

# News Release

2022年3月11日  
株式会社日立ハイテク

## 2022 J-Win ダイバーシティ・アワードにて「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞

経営トップを中心としたダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みが評価



株式会社日立ハイテク(以下、日立ハイテク)は、特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク(NPO 法人 J-Win)が主催する「2022 J-Win ダイバーシティ・アワード」において、企業賞ベーシック部門で「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞しました。

「J-Win ダイバーシティ・アワード」は、ダイバーシティ&インクルージョン(以下 D&I)を推進している先進企業を表彰することで、日本企業における D&I 推進を加速することを目的としており、2008 年から実施されています。日立ハイテクは、「企業賞」のうち、D&I 推進の第一歩として、女性活用の意義と目的を示し、目標を定めて仕組みや制度を整え、行動を開始している企業を対象とした「ベーシック部門」で、最高賞となる「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞しました。

### ■受賞理由

経営トップが社員との対話を積極的に行い、「経営戦略としての D&I 推進」を自らの言葉で説き、D&I の浸透を図っている。全社ダイバーシティ推進ワーキンググループと拠点毎のダイバーシティ推進組織による全社体制で D&I を推進している。新卒女性採用比率 KPI を設定し、着実に女性社員を増やし、2030 年度女性管理職比率を 2020 年度女性社員比率と同等とすることを目標とし、取り組んでいる。女性活躍推進の課題を階層毎に設定し、各種施策に取り組み、パイプラインの拡充を加速しており、今後、女性管理職の輩出実績が高まることが期待される。

### ■特に評価された施策・取り組み

#### (1)経営トップのコミットメントと D&I 推進体制

- －「経営戦略としての D&I 推進」を経営トップ自らの言葉で語る機会として、社員との対話を積極的に実施。
- －役員会議にて、四半期に 1 回程度、D&I 推進について議論し、施策立案、計画見直しなどの PDCA を実施。
- －全社ダイバーシティ推進ワーキンググループと拠点毎のダイバーシティ推進組織による全社体制で推進。

## (2)女性社員の育成

### －役員・本部長候補の育成

意思決定層への積極的な女性登用に向け、選抜教育、タフアサインメント、外部評価などの本部長以上候補者育成プログラムを実施。

## (3)男性社員の意識改革

### －男性育休 100%をめざす「全力育児応援プロジェクト」の実施。

(2021年12月現在実績：取得率84%、平均取得日数17.4日)

日立ハイテクでは、「グローバルに通用する人財の育成」を図るため、一人ひとりの違いを尊重し、多様なバックグラウンドを競争優位の源泉として活かす「ダイバーシティ経営」を推進しています。「女性活躍推進」や「働き方改革」などのダイバーシティ推進活動を通じ、一人ひとりの社員が「ワーク」「ライフ」両面で幸せを実現し、多様な個性や価値観を生かしていきいきと活躍し続ける会社づくりに注力しています。2022年2月には、「子育てサポート企業」として両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業として、厚生労働大臣から「プラチナくるみん認定<sup>\*1</sup>企業」の認定を受けた他、これまでに経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」「健康経営優良法人」、および厚生労働省「えるぼし3段階目<sup>\*2</sup>」などの外部認定を取得しています。

今後も、日立ハイテクはダイバーシティ・マネジメントを加速し、多様な人財の活躍を推進することで、社会・環境価値の創出に取り組み、持続的な企業価値向上をめざしてまいります。

<sup>\*1</sup> プラチナくるみん認定: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

<sup>\*2</sup> えるぼし 3 段階目: 「えるぼし認定」とは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度であり、「プラチナえるぼし」「えるぼし(3段階目～1段階目)」の段階がある。

## ■日立ハイテクのダイバーシティ経営について

[https://www.hitachi-hightech.com/jp/about/csr/social/labor\\_practices/diversity\\_management/](https://www.hitachi-hightech.com/jp/about/csr/social/labor_practices/diversity_management/)

## ■J-Win について

「特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク」(NPO 法人 J-Win)は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援することを目的に、2007年4月に設立された企業メンバー制の団体です。

女性活躍についてのアドバイス、コンサルタントをはじめ、セミナーや講演、さまざまな調査など、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの推進をサポートする各種活動を展開しています。また、業種や業態の枠を超えた女性企業人の相互研鑽の機会を提供し、ネットワーキングの構築を支援することにより、女性リーダーの育成、能力開発を図っています。これらの活動を通じ、性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、活躍できるダイバーシティ社会の実現に寄与しています。(2021年12月現在：会員企業

数 98 社、会員企業メンバー数 969 名)

詳しくは、J-Win のウェブサイト(<https://www.j-win0.jp/index.html>)をご覧ください。

#### ■日立ハイテクについて

日立ハイテクは、2001 年、株式会社日立製作所 計測器グループ、同半導体製造装置グループと、先端産業分野における専門商社である日製産業株式会社が統合し、誕生しました。

医用分析装置、バイオ関連製品、分析機器の製造・販売を行う「アナリティカル・ソリューション」、半導体製造装置、解析装置の製造・販売を行う「ナノテクノロジー・ソリューション」、社会・産業インフラ、モビリティなどの分野において高付加価値ソリューションを提供する「インダストリアル・ソリューション」の 3 つのセグメントで、グローバルな事業展開を行っています(2021 年 3 月期日立ハイテクグループ連結売上収益は 6,063 億円)。

詳しくは、日立ハイテクのウェブサイト(<https://www.hitachi-hightech.com/jp/>)をご覧ください。

#### ■お問い合わせ先

株式会社日立ハイテク 人事総務本部 働き方改革推進部 ダイバーシティ推進グループ[担当：永井]  
〒105-6409 東京都港区虎ノ門一丁目 17 番 1 号 虎ノ門ヒルズ ビジネスタワー  
電話：080-8161-3003 (直通)

以上

---

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。

---