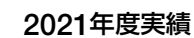




**HITACHI**  
Inspire the Next



日立 サステナビリティレポート 2022



2021年度実績

## 1 Introduction 002

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

## 2 Management 006

- 007 CEOメッセージ
- 009 Chief Sustainability Officerメッセージ
- 011 日立グループ・アイデンティティ
- 012 サステナビリティ・マネジメント
  - 012 サステナビリティロードマップ
  - 013 2024中期経営計画とサステナビリティ
  - 015 マテリアリティ
  - 018 サステナビリティ戦略推進体制
- 020 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
  - 020 ステークホルダーエンゲージメント
  - 022 参画している主なイニシアティブ・団体
  - 023 産業界におけるリーダーシップと政策提言
  - 024 国際標準化活動におけるリーダーシップ
- 026 社外からの評価

## 3 Environmental 028

- 028 環境
  - 029 エグゼクティブサマリー
- 031 環境ビジョンと環境長期目標
  - 031 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」
  - 033 環境行動計画
- 036 環境ガバナンス
  - 036 環境ガバナンス推進体制
  - 038 環境マネジメントシステム
- 041 脱炭素社会の実現
  - 041 脱炭素社会の実現
  - 042 脱炭素ビジネスの拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献
  - 045 事業所（ファクトリー・オフィス）における脱炭素社会実現への貢献
  - 049 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）
- 056 高度循環社会の実現
  - 056 高度循環社会の実現に向けて
  - 057 水循環型社会の構築
  - 059 資源循環型社会の構築
- 062 自然共生社会の実現
  - 062 自然共生社会の実現に向けて
  - 064 化学物質の管理と削減
  - 066 生態系の保全
- 067 環境データ
  - 067 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量
  - 069 事業活動による環境負荷
  - 074 環境マネジメントに関するデータ
  - 075 環境会計

## 4 Social 076

- 077 イノベーションマネジメント
  - 077 エグゼクティブサマリー
  - 079 イノベーション戦略
  - 081 研究開発
  - 085 知的財産
- 088 人財
  - 088 エグゼクティブサマリー
  - 091 グローバル人財マネジメント
  - 095 人財育成
  - 100 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
  - 106 ワーク・ライフ・マネジメント
  - 111 労働安全衛生
  - 120 結社の自由と団体交渉
- 122 人権
  - 122 エグゼクティブサマリー
  - 123 バリューチェーンを通じた人権尊重
- 130 バリューチェーンマネジメント
  - 130 エグゼクティブサマリー
  - 132 責任ある調達
  - 137 品質・製品安全
  - 140 顧客満足
- 142 コミュニティ
  - 142 エグゼクティブサマリー
  - 143 社会貢献活動
- 147 社会データ
  - 147 イノベーションマネジメント
  - 148 人財
  - 156 バリューチェーンマネジメント
  - 157 コミュニティ

## 5 Governance 158

- 159 コーポレートガバナンス
  - 159 エグゼクティブサマリー
  - 160 コーポレートガバナンス
- 170 企業倫理・コンプライアンス
  - 170 エグゼクティブサマリー
  - 171 企業倫理・コンプライアンス
- 177 リスクマネジメント
  - 177 エグゼクティブサマリー
  - 179 リスクと機会への対応
  - 182 事業継続の取り組み
- 184 情報セキュリティ
  - 184 エグゼクティブサマリー
  - 185 情報セキュリティ
  - 188 個人情報保護
- 190 ガバナンスデータ
  - 190 コーポレートガバナンス
  - 191 企業倫理・コンプライアンス

## 6 Assurance 192

- 192 第三者保証

# //サステナビリティレポート編集方針

GRI 102-45 / 102-46 / 102-48 / 102-50 / 102-51 / 102-52 / 102-56

## 基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート2022」は、E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)に対する日立の考え方と2021年度の取り組みなどについて報告しています。

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

### レポートのプロフィール(報告対象範囲)

対象期間	2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日) 一部に2022年4月以降の活動内容などを含む	
対象組織	株式会社日立製作所および連結子会社	
実績データ範囲	財務	株式会社日立製作所および連結子会社・持分法適用会社1,140社、計1,141社
	環境	株式会社日立製作所および連結子会社853社、計854社 事業活動に伴う環境負荷のデータについては、環境負荷が大きいA区分事業所*を対象としています。 なお、2020年度に買収・経営統合した主要な会社のデータは、一部注記で記載しています。
	社会・ガバナンス	データ範囲を個々に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行	
発行	2022年9月(前回2021年9月)	

\* 各年度のデータは、各年度の対象範囲の実績 ※ 基準年度のデータは、2021年度の対象範囲にそそえて、データを修正

\* 日立の定める「環境管理区分判定基準」に基づき、日立グループ全事業所をA・B・Cの3区分に分類して、区分ごとの環境リスクに応じた最適な管理をしています

 P. 038 環境マネジメントシステム

### 文中の表記について

日立製作所：株式会社日立製作所

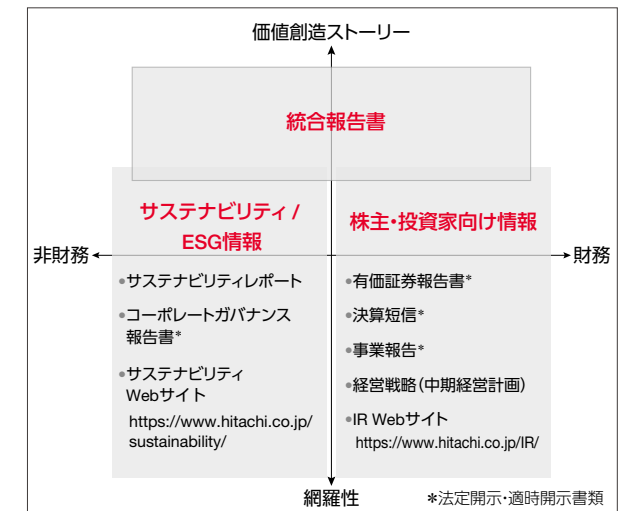
日立：株式会社日立製作所を含む、日立グループ(グローバル)

### 参考ガイドライン

- 「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative)  
本レポートにおいて開示項目に該当する情報を記載した記事にGRIトピック番号を明示しています。
- 「SASB スタンダード」IFRS(国際財務報告基準)財団
- 「環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)」(環境省)


## 財務情報および非財務情報の開示体系

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



## 第三者保証

GRI 102-56

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

# //日立グループについて

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

## 会社概要 (2022年3月31日時点)

商号	株式会社日立製作所
設立年月日	大正9年(1920年)2月1日(創業明治43年<1910年>)
本店の所在地	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
代表	代表執行役 執行役社長兼CEO 小島 啓二
資本金	461,731百万円
連結従業員数	36万8,247人(国内15万6,768人、海外21万1,479人)
連結子会社数	853社(国内157社、海外696社)
持分法適用会社数	287社

## 財務ハイライト (2022年3月期連結IFRS)

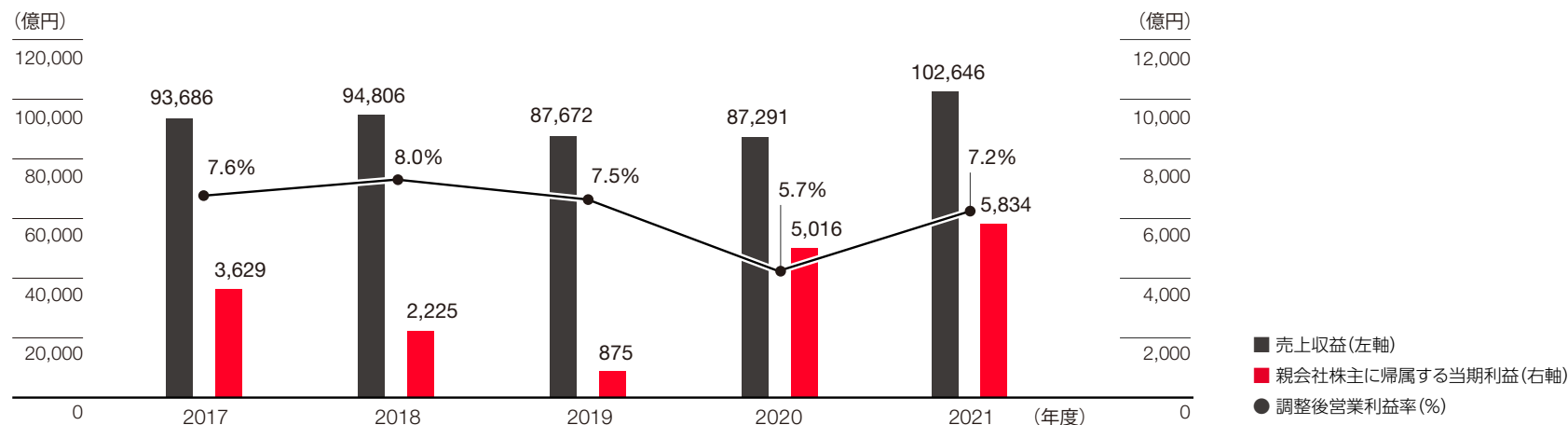
売上収益	10兆2,646億円(前期比118%)
調整後営業利益率	7.2%(前期比1.5ポイント増)
EBIT*1	8,509億円(前期比6億円増)
当期利益(親会社株主帰属)	5,834億円(前期比818億円増)
ROIC*2	7.7%(前期比1.3ポイント増)

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

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

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

## 売上収益/調整後営業利益率/当期利益の推移



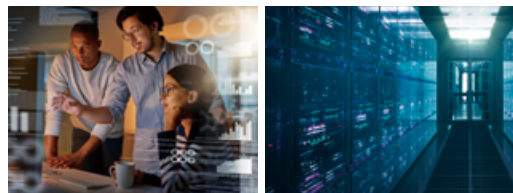
## 日立グループの事業

日立は、2022年4月に「2024中期経営計画」を新たに策定しました。「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つを成長の柱として、グローバルで社会イノベーション事業のさらなる進化と成長をめざします。経営の効率化とスピードアップのため、特性の近い事業をまとめ、「デジタルシステム&サービス (DSS)」「グリーンエネルギー&モビリティ (GEM)」「コネクティブインダストリーズ (CI)」の3つのセクターへ組織をシンプル化しました。これらに「オートモティブシステム事業 (日立Astemo)」を加えた事業体制で、お客さまとともに社会課題を解決していきます。

### ■ デジタルシステム&サービス

#### 主な製品・サービス

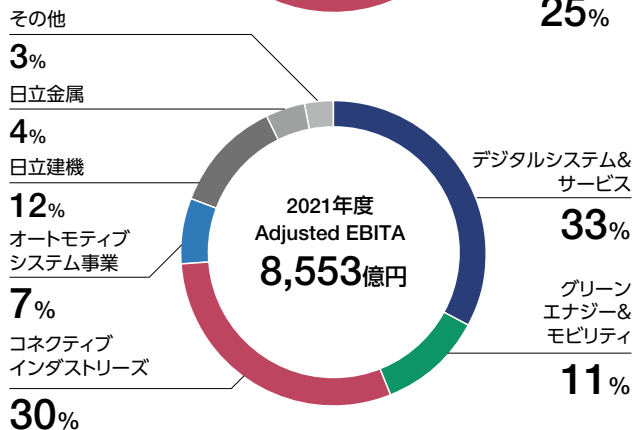
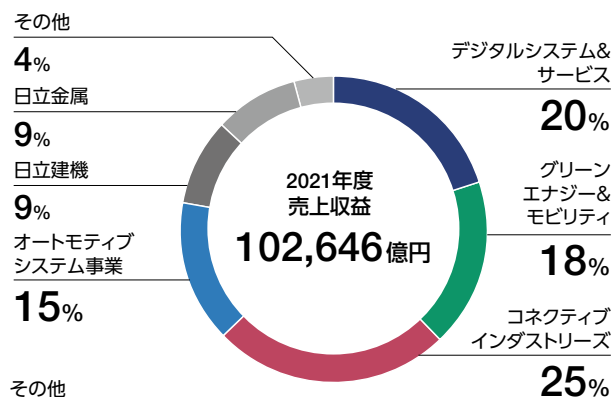
- フロントビジネス：金融機関、官公庁・自治体、社会インフラなどミッションクリティカル領域のIT/デジタルシステム
- ITサービス：DXソリューション・サービス
- サービス&プラットフォーム：デザイン、デジタルエンジニアリング、データアナリティクス、クラウドサービス、ITプロダクト



### ■ グリーンエネルギー&モビリティ

#### 主な製品・サービス

- エネルギーソリューション (パワーグリッド、原子力、再生可能エネルギー、分散型電源)
- 鉄道システム (車両、信号・制御、サービス・保守、スマートモビリティ、ターンキー)



※ 数値は2022年度に適用した新セグメント区分に基づいています  
 ※ 日立建機は、2022年8月23日に非連結化されました。日立金属は2023年3月までに非連結化される予定です  
 ※ Adjusted EBITA=調整後営業利益-買収に伴う無形資産等の償却費+持分法損益

### ■ コネクティブインダストリーズ

#### 主な製品・サービス

- アーバンGr.：昇降機・ビルサービス (エレベーター・エスカレーターなど)、家電・空調システム
- アドバンステクノロジーGr.：ヘルスケア (生化学免疫分析装置、細胞自動培養装置、粒子線治療システムなど)、計測・分析 (半導体計測評価装置、電子顕微鏡など)
- インダストリーGr.：産業・流通ソリューション、ロボティクスSI、上下水道・ユーティリティソリューション、産業用機器



### ■ オートモティブシステム事業

#### 主な製品・サービス

- パワートレイン、シャシー、先進運転支援、二輪車機器



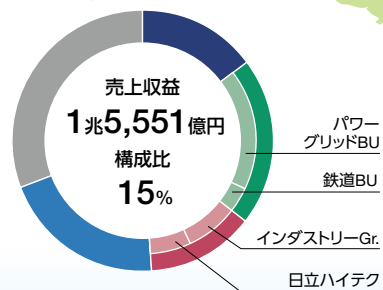
## グローバル事業構成 (2022年3月末時点)

日立の売上収益は、59%が海外売上収益で構成されています。

各地域・事業ごとに築き上げてきたグローバル事業ポートフォリオをLumadaと掛け合わせることで、グローバル展開をさらに加速し、社会イノベーション事業により創出・実現する価値を世界中に拡大していきます。

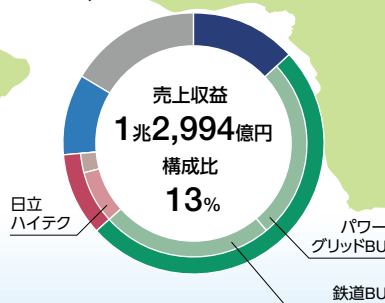
- デジタルシステム&サービス
- グリーンエナジー&モビリティ
- コネクティブインダストリーズ
- オートモティブシステム事業
- その他(含む、日立建機、日立金属)

**北米**  
従業員数 約28,000人  
会社数 97社

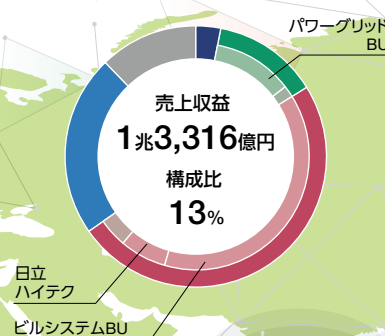


**その他**  
従業員数 約20,000人  
会社数 115社  
売上収益 7,081億円

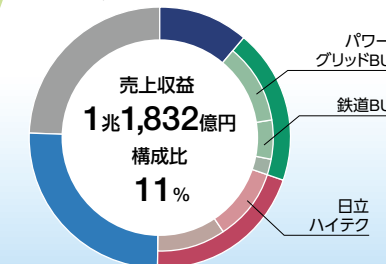
**欧州**  
従業員数 約43,000人  
会社数 148社



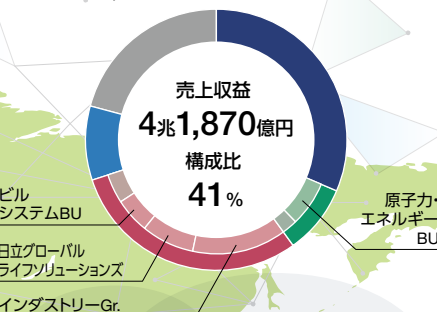
**中国**  
従業員数 約51,000人  
会社数 136社



**ASEAN・インド他**  
従業員数 約70,000人  
会社数 200社



**日本**  
従業員数 約157,000人  
会社数 158社



▶ 顧客協創拠点19拠点

# Management

## マネジメント

007 CEOメッセージ

009 Chief Sustainability Officerメッセージ

011 日立グループ・アイデンティティ

012 サステナビリティ・マネジメント

012 サステナビリティロードマップ

013 2024中期経営計画とサステナビリティ

015 マテリアリティ

018 サステナビリティ戦略推進体制

020 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

020 ステークホルダーエンゲージメント

022 参画している主なイニシアティブ・団体

023 産業界におけるリーダーシップと政策提言

024 国際標準化活動におけるリーダーシップ

026 社外からの評価

## //CEOメッセージ GRI 102-14/102-15

### データとテクノロジーで サステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支える

リーマンショック後の経営危機を受け、日立はIT (Information Technology)、OT (Operational Technology)、プロダクト、の3つを活用してお客さまとの協創で社会課題の解決をめざす、社会イノベーション事業に大きく舵を切りました。昨年度までの約10年間、歴代のCEOがバトンをつなぎながら、社会イノベーション事業を展開する企業へと日立の事業構造を改革するトランスフォーメーション・ジャーニーを進めてきました。

2021中期経営計画は、いわばこの事業構造改革の仕上げの3年間でした。「社会イノベーション事業のグローバルリーダーになる」をキーワードに、グローバル事業基盤の構築に経営資源を集中しました。グローバルリーダーであるABB社のパワーグリッド事業(現日立エナジー)を買収し、再生可能エネルギー利用に不可欠な環境事業分野のコアとなる基盤を獲得しています。また、お客さまとの協創力を強みに急成長している最先端のデジタルエンジニアリング企業であるGlobalLogic社を買収し、Lumadaを中心とするデジタル事業分野のグローバル基盤を獲得しました。

2024中期経営計画では、「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことを日立がめざす姿として掲げました。経済活動においては、地球環境が破壊的に変化する限界点である「プラネタリーバウンダリー」を意識し、地球を守らなければなりません。一方、社会生活では、一人一人がその個性を十分に発揮して活躍できる「ウェルビーイング」が次の大きな目標です。日立はデータとテクノロジーをうまく使えば、プラネタリーバウンダリーとウェルビーイングが両立するサステナブルな社会を実現できると信じており、研究開発に注力しています。お客さまから課題解決のパートナーとして信頼されることで、次の10年間の成長に向けた道筋を作る、「構造改革からオーガニック成長へのモードチェンジ」が2024中期経営計画のテーマです。

株式会社日立製作所  
執行役社長兼CEO

小島 啓二





今般、日立は、サステナブル経営の深化に向けて、グローバルなイニシアティブやステークホルダーからの期待、そして日立の強みや弱みを踏まえ、6つの重要課題（マテリアリティ）を決めました。これをもとに経営目標を設定し、経営会議や取締役会においてそれらの進捗状況や新たな取り組みについて議論しています。中期経営計画の達成に向けたガバナンス強化の観点からは、主要な目標KPIを執行役の業績評価と連動させるなど、アカウントビリティの明確化を図っています。

また、社会・経済環境の予測が難しい時代において、中期経営計画を着実に実行していくためには、リスクに関する情報を収集し、十分に準備するとともに、リスクの顕在化時には迅速なアクションを取ることが肝要です。経済環境、地政学、自然災害、コンプライアンスなど、さまざまなリスクに総合的に、かつスピード感を持って対応していくために、リスクを一元管理する組織と責任体制を2022年4月より立ち上げました。

環境に関しては、Chief Sustainability Officerのもと、お客さまの脱炭素化と日立グループ内の脱炭素化を推進するグループ横断的な組織を設置しました。日立グループ内で蓄積した脱炭素化の知見をお客さまへ迅速に提供するのが狙いです。2024年度のCO<sub>2</sub>削減貢献量1億トン達成と、2050年度のバリューチェーンにおけるカーボンニュートラルの実現に向けて、新体制で推進していきます。

そして忘れてはならないのは、サステナブルな社会の実現に向けて、お客さま、そしてその先の社会に価値を提供し続けるために最も大切なのは、「人財」であるということです。社会イノベーション事業を進化させる原動力は、社会課題の解決という目的に共鳴してくれる世界中の優れた人財です。複雑化する社会課題の解決にはこれまでの発想を超えた創造性が必要です。その鍵となるのはダイバーシティであり、組織、地域、世代を超えた協力や多様な人財が活躍できるインクルーシブな組織づくりが欠かせません。また、従業員一人一人が社会課題を自分ごととして捉え、情熱をもってその力を発揮できるように、人財の育成や企業文化の醸成に取り組み、従業員とのエンゲージメントを向上させます。

気候変動をはじめとした環境課題、都市人口の増加などの社会課題、さらに今はまだ予想すらできない新たな社会課題に、日立はお客さまをはじめ多様なステークホルダーとともに挑戦し、協創による解決を通じて成長していきます。今後も日立にご期待ください。

## //Chief Sustainability Officerメッセージ

GRI 102-14 / 102-15

### サステナビリティを成長ドライバーに



株式会社日立製作所  
執行役常務 Chief Sustainability Officer  
兼グローバル環境統括本部長兼CDIO  
ロレーナ・デッラジョヴァンナ

日立は、サステナビリティへの強いコミットメントが成長ドライバーになると信じています。サステナビリティはコストでもなければ、コンプライアンスのために行うものでもありません。ビジネスのための価値創造であり、そして社会への価値創造です。株主価値を最大化するためには、単に他社よりも優れた業績をあげるだけでなく、サステナビリティのさまざまな課題に目を向け、積極的に貢献し、社会課題解決をさらなる成長につなげていくことが必要です。

また、サステナビリティとは、単なるコンセプトでもなければ、あったらいいなという程度のもでもありません。中長期的な生き残りを賭けたキードライバーであることを日立で働く一人一人が理解し、行動することが重要です。

本年4月に発表した「2024中期経営計画」では、サステナブル経営の深化に向けた日立のサステナビリティへの思いと、我々のコミットメントを示しました。日立は、プラネタリーバウンダリーおよびウェルビーイングを軸としたサステナブル経営の実践により企業価値向上をめざし、

そして私はChief Sustainability Officerとしてこれを率いてまいります。

日立が具体的にどのようにサステナビリティに向き合っているのか、主な取り組みをご紹介しますと思います。

まず、環境に関しては、環境長期目標の達成に向けた施策を加速・推進し、Climate Change Innovator（気候変動領域のイノベーター）となるためのグリーン戦略として、GX for GROWTH（お客さまと社会の脱炭素化）およびGX for CORE（日立グループ内の脱炭素化）という2つの戦略を策定しました。GX for GROWTHでは、日立の環境・高効率製品群の拡充に加え、分野横断的なEnd to Endソリューションの提供により、お客さまのCO<sub>2</sub>排出量削減を支援していくことで、2024年度には年間約1億トンのCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する目標を設定しました。エネルギー転換、モビリティの電動化、省エネルギー化を実現する各種ソリューションの開発を加速させていきます。GX for COREでは、日立の事業所での脱炭素化をめざします。2030年度カーボンニュートラル達成をめざし、今後3年間で約370億円を投資し、スコープ1および2の削減

に取り組めます。また同年度までにバリューチェーン全体を通じたCO<sub>2</sub>排出量も50%削減します。さらに、カーボンニュートラル達成への活動を加速するべく、資金調達の



COP26に登壇するデラジョヴァンナ執行役常務

ための「グリーンボンドフレームワーク」を立ち上げました。SBTiネットゼロ認証の準備などの活動により、日立のESG評価の向上をめざします。

研究開発においては、未来を見据えて、水素やメタネーション、Direct Air Captureなどのグリーン技術への投資も行っています。

環境という大きな課題に取り組む上では、さまざまなステークホルダーとの協創も欠かせません。2021年11月に開催されたCOP26では、日立は日本企業として初めてのプリンシパルパートナーとして支援を行いました。閣僚をはじめとするVIPとのディスカッションや、複数のイベントでの日立の活動紹介を通じて、政府をはじめとするステークホルダーとの関係をより強くすることができました。

日立の気候変動対策への強いコミットメントを示したCOP26を経て、今はアクションあるのみです。コミットメントの実現に向け、お客さまやパートナーとともに脱炭素化に全力を注いでいきます。また、今年開催されるCOP27の展開も引き続き注視していきます。

次に社会に関する取り組みです。グローバル&デジタル時代において、日立がデータとテクノロジーでイノベーションを起こし、持続可能な社会を実現して人々の幸せを支えるためには、多様な人材が「違い」を強みに活躍できる環境をつくることで、協創する力、そして生産性を向上させることが求められます。

また、デジタル人材の獲得と育成を強化するとともに、従業員一人一人が社会課題の解決に貢献する企業文化を醸成し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)を体現した職場環境を構築していきます。これにより、従業員エンゲージメントを高め、事業の成長とサステナブルな社会の実現の両立をめざしていきます。

さらに、人権を尊重した事業活動は、企業の発展・持続に不可欠であり、すべての企業が果たすべき責任です。「日立グループ人権方針」のもとで、日立の従業員のみならず、日立のサプライチェーンに関係するすべての人々の人権リスクを低減するため、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)などの施策を推進しています。

日立は、お客さま、パートナー、そして世界各地のコミュニティの皆さまと手を携え、サステナビリティの課題解決に向けたソリューションを協創していきたいと考えています。ぜひ我々とともに、持続可能な社会の実現に向けたイノベーションを起こしていこうではありませんか。

## 2024中期経営計画

[🔗 2022年3月期連結決算の概要および2024中期経営計画](https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/strategy/index.html)

<https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/strategy/index.html>

## グリーン戦略

[🔗 グリーン/イノベーション戦略](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/presentation/webcast/220613_01_gis.html)

[https://www.hitachi.co.jp/IR/library/presentation/webcast/220613\\_01\\_gis.html](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/presentation/webcast/220613_01_gis.html)

# //日立グループ・アイデンティティ

## 日立グループ・アイデンティティに基づいた企業活動の推進

### 考え方

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

ビリティの融合を図ることにより、その計画の実行性を高めています。

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

GRI 102-16

## 日立グループ・アイデンティティの浸透

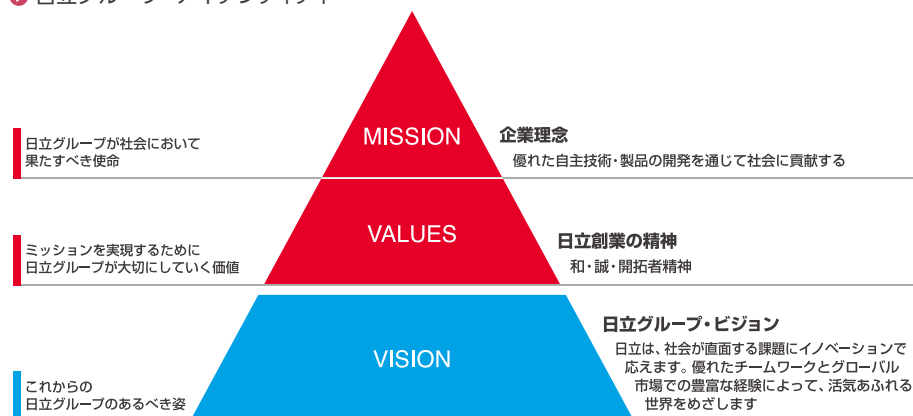
### 教育・浸透

日立は、従業員一人一人が日立グループ・アイデンティティを理解し実践することにより、社会課題を解決できるという考えのもと、教育ツールや講習会などを通じたブランド教育を推進しています。

また、日立グループ・アイデンティティを実践し、日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動をグループ・グローバルで共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year Global Award」を毎年実施しています。2021年度は、世界中の日立グループ従業員から307件の応募があり、欧州における電気自動車への移行を促進する、技術的・商業的イノベーションを協創するプロジェクトなど、データとテクノロジーを駆使してサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支えるプロジェクトを各地域からグランプリとして選出しました。受賞プロジェクトはグローバル表彰式で表彰するとともに、イントラネットを通じて全従業員に共有しています。

また、受賞者が登場する「Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi -」をWebサイトに公開し、世界中の日立グループ従業員がより良い社会の実現に向けて全力を尽くし、挑戦する姿を広く社内外に発信しています。

### 日立グループ・アイデンティティ



 P.171 日立グループ行動規範

 [日立グループ・アイデンティティ](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/index.html)

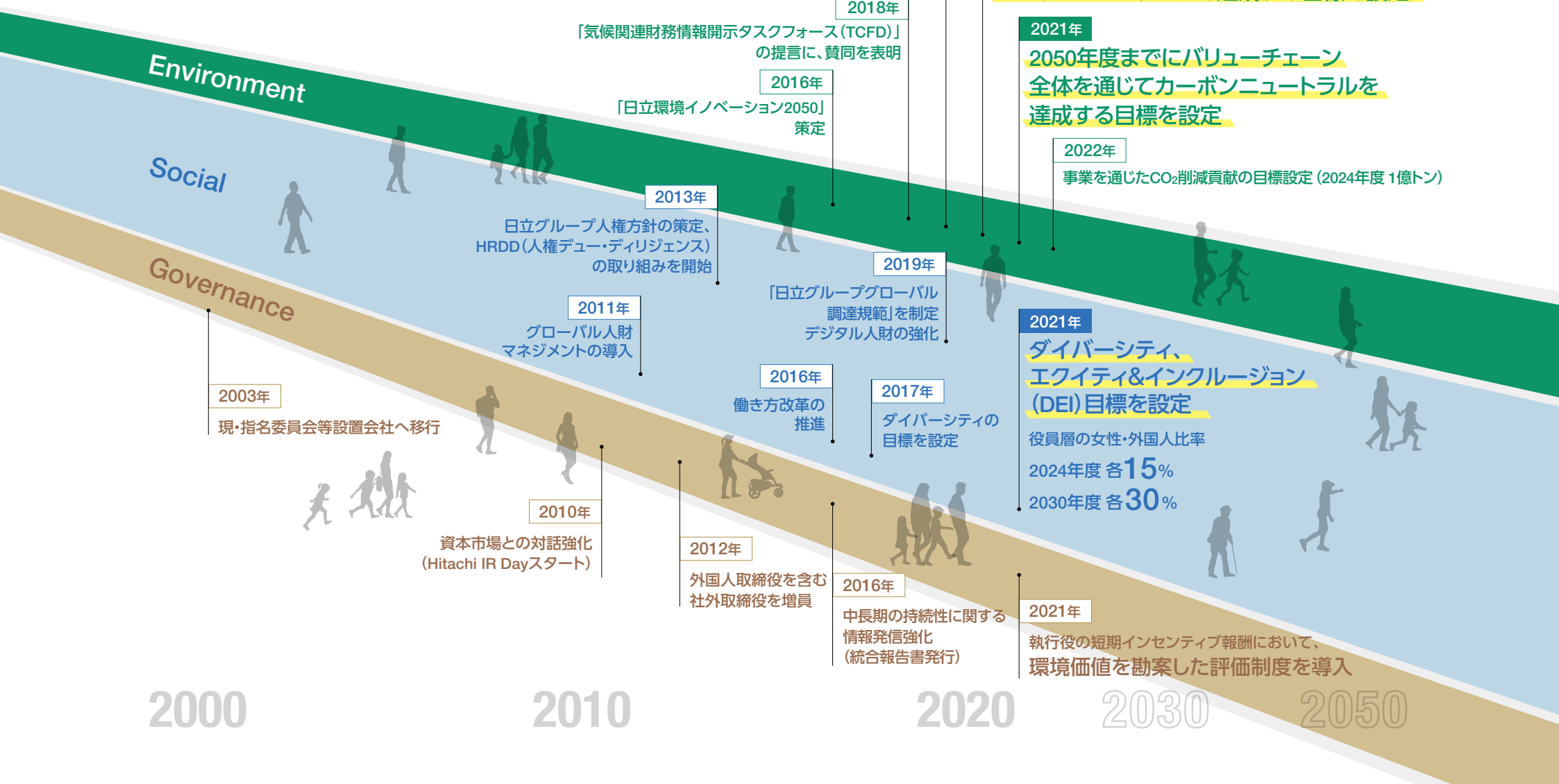
<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/index.html>

 [Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi -](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i_am_hitachi/)

[https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i\\_am\\_hitachi/](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i_am_hitachi/)

# サステナビリティ・マネジメント サステナビリティロードマップ

GRI102-11 / 102-26 / 102-27



**2019年**  
日立インターナショナルカーボンプライシング (HICP) 制度の運用開始

**2018年**  
「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言に、賛同を表明

**2016年**  
「日立環境イノベーション2050」策定

**2020年**  
2030年度までに自社の事業所でカーボンニュートラルを達成する目標を設定

**2021年**  
2050年度までにバリューチェーン全体を通じてカーボンニュートラルを達成する目標を設定

**2022年**  
事業を通じたCO<sub>2</sub>削減貢献の目標設定 (2024年度 1億トン)

**2019年**  
日立グループグローバル調達規範」を制定  
デジタル人材の強化

**2021年**  
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) 目標を設定  
役員層の女性・外国人比率  
2024年度 各15%  
2030年度 各30%

**2017年**  
ダイバーシティの目標を設定

**2021年**  
執行役の短期インセンティブ報酬において、環境価値を勘案した評価制度を導入

**2003年**  
現・指名委員会等設置会社へ移行

**2010年**  
資本市場との対話強化 (Hitachi IR Dayスタート)

**2013年**  
日立グループ人権方針の策定、HRDD (人権デュー・ディリジェンス) の取り組みを開始

**2011年**  
グローバル人材マネジメントの導入

**2012年**  
外国人取締役を含む社外取締役を増員

**2016年**  
働き方改革の推進

**2016年**  
中長期の持続性に関する情報発信強化 (統合報告書発行)

2000

2010

2020

2030

2050

## 2024中期経営計画とサステナビリティ

### サステナブルな社会の実現に向けて——

#### 2024中期経営計画

##### 目標

##### 活動・実績

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を企業理念として、持続可能な社会へ貢献すべく、IT (Information Technology)、OT (Operational Technology)、プロダクト、そしてLumada\*を活用した社会イノベーション事業を推進してきました。

近年ますます複雑化する地球規模の課題へ対応していくためには、長期視点での経営を推進し、日立の持つ多様な経営資源を最大限に活用することで社会イノベーション事業を進化させることが不可欠です。

そこで日立は、2050年の地球・社会・そこに暮らす人々の姿や、自分たちのありたい姿を思い描き、そこからバックキャストすることで、現在なすべきことや中長期的に取り組むべきことを明確化した2024中期経営計画を2022年4月に策定しました。

\* Lumada：お客様の事業のデジタル化を加速するための、日立の先進的なデジタル技術を活用したソリューション/サービス/テクノロジー体系の総称

#### 2024中期経営計画

[https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2022/04/0428/f\\_0428pre.pdf](https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2022/04/0428/f_0428pre.pdf)

#### 2050日立ビジョン

<https://www.youtube.com/watch?v=w8-0cK-CZPI>

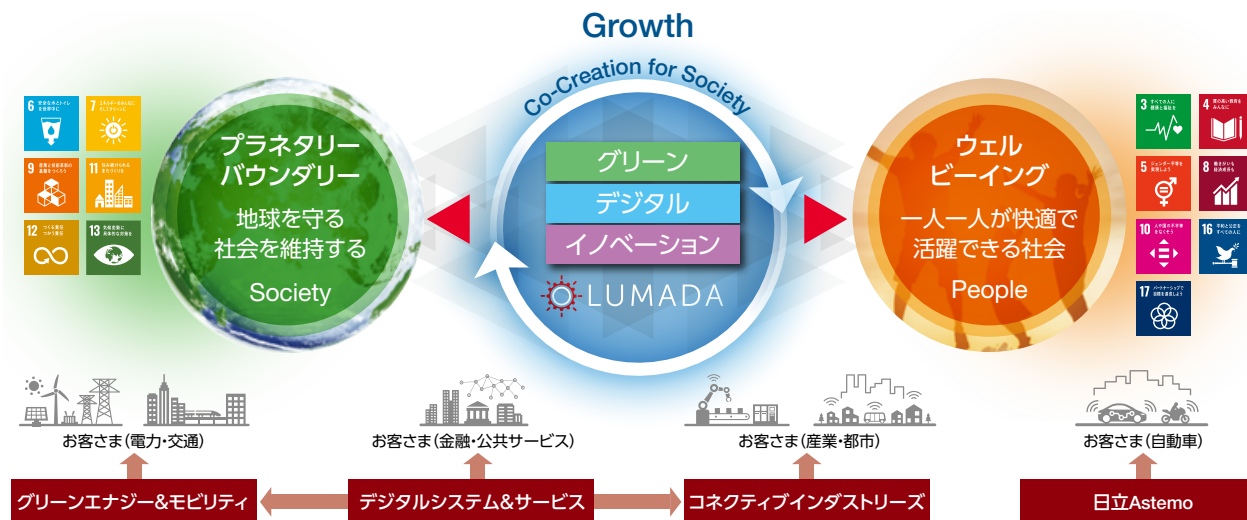
### 2024中期経営計画のめざす姿

現在も、そして未来も日立の周りにはさまざまなステークホルダーが存在し、社会課題も複雑化しています。人類が豊かで安全に生存するための限界点である「プラネタリーバウンダリー」の9つの領域のうち、すでいくつかは限界点を超過しており、地球環境は限界を迎えています。また、そこで暮らす私たちも、近年の働き方改革や価値観の多様化などから、複雑な課題を抱えており、ウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態であること)

の実現が、世界的な重要課題となっています。

日立は、プラネタリーバウンダリーのそれぞれの限界点を意識し、地球を守り社会を維持すること、そして一人一人のウェルビーイングの実現を両立させるため、複雑化した社会課題を解決することをめざしています。その実現に向けて、これまで以上にデータとテクノロジーを活用し、Lumada事業を拡大させ、「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つの成長ドライバーを通じて社会イノベーション事業を進化させます。

### データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える



### 3つの成長ドライバー

#### デジタル

顧客の経営課題を理解した上で、その解決方法を設計・実装し、運用・保守するとともに次の課題解決に取り組むというお客さまとの価値協創のサイクルにより、お客さまの事業価値の向上に貢献していきます。

この価値協創サイクルを、デジタル技術を活用して回すことで収益を拡大させ、グローバル成長を実現します。

#### グリーン

再生可能エネルギーへの転換、電動化、省エネルギー、自動化で世界のGXをリードし、サステナブルな社会の実現に貢献します。2024年度に年間約1億トンのCO<sub>2</sub>排出削減貢献量を実現すべく、グリーン分野の投資を積極的に進めます。また、2050年度まで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を掲げる「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、脱炭素化を推進していきます。その過程で得られるノウハウを活用し、各事業領域・地域に合わせた環境価値を提供することで、サステナブルな社会と日立の成長実現の両立を図ります。

#### イノベーション

2050年の世界の姿を見据えて日立が取り組むべき研究開発分野を特定し、社会課題の解決に貢献する革新的な技術・製品の創生を図るとともに、有望なスタートアップ企業や官学との連携をさらに加速することで、イノベーションを加速していきます。

日立は、2022年4月に、経営の効率化とスピードアップのため、事業特性の近い事業をまとめ、「グリーンエナジー&モビリティ」「デジタルシステム&サービス」「コネクティブインダストリーズ」の3つのセクターへと組織をシンプル化しました。これらにオートモティブシステム事業(日立Astemo)を加えた事業体制のもと、「グリーン」「デジタル」「イノベーション」の3つの成長ドライバーを通じた課題解決により、お客さま・社会へ価値を提供し、サステナブル経営を推進します。

### SDGsへの貢献

#### 考え方

GRI 102-11

日立が推進している社会イノベーション事業は、SDGsが示すグローバルな社会・環境課題の解決に貢献することで持続可能な社会を実現するものであり、日立の持続的成長の源泉であると考えています。日立は、社会イノベー

ション事業による社会・環境・経済価値を創出するとともに、日立が社会・環境にもたらすネガティブインパクトを低減し、社会・環境の変化による事業へのリスクを把握することで事業継続の強靱性の向上に努めています。

2016年、日立はSDGsと事業が及ぼすリスクと機会の関係性について検討し、日立が主要な事業を通じてSDGsの達成に特に大きく貢献できる目標を5つ、企業活動全体を通じて貢献する目標として6つの計11の目標を日立のSDGs優先課題として特定しました。2022年には、2024中期経営計画に基づき、これまでの優先課題11目標に、「目標10：人や国の不平等をなくそう」と「目標16：平和と公正をすべての人に」を新たに追加し、13の目標を日立のSDGs優先課題として決めました。

多岐にわたる事業分野をもつ日立は、特定した13の目標以外にも、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて貢献していきます。

#### 事業戦略で貢献する目標



#### 企業活動全体で貢献する目標



# マテリアリティ

GRI 102-15 / 102-32

## サステナブルな社会の実現に向けて——日立のマテリアリティ

### 目標

### 活動・実績

GRI 102-47 / 102-49 / 103-1 / 103-2

日立は、サステナビリティを事業戦略の中核に据えた「サステナブル経営」を実践しており、社会イノベーション事業を通じたサステナブルな社会の実現に向けて取り組んできました。

「2024中期経営計画」においては、「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことをめざす姿として新たに掲げました。プラネタリーバウンダリーの9つの領域のうち、すでにいくつかは限界点を超えているなか、日立はそれぞれの限界点を意識し、地球を守り、社会を維持する経営を行います。地球を守ることと、一人一人のウェルビーイングが両立する未来を実現するための社会課題の解決を日立はめざしています。

### マテリアリティ分析のプロセス

日立は、社会課題の網羅的な把握を出発点とし、サステナビリティの観点でのリスクと機会の分析を行うとともに、ステークホルダーからのフィードバックを踏まえて、6つのマテリアリティとそれらを構成する15のサブ・マテリアリティを明確化しました。

日立は、このマテリアリティをもとに、サステナビリティ施策の管理を行い、経営会議や取締役会において各マテリアリティの進捗状況や新たな取り組みについて議論していきます。

なお、本マテリアリティは、昨年の「日立 統合報告書 2021」で開示を行った「Strategic Focus Area」をもとに、2050年からのバックキャストや日本および欧州におけるステークホルダー・ダイアログ等でのインプットをもとに発展させた内容です。

STEP 1	<b>社会課題の網羅的な把握</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード、ESG社外評価項目などから社会課題をピックアップ</li> </ul>
STEP 2	<b>日立にとっての重要度の観点から課題を優先付け</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2050年からのバックキャストによる日立が貢献すべきイノベーション領域を特定</li> <li>● リスクと機会の分析</li> </ul>
STEP 3	<b>ステークホルダーにとっての重要度の観点から課題を優先付け</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 投資家、NGO、ESG評価機関からの評価やコメント等に基づき重要性を評価</li> <li>● 投資家、NGO、サステナビリティの有識者とのダイアログを通じた評価</li> </ul>
STEP 4	<b>マテリアリティの特定</b>

### マテリアリティ

### めざす姿

<b>環境</b> 脱炭素と資源循環への貢献	日立は、気候変動領域のイノベーターとして、優れたグリーンテクノロジーで、すべての事業セグメントのお客さまへ価値を提供し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。また、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて資源循環を推進します。
<b>レジリエンス</b> 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与	日立は、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などのリスクに即応できるシステム・ソリューションの提供を通じて、サプライチェーンの迅速な回復や社会インフラの維持に貢献し、人々の安心な暮らしを守ります。
<b>安全安心</b> 安全安心な社会づくりに貢献	日立は、安全安心な暮らしを支える都市づくりを担う、ビル、モビリティ、セキュリティ分野などのソリューション提供を通じて、人々の快適で活動的な生活の実現に貢献します。
<b>幸せな生活</b> 心身ともに健康で豊かな人生に貢献	日立は、より多くの人々が絆を育み、健康で豊かな生活を実現できるように、我々のヘルスケアおよびデジタルテクノロジーで支援します。また、従業員の幸せとウェルビーイングこそが日立の未来をより大きく花開かせる大地であるという思いから、従業員の幸せとウェルビーイングの実現を追求し続けます。
<b>誠実な経営</b> 企業倫理および人権尊重の徹底	日立は、世界各地の社会インフラを担う企業として、社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、人権を尊重し、安全な職場環境を提供していきます。誠実な経営を徹底するための仕組みを事業活動および意思決定の基準に反映し、従業員のみならず、協創パートナー、コミュニティとともにサプライチェーン全体で取り組みます。
<b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン (DEI)</b> すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献	日立には、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、宗教を問わずすべての人のための居場所があります。日立は、従業員を公平に扱い、それぞれの「違い」を認めることにより、すべての人が能力を最大限発揮できるように引き出します。お互いを尊重し、あらゆる違いに価値を置くことを通じて、市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを起こしていきます。

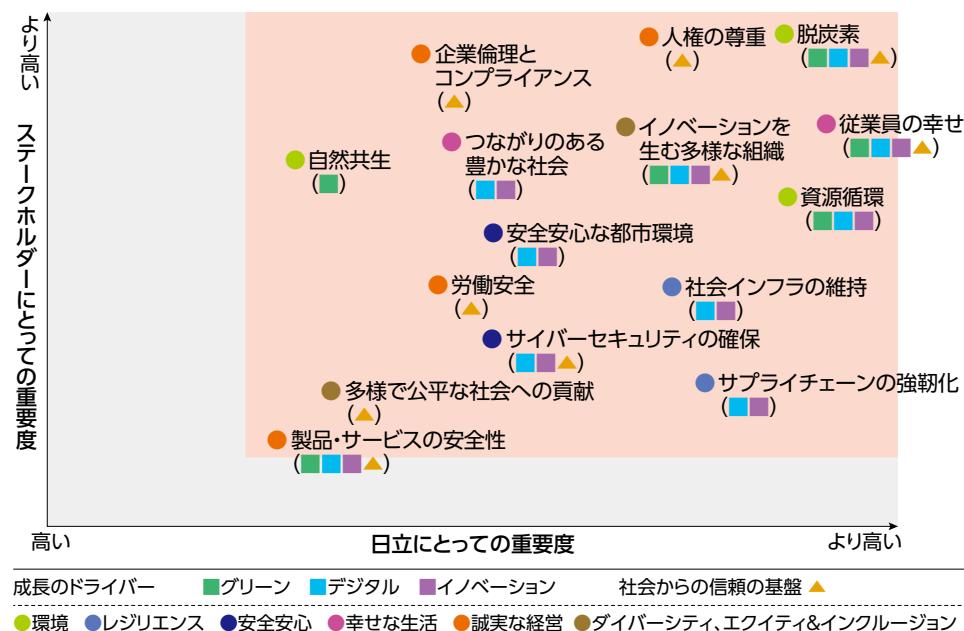


マテリアリティを構成する 15 のサブ・マテリアリティと目標

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ	目標	貢献するSDGsのゴール
環境 脱炭素と資源循環への貢献	脱炭素	バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル ● FY2030：事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル ● FY2050：バリューチェーン全体のカーボンニュートラル 事業を通じたCO <sub>2</sub> 削減貢献 ● FY2024：削減貢献量 1 億トン	6, 7, 9, 11, 12, 13, 17
	資源循環	サーキュラーエコノミーへの移行 ● FY2024：新規開発製品のエコデザイン全面適用 ● FY2030：製造拠点からの廃棄物埋立率*1ゼロ*2 水の効率的な使用 ● 水使用量原単位改善率(FY2010比) FY2024：24%、FY2050：50%	11, 12, 13, 17
	自然共生	自然共生へのインパクト最小化	
	レジリエンス	サプライチェーンの強靱化 災害やリスクに対応できる柔軟なサプライチェーンの構築	
安全安心 安全安心な社会づくりに貢献	社会インフラの維持と迅速な回復に寄与	社会インフラのDXを通じた強靱化と保守高度化 ● 変電所マネジメントによる安定したエネルギー供給への貢献 約19億人*3	9, 11, 17
	安全安心な都市環境	安全で快適な移動 ● 鉄道サービス年間のべ約150億人*3	3, 6, 9
幸せな生活 心身ともに健康で豊かな人生に貢献	サイバーセキュリティの確保	社会インフラ、業務システムのサイバーセキュリティの確保	11, 17
	つながりのある豊かな社会	健康寿命の延伸 ● 血液検査等の体外診断：200億検査/年*3 周りとのつながりおよび信頼関係の構築 ● ハピネスサービス利用者数(FY2022：1万人 → FY2024：9万人)	3, 4, 5, 8, 10, 17
誠実な経営 企業倫理および人権尊重の徹底	従業員の幸せ	より柔軟な働き方でエンゲージメント向上 ● 従業員エンゲージメントスコア(FY2021：65.0% → FY2024：68.0%)	
	企業倫理とコンプライアンス	従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり ● 倫理文化・倫理観に関するアセスメント結果を初年度である2022年度に基準スコア60以上(100点満点)を達成し、毎年スコアを向上	3, 4, 5, 8, 10, 16, 17
	人権の尊重	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	
	労働安全	事故のない安全な職場の構築 ● 死亡災害ゼロ	
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI) すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献	製品・サービスの安全性	お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底	
	イノベーションを生む多様な組織	経営のダイバーシティ強化 ● 役員層の女性、外国人比率(FY2030：30%) デジタル人財の獲得・育成 ● FY2021：67,000人 → FY2024：98,000人	4, 5, 8, 10, 17
	多様で公平な社会への貢献	社会のDEIへの貢献 ● 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若者支援 参加学生累計人数405人(2022年7月末時点)	

\*1 各地域の規制や条件に適合している場合 \*2 0.5%未満 \*3 FY2021実績値

日立は、15に分類したサブ・マテリアリティを、日立とステークホルダーにとっての重要度の観点からマッピングを行いました。「日立にとっての重要度」に関しては、めざす姿と現状の日立の取り組みとのギャップが大きいものをより重要度が高いと判断しています。



### マテリアリティに関するステークホルダー・ダイアログの実施

GRI 102-44

2021年度、日本および欧州でマテリアリティをテーマとしたステークホルダー・ダイアログを開催しました。情報開示の専門家やサステナビリティ先進企業、欧州委員会、NGO、国際団体、機関投資家から、日立のマテリアリティ案やそれぞれのマテリアリティに対する施策についてフィードバックを受けました。欧州においては、プラネットセッションとピープルセッションに分け、環境施策、人財や人権尊重に向けた施策について日立から説明を行い、出席者から新たな視点や改善点などの示唆を得ました。

#### ステークホルダーからの主なコメント

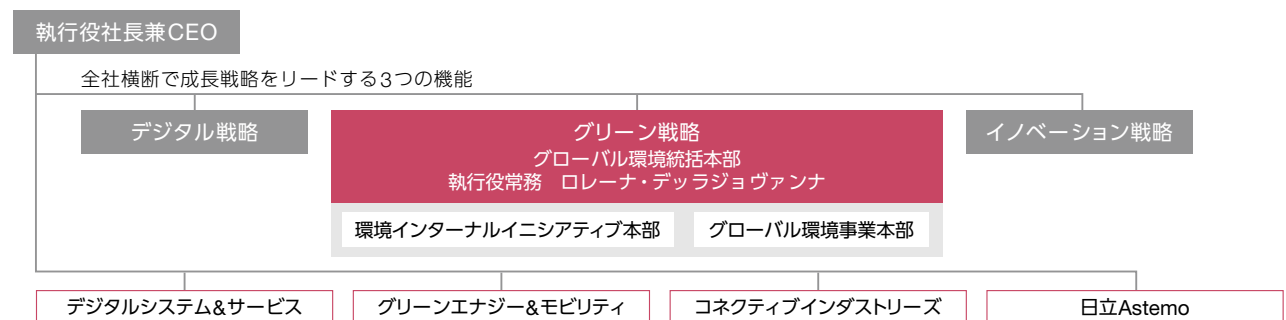
- 社会が日立に期待するベクトルあるいは日立自身がありたい姿を示してほしい。
- ダイバーシティ&インクルージョンについては、「エクイティ」も含めた、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」として捉えてほしい。
- サーキュラーエコノミーに関しては、材料や廃棄物を減らすアプローチだけではなく、新たなビジネスモデルを考えるべきである。
- 人権およびディーセントワークについては、旧来型のモニタリングや監査といったコンプライアンスアプローチを超えて、外部のステークホルダーとパートナーシップのもとサプライチェーン全体で取り組むべきである。

# サステナビリティ戦略推進体制

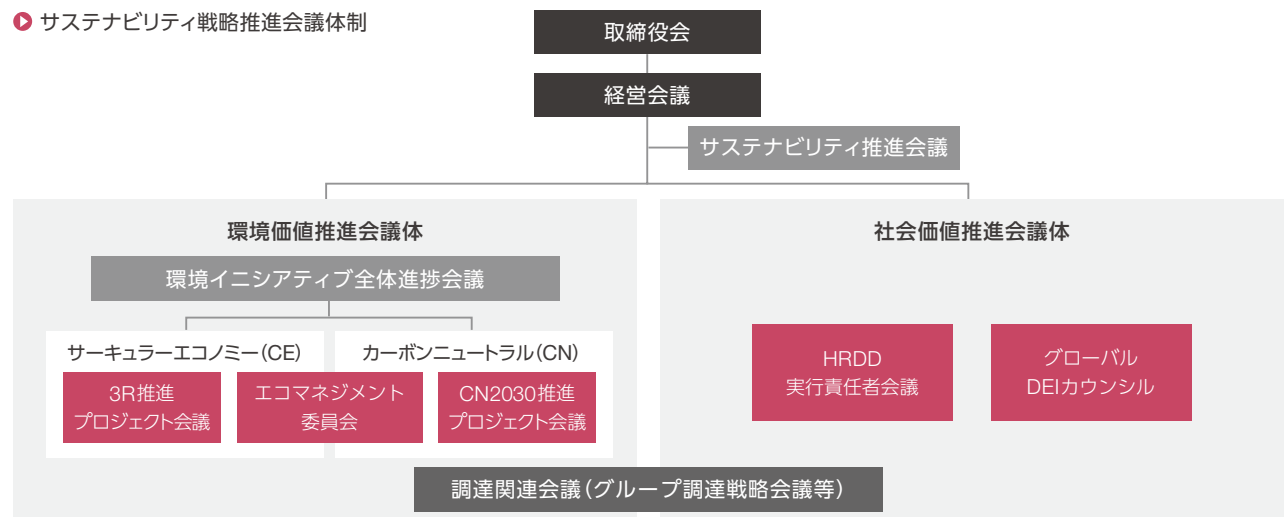
## サステナビリティ推進に向けた体制の整備

体制 GRI 102-18 / 102-19 / 102-20 / 102-21 / 102-30 / 102-31 / 102-32 / 102-33 / 102-34 / 102-35 / 103-3

### ▶ グリーン戦略推進体制



### ▶ サステナビリティ戦略推進会議体制



2022年4月1日付で新設したChief Sustainability Officerに就任した執行役常務のロレーナ・デッラジョヴァンナのもと、グリーン戦略をはじめとするサステナビリティ戦略を推進しています。

グリーン戦略推進体制も整備し、Chief Sustainability Officerが統括する「グローバル環境統括本部」のもと、社内の生産活動およびバリューチェーンを通じたカーボンニュートラルや3R活動を推進する「環境インターナショナルイニシアティブ本部」と、環境事業を通じた成長をリードする「グローバル環境事業本部」を設置しました。

また、2022年度から、Chief Sustainability Officer、各ビジネスユニット (BU) および主要グループ会社の事業推進部門長、地域統括会社のサステナビリティ責任者などをメンバーとする「サステナビリティ推進会議」を新たに設置し、サステナビリティに関する重要施策の審議および目標に対する進捗のモニタリングなどを行っています。中期経営計画の達成に向けた重要事項については経営会議で審議または決定し、取締役会に附議します。

さらに、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、人権デュー・ディリジェンス (HRDD)、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) などの重要テーマについては、各BUおよび主要グループ会社等の責任者をメンバーとする個別の会議を設けており、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて日立グループ全体のサステナビリティを推進しています。

## サステナビリティ関連会議体の概要

会議体	メンバー	目的	頻度
サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、各BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、RHQのサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の審議・実行、モニタリング	2回/年
環境イニシアティブ全体進捗会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	環境行動計画に基づく計画の策定と実行フォローアップ	2回/年
エコマネジメント委員会	BU・主要グループ会社の環境推進部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策の審議・実行	2回/年
CN2030推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CN施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/4半期
3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/4半期
調達関連会議 (グループ調達戦略会議等)	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長	日立グループグローバル調達方針・戦略の周知とサステナブル調達の枠組みの議論	2回以上/年
HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有	1~2回/年
グローバルDEIカOUNシル	BU・主要グループ会社のDEI推進責任者	DEIの推進方針および施策の展開・ベストプラクティスの共有	1~2回/年

## 2021年度サステナビリティ戦略会議\*の審議事項

開催時期	主な審議事項
2021年5月	DEIに関する新目標、目標達成に向けた課題、アクションプランなど
2021年6月	「日立環境イノベーション2050」目標の見直しおよび推進施策など
2021年7月	日立グループ優先人権リスク(移民/強制労働)の調査結果および人権リスクマネジメントの管理体制など
2021年12月	DEIに関する活動の進捗報告および今後DEIを成長につなげていくために必要な施策など
2022年1月	次期中期経営計画に向けたマテリアリティ案およびサーキュラーエコノミーの進め方など

\* 2022年度からは新たな会議体制のもとサステナビリティに関する審議を実施

## 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

制度 GRI 102-35

日立は、環境価値の創出を加速することを目的に、2021年度に環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に初めて導入しました。CEOを含む全執行役は環境価値に関する目標設定を行い、個人目標の達成度に対する評価を受けました。

2022年度からは、サステナブル経営のさらなる進化に向けて、脱炭素や資源循環といった環境に関する目標に加え、労働安全衛生や品質に関する定量または定性的な目標設定を全執行役の報酬評価に導入しました。

## 2022年度の報酬評価に反映されるサステナビリティ目標の例

サステナビリティ目標	
脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所(ファクトリー・オフィス)の2030年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li> <li>● バリューチェーン全体の2050年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li> </ul>
資源循環	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資源循環に関する取り組み</li> </ul>
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 死亡災害ゼロ</li> <li>● ウェルビーイングに関する取り組み</li> </ul>
品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質の強化に向けた取り組み</li> </ul>

\* 脱炭素に関する2030年度または2050年度目標は、単年度ベースの目標値が全体およびビジネスユニットごとに設定されています

# //エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

GRI 102-13

## ステークホルダーエンゲージメント

考え方

活動・実績

GRI 102-40 / 102-42 / 102-43

社会イノベーション事業を推進する日立は、さまざまな国・地域の社会課題を的確に捉え、お客さまをはじめ、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創による課題解決に取り組んでいます。また、事業を推進する上で重要な経営資源である人的資本の価値向上をめざし、従業員と経営層との直接対話を重視した活動を推進しています。さらに、昨今のESG投資の拡大を受け、株主・投資家との対話も積極的に行っています。

また、日立では、さまざまな専門分野を代表するステークホルダーからの示唆に富んだ意見を事業活動に生かすため、ステークホルダー・ダイアログを開催しています。2021年度は、2024中期経営計画の策定に伴い、日本および欧州でマテリアリティをテーマとしたステークホルダー・ダイアログを開催しました。情報開示の専門家やサステナビリティ先進企業、欧州委員会、NGO、国際団体、機関投資家から、日立のマテリアリティ案やそれぞれのマテリアリティに対する施策についてフィードバックを受けました。

### 株主・投資家向け情報

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

### ディスクロージャー・ポリシー

<https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/disclosure/index.html>
 P.017 マテリアリティに関するステークホルダー・ダイアログの実施

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部門	エンゲージメント手段 (2021年度実績)	参照ページ
お客さま	より良い製品・サービスの創出、苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	品質保証／営業	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客満足向上に向けた活動</li> <li>営業活動</li> <li>Webサイト</li> <li>CM</li> <li>「グローバルブランドキャンペーン」(14カ国)</li> <li>「Hitachi Social Innovation Forum」(2カ国)</li> </ul>	品質・製品安全 P.137-139 個人情報保護 P.188-189 顧客満足 P.140-141
株主／投資家	適時適正な情報開示と資本市場からの適切な評価・支持の獲得、経営への株主・投資家の視点の反映	広報・IR	<ul style="list-style-type: none"> <li>決算説明会(4回)</li> <li>株主総会(1回)</li> <li>事業戦略説明会「Hitachi Investor Day」(1回)</li> <li>ステークホルダーダイアログ(1回)</li> <li>機関投資家・アナリストとの個別ミーティング(約710件)</li> <li>IRツール(統合報告書・事業報告書など)</li> <li>株主・投資家向け情報Webサイトでの情報開示</li> </ul>	ステークホルダーエンゲージメント P.020-021
調達パートナー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達活動</li> <li>サステナビリティモニタリング*</li> <li>* 2021年度は、人権および環境のリスクアセスメントを中心に実施(人権：2,524社、環境：708社)</li> <li>サステナビリティ監査(25社)</li> <li>サステナブル調達説明会(359社)</li> </ul>	責任ある調達 P.132-136 バリューチェーンを通じた人権尊重 P.123-129
従業員	適正な処遇、労働安全衛生の推進、従業員エンゲージメントの向上	広報／人財	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネット／社内報</li> <li>研修</li> <li>経営層と従業員のタウンホールミーティング(執行役社長兼CEO 7回、執行役副社長 19回)</li> <li>従業員サーベイ(1回)</li> <li>アイデアコンテスト「Make a Difference!」</li> </ul>	ステークホルダーエンゲージメント P.020-021 グローバル人財マネジメント P.091-094 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン P.100-105 ワーク・ライフ・マネジメント P.106-110 労働安全衛生 P.111-119 結社の自由と団体交渉 P.120-121

注釈：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。

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部門	エンゲージメント手段(2021年度実績)	参照ページ
政府／自治体／ 業界団体	国内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	渉外	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国際機関、各国政府への政策提言、ロビー活動</li> <li>● 財界・業界団体への参加</li> <li>● 政策審議会への参加(日本)</li> </ul>	ステークホルダーエンゲージメント P.020-021 参画している主なイニシアティブ・団体 P.022 産業界におけるリーダーシップと政策提言 P.023
地域 コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	社会貢献／ 各事業部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業を通じた地域コミュニティへの貢献</li> <li>● ボランティア活動への参加</li> </ul>	社会貢献活動 P.143-146
学術団体／ 研究機関	学術団体／研究機関 技術革新の推進、産官学連携プロジェクトへの参画	研究開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オープンイノベーション(共同研究)</li> </ul>	イノベーションマネジメント P.079-080
NGO/NPO	幅広い社会の声の取り入れ、ステークホルダー重視経営の推進、非営利活動を通じた社会への貢献	サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ステークホルダーダイアログ(1回)</li> <li>● 協働による対話</li> </ul>	ステークホルダーエンゲージメント P.020-021 社会貢献活動 P.143-146
地球環境	脱炭素・高度循環・自然共生社会の実現	環境／各事業部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>● COP26への参画</li> </ul>	環境 P.041-066

## ESG情報開示研究会

グローバルで激変するESG情報開示動向にどう向き合うかは、日本の多くの事業会社、機関投資家にとって大きな課題です。日立製作所は、この課題にステークホルダーとの協創を通じて対応しています。グローバル動向も睨みつつ長期的な企業価値向上に資するESG情報開示の在り方を探るべく、日立が主導して、2020年6月に一般社団法人ESG情報開示研究会を設立しました。当初19社でスタートした本研究会は、2022年6月末現在では、100を超える事業会社、機関投資家、監査法人、公的機関が参画しています。

活動はテーマごとにフェーズに分けて行われ、2022年6月には活動成果をまとめた「ESG情報開示研究会 活動報告書2022」を発行しました。この中で、事業会社・機関投資家・開示基準設定機関に向けたESG情報開示に係る提言をまとめ、国内外の関係機関へ発信しています。日立製作所は本研究会で共同代表理事と事務局を務め、本活動をリードしています。

## 京大日立共同プロジェクト

サステナブル経営進化のための重要な取り組みの一つは、事業活動が創出する環境価値・社会価値といった非財務価値や人財施策等の無形資産施策が、どのような財務インパクトをもたらすかについて定量的に明らかにすることです。これにより、経営のさらなる進化とステークホルダーの皆さまとのエンゲージメント向上が期待されます。

日立製作所は2021年より京都大学経営管理大学院との協創による実証研究を通じて、この課題に取り組んでいます。学術的アプローチ等により、日立製作所の環境や人財への取り組みが、財務指標(ROIC/WACC)に正のインパクトを与えている可能性があることを定量的に確認しました。今後は、非財務・無形資産施策と財務指標に加えて、従業員サーベイ結果も含め、これらの因果関係を明らかにすることで因果の影響度が高い施策を特定し、非財務・無形資産施策による財務パフォーマンス向上のための打ち手につなげていきます。

## 参画している主なイニシアティブ・団体 活動・実績 GRI 102-11 / 102-12

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、サステナブルな社会の実現をめざし、社会イノベーション事業を推進しています。その一環として、グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアティブや団体に積極的に参画し、グローバル企業としての役割を果たしていきます。

イニシアティブ・団体名	活動内容		イニシアティブ・団体名	活動内容	
国連グローバル・コンパクト (UNGC)	2009年に加盟 2021年度はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) の「ESG分科会」「SDGs分科会」「WEPs (女性のエンパワーメント原則) 分科会」など9つの分科会に参加		気候変動イニシアティブ (JCI)	2018年から参加 2021年に発足したJCI Race to Zero Circleにも参加	
持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)	1995年から参加 2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加		Science Based Targets イニシアティブ (SBTi)	2020年に「1.5°C目標」認定	
Business for Social Responsibility (BSR)	2007年に入会、2016年から人権分科会に参加		Business Ambition for 1.5°C	2020年にSBT1.5°C認定と併せて参加	
世界経済フォーラム	2014年からダボス会議に参加	—	Race To Zero Campaign	2020年にBusiness Ambition for 1.5°Cへの参加を通じて参加	
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)	2018年に賛同を表明し、TCFDの提言に沿って気候変動関連の情報開示を実施		The Valuable 500	2021年に加盟	

## 産業界におけるリーダーシップと政策提言

活動・実績 GRI 102-13/203-2

社会イノベーション事業をグローバルに展開する日立は、各国・地域の政府や民間団体を重要なパートナーと考え、グローバル渉外統括本部を中心に関係強化に努めています。日立グループでは国内外の各拠点と連携し、各国政府や国際機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題や政策から事業機会の発掘、価値創造に取り組んでいます。

また、政府機関から意見を求められる機会も増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行い、より良い社会の実現に貢献していきます。

### 日立が参加する主な政府の会議体および経済団体・業界団体など

会議体／団体名	参加者など	活動内容
インフラシステム海外展開戦略2025の推進に関する懇談会 (内閣官房)	執行役会長 東原敏昭 (民間委員)	● 日本政府のインフラシステム海外展開戦略2025に基づく具体施策の在り方などについて提言
一般社団法人 日本経済団体連合会 (経団連)	執行役会長 東原敏昭 (経団連副会長)	● 経団連のSociety 5.0 for SDGsへの取り組みを加速、サステナブルな資本主義の確立をめざし、DXやGX等の重要課題について意見発信
一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA)	執行役社長兼CEO 小島啓二 (JEITA副会長)	● Society 5.0の実現をめざす活動方針のもと、デジタル技術やデータの利活用推進や市場創出に関する検討と提言 ● デジタル貿易の発展と国際競争力の強化に向け、国際的な法制度や協定、標準規格などを意見発信
一般社団法人 日本電機工業会 (JEMA)	執行役常務 浦瀬賢治 (JEMA理事)	● 電機産業の持続的発展に向け、政府・行政の諸施策への意見提言、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人財育成などを推進
一般社団法人 日本機械工業連合会 (日機連)	執行役会長 東原敏昭 (日機連会長)	● 機械工業の総合的進歩発達に向け、国会・政府等への意見具申、機械工業に関する調査・研究、国際標準化活動等を推進
世界経済フォーラム (World Economic Forum)	執行役会長 東原敏昭 執行役社長兼CEO 小島啓二を 中心とした執行役員	● フォーラムに参加する、経済、政治、アカデミアなどのリーダーたちと連携し、世界、地域、産業の課題解決に向けた議論を通じて世界情勢の改善に貢献
日米財界人会議	執行役会長 東原敏昭 (運営委員)	● 日米経済界全体としての立場から日米経済関係における諸問題について意見交換、政策提言
全米製造業者協会 (National Association of Manufactures)	ワシントンコーポレート事務所	● 全米最大の製造業界団体であり、メンバー企業の国際競争力を支援するためのロビー活動、政策提言
在欧日系ビジネス協議会 (JBCE)	日立ヨーロッパ社 渉外部門	● 在欧日系企業を代表する団体であり、日EU関係およびEU経済のさらなる発展に貢献すべく政策提言



## 国際標準化活動におけるリーダーシップ

### 国際標準化への考え方

#### 考え方

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

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

そのため、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけた上で、多様なステークホルダーとともにグローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、IEC\*<sup>1</sup>、ISO\*<sup>2</sup>、ITU-T\*<sup>3</sup>などの国際標準化機関の活動に積極的に参画しています。

環境関連では、サーキュラー・エコノミー (ISO/TC\*<sup>4</sup> 323) や電気・電子機器・システムの環境対応 (IEC/TC 111)、社会課題関連ではSociety 5.0 (ISO/IWA\*<sup>5</sup> 39)、スマート都市インフラ (ISO/TC 268/SC\*<sup>6</sup> 1)、無人航空機システム (ISO/TC 20/SC 16) などに取り組んでいます。

さらにさまざまなコンソーシアムなどにおいても国際標準化に貢献し、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

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

### 国際標準化活動に関する外部からの評価

#### 活動・実績

2021年度は、IECから1906賞(2名)、鉄道技術標準化調査検討会(国土交通省鉄道局技術企画課)から標準化活動貢献者表彰、一般財団法人日本ITU協会から奨励賞、一般社団法人情報通信技術委員会(TTC)から功労賞(2名)の表彰を受けました。

### 国際標準化活動の推進体制

#### 体制

日立の人財はIEC、ISOなどの国際標準化機関の技術委員会に委員として多数参加し、議長や幹事などの要職にも就任しています。

また、グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、日立グループ標準化委員会を設置しています。

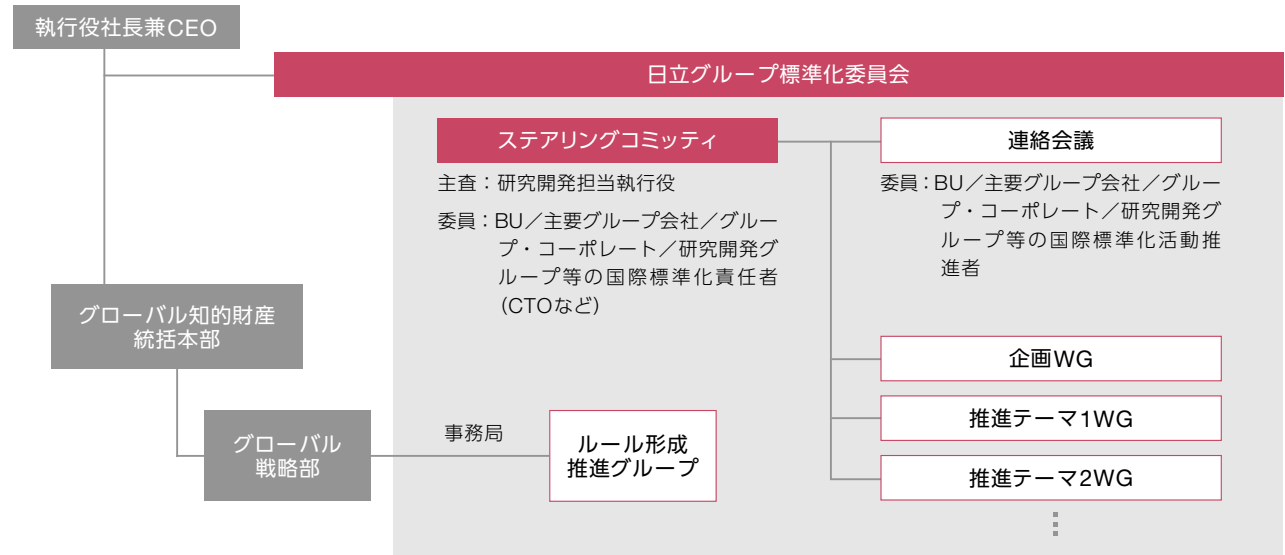
標準化委員会のステアリングコミッティ\*では、重要な課題に対して中長期の活動を行う日立の重点テーマを選定し、各テーマについてのワーキンググループでの詳細な議論を通じて、標準化活動を推進しています。また2021年度には、新たに日立エナジーが標準化委員会に参加しました。

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

### 2021年度の取り組み

日本政府が主導する、人間中心の持続可能な社会を実現するための取り組みであるSociety 5.0を重点テーマの一つに設定しています。Society 5.0の実現に向けて、各国や主要な標準化団体のコンセンサスを得るための議論の場を形成するため、ISO/IWA39(サイバーフィジカルシステムによって実現される持続可能で人間中心な社会に関する標準化のためのギャップ分析：Gap analysis for standardization on sustainable human-centered societies enabled with cyber physical systems)の活動に積極的に取り組み、国際合意に基づくIWA 39協定書の完成に貢献しました。

▶ 日立の標準化委員会体制図



## //社外からの評価

活動・実績

日立は、サステナブル経営を推進している企業グループとして、さまざまな社外評価機関から高く評価されています。

### ESG指数(インデックス)への組み入れ状況(日立製作所)

#### 2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

(2022年継続選定)

 MSCI ESGセレクト・リーダーズ指数

<https://www.msci.com/msci-japan-esg-select-leaders-index-jp>

THE USE BY HITACHI,LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF HITACHI,LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.



(2022年継続選定)

 S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

<https://www.jpix.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html>


FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

(2022年継続選定)

 FTSE4GOOD

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good>
 FTSE Blossom Japan

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>


FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

(2022年選定)

 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>

### ESGに関する社外評価(日立製作所)

日立製作所は、CDPの「気候変動」および「水セキュリティ」の2分野で最高評価となる「Aリスト」に選定されているほか、サプライヤーエンゲージメントについても最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

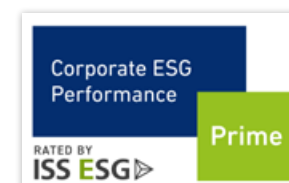


(2021年評価)

 CDP

<https://japan.cdp.net/>

また、ISS ESGによる「ESG Corporate Rating」において、「Prime」の認定を受けています。



(2021年継続認定)

 ISS ESG

<https://www.issgovernance.com/esg/>

日立製作所は、クリーンな収益をあげている企業200社を選ぶ、コーポレートナイツ社とNGOのAs You Sowの「Carbon Clean 200」(Clean200)に選定されています。

(2022年継続選定)

 Clean200

<https://www.asyousow.org/clean200>

## 人財に関する表彰および認定

### 「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

日立製作所は、従業員が仕事と家庭を両立させながら安心して働けるように「日立製作所行動計画」を策定して積極的に推進した実績が認められ、2011年に厚生労働省の「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得しています。日立製作所のほか、日立ハイテク、日立システムズ、日立ソリューションズなどの複数の国内グループ会社が「くるみん」の認定を取得しています。



 日立製作所行動計画

[https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20210407404314124938\\_1.pdf](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20210407404314124938_1.pdf)

### 「女性活躍推進法」認定マークを取得

日立製作所は、ダイバーシティマネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、多様な人財が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。この取り組みが評価され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働省の認定マーク(えるぼし)を取得しています。日立製作所のほか、日立ハイテク、日立システムズ、日立ソリューションズなどの複数の国内グループ会社が「えるぼし」を取得しています。



### レポートに関する評価

「日立 統合報告書 2021」は、一般社団法人WICIジャパンが主催する「統合レポート・アワード2021」において、「優良企業賞(シルバー・アワード)」を受賞しました。財務・非財務情報の重要な内容が十分に織り込まれ、完成度が高いと評価されました。また、同報告書は、GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」にも選定されています。



# Environmental

## 環境

### 028 環境

029 エグゼクティブサマリー

### 031 環境ビジョンと環境長期目標

031 「環境ビジョン」と  
「日立環境イノベーション2050」

033 環境行動計画

### 036 環境ガバナンス

036 環境ガバナンス推進体制

038 環境マネジメントシステム

### 041 脱炭素社会の実現

041 脱炭素社会の実現

042 脱炭素ビジネスの拡大を通じた  
脱炭素社会実現への貢献

045 事業所(ファクトリー・オフィス)における  
脱炭素社会実現への貢献

049 気候変動による財務関連情報開示  
(TCFDに基づく開示)

### 056 高度循環社会の実現

056 高度循環社会の実現に向けて

057 水循環型社会の構築

059 資源循環型社会の構築

### 062 自然共生社会の実現

062 自然共生社会の実現に向けて

064 化学物質の管理と削減

066 生態系の保全

### 067 環境データ

067 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

069 事業活動による環境負荷

074 環境マネジメントに関するデータ

075 環境会計



# 環境

GRI 103-2

貢献するSDGs

6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	17 パートナーシップで目標を達成しよう
--------------------	-------------------------	----------------------	---------------------	-------------------	--------------------	-------------------------

## Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、重要な社会課題である環境課題の解決に事業を通じて貢献していくために、長期的視点に立った環境経営を推進しています。また、社会からの期待を背景に、環境課題の解決に寄与するイノベーションを実現していくことは日立にとっての大きな事業機会にもなります。「環境ビジョン」では、「日立は、ステークホルダーとの協創による社会イノベーション事業を通じて、環境課題を解決し、生活の質の向上と持続可能な社会の両立を実現する」と定めています。このビジョンのもと、「脱炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現に向け、2050年・2030年を見据えた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し、その達成に向けて3年ごとに「環境行動計画」を作成して、グループ全体の環境活動を推進しています。特に脱炭素社会の実現に向けては、2050年度までにバリューチェーンのカーボンニュートラル、2030年度までに自社の事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルをめざしています。



## 環境ガバナンス

### What

— なにに取り組むのか —

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

### How

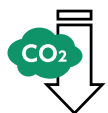
— どのように取り組むのか —

#### 推進体制

環境にかかわる重要事項については「サステナビリティ推進会議」でモニタリングするとともに、経営会議で審議または決定し、取締役会に附議しています。

#### 2021年度の実績

マネジメントシステムの強化	「環境データ集計システム (Eco-DS)」に67カ国、約1,500事業所のデータを登録して環境負荷を把握 環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」の総合評価は、269GP(グリーンポイント)を獲得
エコファクトリー&オフィスセレクトの認定	エコファクトリー&オフィスセレクトとして、約1,500事業所から新規2件、継続48件を認定(合計で50件)
環境人財育成	eラーニング教材「気候変動eラーニング」をグローバルに展開(132,773人が受講)
環境監査の自主実施	ビジネスユニット(BU)、グループ会社による海外事業所環境監査自主実施率(実施事業所数/対象事業所数) : 56%



## 脱炭素社会の実現

### What

— なにに取り組むのか —

- ・バリューチェーンにおけるCO<sub>2</sub>排出量の削減/カーボンニュートラル
- ・脱炭素ビジネスの拡大
- ・事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減/カーボンニュートラル

### How

— どのように取り組むのか —

#### 環境長期目標

- ・バリューチェーンを通じて2050年度カーボンニュートラルの達成、2030年度CO<sub>2</sub>排出量50%削減(2010年度比)
- ・事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度カーボンニュートラルの達成

#### 2021年度の実績

CO <sub>2</sub> 排出量の削減	製品・サービスのCO <sub>2</sub> 排出量原単位削減率(2010年度比) : 28%(2021年度目標削減率 : 21%) 事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度カーボンニュートラルの達成に向けて、ロードマップを策定 事業所(ファクトリー・オフィス)のCO <sub>2</sub> 排出量原単位改善率(2010年度比) : 6%(2021年度目標改善率 : 9%)
------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- ・日立インターナルカーボンプライシング (HICP) 制度の推進
- ・再生可能エネルギーの導入

HICP制度の推進	HICPの活用により、59件、計14億6,000万円の省エネルギー投資を実施
再生可能エネルギーの導入	自家発電設備による再生可能エネルギー由来の発電量は、2020年度比で56%増加、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、2020年度比で36%増加



高度循環社会の実現

What

— なにに取り組むのか —

- ・水循環型社会の構築
- ・水リスク対応
- ・資源循環型社会の構築
- ・循環型経済(サーキュラー・エコノミー)への移行

How

— どのように取り組むのか —

環境長期目標

- ・お客さまや社会とともに水・資源循環型社会を構築
- ・水・資源利用効率 2050年度 50% 改善(日立グループ内2010年度比)

2021年度の実績

水使用量原単位の改善	水使用量原単位改善率(2010年度比) : 36% (2021年度目標改善率 : 26%)
水リスク対応	水リスク調査結果に応じた対策推進
資源循環型社会の構築	製品ごとのエコデザインの推進
廃棄物有価物発生量原単位の改善	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比) : 18% (2021年度目標改善率 : 12%)
プラスチック資源循環の活動	2030年度までの廃プラスチック削減の目標を設定(有効利用率 : 100%)



自然共生社会の実現

What

— なにに取り組むのか —

- ・自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組みの推進
- ・製品の含有化学物質管理
- ・事業活動における化学物質の管理
- ・生態系の保全の取り組みの推進

How

— どのように取り組むのか —

環境長期目標

自然資本へのインパクトの最小化

2021年度の実績

化学物質大気排出量原単位の改善	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比) : 35% (2021年度目標改善率 : 18%)
生態系の保全の取り組みの推進	30by30アライアンスへの賛同
自然資本への正・負のインパクト算出	正のインパクト(森林保全活動便益)および事業活動による負のインパクトを「環境データ集計システム(Eco-DS)」のデータを用いて算出

## // 環境ビジョンと環境長期目標

### 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

方針

目標

GRI 102-11 / 102-15

日立は、世界で深刻化する環境課題の動向と自らの経営方針を踏まえ、長期視点から日立がめざす社会の姿を明確にした「環境ビジョン」を定めています。この実現に向け、「脱炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の構築を掲げた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し、推進しています。

「脱炭素社会」の実現に向けては、2016年度に、パリ協定の採択や国連におけるSDGsの制定などを踏まえ、バリューチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量を2050年度までに80%削減(2010年度比)するという目標を掲げていましたが、「IPCC 1.5℃特別報告書」の発表や日立が求められる社会的責任に鑑み、2020年度に日立の事業所(ファクトリー・オフィス)において2030年度までにカーボンニュートラル達成、2021年度にバリューチェーンにおいて2050年度までにカーボンニュートラル達成、と目標を引き上げました。「高度循環社会」の実現に向けては、日立が使用する水・資源の利用効率を2050年度までに50%改善(2010年度比)することをめざし、「自然共生社会」の実現に向けては、日立のバリューチェーンにおける負のインパクトの低減と正のインパクトの最大化による、自然資本へのインパクトの最小化に向けた取り組みを進めています。この環境長期目標の達成を含む環境活動は、3年ごとの短期的なアクションプランである「環境行動計画」で定め、日立グループ全社で取り組んでいます。

#### ▶ 環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

#### 環境ビジョン

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

日立が環境経営でめざす姿


**脱炭素社会**  
気候変動の緩和・適応


**高度循環社会**  
省資源・再資源化


**自然共生社会**  
生態系の保全

#### 環境長期目標

2050年・2030年を見据えた日立の決意

### 日立環境イノベーション2050

脱炭素社会をめざすために

バリューチェーンを通じて  
2050年度  
**カーボンニュートラル**の達成

2030年度  
CO<sub>2</sub>排出量 **50%**削減(2010年度比)

事業所(ファクトリー・オフィス)  
2030年度  
**カーボンニュートラル**の達成

高度循環社会をめざすために

お客さまや社会とともに  
水・資源循環型社会を構築

水・資源利用効率

2050年度 **50%**改善  
(日立グループ内 2010年度比)

自然共生社会をめざすために

自然資本への  
インパクトの  
**最小化**

#### 環境行動計画

長期目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定

 P.041 脱炭素社会の実現

 P.056 高度循環型社会の実現

 P.062 自然共生社会の実現



## 日立環境イノベーション2050の進捗

目標 活動・実績

「日立環境イノベーション2050」を達成していくための代表的な目標の進捗は以下の通りです。概ね予定通りに進捗しており、目標の達成に向けて、さらに環境活動を強化していきます。脱炭素社会をめざすバリューチェーンの長期目標の達成に関しては、トップレベルの製品の提供を通じて、CO<sub>2</sub>排出量削減につながる活動を展開していきます。



### 脱炭素社会をめざして

#### CO<sub>2</sub>排出量削減(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2021年度(目標)	2021年度(実績)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
CO <sub>2</sub> 排出量総量削減率 (2010年度比)	20%	37%	100%削減 (カーボンニュートラル)	(100%削減を継続)



### 高度循環社会をめざして

#### 水利用効率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2021年度(目標)	2021年度(実績)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
水使用量原単位改善率 (日立グループ内 2010年度比)	26%	36%	—	50%改善

#### 資源利用効率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2021年度(目標)	2021年度(実績)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
廃棄物有価物発生量 原単位改善率 (日立グループ内 2010年度比)	12%	18%	—	50%改善

※ 実績に対する活動の詳細は、当該ページで解説します

# 環境行動計画

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

## 2021 環境行動計画 (2019–2021 年度)

目標 | 活動・実績

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

◆◆◆：達成 ◆◆：一部達成

2021 環境行動計画		環境長期目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定			
		項目	指標	2021 年度目標	2021 年度実績 (達成状況)
環境マネジメント	環境人財育成の推進	日立グループ環境人財の育成			
	グローバル環境管理強化	ビジネスユニット(BU)、グループ会社による海外事業所環境監査自主実施率 (実施事業所数/対象事業所数)		80%	56% ◆◆
脱炭素社会	製品・サービスのCO <sub>2</sub> 排出量削減	CO <sub>2</sub> 排出量原単位削減率(2010年度比)		21%	28% ◆◆◆
	気候変動に関するリスクと機会	リスクと機会の特定と見直しの実施			
	事業所(ファクトリー・オフィス)のCO <sub>2</sub> 排出量の削減	CO <sub>2</sub> 排出量原単位改善率*1(2010年度比)		9%	6% ◆◆
	輸送のCO <sub>2</sub> 削減	輸送エネルギー原単位改善率(日本)*2(2010年度比)		11%	11% ◆◆◆
高度循環社会	水循環(ファクトリー・オフィス)	水利用率の改善	水使用量原単位改善率(2010年度比)	26%	36% ◆◆◆
		水不足への対応	水リスク調査結果に応じた対策推進		
	資源循環(ファクトリー・オフィス)	資源利用率の改善、廃棄物の削減、再生利用	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比)	12%	18% ◆◆◆
自然共生社会	化学物質(ファクトリー・オフィス)	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比)	18%	35% ◆◆◆
	生態系保全	自然資本へのインパクト削減	負のインパクト算出(事業活動の環境影響評価)		
			正のインパクト算出(森林保全活動)		
	生態系保全への貢献	生態系保全活動の推進			

環境行動計画の達成度評価 | 「GREEN 21」

\* 1 CO<sub>2</sub>排出量原単位改善率：自社で消費したエネルギーによるCO<sub>2</sub>排出量の削減分のみによる指標  
 \* 2 日本国内の目標であり、日本以外については任意目標

2024環境行動計画(2022-2024年度)

目標 活動・実績

2022年度からの取り組みとしては、2024中期経営計画の策定に合わせ「2024環境行動計画」(2022-2024年度)を新たに設定しました。環境長期目標「日立環境イノベーション2050」達成に向けて、さらなる対策強化を図っていきます。

2024環境行動計画		項目	指標	2022年度目標	2023年度目標	2024年度目標(最終年度)
環境マネジメント	環境人財育成	環境人財育成の推進	環境人財育成の推進	世代など人員構成の変化を考慮した環境人財の育成		
	脱炭素社会	ファクトリー・オフィス	CO <sub>2</sub> 総量削減	CO <sub>2</sub> 総量削減率(2010年度比)	32%	35%
輸送原単位改善(日本)			輸送エネルギー原単位改善率(日本)(2020年度比)	2%	3%	4%
製品・サービス		製品・サービスのCO <sub>2</sub> 排出量削減	CO <sub>2</sub> 排出量削減率(2010年度比)	12%	13%	14%
			CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量1億トン/年(2024年度)		
エコデザイン推進	新規開発設計製品の環境配慮設計アセスメント、LCA適用率	100%(2024年度)				
高度循環社会	ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	埋立廃棄物ゼロ 達成事業所数*	90	124	158
			廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比)	14%	17%	20%
			水使用量原単位改善率(2010年度比)	22%	23%	24%
			プラスチック廃棄物の有効利用率	77%	81%	85%
水リスク	水リスクへの対応	水リスクへの対応	水リスクに係わる事業影響の最小化			
自然共生社会	化学物質	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比)	5%	6%	8%
	生態系保全	自然資本へのインパクト	負のインパクト算出(BU・Gr単位でのLCA実施)/正のインパクト算出(森林保全活動)			

\* 規制や条件に適合している場合の取り組み。0.5%未満

## 環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」

制度 活動・実績

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

「GREEN 21」は、主要製造拠点(A区分)約160カ所の環境行動計画の目標達成状況をグリーンポイント(GP)に換算し、カテゴリごとに評価しています。各カテゴリの満点を100GPとして、環境行動計画各年度の達成状況に応じてポイント化し、意欲的な活動にはインセンティブとして加点しています。達成状況をGPで示すことで、各拠点におけるカテゴリ別の達成度や、拠点間の比較が可能となり、環境行動計画のPDCAに活用しています。

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

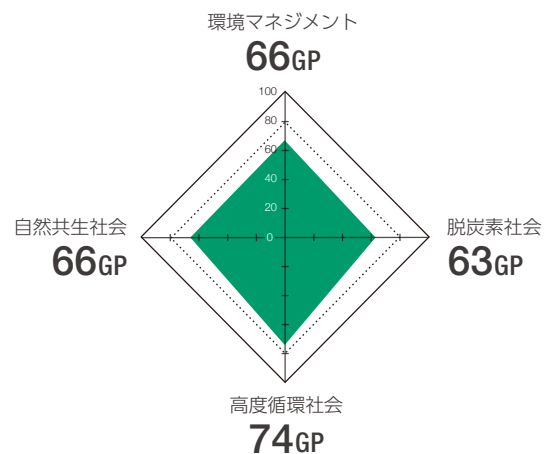
### 2021年度の実績

カテゴリごとの評価点を合計した総合評価は、269GPと2021年度の基準点320GPを下回りました。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で海外渡航の制限や生産量の減少があり、評価項目である「グローバル環境管理強化」と「事業所のCO<sub>2</sub>排出量原単位改善」で目標を下回ったことが要因です。

#### 「GREEN 21」の2021年度評価結果(日立グループ)

..... 2021年度基準点:320GP

■ 2021年度実績:269GP



# 環境ガバナンス

## 環境ガバナンス推進体制

体制 GRI 102-11 / 102-29 / 102-31

日立は、「環境ビジョン」の実現と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計854社（2022年3月31日時点）を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築しています。

2022年度からは、Chief Sustainability Officer、各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の事業推進部門長、地域統括会社のサステナビリティ責任者などをメンバーとする「サステナビリティ推進会議」を新たに設置し、環境を含むサステナビリティに関する重要施策の審議および目標に対する進捗のモニタリングなどを行っています。中期経営計画の達成に向けた脱炭素や資源循環を含む環境にかかわる重要事項については経営会議で審議または決定し、取締役会に附議します。2021年度の実績報告では、COP26参加や環境長期目標の改訂に関して報告があり、カーボンニュートラルをはじめとする環境に関する日立の取り組みについて確認しました。

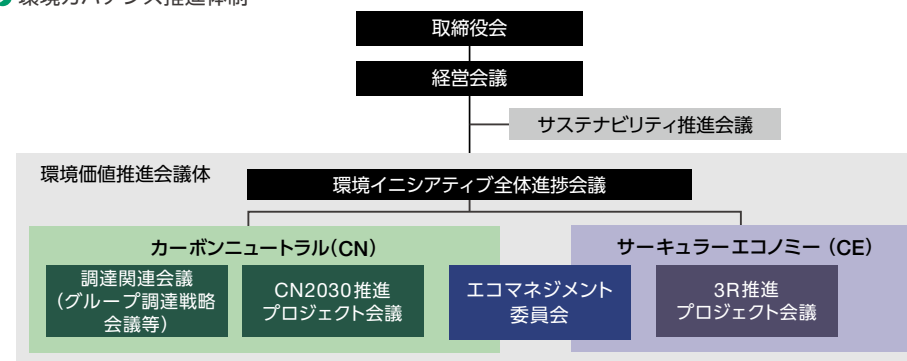
カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどの重要テーマについては、各BUおよび主要グループ会社等の責任者をメンバーとする個別の会議を設けており、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて日立グループ全体の環境活動を推進しています。

また、日立の自社内およびバリューチェーンにおける脱炭素化や資源循環に向けた包括的な取り組み「グリーン戦略」については、実行体制を新たに構築し、Chief Sustainability Officerが統括する「グローバル環境統括本部」のもとで強力に推進しています。

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

P.018 サステナビリティ戦略推進体制

### 環境ガバナンス推進体制



### 環境関連会議体詳細

会議体	メンバー	目的	頻度
サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、各BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、RHQのサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の審議・実行、モニタリング	2回/年
環境イニシアティブ全体進捗会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	環境行動計画に基づく計画の策定と実行フォローアップ	2回/年
エコマネジメント委員会	BU・主要グループ会社の環境推進部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策の審議・実行	2回/年
CN2030推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CN施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/4半期
3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/4半期
調達関連会議 (グループ調達戦略会議等)	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長	日立グループグローバル調達方針・戦略の周知とサステナブル調達の枠組みの議論	2回以上/年

## 環境価値を勘案した役員報酬制度

### 制度

日立は、環境価値の創出を加速することを目的に、2021年度に環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しました。CEOを含む全執行役は環境価値に関する目標設定を行い、個人目標の達成度に対する評価を受けました。

### 2022年度の報酬評価に反映される環境関連の目標の例

サステナビリティ目標	
脱炭素	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所（ファクトリー・オフィス）の2030年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li><li>● バリューチェーン全体の2050年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li></ul>
資源循環	<ul style="list-style-type: none"><li>● 資源循環に関する取り組み</li></ul>

\* 脱炭素に関する2030年度または2050年度目標は、単年度ベースの目標値が全体およびビジネスユニットごとに設定されています

# 環境マネジメントシステム

## 環境マネジメントシステムの強化

### 制度

日立は、グループ内の大きささまざまな事業所の環境負荷量やコンプライアンスリスクに応じて、適切かつ効率的に環境管理を実施するため、グローバル共通の「環境管理区分判定基準」を定めています。使用電力量、廃棄物発生量、水使用量、法規制該当の有無などの判定項目に対する実績を点数化し、日立グループ全事業所（約1,500事業所）をA・B・Cの3区分に分類して、区分ごとの環境リスクに応じて最適に管理しています。現在、約160の主要拠点がA区分に該当しています。買収したグループ会社のうち環境負荷が大きい（A区分相当）事業所については、日立の環境管理に適応するために数年の調整期間を経てA区分に分類しています。

A区分を管掌するビジネスユニット（BU）およびグループ会社は、エコマネジメント委員会の環境行動計画の策定に参画し、環境行動計画に準じた目標を設定の上、その達成に取り組みます。環境行動計画は、BUおよびグループ会社の環境推進部門長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、全日立グループに周知を徹底しています。

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

 P.074 ISO14001認証取得会社数

### 環境管理区分ごとの管理内容

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

## 環境データ集計システム

### 活動・実績

日立は、環境マネジメントの一環として「環境データ集計システム（Eco-DS）」を用いて、エネルギーや水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目の環境負荷に関連するデータを集計しています。2021年度の集計では、67カ国・約1,500事業所をカバーしており、日立全体の環境負荷を把握するため、順次運用範囲を拡大しています。また、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、日・英・中の3言語で、システムの運用支援、環境マネジメントの理解促進に努めています。

集計したデータは、各事業所の環境管理区分の決定・環境経営上の課題の特定・事例の共有などを通して環境施策へフィードバックするほか、「GREEN 21」でのGP算出に活用しています。また、A区分に該当する約160の主要拠点では、主要項目のデータを年2回集計しています。

## 化学物質管理システム

日立は、調達した材料・部品・製品に含有される化学物質関連の情報を、chemSHERPA\*フォーマットにも対応したグリーン調達システム「A Gree' Net」で管理しています。製品の設計・開発から調達、製造、品質保証、出荷までの各段階における含有化学物質情報を把握し、輸出相手国の法規制に対応しています。

また、事業活動における化学物質の適正な利用は、化学物質総合管理システム「CEGNET」で管理しています。最新の法規制や自主管理規則をデータベース化し、新規物質のリスク検索などに活用するほか、使用している化学物質を登録し、取扱量・排出量・移動量を集計して、削減の取り組みに活用しています。

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

### 2021年度の取り組み： 調達パートナーへの説明会

「A Gree' Net」には2021年度末時点で、約135万件の材料・部品・製品の含有化学物質関連の情報を登録しています。毎年、A Gree' Netを利用する調達パートナーを対象としたシステムの操作・chemSHERPA・法規制改正動向についての説明会を開催しており、2021年度はオンラインで計8回開催し、のべ2,613人が参加しました。

## エコファクトリー&オフィスセレクトの認定

制度 活動・実績

日立は、製造部門（ファクトリー）と業務部門（オフィス）それぞれの特性に配慮して設定した認定基準をもとに、高いレベルで環境に配慮している事業所を「エコファクトリー&オフィスセレクト」として、毎年の全事業所を対象とした評価を経て認定しています。

認定された事業所の優れた施策はグループ全体で共有するなどして、各事業所へ水平展開しています。2021年度は、日立の約1,500事業所から新規2件、継続48件を認定し、合計で50件となりました。

 [エコファクトリー&オフィス認定事業所一覧](https://www.hitachi.co.jp/environment/select/list/index.html)  
https://www.hitachi.co.jp/environment/select/list/index.html

## 従業員の環境教育

活動・実績 教育・浸透

新入社員から役員に至る日立グループすべての従業員を対象に、eラーニングを用いた環境教育を実施しているほか、環境担当実務者や環境内部監査員を対象に、環境リスクや環境関連の法令遵守などに関する専門的な環境教育を年1回実施しています。特に中国では、20を超えるA区分の事業所が所在していることから、近年、厳格化した環境法規制に対応する研修を重点的に行っています。

### 2021年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
eラーニング教材「気候変動eラーニング」	日立グループすべての従業員	132,773人 (2022/3/31時点)
基礎教育および法令の改正内容、実務手引きなどに関する日立グループ研修	大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者	日本：64社1,826人(廃棄物1,127人+遵法699人) 中国：59社163人
中国における環境リスクの低減および環境実務者の知識向上を目的とした環境管理研修	環境実務者	61社191人
新人研修	中国日立グループの新人	10社17人

注釈：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。



## 環境コンプライアンス

### 活動・実績

日立は、各国・地域の法令を確実に遵守するとともに、法令よりも厳しい自主管理基準を設定の上、内部監査を実施することで、環境リスクの低減に努めています。土壌・地下水については、有害化学物質を使用している、もしくは過去に使用した実績のある事業所で、定期的に汚染状況を調査します。汚染が確認された場合は浄化対策を講じ、浄化が完了するまで継続して監視します。

また、違反や苦情が発生した場合は、原因や対策をグループ全体で共有して、類似した違反などの発生防止につなげています。特に法令違反が発生した事業所については、是正措置として、3年間「高リスク事業所」に指定し、当該事業所を管掌するBUおよびグループ会社による適切な指導のもと、事業所のコンプライアンス活動を継続的に強化し、再発を防止します。

### 環境内部監査の実施状況

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

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

\*2 環境行動計画による

# 脱炭素社会の実現

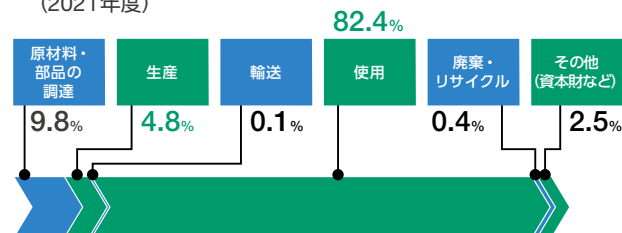
## 脱炭素社会の実現 考え方

日立は、脱炭素社会をめざして、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」にて、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標を掲げています。

2022年度からは、GX for GROWTHとGX for COREの二つのグリーン戦略を掲げ、目標達成に向けた施策を加速させていきます。GX for GROWTHのもと、環境負荷の低い製品・サービスを提供することでお客さまと社会の脱炭素化に貢献していきます。また、GX for COREのもと、事業所（ファクトリー・オフィス）では、2030年度カーボンニュートラル実現に向けて施策を加速させていきます。

日立のバリューチェーンにおいては、CO<sub>2</sub>排出の多くを占めるのが販売した製品・サービスの使用時の排出で、この部分の改善が、バリューチェーンでのCO<sub>2</sub>排出量削減の要となります。

### 日立のバリューチェーン各ステージでのCO<sub>2</sub>排出量の割合（2021年度）



※ 比率は事業ポートフォリオにより変動

注釈：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。

## 脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

目標 活動・実績


### 脱炭素社会をめざして

- バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラルの達成、2030年度CO<sub>2</sub>排出50%削減（2010年度比）
- 事業所（ファクトリー・オフィス）における2030年度カーボンニュートラルの達成

### 脱炭素社会の実現に向けた取り組み

- ① 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルの実現（2030年度まで）
  - 省エネルギー設備・再生可能エネルギー設備の導入
  - 全事業所における100%非化石電力の調達
- ② 製品の世界トップレベルの省エネルギー化
  - 設計段階から環境に配慮した製品の開発による省エネルギー化の実現
- ③ 社会全体のカーボンニュートラル化に貢献する事業の推進
  - 再生可能エネルギーの拡大を支えるパワーグリッド事業
  - カーボンフリーモビリティの普及に向けたEVシステム・関連インフラの提供、エネルギー効率に優れた高速鉄道車両や蓄電池ハイブリッド車両の提供
  - デジタル化による脱炭素社会の実現を支援するLumadaソリューションの提供
- ④ 脱炭素社会への転換を実現するテクノロジーの開発
  - 高効率プロダクトやエネルギーマネジメントシステム、水素関連技術など
- ⑤ 脱炭素社会に向けた調達パートナーとの連携
  - サステナブル調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインを配布して、周知徹底を図るとともに、調達パートナーの70%（上場子会社除く／取引額ベース）に、CO<sub>2</sub>削減計画策定を要請

 P.042 脱炭素ビジネスの拡大

 P.045 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030

 P.132 責任ある調達

 日立 統合報告書 2022  
グリーン戦略 (P.29-33)

<https://www.hitachi.co.jp/IR/library/integrated/>

## 脱炭素ビジネスの拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献

### 脱炭素ビジネスの拡大

#### 考え方 活動・実績

日立は、「環境ビジョン」に掲げる脱炭素社会を実現するために、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する脱炭素ビジネスをパートナーとの協創を通じて推進していくことで、顧客と社会に価値を提供していきます。日立には、大きく分けて、グリーンエネルギー&モビリティ、デジタルシステム&サービス、コネクティブインダストリーズの3つのセクターと日立Astemo(オートモーティブ事業)の事業領域があります。その中で、脱炭素化に貢献する事業として、以下のものを展開しています。

- 脱炭素に向けたエネルギー転換を加速させる事業
- 安全、快適でクリーンな移動を提供する事業
- 最先端のデジタル技術を活用して社会を支えるシステムの効率を向上させることでCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する事業
- レジリエントなサプライチェーンを提供し産業と都市の脱炭素化に貢献する事業
- クルマの電動化と自動運転化に貢献する事業

これらのさまざまなソリューションの提供を通じた脱炭素ビジネスを拡大し、気候変動の緩和と適応にグローバルに貢献していきます。

#### ▶ 日立の注力する脱炭素ビジネスの例

 <b>グリーンエネルギー&amp;モビリティ</b>	グリッドソリューション	<ul style="list-style-type: none"> <li>変圧器、高電圧機器、送配電の高効率化</li> </ul>
	グリッドオートメーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>系統制御などのスマート化</li> </ul>
	発電	<ul style="list-style-type: none"> <li>風力などの非化石エネルギーを活用した発電システムの普及</li> </ul>
 <b>デジタルシステム&amp;サービス</b>	鉄道	<ul style="list-style-type: none"> <li>鉄道車両の省エネルギー化</li> <li>運行システムのスマート化</li> <li>鉄道車両モニタリングによる保守サービスの効率化</li> </ul>
	金融・公共向けソリューション	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルソリューションの普及</li> </ul>
	データセンター	<ul style="list-style-type: none"> <li>データセンターのスマート化</li> </ul>
 <b>コネクティブインダストリーズ</b>	サーバー/ストレージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>サーバー/ストレージの省エネルギー化</li> </ul>
	スマートなロジスティクス	<ul style="list-style-type: none"> <li>ロジスティクス全体のスマート化による省エネルギー化</li> </ul>
	ファクトリーオートメーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産リードタイム短縮などによるエネルギーの効率化</li> </ul>
	水事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>上下水道システムの高効率化</li> </ul>
	産業機器	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業機器の高効率化</li> </ul>
	スマートシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>街区総合エネルギー管理ソリューションによるCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
	家電	<ul style="list-style-type: none"> <li>家電の省エネルギー化</li> <li>コネクテッド家電の普及</li> </ul>
	スマートセラピー	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療機器の省エネルギー化</li> </ul>
 <b>日立Astemo</b> (オートモーティブ事業)	昇降機	<ul style="list-style-type: none"> <li>エレベーターおよびエスカレーター更新による省エネルギー化</li> <li>建物トータルソリューションによるエネルギー使用の効率化</li> </ul>
	自動車電動化	<ul style="list-style-type: none"> <li>電動パワートレインシステムによるEV化</li> </ul>
	AD/ADAS(自動運転・先進運転支援システム)	<ul style="list-style-type: none"> <li>AD/ADASソリューションによる運転の効率化によるCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>

## 製品・サービスの使用時のCO<sub>2</sub>排出量削減に向けて

考え方 活動・実績

日立のバリューチェーンで最も大きな比率を占める製品・サービスの使用時のCO<sub>2</sub>排出量を削減していくために、削減の対象となる製品・サービスごとに、機能量\*1を分母にCO<sub>2</sub>排出量を分子として、2010年度を基準としたCO<sub>2</sub>排出量原単位の削減率目標を設定しています。また、販売した製品・サービスによる、お客さまや社会のCO<sub>2</sub>排出量削減にも貢献していきます。サステナブルな社会の実現に向けて、日立は、電力網の強靱化や社会の再生可能エネルギー導入、省エネルギー化を通して、2024年度に約1億トン／年の削減貢献をめざし、世界の脱炭素化をリードしていきます。

### CO<sub>2</sub>削減量算定の考え方

日立は、「日立グループ製品・サービスによるCO<sub>2</sub>排出削減量算定指針\*2」により、次の3つのCO<sub>2</sub>削減量の算定方法を定めています。このうち、温室効果ガス（Greenhouse Gas：GHG）排出量の算定と報告の基準となっているGHGプロトコルの「製品・サービスの使用時の削減」にあたるものは、①で算出しているものです。また、②、③は、「削減貢献量」として整理されるものです。

#### ① 省エネルギー性能向上

製品・サービスの省エネルギー性能向上など、効率向上によるCO<sub>2</sub>排出量原単位削減率（2010年度比）を設定。また、毎年、当該年度の生産量などに応じたCO<sub>2</sub>排出削減量を算定

#### ② 技術革新による新たなシステム・ソリューションによるCO<sub>2</sub>削減貢献

従来の製品・サービス・ソリューションに比べ、同等の価値をより少ないCO<sub>2</sub>排出量で提供する新たなシステム・ソリューションを普及させることによるCO<sub>2</sub>削減への貢献量を算定

#### ③ 非化石由来のエネルギーシステム導入によるCO<sub>2</sub>削減貢献

再生可能エネルギーなどの非化石エネルギーシステムの導入によって、既存の電力系統から供給された電力（基準年度2010年度の平均排出係数を使用）と比較して、削減されたCO<sub>2</sub>排出量を削減貢献量として算定

\*1 機能量：製品の出力や容量など、CO<sub>2</sub>排出と相関がある製品の主要な性能  
\*2 日立グループ製品・サービスによるCO<sub>2</sub>排出削減量算定指針：国際電気標準会議が発行した「電気・電子製品およびシステムのベースラインからの温室効果ガス排出量削減の定量化に関するガイダンス（IEC TR62726）」を含む各種規格や、政府や各業界が定めた算定方法を基に策定

## 使用時のCO<sub>2</sub>削減の実績

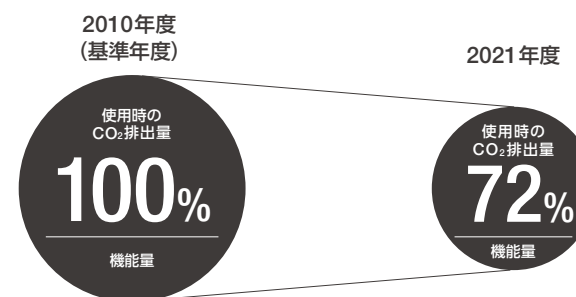
目標 活動・実績

GRI 305-4 / 305-5

2021年度は、CO<sub>2</sub>排出量原単位を基準年度の2010年度比21%削減とした目標に対して、削減率28%と目標を達成できました。目標達成には、産業機器、社会インフラで使用される省エネルギー性の高い機器の新機種投入などが寄与しました。

### 2021 環境行動計画 管理値

#### CO<sub>2</sub>排出量原単位削減率（日立グループ）



CO<sub>2</sub>排出量原単位  
削減率（日立グループ）

基準年度比

**28%削減**

2021年度目標削減率：21%

## エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

制度 活動・実績

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

### 製品・サービスの環境性能向上の具体的取り組み

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

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

### バリューチェーンを通じたCO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/index.html#case01>

# 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献

## 事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030

方針 活動・実績

GRI 305-4 / 305-5

日立は、脱炭素社会の実現に向け、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」にて、自社の事業所(ファクトリー・オフィス)での2030年度カーボンニュートラル達成という目標を掲げています。

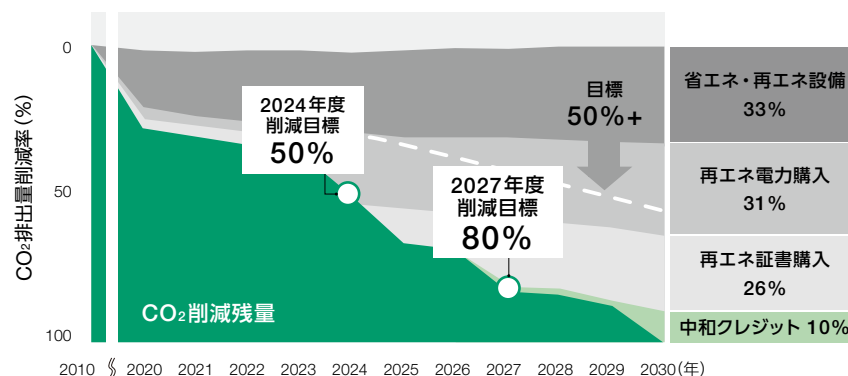
目標達成に向けて、CO<sub>2</sub>排出量を2024年度に基準年度比50%削減、2027年度に80%削減、2030年度にはゼロ、をロードマップとし、取り組みを推進していきます。

CO<sub>2</sub>排出量の削減手段には「省エネルギーおよび再生可能エネルギー設備の導入(PPA\*1含む)」および、「再生可能エネルギー電力の購入」、「再生可能エネルギー証書\*2の購入」、「中和クレジット(大気中からCO<sub>2</sub>を吸収・除去により得られる環境価値)の購入」があります。このうち「省エネルギーおよび再生可能エネルギー設備の導入」については、CO<sub>2</sub>削減量当たりのコストは高価になりますが、今後のエネルギー料金の高騰や、炭素税および炭素税取引の拡大によるコスト増加などのリスク軽減につながります。日立の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会へ貢献する」を実践していくためにも、重点的に実施していきます。現在この施策が目標とする割合は2030年度33%としていますが、今後50%まで引き上げていくよう取り組みを進めていきます。

\*1 Power Purchase Agreement(電力販売契約)の略。施設所有者が提供する敷地や屋根などのスペースに、太陽光発電設備の所有、管理を行う会社(PPA事業者)が設置した太陽光発電システムで発電された電力を、その施設の電力使用者へ有償提供する仕組み

\*2 再生可能エネルギー証書：再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。再生可能エネルギー電力の購入と異なり、電力と切り離れた環境価値を取得することで、CO<sub>2</sub>排出量の削減を行ったとみなされます

CO<sub>2</sub>排出削減計画(2022年3月時点)



事業所におけるカーボンニュートラルを達成していくための具体的な取り組みをファクトリー、オフィスごとにまとめると以下となります。

事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO<sub>2</sub>排出量削減のための主な取り組み

ファクトリー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高効率機器の導入・更新による設備効率の向上(重点施策を決めて導入率や更新率を管理)</li> <li>● 長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善</li> <li>● スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄なエネルギーの削減</li> <li>● 製品設計・プロセス見直し ● 生産状況に対応した設備稼働の最適制御</li> </ul>
オフィス	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギー効率の高いビルの新設・移転 ● 既存施設の集約や統合</li> <li>● ビルオーナーと協働による省エネルギー設備の導入、設備運用の最適化</li> </ul>
ファクトリー・オフィス共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギー設備の導入 ● 再生可能エネルギー電力の導入</li> <li>● 再生可能エネルギー証書の導入</li> <li>● オフバランス型の自家消費型太陽光発電スキームの導入</li> <li>● 日立インターナショナルカーボンプライシング(HICP)導入による炭素を削減する設備投資の促進</li> </ul>

## 日立インターナルカーボンプライシング制度

### 制度

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）からのCO<sub>2</sub>削減を促進するため、2019年度から「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）\*1」制度を導入しています。グローバルの排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定して脱炭素設備投資によるCO<sub>2</sub>削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果を評価するなど、インセンティブを与えることでCO<sub>2</sub>削減に向けた設備投資のさらなる拡大を狙っています。

当初、HICPの炭素価格は、2025年の炭素税や炭素取引価格（ETS\*2）を考慮して5,000円/t-CO<sub>2</sub>としていましたが、2021年8月に、2030年を見据えた炭素税や炭素取引価格を考慮して14,000円/t-CO<sub>2</sub>へ引き上げました。これにより、将来の炭素税などのリスクに早期対応するとともに、日立のカーボンニュートラルの最優先施策である省エネルギーや再生可能エネルギー設備導入を強力に押し進めていきます。

HICP制度の導入によって、将来の炭素税負担増加や新たな排出規制などのリスクファクターを設備投資計画の検討段階から取り込み、脱炭素投資への優先度を上げるとともに、将来の気候変動リスクの影響を最小限に抑え、自社のレジリエンス強化につながると考えています。

\*1 インターナルカーボンプライシング：社内で自主的に投資判断やリスクマネジメントを行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格づけを行う仕組み

\*2 Emission Trading Schemeの略

### 2021年度の取り組み

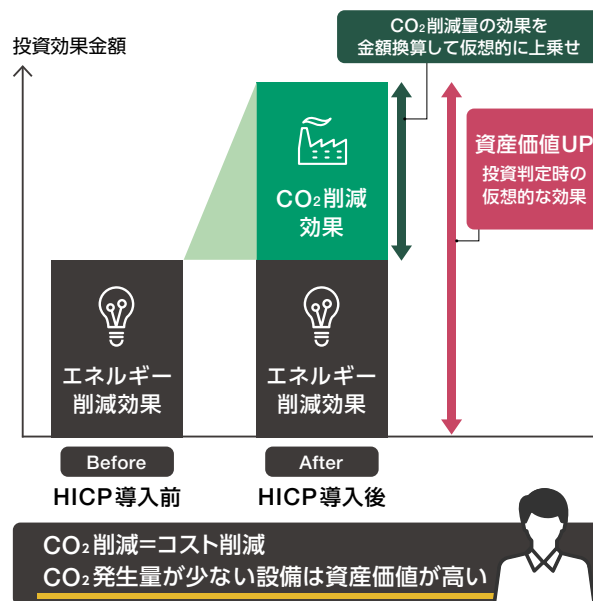
日立はHICP制度を構築して実行し、従来では効率の低さを理由に十分な投資に至らなかった案件のうち、CO<sub>2</sub>削減効果があると判断した設備については追加投資を実施しました。

2021年度のHICPによる省エネルギー投資件数は59件で、投資額として14億6,000万円、効果として年間1,230tのCO<sub>2</sub>削減につながりました。その結果、2021年度の事業所でのCO<sub>2</sub>削減施策効果が前年度比2%向上しました。

炭素価格14,000円/t-CO<sub>2</sub>の変更もあり、脱炭素投資全体の33%がHICPにより選定されました。投資内容は、従来の高効率機器への更新のほか、生産設備のエネルギー削減など適用範囲が広がりました。

### 日立インターナルカーボンプライシング（HICP）制度

#### HICPによる投資効果の考え方



### 活動と実績

#### 活動・実績

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

日立は、「2021環境行動計画」で設定した事業所（ファクトリー・オフィス）の環境目標の達成度を、CO<sub>2</sub>排出量原単位によって管理しています。日立の事業が多岐にわたるため、KPIであるCO<sub>2</sub>排出量原単位は、分子にCO<sub>2</sub>排出量、分母に事業所ごとの活動量\*1を設定し、算出しています。

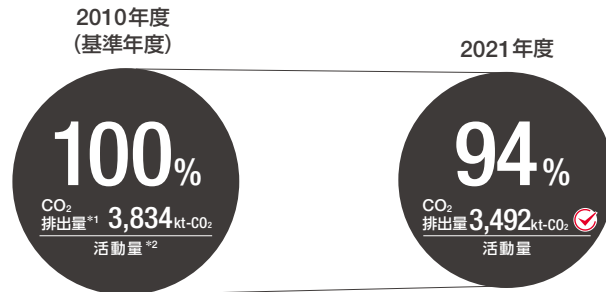
「2021環境行動計画」の最終年度でもある2021年度のCO<sub>2</sub>排出量原単位改善率は、9%（基準年度2010年度）の目標に対して6%の実績と、未達となりました。ファクトリーにおいてエネルギーを多く消費する設備の稼働が増加したことや、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により部品の調達ができず生産効率が低下したことが目標未達の原因です。

また、CO<sub>2</sub>排出量の総量は、2020年度と比較して約88kt-CO<sub>2</sub>\*2、2.6%の増加となりました。これは、素材系部門の操業増加による影響です。

\*1 活動量：事業所ごとに定めるCO<sub>2</sub>排出量と密接な関係をもつ値（例：生産数量、生産高、建物床面積、従業員数など）

\*2 CO<sub>2</sub>排出総量の電力CO<sub>2</sub>換算係数は、マーケット基準を使用

## 2021 環境行動計画 管理値

▶ CO<sub>2</sub>排出量原単位改善率(日立グループ)

事業所(ファクトリー・オフィス)  
CO<sub>2</sub>排出量原単位  
改善率

基準年度比 **6%改善**

2021年度目標改善率: 9%

※ CO<sub>2</sub>排出量原単位算定における電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日立グループ一律で0.530kg-CO<sub>2</sub>/kWhを適用

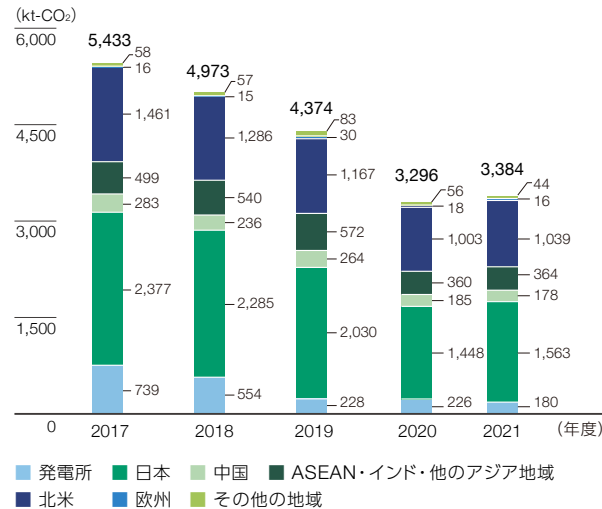
※ 環境行動計画の管理値には2010年度(基準年度)、2021年度とも自社の発電所分を含みません。また、原単位の基準となる排出量は2021年度の環境実績データ集計対象範囲に合わせて算定しています

\* 1 組織から排出されたCO<sub>2</sub>量(SCOPE 1 および SCOPE 2)

\* 2 活動量: 事業所ごとに定めるCO<sub>2</sub>排出量と密接な関係をもつ値(例: 生産数量、生産高、建物床面積、従業員数など)

▶ CO<sub>2</sub>排出量の推移

(日立グループ: ファクトリー・オフィス・発電所)



※ 電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、海外についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

※ 2021年度のエネルギー由来のCO<sub>2</sub>排出量は、SCOPE1で1,245kt-CO<sub>2</sub>、SCOPE2(マーケット基準)で2,139kt-CO<sub>2</sub>

※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は175kt-CO<sub>2</sub>、自動車部品系会社のCO<sub>2</sub>排出量は601kt-CO<sub>2</sub>となり、2022年度からは日立グループのCO<sub>2</sub>排出量に加算される予定です

※ SCOPE1からはCN都市ガス\*使用による排出量3.2kt-CO<sub>2</sub>および中和クレジット償却分3.6kt-CO<sub>2</sub>を控除しています

\* カーボンニュートラル(CN)都市ガス: 天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、中和クレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、燃焼しても地球規模ではCO<sub>2</sub>が発生しないとみなす液化天然ガスを活用したもの

▶ P.067 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

▶ P.069 事業活動による環境負荷

## 再生可能エネルギーの導入

## 活動・実績

日立は、自社の事業所において太陽光や風力などの再生可能エネルギーによる発電を進めています。2030年度までに、日立全体の電力使用量5%に拡大していくことを目標に取り組みを進めています。

また、購入する電力においても再生可能エネルギー由来の電力を導入していくことで、省エネルギーや再生可能エネルギー設備では削減できないCO<sub>2</sub>排出量のオフセットも進めていきます。将来的には、省エネルギーをさらに進めていくことで、電力の総導入量を低減していく計画です。なお、導入する再生可能エネルギー由来の電力は、GHGプロトコルのスタンダードに基づくものを使用していきます。

## 2021年度の取り組み

2021年度は、自家発電設備による再生可能エネルギー由来の発電量は、2020年度比で56%の増加となり、日立全体の電力使用量の0.7%を賄いました。また、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、2020年度比で36%の増加となり、日立全体の電力使用量の3.4%を賄いました。

上記を合計すると、2021年度の日立全体の電力使用量に占める再生可能エネルギー導入の割合は、4.1%となりました。

米国や欧州、日本の10サイトでは、使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力で賄いました。そのうち日立ハイテックグループの3サイトおよび日立産機グループの1サイトは、さらに徹底した省エネルギーや中和クレジットの購入によって、カーボンニュートラルを達成しました。



### 再生可能エネルギー由来の電力を100%導入した事業所

日立コンピュータ プロダクツ(米国)	1 サイト	11,263MWh (風力発電由来の電力)	—
Hitachi Rail Italy (イタリア)	3 サイト	31,635MWh (水力発電由来の電力他)	—
日立Astemo (英国)	1 サイト	3,954MWh (水力発電由来の電力他)	—
日立ハイテク グループ(日本)	3 サイト	11,104MWh (水力・風力発電由来の 電力)	カーボン ニュー トラル
日立産機 グループ(米国)	1 サイト	11,171MWh (風力発電由来の電力)	カーボン ニュー トラル
日立建機 グループ(日本)	1 サイト	11,702MWh (風力・太陽光発電由来 の電力)	—
合計	10 サイト	80,829 MWh	

### エコファクトリー & オフィス省エネルギー事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/select/list/index.html>

## 輸送エネルギーの削減

### 活動・実績

日立は、事業所(ファクトリー・オフィス)などでのエネルギー削減と併せて、輸送時のエネルギー削減にも努めており、ビジネスユニット(BU)、グループ会社ごとに輸送エネルギーの原単位改善率を目標に反映させています。

なお、目標は日本国内を対象とし、日本以外については任意目標としています。各事業所ではモーダルシフトによる高効率輸送手段の推進、トラックへの積載率向上など輸送エネルギーの削減に努めるとともに、自社で使用する車両のエコカーへの切り替えも進めています。

### エコレールマークの認定と取り組み

トラック輸送から鉄道貨物輸送へのモーダルシフトを重点的に取り組むべき対策と位置づけて、国土交通省認定の「エコレールマーク取り組み企業」および「エコレール認定商品」の認定を進めています。鉄道貨物輸送への転換により、CO<sub>2</sub>排出量原単位がトラック輸送の13分の1に削減されると見込んでおり、長距離輸送については、今後も鉄道貨物の活用を拡大する予定です。

### 「エコレールマーク」のご案内

[https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo\\_tk2\\_000008.html](https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_tk2_000008.html)

### エコレールマークへ取り組み


会社名	認定内容
日立製作所	エコレールマーク取り組み企業* <sup>1</sup> エコレール認定商品* <sup>2</sup>
日立チャネルソリューションズ	エコレールマーク取り組み企業* <sup>1</sup>
日立産機システム	エコレール認定商品* <sup>2</sup>



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

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

### 2021年度の取り組み

2021年度は削減施策として、製品輸送の積載効率の向上、共同輸送の活用および輸送車両の適正化を重点的に実施しました。しかし、素材系部門や建設機械部門の生産増加により、日本国内の輸送におけるCO<sub>2</sub>排出量は74.3kt-CO<sub>2</sub>  となり、2020年度より5.4kt-CO<sub>2</sub>、7%のCO<sub>2</sub>増加となりました。

## 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示) GRI 102-12

日立は2018年6月、金融安定理事会(FSB)「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に、賛同を表明しました。本項目では、TCFDの提言に沿って気候変動関連の財務関連の重要情報を開示します。

### ガバナンス

#### 体制

日立は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識しています。

気候変動対策を含む「サステナビリティ戦略」についての重要事項は、経営会議にて審議・決定され、必要に応じて取締役会に附議されます。CO<sub>2</sub>排出量削減目標を含む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」は、策定および改訂の際にも、取締役会への報告を経て策定、公表しています。

また、年1回、社外取締役によって構成する監査委員会が、サステナビリティ関連業務についての業務監査を実施し、気候変動に関する重要事項についても担当執行役から報告を行っています。

対外的なTCFDの取り組みについては、2019年より経済産業省の「グリーンファイナンスと企業の情報開示の在り方に関する『TCFD研究会』」に参加しました。さらに、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う「TCFDコンソーシアム」に企画委員

として参加し、ガイダンスの作成などに貢献しています。

 P.018 サステナビリティ戦略推進体制

 P.036 環境ガバナンス推進体制

### 戦略

#### 考え方

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

日立は、2016年度に「環境ビジョン」のもと、IPCC第5次評価報告書の「RCP2.6シナリオ\*1」「RCP8.5シナリオ\*2」などを踏まえて、グローバル企業に求められる脱炭素社会の実現への貢献を果たすため、脱炭素社会への移行計画でもある、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。さらに、IPCC「1.5℃特別報告書」を踏まえた気温上昇1.5℃以内の実現に向け、2020年度に、日立の事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度までのカーボンニュートラル達成、2021年度には、バリューチェーンにおいて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標に改訂しました。グローバルでの脱炭素社会の実現に向けて、より高い目標を表明し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

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

\*2 RCP8.5シナリオ：産業革命前と比べて4℃前後上昇するシナリオ

 P.031 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

 P.041 脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

 P.045 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献

### 気候変動のリスクと機会

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

#### 気候変動のリスクと機会の検討における「短期」「中期」「長期」の定義

	期間	採用した理由
短期	2022～2024年度までの3カ年	2024中期経営計画に合わせて3年間の環境活動を定めた「2024環境行動計画」によるマネジメント期間
中期	2030年度まで	日立環境長期目標で定める2030年度目標に合わせる
長期	2050年度まで	日立環境長期目標で定める2050年度目標に合わせる

#### 影響度の定義

影響度	定義
大	事業が停止、もしくは大幅な縮小・拡大するほどの影響がある
中	事業の一部に影響がある
小	ほとんど影響ない

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

日立は幅広い事業を展開しており、個々の事業によってリスクと機会が異なるため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に大きい事業を選択し、シナリオ分析を実施しました。事業選択にあたっては、日立の中での売上規模が大きいことと、製品・サービスの使用時に相対的に多くの化石燃料を利用し、CO<sub>2</sub>排出量も多いことを考慮しました。

検討の結果、「鉄道システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「情報システム関連事業」「産業機器事業」「自動車関連事業」を対象事業として選択しています。

これらの対象事業について、それぞれ1.5℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

- 1.5℃シナリオ IPCCのRCP2.6シナリオ、IEA 450シナリオなどをもとに、脱炭素社会を実現するための強力な施策・規制が実施される世界を想定し、2050年度までにカーボンニュートラルが実現する、という前提で検討
- 4℃シナリオ IPCCのRCP8.5シナリオなどに代表される、規制が進まずに気候変動による災害が多発する状況を検討

対象事業別のリスクと機会の検討結果は、次の表の通りです。

📌 日立の事業における1.5℃ / 4℃シナリオ下における事業環境と、主なリスクと機会、および対応(この表は、以下3ページに分割して掲載します)

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業	自動車関連事業
1.5℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	<b>事業環境</b> 各国・地域でCO <sub>2</sub> 排出規制の強化に伴い、輸送原単位当たりのCO <sub>2</sub> 排出量が相対的に少ない輸送・移動手段に対する需要がグローバルで拡大	<b>事業環境</b> 各国・地域でCO <sub>2</sub> 排出規制が強化され、再生可能エネルギーや、原子力などの非化石エネルギーを活用した発電に対する需要がグローバルで拡大。電力ネットワークは、分散型電源である自然エネルギーへの対応が進む	<b>事業環境</b> 各国・地域でのCO <sub>2</sub> 排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なITソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの金融関連ビジネスの拡大やデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が増加	<b>事業環境</b> 各国・地域でCO <sub>2</sub> 排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大	<b>事業環境</b> 燃費規制や環境性能規制などの法規制の強化、化石燃料価格の上昇により、電動車が急速に普及。水素、バイオ燃料自動車などの非化石燃料への代替技術市場も拡大。販売ベースで、内燃機関自動車がほぼゼロとなる国・地域の増加
	<b>リスク</b> CO <sub>2</sub> 排出削減への貢献が期待される革新的技術開発の遅れによる競争力の低下。具体的にはダイナミックヘッドウェイ(乗客の需要に応じた柔軟な運行)などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス(MaaSなど)への対応など	<b>リスク</b> 出力変動の大きい再生可能エネルギーの大量導入を可能とする電力ネットワーク構築の遅れ	<b>リスク</b> 省エネルギーかつ高効率なITソリューションを提供するための技術開発や人材不足、エネルギー多消費のデータセンターなどにおける脱炭素化対策の遅れによる競争力の低下	<b>リスク</b> 高効率・低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下	<b>リスク</b> 脱内燃機関自動車が急速に進展することへの事業移行の遅れ
	<b>機会</b> 輸送原単位当たりのCO <sub>2</sub> 排出量の少ない鉄道需要が拡大し、既存車両からさらなる省エネルギー車両などへの転換や、デジタル技術の活用による鉄道サービスの高効率化。また、データ活用による新しいモビリティサービスの需要拡大	<b>機会</b> 脱炭素エネルギーへのシフトを実現する再生可能エネルギーの需要拡大や多様化するエネルギー需要に対応するグリッドソリューション事業、デジタル・サービスソリューション事業およびエネルギープラットフォームの提供に事業機会が拡大	<b>機会</b> 省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションを実現する情報システムに対する需要拡大。脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境金融ビジネス拡大に伴う各種需要の増加	<b>機会</b> IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないCO <sub>2</sub> 削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発	<b>機会</b> 内燃機関自動車を代替する電動車(含む二輪車)、水素、バイオ燃料自動車向け事業の市場拡大

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業	自動車関連事業
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	<p><b>事業環境</b> エネルギー規制が少ないため、使いやすい電気をエネルギーとする輸送・移動手段に対する需要は緩やかに増加。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害による被害は激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害の頻発により、生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害への対応をさらに強化した車両・運行システムの開発。さらなる省エネルギー車両の提供や新しい技術への対応促進など付加価値向上による競争力の強化</p>	<p><b>事業環境</b> 化石エネルギー消費の増加に伴う燃料価格の上昇により、非化石エネルギーのコスト競争力が相対的に高まり、再生可能エネルギー、原子力などの需要も緩やかに増加。気候変動に起因する自然災害は激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害の頻発により、発電・送配電施設への損害の増加、送配電施設の復興の困難化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどの増加</p> <p><b>機会</b> 気温上昇がもたらす空調の需要拡大などによるエネルギー需要の増大。自然災害への強靭性を高めた発電・送配電技術の需要拡大</p>	<p><b>事業環境</b> 自然災害のBCP対応に伴うITシステム多重化によって関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システム構築の需要拡大</p> <p><b>リスク</b> 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システムやBCP対応のためのITシステムなどの需要拡大</p>	<p><b>事業環境</b> 気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害に対応するリモートコントロール・リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化</p>	<p><b>事業環境</b> 燃費規制など法規制の厳格化はグローバルに進まない。内燃機関による自動車が引き続き主流。モーダルシフトは停滞し、従来の自動車・二輪車が大多数を占める。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害は激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害によって生産施設被害の増加やサプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加。サプライチェーンの一部の機能不全が全体生産に及ぼす影響が深刻化</p> <p><b>機会</b> 内燃機関のさらなる効率化技術による需要拡大</p>
環境以外のファクターによる市場環境(1.5℃/4℃シナリオによらない)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動の進展にかかわらず、経済成長による都市化、人口増加がグローバルに進展し、効率的に多くの人・物を輸送する公共交通機関としての鉄道事業が伸長。日本の市場規模は横ばいでも、アジア全体では特に増加</li> <li>● 世界的な感染症の流行などによる移動制限や、リモートワークの増加などにより、超距離輸送は当面減少傾向。ただし、航空機需要への影響と比較して限定的</li> <li>● 各国の大手鉄道メーカーがグローバルでビジネスを展開し、競争が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経済成長、都市化、人口増加により、途上国を中心としてエネルギー需要、特に電力需要が増加</li> <li>● CO<sub>2</sub>排出を含むさまざまな環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などの観点に基づくエネルギーの需給システムの多様化</li> <li>● 電力供給の安定化・効率化のためのデジタル技術のさらなる活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバルでデジタル化が加速し、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大。世界的な感染症対応の経験から、ワークスタイルやライフスタイルの中でリモート化、非接触化、オンライン化が急速に進み、それに関連するデジタルソリューションの需要が拡大</li> <li>● ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタルテクノロジーを活用した新サービス・事業が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 先進国では、デジタル化、インフラ更新、人口減少、人財不足による自動化市場が拡大。</li> <li>● 世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大</li> <li>● 新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経済成長、都市化、人口増加や道路などのインフラ整備の進展により、柔軟かつパーソナルな輸送手段である自動車、二輪車のグローバル市場が拡大</li> <li>● 世界的な感染症の流行は、人の移動を減少させ、乗用車販売を一時的に減少させる可能性がある一方、物流ニーズの拡大により商用車販売は増加傾向</li> <li>● 自動運転や先進安全装置など安全・安心・快適を実現する事業の重要性が増加</li> <li>● コネクテッド領域における技術革新により、新しいモビリティサービス市場が創出</li> </ul>

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業	自動車関連事業
今後の事業リスクへの対応(事業機会)	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオ下においても、グローバルで鉄道需要の増大が予想されるため、鉄道事業を引き続き強化</li> <li>● 具体的には、さらなる省エネルギー車両や非電化区間に向けたバッテリー駆動鉄道車両の開発・提供。ダイナミックヘッドウェイ(乗客の需要に応じた柔軟な運行)などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス(MaaSなど)への対応を強化</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化</li> <li>● 再生可能エネルギーの増大や多様化するエネルギーの需給管理に対応するグリッドソリューション事業、デジタルサービスソリューション事業およびエネルギープラットフォームを強化</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については自然災害に強い再生可能エネルギーシステム、途絶に強い送配電システムの技術開発により対応。また、生産工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発とともに、必要な人材育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル・サービスソリューションを引き続き強化</li> <li>● 具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するITソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応する各種事業、自然災害予防・被害低減・強靭化に貢献する社会・公共システム、BCP対応のためのITシステムなどの提供により競争力を強化</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化</li> <li>● データセンターの脱炭素化を積極的に推進し競争力を確保</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化・効率向上・低損失化によりCO<sub>2</sub>排出量抑制に貢献</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>	<p><b>1.5℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 電動車市場などの新市場への対応を強化するため、電動化技術およびその他の代替技術のさらなる研究開発を推進</li> </ul> <p><b>4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内燃機関を含む既存技術について、さらなる省エネルギー化のみならず、安全・安心・快適性という環境価値以外の価値を高めるための研究開発・製品開発を推進</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に置いた新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>
財務関連情報(対象セクターの売上規模)	日立の2021年度の売上収益の6.1%を占める鉄道システム事業の売上収益6,283億円(2021年度)の一部に影響	日立の2021年度の売上収益の14.1%を占めるエネルギーセクターの売上収益14,479億円(2021年度)の一部に影響	日立の2021年度の売上収益の21.0%を占めるITセクターの売上収益21,536億円(2021年度)の一部に影響	日立の2021年度の売上収益の約4.0%を占めるインダストリーセクターのインダストリアルプロダクト事業の売上収益4,094億円(2021年度)の一部に影響	日立の2021年度の売上収益の15.6%を占める自動車機器事業(日立Astemo)の売上収益15,977億円(2021年度)の一部に影響

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

## 気候変動関連のリスク(日立グループ)

事業別に検討した結果、日立では、気候変動関連の重大で対応が困難なリスクは見つかりませんでした。

脱炭素社会が実現した時に既存の事業が存続しているかどうかという視点で考えた場合、エネルギーとして電気を使う事業なら、使用する電気を非化石エネルギー由来の電力に代えることで脱炭素社会への適応が可能です。一方で、現在、化石燃料を使用している事業では、脱炭素社会へ適応するために、水素やバイオマスをはじめとする新技術やCO<sub>2</sub>オフセットなどへのさまざまな対応が必要となることが想定されます。日立の事業は、電気を使う事業が多いので、化石燃料が使えなくなること起因する重大なリスクは少ないことが分かります。

日立全体を考えた時の、1.5℃シナリオにおけるリスクと、4℃シナリオにおけるリスクをまとめました。日立の業態では、これらの気候変動に関するリスクについては、対策が可能であると判断しました。

### ① 脱炭素経済への移行リスク(主に1.5℃シナリオに至るリスク)

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
政策および法規制	炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト負担増	短期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>化石燃料を使用する事業から使用しない事業への転換。カーボンニュートラル達成に向けた活動の推進</li> <li>生産、輸送などのさらなる効率化、非化石燃料由来のエネルギー利用促進による事業コスト増の回避。日立インターナショナルカーボンプライシング(HICP)導入による省エネルギー機器の導入推進</li> </ul>
技術	脱炭素社会に向けた製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	短期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発・拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献</li> <li>製品・サービス設計時に「環境配慮設計アセスメント」を実施し、省エネルギー・低炭素製品の開発を推進</li> </ul>
市場・評判	気候変動問題への取り組み姿勢への評価や市場の価値観の変化による売上の影響	中期～長期	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境長期目標「日立環境イノベーション2050」でカーボンニュートラルの目標を策定。COP26に参加し、脱炭素社会の実現を支える先進技術や取り組みを世界に発信</li> </ul>

### ② 気候変動の物理的影響に関連したリスク(4℃シナリオに至るリスク)

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

### 気候変動関連の機会(日立グループ)

環境長期目標や2024中期経営計画に掲げたCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を達成するためには、事業所(ファクトリー・オフィス)の脱炭素化はもとより、バリューチェーン全体の排出の多くを占める、販売された製品・サービスの使用に伴うCO<sub>2</sub>排出の削減が重要です。使用時にCO<sub>2</sub>を排出しない、またはなるべく排出しない製品・サービスの開発・提供は、お客さまニーズへの対応になり、社会が求めるCO<sub>2</sub>排出量削減への貢献にもつながります。これは、日立が経営戦略として推し進めている「社会イノベーション事業」の大きな柱であり、短・中・長期にわたる大きな事業機会となります。

カテゴリー	主な機会	影響度	主な取り組み
製品におけるサービス・市場	気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、市場価値や収益の増大	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 脱炭素化に貢献するビジネスの拡大</li> <li>● お客さまとの協創によるカーボンフリーソリューションやサービスの普及</li> <li>● エネルギー、モビリティ、インダストリーを主な分野として、デジタル技術の活用(グリーンbyデジタル)、プロダクツの世界トップクラスの高効率化などを推進</li> </ul>
レジリエンス	気候変動に伴う自然災害への対策に資するソリューションの提供	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高機能消防指令システムなどの防災ソリューションの提供</li> </ul>

 P.042 脱炭素ビジネスの拡大

 P.057 水リスク対応


これらの検討の結果から、日立では気候変動関連の重大で対応が困難なリスクは現段階では見つかりませんでした。1.5℃および4℃いずれのシナリオ下においても、市場の動向を注視し柔軟かつ戦略的に事業を展開することで、日立は、中・長期観点から、脱炭素社会への移行において高いレジリエンスを有していると考えています。

## リスク管理

### 体制

日立は、気候変動関連リスクについて、環境に関するリスクと機会の影響評価の中で、BUおよびグループ会社ごとに、評価・管理しています。評価結果は、日立製作所サステナビリティ推進本部にて集約し、日立全体として特に重要と認識されたリスクと機会がある場合には、経営会議で審議・決定し、必要に応じて取締役会で審議します。

## 指標と目標

### 目標








日立は、中・長期の指標と目標を環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で定めており、さらに、短期の指標と目標を、3年ごとに策定する「環境行動計画」で詳細に定めて管理しています。

気候変動の緩和と適応に関する指標は、CO<sub>2</sub>排出量総量や、CO<sub>2</sub>排出量原単位削減率を採用しています。日立の事業特性上多くを占める、SCOPE3の「販売した製品の使用」に伴うCO<sub>2</sub>排出量総量は、製品の販売額の変動や、事業ポートフォリオの変更により大きく変動し、省エネルギー化や高効率化などの成果が見えにくいなどのデメリットがあります。そのため、同等の価値を提供するものにおいて、CO<sub>2</sub>の排出をより抑えた製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標として、CO<sub>2</sub>排出量原単位ベースの指標を設定しています。また、社会全体の脱炭素社会の実現に貢献するCO<sub>2</sub>削減貢献量の指標も設定して管理しています。

自社の事業所（ファクトリー・オフィス）で発生するCO<sub>2</sub>排出量については、CO<sub>2</sub>削減に寄与する設備投資にインセンティブを与える「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）」制度を活用しながら、削減を進めていきます。なお、HICPの炭素価格は1t-CO<sub>2</sub>につき14,000円と設定しています。

また、環境長期目標の達成に向けた環境価値創出を加速させるため、2021年度から環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しています。さらに、グリーン価値を創出するための研究開発投資として、エネルギー転換および

自動車の電動化などに、2024年までの3年間で約5,000億円を計画しています。

- 
P.031 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」
- 
P.033 環境行動計画
- 
P.041 脱炭素社会の実現
- 
P.042 脱炭素ビジネスの拡大
- 
P.045 事業所（ファクトリー・オフィス）における脱炭素社会実現への貢献
- 
P.067 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2021年度）
- 
P.166 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映



## //高度循環社会の実現

### 高度循環社会の実現に向けて

考え方

日立は、グローバル共通の社会課題として認識されている水需要の増加がもたらす水不足や人口増に伴う資源の収穫・採取、使用、廃棄物処理の増加などの問題に加え、自然災害や地政学における不確実性増大などの問題に対応するため、お客さまや社会とともに事業を通じて、水・資源循環型社会の構築に貢献していきます。

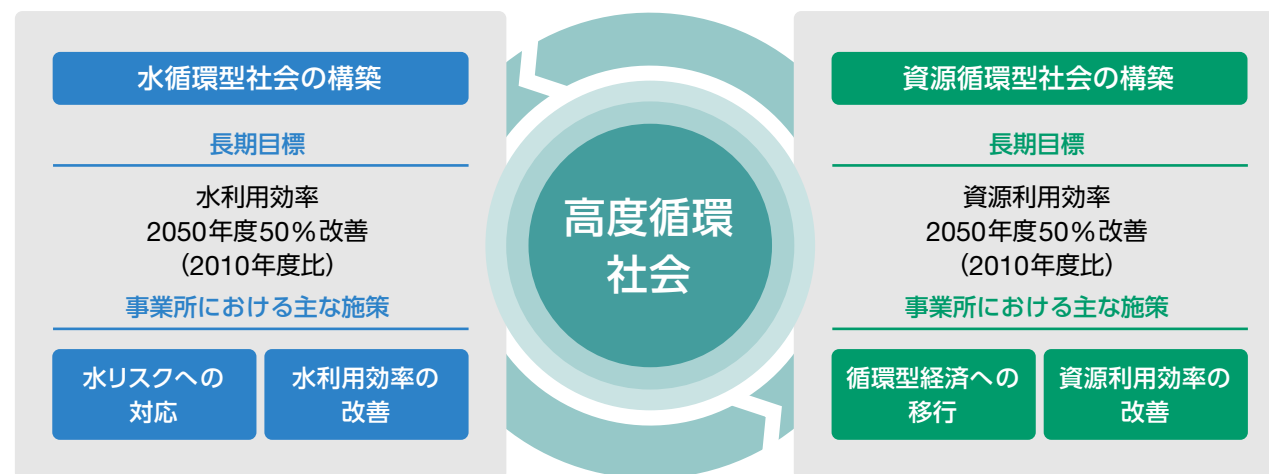
#### バリューチェーンにおける取り組み

日立は、バリューチェーン全体での資源のサーキュラリティや、サプライチェーン各ステージにおける地域ごとの水リスクを考慮した水使用量削減が重要だと考えています。そのため、循環型経済の実現に向けたサーキュラー・デザインの取り組みやサーキュラーエコノミーを実現するツール、アプリケーション、サービスの開発を推進するとともに、サプライチェーンの水使用および排水処理の最適化、水利用効率の高い製品・サービスの提供を進めています。

#### 事業所における取り組み

日立は、使用する水・資源の利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を「環境長期目標」に定め、より少ない水・資源を用いてより高い経済価値を創出するとともに、環境負荷の低い生産活動を推進していきます。

#### ▶ 高度循環社会の実現に向けた取り組み



## 水循環型社会の構築

### 水リスク対応

#### 考え方

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

日立の水リスクへのエクスポージャーは、地域と事業内容で程度が異なるため、それぞれの水リスクを特定し、リスク対策を推進することが重要です。リスク対応を円滑化するため、水リスクの特定および対策にかかわる手続きを「水リスクガイドライン\*1」としてまとめ、グローバルで約140ある環境管理区分Aの主要製造事業所がこれを遵守しています。

また、さまざまな国際的な水リスク評価ツールと併せて、日立の「環境データ集計システム (Eco-DS)」および地域と事業運用上の水リスク特定チェックリストを活用し、BUとグループ会社別、国・地域別およびグループ全体での水リスクを年1回特定・評価しています。

環境長期目標に掲げる水利用効率50%改善をめざし、地域および事業の特性に応じた水使用量の削減、排水基準などの水関連規制の遵守、水に関する管理強化などの活動に取り組んでいます。

#### ① 環境データ集計システム (Eco-DS) を利用した水リスクの特定

	地域の水リスク	事業運用上の水リスク
水資源、水質、水害、規制、評判リスクなどに関する評価項目数	約50	約70
リスク特定方法	さまざまな水リスク評価ツール (Aqueduct*2、Water Risk Filter*3、Flood Hazard Map of the World*4) を組み合わせ、住所情報よりリスクを特定	事業所の取水量や排水量、事業所の取り組み内容などの情報からリスクを特定
リスク判定	Low~Extremely-highの5段階*5で判定	Low~Extremely-highの5段階で判定
リスク結果	4事業所でHigh	左記4事業所含め、すべてLow~Midium-high
	総合的に高い水リスクに直面している事業所はない	

\*1 水リスクガイドライン：国連グローバルコンパクト、CEO Water Mandate、Pacific Institute、WRI、WWFなどのメンバーが作成した、流域の状態を考慮した水関連目標設定のためのガイドを参考に作成。2021年度には、Water Risk Filter 6.0の改訂内容や施策事例を追加した水リスクガイドラインの改訂版を発行

\*2 Aqueduct：世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスク評価ツール

\*3 Water Risk Filter：世界自然保護基金 (WWF) とドイツ投資開発会社 (DEG) が開発した水リスク評価ツール

\*4 Flood Hazard Map of the World：欧州連合 (EU) が公開している洪水リスクマップ

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

#### 2021年度の取り組み

2021年度は、地域の水リスクを評価した結果、環境管理区分Aの主要製造事業所のうち、インドとベトナムで操業している4事業所が“地域の水リスクがHigh”と特定されました。それを踏まえ、事業運用上の水リスクを評価した結果、先に特定された4事業所含めすべての事業の“事業運用上の水リスクは、Low~Midium-high”となりました。そのため日立には、総合的に高い水リスクに直面している事業所はないと考えています。なお、4事業所の水使用量は0.3百万m<sup>3</sup>であり、日立の主要製造工程の水使用量25.6百万m<sup>3</sup>の約1%を占めています。

### 水資源に関する管理体制

#### 体制

日立は、「水の利用効率を改善する」長期目標を掲げ、環境管理区分Aの主要製造事業所で活動を推進しています。水に関する計画の策定や達成度などについて、主要BU・グループ会社のメンバーで構成する水リスク対応ワーキンググループ (WG) で議論した後、エコマネジメント委員会で審議・決定します。また、水を含む環境経営に関する重要事項は、経営会議で審議または決定し、取締役会に附議します。

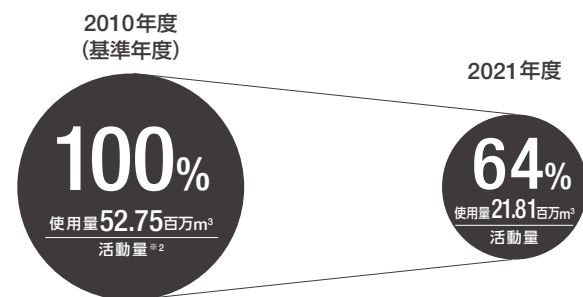
## 事業所で使用する水の管理

### 活動・実績

2021年度は、「2021環境行動計画」(2019-2021年度)にて掲げた、製造工程における水使用量原単位を基準年度の2010年度比26%改善するという目標の最終年度で、改善率36%と目標を達成しました。また、水使用量は基準年度の59%に相当する30.9百万m<sup>3</sup>を削減しました。使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、配水管地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水を浄化しての再利用といった施策を実施しています。

### 2021環境行動計画 管理値

#### ▶ 水使用量\*1原単位(日立グループ)



水使用量\*1原単位  
基準年度比

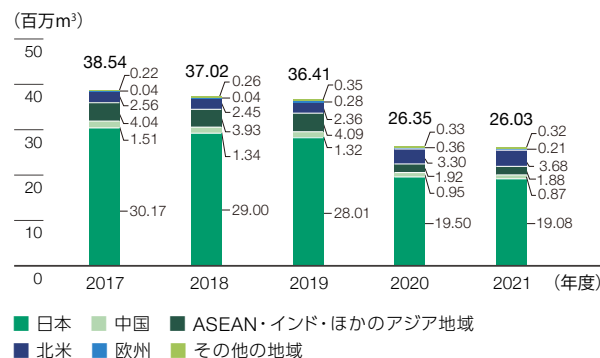
**36%改善**

2021年度目標改善率: 26%

\*1 使用量: 製造工程で使用した水の量

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

#### ▶ 水資源投入量\*の推移(日立グループ)



※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度の水資源投入量は4.75百万m<sup>3</sup>/年、自動車部品系会社の水資源投入量は3.91百万m<sup>3</sup>/年となり、2022年度からは日立グループの水資源投入量に加算される予定です

\* 水資源投入量: 製造工程で使用した水の量と、製造工程以外のオフィスなどで使用した水の量の合計

#### ▶ 水利利用の効率改善事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/index.html#case03>

#### ▶ P.069 事業活動による環境負荷

## 水問題の解決に貢献する製品・サービス

### 活動・実績

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

#### ▶ 日立の水にかかわる主な製品・サービス

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

また、水事業に関わる新しい技術やシステム構築のため、さまざまな国の政府や自治体、企業などとともに、実証実験や共同研究にも取り組んでいます。近年では、南アフリカ共和国における海水淡水化・水再利用統合システム実証事業や、日本におけるバーチャルパワープラントを用いた送水ポンプの運用計画最適化実証事業、AI活用による浄水場運転の自動化に向けた共同研究などにも参画しています。

#### ▶ 水環境ソリューション

[https://www.hitachi.co.jp/products/infrastructure/product\\_site/water\\_environment/index.html](https://www.hitachi.co.jp/products/infrastructure/product_site/water_environment/index.html)

## 資源循環型社会の構築

GRI 417-1

### 循環型経済(サーキュラー・エコノミー)移行の考え方

#### 考え方

日立は、持続可能な資源循環型社会の構築をめざして、従来の直線型経済から循環型経済への移行を推進しています。そのため、自社の事業活動における資源や資産の有効・継続活用と、バリューチェーンを通じた資源のサーキュラリティ実現の2つのアプローチで取り組んでいきます。

自社の事業活動においては、製品の長期使用や不要となった製品の再利用、修理、改修、転用、再製造のほか、お客さまのニーズが「モノからコト」へ、あるいは「所有から利用」へと変化する社会に対応するために、リース、従量課金制、サブスクリプション、サービスとしての製品(アズ・ア・サービス)、リユース、シェアリングモデルなど資源や資産の有効活用を推進します。また、上記のビジネスモデルに対応するために、調達、開発・設計においては、易解体設計、単一素材化、耐久性、修理可能性、省資源化を考慮するとともに、再生材や環境配慮型素材の使用を強化するなど、エコデザインを推進していきます。新規開発製品については、これまでも環境配慮設計アセスメントおよびライフサイクルアセスメントを適用してきましたが、適用率100%という明確な目標を掲げて推進しています。

バリューチェーンを通じた取り組みについては、中長期的にさまざまなステークホルダーと共に取り組みを進めていくことが必要だと考えています。例えばアズ・ア・サービスを導入しても、古くなった製品を自社で廃棄するのではなく、資源や資産を有効・継続活用するためにバリューチェーン上のさまざまなステークホルダーと目標を共有し、協創を行い着実にサーキュラリティの実現をめざしていきます。

また、そのための原材料、製品、ツール、アプリケーション、サービスなどの研究開発を強力に推し進めるとともに、日立のOT×IT×プロダクトの強みを生かし、日立のバリューチェーンだけでなくお客さまの活動におけるサーキュラリティ実現も支援していきます。

#### ▶ バリューチェーンを通じた資源循環の取り組み



## 事業所で発生した廃棄物の管理

### 活動・実績

「2021環境行動計画」(2019-2021年度)の最終年度である2021年度は、廃棄物有価物\*1発生量原単位改善率を基準年度の2010年度比12%改善の目標を掲げ、改善率18%と目標を達成することができました。また、廃棄物有価物発生量は基準年度と比較して241kt、18%削減しました。発生量削減にあたっては、事業所内にリサイクル設備を設置して廃棄物を再生したり、グループ内の他事業所で原材料として再利用したりするクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材を繰り返し使用するなどの施策を実施しています。

また、使用した資源を継続活用するために埋め立て処分量を限りなくゼロに近づける埋立廃棄物ゼロ\*2達成に向けた活動も進めており、2021年度は活動対象155事業所のうち64事業所が廃棄物の埋立ゼロ事業所となりました。

有害廃棄物は、「環境データ集計システム(Eco-DS)」を利用して種別ごとの発生量や輸出量を一元で管理し、関連する法令・規制に遵守およびグループ内での適正処理を徹底しています。

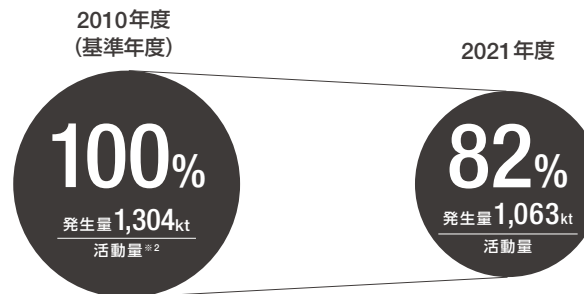
- \*1 廃棄物有価物：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗大ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡したもの
- \*2 埋立廃棄物ゼロ：日立では、当該年度最終処分率(埋め立て処分量/廃棄物有価物発生量)0.5%未満と定義。規制や条件に適合している場合の取り組み

### 埋立廃棄物ゼロ達成事業所

<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/zerolandfill.html>

### 2021 環境行動計画 管理値

#### ▶ 廃棄物有価物発生量\*1原単位(日立グループ)



廃棄物有価物発生量  
原単位

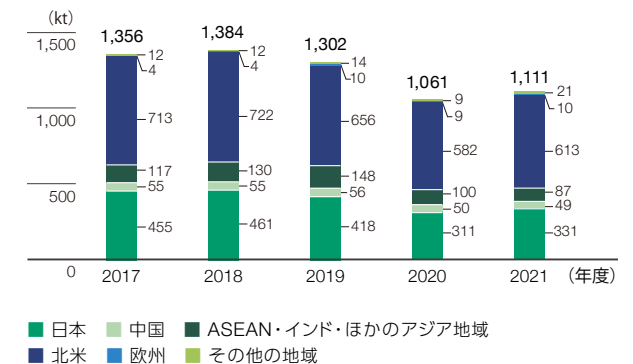
**18%改善**

2021年度目標改善率：12%改善

- \*1 発生量：製造工程で発生した廃棄物有価物の量
- \*2 活動量：事業所ごとに定める廃棄物有価物発生量と密接な関係をもつ値(例：生産高、売上高、生産重量など)

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

#### ▶ 廃棄物有価物発生量\*の推移(日立グループ)



※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度の廃棄物有価物発生量は70,860t、自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量は58,549tとなり、2022年度からは日立グループの廃棄物有価物発生量に加算される予定です

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

### P.069 事業活動による環境負荷

### 資源の効率的利用の事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/index.html#case04>

## プラスチック資源循環の活動

### 活動・実績

日立グループでプラスチック材の使用量の約7割を占める日立グローバルライフソリューションズでは、材料メーカーから購入する再生プラスチック材のほかに、使用済み家電製品のプラスチック部品や、プラスチック容器などを原料としてグループ内で加工した再生プラスチック材を洗濯機や冷蔵庫の部品、シーリングライトの梱包材に利用しています。

また、洗濯機の大型部品(本体下部の外枠ベースなど)では、これまで新材と再生材を混合して使用していましたが、技術的な問題のクリアや調達の問題に対応したことにより、再生プラスチック材の使用量をほぼ100%にしました。

なお、2001年に施行された家電リサイクル法への対応として、同業5社\*1で連携をとりながら全国19カ所のリサイクルプラントで家電4製品(エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機)をリサイクルしています。2021年度は、回収した製品の再商品化\*2処理重量約91,130ktに対して約81,768ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は80%で法定基準70%を10ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾燥機」が94%と法定基準82%を12ポイント上回る実績となっています。

日立グループ全体では、2030年度までに廃プラスチックの有効利用率を100%\*3にする目標を立て2022年度から活動を強化しています。

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

\*2 再商品化：使用済み家電4品目(エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機)から部品および材料を分離し、自ら利用あるいは利用する者に有償または無償で譲渡すること。数値は、日立グローバルライフソリューションズと日立ジョンソンコントロールズ空調との合算

\*3 有効利用とは、マテリアルリサイクルおよびケミカルリサイクル、サーマルリカバリを指す。各国・地域の規制や条件に適合している場合の取り組み

## //自然共生社会の実現

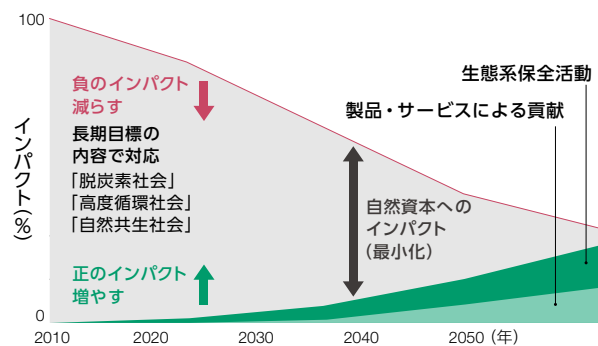
### 自然共生社会の実現に向けて

考え方

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

日立は自社の事業活動に関して、温室効果ガスや化学物質の大気への排出や廃棄物の発生などを「負のインパクト」、生態系の保全に貢献する自社の製品・サービスの提供や、生物多様性や生態系の保護活動などを「正のインパクト」として分類、数値化し、2050年までに正負のインパクトの差を最小化するための取り組みを促進しています。

#### ① インパクト最小化の概略図



- 負のインパクト
- 正のインパクト(生態系保全活動)
- 正のインパクト(製品・サービスによる貢献)

#### 自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

##### 活動・実績

日立は、自然資本への「負のインパクト」を低減していくために、事業活動に伴う負のインパクトを特定し、インベントリデータベースの最新バージョン (IDEAv2\*) を用いて影響評価をしています。2021年度は、自然資本に及ぼす負のインパクトのうち、気候変動、生態毒性(大気)、都市域大気汚染、資源消費で、全体の約8割を占めました。気候変動については脱炭素社会に向けての取り組みを促進し、生態毒性(大気)・都市域大気汚染・資源消費については、影響評価に調達原材料のインパクト評価が現れてきている現状を考慮して、高度循環社会の実現を視野に入れた取り組みを加速させていきます。また、2019年度の負のインパクト結果を100とした場合、2021年度は15%低減しました。自然資本への負のインパクトを最小化するために、これまで推進してきた製品・サービスの省エネルギー性向上、ファクトリーにおける効率化、資源の有効活用、化学物質の管理といった環境負荷を低減するさまざまな活動を継続して強化していきます。

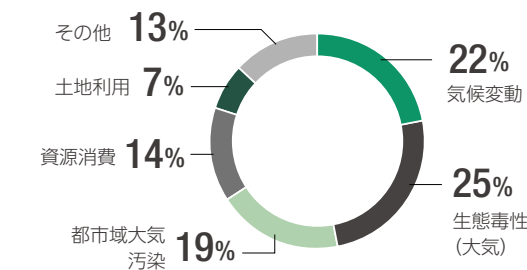
また、「正のインパクト」を拡大する活動には、森林保全などの社会貢献活動や、水処理プラント構築のような生態系保全に直接貢献する事業活動があり、これらの活動を推進しつつ、自然へのインパクトの数値化について検討を

進めています。

なお、日立の森林保全活動については、林野公共事業などで用いられている評価手法で、森林保全活動によって得られる便益(洪水防止、流域貯水、水質浄化、土砂流出防止、炭素固定など)を継続的に評価しています。また、「環境データ集計システム(Eco-DS)」を用いて森林保全活動の評価に必要な保全活動対象森林面積データも収集しています。2021年度に調査した森林保全活動対象面積は0.84km<sup>2</sup>となりました。

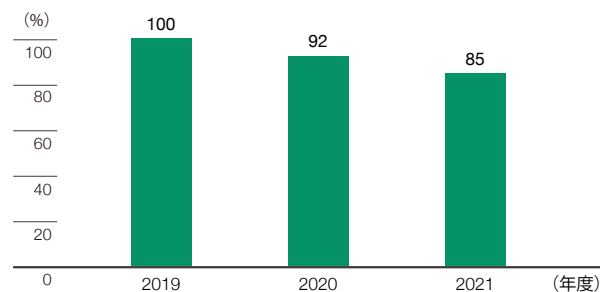
\* IDEAv2: 負のインパクト算定のためのLCAを実施する上で必要な、日本の主要なインベントリデータベースの一つ

#### ② 自然資本への負のインパクト(2021年度)



※ IDEAv2を用いてLIME2日本版被害算定影響評価手法により算出

### ① 自然資本への負のインパクトの推移



#### 「負のインパクト」算定範囲

<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/method.html>

### Business for Natureの「行動喚起(Call to Action)」への賛同

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

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

#### Business for Nature's Call to Action

<https://www.businessfornature.org/call-to-action>

### 環境省・生物多様性のための30by30アライアンスへの賛同

30by30とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャーポジティブ)というゴールに向け、2030年までに自国の陸域・海域の少なくとも30%を保全・保護しようとする目標です。

2021年G7サミットにて合意された30by30目標の日本国内での達成に向けて、行政、企業、NPOなどの有志連合「生物多様性のための30by30アライアンス」が発足しました。国立公園などの拡充、里地里山や企業林などのようにさまざまな団体によって生物多様性の保全が図られている土地の国際データベースへの登録とその保全促進、それら取り組みの積極的な発信が発足の目的です。

日立製作所は活動の主旨に賛同し、自らも取り組みを進めていきます。



#### 30by30アライアンス

<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/>



# 化学物質の管理と削減

## 化学物質の管理

### 考え方

日立は、都市域大気汚染の原因の一つである揮発性有機化合物：Volatile Organic Compounds (VOC)をはじめとする化学物質の管理と削減には、大気・水環境への汚染物質排出を抑制するだけでなく、その使用量を適正に管理することが、自然資本へのインパクト最小化のために重要であると考えています。

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

## 製品の含有化学物質管理

### 制度

### 活動・実績

日立は、製品に含有される化学物質のなかで管理対象となる物質を「日立グループ自主管理化学物質」として定義し、原則として規制の厳しいEUの基準を標準とした上で、輸出先や業種・用途に限らず管理対象物質を決定・管理

しています。

管理対象とする化学物質や管理レベルの区分は、欧州REACH規則\*をはじめとする各種規制物質の改定に合わせ、原則として法令で規制される半年前には自主管理化学物質に指定するなど随時見直しを図っています。例えば、2023年2月以降、欧州REACH規則として炭素数9から14までのペルフルオロカルボン酸 (C9-C14 PFCA)、その塩およびC9-C14 PFCA関連物質が新たに規制されるため、「日立グループ自主管理化学物質」を改訂しました。

### 区分の具体例

#### 禁止物質群(レベル1)

日本国内外で製品(包装材を含む)への使用が原則的に禁止されているものの、調達品に使用される可能性のある物質

#### 管理物質群(レベル2)

使用実態の把握と管理を要求されている物質およびリサイクルや適正処理を考慮すべき物質

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

### 日立グループ自主管理化学物質

<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/chemical.html>

## 事業活動における化学物質の管理

### 制度

### 活動・実績

GRI 305-7

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

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

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

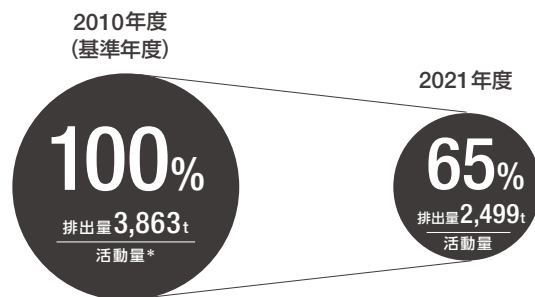
\*1 硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)の排出量：事業所別のデータ(測定値、排风量、含有率など)より算出

\*2 PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握などおよび管理の改善の促進に関する法律

「2021 環境行動計画」(2019-2021 年度) の最終年度となった2021 年度は、化学物質大気排出量原単位を基準年度の2010 年度比 18% 改善を目標に掲げ、改善率 35% と目標を達成しました。排出量低減にあたっては、VOC 含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などの施策を実施しました。

2021 環境行動計画 管理値

▶ 化学物質大気排出量原単位(日立グループ)



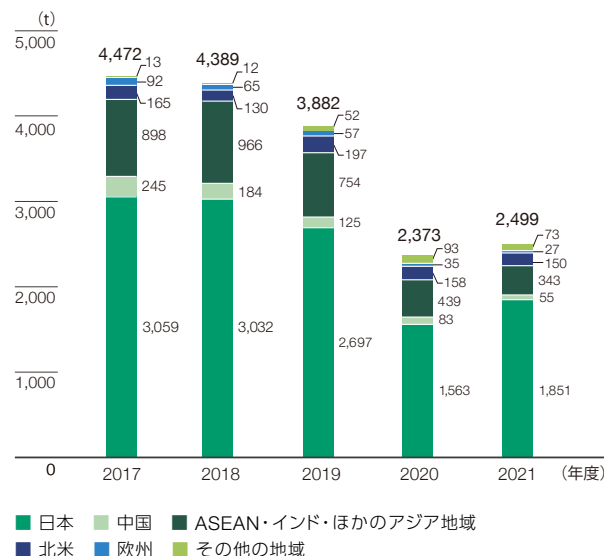
化学物質大気排出量  
原単位

**35%改善**

2021 年度目標改善率: 18%

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

▶ 化学物質大気排出量の推移(日立グループ)



※ VOC を含む化学物質の大気排出量は、材料に含まれる含有率などから算出

▶ P.069 事業活動による環境負荷

▶ 事業活動における化学物質の削減事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/index.html#case05>

## 生態系の保全

### 生態系の保全の取り組み

考え方

活動・実績

GRI 304-3

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

数値化が困難とはいえ重要な活動である希少種の保護や、投資判断基準に生物多様性への配慮を盛り込むことなど、具体的な活動内容を明示した「生態系保全活動メニュー」に則り、事業所ごとに目標を設定して活動を推進し、自然共生社会の実現に貢献していきます。

#### 生態系保全活動メニュー概要

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

#### 生態系保全活動の事例

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

# 環境データ

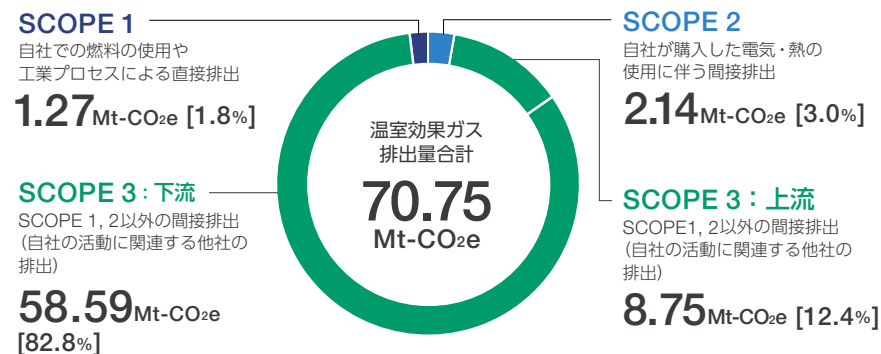
## バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

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

### バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状 (2021年度)

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルのスタンダードに基づき算定し、バリューチェーンのどこで、どれくらいの温室効果ガスが排出されているかを的確に把握し、それに基づき、効果的な目標設定と削減施策の実施につなげています。日立全体が排出する温室効果ガスのほとんどはエネルギー起源のCO<sub>2</sub>で、それ以外は極めて少なく、温室効果ガス (GHG) の排出量を削減するには、CO<sub>2</sub>の排出削減にフォーカスすることが重要です。

また、バリューチェーンの中では、販売した製品・サービスの使用に伴うCO<sub>2</sub>排出量の割合が極めて高く、製品・サービスの高効率化や省エネルギー化といった、事業を通じた削減を重点的に進めていくことが、脱炭素化に大きく貢献すると考えています。



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

上流：原則として購入した製品やサービスに関する活動

下流：原則として販売した製品やサービスに関する活動

▶ 日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細(2021年度)

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果(Mt-CO <sub>2</sub> e)	割合(%)
<b>SCOPE 1, 2, 3 合計</b>		日立グループ	70.75	100
<b>SCOPE 1,2 合計</b>		日立グループ	3.41 <sup>*1</sup>	4.8
<b>SCOPE1<sup>*2</sup></b>				
直接排出	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	日立グループ	1.27	1.8
<b>SCOPE2<sup>*3</sup></b>				
エネルギー起源の間接排出	自らが購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	日立グループ	2.14	3.0
<b>SCOPE 3 合計</b>		日立グループ	67.34	95.2
<b>SCOPE3(その他の間接排出) 上流</b>				
1 購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出		6.91	9.8
2 資本財	自社の資本財(設備、機器、建物、施設、車両など)の建設・製造および輸送から発生する排出		1.36	1.9
3 SCOPE1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達(資源採取、生産および輸送)に伴う排出		0.18	0.3
4 輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自らが費用を負担する製品の輸送に伴う排出	日立グループ	0.07	0.1
5 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出		0.08	0.1
6 出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出		0.05	0.1
7 雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出		0.10	0.1
8 リース資産(上流)	自らが賃借しているリース資産の操業に伴う排出(SCOPE1、2で算定する場合を除く)		SCOPE1、2に含めて算定	—
<b>SCOPE3(その他の間接排出) 下流</b>				
9 輸送、配送(下流)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出		0.01	0.0
10 販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出		対象外 <sup>*4</sup>	—
11 販売した製品の使用 <sup>*5</sup>	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出		58.30 <sup>*6</sup>	82.4
12 販売した製品の廃棄 <sup>*5</sup>	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	日立グループ	0.20	0.3
13 リース資産(下流)	自らが賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出		0.02	0.0
14 フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における(SCOPE1、2の)排出		対象外	—
15 投資	投資の運用に関連する排出		0.06	0.1

\*1 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は175kt-CO<sub>2</sub>、自動車部品系会社のCO<sub>2</sub>排出量は601kt-CO<sub>2</sub>となります

\*2 SF<sub>6</sub>、PFC、HFC、N<sub>2</sub>O、NF<sub>3</sub>、CH<sub>4</sub>を含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめの「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用

\*3 CO<sub>2</sub>排出量の算出に使用したCO<sub>2</sub>電力換算係数は、IEA Emission factors 2021 CO<sub>2</sub>kWh(2021年版；国際エネルギー機関(IEA))の2019年のWorld換算係数を使用

\*4 加工形態を特定できないため

\*5 CO<sub>2</sub>原単位は国立研究開発法人産業技術研究所と一般社団法人産業環境管理協会が開発したIDEA(Inventory Database for Environmental Analysis)を使用

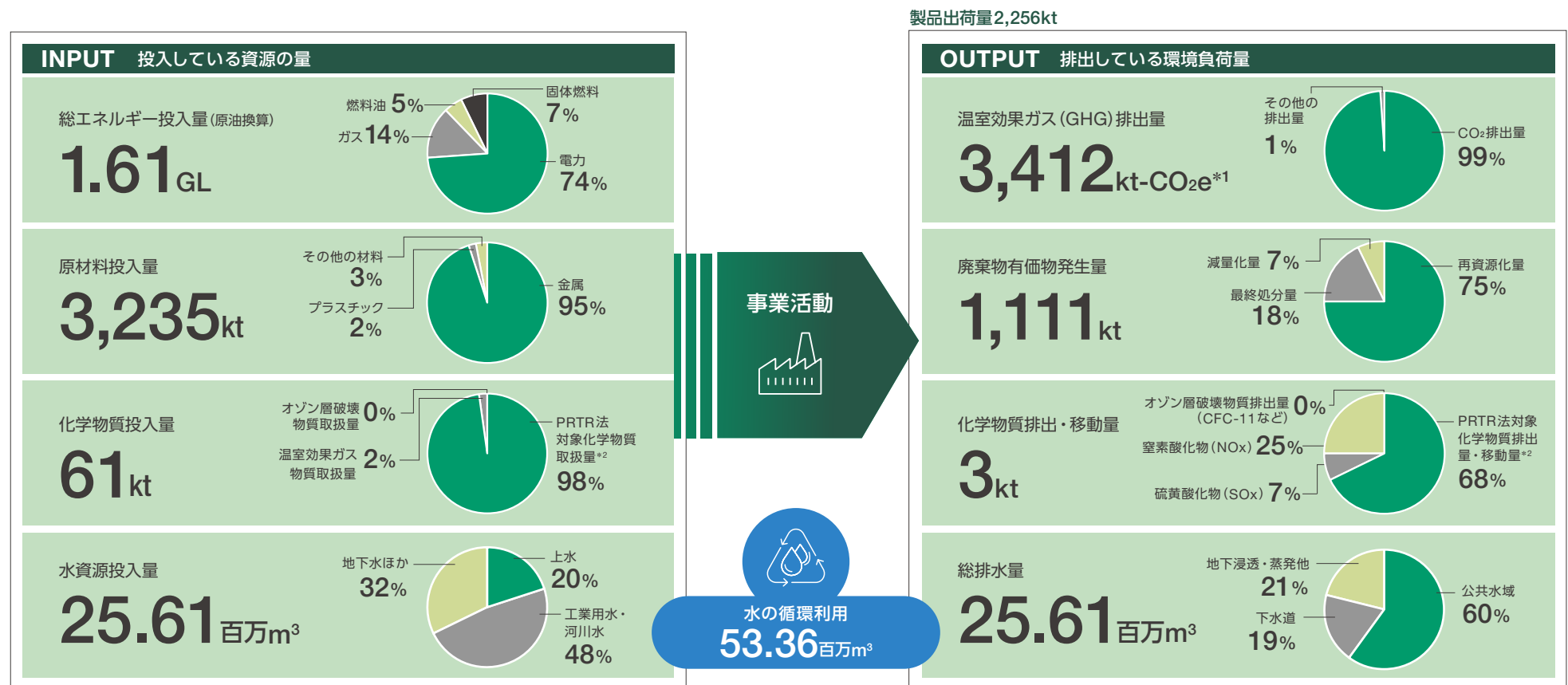
\*6 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は、66,907kt-CO<sub>2</sub>となります

## 事業活動による環境負荷

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

### 事業活動による環境負荷の全体像(2021年度)

2021年度において、日立全体で、事業活動のために投入した資源量(エネルギー、資源などの投入量)と、事業活動により生じている環境負荷(温室効果ガス、廃棄物などの排出量)の全体像は以下の通りです。




\* 1 CO<sub>2</sub>e : CO<sub>2</sub>換算排出量 \* 2 PRTR法対象化学物質 : 「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」で定められた462化学物質群

## 投入している資源量および排出している環境負荷量の詳細データ


### 事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス(GHG)排出量

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

#### エネルギー投入量

			範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー投入量(原油換算)			日立グループ	PJ(GL)	91(2.35)	88(2.27)	81(2.07)	61(1.51)	62(1.61)
再生可能エネルギー	電力	電力(総量)	日立グループ	GWh(PJ)	3.2(0.012)	7.1(0.026)	18.0(0.065)	138.2(0.498)	192.6  (0.693)
		(自家発電量)	日立グループ	GWh(PJ)	3.2(0.012)	7.1(0.026)	18.0(0.065)	22.0(0.079)	34.0(0.122)
		(購入量)	日立グループ	GWh(PJ)	—	—	—	116.2(0.418)	158.6(0.571)
非再生可能エネルギー	電力	電力(総量)	日立グループ	GWh(PJ)	6,020(58.4)	6,021(58.4)	5,992(58.2)	4,498(43.9)	4,584  (44.7)
		(暖房消費量)	日立グループ	GWh(PJ)	130(1.3)	128(1.3)	128(1.3)	96(1.0)	101(1.0)
		(冷房消費量)	日立グループ	GWh(PJ)	277(2.7)	273(2.7)	273(2.7)	208(2.0)	214(2.1)
		(蒸気消費量)	日立グループ	kt(PJ)	3.2(0.008)	3.2(0.008)	3.2(0.008)	3.2(0.008)	4.6(0.011)
		ガス	都市ガス	日立グループ	十億m <sup>3</sup> (PJ)	0.19(8.6)	0.18(8.4)	0.15(7.0)	0.11(4.8)
		(暖房消費量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup> (PJ)	18.4(0.9)	18.6(0.9)	18.6(0.9)	14.2(0.6)	14.6(0.7)
		(冷房消費量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup> (PJ)	10.3(0.5)	10.5(0.5)	10.5(0.5)	8.0(0.4)	8.2(0.4)
		(蒸気消費量)	日立グループ	kt(PJ)	291(0.68)	268(0.63)	232(0.54)	161(0.38)	165(0.39)
		LPG、LNG ほか	日立グループ	kt(PJ)	269(14.5)	251(13.5)	150(8.0)	111(5.9)	118  (6.3)
		燃料油(重油、灯油ほか)	日立グループ	ML(PJ)	117(4.5)	87(3.3)	75(2.9)	61(2.3)	47  (1.8)
		固体燃料(コークス)	日立グループ	kt(PJ)	179(5.4)	188(5.5)	162(4.8)	137(4.0)	156  (4.6)

## 温室効果ガス(GHG)排出量

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
温室効果ガス(総量)* <sup>1</sup>		日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	5,488	5,026	4,415	3,313	3,412
CO <sub>2</sub> 排出量 	CO <sub>2</sub> 排出量(総量)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	5,433	4,973	4,374	3,296	3,384* <sup>2</sup>
	(直接排出)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	2,062	1,869	1,489	1,202	1,245* <sup>2</sup>
	(エネルギー起源の間接排出)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	3,371	3,104	2,885	2,094	2,139
その他の排出量	六フッ化硫黄(SF <sub>6</sub> )	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	40	35	24	11	20.4
	パーフルオロカーボン(PFC)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	4	5	4	0	1.9
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	7	3	3	1	3.3
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N <sub>2</sub> O、NF <sub>3</sub> 、CH <sub>4</sub> )	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	1	3	2	2	2.5
	非エネルギー起源CO <sub>2</sub>	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	3	7	8	3	0.1

※ CO<sub>2</sub>排出量はエネルギー使用に伴うSCOPE1、SCOPE2排出量の合計を示します。再生可能エネルギー由来の排出量はゼロとみなしています

※ 電力使用量からのCO<sub>2</sub>は、マーケット基準で算定しています。電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、海外についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

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

※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は175kt-CO<sub>2</sub>、自動車部品系会社のCO<sub>2</sub>排出量は601kt-CO<sub>2</sub>となります

\*1 温室効果ガス(総量)：SCOPE1、2の合計

\*2 SCOPE1からはカーボンニュートラル都市ガス使用による排出量3.2kt-CO<sub>2</sub>および中和クレジット償却分3.6kt-CO<sub>2</sub>を控除しています

## 事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

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

## 原材料投入量

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
材料(総量)		日立グループ	kt	3,797	4,403	3,776	3,066	3,235	
原材料	金属	金属(総量)	日立グループ	kt	3,388	4,031	3,454	2,861	3,083
		新材	日立グループ	kt	1,571	1,624	1,372	1,075	909
		再生材など	日立グループ	kt	1,817	2,407	2,082	1,786	2,175
		プラスチック	プラスチック(総量)	日立グループ	kt	151	165	147	115
	その他の材料	新材	日立グループ	kt	150	163	143	113	72
		再生材など	日立グループ	kt	1	2	4	2	2
		その他の材料(総量)	日立グループ	kt	258	207	175	90	77
		新材	日立グループ	kt	250	201	173	89	76
		再生材など	日立グループ	kt	8	6	2	1	1



## 廃棄物有価物発生量

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
発生量(総量)	日立グループ	kt	1,356	1,384	1,302	1,061	1,111
減量化量	日立グループ	kt(kt*)	83(9.0)	94(5.6)	101(17.5)	75(9.8)	74(10.5)
再資源化量	リユース	kt(kt*)	1(0.4)	1(0.0)	5(2.2)	35(11.4)	36(18.7)
	マテリアルリサイクル	kt(kt*)	1,038(20.2)	1,044(25.6)	919(25.3)	740(17.6)	784(19.3)
	サーマルリサイクル	kt(kt*)	11(1.4)	13(1.4)	21(4.9)	11(5.4)	13(6.5)
最終処分量	日立グループ	kt(kt*)	223(5.2)	232(3.7)	256(6.1)	200(4.9)	204(5.7)
非有害(有害)	日立グループ	kt(kt*)	1,320(36)	1,348(36)	1,246(56)	1,012(49)	1,050(61)

※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度の廃棄物有価物発生量は71kt、自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量は59ktとなります

\* カッコ内の数値はバーゼル条約で有害とされる廃棄物発生量

## 事業活動における化学物質投入量と排出・移動量

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

### 化学物質投入量

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
化学物質(総量)	日立グループ	kt	212	196	186	56	61
化学物質投入量	PRTR法対象化学物質取扱量	kt	205	189	177	51*	60
	オゾン層破壊物質取扱量	kt	1	1	0	0	0
	温室効果ガス物質取扱量	kt	6	6	9	5	1

\* 素材系会社の非連結化に伴い取扱量が減少

### 化学物質排出・移動量

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
化学物質排出・移動量(総量)	日立グループ	kt	5.5	5.3	4.5	3.1	3.0
化学物質排出・移動量	PRTR法対象化学物質排出量・移動量	kt	4.3	4.1	3.4	2.1	2.1
	硫黄酸化物(SOx)	kt	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
	窒素酸化物(NOx)	kt	0.9	0.9	0.8	0.7	0.8
	オゾン層破壊物質排出量(CFC-11など)	t(t-ODP*)	24(0.61)	27(0.70)	9.8(0.28)	0.06(0.002)	0

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

## 事業活動における水資源投入量と排水量

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

### 水資源投入量

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
用水(総量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	38.54	37.02	36.41	26.35	25.61
地表水	上水(飲料その他に用いる生活用水)	百万m <sup>3</sup>	7.4	7.61	7.95	5.10	5.01
	工業用水・河川水	百万m <sup>3</sup>	17.46	16.63	15.58	12.62	12.43
地下水	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	13.56	12.74	12.84	8.60	8.16
雨水	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01
再生水(ほかの組織の排水を再生した水)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	0.1	0.03	0.02	0.01	0.00

※上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度の水資源投入量は4.75百万m<sup>3</sup>/年、自動車部品系会社の水資源投入量は3.91百万m<sup>3</sup>/年となります

### 排水量

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排水(総量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	35.13	34.10	33.41	23.25	25.61
公共水域	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	23.12	22.44	22.46	15.29	15.40
下水道	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	8.62	8.18	7.74	5.44	4.99
地下浸透・蒸発ほか	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	3.39	3.48	3.21	2.52	5.22
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	t	399	392	232	204	156
	化学的酸素要求量(COD)	t	587	1,657	400	406	301

## 環境マネジメントに関するデータ

### ISO14001 認証取得会社数 (日立グループ、2021年3月末時点)

	範囲	単位	2020年度	2021年度
合計	日立グループ*	社	202	185
日本			85	66
中国			43	43
ASEAN・インド・他のアジア地域			42	43
北米	日立グループ*	社	10	9
欧州			17	15
その他の地域			5	9

※ 上記報告値の他に、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2021年度のISO14001認証取得会社数は106社となり、2022年度からは日立グループのISO14001認証取得会社数に加算される予定です

\* 一部の事業所のみ取得している会社を含む

### 法令・条例違反および苦情などの件数

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
法令・条例違反など	水質		3	4	4	5	2
	大気		1	2	0	0	0
	廃棄物	日立グループ	0	3	0	4	3
	その他(設備届出など)		4	4	1	1	3
苦情など	日立グループ	件	5	3	5	3	3

## 環境会計

GRI 201-1

### 環境保全コスト

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
合計		日立グループ	億円	924.6	941.6	1,057.1	866.2	799.7	
費用	事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*		221.7	235.7	226.2	191.4	195.6	
	上・下流コスト	グリーン調達費用、製品・包装の回収・再商品化、リサイクルに関する費用		7.2	6.8	6.8	6.2	6.4	
	管理活動コスト	環境管理人員費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	日立グループ	億円	56.9	67.2	49.8	58.8	54.0
	研究開発コスト	製品・製造工程の環境負荷低減の研究開発および製品設計に関する費用		625.5	618.6	770.1	606.4	537.9	
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用		10.0	9.3	2.5	2.2	2.6	
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金		3.3	4.0	1.7	1.2	3.2	

\* 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

### 環境保全効果

#### 経済効果\*

2021年度の主な活動		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計		日立グループ	億円	214.4	160.5	186.2	142.8	192.0
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	日立グループ	億円	69.0	83.5	124.2	96.6	151.5
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)			145.4	77.0	62.0	46.2	40.5

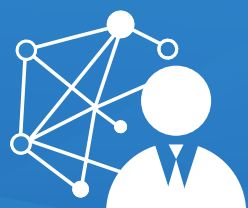
\* 経済効果には以下の項目を計上

実収入効果：有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果

費用削減効果：環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果

### 環境債務

将来見込まれる環境債務について、2022年3月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用53.4億円、土壌汚染浄化費用11.9億円の負債を計上しています。



# Social

## 社会

### 077 イノベーションマネジメント

077 エグゼクティブサマリー

079 イノベーション戦略

081 研究開発

085 知的財産

### 088 人財

088 エグゼクティブサマリー

091 グローバル人財マネジメント

095 人財育成

100 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

106 ワーク・ライフ・マネジメント

111 労働安全衛生

120 結社の自由と団体交渉

### 122 人権

122 エグゼクティブサマリー

123 バリューチェーンを通じた人権尊重

### 130 バリューチェーンマネジメント

130 エグゼクティブサマリー

132 責任ある調達

137 品質・製品安全

140 顧客満足

### 142 コミュニティ

142 エグゼクティブサマリー

143 社会貢献活動

### 147 社会データ

147 イノベーションマネジメント

148 人財

156 バリューチェーンマネジメント

167 コミュニティ



# イノベーションマネジメント

GRI 103-2

貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、100年を超える歴史の中で「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念を実践し、未来につながるイノベーションを創生してきました。社会課題がますます多様化・複雑化する中、サステナブルな社会および事業を実現するにあたり、これまで以上にデータとテクノロジーを活用し、強いプロダクト、ソリューションやビジネスモデルを生み出すことが不可欠であると考えています。そのため、日立は2050年からのバックキャスト思考に基づき、破壊的イノベーション創出に向けた研究開発を強化するとともに、知的財産の保護・活用に取り組んでいます。



## イノベーション戦略

### What

— なにに取り組むのか —

- ・イノベーション投資の拡大
- ・Lumada成長モデルに基づくデジタルサービス事業の創生
- ・2050年からのバックキャストに基づく破壊的イノベーションの創出
- ・スタートアップ投資によるOutside-inイノベーションの加速

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

「イノベーション成長戦略本部」において、お客さまの次の成長をインスパイアするイノベーション投資戦略を策定し、その投資戦略のもとでデジタルサービス事業の創生、破壊的イノベーションの創出を推進しています。またグローバル成長に向けて、日立グループの持つ技術基盤・人材・顧客チャネルを最大限に活用するイノベーション推進体制を構築しています。

#### 2021年度の実績

2050年からのバックキャストに基づく破壊的イノベーションの創出

「環境中立社会」「現役 100年社会」「デジタルと人・社会の共進化」を2050年に向けて解決すべき社会課題として捉え、これらの課題解決に向けた破壊的イノベーションに挑戦

スタートアップ投資によるOutside-inイノベーションの加速

第2号ファンドを立ち上げ、累計17社のスタートアップ企業へ出資



## 研究開発

### What

— なにに取り組むのか —

- ・価値協創の加速
- ・成長ドライバーの創生
- ・Lumadaのさらなる進化
- ・次の成長の柱の創生
- ・デジタル人材の獲得と育成の強化
- ・AI倫理の遵守

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

2022年4月に、「社会イノベーション協創センタ」と「テクノロジーイノベーションセンタ」を一体化し、「デジタルサービス研究統括本部」と「サステナビリティ研究統括本部」に再編しました。グローバル事業成長に向けて、デジタルトランスフォーメーション(DX)/グリーントランスフォーメーション(GX)による価値創生を強化します。

#### 2021年度の実績

研究開発投資

日立グループの研究開発費：3,173億円(対売上収益研究開発費投資比率：3.1%)

価値協創の加速

国内外の大学とのフォーラム・ラウンドテーブル等の活動を通じて、社会・お客さまの変化の「きざし」を捉え、ビジョン策定やビジネスシナリオの設計を推進

デジタル人材の獲得と育成の強化

デジタル人材数：約67,000人 **目標値** 2024年度までに98,000人

AI倫理の遵守

日立評論特別別冊「社会イノベーション事業におけるAIのガバナンスと倫理」を発行



知的財産

## What

— なにに取り組むのか —

- ・知的財産戦略に基づく知的財産活動のグローバル展開
- ・環境価値の創出に向けた知的財産活動
- ・発明者への報奨制度の充実
- ・デザインおよびブランドの保護活動

## How

— どのように取り組むのか —

### 方針・推進体制

2022年度に、「知的財産本部」を「グローバル知的財産統括本部」に名称変更し、海外グループ会社との連携強化等、知的財産活動のさらなるグローバル展開を推進しています。また「CIPO (Chief Intellectual Property Officer)」を新設し、グローバル知財マネジメントの体制を強化しています。

### 2021年度の実績

知的財産戦略に基づく知的財産活動のグローバル展開	「競争知財戦略」「協創知財戦略」および「IP for society」の三本柱からなる知的財産戦略に基づく活動をグローバルに推進
環境価値の創出に向けた知的財産活動	「環境知財強化センタ」を新設し、知的財産面から環境価値向上に貢献するための施策について検討開始 世界知的所有権機関 (WIPO) が運営する環境関連技術のプラットフォーム (WIPO GREEN) に気候変動問題の解決に寄与する風力発電技術を新たに登録
知的財産活動の表彰実績	11年連続でクラリベイト plcの「Derwent TOP100 グローバル・イノベーター」に選出

# イノベーション戦略

## イノベーション創生に向けた考え方

### 考え方

日立は、100年を超える歴史の中で「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念を実践し、最先端技術開発に取り組みながら未来につながるイノベーションを創生してきました。

2021中期経営計画期間中には、「協創の森」を開設しお客さまとの協創を拡大するとともに、技術基盤のアップデートやスタートアップ企業への投資、協業によるビジネスモデルの獲得を進めてきました。これらをさらに加速するため、2022年4月に新設した「イノベーション成長戦略本部」において、お客さまの次の成長をインスパイアするイノベーション投資戦略を策定し、その投資戦略のもとでデジタルサービス事業の創生、破壊的イノベーションの創出を進めていきます。

## イノベーション創生に向けた戦略

### 戦略

### イノベーション投資の拡大

2024中期経営計画では、さらなる成長に向けて、日立グループ全体のイノベーション投資を拡大します。2024中期経営計画の3年間累積で、先端研究に1,000億円投資するとともに、グループ全体の研究開発投資を1.1兆円に拡大します。また、新たにコーポレートベンチャリング

(CV)投資枠を500億円追加します。これらの投資を通じて、将来の社会課題の解決に向けた破壊的イノベーションの創出をめざしていきます。

### Lumada成長モデルに基づくデジタルサービス事業の創生

2024中期経営計画では、Lumada成長モデルをさらに進化させ、お客さまの次の経営課題に向けて、お客さまとともにイノベーションを協創し、デジタルサービス化を推進します。Lumada成長サイクルをスパイラルアップしていくために、社会とお客さまの変化の「きざし」を理解し、お客さまの新たな成長の姿とともに描き、その成長を実現するイノベーションを提供します。Lumada成長モデルにおいては、事業セグメントや業務の特徴に応じた類型化を進めるとともに、グローバルフロントとともにマーケティング活動を強化し、協創を通じて具体化・スケール化していきます。

### 2050年からのバックキャストに基づく破壊的イノベーションの創出

2024中期経営計画策定にあたり、国際機関、大学、お客さま、スタートアップとの議論を重ね、将来の社会課題について探索してきました。議論をもとに、2050年に向けて解決すべき社会課題は、「環境中立社会」「現役100年社会」「デジタルと人・社会の共進化」であると捉え、注力テーマを設定しました。例えば、カーボンネガティブ社会の実現に向けた「Energy Storage & Supply」

「Direct Air Capture」や、がん・難治性疾患の克服に向けた「低侵襲がん治療」「デザイン細胞」、データエコノミー・コンピューティング革新に向けた「Ultra Big Data Management」や「シリコン量子コンピュータ」が、注力すべきテーマの例となります。これらの研究を通じて、2050年からのバックキャストによる将来の課題解決に向けた破壊的イノベーションに挑戦していきます。

### スタートアップ投資による

### Outside-inイノベーションの加速

スタートアップ企業への投資や協業を通じて、破壊的イノベーションや革新的ビジネスモデルを獲得し、Lumada事業の拡大に貢献します。2019年にHitachi Ventures GmbH (HVG)を設立し、第1号ファンドをスタートしました。現在、第2号ファンドを立ち上げ、累計17社に出資しています。

2024中期経営計画においては、お客さま、スタートアップ企業、アカデミアなどとのイノベーションエコシステムをさらに拡大します。特に2050年からのバックキャストでとりあげた「環境中立社会」「現役100年社会」「デジタルと人・社会の共進化」の3つの分野に重点的に取り組みます。

2022年5月に、HVGのStefan Gabriel CEOがGlobal Corporate Venturingにて、Global Top19に選出されました。



## DX/GXグローバル成長に向けたイノベーション推進体制の構築

### 体制

日立グループの持つ技術基盤・人材・顧客チャネルを最大限に活用し、グローバル体制にてDX/GXに向けたイノベーションを創生します。研究開発グループは2,300人規模でダイバーシティに富んだ陣容を有しており、デジタルとテクノロジーによるイノベーション創生を推進します。また、Hitachi Ventures GmbH (HVG) とともに、幅広い分野の優れたスタートアップとのコラボレーションによって、お客さまや社会の課題解決に向けたイノベーションの創出に取り組みます。グローバル知的財産統括本部は、経験豊かなグローバル人材を社外から迎え、グローバルなお客さまへの価値提供に向けた知財プラットフォームの確立を推進します。日立エナジー、GlobalLogic、各地域のBUとともに、グローバルビジネス成長を加速します。

### イノベーション成長戦略本部

顧客の次の成長をインスパイアするイノベーション投資戦略を策定し、実行  
小島執行役社長兼CEO

### 研究開発グループ

2,300名

協創による価値提供に向けて、デジタルとテクノロジーによるイノベーション創生を推進  
鈴木CTO 兼 グループ長

### グローバル知的財産統括本部

200名

グローバル顧客への価値提供に向けた知財プラットフォームを確立  
Stephen Manetta CIPO

### アジア

インド:デジタルエンジニアリング強化  
 APAC:グリーンビルディング、スマートシティに注力

### 欧州

日立エナジー、日立レール連携を強化し、環境事業創生に注力  
 欧州環境エコシステムへの参画  
Hitachi Energy : Salge CTO

### 北米

GlobalLogic/日立ヴァンタラ、日立デジタル連携にてデジタルサービス事業創生を強化  
GlobalLogic : Singh CTO

### 中国

中国グループ会社と連携し、産業GX/DX事業を拡大  
 脱炭素への取り組み強化  
Hitachi China : 原田 CTO

### 日本

DX/GXに向けた顧客協創の推進、グローバルNo.1技術基盤の確立、プラネタリーバウンダリー/ウェルビーイングに向けた破壊的イノベーション創生

# 研究開発

## 研究開発の考え方

### 方針

日立の研究開発の強みは、OT×IT×プロダクトの基盤技術やノウハウを一元的に保有し、お客さまやパートナーとの協創にて技術開発を推進し、そのノウハウを蓄積する価値創生サイクルを確立していることです。

2024中期経営計画においては、グループ横断で成長戦略をリードする「日立デジタル」「グローバル環境統括本部」「イノベーション成長戦略本部」と連携し、社会イノベーション事業のさらなる進化に向けて、デジタル、グリーン、イノベーションを成長ドライバーとして、OT×IT×プロダクトの価値協創を加速していきます。Lumada成長モデルのドライバーとなるイノベーションを創生することでグローバル事業拡大へ貢献するとともに、2050年からバックキャストした破壊的イノベーションによる次の成長の柱の創生をめざします。2022年度は以下の方針のもと、研究開発を進めていきます。

### 2022年度 研究開発方針

基本方針「グローバル事業成長に向けて、デジタル、グリーンによるイノベーション創生」

- 価値協創の加速：デジタルによるOT×IT×プロダクトの価値創生
- 成長ドライバーの創生：革新プロダクト×デジタルによるグローバル事業拡大への貢献
- 次の成長の柱の獲得：2050年からバックキャストした破壊的イノベーション創生

### 研究開発

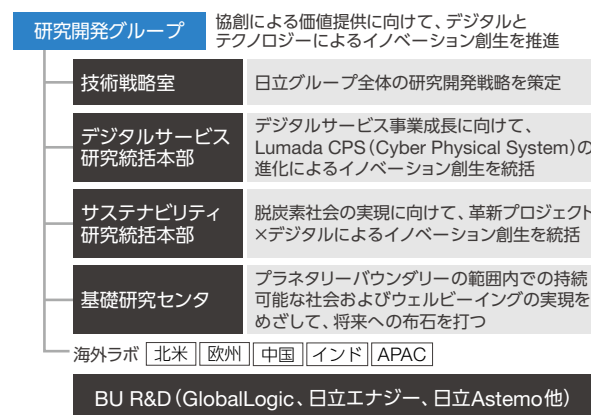
<https://www.hitachi.co.jp/rd/index.html>

## 研究開発推進体制

### 体制

研究開発方針に基づく取り組み推進に向けて、研究開発グループの組織を2022年4月1日付けで再編しました。これまで、日立のフロントとともに価値起点でのイノベーション創生を担ってきた社会イノベーション協創センターと、価値創生を支える世界No.1技術の開発を担ってきたテクノロジーイノベーションセンターを一体化し、デジタルサービス研究統括本部、サステナビリティ研究統括本部に再編し、DX/GXによる価値創生を強化します。これらに、将来への布石を担う基礎研究センター、北米、欧州、中国、インド、APACの海外ラボを加え、グローバル体となってイノベーション創生を推進していきます。

### ▶ グローバルR&D体制図(2022年4月時点)

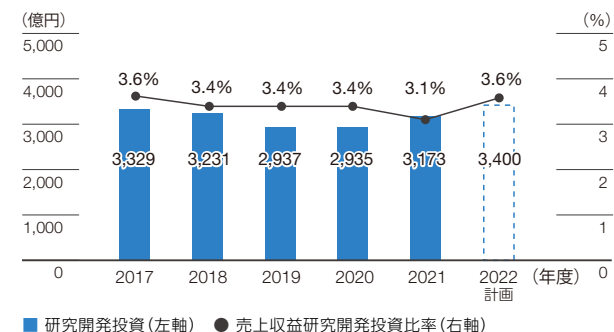


## 研究開発投資

### 活動・実績

日立は研究開発に積極的に投資し、デジタルシステム&サービス、グリーンエネルギー&モビリティ、コネクティブインダストリーの事業強化および将来の成長に向けた中長期的な取り組みの強化を図っていきます。コーポレート部門に属する研究開発グループにおいては、顧客課題・社会課題解決に向けた協創活動、世界No.1技術および破壊的技術の創生に投資するとともに、成長エンジンであるLumada事業拡大やグローバル展開を推進するために、デジタル技術基盤の拡大と、海外の研究リソースの強化を図っています。2021年度の日立グループの研究開発投資は3,173億円で、売上収益研究開発投資比率は3.1%でした。

### ▶ 研究開発投資



■ 研究開発投資(左軸) ● 売上収益研究開発投資比率(右軸)

## 価値協創の加速

### 活動・実績

日立は、プラネタリーバウンダリーを意識した持続的な社会、およびウェルビーイングの実現を最重要課題と捉え、地球を守る社会と経済の発展、人々の幸せな日常生活や働き方の実現をめざし、グリーン、デジタル、イノベーションを成長ドライバーとして、社会とお客さまの次の成長に向けた価値を提供していきます。日立独自の顧客協創方法論「NEXPERIENCE」を、社会課題解決に向けた方法論へと進化させ、Lumada成長モデルに基づくイノベーションを展開していきます。また、大学ラボなどでの活動を通じて、社会・お客さまの変化の「きざし」を捉え、ビジョン策定やビジネスシナリオの設計を進めています。

### NEXPERIENCEとは

<https://www.hitachi.co.jp/rd/research/design/nexperience/about/>

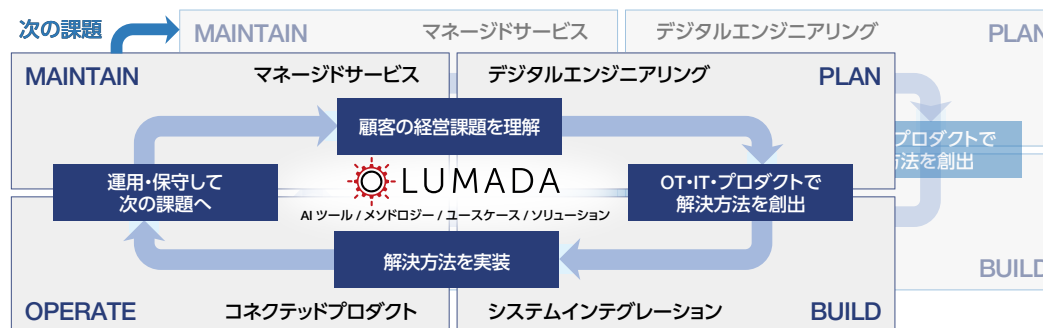
## 2021年度の取り組み

2050年までにネット排出量ゼロ(国が排出するCO<sub>2</sub>排出量が大气から除去される量と等しくなる状態)の達成をめざしている英国においては、インペリアルカレッジ主催の「Transition to Zero Pollution」パネル討論などに参画し、脱炭素社会、循環社会に関する期待や課題についてコンセンサス形成を進めています。また、日立東大ラボや中国・清華大学においてフォーラムやラウンドテーブルを開催し、各地域でのカーボンニュートラル社会の実現について議論しました。

## 成長ドライバーの創生

### 戦略 活動・実績

日立はLumada成長モデルのもとでデータ駆動ソリューションを展開しています。Lumadaの4象限の価値協創サイクルを回すことにより、お客さまのビジネスを支える成長ドライバーの創生をめざします。研究開発部門では、お客さまの次の経営課題の理解を深めるとともに、課題解決に向けたイノベーション協創とデジタルサービス化を推進しています。また、Lumada成長モデルの実践をGlobalLogicなどとともにグローバルに展開していきます。



### 金融・公共サービス分野における価値協創サイクル事例

	現在の課題:Operational Excellence	次の課題:新たな需要の創出
PLAN	「デザイン思考」で業務プロセスの最適化検討	「OT/ノウハウ」をもとに業界をまたいだ金融・公共 サービス商品検討
BUILD	国際コンペ (SemEval2020) で1位を獲得した「AI (RPA/対話/自動応答)」などを活用した業務システム効率化	IoTやブロックチェーン技術を用いた異業種連携サービスとしてサステナブルファイナンスプラットフォームを立上げ、「業界連携IoT情報流通システム」を実装
OPERATE	日立の「説明可能なAI」で業務データ分析・評価し、業務システムへのAIの適用や継続的な運用・改善を支援	世界経済フォーラム主催の第1回GTGSに参加して議論した「DFFT」や、「Block Chain/NFT」でのセキュリティを確保したデータ分析
MAINTAIN	日立の「感性分析サービス」により「顧客の声」を自動分析し、商品企画や販売戦略、リスク対策など顧客サービスの改善提供	「メタバース/Web3.0」活用による価値流通サービス提供

AI : Artificial Intelligence, RPA: Robotics Process Automation, GTGS: Global Technology Governance Summit, DFFT : Data Free Flow with Trust, NFT: Non-Fungible Token

## ▶ 電力・鉄道・交通分野における価値協創サイクル事例

	現在の課題:アセットマネジメント革新	次の課題:需要家のCN化促進
PLAN	「デザイン思考」で設備コストの最適化検討	「日立東大ラボ」主催の産学協創フォーラムにて関係者と問題意識を共有しながら作成したCN化シナリオをもとに、ガス、水素を含めたアセット最適化検討
BUILD	設備の状態変化に合わせて分析精度の維持・向上を図る日立の「デジタル保守プラットフォーム」や「デジタルツイン」で設備診断・管理システム実装	「協創の森」に日立の発電・蓄電・設備保守などの技術を結集して構築した「エリア・エネルギー・エネルギー管理システム」実証環境を用いた協創・検証
OPERATE	国際コンペ(TRECVID2020)でトップレベルを達成した「画像診断AI」技術を用いた設備の点検遠隔化・自動化	日立エナジーの分散型エネルギー源向けグリッドエッジソリューションなどを活用し、DERMS導入による「グリッドエッジ制御」システム運用
MAINTAIN	IDC MarketScape 2020-2021 Vendor AssessmentでLeaderに選出された日立の「APM」でコンディションベースのサービス提供	「EaaS」「MaaS」にてマルチエネルギー最適化サービス提供

APM : Asset Performance Management, CN: Carbon Neutrality, DERMS: Distributed Energy Resource Management System, EaaS : Energy as a Service, MaaS: Mobility as a Service

## 日立の製品の強み

日立はOT×IT×プロダクトにより、お客さまへの価値提供を推進しています。プロダクトにおいては、2021中期経営計画期間中に、高速鉄道や車載インバーター、粒子線がん治療装置、生化学免疫分析装置などにおいて著名な賞を獲得し、世界No.1技術を確立することができました。

オートモティブシステム関連事業に向けては、ギアレス高効率ドライブシステム(インホイールモーター)と、業界No.1の小型・軽量化を実現するマルチポートEV充電器に取り組んでいます。前者のドライブシステムに向けては、エネルギーロスの従来比30%低減をめざして、日本政府によるGI(グリーンイノベーション)基金の支援対象に選定され、さらなる高効率化をめざしています。

計測分析システム事業(日立ハイテク)においては、半導体検査・製造装置の競争力強化とともに、加工・検査・計測・解析にわたる装置群から生成されたデータを統合・分析し、製造プロセスやプロダクトへフィードバックすることで、お客さまのプロセス革新を実現します。お客さまとの協創を通じて、プロダクトから生成されたデータを予兆診断、分析可視化、条件最適化などに活用し、お客さまの開発期間の短縮、製造時の歩留まり改善、生産性向上への貢献をめざしていきます。

## Lumadaのさらなる進化

Lumadaの進化に向けた研究開発では、デジタルとリアルな空間をリアルタイムに連携する Lumada CPS (Cyber Physical System) の構築を行っています。コアとなるAI、5G/Beyond 5G、セキュリティ、電動化、メ

タバース/Web3.0の研究開発にも重点的に取り組んでいます。セキュリティについては、PBI(生体認証基盤)技術を発展させ、分散トラスト、信頼ある自由なデータ流通(DFFT)を実現し、暗号資産などのセキュリティ強化を進めています。未来の社会インフラを支えるメタバース/Web3.0については、スタートアップ企業との協創を加速していきます。

## 次の成長の柱の創生

### 活動・実績

2050年からのバックキャストにより、「環境中立社会」「現役100年社会」「デジタルと人・社会の共進化」の3つの社会課題に対し、次の成長の柱の創生に向けた破壊的イノベーションに挑戦しています。

### 【環境中立社会】の実現に向けて

「脱炭素社会・カーボンネガティブ」に向けて、大規模・低コスト水素製造システムの実現、人工光合成の高効率化とCO<sub>2</sub>から直接、燃料を製造するサイクルの構築に取り組んでいます。

### 【現役100年社会】の実現に向けて

「がん・難治性疾患・感染症克服」に向けて粒子線治療装置の位置決め自動化などを進め、より高度ながん治療の実現をめざします。遺伝子改変技術、細胞計測技術に基づくデザイン細胞の開発も進めています。

## 【デジタルと人・社会の共進化】の実現に向けて

超高速データベースエンジンを進化させ、従来比100倍超のデータ抽出性能をめざします。また、大規模化が容易なシリコンでの量子コンピュータの開発も進めています。

DX・GXの後に続くBX (Bio Transformation) やQX (Quantum Transformation) に向けて開発を加速していきます。

## デジタル人財の育成

### 活動・実績

近年のデジタル化の進展に対応し、AIに精通するトップクラスの人財を含むデジタル人財の強化に取り組んでいます。研究開発グループでは、特にAIトップクラス人財\*の育成に力を入れており、デジタル人財を集めた「Lumada Data Science Lab.」の設立などを通じて、人財の育成・強化を図っています。その結果、目標値(2021年度まで350人のAIトップ人財を育成)を前倒しで達成し、2021年度末時点で399人が在籍しています。

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

 P.097 デジタル人財の獲得と育成の強化

## AI倫理

### 活動・実績

日立は社会イノベーション事業において、人間中心のAIの開発、社会実装を目的に、2021年2月に「AI 倫理原則」および「AI倫理ホワイトペーパー」を公表しました。

それ以降、安全・安心で人間中心のAI開発・社会実装および適切な利活用をめざし、AI使用時に発生するさまざまなリスクの開発段階での抑制に取り組んでいます。

2021年度は、約800件の計画フェーズのAI案件をチェックし、リスクを確認し対策しました。

今後、AIガバナンスの定着を推進するとともに社会全体での議論の活性化に貢献し、ステークホルダーの意見や外部環境変化を取り入れながら、継続的に内容や運用の改善を図っていきます。

### 2021年度の取り組み

2021年に、日立評論特別別冊「社会イノベーション事業におけるAIのガバナンスと倫理」を発行し、AI倫理の考え方や、研究・PoC・製品開発におけるAI実装ガバナンスについて掘り下げて解説しています。

 [社会イノベーション事業におけるAIのガバナンスと倫理](https://www.hitachihyeron.com/jp/archive/2020s/2021/sp/index.html)

<https://www.hitachihyeron.com/jp/archive/2020s/2021/sp/index.html>

 [AI 倫理原則](https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai_document_jp.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai\\_document\\_jp.pdf](https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai_document_jp.pdf)

 [AI 倫理ホワイトペーパー](https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai_whitepeper01.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai\\_whitepeper01.pdf](https://www.hitachi.co.jp/products/it/lumada/about/ai/ldsl/document/ai_whitepeper01.pdf)

## 2021年度に受賞した社外表彰

環境分野では、日立Astemoと共同で「EV/PHV用高電圧高出力インバータの開発」で令和3年度科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞(開発部門)および第68回大河内記念賞を受賞しました。デジタル分野では、国立研究開発法人防災科学技術研究所とともに「基盤的防災情報流通ネットワーク」で米国のR&D Magazine社が主催するR&D100 Awardsを受賞しました。

プロダクトにおいては、日立標準型エレベーター「アーバンエース HF」が日刊工業新聞社による第64回2021年十大新製品賞 日本力(にっぽんぶらんど)賞を受賞し、交通部台湾鉄道管理局向けに製造した「鉄道車両EMU3000」が2021年度グッドデザイン賞のグッドデザイン・ベスト100を受賞しました。

また、女性技術者・研究者の育成における顕著な功績が認められ、研究開発グループ技師長である武田志津が第7回女性技術者育成功労賞を受賞しました。

# 知的財産

## 知的財産の考え方

### 考え方

日立は、知的財産活動を重要な事業戦略の一つと位置づけており、日立グループ行動規範において、知的財産およびブランドの保護に関する基本方針を定めています。2021中期経営計画では、「知的財産を活用して価値向上を牽引するグローバルリーダー」をビジョンとして掲げ、「IP driven Social Innovation」をめざして、価値起点（環境・安心安全・レジリエンス）の知財活動に注力してきました。2024中期経営計画では「知財を活用して社会課題解決とDX/GX事業成長を実現するグローバルリーダー」を新たなビジョンに定めました。グリーン、デジタル、イノベーションを軸に、知的財産の保護や活用を通じて、社会イノベーション事業のさらなる進化と成長を実現します。

### 日立グループ行動規範

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html#ank8071847%E3%80%80>

## 知的財産戦略

### 戦略

日立は、「競争知財戦略」「協創知財戦略」および「IP for society」の三本柱からなる知的財産戦略を策定・実行しています。

### 競争知財戦略(Competition)

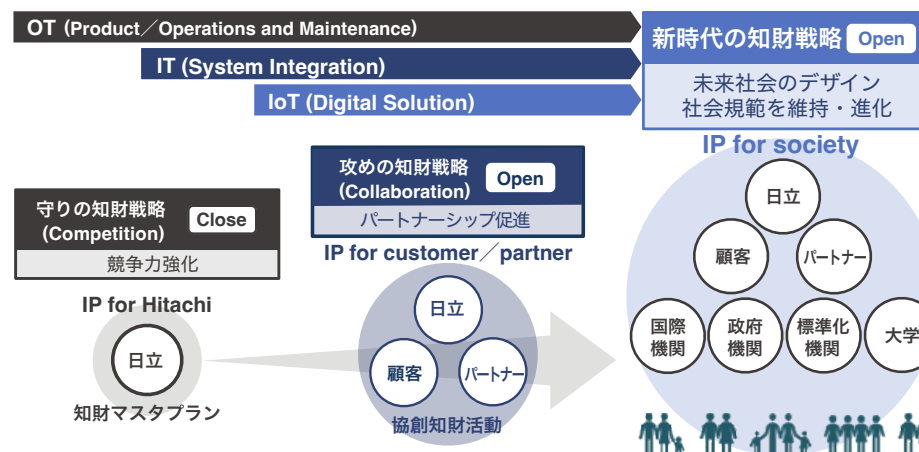
特許権を中心とした知的財産権の取得・活用を注力分野に位置づけて活動を行っています。事業の特性に応じてカスタマイズした「知財マスタープラン」を策定・実行し、競争力を強化しています。

### 協創知財戦略(Collaboration)

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

### IP for society

社会課題解決に貢献する知的財産活動に戦略的に取り組んでおり、公共性の高い特定分野の知的財産を社会規範の維持・進化に活用しています。社外団体（政府、自治体、大学、国連機関、国際的な標準化機関など）と知的財産を通じて連携し、SDGs達成に向けた事業への貢献を進めています。



## 知的財産のグローバル展開

### 考え方

### 体制

日立単独の研究開発成果に加え、お客さまやパートナーとのオープンイノベーションの結果も含めて、国際特許出願 (PCT出願) を強化することで日立の事業のグローバル化を加速させています。また、新たに日立グループに加わった会社 (日立エナジーやGlobalLogic等) とも協力しながら、日立グループ全体で知的財産をグローバル展開します。

## グローバル展開に向けた推進体制

2022年度に「知的財産本部」を「グローバル知的財産統括本部」と名称変更し、海外グループ会社との連携強化等、知的財産活動のさらなるグローバル展開を推進しています。

さらに、知的財産に関する日立グループの司令塔の役割を担う「CIPO (Chief Intellectual Property Officer)」を新設し、併せて、CIPOの戦略策定や実行を支える組織として「グローバル知的財産統括本部」内に「CIPOオフィス」を新設しました。CIPOには、経験豊かなStephen Manettaを社外から迎え、グローバル知財マネジメント (海外グループ会社を含め、グローバルな知財の保護強化および活用促進) の体制強化を加速します。

具体的には、米国 (サンタクララ、ファーマントン・ヒルズ)、中国 (北京)、英国 (ロンドン)、シンガポール、スイス、およびインドの拠点と連携しながら、事業のグローバル化に対応しています。

## イノベーションにつながる新しい取り組み

### 活動・実績

知財情報を分析することでイノベーションに貢献する活動を推進しています。例えば、環境分野において、テーマごとに、全世界の発明数の累計と直近の年平均成長率から、市場の規模と成長性を推測し、市場の成熟度を分析しています。また、知財情報等をもとに、テーマごとに日立の技術優位性を推測・分析しています。これらにより、市場の成長性と日立の技術優位性の高い領域を特定し、事業部門に提案することで、イノベーション活動に貢献しています。

## 環境価値の創出に向けた知的財産活動

### 活動・実績

環境価値向上に資する知的財産を活用したソリューションの創出に取り組んでいます。

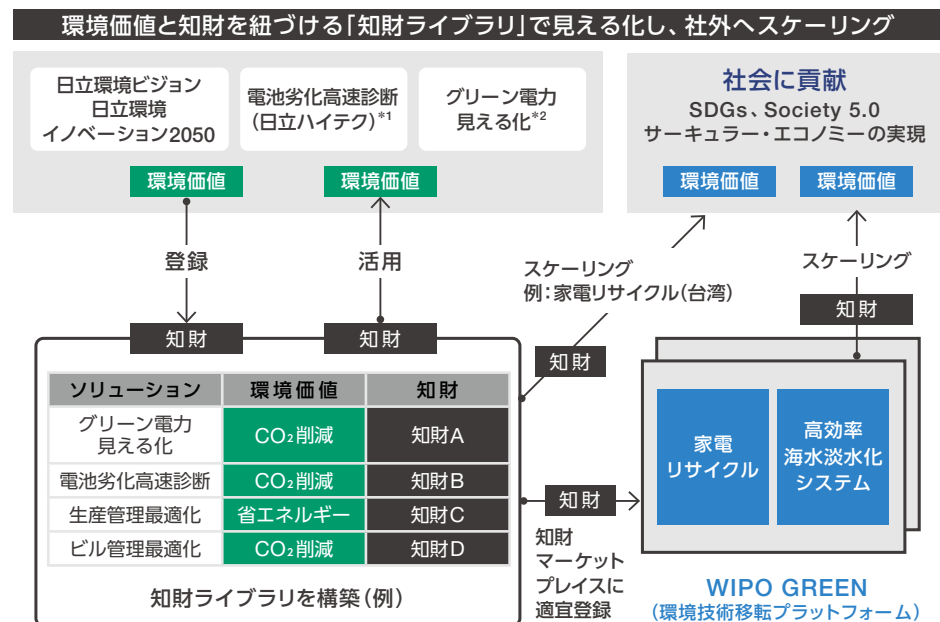
2021年度に知的財産本部に「環境知財強化センタ」を新設し、知的財産面から環境価値向上に貢献するための施策 (環境価値実現に関するソリューション創出、知的財産のライブラリの構築など) の検討を開始しました。特に、環境価値向上に資する知的財産活動の実績をナレッジとして蓄積・活用することで日立の事業 (特に環境価値) を最大化すべく、ガイドラインを作成し、社内に展開しました。また、知的財産のライブラリについては、社内存在する知的財産とその知的財産の利用によって実現する環境価値などを紐づけて見える化し、社内外への利用促進につなげていきます。

## 2021年度の取り組み

世界知的所有権機関 (WIPO) が運営する環境関連技術のプラットフォーム (WIPO GREEN) に気候変動問題の解決に寄与する風力発電技術を新たに登録しました。また、コラボレーションを通じて環境知財の実装を加速することでイノベーションを巻き起こしたい、という想いをWIPO GREENと共有し、動画メッセージとして発信しています。

### 環境に貢献する知的財産

<https://www.youtube.com/watch?v=8-lcVxKaEw4>



\* 1 PCT出願JP2020/028961

\* 2 特許出願2019-073173

## 発明者への報奨制度

### 制度

日立は、さまざまな発明報奨制度を充実させることにより研究開発の第一線で働く従業員の発明意欲の向上を図っています。報奨額の基準を設定し従業員に公にしているほか、支払われた報奨金に関する従業員からの問い合わせや意見に対応する制度を設けるなど、公正で透明性のある制度運営に努めています。

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

### ▶ 発明者に対する社内報奨の制度など

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

## 知的財産活動の表彰実績

### 活動・実績

日立製作所は11年連続でクラリベイト plcの「Derwent TOP100 グローバル・イノベーター」に選出されました。

	主催機関	受賞名	受賞内容
2021年度	クラリベイト plc	「Derwent Top 100 グローバル・イノベーター2021」に選出(11年連続)	世界の革新的な企業・機関
2020年度	経済産業省特許庁	「知財功労賞」経済産業大臣表彰	知的財産権制度活用優良企業
2019年度		「全国発明表彰」恩賜発明賞(最上位)	英国鉄道車両に関する意匠
2018年度	公益社団法人発明協会	「全国発明表彰」日本弁理士会会長賞	X線透視撮影システムに関する発明
2017年度		「全国発明表彰」恩賜発明賞(最上位賞)	粒子線治療システムに関する発明

## デザインおよびブランドの保護

### 活動・実績

日立のデザインおよびブランド保護のため、日立デザインの模倣品、日立ブランドを装った模倣品の製造・販売の不正な出願や登録に対しては毅然とした姿勢で対策を講じています。

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





# 人財

GRI 103-2

### 貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

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。また、成長戦略の要となるデジタル人財の獲得と育成の強化に加え、グローバル全体でダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) の推進に取り組んでいます。



## グローバル人財 マネジメント

### What

— なにに取り組むのか —

- ・適所適財な人財配置
- ・公正な評価・処遇の徹底
- ・従業員エンゲージメントの強化
- ・グローバル日立カルチャーの醸成

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

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“Employer of choice (選ばれる会社)”となることをビジョンに掲げ、「People」「Mindset」「Organization」の3つの柱と「Foundation」を軸とした人財戦略のもと、人的資本の一層の充実を図っています。

#### 2021年度の実績

適所適財な人財配置	ジョブ型人財マネジメントへの転換に向けたジョブディスクリプション(職務記述書)の導入
従業員エンゲージメントの強化	グローバル従業員サーベイにおける従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率：65% <b>目標値</b> 2024年度までに68%
グローバル日立カルチャーの醸成	日立が1910年の創業以来伝承してきた企業理念や創業の精神を紹介する企業ミュージアム「日立オリジンパーク」を開設



## 人財育成

### What

— なにに取り組むのか —

- ・自律型人財の育成
- ・経営リーダー層の育成
- ・デジタル人財の獲得と育成の強化
- ・グローバル共通の学習プラットフォームの活用
- ・キャリア開発支援

### How

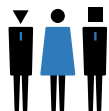
— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、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研修をグループ・グローバルに展開しています。

#### 2021年度の実績

経営リーダー層の育成	経営リーダー研修およびマネジメント研修受講者：3,976人
デジタル人財の獲得と育成の強化	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実施し、海外グループ会社にも広く展開 受講者：のべ約24,000人 デジタル人財数：約67,000人 <b>目標値</b> 2024年度までに98,000人



ダイバーシティ、  
エクイティ&  
インクルージョン

What

— なにに取り組むのか —

- ・DEI方針および戦略に基づきグループ・グローバルでDEI推進を加速

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

Chief Sustainability Officerのリーダーシップのもと、新たに策定した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。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。

2021年度の実績

役員層におけるダイバーシティの強化	役員層における女性比率：12.2%、外国人比率：17.6% (2022年6月時点) <b>目標値</b> 2030年までにそれぞれ30%
DEI方針および戦略に基づきグループ・グローバルでDEI推進を加速	3つのグローバルDEIテーマ(ジェンダーバランス、文化的多様性、世代の多様性)に沿って、各ビジネスユニット(BU)、部門、グループ会社ごとに独自のDEI目標を設定し取り組みを推進
DEIへの従業員理解の促進	従業員のDEIへの理解促進に向けて、グローバル各社で研修等を推進



ワーク・ライフ・  
マネジメント

What

— なにに取り組むのか —

- ・「働き方改革」の推進
- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充
- ・多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度・施策の整備
- ・長時間労働・過重労働の防止
- ・ニューノーマルでの働き方の多様化の推進

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながるとの考えのもと、「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援する制度を導入しています。

2021年度の実績

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充	仕事と育児・介護の両立に関する管理職向け研修や「プレパパ・プレママセミナー」の実施など、組織風土改革に向けた取り組みを推進
多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度の整備	在宅勤務の拡大に伴い、働く場所の選択によらず公平な制度を提供できるようにカフェテリアプランを見直し



労働安全衛生

What

— なにに取り組むのか —

- ・労働安全衛生マネジメントシステムの構築
- ・労働安全衛生のリスクアセスメントの実施
- ・適切な労働安全衛生教育の実施
- ・コントラクターの労働安全衛生の確保
- ・従業員の健康づくりへの取り組み

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「日立グループ安全衛生ポリシー」をグループ・グローバルで共有し、災害のない安全・安心・快適で健康な職場づくりに努めています。日立グループの労働安全と労働衛生・健康の増進を担う「安全衛生マネジメント推進本部」のもと、グループ全体の労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。

2021年度の実績

労働災害防止への取り組み	死亡災害件数*1*2：2件(日立グループ) 0件(日立製作所) <b>目標値</b> 0件 *1 件数は暦年(1月～12月間)の数値 *2 コントラクターを含む 休業災害*1：434件(日立グループ) 3件(日立製作所) <b>目標値</b> 2018年比半減：253件(日立グループ) 3件(日立製作所) *1 件数は暦年(1月～12月間)の数値
労働安全衛生のリスクアセスメント	ハイリスク作業・設備等の危険源の特定・評価・リスク低減対策の推進をグローバルに展開 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、安全意識の向上等の改善を実施
従業員の健康づくり	ストレスチェックにおける高ストレス者割合：12.8% <b>目標値</b> 2020年度比10%減(10.4%未満) 特定保健指導実施率：40.3%(実推) <b>目標値</b> 40%



結社の自由と  
団体交渉

What

— なにに取り組むのか —

- ・従業員の基本的権利の尊重
- ・労使間の対話
- ・業務上の配転・転籍出に関する通知
- ・労働安全衛生水準向上のための労使協定

How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制

「日立グループ行動規範」の中で、国連グローバル・コンパクトの原則として示される従業員の基本的な権利を尊重することを規定しています。また、各国・地域の法令などに基づいて各社の労働組合や従業員代表と従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関して積極的な対話を行い、理解を深めています。

2021年度の実績

労使間の積極的な対話を通じた理解促進	日本：日立グループ経営懇談会を年4回(四半期に1回)開催 中国(日立中国)：工会(労働組合)と経営情報懇談会を実施 欧州(日立ヨーロッパ)：欧州労使協議会を毎年開催
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

# グローバル人財マネジメント

GRI 404-2

## グローバル人財マネジメントの考え方

### 考え方

日立は、近年の複数の大型M&Aを通じて約10万人の多様なバックグラウンドをもつ仲間を新たに迎えました。日立が社会イノベーション事業を通じて社会に貢献していくためには、多様な人財が活躍できるインクルーシブな組織に加え、従業員一人一人が社会課題を自分事として捉え、その解決に向けて挑戦していく姿勢が重要です。日立は、社会への貢献を志す多様な人財が集まり、一人一人が生き生きと活躍する組織の実現に向けてさまざまな人財施策を推進しています。そして、これら一連の取り組みの実行を通じて、グローバル市場における“Employer of choice (選ばれる会社)”の実現をめざします。

## グローバル人財マネジメント戦略

### 戦略

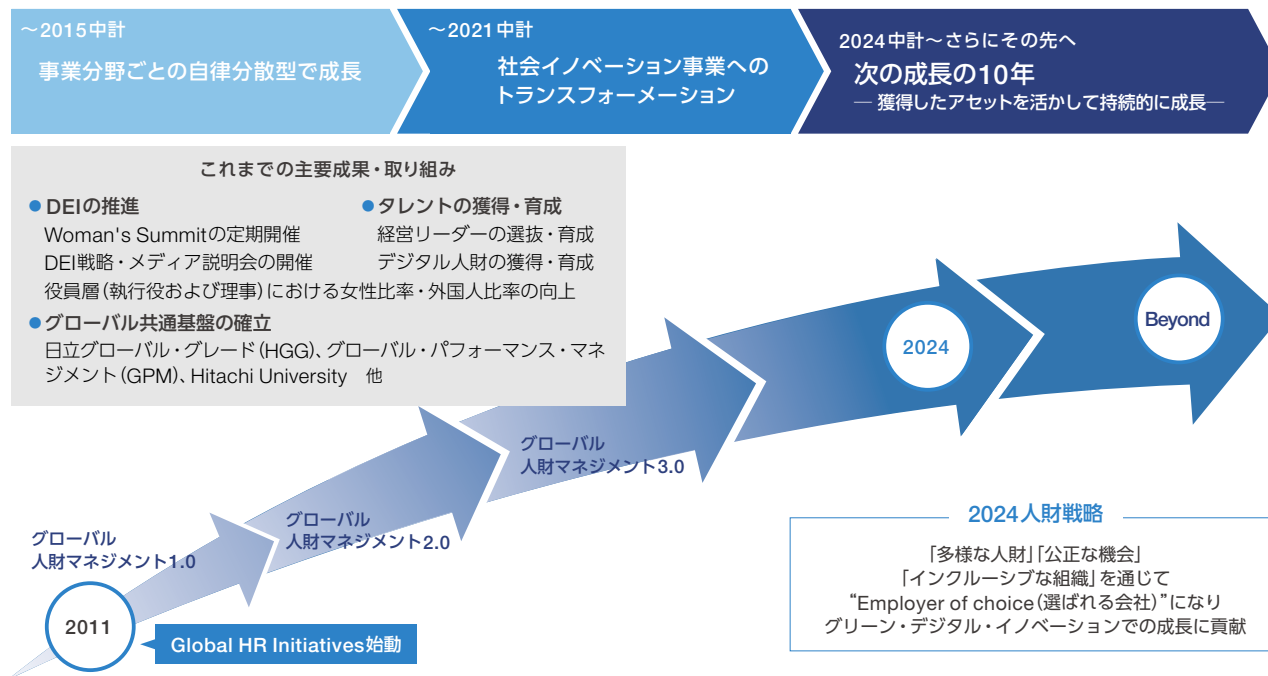
社会イノベーション事業を推進するためには、お客さまや社会の課題を探索し、これまでになかった新しいソリューションをお客さまと協創していくことが重要です。その実現には「人財」が鍵になります。日立は、社会イノベーション事業を通じてグローバルに新たな価値を創出するために、これまでの10年間で、持続的成長の原動力である多様な人財の確保・育成および組織づくりに注力してきました。これからの10年間は、M&Aを通じて新たに迎

えた仲間を含む30万人を超える従業員の力を結集し、人的資本をさらに充実させることで、継続的にお客さまや社会へ価値を提供し、グローバルに成長していきます。

「2024中期経営計画」に基づいて策定した「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るために、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、その実現に向けて定めた「People

[Mindset][Organization]の3つの柱と「Foundation」のもと、さまざまな施策を推進しています。人財戦略を推進する上で、根幹にあ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.100 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン



## 2024人財戦略

<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事業への貢献
<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“Employer of choice(選ばれる会社)” を実現する

	Pillars	Key Initiatives
HR Strategy	<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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>日立グループで適所適財の配置(マッチング)を最適なタイミングで行う</li> <li>従業員のウェルビーイング・エンゲージメントの向上</li> </ol>
	<b>Mindset (Culture)</b> 「成長」に向けた マインド・文化の 醸成	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>成長マインド(アップスキル・リスキルを含む継続的かつ主体的な能力開発)の促進</li> <li>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</li> </ol>
	<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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「新しい働き方」の構築</li> <li>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</li> </ol>
	<b>Foundation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>心身の健康と安全の確保</li> <li>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</li> </ul>

## 適所適財な人財配置に向けた取り組み

考え方 制度 活動・実績

日立は、グローバルに最適な人財の確保・配置・育成を行うため、グローバル共通人財マネジメント基盤の構築を進めてきました。

### 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の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。

### 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を行っていく必要があります。それを実現する手段の一つが「日立グローバル・グレード」です。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する制度を導入しています。

## ジョブ型人財マネジメントへの転換

日立は、職務と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財を本人の意欲・能力に応じて登用する「ジョブ型人財マネジメント」への転換を加速させています。

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、イノベーションを生み出す組織と人財の実現をめざしています。その実現に向け、日立製作所では、「職務」と「人財」の見える化を実施しています。具体的には2020年度に一人一人の適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討するタレントレビューを導入し、2021年度にはジョブディスクリプション(職務記述書)を導入しました。また、これまで労働組合とも議論を重ねながら、ジョブ型人財マネジメントの必要性についての理解促進と意識改革・行動変容に向けた従業員コミュニケーションに重点的に取り組んできており、従業員の大半がジョブ型への転換や自律的キャリア構築の必要性について理解を示しています。今後は、従業員一人一人の行動変容をより促進していくとともに、制度面の見直しを進め、人財マネジメントのあり方・システム全体をジョブ型に転換していきます。

このような取り組みを踏まえ、国内グループ会社においても、同様に推進していきます。日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を通じ、個々人の働きがいや、会社と個人との一体感を高め、双方の成長を実現していきたいと考えています。

## 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。

従来、人事部門の施策は効果の定量化が難しく、担当者の経験に基づく判断に委ねる傾向がありました。しかし、ピープルアナリティクスの導入により、客観的な指標や分析に基づき、社員一人一人の成長に寄り添うとともに、気づきを与えて行動変革を促すなど、効果的でより精度の高い人事施策が可能となりました。

### 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。

### 人財マネジメント統合プラットフォームのイメージ



## 公正な評価・処遇の徹底

### 制度

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

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

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。

### 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

## 従業員エンゲージメントの強化

### 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が不可欠であるという考えのもと、人的資本経営の一環として、従業員エンゲージメント\*1の向上をひとつのKPIとして定めています。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、その向上に向けた人財マネジメント施策の企画・推進に取り組んでいます。

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、改善につなげていきます。

また、2022年度のサーベイの内容は、「2024人財戦略」に基づき、心理的安全性や人とのつながりを感じられるか等のウェルビーイングに関する設問や、環境・サステナビリティへの意識・行動に関する設問などを拡充しました。併せて、利用可能言語も14言語から20言語に拡大し、ユーザービリティを向上しています。従業員に対して、グローバルにより適切なマネジメントを行っていくために、今後も従業員サーベイの活用を強化していきます。

\*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、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

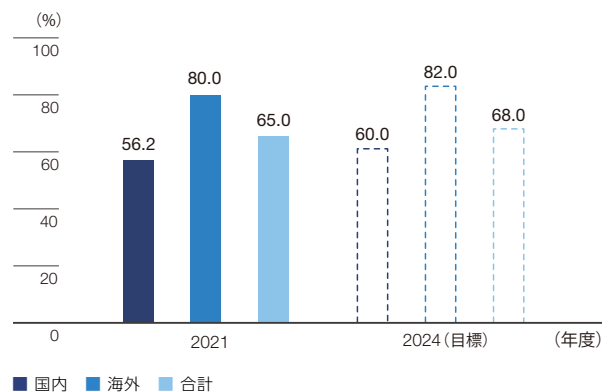
### 2021年度グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」の結果および目標(グローバル)

回答者数(回答率)：約21万人(86%)

	2021年度実績	2024年度目標
従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率*2	65% 前年度比+3% 2013年度(第1回)比+12%	68%

\*2 2021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」「人に推薦できる素晴らしい職場であるか」「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(肯定的回答率)実績および目標



## グローバル日立カルチャーの醸成

### 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ました。この新たに加わった仲間と日立のMission・Values(創業の精神)を共有するとともに、それぞれの良さ・強みを融合していくことで成長・イノベーションを実現する、グローバル日立カルチャーの醸成に取り組んでいます。

### タウンホールミーティング

経営層と従業員が直接対話し、双方向での理解をさらに深めるために経営陣によるタウンホールミーティングを継続的に実施しています。2021年度は、執行役社長兼CEO・執行役副社長によるタウンホールミーティングを国内・海外合わせて計26回実施しました。

### 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

2021年7月、新たに日立グループの仲間に加わったGlobalLogicでタウンホールミーティングを開催し、約6,000人が参加しました。同ミーティングでは、取締役会長、執行役社長兼CEOら経営幹部が今後のシナジー創出への想いを語るとともに、従業員からの質問に答え、参加者からは非常にポジティブな声が寄せられました。

### 新規ビジネス提案・社内改革提案コンテスト

#### 「Make a Difference!」

2015年度から、一人称のマインドセットのカルチャーを強化するため、従業員提案型のアイデアコンテスト「Make a Difference!」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、新しく加わった日立エナジーやGlobal Logicのメンバーも積極的に参加しています。

 P.095 Make a Difference!

### 日立オリジンパークの開設

2021年11月に、創業の地である茨城県日立市に企業ミュージアム「日立オリジンパーク」を開設しました。日立オリジンパークでは、日立が1910年の創業以来伝承してきた企業理念や創業の精神を、社会課題を解決してきた事例とともに紹介しています。日立グループの従業員が日立の原点を学び、企業理念や創業の精神の理解を深める場、地域の皆さまや世界中のビジネスパートナーとの新たな対話が生まれる場として活用しています。

#### [日立オリジンパーク](https://origin.hitachi.co.jp/)

<https://origin.hitachi.co.jp/>

# 人財育成

GRI 404-2

## 人財育成の考え方

### 考え方

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

## 自律型人財の育成

### 考え方 活動・実績

日立は、多様で主体的な「個」を認め、それを生かせる組織文化の醸成に取り組むことで自律型人財を育てながら、個人の主体的なキャリア形成を支援します。

2015年度からは「一人称のマインドセット改革」をテーマとした従業員参加型のアイデアコンテスト「Make a Difference!」を実施しているほか、カフェテリアプランによる補助や自己啓発教材の推薦など自律的な学習の支援を拡充するとともに、各自に必要なスキルが身につけられるよう定期的な教育を継続しています。

### 2021年度 「Make a Difference!」受賞アイデア

2021年度は、世界各国から寄せられた457件の応募のうち、最終審査まで勝ち残った5チームが幹部審査員に対しプレゼンテーションを実施しました。その結果、最も優れた実現性の高い案件に授与されるGold Ticketを2チームが受賞、また、一人称のマインドをもって挑戦したことを高く評価するOutstanding Spirit Awardを3チームが受賞しました。Gold Ticketを受賞した2案件のうち、一方の新規事業案は、人、女性、ダイバーシティにフォーカスを当て、キャリア形成と健康情報、ライフイベントを組み合わせる有用な情報を提供するというアイデアが評価されました。もう一方の社内改革案については、本年度が初参加となる米国GlobalLogic社のチームが応募したアイデアが選ばれました。日立の従業員のエンゲージメントに着目し、アプリで個のキャリア面だけでなくソーシャル面(趣味やボランティア、自己啓発活動等)にもアプローチして従業員個人を成功へと導くといったユニークな発想が評価されました。どちらの案件も企業として最優先の課題である従業員のリテンションに向けた取り組みであるため、コラボレーションしながら事業化・実現に向け活動を進めていきます。



## 経営リーダー層の育成

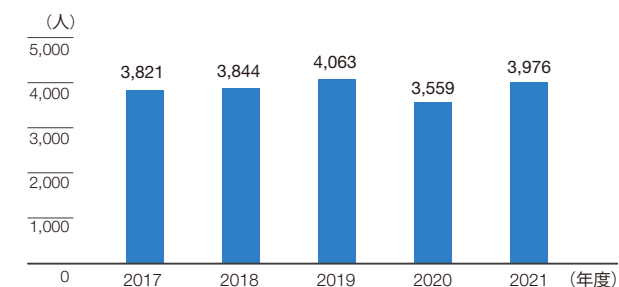
考え方 制度 活動・実績 教育・浸透

日立は、経営トップと指名委員会を中心に、変化・変革をけん引する経営リーダーの中長期的な育成に取り組んでいます。次期・次々期のCEO、CxO、事業部門長など経営幹部候補の育成にあたっては、世界中の日立グループの人財から数百名の候補を選抜し、タフアサインメント\*を取り入れたOJT (On-the-job Training) およびOff-JT (社外トレーニング・コーチング) を実施しています。

さらに、経営リーダー候補のタレントプールでは、若手優秀層約50人を選抜して「Future 50」プログラムの対象とし、タフアサインメントの付与、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教育を実施しています。

\*タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

① 経営リーダー研修およびマネジメント研修受講者推移



② 経営リーダー研修およびマネジメント研修(グローバル)

研修	対象者・内容	2021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	12カ国から33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	13カ国から43人が参加
Global Group Executive Development Course (Global GEC)	海外現地法人の経営を担う人財を対象に、日立のマネジメントの基本の理解と社会イノベーション事業推進のための最新知識修得を目的としたeラーニング研修	5地域から49人が参加
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地域にて開催し、2,921人が参加

## デジタル人財の獲得と育成の強化

考え方 目標 活動・実績 教育・浸透

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、日立の成長戦略を実現するために、デジタルトランスフォーメーション(DX)をけん引する人財(デジタル人財)の確保と育成に力を入れています。

2021年度は、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社が日立グループに加わったこと、また、外部からの即戦力人財の採用やDX研修等による内部人財の育成により、デジタル人財を約67,000人まで増強しました。また、AI、IoTやビッグデータ利活用などのデータ分析の専門家であるデータサイエンティストについても約10,000人まで強化しました(2020年4月末では約2,000人)。

2024年度に向けては、海外を中心にデジタル人財を約98,000人に強化する目標を定めています。GlobalLogicなどにおけるグローバルでの人財獲得や、育成プログラム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。

### 2021年度の取り組み

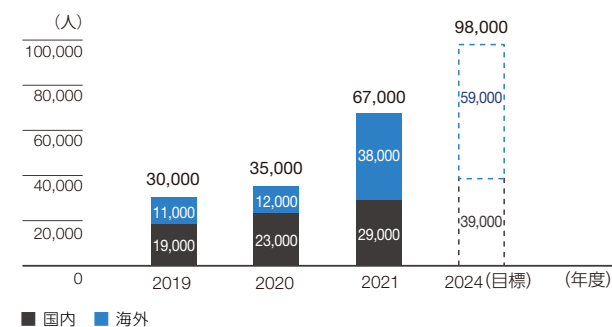
日立は、2019年4月にデジタル人財のさらなる強化・育成に向けて研修機関を統合して「日立アカデミー」を設立し、デジタルトランスフォーメーションに必要なプロセス・タスクを整理・分類・体系化したDX研修体系を構築しました。

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、2021年度はのべ約24,000人が受講しました。また、デジタル人財に必要なスキルごとに研修を整備し、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。さらに、2020年度に国内グループ全社員を対象として始めたDXリテラシー向上のためのeラーニングによる基礎教育プログラムを、2021年度は海外グループ会社にも広く展開し、グループ・グローバルでデジタル事業推進に関する共通認識を醸成しました。

併せて、DXプロジェクトを取りまとめるリーダークラスの人財を、実案件でのOJTなど、実務経験を積みながら育成しています。

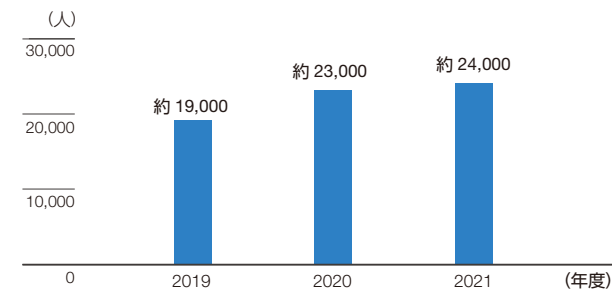
今後も、研修の受講を通じたベーシックな知識・技法の習得を目的とする基礎教育と、リーダークラスやスペシャリスト育成のための専門教育との両輪で、デジタル人財の育成を強化していきます。

### ▶ デジタル人財数 推移と目標



※ デジタル事業に必要な「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)

### ▶ DX研修受講者推移



※ 当該年度ごとの受講者(国内におけるのべ人数)

## グローバル共通の学習プラットフォームの活用

活動・実績 教育・浸透

日立では、従業員一人一人が、グローバルで共通の学習プラットフォーム「Hitachi University」を活用して、これまでの学習状況を確認しつつ、目標達成や将来のキャリアアップに必要な研修についてマネージャーと相談し、必要なタイミングで必要な研修を受講することができます。これにより、職場起点の自律的な人財育成を促進しています。また、人財部門は受講状況を把握し、効果的な教育施策の立案・展開に生かしています。

## キャリア開発支援

活動・実績 教育・浸透

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15,300人(2022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仕事やキャリアにおける課題、人間関係などの悩みを従業員が主体的に解決できるように、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・意欲を組織に生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。

## 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得る人財の発掘・育成に努めています。

### 日立アメリカ

グローバル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。

### 日立アジア

期に一度主要なビジネスリーダーが集まり、求められているスキルやビジネストレンドに合わせた教育の計画を策定し、育成方針と事業のアライメントを強化しています。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つつ、従業員が必要なスキルを自主的にオンラインで学べる環境も提供しています。

### 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の中国地域特定の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室での講義やオンライン授業を実施するなど、文化認識・プレゼンテーションスキル・IT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、限られた時間の中で取捨選択し、成果を出せるスマートワーカーへの変革に向けた教育、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を行っています。また、グローバル共通のマネジメント研修や、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推奨しています。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。

# 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)への取り組み

### 考え方

### 方針

日立は、従業員それぞれが持つ違いを歓迎し、一人一人を公平に扱う、多様でインクルーシブな企業をめざしています。

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンが私たちの未来を開きます

ダイバーシティ、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：

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。日立はこのようなあらゆる違いを受け入れ、尊重しています。

### エクイティ：

日立におけるエクイティ（公正性）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」に扱うこととは、「平等」に扱うこととは異なります。私たちは一人一人が異なっているため、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：

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。

これらの考え方に基づき、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

 [日立グループのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー](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)

## グローバルDEI戦略

### 戦略

Chief Sustainability OfficerおよびChief Diversity & Inclusion Officer (CDIO) を兼務するロレーナ・デッラジョヴァンナのリーダーシップのもと、2020年度にビジネスユニット (BU)、コーポレート部門およびグループ会社で連携し、外部評価等を活用した現状のギャップ分析を実施しました。この分析結果を踏まえて、中長期的なDEIグローバル戦略を策定しました。

日立は、人や集団に内在するすべての多様性を尊重します。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もある一方で、考え方、性格、バックグラウンドなど、外見からは見えにくい内面的な要素も多く含まれます。日立はこれらを含む、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下記3つのグローバルDEIテーマに注力していきます。

### 日立のグローバルDEIテーマ：

1. ジェンダーバランス：女性リーダーの育成支援等、グループ全体で女性活躍を推進
2. 文化的多様性：グローバルな人財の文化的多様性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3つのグローバルテーマを念頭に、BU、部門、グループ会社ごとに独自のDEI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に貢献するかについて、BU、

コーポレート部門およびグループ会社と個別に議論を行いました。

目標の達成に向けて、「5つの柱」に基づき推進していきます。

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の進捗に対するリーダーのアカウンタビリティ</li> </ul>
企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 文化の多様性を尊重し認め合う企業風土の醸成</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な人財を惹きつけ、雇用機会を拡大</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) * 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>● 多様なリーダーの育成</li> <li>● コンピテンシーに基づいた多様な人財の昇進</li> </ul>

\* 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

日立は、グローバル全体および地域視点双方からのDEI推進を重視しており、その実現に向けた推進体制を整備しています。

グローバル視点では、グローバルDEIカウンスルを通じて、世界各地のグループ会社の人財部門とともに、グローバル全体のDEI戦略の具体的な活動について議論をしています。重要な事項については、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。

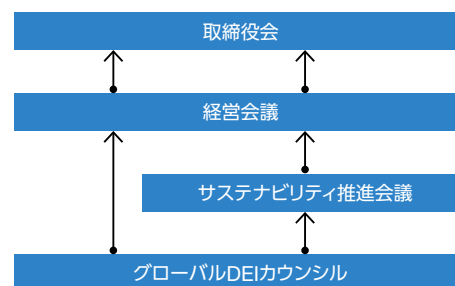
地域視点では、各地域にDEI推進責任者を設け、地域ごとの特性や事業戦略を踏まえたDEIの推進に努めています。

グローバルDEI部門は、DEI戦略に沿ったインクルーシブな企業文化の醸成に向けた施策推進、DEIの包括的なKPIの設定などに取り組んでいます。また、BU、コーポレート部門、グループ会社の主要なメンバーを集めたワーキンググループでは、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解決策の検討などを行い、グループ全体の円滑なコミュニケーションの促進にも取り組んでいます。

## グローバルDEIマネジメント体制

### 体制

### ▶ グローバルDEIマネジメント体制 (2022年度)



## グローバルDEI目標

目標

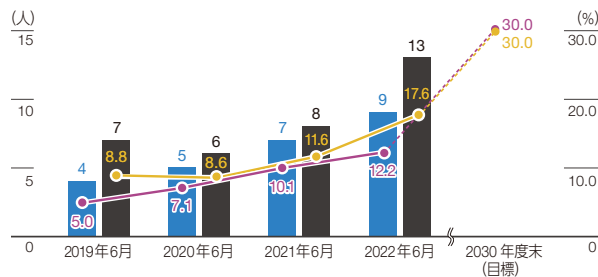
活動・実績

GRI 405-1/405-2

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おり、役員層の女性比率と外国人比率をKPIとして設定しています。

2022年6月時点の役員層における女性比率、外国人比率はそれぞれ12.2%、17.6%と、いずれも昨年(女性比率：10.1%、外国人比率：11.6%)から増加しました。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



■ 役員層の女性人数(左軸) ■ 役員層の外国人人数(左軸)  
● 役員層の女性比率(右軸) ● 役員層の外国人比率(右軸)

## グローバルDEIテーマを促進する取り組み

活動・実績

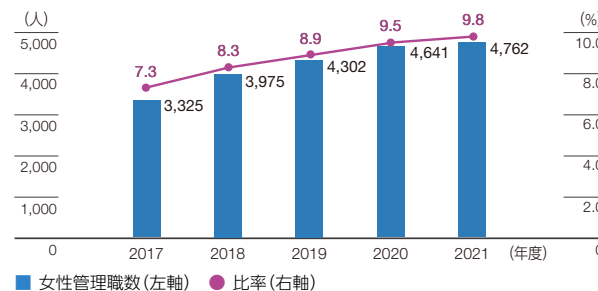
日立は、3つのグローバルDEIテーマの推進、そしてDEI方針の実現に向けて、グループ全体で幅広い施策に取り組んでいます。

### グローバルDEIテーマ1：ジェンダーバランス

ジェンダーバランスの実現に向けては、女性のさらなる活躍が不可欠であることから、日立は「日立で働くすべての女性が、安心感を持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。幅広い職種への女性登用や、女性リーダーの育成支援等、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。

さらに、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・成果などによって報酬を決定しています。

### ▶ 女性管理職数と比率の推移(日立グループ)



■ 女性管理職数(左軸) ● 比率(右軸)  
※ 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  
※ 女性管理職の数の経年増加には、人財データベースのカバー率向上によるものも含む

### ▶ 管理職における基本給と一人当たり給与総額の男女比(日立製作所)(2021年度)

基本給(女性：男性)	一人当たり給与総額(女性：男性)
100：105	100：107

※ 処遇は男女同一、差は男女の年齢構成・等級構成の違いなどによるもの

### 日立製作所での取り組み

日立製作所は、女性のキャリア支援を目的としたセミナーを開催しています。本セミナーでは、入社3~4年の女性社員を対象に、働く女性を取り巻く環境についての講義、先輩社員とのパネルディスカッション、参加者間の対話などを行い、自身のキャリアに対する理解促進や将来設計に向けた支援を行っています。2021年度は、オンラインで2回開催しました。

### 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」をダイバーシティ戦略の柱の一つに位置付けています。トップコミットメントとして、2025年までに3つの階層における女性比率を向上させ、女性管理職比率を25%に引き上げることを表明しています。

また、「女性活躍推進プログラム」を通じて女性中間管理職のメンタリング等にも取り組んでいます。これまでに計約60人がプログラムを修了しました。

今後も日立エナジーは、DEIを従業員ライフサイクル\*全体に組み込み、同一賃金、柔軟な働き方、ERGの推進などに、グローバルおよび地域レベルで取り組みます。

\* 従業員の採用から退職までの組織との関わり

### 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支援、女性従業員や幹部候補向けのキャリア開発など、さまざまな女性活躍推進施策に取り組んでいます。また、女性社員の育休後の復職支援プロジェクト (Mom Project) にも力を入れており、米国においてはキャリア継続のため、復職者を重要なポストへ配置する取り組みを試行しています。その成果を検証後、グループ内で取り組みを拡大していきます。

また、日立ヴァンタラのERG「Women of Hitachi」は、すべてのセクターにおける女性活躍をめざしており、グローバルに拡大しています。本リソースグループは、メンタリング施策の実施やゲストスピーカーを迎えたパネルディスカッション等を開催し、すべての女性従業員の働く意欲を高める取り組みを推進しています。

### LGBTQ+への取り組み

日立ヴァンタラは、LGBTQ+の従業員リソースグループ「Rainbow Connection」への支援や、LGBTQ+従業員向けのヘルスケアコンサルジュサービスの提供、理解促進に向けたグローバルDEI研修など、LGBTQ+への対応を推進しています。

2022年に、職場のLGBTQ+の平等に関する企業の方針と実践を評価し、米国の代表的なベンチマークであるヒューマン・ライツ・キャンペーン財団 (Human Rights Campaign Foundation) のCorporate Equality Index (企業平等指数2022) において、最高得点である100点を獲得しました。さまざまな取り組みの中でも、ダイバーシティの視点(マイノリティグループ、女性、LGBTQ+、障がい者等)を調達パートナーの選定基準に新たに含めたことが特に高く評価されました。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、「Women Influencers プログラム」を通じて、女性リーダー育成支援に取り組んでいます。本プログラムでは、女性上級管理職を対象に、数カ月わたる研修、メンタリング、コーチング等のキャリア開発を行い、意思決定層への昇進に向けた支援を行っています。

第一回目の本プログラムの参加者のうち、昇進した者は60%、職務が拡大した者が40%という結果でした。2022年より、本プログラムをグローバルに拡大していきます。

### グローバルDEIテーマ2：文化的多様性

茨城県日立市で創業した日立は、現在では多角的に事業を展開してグローバルにイノベーションを創生し、世界中の多様な人材が活躍するグローバル企業へと成長しました。従って、文化的多様性の尊重を重視しており、経営層および従業員が互いの個性を認め合うインクルーシブな企業風土の醸成に努めています。

日立は、国籍の異なる優秀な人材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、グローバルに成長し続けます。

### 日立Astemoでの取り組み

日立Astemoは、文化的多様性の促進を目的とした「ダイバーシティ月間」を2021年5月に初めて開催しました。本イベントでは、さまざまな国籍の従業員が集まり、それぞれの出身国料理のお気に入りレシピや、その料理にまつわる思い出等を共有しました。

### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、「黒人(アフリカ系米国人)歴史月間」や「ヒスパニック文化遺産月間」などの開催を通じて、多様な文化や伝統への理解を促進しています。また、さまざまな宗教的行事や祝祭日に対して、お祝いのメッセージをグローバルで発信しており、文化の多様性への尊重を示しています。加えて、経営層向けのインターカルチャー研修を継続しており、リーダー層への理解促進にも努めています。

### グローバルDEIテーマ3：世代の多様性

昨今のテクノロジーや社会の激しい変化に対応し、イノベーションを持続的に創生していくためには、若年層の従業員の声を取り込んでいくことが不可欠です。そのため日立は、若手世代の雇用促進、事業への参画および世代を超えた交流や連携強化に積極的に取り組んでいます。また、従業員一人一人が企業価値を高めるという考えのもとに、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しています。

### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、優秀な人材の採用・リテンションをめざしており、若手キャリアにおける女性比率・外部採用者比率を、2025年までにそれぞれ40%・20%まで拡大することを目標として定めています。その達成に向けて、大学との連携やPower+プログラム(正社員として必要な基礎を学ぶ職務別プログラム)などを推進しています。

また、日立エナジーは、労働環境の整備や柔軟な働き方を促進する制度を導入するとともに、インクルーシブな企業文



化の醸成に向けて適切な採用方針の策定にも努めています。

さらに、未来のリーダー候補の育成に向けて、従業員それぞれが描くリーダーシップ像を踏まえた研修を行っており、これまで計約3,500人以上のリーダー候補が受講しました。

### 日立ハイテクでの取り組み

日立ハイテクは、北米地域において従業員のスキル・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重視しており、その一環として「メンターシッププログラム (EMPower)」を推進しています。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。

### 障がい者の雇用を拡大

#### 活動・実績

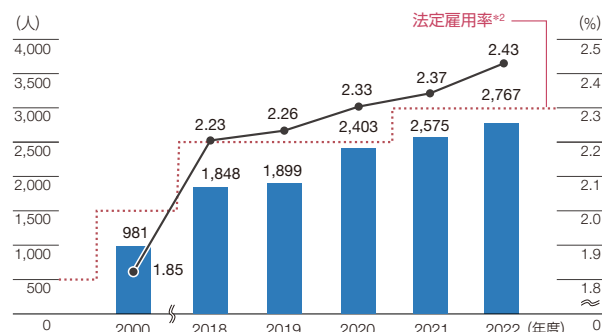
GRI 405-1

日立は世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)にて発足した、障がい者の活躍推進に取り組むイニシアティブである「The Valuable 500」に加盟しています。本イニシアティブは、ビジネスにおけるリーダーシップと機会の付与を通じて、障がい者のインクルージョンに取り組むものであり、このようなグローバルな活動に加わることで、障がい者の活躍を含めたDEIを社内外で推進していきます。

### 日立製作所での取り組み

日立製作所および日本国内のグループ会社は、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、障がい者雇用促進に向けた積極的な活動を推進してきました。その結果、2022年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.43%、日本国内の日立グループでは2.51%と、いずれも法定雇用率2.3%を上回りました。

#### 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所)\*1



■ 障がい者雇用者数(左軸)

● 雇用率(右軸)

※ 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(2022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25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%

また、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、“障がい者への差別・合理的配慮”の理解を目的に展開し、対象者約176,000人のうち、約168,000人が受講しました。(受講率約95%)

さらに2020年度に設立した特例子会社「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。現在は、障がいのある方でもアクセスしやすい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、ダイバーシティ&インクルージョンプログラムに取り組んでいます。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 Abilitympic 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Astemoでの取り組み

日立Astemoは、管理職層の従業員を、DEIの普及浸透に向けたアンバサダーへと育成するために、アンコンシャス・バイアス(無意識バイアス)を含むDEIに関するeラーニングを展開しています。第一ステップでは管理職層自身が受講し、第二ステップである2022年は、教材を各国言語へ翻訳し、すべての間接員に提供していきます。本eラーニングは、さまざまなトピックの中でも、特に事業におけるダイバーシティの重要性に重きを置いており、管理職層がDEIを推進するための知識を身につけることを目的としています。

さらに、2022年3月に、部下の評価時に起こりうるアンコンシャス・バイアスについて注意を喚起するためのツールも配布しました。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、アンコンシャス・バイアスの独自の教材を開発しています。「もしあなたが職場で唯一の女性だった場合にどう感じるか説明してください」といったストーリーテリング手法による教材で、地域ごとの特性に応じて内容をカスタマイズしています。

### 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。

# 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

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。「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながるとの考えのもと、「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援する制度を導入しています。

## 「働き方改革」の推進

### 考え方

### 制度

### 活動・実績

日立製作所は、多様な人材が生き生きと働き、成果を発揮できる働き方の構築をめざし、働き方改革の全社運動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を推進しています。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、管理職層、裁量労働勤務適用者、仕事と育児・介護・治療の両立を図る社員など、全社員の約95%を対象とする在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度を導入しています。一定時間の出社

義務や実施回数の制限なく利用でき、育児・介護・看護などのために必要な場所や単身赴任者の実家での勤務が可能です。また、管理職を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できるロケーションフリーワークを導入しています。

在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度カバー率

約**95%**

### ▶ 日立製作所の働き方改革の取り組み

項目	主な内容
トップコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <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>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：日立製作所の管理職8,000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>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>会議のペーパーレス化およびオンライン化対応のITツール約3万台を配布</li> <li>管理職層へのロケーションフリーワーク導入</li> <li>サテライトオフィス拡充(2022年3月時点で232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> </ul>

## 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

### 仕事と育児の両立支援制度

日立製作所および日本国内の一部グループ会社では、仕事と育児の両立を支援する各種制度の導入・拡充や、働きやすい職場環境の整備に努めています。具体的には、「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「保活コンシェルジュ」「企業主導型保育園とのマッチングサービス」などの整備に取り組んでいます。男女ともに仕事と育児を両立できる環境づくりに向けて、2022年度より、育児・介護休業法の改正に伴う管理職のマネジメント等の理解を目的とした「管理職向けのeラーニング」や、自身あるいは配偶者が出産予定の社員に育児や育児休暇制度等の理解を促す「プレパパ・プレママセミナー」を実施しています。

また、日立製作所では、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合およびグループ会社17社と協同で横浜事業所内に定員約70人の企業内保育施設を設置しています。

### 仕事と介護の両立支援制度

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、日立製作所では、定期的に介護に関する社内の意識・実態調査を行い、その結果を踏まえて継続的に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、カフェテリアプランの中に「介護・仕事両立支援ポイント」などの制度を設け、従業員への経済的な支援を行っているほか、40歳以上の従業員全員を対象とした「両立支援セミナー」などを通して、介護と両立しながら仕事を続ける意義や両立を実現するためのノウハウなど、必要な情報の提供と心構え・意識醸成などの啓発を

行っています。さらに、日立製作所および一部のグループ会社では、介護の悩みを抱える従業員に寄り添った支援を行う「介護コンシェルジュ」を社内を導入し、公的制度の申請サポートや介護施設紹介などの支援に加え、日々の悩み相談などのメンタルケアも行う体制を構築しています。

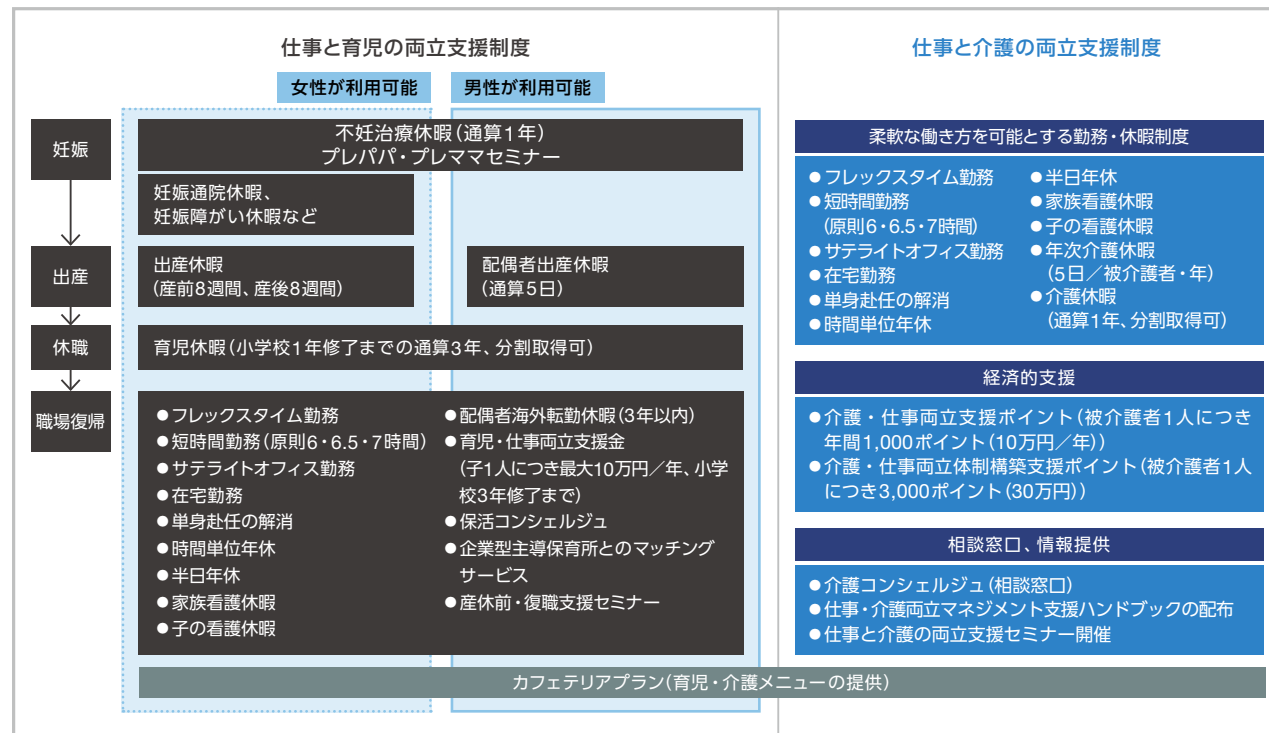
また、仕事と介護の両立には上長や職場など周囲の理解・協力が不可欠であることから、2021年度に、「全管理職を対象としたマネジメントeラーニング」や「有識者によるセミナー」を開催するなど、組織風土改革に向けた取り組みを進めています。

### 2021年度の新規取り組み

#### ● 仕事と育児・介護の両立関係

項目	主な内容
「プレパパ・プレママセミナー」の実施 (2022年3月にパイロット実施、2022年度より運用開始)	● 出産予定の社員および配偶者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
仕事と育児の両立に関する管理職向けeラーニングの実施(2022年4月)	● 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
仕事と介護の両立に関する管理職向けeラーニングの実施(2021年9月)	● 管理職が介護事情を抱える部下をマネジメントするために必要な知識を理解し、適切に対応できるようになることを目的に実施
日本の介護事情に関する有識者によるセミナー(2022年2月)	● 日本の介護事情についてさまざまな視点を提供し、会社・個人双方の観点で介護問題を考える意識や組織風土の醸成を目的に実施

▶ 仕事と育児・介護の両立支援制度 (日立製作所の例)



有期契約社員への適用が馴染まないものについては、代替措置として福利手当を支給するなど、雇用形態にかかわらず支援を行っています。

なお、退職給付制度については、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。

2021年度の取り組み

在宅勤務の拡大に伴い、日立製作所では、これまで出社を前提として支給していた昼食手当を見直し、働く場所の選択によらず公平な制度となるよう再構築し、在宅勤務に要する費用補助の観点も含めて、2022年1月よりカフェテリアプランにて年間1人6万円相当のポイントを追加付与することとしました。また、カフェテリアプランが適用されていない有期契約社員に対しても同等の支援を実施しています。こうした取り組みを通して働き方のさらなる柔軟化を進め、多様な人財の活躍を促進していきます。

多様化するニーズに対応したライフサポート制度・施策

制度

GRI 401-2 / 404-2

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

これらのライフサポート制度・施策について、従来は、原則として社員を対象としていましたが、2020年に施行された同一労働同一賃金関連法を踏まえ、一部の制度は有期契約社員も対象とするよう見直しました。また、制度の趣旨・性質上、

## 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。

日立製作所では、メリハリある勤務による従業員の健康維持、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課題があるプロジェクトの個別管理のほか、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\*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することで、職場での適切なマネジメントの実行を支援しています。

また、一人一人が働き方を振り返り、自律的に生産性を高めるための従業員コミュニケーションとして、毎月の総実労働時間の共有と行動変容を促進するメッセージを発信しており、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)文化への変革にチャレンジしています。

\* 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

## ニューノーマルでの働き方

考え方 活動・実績

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大を受けた新常态(ニューノーマル)のなか、幅広い職務で在宅勤務を標準とした働き方へのシフトを加速させており、在宅勤務を変革のドライバーとして従業員の働き方の多様化をさらに進化させています。

日立は、すべての従業員の安全および健康を第一に感染防止に努め、社会機能を維持するために出社せざるを得ない業務以外は、幅広い職務で在宅勤務を標準とした働き方を推進しています。従業員の働き方の多様性を進化させることで、従業員一人一人が活躍できるニューノーマルでの働きがいのある職場づくりをさらに推進しています。

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

### ▶ 日立製作所のニューノーマルでの新たな働き方に対する主な施策

柔軟な働き方の支援	勤務時間の柔軟化	裁量労働勤務、フレックスタイム制勤務の1日の最低勤務時間を撤廃し、自律的に始業、終業時刻を選択することにより、「非就業日」を設定することを可能とし、自律的・柔軟な働き方を促進・実現
	勤務場所の柔軟化	旅行先や実家等、柔軟な場所で勤務を可能にすることで、タイム&ロケーションフリーワークをさらに深化し、自律的な働き方の実現とさらなる生産性の向上を図る
中長期的に在宅勤務などを継続するための主な施策	在宅勤務長期化に対応した従業員の健康支援	産業医などによるリモート相談窓口の設置、心身の健康維持のための情報提供を行うイントラネットサイトの開設など
	コミュニケーション活性化ツールの提供	日立独自の人々の幸福感を指標化する「ハピネス度」を活用してコミュニケーションを活性化

## 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地域独自の施策を展開しています。

### 日立アメリカ

従業員のウェルビーイング向上に向けてさまざまな制度や施策を行っています。月に一度個人が集中できるNo Meeting Dayの導入や、ハイブリッドかつ柔軟な勤務時間の制度の策定、また個人の意思により永続的な在宅勤務形態に切り替えられる制度の運用により、従業員がより働きやすい環境を構築しています。

### 日立アジア

日立アジアをアジアで最高の職場とするために、すべての従業員に公平な機会を提供するとともに、優れた人財を育成・維持できる職場づくりを推進しています。従業員同士のコミュニケーションを一層活性化させ、エンゲージメント向上につなげるために、レクリエーションなどの機会を提供しています。加えて、新たな働き方の創出と従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に向けて、時差勤務を導入し、より柔軟な働き方を提供しています。

### 日立中国

生産性を向上するとともに多様な働き方を支援するため、働き方改革を推進し、勤務時間のフレックスに加え、在宅勤務を導入しています。ワーク・ライフ・バランスを重視し、平均残業時間は法定基準上限を大幅に下回り、年休の取得も促進しています。幹部タウンホールミーティングや部門間業務交流会等を行い、職場内の継続的な縦横のコミュニケーション強化を図っています。活動を通じて築かれたネットワークは会社の一体感、働きやすい環境、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実施しています。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

従業員一人一人が理想的な働き方を実現するため、ハイブリッドな働き方を導入しています。個人の必要に応じた頻度で出社をしつつ、在宅勤務を最大限活用する、最適なワーク・ライフ・バランスをめざしています。

# 労働安全衛生

## 労働安全衛生の基本理念

考え方

方針

GRI 403-1

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社と共有し、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会社と連携しながら、グループ一丸となって事業活動に関わる全ての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりに努めています。

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

## 日立グループ安全衛生ポリシー

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

### 基本方針

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

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

## 労働安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

制度

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

2021年4月に、日立グループの労働安全と労働衛生・健康の増進を担う「安全衛生マネジメント推進本部」を設

立し、グローバルでの労働安全衛生マネジメントシステムを統括しています。

安全衛生マネジメント推進本部のもと、グループ各社の安全衛生担当役員と各部門の安全衛生責任者が出席する「安全衛生責任者会議」を隔月で開催しています。本会議では、全社の労働安全衛生活動における戦略展開や、目標およびグループ統一のKPI設定、各部門の取り組みの進捗確認を行うとともに、事故・労働災害の要因分析・再発防止の徹底、ベストプラクティスの共有、研修の推進などに取り組み、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。経営会議では、労働災害件数および労働安全衛生リスクへの対応について報告・審議しており、取締役会へ報告しています。

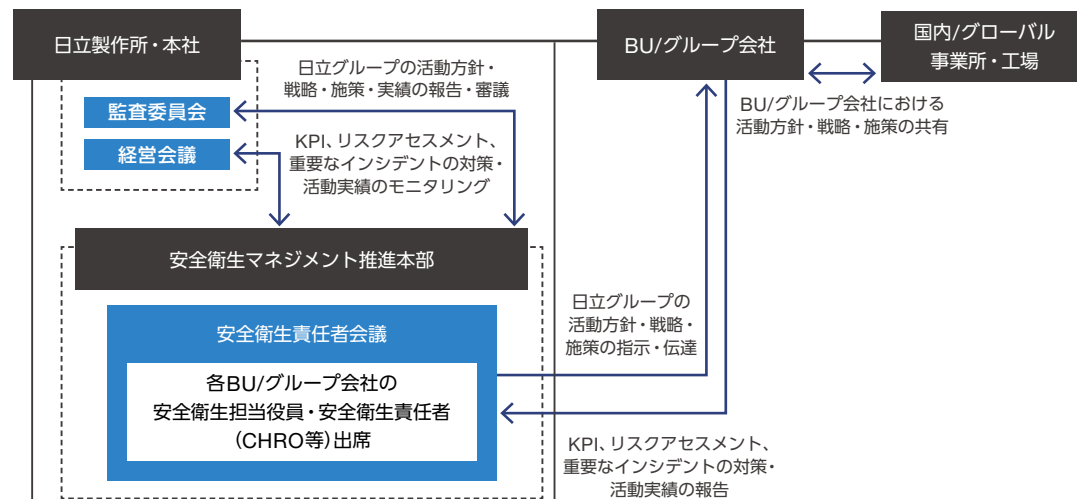
日本国内では、事業所などの拠点ごとに、事業主・労働組合・従業員が参画する「安全衛生委員会」を毎月1回開催し、事故・労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。海外の事業所・工場などで重大事故・災害が発生した場合には、状況に応じて、安全衛生マネジメント推進本部が直接関与して改善活動を支援します。

また、日立グループは、複数の拠点にてISO45001などの国際認証を取得しています。

 P.121 労働安全衛生水準向上のための労使協定



労働安全衛生マネジメント体制



労働災害防止に向けた仕組み

	対象	概要
重点安全管理指定制度	重大な労働災害が発生したグループ会社や事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象組織の経営トップをリーダーとして、トップダウンで具体的な計画を策定し、計画の推進状況を労働安全衛生担当役員がモニタリングしながら再発防止を図る</li> </ul>
事故調査データベース	グループ全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019年に導入した「事故調査制度」に沿った、災害分析・対策立案への活用を目的としたデータベース</li> <li>2020年から日本国内から適用を開始</li> <li>今後はグローバルに展開</li> </ul>

労働安全衛生のグローバル目標

目標	活動・実績
----	-------

GRI 403-9

日立は、事故のない安全な職場の構築をめざし、「死亡災害ゼロ」の目標をグローバルで掲げています。この目標を達成すべく、各社の事業に適した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等にグローバルで取り組んでいます。

安全に関する2021年の目標と達成状況

2021年の安全に関する目標は残念ながら達成することができませんでした。2021年、日立グループではコントラクターを含め2件の死亡災害が発生しており誠に遺憾です。また、日立グループの休業災害は434件発生しており、発生率では前年より減少しましたが、引き続き改善の余地があります。

近年(2019年および2020年)では、事業所外で従業員・コントラクターの感電死亡災害が複数回発生しており、感電などのハイリスク作業・設備等のリスクの特定・対策について、コントラクターなどを含めて統合的に安全管理体制を強化することが課題であると認識しています。

2021年の安全に関する目標・実績、および2024年の目標(件)

対象		2021年の目標	2021年の実績	2024年の目標
日立グループ	死亡災害*1	ゼロ	2 (目標未達)	ゼロ
	休業災害	2018年比半減 (253件)	434 (目標未達)	2021年比半減 (年率20%減)
日立製作所	死亡災害*1	ゼロ	ゼロ (目標達成)	ゼロ
	休業災害	2018年比半減 (3件)	3 (目標達成)	2021年比半減 (年率20%減)

\* 安全に関する目標は、一般的に暦年で統計をとることから、年度ではなく、年で数値目標の策定・管理している

\*1 コントラクターを含む

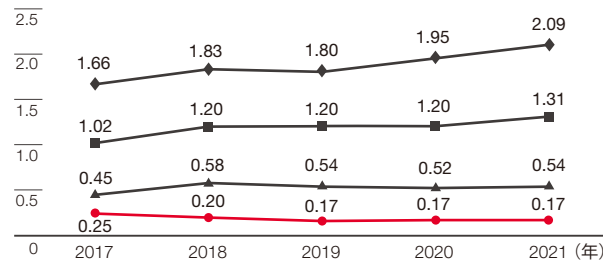
2021年度は以下のアクションプランを実行しました。前述の課題認識のもと、今後も労働安全衛生の強化に向けて継続的に取り組みます。

### 2021年度のアクションプラン

1. リスクアセスメントの効果的活用  
リスクの特定・改善の仕組み構築
2. グローバル労働安全衛生マネジメントシステム構築・運用  
ルールとプロセスの明確化
3. 教育・訓練  
自律的な労働安全衛生行動を促す意識変革
4. ITデジタル活用  
データ・レポートのデジタイズと改善対策

P.148 社会データ

### 労働災害度数率の推移

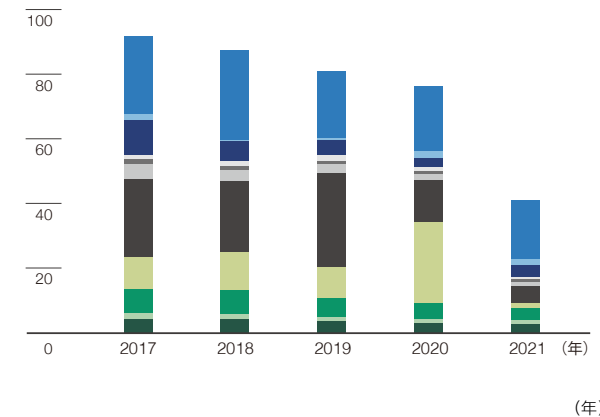


◆ 全産業 ■ 製造業 ▲ 電機 ● 日立グループ\*1

※ 労働災害は死亡または労働損失日数が1日以上の災害を含む

\* 1 2017年は日立グループ国内201社(日立製作所を含む)  
2018年は日立グループ国内188社(日立製作所を含む)  
2019年は日立グループ国内169社(日立製作所を含む)  
2020年は日立グループ国内136社(日立製作所を含む)  
2021年は日立グループ国内131社(日立製作所を含む)

### 日立グループ・グローバル安全統計(発生率\*2)



	2017	2018	2019	2020	2021
北米	24.33	27.96	20.76	18.98	18.46
中南米	1.62	0.44	0.57	2.12	1.69
欧州	10.82	6.08	4.78	3.09	3.71
インド	1.44	1.44	1.63	1.07	0.53
中国	1.53	1.46	1.17	1.12	1.06
アジア(インド、中国、日本を除く)	4.41	3.34	2.63	1.55	1.30
オセアニア	24.41	21.94	29.07	12.95	5.32
アフリカ	9.93	11.76	9.72	25.37	1.43
海外計	7.42	7.43	5.78	4.90	3.80
日本	1.85	1.64	1.53	1.34	1.20
グローバル計	4.22	4.20	3.45	2.89	2.69

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

### 労働安全衛生のリスクアセスメント

#### 活動・実績

グローバル共通施策として、ハイリスクな作業・設備等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。また新たに、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ました。このモニタリングを通じて重大なリスクがあると判断した拠点等については、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・デジタル技術を災害予防に活用し、ソフト・ハード両面で安全対策の向上に取り組んでいます。さらに、2020年7月以降、事故災害統計情報などの事実を把握するための仕組みとして、グローバル災害統計の報告頻度を半期に1回から毎月1回に増加しました。

#### ハイリスク作業・設備等のリスクアセスメント

2021年以降、ハイリスク作業・設備等の危険源の特定・評価・リスク低減対策の推進をグローバルに展開しています。

また、グローバル全事業部門において感電リスクへの対応強化を含めてハイリスク作業・設備の是正に取り組み、事業所レベルで安全責任者を明確にした労働災害防止策を講じたほか、リスク低減に向けてのハード対策・投資を行いました。

\* 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つの危険源に関わる作業

## 内部監査

労働安全衛生活動の方針・計画・実績は、監査委員会にて年度ごとに審議を実施しており、死亡事故や重篤な可能性の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。特に改善が必要な対策・活動については、モニタリングの結果を当該会議等で報告しています。

## 外部監査

日立グループは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で掲げる内容を実現するための課題について提言を受け、改善を図っています(下表参照)。

2019～2020年度に、現状把握および課題解決に向けた基盤構築を中心に活動を進めてきました。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、活動計画を見直し、安全意識の向上等の改善を実施しています。

課題	取り組み項目	具体的対応
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>● グローバルな安全ガバナンスの力量把握 労働安全衛生マネジメントシステムの構築に関わる事業者へのアンケート、ヒアリングの実施</li> <li>● 労働安全衛生マネジメントシステムの構築に関するルール、文書等の策定(国内) 労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン 安全衛生行動原則</li> <li>● 日立グループ共通の労働安全衛生マネジメントシステム基準の策定(2022年に日本国内運用開始、2023年以降海外運用開始)</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行動を促す意識変革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 階層別安全専門教育開始(国内)(階層別：経営幹部、ライン管理者、安全担当) 経営幹部については、全13回実施、約240人受講(ビジネスユニット(BU)長、グループ会社社長等)</li> <li>● 研修運営方法確立(国内)</li> <li>● 表彰制度導入(Safety Spot Award)</li> <li>● 安全衛生マネジメント推進本部長・副本部長とBUのCEOとのトップ会議実施</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での進捗共有</li> <li>● 高電圧対策についての監査実施</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、災害発生率等のグローバルKPI設定(2022年より開始)</li> <li>● 監視カメラシステムの検討、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>

## 適切な労働安全衛生教育の実施

教育・浸透

GRI 403-5

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など、組織や事業形態に応じた教育・訓練や、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雇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。

2020年度からは、安全におけるマネジメント層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、安全に特化したマネジメント層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。2021年度までに、計13回実施し、約240人が受講しました。

## コントラクターの労働安全衛生の確保

考え方

活動・実績

工場外のサイトにおける建設工事、据付、サービス・メンテナンス等の作業において、コントラクターが被災する事故の発生を踏まえ、工場内と工場外のサイトにおける安全管理体制やルール・運用面でのギャップ分析を行うとと

もに、工場外の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・マニュアルおよびコントラクターを含めた統合的な安全管理の評価方法策定に向け取り組んでいます。

#### [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)

## 従業員の健康づくりへの取り組み

活動・実績 目標

GRI 403-6 / 403-10

日立の持続的な成長に向けては、従業員のウェルビーイングが不可欠であることから、グループ一丸で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年度に「ウェルビーイング」に関する設問を新たに設け、2021年度からは設問を拡充しました。今後は従業員のウェルビーイングに関する施策の効果測定を行っていきます。

また、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ります。中長期的には、グローバルでの労働衛生施策の実態把握と課題抽出を行った上で共通の労働衛生方針に基づいた取り組みを実施していきます。

 [P.093 グローバル従業員サーベイ](#)

### ▶ 衛生・健康に関する2021年度の目標・実績、および2022年度の目標

	範囲	2021年度の目標	2021年度の実績	2022年度の目標
精神疾患罹病率		—	—	0.7%未満
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	日立グループ(国内)	2020年度比10%減(10.4%未満)	12.8%	10%未満
特定保健指導実施率		従業員40%	40.3%(実推)	従業員50%以上

### 日本国内の健康支援施策

- 産業医や保健師などの産業保健スタッフが常駐し、複数拠点を地域一元的に支援する健康管理センタで産業保健サービスを提供
- 定期健康診断などの結果から重症化予防のための各種の健康確保措置の実施
- 長時間労働者に対する問診や面談を通じた心身の不調の未然防止
- 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務担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会の提供
- ストレスチェック制度により高ストレス者と判定された従業員に対するプロアクティブな対応として、法定による医師等の面談以外の社内外相談窓口等への相談・面談促進を図りメンタルヘルス不調を未然に防止
- EAP\*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えることで、幅広い悩みの早期解決の一助となる機会を提供

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

### ▶ 休務者の推移

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
精神	0.60	0.64	0.65	0.62	0.66
身体	0.26	0.24	0.25	0.22	0.21

※ 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)

 [P.155 社会データ](#)

## メンタルヘルスへの対応

活動・実績

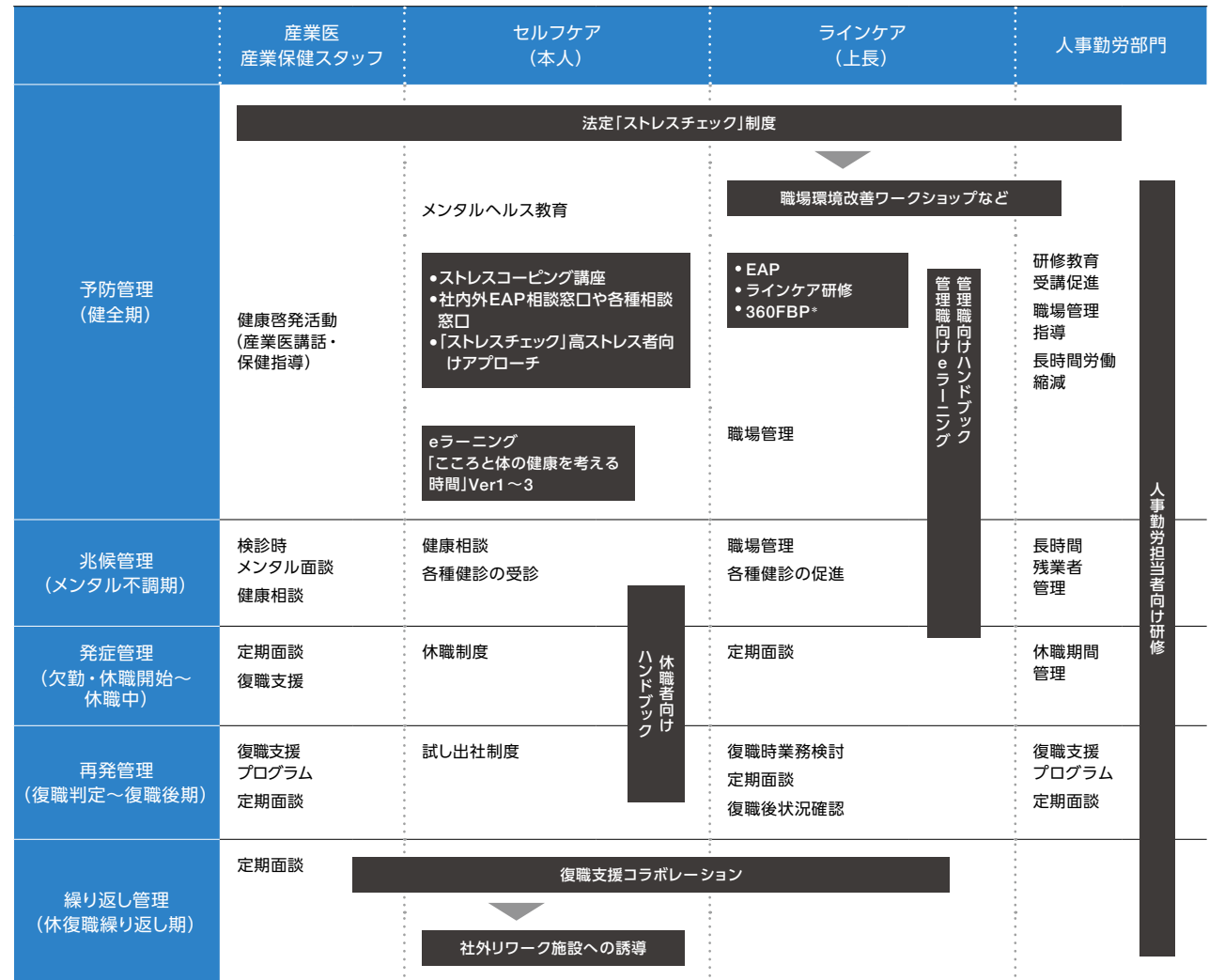
GRI 403-6

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、人事労務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。2021年の罹病率は、前年比で上昇傾向にはありますが、コロナ禍が長期化に伴う精神的負担感の増大などに対するプロアクティブなアプローチを引き続き展開しました。

- ① 定期的な1on1面談
- ② 産業医のリモート相談窓口の拡大
- ③ 社内EAP相談窓口に加えて、社外EAP相談窓口を新たに開設
- 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法定外面談(相談)促進メールを配信
- ⑧ 管理者向け在宅勤務におけるライン管理者によるケアのためのハンドブック提供

また、在宅勤務サーベイや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



\* 360FBP：360°フィードバックプログラム

## コラボヘルス\*1の推進

活動・実績

GRI 403-6

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施するとともに、日立健康保険組合\*2が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組みながら、全グループ会社が経済産業省の健康経営優良法人認定を取得できるよう取り組んでいます。また、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、2022年3月末時点の加入事業所は197事業所、加入者数は409,943人（被保険者206,301人、被扶養者203,642人）

### 日立健康保険組合加入法人における

健康経営優良法人認定法人数

区分	2020年度	2021年度
大規模法人	58法人 (うちホワイト500： 7法人)	75法人 (うちホワイト500： 4法人)
中小規模法人	41法人 (うちブライト500： 3法人)	66法人 (うちブライト500： なし)

## 健康診断受診の促進と禁煙促進

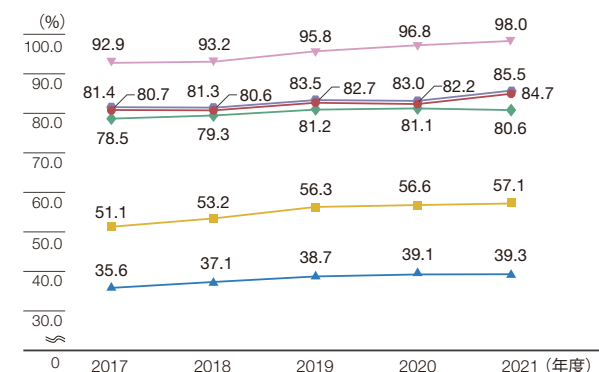
活動・実績

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・早期治療に向けて取り組んでいます。

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、2021年度も遠隔指導による禁煙プログラムを継続実施しました。申し込んだ約360人のうち、7割以上が禁煙に成功しています。

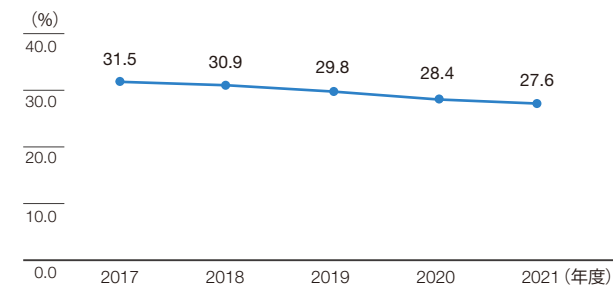
### 健康診断などの受診率



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

- \*1 35歳以上男女
- \*2 30歳以上女性
- \*3 25歳以上女性
- \*4 30歳以上男女
- \*5 2016~2017年度は50歳以上男女、2018年度~35歳以上男女に変更

### 喫煙率の推移



※35歳以上の従業員(特定健診の問診結果)

## 感染症対策

### 活動・実績

GRI 403-6

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、A型肝炎、破傷風、コレラなどの予防接種を行っています。

日本では職場におけるインフルエンザ集団感染予防を目的に、健康保険組合が家族も含めたインフルエンザ予防接種受診者へのインセンティブポイントを整備しています。罹患・重症化予防への取り組みとして、流行期前の予防接種を推奨しており、毎年約12万人の従業員や家族が利用しています。

2019年度から2021年度の3年間は、過去に予防接種が行われなかった世代の男性を対象に無償化された風疹・麻疹の抗体検査および予防接種の受診を促進するため、健康保険組合と連携して対象となる従業員にインセンティブポイントを付与して接種率向上に取り組みました。

### COVID-19の感染予防対策の推進

COVID-19への対策として、全従業員に、入社前に検温や体調を確認し発熱時や体調不良の際には出社を控えるよう周知徹底するとともに、政府が提唱する予防策の励行を促しています。社会機能維持業務に従事する従業員には、消毒液やマスクを配布するなど、作業の特性に応じた感染予防対策を徹底しています。その他にも、各拠点で、マスク着用徹底、入構時のサーモカメラ・非接触型体温計による検温、自動消毒液設置による消毒の徹底、職場・食堂・会議室での座席の間引きや飛沫防止パーティション設置、エレベーターの乗車人数の制限、喫煙室の利用停止、共用部でのフィジカルディスタンスの確保といった予防対策を徹底しています。

日立グループは従業員の感染予防、重症化予防の観点から新型コロナワクチン接種を推奨しています。日本では職域接種を行い、一部拠点では従業員の家族も対象に、約7.5万人に対してワクチン接種を実施しました。

### COVID-19に対する従業員への支援

在宅勤務の長期化に伴い心身の健康に不安を感じる従業員に対し、リモートでの健康相談や、在宅勤務の環境下で実践できる健康維持のための情報提供、日本在住の外国人従業員が医療サービスを受ける際の支援、COVID-19に感染した従業員の人權に配慮したケアなど、取り組みを拡充しつつ、多岐にわたる支援を行っています。海外グループ会社でも、メンタルヘルスワークショップやEAP(従業員支援サービス)相談窓口の開設などコロナ禍における従業員の健康支援に取り組んでいます。

## 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。

2021年度は健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」の全面リニューアルに加えて、さまざまな利用促進策を展開し、従業員の利用率は8割を超える水準となっています。

### 2021年度の取り組み

2020年度から、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追加しました。さらに、2021年度にはコロナ禍における健康管理を支援するため、2年ぶりに「秋のウォーキングキャンペーン」を展開し、約5万人が参加しました。

日本における従業員の健康維持・促進への支援

取り組み	概要
産業医など専門職によるリモート相談	在宅勤務の長期化に伴う心身の健康不調に対し、早期対応を目的に産業医や看護師によるリモート健康相談窓口を開設
在宅勤務者向け心身の健康維持のための情報提供	心身の健康維持のための情報提供および各種相談先情報をWebサイトに集約。キャリア相談、家族向けも含む健康相談のほか、ストレスコーピングや簡単ストレッチなど自宅での簡単なリフレッシュ方法の情報を掲載
「外国語医療アシスタンスサービス」導入	日本在住外国人従業員およびその家族を対象に、外国語での医療アシスタンスサービスを提供。16カ国語に対応した24時間365日対応のコールセンターが、医療機関の紹介・予約、緊急移送・受入病院手配などを支援

海外における従業員のメンタルヘルスへの支援

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

原子力事業従事者の健康・安全への配慮

GRI 403-7

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定に関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)  
<https://www.hitachi-hgne.co.jp/principle/index.html>



## 結社の自由と団体交渉

### 従業員の基本的権利の尊重

#### 考え方

GRI 102-41

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、グループ共通で適用する「日立グループ行動規範」の中で、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ています。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。

#### 日立グループ行動規範

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

### 労使間の対話

#### 制度

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。

国内グループでは、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ならびに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月～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13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%（2022年3月31日時点）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従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関して積極的な対話を行い、理解を深めています。

### 中国および欧州の地域統括会社における労使間対話

#### 日立中国

従業員との円滑なコミュニケーションのため工会（労働組合）と経営情報懇談会を実施し、経営状況や課題についての情報共有を行っています。2021年度は、オンラインで第22回経営情報懇談会を開催しました。

また、会社と工会（労働組合）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、相互の理解を深め、従業員の権益を守っています。

#### 日立ヨーロッパ

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

### 業務上の配転・転籍出に関する通知

#### 制度

GRI 402-1

日立製作所は日立製作所労働組合と締結している労働協約の中で、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・転出などについては、その基本事項について組合と協議することを規定しています。

## 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。

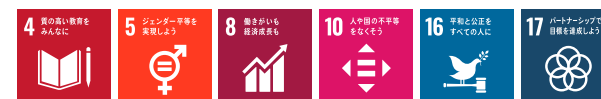
安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための労働安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。



# 人権

GRI 103-2

貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、人権を尊重した事業活動は企業の発展・存続に不可欠であり、すべての企業が果たすべき責任であると理解しています。2013年には企業理念および日立グループ・ビジョンに基づき、人権尊重における企業の責任を明確にするものとして「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。この「日立グループ人権方針」のもとで、日立のみならず、サプライチェーンを含む日立の事業活動や製品・サービスに関係するすべての人々の人権リスクを低減するため、人権デュー・ディリジェンス (HRDD) など人権を尊重するための取り組みを推進しています。



バリューチェーンを通じた人権尊重

## What

— なにに取り組むのか —

- ・人権尊重のグループ推進体制の構築
- ・HRDDの取り組み
- ・調達パートナーへの働きかけ
- ・役員・従業員の人権意識向上と教育

## How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	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の進捗の把握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強化を行っています。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回開催しています。
<b>2021年度の実績</b>	
HRDDの取り組み	グループ共通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」について、実態調査を実施 実態調査の結果をもとに、要改善事項がある事業所に対し、是正指導を実施し、事業所ごとに適切な対策を実施
調達パートナーへの働きかけ	「強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性」に関する実態調査を調達パートナーに対しても実施
役員・従業員の人権意識向上と教育	「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や研修などの機会を通して継続的に日立グループ全従業員の人権意識を強化 外部講師による人権に関する役員研修の実施
グループグローバルの苦情処理メカニズム	人権やハラスメントを含むすべての通報について調査し、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実施

注釈：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。

## 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大切にしています。

### 日立グループ人権方針

#### 方針

GRI 408-1 / 409-1

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。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。その上で、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則\*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス (HRDD)\*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活

動を行う国や地域の法令遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法追求を明確に定めています。

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、いただいた意見や提案を方針に反映した上で、経営会議で審議し、承認を経ています。

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。

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、「日立グループ行動規範」にて子どもを含む人権にも配慮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・ディリジェンス (HRDD)：事業上の人権への負の影響を特定して評価、防止・軽減策を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

#### 日立グループ人権方針

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

#### 日立グループ行動規範

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

#### ☐ P.127 調達パートナーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み

### 人権尊重のグループ推進体制

#### 体制

GRI 406-1

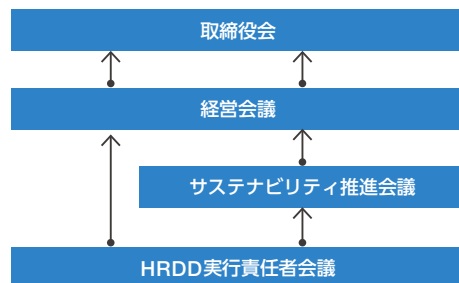
日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体のHRDDの進捗の把握に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメント強化を行っています。また、日立製作所本社内に設置したHRDD推進のためのプロジェクトチーム (人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成) が、日立グループならびに調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット (BU) およびグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。

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性から、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、それぞれの事業体でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進委員会等を開催するなど、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、その重要性に鑑み、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。

#### ▶ 人権尊重の推進体制(2022年度)

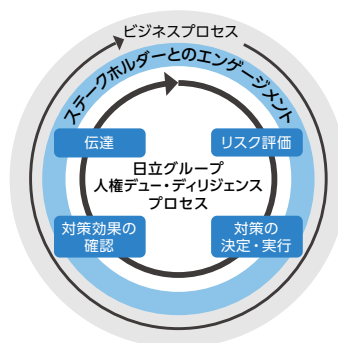


## 人権デュー・ディリジェンス (HRDD) の取り組み

### 活動・実績

GRI 412-1

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、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。



出典：日立グループ「人権リスクマネジメント実施マニュアル」第一版より（一部加筆）

### リスク評価

#### • リスクの優先度づけ

2021年度は、グループ共通の優先リスクとして定めた「強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性」の問題にグループ全体で取り組みました。本優先リスクは、これまでのHRDDの結果やそれに対する人権NGOからのフィードバック、日立の規範やガイドラインに明記されている人権課題、NGOやメディア、専門家などからの情報や指摘、国際的なイニシアティブによる企業の取り組み評価項目、調達パートナーやグループ会社による自己点検結果、海外における法制化動向などの情報を分析・再評価して特定しました。

 P.126 これまでのHRDDの取り組み

#### • 実態把握

本優先リスクの実態を把握するため、「強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性」の重要事項に関して日立グループ内ならびに調達パートナーの状況を評価する優先リスク調査票を作成しました。作成にあたっては、人権問題や環境問題などサステナビリティの観点から企業をサポートしてきたNGO「ASSC (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)」からレビューを受け、業界基準やILOなどの国際基準との整合性や設問項目に対する助言を受けました。本調査票は取り組みレベルの把握にとどまらず、各BU/グループ会社で評価結果を踏まえた是正や対策を検討・実施し、継続的に改善につなげることを目的としています。

また、主要な15BU/グループ会社の事業所のうち就業人員300人以上の事業所における直接員（製造ワーカー）\*を対象に実態を調査しました。NGOやメディアからの指摘などもあり、強制労働および移民労働者の権利侵害のリスクが高いとされる東南アジア諸国については事業所規模にかかわらず全製造事業所の直接員を調査しています。設問は労働/安全衛生/苦情処理メカニズムに関する約30問の構成とし、回答は4段階までの取り組みレベルに対応する選択肢としました。各選択肢には具体的な行動目標を分かりやすく明記し、自事業所が現在のレベルから改善を図るために何をすべきかを理解できるようにしています。

\* 派遣社員や技能実習生を含む。

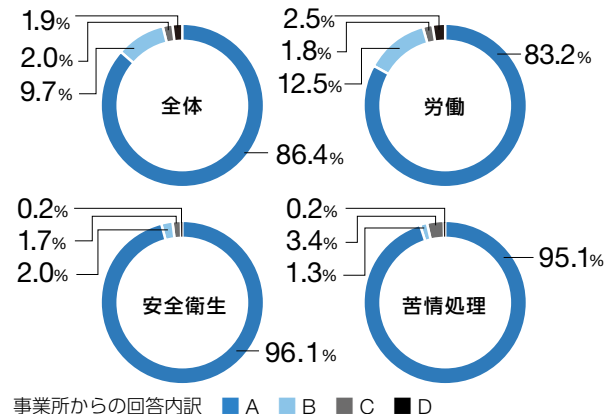
回答事業所(全205事業所)の地域別内訳

日本	64	中南米	10
東南アジア	35	オセアニア	2
欧州	26	中東	2
中国	24	台湾	2
インド	20	韓国	1
北米	18	ロシア	1

調査結果の概要

労働/安全衛生/苦情処理メカニズムに関する調査結果は以下の通りです。

実体調査の結果



実態調査票の各選択肢のレベル

レベル	説明
A	国際基準に則った取り組み(優良事例)
B	日立の取り組みレベルとしてのボーダーライン
C	日立が求める基準以下
D	本事項に関する取り組みなし

労働

多くの事業所で雇用契約書の適正な締結、適正な賃金支払い、休日提供、各国労働法の遵守等、適切な対応がなされていることが確認できました。ただし、労働者が負担する採用手数料の有無を把握できていない事業所がいくつかあることが判明しました。

安全衛生

多くの事業所で安全衛生の取り組みが基準通りに進められていることが確認できました。ただし、移民労働者が働く現場で、安全教育の多言語化が未対応の事業所がいくつかあることが判明しました。

苦情処理メカニズム

多くの事業所で通報受付対応、機密性保持ともに方針や手順が整備されていました。一方で、通報の仕組みがない、または仕組みはあっても労働者の理解可能な言語の対応ができていないと回答した事業所がいくつかあり、2020年度に人権問題全般に関する相談・通報制度(窓口)を統合した「日立グローバルコンプライアンスホットライン」のさらなる周知が必要であることが分かりました。

2021年7月には、調査票作成にあたり専門家レビューを委託したASSCがファシリテータとなり、調査に回答したBU/グループ会社を対象とした、回答結果の分析や対策検討のためのワークショップを開催しました。また、

BU/グループ会社からのFAQや、具体的な対策検討の参考情報をまとめた「日立グループ優先リスク(強制労働&移民労働者の権利侵害)対策検討ガイド」を発行し、各事業所での是正・改善活動に役立てています。

対策の決定・実行

各BU/グループ会社は、今回の調査結果を受け、改善すべき事項があった事業所への是正指導や改善に取り組みました。事業所による主な対策例は以下の通りです。

事業所による主な対策例

項目	対策例
身分証明書等の保管	・一部事業所が保管していたのを労働者による保管にルール変更 ・従業員一人一人が自己管理できるよう金庫を設置
労働者の手数料負担(直接雇用)	・採用時に係る費用の労働者負担を会社負担にルール変更 ・労働者に負担させる紹介会社を利用しないよう指導
労働者の手数料負担(派遣労働者)	・派遣会社に労働者への返金を要請
団体交渉	・従業員から交渉要求があった場合、その要求を受け入れるというガイドラインの導入、管理職層以上への周知徹底(マレーシア)
提供住居への出入り	・従業員のために、鍵がない部屋について、鍵の取付を指示
安全衛生教育	・外国人労働者(派遣労働者)のために、派遣会社の協力を得て作業標準や安全教育資料を母国語で提供
火事・緊急時対応	・全労働者が理解できるよう図式等で対応
通報の仕組み	・日立グローバルコンプライアンスホットライン多言語対応について従業員へ周知

## 対策効果の確認

多くの事業所が2021年度中に対策を実施しましたが、社内のルール整備などのため2022年度以降に対策を持ち越す事業所もいくつかありました。これらの事業所に対してはフォローアップとして2022年度中に再調査を実施していきます。

## 伝達

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、投資家やESG評価機関、NGO、メディア等からのお問い合わせや指摘などに関しては、適宜コミュニケーションを通じて日立の取り組みへの理解を求めていくとともに、社内外からの意見は今後の施策検討に活用しています。

2021年度は、グループ全体で共通する優先リスクについて対策を講じましたが、2022年度からは、2021年度の取り組みを通して得られた知見を生かし、各々の事業やバリューチェーンの特性を考慮した、各BU/グループ会社による人権リスク評価に取り組んでいきます。

## これまでのHRDDの取り組み

日立は2013年より、NGO・NPOや社外専門家と協働し、HRDDに取り組んできました。

## ▶ HRDDの実施状況

	取り組み
2013年度	NPO「Shift」ならびにBSR (Business for Social Responsibility) の支援のもとHRDDのパイロットプログラムを特定のグループ会社で実施。また、ASEAN6カ国における人権リスクの分析と評価も実施。
2014年度	Shiftとの協働でHRDDを実施するためのガイダンス文書を作成。
2015年度	Shiftの指導のもと調達部門でHRDD開始。本社ならびにBU/グループ会社にてサプライチェーン上の従業員が直面し得る人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策を検討。NGO等が発行する各国の腐敗状況に関する情報や人権に関する報告書などの公開情報、取引状況、調達パートナーのサステナビリティ監査結果や社外からの指摘などをもとに優先して取り組む項目や注意すべき国を選定。これに基づき、優先課題の選定の仕方や今後の施策について、人権NGOからのフィードバックも受け、調達パートナー向けのCSR調達ガイドラインとサステナビリティモニタリング用のチェックシートの改訂、監査対象国の拡大、調達パートナー向け説明会などの施策につながった。
2016年度	Shiftの指導のもと人財部門でHRDD開始。国内BU/グループ会社および海外現地法人の人財担当者へのヒアリングにより従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策を検討。2016年度の人財部門のHRDDでは従業員に関する国ごとのリスク評価を実施。国ごとに状況は異なるものの、労働時間や職場の安全衛生、ハラスメント/差別、結社の自由を上位リスクとして特定したが、すでに人財施策として取り組まれている項目も多く、引き続きそれらの施策を実行していくこととした。一方で苦情処理メカニズムの改善も挙げられ、イントラネットでの案内の改善や、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の施策につながった。
2017年度	調達部門のHRDD結果を調達パートナー向けのCSR調達ガイドラインの改訂に反映、サステナビリティモニタリング用のチェックシートを改訂。
2018年度	Shiftの指導のもとBUおよびグループ会社の数社において、人権リスク評価や優先度づけ、中期的な行動計画を検討。また本社人財部門に対してワークショップを実施し、2016年度のHRDDの結果の検証や対策を検討。 Verite Southeast Asiaの支援のもと東南アジアのグループ会社約100社を対象に調達パートナー向け「チェックシート」を用いて自己点検を実施。強制労働を防止し、移民労働者の人権を尊重するための施策の改善の必要性が一部の事業所で見られた。
2019年度	これまでのHRDDの結果を分析・再評価し、日立グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討。
2020年度	HRDD推進プロジェクトチーム立ち上げ。NGO「ASSC」支援のもと日立グループ共通優先リスク(強制労働および移民労働者の権利侵害)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している。 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/グループ会社で懸念される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等)。

## 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、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を実施するなど、サプライチェーンでの

周知徹底を図っています。

2021年度は、日立グループ内で実施したのと同様の強制労働および移民労働者の権利侵害に関する調査票を用いて調達パートナーの実態把握を行いました。

 **P.132 責任ある調達**

## 役員・従業員の人権意識向上と教育

### 教育・浸透

GRI 412-2

「日立グループ人権方針」に則り、人権eラーニングや「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などを通して、継続的に日立グループ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1人につき毎年1回の受講を目標に推進しています。また、ハラスメント防止に向けた新たな取り組みとして、管理職を含むハラスメント担当者(相談員)のレベルアップを目的にパワーハラスメントをテーマとした動画コンテンツ視聴による教育を実施し、日立グループ全体で1,200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をはじめとするさまざまな研修や啓発活動を通じて、従業員一人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。

海外グループ会社では、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、推進担当者向けにNPO Shiftを講師に迎え導入教育を実施しました。

### ▶ 調達パートナーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み

	対象	取り組み
2018年度	欧州のグループ会社	欧州のグループ会社の調達担当者が「責任あるサプライチェーンワーキンググループ」を発足。
	中国の調達パートナー	CSR調達説明会にて、日立グループのCSRに関する方針や取り組み、人権リスクの重要性を説明。
2019年度	欧州のグループ会社	上記ワーキンググループで調達担当者向けの「国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』の実践」と題したウェビナーを制作。
	タイの調達パートナー	CSR調達説明会で、強制労働について事例を交えながら説明。
2020年度	欧州のグループ会社	調達パートナー向けサステナビリティモニタリング用の「チェックシート」送付先選定に人権の視点でのリスク分析を導入。その結果をNPO「Shift」主導のもと上記ワーキングで議論。欧州の人権デュー・デリジェンス法制化動向について状況を説明。
	中国・アジア地域 (主にタイ)の 調達パートナー	新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえ、中国ではeラーニングで日立グループサステナビリティ施策の説明を実施。アジア地域では、ウェビナーでサステナブル説明会開催、同地域の調達パートナーのサステナビリティモニタリング結果を示しながら、各社のサステナビリティ活動強化に向けた意識づけを実施。
2021年度	欧州のグループ会社	「責任あるサプライチェーンWG」を開催。欧州法律動向および欧州の一部の加盟国法と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」との差異についてNPO「Shift」と検討。人財・法務部門に特化したウェビナーを実施。サステナビリティ・調達に加え人財・法務部門を含むHRDD事務局立ち上げ検討開始。
	中国およびアジア地域 の調達パートナー	中国およびアジア地域にて、オンラインでの説明会を実施。中国ではHRDDを含むサステナブル調達活動の方針と施策について説明。アジア地域では、環境、人権に詳しい社外専門家によるトレーニングや、モニタリング結果を示しながら、各社のサステナビリティ活動強化に向けた意識づけを実施。

### ▶ 人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	2021年度実績
日立グループ の役員および 全従業員	「世界人権デー」の執行役社長兼CEOによる人権メッセージ (毎年実施)	役員および従業員 約23万8,000件を 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年に一度受講)	2021年度は未実施 (前回2019年度は 累計16万人以上が 受講)
日立製作所の 執行役	外部講師による人権に関する講義(毎年実施)	27人受講

注釈：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。



## 2021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おり、2021年度は外部講師による研修を実施しました。講演では、人権問題がビジネスと密接に関わるようになった社会的背景の変化や、グローバルビジネスを展開する上では人権リスクマネジメントの強化に加え、人権リスクを常に意識した経営判断が不可欠であることなどについて示唆をいただきました。



## グループグローバルの苦情処理メカニズム

### 制度

GRI 102-17

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。



 P.173 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)

## さまざまな人権問題への対応

### 活動・実績

日本国内の外国人技能実習生の労働環境問題、グローバルでのウイグルをめぐるサプライチェーンの対応など、さまざまな人権問題に対して適切な対応に努めています。



 P.132 責任ある調達

### ▶ 人権問題に対する対応

人権問題	時系列	事象/対応
外国人技能実習生をめぐる問題	2018年	外国人技能実習機構から日立製作所およびグループ会社の計11社が「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に関する法令違反があると、実習に関する改善勧告を受けました。
	2019年9月	日立製作所は、出入国在留管理庁および厚生労働省から「認定計画に従った適正な技能実習を実施するための体制の構築」に関する改善命令を受けました。
	2019年10月まで	改善勧告および改善命令の対象となった各社は、外国人技能実習機構に改善命令の内容に関して改善を完了した旨報告書を提出し、受理されました。
	2020年3月	技能実習実施に際してグループ共通の方針やガイドライン、チェック体制を構築しました。
	2020年11月から	内部監査の実施などにより、グループ全体で再発防止を徹底しています。日立は、関係法令や技能実習制度の趣旨に則り、また、「日立グループ人権方針」に基づき、人権尊重の観点からも、適切な技能実習となるよう継続的に取り組んでいきます。
ウイグルをめぐる対応	2020年3月	オーストラリア戦略政策研究所の報告書において、当社の調達パートナーのうちの一社がウイグルの方々に対する強制労働に関与している可能性がある、との指摘を受けました。
	2020年12月	日立製作所では、当該調達パートナーのマネジメントシステム、特に従業員管理に関して、国際規格に基づく第三者を通じた監査を行いました。その結果、強制労働に関して問題は見つかりませんでした。日立は、今後もさまざまなエンゲージメントを通じ、グループ内だけでなく調達パートナーを含めた人々の人権が尊重されるように努めていきます。

### 南アフリカにおける黒人経済力強化政策(B-BBEE)への取り組み

日立は南アフリカ共和国で事業を展開しており、同国の経済発展と雇用の創出に向けた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8月31日時点で、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、性別の観点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26.4%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



# バリューチェーンマネジメント

GRI 103-2

貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

日立グループは、ビジネスのグローバル化に伴い拡大するサプライチェーン上の調達リスクを把握・軽減するという観点にとどまらず、社会・環境・経済価値の向上に向けて調達パートナーとともに積極的に取り組むことが必要であるという認識のもと、サステナブル調達を推進しています。また、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行っています。

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



## 責任ある調達

### What

— なにに取り組むのか —

- ・サステナブル調達の実施
- ・環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ
- ・調達BCPの取り組み
- ・紛争鉱物問題への対応

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

日立では「日立グループグローバル調達規範」を最上位の業務規範と位置づけ、「日立グループサステナブル調達ガイドライン」などのもと、サステナブル調達を推進しています。また、執行役社長兼CEO直属のバリュー・インテグレーション統括本部にて、サステナブル調達に関する方針や施策を審議し、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からなる「サステナブル調達推進会議」を通じて、日立全体に決定事項の周知を徹底しています。2021年度は、調達パートナーと協調したサステナビリティ活動を強化するために、専門部門として新たにサステナブル調達本部を設置しました。

#### 2021年度の実績

「日立グループサステナブル調達ガイドライン」の周知	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」を改訂し、周知徹底のため調達パートナーに配布
サステナビリティモニタリングの実施	「人権」と「環境」のリスクアセスメントを中心に調達パートナーのサステナビリティ取り組み状況を評価・分析
サステナビリティ監査の実施	中国・アジア地域の調達パートナーに対してサステナビリティ監査を実施(対象：25社)
調達パートナー向けサステナブル調達説明会の開催	日立グループサステナブル施策について、オンラインでサステナブル調達説明会を開催(対象：中国・アジア地域の359社)
環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ	COP26開催に合わせた、バリューチェーンに関連するオンラインイベント「Towards net zero – Hitachi Value Chain innovators」を日立グループ主催で開催 CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞
責任ある鉱物調達への対応	鉱物調達において企業に求められる責任の範囲拡大に対応し、「日立グループの紛争鉱物調達方針」から「日立グループの責任ある鉱物調達方針」に改訂 BU/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を対象に「日立グループ紛争鉱物講習会」を開催(参加者数：270人)

注釈：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。



品質・製品安全

## What

— なにに取り組むのか —

- ・品質保証活動
- ・製品の品質保証に関する外部監査
- ・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
- ・品質・信頼性教育の実施
- ・製品の安全性に関する事故発生時の対応

## How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	日立は、「日立グループ行動規範」において品質と安全性の確保を掲げ、会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しています。 品質ガバナンス統制を徹底するため、BUおよびグループ会社の品質保証部門を事業部門から独立することで、お客さまの安全と安心を第一に行動できる体制の強化を図っています。
<b>2021年度の実績</b>	
品質保証活動	技術法令の遵守 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
製品の品質保証に関する外部監査	定期的な製品の安全性に関する外部監査
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	認証取得拠点数の調査
品質・信頼性教育の実施	対象者に応じたさまざまな研修および教育の定期的な実施



顧客満足

## What

— なにに取り組むのか —

- ・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
- ・デジタルマーケティング施策
- ・広告宣伝活動
- ・Webサイト総合お問い合わせ窓口
- ・家電製品における顧客満足向上に向けた活動の展開

## How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	お客さまごとに決められたアカウントマネージャーは、日本国内の日立グループ各社との窓口としてポータル機能を担っており、日立全体がアカウントマネージャーと連携することでお客さまとの緊密な関係を構築し、顧客満足向上を図っています。
<b>2021年度の実績</b>	
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	セミナーやフォーラムの開催
広告宣伝活動	「広告宣伝物の表現ガイドライン」「ソーシャルメディアメディア・ポリシー」を遵守したコミュニケーション活動の実施
家電製品における顧客満足向上に向けた活動の展開	「お客さま評価サービスアンケート」を用いた満足度調査の実施(満足度：95.4%)

## 責任ある調達

### 調達基本方針

考え方

方針

GRI 102-9

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は、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。また、調達リスクを可能な限り事前に把握・軽減するよう努めています。

具体的には、調達活動において準拠すべき最上位の業務規範として「日立グループグローバル調達規範」を定めています。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おり、新規取引については、同規範に基づいた選定を徹底しています。

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。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持続可能な社会・事業を発展させていくことをめざしています。

#### サステナブル調達の取り組み

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

#### 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)

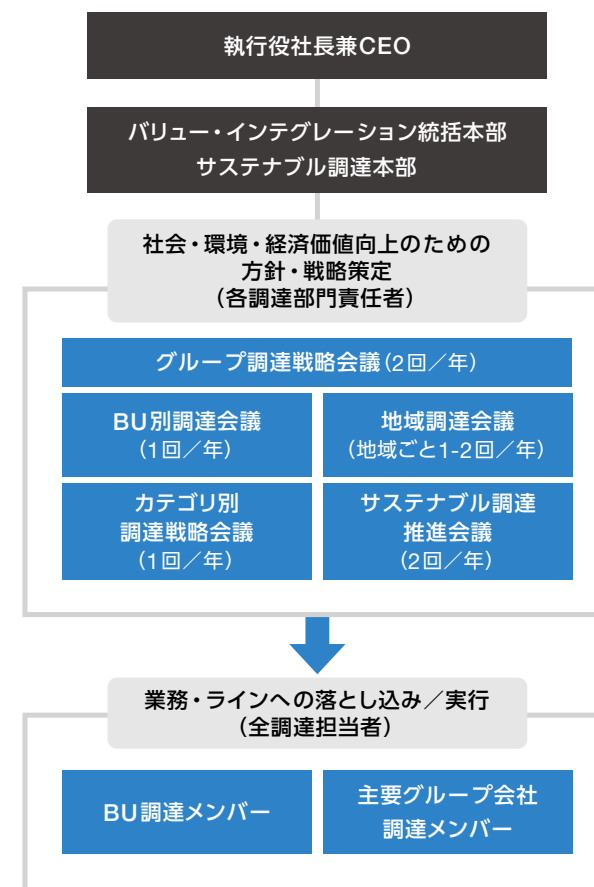
### サステナブル調達マネジメントの推進体制

体制

GRI 204-1

日立製作所は、執行役社長兼CEO直属の組織であるバリュー・インテグレーション統括本部にて、サステナブル調達に関する方針や施策を審議しています。決定した事項についてはビジネスユニット (BU) および主要グループ会社の各調達部門責任者からなる「サステナブル調達推進会議」を通じて、日立全体への周知を徹底しています。2021年度は、調達パートナーと協調したサステナビリティ活動を強化するために、専門部門として新たにサステナブル調達本部を設置しました。本部署が主体となって、社内外のステークホルダーと密に連携しながらサステナブル調達推進施策を企画・立案し、国内外の日立グループ調達部門と連携しながら活動を推進しています。

#### ▶ 調達マネジメント体制



## サステナブル調達の実施

### 活動・実績

GRI 308-2 / 414-2

日立は、サステナブル調達の推進と徹底を目的に、以下に記載するさまざまな取り組みを実施しています。また、新規調達パートナーと取引を開始する際には、「日立グループグローバル調達規範」に基づいた選定を徹底するとともに、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を配布するなど、リスクマネジメントの強化にも取り組んでいます。

### 「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」の周知

本ガイドライン(2021年7月改訂)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つの大項目に基づく「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。また、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。

本ガイドラインは4か国語(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、説明と遵守依頼を実施しています。

### 調達パートナーのサステナビリティモニタリング

日立グループでは、リスクマネジメントならびに調達パートナーへ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取り組み状況の評価・分析を行っています。2021年度は特に「人権」と「環境」のリスクアセスメントを中心に実施しました。

#### ● 人権に関する取り組み調査

2021年度は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の一環として、日立グループ全体で対応すべき人権リスクとして定めた「強制労働および移民労働者の権利侵害」への取り組み調査を実施しました。本調査では、2,524社の調達パートナーが、①労働、②安全衛生、③通報窓口の取り組みに関する自己評価を行いました。調査結果の分析後は、調達パートナーにフィードバックを行いました。

#### フィードバックの内容

- ① 日立グループの人権への考え方と取り組みの紹介  
(日立グループ人権方針の周知)
- ② 調査・分析の結果
- ③ 重点項目に対する対策のアプローチ
- ④ 是正・改善に向けた取り組み依頼

#### ● 環境に関する取り組み調査

2021年度に、調達パートナー70%(上場子会社除く/取引額ベース)の約1,000社を「環境重点パートナー」として選定し、環境に関する取り組み調査を実施しました。①気候変動方針の設定状況、②GHG排出削減の取り組み状況、③エネルギー消費量の計測状況などについて708社から回答があり、本調査結果から得られた情報を基に、今後は先進的な取り組みを行う複数の調達パートナーとの

対話を通して、課題の共有や具体的なCO<sub>2</sub>削減施策を進め、そこから得た教訓や成功事例を環境重点パートナーへ水平展開していきます。

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。調達パートナーとのさらなるエンゲージメント強化に向けて取り組んでいます。

\* EcoVadis: 包括的な企業の社会的責任評価サービスプラットフォーム。環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達の影響を含む評価を実施。

 P.124 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

### サステナビリティ監査の実施

日立製作所は、中国・アジア地域にある自社ならびにグループ会社の調達パートナーの製造拠点を訪問してサステナビリティ監査を実施しています。監査の実施にあたっては、インターテック・サーティフィケーション\*など外部の評価機関の支援を受けた上で、「ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル」の就労環境評価の国際規格「SA8000」に基づき、RBA(責任ある企業同盟)公認の監査員が「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点から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。是正が必要な調達パートナーに対しては「改善実施計画表」の提出を義務づけ、その計画に基づいた改善が完了するまで、日立製作所とグループ会社からフォローとアドバイスを継続しています。

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

2021年度は中国・アジア地域にある調達パートナー25社に対して監査を実施しました。その結果、当該調達パートナーに重大な違反は認められませんでした。以下のような課題について、改善を求めました。

- 有事の際の非常口の整備
- 従業員の残業時間の管理
- 人権への取り組みに向けた体制構築
- 長時間の立ち仕事などの身体的負荷作業の特定

#### 調達パートナー向けサステナブル調達説明会の開催

調達パートナーに、サステナビリティの重要性および日立の方針について理解を深めてもらうための取り組みとして、「サステナブル調達説明会」を開催しています。

#### 2021年度の開催概要

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 拡大防止のため、2021年度も前年度に引き続き中国・アジア地域にて、オンラインで説明会を開催しました。

中国の説明会では133社から約200人が出席しました。カーボンニュートラルやHRDDを含むサステナブル調達活動の方針と施策について説明するとともに、日立グループサステナブル調達ガイドラインの遵守を依頼しました。

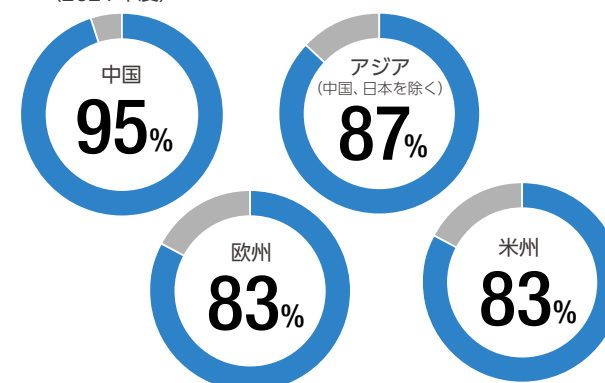
アジア地域の説明会では、226社から約300人が出席しました。グループ全体のサステナブル調達活動およびその取り組み内容の共有を図ったほか、人権や環境に詳しい専門家2名を外部講師として招き、サステナビリティの重要性 (最新トレンド、人権・環境に関する具体的な取り組みのアプローチ等) に関するトレーニングを実施しました。また、アジア地域の調達パートナーのモニタリング結果 (平均点) を項目別に示し、各社のサステナビリティ活動強化に向けた意識づけを行いました。

#### グローバルパートナーシップの強化

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、日立は60か国以上の約3万社の調達パートナーと取引をしています。そのため、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、世界4地域 (中国・アジア・欧州・米州) それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しています。地域調達責任者は、各地域の調達パートナーに対するサステナビリティモニタリング、サステナビリティ監査、サステナブル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。

一例として、中国の地域調達責任者は、中国での環境リスク対応も担当しています。環境NGOのIPE (The Institute of Public and Environmental Affairs) から中国の中央・地方の政府機関が公表する汚染源企業の情報を入手し、当該企業と取引のある事業体をスクリーニングするとともに当該企業に対して是正改善を促しています。

#### 主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率 (2021年度)



#### サステナブル調達施策の実施状況 (2021年度)

人権に関する取り組み調査

2,524社

環境に関する取り組み調査

708社

サステナビリティ監査 

25社

サステナブル調達説明会

359社

## 環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

方針

活動・実績

### グリーン調達のガイドライン共有と取り組み

環境配慮部品・製品の調達に関する基本的な考え方や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\* -CI/AIによる管理を推奨しています。

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

### 事務用品のグリーン購入比率拡大

日立は、グループ全体で事務用品のグリーン購入比率\*の拡大に取り組んでいます。購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、従業員に対して購入の促進に努めています。

\* 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

### 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)

### 2021年度の取り組み

COP26開催に合わせて、バリューチェーンに関連するオンラインイベント「Towards net zero – Hitachi Value Chain innovators」を日立グループ主催で開催しました。このイベントを通してグループCPO\*による日立のカーボンニュートラルに関するビジョンや、パートナー代表3社のプレゼンによるベストプラクティスのアプローチを共有し、今後の方向性を議論しました。

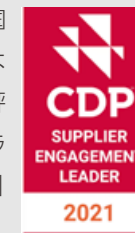
\* CPO: Chief Procurement Officer

### COP26: 世界がひとつになって取り組む気候変動対策


<https://www.hitachi.co.jp/cop26/index.html>

### 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CO<sub>2</sub>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、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」に選定されました。



\* サプライヤーエンゲージメント評価：企業の気候変動に関するサプライチェーンにおける活動を評価し、特に優れた取り組みを行っている企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」として選定

 P.026 ESGに関する社外評価・ESG指数(インデックス)への組み入れ状況

## 調達BCPの取り組み

考え方

活動・実績

インシデント\*の発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、グループグローバルで調達BCPの充実に取り組んでいます。

\* 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.183 調達BCPの取り組み



## 紛争鉱物問題への対応

方針 体制 活動・実績

日立は2013年度に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定し、紛争鉱物に対する取り組み姿勢を表明しました。また2016年度には同方針を改訂し、責任ある調達活動に取り組む方針を明確化しました。世界的な潮流として、紛争に加担するリスクに限らず人権リスク全般への対応、また対象地域もコンゴ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)

### 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

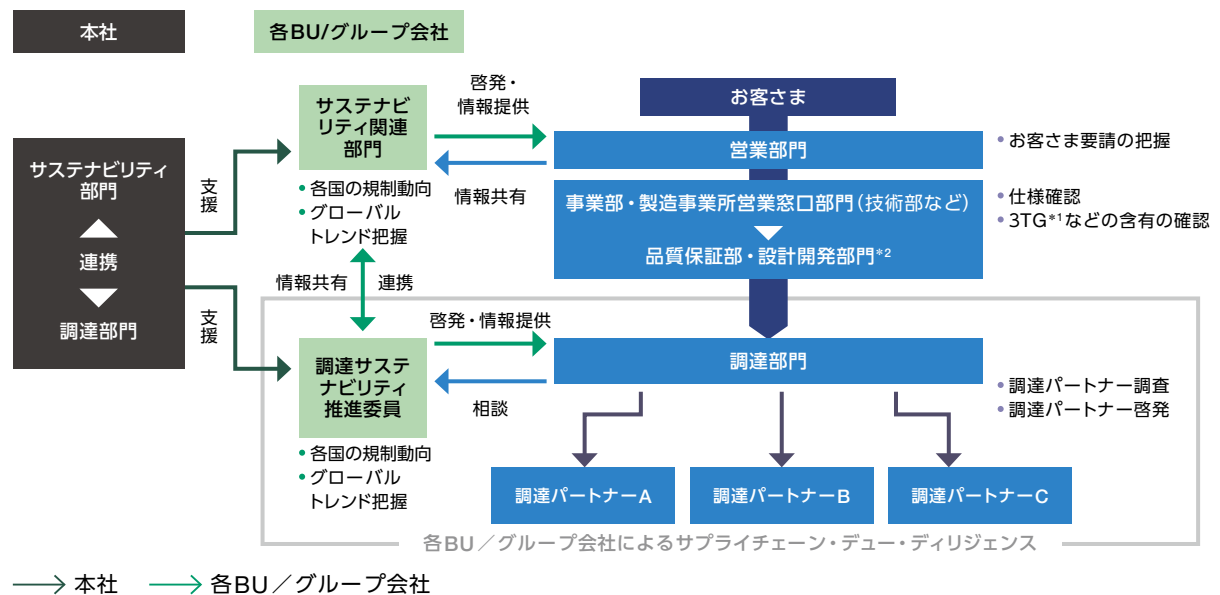
(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」に所属し、会員企業とともに紛争鉱物問題に取り組んでいます。本検討会のもと、2021年6月に責任ある鉱物調達調査に対して共通の課題を抱える企業等の調査実務担当者を対象に、オンライン説明会を開催し、約1,700人に、責任ある鉱物調達対応の背景等を説明しました。

□ P.023 産業界におけるリーダーシップと政策提言

### 従業員教育

日立グループとして一層の紛争鉱物対応力強化を図るため、2021年にBU/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を対象に「日立グループ紛争鉱物講習会」を開催し、約270人が参加しました。外部講師による講演を行い、紛争鉱物問題の根本原因である産出国における人権侵害や企業加担リスク、紛争鉱物関連の規制動向やCMRT(紛争鉱物調査票)、日立グループの責任ある鉱物調達方針等の理解を深めました。

### 日立の紛争鉱物対応体制



→ 本社 → 各BU/グループ会社

\* 1 3TG：紛争鉱物であるスズ (Tin)、タンタル (Tantalum)、タングステン (Tungsten)、金 (Gold) の略称  
\* 2 各BU/グループ会社により異なる場合あり

注釈：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」に位置づけしており、「調達パートナー」と表現しています。

## 品質・製品安全 GRI 417-1

### 品質保証活動の考え方

#### 考え方

日立は、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ちし、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。

#### 日立グループ行動規範

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html#ank8071843023>

### 品質保証体制

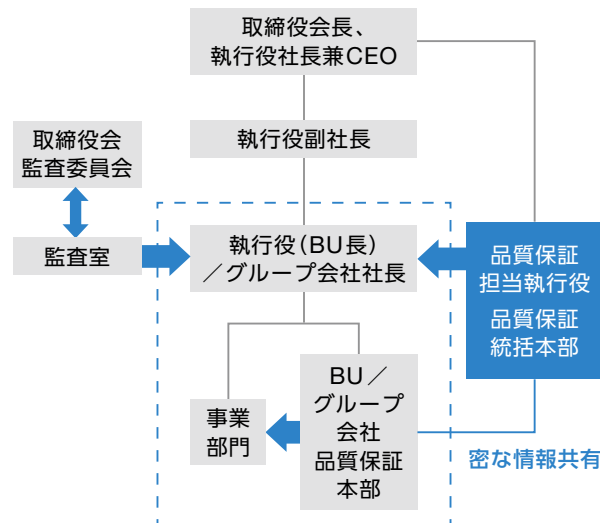
#### 体制

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。こうした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。

#### 品質保証体制図



### グローバル品質保証体制

近年の海外M&Aの増加を背景に、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

製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人材」の観点から品質保証強化活動を推進しています。「『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「事故再発防止」にとどまらない「事故未然防止」活動を強化しています。

### 技術法令の遵守

製品にかかわる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などを社内に周知しています。また、各製品に関連する法令の明確化（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

製品開発の際は、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。

### サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

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

## 製品の品質保証に関する外部監査

### 活動・実績

日立は、認証製品等を対象に、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。

**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。

## 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。

分野	認証名称	認証取得拠点数
品質全般	ISO 9001	319拠点
鉄道	ISO/TS 22163	7拠点
医療機器	ISO 13485	13拠点

※ 2022年6月末時点の調査結果

## 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を実施しています。全従業員向けには「日立の品質に対する理念」についてのeラーニングを実施しているほか、新入社員教育や、役職別、役員向けの研修の中でも品質保証をテーマに取り上げています。また、モノづくりにかかわる技術者を中心に、分野別技術講座や、「応用」「基礎」などレベル別技術講座を実施しています。各BUでも、品質保証トレーニングセンターで、製造・品質保証・保全に関する技術の向上を図るなど、専門技術教育を行っています。

## 製品の安全性に関する事故発生時の対応

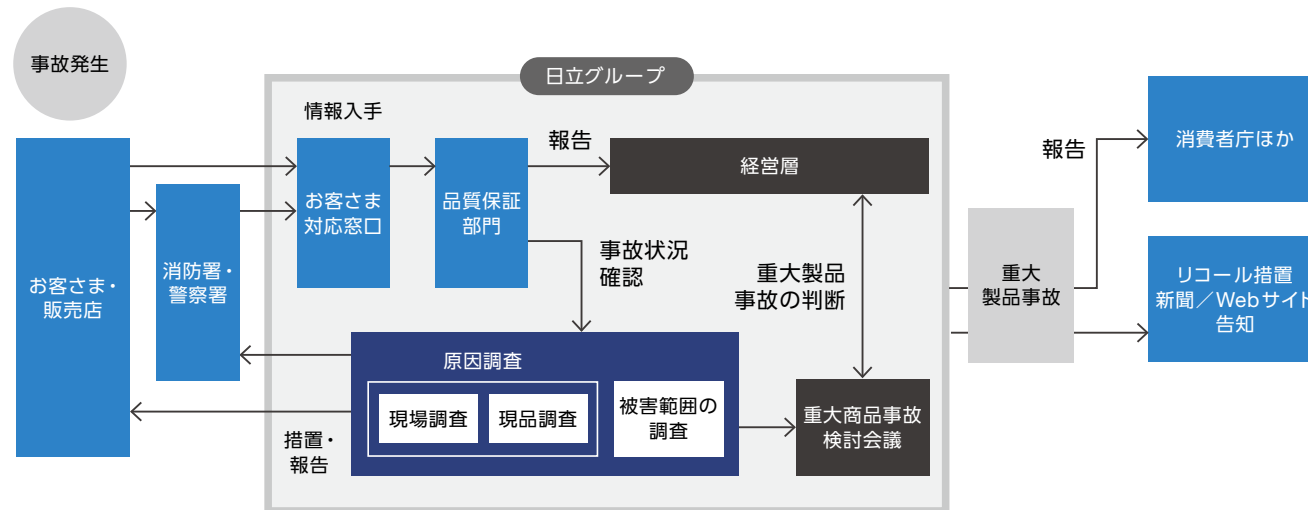
### 体制

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、修理や交換などの措置を講じています。

▶ 事故発生時対応フロー



### 日立Astemoにおける不適切行為に対する再発防止策について

日立Astemoの山梨工場（山梨県南アルプス市）で製造するブレーキ構成部品、および福島工場（福島県伊達郡桑折町）で製造するサスペンション構成部品の定期試験等において、不適切行為が行われていたことが従業員からの情報提供により判明しました。

お客さまや関係者の皆さまに、多大なるご迷惑をおかけすることとなり、深くお詫び申し上げます。

日立Astemoでは再発防止に向けて、2021年4月に品質統括本部の監査専任組織に加え、リスクマネジメント強化を行うガバナンスオフィスを本社機能として新設したほか、2021年12月に独立の立場から客観的な視点で事実関係・発生原因を調査する社外弁護士による特別調査委員会を設置し、抜本的な再発防止策を講じています。今後もコンプライアンスの一層の強化を図り、信頼の回復に全力で取り組んでいきます。

## 顧客満足 GRI 103-2

### 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

日立製作所の営業部門では、お客さまの声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため、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、お客さまと日本国内の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。

#### 📌 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

取り組み	概要
エグゼクティブセミナー	お客さまとの関係強化を目的に開催するお客さま向けのセミナー 営業活動での顧客ニーズを踏まえた提案などに活用
Hitachi Social Innovation Forum	社会イノベーション事業を通じた持続可能な社会の実現に向けて、国内外のお客さまやビジネスパートナーとの協創のきっかけづくりの場として、セミナーや展示から構成されるイベント
テクノロジーコミュニティ	日立の多様な先進技術について、研究者とお客さまが直接対話するためのイベント お客さまのニーズと日立の技術をマッチングした新しいビジネスの協創に貢献

### デジタルマーケティング施策

#### 活動・実績

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

### 広告宣伝活動

#### 活動・実績

日立製作所は、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守するとともに、社会全体への配慮が必要であると考え、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定し、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、他者の権利を侵害せぬよう、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。

#### [ソーシャルメディア コミュニケーションガイドライン](https://www.hitachi.co.jp/utility/socialmedia/index.html)

<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。また、お問い合わせへの対応の質を向上させるため、2009年度から「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改善を図っていきます。

### 2021年度のお問い合わせ窓口の活動

「Web問い合わせ対応品質向上教育」受講者数

2021年度は新型コロナウイルスの影響により実施せず(2009年度からの累計受講者858人)

## 家電製品における顧客満足向上に向けた活動の展開

### 活動・実績

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。

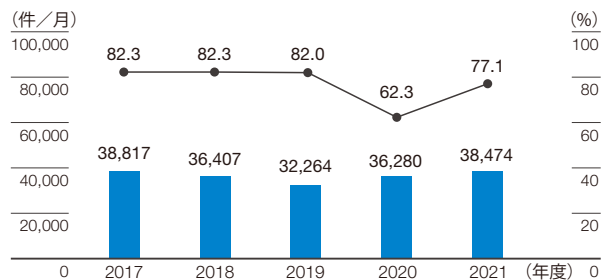
洗濯機や冷蔵庫などの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約209万件のご意見が「お客様相談センター」や「修理受付センター」のコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せ

られています。お問い合わせへの対応、その品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまの声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客さまの生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

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

2021年度は2万件以上のお客さまにアンケートに回答いただき、うち95.4%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

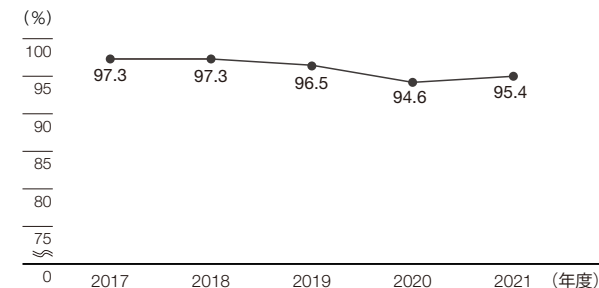
### お客様相談センターにおける応対件数と接続率\* (12カ月平均)



■ 白物家電製品、AV製品など(左軸) ● 接続率(右軸)

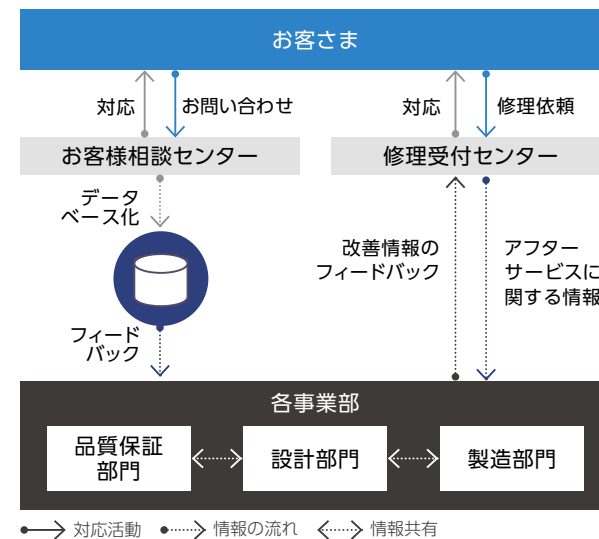
\* コールセンターへのお問い合わせ接続率

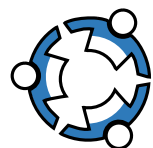
### お客さま評価サービスアンケートの調査結果(お客さま満足度)



※ 対象範囲：修理を実施したお客さま(約104万件/年)  
 回収率：回収率32%(回収数2万328枚/総配布枚数6万4,200枚)  
 設問：ご依頼から完了までの対応満足度  
 回答：満足・やや満足・やや不満・不満の4段階評価  
 満足度：“満足”および“やや満足”と回答いただいた比率

### お客さま問い合わせ対応フロー





# コミュニティ

GRI 103-2

貢献するSDGs

4 質の高い教育を  
みんなに

5 ジェンダー平等を  
実現しよう

17 パートナリシップで  
目標を達成しよう

## Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、社会貢献活動を、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。また、イノベーションを通じて社会課題の解決をめざす企業として、自社の人材育成だけでなく、社会において広く科学技術分野を担う人材を育てることも重要な使命であると考え、最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決力を発揮する手法として重要視されるSTEAM(スティーム)\*分野の教育にかかわる活動に注力しています。さらに、グローバルに事業を展開する企業として、従業員が地域課題やニーズに応えるボランティア活動や寄付活動などに積極的に参加することは、よき企業市民として地域社会と信頼関係を築き、ともに成長していくために必須であるとの考えのもと、従業員による慈善活動を支援しています。

\* STEAM : Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics (科学・技術・工学・芸術・数学)の略称



## 社会貢献活動

### What

— なにに取り組むのか —

- ・「STEAM」「環境」「地域貢献」の3分野における社会貢献活動の推進
- ・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)
- ・ウクライナに対する人道支援に向けた寄付
- ・公益財団法人日立財団を通じた社会貢献活動
- ・新型コロナウイルス感染症に対する支援

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

「人を育み、未来へ繋ぐ」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。

#### 2021年度の実績

社会貢献関連費用・従業員参加者数	社会貢献関連費用として18億6,940万円を支出するとともに、日立グループの総従業員数の約9.6%に相当するのべ33,585人が社会貢献活動に参加
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)	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(マッチングファンド)を導入 マッチングファンドによる寄付総額：約7,720万円
ウクライナに対する人道支援に向けた寄付	日本赤十字社および日本ユニセフ協会に3.6億円を寄付
公益財団法人日立財団を通じた社会貢献活動	・「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活動を展開

# 社会貢献活動 GRI 201-1

## 社会貢献活動の考え方

### 考え方

日立は、社会貢献活動を、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。

### 社会貢献活動方針

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

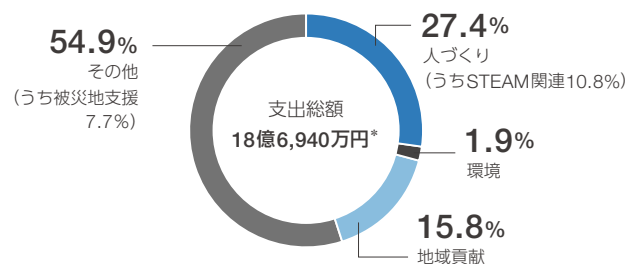
## 社会貢献関連費用および参加人数

### 活動・実績

GRI 413-1

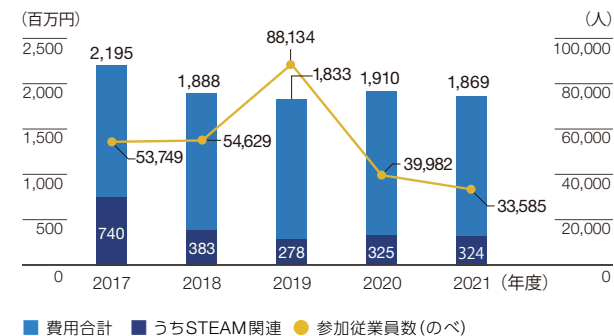
日立グループおよび公益財団法人日立財団は、若い世代の人財育成への取り組みや、義援金寄付を含む被災地支援などを行っており、2021年度は社会貢献関連費用として18億6,940万円を支出しました。また、日立グループののべ33,585人（総従業員数の約9.6%に相当）の従業員が社会貢献活動に参加しました。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大の継続による影響で、催事のオンライン開催などへのシフトを進めています。

### 2021年度 社会貢献関連費用内訳



\* 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社  
支出額には、金銭・現物寄付、自主プログラム、従業員の参加・派遣、施設開放および従業員募金を含む。ただし、従業員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外

### 社会貢献関連費用\*・参加従業員数(のべ)推移



\* 2017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：196社  
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



## 社会貢献活動事例

### 活動・実績

日立は、次世代を担う人財の育成を主軸とした「人づくり」にかかわる活動を推進しており、グローバルから地域社会まで幅広い課題の解決に積極的に取り組み、社会に変革をもたらす次世代リーダーや理工系人財の育成を支援するプログラムを実施しています。特にAI(人工知能)やビッグデータ利用などの情報技術の急速な発展に伴いIT人財の育成は世界的な課題となっており、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も近年注力しています。

### 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か国と日本の大学生・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、最終日に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。

### 社会貢献事例

分野	活動事例	BU/グループ各社
STEAM	<a href="https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/">電子顕微鏡を用いた 理科教育支援活動</a> <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
	<a href="https://vimeo.com/677375595/5ba0de99b7">子どもたちの前向きな変化を促す取り組み</a> <a href="https://vimeo.com/677375595/5ba0de99b7">https://vimeo.com/677375595/5ba0de99b7</a>	日立製作所(米国)
環境	<a href="https://www.hitachi.co.jp/products/it/harmonious/geoaction100/iteco/index.html">IT エコ実験村における生態系保全活動の一環として小学校での理科の出前授業</a> <a href="https://www.hitachi.co.jp/products/it/harmonious/geoaction100/iteco/index.html">https://www.hitachi.co.jp/products/it/harmonious/geoaction100/iteco/index.html</a>	日立製作所
地域貢献	<a href="https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/education/next-generation/">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> <a href="https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/education/next-generation/">https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/education/next-generation/</a>	日立製作所、日立アジア

### 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)

日立グループは、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付する社会貢献スキーム(マッチングファンド)を2021年度に導入しました。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、日立グループの企業理念の体現と日立グループ・アイデンティティのさらなる浸透を推進していきます。2021年度は、マッチングファンドにより総額約7,720万円の寄付を実施しました。

### ウクライナに対する人道支援に向けた寄付

日立グループは、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の人道支援を目的として、日本赤十字社および日本ユニセフ協会へ3.6億円の寄付を実施しました。

さらに、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付するスキームを通じて、日立グループ・グローバル全体で赤十字、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。

(2021年度実績：マッチングファンドによるウクライナに対する人道支援の寄付額約6,370万円)

### ウクライナへの人道支援に向けた寄付を実施

<https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2022/03/0308.pdf>

## 公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

2015年に科学者を支援する財団や東南アジアの大学教員の育成を支援する財団など旧5財団が合併して日立財団が発足しました。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活動を展開しています。

### 2021年度の取り組み



「学術・科学技術の振興」の分野においては、新型コロナウイルス感染症のパンデミックを受け、日立製作所ならびに同社役員や社員、グループ会社役員からの寄付によって2020年度に新設した「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件を決定しました。2021年度から同基金より研究助成を行っています。

また、第2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」を完全オンライン化し、実施しました。この他、「多文化共生社会の構築」の分野についても、ワークショップ、フォーラムを実施し、全国から多くの方々の参加がありました。

## 日立財団の活動

分野	項目	概要
学術・科学技術の振興	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/kurata/index.html">倉田奨励金</a> <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 [2021年度末までの累計助成件数：1,526件]
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/seminar/index.html">日立財団科学技術セミナー</a> <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 [2021年度は「SFの世界に近づく先端工学 ～筋肉をまとうバイオハイブリッドロボットから培養肉まで～」を開催]
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics084.html">第17回 日立財団科学技術セミナー</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics084.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics084.html</a>	
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/award/index.html">日立財団アジアイノベーションアワード</a> <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 [2021年度末までの累計表彰件数：24件]
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/fundsupport/index.html">日立感染症関連研究支援基金</a> <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]
人づくり	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/innovator/index.html">日立みらいイノベータープログラム</a> <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材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材育成支援事業 [2021年度末までの累計実施校数・受講児童数：16校・1,151人]
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/">理工系女子応援プロジェクト</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/</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 [2021年度は、理工系女性ロールモデルとの対談を実施]
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol7/01.html">パイオニアトーク</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol7/01.html">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol7/01.html</a>	

分野	項目	概要
多文化 共生社会 の構築	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html">「多文化共生社会の構築」シンポジウム</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html</a>	<p>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</p> <p>[2021年度は、「LGBTQ+の正しい理解が未来を変える」と題したワークショップおよび「外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く」をテーマにオンラインにてフォーラムを開催]</p>
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/data/symposium_20210817.pdf">LGBTQ+の正しい理解が未来を変える</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/data/symposium_20210817.pdf">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/data/symposium_20210817.pdf</a>	
	 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics089.html">外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く</a> <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics089.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics089.html</a>	


[日立財団 Web サイト](https://www.hitachi-zaidan.org/)
<https://www.hitachi-zaidan.org/>

#### ▶ 新型コロナウイルス関連の日立グループの主な支援

取り組み*	概要
事業者への支援	COVID-19感染拡大の影響を受けている事業者にNPO団体Kiva Microfundsを通じて100万米ドルの融資を実施
研究への支援	日立感染症関連研究支援基金を設立。日立製作所ならびに同社役員や社員、グループ会社役員からの寄付金によってまかなわれ、助成金総額は1.5億円
医療従事者への寄付 (金銭および物資)	医療用マスク、フェイスシールド、コンピュータ断層撮影(CT)装置などの医療関連物資・機器の無償提供および金銭寄付を実施
インドへの支援	公益財団法人日本ユニセフ協会およびインドの慈善団体などに約5千万円を寄付、在インド日立グループに酸素濃縮器500台(約3千万円分)を提供したほか、従業員向けに医療面をはじめとした支援策を実施

\* 2020年度以降の取り組み


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


## //社会データ GRI 201-1

### イノベーションマネジメント

#### 研究開発

##### 研究開発投資

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
研究開発投資	日立グループ	億円	3,329	3,231	2,937	2,935	3,173
売上収益研究開発投資比率		%	3.6	3.4	3.4	3.4	3.1

  P.097 デジタル人材数

  P.153 人材育成データ

#### 知的財産

##### 特許出願数

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
特許出願公開件数 *1	日立グループ	件	—	—	約12,000	約10,000	約11,000

\*1 グループグローバルで1年間に公開された特許出願の総数

# 人財

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

## 従業員データ

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員数	日立グループ	合計	人	307,275	295,941	301,056	350,864	368,247
	地域別*1							
	日本		168,086	162,083	162,100	158,194	156,768	
	中国		44,080	40,784	41,673	51,903	50,707	
	ASEAN・インド・他のアジア地域	人	44,536	44,229	45,114	61,411	69,876	
	北米		21,884	20,985	22,034	27,122	27,914	
	欧州		16,517	17,074	17,850	32,449	42,519	
	その他の地域		12,172	10,786	12,285	19,785	20,463	
	合計	人	241,063	239,802	244,962	279,659	283,020	
	性別*2							
	男性	人	199,193	196,221	199,603	228,278	227,652	
	女性		41,870	43,581	45,359	51,381	55,368	
	年齢層別*2*3							
	15～19歳	%	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	
	日本	%	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	
	海外	%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	
	20～29歳	%	15.6	15.4	15.7	14.9	15.2	
	日本	%	10.6	10.0	9.8	8.6	8.2	
	海外	%	5.0	5.4	5.9	6.3	7.0	
	30～39歳	%	26.9	27.5	26.7	27.5	27.8	
	日本	%	18.7	17.8	16.5	13.9	12.7	
	海外	%	8.2	9.7	10.1	13.6	15.1	
	40～49歳	%	32.1	30.8	30.4	29.1	28.5	
	日本	%	26.9	25.1	23.8	19.4	17.5	
	海外	%	5.2	5.7	6.6	9.7	11.0	
	50～59歳	%	23.6	24.3	25.1	25.6	25.6	
	日本	%	20.9	21.3	21.5	19.6	19.1	
	海外	%	2.7	3.0	3.6	6.0	6.5	

\* 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5万人、一部新規連結対象会社従業員約3.5万人は含まない \* 3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員数	日立グループ	年齢層別*2*3	60～69歳	%	1.4	1.5	1.6	2.4	2.4
			日本	%	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6
			海外	%	0.9	0.9	0.9	1.8	1.8
		70歳以上	%	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	
		日本	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		海外	%	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	
	日立製作所	合計	人	34,925	33,490	31,442	29,850	29,485	
	性別	男性	人	29,220	27,828	25,628	24,100	23,749	
		女性	人	5,705	5,662	5,814	5,750	5,736	
平均年齢	日立グループ*2	合計	歳	41.4	41.3	41.5	41.8	41.7	
		男性	歳	41.8	41.9	41.9	42.2	42.1	
		女性	歳	39.1	39.0	39.4	40.1	40.2	
	日立製作所	合計	歳	41.8	42.1	42.4	43.0	43.3	
		男性	歳	42.3	42.6	43.0	43.5	43.8	
		女性	歳	39.2	39.5	40.1	40.8	41.1	
平均勤続年数	日立グループ*2	合計	年	14.9	15.1	15.0	13.6	13.5	
		地域別*1	日本	年	18.0	18.8	18.8	18.9	18.1
			中国	年	8.5	8.8	8.4	8.4	9.2
			ASEAN・インド・他のアジア地域	年	7.5	7.4	7.4	7.2	8.2
			北米	年	8.7	7.1	7.2	6.4	7.5
			欧州	年	8.4	7.6	8.3	6.0	5.7
			その他の地域	年	7.3	6.4	7.6	7.5	5.7
	性別	男性	年	15.4	15.8	15.7	14.2	13.8	
	女性	年	12.6	11.8	11.8	11.0	10.9		
	日立製作所	合計	年	17.8	18.0	17.9	18.3	18.5	
		性別	男性	年	18.3	18.5	18.5	18.8	19.0
女性	年	15.5	15.6	15.6	16.0	16.2			
離職率*4*5	日立グループ*2	合計	%	5.5	6.3	5.2	4.3	7.5	
		地域別*1	日本	%	2.1	2.2	2.5	2.0	3.3
			海外	%	13.4	15.4	10.9	7.4	13.1

\*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5万人、一部新規連結対象会社従業員約3.5万人は含まない \*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

			範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
離職率*4*5	日立グループ*2	性別	男性	%	5.0	5.8	4.8	4.1	7.1
			女性		7.8	8.4	7.2	5.2	8.9
	日立製作所	合計	%	1.5	1.6	1.7	1.4	1.8	
		性別	男性	%	1.3	1.4	1.5	1.3	1.7
			女性		2.9	3.0	2.8	2.1	2.3

\*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5万人、一部新規連結対象会社従業員約3.5万人は含まない \*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<sup>\*1</sup>



			範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
在籍人員数および 比率	日立グループ*2	在籍人員合計		人	248,488	242,994	251,016	285,857	291,028
		うち、女性 在籍人員および比率		人(%)	45,208(18.2)	45,580(18.8)	48,665(19.4)	54,719(19.1)	58,830(20.2)
		地域別	日本	人(%)	24,754(14.2)	25,076(14.9)	26,203(15.6)	26,106(16.0)	26,773(16.5)
			中国		6,504(39.6)	6,733(39.5)	6,856(37.5)	7,232(34.1)	7,594(35.7)
			ASEAN・インド・他のアジア地域		5,918(24.3)	6,231(24.6)	6,828(25.3)	6,990(20.7)	9,120(20.6)
			北米		2,635(24.2)	3,176(26.2)	3,955(24.9)	4,298(22.7)	4,954(25.7)
			欧州		2,392(20.4)	2,348(21.5)	2,361(21.3)	6,903(22.0)	6,761(23.8)
			その他の地域		3,005(27.9)	2,016(22.1)	2,462(23.4)	3,190(18.2)	3,628(23.4)
日立製作所	在籍人員合計	人	39,362	37,489	34,997	33,198	32,713		
	うち、女性 在籍人員および比率	人(%)	6,768(17.2)	6,678(17.8)	6,649(19.0)	6,537(19.7)	6,595(20.2)		
管理職人数および 比率*3	日立グループ*2	管理職人数合計		人	45,346	47,831	48,336	48,712	48,690
		うち、女性 管理職人数および比率	☑	人(%)	3,325(7.3)	3,975(8.3)	4,302(8.9)	4,641(9.5)	4,762(9.8)
	日立製作所	管理職人数合計	人	13,737	13,332	12,694	11,881	11,584	
		うち、女性 管理職人数および比率	☑	人(%)	577(4.2)	635(4.8)	700(5.5)	768(6.5)	785(6.8)
		役職別	部長以上	人(%)	128(3.2)	135(3.4)	147(3.9)	156(4.5)	146(4.3)
課長	449(4.6)		500(5.3)		553(6.2)	612(7.3)	639(7.8)		
管理職の報酬の 男女比*4	日立製作所	総額			100:104	100:105	100:106	100:106	100:107
		基本給	女性：男性		100:102	100:103	100:104	100:104	100:105

\*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 直接員(製造ワーカー)約5万人、一部新規連結対象会社約3.5万人は未登録のため含まない

\*3 女性管理職の数の経年増加には、人財データベースのカバー率向上によるものも含む \*4 処遇は男女同一。差は男女の年齢構成・等級構成の違いなどによるもの

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	14,257	17,120	14,997	17,963	29,539
		うち、新規女性採用人数および比率	人(%)	3,155 (22.1)	4,574 (26.7)	3,943 (26.3)	4,269 (23.8)	6,489 (22.0)
	地域別	日本	人(%)	1,087 (19.4)	1,438 (23.1)	1,372 (23.0)	1,329 (23.9)	2,051 (15.7)
		中国		475 (40.8)	432 (35.6)	400 (30.9)	371 (31.9)	449 (38.3)
		ASEAN・インド・他のアジア地域		711 (19.4)	793 (25.3)	1,002 (27.7)	595 (22.2)	1,402 (22.0)
		北米		446 (26.2)	1,002 (32.8)	635 (29.7)	574 (23.2)	927 (27.9)
		欧州		290 (19.6)	313 (23.8)	147 (22.9)	970 (26.5)	971 (27.9)
		その他の地域		146 (22.8)	596 (27.3)	387 (28.9)	430 (17.8)	689 (27.4)

\* 2 直接員(製造ワーカー)約5万人、一部新規連結対象会社約3.5万人は未登録のため含まない

		範囲	単位	2018年6月	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022年6月
役員層における 女性比率および 外国人比率	役員層の女性人数	日立製作所	人	2	4	5	7	9
	役員層の女性比率 		%	2.6	5.0	7.1	10.1	12.2
	役員層の外国人人数		人	5	7	6	8	13
	役員層の外国人比率 		%	6.4	8.8	8.6	11.6	17.6

		範囲	単位	2018年6月	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022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	12	11	13	13	12
	男性	日立製作所	人	10	9	11	11	10
			%	83.3	81.8	84.6	84.6	83.3
	女性		人	2	2	2	2	2
			%	16.7	18.2	15.4	15.4	16.7
	日本	日立製作所	人	8	7	7	7	7
			%	66.7	63.6	53.8	53.8	58.3
	日本以外		人	4	4	6	6	5
			%	33.3	36.4	46.2	46.2	41.7



		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
出産休暇・ 配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*5	男性	%	32.7	37.8	38.1	33.8	32.9
			女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		休暇後復職率*6	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性	%	100.0	100.0	100.0	99.7	100.0
		休暇後定着率*7	男性	%	98.4	99.7	96.9	97.7	97.5
			女性	%	99.2	100.0	100.0	99.7	98.5
育児休暇	日立製作所	休暇取得率*8	男性	%	2.2	2.7	4.0	7.3	9.9
			女性	%	99.7	100.0	99.6	99.6	100.0
		休暇後復職率*9	男性	%	100.0	94.3	100.0	100.0	100.0
			女性	%	98.5	97.4	97.4	98.9	100.0
		休暇後定着率*10	男性	%	96.6	90.9	84.8	71.4	94.4
			女性	%	98.0	99.4	95.5	98.0	96.6

\*5 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

\*6 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

\*7 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

\*8 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

\*9 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

\*10 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

		範囲	単位	2018年6月	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月
障がい者雇用者数	日本国内日立グループ*11		人	1,848	1,899	2,403	2,575	2,767
障がい者雇用率			%	2.23	2.26	2.33	2.37	2.43

\*11 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2022年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社23社)

## グローバル人材マネジメント

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	%	58	60	60	62	65	
		地域別	日本	%	—	—	—	—	56
			海外	%	—	—	—	—	80

※1 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

※2 2021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」「人に推薦できる素晴らしい職場であるか」「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

## 人材育成

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
研修受講者数	日立グループ	経営リーダー層向け	人	3,821	3,844	4,063	3,559	3,976
従業員一人当たりの年間教育時間	日立グループ		時間	—	—	—	—	25.6
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	57,700*3
	日本国内日立グループ			118,500*4	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の主要グループ会社14社

\*5 日立製作所および日本国内の主要グループ会社13社

\*6 日立製作所および日本国内の主要グループ会社12社

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
デジタル人材数*7	日立グループ	合計	人	—	—	約30,000	約35,000	約67,000	
		地域別	日本	人	—	—	約19,000	約23,000	約29,000
			海外	人	—	—	約11,000	約12,000	約38,000

\*7 2019年度より開示。デジタル事業に必要な「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何れかを有する人材を「デジタル人材」と定義。デジタル人材数はケイパビリティごとの人材数の合計数(のべ人数)

## 労働安全衛生

範囲		単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
死亡災害件数	日立グループ (コントラクター含む)	件	4	0	5	3	2	
死亡者数	日立グループ 社員		5	0	4	1	1	
	日立製作所 社員	人	0	0	0	0	0	
	コントラクター コントラクター		0	0	1	2	1	
休業災害	日立グループ*2		485	506	396	314	434	
	日本国内日立グループ*2	件	92	64	57	52	54	
	日立製作所		11	6	6	4	3	
労働災害強度率*1	日本国内日立グループ*2	—	0.17	0.11	0.03	0.00	0.00	
労働災害度数率 <sup>✓</sup> *1	日本国内日立グループ*2	—	0.25	0.2	0.17	0.17	0.17	
日立グループ安全統計(発生率)*3	日立グループ	グローバル計	—	4.22	4.20	3.45	2.89	2.69
		地域別 日本	—	1.85	1.64	1.53	1.34	1.20
		海外計	—	7.42	7.43	5.78	4.90	3.80
		地域別 北米	—	24.33	27.96	20.76	18.98	18.46
		中南米	—	1.62	0.44	0.57	2.12	1.69
		ヨーロッパ	—	10.82	6.08	4.78	3.09	3.71
		インド	—	1.44	1.44	1.63	1.07	0.53
		中国	—	1.53	1.46	1.17	1.12	1.06
		アジア (インド、中国、日本を除く)	—	4.41	3.34	2.63	1.55	1.30
		オセアニア	—	24.41	21.94	29.07	12.95	5.32
アフリカ	—	9.93	11.76	9.72	25.37	1.43		

※ 統計の期間は各年1～12月

\*1 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

\*2 2017年は日立グループ国内201社/2018年は日立グループ国内188社/2019年は日立グループ国内169社/2020年は日立グループ国内136社/2021年は日立グループ国内131社(各年において日立製作所を含む)

\*3 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの災害の発生率(不休災害を含む)

		範囲	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
休務者の割合*4	日本国内日立グループ	疾病別	精神	%	0.60	0.64	0.65	0.62	0.66
			身体		0.26	0.24	0.25	0.22	0.21

\* 4 連続7日以上の病気欠勤者および休職制度利用者の割合 (1カ月当たりの疾病休業者数 ÷ 月当たりの従業員数 × 100)

		範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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*5	%	78.5	79.3	81.2	81.1	80.6
			乳がん検査*6		51.1	53.2	56.3	56.6	57.1
			子宮頸がん検査*7		35.6	37.1	38.7	39.1	39.3
			胃がん検査*8		80.7	80.6	82.7	82.2	84.7
			大腸がん検査*8		81.4	81.3	83.5	83.0	85.5
			肺がん検査*9		92.9	93.2	95.8	96.8	98.0
喫煙率*10	日本国内日立グループ		%	31.5	30.9	29.8	28.4	27.6	

\* 5 35歳以上男女

\* 6 30歳以上女性

\* 7 25歳以上女性

\* 8 30歳以上男女


\* 9 2017年度は50歳以上男女、2018年度より35歳以上男女に変更

\* 10 35歳以上の従業員 (特定検診の問診結果)

## バリューチェーンマネジメント

### 責任ある調達

#### サステナブル調達施策

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
サステナビリティモニタリング			131	345	291	271	[人権] 2,524*1 [環境] 708*1
サステナビリティ監査 	日立グループ	社	18	24	19	27	25
サステナブル調達説明会			65	126	59	450	359

\*1 2021年度のサステナビリティモニタリングは、「人権」「環境」のリスクアセスメントを中心に実施

#### 主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中国			78	88	90	98	95
アジア(中国、日本を除く)	日立グループ	%	71	71	71	80	87
欧州			70	81	78	77	83
米州			57	66	69	70	83

#### グリーン購入

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
事務用品のグリーン購入比率*2	日立グループ	%	86	86	84	83	83

\*2 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	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
紛争鉱物使用に関する調査対応件数	日立グループ*3	件	1,422	1,874	1,645	1,836	—*4

※ 統計の期間は各年1～12月

\*3 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

\*4 データ集計時期により、1年前の数値を開示

## コミュニティ

### 社会貢献活動

範囲		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社会貢献関連費用	日立グループおよび日立財団*	百万円	2,195	1,888	1,833	1,910	1,869
分野別	人づくり		983 (44.8)	931 (49.3)	744 (40.6)	850 (44.5)	512 (27.4)
	うち、STEAM関連		740 (33.7)	383 (20.3)	278 (15.2)	325 (17.1)	201 (10.8)
	環境	百万円	64 (2.9)	38 (2.0)	51 (2.8)	23 (1.2)	36 (1.9)
	地域貢献	(%)	759 (34.6)	387 (20.5)	477 (26.0)	206 (10.8)	295 (15.8)
	その他		389 (17.7)	532 (28.2)	561 (30.6)	831 (43.5)	1,026 (54.9)
	うち、被災地支援		213 (9.7)	130 (6.9)	86 (4.7)	220 (11.5)	143 (7.7)
参加従業員数(のべ)	日立グループおよび日立財団*	人	53,749	54,629	88,134	39,982	33,585

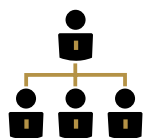
\* 2017年度 日本：日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団 海外：196社  
 2018年度 日本：日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団 海外：152社  
 2019年度 日本：日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団 海外：234社  
 2020年度 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団 海外：209社  
 2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社



# Governance

ガバナンス

<b>159</b>	<b>コーポレートガバナンス</b>
159	エグゼクティブサマリー
160	コーポレートガバナンス
<b>170</b>	<b>企業倫理・コンプライアンス</b>
170	エグゼクティブサマリー
171	企業倫理・コンプライアンス
<b>177</b>	<b>リスクマネジメント</b>
177	エグゼクティブサマリー
179	リスクと機会への対応
182	事業継続の取り組み
<b>184</b>	<b>情報セキュリティ</b>
184	エグゼクティブサマリー
185	情報セキュリティ
188	個人情報保護
<b>190</b>	<b>ガバナンスデータ</b>
190	コーポレートガバナンス
191	企業倫理・コンプライアンス



# コーポレートガバナンス

GRI 103-2 / 103-3

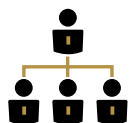
貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

日立は、企業価値の持続的な向上を実現するためには、健全で透明性の高い経営を推進することが不可欠であると考えており、そのためコーポレートガバナンスの強化を最も重要な経営課題のひとつとして位置づけています。  
 経営の監督と執行の分離の徹底、事業の迅速な執行体制の確立など、コーポレートガバナンス体制の整備とそのさらなる強化に取り組んでいます。



## コーポレートガバナンス

### What

— なにに取り組むのか —

- ・コーポレートガバナンスコードの適切な実践
- ・企業価値・株主共同の利益の継続的な向上に向けた取締役会の運営
- ・最高経営責任者の選任・解任と後継計画の策定
- ・取締役および執行役の適切な報酬の決定
- ・役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映
- ・財務報告に係る内部統制
- ・三様監査の連携強化
- ・より効果的・効率的な監査体制の構築

### How

— どのように取り組むのか —

方針・推進体制	2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行し、指名・報酬・監査委員会の3委員会を設置しています。委員長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役で構成されており、経営の監督と執行を分離し、監督機能を十分に発揮できる体制としています。
	<b>2021年度の実績</b>
取締役会の運営状況	[2024中期経営計画]策定に向け、執行役と取締役の間で方向性や重点項目などを複数回にわたり取締役会で議論
経営の適法性、健全性、透明性の維持	取締役会の実効性に関する分析・評価
役員報酬体系の見直し	脱炭素や資源循環などの環境に関する目標に加え、労働安全衛生や品質に関する定量または定性的な目標設定を全執行役の報酬評価に導入  外国人の執行役および理事に対する報酬として、譲渡制限付株式報酬ユニット制度を導入し、一部のグループ会社の役員にも適用



# コーポレートガバナンス GRI 405-1

## 日立のガバナンス改革の変遷

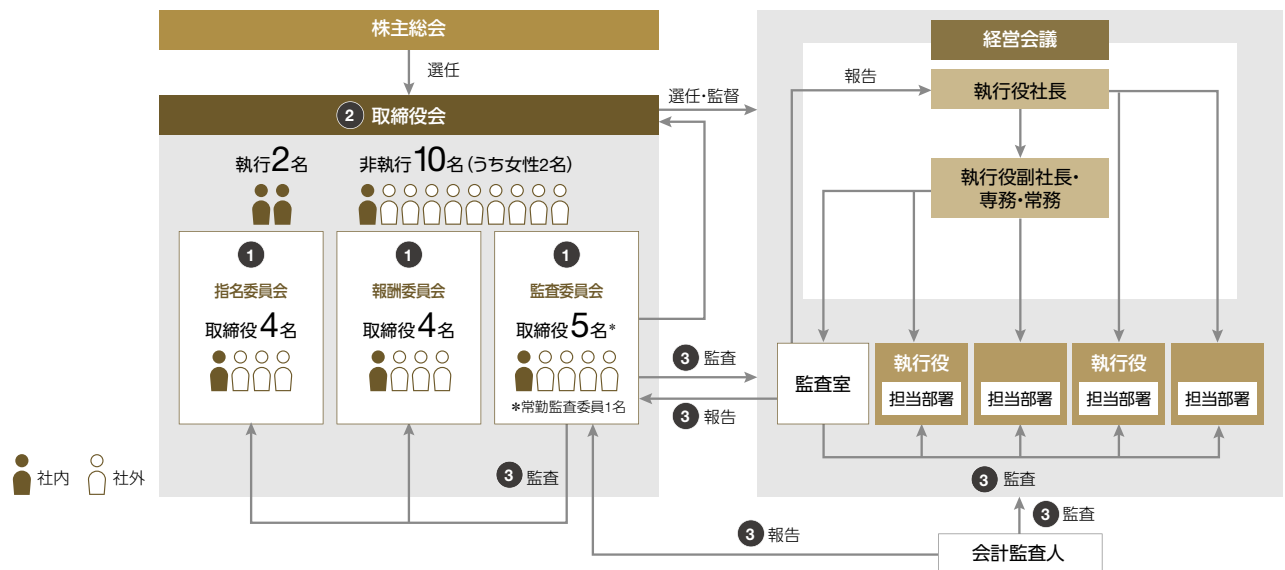
活動・実績

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

## 日立のコーポレートガバナンス体制と特長(2022年7月)

体制

GRI 102-18 / 102-22 / 102-23 / 102-24



### POINT ①

#### 経営の透明性

2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行  
 指名・報酬・監査委員会の3委員会を設置し  
 ており、委員長は社外取締役、委員の過半数が  
 社外取締役で構成されています。また、経営の  
 監督と執行を分離し、監督機能を十分に発揮で  
 ける体制としている一方、3委員会での議論や  
 報告を適切に実施できる体制としています。

### POINT ②

#### 取締役会の独立性

2012年より外国人取締役を含む社外取締役に増員  
 取締役12名は、社外取締役9名、執行役兼  
 務の取締役2名、非執行の取締役1名で構成さ  
 れており、取締役会議長は、社外取締役が務め  
 ています。加えて、経営の監督と執行を分離す  
 ることで、監督機能を十分に発揮できる体制と  
 しています。

### POINT ③

#### 三様監査の連携強化

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

## 取締役が備えるべき経験・知見・能力等

### 考え方

GRI 102-24

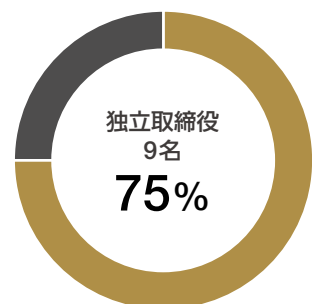
当社の取締役は、社会イノベーション事業をグローバルに拡大する日立の経営をリードするのに相応しい、グローバルかつさまざまな分野における経験・知見、優れた人格、経営に関する幅広い経験・知見などの資質を持ち合わせている必要があります。当社取締役に特に必要と考える経験・知見・能力等は以下のとおりです。

コアスキル 経営の監督機能と意思決定機能の実効性を確保するための中核的資質		該当する 取締役の人数	専門スキル 社会イノベーション事業を推進する上で、より議論を深めるための専門的知見と経験		該当する 取締役の人数
企業経営	企業経営に関する経験および知見	12名	政府・国際機関	法規制や社会課題の把握・対応に向けた政府・関連機関、国際機関、または経済団体でのリーダーシップ経験、教育機関での実務経験	4名
グローバルビジネス	日本国外でのビジネス経験、またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験	12名	法務	グローバル事業や新事業の展開等に不可欠な法務に関する専門的知見および実務経験	1名
リスクマネジメント	企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する知見	12名	研究開発・知的財産	技術の利活用、新技術の取り込みを可能とする研究開発または知的財産に関する専門的知見および実務経験	2名
財務/会計	財務的視点から、企業の中長期の価値創造に必要な財務会計に関する知見および経営的実務経験	12名	デジタル	社会イノベーション事業におけるDXを推進する上で重要な産業分野における実務経験	4名

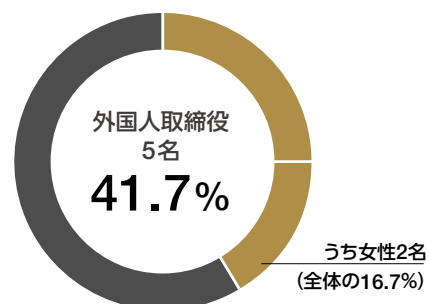
## 取締役の構成 (2022年7月)

### 体制 活動・実績

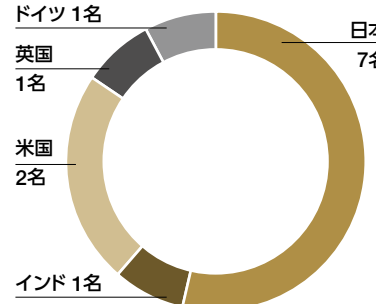
#### 独立性 (社外取締役比率)



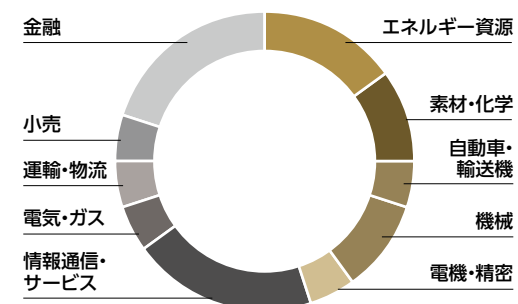
#### 多様性 (外国人・女性比率)



#### 多様性 (出身国)



#### 産業分野



## 経験豊富な取締役

体制

活動・実績

GRI 102-22

取締役会では、グローバル企業での経営、法務、会計、資本市場、政府系機関、さらにはデジタル分野など、豊富な経験・知見を有する取締役により、多様な視点から議論が行われています。

氏名	特記事項	主な産業分野	日立製作所における地位および担当
井原勝美	ソニーグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	電機・精密、金融	社外取締役 ● 指名委員長 ● 監査委員 ▲ 報酬委員
ラヴィ・ヴェンカテヤン	マイクロソフト・インド社をはじめ国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野や新興国市場でのビジネスに関する豊富な経験と識見を有している。	情報通信・サービス	社外取締役
シンシア・キャロル	アングロ・アメリカン社をはじめ国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見を有している。	素材・化学、エネルギー資源	社外取締役 ● 指名委員
菅原郁郎	経済産業省において指導的地位を務め、行政分野等における豊富な経験と識見を有している。	産業全般	社外取締役 ● 監査委員
ジョー・ハーラン	ダウ・ケミカル社をはじめ国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	電気・ガス、エネルギー資源、 素材・化学	社外取締役 ▲ 報酬委員
ルイズ・ペントランド	米国NY州および英国で弁護士資格を持ち、ペイパル・ホールディングス社をはじめ国際的な大企業の法務担当役員としての豊富な経験を通じて培った企業法務やコーポレート・ガバナンスの分野における高い識見を有している。	情報通信・サービス、金融、 小売	社外取締役
山本高稔	企業分析および国際的な企業経営の分野における事業や経営に関する広範な識見を有している。	金融	社外取締役 ▲ 報酬委員長
吉原寛章	国際的な企業経営および財務・会計の分野における高い専門的識見と豊富な経験を有している。	金融、産業全般	社外取締役 ● 指名委員 ● 監査委員長
ヘルムート・ルートヴィヒ	主にシーメンスグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野に関する豊富な経験と識見を有している。	機械、製造業	社外取締役 ● 監査委員
小島啓二	当社およびグループ会社で研究開発や直近ではライフセクターの事業経営に携わり、特にデジタル事業においては、Lumadaのグローバル展開を進めるなど、豊富な経験と実績を有している。	情報通信・サービス	代表執行役 執行役社長兼CEO兼取締役 ▲ 報酬委員
関秀明	当社およびグループ会社で昇降機事業や自動車機器事業の経営に携わり、当該事業のグローバル展開を進めるなど、豊富な経験と実績を有している。	自動車・輸送機、機械	取締役 ● 監査委員
東原敏昭	当社およびグループ会社で社会インフラ事業や電力システム事業等の幅広い分野の経営に携わるとともに、日立グループの事業のグローバル展開を進めるなど、豊富な経験と実績を有している。	運輸・物流、情報通信・ サービス、エネルギー資源	取締役会長兼代表執行役 ● 指名委員

## 取締役会の運営状況

### 体制 活動・実績

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

2021年度は、次期中期経営計画策定の年となり、取締役会では、執行役と取締役の間で、方向性や重点項目などについて複数回にわたる議論を行いました。また、2021年10月の取締役会において、当時の東原CEO（現取締役会長）より2021中期経営計画の進捗報告を行い、2021中計進捗を踏まえて、次期中計で強化していく事項等について、取締役間での共通認識を形成しました。こうしたプロセスを通じて、会社のめざす姿の共有化を図り、具体的な計画内容を検討しました。経営戦略の実行を進めるにあたっては、四半期ごとの決算報告や事業戦略などの議題において、説明時間以上に議論・審議に時間を費やしています。また、日立のデジタル戦略を推進する上で、大きな役割を持つGlobalLogicについては、取締役会で買収後のPMIの計画や進捗状況などが報告され、定期的に推進状況を共有しています。環境への取り組みについては、COP26参加や環境長期目標の改訂に関して報告があり、カーボンニュートラルをはじめとする環境に関する日立の取り組みについて確認しました。

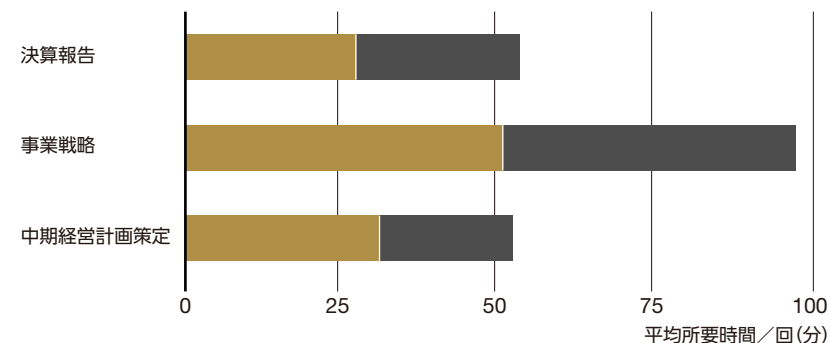
### 2021年度の実績

#### 21年度取締役会実績

開催日数	9日
平均議題数	7.5議題/回
1日あたり 平均開催時間	3.5時間 (最長5.7時間)

### 主要テーマの議論状況

#### ■ 議論・審議時間 ■ 説明時間



## 社外取締役への情報提供

### 活動・実績

取締役会では、取締役会の実効性向上のために個別ミーティングや現場訪問等を実施し、情報共有機会の充実に努めています。新型コロナウイルス感染症の影響により、2021年度の現場訪問は限定的な実施となりましたが、Hitachi Social Innovation Forumへのオンライン参加や、事業化発表会、研究所で開催される研究発表会への出席などを通じ、事業への理解を深めるとともに、経営幹部や現場の従業員との対話の機会を設けました。

## 3委員会の活動内容

### 活動・実績

#### 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関であり、独立社外取締役3名を含む取締役4名の構成です。

取締役候補者を決定し、最高経営責任者の選解任について事前審議を行い、執行役の選解任について事前報告を受けます。

2021年度の開催日数は10日です。

#### 主な活動内容

定時株主総会に提案する取締役選任議案の内容を決定したほか、最高経営責任者選任案について確認・審議し、2022年度の執行役体制について事前報告を受け確認しました。また、経営リーダー候補の育成に向け、ディスカッ

ション、個別面談などの委員会関連活動を推進しました。

### 監査委員会

取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任等に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関であり、現在は、独立社外取締役4名および常勤監査委員1名を含む5名の取締役の構成です。

監査委員長の吉原寛章は、長年にわたり、KPMGグループで会計等に関する実務に携わり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

2021年度の開催日数は15日です。

### 主な活動内容

三様監査（監査委員会監査・内部監査・会計監査人監査）の連携の強化と情報共有の推進、リスク管理および業務執行の妥当性の観点に基づいた内部統制システムの構築・運用状況の監査等を重点的な検討事項として活動しました。また、常勤監査委員は、内部監査部門等との連携や、経営会議等の社内の重要な会議への出席等を通じた適時的確な情報の把握等を行い、他の委員との情報共有を推進しました。

### 報酬委員会

取締役および執行役の報酬内容決定の方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容（報酬の額等）を決定する権限等を有する機関であり、報酬決定プロセスの客観性・透明性・公正性の確保に努めており、現在は、独立社外取締役3名を含む取締役4名の構成です。

個人別の報酬内容の決定においては、基本報酬の額の査定や短期インセンティブ報酬に係る業績評価および個人目標評価について、そのプロセスと内容を確認・審議しています。

2021年度の開催日数は5日です。

### 主な活動内容

取締役および執行役の報酬内容決定の方針に基づき、執行役の短期インセンティブ報酬について業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議するなど、取締役および執行役の個人別の報酬の額を決定しました。また、グローバル企業の経営者報酬や株主との価値共有の観点から役員報酬制度について検討し、2022年度に適用される取締役および執行役の報酬内容を決定する方針を決定しました。

## 最高経営責任者の選任・解任と後継計画

### 活動・実績

GRI 102-24

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

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

## 取締役会の実効性に関する分析・評価

活動・実績

GRI 102-28

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

### 2021年度の評価プロセス

	評価項目
1. 各取締役による調査票に基づく自己評価の実施 (2022年2月～3月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の構成：構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率等</li> <li>取締役会の責任および期待される役割の明確化</li> <li>取締役会の運営：開催頻度、審議時間、議案の選定、議論内容、議長の役割等</li> <li>貢献：経営戦略策定や企業風土変革への貢献、建設的な議論の展開への貢献、取締役の経験・知見・幅広い視点や洞察の発揮、最高経営責任者の後継計画への貢献等</li> <li>会社に対する理解：グループアイデンティティ、リスク要因、将来の課題・機会</li> <li>委員会の活動状況：構成、責任・役割、取締役会との連携等</li> <li>運営支援体制：取締役会資料をはじめとする情報提供等</li> </ul>
2. 社外取締役による議論 (2022年3月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役による会合において、上記1の各評価項目における取締役会の活動実績を参照しながら、取締役会の実効性について議論</li> </ul>
3. 取締役会での議論と総括 (2022年5月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>各取締役の自己評価結果および社外取締役による会合での議論に基づき前年度の評価結果との比較や取り組みへの対応状況も踏まえ、取締役会において、全体としての実効性を分析・評価し、実効性のさらなる向上のための対応方針を確認</li> </ul>

### 評価結果と今後の取り組み

	評価結果
2021年度における全体評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の取締役会においては、構成の多様性が確保され、中長期的な企業価値の成長に向けて、中期経営計画など経営戦略に関する事項を中心に、各取締役はそれぞれの知見や経験等を生かした発言を行い活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価</li> </ul>

	今後の取り組み
コーポレートガバナンスのさらなる強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業文化や将来的な全体の事業ポートフォリオ等について自由に討議し、議論を深める場を設定</li> <li>中期経営計画との整合性を確認するため、取締役会において、GXやDX等の重要テーマも踏まえ、セクターやBUの具体的な戦略を議論</li> </ul>
取締役会に関する運営支援強化、実務面の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>COVID-19の収束後、ビジネスユニットCEO等との面談の拡充、社外取締役のグループ内拠点訪問の再開</li> <li>資料の構成・内容および事前提供のさらなる改善</li> </ul>

## 政策保有株式に関する方針

活動・実績

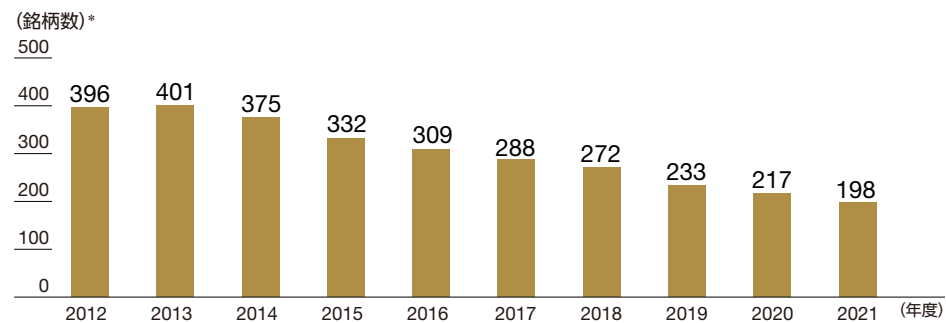
GRI 102-35 / 102-36

### 上場株式の政策保有に関する方針

当社は、取引や事業に必要である場合を除き、他社の株式を取得・保有しないことを基本方針とします。すでに保有している株式については、保有意義や合理性が認められない限り、売却を進めていきます。

当社では、毎年、取締役会において、保有する全銘柄を対象として保有の適否を検証することとしています。当該検証においては、保有目的、保有に伴う便益が目標とする資本効率性に係る水準に見合っているか等を銘柄ごとに精査しています。検証の結果、保有意義や合理性が認められないと判断した株式については、売却を進めています。2021年度においては、上場株式10銘柄の保有株式数を減らしました(売却合計額47,750百万円)。

### 政策保有株式の保有状況



年度	合計額
2012	244,181
2013	353,957
2014	334,617
2015	239,993
2016	324,323
2017	270,336
2018	179,668
2019	141,859
2020	201,055
2021	274,470

\* 上場株式および非上場株式の合計

## 取締役および執行役の報酬

制度

GRI 102-35 / 102-36

### 基本方針

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

### 報酬体系

#### (1) 取締役

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

#### (2) 執行役

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

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

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

 第153期有価証券報告書 P.74 「役員の報酬等」

[https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit\\_sr\\_fy2021\\_4\\_ja.pdf](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit_sr_fy2021_4_ja.pdf)

## 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

制度

GRI 102-35 / 102-36

日立は、環境価値の創出を加速することを目的に、2021年度に環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に初めて導入しました。CEOを含む全執行役は環境価値に関する目標設定を行い、個人目標の達成度に対する評価を受けました。

2022年度からは、サステナブル経営のさらなる進化に向けて、脱炭素や資源循環といった環境に関する目標に加え、労働安全衛生や品質に関する定量または定性的な目標設定を全執行役の報酬評価に導入しました。

#### ▶ 2022年度の報酬評価に反映されるサステナビリティ目標の例

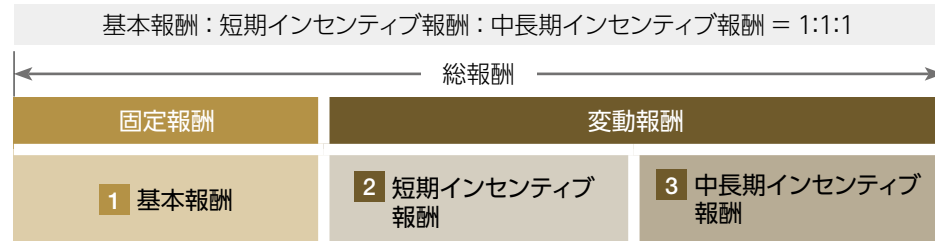
サステナビリティ目標	
脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所（ファクトリー・オフィス）の2030年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li> <li>● バリューチェーン全体の2050年度カーボンニュートラル*の実現に向けた取り組み</li> </ul>
資源循環	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資源循環に関する取り組み</li> </ul>
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 死亡災害ゼロ</li> <li>● ウェルビーイングに関する取り組み</li> </ul>
品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質の強化に向けた取り組み</li> </ul>

\* 脱炭素に関する2030年度または2050年度目標は、単年度ベースの目標値が全体およびビジネスユニットごとに設定されています。

執行役の報酬体系(2022年度)

制度 活動・実績

GRI 102-35 / 102-36



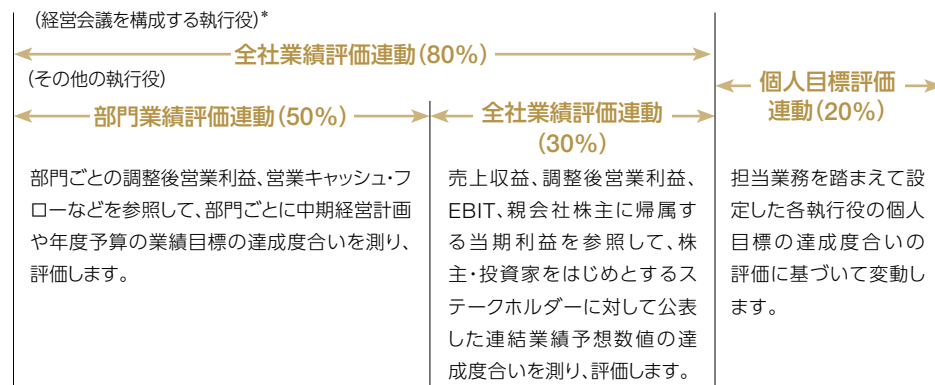
1 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

2 短期インセンティブ報酬

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

2022年度からは、中期経営計画で定めるサステナビリティ指標を含めたKPIに関し、その達成度と執行役の業績評価をリンクさせることによるアカウンタビリティのさらなる強化にも取り組んでいます。



\* 「経営会議を構成する執行役」がセクター・ビジネスユニットを担当する場合、「その他の執行役」と同様の評価割合を適用します

3 中長期インセンティブ報酬

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

譲渡制限付株式

- 譲渡制限は退任時に解除されます。
- 譲渡制限付株式の半数は、事後評価により譲渡制限が解除される株式数が確定します。事後評価は、中長期インセンティブ報酬が支給された日の属する事業年度の期首から3年間における当社株式のTotal Shareholder Return(株主総利回り)とTOPIX成長率を比較し、その割合(対TOPIX成長率)により行われます。

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

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

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

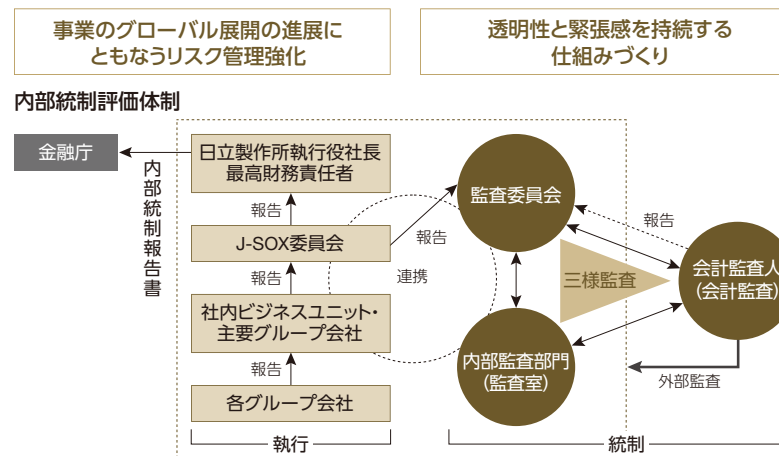


## 財務報告に係る内部統制

### 体制

日立グループ連結ベースでの財務報告の信頼性確保を目的として、財務報告に係る内部統制の整備および運用を実施しています。その有効性の評価については、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠して評価を実施しています。

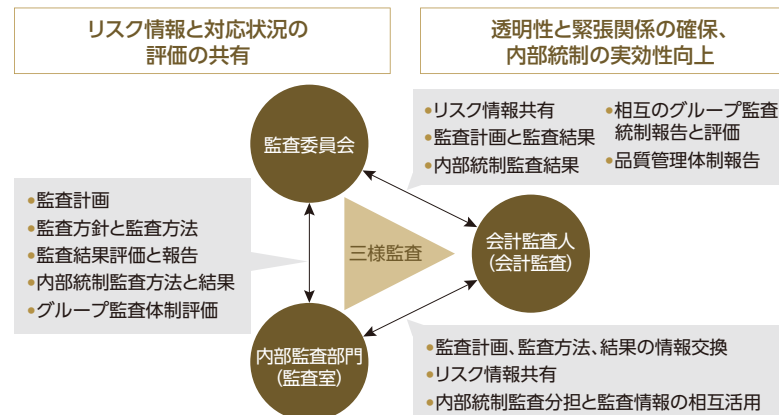
また日立では、財務報告に係る内部統制の実効性向上のため、J-SOX委員会を設置しています。当委員会では、内部統制の有効性を評価し、統制の改善・強化を図る体制としています。



## 三様監査の連携強化

### 体制

日立では、企業価値の持続的成長の実現に向け、監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。三者間の綿密なコミュニケーションにより、リスク情報とその対応状況の評価を共有し、透明性と適切な緊張関係を確保し、内部統制の実効性の向上を図っています。



## より効果的・効率的な監査体制の構築

### 体制

GRI 102-11 / 102-19

### 監査委員会

監査委員会は、リスクアプローチに基づき監査計画を策定し、事業連結単位で監査を行います。内部監査部門の監査と連携し、監査委員が各事業部門トップ等と直接面談します。そして監査委員は、持続的成長に向けた事業戦略実行にあたって、内部統制システムの運用の懸念点や課題などについて、内部監査部門と確認すべき項目を共有します。その際、従業員の意識調査や事業戦略の徹底状況など、質的にリスクが高い項目についても確認します。

### 内部監査部門

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

## 会計監査人

会計監査人は、財務諸表に関する、正確性・信頼性中心の会計監査を行います。まず、会計監査人は、グループ全体の財政状態からリスクアプローチにより、監査範囲・方法を決定し、監査計画を策定し、監査委員会と意見交換をします。この監査計画に基づき、本社財務部門に加え、各事業部の情報を効果的・効率的に把握できるよう、5セクターと、それを構成するビジネスユニットごとに監査を実施します。さらに監査の実効性を高めるため、将来財務諸表に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクの発生度合いや、会計監査の過程で、金額的に小さくても質的に影響が大きい問題を発見した場合は、その内容や社内関連部署の対策状況などについて監査委員会や内部監査部門と情報共有するほか、懸念点や改善提案が記載された「マネジメントレター」を財務部門経由で提出し、改善を求めています。また最近では、一部ITシステムを使って、サンプリングによる試査ではなく、全件調査を行い、数値の正確性の確認を行う効率化も進めています。

## セクター監査役制度

監査の有効性をさらに高めるため、2019年4月から、主要事業分野(セクター)ごとに“セクター監査役”を配置しました。各セクターを管掌する副社長との連携はもちろんのこと、監査委員会とも連携を強化し、内部統制体制の充実を図りました。

このセクター監査役は、会社法上の機関ではないものの、各セクターのガバナンスに責任を持ちます。一方、子会社の会社法上の機関である監査役は、このセクター監査役にもレポートし、内部統制システムの実効性向上に努めています。

## ITの活用

業務監査では、ITシステムを使って、内部監査事前提出資料から参照したい内容を効率的に検索するなど効率改善を図っています。現在、データレイクを活用し、会計監査人と内部監査部門が情報を共有できる仕組みを拡充しています。内部監査部門が執行役社長に提出する監査報告書は、何が課題なのか、早急な対応が必要か否かなど、執行役社長が素早く理解・判断できるものでなければなりません。今後も内部監査部門が、透明性と独立性を保ち、三様監査の一員として監査の実効性向上に取り組みます。

# 企業倫理・コンプライアンス GRI 103-2

貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

経済のグローバル化に伴い、行政や経済の仕組み、取引慣行、価値観などが異なる国・地域を超えたボーダーレスな事業活動が活発化しています。グローバルで公正な事業慣行を徹底し、コンプライアンスにかかわるあらゆるリスクに備える上でも、日立グループ従業員への規範意識の浸透は、経営の基盤となる課題です。また、贈収賄防止や競争法の遵守といった重要な事業慣行に対する各国・地域の規制が厳格化しており、日立ではこうした国際規範に対応した自社規程を設け、グループ全体で周知・徹底しています。



企業倫理・  
コンプライアンス

## What

— なにに取り組むのか —

- ・「日立グループ行動規範」の遵守
- ・企業倫理・コンプライアンス文化の醸成
- ・企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントの実施
- ・日立グローバルコンプライアンスホットラインの周知
- ・贈収賄・腐敗防止に向けた取り組み
- ・競争法の遵守
- ・厳格な輸出管理の実施
- ・税務コンプライアンスの徹底

## How

— どのように取り組むのか —

### 方針・推進体制

日立は、すべての役員・従業員の判断・行動のよりどころとなる「日立グループ行動規範」(日立グループ 企業倫理・コンプライアンスコードを含む)に基づき、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌する日立グループ倫理・コンプライアンス責任者(GHEC)のもと、グループ・グローバルでのコンプライアンス強化を目的とした「One Hitachiコンプライアンスプログラム」を推進しています。世界各国のグループ会社から選任された企業倫理・コンプライアンス業務担当者と連携し、「One Hitachiコンプライアンスプログラム」の効率的・効果的な推進にグループ全体で取り組んでいます。

### 2021年度の実績

「日立グループ行動規範」の遵守	多言語に翻訳し、日立製作所のWebサイトやグループ各社のイントラネットへ掲載することで、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有
企業倫理・コンプライアンス文化の醸成	企業倫理・コンプライアンス文化に関するグループ目標を設定 企業倫理・コンプライアンス研修をすべての役員および従業員を対象に実施(受講率:グループ・グローバル全体で99.1%) Ethisphere「Business Ethics Leadership Alliance (BELA)」への加盟
日立グローバルコンプライアンスホットラインの周知	グループ・グローバルで計1,023件の通報を受領
贈収賄の防止および競争法の遵守の徹底	「日立グループ接待進物規程」について民間企業に対する接待・贈答の運用基準の制定および「日立グループ寄付規程」について運用基準を改訂 カルテル行為防止のためのガイドラインを改訂

## 企業倫理・コンプライアンス

### 公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

#### 考え方

GRI 102-17 / 406-1

日立グループは、企業倫理・コンプライアンスは会社を支える基盤であると考えており、公正で透明性の高い、誠実な経営を推進しています。従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、一人一人が倫理的に行動できる風通しの良い環境づくりに取り組んでいます。また、従業員のみならず、ビジネスパートナーに対しても、法令遵守の徹底に加えて、日立グループ行動規範(日立グループ企業倫理・コンプライアンスコードを含む。以下同じ)・各種規則等への理解を促進しています。万が一法令や日立グループ行動規範等への違反またはその疑いが発生した場合には、適切な報告および対応がなされるように、「声を上げる」文化の醸成に取り組んでいます。

日立は、企業理念、日立創業の精神、日立グループ・ビジョンを体系化した「日立グループ・アイデンティティ」の実践にあたり、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスに取り組むことが重要であると考えています。加えて、企業倫理・コンプライアンスの推進は、優秀な人財の採用・リテンション、従業員エンゲージメントの向上、適切なビジネスパートナーの選定、ひいては競争優位性の向上につながるるとともに、ステークホルダーから信頼される企業であり続けるために不可欠です。日立はコンプライアンス本部が統括する、グループ・グローバルでのコンプライア

ス強化を目的とした「One Hitachiコンプライアンスプログラム」の推進を通じて、従業員一人一人が倫理観を持ち、誠実で公正に行動できる企業文化を醸成しています。

さらに、バリューチェーン全体での企業倫理・コンプライアンスの徹底に向けて、調達パートナーに遵守していただきたい行動規範として「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を定め、法規制・倫理規定の遵守、さらには人権尊重に対する日立のコミットメントへの理解促進を図っています。

### 日立グループ 行動規範の遵守

#### 方針

GRI 102-16 / 406-1

日立は、グループ共通の行動規範として「日立グループ 行動規範」を制定しており、すべての役員および従業員はその遵守を誓約しています。

日立グループ行動規範では、「企業倫理」「利益相反」「公正で自由な競争」「サステナビリティ」「人権」「コミュニティへの貢献」などの幅広い事項に対する判断の拠り所や取るべき行動を定めています。

日立グループ行動規範は、15以上の言語で日立製作所のWebサイトやグループ各社のイントラネットに掲載され、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。法改正や社会情勢の変化などを踏まえ、その有効性を保てるように、コンプライアンス本部が主体となり、毎年レビューを行っていきます。

### [日立グループ行動規範](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/)

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

### 企業倫理・コンプライアンス推進体制

#### 体制

日立は、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌する日立グループ倫理・コンプライアンス責任者(GHEC)のもと、「One Hitachiコンプライアンスプログラム」を推進し、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスの強化を図っています。また、コンプライアンスの重要事項については、取締役会のもとに設置されている監査委員会に対してGHECが報告を行っています。

さらに、コンプライアンス本部は、世界各国のグループ会社から選任された1,500人以上の企業倫理・コンプライアンス業務担当者と連携し、「One Hitachiコンプライアンスプログラム」の効率的・効果的な推進に取り組んでいます。

企業倫理・コンプライアンス業務担当者は、各グループ会社における従業員へのコンプライアンス教育の推進や従業員の相談窓口としての役割を担っています。また、各社の不正や法令違反のリスクについて、コンプライアンス部門へ報告しています。

コンプライアンス本部は、企業倫理・コンプライアンス業務担当者との定期的な会議の場を設け、企業倫理・コンプライアンスに関する最新動向や進捗の共有を行うなど、支援を行っています。

## 企業倫理・コンプライアンス文化の醸成

### 目標

### 活動・実績

日立は、800社以上のグループ会社を含めたグローバル全体での企業倫理文化を推進するための戦略を策定し、施策を実行しています。具体的には、従業員一人一人が何が正しい行動なのかを理解し、倫理的な決断を下すことをサポートするガイドラインや資料を提供し、グループの方針や手続き、法的要請に対応するための支援を行っています。

### 目標

日立は、従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり、ひいては企業倫理・コンプライアンス文化の構築に向けて取り組みを推進しています。2022年度から、企業倫理の研究機関である「エシスフィア・インスティテュート (Ethisphere Institute)」の「倫理文化・倫理観に関するアセスメント」に基づく従業員のコンプライアンス意識調査を実施し、その結果をKPIとしてモニタリングしていきます。

初年度である2022年度には、基準スコア60以上(100点満点)の達成、2023年度以降毎年のスコア向上を目標

として掲げています。

### 企業倫理・コンプライアンス研修

日立は、日立グループ行動規範、社内規則に基づくコンプライアンス研修を、すべての役員および従業員(派遣、パートを含む)を対象に毎年実施しています。受講者は研修完了後に日立グループ行動規範等の遵守を誓約しています。

#### 2021年度の取り組み

2021年度は、企業倫理、贈収賄防止、贈答品、旅行、接待、マネーロンダリングの防止、不正行為、反社会的勢力、公正競争、輸出管理、会社資産、第三者の所有する情報、データ保護、利益相反、内部通報の奨励と不利益取扱いの禁止、日立グローバルコンプライアンスホットラインなどに関する研修を通じて、コンプライアンス意識の強化を推進しました。(受講率はグローバル全体で99.1%)

### Ethisphere「Business Ethics Leadership Alliance(BELA)」への加盟

日立製作所は、2021年10月にBusiness Ethics Leadership Alliance(企業倫理リーダーシップ・アライアンス、略称「BELA」)に加入しました。BELAは、ガバナンスや倫理・コンプライアンス、リスクマネジメントの先進的企業が協働し、ベストプラクティスを推進するためのグローバルなイニシアティブです。「BELA Member Hub」を通じて、他社との意見交換や情報共有を図り、コンプライアンス強化を推進します。



## 企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメント

### 活動・実績

日立は、腐敗防止や贈収賄防止を含む包括的な企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントを継続的に実施しています。すべてのグループ会社に対して、3~4年ごとにリスクアセスメントを実施し、重大なリスクの管理・是正に向けた施策の有効性を検証しています。改善を要する事項が特定された場合には、適切な是正措置を講じています。

### ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスの推進

2017年度より、ビジネスパートナーのコンプライアンス面のデュー・ディリジェンスを開始しています。具体的には、第三者機関のリスク管理システムを活用し、ビジネスパートナーの社会的信用性、贈収賄・腐敗などに関するレピュテーションリスク評価を実施しています。これにより、法令違反・不正行為を行った企業、あるいは行う可能性のある企業との取引を未然に防止し、公正で健全なパートナーシップの構築を推進しています。

## 「声を上げる」文化の醸成

### 考え方

日立は、企業倫理・コンプライアンス問題を早期に発見し未然に防止するためには、通報者が通報によって不利益を被ることなく問題提起や発言ができる「声を上げる」文化の醸成が不可欠と考えています。

従業員が法令や日立グループ行動規範への違反またはその疑いがある事項を発見した場合や、事業活動全般に対して疑問を感じた際、上長や関連部門（人財・コンプライアンス・法務部門）または内部通報制度の窓口である日立グローバルコンプライアンスホットラインへ相談・通報するよう働きかけています。

## 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)

制度

活動・実績

GRI 102-17

日立グローバルコンプライアンスホットラインは、第三者機関が運用する内部通報制度であり、日立グループの従

業員、ビジネスパートナー（調達パートナーおよびコントラクターを含む）、その他すべてのステークホルダーが利用することができ、24時間/365日アクセス可能です。通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。

法令違反、日立グループ行動規範への違反、ハラスメントを含む人権侵害等、不正の可能性のあるすべての事項に対して、電話またはオンラインで相談・報告を受け付けています。

電話窓口は、グローバル各地の日立の従業員が、それぞれの母国語で相談・報告できるよう、50言語以上に対応しており、第三者機関の専門のトレーニングを受けた相談

員が対応します。また、オンライン窓口は、セキュリティが確保されたインターネットポータルを通じて相談を受け付けており、寄せられた情報は、ホットラインを運営する第三者機関が安全なサーバーで厳重に管理しています。

ホットラインへ寄せられた相談・報告内容は、案件に応じて専門知識のある担当者が解決に向けて適切に対応します。

守秘義務の原則のもと、案件ごとに通報内容の確認を進め、さらなる調査が必要であると判断したものについては追加調査を行い、その結果、不正が確認された場合は、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正措置を講じます。

2021年度は、グループ・グローバルで計1,023件の相談・報告がありました。

分類	1 労務関連 (労務管理、旅費、交通費等)							2 ハラスメント 関連		3 財務・経理 関連		4 調達 関連		5 競争法 関連		6 贈収賄 関連		7 その他		合計	
相談・報告 が寄せられた 地域	米州	64							104		3		6		—		3		58		238
	欧州 (CIS含む)	26							12		—		2		—		4		54		98
	中東・ 北アフリカ	16							4		—		—		1		1		32		54
	サブサハラ	1							—		2		4		1		—		5		13
	APAC (日本除く)	50							42		15		10		1		22		94		234
	日本	69							179		7		4		—		—		127		386
	合計	226							341		27		26		3		30		370		1,023

## 贈収賄・腐敗防止

方針

活動・実績

GRI 205-2

日立は、従業員およびビジネスパートナーの贈収賄、キックバック等の腐敗行為や法令に反する行為を一切容認しない姿勢を明確にしています。

「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」および関連する規程を整備し、役員・従業員は、接待または贈答を提供・收受する場合や寄付または政治資金の提供（政治寄付）を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立の内部規則を遵守しなければならないことを定めています。また、公務員への接待、贈答などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取引先審査手続なども定めています。さらに、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）をはじめ、近年、厳格化している各国・地域の贈収賄防止法の遵守を徹底しています。

### 2021年度の取り組み

2021年度に、「日立グループ接待進物規程」の運用基準として、民間企業に対する接待・贈答の金額、回数の上限に関する基準を制定し、国内外のグループ会社で運用を開始しています。このほか、日立グループの公正で倫理的な寄付活動を推進するため、「日立グループ寄付規程」の運用基準を見直し、利益誘導を目的とした寄付禁止の明確化やリスクベースアプローチに基づく既存寄付先への定期審査の実施などの改訂を行い、運用を開始しています。

### 贈収賄・腐敗防止の啓発活動

日立は、「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」で定める贈収賄防止方針および防止のための規則類の周知徹底のために、教材を展開し、日立グループ会社全体で活用しています。

## 競争法遵守

方針

活動・実績

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。また、「日立グループ行動規範」、「日立グループ競争法遵守規則」に加え、これに関連した運用基準を定めています。2021年度には、カルテル行為防止のためのガイドラインを改訂し、改訂後のガイドラインに基づく様式を整備しています。

### 競争法違反防止に向けた啓発活動

日立は、贈収賄防止の取り組みと同様に、競争法遵守の従業員教育をグローバルに展開するとともに、関連する規則、運用基準の徹底に努め、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。

## 反社会的取引およびマネーロンダリングの防止

考え方 活動・実績

日立は、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないと「日立グループ行動規範」に明記しています。新規・既存のすべての取引先について定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関(全国暴力追放運動推進センターや警察など)と連携しながら反社会的勢力による接近の排除に努めています。

また、2020年度よりマネーロンダリングを容認しない姿勢を明確にし、その取り組みの強化を図るため、規則を改定し、反社会的取引防止に加えて、マネーロンダリングの防止にかかわる規定を加えています。具体的な取り組みを進めていく際には、国内外でマネーロンダリングその他の違法な活動に従事している者とつながる可能性を排除するため、すべての顧客や取引先に対して、各国制裁リスト該非の確認を含むデュー・ディリジェンスを実施し、支払内容のチェックやマネーロンダリング、テロ資金供与を防止するための契約条項を取引契約書に入れるなどの対策を行っています。

## 輸出管理

考え方 活動・実績

日立は、「日立グループ行動規範」に基づき、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規定に従って適切な管理を行うことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立製作所では「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また、グループ会社もこの方針に則って当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備を指導するとともに、教育などによりその活動を支援しています。

日立グループ内の教育プログラムとして、輸出管理に関するオンライン講座やeラーニングを実施しており、基礎eラーニングは14言語、実務者向けのeラーニングは日本語と英語で実施し、日立グループ全体で輸出管理が徹底されるよう取り組んでいます。

## 税務コンプライアンスへの考え方

考え方

GRI 207-1 / 207-2 / 207-3 / 207-4

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO管轄のもと、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。

具体的には、下記事項を目的に掲げた税務関連の規定を制定し、税務管理(税の申告、納税、税務調査対応、税務リスクマネジメント)およびその他税務に関する事項を扱うすべての従業員に遵守を徹底すべく、周知しています。

1. グループ各社は、OECD\*1移転価格ガイドライン、BEPS\*2行動計画などの税務の国際基準を十分に斟酌(しんしゃく)し、事業活動にかかわるすべての法令を遵守して、税務管理を遂行する
2. グループ各社は、社会的に責任ある組織として効率的、継続的、積極的に税務管理し、日立ブランドの価値を守り、株主価値を最大化することに努める
3. グループ各社は、事業活動地域における税務当局と誠実で良好な協力関係を構築し、維持、発展させることに努める

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

\*1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 経済協力開発機構

\*2 BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) : 税源浸食と利益移転



## 税務コンプライアンスの取り組み

### 活動・実績

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

また、移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。

2022年3月期の法人所得税の支払は、2,484億円\*1(日本：68%、海外：32%\*2)でした。

\*1 連結キャッシュ・フロー 算書「法人所得税の支払」より掲載

\*2 税務当局に提出している国別報告書に基づく割合より掲載

## 法令違反について

### 活動・実績

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

2021年度に贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局からの訴追や制裁を科されるような案件は発生していません。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域での法規制に従って対応しており、重大な法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。



# リスクマネジメント

GRI 103-2 / 403-2

貢献するSDGs



## Why

— なぜ取り組むのか —

急速なデジタル化の進展、グローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化などの社会課題や、気候変動や資源の枯渇、大規模災害などの環境課題により、事業環境は予見が難しいほど変化するようになり、これらの変化への対応が、ビジネスモデルの維持にも大きく影響する時代となっています。日立では、このような事業環境を把握・分析し、社会的課題や自社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会の創生を図っています。



## リスクと機会への対応

### What

— なにに取り組むのか —

- ・リスクマネジメント体制の強化
- ・複雑化・複合化するリスクと機会の把握と対応・事業強化

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

日立は2022年4月から、当社経営における重要事項について審議する経営会議の中に「リスクマネジメント会議」を新設し、CEOを議長、CRMO (Chief Risk Management Officer) を副議長として全社のリスクに係る重要事項の議論・決定を行っています。グローバルに事業を展開する日立の多様なリスクを一元的に管理することで、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現に取り組んでいます。

#### 2021年度の実績

#### リスクマネジメント体制の強化

経営における重要事項について審議する経営会議の中に「リスクマネジメント会議」を新設(2022年4月)し、グローバルリスクトレンドを踏まえたトップリスクを選定  
 リスクマネジメント会議の管下に「投融資等リスク」「事業リスク」「クライシスマネジメント」「コンプライアンス」「グループガバナンス」「地域リスク」の6つのワーキンググループを置き、各ワーキンググループでは関連するグループコーポレート機能が横断的な連携を図りながらそれぞれのリスク低減に向けた活動を推進

#### リスク・機会の把握と適切な対応

投融資等 (M&A、売却、プロジェクト案件の受注等) および事業資産のリスクと機会の把握と適切な対応  
 クライシスマネジメント、コンプライアンスの取り組み実施  
 TCFDの提言に基づいた気候関連情報を開示

P.049 気候変動による財務関連情報開示 (TCFDに基づく開示)



## 事業継続の 取り組み

### What

— なにに取り組むのか —

- ・事業継続計画 (BCP) の強化
- ・危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

### How

— どのように取り組むのか —

#### 方針・推進体制

「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を提供し、グループグローバルで大規模災害などのリスクに備えています。パンデミック・自然災害BCPとして新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) や大規模地震への対策を強化するほか、日本のビジネスユニット (BU) と主要グループ会社の調達部門では、インシデント発生時の影響を最小限にとどめるため、調達BCPの充実に取り組んでいます。

#### 2021年度の実績

パンデミック・自然災害BCPの継続強化	COVID-19対策本部主導による、地域統括会社による世界各地の情報収集・域内のグループ会社間での対策の共有 出勤者と在宅者が混在する状況を想定した地震対策シミュレーション訓練の実施
調達BCPの継続強化	日本の調達パートナーを対象にした「調達BCP管理システム」の活用事業所の拡大・情報のデジタル化の推進
危険地域への派遣従業員向け安全対策の継続強化	日立グループ従業員に対する海外医療アシスタンスサービスの提供

## リスクと機会への対応 GRI 102-11 / 201-2

急速なデジタル化の進展や、グローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化などにより、事業環境は日々変化しています。日立では、このような事業環境を把握・分析し、社会的課題や当社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会の創生を図っています。

### リスクマネジメント体制の強化と狙い

#### 体制

日立は2022年4月から、当社経営における重要事項について審議する経営会議の中に「リスクマネジメント会議」を新設し、CEOを議長、CRMO (Chief Risk Management Officer) を副議長として全社リスクに係る重要事項の議論・決定を行っています。グローバルに事業を展開する日立の多様なリスクを一元的に管理することで、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現に取り組んでいます。

リスクマネジメント会議は、管下に「投融資等リスク」「事業リスク」「クライシスマネジメント」「コンプライアンス」「グループガバナンス」「地域リスク」の6つのワーキンググループ(WG)を置き、各WGでは関連するグループコーポレート機能が横断的な連携を図りながらそれぞれのリスク低減に向けた活動を行います。

「事業リスク」のWGでは例えば、グローバルでのサプライチェーンのリスク・対応について議論します。また、800社を超えるグループ会社を持つ日立としては、連結経営のコントロールが重要なため、指針・ポリシーを示し管理をしていく計画です。これは、「グループガバナンス」のWGで今後議論を進めていきます。現地法人の役割を見直しグローバル拠点で全体最適を図っていく「地域リスク」についても取り組んでいくことで、日立の持つアセットを有効活用していきます。

「投融資等リスク」「クライシスマネジメント」「コンプライアンス」に関しては次ページ以降で紹介しています。

#### リスクマネジメント体制



- リスク区分ごとにWGを組成
- グループコーポレート機能を横断的に活用

#### グローバルリスクトレンドを踏まえたトップリスク選定

2024中期経営計画においては、グループ内外の知見を活用して日立を取り巻く外部環境に関する情報を収集・分析し、リスクマネジメント会議においてトップリスクの選定を実施しています。

具体的には、「災害・事故・疫病」「地政学・地経学」「経済・金融・市場」「サステナビリティ」「投資・受注」「オペレーション」などの分類の中で重大なリスクを整理し、リスク事象の性質、想定期間や発生の可能性、発生時深刻度の観点で評価・絞り込みを行い、日立の事業に大きな影響を及ぼす可能性のある国内大規模自然災害などのリスクをトップリスクとして選定しました。各々のトップリスクは6つのワーキンググループでそれぞれ対応方針を検討・実施していきます。

## 投融資等のリスクと機会への対応

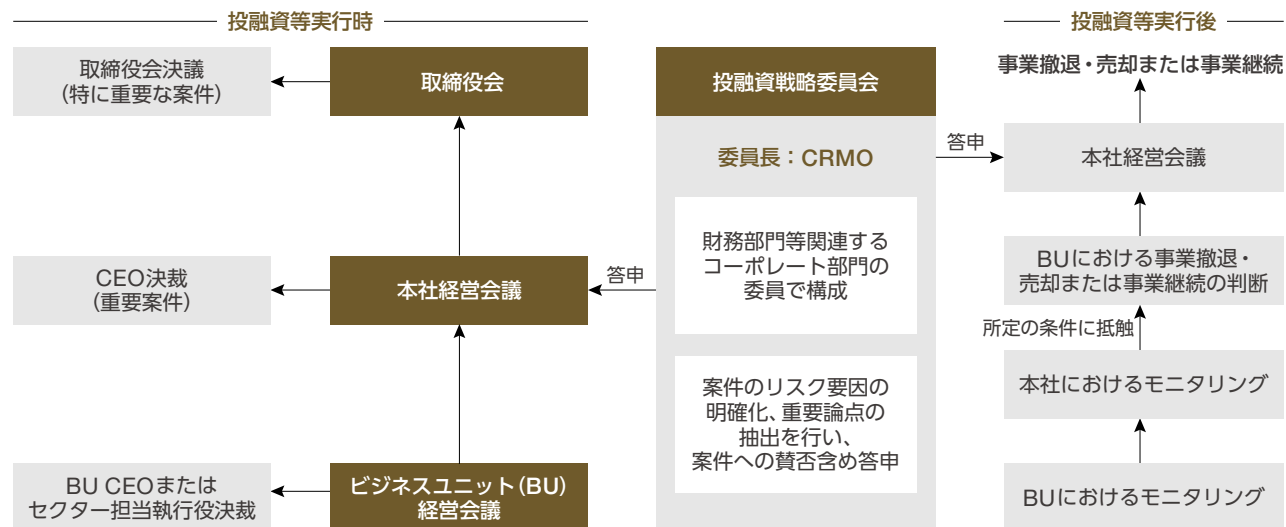
### 体制

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

投融資等 (M&A、売却、プロジェクト案件の受注等) のリスクと機会の把握と適切な対応のため、日立は下記フロー図のとおり意思決定の枠組みを設けています。個別の投融資等に関する意思決定 (実行、事業計画の変更等) については、最上位の取締役会のもと、案件の規模や内容等に応じて、本社経営会議 (原則月2回開催) や各セクター/ビジネスユニット等に権限委譲して機動的かつ適切な意思決定を行っています。本社経営会議の審議対象となる重要案件については、諮問機関である投融資戦略委員会が案件のリスクとその対応策、収益性、キャッシュ・フロー等経済価値の観点に加え、社会価値・環境価値への影響等について確認、審議の上、CEOを含む経営会議に対して、賛否を含む答申を行っています。

日立は投融資等の実行後、外部環境などリスク状況の変化も踏まえながら、事業の目的や計画の達成状況について定期的にモニタリングしています。モニタリングは、原則、利益責任を負い、現場に近い各ビジネスユニットが行うことで機動性を確保しながら、重要度に応じて本社も実施しています。また、重要な投資先等における事業計画の変更や事業撤退・売却については、実行段階と同様に本社経営会議で審議しています。事業が計画どおり進捗していない投融資先については、撤退を含む事業継続の是非について審議する枠組みを設け、資本効率の向上を図っています。

### ▶ 意思決定フローの概念図



## リスクの定量的把握

### 活動・実績

GRI 102-15

日立は、グループ連結ベースのバランスシート上で保有する資産の種類に応じて、統計的手法により想定される最大リスク (バリュー・アット・リスク) を算出しています。

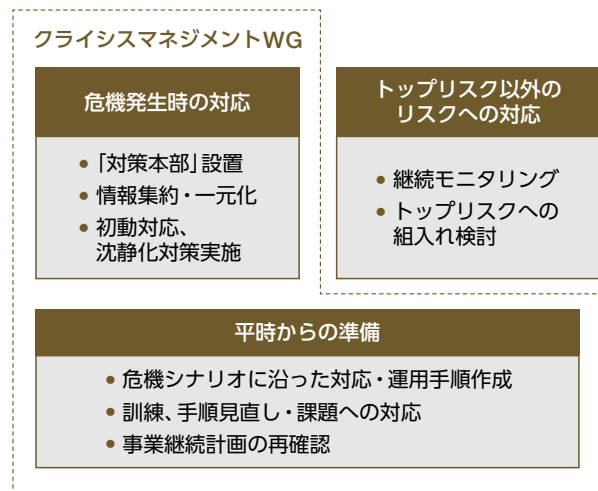
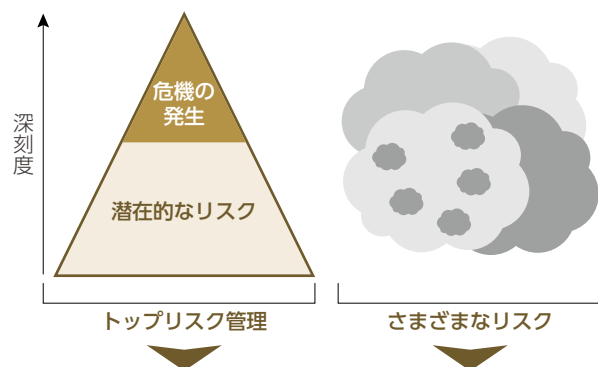
連結純資産合計等も踏まえ、成長投資の余力等を見える化することで、成長機会を逃さず、かつリスクが日立連結の経営体力と比較して過度にアンバランスとならないよう、モニタリングを行い、リスクマネジメント会議で議論しています。

また、地域・セクター別のリスクや収益性の状況についても定量的に分析・把握を行っています。

## クライシスマネジメントに関する取り組み

体制 活動・実績

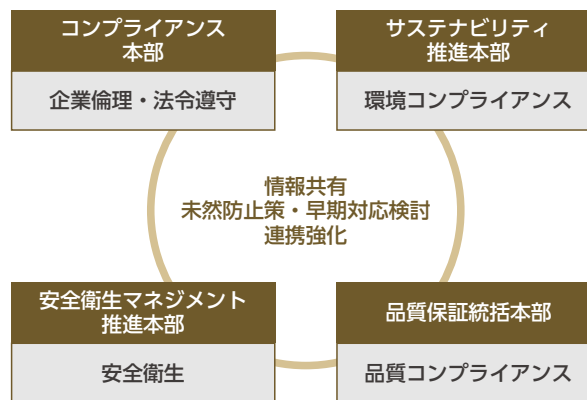
選定したトップリスクに基づき、クライシスマネジメントWGでは、リスクごとに危機管理体制を含めた対応施策の整備を推進しています。平時から準備を行うことにより、有事に際して迅速に対応できる体制を整えています。



## コンプライアンスに関する取り組み

体制 活動・実績

コンプライアンスWGは、コンプライアンス本部、サステナビリティ推進本部、品質保証統括本部および安全衛生マネジメント推進本部で構成されます。「企業倫理・法令遵守」「環境コンプライアンス」「品質コンプライアンス」「安全衛生（死亡災害・重大災害等）」のコンプライアンスに係る重大リスクに対し、各部門が実施している平時の施策（規則制定、教育、モニタリング、監査等）や有事の対応方法（重大リスクが顕在化した際における、経営陣を含む内外のステークホルダーとのコミュニケーション等）について、異なるリスク分野のマネジメント手法に関しコンプライアンス本部、サステナビリティ推進本部、品質保証統括本部および安全衛生マネジメント推進本部の関連部署が相互に連携・情報共有を行います。より一層の連携強化を図ることで、各分野のリスクマネジメントのレベルアップ、リスクの低減を図っていきます。



### 安全を最優先にしたリスクマネジメント

日立グループでは、GlobalLogic、Hitachi Energy、Hitachi Vantaraの3社がウクライナに拠点を抱えています。日立グループにとって最も大切なことは、従業員とその家族の安全と健康です。ウクライナにエンジニアリング拠点のあるGlobalLogicでは、約7,500人（2022年5月末時点）の従業員を抱えていますが、同拠点の従業員および家族は、事業継続計画に基づき、安全を最優先としてウクライナの安全な場所や他国への避難を進めました。現在では通常のオペレーションを取り戻しつつあり、稼働率は96%と安全を確保しながら事業継続性も維持しています。（2022年5月末時点）

第153期有価証券報告書

[https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit\\_sr\\_fy2021\\_4\\_ja.pdf](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit_sr_fy2021_4_ja.pdf)

## 事業継続の取り組み GRI 102-15

### 事業継続計画(BCP)への考え方

#### 考え方

社会インフラに深くかかわる日立は、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、BCPの充実に取り組んでいます。「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を「導入編」と「部門別のBCP策定編」に分けて作成し、英語と中国語に翻訳してグループ各社に提供しており、グループグローバルで大規模災害などのリスクに備えています。

感染症については「新型インフルエンザ対策ガイドライン」を日本語、英語、中国語で作成しており、2021年度は新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策に活用しました。

主要海外拠点にもリスク対策担当責任者を配置し、日立グループの約300社がBCPの策定に取り組み、大規模災害や感染症、政変・騒乱・テロなどの事業リスクへの対応力を強化しています。また、在宅勤務者が大幅に増加している環境や、COVID-19対策を進める中で得られた知見をBCPに反映していきます。

#### BCPの策定

日立製作所および国内グループ各社では、2011年度から大規模地震、風水害および新型インフルエンザに備え、事業ごとのBCPを策定しています。各事業部門において

定期的に見直し、最新のリスクアセスメント結果に対応させる内容に随時改定しています。海外グループ会社においては、各所在地において懸念されるリスクを検討し、BCPを策定しています。

2022年度からは、特にCOVID-19などの感染症や超大型地震へのBCPを強化していきます。

### パンデミック・自然災害BCPの取り組み

#### 活動・実績

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対しては、日立製作所本社に執行役社長兼CEOをトップとする対策本部を設置し、日立グループ各社における対策を指示しています。日立グループ各社もそれぞれ対策本部を設置し、従業員の安全確保とビジネスの継続を図るとともに、各社の事業を通じて社会インフラの維持に貢献しています。さらに、世界各地に設置した地域統括会社がそれぞれの地域の情報を収集するとともに、域内の日立グループ各社と対策を共有しています。

また、日立製作所では、大規模地震を想定した地震対策シミュレーションの訓練を毎年実施し、自然災害への対策を強化しています。2017年度には、本社機能が一時的に停止した際の関西地区での代替本部立ち上げを前提とした行動基準を策定したほか、2019年度からはリモートワー

クを想定に組み込んだ訓練を実施するなど、現実に即した取り組みとなるよう対策しています。

#### P.118 感染症対策

#### 📍 地震対策シミュレーションの訓練実績

2018年度	● 首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練
2019年度	● 本社機能が一時的に停止したことを想定した、関西地区での代替本部設置訓練 ● 休日に大規模地震が発生し交通が途絶したことを想定した、自宅でのリモートワークによる対策本部設置訓練
2020年度	● 完全在宅勤務時の大規模地震を想定した、自宅でのリモートワークによる対策本部設置訓練
2021年度	● 平日にリモートワークで全員が揃わず、出勤者と在宅者が混在する状況を想定した、Web会議システムを活用したリモート訓練

## 調達BCPの取り組み

### 考え方 活動・実績

インシデント\*の発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、グループグローバルで調達BCPの充実に取り組んでいます。

日本のBUおよび主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、①徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討などを策定・推進しています。

また、策定した調達BCPの有効性を確認するため、デスクトップエクササイズ(震災被害を想定し、グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習)を実施し、さらなる改善を重ねています。

これらの活動は、海外のBUおよび主要グループ会社の調達部門と適宜共有して戦略検討に活かし、グループグローバルで調達BCP活動に取り組んでいます。

\* 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

### 2021年度の取り組み

2020年1月より、災害発生時の情報共有を日立グループ間で効率的に行う目的で、日本の調達パートナーを対象にした「調達BCP管理システム」を活用しています。

2021年度には活用事業所の拡大を図るとともに情報のデジタル化を進め、復旧時間の短縮に貢献しています。

### □ P.132 責任ある調達

## 危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

### 活動・実績

紛争やテロなどのリスクが高い地域に従業員を派遣する場合は、事前に社内外の専門家による現地調査を実施し、派遣する従業員の安全確保に向けて、万全を期して対応することを徹底しています。

日立製作所は、外務省主催の海外安全官民協力会議への参加を通じて官民の連携を深めつつ、日本企業の海外安全対策に寄与しています。

### 2021年度の取り組み

2021年度も、グローバルに活動を展開する従業員の安全を確保するべく、対象者に向けて世界各地で発生する紛争やCOVID-19に関する注意喚起通知の発信、日立製作所が契約しているリスクコンサルタントの情報の社内イントラネットへの掲載などを通して、迅速な情報提供に努めました。また、外部専門業者と契約し、日立グループ従業員に対する海外医療アシスタンスサービスを提供しました。





# 情報セキュリティ

GRI 103-2

## Why

— なぜ取り組むのか —

IoTの進展により新たな価値が生み出される一方で、巧妙化したサイバー攻撃の対象も従来のITからIoT・OTの分野にまで広がっています。こうしたリスクは、情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたす恐れがあり、情報セキュリティは、企業の最重要課題の一つとなっています。社会イノベーション事業をグローバルに展開する日立は、サイバーセキュリティ対策に努めることを重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティのガバナンスに取り組んでいます。また、デジタルテクノロジーの進展に伴いデータの利活用が急速に進む中、プライバシーリスクが高まっています。安全・安心な社会インフラシテムを提供する日立は、お客さまからお預かりした個人情報や、事業運営に関わる個人情報を確実に管理するため、個人情報保護の取り組みを重視しています。



情報セキュリティ  
個人情報保護

## What

— なにに取り組むのか —

- ・情報セキュリティ方針の浸透
- ・情報セキュリティマネジメントの強化
- ・セキュリティ監視
- ・情報漏えいの防止
- ・情報セキュリティ教育の実施
- ・個人情報保護・情報セキュリティ監査、点検の徹底
- ・グローバルな個人情報保護関連法制度への対応
- ・プライバシーマークの取得
- ・顧客情報の管理
- ・デジタル事業部門によるプライバシー保護の取り組み

## How

— どのように取り組むのか —

### 方針・推進体制

日立は、サイバーセキュリティリスクマネジメントを考慮した「情報セキュリティ方針」を定めています。情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限をもつ情報セキュリティ統括責任者(CISO)を委員長とする情報セキュリティ委員会での取り組み方針・施策を決定し、各組織の情報セキュリティ責任者を通じ、職場への周知と施策実行を推進しています。

### 2021年度の実績

情報セキュリティマネジメントの強化	これまでの国際規格ISO/IEC 27001での情報セキュリティマネジメントに加え、米国政府基準SP800-171をもとに情報セキュリティ関連規則の見直しを行い、グローバルでの情報セキュリティガバナンス強化を推進 テレワーク推進に伴う、IT対策および従業員のセキュリティ意識向上に向けた啓発活動の実施 企業買収・売却に伴うデューデリジェンス時/PMI時のセキュリティリスク軽減施策の実施
セキュリティ監視	EDR (Endpoint Detection and Response) の導入による機器の動作監視や、認証保護のための監視を実装しサイバー監視を強化
情報セキュリティ教育の実施	すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護のeラーニングを実施(日立製作所の受講率100%)
個人情報保護・情報セキュリティ監査、点検の徹底	すべてのグループ会社および部門で、個人情報保護および情報セキュリティの内部監査を実施(1年に1回)
グローバルな個人情報保護関連法制度への対応	欧州一般データ保護規則(GDPR)をはじめとする海外の関連法制度に配慮したグループ共通のプライバシー保護に関する行動規範を制定し、2022年4月より施行
個人情報保護に関する第三者認証の取得	日本国内で37事業者がプライバシーマークを取得
個人情報漏えい件数	個人情報漏えい件数：0件

## 情報セキュリティ

### 情報セキュリティ方針

#### 方針

日立は、サイバー攻撃などによる情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクを最小化するため、情報セキュリティガバナンスを最も重要な経営課題の一つと位置づけています。

また、日立はグローバル企業として、サイバーセキュリティリスクを経営リスクの一つとして認識し、企業の経営方針と整合を取り、サイバーセキュリティリスクマネジメントを考慮した情報セキュリティ方針を定めています。

なお、日立は、一般社団法人情報マネジメントシステム認定センター (ISMS-AC) から、情報セキュリティマネジメントシステム国際規格 (ISO/IEC 27001) に基づく ISMS 認証を、データセンターなど日立製作所の7部門、グループ会社23社の27部門\*で取得しています。

\* 2021年9月末時点

### 情報セキュリティ方針

1. 情報セキュリティ管理規則の策定および継続的改善
2. 情報資産の保護と継続的管理
3. 法令・規範の遵守
4. 教育・訓練
5. 事故発生予防と発生時の対応
6. 企業集団における業務の適正化確保

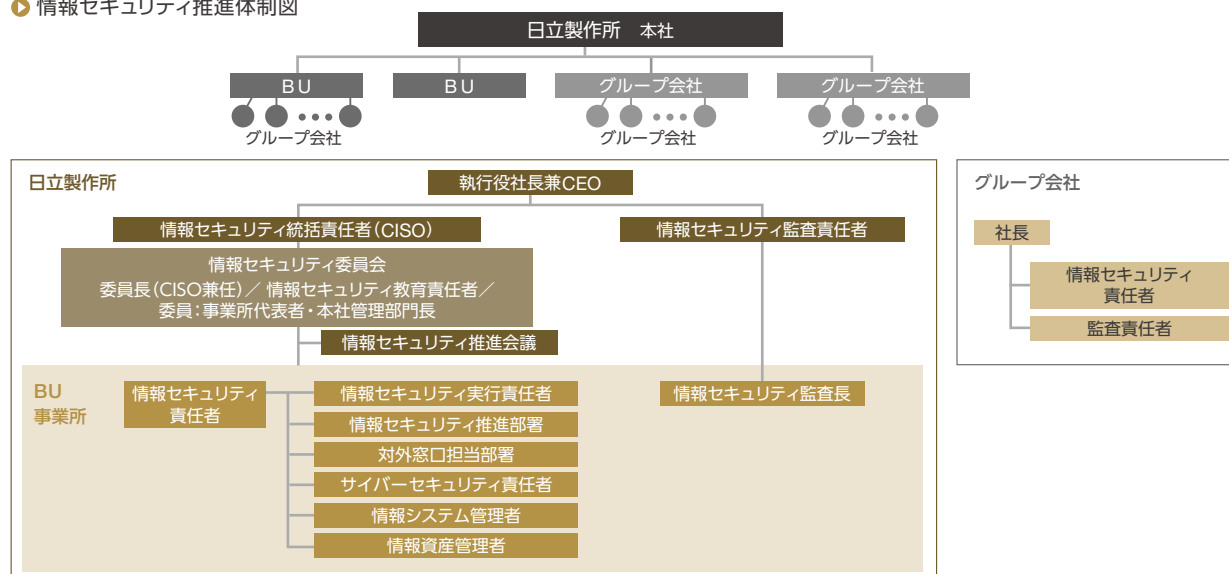
### 情報セキュリティ推進体制

#### 体制

日立製作所では、情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限をもつ情報セキュリティ統括責任者であるChief Information Security Officer (CISO) が日立のすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担っています。

情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策は、CISOを委員長とする「情報セキュリティ委員会」が決定します。ビジネスユニット (BU) ・事業所では、情報セキュリティ推進部署を設置し、原則BU長・事業所長を情報セキュリティ責任者に据えて、各職場へのセキュリティ管理や従業員への教育などを行います。グループ会社でも同様の組織を設け、互いに連携して横断的な情報セキュリティを推進しています。

#### ▶ 情報セキュリティ推進体制図



## 情報セキュリティマネジメント

### 活動・実績

日立は国際規格であるISO/IEC 27001を元に情報セキュリティマネジメントを構築してきました。昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み米国政府基準SP800-171により規則の見直しを行い、情報セキュリティの強化に努めています。本規則を日立製作所および各グループ会社の本社からグローバルに展開するとともに、米州、欧州、アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポートとセキュリティシェアードサービスの利用を積極的に推進しています。

日立は「情報セキュリティ委員会」にて決定した、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を「情報セキュリティ推進会議」などを通じて各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者がその徹底を職場で図っています。

情報セキュリティに関する取り組み内容の詳細は「情報セキュリティ報告書」に記載しています。

### 情報セキュリティ報告書

<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/securityreport.pdf>

### 2021年度の取り組み

テレワークによる新たなワークスタイルを推進する一方、従業員の「セキュリティ意識の脆弱性」がリスクとなる脅威を考慮し、ITによる対策に加え、従業員自らがセキュリティ意識をもって行動することを促すセキュリティ啓発活動にも取り組んでいます。また、近年の活発な企業買収・売却に伴い、ディール時/PMI時にセキュリティ状況の確認を行うセキュリティリスク軽減のための施策に取り組んでいます。

### セキュリティ監視

日立は、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC\*1による24時間365日のセキュリティ監視と、IRT\*2による脅威インテリジェンス\*3の収集・展開とインシデント対応を行っています。

年々、手法が巧妙化するサイバー攻撃によって従来の検知システムを掻い潜られ、発覚まで長期化して被害が拡大する傾向にある中、EDR\*4の導入による機器の動作監視や、認証保護のための監視を実装しサイバー監視強化を図っています。今後も最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の改善・強化を進めていきます。

\* 1 SOC : Security Operation Center

\* 2 IRT : Incident Response Team

\* 3 脅威インテリジェンス : サイバーセキュリティに関する複数の情報から新たな脅威に関する知見を導き、セキュリティ対策に活用する取り組み

\* 4 EDR : Endpoint Detection and Response

## 情報漏えいの防止

### 活動・実績

日立は、情報漏えい防止のために、デバイス暗号化、シンクライアント\*、電子ドキュメントのアクセス制御/失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策でも多層防御などのさまざまな対策を強化しています。

また、調達パートナー側からの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達パートナーの情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、調達パートナーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

\* シンクライアント：必要最小限なソフトウェアだけを搭載した端末。アプリケーションやデータをサーバー側で管理することで、高度なセキュリティ対策が可能になる

## 情報セキュリティ教育の実施

### 教育・浸透

日立は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では従業員約3万5,000人が受講し、受講率は100%（休職者など受講不可能な者を除く）に達しています。その他にも、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、日立全体で情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

## 個人情報保護・情報セキュリティ監査、点検の徹底

### 活動・実績

日立の情報セキュリティは、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しており、すべてのグループ会社および部門で1年に1回、個人情報保護および情報セキュリティの内部監査を実施しています。

日立製作所での内部監査は、執行役社長兼CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。

日本国内のグループ会社(169社\*1)は、日立製作所と同等の内部監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックの実施を義務付け、日立全体として監査・点検に取り組んでいます。また、日立製作所全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」の自主点検を1年に1回実施しているほか、重要個人情報を取り扱う業務(740業務\*2)部門では「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施するなど、運用状況を定期的に確認しています。

情報セキュリティ対策の状況については、社内のセキュリティ専門チームによる現場のアセスメントを定期的に行うほか、社外に公開しているサーバーなどの外見脆弱性調査を4半期に1回実施しており、セルフチェックとの乖離を確認することで、セキュリティリスクの低減活動に取り組んでいます。

\*1 任意提出のパートナー会社含む

\*2 2022年3月時点の登録業務数

# 個人情報保護

## 個人情報保護方針

方針

体制

活動・実績

日立は、お客さまからお預かりした個人情報や、事業運営にかかわる個人情報を確実に管理するため、個人情報保護の取り組みを重視しています。「安心・信頼を提供する」、「個人の権利を大切にする」という個人情報保護に関するビジョンを定め、グローバル社会の一員として個人情報保護に取り組んでいます。

日立製作所では、個人情報保護に関する理念と方針を定めた「個人情報保護方針」を役員および従業員に周知するとともに一般に広く公表しています。

また、この「個人情報保護方針」に基づいて構築した、日立の個人情報保護マネジメントシステムを運用しており、個人情報の適切な管理と取り扱い、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。

 [日立製作所 個人情報保護方針](https://www.hitachi.co.jp/utility/privacy/index.html)

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

## グローバルな個人情報保護関連法制度への対応

考え方

近年、ITの高度化によるデジタル時代の到来や社会経済活動の国際化に伴うプライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立は、グローバル全体で法制度の遵守を徹底するとともに、関連法制度や社会動向を継続してモニタリングし、適切な措置を講じます。

日本国内では、改正個人情報保護法における漏えい等の報告・本人への通知の義務化に対応し、万が一、事態が個人の権利利益を害するおそれがある漏えいが発生した場合には、速やかに個人情報保護委員会へ報告し、本人に通知します。

また、欧州一般データ保護規則 (GDPR) をはじめとする海外の関連法制度に配慮したグループ共通のプライバシー保護に関する行動規範を制定し、2022年4月より施行しています。さらに、各社で個人情報保護体制を強化し、グローバルで適切に個人情報保護の徹底を図っています。

## プライバシーマークの取得

活動・実績

GRI 418-1

日立製作所は、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマーク\*を取得しています。また、グループ全体で個人情報の保護に取り組んでおり、日本国内では2022年3月時点で、37事業者がプライバシーマークを取得しています。

日本国外のグループ会社においても各社の「個人情報保護方針」に基づき、各国・地域の法令および社会的な要請に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。なお、2021年度の日立製作所の個人データの漏えいなどの事案は0件でした。

\* プライバシーマーク：外部審査機関が適切に個人情報の安全管理・保護措置を講じていると認めた事業者に付与する第三者認証 (付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会)。1998年4月から適用されている

## 顧客情報の管理

### 活動・実績

日立は、顧客情報の管理にあたって、顧客管理システムを導入して顧客との取引情報を集積し、厳重に管理するとともに、マーケティングツールとしても活用しています。この顧客管理システムに蓄積したデータを利用することで、より効果的な販売戦略の立案や、複数の事業所の協力によるソリューションの提供などを可能にしています。

## デジタル事業部門によるプライバシー保護の取り組み

### 考え方 活動・実績

デジタル事業をけん引するデジタルシステム&サービスセクターのもとに、パーソナルデータの取り扱いを統括する「パーソナルデータ責任者」と、プライバシー保護に関する知見を集約してリスク評価や対応策検討を支援する「プライバシー保護諮問委員会」を設置しています。同委員会が定める方針に基づき、従業員はパーソナルデータを取り扱う業務においてプライバシー影響評価を実施し、プライバシーにかかわる問題の発生を防ぐための対策を講じています。


### [パーソナルデータの利活用における日立のプライバシー保護の取り組み](https://www.hitachi.co.jp/products/it/bigdata/bigdata_ai/personaldata_privacy/index.html)

[https://www.hitachi.co.jp/products/it/bigdata/bigdata\\_ai/personaldata\\_privacy/index.html](https://www.hitachi.co.jp/products/it/bigdata/bigdata_ai/personaldata_privacy/index.html)

# //ガバナンスデータ

## コーポレートガバナンス GRI 405-1

### ガバナンス体制

	単位	合計	性別		国籍	
			男性	女性	日本	日本以外
取締役*1		12*2	10	2	7	5
執行役*1	人	34	33	1	31	3
役員層*1*3		74	65	9	61	13
役員層における女性比率・外国人比率 	%			12.2		17.6

\* 1 2022年6月時点

\* 2 うち社外取締役は9人(日本人7人、日本人以外2人)

\* 3 執行役、理事

## 企業倫理・コンプライアンス

### 企業倫理・コンプライアンス研修

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
企業倫理・コンプライアンス研修受講者数*	日立グループ	人	—	—	—	—	341,888
企業倫理・コンプライアンス研修受講率*	日立グループ	%	—	—	—	—	99.1

\* 2021年度より開示

### 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)

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
通報件数*	日立グループ	件	—	—	459	639	1,023
	種類別	件					
	労務関連(労務管理、旅費、交通費等)		—	—	—	—	226
	ハラスメント関連		—	—	—	—	341
	財務・経理関連		—	—	—	—	27
	調達関連		—	—	—	—	26
	競争法関連		—	—	—	—	3
	贈収賄関連		—	—	—	—	30
	その他		—	—	—	—	370
	地域別	件					
	米州		—	—	—	—	238
	欧州(CIS含む)		—	—	—	—	98
	中東・北アフリカ		—	—	—	—	54
	サブサハラ		—	—	—	—	13
	APAC(日本除く)		—	—	—	—	234
	日本		—	—	—	—	386

\* 合計件数は、2019年度より開示。内訳件数は、2021年度より開示



## // 第三者保証

GRI 102-56

「日立 サステナビリティレポート2022」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、環境・社会・ガバナンスパフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けました。保証対象の指標については✔️を記載しています。

なお、環境に関するデータ収集の際に参照している規格、ガイドライン、算定方法はWebサイトにて公開しています。

### 環境負荷データ等の算定方法

<https://www.hitachi.co.jp/environment/data/method.html>

### 独立した第三者保証報告書

2022年9月2日

株式会社日立製作所  
執行役社長 小島 啓二 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社  
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役 齋藤 和彦 

当社は、株式会社日立製作所（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2022（以下、「レポート」という。）に記載されている2021年4月1日から2022年3月31日まで（役員層における女性比率及び外国人比率に関しては、2022年6月30日時点）を対象とした✔️マークの付されている環境・社会・ガバナンスパフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

#### 会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。レポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

#### 当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000 「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410 「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法及び内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社日立産機システム中条事業所における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

#### 結論

上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

#### 当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。


当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

お問い合わせ先

---

 **株式会社 日立製作所**

サステナビリティ推進本部

〒100-8280

東京都千代田区丸の内一丁目6番6号

TEL: 03-3258-1111

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/>