

日立 サステナビリティレポート 2019

2018年度実績



Hitachi
Social
Innovation

目次

02 Introduction

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

07 Management

- 08 経営者メッセージ
- 10 役員メッセージ(CSR・環境)
- 12 企業理念
 - 12 日立グループ・アイデンティティ
- 13 サステナビリティ・マネジメント
 - 13 「2021中期経営計画」とサステナビリティ
 - 14 サステナビリティ戦略推進体制
 - 16 SDGsへの貢献
- 19 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
 - 19 ステークホルダーエンゲージメント
 - 26 参画している主なイニシアティブ・団体
 - 27 国際標準化活動

28 Environment

- 29 環境ビジョンと環境長期目標
 - 30 環境ビジョンと2050年に向けた環境長期目標
「日立環境イノベーション2050」
- 31 環境ガバナンス
 - 31 環境ガバナンスの強化
 - 32 環境行動計画
 - 34 環境マネジメントシステム
- 39 低炭素社会の実現
 - 39 低炭素社会の実現に向けて
 - 39 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた低炭素社会
実現への貢献

45 ファクトリー&オフィスにおける低炭素社会
実現への貢献

50 気候変動関連の情報開示
(TCFDに基づく開示)

55 高度循環社会の実現

- 55 高度循環社会の実現に向けて
- 55 水利用効率の改善
- 58 資源の利用効率改善

62 自然共生社会の実現

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

70 環境データ

- 70 バリューチェーンにおける環境負荷
- 72 事業活動による環境負荷
- 76 環境会計

78 Social

79 イノベーションマネジメント

- 79 研究開発
- 82 知的財産

85 人財

- 85 2021人財戦略
- 86 グローバル人財戦略
- 91 ダイバーシティ&インクルージョン
- 96 ワーク・ライフ・マネジメント
- 100 労働安全衛生

107 人権

- 107 バリューチェーンを通じた人権尊重
- 111 結社の自由と団体交渉

113 バリューチェーンマネジメント

- 113 責任ある調達
- 119 品質・安全管理

122 厳密・適切な情報管理

123 パーソナルデータの活用における
プライバシー保護の取り組み

124 顧客満足

127 コミュニティ

127 社会貢献活動

132 Governance

133 コーポレートガバナンス

141 コンプライアンス

142 規範・価値観のグループ共有

144 国際規範に則った事業慣行

146 リスクマネジメント

146 リスクと機会への対応

150 安定的な製品・サービス提供

151 情報セキュリティ

155 Data

156 指標・データ



160 サステナビリティにおける重要課題と
GRIスタンダード

161 社外からの評価

164 第三者保証

使い方

ページ間を容易に移動できるように、各ページにカテゴリータブとナビゲーションボタン、リンクボタンを設けました。

リンクボタン  該当するWebサイトへ移動します  該当ページへ移動します

ナビゲーションボタン   矢印をクリックすると1ページ戻ります
 > 矢印をクリックすると1ページ進みます

カテゴリータブ

該当する報告分野の扉ページへ移動します



サステナビリティレポート編集方針

基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート2019」(2019年9月発行)では、事業と社会の持続可能性を追求する上で重要なE(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)に対する日立の考え方と2018年度の取り組みについて報告しています。

また、すべてのステークホルダーの皆様とのエンゲージメントツールとして、誠実に、かつ透明性をもって情報開示するため、主に「GRIスタンダード」の開示要求項目に適応した形で、取り組みの基本方針、推進体制、指標、各種施策を記載しています。

レポートのプロフィール(報告対象範囲)

対象期間:	2018年度(2018年4月1日から2019年3月31日)を中心に作成	
対象組織:	株式会社日立製作所および連結子会社(持分法適用会社418社を含む)1,221社、計1,222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418社を含む)1,221社、計1,222社
	社会	データ範囲を個々に記載
環境	株式会社日立製作所および連結子会社803社、計804社。ただし、事業活動に伴う環境負荷のデータについては、負荷の90%を占める範囲(日立製作所の試算による)	

報告サイクル: 年次報告として毎年発行

発行: 2019年9月(前回:2018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、2018年度の対象範囲にそろえて、データを修正

[記事マークについて]

*: 専門用語、固有名詞などのうち、説明を必要とするものにつけています。

※: 説明を必要とする図表などにつけています。

[文中の表記について]

日立製作所: 株式会社日立製作所に関する情報またはその取り組み

日立および日立グループ: 日本国内外すべてのグループ会社に関する情報またはその取り組み

[参考ガイドライン]

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

「環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)」(環境省)

財務情報と非財務情報の開示

日立は、欧州連合 (EU) や International Integrated Reporting Council (IIRC) における非財務情報開示に関する議論を注視しつつ、ステークホルダーの皆様のニーズに合わせて情報開示を行っています。

2016年度より、日立の価値創造について財務、非財務の両面からの情報開示を行う「日立統合報告書」を発行しており、「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、網羅的かつ継続的に報告するツールとして位置づけています。

- 価値創造に向けた財務・非財務情報に関する報告



日立 統合報告書2019

- 財務情報に関する報告



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

※ その他、「有価証券報告書」「事業報告書」などでも日立製作所の情報を開示しています

- 非財務情報に関する報告

「日立 サステナビリティレポート2019」は、投資家や調査機関、CSR専門家の皆様の非財務情報の検索性を重視し、インタラクティブ機能をもたせたPDF (A4判、166ページ) で開示しています。

Webサイト「サステナビリティ」では、幅広いステークホルダーの皆様への情報発信の基点として、本レポートの内容に加え、ニュースリリースなど最新情報の発信を行っています。



日立 サステナビリティレポート2019



Web サステナビリティ
<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/>




Web 環境への取り組み
<http://www.hitachi.co.jp/environment/>



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

※ その他、「コーポレートガバナンス報告書」でも日立製作所の情報を開示しています

第三者保証

本レポートの信頼性向上のため、を付している2018年度の実績について、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に準拠した第三者の保証を受けています。

日立グループについて

会社概要 (2019年3月31日現在)

商号	株式会社日立製作所 Hitachi, Ltd.
設立年月日	大正9年(1920年)2月1日 (創業明治43年(1910年))
本店の所在地	東京都千代田区丸の内一丁目 6番6号
代表者	代表執行役 執行役社長兼CEO 東原敏昭
資本金	458,790百万円
従業員数(個別)	33,490人
(連結)	295,941人
連結子会社数	803社 (国内181社、海外622社)
持分法適用 会社数	418社

財務ハイライト (2019年3月期連結IFRS)

売上収益	94,806億円(前期比101%)
EBIT*1	5,139億円(前期比80%)
継続事業税引前当 期利益	5,165億円(前期比81%)
親会社株主に 帰属する当期利益	2,225億円(前期比61%)
設備投資額*2	4,147億円(前期比111%)
研究開発費	3,231億円(前期比97%)
総資産額	96,265億円
親会社株主持分	32,626億円

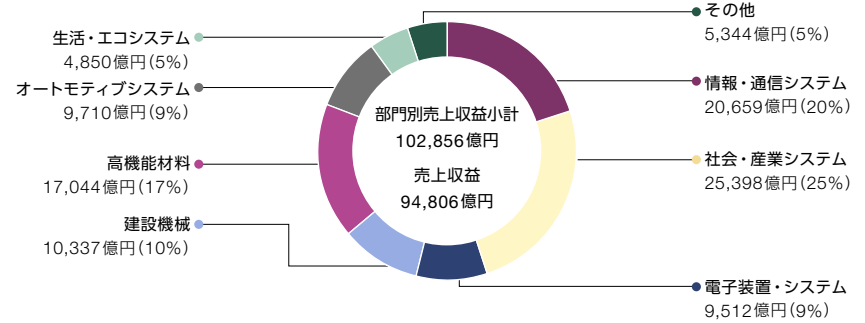
* 当社の連結財務諸表は、国際財務報告基準(IFRS)に基づいて作成しています

*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 2015年度より、従来、設備投資額に含めていたファイナンス、リースに該当する賃貸資産への投資額について、設備投資額から除いて開示しています

事業部門別売上収益／構成比

(2019年3月期 連結IFRS)

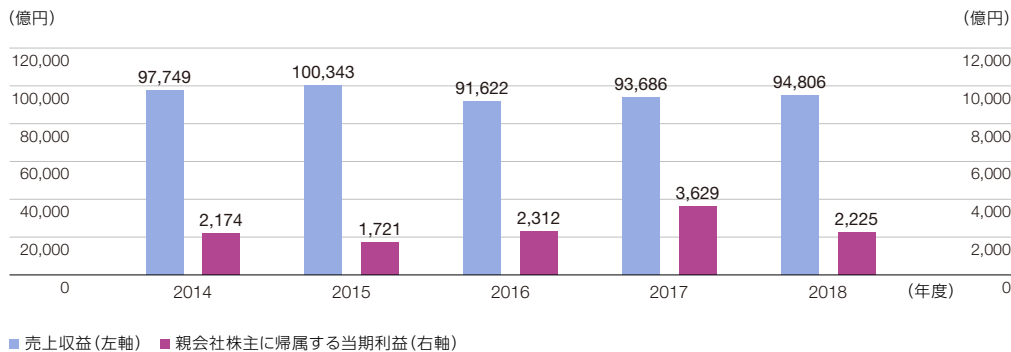


* 2019年度より5セクターと4子会社の新区分に移行しています。新区分での実績は以下の通り

IT	21,216億円(20%)	日立ハイテクノロジーズ	7,311億円(7%)
エネルギー	4,539億円(4%)	日立建機	10,337億円(10%)
インダストリー	8,954億円(9%)	日立金属	10,234億円(10%)
モビリティ	12,141億円(12%)	日立化成	6,810億円(7%)
ライフ	16,493億円(16%)	その他	5,613億円(5%)

* 各部門の売上収益は、部門間内部売上収益を含んでいます

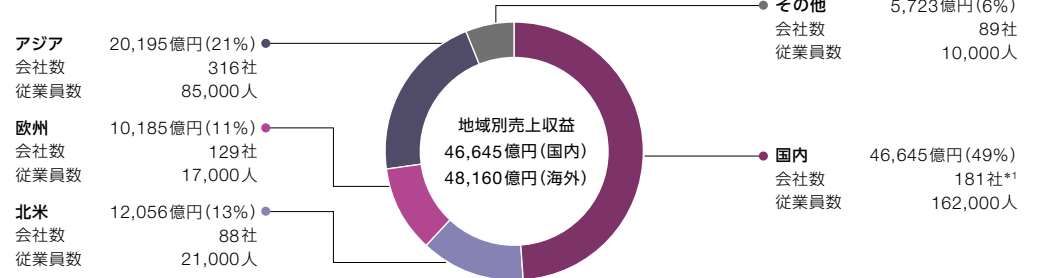
売上収益／親会社株主に帰属する当期利益の推移



■ 売上収益(左軸) ■ 親会社株主に帰属する当期利益(右軸)

地域別売上収益／構成比

(2019年3月期 連結IFRS)



*1 株式会社日立製作所および国内連結子会社180社、計181社

事業セグメント

情報・通信システム

金融をはじめとした幅広い事業分野で得た豊富なノウハウと先進のITを融合することで、コンサルティングからシステム構築、運用・保守・サポートまでのシステムライフサイクル全体を通じて、お客様の多様なニーズに対応するITサービスを提供しています。

- **主な製品・サービス**
システムインテグレーション、コンサルティング、クラウドサービス、サーバー、ストレージ、ソフトウェア、通信ネットワーク、ATM
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立情報通信エンジニアリング、日立オムロンターミナルソリューションズ、Hitachi Computer Products (America)、日立ソリューションズ、日立システムズ、Hitachi Consulting、Hitachi Global Digital Holdings、Hitachi Payment Services、Hitachi Vantara

社会・産業システム

人々の生活を支える鉄道車両・運行管理システム、発電システム・送変電システムに加え、昇降機(エレベーター・エスカレーター)や水ソリューションのほか、製造現場を高度化する産業ソリューションや機器を提供し、高い信頼性による豊富な実績を積み重ねてきました。デジタル技術を活用し、お客様の課題や多様化するニーズに合わせた最適なソリューションをグローバルに提供していきます。

- **主な製品・サービス**
産業用機器・プラント、エレベーター、エスカレーター、鉄道システム、火力・原子力・自然エネルギー発電システム、送変電システム
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立GEニュークリア・エナジー、日立産機システム、日立電梯(中国)、日立ビルシステム、日立産業制御ソリューションズ、日立プラントコンストラクション、日立プラントサービス、日立パワーソリューションズ、Hitachi Rail Europe*1、Sullair US Purchaser

*1 Hitachi Rail Europe Ltd.は2019年4月1日付けで、Hitachi Rail Ltd.に商号変更

電子装置・システム

最先端技術を活用し、情報社会を支える半導体製造装置、計測・分析装置や放送・映像システム、無線通信システム、人々の健康な生活をサポートするヘルスケアソリューションを提供しています。

- **主な製品・サービス**
半導体製造装置、計測・分析装置、先端産業部材、医療機器
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立ハイテクノロジーズ

建設機械

これまで培ってきた技術力とノウハウを生かし、土木・建築、ビルなどの解体、鉱山採掘など、お客様の幅広いニーズに応え、油圧ショベルをはじめとする建設機械の販売からサービス・メンテナンスまでを一貫したソリューションとしてグローバルに提供しています。

- **主な製品・サービス**
油圧ショベル、ホイールローダ、鉱山機械
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立建機

高機能材料

これまで蓄積した技術力とノウハウを生かし、半導体・ディスプレイ材料、合成樹脂加工品、特殊鋼、磁性材料、素形材、電線・ケーブルなど、幅広い材料・部品を手掛け、自動車やIT・家電、産業・社会インフラ関連分野などにおける各種製品の高度な機能を支えています。アジア、北米、欧州などで事業を展開しています。

- **主な製品・サービス**
半導体・ディスプレイ用材料、配線板・関連材料、自動車部品、蓄電デバイス、特殊鋼製品、磁性材料、素形材製品、電線材料
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立化成、日立金属

オートモティブシステム

「人・クルマ・社会」に新たな価値を創造し、豊かな社会の実現に貢献するため、環境や安全分野の領域における技術開発を加速、日立グループの情報・安全技術や社会インフラ・サービスを統合した「先進車両制御システム」を進化させ、「環境保全」「事故撲滅」「渋滞解消」などの社会ニーズ対応に取り組んでいます。

- **主な製品・サービス**
エンジンパワートレインシステム、電動パワートレインシステム、車両統合制御システム
- **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立オートモティブシステムズ、Hitachi Automotive Systems Americas

生活・エコシステム

社会と皆様の生活課題の解決をめざして、キッチン・家事製品、照明・住宅設備機器、冷凍・空調機器を通じたソリューション・サービスを提供しています。また、製品の省エネルギー性能の向上や環境負荷の低減など、社会課題の解決にも貢献します。

- **主な製品・サービス**
冷蔵庫、洗濯機、掃除機、ルームエアコン、業務用空調機器
 - **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立アプライアンス*1、Hitachi Consumer Products (Thailand)、日立コンシューマ・マーケティング
- *1 日立アプライアンスは2019年4月1日付けで、日立コンシューマ・マーケティングと合併し、日立グローバルライフソリューションズに商号変更

その他

その他では、光ディスクドライブの製造・販売のほか、不動産の分譲販売や賃貸、オフィス・商業ビルの管理サービスなどを手掛けています。

- **主な製品・サービス**
光ディスクドライブ、不動産の管理・売買・賃貸
 - **主要な連結子会社(2019年3月31日現在)**
日立エルジーデータストレージ、日立ライフ、日立アーバンインベストメント、Hitachi America、Hitachi Asia、日立(中国)、Hitachi Europe、Hitachi India*1
- *1 Hitachi America, Ltd.、Hitachi Asia Ltd.、日立(中国)有限公司、Hitachi Europe Ltd.およびHitachi India Pvt. Ltd.は、当グループの米州、アジア、中国、欧州およびインドにおける地域統括会社であり、当グループの製品を販売

※ 上記のほか、主要な持分法適用会社として、日立キャピタルおよび日立物流がある

マネジメント

Management

CONTENTS

- 08 経営者メッセージ
- 10 役員メッセージ(CSR・環境)
- 12 企業理念
 - 12 日立グループ・アイデンティティ
- 13 サステナビリティ・マネジメント
 - 13 「2021中期経営計画」とサステナビリティ
 - 14 サステナビリティ戦略推進体制
 - 16 SDGsへの貢献
- 19 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
 - 19 ステークホルダーエンゲージメント
 - 26 参画している主なイニシアティブ・団体
 - 27 国際標準化活動



経営者メッセージ

社会イノベーション事業で社会課題の解決と Quality of Lifeの向上をめざします



私たちは今、社会や経済の情勢の予測が困難なVUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)の時代に直面しています。この不透明な時代には、都市化や高齢化による人口構造の変化、気候変動や資源不足の問題など、私たちの生活にかかわるさまざまな変化の波が押し寄せています。そのため、Society 5.0やSDGsに代表される社会課題の解決に貢献できるイノベーション創出を担う企業に対して、世界中が大きな期待を寄せています。特に、デジタル技術を用いた高度な社会インフラに対するニーズはグローバルで高まっており、日立への期待も大きくなっています。

VUCAの時代だからこそ、常に立ち返るべきものは、日立の原点である企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」です。創業時から109年間、一貫して私たちの事業の中心にあるこの企業理念は、「社会が直面する課題にイノベーションで応える」という日立グループ・ビジョンにつながっています。世界中で事業を展開する日立は、グローバルリーダーとして、SDGs達成に資する社会イノベーション事業を加速し、社会課題の解決を実現していくミッションを担っているといえます。

2019年5月に発表した「2021中期経営計画」では、社会イノベーション事業のグローバルリーダーとして持続可能な世界を実現し、「社会価値」「環境価値」「経済価値」の3つの価値を同時に引き上げ、人々のQuality of Lifeの向上、お客様の価値の向上を図ることを掲げました。日立は、デジタル技術でインテリジェント(高度)な社会インフラをグローバルに提供し、人々のより良い暮らしを実現する企業をめざしています。それを可能にするのは、5馬力モーターから始まる日立の100年を超えるモノづくりの中で培った、制御・運用技術(OT)、そして50年にわたるITの蓄積です。OT×IT×プロダクトをもつ日立だからこそ、社会が抱えるさまざまな課題の解決に貢献できる強みがあります。

社会課題の中でも、中期経営計画で環境価値の向上を挙げている通り、気候変動は日立にとって重要な課題であると認識しています。日立のバリューチェーン全体におけるCO₂排出量を算定すると、販売した製品・サービスの「使用」に伴うCO₂排出量が約9割を占めています。お客様や社会に対し、より少ないエネルギーで、より多くのバリューを創出する脱炭素ビジネスを強力に推進し、低炭素社会の実現に貢献していくことは日立の責務でもあります。

私は日立と聞くと誰もが「イノベーションパートナー」を想起してくれる企業にしたいと考えています。そのためには世界中の多様なステークホルダーとの協創を加速し、「イノベーションエコシステム」を構築することが重要になります。

SDGsに代表される社会課題の解決に挑んでいくため、大学との協創、中央研究所内に開設した「協創の森」でのオープンイノベーション、ベンチャーキャピタルへの投資などを通じ、次の新しいイノベーションの「芽」を常に育て、社会課題の解決に向けたアイデアの進化や実装に向けた取り組みを強化していきます。

また「人財」こそ、社会イノベーション事業の成長ドライバーです。社会インフラに直結する日立の事業は、すべて社会への貢献につながるということを、社員が日々の仕事の中で実感していくことが極めて重要だと思っています。人財は日立が掲げる社会価値を構成する大きな要素の一つです。中長期で日立のめざす姿の実現に向けて、社員一人ひとりが、自分の仕事がお客様はもちろんのこと、お客様の先にある社会にどのような価値をもたらすのかを考えて日々仕事をする中で、社会・環境・経済価値の提供を通じた社会への貢献をより一層追求していきたいと考えています。

株式会社 日立製作所
執行役社長兼CEO

東原敏昭

役員メッセージ(CSR・環境)

サステナビリティ戦略の さらなる経営統合を図ります



内藤 理

株式会社 日立製作所
執行役常務
渉外、CSR・環境戦略、
エグゼクティブサポート担当

近年、気候変動、急速な人口の増加など、私たちを取り巻く社会はかつてないほどのリスクに直面し、その持続可能性が脅かされています。2015年に欧州連合(EU)が資源の有効活用を経済成長につなげるサーキュラーエコノミー(循環型経済政策パッケージ)を発表して以来、企業はサステナブルなビジネスモデルへの転換を迫られています。企業は事業そのものでSDGsに代表される社会課題を解決していくこと、そして、サステナビリティへの取り組みを経営や事業戦略にいかに統合させていくかが一層問われるようになってきました。

創業以来、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」という企業理念を一貫して事業の中心に置き、社会イノベーション事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献すべく、サステナビリティを考慮した経営を実践してきました。今後は、世界の潮流に呼応し、より一層サステナビリティ経営を推進し、持続的な企業価値の向上に努めます。

日立は、2019年5月に発表した2021年度を最終年度とする「2021中期経営計画」において、社会・環境・経済価値を同時に向上させることで持続可能な世界の実現に貢献していくことを目標に掲げました。そのためには、サステナビリティを経営課題として捉え、ガバナンスを進化させていくことが必要です。2017年には日立グループのサステナビリティ戦略を経営・事業責任レベルで議論・決定することを目的とした「サステナビリティ戦略会議」を発足させ、執行役社長兼

CEOが議長となり、経営会議のメンバー、および各ビジネスユニット(BU)のCEOを会議メンバーとしています。2018年度6月開催のサステナビリティ戦略会議では、気候変動への日立の対応や事業によるSDGsへの貢献など「2021中期経営計画」達成に向けたサステナビリティ戦略の統合について、また、12月開催の会議では、環境長期目標(CO₂削減)達成のための具体的施策として、脱炭素ビジネスの拡大や日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度の導入について審議したほか、経営基盤となる人権、CSR調達、人材育成などのコーポレート施策や、サステナビリティに関するステークホルダーエンゲージメントおよび具体的なESG情報開示などについても審議しました。

気候変動問題は日立が重要視する経営課題の一つであり、2016年度に発表した環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で、グローバルなバリューチェーンを通じてCO₂排出量を2050年度に2010年度比で80%削減するという目標を立て、日立のバリューチェーン全体で発生するCO₂を削減する努力を進めています。また、高度循環社会の実現に向けて、日立が使用する水・資源の利用効率改善と水不足への対応を推進するとともに、自然共生社会の実現に向け、自然資本へのインパクトを最小化すべくプラスチックを含む資源の有効活用に取り組んでいます。

近年は投資家を含むステークホルダーから気候変動に関する情報開示の要請が高まっており、日立でも気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への対応を

進めています。日立は、2018年度に経済産業省が企業および金融界を集めて開催した「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、「気候変動関連財務情報開示に関するガイダンス(TCFDガイダンス)」の策定に向けて、グローバルな企業と投資家との建設的な対話を促進する開示の在り方について議論しました。本レポートではTCFDに関するこうした議論も踏まえつつ、日立の事業における気候変動に対する機会とリスクへの戦略について記載しています。

その他、日立のESGにかかわる活動の詳細は本レポートに記載していますのでぜひご一読ください。

日立はこれからも、ステークホルダーの皆様との対話や積極的な情報開示を通じ、社会と企業の持続的成長をめざしていきます。

企業理念

日立グループ・アイデンティティ

急速な都市化、人口構造の変化、気候変動と資源不足の問題など、現在、社会は大きな変革期を迎え、さまざまな課題に直面しています。

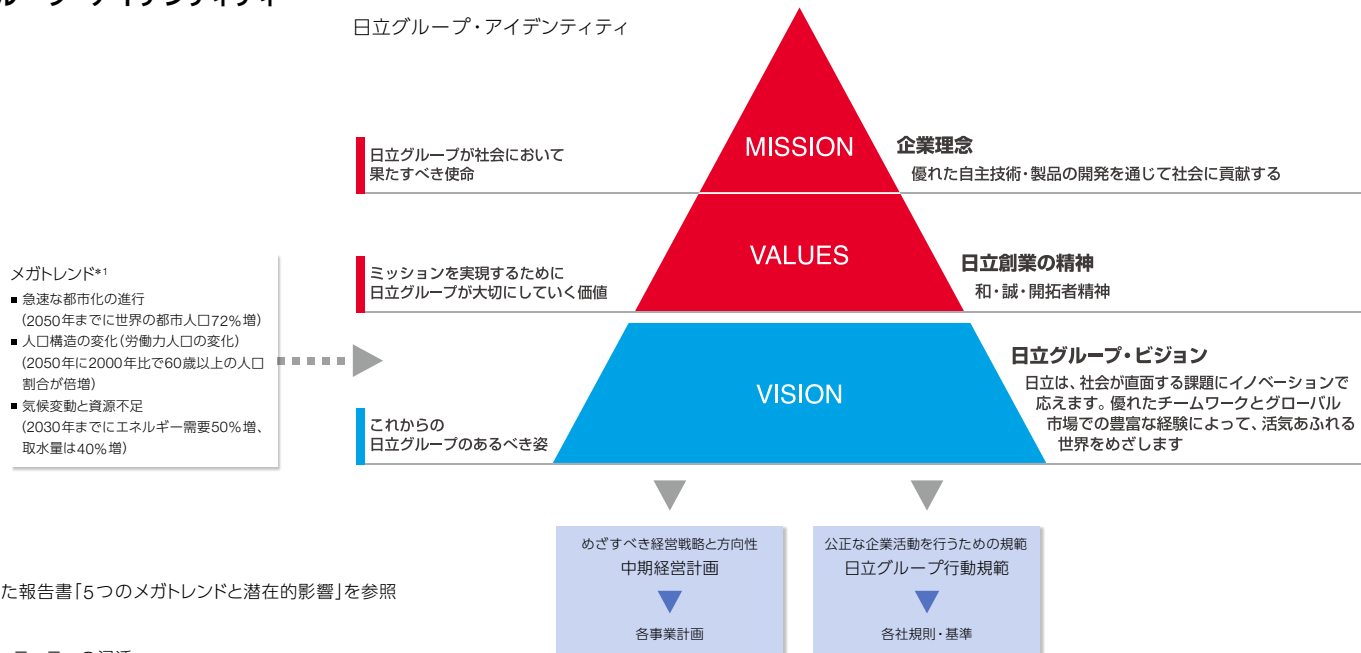
日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ことを企業理念とし、この使命を実現するために、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という価値を堅持します。そして、これらを礎に、これからの日立のあるべき姿を示した「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化したものを、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。

この日立グループ・アイデンティティに基づき、次なる時代を常に見据え、社会の変化に伴う要請を敏感に察知した企業活動の推進を、中長期的にめざしていきます。「日立グループ・

ビジョン」を実現するためのアクションプランが中期経営計画であり、経営戦略とサステナビリティの融合を図ることにより、その計画の実行性を高めています。

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

社会の変化と日立グループ・アイデンティティ



*1 PwCが2015年に発表した報告書「5つのメガトレンドと潜在的影響」を参照

サステナビリティ・マネジメント

「2021 中期経営計画」とサステナビリティ


方針

創業以来、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」という企業理念を一貫して事業の中心に置き、社会が直面する課題に応えるとともに、人々のQuality of Lifeの向上と持続可能な社会の実現に貢献すべく、社会イノベーション事業を推進してきました。サステナビリティを事業戦略の中核に組み入れた「サステナブル経営」を実践する日立は、2019年5月に発表した2021年度を最終年度とする「2021中期経営計画」において、社会イノベーション事業のグローバルリーダーとして持続可能な世界を実現することを目標に掲げました。「社会価値」「環境価値」「経済価値」という3つの価値を同時に向上させ、人々のQuality of Lifeの向上、顧客企業の価値の向上を図ります。

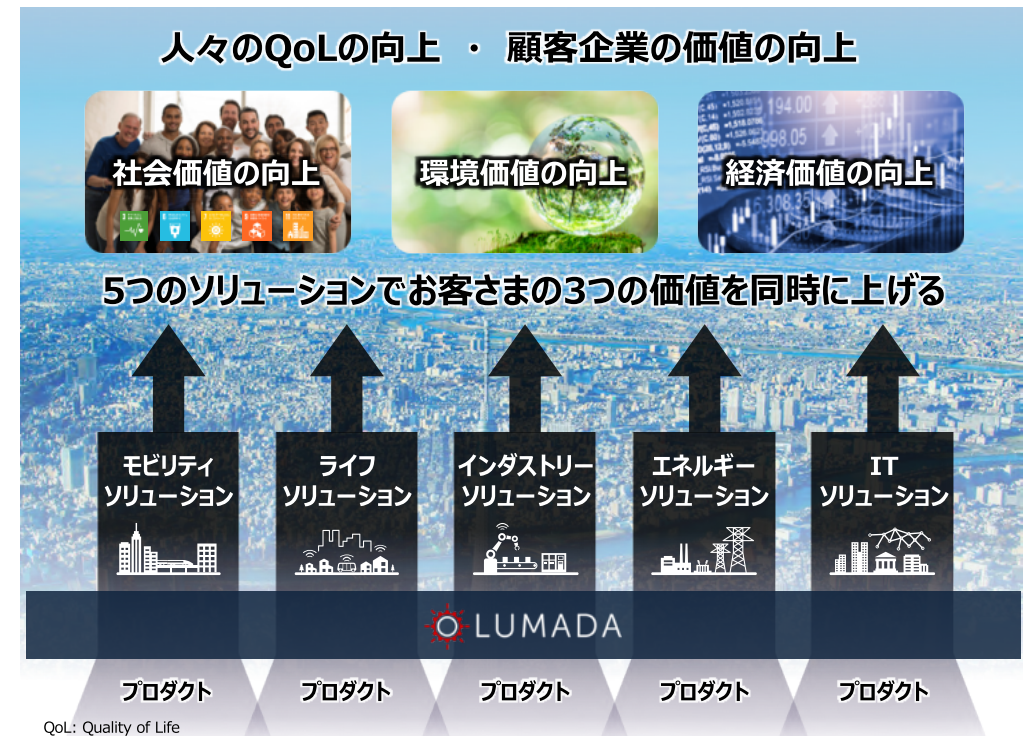
日立は、「2021中期経営計画」で新たなステージへ踏み出し、社会・環境・経済の3つの価値を同時に向上させることができる分野として「モビリティ」「ライフ」「インダストリー」「エネルギー」「IT」の5つの事業領域を定めました。これらの3つの価値を向上させるため、日立はサイバーフィジカルシステムとしてデジタルイノベーションを加速するソリューションLumadaを提供し、デジタルとリアル空間を連携させ、世界中のパートナーとの協創のもと社会イノベーション事業を拡大していきます。

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

 社会イノベーション事業

 2021中期経営計画

5つのソリューションによる3つの価値向上



サステナビリティ戦略推進体制

体制・制度

日立製作所は、2017年から日立のサステナビリティ戦略を経営・事業責任レベルで議論・決定することを目的とした「サステナビリティ戦略会議」を発足させました。この会議は、執行役社長兼CEO東原敏昭をはじめとする、経営会議のメンバーに加え、各ビジネスユニット(BU)のCEOをメンバーとしています。

さらに、同会議のもと、各BUのサステナビリティ戦略推進担当者からなる「サステナビリティ推進委員会」を設置し、企業が社会に与える影響に責任をもち、ステークホルダーからの要請に応えるという、従来のCSRに加え、事業活動の中でESG(環境・社会・ガバナンス)を重視し長期的な企業戦略を策定して持続可能な社会の実現をめざしていくために、SDGsの目標達成への貢献も含めたサステナビリティに関して具体的に施策を推進する体制も強化しました。

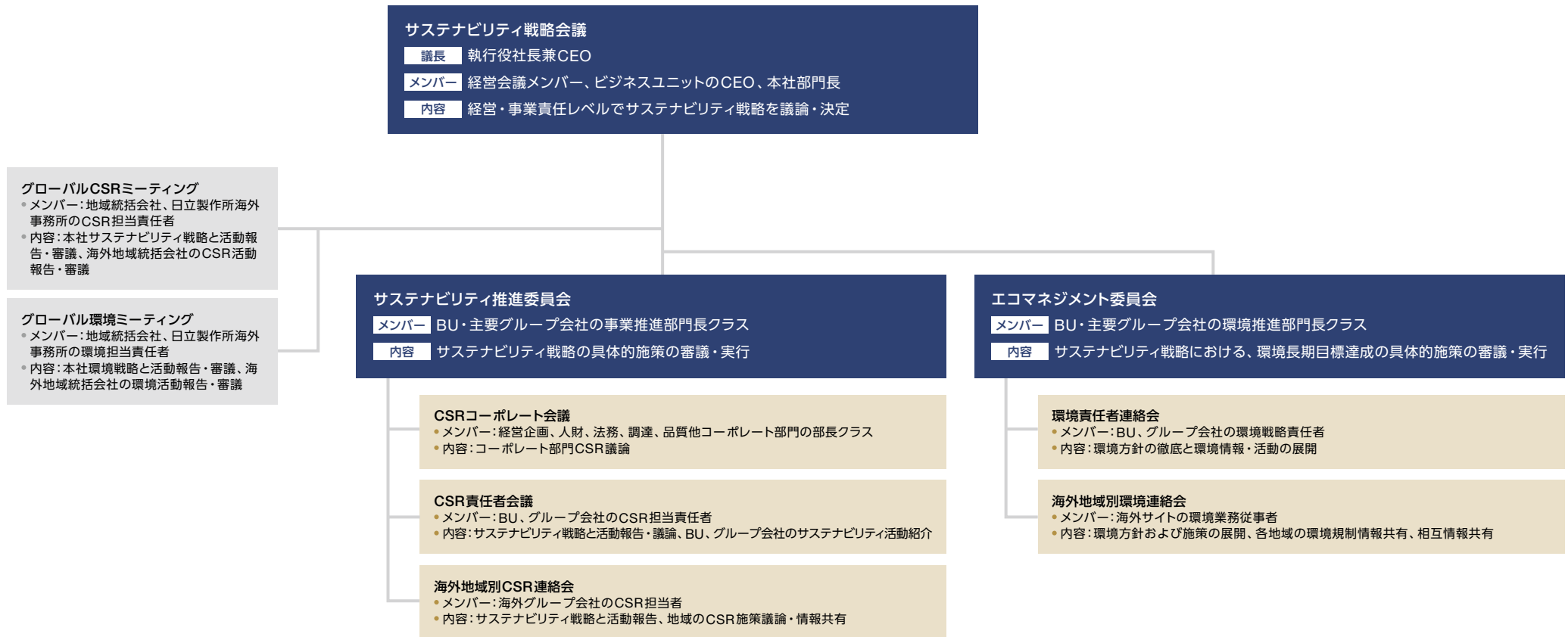
CSR施策の検討・審議については、本社のコーポレート関連部門をメンバーとする「CSRコーポレート会議」やBUやグループ会社のCSR・社会貢献担当者をメンバーとする「CSR責任者会議」を定期的開催しています。また日本国外の地域統括会社のCSR担当者とは、グローバルCSRミーティングや海外地域別CSR連絡会を定期的開催して、方向性を共有し、互いにフィードバックをしながらサステナビリティを推進しています。

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

また、日立全体のCSRマネジメント・活動において司令塔の役割を担ってきた日立製作所CSR・環境戦略本部は、経営や事業におけるサステナビリティの広がりや重要性の増大に伴い、2018年4月にサステナビリティ推進本部へと体制を強化しました。

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

サステナビリティ戦略推進体制



サステナビリティ戦略会議の開催

2018年度は、6月と12月にサステナビリティ戦略会議を開催しました。6月の会議では、気候変動への日立の対応や2021年に向けた中期経営計画へのサステナビリティ戦略の統合について審議しました。具体的には、各BU・主要グループ会社の主要な事業とSDGsのかかわりについて、事業機会と事業リスク、さらにリスクへの対応までを明らかにするとともに、気候変動に対する社会からの要請に日立はどう向き合い対応すべきかを議論しました。また、「2021中期経営計画」に組み込むべきESGやSDGsといったサステナビリティ視点についても審議しました。12月の会議では、気候変動対策について、環境長期目標(CO₂削減)達成のための具体的な施策として、脱炭素ビジネスの拡大や日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度の導入について審議したほか、経営基盤となる人権、グリーン調達、人財育成などのコーポレート施策、サステナビリティに関するステークホルダーエンゲージメントや具体的な情報開示などについても審議しました。

SDGsへの貢献

方針

SDGsと社会イノベーション事業

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

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

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

企業活動全体で貢献する目標



事業戦略で貢献する目標



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

日立はSDGsのすべての目標の達成に対して直接的もしくは間接的に貢献

日立が貢献するSDGsの特定

2017年度、執行役社長兼CEO 東原敏昭を議長とする「サステナビリティ戦略会議」において、SDGsの17目標とそれぞれにかかわる事業が及ぼすリスクと機会について検討し、日立がSDGsの達成に特に貢献できる目標として11目標を特定しました。

そのうち、日立の主要な事業戦略を通じてSDGsの達成に大きく貢献できる目標として5つを、企業活動全体を通じて貢献すべき目標として6つの目標を特定しました。後者の企業活動全体で貢献すべき6つの目標は日立のすべての事業・経営戦略に関係しており、企業としてのサステナビリティに影響を与えるものであると考えます。

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

SDGs達成へのロードマップ

SDGsが示す持続可能な社会の実現は、日立の持続的成長にもつながります。日立は直接的なお客様である企業や消費者だけでなく、広くその先にある社会に対しても価値を提供していると考えています。それが、社会イノベーション事業の本質であり、日立が提供する製品もサービスもすべて社会のサステナビリティと密接にかかわっています。日立は、SDGs達成への取り組みを通じて、グローバルでBusiness to Society企業としての地位を確立していきます。

日立は2017年度からSDGs達成に向けた戦略的取り組みを本格的に開始しました。フェーズ1では、日立グループ内でのサステナビリティおよびSDGsに対する理解を深めるための取り組みとして、水、エネルギー、ヘルスケア、鉄道の4BUを対象にワークショップを開催しました。また、サステナビリティ・ニュースレターを発行し、SDGsへの取り組みに対する理解・浸透を図ってきました。フェーズ2では、サステナビリティ推進本部が各BU・主要

グループ会社の事業企画部門と連携し、「事業機会」「リスク」の両面から、主要事業のSDGs達成への貢献内容やSDGsによって創出される事業機会を整理する取り組みを実施しました。

2018年度以降は、フェーズ3として、SDGsを切り口とした社会課題を起点とする新たな事業の可能性を追求する取り組みを始めています。具体的には、各BU・主要グループ会社において、今後の社会イノベーション事業とSDGsのかかわりを整理し、各事業が生み出す社会価値・環境価値をできるだけ定量化するなど、価値向上の見える化に努めました。

2019年度は、「2021中期経営計画」で掲げた目標の中でもSDGsとかかわりの深い社会価値・環境価値の創出をお客様や社会により具体的に訴求できるよう、事業による社会・環境インパクトを評価する仕組みづくりの検討を始めました。今後は、「2021中期経営計画」で示された主要事業を例に、インパクト評価の手法を開発し、日立全体で活用できる社会価値・環境価値のインパクト評価の仕組みを確立していきます。

この評価手法を用いながら、日立の事業がもたらす正と負の社会・環境インパクトを把握し、よりサステナブルな事業をお客様に提案することを通じて、「2021中期経営計画」で示した3つの価値を具現化していきます。

▶ 2017年度

Phase1、2

サステナビリティ・SDGsの理解、
主要事業とSDGsのかかわりを
整理

- 経営者サステナビリティメッセージ、シンポジウム、ワークショップ、ニュースレターなどで理解を深める
- 主に各BU・主要グループ会社の事業企画部門と連携し「事業機会」「リスク」の両面でかかわりを整理

▶ 2018年度

Phase3

経営戦略へのサステナビリティ
視点の反映

- 「持続可能な社会」の実現が「日立の持続的成長」を実現するものであり、SDGs・サステナビリティの実現(社会課題の解決)に、当社の次のビジネス・成長の源泉があるとの考えを「2021中期経営計画」の事業戦略に反映

▶ 2019年度～

Phase3

社会課題起点での新たな事業の
可能性追求

- 社会価値・環境価値・経済価値を重視した経営を推進
- 「2021中期経営計画」における重点領域5セクターの事業が創出する非財務価値のインパクトを定量評価するための仕組みを検討

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

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

ステークホルダーエンゲージメント

エンゲージメントの考え方

方針

社会イノベーション事業を推進する日立は、それぞれの国・地域のさまざまな社会課題を的確に察知し、お客様をはじめ、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創による課題解決に取り組んでいます。また、事業を推進する上での重要な経営資源として、人的資本の価値向上をめざし、従業員と経営層との直接対話を重視した活動を

推進しています。さらに、昨今のESG投資の高まりを受け、株主・投資家との対話についても積極的に進めています。

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部門	コミュニケーション手段	参照ページ
お客様	より良い製品・サービスの創出、苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証 営業 	<ul style="list-style-type: none"> CS活動 Webサイト 営業活動 CM 	<ul style="list-style-type: none"> 品質・安全管理 p.119-122 厳密・適切な情報管理 p.122-123 顧客満足 p.124-126
株主/投資家	適時適正な情報開示と資本市場からの適切な評価・支持の獲得、経営への株主・投資家の視点の反映	<ul style="list-style-type: none"> 広報・IR 	<ul style="list-style-type: none"> 決算発表会(年4回) IRイベント/個別ミーティング(約550件) IRツール(統合報告書・事業報告書など) 株主総会(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント p.19-25
サプライヤー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	<ul style="list-style-type: none"> 調達 	<ul style="list-style-type: none"> 調達活動 CSRモニタリング(年345社) CSR監査(年24社) サプライヤー連絡会 	<ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達 p.113-119 バリューチェーンを通じた人権尊重 p.107-111
従業員	人財の積極活用、適正な処遇、労働安全衛生の推進	<ul style="list-style-type: none"> 広報 人財 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット/社内報 経営層と従業員のタウンホールミーティング(年20回) 従業員サーベイ(年1回) 研修 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人財戦略 p.86-91 ダイバーシティ&インクルージョン p.91-96 ワーク・ライフ・マネジメント p.96-100 労働安全衛生 p.100-106 結社の自由と団体交渉 p.111-112 ステークホルダーエンゲージメント p.19-25
政府/自治体/業界団体	内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 渉外 	<ul style="list-style-type: none"> 政策審議会への参加 財界・業界団体への参加 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント p.19-25 参画している主なイニシアティブ・団体 p.26-27
地域コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じた地域コミュニティへの貢献 ボランティア活動への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 p.127-131
学術団体/研究機関	学術団体/研究機関技術革新の推進、産官学連携プロジェクトへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発 	<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーション(共同研究) 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーションマネジメント p.79-84
NGO/NPO	幅広い社会の声の取り入れ、ステークホルダー重視経営の推進、非営利活動を通じた社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> CSR 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年5回) 協働による対話 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント p.19-25 社会貢献活動 p.127-131
地球環境	低炭素・循環型・自然共生社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 環境 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境 p.28-77

エンゲージメントの推進体制

体制・制度

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

豊かな社会を構築し、多くの社会課題の解決に有効な情報通信技術の普及のため、関係省庁との意見交換などに努めてきました。

*1 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ): CIAJ (Communications and Information network Association of Japan)は通信ネットワーク機器・端末メーカーや通信事業者、サービス・プロバイダー、ユーザー企業が加入するICT産業を代表する業界団体

各国政府・公共政策とのかかわり

方針

体制・制度

目標・活動・実績

渉外活動の考え方

日立は、自国・地域の社会課題を最も把握し、その解決に向けて活動しているのは政府であると認識しています。また、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、公共的な側面が強い社会インフラ分野において、日本および各国の政府機関およびその関連団体は、お客様としても支援者としても重要なパートナーだと考えています。

現在、世界では環境・エネルギー問題、人口高齢化や都市問題など、さまざまな社会問題を抱え、その早急な解決を迫られる一方、第4次産業革命と呼ばれるIoTやAI(人工知能)を中心とした急激なイノベーションが進みつつあります。こうした状況に対応するため、日本政府が「超スマート社会」Society 5.0の政策を進めるなど、各国政府は各種支援制度を拡充しています。日立にとって政策に沿った事業の推進、政府からの助言やこれらの制度の有効活用は、日立の社会イノベーション事業を推進する上で大きな力となります。また、社会課題の解決方法やインフラシステムによる各地域の課題解決につながる政策の検討について、日本政府から提言を求められることも増えており、日立はこうした要請に直接応え、または経済団体・業界団体を介して提言することで、より良い社会の実現に貢献しています。

また、取締役会長兼執行役 中西宏明が、2018年より一般社団法人日本経済団体連合会(以下、経団連)の会長に就任し、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成をめざす「Society 5.0 for SDGs」を柱に据えて、その実現に向けた政策提言をまとめています。同様に、執行役社長兼CEO 東原敏昭は、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)*1の会長を務め、

渉外活動の推進体制

日立は、グループ全体の渉外活動を先導・加速するため、2009年度に日立製作所の本社に渉外部門(2011年、渉外本部に改称)を設置し、政府や業界団体との関係強化に努めてきました。2018年度には、日立で取り組む「社会イノベーション事業」のグローバル展開を、渉外活動の観点から強化するという新たな目標達成に向け、サステナビリティ推進本部を加えて新たにグローバル渉外統括本部としてスタートを切りました。

グローバル渉外統括本部は日本だけではなく、本部内のワシントンコーポレート事務所、欧州コーポレート事務所および、米州、欧州、中東、アフリカ、アジア大洋州、日本国内の各拠点と連携し、日立全体で各国政府や機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題・政策から日立の事業機会を新たに発掘しています。

政策審議への参加

政府関係者との対話の一環として、日立は経営幹部を中心に、政府が主催するさまざまな政策審議に参加しています。特に、日本政府が提唱するSociety 5.0の実現に向けた議論に積極的に関与し、ICTの利活用による社会課題解決と経済成長の両立に重点的に取り組んでいます。

取締役会長兼執行役 中西宏明は2016年9月より、内閣総理大臣が議長を務め、政府の成長戦略の司令塔の役割を担う「未来投資会議」の民間議員となり、Society 5.0の実現に貢献していく企業として、データの利活用、オープンイノベーション、人財育成などに関する提言を行っています。未来投資会議の議論の結果は「未来投資戦略」としてまとめられ、Society 5.0

の実現に向けた政府の成長戦略の柱となっています。

その他、経済産業省が産業構造審議会の傘下に設置した健康長寿・生涯現役社会の在り方を検討する「2050経済社会構造部会」に執行役専務 中畑英信が、同省の「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』」に執行役常務 内藤理が、資源エネルギー庁が設置した日本の電力エネルギーのネットワークや投資の問題に関する有識者会議に当社の実務担当者が、それぞれ委員として参画するなど、政策検討を目的とするさまざまな政府会合や意見交換に多数参加し、実事業を展開する立場から、より効果的な施策が企画・実施されるよう具体的な提言を行うなどして、日本の新たな政策立案に協力しています。

財界・業界団体への参加

渉外活動においては、財界や業界団体を通じた活動も非常に重要です。

日立は経団連に加盟しており、2018年5月に取締役会長兼執行役 中西宏明が会長に就任しました。その他の経営幹部・従業員も経団連の多岐にわたる委員会に参画しています。また、日立はヨーロッパ地域委員会の企画部会長として、同地域諸国政府・経済団体との経済関係緊密化を行うとともに、英国の欧州連合(EU)離脱、いわゆるBREXIT後も経済活動が従来通りスムーズに実施されるよう英国およびEUに提言をしています。

また、執行役社長兼CEO 東原敏昭が副会長を務める一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)*1においては、Connected Industriesの推進を含め、社会全体の最適化がもたらされるSociety 5.0の実現をめざす活動方針のもと、ITの活用やデータの利活用の推進に関する検討と提言、また、大学などの高等教育に対する出張講座にとどまらず初等中等教育に対する働きかけや、グローバルビジネス時代にあつての国際的な法制度や協定などに対する意見発信など、Society 5.0の構築に重要な鍵となるさまざまな課題に対して、メンバー企業としての日立からも多くの委員会やワーキンググループなどに積極的に参画しています。

そのほか、一般社団法人日本電機工業会(JEMA)*2においては、電機産業の持続的発展と低炭素社会構築への貢献をめざす活動方針のもと、インフラシステム輸出の促進、電力システム改革による電機業界への影響や新たなビジネスの動向調査、産業用システム機器の効率

化、蓄電システムの普及促進などの課題に取り組んでおり、日立も多くの委員会、ワーキンググループなどに参画し、積極的に意見を発信しています。

*1 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA):JEITA (Japan Electronics and Information Technology Industries Association)はエレクトロニクス技術や電子機器、ITに関する業界団体

*2 一般社団法人日本電機工業会(JEMA):JEMA (The Japan Electrical Manufacturers' Association)電機メーカーの業界団体

米国ワシントンコーポレート事務所の活動

ワシントンコーポレート事務所では、①米国における日立のプレゼンスの向上、②米国でのビジネス成長への貢献、③経営に資する情報の収集・分析をミッションとして活動しています。日立の北米におけるビジネスは売上規模では全世界の13%に達し、従業員数も2万1,000人を超えており、事業上の重要性を増しています。

一方、昨今米国の政治・経済は非常に変動が激しくなっており、かつ、その変化によるビジネスへの影響も急激に大きくなっており、米国のみならず、世界各地の日立の経営判断に欠かせない要因です。こうした中、米国の政府関係者を中心として影響力のあるリーダー層・有識者との信頼関係構築とプレゼンス向上、ネットワーク形成は、事業へのポジティブなフィードバックとなるだけでなく、非常時のセーフティネットとしても重要です。

また、社会イノベーション事業拡大のために、ワシントン事務所では、政府関係者、規制当局への働きかけ、ロビー活動によって良好な事業環境の整備にも努めています。特に最近では、連邦政府だけではなく、地域のインフラ投資の意思決定者である州など地方自治体政府当局者に対しても、各地のグループ会社との連携のもと、積極的な関係づくりに取り組んでいます。安全保障、貿易通商問題、IoTやAIなどの新技術、エネルギー政策、インフラ投資といった多方面におけるプロアクティブなエンゲージメントを強化することで、日立の事業成長を支援するとともに、米国社会、コミュニティへの企業市民としての貢献を実現していきます。

欧州コーポレート事務所の活動

ベルギーのブリュッセルにある欧州コーポレート事務所は、欧州委員会や欧州議会といったEU機関における政策・法案の動向を把握し、それらが日立の事業活動に与える影響を分析するとともに、欧州の社会課題に積極的にかかわり、ビジネスを通じて欧州政策に貢献する活動を実施しています。特に、エネルギー、通商、情報通信、交通、ヘルスケア、研究開発、環境、CSR (ESG)、SDGsなどの分野では積極的な情報収集を行い、社内関連部署とコミュニケーションを図りつつ、ビジネスヨーロッパ、デジタルヨーロッパ、在欧日系ビジネス協議会 (JBCE) を通じてEU機関に対する政策提言を行っています。環境政策に関しては、欧州委員会が推進する環境フットプリントのパイロットプロジェクトに2013年より参加し、欧州委員会環境総局などの関係機関と政策に関する意見交換を行い、欧州委員会が発表した環境フットプリントの計算方法の検証に協力してきました。また、サステナブルファイナンス、非財務情報開示や紛争鉱物関連法案に関しては、欧州委員会金融安定・金融サービス・資本市場同盟総局や成長総局や貿易総局との意見交換を重ね、それぞれの分野に関する考え方についてJBCEを通じて発信してきました。日EU産業政策対話のワーキンググループである「日EUCSR ワーキンググループ」にも積極的に参加するとともに、ビジネス側からの関与と対話を促進するため、日欧の関連団体とともに「日EUCSRビジネス対話」の発足および開催に貢献し、日EU経済連携協定 (EPA) 締結後、サステナビリティの分野においても双方向の対話を促進し、共通の課題・目標に向かって協力が促進されるよう努めています。

1998年より日立が行っている事業への理解深化を目的に、「EU日立科学技術フォーラム」を実施してきました。2016年度からは、社会イノベーション事業にフォーカスした形態となり、2019年度はSDGsの達成、社会課題解決の鍵として考えられているIoTを企業がどのように利用して社会課題に貢献しているのかを政策立案者を含めた幅広いステークホルダーと議論し、社会イノベーション事業の在り方について考える機会にしようと考えています。こうした活動を通じて、日立から欧州のステークホルダーに対する情報発信にも積極的に取り組んでいきます。

アジア・パシフィック地域における活動

環境、エネルギー、交通、医療など解決すべき課題が山積しているアジア・パシフィック地域は、ビジネスチャンスに非常に恵まれている地域でもあります。日立アジアでは、各国・地域拠点長を核として、政策、立法がビジネスに与える影響を把握し、各国・地域事情に即した活動を行うことを基本としており、通商政策や越境データフローといった地域横断的な課題については各拠点間で連携して対処しています。

宗教、政治、経済発展など、多様性に富む当地域において社会イノベーション事業を拡大し、社会課題の解決に貢献していくためには、これまで以上に日本を含む各国・地域の政府機関との協調と政策への関与が不可欠です。そのためHSIF (Hitachi Social Innovation Forum) やHYLI (Hitachi Young Leaders Initiative) など、当地域で開催するイベントとも連携し、また、日立財団による多年にわたる国際奨学事業との有機的な連携を心掛けるなど、あらゆる機会を通じて政策担当者をはじめとする関係者に日立の考えや方向性が理解されるように努めています。

これまでも国ごとにグループ会社間の情報交換や意思疎通を図っていましたが、2017年度からは社外有識者を渉外活動アドバイザーとして迎え、当地域にかかわる政策提言活動を強化しています。One Hitachiとして、さまざまな場面での政策担当者との会話を通じ、政策提言およびビジネスを通じた社会課題の解決を意識した活動をめざしていきます。

お客様とのかかわり

目標・活動・実績

サステナブルな社会の実現をめざす社会イノベーション事業や日立の企業姿勢について、ステークホルダーの理解を得ることは非常に重要です。日立は「THE FUTURE IS OPEN TO SUGGESTIONS-未来は、オープンだ。アイデアで変えられる。」をスローガンに「グローバルブランドキャンペーン」を世界16カ国で実施しました。現在、世界はエネルギー

問題、水資源の枯渇、都市化に伴う交通問題、高齢化に伴うヘルスケア問題、ビッグデータをはじめとするIT化の促進、食の安全、情報セキュリティ問題など数多くの課題に直面しています。キャンペーンでは、日立が社会イノベーション事業を通じてそれらの解決に取り組んでいることを紹介しています。

また、グローバルな日立ブランドの価値向上をめざし、日本をはじめ、英国、イタリア、オーストラリア、フィリピン、インドなど世界各地で展開している社会イノベーション事業を紹介する「Hitachi Social Innovation Forum」を開催し、各地域が抱えている社会課題に対する解決策を、講演、パネルディスカッション、展示などを通じてお客様や各国政府関係者など幅広いステークホルダーに提案しています。

従業員とのかかわり

目標・活動・実績

日立では2012年度から経営層と従業員が直接対話を行うタウンホールミーティングを継続的に実施しています。2018年度は執行役社長兼CEO 東原敏昭が合計で20回、日本国内をはじめ、米国、タイ、インド、フィリピンなどで実施しました。また、注力4分野を担当する副社長も合計30回以上のタウンホールミーティングを実施し、従業員とさまざまな議論を行いました。

会議などの限定的な場やイントラネットなどで配信する一方通行のコミュニケーションだけでなく、経営層の考えや日立がさらに飛躍していくために必要なことなどについて従業員に実感をもって理解してもらうための直接対話の場として、またそれぞれの仕事や事業に対する認識合わせを目的に実施しています。タウンホールミーティング参加者から、現在の制度では若手従業員が新たな仕事を提案するのは難しいとの指摘を受け、新たなビジネスの提案方法として従業員公募型企画の「Make a Difference!」ビジネスプランコンテストを開催するなど、社内の意識改革につながっています。

事業の成長のために何をすべきかなど、さまざまなテーマで意見交換をする中で、経営層が

第一線の従業員の意見を聞き、お互いの認識を共有していくことがタウンホールミーティングでは重要なことだと日立は考えています。

株主・投資家との対話

目標・活動・実績

日立製作所は、機関投資家・アナリストをはじめとした幅広いステークホルダーとの対話を重視し、幅広いIR活動を行っています。

2018年度は、四半期ごとの決算説明会や、「2018中期経営計画」進捗に関する説明会に加えて、中期経営計画に則った主要事業の戦略および経営施策について各事業責任者が説明するIRイベント「Hitachi IR Day」を9年連続で開催しました。

さらに、価値創造の源泉である研究開発部門の説明会を開催したほか、経営幹部が北米、欧州、アジアの機関投資家を訪問し、中長期的な成長を実現するための経営戦略などを説明したのをはじめ、日本国内外で約550件の機関投資家・アナリストとの個別ミーティングを行いました。これらのIR活動を通じて得た意見を経営や事業運営に反映させ、企業価値向上に努めています。

株主・投資家向け情報Webサイトにおいても、説明会にて使用した資料や動画、業績・株価の推移グラフをタイムリーに掲載しています。またWebサイトのレスポンス対応(スマートフォンやタブレットなどの端末からの閲覧利便性向上)の改善など、継続的に情報開示の拡充を図っています。



株主・投資家向け情報



ディスクロージャー・ポリシー

ステークホルダーダイアログ

目標・活動・実績

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

情報・通信システム事業部門におけるSDGs貢献への期待

2019年3月、日立製作所の情報・通信システム(IT)事業部門であるシステム&サービスビジネスは、「デジタル技術を活用し、人々が安心・安全・快適に暮らせる社会に向けたインフラづくりを担う日立への評価と期待」をテーマに、経営幹部と社外有識者によるダイアログを開催しました。ダイアログでは、金融、社会、サービスプラットフォームの3つのBUにおいて、SDGsを組織文化としてどう浸透させていくのか、自分たちの事業においてSDGsをどのようにビジネス機会に結びつけるか、各BUのCEO、およびシステム&サービスビジネスのCSOを中心に議論しました。有識者からは、各BUの事業は、社会にプラスにもマイナスにも大きな影響を与える領域であることから、SDGsに先駆的に取り組むことは社会の持続可能性に大いに貢献するとともに、日立の今後の大きな成長ドライバーになり得るとのコメントがありました。また、社会BUの「地域包括ケア情報プラットフォーム」は、SDGsのゴール16達成につながるもので、少子高齢化、児童・障がい者の人権問題解決にも貢献する取り組みであると評価を受けました。

日立からは、持続可能な社会の実現に社会イノベーションで応えることが日立の企業理念にも通じており、従業員一人ひとりにその使命を意識させたい、バリューチェーンでの「協創」を通じ、SDGsへの貢献を基本として事業を進めていきたい、とする総括がありました。



情報・通信システム事業部門でのステークホルダーダイアログ

責任あるデジタル化と未来の働き方(ベルギー)

日立は2019年2月、ベルギー・ブリュッセルにおいて、デジタル化の責任ある発展と未来の仕事を中心に、ステークホルダーダイアログを開催しました。CSRヨーロッパ*1の協力で進められたダイアログには、欧州委員会、国際労働機関、NGOの代表者、学術関係者、技術関係者など24人が参加しました。

冒頭で日立レールSTSの技術担当役員が、デジタル技術を使ったお客様との協創についての事例を説明。続いてデジタル化がもたらす影響についてディスカッションが行われ、参加者はリーダーが考慮すべき課題について理解を深めました。参加者の多くは今後を前向きに捉える一方で、慎重な意見も聞かれました。しかしどのようなアプローチであれ、人間を中心とするものでなければならないという点で意見が一致しました。

また、未来の仕事においてテクノロジーを責任ある形で利用するための政策と規制の役割についても議論しました。参加者は、このテーマは発展途上であるので、企業がリーダーシップを発揮していく必要があること、そのためにはしっかりと倫理基盤をもち、統一的で透明性のある意思決定を行い、偏見を排してイノベーションを推進するために多様な労働力を有していなければならないという認識で一致しました。また、デジタルライゼーションによる急速な変化に企業が責任ある対応をするためには、多くのステークホルダー、特に従業員と連携することが重要であるとの意見が多く出ました。日立はこのダイアログの成果を、未来の仕事に関する社内外とのエンゲージメントに活用していきます。

*1 CSRヨーロッパ: 企業のサステナビリティと責任に関する欧州を代表するネットワーク



責任あるデジタル化と未来の働き方についてのステークホルダーダイアログ

持続可能な都市づくりへの課題(フィリピン)

2019年3月、日立アジアのフィリピン支店は「持続可能な都市づくりへの課題」をテーマに、同国初となるステークホルダーダイアログを開催しました。日立のグループ会社3社に加え、政府機関、民間企業、市民団体など18の社外組織から、合計36人が参加しました。国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」を支持するステークホルダー同士の連携の深化をダイアログの目的とし、基調では、フィリピン政府からの出席者が同国の長期計画とSDGsへの取り組みについて説明しました。

第1セッションでは「成長と持続可能性のバランスに関する展望」をサブテーマに、上場企業のサステナビリティ報告と政府によるインフラ開発計画の課題を検証。続く第2セッションでは「異なるセクターの連携の機会」をサブテーマに、日立からの出席者がスマートシティは技術重視ではなく人間中心の都市であることを説明しました。またステークホルダーの連携に向けた政府プログラムについても紹介されました。

参加者は持続可能な都市づくりをめざす政府、企業、市民の取り組みについて理解を深め、今後の連携強化に向けて信頼を構築しました。

オセアニアでのSDGsに基づく事業の推進(オーストラリア)

日立オーストラリアとKPMGオーストラリアは、2019年3月、オセアニアでのSDGsに基づく事業の推進をテーマに、ステークホルダーダイアログを共同で開催しました。ダウンナーグループ、ユニリーバ・オーストラリア、サンライズ、富士通オーストラリア、インシュアランス・オーストラリア・グループ(IAG)、トランスアーバン、ナショナル・ロード・アンド・モータリスト・アソシエーション(NRMA)など、さまざまな企業・団体のCSRおよびサステナビリティ担当者14人が参加しました。

日立オーストラリアは「2021中期経営計画」とサステナビリティ戦略の実施に向け、ダイアログを通じて、他社のSDGsへの取り組み状況や、SDGsが事業戦略と目標に与える影響を理解したいとの考えから、このテーマを選択しました。参加者は近い将来、SDGsを中心とした事業戦略が一般的になるとの認識で一致しました。

半日の会合では、戦略の策定や達成に従業員のさらなる参加を促す方法や、戦略の成果と影響を測定する方法について知見を共有しました。またSDGsへの取り組みで成果を上げるには、企業と政府がこれまで以上に密接に連携する必要があるとの点でも意見が一致しました。

オセアニアでのサステナビリティ戦略の強化にも活用できるよう、ダイアログの主な内容を報告書にまとめ、日立オーストラリアの経営陣とも共有しました。



オセアニアでのSDGsに基づく事業の推進についてのステークホルダーダイアログ

事業を通じたインドにおけるSDGsへの貢献(インド)

持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、日立インドは2018年10月25日、ニューデリーで「CSRインド・ステークホルダーダイアログ2018」を開催しました。イベントには日立アジア取締役会長 中北浩仁や日立インド取締役社長 バラット・コーシャルなど、社内外のステークホルダー32人が参加しました。

ダイアログでは、電子教育や都市交通の分野を中心に、インドにおけるSDGsの達成に向けた民間企業の役割と、事業を通じてどのように貢献できるかについて議論が行われ、参加者は、SDGsに沿った事業の進め方に関する理解と経験を共有しました。ディスカッションでは、長期的インパクトを実現するには、サステナビリティをビジネスモデルに織り込むことの必要性が強調されました。また、課題が複雑で広範囲にわたることから、SDGsを達成するには単独での努力よりも連携したアプローチが求められるとの認識も共有されました。

日立インドはダイアログでの成果をもとに、サステナビリティを事業に織り込むという取り組みを意欲的に進めていく計画です。今後も社会課題に積極的に対応し、多様なステークホルダーと協創することで、SDGsの達成に貢献していきます。

参画している主なイニシアティブ・団体

国連グローバル・コンパクト

日立製作所は2009年2月、国連が提唱するグローバル・コンパクトに正式加盟しました。私たちが今後もグローバル企業として成長し続けるためには、その礎となる企業基盤も、国や地域の法律・ルールを超え、国際的に認知されたグローバル・スタンダードを満たしたものである必要があり、国連グローバル・コンパクトの10原則を尊重し、実現していくことが経営基盤の強化につながると考えています。

また、2018年度はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「人権教育分科会」「サプライチェーン分科会」「SDGs分科会」などの7つの分科会に日立から参加しました。



持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)

持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD) は、ビジネス、環境、社会の持続可能な未来を創造するために、世界約200の先進企業の最高経営責任者 (CEO) が主導する組織です。日立製作所は1995年から参加しています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候変動のリスクと機会についての情報開示を促すために金融安定理事会が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」に対して、日立は2018年6月に賛同を表明しています。



気候変動イニシアティブ (JCI)

JCI (Japan Climate Initiative) は、日本における気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのゆるやかなネットワークです。日立は2018年のJCI設立時から参加しています。



Business for Social Responsibility (BSR)

BSRは、1992年に設立されたCSRに関する国際的なNPOです。全世界250社を超える会員企業や外部パートナーとともに、グローバルなネットワークを通じて、公正で持続可能な世界の構築に向けて活動しています。日立は2007年に入会、2016年度より同団体が主催する人権分科会にも参加しています。



国際標準化活動

国際標準化への考え方

方針

日立は、市場の創出・拡大に貢献するとともにグローバルなビジネス展開を加速させるため、IEC*1やISO*2などの国際標準化団体の活動に参加し、国際標準化活動に積極的に取り組んでいます。さらにコンソーシアムなどの国際標準化にも貢献し、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

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

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

国際標準化活動の推進体制

体制・制度

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

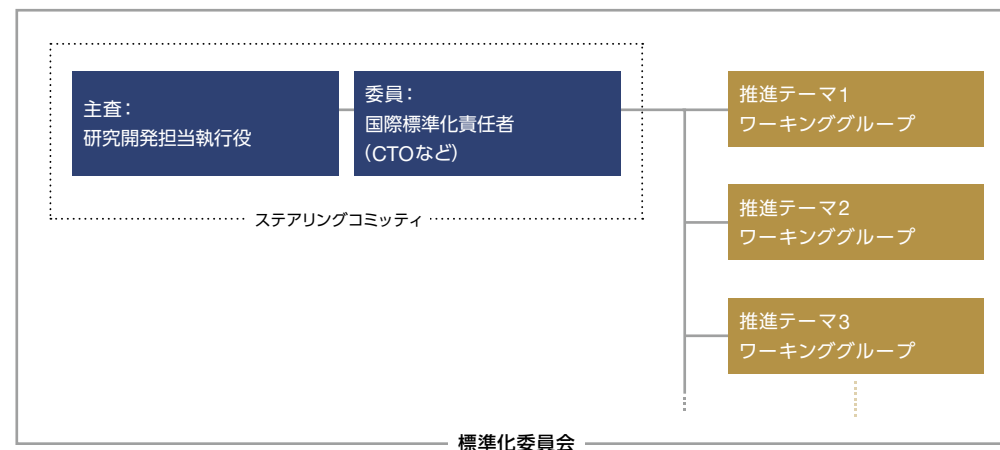
*1 ステアリングコミッティ: 主査は研究開発担当執行役、日立製作所内のBU、主要グループ各社のCTO (Chief Technology Officer)クラスをメンバーとする委員会。部門をまたがるプロジェクトなどについて意思決定を行う

日立の国際標準化活動への評価

目標・活動・実績

日立の国際標準化活動は社外からも評価されており、2018年度は、IEC、経済産業省、情報通信技術委員会、鉄道技術標準化調査検討会などから表彰されました。

日立の標準化委員会体制図



環境

Environment

環境価値の向上をめざして

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

CONTENTS

29 環境ビジョンと環境長期目標

30 環境ビジョンと2050年に向けた環境長期目標
「日立環境イノベーション2050」

31 環境ガバナンス

31 環境ガバナンスの強化
32 環境行動計画
34 環境マネジメントシステム

39 低炭素社会の実現

39 低炭素社会の実現に向けて
39 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた低炭素社会実現への貢献
45 ファクトリー&オフィスにおける低炭素社会実現への貢献
50 気候変動関連の情報開示 (TCFDに基づく開示)

55 高度循環社会の実現

55 高度循環社会の実現に向けて
55 水利用効率の改善
58 資源の利用効率改善

62 自然共生社会の実現

62 自然共生社会の実現に向けて
63 化学物質の管理と削減
67 生態系の保全

70 環境データ

70 バリューチェーンにおける環境負荷
72 事業活動による環境負荷
76 環境会計



オープンな協創による新たなイノベーション創生を加速するための研究開発拠点「協創の森」を開設した中央研究所内の自然林

環境ビジョンと環境長期目標

日立のアプローチ

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。

日立は、環境においてめざすべき将来の方向性を定めた「環境ビジョン」のもと、「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現に向け、2030年・2050年を見据えた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を2016年9月に策定しました。この目標の実現に向けて、3年ごとに「環境行動計画」を作成し、グループ全体の環境活動を推進しています。

日立は、環境課題の解決に貢献し、社会の期待に応える環境経営を実現していくために、「日立環境イノベーション2050」の達成に向けた活動を着実に進めていきます。



Our Impact on Society

バリューチェーンを通じた温室効果ガス(GHG)排出量

14,149 万t-CO₂e



Our Performance

製品・サービス使用時 CO₂排出削減率

34 % (2010年度比)

環境ビジョンと2050年に向けた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

方針

気候変動、資源の枯渇、生態系の破壊など、さまざまな環境課題が深刻化する中、企業の環境負荷軽減への要請や期待はますます高まり、企業の果たすべき責任や貢献も大きくなってきています。

気候変動に関する政府間パネル(IPCC*)第5次報告書(2013年)では、「工業化以前の水準に対する気温上昇を2℃以内に抑えるためには、2010年から2050年までに全世界の温室効果ガス排出量を40～70%減少させるべき」と報告されています。さらに、2018年に発表された「IPCC1.5℃特別報告書」では、気温上昇を1.5℃に抑えることによって、多くの気候変動の影響が回避できることが強調されています。同年12月に行われた国連気候変動枠組条約第24回締約国会議(COP24)では、2016年に発効したパリ協定の実施に向けたガイドラインが採択されました。世界では、気候変動だけでなく、水・資源や生態系の問題など、さまざまな環境問題が検討されています。

日立は、環境負荷低減に対するグローバルな要請を踏まえた経営戦略として「環境ビジョン」を策定し、「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」と宣言しています。さらに、このビジョンのもと、持続可能な社会を構成する「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現をめざしていくことを明確にしています。この3つの社会の実現に向けて、2016年9月に2030年・2050年を見据えた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。この環境長期目標の達成に向け「環境行動計画」を3年ごとに定め、着実に環境活動を推進しています。現在は、「2021中期経営計画」の策定に合わせて作成した「2021環境行動計画」(2019-2021年度)の目標達成に向けて、環境活動を一層強化していきます。

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

*1 IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Changeの略称

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



低炭素社会

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

低炭素社会
をめざすために

高度循環社会
をめざすために

自然共生社会
をめざすために

バリューチェーンを通じて
CO₂排出量

2050年度

80%削減

2030年度

50%削減
(2010年度比)

お客様や
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)

自然資本への
インパクトの

最小化

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



日立の環境ビジョン

環境ガバナンス

環境ガバナンスの強化

体制・制度

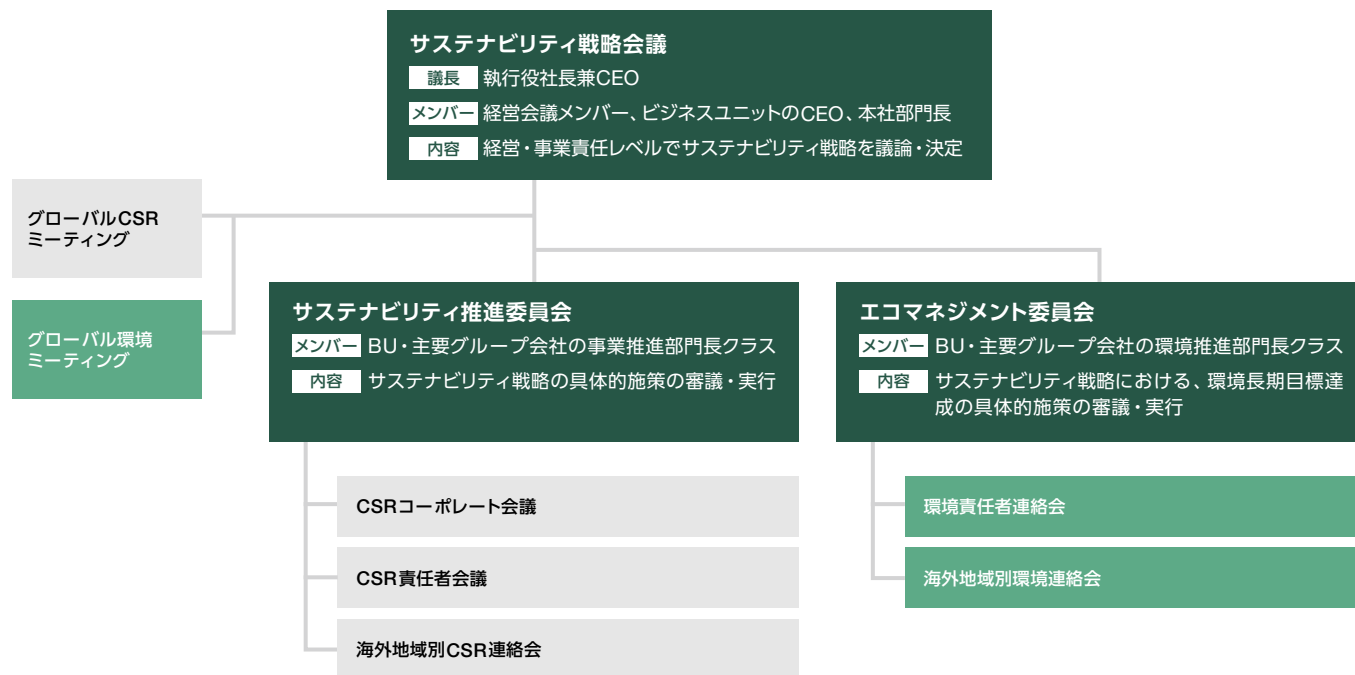
日立は、「環境ビジョン」の実現と「環境長期目標」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計804社(2019年3月末)を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築し、環境ガバナンスの強化に努めています。

日立全体の環境経営に関する重要事項は、執行役社長兼CEOを議長、経営層をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」で審議しています。また、「環境長期目標」を達成するための施策や環境コンプライアンスリスク低減活動については、日立製作所のビジネスユニット(BU)や主要グループ会社の環境推進部門長が参画する「エコマネジメント委員会」で、中期経営計画

に合わせた3年間の「環境行動計画」として策定しています。「環境行動計画」の中で、環境戦略だけではなく事業戦略とも関係する「製品・サービスのCO₂排出量削減」などの目標については、事業推進部門長が委員を務める「サステナビリティ推進委員会」と「エコマネジメント委員会」が連携して目標の策定と活動推進に取り組んでいます。こうした「環境行動計画」の重要項目の目標や推進状況などは、「サステナビリティ戦略会議」に報告され、経営層からの指示を受けて、実際の環境活動に反映されます。

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

サステナビリティ戦略推進体制



環境行動計画

目標・活動・実績

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、環境戦略を経営戦略に組み込んでいくために、中期経営計画に併せて3年ごとに環境行動計画を策定しています。

2018環境行動計画：実績

「2018環境行動計画」(2016-2018年度)では、2018年度までに取り組む詳細な活動項目と高い目標を設定することで、環境活動を推進してきました。

最終年度となる2018年度は、主要指標のうち2項目が目標を下回りましたが、それ以外の項目では目標を達成しました。プロダクツ&サービスの「環境性能の向上」では、幅広い製品群の中で、環境性能の高い製品・サービスの販売が予想を下回ったため、目標未達となりました。また、ファクトリー&オフィスの気候変動対応の「エネルギー使用量削減」では、加工外注の内製化によるエネルギー使用量の増加および、エネルギー使用量の多い事業部門における売上高の減少により、目標未達となりました。

マネジメント

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
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%以上(累計)	90%	◆◆◆

プロダクツ&サービス

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
環境性能の向上	製品・サービス使用時CO ₂ 排出削減率(2010年度比)	40%	34%	◆◆

ファクトリー&オフィス／気候変動対応

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
エネルギー使用量削減	エネルギー使用量原単位改善率(2005年度比)	17%	14%	◆◆

ファクトリー&オフィス／水利用の効率化

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
水利用の効率化推進	水使用量原単位改善率(2005年度比)	27%	34%	◆◆◆

ファクトリー&オフィス／資源の有効利用

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
廃棄物の発生抑制	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2005年度比)	14%	16%	◆◆◆

ファクトリー&オフィス／化学物質の管理

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
化学物質排出量削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2006年度比)	36%	40%	◆◆◆

生態系の保全

項目	指標	2018年度目標	2018年度実績	達成状況
生態系保全への貢献	生態系保全活動新規実行件数	600件	953件	◆◆◆

◆◆◆:達成 ◆◆:一部達成


2021環境行動計画(2019-2021年度)

2021中期経営計画の策定に合わせ「2021環境行動計画」(2019-2021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るとともに、環境長期目標がめざす3つの社会「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」に「ガバナンス」を加えた4つのカテゴリーで27項目の目標に再編成しました。

「低炭素社会」では、これまでの目標の「環境性能の向上」「エネルギー使用量削減」から、製品・サービスおよび事業所における「CO₂排出量削減」へと、長期目標と関連性の高い目標に変更しました。「高度循環社会」では、これまでの水、資源利用効率の改善などに加えて、「水不足への対応」を新たな目標として設定しました。「自然共生社会」では、「化学物質排出量の削減」などに加えて、「自然資本へのインパクト削減」に向けBU・グループ会社ごとの「インパクト

算出]を新たな目標として設定しました。また、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。

2019-2021年度の3年間の各年度に設定した目標のうち、初年度の2019年度と最終年度の2021年度の主要目標は以下の通りです。

 環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」

2021 環境行動計画

環境長期目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定

環境マネジメント

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

低炭素社会					高度循環社会				自然共生社会					
項目	指標	2019年度目標	最終年度(2021年度)目標		項目	指標	2019年度目標	最終年度(2021年度)目標		項目	指標	2019年度目標	最終年度(2021年度)目標	
製品・サービス	製品・サービスのCO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量削減率(2010年度比)	19%	21%	水循環(ファクトリー・オフィス)	水利用効率の改善 水不足への対応	水使用量原単位改善率(2010年度比)	23%	26%	化学物質(ファクトリー・オフィス)	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比)	16%	18%
	気候変動に関するリスクと機会	リスクと機会の特定と見直しの実施												
ファクトリー・オフィス	事業所のCO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量原単位改善率(2010年度比)	7%	9%	資源循環(ファクトリー・オフィス)	資源利用効率の改善 廃棄物の削減、再生利用	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比)	10%	12%	生態系保全	自然資本へのインパクト削減	正・負のインパクト算出(環境負荷、森林保全活動など)		
	輸送のCO ₂ 削減	輸送エネルギー原単位改善率(日本)(2010年度比)	9%	11%			廃棄物埋立率	14%	12%					

環境行動計画の達成度評価 「GREEN21」

環境マネジメントシステム

体制・制度

環境マネジメントシステムの強化

日立は、「環境行動計画」達成のため、環境マネジメントシステムを構築して活動を推進しています。

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

A区分に分類された重点管理事業所を保有するBUおよびグループ会社は、「エコマネジメント委員会」に参加し、「環境行動計画」の策定に参画します。策定された「環境行動計画」は、BUおよびグループ会社の役員・本部長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、各BU・グループ会社に周知徹底されています。

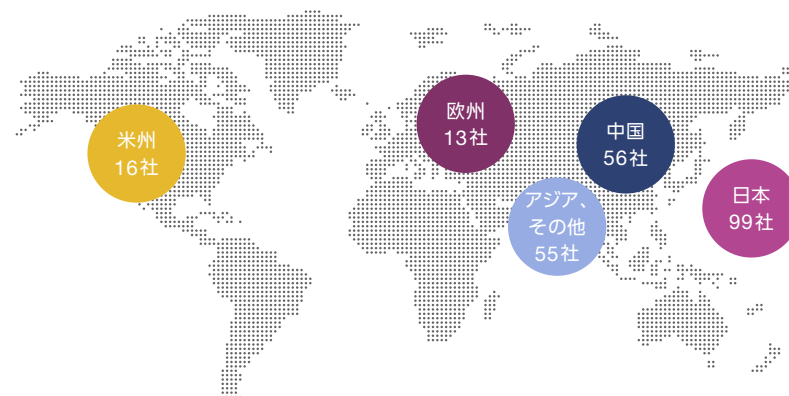
さらに、重点管理事業所を保有するBUおよびグループ会社はそれぞれ日立全体の「環境行動計画」と整合する「環境行動計画」を策定するなど、「環境行動計画」の策定から達成までグループ全体で取り組む環境マネジメントシステムを構築しています。

こうした日立独自の環境マネジメントシステムに加えて、A区分に該当するグローバルのすべての製造事業所においては、ISO14001などの外部認証を取得しています。外部からの意見も取り入れることで、日立全体の環境活動を改善する仕組みを構築しています。

ISO14001認証取得状況(日立グループ、2019年3月末現在)

	合計
取得会社数*1	239

*1 一部の事業所のみ取得している会社を含む



ISO14001認証取得リスト

環境パフォーマンスデータの収集・管理と環境施策へのフィードバック

日立は、環境マネジメントを効率的かつ効果的に行うため、事業活動に伴う環境パフォーマンスデータを収集する「環境データ集計システム(Eco-DS)」を運用しています。工場や研究所、営業所などグローバルで約1,200事業所(60カ国以上)において、日・英・中の3言語に対応したシステムを用いてエネルギー使用量や水使用量、廃棄物発生量などの環境負荷データや、環境法規制への該当有無、環境会計など、広範囲にわたる約20項目を調査・登録しています。

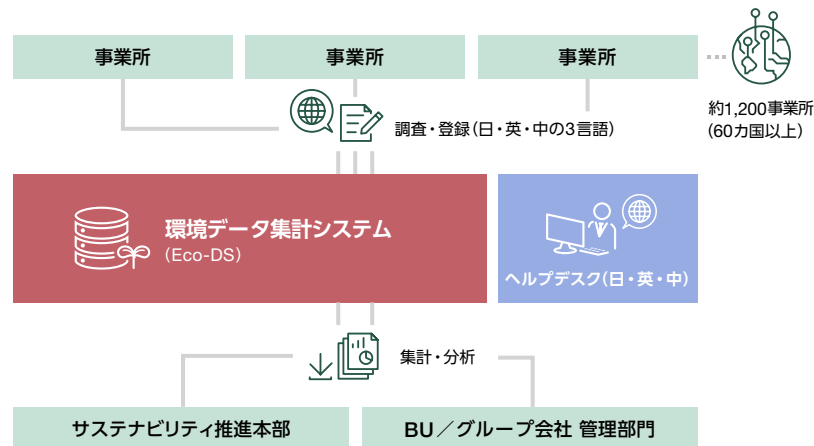
環境行動計画の達成度評価「GREEN 21」

また、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、システム運用を支援するとともに、環境マネジメントに関する事業所の理解促進に努めています。

収集したデータはサステナビリティ推進本部およびBU、グループ会社管理部門で集計・分析して、環境経営を進める上での課題の抽出や事例の共有化を図り、環境施策のPDCAに活用しています。

日立の環境区分判定基準によって重点管理事業所に選定した約200カ所の製造拠点については、エネルギー、廃棄物、水などの主要項目において、月次で集計・分析を行い、環境負荷の低減および環境行動計画の達成に向けた活動に取り組んでいます。

環境データ集計システム



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。

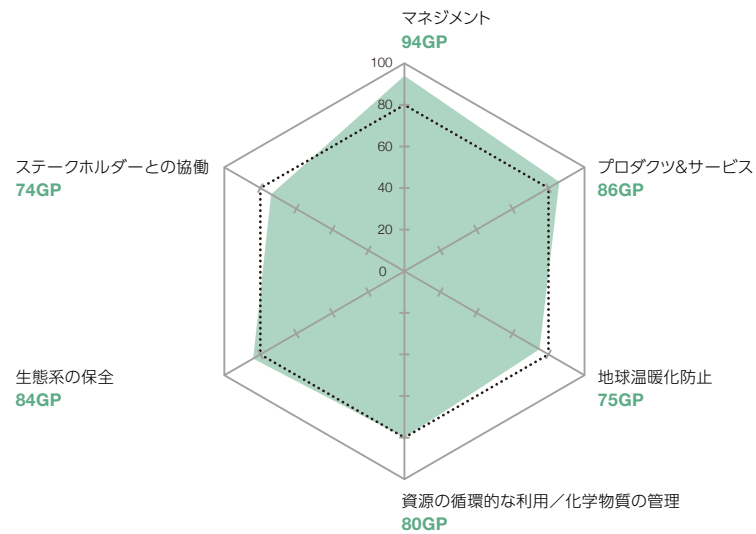
「GREEN 21」では、環境データ集計システム(Eco-DS)に登録されている環境負荷データを用いて、主要製造拠点約200カ所の環境行動計画の目標達成状況をグリーンポイント(GP)に換算し、進捗状況をカテゴリーごとに評価しています。各カテゴリーの満点を100GPとし、環境行動計画の初年度目標を達成すると40GP、次年度目標を達成すると60GP、最終年度目標を達成すると80GPとなります。また、意欲的な活動にはインセンティブとして加点する仕組みも取り入れ、環境行動計画の3年間の達成状況を総合的に評価しています。達成状況をGPで示すことで、各拠点におけるカテゴリー別の達成度や、拠点間の比較が可能となり、環境行動計画のPDCAに活用しています。

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

2019年度からは、「2021環境行動計画」に基づいた新たなカテゴリーごとに達成状況を評価・管理し、さらなる環境活動の推進に活用していきます。

主要指標

●「GREEN 21」の2018年度評価結果(日立グループ)



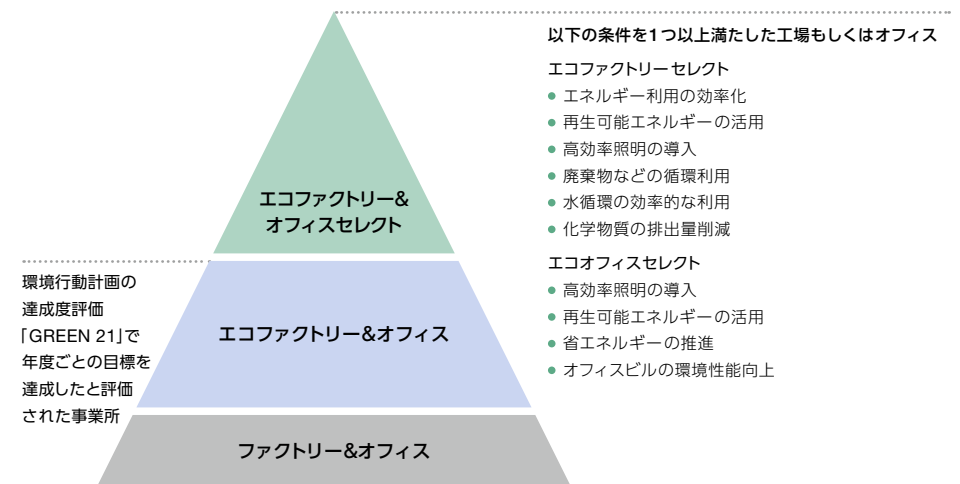
エコファクトリー&オフィスセレクトの認定を通じた環境負荷の低減

日立は、事業所における環境負荷を低減するため、2011年度から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、サステナビリティ推進本部が「エコファクトリー&オフィスセレクト」として認定し、従業員の環境意識を向上させるとともに、環境に配慮した事業所活動を推進しています。

製造部門(ファクトリー)、業務部門(オフィス)それぞれの特性を考慮して設定した認定基準をもとに、積極的な改善による効率的なモノづくりを進めている既設工場や、新設時から

環境に配慮したオフィスなどを認定してきました。認定した事業所の施策で優れているものはグループ全体で共有し、各事業所の活動への水平展開を推進しています。また、「エコファクトリー&オフィスセレクト」の活動レベルを維持・向上させるため、当該年度の実績が認定基準を満たすことを認定の条件として、一度認定した事業所も毎年度再評価しています。2018年度は、新規6件、再認定2件、継続61件を認定し、合計で69件となりました。

エコファクトリー&オフィスセレクト認定基準



エコファクトリー&オフィス

従業員の環境教育

日立は、企業の環境活動を活性化していくためには、従業員の環境に対する意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員に至る日立グループすべての従業員を対象に、eラーニングを用いた一般教育を実施しています。また、環境担当実務者や環境内部監査員を対象とする専門教育として、環境リスク、環境関連の法令遵守などに関する日立グループ研修を実施しています。

環境教育体系

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

活動と実績

全従業員を対象とした一般教育は、「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」の浸透を目的として、日本語、英語、中国語の3カ国語に対応したインターネットによる教育プログラムのeラーニングを実施しています。2018年度は日本国内外で15万6,233人が受講しました。

また、専門教育として、大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者を対象に、基礎教育とともに法令の改正内容、実務手引きなどに関する日立グループ研修を実施しています。2018年度は日立の内部監査員や環境実務者を対象に遵法教育を開催し、日本国内(2018年10月開催)では48社159人が参加し、環境法令の改正動向と不適正事例を参考にしながら社会的責任について学習しました。中国・北京(2018年9月開催)では41社73人が実務者会議に参加し、法規制の改正内容について理解を深めるだけでなく、グループ内事業所の省エネルギーや水の循環利用、VOC*1の削減事例を共有するとともに、外部のコンサルティング会社による持続可能な開発目標(SDGs)のセミナーも開催し、SDGsに対する理解を深めました。

また、中国では環境法規制の執行も中央政府の指導のもとで厳格化し、摘発・処罰件数が急激に増加しています。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に、2019年3月に北京で環境管理研修を開催し、36社44人が参加しました。グループ討議では、環境コンプライアンス上、注意すべきポイントなどについて活発に議論しました。

日立グループ研修以外では、グループ会社などでも事業特性に即して独自の教育を実施しています。

*1 VOC: Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物)の略称

環境コンプライアンス

日立は、グローバルで事業を推進していくにあたり、各国・地域の法令を確実に遵守するため、環境リスク低減活動に努めています。

環境リスク低減の取り組みとして、法令よりも厳しい自主管理基準を設定し、管理することで法令遵守の徹底に努めています。やむなく違反や苦情が発生した場合は、原因や対策内容をグループ全体で共有し、類似事例の再発防止につなげることで環境リスクマネジメントの強化を図っています。

さらに環境リスクを低減するため、多面的な環境内部監査を実施しています。ISO14001などで要求されている内部監査に加えて、日立製作所コーポレート部門では、サステナビリティ推進本部と監査室が連携し、概ね3年おきに日本国内外の主要事業所に対して監査を実施しています。また、各BUおよびグループ会社においても、それぞれの計画に基づき監査を実施しており、2016年度から2018年度までの3年間で日立の環境管理区分判定基準に基づく海外の重点管理78事業所のうち70事業所に対して監査を実施しました。是正事項を指摘した事業所に対しては回答書の提出を義務づけ、計画に基づいた改善が完了するまでフォローとアドバイスを継続し、環境コンプライアンスの徹底とさらなる強化を図っています。

また、水質、大気、廃棄物などに対する法令・条例違反、騒音や臭気に対する苦情が、2018年度は日本国内外で16件あり、うち苦情については、事業所周辺住民からの騒音・臭気に関するものが合わせて3件ありました。これらの法令・条例違反や苦情などは、いずれも速やかに対応しています。今後も環境管理を強化し、再発防止と発生抑制に努めていきます。

法令・条例違反および苦情などの件数(日立グループ)

	法令・条例違反など				苦情など
	水質	大気	廃棄物	その他(設備届出など)	
2018年度	4件	2件	3件	4件	3件

土壌・地下水の汚染対策として、有害な化学物質を使用したことのある事業所では汚染状況の調査を実施しています。汚染が確認された場合は浄化対策を行い、浄化が完了するまで継続して監視していきます。

低炭素社会の実現

低炭素社会の実現に向けて

方針

日立はIPCC第5次評価報告書で示された世界の気温上昇が2℃未満に収まるシナリオをもとに、バリューチェーン全体でのCO₂排出量を2010年度比で2030年度までに50%、2050年度までに80%削減するという長期目標を策定しています。

日立が提供する製品・サービスにかかわる原材料・部品の調達から、生産、輸送、使用、廃棄・リサイクルまでのバリューチェーン全体におけるCO₂排出量を算定すると、販売した製品・サービスの「使用」に伴うCO₂排出量が約9割を占めています。日立は、長期目標達成に向けてバリューチェーン全体のCO₂削減を図るためには、グループ全体で「生産」などに伴うCO₂排出量の削減に取り組むだけでなく、「使用」に伴う排出量の削減に注力していくことが不可欠と考えています。

日立のバリューチェーン各ステージでのCO₂排出量の割合



販売した製品・サービスの「使用」に伴うCO₂排出量の削減のためには、製品・サービスの省エネルギー化を一層推進するとともに、グローバル市場におけるITなどの革新的技術を活用した「脱炭素ビジネス」の拡大を促進して、CO₂削減に貢献していきます。また、生産に伴うCO₂排出についても、「日立インターナルカーボンプライシング(HICP)」制度の導入を2018年から開始するなどして、工場やオフィスにおける生産の高効率化や、省エネルギー化の推進を積極的に後押しするとともに、さまざまな手段を通じて再生可能エネルギーの導入を

加速し、CO₂排出量の削減を図っています。

さらに、気候変動が企業の財務に与える影響について投資家などからの関心の高まりを受け、日立は2018年6月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同を表明しました。そのガイドラインに基づき、気候変動関連の情報開示を積極的に進めるとともに、投資家との対話も行っています。

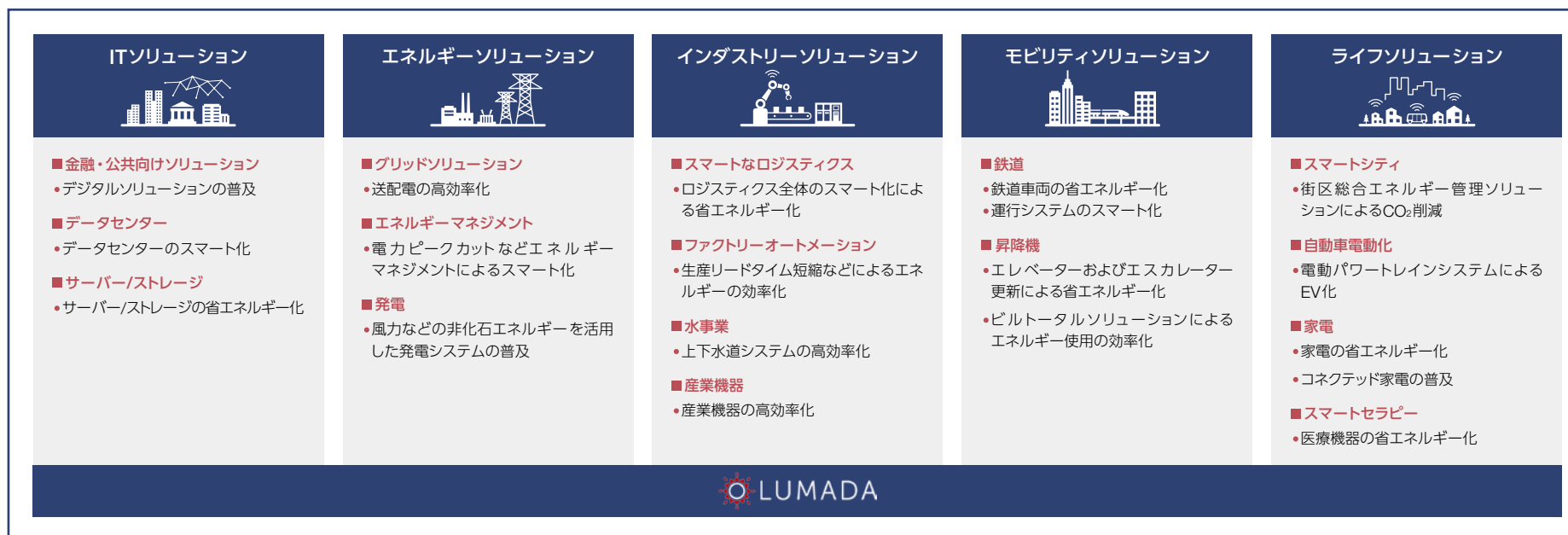
「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた低炭素社会実現への貢献

目標・活動・実績

「脱炭素ビジネス」の拡大

日立は、Lumadaを活用した協創を通じて、「2021中期経営計画」で成長分野として定めたIT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5つの事業領域において、さまざまなソリューションの提供を通じた「脱炭素ビジネス」を拡大し、気候変動の緩和と適応にグローバルに貢献していきます。

日立の注力する脱炭素ビジネス



「IT」セクターでは、革新的なデジタルソリューションを提供し、社会システムや生活のあり方を変革することを通じて、低炭素社会の構築に貢献していきます。

「エネルギー」セクターでは、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システムの提供や、送配電の効率化・安定化、および地域内におけるエネルギー需要と供給の最適化に貢献するスマートグリッドの実現を通じて、CO₂排出量の削減に貢献します。

「インダストリー」セクターでは、高効率産業機器の提供やお客様の工場全体の効率化を図るだけでなく、IoT・AIの活用を通じて工場全体の最適なオペレーションを実現することで、お客様のCO₂排出量の削減に貢献しています。

「モビリティ」セクターでは、鉄道車両の軽量化による省エネルギー化のみならず、高度なITを活用した運行システムの導入によるシステム全体の効率化に貢献します。

「ライフ」セクターでは、ITによるコネクティビティを高め、安全かつ効率的で、暮らしやすい生活を実現するため、クリーンエネルギー自動車、スマート家電などの高効率・省エネルギー型の製品・サービスを提供します。さらに、これらをつないだスマートシティやスマートモビリティシステムをお客様とともに構築し、脱炭素型の誰もが暮らしやすいまちづくりの実現に貢献していきます。

日立の製品・サービスの使用時のCO₂排出削減貢献量の考え方

上記に示した「脱炭素ビジネス」で代表される日立の製品・サービスの拡大による使用時のCO₂排出量削減については、「日立グループ製品・サービスによるCO₂排出削減量算定指針*1」に事業特性に応じた算定方法を定めており、次頁にその考え方の概要を示しています。

①省エネルギー性能向上

従来の製品・サービス(基準年度2010年度)と比較して、同等の機能を有する製品・サービスの省エネルギー効率向上により削減に貢献できるCO₂量を算定し、当該年度の生産量などに応じたCO₂排出削減量を貢献量として算定

②他のソリューションへの代替

従来のソリューションに対し、同等の価値を提供する新たなソリューションへの代替によるCO₂排出削減量を貢献量として算定

③非化石由来のエネルギーへの代替

エネルギーソリューションにおいて、系統から供給された電力(基準年度2010年度の化石・

非化石由来の電力)から、再生可能エネルギーや原子力など非化石由来の電力への代替によるCO₂排出削減量を貢献量として算定

日立は、上記のようなCO₂排出削減貢献量に対する考え方をもとに、製品・サービスのさらなる省エネルギー化に加え、非化石由来の電力の普及、より低炭素なソリューションの提供など、「脱炭素ビジネス」を通じてCO₂排出削減貢献量を拡大し、長期目標の達成をめざします。

*1 日立グループ製品・サービスによるCO₂排出削減量算定方針: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

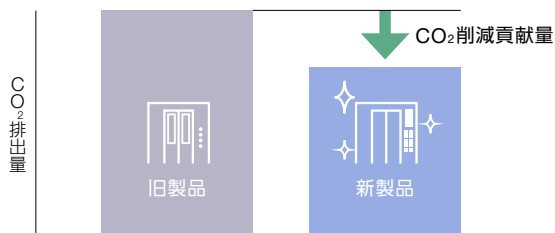
CO₂排出削減貢献量の考え方

製品・サービスの省エネルギー性能向上による削減貢献

①省エネルギー性能向上

- 同等の機能の製品・サービスと比較して省エネルギー効率向上により削減に貢献できるCO₂量を算定

例)昇降機

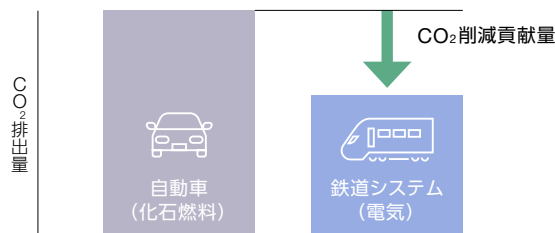


ソリューションによる削減貢献

②他のソリューションへの代替

- 価値が等しいほかの代替ソリューションと比較して削減に貢献できるCO₂量を算定

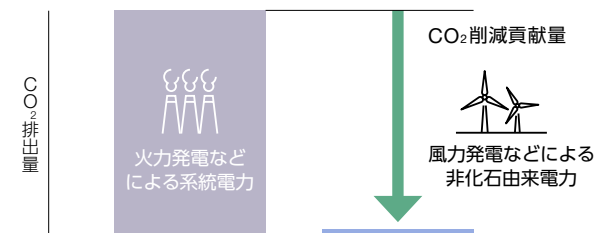
例)鉄道システム



③非化石由来のエネルギーへの代替

- 系統から供給された電力と比較して、削減に貢献できるCO₂量を算定

例)風力、原子力発電など

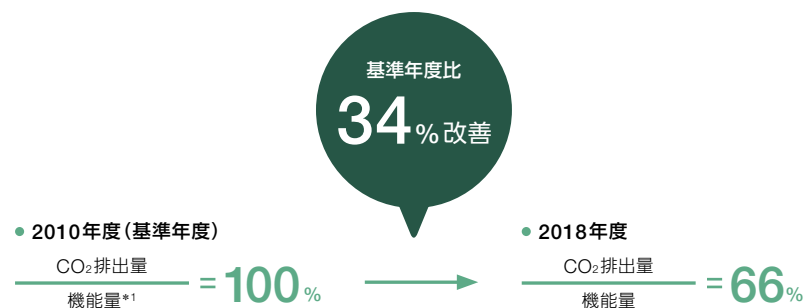


製品&サービスの環境性能の向上

「2018環境行動計画」では「製品・サービスの機能当たりの使用時CO₂排出量削減率」という目標を設定、環境課題の解決に高い貢献度を有する製品群を対象に、2010年度製品を基準として、最終年度の2018年度にCO₂排出削減率40%の達成をめざして取り組みました。この目標に対して2018年度のCO₂排出削減率は34%となりました。これは、幅広い製品群の中で、環境性能の高い製品・サービスの販売が目標を下回ったため、日立全体の削減率が低くなったためです。

主要指標

- CO₂排出削減率(日立グループ)



*1 CO₂排出と相関がある製品の主要な性能

2019年度からは、2021中期経営計画に沿った新しい「2021環境行動計画」がスタートしました。今後も、製品・サービスの環境配慮設計の一層の深化や、革新的なソリューションの開発、普及拡大による、グローバルな環境負荷低減に努めていきます。

「環境配慮設計アセスメント」による環境性能の向上

日立は、製品・サービスの環境性能向上をグループ全体で着実に実行するため、設計行為を伴うすべての製品・サービスに対して、日立独自の「環境配慮設計アセスメント」を適用しています。このアセスメントでは、製品・サービスのライフサイクルの各段階において、気候変動、資源枯渇、環境汚染(生態系劣化)に影響を与える計30の環境側面を評価し、環境に与える負荷低減を多面的に図っています。

また、「環境配慮設計アセスメント」の実施に加え、IEC62430*1で規定された環境配慮設計の要件を満たすため、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、既存のマネジメントシステムに組み込んで推進しています。

さらに、主力・重点製品については、「環境配慮設計アセスメント」に加えて、ライフサイクルアセスメント(LCA)を行い、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ています。LCA結果は、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しています。

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

📁 カーボンフットプリントによるCO₂排出量「見える化」の取り組み事例

カーボンフットプリントコミュニケーションプログラムへの参画(日立製作所 サービス&プラットフォームビジネス)

カーボンフットプリント(CFP: Carbon Footprint of Products)とは、製品やサービスの原材料の調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体で排出される温室効果ガス(GHG)の排出量をCO₂量に換算したものです。ライフサイクルを通してCO₂排出量を「見える化」することで、製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量削減を促す制度として、各国・地域で活用されています。

日立は、2009年からCFPの評価に取り組み、一般社団法人産業環境管理協会のカーボンフットプリントコミュニケーションプログラムに参画し、CFP宣言認定製品*1の拡大に取り組んでいます。同プログラムでは、認定製品のライフサイクル全体を通じたCO₂排出量の算定・開示を推進していますが、日立は、製品のCO₂排出量に加え、従来機種からの削減率を開示するなど、CO₂排出量削減効果についてより専門性、透明性、中立性の高い情報公開に取り組んでいます。

2018年度は、ミッドレンジディスクアレイ「Hitachi Virtual Storage Platform G130 (他5機種)」で新たに認定を取得しました。「これまで認定を取得した製品」についてはカタログや社内外のWebサイトなどで紹介しています。

*1 CFP宣言認定製品:カーボンフットプリントコミュニケーションプログラムにおいてCFP算定・宣言ルール of 認定を受け、CFP算定結果の検証に合格し、登録・公開申請をした製品

2018年度CFP宣言認定取得製品

対象製品	ミッドレンジディスクアレイ	
機種 (カッコ内は従来機種)	Hitachi Virtual Storage Platform G130 (G100)、G150 (G100)、 G350 (G200)、G370 (G400)、 G700 (G600)、G900 (G800)	
CO ₂ 排出量削減率 (従来機種比)	-34%~-57%	



情報・通信部門のCFP宣言認定製品



CFPへの取り組み

バリューチェーンを通じたCO₂排出量削減の取り組み

デジタル対話サービス「チャットボットサービス」(日立製作所 システム&サービスビジネス)

日立製作所は、ワークスタイルの変革を支援するソリューションの一つとして、業務改革や新たな価値の創出を支援するデジタル対話サービス「チャットボットサービス」を開発し、2018年6月から提供しています。本サービスは対話型ボット*1を活用して、さまざまな業種における問い合わせ対応を効率化します。チャットによる問い合わせに対して、企業内に蓄積されている業務ナレッジをもとに作成したFAQ*2や業務シナリオなどから自動的に適切な回答を返すことで、社内外からの問い合わせに対応するヘルプデスクやコンタクトセンターの業務負荷を軽減します。

日立の総務部門への問い合わせ対応での試行運用では、新たにチャットボットを構築し、従来のオペレーターによる対応と並行して運用した結果、オペレーターへの問い合わせ件数が、2018年度で2017年度比20%減少しました。こうした業務の効率化により作業工数や使用機器に要する消費電力が削減され、CO₂排出量は前年度比40%削減(CO₂排出削減量1,280kg-CO₂)することができました。CO₂排出量の算定には、日立で開発したSI-LCA*3という手法を使用しました。SI-LCAは、サービス・ソリューション製品の設計・開発から使用、廃棄に至るライフサイクルでのCO₂排出量を評価する手法です。

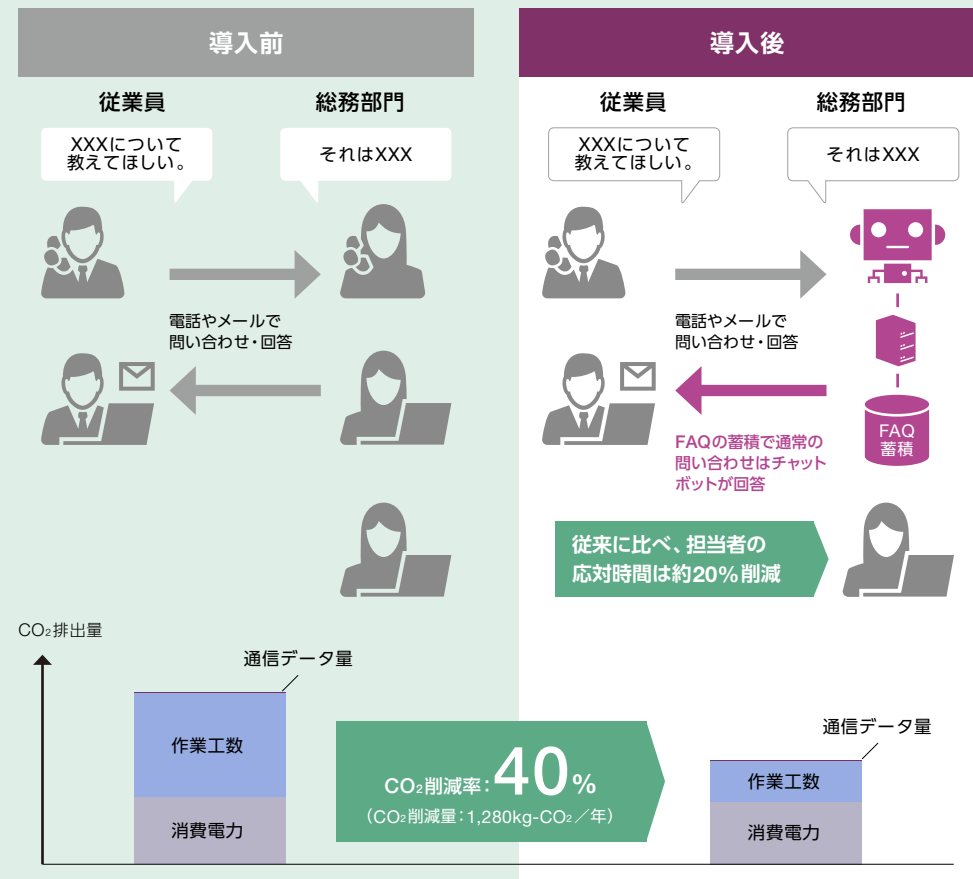
日立は、今後もチャットボットサービスの機能強化および、デジタル対話サービスのメニュー拡充を図り、「Lumada」のソリューションコアとして幅広く展開することで、新たな価値や業務改革を支援するとともに、CO₂排出量削減などの環境負荷低減にも貢献していきます。

*1 対話型ボット: テキストや音声による人の質問に対して、人工知能(AI)を活用して自動的に応答する対話システム

*2 FAQ: Frequently Asked Questionsの略

*3 SI-LCA: 日立のCO₂排出量算定手法(SI-LCA: System Integration-Life Cycle Assessment)

チャットボットサービス導入の効果



デジタル対話サービス

サービス・ソリューションの環境評価手法 SI-LCAについて

無停電電源装置「UNIPARA-mini」シリーズ (日立インダストリアルプロダクツ)

日立インダストリアルプロダクツは、製造設備や公共施設など幅広い分野で停電時の装置や設備の誤作動・停止を防ぐUPS*1を提供しています。2018年度から、高いエネルギー効率と小型化を実現した新製品「UNIPARA-mini (ユニパラ-ミニ)」シリーズ(10~50kVA)の発売を開始しました。

本製品は、小・中容量モデルとしては業界で初めて主回路にシリコンカーバイド(SiC)素子を全面採用しています。SiC素子の特長である高温動作特性と高速スイッチング性能を生かして冷却回路とフィルターの小型化に成功したことで、従来製品と比べて最大約40%の軽量化と設置面積の約60%低減を達成しました。また、電力損失の小ささを生かすことで20kVAでの定格効率93.5%(最高効率94.3%)*2という業界トップクラスの高いエネルギー効率を実現し、UPSの電力使用量の低減が可能となりました。こうした改善により、年間のエネルギー削減量は8,744kWhに増加し、CO₂排出量は4.6t-CO₂*3削減となりました。



「UNIPARA-mini」(30kVA)

*1 UPS: 無停電電源装置 (Uninterruptible Power System)

*2 JIS C 4411-3 2014 附属書J (規定) 「UPS効率-測定方法」に準拠

*3 測定条件は、UNIPARA-mini、従来機(H-MP)ともに、定格効率 20kVA、24時間 365日連続運転、空調機成績係数 2.0、定格運転力率 0.8、負荷率 100%



UNIPARA-mini

ファクトリー&オフィスにおける 低炭素社会実現への貢献

目標・活動・実績

ファクトリー&オフィスにおけるCO₂排出量の削減

日立は、環境長期目標の達成に向けて、自社のファクトリー・オフィスからのCO₂排出量を2030年度までに2010年度比で50%削減をめざし、徹底した省エネルギーの推進や再生可能エネルギー導入の促進を図っています。

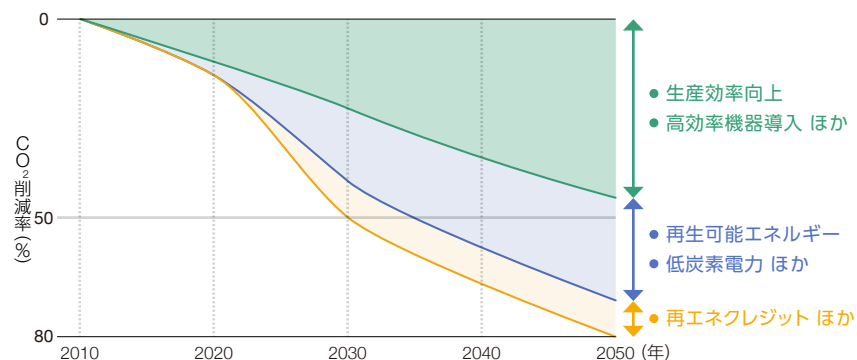
ファクトリーでは、高効率機器の導入・更新による設備効率の向上に向けた取り組みや、スマートメーター導入などIoTを活用した生産効率向上施策による生産エネルギーの低減などを進めています。オフィスでは、エネルギー効率の高いビルの新設や、既存施設の集約や統合を進め、CO₂排出量削減に努めています。

さらに、ファクトリー・オフィスにおいては、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギーの購入を推進するとともに、再エネクレジット*1の導入も進めています。2018年度からは、太陽光発電設備を工場に設置してもアセットは自社で持たずに発電量に応じた電力使用料金を支払う、オフバランス型の自家消費型太陽光発電スキームを新たに導入しました。また、再生可能エネルギーの購入を推進しており、すでに2事業所では購入電力の100%を風力発電、水力発電、地熱発電由来の再生可能エネルギーへ転換しています。

こうした取り組みにより、2018年度はファクトリー・オフィスに設置し発電した再生可能エネルギーで日立全体の電力使用量の0.3%を賄いました。今後もファクトリー・オフィスに設置する再生可能エネルギー導入を促進し、2030年度までに日立全体の電力使用量2%に拡大する計画です。

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

ファクトリー&オフィスにおける低炭素ロードマップ



日立インターナルカーボンプライシング制度の導入

日立は、ファクトリー・オフィスにおける低炭素設備投資を拡大推進するため、2018年度から「日立インターナルカーボンプライシング*1(HICP)」制度を導入し、運用を開始しました。

HICP制度は、低炭素設備投資によるCO₂削減量を見える化し、これまで算出してきた投資によるエネルギー削減量の効果の評価に低炭素設備投資による効果を加えることにより、低炭素化を考慮した社内の設備投資判断を促します。

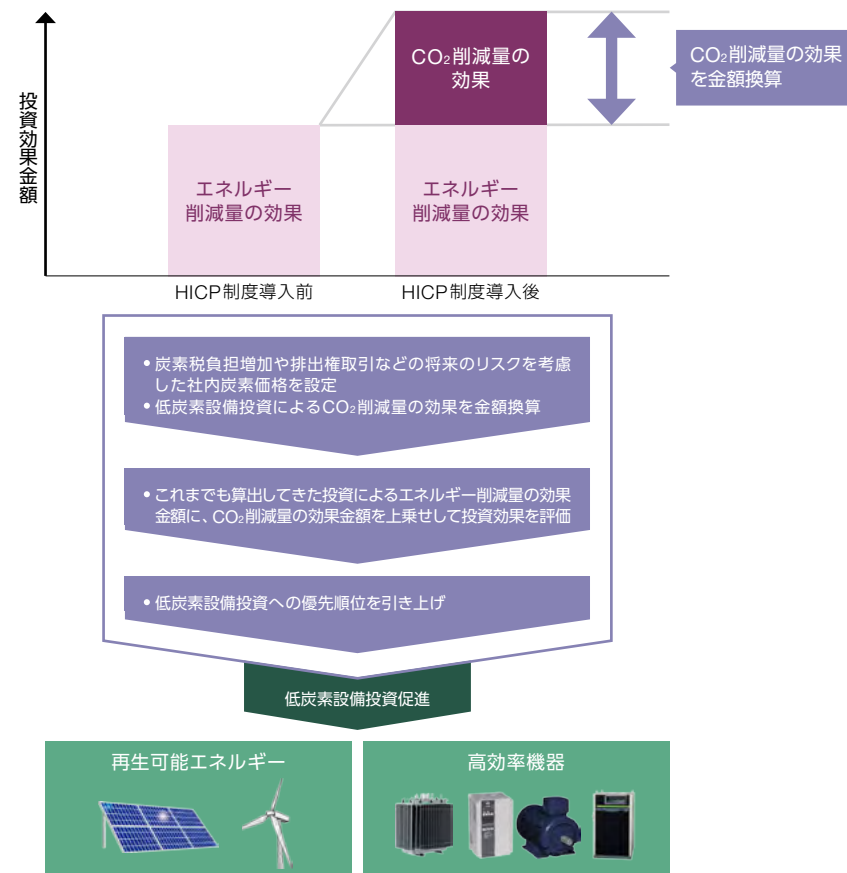
具体的には、日本国内外の排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定し、低炭素設備投資によるCO₂削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果の評価するなど、インセンティブを与えることで低炭素設備投資をさらに拡大していきます。

HICP制度の導入は、気候変動問題の深刻化に伴い、将来発生する炭素税負担増加や新たな排出権取引などのリスクを設備投資決定の中にあらかじめ取り込み、低炭素設備投資への

優先順位を上げるとともに、将来の気候変動によるリスクを最小限に抑え、レジリエンスを強めることに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管理を行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格付けを行う仕組み

日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度



活動と実績

「2018環境行動計画」の最終年度である2018年度において、ファクトリー・オフィスの環境目標のうち、エネルギー使用量原単位改善率は、17%（基準年度2005年度）の目標に対して14%となり、未達となりました。目標に届かなかった理由は、これまで加工外注していた部品などを内製化したことによるエネルギー使用量の増加や、売上高の減少により設備利用効率が悪化したほか、売上高に連動した固定電力削減に適時対応できなかったことにより、エネルギー使用量原単位が悪化した事業部門があったためです。この、ファクトリー・オフィスにおけるエネルギー使用量原単位の算出では、日立の事業が多岐にわたるため、事業所ごとの活動量*1を分母に設定しています。

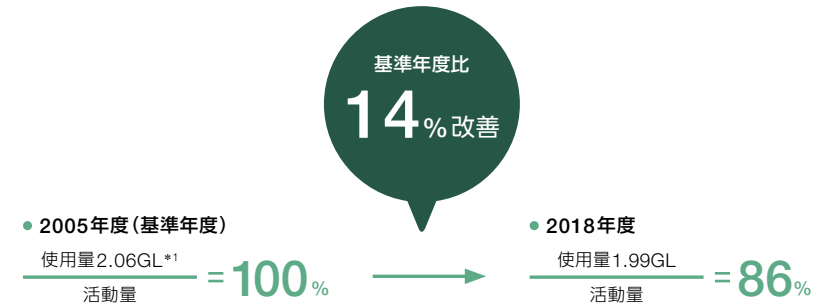
「2021環境行動計画」では、グローバルでさらに高い目標を掲げています。自社の強みである制御技術、IoT技術を生かして、ファクトリー・オフィスにおいて省エネルギー化を一層進めていきます。

また、日立全体のCO₂排出量の総量は、電力を販売している自社の発電所で発生するCO₂排出量も含めて報告しています。2018年度CO₂排出量総量では、2017年度と比較して約200kt-CO₂を削減しました。この結果は発電所の稼働率低減に大きく起因するもので、発電所を除く地域別のCO₂排出量は、ほぼ2017年度までと同様の推移となっています。米州のCO₂排出量は、2016年度から連結対象となった素材系会社が大きな割合を占めているため、今後は安価な再生可能エネルギーの利用促進などを検討していきます。

*1 活動量：事業所ごとに定めるエネルギー使用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）

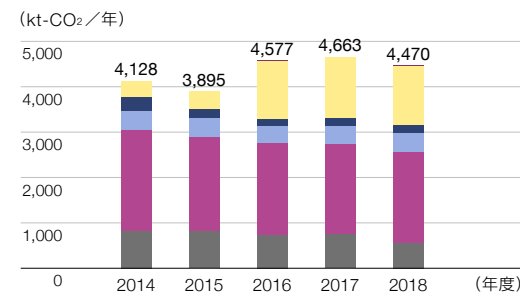
主要指標

- エネルギー使用量原単位（日立グループ）



*1 組織内（Scope1、2）で使用されたエネルギー量

- CO₂排出量の推移（日立グループ：ファクトリー・オフィス・発電所）



地域別内訳 (kt-CO₂/年)

	(年度)				
	2014	2015	2016	2017	2018
■ 欧州	8	7	11	16	15
■ 米州	358	375	1,273*1	1,332*1	1,307*1
■ 中国	305	211	166	175	170
■ アジア	423	402	384	407	426
■ 日本	2,217	2,090	2,011	1,994	1,996
■ 発電所*2	817	810	732	739	556
計	4,128	3,895	4,577	4,663	4,470

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む（2016年度：958kt-CO₂ / 2017年度：1,036kt-CO₂、2018年度：1,087kt-CO₂）

*2 2017年度より電力を販売している発電所での発生分を追加

※ CO₂排出量の算出に使用したCO₂電力換算係数は、CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION（2010年版：国際エネルギー機関（IEA）の2005年の日本の換算係数を使用

※ エネルギー由来のCO₂排出量は、Scope1で1,869kt-CO₂、Scope2で2,601kt-CO₂

再生可能エネルギーの導入

日立は、自社の事業所で、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの活用を進めています。2018年度は、日立全体で、7,067MWh/年の再生可能エネルギーを自家発電で使用しました。これは、2017年度比2.2倍の増加となり、一般家庭3,000世帯の年間電力消費量に相当します。また、日立コンピュータプロダクツ(米国)では、1万425MWh/年の再生可能エネルギーを、タタ日立コンストラクションマシナリーCompany Private Limited(インド)では、7,500MWh/年の再生可能エネルギーを購入して、工場での動力として活用しました。

輸送エネルギーの削減

日立は、ファクトリー・オフィスなどでのエネルギー削減とともに、輸送時のエネルギー削減にも努めており、ビジネスユニット(BU)、グループ会社ごとに輸送エネルギーの原単位改善率を目標に反映させています。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。2018年度は、日立の日本国内の輸送におけるCO₂排出量は102.8kt-CO₂/年^①でした。これは、一般家庭7万8,000世帯の自動車が年間に排出するCO₂量に相当します。

輸送エネルギーの削減においては、特に長距離輸送における鉄道貨物の利用を積極的に推進しており、日本では2018年度までに日立製作所と日立オムロンターミナルソリューションズが国土交通省からエコレールマーク取り組み企業*1として認定を受けています。さらに、日立製作所および日立産機システムの計4商品がエコレール認定商品*2としてエコレールマークを取得しました。トラック輸送から鉄道貨物輸送への転換により、CO₂排出量原単位が

11分の1に削減されることが見込まれており、今後も長距離輸送については、鉄道貨物をさらに活用していく予定です。

- *1 エコレールマーク認定企業: 500km以上の陸上貨物輸送のうち鉄道利用が15%以上または、数量で年間1万5,000t以上または、数量×距離で年間1,500万tkm以上の輸送に鉄道を利用している企業
- *2 エコレール認定商品: 当該製品群の500km以上の陸上貨物輸送のうち、「数量×距離」の比率で、30%以上の輸送に鉄道を利用している製品



「エコレールマーク」のご案内

📌 エコファクトリー&オフィス省エネルギー事例

大規模太陽光発電設備導入による低炭素ファクトリー (タタ日立コンストラクションマシナリーCompany Private Limited)

日立建機の連結子会社であるタタ日立コンストラクションマシナリーCompany Private Limited (インド)は、事業所に再生可能エネルギーの導入を積極的に進めています。インドでは、急速な経済発展に伴い電力需要が年平均4.9%のペースで拡大するなど、電力供給は慢性的に不安定になっており、同社では積極的に大規模太陽光発電設備を導入することで、自社工場の電力供給および操業の安定化、CO₂排出量の削減、電力コストの低減を図っています。

西ベンガル州にあるカラグプール工場では、敷地内に出力5,000kWの大規模太陽光発電設備を導入し、同工場の年間電力消費量の約30%にあたる約7,000MWhの電力を供給することで、2018年度は約3,500tのCO₂排出量を削減するとともに、電力コストも約25%低減できました。

また、カルナタカ州にあるダルウッド工場は、オープンアクセス制度*1を背景にした電力供給契約により、工場敷地外に設置されている太陽光パネルで発電した電力を利用することで、年間電力消費量の約75%にあたる約7,500MWhを賄っています。

両工場を合計した太陽光発電による電力使用量1万4,500MWhは、グループ内でも最大規模であり、同社の全電力使用量の約50%を占めています。



タタ日立社カラグプール工場敷地内に設置された太陽光パネル

*1 オープンアクセス制度：送配電事業者が管理する送電網を自然エネルギー発電事業者に開放して、オフサイトで発電した自然エネルギーを顧客(工場)などへ優先的に送電できる制度

高い環境性能と快適性を両立した「協創の森」のオフィス (日立製作所 中央研究所)

日立製作所中央研究所は、SDGsやSociety 5.0の実現に向け、オープンな協創による新たなイノベーション創生を加速するための研究開発拠点として、2019年4月に「協創の森」*1を開設しました。

「協創の森」の中核となる協創棟は、新たなアイデアや解決策を創出するための快適性と、高い環境性能を兼ね備えたオフィスとなっています。建物の設計にあたっては、自然採光の取り入れや高効率照明を最も効率的に生かす配置、さらには季節に応じた外気量の適正制御・高断熱に配慮したほか、環境省指定の先進的高効率設備機器(BAT機器)を積極的に採用することで、エネルギー効率の向上と緑豊かな森の自然エネルギーを最大限に取り入れた快適性を実現しました。

このような取り組みにより、協創棟は、環境性能を総合的に評価したCASBEEによる建築物総合環境性能評価で最高ランクであるSランクの認定(BEE*2 3.2)、また建築物の省エネルギー性を評価した建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)によるBEI*3では、0.74を達成して低炭素認定基準適合を受けました。

日立は、「協創の森」におけるオープンな協創を通じて、社会課題を解決するイノベーションを創生し、人間中心でQuality of Lifeの高い持続可能な社会の実現に貢献していきます。



研究開発拠点「協創の森」の新研究棟「協創棟」

*1 協創の森：小平記念館、協創棟、迅創棟などの施設から構成される研究開発拠点

*2 BEE: Building Environmental Efficiencyの略称。環境性能効率

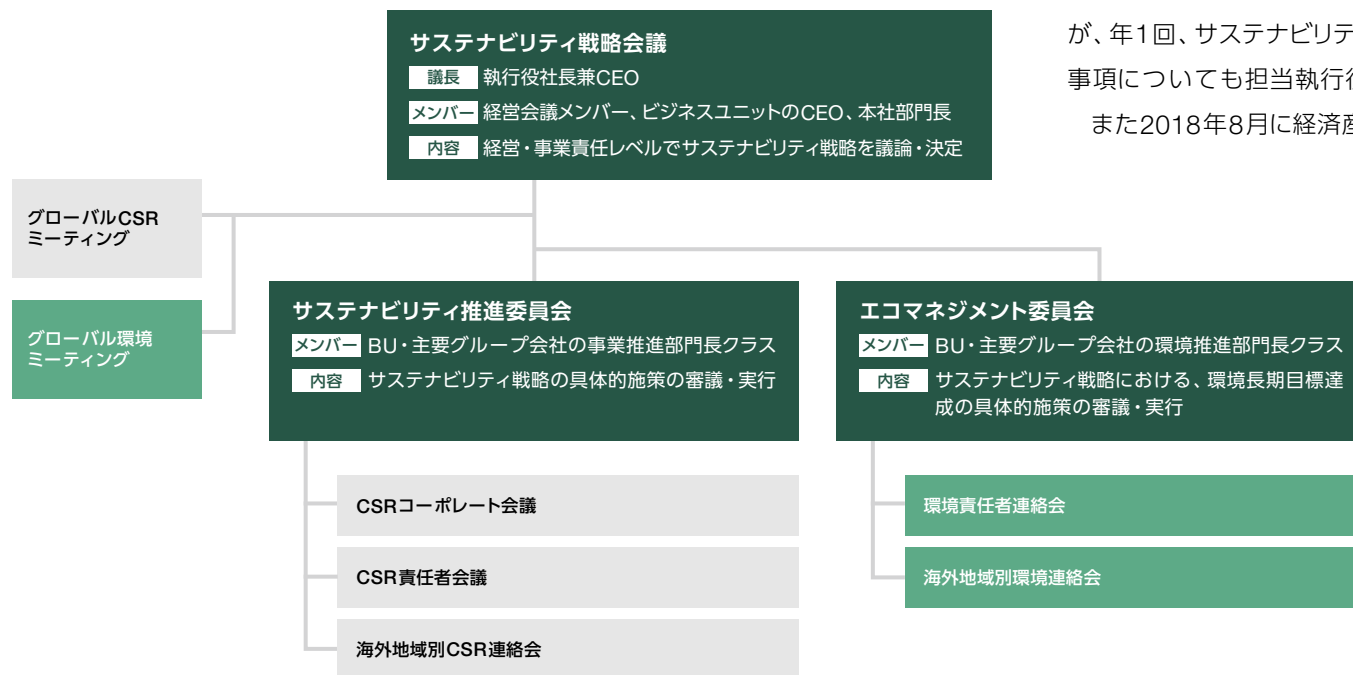
*3 BEI: Building Energy Indexの略称。省エネルギー性能指標

気候変動関連の情報開示(TCFDに基づく開示)

金融安定理事会(FSB)により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」は、2017年6月に最終報告書を発表し、投資家の立場から企業に対して、気候関連のリスクと機会やガバナンスの明確化など、企業の気候変動に関する情報開示を求めました。日立は、2018年6月にTCFDへの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重要情報を開示しています。

サステナビリティ戦略推進体制



ガバナンス

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。2016年9月には、取締役会での議論を経て、2030年・2050年のCO₂排出量削減目標を示した環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定・公表しました。

また、2017年4月に、経営戦略、事業戦略に連動したサステナビリティ戦略を審議・決定する最高機関として、執行役社長兼CEOを議長、経営層をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」を設置しました。年2回開催される会議では、気候変動への対応を含む環境にかかわる重要な方針や施策について審議・決定するとともに、進捗や成果を共有し、さらなる改善や新たな取り組みにつなげています。

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

また2018年8月に経済産業省が立ち上げた「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、日立から執行役常務 内藤理が委員として参加し、同年12月の報告取りまとめに貢献しました。さらに、2019年5月に設立された「TCFDコンソーシアム」(発足時164企業・団体が参加)にも日立は企画委員として参加し、企業による効果的な情報開示や、開示情報を金融機関などが適切な投資判断に活用するための議論に貢献しています。

サステナビリティ戦略推進体制

環境ガバナンスの強化

監査委員会

戦略

日立は、大局的な視点から環境経営でめざす姿を規定した「環境ビジョン」のもと、2016年9月に、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。この中で、IPCC第5次報告書の「RCP2.6シナリオ」*1「RCP8.5シナリオ」*2などを踏まえて、世界全体で求められるCO₂削減量を参考に、グローバル企業に求められる低炭素社会実現への貢献を果たすため、バリューチェーン全体でのCO₂排出量を2010年度比で2030年度までに50%、2050年度までに80%削減するとの長期目標を定めています。

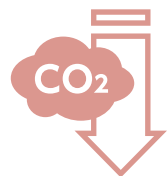
また、2019年5月に発表した「2021中期経営計画」において「2021年度までにバリューチェーンを通じてCO₂排出量を2010年度比20%超削減」という目標を掲げています。

*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

▶ 気候変動の緩和・適応

低炭素社会をめざすために



バリューチェーンを通じて
CO₂排出量

● 2030年度

50%削減

● 2050年度

80%削減

(2010年度比)

環境ビジョンと2050年に向けた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

低炭素社会の実現に向けて

気候関連のリスクと機会の識別・評価

気候関連のリスク

気候変動関連の事業リスクについては、①主に2℃シナリオの途上にかかる「低炭素経済への移行に関連したリスク」と、②世界のCO₂排出量削減未達により4℃シナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」の二つのシナリオに関し、TCFDの分類に沿って検討しました。また、ここでいう「短期」「中期」「長期」とは、次のように定めています。

短期：2019～2021年度までの3カ年（「2021中期経営計画」に合わせて3年間の環境活動を定めた「2021環境行動計画」によるマネジメント期間）

中期：日立環境長期目標2030年度目標に合わせ2030年度まで


長期：日立環境長期目標2050年度目標に合わせ2050年度まで

①低炭素経済への移行リスク(主に2℃シナリオに至るリスク)

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

②気候変動の物理的影響に関連したリスク(4℃シナリオに至るリスク)

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

 水循環型社会の構築に向けた取り組み

気候関連の機会


日立のCO₂排出量をバリューチェーン全体で見ると、販売された製品・サービスの使用に伴い排出される量が約9割を占めます。そのため、環境長期目標や「2021中期経営計画」に掲げたCO₂排出量の削減目標を達成するためには、販売される製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量を削減することが最重要であると考えています。使用時にCO₂を排出しない、または、なるべく排出しない製品・サービスを開発・提供することは、お客様のニーズに応えるとともに、社会が求めるCO₂排出量の削減にも貢献し、日立にとっては、短・中・長期にわたる大きな事業機会となります。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」の大きな柱でもあります。

具体的には、高効率省エネルギープロダクト、デジタル技術を活用した高効率な生産システム、CO₂を排出しない非化石エネルギーを活用した発電システムから、低環境負荷のモビリティ、スマートな環境都市づくりまで、日立のもつIT×OT×プロダクトの強みや研究開発力を生かしたソリューションを創出することにより、長期的にビジネス機会は拡大するものと考えています。

また、気候変動への適応といった観点でも、自然災害への予防・対策のための防災ソリューションの提供など、日立の技術力を生かした事業機会があります。

気候関連の機会

カテゴリー	主な機会	主な取り組み
製品におけるサービス・市場	気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、市場価値や収益の増大	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会の構築に貢献する、製品・サービス、脱炭素ビジネスの開発・普及、環境負荷の削減に寄与する革新的なデバイス・材料の研究開発を推進
レジリエンス	気候変動に伴う自然災害への対策に資するソリューションの提供	<ul style="list-style-type: none"> 高機能消防指令システムなどの防災ソリューションの提供

 「脱炭素ビジネス」の拡大を通じた低炭素社会実現への貢献

気候関連シナリオに基づく事業のリスクと機会とその対応

気候変動のリスクと機会をより具体的に明らかにするため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に高い事業として「鉄道システム事業」「自動車関連事業」「水システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「情報システム関連事業」を選び、2℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。これらの事業は、人々のQuality of Lifeの向上に貢献し、顧客企業の価値向上に貢献する事業として、日立の社会イノベーション事業の重要な部分を担っています。特に、日立が強みとするITとOTを融合した技術とエネルギー関連技術は、これらの事業を横断して、お客様や社会に対する社会価値・環境価値の創出に貢献し、気候変動への対応にも大きな付加価値をもたらすものと評価されています。

社会イノベーション事業の5つの事業事例を検討した結果、2℃または4℃いずれのシナリオ下においても、市場の動向を注視し、柔軟かつ戦略的に事業を展開していくことで、日立の事業は中・長期観点からも気候変動に対して高いレジリエンスを有していると評価しています。

日立の事業における2℃/4℃シナリオ下における対応

対象とした事業	鉄道システム事業	自動車関連事業	水システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業
2℃シナリオ下事業環境概要	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域でCO₂排出規制強化が進み、CO₂排出量の少ない輸送機関である電気をエネルギーとする鉄道は、グローバルで需要が拡大 既存路線についても、省エネルギー車両などへの転換をさらに加速 	<ul style="list-style-type: none"> 化石燃料に対する法規制の強化や、燃料価格の高騰、内燃機関自動車の所有制限などによる電動車の急速な普及。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 	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域でのCO₂排出規制強化を受け、水処理の際に使用するポンプなどのエネルギー規制も進み、CO₂排出量の少ない効率的な水処理のニーズが拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域でCO₂排出規制強化が進行し、CO₂フリーの再生可能エネルギー、原子力などの非化石エネルギーを活用した発電や、CO₂排出量抑制に寄与する高効率発電設備の普及が拡大 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の構築需要が増加 省エネルギー技術の革新によりさらなる省エネルギー機器・サービスの普及が拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に伴い各国・地域でのCO₂排出規制が強化され、市場環境の変化により顧客事業ポートフォリオが転換され、IT投資に変動が生じる 省エネルギーかつ高効率なIT・データ解析技術の開発・普及が拡大 CO₂フリー非化石電源を活用した高効率なITシステムの需要が増加 低炭素関連事業向け投資やグリーンボンド発行などの金融事業が拡大
4℃シナリオ下事業環境概要	<ul style="list-style-type: none"> 輸送に関するエネルギー規制などは少なく、鉄道へのシフトを促す要因は多くはない。地域によって、従来の自動車・バイクが移動手段の大多数 台風や洪水などの自然災害の増加により、鉄道線路などの冠水や、関連施設への浸水などのリスクが増加 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車の燃費規制などの法規制はグローバルでは少なく、内燃機関による自動車引き続き主流。モーダルシフトは停滞し、移動手段は従来の自動車・バイクが大多数 台風や洪水などの自然災害の増加により、各地で車両への被害のリスクが増加 	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象(洪水、猛暑、干ばつなど)増加による、クリーンな水需要増加 気温の上昇による冷却水の必要量の増加やワテリアや藻の発生、洪水による水質の悪化 台風や洪水などの自然災害による水関連設備被害リスクの増加 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費の拡大に伴う化石燃料の価格上昇進行により、非化石エネルギーのコスト競争力が高まり、再生可能エネルギー、原子力などの需要も増加 台風や洪水などの自然災害による発電関連設備やネットワークへの被害リスクが増加 	<ul style="list-style-type: none"> 台風や洪水などの自然災害による情報システム設備被害の増加、BCP対応に伴うITシステム多重化によるエネルギーが増加し、新たな高効率技術の需要が拡大 増大する自然災害の被害低減に向けた社会・公共システムへの投資が増加
環境以外のファクター(2℃/4℃シナリオによらない)・市場の状況	<ul style="list-style-type: none"> CO₂の規制の強弱にかかわらず、経済成長、都市化、人口増加により、効率的に大量の乗客を輸送する公共交通機関である鉄道事業がグローバルに伸長。日本の市場規模は横ばいだが、アジアなどで増加 大手鉄道メーカーはグローバルで鉄道ビジネスを展開し、グローバルの需要に対応 	<ul style="list-style-type: none"> 経済成長、都市化、人口増加や道路などのインフラ整備の進展により、柔軟かつパーソナルな輸送手段である自動車のグローバル市場が拡大 自動車メーカーごとの電動化取り組み意欲に差 自動運転や先進安全装置など新しい機能へのニーズの増加や、カーシェアリングなど新しい移動サービスが発達・普及。安心、安全、快適性などの環境以外の価値競争軸が存在 	<ul style="list-style-type: none"> 経済成長、都市化、人口増加により、一部の地域で水の需要が増加 日本では、自治体などで水システム構築・運営の効率化を図るため、広域連携、民営化が加速 先進国では、水処理設備の老朽化による更新需要が増加 	<ul style="list-style-type: none"> 経済成長、都市化、人口増加により、途上国を中心としてエネルギー需要、特に電力需要が増加 CO₂排出量だけでなくほかの環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などの観点も含めたエネルギーの選択 デジタル技術の活用による、電力供給の安定化・効率化 企業、個人などエネルギー供給・需要双方の多様化 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化の進展により、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大 ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタル技術を活用した新サービス・事業が急速に拡大
今後の事業リスクへの対応と事業機会	<p>【2℃/4℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオにおいても、世界規模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 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、デジタル活用による鉄道サービスの効率化につながる新しい製品・サービスの研究開発を推進し、乗客への提供価値の増大をめざす 	<p>【2℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> 電動車市場などの新市場への対応を強化するため、電動化技術および、そのほかの代替技術のさらなる研究開発を推進 <p>【4℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内燃機関を含む既存技術について、さらなる省エネルギー化のみならず、安全、安心、快適性という環境価値以外の価値を高めるための研究開発、製品開発を推進 	<p>【2℃/4℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオにおいても、世界規模での経済成長や、都市化、人口増加を受けた水需要増加に対応して、海水淡水化設備などの造水システムの提供を強化 	<p>【2℃/4℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオにおいても、非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化 出力変動の大きい再生可能エネルギーの増大や多様化するエネルギー供給者に対応した、グリッドソリューション事業を強化 多様化する電力需要家ニーズに対し、デジタル・サービスソリューション事業を推進 	<p>【2℃/4℃シナリオへの対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発とともに、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
財務関連情報(対象セクターの売り上げ規模)	鉄道ビジネスユニットの売上高 6,165億円(2018年度)の一部に影響	オートモーティブシステム事業の売上高 9,710億円(2018年度)の一部に影響	水・環境ビジネスユニットの売上高 1,691億円(2018年度)の一部に影響	エネルギーセクターの売上高 4,566億円(2018年度)の一部に影響	情報通信セクターの売上高 21,216億円(2018年度)の一部に影響

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

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

リスク管理

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


指標と目標


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

「2021環境行動計画」(2019-2021年度)では、2019年5月に公表した日立の「2021中期経営計画」に掲げられたCO₂排出量削減目標「2021年度までにバリューチェーンを通じて2010年度比20%超削減」の達成に向け各BUおよびグループ会社において、バリューチェーンを通じた対2010年度比の2021年度CO₂排出量の削減目標を策定し、その達成に向けて環境活動を推進しています。日立グループ内の多様な事業、サービスのバリューチェーンを通じたCO₂削減を横断的に目標設定・管理するために、日立ではCO₂排出削減目標を、2010年度比のCO₂排出量削減率により設定しています。

一方、日立グループ連結のバリューチェーン全体での温室効果ガスの総排出量(Scope1、

Scope2、Scope3)は、「GHGプロトコルスタンダード」に基づき算定し、2013年度から公開しています。なお、CO₂総排出量は、事業再編などに伴い大きく変動しますが、日立の事業特性上、Scope3の「販売した製品の使用」に伴うCO₂排出量が全体の約9割を占めています。そのため、日立の気候変動対策では、製品・サービスなどの使用時のCO₂排出量削減、つまり、同等の価値を提供するのであれば、よりCO₂を排出しない製品・サービスをお客様や社会に提供していくことに重点を置いています。併せて、生産に伴うCO₂排出量の削減もさらに進めていきます。

 2021環境行動計画(2019-2021年度)

 バリューチェーンにおける環境負荷

高度循環社会の実現

高度循環社会の実現に向けて

方針

経済協力開発機構 (OECD) が公表した「OECD環境アウトルック2050」において、2050年における世界の水需要は、2010年比で55%程度増加すると見込まれ、特に製造業は400%増と予測されています。こうした需要増に対して灌漑水を増やす余地はなく、地下水が枯渇すれば農業や都市での水の供給の脅威となるなど、淡水の入手が困難になると指摘されています。

また、国連の世界人口予測 (2017年版) では、世界の人口は2017年の76億人から2050年には98億人に増加すると予測しています。人口増に伴い、世界の物質資源消費量は倍増し、それに関連して資源の収穫・採取、使用、廃棄物処理も増加することで、経済、社会、環境に深刻な悪影響をもたらすことが懸念されています。

日立は、これらの問題に対応するために、お客様や社会とともに事業を通じて、水・資源循環型社会の構築に貢献していきます。同時に日立が使用する水・資源の利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を定め、より少ない水・資源を用いてより高い経済価値を創出するとともに、環境負荷の低い生産活動を推進していきます。

高度循環社会の実現に向けた取り組み



水利用効率の改善

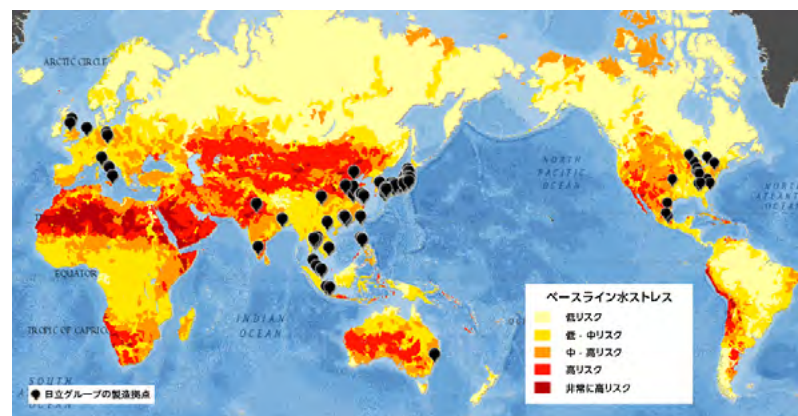
目標・活動・実績

水循環型社会の構築に向けた取り組み

水は地域に偏在する資源であり、水の需要と供給のバランスは、同じ地域・国内においても偏差が大きい場合があります。そのため水問題への対応は、地域ごとに異なる水ストレス*1のレベルなどを考慮し、地域ごとの水リスクに応じた施策が重要です。

そのため日立は、グローバルで約200ある主要製造拠点ごとの水問題を把握するため、国際的な水リスク評価ツールである、世界資源研究所 (WRI) が開発した「Aqueduct」、世界自然保護基金 (WWF) とドイツ投資開発会社 (DEG) が開発した「Water Risk Filter」、欧州委員会 (EU) が公開している洪水リスクマップ「Flood Hazard Map of the World」とともに、

日立製造拠点の水ストレス



「Aqueduct」をもとに作成



WRI/Aqueduct

日立の「環境データ集計システム(Eco-DS)」を活用して水リスク調査を実施しました。水ストレス、水質汚染、洪水などの物理的リスクのほか、水道料金や排水コストの高騰、新たな税制導入など政策にかかわる規制リスク、ステークホルダーとのコミュニケーションにかかわるレピュテーションリスクなど、約50に細分化した水リスク評価項目に沿って、ビジネスユニットおよびグループ会社別、国・地域別およびグループ全体での水リスクの現状を分析・評価しています。

今後、これらの分析・評価結果などを考慮して、さらなる水利用効率の改善に向けた活動をグループ全体で推進するとともに、製造拠点ごとの水リスクに応じた対策を強化していきます。

日立は、世界的な社会課題である水不足に対しても、グローバルで事業活動を通じて水資源の創出に貢献していきます。日立はこれまでも、水にかかわる多くの分野において、日本国内外で排水再生利用システムや海水淡水化システムなど幅広い用途の製品・サービスを提供してきました。また、水インフラを対象とした機械・電気設備やサービスも提供しており、現在までに、日本国内では浄水場約700カ所、下水処理場約900カ所、海外では世界約40カ国・地域で200サイト以上の豊富な納入実績があります。さらに、水総合サービスプロバイダーとして長年培ってきたOT×IT×プロダクトの実績・ノウハウを強みに上下水道事業向け総合デジタルソリューションも提供しています。

2019年度は、水需要予測におけるビッグデータの活用技術に関する調査研究を大阪市と共同で行います。また、2020年度には、水道管の漏水エリアを高精度で瞬時に特定する水道事業者向けシステムの提供を開始する予定です。

今後も、社会インフラの効率的な保守管理を支援し、限りある資源を有効活用することに加えて、人々のQuality of Lifeの向上に寄与する水環境ソリューションを提供し、水循環型社会の構築に貢献していきます。

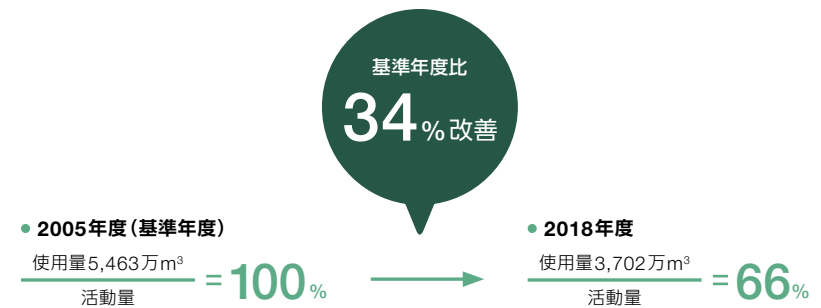
*1 水ストレス:水供給が逼迫している状態。指標として「人口一人当たりの最大利用可能水資源量」が用いられ、生活、農業、工業、エネルギーおよび環境に要する最低基準の水資源量を年間一人当たり1,700m³として、これを下回る場合は水ストレス下にあるとみなされる。「Aqueduct」では、地域の取水量が地域の年間水資源量の平均値の80%以上を非常に高リスクと規定

活動と実績

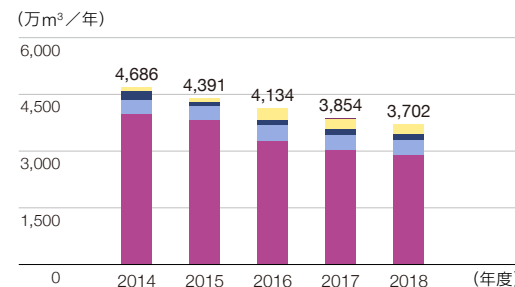
2018年度は、水使用量原単位の改善として、グローバルに立地する208製造拠点を対象に基準年度の2005年度比27%改善の目標を掲げ、改善率34%と目標を達成することができました。また、水使用量は2005年度と比較して1,761万m³、32%削減しました。

主要指標

- 水使用量原単位(日立グループ)



- 水使用量の推移(日立グループ)



地域別内訳(万m³/年)

	2014	2015	2016	2017	2018
■ 欧州	2	1	2	4	4
■ 米州	98	89	309*1	278*1	271*1
■ 中国	232	122	151	151	134
■ アジア	385	356	400	404	393
■ 日本	3,969	3,823	3,272	3,017	2,900
計	4,686	4,391	4,134	3,854	3,702

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社を含む(2016年度:212万m³/2017年度:191万m³、2018年度:192万m³)

水利用の効率改善事例

クローズドループ水冷システム導入による水使用量の削減 (ワウパカ・ファウンドリー)

米国のワウパカ・ファウンドリー (WFI) のPlant 1では、自動車部品など3,000種類以上の幅広い鋳造品を生産しています。鋳造工場では、運転中の機械や溶解プロセスで使用される炉の一種であるキュポラを冷却するために、大量の水を使用します。同工場では、クローズドループ水冷システムを導入した結果、2018年度の取水量が2015年度比で約45万4,000m³削減されました。従来は冷却水を1回だけ使用して排水していましたが、非接触冷却水を繰り返し利用するクローズドループ水冷システムの導入により、水の利用効率が大幅に改善されました。クローズドループ水冷システムは、取水量の80%以上を削減できる可能性があり、条件によっては、非接触冷却水の排水量はゼロに近くなるなど劇的な効果が期待されます。

WFI全体では、2021年度までに2010年度比で取水量72%削減を目標として活動を推進しています。2018年度は、2010年度比52%の取水量が削減されました。



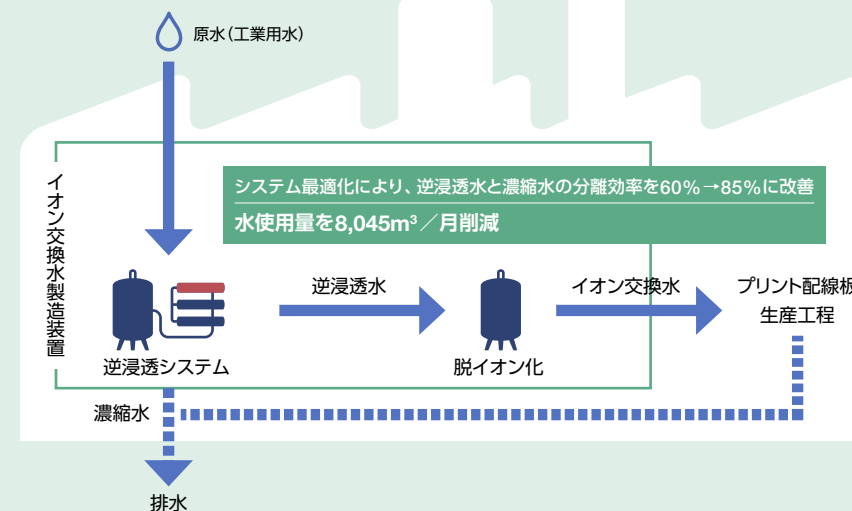
クローズドループ水冷システム

イオン交換水製造装置のシステム最適化による水使用量の削減 (日立化成シンガポール)

日立化成シンガポールでは、電子機器に使われるプリント配線板を生産しており、その生産工程で、配線板洗浄のために大量のイオン交換水を使用しています。イオン交換水は、原水である工業用水を、逆浸透システムによって逆浸透水と濃縮水に分離した後、逆浸透水からイオンを除去することで製造されます。濃縮水は、プリント配線板の生産工程では使用できないため、主に清掃などに利用した後に排水されます。

今般、水使用量を削減するために、逆浸透システムのフィルターやシーリング、追加タンクなどを最適化することで、逆浸透水と濃縮水の分離効率が60%から85%へと向上し、イオン交換水の製造効率を大幅に改善することができました。その結果、2018年度の水使用量は、月当たり8,045m³削減となりました。

イオン交換水製造フロー



資源の利用効率改善

目標・活動・実績

資源循環型社会の構築に向けた取り組み

日立は、資源循環型社会の構築に貢献するため、事業所などにおける資源利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する取り組みを推進しています。バリューチェーンにおける調達、開発・設計、製造、流通・販売、使用、廃棄の各ステージで、再生材の活用、省資源・長寿命のモノづくり、工場廃棄物の発生抑制と再資源化、リファビッシュ*1やリマニュファクチャリング*2、使用済み製品の再資源化などを推進し、資源問題の解決に貢献しています。

環境行動計画では、3年間の詳細な活動目標として、廃棄物有価物発生量原単位の改善や埋立廃棄物ゼロをKPIに定め、グループ全体でその達成に向けた活動を推進しています。近年、世界的な問題となっているプラスチック廃棄物問題への対応も進めており、事業活動におけるプラスチック廃棄物の有効利用や、ワンウェイ(使い捨て)のプラスチック容器包装材を紙素材に変更するなど、プラスチック廃棄物の排出抑制に向けた取り組みをさらに強化していきます。

*1 リファビッシュ:使用済み製品を整備し新品に準じる状態とすること

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

バリューチェーンを通じた資源循環の取り組み



製品回収リサイクル・資源循環の推進

日立は、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)のリサイクルを行っています。2018年度は、約81ktの使用済み家電製品を回収し、約72ktを再資源化しました。

スーパーコンピュータやメインフレームなどの電子計算機、ネットワーク装置や電話交換機などの通信機器、ATMなどの情報機器は、日立独自のリサイクル拠点ネットワークを構築し、お客様に近い場所で使用済み製品を回収リサイクルするサービスを提供しています。2018年度は、日立産機中条エンジニアリングと東京エコリサイクルによる情報・通信機器のリサイクルによるベースメタルおよびレアメタルの日本国内の循環推進の取り組みが、リデュース・リユース・リサイクル推進協議会が主催する「リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰」において経済産業大臣賞を受賞しました。

回収した使用済み製品については、リファビッシュやリマニュファクチャリングの取り組みも推進しています。米国では、大容量ストレージシステムを新規機種と交換した際の使用済み機器の一部を、清掃・再検査の後、当社保証の保守部品としてリファビッシュしています。自動車用電装品はディーラーや整備工場から故障品を回収した後、解体、点検、清掃・再生、再組立、検査を行い、新規品と同等の性能を有する製品として販売しています。大型油圧ショベルやダンプトラックなどの建設機械の使用済みユニットは、新品と同等の機能に再生工場ですべて復元し、高機能でリーズナブルな価格のユニットとしてリマニュファクチャリングしています。その他の産業機器(ポンプ、モーター、配電盤、変圧器、冷凍機、空調機など)、医療機器などにおいても、使用済み製品を回収し、資源として再利用するための活動を推進しています。

資源循環の取り組みとしてリサイクル材の利用も推進しています。2018年度は、原材料投入量4,403ktのうち、再生材2,415kt(55%)を原材料として投入しました。家電製品に使用したプラスチックでは、再生プラスチックの利用は7%となりました。

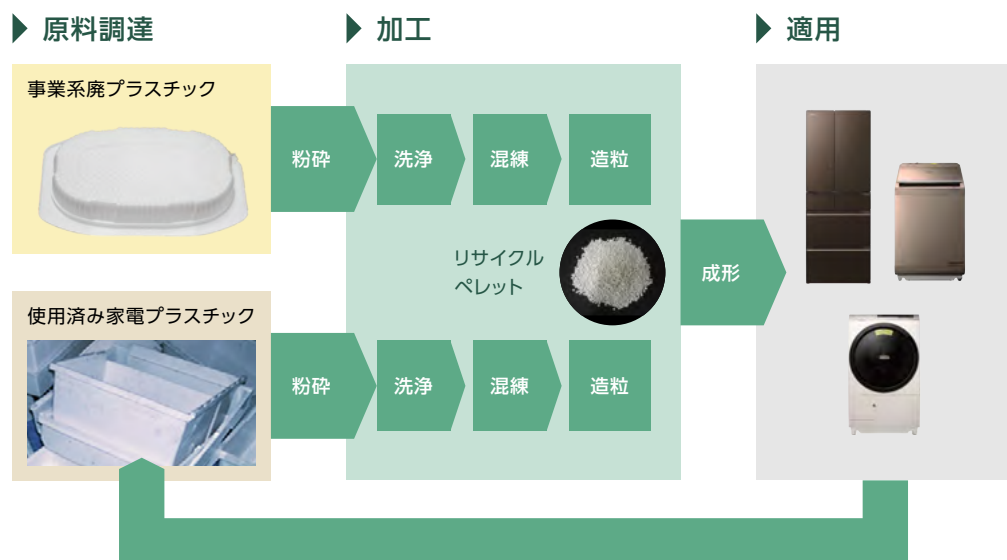
日立グローバルライフソリューションズでは、再生プラスチックメーカーから購入している

ITを活用した廃棄物の適正管理

リサイクル材以外に、使用済み家電製品に使われていた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、グループ会社でリサイクル材に加工し、洗濯機・冷蔵庫の部品やシーリングライトの梱包材に再利用しています。これらの取り組みの結果、2018年度に製造・使用したリサイクル材は926tになりました。

*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

家電製品のプラスチック再生フロー



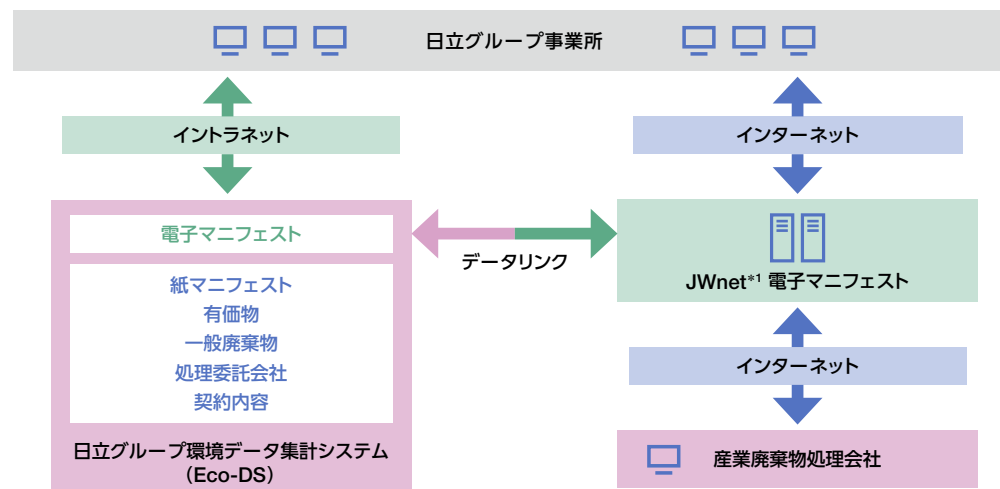
家電リサイクル

パソコン回収数と資源再利用率

日立では、廃棄物の効率的な管理とコンプライアンスリスクの低減を目的に廃棄物管理システムを構築・運用しています。工場、事務所、営業所で発生した廃棄物だけでなく、お客様から請け負った工事で発生する廃棄物の発生および処理状況を「見える化」し、一元で管理しています。これらの情報は、環境パフォーマンスデータの一部として「環境データ集計システム (Eco-DS)」と連動しており、2018年度は日本国内約1,500カ所の事業所および現地工事で発生した廃棄物と41カ国・地域の約600事業所で発生した廃棄物の情報が登録されました。また、主要200事業所の廃棄物の情報は、有害廃棄物、固形廃棄物、生活ゴミに分類され、処理方法、処分委託先、再資源化率、輸出状況などの項目について集計、分析し、そこから得られた結果を基に廃棄物発生量の削減および再資源化率向上に向けた施策を強化・推進しています。また、日本国内では2015年度までに電子マニフェスト*1登録率90%以上を目標に定め2014年度には達成、2018年度も継続しています。

*1 電子マニフェスト: 事業者が産業廃棄物の処理を処理会社に委託する際に発行が義務づけられている管理票

廃棄物管理システム



*1 JWnet: Japan Waste Networkの略称で、公益財団法人日本産業廃棄物処理振興センターが環境省の指定を受けて運営している電子マニフェストシステム

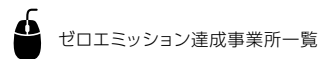
活動と実績

2018年度は、廃棄物有価物発生量原単位を基準年度の2005年度比14%改善の目標を掲げ、改善率16%と目標を達成することができました。

製造工程で発生した副産物や端材をグループ内の他事業所で原材料として再利用するクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材などを繰り返し使用することで、廃棄物の発生量削減に努めました。また埋め立て処分量を限りなくゼロに近づける「ゼロエミッション*1」活動により、2018年度は95事業所が廃棄物のゼロエミッション達成*2事業所となりました。

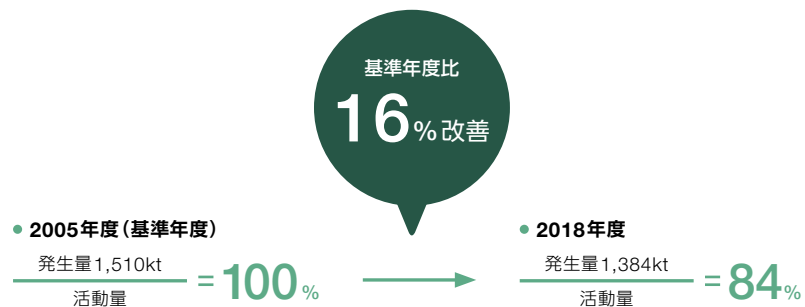
*1 ゼロエミッション：国連大学が1994年に提唱した考え方で、人間の活動から発生する排出物を限りなくゼロにすることをめざしながら最大限の資源活用を図り、持続可能な経済活動や生産活動を展開する理念と手法

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

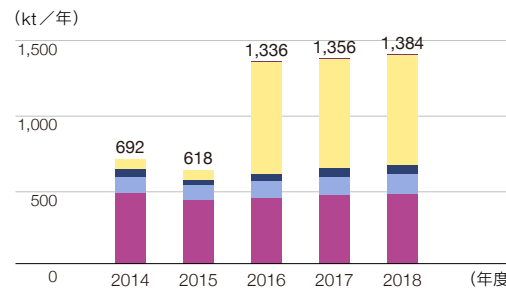


主要指標

● 廃棄物有価物発生量原単位 (日立グループ)



● 廃棄物有価物発生量の推移 (日立グループ)



地域別内訳 (kt/年)

	(年度)				
	2014	2015	2016	2017	2018
■ 欧州	2	1	2	4	4
■ 米州	67	63	744*1	725*1	734*1
■ 中国	54	36	48	55	55
■ アジア	106	98	107	117	130
■ 日本	463	420	435	455	461
計	692	618	1,336	1,356	1,384

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む (2016年度：675kt / 2017年度：675kt / 2018年度：689kt)

資源の効率的利用の事例

アモルファス金属材料の循環利用の取り組み (日立金属、日立産機システム)

日立産機システム中条事業所は、鉄心(コア)の素材に電気特性が向上するアモルファス金属を用いることで、エネルギー損失を大幅に削減できるアモルファス変圧器を製造しています。

アモルファス金属は日立金属が製造する高機能材料で、通常の金属や合金と異なり、ランダムな原子配列構造のため、電力変換の損失抑制が可能であることに加え、ケイ素鋼板など従来の材料に比べてコアの無負荷損(鉄損)が約5分の1と小さいことも特徴です。アモルファスコアの採用により、長時間・長期にわたり多量に使用される変圧器1台当たりの電力変換の損失を抑制することが可能になり、省エネルギーに大きく貢献できます。

日立金属メトグラス安来工場では、日立産機システム中条工場の変圧器製造工程で発生したアモルファス金属の端材や、使用済みの変圧器から取り出したアモルファスコアを回収しリサイクルすることで資源の効率的な利用を図っています。2018年度は約120tの廃却アモルファスを利用して、アモルファス金属材料を製造しました。

アモルファス金属材料のリサイクルスキーム



砂の再生処理装置導入による埋立廃棄物の削減とリサイクル推進 (ワウパカ・ファウンドリー)

米国のワウパカ・ファウンドリー (WFI)は主に自動車鋳物部品を生産しています。鋳物部品の製造工程では大量の使用済み鋳物砂*1が発生します。WFIでは、埋立廃棄物の削減とリサイクル推進を目的として2016年9月に砂の再生処理装置を同社のPlant 5に導入しました。その結果、2018年度は発生した約2万6,000tの使用済み鋳物砂の約75%を再生し、再利用しました。将来的には、年間5万5,000tの砂を再生する計画です。

またWFI全体では、最終的に再利用できなくなった鋳物砂も、建設、農業、地盤盛土などの用途として有効利用を図っており、年間約46万tの砂がリサイクルされています。WFIは埋立廃棄物ゼロをめざし、2020年までには使用済み鋳物砂の発生を2010年度比で30%削減することを目標としています。これらの取り組みは、地域社会と協働する重要な機会と考えています。

*1 鋳物砂: 鋳物用の鋳型をつくるために用いる砂



砂の再生処理装置

自然共生社会の実現

自然共生社会の実現に向けて

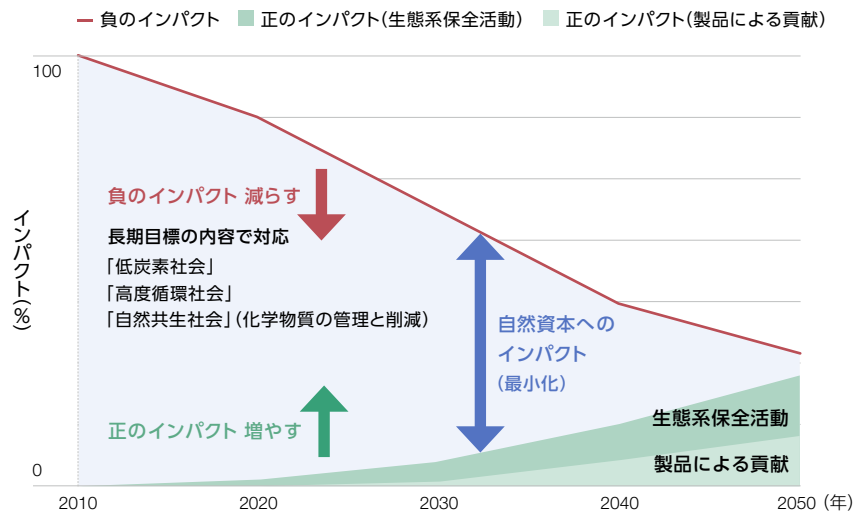
方針

生態系が適切に保たれ、自然の恵みを将来にわたって享受できる自然共生社会を実現するため、日立は「環境長期目標」において自然資本へのインパクトの最小化という目標を設定しました。これは日立の事業が自然資本に与えるインパクトを「負のインパクト」と「正のインパクト」に分類し、2050年までにその差をできる限り最小化していくことを意味しています。

日立の事業活動においては、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が「負のインパクト」であり、生態系の保全に貢献する自社の製品・サービスの提供や、生物多様性や生態系など自然保護に関する社会貢献活動などが「正のインパクト」になります。

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

インパクト最小化の概略図



自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

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、自社の事業活動に伴う「負のインパクト」を特定し数値化しました。2018年度は、自然資本に及ぼす負のインパクトのうち、約4割が気候変動、廃棄物・資源消費・都市域大気汚染が約2割ずつと算出されました。この算出結果から、自然資本への「負のインパクト」を最小化するためには、これまで推進してきた製品・サービスの省エネルギー性向上、ファクトリーにおける効率化、資源の有効活用、化学物質の管理といった環境負荷を低減するさまざまな活動をさらに強化する必要があることが分かりました。今後も、環境長期目標に掲げる「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現に向けた環境活動をより一層推進していきます。

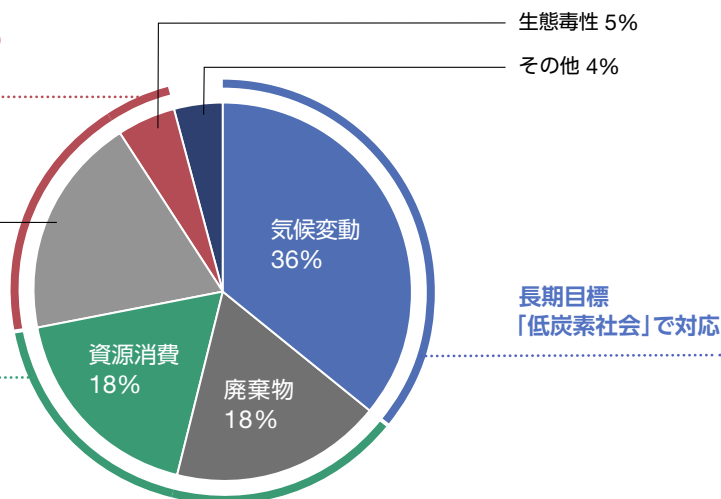
また、「正のインパクト」に該当する活動としては、森林保全などの社会貢献活動や、水処理プラント構築のような生態系の保全に直接貢献する事業活動があると考えており、これらの活動を推進するとともに、効果の数値化についても検討を進めています。2018年度は「正のインパクト」としてグループの中で活動例の多い森林保全活動を取り上げ、林野公共事業などで用いられる評価手法により、算定に必要な活動対象森林面積を把握することができた24事業所を対象に、森林保全活動によって得られる便益(洪水防止、流域貯水、水質浄化、土砂流出防止、炭素固定)について試算しました。今後、算出結果をグループ内で共有し、活動を推進していきます。

自然資本への負のインパクト(2018年度)

長期目標
「自然共生社会」(化学物質の
管理と削減)で対応

都市域大気汚染 19%

長期目標
「高度循環社会」で対応



長期目標
「低炭素社会」で対応

※ LIME2日本版被害算定影響評価手法により算出

負のインパクト算定範囲

化学物質の管理と削減

体制・制度

目標・活動・実績

化学物質の管理

2018年度の日立の事業活動に伴う自然資本への「負のインパクト」を特定した結果、都市域大気汚染が約2割と算出されています。日立は、この都市域大気汚染の原因の一つであるVOCをはじめとする化学物質の管理と削減は、自然資本へのインパクト最小化のために重要であると考えています。

日立は、2005年度に「環境CSR対応モノづくり規程」を制定し、製品の設計・開発から、調達、製造、品質保証、出荷までの各段階において化学物質を管理しています。製品に含有

される化学物質については、禁止物質群、管理物質群と分類して管理し、製品の輸出先における法規制への対応に活用しています。事業活動で使用する化学物質についても、禁止・管理・削減の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

日立は、製品に含有される化学物質の中で管理対象となる物質を「日立グループ自主管理化学物質」として定義しています。その中で、日本国内外の法規制で製品(梱包材を含む)への使用が原則的に禁止されているものの、調達品に使用される可能性がある物質を「禁止物質群(レベル1)」、使用実態の把握と管理を要求されている物質およびリサイクルや適正処理を考慮すべき物質を「管理物質群(レベル2)」と規定しました。管理対象とする化学物質やレベルの区分については、欧州REACH規則*1をはじめとする各種規制物質の改訂に合わせ、定期的に見直しを図っています。

2019年7月以降、欧州RoHS指令*2の制限物質に4種のフタル酸エステル類が新たに追加されることから、「日立グループ自主管理化学物質」を2019年1月に改定し、これらフタル酸エステル類を「禁止物質群」に指定しました。これにより、禁止物質群は22物質、管理物質群も22物質となりました。

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

*2 欧州RoHS指令: Restriction of the Use of the Certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment (電気電子機器の特定有害物質使用規制)の略称。欧州連合(EU)がコンピューターや通信機器、家電製品などへの有害な化学物質の使用禁止を定めた法的規制

日立グループ自主管理化学物質

サプライチェーンとの連携 (製品含有化学物質一元管理システムの活用)

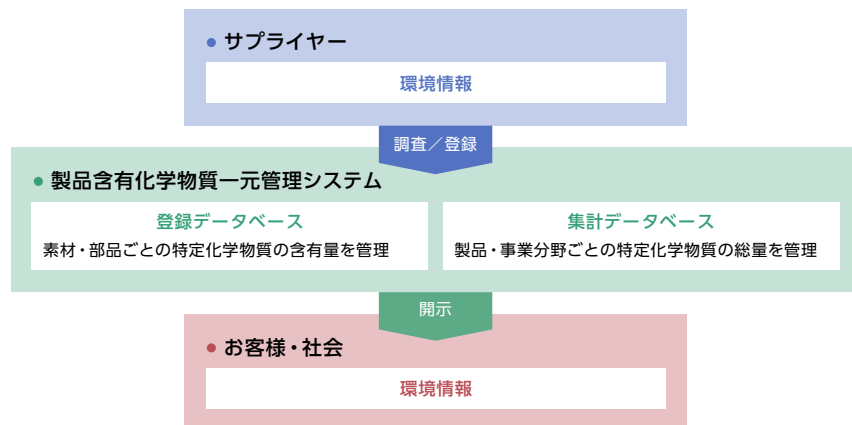
日立は、製品の設計・開発から調達、製造、品質保証、出荷における製品含有化学物質情報の把握と、製品輸出先の法規制への対応のため、サプライヤーから材料や部品、製品に含有される化学物質関連の情報を収集・管理する「製品含有化学物質一元管理システム」を2005年から運用しています。

2019年3月末現在、「製品含有化学物質一元管理システム」に化学物質の含有情報が登録されている部品と製品は154万件を超えています。

また、2017年4月から「製品含有化学物質一元管理システム」でchemSHERPA*1フォーマットの取り込みが可能となりました。そのため、本システムを利用するサプライヤーを対象としたchemSHERPAツールと本システムの操作説明会を、2018年7月から2019年3月までに、柏事業所、大みか事業所、水戸事業所、日立アイイーシステムにおいて、計13回開催しました。延べ約1,500人が参加し、ツールとシステムに関する理解を深めました。

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

製品含有化学物質一元管理システム



事業活動における化学物質の管理

工場などから排出される化学物質については、2016年度より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。2018年度はVOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などにより化学物質排出量の低減に努め、削減目標を達成しました。削減事例は英語、中国語に翻訳し、日立グループでグローバルに展開し、情報共有を図っています。また各事業所所在地の法令により測定が義務づけられている硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)については、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、日本国内の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、取扱量が少ないために同法の対象外となっている物質であっても、年間10kg以上取り扱う物質については管理する必要があると考え、取扱量、排出量、移動量を集計しています。

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

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

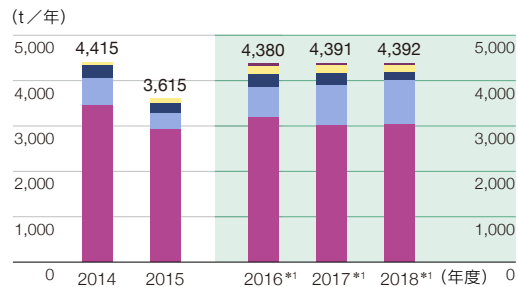
化学物質総合管理システムによる化学物質管理

主要指標

- 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の推移(日立グループ)

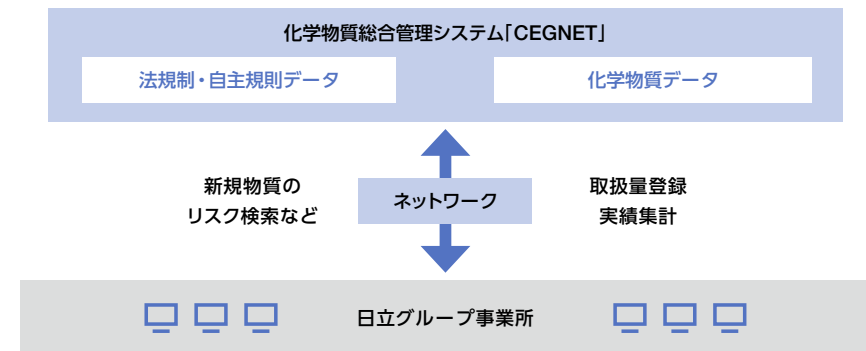


地域別内訳(t/年)

	(年度)				
	2014	2015	2016*	2017*	2018*
■ 欧州	12	9	57	58	64
■ 米州	66	113	187	178	142
■ 中国	281	199	291	246	184
■ アジア	604	373	662	899	966
■ 日本	3,452	2,921	3,183	3,010	3,036
計	4,415	3,615	4,380	4,391	4,392

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

事業活動において使用する化学物質の適正な管理のために、化学物質総合管理システム「CEGNET」を1998年に導入し、最新の法規制や自主管理規則をデータベース化しています。また、使用している化学物質を「CEGNET」に登録し、取扱量・排出量・移動量を集計して取扱量の削減にも役立てています。



事業活動における化学物質の削減事例

VOC使用量および排出量削減の取り組み (Hitachi Rail SpA)

Hitachi Rail SpAは高速鉄道向け車両や地下鉄向け無人運転車両など、高度な技術を用いた鉄道車両を製造しています。その製造工程には、金属製サブコンポーネントの加工、車体の溶接、塗装、設備や内装の組立、電気試験や機能試験など、さまざまな作業が含まれます。

イタリアのピストイア工場とレッジオ・カラブリア工場では、以前から製品の塗装に使用する塗料を揮発性有機化合物 (VOC) の排出量が少ないハイソリッド塗料に切り替え、生産段階でのVOC使用量削減を推進してきました。

2018年は、塗装前に行う金属表面の脱脂に使用する溶剤を、環境に配慮したVOCフリーの新製品に変更。さらに、スプレーガンの洗浄に低VOC洗浄剤と溶剤循環型洗浄装置を導入したことで、VOC使用量は大幅に削減されました。

こうした取り組みにより、2018年のVOC使用量は2017年に比べ約16t削減され、2工場での削減率は約40%となりました。



VOCフリーの溶剤を用いた塗装前の脱脂工程

VOC排出削減の取り組み (日立化成グループ)

日立化成グループでは、多様な機能材料、先端部品・システムを生産しています。その中では、製品の原料や生産工程で使用する添加剤として、年間約13万tの化学物質を取り扱っており、そのうち光化学オキシダントや浮遊粒子状物質の原因となるVOCを、年間約6万tを使用しています。

日立化成(南通)では、機能性樹脂材料や化学素材などを生産しています。生産工程時に揮発したVOCは、燃焼式脱臭装置にて、ほぼ100%近くが無害化されて大気に排出されます。2018年度は、さらにVOCの大気排出を削減するため、工場全体でLDAR (Leak Detection And Repair) 活動に取り組んできました。簡易型VOC測定装置を用いて、バルブや配管接合部などからの漏えい箇所を特定し、適切な補修を施すことで、従来見落とされていた微量なVOCの排出を検知・抑制することが可能となり、その結果、大気排出量を前年度比で年間1.3t削減することができました。

今後も引き続き、さらなる排出の抑制に向けグループ全体で積極的に取り組んでいきます。

LDAR (Leak Detection And Repair) 活動



VOC漏えい測定 (Leak Detection)



漏えい箇所の修理 (Repair)

生態系の保全

生態系の保全の取り組み

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

また、CO₂排出量の削減や、資源循環、化学物質管理以外で、数値化が困難ではあるものの重要な活動である希少種の保護や、投資判断基準に生物多様性への配慮を盛り込むことなど、具体的な活動内容を明示した「生態系保全活動メニュー」を2016年度に作成し、各事業所での取り組みを推進しています。この活動メニューは、社外の企業や団体に実施している先進的な活動項目を参考に、バリューチェーンを含む企業活動全体に及び116項目から構成されています。メニューから、事業所ごとに対象とする活動項目を選択し、グループ全体の合計件数を生態系保全活動の目標として設定しています。2018年度の新規活動件数は目標600件に対して実績953件でした。

生態系保全活動メニューを利用した活動が定着してきたことを受け、2019年度以降は活動項目数の目標は設定せず、事業所ごとの状況を踏まえた目標を設定し、活動を推進していきます。

生態系保全活動メニュー概要

区分	活動例	項目数	
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	海上輸送におけるパ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

水源地保全の森林整備活動「東京水道～企業の森」 (日立製作所 水・環境ビジネスユニット)

日立は、上下水道事業などの水環境ソリューションを提供しており、安全で高品質な水を届けることを目的に、水源地を保全する森林整備活動(森づくり活動)に取り組んでいます。2017年3月に東京都水道局が公表した「みんなでつくる水源の森実施計画」の一環である「東京水道～企業の森」活動趣旨に賛同し、東京都水道局やほかの参画企業とともに、同年6月から3年間、多摩川上流域の水道水源林内において、植栽や間伐などの森林整備を行っています。

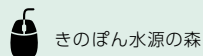
当社は東京都の水道水源林のうち山梨県甲州市の3.19haを担当し、この森を「きのぼん水源の森」と名づけ、従業員が一丸となって森づくり活動を推進しています。

また、森林内での作業の際には、東京都水道局の担当者から、110年以上にわたる森づくりの歴史やその方法、四季折々の状況などについて説明を受ける機会もあり、参加者は本活動を通じて水源や森林などについて理解を深め、環境に対する意識も高まっています。

安全でおいしい水の安定供給のために、次世代の樹木を植え育て森林の保護・育成を通して、良好な水環境の保全に貢献していきます。



「きのぼん水源の森」の看板を囲んで記念撮影する参加者



海洋プラスチックゴミ問題解決をめざす河川清掃活動 「荒川クリーンエイド」(日立ビルシステム)

日立ビルシステムは、関東の水源の一つである荒川の豊かな自然を取り戻すため、河川敷のゴミ拾いなどの活動を推進する特定非営利活動法人「荒川クリーンエイド・フォーラム」の活動に賛同し、荒川流域での河川清掃活動に参加しています。

「クリーンエイド」はクリーン(Clean)とエイド(Aid)の造語で、「清掃できれいにして、助ける」という意味です。清掃活動で拾ったゴミの種類や数を調査することで、原因や対策に結び付け、生態系への悪影響の低減をめざしています。

本活動は「荒川クリーンエイド・フォーラム」と国交省の連携により年間100会場以上で開催され、1万人以上が参加しています。

日立ビルシステムは、当初少人数で参加していましたが、2015年から新入社員研修に本活動を採用し、毎年400人以上が数日に分かれて河川敷の清掃に参加しています。作業終了後のグループワークでは、結果の分析や意見集約を行った上で報告会を開き、CSRの意味や活動の効果を体験できる取り組みとなっています。2017年と2018年は回収ゴミの量で上位になり、「荒川クリーンエイド・フォーラム」から表彰されました。

近年、世界的に問題化している海洋プラスチックゴミの多くは河川から流入したものであり、日立ビルシステムでは、本活動を問題解決への直接的な貢献につながるもの

と捉え、今後も活動を継続していきます。



クリーンエイドに参加した新入社員たち

海外事業所における植樹活動(日立製作所 システム&サービスビジネス)

米国オクラホマ州にある日立コンピュータープロダクツ(アメリカ)は、1986年から植樹活動を行っています。1990年からは敷地内に設けた植樹エリアで苗木を育て、建物の周りや道路沿いに移植しています。2018年は社内有志の環境ボランティア「GREEN 21チーム」が中心となって果樹苗木400本を敷地内に植樹し、これまでに植樹した面積は約15エーカー(約6万m²)となりました。植樹エリアの近くには野生の花々も繁殖しており、蝶や蜂など送粉者のための生息地となっています。同社は、2024年までにさらに3エーカーに600本植樹することを目標に、計画的に活動を進めています。

また、2013年から植樹エリアでの活動と並行して、オクラホマ州の植樹祭である「Arbor Day」の日に合わせて従業員に苗木を配布し、敷地内や自宅での植樹を推進して

います。2018年は300人の従業員に700本の苗木を配布しました。

また、中国 深圳(しんせん)にある日立金融設備系統(深圳)有限公司では、同市からの呼びかけに応じて、2009年から市内のさまざまな場所でエコ植樹活動に参加しています。2018年は、深圳市南山区中山公園で、従業員とその家族も含めて40人が植樹活動に参加し、50本の木を植えました。その結果、本活動で植樹した木の数は累計で1,030本となりました。

これらの活動はCO₂の吸収だけでなく生態系の保全に貢献するとともに、従業員とその家族の環境意識の向上にもつながっています。



日立コンピュータープロダクツ敷地内の植樹エリアと野生の花々



観察されたオオカバマダラ



日立金融設備系統(深圳)有限公司の植樹活動に参加した従業員と家族

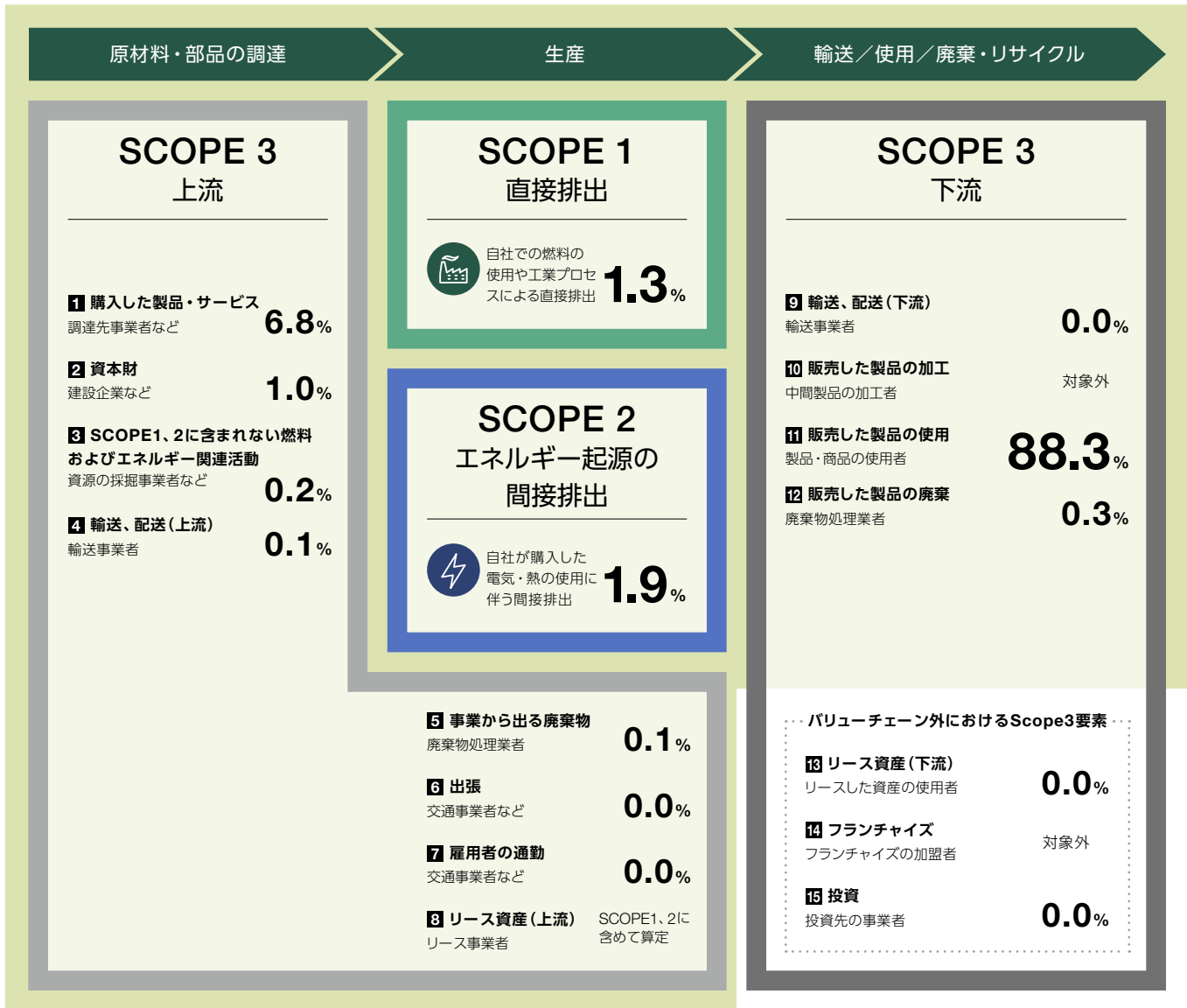
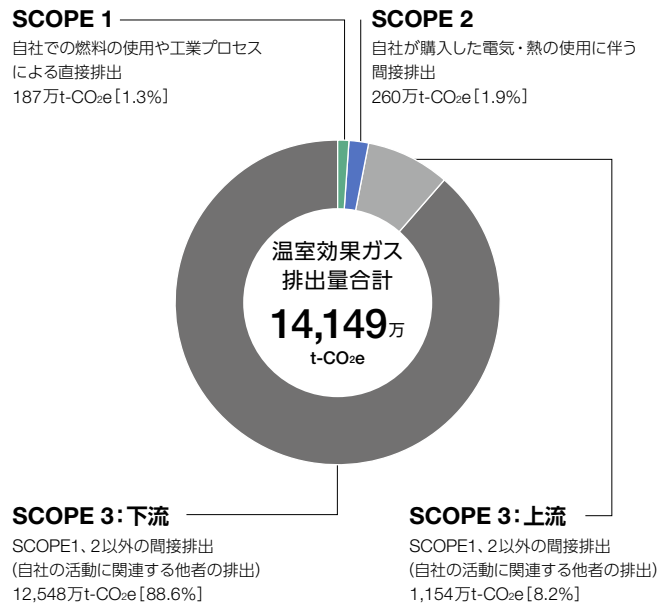
環境データ

バリューチェーンにおける環境負荷

目標・活動・実績

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の算定

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルスタンダードに基づき算定し、効果的な削減に取り組んでいます。特に、全体に占める割合が多い、販売した製品の使用に伴う排出量については、製品・サービスの高効率化や省エネルギー化により、使用時CO₂排出削減を推進することで、継続的な低減を行っています。



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(日立グループ)

カテゴリー	算定対象	算定結果(万t-CO ₂ e)
SCOPE1*		
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	187 [1.3%]
SCOPE2**		
エネルギー起源の間接排出	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	260 [1.9%]
SCOPE3(その他の間接排出) 上流		
1 購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出	951 [6.8%]
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	145 [1.0%]
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	24 [0.2%]
4 輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出	10 [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	11 [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	7 [0.0%]
7 雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	6 [0.0%]
8 リース資産(上流)	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(SCOPE1、2で算定する場合を除く)	SCOPE1、2に含めて算定
SCOPE3(その他の間接排出) 下流		
9 輸送、配送(下流)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	1 [0.0%]
10 販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出	対象外*3
11 販売した製品の使用*4	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出	12,505 [88.3%]
12 販売した製品の廃棄*4	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	31 [0.3%]
13 リース資産(下流)	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	3 [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	8 [0.0%]
合計		14,149 [100%]

[] バリューチェーン全体のGHG排出量に占める比率

*1 SF₆、PFC、HFC、N₂O、NF₃、CH₄を含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめた「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

*2 CO₂排出量の算出に使用したCO₂電力換算係数は、CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION(2010年版:国際エネルギー機関(IEA))の2005年の日本の換算係数を使用

*3 加工形態を特定できないため

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

事業活動による環境負荷

目標・活動・実績

事業活動における環境負荷情報(日立グループ、2018年度)

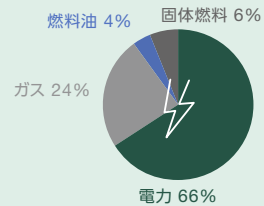
日立が事業活動に投入している資源の量と排出している環境負荷量の2018年度の実績を示しています。

INPUT

投入している資源の量

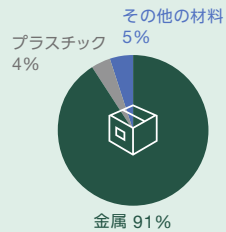
総エネルギー投入量
(原油換算)

2.27 GL



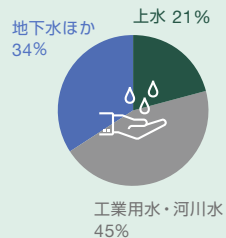
原材料投入量

4,403 kt



水資源投入量

3,702 万m³



事業活動



水の循環利用
3,894 万m³

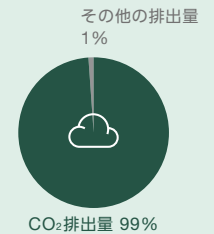
製品出荷量 2,843kt

OUTPUT

排出している環境負荷量

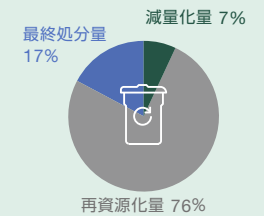
温室効果ガス(GHG)排出量

4,523 kt-CO₂e*1



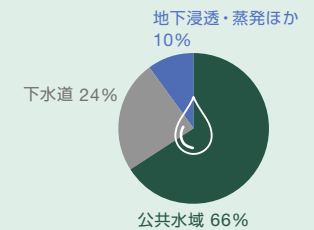
廃棄物有価物発生量

1,384 kt



総排水量

3,410 万m³



*1 CO₂e:CO₂換算排出量

詳細につきましては次ページをご参照ください。

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

投入している資源の量

日立の事業活動に投入している資源の量の実績です。



総エネルギー投入量

エネルギー投入量 (原油換算) 2.27GL

		2017年度	2018年度	
再生可能エネルギー	電力	3.1GWh (11.2TJ)	7.1GWh (25.6TJ)	
非再生可能エネルギー	電力	6,020GWh (21.7PJ)	6,021GWh (21.7PJ)	
		(暖房消費量)	130GWh (0.5PJ)	128GWh (0.5PJ)
		(冷房消費量)	277GWh (1.0PJ)	273GWh (1.0PJ)
		(蒸気消費量)	644t (1.5TJ)	648t (1.5TJ)
	ガス	都市ガス	0.19Gm ³ (8.6PJ)	0.18Gm ³ (8.0PJ)
		(暖房消費量)	18.4Mm ³ (0.8PJ)	18.6Mm ³ (0.8PJ)
		(冷房消費量)	10.3Mm ³ (0.5PJ)	10.5Mm ³ (0.5PJ)
		(蒸気消費量)	560kt (1.3PJ)	567kt (1.3PJ)
		LPG、LNG ほか	269kt (14.5PJ)	251kt (13.5PJ)
		燃料油(重油、灯油ほか)	117ML (4.5PJ)	87ML (3.4PJ)
	固体燃料(コークス)	179kt (5.3PJ)	189kt (5.5PJ)	



原材料投入量

材料 4,403kt

		2017年度	2018年度	
原材料	金属	3,388kt	4,031kt	
		新材	1,571kt	1,624kt
		再生材など	1,817kt	2,407kt
	プラスチック	151kt	165kt	
		新材	150kt	163kt
		再生材など	1kt	2kt
	その他の材料	258kt	207kt	
		新材	250kt	201kt
再生材など		8kt	6kt	
化学物質	PRTR法対象化学物質*1取扱量	205kt	189kt	
	オゾン層破壊物質取扱量	77t	130t	
	温室効果ガス物質取扱量	5,656t	5,640t	

*1 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



水資源投入量

用水 3,702万m³

		2017年度	2018年度
地方自治体の水道や他の水道施設	上水	740万m ³	761万m ³
	工業用水・河川水	1,746万m ³	1,663万m ³
地下水		1,356万m ³	1,274万m ³
雨水		2万m ³	1万m ³
再生水(他の組織の排水を再生した水)		10万m ³	3万m ³

排出している環境負荷量

日立の事業活動により排出している環境負荷量の実績です。



温室効果ガス(GHG)排出量

温室効果ガス 4,523kt-CO₂e

		2017年度	2018年度
CO ₂ 排出量		4,663kt-CO ₂	4,470kt-CO ₂
その他の排出量	六フッ化硫黄(SF ₆)	40kt-CO ₂ e	35kt-CO ₂ e
	パーフルオロカーボン(PFC)	4kt-CO ₂ e	5kt-CO ₂ e
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	7kt-CO ₂ e	3kt-CO ₂ e
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N ₂ O、NF ₃ 、CH ₄)	1kt-CO ₂ e	3kt-CO ₂ e
	非エネルギー起源CO ₂	3kt-CO ₂	7kt-CO ₂

* CO₂電力換算係数は、CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION (2010年版:国際エネルギー機関(IEA))の2005年の日本の換算係数を使用

* ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとの「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



廃棄物有価物発生量

発生量 1,384kt 非有害 1,348kt (有害*1 36kt)

		2017年度	2018年度
減量化量		83kt (9.0)	94kt (5.6)
再資源化量	リユース	1kt (0.4)	1kt (0.0)
	マテリアルリサイクル	1,038kt (20.2)	1,044kt (25.6)
	サーマルリサイクル	11kt (1.4)	13kt (1.4)
最終処分量		223kt (5.2)	232kt (3.7)
化学物質	PRTR法対象化学物質排出量・移動量	4.2kt	4.1kt
	硫酸化物(SO _x)	107kNm ³ *2	96kNm ³ *2
	窒素酸化物(NO _x)	469kNm ³	452kNm ³
	オゾン層破壊物質排出量(CFC-11など)	1t (0t-ODP*3)	1t (0t-ODP*3)

*1 人の健康または生活環境に被害を生ずるおそれがある廃棄物。各国・地域の法令に基づきすべて適切に処理

*2 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む

*3 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。排出係数は、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



総排水量

排水 3,410万m³

		2017年度	2018年度
公共水域		2,312万m ³	2,244万m ³
下水道		862万m ³	818万m ³
地下浸透・蒸発ほか		339万m ³	348万m ³
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	392t	390t
	化学的酸素要求量(COD)	617t	1,701t

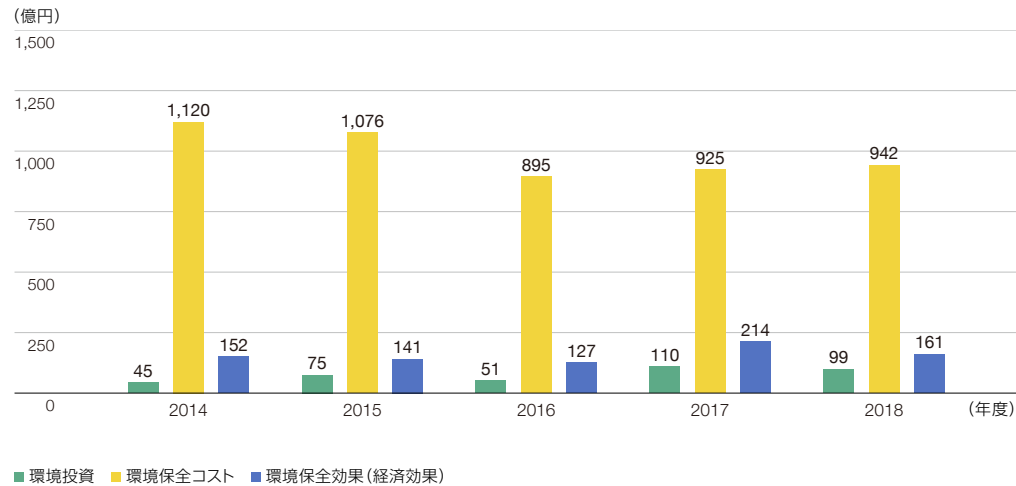
環境会計

目標・活動・実績

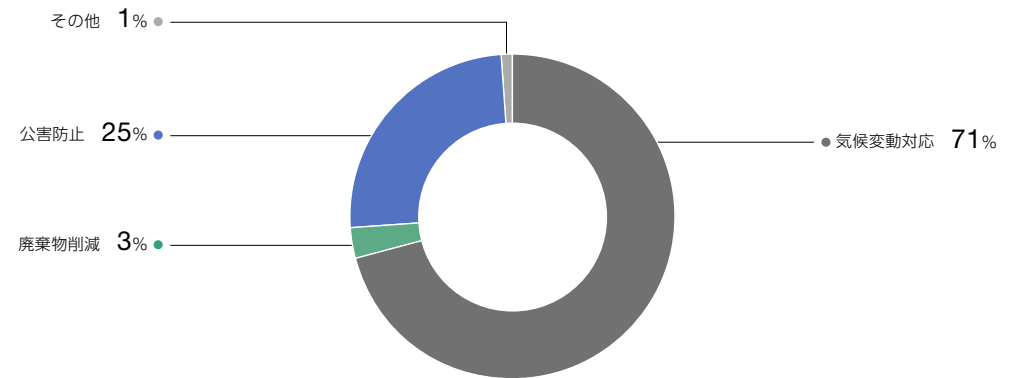
日立は、環境省の「環境会計ガイドライン」に沿って環境会計制度を導入し、その情報を開示しています。また、その結果に基づき、経営資源を環境活動に適切に配分しながら、環境投資や環境活動の効率化を図るなど、継続的な改善に努めています。

実績

環境投資・環境保全コストと環境保全効果（経済効果）の推移（日立グループ）



2018年度 環境投資の対策別内訳比率（日立グループ）



環境投資

費用(単位:億円)

項目	主な内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
投資合計	省エネルギー設備など直接的環境負荷低減設備への投資	44.6	75.0	51.2	109.9	98.6

環境保全コスト

費用(単位:億円)

項目	主な内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
費用						
事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*1	269.0	242.2	191.9	221.7	235.7
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	10.9	9.7	6.3	7.2	6.8
管理活動コスト	環境管理人員費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	64.7	59.7	51.2	56.9	67.2
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	761.2	757.1	631.3	625.5	618.6
社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用	3.6	4.5	12.1	10.0	9.3
環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金	10.3	2.7	2.2	3.3	4.0
合計		1,119.7	1,075.9	895.0	924.6	941.6

*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

環境保全効果

● 経済効果*1

費用(単位:億円)

項目	2018年度の主な活動	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	75.4	72.7	49.6	69.0	83.5
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)	76.5	67.8	77.7	145.4	77.0
合計		151.9	140.5	127.3	214.4	160.5

*1 経済効果には以下の項目を計上

- 実収入効果: 有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果
- 費用削減効果: 環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果

● 物量効果*1

削減量(単位:百万kWh)

項目	2018年度の主な活動	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
生産時のエネルギー使用量の削減	照明LED化、空調設備の更新など	68	59	51	41	55

*1 設備投資に伴う効果は、当年度に投資した施策に対する年間の電力削減量

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2019年3月時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用72億円、土壌汚染浄化費用15億円の負債を計上しています。

社会

社会価値の向上をめざして

日立が持続的に成長し、社会価値を向上するには、社会からのさまざまな期待に応える必要があります。社会が求めるイノベーションの創出に加え、多様な人財が活躍できる職場環境を整備し、バリューチェーンを通じた人権の尊重や、公正な事業慣行を徹底します。さらに事業でかかわるコミュニティへの参画・発展に努めます。

CONTENTS

- 79** イノベーションマネジメント
 - 79 研究開発
 - 82 知的財産
- 85** 人財
 - 85 2021人財戦略
 - 86 グローバル人財戦略
 - 91 ダイバーシティ&インクルージョン
 - 96 ワーク・ライフ・マネジメント
 - 100 労働安全衛生
- 107** 人権
 - 107 バリューチェーンを通じた人権尊重
 - 111 結社の自由と団体交渉
- 113** バリューチェーンマネジメント
 - 113 責任ある調達
 - 119 品質・安全管理
 - 122 厳密・適切な情報管理
 - 123 パーソナルデータの利活用におけるプライバシー保護の取り組み
 - 124 顧客満足
- 127** コミュニティ
 - 127 社会貢献活動



“Leading through Diversity & Inclusion”をテーマに「グローバル女性サミット」を開催。17の国・地域から日立グループの女性従業員など約170人が参加

イノベーションマネジメント

日立のアプローチ

日立は、企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」のもとで注力してきた社会イノベーション事業をさらに強化し、IoT (Internet of Things) やAI (人工知能) などを活用することで、SDGsやSociety 5.0との融合を深め、社会の持続可能な発展に貢献します。これらの実現のため、IoTプラットフォームLumadaや顧客協創方法論「NEXPERIENCE (ネクスペリエンス)」のさらなる進化、新設したオープン協創拠点「協創の森」の活用などを通じて、お客様の課題解決を支えています。さらには積極的な知的財産活動により、オープンイノベーションの推進に寄与します。



Our Impact on Society

研究開発者数

2,650人



Our Performance

研究開発費(連結)

3,231億円

研究開発

日立の研究開発の取り組みと2019年度の研究開発方針

方針

体制・制度

日立では、2019年度の研究開発方針を「SDGs、Society 5.0を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる」と定めました。Lumadaを基盤として、OT×IT×プロダクトや日立の研究開発が有する技術基盤を最大限に生かしながら、お客様との協創を通じてモビリティ、ライフ、インダストリー、エネルギー、ITの5つのカテゴリーでソリューションを創出していきます。お客様の「社会価値」「環境価値」「経済価値」を同時に向上させるとともに、人々のQuality of Lifeの向上に貢献します。

これまで日立では、お客様との協創を加速するため、2015年度に研究開発を「お客様起点」型の体制に再編し、顧客協創方法論「NEXPERIENCE」を構築し、デジタルソリューション開発を強化してきました。

NEXPERIENCEは事業分野の社会課題を的確に捉えて、生まれたアイデアからビジネスモデルを設計し、収益性評価に至る顧客協創の方法論を体系化したもので、Lumadaのユースケースや、その中からOT×ITのユースケースをテンプレート化したソリューションコアの拡充に貢献しています。2018年度には、AIを活用して蓄積されたユースケースの中からお客様の課題解決に最適な事例を提案するツールの提供も開始しました。今後も継続的にNEXPERIENCEを進化させることにより、新たな価値創出につなげていきます。

また、グローバルな協創の場として、2019年4月には、中央研究所内に環境と調和した、「協創の森」を開設しました。お客様や学術研究機関などのステークホルダーを世界中から招いて日立の研究者やデザイナーとオープンな協創を行うことで、オープンイノベーションエコシステムを構築していきます。また、国分寺市と「イノベーション創生による地域活性化に向けた包括連携協定」を締結し、地域社会の持続的な発展を支える未来の社会システムのあり方を探索しています。

研究開発方針として掲げた「SDGs、Society 5.0を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる」の実現に向けて、「グローバルソリューション協創の強化」「ソリューション・プロダクトを支える世界No.1技術の創生」「社会課題解決型基礎探索研究の推進」に取り組みます。「グローバルソリューション協創の強化」には、社会イノベーション協創センター(CSI)が中心となって取り組みます。また、「ソリューション・プロダクトを支える世界No.1技術の創生」はテクノロジーイノベーションセンター(CTI)が、「社会課題解決型基礎探索研究の推進」は基礎研究センター(CER)がそれぞれ中心となって取り組みます。

2019年度研究開発方針

SDGs、Society 5.0を牽引するグローバル・イノベーション・リーダーになる

CSI
社会イノベーション
協創センター

グローバルソリューション協創の強化

- CV、アイデアソン／ハッカソン活用によるビジネスモデル開拓
- 注カソリューション・注カ地域に向けたオープン協創を推進

CTI
テクノロジー
イノベーションセンター

ソリューション・プロダクトを支える世界No.1技術の創生

- 価値起点によるグローバルNo.1技術の創生
- OT×IT×プロダクトを包含するLumadaエコシステム構築

CER
基礎研究センター

社会課題解決型 基礎探索研究の推進

- 社会課題解決型研究で人間中心の価値創出
- Society 5.0コンセプトの世界発信

グローバルソリューション協創の強化

体制・制度

目標・活動・実績

日立は、注力する各地域の成長領域や社会課題への取り組みを強化する一環として、オープンな協創の場をグローバルに拡張し、イノベーションの創生を加速してきました。日本以外では、北米のシリコンバレーとデトロイト、欧州ではロンドン、ケンブリッジ、コペンハーゲン、ソフィアアンティポリス、ミュンヘン、中国の北京、上海、広州、そしてインド、シンガポール、オーストラリアなどに展開する研究開発拠点を各地域のコアとして、その地域社会やお客様が直面する課題をともに解決し、グローバル社会に貢献することをめざしています。

2019年5月には、米カリフォルニア州サンタクララに開設した、オープンな協創から人々のQuality of Lifeを高めるデジタルソリューションの開発拠点である日立ヴァンタラのオフィスに研究開発部門も移転し、連携の強化を図っています。

オープンイノベーションによる協創としては、これまでの産学官連携によるビジョン創生・ルール形成の取り組みに加えて、新たなサービスやアイデアの創生に向けたオープンフォーラムやアイデアソンの開催、ソリューション開発・社会実証に向けてのハッカソンなどの取り組みも拡大しています。

2018年度はシンガポールにおけるフィンテックの先進的な取り組みや関連事業者の動向を踏まえたアイデア創出のイベントや、上海において中国のスタートアップや大学とのハッカソンを通じたブロックチェーン活用アイデアの発掘イベントなどを開催しました。

これらの取り組みをグローバルに推進し、ステークホルダーとのオープンイノベーションによる協創を進化させていきます。

ソリューション・プロダクトを支える世界No.1技術の創生

目標・活動・実績

日立の研究開発方針の実現には、「ソリューション・プロダクトを支える世界No.1技術の創生」が不可欠であると考えています。これまで、日立は高速・静音を実現する鉄道車両、世界最高速エレベーター、患者のQuality of Lifeの向上に貢献する粒子線がん治療装置、世界

社会課題解決型基礎探索研究の推進

目標・活動・実績

シェアトップの半導体検査装置や生化学免疫装置、空気圧縮機やモーターなどの産業機器、エネルギーシステムやストレージシステムなど、社会に新たな価値を生み出す世界トップレベルの製品やシステムを開発してきました。2019年度は英国の高速鉄道車両が全国発明表彰 恩賜発明賞を受賞、粒子線がん治療装置を開発した研究開発グループ 技術顧問 平本和夫が紫綬褒章を受章するなど、高い評価を受けています。

「2021中期経営計画」で示した5つのセクターそれぞれに対する技術開発も進めており、「インダストリー」においては、小売・流通業のお客様から各種データを預かり、蓄積されたデータをAIで分析してバリューチェーンを最適化する施策を提案するまでを一括して行うサービス「Hitachi Digital Solution for Retail」の提供を開始しました。また、製造業においても、自動車メーカーのお客様との協創により開発したソリューション「IoTコンパス」の提供を開始しました。生産設備の稼働状況や環境情報などのOTデータおよび生産計画や在庫管理などのITデータを結びつけることで、継続的かつタイムリーなAI分析やシミュレーションを容易にし、生産工程全体を最適化します。

「IT」の分野においては、インドや北米の電子行政・電子決済に対応するソリューションを開発・提供しています。インドでは、「Hitachi MGRM Net」を発足させ、インド政府が主導するDigital Indiaのもと学校行政やヘルスケア、農業、保険などの多岐にわたる分野の行政サービスの電子化に貢献します。また、日立アメリカの金融イノベーションラボは、OSSブロックチェーンの開発・標準化に取り組む「Hyperledger」プロジェクトに参加して、金融機関向けの統制管理システムを開発しました。

今後は、これらの技術も含め、「モビリティ」「ライフ」「インダストリー」「エネルギー」「IT」の5セクターとLumadaを融合させた技術に集中的に投資し、OT×IT×プロダクトの強みを生かして世界No.1技術の確立に努め、お客様に高い価値を提供していきます。

日立は、「2021中期経営計画」に掲げたお客様の「経済価値」「環境価値」「社会価値」を創出し、企業としてさらに成長していくために、人間を中心とした社会や環境と調和する新しい価値観の創造が必要と考えています。こうした課題に対応するため、基礎研究センタ(CER)は「社会課題解決型研究による人間中心の価値創出と世界へのコンセプト発信」をミッションとし、Society 5.0を先導するビジョン創生オープンイノベーションによる破壊的技術の創生を加速しています。そのための共同研究拠点である、日立東大ラボ、日立北大ラボ、日立京大ラボ、日立神戸ラボなどにおいて、学術研究機関などとの連携にも引き続き取り組みます。

人間中心の価値創出については、すべての人々が生き生きと社会参画できる社会の実現をめざし、日立神戸ラボにおいて、ヒトiPS細胞由来の網膜色素上皮細胞シートの自動培養に世界で初めて成功しました。また、未来社会を支える情報処理環境の実現をめざし、日立ケンブリッジラボにおいて、ハイブリッド回路を用いたシリコン量子ビットの選択制御を世界で初めて実現しました。

日立東大ラボにおいて、都市インフラの効率化と人々のQuality of Life向上を両立させるまちづくりをテーマとする「ハビタットイノベーション」とデータ駆動型社会を支える「エネルギーシステム」のプロジェクトを推進し、SDGsやSociety 5.0の実現に向けて、学術研究機関とともに、政策提言や社会的合意形成に取り組んでいます。日立京大ラボでは、2017年に発信した2050年の未来課題「Crisis 5.0」の解決に向けて、日立京大ラボと京大の連携による新しい「政策提言AI」を活用して社会の持続可能性の向上に資する公共政策提言を世界に発信することに取り組んでいます。

これらの取り組みを推進し、オープンイノベーションエコシステムを構築し、社会課題解決型研究による新たな事業機会と破壊的技術の探索に挑戦していきます。

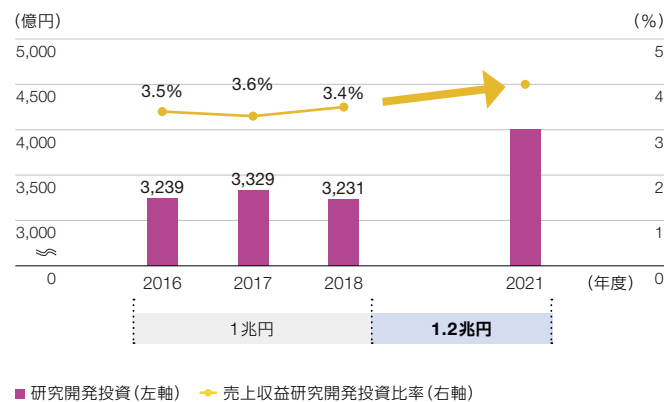
研究開発投資とデジタル人材

目標・活動・実績

日立は、研究開発に売上収益の約4%を投資して、社会イノベーション事業の中心となる5セクターの強化を図っています。2018中期経営計画では、約1兆円の投資を行いました。[2021中期経営計画]では、投資額を1.2兆円に増額し、研究開発の増強を図ります。このうち、コーポレート主導の研究開発については、顧客協創、グローバルNo.1技術、基礎探索への投資を行うとともに、成長エンジンであるLumada事業のN倍化やグローバル展開を推進するために、デジタル共通基盤の拡大と、海外の研究リソースの強化を図ります。

また日立は、近年のデジタル化の進展に伴う社会からの要望に応えるため、AIに関するトップクラスの人財を含むデジタル人材の強化に取り組んでいます。研究開発グループでは、AIトップクラス人材の育成に力を入れており、2018年度の226人から2021年度までに350人への増員をめざします。

● 研究開発投資(日立グループ)



知的財産

日立の知的財産戦略・ビジョン

方針

日立は、事業戦略の一環として知的財産活動を重視しています。2019年度からは「2021中期経営計画」に沿ってお客様の価値を向上させるソリューションの創出や、SDGs、Society 5.0に代表されるような社会課題の解決について、知的財産活動で牽引します。

近年、日立は、プロダクト事業の競争力強化を目的とした守りの知的財産戦略から、デジタルソリューション事業を中心にパートナーシップ促進を目的にした攻めの知的財産戦略へと進化させ、他社に先駆けてデータを含む広義の知的財産に着目した協創戦略を推進してきました。この協創戦略に基づき、年間300余りの顧客協創事例にかかわることで、お客様の知的財産を尊重しつつWin-Winの関係を構築できる知的財産の取り扱いの枠組みが重要という気付きを得ました。

しかし、グローバルにおける知的財産をめぐる動きはさらに加速しており、AI・ロボット・自動運転などの法的責任・倫理問題が注目され、日・米・欧の各国・地域でAI倫理ガイドラインが発行されるなど新たなテクノロジーへの対応が求められているほか、欧州の一般データ保護規則(GDPR)に代表されるデータローカライゼーションの動きも活発になってきています。また、知的財産の取り扱いが米中貿易摩擦の重要な論点として注目されています。このような状況のもとでは、地政学上のリスクを考慮した知的財産活動に取り組む必要があります。さらには、巨大プラットフォーム企業の出現、グローバルなM&Aの増加、オープンイノベーションの進展への対応など、競争と協調の知財戦略の進化も必要とされるようになりました。

こうした動向を背景に、日立は、新たなテクノロジーや国・地域のルールへの知見を蓄積しながら、新時代に対応する知的財産活動、具体的には顧客へ価値を届けるソリューションの創出や、SDGs、Society 5.0に代表されるような社会課題の解決に向けて、知的財産活動を牽引していきます。例えば、公共性の高い知的財産については積極的にオープン化を進めることで、未来社会のデザインに貢献するといった、新時代の知的財産戦略「IP for Society」の確立をめざします。

新時代に向けた日立の知的財産活動

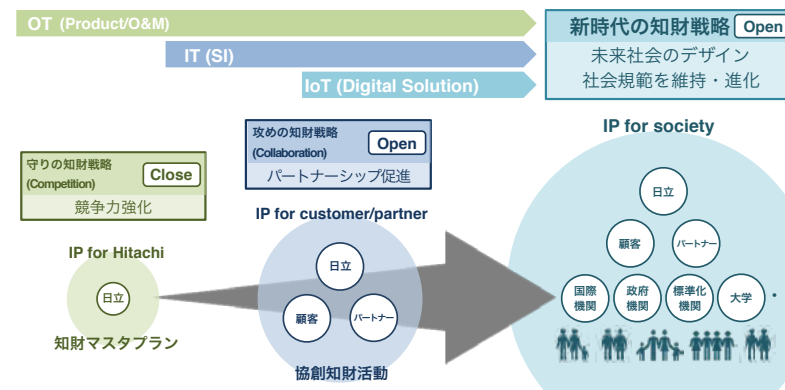
方針

日立は、社会イノベーション事業において、プロダクト事業とデジタルソリューション事業のそれぞれの事業領域に応じた知的財産戦略を策定・実行してきました。

プロダクト事業においては、競争戦略 (Competition) としての知的財産戦略が重要であり、特許権を中心とした知的財産権の取得・活用を中心に活動しています。事業の特性に応じてカスタマイズした「知財マスタープラン」を策定・実行し、競争力を強化しています。

一方、デジタルソリューション事業においては、協創戦略 (Collaboration) としての知的財産戦略を推進してきました。IoTプラットフォームLumadaの活用によりお客様やパートナーとの協創の機会が拡大する中、「パートナーシップ促進」「エコシステム構築」に向けた知的財産の活用が重要であると考えています。知的財産活動をソリューション創出に生かすため、知的財産として捉える対象を、特許などの知的財産権・著作権や営業秘密に限らず、情報やデータを含む情報財にまで拡大して活動しています。

さらに今後は、ソリューション創出を知的財産活動で牽引するため、知的財産部門がソリューション開発に参加して特許情報を触媒にソリューション創出をドライブする新たな協創手法の開発や、知的財産活動におけるデータの利活用をめざしたIPデータサイエンティストの育成を進めます。また、アイデアソン、ハッカソンなど、ソリューション創出をめざすオープンイノベーションの活動を促進するため「協創の森における知財ガイドライン」を策定しました。さらには、プロダクト事業とデジタルソリューション事業の融合を目的に「知財マスタープラン」を進化させていきます。



日立グループ行動規範6. 知的財産、ブランドの保護

デザインおよびブランドの保護

方針

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

これまで模倣品の多くは中国で製造されていましたが、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、対応を進めています。

知的財産活動の推進体制

体制・制度

日立は、米国のニューヨークとサンタクララ、中国の北京と上海、英国のロンドンに知的財産活動の拠点を設置し、事業のグローバル化に対応しています。さらに、2019年度からは、

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

こうした体制に対応できるグローバル人財を育成するため、日立製作所では1964年度から知的財産部門に海外実務研修制度を導入し、欧米の特許法律事務所やグループ会社に研修生を派遣しているほか、海外留学も実施しています。2018年度は研修生を英国に1人、シンガポールに1人、海外留学生を中国(香港)に1人派遣しました。

日立は、こうした体制のもと、研究開発などから生まれたイノベーションをグローバルに保護しています。具体的には、2009年度に47%であった海外への特許出願比率を2018年度には58%にまで引き上げました。さらに「2021中期経営計画」の期間中に米国・中国におけるソリューション発明に関する特許出願件数を拡大し、社会イノベーションにかかわる競合企業の中で質量ともにトップクラスとなるよう強化します。今後も効率的にグローバルな特許網を構築・維持していきます。

発明者への報奨制度

体制・制度

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

さらに知的財産本部に制度の企画・運用を担当する専任部門を有しているほか、発明管理委員会(研究開発・法務・勤労・知財の委員で構成)を設置し、日立全体の発明報奨制度を適切に運用しています。発明者と特許の実施部門とのコミュニケーションを促進する「発明情報

システム」を構築し、発明者自身が実施情報を事業部門に問い合わせるなど、実績報奨金の算定根拠を確認できる仕組みを整えています。発明者が報奨金額に納得できない場合には、意見を聞く機関として発明報奨裁定委員会(構成は発明管理委員会と同様)を設置しています。

また、2005年度から「実績報奨金年間トップ100」の社長表彰を実施してきたほか、2006年度からは35歳以下の発明者を対象に、入社後5年間の「出願報奨金受領金額上位50」を発表し、表彰しています。

知的財産活動の実績

目標・活動・実績

「知財マスタープラン」や顧客協創における知的財産活動を立案し、積極的に知的財産活動を行ってきた日立の姿勢は社外から高く評価され、クラリベイト・アナリティクス社のTOP100 Global Innovators Awardの8年連続受賞や、公益社団法人発明協会 全国発明表彰において、英国向け高速鉄道車両(Class 800)に関する意匠が、2019年度の恩賜発明賞を受賞し、3年連続上位賞受賞という快挙につながりました。1919年に創設された全国発明表彰で、最高賞の恩賜発明賞を意匠が評価されて受賞することは初めてです。日立製作所としては8回目の受賞で、最多受賞となりました。

人財

日立のアプローチ

日立は、グローバル&デジタル時代においてイノベーションを起こし、新たな価値を創出するために、持続的成長の原動力である多様な人財の確保・育成および組織づくりを行っています。従業員の基本的な権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮し、ワーク・ライフ・バランスの取れた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しています。

日立はまた、すべての従業員に対し、処遇やキャリアアップに関する積極的な対話を心掛けています。



Our Impact on Society

日立製作所 男女雇用比率

82:18



Our Performance

日立製作所 女性管理職数・比率

635人 (4.8%)

2021 人財戦略

方針

「人財と組織を通じた事業への貢献」をミッションとする人財部門は、2018年5月に発表した「2021中期経営計画」に基づき、「2021人財戦略」を策定しました。本戦略は、世界中で多様な人財が仕事を通じて成長し、日立で働くことに誇りと幸せを感じながら、多様な価値観を尊重しあい、安全で活気あふれる職場づくりに一人ひとりが貢献していくことをめざすものです。

日立は、多様な文化的な背景、経験、考え方をもつ人財が活躍できる会社づくりを推進していますが、日立グループ・アイデンティティおよび、その中に位置づけられた日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」を日立の全従業員が共有するべき価値観としてグローバルに浸透させ、世界中の従業員が国・地域や部門を越え、One Hitachiで社会に貢献していくことをめざしています。また、人財データの見える化による人財最適配置や、従業員相互のコミュニケーション・連携の促進をはじめ、集積されるデータやHRテクノロジー*1を活用したアナリティクス、業務効率化などの取り組みを進めています。

「Talent」「Culture」「Organization」「HR Transformation」という4つのキーワードを柱に、2021年度に向けて以下のような主な強化施策を推進していきます。

*1 HRテクノロジー：人事（HR）の分野に、ビッグデータやAIなどの新しいITを適合させ、新たな価値を創出する技術

グローバル人財マネジメントの推進

体制・制度

「2021 人財戦略」の主な強化施策

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

*1 フロント人財強化と今後のデジタル人財育成方針

*2 ダイバーシティ&インクルージョン

*3 日立グループ・アイデンティティの浸透

*4 労働安全衛生

*5 グローバル人財マネジメントの推進

グローバル人財戦略

グローバル人財マネジメントの考え方

方針

イノベーションを起こし、企業の成長を支えるのは人財です。「社会イノベーション事業でグローバルリーダー」をめざす日立は、多様な人財が国・地域や会社を超えて高いエンゲージメントをもって働き、人財と組織がパフォーマンスを最大限発揮できるよう、日立全体でグローバル人財マネジメント戦略を展開しています。同時に、社会イノベーション事業をグローバルでさらに伸ばしていくには、人財の雇用・登用・育成を適切に行うことが重要であり、グローバル共通の評価制度やリーダーシップ開発プログラムを展開するなど、グローバルベースでの人財マネジメントを推進しています。また、2015年から「一人称のマインドセット」をテーマに掲げ、従業員一人ひとりの意識改革により、グローバル競争に勝ち抜く企業文化の醸成にも取り組んでいます。

日立は、グローバル人財マネジメント戦略の一環として、日立グループ社員を対象とする「グローバル人財データベース」を構築し、日本国内外のグループ全体の人財を可視化し、人的リソースデータをマクロに把握できるようにしました。また、「日立グローバル・グレード」を導入し、マネージャー以上のポジションの重さをグループ共通の統一基準で評価し、格付けを行っています。さらに、事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていく「グローバルパフォーマンスマネジメント」をグローバルベースで展開しています。

グローバルな事業成長を目的とした人財育成の仕組みにも力を入れており、グループ・グローバル共通のラーニングマネジメントシステム「Hitachi University」を導入し、世界中の日立グループ従業員を対象にした学習のプラットフォームを構築しました。加えて、グローバルでの事業拡大に伴う社員の採用を支援するため、グローバル共通の採用支援システムを導入し、優秀な人財の確保、採用業務の効率化、コスト削減を図りました。

また、これまで導入してきたグローバル人財マネジメント施策を統合する仕組みとして、従業員のスキルやキャリア志向を含む幅広い人財情報を保有する「人財マネジメント統合プラットフォーム」を構築しました。これにより、組織と人財の見える化をさらに進め、グローバルにおいて最適な人財配置や将来の経営リーダー候補の発掘・育成、マネージャーと従業員のコミュニケーションに活用し、一人ひとりに合ったキャリア開発・育成などを実現する人財マネジメントの強化につなげています。

公正な評価・処遇の徹底

体制・制度

ビジネスのグローバル化に伴い、人財を公正に評価・処遇するための仕組みもグローバルに構築する必要性が増しています。日立では、国籍を問わず多様な人財が集い、高いエンゲージメントのもとに活躍できるよう、報酬についても「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

フロント人財強化と今後のデジタル人財育成体制

体制・制度

共通の基本理念とし、一貫した考え方で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、社員のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定する仕組みを構築しています。全社員が毎年パフォーマンスの評価を受け、報酬が決定されるとともに、評価結果は各社員にフィードバックされ、さらなる成長の糧となります。

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

フロント人財強化と今後のデジタル人財育成方針

方針

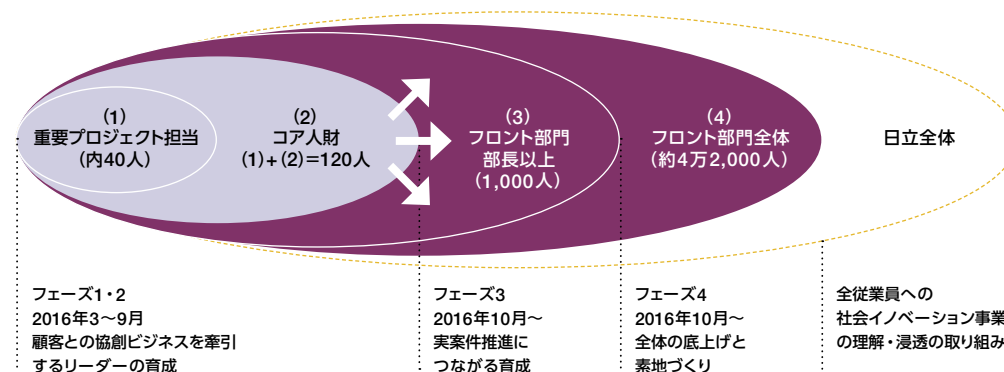
日立は社会イノベーション事業を推進するため、2016年4月より、顧客との協創を加速するフロント機能を強化した事業体制へと移行しました。日立の技術・ノウハウを、フロントが顧客に近いところでまとめてサービスとして開発し、提供することが求められており、社会イノベーション事業を牽引するフロント職務に就くことが期待される人財の強化を行ってきました。

また、AI、IoTやビッグデータ利活用など、デジタル技術を活用したデジタルトランスフォーメーションがさまざまな企業で求められる一方、データ分析の専門家であるデータサイエンティストの不足が世界的な課題となっています。日立は、社会イノベーション事業の核となるOT(制御・運用技術)とITの融合によるデジタルソリューションに対応するとともに、デジタルトランスフォーメーションを牽引するデジタル人財育成の取り組みも開始しました。2021年度までに3,000人を目標に、日本国内外のグループ会社におけるデータサイエンティストを増強することで、お客様への支援を一層強化し、グローバルでのデジタルソリューションの拡大を推進していきます。

日立は、フロント人財の強化に向けて、2016年のフロント体制設置に先駆けて2015年より役員やビジネスユニット(BU)の事業責任者を含むメンバーで構成された委員会にて議論をスタートさせ、今後強化すべきフロントの機能・役割・人財要件についての定義を行いました。これらの議論を基に、社会イノベーション事業を推進する人財をリーダー層から実務担当者まで段階的に育成するため、2016年に4つのフェーズからなる「社会イノベーション事業フロント強化特別研修」を体系化し、アクションラーニング、集合研修、eラーニングなどを広く展開してきました。フェーズ1・2では顧客協創ビジネスを牽引するリーダーによる実案件をベースとしたアクションラーニングを実施し、その成果を基にフェーズ3、4を経て日立全体の底上げをめざします。

日立では2019年4月、フロント人財を含めた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、デジタルトランスフォーメーションを牽引する人財を育成する新会社「日立アカデミー」を設立しました。新会社では、デジタルトランスフォーメーションの新たな教育体系を構築し、社会イノベーション事業をグローバルで加速するため、OJT(On-the-job Training)と組み合わせたデジタル人財の育成施策を実施していきます。

「社会イノベーション事業フロント強化特別研修」実施体制



フロント人財強化と 今後のデジタル人財育成の取り組み

目標・活動・実績

「社会イノベーション事業フロント強化特別研修」は、2016年度の開始以来、2018年度までの3年間に集合研修に約1,300人が参加、また、社会イノベーション事業の基本的な考え方をまとめたeラーニングは4万2,000人以上が受講しました。同研修のフェーズ3、4で実施したプログラムのコンテンツは、今後のデジタル人財育成のための共通の基礎教育として活用し、また一部のeラーニングは英語版・中国語版に翻訳の上、グループ・グローバルに広く展開しています。

管理職研修のグローバル展開

目標・活動・実績

グローバル人財マネジメント戦略の展開と連動させて、日立では経営リーダー育成を目的とした人財育成プログラムをグローバルに推進しています。2015年度より選抜者向けの研修内容を大きく見直し、将来の経営者候補の早期育成を目的とした選抜研修「Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)」を実施しています。GAP-Kの参加者たちは、3つのモジュールを通じて自らと向き合いながら、日立グループ・アイデンティティと自身の使命を深く理解した上で、志をもって事業課題の完遂に向け取り組むことを決意し、価値観・目的意識を共有しながら他者を巻き込み、実践することを自らの言葉で宣言します。また、新興市場に実際に触れながらグローバルでの事業拡大の戦略について議論し、日立の成長と自事業への応用を検討します。2018年度も世界各地から選抜者31人が日本やインドで3カ月にわたり研修に参加しました。

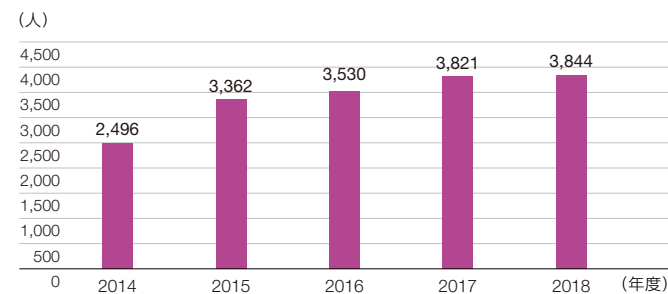
また、海外現地法人で活躍が期待されるローカル人財を主たる対象として、日立グループのグローバル成長を理解し、その実現に資するより上位のリーダーシップ、マインド、スキル開発を目的とした研修「Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)」を、2012年度より毎年シンガポールで開催しています。2018年度は開催回数を年2回に拡大し、世界各地から52人のリーダーが参加しました。

さらに、2014年度から展開している一般管理職や新任管理職を対象とする世界同一内容のリーダーシップ研修「Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M)」と「Ready to Lead (R2L)」も継続して実施し、2018年度は約3,100人が受講しました。これにより延べ受講者数は1万7,000人を突破しました。

2019年度より、新たに海外現地法人の経営を担っていく人財を対象として、日立のマネジメントの基本の理解と最新知識の修得を目的としたeラーニング研修「Global Group Executive Development Course (Global GEC)」を展開する予定です。

今後も経営リーダーのための研修プログラムの強化と拡充を通じて、日立の事業を牽引するグローバルリーダーの育成にさらに注力していきます。

グローバル経営研修受講者数推移



従業員一人当たりの年間教育投資額

目標・活動・実績

2018年度の日立製作所および日本国内の主要グループ会社13社の従業員平均教育投資額は、2017年度実績より約8%増加して、12万7,800円でした。

若手従業員への海外経験付与

目標・活動・実績

日立では、将来グローバルなビジネス環境で活躍できる人財を計画的に育成・確保するために、各種施策を実施しています。特に若手従業員に対しては、現地の文化・生活を理解し対応できる人財へと育成するため、日本国外での業務・生活を体験するプログラムを実施しています。具体的には、異文化理解や語学研修のみならず、さまざまな地域での現地調査やインターンシップをはじめ、現地における社会課題を現地の人々とともに解決していく取り組みなど、80を超えるプログラムを用意し、2011年度から8年間で5,000人以上の若手のグループ従業員を派遣してきました。2015年度には語学学習や異文化体験型から実践型派遣へと比重を移し、さらに2019年度はよりリーダーシップ強化に主眼を置いたプログラムへの派遣を推奨し、グローバル人財育成をさらに加速させていきます。

中国での従業員の能力開発

目標・活動・実績

中国日立グループは、Hitachi University制度のカリキュラムに基づき、OJT、OFF-JT、eラーニングの3種類の研修を実施し、従業員の専門能力と総合技能の向上に努めています。研修の実施にあたっては、異なる職場や職階に属する従業員がそれぞれ修了すべき研修内容や時間について、科学的な根拠に基づいて定めています。このほか2018年度は、日立は中国で従業員の能力向上と開発のため60回の集団研修を行い、1,000人以上が参加しました。

キャリア開発支援の考え方

方針

従業員一人ひとりの生きがいや働きがいは異なります。日立では、個人にとっての仕事の意味や意義・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。個々人が能力や創造性を最大限に発揮できるようにするだけでなく、個人の成長を組織の成果や成長に結びつけ、企業価値の向上を図ります。自己理解を促進し、自ら考え行動する強い個人(個の自立・自律)を育成するとともに、一人ひとりの意思・意欲を組織に生かす仕組みづくりや、組織力・パフォーマンス向上に向け一体感やチームワークを育むための相互理解を促す支援を行っています。

グローバルメジャープレイヤーをめざす上で、個人と組織のパフォーマンスをともに最大化するという重要課題に直面しています。日立では個人や多様性の尊重をベースに、グローバル・パフォーマンス・マネジメントを効果的に実施し、従業員の個性や志向を大切にきたキャリア開発に取り組んでいます。今後のキャリア開発支援としては、個人と組織のコミュニケーションによる相互理解の深化や、従業員一人ひとりの主体的なキャリア開発を促進していくキャリア開発支援プログラムを積極的に展開し、多様な人財が生き生きと働ける仕組みづくりに努めていきます。

キャリア開発マネジメント

体制・制度

日立ではキャリア開発の原点は職場における「仕事」の中にあると考えています。日常の業務の中で目標を設定し、目標達成に向けて業務を遂行し、その結果を評価・確認し、次の目標につなげることを繰り返す中で、従業員一人ひとりが成長していくサイクルを「グローバル・パフォーマンス・マネジメント」として制度化して実施しています。年度ごとに「パフォーマンスプランニング」として、本人と上司が短期的な業務目標に関して意思のすり合わせを実施した上で、上司の指導・支援を受けながら業務を遂行し、遂行した内容や目標の達成度などの評価について上司と面談を行い、次年度の目標設定を行います。このグローバル・パフォーマンス・マネジメントのサイクルを繰り返すことで、個人のパフォーマンスを向上させ、やる気と創造性

のさらなる発揮を実現し、個人の成長と組織成果の拡大を図っています。また、グローバル・パフォーマンス・マネジメントと並行して、異動や海外勤務に関する希望などの中長期的なキャリアプランについて上司と話し合う「キャリア面談」も実施しています。

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

キャリア開発ワークショップの推進

目標・活動・実績

職場におけるキャリア開発と同時に、従業員一人ひとりのキャリア開発を直接的にサポートする「キャリア開発プログラム」も実施しています。

その中心的なプログラムは、2002年度から日本国内の日立グループ全社施策として展開している「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」です。30代の技師・主任・研究員クラスを中心に、これまで約1万2,600人(2019年3月末時点)が参加しました。自己分析作業を通じて「内的キャリア」に重点を置きながら自己理解を深め、自分の進むべき方向性、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H-CDWは、40年以上にわたり研究と改良が重ねられてきたもので、企業内でのキャリア開発を想定したプログラムとして、その質の高さが注目されています。

2018年度の受講者を対象にしたアンケート調査では「自分の内的キャリアを自覚することによって、自分にとってのキャリア(仕事人生)や今の仕事の意味を再認識できた」「自分の本音を確認することができ、5年10年と今後の人生について真剣に考えた」「ポジションへの自覚と責任を再認識した」「今後自分がとるべき行動を具体的に計画することができた」など、受講者の約9割が研修は有益であると評価しました。

このほか、若手従業員を対象としたキャリア教育や、中高齢者を対象としたキャリアの転機に対応するための研修など、年齢に応じたプログラムを実施しています。50歳を迎えた従業員

を対象とした研修について、2017年10月から2019年3月の調査では「現在の自分の置かれている状況を理解し、課題をつかむことができ、もう一度自分自身を見直すことができた」「仕事に対する姿勢やマネープランを考え直す良いきっかけとなった」「自分のキャリア・強みをしっかり発揮して、伸ばしていきたい」など、受講者の約9割が研修は有益であると評価しました。

「Make a Difference!」プロジェクトの推進

目標・活動・実績

日立は、「この先10年に向けた会社変革」を実現するには従業員一人ひとりの意識の変化が必要であるとの考えのもと、「一人称のマインドセット」をテーマとした全従業員参加のプロジェクト「Make a Difference!」を「2018中期経営計画」と歩みを合わせる形で、2015年度からの3カ年で実施しました。初年度の2015年度には、従業員が主体的に考え行動する契機となるように新規事業や社内改革に関するアイデアコンテストを実施したところ、グローバルから600件以上の応募がありました。2年目の2016年度には「アイデアにとどまらず、ビジネスプランとして実現させたい」という声に応え、ビジネスプランコンテストに進化しました。従業員発案のアイデアをビジネス創出の実経験につなげて、発想の転換を図ると同時に、実際に一人称で考え、選び、やり抜く経験の場を提供することを目的としています。また、審査を通過しなかった応募案件にも企画改善のためのフィードバックを行うなど、参加者の成長を促すことを重視しています。

3年間の取り組みで、BUや事業部門を横断したチームからの提案も含め、日本国内外から数多くの応募がありました。受賞案件の中から、お客様の獲得・維持に関する経営判断を手助けする携帯電話加入者アナリティクス「Mobile Subscriber Analytics」、睡眠や食事に関する健康データの管理や顔画像解析技術で脈拍やストレス度を計測できるヘルスケアアプリ「MyLifePal」など社内実証のプロセスに進んだ企画も生まれています。

2019年度からは「2021中期経営計画」に合わせる形で、「一人称のマインドセット改革」と

いうコンセプトとビジネスプランコンテストの枠組みを継続しつつ、刺激があればチャレンジするようになる人財である「可燃性社員」を巻き込み、参加者の拡大をコア活動とする新たな3カ年計画「Make a Difference! (ver2.0)」をスタートさせました。

「Make a Difference!」応募件数

	2015年度 (アイデアコンテスト)	2016年度 (ビジネスプランコンテスト)	2017年度 (ビジネスプランコンテスト)	2019年度 (ビジネスプランコンテスト)
日本	556	315	251	566
海外	77	49	115	175
合計	633	364	366	741

※ プログラムの見直しにつき2018年度は未実施。2019年度より再開

グローバル従業員サーベイの実施

体制・制度

日立では、従業員エンゲージメント*1の状況を把握することを主眼として、2013年度より、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を毎年実施しています。2018年9月には、第6回となるサーベイをグローバルで約21万人を対象に14カ国語で実施しました。約18万人から得た回答を集計したところ、総合評価は5年連続で改善という結果になりました。カテゴリー別では「会社への誇り」「権限付与・委譲」と「上司のマネジメント」への評価が高く、「社会インフラ・ビジネスインフラをデジタルで変革し、社会イノベーション事業を推進し、グローバルリーダーをめざす」日立という会社に誇りを感じていることがうかがえます。一方で、「リソースおよびサポート」は2017年度に引き続き低い評価ではあるものの、改善が見られており、「働き方改革」や各種ツールの導入、コミュニケーションの深化などの施策を継続して進めていきます。

従業員の一番近くにいる各職場の部課長が自分のチームの結果を確認し、メンバーとコミュニケーションを図り、具体的なアクションプランにつなげるというPDCAサイクルを継続して支援することで、日立全体のエンゲージメントのさらなる向上を実現していきます。

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

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

方針

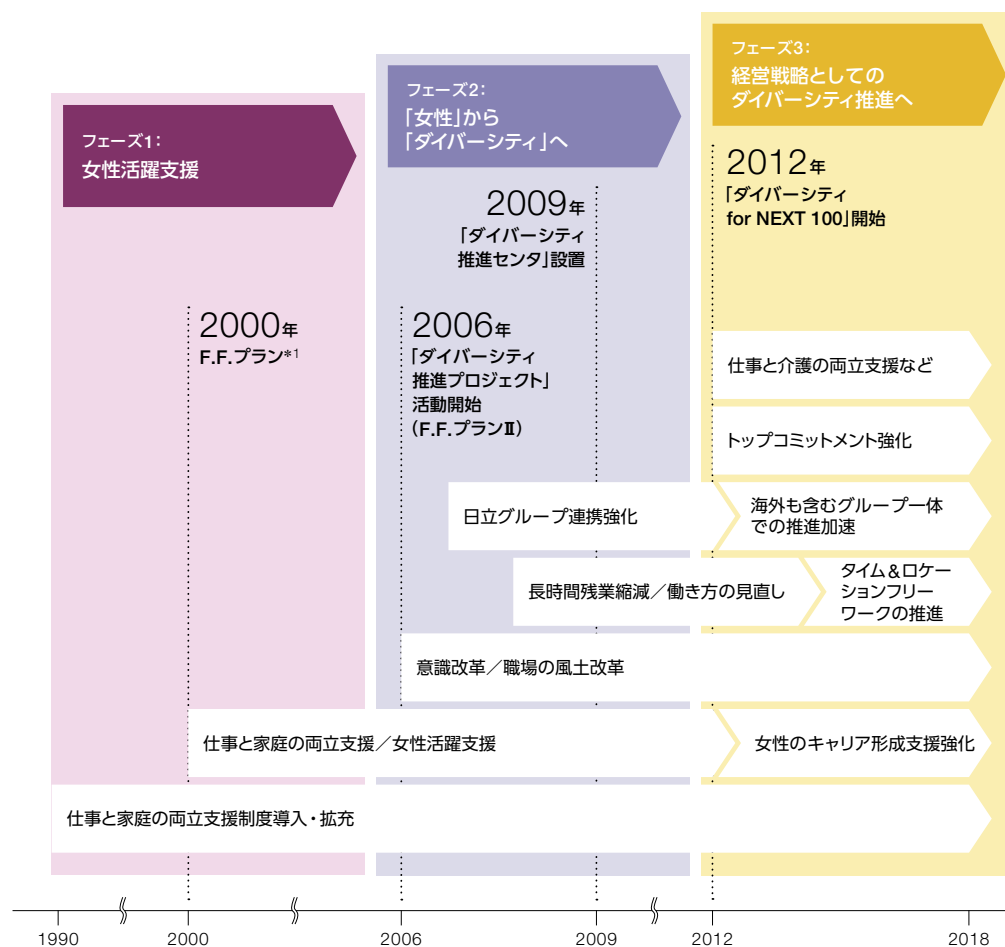
ダイバーシティ&インクルージョンが私たちの未来を開きます

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

「ダイバーシティ for NEXT 100」のもと ダイバーシティマネジメントを推進

方針

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



*1 F.F.プラン(ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリープラン): 仕事と家庭の両立支援・女性の活躍支援を進め、社内の意識改革を促進する取り組み

日立は1990年代以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。

現在はフェーズ3に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経営戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進しています。2018年度からは、日立全体でのダイバーシティ推進方針の共有を強化し、グローバルのグループ会社従業員が一丸となって、取り組みを加速しています。

ダイバーシティマネジメント推進体制

体制・制度

2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

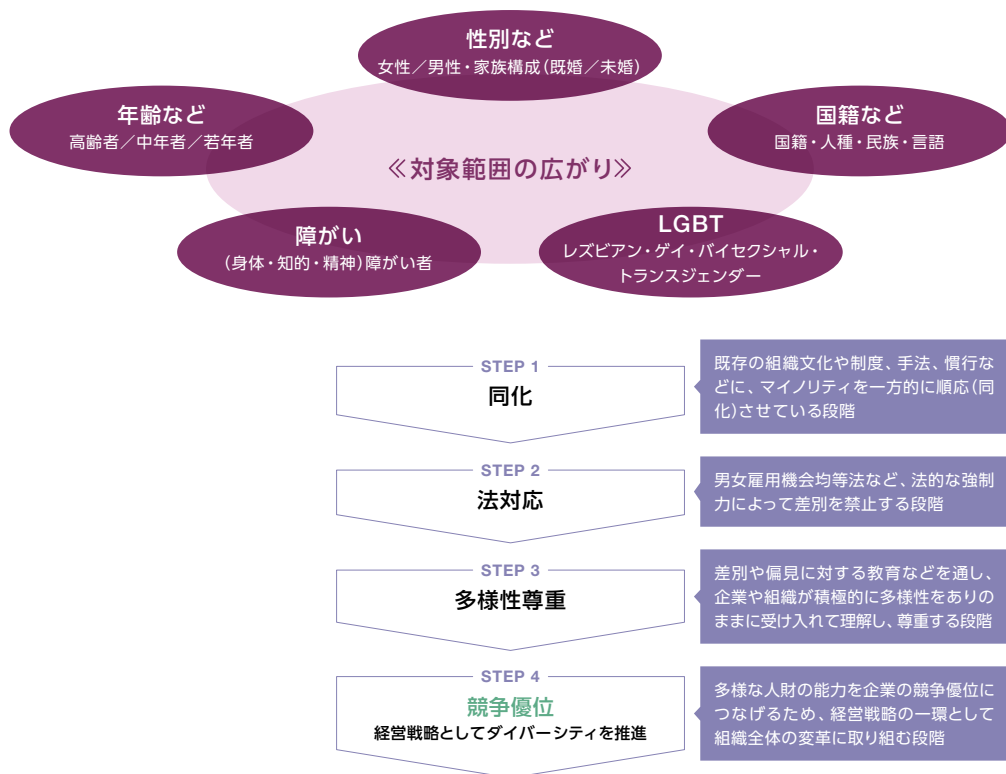
また、日立全体のダイバーシティ推進(多様な人財の活躍支援、ワーク・ライフ・マネジメントなど)を加速するため、主要グループ会社15社と共同で「アドバイザリー・コミッティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。「アドバイザリー・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的とし、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社や各事業所でも女性活躍支援をはじめとするダイバーシティに関する推進組織やプロジェクトを設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。

このようにグループ各社がそれぞれの課題・実態に応じてダイバーシティマネジメントを推進するとともに、「グローバル女性サミット」のような海外を含むグループ一体となつての

取り組みも加速しています。

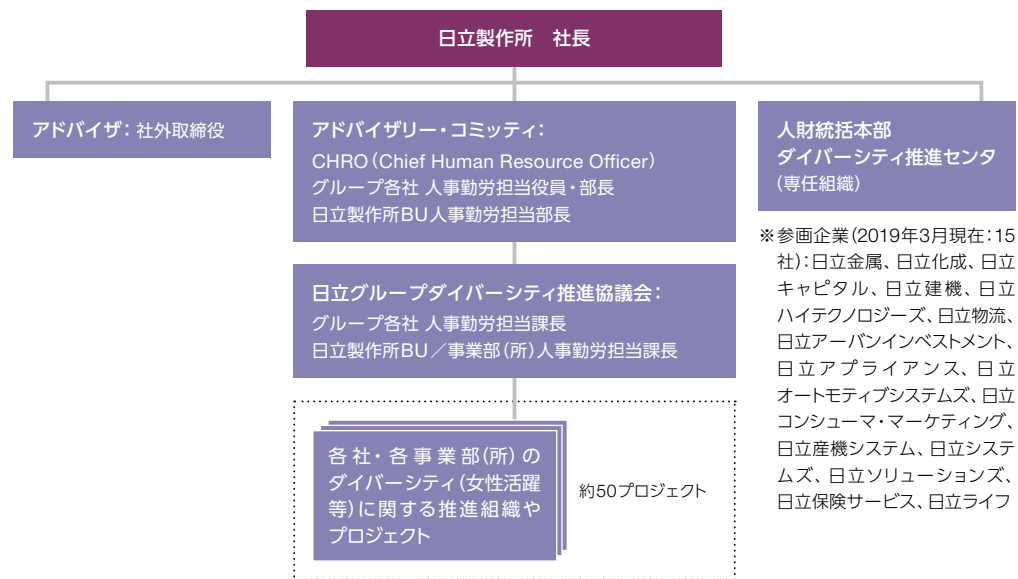
なお、労働組合ともダイバーシティの推進について定期的な意見交換を行っています。

ダイバーシティマネジメントレベルの深化と対象範囲の広がり



「ダイバーシティマネジメントレベルの深化」

日立グループのダイバーシティ推進体制



女性のキャリア促進に向けた数値目標

目標・活動・実績

日立製作所では、より多くの女性従業員が指導的立場に就いたり、経営の意思決定に参画したりできるように、役員および管理職における女性の登用について、2つの目標(KPI)を策定しています。役員については、2013年度に「2015年度までに女性社員を役員に登用する」という目標を掲げ、2015年4月に1人を役員級の理事に登用しました。この取り組みを引き続き推進し、より一層多様な意見・価値観を経営に反映させることをめざし、「役員層の女性比率を、2020年度までに10%にする」*1という目標を定め、2017年度に社外に公表しました。また、これまで続けてきた女性を管理職に登用する取り組みについては、2020年度までに、2012年度比で2倍の800人にすることをめざしています。これらは、日立が今まで以上に女性人財

の活用を推進し、ダイバーシティマネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントです。

従来の施策を強化するとともに、取り組みの進捗度や課題を事業部門ごとに「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」の導入や、事業部門ごとの数値目標の設定などにより経営層のコミットメントを強化し、マネージャー層の女性従業員を対象とする「日立グループ女性リーダーミーティング」「女性社外取締役との懇談会」などを通じて女性自身の意欲や士気を高め、より多くの女性人財が経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進しています。併せて、管理職および男性従業員の意識改革や、職場全体での働き方改革といった組織風土の変革にも取り組んでいます。

従業員の報酬については、一人ひとりの役割・成果などによって決定しており、性別・年齢による区別・差のない制度としています。

*1 女性登用と併せて「役員層の外国人比率10%にする」という目標も設定

日立製作所の目標 (KPI)

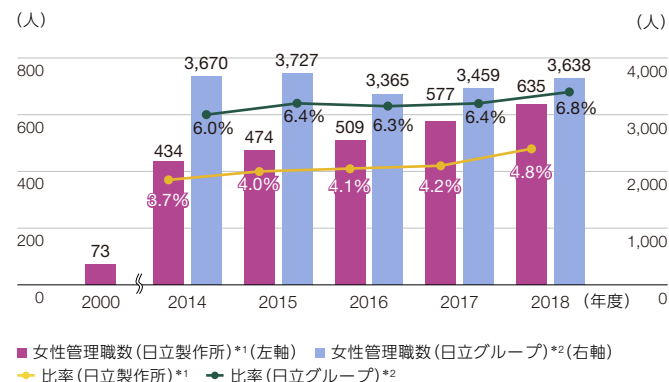
- 2020年度までに役員層*1における女性比率と外国人比率を10%にする(2017年度に新たに目標を設定)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を800人とする(2012年度比2倍)(2017年度に目標を改訂)

*1 執行役および理事など社内で役員級としている役職



多様な人財の活躍推進に向けた日立の取り組みと目標について

● 女性管理職数と比率の推移 (✓)



※課長職以上の人数

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

*2 就業している女性管理職を対象

役員層における女性比率と外国人比率 (日立製作所) (✓)

	2017年6月	2018年6月	2019年6月
役員層の女性人数 (人)	2	2	4
役員層の女性比率 (%)	2.4%	2.6%	5.0%
役員層の外国人人数 (人)	3	5	7
役員層の外国人比率 (%)	3.7%	6.4%	8.8%

取締役における男女比率と日本人・外国人比率の状況 (日立製作所) (2019年6月現在)

項目		計	男性	女性	日本	日本以外
取締役	人数 (人)	11	9	2	7	4
	比率 (%)		81.8	18.2	63.6	36.4

日立製作所の日本国内管理職における基本給と一人当たり報酬総額の男女比 (2018年度)

基本給 (女性:男性)	一人当たり報酬総額 (女性:男性)
100:103	100:105

※ 処遇は男女同一。差は男女の年齢構成・等級構成の違いなどによるもの

「グローバル女性サミット」の開催

目標・活動・実績

2018年10月、シンガポールにおいて、「Leading through Diversity & Inclusion」をテーマに第3回「グローバル女性サミット」を開催し、17の国・地域から日立の若手から幹部までの幅広い層の女性従業員および幹部計約170人が参加しました。社外スピーカーによる基調講演のほか、執行役社長兼CEO 東原敏昭や社外取締役 シンシア・キャロルによるスピーチが行われました。また、日立の女性リーダーによるパネルディスカッションや、「無意識の偏見」「キャリア開発」「リーダーシップ」という3つの異なるテーマのワークショップでは活発な意見交換が行われました。さらに、ネットワーキングセッションでは参加者同士がキャリアや課題について情報を交換し、交流を深めました。今回の「グローバル女性サミット」を通じて参加者はさまざまな意識を啓発されるとともに、日立のダイバーシティ&インクルージョンにおける取り組みや経営幹部のダイバーシティマネジメントに対する強いコミットメントを理解する機会となりました。2019年度は東京で4回目のサミットを開催する予定です。

現地人財の上級管理職登用

目標・活動・実績

鉄道事業は、欧州やアジアを中心に海外市場の伸びが期待される、重要な事業分野の一つです。日立は鉄道事業で確固たるポジションを確立するために、2014年から鉄道事業の主要拠点を英国のロンドンに移しました。日立製作所と関連するグループ会社によるグローバルなオペレーション体制を構築する上で、同社トップのグローバルCEOには、当時英国のグループ会社の社長を務めていた現地の人財を登用するとともに、上級管理職の約40%が欧州出身者となる組織形態をとりました。その後、同グローバルCEOは日立製作所の執行役に就任しました。鉄道事業はM&Aなども行いながら、順調に事業を拡大しており、日立の成長を牽引する重要な事業となっています。

人財のグローバル化とグローバル要員の採用


目標・活動・実績

グローバルで市場を開拓するために、日立は日本国内における人財のグローバル化を加速させてきました。具体的には①グローバル要員の採用、②若手従業員への海外経験の付与、③グローバル共通の日立経営研修の実施を3本の柱として推進しています。

ビジネスのグローバル化を踏まえて、適切な人財を確保する採用活動を推進しており、原則として大学・高専卒業者全員をグローバルな事業展開を牽引する「グローバル要員」として採用しています。グローバル要員については、語学力のみならず、生活環境や社会基盤が日本と全く違う環境にあっても臆せず働く意志と覚悟をもってチャレンジすることが期待されています。

障がい者の雇用を拡大

目標・活動・実績

日立製作所と日本国内のグループ会社は、障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、障がい者雇用促進に向け積極的な活動を推進してきました。また、特例子会社と連携し、新たに精神障がい者を対象とするIT(RPA)に関連した職域を開発するなど、職域の拡大を推進しました。その結果、2019年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体*1で2.26%、日本国内の日立グループでは2.33%と、いずれも法定雇用率2.2%を上回りました。今後もグループ一体となって障がい者の雇用拡大に努めていきます。

*1 特例子会社2社およびグループ適用会社17社含む

ワーク・ライフ・マネジメント

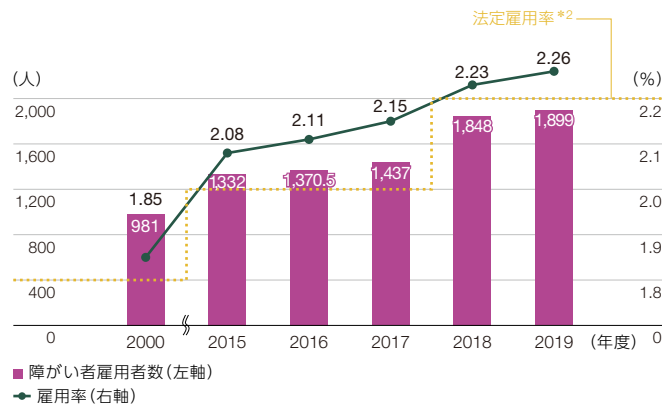
ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

方針

ダイバーシティ&インクルージョンの狙いは、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、組織力の強化やシナジーの創出につなげることで、生産性の向上や事業の拡大を図ることにあります。そのためには、働き方の柔軟性や多様性を高め、働きやすい環境を整えるなど、多様な人財が活躍できる環境を整備することが必要です。

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが主体的に仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、仕事もプライベート生活も充実し、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ります。

● 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所*1) ①



*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2019年度は特例子会社2社およびグループ適用会社17社)

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

※ 各年度6月1日現在のデータ

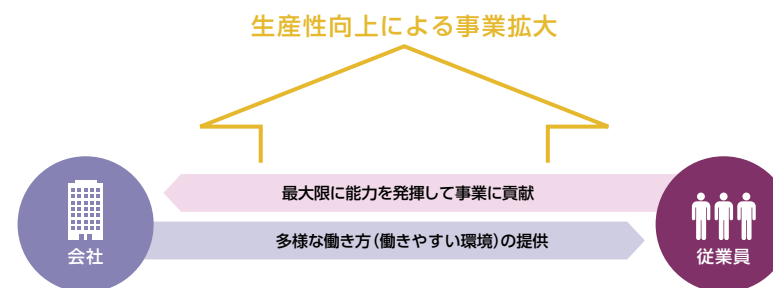
※ 人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

南アフリカにおける黒人経済力強化政策(B-BBEE)の取り組み

方針

日立は南アフリカ共和国で事業を展開しており、同国の経済発展と雇用の創出に向けたB-BBEE*1政策に沿った活動を推進しています。日立ヴァンタラは2019年3月31日現在、B-BBEEの評価でレベル4を、日立建機南部アフリカはレベル8を取得しています。

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



「働き方改革」についての考え方

方針

日立製作所は2016年12月、多様な人財が生き生きと働き、成果を発揮できる働き方をめざし、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」を開始しました。

日立は、多様化や複雑化が進むお客様や社会の課題を解決し、人々のQuality of Lifeの

向上に貢献する社会イノベーション事業をグローバルで拡大しようとしており、その実現のためには、多様な価値観を有する人財の活躍が必要です。

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働く者のニーズの多様化などを受け、働き方改革は国全体の課題となっていますが、日立としてめざす姿の実現に向け、働き方改革を進めています。

「働き方改革」推進体制

体制・制度

日立製作所は「日立ワーク・ライフ・イノベーション」のもと、労使一体となって「働き方改革」を推進しています。2018年春季労使交渉においても、タイム&ロケーションフリーワークを推進する取り組みの実施を決定し、社員がそれぞれのワーク・ライフ・バランスに合わせて成果を出し続けることができるような制度・環境づくりを進めています。

「働き方改革」の実践にあたって、本社管理業務の改革が必要との考えから、BU・事業部門からの要望事項などを踏まえ、全社に影響を与える本社管理業務について「予算改革分科会」「内部監査改革分科会」「会議・調査改革分科会」の3分科会を設置し、業務内容やプロセスの見直しを実施しました。

また、1999年に在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度を導入し、現在は、管理職層、裁量労働勤務適用者、仕事と育児・介護を両立する総合職など、全社員の約70%を対象としています。一定時間の出勤義務や実施回数に制限なく利用でき、育児、介護、看護などのために必要な場所や単身赴任者の実家での勤務が可能です。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。首都圏の複数の事業所に、社内と同等のセキュリティ環境を備え、サテライトオフィスの設置を拡大しており、BU、事業部門、グループ会社が使用可能です。

「働き方改革」の取り組み

目標・活動・実績

日立製作所は、「働き方改革」において「業務そのもの・プロセス見直し」「職場マネジメントの強化」「タイム&ロケーションフリーワーク推進」の面から取り組んでいます。

「業務そのもの・プロセス見直し」は、「会議・調査改革分科会」でBUを招集する定例会議・全体会議数の約60%に相当する会議の時間を削減、2018年度には会議の参加人数・会議時間の最適化を行い、また、会議効率の向上を図る「会議効率化支援ツール」の運用を開始しました。

「職場マネジメントの強化」では、社内コンサルタントが日立の価値創造手法「Exアプローチ」を活用した業務の見える化を実施し、課題を発見。その対策を講じることで、成果を生み出しています。2017年度に長時間労働傾向にあった約80チームに「Exアプローチ」を実施したところ、残業時間を削減できただけでなく、メンバー間の連携や上司から部下への業務指示などにも改善が見られ、2018年度は約260チームを対象とするなど、規模を拡大して実施しました。さらに、コンプライアンス徹底に向け、勤怠管理システムも改善しています。

「タイム&ロケーションフリーワーク推進」について、在宅勤務制度の活用を推進するとともに、安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備・会議のペーパーレス化およびオンライン化対応のため、ヘッドセット、マイクスピーカー、液晶ディスプレイなどのITツール約3万台を配布しました。2016年以降、サテライトオフィスの拡充も進め、2019年3月31日現在で49拠点、グループ全体の利用者は月5万人を超えています。

また、2018年7月には、総務省などが「働き方改革」の国民運動として開催した「テレワーク・デイズ2018」に従業員2,750人が参加しました。

日立製作所の働き方改革の取り組み

項目	主な内容
トップコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 社内へのメッセージ発信
業務そのもの・プロセス見直し	<ul style="list-style-type: none"> 本社管理業務改革 メール発信ルールの明確化
職場マネジメント強化	<ul style="list-style-type: none"> 社内コンサルによる「業務見える化」(Exアプローチ) コンプライアンス徹底に向けた勤怠管理システム改善
タイム&ロケーションフリーワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度の拡充(自宅に加え、育児、介護などのために必要な場所なども追加) 管理職層へのロケーションフリーワーク導入 サテライトオフィス拡充(2019年3月時点で49拠点、日立全体の利用者は月5万人超) 「テレワーク・デイズ」に2,750人が参加
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> ポスター掲示・イントラネットサイトの構築 アワードの実施による事例共有

仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

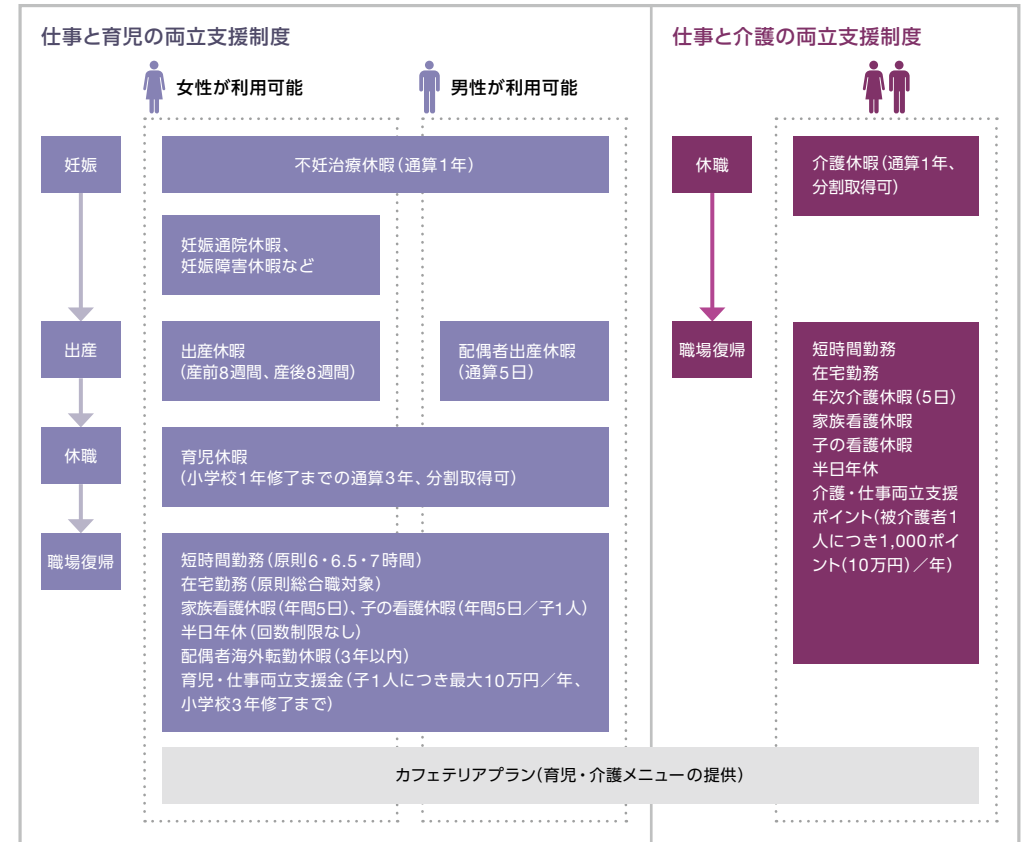
体制・制度

日立製作所は、1990年代以降、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

2016年度に導入した「育児・仕事両立支援金」制度に続き、2018年度には社員の子どもの保育園への入園を支援する情報提供サービス「保活コンシェルジュ」をスタートしました。社会課題となっている待機児童問題を受け、入園までの活動をサポートすることにより、出産休暇・育児休暇からのスムーズな復職を支援し、安心して仕事と子育てを両立できる環境を整えることが狙いです。

また高齢化の進行に伴い、家庭で介護を担う従業員の増加が予測されることから、2018年度から2020年度を「仕事と介護の両立支援強化に向けた集中取り組み期間」と位置づけ、支援の拡充を進めています。2018年度には「介護・仕事両立ポイント」制度を新設し、仕事と介護を両立する従業員への金銭的支援を強化したほか、「意識調査」や「両立セミナー」の開催を通じて、介護と両立しながら仕事を続けることの重要性や両立のためのノウハウを伝えるなど両立に関する啓発を進めています。

仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



※ そのほか、フレックス勤務制度、裁量労働制度も導入。また、カフェテリアプランは、従業員が自分のもち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要ときに受けることができる選択型福利厚生プラン

出産・育児休暇後の復職率と定着率(日立製作所)

		2018年度
復職率(%)	男性	94.3
	女性	97.4
定着率(%)	男性	90.9
	女性	99.4

「さくらひろば」(日立化成グループ)

設置時期	2008年4月
所在地	茨城県日立市東町2丁目27-22(日立化成山崎事業所近隣)
定員	23人
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前) ※日立化成グループに勤務する従業員の子
運営時間	7:20~20:20

企業内保育施設の設置

体制・制度

日立製作所は、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合と協同で企業内保育施設を設置しています。



「ゲン木くらぶ」ロゴ

「ゲン木くらぶ」

設置時期	2003年4月
所在地	神奈川県横浜市戸塚区吉田町292(横浜事業所内)
定員	約70人
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前) ※横浜市戸塚地区周辺に在勤、在住の日立グループ従業員の子
運営時間	7:30~20:00



遠足(芋ほり)



クリスマス会

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

体制・制度

多様化する従業員のライフスタイルやニーズへ対応するため、独身寮や社宅、住宅手当などの住居支援策をはじめ、団体保険、見舞金制度、社内販売、文化体育活動、従業員食堂など、さまざまな福利厚生制度を整備し、幅広く支援しています。

日立製作所の社員に対しては、上記のほか、財形貯蓄や社員持株制度、カフェテリアプラン制度、育児・介護両立支援金制度、退職金・年金制度を導入しています。

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

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



仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

中国における働きやすい職場環境づくり

体制・制度

日立(中国)は2018年度、アウトドア体験、健康講座、撮影コンテストと健康ウォーキング大会などの余暇活動を行うなど、従業員のワーク・ライフ・バランスづくりを支援しました。また、日立(中国)は、女性従業員を保護する「女性従業員特殊保護専門合意書」を締結しています。合意書は、実情に即して3年ごとに内容を見直しており、これまでに授乳期の女性従業員向けに授乳室を設置するなど、合意に基づいて女性のための設備を充実させてきました。このほか困難を抱える従業員のため、重病救済金、思いやり基金などの制度も整備しています。

労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

方針

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

日立グループ安全衛生ポリシー

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

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

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

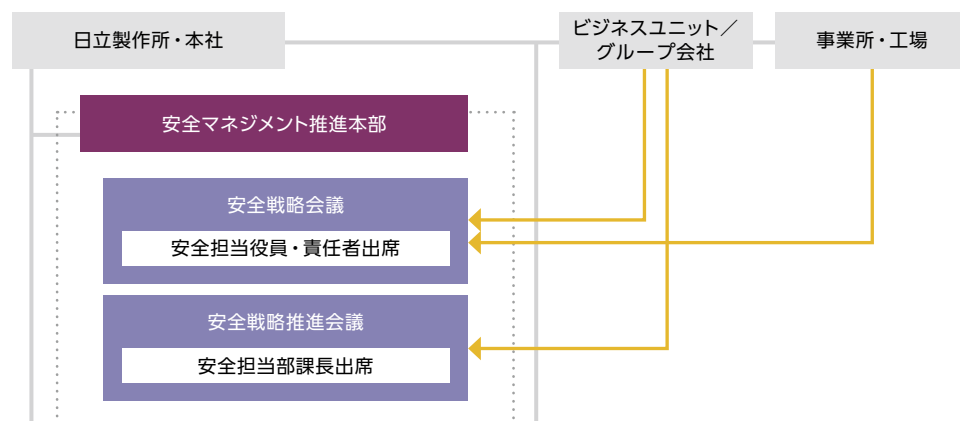
(2013年11月改訂)

安全マネジメント推進本部の設立

体制・制度

日立製作所は2019年4月、経営層の直接的な関与のもとで従業員が自発的に安全活動を推進する組織への転換をめざして、安全マネジメントにおける社長直轄の戦略責任部署として「安全マネジメント推進本部」を設立しました。同本部では毎年、グループ各社の安全担当役員と各部門の責任者が出席する「安全戦略会議」を開催し、全社の安全戦略にかかわる予算・目標を策定するとともに、日立の安全マネジメントシステムの構築状況をレビューし、経営層自らが安全最優先のコミットメントを共有する場となっています。各ビジネスユニットやグループ会社の安全担当部長が出席する「安全戦略推進会議」を毎月開催し、各部門の安全活動や教育の推進体制、グループ統一の基準設定について検討しています。

安全管理体制



労働災害防止への取り組み

体制・制度 目標・活動・実績

日立が事業を推進していく上で、労働安全衛生は重要な雇用条件の一つであると考えています。

日立は、前掲のポリシーのもと、グループ全体の約30万人の従業員の労働災害を未然に防止するため、グローバル共通施策として、労働災害の発生リスクの高い製造拠点を対象に日立独自の基準を設定・運用し、各社がそれぞれの業務に適した形での安全衛生活動を推進しています。特に、2019年4月の「安全マネジメント推進本部」設立以降は、リスクアセスメント体制の確認・改善や、IT・デジタル技術を災害予防にも活用し、ソフト・ハード両面での安全対策の向上に取り組んでいます。

これまで、重大な労働災害が発生したグループ会社や事業所を対象に、当該組織における安全対策の改善や活動強化を促進するために「日立グループ重点安全管理指定制度」を整備しています。対象となった組織は、各所の経営トップをリーダーとして、トップダウン、ボトム

アップの両面から具体的な計画を策定し、計画の推進状況を安全担当役員がモニタリングしながら着実な再発防止に取り組んできました。

また、特に作業や環境に不慣れな労働者は雇災リスクが高いことから、従業員や派遣労働者を雇い入れる場合には、作業前に作業手順や危険性などの理解のため安全衛生教育やOJTにおいて個別指導を行い災害防止に努めています。同様に、事業再編の機会には、合併する相互の組織における労働安全衛生の管理体制や取り組み内容を事前に共有し、相互の安全文化を尊重しながら、継続的に安全性を確保した上でのスムーズな事業の立ち上げを実施しています。

災害予防に向けた情報の共有と活用

体制・制度

日本国内グループ共通の労働安全衛生管理の基盤システムとして、2012年から「日立グループ安全衛生ポータルシステム」を整備し、活用しています。

日本国内で発生した労働災害のレベルに応じ、要因の分析結果や対策事例をシステムに登録し、ナレッジベースとしてグループ全体で共有し、そこで得たノウハウをグローバルで活用しています。当該システムに集約した災害に関する詳細な情報を多角的に分析することで、類似災害の発生防止に役立てています。さらに2014年からは日本国外の災害件数の調査を開始し、グローバルでの災害発生状況を把握するなど、今後は労働安全衛生管理システムの活用をグローバルに拡大していく予定です。

日立は、グループ全体で労働安全衛生活動をトップダウンで強力に推進するため、2018年から、経営会議やグループ会社社長会議などで労働安全衛生管理状況を定期的に報告しています。また、安全担当役員と各部門の責任者などが出席する「安全戦略会議」にはこれまで延べ約350人が出席し、各所における活動推進者の情報共有や施策内容への意見交換を行うなど、グループ全体の取り組みに関して議論してきました。

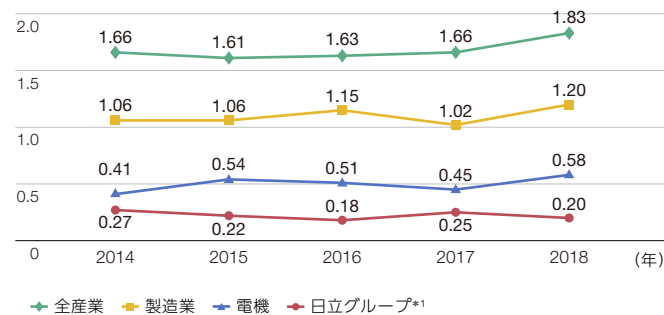
活動と実績

目標・活動・実績

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

これらの取り組みにより、2018年は全世界で労働災害による死亡事故ゼロを達成しましたが、災害の撲滅には至っていません。現状を真摯に受け止め、社外コンサルタントも活用した第三者による客観的な視点も交え、事故原因の究明のための能力向上やリスクアセスメントの見直しなど、安全マネジメントシステムの継続的な改善に取り組んでいます。

労働災害度数率の推移



*1 2014年は日立グループ国内251社(日立製作所を含む)
 2015年は日立グループ国内240社(日立製作所を含む)
 2016年は日立グループ国内200社(日立製作所を含む)
 2017年は日立グループ国内201社(日立製作所を含む)
 2018年は日立グループ国内188社(日立製作所を含む)

日立グループ グローバル安全統計(発生率*1)


地域	2016年	2017年	2018年
北米	27.65	24.33	27.96
中南米	2.33	1.62	0.44
欧州	10.70	10.82	6.08
インド	2.07	1.44	1.44
中国	1.59	1.53	1.46
アジア(インド、中国除く)	5.43	4.41	3.34
オセアニア	39.07	24.41	21.94
アフリカ	17.26	9.93	11.76
海外計	7.76	7.42	7.43
日本	1.57	1.85	1.64
グローバル計	3.95	4.22	4.20

*1 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの死傷災害(死亡・休業1日以上)の発生率

従業員の健康づくりへの考え方

方針

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

 日立グループ安全衛生ポリシー

健康経営の推進体制

体制・制度

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

グループ各社の拠点が集中する茨城・東京・神奈川エリアにおいては、産業医や保健師などの産業保健スタッフが常駐した健康管理センタの体制を整備し、地域一元的な産業保健活動を推進するほか、その他の事業所においても嘱託産業医や保健師などと人事勤労部門が連携し、従業員の健康の維持・増進に取り組んでいます。

また、定期的に日立の産業保健スタッフや人事勤労担当者が、会議・研究会・研修会を開催し、従業員の健康の維持・増進をテーマとする議論や研究成果の発表を行い、各所における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を提供しています。

働き方改革と連動した健康の意識づくり

体制・制度

日立は、従業員が「生活」や「仕事」を通じて自己成長を実現するための基盤として、自身や家族の健康が重要であると認識しています。こうした考え方を、働き方改革活動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」のコンセプト内で整理し、会社と従業員それぞれが認識を共有しながらワーク・ライフ・マネジメントの実践や生産性向上に取り組んでいます。

日立ワーク・ライフ・イノベーション
～一人ひとりの多様な働き方が、創造的な未来を拓く～



「生活」や「仕事」の基盤としての「健康」

働き方改革活動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」のコンセプト図

従業員への健康づくりの取り組み

目標・活動・実績

日本国内のグループ各社は、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や長時間労働者に対する問診や面談を通じて心身の不調を未然に防ぐなど、従業員の健康維持を支援しています。

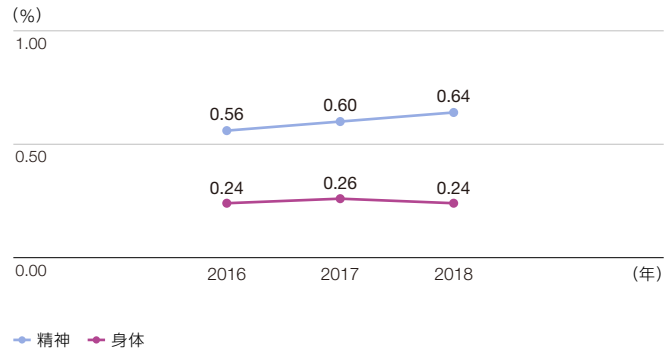
また、産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を実施し、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励など、健康意識の向上にも取り組んでいます。

法定のストレスチェック制度についても、努力義務である50人未満の事業場においても積極的に実施し、従業員自身のストレスへの気付きを促すとともに、検査の集団分析結果も活用し、職場安全衛生委員、産業保健スタッフ、人事勤労部門が各職場の環境改善活動を実施するなど、メンタルヘルス不調の未然防止と職場の活性化に取り組んでいます。



職場安全衛生委員、産業保健スタッフ、人事勤労部門における職場環境改善のためのミーティングの様子

休務者の推移

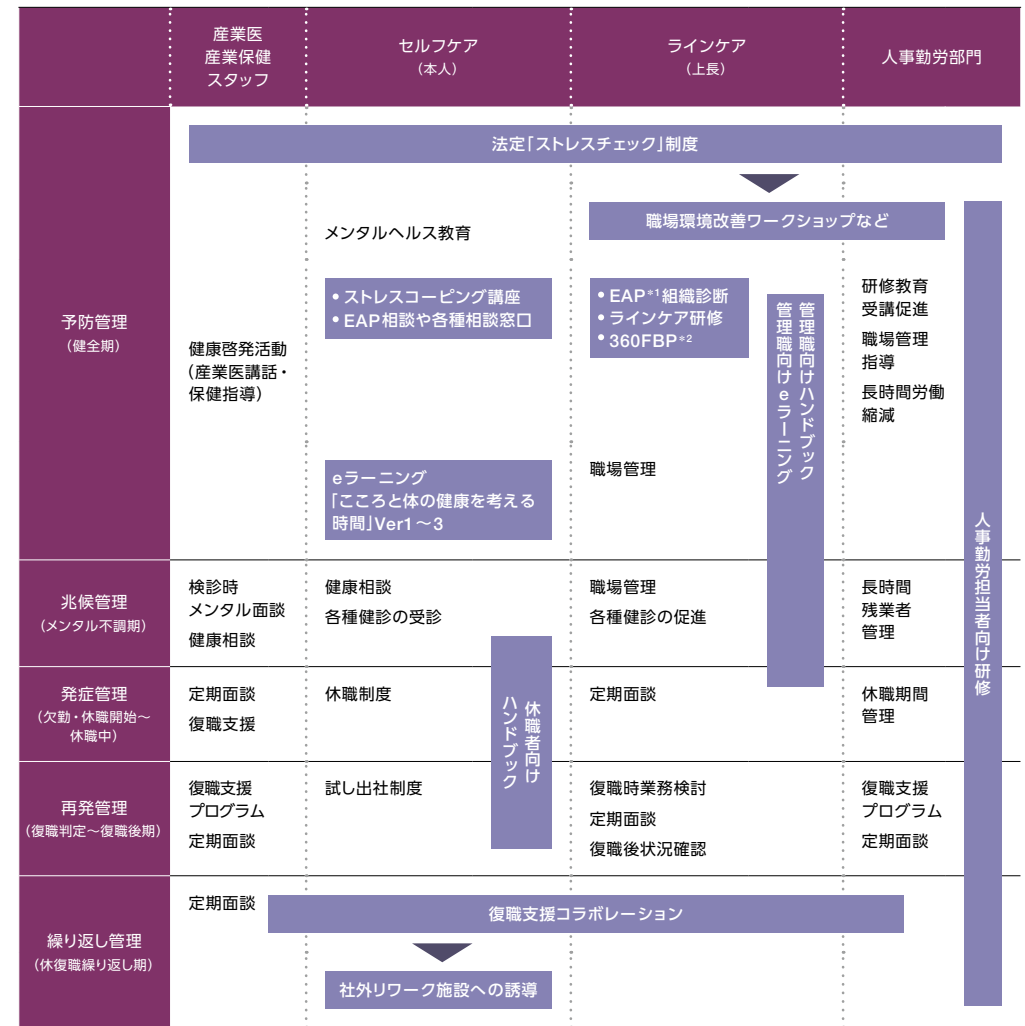


※ 連続7日以上有病欠勤者および休職制度利用者の割合 (1カ月当たりの疾病休業者数÷月当たりの従業員数×100)

メンタルヘルスへの対応

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、人事労務部門それぞれを対象にメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透とそれぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。

日立のメンタルヘルス対策の取り組み



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

*2 360FBP: 360°フィードバックプログラム

従業員、家族の健康増進の取り組み

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

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



健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」

組んでいます。また、毎年、それぞれの取り組みを評価し、グループ内の優良な会社・事業所を表彰することで、事業主・従業員の活動のモチベーション向上につなげています。

日本国内で推進されている健康経営優良法人認定制度にも積極的に取り組んでおり、2019年2月にはグループ内から大規模法人部門で21社、中小規模法人部門で27社が認定を取得しました。

*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



事業所での健康イベントの様子



「健康経営優良法人2019」大規模法人部門(左)と中小規模法人部門(右)のロゴマーク

コラボヘルス*1の推進

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施するとともに、健康保険組合が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り

原子力事業に伴う健康・安全への配慮

方針 体制・制度

健康診断受診の促進と感染症対策

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

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

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

健康診断などの受診率

健診・検診	2016年度	2017年度	2018年度
人間ドック*1	78.1%	78.5%	79.3%
乳がん検査*2	50.0%	51.1%	53.2%
子宮頸がん検査*3	35.3%	35.6%	37.1%
胃がん検査*4	78.4%	80.7%	80.6%
大腸がん検査*4	79.0%	81.4%	81.3%
肺がん検査*5	93.2%	92.9%	93.2%

*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

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」を策定しました。策定にかかわったすべての供給者により採択された本行動原則は、2011年9月15日に正式に公表され、日立も遵守を表明しています。

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

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



原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則

人権

日立のアプローチ

日立は、従業員のみならず、サプライチェーンを含むステークホルダーの人権を尊重するため、日立グループ人権方針を策定、推進体制を整備し、教育・啓発活動、懸念事項に対する相談窓口の活用をグループ横断で推進しています。近年は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)に注力しており、リスクを的確に把握し、最小化するための仕組みの構築を進めています。2018年度も国内・海外それぞれでビジネスと人権に関する取り組みを拡大しました。



Our Impact on Society

従業員数(連結)

29万5,941人



Our Performance

CEOからの人権メッセージ配信者数(日立グループ)

約25万8,000人

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立グループ人権方針

方針

日立は、人権を尊重することはグローバル企業としての責務であり、事業活動上不可欠であるとの考えから、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典*1および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス(HRDD)*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。

2014年度は、グループ内の既存の仕組みや方針に「ビジネスと人権」の視点を追加し、日常業務に組み込むための手順をまとめたHRDDに関するガイダンスを作成しました。このガイダンスに基づき、2015年度は調達部門、2016年度は人財部門においてHRDDを開始するなど、サプライチェーン上および日立グループ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、リスク軽減策の検討を行いました。また、グループ横断的なリスク評価に加え、各事業体の業態やビジネスモデルなど、個別の事業環境に即したリスク評価が重要との考えから、2018年度はビジネスユニット(BU)およびグループ会社の数社において、各事業体の人権リスク評価や優先度づけ、中期的な行動計画の検討などを実施しました。

人権尊重の推進体制

体制・制度

今後も引き続き、HRDDの結果を具体的なCSR調達施策や人財に関する施策に反映するとともに、グループ内へのHRDDの展開を推進していきます。

- *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 国連「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



日立グループ行動規範



日立グループ人権方針

子どもの権利の尊重

日立は、1989年に国連総会で採択された「児童の権利に関する条約」や、国連児童基金（ユニセフ）が策定した「子どもの権利とビジネス原則」などで示された子どもの権利を尊重し、「日立グループ行動規範」において、自社ならびにサプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、関連する規則においても子どもを含む人権に配慮する旨を定め、事業活動を行っています。



日立グループ行動規範



ワーク・ライフ・マネジメント



広告宣伝物の表現ガイドライン

日立製作所は、人財部門担当役員を委員長として、営業、調達、人財、CSRなど各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を1981年度に設立し、企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議しています。「中央人権問題推進委員会」が審議・決定した方針に基づき、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議・決定した方針は、各BU・事業所長を委員長とする「ビジネスユニット・事業所推進委員会」に伝達し、人権侵害の防止に努めています。セクシュアル・ハラスメントなどの問題については、事業所ごとに相談窓口を設け、相談を受け付けるとともに、相談者に不利益な扱いをしないよう適切な対応に努めています。

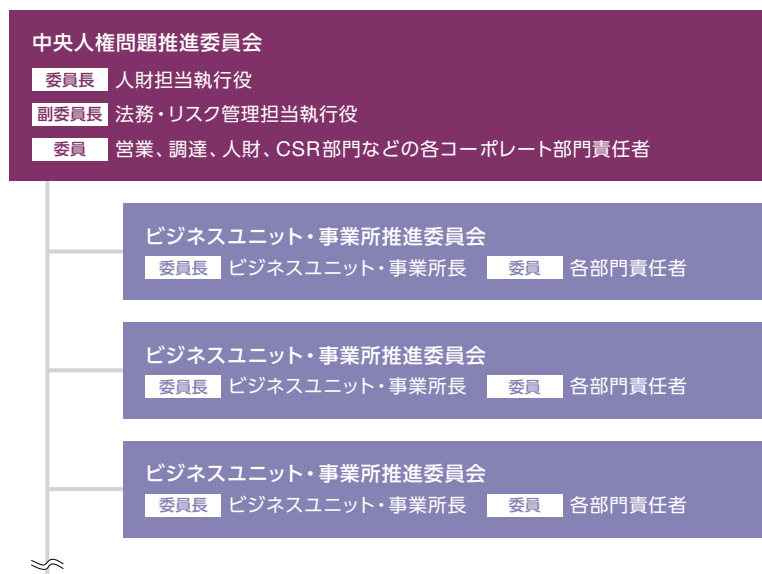
また、人財部門におけるHRDDの結果、苦情処理メカニズムは従業員が職場の状況について懸念を表明する手段であるとともに、会社にとっても権利侵害事象を把握・特定し、再発防止につなげるための重要な手段であることを再認識しました。そこで、2018年度は国際基準に則ったグループ統一の要件に基づいて苦情処理メカニズムを整備することを検討、2019年度以降に日本国内外において順次整備を進める予定です。

2014年度からは、12月10日の「世界人権デー」に執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージを配信しています。2018年度は日立製作所およびグループ会社の日本国内外の役員および従業員約25万8,000人にメールを配信して、人権に関するグローバルな潮流、日立の方針や取り組み、そして従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えました。



コンプライアンス通報制度

日立製作所 人権尊重の推進体制



役員・従業員の人権意識向上

目標・活動・実績

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行っており、従業員1人当たり3年に1回以上の受講(単年度の受講率:33.3%)を目標に推進しています。2018年度は、日立製作所で66.3%、グループ会社で49.3%の受講率を達成しました。課長相当職以上の従業員に対しては、新任課長研修などにおいてハラスメントなどが起きない職場づくりについて啓発しています。こうした集合研修に加えて、2016年10月より「ビジネスと人権」をテーマにeラーニングを実施し、2019年3月までに日本国内外で累計約20万人以上のグループ役員および従業員が受講しました。このeラーニングは2013年5月に策定した「日立グループ人権方針」に基づいた教材を使用し、従業員が日立の人権尊重の方針を

理解し、行動できるようになることを目的としています。これらの研修は、世界の人権に関する動向を踏まえて内容を改訂しながら、上記の目標に従って約3年に1度の割合で全従業員が受講しています。

また日立製作所の執行役員向けに人権研修を毎年行っており、2018年7月には、株式会社大和総研調査本部の河口真理子首席研究員を講師に迎えて「倫理としてのCSRから戦略としてのESGへー『人権』の観点を踏まえてー」と題した役員向け人権研修を実施し、日立製作所執行役員32人が出席しました。国際社会の新たな枠組みにおける人権の重要性、直面する地球規模の課題、ESG投資の広がりとその背景などについて、投資家目線を交えながら幅広い説明がありました。



役員向け人権研修の様子

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

目標・活動・実績

日立は「日立グループ人権方針」において、HRDDの仕組みを開発し継続的に実施していくことを宣言しています。2013年度は、HRDDのパイロットプログラムを特定の事業体で実施し、グループ全体に展開する上での留意事項を洗い出すとともに、ASEAN 6カ国における人権リスクの分析と評価を行いました。2014年度は、パイロットプログラムの結果を踏まえ、NPO「Shift」と協働し、HRDDを実施するためのガイダンス文書を作成しました。

児童労働および強制労働リスクに対する取り組み

目標・活動・実績

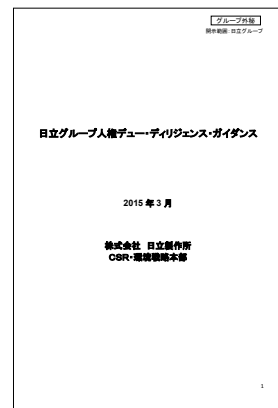
2015年度はガイダンスに基づき、サプライチェーンにおいて労働者や地域コミュニティの人権に影響を与えるリスクがある調達部門においてHRDDを開始し、2017年度にはその結果をサプライヤー向けのCSR調達ガイドラインの改定に反映するとともに、サプライヤーのCSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートについても従来の質問項目を全面改定し、サプライヤー各社における労働者の権利をはじめ、安全衛生、環境などに関する課題をより具体的に把握できるようにしました。

また、2016年度は、労働時間や処遇、安全衛生など、その業務の多くが従業員の人権に関連する人財部門においてもHRDDを開始、従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策の検討を行いました。また苦情処理メカニズムに関しても、既存の仕組みを整理し、その改善案を検討しました。2018年度は、BU、グループ会社の数社においてHRDDを開始し、各事業体において人権リスクを評価した上で優先して取り組むべき事項を決め、リスク軽減策の検討を行いました。今後は、HRDDに取り組む事業体の数を段階的に増やすなど、グループ内へのHRDD展開を推進していきます。

人権デュー・ディリジェンスの実施



Shift David KovickシニアアドバイザーによるHRDDワークショップの様子



HRDDを実施するためのガイダンス文書

日立は、「日立グループ行動規範」において自社ならびにサプライチェーン上における児童労働および強制労働を容認しない姿勢を明確にしています。2017年度の社長の人権メッセージの中でも強制労働や人身売買について言及し、日立もグローバル企業として自らの事業やサプライチェーンの中で対策を講じる必要があると明記しています。また、ビジネスのグローバル化に伴い強制労働のリスクに直面する可能性が高まる中、日立グループ全役員および従業員向けの人権に関するeラーニングでも企業として強制労働や人身売買の問題を未然に防ぐことの重要性について事例を交えて解説しています。

さらにサプライヤー向けのCSR調達に関するガイドラインにおいても、児童労働や強制労働を用いてはならない旨を明記し、BUおよびグループ各社の1次サプライヤーに配布するなど、サプライチェーンでの周知徹底を図っています。2016年度は、強制労働のリスクが高いと想定される東南アジアの調達担当者および人財担当者を対象に、NGOや先進的な取り組みを実施する企業から講師を招き4回シリーズのウェビナー*1を実施しました。

2017年度は米国のNPO「BSR*2」とともに、マレーシアのサプライヤーを訪問し、社会的に弱い立場にあり債務労働などのリスクが高いといわれている移民労働者について、現場アセスメントとして、人財部門／製造部門の管理者や人材派遣業者、移民労働者本人へのインタビューを行うとともに、工場／寮などを視察しました。

2018年度は、国際NPO「Verité Southeast Asia (VSEA)」の協力のもと、東南アジア7カ国(インドネシア、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム)に所在する日立グループ約100社を対象に、2017年度にRBA*3行動規範の内容を参考に改訂したサプライヤー向け「チェックシート」を用いて強制労働リスクを評価しました。本リスク評価の結果は、今後の日立の人権リスク対策や「チェックシート」の品質改善などに役立てていきます。

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

*2 BSR: Business for Social Responsibilityの略称

*3 RBA: Responsible Business Allianceの略称(旧EICC)

責任ある調達

技能実習生をめぐる問題への対応

目標・活動・実績

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

また、2019年9月に日立製作所は、出入国在留管理庁および厚生労働省から「認定計画に従った適正な技能実習を実施するための体制の構築」に関する改善命令を受けました。改善勧告および改善命令の対象となった各社では、既に改善を行っています。今後は、技能実習実施にあたってのグループ共通の方針やガイドライン、チェック体制の構築など、グループ全体で再発防止を徹底していきます。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。

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

方針

日立は、グループ共通で適用される具体的な行動規範として、「日立グループ行動規範」を経営会議の承認のもと制定しており、そ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。

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

なお、日立製作所労働組合の組合員は全従業員4万430人のうち2万5,646人（2018年10月31日時点）となっています。

労使間の対話

体制・制度

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

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

また、日立グループ経営懇談会を開催し、日立製作所と日本国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会の間で、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。

なお、海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づき各社の労働組合や従業員代表と従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関して対話を積極的に行い、理解を深めています。

業務上の配転・転籍出に関する通知

体制・制度

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

安全衛生水準の向上へ労使の協力

体制・制度

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

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

バリューチェーンマネジメント

日立のアプローチ

日立は、世界各地で事業を展開する企業として、サプライヤーからビジネスパートナー（お客様）まで、バリューチェーンにおいてサステナビリティを重視し、すべてのサプライヤーにCSR調達方針の遵守を求めるとともに、CSRモニタリング（自己点検）・監査を実施し、調達リスクの最小化を図っています。また、すべてのお客様に安心して利用いただける製品・サービスを開発するとともに、厳密・適切な情報開示を徹底。近年関心が高まっている、パーソナルデータの利活用におけるプライバシー保護にも積極的に取り組んでいます。

責任ある調達

調達基本方針

方針

日立製作所は、国連グローバル・コンパクトの原則に則り、雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除、環境保全活動を遵守項目に加えた「購買取引行動指針」を調達基本方針として定めています。サプライチェーンにおけるグローバルな課題をグループ各社と共有しながら調達活動を行い、グループ各社もこの指針に則って活動しています。サプライヤーとの新規取引にあたっては、「購買取引行動指針」に基づいた選定を徹底しています。同指針は、「日立グループ行動規範」の改訂、「グローバル調達規範」の制定などに伴い、見直しを予定しています。

また、2016年度には2015年度に調達部門で取り組んだ人権デュー・ディリジェンスの結果を踏まえ「日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック」（2009年度改訂）を「日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン」として全面改訂しました。本改訂では、Responsible Business Alliance (RBA: 旧EICC) が2016年1月に改訂した「Code of Conduct Version 5.1」の内容を参考に「日立グループ行動規範」の内容を加味しています。

本ガイドラインは今後も定期的に更新し、企業のサプライチェーンマネジメントに対する国際社会からの要望を常に取り入れたいと考えています。次回改訂は、さらに責任ある調達の実現に向けて、2020年以降を予定しています。

Our Impact on Society

サプライヤー数

30,000 社 (66カ国)

Our Performance

サプライヤーへのCSRモニタリング（自己点検）

345 社 (2011年度からの累計1,510社)

CSRサプライチェーンマネジメントの推進体制

体制・制度

日立製作所購買取引行動指針

本指針は、当社業務運営に必要な材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、当社の役員及び従業員が遵守すべき行動の基準を示すものである。

- 購買取引においては「日立製作所企業行動基準」をすべての行動の基本とする。
- 購買取引先と良きパートナーシップを築き、以下の事項に留意し、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。
 - すべての購買取引先に公平に対応し、特定の取引先を有利に、あるいは不利に扱ってはならない。
 - 購買取引先との公正な取引関係を尊重し、正常な商慣習に照らして不当な行為により、取引先に不利益を課してはならない。
 - 購買取引において知り得た購買取引先の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。
- 広く世界に目を向け、最適な購買取引先を開拓し、競争の維持に努める。特に以下の事項に留意する。
 - 新規に取引を希望する企業等の申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目等に関する情報を開示する。
 - 継続する購買取引においては、購買取引先の適格性を定期的に見直し、他の取引先より有利な取引の可能性について検討する。
- 購買取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力等に加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働や強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働きやすい職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有等の社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行なうものとする。
 - 明らかに購入する意思のない見積り要請は行わない。
 - 社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領(検査)を決定する権限と責任は、それぞれ要求元部門・購買部門・検査部門に属する。
 - 購買取引先との契約は、購買部門が当社を代表して行う。
- 購買取引に関して、購買取引先から個人的給付を受けてはならない。

(2009年改定)



日立製作所購買取引行動指針



資材調達の基本方針



CSR・グリーン調達への取り組み

ビジネスがますますグローバルに伸展する中、サプライチェーンにおける調達リスクが経営問題につながる可能性が増大しています。日立は、できる限り事前に当該リスクを把握し、軽減するよう努めています。

日立製作所では、社長直属の組織であるバリューチェーン・インテグレーション統括本部においてCSRサプライチェーンマネジメントおよびグリーン調達に関する方針や施策を審議しており、執行役常務であるCPO (Chief Procurement Officer)が統括本部長を務めています。当本部で審議・決定した事項はビジネスユニット(BU)および主要グループ会社のCSR・BCP調達委員からなる「日立グループCSR・BCP調達委員会」を通じて、日立全体への徹底を図っています。

製品に含まれる化学物質については、インターネットを活用したグリーン調達システム「AGree' Net」を構築し、製品に含まれる化学物質の情報など、環境に関する情報をサプライヤーから随時入手し、適切な管理を実施しています。同システムでは、アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)*1が公表している報告様式「MSDSplus*2/AIS*3」をサプライヤーに推奨し、情報伝達の円滑化・省力化に努めてきました。

これらの報告様式は2018年6月末に終了したため、現在は、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*4-CI/AIを推奨しています。

*1 アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP):JAMP(Joint Article Management Promotion-consortium)は「アーティクル(部品や成形品などの別称)が含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的な仕組みをつくり普及させることが、日本の産業競争力の向上には不可欠である」という認識、理念に賛同する17の企業が2006年9月に結成した、業界横断活動を推進する団体

*2 MSDSplus:川上企業(化学メーカー)が川中企業(成形品メーカーなど)向けに作成する含有化学物質情報様式

*3 AIS:MSDSplusの情報をもとに川中企業が川下企業(組立メーカーなど)のために作成する含有化学物質情報様式

*4 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



アーティクルマネジメント推進協議会

グローバルパートナーシップの強化

体制・制度

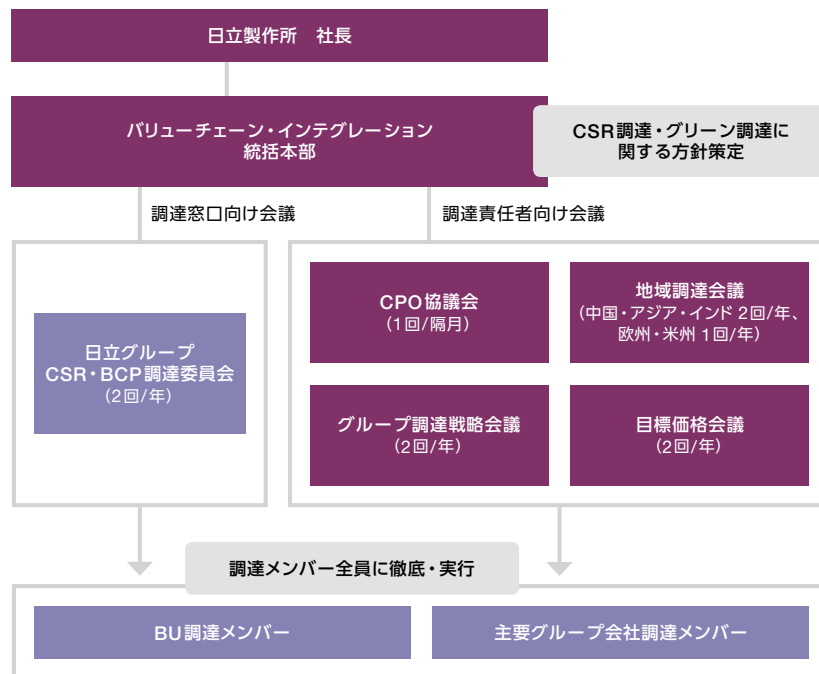
目標・活動・実績



サプライヤー社数(日立グループ)
(2018年12月現在)

約 **30,000** 社 (66カ国)

サプライチェーンマネジメント組織体制

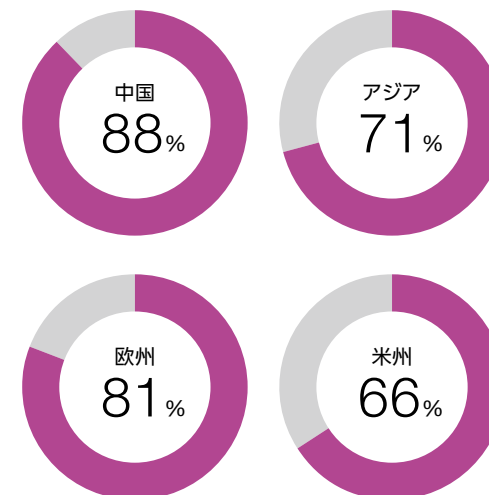


サプライヤーとのパートナーシップに基づくバリューチェーンの競争力強化は「日立グループ・ビジョン」を支えている取り組みの一つです。グローバルでのビジネス拡大という事業方針に対応するためには、地産地消の拡大を前提とした調達拡大が求められます。

日立では、世界4地域(中国・アジア・欧州・米州)それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しています。地域調達責任者は、各地域におけるサプライヤーに対するCSR監査、CSRモニタリング(自己点検)、CSR調達説明会などを実施しています。これにより、サプライチェーンがグローバルに拡大する中で発生が懸念されるCSR関連のリスクへの対応を強化しています。

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

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率(日立グループ)



調達方針の共有

目標・活動・実績

日立製作所は、2016年度に全面改訂した「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」をBUおよびグループ各社のサプライヤー合計約30,000社に配布し周知徹底を図るとともに、内容を理解した旨を書面で入手しています。1次サプライヤーに対しては、2次サプライヤーが本ガイドラインに定めた事項を遵守しているか確認するよう求めています。また、ガイドライン配布にあたっては、グローバルに所在するサプライヤーを考慮し、日本語版に加え英語版および中国語版を発行しています。さらに、2018年度には東南アジアにおける労働・人権リスクの高まりを受け、新たにタイ語版も発行しました。

また、環境については特に、サプライヤーから環境負荷の低い部品や材料の調達を拡大するために、日立では地球環境に配慮した部品・製品の調達に関する基本的な考え方や、サプライヤーへの要望事項を、他社に先駆けて1998年度に「グリーン調達ガイドライン」にまとめ、サプライヤーとともにグリーン調達を推進しています。

「グリーン調達ガイドライン」は、サプライヤーの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）を遵守するよう要請するものです。

化学物質に関する規制は世界的に強化される傾向にあります。製品含有化学物質に対する各種規制、特に欧州連合（EU）域内の化学物質管理を規定するREACH規則で指定された制限物質、認可物質、高懸念物質（SVHC）へ対応するため、日立では2013年度にガイドラインの管理対象物質区分を見直し、①禁止物質への変更、②管理物質の細分化、③業界団体リストの採用を実施しました。EUのRoHS指令で2019年7月にフタル酸エステル類4物質が禁止されることに伴い、日立は2019年1月から4物質の使用を禁止しました。また、改訂した「グリーン調達ガイドライン」の最新バージョンを、BUとグループ各社を通じてサプライヤーに配布し、周知徹底を図りました。



日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン



グリーン調達ガイドライン

CSRモニタリング(自己点検)の実施

目標・活動・実績

日立のCSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方が、どの程度浸透しているかを確認するため、2007年度よりJEITA版の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」および「チェックシート」を用いて主要サプライヤーにCSRモニタリング(自己点検)を依頼しています。

回収した結果は分析して当該サプライヤーと取引のある事業体にフィードバックし、事業体を通じてサプライヤーに対して課題の改善を促しています。

2011年度からは対象を中国・アジア地区のサプライヤーにも拡大し、2017年度からは「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」の改訂に合わせて、従来のチェックシートの質問項目を全面的に見直した改訂版のチェックシートを用いています。2018年度は日本国内外のサプライヤー345社に対してCSRモニタリング(自己点検、ただし簡易点検を含む)を依頼、回答を得ました。回答を集計した結果、労働項目に問題がある傾向が判明したため、これに留意して今後の対策を進めていきます。

CSR監査の実施

目標・活動・実績

日立製作所は2012年7月より、中国・アジア地区にある自社ならびにグループ会社のサプライヤーの製造拠点を訪問してCSR監査を実施しています。

2018年度も、中国のサプライヤー24社^①に対してCSR監査・環境監査を実施しました。実施にあたっては、CSR監査の経験が豊富なインターテック・サーティフィケーション^{*1}など外部の評価機関の支援を受けています。監査では米国のCSR評価機関である「ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル」の就労環境評価の国際規格「SA8000」に基づき、RBA公認の監査員が「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点からサプライヤーのCSR施策取り組み状況を点検しています。2018年度は監査の結果、当該サプライヤーに重大な違反事項は認められませんでした。法定残業時間を超えた就業（18社）、機械設備の定期点検未実施（5社）、危険廃棄物の管理不十分（3社）など細かな部分において是正が必要な事項も散見されました。該当するサプライヤーに対しては「改善実施計画表」

人権デュー・ディリジェンスの実施

目標・活動・実績

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。

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

CSR調達施策の実施状況

	2018年度	累計
CSRモニタリング(自己点検)	345社	1,510社*1
CSR監査	24社 ^①	130社*2
サプライヤー説明会	126社	235社*3

*1 2011～2018年度の実施状況の累計

*2 2012～2018年度の実施状況の累計

*3 2015～2018年度の実施状況の累計

CSR調達説明会の開催

目標・活動・実績

日立の方針をサプライヤーと共有するために、これまでのWebサイトでの情報発信、CSRモニタリング(自己点検)、CSR監査などの施策に加え、2015年度からは対面式でサプライヤーに直接情報を伝える取り組みを開始しました。最新の活動として2019年3月、日立グループ中国パートナー「CSR・グリーン調達説明会」を華東地区および華南地区で開催し、126社176人が出席しました。

日立からはCSRの基本的な考え方、CSR監査状況、中国環境法規制動向とその対策などを説明しました。出席者からは「企業はモノづくりだけではなく、多方面で社会的責任を果たしていくことが大事だと感じた」「利益を得るだけでなく、環境法遵守の重要性を感じた」などの意見が上がり、日立が取り組むCSR・グリーン調達への理解を深めてもらうことができました。

2015年度より日立グループ調達部門では、「日立グループ人権方針」に基づいた人権デュー・ディリジェンス(HRDD)に取り組んでいます。NPO「Shift」にコンサルティングを依頼し、日立製作所コーポレート部門の調達部門およびCSR部門を中心に、社内カンパニー(現BU)2社、グループ会社4社の調達部門およびCSR部門、日立アジアのCSR部門でワーキンググループをつくり、サプライチェーンにおける人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減のための対策を検討しました。


2016年度は、2015年度のHRDD活動から導き出された結果を踏まえるとともに、日立ヨーロッパ、日立(中国)、そして社外の専門家などさまざまな国や立場の人の意見を取り入れながら、「日立グループ サプライチェーン CSR調達ガイドライン」を全面的に改訂しました。

2017年度は、さまざまな視点からの意見を取り入れてサプライヤーのCSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂し、サプライチェーン上のリスクを未然に防ぐために有効活用しています。こうした従来の取り組みを強化・改善する一方、チェックシートから得られた結果をもとにサプライヤーとのコミュニケーションを深めています。

その一環として2017年度は、強制労働のリスクが高いとされる移民労働者に関して、NPO「BSR」とともにマレーシアのサプライヤーを訪問してアセスメントを実施しました。アセスメントの結果は、当該サプライヤーと取引のある事業体とも共有し、改善が必要な点についてはサプライヤーに改善を促すよう働きかけています。

2018年度は、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」を発足し、調達部門に必要な人権に対する視点や課題、日立のCSR調達に関する方針を共有するとともに、今後の活動計画などについて検討しました。

今後も引き続き社外専門家とも協働しながら、サプライヤーに対する日立グループ調達部門の期待値への理解の促進に努め、そのために必要なキャパシティビルディングなども同時に進めていきます。

 バリューチェーンを通じた人権尊重

事務用品でもグリーン購入比率を拡大

目標・活動・実績

日立は、グループ各社で共通して事務用品を購入できるインターネットシステム[e-sourcing Mall]を2002年度から運用し、環境に配慮した事務用品の購入比率であるグリーン購入比率*1の拡大を図っています。具体的には同システムで購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、画面上に対象品目であることを明示してその購入を促しています。2018年度の購入比率は86%に達しています。

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

紛争鉱物調達方針

方針

日立は、2013年9月に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定しました。これに基づいて作成した「サプライヤー皆様へのお願い」をWebサイトに掲載し、取り組み姿勢を明確に表明しました。

2016年度には、この方針を改訂し日立は紛争鉱物を含んだ部材の調達によってコンゴ民主共和国およびその周辺国の武装集団を利することがないよう、国際的なガイドラインに基づいた調査の実施など、責任ある調達活動に取り組むことを明記しています。

日立グループの紛争鉱物調達方針

紛争鉱物

アフリカ大陸の中部に位置するコンゴ民主共和国(Democratic Republic of the Congo)、およびその周辺国(DRCおよび周辺国)には多くの種類の鉱物資源が埋蔵されています。例えば電子部品をプリント基板に固定するはんだなどに含まれるスズ、コンデンサなどに含まれるタンタル、超硬材料などに含まれるタングステン、電子部品のリードフレームなどに使われる金の鉱石などがあります。現地の住民らはそれらの鉱石を採掘し、仲買人やトレーダーはそれらを海外に輸出することによって貴重な外貨を得ますが、その外貨の一部を同地域で紛争や人権を侵害する行いを繰り返している武装集団が強制的に徴収して武器を購入するなどの活動資金に当てていることが大きな問題になっています。このために上記した鉱物は“紛争鉱物”と呼ばれています。

調達の方針

日立グループは、紛争鉱物を含んだ部材を調達することによって同地域の武装集団の活動を助長することがないように責任ある調達活動に取り組んでいくことを方針として掲げています。また同時に「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいてより詳細な調査にも取り組んでいます。そしてサプライヤー各社に対しては、RBA/GeSIが開発したConflict Minerals Reporting Template(紛争鉱物報告書)を活用し、鉱物の原産国およびサプライチェーンに関する調査を継続していくと同時に、CFS*1(Conflict Free Smelter)からの調達も要請していきます。

*1 CFS: 紛争鉱物問題に取り組む団体であるRBA/GeSIが設立した組織であるResponsible Minerals Initiative(RMI)が「同地域での紛争にかかわっていない」と認定した製錬業者のこと



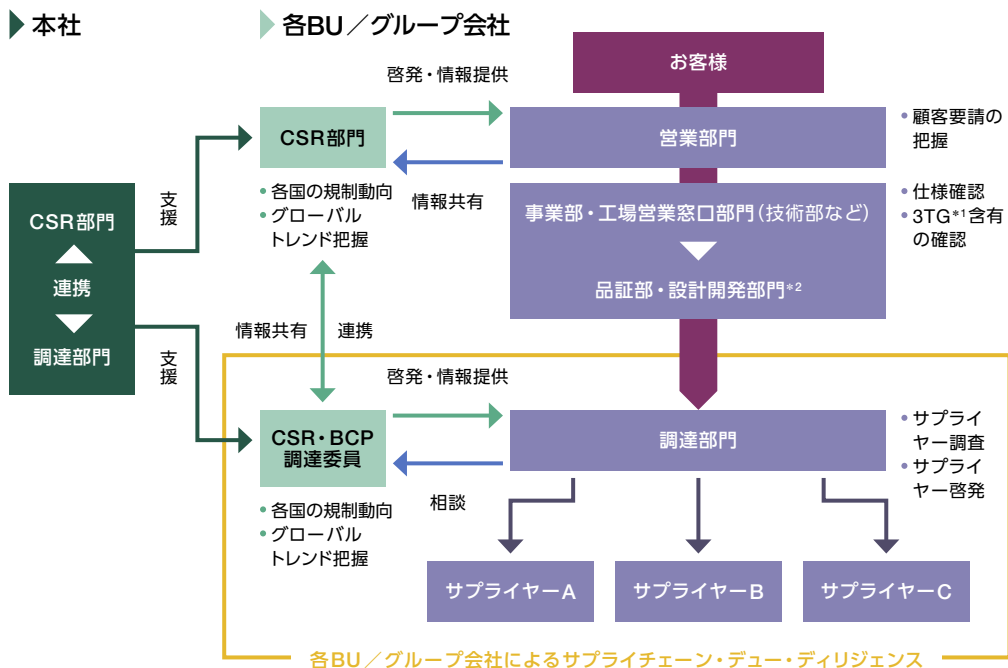
日立グループの紛争鉱物調達方針

紛争鉱物対応体制

体制・制度

日立は、BUおよびグループ会社ごとに営業部門、事業部、工場、調達部門などが連携し、紛争鉱物に関する調査や問い合わせに対応しています。また、各国・地域の紛争鉱物に関する法規制動向や企業に求められるグローバル社会からの要請事項の把握に努め、グループ内で情報共有を図っています。

日立の紛争鉱物対応体制



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

*2 各BU/グループ会社により異なる場合あり

日立化成、日立ハイテクノロジーズ、日立オートモティブシステムズ、日立産機システム)で、延べ1,422件のお客様からの調査要請に対し、サプライヤーを調査し、回答しました。

また、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、JEITAが主催するJEITA会員企業のサプライヤー向けの「責任ある鉱物調査説明会」において紛争鉱物に関する最新動向や最新の調査票の解説、参加者からの相談に対応しました。今後も、紛争鉱物に関する意識啓発などに業界で連携して取り組んでいきます。



JEITA「責任ある鉱物調達検討会」

品質・安全管理

品質保証活動の考え方

方針

お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくこと、そのためにお客様が要求する仕様や品質水準を満たすことは、日立グループ行動規範にも掲げた全従業員が大切にしている価値観の一つです。会社規則集の品質保証規程においても品質保証活動の基本理念を示しており、こうした日立の品質保証活動に関する考え方に従い従業員一人ひとりが品質保証活動を推進しています。

また、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」を堅持し、企業の根幹として「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を徹底している日立は、品質保証活動においても製品の信用を得るために「誠」を尽くすことを大切にしています。

この「誠」の精神を実践するため、日立独自の取り組みである「落穂拾い」を実践しています。「落穂拾い」は、失敗を生かし、学ぶことを通して、技術を発展させる日立伝統の「技術の進化方法」です。経営幹部が中心となって、常にお客様の立場に立ち、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

紛争鉱物問題への対応

目標・活動・実績

日立は、「日立グループの紛争鉱物調達方針」に基づき、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、お客様からの要請に応じて報告しています。サプライチェーンの調査にあたっては、各事業体の営業部門、調達部門、CSR部門が連携・協力して取り組んでいます。2017年は、日立製作所および主要グループ会社5社(日立金属、

の信頼性とお客様満足の上に取り組んでいます。

「品質、信頼性第一」の考えを実行するため、製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人財」の観点から品質保証強化活動を推進しています。



日立グループ行動規範

品質保証体制

体制・制度

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、BUおよびグループ会社の品質保証部門を製造部門から分離することで、お客様の安全と安心を第一に行動できる体制としてきました。2018年度より、こうした体制をさらに強化するため、BUおよびグループ会社の品質保証部門から、事業部門とは独立した本社の品質保証部門へのレポートラインを強化して、両者間で密な情報共有を図るための仕組みを構築しました。加えて、本社の品質保証本部の権限を強化することで、ガバナンスの強化を図りました。

また、事業規模拡大の進むサービス事業における品質活動や現状課題を共有する部門として、サービス・ソフト品質強化本部を新設しました。ソリューション部門がもつソフト開発力や信頼性強化ノウハウを、プロダクツ系部門(組み込みソフト開発部門)に横展開することで、組み込みソフトのさらなる信頼性強化を図ります。

事故未然防止活動

目標・活動・実績

日立は、「『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」活動を強化しており、さまざまな事業活動の変化を見据えて、日立全体で品質課題を先取りして、品質活動を進めています。

技術法令の遵守活動

目標・活動・実績

お客様が安心して使用できる製品を提供するために、環境への配慮、安全使用に関する表示などを含めて、製品の安全性を担保するための各種法令(技術法令)の遵守活動を行っています。製品にかかわる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などの情報を社内に周知するとともに、①各製品に関連する法令の明確化(製品法令マップ)、②製品遵法マネジメントシステムによる法令遵守活動とプロセスの継続的改善の2テーマを含む「技術法令品質システム評価ガイドライン」を作成し、日立全体で共有しています。

製品安全活動

方針

目標・活動・実績

日立は、「製品の安全性確立に関する指針」を定め、常にお客様の安全性の確保を優先し行動することを宣言するとともに、指針をもとに安全性の確保のための活動を推進しています。

また、安全性の確保においては社会の通念および環境の変化に伴い、より高い水準が求められるようになります。日立はグループ全体で取り組む信頼性向上の活動を通じて日本国内外の最新安全事例を共有するとともに、各部門での製品安全活動を相互に診断するなど、より高い安全性の確立に努めています。

さらに、お客様に安全な使用方法をお伝えするための情報開示も積極的に実施し、「取扱

製品事故発生時の対応

体制・制度

説明書作成ガイド」を定めることで、お客様とのリスクコミュニケーション向上を図っています。


企画、研究、設計、製造、品質保証、保守などに関する幅広い知識と技術を結集し、安全な製品とサービスを提供するのが日立の責務です。製品の開発にあたっては、お客様の生命・身体・財産の安全を最優先して設計し、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。また、関連するBUや研究所とも連携して幅広い見地からリスクアセスメントを行っています。これらのリスクに対しては、「設計(本質的安全設計)によるリスクの低減」「保護手段(安全防護)によるリスクの低減」「(取扱説明書など)使用上の情報によるリスクの低減」の優先順位に基づいて安全性の確保を図っています。

例えば、家電製品においては強制的に製品の内部に火をつけ、外部に延焼しないことを確認する最悪状態強制確認試験やPS*1リスクアセスメントを行っています。

また、日立家電製品の取り扱い説明についても、従来の「取扱説明書」に加え、操作方法の要点を簡単にまとめた「カンタンご使用ガイド」などを製品に同梱したり、上手な使い方を映像で分かりやすく説明した動画をWebサイトに公開しています。

今後も独自の「製品安全自主行動計画」に基づき、すべての家電製品の安全性を高め、お客様に安心して使用いただけるよう努めていきます。

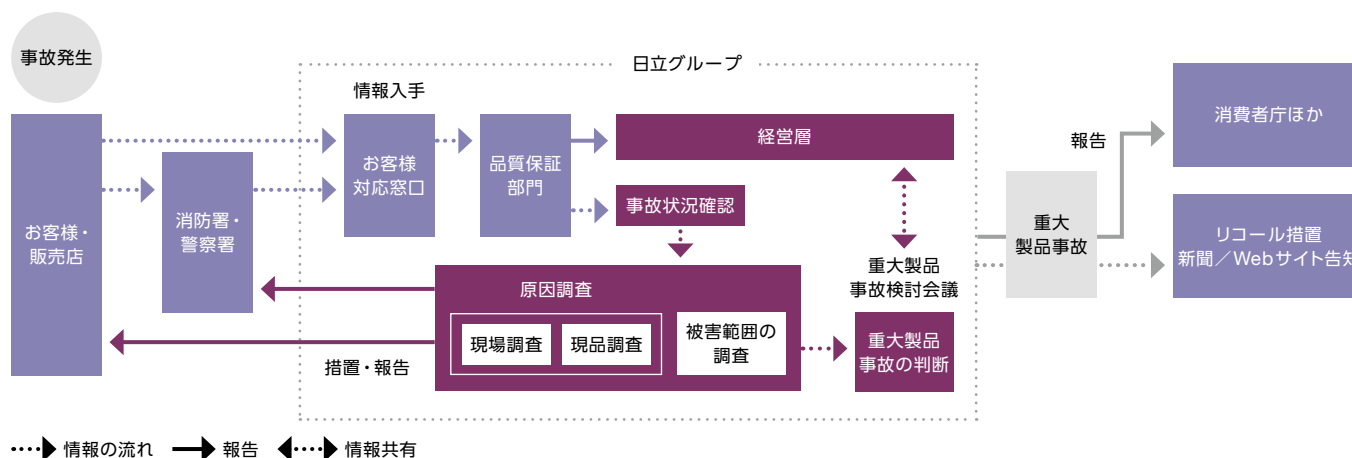
*1 PS:Product Safety(製品安全)の略称

 使いかた動画

製品事故が発生した場合は、お客様の立場で万全を尽くすべく、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたります。特に重大な事故の場合は、法令に基づいて所管官庁に報告し、Webサイトなどを通じてお客様に情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告し、日立一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

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

事故発生時対応フロー



品質・信頼性教育の実施

目標・活動・実績

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

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

および遵守・禁止事項を規定した「従業員向け活用ガイドライン」、ソーシャルメディアの具体的な運用法をまとめた「運用ルールマニュアル」などの規定の総称です。また、これらを周知するため、eラーニング「ソーシャルメディアを利用する際の心構え、リスク対策」を日本語・英語・中国語で作成・展開しています。

グローバル品質保証活動

目標・活動・実績

日立の品質保証活動の基本理念をグローバルに展開するために、グローバル品質保証規定をつくり、グループ全体のグローバル・ガバナンスの強化を図っています。

具体的には、日立グループ行動規範や創業の精神に記された日立の理念を伝承するとともに、事故の未然防止、再発防止活動の展開、人材育成活動を通じて日立の品質活動をグローバルに展開しています。

個人情報保護方針

方針

日立製作所は、個人情報保護に関する理念と方針を定めた「個人情報保護方針」に基づいて構築した、日立製作所個人情報保護マネジメントシステム(個人情報保護の仕組み)を運用し、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、全社一丸となって、個人情報の保護に努めています。



個人情報保護方針

厳密・適切な情報管理

Web・ソーシャルメディア活用上の情報管理方針

方針

日立は、社会イノベーション事業をグローバルに展開するにあたり、お客様により深く事業を理解していただくため、Webサイト、ソーシャルメディアなどを活用したプロモーションを重視しています。

これらを活用するにあたっては、日立ブランドを守り、他者の人権や権利を侵害しないための効果的なリスクマネジメントが求められていますが、日立では「ソーシャルメディア・ポリシー」などを定めてグローバルに共有しています。「ソーシャルメディア・ポリシー」は、ソーシャルメディアの活用方針を規定した「コミュニケーションガイドライン」、活用時の従業員の心構え

顧客情報の管理体制

体制・制度

日立は、顧客情報の管理にあたって、顧客管理システム「HiCRM」を日本国内外のグループ会社195社に導入して顧客との取引情報を集積し、厳重に管理するとともに、マーケティングツールとしても活用しています。「HiCRM」はグループ全体の受注の8割以上をカバーしており、蓄積されたデータを利用することで、より効果的な販売戦略の立案や、複数の事業所の協力によるソリューションの提供などが可能になっています。

日立では今後、「HiCRM」の導入範囲の拡大を検討しています。

プライバシーマークの取得*1

目標・活動・実績

日立製作所は、2007年3月に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、2019年3月に7回目の認定を受けました。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2019年3月現在、43事業者^①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求に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。

なお、2018年度の個人データの漏えいなどの事案は1件です。

*1 プライバシーマーク：外部審査機関が適切に個人情報の安全管理・保護措置を講じていると認めた事業者に付与される第三者認証（付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会）。1998年4月から適用されている



日本国内外の個人情報保護関連法制度への対応

目標・活動・実績

近年、ITの高度化によるデジタル時代の到来や社会経済活動の国際化に伴うプライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立では、欧州一般データ保護規則（GDPR）をはじめとする海外の関連法制度には特段の配慮をして、グローバル全体で法制度を遵守するよう対応するとともに、関連法制度や社会動向を継続してモニタリングし、適切な措置を講じます。

パーソナルデータの利活用におけるプライバシー保護の取り組み

データ利活用とプライバシー保護に対する考え方

方針

昨今、個人情報に該当するかどうかを問わず、「位置情報」や「購買履歴」といった個人に関する情報がパーソナルデータと総称され、その利活用による価値創出が期待される一方で個人のプライバシーへの配慮が求められています。加えて、IoT時代においては、収集されるパーソナルデータはますます増大し、プライバシーにかかわるリスクも変化しています。

日立は、パーソナルデータの安全・安心な利活用による価値創出をめざし、2014年から情報・通信システム事業関連部門が中心となってデータ利活用におけるプライバシー保護に取り組んでいます。

プライバシー保護の実施体制

体制・制度

日立は、デジタル事業を牽引する情報・通信システム事業関連部門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。このような体制のもと、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。このとき、従業員だけでは判断が難しい場合や、リスクが高いと評価された場合には、プライバシー保護諮問委員会が対応を支援し、リスクの低減を図っています。

生活者およびお客様の安全・安心をめざして

目標・活動・実績

日立は、プライバシー保護に関する生活者の期待に対応するため、継続的に「ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査」を実施しており、生活者の意識の変化を把握し、プライバシー保護対策に反映しています。

日立では、これまで多くの業務にプライバシー影響評価を適用し、その件数は2018年度だけで180件に及びます。対象となった業務分野も金融、公共、社会インフラ、産業・流通など、多岐にわたっています。これらの経験に基づくノウハウをお客様とのビジネスに活用するとともに、データ利活用に関する社会的なコンセンサスを醸成するため、プライバシー保護の取り組みをまとめたホワイトペーパー「パーソナルデータの利活用における日立のプライバシー保護の取り組み」を公開しています。



【第四回 ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査】を実施(2019年6月6日発表)



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

顧客満足

CS*1向上への考え方

方針

日立はCS経営行動指針を経営の基軸として据え、お客様との「協創によるイノベーションの創出」をめざし、CS向上に取り組んでいます。

*1 CS: Customer Satisfaction (お客様満足)の略称

CS経営行動指針

1. お客様にとって価値あることが第一。魅力ある製品・サービスを!
2. お客様からの生きた情報こそ宝。改善につながる努力を!
3. 価格・品質は市場が決めるもの。お客様のうなずける提案を!
4. 約束を守ることが信用のみのもと。迅速に対応できる事前準備を!
5. 事故を起こさないのが基本。万が一起きたら、最優先で万全な対策を!

(1994年策定)

広告宣伝物の表現ガイドライン

方針

日立製作所は、広告宣伝活動の推進にあたっては、法令・法規を遵守すると同時に、社会全体への配慮が必要であると考え、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定し、運用しています。現在に至るまで社会の動きに応じて改訂を重ね、常にお客様に誤解や誤認を与えないよう心掛け、社会に貢献する企業にふさわしい広告宣伝物の制作に努めています。

また、広告宣伝活動において問題が起きれば広範囲に影響が及ぶことから、各ビジネスユニットで広告制作ラインとは異なる部門と連携して広告宣伝表現に問題がないか常に確認できるようにしました。チェック組織による確認後、社外への公表が適切であるかの審査も実施しています。

「広告宣伝物の表現ガイドライン」は、グループ全体の多岐にわたる事業内容に応じて調整を加えて活用できるよう構成しています。言語や慣習が異なる海外拠点でもガイドライン遵守を徹底するため、「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成するようにしています。

お客様の声を事業に反映する体制

体制・制度

日立製作所の営業部門では、お客様の声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため「重要顧客」を設定し、お客様ごとにアカウントマネージャー（AM）を決めています。AM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AMと連携することでお客様との緊密な関係を構築し、CS向上を図っています。

日本全国の各支社では、地域のお客様を対象とした「エグゼクティブセミナー」を開催しています。講演やセミナーに出席いただいたお客様から、日立に対する期待、製品戦略などに関するご意見を直接伺い、営業活動に生かしています。

また、進化した社会イノベーション事業でお客様との協創を加速させるためのきっかけづくりの場として、日本をはじめ世界の各地域で「Hitachi Social Innovation Forum」を開催し、講演や展示などを行っています。営業担当者がお客様を案内し、日立の事業を深く知っていただくとともに、同イベントの評価をお聞きし、業務改善の参考にしています。

日本国内の研究開発拠点においては、お客様との協創のきっかけづくりを目的として、営業担当者がお客様を研究所に招待し、研究開発中の製品・システムの展示を見ていただく「テクノロジー コミュニティ」を実施し、研究者とお客様が直接対話する機会を通じて、お客様のニーズと日立の技術をマッチングした新しいビジネスの協創に貢献しています。

Webサイト総合お問い合わせ窓口

体制・制度

日立では、Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設けています。この窓口では、日本国内のグループ各社のお問い合わせ窓口と連携しながら、Webサイトを通じて寄せられるさまざまな情報（お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言）に対応しています。いただいたご意見などは、事業活動や製品・サービスの改善に生かしています。また、お問い合わせに対する対応の質を向上させるため、研修をはじめ、さまざまな活動を行っています。2018年度は日本国内外合わせて3,831件のお問い合わせがありました。

その一環として「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座を2009年度より継続して開講し、2018年度は32人、これまで累計で827人のグループ従業員が受講しました。講座ではお問い合わせに対する対応の仕方を学習し、ケーススタディなどを実施しました。今後もWebサイトをお客様との重要なコンタクトポイントと位置づけ、より迅速に、よりの確に対応するために、グループ各社の連携をさらに強化し、改善を図っていきます。

情報通信事業 お客様アンケートの実施

目標・活動・実績

日立製作所の情報・通信システム(IT)事業部門であるシステム&サービスビジネスでは、お客様との協創をさらに加速させ、より良いソリューション・サービスを提供していくために、「情報通信事業 お客様アンケート」を1995年から定期的の実施しています。

アンケートでは、お客様の視点から見た「営業」「システムエンジニア」「保守技術者」の活動と、今後の日立への期待についてご意見を伺っています。全体の評価結果と個別のお客様のご意見は、担当営業部門を中心に、関係部門にも展開し、日々の活動・行動の改善に努めるとともに、事業・営業・製品戦略などに活用しています。

なお、日立は、日経BP社発行「日経コンピュータ2018年9月13日号 顧客満足度調査2018-2019」において、「ITコンサルティング/上流設計サービス部門」「システム開発関連サービス部門」「PCサーバー部門」「エンタープライズサーバー部門」「統合運用管理ソフトウェア部門」の5部門で第1位を獲得しました。

家電製品におけるCS活動の展開

目標・活動・実績

家電製品のCS部門では、「360°ハピネス～ひとりひとりに、うれしい暮らしを～」をスローガンに家や街において、あらゆる年齢や地域の人々のQuality of Lifeを向上するサービス・

ソリューションを提供しています。

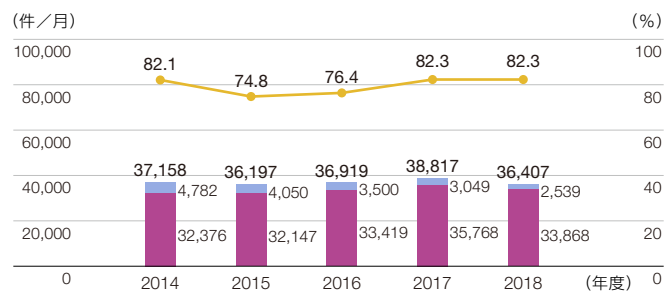
洗濯機や薄型テレビなどの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約222万件*1のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客様の声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客様の生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

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

さらに、日本国外への販売市場の拡大に伴い、アジア・中近東10カ国を中心に販売拠点を設置、海外拠点運営の一体化を図り、CS向上に努めています。

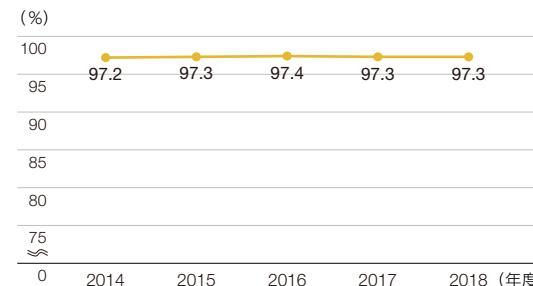
*1 2013年度より調達取引先からの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている

● お問い合わせ窓口の応対件数と接続率*1(12カ月平均)



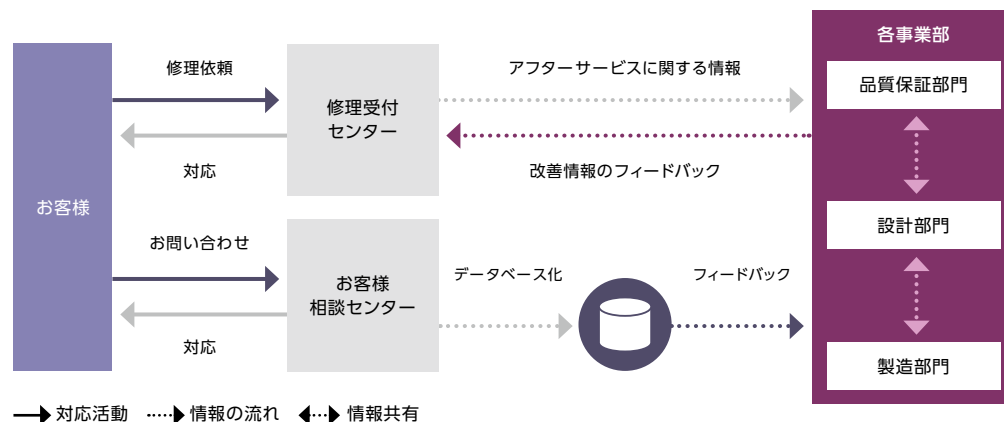
■ 白物家電製品など(左軸) ■ AV製品(左軸) ● 接続率(右軸)
*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

● お客様評価サービスアンケートの調査結果(お客様満足度)



- 調査対象期間: 2018年6~7月(上期)および12月~2019年1月(下期)
- 調査対象人数: 2018年度上期 35,400人、2018年度下期 28,800人
- 回答率: 2018年度上期 32.8%、2018年度下期 33.8%

お客様問い合わせ対応フロー



コミュニティ

日立のアプローチ

日立は、幅広い分野の事業をグローバルに展開しており、接点をもつコミュニティも多岐にわたります。事業にかかわるすべてのコミュニティと長期的な関係を構築し、その発展に貢献するために、「人づくり」「環境」「地域貢献」を重点分野としてさまざまな社会貢献活動を行っています。近年は、未来を担う次世代人財を育成するSTEM教育に力を入れており、2018年度もグループ各社の事業特性を生かした多彩な活動を実施しました。

Our Impact on Society

社会貢献費用

18億8,811万円

Our Performance

社会貢献活動参加人数

5万4,629人 (総従業員数の約18.5%)

社会貢献活動

社会貢献活動方針

方針

日立は、「2021中期経営計画」の達成に向けて、社会イノベーション事業を通じて社会価値および環境価値の創出に取り組んでいます。社会貢献活動は、社会・環境価値の創出につながり、持続可能な社会と事業の継続的な発展に寄与できる活動であることを意識し、グループ共通の社会貢献活動方針に掲げる「人づくり」「環境」「地域貢献」の重点分野にかかわる活動を積極的に推進しています。日立は、イノベーションを通じて社会課題の解決をめざす企業として、自社の人財だけでなく、広く科学技術分野を担う人財を育てることも、重要な使命であると考えています。また、グローバルに事業を展開する企業として、従業員が地域課題やニーズに応えるボランティア活動などに積極的に参加することは、よき企業市民として地域社会と信頼関係を築くために必須であると考えています。従業員もボランティア活動を通じて社会課題への認識を深め、課題解決を通じて働く意欲が増加するなど、社会イノベーション事業をはじめとする日立のさまざまな事業を支える原動力にもつながっています。

社会貢献活動方針とステートメント

社会貢献活動方針

日立グループは、「人づくり」「環境」「地域貢献」の重点分野において、事業活動と関連した社会貢献活動と従業員ボランティアや慈善活動などを通じた地域社会との双方向なコミュニケーションを推進します。

ステートメント

「人を育み、未来へ繋ぐ」

方針に込められた意味を簡潔に表現し、ともに活動する従業員や地域社会などさまざまなステークホルダーと方向性を共有し、より多くの人々に訴求するものとして、ステートメントを定めています。



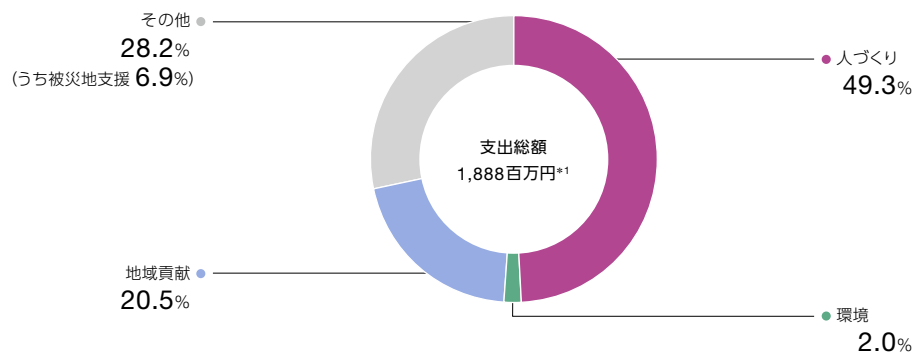
社会貢献活動

社会貢献関連費用

目標・活動・実績

2018年度に日立グループおよび公益財団法人日立財団は、社会貢献関連費用として18億8,811万円を支出しました。また、日立グループの5万4,629人(総従業員数の約18.5%に相当)の従業員が社会貢献活動に参加しました。

● 社会貢献関連費用内訳



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

One Hitachiで推進するSTEM(ステム)*1教育

目標・活動・実績

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人材の育成が大きな課題となっています。このような中、ITをはじめとする最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決能力を発揮できる人材の育成を目的としたSTEM教育が世界的に重要視されています。日立は、未来を担う次世代人財を育成するため、さまざまなSTEM教育にかかわる社会貢献活動を実施しています。

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

英国の技術者育成に向けたSTEM教育(日立レールヨーロッパ)

英国における鉄道システム事業者である日立レールは、英国の深刻な技術者不足に対応すべく、教育機関向けのSTEM教育プログラムにおいて実績のある非営利団体Primary Engineerと協働し、5～10歳までの小学生を対象とした、新たな教育プログラムを2018年10月より開始しました。

本プログラムでは、日立の鉄道事業拠点がある英国アシュフォード、ドンカスター、ブリストル、ニュートンエイクリフ、およびウェストロンドンにおける約50の小学校において、各拠点の日立レールのエンジニアの協力のもと、教員がプログラム実施へのトレーニングを受け、2018～2019年のアカデミックイヤーで約3,000人の児童を対象としたSTEM教育を提供します。

本プログラムは日立レールが社会貢献活動の一貫として、3年間資金を援助するもので、2年目には上記の約50校にプログラムの教材を提供するほか、さらに新たな50校において鉄道工学を中心としたプログラムを開始するため、講座を担当する教員へのトレーニングを実施します。プログラム実施校を拡大して3年間で1万6,000人以上の児童がこのプログラムに参加する予定です。

日立レールは、工学分野のキャリアがもたらす可能性へ子どもたちの興味を喚起するには、学校との連携が重要だと考えています。そのため、本プログラムは学校のカリキュラムと連動しており、教員と日立レールのエンジニアがチームを組んで実施するプログラムになっています。子どもたちは、鉄道車両の模型を使用し、日立レールのエンジニアから直接、鉄道工学の仕組みを学びます。

産業界、教育界およびソーシャルセクターが協働する本プログラムについて、英国のヌスラット・ガーニー運輸政務次官も、次世代の技術者育成のあるべき姿だと評価しています。

日立レールは、工学分野のスキル不足の解決は自社の成長および英国政府の産業戦略への支援につながるものとして、今後も本STEM教育プログラムの提供を通じて課題の解決に貢献していきます。



プログラム達成を祝う児童たち

小学生向けプログラミング講座の開発(日立コンサルティング)

日本国内では、2020年教育改革のもと、小中学校でプログラミング教育が本格的に始まるため、プログラミングへの関心が高まっています。

日立コンサルティングでは、次世代のIT人材育成のためSTEM教育に取り組む意義があると考え、当社がもつITスキルやコンテンツを活用して「論理的思考力」を身につけるプログラミング講座を独自に開発しました。日立グループ従業員の小学校中・高学年の子どもたちを対象と

して、同社および日立製作所の社屋で有志社員が講師を務めます。2018年は4回開催し、親子約100人が参加しました。

講座では、オリジナルテキストに沿って、タブレットなどを用いて基本的なロボット操作のプログラムを学習。その後、学んだプログラムを駆使して、子どもたちが自ら作成したコース上にボール型ロボットを走らせます。この講座はITへの興味を喚起するだけでなく、自分が作成したプログラム内容を発表することで、子どもたちの表現力向上もめざしています。今後は、レベルに合わせ講座内容を細分化し、東京以外の都市でも開催する予定です。将来的には海外拠点からもインターネットを通じて参加できるような仕組みも検討していきます。



自分のプログラムを発表する参加者

「日立技術士会」の活動

1984年に発足した、「日立技術士会」*1は、技術を通じて社会へ貢献することを目的に「社会貢献推進委員会」を設立し、多様な社会貢献・事業貢献活動を行っています。同会の活動グループの一つ「サイエンス夢クラブ」は、次世代を担う子どもたちに科学の面白さと夢を伝えることを目的に、科学工作コンテンツを独自に開発し、多くのサイエンス関連イベントで科学の仕組みを体験してもらう工作教室を開催しています。2018年度は大阪、浜松および

関東圏で21件の工作教室を実施しました。2018年12月には科学技術振興機構(JST)の企画する「ジュニアドクター育成塾」(東京大学受託)に参画、川口市立高等学校にて30人の中学生を対象に、名刺サイズのPC「ラズベリーパイ」を使った電子工作教室を開催し、プログラミングとIoTの基礎を学んでもらいました。今後は単なるプログラミングの体験学習を超えて、ITや科学を目的に応じて実践できるようなスキルを習得できる工作教室をめざしていきます。

*1 日立技術士会: 国家資格「技術士」および「技術士補」という国が認める高度な有資格技術者の集団で、国内最大規模の企業内技術士会。会長は日立製作所CEO



ラズベリーパイを使った工作教室の様子

次世代リーダー育成の取り組み

目標・活動・実績

日立は、重点分野の一つ「人づくり」にかかわる社会貢献活動として、理工系人材の育成とならんで世界や地域社会の課題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育成の支援に注力しています。

アジア女子大学奨学金(日立製作所)

日立製作所は2014年度より、アジア女子大学(Asian University for Women、以下AUW)に奨学金を寄付しています。AUWは、2008年にバングラデシュ人民共和国チッタゴンに設立された国際大学であり、社会的・経済的な理由により教育機会に恵まれない東南アジアや南アジア出身の女性を対象に高等教育を提供しています。貧困や教育問題、男女格差といった社会課題の解決に高い志と意欲をもつ優秀な女子学生3人をHitachi Scholarsとして選抜し、2014年度から学部課程で学ぶ4年間、奨学金を支給するなど支援を行いました。2018年度からは、理工系分野を専攻する女子学生計6人を新たに選抜し、支援を実施します。アジア女性の高等教育支援を通じて、地域社会を担うリーダー層および科学技術分野の専門性をもつ人材の多様化を促し、持続可能な社会に向けての課題解決や地域の発展に貢献していきます。

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブの開催(日立製作所、日立アジア)

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブは、ASEANと日本の次世代を担う若手リーダー育成を目的として1996年に開始し、2019年7月の開催で15回目となりました。ASEAN7カ国(インドネシア、シンガポール、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー)に日本を加えた計8カ国から選ばれた大学生および大学院生が一堂に会し、有識者によるスピーチやパネルディスカッション、グループごとのワークショップ、地域貢献活動などへの参加を通じて、ASEANが直面する社会課題を認識・共有し、解決のための議論・提言を行います。本プログラムの卒業生は2018年度までに340人以上に上り、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。



社会貢献アクティビティ

公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

体制・制度

日立の企業財団である公益財団法人日立財団は、「学術・科学技術の振興」「人づくり」「地域コミュニティ支援」の3分野を柱として社会貢献事業を行っています。

日立財団の活動

目標・活動・実績

日立財団は、3つの柱である「学術・科学技術の振興」「人づくり」「地域コミュニティ支援」の各分野において14事業を展開しています。2018年度は特に下記の事業に注力しました。

「学術・科学技術の振興」の分野では、第50回を迎えた倉田奨励金は、グローバルな社会課題解決力を担う研究者を支援するために、エネルギー・環境12件、都市・交通5件、健康・医療13件の計30件（うち文理融合研究7件）を採択、助成金合計3,080万円の交付を決定し、2019年3月1日に贈呈式を実施しました。今回は、第50回を記念し、第1回目からのすべての受領者一覧、受領者の記念写真をまとめた冊子と、記念品として受賞者の名前入りのクリスタル・ルーペ文鎮を贈呈しました。

「人づくり」の分野では、理工系人財育成支援事業として日本国内の小学校高学年向けに実施している「日立みらいイノベータープログラム」は開始から3年目に入り、プログラムの充実を図り、実施校を2校から3校に拡大しました。教育現場からは、このプロジェクト型探求型学習プログラムの実施を通じ、児童の課題解決能力が大きく伸びただけでなく、教員の育成にもつながったと高く評価されています。

さらに、日本の女子中高生向けに、理工系分野で活躍する女性やキャリアへの興味・関心を喚起する啓発活動として、Webサイト「わたしのあした」を開設し、各界で活躍する理工系の女性に自身の経験や仕事、考えを語ってもらう「パイオニアトーク」を掲載しています。2018年9月には、第3弾として天才プログラマーとして知られる明治大学総合数理学部の五十嵐悠紀准教授と日立製作所理事 荒木由季子との対談記事を掲載しました。これに加えて、五十嵐氏

がプログラムを組んだコンピューターグラフィックスを使い、女子中高生が自分の考えた人形などを形にすることが体験できるワークショップも開催し、18人の女子中学生が参加しました。

「地域コミュニティ支援」では、日本国内での地域課題や社会課題のうち市民の関心の高いテーマを選び、Webマガジン「みらい」として発行しています。第3号として、「少子化社会の現状と課題」をテーマに、財団理事長と少子化や働き方改革のジャーナリスト・作家である白河桃子氏との対談記事、「少子化時代を生き抜くために」シンポジウム講演録、お茶の水女子大学基幹研究院人文科学系教授の加賀美常美代氏らの寄稿による特集論文を掲載しました。

今後も日立財団は、時代のニーズを捉え、社会が直面する課題解決に貢献する公益事業を展開していきます。



日立財団

ガバナンス

企業価値の向上をめざして

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

Governance

CONTENTS

133 コーポレートガバナンス

141 コンプライアンス

142 規範・価値観のグループ共有

144 国際規範に則った事業慣行

146 リスクマネジメント

146 リスクと機会への対応

150 安定的な製品・サービス提供

151 情報セキュリティ



コーポレートガバナンス

日立のアプローチ

日立は、経営の適法性、健全性、透明性の維持はもちろん、日々変化を続ける経済・社会情勢を的確に捉えた迅速な意思決定、効率的な業務執行を心掛けています。日立全体の総合力発揮をめざした経営戦略の立案・実行やグループ内の相互連携の強化、グループ会社への監督機能の充実などにより、企業価値の向上に取り組んでいます。コーポレートガバナンスの枠組みや強化の指針として定めたコーポレート・ガバナンス・ガイドラインのもと、社会的責任を果たす経営体制の堅持・強化を図っています。

基本的な考え方

方針

日立製作所は、日本の会社法に規定する指名委員会等設置会社です。当社は2003年6月に機関設計を変更し、経営の監督と執行の分離を徹底することにより、事業を迅速に運営できる執行体制の確立と透明性の高い経営の実現に努めています。

2012年6月には、取締役会を構成する13名の取締役のうち、外国人を含む社外取締役を、過半数の7名とし、グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、監督機能の強化を図っています。

2015年6月からは、国内の金融商品取引所に上場する会社を対象とする「コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始されました。日立製作所では2012年に、取締役会の役割・構成、取締役の適性、社外取締役の独立性の判断基準など、コーポレートガバナンスの枠組みや強化の指針としてコーポレートガバナンスガイドラインを定め、公開しています。

当社は、本コードの適切な実践を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応を図ることにより、会社、投資家、ひいては経済全体の発展にも寄与するという本コードの考え方に賛同し、今後もコーポレートガバナンスのさらなる強化に取り組んでいきます。

Our Impact on Society

連結子会社数

国内 181 社、海外 622 社

Our Performance


取締役

外国人比率 36.4 %

コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

目標・活動・実績

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

 コーポレートガバナンス報告書

取締役会の実効性に関する分析・評価

目標・活動・実績

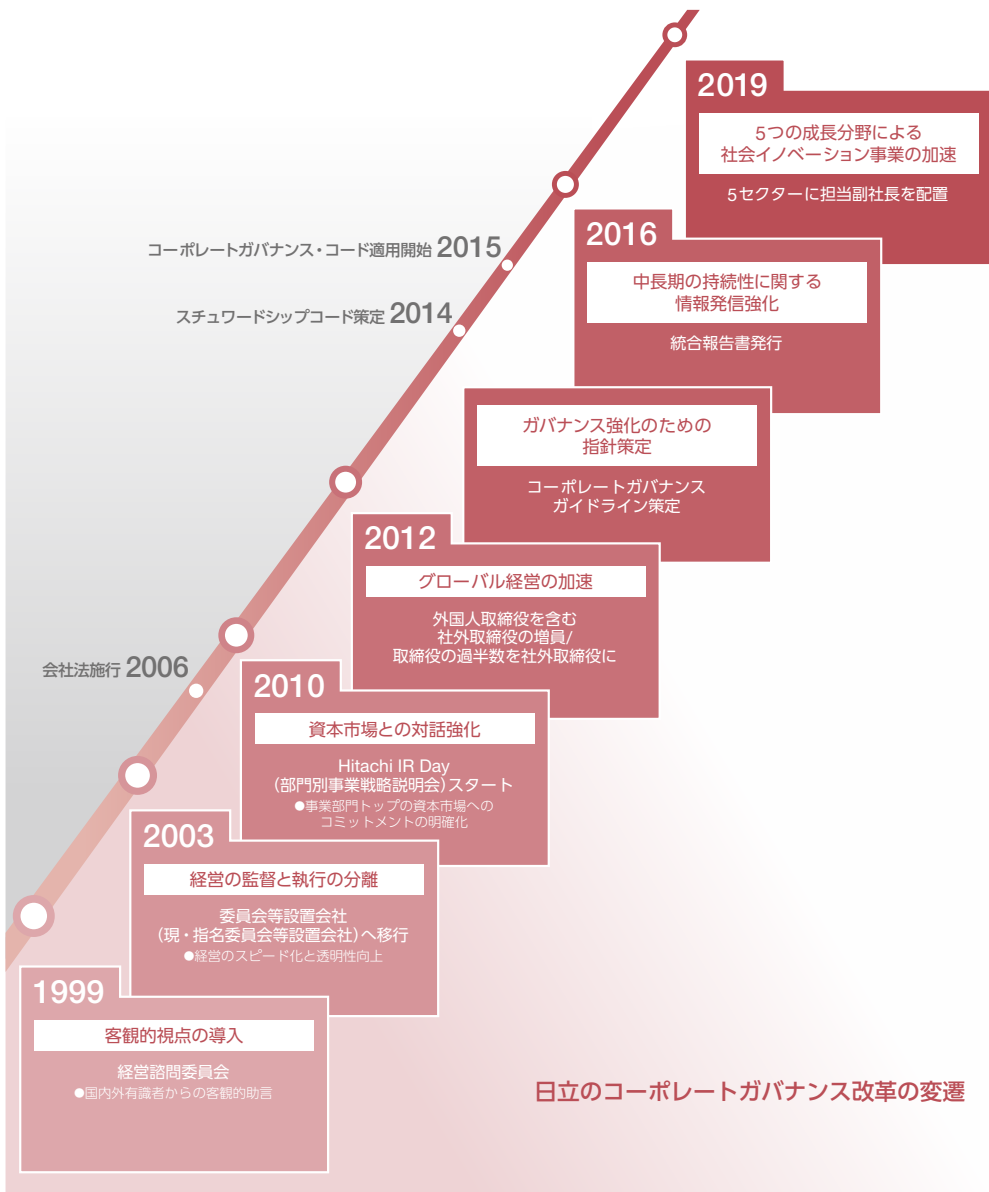
当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むために、毎年、取締役会全体の実効性を評価することとしています。

2018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 (2019年2月～3月)	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の構成: 構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率等 取締役会の運営: 開催頻度、審議時間、議案の選定、議長の役割等 貢献: 経営戦略策定等への貢献、取締役の経験・知見の発揮等 委員会の活動状況: 構成、責任・役割、取締役会との連携等 運営支援体制: 取締役会資料をはじめとする情報提供等
2. 社外取締役による議論 (2019年3月)	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役による会合において、取締役会の実効性について議論
3. 取締役会での議論と総括 (2019年5月)	<ul style="list-style-type: none"> 各取締役の自己評価結果および社外取締役による会合での議論に基づき、前年度の評価結果との比較や取り組みへの対応状況も踏まえ、取締役会において、全体としての実効性を分析・評価し、実効性のさらなる向上のための対応方針を確認

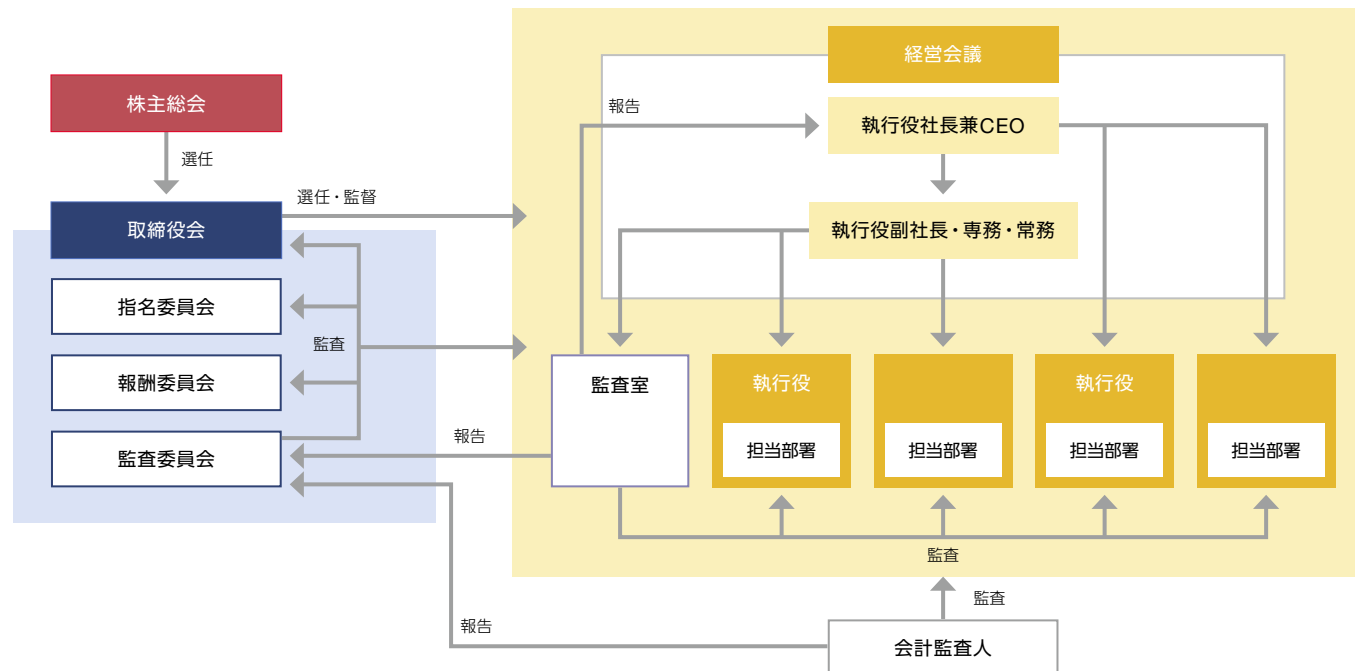
評価結果と今後の取り組み

2018年度における全体評価	
2018年度における全体評価	当社の取締役会においては、構成の多様性が確保され、中長期的な企業価値の成長に向けて、中期経営計画など経営戦略に関する事項を中心に、各取締役はそれぞれの知見や経験などを生かした発言を行い、活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価
今後の取り組み	
取締役会の機能の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な会社の戦略的方向性の決定や事業戦略策定へのさらなる貢献 最高経営責任者の後継計画へのさらなる貢献 重要案件についての継続的なモニタリングの徹底
取締役会の運営支援強化	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役によるグループ内拠点の訪問などの情報提供の機会の継続 資料の構成・内容のさらなる工夫と資料の事前提供の徹底



コーポレートガバナンス体制図

体制・制度



取締役会には、社外取締役が過半数を占める指名、監査、報酬の3つの法定の委員会を設置しています。2018年度の実行取締役会の開催日数は12日であり、取締役の出席率は96%、各社外取締役の出席率は次ページの表のとおりでした。なお、取締役会および各委員会の職務を補助するため、専任の組織を設け、執行役の指揮命令に服さない専従のスタッフを置いています。

(1) 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などを有する機関であり、社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。2018年度の開催日数は、9日です。

(2) 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などに関する議案の内容を決定する権限などを有する機関であり、社外取締役4名および常勤監査委員1名を含む5名の取締役で構成されています。2018年度の開催日数は、17日です。

取締役会

体制・制度

取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、中期経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。取締役会を構成する11名の取締役のうち、執行役を兼務する取締役は2名です。外国人を含む社外取締役を過半数の8名とし、グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、監督機能の強化を図っています。当社の取締役の任期は1年です。

(3) 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(報酬の額など)を決定する権限などを有する機関であり、社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。2018年度の開催日数は、6日です。

取締役会は、最高経営責任者の後継計画を継続的に監督しています。また、最高経営責任者の選解任にあたっては、①人格、識見、指導力に優れた者であること、②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考慮するとともに、指名委員会の提案も踏まえて決定します。

さらに、取締役会の役割・構成、取締役の適性、社外取締役の独立性の判断基準、他社役員員の兼職など、コーポレートガバナンスの枠組みを示すコーポレートガバナンスガイドラインを定め、公開しています。



株式会社日立製作所コーポレートガバナンスガイドライン

2018年度における社外取締役の取締役会および委員会への出席状況

氏名	出席日数／開催日数*1			
	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
井原 勝美	100%	—	100%	100%
シンシア・キャロル	100%	100%	—	—
ジョー・ハーラン	100%	—	—	—
ジョージ・バックリー	100%	—	—	—
ルイズ・ペントランド	100%	—	—	—
望月 晴文	◎100%	◎100%	100%	◎100%
山本 高穂	100%	—	100%	100%
吉原 寛章	92%	100%	◎100%	—

*1 在任期間中の取締役会開催日数：12日、ただし井原氏、ハーラン氏は9日
 在任期間中の指名委員会開催日数：9日、ただし吉原氏は7日
 在任期間中の監査委員会開催日数：17日、ただし井原氏は11日
 在任期間中の報酬委員会開催日数：6日、ただし井原氏は5日

◎印は議長／委員長

執行役

体制・制度

執行役は、取締役会の決議により定められた職務の分掌に従い、業務に関する事項の決定を行うとともに、業務を執行します。2019年6月末における執行役は、39名です。

経営会議

体制・制度

経営会議は、当社または日立グループに影響を及ぼす重要事項について、多面的な検討を経て慎重に決定するための執行役社長兼CEOの諮問機関であり、2019年6月末において、執行役社長兼CEO、執行役副社長6名、執行役専務4名および執行役常務1名の計12名で構成されています。

取締役および執行役の報酬

方針

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。

執行役の報酬体系(2019年度)

体制・制度

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、基本報酬、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬から成ります。

2019年度の報酬より、各報酬(基準額)の比率は、グローバルな事業の成長を通じた企業価値の向上を図るため、主要グローバル企業の経営者報酬の構成比を参考に、1:1:1を基準としています。また、総報酬に占める変動報酬の割合は、役位が上位の執行役ほど高くなるよう設定しています。

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

詳細については有価証券報告書P50-53「役員の報酬等」をご参照ください。



有価証券報告書(P50-53)

総報酬					
固定報酬 (基本報酬)	変動報酬				
	短期インセンティブ報酬		中長期インセンティブ報酬		
	役員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。	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ため、譲渡制限付株式を付与します。			
個人目標 評価連動	業績評価連動		譲渡制限付株式		
	全社業績	部門業績			
役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。	担当業務を踏まえて設定した各執行役の個人目標の達成度合の評価に基づいて変動します。	売上収益、調整後営業利益、EBIT、親会社株主に帰属する当期利益を参照して、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対して公表した連結業績予想数値の達成度合を測り、評価します。	部門ごとの調整後営業利益、営業キャッシュ・フローなどを参照して、部門ごとに中期経営計画や年度予算の業績目標の達成度合を測り、評価します。	<ul style="list-style-type: none"> 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。具体的には、当社株式のTotal Shareholder Return(株主総利回り)とTOPIX成長率を比較し、その割合(対TOPIX成長率)によって評価します。対TOPIX成長率が120%以上の場合、すべての株式を譲渡制限の解除の対象とします。対TOPIX成長率が80%以上120%未満の場合、一部の株式を譲渡制限の解除の対象とします*1。対TOPIX成長率が80%未満の場合、すべての株式について譲渡制限は解除されません。譲渡制限が解除されないことが確定した株式は、当社が無償で取得します。 <p>*1 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 }</p>	

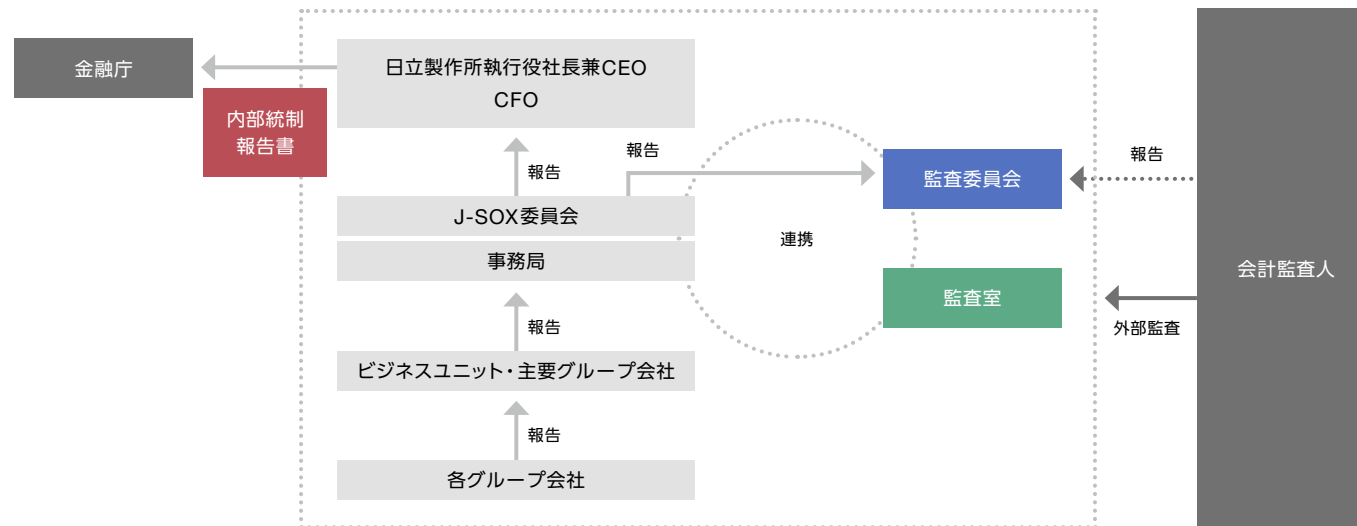
財務報告に係る内部統制

体制・制度

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。

内部統制評価体制



三様監査の連携強化

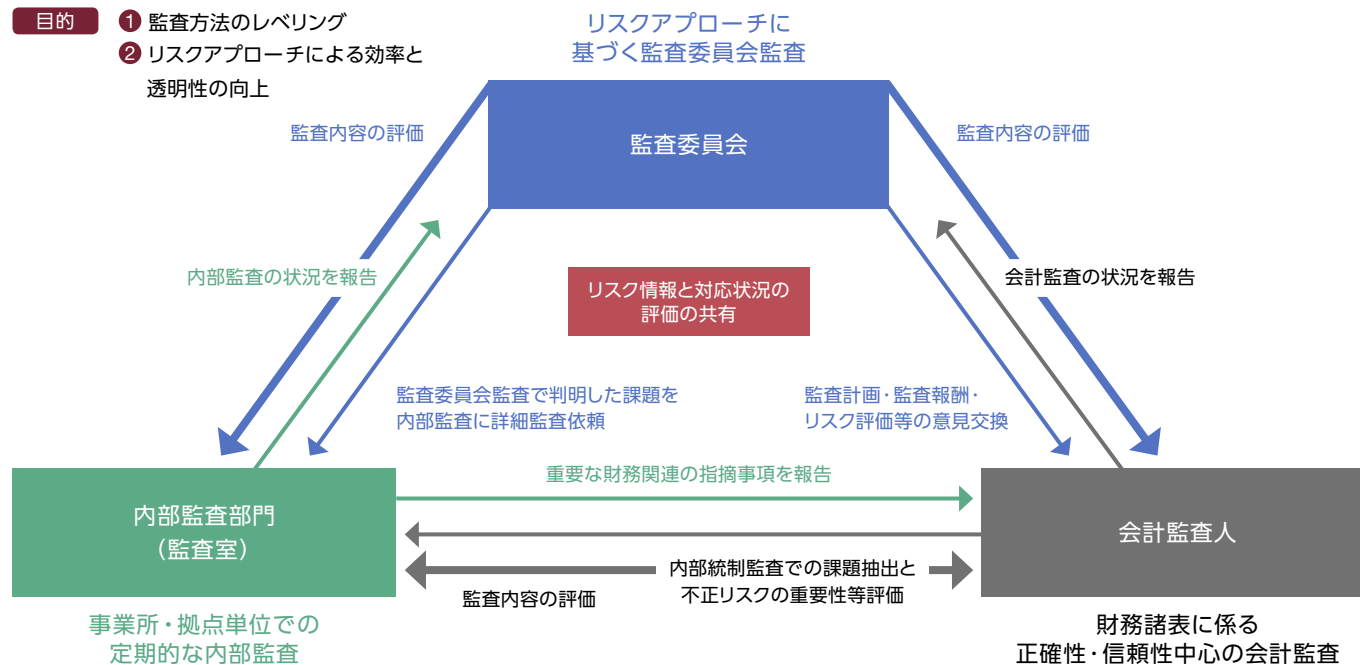
体制・制度

日立では、企業価値の持続的成長の実現に向け、監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。監査委員会がリーダーとして三者間の綿密なコミュニケーションにより、リスク情報とその対応状況の評価を共有し、透明性と適切な緊張関係を確保し、内部統制の実効性の向上を図っています。

三様監査による内部統制の実効性向上

目的

- 1 監査方法のレベリング
- 2 リスクアプローチによる効率と透明性の向上



より効果的・効率的な監査体制の構築

体制・制度

監査委員会は、リスクアプローチに基づき監査計画を策定し、事業連結単位で監査を行います。内部監査部門の監査に先立ち、監査委員が各事業部門トップと直接面談します。そして監査委員は、持続的成長に向けた事業戦略実行にあたって、内部統制システムの運用の懸念点や課題などについて、内部監査部門に確認すべき項目を指示します。その際、従業員の意識調査や事業戦略の徹底状況など、質的にリスクが高い項目についても確認します。

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

監査の有効性をさらに高めるため、2019年4月から、IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの5セクターごとに“監査役員”制度を導入し、5セクターを管掌する各副社長の下に監査役員をトップとした内部統制体制を構築しました。

この監査役員は、会社法上の機関ではないものの、各セクターのガバナンスに責任をもちます。一方、子会社の会社法上の機関である監査役は、この“監査役員”をレポートラインとし、内部統制システムの実効性向上に努めています。

業務監査では、ITシステムを使って、内部監査事前提出資料から参照したい内容を効率的に検索するなどの効率改善を図っています。現在、2020年度の完成をめどに、Lumadaプラットフォームのデータレイクを活用し、会計監査人と内部監査部門が情報を共有できる仕組みを構築しています。内部監査部門がCEOに提出する監査報告書は、何が課題なのか、早急な対応が必要か否かなど、CEOが素早く理解・判断できるものでなければなりません。今後も内部監査部門が、透明性と独立性を保ち、三様監査の一員として監査の実効性向上に取り組めます。

会計監査人は、財務諸表に関する、正確性・信頼性中心の会計監査を行います。まず、会計監査人は、グループ全体の財政状態からリスクアプローチにより、監査範囲・方法を決定し、監査計画を策定し、監査委員会と意見交換をします。この監査計画に基づき、本社財務部門に加え、各事業部の情報を効果的・効率的に把握できるよう、5セクターと、それを構成するビジネスユニットごとに監査を実施します。さらに監査の実効性を高めるため、将来財務諸表に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクの発生度合いや、会計監査の過程で、金額的に小さくても質的に影響が大きい問題を発見した場合は、その内容や社内関連部署の対策状況などについて監査委員会や内部監査部門と情報共有するほか、懸念点や改善提案が記載された「マネジメントレター」を経理部経由で提出し、改善を求めています。また最近では、ITシステムを使って、サンプリングによる試査ではなく、全件調査を行い、数値の正確性の確認を行う効率化も進めています。

コンプライアンス

日立のアプローチ

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、あらゆるリスクに備えるためにも、日立グループ従業員への規範意識の浸透は、経営の基盤となる課題です。日立は、贈収賄防止や公正な競争行為の徹底といった重要な事業慣行に対して、国際規範に則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。また、サステナビリティ経営に取り組む中で、社会課題の解決に寄与する「価値の創造」の実現に向け、経営ビジョンや価値観といった理念体系を「日立グループ・アイデンティティ」に統合するとともに、日立グループのすべての役員・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」を定め、浸透と共有を図っています。



Our Impact on Society

従業員数(連結)

国内 16万2,000人
海外 13万3,000人



Our Performance

贈収賄防止・競争法コンプライアンス
eラーニング(8言語)受講者数

15万人以上

規範・価値観のグループ共有

日立グループ行動規範

方針

日立製作所は、1983年に「日立製作所企業行動基準」を制定するとともに、2010年に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、遵守について誓約しています。

2018年4月には、企業活動には持続可能な社会の実現、人権や働き方、各種の危機管理などに関して、SDGsをはじめとする時代の要請を常に取り込む必要があるとの考えから、「日立グループ行動規範」の改訂を行いました。



日立グループ行動規範

日立グループ行動規範の周知徹底

目標・活動・実績

日立は、「日立グループ行動規範」を日本語のほか英語、中国語など13言語に翻訳し、世界中の従業員に共有しています。加えてSDGsをはじめ、各分野におけるグローバル・スタンダードに準拠した行動規範への理解を促進するeラーニング教材も日本語のほか13言語で作成しています。

企業倫理やコンプライアンスに関する意識についても、毎年日立グループで実施している従業員サーベイで調査し、健全な企業文化の醸成を図っています。

コンプライアンス体制

体制・制度

グローバルに事業活動を行う上で、各国・地域の法令という個別の枠組みにとどまらないグローバル・スタンダードへの準拠が求められる中、日立は、2016年に競争法の遵守、反社会的取引防止、贈収賄防止の分野ごとに制定されていた規則、ガイドラインを、日立グループ

行動規範を頂点とする規則体系「日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」として再構築し、日本国内外でシームレスな運用を行っています。

このプログラムを実行するための体制として、グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員(日立グループリスクマネジメント責任者)のもと、ビジネスユニット(BU)と主要グループ会社ごとに経営層レベルのリスクマネジメント責任者を置き、それらをメンバーとする「コンプライアンスマネジメント会議」を通じてコンプライアンスに関する基本方針、情報の共有を図っています。また各リスクマネジメント責任者の下にはコンプライアンス・マネージャーを置き、リスクマネジメント責任者の職務を実務面で補佐する体制となっています。

これに加えて海外については、世界11地域に地域コンプライアンス責任者を設置し、各地域における教育、情報共有などを実施するとともに、社外の専門家(弁護士)への相談窓口を設置するなどして地域内のグループ会社を側面からサポートしています。

コンプライアンスの状況については、BUや主要グループ会社との個別対話により施策推進における課題を明確化するだけでなく、内部監査部門がグループ全体を対象として定期的にコンプライアンス分野の監査を実施し、適正性を確認しています。監査の結果、改善を要する事項が見られた場合には、速やかに是正措置を行っています。

また、日立製作所では社外の有識者をメンバーとする「アドバイザリー委員会」を設置してコンプライアンス全般について外部の知見を積極的に取り入れています。

コンプライアンス通報制度

体制・制度

日立は、違法・不適切な行為の防止と早期是正、自浄能力の向上を図るため、コンプライアンス担当部門または社外弁護士に直接通報できる「コンプライアンス(法令遵守)通報制度」を導入しています。この制度は日立の社員だけでなく、派遣社員や、サプライヤー、ディストリ

ビューターなどの取引先も利用することができます。競争法違反、贈収賄の疑いに関しては匿名でも通報を受け付けるほか、法令違反・規則違反など不適切な取り扱いや人権問題など社会正義に反する事実についての通報も受け付けています。すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、記名のあった通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。今後も通報者の保護を第一に、引き続き適切な制度運用の維持、見直しを図ります。なお、日本では2018年に消費者庁が導入した内部通報制度に関する認証(自己適合宣言登録制度)に申請し、2019年7月に登録されました。

また、事業所長、執行役など経営幹部による違法または著しく妥当性を欠く業務執行について、日立製作所の全従業員が匿名、実名を問わず直接、取締役に対し通報することができる「取締役会の窓」という通報制度も導入しています。

コンプライアンス通報の実績

目標・活動・実績

2018年度は日本国内外のグループ全体で462件の通報を受け付けました。

なお、企業倫理やコンプライアンスに関する意識についても、毎年日立グループで実施している従業員サーベイで調査し、コンプライアンス通報制度の実効性向上を図っています。

反社会的取引の防止

方針 体制・制度

日立は、暴力団などの反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、日本国内外を問わず、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループ行動規範」に明記しています。このために新規の取引先のみならず既存の取引先についても定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行って

います。また、外部専門機関(全国の暴力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。

輸出管理

方針 体制・制度

日立は、「日立グループ行動規範」に基づき「国際的な平和及び安全の維持のため、日本国内外の輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行う」ことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立製作所では「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また日本国内外のグループ会社もこの方針に則って当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備の指導をするとともに、教育などによりその活動を支援しています。

現在、日本国内および海外グループ会社向けの教育として、輸出管理に関する講座を開催しているほか、日本語、英語、中国語でのeラーニングを実施し、日立グループ全体において輸出管理が徹底されるよう取り組みを継続しています。

日立グループ・アイデンティティの浸透

目標・活動・実績

日立グループの従業員が日立グループ・アイデンティティを理解し体現することを通じて社会課題の解決に貢献するためには、日立全体としてブランドマネジメントに取り組みなければなりません。それがひいては日立のブランド価値を高めることになるため、グループ従業員に対してイントラネットなどを活用し、日立グループ・アイデンティティの意味やそれを体現するために実践すべきことについて理解・浸透を図っています。また、日立グループ・アイデンティティを体現し、日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動を日立内で共有することを

目的とした表彰制度「Inspiration of the Year」を2003年度に開始し、日立グループ・アイデンティティや日立ブランドへの理解を促進しています。2012年度には、さらにグローバルな視点を加えた表彰制度とするため「Inspiration of the Year Global Award」に改訂しました。2018年度は米州、中国、欧州・中東・アフリカ、インド、日本・韓国・オセアニア、東南アジアなど世界の各地域から198件の応募があり、地域別に選ばれた活動はイントラネットを通じて、その活動内容を紹介しました。さらに各地のグランプリは東京本社で開かれた合同表彰式で社長より表彰しました。

そのほかにも日立グループ・アイデンティティと日立ブランドについて説明した「Hitachi Brand Book」や、日立グループの従業員が社会課題の解決に取り組む姿を映像化した「Hitachi Group Identity Movie – I am Hitachi –」を活用したブランド講習会を展開することで、グループ・グローバルで日立グループ・アイデンティティおよび日立ブランドの浸透に努めています。

こうした活動を通じて、従業員の日立グループ・アイデンティティへの意識を高め「社会が直面する課題にイノベーションで応える」会社をめざしていきます。



日立グループ・アイデンティティ

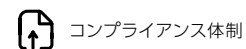
国際規範に則った事業慣行

国際規範遵守の推進体制

体制・制度

日立は、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)における取引先審査業務の集約、審査関連データの共有を図ることにより、グループ全体で審査レベル標準化を進めています。

また、ビジネスユニット(BU)や主要グループ会社における教育を強化するため、講師となるべき担当者を集め、インストラクター教育を実施しています。



コンプライアンス体制

贈収賄防止方針

方針

今日の世界では、事業に絡む腐敗行為の防止は企業にとっての大きな課題となっています。日立では、2008年にHGCPに「贈収賄防止に関する規則」を制定するとともに、公務員への接待、進物などについて具体的な金額の目安を示したガイドラインを作成し、遵守に努めてきました。また、2016年には、それまで取り扱いがあいまいだったファシリテーション・ペイメントについて禁止を明文化するとともに、取引先審査手続を明確化するなどの改定を行っています。

贈収賄防止の啓発活動

目標・活動・実績

日立は、HGCPで定める贈収賄防止および競争法コンプライアンスについての方針や規則の周知徹底のために、eラーニングを日本語・英語・中国語のほか8言語で作成・展開し、日本国内外の日立グループ会社で活用しています。2018年度は、日立グループで経営幹部を含め15万人以上の従業員が受講しました。

競争法遵守の方針

方針

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。HGCPでは、2015年より「競争法遵守に関する規則」に加えてこれに関連した業務基準、ガイドラインを定めています。

競争法違反防止の取り組み

目標・活動・実績

贈収賄防止の取り組みと同様に日本語・英語・中国語のほか8言語のeラーニングを活用した啓発活動をグローバルに展開するとともに、HGCPの「競争法遵守に関する規則」および、関連した業務基準、ガイドラインの徹底に努めています。2017年にはこれまで主に日本国内を念頭に置いて作成していた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。

日立は、競争法違反行為の撲滅を信頼回復のための重要課題として、今後も再発防止のための取り組みを行っていきます。2012年からグループ会社に提供している職場討論用事例集に、2018年は競争法に関する事例を日本語・英語・中国語の3言語で追加して、従業員の意識向上を図っています。

税務コンプライアンスへの考え方

方針

日立の事業活動のグローバル化に伴う、各国税務当局からの指摘や税務訴訟などの税務リスクに対応するため、グループ全体での適切な税務ガバナンスの構築が必要となっています。日立では、2016年1月にグループ全体で遵守すべき税務関連の規程を制定し、2017年4月にグループの移転価格管理に関するルールを制定しました。さらに事業のグローバル化に対応した税務リスク管理を実施し、下記事項を徹底していきます。

1. グループ各社は、OECD*1移転価格ガイドライン、BEPS*2行動計画などの税務の国際基準を十分に斟酌(しんしゃく)し、事業活動にかかわるすべての法令を遵守して、税務管理を遂行する
2. グループ各社は、社会的に責任ある組織として効率的、継続的、積極的に税務管理し、日立ブランドの価値を守り、株主価値を最大化することに努める
3. グループ各社は、事業活動地域における税務当局と誠実で良好な協力関係を構築し、維持、発展させることに努める

*1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) : 経済協力開発機構

*2 BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) : 税源浸食と利益移転

税務コンプライアンスの取り組み

目標・活動・実績

日立は、グローバル化に対応した税務リスク管理を徹底するため、グループ全体で遵守すべき税務関連の規定やグループの移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。

法令違反について

目標・活動・実績

2018年度において、贈収賄および競争法にかかる違反や制裁を伴う案件は発生していません。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域の拠点でそれぞれの法規制に従って対応しており、大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。

リスクマネジメント

日立のアプローチ

日立は、「リスク」の把握とその最小化に向けて2017年に投融資戦略委員会を立ち上げ、投資における定量的なリスク管理を強化するとともに、サステナビリティ戦略会議において事業と社会・環境課題とのかかわりについて審議し、事業が社会や環境に及ぼし得るネガティブなインパクトと対策を明確化しています。さらに、製品・サービスの安定供給の徹底と事業活動に深刻な影響を及ぼすネットワークの脅威への対応強化を重視し、事業継続計画（BCP）の充実と情報セキュリティの継続的強化などにも取り組んでいます。



Our Impact on Society

従業員数（日立製作所）

3万3,490人



Our Performance

情報セキュリティ、eラーニング受講者数（日立製作所）

約4万人

リスクと機会への対応

リスクと機会

方針

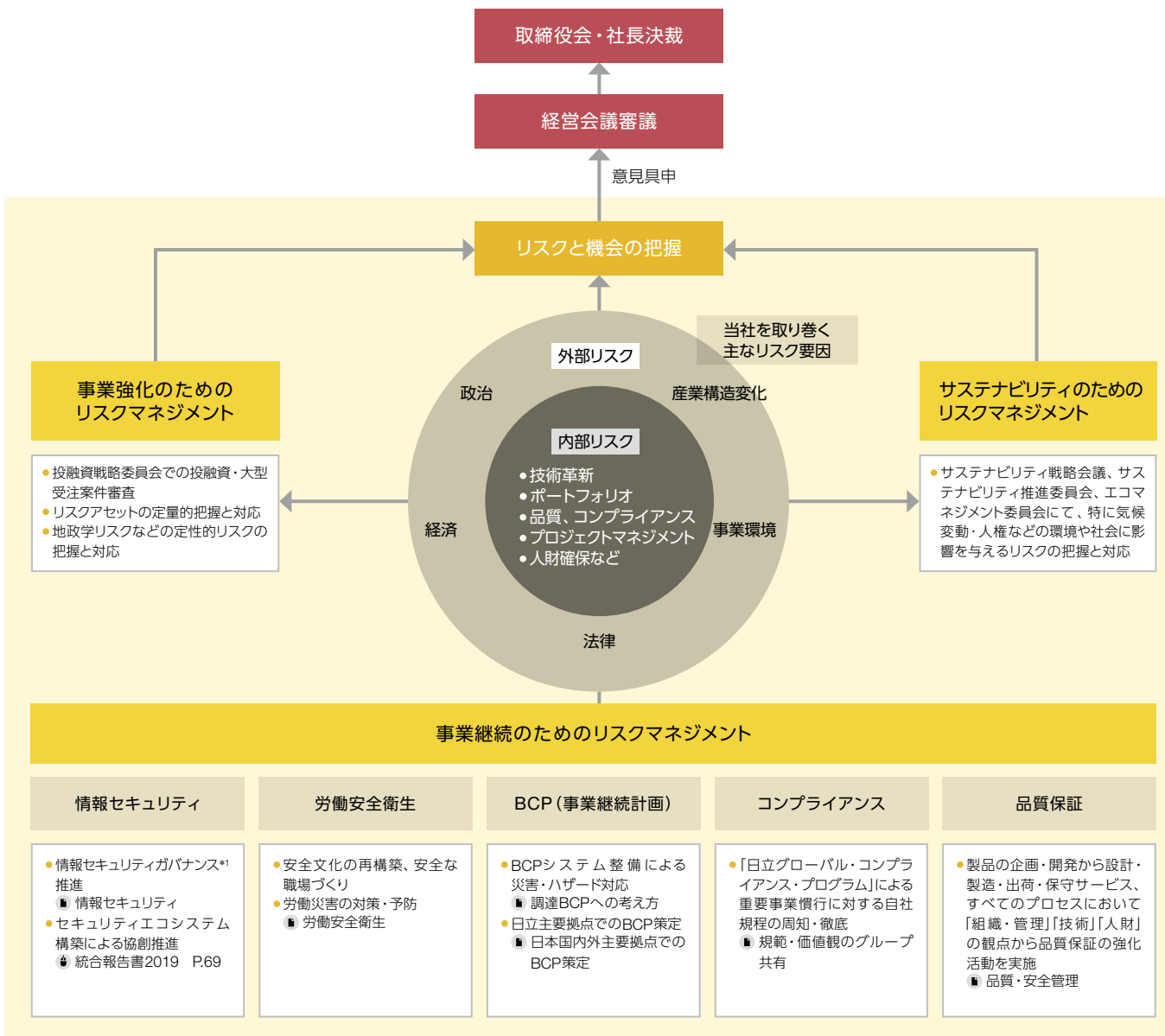
当期からスタートした「2021中期経営計画」では、日立の持つ競争優位性を発揮しながら事業のさらなる拡大に向けた方向へと舵を切り、2018年度までの3年間で0.5兆円程度であった成長投資の金額も、2021年度までの3年間で2.0～2.5兆円の規模で重点分野への積極投資を行う計画としています。事業成長の「機会」を捕捉し、攻めの経営を遂行していくためには、盤石なリスク管理体制が不可欠です。

日立では、2017年に投資におけるリスク管理の強化に向けて投融資戦略委員会を立ち上げ、「リスク」の把握と適切な対処に努めています。さらに同年、事業と社会・環境課題との関わりについて審議するサステナビリティ戦略会議を立ち上げ、事業機会として取り組むべき課題や事業が社会や環境に及ぼし得るネガティブなインパクトと対策の明確化に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

体制・制度

IoTに代表される情報通信技術などの進化、また地政学リスクなどを伴うグローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化により、事業環境は日々変化しています。日立では、このような事業環境を把握・分析し、社会的課題や当社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべきさまざまな「リスク」とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会の創生を図っています。



*1 コーポレートガバナンスと、それを支えるメカニズムである内部統制の仕組みを、情報セキュリティの観点から企業内に構築・運用すること。

定量的リスクの把握と対応

体制・制度

定量的リスクに対しては、保有する資産の種類に応じて、統計的手法を用いて、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。具体的には市場の動きに対して、過去の一定期間(観測期間)の変動データに基づき、将来の一定期間(保有期間)に、一定の確率(信頼水準)の範囲内で被る可能性のある最大想定損失額を算出します。その上で最大想定損失は純資産の範囲内であるか、成長投資の余力があるかなど、事業会社として健全性・成長性を備えたバランスシートであるかを見える化することで、成長機会を逃さず、かつリスクが経営体力と比較して過度にアンバランスにならないよう、モニタリングしています。

また、国別やセクター別のリスク状況や今後の推移見込み等を分析することで、特定国やセクターへのリスクの集中状況等について収益性との対比の上、定量的把握を行っています。

定量的リスクの査定フロー



定性的リスクの把握と対応

目標・活動・実績

地政学リスクなどの定性的なリスクに対しては、外部専門機関などを活用しながらグローバルな政治・経済情勢などを定常的に把握し、日立の事業に及ぼす影響をリスクと機会の両側面から分析するとともに、企業価値の向上につながるアクションを実施しています。また、投融資戦略委員会を通じて、個別の新規投融資案件や大型受注案件については、定量的要素に加え、以下のような定性的観点を加味し、検討を行っています。

- 関連する技術革新や競合の状況
- 当該事業における日立の過去の実績
- 価格やコストなどのマーケット状況やトレンド
- 発注者の事業実績や日立との取引履歴ほか各種属性情報
- 契約上の権利義務関係(各種取引条件、損害賠償・違約金発生事由やその内容など)
- 事業対象国における現地法令や労働慣行などの状況など

持続性に関わる「リスク」と「機会」の把握と対応

目標・活動・実績

気候変動や資源の枯渇、大規模災害などによる事業活動への影響、格差拡大による社会の不安定化など、社会・環境課題が企業の価値創造やビジネスモデルに大きな影響を与える時代となっています。

このように経営環境が大きく変化する中、企業は長期的視点で持続的成長を果たすための機会と備えるべきリスクを把握し、適切に対処することが求められています。

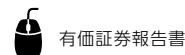
日立では、サステナビリティ戦略会議や、関連する委員会を通じて、持続性に関わるリスクを把握・対処する一方で、国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」やSociety 5.0など、国内外の課題解決に事業機会を見出し、持続可能な社会の実現に貢献しながら、自らの持続的成長に向けた積極的な取り組みを行っています。

事業などのリスク

目標・活動・実績

日立は、幅広い事業分野にわたり、世界各地において事業活動を行っています。また、事業を遂行するために高度で専門的な技術を利用しています。そのため、日立の事業活動は、多岐にわたる要因の影響を受けます。その要因の主なものは、次のとおりです。なお、これらは、

本レポート発行日現在において合理的であると判断する一定の前提に基づいています。これらの他、事業などのリスクの詳細は、第150期有価証券報告書をご参照ください。



主要なリスクと機会

主なリスクファクター	リスク・機会の内容	対応
製品需給・為替相場・原材料価格の変動、原材料・部品の不足	リスク <ul style="list-style-type: none"> 製品などの価格変動、為替影響、過剰在庫 原材料および部品などの価格変動、為替影響 大規模災害などによるサプライチェーンへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> 複数のサプライヤーとの緊密な関係構築 製品・サービスの地産地消戦略の推進による各地域における需要変動への適切な対応 国内および主要海外拠点における事業継続計画(BCP)の策定による事業中断リスクへの対応力強化 <ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達 安定的な製品・サービス提供
急速な技術革新	リスク <ul style="list-style-type: none"> 先端技術の開発または製品・サービスへの適用が予定どおり進展しなかった場合の競争力低下 技術革新による既存市場の縮小・消滅 機会 <ul style="list-style-type: none"> 画期的技術開発による成長機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 産官学によるオープンイノベーション デジタル人材の強化 Lumadaの強化 上記を通じたイノベーションエコシステムの形成 <ul style="list-style-type: none"> 研究開発 フロント人材強化と今後のデジタル人材育成方針
人材確保	リスク <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の採用・確保のための競争激化による、新規採用や雇用継続への影響 機会 <ul style="list-style-type: none"> 日立グループのビジョンに共感する優秀な人材の採用・確保による成長機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル共通の人事制度による優秀なグローバル人材の確保 グループ、グローバル共通のラーニングマネジメントシステムである「Hitachi University」や、日立アカデミーなどの社内教育プログラムの実践による優秀な人材の確保・育成 <ul style="list-style-type: none"> 2021人材戦略 グローバル人材戦略
労働安全衛生	リスク <ul style="list-style-type: none"> 従業員が安全かつ健康的・衛生的に働ける職場環境をグローバルに実現できないことによる事業への影響 	<ul style="list-style-type: none"> 世界の現場で培った教訓・知見の活用、国際規範の徹底、優良事例の共有など、グローバルな労働安全衛生体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生
M&A、新規プロジェクトへの投資など	リスク <ul style="list-style-type: none"> 社会イノベーション事業強化に向けたM&A、新規プロジェクトへの投資、設備投資や研究開発投資、大型受注案件に対するプロジェクトマネジメントの失敗 機会 <ul style="list-style-type: none"> 新たな経営資源獲得による成長基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスユニット(BU)でのフェーズゲート管理、投融資戦略委員会、経営会議、取締役会および監査委員会において、市場動向、戦略、買収価格、PMI(ポスト・マージャー・インテグレーション)プロセス、潜在リスクなどさまざまな視点からの分析、議論を実施 <ul style="list-style-type: none"> 統合報告書2019 P.18 社外取締役対談 コーポレートガバナンス
地政学的なリスク	リスク <ul style="list-style-type: none"> グローバルな政治・社会・経済動向による日立グループの海外における事業への影響 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな政治・経済情勢などを定常的に把握し事業に及ぼす影響を分析、グループ全体で迅速かつ適切に対応
法規制の強化	リスク <ul style="list-style-type: none"> 投資・輸出・関税などに関する法規制の強化 例：欧州のGDPR(一般データ保護規則)など個人データ保護に関わる新しい法規制の導入による事業活動への影響 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護方針に基づく個人情報保護マネジメントシステムの運用 GDPRの適用を受ける業務の特定、リスク評価、リスクに応じた適切な安全管理措置の実行、従業員に対する教育 <ul style="list-style-type: none"> 厳密・適切な情報管理 情報セキュリティ
コンプライアンス	リスク <ul style="list-style-type: none"> 贈賄・競争法違反をはじめとした法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼の低下と企業価値の毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 行動規範を最上位の価値基盤に据えたコンプライアンス・プログラムのグループワイドでの推進 贈賄防止、競争法違反防止などへの取り組み強化 <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス
製品の品質と責任	リスク <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの複雑化・高度化、生産拠点・サプライヤーの多様化などによる、製品・サービスの品質低下や欠陥などの発生に起因した、信頼の低下や損害賠償請求 	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証体制の強化 リスクアセスメントの徹底 事故未然防止活動 製品事故発生時の対応 技術法令の遵守活動 品質・信頼性教育の実施 <ul style="list-style-type: none"> 品質・安全管理
気候変動／大規模災害など	リスク <ul style="list-style-type: none"> エネルギー・資源の枯渇問題や温室効果ガス排出への国際的な規制強化への対応による事業活動への影響 国内外の主要施設が大規模災害に被災した場合の生産から販売に至る事業活動への影響 機会 <ul style="list-style-type: none"> 気候変動に対応するソリューションの提供による脱炭素ビジネスが拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 環境長期目標「日立環境イノベーション2050」におけるCO₂排出削減目標の設定と達成に向けた取り組み強化 気候関連シナリオに基づく日立のリスクと機会の分析とそれに基づく対応 BCPの策定による事業中断リスクへの対応力強化 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会の実現 気候変動関連の情報開示(TCFDに基づく開示) 安定的な製品・サービス提供
情報セキュリティ	リスク <ul style="list-style-type: none"> コンピュータウイルスその他の要因による情報システム機能の支障の発生 機会 <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ対策への需要増加による収益機会の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントと価値創造の両面によるサイバーセキュリティ対策の推進 <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ 統合報告書2019 P.54 ITセクターの価値創造ストーリー

安定的な製品・サービス提供

事業継続計画(BCP)への考え方

方針

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。2006年12月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン(導入編)」を作成。2010年度にはガイドラインを英語と中国語に翻訳して日本国内外のグループ各社に提供し、大規模災害などのリスクに備えています。

日本国内外主要拠点でのBCP策定

体制・制度

「日立グループBCP策定のためのガイドライン(導入編)」に基づき、BCP策定を進めていたため、2011年3月に発生した東日本大震災では、初期対応や意思決定を迅速に行うことができました。一方で、2次、3次のサプライヤーの把握、生産情報のクラウド化・多重化、代替輸送手段・燃料の確保などの課題が浮かび上がりました。大震災から得たこれらの教訓を踏まえ、2011年10月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン(部門別のBCP策定編)」を作成・配布し、BCPのさらなる充実を図りました。

日本国内では、2011年度末までにそれぞれの事業に応じて大規模地震および新型インフルエンザに備えたBCPを策定しています。

また日本国内の主要拠点では、大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練を1998年度から毎年実施しています。2018年3月には日立製作所本社において、本社対策本部長の指揮のもと、首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練を行い、本社各部門の役割の理解促進と連携強化に取り組みました。首都近郊の大規模地震への対策としては2017年12月、本社機能が一時的に停止した際に関西地区での代替本部を立ち上げることを前提とした行動基準を策定しました。2019年3月には、この行動基準に従って首都直下地震で首都圏のインフラに大規模な支障が生じたとの想定で、日立製作所関西支社に代替本部を設置

しての初動訓練および本社対策本部との連携訓練を実施しました。主要海外拠点では、2013年度にリスク対策担当責任者を配置し、約300社がBCPの策定に取り組みました。これにより大規模災害や新型インフルエンザ、政変・騒乱・テロなどの事業リスクへの対応力は強化されています。今後も、BCPの策定を拡大していきます。



日立グループBCP策定のためのガイドライン(部門別)



地震対策シミュレーション訓練

調達BCPへの考え方

方針

日立の事業は社会インフラに深くかかわっているため、事業の共同運営者であるサプライヤーが大規模地震などの自然災害の発生によって被災した場合、日立やサプライヤーの事業活動だけではなく、社会に大きなインパクトを与える可能性があります。日本国内のビジネスユニット(BU)と主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、調達のBCPとして、①徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討などを策定・整備しています。

調達BCPの策定

体制・制度

日立では、策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ(震災被害を想定し、グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習)も実施して、さらなる改善を進めています。

2018年度には、日本国内外の製造ラインを有する主要な事業所のすべて(約210サイト)が前年度までに確立した調達BCPをメンテナンスする形で強化を図り、グローバルに展開する日立の事業継続に貢献しています。

危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

体制・制度

2013年1月に発生したアルジェリア人質事件*1を受けて、2013年2月、紛争やテロなどのリスクが高い地域に従業員を派遣する場合は、事前に社内外の専門家による現地調査を実施して、派遣する従業員の安全に万全を期すことを社長方針として再徹底しました。また、現地派遣後も半年に一度、現地調査を実施し、安全対策の有効性を確認しています。また2018年度においても世界各地に拡散するテロの脅威や現地で流行している感染症に対し、迅速に従業員へ注意喚起情報を提供するなど、グローバルに活動を展開する従業員の安全確保に努めています。

さらに、日立製作所は外務省主催の海外安全官民協力会議に参加しており、また、2014年以降、テロ誘拐対策官民合同実地訓練に参加するなど、官民の連携を深めつつ、日本企業の海外安全対策に寄与する活動を行っています。

*1 アルジェリア人質事件：2013年1月にアルジェリアの天然ガス精製プラントが武装テロ集団に襲撃され、日本人10人を含む30人以上が犠牲となった事件

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

方針

IoTの進展により、さまざまなモノがつながることで、新たな価値が生み出されています。その一方で、日々巧妙化する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。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、情報セキュリティにかかわるリスク管理は、企業の最重要の課題の一つとなっています。

こうした背景のもと、社会イノベーション事業を展開する日立は、情報セキュリティガバナンスを最も重要な経営課題の一つと位置づけています。2018年3月に日本経済団体連合会が発表した「経団連サイバーセキュリティ経営宣言」においても、価値創造とリスクマネジメントの両面からサイバーセキュリティ対策に努めることが経営の重要課題であると述べられており、日立は同じ理念で情報セキュリティのガバナンスに取り組んでいます。

また、こうした取り組みと同時に、日立製作所はグローバル企業として、サイバーセキュリティリスクを経営リスクの一つとして認識し組織全体の対応方針を内外に宣言できるよう、企業の経営方針と整合を取り、サイバーセキュリティリスクマネジメントを考慮した情報セキュリティ方針を定めています。

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

機密情報漏えい防止3原則

方針

日立製作所では情報漏えいを防止するために「機密情報漏えい防止3原則」を定め、機密情報の取り扱いに細心の注意を払い、事故防止に努めています。また万が一、事故が発生した場合は、迅速にお客様に連絡し、監督官庁に届け出るとともに、事故の原因究明と再発防止対策に取り組み、被害を最小限にとどめるよう努めています。

機密情報漏えい防止3原則

- 原則1 機密情報については、原則、社外へ持ち出してはならない。
- 原則2 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必ず情報資産管理者の承認を得なければならない。
- 原則3 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必要かつ適切な情報漏えい対策を施さなければならない。

情報セキュリティ推進体制

体制・制度

日立製作所は、情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限をもつ情報セキュリティ統括責任者を執行役社長兼CEOが任命します。CISO*1は、情報セキュリティ統括責任者として、日立のすべての製品や社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担い、2018年度は執行役副社長が務めました。

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、各種施策は、情報セキュリティ統括責任者を委員長とする「情報セキュリティ委員会」が決定します。決定事項は各事業所およびグループ会社に伝達され、各組織の情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

*1 CISO: Chief Information Security Officer

情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティマネジメント

体制・制度

日立は、国際規格であるISO/IEC 27001に基づく「グローバル情報セキュリティ管理規程」を定め、情報セキュリティ管理の強化に努めています。グローバルには日本の親会社から日本国外のグループ会社に対して展開を行うとともに、米州、欧州、東南アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポートとセキュリティシェアードサービスの利用を積極的に推進しています。

セキュリティ監視

日立ではグローバルのサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC*1による24時間365日のセキュリティ監視と、IRT*2による脅威インテリジェンス*3の収集・展開とインシデント対応を行っています。

*1 SOC:Security Operation Center

*2 IRT:Incident Response Team

*3 脅威インテリジェンス:サイバーセキュリティに関する複数の情報から新たな脅威に関する知見を導き、セキュリティ対策に活用する取り組み

情報セキュリティの徹底

体制・制度

日立は「情報セキュリティ委員会」が、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を決定しています。決定事項は「情報セキュリティ推進会議」などを通じて各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

日立では、情報セキュリティと個人情報保護の取り組みにおいて、特に次の2点を重視しています。

1. 予防体制の整備と事故発生時の迅速な対応

守るべき重要システム・情報資産を明確にし、脆弱性評価とリスク分析に基づいて全社のサイバーインシデントに対するBCPの策定、情報漏えい防止施策を実施しています。事故は「起きるかもしれない」という考え方を一歩進めて、「必ず起きるものだ」という前提に立って、緊急時のプロセス・マニュアルを作成し、対応しています。

2. 従業員の倫理観とセキュリティ意識の向上

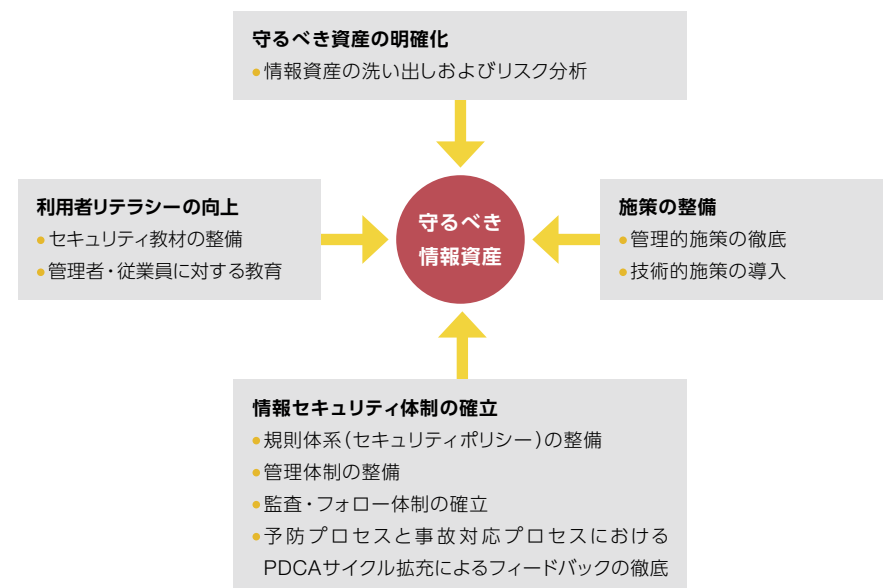
担当者向け、管理者向けなど階層別にカリキュラムを用意し、eラーニングによる全員教育などを通じて倫理観とセキュリティ意識の向上を図っています。また、監査を通じて問題点の早期発見と改善にも取り組んでいます。

情報セキュリティの担当役員からのメッセージ、第三者評価・認証などの、より詳細な内容は「情報セキュリティ報告書2018」に記載しています。



情報セキュリティ報告書2018

情報資産保護の基本的な考え方



情報漏えいの防止

体制・制度

日立は、情報漏えい防止の具体的施策として、デバイス暗号化、シンクライアント*1、電子ドキュメントのアクセス制御／失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策においても多層防御などのさまざまな対策を強化しています。

また、サプライヤーと連携して情報セキュリティを確保するため、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達取引先の情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、サプライヤーからの情報漏えいを防止するために、サプライヤーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

*1 シンクライアント：必要最小限なソフトウェアだけを搭載した端末。アプリケーションやデータをサーバー側で管理することで、高度なセキュリティ対策が可能になる

情報セキュリティ教育の実施

目標・活動・実績

情報セキュリティを維持していくためには、従業員一人ひとりが日々の情報を取り扱う際に必要とされる知識を身につけ、高い意識をもつことが重要です。日立では、すべての役員、従業員、派遣社員などを対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では従業員約4万人が受講し、受講率はほぼ100%に達しています。そのほかにも、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を2012年より実施しています。

日立製作所の教育コンテンツは日本国内外のグループ会社に公開しており、日立全体として情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

情報セキュリティ監査・点検の徹底

目標・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います。日立では、すべてのグループ会社および部門で1年に1回情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施しています。

日立製作所における監査は、執行役社長から任命された監査責任者が独立した立場で実施。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保するようにしています。

日本国内の日立製作所を含むグループ会社(220社)については、日立製作所と同等の監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックを実施し、日立全体として監査・点検に取り組んでいます。また、職場での自主点検として、日立製作所全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」を1年に1回実施しています。併せて重要な個人情報を取り扱う業務(606業務*1)については「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施し、安全管理措置や運用の状況を定期的に確認しています。

*1 2019年3月時点の登録業務数

データ

Data


CONTENTS


- 156 指標・データ
- 160 サステナビリティにおける重要課題とGRIスタンダード
- 161 社外からの評価
- 164 第三者保証



指標・データ

サステナビリティにおける指標・データをまとめています。GRIスタンダード対照表、および方針・規範一覧はWebサイトのみの掲載となります。

 GRIスタンダード対照表


 方針・規範一覧

決算の概要(連結 IFRS)

	(単位:億円)		
	2016年度 (2017年3月期)	2017年度 (2018年3月期)	2018年度 (2019年3月期)
売上収益	91,622	93,686	94,806
調整後営業利益	5,873	7,146	7,549
EBIT*1	4,751	6,442	5,139
継続事業税引前当期利益	4,690	6,386	5,165
親会社株主に帰属する当期利益	2,312	3,629	2,225
設備投資額(完成ベース)	3,775	3,749	4,147
研究開発費	3,239	3,329	3,231

*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

環境

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
低炭素社会の実現/高度循環社会の実現/自然共生社会の実現					
製品・サービス使用時CO ₂ 排出削減率(2010年度比)*1(%)	—	—	35	33	34
ファクトリー&オフィスにおけるCO ₂ 排出量(kt-CO ₂) 	4,128	3,895	4,577*2	4,663*2	4,470*2
水使用量(万m ³)	4,686	4,391	4,134*2	3,854*2	3,702*2
廃棄物有価物発生量(kt)	692	618	1,336*2	1,356*2	1,384*2
化学物質大気排出量(t)	4,415	3,615	4,380*2*3	4,223*2*3	4,392*2*3

[指標データ範囲]

株式会社日立製作所および連結子会社

2014年度 996社/2015年度 1,057社/2016年度 865社/2017年度 880社/2018年度 804社

事業活動に伴う環境負荷のデータについては、負荷の90%を占める範囲(日立製作所の試算による)各年度のデータは当該年度の対象範囲による実績を示す

*1 2016年度に設定した新指標

*2 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む

*3 2016年度より管理対象物質を41物質から50物質に範囲を拡大

社会

イノベーションマネジメント

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
研究開発／知的財産					
対売上収益研究開発費(%)	3.4	3.3	3.5	3.6	3.4
海外特許出願率(%)	59	59	57	56	58

[指標データ範囲]

株式会社日立製作所および連結子会社(変動持分事業体を含む)
2014年度 996社／2015年度 1,057社／2016年度 865社／2017年度 880社／2018年度 804社


人財

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員データ					
従業員数(人)*1	31,375	37,353	35,631	34,925	33,490
男性	26,428	31,536	29,921	29,220	27,828
女性	4,947	5,817	5,710	5,705	5,662
平均年齢(歳)*1	41.0	41.2	41.4	41.7	42.1
男性	41.6	41.7	42.0	42.3	42.7
女性	38.0	38.4	38.6	39.0	39.3
平均勤続年数(年)*1	18.4	18.4	18.6	18.8	19.0
男性	19.0	19.0	19.2	19.4	19.6
女性	15.4	15.6	15.7	16.0	16.1
離職率(%)**2 (🔴)	1.4	1.3	1.5	1.5	1.6

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
グローバル人財戦略					
若手海外研修参加数(人)*3	720	674	382	378	392
ダイバーシティ&インクルージョン・ワークライフマネジメント					
在籍人員に占める女性比率(%)*1	16.3	16.5	16.8	17.2	17.8
グローバル女性管理職比率(%/人)*4 (☑)	6.0 (3,670)	6.4 (3,727)	6.3 (3,365)	6.4 (3,459)	6.8 (3,638)
女性管理職比率(%/人)*1*5 (☑)	3.7 (434)	4.0 (474)	4.1 (509)	4.2 (577)	4.8 (635)
部長以上	2.8 (87)	3.2 (104)	3.3 (113)	3.2 (128)	3.4 (135)
課長	4.1 (347)	4.3 (370)	4.4 (396)	4.6 (449)	5.3 (500)
新卒女性採用比率(%)*6	21.7	22.8	26.3	26.6	24.2
技術系	18.3	17.3	20.8	17.2	17.9
事務系	41.0	45.5	42.1	53.8	51.6
障がい者雇用率(%)*7	2.03	2.08	2.11	2.15	2.23
育児休職・配偶者 出産休暇(人)*1	女性 508 男性 236	女性 524 男性 307	女性 664 男性 352	女性 724 男性 426	女性 720 男性 464
育児短時間 勤務(人)*1	女性 663 男性 4	女性 668 男性 3	女性 822 男性 2	女性 887 男性 2	女性 893 男性 5
介護休職(人)*1	女性 8 男性 9	女性 8 男性 9	女性 7 男性 8	女性 7 男性 14	女性 9 男性 9
介護短時間 勤務(人)*1	女性 7 男性 3	女性 9 男性 3	女性 9 男性 3	女性 12 男性 3	女性 11 男性 2
有給休暇 取得状況*1	取得日数(日) 15.4 取得率(%) 64.3	取得日数(日) 15.6 取得率(%) 65.3	取得日数(日) 16.3 取得率(%) 68.1	取得日数(日) 17.2 取得率(%) 72.0	取得日数(日) 18.7 取得率(%) 78.3
平均残業時間(時間/月)*1	12.2	11.9	12.8	10.9	9.3
労働安全衛生*8					
死亡災害件数(件)	3	4	3	5	0
労働災害強度率*9 (☑)	0.09	0.07	0.18	0.17	0.11
労働災害度数率*9 (☑)	0.27	0.22	0.18	0.25	0.20

[指標データ範囲]

- *1 株式会社日立製作所
- *2 自己都合退職者のみ対象
- *3 株式会社日立製作所および日本国内グループ会社
- *4 就業している女性管理職を対象
- *5 2017年度以降は、在籍者および在籍以外で就業している女性管理職。2016年度以前は正社員の在籍女性管理職を対象とする
- *6 大専(大学院・高専卒を含む)
- *7 株式会社日立製作所 特例子会社およびグループ適用会社を含む。各年度6月1日現在のデータ(2019年度は特例子会社2社およびグループ適用会社17社を含めた障がい者雇用率2.26%(☑))
- *8 統計の期間は各年1~12月
- *9 2014年度は日立グループ国内251社/2015年度は日立グループ国内240社/2016年度は日立グループ国内200社/2017年度は日立グループ国内202社/2018年度は日立グループ国内188社(各年度において日立製作所を含む)

バリューチェーンマネジメント 

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
責任ある調達					
外部監査機関の支援を受けた監査実施件数(件)	20	20	20	18	24

コミュニティ


	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社会貢献活動					
社会貢献関連費用(百万円)*1	1,218	889	527	948	841
社会貢献関連費用(百万円)*2	2,327	2,057	1,953	2,195	1,888

[指標データ範囲]

*1 株式会社日立製作所および日立財団

*2 2014年度までは日本:株式会社日立製作所およびグループ会社(持分法適用会社含む)136社、計137社、5財団
 海外:199社
 2015年度は日本:株式会社日立製作所およびグループ会社(持分法適用会社含む)136社、計137社、日立財団
 海外:244社
 2016年度は日本:株式会社日立製作所およびグループ会社134社、計135社、日立財団
 海外:159社
 2017年度は日本: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年度は日本: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

ガバナンス

	計	性別		国籍	
		男性	女性	日本	日本以外
取締役(人)*1	11*2	9	2	7	4
執行役(人)*1	39	39	0	37	2
役員層(人)*1*3	80	76	4	73	7
役員層における女性比率・外国人比率(%) 			(5.0%)		(8.8%)

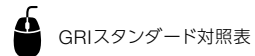
*1 2019年6月現在

*2 うち社外取締役は8人(日本4人、日本以外4人)

*3 執行役および理事など社内役員としてしている役職

サステナビリティにおける重要課題とGRIスタンダード

日立は、サステナビリティへの取り組みの成果を報告するにあたり、ステークホルダーの関心を踏まえた報告テーマの選定を心掛けています。GRIスタンダードやESG投資指標などを踏まえた選定プロセスを実施し、CSR担当役員のレビューを経てレポートングを行っています。また、各報告テーマにおけるバウンダリー（組織内および組織外の重要性）を明確化し、社会へのインパクトをよりきめ細かく反映することをめざしています。



GRIスタンダード対照表

重要な報告テーマ	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目	マテリアルな項目の該当範囲		
		組織内	組織外	
環境	環境ビジョンと環境長期目標	●	●	
	環境ガバナンス	●		
	低炭素社会の実現	●	●	
	高度循環社会の実現	●	●	
	自然共生社会の実現	●	●	
	環境データ	GRI 201 経済パフォーマンス GRI 301 原材料 GRI 302 エネルギー GRI 303 水 GRI 305 大気への排出 GRI 306 排水および廃棄物	●	
社会	イノベーションマネジメント	GRI 203 間接的な経済インパクト	●	●
	人財	GRI 202 地域経済での存在感 GRI 401 雇用 GRI 402 労使関係 GRI 403 労働安全衛生 GRI 404 研修と教育 GRI 405 ダイバーシティと機会均等	●	
	人権	GRI 402 労使関係 GRI 406 非差別 GRI 407 結社の自由と団体交渉 GRI 408 児童労働 GRI 409 強制労働 GRI 410 保安慣行 GRI 411 先住民族の権利 GRI 412 人権アセスメント GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント	●	●
	バリューチェーンマネジメント	GRI 204 調達慣行 GRI 308 サプライヤーの環境面のアセスメント GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント GRI 416 顧客の安全衛生 GRI 417 マーケティングとラベリング GRI 418 顧客プライバシー GRI 419 社会経済面のコンプライアンス	●	●
	コミュニティ	GRI 413 地域コミュニティ	●	●
	ガバナンス	コーポレートガバナンス		●
コンプライアンス		GRI 205 腐敗防止 GRI 419 社会経済面のコンプライアンス	●	●
リスクマネジメント			●	●

社外からの評価

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

ESG投資評価に積極的に対応

日立はESG投資*1に必要な外部評価に、積極的に対応しています。

日立製作所は、世界の代表的な社会的責任投資ファンドインデックスであるダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス(DJSI*2 Asia Pacific)に2009年度から10年連続で選定されています。また、2018年度は2017年度に続いて日立製作所として「Euronext Vigeo Eiris World 120 Index*3」に選定されました。

また、日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズのグループ4社がFTSE4 Good Index Series*4に採用されるなどの評価を得ています。日立化成はまた、MSCI ACWI ESG Leaders Index*5にも選定されました。

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

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

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

*4 FTSE4Good Index Series: ロンドン証券取引所が出資するFTSEグループが算出するインデックスの一つで、環境マネジメント、気候変動の軽減、人権および労働者の権利、サプライチェーン労働基準、贈収賄防止の5つのESG(環境・社会・ガバナンス)テーマに沿って銘柄を選定している

*5 MSCI ACWI ESG Leaders Index: 米MSCI(モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル)社が提供する各業界で高いESG評価を得られた企業から構成されるインデックス

2018年度のESG投資による評価実績

評価機関	評価指標	選定された会社名
RobecoSAM	Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	日立製作所
MSCI	MSCI ACWI ESG Leaders Index	日立化成
	MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数	日立製作所、日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
	MSCI日本株女性活躍指数(WIN)	日立製作所、日立化成、日立金属、日立ハイテクノロジーズ
FTSE	FTSE4Good Index Series	日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
	FTSE Blossom Japan Index	日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
VigeoEIRIS	Euronext Vigeo Eiris World 120 Index	日立製作所

MEMBER OF
**Dow Jones
 Sustainability Indices**
 In Collaboration with RobecoSAM

 **EURONEXT**
vigeo eiris
 INDICES **WORLD 120**

「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

日立製作所は2013年に経済産業省が実施する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。「ダイバーシティ経営企業100選」は外国人、高齢者、障がい者、女性など多様な人材を活用してイノベーション創出や生産性向上などの成果を挙げている企業を選定・表彰する制度です。

日立のダイバーシティの取り組みについては、制度導入にとどまらず、経営トップの強いコミットメントのもと、経営戦略として日立全体で推進していることが高く評価されました。さらに、2015年に発表された「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」には、日立グループから日立ソリューションズが選定されました。



「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて従業員の子育てを支援する行動計画を策定し、その実績が認められた企業に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称:くるみん)が交付されます。

日立製作所でも、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ており、2011年2月、その実績が認められ、認定マーク*1を交付されました。

*1 日立グループで「くるみん」を取得している企業:日立建機、日立国際電気、日立ハイテクノロジーズ、日立アーバンインベストメント、日立システムズ、日立ソリューションズ、日立SC、日立ソリューションズ東日本、日立社会情報サービス、日立建設設計、日立水戸エンジニアリング、水戸エンジニアリングサービス、沖縄日立ネットワークシステムズ、日立ソリューションズクリエイト



「女性活躍推進法」認定マークを取得

2016年4月に施行された「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)に基づき行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、取り組みの実施状況が優良な企業には認定マーク(愛称:えるぼし)が交付されます。

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、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組んできた実績を評価され、2017年2月28日に認定を受けました。同認定は、5つの評価項目*1で行われ、基準を満たした評価項目の数に応じて3段階で評価されます。日立製作所は2段階目の認定*2を受けました。

*1 評価項目:①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース

*2 日立グループで「えるぼし」を取得している企業:日立システムズ(3段階目)、日立ソリューションズ(3段階目)、日立化成(2段階目)、日立ハイテクノロジーズ(3段階目)、日立ソリューションズ東日本(2段階目)



日立製作所行動計画

テレワーク先駆者百選に選定

2018年11月、日立製作所および日立ソリューションズは総務省が実施する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。総務省は2015年度から、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの普及促進のため「テレワーク先駆者」を公表しており、その中でも「対象従業員が正社員の25%以上」「対象従業員の50%以上又は100人以上が実施」「実施者全体の平均実施日数が月平均4日以上」といった十分な実績をもつ企業を「テレワーク先駆者百選」として表彰しています。



「テレワーク推進賞」奨励賞を受賞

2019年2月、日立製作所は一般社団法人日本テレワーク協会が主催する「テレワーク推進賞」においてテレワーク実践部門の奨励賞を受賞しました。「テレワーク推進賞」は、テレワークの普及促進を目的に2000年度に創設され、今回で19回目の表彰です。日立製作所は、「日立ワーク・ライフ・イノベーション」の取り組みによる残業時間の縮減、会議の生産性向上などの実績から、多様な人材が多様な価値観をもって生き生きと最大限に力を発揮できるような環境づくりを推進している点が高く評価されました。

日経Smart Work大賞「テクノロジー活用部門」を受賞

2019年1月、日立製作所は日本経済新聞社が主催する「日経Smart Work大賞2019」の「テクノロジー活用部門」で受賞しました。

「日経Smart Work大賞」は、働き方改革を通じて生産性を高め、持続的に成長する先進企業を表彰することを目的に、2018年から日本国内の全上場企業、有力非上場企業を対象にした調査に基づき、外部審査委員会が人材活用に向けた取り組みやイノベーション力、経営基盤などを総合的に審査して、受賞企業を選出しています。日立製作所は、世界共通のタレントマネジメントシステムなど先端的なテクノロジーの導入、製造現場での最適な生産計画を立案する仕組みを構築したイノベーション力のほか、ソリューションの提供にも業容を広げるなど時代に合わせた事業内容の変革といった経営面も高く評価されました。

環境コミュニケーション大賞 「地球温暖化対策報告優秀賞」を受賞

2019年2月、日立は環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが共催する「第22回環境コミュニケーション大賞」の「地球温暖化対策報告優秀賞（地球・人間環境フォーラム理事長賞）」を受賞しました。

「環境コミュニケーション大賞」は、優れた環境報告書や環境活動レポートなどを表彰することにより、事業者の環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的とする表彰制度です。日立は、「日立 サステナビリティレポート2018」において、持続可能な社会をつくる方針がトップコミットメントからビジョン、計画、事業活動までに反映され、自社の事業にとっての機会やリスクとの関連性が明確に示されていることなどが高く評価されました。



第三者保証


「日立 サステナビリティレポート2019」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、環境・社会パフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けました。保証対象の指標については☑を記載しています。

なお、環境に関するデータ収集の際に参照している規格、ガイドライン、算定方法はWebサイトにて公開しています。



環境負荷データ等の算定方法

独立した第三者保証報告書

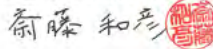


独立した第三者保証報告書

2019年9月10日

株式会社日立製作所
執行役社長 東原 敏昭 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役 

当社は、株式会社日立製作所(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2019(以下、「レポート」という。)に記載されている2018年4月1日から2019年3月31日までの対象とした☑マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、「障がい者雇用者数」及び「障がい者雇用率」については2019年6月1日現在の値)(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任
会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任
当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAIE)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ISAIE3410「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身えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社日立建機ティエラ送質工場における現地往査
- 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、会社の定める基準に従って算定され、表示されている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遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

お問い合わせ先

 株式会社 日立製作所

サステナビリティ推進本部

〒100-8220

東京都千代田区丸の内一丁目6番1号

TEL:03-3258-1111 FAX:03-4235-5835

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/>