

Hitachi Sustainability Report 2021

日立 サステナビリティレポート2021

2020年度実績

HITACHI
Inspire the Next



1 Introduction 002

- 002 サステナビリティレポート編集方針
- 003 日立グループについて

2 Management 005

- 006 CEOメッセージ
- 007 Chief Environmental Officerメッセージ
- 008 脱炭素社会の実現に向けた環境戦略
- 009 企業理念
 - 009 日立グループ・アイデンティティ
- 010 サステナビリティ・マネジメント
 - 010 「2021中期経営計画」とサステナビリティ
 - 011 サステナビリティ戦略推進体制
 - 017 SDGsへの貢献
- 019 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
 - 019 ステークホルダーエンゲージメント
 - 021 参画している主なイニシアティブ・団体
 - 022 国際標準化活動
 - 024 日立が加盟している主な団体
- 025 社外からの評価
 - 025 社外からの評価

3 Environmental 027

- 027 環境
 - 028 エグゼクティブサマリー
- 030 環境ビジョンと環境長期目標
 - 030 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」
 - 032 環境行動計画
- 034 環境ガバナンス
 - 034 環境ガバナンス推進体制
 - 036 環境マネジメントシステム
- 040 脱炭素社会の実現
 - 040 脱炭素社会の実現に向けて
 - 042 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
 - 044 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
 - 048 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）
- 055 高度循環社会の実現
 - 055 高度循環社会の実現に向けて
 - 056 水循環型社会の構築
 - 059 資源循環型社会の構築
- 063 自然共生社会の実現
 - 063 自然共生社会の実現に向けて
 - 065 化学物質の管理と削減
 - 067 生態系の保全
- 068 環境データ
 - 068 パリ्यूチェーンを通じた温室効果ガス排出量
 - 070 事業活動による環境負荷
 - 075 地域別の環境負荷量
 - 077 環境マネジメントに関するデータ
 - 078 環境会計

4 Social 080

- 081 イノベーションマネジメント
 - 081 エグゼクティブサマリー
 - 083 研究開発
 - 088 知的財産
- 091 人財
 - 091 エグゼクティブサマリー
 - 094 グローバル人財マネジメント
 - 101 人財育成
 - 105 ダイバーシティ&インクルージョン
 - 110 ワーク・ライフ・マネジメント
 - 114 労働安全衛生
 - 123 結社の自由と団体交渉
- 124 人権
 - 124 エグゼクティブサマリー
 - 125 パリ्यूチェーンを通じた人権尊重
- 130 パリ्यूチェーンマネジメント
 - 130 エグゼクティブサマリー
 - 132 責任ある調達
 - 137 品質・製品安全
 - 139 顧客満足
- 141 コミュニティ
 - 141 エグゼクティブサマリー
 - 142 社会貢献活動
- 146 社会データ
 - 146 イノベーションマネジメント
 - 147 人財
 - 154 パリ्यूチェーンマネジメント
 - 155 コミュニティ

5 Governance 156

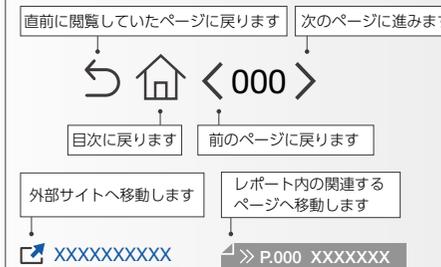
- 157 コーポレートガバナンス
 - 157 エグゼクティブサマリー
 - 158 コーポレートガバナンス
- 166 コンプライアンス
 - 166 エグゼクティブサマリー
 - 167 国際規範に則った事業慣行
- 172 リスクマネジメント
 - 172 エグゼクティブサマリー
 - 174 リスクと機会への対応
 - 178 事業継続の取り組み
- 180 情報管理
 - 180 エグゼクティブサマリー
 - 181 情報セキュリティ
 - 183 個人情報保護
- 185 ガバナンスデータ
 - 185 コーポレートガバナンス
 - 186 コンプライアンス

6 Assurance 187

187 第三者保証

本レポートの使い方

ページ間を移動しやすいよう、各ページにナビゲーションボタンを設けています。



サステナビリティレポート編集方針

GRI 102-45 / 102-46 / 102-48 / 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2021」(2021年9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2020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	2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日) 一部に2021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1,216社、計1,217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871社、計872社 ただし、年度途中に買収が完了したグループ会社の環境負荷データは含みません。 事業活動に伴う環境負荷のデータについては、上記グループ会社を除いた日立グループ全体の負荷の90%※を超える範囲をカバーしています。(※日立製作所の試算に基づく)
報告サイクル	年次報告として毎年発行
発行	2021年9月(前回:2020年10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、2020年度の対象範囲にそらえて、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

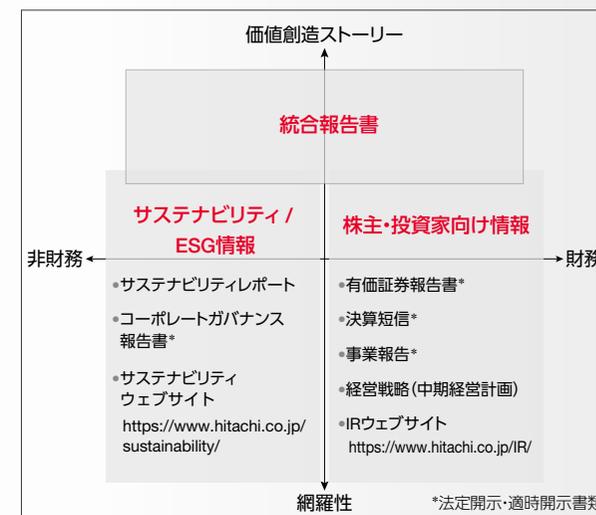
日立製作所: 株式会社日立製作所に関する情報またはその取り組み
日立および日立グループ: グローバルのグループ会社に関する情報またはその取り組み

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

GRI 102-56

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。

/ 日立グループについて

GRI 102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-5 / 102-6 / 102-7 / 201-1 / 203-1

会社概要 (2021年3月31日時点)

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*	代表執行役 執行役社長兼COO 小島 啓二
資本金	460,790百万円
従業員数	35万864人 (国内15万8,194人、海外19万2,670人)
連結子会社数	871社 (国内159社、海外712社)
持分法適用会社数	345社

* 2021年6月23日時点

財務ハイライト (2021年3月期連結IFRS)

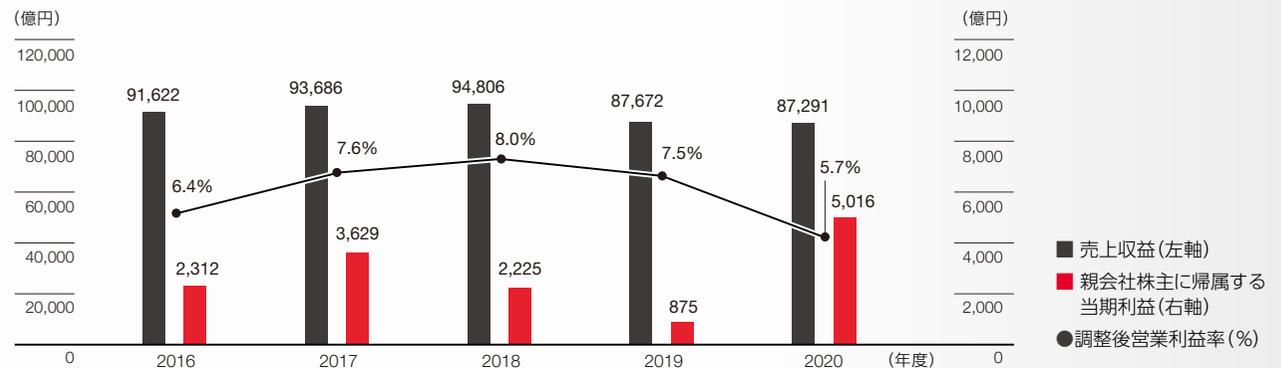
売上収益	8兆7,291億円 (前期比100%)
調整後営業利益率	5.7% (前期比1.8ポイント減)
EBIT*1	8,502億円 (前期比6,666億円増)
当期利益 (親会社株主帰属)	5,016億円 (前期比4,140億円増)
ROIC*2	6.4% (前期比3.0ポイント減)

※ 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

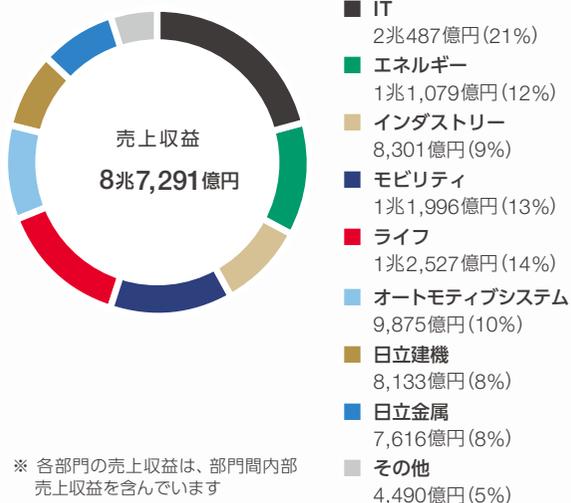
*1 EBIT: 継続事業税引前当期利益から、受取利息の額を減算し、支払利息の額を加算して算出した指標

*2 ROIC: Return on invested capitalの略で「投下資本利益率」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

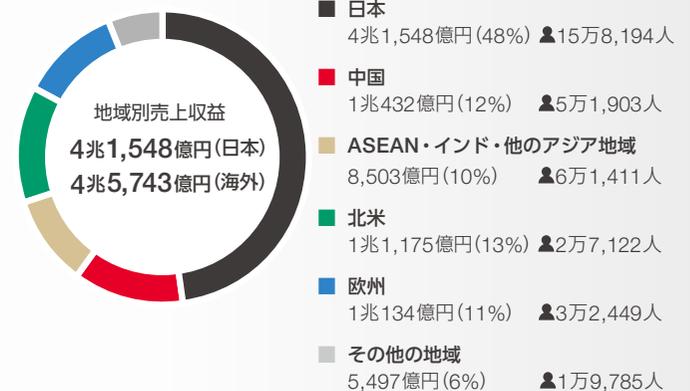


▶ セグメント別売上収益 / 構成比 (2021年3月期 連結IFRS)



※ 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

▶ 地域別売上収益 / 構成比 (2021年3月期連結IFRS)、地域別従業員数 (2021年3月31日時点)



サステナブルな社会に貢献する 日立グループの事業

2019年4月からスタートした2021中期経営計画では、社会価値、環境価値、経済価値の3つの価値を同時に向上させ、社会イノベーションを生み出す事業領域として、IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5つのセクターを定めました。また、2021年4月からはオートモティブシステム(日立Astemo)をライフセクターから独立させ、6セグメントで、さらなる価値創出をめざし事業を推進しています。



IT

主な製品・サービス：

- デジタルソリューション
(コンサルティング、ソフトウェア、クラウドサービス、システムインテグレーション、制御システム)
- ITプロダクツ(ストレージ、サーバー)
- ATM



モビリティ

主な製品・サービス：

- ビルシステム(エレベーター、エスカレーター)
- 鉄道システム



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
(パワーグリッド、原子力、再生可能エネルギー、火力)



インダストリー

主な製品・サービス：

- 産業・流通ソリューション
- 水・環境ソリューション
- 産業用機器



ライフ

主な製品・サービス：

- 生活・エコシステム(家電、空調)
- 計測分析システム(医用・バイオ、半導体、産業)

日立建機

主な製品・サービス：

- 油圧ショベル
- 保守・サービス
- ホイールローダ
- 土木施工ソリューション
- マイニング機械
- 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
- 磁性材料
- パワーエレクトロニクス
- 素形材製品
- 電線材料



オートモティブ システム

主な製品・サービス：

- パワートレイン、シャシー、
先進運転支援、二輪車機器

Management

マネジメント

強靱な企業体質の構築をめざして

日立が掲げる社会イノベーション事業をグローバルに展開していくうえで欠かせないのが、強靱な企業体質の構築です。

実効性の高いマネジメントを着実に遂行し、

すべての役員・従業員が「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に臨むことで、

Society 5.0 やSDGsに示された社会課題の解決に貢献し、

グローバル社会における良き企業市民としての責務を全うしていきます。

006 CEOメッセージ

007 Chief Environmental Officer
メッセージ

008 脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

009 企業理念

009 日立グループ・アイデンティティ

010 サステナビリティ・マネジメント

010 「2021中期経営計画」とサステナビリティ

011 サステナビリティ戦略推進体制

017 SDGsへの貢献

019 エンゲージメントおよび
イニシアティブ参画

019 ステークホルダーエンゲージメント

021 参画している主なイニシアティブ・団体

022 国際標準化活動

024 日立が加盟している主な団体

025 社外からの評価

/ CEOメッセージ

GRI 102-14 / 102-15

未来を見据えて 社会に新たな価値を生み出していきます

世界中が新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) により大きな影響を受けた2020年から2021年にかけて、社会・経済活動の課題がより浮き彫りになりました。サステナビリティの観点では喫緊の課題である気候変動への取り組みが大きく加速した一方で、人権問題がより顕在化するなど、企業活動においても経済価値に加えて環境価値や社会価値がより重要視されるようになりました。

日立は、「2021中期経営計画」において「OT* × IT × プロダクト」の強みを最大限に生かし、Lumadaを活用したデジタルソリューションで、人々のQoLの向上と顧客企業の価値向上をめざしてきました。さらに今後は、例えば2050年の未来の社会を描き、そこからバックキャストする形で、今何をすべきかという価値起点で考え、社会イノベーション事業を通じて社会に新たな価値を生みだしていくことが重要と考えています。その中で日立として成長できる領域を「環境」「レジリエンス」「安心・安全」の3領域と決めました。

「環境」については脱炭素・高度循環社会の実現、「レジリエンス」については自然災害や資源供給不足などに起因する公共サービス・社会システムの分断に耐えられる社会の実現、「安心・安全」については、将来、人生100年

* OT : Operational Technology (制御・運用技術)



株式会社 日立製作所
執行役員会長兼CEO 東原敏昭

時代が到来するともいわれる中、誰もが心身ともに健康でいきいきと生活できる社会の実現です。これらの社会の実現に向けたソリューションの開発・提供により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を推進していく上で、重要になるのが人財の価値です。日立で働く従業員一人ひとりが社会課題を自分事として捉えることが不可欠です。そのためには、従業員の能力・意欲に応じた適材適所の配置を行うジョブ型人財マネジメントへの転換も必要です。一人ひとりの主体性が生み出す力を日立全体の成長エネルギーへと転換していきたいと思っています。また、社内アイデアコンテスト「Make a difference!」や「未来投資本部」を中心に次世代のテクノロジーの潮流や世の中の変化や動向を捉えた中長期的な強化分野・事業化の検討を行うなど、主体性を後押しする環境整備も進めています。

私は、株主・投資家の皆さまとの対話・エンゲージ

メントにも重点的に取り組んでいますが、最近では環境問題や人財育成など、幅広い議論をする機会が増えています。企業経営においてESG(環境・社会・ガバナンス)は経営のトップアジェンダであり、社会に対する当然の責務です。この中でも人財の分野についてはグローバルでの人財活用や従業員とのエンゲージメントの向上を図ると同時に、ダイバーシティ&インクルージョンを推し進め、2030年度までに役員層における女性・外国人比率をそれぞれ30%にまで引き上げることを目標としています。ガバナンスについては、役員報酬評価への環境指標の新たな導入やリスクマネジメントの強化にも取り組んでいます。

日立はこれからも、オープンかつ透明性のある姿勢であらゆるステークホルダーの皆さまの期待に応え、時間軸・地域軸・価値の軸で未来を見据えた社会の課題に取り組んでまいります。引き続きご支援賜りますようお願い致します。

Chief Environmental Officerメッセージ

GRI 102-14 / 102-15

環境負荷低減や 社会の脱炭素化に貢献できる企業へ



株式会社日立製作所
代表執行役 執行役員社長
Chief Environmental Officer
アリステア・ドーマー

今、各国では気候変動対策をこれまで以上に強化しています。2020年のNDC(国・地域が決定する温室効果ガス排出削減貢献)の再提出に際して、EUでは2050年までに気候中立、2030年までに温室効果ガスの排出量を1990年比で55%以上削減する目標を発表し、日本も2050年にカーボンニュートラルをめざすことを発表しました。環境、特に気候変動への対応は、具体的な施策の実行と中長期を見据えた技術開発が不可欠となっています。

日立は、政府・都市・企業の温室効果ガス排出削減を

支える「Climate Change Innovator」となることをめざしています。英国グラスゴーで2021年11月に開催される国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)に協賛する「プリンシパル・パートナー」に日本企業として初めて日立が就任しました。日立が創業から110年以上にわたり受け継ぐ「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念に沿って、自社の事業を通じて脱炭素社会の実現に貢献しています。私たちは、脱炭素・高度循環・自然共生社会を実現することをめざしており、COP26への参画は脱炭素社会の実現に大きな役割を果たすための重要なステップと考えています。

2021中期経営計画において、環境価値の重視を表明し、今後、環境領域に注力することも明確に示しています。私は2021年4月に環境担当役員に就任し、環境の取り組みを加速していきます。

2020年に発表した自社の事業所(ファクトリー・オフィス)の2030年度までのカーボンニュートラル達成に加え、このたび、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成に向けて取り組むことも宣言し、従来の目標をさらに強化しました。2020年12月にはSBT(Science Based Targets)イニシアチブから、温室効果ガス削減目標の認定を受け、パリ協定の目標である気候変動による世界の平均気温上昇を、産業

革命前と比べ1.5度に抑えるという「Business Ambition for 1.5°C(1.5度目標)」に賛同する企業として認められています。これにより国連が推進する「Race to Zero Campaign」への参画も果たし、ネット・ゼロ社会の実現に貢献していきます。

さらに、こうした活動を推進するために、ガバナンス面でも強化を図っており、2021年4月から役員報酬に環境価値を勘案した評価基準を導入しています。

パワーグリッド事業分野において、グローバルNo.1の技術とシェアを誇る日立ABBパワーグリッド*が我々の仲間になり、発電所から消費地点まで効率よくエネルギーを供給する技術に応えることができるようになりました。また、次世代の自動車のカギとなる「電動化」を進めるコア部品・ソリューション創造を実現するホンダ系列の3社と日立オートモティブシステムズ社が経営統合し、日立Astemo社も発足しました。こうした新たな事業ポートフォリオを最大限に生かし、日立は脱炭素社会に向けてIT、エネルギー、インダストリー、モビリティを中心に、多くの事業やデジタルイノベーションの力によって政府・都市・企業の環境負荷低減や社会の脱炭素化に貢献できると確信しています。

* 日立ABBパワーグリッドは、2021年10月に、持続可能なエネルギーの未来へのコミットメントを強化することを目的として、「日立エナジー」に社名変更します

脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

日立の環境戦略

日立グループでは、2016年度に環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で、低炭素社会の構築に向け、日立のバリューチェーンを通じたCO₂排出量を2050年度までに2010年度比で80%削減という目標を策定しました。この目標の発表後、2018年「IPCC 1.5℃特別報告書」が発行され“地球の気温上昇を1.5℃以内に収めるため、さらなる対策が必要”とされました。2020年のNDC(国・地域が決定する温室効果ガス排出削減貢献)の再提出に際して、EUは2050年までに気候中立、2030年までに温室効果ガス排出量を1990年比で55%以上削減する目標を発表、日本も2050年にカーボンニュートラルの目標を発表し、世界は脱炭素社会の実現に向かって急速に動き始めています。

日立は、2021中期経営計画において、環境価値の創出に注力していく姿勢を明確に示しました。事業面においても、環境負荷の少ない移動手段である鉄道事業の強化や、電化やエネルギーの脱炭素化に重要な役割を果たすグリッドソリューション事業の強化など、さらに脱炭素社会の実現に貢献できる事業ポートフォリオの構築が進んでいます。日立は今後も革新的な製品やソリューションを組み合わせ、グループ一丸となってお客さまの脱炭素化に貢献していきます。なお、2021年には、COP26プリンシパル・パートナーに日本企業としてはじめて就任しています。

こうした内外の要因変化を踏まえ、日立は脱炭素社会の実現にコミットする気候変動対策のトップランナーをめざして、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の、脱炭素社会をめざす目標を引き上げました。

脱炭素社会をめざして

- バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラルの達成、2030年度CO₂排出量50%削減(2010年度比)
- 事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度カーボンニュートラルの達成

新たな環境長期目標の達成に向けて、以下の取り組みを全社で進めていきます。

① 2030年度まで事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル達成

- 事業所(ファクトリー・オフィス)への高効率機器の導入・更新および長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善、再生可能エネルギーの調達や設備の導入などを進め、事業所のカーボンニュートラル化を強力に進めていきます。
- CO₂削減に寄与する設備投資にインセンティブを与えるために導入した「日立インターナルカーボンプライシング* (HICP)」制度の活用を強化していきます。HICPはファクトリーやオフィスでの設備投資によるCO₂削減量を見える化・費用換算し、投資判断に反映する社内システムです。
- * 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マネジメントを行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格づけを行う仕組み

▶▶ P.044 日立インターナルカーボンプライシング制度

② 製品の世界トップレベルの省エネルギー化

- お客さまに提供する製品は、設計段階から環境負荷低減を考慮し、世界トップレベルの省エネルギー化を進めていきます。

③ 社会全体のカーボンニュートラル化に貢献する事業の積極的推進

- カーボンニュートラルなエネルギーシステムへの転換を加速するため、再生可能エネルギーの拡大に対応するパワーグリッド(送配電網)と最先端のインテリジェントな制御システムを組み合わせることで、脱炭素社会に貢献するより強靱で安心安全なエネルギーシステムの実現に貢献していきます。
- エネルギー効率に優れた高速鉄道車両や蓄電池ハイブリッド鉄道車両などの普及を加速していくとともに、EV市場の拡大に向けたEVシステムの提供や、EVの普及促進に役立つEVバリューチェーンを構築・強化していくことで、カーボンフリーモビリティの普及に貢献していきます。
- 社会のデジタル化を進めることでCO₂排出量の削減に貢献する、Lumadaを活用したソリューションサービスを提供して、お客さまのカーボンフリー化に貢献していきます。

④ 脱炭素社会へのトランジションを先導するテクノロジー開発

- 日立は、2050年からバックキャスト*して社会の急速な変化に対応できる研究開発を進めていきます。研究開発投資の総額は3年累計で1兆5,000億円を計画していますが、環境分野については、再生可能エネルギーの大量導入を実現するグリッド制御技術、電化/電動化と運用管理技術、先端材料などの研究開発やCO₂吸収・利活用の検討などを推進し、ネットゼロ社会の実現に貢献していきます。
- * バックキャスト：未来のある時点に目標を設定し、そこから振り返って現在すべきことを検討

▶▶ P.084 価値起点のイノベーション創生

⑤ 脱炭素社会へ向けたサプライヤーとの取り組み

- サプライヤーのカーボンニュートラルへの取り組みとして、2021年度より、サプライヤーの70%(上場子会社除く/取引額ベース)において、CO₂削減計画策定を要請していく予定です。

▶▶ P.134 グリーン調達の方針共有と取り組み

企業理念

日立グループ・アイデンティティ 考え方 GRI 102-16

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。これらに基づき、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、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

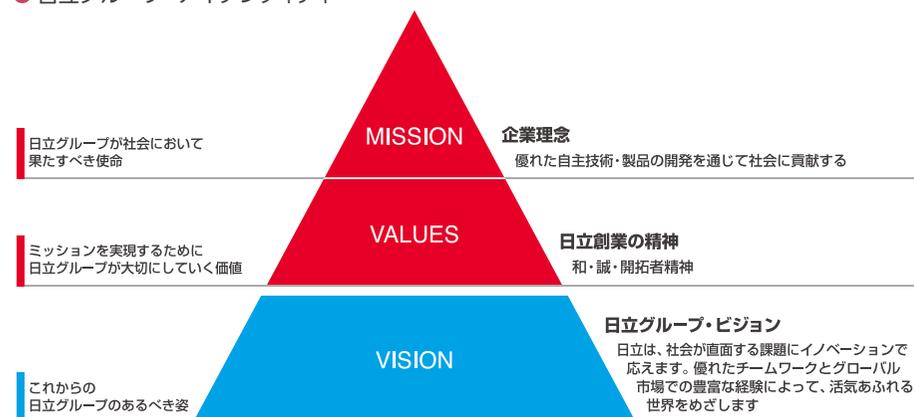
教育・浸透

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実践することにより、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実践し、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。2020年度は、世界中の日立グループ従業員から275件の応募があり、インドでの省エネを実現するグリーンホスピタル実証事業など、日立の技術を活用して社会・環境・経済価値を向上させ、サステナブルな社会にも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、イントラネットを通じて全従業員に共有しています。

また、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



>> P.167 日立グループ行動規範

[日立グループ・アイデンティティ](#)

/ 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 考え方

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。その目標の実現に向け、「環境」「レジリエンス」「安心・安全」の3つの領域に注力することで社会と企業経営の課題の解決に貢献し、人々のQuality of Life (QoL) ならびに顧客企業の価値の向上を図っていきます。

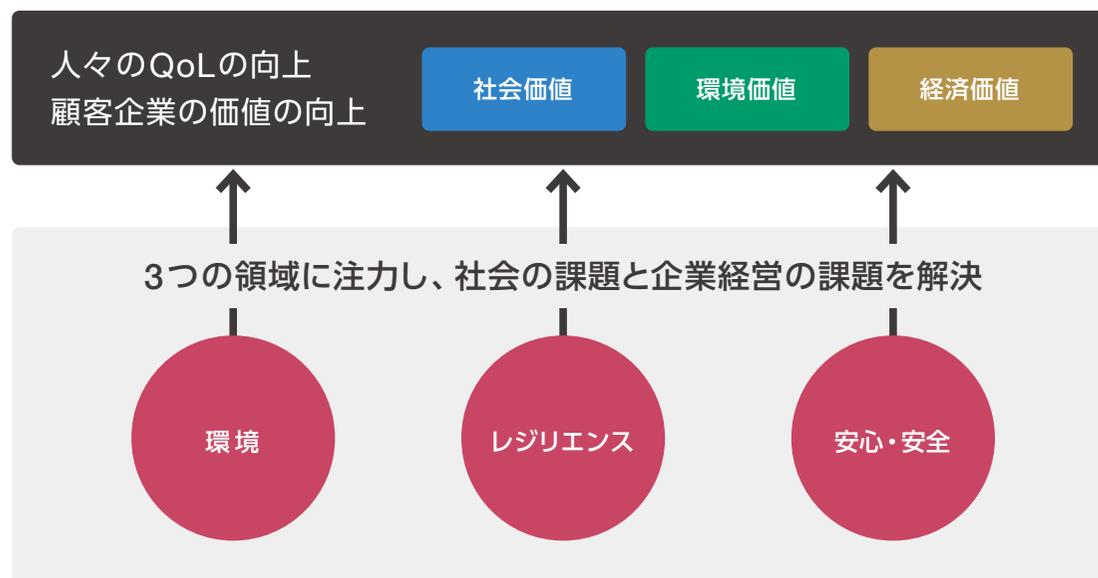
また、サイバーフィジカルシステムとしてデジタルイノベーションを加速するソリューション「Lumada (ルマーダ)」を提供し、デジタルとリアルの空間を連携させ、事業領域知見と世界中のパートナーとの協創のもと社会イノベーション事業を拡大していきます。

日立は、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。

[2021 中期経営計画](#)

[社会イノベーション事業](#)

日立がめざす事業の姿



OT×IT×プロダクトをパッケージで提供



サステナビリティ戦略推進体制

体制 [GRI 102-18](#)/[102-19](#)/[102-20](#)/[102-21](#)/[102-26](#)/[102-27](#)/[102-30](#)/[102-31](#)/[102-32](#)/[102-33](#)/[102-34](#)/[103-3](#)

日立製作所は、執行役会長兼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」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。

同会議の下に設置された各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）で構成する「サステナビリティ推進委員会」を、年2回開催しており、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を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ています。

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」を年2回開催しています。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、米州、欧州、中国の環境担当者とは、日々意思疎通を図るとともに、全体会合の機会も定期的に設けることで地域をまたいだ情報共有や協力を行っています。

環境長期目標達成に向けての具体的な施策については、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、2021年度からは、人権およびダイバーシティ施策をさらに加速するため、サステナビリティ戦略会議で定期的に取り組みの進捗状況を報告・審議するとともに、人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の推進を目的に新設した「HRDD責任者会議」（年2回開催）と、「ダイバーシティ推進協議会」（年1～2回開催）を通じて、BUおよび主要グループ会社の責任者とともに施策を推進する体制へと強化しました。

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広く深く把握し、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。

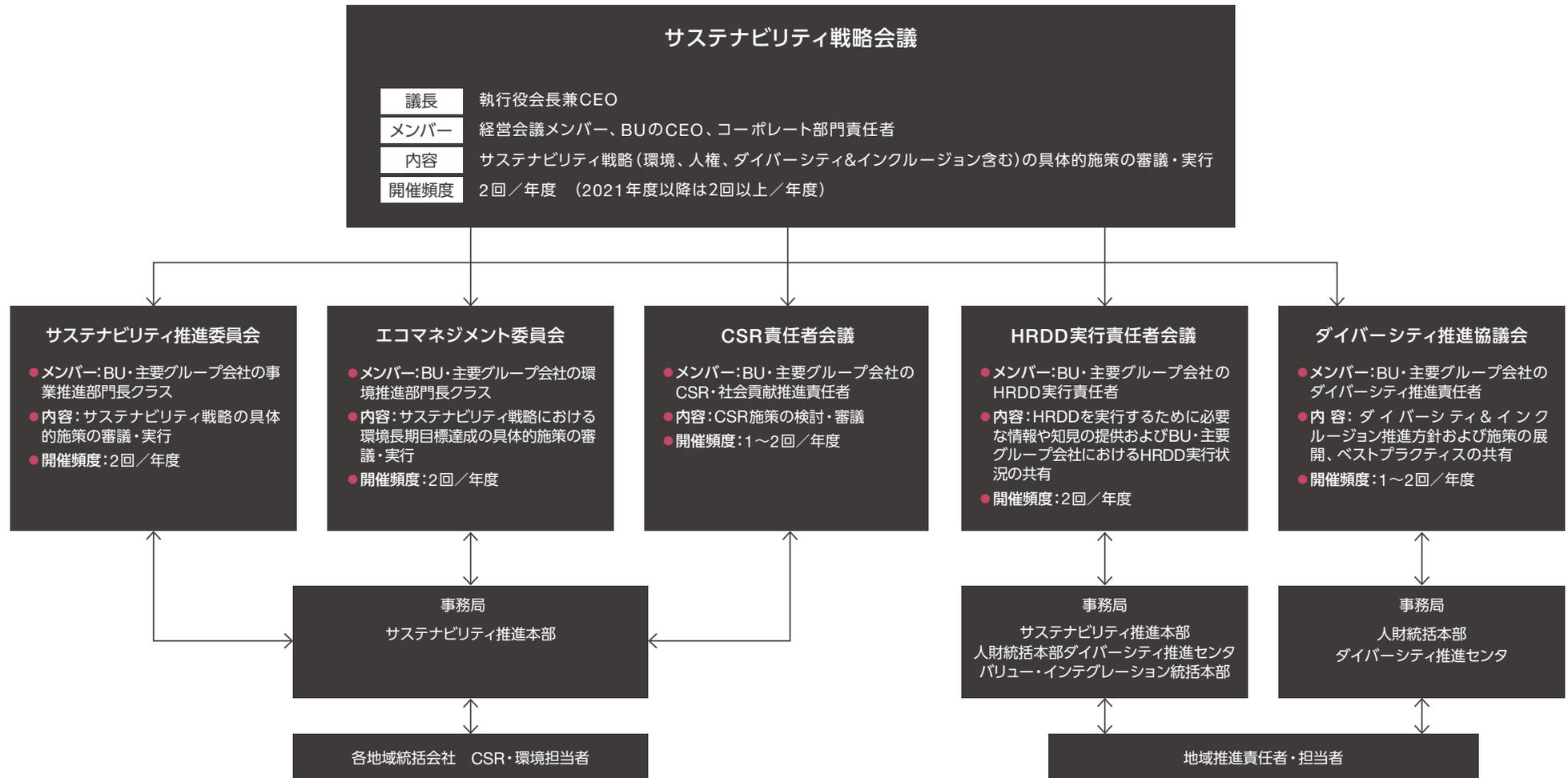
なお、指名委員会等設置会社である日立では監査委員として選定された取締役から構成される監査委員会が業務監査を行っています。サステナビリティに関する重要事項についても年1回、担当執行役から報告し、監査委員からのフィードバックをサステナビリティ推進業務に生かしています。

[P.020 ステークホルダーダイアログ](#)

2020年度サステナビリティ戦略会議の審議事項

開催時期	審議事項
2020年4月	<ul style="list-style-type: none"> 「日立環境イノベーション2050」の加速施策 <ul style="list-style-type: none"> - 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）の達成 - 調達パートナーと連携したバリューチェーン上流のCO₂削減推進
2020年11月	<ul style="list-style-type: none"> 「日立カーボンニュートラル2030」に向けた計画状況の報告と体制強化 「製品・サービス等の使用」段階における2030年目標の考え方

サステナビリティ戦略推進体制図



環境事業推進体制の強化

体制

日立は、2021年4月に副社長のアリスティア・ドーマーをChief Environmental Officerに任命するとともに、「環境事業成長戦略本部」を新設しました。これにより、事業を通じた環境価値の創出を加速していきます。

▶ P.008 日立の環境戦略

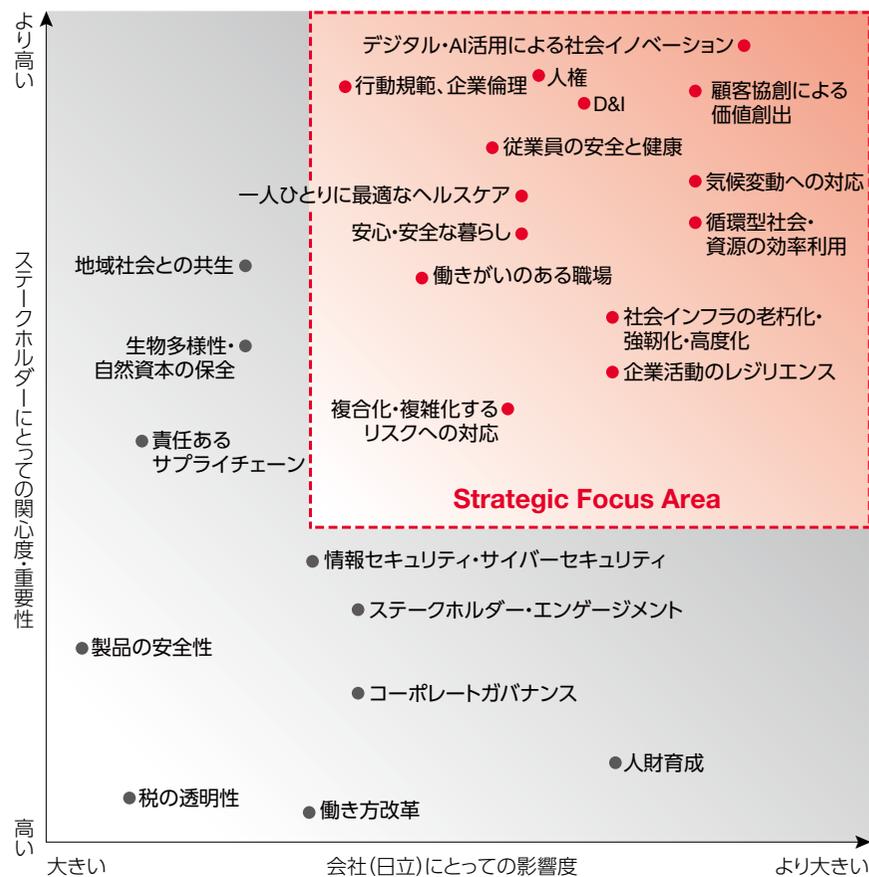
優先的に取り組むべき施策を「Strategic Focus Area」として抽出

活動・実績

GRI 102-47

日立は、2030年の社会・会社のあるべき姿を見据え、重要と考える領域での価値創出に注力して取り組みます。

今回、日立がめざす「人々のQoLの向上」「顧客企業の価値の向上」の実現に向け、社会と日立の経営がサステナブルであるために、会社(日立)にとっての影響度と、ステークホルダーの皆さまにとっての関心度・重要性を踏まえた注力施策をマッピングしました。中でも、特に優先的に取り組むべき施策を、「Strategic Focus Area」として抽出しました。



Strategic Focus Area	課題認識・戦略	施策・KPI	貢献するSDGs
デジタル・AI活用による社会イノベーション	<p>世界では、気候変動や資源不足、高齢化・都市化などに加え、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の世界的流行で、社会・経済が劇的に変化しました。</p> <p>日立は、こうした変化に直面する社会・お客さまが抱える課題に応えるソリューションを提供することで、新たな価値を創出します。これが、日立の社会イノベーション事業です。</p> <p>こうした変化に迅速かつ効率的に対応するためには、お客さまやパートナーとの協創が不可欠です。協創により、Lumadaを活用した社会イノベーションを拡大することで、日立は、持続可能な社会の実現に貢献します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lumada事業の拡大 ● Lumada事業売上収益、調整後営業利益の拡大 ● Lumada Solution Hubの活用 	
顧客協創による価値創出	<p>日立は、こうした変化に直面する社会・お客さまが抱える課題に応えるソリューションを提供することで、新たな価値を創出します。これが、日立の社会イノベーション事業です。</p> <p>こうした変化に迅速かつ効率的に対応するためには、お客さまやパートナーとの協創が不可欠です。協創により、Lumadaを活用した社会イノベーションを拡大することで、日立は、持続可能な社会の実現に貢献します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lumada拡大を支える人財と技術の強化 ● デジタル人財の育成、多様な人財の活躍 (D&I) ● 教育機会の創出 ● 研究開発の強化 	
気候変動への対応	<p>サステナブルな社会の実現のため、気候変動や循環型社会・資源の効率利用に取り組むことは、社会イノベーション事業を提供する日立の使命です。</p> <p>日立は、特に喫緊の課題である気候変動問題に対し、脱炭素化の実現に向けたソリューションを拡大します。</p> <p>また、2030年度までに自社内におけるカーボンニュートラル、2050年度までにバリューチェーンを通じてカーボンニュートラル達成という目標実現に向け、環境価値を創出するリーディングカンパニーとして、取り組みを一層加速しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「日立環境イノベーション2050」の推進 ● 環境貢献事業の拡大 ● 事業所のCO₂排出量削減率 ● 製品・サービスのCO₂排出量削減率 ● 水使用量原単位改善率 ● 廃棄物有価物発生量原単位改善率 ● 5セクターおよびオートモティブシステム事業の価値創造ストーリー <p>📄 統合報告書 (P.52-69)</p>	
循環型社会・資源の効率利用			
一人ひとりに最適なヘルスケア	<p>高齢化・都市化・デジタル化が急速に進む社会において、人々が快適で活動的な生活を送り、また、安全・安心な暮らしを実現することが求められています。</p> <p>日立は、一人ひとりに最適なヘルスケアや、人々の安心・安全な暮らしを支える都市づくりを実現するソリューションを提供します。特にヘルスケア領域においては、未病段階の予防から検査、診断・治療、介護支援までを見据えたソリューション開発・提供により、人生100年時代を迎える社会を支えます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ヘルスケア事業の拡大 ● モビリティセクター、ライフセクターの価値創造ストーリー ● 安全・安心な移動、暮らしを支える事業の拡大 <p>📄 統合報告書 (P.61, 64)</p>	
安心・安全な暮らし			

Strategic Focus Area	課題認識・戦略	施策・KPI	貢献するSDGs
<p>社会インフラの 老朽化・強靱化・高度化</p> <p>企業活動の レジリエンス</p>	<p>自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などの不確実性の高いリスクが常に存在する社会・経済において、公共サービスや企業活動が、災害時にも迅速に回復できること、また、急速に進むデジタル化に対応した公共サービスの恩恵を誰もが等しく受けられる社会の実現は急務です。</p> <p>日立は、社会・企業活動の強靱性を高め、リスクに即応することのできるシステム・ソリューション提供を通じ、レジリエントな社会を実現します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公共インフラ・サービスを支える事業の拡大 ● 金融、産業、ロジスティクス、サイバーセキュリティなど企業活動を支える事業の拡大 ● 5セクターおよびオートモティブシステム事業の価値創造ストーリー <p>統合報告書(P.52-69)</p>	
<p>人権</p>	<p>日立の社会イノベーション事業は、いきいきとした社会・人々の生活を実現するものです。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重の遵守 ● 研修受講率 ● サプライチェーンへの監査 	
<p>従業員の安全と健康</p>	<p>日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念としながら、自社内における多様な人財の活躍と職場づくりを推進しています。また、バリューチェーンを支える人財や協創パートナーなど、あらゆる人財が尊重され、安心・安全に働くことのできる社会の実現に貢献します。多様な人財が活躍することで、日立とパートナーの活発な協創を推進し、社会イノベーション事業による新たな価値の提供を加速させていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生の徹底 ● 災害件数の低減 ● 健康推進 	
<p>ダイバーシティ& インクルージョン (D&I)</p>	<p>日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念としながら、自社内における多様な人財の活躍と職場づくりを推進しています。また、バリューチェーンを支える人財や協創パートナーなど、あらゆる人財が尊重され、安心・安全に働くことのできる社会の実現に貢献します。多様な人財が活躍することで、日立とパートナーの活発な協創を推進し、社会イノベーション事業による新たな価値の提供を加速させていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ● 役員に占める外国人・女性比率 ● 外国人・女性従業員数 ● 女性管理職数 ● 障がい者雇用者数 	
<p>働きがいのある職場</p>	<p>日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念としながら、自社内における多様な人財の活躍と職場づくりを推進しています。また、バリューチェーンを支える人財や協創パートナーなど、あらゆる人財が尊重され、安心・安全に働くことのできる社会の実現に貢献します。多様な人財が活躍することで、日立とパートナーの活発な協創を推進し、社会イノベーション事業による新たな価値の提供を加速させていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員にとって働きがいのある・働きやすい職場環境の整備促進 ● グローバル従業員サーベイの参加率/エンゲージメント指標 ● 教育機会の創出 ● 人財マネジメント施策を通じた自律的キャリア支援 ● リモートワーク環境の整備 ● 社会貢献の促進 	
<p>行動規範、企業倫理</p>	<p>グローバル規模で日立の事業・パートナーが急拡大する中、企業としてのコンプライアンス、地政学リスク、事業リスクマネジメントは、信頼性の高い事業活動を継続するために欠かせません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの遵守 	
<p>複合化・複雑化する リスクへの対応</p>	<p>日立は、持続的な成長のため、特に、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を課題と認識し、さらなるコーポレートガバナンス機能の強化に取り組んでいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクマネジメントシステムの構築、運用 ● リスクと機会への対応 	

ESGに関する重要KPIの設定および 役員報酬との連動

目標 活動・実績

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。また、各執行役の管掌範囲に応じたESG指標を適宜報酬の評価項目に設定しています。

2020年度以降の取り組み

2020年5月に、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、2021年9月には、2050年度までにバリューチェーンを通じてカーボンニュートラルの達成、という目標を策定しました。

また、2021年4月から環境価値の創出を加速するため、環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しました。目標とする環境価値は、社長と各執行役との対話に基づき決定しています。

» P.162 役員報酬制度

ESGの重要課題に関するKPI

○ 目標達成または目標に向けて順調に推移
× 未達成（2020年度を達成年としていたものを対象）
[] 実績欄に記載の括弧は、当初の2020年度目標値

	KPI	2020年度の 実績	目標に向けた進捗 または達成状況	目標値	参照ページ
環境	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]	39%	○	2021年度 20%超削減 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)	P.031
	水使用量原単位改善率 (日立グループ内) [2010年度比]	24%	○	2021年度 26%超改善 2050年度 50%改善	P.057
	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 2050年度 50%改善	P.062
社会	デジタル人材の人数(日立グループ)	約35,000人	○	2021年度 37,000人超	
	データサイエンティストの人数 (日立グループ)	約3,000人 (前倒し達成)	○	2021年度 3,000人	P.102
	AIトップクラス人材の人数 (日立グループ)	356人 (前倒し達成)	○	2021年度 350人	P.086
	役員層における女性比率 (日立製作所)	10.1%*1 [10%]	○	2024年度 15%*1 2030年度 30%*1	
	役員層における外国人比率 (日立製作所)	11.6%*1 [10%]	○	2024年度 15%*1 2030年度 30%*1	P.106
	日本国内の女性管理職数 (日立製作所)	800人*2 [800人]	○	— —	
	死亡災害(日立グループ)	3件	—	2021年 0件	
	死亡災害(日立製作所)	0件	○	2021年 0件	
	休業災害(日立グループ)	314件	—	2021年 2018年(253件)比で半減	P.116
休業災害(日立製作所)	4件	—	2021年 2018年(3件)比で半減		

*1 2020年度は2021年4月1日付、2024年度は2025年4月1日付、2030年度は2031年4月1日付人事異動を含むものとする

*2 日本国内の女性管理職数は2020年10月時点

SDGsへの貢献

SDGsと社会イノベーション事業

考え方

GRI 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 (QoL)の向上をめざす国際目標です。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。

そのため、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することでネガティブインパクト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

日立は執行役会長兼CEO 東原敏昭(当時：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」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。

多岐にわたる事業分野をもつ日立は、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。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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

日立のSDGs優先課題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。

SDGsの「事業戦略で貢献する目標」に関する社会インパクト特定

活動・実績

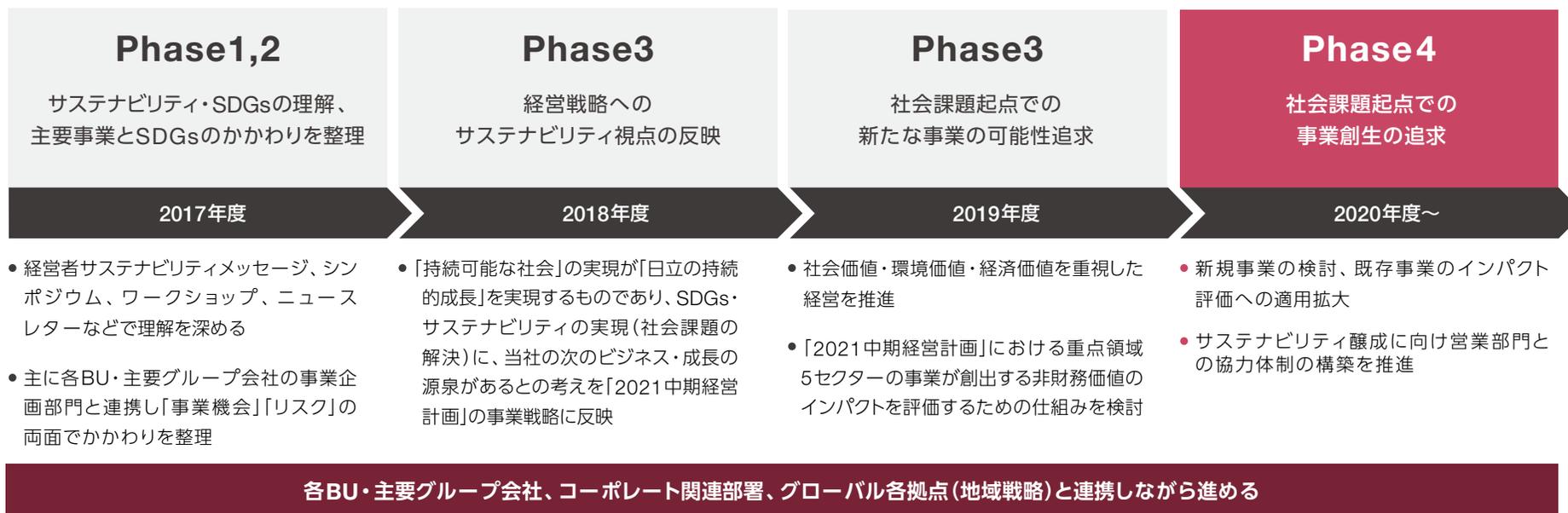
GRI 102-47 / 103-1

日立は、「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、2019年度以降、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ています。

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特定し、ポジティブおよびネガティブのインパクトを整理しました。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社会に与えているインパクトを見える化できるだけでなく、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。



/ 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 GRI 102-40 / 102-43

エンゲージメントの考え方

考え方

[株主・投資家向け情報](#)
[ディスクロージャー・ポリシー](#)

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(2020年度実績)	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	品質保証/営業	<ul style="list-style-type: none"> CS活動 営業活動 Webサイト 	<ul style="list-style-type: none"> 品質・製品安全 P.137-138 情報管理 P.181-182 顧客満足 P.139-140 	
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	広報・IR	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会(4回) 株主総会(1回) 事業戦略説明会「Hitachi Investor Day」 ステークホルダーダイアログ(1回) 	<ul style="list-style-type: none"> 機関投資家、アナリストとの個別ミーティング(約660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 	ステークホルダーエンゲージメント P.019-020
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	調達	<ul style="list-style-type: none"> 調達活動 CSRモニタリング(271社) CSR監査(27社) サプライヤー説明会(450社) 	<ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達 P.132-136 バリューチェーンを通じた人権尊重 P.125-129 	
従業員	適正な処遇、労働安全衛生の推進	広報/人財	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット/社内報 研修 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 7回、副社長 8回) 従業員サーベイ(1回) アイデアコンテスト「Make a Difference!」 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント P.019-020 グローバル人財マネジメント P.094-100 ダイバーシティ&インクルージョン P.105-109 ワーク・ライフ・マネジメント P.110-113 労働安全衛生 P.114-122 結社の自由と団体交渉 P.123 	
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	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 財界・業界団体への参加(日本) 政策審議会への参加(日本) 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント P.019-020 参画している主なイニシアティブ・団体 P.021 日立が加盟している主な団体 P.024 	

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(2020年度実績)	参照ページ
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	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 	社会貢献活動 P.142-145
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	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) 	イノベーションマネジメント P.083-090
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	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(1回) ● 協働による対話 	ステークホルダーエンゲージメント P.019-020 社会貢献活動 P.142-145
地球環境	脱炭素・高度循環・自然共生社会の実現	環境/各事業部門	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境に関するステークホルダーダイアログ(1回) 	ステークホルダーダイアログ p.020 環境 P.027-079

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を各部門と共有し、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か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

GRI 102-42/102-44

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。

2020年度の取り組み

2021年3月、日立ヨーロッパは、「脱炭素社会をめざす日立のアプローチ」をテーマに、オンラインによるステークホルダーダイアログを2日間にわたり開催し、企業の経営幹部やサステナビリティ関係者、政策立案者、投資家、NGOなど29人が参加しました。

2日間を通じて、参加者それぞれの立場でカーボンニュートラルを推進する上での課題共有や政策の観点より企業へ期待すること、企業に求められる情報開示など、多岐にわたる分野で活発な議論が行われました。この他にも日立製作所のアリスティア・ドーマー執行役副社長より日立の環境戦略を説明し、参加者から多くのフィードバックをいただきました。

今後も日立はステークホルダーとの積極的な対話を進め、そこでの学びを会社経営へ生かしていくことで社会・環境価値の向上を図っていきます。

参画している主なイニシアティブ・団体

活動・実績 GRI 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をめざし、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。

イニシアティブ・団体名	ロゴ	活動内容	イニシアティブ・団体名	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 2020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10の分科会に参加	Race To Zero Campaign		2020年にBusiness Ambition for 1.5°Cへの参加を通じて参加
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 2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加	Business Ambition for 1.5°C		2020年にSBT1.5°C認定とあわせて参加
Business for Social Responsibility (BSR)		2007年に入会、2016年から人権分科会に参加	気候変動イニシアティブ (JCI)		2018年以降参加。 2021年に発足したJCI Race to Zero Circleも参加
世界経済フォーラム (WEF)		2014年からダボス会議に参加	The Valuable 500		2021年に加盟
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	東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会		2020年の発足とともに、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

日立が社会イノベーション事業を推進してSDGsの達成に貢献するためには、世界中の国・地域の政府・自治体、学術団体・研究機関、企業、ユーザーなど多様なステークホルダーとともに新たな社会規範(ルール)を協創し、グローバルな視点で社会課題の解決に取り組むことが極めて重要です。

日立は、国際標準化活動とは「世界の社会課題を的確に捉え、専門分野を代表するメンバーによる公正な議論と国際合意によるルール形成を通じて明文化された規格のもとに持続可能な社会を実現することに適した国際的な取り組み」であると考えています。

そのため、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけた上でグローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、IEC*1、ISO*2、ITU-T*3などの国際標準化機関の活動に積極的に参画しています。

環境関連ではサーキュラー・エコノミー(ISO/TC*4 323)や電気・電子機器・システムの環境対応(IEC/TC 111)、社会課題関連ではSociety 5.0(ISO/IWA*5 39)、スマート都市インフラ(ISO/TC 268/SC*6 1)、無人航空機システム(ISO/TC 20/SC 16)など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。日立はそれぞれの業界や地域で標準化活動を行っている団体に積極的に参画することで、グローバル企業としての役割を果たしていきます。

- * 1 IEC : International Electrotechnical Commission (国際電気標準会議) の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
- * 2 ISO : International Organization for Standardization (国際標準化機構) の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
- * 3 ITU-T : International Telecommunication Union - Telecommunication Standardization Sector (国際電気通信連合 電気通信標準化部門) の略称。国連の専門機関
- * 4 TC : Technical Committee (技術委員会) の略称
- * 5 IWA : International Workshop Agreement (国際ワークショップ協定) の略称
- * 6 SC : Sub Committee (小委員会) の略称

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、2020年度は経済産業省、一般財団法人日本規格協会IEC活動推進会議、一般社団法人情報通信技術委員会(TTC)、一般社団法人情報処理学会情報規格調査会(ITSCJ)などから表彰されました。

国際標準化活動の推進体制

体制

国際標準化活動への取り組みの一環として、日立の人財はIEC、ISOなどの国際標準化機関における技術委員会に委員として多数参加し、議長や幹事などの要職にも就任しています。

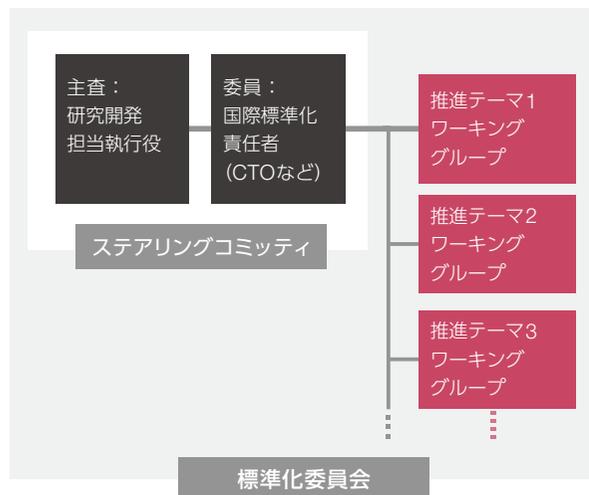
また、グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、日立グループ標準化委員会を設置しています。標準化委員会のステアリングコミッティ*では、重要な課題に対して中長期の活動を行う日立の重点テーマを選定し、各テーマのワーキンググループでの詳細な議論を通じて、標準化活動を推進しています。

*ステアリングコミッティ：研究開発担当執行役を主査、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

2020年度の取り組み

日本政府が主導する、人間中心の持続可能な社会を実現するための取り組みであるSociety 5.0を重点テーマの一つに設定しています。Society 5.0の実現に向けて、各国や主要な標準化団体のコンセンサスを得るための議論の場を形成するため、ISO/IWA 39 (サイバーフィジカルシステムによって実現される持続可能で人間中心な社会に関する標準化のためのギャップ分析：Gap analysis for standardization on sustainable and human-centered societies enabled with cyber physical systems) の活動に積極的に取り組みました。

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 GRI 102-13/203-2

日立は、社会イノベーション事業をグローバルに展開していることから、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。同本部は国内外の各拠点と連携し、日立グループ全体で各国政府や国際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、政府機関から意見を求められる機会も増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行うことで、より良い社会の実現に貢献していきます。

▶ 日立が参加する主な政府の会議体および経済団体・業界団体など

会議体／団体名	参加者など	活動内容
インフラシステム海外展開戦略2025の推進に関する懇談会(内閣官房)	執行役員兼CEO 東原敏昭が民間委員として出席	● 日本政府のインフラシステム海外展開戦略2025に基づく具体施策の在り方などにつき提言
一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)	執行役員兼CEO 東原敏昭(経団連副会長)	● 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を行い、サステナブルな資本主義を確立
一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)	執行役員兼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)	執行役員兼CEO 東原敏昭(JEMA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提言、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人財育成などを推進
世界経済フォーラム(World Economic Forum)	執行役員兼CEO 東原敏昭、執行役社長兼COO 小島啓二を中心とした執行役員	● フォーラムに参加する、経済、政治、アカデミアなどのリーダーたちと連携し、世界、地域、産業の課題解決に向けた議論をしていくことで世界情勢の改善に貢献
日米財界人会議	執行役員兼CEO 東原敏昭(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)	日立ヨーロッパ社 渉外・サステナビリティ部門	● 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

/ 社外からの評価

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から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づけを行うCDP*2から、水セキュリティについて最高のA、気候変動についてA-と高い評価を受けたほか、初めてFTSE4 Good Index Series*3にも選定されました。

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)、日立金属がMSCI 日本株女性活躍指数(WIN)*5に選定されたほか、日立金属と日立建機ともにMSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*6およびFTSE4 Good Index Seriesに採用されるなどの評価を受けました。

- *1 ESG投資：環境(Environmental)、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-まで8段階で評価
- *3 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テーマに沿って銘柄を選定している
- *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」、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 MSCI日本株女性活躍指数(WIN)：世界的な指数算出会社であるMSCI社の基準に基づいて選出された女性の活躍度の高い日本の企業の株式で構成される株価指数
- *6 MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数：親指数(MSCIジャパンIMIトップ700 指数：時価総額上位700銘柄)構成銘柄の中から、親指数における各GICS®業種分類の時価総額50%を目標に、ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan

2020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

2020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
FTSE	FTSE4 Good Index Series	日立製作所
	FTSE Blossom Japan Index	日立金属 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
	MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)	日立金属
S&P グローバル	Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	日立建機

「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

日立製作所は2013年に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。このほか、日立グループでは、日立ハイテクが2021年に「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。



「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(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。この他、日立グループでは、日立金属(3段階目)、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。



「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」を策定して積極的に推進した実績が認められ、2011年に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)*を交付されています。

* 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



[日立製作所行動計画](#)

「日立 統合報告書2020」が「WICIジャパン 統合レポート・アワード2020」の優秀企業賞(ゴールドアワード)および「第23回 日経アニュアルレポートアワード」の準グランプリを受賞

「日立 統合報告書 2020」は、一般社団法人WICIジャパンが主催する「統合レポート・アワード2020」において、最高賞である「優秀企業賞(ゴールド・アワード)」を受賞しました。

統合的思考で経営が実践され、中長期の価値創造力が各ステークホルダーとの関係で分かりやすく示されており、今後も企業価値を高めていくことに期待がもてる企業として評価されたことによる受賞です。また、同報告書は「第23回 日経アニュアルレポートアワード」の準グランプリも受賞しています。



Environmental

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。

027 環境

028 エグゼクティブサマリー

030 環境ビジョンと環境長期目標

030 「環境ビジョン」と

「日立環境イノベーション2050」

032 環境行動計画

034 環境ガバナンス

034 環境ガバナンス推進体制

036 環境マネジメントシステム

040 脱炭素社会の実現

040 脱炭素社会の実現に向けて

042 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

044 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

048 気候変動による財務関連情報開示
（TCFDに基づく開示）

055 高度循環社会の実現

055 高度循環社会の実現に向けて

056 水循環型社会の構築

059 資源循環型社会の構築

063 自然共生社会の実現

063 自然共生社会の実現に向けて

065 化学物質の管理と削減

067 生態系の保全

068 環境データ

068 バリューチェーンを通じた
温室効果ガス排出量

070 事業活動による環境負荷

075 地域別の環境負荷量

077 環境マネジメントに関するデータ

078 環境会計



環境

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

— なぜ取り組むのか —

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、2050年度までにバリューチェーンのカーボンニュートラル、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しています。



環境ガバナンス

What

— なにに取り組むのか —

- ・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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立全体の環境経営に関する重要事項は、執行役員長兼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、環境活動を推進しています。

2020年度の実績

環境ガバナンス/ マネジメントシステムの強化

「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、223GP(グリーンポイント)

エコファクトリー& オフィスセレクトの認定

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13件、継続57件を認定(合計で70件)

環境人材育成

一般教育のeラーニング教材「サステナビリティの基本」をグローバルに展開

環境監査の自主実施

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)34%



脱炭素社会の 実現

What

— なにに取り組むのか —

- ・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

How

— どのように取り組むのか —

環境長期目標

- ・バリューチェーンを通じて2050年度カーボンニュートラルの達成、2030年度 CO₂排出量50%削減(2010年度比)
- ・事業所(ファクトリー・オフィス)2030年度カーボンニュートラルの達成

2020年度の実績

CO₂排出量の削減

製品・サービスのCO₂排出量原単位削減率：20%

事業所(ファクトリー・オフィス)のCO₂排出量原単位改善率：1.4%

- ・事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO₂排出量の削減/カーボンニュートラル
- ・日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度の推進
- ・再生可能エネルギーの導入

HICP制度の推進

HICPの活用により、22件、計2億5,000万円の省エネルギー投資を実施

再生可能エネルギーの導入

前年度比3倍の再生可能エネルギー由来の電力を導入



高度循環社会の実現

What

— なにに取り組むのか —

- ・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

How

— どのように取り組むのか —

環境長期目標

- ・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)

2020年度の実績

水使用量原単位の改善

水使用量原単位改善率：24%

水リスク対応

- ・「水リスクガイドライン」改訂
- ・水リスク調査結果に応じた対策推進

資源循環型社会の構築

- ・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の改善

廃棄物有価物発生量原単位改善率：14%



自然共生社会の実現

What

— なにに取り組むのか —

- ・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

How

— どのように取り組むのか —

環境長期目標

自然資本へのインパクトの最小化

2020年度の実績

化学物質大気排出量原単位の改善

化学物質大気排出量原単位改善率：33%

製品の含有化学物質管理

米国TSCAに対応して、「日立グループ自主管理化学物質」を改訂

自然資本への正・負のインパクト算出

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算出機能を「環境データ集計システム(Eco-DS)」に構築し、収集を開始

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」

方針

目標

GRI 102-11 / 102-15 / 103-2

日立は、中期経営計画で環境価値の重視を表明し、環境について注力する姿勢を明確にしています。気候変動に関するパリ協定の採択、国連におけるSDGsの制定を踏まえ、日立は2016年に環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し推進してきました。2018年に発行された「IPCC 1.5℃特別報告書」では“地球の気温上昇を1.5℃以内に収めるため、さらなる対策が必要”とされ、EU、日本など各国が取り組みを強化してきました。日立の環境長期目標では、バリューチェーンで2050年度に80% CO₂排出量削減(2010年度比)を目標に掲げてきましたが、近年の外的・内的要因や、日立が求められる社会的責任に鑑み、脱炭素社会をめざす目標に、カーボンニュートラルを明記し、今回次のように改訂しました。

この環境長期目標の達成を含む環境活動は、3年ごとの短期的なアクションプランである「環境行動計画」で定め、日立グループ全社で取り組んでいます。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。

▶ 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」

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。

日立が環境経営でめざす姿



脱炭素社会
気候変動の緩和・適応



高度循環社会
省資源・再資源化



自然共生社会
生態系の保全

環境長期目標

2050年・2030年を見据えた日立の決意

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
2050年度
カーボンニュートラルの達成
2030年度
CO₂排出量 **50%**削減(2010年度比)
事業所(ファクトリー・オフィス)
2030年度
カーボンニュートラルの達成

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
(2010年度比)

自然共生社会をめざすために

自然資本への
インパクトの
最小化

脱炭素社会をめざして

- バリューチェーンを通じて2050年度カーボンニュートラルの達成、2030年度 CO₂排出量50%削減(2010年度比)
- 事業所(ファクトリー・オフィス)2030年度カーボンニュートラルの達成

環境行動計画

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

環境長期目標の進捗

目標 活動・実績

環境長期目標を達成していくための、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、一層の努力を重ねていきます。脱炭素社会をめざすバリューチェーンの長期目標の達成に関しては、トップレベルの製品の提供を通じて、CO₂排出量削減につながる活動を展開していきます。



脱炭素社会をめざして

CO₂排出量削減(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2020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 (日立グループ内 2010年度比)	39%	20%超削減	100%削減(カーボン ニュートラル)	(100%削減を継続)



高度循環社会をめざして

水利用率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2020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)	24%	26%超改善	—	50%改善

資源利用率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2020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

※ 実績に対する活動の詳細は、当該ページで解説します

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合わせ、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

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。2020 年度および 2021 年度に設定した目標と 2020 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。

◆◆◆：達成 ◆◆：一部達成

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	2020年度目標	2020年度実績(達成状況)	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)	50%	34%◆◆	80%

脱炭素社会					高度循環社会					自然共生社会						
項目	指標	2020年度目標	2020年度実績(達成状況)	最終年度(2021年度)目標	項目	指標	2020年度目標	2020年度実績(達成状況)	最終年度(2021年度)目標	項目	指標	2020年度目標	2020年度実績(達成状況)	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)	20%	20%◆◆◆	21%	水循環(ファクトリー・オフィス)	水利用効率の改善	水使用量原単位改善率(2010年度比)	24%	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)	17%	33%◆◆◆	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					水リスクへの対応	水リスク調査結果に応じた対策推進					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)		
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)	8%	1.4%◆◆	9%	資源循環(ファクトリー・オフィス)	資源利用率の改善、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)	11%	14%◆◆◆	12%	正のインパクト算出(森林保全活動便益)					
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)	10%	1%◆◆	11%		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」

*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、主要拠点(A区分)約160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、カテゴリごとに評価しています。各カテゴリの満点を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。

2020年度の実績

カテゴリごとの評価点を合計した総合評価は、223GPと2020年度の基準点240GPを下回りました。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で海外渡航の制限や生産量の減少があり、評価項目である「グローバル環境管理強化」と「事業所のCO₂排出量原単位改善」で目標を下回ったことが要因です。

▶ 「GREEN 21」の2020年度評価結果(日立グループ)

..... 2020年度基準点:240GP

■ 2020年度実績:223GP



/ 環境ガバナンス

環境ガバナンス推進体制

体制

GRI 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「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計872社（2021年3月31日時点）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、執行役員兼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回開催している会議では、気候変動への対応や、水・資源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。

また、環境価値の創出を加速するため、2021年4月から環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しており、目標とする環境価値を、社長と各執行役との対話に基づき決定しています。

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担当執行役から報告しています。

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した後、経営層からの指示を受けて実際の環境活動に反映しています。

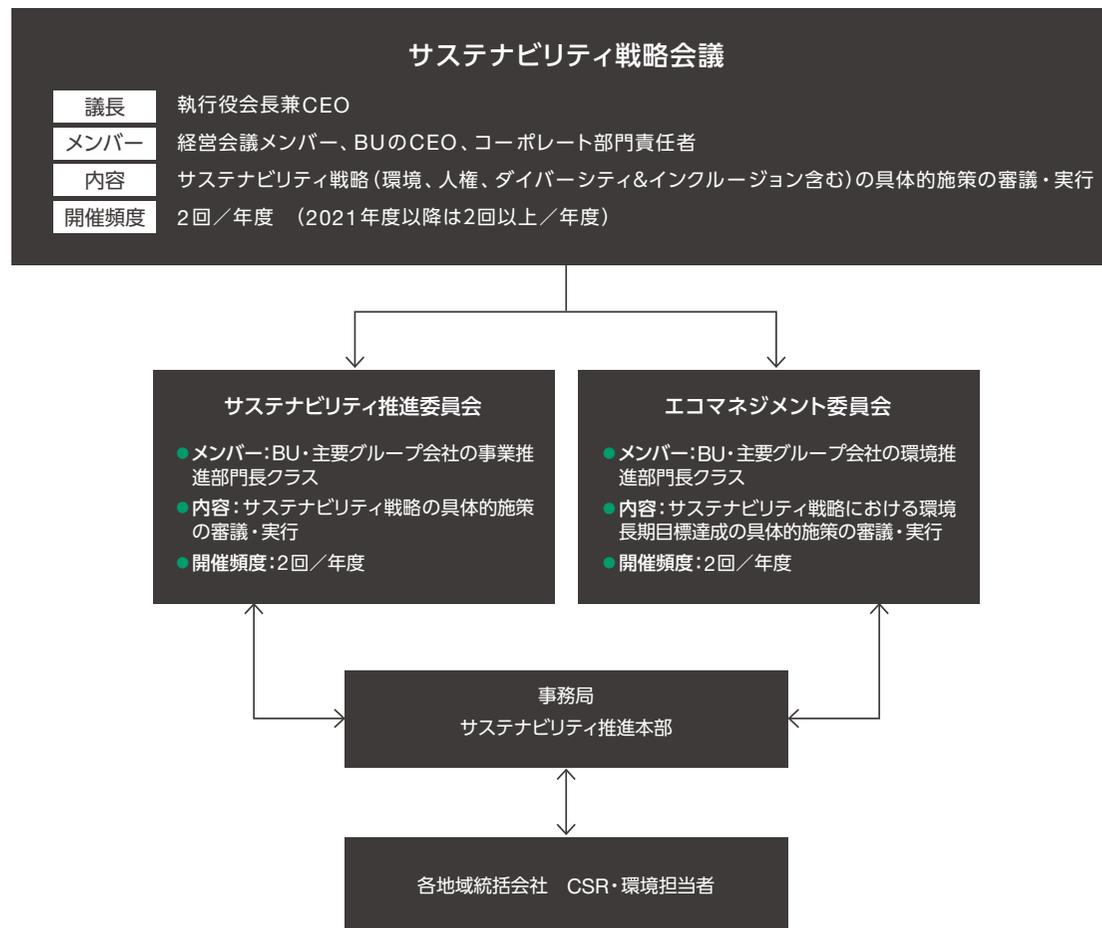
各国・地域の環境活動の進捗や、環境規制などに関する最新情報の共有のため、アジア、中国、米州、欧州の地域に地域担当者を配置し、地域ごとに年1～2回、海外地域別環境連絡会を開催し、グループ全体で環境活動を推進しています。

2020年度以降の取り組み

2020年度は、サステナビリティ戦略会議を4月と11月の2回開催しました。「日立環境イノベーション2050」を加速させるための施策である「日立カーボンニュートラル2030」の推進に向けた計画状況の報告や体制強化、環境価値の見える化、「製品・サービスの使用」段階における2030年目標の考え方などが審議されました。

2021年6月には、「日立環境イノベーション2050」における脱炭素社会をめざす目標を「2050年度までにバリューチェーンを通じてカーボンニュートラルの達成」に改定することを決定しました。

① サステナビリティ戦略推進体制



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、廃棄物発生量、法規制該当の有無など「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。全事業所のうち約160の主要拠点が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管掌するBUおよびグループ会社は、「エコマネジメント委員会」の委員として、「環境行動計画」の策定に参画します。「環境行動計画」は、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、全日立グループに周知徹底しています。また、重点管理事業所を管掌する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。

[ISO 14001 認証取得リスト](#)

● 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 目標の設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160カ所の主要拠点は、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。

2020年度の実績

2020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。

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*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。

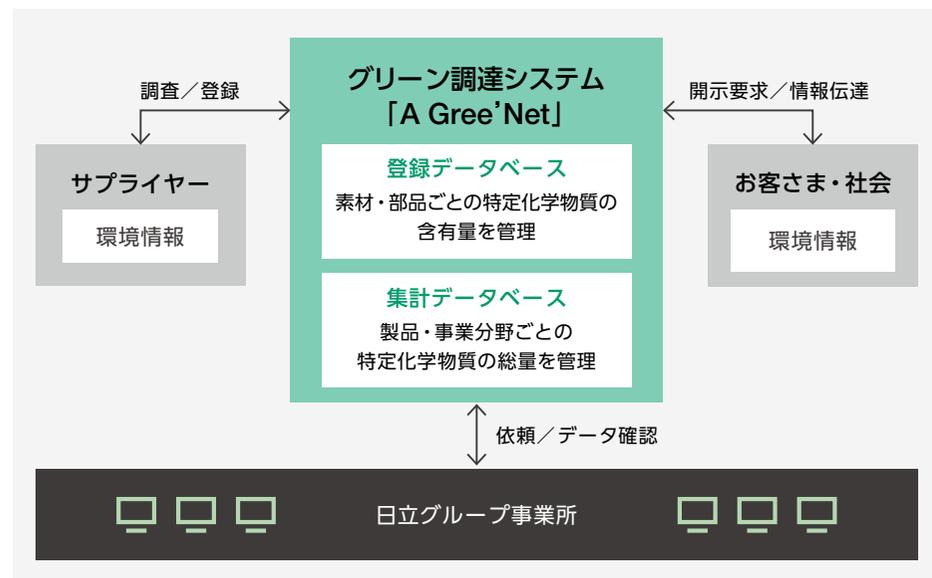
* chemSHERPA：製品含有化学物質を適正に管理し、拡大する主要なグローバルの法規制（REACH規則：EUの「化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則、RoHS指令：EUの「電子・電気機器における特定有害物質の使用制限指令」、など）に継続的に対応するための、サプライチェーン全体で利用可能な情報伝達共通スキーム

2020年度の実績

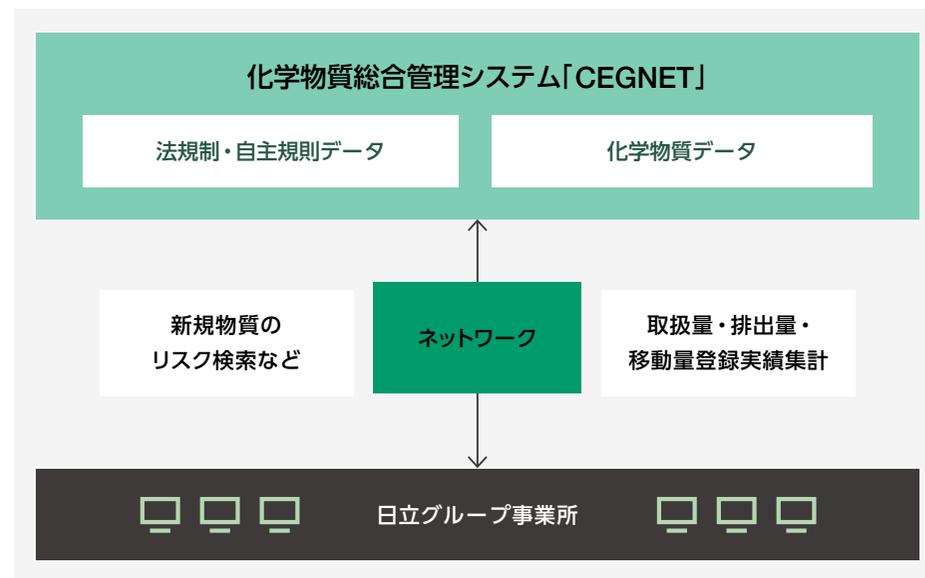
2021年3月末現在、「A Gree' Net」に化学物質の含有情報が登録されている部品と製品は、日立の事業ポートフォリオの変更に伴いグループ会社数が減少したことなどから、前年度から約1万件減少しましたが、約133万件が登録されています。

また本システムを利用するサプライヤーを対象とした法規制改正動向やchemSHERPAツール、本システムの操作説明会を、2020年10月から2021年3月までに、大みか事業所および日立アイイーシステム、日立ハイテック（那珂地区、笠戸地区）、日立ハイテックサイエンスにおいて、オンライン会議で計14回開催しました。延べ916人が参加し、法規制改正動向およびツールとシステムに関する理解度を深めました。

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。

2020年度の実績

2020年度は、日立の約1,000事業所から新規13件、継続57件を認定し、合計で70件となりました。

従業員の環境教育

教育・浸透 活動・実績

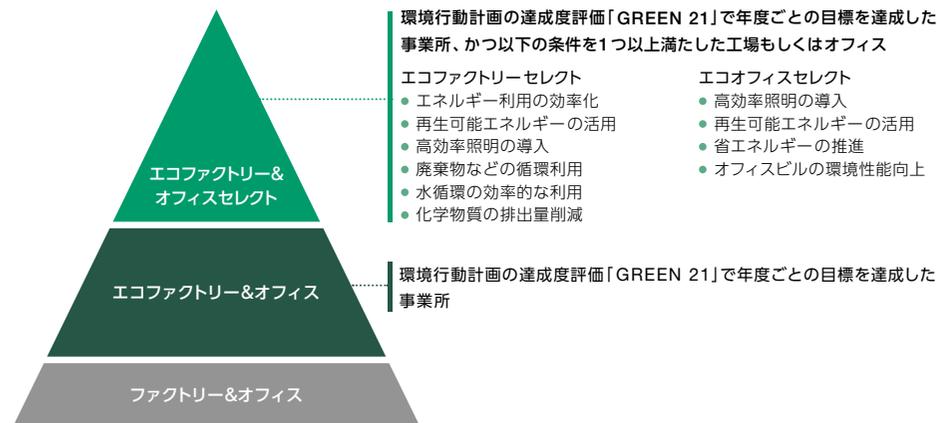
日立は、環境活動を活性化していくためには、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員に至る日立グループすべての従業員を対象に、eラーニングを用いた一般教育を実施しています。また、環境担当実務者や環境内部監査員を対象とする専門教育

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年1回実施しています。特に中国には、20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。

2020年度の取り組み

2020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「サステナビリティの基本」を作成し、2020年7月よりグローバルに展開しました。また法令の改正内容、実務手続きなどに関する日立グループ研修を日本と中国で11月と9月に、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を中国の上海で9月に開催しました。

▶ エコファクトリー&オフィスセレクト認定基準



▶ 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)	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)	
専門教育 実務者 環境内部 監査員	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
			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

2020年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
eラーニング教材「サステナビリティの基本」	日立グループすべての従業員	133,143人
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：36社307人 中国：37社52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	34社45人
新人研修	中国日立グループの新人	11社35人

環境コンプライアンス

活動・実績

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、類似事例の発生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。

2020年度の取り組み

2020年度も、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、当該事業所を管掌する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推進しました。「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改善は進んだものの、COVID-19の影響を強く受ける中での事業活動となり、届出遅延、契約更新遅れ、メンテナンス不良などが発生し、前年度比で法令違反件数は増加となりました。

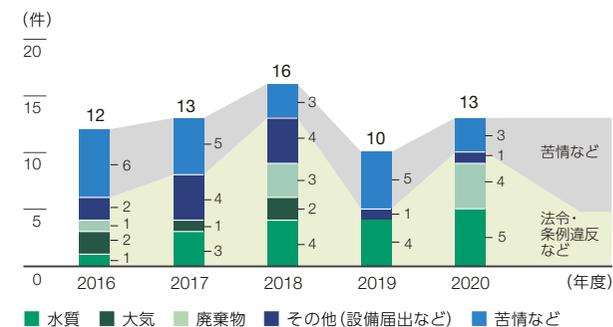
環境内部監査の実施状況

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3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、脱炭素社会をめざして、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラルの達成、2030年度CO₂排出量50%削減(2010年度比)の目標を策定しました。

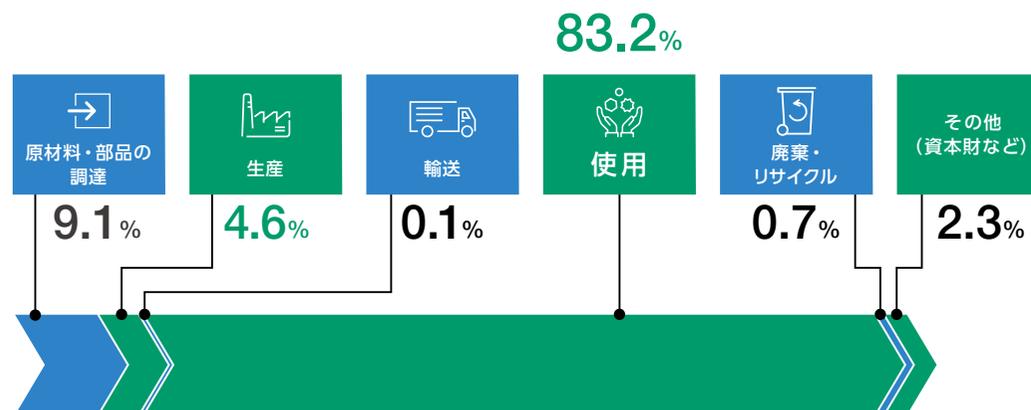
バリューチェーンとは、製品・サービスにかかわる原材料・部品の調達から、生産、輸送、使用、廃棄・リサイクルに至るすべてのステージを指します。このうち、生産に該当する事業所(ファクトリー・オフィス)では、前倒して2030年度カーボンニュートラルの達成の目標を策定しています。

日立のバリューチェーン全体でのCO₂排出量の多くを占めるのは、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排出量の削減には重要です。

販売した製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量は、製品の売上高の変動や事業ポートフォリオの変更により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、総量削減に向けて管理しています。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、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。

▶ 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(2020年度)



※ 比率は事業ポートフォリオにより変動

製品・サービスの使用時のCO₂排出量削減に向けて

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、機能量*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、CO₂排出量総量削減に向けて進めていきます。

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、温室効果ガス（Greenhouse Gas：GHG）排出量の算定と報告の基準となっている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・ソリューションを普及させることによる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よって、既存の電力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 機能量：製品の出力や容量など、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量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パートナーとの協創を通じて推進しています。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、オートモティブ事業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。

脱炭素社会の実現に向けて、社会インフラの電動化をOT×IT×プロダクトで支えていきます。エネルギー転換の実現に向けては、高圧直流送電(HVDC)による再生可能エネルギーの送配電拡大、カーボンフリーモビリティの実現に向けては、自動車のEVシステムの提供や、鉄道事業におけるハイブリッド化(蓄電、水素)を進めていきます。また、デジタルを活用したエネルギーの見える化を推進することで、再生可能エネルギーの導入拡大や、効率的なエネルギーの利用促進を進めていきます。

▶ 日立の注力する脱炭素ビジネスの例

 <h4>ITソリューション</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 金融・公共向けソリューション <ul style="list-style-type: none"> ・デジタルソリューションの普及 ● データセンター <ul style="list-style-type: none"> ・データセンターのスマート化 ● サーバー/ストレージ <ul style="list-style-type: none"> ・サーバー/ストレージの省エネルギー化 	 <h4>エネルギーソリューション</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● グリッドソリューション <ul style="list-style-type: none"> ・送配電の効率化 ● エネルギー管理 <ul style="list-style-type: none"> ・電力ピークカットなどエネルギー管理によるスマート化 ● 発電 <ul style="list-style-type: none"> ・風力などの非化石エネルギーを活用した発電システムの普及 	 <h4>インダストリーソリューション</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● スマートなロジスティクス <ul style="list-style-type: none"> ・ロジスティクス全体のスマート化による省エネルギー化 ● ファクトリーオートメーション <ul style="list-style-type: none"> ・生産リードタイム短縮などによるエネルギーの効率化 ● 水事業 <ul style="list-style-type: none"> ・上下水道システムの効率化 ● 産業機器 <ul style="list-style-type: none"> ・産業機器の効率化
 <h4>モビリティソリューション</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 鉄道 <ul style="list-style-type: none"> ・鉄道車両の省エネルギー化 ・運行システムのスマート化 ・鉄道車両モニタリングによる保守サービスの効率化 ● 昇降機 <ul style="list-style-type: none"> ・エレベーターおよびエスカレーター更新による省エネルギー化 ・建物トータルソリューションによるエネルギー使用の効率化 	 <h4>ライフソリューション</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● スマートシティ <ul style="list-style-type: none"> ・街区総合エネルギー管理ソリューションによるCO₂削減 ● 家電 <ul style="list-style-type: none"> ・家電の省エネルギー化 ・コネクテッド家電の普及 ● スマートセラピー <ul style="list-style-type: none"> ・医療機器の省エネルギー化 	 <h4>オートモティブ事業</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 自動車電動化 <ul style="list-style-type: none"> ・電動パワートレインシステムによるEV化 ● AD/ADAS (自動運転・先進運転支援システム) <ul style="list-style-type: none"> ・AD/ADASソリューションによる運転の効率化によるCO₂削減
		

日立 ABB パワーグリッドの 脱炭素ビジネスの取り組み

2020年7月に日立グループの一員となった日立 ABB パワーグリッドは、お客さまやパートナーとともに持続可能なエネルギーシステムの提供を通じて脱炭素社会の構築に貢献していきます。具体的には高圧直流送電 (HVDC) システムを含む先駆的な技術により、大規模な再生可能エネルギーの効率的な導入を推進します。

2020年度も世界最大の洋上風力発電所であるドッガーバンク洋上風力発電所 (英国) 向け HVDC Light®*1 を受注しました。本プロジェクトにより再生可能エネルギーの効率的な送電と大規模な連系を可能にし、英国の洋上風力発電の導入拡大と脱炭素化に向けた取り組みを支援します。

また、ドイツとノルウェーの間で再生可能エネルギーの交換を可能にする自励式 HVDC 国際連系線 (NordLink) プロジェクトにも貢献しています。世界最長*2 の HVDC 電圧源変換ケーブルの相互接続と欧州最長*2 の HVDC 電力網の相互接続に際し、本プロジェクトの中核となるノルウェー南部とドイツ北部に設置する2つの HVDC 変換所の設計、エンジニアリング、供給を担当しています。

* 1 HVDC Light®：より高い効率と低い電力損失で大量の送電が可能な高圧直流送電システム。遠隔地の再生可能エネルギーを送電する用途にも適する
* 2 日立 ABB パワーグリッド社調べ (2021年8月時点)

使用時のCO₂削減の実績

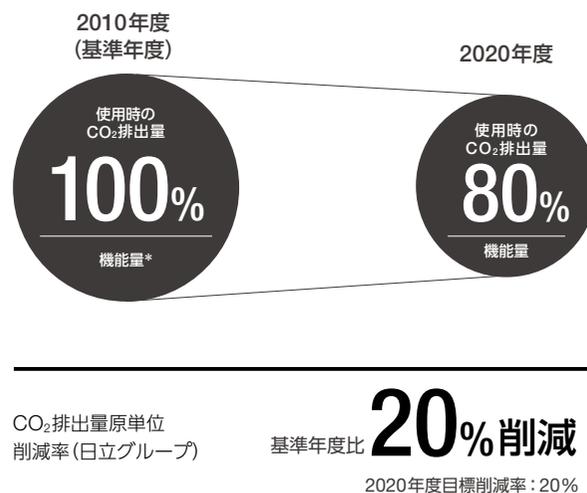
目標 活動・実績

GRI 305-4 / 305-5

2020年度は、CO₂排出量原単位を基準年度の2010年度比20%削減の目標に対して、削減率20%と目標を達成することができました。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)



* 機能量：CO₂排出と相関がある、製品の出力や容量などの主要な機能

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 活動・実績

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な取り組み

- 環境配慮プロセスの推進：IEC62430*の規定を使用し、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

* 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、「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」を達成する目標を策定し、推進しています。

「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、具体的には次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の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善 ● スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄なエネルギーの削減 ● 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・移転 ● 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*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

* 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

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(HICP)*」制度の運用しています。

HICP制度は、工場やオフィスでの設備投資によるCO₂削減量が見える化し、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促し、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。

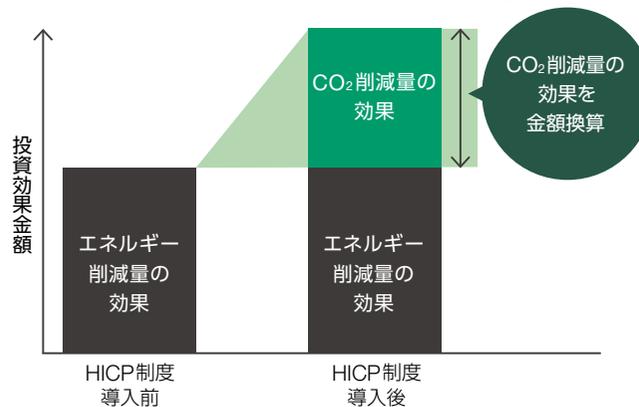
* インターナルカーボンプライシング：社内で自主的に投資判断やリスクマネジメントを行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格づけを行う仕組み

2020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、従来では効率の低さを理由に十分な投資に至らなかった案件について、CO₂削減効果があると判断した設備については追加投資を実施しました。

2020年度のHICPによる省エネルギー投資件数は22件、投資額として2億5,000万円、効果として年間447tのCO₂削減につながりました。この結果、2020年度の事業所からのCO₂削減施策効果が前年度比0.8%向上しました。

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

GRI 302-1 / 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。

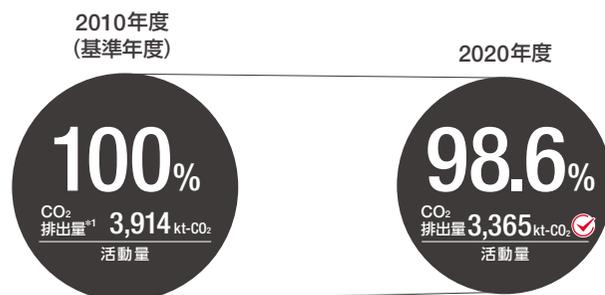
2020年度のCO₂排出量原単位改善率は、8%(基準年度2010年度)の目標に対して1.4%の実績となり、未達となりました。目標未達理由は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で生産が減少したため、設備利用効率が悪化したほか、生産に連動した固定電力削減に適時対応できなかったことにより、CO₂排出量原単位が悪化した事業部門があったためです。

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。2020年度は、2019年度と比較して約1,078kt-CO₂*2を削減しました。これは、素材系会社の非連結化による排出量の減少や、COVID-19の影響による生産量の減少、省エネルギーによる削減、再生可能エネルギー電力の購入によるものです。

*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

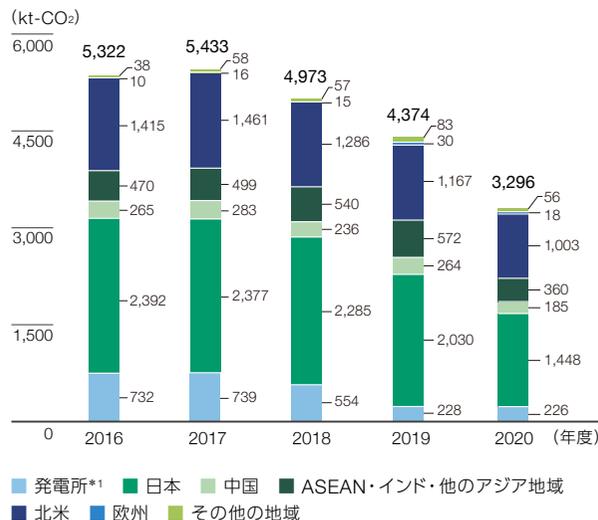
2021 環境行動計画 管理値

▶ CO₂排出量原単位改善率(日立グループ)

事業所(ファクトリー・オフィス)
CO₂排出量原単位
改善率

基準年度比 **1.4%改善**
2020年度目標改善率: 8%

- * 1 組織から排出されたCO₂量 (Scope1 および Scope2)
- ※ 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0.530kg-CO₂/kWhを適用
- ※ 環境行動計画の管理値には2010年度(基準年度)、2020年度とも自社の発電所分を含みません。また、原単位の基準となる排出量は2020年度の環境実績データ集計対象範囲に合わせて算定しています

▶ 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 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
- ※ 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および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています
- ※ 2020年度のエネルギー由来のCO₂排出量は、Scope1で1,202kt-CO₂、Scope2(マーケット基準)で2,094kt-CO₂
- ※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

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。

2020年度の取り組み

2020年度は、日立全体で2019年度比20%の増加となる22,000MWh、再生可能エネルギー由来の電力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電力によって日立全体の電力使用量の0.5%をまかないました。

再生可能エネルギー由来の電力導入

活動・実績

日立は、カーボンニュートラルの達成に向けたCO₂排出量削減手段の一つとして、再生可能エネルギー電力の導入を進めています。これによって、省エネルギーや再生可能エネルギー設備では削減できないCO₂排出量のオフセットも進めていきます。将来的には、省エネルギーをさらに進めることで、再生可能エネルギー由来の電力の導入量を低減していく計画です。なお、導入する再生可能エネルギー由来の電力はGHGプロトコルのスタンダードに基づくものを導入していきます。

2020年度の取り組み

2020年度に事業所(ファクトリー・オフィス)に導入した再生可能エネルギー由来の電力量は、116,211MWhとなり、2019年度比で3倍、日立全体の電力使用量の2.6%となりました。

米国や欧州、日本の9サイトでは、使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力で賄いました。また、日立ハイテクグループの3サイトでは、再生可能エネルギー由来の電力の導入や省エネルギーによって、カーボンニュートラルを達成しました。

再生可能エネルギー由来の電力を100%導入した事業所

日立コンピュータ プロダクツ(米国)	1サイト	12,056MWh (風力発電由来の電力)
Hitachi Rail Italy (イタリア)	3サイト	27,813MWh (水力発電由来の電力他)
日立Astemo (英国、ドイツ)	2サイト	3,635MWh (水力発電由来の電力他)
日立ハイテク グループ	3サイト	11,809MWh (水力・風力発電由来の電力)

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13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。

[「エコレールマーク」のご案内](#)

[エコファクトリー&オフィス省エネルギー事例](#)

エコレールマークへ取り組み

会社名	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 エコレールマーク取り組み企業：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

2020年度の取り組み

2020年度は、日立の日本国内の輸送におけるCO₂排出量は68.9kt-CO₂ となり、2019年度より19.5kt-CO₂削減しました。2020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ました。その他、素材系会社の非連結化やCOVID-19の影響による生産低下に起因する出荷量減少などもあり、2019年度比20%以上のCO₂削減となりました。

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

GRI 102-12

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。

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。CO₂排出量削減目標を含む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」は、2016年度の策定時、および2021年度の目標改訂時においても、取締役会への報告を経て策定、公表されています。

また、執行役会長兼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。

対外的なTCFDの取り組みについては、2019年より経済産業省の「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

GRI 102-11/102-15/102-29/201-2

日立は、2016年度に「環境ビジョン」のもと、IPCC第5次評価報告書の「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、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。さらに、IPCC「1.5℃特別報告書」を踏まえて気温上昇を1.5℃以内に抑えるため、2020年度に、日立の事業所(ファクトリー・オフィス)において2030年度までにカーボンニュートラル達成、2021年度には、バリューチェーンにおいて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標に改訂しました。グローバルでの脱炭素社会の実現に向

けて、より高い目標を表明し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

- *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

▶▶ P.030 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

▶▶ P.040 脱炭素社会の実現に向けて

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。

▶ P.159 日立のコーポレートガバナンス体制と特長

▶ P.011 サステナビリティ戦略推進体制

▶ P.034 環境ガバナンス推進体制

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

気候変動関連のリスク(日立グループ)

気候変動関連の事業リスクについては、①主に1.5℃シナリオの途上に起こる「脱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。以前は2℃シナリオで検討しましたが、脱炭素社会実現の重要性を鑑み、今回から1.5℃シナリオで検討しています。日立は既に環境長期目標を掲げ活動を推進していることや、化石燃料に依存する事業が少ないことから、日立の事業では1.5℃シナリオに変更しても、気候変動関連のリスクと機会に大きな違いがない結果となりました。

① 脱炭素経済への移行リスク(主に1.5℃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 日立インターナルカーボンプライシング(HICP)導入による省エネ機器の導入推進
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"> 長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発・環境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、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を改訂し、2050年度バリューチェーンでカーボンニュートラルの目標を策定。

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(日立グループ)

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多くを占めます。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。

カテゴリ	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"> ● 脱炭素化に貢献するビジネスの拡大 ● お客さまとの協創によるカーボンフリーソリューションやサービスの普及 ● エネルギー、モビリティ、インダストリーを主な分野として、デジタル技術の活用(グリーンbyデジタル)、プロダクツの世界トップクラスの効率化などを推進
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

▶▶ P.042 脱炭素ビジネスの拡大

▶▶ P.056 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1.5℃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。1.5℃シナリオでは、IPCCのRCP2.6シナリオなどをもとに、脱炭素社会を実現するための強力な施策・規制が実施される世界を想定し、2050年度までにカーボンニュートラルが実現する、という前提で検討しています。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。

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。

① 日立の事業における1.5℃ / 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(この表は、以下3ページに分割して掲載します)

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
1.5℃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遅れ	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、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、脱炭素型建機の普及遅れによる部品機器のコスト高継続による収益圧迫
	機会 輸送原単位当たりのCO ₂ 排出量の少ない鉄道需要が拡大し、既存車両からさらなる省エネルギー車両などへの転換や、デジタル技術の活用による鉄道サービスの高効率化。また、データ活用による新しいモビリティサービスの需要拡大	機会 脱炭素エネルギーへのシフトを実現する再生可能エネルギーの需要拡大や多様化するエネルギー需要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の提供に事業機会が拡大	機会 省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションを実現する情報システムに対する需要拡大。脱炭素関連事業向け投資やグリーンボンド発行などの環境金融ビジネス拡大に伴うプラットフォーム構築需要の増加	機会 IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないCO ₂ 削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発	機会 内燃機関自動車を代替する電動車、水素、バイオ燃料自動車向け事業の市場拡大	機会 電動化や、燃料の多様化、ICT施工など、新たな技術の導入や現場環境への対応による拡販、営業機会の増加

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>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</p>	<p>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</p>	<p>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って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拡大</p>	<p>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</p>	<p>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ない。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・二輪車が大多数を占める。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害は激増</p>	<p>事業環境 気候変動に起因する自然災害は激増し、より迅速で安全な災害対策活動を支援する建設機械の需要が増加</p>
	<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>リスク 自然災害の頻発により、生産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>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>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>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>リスク 風水害、大雪などによる工場被災や幹線道路閉鎖による生産停滞、サプライチェーンの寸断。酷暑・猛暑日増加に起因する労働環境の悪化と生産性の低下</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>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>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>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>機会 内燃機関のさらなる効率化技術による需要拡大</p>	<p>機会 災害対策に貢献できる建機の需要の増加</p>
環境以外のファクターによる市場環境(1.5℃/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、それに関連するデジタルソリューションの需要が拡大 ● ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタルテクノロジー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、二輪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、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全・安心・快適を実現する事業の重要性が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働力不足対応のための省力化、自動化、リモート化、ロボット化、安全性向上に資する製品・ソリューションの開発強化 ● 都市化の加速、インフラ老朽化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 ● 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

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
今後の事業リスクへの対応(事業機会)	1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオ下においても、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置いた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 	1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオ下においても、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置いた立地条件や設備の配置などを考慮。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 	1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオ下においても、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・強靱化に貢献する社会・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 	1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオ下においても、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 	1.5℃シナリオ下事業リスクへの対応 <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 	1.5℃シナリオ下事業リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> 電動化、水素エンジンなど脱炭素技術の開発拡大による差別化。潜在的市場ニーズの把握と開発スピードの加速による脱炭素製品の具現化 今後、中央アジアや南米市場のハードロック(鉄鉱石・銅・ニッケルなど)向けの機械や部品サービス事業を拡大 顧客の現場の課題を最新のデジタル技術で解決するさまざまな施策を提供 防災・減災、応急、復旧・復興における最適ソリューションの迅速な提供 災害に備えたグローバル生産調達体制の構築。今後はサプライチェーン全体のBCP(事業継続計画)強化とBCM(事業継続管理)の実効性向上
	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5,477億円(2020年度)の一部に影響	エネルギーセクターの売上収益11,079億円(2020年度)の一部に影響	ITセクターの売上収益20,487億円(2020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ト事業の売上収益3,764億円(2020年度)の一部に影響	自動車機器事業(日立Astemo)の売上収益9,875億円(2020年度)の一部に影響

日立は、1.5℃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、執行役会長兼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。

▶ P.032 2021 環境行動計画 (2019-2021 年度)

▶ P.034 環境ガバナンス推進体制

指標と目標

目標

日立の環境活動は、「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、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 プロトコルの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多くを占めています。

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。

▶ P.032 2021 環境行動計画 (2019-2021 年度)

▶ P.040 脱炭素社会の実現

▶ P.068 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状 (2020 年度)

▶ [「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション」](#)

/ 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。

バリューチェーンにおける取り組み

製品のライフサイクル全体にわたって水・資源の利用効率性を向上するために、サプライチェーンの水使用および排水処理の最適化、水利用効率の高い製品・サービスの提供、循環型経済の実現に向けたエコデザインの取り組みやサーキュラー・エコノミーを実現するツール、アプリケーション、サービスの開発を推進していきます。

事業所における取り組み

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

GRI 303-1 / 303-2 / 303-5

近年、水資源の枯渇や汚染などへの危機意識が世界的に高まっています。日立は、水循環型社会の実現に向けて、日立グループ内で使用する水の利用効率の改善と水リスクの対応に取り組んでいます。

日立は、グローバルにさまざまな事業を展開しており、地域、事業内容によって水リスクが異なるため、それぞれの水リスクを特定し、特定された水リスクに応じて対策を推進することが重要であると考えています。これらの活動を推進するため、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*1」を発行し、グローバルで約150ある環境管理区分Aの主要製造事業所の水リスクの把握に努めています。

また、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、BU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年1回分析・評価しています。

これらの結果を踏まえ、環境長期目標に掲げる水利用効

率50%改善をめざし、地域および事業の特性に応じた水使用量の削減や水に関する管理強化などの活動に取り組んでいます。

2020年度の取り組み

2020年度は、Aqueduct 3.0とWater Risk Filter 5.0の改訂内容や施策事例を追加した水リスクガイドラインの改訂版を発行するとともに、地域および事業運用上の水リスクを特定するためのチェックリストを改訂しました。それらをもとに、地域の水リスクを評価し、グローバルで約150ある環境管理区分Aの主要製造事業所のうち、中国、インド、ベトナム、タイで操業している10の事業所が“地域の水リスクがHigh”と特定されました。その結果を踏まえ、事業運用上の水リスクを評価したところ、先に特定された10事業所の”事業所運用上の水リスク”は、“Low～Medium-high”となりました。そのため日立では、総合的に高い水リスクに直面している事業所はないと考えています。なお、10事業所の水使用量は0.47百万m³であり、日立全体の製造工程の水使用量22.11百万m³の約2%を占めています。その他、Aqueductを利用して、中国129社、タイ29社のサプライヤーの水ストレス*2レベルを把握し、グループ内に共有しました。

① 環境データ集計システム(Eco-DS)を利用した水リスクの特定

	地域の水リスク	事業運用上の水リスク
水資源、水質、水害、規制、評判リスクなどに関する評価項目数	約50	約70
リスク特定方法	Aqueductをはじめとしたさまざまな水リスク評価ツールを組み合わせ、住所情報よりリスクを特定	事業所の取水量や排水量、事業所の取り組み内容などの情報からリスクを特定
リスク判定	Low～Extremely-highの5段階*3で判定	Low～Extremely-highの5段階で判定
リスク結果	10サイトでHigh	左記10サイト含めすべて Low～Medium-high
総合的に高い水リスクに直面している事業所はない		

*1 水リスクガイドライン：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、流域の状態を考慮した水関連目標設定のためのガイドを参考に作成。

*2 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。

*3 Low、Low-medium、Medium-high、High、Extremely-highの5段階

事業所で使用する水の管理

体制

日立は、水循環型社会の実現に向けた取り組みとして「水の利用効率を改善する」長期目標を掲げ、グローバルで約150ある環境管理区分Aの主要製造事業所が活動を推進しています。水に関する計画の策定や達成度などについて、主要BU・グループ会社のメンバーで構成される水リスク対応ワーキンググループ(WG)で議論した後、エコマネジメント委員会で審議・決定されます。また、水を含む環境経営に関する重要事項は、サステナビリティ戦略会議で審議・決定しています。

水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)」を日立グループ全事業所(約1,000事業所)で運用しており、収集したデータは集計・分析して、水に関する課題の抽出や事例の共有化など、施策のPDCAに活用しています。

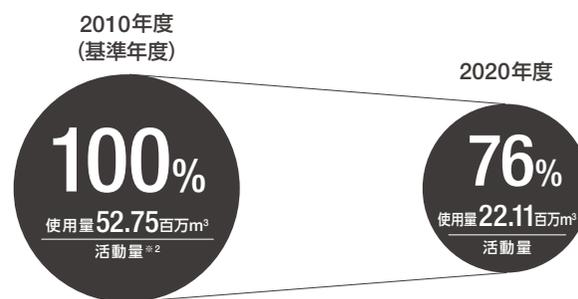
事業所で使用する水の管理

活動・実績

2020年度は、水使用量原単位を基準年度の2010年度比24%改善の目標を掲げ、改善率24%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の58%に相当する30.64百万m³を削減しました。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)



水使用量*1原単位
基準年度比

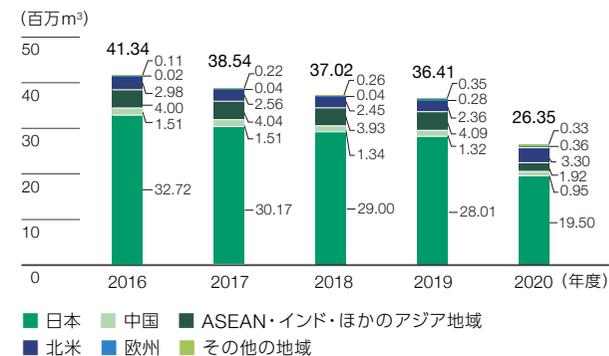
24%改善

2020年度目標改善率：24%

*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)

▶ 水資源投入量*の推移(日立グループ)



* 水資源投入量：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

※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

▶ 水利用の効率改善事例

水問題の解決に貢献する製品・サービス

活動・実績

日立は、水総合サービスプロバイダーとして長年培った水事業におけるOT (Operational Technology) およびプロダクトの実績・ノウハウに、多様な分野での豊富な実績と知見をもつITを組み合わせて、上下水道事業を担うお客さまが抱える多くの課題解決に貢献し、限りある水資源の有効活用に貢献しています。

① 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

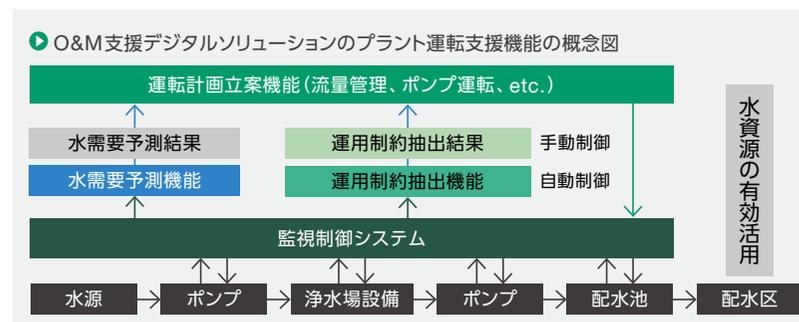
2020年度の取り組み

日本

デジタル技術を活用した水源から配水管理の最適化

日本の水道事業は施設の老朽化や技術継承などさまざまな課題に直面しており、日立は、官民連携強化とクラウドを活用した「O&M (Operation & Maintenance) 支援デジタルソリューション」を提供しています。2018年度には、日立が運転管理を受託している浄水場において、監視制御システム、点検用タブレット端末、データセンターなどを連携させ、設備点検支援、機械学習を活用した水量管理、反応モデルによる残留塩素演算などを行う「O&M支援デジタルソリューション」を導入しました。2020年度には、広域にわたる複数の水道設備の効率的な保全管理や水処理方式が異なる浄水場の適切な水量・残留塩素管理のための機能の検証を実施しました。

日立では、このように国内の複数プラントでの実証実験により性能を確認し、2021年度から「O&M支援デジタルソリューション」のラインアップに、人工知能を活用した設備診断、水質予測、運転支援の新機能を拡充し、提供を開始しました。



パプアニューギニア

下水処理場建設による衛生問題や海洋環境保全への取り組み

パプアニューギニアの首都ポートモレスビー市の沿岸部では下水処理インフラが十分に整備されておらず、汚水は未処理のまま海洋へ放流され、沿岸水域のサンゴ礁は死滅し、地域住民の生活環境も悪化していました。

日立は、この社会課題を解決するため、大日本土木株式会社とともに共同企業体を構成し、処理能力18,400m³/日の下水処理インフラ整備プロジェクトに着手、2019年に完成しました。2020年度の下水処理対象人口は約9万2,000人で、将来的には処理能力を25,700m³/日まで向上させ2042年に想定される同市沿岸部の人口約12万6,000人を対象とする計画です。このプロジェクトは下水処理場の建設だけにとどまらず、日立は、環境未来都市に選定されている北九州市へ技術支援に関する協力を要請し、効率的なO&Mに関する提案や水質分析トレーニング等の人材育成なども実施し、施設の安定稼働に努めています。



下水処理場の全景

資源循環型社会の構築

GRI 417-1

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、持続可能な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。調達、開発・設計においては、易解体設計、単一素材化、耐久性、修理可能性、省資源化を考慮するとともに、再生材や環境配慮型素材の使用を強化するなど、エコデザインを推進していきます。また、製品の長期使用や不要となった製品の再利用、修理、改修、転用、再製造のほか、お客さまのニーズが「モノからコト」へ、あるいは「所有から利用」へと変化する社会に対応するために、リース、従量課金制、サブスクリプション、サービスとしての製品(アズ・ア・サービス)、リユース、シェアリングモデルなど資源や資産の有効活用を推進します。資源循環をサポートする技術開発の分野においても、原材料、製品、ツール、アプリケーション、サービスの開発を通じて循環型経済の実現をめざしていきます。

▶ バリューチェーンを通じた資源循環の取り組み



循環型経済にかかわる活動

活動・実績

GRI 301-1/301-2/301-3

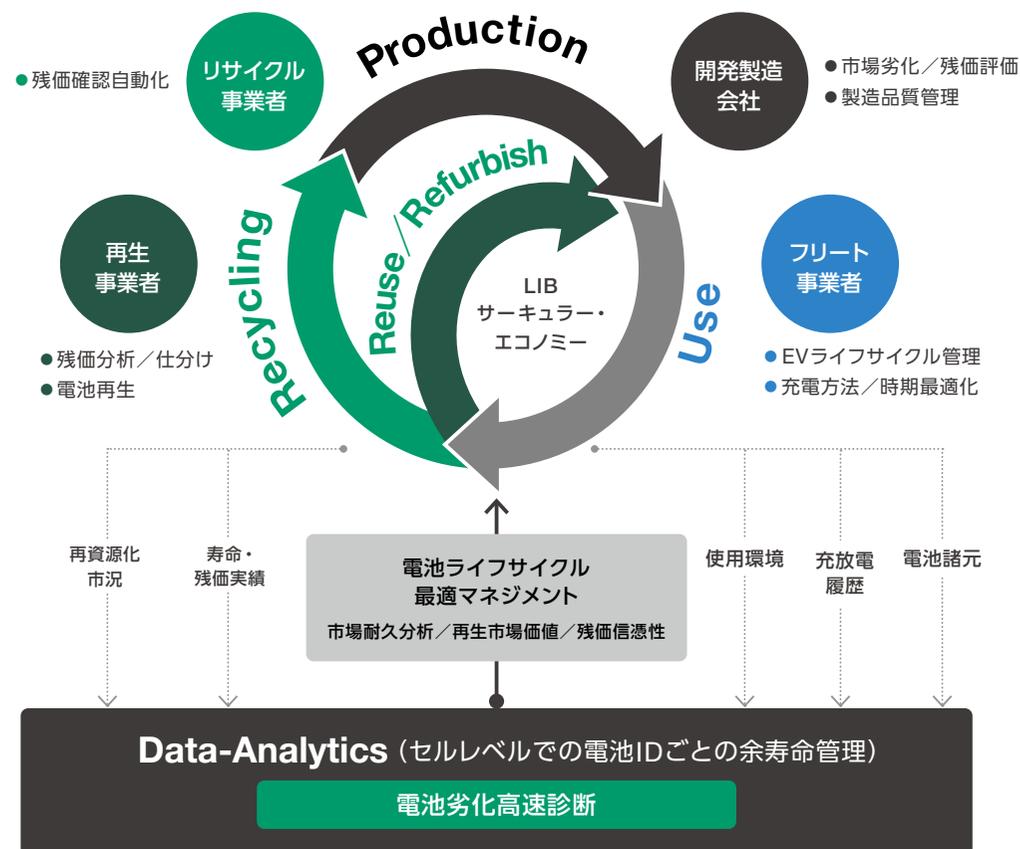
日立ハイテクでは、リチウムイオン電池 (LIB) の性能劣化や余寿命を瞬時に評価する「電池劣化高速診断手法」を開発しました。これまで2～4時間かかっていた性能劣化や余寿命の評価を数秒～2分程度で行うことができるため、電気自動車のリチウムイオン電池の製造～使用～リユース/リサイクルの各プロセスに導入することで、「個別電池の使用状況のモニタリング」「リユース/リサイクル段階での残存性能の明確化」「電池の再利用での需給バランスや市場価値の予測の可視化」など、新たなデータマネジメントのプラットフォームとしての活用が期待されます。

日立ABBパワーグリッドとスウェーデンのステナ・リサイクリングは、変圧器のリサイクルに関する長期協力協定を締結しました。この協力には、新しい変圧器のスマートリサイクルのための共同設計作業も含まれており、持続可能な循環型経済への道を歩む上で重要な一歩です。



変圧器のリサイクルに向けた取り組み

リチウムイオン電池関連のサーキュラー・エコノミー事業領域と本評価手法の関わり



2020年度の取り組み

日本 IT機器

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などの情報機器について、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。2020年度は、62tの製品をリサイクルしました。

米国 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しています。日立コンピュータプロダクツ(米国)、日立ヴァンタラでは、2020年度に251tの製品をリユース/リサイクルしました。

日本、中国、オーストラリアなど9カ国

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、高機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しています。日立建機再生事業では、2022年度までに産業廃棄物9,500t削減をめざしており、2020年度は6,630tの産業廃棄物を削減しました。

日本 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しています。故障品として回収した電装品の約47.5%の部品が再生品として使用されており、2020年度は約15,000個(約100t)の故障品を取り扱い、約47.5tの廃棄物を削減しました。

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)をリサイクルしています。2020年度は、回収した製品の再商品化*2処理重量約91,715ktに対して約82,408ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は81%で法定基準70%を11ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾燥機」が94%と法定基準82%を12ポイント上回る実績となっています。

*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

*2 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

 [パソコンの回収・再資源化対応について](#)

 [家電リサイクル](#)

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量の約7割を占める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。

2020年度の取り組み

2020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1,794tでした。洗濯機の大型部品(本体下部の外枠ベースなど)では、これまで新材と再生材を混合して使用していましたが、2020年度はほぼ再生材100%とすることにより、2019年度と比較して再生プラスチック材の使用量が大幅に増加しました。その要因としては、技術的な問題のクリアや調達課題に対応したことが挙げられます。

事業所で発生した廃棄物の管理

活動・実績

2020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11%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313kt、24%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したり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、2020年度は活動対象162事業所のうち73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。

有害廃棄物は「環境データ集計システム (Eco-DS)」を利用して種別ごとの発生量や輸出力を一元で管理し、グループ内の適正処理の実施を確認しています。

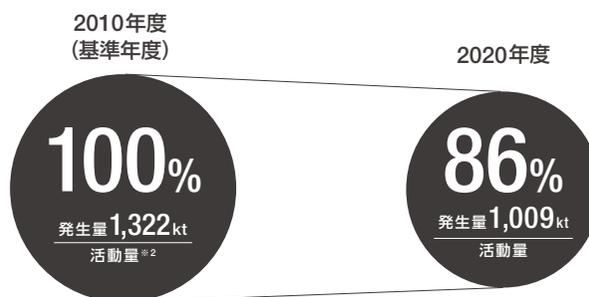
- *1 廃棄物有価物：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗大ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡したもの
- *2 ゼロエミッション：国連大学が1994年に提唱した考え方で、人間の活動から発生する排出物を限りなくゼロにすることをめざしながら最大限の資源活用を図り、持続可能な経済活動や生産活動を展開する理念と手法
- *3 廃棄物のゼロエミッション達成：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

ゼロエミッション達成事業所

GRI 306-1 / 306-2 / 306-3

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)



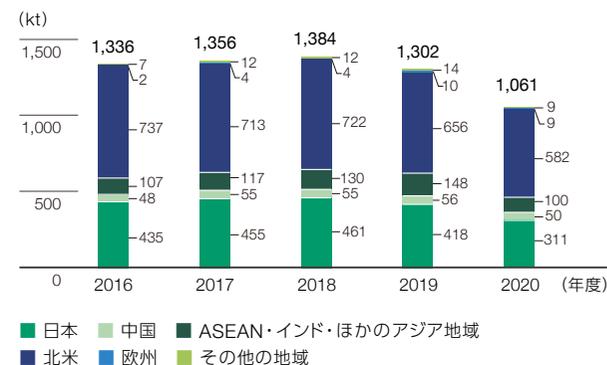
廃棄物有価物発生量
原単位

14%改善

2020年度目標改善率：11%改善

- *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
- ※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

資源の効率的利用の事例

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。

自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

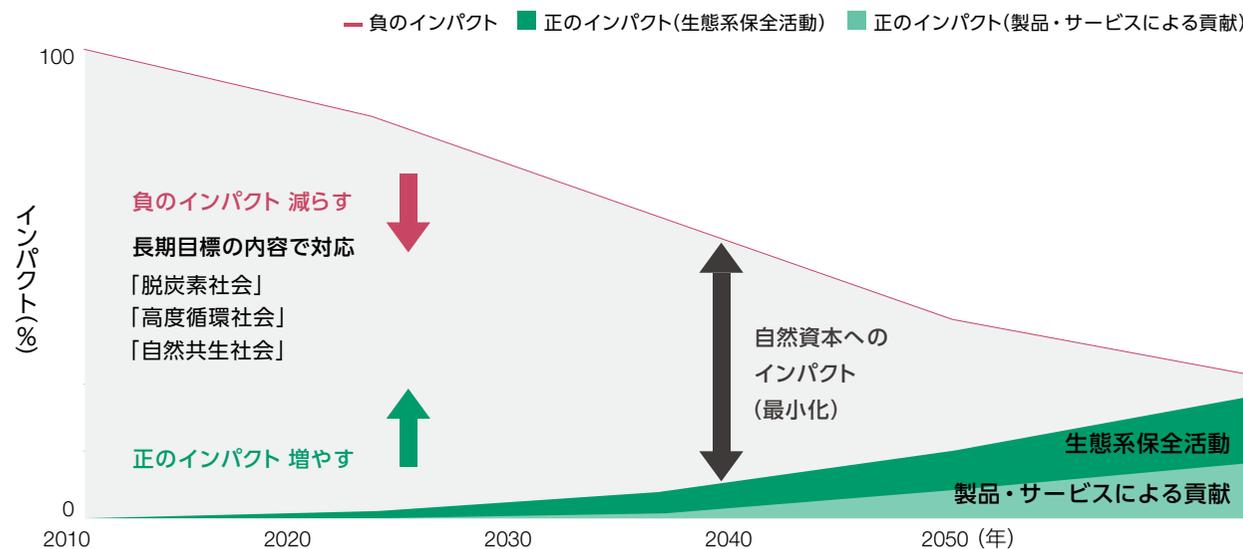
活動・実績

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ており、2020年度は、算定に必要なインベントリデータベースの最新バージョン(IDEAV2*)を用いて評価しました。その結果、自然資本に及ぼす負のインパクトのうち、約3割が気候変動、生態毒性(大気)・都市域大気汚染・資源消費が約2割ずつとなりました。気候変動については脱炭素社会での取り組みを、また調達原材料のインパクト評価が生態毒性(大気)・都市域大気汚染・資源消費の影響評価に現れてきていることから高度循環社会の取り組みを加速させていきます。また、2019年度の負のインパクト結果を100とした場合、2020年度は8%低減しました。自然資本への負のインパクトを最小化するために、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継続して強化していきます。

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

* IDEAV2：負のインパクト算定のためのLCAを実施する上で必要な、日本の主要なインベントリデータベースの一つ

① インパクト最小化の概略図



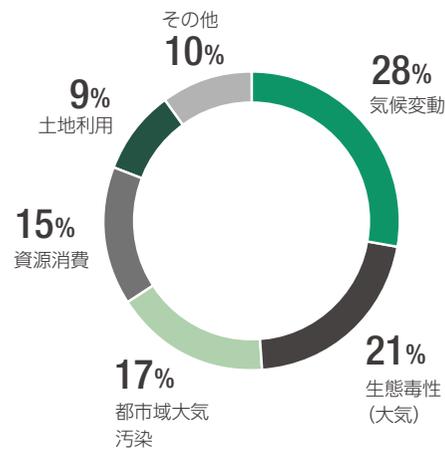
ており、これらの活動を推進するとともに、効果の数値化についても検討を進めています。

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。

2020年度の取り組み

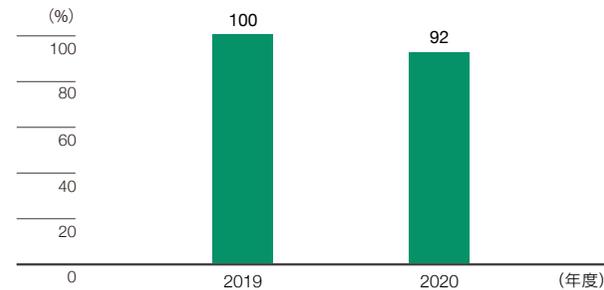
2020年度から「環境データ集計システム (Eco-DS)」を用いて森林保全活動の評価に必要な保全活動対象森林面積データの収集を開始しました。

▶自然資本への負のインパクト(2020年度)



※ IDEA v2を用いてLIME2日本版被害算定影響評価手法により算出

▶自然資本への負のインパクトの推移



[「負のインパクト」算定範囲](#)

Business for Natureの行動喚起 「Call to Action」への賛同

2020年6月、Business for Natureは、世界の政策決定者に対して「これからの10年間で自然の損失を逆転させる」ための政策を採用するよう働きかける「行動喚起 (Call to Action)」を行いました。日立製作所はこれに賛同、署名をしました。

行動喚起 (Call to Action) は、健全な社会や回復力のある経済、繁栄するビジネスは自然に依存しているとした上で、各国の政府に対し自然の損失を逆転させるための政策を採用するよう求め、自然資源を保護し、回復させ、持続可能な形で利用することを呼びかけています。

[Business for Nature's Call to Action](#)

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揮発性有機化合物：Volatile Organic Compounds (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。

日立グループ自主管理化学物質

2020年度の取り組み

2021年3月以降順次、米国TSCA*2としてPIP(3:1)(リン酸イソプロピルフェニル)などの5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2021年4月に改訂し、これらの物質を「禁止物質群」および「管理物質群」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25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 TSCA:Toxic Substances Control Actの略称。米国環境保護庁が所管する「有害物質規制法」

事業活動における化学物質の管理

制度 活動・実績

GRI 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することで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。

*1 硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)の排出量:事業所別のデータ(測定値、排風量、含有率など)より算出

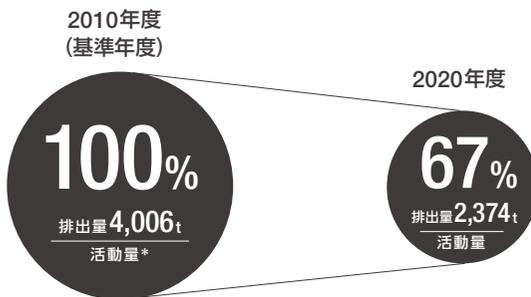
*2 PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

2020年度の取り組み

2020年度は、化学物質大気排出量原単位を基準年度の2010年度比17%改善の目標を掲げ、改善率33%と目標を達成することができました。排出量低減にあたっては、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の施策を実施しています。

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)



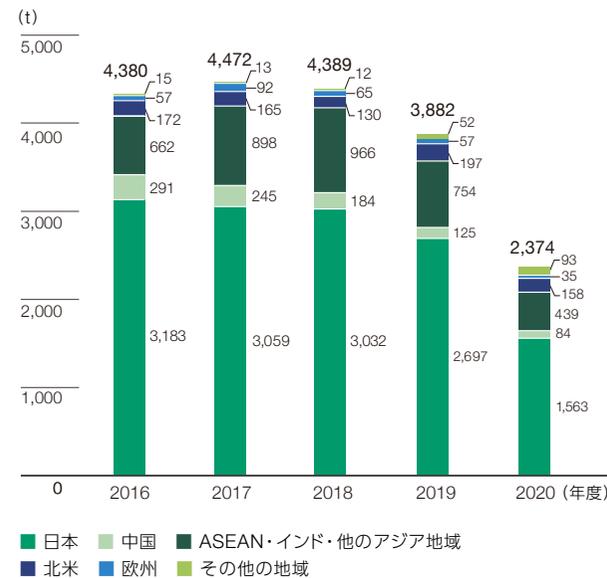
化学物質大気排出量
原単位

33%改善

2020年度目標改善率: 17%

* 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などから算出
※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

事業活動における化学物質の削減事例

生態系の保全

生態系の保全の取り組み

考え方 活動・実績

GRI 304-3

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」に則り、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	海上輸送におけるバラスト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

環境データ

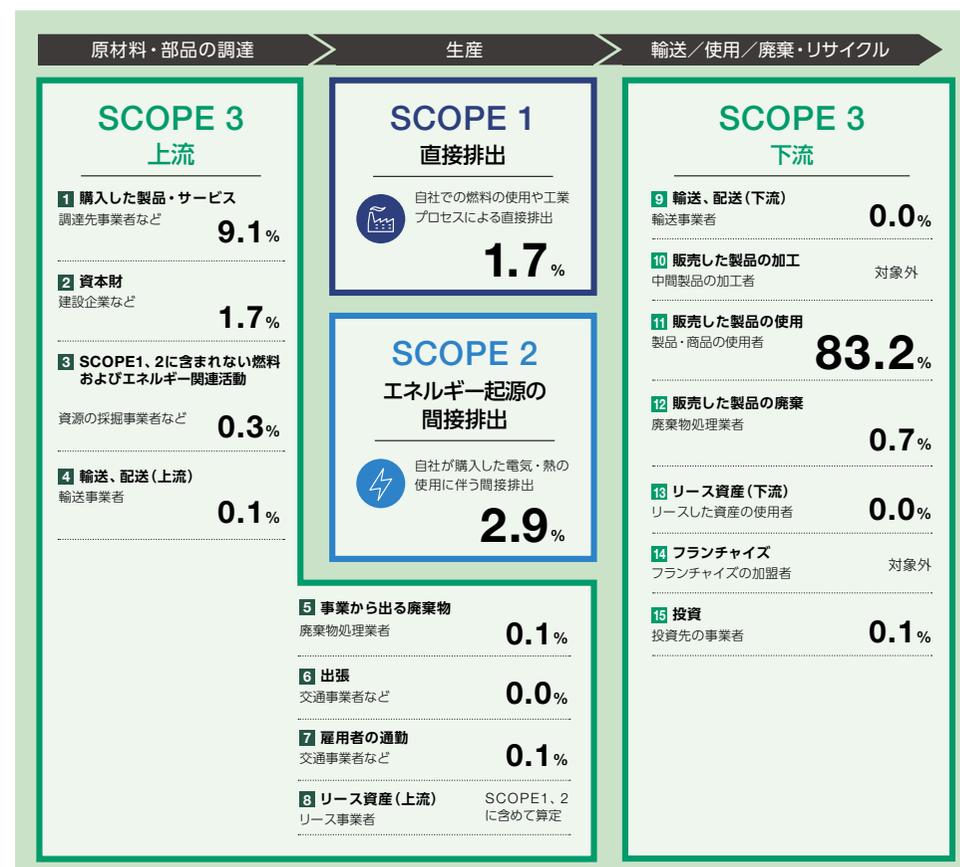
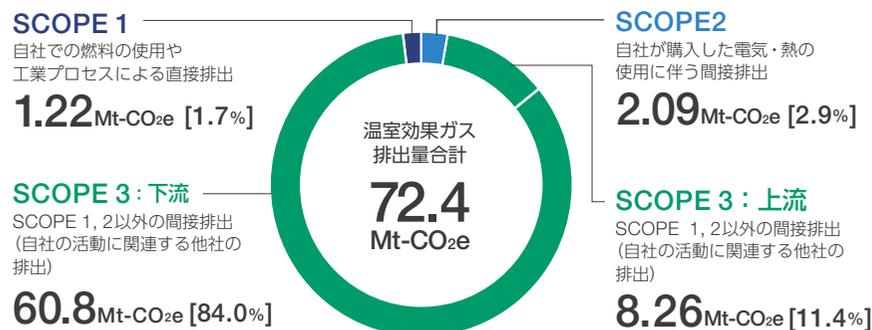
バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

GRI 302-2 / 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 305-5

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状(2020年度)

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プロトコルの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(GHG)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。



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

>> P.069 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(2020年度)

>> P.071 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(2020年度)

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果(Mt-CO ₂ e)	割合(%)	
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	日立グループ	1.22	1.7	
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	日立グループ	2.09	2.9	
SCOPE 1,2 合計			日立グループ	3.31	4.6
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	日立グループ	6.61	9.1	
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		1.26	1.7	
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		0.18	0.3	
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		0.07	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		0.07	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		0.01	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	0.1	
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	日立グループ	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		60.24	83.2	
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		0.50	0.7	
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		0.06	0.1	
SCOPE 3合計			日立グループ	69.05	95.4
合計			日立グループ	72.40	100

*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

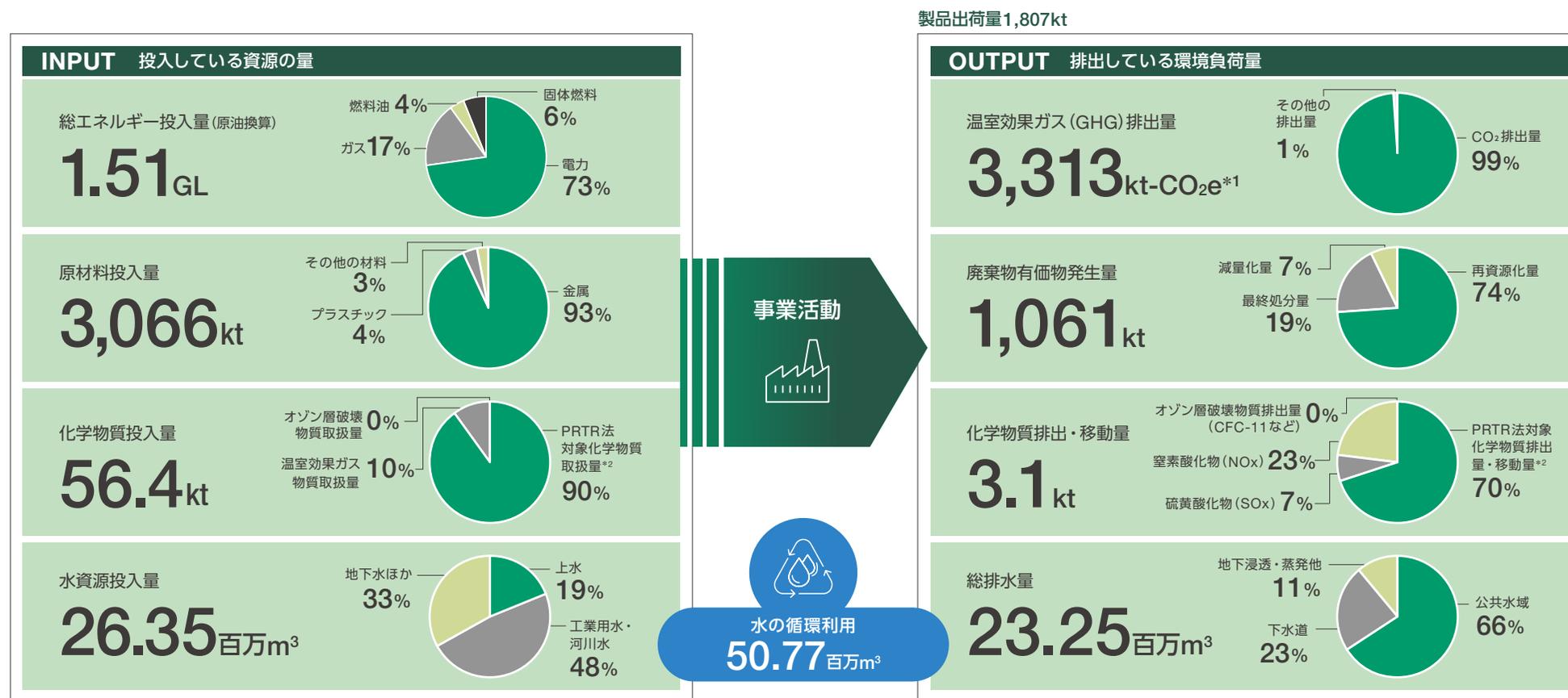
*4 CO₂原単位は国立研究開発法人産業技術研究所と一般社団法人産業環境管理協会が開発したIDEA(Inventory Database for Environmental Analysis)を使用

事業活動による環境負荷

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

事業活動による環境負荷の全体像 (2020年度)

2020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(温室効果ガス、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

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

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GHG排出量の実績です。

エネルギー投入量

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
再生可能エネルギー	電力	日立グループ	GWh(TJ)	2.9(10.4)	3.2(11.5)	7.1(25.6)	18.0(64.8)	138.2(497.5)*
非再生可能エネルギー	電力		GWh(PJ)	5,903(57.4)	6,020(58.4)	6,021(58.4)	5,992(58.2)	4,498(43.9)
	(暖房消費量)		GWh(PJ)	—	130(1.3)	128(1.3)	128(1.3)	96(1.0)
	(冷房消費量)		GWh(PJ)	—	277(2.7)	273(2.7)	273(2.7)	208(2.0)
	(蒸気消費量)		kt(TJ)	—	3.2(7.7)	3.2(7.7)	3.2(7.7)	3.2(7.7)
	ガス		十億m ³ (PJ)	0.18(8.1)	0.19(8.6)	0.18(8.4)	0.15(7.0)	0.11(4.8)
	都市ガス	日立グループ	百万m ³ (PJ)	—	18.4(0.9)	18.6(0.9)	18.6(0.9)	14.2(0.6)
	(暖房消費量)		百万m ³ (PJ)	—	10.3(0.5)	10.5(0.5)	10.5(0.5)	8.0(0.4)
	(冷房消費量)		百万m ³ (PJ)	—	291(0.68)	268(0.63)	232(0.54)	161(0.38)
	(蒸気消費量)		kt(PJ)	—	291(0.68)	268(0.63)	232(0.54)	161(0.38)
	LPG、LNG ほか		kt(PJ)	241(13.0)	269(14.5)	251(13.5)	150(8.0)	111(5.9)
	燃料油(重油、灯油ほか)		ML(PJ)	149(5.6)	117(4.5)	87(3.3)	75(2.9)	61(2.3)
	固体燃料(コークス)		kt(PJ)	173(5.2)	179(5.4)	188(5.5)	162(4.8)	137(4.0)
エネルギー投入量(原油換算)		日立グループ	PJ(GL)	89(2.30)	91(2.35)	88(2.27)	81(2.07)	61(1.51)

* 2020年度から再生可能エネルギー由来の自家発電量に再生可能エネルギー由来の電力購入量を合算

温室効果ガス(GHG)排出量

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
CO ₂ 排出量	☑	日立グループ	kt-CO ₂	5,322	5,433	4,973	4,374	3,296
その他の排出量								
	六フッ化硫黄(SF ₆)		kt-CO ₂ e	37	40	35	24	11
	パーフルオロカーボン(PFC)		kt-CO ₂ e	4	4	5	4	0
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	日立グループ	kt-CO ₂ e	19	7	3	3	1
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N ₂ O、NF ₃ 、CH ₄)		kt-CO ₂ e	2	1	3	2	2
	非エネルギー起源CO ₂		kt-CO ₂ e	3	3	7	8	3
温室効果ガス(総量)*		日立グループ	kt-CO ₂ e	5,387	5,488	5,026	4,415	3,313

* 温室効果ガス(総量)：SCOPE1、2の合計

※ CO₂排出量はエネルギー使用に伴うScope1、Scope2排出量の合計を示します。再生可能エネルギー由来の排出量はゼロとみなしています

※ 電力使用量からのCO₂は、マーケット基準で算定しています。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および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

※ ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめた「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

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

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
原材料	金属			2,710	3,388	4,031	3,454	2,861	
		新材		1,497	1,571	1,624	1,372	1,075	
		再生材など		1,213	1,817	2,407	2,082	1,786	
	プラスチック	日立グループ	kt		169	151	165	147	115
				新材	167	150	163	143	113
				再生材など	2	1	2	4	2
	その他の材料	日立グループ	kt		314	258	207	175	90
				新材	308	250	201	173	89
				再生材など	6	8	6	2	1
材料(総量)		日立グループ	kt	3,193	3,797	4,403	3,776	3,066	

廃棄物有価物発生量

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
減量化量		日立グループ	kt (kt*)	68 (0.4)	83 (9.0)	94 (5.6)	101 (17.5)	75 (9.8)
再資源化量	リユース			1 (0.4)	1 (0.4)	1 (0.0)	5 (2.2)	35 (11.4)
	マテリアルリサイクル	日立グループ	kt (kt*)	1,001 (21.5)	1,038 (20.2)	1,044 (25.6)	919 (25.3)	740 (17.6)
	サーマルリサイクル			12 (2.4)	11 (1.4)	13 (1.4)	21 (4.9)	11 (5.4)
最終処分量		日立グループ	kt (kt*)	254 (2.0)	223 (5.2)	232 (3.7)	256 (6.1)	200 (4.9)
発生量(総量)		日立グループ	kt	1,336	1,356	1,384	1,302	1,061
非有害(有害)		日立グループ	kt (kt*)	1,309 (27)	1,320 (36)	1,348 (36)	1,246 (56)	1,012 (49) *2

*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

*2 輸入および輸出された有害廃棄物は0t、国際輸送された有害廃棄物の割合は0%

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

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
化学物質投入量	PRTR法対象化学物質取扱量	日立グループ	kt	190	205	189	177	51 ^{*1}
	オゾン層破壊物質取扱量		t	208	1,219	561	241	0.25
	温室効果ガス物質取扱量			3,425	5,656	6,332	8,520	5,426
	化学物質(総量)		kt	193.6	211.9	195.9	185.8	56.4

化学物質排出・移動量

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
化学物質排出・移動量	PRTR法対象化学物質排出量・移動量	日立グループ	kt	4.5	4.3	4.1	3.4	2.1
	硫黄酸化物(SOx)		t	290	297	274	256	209
	窒素酸化物(NOx)			1,007	929	930	822	706
	オゾン層破壊物質排出量(CFC-11など)		t(t-ODP ^{*2})	1.1(0.05)	24(0.61)	27(0.70)	9.8(0.28)	0.06(0.002)
	化学物質排出・移動量(総量)		kt	5.8	5.5	5.3	4.5	3.1

*1 素材系会社の非連結化に伴い取扱量が減少

*2 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*1

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
地表水	上水(飲料その他に用いる生活用水)	日立グループ	百万m ³	7.77	7.4	7.61	7.95	5.10
	工業用水・河川水			18.41	17.46	16.63	15.58	12.62
地下水	百万m ³		14.92	13.56	12.74	12.84	8.60	
雨水	百万m ³		0.03	0.02	0.01	0.02	0.01	
再生水(他の組織の排水を再生した水)	百万m ³		0.21	0.1	0.03	0.02	0.01	
用水(総量)		日立グループ	百万m ³	41.34	38.54	37.02	36.41	26.35

*1 海水からの取水はありません

排水量*1

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
公共水域		日立グループ	百万m ³	26.16	23.12	22.44	22.46	15.29
下水道	百万m ³		8.93	8.62	8.18	7.74	5.44	
地下浸透・蒸発ほか	百万m ³		3.68	3.39	3.48	3.21	2.52	
排水(総量)		日立グループ	百万m ³	38.77	35.13	34.1	33.41	23.25
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	日立グループ	t	347	380	368	204	172
	化学的酸素要求量(COD)			531	575	1,648	383*2	400

*1 海水への排出はありません

*2 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

地域別CO₂排出量の推移

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度 
日本			2,392	2,377	2,285	2,030	1,448
中国			265	283	236	264	185
ASEAN・インド・他のアジア地域			470	499	540	572	360
北米	日立グループ	kt-CO ₂	1,415	1,461	1,286	1,167	1,003
欧州			10	16	15	30	18
その他の地域			38	58	57	83	56
発電所			732	739	554	228	226
合計	日立グループ	kt-CO ₂	5,322	5,433	4,973	4,374	3,296

※ 2020年度より地域分類を変更し、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および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

高度循環社会の実現

地域別水資源投入量の推移

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本			32.72	30.17	29.00	28.01	19.50
中国			1.51	1.51	1.34	1.32	0.95
ASEAN・インド・他のアジア地域			4.00	4.04	3.93	4.09	1.92
北米	日立グループ	百万m ³	2.98	2.56	2.45	2.36	3.30
欧州			0.02	0.04	0.04	0.28	0.36
その他の地域			0.11	0.22	0.26	0.35	0.33
合計	日立グループ	百万m ³	41.34	38.54	37.02	36.41	26.35

※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

地域別廃棄物有価物発生量の推移

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本			435	455	461	418	311
中国			48	55	55	56	50
ASEAN・インド・他のアジア地域	日立グループ	kt	107	117	130	148	100
北米			737	713	722	656	582
欧州			2	4	4	10	9
その他の地域			7	12	12	14	9
合計			日立グループ	kt	1,336	1,356	1,384

※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

自然共生社会の実現

地域別化学物質大気排出量の推移

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度*1	2020年度
日本			3,182	3,058	3,032	2,697	1,563
中国			291	245	184	125	84
ASEAN・インド・他のアジア地域	日立グループ	t	661	898	966	754	439
北米			118	104	94	197	158
欧州			57	58	65	57	35
その他の地域			15	13	12	52	93
合計			日立グループ	t	4,325	4,378	4,352

※ 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

※ 2020年度より地域分類を変更し、過去に遡り再集計しました

環境マネジメントに関するデータ

ISO14001 認証取得会社数 (2021年3月末時点)

	範囲	単位	2020年度
日本	日立グループ*	社	85
中国			43
ASEAN・インド・他のアジア地域			42
北米			10
欧州			17
その他の地域			5
合計	日立グループ*	社	202

* 一部の事業所のみ取得している会社を含む

※ 2020年度より地域分類の見直しを行い、その他の地域(メキシコ、中近東、中南米、アフリカ、大洋州)を追加

法令・条例違反および苦情などの件数

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
法令・条例違反など	水質	日立グループ	件	1	3	4	4	5
	大気			2	1	2	0	0
	廃棄物			1	0	3	0	4
	その他(設備届出など)			2	4	4	1	1
苦情など		日立グループ	件	6	5	3	5	3

環境会計

GRI 201-1

環境投資

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020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	日立グループ	億円	51.2	109.9	98.6	97.1	57.5

環境保全コスト

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
費用	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*		191.9	221.7	235.7	226.2	191.4
	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		6.3	7.2	6.8	6.8	6.2
	管理活動コスト	環境管理人件費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	日立グループ	51.2	56.9	67.2	49.8	58.8
	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		631.3	625.5	618.6	770.1	606.4
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用		12.1	10	9.3	2.5	2.2
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金		2.2	3.3	4	1.7	1.2
合計		日立グループ	億円	895.0	924.6	941.6	1,057.1	866.2

* 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*

	2020年度の主な活動	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020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	日立グループ	億円	49.6	69.0	83.5	124.2	96.6
費用削減効果				高効率機器への更新(照明・電力供給)	77.7	145.4	77.0	62.0
合計		日立グループ	億円	127.3	214.4	160.5	186.2	142.8

* 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*(削減量)

	2020年度の主な活動	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020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	日立グループ	百万kWh	51	41	55	48	51

* 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

将来見込まれる環境債務について、2021年3月末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55億円、土壌汚染浄化費用24億円の負債を計上しています。



Social

社会

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。

081 イノベーションマネジメント

- 081 エグゼクティブサマリー
- 083 研究開発
- 088 知的財産

091 人財

- 091 エグゼクティブサマリー
- 094 グローバル人財マネジメント
- 101 人財育成
- 105 ダイバーシティ&インクルージョン
- 110 ワーク・ライフ・マネジメント
- 114 労働安全衛生
- 123 結社の自由と団体交渉

124 人権

- 124 エグゼクティブサマリー
- 125 バリューチェーンを通じた人権尊重

130 バリューチェーンマネジメント

- 130 エグゼクティブサマリー
- 132 責任ある調達
- 137 品質・製品安全
- 139 顧客満足

141 コミュニティ

- 141 エグゼクティブサマリー
- 142 社会貢献活動

146 社会データ

- 146 イノベーションマネジメント
- 147 人財
- 154 バリューチェーンマネジメント
- 155 コミュニティ



イノベーションマネジメント

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

— なぜ取り組むのか —

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、社会イノベーション事業に注力しています。また、SDGsやSociety 5.0をけん引する「グローバル・イノベーション・リーダー」になることを目標に掲げています。2021中期経営計画の最終年度となる2021年度は、「環境」「レジリエンス」「安心・安全」の3つの領域に注力し、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、研究開発拠点「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ます。また、知的財産活動については、お客さまの社会価値、環境価値、経済価値の向上に寄与するソリューションを創出し、その知的財産をグローバル展開し、SDGsやSociety 5.0に代表されるような社会課題の解決に貢献していきます。



研究開発

What

— なにに取り組むのか —

- ・価値起点のイノベーション創生（「環境」「レジリエンス」「安心・安全」を創出）
- ・Lumada事業拡大へ貢献（OT×IT×プロダクトに向けた世界No.1技術の開発）
- ・社会課題解決に向けた将来への布石（2050年社会を見据えた取り組みを強化）

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

SDGs、Society 5.0をけん引する「グローバル・イノベーション・リーダー」になることを掲げ、社会イノベーション協創センタ(CSI)においては、フロントとともに価値起点でのイノベーション創生を進めています。また、テクノロジーイノベーションセンタ(CTI)では、Lumada事業の拡大に向けて技術開発を推進しています。さらに基礎研究センタ(CER)では、将来の社会課題解決に向けた布石として2050年社会を見据えた研究に取り組んでいます。

2020年度の実績

人間中心のAI開発・社会への実装	「AI倫理原則」を策定
産官学でのビジョン創生と発信	日本国内の大学との協創フォーラム開催や研究成果を書籍化 各国・地域の政府、学術機関とのオープンイノベーションを推進
Lumada CPS (Cyber Physical System) の実現	AI、5G/Beyond 5G、超ビッグデータ処理、サイバーセキュリティ/認証基盤の技術開発を推進
プロダクトイノベーションの創出	ロボティクスや電動化などの研究開発を強化
技術基盤の強化	破壊的技術として量子、再生医療、水素システムの技術開発
AIトップクラス人財の育成	AIトップクラス人財：356人 目標値 2021年度までに350人 2021年4月に前倒しで達成 各データサイエンティストのトップ人財を集めた「Lumada Data Science Lab.」の設立
ニューノーマルな社会への対応	在宅勤務に適用した「勤務ソフト最適化ソリューション」の開発・提供 ビル管理向けのIoTプラットフォーム「BuilMirai(ビルミライ)」の開発



知的財産

What

— なにに取り組むのか —

- ・ソリューションの創出とグローバル展開を支援
- ・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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立は、社会イノベーション事業において、「競争知財戦略」、「協創知財戦略」および「IP for society」の三本柱からなる知的財産戦略を策定・実行しています。各国に拠点を設けることで事業のグローバル化にも対応しています。

2020年度の実績

ソリューション発明の創出強化	<p>知財情報を用いた課題探索およびアイディエーション手法の開発</p> <p>社内教育などのインセンティブ施策の実施</p> <p>環境価値向上に向けて「環境知財強化プロジェクト」を始動</p>
創出した知的財産のグローバル展開	オープンイノベーションの成果を含めた国際特許出願(PCT出願)を強化
社会課題解決への貢献	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」の推進

研究開発

日立の研究開発方針および取り組み

方針 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。2021中期経営計画においてはSDGs、Society 5.0をけん引する「グローバル・イノベーション・リーダー」になることを掲げ、日立の研究開発が有するOT×IT×プロダクトの技術基盤やノウハウに外部の知を取り込む、オープンイノベーションを加速させてきました。

また、急速に変化する環境と社会を背景に、2021中期経営計画の最終年度となる2021年度は「環境」「レジリエンス」「安心・安全」の3つの領域に注力し、Lumadaを活用した課題解決に取り組むことで価値起点のイノベーション創生を推進しています。

こうした取り組みを通じて、日立はお客さまの「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 (QoL) を高めることをめざしていきます。

2021年度 研究開発方針

価値起点のイノベーション創生

- フロントとともに「環境」「レジリエンス」「安心・安全」価値を創生

Lumada事業拡大へ貢献

- Lumadaプラットフォーム技術開発の加速
- 価値創生を支えるOT×ITプロダクトに向けたNo.1技術開発を推進

社会課題解決に向けた将来への布石

- 2050年社会を見据えた取り組みを強化

日立の研究開発推進体制

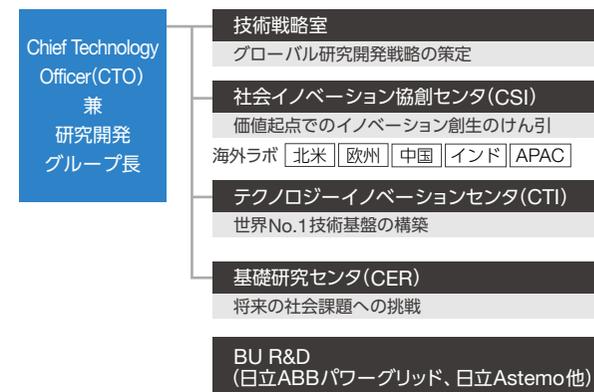
体制 活動・実績

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ー (CSI) がフロントとともに価値起点でのイノベーション創生を進めています。また、テクノロジーイノベーションセンター (CTI) ではLumada事業の拡大を加速するため、価値創生を支えるOT×IT×プロダクトに向けた世界No.1技術の開発を行っています。

特に日立が注力する環境分野では、脱炭素や電動化に向けて日立ABBパワーグリッド、日立Astemoとの連携を図っています。さらに基礎研究センター (CER) は、将来の社会課題解決に向けた布石として2050年社会を見据えた研究に取り組んでいます。コーポレートベンチャリング室と

も連携し、スタートアップの破壊的技術やビジネスモデルを取り込み、社会の変化やニーズを先取りする新事業をスピーディーに創出していきます。

▶ グローバルR&D体制図 (2021年4月時点)



2020年度の取り組み

データサイエンティストのトップ人財を結集してデジタルソリューションによるさらなる価値向上を図るため、「協創の森*」に「Lumada Data Science Lab.」を設立しました。また、同年7月には矢野和男フェローが幸福度計測技術を事業化し、企業マネジメントや働き方改革の支援をめざす「株式会社ハピネスプラネット」を2020年4月に設立しました。

* 協創の森：2019年4月に中央研究所内に開設したオープンイノベーションのための研究拠点

2021年2月には、社会イノベーション事業において人間中心のAI(人工知能)を開発・社会実装するため、「AI倫理原則」を策定したほか、環境戦略・研究戦略説明会を実施し、国内外の投資家、アナリストとカーボンニュートラルに向けた研究開発戦略について議論しました。

これらの取り組みを通じて、急速に変化する社会や環境のもと、人々のQoL向上に貢献する取り組みを展開していきます。

価値起点のイノベーション創生

体制 活動・実績

日立は、「環境」「レジリエンス」「安心・安全」分野にフォーカスし、グローバルフロントとともに価値起点のイノベーション創生に取り組んでいます。

環境については脱炭素、再生可能エネルギー、電動化などの研究開発を推進し、ネットゼロ社会の実現に貢献します。レジリエンスについては、産業分野、社会インフラのレジリエンス向上を進めます。また、安心・安全については、日立の有する最先端の計測技術やデータ解析により、デジタルヘルスケア社会の実現をめざします。

「Lumada Data Science Lab.」開設に続き、ニューノーマル社会でのイノベーション創出のあり方を「業界・空間・時間を超え、知恵やアイデアをつなぐ」とことと再定義し、2021年4月、その実現に向けた日立のフラグシップ拠点として「Lumada Innovation Hub Tokyo」を開設しました。独自の顧客協創方法論「NEXPERIENCE」を活用し、2050年のビジョンを

もとにグローバルのお客さまとの協創を進め、イノベーション創生を加速していきます。

2020年度の取り組み

2020年度は社会課題の解決に向けて社会やお客さまの変化を捉え、産官学でビジョンを策定し、世界への発信を進めました。

日本国内では日立東大ラボ*において産学協創フォーラムを開催しました。フォーラムでは「2050年カーボンニュートラルに向けたエネルギーシステムおよび社会技術シナリオの構築による価値創造」について議論するとともに、提言書を発行しました。現在、この提言書に基づき環境関連政策への提言活動を展開しています。また日立京大ラボ*では、未来社会と文化の探索的な洞察による「2050年の社会課題と、その解決に向けた大学と企業の社会的価値提言」の策定に関する研究成果と議論を書籍「Beyond Smart Life」としてまとめました。

海外では地域での協創活動の一環として、タイの名門・チュラロンコー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、中国では清華大学と共同で気候変動や健康養老に向けたプロジェクトを推進しています。オーストラリアでは、リバプール市議会、シドニー南西部地方保険区とデジタルヘルスケア分野などの連携に関する覚書を締結しました。

* 日立東大ラボ、日立京大ラボ：将来の社会課題を起点とする価値創生に向け、2016年に東京大学、京都大学とそれぞれ設立した共同ラボ

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)
日本	東京都(国分寺市、丸の内)、茨城県(日立市)、神奈川県(横浜市)、埼玉県(鳩山町)

Lumada事業拡大への貢献

体制 活動・実績

日立は、価値起点のイノベーション創生を実現するためにLumadaを進化させていきます。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Lumada CPS (Cyber Physical System) の実現に向けて、そのコアとなるAI、5G/Beyond 5G、超ビッグデータ処理、サイバーセキュリティ/認証基盤の技術開発に重点的に取り組んでいます。

AI

「Lumada Data Science Lab.」で研究者・エンジニア・コンサルタントからなるデータサイエンティストのトップ人財がお客さまの課題に取り組んでいます。同時に著名な国際コンペティションにも積極的に参画し、映像、言語の分野でトップクラスの成績を獲得するなど技術力強化の取り組みを推進しています。

5G / Beyond 5G

5Gソリューション開発加速に向けて北米シリコンバレーサイトと「協創の森」に5G実証環境を整備しました。これらの環境を活用し、インダストリーのみならず、モビリティ、エネルギー分野における5Gリアルタイム制御分野での協創を展開していきます。

超ビッグデータ処理

日立の強みであるデータベースソフトウェアHADB (Hitachi Advanced Data Binder) を機能強化することでさらなる優位化を図るとともに、多種多様な大規模データから価値を素早く抽出し、お客さまのDX加速に貢献します。

サイバーセキュリティ / 認証基盤の技術開発

技術の信頼性やガバナンスに関する白書を世界経済フォーラム・経済産業省・日立連名で発行し、日本政府が提唱するData Free Flow with Trustの実現に向けた活動を展開しています。また、認証基盤の分野では、PBI*による手ぶら認証技術や、再生エネルギーのデジタル証明技術の開発を進め、Society 5.0を支える認証基盤の実現を図ります。

さらに、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。これらの活動を通じて日立はOT×IT×プロダクトの強みを生かして世界No.1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。

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

2020年度の取り組み

環境分野では、「RoH2向けフタル酸類検査装置の開発と世界標準化」で国立環境研究所・日刊工業新聞社共催による第47回環境賞で優秀賞を受賞するとともに、「アモルファス磁性合金箔による省エネ産業用モータの開発と実用化」で第52回市村地球環境産業賞を受賞しました。加えて、手ぶらで本人認証・キャッシュレス決済を実現する基盤サービスである「生体認証統合基盤サービス」が、日刊工業新聞社による第63回(2020年)十大新製品賞 増田賞を受賞しました。安全・安心に本人に認証や決済ができる社会に向けたサービスの開発・提供を進め、社会の発展に役立つ取り組みを積極的に進めています。

社会課題解決に向けた将来への布石

活動・実績

日立は、2050年の社会を見据え、社会課題解決に向けた将来への布石として、量子コンピュータ・再生医療・水素システムに取り組んでいます。

量子コンピュータについては、主要拠点である日立ケンブリッジラボでの研究に加え、国内でも政府・国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が推進する「ムーンショット型研究開発事業」の研究開発プロジェクトの一つとして、水野主管研究長がプログラムマネージャを担当する

「大規模集積シリコン量子コンピュータの研究開発」が採択されました。シリコン半導体技術を駆使して大規模なシリコン量子コンピューティング技術の研究開発を行います。

再生医療の分野では、京都大学による世界初のiPS細胞を用いたパーキンソン病の医師主導治験において、日立の自動培養装置を用いて大日本住友製薬が治療細胞を製造しました。産学連携により商用細胞製造機として初の臨床応用を達成したことで再生医療の普及に向けて大きな一歩を踏み出すことができました。

また、水素システムについては、福島県にて、デンヨー興産、産業技術総合研究所(産総研)とともに、「福島県における再生可能エネルギーの導入促進のための支援事業」の採択を受けて、水素と軽油の混焼発電システムの高効率化を実現しました。その他の多様な燃料の組み合わせについては、組成変動に対応するAI制御による高効率化を進めています。ブルー水素製造システムでは、原子オーダーで構造制御した日立独自のシフト触媒により水資源使用において、従来比30%削減を実現します。2020年8月から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)の大崎クールジェンプロジェクト Stage2にて実証を進めており、これらを通じて、持続可能な水素バリューチェーンの実現をめざしていきます。

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10月には、日立独自の計算技術CMOSアニーリングを活用し、数十人や数百人規模の勤務シフトを作成する「勤務シフト最適化ソリューション」の提供を開始しました。本ソリューションの中核技術であるCMOSアニーリングは、「組み合わせ最適化問題」と呼ばれる極めて複雑で大規模な計算課題を短時間で解くことができる技術です。ニューノーマルな社会では、在宅勤務と出社双方の良さを生かしたフレキシブルな働き方にシフトしていくことが予想されるため、デジタルイノベーションを加速する日立のLumadaソリューションの一つとして本ソリューションを幅広い業種業態に展開し、企業のワーク・ライフ・バラ

ンスや多様な働き方への対応を支援していきます。

また、2020年11月にはビル管理の効率化や利用者の快適性向上など、ニューノーマルで求められるビルの高付加価値化を実現する、ビル向けのIoTプラットフォーム「BuilMirai (ビルミライ)」を開発しました。ビル内のエリアごとの混雑度などの人流データをもとに昇降機や空調設備などのビル設備の制御システムとの連携を図ることで、混雑の緩和や混雑状況に応じた温度設定などを行い、快適なビル環境の実現を支援します。同じく11月に東京ドームで行われたプロ野球の公式戦において、カメラで撮影した来場者の姿を人型のアイコンに置き換える「人流可視化ソリューション」により、プライバシーに配慮した形で球場内の混雑状況を把握するための実証試験に参画しました。誘導員の配置など混雑緩和施策に資する技術として、スポーツイベントのほか、商業施設やイベント会場での感染予防へと展開していきます。

研究開発投資およびデジタル人財の育成

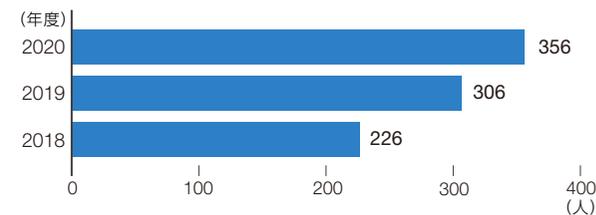
活動・実績

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および将来の成長に向けた中長期的な取り組みの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、デジタル技術共通基盤の拡張の拡大と、海外の研究リソースの強化を図ります。

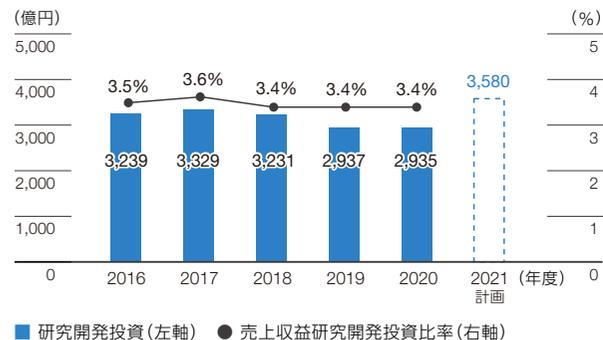
また日立は、近年のデジタル化の進展に伴う社会からの要望に応えるため、AIに関するトップクラスの人財を含むデジタル人財の強化に取り組んでいます。「Lumada Data Science Lab.」では、実務を通じて、AI・データアナリティクス分野のエンジニア、コンサルタントの育成・強化を図っています。研究開発グループでは特にAIトップクラス人財*の育成に力を入れており、2020年度末時点で356人が在籍しています。2021年度も継続して人財の育成に注力していきます。

* AIトップクラス人財：AI/Analyticsを活用するトップクラスの研究者、社内認定データサイエンティスト(PhD)など

AIトップクラス人財数



研究開発投資



AI倫理原則の策定

方針

イノベーションの源泉としてAIの重要性が拡大する一方で、AI開発者が意図しない動作や第三者の悪意ある介入などに起因する生命・社会全体への負の影響のほか、AIの判断結果が差別や貧困を助長しかねないという懸念があります。日立の社会イノベーション事業において、人間中心のAIを開発し、社会実装することを目的に、2021年2月に「AI倫理原則」を策定し公表しました。

この原則は、AIの計画・社会実装・維持管理における3つの「行動規準」と、安全性や公平性、プライバシー保護などの観点で定めた7つの「実践項目」で構成されています。

AI開発に内在する倫理違反リスクを抑制し、安全・安心で人間中心のAI開発・社会実装および適切な利活用によって、QoL向上と持続可能な社会の実現への貢献をめざします。

AI倫理原則：行動規準(抜粋)

1. 持続可能社会実現のために、AIの開発、利活用を計画します
2. 人間中心の視点で、AIを社会実装します
3. 提供価値が長期間にわたり持続するよう、AIを維持管理します

AI倫理原則：実践項目(抜粋)

1. 安全重視
2. プライバシー保護
3. 公平性実現
4. 適正開発・利活用
5. 透明性・説明責任重視
6. セキュリティ重視
7. 法令遵守

今後、AI倫理確立に向けた取り組みをホワイトペーパーとして公開することで、社会全体での議論の活性化に貢献するとともに、ステークホルダーの多様な意見を取り入れながら、継続的に検討し、内容や運用の改善、啓発を図っていきます。

[AI 倫理原則](#)

[AI 倫理ホワイトペーパー](#)

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」に沿ってお客様の社会価値、環境価値、経済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けん引します。

ソリューションの創出については、知財情報を用いた課題探索およびアイディエーション手法（パテントソン）の開発、社内におけるインセンティブ施策の実施などを通

じ、知的財産の面から支援しています。特に、今後はお客様の環境価値向上に資するソリューション創出の支援を強化していきます。

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を加速させていきます。また、新たに日立グループに加わった日立ABBパワーグリッド、日立Astemoなどとも協力しながら、グローバル化を推進します。

社会課題解決への貢献については、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。社外団体（政府、自治体、大学、国連機関、国際的な標準化団体など）と知的財産を通じて連携し、SDGs達成に向けた事業への貢献を進めていきます。

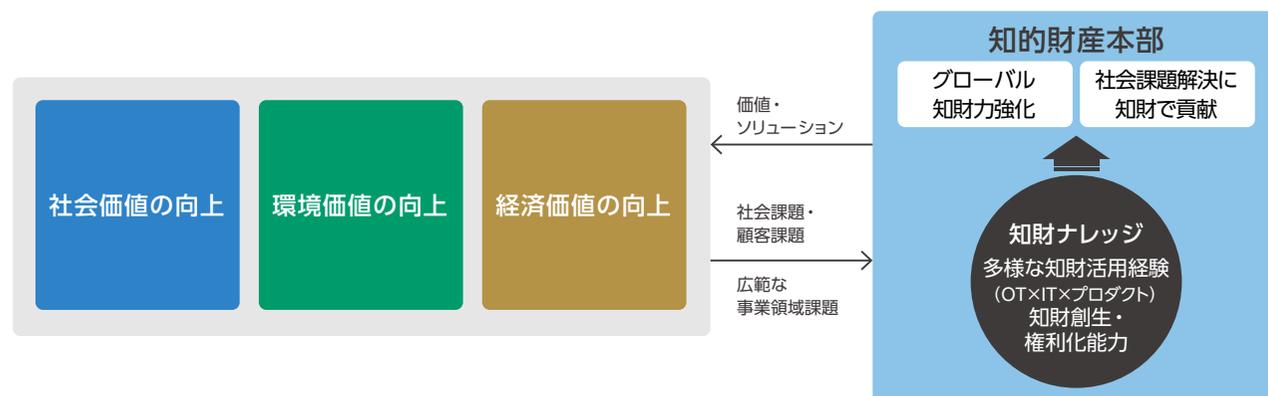
2020年度以降の取り組み

ソリューションの創出については、パテントソンがおおむね完成し、重要課題を解決する質の高いソリューションの創出に寄与し始めています。また、社内教育の実施などにより、保護・利用・適切な取り扱いといったソリューションに関する知的財産の意識が向上しています。

創出した知的財産のグローバル展開については、各セクタの事業計画に応じたPCT出願の強化を事業部門と相談しながら進めています。特に、日立ABBパワーグリッドとは双方の知財部門間でのコミュニケーションを開始し、グローバルでの知的財産活動について議論しています。

社会課題の解決への貢献については、国立大学法人北海道大学、岩見沢市、森永乳業株式会社と共同で、「母子健康調査」に関する知財開放について合意しました。今後も、知的財産による社会課題解決への貢献について検討していきます。

知的財産を活用して価値向上をけん引するグローバルリーダーになる

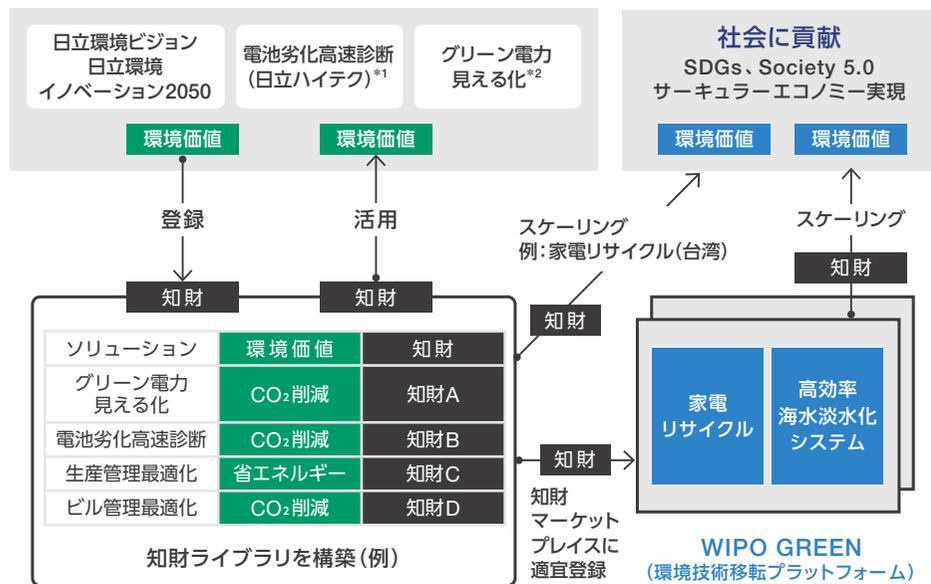


環境

2021年度に知的財産本部に「環境知財強化センタ」を新設し、知的財産面から環境価値向上に貢献するための施策（環境価値実現に資するソリューション創出、知的財産のライブラリの構築など）の検討を開始しました。特に知的財産のライブラリについては、社内に存在する知的財産とその知的財産の利用によって実現する環境価値などを紐づけて見える化し、社内外への利用促進につなげていきたいと考えています。

また、世界知的所有権機関 (WIPO) が運営する環境関連技術のプラットフォーム (WIPO GREEN) に水問題の解決に寄与する海水淡水化技術およびフードロス問題の解決に寄与する温度変化を検知して色が変化するインクに関する技術を登録しました。

環境価値と知財を紐づける「知財ライブラリ」で見える化し、社外へスケール



* 1 PCT出願JP2020/028961
* 2 特許出願2019-073173

日立の知的財産戦略

方針

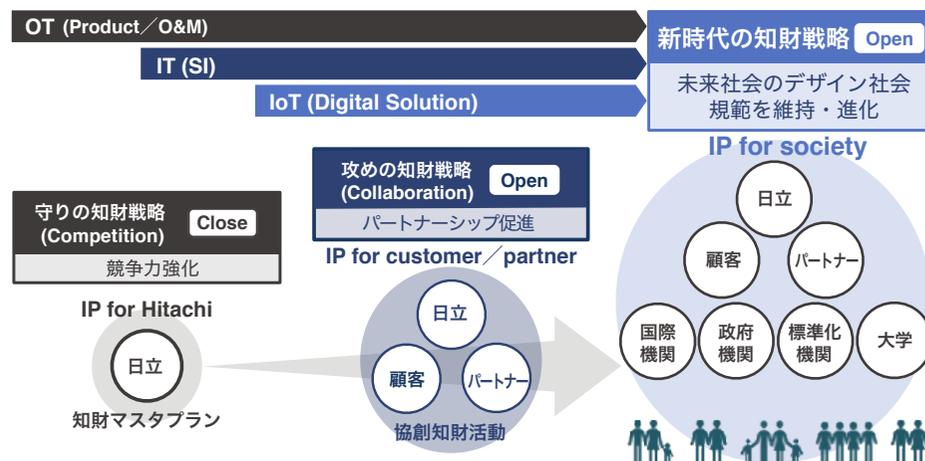
日立は、社会イノベーション事業において、「競争知財戦略」、「協創知財戦略」および「IP for society」の三本柱からなる知的財産戦略を策定・実行しています。

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「知財マスタープラン」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。

「IP for society」については、公共性の高い特定分野の知的財産を社会規範の維持・進화에活用する事で、社会課題解決に貢献していく活動です。これにより、エコシステム構築や仲間づくりを推進し、社会価値向上に貢献します。

日立グループ行動規範 (6. 知的財産、ブランドの保護)



知的財産活動の推進体制

体制

米国(サンタクララ、デトロイト)、中国(北京)、英国(ロンドン)、タイ(バンコク)、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。さらに、日立ABBパワーグリッドを加えて、スイスやインドの拠点を増やすなど、知財活動のグローバル化を加速しています。

2020年度の取り組み

新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、物理的コミュニケーションが制限される事態になりました。さまざまな課題は残っているものの、社内の知財活動の大半を電子化していたことや社内で提供されるオンラインツールの積極的な活用により、知的財産活動のレベルを維持することができました。特に、グローバルの拠点についてはロックダウンや渡航制限など厳しい状況にありましたが、在宅勤務などを利用して感染拡大前と同等の知財活動を継続しています。

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10年連続でクラリベイトPlc社の「Derwent TOP100 グローバル・イノベーター」を受賞しました。

	主催機関	受賞名	受賞内容
2017年度		[全国発明表彰] 恩賜発明賞(最上位賞)	粒子線治療システムに関する発明
2018年度	公益社団法人発明協会	[全国発明表彰] 日本弁理士会会長賞	X線透視撮影システムに関する発明
2019年度		[全国発明表彰] 恩賜発明賞(最上位賞)	英国高速鉄道車両に関する意匠
2020年度	経済産業省特許庁	[知財功労賞] 経済産業大臣表彰	知的財産権制度活用優良企業
	クラリベイト Plc社	[Derwent Top 100 グローバル・イノベーター 2021]に選出(10年連続)	世界の革新的な企業・機関

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・販売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。

2019年には日本政府のSDGsアクションプランに「模倣品対策強化」が加わり、政府間連携・協力関係の構築と改善の動きかけが強化されていることから、日立も国際知的財産保護フォーラムなどを通じて官民合同での取り組みに参加しています。



人財

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

— なぜ取り組むのか —

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がけています。

また、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の感染拡大を受けた、新常態 (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さらに加速していきます。



グローバル人財 マネジメント

What

— なにに取り組むのか —

- ・グローバル人財マネジメントの推進
- ・ジョブ型人財マネジメントへの転換
- ・公正な評価・処遇の徹底
- ・一人称意識・企業文化の醸成
- ・ニューノーマルでの新たな働き方への対策

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立では、国・地域や会社を超えて高いエンゲージメントを実現し、多様な人財と組織がパフォーマンスを最大限発揮できる環境をつくることで「グローバルで勝てる組織づくり」をめざしています。そのため、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。

2020年度の実績

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

「ジョブ型人財マネジメント」への転換を加速することを公表
 従業員の意識と行動を人事・経営施策に活用する「ヒューマンリティクス」を国内事業部門で拡大展開
 グローバル従業員サーベイの実施 (回答者数：約18万人、サーベイ回答率：90%、回答結果：全カテゴリーでスコアが継続向上)
 ニューノーマルでの新しい働き方を推進

一人称意識のある自律型人財へのマインドセット改革

アイデア募集プロジェクト「Challenge to COVID-19」の実施 (アイデア数：1,430件)
 従業員と会社が一体となって行う新たな社会貢献スキームの導入



人財育成

What

— なにに取り組むのか —

- ・価値創造型人財の確保、育成
- ・経営リーダー層の育成
- ・デジタル人財の育成
- ・ラーニングマネジメントシステムの活用

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざし、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。

2020年度の実績

経営リーダー層の育成

グローバルマネジメント研修受講者：3,559人
 すべてのマネジメント研修のオンライン化 (対象：経営リーダー)



ダイバーシティ & インクルージョン

What

— なにに取り組むのか —

- ・ダイバーシティ&インクルージョンと事業戦略の融合
- ・グループ・グローバルでの取り組みを加速

What

— なにに取り組むのか —

- ・「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



ワーク・ライフ・ マネジメント

デジタル人材の強化

デジタル人材：約35,000人(2020年度末時点)

目標値 2021年度までに37,000人超

データサイエンティスト人数：約3,000人(2021年4月末時点)

目標値 2021年度までに3,000人 **2021年4月に前倒しで達成**

デジタルトランスフォーメーション(DX)の研修体系やデジタル人材の職種別研修の整備

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」に掲げるすべての多様性の尊重の推進を加速するため、日立初の女性執行役であるロレーナ・デッラジョバンナがチーフ・ダイバーシティ・インクルージョン・オフィサー(CDIO)として、グループ・グローバルでの取り組みを先導しています。また、方針・取り組みを決定・推進する会議体として、経営幹部による「サステナビリティ戦略会議」に加え、日立製作所および主要日立グループのダイバーシティ&インクルージョン担当者が参加する「ダイバーシティ推進協議会」を設置し、活動を推進しています。

2020年度の実績

役員層における ダイバーシティの強化

役員層における女性比率：10.1%

目標値 2020年度までに10% **2021年4月に達成**、2024年度までに15%、2030年度までに30%

役員層における外国人比率：11.6%

目標値 2020年度までに10% **2021年4月に達成**、2024年度までに15%、2030年度までに30%

女性のエンパワーメント

日立製作所の女性管理職：800人(2020年10月時点)

目標値 2020年度までに2012年度比2倍の800人 **2020年10月に前倒しで達成**

CDIOが人材委員会へ参加し、ダイバーシティの観点からリーダー育成を議論

CDIOによるリーダー候補者へのメンタリング

障がい者の インクルージョン推進

障がい者の活躍推進に取り組む国際的なムーブメント「The Valuable 500」への参加

日立製作所の障がい者雇用率：2.37%(法定雇用率：2.3%)

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「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との考えのもと、「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。

2020年度の実績

ワーク・ライフ・ マネジメント推進

在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度を導入(制度対象：全社員の約95%)

介護の相談・サポートの窓口「介護コンシェルジュ」を開設など、両立支援策の強化

在宅勤務のために購入した物品購入費用の補助



労働安全衛生

What

— なにに取り組むのか —

- ・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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「日立グループ安全衛生ポリシー」をグループ・グローバルで共有し、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。日立製作所では、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図ってきました。グループ・グローバルでの取り組み強化のため、2021年度よりこの本部は「労働安全」と「労働衛生・健康」管理を一体運営する「安全衛生マネジメント推進本部」に組織改編しています。

2020年度の実績

労働災害防止*

死亡災害件数：3件(日立グループ) 0件(日立製作所)

目標値 0件

国内休業災害：314件(日立グループ) 4件(日立製作所)

目標値 2019年比半減の198件(日立グループ) 2019年比半減の3件(日立製作所)

従業員の健康づくり

ストレスチェック制度の高ストレス者割合：11.6%

特定保健指導実施率：27%

※件数は暦年(1月～12月間)の数値

結社の自由と
団体交渉

What

— なにに取り組むのか —

- ・従業員の基本的権利の尊重
- ・労使間の対話

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「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。また、各国・地域の法令などに基づいて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積極的な対話を行い、理解を深めています。

2020年度の実績

労使間の積極的な対話を通じた理解促進

日本：日立グループ経営懇談会を年4回(四半期に1回)開催

中国(日立中国)：工会(労働組合)と経営情報懇談会を実施

欧州(日立ヨーロッパ)：欧州労使協議会を毎年開催

グローバル人財マネジメント

GRI 404-2

グローバル人財マネジメントの推進

考え方

日立はIoT時代のイノベーションパートナーとして、グループ・グローバルでLumadaを基盤とする社会イノベーション事業を展開し、この分野のグローバルリーダーをめざしています。

この経営戦略を実現するためには、グローバルにまたがるプロジェクトを“One Hitachi”で業務遂行できる、国籍や性別、年齢などを問わない最適な人財の確保・配置・育成が重要です。

そして、社会や顧客に対してイノベティブなソリューションを提案していくためには、従業員一人ひとりが社会課題を自分事として捉え、変化に向けて自らけん引していくことが重要であり、それを支える企業文化の醸成もまた人財マネジメントの課題となっています。

日立はグローバル人財マネジメント施策として、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スタートさせるなど、人財の雇用・登用・育成を適切に行うグローバル人財マネジメントを強力に推進しています。そして、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。

「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合い、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おり、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へのシフトを加速しており、在宅勤務を変革のドライバーとして従業員の働き方の多様化をさらに進化させています。

日立グループでは、従業員が最大限能力を発揮し、全体の生産性の一段の向上をめざして、ジョブディスクリプションの整備を進め、パフォーマンス評価の仕組みを構築するなど、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移行を進めています。

「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 事業成長をけん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 ● ABBパワーグリッド事業統合後の人財インテグレーションの推進
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、デジタルHR推進 ● 人財部門のキャリア開発・育成・マインド変革

*1 ▶ P.102 デジタル人財の育成

*2 ▶ P.105 ダイバーシティ&インクルージョン

*3 ▶ P.009 日立グループ・アイデンティティの浸透

*4 ▶ P.114 労働安全衛生

*5 ▶ P.095 グローバル人財マネジメント推進体制

グローバル人財マネジメント推進体制

体制

日立では従来、各事業の海外進出においては、各社が個別最適の人財施策・制度を展開していましたが、国籍や性別、年齢などを問わず、グローバルに最適な人財の確保・配置・育成を行っていくために、2012年度からグローバル共通人財マネジメント基盤の構築を開始しました。

まず、グループ・グローバルに人財情報を把握するために「グローバル人財データベース」の構築を開始し、約25万人分の人財情報をデータベース化しました。また、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・育成する「グローバ

ル・リーダーシップ・ディベロップメント」を開始しました。2013年度からは、グローバル共通の従業員サーベイ (Hitachi Insights) を開始するとともに、グローバル共通の基準でポジションの役割・責任の大きさを格づける「日立グローバル・グレード」を導入し、グローバルにマネージャー層5万ポジションのグレード付けを行いました。さらに、2014年度からは、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・成長に促進する「グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM)」を導入しました。2015年度からは、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である「Hitachi University」を新たに導入しました。また、同じく2015年度には、これまで導入してき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、「人財マネジメント統合プラットフォーム」を導入し、順次範囲を拡大しています。

日立は今後も人財マネジメントの仕組みや環境整備、またHRテクノロジーやデータの活用を通じて企業価値向上を図るとともに、グループ・グローバルで多様な人財の価値を最大限に発揮できる環境を実現していきます。

▶ グローバル人財マネジメント

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度～
グローバル人財データベース	日立グローバル・グレード (HGG)	グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM)	グローバル教育プラットフォーム (Hitachi University)
約250,000人の人財情報をデータベース化	全世界マネージャー以上50,000ポジションを格付	112,000人導入 (順次導入拡大)	300,000人に新ラーニングシステムを導入
グローバルリーダー選抜・育成	グローバル従業員サーベイ (Hitachi Insights)	マネージャー以上処遇改定 (日本【日立製作所】)	グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム
約500人のグローバルなトップタレントを選抜・育成	全世界約682社が参加 約177,940人が回答 (回答率：86%) 11カ国語で実施	HGGとGPMの連携を順次拡大 マネージャー以上年功的部分排除 ジョブ型処遇へ	2015年度 試験導入 2017年度 日本導入 2020年度 153,000人 2021年度 224,000人

グループ・グローバル共通の人財マネジメント基盤を順次導入

▶ 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	2021年7月28日より人財マネジメント統合プラットフォームへ機能移管
日立グローバル・グレード (HGG)	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・グレード付け
グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM)	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 ▶▶ P.101 人財育成
人財マネジメント統合プラットフォーム	グローバル人財マネジメント基盤やマネジメント施策の統合型プラットフォーム

日立グローバル・グレード(HGG)

事業戦略を多様な人財により推進していくためには、役割・仕事基準の人財マネジメントを行っていく必要があります。それを実現する手段の一つが「日立グローバル・グレード」です。日本国内と海外のすべての組織におけるポジションについて、日立グループ・グローバル共通の基準に基づく職務評価を実施の上、9段階のグレーディングとして格づけする制度を導入しています。

グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)

組織と個人の継続的な成長をめざす業務マネジメントおよび成果強化の基盤となるのが「グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)」です。

日立が社会イノベーション事業のグローバルリーダーをめざすうえで特に重要な5項目を日立グループ共通のコン

日立グループ共通コンピテンシー

タイトル	共通定義
安全と誠実	自身や他者のために正しいことを迷わず行う
チャレンジ (開拓者精神)	迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ
カスタマー・ フォーカス(誠)	顧客に共感し、協働してイノベーションを創出する
コラボレーション (和)	敬意をもって、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く
成長	自身や他者、組織の成長を貪欲に求める

ピテンシー(行動目標)として設定し、全従業員に適用しています。

上長は部下の目標達成に向けたコーチングやフィードバックを行い、パフォーマンスの継続的な改善を促すことで中長期的な人財育成につなげます。

個人に求められる行動や能力だけでなく、自身の行動が事業の成功にどう寄与しているかが明確になることで、仕事にやりがいを感じ、主体的に取り組める人財の育成につなげます。

人財マネジメント統合プラットフォーム

「人財マネジメント統合プラットフォーム」は、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プロセス・データベースに統合した日立グループ・グローバル共

通のプラットフォームです。

常に最新の人財情報データをクラウドシステムで共有することができるため、従業員であれば各自の権限内でPCやスマートデバイスからいつでもアクセスが可能です。

これにより、新プロジェクトを始動する際のグループ・グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用ができるだけでなく、一つのシステムに統合することでパフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスを同一システム上で管理できます。

2015年度の試験導入、2017年度の日立製作所への本格導入を経て、現在は国内外のグループ会社へ順次導入を進めています。

人財マネジメント統合プラットフォームのイメージ



ジョブ型人財マネジメントへの転換

考え方 制度 活動

日立は2020年5月、ニューノーマルを見据え、幅広い職務で在宅勤務活用を標準とした働き方を推進するとともに、職務と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財を本人の意欲・能力に応じて登用する「ジョブ型人財マネジメント」への転換を加速することを公表しました。

日立グループが社会イノベーション事業をグローバルに展開する上では、多様で主体的な人財が、それぞれの「違い」を生かし、能力を最大限発揮することが重要となります。日立のジョブ型人財マネジメントは、国籍・性別・年齢などの属性によらず、従業員一人ひとりの能力や意欲に応じた適所適材の人財配置を実現することで、組織と個人のパフォーマンスの最大化と相互間のエンゲージメント向上を通じたイノベーションを生む組織と人財の実現をめざしています。

その実現に向け、日立製作所においては、「職務」と「人財」の見える化を実施、具体的には2020年度に一人ひとりの適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討するタレントレビューを導入、2021年度にジョブディスクリプション（職務記述書）を導入し、推進しています。また、これまで労働組合とも継続的な議論を行いながら、ジョブ型人財マネジメントの必要性の認識と意識変革に向けた従業員コミュニケーションを重点的に取り組んできており、その結果、従業員のお大半がジョブ型転換の必要性について理解を示しています。

こうした取り組みを踏まえ、国内グループ会社においても、ジョブディスクリプションの導入およびジョブ型人財マネジメントの必要性の認識と意識変革に向けた従業員コミュニケーションなどの取り組みを推進していきます。

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を通じ、個々人の働きがいや、会社と個人との一体感を高め、双方の成長を実現していきたいと考えています。

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120%を上回る水準（2021年4月1日時点）となっています。

ピープルアナリティクスの推進

活動・実績

日立は社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、人事部門が社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社員一人ひとりに気づきを与え、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を進めています。

2020年度の取り組み

2020年度は日立が独自に開発したサーベイおよびアナリティクスを国内事業部門に拡大展開しました。また、グループ・グローバルな「ピープルアナリティクス」の推進に向けて、プロジェクトロードマップおよびグローバル共通での優先取り組みテーマを策定しました。

グローバル従業員サーベイの実施

活動・実績

従業員エンゲージメント*は日立の人財施策において非常に重要であり、日立は、従業員エンゲージメント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。2020年には、第8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、サーベイ回答率は、2013年のサーベイ開始以来最高の90%となりました。結果については、全カテゴリーにおいてスコアは継続して向上してきており、総合の肯定的評価は64%（前年比+3%、2013年比+10%）、エンゲージメント指標は62%（前年比+2%、2013年比+9%）となりました。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メンバーと共有し、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。

* 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

グローバル従業員サーベイの
回答者数

約**18万人**

サーベイ回答率

90%

一人称意識・企業文化の醸成 (マインドセット改革)

考え方 活動・実績

日立がめざす社会イノベーション事業の推進には、イノベーションを起こす創造性と挑戦意識が求められ、一人称意識のある自律型人財へのマインドセット改革が必要です。日立は多様で主体的な「個」を認め、それを生かせる組織文化の醸成に取り組むことで自律型人財を育てながら、個人の主体的なキャリア形成を支援します。

カフェテリアプランや自己啓発教材の推薦など自律的な学習の支援を拡充するとともに、各自に必要なスキルが身につけられるよう定期的な教育を継続していきます。

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事業化したアイデアも生まれています。

2020年度は「Make a Difference!」のプラットフォームを活用して、COVID-19拡大という社会課題に対して、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。

応募されたアイデアの中で、特に多く寄せられ、且つ優れたアイデアを16のテーマに括り、全社活動として実行検討を進めてきました。その中の具体的な社会貢献活動として、米国のNPO団体、Kiva Microfundsのクラウドファンディングプラット

フォームを通じ、COVID-19拡大の影響を受けた世界各地の小規模事業者に対し、100万米ドルの融資を実施しました。この他、日立ハイテクでは、世界中の子どもたちの科学に対する興味・関心を高めるために自社の卓上電子顕微鏡を用いて実施してきた理科教育支援活動を、新たにオンラインによるリモート授業という形で提供する取り組みを始めました。新しい働き方においては、ペーパーレス化や印鑑電子化・テレワーク環境整備に関するアイデアが多く集まり、これらは「日立の新たな働き方の実現」のために結成した「SMiLE* for Work Innovationプロジェクト」において推進されています。具体的には、ペーパーレスに関しては削減目標を掲げ、業務フローの見直しや書類保管ルールの制定に取り組んでおり、印鑑電子化においては、2021年度中に社内の押印業務を全面廃止し、インターネットを活用したフローシステムへ移行する計画を推進中です。社外向けの押印業務についても、電子申請化に向けて関係者との調整を進めており、営業や調達業務などにおいては、電子署名サービスの使用を2020年度下期より開始しています。テレワークの環境整備では、2021年1月から通信遅延が発生しにくく、万が一の紛失や盗難時の情報漏洩リスクにも対応した、新規クライアントPCの導入を開始し、2021年3月より本格展開を開始しました。この他、日立の技術活用による貢献として選ばれたア

アイデアの中には、感染防止を目的とした建物内移動のタッチレスソリューションやセンサーを用いた感染症リスク軽減ソリューションなど、すでに実用化に向け動き出していたアイデアもありました。今後も引き続き、「Make a Difference!」の活動を通して、従業員の「一人称のマインドセット」を醸成するとともに、社会への貢献に向け、新たな優れたアイデアの実現に取り組んでいきます。

* SMiLE: Styles & Methods Innovation, Lead Enablement

従業員および会社が一体となって寄付を行うことを可能とする

新たな社会貢献スキームの導入

活動・実績

日立グループは、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付する社会貢献スキームを2021年度から導入しました。本スキームの導入により、直面する社会問題に応じた寄付先を複数かつ国をまたいで選定することで、社会貢献に主体的に参画する従業員への支援を行います。このように、従業員と会社が一体となった社会貢献活動を行うことで、従業員のエンゲージメントを向上させ、日立グループの企業理念の体現と日立グループ・アイデンティティのさらなる浸透を推進していきます。2021年度は、会社側は約3,000万円までの寄付を実施することを計画しており、COVID-19の感染拡大が深刻化するインドを皮切りに、今後さまざまな社会問題に直面する国々に展開していきます。

▶▶ P.142 社会貢献活動

ニューノーマルでの新たな働き方

考え方 活動・実績

COVID-19の拡大を受けて、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、幅広い職務で在宅勤務を標準とした働き方を推進しています。従業員の働き方の多様性を進化させることで、従業員一人ひとりが活躍できるニューノーマルでの働きがいのある職場づくりをさらに推進しています。

海外におけるCOVID-19対策については、各統括会社を中心に地域の状況に応じて施策を講じています。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。

▶ 日立製作所のニューノーマルでの新たな働き方に対する主な施策

当面の感染リスクを踏まえた支援	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	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、500~1,000円/日を支給
中長期的に在宅勤務などを継続するための主な施策	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
	IT環境の整備	リモートアクセス環境の整備および、データ揮発型PCの展開、ノート型PC、ディスプレイの自宅配送など
	在宅勤務長期化に対応した従業員の健康支援	産業医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

▶▶ P.122 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対する従業員への支援

▶▶ P.145 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援

▶▶ P.178 新型コロナウイルス感染症への対応

人財育成

GRI 404-2

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^{ゆうえき}」(力を貸して導くこと)と「自彊^{じきやう}」(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。

価値創造型人財の確保、育成

考え方 活動・実績

ピープルアナリティクスの活用により、与えられた課題を解決するだけでなく、自ら課題を探し顧客に価値を提供できる「価値創造型」人財の採用を拡大しています。採用後は日立の変化・変革をリードできる人財となるよう育成に力を入れています。

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・変革をけん引する経営リーダーの育成が重要であるとの考えから、経営トップと指名委員会を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CEO、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、選抜された若手約50人を「Future 50」プログラムの対象とし、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など、集中的な教育により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。

2020年度の取り組み

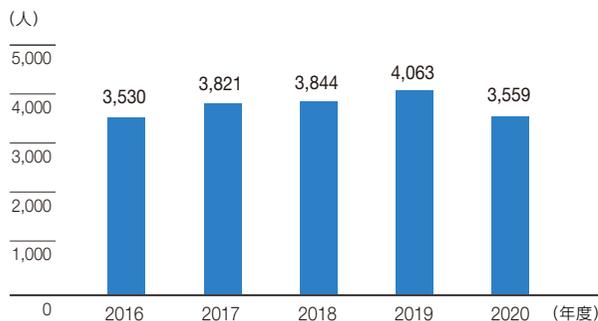
2020年度はCOVID-19の影響下で集合形式での研修実施が困難となりましたが、経営リーダーを対象としたすべてのマネジメント研修のオンライン化(受講者が同時にオンラインでつないで研修受講をする形式の研修)を実現し、継続した研修提供を実現しました。

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)」を新しく日立グループに加わったグループ会社(日立ABBパワーグリッドの幹部層)向けも含めて実施し、33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を実施していきます。

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3カ月間で行われる選抜研修。オンラインで世界中からの参加者をつないで実施。8カ国から27人が参加
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14カ国のローカルリーダー51人が参加
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。8地域にて開催し、2,700人が参加

グローバルマネジメント研修受講者数推移



デジタル人材の育成

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(DX)をけん引する人材の育成に力を入れています。日立グループ全体で、デジタル人材を2019年度の約30,000人から2021年度までに37,000人超に増員する目標で、2020年度末時点で約35,000人まで増強しています。

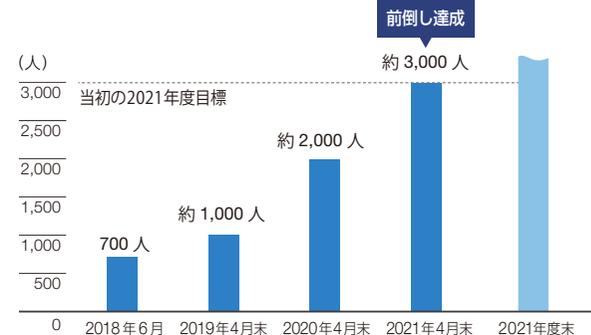
また、AI、IoTやビッグデータ活用など、データ分析の専門家であるデータサイエンティストについては2021年度末目標の3,000人を2021年4月に前倒しで達成しました。今後もグローバルでのデジタルソリューションの拡大を推進していきます。

2020年度の取り組み

日立は、2019年4月、デジタル人材のさらなる強化・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、DXを推進するための新たな教育体系を構築しています。2020年度は、2019年度より引き続きDXの研修体系やデジタル人材のスキル別研修を整備して、社会イノベーション事業を加速させるためのデジタル人材育成に注力しました。また、DXに関する基礎教育プログラムを通年で展開し、国内日立グループ全体のデジタルリテラシーの底上げを図りました。

今後も、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、デジタル人材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



Hitachi University (ラーニングマネジメントシステム)の活用

活動・実績

日立グループ・グローバル共通の学習プラットフォーム「Hitachi University」を活用し、従業員一人ひとりが、マネージャーとこれまでの学習状況を確認しつつ、目標達成や将来のキャリアアップに必要な研修について相談し、必要なタイミングで必要な研修を受講することができます。これにより、職場起点の自律的な人材育成を促進しています。また、HR部門は受講状況を把握することで、効果的な教育施策に生かしています。

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・働きがい・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、自ら考え行動する自律した個人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ー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 (GPM)」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次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。その一つが「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1万4,500人(2021年3月末時点)が参加しました。このほか、若手層を対象としたキャリア教育や、中高年齢層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。

併せて、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における課題、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に、一人ひとりに寄り添った支援をしています。

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南北アメリカの従業員にHitachi Universityを活用してさまざまな研修や個別のトレーニングを実施しています。また、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、Hitachi Universityを活用し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、中国における事業活動で必要とされるスキルや知識を習得するための中国地域特定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。COVID-19に対応するための在宅勤務期間中、研修もオンラインに移行しましたが、参加者の事前学習と会社の事後セッションでのフォローを充実させた結果、当初想定以上の研修効果を実現しました。

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

日立にとって、ダイバーシティ&インクルージョンは、イノベーション、成長、長期的かつ持続可能な事業を続けていくために重要です。コミットメントを表すため、全体方針である「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」を策定しています。

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・障がい・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&インクルージョンと 事業戦略の融合

方針

日立は、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営戦略の一環として位置づけており、「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」に掲げるすべての多様性を尊重しています。

グループ・グローバルにおいて取り組みを加速度的に進めるため、「ダイバーシティ&インクルージョンと事業戦略の融合」を推進しており、その推進役として2020年4月にChief Diversity & Inclusion Officer (CDIO) のポジションを新設し、ロレーナ・テッラジョヴァンナが就任しました。

2020年度は変革の第一歩として、現状分析や外部評価データによるギャップ分析、事業へのヒアリングに基づき、日立グループにおける中長期目標を含むグローバルのダイバーシティ&インクルージョン戦略を策定しました。

また、戦略の一環として、事業単位、コーポレート部門単位、グループ会社単位でダイバーシティ&インクルージョンの目標を設定しました。目標を設定する際は、CDIOと事業部門責任者が1on1を実施し、どのようにダイバーシティ&インクルージョンが業種や市場が異なる日立の事業分野の課題に応えられるのかを議論しました。

ダイバーシティマネジメント推進体制

体制

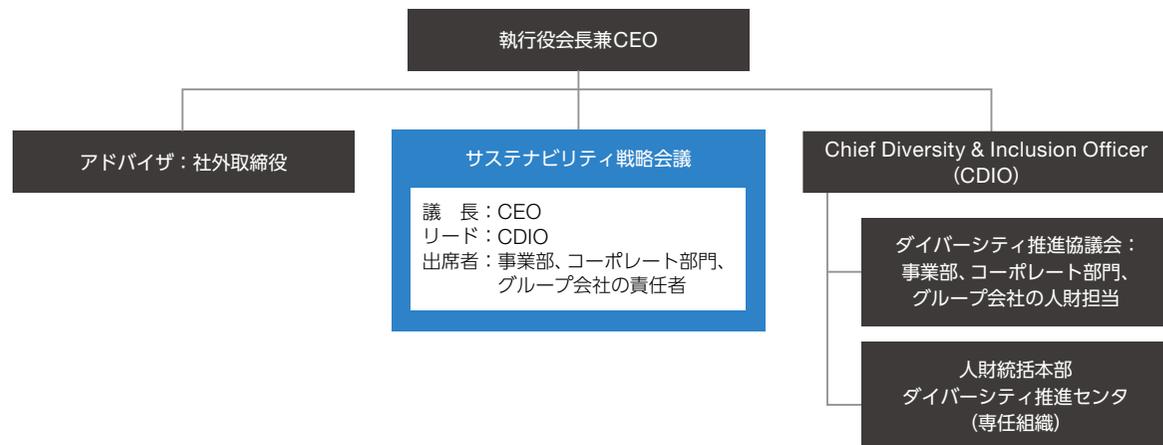
日立は、グループ・グローバルと各地域でのダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進する体制を構築しました。グループ・グローバルの方針・取り組みを推進する会議体として、サステナビリティ戦略会議およびダイバーシティ推進協議会をそれぞれ半年に一度開催しています。サステナビリティ戦略会議については、2021年度からダイバーシティ&インクルージョンが審議のテーマとして追加され、経営陣が指針の策定や、施策および投資に関する優先順位の決定を行うとともに、取り組みから得た学びを共有しています。

ダイバーシティ推進協議会は、グローバルのダイバーシティ&インクルージョン戦略に基づいた、取り組みに関して、日立グループの人財担当者と議論を進めています。

また、地域単位では、地域におけるリーダーポジションを新設し、地域の特性に応じた取り組みを強化しています。さらに、CDIOの下、ダイバーシティ推進センタがグローバルおよび地域の取り組みをサポートし、グローバルでのコミュニケーション機能を通じ、社内外のステークホルダーに向けて積極的に発信していきます。

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



女性管理職数と比率の推移(日立製作所)



※ 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
 *2 2020年10月から2020年度末の減少要因は主に事業移管の影響によるもの。2020年度末(2021年3月31日時点)の数値が第三者保証対象指標です

ダイバーシティ促進に向けた数値目標

目標 活動・実績

GRI 405-1

日立は、多様な人財の活躍を支援するため、役員層(執行役および理事)および管理職に関する2つの目標(KPI)を策定し、活動を推進してきました。

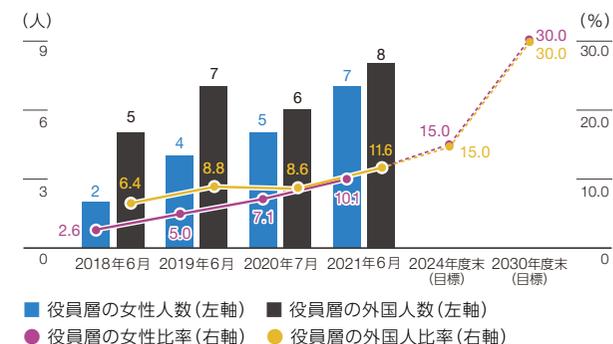
また、2020年度までに「日立製作所における女性管理職を2012年度比の2倍である800名」とする目標を、達成期限より半年早い2020年10月に達成しました。

2017年11月には、当時2.5%であった「役員層の女性比率を2020年度までに10%」にする目標を設定するとともに、当時3.5%であった「外国人比率を2020年度までに10%」にする目標を設定し、2021年4月に達成

しました。

2021年4月には、新たに策定したダイバーシティ&インクルージョン戦略に基づき、「2030年度までに役員層(執行役および理事)における女性比率および外国人比率を30%」とする新たな目標を設定し、そのマイルストーンとして、「2024年度までに役員層(執行役および理事)における女性比率および外国人比率15%」をめざすことを決定しました。新たな目標の達成に向けて、これまで以上にグローバルでの活動を加速していきます。

役員層における女性比率と外国人比率(日立製作所)



📌 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) (2021年6月時点)

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(%)	100	84.6	15.4	53.8	46.2

役員層における女性比率

10.1%

役員層における外国人比率

11.6%

ダイバーシティ&インクルージョン戦略活動内容

活動・実績

2020年度は、社内におけるダイバーシティ&インクルージョンへのさらなる理解浸透を図り、会社全体で課題を認識するため、経営幹部や従業員との対話を積極的に実施するなどコミュニケーション活動を強化するとともに、障がい者の活躍推進に取り組む国際的なムーブメント「The Valuable 500」に加盟しました。グローバルおよび地域の優先順位によって継続的に活動を実施していきます。

2021年度以降は、4月に公表したダイバーシティ&インクルージョン戦略を構成する5つの柱に基づいた活動を開始し、グローバル推進体制のもと、進捗のモニタリングを行ってまいります。

また、各グループ会社においても、グローバルにそれぞれの課題・実態に応じたダイバーシティマネジメントを推進しています。

📌 5つの柱に基づくダイバーシティ&インクルージョンの活動項目

柱	2024年度目標	2021年度の活動
全般	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの戦略的KPIを公表し、進捗をモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 戦略的KPI、各種方針およびガイドラインを策定 体制強化
(1) リーダーのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 経営幹部が積極的に説明責任を果たし、グローバルで進捗をモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 経営陣のコミットメントを示すためにコミュニケーション戦略を策定・実施
(2) 組織文化	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな文化の醸成： 具体的には、誰もが公正な機会があると認められ、自由に自分の考えや意見を述べることのできる文化 	<ul style="list-style-type: none"> 社内外のコミュニケーションをグローバルに見直し 全社的な研修・イベント グローバルな人財交流を加速
(3) 採用活動	<ul style="list-style-type: none"> 明確な目標に基づく採用のイニシアティブを実施し、グローバルに多様なコミュニティとの採用チャネルを確保 	<ul style="list-style-type: none"> グループ共通方針を策定し、採用におけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを強化 地域や事業に合わせたダイバーシティ&インクルージョンの要素を考慮した採用活動の検討(3~5年単位)
(4) リテンション	<ul style="list-style-type: none"> ERG(Employee Resource Groups) *のネットワークを構築支援 * 共通の特性や経験に基づいて活動する従業員主導のグループ 	<ul style="list-style-type: none"> ERGを含む従業員主体のグループ活動を支援。従業員がネットワークを拡大し、視野を広げることでインクルージョンを促進 福利厚生・ポリシーの見直し
(5) 昇進	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定層における多様性の拡大 ・2030年目標達成へのマイルストーンとして日立役員層の目標の達成(女性比率および外国人比率を15%) 	<ul style="list-style-type: none"> CDIOとリーダー候補との直接コミュニケーション(1on1、メンタリング、グループセッション、イベントなど)、リーダー育成施策との連携(日立グループ全体において経営ポジションに配置する人財を特定し、育成)

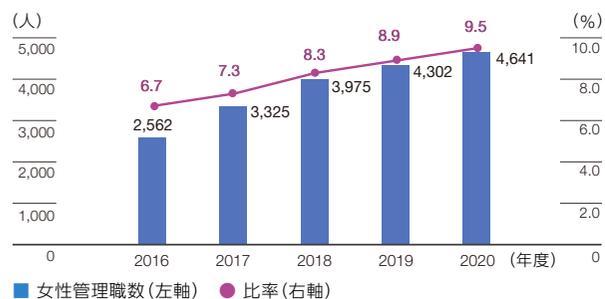
女性のエンパワーメント

活動・実績

すべての組織階層において女性が能力を発揮できる環境を整えるため、CDIOは取締役による人財委員会のセッションに参加し、将来のリーダー候補、および今後の人財像に関する議論を実施しました。本委員会での決定事項およびダイバーシティ&インクルージョン戦略に基づき、CDIOはグローバルでリーダー候補者に対するメンタリングを実施しています。

また、2016年度よりジェンダー平等の実現をテーマに「グローバル女性サミット」(2020年度はCOVID-19蔓延の影響に伴い見送り)を毎年開催しているほか、事業部門と共同でイベントを開催しています。

女性管理職数と比率の推移(日立グループ)



※ 在籍女性管理職を対象とする。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

女性のエンパワーメントに関する活動は、各地域およびグループ会社でも展開されており、ダイバーシティ&インクルージョンのグローバルな推進体制のもと、さらに強化を図っていきます。

例えば、日立Astemoにおいては、CEOのリーダーシップのもと、グローバルダイバーシティ&インクルージョン専任のマネージャーを任命し、体制を構築しています。組織全体に「個」の多様性を浸透させるため、採用やタレントマネジメントといった人事のプロセスに多様性の観点を組み込んでおり、特にジェンダーおよび国籍の多様性に注力しています。すべての活動は、ダイバーシティ&インクルージョンステートメントに沿ってダイバーシティを受け入れ、インクルーシブな職場環境をつくるために実施しています。

日立ABBパワーグリッドでは、マネジメントを行う上でダイバーシティ&インクルージョンの視点を浸透させることを目的に、グループ戦略としての「ダイバーシティ360」を策定しました。4つのワークストリームのうちの1つが「女性活躍の加速」であり、組織階層の3つのレベル(シニアリーダーシップ、中間管理職、若年層採用)において女性を増やすことを経営のコミットメントとしています。これらを実現するため、新しく策定した「従業員への価値提案」を通じて多様性人財を採用する意思を明記するとともに、パイプラインにおける女性従業員の育成プログラムを実施し、ダイバーシティ&インクルージョンをすべての従業員のライフサイクル(例：賃金の平等、フレキ

シブルな働き方)に反映するよう取り組んでいます。

また、日本国内のグループ会社においては、事業部門ごとに取り組みの進捗度や課題を「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」を2013年に導入し、隔年で調査を実施しています。その他にも、部課長層の女性従業員を対象とした隔年実施の「日立グループ女性リーダーミーティング」や、キャリア初期の女性従業員向けに「キャリア研修」を行っています。同時に、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。さらに、日立製作所においては、子育て・介護を事由とした退職を防ぐため、人事制度を通じた支援を行っています。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。

▶▶ P.111 仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

▶ 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(日立製作所)(2020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

障がい者の雇用を拡大

活動・実績

GRI 405-1

2019年1月の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)にて発足した、ビジネスにおけるリーダーシップと機会の付与を通じて障がい者のインクルージョンに取り組むグローバルなCEOコミュニティ「The Valuable 500」に加盟しました。このようなグローバルな活動に加わることで、障がい者のインクルージョンを社内外で推進していきます。

各地域においては、各国の法律に基づいた施策を行っています。例えば、日立ヨーロッパではすべての従業員および契約社員が入社時の導入セミナーとして、障がい者のトピックスを含む「平等およびダイバーシティ」を受講する必要があります。従業員はインクルーシブな職場づくりについて学びます。

日立ABBパワーグリッドでは、グループ全体を通じて人事のプロセスとポリシーを通じて障がい者のインクルージョンに関する対応を統一しました。雇用機会均等ポリシー、入社時の導入セミナー、リテンションと支援を目的とするバディプログラムといった施策を導入しています。加えて、同社は現在、Webサイトをよりアクセスしやすいように構築しており、これにより障がいのある方の応募の利便性を高める取り組みを進めています。さらに、採用ポリシーとして、インクルーシブな職場づくりに向け、オフィス環境のレビューを行っています。

日立製作所と日本国内のグループ会社は、オンラインによる障がい者採用フェアを開催し、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、テレワークに対応するため、文書の電子化などの業務を拡大し、コロナ禍における新しい働き方への貢献と職域の拡大を推進しました。その結果、2021年6月時点の障がい者雇用率は日立製作所単体*1で2.37%、日本国内の日立グループでは2.42%と、いずれも法定雇用率2.3%を上回りました。

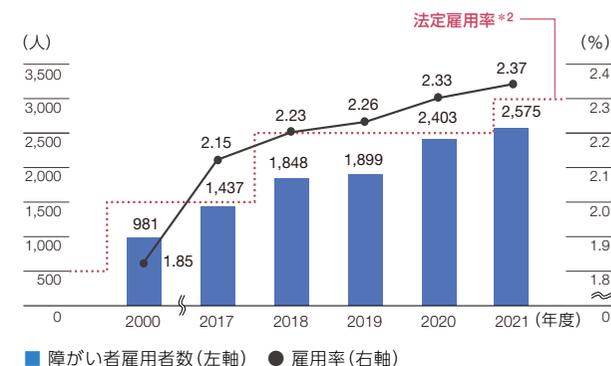
2020年4月1日付で日立グループ内の特例子会社3社を統合した「日立ゆうあんどあい*2」では、新たに「採用定着支援部」を設置し、障がい者の長期雇用に向けてより丁寧な支援を実施し、雇用の定着とともに従業員の働きがいを感じることができる職場づくりを推進しています。

また、国内日立グループ全社にむけて、eラーニング教育「障がい者と共に働く職場づくり」を、“障がい者への差別・合理的配慮”の理解を目的に展開し、対象者約17万6千人のうち、約16万8千人が受講しました。(受講率約95%)

*1 特例子会社1社およびグループ適用会社23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(2021年度はグループ適用は特例子会社1社およびグループ適用会社23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2.2%、2021年度以降は2.3%
- ※ 各年度6月1日時点のデータ
- ※ 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

障がい者雇用率

2.37%

南アフリカにおける 黒人経済力強化政策(B-BBEE)への 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*政策に沿った活動を推進しています。2021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を取得しています。

* 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との考えのもと、「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。

タイム&ロケーションフリーワーク推進の観点から、管理職層、裁量労働勤務適用者、仕事と育児・介護・治療を両立する社員など、全社員の約95%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

の出社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の勤務が可能です。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。

在宅勤務・サテライトオフィス
勤務制度カバー率

約**95%**

▶ 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(2021年4月時点で150拠点) ハンコレス・ペーパーレス推進による業務改革
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットサイトによる発信 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

GRI 401-2 / 401-3

日立製作所および日本国内の一部グループ会社においては、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おり、「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。

また、日立製作所では、定期的に介護に関する社内の意識・実態調査を行い、その結果を踏まえて仕事と介護の両立支援施策の強化を図っています。高齢化の進展に伴い、介護の問題に直面する社員が増加していることから、カフェテリアプランの中で「介護・仕事両立支援ポイント」などの制度を新設し経済的な支援を強化したほか、「両立支援セミナー」の開催などを通じて、介護と両立しながら仕事を続けることの重要性やそれを実現するためのノウハウなど必要な情報の提供や心構え・意識改革などの啓発を行っています。

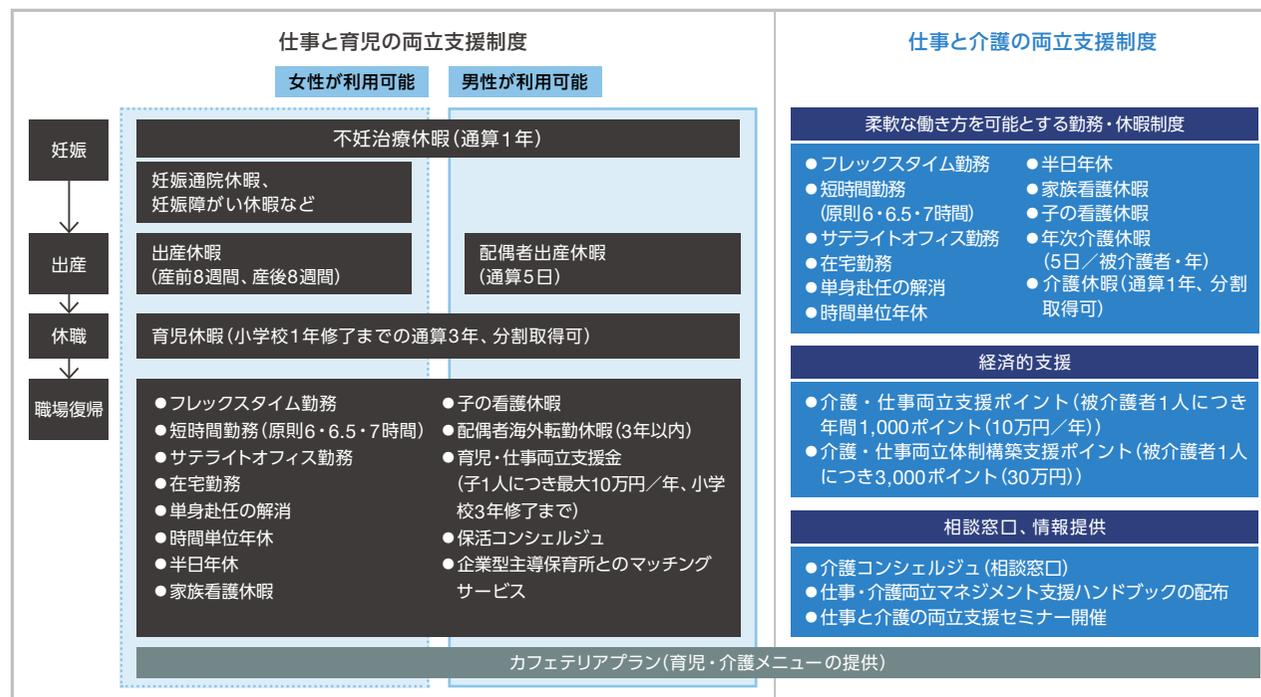
さらに、日立製作所においては、介護の悩みを抱える方に寄り添った支援を行う「介護コンシェルジュ」を社内に導入し、公的制度の申請サポートや介護施設紹介などの支援に加え、日々の悩み相談などのメンタルケアも行うことができる体制を構築しました。

2020年度の新規取り組み

▶ 育児・介護と仕事の両立関係

項目	主な内容・目的
「企業主導型保育所とのマッチングサービス」 (2020年度から運用開始)	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と育児の両立を促進する新たな支援策 ● 子どもの保育所を探している社員に対して、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社員の早期復職をサポート
「介護コンシェルジュ」を開設(2020年10月)	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護の悩みに関する相談・サポートの窓口
「介護・仕事両立支援ポイント」の付与対象者を拡大(2021年1月)	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済的支援の拡充
「介護・仕事両立体制構築支援ポイント」を新設(2021年1月)	<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅介護のための居住環境整備に対する支援を強化

▶ 仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



④ 出産・育児休暇後の復職率と定着率(日立製作所)

定義			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
出産休暇・配偶者出産休暇の取得率(%)	出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数/子どもが産まれた従業員の総数	男性	24.3	32.7	37.8	38.1	33.8
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
出産休暇・配偶者出産休暇後の復職率(%)	出産休暇・配偶者出産休暇を取得後同日付で退職していない従業員の総数/出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	99.7
出産休暇・配偶者出産休暇後の定着率(%)	出産休暇・配偶者出産休暇を取得後1年以内に退職していない従業員の総数/出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数	男性	98.7	98.4	99.7	96.9	97.7
		女性	100.0	99.2	100.0	100.0	99.7
育児休暇の取得率(%)	育児休暇を取得した従業員の総数/子どもが産まれた従業員の総数	男性	1.6	2.2	2.7	4.0	7.3
		女性	99.6	99.7	100.0	99.6	99.6
育児休暇後の復職率(%)	育児休暇取得後復職した従業員の総数/育児休暇取得後復職予定だった従業員の総数 ※ 復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数	男性	96.7	100.0	94.3	100.0	100.0
		女性	97.1	98.5	97.4	97.4	98.9
育児休暇後の定着率(%)	育児休暇から復職後1年経過後も在籍している従業員の総数/育児休暇から復職した従業員の総数	男性	100.0	96.6	90.9	84.8	71.4
		女性	98.6	98.0	99.4	95.5	98.0

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、労働組合およびグループ会社17社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。

多様化するニーズに対応した ライフサポート制度・施策

制度

GRI 401-2/404-2

日立製作所および日本国内のグループ会社においては、

多様化するライフスタイルやニーズに対応するため、グループ標準の各種ライフサポート制度・施策(カフェテリアプラン、独身寮や社宅、手当支給などの住宅支援制度、育児・介護両立支援制度、退職給付制度、見舞金制度、社員持株制度、日立グループ専用団体保険、財形貯蓄、社内販売、健康保険組合など)の中から、各社の事業環境や個人のニーズに応じて必要なサポートを行う仕組みを導入しています。

これらのライフサポート制度・施策については、従来は、原則として社員を対象としていましたが、2020年に施行さ

れた同一労働同一賃金関連法を踏まえて、一部の制度については有期契約社員も対象とするよう見直しを行いました。また、制度の趣旨・性質上有期契約社員に適用することが馴染まないものについては、代替措置として福利手当を支給するなど、雇用形態にかかわらず支援を行っています。

なお、退職給付制度については、日立製作所および日本国内のグループ会社において、確定給付型企業年金制度、確定拠出型年金制度、退職一時金制度の全部または一部を実施し、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つつ、退職後生活の安心・安定につなげています。

2020年度の取り組み

日立製作所および日本国内の一部グループ会社においては、2020年度より社員持株制度における加入促進のための奨励金制度を、「2021中期経営計画」の達成状況と社員持株制度加入者の保有株数に応じて支給率が変動する仕組みとし、各人の経営参画意識を高めるとともに、中長期的な資産形成の促進を図っています。

また、日立製作所では、福利厚生制度の一つであるカフェテリアプランにおいて、コロナ禍を踏まえた2020年度の特別対応として、医療従事者などのCOVID-19対策支援への寄付金を募集するとともに、在宅勤務のために購入した、情報機器(モニター、Wi-Fiルーターなど)や作業机・椅子などの物品購入費用の補助を行いました。

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、83%がいわゆるマイノリティーグループ(社会的少数者)からで、マイノリティーグループの従業員の30%近くはダイレクター以上の役職に就いています。また、同期間の新規採用者の約3分の1は女性で、約半数がマイノリティーの人種グループでした。

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

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。特にビジネスの重要な要素であるチームマネジメント力の向上に注力しており、知識とスキルの共有、コミュニケーションとコーチング、多様性の相互理解などに重点を置いて、従業員とのエンゲージメントを深めています。さらには、従業員同士のコミュニケーションをより活性化するために、従業員同士のレクリエーションなどの機会の創出を支援しています。

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。2020年度は、オンライン含めこうした活動を、北京・上海でそれぞれ2回、計4回開催し、63人が参加しました。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。

日立ヨーロッパ

グループ・グローバルベースのHitachi Insightsに加え、地域独自に退職者サーベイを実施し、退職理由分析を通じて働きつづけやすい職場づくりを推進しています。従業員の慈善活動支援として、毎年従業員が投票で選定した寄付先に対して、チャリティーオークションやスポーツイベントなどで貢献しています。

日立インド

COVID-19の影響が未だ厳しいインドでは、従業員間のコミュニケーション向上をめざしたオンライン活用の施策を加速させています。オンラインでのワークショッププログラムでは、HILおよびグループ会社から60人がプログラムに参加し、事前と事後のフォローを厚くしたことにより、内部評価的にも高い水準の充実したプログラム運用ができました。また、COVID-19対応として、在宅勤務者間でのバーチャル・コーヒープレイクを導入したほか、モバイルアプリケーションによるオンラインヨガを開催するなど、在宅勤務従業員のメンタル支援の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

GRI 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。また、「すべての労働災害は防ぐ事ができる」「自らの健康は自らが責任を持つ」という信念を日立グループで働く者全員が共有し、自らの安全と健康を守る行動を積極的に実践するとともに相互に啓発し合う文化の構築に努めています。

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)

*関係会社等は、下請け会社(販売供給先、サプライヤーなど)を含む

安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

制度

GRI 403-1 / 403-2 / 403-3 / 403-4 / 403-8

2020年度は「安全マネジメント推進本部」が、従業員の自律的な安全活動を支える組織づくりを推進し、人事勤労本部健康経営推進室がさらなる健康経営推進のために従業員のヘルスケアサポートの向上を図りました。2021年4月、グループ・グローバルでの安全衛生マネジメントシステムの構築や業務上災害「ゼロ」に向けた取り組み強化、心身両面での従業員サポート体制のさらなる向上を目的として、「労働安全」と「労働衛生・健康」を統括する組織を統合し、これを一体運営する「安全衛生マネジメント推進本部」に組織改編しています。

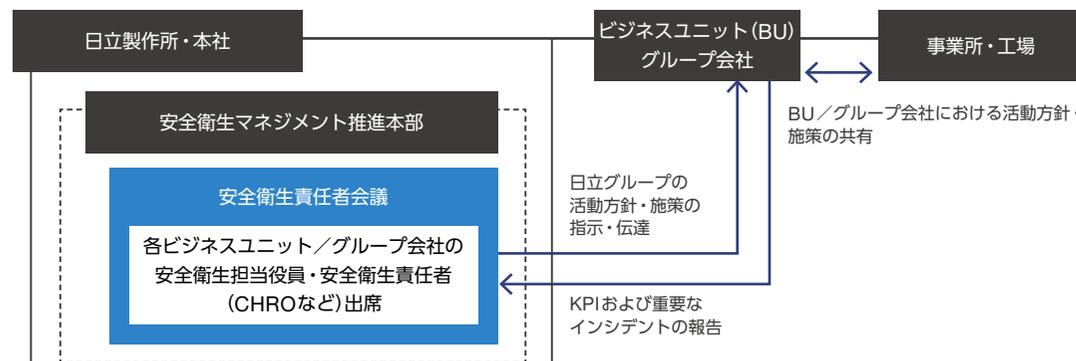
グループ各社の安全衛生担当役員と各部門の安全衛生責任者が出席する「安全衛生責任者会議」を隔月で開催し、全社の安全衛生活動における計画・目標の策定、安全衛生マネジメントシステムの継続的改善状況のレビューを行い、経営層が従業員の安全と健康を守ることを最優先する、という明確なコミットメントをメンバーで共有するとともに、各部門の安全衛生活動や教育・訓練などの進捗確認、グループ統一のKPIを設定しフォローアップを図っています。2021年度からは高リスクな作業*について、その危険源の特定・リスクアセスメントの実施・リスク低減対策の推進をグローバルに展開し始めました。

また、監査委員会にて安全衛生活動の実績、計画、方針を年度ごとに監査しており、死亡事故や死亡に至る可能性がある事案など、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年に1回以上報告しています。

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。

* 高リスクな作業：①高所作業 ②産業車両 ③重量物 ④機械設備
⑤酸欠 ⑥毒性ガス ⑦火気・爆発 の7つの危険源にかかわる作業

安全衛生管理体制



外部の専門機関による安全監査

2018年1～9月にかけて日立グループの日本国内4事業所で第三者機関による安全診断を受けた結果、「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の安全衛生ポリシーで掲げられている内容を実現するための課題として以下の指摘を受けました(表内「指摘事項」参照)。

この診断結果の指摘を受け、2019～2020年度にかけては、現状把握および課題解決に向けた基盤構築を中心に活動を進めてきました。2020年度の具体的な対応は以下の通りです。

指摘事項	2020年度の目標	2020年度の具体的対応
グループ全社的な安全管理体制が不十分	各事業体との連携強化継続、安全活動実態把握	<ul style="list-style-type: none"> ●安全戦略推進会議(1回/2カ月)の継続実施:安全担当の責任者(各BU)のCHRO、各グループ会社の安全管掌の役員)の出席を必須に変更 ●グローバル災害統計の頻度変更(1回/期⇒1回/月) ●事故・災害のレポート強化
組織トップのリーダーシップが十分に発揮されず従業員の安全意識も低下	「安全文化再構築」の意識づけ	<ul style="list-style-type: none"> ●安全マネジメント推進本部長・副本部長とBUのCEOとのトップ会談実施、「経営幹部向け」安全研修開始
職場の専門知識・遂行能力の不足	人財育成のための安全教育のBU・グループ会社展開	<ul style="list-style-type: none"> ●ライン管理者・安全担当者向け安全研修、安全担当者向け講師育成ワークショップの開催
安全活動の実行責任が不明確で、災害発生時の根本的対策も不十分	事故の要因分析、水平展開方法改善、是正・予防措置の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ●国内「Tier 1 - 1 (休業)」以上の災害データ分析の実施、事故調査レビュー

2020年度の取り組み

2020年度はグループ全従業員が自主的に考え、行動できる安全文化を再構築することを目的に、グローバルな安全衛生マネジメントシステムの構築に向けた情報収集などの基盤整備を進めました。この他、業務災害「ゼロ」に向けた取り組みとして、事故災害統計情報などの事実を把握するための仕組みとして、グローバル災害統計の報告頻度を半期に1回から毎月1回に変更(2020年7月以降)しました。また、重大事故・災害が発生した海外サイトなどへの改善活動支援に安全マネジメント推進本部が直接に関与する取り組みを拡充しました。さらには、「安全文化再構築」の意識づけを目的で、マネジメント層への安全意識浸透のための安全研修や外部コンサルティングを活用したリーダーシップ研修を開始しました。現場により近いライン管理者や安全担当者向けには安全専門研修を充実するなどの階層別安全専門研修を実施し、計約320名が受講しました。

労働災害防止への取り組み

教育・浸透

GRI 403-5 / 403-7

日立は従業員が自発的に安全活動を実践できる組織に転換することで従業員の労働災害を未然に防止するため、2021年までにグローバルでの「死亡災害ゼロ、休業災害を2018年比較で半減」という目標を掲げています。

安全に関する2021年の目標 (KPI)

対象	死亡災害	休業災害
日立グループ	ゼロ	2018年比半減 (253件)
日立製作所	ゼロ	2018年比半減 (3件)

これらを実現するため、「安全マネジメント推進本部」が主導で毎月の安全戦略推進会議や安全担当部門へのヒアリング、研修・事故要因分析などを行っているほか、目標達成のため、2020年度も5つのアクションプランに沿った各種施策を展開しました。

アクションプラン

- 1.安全へのトップコミットメントと職場安全意識の啓発
- 2.安全最優先の意識定着とそれに基づいた行動
- 3.非常作業・状態の認識と適切な対応
- 4.安全活動を推進するための専門知識や遂行能力の向上
- 5.災害発生時の原因分析・再発防止策の徹底

グローバル共通施策としては、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、同推進本部のもと、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。

また、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。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。

労働災害防止に向けた仕組み

	対象	概要
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、トップダウンで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
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

安全教育の充実化

全役員・従業員の安全意識定着のため、階層別に安全専門研修を実施しています。2020年度はトップから安全に対する意識変容を目的に、安全に特化した経営幹部向けの研修を新設しました。安全における経営幹部の役割や責任、幹部自身のコミットメント形成といった内容で計4回実施し、76名が受講しました。研修受講後は外部コンサルタントとの1on1インタビューを通じて、経営幹部の意識・行動変容の評価も実施しています。

労働災害発生状況

活動・実績

GRI 403-9

2020年は、コロナ禍による操業停止などの影響を要因として、総災害件数は減少傾向にあるものの、残念ながらグローバルベースで3件の死亡災害が発生しました。また、休業災害は314件で前年比約21%の減少でしたが、引き続き改善の余地があります。

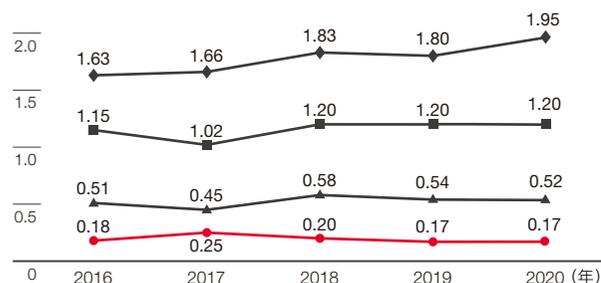
日立製作所および日本国内グループ会社の2020年の死亡災害はゼロ、休業災害は52件(日立製作所単体：4件)発生しました。また、グローバルでは、特に2019年、2020年には、従業員・請負業者の感電死亡災害が複数回発生(死亡災害の8件のうち5件が感電災害)しており、感電などのリスクが伴う作業環境の改善やコントラクター・請負などを含めた安全管理体制が課題だと認識しています。

2021年については「死亡事故ゼロ」および「休業災害半減(2018年比)」を目標に、グローバルな重大災害のリスク

マネジメントに取り組みます。短期的にはグローバル全事業部門の感電リスクへの対応強化とハイリスク作業・設備の是正に取り組み、事業所レベルで安全責任者を明確にした労働災害防止策の実行やリスク低減のためのハード対策の実施・投資によって2021年度中には対応を完了します。

また、中長期的にはグループ・グローバルでの安全管理のマネジメントシステムの構築、全社KPIの策定と見える化、経営幹部向け安全専門研修のフォローアップ、安全組織の役割と必要な機能と人員の再定義および安全に特化した専門人財の増強を進めていきます。

労働災害度数率の推移

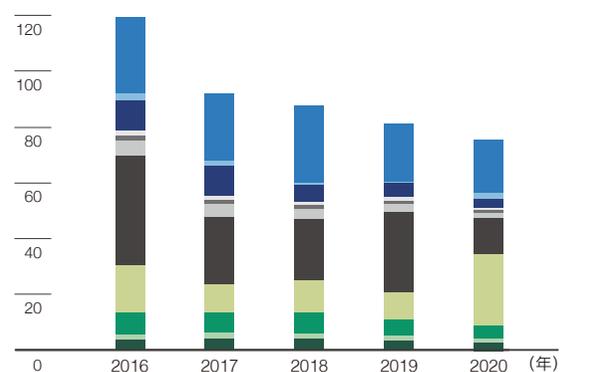


◆ 全産業 ■ 製造業 ▲ 電機 ● 日立グループ*

※ 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 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)
2020年は日立グループ国内136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*2)



	2016	2017	2018	2019	2020
北米	27.65	24.33	27.96	20.76	18.98
中南米	2.33	1.62	0.44	0.57	2.12
欧州	10.70	10.82	6.08	4.78	3.09
インド	2.07	1.44	1.44	1.63	1.07
中国	1.59	1.53	1.46	1.17	1.12
アジア (インド、中国除く)	5.43	4.41	3.34	2.63	1.55
オセアニア	39.07	24.41	21.94	29.07	12.95
アフリカ	17.26	9.93	11.76	9.72	25.37
海外計	7.76	7.42	7.43	5.78	4.90
日本	1.57	1.85	1.64	1.53	1.34
グローバル計	3.95	4.22	4.20	3.45	2.89

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

従業員の健康づくりへの取り組み

考え方 活動・実績

GRI 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。

これまでの健康施策は、人事労務本部健康経営推進室・健康保険組合・BU/グループ会社・産業保健部門が連携して施策実行主体となり、国内を中心に施策を実施していましたが組織マネジメントとしての「健康経営」を推進するため、人事労務本部健康経営推進室と安全マネジメント推進本部が統合し、「安全衛生マネジメント推進本部健康経営推進部」が安全分野と連携したグループ・グローバル共通の衛生施策に取り組んでいきます。

短期的には日本国内における衛生(健康管理)施策の着実な実施のほか、ワークスタイルの変化に合わせたメンタルヘルスサポートの強化や生活習慣病予防の徹底を図ります。また、中長期的にはグローバルでの労働衛生施策の実態把握と課題抽出を行った上で共通の衛生方針を策定し、統一的な取り組みを実施していきます。

衛生・健康に関する2021年度の目標(KPI)

	ストレスチェック制度 の高ストレス者割合	特定保健指導実施率
日立グループ (国内)	2020年度比10%減	従業員40%

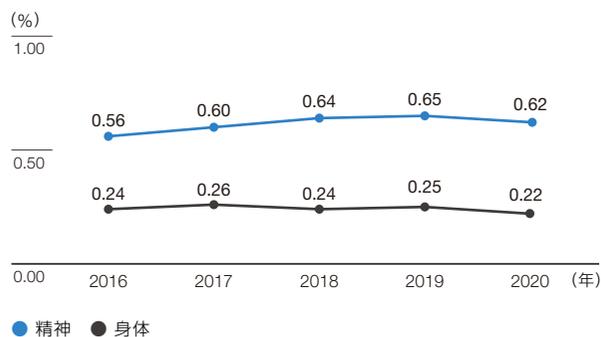
2020年度の取り組み

2020年4月に産業医療推進センタ・健康保険組合との連携強化を目的に人事労務本部健康経営推進室を設立し、働き方の多様化やコロナ禍を踏まえたメンタル面・フィジカル面における施策に取り組んできました。具体的には、国内においては、臨時の産業医会議を踏まえたコロナ禍における産業医のリモート相談窓口の設置や健康管理支援のための日々の体温や体重などのバイタルデータ登録キャンペーンの実施、グローバルには地域ごとに従業員のメンタル施策などに取り組みました。

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ほか、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

▶ 休務者の推移



※ 連続7日以上有病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)

ストレスチェック制度の高ストレス者割合

11.6%

特定保健指導実施率

27%

メンタルヘルスへの対応

活動・実績

GRI 403-6

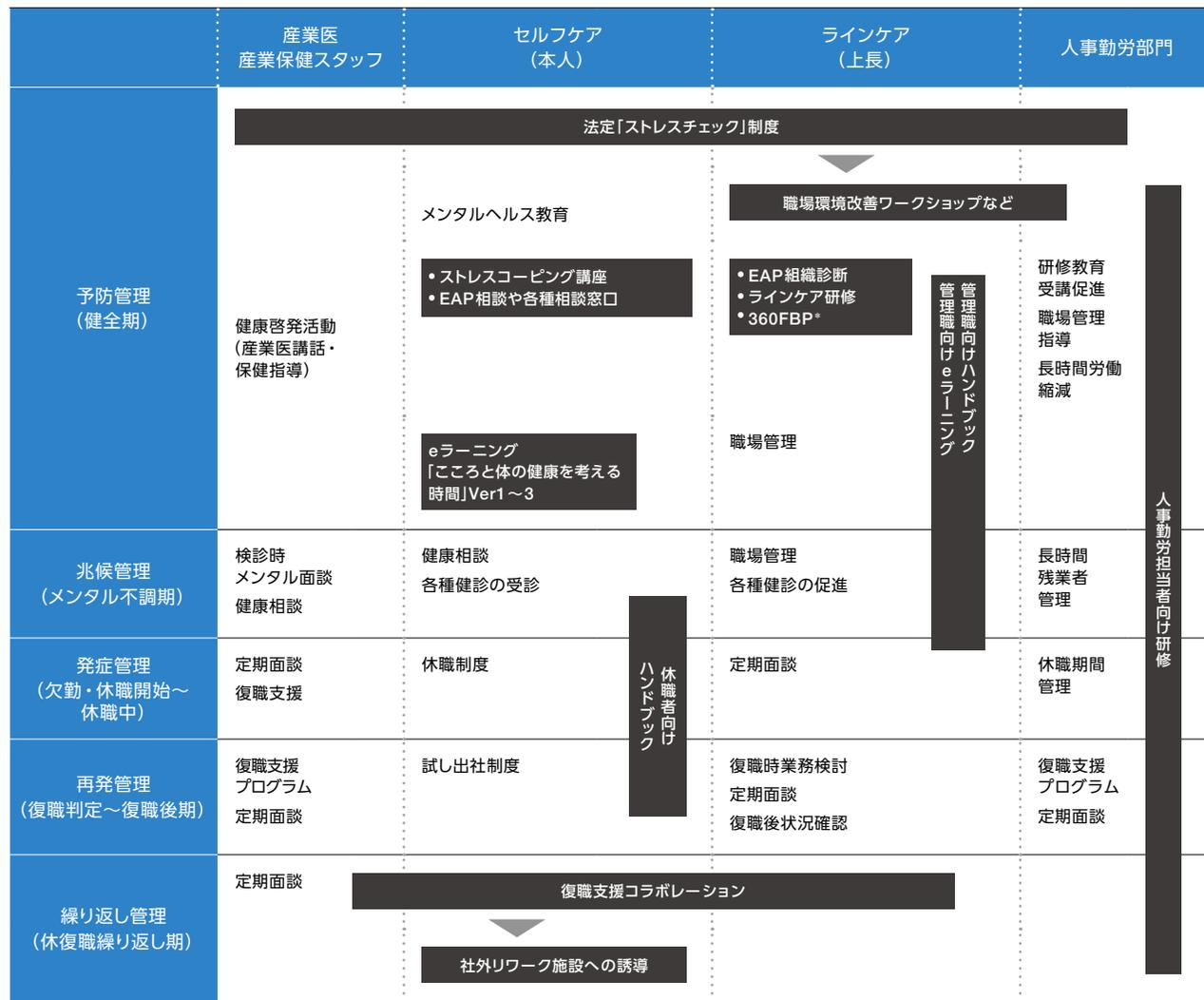
日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、人事労務部門それぞれを対象にメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透とそれぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。2020年度の罹病率は、前年比で減少傾向にはありますが、働き方の多様化やコロナ禍での行動抑制などの精神的負担間の増大に対応したプロアクティブな未然防止的なアプローチを展開しました。

- ① 定期的な1on1面談
- ② 産業医のリモート相談窓口の拡大
- ③ 未導入会社のEAP*相談窓口の導入
- ④ 顧客駐在者への個別面談
- ⑤ イン트라ネットでの「在宅勤務のコツ」掲載
- ⑥ 在宅勤務サーベイでの健康課題抽出

また、在宅勤務サーベイ結果や産業医意見なども踏まえ、さらに要注意者に対するプロアクティブ対応(ストレスチェック高ストレス者に対する面談促進・勤怠情報を考慮した注意喚起・管理職向け相談窓口の開設・レジリエンス教育の実施、若年層への個別面談など)を推進していきます。

* EAP: Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)

▶ 日立のメンタルヘルス対策の取り組み



* 360FBP:360°フィードバックプログラム

コラボヘルス^{*1}の推進

活動・実績

GRI 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、日立健康保険組合^{*2}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・増進に取り組みながら、全グループ会社が経済産業省の健康経営優良法人認定を取得できるよう取り組んでいます。また、毎年、グループ内においても、各社の健康増進の取り組みを評価し、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

*2 日立健康保険組合：日立グループの従業員・家族が加入する日本最大規模の健康保険組合で、2021年3月末時点の加入法人は191法人、加入者数は447,153人（被保険者223,007人、被扶養者224,146人）

▶ 日立健康保険組合加入法人における健康経営優良法人認定法人数

区分	2020年度	2019年度
大規模法人	58法人 (うちホワイト500:7法人)	45法人
中小規模法人	41法人 (うちブライト500:3法人)	26法人

健康診断受診の促進と禁煙促進

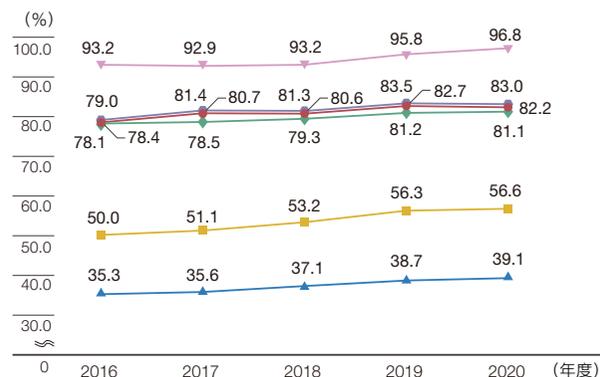
活動・実績

GRI 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、生活習慣病やがんなどの早期発見・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、禁煙促進についても、コロナ禍における禁煙外来への受診控えや在宅勤務における禁煙促進のため、遠隔指導による禁煙プログラムを導入しました。申し込んだ約300人のうち、8割以上が禁煙に成功しています。

健康診断などの受診率



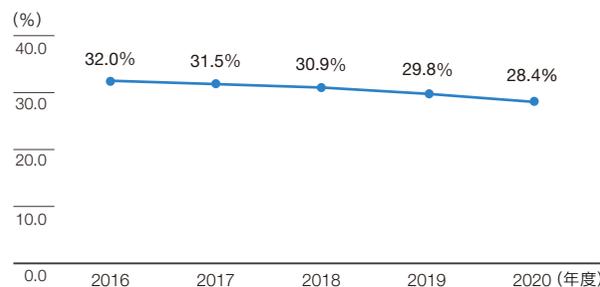
◆ 人間ドック*1 ■ 乳がん検査*2 ▲ 子宮頸がん検査*3
● 胃がん検査*4 ● 大腸がん検査*4 ▼ 肺がん検査*5

*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

喫煙率の推移



※ 35歳以上の従業員(特定健診の問診結果)

感染症対策

活動・実績

GRI 403-6

COVID-19対策のほか、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を行っています。

日本では職場におけるインフルエンザ集団感染予防を目的に、健康保険組合が家族も含めたインフルエンザ予防接種受診者へのインセンティブポイントを整備しています。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年度からは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対象となる従業員にインセンティブポイントを付与して接種率向上に取り組んでいます。

2020年度の取り組み

出勤時のCOVID-19への対策として、事前の検温や体調確認をした上で発熱や体調不良の際に出社を控えることを徹底し、政府が提唱する予防策の励行について促しています。社会インフラの維持作業に従事する従業員には、消毒液やマスクを配布するなど、作業の特性に応じた感染予防対策を徹底しています。その他にも各拠点におけるマスク着用徹底、入構時のサーモカメラ・非接触型体温計・自動消毒液設置による検温・消毒の徹底、職場・食堂・会議室での座席の間引きや飛沫防止パーティション設置、エレベーターの乗車人数の制限、喫煙室の利用停止、共用部におけるフィジカルディスタンスの確保といった予防対策を徹底しています。

従業員、家族の健康増進の取り組み

活動・実績

GRI 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。

2020年度の取り組み

2020年度から、従業員や家族の自発的な健診受診を促すため、「MY HEALTH WEB」から健診予約ができるサービスを追加しました。さらに、コロナ禍における健康管理を支援するため、体温や体重といった日々のバイタルデータを登録する「アマビエキャンペーン」を5月から8月までの4カ月間開催し、約3万人が参加しました。キャンペーン終了後もこの取り組みは継続されています。

原子力事業に伴う

健康・安全への配慮

GRI 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。

日立の従業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、日立の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。

[🔗 原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則](#)

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対する従業員への支援

日立は、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7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しています。

海外グループ会社においても、メンタルヘルスワークショップやEAP(従業員支援サービス)相談窓口の開設などコロナ禍における従業員の健康支援に取り組んでいます。

▶ 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

▶ 海外における従業員のメンタルヘルスへの支援

地域	概要
欧州	<ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルス相談窓口設置 ● EAP相談窓口設置 ● マネージャー／従業員向けメンタルヘルスワークショップ ● Health Resilience training ● 社内報によるメンタルヘルス対策の情報提供 ● Virtual session(在宅勤務下でのチームリーダーシップ生産性向上のための仕事の仕方とワークライフ他)
米国	<ul style="list-style-type: none"> ● EAP相談窓口設置 ● Wellness programs(Virtual Yoga, wellness workshop) ● 休暇取得推奨日設定
アジア	<ul style="list-style-type: none"> ● Virtual engagement activities(トップと従業員の対話、レクリエーションなど) ● Wellbeing programs(Build Mental Resilience) ● Structured 1on1 communications ● マネージャによる毎日のチームコミュニケーションと健康状態の把握

 [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](#)

 [P.145 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援](#)

 [P.120 感染症対策](#)

 [P.178 新型コロナウイルス感染症への対応](#)

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

方針

GRI 102-41

日立はグループ共通で適用する「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。

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加入率*は約97%（2021年2月28日時点）です。

* 組合員／管理職を除く全社員（管理職は労働組合の加入対象外）

労使間の対話

制度

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年4回（四半期に1回）

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いて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積極的な対話を行い、理解を深めています。

中国および欧州の地域統括会社における労使間対話

日立中国

従業員との円滑なコミュニケーションのため工会（労働組合）と経営情報懇談会を実施し、経営状況や課題についての情報共有を行っています。2020年度は、オンラインで第21回経営情報懇談会を開催しました。

日立ヨーロッパ

1996年から、経営陣と従業員がグループの事業環境や戦略などに関する意見交換をする場として、欧州労使協議会を毎年開催しています。

業務上の配転・転籍出に関する通知

制度

GRI 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。特に大量の配置転換・転籍・転出などについては、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。

安全衛生水準向上のための労使協力

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

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

— なぜ取り組むのか —

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たほか、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。



バリューチェーン
を通じた
人権尊重

What

— なにに取り組むのか —

- ・「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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	日立では「日立グループ人権方針」を策定し、人権を尊重するための取り組みを推進しています。また、人事部門担当役員を委員長とした各コーポレート部門の責任者で構成される「中央人権問題推進委員会」を設置しています。2021年度からは「サステナビリティ戦略会議」を拡張し、人権テーマもサステナビリティ経営の一環として、審議していきます。
	2020年度の実績
役員・従業員の 人権意識向上	<p>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」に統合</p> <p>「世界人権デー」に合わせて執行役会長兼CEOによる人権メッセージ配信</p> <p>社外講師による人権に関する役員研修の実施</p>
HRDDを通じた、 人権リスクの把握 および低減	<p>グループ全体の推進責任者としてCDIO (Chief Diversity & Inclusion Officer) を配置</p> <p>日立製作所本社内に人権デュー・ディリジェンス推進のためのプロジェクトチームを発足</p> <p>「強制労働および移民労働」の対応状況を評価する優先リスク調査票を作成(対象：日立グループとサプライヤー)</p>
サプライヤーを 対象とした人権尊重の 取り組み	中国・アジア地区(主にタイ)のサプライヤーを対象としたCSR調達説明会をオンラインで実施

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。本方針は経営会議での審議・承認を経て、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し、いただいたご意見やご提案を方針にも反映しています。

方針では国際人権章典*1および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ています。その上で国連の「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」の執行役会長兼CEO 東原敏昭 (当時：執行役社長兼CEO) 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

[日立グループ人権方針](#)

[「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](#)

≫ P.128 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

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ています。「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。

[日立グループ行動規範](#)

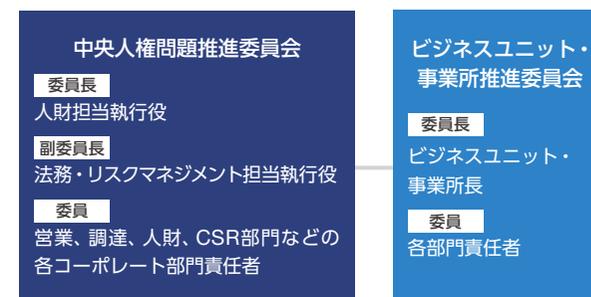
人権尊重の推進体制

体制

GRI 406-1

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。2021年度からは、執行役会長兼CEOをはじめとする経営会議のメンバーおよび、各ビジネスユニット (BU) のCEOならびに本社部門長をメンバーとする現行の「サステナビリティ戦略会議」を拡張し、サステナブル経営の一環としてHRDDを含めたグローバルな人権テーマを審議する体制に移行しました。

日立製作所 人権尊重の推進体制 (2020年度)



グローバルな苦情処理メカニズムの整備

制度

GRI 102-17

日立は2020年4月より、複数存在した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。相談窓口として、第三者のプラットフォームを利用し、数十カ国語に対応するほか、インターネットでの入力や電話を通じて24時間受付が可能です。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合しました。

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、また会社としてももれなく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グループ全体でグローバルに推進しています。

▶ P.169 コンプライアンス通報制度

役員・従業員の人権意識向上

教育・浸透

GRI 412-2

日立は2020年度より、日本国内の事業所・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人につき毎年1回受講することを目標に推進しています(従来は3年に1回)。2020年度は、日立製作所で約86.3%、日本国内のグループ会社で約78.3%の受講率でした。この他にも新入社員向けオンボーディング教育

や階層別研修などをはじめとする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。

2020年度の取り組み

日立製作所執行役を対象に毎年行っている人権研修において、2020年度は「『ビジネスと人権』に関する企業法務・コンプライアンスの最新動向」と題して長島・大野・常松法律事務所の眞武慶彦弁護士にご講演いただきました。

近年多発する企業不祥事の事例や、グローバル企業が直面する人権リスクとその対処策としてのHRDDの重要性、欧州を中心とした人権に関する法制化の最新動向などについてお話いただくとともに、事業に内在するリスクの洗い出しや取引先のデュー・ディリジェンスを効果的に実行するには部門横断的な協力が必要であり、役員レベルのコミットメントとリーダーシップが不可欠であるとのご示唆をいただきました。

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	2020年度実績
日立グループの役員および全従業員	「世界人権デー」の執行役会長兼CEOによる人権メッセージ(毎年実施)	役員および従業員約24万2千人に発信
	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング(15言語にて提供、約3年に一度受講)	2020年度は未実施(前回2019年度は累計16万人以上が受講)
日立製作所の執行役	社外講師による人権に関する講義(毎年実施) ※2020年度は「『ビジネスと人権』に関する企業法務・コンプライアンスの最新動向」に関する講義を受講	34人受講

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。

日立では、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、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」を日立グループ優先リスクと定め、グループ全体で取り組んでいます。

2020年度の取り組み

HRDD推進体制の整備

グループ全体の推進責任者としてCDIO (Chief Diversity & Inclusion Officer) を配置するとともに、日立製作所本社内に人財部門・調達部門・CSR部門で構成されるHRDD推進のためのプロジェクトチームを立ち上げました。本プロジェクトチームでは定例会議を開き、日立グループならびにサプライヤーに対する日立グループとしてのHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアル類の整備、BUおよびグループ会社からの問い合わせ対応などの活動を行っています。

また、日立グループの各事業に根づいたHRDDを実行していくため、各BUおよび主要グループ会社にHRDD推進会議を設置するとともにHRDDを推進・実行する責任者を選任し、事業特性やそれぞれのバリューチェーンを考慮した人権リスクマネジメント強化のための体制整備を進めています。

HRDD推進活動の成果物および実績

日立グループ優先リスクとして定めた「強制労働および移民労働」の重要事項に関して日立グループ内ならびにサプライヤーの対応状況を評価する優先リスク調査票(約30問)を作成しました。作成にあたってNGO「ASSC (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)」のレビューを受け、業界基準やILOなどの国際基準との整合性や設問項目に対する助言をいただきました。本調査票は取り組みレベルの把握にとどまらず、各BU/グループ会社で評価結果を踏まえた是正や対策を検討、実施することで継続的改善を図ることを目的としています。

また、2014年に作成したHRDDのガイダンス文書を補完する形で、各BUおよびグループ会社の実務でより活用できるように説明した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」を作成しました。本マニュアルは、NPO「Shift」のレビューを受け、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」との整合性やHRDD各ステップの解説に対する助言をいただくとともに、各BUおよびグループ会社向けに、「ビジネスと人権」の最新動向、HRDDの重要性などについて講演いただきました。

▶ HRDDの実施状況

	取り組み
2013年度	NPO「Shift」ならびにBSR (Business for Social Responsibility) の支援のもとHRDDのパイロットプログラムを特定のグループ会社で実施。また、ASEAN6カ国における人権リスクの分析と評価も実施
2014年度	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年度	Shift指導のもと調達部門で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年度	Shift指導のもと人財部門で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年度	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訂に反映、CSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂
2018年度	Shift指導のもとBUおよびグループ会社の数社において、人権リスク評価や優先度づけ、中期的な行動計画を検討 Verite Southeast Asiaの支援のもと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年度	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
2020年度	HRDD推進プロジェクトチーム立ち上げ。NGO「ASSC」支援のもと日立グループ共通優先リスク(強制労働および移民労働)の調査票を作成し日立グループ内に展開、Shift支援のもと「人権リスクマネジメント実施マニュアル」作成

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

GRI 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。

2020年度は、日立グループ共通優先リスクと定めた強制労働および移民労働の人権に関する調査票を作成しました。2021年度は、本調査票を用いて日立グループ内の対応状況評価を進めるとともにサプライヤーへの調査も計画しています。

▶ 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

	対象	取り組み
2016年度	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*を実施
	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年度	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
	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得る点を説明
2018年度	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
	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年度	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
	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
2020年度	欧州のグループ会社	サプライヤーCSRモニタリング(自己点検)用の「チェックシート」送付先選定に人権の視点でのリスク分析を導入。その結果をNPO「Shift」主導のもと上記ワーキングで議論。欧州の人権デュー・ディリジェンス法制化動向について状況を説明
	中国・アジア地区(主にタイ)のサプライヤー	新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえ、中国ではeラーニングで日立グループCSR施策の説明を実施。アジア地区では、ウェビナーでCSR説明会開催、同地区のサプライヤーのCSRモニタリング結果を示しながら、各社のCSR活動強化に向けた意識づけを実施

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

外国人技能実習生をめぐる問題への対応

活動・実績

2018年、外国人技能実習機構から日立製作所およびグループ会社の計11社が「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は、2019年10月までに外国人技能実習機構に改善命令の内容に関して改善を完了した旨報告書を提出し、受理されました。さらに、技能実習実施にあたっては2020年3月に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し、2020年11月からは内部監査の実施などにより、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。

ウイグルをめぐる対応

活動・実績

2020年3月、オーストラリア戦略政策研究所の報告書において、当社のサプライヤーのうち一社がウイグルの方々に対する強制労働に関与している可能性がある、との指摘を受けました。

当社では、当該サプライヤーのマネジメントシステム、特に従業員管理に関して、国際規格に基づく第三者を通じた監査を行いました。その結果、強制労働に関して問題は見つかりませんでした。日立は、今後もさまざまなエンゲージメントを通じ、グループ内だけでなくサプライヤーを含めた人々の人権が尊重されるように努めていきます。

▶▶ P.132 責任ある調達



バリューチェーンマネジメント

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

—なぜ取り組むのか—

日立グループは、ビジネスのグローバル化の伸展に伴い拡大するサプライチェーン上の調達リスクを低減するという観点にとどまらず、お客さまの社会・環境・経済価値の向上に向けてサプライヤー*とともに積極的に取り組むことが必要であるという認識のもと、サステナブル調達を推進しています。具体的には、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るほか、サプライヤーのCSRモニタリングや監査の実施を通じてサステナブル調達を推進しています。今後はバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの実現に向けて、サプライヤーとともに取り組みを行っていきます。

さらに、品質・製品安全の確保にあたっては、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」という価値観をすべての従業員で共有・徹底するとともに、高品質で安全性の高い製品を提供し続けることがお客さまや社会からの信用につながるという「品質、信頼性第一」の考えのもと、品質保証活動を推進しています。

* サプライヤー：日立では、調達先を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、通常は「調達パートナー」と表現しています。本レポートにおいては、社外評価機関などの検索性に鑑み、例外的に「サプライヤー」と表記しています。



責任ある調達

What

—なにに取り組むのか—

- ・グローバルパートナーシップの強化
- ・サプライヤーとの責任ある調達方針の共有
- ・CSRモニタリング、CSR監査、CSR調達説明会などサステナブル調達への対応強化
- ・責任ある鉱物調達への対応

How

—どのように取り組むのか—

方針・推進体制

日立では「日立グループグローバル調達規範」を最上位規範と位置づけ、「日立グループサステナブル調達ガイドライン」などのもと、サステナブル調達を推進しています。また、社長直属のバリュー・インテグレーション統括本部、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、日立全体のサステナブル調達の徹底を図っています。2021年度からは、「調達サステナビリティ推進委員会」に改称し、新たなスタートを切りました。

2020年度の実績

責任ある調達方針の共有	「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」をサプライヤーに継続配布
CSRモニタリング・監査	「チェックシート」を用いてサプライヤーにCSRモニタリングを実施(対象：サプライヤー271社)
	中国・アジア地区にてCSR監査を実施(対象：サプライヤー27社) 人権リスクとして定めた「強制労働および移民労働」に関する調査票を作成
サプライヤーCSR説明会の開催	eラーニングによる日立グループCSR施策の説明およびウェビナーによるサプライヤーCSR説明会を開催(対象：サプライヤー450社)
責任ある鉱物調達への対応	紛争鉱物報告書(CMRT)を活用した鉱物の原産国およびサプライチェーンに関する調査の継続実施



品質・製品安全

What

— なにに取り組むのか —

- ・品質、信頼性第一の実践
- ・基本と正道、損得より善悪の徹底

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立は、「日立グループ行動規範」において品質と安全性の確保を掲げ、会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しています。
品質ガバナンス統制を徹底するため、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の強化を図っています。

2020年度の実績

製品の信頼性と
お客さま満足の上

- CS・品質保証体制の強化
- 技術法令遵守
- 製品安全活動
- グローバル品質保証活動
- 事故未然防止活動と製品事故発生時の迅速な対応
- 品質、信頼性教育

方針・推進体制

お客さまごとに決められた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向上を図っています。

2020年度の実績

CS活動の継続実施

CS向上に向けたセミナーやフォーラムの開催

製品・サービスに関する適切な
広告宣伝活動の実施

「広告宣伝物の表現ガイドライン」「ソーシャルメディアポリシー」を遵守したコミュニケーション活動の実施

お問い合わせ窓口やアンケートを用いたCS活動の
実施

Webサイト総合お問い合わせ窓口への問い合わせ件数：5,220件

「お客さま評価サービスアンケート」を用いた満足度調査の実施（満足度：94.6%）



顧客満足

- ・お客さまの声を事業に反映するCS向上の取り組み
- ・個人情報保護ルールに基づいたデジタルマーケティングの徹底
- ・広告宣伝活動の推進
- ・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

責任ある調達

調達基本方針

方針

GRI 102-9

日立グループは、社会・環境・経済価値向上のためのサステナブル経営 (ESG) を重視しています。バリューチェーンにおいても、サステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、サプライヤーの皆さまと日立グループの相互繁栄につながっていくと考えています。そのために、ビジネスのグローバル化に伴うサプライチェーン上の調達リスクに対し、事前に可能な限り当該リスクを把握・軽減するよう努めています。また、社会・環境・経済の3つの価値向上に向けた取り組みをサプライヤーとともに推進しています。

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、日立が定めるサステナブル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 (HRDD)

結果および広くグローバルに認知された基準などを踏まえて制定した「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。2021年度には本ガイドラインを見直し、「日立グループサステナブル調達ガイドライン」として改称・改訂しました。日立グループでは、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、今後も定期的に各種方針・施策の更新に取り組んでいきます。

[日立グループサステナブル調達ガイドライン](#)

サステナブル調達マネジメントの推進体制

体制

GRI 412-1

日立は、ビジネスのグローバル化に伴い、バリューチェーン全体を通して社会・環境・経済価値向上のためのサステナブル経営 (ESG) を推進することが重要と捉え、すべての調達会議・委員会で議論しています。

日立製作所では、これまでも、社長直属の組織であるバリュー・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きました。

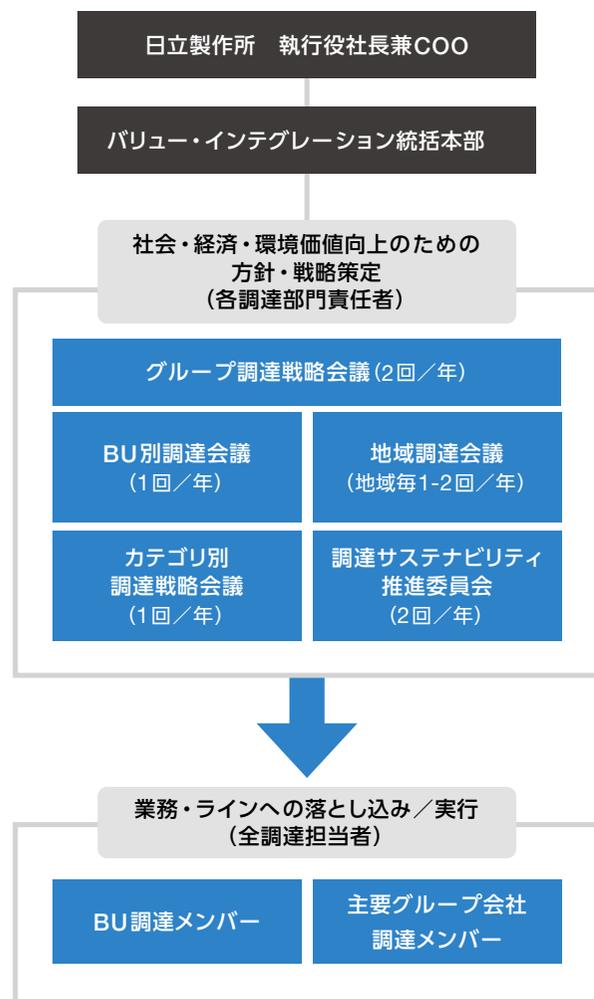
2020年度は、一層の推進強化を図るために、サステナブル調達機能を強化するためのマネジメント体制についてさまざまな角度から議論を行い、「日立グループCSR・BCP調達委員会」の改称・再定義を決定しました。2021年度からは、「日立グループCSR・BCP調達委員会」を、「調達サステナビリティ推進委員会」に改称し、新たなスタートを切りました。BUおよび主要グループ会社各調達部門責任者で構成し、本会議体の中で社会・環境・経済価値向上のための戦略検討および共有を行い、調達部門としてのサプライチェーンマネジメントの一層の強化を図っていきます。

サプライヤー社数
(日立グループ)
2021年3月時点

約**30,000**社
(66カ国)

[サステナブル調達の取組み](#)

調達マネジメント体制



グローバルパートナーシップの強化

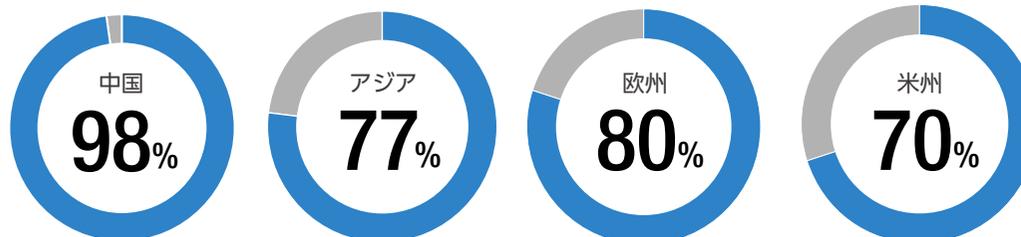
体制 活動・実績

GRI 204-1

バリューチェーンにおけるサプライヤーとのパートナーシップ強化は「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)、サプライヤーCSR説明会などを実施し、サステナブル調達への対応を強化しています。

また、中国における地域調達責任者は、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



サプライヤーとの責任ある調達方針の共有

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3万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3万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。2021年度には、本ガイドラインを見直し、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」として改称・改訂しました。

グリーン調達の方針共有と取り組み

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)を記載しています。

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* -CI/AIによる管理を推奨しています。

また、カーボンニュートラルへの取り組みとして、2021年度より、サプライヤーの70%(上場子会社除く/取引額ベース)において、CO₂削減計画策定を要請していく予定です。

* 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

 [グリーン調達ガイドライン](#)

 [付表](#)

サステナブル調達の実施

活動・実績

GRI 308-2/414-2

日立は、サステナビリティを重視して事業活動を発展させていくことが、サプライヤーと日立グループの相互繁栄につながっていくと考えています。この考え方にに基づき、サステナブル調達の推進と徹底を目的に、CSRモニタリング、CSR監査、サプライヤーCSR説明会をはじめとする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。

2020年度は、日立製作所本社に設置したHRDD推進プロジェクトチームにおいて、日立グループ全体で取り組むべき人権リスクとして定めた「強制労働および移民労働」に関する調査票を作成しました。2021年度は本調査票を使った調査をサプライヤーにも展開し、実態把握に努めるとともに、問題のあったサプライヤーに対しては是正を働きかけるなど、サプライヤーにお

ける取り組み状況の改善につなげていきたいと考えています。

 P.126 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

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*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(責任ある企業同盟)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。

* 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

2020年度の違反事項の例など

2020年度は中国・アジア地区にあるサプライヤー27社に対する監査を実施しました。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が、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 18件
- 非常口の確保が不十分、出口標識がない/破損 延べ27件
- 生産廃水・排気ガスの排出方法が不適切 7件

サプライヤーCSR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、直接情報を伝える取り組みとして日立グループ中国・アジア地区のパートナーを対象に「サプライヤーCSR説明会」を開催しています。

2020年度の開催概要など

2020年度、中国では新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大防止のため移動の制約などがあることを考慮し、対面での説明会の代わりにeラーニングによる日立グループCSR施策の説明を行いました。またアジア地区ではウェビナーでサプライヤーCSR説明会を開催し、78社から84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、アジア地区におけるサプライヤーのCSRモニタリング結果(平均点)を項目別に示し、将来の各社のCSR活動強化に向けた意識づけを行いました。

会議では「日立以外の企業のCSR施策について情報共有をしたい」「自社にCSRの文化を根づかせるにはどうしたらよいかを議論したい」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。

また、会議後のアンケートでは、オンラインでの開催をどう考えるかについては88%、日立のCSRモニタリングの設問内容については97%の賛同をいただきました。

▶ CSR調達施策の実施状況(2020年度)

CSRモニタリング(自己点検)

271社

CSR監査 

27社

サプライヤーCSR説明会

450社

事務用品のグリーン購入比率拡大

活動・実績

日立は、グループ各社で共通して事務用品を購入できるインターネットシステム「e-sourcing Mall」を運用し、グリーン購入比率*1の拡大を図っています。具体的には同システムで購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、画面上に対象品目であることを明示してその購入を促しています。2020年度の購入比率は83%に達しています。

*1 グリーン購入比率：グリーン購入法対象品目の総購入金額の中で環境対応表示マークのついた商品の総購入金額の割合

紛争鉱物問題への対応

方針

体制

活動・実績

日立は2013年度に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定し、紛争鉱物に対する取り組み姿勢を表明しました。また2016年度には同方針を改訂し、責任ある調達活動に取り組む方針を明確化しました。世界的な潮流として、紛争リスクに限らず人権リスク全般への対応、また対象地域もコンゴ周辺国から幅広い高リスク地域へと、鉱物調達において企業に求められる責任の範囲が拡大していることを踏まえて、2021年度にはさらに同方針を改訂し、「日立グループの責任ある鉱物調達方針」を策定しました。

取り組みにあたっては、BUおよびグループ会社ごとに営業部門、事業部、工場、調達部門などが連携し、

紛争鉱物に関する調査や問い合わせに対応しています。また、各国・地域の紛争鉱物に関する法規制動向やグローバルな要請の把握に努め、グループ内で情報共有を図っています。

また、BUおよびグループ会社ごとに紛争鉱物の使用状況などを調査するとともに、お客さまからの要請に応じて報告しています。サプライチェーンの調査にあたっては、各事業体の営業部門、調達部門、CSR部門が連携・協力して取り組んでいます。この他、日立製作所が一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) の「責任ある鉱物調達検討会」に所属し、会員企業とともに紛争鉱物問題に取り組んでいます。

2020年度は、2019年1月～12月の調査回答実績について、日立製作所および主要グループ会社を調べた結果、日立製作所および主要グループ会社3社(日立金属、日立ハイテク、日立Astemo)で、延べ1,645件のお客さまからの調査要請に対し、サプライヤーを調査し、回答したことが分かりました。

▶▶ P.024 「日立が加盟している主な団体」

日立グループの責任ある鉱物調達方針

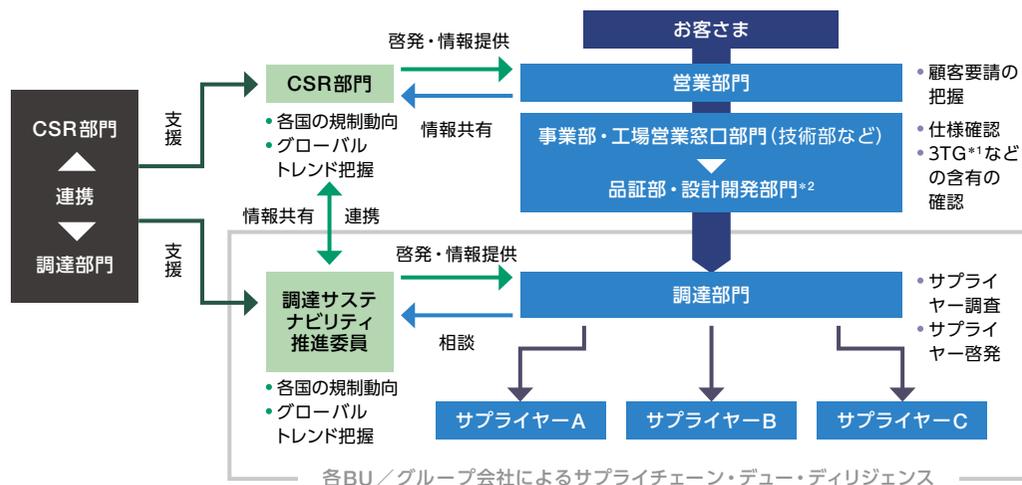
日立グループは、紛争地域および高リスク地域において、武装集団に対する支援、児童労働などの人権侵害、腐敗行為、環境破壊などにかかわる恐れのある紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金)やコバルトなどの鉱物を含んだ部品・材料の調達を回避するための責任ある調達活動に取り組んでいきます。

具体的には鉱物の原産国における社会課題や企業に期待される役割の理解に努めるとともに、「経済協力開発機構(OECD)紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいたサプライチェーンの調査や取り組みを継続していきます。

調達パートナー各社に対しては、RMI (Responsible Minerals Initiative) が提供する Conflict Minerals Reporting Template (CMRT : 紛争鉱物報告書) などの国際的に認められたツールを活用し、鉱物の原産国や製錬業者の特定などのサプライチェーンに関する調査を行うと同時に、RMAP (Responsible Minerals Assurance Process) 適合製錬所からの調達を要請していきます。

▶ 日立の紛争鉱物対応体制

→ 本社 → 各BU/グループ会社



*1 3TG: 紛争鉱物であるスズ(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)の略称

*2 各BU/グループ会社により異なる場合あり

🔗 [日立グループの責任ある鉱物調達方針](#)

品質・製品安全 GRI 417-1

品質保証活動の考え方

考え方

日立は、「日立グループ行動規範」において、製品・サービスの提供にあたってはお客様のニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定することにより品質と安全性の確保を掲げ、会社規則集の品質保証規程においても品質保証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」「人財」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して、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様満足の上に取り組みんでいます。

 [日立グループ行動規範](#)

品質保証体制および品質保証活動

体制

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、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、お客様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

- 「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」による安全性の確保
- 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
- お客様の生命・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
- 「取扱説明書作成ガイド」によるお客様のリスクコミュニケーション向上

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、海外グループ会社からの事故報告、さらに国内と同様に、事業部門と独立した品質保証レポートラインの確立、落穂拾いの実施などにより、グローバル品質保証体制の確立を進めています。

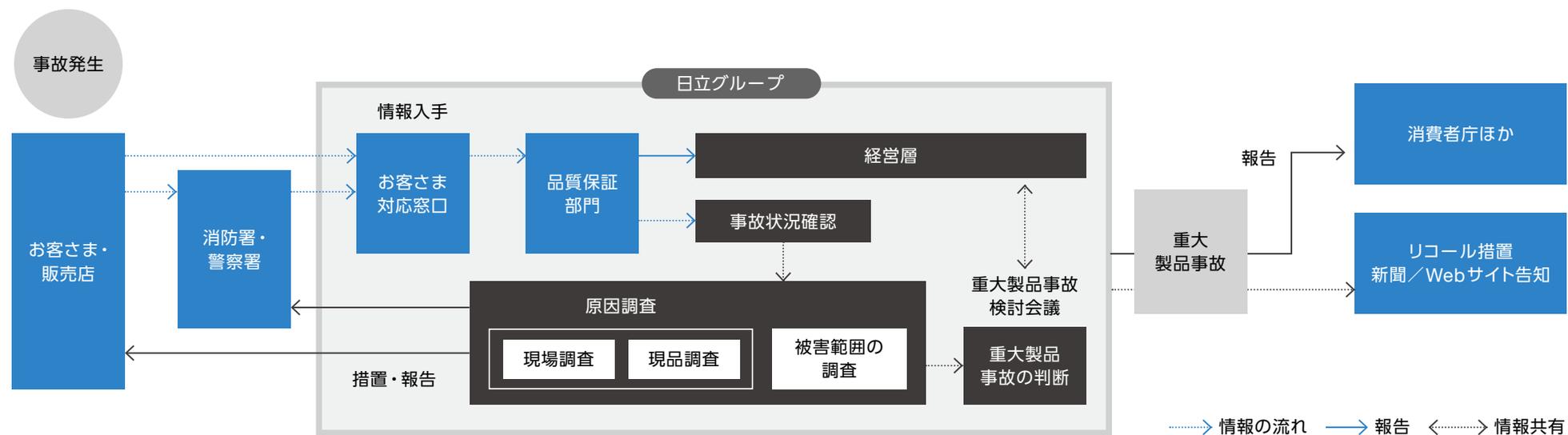
製品事故発生時の対応

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

GRI 103-2

お客様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、お客様の声を経営、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、お客様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様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	お客様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様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	研究者とお客様が直接対話する機会を通じて、お客様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

デジタルマーケティング施策

活動・実績

厳密な個人情報保護ルールに基づき、各種オンラインセミナー・イベント参加を通じて取得した顧客情報や、Webページの閲覧履歴情報などを収集・分析し、製品開発や顧客サービスの向上、SFA（営業支援システム）と連動したセールスプロモーション活動に活用する、デジタルマーケティングに取り組んでいます。

>> P.183 個人情報保護

広告宣伝活動

方針

日立製作所は、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守するとともに、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。

ソーシャルメディアを活用したコミュニケーション活動にあたっては、日立ブランドを守り、他者の人権や権利を侵害せぬよう、活用方針や具体的な運用方法をまとめた「ソーシャルメディアポリシー」を定め、グローバルに共有しています。また、本ポリシーの周知やSNS利用に関する心構え、リスク対策などをまとめたeラーニングを日本語・英語・中国語で展開し、従業員の啓発に取り組んでいます。

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。本講座は、2009年度から実施しており、今後もWebサイトをお客さまとの重要なコンタクトポイントと位置づけ、より迅速かつ的確な対応をするため、日立グループ各社の連携強化と改善を図っていきます。

2020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	5,220件
「Web問い合わせ対応品質向上教育」受講者数	2020年度は新型コロナウイルスの影響により実施せず(2009年度からの累計受講者858人)

家電製品におけるCS活動の展開

活動・実績

家電製品のCS部門では、「360°ハピネス～ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを～」をスローガンに、あらゆる年齢や地域の人々のQuality of Life (QoL) 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210万件*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。

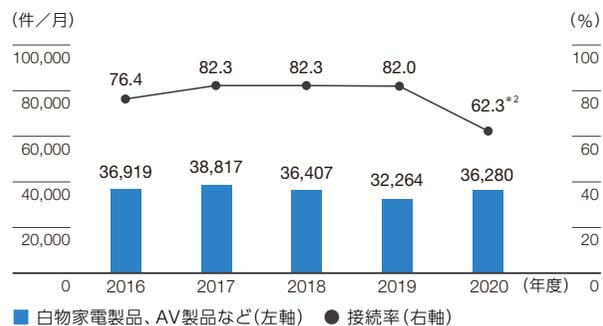
また、全国約90カ所のサービスセンターでは、「お客さま評価サービスアンケート」を年2回実施し、集計結果に基づいてCS研修会を開催するなど、さらなるサービスの改善に努めています。

2020年度は2万件以上のお客さまにアンケートに回答いただき、うち94.6%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

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

* 2013年度よりサプライヤーからの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている。

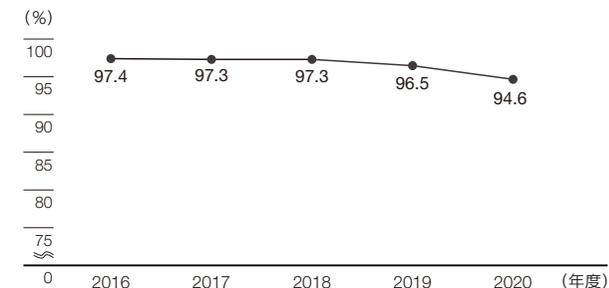
お問い合わせ窓口の対応件数と接続率*1(12カ月平均)



*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

*2 接続率の変動は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため窓口の規模を縮小したこと、またお問い合わせの総入電数が前年比2桁増となったことによるもの。

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)



※ 対象範囲：修理を実施したお客さま(約109万件/年)

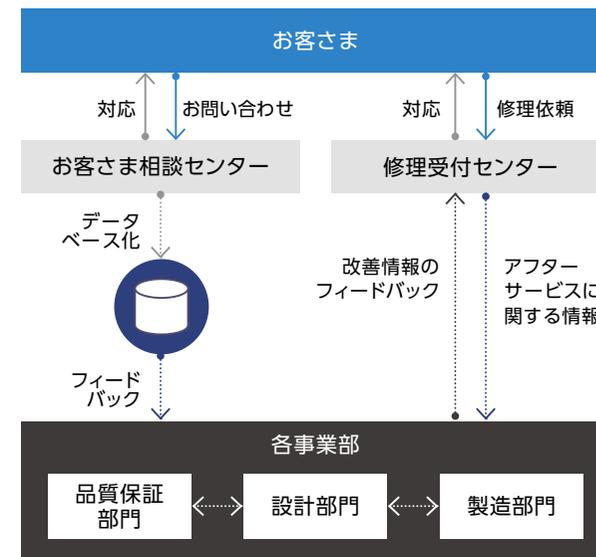
回収率：回収率32%(回収数2万705枚/総配布枚数6万4,200枚)

設問：ご依頼から完了までの対応満足度

回答：満足・やや満足・やや不満・不満の4段階評価

満足度：“満足”および“やや満足”と回答いただいた比率

お客さま問い合わせ対応フロー



→ 対応活動 ●…… 情報の流れ <……> 情報共有



コミュニティ

GRI 103-2

貢献するSDGs



Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、社会イノベーション事業を通じた社会価値および環境価値の創出のみならず、社会貢献活動についても、社会・環境価値を創出し、持続可能な社会と事業の発展に寄与できる活動を積極的に推進しています。また、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、自社の人財育成だけでなく、社会において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考え、最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決能力を育成する手法として重要視されるSTEAM (スティーム) * 教育にかかわる活動に注力しています。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や寄付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との考えのもと、従業員による慈善活動を支援しています。

* 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



社会貢献活動

What

— なにに取り組むのか —

- ・STEAM、環境、地域貢献の分野における社会貢献活動の推進
- ・公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動の推進
- ・新型コロナウイルス感染症に対する支援

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「人を育み、未来へ繋ぐ」というステートメントのもと、ボランティアやプロボノをはじめとするさまざまな社会貢献活動をグローバルで展開しています。2021年度からは従業員と会社が一体となって寄付を行う新たな社会貢献スキームも導入しました。

2020年度の実績

社会貢献関連費用・従業員参加者数	コロナ禍で多くの活動が影響を受けたにもかかわらず、社会貢献関連費用として、人財育成や災害被災地支援などに19億1,047万円(前年度比4.2%増)を支出するとともに、日立グループの総従業員数の約11%に相当する、延べ3万9,982人(前年度比54%減)が社会貢献活動に参加
STEAM教育の実施	コロナ禍で多くの活動が影響を受ける中、シンガポールや日本で出前授業などをオンラインに切り替えて実施
日立財団を通じた支援	新型コロナウイルス感染症(COVID-19)をはじめとする感染症による問題を学術的に研究し、国際的に共有することを目的とした研究助成事業「日立感染症関連研究支援基金」を新設
新型コロナウイルス感染症に対する支援	NPO団体Kiva Microfundsを通じて100万米ドルの融資を実施 公益財団法人日本ユニセフ協会およびインドの慈善団体などに約5千万円を寄付、在インド日立グループに酸素濃縮器500台(約3千万円分)を提供

社会貢献活動

GRI 201-1

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年度に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](#)

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ほかなりません。

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

GRI 413-1

2020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19億1,047万円を支出しました。また、日立グループの延べ3万9,982人(総従業員数の約11%に相当)の従業員が社会貢献活動に参加しましたが、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の世界的感染拡大により、前年度の半数以下になりました。

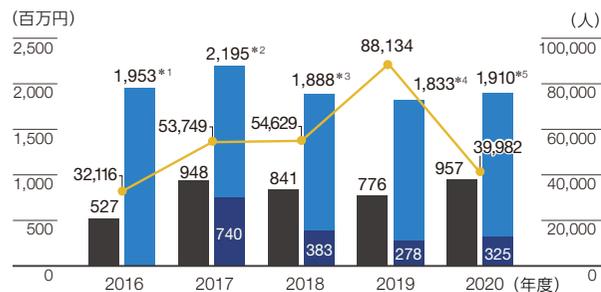
日立グループの従業員は、事業所周辺の清掃活動、福祉施設などへの訪問や物品寄贈の他、チャリティイベントへの参加など、さまざまな形や分野で地域に根ざした社会貢献活動に携わっています。このほか、子どもたちを対象に科学や環境からキャリア教育まで幅広いテーマを扱う出前授業、プロボノによる非営利団体への支援を目的としたプログラムの実施など、多くの従業員が業務などを通じて培った知識やスキルを生かした活動に積極的に参加しています。

2020年度 社会貢献関連費用内訳



* 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団
海外：209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)
● 従業員参加者延べ人数 (右軸)

* 1 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
* 2 日本：株式会社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
* 3 日本：株式会社日立製作所およびグループ会社142社、計143社、日立財団
海外：152社
* 4 日本：株式会社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
* 5 日本：株式会社日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団
海外：209社

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。

2020年度はCOVID-19の感染拡大により、多くの活動が影響を受けましたが、一部はオンラインでの活動に切り替えました。また事業者、研究活動、医療従事者への支援も実施しました。

社会貢献事例

分野	活動事例	BU/グループ各社
STEAM教育	英国での技術者育成に向けたエンジニアリング教育	日立レール
	顕微鏡を用いたシンガポールでのオンライン理科教育支援活動	日立ハイテク、日立アジア
	飢餓のない世界をつくるためのプロボノ活動	日立コンサルティング
	中学校でのキャリア教育を目的としたオンライン講義	日立製作所
	アジア女子大学奨学金	日立製作所
	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
	日立財団「日立みらいイノベータープログラム」への講師派遣	日立製作所、日立グループ
環境	IT エコ実験村における生態系保全活動の一環として小学校での理科の出前授業	日立製作所
	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	事業所周辺住民・団体への会社施設無料提供	一部の日立グループ企業

※ 表中の活動事例には、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2020年度に休止した活動も含まれます

従業員および会社が一体となって寄付を行うことを可能とする新たな社会貢献スキームの導入

日立グループは、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付する社会貢献スキームを2021年度から導入しました。本スキームの導入により、直面する社会問題に応じた寄付先を複数かつ国をまたいで選定することで、社会貢献に主体的に参画する従業員への支援を行います。このように、従業員と会社が一体となった社会貢献活動を行うことで、従業員のエンゲージメントを向上させ、日立グループの企業理念の体現と日立グループ・アイデンティティのさらなる浸透を推進していきます。2021年度は、会社側は約3,000万円までの寄付を実施することを計画しており、COVID-19の感染拡大が深刻化するインドを皮切りに、今後さまざまな社会問題に直面する国々に展開していきます。

公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

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分野を中核領域に据えて、日立グループのこれまで蓄積してきた経験・ノウハウを生かしながら、社会のニーズに応じた活動を展開しています。

2020年度の取り組み

社会貢献における中核領域のなかのひとつである「学術・科学技術の振興」では、新型コロナウイルス感染症のパンデミックを受け、日立製作所ならびに同社役員や社員、グループ会社役員からの寄付によって「日立感染症関連研究支援基金」を新設しました。2021年度から同基金より研究助成を行います。

また、第1回「日立財団アジアイノベーションアワード」の募集、選考、採択を実施し、受賞者の研究を公開しました。「人づくり」については小学校における「日立みらいイノベータープログラム」をCOVID-19対策を行いながら実施するとともに、オンラインによる教育フォーラムも実施しました。この他、「多文化共生社会の構築」についても、ウェビナー形式でセミナー、シンポジウム、フォーラムなどを実施し、全国から多くの方々に参加していただきました。

 [社会貢献アクティビティ](#)

▶ 日立財団の活動事例

分野	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読みとぎ、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 [2020年度末までの累計助成件数：1,477件]
	日立財団 科学技術セミナー	一般市民に科学の面白さや科学の目で見える大切さを伝えることを目的に、最先端の研究や科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業 [2020年度事業として「光格子時計～時空のゆがみを見る時計」と題しウェビナーにて東京大学 香取教授による技術セミナーを実施。参加者290名]
	日立財団アジア イノベーションアワード	ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業 [2020年度が初年度となり、14件を表彰]
	日立感染症関連研究 支援基金	COVID-19のパンデミックによって世界各国は甚大な被害を受け、政治経済、法制度、科学技術、国際関係などさまざまな分野において課題や脆弱性が顕在化しましたが、このような課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的として新たな研究助成事業を新設 [2020年度新規事業として制定・申請し事業承認を受け、2021年度募集、選考、採択予定]

分野	項目	概要
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、理工系人財に求められる資質「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財育成支援事業 [2020年度末までの累計実施校数・受講児童数：14校・1,069名] 「変わる教育と日本の未来～未来をイノベートする人財育成を考える」と題し、教育フォーラムをウェビナーにて実施。聴講者300名]
	Webサイト「わたしのあした」 パイオニアトーク	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する啓発活動を通じて、人財の多様性とイノベーションの促進に貢献する理工系女子育成支援事業 [2020年度事業として、理工系女性ロールモデルをゲストに招き対談を2回実施(未来都市計画分野と建築施工分野)し、対談録を日立財団Webサイトに公開済]
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 [2020年度事業として、「外国につながる高校生の教育・就労」をテーマにウェビナーにてシンポジウムを開催。当日の聴講者589名、後日のオンデマンド視聴者350名]

[日立財団 Web サイト](#)

● 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	COVID-19感染拡大の影響を受けている事業者にNPO団体Kiva Microfundsを通じて100万米ドルの融資を実施
研究への支援	COVID-19のパンデミックによって、国際社会において顕在化した課題や脆弱性に対し、データやエビデンスに基づいた学術的な調査、分析、考察を行い、より良い社会の実現に向けた研究を支援するための基金を公益財団法人日立財団が設立。日立製作所ならびに同社役員や社員、グループ会社役員からの寄付金によるもので、助成金総額は1.5億円
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、コンピュータ断层撮影(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
インドへの支援	公益財団法人日本ユニセフ協会およびインドの慈善団体などに約5千万円を寄付、在インド日立グループに酸素濃縮器500台(約3千万円分)を提供したほか、従業員向けに医療面をはじめとした支援策を実施

[新型コロナウイルスの感染拡大への日立の対応](#)

/ 社会データ GRI 201-1

イノベーションマネジメント

研究開発

研究開発投資

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
研究開発費	日立グループ	億円	3,239	3,329	3,231	2,937	2,935
対売上収益研究開発費		%	3.5	3.6	3.4	3.4	3.4

AIトップクラス人財数

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
AIトップクラス人財数	日立グループ	人	—	—	226	306	356

※ 2018年度より開示

人財

GRI 102-7 / 102-8 / 401-1 / 401-3 / 403-9 / 403-10 / 404-1 / 405-1 / 405-2

従業員データ

		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	(地域別)	日立グループ 日本	人	169,744	168,086	162,083	162,100	158,194
		中国		44,736	44,080	40,784	41,673	51,903
		ASEAN・インド・他のアジア地域		41,913	44,536	44,229	45,114	61,411
		北米		20,071	21,884	20,985	22,034	27,122
		欧州		14,808	16,517	17,074	17,850	32,449
		その他の地域		12,615	12,172	10,786	12,285	19,785
	合計	303,887		307,275	295,941	301,056	350,864	
(男女別)	日立グループ*1	男性	人	195,645	199,193	196,221	199,603	228,278
		女性	42,460	41,870	43,581	45,359	51,381	
	合計	人	238,105	241,063	239,802	244,962	279,659	
	日立製作所	男性	人	29,921	29,220	27,828	25,628	24,100
		女性	5,710	5,705	5,662	5,814	5,750	
	合計	人	35,631	34,925	33,490	31,442	29,850	
平均年齢	日立製作所	男性	歳	41.9	42.3	42.6	43.0	43.5
		女性	38.7	39.2	39.5	40.1	40.8	
	合計	歳	41.4	41.8	42.1	42.4	43.0	

*1 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約4万人、一部新規連結対象会社従業員約3万人は含まない

※ 2020年度より地域分類を変更

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
平均勤続年数	(地域別)	日立グループ*1	日本	18.4	18.0	18.8	18.8	18.9
			中国	7.3	8.5	8.8	8.4	8.4
			ASEAN・インド・他のアジア地域	7.2	7.5	7.4	7.4	7.2
			北米	8.4	8.7	7.1	7.2	6.4
			欧州	7.9	8.4	7.6	8.3	6.0
			その他の地域	4.5	7.3	6.4	7.6	7.5
			合計	年	15.0	14.9	15.1	15.0
	(男女別)	日立グループ*1	男性	15.8	15.4	15.8	15.7	14.2
			女性	11.6	12.6	11.8	11.8	11.0
			合計	年	15.0	14.9	15.1	15.0
		日立製作所	男性	17.9	18.3	18.5	18.5	18.8
			女性	15.2	15.5	15.6	15.6	16.0
			合計	年	17.5	17.8	18.0	17.9
離職率*2*3	日立グループ*1	男性	4.7	5.0	5.8	4.8	4.1	
		女性	7.8	7.8	8.4	7.2	5.2	
		日本	2.3	2.1	2.2	2.5	2.0	
		海外	12.9	13.4	15.4	10.9	7.4	
		合計	%	5.3	5.5	6.3	5.2	4.3
	日立製作所	%	1.5	1.5	1.6	1.7	1.4	

*1 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約4万人、一部新規連結対象会社従業員約3万人は含まない

*2 在籍人員ベース

*3 自己都合退職者のみ対象

※ 2020年度より地域分類を変更

グローバル人財マネジメント

グローバル従業員サーベイ肯定的評価率

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
エンゲージメント指標	日立グループ	%	58	58	60	60	62
総合			60	61	60	61	64

※ 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。2020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

人財育成

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
グローバルマネジメント研修受講者数	日立グループ	人	3,530	3,821	3,844	4,063	3,559
デジタル人材数*1	日立グループ	人	—	—	—	約30,000	約35,000
従業員一人当たりの年間教育投資額*2	日立グループ	円	—	—	—	—	66,900*3
	日本国内日立グループ		—	118,500*4	127,800*5	128,000*6	—

	範囲	単位	2018年6月末	2019年4月末	2020年4月末	2021年4月末
データサイエンティスト数*7	日立グループ	人	約700	約1,000	約2,000	約3,000

* 1 2019年度より開示

* 2 日立グループの数値については、2020年度より開示

日本国内日立グループの数値については、2017年度より開示

* 3 日立製作所および日本国内グループ会社45社、海外グループ会社78社 計124社

* 4 日立製作所および日本国内の主要グループ会社14社

* 5 日立製作所および日本国内の主要グループ会社13社

* 6 日立製作所および日本国内の主要グループ会社12社

* 7 2018年度より開示

ダイバーシティ&インクルージョン

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
在籍人員に占める 女性比率*1	日本		13.9	14.2	14.9	15.6	16.0
	中国		40.6	39.6	39.5	37.5	34.1
	ASEAN・インド・他のアジア地域	%	24.5	24.3	24.6	25.3	20.7
	北米		24.5	24.2	26.2	24.9	22.7
	欧州		22.7	20.4	21.5	21.3	22.0
	その他の地域		35.1	27.9	22.1	23.4	18.2
	合計	%	18.3	18.2	18.8	19.4	19.1
在籍人員に占める女性比率	日立製作所	%	16.8	17.2	17.8	19.0	19.7
女性管理職比率*1*2*3	日立グループ		6.7 (2,562)	7.3 (3,325)	8.3 (3,975)	8.9 (4,302)	9.5 (4,641)
女性主任層比率*1*3*4	日立グループ		—	—	16.6 (14,909)	17.8 (18,028)	18.2 (18,675)
女性管理職比率*3*5	日立製作所	部長以上	3.3 (113)	3.2 (128)	3.4 (135)	3.9 (147)	4.5 (156)
		課長	4.4 (396)	4.6 (449)	5.3 (500)	6.2 (553)	7.3 (612)
	合計	(% / 人)	4.1 (509)	4.2 (577)	4.8 (635)	5.5 (700)	6.5 (768)
管理職の基本給の男女比*6	日立製作所	女性 : 男性	—	100:102	100 : 103	100:104	100:104
管理職の報酬総額の男女比*6	日立製作所	女性 : 男性	—	100:104	100 : 105	100:106	100:106
新規女性採用比率*1	日本		18.8	19.4	23.1	23.0	23.9
	中国		37.7	40.8	35.6	30.9	31.9
	ASEAN・インド・他のアジア地域	%	26.6	19.4	25.3	27.7	22.2
	北米		22.0	26.2	32.8	29.7	23.2
	欧州		20.5	19.6	23.8	22.9	26.5
	その他の地域		29.2	22.8	27.3	28.9	17.8
	合計	%	24.2	22.1	26.7	26.3	23.8
新卒女性採用比率*7	日立製作所	技術系	20.8	17.2	17.9	17.8	17.7
		事務系	42.1	53.8	51.6	48.9	36.3
	合計	%	26.3	26.6	24.2	25.3	21.1

*1 直接員(製造ワーカー)約4万人、一部新規連結対象会社約3万人は未登録のため含まない *2 在職女性管理職を対象とする *3 女性管理職および主任層の数の経年増加には、人財データベースのカバー率向上によるものも含む

*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		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
出産休暇・ 配偶者出産休暇の取得率*1	日立製作所	男性	24.3	32.7	37.8	38.1	33.8
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
出産休暇・ 配偶者出産休暇後の復職率*2	日立製作所	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	99.7
出産休暇・配偶者出産 休暇後の定着率*3	日立製作所	男性	98.7	98.4	99.7	96.9	97.7
		女性	100.0	99.2	100.0	100.0	99.7
育児休暇の取得率*4	日立製作所	男性	1.6	2.2	2.7	4.0	7.3
		女性	99.6	99.7	100.0	99.6	99.6
育児休暇後の復職率*5	日立製作所	男性	96.7	100.0	94.3	100.0	100.0
		女性	97.1	98.5	97.4	97.4	98.9
育児休暇後の定着率*6	日立製作所	男性	100.0	96.6	90.9	84.8	71.4
		女性	98.6	98.0	99.4	95.5	98.0

*1 出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

*2 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後同日付で退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数

*3 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後1年以内に退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数

*4 育児休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

*5 育児休暇取得後復職した従業員の総数／育児休暇取得後復職予定だった従業員の総数 ※復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数

*6 育児休暇から復職後1年経過後も在籍している従業員の総数／育児休暇から復職した従業員の総数

役員層における女性比率および外国人比率

範囲		単位	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年7月	2021年6月
役員層の女性人数	日立製作所	人	2	2	4	5	7
役員層の女性比率 <input checked="" type="checkbox"/>		%	2.4	2.6	5	7.1	10.1
役員層の外国人人数		人	3	5	7	6	8
役員層の外国人比率 <input checked="" type="checkbox"/>		%	3.7	6.4	8.8	8.6	11.6

取締役における男女比率と日本人・外国人比率

	範囲	単位	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年7月	2021年6月
男性	日立製作所	人数	11	10	9	11	11
		比率(%)	84.6	83.3	81.8	84.6	84.6
女性		人数	2	2	2	2	2
		比率(%)	15.4	16.7	18.2	15.4	15.4
日本		人数	8	8	7	7	7
		比率(%)	61.5	66.7	63.6	53.8	53.8
日本以外		人数	5	4	4	6	6
		比率(%)	38.5	33.3	36.4	46.2	46.2
合計			13	12	11	13	13

障がい者雇用者数と雇用率

	範囲	単位	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年6月	2021年6月
障がい者雇用者数	日本国内日立グループ*	人	1,437	1,848	1,899	2,403	2,575
雇用率		%	2.15	2.23	2.26	2.33	2.37

* 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2021年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社23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

	範囲	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
死亡災害件数(従業員死亡者数)	日立グループ	件	3	5	0	4	3
		人	(3)	(5)	0	(4)	(3)
	日立製作所	件	1	0	0	0	0
		人	(1)	0	0	0	0
休業災害	日立グループ*		425	485	506	396	314
	日本国内日立グループ*	件	68	92	64	57	52
	日立製作所		11	11	6	6	4
労働災害強度率*	日本国内日立グループ*	—	0.18	0.17	0.11	0.03	0.00
労働災害度数率 ^① *	日本国内日立グループ*	—	0.18	0.25	0.2	0.17	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

* 2016年は日立グループ国内200社/2017年は日立グループ国内201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/2020年は日立グループ国内136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)

	範囲	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
日立グループ安全統計 (発生率)*	日立グループ						
	北米		27.65	24.33	27.96	20.76	18.98
	中南米		2.33	1.62	0.44	0.57	2.12
	欧州		10.7	10.82	6.08	4.78	3.09
	インド	%	2.07	1.44	1.44	1.63	1.07
	中国		1.59	1.53	1.46	1.17	1.12
	アジア(インド、中国除く)		5.43	4.41	3.34	2.63	1.55
	オセアニア		39.07	24.41	21.94	29.07	12.95
	アフリカ		17.26	9.93	11.76	9.72	25.37
	海外計	%	7.76	7.42	7.43	5.78	4.90
	日本	%	1.57	1.85	1.64	1.53	1.34
	グローバル計	%	3.95	4.22	4.2	3.45	2.89

* 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの災害の発生率(不労災害を含む)

※ 統計の期間は各年1~12月

休務者の割合

	範囲	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
精神	日本国内日立グループ	%	0.56	0.60	0.64	0.65	0.62
身体			0.24	0.26	0.24	0.25	0.22

※ 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	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
人間ドック*1	日本国内日立グループ	%	78.1	78.5	79.3	81.2	81.1
乳がん検査*2			50.0	51.1	53.2	56.3	56.6
子宮頸がん検査*3			35.3	35.6	37.1	38.7	39.1
胃がん検査*4			78.4	80.7	80.6	82.7	82.2
大腸がん検査*4			79.0	81.4	81.3	83.5	83.0
肺がん検査*5			93.2	92.9	93.2	95.8	96.8

* 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	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	(期間の合計)
CSRモニタリング(自己点検)			316	131	345	291	271	2,072 ^{*1}
CSR監査 	日立グループ	社	20	18	24	19	27	176 ^{*2}
サプライヤーCSR説明会			29	65	126	59	450	741 ^{*3}

* 1 2011～2020年度の実施状況の累計

* 2 2012～2020年度の実施状況の累計

* 3 2015～2020年度の実施状況の累計

※ 2020年度は対面での説明会の代わりに、eラーニングおよびウェビナーによる説明会を実施

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	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
中国			64	78	88	90	98
欧州	日立グループ	%	83	70	81	78	77
アジア			64	71	71	71	80
米州			69	57	66	69	70

紛争鉱物

	範囲	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
紛争鉱物使用に関する調査対応件数 ^{*4}	日立グループ	件	—	1,422	1,874	1,645	—

* 4 2017年より開示

※ 統計の期間は各年1～12月

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	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会貢献関連費用		日立製作所および日立財団		527	948	841	776	957
		日立グループ	百万円	1,953 ^{*1}	2,195 ^{*2}	1,888 ^{*3}	1,833 ^{*4}	1,910 ^{*5}
	STEAM関連(日立グループ) ^{*6}	日立グループ		—	740	383	278	325
社会貢献関連費用内訳 ^{*7}	人づくり			—	44.8	49.3	40.6	44.5
	環境			—	2.9	2.0	2.8	1.2
	地域貢献	日立グループ	%	—	34.6	20.5	26.0	10.8
	その他(うち被災地支援)			—	17.7(9.7)	28.2(6.9)	30.6(4.7)	43.5(11.5)
従業員参加者延べ人数		日立グループ	人	32,116	53,749	54,629	88,134	39,982

* 1 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

* 2 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

* 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：152社

* 4 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

* 5 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団 海外：209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



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。

157 コーポレートガバナンス

157 エグゼクティブサマリー

158 コーポレートガバナンス

166 コンプライアンス

166 エグゼクティブサマリー

167 国際規範に則った事業慣行

172 リスクマネジメント

172 エグゼクティブサマリー

174 リスクと機会への対応

178 事業継続の取り組み

180 情報管理

180 エグゼクティブサマリー

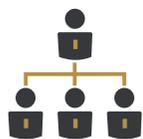
181 情報セキュリティ

183 個人情報保護

185 ガバナンスデータ

185 コーポレートガバナンス

186 コンプライアンス



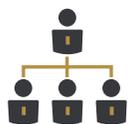
コーポレートガバナンス

GRI 103-2

Why

— なぜ取り組むのか —

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、日立製作所および日立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日立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

What

— なにに取り組むのか —

- ・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
- ・取締役および執行役の適切な報酬の決定
- ・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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行し、指名・報酬・監査委員会の3委員会を設置しています。委員長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役で構成されており、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ます。

2020年度の実績

経営の適法性、健全性、透明性の維持

取締役会の実効性に関する分析・評価

役員報酬体系の見直し

2030年度までの事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラル達成に向け、執行役の短期インセンティブ報酬において、環境価値を勘案した評価制度を検討し、2021年度より導入

外国人の執行役および理事に対する報酬として、譲渡制限付株式報酬ユニット制度を導入し、2021年度からは対象を一部のグループ会社の役員にも拡大

コーポレートガバナンス GRI 405-1

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、日立および日立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日立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、経営の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。

日立のガバナンス改革の変遷



コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

方針

活動・実績

GRI 102-22

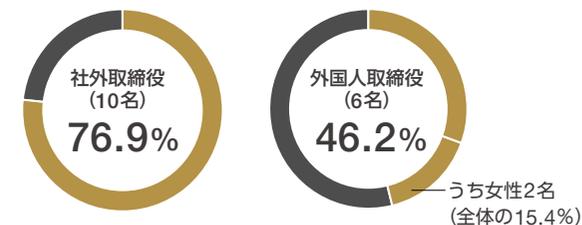
コーポレートガバナンス・コードのすべての原則を実施しています。詳細についてはコーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

[☞ コーポレートガバナンス・コードの適切な実践](#)

取締役の構成

体制

▶ 独立性(社外取締役比率) ▶ 多様性(外国人・女性比率)



経験豊富な取締役

取締役会では、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、多様な視点から議論が行われています。

2021年6月からは、監査委員会にヘルムート・ルートヴィヒを、報酬委員会にジョー・ハーランを加えた体制とし、さらに多様な議論を推進します。

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。2020年度の実績は下表のとおりです。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。

2020年度における取締役会出席状況

氏名	出席日数／開催日数			
	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%
ラヴィ・ヴェンカテサン	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%	—	—	—
ルイーザ・ペントランド	100%	—	—	—
望月 晴文	◎100%	◎100%	100%	◎100%
山本 高穂	100%	—	100%	100%
吉原 寛章	100%	100%	◎100%	—
ヘルムート・ルートヴィヒ	100%	—	—	—

※ 在任期間中の取締役会開催日数：9日、ただしヴェンカテサン氏、ルートヴィヒ氏は6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：17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

3委員会の活動内容

活動・実績

指名委員会 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等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。2020年度の開催日数は8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、社外取締役の通算在任期間の上限を設定するとともに、2021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。

監査委員会 取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関であり、現在は、独立社外取締役5名および常勤監査委員1名を含む6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グループで会計等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。2020年度の開催日数は17日です。

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、リスクマネジメント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・運用状況の監査等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、内部監査部門等との連携や、経営会議等の社内の重要な会議への出席等を通じた適時的確な情報の把握等を行い、他の委員との情報共有を推進しました。

報酬委員会 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（報酬の額等）を決定する権限等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、現在は、独立社外取締役4名を含む取締役5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。2020年度の開催日数は4日です。

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、2021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。

取締役会の実効性に関する分析・評価

活動・実績

GRI 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。

2020年度の評価プロセス

	評価項目
1. 各取締役による調査票に基づく自己評価の実施 (2021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・比率等 ● 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、議長の役割等 ● 貢献：経営戦略策定や企業風土変革への貢献、建設的な議論の展開への貢献、取締役の経験・知見・幅広い視点や洞察の発揮、デジタルトランスフォーメーション活用を前提とした議論等 ● 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、将来の課題・機会 ● 委員会の活動状況：構成、責任・役割、取締役会との連携等 ● 運営支援体制：取締役会資料をはじめとする情報提供等
2. 社外取締役による議論 (2021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 (2021年5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

	評価結果
2020年度における全体評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 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等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
コーポレートガバナンスのさらなる強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期・長期視点での戦略議論について、ディスカッションのプロセスを検討し、時間を確保して議論を深める場を設定 ● 取締役会において、セクター単位ごとに事業戦略の報告・議論を引き続き行うとともに、当社の立ち位置・競合他社の状況、技術・人財・財務、Lumada戦略等から考える戦略的メトリクスなど、戦略にフォーカスして議論 ● 長期的な企業価値向上に重要な事項として、リスクマネジメント、ESG、IRについて議論 ● 取締役会と指名委員会との連携の強化を図るとともに、最高経営責任者の後継計画へのさらなる貢献を図る(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1on1ミーティング実施)
取締役会に関する運営支援強化、実務面の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● COVID-19の収束後、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再開 ● 資料の構成・内容および事前提供のさらなる改善

最高経営責任者の選任・解任と後継計画

体制

GRI 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の提案を踏まえて、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通り、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、指名委員会での事前協議と提案を踏まえて、決定します。

最高経営責任者の後継者計画については経営環境の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、志をも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「Future 50」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

GRI 102-35 / 102-36

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および変動報酬である短期インセンティブ報酬・中長期インセンティブ報酬からなります。

各報酬の基準額の比率は、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を基本型とします。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ます。

また、2030年度までの事業所(ファクトリー・オフィス)におけるカーボンニュートラル達成に向け、執行役の短期インセンティブ報酬において、2021年度より環境価値を勘案した評価制度を導入しました。具体的には、各執行役の担当部門・業務を踏まえて環境戦略や環境課題の解決に関する目標を設定し、その達成度合いによって評価を行います。

なお、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ます(クローバック制度)。

[第152期有価証券報告書P.76「従業員の報酬等」](#)

STEP 1
重要ポジションの選定

STEP 2
重要ポジションの役割、
人財要件の定義

STEP 3
候補者選抜

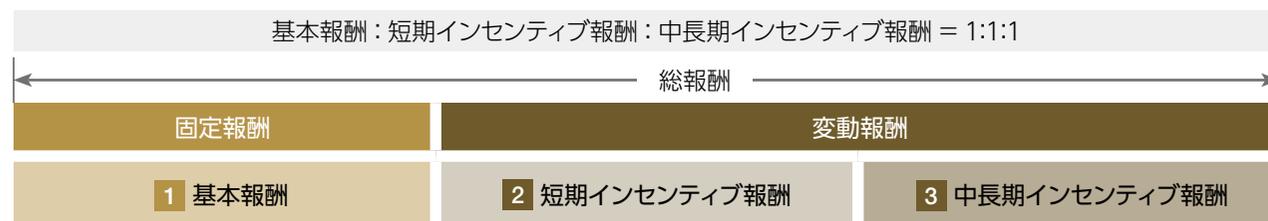
STEP 4
候補者の評価

STEP 5
候補者育成

執行役の報酬体系(2021年度)

制度

GRI 102-35 / 102-36



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年間における当社株式の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)により行われます。

Total Shareholder Return の対TOPIX成長率	譲渡制限解除の対象株式
120%以上	すべての株式を譲渡制限の解除の対象とします。
80%以上120%未満	一部の株式を譲渡制限の解除の対象とします*2。
80%未満	すべての株式について譲渡制限は解除されません。

*1 対象者に対して譲渡制限付株式報酬ユニットを付与し、譲渡制限付株式報酬ユニットが付与された日の属する事業年度の期首から1事業年度経過ごとに、3年間にわたり、付与された譲渡制限付株式報酬ユニットの数の3分の1ずつを当社株式および現金として支給する制度です

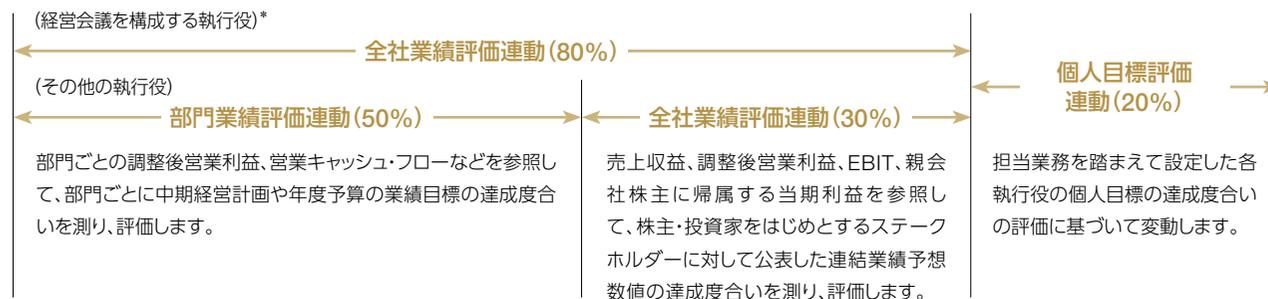
*2 譲渡制限解除の対象となる株式数
 $= \text{付与された株式数} \times \{ (\text{対TOPIX成長率} \times 1.25) - 0.5 \}$
 譲渡制限が解除されないことが確定した株式は、当社が無償で取得します

1 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

2 短期インセンティブ報酬

役位に応じて基準額を定め、業績および担当業務における成果に応じて、基準額の0~200%の範囲内で支給額を決定します。



* 「経営会議を構成する執行役」がセクター・ビジネスユニット(BU)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

3 中長期インセンティブ報酬

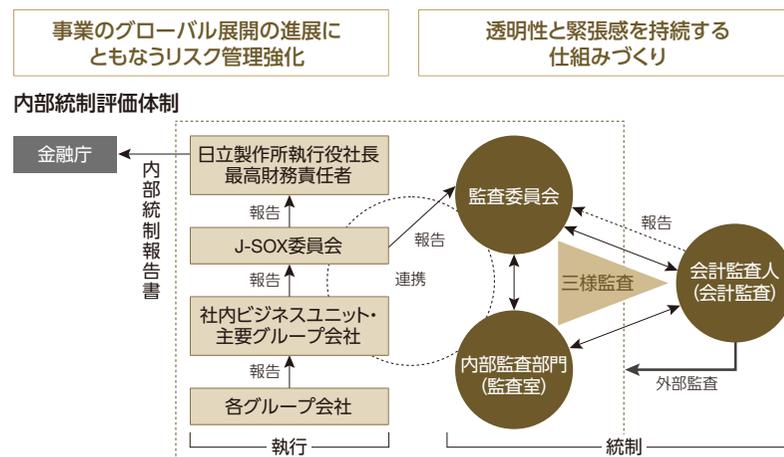
在任時からの株式保有を通じて経営陣による株主との価値共有を一層高めることにより、中長期視点に基づく経営を推進し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとすることを目的として、2019年度より日本人の執行役および理事(執行役に準ずる幹部層)に対する報酬として譲渡制限付株式を導入しています。2020年度には、外国人の執行役および理事に対する報酬として、譲渡制限付株式報酬ユニット制度*1を導入しました。2021年度からは、譲渡制限付株式報酬ユニット制度の対象者を一部のグループ会社の役員にも拡大しました。

財務報告に係る内部統制

体制

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。



より効果的・効率的な監査体制の構築

体制

GRI 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。

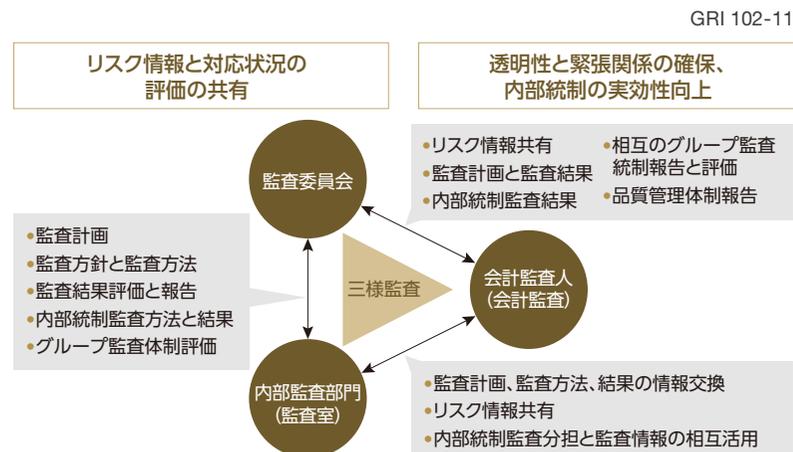
内部監査部門は、事業所・拠点単位での定期的な内部監査を行います。内部監査部門は執行役社長直轄の独立した組織です。内部監査部門は過去の監査記録や直近の事業の状況を踏まえ監査計画を策定するとともに、監査委員会の指示を受けて監査を実施しており、監査の有効性を確保しています。日立の内部監査部門は、経理処理に限らず、生産管理、営業、購買、ITシステム、コンプライアンス、人事労務の各業務について適法性・適正性を確認します。それに加え、従業員が経営陣の経営方針や考え方をよく理解し、それに基づいて業務が実施されているのか、持続的成長のために事業戦略が効率的に実行されているのかなどを、経営陣の代理として確認します。

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

三様監査の連携強化

体制

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。



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”にもレポートし、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、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拡充しています。内部監査部門が執行役社長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、執行役社長が素早く理解・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BU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、一部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

GRI 103-2

Why

— なぜ取り組むのか —

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。

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。



国際規範に則った
事業慣行

What

— なにに取り組むのか —

- ・「日立グループ行動規範」の遵守
- ・コンプライアンス体制の確立・強化
- ・コンプライアンス通報制度の導入・統一化
- ・反社会的取引およびマネーロンダリングの防止
- ・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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	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、それらをもとに「日立グループ・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。またグループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する責任者のもと、ビジネスユニット (BU)、主要グループ会社などと情報の共有を図っています。
	2020年度の実績
「日立グループ行動規範」の遵守	「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」の制定 30万人以上の役員・従業員が「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」のeラーニング (15言語で提供) を受講
コンプライアンスの強化	日立グループコンプライアンスカンファレンスを2回、各回4地域に分けてそれぞれの実務担当者向けに実施 コンプライアンスリスクサーベイにおいて「高リスク」と判断されたグループ会社へのヒアリングおよび改善指導の実施
コンプライアンス通報制度の導入・統一化	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」を導入しグループの内部通報制度として統一化を推進 (グループ全体のコンプライアンス通報件数: 639件)
贈収賄の防止および競争法の遵守の徹底	「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」および関連する規程を整備し、公務員、非公務員を問わず接待・進物などの提供を行う場合、受ける場合の基準・手続の明確化 「日立グループ競争法遵守規則」を整備し、カルテル以外の行為類型 (顧客、チャネルパートナー、サプライヤーなどとの垂直関係) におけるコンプライアンス担当部門の関与について明確化

国際規範に則った事業慣行

GRI 406-1

日立グループ行動規範

方針

教育・浸透

GRI 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。本行動規範は日本語のほか14言語に翻訳し、世界中の役員および従業員が共有しています。

また、「日立グループ行動規範」を補完し、日立グループ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さらに明確にするために、「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月に制定しました。

日立では、多様な文化的・教育的背景を有する世界各地の役員および従業員による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るため、企業倫理に関するeラーニングを毎年すべての役員および従業員に実施しています。

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の上でモニターし、健全な企業文化の醸成を図っています。

日立グループは、ビジネスのグローバル化に伴い、リスクの拡大が懸念される中、サプライチェーン上の調達リスクをできるかぎり事前に回避することが必要であると考えており、リスクの把握・マネジメントを強化しています。2017年1月に改訂した「日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン(第3版)」では、EICC (Electronic

Industry Citizenship Coalition) が発行した『Code of Conduct Version 5.1』の内容を参考に、2010年8月に制定した『日立グループ行動規範』の内容を参照、加味しています。当ガイドラインは、サプライヤーの皆さまに遵守していただくCSR行動規範・基準として、サプライヤーの皆さまへ配布し、周知徹底を図っています。また2021年度には、本ガイドラインをさらに見直し、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」として改称・改訂しました。

[日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード](#)

» P.133 サプライヤーとの調達方針の共有

2020年度の取り組み

2020年度日立グループ全体で30万人以上の役員および従業員が「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」のeラーニング(15言語で提供)を受講しました(受講率98%以上)。

日立グループのコンプライアンス関連規則について、①役員および従業員が容易に理解できること、②行動する際の実質的な判断基準となる規範とすること、③企業買収などにより新たに日立グループに加入する会社・事業部門に対して、グローバル基準に準拠した日立のコンプライアンス方針をより明確に示すこと、といった3つの観点から、改定を行いました。

コンプライアンス体制

体制

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」を基盤に、「日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」を確立し、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日立グループリスクマネジメント責任者およびグループ全体のコンプライアンスを統括する日立グループ倫理・コンプライアンス責任者の下、ビジネスユニット(BU)、主要グループ会社その他の組織に経営層レベルの倫理・コンプライアンス責任者を置き、当該責任者とのコミュニケーション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。また各倫理・コンプライアンス責任者のもとにコンプライアンス・マネージャーを置き、同責任者の職務を実務面で補佐しています。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に原則として4年に1回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。

なお、日立は、贈収賄を含む各種リスクを把握するため、2013年度および2017年度には日本以外のグループ会社を対象に、2019年度には全グループ会社を対象に、リスクアセスメントを実施してきました。今後もこうしたリスクアセスメントを実施し、その結果を各社におけるコンプライアンス活動に活かしていきます。

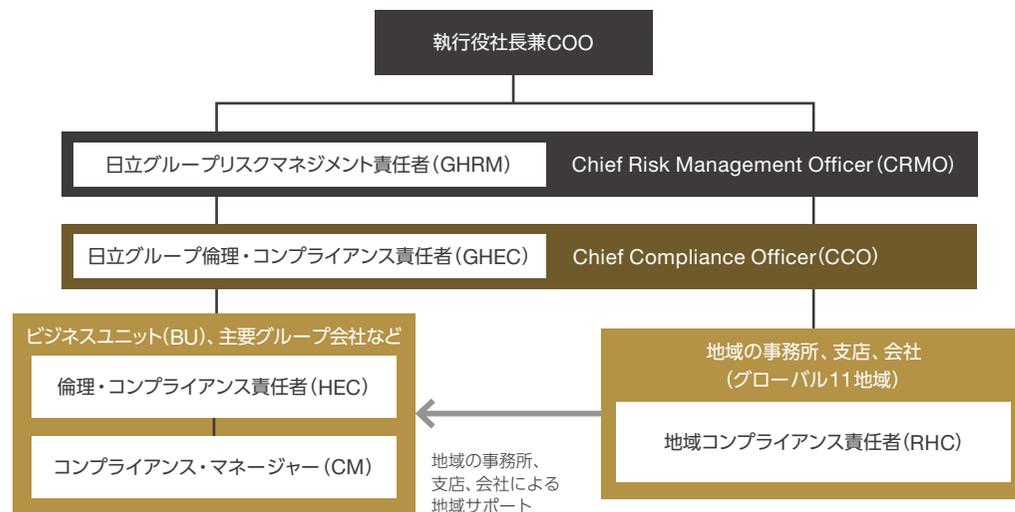
2020年度の取り組み

日立グループ全体でのHGCP運用の徹底、適正化をこれまで以上に推進するため、下期には、英国にも推進メンバーを置くなどし、グローバルな体制強化に努めています。

また、BUおよびグループ会社のコンプライアンス業務担当者を対象とした「日立グループコンプライアンスカンファレンス」を、2020年5月・6月および2021年1月に開催しました。このカンファレンスは、それぞれ、日本、北米・中南米、アジア・太平洋および欧州・中東・アフリカの各地域の実務担当者向けに計4回実施し、2021年1月はChief Compliance Officer (CCO) が直接方針を説明しました。

さらに、2019年度に実施したコンプライアンスリスクサーベイにおいて「高リスク」と判断されたグループ会社にヒアリングし、実態について詳細に確認するとともに、改善点を指導しました。引き続き、コンプライアンスリスクサーベイの結果に基づき、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。

▶ コンプライアンス体制図



コンプライアンス通報制度

体制

GRI 102-17

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、国内外の公務員などへの不正な利益の供与を含む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。日立の従業員だけでなく、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、匿名での通報も可能としています。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、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。2020年度はグループ全体で639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、取締役に対して通報できる「取締役会への窓」という通報制度も導入しています。

▶▶ P.126 グローバルな苦情処理メカニズムの整備

2020年度の取り組み

2020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」を導入し、さらに従来人財部門が管掌していたハラスメント相談窓口やグループ会社が独自に保有していた内部通報制度をこれに統合し、グループの内部通報制度として統一化を図りました。(ただし、左記「取締役会の窓」については制度趣旨が異なることから統一化の対象外としています。)インターネットからの入力や電話により多言語で24時間受け付けを可能にするなど、通報制度の拡充を推進しています。本ホットラインを通じて受領した通報については、BUやグループ会社の関連部署と協調しながら、迅速な調査、回答、および是正措置の実施に努めています。

反社会的取引およびマネーロンダリングの防止

方針

体制

日立は、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」および「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」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。

また、2020年度には、日立としてマネーロンダリングを容認しない姿勢を明確にし、これを防止する具体的な取り組みの強化を図るため、制定済の規則を改定し、反社会的取引防止に加えて、マネーロンダリングの防止にかかわる規定を加えています。

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、日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)の一環として「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」および関連する規程を整備し、役員・従業員は、接待または進物を提供・收受する場合や

寄付または政治資金の提供(政治寄付)を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立の内部規則を遵守しなければならないことを定めています。また、公務員への接待、進物などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、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。さらに、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

GRI 205-2

日立は、「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」「日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」で定める贈収賄防止方針および防止のための規則類の周知徹底のために、教材を多言語で作成・展開し、日立グループ会社全体で活用しています。

2020年度の取り組み

2020年度は、「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」および関連規程を整備し、公務員、非公務員を問わず接待、進物、旅費などを提供する場合、提供を受ける場合いずれについてもその基準・手続を明確化しました。

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。日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)では、「日立グループ競争法遵守規則」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、教育を通じ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、関連する規則、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。

2020年度の取り組み

2020年度は、前述の通り、コンプライアンス関連規則の見直しを進める中で、競争法遵守の規則である「日立グループ競争法遵守規則」を整備し、カルテル以外の行為類型(顧客、チャネルパートナー、サプライヤーなどとの垂直関係)におけるコンプライアンス担当部門の関与についても明確にしました。

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、輸出管理に関するオンライン講座やeラーニングを実施しています。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と英語で実施し、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

GRI 207-1/207-2/207-4

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う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、下記事項を目的に掲げた税務関連の規程を制定し、税務管理(税の申告、納税、税務調査対応、税務

リスクマネジメント) その他税務に関する事項を扱うすべての従業員に遵守を徹底すべく、周知しています。

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、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

また、当該規程に基づき、グループ各社が国外関連者との取引にかかわる移転価格に関する潜在的な課税リスクの把握・軽減を図るとともに、コンプライアンスの遵守に資することを目的として、移転価格管理に関するルールを制定し、上記同様に遵守すべく、周知しています。

* 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、グループ全体で遵守すべき税務関連の規程に従い、グローバル化に伴う税務リスクに対応した管理を実施しています。例えば、各国税務当局からの指摘、税務訴訟などの状況を把握し、共有することで法令の遵守、リスクマネジメントの強化を図っています。また、日本における当社の税務申告、税務調査の結果は経営層へも報告し、適切な税務報告の実施、不正の防止へ継続して取り組んでいます。なお、税務申告にあたっては、タックスヘイブン対策税制の適用有無を判定し、当該税制の対象となる場合には適正に反映して、適切な納税を行うよう努めています。

また、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。

2021年3月期における法人所得税の支払は、1,889億円*1(日本:76%、海外:24%*2)でした。

* 1 連結キャッシュ・フロー計算書「法人所得税の支払」より掲載

* 2 税務当局に提出している国別報告書に基づく割合より掲載

法令違反について

活動・実績

GRI 205-3 / 206-1 / 419-1

2020年度において贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局から訴追を受けたり制裁を科されたりした案件は発生していません。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

GRI 103-2/403-2

Why

— なぜ取り組むのか —

急速なデジタル化の進展、グローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化などの社会課題や、気候変動や資源の枯渇、大規模災害などの環境課題により、事業環境は予見が難しいほど変化するようになり、これらの変化への対応が、ビジネスモデルの維持にも大きく影響する時代となっています。このような中では、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・分析し、適切に対処することが必要だと理解しています。

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、事業継続計画(BCP)の充実に取り組んでいます。

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。グローバルでの喫緊の課題である気候変動問題についても、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。



リスクと機会の マネジメント

What

— なにに取り組むのか —

- ・投資や複雑化・複合化する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

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立は、投融資戦略委員会にて投資における定量的なリスクマネジメント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、取り組むべき課題やネガティブなインパクトを明確化しています。また、2020年4月にはCRMO(Chief Risk Management Officer)を新設し、日立の事業に影響を及ぼし得るリスクと機会の把握と、リスクマネジメント活動を強化しています。

2020年度の実績

リスクマネジメント体制の強化

CRMO(Chief Risk Management Officer)を新設

リスク・機会の把握と適切な対応

組織的に事業目標の達成を阻害するリスクの把握および対応の継続実施。気候変動については、TCFDの提言に基づいた情報を開示

>> P.048 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)



事業継続の 取り組み

What

— なにに取り組むのか —

- ・BCPの強化
- ・危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を提供し、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。また、日本のビジネスユニット (BU) 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を策定・整備しています。

2020年度の実績

大規模地震を想定した地震
対策シミュレーション訓練

自宅からのリモートワークによる対策本部設置訓練の実施

調達BCPの
さらなる対応強化

「日立グループCSR・BCP調達委員会」を通じて、サプライヤー診断ツールを調達部門に提供

危険地域への従業員派遣
向け安全対策の継続強化

リスクコンサルタントによる情報を社内イントラネットに掲載

日立グループ従業員に対する海外医療アシスタンスサービスを提供

リスクと機会への対応 GRI 102-11

リスクと機会

考え方 体制

急速なデジタル化の進展や、グローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化などにより、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、社会的課題や自社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「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。2017年度に投融資戦略本部を立ち上げ、また2020年4月にはCRMO (Chief Risk Management Officer) を新設し、日立の事業に影響を及ぼし得るリスクと機会の把握と、リスクマネジメント活動を強化しています。

また、2017年度より、持続可能な社会の実現に向けて、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うるネガティブなインパクトと対策の明確化にも取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

体制

日立のリスクマネジメント



事業強化・事業継続のためのリスクマネジメント

≫ P.176 主要なリスクと機会

投融資	社会・環境課題	情報セキュリティ	労働安全衛生	品質保証	コンプライアンス	BCP (事業継続計画)	ビジネスリスク
<ul style="list-style-type: none"> 個別投資／事業判断基準の充実化 大口M&A案件などへのモニタリングを強化 <p>≫ P.175</p>	気候変動・人権などの環境や社会に影響を与えるリスクの把握・対応 <p>≫ P.048</p> <p>≫ P.125</p>	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティガバナンス*推進 セキュリティエコシステム構築による協創推進 <p>≫ P.181</p>	<ul style="list-style-type: none"> 安全文化の再構築、安全な職場づくり 労働災害の対策・予防 <p>≫ P.114</p>	製品の企画・開発から設計・製造・出荷・保守サービス、すべてのプロセスにおいて「組織・管理」「技術」「人財」の観点から品質保証の強化活動を実施 <p>≫ P.137</p>	効率的・効果的な仕組みへのブラッシュアップに向け、リスクレベルに応じたメリハリある施策の推進、モニタリングや統一通報制度による有効性の確認・向上 <p>≫ P.166</p>	<ul style="list-style-type: none"> BCPシステム整備による災害・ハザード対応 調達BCP 日立主要拠点でのBCP策定 <p>≫ P.178</p>	<ul style="list-style-type: none"> 組織的なリスクアセスメントとリスク対応の実施 プロジェクト管理の強化

統合報告書

* 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

投資等のリスクと機会

考え方

体制

GRI 102-15 / 102-29 / 102-30 / 102-31

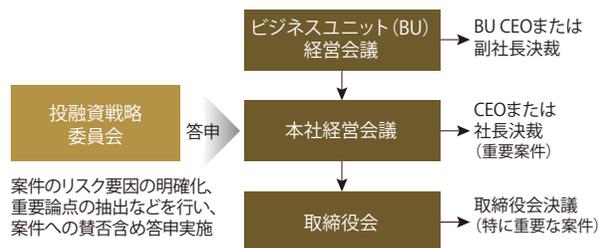
世界経済の構造変化・不確実性増大の中、グローバルな社会イノベーション事業を加速するためには、投資等（M&Aやプロジェクト案件の受注など）のリスクと機会の把握と適切な対応はますます重要になっています。

日立は、右記フロー図の通り、個別の投資等に関する意思決定（実行、事業計画の変更、売却等）については、最上位の取締役会のもと、案件の規模や内容等に応じて、本社経営会議（原則月2回開催）や各BU等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*が案件の収益性、キャッシュフロー等経済価値の観点に加え、社会価値・環境価値への影響等について確認、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。

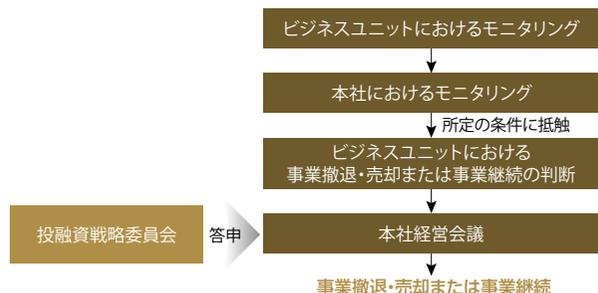
日立は投資等の実行後、外部環境の変化等も踏まえながら、事業の目的や計画の達成状況などについて定期的にモニタリングしています。原則、各BU等が行うことで機動性を確保していますが、重要度等に応じて本社も関与しています。また、重要な投資先等における事業計画の変更や売却・再編については、実行段階と同様に本社経営会議で審議しています。事業が計画どおり進捗していない投資先等については、撤退を含む事業継続の是非等について審議する枠組みを設け、資本効率の向上を図っています。

* 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13名（2021年5月末時点）の委員から構成

▶ 投資等実行時のフロー概略図



▶ 投資等実行後のフロー概略図



日立は上記のプロセスを通じ、投資等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

GRI 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。

連結純資産合計等も踏まえ、成長投資の余力等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、地域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、特定地域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。

複合化・複雑化するリスクへの対応

活動・実績

GRI 102-15 / 201-2

日立は、世界各地において多業種にわたる事業活動を行っていることから、組織の目標達成を阻害する事業リスクを多面的に捉えてマネジメントをしていく必要があります。事業ポートフォリオ再編による影響も踏まえ、組織的にリスクを把握・評価・管理していくため、日立では、日立ABBパワーグリッドのグローバルスタンダードのプラクティスも考慮しながら、全社的なリスクマネジメントの枠組みの本格的構築と、より体系的なプロセスの整備に取り組んでいます。リスクマネジメントのさらなる強化により、事業ごとに異なるリスクへの対応強化を

図るとともに、リスクを俯瞰的かつ統合的に把握し、先んじて対応していくことで、組織としての目標達成を促進します。

主要なリスクと機会は、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。

[第152期有価証券報告書](#)

▶ 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
マーケットリスク (為替相場、 資金調達金利、 保有株式価格の変動)	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの円建てでの売上の低下や原材料・部品の購入コストの上昇 棚卸資産の価値下落による評価損の計上 資金調達コストの上昇 保有株式の価値下落に伴う公正価値の変動 	<ul style="list-style-type: none"> 為替・金利変動リスクのヘッジ 製品・サービスの地産地消戦略の推進 政策保有株式の売却 <p>統合報告書 P.73</p>
地政学リスク	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 世界各国・地域の政治・経済・社会動向による事業への影響 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな政治・経済情勢などの定常的な把握、事業影響の分析、ならびにグループ全体での対応
原材料・ 部品の調達	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 需給・価格変動に伴う原材料の不足や製造コストの上昇 生産活動への悪影響 サプライヤーにおける人権侵害など法令違反に起因する評判の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 複数のサプライヤーとの緊密な関係構築 グループ全体としての調達機能の活用・強化 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 サプライヤーにおける法令違反を防ぐための自己点検や監査、理解促進の取り組み <p>P.130 バリューチェーンマネジメント</p>
競争の激化、 急速な技術革新	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 先端的な製品・システムやサービスの汎用品化・低コスト化による競争力の低下 先端技術の開発や製品・サービスへの適用が予定どおり進展しなかった場合の競争力低下 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 革新的な技術開発による成長機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> Lumadaを用いたデジタルソリューションの拡大 顧客との協創、製品・サービスの高付加価値化 オープンイノベーション、エコシステムの形成による価値創出 イノベーションエコシステムの形成 <p>P.083 研究開発</p>
M&A、 大口プロジェクト 案件の受注	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> M&Aにかかる統合費用の増加、のれんを含む無形資産の減損損失の発生 大口プロジェクト案件におけるコストの増加 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな経営資源の獲得による成長基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 投資戦略委員会、経営会議、取締役会および監査委員会における、市場・他社・技術などの動向、戦略、買収価格、PMIプロセスおよび潜在リスクなど、さまざまな視点からの分析・議論 投資実行後のモニタリング ビジネスユニットにおけるフェーズゲート管理などのプロジェクトリスクマネジメント <p>P.174 リスクと機会への対応</p> <p>P.158 コーポレートガバナンス</p>

主なリスクファクター	リスク・機会の内容	対応
人財確保	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野などにおける優秀な人財の採用・確保の競争激化による成長機会の損失 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人財の確保・育成による競争力の強化 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル人財の直接採用の拡大 多様な人財が働きやすい環境づくりの推進 グローバル共通の人事制度 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の活用や社内教育プログラムの実践 <p>▶ P.091 人財</p>
労働安全衛生	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員が安全・安心に働ける職場環境を整備できないことによる業務効率の悪化、信頼の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 「安全戦略推進会議」における、計画・目標策定、継続的改善状況のレビュー 重大事故・災害が発生した海外サイトなどへの改善活動支援 産業医のリモート相談窓口の設置 <p>▶ P.114 労働安全衛生</p>
コンプライアンス	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 贈収賄や競争法、輸出管理、税務などにかかる国際規範・倫理を逸脱した行動による信頼の低下、事業活動の制限、関連コストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 「日立グループ行動規範」および「日立グループコンプライアンスプログラム (HGCP)」に基づく活動の推進体制強化、国内外での運用 内部通報制度のグループ全体での統合・統一化・拡充 <p>▶ P.166 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、サプライヤーの多様化などに伴う品質低下や欠陥に起因した、販売能力の低下や賠償責任の発生 	<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 品質リスクアセスメントの徹底 品質・信頼性や製品事故発生時の対応に関する教育 <p>▶ P.137 品質・製品安全</p>
気候変動・大規模災害・感染症 (COVID-19)	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産、出荷、販売に至る一連の事業活動の遅延・中断 製品・サービス需要の低下やサプライチェーンの混乱 気候変動に起因する自然災害の深刻化 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> リスク低減に向けたソリューションの需要拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 環境長期目標「日立環境イノベーション2050」におけるカーボンニュートラル達成に向けた取り組み 気候関連シナリオに基づくリスクと機会の分析とそれに基づく対応 環境関連事業の拡大 BCPの策定による事業中断リスクへの対応力強化 感染症対策の徹底と推進 <p>▶ P.008 環境戦略 ▶ P.049 気候変動によるリスクと機会への対応</p>
情報セキュリティ	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃に起因する情報漏えいや操業停止 リモートワークの拡大に起因する情報漏えいの発生 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> セキュリティ対策への需要増加による収益機会の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の構築 情報セキュリティ教育の実施、監査・点検の徹底 サプライヤーにおける情報セキュリティ状況の確認・審査 デジタル環境に対応した技術・製品開発の強化 <p>▶ P.181 情報セキュリティ</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、2020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。

日本におけるBCPの取り組み

- 事業ごとの大規模地震、風水害および新型インフルエンザに備えたBCP策定(2011年度から継続中)
- 大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練(毎年度)
- 首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練(2018年度)
- 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年度)および代替本部設置訓練(2019年度)
- 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た自宅からのリモートワークによる対策本部設置訓練(2019年度)
- 完全在宅勤務時の大規模地震を想定した、自宅からのリモートワークによる対策本部設置訓練(2020年度)

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)

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、世界中の日立グループ各社におけ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。

▶▶ P.120 感染症対策

▶▶ P.145 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援

▶▶ P.122 新型コロナウイルスに対する従業員への支援

調達BCPの取り組み

考え方 活動・実績

調達部門においても、インシデント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、グループグローバルでBCPの充実に取り組んでいます。

一例として、日本のBUおよび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、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。

これらの活動については、海外のBUおよび主要グループ会社の調達部門とも適宜連携し、戦略検討および共有を行い、グループグローバルで調達BCP活動に取り組んでいます。

2020年度の取り組み

2020年度には、製造ラインを有する日本国内の主要な事業所(147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」を活用しています。

2020年度にはサプライヤーのBCPへの取り組みを支援するために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、サプライヤー診断ツールを調達部門に提供しました。

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官民合同テロ・誘拐対策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。

2020年度の取り組み

2020年度も、世界各地で発生するデモやCOVID-19に関して、注意喚起通知の発信、当社が契約しているリスクコンサルタントの情報の社内イントラネット掲載などにより、迅速に従業員へ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。また、外部専門業者と契約し、日立グループ従業員に対する海外医療アシスタンスサービスを提供しています。



情報管理

GRI 103-2

Why

— なぜ取り組むのか —

IoTの進展により新たな価値が生まれる一方で、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。



情報セキュリティ

What

— なにに取り組むのか —

- ・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
- ・個人情報保護
- ・顧客情報の管理

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

日立では、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。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(CISO)を委員長とする情報セキュリティ委員会で取り組み方針・施策を決定し、各組織の情報セキュリティ責任者を通じ、職場への周知と施策実行を推進していきます。

2020年度の実績

情報管理の強化	国際規格であるISO/IEC27001に加え、「グローバル情報セキュリティ管理規定」の米国政府基準SP800-171の準拠を進め、グローバルでの情報セキュリティガバナンス強化を推進 巧妙化するサイバー攻撃に対応し、常に最新テクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の構築を推進
情報セキュリティ教育の実施	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)
情報セキュリティ監査・点検の徹底	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の実施(1年に1回) 日本国内の日立製作所を含むグループ会社(153社)は、日立製作所と同等の監査を実施し、その結果の確認を日立が実施
個人情報漏えい件数	個人情報漏えい件数：0件
ITセクターによるプライバシー保護の取り組み	ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査の公表 総務省/経済産業省「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver.1.1」に掲載

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

2020年度以降の取り組み

テレワークによる新たなワークスタイルを推進する一方、従業員の「セキュリティ意識の脆弱性」がリスクとなる脅威から、ITによる対策に加え、従業員自らがセキュリティ意識のもと行動することを促すセキュリティ啓発活動にも取り組んでいます。

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。

年々、サイバー攻撃手法が巧妙化し、従来の検知を掻い潜り、発覚まで長期化して被害が拡大する傾向にある中、2020年度より、日立では、これに対応するため常に最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の構築に取り組んでいます。

* 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*、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、サプライヤー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。

* 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4万人以上が受講し、受講率はほぼ100%に達しています。その他にも、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しています。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・独立性を確保しています。

日本国内の日立製作所を含むグループ会社(153社)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(733業務*)については「個人情報保護運用の確認」を1か月に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。

* 2021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。

[個人情報保護方針](#)

プライバシーマーク*の取得

活動・実績

GRI 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2021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、2020年度の個人データの漏えいなどの事案は

0件です。

* 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られ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・実績

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。デジタル事業をけん引する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。2020年度は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策感染対策を目的としてパーソナルデータを取り扱う業務が増加しました。同委員会では、このような業務におけるプライバシー保護の論点をガイダンスとして整理し、同ガイダンスに基づく対策を推進しています。

また、日立は、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」を実施しており、2020年調査では、パーソナルデータを利活用した新型コロナウイルス感染症(COVID-19)拡大防止対策が期待されているな

ど、昨今の社会情勢に起因すると想定される傾向が明らかになりました。生活者の意識を継続的に調査し、施策の評価・改善に役立つ取り組みは、総務省と経済産業省による「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver1.1」においても重要であると記され、事例として取り上げられています。

[!\[\]\(c3c755d31287b09890e576eb4f48d2bf_img.jpg\) パーソナルデータの利活用における
日立のプライバシー保護の取り組み](#)

[!\[\]\(9bfd1af9c0d6dfecde4315b134fa530a_img.jpg\) ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査](#)

/ ガバナンスデータ

GRI 405-1

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

	単位	合計	性別		国籍	
			男性	女性	日本	日本以外
取締役*1		13*2	11	2	7	6
執行役*1	人	32	31	1	28	4
役員層*1*3		69	62	7	61	8
役員層における女性比率・外国人比率	%			(10.1%)		(11.6%)

*1 2021年6月時点

*2 うち社外取締役は10人(日本人4人、日本人以外6人)

*3 執行役、理事、フェロー

コンプライアンス

コンプライアンス通報制度

コンプライアンス通報制度

	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
コンプライアンス通報件数*	日立グループ	件	—	—	—	459	639

* 2019年度より開示

／ 第三者保証

GRI 102-56

「日立 サステナビリティレポート2021」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](#)



独立した第三者保証報告書

2021年9月8日

株式会社日立製作所
執行役社長兼COO 小島 啓二 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

衛藤 和彦

当社は、株式会社日立製作所(以下、「会社」という。)からの依頼に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2021(以下、「レポート」という。)に記載されている2020年4月1日から2021年3月31日まで(役員層における女性比率と外国人比率は、2021年6月30日時点)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(以下、「指標」という。)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並びに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製作所水戸事業所に対する現地往査
- 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/>