

人権

103-2



貢献する SDGs

Why
it matters

日立は、人権を尊重した事業活動は企業の発展・存続に不可欠であり、すべての企業が果たすべき責任であると理解しています。2013年には企業理念および日立グループ・ビジョンに基づき、人権尊重における企業の責任を明確にするものとして「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。

この「日立グループ人権方針」のもとで、日立のみならず、サプライチェーンを含む日立の事業活動や製品・サービスに関係するすべての人々の人権を尊重するための

取り組みを推進しています。教育・啓発活動、懸念事項に対する相談窓口をグループ横断でグローバルに整備しているほか、近年は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)に注力しており、人権リスクを把握し、リスクを低減するための体制整備や仕組みの構築を進めています。

What
we are doing

バリューチェーンを通じた人権尊重

取り組みの柱

- 「日立グループ人権方針」の周知徹底
- 役員・従業員の人権意識向上
- 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を通じた、人権リスクの把握と、リスクを低減するための体制整備や仕組みの構築
- 児童労働および強制労働リスクへの対応を含むサプライヤーを対象とした人権尊重の取り組み

目標・KPI

- 人権尊重の研修など：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%)

2019年度の取り組み

- ハラスメントおよび人権問題全般に関する相談・通報制度(窓口)を「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一
- 「世界人権デー」に合わせて執行役社長兼CEOによる人権メッセージ配信
- eラーニング「ビジネスと人権」の教材を改訂
- 役員対象の人権研修「人工知能倫理をめぐる最近の動向」
- グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討
- 東南アジアでサプライヤーを対象としたCSR調達説明会

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立グループ人権方針

方針

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動上不可欠であるとの考えから、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。本方針は経営会議にて審議・承認され、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。方針策定にあたっては、欧州委員会、国際労働機関（ILO）、NGO、企業の代表者および、人権問題専門の弁護士を招いてステークホルダーダイアログを実施、いただいたご意見やご提案を方針にも反映しています。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。本方針は、人権eラーニングや「世界人権デー」の執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージなどの機会を捉え、継続的に全従業員への周知徹底を図っています。また、サプライヤー向けの「日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン」にも掲載するとともに、さまざまな活動を通じて、サプライヤーに日立の人権尊重に関する考え方の理解を促進し、それが実践されるよう努めています。

*1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称

*2 「ビジネスと人権に関する指導原則」：本原則は2011年3月発表の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書」に掲載（A/HRC/17/31）

*3 人権デュー・ディリジェンス（HRDD）：事業上の人権への負の影響を特定して評価、防止・軽減策を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

子どもの権利の尊重

日立は、国連「児童の権利に関する条約」や国連児童基金（ユニセフ）「子どもの権利とビジネス原則」などで示された子どもの権利を尊重し、「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。

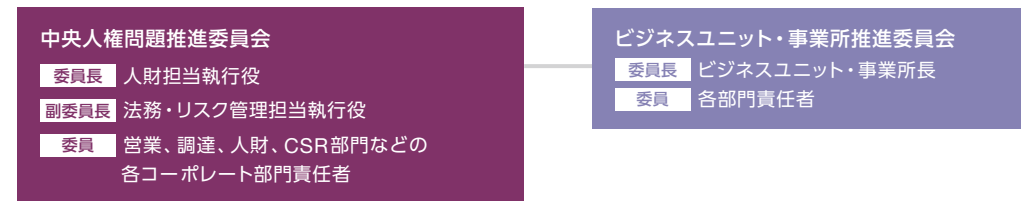
人権尊重の推進体制

体制

406-1 | 410-1 | 412-1 | 412-3

日立製作所は、人財部門担当役員を委員長として、各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を設置しています。企業活動の人権への影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議し、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議・決定した方針は、各ビジネスユニット（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。

■ 日立製作所 人権尊重の推進体制



グローバルな苦情処理メカニズムの整備

制度

102-17

日立は、2020年4月より、日立グループの内部通報制度を「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一しました。これに伴い、各BUおよびグループ会社の事業所に設置しているハラスメントおよび人権問題全般に関する相談・通報制度（窓口）も2020年度中に本ホットラインに統一する予定です。こうした取り組みにより、人権問題に関する相談窓口を明確化するとともに、従業員および業務に従事する関係者にとって相談しやすく、また会社としても権利侵害事象を把握・特定できる苦情処理メカニズムの構築をはじめとする環境整備をグループ全体でグローバルに推進しています。

📄 サプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み ▶

🌐 日立グループ行動規範 ▶
<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html>

🌐 日立グループ人権方針 ▶
http://www.hitachi.co.jp/sustainability/renew/pdf/human_rights_policy.pdf

🌐 「日立グループ人権方針」策定にあたってのステークホルダーダイアログ詳細 ▶
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/csr2013.pdf#page=119>

📄 コンプライアンス通報制度 ▶

📄 日立グループ行動規範 ▶

📄 ワーク・ライフ・マネジメント ▶

📄 広告宣伝活動 ▶

役員・従業員の人権意識向上

教育・浸透

412-2

日立は、事業所・グループ会社単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を、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%)を目標に推進しています。2019年度は、日立製作所で約65%、日本国内のグループ会社で約60%の受講率でした。このほかにもさまざまな研修や啓発活動を通じて、従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えています。

2019年度の取り組み

2019年度は世界中の日立の全従業員を受講対象とするeラーニング「ビジネスと人権」の教材を改訂しました。人権の定義や国際基準、企業の人権に対する責任への理解を深めることを目的としており、差別や強制労働、サプライヤーにおける人権問題などは事例を交えながら事業活動と関連づけて理解できるようにしています。

また、日立製作所執行役を対象に毎年行っている人権研修では、2019年度は「人工知能倫理をめぐる最近の動向」と題して理化学研究所 革新知能統合研究センターの中川裕志グループディレクターが、AIの発展に伴う人権への影響や、米国電気電子学会(IEEE)や経済協力開発機構(OECD)、内閣府などが公開したAIと倫理に関するガイドラインなどについて説明しました。

日本国内においては、2020年6月の改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の施行を踏まえた役員向け講演会や全従業員向けの職場討議型教育を実施するほか、階層別研修・海外赴任者研修などを通じてハラスメント問題について啓発しています。

人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	受講者数など
日立の役員および全従業員	「世界人権デー」の執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージ配信	役員および従業員 25万1,085人
日立の役員および全従業員	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング(約3年に1度の割合で全従業員が受講:2019年度に内容改訂、15言語にて提供)	2020年3月までにグローバルで累計約16万人以上
日立製作所の執行役	「人工知能倫理をめぐる最近の動向」講師:国立研究開発法人 理化学研究所 革新知能統合研究センターの中川裕志グループディレクター	34人

人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

活動・実績

日立は「日立グループ人権方針」において、HRDDの仕組みを開発し継続的に実施していくことを宣言し、調達部門で実施したHRDDのリスク評価結果をCSR調達ガイドラインに反映するなど、業務プロセスを改善しています。

2019年度の取り組み

2019年度は、これまでのHRDDの結果、日立の規範やガイドラインに明記されている人権課題、NGOやメディア、専門家などからの情報や指摘、国際的なイニシアティブによる企業の取り組み評価項目、サプライヤーやグループ会社による自己点検結果などの情報を分析・再評価しました。その結果を踏まえ、グローバルで関心が高く、海外において法制化が進んでいる人権課題でもある「強制労働および移民労働」を日立グループ全体で取り組むべき人権リスクとしました。2020年度以降、具体的対策をグループ・グローバルに展開するとともに、各事業体における人権リスク管理体制の整備を検討していきます。

HRDDの実施状況

年度	取り組み
2013	<ul style="list-style-type: none"> HRDDのパイロットプログラムを特定の事業体で実施 ASEAN 6カ国における人権リスクの分析と評価
2014	<ul style="list-style-type: none"> NPO「Shift」との協働でHRDDを実施するためのガイダンス文書を作成
2015	<ul style="list-style-type: none"> 調達部門でHRDD開始。サプライチェーン上の従業員が直面し得る人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策を検討
2016	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門でHRDD開始。従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策を検討
2017	<ul style="list-style-type: none"> 調達部門のHRDD結果をサプライヤー向けのCSR調達ガイドラインの改定に反映、CSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂
2018	<ul style="list-style-type: none"> 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、中期的な行動計画を検討
2018	<ul style="list-style-type: none"> 東南アジアのグループ会社約100社を対象にサプライヤー向け「チェックシート」を用いて自己点検
2019	<ul style="list-style-type: none"> これまでのHRDDの結果を分析・再評価し、日立グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討

児童労働および強制労働リスクに対する取り組み

活動・実績

408-1 | 409-1

日立は、「日立グループ行動規範」において自社ならびにサプライチェーン上における児童労働および強制労働を容認しない姿勢を明確にしています。また、ビジネスのグローバル化に伴い強制労働のリスクに直面する可能性が高まる中、日立グループ全役員および従業員向けの人権に関するeラーニングでも企業として強制労働や人身売買の問題を未然に防ぐことの重要性について事例を交えて解説しています。

さらにサプライヤー向けのCSR調達に関するガイドラインにおいても、児童労働や強制労働を用いてはならない旨を明記し、1次サプライヤーに配布したり、中国やタイでCSR調達に関する説明会を実施したりするなど、サプライチェーンでの周知徹底を図っています。

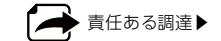
サプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取り組み

年度	対象	取り組み
2016	東南アジアの調達担当者および人財担当者	NGOや先進的な取り組みを実施する企業から講師を招き4回シリーズのウェビナー*1を実施
2016	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において人権の尊重を含めた日立グループのCSRへの取り組みについて説明
2017	マレーシアのサプライヤー	債務労働などのリスクが高いとされる移民労働者の労働・生活状況について、現場訪問とインタビューを実施
2017	中国のサプライヤー	CSR調達説明会においてSDGsなどのサステナビリティの最新動向、人権を含む労働・環境問題がビジネスリスクになりうる点を説明
2018	欧州のグループ会社	欧州のグループ会社の調達担当者が「責任あるサプライチェーンワーキンググループ」を発足
2018	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において、日立グループのCSRに関する方針や取り組み、人権リスクの重要性を説明
2019	欧州のグループ会社	上記ワーキンググループで調達担当者向けの「国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』の実践」と題したウェビナーを制作
2019	タイのサプライヤー	CSR調達説明会で、強制労働について事例も交えながら説明

*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

技能実習生をめぐる問題への対応

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、すでに改善を行っています。さらに、技能実習実施にあたってはグループ共通の方針やガイドライン、チェック体制を構築することなどにより、グループ全体で再発防止を徹底しています。日立は、関係法令や技能実習制度の趣旨に則り、また、「日立グループ人権方針」に基づき、人権尊重の観点からも、適切な技能実習となるよう継続的に取り組んでいきます。