

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>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</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>2022年度実績：一部グループ会社の人権リスク評価を実施</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

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

[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

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

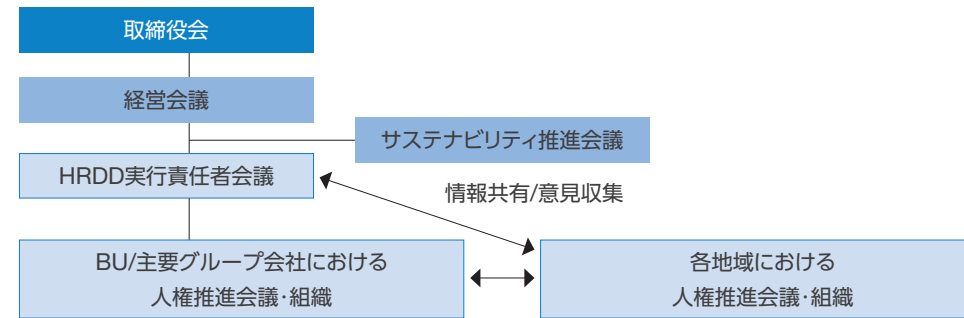
やガイダンス類の整備、ビジネスユニット(BU)およびグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。

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"> 有識者からの情報提供 各社の取り組み状況共有 調査依頼/状況確認
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"> 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
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"> 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 地域ごとの規制動向やリスク情報の共有 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

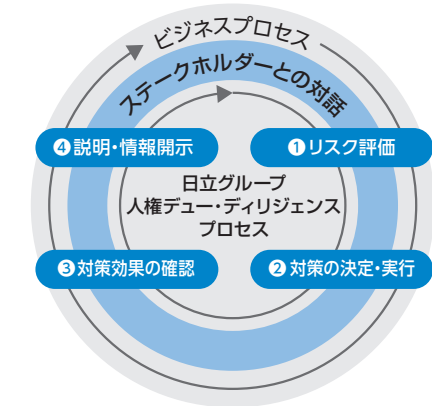
人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

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が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。

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

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^{*1}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