

# Social

## Contents

- 071 人財
- 094 ダイバーシティ、  
エクイティ&インクルージョン
- 102 人権
- 108 責任ある調達
- 114 品質、顧客満足
- 120 社会貢献活動
- 124 社会データ

## Social

### 人財

#### エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント  
労働安全衛生  
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 人財

### 基本的な考え方

日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、世界中の従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。その実現に向けて、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。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 グローバル人財マネジメント	<p>多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。具体的には、「2024人財戦略」を策定し、「People」「Mindset」「Organization」の3つの柱と「Foundation」を軸に、さまざまな施策をグループ・グローバルに展開しています。</p>	<p><b>デジタル人財の獲得・育成</b></p> <p>2024年度目標：97,000人*1 2022年度実績：83,000人</p> <hr/> <p><b>従業員エンゲージメント（肯定的回答率）</b></p> <p>2024年度目標：71.0%*2 2022年度実績：69.5%</p>
 ワーク・ライフ・マネジメント	<p>仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人一人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。「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援するさまざまな制度・施策を推進しています。</p>	
 労働安全衛生	<p>「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とし、コントラクターや調達パートナーを含む、関係するすべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって推進しています。具体的には、「日立グループ安全衛生ポリシー」に基づき、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・導入、定期的なリスクアセスメントや監査の実施、労働安全衛生に関する教育の展開などに取り組んでいます。</p>	<p><b>死亡災害ゼロ</b></p> <p>毎年度の目標：0件 2022年度実績：5件</p>
 結社の自由と団体交渉	<p>日立は、グループ共通で適用する「日立グループ企業倫理・行動規範」において、特に職場に関係の深い人権の一つとして「結社の自由・団結権・団体交渉権」を尊重することとし、オンボーディング研修や日立グループ企業倫理月間(年1回)を通じて従業員への理解浸透を図りその実現に取り組んでいます。</p>	

\*1 日立Astemoを除いた数値へ変更しました

\*2 当初の目標/KPIを前倒し達成したため、目標を引き上げました

Note: 日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等)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、「調達パートナー」と表現しています。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## グローバル人財マネジメント

### 人的資本の考え方

考え方

GRI 2-23

日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、世界中の従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。

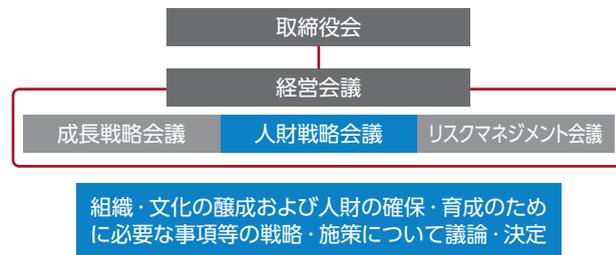
多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。

### グローバル人財マネジメント体制

体制

GRI 2-13 / 2-24

日立は、経営会議の中に、「成長戦略会議」、「リスクマネジメント会議」および「人財戦略会議」を設け、経営における重要事項について審議しています。人財については、年2回以上開催される「人財戦略会議」にて、日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項などの人財戦略・施策について議論・決定が行われ、必要に応じて取締役会に附議されます。



### グローバル人財戦略

戦略

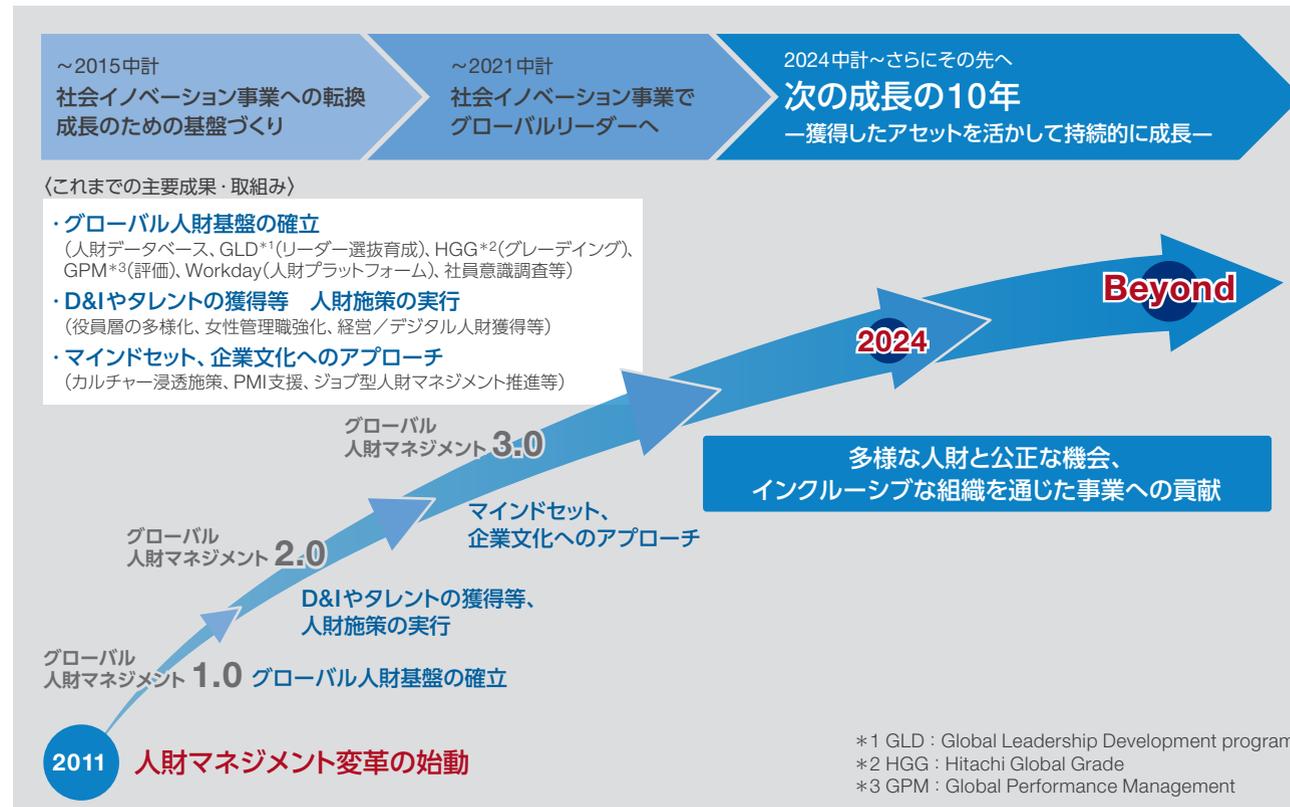
日立は、経営戦略に連動した人財戦略を実行しています。2024中期経営計画に基づき策定した「2024人財戦略」では、社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となり、グローバル市場における“Employer of choice (選ばれる会社)”となることをビジョンに掲げ、その実現に向け、「People」「Mindset」「Organization」の3つの戦略の柱

と「Foundation」を定めています。本戦略に基づき、社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的としたさまざまな施策をグループ・グローバルに展開しています。

また、人財戦略を推進する上で、重要となるのがダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンです。多様な従業員が、お互いの違いを尊重し、イノベーションを起こすことができる組織の構築をめざします。

P.094 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

#### 人財マネジメント変革



## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 経営戦略に連動した人財戦略の全体像

<b>Mission</b>	多様な人財と公正な機会、インクルーシブな組織を通じた <b>事業への貢献</b>	
<b>Vision</b>	社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となるために、グローバル市場における <b>“Employer of choice(選ばれる会社)”</b> を実現する 変化に対応し、「事業」に貢献する <b>“世界No.1のHR分野での先駆者”</b> になる	
	<b>Pillars</b>	<b>Key Initiatives</b>
<b>HR Strategy</b>	<b>People(Talent)</b> 「成長」に向けたタレント(人財/個人の能力)・エンゲージメントの最大化	1. 特にグローバルリーダーとデジタル人財を獲得・リテンション・育成・配置し、ポテンシャルを最大限に引き出す 2. 日立グループで適所適材の配置(マッチング)を最適なタイミングで行う 3. 従業員のウェルビーイング・エンゲージメントの向上
	<b>Mindset(Culture)</b> 「成長」に向けたマインド・文化の醸成	4. 持続的な成長に向けて、日立創業の精神を体現するとともにグローバル日立カルチャーを醸成する 5. 成長マインド(リスクリング・アップスキリングを含む継続的かつ主体的な能力開発)の促進 6. イノベーションと変革の促進: 心理的安全性の担保と挑戦への支援
	<b>Organization</b> 「成長」に向けた部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現	7. 顧客提供価値の向上のために、組織のサイロを打破し、協働する 8. 「新しい働き方」の構築 9. デジタル技術を活用し、よりハイクオリティなHRサービス・ソリューションを提供するHRに変革する
	<b>Foundation</b>	心身の健康と安全の確保 リスクマネジメント(コンプライアンス・事件事故防止・災害等への対応)の強化・徹底

### 経営戦略と連動した定性的・定量的な施策・KPI

経営戦略(事業戦略) 2024中計目標	経営目標・KPI	主な経営戦略	実行のための人財戦略・施策	人的資本KPI(例)	成果
社会イノベーション 事業をグローバルに 拡大し、社会貢献 デジタル、グリーン、 イノベーションで グローバルに成長 する企業へ  ・売上CAGR 5-7% ・Adj. EBITA率 12% ・ROIC 10% ・EPS CAGR 10-14% ・コアFCF 1.2兆円	1) Lumadaによるデジタル成長	Lumadaによる事業の拡大	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 事業成長に必要なデジタル人財の確保・育成 デジタル人財によるLumada事業への貢献	DEIの推進状況 デジタル人財数 Lumada売上・利益	付加価値最大化 (B/S的視点)
		バックキャストでの破壊的イノベーション創出	イノベーションと変革の促進(挑戦の支援)	MaD!*1応募状況	
	2) 基盤事業のマージン改善と ポートフォリオマネジメント強化	全事業「Adj. EBITA率10%」 「ROIC 10%」達成	グローバルでの経営リーダーの選抜・育成 適所適材の人財配置	リーダー候補多様化状況 サーベイスコア(適所適材)	
成長事業への経営資源のシフト(重点化)		ジョブ型人財マネジメントへの転換(日本)	JD*2導入状況、サーベイスコア(キャリア自律)		
3) 顧客・マーケット志向による 売上げ拡大(グローバル拡大)	各地域マーケットでの事業拡大 (地域戦略強化)	従業員エンゲージメントの向上	サーベイスコア(エンゲージメント)		
		グローバルでの日立カルチャーの醸成	サーベイスコア (成長・アジリティ)		
4) キャッシュ重視の経営	成長分野・領域での顧客獲得	リスクリング・アップスキリングを含む成長マインド醸成	サーベイスコア(働き方)		
		「新しい働き方」の構築	部門間シフト・異動件数		
(グループ安全衛生方針) 安全と健康は すべてに優先する	経営基盤のコスト最適化(SG&Aの抑制)	「成長」に向けた部門間協働の促進	部門間シフト・異動件数		
		Workforce Management	各BU、各社設定のKPI		
	バランスシートの効率性改善	間接部門における生産性向上(人財部門の役割改革、業務効率化)	間接部門KPI	投下資本適正化 (P/L的視点)	
		心身の健康と安全の確保	安全衛生KPI		

\*1 MaD!: Make a Difference!(従業員提案型のアイデアコンテスト)

\*2 JD: ジョブディスクリプション(職務記述書)

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## People (Talent) ~ 「成長」に向けたタレント・エンゲージメントの最大化~

### グローバルリーダーとデジタル人財の育成

考え方 制度 活動・実績 教育・浸透

GRI 404-2

#### グローバルでの経営リーダーの選抜・育成

日立は、経営トップと指名委員会を中心に、変化・変革を牽引する経営リーダーの中長期的な育成(Global Leadership Development Program: GLD)に取り組んでいます。将来のCEO、事業部門長など経営リーダー候補の育成にあたっては、そのタレントプールである「GT+」に世界中から数百人の候補者を選抜し、タフアサインメント\*1を取り入れたOJT(On the-job Training)およびOff-JT(社内外トレーニング・コーチング)を実施しています。選抜者における外国人・女性の割合も年々増加しています。

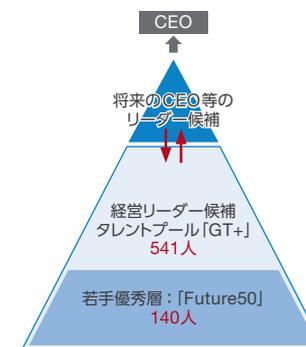
さらに、「Future 50」プログラムを通じて選抜した若手優秀層は「GT+」にも含まれており、経営者ポジションを含むアサインメント、社外取締役と直接議論する機会の提供などによる集中的な育成を受けています。

\*1 タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

#### 経営リーダー候補における多様な人財の選抜状況

選抜者数	GT+		Future50 (Alumniおよび 現選抜者)
	2016年度	2022年度	
外国人	25人(4.8%)	174人(32.2%)	42人(30.0%)
女性	25人(4.8%)	122人(22.6%)	31人(22.1%)

Note: 2022年3月末時点累計



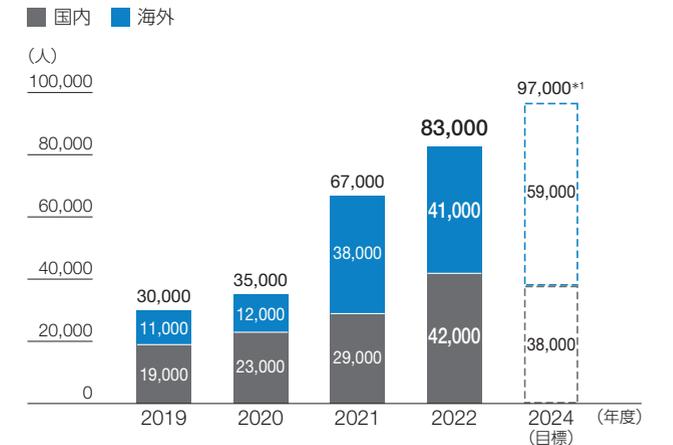
#### 経営リーダー候補向けトレーニング例(社内)

研修	対象者・内容	2022年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)	将来の経営リーダー候補の早期育成を目的に5カ月間にわたり実施される選抜研修	8カ国から30人が参加
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)	海外現地法人で活躍が期待されるローカルリーダーを対象に、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、スキルの開発を目的に年2回開催される研修	18カ国から57人が参加

#### デジタル人財の獲得と育成の強化 マテリアリティ

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し、日立の成長のドライバーであるLumada事業の成長(売上収益2021年度 1.4兆円→2024年度 2.7兆円)を実現するために、デジタルトランスフォーメーション(DX)を牽引するデジタル人財の確保と育成に注力しています。デジタルエンジニアリングサービスのリーディングカンパニーであるGlobalLogicなどにおけるグローバルでの人財獲得に加え、日立独自のDX研修体系や実務経験を通じた育成プログラムの拡充などによる内部人財育成により、事業成長に必要なデジタル人財の強化を加速していきます。

#### デジタル人財数推移と目標



Note: デジタル事業に必要な「デザインシンキング」「データサイエンス」「セキュリティ」など12種類のケイパビリティのいずれかを有する人財を「デジタル人財」と定義。デジタル人財数はケイパビリティごとの人財数の合計数(のべ人数。千人単位)

\*1 日立Astemo除く

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

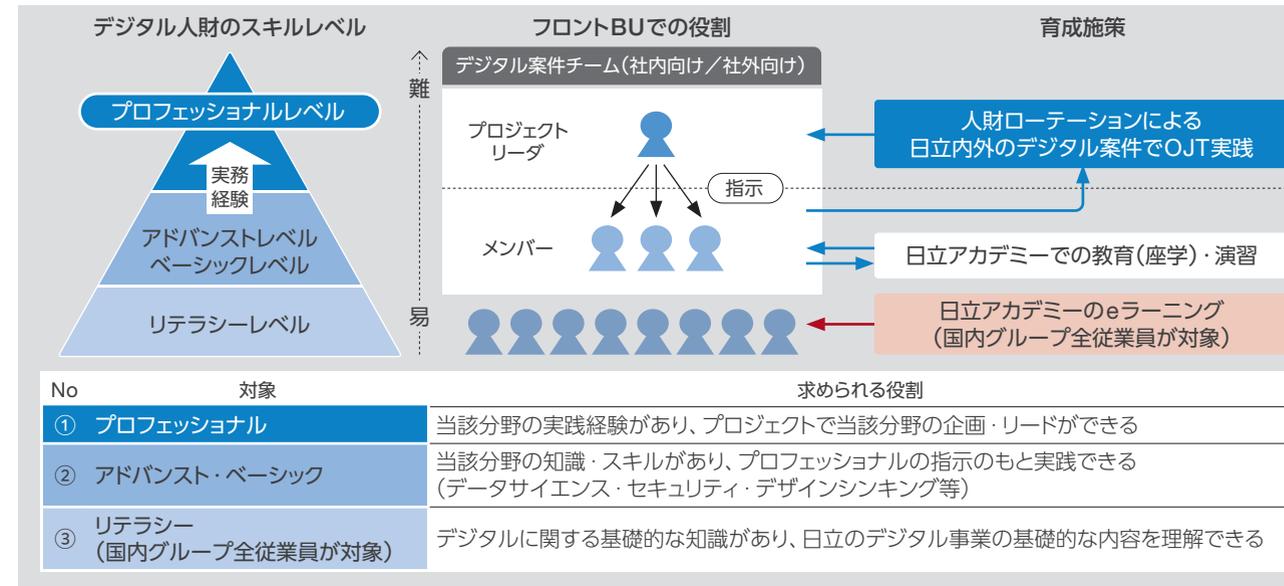
責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### デジタル人財の育成手法



### 適所適財の実現に向けた取り組み

#### 活動・実績

日立グループでは、組織目標達成のための最適な組織体制構築と組織全体のパフォーマンス最大化、フォーメーション最適化のための人財確保・配置を検討するプロセスを組織編成・人財配置ポリシーとして規定し、適所適財に向けた組織・ポジションマネジメントを徹底しています。ポジションに求められる能力要件を満たす人財配置を基本とし、年齢・性別・国籍など、人財の属性のみを配置の判断材料とせず、グループ・グローバルな視点での人財活用を進めています。外部人財の活用も行うとともに、ジョブ型の人財マネジメント推進の一環として、職務と人財のより最適なマッチングを実現していくためのタレントレビューを行い、グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)、後継者計画・育成と併せ、日立グループ共通のグローバルタレントマネジメント施策を通じて、日立グループ全体のさらなる成長をめざします。

### デジタル人財の育成

日立グループのコーポレートユニバーシティ(企業内大学)である日立アカデミーを中心に、DXに必要なスキルをレベル別に整理したDX研修体系を構築し、運用しています。

100コース以上にわたるDX研修体系のブラッシュアップを毎年行っており、2022年度は約130のコースをのべ29,500人が受講しました。国内グループ全従業員が習得すべきDXリテラシーをまとめたeラーニングのパッケージをはじめとして、デジタル人財に必要なスキルごとにベーシックレベル・アドバンストレベルの研修を整備し、DXを自らの業務で適用できる人財の育成を強化しています。

併せて、DXプロジェクトを取りまとめるリーダーなどプロフェッショナルレベルの人財は、実案件でのOJTなどの実務経験を積むことで育成しています。今後も、研修の受講による知識・技法の習得を通じたベーシック・アドバンスト人財育成と、プロフェッショナル人財育成との両輪で、デジタル人財を強化していきます。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## Mindset(Culture)～「成長」に向けたマインド・文化の醸成～

### グローバルでの日立カルチャーの醸成・従業員エンゲージメント\*1の向上

目標	活動・実績
----	-------

日立は、近年の複数の大型M&Aにより約10万人の仲間を新たに迎え入れました。新たに加わった仲間とも日立のMission・Values(創業の精神)を共有することで、One Hitachiとしてのカルチャー醸成とともに従業員のエンゲージメントの向上に取り組み、さらなる成長・イノベーションを実現していきます。

人的資本経営の一環として日立は、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を通じて従業員エンゲージメントを毎年モニタリングし、その向上に向けたアクションの立案・実行を推進しています。具体的には、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て組織課題を把握し、対策となるアクションの立案・実行を通じたPDCAサイクルを継続することで、向上につなげています。

2022年度のサーベイは、グローバルでの情報把握が必要な「環境」や「ウェルビーイング」に関する設問を拡充しました。多様な人財のニーズに合わせて利用可能言語も20言語に拡大し、ユーザビリティを向上しています。

\*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、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

### PMI\*2カルチャー浸透

GlobalLogicや日立エナジーをはじめとするM&A企業とのPMIは成長へのシナジー創出に必要不可欠です。各社の強みや違いを見える化するサーベイを実施した上で、One Hitachiの実現に向けてリーダー層のタウンホールミーティングや、従業員レベルでのカルチャーディスカッションなどを積極的に実施しています。

\*2 PMI (Post Merger Integration)：M&A後の統合プロセス

#### 日立グループの新たな仲間との企業文化の融合に向けたコミュニケーション

2022年7月、日立とGlobalLogicの統合から1周年を記念し、日立はこれまでの協創の成果や今後の成長への期待を共有し、祝福と感謝のビデオメッセージをグローバルに公開しました。また、10月にはGlobalLogicと日立デジタルが米国にて「Hitachi Digital Summit 2022」を開催し、幹部同士の意見交換をはじめ、顧客・パートナー11社、日立幹部やリーダー127人が参加し、コラボレーション基盤を強固なものにしています。

### マインドセット改革「Make a Difference!(MaD!)」

2015年度より一人称のマインドセット強化のため、従業員提案型のアイデアコンテストを実施しています。応募者はグループ・グローバルで拡大し、新たに加わった日立エナジーやGlobal Logicの仲間も積極的に参加し、日立カルチャーの浸透に寄与しています。2022年度は日立エナジーのメンバーが「グリーン」をテーマに提案した新規事業案で、最高賞のGold Ticketを受賞しています。

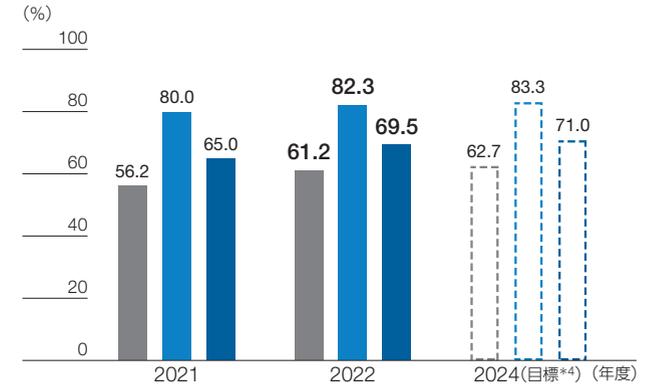
GRI 404-2

### 従業員エンゲージメントの向上 マテリアリティ

日立は、人的資本経営の一環として、従業員エンゲージメントスコア\*3をKPIとして定め、目標を設定し達成に向けて取り組んでいます。2022年度に、2024年度目標「従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)68%」を前倒し達成したため、さらなる高い目標を掲げて取り組んでいます。

\*3 従業員エンゲージメントスコア：従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率(「自社で働くことへの誇り」「働き甲斐のある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する勤務意欲」の4点から測定)

▶ 従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)実績および目標  
 国内  海外  合計



\*4 2022年度に目標を前倒し達成したため、2024年度目標を引き上げました

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 日立カルチャーとしての人財育成の取り組み

活動・実績

教育・浸透

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(力を貸して導くこと)」「自彊(じきょう)」「自ら努め励むこと」の精神を重視しています。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、専門性の向上を目的とした研修をグループ・グローバルに展開し、管理職向けには日立グループの成長を実現するための階層別研修をグローバル統一で実施しています。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、従業員一人一人の成長を支援していきます。

### 階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2022年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M, Ready to Lead)	一般管理職や新任管理職を対象に、世界同一内容で行われるリーダーシップ研修	8地域(日本、アメリカ、シンガポール、オーストラリア、イギリス、インド、中国、韓国)にて開催し、3,207人が参加

### キャリア開発支援

日立製作所は、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ています。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」では、「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」を開催しています。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代の技術職、研究職、事務職の係長クラスを中心に、これまで約16,000人(2023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、専門カウンセラーとの面談を通じて、従業員が仕事やキャリアにおける課題、人間関係などの悩みを主体的に解決できるように、キャリア・カウンセリングの専門機関「キャリア相談室」を運営しています。

今後も、従業員一人一人の個性や志向を尊重しながら自己理解を促進することで、自ら考え行動する自律心を育成し、意思・意欲を組織に活かしながら一体感やチームワークを育むための相互理解を促し、個人の能力や創造性を組織力・パフォーマンス向上につなげる支援や仕組みづくりを行っていきます。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### ▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 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取り組み、グループ・グローバルのリーダーとなりうる人財の発掘・育成に努めています。

#### 日立アメリカ

グローバルリーダーをめざす南北アメリカの従業員向けに、グローバル共通のマネジメント研修のほか、Hitachi Universityを活用した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。具体的にはDXやAI/データサイエンスなどのeラーニング受講を従業員に促しています。また、積極的に経営リーダー向け研修の受講を促し、リーダー育成にも取り組んでいます。加えて、DEIへの理解向上を重視しており、全従業員に向けたDEIに関するバーチャルトレーニングを開発・提供しています。

#### 日立アジア

年に2回、ビジネスリーダーが集まり、Mission、Values、Visionに沿った人財を育成するためのビジネスインサイトや成功事例を提供・共有しています。また、グローバルリーダーシッププログラム、タレントマネジメント施策、シニアリーダーによるコーチングセッション、オンラインで自己学習できるeラーニングプラットフォームに加え、オンサイト研修やバーチャルスキル研修を通じて、人財の育成と成長を支援するための施策を展開しています。社員は上司と定期的にコミュニケーションをとり、上司はリソースサポート、コーチング、メンタリングを通じてチームをサポートすることで、自身のキャリアに主体性を持つ仕組みを構築しています。

#### 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、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に必要なスキルや知識を習得するためコンテンツを提供しています。デジタルビジネス関連の人財育成に関する教育を強化し、社会イノベーション事業の発展を支援します。

#### 日立ヨーロッパ

欧州の従業員を対象に、能力開発を目的とした教育を実施し、文化認識・プレゼンテーションスキル・IT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を集め、One Hitachiをサポートする重要なネットワークづくりを進めています。加えて、ハイブリッドな働き方の支援や従業員エンゲージメントの向上に向けた教育、研修も実施しています。

#### 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しています。また、グローバル共通のマネジメント研修や、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、スキルセット構築に向けた自己学習を促進しています。オンサイトとオンラインを組み合わせた研修を通じて、全従業員にスキルアップのためのプラットフォームを提供しています。加えて、適切かつ効果的な教育提供のため、インドに拠点がある日立グループ会社に向け、年間教育体系図の策定および教育メニューの提供を行っています。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## ジョブ型人財マネジメントへの転換

考え方

活動・実績

日立では職務(ジョブ)と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財(タレント)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」への転換を加速させています。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、従業員一人一人の能力や意欲に応じた適所適財の人財配置を実践することで、組織と個人のパフォーマンスの最大化とエンゲージメント向上につなげ、組織・個人双方の成長を実現していきます。

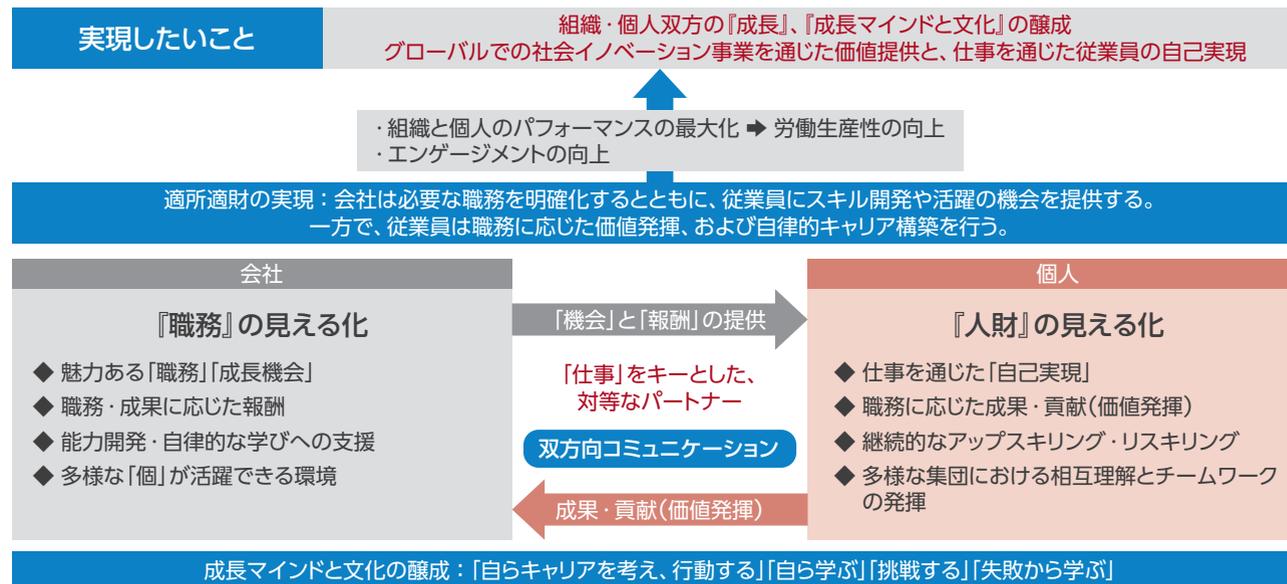
### ジョブ型人財マネジメントへの転換に向けた具体的な取り組み

日本におけるジョブ型人財マネジメント推進にあたっては、「職務と人財の見える化」として、「ジョブディスクリプション(職務記述書)」の導入(2022年度末時点でグループ会社を含む約6万ポジションに導入済み)や、各従業員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」の実施などに取り組んできました。また、2022年10月には自律的なアップスキリング・リスキリングを支援する仕組みとして、AIが各自のキャリア志向等に合わせて社内外の学習コンテンツをリコメンドする「学習体験プラットフォーム(LXP)」を導入するなど、従業員の自律的キャリア形成支援を進めています。LXPは日立製作所をはじめとして、国内グループ会社にも順次導入しています。

加えて、2023~2024年度をターゲットに人財マネジメントの制度・仕組み全体の見直しを進めており、一例として、2023年4月には、自らの意志による異動の機会拡充のために「グループ公募制度」をリニューアルしました。今後は、社内外副業制度の導入や、非管理職層の処遇制度改訂などにも取り組んでいきます。

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を通じ、従業員一人一人の働きがいや、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ます。

#### 日立がめざすジョブ型人財マネジメント



## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

#### ▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## Organization ~ 「成長」に向けた部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現 ~

### グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

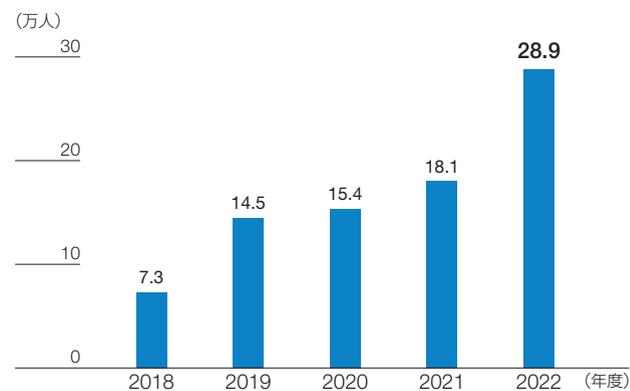
考え方   制度   活動・実績

日立は、これまで各事業が海外展開において、個別最適で運用していた人財施策・制度をグローバル共通・地域共通・個社別の区分に整理しました。特に、グローバル共通施策については一体で進めるグローバル共通人財マネジメント基盤の整備を進めています。2012年度より順次導入を行い、データベースなどのデータ整備や、一部のトップタレントを対象にしたグローバルリーダーシップディベロップメントの取り組みから開始し、共通のジョブグレードやパフォーマンスマネジメント、グローバル教育プラットフォームの導入やグローバル人財マネジメント統合プラットフォーム基盤の導入など、取り組みを広げてきています。また、新規に日立に加わった会社もこれら共通基盤の導入を順次進めています。

#### グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

本プラットフォームを通じて、従業員のスキルやキャリア志向など最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。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、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一元管理でき、その運用範囲をグループ・グローバルに順次拡大しています。

#### ▶ 人財マネジメント統合プラットフォーム導入状況



#### ピープルアナリティクスの推進

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。

人財、組織や文化に関する効果的かつ迅速な打ち手を実行するにあたり、担当者の経験や勘のみに頼るのではなく、データの可視化や分析によって、意思決定の精度向上や社員一人一人の特徴や適性を踏まえた人財マネジメントの推進に取り組んでいます。

#### サーベイ分析結果の人財マネジメントへの活用

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、その結果をAIやデータ解析などのITを活用して分析しています。導き出された個人の意識やさまざまな人事・行動データを従業員の配置、育成や組織の健全性、生産性の維持向上に活用することによって人財や組織を活性化し、人的資本を強化します。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー

### ▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 日立グローバル・グレード(HGG)

多様な人財が事業を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が必要です。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。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、11段階でグレード付けしています。

### タレントレビュー

日立は、職務と人財のマッチング強化、育成を図る取り組みとしてタレントレビューの導入を推進しています。各職場のマネージャーは部下との個別の面談により、パフォーマンスやキャリアプランなどを確認したのち、複数のマネージャーによる社員一人一人のレビュー機会を設けます。ここでは、社員の強みと弱み、キャリア志向を踏まえ個別の育成や職務のアサインについて検討します。これらにより、職務と人財のマッチングを促し、社員のキャリア育成と組織力の強化に結びつけていきます。

### 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上で、企業倫理の観点を含めた特に重要な5項目を日立グループ共通のコンピテンシー(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して中長期的な人財育成につなげています。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を明確にすることで、仕事にやりがいを感じ、主体的に取り組める人財の育成を推進しています。

#### ● 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、協業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

### 公正な評価・処遇の徹底

考え方

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をグローバルに構築する必要があると考え、報酬に関して「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仕組みを構築しています。

報酬の決定にあたっては、各国・地域の報酬に関連する法令を遵守しています。例えば日本では、最低保障賃金等の遵守のため、システムによる網羅的かつ定期的なチェックを行い、違反のないことを確認しています。

国や地域それぞれの事業の労働市場に合わせた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。

日立製作所では、社員個人のパフォーマンスおよび会社業績に応じて、報酬額が変動する仕組みを導入しており、すべての社員に対し、評価結果に加え、「評価を通じて把握した各人の強みや改善すべき点」「今後の業務における課題・目標」をフィードバックし、個人の成長を促しています。

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント

### ▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生  
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## ワーク・ライフ・マネジメント

### ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

考え方

GRI 3-3

日立は、仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人一人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。「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、一人一人の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を高め、個人と組織の持続的な成長につなげます。

### 働き方改革の推進

考え方

制度

活動・実績

GRI 3-3

日立は、多様な人財が生き生きと働き成果を発揮できるよう、働き方改革の全社運動を推進しています。日立製作所では、場所や時間に捉われない働き方であるタイム&ロケーションフリーワーク推進の観点から、全従業員の約95%を対象に「在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度」を導入しています。本制度は、一定時間の出社義務や実施回数の制限なく利用でき、自宅やサテライトオフィスのほかに、育児・介護・看護などのために必要な場所や親族の居住地での勤務が可能です。また、管理職や裁量労働勤務適用者を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できる「スポットリモートワーク」を導入しています。その他、フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃により所定就業日を「非就

業日」とすることも可能となっているほか、2023年4月からは多様な休暇ニーズへの対応を踏まえた「ライフサポート休暇」(多目的・100%有給の休暇制度)を新設し、休息・休暇の選択肢を拡充しています。こうした各種制度の拡充・活用も自律的で柔軟な働き方の実現の一翼であり、2022年度の

一人当たりの年間総実労働時間は前年度比で41時間減少するなど、働き方の変化が起きています。

日立製作所の在宅勤務・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"> <li>社内メッセージ配信</li> </ul>
業務そのもの・プロセス見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社管理業務改革</li> <li>平日深夜および休日のメール発信を原則禁止する、メール発信ルールの明確化</li> <li>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</li> </ul>
職場マネジメント強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コンサルによる「業務見える化」</li> <li>コンプライアンス徹底に向けた勤怠管理システム改善</li> <li>リモート環境での効果的な組織運営のスキルを学ぶマネジメント研修(対象：日立グループの管理職16,000人)</li> </ul>
タイム&ロケーションフリーワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務制度の拡充</li> <li>社外から安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備</li> <li>会議のオンライン化</li> <li>管理職層や裁量労働勤務適用者へのスポットリモートワーク導入</li> <li>フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃</li> <li>サテライトオフィス拡充(2023年3月時点で351拠点)</li> <li>ハンコレス・ペーパーレス推進による業務改革</li> </ul>
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネットサイトによる発信</li> <li>働き方改革に関する従業員からのアイデア募集の実施と共有</li> <li>サーベイ等を通じた意識調査と結果の共有</li> </ul>

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント

### ▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生  
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

### 制度

GRI 401-2/401-3

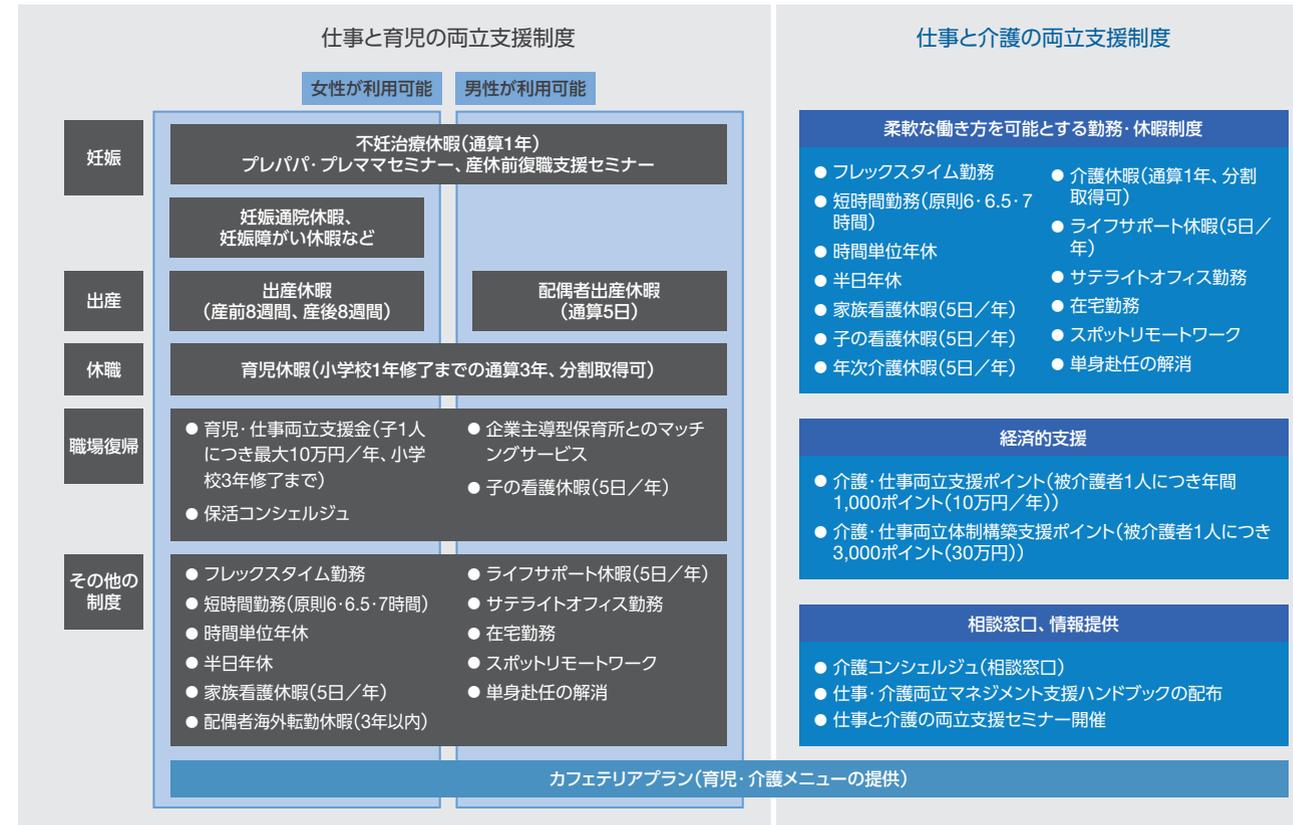
日立は、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境の整備を進めています。例えば、日立製作所は、「育児・仕事両立支援金」制度や子どもの保育所への入所を支援するサービスなどの整備、管理職の理解促進を目的としたeラーニングなどを実施しています。また、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合およびグループ会社と協同で一部事業所内に企業内保育施設を設置しています。

高齢化の進展に伴い、介護の問題に直面する従業員が増加していることから、仕事と介護の両立支援制度の充実を推進しています。日立製作所および国内グループ会社は、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。具体的には、仕事と介護の両立に必要な支援(情報提供、経済的支援、働き方改革、マネジメント改革)をトータルパッケージ

ジとして一体的に提供・推進し、介護による離職を防止する取り組みやすべての管理職および40歳以上の従業員を対象とした教育、専門家による無料の相談窓口を設置するなどの取り組みも行っています。

2025年までに日立製作所だけでなく、すべての国内グループ会社において「介護と仕事の両立支援策」推進計画策定の体制を構築していきます。

### 📍 仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント

### ▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生  
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 2022年度の取り組み

項目	主な内容
プレパパ・プレママセミナー	● 出産予定の社員および配偶者またはパートナーが出産予定の社員を対象に、育児や育児休暇制度の理解促進および、必要な休暇・勤務制度等の利用を促すことを目的に実施(計7回、約300人が受講)
仕事と育児の両立に関する管理職向けeラーニング	● 育児・介護休業法の改正に伴う管理職のマネジメントおよび男性の育児休業取得促進等に向けた基礎知識の理解を目的に実施
育児休暇中の給与・給付金シミュレーションツール	● 育児休暇時の給与・育児休業給付金を可視化することで、育児休暇の取得期間等を具体的に検討することをサポートし、育児休暇の取得を促進することを目的に整備
介護と仕事の両立に関する従業員意識実態調査	● 現状の課題を把握することを目的に、全ての国内グループ会社を対象に意識・実態調査を実施

## 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
----	-------------------

日立製作所および国内グループ会社は、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・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、従業員持株制度、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)を推進しており、各社の事業環境、多様化するライフスタイルや個人のニーズに応じて必要なサポートを行っています。これらの制度・施策は、趣旨・性質上、有期契約社員への適用が馴染まない一部のものを除き、原則としてすべての従業員を対象としています。

### 退職給付制度

日立は、確定給付型年金制度、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各社で適用し、高齢期のラ

イフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しつつ、退職後の生活の安心・安定につなげています。

### 従業員持株制度

日立製作所および一部の国内グループ会社は、従業員の資産形成の支援や経営参画意識の向上を図るため、従業員持株制度を導入しています。従業員持株制度では、日立製作所の株式取得にあたり、従業員は日立製作所の業績に応じた奨励金の支給を得られるようになっており、会社の成長が従業員の資産形成につながる仕組みを導入しています。

なお、日立製作所の従業員持株制度を通じた保有株式は、大株主順位第6位(持株比率2.10%)となっています(2023年3月末時点)。

## 長時間労働・過重労働の防止

考え方	活動・実績
-----	-------

日立は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。

日立製作所は、従業員の健康維持、生産性向上の観点から、年度ごとに日本国内での働き方改革の全社KPIを設定し、職場マネジメントの強化や業務プロセスの見直しに取り組んでいます。労働時間・年次有給休暇取得に関する法令遵守の徹底を目的としたeラーニングの実施、長時間労働につながる可能性があるプロジェクトの個別管理を行っています。長時間労働・過重労働防止のための労働時間管理については、PCのON/OFF時刻を勤怠管理システムへ連携し、稼働時間の実態を確認する仕組みの導入や、労務管理ダッシュボード\*1の提供・アラート発信により、上長が部下の労働状況をタイムリーに把握し適切なマネジメントができるよう支援しています。これらのITツールを活用した長時間労働・過重労働防止の取り組みは国内グループ会社にも展開しています。

また、従業員一人一人が働き方を振り返り自律的に生産性を高められるよう、全従業員を対象に各人の毎月の総実労働時間の実績値と行動変容を促進するメッセージを発信しています。前年度の総実労働時間が2,000時間以上の対象者には、毎月の目標値と具体的なアクションを個別に発信するなど、効率よく働き(より短い時間で成果を出す)、働いたら休む(チャージと次への準備を行い、高いパフォーマンスを維持する)文化への変革を進めています。

\*1 労務管理ダッシュボード：労務管理に関する情報やデータを統合し、可視化するビジネスツール

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント

### ▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生  
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 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、従業員一人一人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でも統括会社を中心に施策を展開しています。

#### 日立アメリカ

日立アメリカは、従業員のウェルビーイングの向上に向けて、さまざまな制度や施策に取り組んでいます。入社あるいはリモートワークが選べるハイブリッドな勤務制度を導入しており、柔軟な働き方を推進しています。また、月に一度「No Meeting Day」を設定し、従業員が個々の仕事に集中できるよう取り組んでいます。さらに、従業員の精神的、肉体的、そして経済的なウェルビーイングをサポートするウェビナーを毎月開催するほか、従業員同士が交流できる場を従来より多く提供するなど、サポート施策に取り組んでいます。

#### 日立アジア

日立アジアをアジアで最高の職場とすることをめざし、すべての従業員に公平な機会を提供し、コンピテンシーに基づいた評価・報酬制度を導入しています。また、すべての従業員を平等に扱い、尊重し、能力を最大限に引き出すよう努めています。さらに、従業員同士のコミュニケーションの活性化、エンゲージメント、安全衛生意識、メンタルウェルビーイングを高めるための活動や、ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な働き方を可能とする制度も導入しています。

#### 日立中国

生産の向上および多様な働き方を支援するため、働き方改革を推進し、フレックス・タイム制度や在宅勤務を導入しています。平均残業時間は法定基準上限を大幅に下回っており、年休の取得を促進するなど、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。また、幹部タウンホールミーティングや部門間業務交流会などを開催し、職場の縦横のコミュニケーション強化を継続的に図っています。活動を通じて構築されたネットワークは会社の一体感向上、働きやすい環境づくり、業務の円滑化にも貢献しています。

#### 日立ヨーロッパ

従業員の安全と健康を守るとともに多様な働き方を支援するため、ハイブリッドな勤務形態を導入しています。加えて時差出勤なども活用して従業員のワーク・ライフ・バランスを後押しし、仕事とプライベートの両立を支援しています。

#### 日立インド

日立インドは、従業員が互いに協力し、成長できる職場環境の醸成をめざしており、さまざま制度・施策に取り組んでいます。具体的には、柔軟な働き方が可能となるリ

モートワークの導入、託児所手当などの産前・産後支援や、団体医療保険の提供などを行っています。従業員のウェルビーイングをサポートする施策にも取り組んでおり、体を動かすヘルスクャンプの月次開催や、職場での体操プログラムを実施しています。また、医療機関と連携し、身体的、精神的、経済的、心理的など、ウェルビーイングのあらゆる側面をサポートするさまざまなウェビナーを開催しています。さらに、従業員同士の交流を強化する施策として、カルチャーイベントや家族デーを開催しています。



## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 労働安全衛生のグローバル目標

目標

活動・実績

マテリアリティ

日立は、事故のない安全な職場の構築をめざし、コントラクターを含めた「死亡災害ゼロ」の目標をグローバルに掲げています。また、2021中期経営計画においては、死亡災害に加えて、休業災害をKPIに設定していましたが、2024中期経営計画からは、休業災害に代えて、より包括的なKPIとして、総災害発生率(TRIFR<sup>\*1</sup>)を設定しました。総災害発生率は、死亡災害や休業災害のみならず、不休災害も含む指標であり、2024年度までに、2021年度比で半減させる目標をグローバルに掲げました。

これらの目標を達成すべく、2024中期経営計画においては、以下の3つの戦略の柱に沿ってグループ・グローバルで取り組みを推進していきます。

<sup>\*1</sup> TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate(20万労働時間当たりの死傷者)

### 安全に関する3つの戦略の柱

戦略の柱	グローバル安全衛生マネジメントシステム構築
	IT・デジタルの活用
	人財育成

2022年度は、残念ながらコントラクターを含め日立グループ全体で5件の死亡災害が発生しました。感電、高所作業、重量物などのハイリスク作業<sup>\*2</sup>・設備などを対象に、リスクの特定・対策を進め、コントラクターを含めた統合的な安全管理体制を強化していきます。

また、2022年度の日立グループ総災害発生率については、

前年度より減少しましたが、引き続き2024年度の目標達成に向けて、アクションプランを立て、取り組みを強化していきます。

<sup>\*2</sup> ハイリスク作業：①感電(高電圧) ②高所作業 ③産業車両 ④重量物 ⑤機械設備 ⑥酸欠 ⑦毒性ガス ⑧火気・爆発 の8つの危険源にかかわる作業

### 安全に関する目標および実績(日立グループ)

KPI	2024年度目標	2022年度実績
死亡災害 (コントラクターを含む)	年間ゼロ	5件 (うち、コントラクター2件)
総災害発生率 (TRIFR)	2024年度までに、 2021年度比半減 <sup>*3</sup>	0.26

<sup>\*3</sup> 2021年度実績：0.27

### 2023年度のアクションプラン

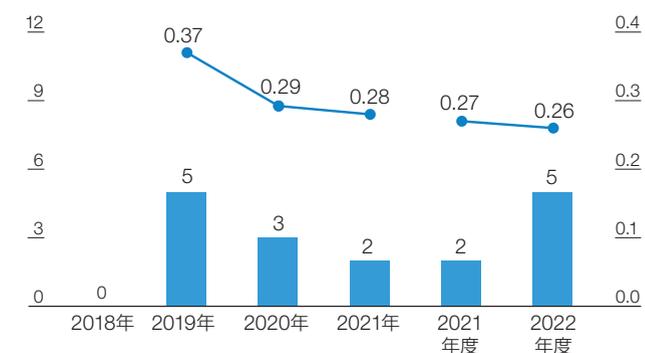
2024中期経営計画達成に向けて、2023年度は以下のアクションプランに基づき、グループ・グローバルで取り組みを推進しています。

#### 2023年度のアクションプラン

グローバル安全衛生 マネジメントシステム構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>BU・グループ会社のマネジメントシステム構築・運用サポートおよびフォローアップ、内部監査体制構築</li> <li>現地およびコントラクターが関わる請負工事安全管理強化</li> <li>リスクアセスメント、危険予知の質的向上</li> </ul>
IT・デジタルの活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルKPI管理確立(災害発生率、ニアミス、リスクアセスメント情報など)</li> <li>ESG-MSS<sup>*5</sup>を活用した情報一元管理・見える化</li> <li>AIによる各種災害データとHitachi Insightsデータなどの相関分析・予兆診断</li> </ul>
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>日立グループ教育体系整備</li> <li>安全専門研修のグローバル展開の拡充、共通教育などのコンテンツ作成・展開</li> <li>安全衛生意識向上施策の推進</li> </ul>

<sup>\*5</sup> ESG-MSS(ESGマネジメントサポートサービス)：日立が開発した、企業内のESGデータの収集・可視化・分析を効率化して、サステナブル経営を推進するクラウドサービス

### 死亡災害および総災害発生率(TRIFR)<sup>\*4</sup>の推移



Note: 統計の期間は従来各年1~12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、2021年度より4~翌年3月に変更  
<sup>\*4</sup> 総災害発生率(TRIFR)は、2019年より集計

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### ▶ 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 労働安全衛生のリスクアセスメントおよび対策

### 活動・実績

グローバル共通施策として、ハイリスク作業・設備などを対象に日立独自の基準を設定・運用し、各社の事業に適合させた労働安全衛生活動を推進しています。グローバル全事業部門において、ハイリスク作業・設備などの是正に取り組み、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を講じるほか、リスク低減に向けた対策および投資を行っています。

また、リスクの特定・評価・対策をグローバルにモニタリングする仕組みを構築し、重大なリスクがあると判断した拠点などについては、リスクアセスメント実施状況の内部監査を行うとともに、IT・デジタル技術を活用して災害予防に努めています。さらに、事故災害統計情報などの事実を把握するため、安全衛生マネジメント推進本部が毎月1回、経営会議などにてグローバル災害統計の報告を行っています。

### 日立グループリスクアセスメントガイドライン

日立では、ISO45001の要求事項を満たす「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」を制定し、このマネジメントシステム基準に沿った「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に基づきリスク低減活動を推進しています。

グループ会社においても、新規事業・既存事業ともに「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に従ってリスク低減活動を実施しています。

### 内部監査

労働安全衛生活動の方針・計画・実績は、監査委員会に年度ごとに報告し、審議されています。死亡事故や重篤な災害

が発生する可能性がある事案などの重要課題については、経営会議やグループ会社社長会議などで年1回以上報告しています。特に改善が必要な事案については、モニタリングの結果を経営会議やグループ会社社長会議などで報告しています。

### 外部監査

日立は2018年度に、日本国内4事業所で第三者機関による安全診断の外部監査を実施しました。その際、日立グループ安全衛生ポリシーを実現するための課題(下表参照)につい

課題	取り組み項目	2022年度の取り組み
グループ全社的な安全管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用</li> <li>ルールとプロセスの明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「日立グループ安全衛生管理規程」および「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」の会社規則・グループ規則制定、展開</li> <li>「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」に沿ったガイドライン(「リスクアセスメントガイドライン」、「現地工事安全管理ガイドライン」、「内部監査ガイドライン」)の制定、展開</li> </ul>
組織トップのリーダーシップ強化による従業員安全意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育・訓練による自律的な安全衛生活動を促す意識変革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別安全専門研修(階層別：経営幹部、ライン管理者、安全担当)</li> <li>表彰制度導入(Health and Safety Awardの開催)</li> <li>安全衛生マネジメント推進本部長・副本部長とBU・グループ会社のCEOとのトップ会談実施(18のBU・グループ会社)</li> <li>国内・海外事業所訪問：61拠点(うち、海外12拠点)</li> </ul>
安全活動の実行責任の明確化および災害発生時の根本的対策の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクアセスメントの効果的活用</li> <li>リスクの特定・改善の仕組み構築</li> <li>ITデジタル活用によるデータ・レポートのデジタル化と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハイリスク作業のリスクアセスメント報告と各種会議(経営会議、安全衛生責任者会議など)での進捗共有</li> <li>グループコーポレートによるマネジメントシステム監査実施に向けた体制整備</li> <li>重大性の高い作業のリスク低減措置の確認</li> <li>グローバル災害統計の月次報告開始</li> <li>ニアミス、災害発生率などのグローバルKPI設定</li> <li>監視カメラシステムの検討(墜落制止器具使用確認システム検討)、車両事故防止ドライブレコーダーの展開</li> <li>事故調査制度/事故調査データベースの適正活用促進</li> </ul>

## 労働安全衛生教育の実施

### 教育・浸透

日立は、労働災害の発生を予防するため、全役員・従業員を対象に適切な労働安全衛生教育を実施し、「安全文化の再構築」を図っています。日立グループ各社においては事業や

て提言を受け、その後継続的な改善を図っています。

2019～2020年度は、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ました。2021年度は、海外グループ会社で死亡事故が発生した際に第三者機関による安全診断を実施し、当該地域の安全衛生体制強化、活動計画の見直し、安全意識の向上などの改善を実施しました。

2022年度は、主に下表の取り組みを実施しました。2023年度は、外部機関による安全意識調査を実施していきます。

GRI 403-5

業界に関連する業務ガイドラインや手順を配布しているほか、現場により近いライン管理者・安全担当者・特有の危険作業に従事する労働者に対しては、組織や事業形態に応じた教育・

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

訓練、安全に特化した階層別の研修を実施しています。特に、作業や環境に不慣れな新規雇用の従業員や派遣労働者といった罹災リスクが高い就労者には、作業前に作業手順や危険性などの理解を高める教育・訓練を実施した上で、OJT(On-the-job Training)による個別指導を行っています。

また、安全における経営幹部の役割や責任の認識強化、コミットメントを形成する目的で、安全に特化した経営幹部向けのリーダーシップ研修を実施しています。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、意識・行動変容の評価も実施しています。2022年度までに、計30回実施し、415人(うち、海外向け英語・中国語：11回、101人)が受講しました。

#### 研修と受講者数

研修	受講者数		
	2020年度	2021年度	2022年度
経営幹部向け研修(BUのCEO、グループ会社社長など)	104人	138人	173人
ライン管理者向け研修	86人	228人	37人
安全担当者およびライン管理者向けの講師育成研修	57人	—	146人

### コントラクターの労働安全衛生の確保

考え方 活動・実績

日立は、工場外のサイトにおける建設工事、据付、サービス・メンテナンスなどの作業において、コントラクターが被災する事故の発生を踏まえ、工場外サイトにおける法令・ルール・運用面を含めた安全管理体制の強化を行っています。また、工場外サイトにおける日立グループ共通の安全管理体制

のガイドライン「現地工事安全管理ガイドライン」を制定、展開し、コントラクターを含めた統合的な安全管理の改善に取り組んでいます。また、「日立グループサステナブル調達ガイド

### 従業員の健康づくりへの取り組み

目標 活動・実績

日立の持続的な成長には従業員のウェルビーイングの向上が不可欠であることから、グループ一丸となって従業員の心身の健康、安全に働ける職場づくりに努めています。毎年実施するグローバル従業員サーベイでは、2020年度から「ウェルビーイング」に関する設問を追加し、2021年度からは設問を拡充しています。今後は従業員のウェルビーイングに関する質問の回答を踏まえた、適切な施策の実施を検討していきます。

P.076 従業員エンゲージメントの向上

### 日本国内の健康に関する目標

日本においては、衛生・健康施策の着実な実施、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っています。中長期的には、グローバルでの健康衛生施策の実態把握と課題抽出を行った上で共通の方針を作成し、それに基づいた取り組みを企画し実施していきます。

#### 衛生・健康に関する目標・実績(国内日立グループ)

	2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
精神疾患罹病率	0.7%未満	0.74%	0.7%未満
特定保健指導*1実施率	従業員50%以上	21.1%*2	55%超

\*1 特定保健指導：生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、専門スタッフ(保健師、管理栄養士など)が生活習慣を見直すサポート

\*2 2023年6月末時点における集計

ライン」においても、安全衛生に関する事項を定めています。

[日立グループサステナブル調達ガイドライン](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

GRI 403-6 / 403-10

### 日本国内の健康支援施策

- 地域や事業体を一元的に支援する健康管理センタにて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、心身の不調の未然防止
- 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通じた、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
- 産業保健スタッフや人事勤労担当者による会議・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
- ストレスチェック制度の高ストレス者に対する、医師による面接指導に加えて、社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチの実施
- 幅広い悩みの早期解決の一助となる機会の提供として、EAP\*3相談窓口を社内外に設け、従業員が相談しやすい環境を整備
- スマホアプリを活用した、日々の気分登録と気分の変化を踏まえたカウンセラーからの声掛け

\*3 EAP：Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)

#### 疾病別休務者の推移(国内日立グループ)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
精神	0.64	0.65	0.62	0.66	0.74
身体	0.24	0.25	0.22	0.21	0.24

Note：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)

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 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、安全衛生部門、人事勤労部門それぞれを対象とする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、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。2022年の精神疾患罹病率が0.74となり、対応策として、働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するプロアクティブなアプローチを展開しています。

- ① 定期的な1on1面談
- ② 産業医のリモート相談窓口の設置
- ③ 社内外EAP相談窓口の設置
- ④ 顧客先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
- ⑦ ストレスチェック高ストレス者に対する社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチ
- ⑧ 管理者向け在宅勤務におけるラインによるケアのためのハンドブック提供
- ⑨ 働き方の変化を踏まえたセルフケア、ラインによるケアに関するeラーニングコンテンツ提供

また、グローバル従業員サーベイ、産業医意見なども踏まえ、注意が必要なターゲット層を明確化し、効果的でプロアクティブな対応を推進していきます。

## 日立のメンタルヘルス対策の取り組み

	産業医 産業保健スタッフ	セルフケア (本人)	ラインケア (上長)	人事勤労部門
予防管理 (健全期)	健康啓発活動 (産業医講話・ 保健指導)	法定「ストレスチェック」制度		
		メンタルヘルス教育  <ul style="list-style-type: none"> <li>• ストレスコーピング講座</li> <li>• 社内外EAP相談窓口や各種相談窓口</li> <li>• 「ストレスチェック」高ストレス者向けアプローチ</li> <li>• 全従業員向けeラーニング(セルフケア)</li> </ul>	職場環境改善ワークショップなど  <ul style="list-style-type: none"> <li>• EAP</li> <li>• ラインケア研修</li> <li>• 360FBP<sup>*1</sup></li> </ul>	研修教育 受講促進 職場管理 指導 長時間労働 縮減  人事勤労担当者向け研修
兆候管理 (メンタル不調期)	検診時 メンタル面談 健康相談	健康相談 各種健診の受診	職場管理 各種健診の促進	
発症管理 (欠勤・休職開始～ 休職中)	定期面談 復職支援	休職制度	定期面談	休職期間 管理
再発管理 (復職判定～ 復職後期)	復職支援 プログラム 定期面談	試し入社制度	復職時業務検討 定期面談 復職後状況確認	復職支援 プログラム 定期面談
繰り返し管理 (休復職繰り返し期)	定期面談	復職支援コラボレーション		
		社外リワーク施設への誘導		

\*1 360FBP : 360°フィードバックプログラム

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 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しています。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、グループ内においても、毎年、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、2023年3月末時点の加入事業所は172事業所、加入者数は388,575人(被保険者199,458人、被扶養者189,117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(国内日立グループ)

区分	2020年度	2021年度	2022年度
大規模法人	58法人/95法人 (うちホワイト500:7法人)	75法人/87法人 (うちホワイト500:4法人)	78法人/80法人 (うちホワイト500:4法人)
中小規模法人	41法人/75法人 (うちブライト500:3法人)	66法人/70法人 (うちブライト500:なし)	65法人/66法人 (うちブライト500:2法人)

## 健康診断受診の促進と禁煙促進

活動・実績

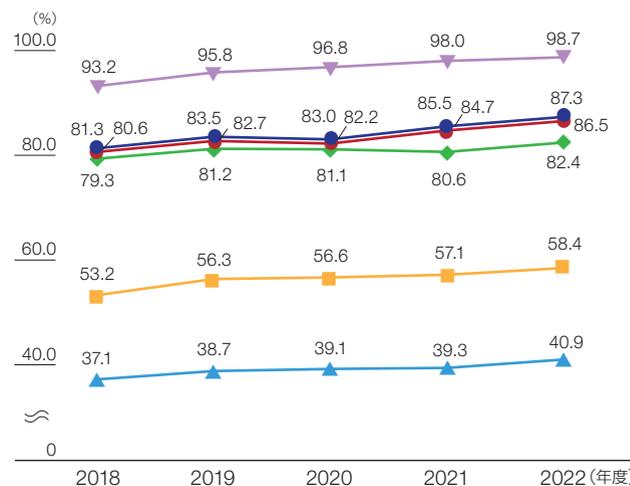
GRI 403-6

日立は、日本国内で健康保険組合による健診費用補助制度を整備しています。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、年代に応じた部位検診の受診をそれぞれ推奨、促進し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療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の重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、禁煙についても、コロナ禍での禁煙外来への受診控え解消や在宅勤務時の禁煙促進に向け、2022年度は新たにチームで取り組む新しい禁煙プログラム「みんな禁煙」を提供し、これまで最多の515人が参加し、禁煙外来を大きく上回る49%の248人が禁煙に成功しました。

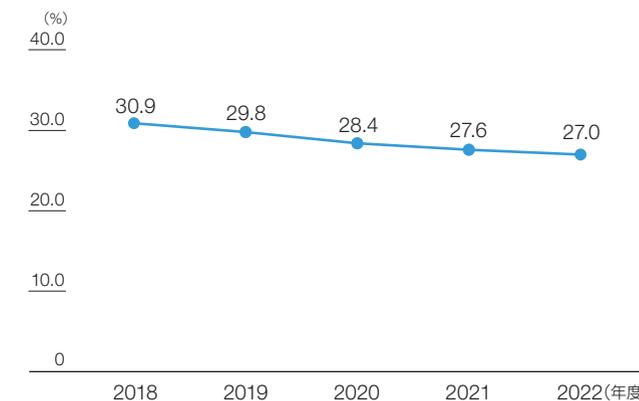
### 健康診断などの受診率(国内日立グループ)



◆ 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 35歳以上男女

### 喫煙率の推移(国内日立グループ)



Note: 35歳以上の従業員(特定健診の問診結果)

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント

### ▶ 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 従業員およびその家族の健康増進の取り組み

活動・実績

GRI 403-6

従業員およびその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合にて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、個々が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。

2022年度は新たに自身の健診結果から8大疾病の入院リスクを予測するサービスである「リスクシミュレーター」を導入し、約6万人に利用いただきました。

ヘルスリテラシー向上を目的としたさまざまな健康サービスを提供することで、「MY HEALTH WEB」の従業員登録率は8割を超える水準となっています。

### 2022年度の取り組み

従業員およびその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提供しています。また、2022年度からは配偶者などの被扶養者の健診受診を促すため、LINEを活用した健康情報提供と健診予約サービスを開始しました。

さらに、コロナ禍における運動習慣を支援するため、10月から約3カ月間、Web上のコースを巡りながら健康に関する知識を学ぶことができる「秋の健康まなびウォーク」キャンペーンを展開し、約4万人が参加しました。

## 感染症対策などグローバルな健康課題への対応

活動・実績

GRI 403-6

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策のほか、海外渡航先での感染症予防のため、海外赴任者や出張者に対しては、A型肝炎、破傷風、コレラなど渡航先の衛生状態を踏まえた予防接種の受診案内を出し、社内健康管理センターもしくは外部医療機関にて接種を実施しています。また、三大感染症の一つであるマラリアを含む感染症対策を記述した海外生活の注意点を日立グループ向け社内イントラにて公開しており、症状や予防法、発症した際の対応を掲載し、渡航者とその家族が安心して現地生活できるように支援しています。

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8万人の従業員や家族が利用しています。

## 原子力事業従事者の健康・安全への配慮

考え方

活動・実績

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は、社内マネジメントシステムに基づき被ばく管理を徹底し、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用いて、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

<https://www.hitachi-hgne.co.jp/principle/index.html>

## Social

### 人財

エグゼクティブサマリー  
グローバル人財マネジメント  
ワーク・ライフ・マネジメント  
労働安全衛生

### ▶ 結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

## 結社の自由と団体交渉

### 従業員の基本的権利の尊重

#### 考え方

GRI 2-25 / 2-30

日立は、国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を支持、尊重しています。グループ共通で適用する「日立グループ企業倫理・行動規範」では、各国・地域の法令の遵守、国際規範を基準とした従業員の基本的な権利の尊重について規定し、特に職場に関係の深い人権の一つとして「結社の自由・団結権・団体交渉権」を尊重することとし、オンボーディング研修や日立グループ企業倫理月間(年1回)を通じて従業員への理解浸透を図りその実現に取り組んでいます。また、従業員に対して「結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべき」との原則を掲げる国連グローバル・コンパクトに署名しています。



日立グループ企業倫理・行動規範

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf>

### 労使間の対話

#### 制度

GRI 403-4 / 407-1

日立製作所および国内グループ各社の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。

国内グループは、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有しており、グループ全体でも経営層との対話を通じ、相互理解を図っています。また、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ために、中央経営審議会、ビジネスユニット経営審議会、事業所経営審議会を設置しています。日立製作所労働組合では、例年2~3月にかけて、次年度の賃金や一時金、労働協約な

どについて交渉・決定しています。その他にも、Next100労使委員会、中央賃金委員会、雇用・働き方専門委員会など、テーマごとに14の委員会・専門委員会・懇談会を設置し、各会で年1~4回の情報共有・意見交換・議論を行っています。

なお、日立製作所の労働組合は管理職を除く全従業員が加入対象で、加入率は約96%(2023年3月31日時点)です。国内の主要なグループ会社(70社)においては、労働組合などに属する従業員比率は約99%です。

また、日立製作所は、同社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と、日立グループ経営懇談会を年4回(四半期に1回)開催し、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。その他にも、日立グループ安全衛生懇談会など、5つの懇談会・委員会を設置し、各会で年1~2回の情報共有・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積極的に対話し、従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関する相互理解を深めています。例えば、日立ヨーロッパは、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行う場として、欧州労使協議会を毎年開催しています。日立中国は、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毎年実施し、経営状況や課題に関する情報共有を行っています。また、会社と工会の間では、労働条件、賃金改定、女性従業員保護等に関する集団契約を結び、従業員の権益を守っています。

2022年度、日立グループでは結社の自由と団体交渉の権利が損なわれている事業所はありませんでした。

### 業務上の配転・転籍に関する通知

#### 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の中で、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・転出を行う際には、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。

### 労働安全衛生水準向上のための労使協定

#### 制度

日立製作所と日立製作所労働組合との間で締結した労働協約の中で、労働安全衛生の措置、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、労使が協力し合いながら労働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労働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国内グループ会社と行っています。



P.086 労働安全衛生

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

▶ **エグゼクティブサマリー**

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 基本的な考え方

日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉であると考えています。すべての人にとって居場所があり、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。DEIの推進は市場の理解、優れたアイデアの創出、社会の進展に貢献するイノベーションの推進には不可欠と考えており、すべての人に公平に接し、個々人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。多様な人財が、幅広い経験をインクルーシブな企業文化の中において重ねていくことを通じて、日立はお客さまのニーズに応えながら、サステナブルな成長を続けていきます。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	Chief Sustainability Officerのリーダーシップのもと、DEI方針および戦略に基づき、グローバル全体および地域視点でのDEIの推進に取り組んでいます。具体的には、グローバルで共通する3つのDEIトピック:1.ジェンダーバランス、2.文化的多様性、3.世代の多様性に注力し、さまざまな施策を展開しています。また、グローバルDIEカウンスルにて、世界各地のグループ会社とグローバル全体のDEI戦略の具体的な活動について議論するとともに、各地域にDEI推進責任者を設け、地域ごとの特性や事業戦略を踏まえたDEIの推進に努めており、多様でインクルーシブな企業になることをめざしています。	<b>役員層における女性・外国人比率</b> 2030年度目標：それぞれ30% <b>2022年度実績：女性11%、 外国人20%*1</b>

\*1 2023年4月1日付け人事異動分を含む

## Social

人財

**ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

エグゼクティブサマリー

**ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)の考え方

考え方

方針

GRI 3-3

日立は、従業員一人一人を歓迎し、公平に扱い、誰もが組織の一員であると感じられる、多様でインクルーシブな企業をめざしています。

日立は、プラネタリーバウンダリーを守り、人々のウェルビーイングを向上させることによって、サステナブルな事業成長を実現し、社会的価値を創造するための重要な推進力として、DEIに取り組んでいます。イノベーションを起こすためにはダイバーシティが不可欠ですが、それだけでは十分ではありません。多様性を活用するためには、構造改革を通じてすべての人が公平な機会を得られるようにし(エクイティ)、誰もが受け入れられ、尊重されていると感じ、自分の考えを自由に表現し、貢献できるようなインクルーシブで安全な環境を確保する必要があります(インクルージョン)。このため、日立は、グローバルとローカルの両軸において、これら3つの重点分野の活動を推進するため、グループ戦略の推進に取り組んでいます。

### 日立におけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)ステートメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉です。

日立にはすべての人にとって居場所があり、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。日立があらゆる個人の違いを尊重し、大切にすることは、こうした多様性が、市場の理解、優れたアイデアの創出、社会の進展に貢献するイノベーションの推進には不可欠と考えるからです。

日立は、すべての人に公平に接し、個人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。

多様な人財が、幅広い経験をインクルーシブな企業文化の中において重ねていくことを通じて、日立はお客様のニーズに応えながら、サステナブルな成長を続けていきます。

### ダイバーシティ：

ダイバーシティ(多様性)は、個人や集団の中に存在するさまざまな違いを意味します。日立におけるダイバーシティとは、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いにかかわらず、すべての人にとって心地よい居場所があることを意味しています。日立はあらゆる違いを受け入れ、尊重しています。

### エクイティ：

エクイティ(公正性)は、不均衡の調整を行い、公正に扱うことを意味します。日立におけるエクイティとは、従業員が公平に扱われることを意味しています。従業員を「公平」に扱うことは、「平等」に扱うことと異なります。私たちは一人一人が異なっているので、誰もが能力を発揮できるようにするには、一人一人に合った環境を整える必要があります。私たちはそれぞれの違いを認め、誰もがその能力を最大限に発揮できるような環境を提供します。

### インクルージョン：

インクルージョンとは、従業員一人一人の多様性が認められ、誰もが組織に貢献できている状態のことです。日立におけるインクルージョンとは、従業員一人一人の存在とそれぞれの意見が尊重され、組織に関与する意識を持てることを意味しています。人々の帰属意識は、自己が受け入れられ、尊重され、自由に発言でき、そして組織に貢献できると感じることから生まれます。そのためにはオープンで共感力のある企業文化や行動が欠かせません。ダイバーシティがもたらす、さまざまな意見や視点があるからこそ、より良い判断を下し、革新的なアイデアを創造することができると思っています。

2022年9月に日立は、「日立グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)ポリシー」を策定しました。このポリシーに基づき、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを推進し、以下の実現をめざします。

- 世界中から人財が集まる真のグローバル企業への変革
- 世界中のお客様へより良い製品・サービスを提供することによる事業拡大、市場開拓
- クリエイティビティおよびイノベーション力の向上
- 優秀な人財の採用およびリテンションの強化
- 従業員エンゲージメント強化を通じて、一人一人の参画意識の向上

 [日立グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン\(DEI\)ポリシー](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)  
[https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global\\_DEI\\_policy\\_JP.pdf](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## グローバルDEI戦略

### 戦略

日立は、2020年度に、現状とのギャップ分析を実施しました。この分析に基づき外部評価を活用し、ビジネスユニット(BU)、コーポレート部門、グループ会社が連携して、事業戦略の見直しを行いました。また、この分析結果を踏まえて、下記の中長期的なDEIグローバル戦略を策定しました。

- 男女平等に焦点を当てた取り組みから、多様性のさまざまな側面を含んだ包括的な戦略への移行
- 明確な目標を設定し、事業成長のドライバーとしてDEIの事業戦略への組み込み
- DEIの発展を支援するための行動計画を具体的な優先事項に基づいて定義し、明確な方向性のもと、すべてのグループ企業とともに推進する新しいグローバル推進体制の設立
- インクルーシブな企業文化を醸成するためのイニシアティブの導入

2022年度には、サステナブルな事業成長の核となるDEIへの強固なアプローチとインクルーシブな企業文化を発展させるため、ロレーナ・デッラジョヴァンナを日立のChief Sustainability Officerに任命し、サステナビリティの一環としてDEIを主導・推進しています。

多様性とは、人と人を区別するさまざまな特徴のことです。一人一人の個性や特徴には、外見から容易に識別できるものがある一方で、考え方、性格、バックグラウンドなど、内面的な要素も多く含みます。日立はあらゆる多様性の推進に取り組んでおり、特にグローバルで共通するグローバルDEIトピックに注力しています。

## ▶ 日立のグローバルDEIトピック：

1. **ジェンダーバランス**：女性リーダーの育成支援など、グループ全体で女性活躍を推進
2. **文化的多様性**：日立のグローバルな特徴を反映した組織づくり
3. **世代の多様性**：年齢に関係なく、コンピテンシーに基づいて従業員を評価

これらグローバルDEIトピックを念頭に、日立では、BU、コーポレート部門、グループ会社ごとに目標を設定しました。目標設定にあたっては、多角的な事業を展開する日立にとって、DEIの推進がどのように事業や地域の課題・優先事項に貢献するかについて、事業別・地域別に議論を行いました。上記に加えて、LGBTQIA+および障がい者に関する取り組みをグローバルにおける注力施策として位置づけました。

マイノリティグループを含めた人財の多様性を組織に反映するだけでなく、グループ全体で公正性を確保し、インクルーシブな行動を促すため「5つの柱」に基づく行動計画を設定しました。

### 🔗 5つの柱に基づいた行動計画

5つの柱	内容
リーダーのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行役社長兼CEOおよび役員層による、事業成長の推進力となるDEIの実現に向けた明確なコミットメント</li> <li>● DEIの進捗に対してアカウンタビリティを持ち、インクルーシブなリーダーシップを尊重し推進するリーダーの配置</li> </ul>
企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誰もが安心して自分らしく業務を推進し、イノベーションを実現できる、インクルーシブなマインドセットと職場環境の構築</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな市場や分野から多様な人財を発掘し、惹きつけ、採用</li> <li>● 採用活動やチャネルの診断分析による、採用プロセスの適切なモニタリング</li> </ul>
リテンション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな福利厚生 の提供、ERG(Employee Resource Groups)*1への継続支援および文化的プログラムの推進</li> </ul>
昇進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンピテンシーに基づいた多様な人財の発掘</li> <li>● 多様なリーダーの支援および多様な人財の充実したプールの構築</li> </ul>

\*1 ERG(Employee Resource Groups)：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

## グローバルDEIマネジメント体制

### 体制

日立は、グローバルDEIトピックを推進するため、グローバルおよび地域的な視点から推進体制を構築しています。

グローバルな視点では、DEIの方針や取り組みについて共通の理解を促進するため、執行役レベルおよび現場レベルの双方で議論を進めています。各事業・地域の代表が参加するグローバルDEIカOUNCILにおいて、世界各地の人財部門と連携し、グローバル全体のDEI戦略との整合性を図り、実施について議論をしています。重要事項については、経営会議で審議・議論し、必要に応じて取締役会へ報告しています。

地域視点では、6つの地域(アメリカ、EMEA、インド、中国、東南アジア、日本)に拠点を置く地域DEIリーダーおよびDEIチームが、地域のニーズとビジネス戦略に沿ったイニシアティブを推進しています。グローバルDEI部門が、グループの取り組み推進をサポートし、インクルーシブで公正な文化の醸成に向けてDEI戦略を推進しています。また、本部門では、DEIの取り組みをさまざまな指標を用いて評価しています。

すべての部門、BU、グループ会社間の円滑なコミュニケーションを促進するため、グローバルDEI部門はワーキンググループ・セッションを行っています。セッションには、グループ内の主要なステークホルダーが参加し、特定のDEIトピックの議論、ベストプラクティスの共有、共通課題の特定および実用的な解決策の検討などを行っています。

### 🔗 グローバルDEIマネジメント体制



## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

▶ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

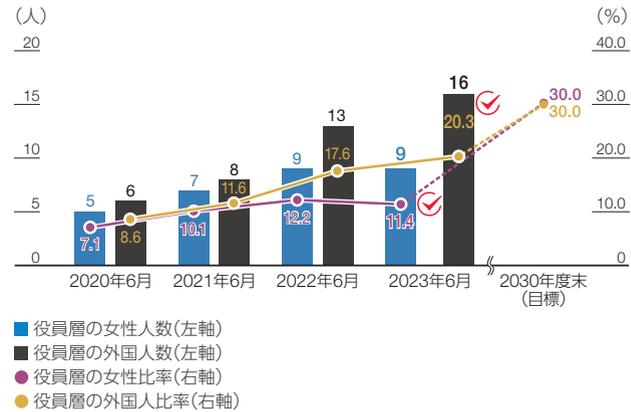
### グローバルDEI目標

目標 **マテリアリティ** GRI 405-1

日立は、グローバルなDEI目標として、経営陣のダイバーシティ強化を掲げています。また、KPIとして、役員層の女性比率と外国人比率を設定しています。

2023年6月時点の役員層における女性比率は11.4%、外国人比率は20.3%です。2030年度までに役員層における女性比率・外国人比率をそれぞれ30%にすることを目標として定めています。

#### ● 役員層における女性比率・外国人比率(日立製作所)



### インクルーシブ・リーダーシップの醸成

活動・実績 **教育・浸透**

インクルーシブ・リーダーシップを醸成するため、2023年度に日立のグローバルレベルの執行役84人を対象にインクルーシブ・リーダーシップ・プログラムを実施しました。自己分析、フィードバックセッション、対話型ワークショップを通じて、自らの行動や思考プロセスを振り返り、複雑なビジネス環境において多様な従業員とともに事業を推進するインクルーシブ・リーダーシップの重要性を理解することを目的としています。

また、2021年度からは、GAP-L、GAP-K、Hitachi Group Executive Development Course、Hitachi Discovery Programなど、中堅社員や将来のリーダーを対象とした研修においてもDEIの重要性について共有しています。

▶ P.072 グローバル人財マネジメント

また、誰もが安心して貢献できるインクルーシブな環境づくりのために、すべての従業員が行動できる取り組みを掲載したインクルーシブ・ミーティング・ガイドラインなどのツールキットを作成しています。

加えて、インクルージョンの進捗状況を測定するため、コンピテンシーを定義するグローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)や、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」にDEIに関する項目、指標を組み込みました。

▶ P.076 従業員エンゲージメントの向上

### グローバルDEIトピックに関する取り組み

活動・実績 GRI 405-1 / 405-2

日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点から、さまざまな取り組みを継続的に実施しています。日立のDEI方針に基づき、グローバルDEIトピックを推進しています。

#### ▶ グローバルDEIトピック1：ジェンダーバランス

ジェンダーバランスとインクルージョンの実現は、グループ全体で女性のエンパワーメントを推進し、能力を最大限に発揮する機会を提供し、インクルーシブな環境と公正なプロセスを構築することです。幅広い職種への女性登用や、女性リーダーの育成支援など、女性の活躍を推進するさまざまな施策を通じて、女性が働きやすく生き生きと活躍できる職場づくりにグループ全体で取り組んでいます。日立は「日立で働くすべての女性が、安心感をもって自由に声をあげることができ、イノベーション創生の一翼を担うこと」をめざしています。

全従業員がジェンダーバランスとインクルージョンの実現に向けて積極的な役割を果たすことを促すとともに、マジョリティである男性従業員の参画も促進しています。「なぜジェンダー・インクルージョンを支援することが重要なのか、ジェンダー・インクルージョンによって男性は何を得ることができるのか、どのようにすれば誰もがインクルーシブな環境の確保に貢献できるのか」について議論する場を積極的に提供しています。

## Social

### 人財

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

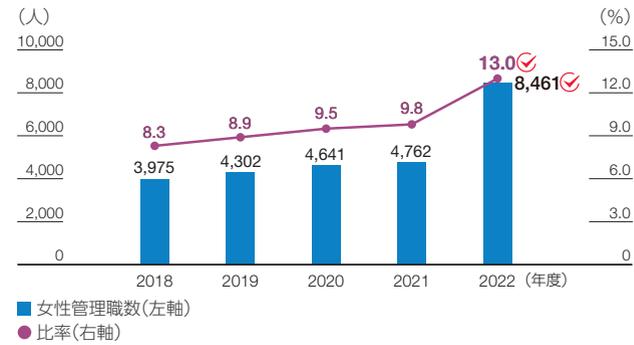
### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

#### 女性管理職数と比率の推移(日立グループ)



Note : 3月末時点の在籍者人員数(日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除く)に基づく。ただし、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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない。また、一部グレード(役職)未登録者がいる子会社分は含まない。なお、女性管理職の数および比率の経年増加には、人財データベースのカバー率向上および連結対象会社の変動によるものを含む。

#### 男女の賃金の差異

日立は、性別・年齢による区別・差のない報酬制度を導入しており、一人一人の役割・成果に応じて報酬を決定しています。

日立製作所における、2022年度の男性一人当たりの賃金に対する女性一人当たりの賃金の割合は66.4%でした。適用する人事処遇制度において性別による差異はありません。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人当たりの賃金に差が生じています。女性活躍推進法に基づく区分の分析のみならず、より詳細な区分での分析も行っています。

#### グループレベルでの取り組み

日立は、ジェンダー・インクルージョンの重要性や個人の取り組み方について理解を促進するために、グローバルなNPOであるCatalyst(カタリスト)のMARC(Men Advocating for a Real Change)と協働し、2023年度に以下の施策を実施しました。

- グローバルの全従業員を対象としたウェビナーを開催し、外部講師より、男性のジェンダー・インクルージョン参画の重要性およびどのように貢献できるのかについて説明。
- 管理職を対象に、ジェンダーバランスとインクルージョンを自ら推進することをめざしたワークショップを開催。効果的なジェンダー・インクルージョンを推進するために、性別に関係なく、一人一人がどう行動すべきか考えるきっかけをつくるとともに、インクルーシブなコミュニケーションについて教育。
- 日立の全従業員がアクセス可能なeラーニングコースを開始。あらゆる性別によるインクルージョンと公正性における根本的な問題点を明確にし、体系的な障壁に対処するための基礎教育コンテンツを策定。

#### 日立製作所での取り組み

日立製作所は、女性が自らのキャリアパスについて考えることを支援しています。日立製作所および国内グループ会社における入社3~4年目の女性社員を対象に、自身のキャリアについて理解を深め、将来を考える機会を提供するセミナーを開催しています。セミナーでは、働く女性を取り巻く環境についての講義や、先輩女性社員とのパネルディスカッション、参加者間のディスカッションなどを実施しています。2022年度は2回開催しました。また、日立製作所および一部の国内グループ会社では、事業や会社の枠を超えたメンタリング・プログラムを通じて、女性社員がロールモデルに触れる機会を提供しています。

#### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、「女性活躍の加速」をダイバーシティ&インクルージョン「ダイバーシティ360」の柱の一つに位置づけています。2025年までにグローバル従業員の女性比率を19%から25%に引き上げ、女性管理職を25%、若手女性のキャリア採用者の割合を40%とすることをめざしています。2022年以降、ダイバーシティ360協議会は、CEOとその直属のリーダーシップ・チーム(エグゼクティブ・チーム)が議長を務め、明確なKPIに基づき進捗状況について注視しています。大きな進捗としては、「ダイバーシティ360」のKPIを年次インセンティブ・プランに紐づけたことです。これは日立エナジーの業務許可証と同等に位置づけられ、報酬における15%のウェイトを占めています。

また、「女性向けの人財開発プログラム」を通じて女性中間管理職のメンタリングにも取り組んでいます。現在までに59人の女性リーダーがこのプログラムを修了しています。日立エナジーは、同一賃金、柔軟な働き方、ERGなど、従業員のライフサイクルに関連するすべての方針にDEIを組み込んでいます。公正でインクルーシブな環境づくりのための構造的変革として、下記に取り組みました。

- HEERAジェンダー・エクイティ協議会(シニアリーダーである各地域のBU機能横断的な代表者で構成される戦略的協議会)：メンバーは10カ国11国籍。女性11人、男性4人。
- 女性向けの人財開発計画(リーダー層の女性とのつながりを強化するための包括的なプログラム)：4つのコーホートから合計59人の卒業生が輩出され、卒業生のうち51%が、プログラム参加時と比較して昇進(37%)または異動(14%)を達成。
- 10以上のERGが地域・地方レベルでジェンダー・インクルージョンに注力。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

エグゼクティブサマリー

▶ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

- 育児支援、高齢者ケア、従業員支援センター、育児休暇の延長などの福利厚生および各種方針が、性別に関係なく適用。また、同一賃金分析を賃金計画段階から実施。

### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、技術部門で働く女性の活躍推進に向けて、既存の従業員および将来の候補者のキャリア開発に取り組んでいます。

ジェンダー・ダイバーシティへの継続的なコミットメントおよび2025年までの女性活躍推進目標：女性管理職比率30%の達成に向けて、下記の取り組みを進めています。

- TED(テクノロジー・エンターテインメント・デザイン)スタイルの講演コースを通じた、高い潜在能力を持つ女性従業員の発言力を高めるための試験的リーダーシップ・プログラムの立ち上げ。
- 男性従業員自らが変革の一員となることをめざし、バイアスについての認識強化および意欲向上に向けたワークショップやeラーニングの実施。
- ジェンダーに関して多角的な視点を含めるため、ERG「レインボー・コネクション」(LGBTQIA+)の意見を取り入れ、ERG「Women of Hitachi」が主導する外部の専門家とのアライシップ・プログラムの共同作成。
- 社内ディスカッションと社外研修を通じて、ERGリーダー／メンバーへのキャリア開発の推進。
- 外部企業と提携し、STEAMを学ぶ女子のためのプログラミングへの投資。

### LGBTQIA+への取り組み

2020年4月より、国内の日立グループ会社の多くが、従業員の同性パートナーを家族として扱うこととしています。これにより、同性パートナーを持つ社員は、介護休業や育児・両立支援など、異性パートナーを持つ社員と同等の福利厚生を受けることができます。

2023年6月、日立製作所は、LGBTQIA+に関する理解促進、インクルージョンの実践例の共有、アライシップの促進を目的とした世界規模のキャンペーンを実施しました。LGBTQIA+コミュニティへの支援を表明するため、日立のロゴにプロGRESSフラッグの色を初めて採用しました。活動の一環として、外部講師、ERGメンバー、役員を招き、トピックに関する経験やかかわりを共有する対面イベントやオンラインイベントを開催しました。また、LGBTQIA+ガイドブックを作成し、コミュニティに関する認識を高め、インクルーシブな行動を促進し、構造的な公平性とインクルージョンを確保するためのベストプラクティスを管理職や人事担当者と共有しました。

2022年、日立ヴァンタラはヒューマン・ライツ・キャンペーンの「企業平等指数」で満点の100点を獲得しました。この指数は、LGBTQ+コミュニティに対する企業の方針、慣行、福利厚生に関する全米ベンチマークツールです。マイノリティグループ、女性、LGBTQ+、障がい者など多様性の観点を調達パートナーの選定基準に含めたことにより高い評価を受けました。2023年4月に、同社は反LGBTQ+立法に反対する立場を示すため、ヒューマン・ライツ・キャンペーン・ビジネス・ステートメントに署名しました。

2021年に設立された「レインボー・コネクション」ERGは、LGBTQIA+の従業員にとって安全な環境を作ることをめ

ざし、地域のリーダーやアライを呼びかけ、グローバルおよび地域レベルでさまざまな取り組みを支援しています。また、LGBTQIA+ヘルスケア・コンシェルジュ・サービスやDEIグローバル・コンプライアンス・トレーニング、リバース・メンターシップ・プログラムの開始、トランジション・ハンドブックの配布、プロナウン(代名詞)や性自認を任意で報告できるよう人事システムへの更新なども行っています。

### 日立ソリューションズでの取り組み

日立ソリューションズは、2016年に策定されたLGBTQ+に関する職場の取り組みを評価する日本初の指標「PRIDE指標」においてゴールドを4年連続で受賞しました。日立ソリューションズでは、アライの形成を支援し、イベントやワークショップの開催に取り組んでいます。また、同性パートナー方針を策定し、同性パートナーを持つ従業員が、異性婚の場合と同等の福利厚生・扱いを受けられるよう推進しています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、2022年よりグローバル女性インフルエンサー・プログラムを開始しました。本プログラムは、女性従業員が、より戦略に携わり、責任のあるポジションへ昇進することをめざし、教育ツール、メンタリング、コーチングを通じてキャリア開発支援を行っています。

第一期卒業生のうち、60%が昇進し、40%は裁量権が拡大しました。2022年に三期実施され、今後も次世代女性リーダーの育成に向けてこのプログラムを継続的に実施します。

### ▶グローバルDEIトピック2：文化的多様性

日立は、日本のルーツを持ちつつ、グローバルでイノベーションを創出する企業へと成長しました。こうした事業環境を踏まえると、文化的多様性を推進することは極めて重要であ

## Social

### 人財

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

ると考えています。事業ポートフォリオと同様に、従業員とリわけ意思決定層における多様性を重視しており、インクルーシブな文化の醸成に取り組んでいます。

国籍の異なる優秀な人財がリーダーに昇進するための機会を提供していくことで、新たな市場を開拓し、グローバルに持続的な成長が実現できると考えています。

例えば、グローバルでの人財開発や将来のリーダーの育成にグループ全体で取り組んでおり、多様な文化を持つ従業員が、差別なく公平に活躍できるよう推進しています。

リーダー育成施策として、2012年にグローバルリーダーシップ育成プログラムを開始し、インクルーシブな視点から、未来のリーダーを発掘しています。

また、全社的な施策として、2022年に欧州で事業横断的なグローバル社内異動のパイロット・プロジェクトを開始しました。

#### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、職場の多様性を敬い、「黒人歴史月間」や「ヒスパニック文化遺産月間」などを開催し、従業員が伝統や文化について語る機会を設けています。近年は、黒人・アフリカ系米国人のERGである「The BERG」を立ち上げました。また、さまざまな宗教的行事や祝祭日に、お祝いのメッセージをグローバルで発信しており、文化の多様性を尊重しています。加えて、リーダー層はインターカルチャー研修を継続的に受講し、世界中の文化に対する理解促進にも努めています。

#### ▶ グローバルDEITピック3：世代の多様性

社会や技術が急速に変化する中、日立がイノベーションを創出し続けるには若い世代の声を反映することが不可欠です。日立は、若い世代を職場に惹きつけ、同じ想いを持って貢献

できるように取り組んでいます。同時に、異なる世代間の積極的な対話と協働を促進するよう努めています。また、従業員一人一人が提供する価値を重視し、年齢ではなく能力に基づいた評価制度を推進しています。

#### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、世代間ギャップを埋めるために、コラボレーティブ・ラーニング・フレームワーク(メンタリング+コーチング+コラボレーティブ・ラーニング・サークル)に取り組んでいます。グローバル・メンタリング・フレームワークの具体的なツールとして、リバース・メンタリングとリーダーシップ・メンタリングを活用しています。

#### 日立ハイテクでの取り組み

日立ハイテクアメリカでは、優秀な人財を支援するため、「メンターシップ・プログラム(EMPower)」を推進しています。このプログラムは、従業員のスキル・知識を高め、専門性の向上および自己成長を実現することをめざしています。多様かつ高度なメンターメンティ強化施策を推進することで、世界各地のお客さまへの最適なソリューションの提供、ひいては顧客満足度の向上やお客さまとの長期的な関係性構築へつなげると考えています。

## 障がい者雇用の拡大

考え方

活動・実績

GRI 405-1

日立グループは、世界経済フォーラム(World Economic Forum)にて発足した、障がい者のインクルージョンを促進するためのグローバルCEOコミュニティ「The Valuable 500」に加盟しています。今後も、社内外における障がい者のインクルージョンを加速させていきます。

#### 日立製作所での取り組み

日立製作所および日本国内の日立グループ会社では、特例子会社と連携の上、オンラインでの障がい者採用フェアを開催し、障がい者を採用しています。2023年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.48%、日本国内の日立グループ全体で2.55%となっています。いずれも日本の法定雇用率2.3%を上回っています。

#### ▶ 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所)\*1



Note: データは各年度とも6月1日時点。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

\*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2023年6月の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21社)

\*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013~2017年度は2.0%、2018年度は2.2%、2021年度以降は2.3%

## Social

人財

**ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

エグゼクティブサマリー

**ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

日立は、障がいのある社員と経営幹部が直接対話するプログラム「Generation Valuable」に参加しました。本プログラムは、障がいのある社員のエクイティを確保するためのギャップについて理解を深めることを目的とし、2022年12月に「The Valuable 500」が開始したプログラムです。

日立製作所は、障がい者への差別をなくし、合理的配慮の理解促進を目的に、国内日立グループ全社に向けて、eラーニング教育「障がい者と共に働く職場づくり」を展開しています。2022年度は、約168,000人が受講しました(受講率約95%)。

また、特例子会社「日立ゆうあんどあい」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。

### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、平等な雇用機会方針、新人研修時の導入プログラム、従業員のリテンション・支援のためのバディプログラムなど、人財関連の各種方針や取り組みにおいて、障がい者雇用の拡大・活躍推進をグループ全体で重視してきました。また、アクセスしやすいWebサイトの作成などに取り組んでおり、障がい者の選考プロセスの改善に努めています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、社会への貢献および平等な機会の提供をめざして、2016年よりダイバーシティ&インクルージョンプログラムに積極的に取り組んでいます。GlobalLogicの従業員の半数以上が所在するインドでは、人財の発掘、採用、教育および職場の整備などにおける従来の取り組みを構造的に改善しました。その結果、障がいのある従業員の人数が7年で5倍に拡大しました。また、障がい者のエンパワーメントを推進した

結果、インド商工会議所連合会(ASSOCHAM)およびインド国立アビリンピック協会(Sarthak NAAI (National Ability Association of India))により「Emerging Employer」として認定を受けました。

### DEIへの理解促進に向けた取り組み

教育・浸透

日立は、従業員のDEIへの理解促進に向けて、グループ全体で取り組んでいます。

### 日立ルールでの取り組み

日立ルールは、2022年に全従業員を対象にデジタル教材「インクルーシブ文化の構築」を展開し、アンコンシャスバイアス、異文化理解、インクルーシブな行動、心理的安全性、障がい者インクルージョンに関するeラーニングやウェビナーを提供しています。継続的に従業員の学習をサポートするデジタル教材の拡充を図るとともに、理解を深めるためのワークショップも試験的に開催しています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、DEIの取り組みを拡大するため、DEIアクセラレーター・ネットワークを開始しました。4つの各地域は、“多様性を高め、公平性を受け入れ、インクルージョンを充実させる”という会社のDEI目標を実行するための現場チームを設立しました。DEIエグゼクティブ・カOUNシルの指導のもと、これらの部門横断チームは、各地域独自のニーズに合わせた現地での活動を促進しています。今年度の主な優先事項の一つは、GlobalLogic初の公式従業員リソースグループの設立を促進することです。

### 日立ハイテックでの取り組み

日立ハイテックは、「Hitachi High-Tech WAY」の一環として、年間25回のインクルージョンに関するタウンホールミーティングを開催しました。本タウンホールミーティングは、従業員が仕事だけでなくあらゆるテーマに対して、心理的安全性が担保された環境下で、安心して自由に発言できる場であり、累計で約4,000人が参加しました。

また、日立ハイテックはDEIとイノベーションの関連性を重視しており、DEIをグローバル全体で浸透させるため、「働き方改革」「ダイバーシティ&インクルージョンの加速」「人財育成」「日立における女性」「メンターシップ」などに取り組んでいます。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

▶ **エグゼクティブサマリー**

バリューチェーンを通じた人権尊重

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 人権

### 基本的な考え方

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、事業活動を行う上で不可欠であると考えています。また、人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 <p>バリューチェーンを通じた人権尊重</p>	<p>「日立グループ人権方針」を制定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」のもと、バリューチェーン全体における人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を推進しています。また、グループ横断の情報共有および審議の場として、HRDD実行責任者会議を年に1~2回開催し、グループ全体で人権リスク管理に取り組んでいます。</p>	<p><b>人権デュー・ディリジェンス推進、人権を含む責任ある調達に向けた調達パートナーのモニタリング強化</b></p> <p>2023年度目標：全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価の実施</p> <p><b>2022年度実績：一部グループ会社の人権リスク評価を実施</b></p>

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

エグゼクティブサマリー

**▶ バリューチェーンを通じた人権尊重**

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## バリューチェーンを通じた人権尊重

### すべての人々の人権の尊重

#### 考え方

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、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。

企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。

人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。日立の事業により人権に影響を与える、または与える可能性のあるステークホルダーには、自社ならびに調達パートナーを含む取引先の労働者、地域社会、消費者、生活や労働環境などに影響を受ける可能性のあるその他の個人またはグループ、業界団体、政府、投資家、NGO/NPO、人権団体などが含まれます。

### 日立グループ人権方針

#### 方針

GRI 2-23

日立は、2013年5月に「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。この方針では、国際人権章典\*1、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境など労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権の尊重を表明しています。

Note:日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等)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、「調達パートナー」と表現しています。

本方針の策定にあたっては、欧州委員会、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ました。当該ダイアログにて出された意見や提案を反映し、経営会議での審議、承認を経て策定しました。

また、日立は、2009年より「国連グローバル・コンパクト」に加盟しています。国連が提唱する人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、各分野で取り組みを推進しています。

さらに日立は、国際人権規約等の国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。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・デリリジェンス(HRDD)\*3や従業員への適切な教育を行い、日立が事業活動を行う国や地域の法令を遵守しています。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は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求することを定めています。

子どもの権利については、自社ならびにサプライチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。

\*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・デリリジェンス(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](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/esg_summary/pdf/human_rights_policy.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/sustainability/esg\\_summary/pdf/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/esg_summary/pdf/human_rights_policy.pdf)

[日立グループ企業倫理・行動規範](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf)

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf>

[日立グループ サステナブル調達ガイドライン](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

P.106 調達パートナーへの働きかけ

### グループ・グローバルのホットライン

#### 制度

GRI 2-26 / 406-1

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」を導入しています。

人権やハラスメントを含む、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(20言語以上に対応)。

[日立グローバルコンプライアンスホットライン](https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html)

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html>

P.145 日立グローバルコンプライアンスホットライン(内部通報制度)

### 人権尊重の推進体制

#### 体制

GRI 2-13 / 2-24 / 2-25 / 3-3

日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体のHRDDの進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局(人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成)が、日立グループならびに調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアル

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

エグゼクティブサマリー

▶ **バリューチェーンを通じた人権尊重**

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

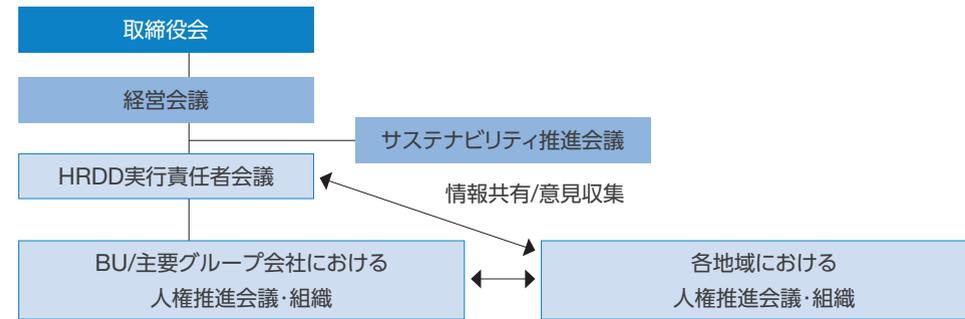
やガイダンス類の整備、ビジネスユニット(BU)およびグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。

多様な事業体を有する日立は、それぞれの事業やバリューチェーンの特性を考慮した人権リスクを管理する必要があります。そのため、BU長および主要なグループ会社社長をHRDD推進責任者として、それぞれのBUおよびグループ会社でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進会議等を開催することで、グローバルな人権リスクへの対応に向けた推進体制の構築・整備を進めています。また、BUおよび主要グ

ループ会社の海外現地法人は、海外地域統括会社とも連携し、地域ごとの人権課題(文化的・宗教的背景、法制化動向など)の共有と対応策の議論などを行っています。

さらに、グループ横断の情報共有および審議の場として、HRDD実行責任者会議を年に1~2回開催しています。本会議で議論された重要な事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定され、取締役会に附議しています。また、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業務監査を行っており、人権に関する重要事項については担当執行役から監査委員会に報告しています。

### ① 人権尊重の推進体制



### ② 人権尊重に関する会議体・組織

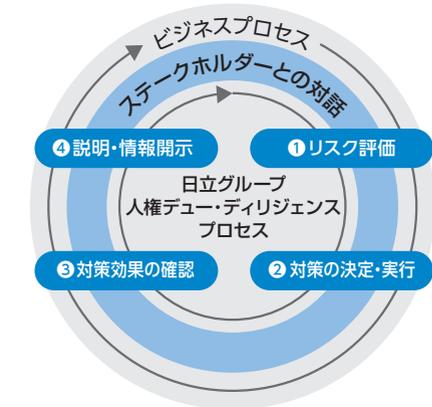
会議体・組織	メンバー	目的・役割
HRDD実行責任者会議	BU/主要グループ会社のHRDD実行責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>有識者からの情報提供</li> <li>各社の取り組み状況共有</li> <li>調査依頼/状況確認</li> </ul>
BU/主要グループ会社における人権推進会議・組織 (HRDD推進会議など)	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	<ul style="list-style-type: none"> <li>BU/主要グループ会社ごとの事業特性に即した人権活動の推進</li> </ul>
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU/主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスと人権に関する指導原則に基づくHRDD理解促進/支援</li> <li>地域ごとの規制動向やリスク情報の共有</li> <li>地域特性を踏まえた主要事業における人権課題の対応策検討</li> </ul>

## 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

活動・実績 **マテリアリティ**

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、各BUおよびグループ会社の実務で活用できるように作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」をもとに、以下のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。

### ④ HRDDプロセス



### ① リスク評価

日立は、2021年度にグループ全体で優先リスク(強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性)に対応した経験を活かし、2022年度から、BUおよび主要グループ会社ごとにそれぞれのBUおよびグループ会社やバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮したBUおよびグループ会社別のHRDDを開始しています。

2022年度のBUおよび主要グループ会社ごとのリスク評価の結果、次の表にあるような人権リスクが顕著な人権リスクとして特定されました。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

エグゼクティブサマリー

▶ **バリューチェーンを通じた人権尊重**

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### ① 人権リスク

	影響を受けうるステークホルダー			
	調達パートナー	自社従業員	お客さま・エンドユーザー	地域社会
強制労働	●			
長時間労働	●			
低賃金	●			
児童労働	●			
ハラスメント	●	●		
労働安全衛生	●	●		
移民労働者の権利侵害	●	●		
高リスク地域(紛争)における人権問題	●	●	●	●

### 2022年度の取り組み

2022年度は、HRDDプロセスの中の人権リスク評価を中心に取り組み、社外専門家である米国の人権NPO Shiftの助言を受け、BUおよび主要グループ会社を対象に計4回のHRDD指導会を実施しました。本指導会には、5つのBU、11のグループ会社、研究開発部門よりのべ163人が出席し、人権リスク評価プロセスへの理解を深めました。

### ▶ HRDD指導会

回次	内容	各BUおよび主要グループ会社で取り組んだ内容
1	人権リスクが存在する可能性の高い領域の特定	詳細なリスク評価を行う対象特定
2	特定した領域における潜在的リスク特定と優先度付け	リスクの洗い出しと深刻度、発生可能性に基づく優先度付け
3	優先度の高い顕著なリスクに対する対策の検討	アクションプラン案の策定
4	リスク評価プロセスの振り返り	学び/気づきや課題の共有

### ② 対策の決定・実行および③ 対策効果の確認

2022年度のリスク評価によって特定された顕著な人権リスクに対しては、引き続きShiftの助言を受けて、2023年度以降に具体的な対策を実施していきます。また、実施した対策の効果検証についても検討を進めていきます。

### 2022年度の取り組み

2021年度にグループの優先リスクとして特定した「強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性」に関する調査結果に基づき、多くの事業所は2021年度中に対策を実施しましたが、一部対応未完了だった事業所については、2022年度に対応を完了しました。優先リスクにグループ全体で取り組んだ経験を活かし、調査票や問題事例、有効な対策例などをまとめた対策検討ガイドを更新し、今後も各BUおよびグループ会社において実態把握や対策検討などに活かしていきます。

### ④ 説明・情報開示

HRDDを含む人権尊重の取り組みについては、サステナビリティレポートやWebサイトなどを通じて情報を開示しています。投資家やESG評価機関、NGO、メディアなどからのお問い合わせや指摘などに関しては、コミュニケーションを通じて日立の取り組みを説明しています。また、社内外からの意見は今後の施策検討に活用しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

エグゼクティブサマリー

▶ **バリューチェーンを通じた人権尊重**

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### ステークホルダーとの対話

日立は、2022年度に国連開発計画(UNDP)が主催する「ビジネスと人権アカデミー 日本企業向け人権デュー・デリジェンス研修」に参加しました。日本企業およびその取引先が直面しうる人権リスクにいかに対応していくか、国内外の専門家より解説いただき理解を深めました。また、本研修の個別ガイダンスセッションでは、UNDP、海外のビジネスと人権に関するアドバイザリーファーム、弁護士より、日立の人権方針の改善点や、当グループのように幅広い事業領域を持つ企業におけるHRDDの在り方、二次以降の調達

パートナーへのHRDD展開、人権関連の法規制への対応などについて示唆をいただきました。いただいた意見も参考に、今後も人権にかかわる取り組みを改善していきます。

### 今後のロードマップ

日立は、全BU(10BU)および主要グループ会社において、2023年度までに、自社でリスクが高いと判断した領域の人権リスク評価を実施し、2024年度までに対応策の決定・実行、対策効果の確認、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施します。

### ● 近年の主なHRDDの実施状況

2020年度	HRDD推進事務局立ち上げ。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者の権利侵害の可能性)に関する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。本マニュアルは、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反映。 日立グローバルコンプライアンスホットラインとの一本化など、苦情処理メカニズムの改善施策を実施。
2021年度	前年度の調査を基に各BUおよびグループ会社で特定されたグループ共通優先リスクへの対策を実行(是正指導、ワークショップ開催、対策検討ガイド発行など)。
2022年度	BUおよび主要グループ会社主体によるHRDDを開始し、Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施。

### 児童労働・強制労働防止の取り組み

活動・実績

日立は、児童労働を未然に防止するため、入社時に公的な書類にて年齢が児童労働には当たらない事を確認しています。

また、「ビジネスと人権」のeラーニングなどの啓発教材において、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則

り、自社内だけではなく調達パートナーにおける児童労働や強制労働についても、企業には権利尊重の責任があることを、ケーススタディなどを通じて周知しています。

### 調達パートナーへの働きかけ

活動・実績

GRI 408-1 / 409-1

日立は、サプライチェーン全体での人権尊重に向けて、「日立グループ人権方針」を「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」に含め、調達パートナーに配布しています。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。さらに、本ガイドラインに児童労働や強制労働の排除を明記し、各地域でサステナブル調達説明会を実施するなど、調達パートナーにおける人権尊重の周知徹底とエンゲージメントを実施しています。

2022年度は、強制労働や児童労働への取り組みなどを含む、人権に関するサステナビリティパフォーマンスの評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadis<sup>\*1</sup>を活用し、書面での実態把握を行いました。書面調査への回答内容などを参考に、「労働・人権」を含むサステナビリティ監査も実施しており、監査により把握した指摘事項は調達パートナーへ説明し、改善依頼を行っています。

\*1 EcoVadis：企業の「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野を包括的に評価するサステナビリティ評価サービスプラットフォーム

▶ P.110 サステナブル調達の推進

## Social

### 人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

エグゼクティブサマリー

▶ **バリューチェーンを通じた人権尊重**

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 役員・従業員の人権意識向上と教育

### 教育・浸透

日立は、「日立グループ人権方針」に則り、「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権尊重の重要性を伝えるメッセージや、人権eラーニングなどを通して、継続的に日立グループの役員および全従業員の人権意識の強化を図っています。

日本国内では、事業所・グループ会社単位で定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を実施し、従業員一人につき毎年1回の受講を目標に推進しています。また、LGBTQIA+に関する正しい理解促進とハラスメント防止を目的として、主に管理職を対象とした動画による教育を2022年

### ▶ 人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	2022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」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権メッセージ (毎年配信)	約23万8,000件のメールを発信
	「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年に一度実施)	16万9,000人以上が受講
日立製作所の役員	外部講師による人権に関する講義 (毎年実施)	執行役および理事 約90人が受講

10月より実施し、2023年4月までに約9,000人が受講しました。このほかにも新入社員向けオンボーディング教育や階層別研修、海外赴任者研修など、さまざまな啓発活動を通じて従業員一人一人が自らの業務で人権を尊重する意義を伝えていきます。

海外グループ会社に対しては、地域統括会社が地域軸での連携推進やサポートの役割を担うべく、地域の実情に応じたさまざまなHRDD理解促進活動を行っています。具体的には、その地域のHRDD担当者向けのセミナー開催、地域統括会社幹部へのHRDD意識調査、社外専門家と地域統括会社幹部とのダイアログなどが含まれます。

### 2022年度の取り組み

日立製作所の執行役を対象に、毎年人権に関する研修を行っています。2022～2023年度上期にかけては、役員層(執行役および理事)約90人を対象に、多様な人財が公正な機会を得て活躍できるインクルーシブな組織づくりをテーマとしたワークショップを開催しました。

## 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

### 活動・実績

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広範な黒人経済力強化(B-BBEE)\*1政策に沿った活動を展開しています。2022年11月時点で、日立エナジーの現地法人は、B-BBEE評価でレベル1を達成しています。

日立エナジー現地法人は、性別を含む多様な労働力を確保することをめざし、雇用均等法(EEA)\*2に基づいた目標設定および行動計画の策定を実施しています。本行動計画は、3～5年に一度見直しており、進捗を毎年報告しています。

また、日立エナジー現地法人の人財育成戦略は、B-BBEEに関連するスキル開発目標に沿っており、多様性と公平性に基づき、社内の人財のパフォーマンスと昇進の可能性を高めるための従業員への投資も行っています。さらに、障がい者を含む、「歴史的に不利益を被ってきた南アフリカ共和国国民(HDSA)」のバックグラウンドを持つ卒業生や研修生を毎年採用しています。現在、日立エナジー現地法人の管理職の34%は、HDSAのバックグラウンドを持つ従業員で構成されています。

\*1 B-BBEE: Board-Based Black Economic Employmentの略。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け

\*2 雇用均等法(EEA): すべての労働者の平等な機会および公平性の担保を目的とした法令

Social

- 人財
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人権
- 責任ある調達**
- ▶ **エグゼクティブサマリー**
- 責任ある調達
- 品質、顧客満足
- 社会貢献活動
- 社会データ

責任ある調達

基本的な考え方

日立は、バリューチェーン全体で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、調達パートナーと日立グループの相互繁栄につながると考えています。その実現のため、サプライチェーンにおける調達パートナーの人権侵害や温室効果ガスの排出など、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を可能な限り事前に把握・軽減し、サステナブル調達を推進しています。

テーマ	概要
 <p>責任ある調達</p>	<p>日立は、サステナブル調達の推進と徹底に向けて、調達活動において準拠すべき最上位の業務規範である「日立グループグローバル調達規範」および調達パートナー向けの行動規範である「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」に則った調達活動を推進しています。調達パートナーとの相互繁栄をめざし、サステナブル調達ガイドラインの周知徹底や各地域における説明会を実施するなど、日立グループのサステナブル調達方針の浸透に向けて活動しています。</p> <p>また、リスクマネジメント強化ならびに調達パートナーとのエンゲージメントを目的に、調達パートナーのサステナビリティに関する取り組み状況の評価・分析および必要に応じた監査を定期的に行っています。</p> <p>さらに、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た取り組みを調達パートナーとともに進めています。</p>

Note: 日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど)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、「調達パートナー」と表現しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

**責任ある調達**

エグゼクティブサマリー

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 責任ある調達

### 調達基本方針

考え方

方針

GRI 2-6 / 2-23

日立は、バリューチェーン全体で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、調達パートナーと日立グループの相互繁栄につながると考えています。その実現のため、サプライチェーンにおける調達パートナーの人権侵害や温室効果ガスの排出など、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を可能な限り事前に把握・軽減し、サステナブル調達を推進しています。

調達活動においては、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」を定めています。本規範では、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、調達パートナーにも同様の注意をお願いする旨を明記しています。

また、調達パートナー向けの行動規範として「日立グループサステナブル調達ガイドライン」を制定しています。

本ガイドラインは、「労働」「安全衛生」「環境」「ビジネス倫理」「マネジメントシステム」「品質・安全性」「個人情報、および機密情報の漏洩防止」の7つの大項目からなる「日立グループ調達パートナー行動規範」の中で、調達パートナーに遵守いただきたい事項を網羅しています。本ガイドラインは、調達パートナーに、日立グループの取り組みを伝えるためのコミュニケーションツールとしても位置づけ、日立のサステナビリティに関する方針および取り組み内容についても記載しています。これらの規範に則った調達活動を推進することで、調達パートナーとともにサステナブルな社会・事業を発展させていくことをめざしています。

サステナブル調達

<https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/index.html>

日立グループ サステナブル調達ガイドライン

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

### サステナブル調達マネジメントの推進体制

体制

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3

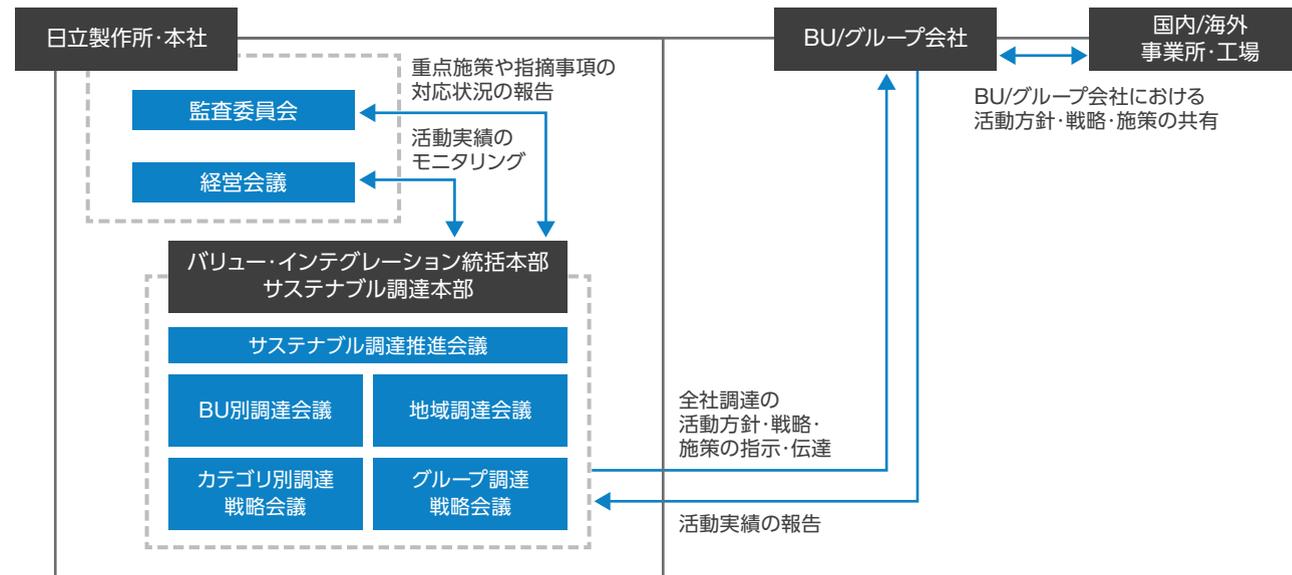
日立は、本社調達の役割を担うバリュー・インテグレーション統括本部(執行役社長兼CEO直属の組織)の中にサステナブル調達本部を設置しており、同本部が中心となって、サステナブル調達に関する各種方針を審議・決定しています。

決定した事項については、国内外のビジネスユニット(BU)

および主要グループ会社の各調達部門責任者が出席する「サステナブル調達推進会議」などの会議体を通じて、日立全体への周知を徹底しています。本会議では、サステナブル調達活動における戦略展開や、ベストプラクティスの共有などを通じて、環境や人権を含むサステナビリティ全般にかかわる調達施策の全社推進を行っています。

また、バリュー・インテグレーション統括本部は、調達の主要戦略や活動実績を定期的に経営会議に報告しています。取締役会メンバーで構成される監査委員会にも、毎年、調達の重点施策と、前年度の指摘事項およびその対応状況を報告しており、監査委員会からのフィードバックは、翌年度の活動に反映しています。

#### サステナブル調達マネジメント体制



Note:日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど)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、「調達パートナー」と表現しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

エグゼクティブサマリー

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### サステナブル調達推進会議の推進

2022年度より、BUおよびグループ会社の調達部門へのサステナブル調達の知識向上や実務支援を目的に、「サステナブル調達推進会議」を年に2回開催しています。本会議はグローバル全拠点の調達部門長を含む全調達部門員を対象としており、2022年度は計約500人が参加しました。また、人権デュー・ディリジェンスプロセスの構築、カーボンニュートラルに向けたScope 1、2、およびScope 3の上流の取り組み状況についての理解を深め、カーボンニュートラルへ向けた社内の先進的な取り組みを共有しました。

### サステナブル調達の推進

活動・実績

GRI 2-25 / 308-2 / 414-2

#### 調達パートナーとのエンゲージメント強化

##### サステナブル調達ガイドラインの周知

日立は、サステナブル調達ガイドラインを4カ国語(日本語、英語、中国語、タイ語)で提供しており、約3万社の調達パートナーに配布するとともに、サステナブル調達説明会などを通じて調達パートナーに遵守いただきたい事項の周知・浸透を図っています。

##### 地域別サステナブル調達説明会の開催

調達パートナーとともに積極的に社会課題解決に取り組んでいくため、東南アジア、中国、インドにおいては各地域の調達パートナー向けに「地域別サステナブル調達説明会」を開催しています。2022年度は約520社の調達パートナーが参加しました。各地域で日立グループのサステナブル調達方針の浸透に向けて活動しています。

Note:日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど)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、「調達パートナー」と表現しています。

地域	内容
東南アジア	約200社の調達パートナーに対して、日立グループのサステナブル調達方針と戦略、および、EcoVadis*1の導入促進やサステナビリティ監査の概要、エネルギーマネジメントなどについて説明。
中国	約230社の調達パートナーに対して、日立グループのサステナブル調達方針と戦略、および中国におけるサステナブル活動事例を紹介。
インド	約90社の調達パートナーに対して、日立グループのサステナブル調達方針と戦略、およびインドにおけるサステナビリティ監査について説明。

#### 調達Webサイトのコンテンツ拡充

日立は外部向けの調達Webサイトを2022年度に刷新し、調達におけるサステナビリティのコンテンツを拡充しました。具体的かつ体系的に、調達パートナーを含めた外部ステークホルダーへ分かりやすく情報を開示することを目的に、サステナビリティ調達に関する内容を説明しています。

\*1 EcoVadis : 企業の「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野を包括的に評価するサステナビリティ評価サービスプラットフォーム

調達Webサイト

<https://www.hitachi.co.jp/procurement/index.html>

#### 調達パートナーのサステナビリティ評価

日立は、リスクマネジメント強化ならびに調達パートナーとのエンゲージメントを目的に、書面調査の形式で、調達パートナーのサステナビリティに関する取り組み状況の評価・分析を行っています。

2022年度からは、調達パートナーのサステナビリティパフォーマンス評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadisを導入しています。調達金額が大きく、事業戦略上重要な調達パートナーを評価対象とし、「環境」「労

働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野の評価項目に基づき、サステナビリティへの取り組み状況を確認しています。2022年度は、日立グループ全体で1,374社(48カ国)の調達パートナーのサステナビリティ評価を実施しました。

本評価結果から得られた情報に基づき、是正依頼対象先の把握、改善方法の協議・モニタリング、サステナビリティ監査の対象先の選定・実施などを進めています。

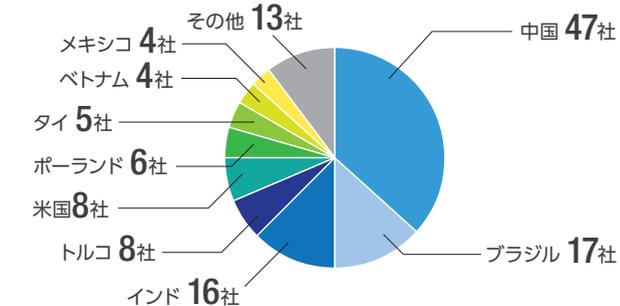
今後さらにEcoVadis評価対象社数を拡大していきます。

#### サステナビリティ監査・モニタリング

日立は、世界中に点在する調達パートナーの製造拠点を訪問し、定期的にサステナビリティ監査を実施しています。サステナビリティ監査の実施にあたっては、外部の評価機関を活用し\*1、「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点から、書類審査に加えて従業員インタビューや設備確認も行い、調達パートナーのサステナビリティへの取り組み状況を点検しています。

2022年度は、調達額の大きさや書面調査の回答内容などに基づき選定した128社\*2の調達パートナーに対してサステ

#### 2022年度 サステナビリティ監査の実施地域 (15カ国、128社)



その他 : エジプト、コロンビア、サウジアラビア、ブルガリア、インドネシア、韓国

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

エグゼクティブサマリー

▶ 責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

ナビリティ監査を実施しました。本監査で指摘されたすべての事項について、調達パートナーへ内容を説明し、改善依頼を行っています。

\*1 一部グループ会社では内部監査員による監査

\*2 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

### 改善依頼を行った指摘事項の例

カテゴリー	指摘事項の例
労働・人権	従業員の残業時間が適切に管理されていない
安全衛生	非常口・非常灯が十分に整備されていない
環境	環境影響評価が適切に実施されていない
倫理	公正取引に関する教育が従業員に行われていない

さらに、監査の結果、リスクが高いとみられる調達パートナーに対しては、改善を支援するためのトレーニングの提供やオンラインでの改善モニタリング、対面でのフォローアップ監査の実施など、改善への取り組みを進めていきます。

### 調達パートナー向けホットライン

日立は、調達パートナーと誠実に公正な取引を推進するために、法令違反ならびに「日立グループ 企業倫理・行動規範」への違反など、不正の可能性のあるすべての事項に関して、調達パートナーを含むすべてのステークホルダーからの相談・報告を受け入れています。相談窓口として「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を設定し、Webサイ

### サステナブル調達施策の実施状況(2022年度)

サステナブル調達説明会

約**520**社

サステナビリティ評価

**1,374**社

サステナビリティ監査

**128**社<sup>\*1</sup>

\*1 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

ト上で相談先・手順などを公開しています。オンラインまたは電話を通じて24時間/365日アクセス可能です。

日立グローバルコンプライアンスホットライン

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html>

P.145 日立グローバルコンプライアンスホットライン

## 社内教育の推進

教育・浸透

日立は、サステナビリティ調達に関する社内理解を深めるため、グローバルでサステナブル調達に関するさまざまな研修・教育を実施しています。

### 2022年度の会議体を通じた社内教育

地域	内容
グローバル全拠点	人権デュー・ディリジェンスプロセスの構築、カーボンニュートラルに向けた取り組みや、社内の先進的なサステナブル調達に関する取り組みを紹介。
タイ	日立グループの長期環境目標や脱炭素化のソリューション、タイにおける最適なエネルギー調達などについてのベストプラクティスを共有。
米国	日立グループサステナブル調達方針の説明や日立グループ会社間でのベストプラクティス共有、議論。
欧州	サステナブル調達方針と戦略、カーボンニュートラルに向けた取り組みや、環境に配慮した原材料などについて情報交換。

## 調達部門向け社内教育・トレーニングの実施

日立は、サステナブル調達の実務を担う調達部門の意識向上をめざし、国内外の調達担当者に対して、職位階層別のトレーニングを実施しています。

具体的には、サステナブル調達に関するeラーニングを通じて、サステナブル調達ガイドライン、グリーン調達ガイドライン、責任ある鉱物調達方針などの各種方針の徹底を図っているほか、カーボンニュートラルや人権デュー・ディリジェンスなど、重要なサステナビリティの取り組みに関する理解を促進しています。

また、調達部門担当者に加えて、新任管理職に対しても同様のサステナブル調達の教育を実施しています。2022年度は、約2,800人の従業員が受講しました。

## 環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

活動・実績

GRI 308-2

日立は、サステナブルな社会の実現をめざすために、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」「高度循環社会」「自然共生社会」の構築を掲げ、環境に配慮した自社の取り組みを進めています。

一方で、日立は事業領域が広く、さまざまな製品・部品の調達において多くの調達パートナーに支えられています。調達パートナーには関連するガイドラインの周知徹底を継続依頼することで、環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

特に「脱炭素社会」の実現に向けては、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という目標を掲げており、バリューチェーン上流での取り組みについて、調達パートナーとの連携・協力を進めています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

エグゼクティブサマリー

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルに向けた取り組み

#### • バリューチェーン上流におけるCO2排出量把握

バリューチェーン上流における購入した製品・サービスのCO2排出量であるScope 3 カテゴリー1の把握については、調達金額ベースで全体を網羅し、調達パートナーから入手した1次データも一部反映する算出方法を用いています。調達パートナーの1次データ収集においてはエンゲージメントを意識し、第三者評価プラットフォームEcoVadisを活用しています。

P.027 環境ビジョン P.027 日立環境イノベーション2050

#### • バリューチェーン上流におけるCO2排出量削減の取り組み

上記のScope 3 カテゴリー1において、日立の調達パートナーにおけるCO2排出量削減活動を促進していくため、2022年度に「環境先進パートナー」を21社選出しました。気候変動対応に積極的で、かつ日立の事業活動においても重要な調達パートナーの中から選ばれた21社は、複数の国・地域に所在し、業種や業界も原材料・部品・装置などさまざま、規模も大企業のみならず中小規模も含まれます。これらの「環境先進パートナー」とCO2排出量削減に関する議論を数カ月にわたって行い、CO2削減手段や算定方法などを把握することができました。対話を通じて得られた情報を分析し、今後のバリューチェーン上流におけるCO2削減活動に活用していきます。

また、日立グループの製品・サービスのCO2削減に貢献するため、2023年度より国内向けに調達するすべてのアルミニウム新地金(Al $\geq$ 99.7%、スタンダード塊)は、水力発電をベースに製造されたものを原則として採用しています。このように、再生可能エネルギーを活用した製品材料や新技術、あるいはリサイクル材料の活用など、環境に配慮した調達品の採用・検討を進めています。

Note:日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど)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、「調達パートナー」と表現しています。

### グリーン調達のガイドライン共有と取り組み

日立は、環境配慮部品・製品の調達に関する基本的な考え方や調達パートナーへの要求事項をまとめたグリーン調達ガイドラインを調達パートナ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\*1-CI/AIによる管理を推奨しています。

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

グリーン調達ガイドライン

<https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green.pdf>

グリーン調達ガイドライン 付表

[https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green\\_annex.pdf](https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green_annex.pdf)

### CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

日立製作所は、サプライチェーン全体でのCO2排出量の削減をはじめとする、ネット・ゼロ社会の実現に向けた一連の取り組みが評価され、2023年3月に国際的な環境分野の非政府組織CDPにより、「サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に継続選定されました。



P.020 ESGに関する社外評価

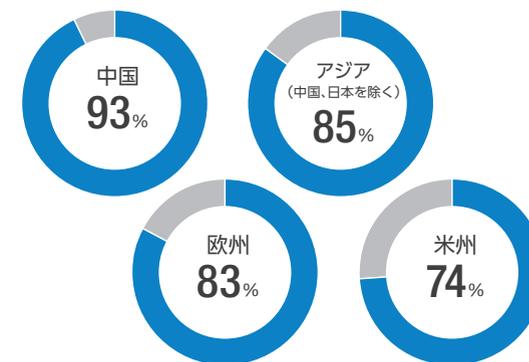
### グローバルパートナーシップの強化

活動・実績

日立はビジネスのグローバル展開に伴い、調達パートナーのグローバル化も進んでおり、60カ国以上の約3万社の調達パートナーと取引をしています。地産地消の拡大を前提とし、地元の調達パートナーからの調達を推進するため、主要地域(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、各地域の調達パートナーに対して、サステナビリティに関するモニタリング、監査、調達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。

GRI 204-1

#### 主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率(2022年度)



## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

エグゼクティブサマリー

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 紛争鉱物問題への対応

方針

体制

活動・実績

GRI 2-27

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、紛争に加担するリスクに限らず人権リスク全般への対応、そして対象地域もコンゴ民主共和国およびその周辺国に限定せず、より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状況を踏まえて、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。

[日立グループの責任ある鉱物調達方針](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_RSCM.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_RSCM.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_RSCM.pdf)

#### 体制および取り組み

BUおよびグループ会社ごとに営業部門、事業部、製造事業所、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BUおよびグループ会社の営業部門、調達部門、サステナビリティ部門が連携・協力して取り組んでいます。このほか、日立製

作所は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。本検討会のもと、2022年6月に責任ある鉱物調達調査に対して共通の課題を抱える企業等の調査実務担当者を対象に、オンライン説明会を開催し、約1,500社から総計約2,500人に、責任ある鉱物調達対応の背景などを説明しました。

P.017 産業界におけるリーダーシップと政策提言

#### 調達BCPの取り組み

考え方

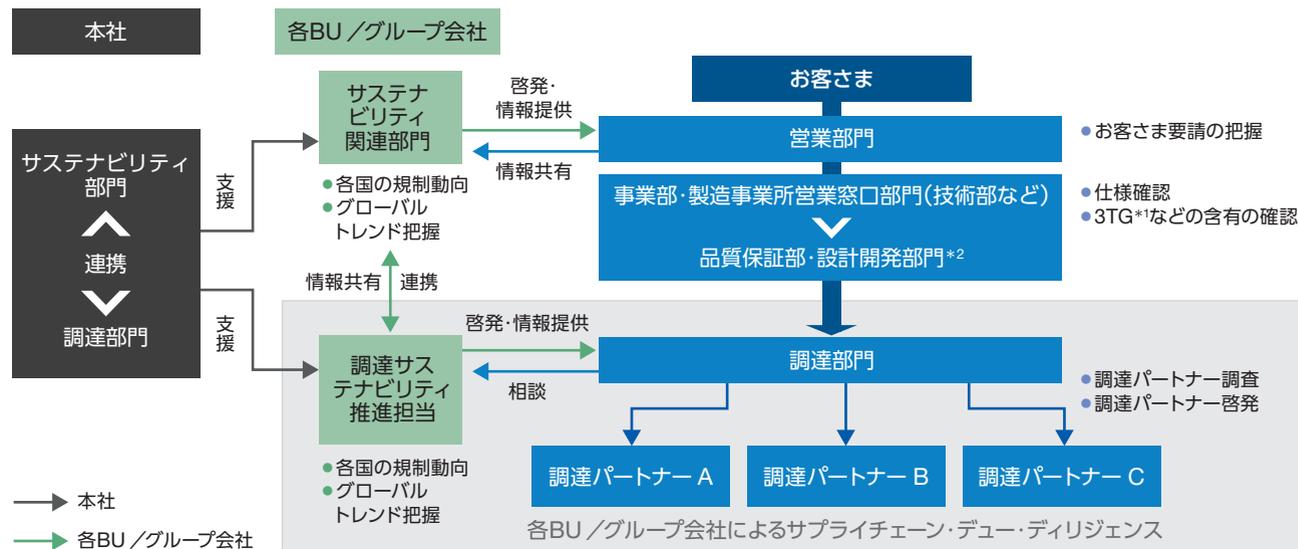
活動・実績

インシデント\*1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・グローバルで調達BCPの充実に取り組んでいます。

\*1 インシデント：大地震等の自然災害など、事業を中断させる事象

P.153 調達BCPの取り組み

#### 日立の紛争鉱物対応体制



\*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

Note:日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど)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、「調達パートナー」と表現しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

▶ エグゼクティブサマリー

品質・製品安全

顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 品質、顧客満足

### 基本的な考え方

日立は、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」という価値観を大切に、「品質、信頼性第一」を徹底しています。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「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。

また、お客さまとのコミュニケーションを大切にしており、お客さまの声を経営、製品、ソリューションなどに活かしています。

テーマ	概要
 品質・製品安全	<p>「日立グループ企業倫理・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おり、従業員への周知を図っています。</p> <p>品質ガバナンス統制を徹底する体制を構築するとともに、「事故再発防止」にとどまらない「事故未然防止」活動を行っています。具体的には、製品開発のすべてのプロセスにおいて安全性を確認し、関連するビジネスユニット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を実施しています。</p> <p>また、認証製品などを対象に定期的に製品の安全性に関する外部監査を受けているほか、品質マネジメントシステムに関する外部の審査機関による認証を受け、第三者による評価を事業活動の改善に活かしています。</p>
 顧客満足	<p>お客さまとのコミュニケーション向上に向けて、グローバルでのアカウントマネジメントを強化するほか、グループ全体のマーケティング情報の一元管理・モニタリングするシステムを構築するなど、デジタルマーケティングを推進しています。広告宣伝活動においては、法令・法規を遵守するとともに、社会全体に配慮するため各種ガイドラインを策定し、運用しています。また、Webサイトにグローバルな総合お問い合わせ窓口を設け、寄せられるさまざまな情報に対応しています。</p>

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

エグゼクティブサマリー

品質・製品安全

顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 品質・製品安全

GRI 3-3 / 417-1

### 品質保証活動の考え方

#### 考え方

日立は、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」という価値観を大切に、「品質、信頼性第一」を徹底しています。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「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。

「日立グループ企業倫理・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し、品質と安全性を確保することを掲げています。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おり、従業員への周知を図っています。

日立グループ企業倫理・行動規範

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf>

### 品質ガバナンス体制

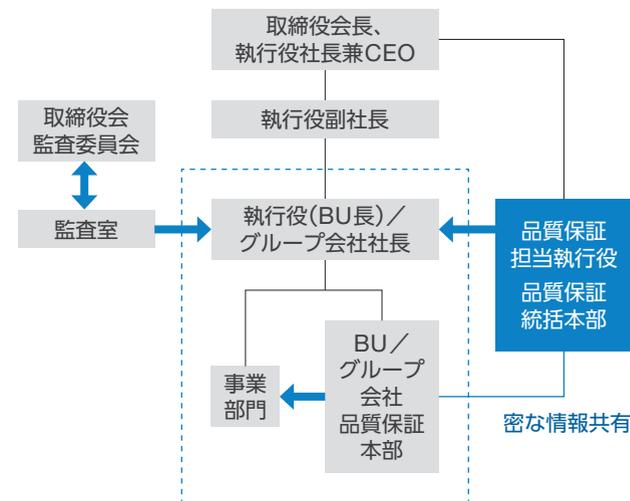
#### 体制

GRI 2-25

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、事業部門内の品質保証部門を設計部門、製造部門から独立させ、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。この体制をさらに強化するため、品質保証部門を事業部門から独立させるとともに、本社の品質保証統括本部へのレポートラインを強化し、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より一層強化しています。

日立グループで製品事故が発生した際は、管理元のビジネスユニット(BU)およびグループ会社の品質保証部門より、本社の品質保証統括本部に報告し、取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部にも週次で報告しています。また、重大事故発生時には、事故を把握してから速やかに、BUおよびグループ会社の品質保証部門より取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部に報告しています。この対応手順については半年ごとに見直し、必要に応じて改善しています。

#### 品質ガバナンス体制図



### グローバル品質保証体制

日立は、重点施策としてグローバル品質保証体制の強化に取り組んでいます。具体的には、品質保証活動の基本理念のグローバル展開、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から独立した品質保証レポートラインの確立、「落穂拾い」の実施などを推進しています。

### 品質保証活動

#### 活動・実績

#### マテリアリティ

日立は、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。「『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」活動を行っています。

### サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

日立は、事業規模が拡大するソフト・サービス分野での品質強化を図るため、サービス・ソフト品質強化本部を設置し、品質強化活動や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ノウハウをプロダクツ系部門に展開し、高度化・複雑化するソフトの信頼性強化を図っています。さらに製品のネットワーク接続、オープン化により増大するセキュリティリスクに対応するため、製品・サービスのセキュアな開発・保守プロセスの整備と適用を推進しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

エグゼクティブサマリー

品質・製品安全

顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 技術法令の遵守

日立は、製品にかかわる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などを社内周知しています。また、各製品に関連する製品法令マップや、製品遵法マネジメントシステムによって法令遵守を図り、そのプロセスを継続的に改善しています。

### 製品・サービスの安全設計および安全性モニタリングの徹底

日立は、製品・サービス開発の際は、生命・身体・財産の安全を最優先で設計し、開発から生産、販売、保守に至るすべてのプロセスで安全性を確認しています。その際、設計(本質的安全設計)によるリスクの低減、保護手段(安全防護)によるリスクの低減、取扱説明書など使用上の情報によるリスクの低減の優先順位に基づき安全性を確保しています。また、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を実施しています。

### 品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証取得

活動・実績

日立は、品質マネジメントシステムに関する外部の審査機関による認証を受け、第三者による評価を事業活動の改善に活かしています。

グローバルで製品分野ごとに求められる品質マネジメントシステム認証を受けており、下表はその一例です。

#### 品質マネジメントシステム認証

分野	認証名称	認証取得拠点数
品質全般	ISO 9001	1,046拠点
鉄道	ISO/TS 22163	13拠点
医療機器	ISO 13485	22拠点

Note: 2023年6月末時点の調査結果

### 製品の品質保証に関する外部監査

活動・実績

日立は、認証製品などを対象に、定期的に製品の安全性に関する外部監査を受けています。

認証を受けた製品にはマークが表示され、認証後も認証製品の定期的な外部監査を受けることで、品質維持の有効性が確認されています。

**Sマーク**：電気製品認証協議会が運営する第三者認証制度に基づき、第三者の認証を受けた電気製品に表示(外部監査の頻度：1回/年)

**ULマーク**：認証企業であるUL Solutionsが定めた安全基準に適合している製品に表示(外部監査の頻度：4回/年)

### 品質・信頼性教育の実施

教育・浸透

日立は、製品サービスの安全性を含む品質や信頼性に関するさまざまな教育や研修を、対象者に応じて定期的に実施しています。全従業員向けには、常時受講可能な「日立の品質に対する理念」についてのeラーニングを提供しているほか、新入社員教育や、役職別、役員向けの研修でも品質保証をテーマに取り上げています。また、各種信頼性にかかわる基礎講座から専門向けの技術講座までを毎年開催しています。各BUでも、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。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

エグゼクティブサマリー

品質・製品安全

顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### 製品の安全性に関する事故発生時の対応

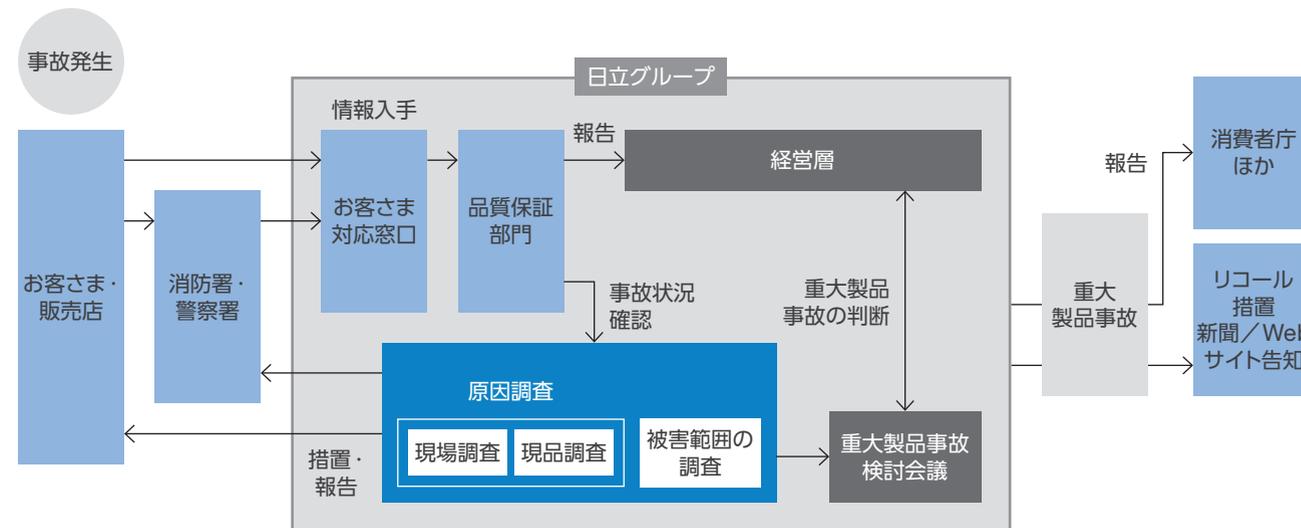
#### 体制

日立は、事故の発生時には、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたり、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、製品の安全性を確保しています。

重大な事故の場合は、速やかに経営層に状況を報告し、法令に基づいた所管官庁への報告、Webサイトなどを通じたお客さまへの情報開示を行うとともに、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、修理や交換などを行っています。

#### 事故発生時対応フロー



## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

エグゼクティブサマリー

品質・製品安全

▶ 顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## 顧客満足

GRI 2-25

### お客さまとのコミュニケーション向上に向けた取り組み

活動・実績

日立は、お客さまとのコミュニケーションを大切にしています。日立製作所の営業部門では、お客さまの声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に活かし、取引拡大につなげるため、お客さまごとにアカウントマネージャーを決めています。アカウントマネージャーは、お客さまと日立グループ各社との連携窓口機能を担っており、両者の関係の緊密化に努めつつ、お客さまとのコミュニケーション向上に向けた取り組みを主導しています。

### グローバルでのアカウントマネジメント強化

日立は、「グリーン」「デジタル」「イノベーション」をドライバーとして、グローバルでサステナブルな事業成長を実現するため、営業統括本部の中に「グローバル・マーケティング&セールス・トランスフォーメーション本部」を新設しました。上記本部は、ビジネスユニット(BU)、グループ会社、地域統括会社と密接に連携し、重要なお客さまとパートナーにOne Hitachiでソリューションを提供するサポートをしています。

重点的な取り組みとして、グリーン・デジタル分野でのグローバルな新規事業開拓に関する営業戦略の立案・実行を進めるとともに、重要なお客さまに対して、グローバル・アカウントマネージャーを任命し、グループ・グローバルでの営業活動を促進しています。

### デジタルマーケティング施策

日立は、グループ全体のマーケティング情報の一元管理を実現する「One Hitachi CRM」を構築し、日立グループの市場分析をグローバルレベルで集約しています。

成長に向けた事業戦略立案、顧客ターゲティング、提案活動の高度化、営業プロセス進捗のモニタリングなどに活用することで、デジタルマーケティングを推進しています。

### 広告宣伝活動

活動・実績

GRI 417-3

日立は、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、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、多言語で「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、他者の権利を侵害しないよう、活用方針や具体的な運用方法をまとめた「コミュニケーションガイドライン」と「従業員向け活用ガイドライン」を「ソーシャルメディアポリシー」として定め、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、従業員への啓発に取り組んでいます。

2022年度の企業宣伝活動において、広告宣伝に関する規制および自主規準の違反事例はありませんでした。

 日立のソーシャルメディアについて

<https://www.hitachi.co.jp/utility/socialmedia/index.html>

### 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、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。寄せられた情報のうち、対処または解決すべきものについては、必要な是正措置・再発防止策をとっています。この是正措置・再発防止策の策定には、お客さまの声を積極的に取り入れています。また、お問い合わせへの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。今後もより迅速かつ確にお客さまの声にお応えするため、日立グループ各社の連携強化とお問い合わせ窓口・対応メカニズムの改善を図っていきます。

### 家電製品における顧客満足向上に向けた取り組み

活動・実績

日立の家電製品のCS(Customer Satisfaction)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204万件のご意見が「お客様相談センター」や「修理受付センター」のコールセンター、Webサイトなどを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせへの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、接続率の改善や、ご相談・ご質問・苦情などお客さまの生の声の

## Social

人財  
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン  
人権

責任ある調達

品質、顧客満足

エグゼクティブサマリー  
品質・製品安全

### 顧客満足

社会貢献活動

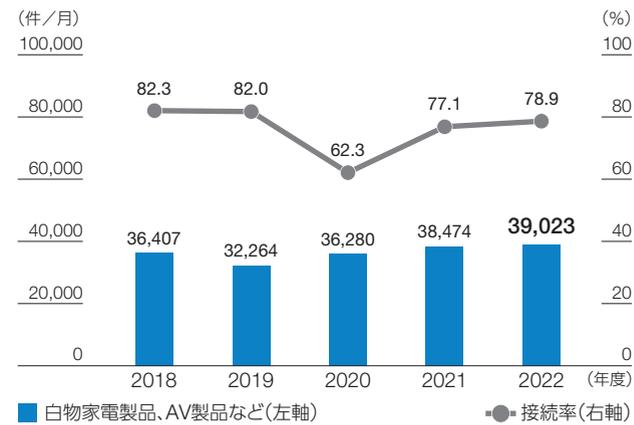
社会データ

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」を毎月実施し、集計結果に基づいた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。

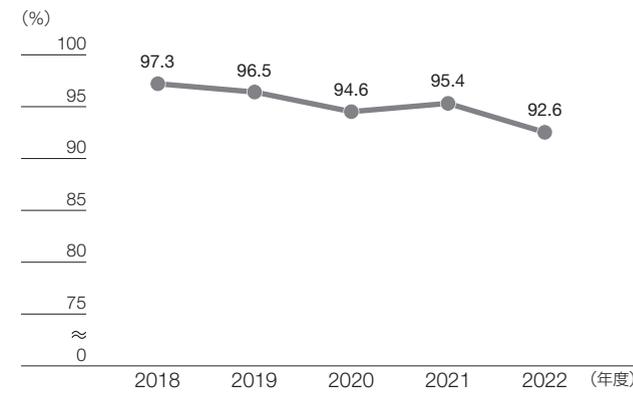
2022年度は27,000件以上のお客さまにアンケートに回答いただき、うち92.6%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

#### お客様相談センターにおける応対件数と接続率\*1(12カ月平均)



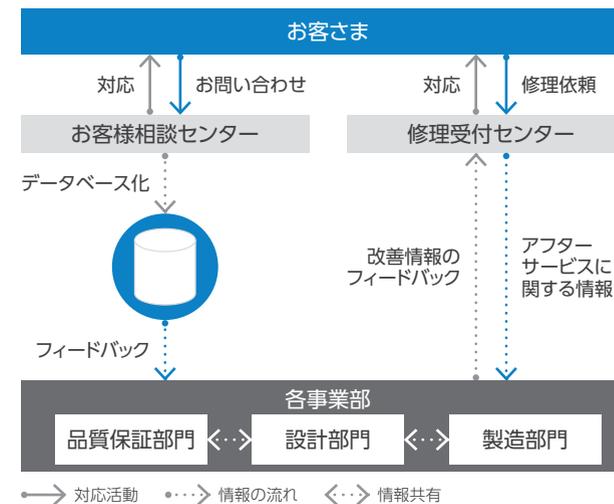
\*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

#### お客さま評価サービスアンケートの調査結果(お客さま満足度)



Note: 対象範囲：修理を実施したお客さま(約100万件/年)  
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



## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

▶ **エグゼクティブサマリー**

社会貢献活動

社会データ

## 社会貢献活動

### 基本的な考え方

日立は、日立グループ・アイデンティティのもと、社会貢献活動を社会価値と環境価値の創出に貢献し、社会と事業の持続的な発展に寄与する重要な活動と位置づけています。社会課題を解決するためのイノベーションを創出し、社会的インパクトおよびSocial Goodをもたらすのは人そのものに他ならない、という考えから「人を育み、未来へ繋ぐ」を社会貢献ステートメントに掲げています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 社会貢献活動	<p>社会貢献活動方針のもと、「STEAM(Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)」「環境」「地域貢献」の3分野でグローバルにおいてさまざまな活動を展開しています。</p> <p>また、社会貢献活動における従業員のエンゲージメント向上をめざし、従業員と会社が一体となって寄付を行う社会貢献スキーム(マッチングファンド)を導入しています。</p> <p>さらに、公益財団法人 日立財団にて、「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た社会貢献活動を展開しています。</p>	<p><b>Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数</b></p> <p>2022年度実績：30人 (1996年からの累計：405人)</p> <hr/> <p><b>日立ハイテクの理科教育支援活動参加人数</b></p> <p>2022年度実績：62,487人 (1990年からの累計：367,362人)</p>

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

エグゼクティブサマリー

社会貢献活動

社会データ

## 社会貢献活動

GRI 2-24 / 201-1 / 203-1 / 413-1

### 社会貢献活動の考え方

考え方

日立は、日立グループ・アイデンティティのもと、社会貢献活動を、社会価値と環境価値の創出に貢献し社会と事業の持続的な発展に寄与する重要な活動と位置づけており、事業拠点のある地域を中心に積極的に推進しています。社会課題を解決するためのイノベーションを創出し、社会的インパクトおよびSocial Goodをもたらすのは人そのものに他ならない、という考えから「人を育み、未来へ繋ぐ」を社会貢献ステートメントに掲げ、「STEAM(Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)」「環境」「地域貢献」の3分野でさまざまな活動を行っています。これらの分野における活動は、2024中期経営計画で掲げている「グリーン」「デジタル」「イノベーション」の成長ドライバーの一翼を担っています。また、2022年度に策定したマテリアリティでは、次世代人財育成に関するKPIを定めて活動を推進しています。

社会貢献活動方針

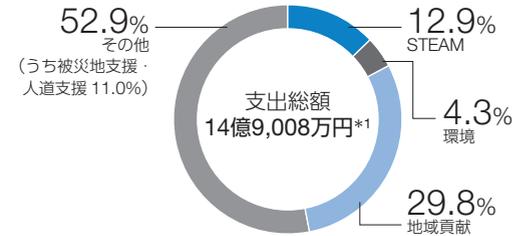
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/vision/index.html>

### 社会貢献関連費用および参加人数

活動・実績

日立グループおよび公益財団法人日立財団は、若い世代を育成する取り組みや、義援金寄付を含む被災地支援などを行っており、2022年度は社会貢献関連費用として14億9,008万円を支出しました。また、日立グループの23,576人（総従業員の7.3%に相当）の従業員が社会貢献活動に参加しました。

### 2022年度 社会貢献関連費用内訳



\*1 日本：日立製作所およびグループ会社86社、計87社、日立財団  
 海外：183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

### 従業員の社会貢献活動の支援

制度

日立は、従業員一人一人が社会課題を自分ごととして捉えて社会貢献活動に積極的に取り組むことが組織全体の成長につながると考えており、従業員が社会貢献活動に参画しやすい仕組みづくりを推進しています。

### 従業員と会社が一体となって寄付を行う社会貢献スキーム (マッチングファンド)

日立は、従業員の積極的な社会貢献活動への参画を促進する仕組みとして、マッチングファンドを導入しています。このマッチングファンドは、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です。これにより、社会貢献活動における従業員のエンゲージメントを向上させ、日立グループ・アイデンティティの体現とさらなる浸透を推進していきます。

2022年度は、マッチングファンドにより総額約1,300万円の寄付を実施しました。

### ライフサポート休暇制度の導入

日立製作所は、ライフステージごとの休暇取得へのニーズを踏まえ、仕事と「家庭」、「キャリア開発」、「社会貢献」の両立と、自律的な働き方を促進するための多目的有給休暇制度、「ライフサポート休暇」を2023年4月から導入しました。本制度は年5日まで取得が可能で、業務外のボランティア活動のほか、骨髄・臓器採取などのドナーとしての対応も事由の対象となっています。

### 社会貢献活動

活動・実績

日立は、次世代を担う人財の育成を主軸とした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んでいます。具体的には、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人財の育成が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分野の教育にかかわる活動に注力しています。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

エグゼクティブサマリー

社会貢献活動

社会データ

### 社会貢献活動事例

分野	活動事例	BU/グループ各社
STEAM	電子顕微鏡を用いた 理科教育支援活動 <a href="https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/">https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/</a>	日立ハイテク
環境	One Hitachi Earth Monthの実施(従業員による環境ボランティア活動の推進) <a href="https://www.hitachi.us/about/hitachi/sustainability/turning-ambition-into-action">https://www.hitachi.us/about/hitachi/sustainability/turning-ambition-into-action</a>	日立アメリカ
地域貢献	日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ(ASEAN 7カ国および日本の大学・大学院生を対象とした次世代リーダー育成プログラム) <a href="https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/contribution/next-generation/index.html">https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/contribution/next-generation/index.html</a>	日立製作所、 日立アジア
	環境配慮で、ねぶたの伝承と発展に貢献 <a href="https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/nebuta/">https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/nebuta/</a>	日立製作所

#### トルコ・シリア地震被害に対する支援

日立は、2023年2月にトルコ共和国南東部のシリア・アラブ共和国との国境付近で発生した地震で被災された方々の救援や被災地の復興支援のため、日本赤十字社および日本ユニセフ協会に対してそれぞれ2,000万円、合計4,000万円の寄付を実施しました。

さらに、マッチングファンドを通じて、日立全体で赤十字を通じた寄付も行っています(2022年度実績:約700万円)。また、日立エナジーや日立ヴァンタラでも個別の寄付プログラムを実施しました。

トルコ・シリア地震に対する支援について  
<https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/02/0215a.pdf>

#### ウクライナに対する人道支援に向けた寄付

日立製作所は、ウクライナで被害にあわれた方々や周辺地域に避難された方々への継続的な人道支援を目的として、2022年度に国境なき医師団日本を通じて880万円相当の物品寄付を実施しました。

さらに、マッチングファンドを通じて、日立全体で赤十字、ユニセフ、ワールド・セントラル・キッチンへの寄付も行っています(2022年度実績:約540万円)。

### 次世代人材の育成とエンパワーメント

マテリアリティ

#### 日立ヤングリーダーズ・イニシアティブを通じたアジアの次世代リーダー育成

日立製作所と日立アジアは、アジアの次世代を担う若手リーダー育成を目的に「日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ」を1996年より開催しています。ASEAN7カ国と日本の大学生・大学院生を対象に、フォーラム・ワークショップ・フィールドワークからなる4日間のプログラムを実施し、学生たちはASEANが直面する社会課題について議論や意見交換を行い、社会課題解決のための提言を発表します。2022年7月末時点で累計405人に上る卒業生たちが、国際機関や行政、企業、NPOなどさまざまな分野で活躍しています。

#### 理工系人材育成支援

日立は、次世代理工系人材の育成をめざし、若い世代が科学技術に触れられる機会を提供しています。

日立ハイテクでは、自社製品である卓上型電子顕微鏡を用いて、1990年代から理科教育支援活動を継続しています。現在までに31の国・地域にて、出前授業や卓上型電子顕微

鏡の貸し出しを実施しており、年間5万人に学びの機会を提供することを目標としています。今後もより多くの国や地域に対し、科学技術に関する興味関心の喚起と研究活動支援に寄与することで、科学・医療技術等の発展につながる人材育成への貢献をめざします。

#### GlobalLogicインドにおける社会貢献活動

GlobalLogicは、社会的責任を果たすことを重視しており、その想いはモットーである「Grow to Give」にも表れています。企業の成長とともに、従業員がコミュニティを支援し、社会に貢献していくことが重要だと考え、活動を推進しています。主要な施策の一つに「Educate to Empower」プログラムがあります。本プログラムでは、質の高い教育をインド全土の約6,000人の子どもたちへ提供しています。特に女子への支援に力を入れており、すべての子どもたちが公平な学習機会を得られるよう、生徒の半数以上を女子とすることを原則としています。もう一つ注力している施策が「STEMイノベーション・ラボ」です。公立小学校に「STEM&ロボティクス・ラボ」を設置することで、理工系分野の学習を支援する環境の構築をめざしています。また、女子生徒に対しても、ロボット工学など、21世紀型スキルを楽しく学習できる機会を提供しています。これらの施策を通じて、GlobalLogicは、誰もが公平に学べる機会を提供し、未来を担う優秀なイノベーターの育成を支援していきます。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

### 社会貢献活動

エグゼクティブサマリー

### 社会貢献活動

社会データ

## 公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

日立財団は、創業者小平浪平の「企業活動を通じて社会に奉仕する」という思いを継承しつつ、現在の社会課題を踏まえ、「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た公益に資する活動を展開しています。

### 2022年度の取り組み

「学術・科学技術の振興」の分野においては、「日立感染症関連研究支援基金」の助成対象研究プロジェクト5件の中間報告会を開催しました。また、第3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」の分野では、小学校における「日立みらいイノベータープログラム」を実施しました。このほか、「多文化共生社会の構築」の分野についても、フォーラムを実施し、2023年度から発行する電子ジャーナルのワーキンググループを設置し、具体的な検討を開始しました。

### 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 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/kurata/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/kurata/index.html</a>	社会課題解決に資する自然科学・工学研究および哲学・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 [2022年度末までの累計助成件数：1,570件]
	日立財団科学技術セミナー <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/seminar/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/seminar/index.html</a>	市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業 [2022年度は「ブレイン・デコーディングー脳内イメージをAIで解読する」を開催]
	第18回 日立財団科学技術セミナー <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics093.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics093.html</a>	
	日立財団アジアイノベーションアワード <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/award/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/award/index.html</a>	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 [2022年度末までの累計表彰件数：40件]
人づくり	日立感染症関連研究支援基金 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/fundsupport/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/fundsupport/index.html</a>	COVID-19で顕在化した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た研究助成事業[採択件数：5件]
	日立みらいイノベータープログラム <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/innovator/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/innovator/index.html</a>	これからの理工系人財に求められる資質と能力を養う日本国内の小学校高学年向け理工系人財育成支援事業 [2022年度末までの累計実施校数・受講児童数：18校・1,410人]
	理工系女子応援プロジェクト <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/index.html</a>	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業 [2022年度は、理工系女性ロールモデルとの対談とワークショップを実施]
多文化共生社会の構築	パイオニアトーク <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol8/01.html">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol8/01.html</a>	
	多文化共生社会の構築 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html</a>	多様な立場や価値観を認め合える「多文化共生社会」の実現を目的に、市民の皆さまの意識改革を促す啓発事業 [2022年度は、「外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く～教育の実態が問いかける支援のあり方～」をテーマにオンラインにてフォーラムを開催。また、2023年度から発行する電子ジャーナルのワーキンググループを設置し、取り扱う学術分野、想定読者、編集体制などの具体的な検討を実施。]
	外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics098.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics098.html</a>	

日立財団Web サイト

<https://www.hitachi-zaidan.org/>

Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

人財

責任ある調達

社会貢献活動

社会データ

GRI 2-4 / 2-7 / 201-1 / 401-1 / 401-3 / 403-9 / 403-10 / 404-1 / 405-1 / 405-2 / 413-1

人財

従業員データ

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数	日立グループ	合計	人	295,941	301,056	350,864	368,247	322,525
		地域別*1						
		日本		162,083	162,100	158,194	156,768	133,762
		中国		40,784	41,673	51,903	50,707	43,410
		ASEAN・インド・他のアジア地域	人	44,229	45,114	61,411	69,876	62,614
		北米		20,985	22,034	27,122	27,914	22,863
		欧州		17,074	17,850	32,449	42,519	43,155
		その他の地域		10,786	12,285	19,785	20,463	16,721
		合計	人	239,802	244,962	279,659	283,020	294,746
		性別*2						
		男性	人	196,221	199,603	228,278	227,652	230,947
		女性		43,581	45,359	51,381	55,368	63,799
		年齢層別*2*3						
		15～19歳	%	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5
		日本	%	0.4	0.4	0.4	0.3	0.2
		海外		0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
		20～29歳	%	15.4	15.7	14.9	15.2	19.0
		日本	%	10.0	9.8	8.6	8.2	6.6
		海外		5.4	5.9	6.3	7.0	12.4
		30～39歳	%	27.5	26.8	27.5	27.8	29.5
		日本	%	17.8	16.5	13.9	12.7	9.8
		海外		9.7	10.1	13.6	15.1	19.6
		40～49歳	%	30.8	30.4	29.1	28.5	26.2
		日本	%	25.1	23.8	19.4	17.5	13.0
		海外		5.7	6.6	9.7	11.0	13.1
		50～59歳	%	24.3	25.1	25.6	25.6	22.6
		日本	%	21.3	21.5	19.6	19.1	15.9
		海外		3.0	3.6	6.0	6.5	6.7

\*1 2020年度より地域分類を変更 \*2 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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない \*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

#### 人財

責任ある調達

社会貢献活動

		範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
従業員数	日立グループ	年齢層別*2*3	60～69歳	%	1.5	1.6	2.4	2.4	2.2		
			日本	%	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4		
			海外	%	0.9	0.9	1.8	1.8	1.8		
		日立製作所	合計	70歳以上	%	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	
				日本	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
				海外	%	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	
日立製作所	合計		人	33,490	31,442	29,850	29,485	28,672			
	性別	男性	人	27,828	25,628	24,100	23,749	22,939			
		女性	人	5,662	5,814	5,750	5,736	5,733			
平均年齢	日立グループ*2	合計		歳	41.3	41.5	41.8	41.7	41.2		
			性別	男性	歳	41.9	41.9	42.2	42.1	41.7	
			女性	歳	39.0	39.4	40.1	40.2	39.6		
		日立製作所	合計		歳	42.1	42.4	43.0	43.3	43.4	
				性別	男性	歳	42.6	43.0	43.5	43.8	43.9
				女性	歳	39.5	40.1	40.8	41.1	41.2	
平均勤続年数	日立グループ*2	合計		年	15.1	15.0	13.6	13.5	12.6		
			地域別*1	日本		年	18.8	18.8	18.9	18.1	18.3
				中国		年	8.8	8.4	8.4	9.2	10.2
		ASEAN・インド・他のアジア地域			年	7.4	7.4	7.2	8.2	7.1	
		北米			年	7.1	7.2	6.4	7.5	8.3	
		欧州			年	7.6	8.3	6.0	5.7	9.1	
		その他の地域			年	6.4	7.6	7.5	5.7	6.7	
		日立製作所	合計		年	15.8	15.7	14.2	13.8	13.4	
				性別	男性	年	11.8	11.8	11.0	10.9	10.1
				女性	年	18.0	17.9	18.3	18.5	18.6	
			性別	男性	年	18.5	18.5	18.8	19.0	19.2	
				女性	年	15.6	15.6	16.0	16.2	16.3	
離職率*4*5	日立グループ*2	合計		%	6.3	5.2	4.3	7.5	8.5		
			地域別*1	日本	%	2.2	2.5	2.0	3.3	2.6	
				海外	%	15.4	10.9	7.4	13.1	13.5	

\*1 2020年度より地域分類を変更 \*2 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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない \*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

\*4 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく \*5 自己都合退職者のみ対象

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

▶ 人財

責任ある調達

社会貢献活動

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
離職率*4*5	日立グループ*2	性別	男性	%	5.8	4.8	4.1	7.1	7.8
			女性	%	8.4	7.2	5.2	8.9	10.8
	日立製作所	合計	%	1.6	1.7	1.4	1.8	2.0	
		性別	男性	%	1.4	1.5	1.3	1.7	1.8
			女性	%	3.0	2.8	2.1	2.3	2.8

\*2 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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

\*4 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく \*5 自己都合退職者のみ対象

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
在籍人員数および比率*1	日立グループ*2	在籍人員合計	%	242,994	251,016	285,857	291,028	301,320
		うち、女性	人(%)	45,580 (18.8)	48,665 (19.4)	54,719 (19.1)	58,830 (20.2)	67,224 (22.3)
	日立製作所	地域別	日本	25,076 (14.9)	26,203 (15.6)	26,106 (16.0)	26,773 (16.5)	24,832 (17.9)
		中国	6,733 (39.5)	6,856 (37.5)	7,232 (34.1)	7,594 (35.7)	7,869 (35.1)	
		ASEAN・インド・他のアジア地域	6,231 (24.6)	6,828 (25.3)	6,990 (20.7)	9,120 (20.6)	15,851 (25.2)	
		北米	3,176 (26.2)	3,955 (24.9)	4,298 (22.7)	4,954 (25.7)	5,076 (25.1)	
		欧州	2,348 (21.5)	2,361 (21.3)	6,903 (22.0)	6,761 (23.8)	9,705 (23.6)	
		その他の地域	2,016 (22.1)	2,462 (23.4)	3,190 (18.2)	3,628 (23.4)	3,891 (24.6)	
	日立製作所	在籍人員合計	人	37,489	34,997	33,198	32,713	32,086
		うち、女性	人(%)	6,678 (17.8)	6,649 (19.0)	6,537 (19.7)	6,595 (20.2)	6,584 (20.5)
管理職人数および比率*3	日立グループ*1*2	管理職人数合計	人	47,831	48,336	48,712	48,690	65,171
		うち、女性	人(%)	3,975 (8.3)	4,302 (8.9)	4,641 (9.5)	4,762 (9.8)	8,461 (13.0) ✓
	日立製作所*4	管理職人数合計	人	13,332	12,694	11,881	11,584	11,188
		うち、女性	人(%)	635 (4.8)	700 (5.5)	768 (6.5)	785 (6.8)	826 (7.4) ✓
	日立製作所	役職別	部長以上	135 (3.4)	147 (3.9)	156 (4.5)	146 (4.3)	160 (5.0)
		課長	500 (5.3)	553 (6.2)	612 (7.3)	639 (7.8)	666 (8.4)	
男性の賃金に対する女性の賃金の割合*1*5	日立製作所	全従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	66.4
		無期雇用・フルタイム従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	66.7
		パート・有期雇用従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	55.3

\*1 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく

\*2 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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

\*3 女性管理職の数および比率の経年増加には、人財データベースのカバー率向上および連結対象会社の変動によるものも含む。なお、一部グレード(役職)未登録者がいる子会社分は含まない

\*4 日立から他社への出向者および退職者のほか、他社から日立への出向者を含んだ従業員数(3月末時点)に基づく。ただし、2021年度は他社から日立への出向者を含まない

\*5 「全従業員」は「無期雇用・フルタイム従業員」と「パート・有期雇用従業員」の合計。「無期雇用・フルタイム従業員」は無期雇用かつフルタイムの従業員であり、「パートタイム・有期雇用従業員」はパートタイムまたは有期雇用の従業員。適用する人事処遇制度において性別による差異はないが、管理職を含む上位等級における男性の比率が高いこと、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人当たりの賃金に差が生じている。

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

#### 人財

責任ある調達

社会貢献活動

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新規採用人数 および比率	日立グループ*2	新規採用人数合計	人	17,120	14,997	17,963	29,539	32,733
		うち、新規女性採用人数および比率	人(%)	4,574 (26.7)	3,943 (26.3)	4,269 (23.8)	6,489 (22.0)	9,593 (29.3)
		地域別						
		日本		1,438 (23.1)	1,372 (23.0)	1,329 (23.9)	2,051 (15.7)	1,275 (25.8)
		中国		432 (35.6)	400 (30.9)	371 (31.9)	449 (38.3)	377 (29.0)
		ASEAN・インド・他のアジア地域	人(%)	793 (25.3)	1,002 (27.7)	595 (22.2)	1,402 (22.0)	4,314 (30.4)
		北米		1,002 (32.8)	635 (29.7)	574 (23.2)	927 (27.9)	1,212 (28.3)
		欧州		313 (23.8)	147 (22.9)	970 (26.5)	971 (27.9)	1,482 (28.8)
		その他の地域		596 (27.3)	387 (28.9)	430 (17.8)	689 (27.4)	933 (32.7)

\*2 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2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

		範囲	単位	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
役員層における 女性比率および 外国人比率	日立製作所	役員層の女性人数	人	4	5	7	9	9
		役員層の女性比率	%	5.0	7.1	10.1	12.2	11.4
		役員層の外国人数	人	7	6	8	13	16
		役員層の外国人比率	%	8.8	8.6	11.6	17.6	20.3

		範囲	単位	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
取締役における 男女比率と 日本人・外国人 比率	合計		人	11	13	13	12	12
		男性	人	9	11	11	10	10
	日立製作所		%	81.8	84.6	84.6	83.3	83.3
		女性	人	2	2	2	2	2
	日本		%	18.2	15.4	15.4	16.7	16.7
		人	7	7	7	7	7	
	日立製作所		%	63.6	53.8	53.8	58.3	58.3
		日本以外	人	4	6	6	5	5
		%	36.4	46.2	46.2	41.7	41.7	

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

▶ 人財

責任ある調達

社会貢献活動

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
出産休暇・配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*6	男性	37.8	38.1	33.8	32.9	43.9
			女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		休暇後復職率*7	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性	100.0	100.0	99.7	100.0	98.3
		休暇後定着率*8	男性	99.7	96.9	97.7	97.5	99.4
			女性	100.0	100.0	99.7	98.5	100.0
育児休暇	日立製作所	休暇後取得率*9	男性	2.7	4.0	7.3	9.9	18.4
			女性	100.0	99.6	99.6	100.0	100.0
		休暇後復職率*10	男性	94.3	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性	97.4	97.4	98.9	100.0	99.3
		休暇後定着率*11	男性	90.9	84.8	71.4	94.4	100.0
			女性	99.4	95.5	98.0	96.6	95.9
育児休暇または配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*12	男性	34.5	37.2	35.4	40.6	56.8

\*6 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

\*7 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

\*8 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

\*9 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

\*10 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

\*11 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

\*12 育児休暇、配偶者出産休暇のいずれか、または双方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

		範囲	単位	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
障がい者雇用者数	日本国内日立グループ*13		人	1,899	2,403	2,575	2,767	2,650
障がい者雇用率			%	2.26	2.33	2.37	2.43	2.48

\*13 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2023年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社21社)

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

#### 人財

責任ある調達

社会貢献活動

### 従業員エンゲージメント

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率	日立グループ	グローバル平均	%	60	60	62	65	69.5
		地域別						
		日本	%	—	—	—	56	61.2
		海外	%	—	—	—	80	82.3

Note: 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。2022年度の従業員エンゲージメントは、「自社で働くことへの誇り」「働きがいのある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する勤務意欲」の4点で測定

### 人財育成

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
マネジメント研修受講者数	日立グループ	経営リーダー向け	人	83	90	78	76	87
		マネージャー向け	人	3,761	3,973	3,481	3,900	4,191
従業員一人当たりの年間教育時間	日立グループ		時間	—	—	—	25.9	29.0
従業員一人当たりの年間教育投資額*1	日立グループ		円	—	—	61,700*2	58,300*3	62,700*4
	日本国内日立グループ		円	127,800*5	128,000*6	—	—	—

- \*1 2020年度より集計範囲を日本国内日立グループから日立グループの数値に変更
- \*2 日立製作所および日本国内グループ会社44社、海外グループ会社54社 計99社
- \*3 日立製作所および日本国内グループ会社44社、海外グループ会社63社 計108社
- \*4 日立製作所および日本国内グループ会社37社、海外グループ会社66社 計104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

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
デジタル人財数*7	日立グループ	合計	人	—	30,000	35,000	67,000	83,000
		地域別						
		日本	人	—	19,000	23,000	29,000	42,000
		海外	人	—	11,000	12,000	38,000	41,000

\*7 2019年度より開示。デジタル事業に必要な「デザインシンキング」「データサイエンス」「セキュリティ」など12種類のケイパビリティのいずれかを有する人財を「デジタル人財」と定義。デジタル人財数はケイパビリティごとの人財数の合計数(のべ人数。千人単位)

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

▶ 人財

責任ある調達

社会貢献活動

### 労働安全衛生

		範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2021年度	2022年度
総災害発生率 (TRIFR*1)	日立グループ	合計	—	—	0.37	0.29	0.28	0.27	0.26
		地域別							
		日本		—	0.17	0.14	0.12	0.12	0.14
		アジア(日本を除く)		—	0.30	0.17	0.12	0.11	0.09
	北中南米		—	1.66	1.54	1.36	1.20	1.10	
	欧州		—	0.53	0.45	0.38	0.45	0.39	
死亡災害件数	日立グループ(コントラクター含む)		件	0	5	3	2	2	5
死亡者数	日立グループ	社員		0	4	1	1	1	3
	日立製作所	社員	人	0	0	0	0	0	0
	コントラクター	コントラクター		0	1	2	1	1	2

Note: 統計の期間は従来各年1~12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、総災害発生率(TRIFR)および死亡災害件数・死亡者数については、2021年度より4~翌年3月に変更

\*1 TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate(20万労働時間当たりの死傷者)

		範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
休業災害	日立グループ			506	396	314	434	419
	日本国内日立グループ*2		件	64	57	52	54	51
	日立製作所			6	6	4	3	2
労働災害強度率*3	日本国内日立グループ*2		—	0.11	0.03	0.00	0.00	0.02
労働災害度数率*3	日本国内日立グループ*2		—	0.20	0.17	0.17	0.17	0.16*4

Note: 統計の期間は各年1~12月

\*2 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/2021年は日立グループ国内131社/2022年は日立グループ国内142社(各年において日立製作所を含む)

\*3 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

\*4 管理上の目的から、2022年の期中に関連会社となった会社についても1月から12月の年間分の数値を集計しています

## Social

### 人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

#### 人財

責任ある調達

社会貢献活動

		範囲		単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
休務者の割合*5	日本国内日立グループ	疾患別	精神	%	0.64	0.65	0.62	0.66	0.74
			身体		0.24	0.25	0.22	0.21	0.24
*5 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)									
		範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断などの受診率	日本国内日立グループ	検査種別	人間ドック*6	%	79.3	81.2	81.1	80.6	82.4
			乳がん検査*7		53.2	56.3	56.6	57.1	58.4
			子宮頸がん検査*8		37.1	38.7	39.1	39.3	40.9
			胃がん検査*9		80.6	82.7	82.2	84.7	86.5
			大腸がん検査*9		81.3	83.5	83.0	85.5	87.3
			肺がん検査*10		93.2	95.8	96.8	98.0	98.7
喫煙率*11	日本国内日立グループ			%	30.9	29.8	28.4	27.6	27.0

\*6 35歳以上男女

\*7 30歳以上女性

\*8 25歳以上女性

\*9 30歳以上男女

\*10 35歳以上男女

\*11 35歳以上の従業員(特定検診の問診結果)

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

人財

[責任ある調達](#)

社会貢献活動

## 責任ある調達

GRI 2-6 / 204-1

### サステナブル調達施策

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
サステナビリティ評価社数	日立グループ	社	345	291	271	(人権)2,524*1 (環境)708*1	1,374*2
サステナビリティ監査			24	19	27	25	128*3
サステナブル調達説明会			126	59	450	359	520

\*1 2021年度のサステナビリティ評価は、「人権」「環境」のリスクアセスメントを中心に実施

\*2 2022年度のサステナビリティ評価は「環境」「労働・人権」「持続可能な調達」「倫理」を対象に実施

\*3 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

### 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*4
中国	日立グループ	%	88	90	98	95	93
アジア(中国、日本を除く)			71	71	80	87	85
欧州			81	78	77	83	83
米州			66	69	70	83	74

\*4 2022年度は、日立金属および日立建機は対象外、日立エナジーを対象内とする

### グリーン購入

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事務用品のグリーン購入比率*5	日立グループ	%	86	84	83	83	81

\*5 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

	範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
紛争鉱物使用に関する調査対応件数	日立グループ*6	件	1,874	1,645	1,836	2,002	—*7

Note: 統計の期間は各年1～12月

\*6 調査対応の対象は、CSR責任者を登録している20のBU/グループ会社の中で「顧客依頼に基づき調査した」と回答した一部のBUとグループ会社

\*7 データ集計時期により、1年前の数値を開示

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

### 社会データ

人財

責任ある調達

### 社会貢献活動

## 社会貢献活動

### 社会貢献関連費用および参加従業員数

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献関連費用	日立グループ および日立財団*1	合計	百万円	1,888	1,833	1,910	1,869	1,490
		分野別*2						
		STEAM		383 (20.3)	278 (15.2)	325 (17.1)	201 (10.8)	193 (12.9)
		環境		38 (2.0)	51 (2.8)	23 (1.2)	36 (1.9)	65 (4.3)
		地域貢献	百万円 (%)	387 (20.5)	477 (26.0)	206 (10.8)	295 (15.8)	444 (29.8)
		その他		1,080 (57.2)	1,027 (56.0)	1,356 (71.0)	1,337 (71.5)	789 (52.9)
		うち、被災地支援・人道支援		130 (6.9)	86 (4.7)	220 (11.5)	143 (7.7)	163 (11.0)
参加従業員数(のべ)	日立グループ および日立財団*1		人	54,629	88,134	39,982	33,585	23,576

\*1 2018年度 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  
 2019年度 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  
 2020年度 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  
 2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社  
 2022年度 日本：日立製作所およびグループ会社86社、計87社、日立財団 海外：183社

\*2 2022年度より分野分類を変更