

RIETI政策シンポジウム

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える

プレゼンテーション資料

---

神宮 純緒

日立製作所 人財統括本部  
ダイバーシティ推進センター部長代理

2013年9月6日



**HITACHI**  
Inspire the Next

# 日立グループにおける 経営戦略としての ダイバーシティ推進の取組み

2013年9月6日

(株)日立製作所 人財統括本部  
ダイバーシティ推進センタ  
神宮 純緒

# 1. 経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント

## ロードマップ




## 「日立グループ ダイバーシティ for NEXT100」

### ～経営戦略としてのダイバーシティ推進～

多様な人財が多様な価値を生み出せる仕組みの確立と風土の醸成

●マネジメントレベルの深さ ↓	フェーズ	●対象範囲の広がり →				
	同化	性別等	障がい	年齢等	国籍等	GLBT
法対応 (社会的責任)		女性／男性・家族構成 (既婚／未婚)	(身体・知的・精神) 障がい者	高齢者／中年者／若年者	国籍・人種・民族・言語	ゲイ・レズビアン・バイセクシュアル・トランスジェンダー
多様性尊重						
競争優位						

## 2. ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・マネジメントの関係

	従来	現在
働く人	 <p>ほとんどが男性</p>	 <p>多様な人材</p>
時間の使い方	 <p>仕事中心</p>	 <p>仕事以外(家事、育児、介護、その他)の対応も不可欠</p>

**多様な人材が活躍する為には、  
その前提として柔軟な働き方ができる環境が必要**

## 2. ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・マネジメントの関係

日立のワーク・ライフ・マネジメント

≠

仕事より個人の生活を重視

会社がプライベート優先を推奨



### 3. これまでの重点課題

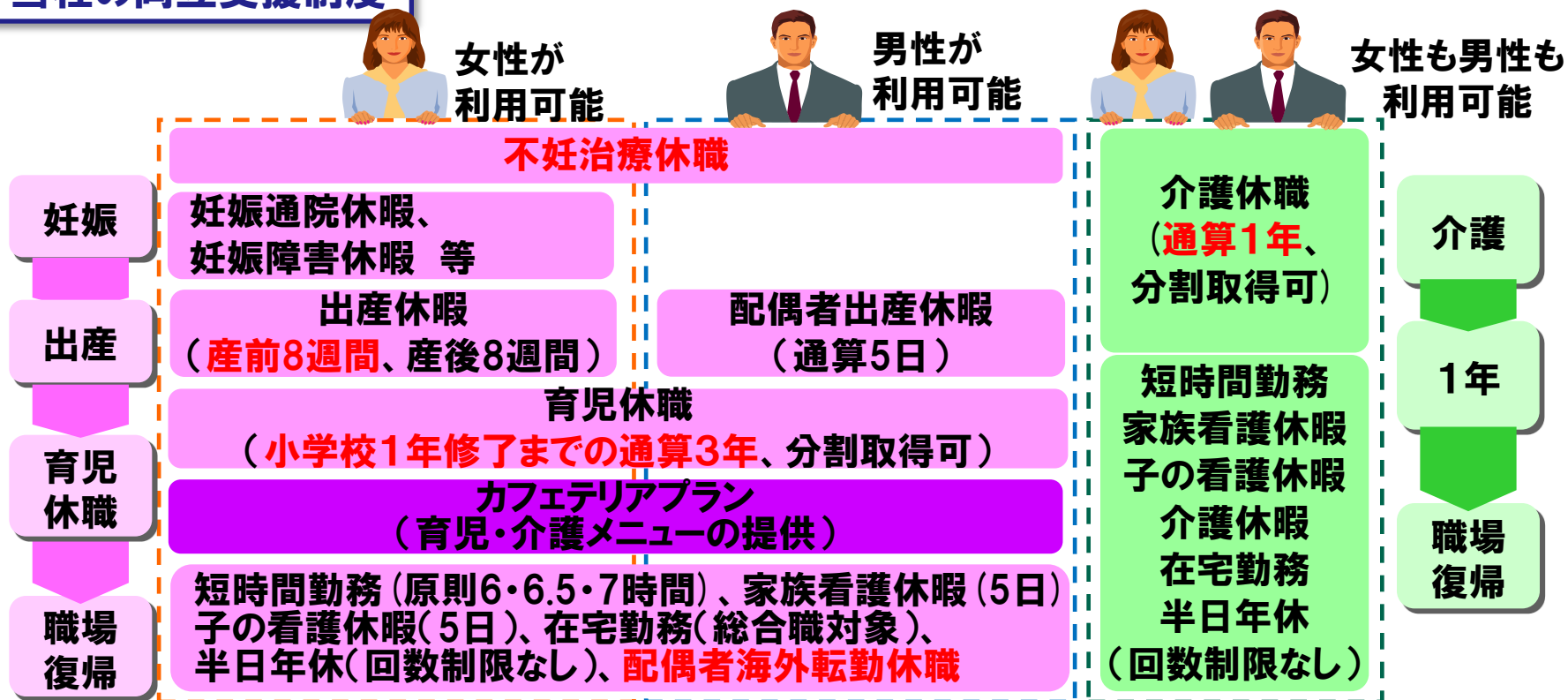
女性総合職の採用数拡大、就業継続・両立支援制度の整備拡充  
〔女性人財の**量的拡大**と活用の基盤整備(全体平均の引上げ)〕

#### 採用比率の変化

〔女性採用比率〕

技術系:2000年 8.3% ⇒ 2013年11.6%  
事務系:2000年27.6% ⇒ 2013年43.4%

#### 当社の両立支援制度



### 1. 女性経営リーダーの確保・育成

- ・ 女性のキャリア形成支援による**質的向上**  
(トップ層や優秀層の引上げ)

### 2. 女性自身の昇進意欲が上がらない

- ・ リーダー・管理職になるよりも、個人としてやりがいのある仕事をする  
こと、特定分野でプロとして活動することを希望する傾向

### 3. 就業継続 ⇒ 「戦力化」へ・働き方の見直し

- ・ 仕事と育児の両立に関する制度は充実
- ・ 日本社会における役割分担意識・期待に変化がないことによる  
活躍推進の遅れ
- ・ 長時間労働の是正(改善の余地あり)



### (1) 2013年度 KPI公表

**◆「ダイバーシティ推進の試金石」として、「女性活躍支援」を強化中**

**【日立製作所女性活用KPI】 ※2013年5月20日ニュースリリース**

- ① 2015年度までに女性役員登用**
- ② 2020年度女性管理職1,000人(現状の2.5倍)**

## 5. 女性の活用について

### (2) 2013年度新規施策「女性人財の戦力化」

重点項目	実施内容
1. 女性経営リーダーの確保・育成	女性活用KPIの策定(グループ会社含む)
2. トップコミットメント強化	日立グループ新任役員対象「女性活用研修」
3. 女性の意欲喚起・ロールモデル露出	事業所単位の「女性活躍推進組織／プロジェクト」設置の義務化 日立グループ女性リーダーミーティング (対象:女性部長相当職以上)
4. 働き方見直し／男性・管理職の意識改革	仕事と育児両立者全員へのモバイルツールの提供
5. 仕事と育児の両立支援	新たな子育て支援サービスの検討

# 5. 女性の活用について

## 【これまでの主な取り組み】 ※は現在も継続して実施中

重点項目	実施内容
1. 女性経営リーダーの確保・育成	トップメッセージ配信(ダイバーシティ/ワーク・ライフ・マネジメント)※
	会長と女性管理職との意見交換会開催
2. トップコミットメント強化	「日立グループダイバーシティ推進協議会」「アドバイザー・コミッティ」開催※ (主要グループ会社23社、人財部門課長以上参加)
	事業体単位の「女性活躍支援組織・プロジェクト」設置 ※
3. 女性の意欲喚起・ロールモデル露出	日立ソリューションズ富永執行役員と女性部長職との意見交換
	「産休前・復職支援セミナー」開催 (早期復職・キャリア形成支援)※
	他社との異業種交流「Women's Summit Tokyo」企画・運営 ※
4. 働き方見直し/男性・管理職の意識改革	長時間労働縮減強化 ※
	「ダイバーシティ・ワークショップ」開催 ※
	「WLB-up! 月間」設置(ワーク・ライフ・バランス向上月間):毎年11月 ※
5. 仕事と育児の両立支援	継続的な両立支援制度の整備・拡充 ※
	社内託児所(横浜市戸塚区/2003年)の設置 (約70名受入可)※

### 社外評価



**経済産業省**

**「ダイバーシティ経営企業100選」入選（2013年3月）**



**厚生労働省**

**次世代認定マーク「くるみんマーク」取得（2011年2月）**

**日本経済新聞社**

**働きやすい会社ランキング 2位（2012年）**

**日経WOMAN**

**女性が活躍する会社ベスト100 33位（2013年）**

**〔項目別〕女性活用部門 5位 / ワークライフバランス部門 4位**

## 1. 待機児童対策を中心とする子育て支援の充実

- ・ 認可保育所の更なる整備・拡充
- ・ 病時保育等突発ケースへの対応、小学生の学童保育等への対応

## 2. 「理系女子」の育成・確保

- ・ 大学等で実施している理系女子拡大施策への財政的支援
- ・ 理系女性教員の拡大
- ・ 企業が実施している小・中・高校向け理科教室等への財政的支援

## 3. 女性自身の昇進意欲喚起

- ・ 高校・大学等早い段階からのキャリア教育の充実による意識醸成

## 4. 女性活躍状況の「見える化」について

- ・ 業種や事業内容等の違いにより、女性活用の難易度が異なることを踏まえた企業間比較／評価の徹底
- ・ (日立は投資家や顧客への説明責任に答えるために開示を検討)

**HITACHI**  
Inspire the Next 