CAREER & LIFE その4

日立ハイテクのダイバーシティの取り組み
～多様な人財が活躍できるインクルーシブな会社づくり～

日立ハイテクグループは、半導体、ヘルスケア、環境、材料、産業・社会インフラなど幅広い事業領域において、社会やお客さまの課題解決につながる製品やソリューションをグローバルに提供しています。

多様な感性や価値観を尊重し、組織の活性化につなげる「ダイバーシティ・マネジメント」を経営の中核に据えて、経営トップのコミットメントのもと、成長実現に向けた重要施策として取り組んでいます。性別・年齢・国籍・民族・障がい・性的指向（LGBTQIA+）などの多様性を尊重し、従業員一人ひとりが、自身の持つ力を十分に発揮できる風土の醸成や仕組みの充実に積極的に取り組んでいます。

今回は、ダイバーシティ活動事例をいくつか紹介します。

＜1＞女性のリーダーシップ

2024年度に「女性管理職ネットワーク」を発足し、国内グループにおける女性管理職の半数以上がネットワークに参画しています。有志メンバーが、ネットワーキング・キャリア・インクルージョンの観点から、学びの場・多様性が活きる職場づくりに向けた対話の場を企画・運営、国際女性デーイベント、ダイバーシティ講演会、工場見学会、「未来の職場をつくるアイデアソン（後述）」等を開催しています。

また、若手女性のキャリアの多様な悩みへアドバイス、モチベーション高く前向きに働くことをめざして、他部門の先輩女性管理職と対話する「女性メンタリング活動」を実施。2024年度からの2年間で、約70組が3か月にわたりメンタリングを行い、キャリア、チャレンジ、ワークライフバランス、ネットワーク構築等をテーマに対話を行っています。

＜2＞男性育休

全社員が様々なライフステージを経て長く活躍し続ける企業をめざして「性別役割分担意識の払拭による女性活躍推進」「ワークとライフの両立によるエンゲージメント向上」「介護離職リスクへの備え」を目的に、2020年度より、「全力育児応援プロジェクト」を実施、社会に先がけ取り組みを進めてきました。男性育休取得100％を目標に、仕事と育児の両立支援制度の整備・拡充とともに、経営トップによる「男性育休100％宣言」、出産を迎えた従業員・家族に向けた「日立ハイテク子育て支援サイト」構築、男性育休をテーマとした映画鑑賞会、各種セミナー・社内イントラ・メールマガジンによる啓発等を継続して行っています。活動に

女性管理職ネットワークイベントのもよう

日立ハイテク　子育て支援サイト

より、2024年度の育児休業取得率（育児目的休暇の取得を含む）は82.8%となり、育休取得期間の長期化も進んでいます。

<3>障がい・ニューロインクルージョン

障がい者雇用について、人的資本の重要な要素としての人財獲得強化、共生社会の実現に向けた人財の多様性および企業の社会的責任の観点から取り組んでいます。

2025年度からは障がい者雇用推進プロジェクトを立ち上げ、障がい者が生み出す価値に着目し、精神障がい者・発達障がい者（ニューロダイバーシティ、神経多様性）を中心とした雇用の拡大並びに既存従業員の定着強化等にも取り組みながら、法定雇用率を上回る雇用を行っています。また、障がいのある従業員の職業能力向上にも積極的に取り組んでおり、例年開催されている全国障害者技能競技大会へも毎年複数の従業員が出場し、活躍しています。

<4>従業員ネットワーク・コミュニケーション活動

組織の中で共通する特性・価値観・目的を持つ社員が自主的に活動運営するネットワークグループとして、現在、「外国籍・海外経験者コミュニティ」「キャリア採用者コミュニティ」「女性管理職ネットワーク」が活動を行っており、参加者300名を超すネットワークグループもあります。従業員相互の支えあいの場となったり、職場への価値ある発信を行ったりすることで、組織のダイバーシティ推進や、従業員のエンゲージメントの向上につながっています。

また、海外グループ会社従業員とのコミュニケーション企画として、「文化的・地理的なインクルージョン」「世代間コラボレーション」等をテーマとしたイベントを毎年実施し、すべての従業員が、違いを超えて力を発揮することができる組織文化づくりに取り組んでいます。

こうした活動により、日立ハイテクはこれまでに対外的な表彰・認定を取得しています。

J-Win ダイバーシティアワード　ベーシックアチーブメント大賞

プラチナくるみん

えるぼし3段階目

新・ダイバーシティ経営企業100選

＜トピックス＞

日立ハイテクグループ　女性管理職ネットワーク企画
～未来の職場をつくるアイデアソン～
Ideathon for Creating the Future Workplace　を開催！

2025年9月26日、グループ女性管理職を対象に、「未来の職場をつくるアイデアソン」を開催しました。

1. 女性管理職の声とアイデアを風土変革に生かす
2. 対話による相互理解・信頼の構築
3. 参加者のネットワーキング

を目的としたもので、海外からの出張者も含め、約40名の女性管理職が参加しました。

「キャリア」「育成・支援」「組織文化・職場づくり」の3カテゴリーのうち、自身の興味関心に従ったグループに参加することとし、イベントは半日にわたって、3つのパートにより行われました。

① ランチセッション（1時間）：小グループに分かれてランチを取りながら、日立ハイテクの働き方・人財に関して、ダイバーシティ推進グループの解説により理解を深め、自己紹介・イベントへの期待を共有するネットワーキングを行いました。

② ブレークアウトセッション（2時間）：グループでのブレーンストーミングにより、自身が選んだカテゴリー・テーマについて、多様なアイデアを促進する「発散」を行った後、発表に向けてアイデアの絞り込みと議論の深掘りを行いました。

③ 発表・講評・感想の共有（1時間）：各グループから、作成したアイデアを発表し、全グループの発表を踏まえて、アイデアやイベントについての感想を手上げ式で述べあった後、経営層からフィードバックを受けました。

イベントの後半には、社長、人事担当役員が出席し、各グループのテーブルを回りながらのフランクな対話を通じて女性管理職に対するアドバイスを行うとともに、各グループの発表したアイデアに対する講評を行いました。

発表されたアイデアを一部紹介します。

アイデアソンのもよう

イベントは、真剣でありながらも、終始なごやか、かつ笑いの絶えない明るい雰囲気で進み、参加者にとって、ネットワーキングを広げ、異なる職場の状況やアイデアを知ることで新たな視点を獲得できる機会となりました。また、会社にとって、得られた声を経営層や従業員に広く伝え、実現に向けて検討することで、風土変革に向けて歩みを強めるきっかけとなりました。

今後も多様な人財が活躍できる会社をめざし、このようなイベントを継続して運営していきます。

※アイデアソン

アイデアソン（Ideathon）：アイデア（Idea）とマラソン（Marathon）を掛け合わせて造られた造語。特定のテーマを決めて、そのテーマについてグループ単位でアイデアを出し合うイベントのこと。

（株式会社日立ハイテク
人事総務本部　ダイバーシティ推進グループ）

日立ハイテク
トップページ

Web サイト
採用サイト

サステナビリティ

子育て支援サイト