

日立 サステナビリティレポート 2020
2019年度実績



目次

02 Introduction

- 02 サステナビリティレポート編集方針
- 03 日立グループについて

05 Management

- 06 CEOメッセージ
- 07 サステナビリティ担当役員メッセージ
- 08 企業理念
 - 08 日立グループ・アイデンティティ
- 09 サステナビリティ・マネジメント
 - 09 「2021中期経営計画」とサステナビリティ
 - 10 サステナビリティ戦略推進体制
 - 12 SDGsへの貢献
- 15 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
 - 15 ステークホルダーエンゲージメント
 - 17 参画している主なイニシアティブ・団体
 - 18 国際標準化活動
 - 19 日立が加盟している主な団体
- 20 社外からの評価

22 Environment

- 23 環境
- 25 環境ビジョンと環境長期目標
 - 25 環境ビジョンと「日立環境イノベーション2050」
 - 26 環境行動計画
- 28 環境ガバナンス
 - 28 環境ガバナンス推進体制
 - 29 環境マネジメントシステム
- 33 脱炭素社会の実現
 - 33 脱炭素社会の実現に向けて
 - 34 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献
 - 36 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献
 - 40 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)
- 45 高度循環社会の実現
 - 45 高度循環社会の実現に向けて
 - 46 水循環型社会の構築
 - 49 資源循環型社会の構築
- 52 自然共生社会の実現
 - 52 自然共生社会の実現に向けて
 - 53 化学物質の管理と削減
 - 55 生態系の保全
- 56 環境データ
 - 56 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量
 - 58 事業活動による環境負荷
 - 63 地域別の環境負荷量
 - 65 環境マネジメントに関するデータ
 - 66 環境会計

67 Social

- 68 イノベーションマネジメント
 - 70 研究開発
 - 73 知的財産
- 75 人財
 - 77 グローバル人財マネジメント
 - 80 人財育成
 - 83 ダイバーシティ&インクルージョン
 - 86 ワーク・ライフ・マネジメント
 - 89 労働安全衛生
 - 95 結社の自由と団体交渉
- 96 人権
 - 97 バリューチェーンを通じた人権尊重
- 100 バリューチェーンマネジメント
 - 102 責任ある調達
 - 106 品質・製品安全
 - 108 顧客満足
- 110 コミュニティ
 - 111 社会貢献活動
- 114 社会データ

123 Governance

- 124 コーポレートガバナンス
 - 125 コーポレートガバナンス
- 131 コンプライアンス
 - 132 国際規範に則った事業慣行
- 135 リスクマネジメント
 - 136 リスクと機会への対応
 - 140 事業継続の取り組み
- 141 情報管理
 - 143 情報セキュリティ
 - 145 個人情報保護
 - 146 インターネット上のコンテンツ管理
- 147 ガバナンスデータ

148 Assurance

148 第三者保証

サステナビリティレポート編集方針

102-45	102-46	102-50	102-51
102-52	102-56		

基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート2020」(2020年10月発行)は、E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)に対する日立の考え方と2019年度の取り組みについて報告しています。

本レポートは、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして、網羅性をもって情報開示するため、「GRIスタンダード」の開示要求項目を参照しています。また、レポートの作成にあたっては、米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の持続可能な産業分類システム(SICS)で定義されている日立に関連する業界の開示基準を参照したほか、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

レポートのプロフィール(報告対象範囲)

対象期間:	2019年度(2019年4月1日から2020年3月31日) 一部に2020年4月以降の活動内容などを含む
対象組織:	株式会社日立製作所および連結子会社
実績データ範囲:	財務 株式会社日立製作所および連結子会社・持分法適用会社1,223社、計1,224社 社会 データ範囲を個々に記載
環境	株式会社日立製作所および連結子会社814社、計815社 ただし、事業活動に伴う環境負荷のデータについては、負荷の90%を占める範囲(日立製作所の試算による)
報告サイクル:	年次報告として毎年発行
発行:	2020年10月(前回:2019年9月)

※ 各年度のデータは、各年度の対象範囲の実績

※ 基準年度のデータは、2019年度の対象範囲にそそえて、データを修正

【記事マークについて】

*: 専門用語、固有名詞などのうち、説明を必要とするものにつけています。

*: 説明を必要とする図表などにつけています。

【文中の表記について】

日立製作所: 株式会社日立製作所に関する情報またはその取り組み

日立および日立グループ: グローバルのグループ会社に関する情報またはその取り組み

【参考ガイドライン】

「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative)

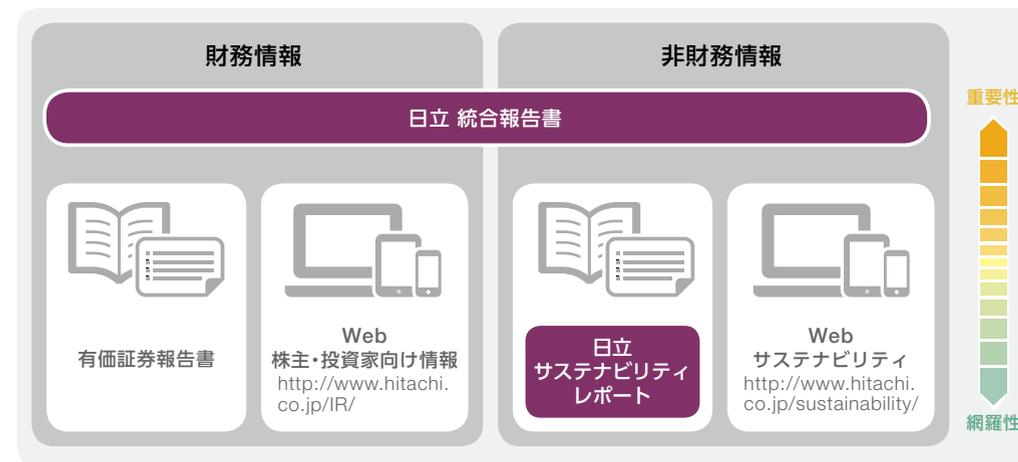
本レポートにおいて開示項目に該当する情報を記載した記事にGRIトピック番号を明示しています。

「SASB スタンダード」(米国サステナビリティ会計基準審議会)

「環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)」(環境省)

財務情報および非財務情報の開示体系

「日立 統合報告書」は、日立の価値創造に関して財務、非財務の両面からの情報開示を行っています。また、「日立 サステナビリティレポート」は、より詳細なESG関連情報について網羅的に報告するツールとして位置づけています。



第三者保証

本レポートの信頼性向上のため、を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による、国際保証業務基準 (ISAE) 3000、ISAE3410に準拠した第三者保証を受けています。

使い方

▶ リンクボタン

該当するWebサイトへ移動します

該当ページへ移動します

▶ ナビゲーションボタン

矢印をクリックすると1ページ戻ります

矢印をクリックすると1ページ進みます

▶ カテゴリータブ

Contents | Introduction | Management

目次 | | マネジメント

該当する報告分野の扉ページへ移動します

日立グループについて

会社概要 (2020年3月31日現在)

商号	株式会社日立製作所
設立年月日	大正9年(1920年)2月1日(創業明治43年<1910年>)
本店の所在地	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
代表者	執行役社長兼CEO 東原敏昭
資本金	458,790百万円
従業員数(個別)	3万1,442人
(連結)	30万1,056人
連結子会社数	814社(国内173社、海外641社)
持分法適用会社数	409社

財務ハイライト (2020年3月期連結IFRS)

102-7 | 201-1

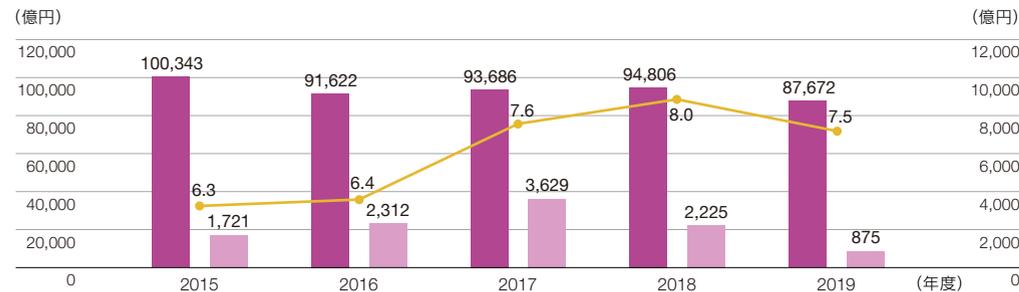
売上収益	8兆7,672億円(前期比92%)
調整後営業利益率	7.5%(前期比0.5ポイント減)
EBIT*1	1,836億円(前期比36%)
当期利益(親会社株主帰属)	875億円(前期比39%)
ROIC*2	9.4%(前期比0.9ポイント増)
設備投資額	3,996億円(前期比96%)
研究開発費	2,937億円(前期比91%)

※ 当社の連結財務諸表は、国際財務報告基準(IFRS)に基づいて作成しています

*1 EBIT: 継続事業税引前当期利益から、受取利息の額を減算し、支払利息の額を加算して算出した指標

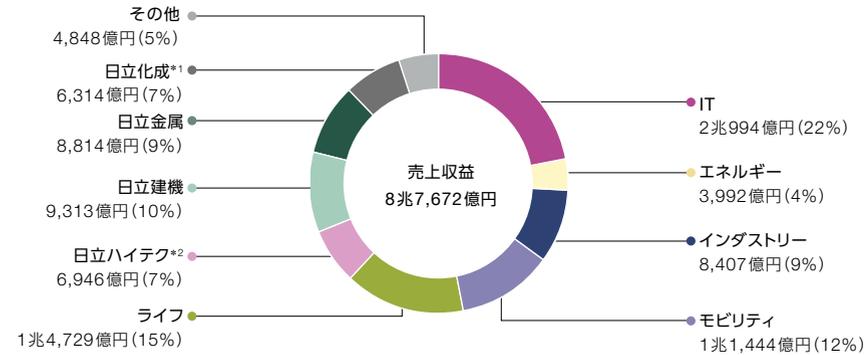
*2 ROIC: Return on invested capitalの略で「投資資本利益率」の意。「ROIC=(税引後の調整後営業利益率+持分法損益)÷投下資本×100」により算出。なお、税引後の調整後営業利益=調整後営業利益×(1-税引負担率)、投下資本=有利子負債+資本の部合計

■ 売上収益／調整後営業利益率／当期利益の推移



■ 売上収益(左軸) ■ 親会社株主に帰属する当期利益(右軸) ● 調整後営業利益率(%)

■ セグメント別売上収益／構成比 (2020年3月期 連結IFRS)

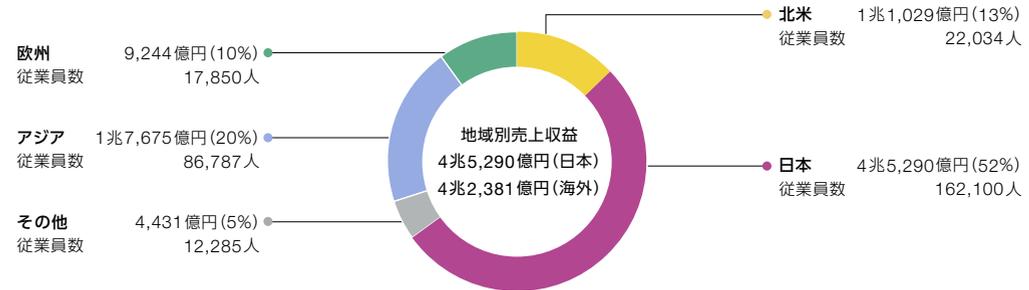


※ 各部門の売上収益は、部門間内部売上収益を含んでいます

*1 2020年4月株式売却済

*2 2020年5月完全子会社化

■ 地域別売上収益／構成比 (2020年3月期 連結IFRS)



事業セグメント

	102-2	102-6	102-10	203-1
■ IT [主な製品・サービス] システムインテグレーション、コンサルティング、制御システム、クラウドサービス、ソフトウェア、ITプロダクツ(ストレージ、サーバ)、ATM [主な連結子会社] 日立情報通信エンジニアリング、日立オムロンターミナルソリューションズ、日立ソリューションズ、日立システムズ、Hitachi Computer Products (America) Hitachi Global Digital Holdings、Hitachi Payment Services、Hitachi Vantara				
■ エネルギー [主な製品・サービス] エネルギーソリューション(原子力、再生可能エネルギー、火力、パワーグリッド) [主な連結子会社] 日立GEニュークリア・エナジー、日立プラントコンストラクション、日立パワーソリューションズ				
■ インダストリー [主な製品・サービス] 産業・流通システム、水・環境システム、産業用機器 [主な連結子会社] 日立産機システム、日立インダストリアルプロダクツ、日立産業制御ソリューションズ、日立プラントサービス、JR Technology Group、Sullair US Purchaser*1 *1 Sullair US Purchaserは、2020年4月にHitachi Industrial Holdings Americasに商号変更しました				
■ モビリティ [主な製品・サービス] エレベーター、エスカレーター、鉄道システム [主な連結子会社] 日立ビルシステム、日立電梯(中国)、Hitachi Rail				
■ ライフ [主な製品・サービス] 医療機器、生活・エコシステム(冷蔵庫、洗濯機、ルームエアコン、業務用空調機器)、オートモティブシステム(パワートレインシステム、シャシーシステム、先進運転支援システム) [主な連結子会社] 日立オートモティブシステムズ、日立グローバルライフソリューションズ、Hitachi Automotive Systems Americas、Hitachi Consumer Products (Thailand)				

■ 日立ハイテク*1

[主な製品・サービス]

医用・ライフサイエンス製品、分析機器、半導体製造装置、製造・検査装置、先端産業部材

*1 日立ハイテクは、2020年5月に完全子会社となりました。これに伴い、日立ハイテクセグメントは廃止され、ライフセグメントに統合されました

■ 日立建機

[主な製品・サービス]

油圧ショベル、ホイールローダ、マイニング機械、保守・サービス、土木施工ソリューション、鉱山運行管理システム

■ 日立金属

[主な製品・サービス]

特殊鋼製品、素形材製品、磁性材料・パワーエレクトロニクス、電線材料

■ 日立化成*1

[主な製品・サービス]

機能材料(電子材料、配線板材料、電子部品)、先端部品・システム(モビリティ部材、蓄電デバイス、ライフサイエンス関連製品)

*1 日立化成は、株式譲渡により、2020年4月に関係会社ではなくなりました。これに伴い、日立化成セグメントは廃止されました

■ その他

[主な製品・サービス]

光ディスクドライブ、不動産の管理・売買・賃貸

[主な連結子会社]

日立エルジーデータストレージ、日立ライフ、日立アーバンインベストメント*1、Hitachi America、Hitachi Asia、日立(中国)、Hitachi Europe、Hitachi India*2

*1 日立アーバンインベストメントは、2020年4月に日立ライフと合併し、日立リアルエステートパートナーズに商号変更しました

*2 Hitachi America、Hitachi Asia、日立(中国)、Hitachi EuropeおよびHitachi Indiaは、米州、アジア、中国、欧州およびインドにおける地域統括会社であり、日立グループの製品を販売しています

※ 主な連結子会社は、2020年3月31日現在の実績

Management

マネジメント

CONTENTS

- 06 CEOメッセージ
- 07 サステナビリティ担当役員メッセージ
- 08 企業理念
 - 08 日立グループ・アイデンティティ
- 09 サステナビリティ・マネジメント
 - 09 「2021中期経営計画」とサステナビリティ
 - 10 サステナビリティ戦略推進体制
 - 12 SDGsへの貢献
- 15 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
 - 15 ステークホルダーエンゲージメント
 - 17 参画している主なイニシアティブ・団体
 - 18 国際標準化活動
 - 19 日立が加盟している主な団体
- 20 社外からの評価



利他の精神と情熱をもって、社会イノベーション事業で社会課題を解決していきます

このたびの新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大により、お亡くなりになった方々ならびにご家族の皆さまにお悔やみ申し上げますとともに、罹患された方々に謹んでお見舞い申し上げます。また、日々奮闘され続けている医療関係者の方々およびさまざまなライフラインを支える方々に心からお礼申し上げます。

日立は、「お客さま、パートナー、そして、日立グループで働く従業員および家族をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまの安全・健康を第一に考える」ことを基本方針として、可能な限りリモートワークを行うなど感染拡大を防ぎながら、事業の継続に努めてきました。現在は、新常態 (ニューノーマル) を見据えて、幅広い職務でリモートワークを標準とした勤務体制への移行と、仕事・役割を基軸とした働き方を推進しています。日立独自の取り組みとして、人々の幸福感を指標化する「ハピネス度」を活用した「バーチャルな密」を創出し、従業員間のコミュニケーションを活性化させる試みを行っています。また、COVID-19 対応に関する支援として、医療機器・物資の無償提供、役員・従業員からの寄付、NPO を通じた融資を実行するとともに、感染症研究への支援を決定しました。引き続き、世界共通の挑戦であるこの感染症への対応に日立の力を注いでいきます。

2019 年度に発表した「2021 中期経営計画」において、社会イノベーション事業のグローバルリーダーとして持続可能な世界を実現するために、「社会価値」「環境価値」「経済価値」の3つの価値を引き上げ、人々の Quality of Life とお客さまの価値の向上に貢献することを掲げました。今回の COVID-19 は、私たちの社会の課題や日立自身の課題を浮き彫りにする一つの契機になりましたが、中期経営計画で掲げた日立の目標に変わりはありません。リモートワークをベースにした業務形態への移行、非接触、自動化生産などに代表されるデジタル化がさらに加速していく中で、社会イノベーション事業をもって社会課題の解決に貢献していきます。

日立が社会課題解決能力を高めていく上で何よりも大切にしているのは、従業員のマインドセットです。そのような問題意識から、従業員に社内アイデアコンテスト「Make a difference!」でこのコロナ禍の中で何ができるかを提案してもらい、自分と社会とのつながりや社会価値への意識をさらに高める機会としました。実際に、一部の提案はすでに実行に移し、今後も順次、実用化につなげていきます。先行き不透明な時代であるが故に、SDGs への貢献にもつながる3つの価値の重要性を従業員にも伝え、対話をしながら事業を推進しています。デジタル化の進展により、人々の求める価値がモノからコトへと転換するなど、共有や共生をベースとした新たな価値観が生まれています。そうした社会において課題を解決するイノベーションを生むためには、他者を理解する力がこれまで以上に必要になっています。従業員一人ひとりが、社会課題を自分事として捉え、相手を思いやる利他の精神と、変化に向けて自ら牽引していくという情熱をもって社会イノベーション事業を推進していくことが、日立の体質をさらに強靱にすると信じています。

数ある社会課題の中でも、日立が解決に向けて特に注力すべきなのは、気候変動をはじめとする環境問題です。脱炭素社会の実現に向けて、日立が「環境価値をリードする会社」になるための第一歩として、本年、新たに自社・グループの事業所における2030年度のカーボンニュートラル実現を宣言しました。日立内で蓄積した知見をもとに、お客さまにもソリューションとして提供することも視野に入れて実現に向けた活動を推進していきます。

日立は、創業以来110年間、社会の課題と向き合うことで成長してきました。これからも、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じ、社会課題の解決に向けて邁進していきます。

株式会社 日立製作所
執行役社長兼 CEO

東原敏昭



サステナビリティ担当役員メッセージ

102-14

社会・環境価値を創出し、社会課題解決をリードする企業へ

このたびの新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の猛威は、さまざまな社会課題を浮き彫りにし、日立として社会課題に対してどのように貢献すべきか、企業としての存在価値や社会的使命を改めて問い直す機会となりました。日立は、新常態 (ニューノーマル) に「適応」するだけにとどまらず、テレワークやジョブ型雇用へのシフト、ダイバーシティ&インクルージョンなどの推進を通じて、多様な人材がその能力を最大限発揮できる環境の構築を加速しています。そして、社会価値・環境価値・経済価値を向上させる社会イノベーション事業の推進により、Society 5.0*1 がめざす人間中心の社会、そして持続可能な社会の実現に向けた「変化」をリードしていきます。

ここで、2019年度から2020年度上半期の日立のサステナビリティの取り組みのハイライトを振り返りたいと思います。

第一に、非財務情報開示の強化です。2019年度は初めてESG説明会を開催しました。執行役社長兼CEO 東原敏昭が説明会冒頭で全社の方向性を示した後、ガバナンス、人材戦略、環境の取り組みについて取締役や担当役員が説明しました。今後も、ESGに関する情報開示の拡充および質の向上を、取り組みの強化との両輪で進めていきます。

第二に、気候変動への対応の強化です。日立はこれまで、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」に掲げた「バリューチェーンを通じてCO₂排出量を2050年度に2010年度比で80%削減する」という目標の達成に取り組んできました。この達成を加速するため、マイルストーンの一つとして、2019年度から日立インターナルカーボンプライシング制度を導入するとともに、2030年度までに自社での生産におけるカーボンニュートラルをめざすことを表明しました。日立は、お客さまや取引先などさまざまなステークホルダーとともに脱炭素社会の実現に取り組んでいきます。

第三に、社会価値・環境価値の見える化の取り組みです。日立は、「2021中期経営計画」において、社会イノベーション事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献すべく、IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5つのセクターが提供するソリューションでお客さまの3つの価値 (社会価値、環境価値、経済価値) を同時に向上させていくことを目標に掲げています。2019年度から、事業とSDGsのかかわりを整理し、各事業が生み出す社会・環境価値をできるだけ定量化するなど、価値の見える化に努めるとともに、日立の事業がもたらす正と負の社会・環境インパクトの把握に注力しています。こうした具体的な情報をもとに、よりサステナブルな事業をお客さまに提案することを通じて、3つの価値を具現化していきます。

SDGsの達成期限である2030年まで残り10年となりました。私はサステナビリティおよび渉外の責任者として、マルチ・ステークホルダー・キャピタリズム*2を強く意識し、各国の政府機関への働きかけや市民社会などのステークホルダーとの対話を通じ、脱炭素社会およびデジタル社会の実現に尽力していきます。

日立は、創業以来の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という思いをグローバルの全従業員約30万人の胸に強く刻み、Society 5.0がめざす人間中心の社会および持続可能な社会の実現に引き続き邁進します。

*1 Society 5.0: めざすべき未来社会の姿として日本政府が提唱している、サイバー空間 (仮想空間) とフィジカル空間 (現実空間) を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会 (Society) を指す。狩猟社会 (Society 1.0)、農耕社会 (Society 2.0)、工業社会 (Society 3.0)、情報社会 (Society 4.0) に続く、新たな社会の意

*2 マルチ・ステークホルダー・キャピタリズム: 企業は株主の利益だけでなく、幅広いステークホルダーに配慮しながら持続的な成長をめざすという考え方。ステークホルダー資本主義



株式会社日立製作所
執行役常務
渉外、サステナビリティ担当

伊藤 仁

企業理念

日立グループ・アイデンティティ

考え方

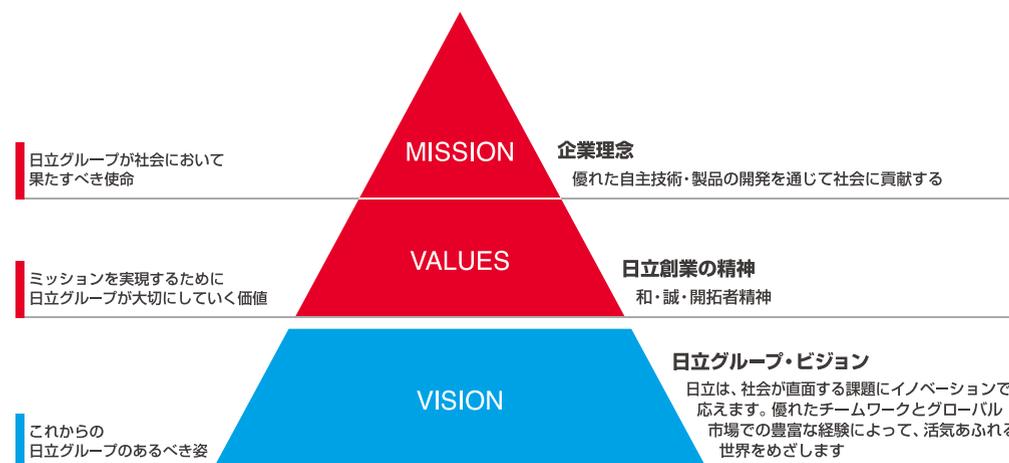
102-16

 日立グループ行動規範▶

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ことを企業理念とし、この使命を実現するために、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という価値を堅持します。これらを礎に、これからの日立のあるべき姿を示した「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化したものを、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。日立グループ・アイデンティティに基づき、次なる時代を常に見据え、社会の変化に伴う要請を敏感に察知した企業活動の推進を、中長期的にめざしていきます。「日立グループ・ビジョン」を実現するためのアクションプランが中期経営計画であり、経営戦略とサステナビリティの融合を図ることにより、その計画の実行性を高めています。

経営計画の実行にあたっては、強固で多様性のあるガバナンス体制や、高い倫理観をもちチャレンジ精神に富んだ従業員の行動、社会課題の解決につながる事業の推進などにより、グローバル社会における良き企業市民としての責任を全うしていきます。経営計画を実行するプロセスにおいては、日立のすべての役員・従業員が共有し、自らの行動や判断の指針としている「日立グループ行動規範」に則った高い倫理観をもって企業活動を行います。

■ 日立グループ・アイデンティティ



日立グループ・アイデンティティの浸透

教育・浸透

日立は、従業員一人ひとりが日立グループ・アイデンティティを理解し体現することにより、社会課題を解決できるという考えのもと、教育ツールや講習会などを通じたブランド教育を推進しています。

また、日立グループ・アイデンティティを体現し、日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動をグループ・グローバルで共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year Global Award」を毎年実施しています。2019年度は、世界中の日立グループ従業員から211件の応募があり、パプアニューギニアにおける「美しいラグーンと生態系回復に貢献する下水処理施設の建設」や、

シンガポールでの「AIで実現する地球にやさしいスマートビルディング」など、日立の技術を活用して社会・環境・経済価値を向上させると同時にサステナブルな社会に貢献するプロジェクトを、各地域からグランプリとして選出しました。受賞プロジェクトはグローバル表彰式で表彰するとともに、イントラを通じて全従業員に共有しています。

また、グランプリ受賞プロジェクトを紹介する映像「Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi-」をWebサイトに公開し、世界中の日立グループ従業員がより良い社会の実現に向けて全力を尽くし挑戦する姿を広く社内外に発信しています。

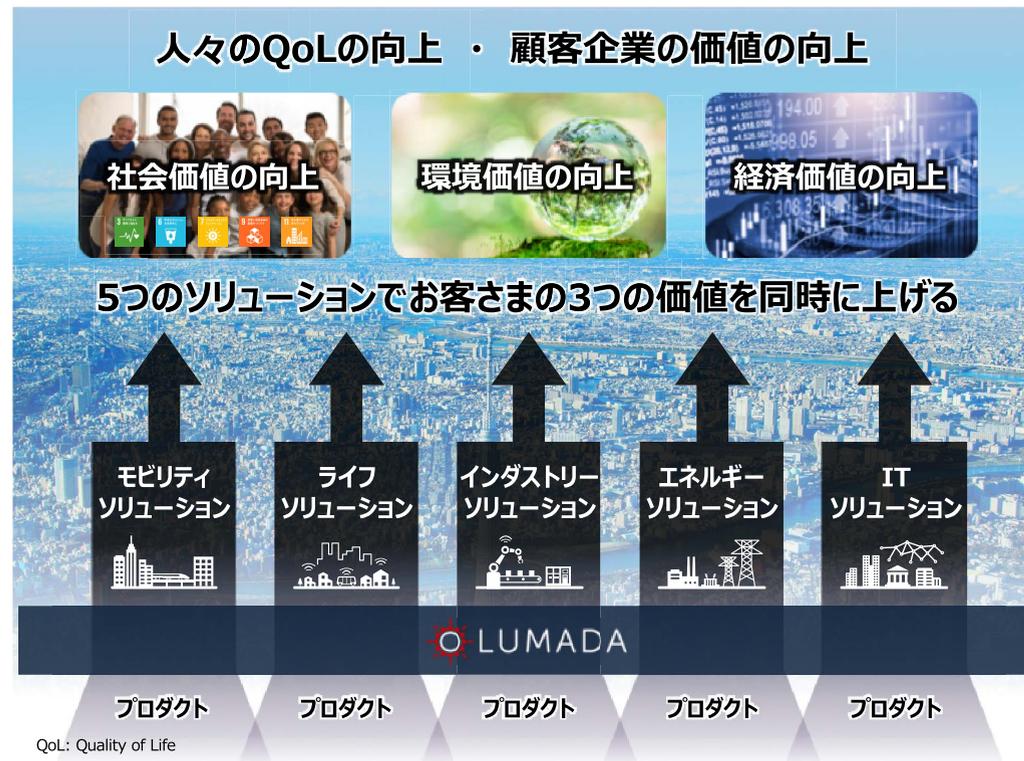
 日立グループ・アイデンティティ▶
<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/index.html>
 「Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi-」▶
http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i_am_hitachi/index.html


サステナビリティ・マネジメント

「2021中期経営計画」とサステナビリティ

日立は、サステナビリティを事業戦略の中核に組み入れた「サステナブル経営」を実践しており、2021年度を最終年度とする「2021中期経営計画」においても、社会イノベーション事業のグローバルリーダーとして持続可能な世界を実現することを目標に掲げました。その実現に向け「2021中期経営計画」では、「社会価値」「環境価値」「経済価値」という3つの価値を同時に向上させ、人々のQuality of Lifeの向上、顧客企業の価値の向上を図るため、「IT」「エネルギー」「インダストリー」「モ

■ 5つのソリューションによる3つの価値向上



ビリティ」「ライフ」の5つの事業領域を定めました。また、サイバーフィジカルシステムとしてデジタルイノベーションを加速するソリューションLumadaを提供し、デジタルとリアル空間を連携させ、世界中のパートナーとの協創のもと社会イノベーション事業を拡大していきます。

日立は、「2021中期経営計画」に取り組み、サステナビリティと事業の融合をさらに進めていくことで、Society 5.0 やSDGsに示された社会課題の解決に貢献していきます。

 社会イノベーション事業▶
<https://social-innovation.hitachi/ja-jp/>

 2021中期経営計画▶
<http://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/strategy/index.html>

■ 5セクターの社会・環境価値の向上に貢献するソリューション

セクター	創出する社会・環境価値	貢献するSDGs
IT	インドにおいて決済サービスを4億人超に拡大することで、同国の経済発展に貢献	11 住み続けられるまちづくりを
エネルギー	世界の25%の変電所をマネジメントし、約18億人に安定したエネルギーを提供	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
インダストリー	上下水道システムの提供により、1日に延べ7,000万人に安全・安心な水環境を提供	6 安全な水とトイレを世界中に 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
モビリティ	年間延べ185億人の人々に安全・安心かつ快適な環境に配慮した鉄道サービスを提供	11 住み続けられるまちづくりを
ライフ	血液検査などの体外診断を年間200億検査実施し、人々のQoL向上に貢献	3 すべての人に健康と福祉を 11 住み続けられるまちづくりを

サステナビリティ戦略推進体制

102-19 | 102-20 | 102-21 | 102-26 | 102-27 | 102-30 | 102-31 | 102-32 | 102-33 | 102-34 | 102-46 | 103-3

🗨️ [ステークホルダーダイアログ](#)

日立製作所は、執行役社長兼CEO東原敏昭をはじめとする経営会議のメンバーに加え、各ビジネスユニット(BU)のCEOをメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」において、サステナビリティに関する重要な方針や施策について審議・決定するとともに、進捗や成果を共有し、さらなる改善や新たな取り組みにつなげています。

同会議のもとに設置された各BUのサステナビリティ戦略推進担当者(事業推進部門長クラス)からなる「サステナビリティ推進委員会」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)を重視した長期的な企業戦略を策定して、SDGsの目標達成への貢献も含めたサステナビリティに関する具体的な施策を推進します。

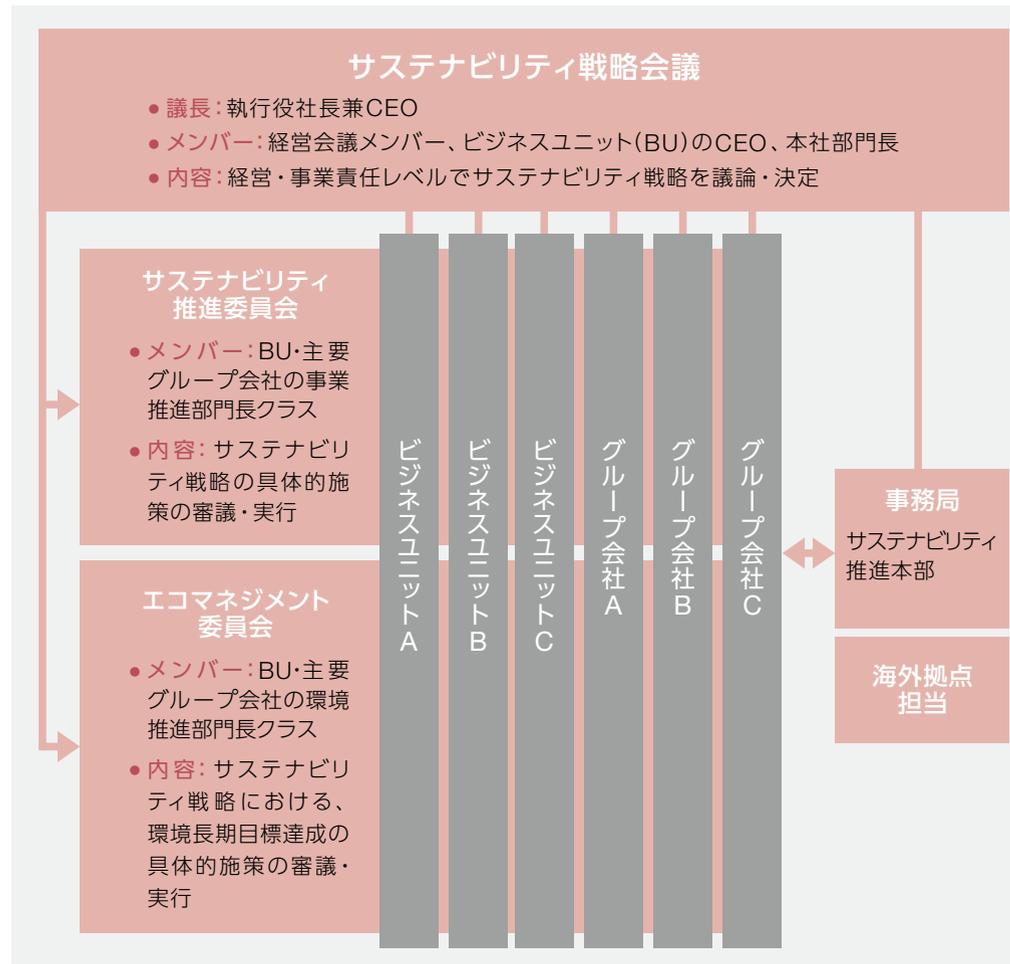
CSR施策の検討・審議については、BUやグループ会社のCSR・社会貢献担当者をメンバーとする「CSR責任者会議」を定期的で開催しています。また米州、欧州、中国、東南アジア、インド、オーストラリアの各地域統括会社のCSR担当者とは、グローバルCSRミーティングや海外地域別CSR連絡会を定期的で開催しています。

環境長期目標達成の具体的な施策の審議・実行については、上述のサステナビリティ推進委員会と各BUやグループ会社の環境推進担当者をメンバーとする「エコマネジメント委員会」が連携して推進しています。日本国外の地域統括会社の環境施策担当者とは、グローバル環境ミーティングや海外地域別環境連絡会を定期的で開催して方向性を共有しながら環境施策を推進しています。

また、サステナビリティ推進本部は、地域統括会社とも協力し、地域ごとにステークホルダーとのダイアログを定期的を実施しています。これらのダイアログを通じて、世界の社会課題をより早く深く把握し、経営課題として取り入れるとともに、日立がグローバル社会の中で社会的責任を果たしているかを確認し、継続的な改善を通じて、サステナブルな経営と社会の実現に努めています。

なお、指名委員会等設置会社である日立では、監査委員会が年1回、サステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、サステナビリティに関する重要事項についても担当執行役から報告しています。

■ サステナビリティ戦略推進体制



サステナビリティ戦略会議の開催

日立は、「サステナビリティ戦略会議」を年2回開催し、サステナビリティに関する重要な方針や施策について審議・決定するとともに、進捗や成果を共有し、さらなる改善や新たな取り組みにつなげています。

2019年度は、4月および12月にサステナビリティ戦略会議を開催しました。4月の会議では、5月の「2021中期経営計画」発表に向けて、社会価値・環境価値・経済価値を重視する経営を進めることを確認し、各事業が創出する社会価値・環境価値について定量的・定性的な評価に加え、環境価値の拡大に向けた取り組みについて具体的に審議しました。

また、12月の会議では、社会価値・環境価値・経済価値を具現化するために、社会・環境インパクトの見える化・評価手法および、気候変動への対応を含む環境にかかわる重要な方針や施策について審議・決定しました。

ESGに関する重要 KPI の設定

日立はサステナビリティの推進にあたり、ESGに関する重要課題についてKPIを設定し、その達成に向けた活動を推進しています。

2020年5月には、2030年度までに自社の事業所(ファクトリー・オフィス)におけるカーボンニュートラルをめざすことを新たに表明しました。

ESG説明会の開催

日立は、2019年9月に初めてESG説明会を開催し、日立の環境戦略、人財戦略、ガバナンスに関する取り組みを機関投資家・アナリストおよびメディアに対して説明しました。説明会冒頭では、執行役社長兼CEO東原敏昭が、2021中期経営計画で掲げる社会価値・環境価値・経済価値の3つの価値向上について説明し、全社の方向性を示しました。環境戦略および人財戦略についてはそれぞれの管掌役員が、ガバナンスについては社外取締役が説明を行いました。

■ ESGの重要課題に関するKPI

	KPI	2019年度の 実績	目標値	参照 ページ	
環境	製品・サービス CO ₂ 排出量原単位削減率 [2010年度比]	19%	2021年度	20%超削減	P.25
			2030年度	50%	
			2050年度	80%	
	事業所(ファクトリー・オフィス) CO ₂ 排出量総量削減率 [2010年度比]	17%	2021年度	20%超削減	P.25
2030年度			100%削減 (カーボンニュートラル)		
2050年度			(100%削減を継続)		
水使用量原単位改善率 (日立グループ内)[2010年度比]	26%	2021年度	26%超改善	P.25	
		2050年度	50%		
廃棄物有価物発生量原単位改善率 (日立グループ内)[2010年度比]	14%	2021年度	12%超改善	P.25	
		2050年度	50%		
社会	デジタル人財の人数	30,000人	2021年度	37,000人	P.81
	データサイエンティスト	約1,000人	2021年度	3,000人	P.81
	AIトップクラス人財	306人	2021年度	350人	P.72
	役員層における女性比率	5.0%	2020年度	10%	P.84
	役員層における外国人比率	8.8%	2020年度	10%	P.84
	日本国内の女性管理職数	700人	2020年度	800人 (2012年度比2倍)	P.84

「事業活動で貢献する目標」における
社会インパクト特定▶

SDGsへの貢献

SDGsと社会イノベーション事業

考え方

102-11

SDGsはグローバルな社会・環境課題を解決することで持続可能な社会を実現し、人々のQuality of Lifeの向上をめざすものです。日立がこれまで推進してきた社会イノベーション事業は、まさにSDGsの達成に貢献するものであり、日立の持続的成長の源泉であると考えています。

このため、日立は社会イノベーション事業における革新的なソリューションや製品の提供を通じて、新たな社会・環境・経済価値を創出することを経営戦略に据えるとともに、日立の事業が社会・環境にもたらすネガティブインパクトを低減し、社会・環境の変化による事業へのリスクを把握し、それに対する強靱性の向上に努めます。

日立のSDGs優先課題

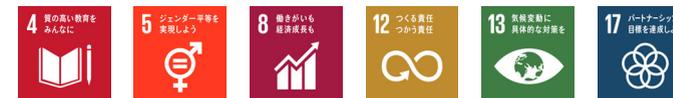
方針

日立は、執行役社長兼CEO 東原敏昭を議長とする「サステナビリティ戦略会議」において、SDGsの17目標とそれぞれにかかわる事業が及ぼすリスクと機会について検討しました。その後、日立が主要な事業を通じてSDGsの達成に特に大きく貢献できる目標を5つ、企業活動全体を通じて貢献する目標として6つ特定しました。後者の企業活動全体で貢献すべき6つの目標は日立のすべての事業・経営戦略に関係しており、企業としてのサステナビリティに影響を与えるものであると考えます。

しかしながら、多岐にわたる事業分野をもつ日立は、上記に特定した11の目標以外にも、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えています。また、日立はSDGsのそれぞれの目標は相互にかかわっていると理解しており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて、直接的、間接的に貢献していきます。

日立は責任ある企業活動と社会イノベーション事業を通じて、
社会が直面する課題に率先して応え、SDGsの達成に貢献します。

企業活動全体で貢献する目標



事業戦略で貢献する目標



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標

日立はSDGsのすべての目標の達成に対して直接的もしくは間接的に貢献

SDGs達成へのロードマップ

目標

活動・実績

SDGsが示す持続可能な社会の実現は、日立の持続的成長にもつながります。日立は直接的なお客さまである企業や消費者だけでなく、広くその先にある社会に対しても価値を提供していると考えています。それが、社会イノベーション事業の本質であり、日立が提供する製品もサービスもすべて社会のサステナビリティと密接にかかわっています。日立は、SDGs達成への取り組みを通じて、サステナビリティのリーダー企業となることをめざしています。

2019年度の取り組み

2019年度は、「2021中期経営計画」で掲げた目標の中でもSDGsとかかわりの深い社会価値・環境価値の創出をお客さまや社会により具体的に訴求できるよう、事業による社会・環境インパクトを評価する仕組みづくりの検討を始めました。「2021中期経営計画」で示された主要事業を例に、日立全体で活用できる社会価値・環境価値のインパクトを評価するメソッドロジーを開発し、インパクト評価の仕組みの確立を進めています。このメソッドロジー構築にあたっては、日立グループのコーポレート部門からワーキンググループを組織し、議論を積み重ね、方針を決定しました。さらにインパクト評価に先進的に取り組んでいる欧州などのステークホルダーと意見交換を行いつつ、各ビジネスユニット(BU)、グループ会社とも議論を重ねて、ガイドラインを作成しました。

各BUは、事業の社会価値・環境価値のインパクトについて、このガイドラインをベースに評価を進め、2020年度の事業計画を検討しました。今後、新規事業の検討、既存事業のインパクト評価にも適用できるように、改訂を進める予定です。

このメソッドロジーを用いて日立の事業がもたらす正と負の社会・環境インパクトを把握し、よりサステナブルな事業をお客さまに提案することを通じて、「2021中期経営計画」で示した3つの価値を具現化していきます。



- 経営者サステナビリティメッセージ、シンポジウム、ワークショップ、ニュースレターなどで理解を深める
- 主に各BU・主要グループ会社の事業企画部門と連携し「事業機会」「リスク」の両面できかわりを整理
- 「持続可能な社会」の実現が「日立の持続的成長」を実現するものであり、SDGs・サステナビリティの実現(社会課題の解決)に、当社の次のビジネス・成長の源泉があるとの考えを「2021中期経営計画」の事業戦略に反映
- 社会価値・環境価値・経済価値を重視した経営を推進
- 「2021中期経営計画」における重点領域5セクターの事業が創出する非財務価値のインパクトを評価するための仕組みを検討
- 新規事業の検討、既存事業のインパクト評価への適用拡大
- サステナビリティ醸成に向け営業部門との協力体制の構築を推進

各BU・主要グループ会社、コーポレート関連部署、グローバル各拠点(地域戦略)と連携しながら進める

「事業活動で貢献する目標」における 社会インパクト特定

活動・実績

102-47 | 103-1

日立は、2019年度に「2021 中期経営計画」が示す社会価値・環境価値・経済価値を具現化するため、各BU、主要グループ会社に対して、社会・環境インパクトの見える化を推進しました。

具体的には、各BUおよびグループ会社における主要事業を選択した上で、あらかじめ用意した「社会・環境インパクトの項目一覧」から関連する項目を選択し、ポジティブおよびネガティブのインパクトの整理を行いました。さらに特定したインパクトに関連するステークホルダーを特定し、ロジックモデルにまとめました。

これにより、日立もしくはお客さまがどのようなインパクトを社会に与えているのかが見える化し、ポジティブなインパクトを伸ばし、ネガティブなインパクトを最小化する活動を進めることが可能になります。

2020年度は、このロジックモデルで見える化したインパクトの定性・定量の評価の適用を拡大し、社会価値・環境価値の具現化を進めていきます。

■ 社会インパクト特定の例(インドなど新興国における非現金決済サービス)

達成に貢献する
SDGs



1.4 2030年までに、貧困層および脆弱層をはじめ、すべての男性および女性が、基礎的サービスへのアクセス、土地およびその他の形態の財産に対する所有権と管理権限、相続財産、天然資源、適切な新技術、マイクロファイナンスを含む金融サービスに加え、経済的資源についても平等な権利を持つことができるように確保する

To Society
社会への
インパクト

新興国における非現金決済サービスの提供

- アジア新興国における非現金決済サービスを提供
インド: ATMおよびPOSを介した決済サービスを提供。ATM41,000台、CRM16,000台、POS110万台を介した決済サービス提供により、人口13億人の経済発展に貢献

To Customers
顧客の顧客など
ステークホルダーへの
インパクト

多様な金融サービスインフラの拡大による 国民のQuality of Lifeの向上

- キャッシュレス拡大を通じて新興国で社会問題である窃盗・ひったくり・強盗など犯罪を抑止
- 決済インフラを拡大し日常的な決済取引を電子化することを通じて、効率的かつスピーディな経済活動を促進。国民の日常生活の改善を通じてQuality of Lifeを向上

To Business
直接顧客への
インパクト

決済とデータの融合による新たな事業創生

- 決済による金流と商取引による商流におけるデータ融合により、個人から銀行を結ぶバリューチェーンのデータ分析を通じて新たな事業を創生。サービスの付加価値として既存事業を強化

<インパクトを創出する事業>

主要事業名称	事業概要
インドなど新興国における非現金決済サービス	●インド: ATM・POS決済サービス。大手国営銀行SBIとのJV設立によるアクワイアリング事業およびデータ連携事業

創出する価値

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

ステークホルダーエンゲージメント

エンゲージメントの考え方

考え方

社会イノベーション事業を推進する日立は、それぞれの国・地域のさまざまな社会課題を的確に察知し、お客さまをはじめ、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創による課題解決に取り組んでいます。また、事業を推進する上での重要な経営資源として、

人的資本の価値向上をめざし、従業員と経営層との直接対話を重視した活動を推進しています。さらに、昨今のESG投資の高まりを受け、株主・投資家との対話についても積極的に行っています。

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部門	コミュニケーション手段	参照ページ
お客さま	より良い製品・サービスの創出、苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証 営業 	<ul style="list-style-type: none"> CS活動 Webサイト 「グローバルブランドキャンペーン」(14カ国) 「Hitachi Social Innovation Forum」開催(4カ国) 営業活動 CM 	<ul style="list-style-type: none"> 品質・製品安全 情報管理 顧客満足 <p>p.106-107 p.141-146 p.108-109</p>
株主／投資家	適時適正な情報開示と資本市場からの適切な評価・支持の獲得、経営への株主・投資家の視点の反映	<ul style="list-style-type: none"> 広報・IR 	<ul style="list-style-type: none"> 決算発表会(年4回) IRイベント「Hitachi IR Day」 機関投資家・アナリストとの個別ミーティング(年約790件) IRツール(統合報告書・事業報告書など) 株主・投資家向け情報Webサイトでの情報開示 株主総会(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント <p>p.15-16</p>
サプライヤー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	<ul style="list-style-type: none"> 調達 	<ul style="list-style-type: none"> 調達活動 CSRモニタリング(年291社) CSR監査(年19社) サプライヤー説明会(年59社) 	<ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達 バリューチェーンを通じた人権尊重 <p>p.102-105 p.97-99</p>
従業員	適正な処遇、労働安全衛生の推進	<ul style="list-style-type: none"> 広報 人財 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット／社内報 経営層と従業員のタウンホールミーティング(執行役社長兼CEO 年18回、副社長 年計28回) 従業員サーベイ(年1回) アイデアコンテスト「Make a Difference!」 研修 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生 グローバル人材マネジメント ワーク・ライフ・マネジメント 結社の自由と団体交渉 <p>p.15-16 p.83-85 p.89-94 p.77-79 p.86-88 p.95</p>
政府／自治体／業界団体	内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 渉外 	<ul style="list-style-type: none"> 国際機関、各国政府への政策提言、ロビー活動 政策審議会への参加(日本) 財界・業界団体への参加(日本) 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント 参画している主なイニシアティブ・団体 日立が加盟している主な団体 <p>p.15-16 p.17 p.19</p>
地域コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じた地域コミュニティへの貢献 ボランティア活動への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 <p>p.111-113</p>
学術団体／研究機関	学術団体／研究機関技術革新の推進、産官学連携プロジェクトへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発 	<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーション(共同研究) 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーションマネジメント <p>p.68-74</p>
NGO／NPO	幅広い社会の声の取り入れ、ステークホルダー重視経営の推進、非営利活動を通じた社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年3回) 協働による対話 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント 社会貢献活動 <p>p.15-16 p.111-113</p>
地球環境	脱炭素・循環型・自然共生社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 環境 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境 <p>p.22-66</p>

株主・投資家向け情報▶
<http://www.hitachi.co.jp/IR/index.html>

ディスクロージャー・ポリシー▶
<http://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/disclosure/index.html>

エンゲージメントの推進体制

体制

ステークホルダーとのコミュニケーションの結果は各部門へと共有され、事業への示唆として積極的に活用しています。企業がどれだけステークホルダーの声を取り入れながら事業を改善しているのかということに社会の関心が集まる中、今後も、事業でかかわる社会の皆さまの声を生かす仕組みづくりをグローバルに整備・推進していきます。

ステークホルダーダイアログ

活動・実績

事例

日立はグローバル拠点、ビジネスユニット(BU)において、さまざまな専門分野を代表するステークホルダーからの示唆に富んだ意見を事業活動に生かすため、各国・地域における社会課題をテーマに「ステークホルダーダイアログ」を開催しています。

テーマ	開催地	BU／グループ会社
社会イノベーション事業のインパクト評価について考える	ブリュッセル (ベルギー)	日立ヨーロッパ
IoT 4SDGs ～デジタルトランスフォーメーションとIoTは、SDGsの達成にどのように貢献できるか?～	ブリュッセル (ベルギー)	欧州コーポレート 事務所
事業を通じたインドにおけるSDGsへの貢献 ～電子教育、都市交通を中心に～	ニューデリー (インド)	日立インド

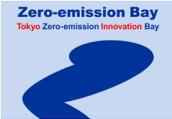
参画している主なイニシアティブ・団体

活動・実績

102-11 | 102-12

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、持続可能な社会の実現に貢献すべく、社会イノベーション事業を推進してきました。その一環として、グ

ローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアティブに積極的に参画し、グローバル企業としての役割を果たしていきます。

名称	ロゴ	活動内容
国連グローバル・コンパクト		2009年に正式加盟 2019年度はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「サプライチェーン分科会」「ESG分科会」「SDGs分科会」などの6つの分科会に参加
持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)		1995年以降参加
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)		2018年に賛同を表明し、TCFDの提言に沿って気候変動関連の情報開示を実施
気候変動イニシアティブ (JCI)		2018年以降参加
Business for Social Responsibility (BSR)		2007年に入会、2016年から人権分科会に参加
東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会		2020年に発足、幹事機関の1社として参加

国際標準化活動

国際標準化への考え方

考え方

日立は、市場の創出・拡大に貢献するとともにグローバルなビジネス展開を加速させ、社会イノベーション事業を通じてSDGsに貢献するため、IEC*1やISO*2などの国際標準化団体の活動に参加しています。具体的には環境では電気電子情報通信システムの環境対応(IEC TC 111、ISO/IEC JTC 1 SC 39、ITU-T SG5 WP2)、クリーンエネルギーではスマートエネルギー(IEC SyC Smart Energy)や電気エネルギー貯蔵システム(IEC TC 120)、産業・技術ではスマートマニュファクチャリング(ISO/IEC JWG 21、IEC SyC SM)や電子実装(IEC TC 91)、安全・健康では上下水道サービス(ISO TC 224)やバイオテクノロジー(ISO TC 276)などの分野で国際標準化活動に積極的に取り組んでいます。さらにさまざまなコンソーシアムなどにおいても国際標準化に貢献し、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

*1 IEC: International Electrotechnical Commission (国際電気標準会議)の略称

*2 ISO: International Organization for Standardization (国際標準化機構)の略称

国際標準化活動の推進体制

体制

日立は、国際標準化活動への取り組みの一環として、IEC、ISOなどの国際標準化団体の専門技術委員会の議長や幹事などの要職に人材を派遣しています。また、グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、標準化委員会を設置しており、ステアリングコミッティ*1で日立の重点テーマを選定し、テーマごとにワーキンググループを設置し、標準化活動を推進しています。

*1 ステアリングコミッティ: 主査は研究開発担当執行役、日立製作所内のBU、主要グループ各社のCTO (Chief Technology Officer)クラスをメンバーとする委員会。部門をまたがるプロジェクトなどについて意思決定を行う

2019年度の取り組み

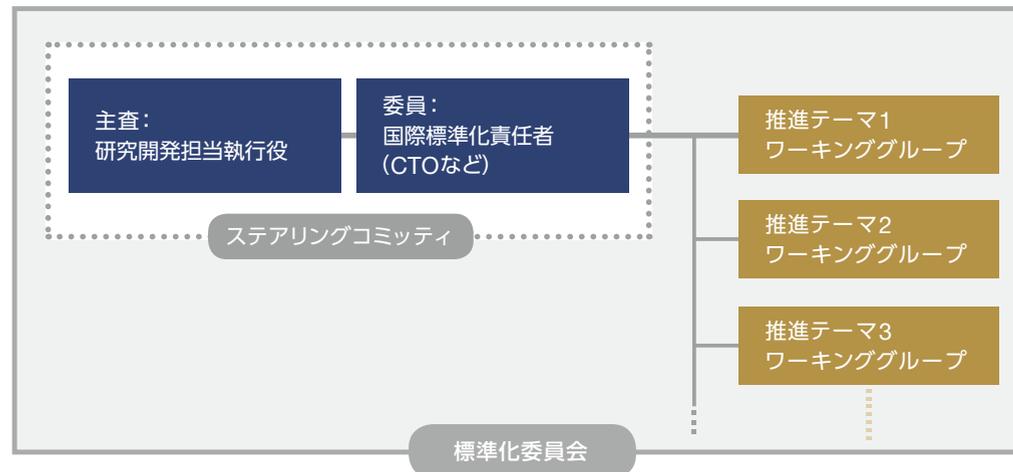
2019年度は、重点テーマの一つとしてSociety5.0を選定し、グローバルのステークホルダーと協同しながら、Society 5.0の実現に資する国際標準化活動に積極的に取り組みました。

国際標準化活動に関する外部からの評価

活動・実績

日立の国際標準化活動は社外からも評価されており、2019年度は、IEC、一般財団法人日本規格協会IEC活動推進会議、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)、一般社団法人情報通信技術委員会(TTC)などから表彰されました。

■ 日立の標準化委員会体制図



日立が加盟している主な団体

活動・実績

102-13

日立は、公共的な側面が強い社会イノベーション事業をグローバルに展開する上で、世界の各国・地域の政府およびその関連団体は、お客さまとしても支援者としても重要なパートナーだと考え、グローバル渉外統括本部を中心に関係強化に努めています。同本部は、本部内のワシントンコーポレート事務所、欧州コーポレート事務所および、米州、欧州、中東、アフリカ、アジア大洋州、

日本国内の各拠点と連携し、日立全体で各国政府や機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題・政策から日立の事業機会を新たに発掘しています。

また、日本においては、政府から提言を求められることも増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体を介して提言することで、より良い社会の実現に貢献しています。

日立幹部が参加する主な政府の会議体

会議名	参加者など	活動内容
未来投資会議(内閣官房)	取締役会長兼執行役 中西宏明が民間議員として出席	● 日本の成長戦略であるSociety 5.0の実現に向け、データの利活用、オープンイノベーション、人財育成などに関して提言
インフラ海外展開に関する新戦略策定に向けた懇談会(内閣官房)	執行役社長兼CEO 東原敏昭が民間委員として出席	● デジタル技術を活用したビジネスモデルや、現地パートナーとの協創を前提とする新たなインフラ海外展開施策について提言
産業構造審議会／通商・貿易分科会(経済産業省)	執行役社長兼CEO 東原敏昭が委員として出席	● 通商・貿易に関する側面から、Society5.0で謳う人間中心社会の実現に向けたデータの利活用などにつき提言

日立が参加する主な財界・業界団体

団体名	参加者など	活動内容
一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)	取締役会長兼執行役 中西宏明(経団連会長)	● Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成をめざす「Society5.0 for SDGs」を柱に据えた政策提言 ● 産官学が緊密に連携し国内外の制度やルールを形成していく日本発の価値協創型DXを推進
一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)	執行役社長兼CEO 東原敏昭(CIAJ常任運営幹事)	● 多くの社会課題の解決に有効な情報通信技術の普及のため関係省庁と意見交換
一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)	執行役社長兼CEO 東原敏昭(JEITA副会長)	● Society 5.0の実現をめざす活動方針のもと、デジタル技術やデータの利活用推進や市場創出に関する検討と提言 ● デジタル貿易の発展と国際競争力の強化に向け、国際的な法制度や協定、標準規格などを意見発信
一般社団法人日本電機工業会(JEMA)	執行役社長兼CEO 東原敏昭(JEMA副会長)	● 電機産業の持続的発展に向け、政府・行政の諸施策への意見具申、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人材育成などを推進
日米財界人会議	取締役会長兼執行役 中西宏明(運営委員)	● 日米経済界全体としての立場から日米経済関係における諸問題について意見交換、政策提言
全米製造業者協会(National Association of Manufactures)	ワシントンコーポレート事務所	● 全米最大の製造業界団体であり、メンバー企業の国際競争力を支援するためのロビー活動、政策提言
在欧日系ビジネス協議会(JBCE)	欧州コーポレート事務所(CSR委員長)	● 在欧日系企業を代表する団体であり、日EU関係およびEU経済のさらなる発展に貢献すべく政策提言を実施

社外からの評価

活動・実績

日立は持続可能な社会の発展に向けた取り組みを積極的に推進している企業グループとして、さまざまな外部機関より高く評価されています。

ESG投資評価に積極的に対応

日立はESG投資*1に必要な外部評価に積極的に対応しています。

日立製作所は、企業の環境分野における取り組みや情報開示の質に関してランク付けを行うCDP*2から、水について最高のA、気候変動についてA-と高い評価を受けたほか、Euronext Vigeo Eiris World 120 Index*3にも選定されています。

また、グループ会社では、日立建機がダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス(DJSI*4 Asia Pacific)に選定されたほか、日立金属、日立建機、日立ハイテクのグループ4社がFTSE4 Good Index Series*5に採用されるなどの評価を受けました。

*1 ESG投資：環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の3要素を重視した企業経営を評価し、銘柄選定などを行う投資活動

*2 CDP：英国に本部を置く国際NGO。気候変動、水資源、森林保護の3分野について、企業の環境分野における取り組みや情報開示の内容をAからDマイナスまで8段階で評価

*3 Euronext Vigeo Eiris World 120 Index：米国や欧州で多数の証券取引所等を運営するNYSE Euronext 社(米国)と、ESG調査会社であるVigeo Eiris 社(フランス・英国)による指標。欧州、北米、アジアパシフィック地域における、「環境」「社会」「ガバナンス」の観点で評価を得られた企業上位120社で構成

*4 DJSI：Dow Jones Sustainability Indicesの略称で、ダウジョーンズ社(米国)とRobecoSAM社(スイス)が開発したESG投資インデックス。銘柄選定範囲に応じてグローバルあるいは地域別のインデックスが設けられている。グローバルに銘柄を選定しているインデックスの例にDow Jones Sustainability World Index が、日本とアジア、オーストラリアの銘柄を対象とするインデックスの例にDow Jones Sustainability Asia Pacific Indexがある

*5 FTSE4 Good Index Series：ロンドン証券取引所が出資するFTSEグループが算出するインデックスの一つで、環境マネジメント、気候変動の軽減、人権および労働者の権利、サプライチェーン労働基準、贈収賄防止の5つのESG(環境・社会・ガバナンス)テーマに沿って銘柄を選定している

2019年度のCDPによる評価

会社名	スコア
日立製作所	【気候変動】A- 【水】A
日立金属	【気候変動】B- 【水】B-
日立建機	【気候変動】A- 【水】B
日立ハイテク	【気候変動】B 【水】B

2019年度のESGに関する社外評価実績

評価機関	評価指標	選定された会社名
RobecoSAM	Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	日立建機
MSCI	MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数	日立金属、日立建機、日立ハイテク
	MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)	日立金属、日立ハイテク
FTSE	FTSE4 Good Index Series	日立金属、日立建機、日立ハイテク
	FTSE Blossom Japan Index	日立金属、日立建機、日立ハイテク
VigeoEIRIS	Euronext Vigeo Eiris World 120 Index	日立製作所



「ダイバーシティ経営企業 100選」に選定

日立製作所は経済産業省が実施する「ダイバーシティ経営企業 100選」に選定されています。「ダイバーシティ経営企業100選」は外国人、高齢者、障がい者、女性など多様な人財を活用してイノベーション創出や生産性向上などの成果を上げている企業を選定・表彰する制度です。日立のダイバーシティの取り組みについては、制度導入にとどまらず、経営トップの強いコミットメントのもと、経営戦略として日立全体で推進していることが高く評価されました。



「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

日立製作所は、従業員が仕事と家庭を両立させながら安心して働けるように「日立製作所行動計画」*1を策定して積極的に推進した実績が認められ、「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称:くるみん)*2を交付されています。

*1 右カラムのリンク参照

*2 日立グループで「くるみん」を取得している企業:日立建機、日立ハイテク、日立アーバンインベストメント、日立システムズ、日立ソリューションズなど



「女性活躍推進法」認定マークを取得

日立製作所は、ダイバーシティマネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、多様な人財が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。この取り組みが評価され、「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)に基づく取り組みの実施状況が優良な企業として認定マーク(愛称:えるぼし)を交付されています。日立製作所は3段階評価中、2段階目の認定を受けています。このほか、日立グループでは、日立ハイテク(3段階目)、日立システムズ(3段階目)、日立ソリューションズ(3段階目)などの複数の会社が「えるぼし」を取得しています。



第1回「ESG ファイナンス・アワード」で銀賞を受賞

日立製作所は、環境省がESG金融の普及・拡大を目的として創設した「ESG ファイナンス・アワード」で銀賞を受賞しました。2019年度に初めて開催したESG説明会において日立が示した明確なトップコミットメントや投資家などのフィードバックを真摯に受け止める姿勢のほか、サステナビリティ経営をグループ全体に浸透させるためのグループガバナンス体制、気候変動を含む野心的な環境長期目標とそれを踏まえて3年ごとに設定する「環境行動計画」に基づく着実なPDCA推進姿勢などの継続的な取り組みも高く評価されました。

「日立 統合報告書 2019」が「日経アニュアルレポートアワード」グランプリおよびWICIジャパン「統合報告優良企業表彰」奨励賞受賞

「日立 統合報告書 2019」は、日本企業のアニュアルレポート(年次報告書)の中から特に優れたものを表彰する「第22回 日経アニュアルレポートアワード」(主催・日本経済新聞社)でグランプリを受賞しました。経営トップの思い、イノベーションの加速に向けた一貫性のある成長戦略、リスクに対する考え方・対応方針など、全体を通して投資家に納得感を与える丁寧な記述が充実していると高く評価されました。また、同報告書はWICIジャパン主催の「第7回 統合報告優良企業表彰」においても、「統合報告奨励賞」を受賞しています。

日立製作所行動計画
http://www.hitachi.co.jp/sustainability/value/pdf/hitachi_action_plan.pdf

Environment

環境

環境価値の向上をめざして

日立は、「環境ビジョン」のもと、脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会の実現に向け、
 自社だけでなくバリューチェーン全体で取り組む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成をめざします。
 また、TCFDに賛同し、気候関連のリスクと機会の明確化と情報開示を積極的に進めていきます。

CONTENTS

23 環境

25 環境ビジョンと環境長期目標

- 25 環境ビジョンと「日立環境イノベーション2050」
- 26 環境行動計画

28 環境ガバナンス

- 28 環境ガバナンス推進体制
- 29 環境マネジメントシステム

33 脱炭素社会の実現

- 33 脱炭素社会の実現に向けて
- 34 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献
- 36 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献
- 40 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

45 高度循環社会の実現

- 45 高度循環社会の実現に向けて
- 46 水循環型社会の構築
- 49 資源循環型社会の構築

52 自然共生社会の実現

- 52 自然共生社会の実現に向けて
- 53 化学物質の管理と削減
- 55 生態系の保全

56 環境データ

- 56 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量
- 58 事業活動による環境負荷
- 63 地域別の環境負荷量
- 65 環境マネジメントに関するデータ
- 66 環境会計



環境

103-2



日立オートモティブシステムズ 群馬事業所に新たに導入した太陽光発電設備

Why
it matters

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、重要な社会課題である環境課題の解決に事業を通じて貢献していくために、長期的視点に立った環境経営を推進しています。また、社会からの期待を背景に、環境課題の解決に寄与するイノベーションを実現していくことは日立にとっての大きな事業機会にもなります。

「環境ビジョン」では、「日立は、ステークホルダーとの協創による社会イノベーション事

業を通じて、環境課題を解決し、生活の質の向上と持続可能な社会の両立を実現する」と定めています。このビジョンのもと、「脱炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現に向け、2030年・2050年を見据えた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し、その達成に向けて3年ごとに「環境行動計画」を作成し、グループ全体の環境活動を推進しています。特に脱炭素社会の実現に向けては、2030年度までに自社の事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルをめざすことを表明しました。

What
we are doing

環境ガバナンス

取り組みの柱

- 環境ガバナンスの強化
- 環境マネジメントシステムの強化
- エコファクトリー&オフィスセレクトの認定を通じた環境負荷の低減
- 従業員の環境教育
- 環境コンプライアンスの強化

目標・KPI

- 日立グループ環境人財の育成
- ビジネスユニット(BU)・グループ会社による海外事業所環境監査自主実施率(実施事業所数/対象事業所数):20%

2019年度の取り組み

- 「環境データ集計システム(Eco-DS)」に63カ国、約1,000事業所のデータを登録して環境負荷を把握
- 環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」の総合評価は、2019年度の基準点160GPを上回り177GPを達成
- エコファクトリー&オフィスセレクトとして、約1,000事業所から新規6件、再認定2件、継続64件を認定(合計で72件)
- ビジネスユニット(BU)・グループ会社による海外事業所環境監査自主実施率:26%

What we are doing

	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み	貢献する SDGs	
 <p>脱炭素社会の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「脱炭素ビジネス」の拡大 「環境配慮設計アセスメント」による製品・サービスの環境性能の向上 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO₂排出量の削減 日立インターナルカーボンプライシング（HICP）制度の導入 再生可能エネルギーの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスのCO₂排出量原単位削減率：19% 気候変動に関するリスクと機会の特定と見直しの実施 事業所（ファクトリー・オフィス）のCO₂排出量原単位改善率：7% 	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスのCO₂排出量原単位削減率：19% 「2030年度までに自社の事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラル」を表明 HICPの活用により、35件計約2億6,000万円の省エネルギー投資を実施 事業所（ファクトリー・オフィス）CO₂排出量原単位改善率：5% 前年度比2.6倍の再生可能エネルギーを発電し活用 	   	
	 <p>高度循環社会の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> 水循環型社会の構築 水リスク対応 資源循環型社会の構築 循環型経済（サーキュラー・エコノミー）への移行 	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量原単位改善率：23% 廃棄物有価物発生量原単位改善率：10% 	<ul style="list-style-type: none"> 「水リスクガイドライン」発行 水リスク調査結果に応じた対策推進 水使用量原単位改善率：26% 製品ごとの資源循環の活動推進 廃棄物有価物発生量原単位改善率：14% 	
	 <p>自然共生社会の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組みの推進 製品の含有化学物質管理 事業活動における化学物質の管理 生態系の保全の取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質大気排出量原単位改善率：16% 自然資本への正・負のインパクト算出 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質大気排出量原単位改善率：21% 正のインパクト（森林保全活動便益）および負のインパクト（事業活動のLIME2評価）算出機能を「環境データ集計システム（Eco-DS）」に構築 欧州POPs規則に対応して、「日立グループ自主管理化学物質」を改定 	

※ 目標・KPIの項の数値は2010年度比の2019年度の目標

環境ビジョンと環境長期目標

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

日立は、グローバルあるいはローカルな環境負荷低減に対する企業としての社会的責任を果たすため、事業を通じて課題解決を図っていくことを経営戦略に据えています。2015年の気候変動に関するパリ協定の採択、国連におけるSDGs制定を踏まえ、日立は2016年9月に、「環境ビジョン」および環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。この環境長期目標の達成のため、短期的なアクションプランである「環境行動計画」を3年ごとに定めています。現在は、「2021中期経営計画」に合わせて策定した「2021環境行動計画」(2019–2021年度)に取り組んでおり、同計画で設定した詳細なKPIを達成すべく、実績を着実に積み上げています。

これら環境ビジョンおよび環境長期目標を軸とする日立の環境戦略は、執行役社長兼CEOを議長とするサステナビリティ戦略会議で審議され、日立全体で推進しています。

環境ビジョン

日立は、ステークホルダーとの協創による社会イノベーション事業を通じて、環境課題を解決し生活の質の向上と持続可能な社会の両立を実現する。

さらに、このビジョンのもと、持続可能な社会を構成する「脱炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現をめざしていきます。

環境長期目標 日立環境イノベーション2050

脱炭素社会をめざすために

バリューチェーンを通じてCO₂排出量原単位削減率

2050年度 **80%削減** 2030年度 **50%削減** (2010年度比)

事業所(ファクトリー・オフィス)において 2030年度 カーボンニュートラルの実現

高度循環社会をめざすために

お客さまや社会とともに水・資源循環型社会を構築

水・資源利用効率 2050年度 **50%改善** (日立グループ内2010年度比)

自然共生社会をめざすために

自然資本へのインパクト **最小化**

方針

目標

102-11 | 102-15 | 103-2

環境長期目標の進捗

目標

活動・実績

「日立環境イノベーション2050」でめざす定量目標は「2021環境行動計画」(2019–2021年度)で策定されています。環境長期目標につながる代表的な目標の進捗は以下の通りです。概ね予定通りに進捗しており、長期目標の達成に向けて、一層の努力をしていきます。

脱炭素社会をめざして

製品・サービス				
	2019年度(実績)	2021年度(目標)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
使用時CO ₂ 排出量原単位削減率(2010年度比)	19%	20%超削減	50%削減	80%削減
事業所(ファクトリー・オフィス)				
	2019年度(実績)	2021年度(目標)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
CO ₂ 排出量総量削減率(2010年度比)	17%	20%超削減	100%削減(カーボンニュートラル)	(100%削減を継続)

※ CO₂排出量総量削減率は、自社で消費したエネルギーによるCO₂排出量の削減分や、購入した再生可能エネルギー電力量、非化石証書クレジットによる削減分を含む指標です。

「環境配慮設計アセスメント」による製品・サービスの環境性能の向上▶

事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献▶

高度循環社会をめざして

水利用効率改善				
	2019年度(実績)	2021年度(目標)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
水使用量原単位改善率(日立グループ内2010年度比)	26%	26%超改善	—	50%改善
資源利用効率改善				
	2019年度(実績)	2021年度(目標)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
廃棄物有価物発生量原単位改善率(日立グループ内2010年度比)	14%	12%超改善	—	50%改善

水循環型社会の構築▶

資源循環型社会の構築▶

※ 数字の詳細については、当該ページで解説します

※ 2019年度は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で工場の稼働率が低下し、CO₂排出量削減などにつながった可能性があります

環境行動計画

日立は、「環境ビジョン」と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の実現に向けて、中期経営計画の期間にあわせ、3年間の指標と目標を設定した「環境行動計画」を策定し、その実行を着実に進めています。

2021環境行動計画(2019-2021年度)

目標

活動・実績

 環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」▶

日立は、「2021中期経営計画」の策定に合わせて設定した「2021環境行動計画」(2019-2021年度)のもと、環境活動に取り組んでいます。2019-2021年度の3年間の各年度に設定した目標と2019年度の実績は以下の通りです。なお、各目標の3年間の達成状況を評価・管理するためのツールとして「GREEN 21」を運用しています。

2021環境行動計画

環境長期目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定

環境マネジメント

項目	指標	2019年度目標	2019年度実績(達成状況)	2020年度目標	最終年度(2021年度)目標
環境人財育成の推進	日立グループ環境人財の育成				
グローバル環境管理強化	ビジネスユニット(BU)、グループ会社による海外事業所環境監査自主実施率(実施事業所数/対象事業所数)	20%	26% ◆◆◆	50%	80%

脱炭素社会						高度循環社会						自然共生社会							
項目	指標	2019年度目標	2019年度実績(達成状況)	2020年度目標	最終年度(2021年度)目標	項目	指標	2019年度目標	2019年度実績(達成状況)	2020年度目標	最終年度(2021年度)目標	項目	指標	2019年度目標	2019年度実績(達成状況)	2020年度目標	最終年度(2021年度)目標		
製品・サービスのCO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量原単位削減率(2010年度比)	19%	19% ◆◆◆	20%	21%	水循環(ファクトリー・オフィス)	水利用効率の改善 水不足への対応	水使用量原単位改善率(2010年度比)	23%	26% ◆◆◆	24%	26%	化学物質(ファクトリー・オフィス)	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比)	16%	21% ◆◆◆	17%	18%
気候変動に関するリスクと機会	リスクと機会の特定と見直しの実施						水リスク調査結果に応じた対策推進												
事業所(ファクトリー・オフィス)のCO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量原単位改善率*1(2010年度比)	7%	5% ◆◆	8%	9%	資源循環(ファクトリー・オフィス)	資源利用効率の改善 廃棄物の削減、再生利用	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比)	10%	14% ◆◆◆	11%	12%	生態系保全	自然資本へのインパクト削減	負のインパクト算出(事業活動の環境影響評価)				
輸送のCO ₂ 削減	輸送エネルギー原単位改善率(日本)*2(2010年度比)	9%	7% ◆◆	10%	11%			正のインパクト算出(森林保全活動)						生態系保全への貢献	生態系保全活動の推進				

環境行動計画の達成度評価 「GREEN 21」

◆◆◆:達成 ◆◆:一部達成

*1 CO₂排出量原単位改善率:自社で消費したエネルギーによるCO₂排出量の削減分のみによる指標

*2 日本国内の目標であり、日本以外については任意目標

環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」

制度

活動・実績

日立は、環境行動計画に定めた目標の3年間の達成状況を評価・管理するための仕組みとして「GREEN 21」を運用しています。

「GREEN 21」は、主要製造拠点(A区分)約200カ所の環境行動計画の目標達成状況をグリーンポイント(GP)に換算し、カテゴリーごとに評価しています。各カテゴリーの満点を100GPとして、環境行動計画各年度の達成状況に応じてポイント化し、意欲的な活動にはインセンティブとして加点しています。達成状況をGPで示すことで、各拠点におけるカテゴリー別の達成度や、拠点間の比較が可能となり、環境行動計画のPDCAに活用しています。

また、「GREEN 21」での評価結果は、サステナビリティ推進本部が、高いレベルで環境に配慮した活動を推進して成果を上げている事業所を「エコファクトリー&オフィスセレクト」として認定する条件の一つとして活用しています。

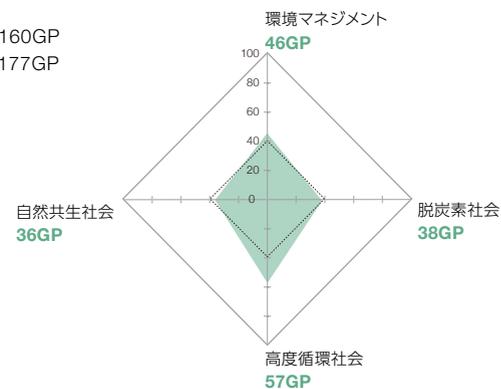
2019年度の実績

2019年度からは、「2021 環境行動計画」に基づいた新たなカテゴリー（環境マネジメント、脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会）ごとに達成状況を評価し、カテゴリーごとの評価点を合計した総合評価は、177GPと2019年度の基準点160GPを上回りました。高度循環社会の活動で、水リスクの評価が進んだことが基準点を上回った一因です。

■ 「GREEN 21」の2019年度評価結果(日立グループ)

..... 2019年度目標：160GP

■ 2019年度実績：177GP



環境ガバナンス

環境ガバナンス推進体制

体制

102-11 | 102-29 | 102-31

日立は、「環境ビジョン」の実現と「環境長期目標」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計815社(2020年3月31日現在)を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築し、環境ガバナンスの強化に努めています。

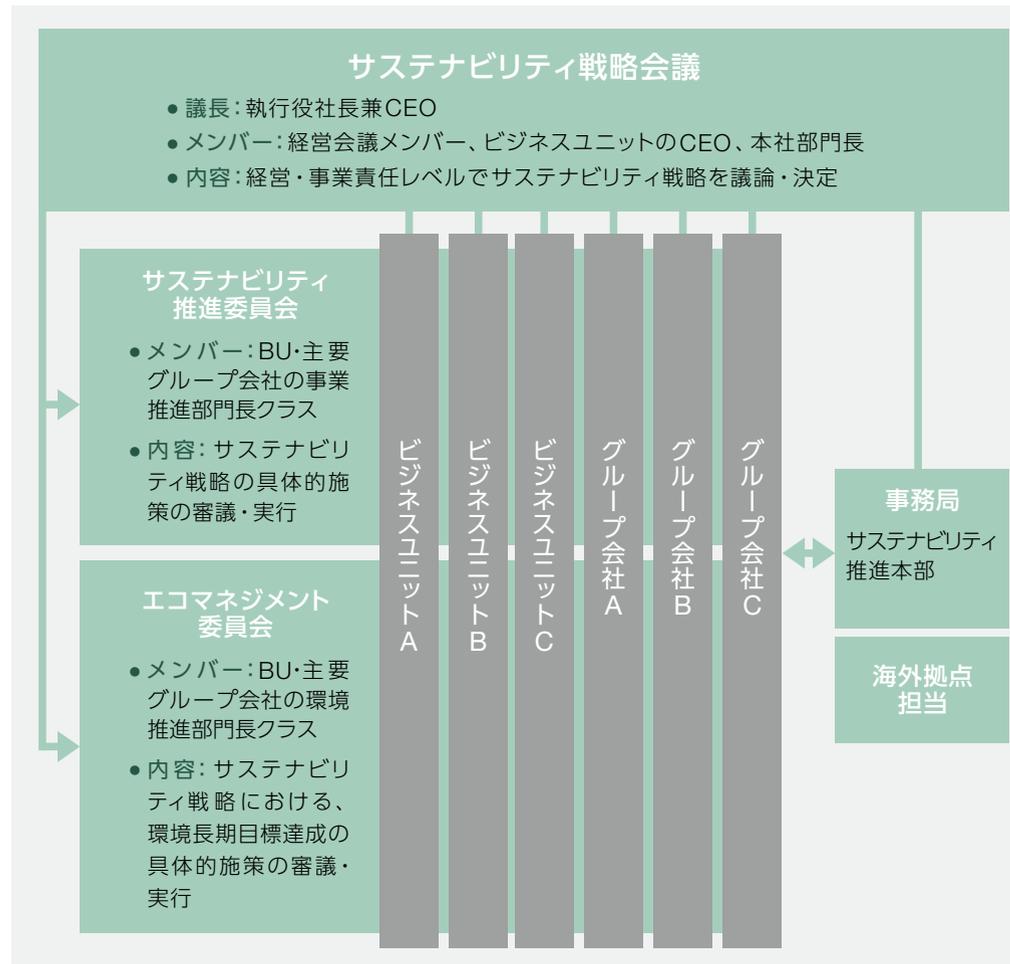
日立全体の環境経営に関する重要事項は、執行役社長兼CEOを議長、経営層をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」で審議しています。年2回開催される会議では、気候変動への対応を含む環境にかかわる重要な方針や施策について審議・決定するとともに、進捗や成果を共有し、さらなる改善や新たな取り組みにつなげています。

さらに、指名委員会等設置会社である日立では、社外取締役によって構成される監査委員会が年1回、サステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、気候変動をはじめ環境に関する重要事項についても担当執行役から報告しています。

また、「環境長期目標」を達成するための施策や環境コンプライアンスリスク低減活動については、日立製作所のビジネスユニット(BU)や主要グループ会社の環境推進部門長が参画する「エコマネジメント委員会」で、中期経営計画に合わせた3年間の「環境行動計画」として策定しています。「環境行動計画」の中で、環境戦略だけではなく事業戦略とも関係する「製品・サービスのCO₂排出量削減」などの目標については、事業推進部門長が委員を務める「サステナビリティ推進委員会」と「エコマネジメント委員会」が連携して目標の策定と活動推進に取り組んでいます。こうした「環境行動計画」の重要項目の目標や推進状況などは、「サステナビリティ戦略会議」に報告され、経営層からの指示を受けて、実際の環境活動に反映されます。

各国・地域の環境活動の進捗や、環境規制などに関する最新情報の共有のため、アジア、中国、米州、欧州の地域に地域担当者を配置し、地域ごとに年1、2回、海外地域別環境連絡会を開催し、グループ全体で環境活動を推進しています。

■ サステナビリティ戦略推進体制



サステナビリティ戦略推進体制▶

監査委員会▶

環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムの強化

制度

日立は、グループ内の大小さまざまな事業所の環境負荷量やコンプライアンスリスクに応じて、適切かつ効率的に環境管理を実施するため、グローバル共通の「環境管理区分判定基準」を定めています。使用電力量、廃棄物などの発生量、法規制への該当の有無など「判定項目」の実績に応じて点数化し、日立グループ全事業所（約1,000事業所）をA、B、Cの3区分に分類し、区分ごとの環境リスクに応じた最適な管理を行っています。日立の全事業所のうち約200の主要製造拠点がA区分に該当し、グループ全体の環境負荷の90%以上を占めています。

A区分に分類された重点管理事業所を保有するBUおよびグループ会社は、「エコマネジメント委員会」に参加し、「環境行動計画」の策定に参画します。「環境行動計画」は、ビジネスユニット（BU）およびグループ会社の役員・本部長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、各BU・グループ会社に周知徹底しています。また、重点管理事業所を保有するBUおよびグループ会社においても、日立全体の「環境行動計画」と整合するそれぞれの計画の策定とその達成に取り組んでいます。

こうした日立独自の環境マネジメントシステムに加えて、A区分に該当するグローバルのすべての製造事業所においてISO14001などの第三者認証を取得しています。

環境管理区分ごとの管理内容

	日立の環境行動計画に準じた目標の制定と環境負荷データの日立製作所本社への報告	環境負荷データの自グループ環境戦略責任者への報告	環境法令違反などの日立製作所本社への報告・管理区分調査への対応
A区分	○	○	○
B区分	-	○	○
C区分	-	-	○

環境負荷データの収集・管理と環境施策へのフィードバック

活動・実績

日立は、環境マネジメントを効率的かつ効果的に行うため、環境負荷データを収集する「環境データ集計システム（Eco-DS）」を日・英・中の3言語で運用しています。本システムではエネルギーや水の使用量、廃棄物発生量などのデータのほか、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目を調査・登録しています。また、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、システムの運用支援、環境マネジメントの理解促進に努めています。

収集したデータは集計・分析して、環境管理区分（A・B・C区分）の決定、環境経営上の課題の抽出や事例の共有化など、環境施策のPDCAに活用しています。「GREEN 21」を運用する上でも、目標達成状況を評価するGPを算出する際に本システムに登録されたデータを活用しています。A区分の約200カ所の製造拠点は、エネルギー、水、廃棄物などの主要項目において、年2回の集計・分析を行っています。

2019年度の実績

2019年度は、工場・研究所・オフィスなど63カ国、約1,000事業所のデータを本システムに登録し、日立全体の環境負荷を把握しています。



ISO14001 認証取得リスト
<http://www.hitachi.co.jp/environment/data/iso14001.html>

化学物質管理システム

日立は、サプライヤーから材料や部品、製品に含有される化学物質関連の情報を収集・管理するため、chemSHERPA*1フォーマットにも対応したグリーン調達システム「A Gree'Net」を運用し、製品の設計・開発から調達、製造、品質保証、出荷までの各段階において製品含有化学物質情報を把握し、製品輸出先の法規制へ対応しています。

また、事業活動において使用する化学物質の適正な管理のために、化学物質総合管理システム「CEGNET」を導入して、最新の法規制や自主管理規則をデータベース化し、新規物質のリスク検索などに活用しています。また、使用している化学物質を「CEGNET」に登録し、取扱量・排出量・移動量を集計して取扱量や環境への排出量の削減にも活用しています。

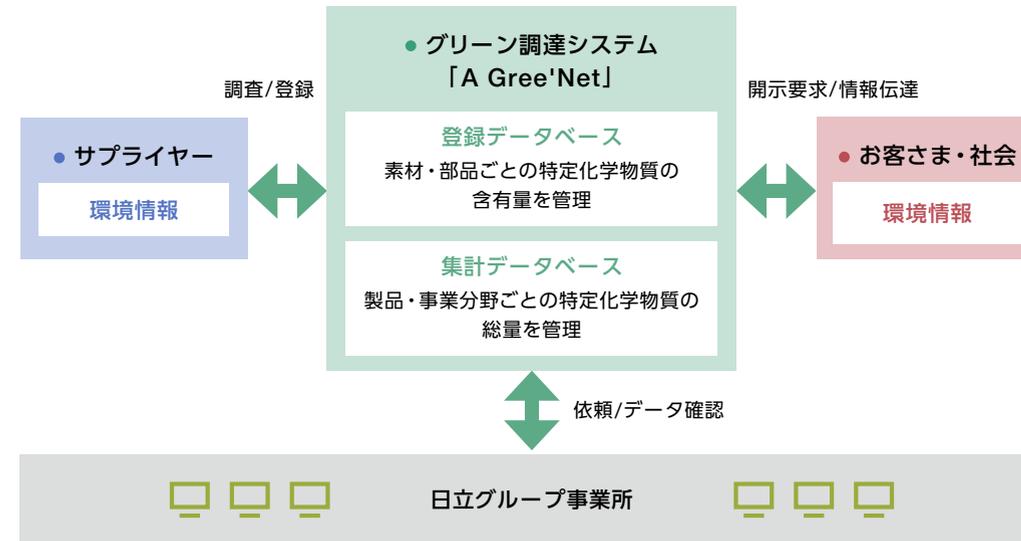
2019年度の実績

2020年3月末現在、「A Gree'Net」に化学物質の含有情報が登録されている部品と製品は、日立の事業ポートフォリオの変更に伴いグループ会社数が減少したことなどから、前年度から約20万件減少しましたが、約134万件が登録されています。

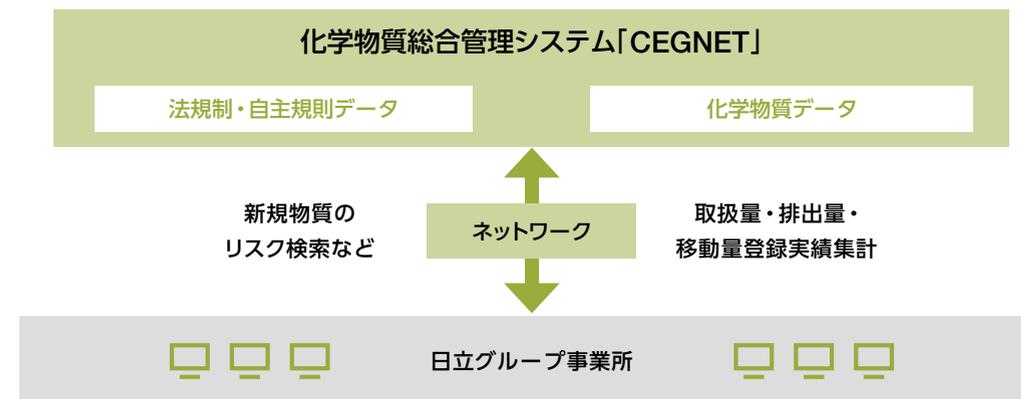
また本システムを利用するサプライヤーを対象としたchemSHERPAツールと本システムの操作説明会を、2019年7月から2020年3月までに、柏、大みか、水戸、笠戸、清水の各事業所および日立アイイーシステムにおいて、計13回開催しました。延べ1,276人が参加し、ツールとシステムに関する理解度を深めました。

*1 chemSHERPA: 製品含有化学物質を適正に管理し、拡大する主要なグローバルの法規制 (REACH規則やRoHS指令など) に継続的に対応するための、サプライチェーン全体で利用可能な情報伝達共通スキーム

■ 製品含有化学物質の管理



■ 事業活動における化学物質の管理



エコファクトリー&オフィスセレクトの認定を通じた環境負荷の低減

制度

活動・実績

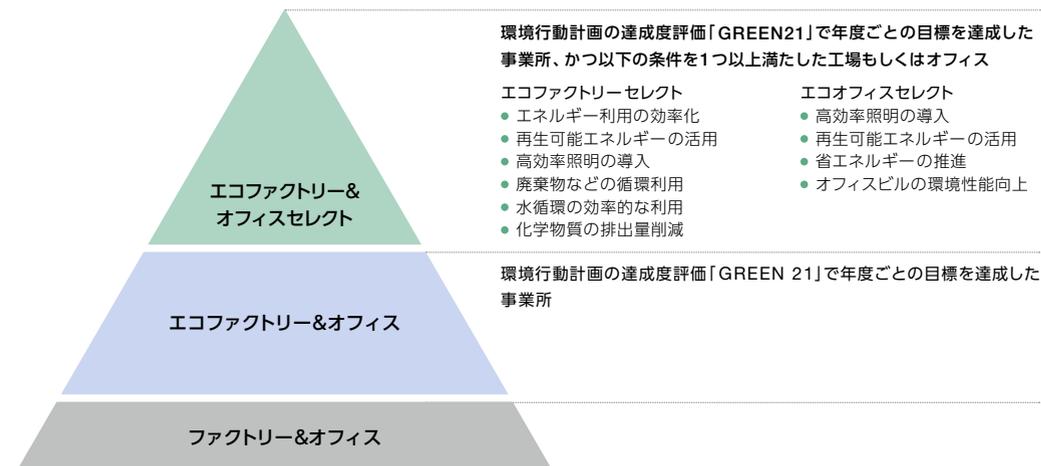
日立は、高いレベルで環境に配慮した活動を推進して成果を上げている事業所を「エコファクトリー&オフィスセレクト」として認定し、従業員の環境意識を向上させるとともに、環境に配慮した事業所活動を推進しています。

製造部門(ファクトリー)、業務部門(オフィス)それぞれの特性を考慮して設定した認定基準をもとに、積極的な改善による効率的なモノづくりを進めている工場や、環境に配慮したオフィスなどを認定した上で、優れた施策をグループ全体で共有し、各事業所へ水平展開しています。また、「エコファクトリー&オフィスセレクト」の活動レベルを維持・向上させるため、一度認定した事業所も毎年度再評価し、当該年度の実績が認定基準を満たすことを確認できた場合のみ、継続認定しています。

2019年度の実績

2019年度は、日立の約1,000事業所から新規6件、再認定2件、継続64件を認定し、合計で72件となりました。

■ エコファクトリー&オフィスセレクト認定基準



従業員の環境教育

教育・浸透

活動・実績

日立は、環境活動を活性化していくためには、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員に至る日立グループすべての従業員を対象に、eラーニングを用いた一般教育を実施しています。また、環境担当実務者や環境内部監査員を対象とする専門教育として、環境リスク、環境関連の法令遵守などに関する日立グループ研修を実施しています。特に中国には、30を超える重点管理事業所(A区分)が所在しており、近年、厳格化した環境法規制に対応する研修を行っています。

2019年度の取り組み

2019年度は、「2021中期経営計画」と連動してサステナビリティ視点を取り入れた一般教育の新たなeラーニング教材を作成し、2020年度よりグローバルに展開予定です。2020年3月に予定していた中国における環境管理研修は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で延期になりました。

■ 環境教育体系

対象	入門	初級	中級	上級
一般教育 全従業員	新人導入教育			
	eラーニング:エコマインド教育 (基礎編 世界の環境問題、環境法規制など)			
専門教育 実務者	eラーニング:エコマインド教育 (日立グループ編 環境活動方針、環境行動計画など)			
	実務者のための環境マネジメント基礎講座 (廃棄物、大気/水質、有害物質管理、マネジメントシステム構築・運用など)			
		エコファクトリー教育	エコプロダクツ教育	リスクコミュニケーター教育
環境内部 監査員			ISO14001環境監査員ブラッシュアップ教育	
			ISO14001環境監査員 認定教育	ISO14001主任環境監査員 認定教育

2019年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
基礎教育および法令の改正内容、実務手続きなどに関する日立グループ研修	大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者	日本: 33社105人 中国: 41社68人
中国における環境リスクの低減および環境実務者の知識向上を目的とした環境管理研修	環境実務者	2019年度はCOVID-19の影響で延期

環境コンプライアンス

活動・実績

306-3

日立は、各国・地域の法令を確実に遵守し、環境リスク低減活動に努めるために、法令よりも厳しい自主管理基準を設定し、管理しています。違反や苦情が発生した場合は、原因や対策内容をグループ全体で共有し、類似事例の再発防止につなげることで環境リスクマネジメントの強化を図っています。また、土壌・地下水の汚染対策として、有害な化学物質を使用している、もしくは過去に使用した実績のある事業所では汚染状況の調査を実施しています。汚染が確認された場合は浄化対策を行い、浄化が完了するまで継続して監視していきます。

2019年度の取り組み

2019年度からは、過去3年間に法令違反が発生した15の事業所を「高リスク事業所」として指定し、当該事業所を保有するBU・グループ会社による指導と事業所のコンプライアンス活動を強化する取り組みを開始しました。「高リスク事業所」への指導強化により、海外事業所におけるコンプライアンスへの管理が改善され、法令違反件数が減少しました。

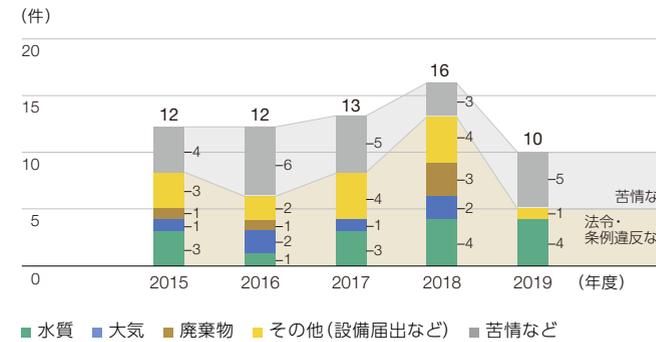
環境内部監査の実施状況

実施部門	対象	頻度
日立製作所コーポレート部門(サステナビリティ推進本部)	BU・グループ会社の本社および環境管理区分Aの事業所	概ね3年に1回
BUおよびグループ会社のコーポレート部門(環境部門)	BU・グループ会社の主要事業所および、その子会社*1	概ね3年に1回
	BU・グループ会社の環境管理区分Aの海外事業所*2	概ね3年に1回
ISO14001認証事業所(監査チーム)	事業所内の各部署	概ね1年に1回

*1 BU・グループ会社が実施する内部監査に関する事項を定めた「日立グループ・グローバル監査基準」による

*2 環境行動計画による

■ 法令・条例違反および苦情などの件数(日立グループ)



脱炭素社会の実現

脱炭素社会の実現に向けて

考え方

日立は、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」において、日立のバリューチェーン全体でのCO₂排出量原単位を2010年度比で2030年度までに50%、2050年度までに80%削減するという長期目標を策定しています。

バリューチェーン全体とは、製品・サービスにかかわる原材料・部品の調達から、生産、輸送、使用、廃棄・リサイクルに至るすべてのステージを指します。

このうち、日立の事業所（ファクトリー・オフィス）からのCO₂排出量については、2020年5月に、2030年度までにカーボンニュートラルをめざすことを表明し、自らのCO₂排出量の実質ゼロに向けて、よりストレッチした目標を策定しました。

一方、日立のバリューチェーン全体でのCO₂総排出量の約9割を占めているのは販売した製品・サービスの使用時におけるCO₂排出量であり、これを下げていくことが、バリューチェーン全体のCO₂削減には重要です。しかし、販売した製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量は、製品の販売額の変動や、事業ポートフォリオの変更に大きく影響されます。日立は、同等の価値を提供する製品・サービスの中から、よりCO₂を排出しない製品・サービスをお客さまや社会に提供するための指標を設定し、その推進に重点を置くべきと考え、主要製品・サービスにおけるCO₂排出量原単位をベースとした削減目標を設定し、管理しています。具体的には、製品・サービスの使用段階での原単位当たりCO₂排出量を2030年度までに50%削減をめざすとともに、稼働段階でCO₂を排出しないエネルギーシステムやOTやITなどのデジタル技術を活用した新たな脱炭素事業の拡大を通じて、グローバルなCO₂削減に貢献していきます。

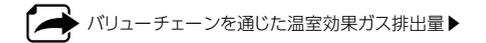
また、近年、気候変動が企業の財務パフォーマンスや事業に与える長期的な影響に対する投資家などからの関心が高まっており、日立は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づいた情報開示を積極的に進めるとともに、投資家との対話も行っています。

■ 日立のバリューチェーン各ステージでのCO₂排出量の割合 (2019年度)



製品・サービスの使用時のCO₂排出量原単位削減の目標設定と削減貢献の考え方

考え方



日立のバリューチェーンで最も大きな比率を占める製品・サービスの使用時のCO₂排出量を削減していくために、日立は、2010年度を基準とした目標として「製品・サービスの使用時CO₂排出量原単位削減率」を設定しています。日立の幅広い事業特性に対応できるよう、対象となる製品・サービスごとに、機エネルギー*1を分母にCO₂排出量を分子として、CO₂排出量原単位の削減率目標を設定し、全体としての削減を図っていきます。

一方、使用時の排出量がゼロとなるような再生可能エネルギーシステムの販売や、技術革新を通じてCO₂排出量がより少ない代替製品やサービスで従来同様の価値を提供することも、長期的なCO₂削減の具体的な対策として念頭に置いています。

日立は、「日立グループ製品・サービスによるCO₂排出削減量算定指針*2」により、次の3つのCO₂削減量の算定方法を定めています。このうち、CO₂削減量の開示についての世界標準となっているGHGプロトコルの「製品・サービスの使用時の削減量」にあたるものは、①で算出しているものです。また、②、③は、「削減貢献量」として整理されるものです。

① 省エネルギー性能向上

製品・サービスの省エネルギー性能向上など、効率向上によるCO₂排出量原単位削減率(2010年度比)を設定。また、毎年、当該年度の生産量などに応じたCO₂排出削減量を算定

② 技術革新による新たなシステム・ソリューションによるCO₂削減貢献

従来の製品・サービス・ソリューションに比べ、同等の価値をより少ないCO₂排出量で提供する新たなシステム・ソリューションが普及することによるCO₂削減への貢献量を算定

③ 非化石由来のエネルギーシステム導入によるCO₂削減貢献

再生可能エネルギーなどの非化石エネルギーシステムの導入について、系統から供給された電力(基準年度2010年度の平均排出係数を使用)と比較して、削減されたCO₂排出量を削減貢献量として算定

*1 機エネルギー: CO₂排出と相関がある製品の主要な性能

*2 日立グループ製品・サービスによるCO₂排出削減量算定指針: 国際電気標準会議が発行した「電気・電子製品およびシステムのベースラインからの温室効果ガス排出削減の定量化に関するガイダンス(IEC TR62726)」を含む各種規格や、政府や各業界が定めた算定方法を基に策定

「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献

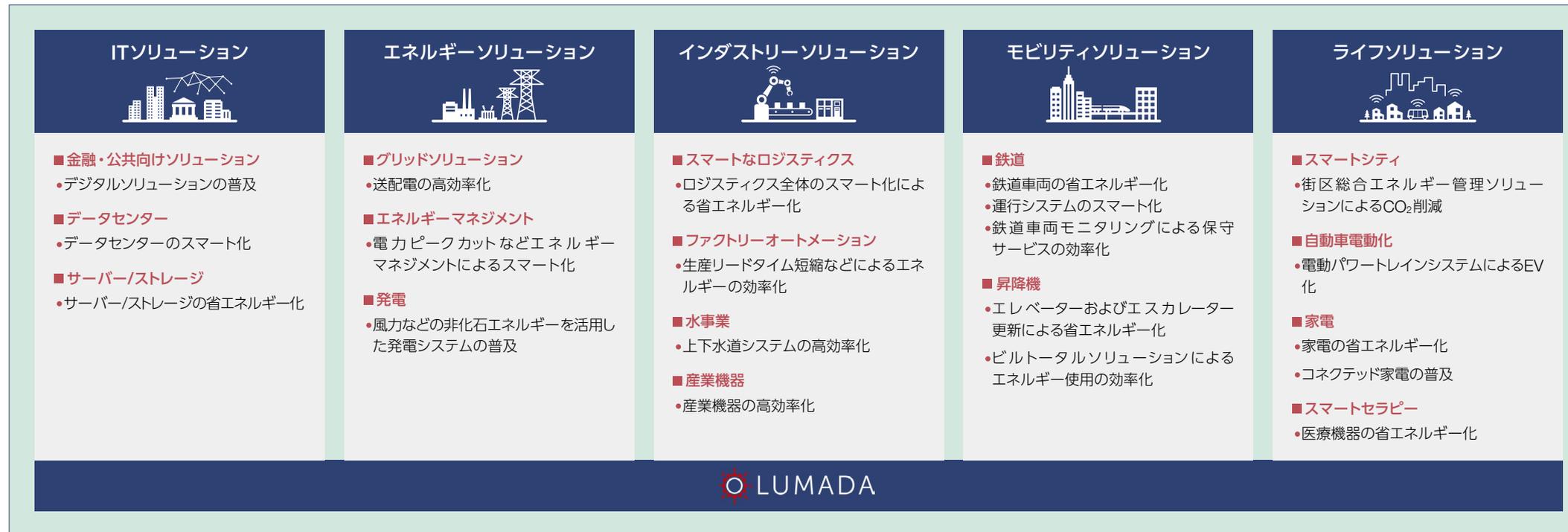
「脱炭素ビジネス」の拡大

活動・実績

日立は、「環境ビジョン」に掲げる脱炭素社会を実現するために、CO₂排出量削減に貢献する脱炭素ビジネスを推進しています。脱炭素ビジネスには、省エネルギー性能を向上させた製品・サービスを提供する事業、再生可能エネルギーを導入する事業のほか、Lumadaの活用などデジタル化により効率向上・CO₂排出量削減を実現するソリューションを提供する事業などがあります。日立は、IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5つの事業領域において、さまざまなソリューションの提供を通じた「脱炭素ビジネス」を拡大し、気候変動の緩和と適応にグローバルに貢献していきます。

ITにおいては、ワークスタイル変革ソリューションなどデジタル技術を活用することで個人の働きやすさの向上を支援していきます。エネルギーでは、送配電の効率化を進めて再生可能エネルギーの導入拡大を促進していきます。インダストリーでは、生産現場で使用されるコンプレッサ、変圧器などの産業機器の高効率化を進めます。モビリティでは、ビル昇降機の高効率化とともに遠隔監視により安全・安心の機能を高めるほか、メンテナンス性の向上にも寄与します。ライフでは、スマートシティでのエネルギー管理や自動車の電動化部品の開発・生産・提供を通じて貢献していきます。

■ 日立の注力する脱炭素ビジネス



使用時のCO₂削減の実績

目標

活動・実績

302-5

305-4

305-5

2019年度は2010年度製品を基準として、CO₂排出量原単位削減率19%を目標に取り組みました。この目標に対して2019年度のCO₂排出量原単位削減率は19%で達成となりました。これは、産業機器、社会インフラで使用される設備など省エネルギー性能の高い製品の販売が寄与しました。

2021 環境行動計画 管理値 ▶▶▶

■ CO₂ 排出量原単位削減率(日立グループ)

● 2010年度(基準年度)
使用時のCO₂排出量
機能量*1 = 100%

基準年度比
19%改善
2019年度目標改善率:19%

● 2019年度
使用時のCO₂排出量
機能量 = 81%

*1 CO₂排出と相関がある製品の主要な性能

「環境配慮設計アセスメント」による
製品・サービスの環境性能の向上

制度

日立は、製品・サービスの環境性能向上をグループ全体で着実に実行するため、設計行為を伴うすべての製品・サービスに対して、日立独自の「環境配慮設計アセスメント」を適用しています。このアセスメントでは、製品・サービスのライフサイクルの各段階において、気候変動、資源枯渇、生態系劣化に影響を与える計30の環境影響項目を特定し事業活動による環境負荷低減を多面的に評価し、改善を図っています。

製品・サービスの環境性能向上の具体的取り組み

- 環境配慮プロセスの推進: IEC62430*1の規定を使用して、既存のマネジメントシステム内で環境規制への対応や環境に関するステークホルダーのニーズの把握など、製品・サービスの設計・開発における環境配慮のプロセスを推進
- ライフサイクルアセスメント(LCA)の実施: 主力・重点製品について鉱物資源消費、化石燃料消費、水資源消費、気候変動、大気汚染などの地球環境への影響の主要因となる負荷を定量的に評価し、ステークホルダーへの情報開示や、次世代製品の設計改善に活用

*1 IEC62430: 国際電気標準会議 (IEC: International Electrotechnical Commission) の規格「電気・電子製品の環境配慮設計」

バリューチェーンを通じたCO₂排出量削減の取り組み

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
ITを活用したCO ₂ 排出量削減への取り組み	日立製作所 システム & サービスビジネス	IT製品「JP1/Client Process Automation」によって42%のCO ₂ 排出量削減を実現
新型空気圧縮機「Gシリーズ」	株式会社日立産機システム	空気圧縮機の効率向上により約6%のCO ₂ 排出量削減を実現
カーボンフットプリントコミュニケーションプログラムへの参画	日立製作所 サービス & プラットフォームビジネス	エンタープライズストレージ「Hitachi Virtual Storage Platform 5000シリーズ(全4機種)」で新たに認定を取得

▶ <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case01.html>

▶ <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case02.html>

▶ <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case03.html>

事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献

事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO₂排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030

方針

日立は、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」において、自社の事業所(ファクトリー・オフィス)からのCO₂排出量を2030年度までに2010年度比で50%削減するという目標を設定し、推進しています。

その達成を加速するため、日立は2020年、「2030年度までに自社の事業所(ファクトリー・オフィス)におけるカーボンニュートラル」(以下、日立カーボンニュートラル2030)を表明しました。

「日立カーボンニュートラル2030」では、自社の事業所(ファクトリー・オフィス)から発生するCO₂排出量について、これまで50%削減としていた目標を上積みし、2030年度までに2010年度比で実質100%削減、カーボンニュートラルをめざすこととしました。

この目標を達成するために、具体的には以下の施策を進めていきます。

事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO₂排出量削減のための主な取り組み

ファクトリー	<ul style="list-style-type: none"> 高効率機器の導入・更新による設備効率の向上 長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率向上施策による生産エネルギーの低減 スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄な電力の停止 製品設計・プロセス見直し
オフィス	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の高いビルの新設 既存施設の集約や統合 ビルオーナーと協働による省エネルギー設備の導入、設備運用の最適化
ファクトリー・オフィス共通	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー設備の導入 再生可能エネルギー電力の導入 非化石エネルギー証書*1の導入 オフバランス型の自家消費型太陽光発電スキームの導入 日立インターナルカーボンプライシング(HICP)導入による炭素を削減する設備投資の促進

*1 非化石エネルギー証書:再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。クレジットを取得することにより、自ら実施する削減対策に代わって、削減を行ったとみなす(オフセットする)ことができる

「日立カーボンニュートラル2030」の達成に向けて、既存工場のうち、2020年度には3サイト、2021年度には累計7サイト以上を「カーボンニュートラル工場」とする計画を策定しました。日立のカーボンニュートラル実現への技術・経験は、お客さまの脱炭素化のニーズに的確に対応した事業の提案にも役立つため、新たな事業機会の拡大にも大きく貢献すると考えています。

日立インターナルカーボンプライシング制度の導入

制度

日立は、事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO₂削減を促進するため、2019年度から必要な設備投資にインセンティブを与える「日立インターナルカーボンプライシング*1(HICP)」制度の運用を開始しました。

HICP制度は、工場やオフィスでの設備投資によるCO₂削減量を見える化し、これまでの判断の延長線上の投資に、省エネルギー化など脱炭素を促進する新たな設備投資を誘発し、効果的にCO₂削減を実現することを目的とした社内システムです。

具体的には、グローバルの排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定し、脱炭素設備投資によるCO₂削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果を評価するなど、インセンティブを与えることでCO₂削減のための設備投資をさらに拡大することを狙っています。

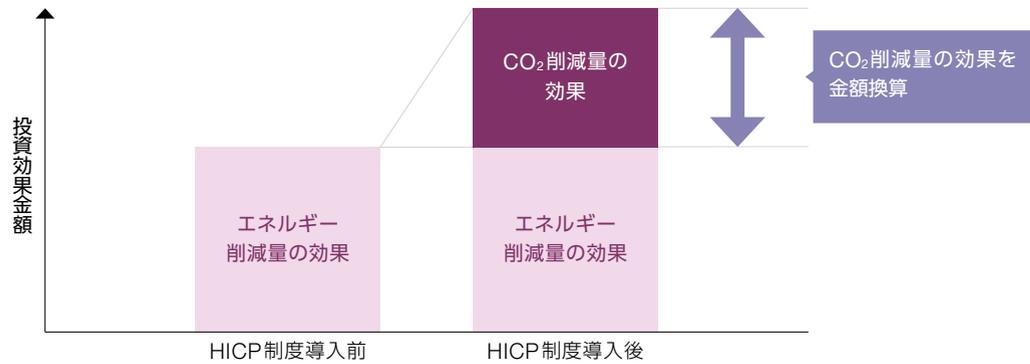
HICP制度の導入は、気候変動問題の深刻化に伴い、将来発生する炭素税負担増加や新たな排出権取引などのリスクを設備投資決定の中にあらかじめ取り込み、脱炭素設備投資への優先順位を上げるとともに、将来の気候変動によるリスクを最小限に抑え、レジリエンスを強めることにもつながると考えています。

2019年度の取り組み

日立ではHICP制度を構築して実行した結果、従来では投資効率が低いために投資されなかった案件について、CO₂削減効果があるとの観点から、省エネルギー化の設備に追加投資が実施されました。2019年度のHICPによる省エネルギー投資件数は35件、投資額として2億6,000万円、効果として年間1,356トンのCO₂削減につながりました。この結果、2019年度の事業所からのCO₂削減施策効果が前年度比2%向上しました。

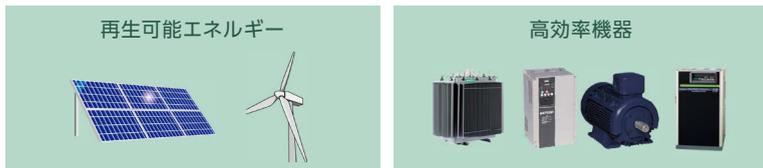
*1 インターナルカーボンプライシング:社内で自主的に投資判断やリスク管理を行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格付けを行う仕組み

■ 日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度



- 炭素税負担増加や排出権取引などの将来のリスクを考慮した社内炭素価格を設定
- 脱炭素設備投資によるCO₂削減量の効果を金額換算
- これまでも算出してきた投資によるエネルギー削減量の効果金額に、CO₂削減量の効果金額を上乗せして投資効果を評価
- 脱炭素設備投資への優先順位を引き上げ

脱炭素設備投資促進



活動と実績

活動・実績

302-1 | 302-4 | 305-4 | 305-5

日立は、「2021環境行動計画」で設定した事業所(ファクトリー・オフィス)の環境目標の達成度を、CO₂排出量原単位によって管理しています。日立の事業が多岐にわたるため、KPIであるCO₂排出量原単位は、分子にCO₂排出量、分母に事業所ごとの活動量*1を設定し、算出しています。

2019年度のCO₂排出量原単位改善率は、7%(基準年度2010年度)の目標に対して5%の実績となり、未達となりました。目標未達理由は、売上高減少により設備利用効率が悪化したほか、売上高に連動した固定電力削減に適時対応できなかったことにより、CO₂排出量原単位が悪化した事業部門があったためです。

また、日立全体のCO₂排出量の総量は、電力を販売している自社の発電所で発生するCO₂排出量も含めて報告しています。2019年度CO₂排出量総量では、2018年度と比較して約599kt-CO₂*2を削減しました。この結果は発電所の売却および売上高の減少に起因するもので、発電所を除く地域別のCO₂排出量は、日本における事業所の統廃合および売り上げ減少により低下しました。米州のCO₂排出量は、2016年度から報告対象となった素材系会社が大きな割合を占めているため、今後は安価な再生可能エネルギーの利用促進などを検討していきます。

*1 活動量: 事業所ごとに定めるCO₂排出量と密接な関係をもつ値(例: 生産数量、生産高、建物床面積、従業員数など)
*2 CO₂排出量総量の電力CO₂換算係数は、マーケット基準を使用

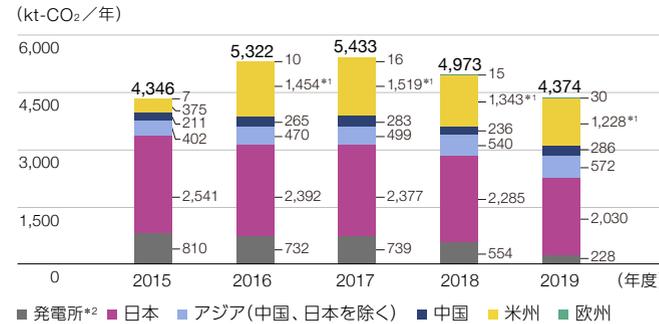
2021環境行動計画 管理値 >>>

■ CO₂排出量原単位改善率(日立グループ)



*1 組織内(Scope1、2)で使用されたCO₂排出量
* CO₂排出量原単位算定における電力CO₂排出係数は、日立グループ一律で0.530kgCO₂/kWhを適用
* 環境行動計画の管理値には2010年度(基準年度)、2019年度とも自社の発電所分を含みません

CO₂ 排出量の推移(日立グループ：ファクトリー・オフィス・発電所)



*1 2016年度から報告対象となった素材系会社を含む(2016年度:1,070kt-CO₂/2017年度:1,163kt-CO₂、2018年度:1,112kt-CO₂、2019年度:950kt-CO₂)

*2 2017年度のCO₂排出量の集計から、日本で電力を販売している発電所からのCO₂排出量を追加

* 2019年度の集計から、Scope2排出量をグループ一律の電力排出係数を用いた算定からマーケット基準へ変更し、過去に遡り再集計しました。電力CO₂排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者の調整後排出係数、海外についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値を使用しています

* 2019年度のエネルギー由来のCO₂排出量は、Scope1で1,489kt-CO₂、Scope2で2,885kt-CO₂

再生可能エネルギーの導入

活動・実績

日立は、自社の事業所での太陽光や風力などの再生可能エネルギーの活用を進めています。今後も再生可能エネルギー導入を促進し、2030年度までに日立全体の電力使用量2%に拡大する計画です。

2019年度の取り組み

2019年度は、日立全体で2018年度比2.6倍の増加となる18,022MWh/年の再生可能エネルギーを自家発電しました。この、事業所(ファクトリー・オフィス)に設置した設備で発電した再生可能エネルギーによって日立全体の電力使用量の0.3%を賄いました。

再生可能エネルギーを導入した主な事業所

日立コンピュータプロダクツ(米国)	11,325MWh/年(風力発電電力の活用)
タタ日立コンストラクションマシナリー Company Private Limited (インド)	12,629MWh/年(太陽光発電量)

輸送エネルギーの削減

活動・実績

日立は、事業所(ファクトリー・オフィス)などでのエネルギー削減とともに、輸送時のエネルギー削減にも努めており、ビジネスユニット(BU)、グループ会社ごとに輸送エネルギーの原単位改善率を目標に反映させています。なお、目標は日本国内を対象とし、日本以外については任意目標としています。各事業所ではモーダルシフトによる高効率輸送手段の推進、トラックへの積載率向上など輸送エネルギーの削減に努めるとともに、自社で使用する車両のエコカーへの切り替えも進めています。また、トラック輸送から鉄道貨物輸送へのモーダルシフトを重点的に取り組むべき対策と位置づけて、国土交通省認定の「エコレールマーク取り組み企業」および「エコレール認定商品」の認定を進めています。鉄道貨物輸送への転換により、CO₂排出量原単位がトラック輸送の11分の1に削減されることが見込まれており、長距離輸送については、今後も鉄道貨物の活用を拡大する予定です。

2019年度の取り組み

2019年度は、日立の日本国内の輸送におけるCO₂排出量は88.4kt-CO₂/年となり、昨年より14.4kt-CO₂/年削減しました。2019年度の削減施策としては、製品輸送の積載効率の向上および共同輸送の活用を重点的に行い2018年度比10%以上のCO₂を削減しました。

エコレールマークへ取り組み

会社	認定内容
日立製作所	エコレールマーク取り組み企業*1 エコレール認定商品*2
日立オムロンターミナルソリューションズ	エコレールマーク取り組み企業*1
日立産機システム	エコレール認定商品*2

*1 エコレールマーク認定企業:500km以上の陸上貨物輸送のうち鉄道利用が15%以上または、数量で年間1万5,000t以上または、数量×距離で年間1,500万tkm以上の輸送に鉄道を利用している企業

*2 エコレール認定商品:当該製品群の500km以上の陸上貨物輸送のうち、「数量×距離」の比率で、30%以上の輸送に鉄道を利用している製品



「エコレールマーク」のご案内▶
http://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_tk2_000008.html

エコファクトリー & オフィス省エネルギー事例

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
カーボンニュートラルに向けた施策の推進 自家消費型オフバランス太陽光発電設備の導入による 再生可能エネルギーの推進	日立オートモティブシステムズ、日立ハイテクマニ ファクチャ&サービス	再生可能エネルギーの導入を促進し、年間約820t-CO ₂ のCO ₂ 排出量を削減
キュポラの効率化および廃熱回収による未利用エネ ルギーの活用によるCO ₂ 削減	日立金属	キュポラの効率化や廃熱回収などの取り組みによってCO ₂ 排出量を前年度比15%削減

▶  <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case04.html>▶  <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case05.html>

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

日立は2018年6月、金融安定理事会(FSB)「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に、賛同を表明しました。

本項目では、TCFDの提言に沿って気候変動関連の財務関連の重要情報を開示します。

ガバナンス

体制

日立は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識しています。2030年度・2050年度のCO₂排出量削減目標を含む環境長期目標を示した「日立環境イノベーション2050」は、2016年に、取締役会での報告を経て策定・公表しました。

取締役会では、経営戦略にかかわる重要事項として、気候変動対策も含む「サステナビリティ戦略」についての審議を行っています。また、執行役社長兼CEOを議長とし、コーポレート部門や事業部門の責任者をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」を年2回開催し、気候変動への対応を含む環境にかかわる重要な方針や施策について審議・決定し、施策の実行につなげています。さらに、年1回、社外取締役によって構成される監査委員会が、サステナビリティ関連業務についての業務監査を実施し、気候変動に関する重要事項についても担当執行役から報告を行っています。

対外的には、2019年に、経済産業省の「グリーンファイナンスと企業の情報開示の在り方に関する『TCFD研究会』」に、担当役員が委員として参加し、報告の取りまとめに貢献しました。さらに、産官学からなる「TCFDコンソーシアム」(発足時164企業・団体が参加)にも企画委員として参加し、2020年7月発表の「TCFDガイダンス2.0」の作成などに貢献しています。

戦略

方針

102-11 | 102-15 | 102-29 | 201-2

日立は、「環境ビジョン」のもと、IPCC第5次報告書の「RCP2.6シナリオ」*1「RCP8.5シナリオ」*2などを踏まえて、世界全体で求められるCO₂削減量を参考に、グローバル企業に求められる脱炭素社会実現への貢献を果たすため、バリューチェーン全体でのCO₂排出量を2010年度比で2030年度までに50%、2050年度までに80%削減するとの環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し、気候変動対応を推進しています。

2020年5月には、日立の事業所(ファクトリー・オフィス)からのCO₂排出量について2030年度までにカーボンニュートラルをめざすことを表明し、自社のCO₂排出量の実質ゼロの実現に向けて、よりストレッチした目標を表明しました。

*1 RCP2.6シナリオ:産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅が2℃未満に抑えられるシナリオ

*2 RCP8.5シナリオ:産業革命前と比べて4℃前後上昇するシナリオ

気候変動のリスクと機会

日立は多数の事業をグローバルに展開しており、事業ごとに異なるリスクと機会を有しています。気候変動がもたらす影響に対応するため、TCFDの分類に沿って、気候変動のリスクと機会を検討したほか、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に高い重要事業セクターについては、セクター別にリスクと機会を検討しています。また、気候変動のリスクと機会の検討にあたっては、検討期間を「短期」「中期」「長期」の3つに分類し、それぞれを次のように定めています。

気候変動のリスクと機会の検討における「短期」「中期」「長期」の定義

	期間	採用した理由
短期	2019～2021年度までの3カ年	「2021中期経営計画」に合わせて3年間の環境活動を定めた「2021環境行動計画」によるマネジメント期間
中期	2030年度まで	日立環境長期目標で定める2030年度目標に合わせる
長期	2050年度まで	日立環境長期目標で定める2050年度目標に合わせる

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」▶

脱炭素社会の実現に向けて▶

日立のコーポレートガバナンス体制と特長▶

サステナビリティ戦略推進体制▶

環境ガバナンス推進体制▶

気候変動関連のリスク

気候変動関連の事業リスクについては、①主に2℃シナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関連したリスク」と、②世界のCO₂排出量削減未達により4℃シナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」の二つのシナリオに関し、TCFDの分類に沿って検討しました。

①低炭素経済への移行リスク(主に2℃シナリオに至るリスク)

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	主な取り組み
政策および法規制	炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト負担増	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 生産、輸送などのさらなる効率化、脱炭素・低炭素エネルギー利用促進などにより、炭素税などの事業コスト負担増を回避・軽減
技術	製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 環境長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発・拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、CO₂排出量の削減に貢献 製品・サービス設計時に「環境配慮設計アセスメント」を実施することで低炭素製品の開発を推進
市場・評判	気候変動問題への取り組み姿勢への評価や市場の価値観の変化による売上の影響	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 投資家や市場の気候変動に対する関心や企業の役割に対する期待の高まりを踏まえ、「2021中期経営計画」に環境長期目標に沿った2021年度のCO₂排出量削減目標を掲げ、経営戦略、事業戦略として取り組むことを明確化

②気候変動の物理的影響に関連したリスク(4℃シナリオに至るリスク)

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	主な取り組み
急性的・慢性的な物理的リスク	台風や洪水、渇水などの激化(急性リスク)や、海面上昇、長期的な熱波など(慢性リスク)、気候変動の影響と考えられる気象災害による事業継続のリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 工場新設時には洪水被害を念頭に置いて立地条件や設備の配置などを考慮する。今後、現在実施している水リスク評価の結果をもとに、製造拠点ごとの水リスクに応じた対策も強化

気候変動関連の機会

日立のCO₂排出量をバリューチェーン全体で見ると、販売された製品・サービスの使用に伴い排出される量が約9割を占めます。そのため、環境長期目標や「2021中期経営計画」に掲げたCO₂排出量の削減目標を達成するためには、使用時のCO₂排出量を削減することが最重要であると考えています。使用時にCO₂を排出しない、またはなるべく排出しない製品・サービスを開発・提供することは、お客さまニーズへの対応であるとともに、社会が求めるCO₂排出量削減への貢献にもつながります。これは、日立が経営戦略として推し進めている「社会イノベーション事業」の大きな柱であり、短・中・長期にわたる大きな事業機会となります。

気候関連の機会

カテゴリー	主な機会	主な取り組み
製品におけるサービス・市場	気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、市場価値や収益の増大	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会の構築に貢献する、製品・サービス、脱炭素ビジネスの開発・普及、環境負荷の削減に寄与する革新的なデバイス・材料の研究開発を推進 日立のもつIT×OT×プロダクトの強みや研究開発力を生かしたソリューションの創出(高効率省エネルギープロダクト、デジタル技術を活用した高効率な生産システム、CO₂を排出しない非化石エネルギーを活用した発電システム、低環境負荷のモビリティ、スマートな環境都市づくり)
レジリエンス	気候変動に伴う自然災害への対策に資するソリューションの提供	<ul style="list-style-type: none"> 高機能消防指令システムなどの防災ソリューションの提供 迅速な復旧を可能にする建設機器の提供

 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献▶

 水リスク対応の考え方▶

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

日立が展開する幅広い事業では、個々の事業によりリスクと機会が異なるため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に高い事業を選択し、それぞれ2℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。2℃シナリオでは、IPCCのRCP2.6シナリオに代表される、脱炭素のための強力な施策・規制が実施される世界を想定して検討しました。このシナリオで、規制をさらに厳しくし、CO₂排出量をさらに早い時期に減少させると、1.5℃シナリオも考慮できることとなります。4℃シナリオでは、IPCCのRCP8.5シナリオに代表される、規制が進まずに気候変動による災害が多発する状況を検討しました。

今回、検討対象の事業を選択するにあたっては、より気候変動の影響を受けやすい事業として、①製品・サービス使用時のCO₂排出量が相対的に多い、②製品・サービス使用時に相対的に多くの化石燃料を利用する、③日立の中での売上規模が大きい、などを総合的に考慮しました。その結果、「鉄道システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「情報システム関連事業」「産業機器事業」「自動車関連事業」「建設機械事業」を対象事業として選びました。

これらの事業に対する、気候変動がもたらすリスクと機会の検討結果は次の表の通りとなります。

日立の事業における2℃/4℃シナリオ下における事業環境と、主なリスクと機会、および対応

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業	自動車関連事業	建設機械事業
2℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	事業環境: 各国・地域でCO ₂ 排出規制の強化に伴い、輸送原単位当たりのCO ₂ 排出量が相対的に少ない輸送・移動手段に対する需要がグローバルで拡大	事業環境: 各国・地域でCO ₂ 排出規制が強化され、再生可能エネルギーや、原子力などの非化石エネルギーを活用した発電に対する需要がグローバルで拡大。電力ネットワークは、分散型電源である自然エネルギーへの対応が進む	事業環境: 各国・地域でのCO ₂ 排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なITソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの金融関連ビジネスの拡大やデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が急増	事業環境: 各国・地域でCO ₂ 排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大	事業環境: 燃費規制や環境性能規制などの法規制の強化、化石燃料価格の上昇により、電動車が急速に普及。水素、バイオ燃料自動車などの非化石燃料への代替技術市場も拡大。販売ベースで、内燃機関自動車がほぼゼロとなる国・地域の増加。	事業環境: 化石燃料に関する法規制の強化により、電動化や低・脱炭素燃料で駆動する建設機械の需要が拡大。また、都市内ではCO ₂ 排出以外の環境負荷(大気汚染、騒音など)低減に対しても規制強化。
	リスク: CO ₂ 排出量削減への貢献が期待される革新的技術開発の遅れによる競争力の低下。具体的にはダイナミックヘッドウェイ(乗客の需要に応じた柔軟な運行)などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス(MaaSなど)への対応など	リスク: 出力変動の大きい再生可能エネルギーの大量導入を可能とする電力ネットワーク構築の遅れ	リスク: 省エネルギーかつ高効率なITソリューションを提供するための技術開発や人材育成の遅れ、人財不足、エネルギー多消費のデータセンターなどにおける脱炭素化対策の遅れによる競争力の低下	リスク: 高効率・低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下	リスク: 脱内燃機関自動車が急速に進展することへの事業移行の失敗	リスク: 開発コスト負担、対応の遅れによる市場機会の喪失、電動化や低・脱炭素燃料の使い方を含めた顧客サポート体制確立、コスト負担。電動建機の連続運転時間の制限による使い勝手の悪さや、低・脱炭素型建機の燃料供給・貯蔵インフラ整備遅れによる顧客離れ。大型顧客である大手石炭会社などに対するダイベストメントなどを通じた、顧客需要の縮小可能性
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	事業環境: エネルギー規制が少ないため、使いやすい電気をエネルギーとする輸送・移動手段に対する需要は緩やかに増加。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害による被害は激増	事業環境: 化石エネルギー消費の増加に伴う燃料価格の上昇により、非化石エネルギーのコスト競争力が相対的に高まり、再生可能エネルギー、原子力などの需要も緩やかに増加。気候変動に起因する自然災害は激増	事業環境: 自然災害のBCP対応に伴うITシステム多重化により関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システム構築の需要が拡大	事業環境: 気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増	事業環境: 燃費規制など法規制の厳格化はグローバルに進まず。内燃機関による自動車が引き続き主流。モーダルシフトは停滞し、従来の自動車・バイクが大多数を占める。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害は激増	事業環境: 気候変動に起因する自然災害は激増し、より迅速で安全な復旧活動を支援する建設機械の需要が増加

脱炭素社会の実現

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業	自動車関連事業	建設機械事業
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	<p>リスク: 自然災害の頻発により、生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p>機会: 自然災害への対応をさらに強化した車両・運行システムの開発。さらなる省エネルギー車両の提供や、新しい技術への対応促進など付加価値向上による競争力の強化</p>	<p>リスク: 自然災害の頻発により、発電、送配電施設への損害の増加、送配電施設の復興の困難化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどの増加</p> <p>機会: 気温上昇がもたらす空調の需要拡大などによるエネルギー需要の増大。自然災害への強靭性を高めた発電、送配電技術の需要拡大</p>	<p>リスク: 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p>機会: 自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システムや、BCP対応のためのITシステムなどの需要拡大</p>	<p>リスク: 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p>機会: 自然災害に対応するリモートコントロール、リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化</p>	<p>リスク: 自然災害によって生産施設被害の増加やサプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加。サプライチェーンの一部の機能不全が全体生産に及ぼす影響が深刻化</p> <p>機会: 内燃エンジンのさらなる効率化技術に需要拡大</p>	<p>リスク: 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p>機会: 防災、減災、災害復旧のためのインフラ工場の増加</p>
環境以外のファクターによる市場環境(2℃/4℃シナリオによらない)	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動の進展にかかわらず、経済成長による都市化、人口増加がグローバルに進展し、効率的に多くの人・物を輸送する公共交通機関としての鉄道事業が伸長。日本の市場規模は横ばいでも、アジア全体では特に増加 ● 世界的な感染症の流行などによる移動制限や、リモートワークの増加などにより、長距離輸送は当面減少傾向。ただし、航空機需要への影響と比較して限定的 ● 各国の大手鉄道メーカーがグローバルでビジネスを展開し、競争が拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済成長、都市化、人口増加により、途上国を中心としてエネルギー需要、特に電力需要が増加 ● CO₂排出を含むさまざまな環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などの観点に基づくエネルギーの需給システムの多様化 ● 電力供給の安定化・効率化のためのデジタル技術のさらなる活用 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバルでデジタル化が加速し、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大。世界的な感染症対応の経験から、ワークスタイルやライフスタイルの中でリモート化、非接触化、オンライン化が急速に進み、それに関連するソリューションの需要が拡大 ● ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタル技術を活用した新サービス・事業が急速に拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 先進国では、デジタル化、インフラ更新、人口減少、人財不足による自動化市場が拡大 ● 世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大 ● 新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済成長、都市化、人口増加や道路などのインフラ整備の進展により、柔軟かつパーソナルな輸送手段である自動車のグローバル市場が拡大 ● 世界的な感染症の流行は、人の移動を減少させ、自動乗用車販売を一時的に減少させる可能性がある一方、物流ニーズの拡大により商用車販売は増加傾向 ● 自動運転や先進安全装置など安心・安全・快適性などの環境以外の価値競争の重要性が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働力不足対応のため省力・自動化・リモート化・安全関連製品・ソリューションの開発強化 ● 都市化の加速に伴うスマートインフラ整備のニーズに応えた製品・サービス・ソリューションの開発強化(CO₂を排出しない機械、解体現場・狭い場所・地下などでの仕事に適した車体・フロントアタッチメントなど) ● 新興国での市場拡大による販売機会増加と新興メーカー台頭による競争の激化 ● 需要変動に対応したトータルサプライチェーンマネジメントの強化と事業ポートフォリオ強化
今後の事業リスクへの対応(事業機会)	<p>【2℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いずれのシナリオにおいても、グローバルで鉄道需要の増大が予想されるため、鉄道事業を引き続き強化 ● 具体的には、さらなる省エネルギー車両や、非電化区間に向けたバッテリー駆動鉄道車両の開発・提供。ダイナミックヘッドウェイ(乗客の需要に応じた柔軟な運行)などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス(MaaSなど)への対応を強化 ● 増加傾向にある自然災害については、工場新設の際にリスク回避を念頭に、立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化 	<p>【2℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いずれのシナリオにおいても、非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化 ● 再生可能エネルギーの増大や、多様化するエネルギーの需給管理に対応するグリッドソリューション事業、デジタル・サービスソリューション事業、およびエネルギープラットフォームを強化 ● 増加傾向にある自然災害については、自然災害に強い再生可能エネルギーシステム、途絶に強い送配電システムの技術開発により対応。また、生産工場新設の際にリスク回避を念頭に、立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化 	<p>【2℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発とともに、必要な人材育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル・サービスソリューションを引き続き強化 ● 具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するITソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応するプラットフォーム事業、自然災害予防・被害低減・強靭化に貢献する社会・公共システム、BCP対応のためのITシステムなどの提供により、競争力を強化 ● 増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化 	<p>【2℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に、通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化、効率向上、低損失化によりCO₂排出量抑制に貢献 ● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化 	<p>【2℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電動車市場などの新市場への対応を強化するため、電動化技術および、そのほかの代替技術のさらなる研究開発を推進 <p>【4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 内燃機関を含む既存技術について、さらなる省エネルギー化のみならず、安全・安心・快適性という環境価値以外の価値を高めるための研究開発、製品開発を推進 ● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化 	<p>【2℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電動化や低・脱炭素燃料化の方向性を見定め製品開発を進めることで開発コストと製品コスト上昇を最小限に抑制 ● バリューチェーン全体でサービス、レンタルなどの顧客課題に対応するために、新技術対応サービス員教育・サポート体制または協力体制を構築 <p>【4℃シナリオ下事業リスクへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 迅速な災害からの復旧を可能にするような革新的な製品・ソリューションの開発製造を推進 ● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化
財務関連情報(対象セクターの売上規模)	鉄道システム事業の売上収益5,803億円(2019年度)の一部に影響	エネルギーセクターの売上収益3,992億円(2019年度)の一部に影響	ITセクターの売上収益20,994億円(2019年度)の一部に影響	インダストリーセクターのインダストリアルプロダクツ事業の売上収益4,240億円(2019年度)の一部に影響	自動車機器事業(日立オートモティブシステムズ)の売上収益8,116億円(2019年度)の一部に影響	建設機械事業(日立建機)の売上収益9,313億円(2019年度)の一部に影響

日立は、2℃および4℃いずれのシナリオ下においても、市場の動向を注視し、柔軟かつ戦略的に事業を展開しており、日立の事業は中・長期観点からも高いレジリエンス性を有していると考えている

* これらのシナリオ分析は、将来予測ではなく、日立の気候変動のレジリエンスについて検討するための方法です。将来の姿は各シナリオとは異なる可能性があります

リスク管理

体制

日立は、気候変動関連リスクについて、3年ごとに策定する「環境行動計画」に基づき、環境に関するリスクと機会の影響評価の中で、BUおよびグループ会社ごとに、評価・管理しています。評価結果は、日立製作所サステナビリティ推進本部にて集約し、サステナビリティ推進委員会で重要性を確認します。日立全体として特に重要と認識されたリスクと機会がある場合には、社長兼CEOを議長とするサステナビリティ戦略会議で審議されます。

指標と目標

目標

日立の環境活動は、指標と目標を3年ごとに定める「環境行動計画」によって管理しています。気候変動関連のリスクおよび機会についての測定・管理に用いる指標や、ゴールとなる目標も、この「環境行動計画」で、3年ごとに更新しています。

日立は、グループ内の多様な製品・サービスのバリューチェーンを通じたCO₂削減を横断的に目標設定・管理するために、CO₂排出削減目標を、2010年度比のCO₂排出量原単位削減率により設定・管理しています。現行計画である「2021環境行動計画」(2019—2021年度)においても、BUおよびグループ会社ごとに、2010年度比のCO₂排出量原単位削減目標を年度ごとに策定し、進捗を管理しています。

一方、日立のバリューチェーン全体での温室効果ガスの総排出量(Scope1、Scope2、Scope3)は、「GHGプロトコルスタンダード」に基づき、2012年度実績から毎年開示しています。日立の事業特性上、Scope3の「販売した製品の使用」に伴うCO₂排出量が全体の排出量の約9割を占めています。しかしながら、「販売した製品の使用」に伴うCO₂総排出量は、製品の販売額の変動や、事業ポートフォリオの変更により、大きく左右されます。そのため、日立の気候変動対策では、製品・サービスなどの使用時のCO₂排出量削減を進めるために、CO₂排出量原単位をベースとした削減目標設定と管理、つまり、製品・サービスにより同等の価値を提供するのであれば、よりCO₂を排出しない製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標を設定し、その推進に重点を置いています。併せて、自社の事業所(ファクトリー・オフィス)で発生するCO₂排出量については、原単位だけではなく、総排出量の削減も強力に進めていきます。

 2021環境行動計画(2019-2021年度)▶

 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量▶

高度循環社会の実現

高度循環社会の実現に向けて

考え方

日立は、グローバル共通の社会課題として認識されている水需要の増加がもたらす水不足や人口増に伴う資源の収穫・採取、使用、廃棄物処理の増加などの問題に対応するために、お客さまや社会とともに事業を通じて、水・資源循環型社会の構築に貢献していきます。同時に日立が使用する水・資源の利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を定め、より少ない水・資源を用いてより高い経済価値を創出するとともに、環境負荷の低い生産活動を推進していきます。

■ 高度循環社会の実現に向けた取り組み



水循環型社会の構築

水リスク対応の考え方

考え方

303-2 | 303-5

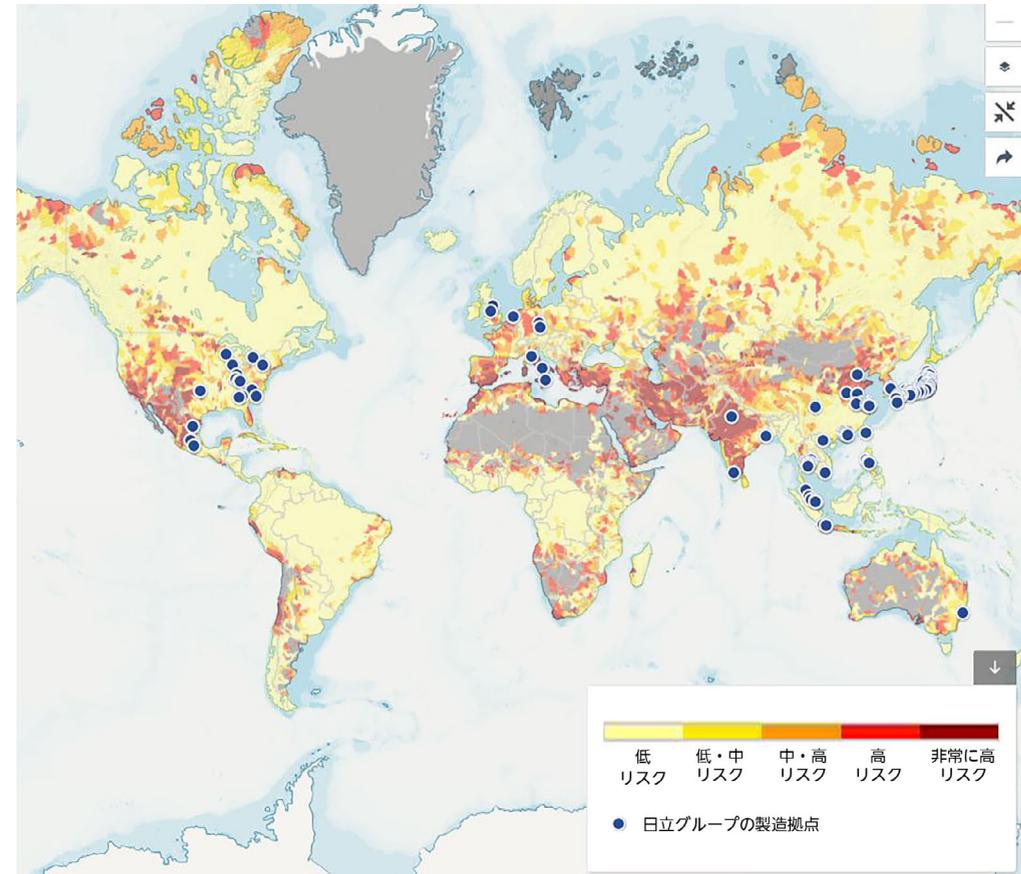
日立は、地域ごとに異なる水ストレス*1のレベルなどを考慮し、地域ごとの水リスクに応じた施策が重要であるとの考えのもと、グローバルで約200ある環境管理区分Aの主要事業所の水問題把握に努めています。国際的な水リスク評価ツールである、世界資源研究所(WRI)が開発した「Aqueduct」、世界自然保護基金(WWF)とドイツ投資開発会社(DEG)が開発した「Water Risk Filter」、欧州連合(EU)が公開している洪水リスクマップ「Flood Hazard Map of the World」とともに、日立の「環境データ集計システム(Eco-DS)」を活用して水リスクを特定しています。水リスクの特定にあたっては、水ストレスなどの水資源や水質・水害などにかかわる物理的リスク、水道料金や排水処理コストの高騰および新たな規制導入など政策にかかわる規制リスク、ステークホルダーとのコミュニケーションにかかわる評判リスクなど約50項目に細分化し、ビジネスユニットおよびグループ会社別、国・地域別およびグループ全体での水リスクの現状を分析・評価し、地域および事業の特性に応じて対策を実施しています。

2019年度の取り組み

2019年12月、社会課題である水問題が日立の事業にどのように影響するかを理解し、地域および事業領域ごとの水リスクの特定および対策にかかわる方針を取りまとめた「水リスクガイドライン」を発行しました。同ガイドラインは、同年8月に公表された「流域の状態を考慮した水関連目標」*2を参考に作成したもので、水リスクを特定するためのチェックリストやこれまでに事業所が実施した施策事例集と併せてグループ内で共有しています。

- *1 水ストレス: 水需給が逼迫している状態。指標として「人口一人当たりの最大利用可能水資源量」が用いられ、生活、農業、工業、エネルギーおよび環境に要する最低基準の水資源量を年間一人当たり1,700m³として、これを下回る場合は水ストレス下にあるとみなされる。「Aqueduct」では、地域の取水量が地域の年間水資源量の平均値の80%以上を非常に高リスクと規定
- *2 流域の状態を考慮した水関連目標: 国連グローバルコンパクト、CEO Water Mandate、Pacific Institute、WRI、WWFなどのメンバーが作成した水関連目標設定のためのガイド

■ 製造拠点の水ストレス地図



「Aqueduct」をもとに作成

WRI/Aqueduct ▶
<https://www.wri.org/aqueduct/about>

環境マネジメントシステムの強化 ▶

活動と実績

活動・実績

2019年度は、水使用量原単位を基準年度の2010年度比23%改善の目標を掲げ、改善率26%と目標を達成することができました。また、水使用量は基準年度と比較して20.9百万m³、40%削減しました。使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、配水管地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水を浄化して再利用するなどの施策を実施しています。

2021 環境行動計画 管理値 ▶▶▶

■ 水使用量*1原単位(日立グループ)

● 2010年度(基準年度)
使用量52.75百万m³
活動量*2 = 100%

基準年度比
26%改善
2019年度目標改善率: 23%

● 2019年度
使用量31.90百万m³
活動量 = 74%

*1 使用量: 製造工程で使用した水の量

*2 活動量: 事業所ごとに定める水使用量と密接な関係をもつ値(例: 生産高、売上高、生産重量など)

■ 水使用量*1の推移(日立グループ)



*1 水使用量: 製造工程で使用した水の量と、製造工程以外のオフィスなどで使用した水の量の合計

*2 2016年度から報告対象となった素材系会社分を含む(2016年度: 2.12百万m³/2017年度: 1.91百万m³、2018年度: 1.92百万m³、2019年度: 1.63百万m³)

水利用の効率改善事例

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
キュボラ冷却水の循環利用化による地下水使用量の削減	日立金属	炉体冷却用の貯水槽とクーリングタワーの新設により地下水使用量を約4割削減
地下水流量の見える化など節水の取り組み	日立グローバルライフソリューションズ	地下水流量を自動計測する「動力監視システム」導入をはじめとする節水活動

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case06.html>

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case07.html>

水問題の解決に貢献する製品・サービス

活動・実績

日立はまた、水にかかわる多くの分野において、幅広い用途の製品・サービスを提供することで、グローバルな事業活動を通じて水問題の解決に貢献していきます。

2019年度の取り組み

日立は、深刻な水不足に直面している南アフリカ共和国(以下、南アフリカ)ダーバン市で国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)とともに海水淡水化・水再利用統合システム「RemixWater*1」の実証事業に取り組んでいます。2019年度は、同市の下水処理場実証サイトで本システムの実証運転を開始しました。この実証事業は、海水と排水から日量6,250t*2の飲料水基準を満たす生産水を造水できる実証設備を構築し、従来の海水淡水化システム*3に比べ30%以上の省電力化*4と周辺海洋環境への負荷低減をめざします。日立は、南アフリカをはじめ、水不足が深刻な地域への本技術の普及を含めた水インフラ整備や産業発展に貢献していきます。

*1 「RemixWater」は日立の日本における登録商標

*2 日量6,250t: 給水人口約2.5万人分に相当

*3 従来の海水淡水化システム: 海水のみを逆浸透膜(RO膜)でろ過することで淡水を得るシステム。海水をRO膜でろ過する際、高い圧力での送水が必要となるため、省エネルギー化が課題

*4 30%以上の省電力化: 海水塩分濃度3.5%で10万m³/日に換算した場合の「RemixWater」での日立試算値

日立の水にかかわる主な製品・サービス

分野	製品・サービス(納入実績)
水資源の創出	排水再生利用システム
	海水淡水化システム
水インフラの整備	上下水道など(約40カ国・地域で200サイト以上)
	浄水場(日本:約700カ所)
	下水処理場(日本:約900カ所)
	上下水道事業向け総合デジタルソリューション

資源循環型社会の構築

循環型経済(サーキュラー・エコノミー) 移行の考え方

考え方

日立は、資源循環型社会の構築をめざして、従来の直線型経済から循環型経済への移行を推進します。バリューチェーンにおける調達、開発・設計、製造、流通・販売、使用、廃棄の各ステージにおいて、再生材の活用、省資源・長寿命のモノづくり、工場廃棄物の発生抑制と再資源化、リファビッシュ*1やリマニュファクチャリング*2、使用済み製品の再資源化などを推進し、資源のクローズドループやサービサイジング*3などに取り組みます。

*1 リファビッシュ: 使用済み製品を整備し新品に準じる状態とすること

*2 リマニュファクチャリング: 使用済み製品を分解、洗浄、部品交換などを経て新品同等の製品とすること

*3 サービサイジング: これまで製品として販売していたものをサービス化して提供すること

■ バリューチェーンを通じた資源循環の取り組み



製品の使用・廃棄にかかわる活動

活動・実績

301-1 | 301-2 | 301-3

日本では、使用済みのスーパーコンピュータやメインフレームなどの電子計算機、ネットワーク装置や電話交換機などの通信機器、ATMなどの情報機器は、製造事業者による法的な回収・リサイクルの義務はありませんが、日立は独自の製品リサイクル拠点ネットワークを構築し、お客さまに近い場所で回収しリサイクルするサービスを提供しています。

2019年度の取り組み

使用済みのパソコンおよびディスプレイ(一体型パソコン含む)は、回収重量15tに対して資源再利用量が12t、資源再利用率は80%でした。また使用済み家電4製品は、回収した製品の再商品化*1処理重量約86ktに対して約77ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は80%で法定基準70%を10ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾燥機」が93%と法定基準82%を11ポイント上回る実績となっています。

*1 再商品化: 使用済み家電4品目(エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機)から部品および材料を分離し、自ら利用あるいは利用する者に有償または無償で譲渡すること。数値は、日立グローバルライフソリューションズと日立ジョンソンコントロールズ空調との合算

製品ごとの資源循環の活動

- 大容量ストレージシステム
新規機種と交換した際の使用済み機器の一部を清掃・再検査の後、当社保証の保守部品としてリファビッシュ(米国)
- 建設機械ユニット
新品と同等の機能に再生工場で復元し、高性能でリーズナブルな価格のユニットとしてリマニュファクチャリング(日本、中国、オーストラリアなど9カ国)
- 自動車用電装品
ディーラーや整備工場から故障品を回収した後、解体、点検、清掃・再生、再組立、検査を行い、新規品と同等の性能を有する製品として販売(日本)
- 産業機器(ポンプ、モーター、配電盤、変圧器、冷凍機、空調機など)
使用済み製品を回収し、資源として再利用(日本)
- 家電製品
2001年に施行された家電リサイクル法への対応として、同業5社*1で連携をとりながら全国19カ所のリサイクルプラントで家電4製品(エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機)をリサイクル(日本)

*1 日立グローバルライフソリューションズ、シャープ株式会社、ソニー株式会社、株式会社富士通ゼネラル、三菱電機株式会社

プラスチック資源循環の活動

活動・実績

日立グループでプラスチック材の使用割合が高い日立グローバルライフソリューションズでは、材料メーカーから購入する再生プラスチック材のほかに、使用済み家電製品のプラスチック部品や、プラスチック容器などを原料としてグループ内で加工した再生プラスチック材を洗濯機や冷蔵庫の部品、シーリングライトの梱包材に利用しています。

2019年度の取り組み

2019年度に家電製品や梱包材に利用した使用済み家電製品由来の再生プラスチック材の総量は1,163tでした。

活動と実績

活動・実績

306-2

2019年度は、廃棄物有価物*1発生量原単位を基準年度の2010年度比10%改善の目標を掲げ、改善率14%と目標を達成することができました。また、廃棄物有価物発生量は基準年度と比較して208kt、14%削減しました。発生量削減にあたっては、事業所内にリサイクル設備を設置して廃棄物を再生したり、グループ内の他事業所で原材料として再利用するクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材を繰り返し使用するなどの施策を実施しています。

また埋め立て処分量を限りなくゼロに近づけるゼロエミッション*2活動により、2019年度は活動対象167事業所のうち67事業所が廃棄物のゼロエミッション達成*3事業所となりました。

*1 廃棄物有価物：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗大ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡した物

*2 ゼロエミッション：国連大学が1994年に提唱した考え方で、人間の活動から発生する排出物を限りなくゼロにすることをめざしながら最大限の資源活用を図り、持続可能な経済活動や生産活動を展開する理念と手法

*3 廃棄物のゼロエミッション達成：日立では、当該年度最終処分量（埋め立て処分量／廃棄物有価物発生量）0.5%未満と定義

2021環境行動計画 管理値 ▶▶▶

■ 廃棄物有価物発生量*1原単位(日立グループ)

● 2010年度(基準年度)

$$\frac{\text{発生量} 1,434\text{kt}}{\text{活動量}^*2} = 100\%$$

基準年度比

14%改善

2019年度目標改善率：10%

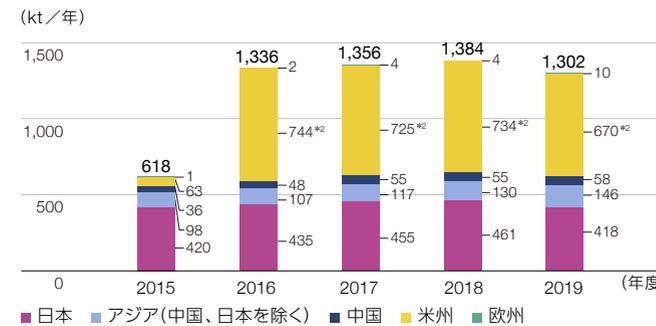
● 2019年度

$$\frac{\text{発生量} 1,226\text{kt}}{\text{活動量}} = 86\%$$

*1 発生量：製造工程で発生した廃棄物有価物の量

*2 活動量：事業所ごとに定める廃棄物有価物発生量と密接な関係をもつ値（例：生産高、売上高、生産重量など）

■ 廃棄物有価物発生量*1の推移(日立グループ)



*1 廃棄物有価物発生量：製造工程で発生した廃棄物有価物の量と、製造工程以外のオフィスなどで発生した廃棄物有価物の量の合計

*2 2016年度から報告対象となった素材系会社分を含む(2016年度：675kt / 2017年度：675kt / 2018年度：689kt、2019年度：601kt)

パソコンの回収・資源化対応について▶
<https://www.hitachi.co.jp/Prod/comp/OSD/pc/flora/environment/recycle.htm>

家電リサイクル▶
<https://www.hitachi-gls.co.jp/about/environment/recycle-kaden/>

ゼロエミッション達成事業所▶
<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/zeroemission.html>

資源の効率的利用の事例

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
砂再生装置による廃棄砂のリサイクル	日立金属	鋳物製造工程で発生する廃棄砂をリサイクルし、廃棄砂発生量を約4,000t抑制
研磨粉圧縮装置導入による研磨汚泥の マテリアルリサイクル	日立オートモティブシステムズ	研磨粉圧縮装置の導入により、年間約360tの産業廃棄物となっていた研磨汚泥を 再資源化

▶  <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case08.html>▶  <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case09.html>

自然共生社会の実現

自然共生社会の実現に向けて

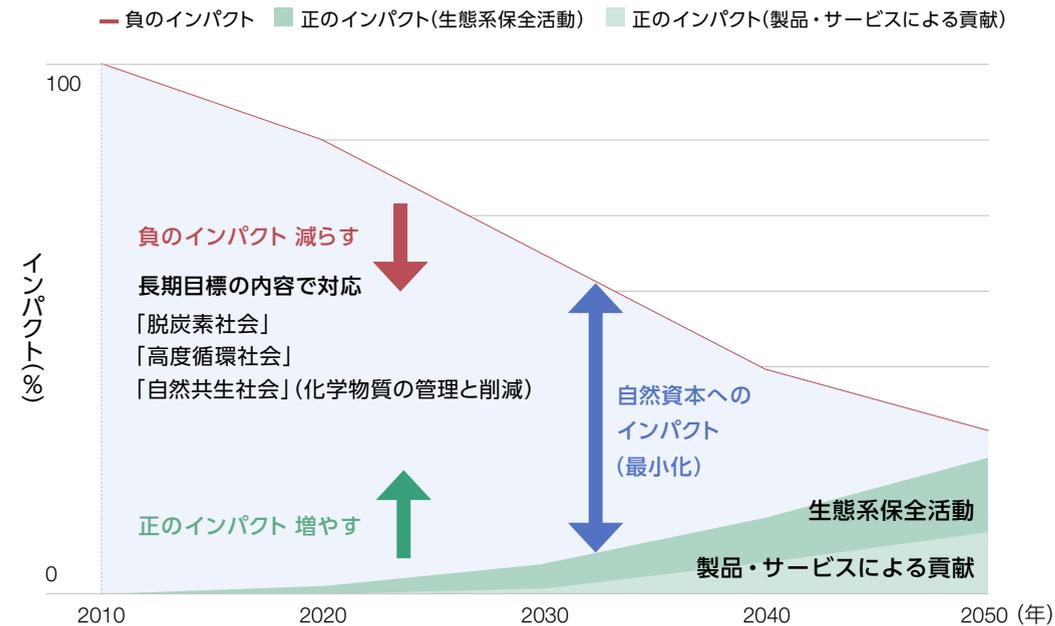
考え方

生態系が適切に保たれ、自然の恵みを将来にわたって享受できる自然共生社会を実現するため、日立は「環境長期目標」において自然資本へのインパクトの最小化という目標を設定しました。

日立の事業活動において、温室効果ガスや化学物質の大気への排出や廃棄物の発生などを「負のインパクト」、生態系の保全に貢献する自社の製品・サービスの提供や生物多様性や生態系など自然保護に関する社会貢献活動などを「正のインパクト」として分類し、2050年までにその差の最小化に努めます。

こうしたバリューチェーンにおける負と正のインパクトを数値化し、「負のインパクト」の低減と、「正のインパクト」の最大化に向けた取り組みを促進していきます。

■ インパクト最小化の概略図



自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

考え方

日立は、自然資本への「負のインパクト」を低減していくために、事業活動に伴う「負のインパクト」を特定し数値化しました。2019年度は、自然資本に及ぼす負のインパクトのうち、約4割が気候変動、廃棄物・資源消費・都市域大気汚染が約2割ずつと算出されました。この算出結果から、自然資本への「負のインパクト」を最小化するためには、これまで推進してきた製品・サービスの省エネルギー性向上、ファクトリーにおける効率化、資源の有効活用、化学物質の管理といった環境負荷を低減するさまざまな活動をさらに強化する必要があることが分かりました。

また、「正のインパクト」に該当する活動としては、森林保全などの社会貢献活動や、水処理プラント構築のような生態系の保全に直接貢献する事業活動があると考えており、これらの活動を推進するとともに、効果の数値化についても検討を進めています。

なお、日立の中で実施している森林保全活動については、林野公共事業などで用いられている評価手法によって、森林保全活動によって得られる便益(洪水防止、流域貯水、水質浄化、土砂流出防止、炭素固定など)を継続的に評価しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、森林保全活動の評価に必要な保全活動対象森林面積データを「環境データ集計システム(Eco-DS)」で収集する仕組みを構築しました。

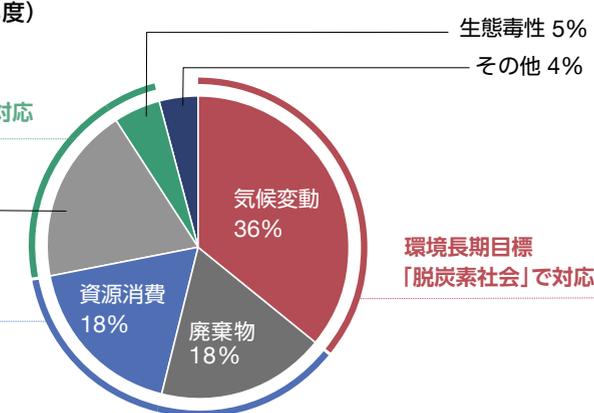
■ 自然資本への負のインパクト(2019年度)

環境長期目標
「自然共生社会」(化学物質の管理と削減)で対応

都市域大気汚染 19%

環境長期目標
「高度循環社会」で対応

※ LIME2日本版被害算定影響評価手法により算出



「負のインパクト」算定範囲▶
<http://www.hitachi.co.jp/environment/data/method.html>

化学物質の管理と削減

化学物質の管理

考え方

日立は、都市域大気汚染の原因の一つであるVOCをはじめとする化学物質の管理と削減は、自然資本へのインパクト最小化のために重要であると考えています。

こうした考えのもと、日立では、「環境CSR対応モノづくり規程」を制定し、製品の設計・開発から、調達、製造、品質保証、出荷までの各段階において化学物質を管理しています。製品に含有される化学物質は、禁止物質群、管理物質群に分類して管理し、製品の輸出先における法規制への対応に活用しています。事業活動で使用する化学物質についても、禁止・削減・管理の3段階で管理しているほか、化学物質の取扱者や管理者に対して法規制やリスク評価などの教育を行うなど、リスクの低減に努めています。

製品の含有化学物質管理

制度

活動・実績

日立は、製品に含有される化学物質の中で管理対象となる物質を「日立グループ自主管理化学物質」として定義しています。規制の厳しいEUの基準を標準とすることを原則とした上で、輸出先や業種・用途などによらず幅広く管理対象物質を決定・管理しています。具体的には、日本国内外の法規制で製品(梱包材を含む)への使用が原則的に禁止されているものの、調達品に使用される可能性がある物質を「禁止物質群(レベル1)」、使用実態の把握と管理を要求されている物質およびリサイクルや適正処理を考慮すべき物質を「管理物質群(レベル2)」と規定しました。管理対象とする化学物質やレベルの区分については、欧州REACH規則*1をはじめとする各種規制物質の改定に合わせ、原則として法令で規制される半年前には自主管理化学物質に指定するなど随時見直しを図っています。

2019年度の取り組み

2020年7月以降、欧州POPs規則*2としてPFOA(ペルフルオロオクタン酸)とその塩及びその関連物質が新たに規制されることから、「日立グループ自主管理化学物質」を2020年1月に改定し、これらPFOAを「禁止物質群」に指定しました。これにより、禁止物質群は23物質(群)、管理物質群は21物質(群)となりました。

*1 REACH規則:Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略称。欧州連合規則の一つである「化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則」

*2 欧州POPs規則:残留性有機汚染物質(Persistent Organic Pollutants:POPs)に関する欧州議会・理事会規則



日立自主管理化学物質
<http://www.hitachi.co.jp/environment/data/chemical.html>



環境マネジメントシステムの強化▶

事業活動における化学物質の管理

制度

活動・実績

305-7

工場などから排出される化学物質は、管理対象物質および対象範囲を拡大するなどの管理強化を通じて、排出量の削減に取り組んでいます。

削減事例は英語、中国語に翻訳し、日立グループでグローバルに展開し、情報共有を図っています。また各事業所所在地の法令により測定が義務づけられている硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)は、その排出量*1を法規制に基づき測定・管理するとともに、さらなる排出抑制に取り組んでいます。

また、日本のPRTR法*2に基づき、対象となる化学物質の大気や公共水域などへの排出量、廃棄物として事業所外や下水道に排出した移動量を日立全体で把握し、その実績を事業所ごとに地方自治体に報告しています。さらに、取扱量が少なく同法対象外となっている物質であっても、年間10kg以上取り扱う物質は、取扱量、排出量、移動量を集計・管理しています。

2019年度の取り組み

2019年度はVOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などにより化学物質排出量の低減に努め、化学物質大気排出量原単位改善率16%(2010年度比)の目標を達成しました。

*1 硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)の排出量:濃度と排風量を乗じたものを排出量として算出

*2 PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

2021 環境行動計画 管理値 ▶▶▶

■ 化学物質大気排出量原単位(日立グループ)

● 2010年度(基準年度)
 $\frac{\text{排出量}4,982\text{t}}{\text{活動量}^{*1}} = 100\%$



● 2019年度
 $\frac{\text{排出量}3,886\text{t}}{\text{活動量}} = 79\%$

*1 活動量:事業所ごとに定める化学物質大気排出量と密接な関係をもつ値(例:取扱量、売上高、生産高など)

■ 化学物質大気排出量の推移(日立グループ)



※ VOCを含む化学物質の大気排出量は、材料に含まれる含有率から算出
 *1 2016年度より管理対象物質の範囲を41物質から50物質に拡大

事業活動における化学物質の削減事例

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
VOC排出量削減の取り組み	日立建機	建設機械の塗料の見直しや、中国における機器導入によるVOC排出量削減事例
	日立オートモティブシステムズ	VOC排気処理装置導入によるVOC大気排出量削減事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case10.html>

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case11.html>

生態系の保全

生態系の保全の取り組み

考え方

活動・実績

304-3

306-5

日立は、事業活動による自然資本への負荷(負のインパクト)の低減と、自然保護に関する社会貢献活動や生態系保全に貢献できる製品・サービスの提供(正のインパクト)を通じて、2050年度までに自然資本へのインパクトを最小化することをめざし、自然共生社会の実現に貢献していきます。

また、CO₂排出量の削減や、資源循環、化学物質管理以外で、数値化が困難ではあるものの重要な活動である希少種の保護や、投資判断基準に生物多様性への配慮を盛り込むことなど、具体的な活動内容を明示した「生態系保全活動メニュー」のもとに、事業所ごとに目標を設定し、活動を推進しています。

生態系保全活動メニュー概要

区分	活動例	活動メニュー数	
事業所	生産	再利用ができない資源利用量の低減	4
	輸送	生態系に配慮した梱包材の使用	7
	回収・廃棄・リサイクル	製品含有有害物質の削減	2
	製品企画・開発・設計	研究開発時に、製品のライフサイクルにおける生物多様性への影響を推計し、必要に応じて、軽減策を実施	3
	敷地管理	在来種の採用、ビオトープの設置	17
	水利用	雨水の利用	1
バリューチェーン	出資・買収	出資・買収判断時に生物多様性への影響を確認し、影響を最小限にするための施策を実施	1
	新規進出・拡張	投資判断基準に生物多様性への配慮を盛り込む	1
	事業開発	水、空気、土壌を浄化する製品・サービスの開発・事業展開	1
	調達	生物多様性に配慮していることが確認された紙など事務用品の優先調達	17
	輸送	海上輸送におけるプラスチック水に関する対策を実施	2
	販売	"生物多様性に配慮した製品"の拡販活動の実施	9
	回収・廃棄・リサイクル	部品のリユース・リサイクル	7
	バリューチェーン全体	再生可能エネルギーの導入促進	1
コミュニティ	コミュニケーション	従業員による社外活動の推進	3
	社会貢献	砂漠緑化、植林や森林育成活動の実施	12
流域生態系に配慮した水利用	取水	生物相の観測または情報収集(取水量による生態系への影響)	14
	排水	生物相の管理指標の設定、観測(生息生物種・個体数)	14

生態系保全活動の事例

事例

事例名称	担当部門・グループ会社	概要
マングローブの保護地区で植林活動	日立建機／ヘキシンド社	インドネシアでのマングローブ苗木2,811本の植林活動
荒井浜の森づくり活動	日立産機(中条事業所)	「松くい虫」被害跡地の松林の森林再生ボランティア

 <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case12.html>

 <https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/2019/case13.html>

環境データ

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

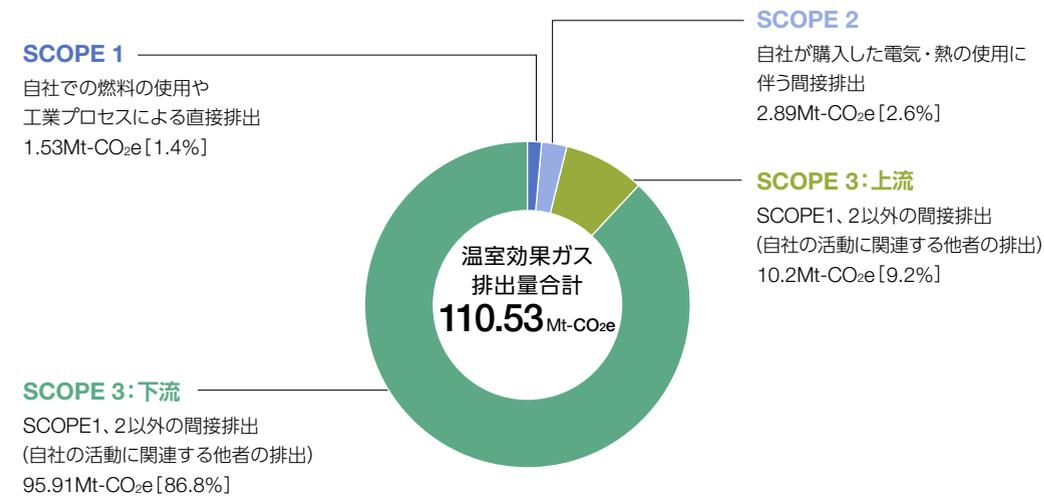
302-1 | 302-2 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状
(日立グループ、2019年度)

活動・実績

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルスタンダードに基づき算定し、バリューチェーンのどこで、どれくらいの温室効果ガスが排出されているかを的確に把握し、それに基づき、効果的な目標設定と削減施策の実施につなげています。日立全体が排出する温室効果ガスのほとんどはCO₂でそれ以外は極めて少なく、温室効果ガスの排出量を削減するには、CO₂の排出削減にフォーカスすることが重要です。

また、バリューチェーンの中では、販売した製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量の割合が8割以上と極めて高く、製品・サービスの高効率化や省エネルギー化といった、事業を通じた削減を重点的に進めていくことが、脱炭素化に対する大きなインパクトになると考えています。



日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細(日立グループ、2019年度)▶

温室効果ガス(GHG)排出量▶

自社：事業者の組織境界の範囲で、原則として自社(法人など)および連結対象事業者など、事業者が所有または支配するすべての事業活動の範囲

上流：原則として購入した製品やサービスに関する活動

下流：原則として販売した製品やサービスに関する活動

環境データ

日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細(日立グループ、2019年度)

カテゴリー	算定対象	算定結果 (Mt-CO ₂ e)
SCOPE1*1		
直接排出	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	1.53 [1.4%]
SCOPE2*2		
エネルギー起源の間接排出	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	2.89 [2.6%]
SCOPE3(その他の間接排出) 上流		
1 購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出	8.25 [7.5%]
2 資本財	自社の資本財(設備、機器、建物、施設、車両など)の建設・製造および輸送から発生する排出	1.40 [1.3%]
3 SCOPE1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達(資源採取、生産および輸送)に伴う排出	0.22 [0.2%]
4 輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出	0.09 [0.1%]
5 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	0.12 [0.1%]
6 出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	0.06 [0.0%]
7 雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	0.06 [0.0%]
8 リース資産(上流)	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(SCOPE1、2で算定する場合を除く)	SCOPE1、2に含めて算定
SCOPE3(その他の間接排出) 下流		
9 輸送、配送(下流)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	0.01 [0.0%]
10 販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出	対象外*3
11 販売した製品の使用*4	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出	95.30 [86.3%]
12 販売した製品の廃棄*4	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	0.49 [0.4%]
13 リース資産(下流)	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	0.03 [0.0%]
14 フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における(SCOPE1、2の)排出	対象外
15 投資	投資の運用に関連する排出	0.08 [0.1%]
合計		110.53 [100%]

[] バリューチェーン全体のGHG排出量に占める比率

*1 SF₆、PFC、HFC、N₂O、NF₃、CH₄を含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめの「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用

*2 CO₂排出量の算出に使用したCO₂電力換算係数は、IEA Emission factors 2019 CO₂kWh(2019年版:国際エネルギー機関(IEA))の2017年のWorld換算係数を使用

*3 加工形態を特定できないため

*4 CO₂原単位は国立研究開発法人産業技術研究所と一般社団法人産業環境管理協会が開発したIDEA (Inventory Database for Environmental Analysis)を使用

事業活動による環境負荷

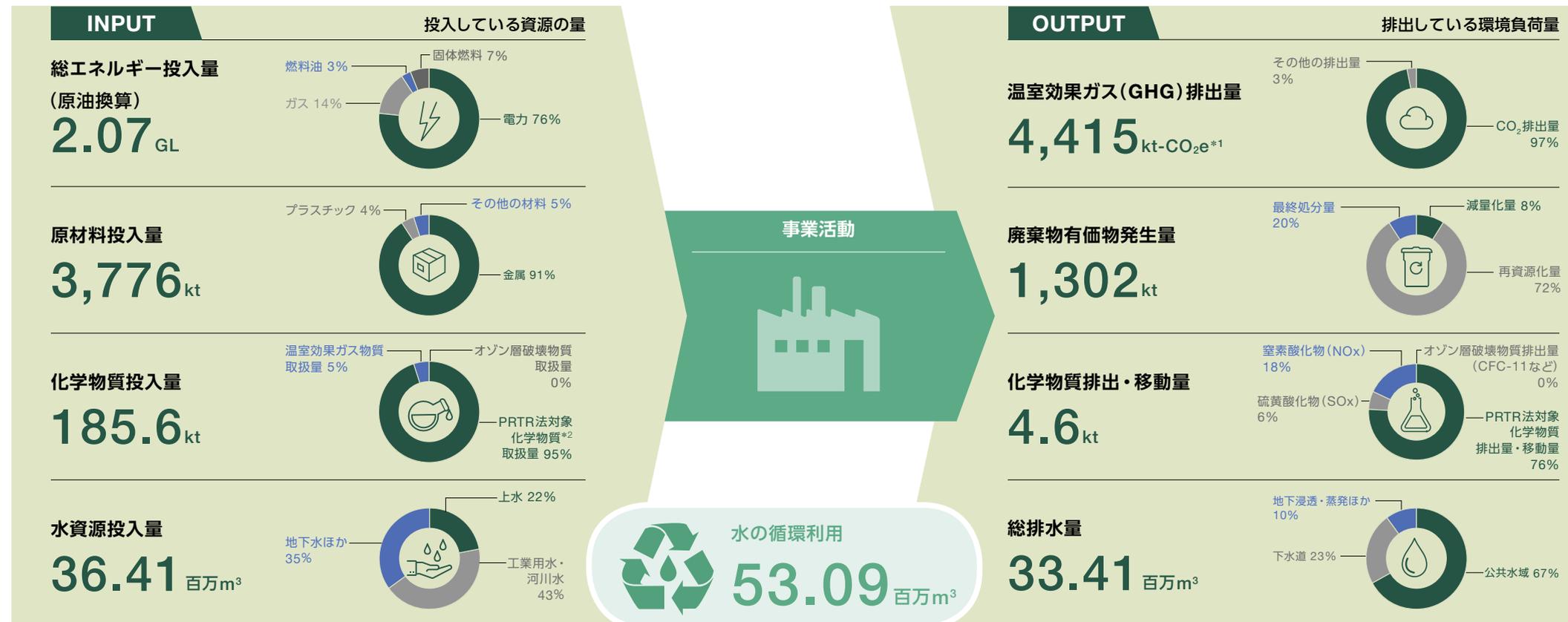
301-1 | 301-2 | 302-1 | 302-4 | 302-5 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 305-4 | 305-5 | 305-6 | 305-7 | 306-1 | 306-2

事業活動による環境負荷の全体像(日立グループ、2019年度)

活動・実績


 投入している資源量および排出している環境負荷の詳細データ▶

2019年度において、日立全体で、事業活動のために投入した資源量(エネルギー、資源などの投入量)と、事業活動により生じている環境負荷(温暖化ガス、廃棄物などの排出量)の全体像は以下の通りです。

*1 CO₂e: CO₂換算排出量

*2 PRTR法対象化学物質:「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」で定められた462化学物質群

環境データ

投入している資源量および排出している環境負荷量の詳細データ

活動・実績

事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス(GHG)排出量

日立の事業活動で使用したエネルギーおよび、事業活動で発生する環境負荷量のうち温室効果ガス(GHG)排出量の実績です。

総エネルギー投入量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
再生可能エネルギー	電力	3.9GWh (39TJ)	2.9GWh (29TJ)	3.2GWh (11.2TJ)	7.1GWh (25.6TJ)	18.0GWh (64.8TJ)
非再生可能エネルギー	電力	5,111GWh (49.7PJ)	5,903GWh (57.4PJ)	6,020GWh (58.4PJ)	6,021GWh (58.4PJ)	5,992GWh (58.2PJ)
	(暖房消費量)	—	—	130GWh (2.7PJ)	128GWh (2.6PJ)	128GWh (2.6PJ)
	(冷房消費量)	—	—	277GWh (1.3PJ)	273GWh (1.3PJ)	273GWh (1.3PJ)
	(蒸気消費量)	—	—	644t (41.7TJ)	648t (41.9TJ)	648t (41.9TJ)
ガス	都市ガス	0.11十億m ³ (4.9PJ)	0.18十億m ³ (8.1PJ)	0.19十億m ³ (8.6PJ)	0.18十億m ³ (8.4PJ)	0.15十億m ³ (7.0PJ)
	(暖房消費量)	—	—	18.4百万m ³ (0.9PJ)	18.6百万m ³ (0.9PJ)	18.6百万m ³ (0.9PJ)
	(冷房消費量)	—	—	10.3百万m ³ (0.5PJ)	10.5百万m ³ (0.5PJ)	10.5百万m ³ (0.5PJ)
	(蒸気消費量)	—	—	560kt (2.0PJ)	567kt (2.0PJ)	566kt (2.0PJ)
	LPG、LNG ほか	74kt (4.1PJ)	241kt (13.0PJ)	269kt (14.5PJ)	251kt (13.5PJ)	150kt (8.0PJ)
	燃料油(重油、灯油ほか)	84ML (3.2PJ)	149ML (5.6PJ)	117ML (4.5PJ)	87ML (3.3PJ)	75ML (2.1PJ)
	固体燃料(コークス)	0.008kt (0.0PJ)	173kt (5.2PJ)	179kt (5.4PJ)	188kt (5.5PJ)	162kt (4.8PJ)
エネルギー投入量(原油換算)(総量)		61.9PJ(1.58GL)	89PJ(2.30GL)	91PJ(2.35GL)	88PJ(2.27GL)	80PJ(2.07GL)

温室効果ガス(GHG)排出量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO ₂ 排出量		4,346kt-CO ₂	5,322kt-CO ₂	5,433kt-CO ₂	4,973kt-CO ₂	4,374kt-CO ₂
その他の排出量	六フッ化硫黄(SF ₆)	56kt-CO ₂ e	37kt-CO ₂ e	40kt-CO ₂ e	35kt-CO ₂ e	24kt-CO ₂ e
	パーフルオロカーボン(PFC)	4kt-CO ₂ e	4kt-CO ₂ e	4kt-CO ₂ e	5kt-CO ₂ e	4kt-CO ₂ e
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	16kt-CO ₂ e	19kt-CO ₂ e	7kt-CO ₂ e	3kt-CO ₂ e	3kt-CO ₂ e
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N ₂ O、NF ₃ 、CH ₄)	1kt-CO ₂ e	2kt-CO ₂ e	1kt-CO ₂ e	3kt-CO ₂ e	2kt-CO ₂ e
	非エネルギー起源CO ₂	6kt-CO ₂	3kt-CO ₂	3kt-CO ₂	7kt-CO ₂	8kt-CO ₂
温室効果ガス(総量)		4,429kt-CO ₂ e	5,387kt-CO ₂ e	5,488kt-CO ₂ e	5,026kt-CO ₂ e	4,415kt-CO ₂ e

※ 2019年度の集計から、Scope2排出量をグループ一律の電力排出係数を用いた算定からマーケット基準での算定へ変更し、過去に遡り再集計しました。電力CO₂排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、海外についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値を使用しています

※ ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめの「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用

環境データ

事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

日立の事業活動で使用した原材料の総量および、事業活動で発生する環境負荷量のうち廃棄物有価物発生量の実績です。

原材料投入量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
原材料	金属	1,638kt	2,710kt	3,388kt	4,031kt	3,454kt	
		新材	–	1,497kt	1,571kt	1,624kt	1,372kt
		再生材など	–	1,213kt	1,817kt	2,407kt	2,082kt
	プラスチック	149kt	169kt	151kt	165kt	147kt	
		新材	–	167kt	150kt	163kt	143kt
		再生材など	–	2kt	1kt	2kt	4kt
	その他の材料	347kt	314kt	258kt	207kt	175kt	
		新材	–	308kt	250kt	201kt	173kt
	再生材など	–	6kt	8kt	6kt	2kt	
材料(総量)		2,134kt	3,193kt	3,797kt	4,403kt	3,776kt	

廃棄物有価物発生量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
減量化量		53kt	68kt (0.4kt)	83kt (9.0kt)	94kt (5.6kt)	101kt (17.5kt)
再資源化量	リユース	3kt	1kt (0.4kt)	1kt (0.4kt)	1kt (0.0kt)	5kt (2.2kt)
	マテリアルリサイクル	506kt	1,001kt (21.5kt)	1,038kt (20.2kt)	1,044kt (25.6kt)	919kt (25.3kt)
	サーマルリサイクル	13kt	12kt (2.4kt)	11kt (1.4kt)	13kt (1.4kt)	21kt (4.9kt)
最終処分量		43kt	254kt (2.0kt)	223kt (5.2kt)	232kt (3.7kt)	256kt (6.1kt)
発生量(総量)		618kt	1,336kt	1,356kt	1,384kt	1,302kt
非有害(有害*1)		–	1,309kt (27kt)	1,320kt (36kt)	1,348kt (36kt)	1,246kt (56kt)

*1 カッコ内の数値はバーゼル条約で有害とされる廃棄物発生量

環境データ

事業活動における化学物質投入量と排出・移動量

日立の事業活動で使用した化学物質の総量および、事業活動で発生する環境負荷量のうち化学物質排出量・移動量の実績です。



化学物質投入量

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
PRTR法対象化学物質取扱量	177kt	190kt	205kt	189kt	177kt
オゾン層破壊物質取扱量	11t	208t	77t	130t	62t
温室効果ガス物質取扱量	3,791t	3,425t	5,656t	5,640t	8,520t
化学物質(総量)	180.8kt	193.6kt	210.7kt	194.8kt	185.6kt



化学物質排出・移動量

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
PRTR法対象化学物質排出量・移動量	4.4kt	4.5kt	4.3kt	4.1kt	3.5kt
硫黄酸化物(SOx)	144t	290t	297t	274t	255t
窒素酸化物(NOx)	719t	1007t	931t	929t	822t
オゾン層破壊物質排出量(CFC-11など)	1t (0t-ODP *)	1t (0t-ODP)	1t (0t-ODP)	1t (0t-ODP)	2t (0t-ODP)
化学物質排出・移動量(総量)	5.3kt	5.8kt	5.5kt	5.3kt	4.6kt

※ 2016年度から報告対象となった素材系会社を含む

*1 ODP: オゾン層破壊係数(Ozone Depletion Potential)の略称。オゾン層破壊への影響度合いをフロン(CFC-11)の量に換算する係数。換算係数は、環境省の「各ガスのオゾン層破壊係数と地球温暖化係数」を使用

事業活動における水資源投入量と排水量

日立の事業活動で使用した水資源の総量および、事業活動で発生する環境負荷量のうち排水量の実績です。

水資源投入量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
地表水	上水(飲料その他に用いる生活用水)	5.65百万m ³	7.77百万m ³	7.40百万m ³	7.61百万m ³	7.95百万m ³
	工業用水・河川水	20.13百万m ³	18.41百万m ³	17.46百万m ³	16.63百万m ³	15.58百万m ³
地下水		18.13百万m ³	14.92百万m ³	13.56百万m ³	12.74百万m ³	12.84百万m ³
雨水		0.00百万m ³	0.03百万m ³	0.02百万m ³	0.01百万m ³	0.02百万m ³
再生水(他の組織の排水を再生した水)		0.00百万m ³	0.21百万m ³	0.10百万m ³	0.03百万m ³	0.02百万m ³
用水(総量)		43.91百万m ³	41.34百万m ³	38.54百万m ³	37.02百万m ³	36.41百万m ³

総排水量		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
公共水域		27.36百万m ³	26.16百万m ³	23.12百万m ³	22.44百万m ³	22.46百万m ³
下水道		9.37百万m ³	8.93百万m ³	8.62百万m ³	8.18百万m ³	7.74百万m ³
地下浸透・蒸発ほか		6.58百万m ³	3.68百万m ³	3.39百万m ³	3.48百万m ³	3.21百万m ³
排水(総量)		43.30百万m ³	38.77百万m ³	35.13百万m ³	34.10百万m ³	33.41百万m ³
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	433t	346t	392 t	390t	209t
	化学的酸素要求量(COD)	732t	531t	617 t	1,701t	413t*1

*1 2019年度の水質(化学的酸素要求量)は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、データ取得が困難となった、前年度に要求量の約6割を占めた一部事業所を除く

地域別の環境負荷量

脱炭素社会の実現

活動・実績

地域別CO ₂ 排出量の推移(日立グループ) 	(kt-CO ₂ /年)				
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
欧州	7	10	16	15	30
米州	375	1,454*1	1,519*1	1,343*1	1,228*1
中国	211	265	283	236	286
アジア(中国、日本を除く)	402	470	499	540	572
日本	2,541	2,392	2,377	2,285	2,030
発電所*2	810	732	739	554	228
合計	4,346	5,322	5,433	4,973	4,374

*1 2016年度から報告対象となった素材系会社を含む(2016年度:1,070kt-CO₂/2017年度:1,163kt-CO₂/2018年度:1,112kt-CO₂/2019年度:950kt-CO₂)

*2 2017年度のCO₂排出量の集計から、日本で電力を販売している発電所からのCO₂排出量を追加

※ 2019年度の集計から、Scope2排出量をグループ一律の電力排出係数を用いた算定からマーケット基準での算定へ変更し、過去に遡り再集計しました。電力CO₂排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、海外についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値を使用しています

※ 2019年度のエネルギー由来のCO₂排出量は、Scope1で1,489kt-CO₂、Scope2で2,885kt-CO₂

高度循環社会の実現

活動・実績

地域別水使用量の推移(日立グループ)	(百万m ³ /年)				
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
欧州	0.01	0.02	0.04	0.04	0.28
米州	0.89	3.09*1	2.78*1	2.71*1	2.68*1
中国	1.22	1.51	1.51	1.34	1.39
アジア(中国、日本を除く)	3.56	4.00	4.04	3.93	4.05
日本	38.23	32.72	30.17	29.00	28.01
合計	43.91	41.34	38.54	37.02	36.41

*1 2016年度から報告対象となった素材系会社を含む(2016年度:2.12百万m³/2017年度:1.91百万m³/2018年度:1.92百万m³/2019年度:1.63百万m³)

環境データ

地域別廃棄物有価物発生量の推移(日立グループ)	(kt/年)				
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
欧州	1	2	4	4	10
米州	63	744*1	725*1	734*1	670*1
中国	36	48	55	55	58
アジア(中国、日本を除く)	98	107	117	130	146
日本	420	435	455	461	418
合計	618	1,336	1,356	1,384	1,302

*1 2016年度から報告対象となった素材系会社を含む(2016年度:675kt/2017年度:675kt/2018年度:689kt/2019年度:601kt)

自然共生社会の実現

活動・実績

地域別化学物質大気排出量の推移(日立グループ)	(t/年)				
	2015年度	2016年度*1	2017年度*1	2018年度*1	2019年度*1
欧州	9	57	58	64	57
米州	113	187	178	142	215
中国	199	291	246	184	125
アジア(中国、日本を除く)	373	662	899	966	792
日本	2,921	3,183	3,010	3,036	2,697
合計	3,615	4,380	4,391	4,392	3,886

※ VOCを含む化学物質の大気排出量は、材料に含まれる含有率から算出

*1 2016年度より管理対象物質を41物質から50物質に範囲を拡大

環境マネジメントに関するデータ

ISO14001認証取得会社数*1 (日立グループ、2020年4月末現在)

活動・実績

	2019年度
欧州	15
米州	14
中国	45
アジア(中国、日本を除く)、その他	42
日本	82
合計	198

*1 一部の事業所のみ取得している会社を含む

法令・条例違反および苦情などの件数

活動・実績

		306-3		307-1		
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
法令・条例違反など(件)	水質	3	1	3	4	4
	大気	1	2	1	2	0
	廃棄物	1	1	0	3	0
	その他(設備届出など)	3	2	4	4	1
苦情など(件)		4	6	5	3	5

環境会計

活動・実績

環境投資		費用(単位:億円)				
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
投資合計	省エネルギー設備など直接的環境負荷低減設備への投資	75.0	51.2	109.9	98.6	97.1

環境保全コスト		費用(単位:億円)				
項目		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*1	242.2	191.9	221.7	235.7	226.2
上・下流コスト	グリーン調達費用、製品・包装の回収・再商品化、リサイクルに関する費用	9.7	6.3	7.2	6.8	6.8
管理活動コスト	環境管理人員費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	59.7	51.2	56.9	67.2	49.8
研究開発コスト	製品・製造工程の環境負荷低減の研究開発および製品設計に関する費用	757.1	631.3	625.5	618.6	770.1
社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用	4.5	12.1	10.0	9.3	2.5
環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金	2.7	2.2	3.3	4.0	1.7
合計		1,075.9	895.0	924.6	941.6	1,057.1

*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

環境保全効果

経済効果*1		費用(単位:億円)				
項目	2019年度の主な活動	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	72.7	49.6	69.0	83.5	124.2
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)	67.8	77.7	145.4	77.0	62.0
合計		140.5	127.3	214.4	160.5	186.2

*1 経済効果には以下の項目を計上
 実収入効果:有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果
 費用削減効果:環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果

物量効果*1		削減量(単位:百万kWh)				
項目	2019年度の主な活動	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
生産時のエネルギー使用量の削減	照明LED化、空調設備の更新など	59	51	41	55	48

*1 設備投資に伴う効果は、当年度に投資した施策に対する年間の電力削減量

環境債務

活動・実績

将来見込まれる環境債務について、2020年3月時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用63億円、土壌汚染浄化費用13億円の負債を計上しています。

社会価値の向上をめざして

日立が持続的に成長し、社会価値を向上するには、社会からのさまざまな期待に応える必要があります。

社会が求めるイノベーションの創出に加え、多様な人財が活躍できる職場環境を整備し、

バリューチェーンを通じた人権の尊重や、公正な事業慣行を徹底します。

さらに事業でかかわるコミュニティへの参画・発展に努めます。

Social

社会

CONTENTS

68 イノベーションマネジメント

70 研究開発

73 知的財産

75 人財

77 グローバル人財マネジメント

80 人財育成

83 ダイバーシティ&インクルージョン

86 ワーク・ライフ・マネジメント

89 労働安全衛生

95 結社の自由と団体交渉

96 人権

97 バリューチェーンを通じた人権尊重

100 バリューチェーンマネジメント

102 責任ある調達

106 品質・製品安全

108 顧客満足

110 コミュニティ

111 社会貢献活動

114 社会データ



イノベーションマネジメント

103-2



貢献する SDGs

Why
it matters

日立は、企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」のもとで社会イノベーション事業に注力してきました。さらに「2021中期経営計画」においてお客さまの「経済価値」「環境価値」「社会価値」の創出を掲げています。2020年度は、研究開発方針を「社会・環境・経済価値を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる」と定め、Lumadaや顧客協創方法論「NEXPERIENCE(ネクスペリエンス)」のさらなる進化、新設したオープン協創拠点「協創の森」の活用などを通じて

オープンイノベーションを加速し、お客さまの課題解決を支えていきます。

日立はまた、お客さまの「経済価値」「環境価値」「社会価値」の創出に貢献する知的財産活動を重視しています。これらの価値向上に寄与するソリューションの創出に知的財産部門が参加し、創出した知的財産のグローバル展開に貢献するほか、SDGs・Society 5.0に代表されるような社会課題の解決についても知的財産活動で牽引します。

What
we are doing

研究開発

取り組みの柱

- フロントで価値を創生する(オープンイノベーションの推進)
- 価値創生にテクノロジーの強みを生かす(イノベーションプロセスの革新)
- テクノロジーのリーダーになる(イノベーションの推進)

目標・KPI

- 協創の場を拡張
- 各地域でのビジョン創生
- 各地域でのLumada事業の拡大貢献
- 5セクターでのイノベーションの加速
- 技術基盤の強化
- AIトップクラス人材の育成: 2021年度までに350人

2019年度の取り組み

- オープン協創拠点「協創の森」を新設
- コーポレートベンチャーキャピタルファンド設立
- 各国・地域の政府、学術機関とのオープンイノベーション
- Scale of Digital事業とScale by Digital事業のグローバル展開
- LumadaCPSおよびプロダクトに向けたAI、デジタルトランス、Beyond 5G/6G、電動化、ロボティクスの技術開発
- 破壊的技術として量子、再生医療、環境の技術開発
- 各データサイエンティストのトップ人材を集めた「Lumada Data Science Lab.」の設立

What we are doing



知的財産

取り組みの柱

- ソリューションの創出支援
- SDGs・Society 5.0などの社会課題解決に向けた知的財産活動の推進

目標・KPI

- ソリューション発明の創出強化
- 社会課題解決に貢献する具体案件ベースの知財活動の実践

2019年度の取り組み

- 特許情報を触媒にソリューション創出をドライブする新たな協創手法の開発など
- 公共性の高い特定分野で、知的財産のオープン化(社会課題解決のための知的財産の無償開放など)を含め、社会規範の維持・進化に活用する「IP for society」を提唱
- 知的財産活動の検討・実行の司令塔「知財戦略部」を設置。2020年度に同部に「データサイエンスグループ」を新設

貢献する SDGs



研究開発

日立の研究開発方針および取り組み

方針

体制

活動・実績

日立の研究開発は、100年を超える歴史の中で、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念を実践し、その時々最先端技術開発に取り組みながら、未来につながるイノベーションを創生してきました。2020年度においては、研究開発方針を「社会・環境・経済価値を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる」と定め、Lumadaを基盤として、OT×IT×プロダクトや日立の研究開発が有する技術基盤やノウハウに外部の知を取り込み、ともに成長するオープンイノベーションをさらに加速させていきます。こうした取り組みを通じて、お客さまの「社会価値」「環境価値」「経済価値」を同時に向上させるとともに、人々のQuality of Lifeを高めることをめざします。

この研究開発方針の実現に向けて、社会イノベーション協創センタ(CSI)がフロントとなって新たな価値を創生するとともに、テクノロジーイノベーションセンタ(CTI)と連携して、価値創生にテクノロジーの強みを生かします。また、CTIと基礎研究センタ(CER)はテクノロジーのリーダーになるべく世界No.1技術や破壊的技術の創生に取り組んでいます。

2019年度の取り組み

2019年度は、2019年4月にオープン協創拠点として中央研究所内に「協創の森」を新設、6月にはコーポレートベンチャーキャピタルファンドを設立し、産学官やスタートアップとの連携強化を図りました。2020年4月には「協創の森」に「Lumada Data Science Lab.」を設立し、データサイエンティストのトップ人材を集結し、デジタルソリューションによるさらなる価値向上を図っていきます。

2020年度研究開発方針

方針

社会・環境・経済価値を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる

フロントで価値を創生する

CSI

価値創生にテクノロジーの強みを生かす

CSI-CTI連携

テクノロジーのリーダーになる

CTI

CER

フロントで価値を創生する (オープンイノベーションの推進)

体制

活動・実績

日立は、注力する各地域でオープンな協創の場を拡張し、成長領域や社会課題解決への取り組みを強化するとともに、先端トレンドや変化を先取りして、各地域でビジョンを策定し事業機会を探索することにより価値創生をめざしています。

2019年度の取り組み

2019年度は、協創の場を拡張する取り組みとして、2019年4月の中央研究所における「協創の森」開設に続き、5月には、オープンな協創によるデジタルソリューションの開発拠点として米カリフォルニア州サンタクララに開設した日立ヴァンタラのオフィスに、研究開発部門を移転させて同社との連携の強化を図りました。これらの拠点では、アイデアソンやハッカソンを活用し、スタートアップも交えてビジネスモデルの検討を行っています。10月には、日立とオーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州政府が、社会イノベーション創出の加速に向けて、「協創センタ」を西シドニーに開設することに合意しました。2023年に予定されている開設に向け、2020年前半から協創活動を開始しています。

地域での協創活動の一環として、ASEANでは、タイの名門チュラロンコン大学と共同で、未来のデジタル都市実現に向けた新たなサービスの創出を目的としたプロジェクトを進めています。また、中国においては清華大学と共同で、健康養老に向けたプロジェクトを推進しています。

社会・環境・経済の価値の向上に向けては、研究開発グループ直下に環境とエイジングのプロジェクトを新設しました。次世代テクノロジーの潮流や世の中の変化の動向を見据えた中長期的な強化分野の検討やプロジェクトの統括を担う「未来投資本部」とともに価値創出をめざします。また、2016年より次世代電力グリッドシステムに関する提言を行ってきた日立東大ラボでは、2020年度からゼロカーボンに向けたトータルエネルギーシステムの検討に着手し、環境・社会価値の向上をめざしています。

これまで日立では、ビジョン創生からサービスにつなげる独自の顧客協創方法論「NEXPERIENCE」を構築し、お客さまの課題発見や価値創生を推進してきました。今後は、新たに社会・環境・経済価値の定量化や、リスク分析なども強化することで、「NEXPERIENCE」を複数企業や地域コミュニティと連携して社会課題を解く方法論へと進化させます。それぞれの地域社会の課題を洞察し、ビジョン策定やルール形成に反映していくとともに、グローバルフロントと連携することでソリューション提供を通じた価値創生を加速していきます。

グローバルなオープンイノベーションの拠点

地域	拠点
欧州	英国(ロンドン、ケンブリッジ)、デンマーク(コペンハーゲン)、フランス(ソフィア・アンティポリス)、ドイツ(ミュンヘン)
米州	米国(サンタクララ、デトロイト)
中国	北京、上海、広州
アジア・オセアニア	インド(バンガロール)、シンガポール、タイ(チョンブリ)、オーストラリア(シドニー)

価値創生にテクノロジーの強みを生かす (イノベーションプロセスの革新)

体制

活動・実績

グローバルフロントと連携して人々のQuality of Lifeや顧客企業の価値を向上するソリューションを創生するために、日立の研究開発がもつOT×IT×プロダクトの技術基盤やノウハウを生かして、ITセクターを中心とするScale of Digital事業とOTやプロダクトと連携するScale by Digital事業をグローバルに展開し、Lumada事業の拡大に貢献します。

Scale of Digital事業を推進するため、北米、欧州、中国、APAC、日本の各地域にOT×ITチームを配置して各地域で顧客課題を解決できる体制を整備しています。この体制のもと、顧客協創を通じてメンテナンス・リペアなどのデジタルソリューションを開発することで、事業のN倍化を図っていきます。

また、Scale by Digital事業については、ブロックチェーンやデータ解析技術など5セクターのソリューション開発に共通して利用できるLumadaのソリューションコアを活用し、MaaS (Mobility as a Service)、IaaS (Infrastructure as a Service)、スマート製造・物流などの分野において、複数サービスを連携させることでステークホルダーをつないだ価値創出を進めています。

例えば、MaaSソリューションについては、鉄道運行で培った運行制御やスケジューリング技術を複数の交通機関や周辺サービスに展開し、地域交通全体のオーケストレーションを実現することで事業者や生活者へ価値提供を行います。このように、日立の強みであるOT技術を活用することで他社との差別化を図り、各地域での価値創生の強化を図ります。

テクノロジーのリーダーになる(イノベーションの推進)

活動・実績

日立は、人々のQuality of Lifeの向上と顧客企業の価値向上を通じて、社会・環境・経済の3つの価値を向上するために、5つのセクターそれぞれにてイノベーションを加速していきます。その実現のため、Lumadaを共通基盤として、デジタル空間とリアル空間を高度に、かつリアルタイムに連携するサイバーフィジカルシステムの実現に注力し、AI、デジタルトラスト、Beyond 5G/6Gの技術開発に重点的に取り組んでいます。

AIでは、導き出された結論の根拠を説明する「説明できるAI」の技術開発を進めており、金融機関との協創でローン審査に実運用されています。デジタルトラストでは、日立が独自に開発した手ぶらで本人認証を実現するPBI*1技術、暗号化された状態でのデータ処理を可能とする秘匿情報処理などの技術開発を進めています。Beyond 5G/6Gについては、日本、北米に5G実証環境を構築し、お客さまとの協創を加速します。

また、高速鉄道、昇降機、粒子線がん治療装置、生化学免疫分析装置、インバータや空気圧縮機などの主要プロダクトを支える技術基盤のさらなる進化に向けて、ロボティクスや電動化などの研究開発を強化しています。

さらに、量子コンピュータの分野では、日立ケンブリッジラボにおいて、量子演算の実行に必要な低温の環境下で、高速読み出しにつながる基礎技術を実証しました。また、再生医療の分野では、iPS細胞の心筋分化培養技術に強みをもつ株式会社マイオリッジとの共同研究により、日立のiPS細胞大量自動培養装置を用いて、3次元培養法の自動化技術を開発しました。

このほか、スタートアップとの連携では、コーポレートベンチャーキャピタルファンドを通じて投資したスタートアップ企業との連携プロジェクトを立ち上げ、新事業創生をめざしています。

日立は社会・環境・経済の価値の向上をめざす中で、環境価値をリードする会社への変革に向けた活動として、電動化、再生可能エネルギー、水素システムに取り組んでいます。

再生可能エネルギーについては大量導入時の需給バランス確保、電力の安定供給をめざしたシステムの開発を進めています。水素製造・利用システムにおいても、市街地における「AI活用AEMS*2」や経済産業省や環境省との国家プロジェクトでの実証事業を進めています。

日立はOT×IT×プロダクトの強みを生かして世界No.1技術や破壊的技術の確立に努め、お客さまに高い価値を提供していきます。

2019年度の取り組み

ゼロカーボン社会に向けた「電動化」の分野では、電気自動車や産業機器のCO₂排出量削減に貢献するため、モータやインバータなどの電動システムの高効率化に取り組んでおり、自動車向けに実現した長距離ドライブに対応する800Vインバータは、日刊工業新聞社による第62回(2019年)十大新製品賞本賞を受賞しました。

*1 PBI: Public Biometrics Infrastructure (公開型生体認証基盤)

*2 AEMS: Area Energy Management System (エリアエネルギーマネジメントシステム)

新型コロナウイルス感染防止に向けた技術開発

日立は、お客さま、パートナー、そして、日立グループでグローバルに働く従業員および家族をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまの安全・健康を第一に考え、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大防止に努めています。2020年5月には医療現場向けフェイスシールドの生産を開始しました。このフェイスシールドは、日立グループの日立総合病院(茨城県日立市)の医療現場の意見などを参考に研究開発部門が中心になって設計したものです。生産されたフェイスシールドは、全国の特定および第一種の感染症指定医療機関へ優先的に無償提供し、第二種の感染症指定医療機関へも無償提供します。

また、COVID-19がもたらした社会・生活の変化を受け、環境分野やライフサイエンス分野、これらを支える計測技術、デジタル技術を生かしたりリモート化や自動化に関する技術・ソリューション開発を推進し、コロナと共存する社会においても持続可能でレジリエントな社会に貢献していきます。

研究開発投資およびデジタル人材の育成

活動・実績

日立は、研究開発に売上収益の約4%を投資して、社会イノベーション事業の中心となる5セクターの事業強化を図っています。このうち、コーポレート主導の研究開発については、顧客協創、世界No.1技術および破壊的技術の創生に投資するとともに、成長エンジンであるLumada事業のN倍化やグローバル展開を推進するために、デジタル共通基盤の拡大と、海外の研究リソースの強化を図ります。

また日立は、近年のデジタル化の進展に伴う社会からの要望に応えるため、AIに関するトップクラスの人財を含むデジタル人材の強化に取り組んでいます。2020年4月には、AI・データアナリティクス分野の研究者や高度なデータサイエンスと技術の業務適用に不可欠なOTに深い知見を有するエンジニア・コンサルタントなどを世界各地より集め、個々のスキルと知見を生かしてコラボレーションする新組織「Lumada Data Science Lab.」を事業部門とともに設立しました。研究開発グループでは、特にAIトップクラス人材の育成に力を入れており、2019年度末時点で306人が在籍しています。2021年度までに350人への増員をめざします。

■ 研究開発投資



知的財産

日立の 2021 知財中計

方針

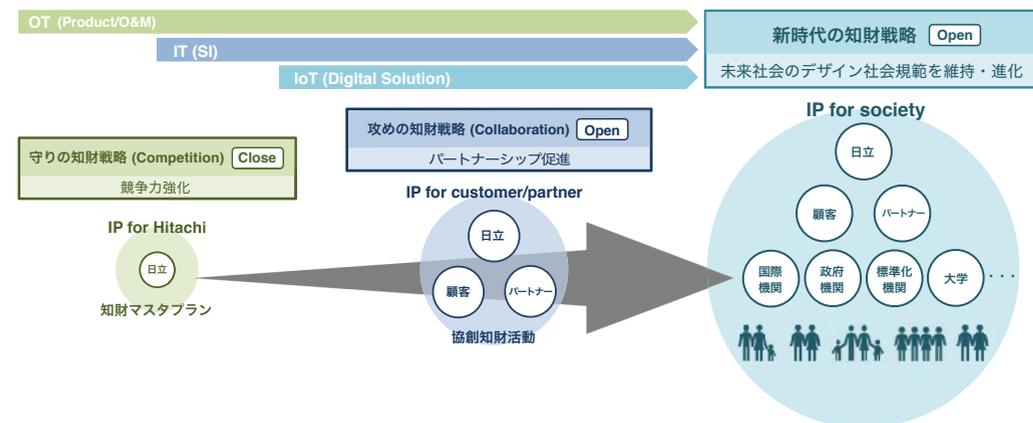
日立は、事業戦略の一環として知的財産活動を重視しています。「2021 中期経営計画」に沿って、お客さまの価値を向上させるソリューションの創出、創出した知的財産のグローバル展開、SDGs・Society 5.0 に代表されるような社会課題解決への貢献などを知的財産活動で牽引します。

ソリューションの創出については、知的財産部門がソリューション開発に参加して特許情報を触媒にソリューション創出をドライブする新たな協創手法（パテントソン）を開発するとともに、アイデアソン・ハッカソンなどソリューション創出をめざすオープンイノベーションの活動促進を知的財産の面から支援しています。

また、創出した知的財産のグローバル展開については、日立としての研究開発成果に加え、お客さまやパートナーとのオープンイノベーションの成果も含めて、国際特許出願（PCT 出願）を強化することで日立の事業のグローバル化に貢献していきます。

2019 年度以降の取り組み

社会課題の解決について、日立は、公共性の高い特定分野の知的財産を社会規範の維持・進化に活用する「IP for society」のコンセプトを 2019 年度から提唱しています。今般の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大防止に向けた貢献（感染拡大防止に向けた関連製品知財の無償開放の検討など）を含め、今後、知的財産による社会課題解決への貢献についてさらに検討していきます。



日立の知的財産戦略

方針

日立は、社会イノベーション事業において、「競争知財戦略」と「協創知財戦略」の二本柱からなる知的財産戦略を策定・実行しています。

競争知財戦略は、競争戦略（Competition）としての知的財産戦略であり、特許権を中心とした知的財産権の取得・活用を中心に活動しています。事業の特性に応じてカスタマイズした「知財マスタプラン」を策定・実行し、競争力を強化しています。

一方、協創知財戦略は、協創戦略（Collaboration）としての知的財産戦略です。IoT プラットフォーム Lumada の活用によりお客さまやパートナーとの協創の機会が拡大する中、知的財産として捉える対象を、特許などの知的財産権・著作権や営業秘密に限らず、情報やデータを含む情報財にまで拡大し、パートナーシップ促進やエコシステム構築に知的財産を活用しています。

近年、グローバルにおける知的財産活動は、巨大プラットフォーム企業の出現、オープンイノベーションの進展などの影響を受け、激しく変化しています。2020 年度以降は、新型コロナウイルスによる新常态（ニューノーマル）を見据えた動きをはじめ、政治・経済・社会・技術などの動向を注視して引き続き知的財産戦略を進化させていきます。



日立グループ行動規範
 (6. 知的財産、ブランドの保護) ▶
<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html#ank8071847>

知的財産活動の推進体制

体制

制度

日立は、米国のサンタクララとデトロイト、中国の北京、英国のロンドン、および、シンガポールに知的財産活動の拠点を設置し、事業のグローバル化に対応しています。

2019年度以降の取り組み

2019年度から、「2021中期経営計画」の重点投資領域・地域などに合わせた新たな知的財産活動の検討・実行の司令塔とするべく、知的財産本部内に「知財戦略部」を設置しました。知財戦略部をハブとしてグローバル人財のネットワークを築き、世界各極の拠点と連携を図るとともに、本社内の戦略企画部門、渉外部門、広報部門のほか、コーポレートベンチャリング室などとも密接な関係を構築しています。

また、2020年度に、知財戦略部に「データサイエンスグループ」を新設しました。知財情報（特許情報など）と非知財情報（マーケット情報や研究開発情報など）を、知財AIツールを駆使して統合的に分析し、ビジネスの現状俯瞰・将来展望を示して経営戦略・事業戦略を提言する「IPデータサイエンティスト」の育成を進めています。

発明者への報奨制度

日立は、発明報奨制度の充実により研究開発の第一線で働く従業員の発明意欲の向上を図っています。報奨金額の基準を設定し従業員に公開しているほか、支払われた報奨金に関する問い合わせや意見に対応する制度を設けるなど、公正で透明性のある制度運営に努めています。

さらに知的財産本部に制度の企画・運用を担当する専任部門を有しているほか、発明管理委員会（研究開発・法務・勤労・知財の委員で構成）を設置し、日立全体の発明報奨制度を適切に運用しています。

発明者に対する社内報奨の制度など

発明情報システム	発明者自身が実績報奨金の算定根拠を確認できる仕組み
発明報奨裁定委員会	発明者が報奨金額に納得できない場合の意見を聞く機関
実績報奨金年間トップ100	報奨金上位者への社長表彰
出願報奨金受領金額上位50	35歳以下の発明者を対象とした入社後5年間の報奨金額ランキング

知的財産活動の表彰実績

実績

日立製作所は、経済産業省特許庁が主催する令和2(2020)年度「知財功労賞」経済産業大臣表彰を受賞しました。「競争知財戦略」と「協創知財戦略」の知財戦略をいち早く確立したこと、社会課題解決に向けた知財活動にチャレンジしてきたことなどが高く評価されたものです。日立製作所の「知財功労賞」受賞は、平成4(1992)年度の特許庁長官表彰以来28年ぶりであり、その上位賞である経済産業大臣表彰は初めて受賞しました。

また、クラリベイト・アナリティクス社の「Derwent TOP100 グローバル・イノベーター」は9年連続受賞となり、公益社団法人発明協会の「全国発明表彰」においては、英国向け高速鉄道車両(Class 800)に関する意匠が、令和元(2019)年度の恩賜発明賞を受賞し、3年連続上位賞受賞となりました。1919年に創設された全国発明表彰で、最高賞の恩賜発明賞を意匠が評価されて受賞することは初めてです。日立製作所としては8回目の恩賜発明賞の受賞で、最多受賞となりました。

デザインおよびブランドの保護

日立のデザインおよびブランドの保護は、社会イノベーション事業の推進やグローバルな事業展開に非常に重要です。そのため、日立デザインの模倣品、日立ブランドを装った模倣品の製造や販売、類似商標の不正な出願や登録に対しては毅然とした姿勢で対策を講じています。

近年、模倣品の製造方法や販売ルートが巧妙化・多様化しており、模倣業者のネットワーク解明に努めるなど、対応を進めています。また、ECサイトでの模倣品については、Webサイト運営業者とも連携して対策しています。

人財

103-2



貢献する SDGs

Why
it mattersWhat
we are doing

日立は、グローバル&デジタル時代においてイノベーションを起こし、新たな価値を創出するために、持続的成長の原動力である多様な人財の確保・育成および組織づくりに取り組んでいます。従業員の基本的な権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮し、日立で働くことに誇りと幸せを感じることができる職場環境づくりを推進するなど、従業員と企業の良好な関係を構築するとともに、従業員の処遇やキャリアアップに関する積極的な対話を心掛けています。

また、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大を受けた、新常态 (ニューノーマル) を見据え、在宅勤務を変革のドライバーとして働き方の多様化をさらに推し進めると同時に、従業員が最大限能力を発揮し生産性を向上していくため、ジョブディスクリプションやパフォーマンス・マネジメントなどの仕組みにより、一人ひとりの仕事・役割と期待成果を明確にするジョブ型人財マネジメントへの転換をより加速していきます。

	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み
 グローバル人財 マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人財マネジメントの推進 ピープルアナリティクスの推進 公正な評価・処遇の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人財の適切な雇用・登用・育成を実現するグローバル人財マネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大を受けたジョブ型人財マネジメント転換の加速 COVID-19の感染防止と在宅勤務支援 一部の事業部門で「ピープルアナリティクス」を先行実施
 人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 経営リーダー層の育成 マネジメント研修のグローバル展開 デジタル人財の育成 	<ul style="list-style-type: none"> 経営リーダー層の育成 デジタル人財の強化 (2021年度までにデータサイエンティスト3,000人) 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーションの研修体系やデジタル人財の職種別研修の整備 インド工科大学を始めとする世界トップクラスの大学でのデジタル人財採用を強化

What we are doing

	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み
 ダイバーシティ & インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」のもと制度・運用面の見直し 障がい者の雇用の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度までに役員層における女性比率・外国人比率:10% 2020年度までに日本国内の女性管理職:800人(12年度比2倍) 	<ul style="list-style-type: none"> 第6回「日立グループ女性リーダーミーティング」開催 第4回「グローバル女性サミット」の開催
 ワーク・ライフ・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革」の推進 仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充 多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・マネジメント推進 	<ul style="list-style-type: none"> 40歳以上の全従業員を対象に「仕事と介護の両立支援セミナー」実施など、両立支援策の強化 「企業主導型保育所とのマッチングサービス」導入
 労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生マネジメントシステムの構築 労働災害防止 従業員の健康支援 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度までに死亡災害ゼロ、グローバルでの休業災害前年比半減 	<ul style="list-style-type: none"> 「安全マネジメント推進本部」の設置 「健康経営推進室」の設置(2020年4月)
 結社の自由と団体交渉	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の基本的権利の尊重 労使間の対話 	<ul style="list-style-type: none"> 労使間の積極的な対話を通じた理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> 労使間対話の継続実施

貢献する SDGs



グローバル人財マネジメント

グローバル人財マネジメントの推進

考え方

日立は「2021中期経営計画」に基づいて策定した「2021人財戦略」のもと、世界中で多様な人財が仕事を通じて成長し、日立で働くことに誇りと幸せを感じながら、多様な価値観を尊重しあい、安全で活気あふれる職場づくりに一人ひとりが貢献していくことをめざしています。また同時に日立グループ・アイデンティティおよび、その中に位置づけられた日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」をグローバルの従業員すべてに浸透し、国・地域や部門を越え、One Hitachiで社会に貢献していくことをめざしています。これらの実現に向け、「Talent」「Culture」「Organization」「HR Transformation」という4つのテーマを柱に、さまざまな強化施策を推進しています。

また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大を受けた、新常态(ニューノーマル)を見据え、幅広い職務で在宅勤務を標準とした働き方を推進します。日立は、在宅勤務を変革のドライバーとして働き方の多様化をさらに推し進めると同時に、従業員が最大限能力を発揮し生産性を向上するため、ジョブディスクリプションやパフォーマンス・マネジメントなどの仕組みを導入し、一人ひとりの仕事について役割・期待・成果を明確にするジョブ型人財マネジメントへの転換を加速していきます。

「2021人財戦略」の主な強化施策

人財戦略の4つの柱	2021年度に向けた主な内容強化施策
Talent 事業成長を牽引する多様な人財の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> デジタル人財の強化・確保*1 グローバルトップに向けたマインドセット・スキル強化 ダイバーシティ&インクルージョンの推進*2
Culture 自らチャンスを掴みとる組織文化の醸成とマインド変革	<ul style="list-style-type: none"> グローバルでのHitachi Cultureの浸透*3 能動的キャリア形成支援
Organization 雇用環境変化を踏まえた雇用構造改革、組織再編への対応	<ul style="list-style-type: none"> 安全と健康、コンプライアンスの徹底*4 「仕事・役割機軸の人財マネジメント」への転換*5
HR Transformation 人財部門のトランスフォーメーション	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門の役割改革 人財部門のキャリア開発・育成・マインド変革 データドリブンな人財部門への転換

グローバル人財マネジメント推進体制

体制

日立は、「社会イノベーション事業でグローバルリーダー」をめざす中で、国・地域や会社を超えて高いエンゲージメントを実現し、多様な人財や人財と組織がパフォーマンスを最大限発揮できる環境づくりが重要であると考えています。その考えのもと、グローバル人財マネジメント戦略を展開し、グローバル共通の評価制度やリーダーシップ開発プログラムを展開するなど、人財の雇用・登用・育成を適切に行うグローバルベースでの人財マネジメントを推進しています。

また、グローバル人財マネジメント施策を統合する仕組みとして、従業員のスキルやキャリア志向を含む幅広い人財情報を保有する「人財マネジメント統合プラットフォーム」を構築し、グローバルにおいて最適な人財配置や将来の経営リーダー候補の発掘・育成、マネージャーと従業員のコミュニケーションに活用しています。

2019年度の取り組み

2019年度から、グローバル人財部門のレベント・アラバチGeneral Managerが、Chief Transformation Officer, Global Operationsを兼任し、グループ内の共通業務を標準化・効率化するグローバルシェアードサービスの活用や、ダイバーシティを前提としたオペレーションの抜本的改革、社内外の最新デジタル技術を活用した業務改革、人財の最適配置などの取り組みを推進しています。

また、社会イノベーション事業のグローバルリーダーへの変革の実現に向けて、社員の意識や行動を変革するため、コンピテンシーの見直しを行いました。新しいコンピテンシーは、日立の企業理念・日立創業の精神とも連動しており、多様な人財や組織を束ねる共通の行動目標として活用し、グローバルでの日立の企業文化の浸透を図っていきます。

- *1  デジタル人財の育成▶
- *2  ダイバーシティ&インクルージョン▶
- *3  日立グループ・アイデンティティの浸透▶
- *4  労働安全衛生▶
- *5  グローバル人財マネジメント推進体制▶

グループ・グローバル共通人財マネジメント基盤

グローバル人財データベース	グループ全体の人財を可視化し、人的リソースデータをマクロに把握
日立グローバル・グレード	ポジションの役割および責任の大きさをグループ共通の統一基準で評価・格付け
グローバル・パフォーマンス・マネジメント	事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長に促進
グローバル・リーダーシップ・ディベロップメント	経営上重要なポジションの人財要件を明確化して、世界中から経営リーダーの候補者を発掘・育成
Hitachi University	グループ・グローバル共通のラーニングマネジメントシステム

ピープルアナリティクスの推進

活動・実績

日立は従業員の意識と行動に関するデータを収集・分析し、人事・経営施策に活用する「ピープルアナリティクス」を推進しています。

従来、人事部門の施策は効果の定量化が難しく、担当者の経験や勘に基づく判断がなされる傾向がありました。しかし、AIやデータ解析などのITを活用した「ピープルアナリティクス」によって、客観的な指標や分析に基づいた最適な人事施策を推進することで、人事部門が従業員一人ひとりの成長に寄り添うとともに、人財の活性化を通じた経営へのさらなる貢献も可能になりました。

具体的には、筑波大学の学術指導のもと日立が独自に開発した心理尺度構成を用いたサーベイを実施し、その結果から導き出された個人の意識とさまざまな人事・行動データについて、AIも活用しながら分析することで、従業員一人ひとりに気付きを与え、行動変革を促すほか、人財配置の適正化を図るなど、効果的でより精度の高い人事施策の実行を進めています。

2019年度の取り組み

2019年度は一部の事業部門で「ピープルアナリティクス」を先行実施するとともに、実施範囲の拡大に向けた計画を策定しました。2020年度より国内事業部門に横展開していきます。また、グループ・グローバルにおいても「ピープルアナリティクス」の実施に向けて、計画を策定していきます。

公正な評価・処遇の徹底

制度

日立は、国籍を問わず多様な人財が活躍するには、人財を公正に評価・処遇するための仕組みもグローバルに構築する必要があると考え、報酬に関しても「市場競争力の確保」「ペイ・フォー・パフォーマンス」「透明性の維持」を原則とする「グローバル報酬フィロソフィー」をグループ共通の基本理念とするマネジメントの仕組みを構築しています。

国や地域それぞれの事業の労働市場に照らして適切かつ競争力のある報酬体系を整備し、毎年、すべての社員のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定しています。評価結果を各社員にフィードバックすることで、成長の糧としています。

報酬の決定にあたっては、各国・地域での法律を遵守しており、グループ社員の約半数を占める日本での新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金全国加重平均額の約120%相当となっています。

グローバル従業員サーベイの実施

活動・実績

日立は、従業員エンゲージメント*1の状況を把握することを主眼として、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を毎年実施しています。2019年には、第7回となるサーベイをグローバルで約20万人を対象に14カ国語で実施しました。約18万人の従業員から回答があり、サーベイ参加率は、2013年のサーベイ開始以来最高の87%となりました。総合の肯定的評価は61%（前年比+1%、2013年比+7%）、エンゲージメント指標は60%（前年比±0、2013年比+7%）となり、継続して向上しています。今後も経営層および各職場のマネージャーが自組織のサーベイ結果を確認し、メンバーとのコミュニケーションを通じて具体的なアクションにつなげるというPDCAサイクルを継続することで、エンゲージメントのさらなる向上を実現していきます。

*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、それぞれ仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲

アイデアコンテスト「Make a Difference!」プロジェクトの推進

活動・実績

日立は、中長期的なビジョンを堅持するための会社変革を実現するには従業員一人ひとりの意識の変化が必要であるとの考えのもと、「一人称のマインドセット」をテーマとした全従業員参加のアイデアコンテスト「Make a Difference!」を実施しています。従業員発案のアイデアをビジネス創出の実経験につなげて、発想の転換を図ると同時に、実際に一人称で考え、選び、やり抜く経験の場を提供する

ことを目的とし、参加者の成長を促すことを重視しています。これまでの受賞案件からは実証実験のプロセスに進んだアイデアも生まれています。

2019年度は741件のアイデアの応募がありました。

新型コロナウイルス感染症への対策

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)が拡大する中、日立は、すべての従業員の安全および健康を第一に感染防止に努め、社会機能を維持するために出社せざるを得ない業務以外は、原則として在宅勤務を推進するとともに、従業員に対する感染防止や在宅勤務支援の取り組みを実施しています。

また、COVID-19の影響は世界中に及んでいますが、日立では、各統括会社を中心に地域の状況に応じて対策を講じています。日立ヨーロッパでは、在宅勤務を行う従業員への必要な支援を調査しアクションプランを策定しました。日立インドにおいては、ウイルスへの認識を高めるためにCOVID-19のeラーニングを作成・共有し、従業員に感染防止の意識づけを行いました。

また、「Make a Difference!」のプラットフォームを活用して、日立の全従業員が一丸となって社会に貢献できる取り組みや、新しいワークスタイルを実現するためアイデアをグループ・グローバルから広く募集しました。「Challenge to COVID-19」と題したこのプロジェクトには、世界中から1,430件のアイデアが寄せられました。

応募された提案の中で、感染拡大の影響を受けた小規模事業者へのクラウドファンディングによる支援策はすでに実行しています。その他の提案は、関連部門と議論して最終的に15のテーマに分類して実施に向けて検討することを決定しました。具体的には、社会貢献活動については、子どもへのオンライン教育提供など、日立の技術活用による貢献については、感染防止を前提とした新しいライフスタイルを指向するシステムや製品の導入などを進めていきます。

日立製作所の新常態(ニューノーマル)での新たな働き方に向けた主な施策

当面の感染リスクを踏まえた従業員への支援	感染予防対策に必要な費用の補助	在宅勤務に必要な費用や出社する場合のマスク・消毒液など感染予防対策に必要な費用に対する補助として、1人当たり3,000円/月を支給
	在宅勤務のための物品購入費用の補助	従業員が在宅勤務のために購入した、情報機器や作業机・椅子などの物品購入費用を補助
	「新型コロナウイルス対応業務手当」の新設	感染リスクが高いと考えられる環境下で業務を遂行する従業員に対し、リスクの度合いに応じて、1日当たり500円～1,000円を支給
	日本国内で勤務する外国人従業員向け「外国語医療アシスタンスサービス」導入	16カ国語に対応した24時間365日対応のコールセンターで、医療機関の紹介・予約、緊急移送・受入病院手配のほか、電話での通訳などを支援
中長期的に在宅勤務などを継続するための主な施策	IT環境の整備	リモートアクセス環境の整備および、自宅で勤務可能なノート型PCの貸し出しなど
	在宅勤務長期化に対応した従業員の健康支援	産業界などによるリモート相談窓口の設置、心身の健康維持のための情報提供を行うイントラネットサイトの開設など
	コミュニケーション活性化ツールの提供	日立独自の人々の幸福感を指標化する「ハピネス度」を活用してコミュニケーションを活性化

 新型コロナウイルス感染症に対する従業員への支援[労働安全衛生] ▶

 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援[社会貢献活動] ▶

 新型コロナウイルス感染症への対応[事業継続の取り組み] ▶

人財育成

人財育成の考え方

方針

考え方

日立は、創業した1910年に現在の日立工業専修学校の前身である徒弟養成所を設置するなど、伝統的に人財育成を重視してきました。1959年に制定された教育理念「教育綱領」では、学びの場における「誘掖」(力を貸して導くこと)と「自彊」(自ら努め励むこと)の精神を強調しています。

その精神は現在も引き継がれており、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性を高めることを目的とした研修をグループ・グローバルに展開しています。今後も、社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、従業員一人ひとりの成長を支援していきます。

経営リーダー層の育成

考え方

活動・実績

日立は、社会価値・環境価値・経済価値の向上にはグローバル社会の多様な課題を解決するための人財マネジメントの変革が不可欠であり、変化・変革を牽引する経営リーダーの育成が重要であるとの考えから、執行役社長兼CEOと指名委員会が中心となって中長期的に経営リーダーの育成に取り組んでいます。

次期・次々期の社長、CxO、事業部門長など経営幹部候補の育成にあたっては、世界中の日立グループの人財から数百名の候補を選抜し、ストレッチアサインメントを取り入れたOJT (On-the-job Training) を付与するとともにOff-JT (社外トレーニング・コーチング) も実施しています。

さらに、将来の経営リーダー候補として、若手優秀層約50人を「Future 50」として選抜し、タフアサインメントや社外取締役などと直接議論する機会の提供を通じて、集中的な育成を加速しています。

マネジメント研修のグローバル展開

制度

活動・実績

日立は、経営リーダー育成を目的にグローバル人財マネジメント戦略と連動した人財育成プログラムをグローバルに推進しています。

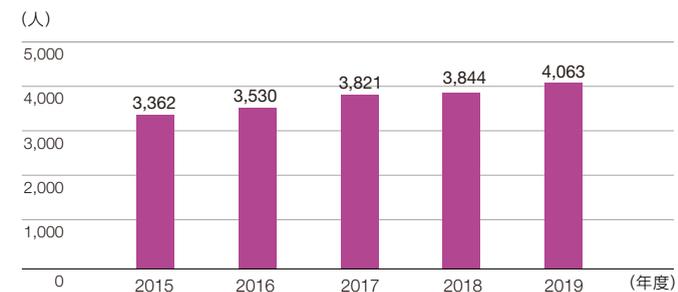
2019年度の取り組み

2019年度は海外現地法人の経営を担う人財を対象に、日立のマネジメントの基本の理解と社会イノベーション事業推進のための最新知識修得を目的としたeラーニング研修「Global Group Executive Development Course (Global GEC)」を開始し、100人が受講しました。継続的に次の人財育成プログラム開発も実施しています。

グローバルで実施中のマネジメント研修

Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)	将来の経営者候補の早期育成を目的にインドおよび日本で3カ月間行われる選抜研修。8カ国から30人程度が参加
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)	日立のグローバル成長を実現する上位のリーダーシップ、マインド、スキル開発を目的に年2回開催。海外現地法人で活躍が期待される19カ国のローカルリーダー60人程度が参加
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M) Ready to Lead (R2L)	一般管理職や新任管理職を対象とする世界同一内容のリーダーシップ研修。2019年度は8地域にて開催し、3,000人程度が受講

■ グローバル経営研修受講者数推移



デジタル人財の育成

考え方

目標

体制

日立では、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速するために、デジタルトランスフォーメーションを牽引する人財の育成に力を入れています。日立グループ全体で、デジタル人財を2019年度の30,000人から2021年度までに37,000人に増員していきます。

また、AI、IoTやビッグデータ利活用など、データ分析の専門家であるデータサイエンティストについては、2020年4月末時点の約2,000人から2021年度までに3,000人を目標に増強し、グローバルでのデジタルソリューションの拡大を推進していきます。

2019年度の取り組み

日立は、2019年4月、デジタル人財のさらなる強化・育成に向けて研修機関を統合して「日立アカデミー」を設立し、デジタルトランスフォーメーションを推進するための新たな教育体系を構築しています。2019年度は、デジタルトランスフォーメーションの研修体系やデジタル人財の職種別研修を整備し、社会イノベーション事業を加速させるためグローバルトップ人財、デジタル人財育成に注力しました。またインド工科大学を始めとする世界トップクラスの大学でのデジタル人財採用を強化しました。

研修の受講を通じたベーシックな知識・技法の習得と、OJTを組み合わせた育成施策により、基礎的な教育の拡充とスペシャリスト育成の両輪で、デジタル人財の育成を強化していきます。

■ データサイエンティスト数推移



若手従業員への海外経験付与

活動・実績

日立は、将来グローバルなビジネス環境で活躍できる人財を計画的に育成・確保するために、各種施策を実施しています。特に日本で勤務する若手従業員に対しては、現地の文化・生活を理解し対応できる人財へと育成するため、日本国外での業務・生活を体験するプログラムを実施しています。異文化理解や語学研修のみならず、さまざまな地域での現地調査やインターンシップをはじめ、現地における社会課題を現地の人々とともに解決していく取り組みなど、80を超えるプログラムに5,000人以上の若手のグループ従業員を派遣してきました。2019年度からはリーダーシップ強化に主眼を置いたプログラムへの派遣を推奨し、グローバル人財育成をさらに加速させていきます。

日本におけるキャリア開発支援

活動・実績

日立は、個人にとっての仕事の意味や意義・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開し、個人が能力や創造性を最大限に発揮して個人の成長を組織の成果や成長に結びつけることで企業価値の向上を図ります。自己理解を促進し、自ら考え行動する強い個人(個の自立・自律)を育成するとともに、一人ひとりの意思・意欲を組織に生かす仕組みづくりや、組織力・パフォーマンス向上に向け一体感やチームワークを育むための相互理解を促す支援を行っています。

また、日立がグローバルメジャープレイヤーをめざす上で、個人と組織のパフォーマンスをともに最大化することが重要との考えから、個人や多様性の尊重をベースに、「グローバル・パフォーマンス・マネジメント」を効果的に実施することで、従業員の個性や志向を尊重したキャリア開発に取り組んでいます。

具体的にはキャリア開発の原点は職場における「仕事」の中にあるとの考えから、日常の業務の中で目標を設定し、業務を遂行し、結果を評価・確認し、次の目標につなげることを繰り返す中で、従業員一人ひとりが成長していくサイクルを「グローバル・パフォーマンス・マネジメント」として制度化して以下の取り組みを実施しています。

グローバル・パフォーマンス・マネジメント

パフォーマンスプランニング	従業員が上司と短期的な業務目標に関して意思をすり合わせた上で、上司の指導・支援を受けながら業務を遂行し、目標の達成度などの評価について上司と面談して次年度の目標を設定
キャリア面談	異動や海外勤務に関する希望などの中長期的なキャリアプランについて上司と面談

また、職場のコミュニケーションを支える従業員一人ひとりのキャリア開発を直接的にサポートする「キャリア開発プログラム」も実施しています。「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」です。

自己分析作業を通じて、進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的なキャリア開発・能力開発に取り組むプログラムで、30代の技師・主任・研究員クラスを中心に、これまで約1万3,900人(2020年3月末現在)が参加しました。このほか、若手従業員を対象としたキャリア教育や、中高齢者を対象としたキャリアの転機に対応するための研修など、年齢に応じたプログラムを実施しています。

このほか、キャリア開発支援の一環として、キャリア・カウンセリングの専門機関「キャリア相談室」を運営し、専門カウンセラーとの面談を通じて仕事やキャリア、人間関係などの悩みを従業員が主体的に解決できるよう支援しています。

各地域(統括会社)における能力開発

グローバルに事業を展開する日立では、各地域の統括会社を中心に、それぞれ注力する事業や地域の文化的な背景を踏まえた独自の能力開発プログラムにも取り組んでいます。また、こうした取り組みを通じて、グループ・グローバルのリーダーとなり得る人財の発掘・育成に努めています。

- **日立アメリカ:** グローバル共通のマネジメント研修のほか、グローバルリーダーをめざす従業員にeラーニングプラットフォームを活用した個別のトレーニングを実施しています。日立のデジタルソリューションの中核を担う日立ヴァンタラでは、HRビジネスパートナーが経営陣と協力し、従業員のスキルや能力を評価する一方、従業員個人の目標を定め、その達成を支援しています。
- **日立アジア:** アジアにおいて事業を成長させるために必要な知識やスキルに理解を深める地域プログラムを実施するとともに、グローバル共通のマネジメント研修や、一般従業員向けのeラーニングプラットフォームを最大限活用しています。また、従業員が知識・スキルセット・コンピテンシーを高めて最高の状態で働けるような教育マップの策定を進めています。

- **日立中国:** すべての従業員の成長を促進するために、階層ごとに教育体系を整備して、業務に必要な専門的な能力と包括的なスキルの向上を支援しています。また、グローバル共通の研修や一般従業員向けのeラーニングプラットフォームを活用するとともに、中国において必要なスキルや知識を習得するためのコンテンツを提供しています。
- **日立ヨーロッパ:** 欧州全体の従業員を対象に能力開発を目的とした教室での講義やオンライン授業を実施するなど、文化認識・プレゼンテーションスキル・ITデスクトップスキルといった専門的資格の取得を支援しています。グローバル共通のマネジメント研修などを実施する際には、欧州における日立のリーダーが集まることで、One Hitachiをサポートする重要なネットワーク作りを進めています。
- **日立インド:** 幹部を構成メンバーとした人財開発委員会を年に2回開催し、育成プログラムについて議論を行っています。また、グローバル共通のマネジメント研修や、一般従業員向けのeラーニングプラットフォームを最大限活用し、従業員にスキルセットの構築に向けた自己学習を推奨しています。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対応するための在宅勤務期間中には従業員の学習が進み、日立インドでは成績優秀者を表彰しました。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

方針

日立は「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」を定め、多様な人財がその能力を最大限発揮できる環境の構築に努めています。また、このステートメントのもとで制度・運用面の見直しを継続的に実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

ダイバーシティ&インクルージョンが私たちの未来を開きます

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・人種・宗教・バックグラウンド・年齢・性的指向といった違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重し、組織の強みとなるよう生かすことで、個人と組織の持続的成長につなげることが日立のダイバーシティ&インクルージョンです。多様な力を結集し、優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、お客さまの多様なニーズに応えていきます。

ダイバーシティマネジメント推進体制

体制

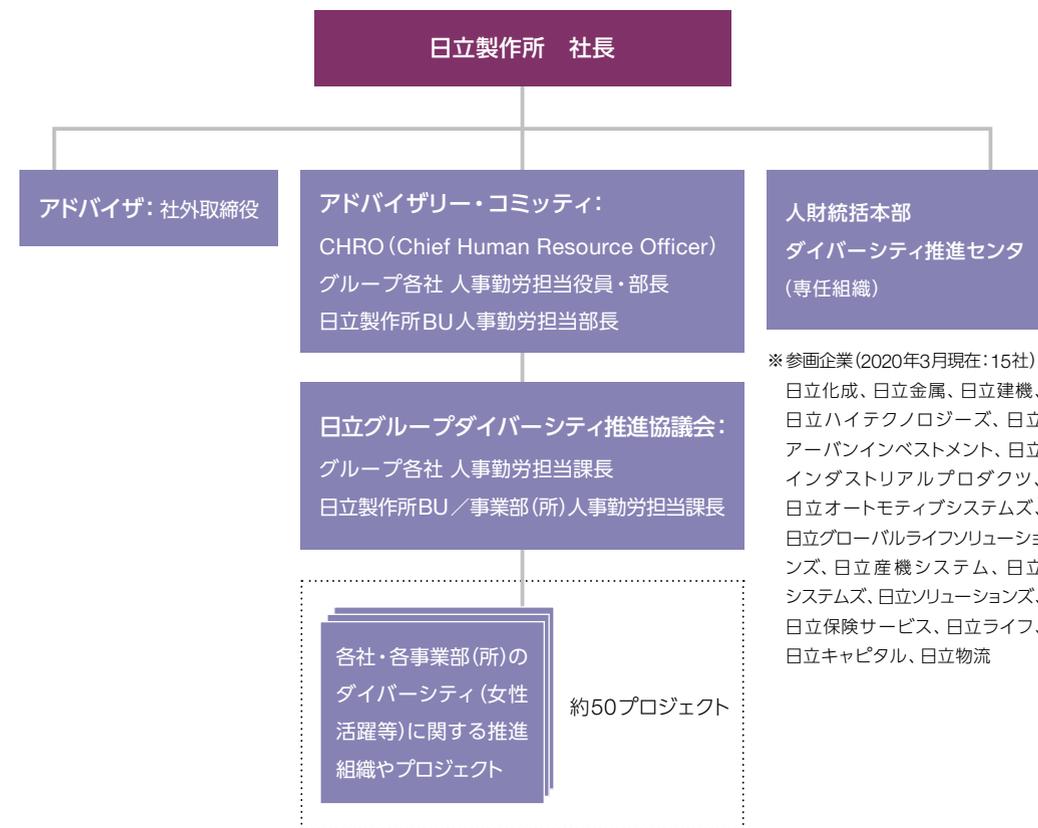
日立は、多様な人財の活躍支援やワーク・ライフ・マネジメントなどダイバーシティの取り組みを推進するため「ダイバーシティ推進センタ」を設置しています。

ダイバーシティ推進センタは事務局として、主要グループ会社15社と共同で「アドバイザリー・コミッティ」および「日立グループダイバーシティ推進協議会」を運営しています。「アドバイザリー・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的とし、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社や各事業所でもそれぞれの課題・実態に応じてダイバーシティマネジメントを推進し、女性活躍支援をはじめとするダイバーシティに関する推進組織やプロジェクトを設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。

また、グローバルなダイバーシティの取り組みにおいては、特にジェンダー平等の実現をグループ共通の課題として位置づけ、「グローバル女性サミット」をはじめ、グループ全体での取り組みも行っています。

なお、労働組合ともダイバーシティの推進について定期的な意見交換を行っています。

■ 日立のダイバーシティ推進体制



※参画企業(2020年3月現在:15社):

日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ、日立アーバンインベストメント、日立インダストリアルプロダクツ、日立オートモティブシステムズ、日立グローバルライフソリューションズ、日立産機システム、日立システムズ、日立ソリューションズ、日立保険サービス、日立ライフ、日立キャピタル、日立物流

ダイバーシティ促進に向けた数値目標

目標

活動・実績

405-1

日立製作所は、多様な人財の活躍を支援し、ダイバーシティマネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントとして、役員および管理職におけるダイバーシティ推進に関する2つの目標 (KPI) を策定しています。

日立製作所の目標 (KPI)

- 2020年度までに役員層*1における女性比率と外国人比率を10%にする
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を800人とする(2012年度比2倍)

*1 執行役および理事など社内役員としてしている役職

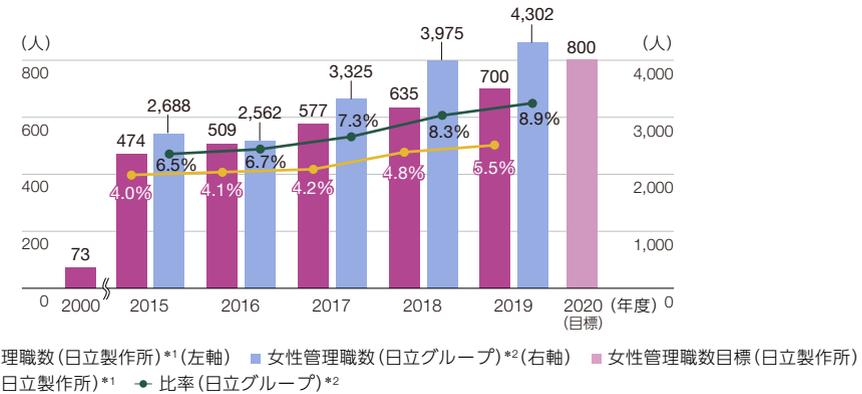
これらの達成に向け、従来の施策を強化するとともに、取り組みの進捗度や課題を事業部門ごとに「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」を導入したほか、事業部門ごとの数値目標の設定などによる経営層のコミットメントを強化しています。また、マネージャー層の女性従業員を対象とする「日立グループ女性リーダーミーティング」「女性社外取締役との懇談会」などを開催し、女性自身の意欲や士気を高めるなど、より多くの女性人財が経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進しています。

2019年度の取り組み

2020年2月に第6回となる「日立グループ女性リーダーミーティング」を開催し、日本国内の日立グループ各社より、新任部長職の女性31人が参加しました。「プロアクティブなキャリア形成と行動変革」をテーマに、社外講師を招いた講義とディスカッションを通じて参加者同士での活発な意見交換が行われたほか、参加者が自身のアクションプラン・行動宣言を行うことで実際の職場での行動変革を促しました。

また、管理職および男性従業員の意識改革や、職場全体での働き方改革といった組織風土の変革にも取り組んでいます。従業員の報酬については、一人ひとりの役割・成果などによって決定しており、性別・年齢による区別・差のない制度としています。

女性管理職数と比率の推移

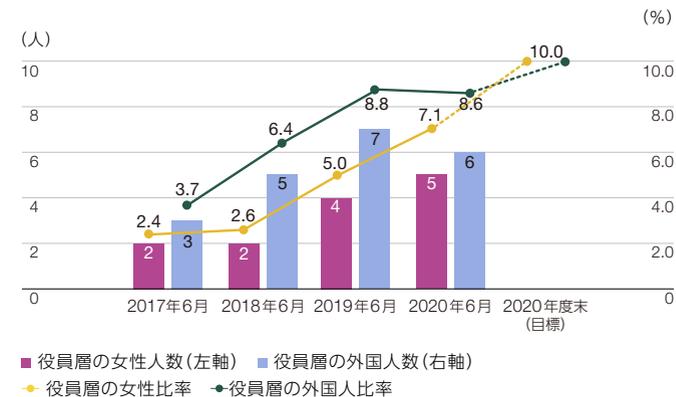


※ 課長相当職以上の人数

*1 2017年度以降は在籍および在籍以外で就業している女性管理職、2016年度以前は正社員として在籍している女性管理職を対象
2020年度は目標値

*2 2019年度より、開示対象を就業している女性管理職から在籍女性管理職に変更したことに伴い、過去の数値についても遡及修正を行った。女性管理職数の経年増加には、人財データベースのカバー率向上によるものも含む

役員層における女性比率と外国人比率 (日立製作所)



※ 役員層における多様化を目標として設定した2017年より開示

取締役における男女比率と日本人・外国人比率の状況(日立製作所)(2020年7月現在)

項目		計	男性	女性	日本	日本以外
取締役	人数(人)	13	11	2	7	6
	比率(%)		84.6	15.4	53.8	46.2

日立製作所の日本国内管理職における基本給と一人当たり報酬総額の男女比(2019年度)

基本給(女性:男性)	一人当たり報酬総額(女性:男性)
100:104	100:106

※ 処遇は男女同一。差は男女の年齢構成・等級構成の違いなどによるもの

「グローバル女性サミット」の開催

「グローバル女性サミット」は、ジェンダー平等の実現をテーマに、世界中の日立グループから国・地域、会社、職位が異なる多様な従業員が集まり、交流する場となっています。

本イベントはより多くの従業員の参加を促すため、毎年開催国を変えており、2019年度は10月に日本において開催、英国、米国、シンガポールに続いて4カ国目の開催となりました。当日は、17カ国・地域から日立の幹部・従業員約180人が参加し、執行役社長兼CEO 東原敏昭や女性の社外取締役によるスピーチや、各地域で活躍する日立のリーダーによるパネルディスカッションが行われたほか、ワークショップやネットワーキングディナーでは参加者同士がキャリアや課題について情報を交換し、交流を深めました。

今回から男性従業員も対象としたプログラムを開始したほか、パネルディスカッションには男性幹部が登場するなど、参加者全員が性別にかかわらず職場におけるジェンダー平等について考える場となりました。

障がい者の雇用を拡大

活動・実績

405-1

日立製作所と日本国内のグループ会社は、障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、障がい者雇用促進に向け積極的な活動を推進してきました。また、特例子会社と連携し、新たに精神障がい者を対象とするITに関連した職域を開発するなど、職域の拡大を推進しました。その結果、2020年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体*1で2.33%、日本国内の日立グループでは2.38%と、いずれも法定雇用率2.2%を上回りました。

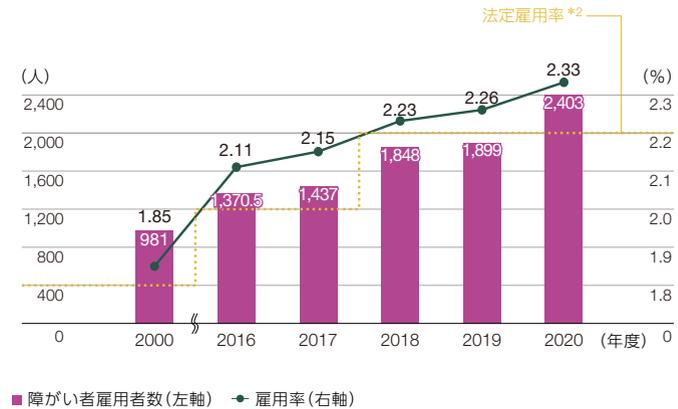
2019年度の取り組み

日立グループ内の特例子会社3社を2020年4月1日付で統合*2しました。特例子会社の規模の拡大により経営の安定化を図り、日立グループにおける障がい者雇用の拡大をめざします。

*1 特例子会社1社およびグループ適用会社25社含む

*2 統合後の社名は日立ゆうあんどあい。約450人の従業員のうち障がい者は約380人

障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所*1)



*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2020年度は特例子会社2社およびグループ適用会社17社)

*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013~2017年度は2.0%、2018年度以降は2.2%

※ 各年度6月1日現在のデータ

※ 人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

南アフリカにおける黒人経済力強化政策(B-BBEE)の取り組み

日立は南アフリカ共和国で事業を展開しており、同国の経済発展と雇用の創出に向けたB-BBEE*1政策に沿った活動を推進しています。2020年3月31日現在、日立建機南部アフリカはB-BBEEの評価でレベル4を、日立ヴァンタラはレベル5を取得しています。

*1 B-BBEE: Broad-Based Black Economic Empowermentの略称。企業や諸団体のB-BBEEへの取り組みや貢献度についてスコア化し、最高のレベル1からレベル8および不遵守に格付

ワーク・ライフ・マネジメント

考え方

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが主体的に仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながるの考えのもと、「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援する制度を導入しています。

「働き方改革」の推進

考え方

制度

活動・実績

日立製作所は、多様な人財が生き生きと働き、成果を発揮できる働き方の構築をめざし、働き方改革の全社運動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を推進しています。

働き方改革の実践にあたって、本社管理業務の改革が必要との考えから、業務内容やプロセスの見直しを実施しました。

また、管理職層、裁量労働勤務適用者、仕事と育児・介護を両立する総合職など、全社員の約70%を対象とする在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度を導入しています。一定時間の出勤義務や実施回数に制限なく利用でき、育児、介護、看護などのために必要な場所や単身赴任者の実家で勤務が可能です。また、管理職を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できるロケーションフリーワークを導入しています。なお、在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度のさらなる拡充として、2020年度からは、仕事と治療の両立を対象事由として追加するとともに、総合職・基幹職を問わず利用可能としました。

日立製作所の働き方改革の取り組み

項目	主な内容
トップコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 社内へのメッセージ発信
業務そのもの・プロセス見直し	<ul style="list-style-type: none"> 本社管理業務改革 メール発信ルールの明確化 会議の参加人数・会議時間の最適化および会議効率の向上を図る「会議効率化支援ツール」の運用
職場マネジメント強化	<ul style="list-style-type: none"> 社内コンサルによる「業務見える化」(Exアプローチ) コンプライアンス徹底に向けた勤怠管理システム改善
タイム&ロケーションフリーワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度の拡充 安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備 会議のペーパーレス化およびオンライン化対応のITツール約3万台を配布 管理職層へのロケーションフリーワーク導入 サテライトオフィス拡充(2020年3月時点で88拠点、日立グループ全体の利用者は月50,000人超) 「テレワーク・デイズ」に15,651人が参加
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> ポスター掲示・イントラネットサイトの構築 アワードの実施による事例共有

仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

制度

401-2

401-3

日立製作所は、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。「育児・仕事両立支援金」制度や子どもの保育所への入所を支援する「保活コンシェルジュ」「企業主導型保育園とのマッチングサービス」などを通じて、安心して仕事と子育てを両立できる環境を整備しています。

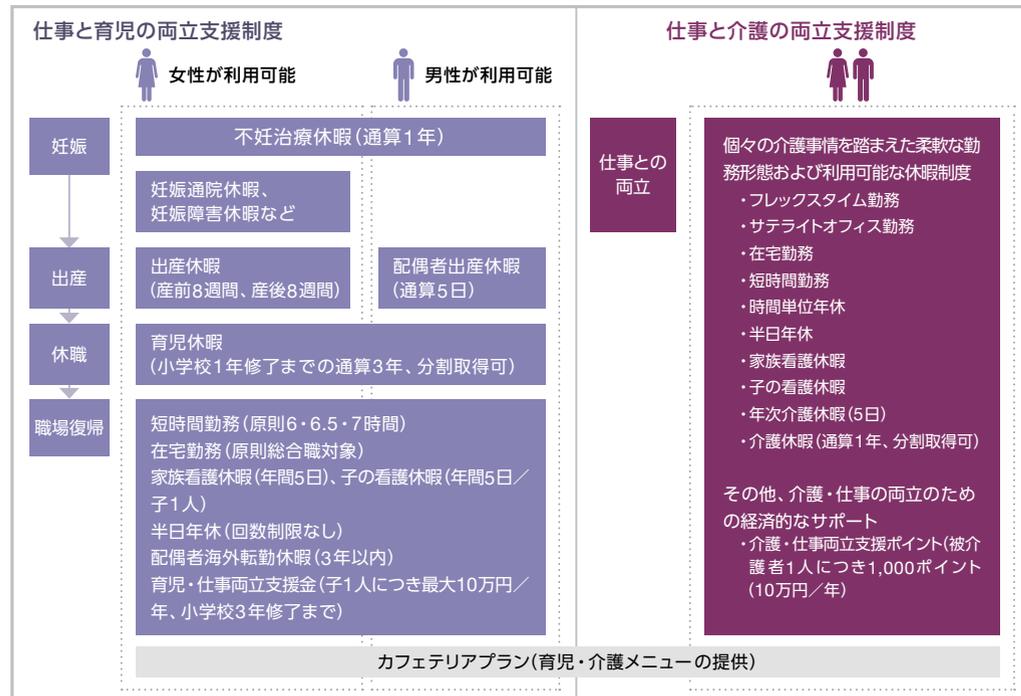
高齢化の進行に伴い、介護の問題に直面する従業員が増加していることから、2018年度から2020年度を「仕事と介護の両立支援強化に向けた集中取り組み期間」と位置づけ、支援策の拡充を進めています。「介護・仕事両立ポイント」制度で経済的な支援を強化したほか、「意識調査」や「両立支援セミナー」の開催を通じて、介護と両立しながら仕事を続けることの重要性や両立のためのノウハウを伝えるなど両立に向けた啓発と情報提供を行っています。

2019年度の取り組み

日立製作所では、介護問題に直面した従業員の必要情報の不足による突発的な「介護離職」を防止するため、40歳以上の全従業員を対象に「仕事と介護の両立支援セミナー」を実施しました。また、従業員の家族への情報提供も重視し、セミナーで提供した基本情報や各種制度・サービスの活用事例を分かりやすく掲載した「仕事と介護の両立に関するハンドブック」を作成し、自宅に送付しました。

日本において仕事と育児の両立を促進する新たな支援策として「企業主導型保育所とのマッチングサービス」を導入し、2020年度から運用を開始しました。子どもの保育所を探している従業員に内閣府の助成制度を活用して企業が設置した企業主導型保育所への入所を支援する本サービスを通じて、出産休暇・育児休暇を取得する従業員の早期復職をサポートしています。

■ 仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



出産・育児休暇後の復職率と定着率(日立製作所)

		2019年度
復職率(%)	男性	100
	女性	97.4
定着率(%)	男性	84.8
	女性	95.5

企業内保育施設の設置

日立製作所は、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合と協同で横浜事業所内に定員約70人の企業内保育施設を設置しています。

多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度

401-2 | 404-2

日立製作所は、多様化する従業員のライフスタイルやニーズへ対応するため、カフェテリアプラン制度をはじめ、独身寮や社宅、住宅手当などの住居支援策、各種の育児・介護両立支援制度、財形貯蓄、社員持株制度、退職金・年金制度、団体保険、見舞金制度、社内販売、文化体育活動、従業員食堂など、さまざまな福利厚生制度を整備しています。

カフェテリアプラン制度では、「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「寄付金」など、個々のライフスタイルやニーズに対応した利用メニューを会社が準備し、社員は自分のもち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要なときに受けることができます。

また、退職金や年金制度では、グループ共通の制度基盤として確定拠出年金や確定給付年金を導入することで、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しています。

2019年度の取り組み

2020年度からは、同性パートナーをもつ従業員にも制度の適用を拡大したほか、同一労働同一賃金関連法の趣旨を踏まえ、有期契約社員などにも一部制度の適用を拡大しています。

各地域(統括会社)における働きやすい職場環境づくり

日立は、「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」のもと、多様な人財が生き生きと働ける職場環境の整備と、従業員一人ひとりが能力を発揮できる働き方の実現を支援しています。グローバルの各地域においても統括会社を中心に地域独自の施策を展開しています。

- **日立アメリカ:**ダイバーシティ&インクルージョンの施策として、メンタープログラムや、ロールモデルとなる従業員の経験談を共有するウェビナーなどを実施しています。2020年1月から8月初旬までに昇進した従業員のうち36%が女性でした。昇進者は多様な人種で構成され、マイノリティーの人種グループ従業員の30%近くがダイレクター以上になりました。また、同じ期間の新規採用者のうち、約3分の1が女性で半数がマイノリティーの人種グループでした。
- **日立アジア:**日立アジアをアジアで最高の職場とするために、すべての従業員に公平な機会を提供するとともに、優れた人財を育成・維持する職場づくりを推進しています。特にチームワークの促進や人財多様性の重要性の認識などに重点を置いたエンゲージメント活動に注力。また、従業員の家族にも配慮して、ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な勤務スケジュールを設定しているほか、家族を対象とした福利厚生制度も整備しています。
- **日立中国:**部門間連携を強化するための活動を推進しています。若手従業員を中心に自部門の業務を他部門の従業員に紹介し、他部門の業務への理解を深めるとともに、協創を促しています。2019年度より、こうした活動を開始し、27人が参加。活動を通じて築かれたネットワークは業務の円滑化にも貢献しています。2020年度からは回数を増やすとともに、オンラインでの開催も検討しています。
- **日立ヨーロッパ:**グローバルの従業員サーベイのほかに、独自に退職者へのサーベイを実施し、退職理由を分析することで人員の減少を抑える計画を策定しています。また、従業員の慈善活動の支援にも力を入れており、毎年従業員の投票により寄付先を決定し、チャリティーオークションやスポーツイベントなどを開催しています。ドイツにおいては、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策で在宅勤務の従業員向けに、オンラインで健康維持のプログラムを提供しました。
- **日立インド:**女性従業員の安全の確保のため、帰宅時間が夏季は19時以降、冬季は18時以降になる場合や出張の際にカンパニーカーあるいはタクシーの使用が認められています。また、COVID-19への対応として、瞑想とヨガのセッションを提供するモバイルアプリケーションを導入してオンラインヨガを開催するなど、在宅勤務を継続する従業員を支援する取り組みを拡充しています。

労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

方針

403-1

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社と共有し、グループ一丸となって災害のない安全・安心で健康な職場づくりに努めています。

日立グループ安全衛生ポリシー

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

基本方針 日立グループは「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、全ての事業活動において『安全と健康を守ることは全てに優先する』との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに各社(所)の自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって、快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係会社等との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

(2013年11月改訂)

安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

制度

403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4

日立製作所は、2019年4月に社長直轄の部署として「安全マネジメント推進本部」を設置し、従業員が自律して安全活動ができる組織づくりを推進しています。同本部では毎年、グループ各社の安全担当役員と各部門の責任者が出席する「安全戦略会議」を開催し、全社の安全戦略に関する予算・目標の策定、安全衛生マネジメントシステムの継続的改善状況のレビューを行い、経営層が従業員の安全と健康を守ることを最優先する、という明確なコミットメントを共有しています。また、安全衛生にかかわる重要な課題については、経営会議やグループ会社社長会議などで労働安全衛生管理状況を定期的に報告しています。

さらに、各ビジネスユニット(BU)やグループ会社の安全担当部長が出席する「安全戦略推進会議」を開催し、各部門の安全活動や教育の推進体制、グループ統一の基準設定について検討しています。

日本国内では、拠点ごとに事業主、労働組合、従業員が参画し、安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議および情報共有を行っています。

2019年度の取り組み

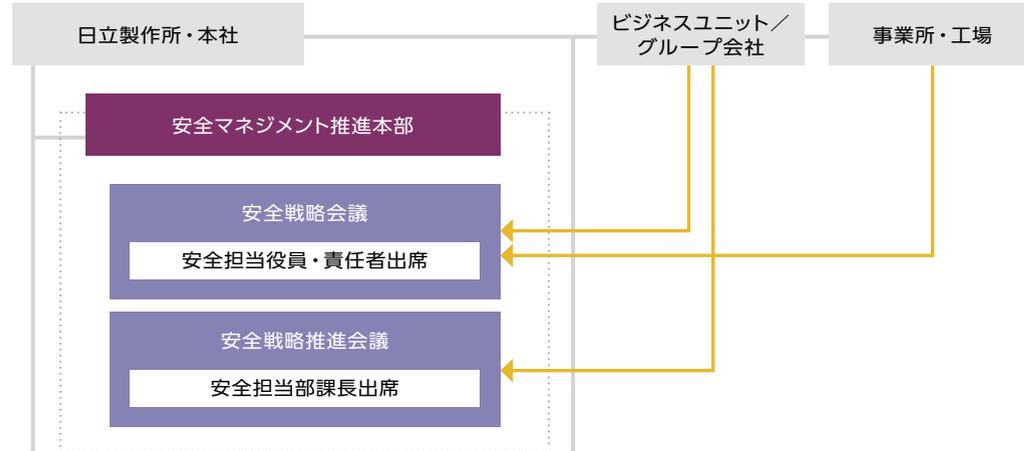
2019年度は、日立製作所の経営層が各BUのCEOおよびグループ会社社長と安全に特化した1on1ミーティングを実施し、経営層によるコミットメントを強化しました。

また、日立グループ統一の労働災害分析手法として「事故調査制度」を導入し、グローバルに展開しています。

日立製作所の目標(KPI)

- 2021年度までに死亡災害ゼロ、グローバルでの休業災害前年比半減

■ 安全管理体制



労働災害防止に向けた仕組み

	対象	概要
日立グループ重点安全管理指定制度	重大な労働災害が発生したグループ会社や事業所	対象となった組織の経営トップをリーダーとして、トップダウン、ボトムアップの両面から具体的な計画を策定し、計画の推進状況を安全担当役員がモニタリングしながら再発を防止
日立グループ安全衛生ポータルシステム	日本国内	発生した労働災害のレベルに応じ、要因の分析結果や対策事例をシステムに登録し、ナレッジベースとしてグループ全体で共有。当該システムに集約した災害に関する詳細な情報を多角的に分析して、類似災害の発生を防止
事故調査データベース	グループ全体	2019年導入の「事故調査制度」に沿った災害分析・対策立案を実現するシステム「事故調査データベース」を構築し、日本国内から適用を開始。今後、グローバルに展開予定

労働災害防止への取り組み

教育・浸透

403-5 | 403-7

日立は、従業員の労働災害を未然に防止するため、グローバル共通施策として、労働災害の発生リスクの高い製造拠点を対象に日立独自の基準を設定・運用し、各社がそれぞれの業務に適した形での安全衛生活動を推進しています。特に、「安全マネジメント推進本部」のもと、リスクアセスメント体制の確認・改善や、IT・デジタル技術を災害予防にも活用し、ソフト・ハード両面での安全対策の向上に取り組んでいます。

このほか、作業や環境に不慣れな労働者は罹災リスクが高いことから、従業員や派遣労働者を雇い入れる場合には、作業前に作業手順や危険性などの理解のため安全衛生教育やOJTにおいて個別指導を行い災害防止に努めています。また、事業所においては、組織や事業形態に応じて管理者向けの階層別教育や、特有の危険作業に関する教育を実施するなど、グループグローバルで統合された安全衛生マネジメントシステムに即した教育体系の構築に取り組んでいます。

事業再編の機会には、合併する相互の組織における安全衛生の管理体制や取り組み内容を事前に共有し、相互の組織文化を尊重しながら、継続的に安全性を確保した上でのスムーズな事業の立ち上げを実施しています。

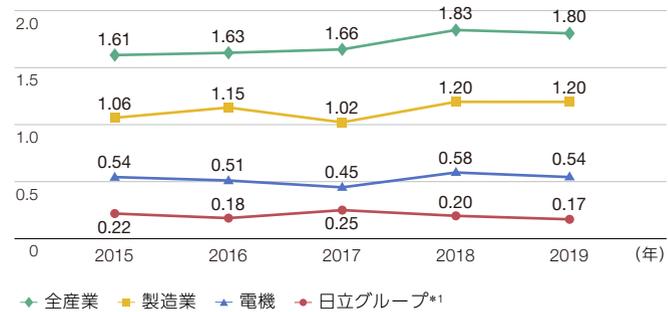
労働災害発生の状況

活動・実績

403-9

2019年は残念ながら4件の死亡災害が発生しました。また、休業災害は、グローバルで前年度から23%減少しましたが、いまだ改善が必要です。現状を真摯に受け止め、有効性の高いリスクアセスメントへの見直しや、事故原因の究明のための従業員の能力向上などを通じて、安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善に取り組んでいます。

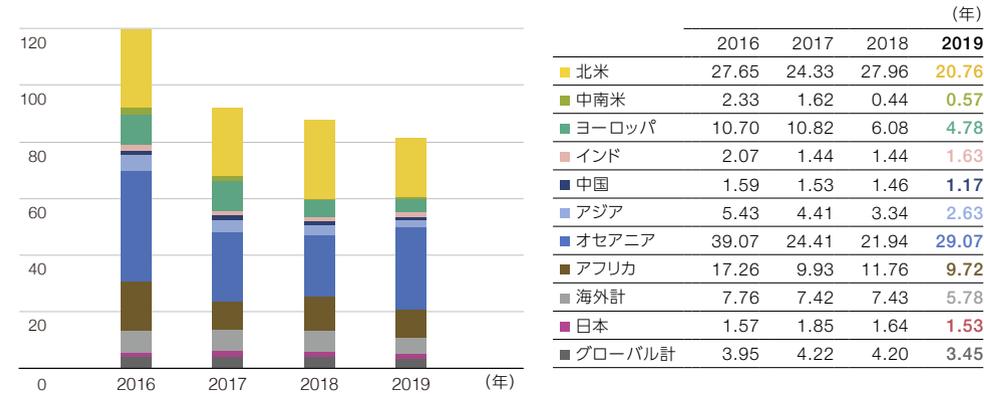
■ 労働災害数率の推移



※ 労働災害は死亡または労働損失日数が1日以上の災害を含む

*1 2015年は日立グループ国内240社(日立製作所を含む)
2016年は日立グループ国内200社(日立製作所を含む)
2017年は日立グループ国内201社(日立製作所を含む)
2018年は日立グループ国内188社(日立製作所を含む)
2019年は日立グループ国内169社(日立製作所を含む)

■ 日立グループ グローバル安全統計(発生率*1)



*1 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの災害の発生率(不休災害を含まない)

※ 2016年より集計開始

従業員の健康づくりへの取り組み

考え方

活動・実績

403-6 | 403-10

日立は、従業員が安心して生き生きと働くための基盤は健康であると考え、「安全と健康を守ることは全てに優先する」という「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社と共有し、グループ一丸となって、従業員が心身の健康に不安なく安全に働ける職場づくりに努めています。特に、日本国内においては職業性疾病だけでなく私傷病も含め、心や体に不調を抱える従業員を把握し、会社と健康保険組合が一体となって従業員一人ひとりへの支援を推進しています。

日本国内では、各拠点の産業保健スタッフ、人事労務部門、健康保険組合が連携し、労働安全衛生法に準じた適切な健康管理とさまざまな健康増進支援施策を推進しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、従業員の健康管理や健康経営を促進するため、前年度に実施した第三者機関による外部評価の結果や現場から報告された課題を持ち寄り、社内の産業保健スタッフが議論を重ねました。今後も健康経営の基盤づくりを進めるとともに、2020年4月に設置した健康経営推進室を中心に人事労務部門、健康保険組合とも連携し、体制・施策の充実を図ります。

日本国内の健康支援施策

- 産業医や保健師などの産業保健スタッフが拠点常駐している健康管理センタの他、複数拠点を地域一元的に支援する健康管理センタで産業保健サービスを提供
- 定期健康診断などの結果から重症化予防のための各種の健康確保措置の実施
- 長時間労働者に対する問診や面談を通じた心身の不調の防止
- 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通じ従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
- 法定のストレスチェック制度に努力義務である50人未満の事業場でも実施することでメンタルヘルス不調の未然防止と職場の活性化を積極的に推進
- 産業保健スタッフや人事労務担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会の提供

健康診断受診の促進と感染症対策

活動・実績

403-6

日立は、日本国内において健康保険組合による健診費用補助制度を整備し、特に35歳以上の従業員を対象に法定健診を兼ねた人間ドック受診の推奨と年代に応じた部位検診の受診を促し、早期発見・早期治療の促進に取り組んでいます。

また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞の発症予防のために重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、禁煙促進のための禁煙プログラムのキャンペーンを毎年5月31日の世界禁煙デーに合わせて展開しています。

感染症対策については、海外渡航先での感染症予防のため、A型肝炎、破傷風、コレラなどの予防接種や、職場での集団感染予防を目的に、家族も含めたインフルエンザ予防接種の費用補助制度を健康保険組合が整備し、罹患・重症化予防への取り組みとして、流行期前の予防接種を推奨しており、毎年約12万人の従業員や家族が利用しています。

2019年度の取り組み

日本では、2019年度より過去に予防接種が行われなかった世代の男性を対象に無償化された風疹・麻疹の抗体検査および予防接種の受診を促進するため、健康保険組合と連携して受診者へのインセンティブポイントを付与し、受診率の向上に取り組みました。

健康診断などの受診率



*1 35歳以上男女 *2 30歳以上女性 *3 25歳以上女性 *4 30歳以上男女

*5 2016～2017年度は50歳以上男女、2018年度～35歳以上男女に変更

従業員、家族の健康増進の取り組み

活動・実績

403-6

従業員とその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合では個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」を開設しています。

同サイトでは、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報を提供することで、健康への意識を高め、自らの健康状態を把握し、健康的な行動につなげるためのさまざまな支援を実施しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、「MY HEALTH WEB」内の歩数計機能を活用した「秋のウォーキングキャンペーン」を約3カ月開催し、約2万1,000人が参加しました。同サイトに参加者のランキングが掲載され、日々の成果を競い合いながら、健康づくりに取り組みました。

コラボヘルス*1の推進

活動・実績

403-6

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施するとともに、健康保険組合が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。また、毎年、それぞれの取り組みを評価し、グループ内の優良な会社・事業所を表彰することで、事業主・従業員の活動のモチベーション向上につなげています。

*1 コラボヘルス：健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（従業員およびその家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること

原子力事業に伴う健康・安全への配慮

403-7

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定にかかわったすべての供給者により採択された本行動原則は、2011年9月15日に正式に公表され、日立も遵守を表明しています。

日立の社員および日立傘下で原子力サイトに従事する者については、社内マネジメントシステムに基づき被ばく管理を行っており、放射線障害評価（線量管理）を実施しています。

特に、健康管理については、日本の厚生労働省が定める放射線被ばく管理基準より厳しい自社の管理指標をもって、協力会社の従業員まで含めた被ばく線量と心身の健康管理を実施しており、当社産業医が現地に赴き、健診や健康へのアドバイスを実施しています。

新型コロナウイルス感染症に対する従業員への支援

日立は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大防止策として、グループ・グローバルに働く従業員および家族の安全・健康を第一に考えた感染予防対策を実施しています。

日立製作所では、2020年3月より在宅勤務を徹底し、日本の緊急事態宣言下では在宅勤務率8割を維持しました。従業員の感染が確認された際には、自社の対応方針に則るとともに行政の指導も仰ぎながら、感染者と同じ職場の従業員に自宅待機と健康観察を指示してさらなる感染拡大の防止を図るほか、職場を消毒するなど、感染拡大防止の対策を講じています。

また、在宅勤務の長期化に伴い心身の健康に不安を感じる従業員に対し、リモートでの健康相談の対応や、在宅勤務の環境下で実践できる健康維持のための情報提供、日本在住の外国人従業員が医療サービスを受ける際の支援、感染した従業員の人権に配慮したケアなど多岐にわたる視点で取り組みを拡充させています。

日本における従業員の健康維持への支援

取り組み	概要
産業医など専門職によるリモート相談	在宅勤務の長期化に伴い、心身の健康不調に対し早期に対応を図ることを目的として産業医や看護師によるリモート健康相談窓口を開設
在宅勤務者向け心身の健康維持のための情報提供	心身の健康維持のための情報提供および各種相談先情報をWebサイトに集約。キャリア相談、家族向けも含む健康相談のほか、ストレスコーピングや簡単ストレッチなど自宅での簡単なリフレッシュ方法の情報を掲載
「外国語医療アシスタンスサービス」導入	日本在住外国人従業員およびその家族を対象に、外国語での医療アシスタンスサービスを提供。16カ国語に対応した24時間365日対応のコールセンターが、医療機関の紹介・予約、緊急移送・受入病院手配などを支援
感染した従業員に対するケア	感染者本人への個別ケアおよび周囲の従業員への啓発として、BU長などからトップメッセージの配信を実施



新型コロナウイルスの感染拡大を受けた現在の日立の経営方針
<https://www.hitachi.co.jp/information/importantNotices/management.html>



新型コロナウイルス感染症への対策
 [グローバル人財マネジメント]



新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援 [社会貢献活動]



新型コロナウイルス感染症への対応
 [事業継続の取り組み]



原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則
<https://www.hitachi-hgnc.co.jp/principle/index.html>

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

方針

102-41 | 403-4 | 407-1

日立は、グループ共通で適用される「日立グループ行動規範」の中で、国連グローバル・コンパクトの原則として示される従業員の基本的な権利を尊重することを規定しています。

具体的には、労働組合の結成が認められている日本において、日立製作所は、会社の代表であるCEOと、労働組合の代表とで締結している労働協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

なお、日立製作所労働組合員は全従業員3万7,701人のうち2万3,847人（2019年10月31日時点）となっています。

労使間の対話

制度

407-1

日立製作所および日本国内のグループ各社における労使関係は安定しており、円滑に各種議論を行っています。

日立製作所では、労使相互の意思の疎通を図り、経営の円滑な運営と事業の発展ならびに組合員の労働条件向上を図ることを目的に、中央経営審議会、ビジネスユニット経営審議会ならびに事業所経営審議会を設置しています。

また、日立グループ経営懇談会を開催し、日立製作所と日本国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会の間で、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づき各社の労働組合や従業員代表と従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関して対話を積極的に行い、理解を深めています。

業務上の配転・転籍出に関する通知

制度

402-1

日立製作所は、日立製作所労働組合と締結している労働協約において、業務上の都合により従業員の配転または転籍出を行うときは、対象者本人の事情も十分考慮し、決定後速やかに組合にも連絡することを規定しています。特に、大量の配転、転籍出などについては、その基本事項について組合と協議することを規定しています。

安全衛生水準の向上へ労使の協力

制度

日立製作所と日立製作所労働組合とが締結した労働協約では、安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定めており、労使が協力し合いながら職場の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。

人権

103-2



貢献する SDGs

Why
it matters

日立は、人権を尊重した事業活動は企業の発展・存続に不可欠であり、すべての企業が果たすべき責任であると理解しています。2013年には企業理念および日立グループ・ビジョンに基づき、人権尊重における企業の責任を明確にするものとして「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。

この「日立グループ人権方針」のもとで、日立のみならず、サプライチェーンを含む日立の事業活動や製品・サービスに関係するすべての人々の人権を尊重するための

取り組みを推進しています。教育・啓発活動、懸念事項に対する相談窓口をグループ横断でグローバルに整備しているほか、近年は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)に注力しており、人権リスクを把握し、リスクを低減するための体制整備や仕組みの構築を進めています。

What
we are doing

バリューチェーンを通じた人権尊重

取り組みの柱

- 「日立グループ人権方針」の周知徹底
- 役員・従業員の人権意識向上
- 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を通じた、人権リスクの把握と、リスクを低減するための体制整備や仕組みの構築
- 児童労働および強制労働リスクへの対応を含むサプライヤーを対象とした人権尊重の取り組み

目標・KPI

- 人権尊重の研修など：従業員1人当たり3年に1回以上の受講(単年度の受講率：33%)

2019年度の取り組み

- ハラスメントおよび人権問題全般に関する相談・通報制度(窓口)を「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一
- 「世界人権デー」に合わせて執行役社長兼CEOによる人権メッセージ配信
- eラーニング「ビジネスと人権」の教材を改訂
- 役員対象の人権研修「人工知能倫理をめぐる最近の動向」
- グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討
- 東南アジアでサプライヤーを対象としたCSR調達説明会

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立グループ人権方針

方針

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動上不可欠であるとの考えから、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。本方針は経営会議にて審議・承認され、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。方針策定にあたっては、欧州委員会、国際労働機関（ILO）、NGO、企業の代表者および、人権問題専門の弁護士を招いてステークホルダーダイアログを実施、いただいたご意見やご提案を方針にも反映しています。この方針では、国際人権章典*1および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス（HRDD）*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。本方針は、人権eラーニングや「世界人権デー」の執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージなどの機会を捉え、継続的に全従業員への周知徹底を図っています。また、サプライヤー向けの「日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン」にも掲載するとともに、さまざまな活動を通じて、サプライヤーに日立の人権尊重に関する考え方の理解を促進し、それが実践されるよう努めています。

*1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称

*2 「ビジネスと人権に関する指導原則」：本原則は2011年3月発表の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書」に掲載（A/HRC/17/31）

*3 人権デュー・ディリジェンス（HRDD）：事業上の人権への負の影響を特定して評価、防止・軽減策を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

子どもの権利の尊重

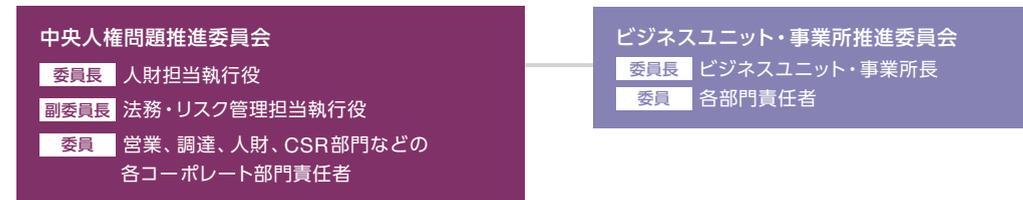
日立は、国連「児童の権利に関する条約」や国連児童基金（ユニセフ）「子どもの権利とビジネス原則」などで示された子どもの権利を尊重し、「日立グループ行動規範」において、自社ならびにサプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、関連する規則においても子どもを含む人権に配慮する旨を定め、事業活動を行っています。

人権尊重の推進体制

体制

日立製作所は、人財部門担当役員を委員長として、各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を設置しています。企業活動の人権への影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議し、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議・決定した方針は、各ビジネスユニット（BU）・事業所長を委員長とする「ビジネスユニット・事業所推進委員会」に伝達し、人権侵害の防止に努めています。

■ 日立製作所 人権尊重の推進体制



グローバルな苦情処理メカニズムの整備

制度

102-17

日立は、2020年4月より、日立グループの内部通報制度を「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一しました。これに伴い、各BUおよびグループ会社の事業所に設置しているハラスメントおよび人権問題全般に関する相談・通報制度（窓口）も2020年度中に本ホットラインに統一する予定です。こうした取り組みにより、人権問題に関する相談窓口を明確化するとともに、従業員および業務に従事する関係者にとって相談しやすく、また会社としても権利侵害事象を把握・特定できる苦情処理メカニズムの構築をはじめとする環境整備をグループ全体でグローバルに推進しています。

📄 サプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み▶

🌐 日立グループ行動規範▶
<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html>

🌐 日立グループ人権方針▶
http://www.hitachi.co.jp/sustainability/renew/pdf/human_rights_policy.pdf

🌐 「日立グループ人権方針」策定にあたってのステークホルダーダイアログ詳細▶
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/csr2013.pdf#page=119>

📄 コンプライアンス通報制度▶

📄 日立グループ行動規範▶

📄 ワーク・ライフ・マネジメント▶

📄 広告宣伝活動▶

役員・従業員の人権意識向上

教育・浸透

412-2

日立は、事業所・グループ会社単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を、従業員1人当たり3年に1回以上の受講(単年度の受講率:33%)を目標に推進しています。2019年度は、日立製作所で約65%、日本国内のグループ会社で約60%の受講率でした。このほかにもさまざまな研修や啓発活動を通じて、従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えています。

2019年度の取り組み

2019年度は世界中の日立の全従業員を受講対象とするeラーニング「ビジネスと人権」の教材を改訂しました。人権の定義や国際基準、企業の人権に対する責任への理解を深めることを目的としており、差別や強制労働、サプライヤーにおける人権問題などは事例を交えながら事業活動と関連づけて理解できるようにしています。

また、日立製作所執行役を対象に毎年行っている人権研修では、2019年度は「人工知能倫理をめぐる最近の動向」と題して理化学研究所 革新知能統合研究センターの中川裕志グループディレクターが、AIの発展に伴う人権への影響や、米国電気電子学会(IEEE)や経済協力開発機構(OECD)、内閣府などが公開したAIと倫理に関するガイドラインなどについて説明しました。

日本国内においては、2020年6月の改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の施行を踏まえた役員向け講演会や全従業員向けの職場討議型教育を実施するほか、階層別研修・海外赴任者研修などを通じてハラスメント問題について啓発しています。

人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	受講者数など
日立の役員および全従業員	「世界人権デー」の執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージ配信	役員および従業員 25万1,085人
日立の役員および全従業員	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング(約3年に1度の割合で全従業員が受講:2019年度に内容改訂、15言語にて提供)	2020年3月までにグローバルで累計約16万人以上
日立製作所の執行役	「人工知能倫理をめぐる最近の動向」講師:国立研究開発法人 理化学研究所 革新知能統合研究センターの中川裕志グループディレクター	34人

人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

活動・実績

日立は「日立グループ人権方針」において、HRDDの仕組みを開発し継続的に実施していくことを宣言し、調達部門で実施したHRDDのリスク評価結果をCSR調達ガイドラインに反映するなど、業務プロセスを改善しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、これまでのHRDDの結果、日立の規範やガイドラインに明記されている人権課題、NGOやメディア、専門家などからの情報や指摘、国際的なイニシアティブによる企業の取り組み評価項目、サプライヤーやグループ会社による自己点検結果などの情報を分析・再評価しました。その結果を踏まえ、グローバルで関心が高く、海外において法制化が進んでいる人権課題でもある「強制労働および移民労働」を日立グループ全体で取り組むべき人権リスクとしました。2020年度以降、具体的対策をグループ・グローバルに展開するとともに、各事業体における人権リスク管理体制の整備を検討していきます。

HRDDの実施状況

年度	取り組み
2013	<ul style="list-style-type: none"> HRDDのパイロットプログラムを特定の事業体で実施 ASEAN 6カ国における人権リスクの分析と評価
2014	<ul style="list-style-type: none"> NPO「Shift」との協働でHRDDを実施するためのガイダンス文書を作成
2015	<ul style="list-style-type: none"> 調達部門でHRDD開始。サプライチェーン上の従業員が直面し得る人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策を検討
2016	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門でHRDD開始。従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策を検討
2017	<ul style="list-style-type: none"> 調達部門のHRDD結果をサプライヤー向けのCSR調達ガイドラインの改定に反映、CSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂
2018	<ul style="list-style-type: none"> BUおよびグループ会社の数社において、各事業体の人権リスク評価や優先度づけ、中期的な行動計画を検討
2018	<ul style="list-style-type: none"> 東南アジアのグループ会社約100社を対象にサプライヤー向け「チェックシート」を用いて自己点検
2019	<ul style="list-style-type: none"> これまでのHRDDの結果を分析・再評価し、日立グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討

児童労働および強制労働リスクに対する取り組み

活動・実績

408-1 | 409-1

日立は、「日立グループ行動規範」において自社ならびにサプライチェーン上における児童労働および強制労働を容認しない姿勢を明確にしています。また、ビジネスのグローバル化に伴い強制労働のリスクに直面する可能性が高まる中、日立グループ全役員および従業員向けの人権に関するeラーニングでも企業として強制労働や人身売買の問題を未然に防ぐことの重要性について事例を交えて解説しています。

さらにサプライヤー向けのCSR調達に関するガイドラインにおいても、児童労働や強制労働を用いてはならない旨を明記し、1次サプライヤーに配布したり、中国やタイでCSR調達に関する説明会を実施したりするなど、サプライチェーンでの周知徹底を図っています。

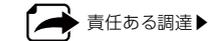
サプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み

年度	対象	取り組み
2016	東南アジアの調達担当者および人財担当者	NGOや先進的な取り組みを実施する企業から講師を招き4回シリーズのウェビナー*1を実施
2016	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において人権の尊重を含めた日立グループのCSRへの取り組みについて説明
2017	マレーシアのサプライヤー	債務労働などのリスクが高いとされる移民労働者の労働・生活状況について、現場訪問とインタビューを実施
2017	中国のサプライヤー	CSR調達説明会においてSDGsなどのサステナビリティの最新動向、人権を含む労働・環境問題がビジネスリスクになりうる点を説明
2018	欧州のグループ会社	欧州のグループ会社の調達担当者が「責任あるサプライチェーンワーキンググループ」を発足
2018	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において、日立グループのCSRに関する方針や取り組み、人権リスクの重要性を説明
2019	欧州のグループ会社	上記ワーキンググループで調達担当者向けの「国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』の実践」と題したウェビナーを制作
2019	タイのサプライヤー	CSR調達説明会で、強制労働について事例も交えながら説明

*1 ウェビナー：ウェブ(Web)とセミナー(Seminar)を合わせた造語。インターネット上で双方向の交流が可能なセミナー

技能実習生をめぐる問題への対応

活動・実績



2018年、日立製作所およびグループ会社の計11社が外国人技能実習機構から、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に関する法令違反があるとして、実習に関する改善勧告を受けました。

また、2019年9月に日立製作所は、出入国在留管理庁および厚生労働省から「認定計画に従った適正な技能実習を実施するための体制の構築」に関する改善命令を受けました。改善勧告および改善命令の対象となった各社では、すでに改善を行っています。さらに、技能実習実施にあたってはグループ共通の方針やガイドライン、チェック体制を構築することなどにより、グループ全体で再発防止を徹底しています。日立は、関係法令や技能実習制度の趣旨に則り、また、「日立グループ人権方針」に基づき、人権尊重の観点からも、適切な技能実習となるよう継続的に取り組んでいきます。

バリューチェーンマネジメント

103-2



貢献する SDGs

Why
it matters

ビジネスがますますグローバルに伸展する中、サプライチェーンにおける調達リスクが経営問題につながる可能性が増大しています。日立は、世界各地で事業を展開する企業として、事前にできる限りの当該リスクの把握と軽減に努めています。日立は、バリューチェーンにおいてサステナビリティを重視し、サプライヤーとの新規取引では「日立グループグローバル調達規範」に基づいた選定を徹底しています。また、CSR調達に関する方針を共有するため、約30,000社のサプライヤーに「サプライチェーンCSR調達ガイ

ドライン」を配布して周知するとともに、CSRモニタリング(自己点検)・監査を実施し、調達リスクの最小化を図っています。「紛争鉱物」の問題については「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定し、国際的なガイドラインに基づき責任ある調達活動を進めています。

さらに創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を徹底し、「品質、信頼性第一」の考え方をすべての従業員が共有し、品質保証活動を推進しています。

What
we are doing

責任ある調達

取り組みの柱

- サプライヤーとのパートナーシップに基づくバリューチェーンの競争力強化
- サプライヤーとの調達方針の共有
- CSR調達の実施
- CSR調達説明会の開催
- 紛争鉱物問題への対応

目標・KPI

- 外部監査機関の支援を受けた監査実施

2019年度の取り組み

- 「日立グループグローバル調達規範」を制定
- CSR監査の実施(対象:サプライヤー19社)
- 東南アジアで初めてタイでサプライヤー向けCSR説明会を開催

What we are doing

	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み	貢献する SDGs
 <p>品質・製品安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 品質、信頼性第一の実践 基本と正道、損得より善悪の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の信頼性とお客様満足の上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証体制強化 グローバル品質保証活動 事故未然防止活動 製品安全活動 技術法令遵守 品質、信頼性教育 	 
 <p>顧客満足</p>	<ul style="list-style-type: none"> お客様の声を事業に反映するCS向上の取り組み Webサイト総合お問い合わせ窓口の運用 家電製品におけるCS活動 広告宣伝活動 	<ul style="list-style-type: none"> お客様満足の上昇 製品・サービスに関する適切な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> CS活動および広告宣伝活動の継続実施 	

責任ある調達

調達基本方針

方針

102-9

日立は2019年4月、調達活動において準拠すべき最上位の業務規範として「日立グループグローバル調達規範」を制定しました。本規範では、日立が定めるCSRおよびグリーン調達の枠組みに基づき、サプライチェーンにおける人権、労働慣行、安全、倫理、品質、セキュリティなどに十分な注意を払うとともに、サプライヤーにも同様の注意を要請する旨が明記されています。サプライチェーンにおけるグローバルな課題をグループ各社と共有しながら調達活動を行い、グループ各社もこの規範に則って活動しています。サプライヤーとの新規取引では、「日立グループグローバル調達規範」に基づいた選定を徹底しています。

また、調達部門の人権デュー・ディリジェンス結果、およびResponsible Business Alliance (RBA:旧EICC)の「Code of Conduct Version 5.1」を踏まえて改訂した「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」に基づいて調達活動を実施しています。企業のサプライチェーンマネジメントに対するグローバルな要請を常に取り入れるため、本ガイドラインは今後も定期的に更新する予定です。

CSRサプライチェーンマネジメントの推進体制

体制

308-1 | 411-1 | 412-1 | 414-1

ビジネスのグローバル化に伴い、サプライチェーンにおける調達リスクが増大する中、日立は、できる限り事前に当該リスクを把握し、軽減するよう努めています。

日立製作所では、社長直属の組織であるバリューチェーン・インテグレーション統括本部において、CSRサプライチェーンマネジメント、責任ある鉱物調達、およびグリーン調達に関する方針や施策を審議し、決定した事項についてはビジネスユニット(BU)および主要グループ会社のCSR・BCP調達委員からなる「日立グループCSR・BCP調達委員会」を通じて、日立全体への徹底を図っています。

製品に含まれる化学物質については、サプライチェーン全体で利用可能な製品含有化学物質の情報伝達のための共通スキームであるchemSHERPA*1-CI/AIによる管理を推奨しています。

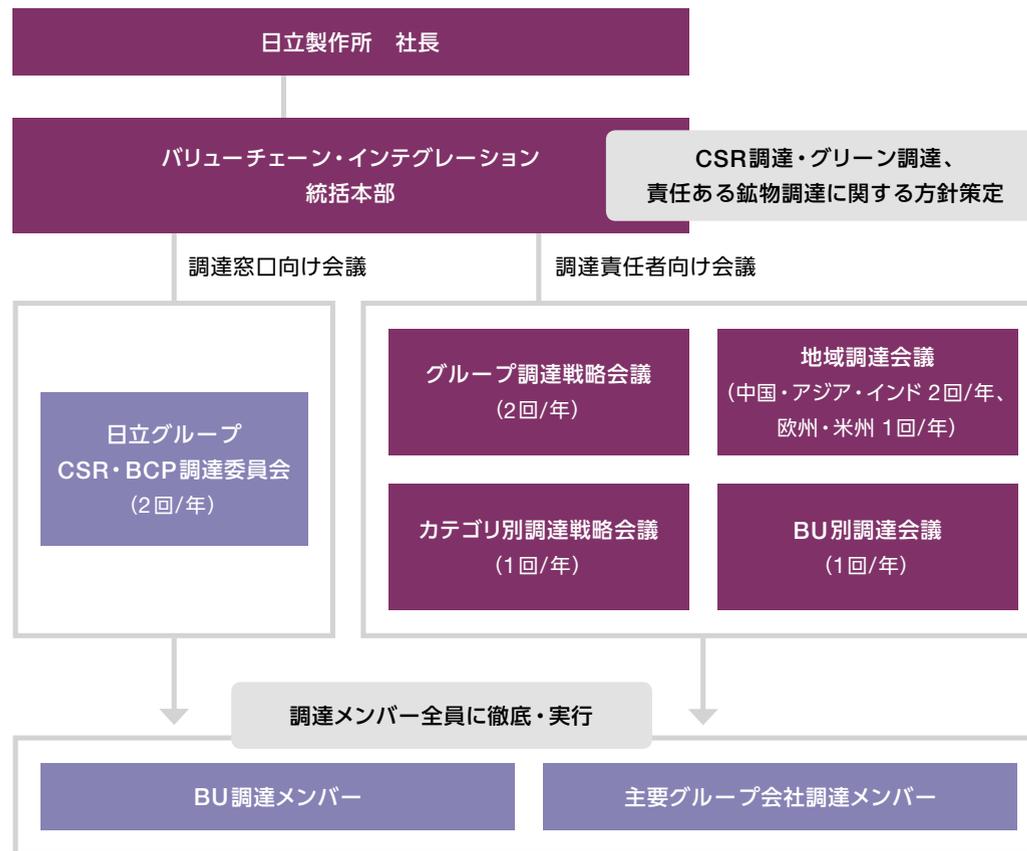
*1 chemSHERPA: 製品含有化学物質を適正に管理するため、サプライチェーン全体で共通の考え方に基づく情報伝達を行うことを目的に、経済産業省が主導して標準化を進めている製品含有化学物質の情報伝達共通スキームで、chemSHERPA-CIは化学品に含有する化学物質、chemSHERPA-AIは成形品に含有する化学物質を扱う



サプライヤー社数(日立グループ)
(2019年12月現在)

約30,000社(66カ国)

■ サプライチェーンマネジメント組織体制



CSR・グリーン調達への取り組み▶
<http://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/index.html>

グローバルパートナーシップの強化

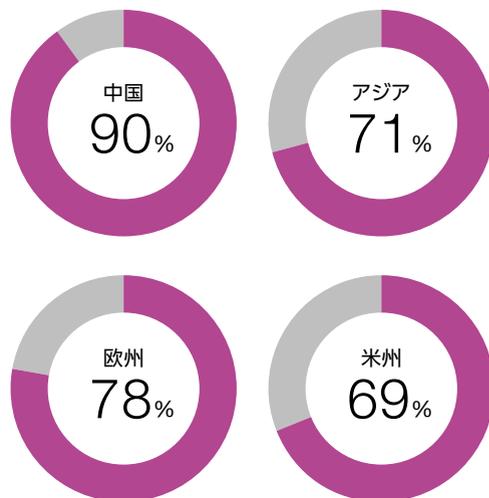
体制

活動・実績

サプライヤーとのパートナーシップに基づくバリューチェーンの競争力強化は「日立グループ・ビジョン」を支えている取り組みの一つです。日立は、グローバルでのビジネス拡大という事業方針に沿って、地産地消の拡大を前提とした調達を推進するため、世界4地域(中国・アジア・欧州・米州)それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しています。地域調達責任者は、各地域におけるサプライヤーに対するCSR監査、CSRモニタリング(自己点検)、CSR調達説明会などを実施し、CSR関連リスクへの対応を強化しています。

また、地域調達責任者は、中国での環境リスク対応も担当しています。環境NGOであるIPE(The Institute of Public and Environmental Affairs)から中国の中央・地方の政府機関が公表する汚染源企業の情報を入手し、当該企業と取引のある事業体をスクリーニングするとともに当該企業に対して是正改善を促しています。

■ 主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率



サプライヤーとの調達方針の共有

活動・実績

日立製作所は、BUおよびグループ各社のサプライヤー合計約30,000社と調達方針を共有するため、以下の取り組みを進めています。

「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」の配布

日、英、中およびタイ語版のガイドラインを作成してグローバルに配布し、約30,000社のサプライヤーに周知徹底を図るとともに、内容を理解した旨を書面で確認しています。

日立グループ サプライチェーン
CSR調達ガイドライン▶
http://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/_icsFiles/afieldfile/2018/06/07/HSC_CSR_GB_J.pdf

「グリーン調達ガイドライン」の配布

環境配慮部品・製品の調達に関する基本的な考え方やサプライヤーへの要求事項をまとめたガイドラインをサプライヤーに配布しています。ガイドラインには環境保全活動に関する事項(環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など)や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項(省資源、省エネルギー、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など)を記載。2019年度は、化学物質についてEUのRoHS指令に従い、フタル酸エステル類4物質の禁止を加えて改訂しました。

グリーン調達ガイドライン▶
<http://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green.pdf>

CSR調達の実施

活動・実績

414-2

日立は、CSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方に基づいたCSR調達の推進と徹底を目的に以下の取り組みを実施しています。

CSRモニタリング(自己点検)

「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」に合わせて作成した「チェックシート」を用いて主要サプライヤーにCSRモニタリング(自己点検)を依頼、回収した結果は分析して当該サプライヤーと取引のある事業体にフィードバックし、事業体を通じてサプライヤーに対して課題の改善を促進しています。また、日本において新規サプライヤーと取引を開始する際には、本ガイドラインを配布するとともに「チェックシート」への記入を依頼するなど、新規調達先への対応を強化しています。

CSR監査の実施

日立製作所は、中国・アジア地区にある自社ならびにグループ会社のサプライヤーの製造拠点を訪問してCSR監査を実施しています。実施にあたっては、CSR監査の経験が豊富なインターテック・サーティフィケーション*1など外部の評価機関の支援を受け、監査では米国のCSR評価機関である「ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル」の就労環境評価の国際規格「SA8000」に基づき、RBA公認の監査員が「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点からサプライヤーのCSRへの取り組み状況を点検。是正が必要なサプライヤーに対しては「改善実施計画表」の提出を義務づけ、その計画に基づいた改善が完了するまで、日立製作所とグループ会社からフォローとアドバイスを継続しています。

2019年度の違反事項の例など

2019年度は中国のサプライヤー12社に対する監査を実施し、その結果、当該サプライヤーに重大な違反は認められませんでした。以下のような指摘を行い、改善を求めました。

- 法定労働時間(残業を含む)を守っていない 8社
- 必要な訓練(消防、避難、危険化学薬品緊急対応)未実施 7社
- 汚染物質排出許可未更新 1社

 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み▶

*1 インターテック・サーティフィケーション:世界100カ国以上で、あらゆる産業分野にわたり、幅広い認証サービスを提供する会社

CSR調達説明会の開催

日立の方針をサプライヤーと共有するために、対面式で直接情報を伝える取り組みとして日立グループ中国パートナーを対象に「CSR調達説明会」を開催しています。

2019年の開催概要など

2019年度は、東南アジアではじめてタイでサプライヤー向けCSR説明会を開催し、59社から77人が出席しました。説明会ではグループ全体のCSR調達活動およびCSRに関する取り組みのほか、ASEANにおけるCSR調達活動、タイでのCSR関連法規の解説、倫理的な雇用の推進についての説明を行いました。出席者からは、「必要な情報や知識が得られて良かった」「参加してこうした取り組みを協力してやるべきだと理解できた」「次回は工業団地で開催すればさらに多くの企業が参加できると思う」などの意見があがり、日立が取り組むCSR・グリーン調達への理解を深めてもらうことができました。

中国においても、2020年2月に説明会を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大防止のため、中止となりました。

CSR調達施策の実施状況

	2019年度
CSRモニタリング(自己点検)	291社
CSR監査	19社 [○]
サプライヤー説明会	59社

品質・製品安全

品質保証活動の考え方

考え方

日立は、お客さまに安心して製品・サービスをご利用いただくこと、そのためにお客さまが要求する仕様や品質水準を満たすことを「日立グループ行動規範」に掲げ、会社規則集の品質保証規程においても品質保証活動の基本理念を示しています。また、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を徹底し、「品質、信頼性第一」の考え方をすべての従業員が共有しています。製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人材」の観点から品質保証強化活動を推進しています。さらに、「『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「事故再発防止」にとどまらない「事故未然防止」活動を強化しています。

日立独自の取り組みである「落穂拾い」は、失敗を分析して徹底的に学ぶことを通じて、技術を発展させる手法です。事故の発生時には、製品の技術上の原因のみならず、事故に至ったプロセス・組織・動機的原因、再発防止について徹底的に議論し、製品の信頼性とお客さま満足の向上に取り組んでいます。

品質保証体制および品質保証活動

体制

416-1

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、ビジネスユニット(BU)およびグループ会社の品質保証部門を製造部門から分離することで、お客さまの安全と安心を第一に行動できる体制としてきました。こうした体制をさらに強化するため、BUおよびグループ会社の品質保証部門を事業部門から独立し、本社の品質保証統括本部へのレポートラインを強化して、両者間で密な情報共有を図る仕組みを構築しました。加えて、本社の品質保証統括本部の権限を強化することで、ガバナンスを強化しています。

また、事業規模拡大の進むサービス事業においては、サービス・ソフト品質強化本部を設置し、品質活動や現状課題を共有するとともに、ソリューション部門がもつソフト開発力や信頼性強化ノウハウをプロダクツ系部門(組み込みソフト開発部門)に横展開し、高度化・複雑化する組み込みソフトの信頼性強化を図っています。

技術法令の遵守活動

- 製品にかかわる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などを社内に周知
- 各製品に関連する法令の明確化(製品法令マップ)、製品遵法マネジメントシステムによる法令遵守活動とプロセスの継続的改善

製品安全活動

- 「取扱説明書作成ガイド」によるお客さまとのリスクコミュニケーション向上
- お客さまの生命・身体・財産の安全を最優先した、設計、開発から生産、販売、保守に至るすべてのプロセスにおける安全性
- 関連するBUや研究所と連携した幅広い見地からのリスクアセスメント
- 「設計(本質的安全設計)によるリスクの低減」「保護手段(安全防護)によるリスクの低減」「(取扱説明書など)使用上の情報によるリスクの低減」の優先順位に基づいた安全性の確保

グローバル品質保証活動

- 品質保証活動の基本理念のグローバル展開およびグローバル品質保証規程の整備を通じ、グローバルで統一的に事故状況を把握し、日立品質を構築



日立グループ行動規範▶
<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html#ank8071843023>

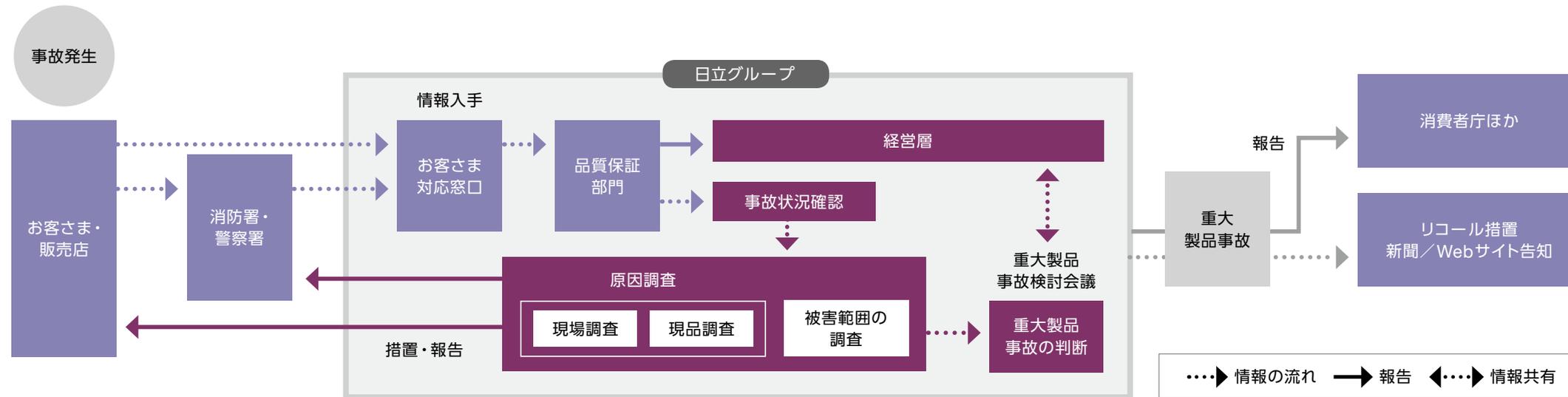
製品事故発生時の対応

体制

製品事故が発生した場合は、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたります。重大な事故の場合は、法令に基づいて所管官庁に報告し、Webサイトなどを通じてお客さまに情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告し、日立一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

製品に対し遡及して対策を講じる必要があると判断した場合には、新聞広告やWebサイトなどで告知し、修理や交換などの措置を講じています。

■ 事故発生時対応フロー



品質・信頼性教育の実施

教育・浸透

モノづくりにかかわる技術者を中心に、分野別技術講座、「応用」「基礎」などレベル別技術講座を実施しています。

各BUでも、品質保証トレーニングセンタで、製造・品質保証・保全に関する技術の向上を図るなど、専門技術教育を行っています。

顧客満足

お客さまの声を事業に反映する体制

体制

日立製作所の営業部門では、お客さまの声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため「重要顧客」を設定し、お客さまごとにアカウントマネージャーを決めています。アカウントマネージャーは、日本国内の日立グループ各社との窓口としてポータル機能を担っており、日立全体がアカウントマネージャーと連携することでお客さまとの緊密な関係を構築し、CS向上を図るため以下の取り組みを行っています。

CS向上の取り組み

取り組み	開催地	概要
「エグゼクティブセミナー」	本社ならびに日本全国の各支社	•お客さまから日立に対する期待、製品戦略などに関するご意見を直接伺い、営業活動での顧客ニーズを踏まえた提案などに生かす
「Hitachi Social Innovation Forum」	グローバル	•社会イノベーション事業でお客さまとの協創を加速させるためのきっかけづくり
「テクノロジーコミュニティ」	日本国内の研究開発拠点	•研究者とお客さまが直接対話する機会を通じて、お客さまのニーズと日立の技術をマッチングした新しいビジネスの協創に貢献

Webサイト総合お問い合わせ窓口

活動・実績

日立は、Webサイトにグローバルな総合お問い合わせ窓口を設けています。この窓口では、Webサイトを通じて寄せられるさまざまな情報（お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言）に対応しています。また、お問い合わせに対する対応の質を向上させるため、「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座などの活動を行っています。

2019年度のお問い合わせ窓口の活動

総合お問い合わせ窓口への問い合わせ件数	4,017件
「Web問い合わせ対応品質向上教育」受講者数	31人(2009年度からの累計858人)

家電製品におけるCS活動の展開

活動・実績

416-1

家電製品のCS部門では、「360°ハピネス～ひとりひとりに、うれしい暮らしを～」をスローガンに、あらゆる年齢や地域の人々のQuality of Lifeを向上するサービス・ソリューションを提供しています。

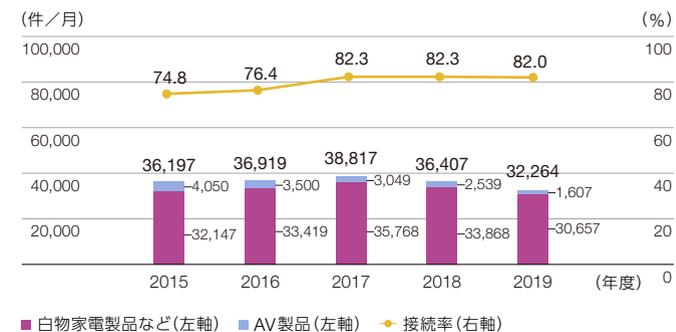
洗濯機や冷蔵庫などの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約213万件*1のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまの声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客さまの生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

また、全国約90カ所のサービスセンターでは、「お客さま評価サービスアンケート」を年2回実施し、集計結果に基づいてCS研修会を開催するなど、さらなるサービスの改善に努めています。

さらに、販売市場の拡大に伴い、アジア・中近東を中心に12の販売拠点を設置、海外拠点運営の一体化を図り、CS向上に努めています。

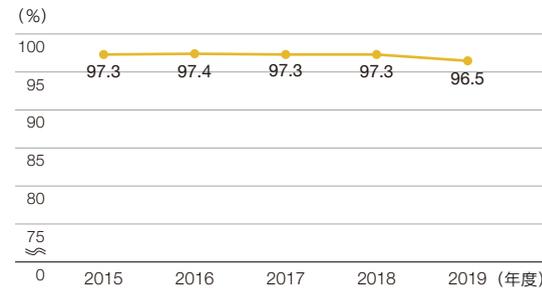
*1 2013年度より調達取引先からの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている

■ お問い合わせ窓口の対応件数と接続率*1(12カ月平均)

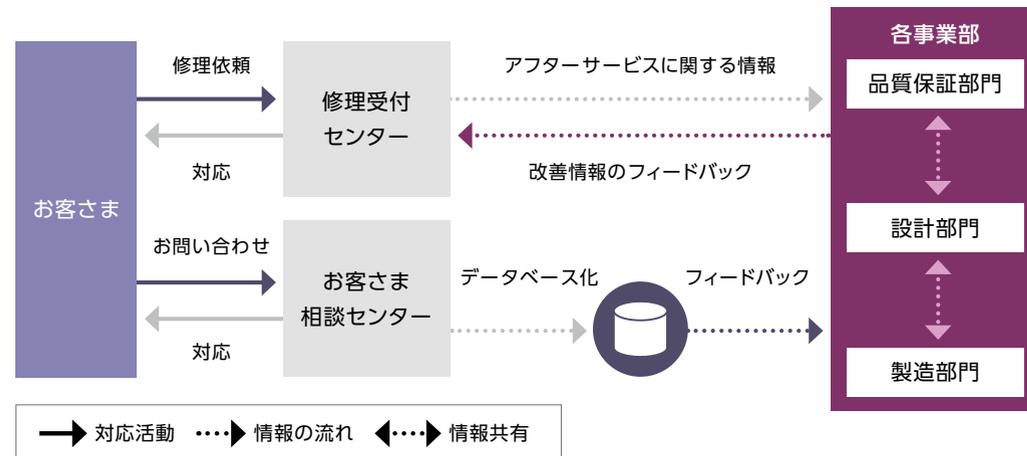


*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

■ お客さま評価サービスアンケートの調査結果(お客さま満足度)



■ お客さま問い合わせ対応フロー



広告宣伝活動

方針

417-3

日立製作所は、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守すると同時に、社会全体への配慮が必要であると考え、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定し、社会の動向に応じて改訂を重ね運用しています。

言語や慣習が異なる海外拠点でもガイドライン遵守を徹底するため、「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成しています。

コミュニティ

103-2

Why
it mattersWhat
we are doing

日立は、社会イノベーション事業を通じて社会・経済・環境価値の向上を掲げた「2021中期経営計画」のもと、社会価値および環境価値の創出につながり、持続可能な社会と事業の持続的な発展に寄与できる社会貢献活動についても積極的に推進しています。

また、日立はイノベーションを通じて社会課題の解決をめざす企業として、自社の人財だけでなく、広く科学技術分野を担う人財を育てることも、重要な使命であるという考えのもと、最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決能力を発揮できる人財の育成手法とし

て重要視されているSTEAM(スチーム)*1教育にかかわる活動に近年注力しています。

さらに、グローバルに事業を展開する企業として、従業員が地域課題やニーズに応えるボランティア活動などに積極的に参加することは、よき企業市民として地域社会と信頼関係を築き、ともに成長していくために必須であることから、従業員によるボランティア活動を支援しています。

*1 STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematicsの略称。科学技術・工学・芸術・数学分野の教育を指す

貢献する SDGs



	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み
 社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> すべての従業員と多様なステークホルダーとともに、STEAM、環境、地域貢献の分野における次世代人財の育成およびエンパワメントを推進 公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代人財の育成 地域社会との信頼関係構築 	<ul style="list-style-type: none"> 科学技術分野を中心に社会を担う人財を育てることも重要な使命であるとの考えのもと、社会貢献活動方針を改訂 公益財団法人 日立財団の「倉田奨励金」に、人文・社会科学研究を助成する部門を新設

社会貢献活動

社会貢献活動方針

方針

日立は、「2021中期経営計画」の達成に向けて、社会イノベーション事業を通じて社会価値および環境価値の創出に取り組んでいます。同時に社会貢献活動も、社会・環境価値の創出につながり、持続可能な社会と事業の持続的な発展に寄与できる活動であることを意識し、事業拠点のある地域において積極的に推進しています。日立は、イノベーションを通じて社会課題の解決をめざす企業として、自社の人財だけでなく、科学技術分野を中心に社会を担う人財を育てることも重要な使命であるとの考えのもと、2019年度は社会貢献活動方針を見直しました。また、従業員が地域社会のニーズや課題に応えるボランティア活動をはじめ、寄付やプロボノなどの支援活動などに積極的に参加する機会を設けることは、よき企業市民として地域社会と信頼関係を築き、ともに成長していくために必須であると考えています。

社会貢献活動方針

人を育み、未来へ繋ぐ

日立では、「優れた自主技術と製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念が、すべての基盤となっています。持続可能な開発目標(SDGs)に代表される、社会および環境課題の解決に貢献することが私たちの使命だと信じています。

そのために、日立は社会イノベーション事業を加速するとともに、社会貢献活動にも真摯に取り組んでいます。

私たちが大切にしているもの-それは「人」です。社会課題を解決するためのイノベーションを創出し、社会的インパクトおよびSocial Goodをもたらすのは人そのものに他なりません。

日立グループは、すべての従業員と多様なステークホルダーとともに、以下の分野において次世代人財の育成およびエンパワーメントに取り組めます。

- STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)
- 環境
- 地域貢献

社会貢献関連費用

活動・実績

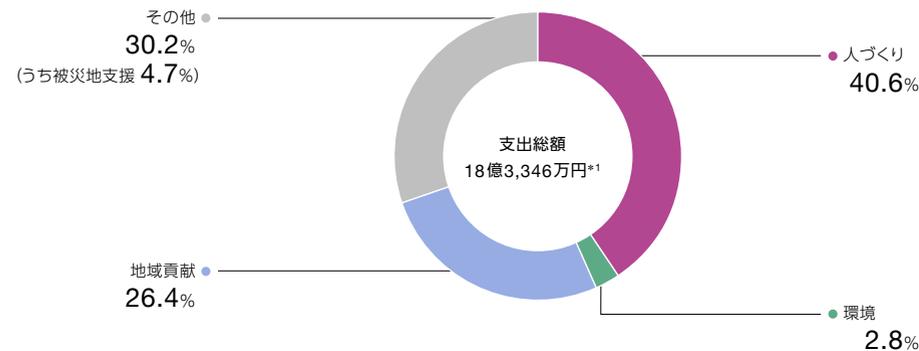
413-1 | 413-2

2019年度に日立グループおよび公益財団法人日立財団は、若い世代の人財育成への取り組みや、義援金寄付を含む災害被災地支援など、社会貢献関連費用として18億3,346万円を支出しました。また、日立グループの延べ8万8,134人(総従業員数の約30%に相当)の従業員が社会貢献活動に参加しました。

日立は、例年、社会貢献活動に年間約20億円を支出していますが、グループ連結対象会社数の減少や調査集計方法の見直しに伴い、支出額は減少傾向にあります。一方、2019年度に社会貢献活動に参加した従業員数は、調査を開始した2016年度以降、最多となりました。

日立グループの従業員は、事業所周辺の清掃活動、福祉施設などへの訪問や物品寄贈のほか、チャリティイベントへの参加など、さまざまな形や分野で地域に根ざした社会貢献活動に携わっています。このほか、子どもたちを対象に科学や環境からキャリア教育まで幅広いテーマを扱う出前授業、プロボノによる非営利団体への支援を目的としたプログラムの実施など、多くの従業員が業務などを通じて培った知識やスキルを生かした活動に積極的に参加しています。

■ 2019年度 社会貢献関連費用内訳



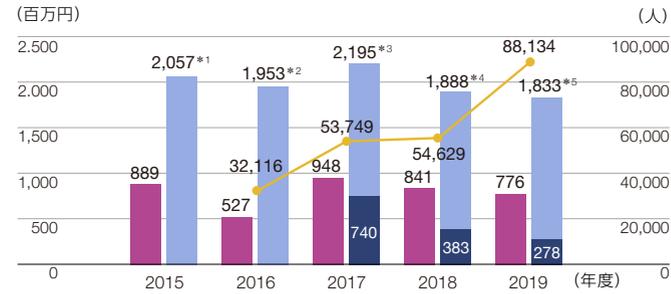
*1 日本:日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団
海外:234社

支出額には、金銭・現物寄付、自主プログラム、従業員の参加・派遣、施設開放および従業員募金を含む。ただし、従業員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外



社会貢献活動
<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/index.html>

社会貢献関連費用・従業員参加者数推移



■ 日立製作所および日立財団 (左軸) ■ 日立グループ (左軸) ■ うちSTEAM関連 (日立グループ) *6 (左軸)
● 従業員参加者延べ人数*7 (右軸)

- *1 日本:株式会社日立製作所およびグループ会社(持分法適用会社含む)136社、計137社、日立財団 海外:244社
 *2 日本:株式会社日立製作所およびグループ会社134社、計135社、日立財団 海外:159社
 *3 日本:日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団 海外:196社
 *4 日本:日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団 海外:152社
 *5 日本:日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団 海外:234社
 *6 2017年度より集計開始
 *7 2016年度より集計開始

社会貢献活動事例

活動・実績

日立は、社会貢献活動重点分野の一つとして次世代を担う人財の育成を主軸とした「人づくり」にかかわる活動を推進しており、グローバルから地域社会まで幅広い課題の解決に積極的に取り組み、社会に変革をもたらす次世代リーダーや理工系人財の育成を支援するプログラムを実施しています。

特に、AI(人工知能)やビッグデータ利用などの情報技術の急速な発展に伴い、IT人財の育成は世界的な課題となっていることから、最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決能力を発揮できる人財の育成手法として重要視されているSTEAM教育にかかわる活動にも近年注力しています。

社会貢献事例

	活動事例	BU/グループ会社	URL
STEAM教育	英国の技術者育成に向けたSTEM教育	日立ルール	https://www.youtube.com/watch?v=AllxAs41I2s
	顕微鏡を用いた理科教育支援活動	日立ハイテック	https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/
	小学生向けプログラミング講座の開催	日立コンサルティング	http://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/report/archives/0505.html
	水をテーマにした出前理科教室の開催	日立製作所	http://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/report/archives/0506.html
	アジア女子大学奨学金	日立製作所	—
環境	ITエコ実験村における生態系保全活動	日立製作所	http://www.hitachi.co.jp/products/it/harmonious/geoaction100/iteco/index.html
	里海づくり活動	四国日立グループ	—
	青少年を対象とした環境教育プログラムへの支援	日立建機南部アフリカ	—
地域貢献	日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ	日立製作所、日立アジア	http://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/education/next-generation/
	青少年の就労を目的としたスキル開発プログラム	日立インド	—
	Walks For Millionsへの参加	香港日立グループ	—



社会貢献アクティビティ
<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/report/index.html>

公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

活動・実績

日立は、創業者小平浪平の「企業活動を通じて社会に奉仕する」という思いを受け継ぎ、社会貢献の大切さを深く認識してきました。1967年以降、科学者を支援する財団や東南アジアの大学教員の育成を支援する財団など5つの財団を設立し、現在の公益財団法人日立財団の根底が形づくられました。2015年に旧5財団が合併して発足した日立財団は、創業者の思いを継承しつつ、現在の社会課題の認識に基づき、「学術・科学技術の振興」「人づくり」「多文化共生社会の構築」の3分野を重点分野とした事業を実施しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、自然科学・工学分野を中心とする研究助成制度として設立された「倉田奨励金」に、人文・社会科学研究を助成する部門を新設し、高度科学技術社会が抱える諸問題を探求する研究をより幅広く支援できるようにしました。

日立財団の活動事例

活動の柱	項目	概要
学術・科学技術の振興	倉田奨励金	社会課題解決に資する独創的・先駆的な自然科学・工学研究および高度科学技術社会が抱える複合的な諸問題を讀みとき、通底する哲学・思想・歴史などを探究する人文・社会科学研究を助成する事業 [2019年度末までの累計助成件数：1,429件]
人づくり	日立みらいイノベータープログラム	社会課題の解決を担うイノベーターを創出するために、理工系人材に求められる資質「創造性・探究心・主体性・チャレンジ精神」と能力「問題発見・課題解決力」を育成する日本国内の小学校高学年向け理工系人材育成支援事業 [2019年度末までの累計実施校数・受講児童数：10校・737人]
	Webサイト「わたしのあした」パイオニアトーク	日本の女子中高生向けに、理工系分野で活躍する女性のキャリアへの興味・関心を喚起する啓発活動を通じた理工系女子育成支援事業
多文化共生社会の構築	「多文化共生社会の構築」シンポジウム	性別、国籍、年齢、障がいの有無、性的指向など属性の差異を超え、多様な立場や価値観を認め合い、それぞれが生き生きと、一体となって生活する社会を「多文化共生社会」と定義し、一般市民に向けてその構築への意識改革を促す啓発事業

新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援

取り組み	概要
事業者への支援	新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けている事業者へNPO団体Kiva Microfundsを通じて100万米ドルの融資を実施
感染症研究への支援	パンデミックという新たな社会的課題の解決に資する、日立ならではのユニークでグローバルな視野に立った、先駆的・応用的な医療関連技術や、それを取り巻く新たな社会システムの研究への支援として、公益財団法人日立財団に1億円を寄付するとともに、日立の執行役、理事および従業員からも寄付金を募集
医療従事者への寄付(金銭および物資)	医療用マスク、フェイスシールド、コンピュータ断層撮影(CT)装置などの医療関連物資・機器の無償提供および金銭寄付を実施

 新型コロナウイルスの感染拡大への日立の対応▶
<http://www.hitachi.co.jp/information/ImportantNotices/index.html>

 新型コロナウイルス感染症への対策
[グローバル人材マネジメント]▶

 新型コロナウイルス感染症に対する従業員への支援[労働安全衛生]▶

 新型コロナウイルス感染症への対応
[事業継続の取り組み]▶

 日立財団▶
<https://www.hitachi-zaidan.org>

社会データ

イノベーションマネジメント

研究開発

研究開発投資		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	範囲					
研究開発費(億円)	日立グループ	3,337	3,239	3,329	3,231	2,937
対売上収益研究開発費(%)	日立グループ	3.3	3.5	3.6	3.4	3.4

AIトップクラス人材数		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	範囲					
(人)	日立グループ	—	—	—	226	306

※ 2018年度より開示

人財

従業員データ

102-7 | 102-8 | 401-1 | 401-3 | 403-9 | 403-10

範囲		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(人)	日立グループ	335,244	303,887	307,275	295,941	301,056
	男性*1	217,707	195,645	199,193	196,221	199,603
	女性*1	47,676	42,460	41,870	43,581	45,359
	日本	187,936	169,744	168,086	162,083	162,100
	アジア	95,496	86,649	88,616	85,013	86,787
	北米	21,026	20,071	21,884	20,985	22,034
	欧州	19,984	14,808	16,517	17,074	17,850
	その他の地域	10,802	12,615	12,172	10,786	12,285
従業員数(人)	日立製作所	37,353	35,631	34,925	33,490	31,442
	男性	31,536	29,921	29,220	27,828	25,628
	女性	5,817	5,710	5,705	5,662	5,814
平均年齢(歳)*2	日立製作所	41.1	41.4	41.8	42.1	42.4
	男性	41.6	41.9	42.3	42.6	43.0
	女性	38.2	38.7	39.2	39.5	40.1
平均勤続年数(年)*1	日立グループ	14.4	15.0	14.9	15.1	15.0
	男性	15.2	15.8	15.4	15.8	15.7
	女性	11.0	11.6	12.6	11.8	11.8
	日本	17.6	18.4	18.0	18.8	18.8
	アジア	6.7	7.2	7.9	7.9	7.7
	北米	8.2	8.4	8.7	7.1	7.2
	欧州	6.5	7.9	8.4	7.6	8.3
	その他の地域	6.8	4.5	7.3	6.4	7.6
平均勤続年数(年)	日立製作所	15.6	17.5	17.8	18.0	17.9
	男性	15.9	17.9	18.3	18.5	18.5
	女性	13.8	15.2	15.5	15.6	15.6
離職率(%)*1*3	日立グループ	4.2	5.3	5.5	6.3	5.2
	男性	3.9	4.7	5.0	5.8	4.8
	女性	5.6	7.8	7.8	8.4	7.2
	日本	2.4	2.3	2.1	2.2	2.5
	海外	9.0	12.9	13.4	15.4	10.9
離職率(%)*3	日立製作所	1.3	1.5	1.5	1.6	1.7

*1 直接員(製造ワーカー)約4万人は含まない

*2 2019年度より、開示対象を在籍従業員から就業従業員に変更したことに伴い、過去の数値についても遡及修正を行った

*3 自己都合退職者のみ対象

グローバル人材マネジメント

グローバル従業員サーベイ肯定的評価率		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
範囲						
エンゲージメント指標 (%)	日立グループ	56	58	58	60	60
総合 (%)	日立グループ	58	60	61	60	61

※ 例年、設問の一部変更あり。上記は設問の変更を加味しない推移。2019年度設問と同設問の推移では、5年連続で総合評価も向上

人材育成

グローバル経営研修受講者数		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
範囲						
(人)	日立グループ	3,362	3,530	3,821	3,844	4,063

デジタル人材数		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
範囲						
(人)	日立グループ	—	—	—	—	30,000

※ 2019年度より開示

データサイエンティスト数		2015年度	2016年度	2018年6月	2019年4月	2020年4月
範囲						
(人)	日立グループ	—	—	700	約1,000	約2,000

※ 2018年より開示

従業員一人当たりの年間教育投資額		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
範囲						
(円)	日本国内日立グループ	—	—	118,500*1	127,800*2	128,000*3

*1 日立製作所および日本国内主要グループ会社14社

*2 日立製作所および日本国内の主要グループ会社13社

*3 日立製作所および日本国内の主要グループ会社12社

※ 2017年度より開示

若手海外研修参加数		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
範囲						
(人)	日本国内日立グループ	674	382	378	392	320

ダイバーシティ&インクルージョン

範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
在籍人員に占める女性比率(%)*1	18.5	18.3	18.2	18.8	19.4
在籍人員に占める女性比率(%)	16.5	16.8	17.2	17.8	19.0
女性管理職比率(%/人)*1*2*3	6.5(2,688)	6.7(2,562)	7.3(3,325)	8.3(3,975)	8.9(4,302)
女性主任層比率(%/人)*1*3*4	—	—	—	16.6(14,909)	17.8(18,028)
女性管理職比率(%/人)*3*5	4.0(474)	4.1(509)	4.2(577)	4.8(635)	5.5(700)
	部長以上	3.2(104)	3.3(113)	3.2(128)	3.4(135)
	課長	4.3(370)	4.4(396)	4.6(449)	5.3(500)
管理職の基本給の男女比(女性:男性)*6	—	—	100:102	100:103	100:104
管理職の報酬総額の男女比(女性:男性)*6	—	—	100:104	100:105	100:106
新規女性採用比率(%)*1	24.4	24.2	22.1	26.7	26.3
	日本	18.4	18.8	19.4	23.1
	アジア	30.4	30.4	24.5	28.2
	北米	33.0	22.0	26.2	32.8
	欧州	29.0	20.5	19.6	23.8
	その他の地域	12.9	29.2	22.8	27.3
新卒女性採用比率(%)*7	22.8	26.3	26.6	24.2	25.3
	技術系	17.3	20.8	17.2	17.9
	事務系	45.5	42.1	53.8	51.6

*1 直接員(製造ワーカー)約4万人は含まない

*2 2019年度より、開示対象を就業している女性管理職から在籍女性管理職に変更したことに伴い、過去の数値についても遡及修正を行った。

*3 女性管理職および主任層の数の経年増加には、人材データベースのカバー率向上によるものも含む

*4 2018年度より開示

*5 2017年度以降は、在籍者および在籍以外で就業している女性管理職。2016年度以前は正社員の在籍女性管理職を対象とする

*6 処遇は男女同一。差は男女の年齢構成・等級構成の違いなどによるもの。2017年度より開示

*7 大専(大学院・高専卒を含む)

範囲		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
育児休職・配偶者出産休暇(人)	日立製作所	男性	307	352	426	464	445
		女性	524	664	724	720	680
出産・育児休暇後の復職率(%)*1	日立製作所	男性	—	97.1	98.5	97.4	97.4
		女性	—	96.7	100.0	94.3	100
出産・育児休暇後の定着率(%)*1	日立製作所	男性	—	98.6	98.0	99.4	95.5
		女性	—	100.0	96.6	90.9	84.8
育児短時間勤務(人)	日立製作所	男性	3	2	2	5	9
		女性	668	822	887	893	866
介護休職(人)	日立製作所	男性	9	8	14	9	10
		女性	8	7	7	9	11
介護短時間勤務(人)	日立製作所	男性	3	3	3	2	4
		女性	9	9	12	11	6
有給休暇取得状況	日立製作所	取得日数(日)	15.6	16.3	17.2	18.7	18.8
		取得率(%)	65.3	68.1	72.0	78.3	78.7
平均残業時間(時間/月)	日立製作所	11.9	12.8	10.9	9.3	7.7	

*1 2016年度より開示

役員層における女性比率および外国人比率

範囲		2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年7月
役員層の女性人数(人)	日立製作所	2	2	4	5
役員層の女性比率(%)(☑)	日立製作所	2.4	2.6	5.0	7.1
役員層の外国人人数(人)	日立製作所	3	5	7	6
役員層の外国人比率(%)(☑)	日立製作所	3.7	6.4	8.8	8.6

※ 役員層における多様化を目標として設定した2017年より開示

取締役における男女比率と日本人・外国人比率			2016年6月	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年7月
	範囲						
男性	日立製作所	人数	11	11	10	9	11
		比率 (%)	84.6	84.6	83.3	81.8	84.6
女性	日立製作所	人数	2	2	2	2	2
		比率 (%)	15.4	15.4	16.7	18.2	15.4
日本	日立製作所	人数	8	8	8	7	7
		比率 (%)	61.5	61.5	66.7	63.6	53.8
日本以外	日立製作所	人数	5	5	4	4	6
		比率 (%)	38.5	38.5	33.3	36.4	46.2
計			13	13	12	11	13

障がい者雇用者数と雇用率			2016年6月	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年6月
	範囲						
障がい者雇用者数(人)	日本国内日立グループ*1		1,370.5	1,437	1,848	1,899	2,403
雇用率 (%)	日本国内日立グループ*1		2.11	2.15	2.23	2.26	2.33

*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2020年度は特例子会社2社およびグループ適用会社17社)

労働安全衛生

死亡災害件数・労働災害強度率・労働災害度数率			2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
	範囲						
死亡災害件数(件)	日立グループ		4	3	5	0	4
労働災害強度率*1	日本国内日立グループ*1		0.07	0.18	0.17	0.11	0.03
労働災害度数率*1	日本国内日立グループ*1	☑	0.22	0.18	0.25	0.20	0.17

* 労働災害は死亡または労働損失日数が1日以上災害を含む

* 統計の期間は各年1～12月

*1 2015年は日立グループ国内240社／2016年は日立グループ国内200社／2017年は日立グループ国内202社／2018年は日立グループ国内188社／2019年は日立グループ国内169社(各年において日立製作所を含む)

日立グループ安全統計(発生率)^{*1}

地域	範囲	2016年	2017年	2018年	2019年
北米	日立グループ	27.65	24.33	27.96	20.76
中南米	日立グループ	2.33	1.62	0.44	0.57
ヨーロッパ	日立グループ	10.70	10.82	6.08	4.78
インド	日立グループ	2.07	1.44	1.44	1.63
中国	日立グループ	1.59	1.53	1.46	1.17
アジア(インド、中国除く)	日立グループ	5.43	4.41	3.34	2.63
オセアニア	日立グループ	39.07	24.41	21.94	29.07
アフリカ	日立グループ	17.26	9.93	11.76	9.72
海外計	日立グループ	7.76	7.42	7.43	5.78
日本	日立グループ	1.57	1.85	1.64	1.53
グローバル計		3.95	4.22	4.20	3.45

*1 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの災害の発生率(不慮災害を含む)

* 2016年より集計開始

* 統計の期間は各年1～12月

休務者の割合

	範囲	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
精神(%)	日立製作所	0.52	0.56	0.60	0.64	0.65
身体(%)	日立製作所	0.24	0.24	0.26	0.24	0.25

* 連続7日以上の病気欠勤者および休職制度利用者の割合(1カ月当たりの疾病休業者数÷月当たりの従業員数×100)

健康診断などの受診率

	範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
人間ドック ^{*1} (%)	日立製作所	78.9	78.1	78.5	79.3	72.4
乳がん検査 ^{*2} (%)	日立製作所	47.0	50.0	51.1	53.2	58.2
子宮頸がん検査 ^{*3} (%)	日立製作所	33.2	35.3	35.6	37.1	41.5
胃がん検査 ^{*4} (%)	日立製作所	80.9	78.4	80.7	80.6	74.5
大腸がん検査 ^{*4} (%)	日立製作所	81.5	79.0	81.4	81.3	76.4
肺がん検査 ^{*5} (%)	日立製作所	91.0	93.2	92.9	93.2	90.6

*1 35歳以上男女 *2 30歳以上女性 *3 25歳以上女性 *4 30歳以上男女

*5 2016～2017年度は50歳以上男女、2018年度～35歳以上男女に変更

バリューチェーンマネジメント

責任ある調達

CSR調達施策の実施状況							
	範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	(期間の合計)
CSRモニタリング(自己点検)(社)	日立グループ	218	316	131	345	291	1,801 ^{*1}
CSR監査(社) 	日立グループ	20	20	18	24	19	149 ^{*2}
サプライヤー説明会(社)	日立グループ	12	29	65	126	59	291 ^{*3}

*1 2011～2019年度の実施状況の累計

*2 2012～2019年度の実施状況の累計

*3 2015～2019年度の実施状況の累計

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率					
	範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
中国(%)	日立グループ	64	78	88	90
欧州(%)	日立グループ	83	70	81	78
アジア(%)	日立グループ	64	71	71	71
米州(%)	日立グループ	69	57	66	69

※ 2016年より集計開始

コミュニティ

社会貢献活動

社会貢献関連費用および従業員参加者数						
	範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献関連費用(百万円)	日立製作所および日立財団	889	527	948	841	776
	日立グループ	2,057*1	1,953*2	2,195*3	1,888*4	1,833*5
	STEAM関連(日立グループ)*6	日立グループ	—	740	383	278
社会貢献関連費用内訳(%)*7	人づくり(%)	日立グループ	—	44.8	49.3	40.6
	環境(%)	日立グループ	—	2.9	2.0	2.8
	地域貢献(%)	日立グループ	—	34.6	20.5	26.0
	その他(うち被災地支援)(%)	日立グループ	—	17.7(9.7)	28.2(6.9)	30.6(4.7)
従業員参加者延べ人数(人)*8	日立グループ	—	32,116	53,749	54,629	88,134

*1 日本:株式会社日立製作所およびグループ会社(持分法適用会社含む)136社、計137社、日立財団
海外:244社

*2 日本:株式会社日立製作所およびグループ会社134社、計135社、日立財団
海外:159社

*3 日本:日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団
海外:196社

*4 日本:日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団
海外:152社

*5 日本:日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団
海外:234社

*6 2017年度より集計開始

*7 2017年度以降、現在の区分で集計結果を開示

*8 2016年度より集計開始

Governance

ガバナンス

企業価値の向上をめざして

日立は、取締役会の役割・構成、社外取締役の適性・独立性の判断基準など、コーポレートガバナンスを強化するとともに、行動規範の共有、法令遵守の徹底、リスクマネジメントの推進などを通じて、企業価値向上のための自律的な対応を図り、自社の持続的成長、ひいては経済全体の発展に貢献します。

CONTENTS

124 コーポレートガバナンス

125 コーポレートガバナンス

131 コンプライアンス

132 国際規範に則った事業慣行

135 リスクマネジメント

136 リスクと機会への対応

140 事業継続の取り組み

141 情報管理

143 情報セキュリティ

145 個人情報保護

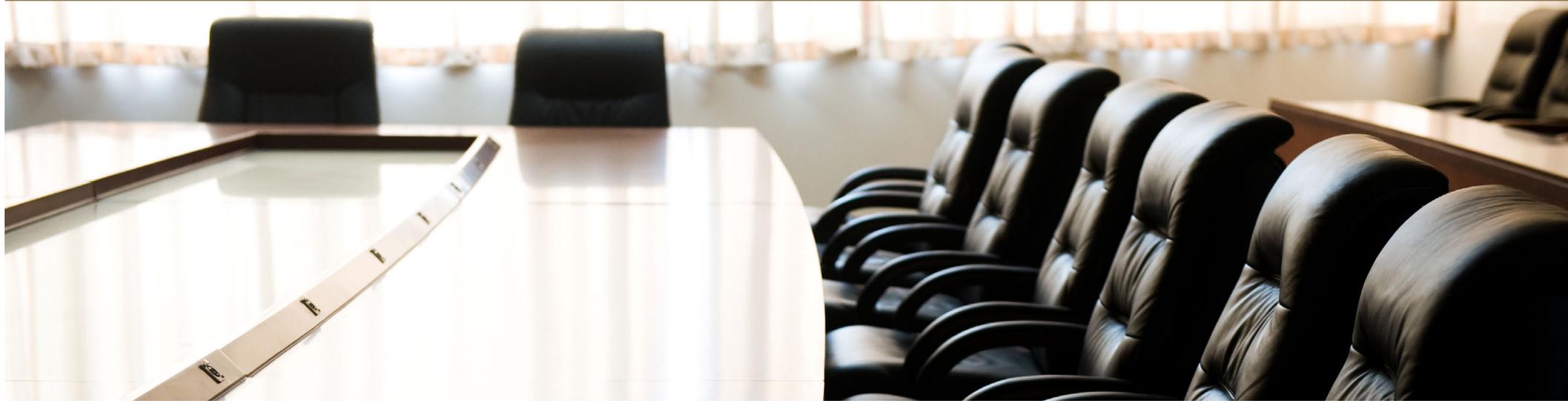
146 インターネット上のコンテンツ管理

147 ガバナンスデータ



コーポレートガバナンス

103-2



Why it matters

日立製作所は、株主・投資家の長期的かつ総合的な利益の拡大を重要な経営目標と位置づけています。また、当社および当社グループの多岐にわたるステークホルダーとの良好な関係は当社の企業価値の重要な一部を形成するものと認識し、建設的な対話を促進する施策の実施を含め、ステークホルダーとの良好な関係を維持し、企業価値を向上させる体制の整備に取り組んでいます。

コーポレートガバナンスにおいては、これらの効果的な推進に向け、監督と執行の分離の徹底、事業の迅速な執行体制の確立、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

What we are doing



コーポレート
ガバナンス

取り組みの柱

- コーポレートガバナンス・コードの適切な実践
- 企業価値・株主共同の利益の継続的な向上に向けた取締役会の運営
- 最高経営責任者の選任・解任と後継計画の策定
- 財務報告に係る内部統制
- 三様監査の連携強化
- より効果的・効率的な監査体制の構築

目標・KPI

- 経営の適法性、健全性、透明性の維持
- 経済・社会情勢を的確に捉えた迅速な意思決定

2019年度の取り組み

- 2018年度の取締役会の実効性に関する分析・評価
- IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5セクターごとに“監査役員”制度を導入し、5セクターを管掌する各副社長のもとに監査役員をトップとした内部統制体制を構築

コーポレートガバナンス

日立のガバナンス改革の変遷

体制

活動・実績

102-26

1999	客観的視点の導入	経営諮問委員会 ▶国内外有識者からの客観的助言
2003	経営の監督と執行の分離	委員会等設置会社（現・指名委員会等設置会社）へ移行 ▶経営のスピード化と透明性向上
2006	会社法施行	
2010	資本市場との対話強化	Hitachi IR Day（部門別事業戦略説明会）スタート ▶事業部門トップの資本市場へのコミットメントの明確化
2012	グローバル経営の加速	外国人取締役を含む社外取締役の増員／取締役の過半数を社外取締役に
2012	ガバナンス強化のための指針策定	コーポレートガバナンスガイドライン策定
2014	スチュワードシップコード策定	
2015	コーポレートガバナンスコード策定	
2016	中長期の持続性に関する情報発信強化	統合報告書発行 5セクターに担当副社長を配置 ESG説明会開催 ▶社外取締役（監査委員長）、CEOが登場
2019	5つの成長分野による社会イノベーション事業の加速	

コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

体制

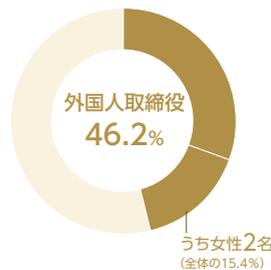
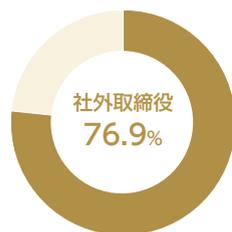
102-22 405-1

コーポレートガバナンス・コードのすべての原則を実施しています。詳細についてはコーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

取締役の構成

体制

■ 独立性(社外取締役比率) ■ 多様性(外国人比率) 経験豊富な取締役

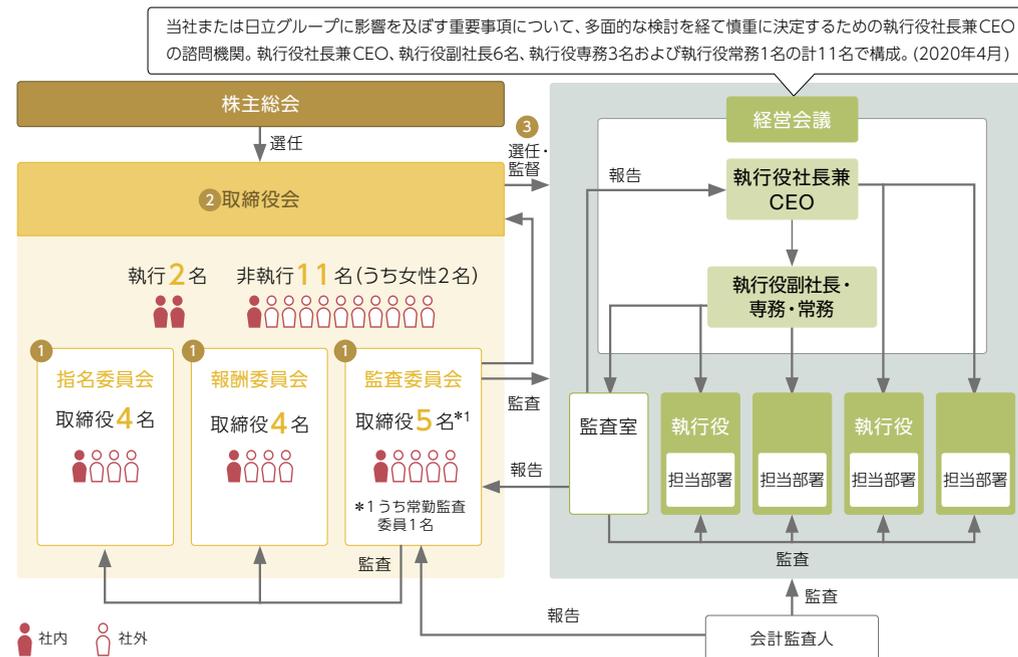


取締役 13名のうち、外国人6名、女性2名で構成されています。グローバル企業での経営、法務、会計、資本市場、政府系機関、さらにはデジタル分野など、豊富な経験・知見を有する取締役により、多様な視点から議論が行われています。

日立のコーポレートガバナンス体制と特長

体制

102-18 102-22 102-23 102-24



POINT ①

経営の透明性

2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行

指名・報酬・監査委員会の三委員会を設置しており、委員長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役に構成されています。また、経営の監督と執行を分離し、監督機能を十分に発揮できる体制としている一方、三委員会での議論や報告を適切に実施できる体制としています。

POINT ②

取締役会の独立性

2012年より外国人取締役を含む社外取締役を増員

取締役13名のうち、社外取締役は10名、執行役兼務の取締役2名、非執行の取締役1名で構成されており、取締役会議長は、社外取締役が務めています。加えて経営の監督と執行を分離することで、監督機能を十分に発揮できる体制としています。

POINT ③

三様監査の連携強化

監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。

コーポレートガバナンス報告書
<https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/governance/governance.pdf>

取締役会の運営状況

体制

活動・実績

取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、中期経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。

取締役会には、社外取締役が過半数を占める指名、監査、報酬の3つの法定の委員会を設置しています。2019年度の実績は、取締役会の開催日数は9日であり、取締役の出席率は98%、各社外取締役の出席率は下表の通りでした。なお、取締役会および各委員会の職務を補助するため、専任の組織を設け、執行役の指揮命令に服さない専従のスタッフを置いています。

2019年度における取締役会開催状況

	出席日数／開催日数*1			
	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
井原 勝美	100%	—	100%	100%
シンシア・キャロル	100%	100%	—	—
ジョー・ハーラン	100%	—	—	—
ジョージ・バックリー	100%	—	—	—
ルイーズ・ペントランド	89%	—	—	—
望月 晴文	◎100%	◎100%	100%	◎100%
山本 高稔	100%	—	100%	100%
吉原 寛章	100%	100%	◎100%	—

*1 在任期間中の取締役会開催日数：9日
 在任期間中の指名委員会開催日数：8日
 在任期間中の監査委員会開催日数：15日
 在任期間中の報酬委員会開催日数：4日

※ ◎印は議長／委員長

海外における取締役会開催と有識者とのパネルディスカッション

日立では、年に1回を基本として、事業とのかかわりの深い国で取締役会を開催しており、2019年12月は、スイス連邦チューリッヒで行いました。そのサイドイベントとして、国際エネルギー機関 (IEA: International Energy Agency)、欧州送配電事業者、日本の学者を招き、パネルディスカッションを実施しました。3D(脱炭素、分散、デジタル化)など、各地域/国で起こっているパワーグリッドをはじめとする電力システムの新たな潮流について、当社取締役および事業関係者の理解を深めました。



取締役会の実効性に関する分析・評価

活動・実績

102-28

当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むために、毎年、取締役会全体の実効性を評価することとしています。

2019年度の評価プロセス

1. 各取締役による調査票に基づく自己評価の実施 (2020年2月～3月)	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の構成：構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率など 取締役会の責任および期待される役割の明確化 取締役会の運営：開催頻度、審議時間、議案の選定、議論内容、議長の役割など 貢献：経営戦略策定や企業風土変革への貢献、取締役の経験・知見の発揮など 会社に対する理解：グループアイデンティティ、リスク要因 委員会の活動状況：構成、責任・役割、取締役会との連携など 運営支援体制：取締役会資料をはじめとする情報提供など
2. 社外取締役による議論 (2020年3月)	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役による会合において、取締役会の実効性について議論
3. 取締役会での議論と総括 (2020年6月)	<ul style="list-style-type: none"> 各取締役の自己評価結果および社外取締役による会合での議論に基づき、前年度の評価結果との比較や取り組みへの対応状況も踏まえ、取締役会において、全体としての実効性を分析・評価し、実効性のさらなる向上のための対応方針を確認

評価結果と今後の取り組み

2019年度における全体評価	
2019年度における全体評価	当社の取締役会においては、構成の多様性が確保され、中長期的な企業価値の成長に向けて、中期経営計画など経営戦略に関する事項を中心に、各取締役はそれぞれの知見や経験などを生かした発言を行い、活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価
今後の取り組み	
取締役会の機能の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会において、セクター単位ごとに事業戦略の議論を引き続き行うとともに、COVID-19の状況も踏まえ、中期経営計画の進捗状況について適宜議論を実施 取締役会と指名委員会との連携強化と最高経営責任者の後継計画へのさらなる貢献(例:指名委員会による取締役会への報告の拡充、次期候補者・次世代候補者へのコーチングの強化)
取締役会の運営支援強化・実務面の改善	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役のグループ内拠点訪問・イベント参加による情報提供の継続など、運営支援体制について、COVID-19の状況も踏まえつつ改善 資料の構成・内容および事前提供のさらなる改善

3委員会の運営状況

活動・実績

指名委員会	監査委員会	報酬委員会
株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限などを有する機関であり、独立社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。取締役候補者を決定し、最高経営責任者を含む執行役の選解任について事前審議を行います。2019年度の開催日数は8日です。	取締役および執行役の職務の執行の監査並びに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任などに関する議案の内容を決定する権限などを有する機関であり、独立社外取締役4名および常勤監査委員1名を含む5名の取締役で構成されています。監査委員長の吉原寛章は、長年にわたり、KPMGグループで会計などに関する実務に携わり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。2019年度の開催日数は15日です。	取締役および執行役の報酬内容決定の方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容(報酬の額など)を決定する権限などを有する機関であり、報酬決定プロセスの客観性・透明性・公正性の確保に努めており、独立社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。個人別の報酬内容の決定においては、基本報酬の額の査定や短期インセンティブ報酬に係る業績評価および個人目標評価について、そのプロセスと内容を確認・審議しています。2019年度の開催日数は4日です。
【主な活動内容】 定時株主総会に提案する取締役選任議案の内容を決定したほか、2020年度の執行役体制について確認・審議しました。また、経営リーダー候補の育成に向け、ディスカッション、個別面談などの委員会関連活動を推進しました。	【主な活動内容】 三様監査(監査委員会監査・内部監査・会計監査人監査)の連携の強化と情報共有の推進、リスク管理および業務執行の妥当性の観点に基づいた内部統制システムの構築・運用状況の監査などを重点的な検討事項として活動しました。また、常勤監査委員は、内部監査部門などとの連携や、経営会議などの社内の重要な会議への出席などを通じた適時的確な情報の把握などを行い、他の委員との情報共有を推進しました。	【主な活動内容】 取締役および執行役の報酬内容決定の方針に基づき、執行役の短期インセンティブ報酬について業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議するなど、取締役および執行役の個人別の報酬の額を決定しました。また、グローバル企業の経営者報酬や株主との価値共有の観点から役員報酬制度について検討し、外国人役員への譲渡制限付株式報酬ユニット制度の導入を含め、2020年度に適用される取締役および執行役の報酬内容決定の方針を決定しました。

最高経営責任者の選任・解任と後継計画

体制

102-24

当社では、最高経営責任者を含む執行役の選解任については、執行役については指名委員会への提案、最高経営責任者については指名委員会の事前審議と提案を踏まえて、経営における最適な業務執行体制を構築すべく取締役会が決定します。最高経営責任者は当社コーポレート・ガバナンス・ガイドラインに定められているとおり、会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であることを基本方針としています。

最高経営責任者の後継者計画については、変化のスピードが加速する中で、事業をリードし、成長戦略を具現化するために必要な経営人財をグループ・グローバルに適時・適切に確保、育成する仕組みの構築をめざしており、将来の経営者候補の早期育成を目的に、選抜研修にも注力しています。そこでは、日立の成長には何が必要であるかを参加者同士で議論し、経営層に提言する場を設けることで、一人称で考え、志を持って行動できる次世代のリーダーを育成しています。

さらに、日立グループから年齢や性別、国籍を問わず、真に実力のある従業員を経営層に登用すべく、次世代を見据えた「Future50」人財を50名ほど選出しています。

選出された従業員は、タフアサインメントと呼ばれるそれまでとは異なる業務や社内外研修会への参加を通じて、視野を広げつつ、視座を高めています。当該メンバーには、豊富な経営経験やグローバル視点を有する社外取締役などと直接に議論する機会を提供するなど、将来、重要なポジションを担う上での意識改革を図っています。



取締役および執行役の報酬

方針

制度

102-35 | 102-36 | 102-37

基本方針

- グローバルな事業の成長を通じた企業価値向上の実現に必要な人財の確保に資するものとします。
- 取締役および執行役のそれぞれに求められる役割および責任に応じたものとします。
- 取締役の報酬は、経営監督機能の十分な発揮に資するものとします。
- 執行役の報酬は、業務の執行を通じた企業価値の持続的な向上への貢献を促し、短期的な成果と中長期的な成果を適切なバランスを考慮して反映するものとします。
- 経済環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定します。
- 報酬委員会は、報酬などの内容および額の検討にあたり、必要に応じて専門的知見や客観的視点を得るため外部専門機関を活用します。

報酬体系

(1) 取締役

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬のみとし、基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会および役職、居住地からの移動などを反映した加算を行って決定します。執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

(2) 執行役

執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬、変動報酬である短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬から成ります。

各報酬（基準額）の比率は、グローバルな事業の成長を通じた企業価値の向上を図るため、主要グローバル企業の経営者報酬の構成比を参考に、1:1:1を基本形としています。また、総報酬に占める変動報酬の割合は、役位が上位の執行役ほど高くなるよう設定しています。

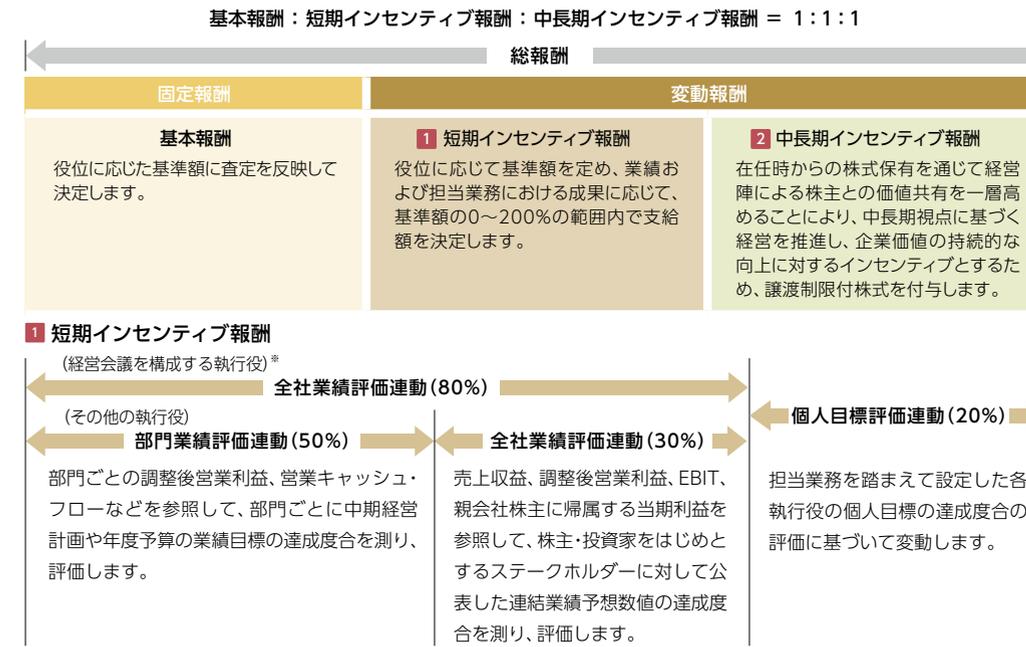
在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合には、報酬の返還を求めることとしていきます（クローバック制度）。

詳細については第151期有価証券報告書P71-74「役員の報酬等」をご参照ください。

執行役の報酬体系(2020年度)

制度

102-35 | 102-36 | 102-37



※ 「経営会議を構成する執行役」がビジネスユニット・事業を担当する場合、「その他の執行役」と同様の評価割合を用います。

2 中長期インセンティブ報酬

譲渡制限付株式

- ・ 譲渡制限は退任時に解除されます。
- ・ 譲渡制限付株式の半数は、事後評価により譲渡制限が解除される株式数が確定します。事後評価は、中長期インセンティブ報酬が支給された日の属する事業年度の期首から3年間にわたる当社株式のTotal Shareholder Return（株主総利回り）とTOPIX成長率を比較し、その割合（対TOPIX成長率）によ

って評価します。対TOPIX成長率が120%以上の場合、すべての株式を譲渡制限の解除の対象とします。対TOPIX成長率が80%以上120%未満の場合、一部の株式を譲渡制限の解除の対象とします*。対TOPIX成長率が80%未満の場合、すべての株式について譲渡制限は解除されません。譲渡制限が解除されないことが確定した株式は、当社が無償で取得します。

※ 譲渡制限解除の対象となる株式数 = 付与された株式数 × { (対TOPIX成長率 × 1.25) - 0.5 }



財務報告に係る内部統制

体制

102-25

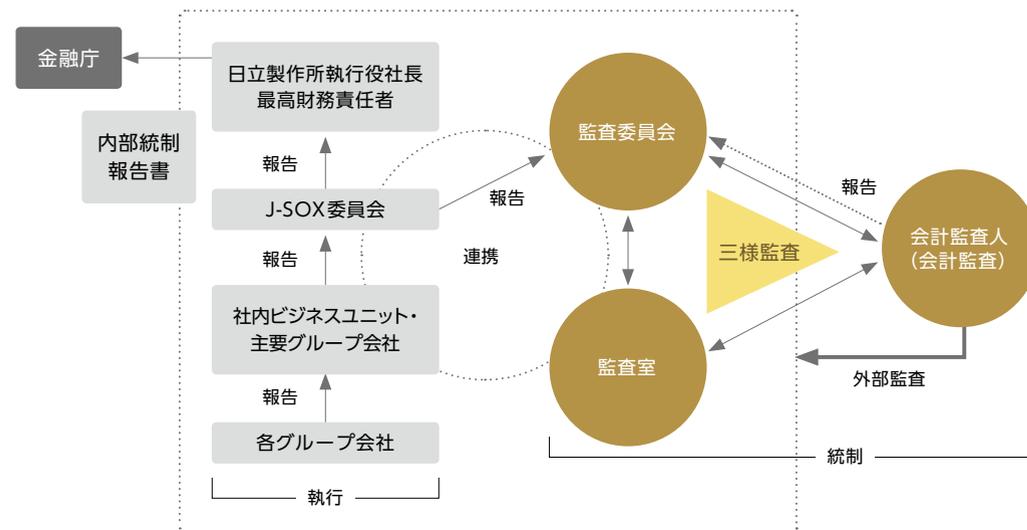
日立グループ連結ベースでの財務報告の信頼性確保を目的として、財務報告に係る内部統制の整備および運用を実施しています。その有効性の評価については、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠して評価を実施しています。

また日立では、財務報告に係る内部統制の実効性向上のため、J-SOX 委員会を設置しています。当委員会では、内部統制の有効性を評価し、統制の改善・強化を図る体制としています。

事業のグローバル展開の進展に伴うリスク管理強化

透明性と緊張感を持続する仕組みづくり

■ 内部統制評価体制



三様監査の連携強化

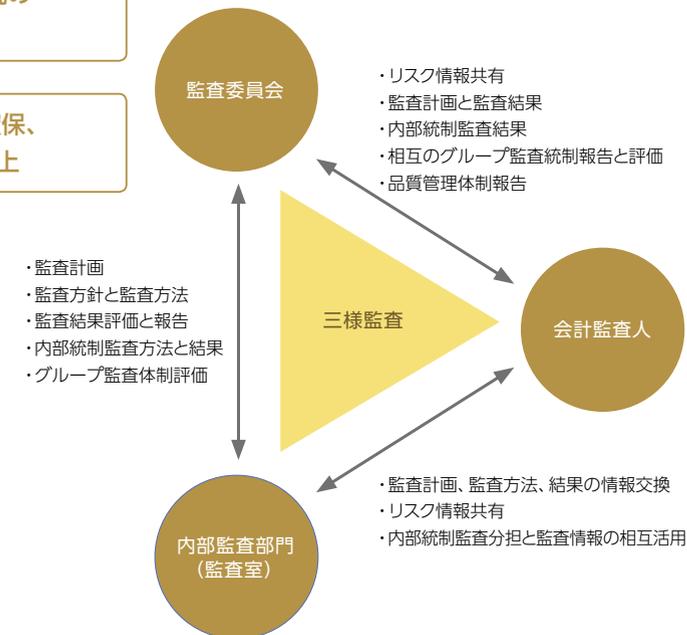
体制

102-11

日立では、企業価値の持続的成長の実現に向け、監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。監査委員会がリーダーとして三者間の綿密なコミュニケーションにより、リスク情報とその対応状況の評価を共有し、透明性と適切な緊張関係を確保し、内部統制の実効性の向上を図っています。

リスク情報と対応状況の評価の共有

透明性と緊張関係の確保、内部統制の実効性向上



より効果的・効率的な監査体制の構築

体制

102-11 | 102-19

監査委員会は、リスクアプローチに基づき監査計画を策定し、事業連結単位で監査を行います。内部監査部門の監査に先立ち、監査委員が各事業部門トップと直接面談します。そして監査委員は、持続的成長に向けた事業戦略実行にあたって、内部統制システムの運用の懸念点や課題などについて、内部監査部門に確認すべき項目を指示します。その際、従業員の意識調査や事業戦略の徹底状況など、質的にリスクが高い項目についても確認します。

内部監査部門は、事業所・拠点単位での定期的な内部監査を行います。内部監査部門はCEO 直轄であり、監査対象から独立した組織です。内部監査部門は過去の監査記録や直近の事業の状況を踏まえ監査計画を策定するとともに、監査委員会の指示を受けて監査を実施しており、監査の有効性を確保しています。日立の内部監査部門は、経理処理に限らず、生産管理、営業、購買、ITシステム、コンプライアンス、人事労務の各業務について適法性・適正性を確認します。それに加え、従業員が経営陣の経営方針や考え方をよく理解し、それに基づいて業務が実施されているのか、持続的成長のために事業戦略が効率的に実行されているのかなどを、経営陣の代理として確認します。

監査の有効性をさらに高めるため、2019年4月から、IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5セクターごとに“監査責任者”制度を導入しました。5セクターを管掌する各副社長との連携はもちろんのこと、監査委員会とも連携を強化し、監査責任者をトップとした内部統制体制を構築しました。

この監査責任者は、会社法上の機関ではないものの、各セクターのガバナンスに責任をもちます。一方、子会社の会社法上の機関である監査役は、この“監査責任者”をレポートラインとし、内部統制システムの実効性向上に努めています。

業務監査では、IT システムを使って、内部監査事前提出資料から参照したい内容を効率的に検索するなどの効率改善を図っています。現在、2020年度の完成をめどに、Lumada プラットフォームのデータレイクを活用し、会計監査人と内部監査部門が情報を共有できる仕組みを構築しています。内部監査部門がCEOに提出する監査報告書は、何が課題なのか、早急な対応が必要か否かなど、CEOが素早く理解・判断できるものでなければなりません。今後も内部監査部門が、透明性と独立性を保ち、三様監査の一員として監査の実効性向上に取り組みます。

会計監査人は、財務諸表に関する、正確性・信頼性中心の会計監査を行います。まず、会計監査人は、グループ全体の財政状態からリスクアプローチにより、監査範囲・方法を決定し、監査計画を策定し、監査委員会と意見交換をします。この監査計画に基づき、本社財務部門に加え、各事業部の情報を効果的・効率的に把握できるよう、5セクターと、それを構成するビジネスユニットごとに監査を実施します。さらに監査の実効性を高めるため、将来財務諸表に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクの発生度合いや、会計監査の過程で、金額的に小さくても質的に影響が大きい問題を発見した場合は、その内容や社内関連部署の対策状況などについて監査委員会や内部監査部門と情報共有するほか、懸念点や改善提案が記載された「マネジメントレター」を財務部門経由で提出し、改善を求めています。また最近では、ITシステムを使って、サンプリングによる試査ではなく、全件調査を行い、数値の正確性の確認を行う効率化も進めています。

コンプライアンス

103-2

Why
it matters

経済のグローバル化に伴い、行政や経済の仕組み、取引慣行、価値観などが異なる国・地域を超えたボーダーレスな事業活動が活発化しています。グローバルで公正な事業慣行を徹底し、コンプライアンスにかかわるあらゆるリスクに備える上でも、日立グループ従業員への規範意識の浸透は、経営の基盤となる課題です。日立は、すべての役員・従業員の判断・行動のよりどころとなる「日立グループ行動規範」および「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」を定め、すべての従業員が

それを遵守しています。

また、贈収賄防止や競争法の遵守といった重要な事業慣行に対する各国・地域の規制が厳格化しており、日立ではこうした国際規範に対応した自社規程を設け、グループ全体で周知・徹底しています。

What
we are doing

国際規範に
則った事業慣行

取り組みの柱

- 「日立グループ行動規範」の遵守
- 「日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」の運用
- 反社会的取引の防止
- 贈収賄の防止
- 競争法の遵守
- 厳格な輸出管理の実施
- 税務コンプライアンスの徹底

目標・KPI

- コンプライアンス通報の実績459件
- 贈収賄防止および競争法の遵守の徹底

2019年度の取り組み

- 「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」の制定
- グループ会社821社を対象にコンプライアンスリスクサーベイを実施
- グループ共通の内部通報制度「日立グローバルコンプライアンスホットライン」導入
- 経営幹部を含む17万人以上の従業員が贈収賄防止および競争法遵守のeラーニングを受講
- コンプライアンスリスクの高い営業部門の部長を対象に競争法違反防止の研修を開催

国際規範に則った事業慣行

日立グループ行動規範

方針

教育・浸透

102-16

日立は、グループ共通の行動規範として「日立グループ行動規範」を制定し、すべての役員および従業員はその遵守を誓約しています。本行動規範は13言語に翻訳されており、世界中の役員および従業員に共有しています。

また、「日立グループ行動規範」に関するeラーニング教材も日本語のほか13言語で提供し、従業員への周知徹底を図っています。加えて、企業倫理やコンプライアンスに関する意識についても、毎年日立グループ内で従業員サーベイを実施し確認、健全な企業文化の醸成を図っています。

2019年度の取り組み

2019年度は、すべての役員および従業員に「日立グループ行動規範」をより深く理解してもらい、日立全体で共有すべき企業倫理やコンプライアンスに関する考え方を明確にするための検討を行いました。その結果を反映した「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」を2020年4月に制定し、日立の役員および従業員に対して企業倫理に基づく行動とコンプライアンスのさらなる徹底を図っています。本コードは14言語に翻訳されており、世界中の役員および従業員に共有しています。

コンプライアンス体制

体制

体制

102-17

日立は、「日立グループ行動規範」および「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」のもとで、「日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」を制定し、コンプライアンスを推進しています。

このプログラムを実行する体制として、グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員(日立グループリスクマネジメント責任者)のもと、ビジネスユニット(BU)と主要グループ会社ごとに経営層レベルのリスクマネジメント責任者を置き、それらをメンバーとする「コンプライアンスマネジメント会議」を通じてコンプライアンスに関する基本方針や情報の共有を図っています。また各リスクマネジメント責任者の下にコンプライアンス・マネージャーを置き、リスクマネジメント責任者の職務を実務面で補佐します。さらに、グローバルの11地域に地域コンプライアンス責任者を設置し、各地域における教育や情報共有などを実施するとともに、社外の弁護士への相談窓口を設置しています。

コンプライアンス施策の状況については、BUや主要グループ会社との個別対話により施策推進における課題を明確化するだけでなく、内部監査部門がグループ全体を対象として定期的にコンプライアンス分野の監査を実施し、適正性を確認しています。監査の結果、改善を要する事項が見られた場合には、速やかに是正措置を行っています。

また、日立製作所では社外の有識者をメンバーとする「アドバイザリー委員会」を設置してコンプライアンス全般について外部の知見を積極的に取り入れています。

なお、日立では2013年度以降、贈収賄リスクの高い地域のグループ会社を対象に、想定される贈収賄リスクのシナリオに基づいた調査を3年ごとに実施しています。今後もこうしたリスクアセスメントを定期的に行い、その結果を各社におけるコンプライアンス活動に生かすようにしていきます。

2019年度の取り組み

2019年度は、日立グループ・グローバルで共通のリスク管理区分に基づいた運用を行うため、コンプライアンスリスクサーベイをグループ会社821社に実施しました。この結果に基づき、リスクの高い事業や地域にリソースを配分するなどしてコンプライアンスプログラムの実効性を確保し、リスクに応じた施策の徹底と運用に努めていきます。

コンプライアンス通報制度


 グローバルな苦情処理メカニズムの整備▶

日立は、違法・不適切な行為の防止と早期是正、自浄能力の向上を図るため、コンプライアンス違反または違反が疑われる行為を直接通報できるコンプライアンス通報制度を導入しています。日立の社員だけでなく、派遣社員や、サプライヤー、ディストリビューターなどの取引先も利用することができます。すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、記名のあった通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。2019年度はグローバルのグループ全体で459件の通報を受け付けました。

また、日立製作所では、事業所長、執行役など経営幹部による違法または著しく妥当性を欠く業務執行について、全従業員が匿名、実名を問わず直接、取締役に対し通報することができる「取締役会の窓」という通報制度も導入しています。

日立グループ行動規範/日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード▶
<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html#ank8095011>

2019年度の取り組み

2019年度は、グループガバナンスの拡充とコンプライアンスのさらなる徹底を図るため、日立グループ共通の内部通報制度として「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を導入、グループ内における内部通報制度の統一化を図りました。新制度は、2020年4月より運用を開始し、インターネットでの入力、電話を通じて多言語で、24時間受付が可能になり、通報制度の拡充を推進しています。

反社会的取引の防止

方針

体制

日立は、暴力団などの反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループ行動規範」に明記しています。新規の取引先のみならず既存の取引先についても定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関(全国の暴力団追放運動推進センターや警察など)と連携しながら反社会的勢力による接近の排除に努めています。

贈収賄防止方針

方針

事業に絡む腐敗行為の防止は企業にとっての大きな課題となっています。日立は、HGCPに「贈収賄防止に関する規則」を制定するとともに、公務員への接待、進物などについて具体的な金額の目安を示したガイドラインを作成し、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取引先審査手続なども定めています。また、米国の海外腐敗行為防止法(FCPA)をはじめ、近年、厳格化している各国・地域の贈収賄防止法の遵守を徹底しています。

贈収賄防止の啓発活動

教育・浸透

205-1

205-2

日立は、HGCPで定める贈収賄防止および競争法遵守についての方針や規則の周知徹底のために、eラーニングを日本語・英語・中国語のほか12言語で作成・展開し、グローバルの日立グループ会社で活用しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、日立グループで経営幹部を含め17万人以上の従業員が受講し、コンプライアンス誓約書の提出を通じて、コンプライアンス意識の向上に努めました。

競争法遵守の方針

方針

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。HGCPでは、「競争法遵守に関する規則」に加えてこれに関連した業務基準、ガイドラインを定めています。

競争法違反防止の取り組み

活動・実績

日立は、贈収賄防止の取り組みと同様に日本語・英語・中国語のほか12言語のeラーニングを活用した競争法遵守の啓発活動をグローバルに展開するとともに、HGCPの「競争法遵守に関する規則」および、関連した業務基準、ガイドラインの徹底に努め、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。また、グループ会社に提供している職場討論用事例集に、競争法に関する事例を日本語・英語・中国語の3言語で掲載し、従業員の意識向上を図っています。

2019年度の取り組み

2019年度は、日立製作所において隔年で実施している特別部長研修を開催し、競合他社との接触や公共入札など、日常業務の中でコンプライアンスリスクの高い営業部門の部長職など約1,100人が受講しました。

輸出管理

方針

体制

日立は、「日立グループ行動規範」に基づき、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行うことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立製作所では「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また、グループ会社もこの方針に則って当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備の指導をするとともに、教育などによりその活動を支援しています。

現在、日立グループ内の教育プログラムとして、輸出管理に関する講座を開催しているほか基礎eラーニングは14言語、実務者向けのeラーニングは日本語、英語、中国語の3言語で実施し、日立グループ全体において輸出管理が徹底されるよう取り組みを継続しています。

税務コンプライアンスへの考え方

考え方

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟などの税務リスクに対応するため、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。具体的には、遵守すべき税務関連の規程およびグループの移転価格管理に関するルールを制定し、周知しています。さらに事業のグローバル化に対応した税務リスク管理を実施し、下記事項を徹底していきます。

1. グループ各社は、OECD*¹移転価格ガイドライン、BEPS*²行動計画などの税務の国際基準を十分に斟酌(しんしゃく)し、事業活動にかかわるすべての法令を遵守して、税務管理を遂行する
2. グループ各社は、社会的に責任ある組織として効率的、継続的、積極的に税務管理し、日立ブランドの価値を守り、株主価値を最大化することに努める
3. グループ各社は、事業活動地域における税務当局と誠実で良好な協力関係を構築し、維持、発展させることに努める

*1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): 経済協力開発機構

*2 BEPS (Base Erosion and Profit Shifting): 税源浸食と利益移転

税務コンプライアンスの取り組み

活動・実績

日立は、グローバル化に対応した税務リスク管理を徹底するため、グループ全体で遵守すべき税務関連の規定やグループの移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。

法令違反について

活動・実績

205-3 | 206-1 | 419-1

2019年度において、贈収賄にかかる違反や制裁を伴う案件は発生していません。競争法については、グループ会社において、一部の自動車用部品の海外取引に関して競争法違反と認定された事実を厳粛に受け止め、組織・規則の整備、教育・監査の充実などにより再発防止に取り組んでいます。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域の拠点でそれぞれの法規制に従って対応しており、大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。

リスクマネジメント

103-2



Why it matters

気候変動や資源の枯渇、大規模災害などによる事業活動への影響、格差拡大による社会の不安定化など、社会・環境課題が企業の価値創造やビジネスモデルに大きな影響を与える時代となっています。このように経営環境が大きく変化する中では、持続的成長を果たすための機会と備えるべきリスクを把握し適切に対処することが必要です。

日立は、投融資戦略委員会において投資における定量的なリスク管理を強化するとともに、サステナビリティ戦略会議において事業と社会・環境課題とのかかわりについて審議し、事業が社会や環境に及ぼし得るネガティブなインパクトと対策を明確化しています。

一方、SDGsやSociety 5.0など、グローバルな社会課題の解決に事業機会を見出し、持続可能な社会の実現に貢献しながら、自らの持続的成長に向けた積極的な取り組みを行っています。さらに、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、事業継続計画(BCP)の充実にも取り組んでいます。

また、日立は2019年度から「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づき、重要情報を開示するとともに、気候変動対応を進めています。

 気候変動による財務関連情報開示 (TCFDに基づく開示) ▶

What we are doing

	取り組みの柱	目標・KPI	2019年度の取り組み
 リスクと機会の マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 投資や持続性などのリスクと機会の把握と対応 事業強化・事業継続のためのリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> リスクの把握と適切な対応 	<ul style="list-style-type: none"> リスクの把握および対応の継続実施 TCFDの提言に基づいた情報開示
 事業継続の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 調達BCPの強化 危険地域への従業員派遣時の安全対策強化 	<ul style="list-style-type: none"> 調達BCPのさらなる対応強化 	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内の主要な事業所における調達BCPの強化 日本の取引先を対象とした「調達BCP管理システム」の導入

リスクと機会への対応

リスクと機会

考え方

体制

102-11 | 102-30 | 103-2

2019年度からスタートした「2021中期経営計画」では、日立のもつ競争優位性を発揮しながら事業のさらなる拡大に向けた方向へと舵を切り、2021年度までの3年間で2.0～2.5兆円の規模で重点分野への投資を行う計画としています。事業成長の「機会」を捕捉し、攻めの経営を遂行していくためには、盤石なリスク管理体制が不可欠です。

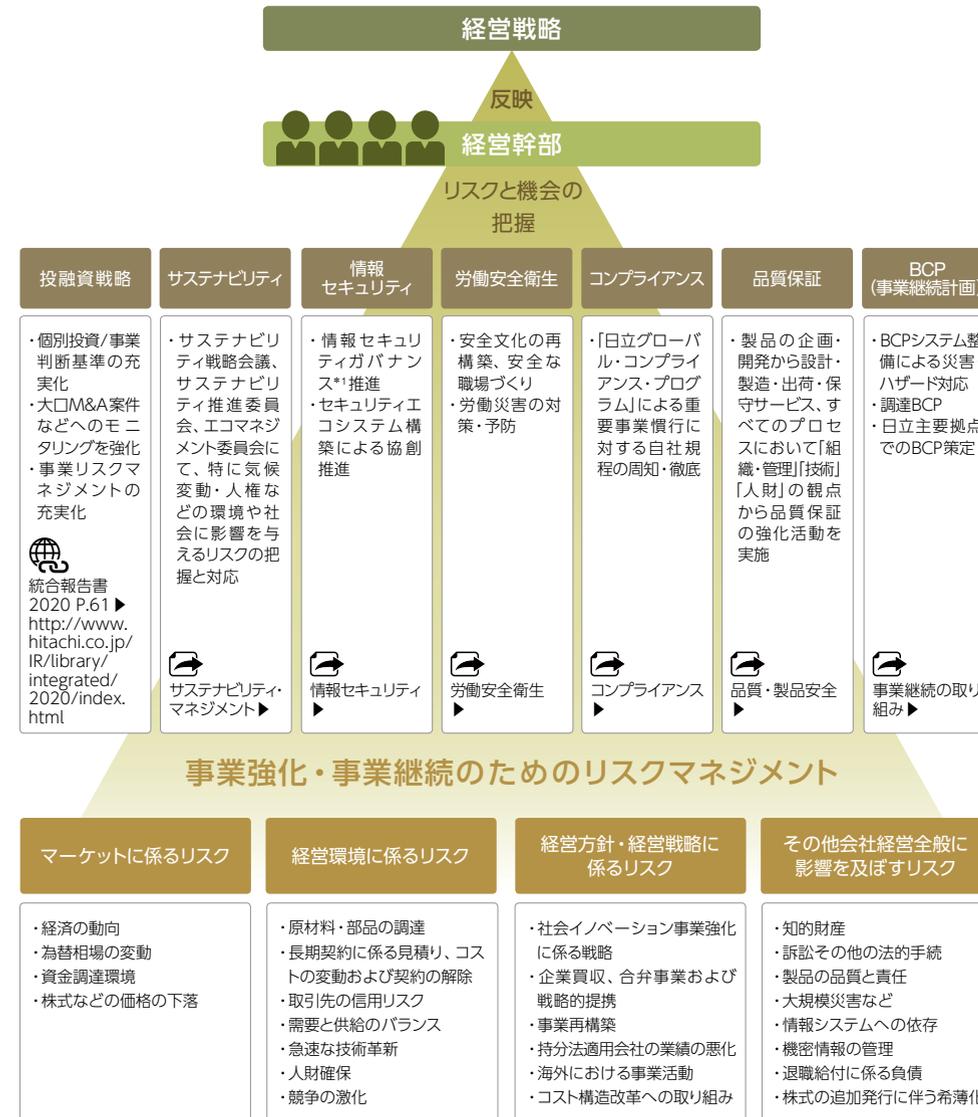
日立では、2017年に投資におけるリスク管理の強化に向けて投融資戦略委員会を立ち上げ、「リスク」の把握と適切な対処に努めています。さらに同年、事業と社会・環境課題とのかかわりについて審議するサステナビリティ戦略会議を立ち上げ、事業機会として取り組むべき課題や事業が社会や環境に及ぼし得るネガティブなインパクトと対策の明確化に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

体制

102-29 | 102-30

IoTに代表される情報通信技術などの進化、また地政学リスクなどを伴うグローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化により、事業環境は日々変化しています。日立では、このような事業環境を把握・分析し、社会的課題や当社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべきさまざまな「リスク」とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会の創生を図っています。2020年4月には、日立グループ全体のリスクマネジメント方針・戦略の策定と実行を担うCRMO (Chief Risk Management Officer)を新設しました。また日立は、日立全体で共有すべき企業倫理やコンプライアンスに関する考え方を明確に共有するため、「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」を制定し、日立の役員および従業員に対して企業倫理に基づく行動とコンプライアンスのさらなる徹底を図っています。



*1 情報セキュリティガバナンス: コーポレートガバナンスと、それを支えるメカニズムである内部統制の仕組みを、情報セキュリティの観点から企業内に構築・運用すること

投資などのリスクと機会

考え方

体制

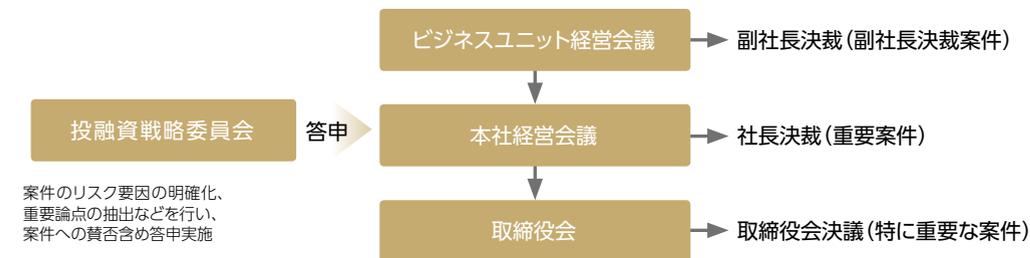
102-15 | 102-29 | 102-30

世界経済の構造変化・不確実性増大の中、グローバルな社会イノベーション事業を加速するためには、投資など(M&Aやプロジェクト案件の受注など)のリスクと機会の把握と適切な対応はますます重要になっています。

日立は、下記フロー図のとおり、個別の投資などに関する意思決定(実行、事業計画の変更、売却など)については、最上位の取締役会の下、案件の規模や内容などに応じて、本社経営会議(原則月2回開催)や各ビジネスユニットなどに権限委譲して機動的かつ適切な意思決定を行っています。加えて、本社経営会議の審議対象となる重要案件については、その審議に先立って、諮問機関である投融資戦略委員会*1が審議の上、社長を含む経営会議メンバーに対して、賛否を含む答申を行っています。

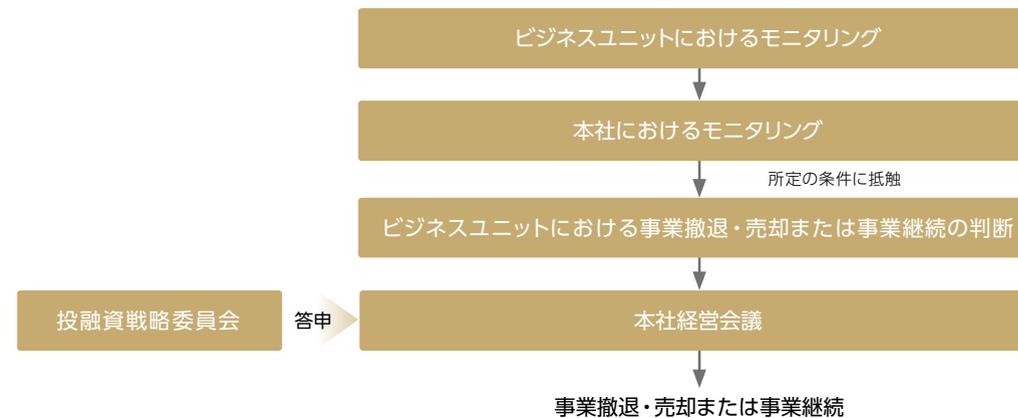
*1 投融資戦略委員会: 投資戦略・経営戦略担当役員を委員長、副委員長として含む、財務部門など関連するコーポレート部門10名(2019年度末時点)の委員から構成

■ 投資など実行時のフロー概略図



日立は投資などの実行後、外部環境の変化なども踏まえながら、事業の目的や計画の達成状況などについて定期的にモニタリングしています。原則、各ビジネスユニットなどが行うことで機動性を確保していますが、重要度などに応じて本社も関与しています。また、重要な投資先などにおける事業計画の変更や売却・再編については、実行段階と同様に本社経営会議で審議しています。事業が計画通り進捗していない投資先などについては、撤退を含む事業継続の是非などについて審議する枠組みを設け、資本効率の向上を図っています。

■ 投資など実行後のフロー概略図



日立は上記のプロセスを通じ、投資などの実行前後のリスクを把握しつつ、資産収益性とリスク耐性のさらなる強化を実現していきます。

リスクの定量的把握

活動・実績

102-15

日立は、グループ連結ベースのバランスシート上で保有する資産の種類に応じて、統計的手法により想定される最大リスク(バリュー・アット・リスク)を算出しています。

連結純資産合計なども踏まえ、成長投資の余力などを見える化することで、成長機会を逃さず、かつリスクが日立連結の経営体力と比較して過度にアンバランスとならないよう、モニタリングしています。

また、国別やセクター別のリスク状況や今後の推移見込みなどを分析することで、特定国やセクターへのリスクの集中状況などについて収益性との対比の上、定量的把握を行っています。

持続性にかかわる「リスク」と「機会」の把握と対応

活動・実績

201-2

気候変動や資源の枯渇、大規模災害などによる事業活動への影響、格差拡大による社会の不安定化など、社会・環境課題が企業の価値創造やビジネスモデルに大きな影響を与える時代となっています。

このように経営環境が大きく変化する中、企業は長期的視点で持続的成長を果たすための機会と備えるべきリスクを把握し、適切に対処することが求められています。

日立では、サステナビリティ戦略会議や、関連する委員会を通じて、持続性にかかわるリスクを把握・対処する一方で、国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」やSociety 5.0など、国内外の課題解決に事業機会を見出し、持続可能な社会の実現に貢献しながら、自らの持続的成長に向けた積極的な取り組みを行っています。

主要なリスクと機会

主なリスクファクター	リスク・機会の内容	対応
製品需給・為替相場・原材料価格の変動、原材料・部品の不足	リスク <ul style="list-style-type: none"> 製品などの価格変動、為替影響、過剰在庫 原材料および部品などの価格変動、為替影響 大規模災害などによるサプライチェーンへの影響 COVID-19の流行による需要の減少、サプライチェーンへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> 複数のサプライヤーとの緊密な関係構築 製品・サービスの地産地消戦略の推進による各地域における需要変動への適切な対応 国内および主要海外拠点における事業継続計画(BCP)の策定による事業中断リスクへの対応力強化  責任ある調達▶  事業継続の取り組み▶  統合報告書2020 P.38 財務健全性の維持、コスト管理強化▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html
急速な技術革新	リスク <ul style="list-style-type: none"> 先端技術の開発または製品・サービスへの適用が予定通り進展しなかった場合の競争力低下 技術革新による既存市場の縮小・消滅 機会 <ul style="list-style-type: none"> 画期的技術開発による成長機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 産官学によるオープンイノベーション デジタル人材の確保・育成 Lumadaの強化 上記を通じたイノベーションエコシステムの形成  統合報告書2020 P.24 社会イノベーション事業の加速による売上収益の拡大▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html  統合報告書2020 P.30 グローバルな競争力の強化▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html
人財確保	リスク <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人財の採用・確保のための競争激化による、新規採用や雇用継続への影響 機会 <ul style="list-style-type: none"> 日立グループのビジョンに共感する優秀な人財の採用・確保による成長機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 海外におけるフロント人材やデジタル人材の直接採用拡大 多様な人材が働きやすい職場づくりの推進 グローバル共通の人事制度による優秀なグローバル人材の確保 グループ・グローバル共通のラーニングマネジメントシステムや社内教育プログラムの実践による優秀な人材の確保・育成  統合報告書2020 P.24 社会イノベーション事業の加速による売上収益の拡大▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html  統合報告書2020 P.30 グローバルな競争力の強化▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html
労働安全衛生	リスク <ul style="list-style-type: none"> 従業員が安全かつ健康的・衛生的に働ける職場環境をグローバルに実現できないことによる事業への影響 従業員のCOVID-19罹患による事業活動への影響 	<ul style="list-style-type: none"> 世界の現場で培った教訓・知見の活用、国際規範の徹底、優良事例の共有など、グローバルな労働安全衛生体制の整備  労働安全衛生▶

事業などのリスク

活動・実績

102-15 | 201-2

日立は、幅広い事業分野にわたり、世界各地において事業活動を行っています。また、事業を遂行するために高度で専門的な技術を利用しています。そのため、日立の事業活動は、多岐にわたる要因の影響を受けます。その要因の主なものは、次のとおりです。なお、これらは、本報告書発行日現在において合理的であると判断する一定の前提に基づいています。

これらの他、事業などのリスクの詳細は、第151期有価証券報告書をご参照ください。



第151期有価証券報告書▶
<https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/index.html>

リスクマネジメント

主なリスクファクター	リスク・機会の内容	対応
M&A、新規プロジェクトへの投資など	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会イノベーション事業強化に向けたM&A、新規プロジェクトへの投資、設備投資や研究開発投資、大型受注案件に対するプロジェクトマネジメントの失敗 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな経営資源獲得による成長基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスユニット(BU)における戦略立案、各種審議会・決裁会議におけるフェーズゲート管理を実施 投融資戦略委員会、事業戦略会議、経営会議、取締役会および監査委員会において、市場動向、他社動向、技術動向および潜在リスクなどさまざまな視点からの分析・議論を実施 <p>📄 コーポレートガバナンス ▶</p>
地政学的なリスク	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> グローバルな政治・社会・経済動向による日立グループの海外における事業への影響 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな政治・経済情勢などを定常的に把握し事業に及ぼす影響を分析、グループ全体で迅速かつ適切に対応
法規制の強化	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 投資・輸出・関税などに関する法規制の強化 例：欧州のGDPR（一般データ保護規則）など個人データ保護にかかわる新しい法規制の導入による事業活動への影響 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護方針に基づく個人情報保護マネジメントシステムの運用 GDPRの適用を受ける業務の特定、リスク評価、リスクに応じた適切な安全管理措置の実行、従業員に対する教育 <p>📄 情報管理 ▶</p>
コンプライアンス	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 贈賄・競争法違反をはじめとした法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼の低下と企業価値の毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 行動規範を最上位の価値基盤に据えたコンプライアンス・プログラムのグループワイドでの推進 贈賄防止、競争法違反防止などへの取り組み強化 <p>📄 コンプライアンス ▶</p>
製品の品質と責任	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの複雑化・高度化、生産拠点・サプライヤーの多様化などによる、製品・サービスの品質低下や欠陥などの発生に起因した、信頼の低下や損害賠償請求 	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証体制の強化 事故未然防止活動 技術法令の遵守活動 リスクアセスメントの徹底 製品事故発生時の対応 品質・信頼性教育の実施 <p>📄 品質・製品安全 ▶</p>
気候変動／大規模災害など	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> エネルギー・資源の枯渇問題や温室効果ガス排出への国際的な規制強化への対応による事業活動への影響 国内外の主要施設が大規模災害に被災した場合の生産から販売に至る事業活動への影響 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動に対応するソリューションの提供による脱炭素ビジネスが拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 環境長期目標「日立環境イノベーション2050」におけるCO₂排出削減目標の設定と達成に向けた取り組み強化 気候関連シナリオに基づく日立のリスクと機会の分析とそれに基づく対応 BCPの策定による事業中断リスクへの対応力強化 <p>📄 脱炭素社会の実現 ▶</p> <p>📄 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示) ▶</p> <p>📄 事業継続の取り組み ▶</p> <p>🌐 統合報告書2020 P.28 社会・環境価値の創出 ▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html</p>
情報セキュリティ	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> コンピュータウイルスその他の要因による情報システム機能の支障の発生 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ対策への需要増加による収益機会の拡大 リモートワーク拡大による、ITソリューションへの需要増加 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントと価値創造の両面によるサイバーセキュリティ対策の推進 デジタル環境の強化に向けた技術・製品開発の強化 <p>📄 情報セキュリティ ▶</p> <p>🌐 統合報告書2020 P.44 ITセクターの価値創造ストーリー ▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html</p> <p>🌐 統合報告書2020 P.24 社会イノベーション事業の加速による売上収益の拡大 ▶ http://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/2020/index.html</p>

事業継続の取り組み

事業継続計画 (BCP) への考え方

考え方

体制

社会インフラに深くかかわる日立は、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、BCPの充実に取り組んでいます。「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を「導入編」と「部門別のBCP策定編」に分けて作成し、英語と中国語に翻訳してグループ各社に提供しており、グループグローバルで大規模災害などのリスクに備えています。

感染症については「新型インフルエンザ対策ガイドライン」を日本語、英語、中国語で作成しており、2019年度は新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対策に活用しました。

主要海外拠点にもリスク対策担当責任者を配置し、グループの約300社がBCPの策定に取り組み、大規模災害や感染症、政変・騒乱・テロなどの事業リスクへの対応力を強化しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に対しては日立製作所本社に社長をトップとする対策本部を設置し、ワールドワイドの日立グループ各社に対する対策を指示しました。日立グループ各社もそれぞれ対策本部を設置し、従業員の安全確保とビジネスの継続を図るとともに、各社の事業を通じて社会インフラ維持に貢献しています。さらに、世界各地に設置した地域統括会社がそれぞれの地域の情報を収集するとともに、域内の日立グループ各社と対策を共有しています。

日本国内におけるBCPの取り組み

- 事業ごとの大規模地震および新型インフルエンザに備えたBCP策定 (2011年度)
- 大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練 (毎年)
- 首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練 (2018年)
- 本社機能が一時的に停止した際に関西地区での代替本部を立ち上げることを前提とした行動基準策定 (2017年) および代替本部設置訓練 (2019年)
- 休日に大規模地震が発生し交通が途絶したことを想定し、自宅からのリモートワークによる対策本部設置訓練 (2019年)

調達BCPの取り組み

考え方

活動・実績

日本のビジネスユニットと主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、調達のBCPとして、①徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討などを策定・整備しています。

また、策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ (震災被害を想定し、グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習) も実施して、さらなる改善を進めています。

2019年度の取り組み

2019年度には、製造ラインを有する日本国内の主要な事業所 (192サイト) において調達BCPの強化を図りました。また、2020年1月より、災害発生時の情報共有を日立グループ間で効率的に行う目的で、日本の取引先を対象にした「調達BCP管理システム」を導入しました。

 新型コロナウイルス感染症への対策
[グローバル人財マネジメント] ▶

 新型コロナウイルス感染症に対する従業員への支援
[労働安全衛生] ▶

 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援
[社会貢献活動] ▶

危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

制度

紛争やテロなどのリスクが高い地域に従業員を派遣する場合は、事前に社内外の専門家による現地調査を実施して、派遣する従業員の安全に万全を期すことを社長方針として再徹底しています。また、現地派遣後も半年に一度、現地調査を実施し、安全対策の有効性を確認しています。

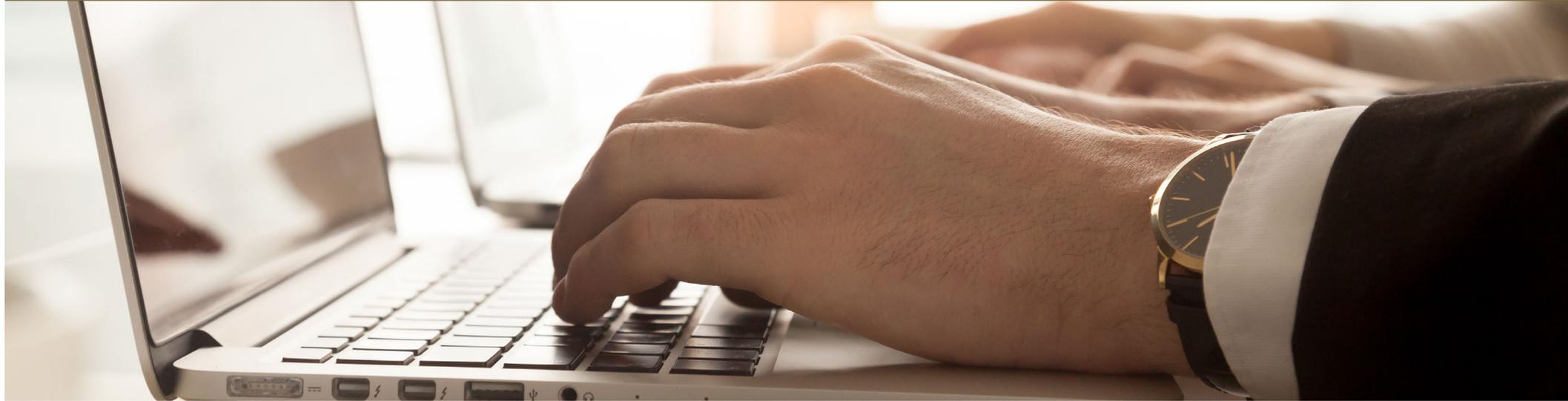
日立製作所は、外務省主催の海外安全官民協力会議の参加やテロ誘拐対策官民合同実地訓練を通じて官民の連携を深めつつ、日本企業の海外安全対策に寄与しています。

2019年度の取り組み

2019年度においても世界各地に拡散するテロの脅威や新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に対し、迅速に従業員へ注意喚起情報を提供するなど、グローバルに活動を展開する従業員の安全確保に努めています。

情報管理

103-2

Why
it matters

IoTの進展により新たな価値が生み出される一方で、巧妙化したサイバー攻撃の対象も従来のITからIoT・OTの分野にまで広がっています。こうしたリスクは、情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたす恐れがあり、情報セキュリティは、企業の最重要課題の一つとなっています。社会イノベーション事業を展開する日立は、情報セキュリティガバナンスを最も重要な経営課題の一つと位置づけ、その対策を推進しています。

同時に、ITの高度化によるデジタル時代の到来や社会経済活動の国際化に伴い、プライバシーリスクが高まっています。「位置情報」や「購買履歴」といった情報はパーソナルデータと総称され、その利活用による価値創出が期待される一方、個人情報保護やプライバシーへの配慮が求められています。日立は、各国・地域の関連法制度の遵守、個人情報管理を徹底するとともに、データ利活用におけるプライバシー保護に取り組みながら、パーソナルデータの安全・安心な利活用による価値創出をめざします。

What
we are doing情報
セキュリティ

取り組みの柱

- 情報セキュリティ方針の浸透
- 情報管理の強化
- 情報漏えいの防止
- 情報セキュリティ教育の実施
- 情報セキュリティ監査・点検の徹底

目標・KPI

- すべてのグループ会社および部門における情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施(1年に1回)

2019年度の取り組み

- 「サイバーセキュリティリスクマネジメント活動」の開始

What we are doing



個人情報保護

取り組みの柱

- 個人情報保護
- 顧客情報の管理
- インターネット上のコンテンツ管理

目標・KPI

- 個人情報漏えい件数:0件

2019年度の取り組み

- 情報セキュリティおよび個人情報保護についてのeラーニング(約4万人)
- ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査
- eラーニング「ソーシャルメディアを利用する際の心構え、リスク対策」の展開

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

方針

日立は、サイバー攻撃などによる情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクを最小化するため、情報セキュリティガバナンスを最も重要な経営課題の一つと位置づけています。日本経済団体連合会「経団連サイバーセキュリティ経営宣言」においても、価値創造とリスクマネジメントの両面からサイバーセキュリティ対策に努めることが経営の重要課題であると述べられており、日立は同じ理念で情報セキュリティのガバナンスに取り組んでいます。

また、こうした取り組みと同時に、日立製作所はグローバル企業として、サイバーセキュリティリスクを経営リスクの一つとして認識し、組織全体の対応方針を内外に宣言できるよう、企業の経営方針と整合を取り、サイバーセキュリティリスクマネジメントを考慮した情報セキュリティ方針を定めています。

なお、日立は、データセンター等各部門で一般社団法人情報マネジメントシステム認定センター (ISMS-AC) から情報セキュリティマネジメントシステム国際規格 (ISO/IEC 27001) に基づく ISMS 認証を日立製作所 7 部門、グループ会社 21 社、27 部門*1 で取得しています。

*1 2020年7月末現在

情報セキュリティ方針

1. 情報セキュリティ管理規則の策定および継続的改善
2. 情報資産の保護と継続的管理
3. 法令・規範の遵守
4. 教育・訓練
5. 事故発生予防と発生時の対応
6. 企業集団における業務の適正化確保

情報セキュリティ推進体制

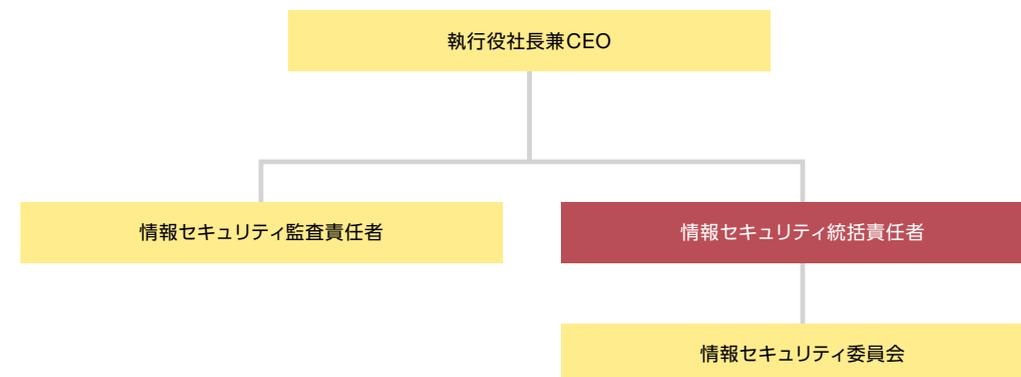
体制

日立製作所は、情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限をもつ情報セキュリティ統括責任者であるCISO*1が日立のすべての製品や社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担っています。

情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策は、CISOを委員長とする「情報セキュリティ委員会」が決定します。決定事項は各事業所およびグループ会社に伝達され、各組織の情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

*1 CISO: Chief Information Security Officer

■ 情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティマネジメント

体制

日立は、国際規格であるISO/IEC 27001に基づく「グローバル情報セキュリティ管理規程」を定め、情報セキュリティ管理の強化に努めています。本規程を日立製作所および各グループ会社の本社からグローバルに展開するとともに、米州、欧州、東南アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポートとセキュリティシェアドサービスの利用を積極的に推進しています。

日立は「情報セキュリティ委員会」が、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を決定しています。決定事項は「情報セキュリティ推進会議」などを通じて各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

情報セキュリティに関する取り組み内容の詳細は「情報セキュリティ報告書」に記載しています。

情報セキュリティ報告書2018(最新版) ▶
<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/securityreport.pdf>

2019年度の取り組み

サイバー攻撃手法の多様化に伴い、インシデントの発生源や影響が拡大する中、こうしたリスクに対応するため、日立では2019年度より、今までのOAで利用する社内IT環境の対策が中心であったリスクマネジメント活動の範囲を拡大し、新たに「サイバーセキュリティリスクマネジメント活動」を開始しました。製品・サービスを作り出すための開発・生産・製造環境、サプライチェーンや製品・サービスの開発プロセスに対してもマネジメント活動の対象範囲を広げ、事業へのリスク低減活動に取り組んでいます。

セキュリティ監視

日立は、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC*¹による24時間365日のセキュリティ監視と、IRT*²による脅威インテリジェンス*³の収集・展開とインシデント対応を行っています。

*1 SOC: Security Operation Center

*2 IRT: Incident Response Team

*3 脅威インテリジェンス: サイバーセキュリティに関する複数の情報から新たな脅威に関する知見を導き、セキュリティ対策に活用する取り組み

情報漏えいの防止

体制

日立は、情報漏えい防止の具体的施策として、デバイス暗号化、シンクライアント*¹、電子ドキュメントのアクセス制御/失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策においても多層防御などのさまざまな対策を強化しています。

また、サプライヤーからの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達取引先の情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、サプライヤーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

*1 シンクライアント: 必要最小限なソフトウェアだけを搭載した端末。アプリケーションやデータをサーバー側で管理することで、高度なセキュリティ対策が可能になる

情報セキュリティ教育の実施

教育・浸透

日立は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では従業員約4万人が受講し、受講率はほぼ100%に達しています。そのほかにも、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、日立全体として情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

情報セキュリティ監査・点検の徹底

活動・実績

日立の情報セキュリティは、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しており、すべてのグループ会社および部門で1年に1回情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施しています。

日立製作所における監査は、執行役社長から任命された監査責任者が独立した立場で実施。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保するようにしています。

日本国内の日立製作所を含むグループ会社(196社^①)は、日立製作所と同等の監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックを実施し、日立全体として監査・点検に取り組んでいます。また、職場での自主点検として、日立製作所全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」を1年に1回実施しています。併せて重要な個人情報を取り扱う業務(629業務*¹)については「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施し、安全管理措置や運用の状況を定期的に確認しています。

*1 2020年3月時点の登録業務数

個人情報保護

個人情報保護方針

方針

日立製作所は、個人情報保護に関する理念と方針を定めた「個人情報保護方針」を役員および従業員に周知するとともに一般に広く公表しています。

また、この「個人情報保護方針」に基づいて構築した、日立製作所個人情報保護マネジメントシステムを運用しており、個人情報の適切な管理と取り扱い、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。

プライバシーマークの取得^{*1}

活動・実績

418-1

日立製作所は、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマークを取得しています。また、グループ全体で個人情報の保護に取り組んでおり、日本国内では2020年3月現在、39事業者がプライバシーマークを取得しています。

日本国外のグループ会社においても各社の「個人情報保護方針」に基づき、各国・地域の法令および社会的な要請に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。

なお、2019年度の個人データの漏えいなどの事案は0件です。

^{*1} プライバシーマーク: 外部審査機関が適切に個人情報の安全管理・保護措置を講じていると認めた事業者に付与される第三者認証(付与機関: 一般財団法人日本情報経済社会推進協会)。1998年4月から適用されている

グローバルな個人情報保護関連法制度への対応

制度

近年、ITの高度化によるデジタル時代の到来や社会経済活動の国際化に伴うプライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立では、欧州一般データ保護規則(GDPR)をはじめとする海外の関連法制度には特段の配慮をして、グローバル全体で法制度を遵守するよう対応するとともに、関連法制度や社会動向を継続してモニタリングし、適切な措置を講じます。

顧客情報の管理体制

体制

日立は、顧客情報の管理にあたって、顧客管理システムをグループ会社約200社に導入して顧客との取引情報を集積し、厳重に管理するとともに、マーケティングツールとしても活用しています。この顧客管理システムはグループ全体の受注の8割以上をカバーしており、蓄積されたデータを利用することで、より効果的な販売戦略の立案や、複数の事業所の協力によるソリューションの提供などを可能にしています。

ITセクターによるプライバシー保護の取り組み

考え方・活動

日立は、パーソナルデータの安全・安心な利活用のためのプライバシー保護に取り組んでいます。日立は、デジタル事業を牽引するITセクターのもとにパーソナルデータの取り扱いを統括する「パーソナルデータ責任者」と、プライバシー保護に関する知見を集約してリスク評価や対応策検討を支援する「プライバシー保護諮問委員会」を設置しています。同委員会による方針に基づき、従業員はパーソナルデータを取り扱う業務においてプライバシー影響評価を実施し、プライバシーにかかわる問題の発生を防ぐための対策を講じています。従業員だけでは判断が難しい場合や、リスクが高いと評価された場合には、同委員会が対応を支援し、リスクの低減を図っています。2019年度は、このようなプライバシー保護対策の対応件数が190件に及びました。

これらの経験に基づくノウハウをお客さまとのビジネスにおいても活用していくため、ホワイトペーパー「パーソナルデータの利活用における日立的プライバシー保護の取り組み」を公開しています。さらに、継続的に「ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査」を実施し、生活者の意識の変化を把握してプライバシー保護対策を改善しています。



個人情報保護方針▶
<http://www.hitachi.co.jp/utility/privacy/index.html>



パーソナルデータの利活用における日立的プライバシー保護の取り組み▶
http://www.hitachi.co.jp/products/it/bigdata/bigdata_ai/personaldata_privacy/index.html



第四回 ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査▶
<http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2019/06/0606.html>

インターネット上のコンテンツ管理

Web・ソーシャルメディア活用上の情報管理方針

[方針](#)

日立は、お客さまに社会イノベーション事業をより深く理解していただくため、Webサイトやソーシャルメディアなどを活用したプロモーション活動を積極的に行っています。

このようなプロモーション活動の実施にあたっては、日立ブランドを守り、他者の人権や権利を侵害しないため、ソーシャルメディアの活用方針や具体的な運用方法などをまとめた「ソーシャルメディア・ポリシー」をグローバルに共有しています。また、本ポリシーを周知するため、eラーニング「ソーシャルメディアを利用する際の心構え、リスク対策」を日本語・英語・中国語で展開しています。

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

	計	性別		国籍	
		男性	女性	日本	日本以外
取締役(人)*1	13*2	11	2	7	6
執行役(人)*1	33	33	0	31	2
役員層(人)*1*3	70	65	5	64	6
役員層における女性比率・外国人比率(%)			(7.1%)		(8.6%)

*1 2020年7月現在

*2 うち社外取締役は10人(日本4人、日本以外6人)

*3 執行役、理事、フェロー

第三者保証

Assurance

「日立 サステナビリティレポート2020」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、環境・社会パフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けました。保証対象の指標については☑を記載しています。

なお、環境に関するデータ収集の際に参照している規格、ガイドライン、算定方法はWebサイトにて公開しています。

環境負荷データ等の算定方法▶
<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/method.html>



独立した第三者保証報告書

2020年10月27日

株式会社日立製作所
 執行役社長 東原 敏昭 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
 東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役 

当社は、株式会社日立製作所(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2020(以下、「レポート」という。)に記載されている2019年4月1日から2020年3月31日までを対象とした☑マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任
 会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任
 当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法及び内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社日立ハイテクファインシステムズ埼玉工場に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論
 上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理
 当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

お問い合わせ先

 **株式会社 日立製作所**

サステナビリティ推進本部

〒100-8220

東京都千代田区丸の内一丁目6番1号

TEL: 03-3258-1111 FAX: 03-4235-5835

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/>