

女性活躍推進に関する 日立アカデミー 行動計画

日立アカデミーでは、女性がよりいっそう活躍する職場づくりをめざし、以下の施策を継続的に推進していきます。

1. 計画期間：2023年7月1日～2026年3月31日
2. 目標

①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関して

管理職（課長相当職以上）に占める女性労働者の割合を20%（以上）とする。

②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関して

年次有給休暇取得率を20日/人以上（取得率83%）とする。

以上



女性の活躍に関する情報公表

①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関して

■採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合（2021年4月～2023年3月）			
職種	男性	女性	
21年度	10名	8名	
22年度	9名	15名	
■労働者、係長級、管理職に占める女性労働者の割合（2023年4月現在）			
雇用区分		男性	女性
総合職		68%	32%
内訳 (管理職)	本部長相当職	86%	14%
	部長相当職	83%	17%
	課長相当職	81%	19%
	管理職計	82%	18%
(非管理職)	主任相当職	62%	38%
	担当	31%	69%
基幹職	担当	8%	92%
派遣社員		8%	92%

②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関して

■労働者の一月当たりの平均残業時間：全体 21.4時間（派遣社員は含めない）（2022年度）
■年次有給休暇取得率：全体 82.5%（2022年度）

③男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

全従業員	無期雇用・フルタイム従業員	パート・有期雇用従業員
72.9%	73.1%	78.0%

※適用する人事処遇制度において性別による差異はありません。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いこと等により、男女一人あたりの賃金に差が生じています。

【女性の活躍に資する社内制度】

- セクシュアルハラスメント等の通報・相談窓口を、日立グループ共通の「グローバルコンプライアンスホットライン」に一元化。相談しやすく、適切な対処が可能な体制を確立。
- 育児・介護との両立支援を目的とした各種制度、研修を導入。（プレパパ・プレママセミナー、育児・仕事両立支援金、保活/介護コンシェルジュ、カフェテリアプランにおける介護・仕事両立支援ポイント等）
- 在宅勤務（テレワーク）、フレックスタイム・短時間勤務等の柔軟で効率的な働き方を拡充・促進。

以上