HITACHI
Inspire the Next

日立 サステナビリティレポート 2024

2023年度実績



目次

レポートガイド

編集方針 2
Hitachi at a glance 4
第三者保証 6

マネジメント

CEO メッセージ 8
Chief Sustainability Officer メッセージ 10
日立グループ・アイデンティティ 13
2024 中期経営計画とサステナビリティ 14
マテリアリティ 16
サステナビリティ戦略推進体制 23
エンゲージメントおよびリーダーシップ 26
社外からの評価 30

社会イノベーション事業

社会イノベーション事業 34

環境

環境ビジョンと環境長期目標 41
環境ガバナンス 46
脱炭素社会の実現 50
気候変動による財務関連情報開示（TCFD に基づく開示） 66
高度循環社会の実現 74
自然共生社会の実現 80
環境データ 87

社会

グローバル人財マネジメント 99
ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン 110
労働安全衛生 122
ワーク・ライフ・マネジメント 133
結社の自由と団体交渉 138
バリューチェーンを通じた人権尊重 140
責任ある調達 147
品質・製品安全 155
顧客満足 158
社会貢献活動 160
社会データ 165

ガバナンス

コーポレートガバナンス 177
企業倫理・コンプライアンス 189
リスクマネジメント 196
事業継続の取り組み 201
情報セキュリティ 203
ガバナンスデータ 209

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 2024」は、日立のサステナビリティ・マネジメント、社会イノベーション事業、ESG（環境、社会、ガバナンス）に対する考え方と2023年度の取り組みなど（マテリアリティの取り組みを含む）について報告しています。
本レポートは、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして、国際的なガイドラインに沿った情報開示をするため、GRIスタンダードの開示要求項目およびサステナビリティ会計基準審議会（SASB）の持続可能な工業分類体系（SICS）で定義されている日立に関連する業界の開示基準を参照したほか、気候変動については気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。
サステナビリティレポート2024より、効果的でタイムリーな情報開示をめざし、WebサイトにてHTML形式でサステナビリティレポートを公開することとしました。また、ステークホルダーの方々の利便性を考慮し、HTMLの内容をPDF形式にしています。併せてご活用ください。

■ レポートの概要

対象期間	2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日） 一部に2024年4月以降の活動内容などを含む
対象組織	株式会社日立製作所および連結子会社
実績データ範囲	財務： 株式会社日立製作所および連結子会社・持分法適用会社942社、計943社 環境： 株式会社日立製作所および連結子会社573社、計574社 データは環境負荷が大きいA区分事業所*1を対象としています。一部のデータはA・B・C（C区分は非製造除く）区分の事業所を対象としており、それについては各パートの注記で明示しています。なお、その他のデータ関連情報については各パートの注記に記載しています。 社会・ガバナンス： データ範囲を個々に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行
発行	2024年9月（前回2023年9月）

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

文中の表記について

日立製作所：株式会社日立製作所
日立：株式会社日立製作所を含む日立グループ

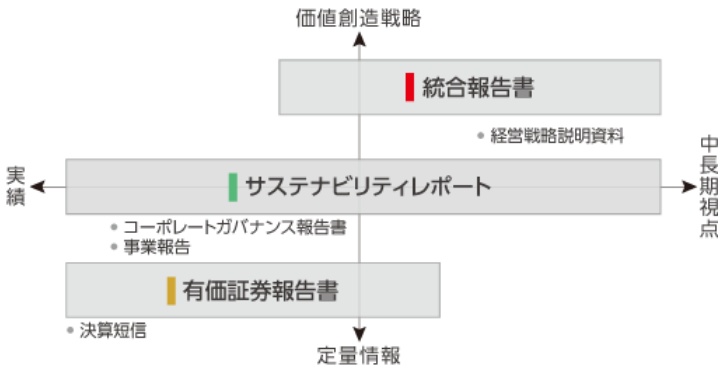
参考ガイドライン

- GRIスタンダード（Global Reporting Initiative）
- SASB スタンダード（IFRS財団）
- 環境報告ガイドライン（2012年版／2018年版）（環境省）
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

情報開示体系

日立は、コーポレートレポーティングとして、統合報告書、サステナビリティレポート、有価証券報告書の3媒体を公開しており、それぞれ内容（定量情報～戦略情報）と時間軸（実績～中長期視点）で開示を棲み分けています。
特に、同日公開している統合報告書とサステナビリティレポートは、併せてお読みいただくことで、経営戦略に加えESGの取り組み進捗・データをご確認いただけます。その他、補完情報となる当社の各種Webサイトもぜひご覧ください。

■ 情報開示体系図



日立グループについて | サステナビリティ > | 株主・投資家向け情報 | 社会イノベーション

第三者保証

開示しているサステナビリティデータの信頼性を向上させるため、「日立 サステナビリティレポート 2024」（PDF形式、2024年9月末にWebサイトへ掲載）では、環境・社会・ガバナンスパフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による、国際保証業務基準（ISAE）3000、ISAE3410に準拠した第三者保証を受けました。保証対象の指標については✓を記載しています。

第三者保証 >

Hitachi at a glance

Key numbers

2023年度 売上収益（3セクター） **8.6兆円**

2021年度～2024年度 CAGR 5～7%目標

業績・財務情報 >

2023年度 Adj. EBITA率（3セクター） **10.1%**

2024年度 12%目標

業績・財務情報 >

2023年度 Lumada事業売上収益（3セクター） **2.3兆円**

2024年度 2.7兆円目標

Lumadaとは

コアFCF **1.5兆円**

2022-2024年度3年間累計

2024中期経営計画の進捗

2050年度までに

バリューチェーン全体を通じて カーボンニュートラルを達成

サステナビリティ

デジタル人財（2024年度見通し） **9.7万人超**

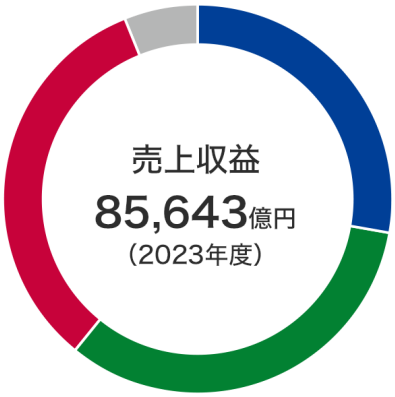
2024年度 9.7万人目標

2024中期経営計画の進捗

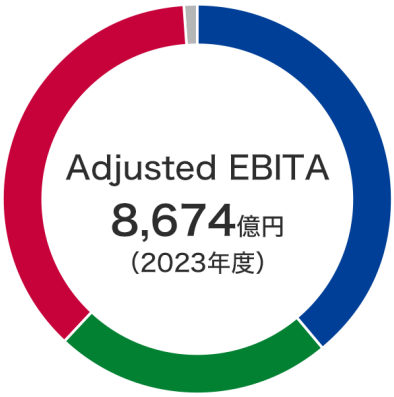
*売上収益、Adj. EBITA率は3セクターの数値
*3セクター：連結合計から日立Astemoの持分法適用会社化前の子会社連結数値を差し引いたもので、「その他」と「全社及び消去」の数値を含む
*Lumada事業売上収益は2023年度(日立Astemoを除く)
*従業員数は2024年3月末時点
*Adj.EBITA=調整後営業利益ー買収に伴う無形資産等の償却費+持分法損益
*コアFCF＝営業キャッシュ・フローー設備投資

日立グループの事業

日立は、2022年4月に「2024中期経営計画」を新たに策定しました。「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つを成長の柱として、グローバルで社会イノベーション事業のさらなる進化と成長をめざします。経営の効率化とスピードアップのため、特性の近い事業をまとめ、「デジタルシステム&サービス（DSS）」「グリーンエナジー&モビリティ（GEM）」、「コネクティブインダストリーズ（CI）」の3つのセクターへ組織をシンプル化しました。

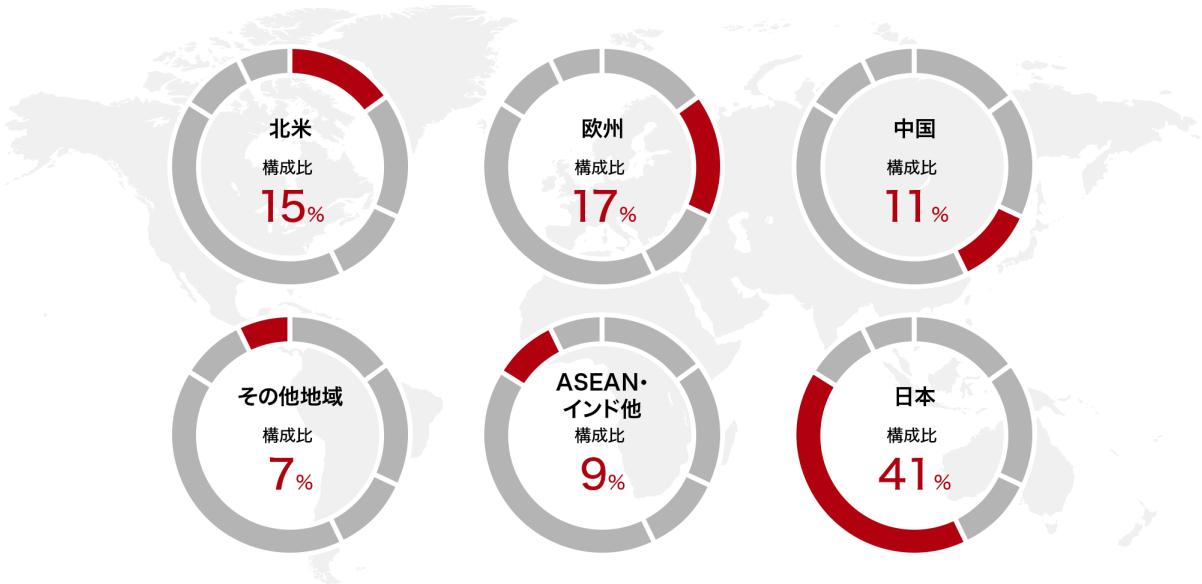


- デジタルシステム＆サービス 28%
- グリーンエナジー＆モビリティ 33%
- コネクティブインダストリーズ 33%
- その他 6%



- デジタルシステム＆サービス 39%
- グリーンエナジー＆モビリティ 23%
- コネクティブインダストリーズ 37%
- その他 1%

地域別売上収益（2023年度）



＊「日立グループの事業」の業績は、日立金属、日立建機および日立Astemoを除いた今後の連結事業（3セクター）で示しています

第三者保証

第三者保証

開示しているサステナビリティデータの信頼性を向上させるため、「日立 サステナビリティレポート 2024」（PDF形式、2024年9月末にWebサイトへ掲載）では、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による、国際保証業務基準（ISAE）3000、ISAE3410に準拠した第三者保証を受けました。保証対象の指標については ✓を記載しています。

保証対象指標（範囲：日立グループ）

- エネルギー投入量
- 温室効果ガス排出量 スコープ 1（エネルギー起源のCO_2排出量およびエネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス排出量）
- 温室効果ガス排出量 スコープ 2（エネルギー起源のCO_2排出量）※マーケット基準による算定
- 温室効果ガス排出量 スコープ 3 カテゴリー11（販売した製品の使用）
- 水資源投入量 取水（総量）、排水量（総量）、水質（生物化学的酸素要求量（BOD）および化学的酸素要求量（COD））
- 女性管理職人数および比率

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

2024年9月11日

株式会社日立製作所
執行役社長　小島　啓二　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役　斎藤　和彦　㊞

当社は、株式会社日立製作所（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート 2024（以下、「サステナビリティレポート」という。）に記載されている2023年4月1日から2024年3月31 日までを対象とした☑マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法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
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した日立グローバルライフソリューションズ株式会社 多賀事業所における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、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並びに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、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以　上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

CEOメッセージ



日立のトランスフォーメーション・ジャーニー



日立は社会イノベーション事業のグローバルリーダーをめざして、10年以上にわたるトランスフォーメーション・ジャーニーを続けています。
「社会イノベーション事業」は、日立がもつIT、OT(Operational Technology)、プロダクトを活用して顧客と共に社会課題を解決する事業です。顧客協創フレームワークLumadaにより、デジタル、グリーン、コネクティブの３つの技術潮流に沿った多様な事業ポートフォリオで、社会と産業のDXとGXを支援しています。
現在の2024中期経営計画では、オーガニック成長へと大きくかじを切り、Lumada事業を主軸に、グローバルに社会イノベーション事業を拡大させ、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支えることをめざしています。日立はこれからも、地球を守り社会を維持することと、一人一人のウェルビーイングの実現を両立させるため、社会イノベーション事業を進化させ、サステナビリティ経営を推進します。

サステナビリティ経営の原動力

「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」―日立の創業者である小平浪平が抱いたこの強い信念を、私たちは企業理念として110年を超える歴史の中で受け継いできました。そして、「和」「誠」「開拓者精神」という日立創業の精神は、いつの時代も視線を社会とその先にいる人々に向け、直面する社会課題の解決に挑む際に大切にしている価値観です。
日立は社会イノベーション事業のスローガンとして「Hitachi Social Innovation is POWERING GOOD」を掲げています。健全な地球環境を守りながら経済成長を実現し、世界中の人々の幸せな暮らしを支えること、すなわち社会にとって良いこと（GOOD）を実現することが、社会イノベーション事業の行動指針となっています。
社会イノベーション事業を拡大させるためには、「社会イノベーションをしたい」という強い意志をもつ、企業理念に共感した人財が重要です。そして、このような人財がサステナビリティ経営の原動力となります。

サステナビリティ経営を深化させるOne Hitachiのチームワーク



生成AIの登場でデジタル化の需要が急速に増加していますが、複雑化したグローバルな政情や、資源、エネルギー、労働力の供給不足などにより、経済は脆弱性を抱えながら安定成長への道筋を模索しています。生成AIがもたらす社会へのインパクト、気候変動や人口動態などの変化から見えてくる社会課題から新しい成長機会を見いだし、サステナブルな社会の実現に向けた取り組みを一層進める必要があると考えています。

多様化、深刻化、複雑化する社会課題を解決するには、Lumadaの顧客協創フレームワークを活用した課題解決力を強化していく必要があります。日立グループには、これまでの事業ポートフォリオ改革やM&Aなどを通して新たに迎えたグローバルで多様なバックグラウンドや専門性をもつ仲間たちがいます。これらの仲間たちは、世界中のお客さまと協創し、社会課題を解決するために欠くことができない人的資本です。

日立がもつ「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」という、多様性のある事業も、複雑化する社会課題に対応したソリューション創出に大いに貢献しています。このような多様性を強みとして活かす上で重要になるのが、「One Hitachi」のマインドです。

2024年4月にはデジタルによる成長の加速とグローバルでの競争力強化を実現するために、多様なバックグラウンドを有するリーダーを配置し、新しい事業体制を始動させました。Chief Sustainability Officer兼CDEIOであるロレーナ・デッラジョヴァンナがCHROも担当し、サステナビリティ経営の深化をめざします。

サステナビリティ経営の深化には、対立する多様な意見を包摂し、統合された考えを生み出し、One Hitachiのチームワークが発揮されるように導く「インクルーシブリーダーシップ」が重要になります。このようなインクルーシブリーダーが増えることで、社会課題を一緒に解決するお客さまやパートナーなどのさまざまなステークホルダーとのチームワークが強化され、社会イノベーション事業のさらなる成長が見出せると考えています。

日立はこれからもサステナビリティ経営を深化させ、社会イノベーション事業の成長を加速させながら、企業価値向上のトランスフォーメーション・ジャーニーを続けてまいります。今後の日立にどうぞご期待ください。

株式会社 日立製作所
執行役社長兼CEO
小島 啓二

Chief Sustainability Officer メッセージ



Chief Sustainability Officer兼CHRO兼CDEIOとしての私のミッション



日立では、サステナビリティは戦略に深く組み込まれており、これらは不可分の関係にあります。サステナビリティはまた、創業者小平浪平の強い信念に基づいた日立グループ・アイデンティティの中核をなすものであり、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念は、日立の110年以上にわたる歴史の中で脈々と受け継がれています。

日立は創業以来、独創的で革新的な技術を通じて社会の発展や人々の生活を支えてきました。そして、このような大きな目標の達成に貢献すると共に、日立自身も大きく成長しました。即ち、技術を通じた社会貢献と企業のサステナブルな成長は、相互に関連し、補強し合うことをこれまでの長い歴史を通じて体現してきました。

今日、日立のサステナビリティ経営は「プラネタリーバウンダリー」と「ウェルビーイング」に重点をおいています。そして企業理念に基づき、現在および将来を見据え、サステナブルな社会の実現に取り組んでいます。

私は、日立の経営陣の一員として、世の中が今日、そして将来何を必要としているかを総合的に理解した上で、意思決定を行うよう努めています。このような包括的なアプローチが、私のサステナビリティ・リーダーシップのあり方です。

また、日立のサステナビリティのリーダーとして、常に物事を多面的な視点から捉えることを大切にしてきました。あるグループに利益をもたらすことが別のグループにとって不利益となる場合もあります。また、目先の短期的な利益をもたらす行動が、将来世代にとっては課題となることも起こり得ます。

2024年度からは、従来のChief Sustainability Officer兼CDEIOとしての役割に、新たにCHROとしての責任が加わりました。

今日の社会課題は、従来の考え方では解決できないほど複雑化しています。こうした課題の解決には、創造性を発揮しつつ、新しく、柔軟で、包括的なアプローチが必要です。当社はさまざまな経歴を持つ人財を世界中に擁しており、こうした人財こそが革新的な思考と創造力の源泉です。そのため、日立では、サステナビリティ、人財マネジメント、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）の統合に経営の最上位のレベルで取り組んでいます。従来の考え方から脱却し、一人ひとりの創造性をサステナビリティ分野で活かすことで、より効果的に社会課題に取り組むことができますし、日々の仕事を通じて社会課題の解決に貢献することで、従業員エンゲージメントがあがると考えています。

さらに、日立では、非財務的要素が財務的な成功の基盤となり、人財の個性を伸ばすことが長期的な財務面での成長につながると考えています。

サステナビリティの進捗状況

日立は、サステナビリティ経営の枠組みの中で、6つのマテリアリティと15のサブ・マテリアリティを特定し、さまざまな取り組みを進めています。2023年度を振り返ると、サステナビリティに関する目標とKPIのほとんどを達成することができました。今後も、より高度なサステナビリティ経営の実現に向けて、進化を加速し、取り組みを強化していきます。

環境目標の取り組みの推進



環境分野では、特に脱炭素およびサーキュラーエコノミーの取り組みにおいて、着実に進捗しています。
脱炭素の取り組みについては、社内の取り組みが順調に進んでおり、2010年度を基準年として事業所におけるCO_2排出量を74%削減することができました。また、当社の社会イノベーション事業を通じてお客さまとともに社会全体のCO_2削減にも取り組んでいます。2023年度時点では、約1億5,300万トン（2024中期経営計画期間3年平均）のCO_2排出量の削減に貢献することができる見通しです。これには、送配電事業を担う日立エナジーが大きく貢献しています。
日立エナジーが世界各国で提供したHVDC技術による系統連系の合計容量は現在150GWに達しており、これは日本のピーク需要に匹敵するレベルです。このマイルストーンは、クリーンエネルギーへの世界的なシフトの高まりを反映しています。こうした需要の高まりに対応するため、日立エナジーは2020年以降、世界中で8,000人以上を新たに雇用し、製造、エンジニアリング、研究開発に30億ドルの投資を行ってきました。これらの取り組みは、長期的な戦略パートナーとしてお客様をサポートするという当社のコミットメントを示すものです。
サーキュラーエコノミーでは、水使用量原単位を2010年度（基準年度）比で30%削減し、75%の事業所で埋立廃棄物ゼロを達成しています。環境負荷を減らすため、原材料、水、その他資源の利用を削減し、より効率的かつ持続可能なかたちで利用するビジネスモデルへの転換を進めています。製造業として長い歴史を持つ企業として、私たちは、新しい発想でモノづくりに取り組む必要があると認識しています。
また、「販売のみ」のビジネスモデルから、製品の所有だけでなく利用に焦点を当てた「サービス型」のビジネスモデルへの移行を進めています。この変革は、当社のサステナビリティ目標に合致しているだけでなく、変わりゆく市場において当社が有用な存在であり続け、競争力を維持するためでもあります。

DEIの取り組み

日立はグローバル企業として豊かで多様な人財を擁しており、一人ひとりの多様な視点を経営や事業運営に取り入れることでイノベーションが生まれ、当社の成長に繋がると考えています。DEIは日立の成功の原動力であり、企業理念を実現していく上での重要なビジネスドライバーです。
世界中の約27万人の従業員の能力を最大限に引き出すためには、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった、多様なバックグラウンドにかかわらず、すべての人にとってインクルーシブな環境をつくることが不可欠です。
DEI戦略では、ジェンダー多様性、文化的多様性、世代の多様性を３つの重要なトピックとして掲げています。2023年度には、LGBTQIA+、障がい、ニューロダイバーシティなど、目に見えない多様性をより包括的に尊重するためDEI方針を改訂し、具体的な施策を実施しています。役員層に占める女性および外国籍役員の比率はそれぞれ約12%と約25%となり、2030年度までに30%という目標に向けて着実に前進しています。
また、日常業務にDEIを組み込むための重要な一歩として、従業員の人事評価にDEIのKPIを設けることにしました。これにより、よりインクルーシブな職場となるような行動変容と、考え方の転換が促進されます。このような取り組みを通じて、従業員が会社との関わりをより強く感じられ、重要な役割を果たしていることを実感できるようにします。

生成AIとサステナビリティ経営

2023年、生成AIという画期的な技術が世界を席巻し、産業や社会に大きな影響を与えました。
生成AIは仕事の効率を大幅に向上させ、人々がより高付加価値で創造的な仕事に集中できるようにします。しかし、その利用が拡大するにつれてデータセンターの需要が増え、電力使用量とCO_2排出量の増加につながります。
では、「プラネタリーバウンダリー」と「ウェルビーイング」の両立の観点から、この革新的な技術をどのように捉えるべきでしょうか。
日立では、環境への影響や倫理面での課題など、さまざまな観点から生成AIのポジティブとネガティブな影響を分析することをめざしています。私たちがめざすのは、プラネタリーバウンダリーを守りつつ、社会とそこに暮らす人々のウェルビーイングを向上させる最適なソリューションを導き出すことです。
こうした背景や主軸であるLumada事業を鑑みるに、日立にとって優秀なデジタル人財の確保は極めて重要です。2022年度で83,000人だったデジタル人財は、2023年度には95,000人となり、2024年度までに97,000人という当初目標に向け、今後もデジタル人財の獲得・育成に注力していきます。

ステークホルダーへのメッセージ



日立は、「Hitachi Social Innovation is POWERING GOOD」というスローガンのもと、社会イノベーション事業を中心にビジネスポートフォリオの改革に取り組んできました。当社はこのコンセプトに基づき、さまざまな社会イノベーションの取り組みを通じてサステナブルな社会と人々の幸せの実現に貢献していきます。このような取り組みが、日立の株価、時価総額、ESG評価を含むサステナビリティ経営に対する評価に反映され、日立のサステナブルな成長を可能にしています。
グローバル企業として成長した日立は、社会イノベーション事業を通じて世界規模でポジティブなインパクトを与えるために、まだまだ多くのことができると確信しています。日立のChief Sustainability Officer兼CHRO兼CDEIOとして、地域や事業分野の垣根を越えたコラボレーションを推進し、当社の能力を最大限に発揮していきます。
世の中から日立に寄せられる信頼と期待の大きさを感じており、今後もその期待に応え、さらには超えていきたいと思います。

株式会社 日立製作所
執行役専務
Chief Sustainability Officer兼CHRO兼人財統括本部長兼CDEIO
ロレーナ・デッラジョヴァンナ

日立グループ・アイデンティティ

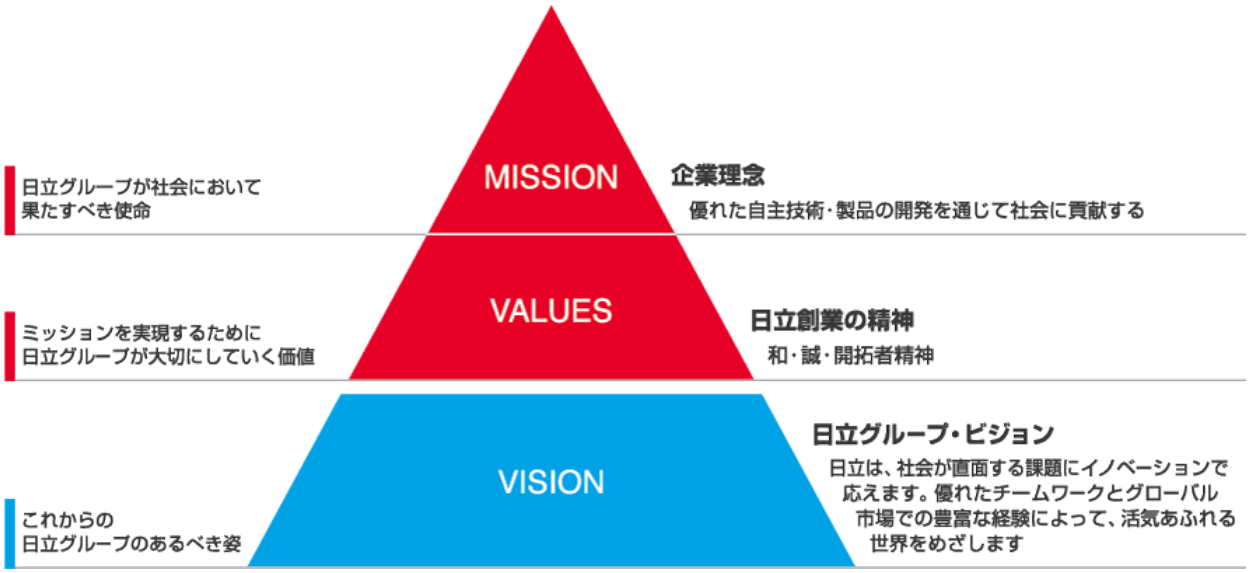
日立グループ・アイデンティティに基づいた企業活動の推進

考え方・方針

日立は創業以来、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を企業理念（MISSION）として、社会が直面する課題の解決に取り組んできました。これを支えてきたのは、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」というVALUESです。これらを礎に、これからの日立のあるべき姿を示したVISIONである「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化し、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。
2023年度末時点で、日立は連結従業員数が約27万人、海外従業員比率と海外売上収益はおよそ60%となり、グローバル企業として成長を続けています。文化の異なるさまざまな国の従業員たちと一緒に働く時代だからこそ、「和・誠・開拓者精神」を私たちは大切にしていかなければなりません。
日立のビジネスそのものが社会課題を解決し、地球のサステナビリティを支えています。これからも、言葉や考え方が異なる世界中の従業員たちが議論しながら、一人一人が「和・誠・開拓者精神」を共通のVALUESとして心に刻み、社会に貢献することを使命として行動することが重要です。
私たちは日立グループ・アイデンティティに基づき、個人として、そして組織として成長し、世界の仲間たちとともに社会イノベーション事業により、社会に貢献していきます。

日立グループ・アイデンティティ

■ 日立グループ・アイデンティティ



日立グループ・アイデンティティの浸透

活動・実績

日立は、従業員一人一人が日立グループ・アイデンティティを理解し実践することで社会課題を解決できるよう、教育ツールや講習会などを通じた浸透活動を推進しています。
また、日立グループ・アイデンティティに基づき日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動をグループ全体で共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year Global Award」を毎年実施しています。2023年度は、世界中の日立グループ従業員から229件の応募があり、グローバルなチームでデジタル技術と実験の自動化技術を用いて、短期間で高機能性材料の開発を可能とする仕組みを実現したプロジェクトや、ウクライナの戦争で手足を失った被災者に適応するインテリジェントな義肢装具の開発を支援したプロジェクトなど、テクノロジーを駆使してサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支えるプロジェクトを各地域からグランプリとして選出しました。受賞プロジェクトはグローバル表彰式で表彰するとともに、イントラネットを通じて全従業員に共有しています。

2024中期経営計画とサステナビリティ

サステナブルな社会の実現に向けて――2024中期経営計画

考え方・方針　戦略・目標

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を企業理念として、持続可能な社会の実現へ貢献すべく、IT（Information Technology）、OT（Operational Technology）、プロダクトの強みを生かし、顧客共創フレームワークとしてLumada[*1]を活用し、社会イノベーション事業を推進してきました。
複雑化する地球規模の課題へ対応していくためには、長期視点での経営を推進し、日立の多様な経営資源を最大限に活用し、社会イノベーション事業を進化させることが不可欠です。
そこで日立は、2050年の地球・社会・そこに暮らす人々の姿や、自分たちのありたい姿を思い描き、それに向かって現在なすべきことや中長期的に取り組むべきことを明確化した2024中期経営計画を2022年4月に策定しました。

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

2024中期経営計画 | 2024中期経営計画の進捗

2024中期経営計画のめざす姿

2024中期経営計画では、「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つを成長ドライバーとして、グローバルな成長をめざしています。
人類が豊かで安全に生存するための限界点である「プラネタリーバウンダリー」の9つの領域のうち、すでにいくつかは限界点を超え、地球環境は限界を迎えています。そこで暮らす私たちも、ウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に良好な状態であること）の実現が世界的な重要課題となり、地球環境との両立が迫られています。
日立は、プラネタリーバウンダリーのそれぞれの限界点を意識し、地球を守り社会を維持すること、そしてウェルビーイングの実現を両立させるため、社会イノベーション事業を進化させ、社会課題の解決に貢献します。

■ データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える



SDGsへの貢献

考え方・方針

日立が推進している社会イノベーション事業は、SDGsが示すグローバルな社会・環境課題の解決に貢献することで持続可能な社会を実現するものであり、日立の持続的成長の源泉であると考えています。日立は、社会イノベーション事業による社会・環境・経済価値を創出するとともに、日立が社会・環境にもたらすネガティブインパクトを低減し、社会・環境の変化による事業へのリスクを把握することで事業継続の強靭性の向上に努めています。
2024中期経営計画に基づき、SDGsと事業が及ぼすリスクと機会の関係性について検討し、主要な事業を通じてSDGsの達成に特に大きく貢献できる目標を5つ、企業活動全体を通じて大きく貢献する目標として8つの計13の目標をSDGs優先課題として特定しました。
多岐にわたる事業分野を持つ日立は、特定した13の目標以外でも、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて貢献していきます。

日立のSDGs優先課題



マテリアリティ

サステナブルな社会の実現に向けて――日立のマテリアリティ

考え方・方針　戦略・目標

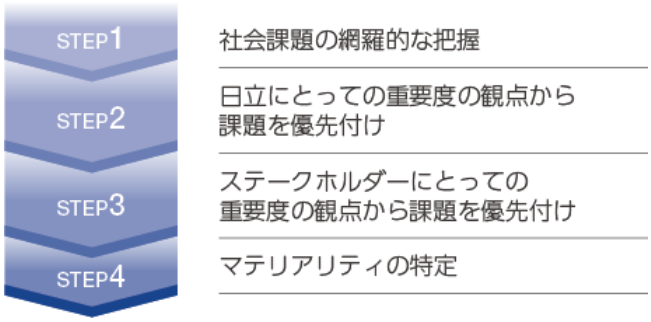
日立は、サステナビリティを事業戦略の中核に据えた「サステナビリティ経営」を実践しており、社会イノベーション事業を通じたサステナブルな社会の実現に向けて取り組んできました。
2024中期経営計画においては、「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことをめざす姿として掲げています。プラネタリーバウンダリーの9つの領域のうち、すでにいくつかは限界点を超えている中、日立はそれぞれの限界点を意識し、地球を守り、社会を維持する経営を行います。地球を守ることと、一人一人のウェルビーイングが両立する未来を実現するための社会課題の解決を日立はめざしています。

プラネタリーバウンダリーについて

マテリアリティ分析のプロセス

日立は、社会課題の網羅的な把握を出発点とし、サステナビリティの観点でのリスクと機会の分析を行うとともに、ステークホルダーからのフィードバックを踏まえて、６つのマテリアリティとそれらを構成する15のサブ・マテリアリティを明確化しました。
日立は、このマテリアリティをもとに、サステナビリティ施策の管理を行い、経営会議や取締役会において各マテリアリティの進捗状況や新たな取り組みを議論しています。

■ マテリアリティ分析プロセス



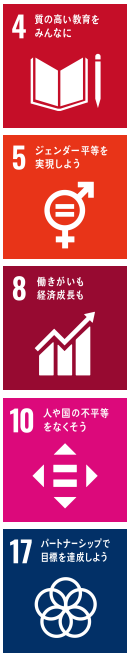
日立は現在CSRD（EU企業サステナビリティ報告指令）やISSB（国際サステナビリティ基準審議会）などで規定されているサステナビリティ開示基準の理解・対応への準備を進めています。社会環境の変化およびステークホルダーからの要請の変化を踏まえ、マテリアリティおよびその特定プロセスについて継続的に見直していきます。

マテリアリティを構成する15のサブ・マテリアリティと目標

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ（目標/KPI）		FY2023 進捗
環境 脱炭素と資源循環への貢献 	日立は、気候変動領域のイノベーターとして、優れたグリーンテクノロジーで、すべての事業セグメントのお客さまへ価値を提供し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。また、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて資源循環を推進します。	脱炭素	バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル 目標/KPI ● FY2030：事業所（ファクトリー・オフィス）のカーボンニュートラル ● FY2050：バリューチェーン全体のカーボンニュートラル	ファクトリー・オフィスにおけるCO_2総量削減率 74%（2010年度比）
			事業を通じたCO_2 削減貢献 目標/KPI ● FY2024：CO_2排出削減貢献量１億トン	CO_2 排出削減貢献量 1.53億トン/年[*1]
		資源循環	サーキュラーエコノミーへの移行 目標/KPI ● FY2024：新規開発製品のエコデザイン全面適用 ● FY2030：製造拠点からの廃棄物埋立率[*2]ゼロ[*3]	エコデザイン適用率 100% (対象198製品) 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 146事業所（75%達成）
			水の効率的な使用 目標/KPI ● 水使用量原単位改善率（FY2010比） FY2024：24%、FY2050：50%	水使用量原単位改善率30%
		自然共生	自然資本へのインパクト最小化	自然共生社会の実現 ›

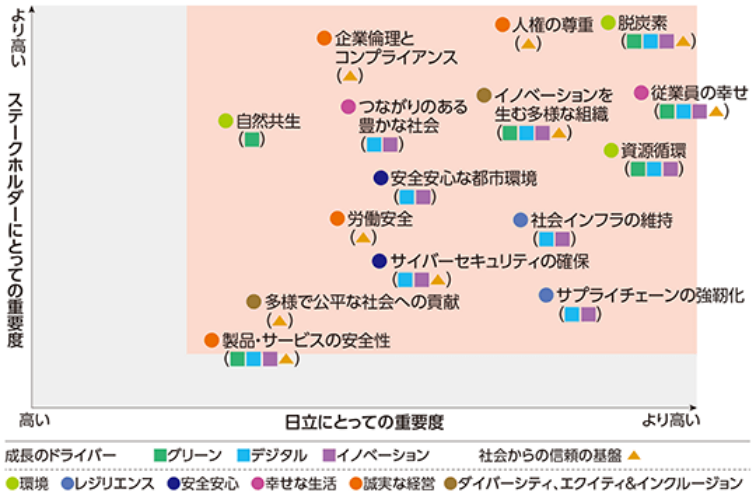
マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ（目標/KPI）		FY2023 進捗
レジリエンス 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与 	日立は、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などのリスクに即応できるシステム・ソリューションの提供を通じて、サプライチェーンの迅速な回復や社会インフラの維持に貢献し、人々の安心な暮らしを守ります。	サプライチェーンの強靭化	災害やリスクに対応できる柔軟なサプライチェーンの構築	日立の社会イノベーション事業 ›
		社会インフラの維持	社会インフラのDXを通じた強靭化と保守高度化 ＜事例＞ 変電所マネジメントによる安定したエネルギー供給への貢献 約19億人*4	
安全安心 安全安心な社会づくりに貢献 	日立は、安全安心な暮らしを支える都市づくりを担う、ビル、モビリティ、セキュリティ分野などのソリューション提供を通じて、人々の快適で活動的な生活の実現に貢献します。	安全安心な都市環境	安全で快適な移動 ＜事例＞ 鉄道サービスの貢献人数 年間延べ約150億人*4	
		サイバーセキュリティの確保	社会インフラ、業務システムのサイバーセキュリティの確保	

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ（目標/KPI）		FY2023 進捗
幸せな生活 心身ともに健康で豊かな人生に貢献 	日立は、より多くの人々が絆を育み、健康で豊かな生活を実現できるように、我々のヘルスケアおよびデジタルテクノロジーで支援します。また、従業員の幸せとウェルビーイングこそが日立の未来をより大きく花開かせる大地であるという思いから、従業員の幸せとウェルビーイングの実現を追求し続けます。	つながりのある豊かな社会	健康寿命の延伸 ＜事例＞ 血液検査等の体外診断：200億検査／年[*4]	日立の社会イノベーション事業 ›
			周りとのつながりおよび信頼関係の構築 目標/KPI ● ハピネスサービス利用者数 FY2024：9万人	ハピネスサービス利用者数 4.9万人
		従業員の幸せ	より柔軟な働き方でエンゲージメント向上 目標/KPI ● 従業員エンゲージメント（肯定的回答率）FY2024：71.0%[*5]	従業員エンゲージメント（肯定的回答率）68.6%[*6]
誠実な経営 企業倫理および人権尊重の徹底 	日立は、世界各地の社会インフラを担う企業として、社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、人権を尊重し、安全な職場環境を提供していきます。誠実な経営を徹底するための仕組みを事業活動および意思決定の基準に反映し、従業員のみならず、協創パートナー、コミュニティとともにサプライチェーン全体で取り組みます。	企業倫理とコンプライアンス	従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり 目標/KPI ● 倫理文化・倫理観に関するアセスメント結果を初年度である2023年度に基準スコア60以上（100点満点）を達成し、毎年スコアを向上	スコア 76.5
		人権の尊重	人権デュー・ディリジェンス推進、人権を含む責任ある調達に向けた調達パートナーのモニタリング強化 目標/KPI ● FY2023：全BU（10BU）および主要グループ会社の人権リスク評価の実施 ● FY2024：人権リスクへの対応	全BU（10BU）および主要グループ会社の人権リスク評価実施
		労働安全	事故のない安全な職場の構築 目標/KPI ● 死亡災害ゼロ	死亡災害件数4件
		製品・サービスの安全性	お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底	品質・製品安全 ›

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ（目標/KPI）		FY2023 進捗
ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI） すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献 	日立には、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教を問わずすべての人のための居場所があります。日立は、従業員を公平に扱い、それぞれの「違い」を認めることにより、すべての人が能力を最大限発揮できるように引き出します。お互いを尊重し、あらゆる違いに価値を置くことを通じて、市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを起こしていきます。	イノベーションを生む多様な組織	経営のダイバーシティ強化 目標/KPI ● 役員層の女性および外国人比率 FY2030：それぞれ30%	女性役員比率 11.8%、 外国人役員比率 25.0%[*7]
			デジタル人財の獲得・育成 目標/KPI ● デジタル人財 FY2024：97,000人[*8]	デジタル人財 95,000人
		多様で公平な社会への貢献	社会のDEIへの貢献 目標/KPI ● 次世代人財の育成とエンパワーメント	Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 32人 累計 437人[*9] 日立ハイテクの理科教育支援活動参加人数 59,911人 累計 427,273人[*10]

＊1：2024中期経営計画期間3年平均　＊2：各地域の規制や条件に適合している場合　＊3：0.5%未満　＊4：FY2022実績値　＊5：当初の目標/KPIを2022年度に前倒しで達成したため、2023年度目標を引き上げています　＊6：日立Astemoを除く　＊7：2024年6月時点　＊8：日立Astemoを除いた数値へ変更しました　＊9：1996年からの累計値　＊10：1990年からの累計値

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



マテリアリティに関するステークホルダー・ダイアログの実施

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

ステークホルダーからの主なコメント

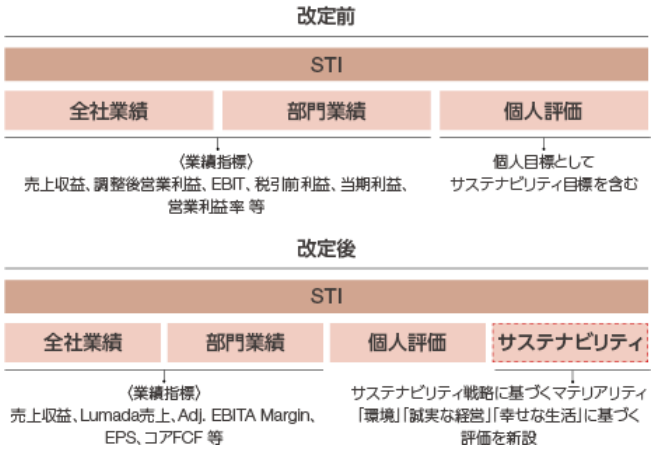
- 社会が日立に期待するベクトルあるいは日立自身がありたい姿を示してほしい。
- ダイバーシティ＆インクルージョンについては、「エクイティ」も含めた、「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン」として捉えてほしい。
- サーキュラーエコノミーに関しては、材料や廃棄物を減らすアプローチだけではなく、新たなビジネスモデルを考えるべきである。
- 人権およびディーセントワークについては、旧来型のモニタリングや監査といったコンプライアンスアプローチを超えて、外部のステークホルダーとパートナーシップのもとサプライチェーン全体で取り組むべきである。

今後も、日立の事業に関わる多様なステークホルダーの皆さまの意見を反映し、サステナビリティ経営を推進していきます。

役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

活動・実績

2023年度に、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向けて、企業価値との連動を強化した役員報酬制度へ改定しました。改定後の役員報酬制度は、2024中期経営計画との連動およびサステナビリティ目標の反映を強化しています。
具体的には、短期インセンティブ報酬（STI）へのサステナビリティ目標の反映について、これまでは個人評価の指標の一つとしていましたが、サステナビリティ評価として独立させてSTI報酬に占める割合を20%に設定しました。
また、中長期インセンティブ報酬（LTI）においても、サステナビリティ目標を達成した場合、基準額の10%相当の株式を追加で付与することとしました。
STIにおけるサステナビリティ評価は、「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」などのマテリアリティに基づく評価としており、以下をはじめとするサブ・マテリアリティ目標と連動しています。
今後も日立は、企業価値の向上と報酬を連動させて成長へのマインドを醸成し、One Hitachiでグローバルな成長を実現していきます。



役員報酬と連動するマテリアリティ目標

■ STIにおけるサステナビリティ評価項目

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ目標	
環境	脱炭素	• バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル • 事業を通じたCO_2削減貢献
	資源循環	• 水の効率的な使用
誠実な経営	労働安全	• 事故のない安全な職場の構築
幸せな生活	従業員の幸せ	• より柔軟な働き方でエンゲージメント向上

■ LTIにおけるサステナビリティ評価指標

マテリアリティ	指標
幸せな生活	従業員エンゲージメントにおける肯定的回答率：グループ全体で 68%以上
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）	DEI達成率： （1） 役員層女性比率：15%以上 （2） 役員層外国人比率：15%以上
	デジタル人財の獲得・育成：グループ全体で 98,000 名以上

執行役の報酬体系

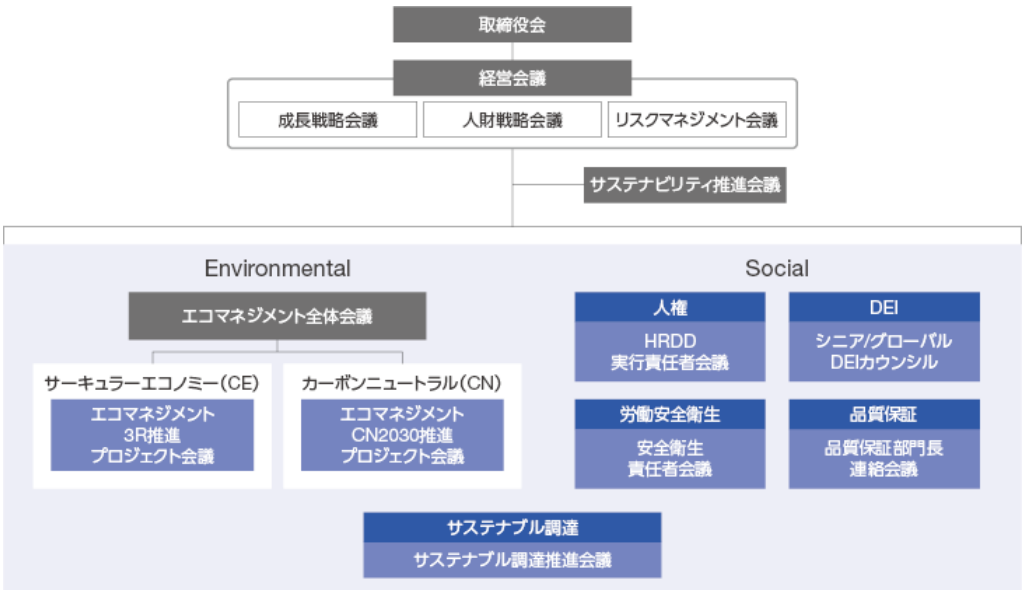
サステナビリティ戦略推進体制

サステナビリティ推進に向けた体制の整備

体制

日立は、Chief Sustainability Officerであるロレーナ・デッラジョヴァンナ執行役専務の指揮のもと、サステナビリティへの取り組みをグループ全体で推進しています。 サステナビリティに関する重要事項を、「成長戦略会議」「リスクマネジメント会議」「人財戦略会議」を含む経営会議にて審議・決定し、必要に応じて取締役会に附議しています。
成長戦略会議では、当グループの成長に必要な経営戦略に係る事項を議論します。
リスクマネジメント会議では、執行役社長を議長、CRMO（Chief Risk Management Officer）を副議長として全社的リスクに係る重要事項の議論・決定を行っています。一元的・横断的にグループ全体のリスクを把握することで、成長戦略と連携しながら経営基盤の強化を図っています。
人財戦略会議は、組織・人財に関して決裁する執行役社長の諮問機関として位置づけ、日立グループの成長の観点から、組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項を議論しています。
また、サステナビリティ経営の浸透をめざし、 Chief Sustainability Officerが議長を務め、各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の事業推進部門長クラスや地域統括会社のサステナビリティ責任者をメンバーとするサステナビリティ推進会議を年に１～２回開催し、サステナビリティに関する重要施策の議論と情報共有を図っています。
カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、人権デュー・ディリジェンス（HRDD）、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）、労働安全衛生、サプライチェーン、品質保証などの個別のサステナビリティテーマについては、各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社等の責任者をメンバーとする会議体を設け、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じてグループ全体のサステナビリティを推進しています。

■ サステナビリティ推進体制



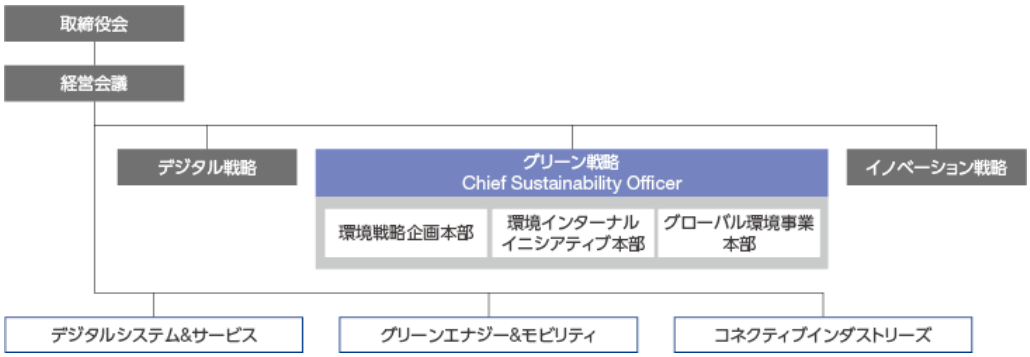
■ **サステナビリティ関連会議体の概要**

会議体	メンバー	目的	頻度
サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、地域統括会社（RHQ）のサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の議論、情報共有	1～2回/年
エコマネジメント全体会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策（環境行動計画）の審議、計画の策定と実行フォローアップ	1回/半期
エコマネジメントCN2030推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CN施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
エコマネジメント3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/四半期
サステナブル調達推進会議	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長、サステナブル調達実行責任および担当者	全調達部門への日立グループサステナブル調達方針・戦略の周知、知識向上とベストプラクティスの共有	1回/半期
HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有	1～2回/年
シニアDEIカウンシル	セクター・BUのDEI推進責任者（CDEIOおよびCHRO）	DEIの戦略・目標やグローバルで取り組むべき優先事項を決定	1回/半期
グローバルDEIカウンシル	BU・主要グループ会社のDEI推進責任者	DEIの推進方針および施策の展開・ベストプラクティスの共有	1回/2カ月
安全衛生責任者会議	BU・主要グループ会社の安全衛生責任者（CHRO、安全衛生を管掌する役員）	労働安全衛生の活動方針・施策の指示・伝達および進捗の確認 労働安全衛生・健康にかかわる重要なインシデントの内容共有および再発防止の徹底に向けた対策検討	1回/2カ月
品質保証部門長連絡会議	BU・主要グループ会社の品質保証部門長	製品・サービスに対する日立グループ共通の品質向上活動方針・施策の議論と展開	1回/四半期

グリーン戦略推進体制

日立は、GX（グリーントランスフォーメーション）をグローバルで牽引することをめざし、「GX for CORE」「GX for GROWTH」の2本の柱からなるグリーン戦略を策定し、戦略を遂行するために必要な体制を整備し取り組んでいます。
2024年4月に、日立の環境プレゼンスのさらなる向上をめざし、グリーン戦略全体の基本方針およびロードマップの策定を推進する環境戦略企画本部を新設しました。本戦略に基づき、日立グループ内の環境の取り組み（GX for CORE）をリードする「環境インターナルイニシアティブ本部」、環境事業による日立の成長（GX for GROWTH）を後押しする「グローバル環境事業本部」、そしてそれぞれの事業領域で環境への貢献を推進する各事業セクターが連携し、グループ全体でグリーン戦略を推進しています。

■ グリーン戦略推進体制



エンゲージメントおよびリーダーシップ

ステークホルダーエンゲージメント

考え方・方針 | 活動・実績

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

ステークホルダーとの対話 | ディスクロージャー・ポリシー | マルチステークホルダー方針

サステナビリティリーダーシップ

考え方・方針 | 活動・実績

日立は、グローバルな視点で、多様なイニシアティブや組織とともにサステナブルな社会の実現に資するルールづくりを推進し、社会課題の解決に貢献しています。

産業界におけるリーダーシップと政策提言

社会イノベーション事業をグローバルに展開する日立は、各国・地域の政府や民間団体を重要なパートナーと考え、グローバル渉外統括本部を中心に関係強化に努めています。国内外の各拠点と連携し、各国政府や国際機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題や政策から事業機会の発掘、価値創造に取り組んでいます。
また、政府機関から意見を求められる機会も増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行い、より良い社会の実現に貢献しています。

■ 日立が参加する主な政府の会議体および経済団体・業界団体など

会議体／団体名	参加者など	活動内容
インフラシステム海外展開戦略2025の推進に関する懇談会（内閣官房）	執行役会長 東原敏昭（民間委員）	日本政府のインフラシステム海外展開戦略2025に基づく具体施策の在り方などについて提言
一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）	執行役会長 東原敏昭（経団連副会長）	経団連のSociety 5.0 for SDGsへの取り組みを加速、サステナブルな資本主義の確立をめざし、DXやGX等の重要課題について意見発信
一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）	執行役社長兼CEO 小島啓二（JEITA会長）	Society 5.0の実現をめざす活動方針のもと、デジタル技術やデータの利活用推進や市場創出に関する検討と提言 デジタル貿易の発展と国際競争力の強化に向け、国際的な法制度や協定、標準規格などを意見発信
一般社団法人 日本電機工業会（JEMA）	執行役常務 浦瀬賢治（JEMA理事）	電機産業の持続的発展に向け、政府・行政の諸施策への意見提言、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人財育成などを推進
一般社団法人 日本機械工業連合会（日機連）	執行役会長 東原敏昭（日機連会長）	機械工業の総合的進歩発達に向け、国会・政府等への意見具申、機械工業に関する調査・研究、国際標準化活動等を推進

会議体／団体名	参加者など	活動内容
世界経済フォーラム（World Economic Forum）	執行役会長 東原敏昭 執行役社長兼CEO 小島啓二を中心とした執行役員	フォーラムに参加する、経済、政治、アカデミアなどのリーダーたちと連携し、世界、地域、産業の課題解決に向けた議論を通じて世界情勢の改善に貢献。アライアンス・オブ・CEOクライメイト・リーダーズの一員として、ネットゼロへの参加を訴えるオープンレターに署名、COP28直前に世界に向けた発信を実施
日米財界人会議	執行役会長 東原敏昭（運営委員）	日米経済界全体としての立場から日米経済関係における諸問題について意見交換､政策提言
全米製造業者協会（National Association of Manufactures）	ワシントンコーポレート事務所	全米最大の製造業界団体であり、メンバー企業の国際競争力を支援するためのロビー活動、政策提言
在欧日系ビジネス協議会（JBCE）	日立ヨーロッパ社 渉外部門	在欧日系企業を代表する団体であり、日EU関係およびEU経済のさらなる発展に貢献すべく政策提言

国際標準化活動における取り組み

日立は、国際標準化活動を「サステナブルな社会を実現するために必要となる国際的なルールを定義する活動の一つ」であると考えています。国際標準は、多様なステークホルダーからの専門分野を代表するメンバーによる、公正な議論と国際的な合意によって明文化された規格や基準として定義されます。
そのため、日立は、グローバルな視点で社会課題の解決に取り組み、世界中の国・地域の政府・自治体、学術団体・研究機関、企業、NGO・NPO、ユーザーなど多様なステークホルダーとともに新たな社会規範（ルール）を協創し、社会イノベーション事業を通してサステナブルな社会の実現に貢献します。
また、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけ、IEC＊1、ISO＊2、ITU-T＊3の国際標準化機関での標準化活動をはじめ、世界の各地域や各産業分野で設立されたコンソーシアムへも積極的に参画しています。
例えば、サーキュラーエコノミー（ISO/TC＊4 323）や電気・電子機器・システムの環境対応（IEC/TC 111）、スマート都市インフラ（ISO/TC 268/SC＊5 1）、無人航空機システム（ISO/TC 20/SC 16）などの多くの分野で国際標準化活動に取り組んでいます。また、すでに国際標準化機関で技術委員会が設立され議論が始まっているテーマだけではなく、今後国際的な議論の場を作り国際的な合意形成を図る必要のあるテーマも取り上げています。例えば、日本政府が主導する人間中心の持続可能な社会を実現するための取り組みであるSociety 5.0の実現に向けて、2021年度に完成したISO/IWA 39協定＊6の結論をもとに、さまざまなステークホルダーが具体的に議論して国際的な合意を形成する場の整備にも取り組んでいます。
これらの国際標準化活動を通して、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

＊1 IEC：International Electrotechnical Commission 国際電気標準会議の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
＊2 ISO：International Organization for Standardization 国際標準化機構の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
＊3 ITU-T：International Telecommunication Union-Telecommunication Standardization Sector 国際電気通信連合 電気通信標準化部門の略称。国連の専門機関
＊4 TC：Technical Committee 技術委員会の略称
＊5 SC：Sub Committee 小委員会の略称
＊6 IWA：International Workshop Agreement ISOによる国際ワークショップ協定の略称。ISO/IWA 39協定は「サイバーフィジカルシステムによって実現される持続可能で人間中心な社会に関する標準化のためのギャップ分析：Gap analysis for standardization on sustainable human-centered societies enabled with cyber physical systems」

グローバルな国際標準化活動への参画

日立の人財は、2023年1月よりIECの標準化活動を統括する上層委員会であるSMB＊1の委員に就任しています。このほかにも、議長や幹事など複数の国際的な要職に就任するとともに、国際標準化機関の技術委員会に多数参加しています。これらの国際標準化活動への貢献に対して、2023年度は2名がIECより1906 Awardを受賞し、1名がISOよりExcellence Awardを受賞しています。

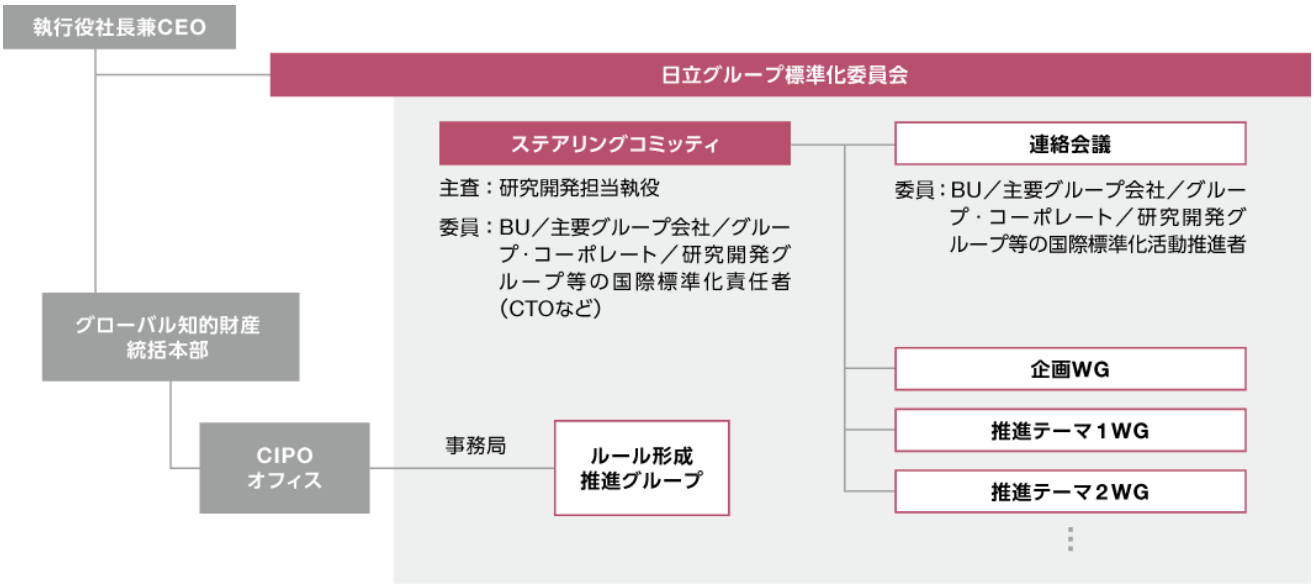
＊1 SMB:Standardization Management Board 標準管理評議会。IECの全加盟国より15名が選任される。7名は常任国より、8名は選挙により選出される。

国際標準化活動の推進体制

日立は、グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、日立グループ標準化委員会を設置しています。標準化委員会のステアリングコミッティ*1では、日立が中長期の活動を行うべき重要な課題として重点テーマを選定し、テーマごとのワーキンググループでの議論と戦略的な活動を通じて、グローバルな国際標準化活動を主導的に推進しています。
さらに、日立グループ標準化委員会では、国際標準化活動を推進する人財の育成にも取り組んでいます。具体的には、事業リーダー育成のための教育プログラムに国際標準化を盛り込んでいるほか、国際標準化活動を通して貢献のあった者を表彰する社内表彰制度も運営しています。

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

■ 標準化委員会体制図



参画している主なイニシアティブ・団体

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

イニシアティブ・団体名	活動内容	
国連グローバル・コンパクト（UNGC）	2009年に加盟 2022年度はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の「ESG分科会」「SDGs分科会」「WEPs（女性のエンパワーメント原則）分科会」など10の分科会に参加	WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT
持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）	1995年から参加 2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加	wbcsd
Business for Social Responsibility（BSR）	2007年に入会 2016年から人権分科会に参加	BSR

イニシアティブ・団体名	活動内容	
世界経済フォーラム	2014年からダボス会議に参加	―
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）	2018年に賛同を表明し、TCFDの提言に沿って気候変動関連の情報開示を実施	
気候変動イニシアティブ（JCI）	2018年から参加 2021年に発足したJCI Race to Zero Circleにも参加	
Science Based Targetsイニシアティブ（SBTi）	2020年に「1.5℃目標（中期目標）」認定	
Business Ambition for 1.5℃	2020年にSBT1.5℃認定と併せて参加	
Race To Zero Campaign	2020年にBusiness Ambition for 1.5℃への参加を通じて参加	
The Valuable 500	2021年に加盟	
一般社団法人ESG情報開示研究会	発起人、立ち上げメンバーとして2020年より参画	

社外からの評価

ESG指数（インデックス）への組み入れ状況

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

（2024年継続選定）

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

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

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

（2023年選定）

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF HITACHI, LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF HITACHI, LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

FTSE4Good

（2024年継続選定）

FTSE4Good

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products

（2024年継続選定）

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Index. Created by the global index and data provider FTSE Russell, the FTSE Blossom Japan Index is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE Blossom Japan Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products

（2024年継続選定）

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Sector Relative Index. The FTSE Blossom Japan Sector Relative Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products

（2024年継続選定）

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

ESGに関する社外評価

（2023年受章）

テラ・カルタ憲章

日立製作所は、サステナブル・マーケッツ・イニシアティブより、2023年テラ・カルタ憲章を受章しました。テラ・カルタ憲章は、気候変動や自然に配慮した未来に向けて積極的に取り組むグローバル企業を表彰するものです。

（2024年度受章）

SX銘柄

日立製作所は、経済産業省と株式会社東京証券取引所が選定する「SX銘柄2024」に選ばれました。「SX銘柄」は、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）*1を通じて、持続的に成長原資を生み出す力を高め、企業価値向上を実現する先進的企業群を選定・表彰することを目的としています。

＊1 社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させ、そのために必要な経営・事業変革を行い、長期的かつ持続的な企業価値向上を図っていくための取り組み

（2024年評価）

MSCI

日立製作所は、MSCI ESGレーティングで「AA」評価を獲得しています。

（2023年評価）

CDP

CDP「気候変動」で最高評価となる「Aリスト」に3年連続で選定。サプライヤーエンゲージメントについても最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されています。

（2023年継続認定）

ISS ESG

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

人財に関する表彰および認定

「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

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

日立製作所行動計画

「女性活躍推進法」認定マークを取得

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

「日経スマートワーク大賞2024」においてテクノロジー活用力部門賞を受賞

日立製作所は、株式会社日本経済新聞社が主催する「日経スマートワーク大賞2024」において、テクノロジー活用力部門賞を受賞しました。同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ものです。日立製作所は、総合ランキングで最高ランクとなる5つ星（偏差値70以上）を獲得し、評価軸3部門でもすべて最高水準の「S++」を取得しました。AIを活用した組織間コミュニケーションを改善する取り組みや、製造現場でのAI活用に加え、独自の自然言語処理技術で蓄積した既知化合物データとAIが生成した新規化合物データを活用したマテリアルズ・インフォマティクスを導入し、目的の特性をもつ可能性の高い材料の探索を高速化する取り組みなども高く評価されました。また、記者によるテクノロジー評価も高得点を取得しました。

日立が「日経スマートワーク大賞2024」において「テクノロジー活用力部門賞」を受賞

「PRIDE指標2023」ゴールドを受賞

日立製作所は、LGBTQIA+を含む、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進に向けた取り組みが評価され、一般社団法人work with Prideが主催する、性的マイノリティーに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2023」で最高位の「ゴールド」を受賞しました。

PRIDE指標

「人的資本調査2023」において人的資本リーダーズおよび人的資本経営品質（ゴールド）を受賞

日立製作所は、一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研（ProFuture株式会社）、MS&ADインターリスク総研株式会社が共同で行った「人的資本調査2023」において、「人的資本リーダーズ」および「人的資本経営品質（ゴールド）」を受賞しました。これは人的資本経営と開示に関する企業・団体などの取り組み状況を調査するものです。日立は、人的資本経営の進化に10年以上にわたり継続的に取り組み、その仕組み化をグローバルで実行した上で、経営戦略と人財戦略の連動を明確かつ詳細に開示している点が高く評価され、受賞に至りました。

日立製作所が「人的資本調査2023」において「人的資本リーダーズ」および「人的資本経営品質（ゴールド）」を受賞

「女性が活躍する会社BEST100」において4年連続業種別1位を獲得

日立製作所は「日経WOMAN」による2024年度版「女性が活躍する会社BEST100」の業種別ランキング（電機・機械・自動車関連）において、4年連続1位となりました（全業種の中では回答企業479社中、総合第36位）。本調査は「管理職登用度」「女性活躍推進度」「ワークライフバランス度」「人材多様性度」の4つの指標で測定し採点されます。日立製作所は、女性向けメンタリング、経営幹部との対話などのキャリア支援に加え、女性の健康相談窓口の設置など、エクイティ＆インクルージョンの施策を強化し、すべての従業員が活躍できる環境づくりに努めています。

社会イノベーション事業

サステナブルな社会の実現をめざして

考え方・方針

日立は、経営の重要課題として、6つのマテリアリティとそれらを構成する15のサブ・マテリアリティを特定し、サステナビリティを事業戦略の中核に据えた「サステナビリティ経営」を推進しています。
2024年中期経営計画においては、地球規模の環境課題の解決や、一人一人が快適で活躍できる社会の実現の両軸に重点を置き、「社会イノベーション事業」の成長・拡大に向けて取り組んでいます。

社会イノベーション事業の考え方

考え方・方針

日立は、プラネタリーバウンダリーのそれぞれの限界点を意識し、地球を守り社会を維持すること、そして一人一人のウェルビーイングの実現を両立し、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支えることをめざしています。その実現の鍵となるのが、日立の強みであるIT、OT、プロダクトそしてLumadaを活用して、多様なパートナーと共に社会課題を解決する「社会イノベーション事業」の成長です。

日立の社会イノベーション事業事例

活動・実績　マテリアリティ

持続可能なエネルギーの未来に向けた取り組みを加速

日立エナジーは、持続可能なエネルギーの未来に向けた取り組みを加速し、温室効果ガスの影響低減に向けた世界的な取り組みを支援するグローバルな技術リーダーです。超高圧変電設備において六フッ化硫黄ガス（SF_6ガス）を使用しないことは、カーボンニュートラルを達成し、より持続可能なグリッドオペレーション実現に向けた重要なステップといわれています。EconiQ™は、日立エナジーの環境効率に優れたポートフォリオです。EconiQの製品・サービス・ソリューションは、優れた環境性能を発揮することが証明されており、SF_6ガスからの移行を加速させます。
日立エナジーは、この2年間で、カーボンフットプリントを最小限にするための拡張性のあるソリューションとして、SF_6ガスを使用しない超高圧開閉装置をEconiQ製品群に加えてきました。72.5kV、145kVの碍子型遮断器、145kVガス絶縁開閉装置、420kVガス絶縁母線など、さまざまなSF_6ガスフリーのEconiQ超高圧開閉装置が世界中で設置されています。
2022年にはSF_6ガスフリーの420kVガス遮断器を発売しました。この画期的な技術により、環境効率の高いスイッチギヤの適用範囲が広がるとともに、エネルギー・トランジションを加速させます。もう一つのイノベーションであるSF_6ガス置換ソリューションEconiQ retrofillは、設置された超高圧ガス絶縁母線におけるSF_6ガスを環境効率の高い混合ガスに置き換えることで、環境性能とライフサイクル性能を向上させます。
SF_6ガスフリー代替技術の商業化は、送電事業者にとって新たな脱炭素化の道を切り開くものであり、重要です。日立エナジーは、EconiQを通じて、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを強化しています。そして、環境効率の高いソリューションへの需要の高まりに対応するため、超高圧スイッチギヤの全製品においてSF_6ガスフリーの製品群の拡張性を実証し、業界における持続可能な技術リーダーとしての地位を強化していきます。

■ 日立エナジーのEconiQ™



環境および社会価値創造につながる先進技術の共創

日立エナジーは、アンドラで同国の公営電力事業者Forces Eléctriques d'Andorra（FEDA社）のパートナーとして、自然環境と住民の生活を保護しながら、増大する電力需要に対応しています。ヨーロッパの内陸に位置するアンドラは、国土面積約468平方km^{2}の約92%が森林に覆われており、気候変動の影響を緩和する環境保護に力を入れています。
FEDA社のラ・ゴナルダ変電所では、同国北部の2つの渓谷間への配電を最適化すると同時に、電力需要の増大と新しい再生可能エネルギー発電に対応しています。この変電所の運営は、未来に向けて持続可能なエネルギーの普及を図るというビジョンと想いを共有する企業間のコラボレーションにより実現しました。
居住地域に近い森林地帯に変電所を建設するにあたり、効率的な稼働と地域住民や動植物への影響を確認するために環境影響調査が行われ、その結果を踏まえた環境への影響を最小限にとどめる方策が講じられています。こうしたプロセスの中で、日立エナジーはFEDA社から持続可能で環境に配慮した電力設備を提供できるパートナーとして選定され、ヨーロッパ初のEconiQ™変圧器をFEDA社に提供しています。日立エナジーが提供する20/26MVA、106/21kVの3相電力変圧器は、カーボンフットプリントが低いことに加え、騒音レベルも極めて低く、地域住民や野生生物への騒音被害を最小限に抑えることが可能です。
さらに、絶縁素材と最適な冷却技術を搭載しており、要求基準以上に振動と電磁干渉を抑制します。また、より安全性を高めるため、可燃性の低い液体を充填しており、防火壁のある室内に設置しています。このような特性により、騒音レベルを低減するとともに、変圧器の誤作動等の際に発生し得る汚染物質を物理的に隔離することが可能です。
共創を核としたこのプロジェクトは、受注プロセスから製品評価におけるすべての段階において、原材料調達から廃棄までのライフサイクルを考慮しています。日立エナジーは、FEDA社が変圧器の環境性能と資産としての耐用年数を十分に評価した上で意思決定できるよう、ライフサイクルアセスメント（LCA）レポートを提示、併せて、変圧器を廃棄する際に、その材料を安全にかつ環境負荷を抑えて回収するための廃棄マニュアルも提供しています。従来型の設計と比べて、運転効率が改善され、カーボンフットプリントも計約15%削減されています。
日立エナジーは、今後も事業を通じて脱炭素社会の実現に取り組んでいきます。

■ 日立エナジー社のEconiQ™変圧器が導入された FEDA社のラ・ゴナルダ変電所



欧州初のトライブリッド鉄道車両を開発

EUと欧州各国の政府が2050年までのネットゼロ達成目標を掲げる中、さまざまな交通機関において脱炭素化ソリューションが模索されています。一方で、欧州では新しいインフラ設備の投資コストが多くかかっているため、架線の設置やメンテナンスなどに時間も費用も要する鉄道路線の電化は進んでおらず、欧州全体の電化路線比率は60%未満にとどまっています。

このような社会課題の解決に向けて、日立レールは欧州初のトライブリッド鉄道車両「ブルース」を開発しました。ブルースは 、電気、バッテリー、ディーゼルエンジンの3つの動力源を組み合わせて走行する鉄道車両です。電化されている路線ではパンタグラフからの給電で走り、電化されていない路線ではバッテリーをメインとして走行し、充電が不足した際にはディーゼルエンジンに切り替えます。これらの優れた柔軟性によって、電化区間と非電化区間の両方をスムーズに切れ目なく運行でき、CO_2排出量の削減と燃料の節約を可能にします。加えて、駅への進入と停車・出発時にエンジンを切ることによって、従来のディーゼル車両と比べて燃料消費量を最大50%削減することができ、さらには騒音も大幅に低減します。

また、ブルースは、欧州の鉄道における標準システムである列車制御と信号処理を行う欧州鉄道交通管理システム（ERTMS）を搭載しているため、欧州内のどの国でも走行することが可能です。ERTMSは、列車の速度、加速、ブレーキシステムを監視・制御し、エネルギー消費を最適化してCO_2排出量を削減すると同時に、緊急時に列車の安全機能を自動起動します。

さらに、その他すべての機能とソリューションを、エネルギー消費を最適化するよう設計しており、例えば、乗客数に応じてリアルタイムで機能調整する革新的な空調システムやLED照明システムを搭載し、大幅な省エネを実現しています。

ブルースは、環境課題への対応のみならず、イタリアと日本の最先端技術や、業界で蓄積されてきた優れたノウハウを融合することで、乗車体験の向上にも貢献しています。4両編成・定員300人のブルースは、最高時速160kmで走行することができ、人々の移動時間を短縮します。また、耐用年数は1日16時間の運転で最長25年と高い性能を有しています。加えて、車両内の案内画面、乗客数カウント技術のほか、ドリンク・スナックコーナーや自転車置き場の設置、手荷物運搬容量の向上、USBおよび220V電気コンセントの増設など、乗客が従来よりも移動や旅行の時間を快適に過ごせるよう革新的な工夫を凝らしています。また、CCTV(監視カメラ)により、乗客の安全確保も徹底しています。

日立レールは、ブルースを「車両のモダナイゼーション」と「地域鉄道システムのトランスフォーメーション」を推進するイタリアの鉄道運航会社トレニタリア社に納入し、同国の8地域で運行されています。

今後も先進的な新世代ハイブリッド技術により、欧州の鉄道機関の脱炭素化に貢献するとともに、安心・快適かつ利便性の高い移動手段の提供をめざします。

■ **日立レールにて開発された欧州初のトライブリッド鉄道車両「ブルース」**



大規模商用車両基地でEV車両の大容量充電をサポート

日立エナジーは、最先端EV充電ソリューションGrid-eMotion® Fleetの提供を通じて、EV車両の拡大を進める米国ペンスキー社を支援しています。

Grid-eMotion® Fleetは、グリッド接続と充電システムを統合した一体型の直流（DC）急速充電ソリューションです。ペンスキー社は、このソリューションをカリフォルニア州ストックトンの大規模商用車両基地に導入し、EV車両の大容量充電をサポートしています。

この革新的なプロジェクトにおいてGrid-eMotion® Fleetは、拡張性と数メガワットの高出力充電容量を備え、フリート顧客の多様な車両の充電ニーズに対応します。従来の充電システムに比べ、最大60%の省スペース化を実現するとともに、大容量充電性能を持ちながら配線を最長40%削減することができます。

顧客はEV車両と充電設備への投資により、排出量規制への適合やフリートの脱炭素化の実現に対応しています。ペンスキー社は、バッテリー商用EV車の導入のパイオニア企業であり、EV車両のための充電設備の試験、メンテナンス、充電設備の発展にむけての投資を進めています。小売業、製造業、食料雑貨店、ファストフード店、医療機関、自動車部品メーカーなど、さまざまな事業者に対して商用EV車両をリース・レンタルするとともに、その運用を継続的に支援しています。

ストックトンで日立エナジーが提供するGrid-eMotion® Fleetは、増加する小型、中型、大型EV車両の充電に使用されています。10基の充電ステーションにより、トラック10台なら最大100kW、5台なら最大200kWまで、同時充電することができ、ペンスキー社の車両運用における柔軟性と拡張性を高めています。

さらに、日立エナジーとペンスキー社は、車両充電プロセスを最適化するために、AIを活用したスマート充電ソリューションの展開を進めています。この取り組みは、ペンスキー社の車両すべてに対して、サービス、メンテナンス、EV車両充電における新たな可能性を開く機会になると期待されています。

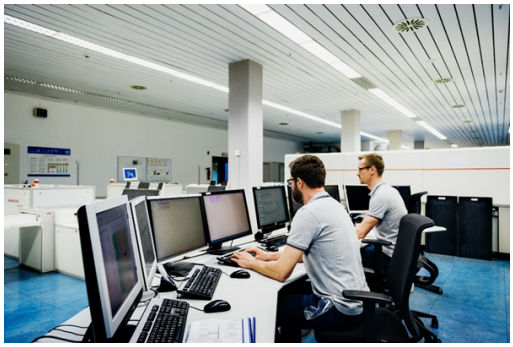
■ **日立エナジー社のEV充電ソリューションGrid-eMotion® Fleetが導入されたペンスキー社のEV充電ステーション**



デジタルバックアップを統合し、サイバーセキュリティを強化

日立ヴァンタラは、ドイツのアーヘン工科大学向けに、堅牢なデータ保護・デジタルバックアップシステムを開発し、同大学におけるサイバーセキュリティ対策の強化をサポートしています。
ドイツのノルトライン＝ヴェストファーレン（NRW）州は同国有数の工業地帯であり、約1,810万人が暮らしています。NRW州は、高等教育機関全体のサービスを改善・合理化するため、42の公立大学・高等教育機関のデジタル能力の強化に力を入れており、イノベーションプログラムの一環として、データバックアップとリカバリーを含むデジタルインフラサービスの統合を決定しました。
同国のエクセレンスイニシアティブ指定校であり、47,000人以上の学生が在籍するアーヘン工科大学は、標準化されたバックアップ・リカバリーサービスの導入に率先して取り組んできました。従来、NRW州内の高等教育機関におけるデータバックアップ・リカバリーのプロセスやソリューションの設計・運用は、学校や学部、研究所ごとに異なり、信頼性にも差異がありました。このため州政府は、すべての大学の生産性を向上するのと同時に、ランサムウェアなどサイバー攻撃への対策を強化し、かつ費用対効果の高い対策として、全大学が共通利用できるデジタルインフラサービスを構築するプロジェクトへ支出することとしました。
アーヘン工科大学は、日立ヴァンタラとの緊密な連携により、優れたパフォーマンスを発揮し拡張性の高い分散型オブジェクト・ストレージ・ソリューションであるHitachi Content Plat-form（HCP）を同大学の6つのデータセンターに導入し、6つのクラスター（各12ノード、総容量56PB）からなるシステムを構築しました。これによって、停電や火災などの大災害によって1つの拠点に障害が発生しても、ユーザーやミッションクリティカルなデータに影響が出ないようにしています。
さらに、同大学は、Datensicherung.NRW（NRWデータバックアップ）と名付けたNRW州内の各大学が利用可能な大規模なITサービスプログラムを立ち上げましたが、このプログラムの稼働においても、HCPが重要な役割を果たしました。NRW州内の各大学は、NRWデータバックアップを利用することで、工数をかけることなく効率的にデータ損失のリスクを最小化することが可能になりました。

■ **Hitachi Content Plat-form（HCP）をデータセンターに導入したアーヘン工科大学**





ヘルスケアの発展に向けた取り組み

数多い社会課題の中でも、高齢化に伴うがんなどの重篤な疾患の増加は、日本のみならず世界で深刻な課題となりつつあり、ヘルスケア分野の発展が期待されています。日立は医療・医薬関係者との協創を通じて、診断や治療の高度化・デジタル化を推進することで、疾患の早期発見、治療の低侵襲化など、世界のヘルスケアの発展に貢献しています。

診断領域では、主に、バイオメディカルやライフサイエンス領域で活用される計測分析システムを開発・提供し、正確で信頼できる体外診断を支援しています。特に血液の生化学・免疫検査分野では、日立ハイテクの分析システムによって年間約200億回の検査が実施されており、診断や治療方針立案の高度化を世界中で支えています。また、新たな体外診断として、血液がんを中心とした検査サービスをグローバルに展開するInvivoscribe社（米国）に出資し、同社と分子診断事業で協業しています。本協業を通じて、がん早期発見や治療方針決定の支援とともに、製薬企業の医薬品開発を支え、健康で安心な社会の実現に貢献します。また、シスメックス株式会社と共同で、新たな遺伝子検査システムの開発を開始しました。本遺伝子検査システムは、日立ハイテクのキャピラリー電気泳動シーケンサーを基盤として開発するもので、まずはがん領域での臨床実装に取り組み、順次、疾患領域の拡大をめざします。

日立ハイテクは、羽田エリア／天空橋駅付近に、顧客協創や情報発信の場である統合型ラボ「ヘルスケアイノベーションセンター東京」を設けています。本センターでのイノベーション創生を通じて、世界の人々のQoL向上に貢献していきます。

治療領域では、日立は放射線がん治療や再生医療の高度化を支えています。放射線治療は患部を切除することなく治療を行えるため、身体への負担が比較的少ないがん治療法です。2023年5月に台湾で初めてとなる重粒子線治療システムが台北栄民総医院で稼働を開始したほか、7月に香港養和病院を傘下にもつHKSHメディカルグループ、8月にシンガポール国立がんセンターでそれぞれ陽子線治療システムが稼働を開始するなど、放射線治療システムの採用がグローバルで拡大。これまでに10万人以上の患者が日立のシステムで治療を受けています（2023年12月時点）。

加えて、これまで放射線治療システムで培った技術を活かして、X線治療装置である「線形加速器システム　OXRAY（オクスレイ）」を新たに開発し、2023年7月に市場投入しました。「がんを恐れることのない社会」に向けて、患者一人一人に寄り添った、低侵襲で経済性に優れた放射線治療システムを提供し、がん治療のさらなる発展に貢献していきます。

再生医療・細胞治療分野では、がん治療に有効な他家T細胞療法の普及に向けて、京都大学、リバーセル社と共同研究を行っています。より汎用性が高く、多くの患者の治療を可能にする他家T細胞療法の普及には、細胞を一定の品質で大量に供給できる自動培養技術の開発が必要です。日立は本共同研究を通じて同技術の実用化に貢献します。

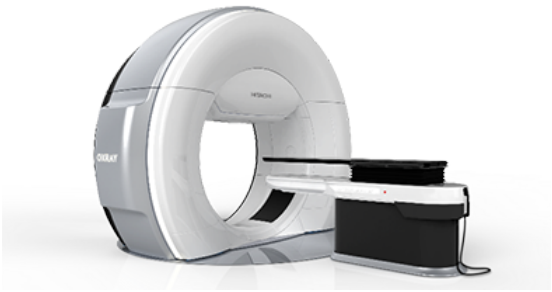
また、ハーバード大学の米国最大規模の病院系研究機関であるマス・ジェネラル・ブリガム（MGB）と難病の克服に向けて遺伝子・細胞治療分野における共同研究を開始しました。日立は細胞培養自動化技術やデジタル技術などの多様な技術ポートフォリオを活用して、MGBが開拓する新しい治療の実用化に貢献します。

なお、2024年4月には、日立の放射線治療システムや再生医療向け細胞自動培養システムなどの事業を日立ハイテクに統合しました。診断と治療に、さらにデジタルを組み合わせ、高品質・高機能な診断、低侵襲治療、診断と治療の最適化、個別化医療の実現といったヘルスケアイノベーションの創出をめざします。

■ ヘルスケアイノベーションセンター東京



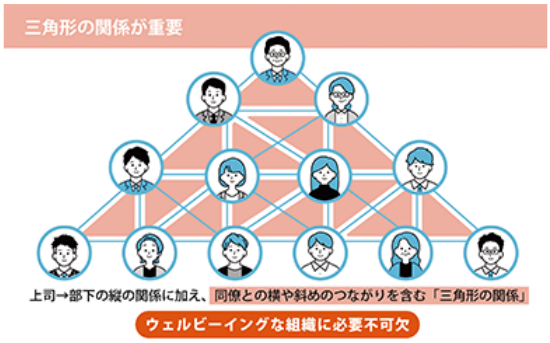
■ 線形加速器システム　OXRAY



幸せな職場づくりへの貢献

20世紀の大量生産と消費の社会から、環境と多様性を大事にする21世紀型の社会への変化が急速に起きています。そのような中、幸福の視点から、企業、働き方、地域などの在り方を見直す動き、すなわち「ウェルビーイング」への動きが広がっています。
日立は、株式会社ハピネスプラネットを2020年に設立し、データを用いて、幸せで生産的な人や集団を実現するアプリとサービスを展開しています。大量のデータの解析から、幸せで生産的な集団では、人の周りのつながりに「三角形」が多く、「V字」が少ないことを発見し、この幸せな集団の特徴「ファクターX」の改善を支援しています。
V字と縦割りになりがちな組織に、デジタル技術で、三角形づくりを支援し、幸せで生産的な集団づくりを支援します。スマートフォンやPC上で、アプリのファシリテーションにより、毎週3人組がアサインされ、人と人との間に、三角形のつながりと相互理解を生むやりとりを可能にします。
2023年度までに、200社、延べ4万人を超えるユーザーにこのサービスを提供しました。IT、モノづくり、金融、医療、介護まで、業種や業務を問わない領域で、大企業から中小企業までの幅広い組織に、この三角形づくりが活用されました。全日本空輸株式会社では、社員間のつながりを深め、コミュニケーションの活性化を図るため、このアプリを活用したチーム対抗イベント「ANAグループしあわせカップ」を開催しました。日立グループでも、新入社員に、このアプリで三角形づくりを行った結果、同期のつながりが強化され、モチベーションが向上し、情報技術に関する資格試験の成績が向上しました。今後も日立は、IT×OT×プロダクトの強みを活かし、さまざまなパートナーと共に、幸せな職場、幸せな暮らし、そして幸せな社会を実現するために取り組みを推進していきます。

■ ウェルビーイングな組織に不可欠な三角形の関係



■ スマートフォンアプリのイメージ



環境ビジョンと環境長期目標

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

考え方・方針　戦略・目標

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

「脱炭素社会」の実現に向けて、日立はパリ協定とその後の国際社会の議論を踏まえ、世界の平均気温上昇を産業革命以前と比較して1.5℃に抑えるための目標を策定しています。事業所（ファクトリー・オフィス）において2030年度までにカーボンニュートラル達成、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成という目標を掲げ、取り組みを推進しています。

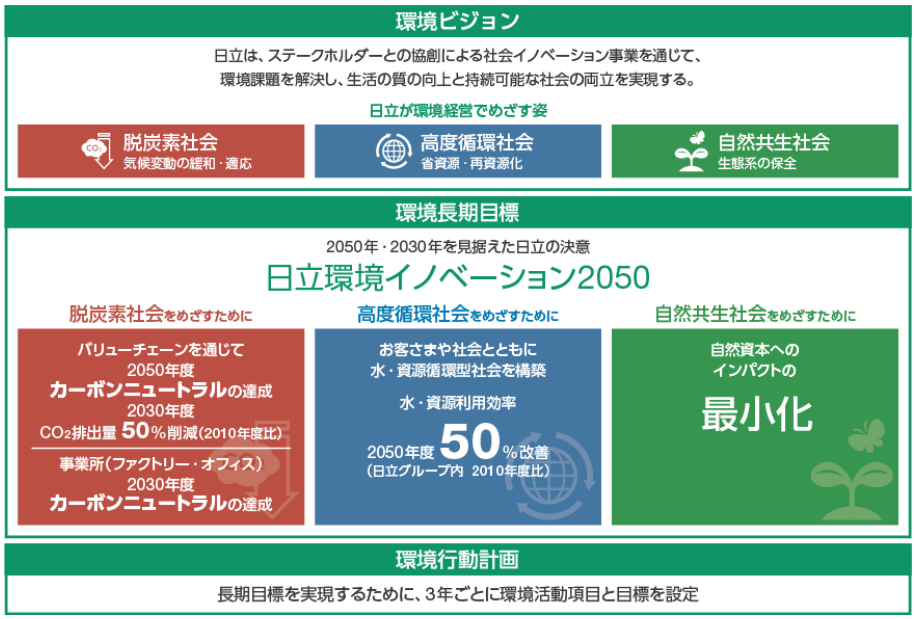
「高度循環社会」の実現に向けては、持続可能な社会の実現をめざすため「サーキュラーエコノミー」への移行を念頭に、日立が使用する水・資源の利用効率を2050年度までに50%改善（2010年度比）することをめざしています。

「自然共生社会」の実現に向けては、2022年12月に開催された「生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）」や、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」といった国際的なイニシアティブの動向を注視しながら、自然資本へのインパクトを最小化するための取り組みを進めています。

この環境長期目標の達成を含む環境活動は、3年ごとの短期的なアクションプランである「環境行動計画」で定め、日立グループ全社で取り組んでいます。

脱炭素社会の実現 ›　高度循環社会の実現 ›　自然共生社会の実現 ›

■ 環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」



日立環境イノベーション2050の進捗

活動・実績

「日立環境イノベーション2050」を達成するための主な目標の進捗は以下の通りです。概ね予定どおりに進捗していますが、目標の達成に向けて、さらに環境活動を強化していきます。脱炭素社会をめざすバリューチェーンの長期目標に対しては、トップレベルの製品の提供を通じて、CO_2排出量削減につながる活動を展開していきます。

脱炭素社会をめざすために

■ **CO_2排出量削減（事業所（ファクトリー・オフィス））**

	2023年度（目標）	2023年度（実績）	2030年度（目標）	2050年度（目標）
CO_2総量削減率（2010年度比）	35%	74%	カーボンニュートラル	カーボンニュートラル

事業所（ファクトリー・オフィス）における活動と実績 ›

高度循環社会をめざすために

■ **資源利用効率改善（事業所（ファクトリー・オフィス））**

	2023年度（目標）	2023年度（実績）	2030年度（目標）	2050年度（目標）
廃棄物有価物発生量原単位改善率（日立グループ内2010年度比）	17%	15%	—	50%改善

事業所で発生した廃棄物有価物の管理 ›

■ **水利用効率改善（事業所（ファクトリー・オフィス））**

	2023年度（目標）	2023年度（実績）	2030年度（目標）	2050年度（目標）
水使用量原単位改善率（日立グループ内2010年度比）	23%	30%	—	50%改善

事業所で使用する水の管理 ›

グリーン戦略

考え方・方針

サステナブルな成長を実現するグリーン戦略

日立は、社会イノベーション事業を通じて地球規模の環境課題解決をリードし、地球環境の保全とQuality of Life（QoL）が両立する持続可能な社会の実現に貢献します。
このビジョンを実現するため、日立は2つの柱からなるグリーン戦略を進めています。1つ目の柱である“GX for CORE”では、日立グループ自身のグリーントランスフォーメーションを加速します。
2つ目の柱である“GX for GROWTH”では、革新的なソリューションを提供し、お客さまや社会全体のグリーントランスフォーメーションを力強く後押しします。
GX for COREとGX for GROWTHの両輪を推進することで、日立はソリューションを創出・高度化し、提供する環境価値を継続的に高めていきます。グリーン戦略の着実な実行を通じて、脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会の実現を加速し、人々が安心して暮らせる持続可能な未来を切り拓いていきます。

■ 日立のグリーン戦略



環境行動計画

考え方・方針

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

2024環境行動計画（2022–2024年度）

日立は、2024中期経営計画の策定に合わせて設定した「2024環境行動計画」（2022–2024年度）のもと、環境活動に取り組んでいます。2023年度に設定した目標と実績は以下の通りです。

2024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	2023年度目標	2023年度（達成状況）	2024年度目標（最終年度）
環境人財育成	環境人財育成の推進	環境人財育成の推進	世代など人員構成の変化を考慮した環境人財の育成		

■ **脱炭素社会**

◆◆◆：達成、◆◆：一部達成

項目		指標	2023年度目標	2023年度（達成状況）	2024年度目標（最終年度）
ファクトリー・オフィス	CO_2総量削減	CO_2総量削減率 *1（2010年度比）	35%	74% ◆◆◆	50%
	輸送原単位改善（日本）	輸送エネルギー原単位改善率（日本） *2（2020年度比）	3%	30% ◆◆◆	4%
製品・サービス	製品・サービスのCO_2排出量削減	CO_2排出量原単位削減率（2010年度比）	13%	24% ◆◆◆	14%
		CO_2排出削減貢献量	目標：CO_2排出削減貢献量1億トン／年（2024年度） 見通し：CO_2排出削減貢献量1億5,260万トン／年 *3		
	エコデザイン推進	新規開発設計製品の環境配慮設計アセスメント、LCA適用率	目標：新規開発製品のエコデザイン適用100%（2024年度） 2023年度実績：198製品をエコデザイン適用対象として特定		

■ 高度循環社会

◆◆◆：達成、◆◆：一部達成

項目		指標	2023年度 目標	2023年度 （達成状況）	2024年度 目標 （最終年度）
製品・サービス	エコデザイン推進	新規開発設計製品の環境配慮設計アセスメント、LCA適用率	目標：新規開発製品のエコデザイン適用100%（2024年度） 2023年度実績：198製品をエコデザイン適用対象として特定		
ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	埋立廃棄物ゼロ達成事業所数＊4	124	146事業所 ◆◆◆	158
		廃棄物有価物発生量原単位改善率 （2010年度比）	17%	15% ◆◆	20%
		水使用量原単位改善率 （2010年度比）	23%	30% ◆◆◆	24%
		プラスチック廃棄物の有効利用率	81%	96% ◆◆◆	85%
水リスク	水リスクへの対応	水リスクへの対応	水リスクに係わる事業影響の最小化		

■ 自然共生社会

◆◆◆：達成、◆◆：一部達成

項目		指標	2023年度 目標	2023年度 （達成状況）	2024年度 目標 （最終年度）
水リスク	水リスクへの対応	水リスクへの対応	水リスクに係わる事業影響の最小化		
化学物質	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率 （2010年度比）	6%	22% ◆◆◆	8%
生態系保全	自然資本へのインパクト	負のインパクト算出（BU・グループ会社単位でのLCA実施）／正のインパクト算出（森林保全活動）			

＊1 自社で消費したエネルギーによるCO_2排出量削減の指標

＊2 日本国内の目標であり、日本以外については任意目標

＊3 3年平均値

＊4 規制や条件に適合している場合の取り組み。0.5%未満

環境ガバナンス

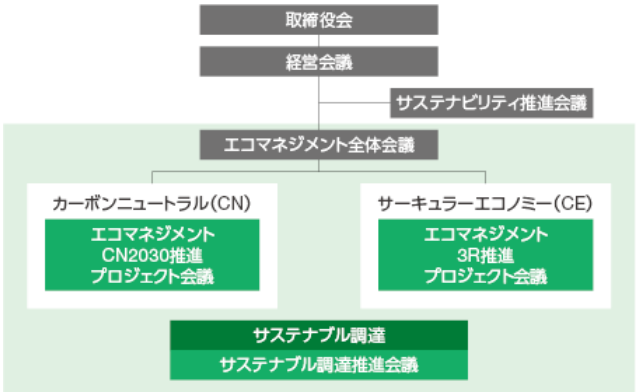
環境ガバナンス推進体制

体制

日立は、「環境ビジョン」の実現と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計573社、計574社（2024年3月31日時点）を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築しています。
2022年度から、Chief Sustainability Officerを議長とし、各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社などの責任者を主なメンバーとする「サステナビリティ推進会議」を設置し、環境を含むサステナビリティに関する重要施策の議論および情報共有などを行っています。環境長期目標の達成に向けた脱炭素や水、資源循環を含む環境にかかわる重要事項については経営会議で審議または決定し、必要に応じて取締役会に附議されます。
カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどの重要テーマについては、各BUおよび主要グループ会社などの責任者を主なメンバーとする個別の会議体を設け、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて日立グループ全体の環境活動を推進しています。
また、日立は、GX（グリーントランスフォーメーション）をグローバルで牽引することをめざし、「GX for CORE」「GX for GROWTH」の2本の柱からなるグリーン戦略を策定し、戦略を遂行するために必要な体制を整備し取り組んでいます。
2024年度に、日立の環境プレゼンスのさらなる向上をめざし、グリーン戦略全体の基本方針およびロードマップの策定を推進する環境戦略企画本部を新設しました。本戦略に基づき、日立グループ内の環境の取り組み（GX for CORE）をリードする「環境インターナルイニシアティブ本部」、環境事業による日立の成長（GX for GROWTH）を後押しする「グローバル環境事業統括本部」、そしてそれぞれの事業領域で環境への貢献を推進する各事業セクターが連携し、グループ全体でグリーン戦略を推進しています。
なお、指名委員会等設置会社である日立では、社外取締役によって構成される監査委員会が年1回、サステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、気候変動をはじめ環境に関する重要事項について担当執行役から報告しています。

サステナビリティ戦略推進体制 › | グリーン戦略 › | 脱炭素社会の実現 ›

■ 環境ガバナンス推進体制



■ 環境関連会議体詳細

会議体	メンバー	目的	頻度
サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、RHQのサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の議論、情報共有	1～2回/年
エコマネジメント全体会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策（環境行動計画）の審議、計画の策定と実行フォローアップ	1回/半期
エコマネジメントCN2030推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CN施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
エコマネジメント3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/四半期
サステナブル調達推進会議	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長、サステナブル調達実行責任および担当者	全調達部門への日立グループグローバル調達方針・戦略の周知、知識向上とベストプラクティスの共有	1回/半期

環境価値を勘案した役員報酬制度

活動・実績

2023年度には、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向けて、企業価値との連動を強化した役員報酬制度へ改定しました。詳細は以下のリンク先を参照ください。

役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映 ›

環境マネジメントシステムの強化

活動・実績

日立はグループ内に大小さまざまな事業所があるため、グローバル共通で定めた「環境管理区分判定基準＊1」に基づいて、日立グループ全事業所（約1,100事業所）をA（環境リスク大）・B（環境リスク中）・C（環境リスク小）の3区分に分類し、環境リスクに応じた環境管理を実施しています。
2023年度は約110の主要拠点がA区分に該当しています。買収したグループ会社のうち環境リスクが大きい（A区分相当）事業所については、日立の環境管理に適応するために数年の調整期間を経てA区分に分類することとしています。
A区分を管掌するビジネスユニット（BU）およびグループ会社は、エコマネジメント全体会議の環境行動計画の策定に参画し、環境行動計画に準じた目標を設定の上、その達成に取り組みます。環境行動計画は、BUおよびグループ会社の環境推進部門長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、全日立グループに周知を徹底しています。また、A区分に該当する主なグローバルの製造事業所では、こうした日立独自の環境マネジメントシステムに加えて、ISO14001などの第三者認証を取得しています。
調達パートナーに対しても、バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルを含めた環境負荷低減に向けて働きかける体制を構築しています。サステナブル調達およびグリーン調達に関する日立の考え方や、調達パートナーに遵守いただきたい事項を各種ガイドラインにまとめて配布するとともに、調達に関する説明会や、サステナビリティ監査などを実施することで、調達パートナーとのさらなるエンゲージメント強化に向けて取り組みを進めています。

＊1 環境管理区分判定基準：各事業所の使用電力量、廃棄物発生量、水使用量、法規制該当の有無などの判定項目に対する実績を点数化し、3区分に分類

ISO14001認証取得会社数 › | 責任ある調達 ›

環境データ集計システム

活動・実績

日立は、環境マネジメントの一環として、エネルギーや水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目の環境負荷に関連するデータを集計しています。
2023年度には、データの収集業務の効率化を図るために「環境データ集計システム（Eco-DS）」から「ESGマネジメントサポートサービス（ESG-MSS）」に移行を開始しました。2024年度中にはESG-MSSへの移行を完了させる予定となっています。2023年度の集計では、67カ国・約1,100事業所をカバーしており、日立グループ全体の環境負荷を把握するため、順次運用範囲を拡大しています。
集計したデータは、各事業所の環境管理区分の決定・環境経営上の課題の特定・事例の共有などを通して環境施策へフィードバックしています。また、A区分に該当する約110の主要拠点では、主要項目のデータを年2回集計しています。
さらに、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、日本語・英語・中国語の3言語で、システムの運用支援、環境マネジメントの理解促進に努めています。

化学物質管理システム

日立は、調達した材料・部品・製品に含有される化学物質関連の情報を、chemSHERPA＊1フォーマットにも対応したグリーン調達システム「A Gree’ Net」で管理しています。製品の設計・開発から調達、製造、品質保証、出荷までの各段階における含有化学物質情報を把握し、輸出相手国の法規制に対応しています。
また、事業活動における化学物質の適正な利用は、化学物質総合管理システム「CEGNET」で管理しています。最新の法規制や自主管理規則をデータベース化し、新規物質のリスク検索などに活用するほか、使用している化学物質を登録し、取扱量・排出量・移動量を集計して、削減の取り組みに活用しています。

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

2023年度の取り組み：調達パートナーへの説明会

「A Gree’ Net」には2023年度末時点で、約140万件の材料・部品・製品の含有化学物質関連の情報を登録しています。毎年、A Gree’ Netを利用する調達パートナーを対象としたシステムの操作・chemSHERPA・法規制改正動向についての説明会を開催しており、2023年度は計4回開催し、延べ2,444人が参加しました。

従業員の環境教育

活動・実績

日立は、新入社員から役員に至るまでの日立グループ全従業員を対象に、eラーニングを用いた環境教育を実施しています。また、環境担当実務者や環境内部監査員を対象に、環境リスクや環境関連法令の遵守などに関する専門的な環境教育を、年1回実施しています。特に中国では、17のA区分の事業所が所在していることから、近年、厳格化した環境法規制に対応する研修を重点的に行っています。

■ 2023年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
基礎教育および法令の改正内容、実務手引きなどに関する日立グループ研修	大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者	日本：71社1,637人 （廃棄物921人＋遵法716人） 中国：26社36人
中国における環境リスクの低減および環境実務者の知識向上を目的とした環境管理研修	環境実務者	28社34人
新人研修	中国日立グループの新人	8社55人

環境コンプライアンス

活動・実績

日立は、各国・地域の法令を確実に遵守するとともに、法令よりも厳しい自主管理基準を設定の上、内部監査を実施することで、環境リスクの低減に努めています。土壌・地下水については、有害化学物質を使用している、もしくは過去に使用した実績のある事業所で、定期的に汚染状況を調査します。汚染が確認された場合は浄化対策を講じ、浄化が完了するまで継続して監視します。
また、違反や苦情が発生した場合は、原因や対策をグループ全体で共有して、類似した違反などの発生防止につなげています。特に法令違反が発生した事業所については、是正措置として、3年間「高リスク事業所」に指定します。高リスク事業所は、当該事業所を管掌するBUおよびグループ会社による適切な指導のもとでコンプライアンス活動を継続的に強化し、再発の防止に努めます。

■ 環境内部監査の実施状況

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

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

法令・条例違反および苦情などの件数 ›

Note: 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

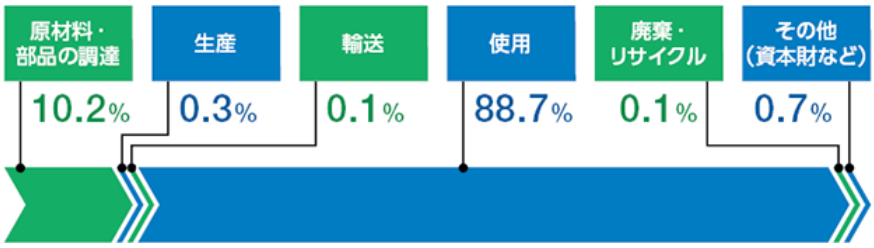
脱炭素社会の実現

脱炭素社会の実現に向けて

考え方・方針　マテリアリティ

気候変動への対応は世界的な潮流となり、各国政府や企業に求められる役割が大きく変化しています。日立は、国連気候変動枠組条約第28回締約国会議（COP28）への参加などを通じて、政府やステークホルダーとの連携を深めながら、グローバルな視点で環境課題に取り組み、社会の脱炭素化を加速するClimate Change Innovatorとなることをめざしています。
日立は、グリーン戦略の両輪の一つである「GX for CORE」のもと、事業所（ファクトリー・オフィス）での2030年度カーボンニュートラル実現に向けて自社のCO_2排出量削減施策を加速していきます。また、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で掲げているように、バリューチェーン全体で2050年度までのカーボンニュートラル達成に向け、取り組みを進めています。
このような自社の取り組みに加えて、「GX for GROWTH」では、グリーンに寄与する事業の成長を通じて、社会全体の脱炭素化にも貢献していきます。例えば、日立エナジーは、2024年から2027年にかけて約60億ドルを投資し、製造、エンジニアリング、デジタル、研究開発、パートナーシップの強化を通じて、クリーンエネルギー転換の加速に貢献していく計画（2024年6月時点）です。これは同時に、日立のバリューチェーンにおけるCO_2排出の大部分を占める製品・サービスの使用時排出の削減にもつながります。日立は、環境負荷の低い製品・サービスの提供、お客さまと社会のCO_2排出を削減するソリューションの普及拡大を通じて、環境課題に真正面から取り組んでいきます。

■ **日立のバリューチェーン各ステージでのCO_2排出量の割合（2023年度）** *1



＊1 比率は事業ポートフォリオにより変動

脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

戦略・目標

脱炭素社会の実現に向けた取り組み

1. 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルの実現（2030年度まで）
   - 省エネルギー設備・再生可能エネルギー設備の導入
   - 全事業所における100%非化石電力の調達
2. 製品の世界トップレベルの省エネルギー化
   - 設計段階から環境に配慮した製品の開発による省エネルギー化の実現
3. 脱炭素社会に向けた調達パートナーとの連携
   - サステナブル調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインを配布し、全調達パートナーに対してCO_2排出量削減目標の設定を要請
   - 2022年度は「環境先進パートナー」として21社を選出し、CO_2排出量削減手段や算出方法、情報収集・分析方法とその活用方法を検討。2023年度は、これらの知見や活用方法を用いて約100社に削減活動を拡大
4. 社会全体のカーボンニュートラル化に貢献する事業の推進
   - 再生可能エネルギーの拡大を支えるパワーグリッド事業
   - エネルギー効率に優れた高速鉄道車両や蓄電池ハイブリッド車両の提供
   - デジタル化による脱炭素社会の実現を支援するLumadaソリューションの提供
5. 脱炭素社会への転換を実現するテクノロジーの開発
   - 高効率プロダクトやエネルギーマネジメントシステム、水素関連技術など

グリーン戦略

- GX for CORE：事業所（ファクトリー・オフィス）でのカーボンニュートラルを実現（2030年度まで）。バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを実現（2050年度まで）、2010年度比でCO_2排出量50%削減（2030年度まで）
- GX for GROWTH：環境負荷の低い製品・サービスを提供することで、お客さまと社会の脱炭素化に貢献（CO_2排出削減貢献量 1億トン／年（2024年度時点））

グリーン戦略 › | 脱炭素ビジネスの拡大 ›
事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO_2排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030 › | 責任ある調達 ›

脱炭素ビジネスの拡大

考え方・方針　活動・実績

日立は、CO_2排出量削減に貢献するビジネスをお客さまとの協創を通じて推進していくことで、お客さまと社会に価値を提供し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。日立には、グリーンエナジー＆モビリティ、デジタルシステム＆サービス、コネクティブインダストリーズの3つの事業領域があります。その内、脱炭素化に貢献する事業として、以下を展開しています。

- 脱炭素に向けたエネルギー転換を加速させる事業、安全、快適でクリーンな移動を提供する事業（グリーンエナジー＆モビリティ）
- 最先端のデジタル技術を活用して社会を支えるシステムの効率を向上させることでCO_2排出量削減に貢献する事業（デジタルシステム＆サービス）
- 顧客使用時に環境負荷の低い製品・サービスを提供し産業と社会の脱炭素化に貢献する事業（コネクティブインダストリーズ）

■ **日立の注力する脱炭素ビジネスの例**

グリーンエナジー＆モビリティ	グリッドソリューション	• HVDC[*1]による再生可能エネルギー大量導入への貢献 • 変圧器、高電圧機器、送配電の高効率化
	グリッドオートメーション	• 系統制御などのスマート化
	発電	• 風力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普及
	鉄道	• 鉄道車両の省エネルギー化 • 運行システムのスマート化 • 鉄道車両モニタリングによる保守サービスの効率化
デジタルシステム＆サービス	金融・公共向けソリューション	• デジタルソリューションの普及
	データセンター	• データセンターのスマート化
	サーバー／ストレージ	• サーバー／ストレージの省エネルギー化
コネクティブインダストリーズ	スマートなロジスティクス	• ロジスティクス全体のスマート化による省エネルギー化
	ファクトリーオートメーション	• 生産リードタイム短縮などによるエネルギーの効率化
	水事業	• 上下水道システムの高効率化
	産業機器	• 産業機器の高効率化 • 化石燃料を利用する機器の電動化
	スマートシティ	• 街区総合エネルギー管理ソリューションによるCO_2排出量削減
	家電	• 家電の省エネルギー化 • コネクテッド家電の普及
	次世代電池	• バッテリー製造・有効活用への貢献
	昇降機	• エレベーターおよびエスカレーター更新による省エネルギー化 • 建物トータルソリューションによるエネルギー使用の効率化

＊1 HVDC：High Voltage Direct Current（高圧直流送電）の略

脱炭素ビジネスの代表的な事例

活動・実績

日立は、主に以下の3つの分野にてお客さまのCO_2排出量の削減に貢献しています。

(1) 非化石エネルギーへの転換

再生可能エネルギーを含む非化石エネルギー導入のためのキーコンポーネントを提供することで貢献

(代表事例) HVDC（高圧直流送電）

日立エナジーの HVDC（高圧直流送電）は、遠隔地から需要地まで、大量のエネルギーを長距離にわたって効率的に送電するとともに、出力変動に対応し、連系交流系統の安定化に貢献します。再生可能エネルギーの大量導入に不可欠な送電技術として、エネルギーシステムの変革と柔軟化に貢献しています。



(2) 省エネルギー

高効率の産業機器など、効率の高い製品や制御の最適化に基づく省エネルギー化を提供することで貢献

(代表事例) 汎用圧縮機

日立産機システムの汎用圧縮機は、圧縮機本体の高性能化、モータの高効率化によるエネルギー効率の改善により、CO_2排出量の削減を実現します。機器の省エネルギーを通じて、産業部門の脱炭素化に貢献します。



(3) 電動化

産業機器の電動化を含む、化石エネルギーを利用する製品を電動化することで貢献

(代表事例) 鉱山用ダンプトラック向け電動化システム

日立インダストリアルプロダクツは、エンジンで発電機を駆動し発生した電力で駆動・制御を行う電動化システムを鉱山用ダンプトラックに提供し、車体の走行・制御性能を向上することでCO_2排出量の削減を実現しています。



2023年度の取り組み

2023年度、日立グループは以下の事例を含め、多様な分野で脱炭素化に貢献する技術やソリューションを提供しました。

デジタル制御で再生可能エネルギーの最大活用に貢献

生成AIの利用拡大などで今後電力需要の増加が見込まれる中、カーボンニュートラルに向けて再生可能エネルギーの活用が急務です。日立は、再生可能エネルギーを生産地から遠くの消費地へ「届ける」広域機関システム、再生可能エネルギーの利用拡大でより対策が必要となる系統安定化を「支える」次期中央給電指令所システム・需給調整市場システムの提供など、IT x OTを融合したデジタルの力で再生可能エネルギー活用を支えます。2023年11月に受注した次期中央給電指令所システムは、長年積み上げた日立の電力システムのノウハウと日立エナジーのグローバル製品を融合してシステムを構築します。



都市交通の電化とモーダルシフト（輸送手段の転換）に貢献

米国ハワイ州ホノルルにおいて、日立レールが手掛ける米国初の完全自動運転都市鉄道システム「スカイライン」の第1期区間が完成し、2023年6月に旅客サービスを開始しました。新路線の全区間が完成すると、市内の混雑した通りや高速道路における推定4万台／日の自家用車の移動(高速道路8車線分に相当)が鉄道に移行すると試算されています。この路線は完全に電化されており、化石燃料による自家用車から持続可能な交通機関への移行を促進し、島の住民や観光客のために渋滞を緩和します。日立レールは、車両の設計・製造、鉄道システムの設計・製造、試験および安全認証、システムの運用および保守を担当しました。



CO_2排出削減貢献量

考え方・方針 | マテリアリティ

日立は、お客さまとの協創を通じた脱炭素への貢献を、CO_2排出削減貢献量として算定しています。これは日立の製品やサービスを通じてお客さまの脱炭素に貢献した量をCO_2排出量に換算して算定するもので、2024年度に約1億トン／年の削減貢献の目標に対し、2024中期経営計画期間平均で1億5,260万トン／年の見通しです。
日立は、該当年度に日立製品・サービスを使用した場合のお客さまのCO_2排出量と、基準年度における日立の製品・サービスからの排出量との比較に基づいて算出しています。この際の基準年度は原則2013年度[*1]としています。
CO_2排出削減貢献量に関しては、WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）が2023年3月にガイダンスを発行、日本国内ではGXリーグ[*2]で気候関連の機会における開示・評価に関連しCO_2排出削減貢献量の活用について検討、さらにIEC[*3]においてもCO_2排出削減貢献量に関する標準化が進められているなど、各所での議論が活発化しています。製品・サービスの具体的な算出方法に関する統一的なガイドが現在検討されている段階で、日立もこの議論に参加しています。

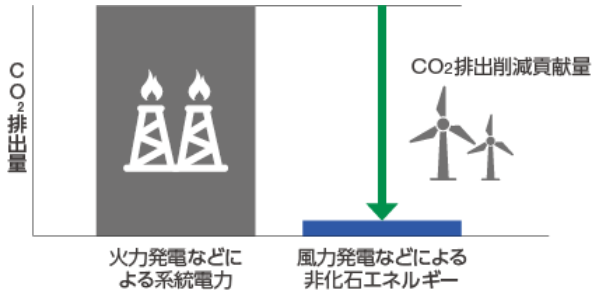
＊1 日本のCO_2削減目標の基準年度に従って設定。ただし、連結対象となったエネルギー系会社の基準年度は日立グループへ加入した年度に合わせて2020年度で設定
＊2 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて持続的な成長実現をめざす企業が、同様の取り組みを行う企業や産官学とともに協働する場
＊3 International Electrotechnical Commission （国際電気標準会議）

CO_2排出削減貢献量算定の考え方

(1) 非化石エネルギーへの転換

- 系統から供給された電力と比較して、非化石エネルギーの導入により削減に貢献できるCO_2量を算定

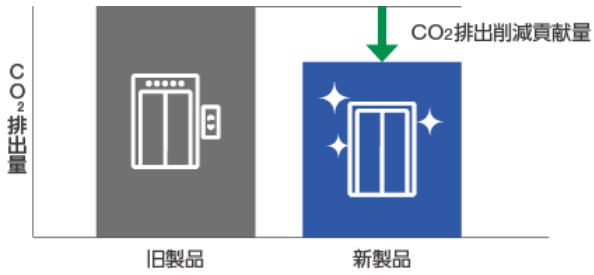
例）HVDC・風車など



(2) 省エネルギー

- 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CO_2量を算定

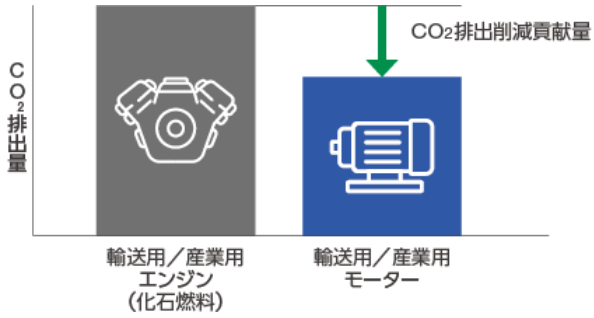
例）圧縮機・昇降機など



(3) 電動化

- 電動化する前の製品・サービスと比較して削減に貢献できるCO_2量を算定

例）産業機器の電動化



エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

活動・実績　マテリアリティ

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

製品・サービスの環境性能向上の具体的取り組み

- 環境配慮プロセスの推進：IEC62430[*1]の規定を使用して、既存のマネジメントシステム内で環境規制への対応や環境に関するステークホルダーのニーズの把握など、製品・サービスの設計・開発における環境配慮のプロセスを推進
- ライフサイクルアセスメント（LCA）の実施：主力・重点製品について鉱物資源消費、化石燃料消費、水資源消費、気候変動、大気汚染などの地球環境への影響の主要因となる負荷を定量的に評価し、ステークホルダーへの情報開示や、次世代製品の設計改善に活用

＊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」

循環型経済（サーキュラーエコノミー）移行の考え方／製品設計における変革 ›

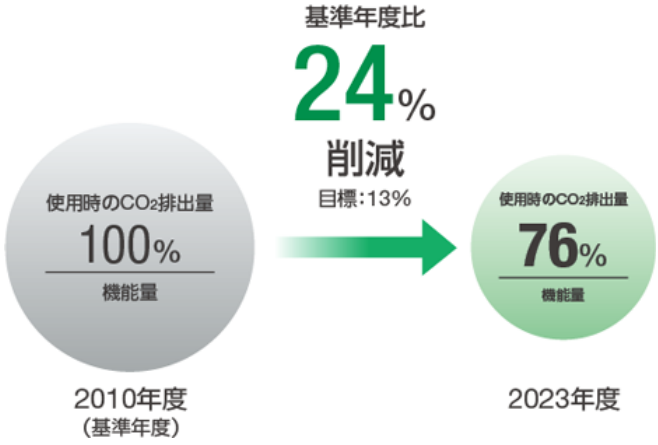
製品・サービスの使用時のCO_2排出量削減

考え方・方針　活動・実績

日立は、バリューチェーンで最も大きな比率を占める製品・サービスの使用時のCO_2排出量を削減していくために、削減の対象となる製品・サービスごとに、機能量[*1]を分母にCO_2排出量を分子として、2010年度を基準としたCO_2排出量原単位の削減率目標を設定しています。
2023年度は、削減率13%の目標に対して24%となり、目標を達成しました。目標達成には、産業機器、社会インフラで使用される省エネルギー性の高い機器の新機種投入などが寄与しました。
なお、バリューチェーン全体における排出量においては、連結対象となったエネルギー系会社の排出量を日立グループの排出量の算定に加えたことにより大幅に増加しました。これは当該会社が提供する変圧器など主要製品がグローバルの電力インフラで広く使用されているため、この使用による排出量が増加したためです。今後も省エネルギー性の高い製品を提供していきます。

＊1 機能量：製品の出力や容量など、CO_2排出と相関がある製品の主要な性能

■ 2024 環境行動計画 管理値 CO_2排出量原単位削減率（日立グループ）



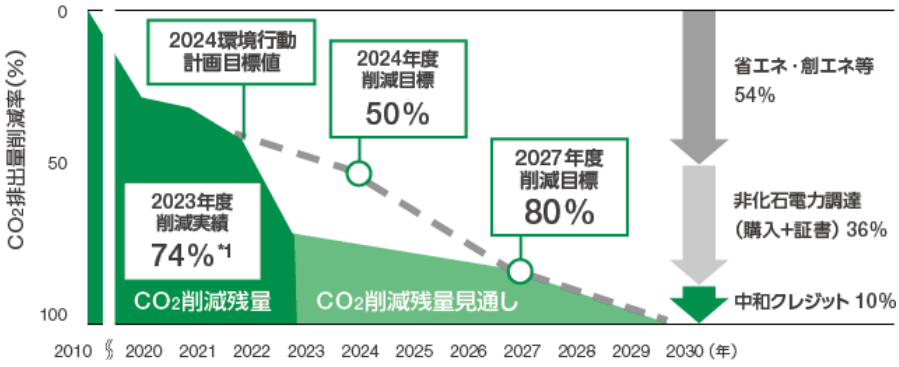
事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO_2排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030

考え方・方針 | 活動・実績 | マテリアリティ

日立は、脱炭素社会の実現に向け、自社の事業所（ファクトリー・オフィス）での2030年度カーボンニュートラル達成という目標を「環境長期目標」に定めています。
目標達成に向けて、CO_2排出量を2024年度に基準年度比50%削減、2027年度に80%削減というマイルストーンを設定して取り組みを推進しています。2023年度では自動車部品系会社が非連結化したこともあり、2024年度の目標を下回って削減を達成しています。
CO_2排出量の削減施策には「省エネルギーおよび創エネルギーの導入」および、「非化石電力の調達とエネルギー属性証明書[*1]の活用」があります。このうち「省エネルギーおよび創エネルギーの導入」については、初期投資費用がかかる場合もありますが、今後のエネルギー料金の高騰リスク回避や、カーボンプライシングへの対応にもつながります。日立の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会へ貢献する」を実践していくためにも、重点的に実施していきます。

＊1 エネルギー属性証明書：再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。再生可能エネルギー電力の購入と異なり、電力と切り離した環境価値を取得することで、CO_2を排出しない電源を使用したものとみなされる

■ CO_2排出削減計画



＊1 2023年度は自動車部品系会社が非連結化したため、大幅に減少しています

■ **事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO_2排出量削減のための主な取り組み**

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

ファクトリー	• 高効率機器の導入・更新による設備効率の向上 （重点施策を決めて導入率や更新率を管理） • 長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善 • スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄なエネルギーの削減 • 製品設計・プロセス見直し • 生産状況に対応した設備稼働の最適制御
オフィス	• エネルギー効率の良いビルの新設・移転 • 既存施設の集約や統合 • ビルオーナーとの協働による省エネルギー設備の導入、設備運用の最適化
ファクトリー・オフィス共通	• 創エネルギーの導入 • 非化石電力の調達 • エネルギー属性証明書の活用 • コーポレートPPA[*1]導入推進による、追加性[*2]を有する再生可能エネルギー電力の調達 • 日立インターナルカーボンプライシング（HICP）活用によるCO_2を削減する設備投資の促進

＊1 コーポレートPPA：企業や自治体などの法人が発電事業者から再生可能エネルギーなどの電力を長期に（通常10～25年）購入する契約。PPAは電力購入契約（Power Purchase Agreement）の略

＊2 追加性：新たな再生可能エネルギー設備の増加を促す効果

日立インターナルカーボンプライシング制度

活動・実績

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）からのCO_2排出量削減を促進するため、2019年度から「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）[*1]」制度を導入しています。グローバルの排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定して脱炭素設備投資によるCO_2削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果を評価するなどインセンティブを与えることで、CO_2排出量の削減に向けた設備投資のさらなる拡大をめざしています。
HICP制度の導入によって、将来の炭素税負担増加や新たな排出規制などのリスクファクターを設備投資計画の検討段階から取り込み、脱炭素投資への優先度を上げるとともに、将来の気候変動リスクの影響を最小限に抑え、自社のレジリエンス強化につながると考えています。
当初、HICPの炭素価格は、2025年の炭素税や炭素取引価格（ETS[*2]）を考慮して5,000円/t-CO_2としていましたが、2021年8月に、2030年を見据えた炭素税や炭素取引価格を考慮して14,000円/t-CO_2へ引き上げました。これにより、将来の炭素税などのリスクに早期対応するとともに、日立のカーボンニュートラルの最優先施策である省エネルギーや再生可能エネルギー設備導入を強力に推し進めていきます。

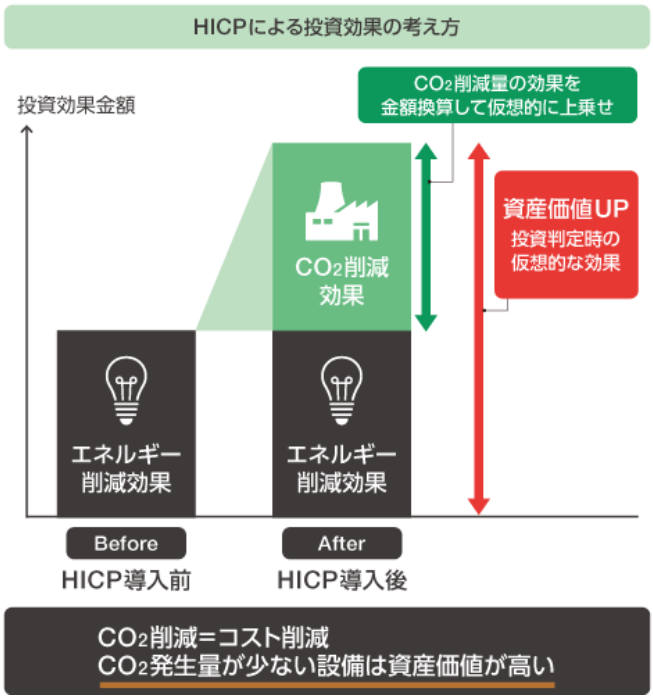
＊1 インターナルカーボンプライシング：社内で自主的に投資判断やリスクマネジメントを行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格づけを行う仕組み

＊2 ETS：Emission Trading Schemeの略

2023年度の取り組み

日立は、HICP制度を活用して、従来基準では投資に至らなかった案件を、CO_2削減効果を金額換算することで追加の投資につなげ、CO_2排出量の削減を推進しています。
2023年度データには、2022年度まで連結対象であった自動車部品系会社が日立の連結子会社でなくなったこともあり、採択件数は52件と減少しましたが、投資金額の増加に合わせてCO_2削減量も4,302t-CO_2と増加しました。
今後も、HICPを推進してCO_2排出量の削減につなげていきます。

■ 日立インターナルカーボンプライシング（HICP）制度



■ HICP実施結果

項目	2019年度	2020年度*1	2021年度*1	2022年度*1	2023年度
HICP採択件数	35	22	59	94	52
投資金額［M（JPY）］	260	250	1,464	1,185	2,234
CO_2削減量［t-CO_2］	1,356	447	1,230	2,519	4,302

＊1 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社分は含まず

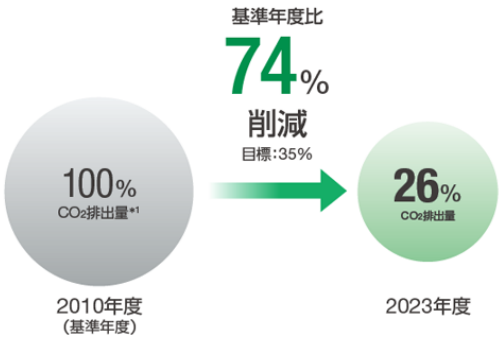
Note：2021年8月以降、設定炭素価格を¥5,000/t-CO_2から¥14,000/t-CO_2へと引き上げています

事業所（ファクトリー・オフィス）における活動と実績

活動・実績

日立は「2024環境行動計画」で、事業所（ファクトリー・オフィス）のCO_2総量削減率を目標に設定しています。
2023年度は、CO_2総量削減率35%（基準年度2010年度）の目標に対して、実績は74%削減となり、目標を大幅に達成しました。2023年度の実績が大幅に向上したのは、2022年度まで連結対象であった自動車部品系会社が日立の連結子会社でなくなり、同社の数値を集計対象から外したこと、および高効率機器の導入・更新による設備効率の向上や、再生可能エネルギー設備の導入、非化石電力の調達といった取り組みによるものです。

■ 2024 環境行動計画 管理値 CO_2総量削減率（日立グループ）



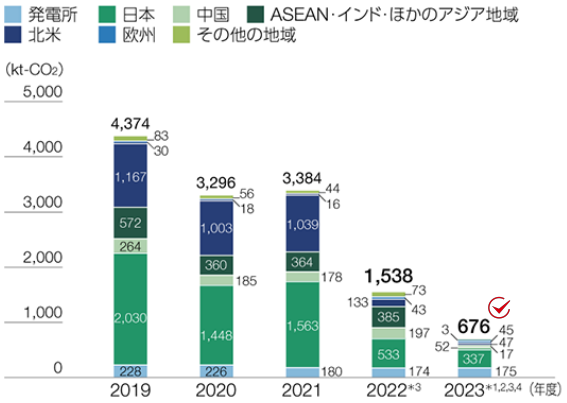
Note: 電力CO_2排出係数は、日本については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

Note: 環境行動計画の管理値には2010年度（基準年度）、2023年度とも自社の発電所分を含みません

Note: 2024 環境行動計画 管理値においてのみ、中和クレジット償却分15.7kt-CO_2を控除しています。第三者保証対象数値については、中和クレジット償却分を控除していません

＊1 組織から排出されたCO_2量（Scope 1およびScope 2）

■ CO_2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）



＊1 2023年度のエネルギー由来のCO_2排出量は、Scope 1で339kt-CO_2、Scope 2（マーケット基準）で279kt-CO_2

＊2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

＊3 CO_2排出量は2022年度まではA区分のみ、2023年度はA・B・C（C区分は非製造除く）区分で開示しています

＊4 2023年度はグラフ内の数値に非エネルギー起源の温室効果ガス（kt-CO_2e）を含めています

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量 ›
事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス（GHG）排出量 ›

再生可能エネルギーの導入

活動・実績

日立はCO_2排出量を削減するために、自社の敷地内における再生可能エネルギー発電設備の導入を進めるとともに、敷地外に新設された再生可能エネルギー設備によってつくられる電力の調達も積極的に推進しています。さらに、コーポレートPPAの導入拡大を通じて、化石燃料由来電力から再生可能エネルギー由来の電力への置き換えも加速させています。
なお、導入する再生可能エネルギー由来の電力は、GHGプロトコルのスタンダードに基づくものを使用していきます。

2023年度の取り組み

2023年度は、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、769GWhとなりました。
これは、目標管理対象範囲の電力使用量の56%となり、前年度の24%から大幅に増加しました。
欧州、北米、中国、アジア、日本などの58サイトでは、使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力で賄いました。そのうち18サイトは、さらに徹底した省エネルギーや中和クレジットの購入によって、カーボンニュートラルを達成しています。
また、日立エナジーでは、自社内で使用する電力の100%を非化石燃料由来の電力で賄うなど積極的に脱炭素化に継続して取り組んでいるとともに、日立産機システムでは、主要工場でのエネルギー起源由来のScope1およびScope2のCO_2排出量を直接的、間接的に削減してカーボンニュートラルを達成しました。

■ 再生可能エネルギー由来の電力を100%導入した事業所

国・地域	再生可能エネルギー由来電力100%導入サイト	
		カーボンニュートラル
欧州	18サイト	2サイト（日立エナジーグループ）
北米	9サイト	1サイト（日立産機グループ）
中国	6サイト	2サイト（日立産機グループ）
日本	10サイト	4サイト（日立ハイテクグループ） 6サイト（日立産機グループ）
アジア（中国・日本を除く）	8サイト	2サイト（日立エナジーグループ） 1サイト（日立産機グループ）
その他の地域	7サイト	―
合計	**58サイト**	**18サイト**

購入した製品・サービスにおけるCO_2削減の取り組み

活動・実績

日立は、2050年バリューチェーン全体のカーボンニュートラル達成に向け、購入した製品・サービス（Scope 3 カテゴリー1）における排出量の削減にも取り組んでいます。
2023年度は、Scope 3カテゴリー1の排出量上位の調達パートナーや日立の事業活動においても重要な調達パートナーの中から約100社を選定しました。当該パートナーの削減計画を入手し、その内容を分析することで日立のバリューチェーン上流におけるCO_2削減量の把握を進めています。

バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルに向けた取り組み ›

輸送エネルギーの削減

活動・実績

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）でのエネルギー削減と併せて、製品輸送時のエネルギー削減にも努めています。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おり、日本国内を対象とし、日本以外については任意目標としています。
また、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。

2023年度の取り組み

2023年度は削減施策として、製品輸送の積載効率の向上、共同輸送の活用および輸送車両の適正化を重点的に実施しました。自動車部品系会社の非連結化に伴い、日本国内の輸送におけるCO_2排出量は17.8.kt-CO_2となり、2022年度より9.1kt-CO_2の減少となりました。

日立フリートマネジメントによる業務用車両のCO_2排出量削減

考え方・方針

日立は、2050年度カーボンニュートラル達成に向けた取り組みの一環として、業務用車両の電動化準備を進めています。しかし、企業の電動車両導入においては、電動車両の選択肢が限られていることや充電インフラ整備が進んでいないことなど、さまざまな課題が存在しています。
そのため日立は、独自のフリートマネジメント計画に基づいて、各BU／グループ会社の業務用車両電動化へ向けた準備を着実に進めています。具体的には、BPO[*1]やAIドライブレコーダー[*2]を活用して車両の稼働状況を見える化し、その後収集した走行データの分析やCO_2排出量のモニタリングなどを実施しています。その分析結果やモニタリング結果をもとに、既存車両のCO_2排出量削減アクションを実施するとともに、順次電動車両への置き換えを推進し、業務用車両のCO_2排出量を削減していきます。

＊1 BPO：Business process outsourcing の略。企業活動における業務プロセスの一部を一括して専門業者に外部委託すること
＊2 AIドライブレコーダー：録画された運転中の映像をAIが分析し、危険運転の兆候やドライバーのクセを可視化するサービス

■ 日立フリートマネジメント

車両見える化	BPOを活用した車両管理の一元化
	AIドライブレコーダーによる車両稼働状況の把握
車両データ分析	車両稼働状況および走行ルートの分析
	ドライバー運転傾向の分析
	電動化率およびCO_2排出量の継続モニタリング
CO_2排出量削減に向けたアクション	車両稼働状況に基づく、保有台数の適正化
	急発進・急ブレーキ抑制によるエコドライブ推進
	排出量見える化によるCO_2削減意識の醸成
	業務への影響を考慮した順次車両電動化

2023年度の取り組み

2023年度は削減施策として、車両管理一元化を可能にするBPO活用と車両稼働状況把握のためのAIドライブレコーダーの搭載を重点的に実施しました。すでに、日本国内の業務用車両の60%に導入しており、今後80%まで引き上げていく取り組みを進めていきます。

Note: 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

TCFD提言への賛同

考え方・方針

日立は2018年6月、金融安定理事会（FSB）「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に、賛同を表明しました。本項目では、TCFDの提言に沿って気候変動関連の財務関連の重要情報を開示します。
なお、日立のTCFD開示は、2024年3月に発表された、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の国内株式運用機関が選ぶ「優れたTCFD開示」に3年連続で選出されており、今回は、選出企業の中では最も多い、8機関から高い評価を得ることができました。

ガバナンス

体制

日立は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識しています。
気候変動対策を含む「サステナビリティ戦略」についての重要事項は、経営会議にて審議・決定され、必要に応じて取締役会に附議されます。CO_2排出量削減目標を含む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」は、策定および改訂の際にも取締役会への報告を経ています。また、年1回、社外取締役によって構成する監査委員会が、サステナビリティ関連業務についての業務監査を実施し、気候変動に関する重要事項についても担当執行役から報告を行っています。
対外的なTCFDに関する取り組みについては、2019年より経済産業省の「グリーンファイナンスと企業の情報開示の在り方に関する『TCFD研究会』」に参加しました。さらに、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う「TCFDコンソーシアム」に企画委員として参加し、2022年10月に発行されたTCFDガイダンス3.0の作成などに貢献しています。

サステナビリティ戦略推進体制 ›　環境ガバナンス推進体制 ›

戦略

考え方・方針

日立は脱炭素社会の実現へ向けグローバル企業に求められる貢献を果たすため、2016年度に「環境ビジョン」のもと、パリ協定やIPCC第5次評価報告書の「RCP2.6シナリオ*1」「RCP8.5シナリオ*2」などを踏まえて、脱炭素社会への移行計画でもある環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。さらに、IPCC1.5℃特別報告書を踏まえた気温上昇1.5℃以内の実現に向け、2020年度に、日立の事業所（ファクトリー・オフィス）における2030年度までのカーボンニュートラル達成、2021年度には、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標に改訂しました。これは、IPCC第6次評価報告書の「SSP1-1.9シナリオ*3」に沿った目標です。
日立は、グローバルでの脱炭素社会の実現に向けて、より高い目標を表明し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

＊1 RCP2.6シナリオ：産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅が2℃未満に抑えられるシナリオ
＊2 RCP8.5シナリオ：産業革命前と比べて4℃前後上昇するシナリオ
＊3 SSP1-1.9シナリオ：IPCC第6次報告書で提示。持続可能な発展のもとで、気温上昇を1.5℃以下に抑えるシナリオ

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」 ›　脱炭素社会の実現に向けた環境戦略 ›
事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO_2排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030 ›

気候変動のリスクと機会

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

■ 気候変動のリスクと機会の検討における「短期」「中期」「長期」の定義

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

■ 影響度の定義

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

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

日立は幅広い事業を展開しており、個々の事業によってリスクと機会が異なるため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に大きい事業を選択し、シナリオ分析を実施しました。事業選択にあたっては、日立の中での売上規模が大きいことや、製品・サービスの使用時のエネルギー使用によるCO_2排出量が多いことを考慮しました。これまでは化石燃料を主なエネルギー源とする事業がありましたが、それらの事業は非連結化されています。
検討の結果、「鉄道システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「情報システム関連事業」「産業機器事業」を分析対象事業としています。これらの対象事業について、それぞれ1.5℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

- 1.5℃シナリオ IPCC第5次評価報告書のRCP2.6シナリオ（目標策定時）、IPCC第6次評価報告書のSSP1-1.9シナリオ、IEA 450シナリオ（目標策定時）、IEAネットゼロシナリオなどをもとに、脱炭素社会を実現するための強力な施策・規制が実施される世界を想定し、2050年度までにカーボンニュートラルが実現する、という前提で検討
- 4℃シナリオ IPCC第5次評価報告書のRCP8.5シナリオ（目標策定時）や、IPCC第6次評価報告書のSSP5-8.5などに代表される、規制が進まずに世界のGHG排出量が増加し、気候変動による災害が多発する状況を検討

さらに、脱炭素社会の道のりの進展の如何を問わず起こり得ると予想される事象を「環境以外のファクターによる市場環境（1.5℃／4℃シナリオによらない）」としてまとめています。
対象事業別のリスクと機会の検討結果は、次の表の通りです。

■ **日立の事業における1.5℃／4℃シナリオ下における事業環境と、主なリスクと機会、および対応**

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業
1.5℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	**事業環境**　各国･地域でCO_2排出規制の強化に伴い、輸送原単位あたりのCO_2排出量が相対的に少ない輸送･移動手段である鉄道に対する需要がグローバルで継続して拡大	**事業環境**　再生可能エネルギーや原子力発電などの非化石エネルギーによる電力需要は、各国・地域のCO_2排出規制強化に伴い、グローバルで拡大。電力網は、分散型発電である再生可能エネルギー発電への対応が増加	**事業環境**　各国・地域でのCO_2排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なITソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの金融関連ビジネスが拡大するほか、生成AIの活用をはじめとしたデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が増加	**事業環境**　各国･地域でCO_2排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大
	リスク　鉄道分野における、CO_2排出量削減への貢献が期待される革新的技術開発の遅れによる競争力の低下。具体的にはダイナミックヘッドウェイ（乗客の需要に応じた柔軟な運行）、新しいモビリティサービス（MaaSなど）への対応といった新規の技術開発の遅れ。また、脱炭素化に向けて厳しくなる法令・規則に対応できる効果的で持続可能な製品のタイムリーな販売の遅れによる競争力の低下	**リスク**　既存の供給業者の生産能力では、未曽有の需要増加を支えきれず、新興供給業者の参入障壁が低下。 CAPEX能力拡大投資をした場合、業界のメガサイクルがピークに達した後も成功するための新技術や新ビジネスモデルの開発を促進するという戦略の焦点がぼやける可能性あり。新技術開発サイクルを無理に短縮しようとすると、長期的に品質問題につながる可能性あり。出力変動が大きい再生可能エネルギー発電においては、電力網の需要バランスを維持するための国際協力・地域協力がなければ再生可能エネルギー活用が遅れる	**リスク**　省エネルギーかつ高効率なITソリューションを提供するための技術開発の遅れや人財不足、エネルギー多消費のデータセンターなどにおける脱炭素化対策の遅れによる競争力の低下	**リスク**　高効率･低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下
	機会　鉄道は、長距離の公共交通の中で、輸送単位あたりのCO_2排出量が少なく脱炭素化に貢献する輸送手段であるため、1.5℃シナリオでは、長距離交通手段の多くが鉄道に移行。既存の鉄道車両よりも省エネルギーな鉄道車両の開発・提供や、バイモード車両への転換、デジタル技術を活用した鉄道サービスの効率化などによる事業機会の拡大	**機会**　脱炭素エネルギーへのシフトを実現する再生可能エネルギーの需要拡大や多様化するエネルギー需要、エネルギーミックスに対応するグリッドソリューション事業、デジタル・サービスソリューション事業およびエネルギープラットフォームの提供に事業機会が拡大。 前例のないレベルの投資が、洋上風力発電、太陽光発電、デジタルロード管理システム、高圧/超電圧送電へ展開	**機会**　脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境金融ビジネス拡大に伴う各種需要の増加。省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションの実現に寄与する情報システムに対する需要拡大	**機会**　IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないCO_2排出量削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	**事業環境**　エネルギー規制が少ないため、使いやすい電気をエネルギーとする輸送･移動手段に対する需要は緩やかに増加。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害による被害は激増	**事業環境**　化石エネルギー消費の増加に伴う燃料価格が徐々に上昇することにより、非化石エネルギーのコスト競争力が相対的に高まり、再生可能エネルギー、原子力などの需要も緩やかに増加。気候変動に起因する自然災害は激増。電力エネルギーシステムを異常気象から守るための気候適応の必要性が増加	**事業環境**　自然災害のBCP対応に伴うITシステム多重化によって関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会･公共システム構築の需要拡大	**事業環境**　気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	**リスク**　自然災害の頻発により、生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加	**リスク**　自然災害の頻発により、発電・送配電施設への損害の増加、送配電施設の復興の困難化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどの増加。頻発する自然災害に耐えうる発電・送配電関連設備、施設、サービスの開発、提供の遅れなどが増加	**リスク**　自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加	**リスク**　自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加
	機会　自然災害への対応をさらに強化した車両･運行システムの開発。さらなる省エネルギー車両の提供や新しい技術への対応促進など付加価値向上による競争力の強化	**機会**　気温上昇がもたらす空調の需要拡大などによるエネルギー需要の増大。自然災害への強靭性を高めた発電・送配電技術の需要拡大。極端な天候にも耐えうるよう、既存の送配電システムを強靭化することで競争力強化	**機会**　自然災害の被害低減に貢献する社会･公共システムやBCP対応のためのITシステムなどの需要拡大	**機会**　自然災害に対応するリモートコントロール、リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化
環境以外のファクターによる市場環境（1.5℃／4℃シナリオによらない）	• 気候変動の進展にかかわらず、経済成長による都市化、人口増加がグローバルに進展し、効率的に多くの人･物を輸送する公共交通機関としての鉄道事業が伸長。日本と欧州の市場規模は横ばいでも、アジア全体では特に増加 • 世界的な感染症の流行などによる移動制限や、リモートワークの増加などにより、長距離輸送は当面減少傾向。ただし、航空機需要への影響と比較して限定的 • 各国の大手鉄道メーカーがグローバルでビジネスを展開し、競争が拡大	• 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 • 気候変動・エネルギー問題に関する各国・各地域の政治動向や、一般市民の認識の変化 • CO_2排出を含むさまざまな環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などの観点に基づくエネルギーの需給システムの多様化 • 電力供給の安定化･効率化のためのデジタル技術のさらなる進展	• グローバルでデジタル化が加速し、データ流通･蓄積･解析量が指数関数的に増大。世界的な感染症対応の経験から、ワークスタイルやライフスタイルの中でリモート化、非接触化、オンライン化が急速に進み、それに関連するデジタルソリューションの需要が拡大 • ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタルテクノロジーを活用した新サービス・事業が拡大。それらに伴う、データセンターの需要拡大とエネルギー消費の増大	• 先進国では、デジタル化、インフラ更新、人口減少、人財不足による自動化市場が拡大 • 世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大 • 新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大

対象とした事業	鉄道システム事業	発電・電力ネットワーク関連事業	情報システム関連事業	産業機器事業
今後の事業リスクへの対応（事業機会）	**1.5℃／4℃シナリオ下事業リスクへの対応** • いずれのシナリオ下においても、グローバルで鉄道需要の増大が予想されるため、鉄道事業を引き続き強化 • 具体的には、さらなる省エネルギー車両や非電化区間に向けたバッテリー駆動鉄道車両の開発·提供。ダイナミックヘッドウェイ（乗客の需要に応じた柔軟な運行）などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス（MaaSなど）への対応を強化 • 国際基準などを遵守しながら持続可能な活動を強化することで競争力を強化 • 増加傾向にある自然災害については、工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化。併せて、組織体制や物理的なロケーションについても評価・分析を実施し、対応策に反映	**1.5℃／4℃シナリオ下事業リスクへの対応** • 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 • 生産能力増強投資 • 再生可能エネルギーの増大や多様化するエネルギーの需給管理に対応するグリッドソリューション事業、デジタル・サービスソリューション事業およびエネルギープラットフォームを強化 • 増加傾向にある自然災害については自然災害に強い再生可能エネルギーシステム、途絶に強い送配電システムの技術開発により対応。また、生産工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化	**1.5℃／4℃シナリオ下事業リスクへの対応** • いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発とともに、必要な人財育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル·サービスソリューションを引き続き強化 • 具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するITソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応する各種事業、自然災害予防・被害低減・強靭化に貢献する社会·公共システム、BCP対応のためのITシステムなどの提供により競争力を強化 • 増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化 • データセンターの脱炭素化を積極的に推進し競争力を確保	**1.5℃／4℃シナリオ下事業リスクへの対応** • いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化・効率向上・低損失化によりCO_2排出量抑制に貢献 • 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化
財務関連情報（対象セクターの売上規模）	日立の2023年度の売上収益の8.8%を占める鉄道システム事業の売上収益8,561億円（2023年度）の一部に影響	日立の2023年度の売上収益の22.2%を占めるエネルギーセクターの売上収益21,597億円（2023年度）の一部に影響	日立の2023年度の売上収益の26.7%を占めるデジタルシステム＆サービスセグメントの売上収益25,986億円（2023年度）の一部に影響	日立の2023年度の売上収益の5.0%を占めるインダストリアルプロダクツ事業の売上収益4,872億円（2023年度）の一部に影響

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

気候変動関連のリスク（日立グループ）

事業別に検討した結果、日立では、気候変動関連の重大で対応が困難なリスクは見つかりませんでした。
脱炭素社会が実現した時に既存の事業が存続しているかどうかという視点で考えた場合、エネルギーとして電気を使う事業なら、使用する電気を非化石エネルギー由来の電力に切り替えることで脱炭素社会への適応が可能です。一方で、現在、化石燃料を使用している事業では、脱炭素社会へ適応するために、水素やバイオマスをはじめとする新技術やCO_2オフセットなどへのさまざまな対応が必要となることが想定されます。
日立の事業は、電気を使う事業が多いので、化石燃料が使えなくなることに起因する重大なリスクは少ないことが分かります。
日立グループ全体での、1.5℃シナリオにおけるリスクと、4℃シナリオにおけるリスクを以下にまとめました。日立の業態では、これらの気候変動に関するリスクについては、対策が可能であると判断しました。

(1)脱炭素経済への移行リスク（主に1.5℃シナリオにおけるリスク）

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
政策および法規制	炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト負担増	短期～長期	中	• カーボンニュートラル達成に向けた活動の推進 • 生産、輸送などのさらなる効率化、非化石燃料由来のエネルギー利用促進による事業コスト増の回避。日立インターナルカーボンプライシング（HICP）導入による省エネルギー機器の導入推進 • 化石燃料を使用する事業から使用しない事業への転換 • 脱炭素に寄与する投資の促進。例えば、日立エナジーは、2024年度から2027年度にかけて約60億ドル（2024年6月時点）を投資予定
技術	脱炭素社会に向けた製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	短期～長期	中	• 長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発、拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、CO_2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」を実施し、省エネルギー・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	小	• 環境長期目標「日立環境イノベーション2050」でカーボンニュートラルの目標を策定し、脱炭素の取り組みを推進 • サステナビリティレポートの発行やWebサイトへのサステナビリティ情報の掲載、COPへの参加などを通じて、気候変動問題への取り組み、進捗について情報開示

(2)気候変動の物理的影響に関連したリスク（4℃シナリオにおけるリスク）

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
急性的・慢性的な物理的リスク	気候変動の影響と考えられる気象災害、例えば台風や洪水、渇水などの激化（急性リスク）や、海面上昇、長期的な熱波など（慢性リスク）による事業継続のリスク	短期～長期	中	• 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 • 水リスクの特定および対策にかかわる手続を「水リスクガイドライン」としてまとめ、グローバルの主要製造事業所で遵守

水リスクおよび生物多様性に関するリスクへの対応 ›

気候変動関連の機会（日立グループ）

環境長期目標や2024中期経営計画に掲げたCO_2排出量の削減目標を達成するためには、事業所（ファクトリー・オフィス）の脱炭素化はもとより、バリューチェーン全体の排出の多くを占める、販売された製品・サービスの使用に伴うCO_2排出量の削減が重要です。使用時にCO_2を排出しない、またはなるべく排出しない製品・サービスの開発・提供は、お客さまニーズへの対応になり、社会が求めるCO_2排出量削減への貢献にもつながります。これは、日立が経営戦略として推し進めている「社会イノベーション事業」の大きな柱であり、短・中・長期にわたる大きな事業機会となります。

カテゴリー	主な機会	影響度	主な取り組み
製品におけるサービス・市場	気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、市場価値や収益の増大	大	• 脱炭素化に貢献するビジネスの拡大 • エネルギーの分野において、非化石エネルギーによる発電や、それに対応する電力網の設置などの推進 • モビリティ、コネクティブインダストリーなどの分野において、デジタル技術の活用（グリーンbyデジタル）、プロダクツの世界トップクラスの高効率化などによる省エネルギー化により、製品使用時のCO_2排出量削減を推進 • お客さまとの協創によるカーボンフリーソリューションやサービスの普及
レジリエンス	気候変動に伴う自然災害への対策に資するソリューションの提供	中	• 洪水・浸水シミュレーターや、避難・緊急活動支援システムの提供 • 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 ›　水問題の解決に貢献する製品・サービス ›

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

リスク管理

体制

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

指標と目標

戦略・目標

日立は、中・長期の指標と目標を環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で定めており、さらに、短期の指標と目標を、3年ごとに策定する「環境行動計画」で詳細に定めて管理しています。
気候変動の緩和と適応に関する指標は、CO_2排出量総量や、CO_2排出量原単位削減率を採用しています。日立の事業特性上多くを占める、Scope 3カテゴリー11の「販売した製品の使用」に伴うCO_2排出量総量は、製品の販売額や、事業ポートフォリオの変更により大きく変動し、省エネルギー化や高効率化などの成果が見えにくいなどのデメリットがあります。そのため、同等の価値を提供するものにおいて、CO_2の排出をより抑えた製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標として、CO_2排出量原単位ベースの指標を設定しています。また、社会全体の脱炭素社会の実現に貢献するCO_2削減貢献量の指標も設定して管理しています。
自社の事業所（ファクトリー・オフィス）で発生するCO_2排出量については、CO_2削減に寄与する設備投資にインセンティブを与える「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）」制度を活用しながら、削減を進めていきます。なお、HICPの炭素価格は1t-CO_2につき14,000円と設定しています。
また、環境長期目標の達成に向けた環境価値創出を加速させるため、2021年度から環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しています。

役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映 ›
「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」 ›
環境行動計画 ›
脱炭素社会の実現 ›
脱炭素ビジネスの拡大 ›
事業所（ファクトリー・オフィス）におけるCO_2排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030 ›
バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2023年度） ›

高度循環社会の実現

高度循環社会の実現に向けて

考え方・方針

大量生産・大量消費・大量廃棄といった直線型経済（リニア・エコノミー）に基づく社会活動の拡大は、水を含む資源の不足やエネルギーの需給逼迫、廃棄物増加による環境汚染、地球温暖化、生物多様性の喪失などの環境問題を深刻化させています。
こうした課題を解決し、持続可能な社会の実現をめざすため、直線型経済から循環経済（サーキュラーエコノミー）への移行が求められています。日立は、お客さまや社会とともに事業活動を通じて、資源・水循環型社会の構築に貢献していきます。

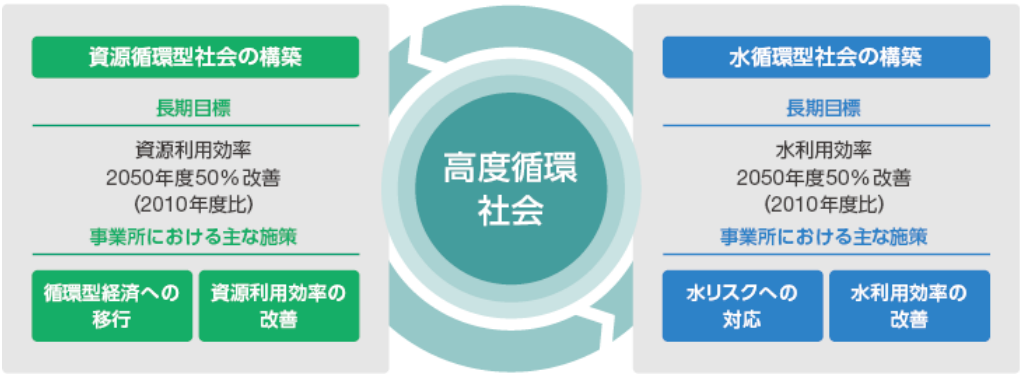
バリューチェーンにおける取り組み

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

事業所における取り組み

日立は、使用する資源・水の利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を「環境長期目標」に定め、より少ない資源・水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



水リスクへの対応の詳細は、生物多様性の観点も考慮し、「自然共生社会の実現に向けて」において紹介

自然共生社会の実現に向けて ›

循環型経済（サーキュラーエコノミー）移行の考え方

考え方・方針

日立は、持続可能な資源循環型社会の構築をめざして、従来の直線型経済から循環型経済への移行を推進しています。そのため、事業活動において資源や資産をいかに使い続けて廃棄物を削減できるか、もしくは廃棄物そのものを出さないようにできるかという点に着目し、製品の上流設計における変革、製品の製造過程における変革、ビジネスモデルによる変革という3つのアプローチで取り組んでいきます。

(1)製品設計における変革

設計行為を伴う新規開発製品に対して環境配慮設計アセスメントとライフサイクルアセスメントの同時実施を推進することで、部品の標準化や長寿命化、再生材活用、リサイクル容易化設計を図り廃棄物を削減していきます。そのため、日立グループ共通のエコデザインマネジメント指針、エコデザイン活動指針を最新の国際動向を反映したものに改定するとともに、設計行為を伴う新規開発製品での当該アセスメント適用率100%（2024年度）という明確な目標を掲げ、取り組みを推進しています。

(2)製造過程における変革

需給の把握による製品・部品の製造量の最適化や、設計ペーパーレス化、梱包材使用量削減、品質向上による不良品削減、化学物質削減などの施策事例を部門間で共有しながら取り組みを推進しています。さらに、埋立廃棄物ゼロ達成事業所数とプラスチック廃棄物有効利用率については具体的な目標を設定し、特に埋立廃棄物ゼロ達成に向けては、2022年度よりすべての製造事業所を対象に活動を進めています。*1

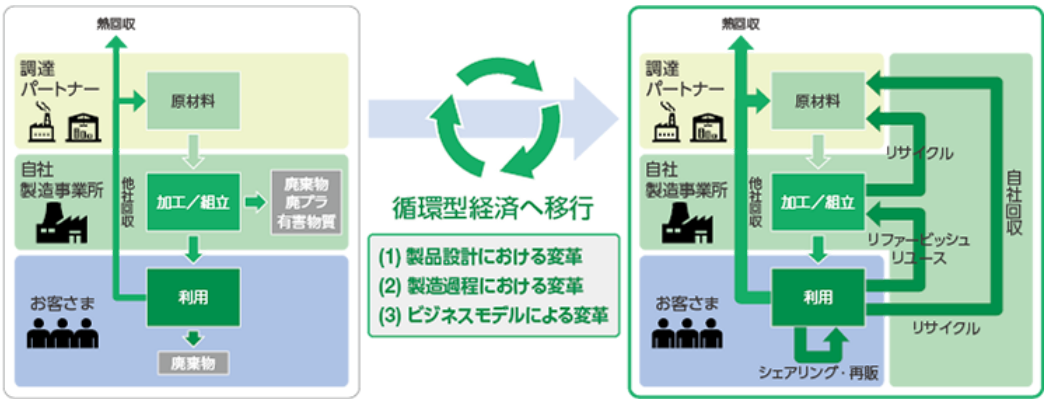
＊1 各国・地域の規制や条件に適合している場合の取り組み

(3)ビジネスモデルによる変革

「モノからコト」へ、あるいは「所有から利用」へと変化する社会に対応するために、リース、従量課金制、サブスクリプション、サービスとしての製品（アズ・ア・サービス）、リユース、シェアリングモデルなど、資源や資産の有効活用を推進します。
同時に使用済み製品を回収し、再販やリペアパーツ、リサイクルへの活用を検討することで、可能な限り資源や資産を有効に活用できるよう工夫を重ねていきます。そのためには、バリューチェーン上のさまざまなステークホルダーと目標を共有し、協創を推進していきます。
また、原材料、製品、ツール、アプリケーション、サービスなどの研究開発を強力に推し進めるとともに、日立のIT×OT（Operational Technology）×プロダクトの強みを活かし、日立のバリューチェーンだけでなくお客さまの活動におけるサーキュラーエコノミーの実現も支援していきます。

エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上 ›

■ 循環型経済（サーキュラーエコノミー）移行の考え方



Note: 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を
「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

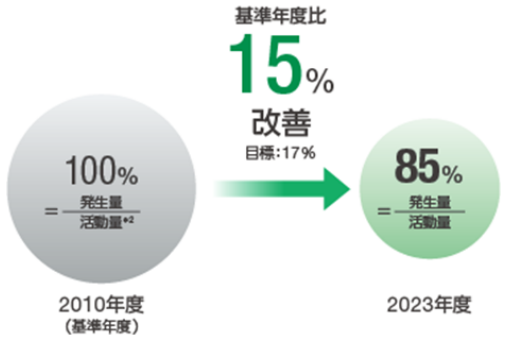
事業所で発生した廃棄物有価物の管理

活動・実績

事業所で発生した廃棄物有価物*1は、種別ごとの発生量や輸出量を一元で管理し、特に有害廃棄物は、関連する法令・規制の遵守およびグループ内での適正処理を徹底しています。
2023年度には、データの収集業務の効率化を図るために「環境データ集計システム（Eco-DS）」から「ESGマネジメントサポートサービス（ESG-MSS）」に移行を開始しました。2024年度中にはESG-MSSへの移行を完了させる予定となっています。
「2024環境行動計画」（2022-2024年度）の中間年度である2023年度は、廃棄物有価物発生量原単位改善率において基準年度の2010年度比17%改善の目標を掲げました。当該年度は目標を達成することはできませんでしたが、15%改善することができました。
目標未達の理由は、海外案件の受注増加に伴い輸送時に使用する梱包材等の廃棄物が増えたことや、非連結化により自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量原単位分を除外したなどの要因によります。
廃棄物有価物発生量は基準年度と比較して21kt、13%削減しました。発生量削減にあたっては、事業所内にリサイクル設備を設置して廃棄物を再生したり、グループ内の他事業所で原材料として再利用したりするクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材を繰り返し使用するなどの施策を継続的に実施しています。

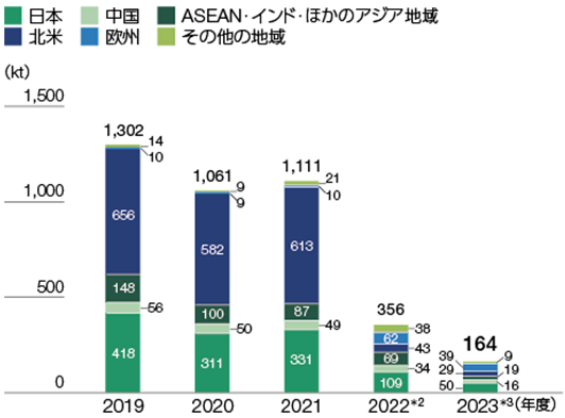
＊1 廃棄物有価物：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗大ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡したもの

2024 環境行動計画 管理値 廃棄物有価物発生量*1原単位（日立グループ）



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

廃棄物有価物発生量*1の推移（日立グループ）



＊1 発生量：2021年度までは主要事業所、2022年度からは全事業所の製造工程で発生した廃棄物有価物の量と製造工程以外のオフィスなどで発生した廃棄物有価物の量の合計
＊2 2022年度分は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量を含んでいます。素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しました
＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量 ›

埋立廃棄物ゼロ達成事業所数

マテリアリティ

使用した資源を継続活用するために埋め立て処分量を限りなくゼロに近づける埋立廃棄物ゼロ[*1]達成に向けた活動も進めておりすべての製造事業所を対象に、埋立廃棄物ゼロ達成事業所数の具体目標数値を掲げて推進を加速しています。2023年度は活動対象のうち146事業所が廃棄物の埋立ゼロ事業所となりました。

2024 環境行動計画 管理値	
埋立廃棄物ゼロ達成事業所数	146 **事業所（75%達成）** 2023年度目標：124事業所（約34%）

Note: 全製造事業所が対象

＊1 埋立廃棄物ゼロ：日立では、当該年度最終処分率（埋め立て処分量／廃棄物有価物発生量）0.5%未満と定義。規制や条件に適合している場合の取り組み

プラスチック廃棄物の有効利用率

日立グループ全体では、2030年度までにプラスチック廃棄物の有効利用[*1]率を100%にする目標を立て、2022年度から活動を強化しています。2023年度は有効利用率81%の目標を掲げ、96%達成となりました。有効利用率向上にあたっては、廃棄物が出ない設備や製品への設計変更、歩留まり改善による減量化、社内再利用、分別や集積による有価化、分別徹底によるリサイクルなどの施策を実施しています。
特に日立グループにおけるプラスチック材使用量の約7割を占める日立グローバルライフソリューションズでは、材料メーカーから購入する再生プラスチック材のほかに、使用済み家電製品のプラスチック部品や、プラスチック容器などを原料としてグループ内で加工した再生プラスチック材を利用しています（洗濯機や冷蔵庫の部品、シーリングライトの梱包材など）。
また、洗濯機の大型部品（本体下部の外枠ベースなど）では、これまで新材と再生材を混合して使用していましたが、技術的な問題や調達の課題に対応したことにより、再生プラスチック材の使用量がほぼ100%になりました。
なお、日本では家電品をリサイクルするために、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[*2]で連携をとりながら全国19カ所のリサイクルプラントで家電4製品（エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機）をリサイクルしています。2023年度は、回収した製品の再商品化[*3]処理重量約67.0ktに対して約59.4ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は80%で法定基準70%を10ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾燥機」が94%と、法定基準82%を12ポイント上回る実績となっています。

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

＊2 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

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

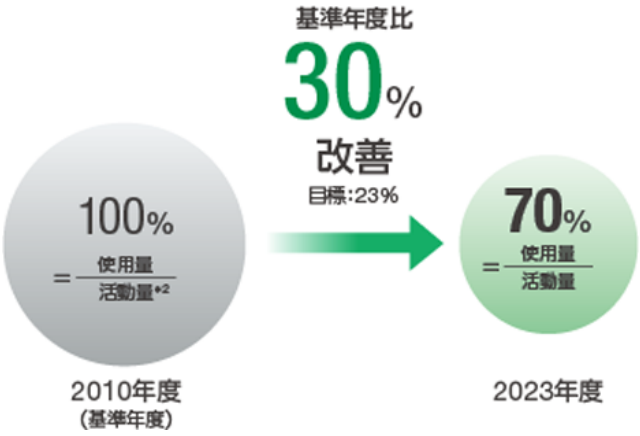
2024 環境行動計画 管理値	
プラスチック廃棄物の有効利用率	96 **%達成** 2023年度目標：81%

事業所で使用する水の管理

活動・実績　マテリアリティ

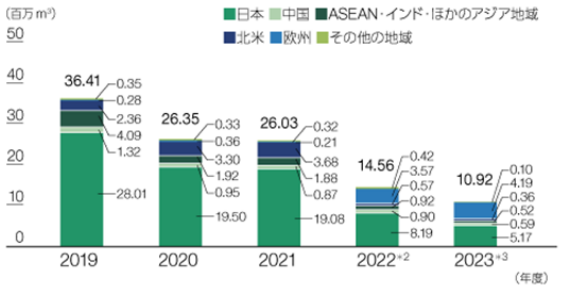
「2024環境行動計画」（2022-2024年度）の中間年度である2023年度は、製造事業所の製造工程および生活用途の水使用量原単位において基準年度の2010年度比23%改善の目標を掲げ、改善率30%と目標を達成しました。また、水使用量は基準年度の47%に相当する9百万m^3を削減しました。使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、配水管地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水を浄化しての再利用といった施策を実施しています。

■ 2024 環境行動計画 管理値 水使用量*1原単位（日立グループ）



*1 水使用量：製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量の合計
*2 活動量：事業所ごとに定める水使用量と密接な関係をもつ値（例：生産高、売上高、生産重量など）

■ 水使用量*1の推移（日立グループ）



*1 水使用量：製造事業所の製造工程と生活用途、および製造事業所以外での生活用途で使用した水の量の合計
*2 2022年度分は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の水使用量を上記報告値に含んでいます。素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しました
*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

事業活動における水資源投入量と排水量と消費量 ›

水問題の解決に貢献する製品・サービス

活動・実績

日立は、長年、水総合サービスプロバイダーとして水事業におけるOT（Operational Technology）および製品・サービスの実績・ノウハウを培ってきました。

下水処理場の高度処理化および再生水プロジェクト

世界的に水資源の不足や自然環境の悪化が問題視される中、日立は、社会イノベーション事業で世界の水・環境をはじめとした社会課題解決に貢献してきました。近年、世界の国や地域ではそれぞれ違った水・環境問題を抱えており、日立はそのニーズに合ったソリューションを提供しています。
具体例としては、フィリピン共和国(以下、フィリピン)における下水処理場の高度処理化および再生水プロジェクトです。
本プロジェクトは、日立が水インフラ設備を整備・供給するFDC Water Utilities, Inc.から受注しました。フィリピンのマニラ首都圏モンテンルパ市にあるAlabang(アラバン)下水処理場(処理水量:8,000m^3/日)を、活性汚泥処理と膜処理を組み合わせた「膜分離活性汚泥処理システム*1」により窒素やリンの除去を可能とする高度処理設備に改造するものです。また、処理能力を15,000 m3/日まで増強するとともに、その処理水を「ROシステム*2」と「紫外線殺菌システム」により、フィリピンの飲料水規準に準拠する水質レベルの再生水の製造(造水量:10,500 m^3/日)も実現します。このプロジェクトにおいて日立は、機械・電気設備の設計・納入に加え、プラント遠隔監視・運転最適化システムなどのDX(デジタルトランスフォーメーション)ソリューションを提供しました。日立は、本プロジェクトを通してマニラ首都圏の水質改善や水需要増加への対応に貢献していきます。

*1 膜分離活性汚泥処理システム: 活性汚泥処理と浸漬膜を組み合わせることにより高濃度活性汚泥処理が可能となり、維持管理が容易、省スペース・低コストで、高度な処理水質確保を図る下水処理システム。
*2 RO(Reverse Osmosis)システム:浸透圧以上に加圧した水を逆浸透膜に供給して透過水を得る造水システム。

日立、フィリピンで下水処理場の高度処理化および再生水プロジェクトを受注

流域治水 浸水被害予測システム

近年日本では、気候変動などの影響から水害が激甚化・頻発化する傾向にあり、自治体はハード面だけでなく、データなどを活用するソフト面(中小河川にまで拡大した水害に関するハザードマップの作成など)の対策強化が求められています。
日立は、青森県向けに「流域治水 浸水被害予測システム」(以下、本システム)を納入し、2023年4月から同県において本格運用が開始されました。
本システムは、国土地理院の地図データに加え、都道府県の保有する河川データやLPデータ*1を取り込み、高精度かつ高速に浸水のシミュレーションが可能です。さらに、シミュレーション結果を活用した避難・緊急活動支援などの機能の拡張性も有しており、国・自治体におけるハード・ソフト両面の流域治水対策に有効です。
具体的には、より高精度な水害リスクマップ(浸水頻度図)、および内水ハザードマップ*2を新たに作成することで、内水・外水*3の両方に対応した水害リスク情報の整備を図ります。
今後、日立は、流域治水対策に取り組む自治体へ本システムを広く展開することで、大規模水害による被害軽減への貢献をめざします。

*1 LP(Laser Profiler)データ: 航空レーザー測量で得られた三次元地形データ
*2 内水ハザードマップ: 大雨などにより、下水道や水路などを流れる水(内水)が氾濫した際の浸水区域や浸水の深さなどの想定情報をまとめた地図
*3 外水: 河川を流れる水

青森県向けに「流域治水 浸水被害予測システム」を初納入、本格運用開始

今後も日立は、デジタル技術を活用した官民連携での国際協力の取り組みなどを通じ、持続可能な開発目標(SDGs)の達成や、気候変動に伴う災害の激甚化・頻発化に対する適応力強化など社会インフラの強靭化を支援していきます。

水・環境ソリューション

■ 日立の水にかかわる主な製品・サービス

分野	製品・サービス（納入実績）
水資源の創出	排水再生利用システム
	海水淡水化システム
水インフラの整備	上下水道など（約40カ国・地域で200サイト以上）
	浄水場（日本：約700カ所）
	下水処理場（日本：約900カ所）
	上下水道事業向け総合デジタルソリューション
総合治水対策	洪水予測と避難・緊急活動シミュレーション技術

自然共生社会の実現

自然共生社会の実現に向けて

考え方・方針

私たちの社会生活や経済活動は、自然がもたらす多くの恵み（生態系サービス）によって成り立っています。一方で、この生物多様性の喪失が大きな経済上のリスクとして認識され始めています。世界経済フォーラムが2020年に公表した「Nature Risk Rising」では、世界のGDP半分以上に相当する約44兆ドルの経済価値の創出が自然資本と生態系サービスに依存しており、生物多様性の破壊による損失のリスクにさらされていると指摘しています。
こうした中、2022年12月にカナダ・モントリオールで開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（CBD-COP15）で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組み」では、2030年までに「自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる」ことを掲げ、23個のグローバルターゲットが設定されました。企業にかかわるものとしては、ターゲット3の「陸と海のそれぞれ少なくとも30%を保護地域及びOECM[*1]により保全すること（30by30目標）」、ターゲット15の「事業者が、特に大企業や金融機関等は確実に、生物多様性に係るリスク、生物多様性への依存や影響を評価・開示し、持続可能な消費のために必要な情報を提供するための措置を講じること」などがあります。
また、ESG投融資などへの関心の高まりを背景に、民間主導で生物多様性に関する情報開示を求める動きも活発になっています。「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」では、資金の流れをネイチャーポジティブに移行させるという観点で、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークを構築し、企業や金融機関に自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示することを求めています。
日立は自然共生社会の実現に向けて、このような世界的な動向も踏まえ、事業活動全体による生物多様性への依存と影響、ならびに生物多様性に関するリスク評価と開示に向けた取り組みも進めています。

＊1 OECM: 保護地域以外で生物多様性保全に資する地域。Other Effective area-based Conservation Measuresの頭文字をとったもの

自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

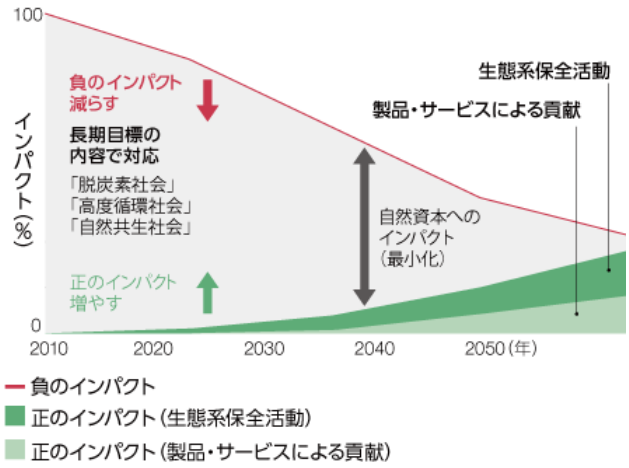
活動・実績　マテリアリティ

生態系が適切に保たれ、自然の恵みを将来にわたって享受できる自然共生社会を実現するため、日立は「環境長期目標」に自然資本へのインパクトの最小化という目標を設定しました。
自社の事業活動に関して、温室効果ガスや化学物質の大気への排出や廃棄物の発生などを「負のインパクト」、生態系の保全に貢献する自社の製品・サービスの提供や、生物多様性や生態系の保護活動などを「正のインパクト」として分類、数値化し、2050年までに正負のインパクトの差を最小化するための取り組みを促進しています。
自然資本への「負のインパクト」を低減していくための活動としては、まず、自然資本に関する環境影響評価を実施しました。評価手法としては、事業活動に伴う負のインパクトを特定し、日本版被害算定影響評価手法（LIME2）と日本の主要なインベントリデータベース（IDEAv2[*1]）を採用しています。 その結果2023年度は、負のインパクトのうち気候変動が約45%を占めました。この負のインパクトの低減のために、気候変動については脱炭素社会に向けての取り組みを促進しました。また、都市域大気汚染、資源消費については、影響評価に調達原材料のインパクト評価が現れてきている現状を考慮して、高度循環社会の実現を視野に入れた取り組みを加速させていきます。加えて、自然資本への負のインパクトを最小化するために、これまで推進してきた製品・サービスの省エネルギー性向上、ファクトリーにおける効率化、資源の有効活用、化学物質の管理といった環境負荷を低減するさまざまな活動を継続して強化していきます。
また、「正のインパクト」を拡大する活動には、森林保全などの社会貢献活動や、水処理プラント構築のような生態系保全に直接貢献する事業活動があります。これらの活動を推進しつつ、自然へのインパクトの数値化について検討を進めています。
なお、日立の森林保全活動については、林野公共事業などで用いられている評価手法で、森林保全活動によって得られる便益（洪水防止、流域貯水、水質浄化、土砂流出防止、炭素固定など）を継続的に評価しています。また、森林保全活動の評価に必要な保全活動対象森林面積データも収集しており、2023年度に調査した森林保全活動対象面積は0.93km^{2}でした。

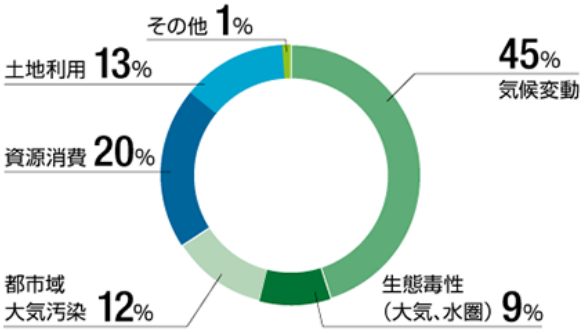
＊1 IDEAv2：負のインパクト算定のためのLCAを実施する上で必要な、日本の主要なインベントリデータベースの一つ

「負のインパクト」算定範囲 ›

■ インパクト最小化の概略図

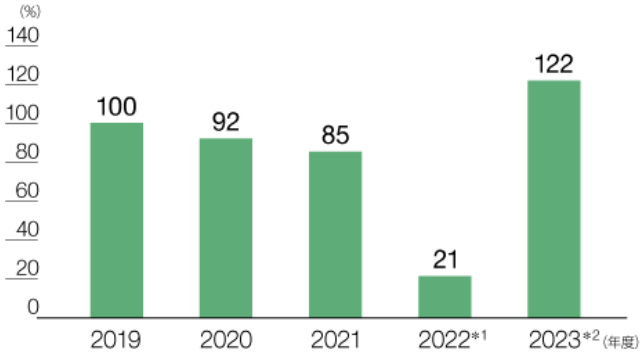


■ 自然資本への負のインパクト（2023年度）



Note: IDEAv2を用いてLIME2日本版被害算定影響評価手法により算出

■ 自然資本への負のインパクトの推移



＊1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊2 2023年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社を含めたため、増加しています

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

2020年にBusiness for Natureは、世界の政策決定者に対して「これからの10年間で自然の損失を逆転させる」ための政策を採用するよう働きかける「行動喚起（Call to Action）[*1]」を行いました。日立製作所はこれに賛同、署名しています。

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

Business for Nature's Call to Action

環境省・生物多様性のための30by30アライアンスへの賛同

30by30とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに自国の陸域・海域の少なくとも30%を保全・保護しようとする目標です。
2021年G7サミットにて合意された30by30目標の日本国内での達成に向けて、行政、企業、NPOなどの有志連合「生物多様性のための30by30アライアンス」が発足しました。国立公園などの拡充、里地里山や企業林などのようにさまざまな団体によって生物多様性の保全が図られている土地の国際データベースへの登録とその保全促進、それら取り組みの積極的な発信が発足の目的です。
日立製作所は活動の趣旨に賛同し、自らも取り組みを進めています。

30by30アライアンス

環境省・自然共生サイトに認定

自然共生サイトとは、ネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みの一つとして、環境省では、企業の森や里地里山、都市の緑地など民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区間を自然共生サイトとして認定する取り組みを2023年度から開始しました。認定区域は、保護地域との重複を除き、OECM（Other Effective area-based Conservation Measures：保護地域以外で生物多様性保全に資する区域）として国際データベースに登録され、30by30目標の達成に貢献します。
日立では、2023年度に3サイトが自然共生サイトとして認定されました。

会社名	サイト名称	場所	サイト概要
日立製作所	国分寺サイト　協創の森	東京都国分寺市	主な植生はミズキ、サワラ、コナラ森の中には湧水、池、自然林、竹林、草原など自然環境に特徴的な多様な生態系が広がっており、多種多様な生物が生息している。
	日立グループ水戸事業所	茨城県ひたちなか市	自生するアカマツ高木が事業所創設時の森の姿に近い形で維持されるとともに、サギ山地区と呼ばれている緑地帯には、当該地域の潜在自然植生と推定されるタブノキ林やエノキ林を中心とした高木林がまとまって維持・管理されている。
日立ハイテク	日立ハイテクサイエンスの森	静岡県駿東郡小山町	敷地内の緑地を、より豊かな生物多様性を育む森林となるように、整備と保全に取り組んでいる。取り組み内容は、１．緑地の維持・再生、２．人工林の自然林化、３．ススキ草地の再生、４．外来植物の駆除である。

自然共生サイト | 国分寺サイト　協創の森 | 日立グループ水戸事業所 | 日立ハイテクサイエンスの森

水および生物多様性に関するリスクへの対応

考え方・方針　活動・実績

日立の水リスクへのエクスポージャーは、地域と事業内容で程度が異なるため、それぞれの水リスクを特定し、リスク対策を推進することが重要です。リスク対応を円滑化するため、水リスクの特定および対策にかかわる手続きを「水リスクガイドライン*1」としてまとめ、グローバルで約100ある環境管理区分Aの主要製造事業所がこれを遵守しています。
また、さまざまな国際的な水リスク評価ツールと併せて、日立の「ESGマネジメントサポートシステム（ESG-MSS）」および地域と事業運用上の水リスク特定チェックリストを活用し、BUとグループ会社別、国・地域別およびグループ全体での水リスクを年1回特定・評価しています。
近年は、水リスクの特定・評価において、生物多様性の観点も重要であることが、国際的な情報開示枠組みであるTNFDから指摘されています。そのため、水リスク評価ツールの一つであるWater Risk Filter*2および水リスク特定チェックリストにおける生物多様性関連データのみを抽出して分析することで、生物多様性に特化したリスク評価も進めています。
これらの評価結果をもとに、より効果的な水リスクおよび生物多様性に関するリスク低減活動を推進していきます。

＊1 水リスクガイドライン：国連グローバル・コンパクト、CEO Water Mandate、Pacific Institute、WRI、WWFなどのメンバーが作成した、流域の状態を考慮した水関連目標設定のためのガイドを参考に作成。
＊2 Water Risk Filter：世界自然保護基金（WWF）とドイツ投資開発会社（DEG）が開発した水リスク評価ツール

■ **ESGマネジメントサポートシステム（ESG-MSS）を利用した水リスクおよび生物多様性に関するリスクの特定**

	地域の水リスク		事業運用上の水リスク	
		生物多様性に関するリスク		生物多様性に関するリスク
水資源、水質、水害、規制、評判リスクなどに関する評価項目数	約50	5（左記内数）	約70	13（左記内数）
リスク特定方法	さまざまな水リスク評価ツール（Aqueduct*1、Water Risk Filter、Flood Hazard Map of the World*2）を組み合わせ、住所情報よりリスクを特定	Water Risk Filter	事業所の取水量や排水量、事業所の取り組み内容などの情報からリスクを特定	事業所の取水量や排水量などの情報から生物多様性に関するリスクを特定
リスク判定	Low～Extremely-highの5段階*3で判定	Low～Extremely-highの5段階*3で判定	Low～Extremely-highの5段階*3で判定	Low～Extremely-highの5段階*3で判定
リスク結果	8事業所でHigh	7事業所でHigh	左記8事業所含め、すべてLow～Low-medium	左記7事業所含め、すべてLow～Medium-high
	総合的に高い水リスク・生物多様性リスクに直面している事業所はない			

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

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

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

2023年度の取り組み

2023年度は、地域の水および生物多様性に関するリスクを評価した結果、環境管理区分Aの主要製造事業所のうち、インド、エジプト、ブラジル、ベトナムで操業している8事業所が水リスクがHigh、イタリア、米国、ドイツ、チェコ、コロンビア、ブラジルで操業している7事業所が生物多様性に関するリスクがHighと特定されました。
それを踏まえ、事業運用上の水リスクおよび生物多様性に関するリスクを評価した結果、先にリスクを特定された事業所含めすべての事業所の事業運用上の水リスクおよび生物多様性に関するリスクは、Medium-high以下となりました。
そのため日立には、総合的に高い水リスク・生物多様性リスクに直面している事業所はないと考えています。
なお、地域の水リスクが高い8事業所の水使用量は0.4百万m^3であり、日立の主要製造工程の水使用量11百万m^3の約4%を占めています。

サプライチェーンにおける水リスクの把握

日立は、安定的に部品や製品を調達するためにも、調達パートナーの水リスクを把握することは重要だと考えています。
2023年度は、2023年度の環境重点パートナー（取引実績や、所在国などの要素を鑑み選定した約3,000社を選定）のうち、環境に関する取り組み調査に回答いただいた2,100社の地域の水リスクを、AqueductとWater Risk Filterを用いて特定し、結果を関連部門と共有しました。今後は、調査対象を拡大するなどして、調達パートナーの水リスクのさらなる把握に努めていきます。

責任ある調達 ›

化学物質の管理

考え方・方針

日立は、都市域大気汚染の原因の一つである揮発性有機化合物：Volatile Organic Compounds（VOC）をはじめとする化学物質の管理と削減には、大気・水環境への汚染物質排出を抑制するだけでなく、その使用量を適正に管理することが、自然資本へのインパクト最小化のために重要であると考えています。
こうした考えのもと、日立では、「環境CSR対応モノづくり規程」を制定し、製品の設計・開発から、調達、製造、品質保証、出荷までの各段階で化学物質を管理しています。製品に含有される化学物質は、禁止物質群、管理物質群に分類して管理し、製品の輸出先の法規制への対応に活用しています。事業活動で使用する化学物質についても、禁止・削減・管理の3段階で管理しているほか、化学物質の取扱者や管理者に対して法規制やリスク評価などの教育を行うなど、リスクの低減に努めています。

製品の含有化学物質管理

活動・実績

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、原則として規制の厳しいEUの基準を標準とした上で、輸出先や業種・用途に限らず管理対象物質を決定・管理しています。
管理対象とする化学物質や管理レベルの区分は、欧州REACH規則[*1]をはじめとする各種規制物質の改定に合わせ、原則として法令で規制される半年前には自主管理化学物質に指定するなど随時見直しを図っています。例えば、2025年2月、POPs条約[*2]としてデクロランプラスおよびUV-328が新たに規制されることに合わせ、「日立グループ自主管理化学物質」を改訂しました。

＊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 POPs条約：Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutantsの略称。「残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約」

日立自主管理化学物質（製品含有化学物質） ›

区分の具体例

禁止物質群（レベル1）
日本国内外で製品（包装材を含む）への使用が原則的に禁止されているものの、調達品に使用される可能性のある物質

管理物質群（レベル2）
使用実態の把握と管理を要求されている物質およびリサイクルや適正処理を考慮すべき物質

事業活動における化学物質の管理

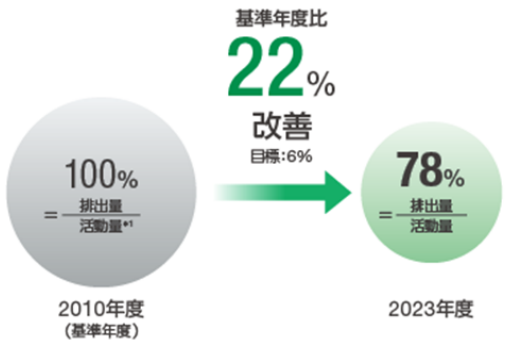
活動・実績

工場などから排出される化学物質は、削減推進対象物質[*1]および対象範囲を拡大するなどの管理強化を通じて、排出量の削減に取り組んでいます。
削減事例は英語・中国語に翻訳し、日立グループでグローバルに展開することで情報共有を図っています。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（SO_x）と窒素酸化物（NO_x）、生物的酸素要求量（BOD）と化学的酸素要求量（COD）については、その排出量[*2]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。
「2024環境行動計画」（2022–2024年度）の中間年度である2023年度は、化学物質大気排出量原単位において基準年度の2010年度比6%改善を目標に掲げ、改善率22%と目標を達成しました。排出量低減にあたっては、VOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などの施策を実施しました。

＊1 削減推進対象物質：ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質。2023年度の排出量実績においては、約100%がVOCに分類されます
＊2 排出量：事業所別のデータ（測定値、排風量、含有率、排水量など）より算出

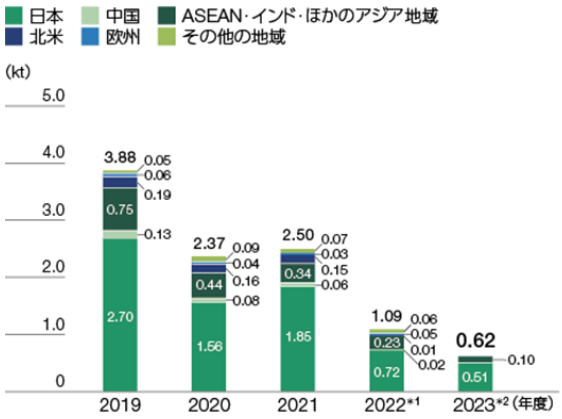
事業活動における化学物質投入量と排出量 ›

2024 環境行動計画 管理値 化学物質大気排出量原単位（日立グループ）



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

化学物質大気排出量の推移（日立グループ）



Note: VOCを含む化学物質の大気排出量は、材料に含まれる含有率などから算出

＊1 2022年度は、2020年度から連結対象となった自動車部品系会社の化学物質大気排出量を含んでいます。素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い減少しました
＊2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

生態系の保全の取り組み

考え方・方針 | 活動・実績

日立は、事業活動による自然資本への負荷（負のインパクト）の低減と、自然保護に関する社会貢献活動や生態系保全に貢献できる製品・サービスの提供（正のインパクト）を通じて、2050年度までに自然資本へのインパクトを最小化することをめざしています。
また、数値化が困難とはいえ重要な活動である希少種の保護や、投資判断基準に生物多様性への配慮を盛り込むことなど、具体的な活動内容を明示した「生態系保全活動メニュー」に則り、事業所ごとに目標を設定して活動を推進し、自然共生社会の実現に貢献していきます。

■ 生態系保全活動メニュー概要

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

Note: 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

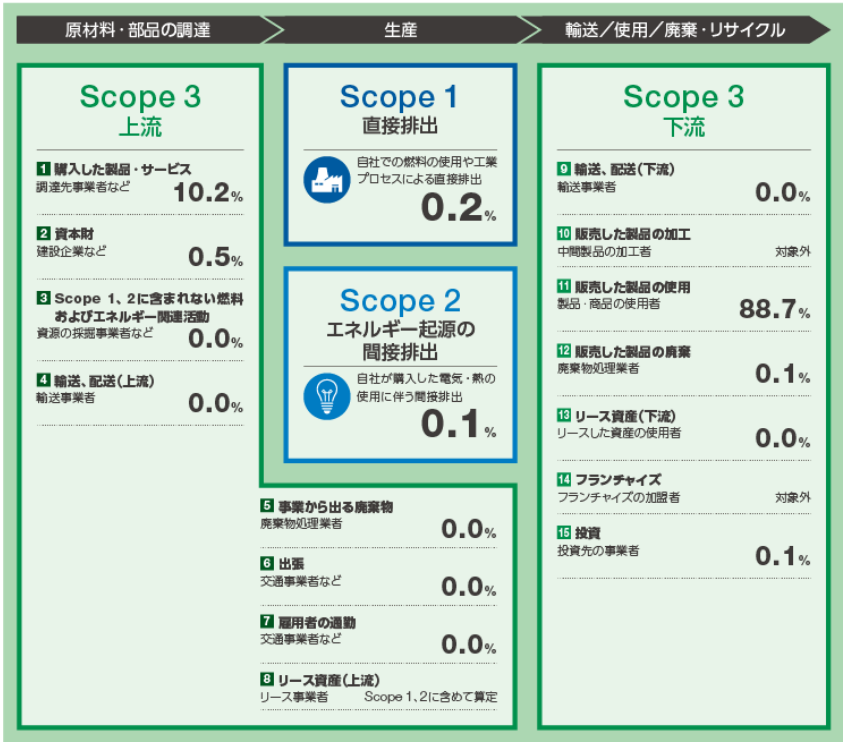
環境データ

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2023年度）

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルのスタンダードを参照して算定し、バリューチェーンのどこで、どれくらいの温室効果ガスが排出されているかを的確に把握し、それに基づき、効果的な目標設定と削減施策の実施につなげています。日立全体が排出する温室効果ガスのほとんどはエネルギー起源のCO_2となっています。
また、バリューチェーンの中では、販売した製品・サービスの使用に伴うCO_2排出量の割合が極めて高く、製品・サービスの高効率化や省エネルギー化といった、事業を通じた削減を重点的に進めていくことが、脱炭素化に大きく貢献すると考えています。





自社： 事業者の組織境界の範囲で、原則として自社（法人など）および連結対象事業者など、事業者が所有または支配するすべての事業活動の範囲
上流： 原則として購入した製品やサービスに関する活動
下流： 原則として販売した製品やサービスに関する活動

■ 日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細（日立グループ、2023年度）

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果（Mt-CO_2e）	割合（%）
Scope 1、2、3合計		日立グループ	214.38	100.0
Scope 1、2合計[*1]		日立グループ	0.68	0.3
Scope 1[*2]				
直接排出[*1]	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出　（A・B・C（C区分は非製造除く）区分で集計）	日立グループ	0.40	0.2
うち　A区分	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出　（A区分のみで集計）		0.28	―
Scope 2[*3]				
エネルギー起源の間接排出[*1]	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出　（A・B・C（C区分は非製造除く）区分で集計）	日立グループ	0.28	0.1
うち　A区分	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出　（A区分のみで集計）		0.20	―
Scope 3		日立グループ	213.70	99.7
Scope 3（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	日立グループ	21.80	10.2
2 **資本財**	自社の資本財（設備、機器、建物、施設、車両など）の建設・製造および輸送から発生する排出		1.11	0.5
3 **Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動**	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達（資源採取、生産および輸送）に伴う排出		0.05	0.0
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		0.02	0.0
5 **事業から出る廃棄物**	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出		0.01	0.0
6 **出張**	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出		0.04	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		0.05	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（Scope 1、2で算定する場合を除く）		Scope 1、2に含めて算定	―

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果（Mt-CO_2e）	割合（%）
Scope 3（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	日立グループ	0.07	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*4	―
11 **販売した製品の使用**[*5]	使用者（消費者・事業者）による製品の使用に伴う排出		190.20	88.7
12 **販売した製品の廃棄**	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		0.19	0.1
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		0.02	0.0
14 **フランチャイズ**	フランチャイズ加盟者における（Scope 1、2の）排出		対象外	―
15 **投資**	投資の運用に関連する排出		0.15	0.1

Note: 自動車部品系会社の非連結化に伴い、同社の数値は2023年度分の集計に含めていません

＊1 日立の社内区分である、A・B・C（C区分は非製造除く）区分で集計。「うちA区分」の行のみA区分で集計。なお、本文中は注記のない限り環境管理の対象であるA区分で集計

＊2 SF_6、PFC、HFC、N_2O、NF_3、CH_4を含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用

＊3 電力使用量からのCO_2は、マーケット基準で算定しています。電力CO_2排出係数は、日本（発電所含む）については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

＊4 加工形態を特定できないため

＊5 排出量は、各製品の年間消費電力量×販売台数×製品ライフタイム×CO_2排出係数により算出しています。CO_2排出係数はIEAの国別排出係数（主に2021年Ver）を使用しています

投入している資源量および排出している環境負荷量の詳細データ

事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス（GHG）排出量

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

■ エネルギー投入量

			範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*3
エネルギー投入量			日立グループ	GWh	12,427	9,674	9,957	5,387	**3,291**
再生可能エネルギー	電力	合計	日立グループ	GWh	18	138	193	706	**769**
		（自家発電量）	日立グループ	GWh	18	22	34	25	**29**
		（購入量：非化石証書含む）	日立グループ	GWh	—	116	159	681	**741**
非再生可能エネルギー	電力	電力	日立グループ	GWh	5,992	4,498	4,584	2,218	**715**
	燃料・熱*2	都市ガス	日立グループ	GWh（十億m^3）	1,933（0.15）	1,339（0.11）	1,373（0.11）	767（0.06）	**665（0.06）**
		LPG、LNG	日立グループ	GWh(kt)	2,015（150）	1,646（111）	1,705（118）	1,217（82）	**989（65）**
		その他天然ガス	日立グループ	GWh（十億m^3）	258（0.02）	276（0.02）	319（0.03）	261（0.02）	**46（0.004）**
		燃料油（重油、灯油ほか）	日立グループ	GWh（ML）	792（75）	653（61）	495（47）	197（19）	**95（9）**
		固体燃料（コークス）	日立グループ	GWh（kt）	1,333（162）	1,111（137）	1,278（156）	—	**—**
		蒸気・冷熱水	日立グループ	GWh（PJ）	86（0.31）	13（0.05）	10（0.04）	21（0.08）	**12（0.04）**

Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度は日立の社内区分である、A・B・C（C区分は非製造除く）区分で集計

＊1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊2 熱量からの換算は、3.6MJ/kWhを使用

＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

■ 温室効果ガス（GHG）排出量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*3
温室効果ガス（総量）*2		日立グループ	kt-CO_2e	4,415	3,313	3,412	1,565	**676**
エネルギー起源のCO_2排出量	合計	日立グループ	kt-CO_2	4,374	3,296	3,384	1,538	**618**
	（直接排出）	日立グループ	kt-CO_2	1,489	1,202	1,245	459	**339**
	（間接排出）	日立グループ	kt-CO_2	2,885	2,094	2,139	1,079	**279**
エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス排出量*4	合計	日立グループ	kt-CO_2e	41	17	28	26.7	**58.6**
	六フッ化硫黄 (SF_6)	日立グループ	kt-CO_2e	24	11	20	22.0	**33.2**
	パーフルオロカーボン (PFC)	日立グループ	kt-CO_2e	4	0	2	1.3	**0.9**
	ハイドロフルオロカーボン (HFC)	日立グループ	kt-CO_2e	3	1	3	2.4	**22.5**
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン (N_2O 、NF_3、CH_4)	日立グループ	kt-CO_2e	2	2	3	0.9	**1.9**
	非エネルギー起源CO_2	日立グループ	kt-CO_2e	8	3	0	0.2	**0.2**

Note: 電力使用量からのCO_2は、マーケット基準で算定しています。電力CO_2排出係数は、日本（発電所含む）については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

Note: ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「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

Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度は日立の社内区分である、A・B・C（C区分は非製造除く）区分で集計

＊1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊2 温室効果ガス（総量）：Scope 1、2の合計

＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました。HFC排出量についてはリサイクル系会社が集計範囲に加わったことにより大幅に増加しています

＊4 エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス排出量算出に含めた集計対象：冷却・溶接用途等に伴う二酸化炭素、研究用途で使用するメタン、半導体素子製造や半導体検査装置等の動作試験に伴うハイドロフルオロカーボン、パーフルオロカーボン、六ふっ化硫黄、メタン、三ふっ化窒素、一酸化二窒素、冷凍空気調和機器の廃棄におけるHFCの回収におけるハイドロフルオロカーボン、高圧変圧器、受変電機器の製造、高電圧製品への充填・テストに伴う六ふっ化硫黄

事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

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

■ 原材料投入量

			範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度[*1]	2023年度[*2]
材料（総量）			日立グループ	kt	3,776	3,066	3,235	788	**3,345**
原材料	金属	金属（総量）	日立グループ	kt	3,454	2,861	3,083	685	**2,430**
		新材	日立グループ	kt	1,372	1,075	909	614	**2,428**
		再生材など	日立グループ	kt	2,082	1,786	2,175	71	**2**
	プラスチック	プラスチック（総量）	日立グループ	kt	147	115	74	43	**148**
		新材	日立グループ	kt	143	113	72	40	**146**
		再生材など	日立グループ	kt	4	2	2	3	**2**
	その他の材料	その他の材料（総量）	日立グループ	kt	175	90	77	61	**767**
		新材	日立グループ	kt	173	89	76	54	**766**
		再生材など	日立グループ	kt	2	1	1	7	**0.1**

＊1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊2 2023年度は、非連結化となった自動車部品系会社は含めていませんが、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の原材料投入量を含めたため、大幅に増加しています

■ 廃棄物有価物発生量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1,2	2023年度*3
発生量 （総量）	総量/（有害）	日立グループ	kt	1,302 /(56)	1,061 /(49)	1,111 /(61)	356 /(57)	**164/(13)**
減量化量		日立グループ	kt	101 /(17.5)	75 /(9.8)	74 /(10.5)	47 /(23.1)	**11/(4.4)**
再資源化量	リユース	日立グループ	kt	5 /(2.2)	35 /(11.4)	36 /(18.7)	18 /(6.2)	**7/(0.3)**
	マテリアルリサイクル	日立グループ	kt	919 /(25.3)	740 /(17.6)	784 /(19.3)	256 /(16.7)	**131/(6.0)**
	サーマルリサイクル	日立グループ	kt	21 /(4.9)	11 /(5.4)	13 /(6.5)	16 /(4.6)	**11/(1.6)**
最終処分量		日立グループ	kt	256 /(6.1)	200 /(4.9)	204 /(5.7)	20 /(6.5)	**4/(0.6)**

Note: カッコ内の数値はバーゼル条約で有害とされる廃棄物発生量。カッコ内の有害物量は内数を記載

＊1 素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊2 2022年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量を含めています

＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

事業活動における水資源投入量と排水量と消費量

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

■ 水資源投入量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*5
取水*1（総量）		日立グループ	百万m^3	36.41	26.35	26.03	14.23	**10.59**
地表水	上水（飲料その他に用いる生活用水）	日立グループ	百万m^3	7.95	5.10	5.23	5.53	**2.37**
	工業用水・河川水	日立グループ	百万m^3	15.58	12.62	12.47	5.17	**5.28**
	雨水	日立グループ	百万m^3	0.02	0.01	0.01	0.01	**0.01**
地下水		日立グループ	百万m^3	12.84	8.60	8.32	3.52	**2.93**
再生水（ほかの組織の廃水を再生した水）		日立グループ	百万m^3	0.02	0.01	0.01	0.00	**0.00**

■ 排水量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*4,5,6
排水（総量）		日立グループ	百万m^3	31.09	21.24	21.25	12.15	**9.14**
公共水域		日立グループ	百万m^3	22.46	15.28	15.40	8.26	**6.30**
下水道		日立グループ	百万m^3	7.74	5.44	5.31	3.76	**2.75**
地下		日立グループ	百万m^3	0.89	0.52	0.54	0.12	**0.09**
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	日立グループ	t	232	204	156	77	**9**
	化学的酸素要求量 (COD)	日立グループ	t	400	406	301	137	**2**

■ 消費量

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*5
消費（総量）	日立グループ	百万m^3	5.32	5.11	4.78	2.08	**1.45**
製品含有	日立グループ	百万m^3	0.07	0.14	0.00	0.00	**0.00**
廃棄物含有	日立グループ	百万m^3	0.05	0.01	0.01	0.00	**0.00**
蒸発ほか	日立グループ	百万m^3	5.20	4.96	4.77	2.08	**1.45**

＊1 2021年度までは日立の社内区分であるA区分の製造事業所の製造工程と生活用途、および製造事業所以外での生活用途で使用した水の量、2022年度からはA区分の製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量を開示

＊2 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の水使用量は2022年度分から上記報告値に含まれています

＊3 2022年度は素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊4 2023年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のBOD/ CODを含んでいます

＊5 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

＊6 2023年度の水質は、集計方法を見直した（下水道への排水については除外し、また、同じ排水先についてはBOD/CODどちらかのみの計上）ため、大幅な減少となりました

事業活動における化学物質投入量と排出量

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

■ 化学物質投入量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*3	2023年度*5
化学物質投入量*1 （総量）	化学物質取扱量	日立グループ	kt	83.68	47.49*2	26.20	1.70	**0.97**

■ 化学物質排出量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*3	2023年度*5
化学物質排出量（総量）		日立グループ	kt	4.98	3.27	3.50	1.39	**0.65**
化学物質排出量	化学物質排出量*4（VOCなど）	日立グループ	kt	3.88	2.37	2.50	1.09	**0.62**
	硫黄酸化物 (SOx)	日立グループ	kt	0.3	0.2	0.2	0.01	**0.00**
	窒素酸化物 (NOx)	日立グループ	kt	0.8	0.7	0.8	0.29	**0.03**

Note: 硫黄酸化物（SOx）、窒素酸化物（Nox）においては燃料の燃焼から排出される化学物質排出量であり、投入した化学物質に起因するものではありません

＊1 ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質

＊2 素材系会社の非連結化に伴い取扱量が減少しています

＊3 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊4 化学物質排出量は、約100%がVOCに分類されます

＊5 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境マネジメントに関するデータ

ISO14001認証取得会社数 （日立グループ、2024年3月末時点）

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度[*1]	2023年度[*2]
合計	日立グループ	社	202	185	281	**178**
日本	日立グループ	社	85	66	66	**45**
中国			43	43	61	**47**
ASEAN・インド・他のアジア地域			42	43	50	**34**
北米			10	9	13	**15**
欧州			17	15	52	**27**
その他の地域			5	9	39	**10**

Note: 一部の事業所のみ取得している会社を含む

＊1 2022年度は、エネルギー系会社の連結化に伴う増加と、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴う減少により大きく変化しています

＊2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

法令・条例違反および苦情などの件数

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法令・条例違反など	水質	日立グループ	件	4	5	2	0	**1**
	大気			0	0	0	2	**0**
	廃棄物			0	4	3	0	**2**
	その他（設備届出など）			1	1	3	0	**0**
苦情など		日立グループ	件	5	3	3	0	**1**

環境会計

■ 環境保全コスト

			範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2	2023年度*3
合計			日立グループ	億円	1057.1	866.2	799.7	572.1	**443.5**
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	日立グループ	億円	226.2	191.4	195.6	63.0	**45.5**
	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			6.8	6.2	6.4	0.8	**0.6**
	管理活動コスト	環境管理人件費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用			49.8	58.8	54.0	30.6	**31.4**
	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			770.1	606.4	537.9	475.5	**363.7**
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用			2.5	2.2	2.6	1.1	**1.5**
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金			1.7	1.2	3.2	1.1	**0.8**

＊1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

＊2 2022年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のコストは含まれておりません。素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境保全効果

■ 経済効果[*1]

	2023年度の主な活動	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度[*2]	2023年度[*3]
合計		日立グループ	億円	186.2	142.8	192.0	119.5	**16.5**
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	日立グループ	億円	124.2	96.6	151.5	78.9	**11.5**
費用削減効果	高効率機器への更新（照明・電力供給）			62.0	46.2	40.5	40.6	**5.0**

＊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

＊2 2022年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2022年度分のコストは含まれておりません。素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

＊3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2024年4月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用34億円、土壌汚染浄化費用10億円の負債を計上しています。

グローバル人財マネジメント

人的資本の考え方

考え方・方針

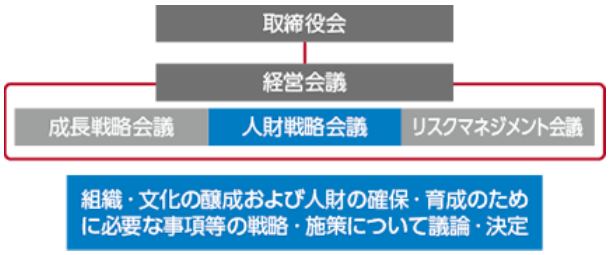
日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、世界中の従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。
社会イノベーション事業のグローバル展開を進めるなか、日立は、多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。

グローバル人財マネジメント体制

体制

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

■ グローバル人財マネジメント体制



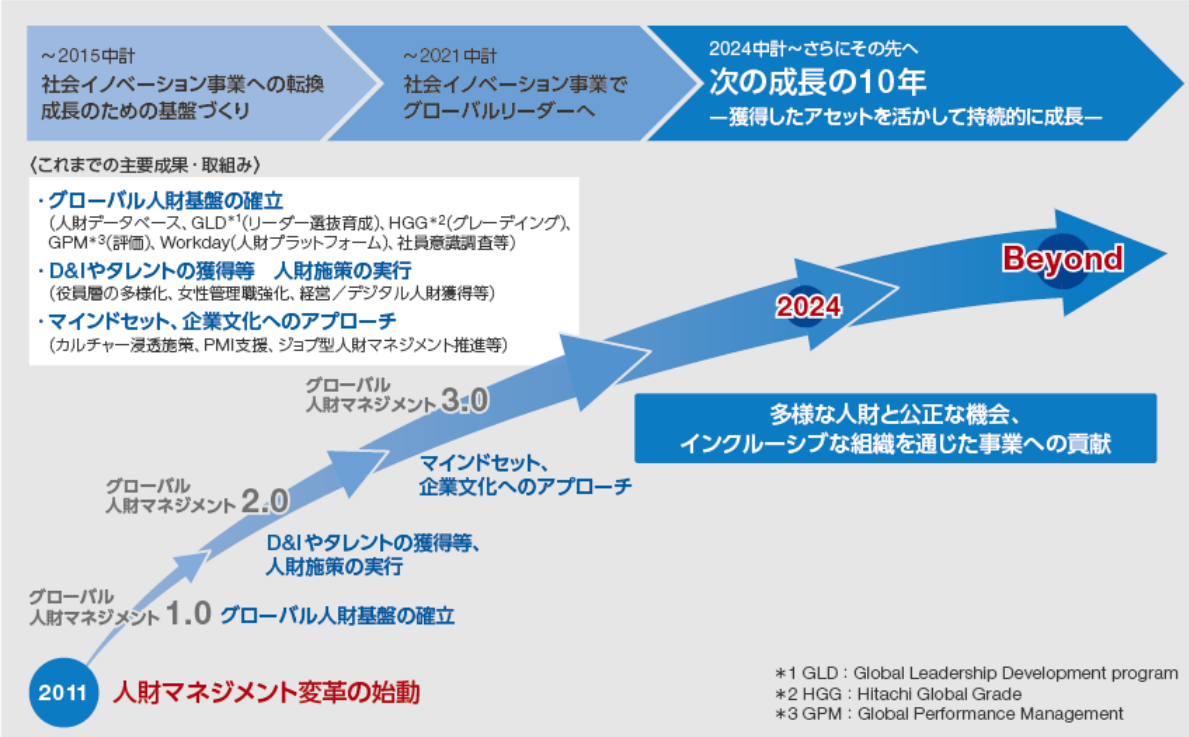
グローバル人財戦略

戦略・目標

日立は、経営戦略に連動した人財戦略を実行しています。2024中期経営計画に基づき策定した「2024人財戦略」では、まず、人財マネジメントのMission・Visionを掲げました。具体的には、社会貢献を志向する人財が集まり、いきいきと活躍する組織となり、グローバル市場における“Employer of choice（選ばれる会社）”となることをビジョンに掲げ、その実現に向け、「People」「Mindset」「Organization」の3つの戦略の柱と「Foundation」を定めています。
日立は、本戦略に基づき、社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的としたさまざまな施策をグループ全体に展開しています。
また、人財戦略を推進する上で、重要となるのがダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンです。多様な従業員が、お互いの違いを尊重し、イノベーションを起こすことができる組織の構築をめざします。

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン ›

■ 人財マネジメント変革

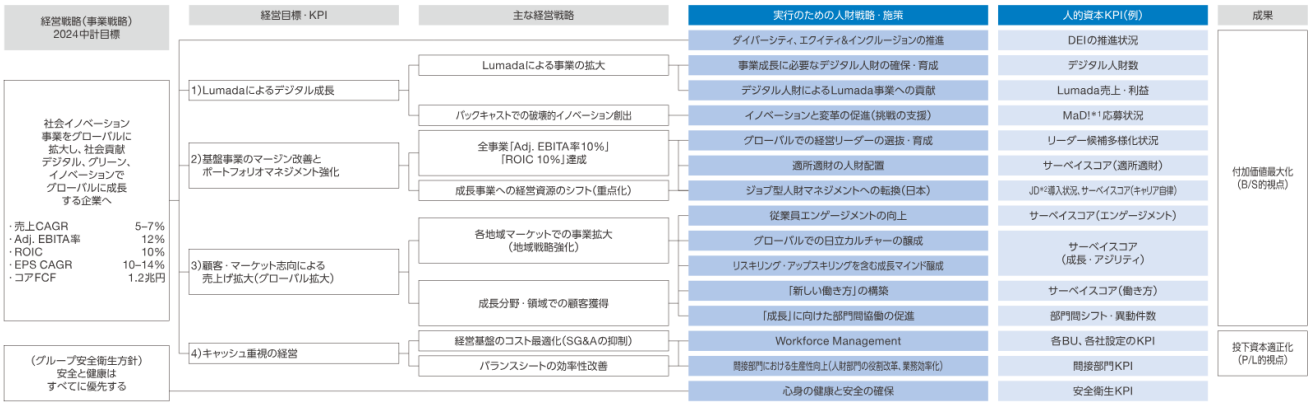


■ 経営戦略に連動した人財戦略の全体像

Mission	**多様な**人財と**公正な**機会、**インクルーシブな**組織を通じた**事業への貢献**
Vision	• 社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となるために、グローバル市場における**“Employer of choice（選ばれる会社）”**を実現する • 変化に対応し、「事業」に貢献する**“世界No.1のHR分野での先駆者”**になる

Pillars		**Key Initiatives**
HR Strategy	**People**（Talent） **「成長」に向けた**タレント（人財／個人の能力）・エンゲージメントの最大化	**1.** 特にグローバルリーダーとデジタル人財を獲得・リテンション・育成・配置し、ポテンシャルを最大限に引き出す **2.** 日立グループで適所適財の配置（マッチング）を最適なタイミングで行う **3.** 従業員のウェルビーイング・エンゲージメントの向上
	Mindset（Culture） **「成長」に向けた**マインド・文化の醸成	**4.** 持続的な成長に向けて、日立創業の精神を体現するとともにグローバル日立カルチャーを醸成する **5.** 成長マインド（リスキリング・アップスキリングを含む継続的かつ主体的な能力開発）の促進 **6.** イノベーションと変革の促進：心理的安全性の担保と挑戦への支援
	Organization **「成長」に向けた**部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現	**7.** 顧客提供価値の向上のために、組織のサイロを打破し、協働する **8.** 「新しい働き方」の構築 **9.** デジタル技術を活用し、よりハイクオリティなHRサービス・ソリューションを提供するHRに変革する
Foundation		心身の健康と安全の確保 リスクマネジメント（コンプライアンス・事件事故防止・災害等への対応）の強化・徹底

■ 経営戦略と連動した定性的・定量的な施策・KPI



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

＊2 JD: ジョブディスクリプション（職務記述書）

グローバルでの経営リーダーの選抜・育成

活動・実績

日立は、経営トップと指名委員会を中心に、変化・変革を牽引する経営リーダーの中長期的な育成（Global Leadership Development Program: GLD）に取り組んでいます。

将来のCEO、事業部門長など経営リーダー候補の育成にあたっては、そのタレントプールである「GT+」に世界中から数百人の候補者を選抜し、タフアサインメント*1を取り入れたOJT（On the-job Training）やOff-JT（社内外トレーニング）、コーチングを実施しています。選抜者における外国人・女性の割合も年々増加しています。

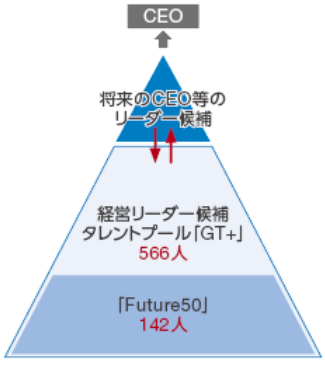
また、「Future 50」プログラムを通じて選抜した経営リーダーへの早期登用をめざす優秀層は「GT+」にも含まれており、経営者ポジションを含むアサインメント、社外取締役と直接議論する機会の提供などによる集中的な育成を受けています。

＊1 タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

■ 経営リーダー候補における多様な人財の選抜状況

	GT+		Future50（Alumniおよび現選抜者）
	2016年度	2023年度	
選抜者数	521人	566人	142人
外国人	25人（4.8%）	177人（31.3%）	43人（30.3%）
女性	25人（4.8%）	135人（23.9%）	31人（21.8%）

Note： 2024年3月末時点累計



■ 経営リーダー候補向けトレーニング例（社内）

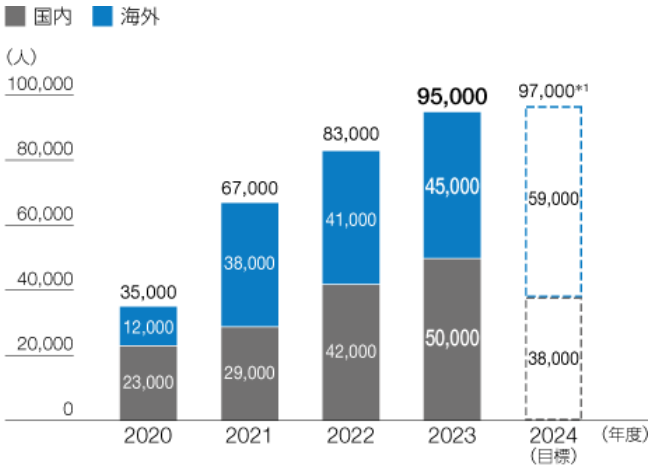
研修	対象者・内容	2023年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)	将来の経営リーダー候補の早期育成を目的に5カ月間にわたり実施される選抜研修	10カ国から25人が参加
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)	海外現地法人で活躍が期待されるローカルリーダーを対象に、日立のグローバル成長を実現する上位のリーダーシップ、マインド、スキルの開発を目的に年2回開催される研修	18カ国から48人が参加

デジタル人財の獲得と育成の強化

戦略・目標 | 活動・実績 | マテリアリティ

日立は、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速し、Lumada事業の成長（売上収益2021年度1.38兆円→2024年度2.65兆円）を実現するために、デジタルトランスフォーメーション（DX）を牽引するデジタル人財の確保と育成に注力しています。デジタルエンジニアリングサービスのリーディングカンパニーであるGlobalLogicなどで事業規模の拡大に応じた機動的な採用・育成を行うとともに、市場動向や地域戦略を踏まえたM&Aによる人財強化も推進しています。また、国内においては、新卒採用におけるジョブ型インターンシップなど、候補者一人一人のキャリアニーズとジョブのマッチングを重視する「パーソナライズ採用」を推進するとともに、日立独自のDX研修体系や実務経験を通じた育成プログラムの拡充などにより、事業成長に必要なデジタル人財の獲得と育成をさらに強化していきます。

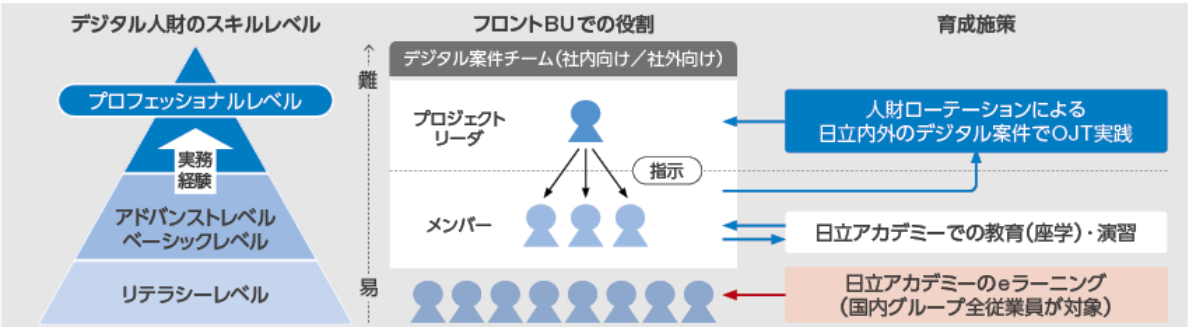
■ デジタル人財数推移と目標



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

＊1： 日立Astemo除く

■ デジタル人財の育成手法



No	対象	求められる役割
①	プロフェッショナル	当該分野の実践経験があり、プロジェクトで当該分野の企画・リードができる
②	アドバンスト・ベーシック	当該分野の知識・スキルがあり、プロフェッショナルの指示のもと実践できる（データサイエンス・セキュリティ・デザインシンキング等）
③	リテラシー（国内グループ全従業員が対象）	デジタルに関する基礎的な知識があり、日立のデジタル事業の基礎的な内容を理解できる

デジタル人財の育成

日立は、グループ内のコーポレートユニバーシティ（企業内大学）である日立アカデミーを中心に、DXに必要なスキル・レベル別に各種プログラムを整理したDX研修体系を構築し、運用しています。
100コース以上にわたるDX研修体系のブラッシュアップを毎年行っており、2023年度は約140のコースを延べ25,000人が受講しました。国内グループ全従業員が習得すべきDXリテラシーをまとめたeラーニングのパッケージをはじめとして、デジタル人財に必要なスキルごとにベーシックレベル・アドバンストレベルの研修を整備し、DXを自らの業務で適用できる人財の育成を強化しています。2023年度には、デジタル人財の育成をグローバルに加速するためにGlobalLogicのメソッドを活用した「垂直立上げ型コース（クラウド・アジャイル開発／データサイエンス）」を新設したほか、顧客共創・ビジネス立上げができる人財を育成するための「DXリーダー研修」を開始しました。
DXプロジェクトを取りまとめるリーダーなどプロフェッショナルレベルのデジタル人財については、実務経験(OJT)を積むことで育成しています。
今後も、研修の受講による知識・技法の習得を通じたアドバンスト・ベーシックレベルの人財育成と、OJTを通じたプロフェッショナルレベルの人財育成との両輪で、デジタル人財の育成を強化していきます。

適所適財の実現に向けた取り組み

活動・実績

日立は、組織目標達成のための最適な組織体制構築と組織全体のパフォーマンス最大化、フォーメーション最適化のための人財確保・配置を検討するプロセスを組織編成・人財配置ポリシーとして規定し、適所適財に向けた組織・ポジションマネジメントを徹底しています。ポジションに求められる能力要件を満たす人財配置を基本とし、年齢・性別・国籍などの属性を問わず、社外を含めた多様な人財をグループ全体においてグローバルな視点で活用しています。ジョブ型の人財マネジメント推進の一環として、職務と人財のより最適なマッチングを実現していくため、事業軸および地域軸のタレントレビューを行い、グローバル・パフォーマンス・マネジメント（GPM）、後継者計画・育成などの日立グループ共通のグローバルタレントマネジメント施策を通じて、日立グループ全体のさらなる成長をめざします。

グローバルでの日立カルチャーの醸成・従業員エンゲージメントの向上

戦略・目標　活動・実績

日立は、近年の複数の大型M&Aにより約10万人の仲間を新たに迎え入れました。新たに加わった仲間とも日立のMission・Values（創業の精神）を共有することで、One Hitachiとしてのカルチャー醸成とともに従業員エンゲージメント[*1]の向上に取り組み、さらなる成長・イノベーションを実現していきます。
日立は、グローバルでの従業員サーベイ「Hitachi Insights」を通じて従業員エンゲージメントを毎年モニタリングし、その向上に向けたアクションの立案・実行を推進しています。具体的には、経営層および各職場のマネージャーが、自組織のサーベイ結果をメンバーと共有して組織課題を把握し、対策となるアクションの立案・実行を通じたPDCAサイクルを継続することで、向上につなげています。

＊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するとともに、自身の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

企業買収後の対象組織に対するカルチャー浸透

日立にとって、GlobalLogicや日立エナジーをはじめとするM&Aで買収した企業とのシナジー創出は経営戦略上の重要な取り組みです。そしてこれらの企業と一体化（One Hitachi）を図るには、日立グループ・アイデンティティなどのカルチャー浸透が必要不可欠です。そのために日立ではリーダー層のタウンホールミーティングや、従業員向けのカルチャーディスカッションなどを積極的に実施しています。

日立グループの新たな仲間との企業文化の融合に向けたコミュニケーション

日立のモノづくり戦略本部は、2023年７月にポーランドで「One Hitachiコラボレーション・ワークショップ」を開催しました。このイベントには、日立エナジー、日立レール、日立デジタル、GlobalLogicおよび日立ヴァンタラから25人が参加し、One Hitachiに向けたシナジー創出に関する議論とベスト・プラクティスの共有が行われました。

マインドセット改革「Make a Difference!」

日立は、2015年度より「一人称のマインドセット」強化や企業文化の醸成を目的にグループ全従業員参加型のアイデアコンテストを実施しています。過去９年間で、累計4,930件以上ものアイデアが集まり、新事業の創生と企業文化の醸成に貢献しています。2023年度のコンテストでは、「～その“アイデア”いいね～ 仲間と創ろう。One Hitachiのアイデア」をテーマに掲げ、世界中から471件の新しいアイデアが集まりました。最終審査員として、社長および各事業セクターのトップである副社長が参加・評価し、最優秀賞のGold Ticketを受賞したアイデアについては、経営層のコミットメントも得ながら、事業化・実現に向けて取り組みを推進しています。

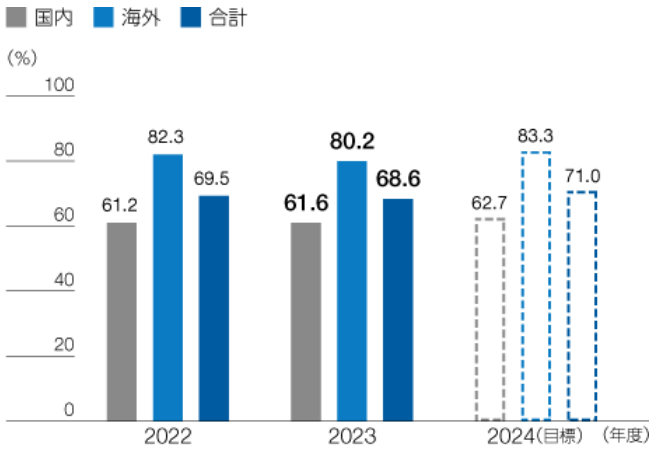
従業員エンゲージメントの向上

マテリアリティ

日立は、人的資本経営の一環として、従業員エンゲージメントスコア*2をKPIに定めています。また、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」の結果を踏まえてエンゲージメント向上に向けたアクション立案・実行を推進する上で、課題特定手段の一つとして、エンゲージメントドライバー（エンゲージメントを高める上で相関性の高い項目）を特定し、その改善に努めています。
2022年度に、2024中期経営計画に掲げた目標値（68.0%）を前倒しで達成したため、さらなる高みをめざして、新たな目標値を71.0%に設定し、2023年度は68.6%となりました。その結果を受け、日立では、エンゲージメントドライバーなどで特定した課題である「グローバルでの日立カルチャーの醸成」や「ウェルビーイングの促進」「適所適財の推進」「経営トップからのコミュニケーション強化」などに向けて日立グループ全体でアプローチし、エンゲージメント向上を図ります。

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

従業員エンゲージメントスコア（肯定的回答率）実績および目標



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

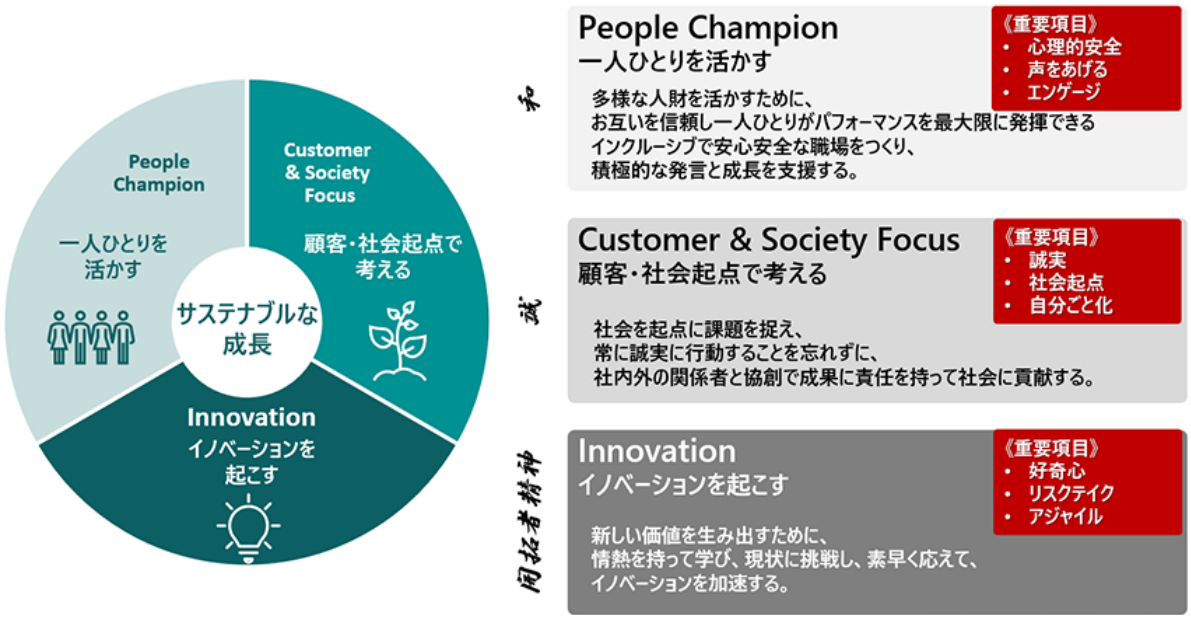
日立グループ全体での取り組み事例

- 日立グループ コア・コンピテンシー*3の浸透促進とあらゆる人財施策との連動
- 人財流動性の向上（例：グローバルタレントモビリティ*4、ジョブ型人財マネジメント）
- 経営のめざす方向や組織・従業員の成長に向けたコミュニケーションの促進（例：タウンホールミーティング、1on1）

＊3 日立グループ コア・コンピテンシー：日立創業の精神（Hitachi VALUES）と事業戦略等をもとに策定し、日立グループ全社員に期待される行動として、日立創業の精神をどのように体現すればよいかを具体的に定義したもの

＊4 グローバルタレントモビリティ：事業部門・国/地域を超えた人財の流動化

■ 日立グループコア・コンピテンシー



グループ会社における取り組み事例

- 日立レールにおけるマネージャー層強化・育成プログラム（LEAD: Leadership Enhancement and Development）
  LEADは、日立VALUESと連動した共通のリーダーシップを育成するためのプログラムです。マネージャー層の従業員1,000人を対象に、日立VALUESや日立グループコア・コンピテンシーの理解の推進、リーダーに求められるコンピテンシーの向上、エンゲージメントの促進などに向けた研修機会を提供しています。

- Hitachi Digital Servicesにおけるウェルビーイングの取り組み
  Hitachi Digital Servicesは、メンタルヘルスとウェルビーイングを向上するため、Mental Health First Aid（MHFA）プログラムの受講推進に取り組んでいます。本プログラムは、従業員が自身や同僚のメンタルヘルス危機の症状を認識し、適切な初期支援行動を学ぶコンテンツを提供するもので、受講した従業員はMHFAの資格を取得することができます。2023年度の資格取得者は55人で、資格取得者によるメンタルヘルスに関する意見交換会も8回開催しました。また、医療専門家によるウェビナーを複数回開催し、ストレス管理や睡眠、ホルモンなど、幅広い健康関連トピックに関してのレクチャーを実施しています。2023年度は、ウェビナーを10回開催し、ストレス管理、睡眠の重要性、家族計画・妊娠・不妊治療、更年期障害啓発、健康習慣全般などのトピックを取り上げました。

「学習する組織」の構築に向けた人財育成の取り組み

活動・実績

社会課題の複雑化・深刻化、デジタル技術の急速な進化など、予測困難で変化の激しい環境下で新たな価値を提供し続けるには、従業員一人一人が必要なスキル・ケイパビリティを獲得し続ける文化を醸成していくことが重要です。日立では、ビジネス成長のために学び続ける「学習する組織」の構築をめざし、必要な人財が必要な学習をタイムリーに行える環境を整備し、グローバルでの組織能力の向上を図っています。
具体例として、デジタル人財育成など各個人の能力やスキル・専門性の向上を目的とした研修をグループ全体に展開し、管理職向けに日立グループの成長を実現するための階層別研修をグローバル統一で実施しています。

■ 階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2023年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M、Ready to Lead)	一般管理職や新任管理職を対象に、世界同一内容で行われるリーダーシップ研修	11カ国/地域（日本、アメリカ、イギリス、インド、シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、マレーシア、中国、台湾）にて開催し、3,033人が参加

各地域（統括会社）における能力開発

活動・実績

グローバルに事業を展開する日立は、各地域の統括会社を中心に、それぞれ注力する事業や地域の文化的な背景を踏まえた独自の能力開発プログラムに取り組み、グループ全体でグローバルリーダーとなりうる人財の発掘・育成に努めています。

日立アメリカ

グローバルリーダーをめざす従業員向けに、グローバル共通のマネジメント研修のほか、Hitachi Universityなどのプラットフォームを活用したさまざまな研修や個別のトレーニングを実施しています。具体的にはDXやAI/データサイエンスなどのeラーニング受講を従業員に促しています。また、日立アメリカでは特にDEIの理解向上を重視しており、DEI関連のバーチャルトレーニングを全従業員向けに実施し、研修完了率100%を達成しました。経営層育成に関しては、管理職としての経験に応じて、研修プログラムへの参加を従業員に積極的に促し、Hitachi Leadership Profile (HLPO)でのフィードバックを経て経営層候補を選抜しています。さらに、タレントレビューを実施しており、それに基づき育成計画を策定しています。この他Mentoring at Hitachiを導入しており、スキル向上と日立グループ内でのキャリア拡大を一層進める格好の機会を従業員に提供しています。

日立ヨーロッパ

日立ヨーロッパは、ヨーロッパ勤務従業員の個人としての能力とリーダー候補としての能力の向上を支援しています。特に新たなデジタルスキルの習得を重視しており、Hitachi Universityを活用したさまざまな学びの選択肢を用意しています。リーダー候補としての能力向上に関しては、マネージャー層に対してグローバルリーダーシッププログラムへの参加を積極的に促しています。これにより、EMEA地域のリーダー層の集まる機会を増やし、日立グループ内における重要なネットワークづくりを支援しています。また、日立ヨーロッパでは、特にDEIの理解促進に注力しており、全従業員向けの定期研修やセミナーを企画しています。

日立アジア

日立アジアでは、Mission、Values、Visionに沿った人財育成と地域でのシナジー創出を図るために年に2回、ビジネスリーダーが集まり、事業戦略やビジネスインサイト、成功事例などを共有しています。 また、年次でのタレントレビューと後継者育成計画における議論を徹底し、ポテンシャルのある人財のリテンションとキャリア成長を着実に実現しています。さらにグローバルでのリーダー育成計画に加えて、経営層によるコーチングやメンタリング、プロジェクトへのアサイン、ワークショップの実施などでリーダーポジション就任までの道筋をつくり、ポテンシャルのある未来のリーダー層の育成を促進しています。こうした人財育成に関する取り組みの延長として、Future Leaders ForumやYoung Talent Nexusなどの地域別施策を通じたグループ会社の人財育成支援にも取り組んでいます。2023年度からは、社会課題を解決するビジネスリーダーの育成を強化するため、ASEAN Business Leaders Programを実施しています。本プログラムでは、ASEANおよび東アジア各国より集まった日立内外のビジネスリーダー・候補者約30人がASEANにおける社会課題の発掘とソリューションについて、シンガポール政府関係者および日立経営幹部を交えた議論・検討を行いました。

日立中国

すべての従業員の成長を促進するために、階層ごとに教育体系を整備し、業務に必要な専門的な能力と包括的なスキルの向上を支援しています。 また、Hitachi Universityを活用したグローバル共通の研修や従業員向けのeラーニングプラットフォームを活用するとともに、中国における事業活動に必要なスキルや知識を習得するためコンテンツを提供しています。デジタルビジネス関連の人財育成に関する教育を強化し、社会イノベーション事業の発展を支援します。

日立インド

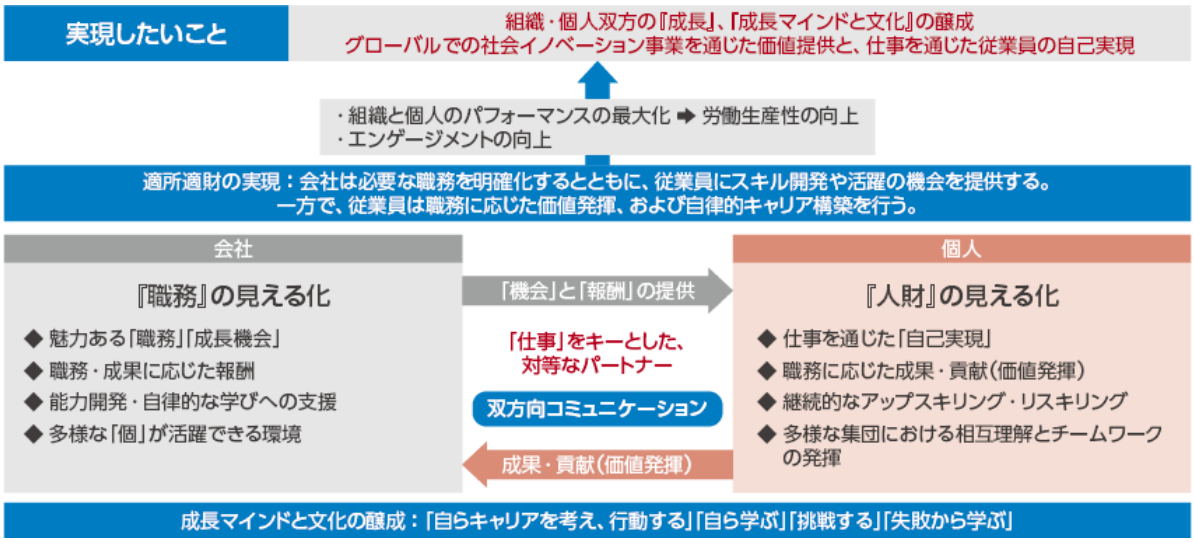
日立インドでは、グローバルマネジメント研修コースやeラーニングプラットフォームの活用を通じた従業員のスキル強化を図るために、経営層も参加する研修・育成委員会を2年に一回開催し、研修関連施策の審議を行っています。また、インド国内のグループ会社向けに年間育成ロードマップや教育プログラムを発信して、効率的な学習を促しています。研修プログラムのテーマは、技術系の専門的知識や、行動面やビジネススキルの育成、多様性・公平性・インクルージョン（DEI）など多岐にわたり、Hitachi Universityなどのラーニングプラットフォーム、オンラインセッション、教室型セッション、体験型海外研修プログラムなど多様な形式で実施することで、包括的な学習機会をさまざまな環境で従業員に提供しています。

ジョブ型人財マネジメントへの転換

方針・考え方　活動・実績

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を図っています。これを通じて、職務（ジョブ）と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財を、国籍・性別・年齢などの属性によらず、本人の意欲・能力に応じて登用することができるようになり、従業員一人一人の働きがいや、会社と個人との一体感を高め、双方の成長を実現していきます。
日立では、“職務と人財の見える化”を図るべく「ジョブディスクリプション（職務記述書）」の導入（2023年度末時点で国内グループ会社を含む約10万ポジションに導入）や、各従業員の適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討する「タレントレビュー」の実施などに取り組んできました。また、自律的なアップスキリング・リスキリングを支援する仕組みとして、AIが各自のキャリア志向等に合わせて社内外の学習コンテンツをリコメンドする「学習体験プラットフォーム（LXP）」を導入するなど、従業員の自律的キャリア形成支援を進めています。LXPは日立製作所をはじめとして、国内グループ会社にも順次導入しています。
さらに、2024年度をターゲットに人財マネジメントの制度・仕組み全体の見直しを進めており、一例として、2023年10月より日立製作所にて自律的キャリア形成に向けてチャレンジする従業員の支援を目的とした社内外副業制度のトライアルを開始しました。
加えて、日立製作所においては、2024年6月には非管理職（約2万人）の処遇制度を改訂（職務等級制度の導入）することを労使で合意しており、適所適財を促進するため、職務をベースとした制度へ改訂し、職務と報酬の関係を明確にします。今後は、社内外副業制度の正式導入や、福利厚生制度の再構築などにも取り組んでいきます。

■ 日立がめざすジョブ型人財マネジメント



キャリア形成支援研修とキャリア相談室の拡充

日立製作所では、「自らキャリアを考え、行動する」という成長マインドの醸成に注力しています。そのために、従業員の自律的なキャリア形成に直接働きかける基盤となるプログラムとして、2022年度に「キャリア研修」を導入しました。このプログラムでは、従来の「日立キャリア開発ワークショップ（H-CDW）」の自己理解中心の内容に加えて、めざすキャリアの実現に向けたアクションプラン策定の支援を強化することで、個人の主体的なキャリア形成や能力開発への具体的な取り組みを促進しています。この取り組みは、中高齢層から展開を進め、これまでに約8,700人（2024年3月末時点）が参加しました。2024年度からは対象を若年・中堅層に広げ、全世代に実施していく予定です。
また、2023年8月には、従来のキャリア相談室を拡充し、日立グループ内の公募案件に関する具体的な相談ができる「マッチングアドバイス」やキャリア形成全般に対応する「キャリアコンサルティング」を通じて、一人一人の自律的なキャリア形成の支援と公募ポジションへの適所適財配置をサポートする「キャリア相談サービス」を開始しました。
今後も、従業員一人一人の個性や志向を尊重しながら個人の自己理解やキャリアプランニングを支援することで、個人の意欲や能力をパフォーマンス・エンゲージメントの向上につなげていきます。

グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

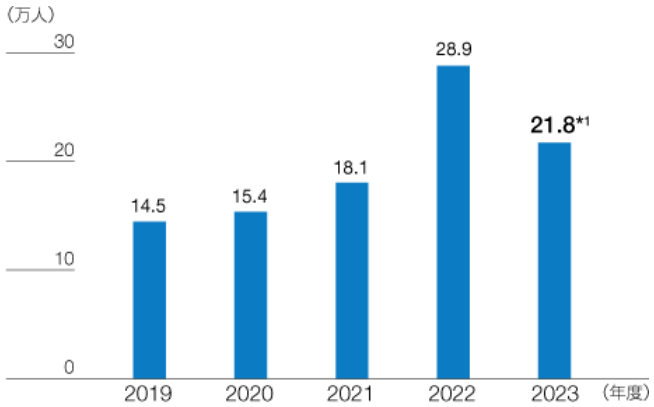
活動・実績

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

グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

本プラットフォームを通じて、従業員のスキルやキャリア志向など最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用、パフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスを一元管理でき、その運用範囲をグループ全体に順次拡大しています。

■ 人財マネジメント統合プラットフォーム導入状況



＊1 2022年度からの減少は、グループ会社数の変動によるもの

ピープルアナリティクスの推進

日立は、従業員の意識と行動に関するデータを収集・分析し、経営・人財施策に活用する「ピープルアナリティクス」を推進しています。
人財、組織や文化に関する効果的かつ迅速な打ち手を実行するにあたり、担当者の経験や勘のみに頼るのではなく、データの可視化や分析によって、意思決定の精度向上や従業員一人一人の特徴や適性を踏まえた人財マネジメントの推進に取り組んでいます。

サーベイ分析結果の人財マネジメントへの活用

2023年度は従業員サーベイ「Hitachi Insights」によって得られた定量的なデータだけではなく、より深い洞察を得ることをめざした従業員からのフリーコメント（文字データ）の統計解析に取り組みました。具体的には、テキストマイニングの技術、さらには日立製作所が独自に開発した生成AIを活用した分析結果、および分析手法に関するナレッジシェアを日立グループ全体に展開し、各組織における課題特定や施策検討を支援しました。
日立ではこのように、定性的なデータも定量的なデータに変換することで、より深い洞察をもったデータ駆動型の意思決定を推進し、人財や組織の活性化、そして人的資本の強化につなげていきます。

日立グローバル・グレード（HGG）

多様な人財が事業を推進していくためには、役割・仕事基準の人財マネジメントが必要です。それを実現する手段の一つが「日立グローバル・グレード」です。すべての組織におけるポジションについて、日立グループ共通の基準に基づく職務評価を実施の上、11段階でグレード付けしています。

タレントレビュー

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

グローバル・パフォーマンス・マネジメント（GPM）

組織と個人の継続的な成長をめざす業務マネジメントおよび成果強化の基盤となるのが「グローバル・パフォーマンス・マネジメント（GPM）」です。日立創業の精神を踏まえ、日立がサステナブルな成長をめざす上で期待される行動を日立グループコア・コンピテンシー（行動目標）として設定し、全従業員に適用しています。上司は部下の目標達成に向けたコーチングやフィードバックを行い、パフォーマンスの継続的な改善を促して中長期的な人財育成につなげています。個人に求められる行動や能力だけでなく、自身の行動が事業の成功にどう寄与しているかを明確にすることで、仕事にやりがいを感じ、主体的に取り組める人財の育成を推進しています。

公正な評価・処遇の徹底

活動・実績

日立は、国籍を問わず多様な人財が活躍するには、人財を公正に評価・処遇するための仕組みをグローバルに構築する必要があると考え、報酬に関して「市場競争力の確保」「ペイ・フォー・パフォーマンス」「透明性の維持」を原則とする「グローバル報酬フィロソフィー」をグループ共通の基本理念とする仕組みを構築しています。
具体的には、報酬の決定にあたっては、各国・地域の報酬に関連する法令を遵守しています。例えば日本では、最低保障賃金等の遵守のため、システムによる網羅的かつ定期的なチェックを行い、違反のないことを確認しています。
また、国や地域それぞれの事業の労働市場に合わせた適切かつ競争力のある報酬体系を整備した上で報酬決定の仕組みを社員に周知し、毎年、すべての社員のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定しています。
さらに、日立製作所では、すべての社員に対し、個人のパフォーマンスおよび会社業績に応じて報酬額が変動する仕組みを導入しており、評価結果に加え、「評価を通じて把握した各人の強みや改善すべき点」「今後の業務における課題・目標」をフィードバックし、個人の成長を促しています。

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）の考え方

考え方・方針

日立は、プラネタリーバウンダリーを守り、人々のウェルビーイングを向上させることによって、長期的かつサステナブルな事業成長を実現し、社会的価値を創造するための重要な推進力として、DEIに取り組んでいます。日立は、従業員一人一人を歓迎し、公正な機会を確保し、誰もが組織の一員であると感じられる、多様でインクルーシブな企業をめざしています。日立では、他者を尊重しない行為は一切許されません。
性別や文化、世代、バックグラウンド、障がいやニューロダイバーシティなど、あらゆる面での従業員の多様性（ダイバーシティ）は、イノベーションを起こすために不可欠です。しかし、それだけでは十分ではありません。多様性を活用するためには、構造的なアプローチを通じてすべての人が公正な機会を得られるようにし（エクイティ）、誰もが受け入れられ、尊重され、自由に発言でき、そして組織に貢献できると感じられるようなインクルーシブで安全な環境を確保する必要があります（インクルージョン）。このため、日立はグループ戦略として、D・E・Iという3つの枠組みにわたる取り組みを、グローバルと地域の両軸で推進しています。

日立は、2022年9月に「日立グループ ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）ポリシー」を策定し、2024年4月に改訂しました。改訂版には、新たに2つのグローバルDEIトピック（LGBTQIA+、障がいおよびニューロダイバーシティ）を追加し、またアライシップと心理的安全性に焦点を当てています。このポリシーに基づき、日立はDEIの取り組みを推進し、以下の実現をめざします。

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

日立グループ ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）ポリシー

日立のDEIビジョン

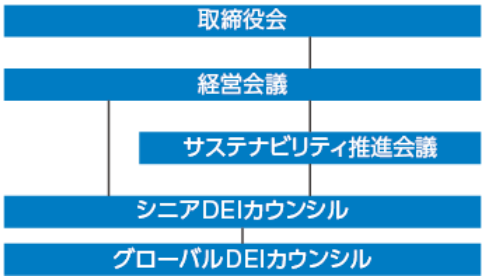
日立は、お互いの個性を尊重し大切にします。互いに協力し、支え合う環境をつくることで、私たちの企業文化が社会に貢献するという使命を成功へと導きます。
共に力を合わせれば、より強くなれるからです。Together, we are stronger.

グローバルDEIマネジメント体制

体制

DEIとインクルーシブな企業文化は、サステナブルな事業成長の原動力となります。これらを強力に発展させるため、日立はロレーナ・デッラジョヴァンナをChief Sustainability Officerに任命し、サステナビリティの一環としてDEIを推進しています。Chief Sustainability Officerのリーダーシップの下、日立はグローバルおよび各地域のDEI体制を強化しました。ビジネスニーズや地域の優先事項に沿って、グループの方向性の検討や、DEIに関する施策、DEI目標の達成に取り組んでいます。
グローバルにおいては、役員レベルと現場レベルの双方でDEIに関する議論をすることで、方針や施策の共通理解を図っています。各事業・地域の代表が参加するシニアDEIカウンシルとグローバルDEIカウンシルは、各国の人財部門と連携したグローバルDEI戦略の推進を目的に開催しています。シニアDEIカウンシルでは、グローバルDEI戦略の策定、グローバルDEIカウンシルは、優先的に取り組むべきDEIトピックの特定や施策の実施をしています。なお、重要事項については、経営会議で審議・議論し、必要に応じて取締役会へ報告しています。
地域においては、6つの地域（アメリカ、EMEA、インド、中国、東南アジア、日本）に地域DEIリーダーおよびDEIチームを設置し、地域のニーズとビジネス戦略に沿った取り組みを推進しています。
グローバルダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン本部は、グループ施策の実施サポートや、インクルーシブな文化の醸成、公正なプロセスと方針を確保するためのDEI戦略を実施しています。DEIの取り組みをさまざまな指標を用いて評価し、中核となるアクションや優先事項を定めています。ビジネスユニット（BU）、コーポレート部門、グループ会社間の円滑なコミュニケーションを図るため、同本部は、グループ内の主要なステークホルダーが参加するワーキンググループ・セッションを設け、DEIトピックの議論や事例の共有、課題の特定および実用的な解決策の検討などを行っています。また、人財部門との緊密な連携のもと、すべての従業員が日立の各種方針や制度を利用できる環境づくりに取り組んでいます。同時に、従業員一人一人の力を引き出すインクルーシブ・リーダーシップの強化に努めており、社内プロセスの透明性の向上と社内連携の強化にも注力しています。

■ グローバルDEIマネジメント体制



DEIカウンシルおよび従業員リソースグループ

一部のBUおよびグループ会社は、独自のDEIカウンシルを設立し、施策の方向性の決定や、進捗状況のモニタリング、取り組み内容の特定を行っています。
また、ボトムアップのアプローチでDEI 戦略を推進するため、日立は従業員リソースグループ（ERG[*1]）を設け、女性のキャリアアップ、LGBTQIA+、世代の多様性、文化的多様性、障がいなどのトピックに焦点を当てた活動をしています。

*1 ERG（Employee Resource Groups）：共通の特性や経験に基づいて活動する従業員主導のグループ

グローバルDEI戦略

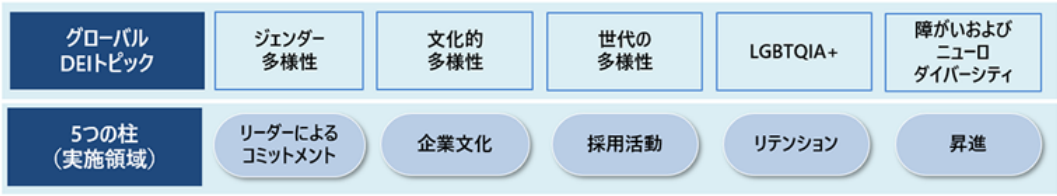
戦略・目標

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

- 男女平等に焦点を当てた取り組みから、多様性のさまざまな側面を含んだ包括的な戦略への移行
- 明確な目標を設定し、事業成長の原動力としてDEIの事業戦略への組み込み
- すべてのグループ会社が明確な方向性のもとに協働できる新たなグローバル推進体制の構築と、具体的な優先順位に基づきDEIを進展させるアクションプランの策定
- インクルーシブな企業文化を醸成するためのイニシアティブの導入

2024年度からは、改訂版DEIポリシーに沿ってDEI戦略を強化しています。 強化した戦略では、多様性のあらゆる側面に対応しています。日立は、その中でDEIビジョンを達成するために、すべてのビジネスや地域に共通する3つの重要なトピック（ジェンダー多様性、文化的多様性、世代の多様性）を特定し、さらに2つのトピック（LGBTQIA+、障がいおよびニューロダイバーシティ）を加え、エクイティ（公正性）とインクルージョン（包括性）の観点から活動に取り組んでいます。
ジェンダー多様性および文化的多様性については、グループ全体のリーダー層の多様性を高めるため、日立の各BU、コーポレート部門、およびグループ会社が具体的目標を設定しています。日立が事業展開する産業分野や市場が幅広いことから、目標設定にあたっては事業別・地域別に議論を行い、DEIの推進がそれぞれの課題に貢献できる点を検討しました。
これらのグローバルDEIトピックを念頭に、日立は、多様な人財の意見を組織に反映し、インクルーシブな行動を促し、グループ全体での公正性を確保するため、「5つの柱」に基づく行動計画を実行しています。

日立DEI戦略



■ 5つの柱に基づいた行動計画

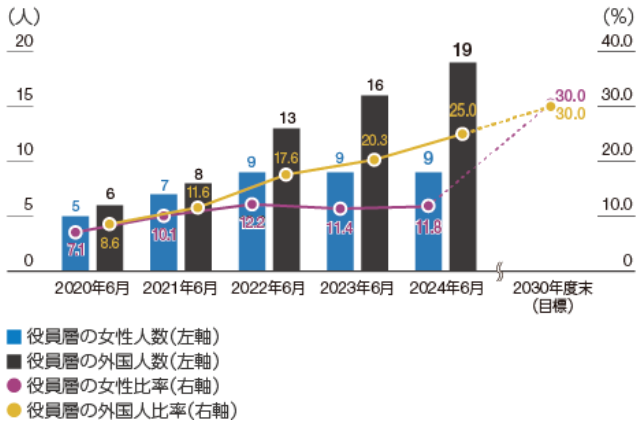
5つの柱	内容
リーダーのコミットメント	• 執行役社長兼CEOおよび役員層は、組織全体の事業成長の原動力として、DEIを実行することを約束する • インクルーシブ・リーダーシップを取り入れてDEIを推進し、進捗に対してアカウンタビリティをもつ • リーダーは、インクルーシブなチームを醸成するために必要なスキルを身につけ、模範を示す
企業文化	• 多様な個性を尊重することで誰もが安心して自分らしく業務を推進し、イノベーションを実現できる、インクルーシブな企業文化と職場環境を構築する • 従業員がDEIを明確で、簡潔で、前向きな、取り組みたいテーマと捉えられる環境を構築する • グローバルDEIカウンシルメンバー間での協働を進め、グローバルでの取り組みを推進する
採用	• さまざまな市場や事業分野の多様な人財からの日立への関心を高め、採用につなげる • 採用活動や実績の診断分析と見直しを行い、常に採用プロセスのモニタリングを行う • 偏見のない採用戦略を構築し実行することで、組織のあらゆる部署に対し、多様な応募者からの関心を集める
リテンション	• 全従業員の機会均等を確保するための人事方針の見直しを行い、男女の賃金差異を把握し、是正するため包括的な監査を推奨する • 日立の全従業員のエンゲージメントスコアとウェルビーイングをモニタリングする • 従業員リソースグループ（ERG）を支援し、それぞれの文化に根差した活動を推進する
昇進	• あらゆる多様性をより反映した人財をリーダー層に登用するためのパイプラインを構築し、育成する • 明確な基準に基づく、透明性の高い昇進プロセスを構築する • コンピテンシーに基づき多様な人財を発掘する

グローバルDEI目標

戦略・目標　マテリアリティ

日立は、役員と従業員の構成は、社会の構成を公正に反映したものであるべきだと考えています。
そのため、日立製作所は、2030年度までに役員層における女性比率・外国人比率を、それぞれ30%とすることを目標とし、ダイバーシティの向上に努めています。2024年6月時点の役員層における女性比率は11.8%、外国人比率は25%となり、2030年度の目標に着実に近づいています。

■ 役員層における女性比率・外国人比率（日立製作所）



グローバルDEIに関する取り組み

活動・実績

日立は、DEIの観点から、さまざまな取り組みを継続的に実施しています。これらは日立グループDEIポリシーおよびグローバルDEIトピックを実行に移すもので、DEI戦略の展開につながっています。
取り組みの一つに、従業員リソースグループ（ERG）があり、女性、LGBTQIA+、文化的多様性など特定のトピックに焦点を当てています。日立はERGの活動を支援することで、職場の多様性の向上をめざしています。ERGは様々な国と地域で取り組んでおり、特定の従業員が職場で直面しうる潜在的な障壁への気づきをもたらし、機会均等と差別の排除に貢献しています。

ダイバーシティ

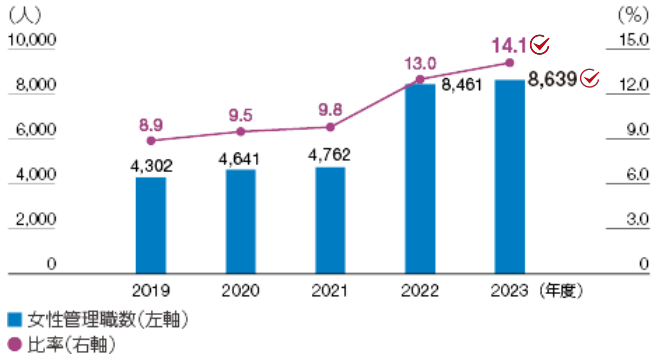
活動・実績

ダイバーシティ（多様性）は事実です。
私たちはそれぞれがユニークな個性を持ち合わせています。
多様性を受け入れるという事は、すべての人にとって居場所があり、それぞれの個性を活かした貢献が尊重されるということです。

日立におけるジェンダー・ダイバーシティ

ジェンダーの多様性は、日立が長期的かつサステナブルな事業成長を維持するために欠かせません。世界人口の約半分は女性であり、日立が社内のあらゆる階層で適切なジェンダーバランスを保つことは、市場や社会のニーズを理解することにつながります。
このため、日立はすべての人財が生き生きと働き、活躍できる職場づくりに取り組んでおり、2023年度の女性管理職比率は14%に達しました。

■ 女性管理職数と比率の推移（日立グループ）



Note: 3月末時点の在籍者人員数（日立から他社への出向者および休職者を含め、他社から日立への出向者を除く）に基づく。人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。2023年度末時点における一部直接員（製造ワーカー）は2.3万人、一部新規連結対象会社従業員は0.8万人。女性管理職の数および比率の経年増加には、集計対象範囲の拡充および連結対象会社の変動によるものを含む。なお、人員データベースにグレード（役職）未登録の従業員は含まない

日立エナジー

日立エナジーは、女性活躍の加速をダイバーシティビジョン「ダイバーシティ360」の柱の一つに位置づけています。「ダイバーシティ360」は、日立エナジーにおいてダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを実践するための360度アプローチです。すべての人々へ持続可能なエネルギーの未来を推進するために従業員を支援し、真にインクルーシブな従業員体験を提供することを目的としています。

- 2025年までにグローバル従業員の女性比率を19%から25%に引き上げ、女性管理職を25%、若手女性のキャリア採用者の割合を40%とすることをめざす。
- 2022年以降、ダイバーシティ360協議会は、グローバルCEOとその直属のリーダーシップ・チーム（エグゼクティブ・チーム）が議長を務め、明確なKPIに基づき進捗状況を注視している。
- 「ダイバーシティ360」のKPI達成状況は、マネージャー以上の年間インセンティブ報酬に反映される。報酬の20 %分が割り当てられ、日立エナジーのライセンス・トゥー・オペレート（社会的操業許可）およびサステナビリティと同等のウェイトである。

GlobalLogic

グローバル企業向けにアルゴリズムのトレーニングを提供するGlobalLogic（北米）のコンテンツエンジニアリング事業では、組織における多様性を維持することで、ジェンダーバイアスの排除に取り組んでいます。なお、GlobalLogic（北米）では、新規採用における女性の割合も増加しています。

- コンテンツエンジニアリング事業チームの約50%が女性
- 全社の新規採用者のうち女性割合は25%から50%に増加。技術職の女性割合は30%以上に到達

日立における文化的多様性

文化的に多様であるということは、日立のグローバルな性質を反映するチームを作り出すということです。2023年度末時点で、日立グループの海外売上収益と海外従業員比率はそれぞれ約60%を占めるなど、日立は日本のルーツを持ちつつ、世界でイノベーションを創出する企業へと成長しました。グローバルかつ多様な事業ポートフォリオにおいて、特に働く人々の意思決定を反映し、インクルーシブな職場を作ることめざしています。
国籍にかかわらず昇進の機会を整え、多様なリーダーが活躍する環境になることで、新たな市場の開拓とグローバルにおける持続的な事業成長が実現します。日立では以下のプログラムを行っています。

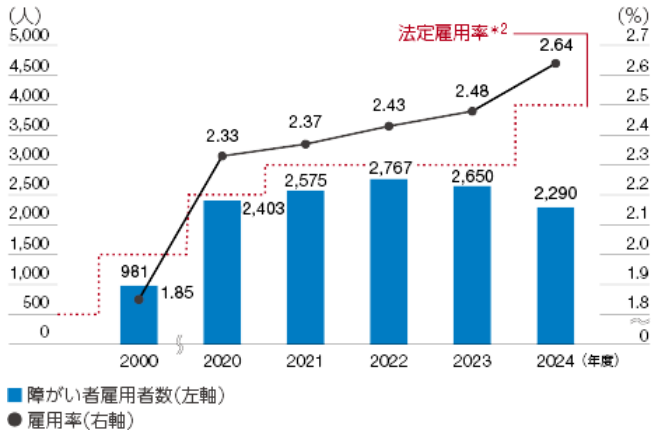
- グローバル人財戦略：文化的背景にかかわらず多様な人財が活躍できる機会均等の環境づくり、および差別の排除。
- Global Leadership Development Program (GLD)：経営リーダーの中長期的な育成のため、2012年度に開始。世界経済フォーラムが発行する「DEI Lighthouses 2024 Insight Report」に、次世代リーダー育成のためのDEI先進事例として掲載。
- グローバルタレントモビリティ：全社横断的な人事異動の制度を構築。2022年度にEMEA（欧州・中東・アフリカ）地域で試行し、2023年度にアメリカ地域に拡大。

グローバル人財マネジメント ›

日本における障がいの多様性

日立製作所および日本国内の日立グループ会社は、特例子会社と連携し、オンラインでの障がい者採用フェアを開催するなどして、障がい者雇用を進めています。
2024年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.64%、日本国内の日立グループ全体で2.65%となっています。

■ 障がい者雇用者数と雇用率の推移（日立製作所） *1



Note： データは各年度とも6月1日時点。人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む（2024年6月のグループ適用は特例子会社1社およびグループ適用会社21社）（日立製作所を含む）

*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013～2017年度は2.0%、2018年度は2.2%、2021～2023年度は2.3%、2024年度は2.5%

エクイティ

活動・実績

エクイティ（公正性）は選択です。
公正性とは、日立で働いている誰もが能力を発揮できるように環境を整えることです。日立はすべての人に対し公正な機会を確保し、且つ透明性をもって接します。
私たちは一人一人が異なっているため、誰もが能力を発揮できるようにするには、一人一人に合うように環境を整える必要があります。私たちは誰もがその能力を最大限に発揮できるような方針、ツールなどを含む適切な対応を提供します。

日立におけるエクイティの取り組み：GPMへのDEI行動目標の導入

日立では従業員に対し、GPM（グローバル・パフォーマンス・マネジメント)における個人目標のうち少なくとも5%分をDEIに関連した目標にすることを求めています。2023年10月から段階的に開始し、2024年4月からはグループグローバル規模で導入しました。この取り組みを通じて日立は、従業員一人一人がインクルーシブな企業文化と職場環境との構築に積極的に貢献することをめざしています。

日立レール

日立レールは2023年度、イタリアを先行国として、ISO 30415:2021（人的資源管理－多様性と包括性）の認証を取得しました。ISO認証30415は、DEIに関して最も重要な国際認証の一つです。この認証は、日立レールが組織における不平等の解消とあらゆる方針とプロセスにおける公平性の担保に取り組み、DEIの進展に注力し続けてきたことが認められたものです。
同社は、障がい者雇用に関するHigh-Speed Talent Diversity for Inclusionプロジェクトなど、採用のプロジェクトにおいてもDEIに取り組み、インクルーシブで充実した協働の促進をめざしています。

ジェンダー・エクイティ

ジェンダーにおける公正性と包括性を推進するためには、女性一人一人が個人の意思と強みに基づいて能力を発揮できる機会を得られるようにすること、そして公正な採用プロセスとインクルーシブな職場環境の確保が欠かせません。また、誰もがどこにいても活躍できるよう、構造的な不平等を解消することも重要です。
日立は、幅広い役割への女性の採用をはじめ、女性リーダーの育成に取り組んでいます。日立は、日立で働くすべての女性が、受け入れられ尊重されていると実感し、独創的な発想を通じてイノベーションに貢献することをめざしています。
社内外に対する透明性を高めるため、日立はグローバルDEIデータオフィスを立ち上げました。この目的は、KPIと進捗状況を追跡し、DEIに関する意思決定をデータに基づいて行い、ビジネスコラボレーションにおけるDEIの役割を明確に示すことです。さらに、DEIの実行を加速させる領域を特定するのに役立ちます。

日立における男女の賃金の差異への取り組み

日立は、従業員の性別に関係なく、同一の報酬や福利厚生制度を適用しています。2023年度に、日立は男女間賃金差異（男性1人当たりの賃金に対する女性1人当たりの賃金の割合）の調査を初めてグローバル規模で実施しました。その結果、割合はグローバル全体で80.1%であり、日本では69.4%、その他の地域で89.9%でした。
男女間賃金差異は、上位等級における男性比率の高さを含めたさまざまな要因でもたらされます。特に日本では、男性に比べて女性管理職の割合が低く、また短時間勤務を行う従業員の割合が男性に比べて女性が高くなっています。日立は、今後も日本における女性管理職登用促進を含むDEI活動を通じて、賃金の差異を解消していきます。

日立エナジー

日立エナジーは、同一賃金、柔軟な働き方、ERGなど、従業員のライフサイクルに関連するすべての方針にDEIを組み込んでいます。「ダイバーシティ360」プログラムの一環として、日立エナジーは中間管理職向けのメンタリングを含む人財育成プログラムを導入しました。現在までに、86人の女性リーダーがこのプログラムを修了しています。公正でインクルーシブな環境を構築するための改革の一環として、下記に取り組みました。

- HEERAジェンダー・エクイティ協議会（各地域のBU機能横断的にシニアリーダーで構成される戦略的協議会）：メンバーは10カ国10国籍。女性10人、男性4人。
- 女性向けの人財開発計画（リーダー層の女性のパイプラインを強化するための包括的なプログラム）：6つのコーホートから合計86人の卒業生が輩出され、卒業生のうち58%が、プログラム参加時と比較して昇進または役割転換を達成。
- 方針と福利厚生：性別に関係なく適用され、ケアにかかわる取り組み（育児支援、介護支援、従業員支援センター、育児休暇）について定期的に見直し。既存の賃金差異を分析するために構築された社内ツールを使用して、男女間の賃金平等に関する話し合いが行われ、徐々に賃金差異を縮小する取り組みが進められている。

日本におけるジェンダー・エクイティ

日立製作所および国内グループ会社は、女性のキャリア構築を支援しています。そのために日立では、育児を担う従業員が男女を問わず仕事とプライベートを両立できるよう、方針や制度、研修を整備し、全員に同じ機会を提供しています。主に下記の取り組みを行っています：

- キャリアセミナー：日本で、入社３～4年目の女性従業員を対象に実施。日立における自身のキャリアを考え、それぞれのスキルと希望に応じた最適な選択肢を検討する機会を提供。
- メンタリング・プログラム：事業や所属企業を超えてロールモデルを見つけるための女性従業員向けのプログラムを実施。
- 仕事と育児の両立支援に関するセミナー：親になる従業員（男女いずれも）に向けたプログラム。仕事に対する意欲の向上と育児の両立を支援する。女性に対してキャリアの継続を促すと同時に、対象となるすべての男性に対して育児休暇の取得を促進する。

世代の多様性に関するエクイティ

日立エナジー

日立エナジーは、世代間のギャップを埋めるために、コラボレーティブ・ラーニング・フレームワーク（メンタリングおよびコーチング、コラボレーション手法を組み合わせたラーニングサークル）に取り組んでいます。グローバル・メンタリング・フレームワークの2つの具体的なツールは、リバース・メンタリングとリーダーシップ・メンタリングです。

日立ハイテク

日立ハイテクアメリカでは、優秀な人財を支援およびリテンションするため、「メンターシップ・プログラム（EMPower）」を推進しています。このプログラムは、従業員のスキル・知識を高め、専門性の向上および自己成長を実現することをめざしています。

LGBTQIA+エクイティ

日立は「LGBTQIA+ツールキット」を発行し、LGBTQIA+に関連する用語や、職場で簡単に実践できる具体的な行動を紹介しています。「LGBTQIA+ツールキット」は、従来の「LGBTQIA+ガイドブック」の内容に、より実践的なアライシップの行動例や、ジェンダー・アファメーション、プロナウンや希望する氏名の使用に関するガイドを追加したものです。

日本におけるLGBTQIA+エクイティの取り組み

2020年4月より、日立製作所と日本におけるほぼ全てのグループ会社において、同性パートナーを持つ従業員が、異性パートナーを持つ従業員と同等に、介護休業や育児・両立支援などの福利厚生を受けることができるようになりました。また、日立製作所と複数のグループ会社は、LGBTQIA+コミュニティの支援や、公正でインクルーシブな職場環境への取り組みが評価され、一般社団法人work with Prideが主催する、性的マイノリティーに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2023」を受賞しています。

日立ヴァンタラ

2023年、日立ヴァンタラは、ヒューマン・ライツ・キャンペーンの「企業平等指数」で95点を獲得しました。この指数は、LGBTQIA+コミュニティに対する企業のポリシー、慣行、福利厚生に関する全米ベンチマークツールです。高評価につながったのは、マイノリティグループや女性、LGBTQIA+、障がい者など多様性の観点を、調達先の選定基準に含めた点です。2024年に「企業平等指数」のスコアにおいて、2022年度同様に100点を獲得することをめざし、ジェンダートランジションガイドラインの改善に取り組んでいます。2023年4月に、同社は反LGBTQIA+立法に反対する立場を示すため、ヒューマン・ライツ・キャンペーン・ビジネス・ステートメントに署名しました。

日立エナジー

2024年6月、日立エナジーは、プライド月間の活動の一環として、ジェンダー・アファーメーション・ガイドラインを公開しました。本ガイドラインは、性別を変更する従業員およびその上司や同僚の責任と期待について、お客さまとの関わり方の観点も含めて明確に示したものです。すべての従業員が、心理的安全性を保ち適切な共感と敬意のもとに性別変更に向き合えるよう、公式なガイドラインとして作成しました。また、人財部門における対応を準備することにもつなげています。

障がい者のエクイティ

GlobalLogic

インドでは、人財の発掘、採用、教育および職場の整備などにおける従来の取り組みを改善しました。
また、障がい者のエンパワーメントを推進した結果、インド商工会議所連合会（ASSOCHAM）およびインド国立アビリンピック協会（Sarthak NAAI（National Abilympic Association of India））により「Emerging Employer」として認定を受けました。

日立エナジー

日立エナジーは、2022年の戦略的優先事項として障がい者雇用を掲げるなど、障がい者のエクイティに積極的に取り組んできました。
2023年12月には「Advancing Abilities Awareness and Allyship」キャンペーンを実施しました。現在は、選考プロセスの改善のため、Webアクセシビリティの見直しを行っています。これからも障がい者が働き続けられる環境づくりのため、各種方針の整備や研修、バディプログラムを継続し、公正な機会創出に取り組みます。

インクルージョン

活動・実績

インクルージョン（包括性）は行動です。
日立におけるインクルージョンとは、一人一人の存在とそれぞれの意見が尊重され、 組織に関与する意識を持てることを意味しています。人々の帰属意識は、自己が受け入れられ、尊重され、自由に発言でき、そして組織に貢献できると感じることから生まれます。そのためにはオープンで共感力があり、全員の心理的安全性が確保される企業文化や行動が欠かせません。

日立におけるインクルージョンの醸成

グローバル企業で従業員一人一人の多様性を最大限活用するには、インクルーシブな環境と企業文化の醸成が不可欠です。エクイティは企業の制度や構造と密接に関係しており、インクルージョンは日立の従業員の行動や考え方に関係しています。そのため、インクルージョンを醸成するために、トップダウンとボトムアップの両方のアプローチから一連のアクションを実施し、ビジネスドライバーとしてのDEIの認識を高め、インクルーシブな行動の具体的な例を共有して、全従業員に対し自らの役割についての理解促進を図っています。

- インクルーシブ・リーダーシップ・プログラム：2023年に、日立のグローバルレベルの役員層84人を対象に、インクルーシブ・リーダーシップ・プログラムを実施しました。自己分析、フィードバックセッション、対話型ワークショップを通じて、自らの行動や思考プロセスを振り返り、複雑なビジネス環境において多様な従業員とともに事業を推進するインクルーシブ・リーダーシップの重要性を理解することを目的としています。参加者は、ピアツーピア・ワークショップや個人演習を通じて、自身のアンコンシャスバイアスに気づき、ダイバーシティの重要性を再確認しました。日立グループは、2024年度に、よりインクルーシブなリーダーシップの実践を可能にするプログラムの第2フェーズを展開する予定です。同プログラムは、経営幹部だけでなく、リーダー層やマネージャー層も含め、より広い規模のグローバルベースで、日立グループ全体で展開されます。
- 日立DEI eラーニング：日立は、あらゆる階層でのDEIと、インクルーシブな行動に対する認識と理解を高めるために、2023年度に、全従業員（オフライン従業員を含む）を対象としたオリジナルのDEI eラーニングプログラムを展開しました。DEIトピック、日立DEI戦略、日常生活の中でDEIを実践する方法について、一貫したグローバルな共通理解を確保することを目的としています。なお、2024年3月時点で185,000人以上の従業員がこの研修を修了しています。
- DEI月間キャンペーン：日立は、国際女性デー、プライド、国際障がい者デー、対話と発展のための世界文化多様性デーなどの国際デーを活用し、特定のダイバーシティの柱に関する一連のキャンペーンを展開しています。2023年11月には、日立はDEIに特化した1ヶ月間のキャンペーンを実施し、ビジネスリーダーがDEIの取り組みを共有することを目的として、意識の向上と行動変容に焦点を当てたいくつかの活動を行いました。
- インクルーシブ・ツールキット・シリーズ：DEI月間キャンペーンの取り組みの一つとして、インクルーシブ・ツールキットシリーズのうち、インクルーシブ・ランゲージ・ツールキット、インクルーシブ・ミーティング・ツールキットを発行しました。これらのツールキットは、日立の全従業員の誰もが安心して貢献できるインクルーシブな環境づくりのための具体的な行動を特定できるよう支援することを目的としています。
- 日立グループのコア・コンピテンシー：インクルージョンの推進のため、日立は2023年に導入した新しいコア・コンピテンシーモデルにDEIを組み込み、従業員の誰もがインクルーシブで成長へのマインドを醸成できるよう支援しました。

グローバル人財マネジメント ›

日立ハイテク

日立ハイテクは、Hitachi High-Tech WAYの一環として、年間25回のインクルージョンに関するタウンホールミーティングを開催し、累計で約4,000人が参加しました。本タウンホールミーティングは、従業員が仕事だけでなくあらゆるテーマに対して、心理的安全性が担保された環境下で、安心して自由に発言できる場を提供します。
また、日立ハイテクは、DEIとイノベーションの関連性を重視しており、DEIをグローバル全体で浸透させるため、「働き方改革」「ダイバーシティ＆インクルージョンの加速」「自己啓発」「日立における女性」「メンターシップ」などに取り組んでいます。

日立レール

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

日立エナジー

DEI戦略を推進するため、日立エナジーは、「持続可能な明日のためのインクルージョンの推進」と題し、一連のインクルージョン月間キャンペーンとして、ジェンダー（3月）、プライド・アライシップ（6月）、ダイバーシティ360ウィーク（10月）を開催しました。

ジェンダーインクルージョン

女性によるさらなる事業への貢献を実現するためには、社内のあらゆる階層や部門における女性リーダーの増加、平等な機会の創出を可能にするポリシーや制度の実施に加えて、インクルーシブな文化の醸成が不可欠です。

- Catalyst's（カタリスト）のMARC（Men Advocating for Real Change）：日立は2023年度、国際的なNPOであるCatalyst（カタリスト）と協働し、男性向けにジェンダーインクルージョンに対する理解促進のための施策を実施しました。男性が果たすべき役割やインクルーシブな職場環境の作り方などを取り上げました。
- 社内イベントとラウンドテーブル：女性向けに、社内イベントやラウンドテーブルなど、グループCDEIO（Chief DEI Officer）や副CDEIOと直接対話し、議論する機会を設けています。
- 国際女性デー2024：3月の国際女性デーに合わせ、キャンペーンを実施し、2024年はオンラインイベント、研修、記事配信、調査を全ての地域と事業で展開しました。

日立エナジー

- インクルージョン月間：日立エナジーは2024年3月、ジェンダーバランスとインクルージョンをテーマにキャンペーンを実施しました。全世界5か所でダイアログを実施し、ビジネスにおけるジェンダーインクルージョンの重要性を啓発しました。
- 白書「ジェンダーエクイティとインクルージョンの推進」：インクルージョン月間の一環として、初めての白書を発行しました。
- ERGs：日立エナジーには、地域およびローカルレベルでジェンダーインクルージョンに焦点を当てた11以上のERGがあります。

日立ヴァンタラ

日立ヴァンタラは、女性技術者の積極的な登用と、女性従業員および将来の入社希望者のためのキャリア開発の機会提供に取り組んでいます。ジェンダー・ダイバーシティ推進と2025年女性管理職比率30%の目標達成に向けて、下記の取り組みを進めています。

- リーダーシッププログラムの試行：TEDトークスタイルのコース（TED：テクノロジー・エンターテインメント・デザイン）を応用した、能力の高い女性従業員が声を上げるためのプログラム。
- ワークショップおよびeラーニングの実施：男性従業員がバイアスに気づき、取り組むためのプログラム。

文化的インクルージョン

文化的インクルージョンは、日立におけるイノベーションの主要な推進力のひとつです。従業員の文化や背景が多様であることで、お客さまや社会のニーズをより深く理解でき、最適なサービスの提供、ひいてはサステナブルな事業成長へつながると考えています。
このため、日立は、役員・執行役員に占める外国人の割合を30%とする目標を掲げました。
日立は、グループの将来のグローバルリーダーを育成するための確かなパイプラインを構築するとともに、多様な環境の中で、文化の違いを理解し、尊重し、評価しながら、働くために必要なツールを全従業員に提供するよう取り組んでいます。

日立ヴァンタラ

日立ヴァンタラは以下の取り組みを行っています。

- 「黒人歴史月間」や「ヒスパニック文化遺産月間」など、従業員が伝統や文化について語る機会の開催。
- 黒人・アフリカ系米国人のERGである「The BERG」の立ち上げ。
- さまざまな宗教的行事や祝祭日に合わせ、お祝いのメッセージをグローバルで発信

日立ヴァンタラのリーダー層はインターカルチャー研修を継続的に受講し、世界中の文化に対する理解促進にも努めています。
2024年5月のグループキャンペーンの一環として、日立ヴァンタラは、世界の文化や行動様式、また多文化の職場における効率的な働き方への意識を高めるため、カルチュラル・インテリジェンス・トレーニング・プログラムを展開しました。

LGBTQIA+インクルージョン

日立には、すべての従業員にとっての居場所があります。あらゆる多様性は、イノベーションの創出と持続的な事業成長の源泉です。LGBTQIA+コミュニティもまた事業成長に貢献しており、日立は個々人の違いに関係なく誰もが活躍できるインクルーシブな環境を推進しています。
2023年6月のプライド月間において、日立は、LGBTQIA+への理解を広げるため、インクルージョンの実践例を共有し、アライシップを促進するキャンペーンを実施しました。LGBTQIA+への支援を示すためレインボーカラーの企業ロゴを初めて公開したほか、活動の一環として、外部講師、ERGメンバー、役員を招き、経験を共有する対面イベントやオンラインイベントを開催しました。
2024年度も、LGBTQIA+に関連する活動において、日立はレインボーカラーの企業ロゴを継続して使用します。6月のプライド月間では、日立は各国でのレインボーパレードに協賛し、地域の取り組みを支援しました。
また6月には、アライシップに焦点を当てたダイアログを開始し、当事者やアライが、アライになる理由や方法など、自分の見解を共有する場を設定しました。

日本におけるLGBTQIA+インクルージョン

日立製作所は、2024年4月に開催された東京レインボープライドにスポンサーとして初めて参加しました。

日立エナジー

2023年6月、日立エナジーは「Advancing Pride」をテーマにインクルージョン月間を展開し、職場においてジェンダーアイデンティティを受け入れるための心構えや、プロナウンの使用、業界における先行事例を取り上げました。また当事者やアライ、リーダーたちの経験を共有し、アライシップの可視化を図りました。

障がいのインクルージョン

日立は、世界経済フォーラム（World Economic Forum）にて発足した、障がい者のインクルージョンを促進し、ビジネス体制や職場環境の変革を目指すグローバルCEOコミュニティThe Valuable 500に加盟しています。これまで、社内活動を通じてこの変革を支援し、The Valuable 500への取り組みに参加してきました。
その一つに、2023年12月から、障がいのある従業員と経営幹部が直接対話するプログラム「Generation Valuable」への取り組みがあります。本プログラムは、障がいのある従業員と各社経営幹部が直接対話することで、障がいのある従業員のエクイティを確保するためのギャップについて理解を深めることを目的としています。

日本における障がいのインクルージョン

日立は、障がい者への差別をなくし、合理的配慮の理解促進を目的に、国内日立グループ全社に向けて、eラーニング教育「障がい者と共に働く職場づくり」を展開しています。2023年度は、国内グループ会社全体で、約168,000人が受講しました（受講率約95%）。
グループ会社の「日立ゆうあんどあい」では、新たに「採用定着支援部」を設置し、障がい者の長期雇用に向けてより丁寧な支援を実施し、雇用の定着とともに従業員が働きがいを感じることができる職場づくりを推進しています。

労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

考え方・方針

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を日本語・英語・中国語の3カ国語で世界の全グループ会社と共有しています。コントラクターや調達パートナーを含むすべての関係する会社と連携しながら、すべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって取り組んでいます。
また、日立グループで働く者全員が「すべての労働災害（疾病を含む）は防ぐことができる」「自らの安全と健康は自らが責任をもつ」という信念を共有し、自らの安全と健康を守る行動を積極的に実践するとともに、相互に啓発し合う文化の醸成に努めています。

日立グループ安全衛生ポリシー

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

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

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

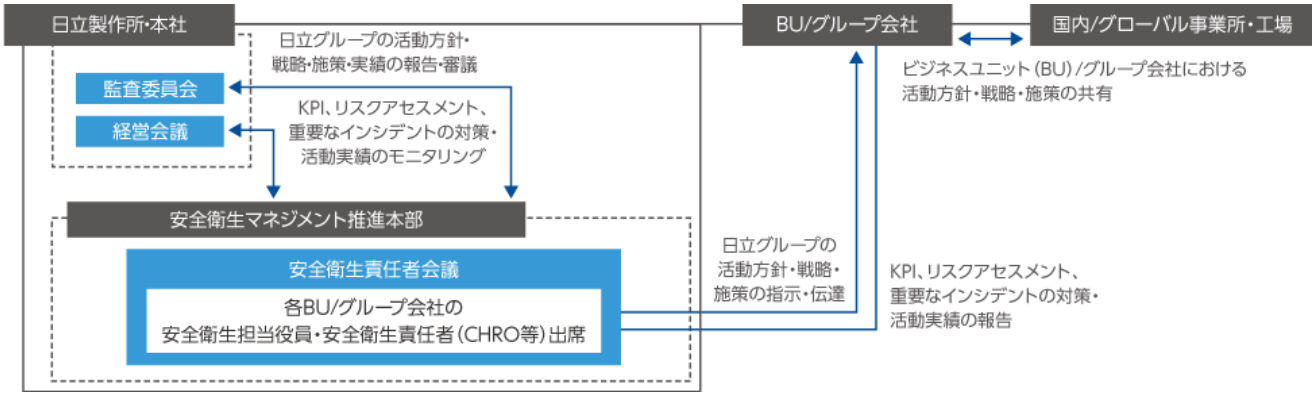
労働安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

日立では、本社の安全衛生マネジメント推進本部が日立グループ全体の労働安全衛生マネジメントシステムを統括し、安全衛生責任者会議を隔月で開催しています。グループ各社の安全衛生担当役員と各部門の安全衛生責任者がこの会議に出席し、全社の労働安全衛生活動における戦略展開や、目標およびグループ統一のKPI設定、各部門の取り組みの進捗確認を行っています。また、事故・労働災害の要因分析および再発防止の徹底、ベストプラクティスの共有、研修の展開などに取り組み、労働安全衛生マネジメントシステムの改善を図っています。
経営会議では、労働災害件数および労働安全衛生リスクへの対応について報告を受け、審議を行い、その結果を取締役会へ報告しています。
日本国内では事業所などの拠点ごとに、事業主・労働組合・従業員が参画する安全衛生委員会を毎月1回開催し、事故・労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。海外の事業所・工場などで重大事故・災害が発生した場合には、状況に応じて安全衛生マネジメント推進本部が直接関与して改善を支援します。
また、日立グループは複数の拠点にてISO45001などの国際認証を取得しています。

労働安全衛生水準向上のための労使協定 >

労働安全衛生マネジメント体制



労働安全衛生のグローバル目標

戦略・目標 | マテリアリティ

日立は、事故のない安全な職場の構築をめざし、コントラクターを含めた「死亡災害ゼロ」の目標を掲げています。また、2021中期経営計画においては、死亡災害に加えて、休業災害をKPIに設定していましたが、2024中期経営計画からは、休業災害に代えて、より包括的なKPIとして、総災害発生率（TRIFR[*1]）を設定しました。総災害発生率は、死亡災害や休業災害のみならず、不休災害も含む指標であり、2024年度までに、2021年度比で半減させる目標を掲げました。
これらの目標を達成すべく、2024中期経営計画においては、以下の3つの戦略の柱に沿ってグループ全体で取り組みを推進していきます。
2023年度は、残念ながらコントラクターを含め日立グループ全体で4件の死亡災害が発生しました。感電、高所作業、重量物などのハイリスク作業[*2]・設備などを対象に、リスクの特定・対策を進め、コントラクターを含めた統合的な安全管理体制を強化していきます。
また、2023年度の日立グループ総災害発生率については、前年度より減少しましたが、引き続き2024年度の目標達成に向けて、アクションプランを立て、取り組みを強化していきます。

＊1 TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate（20万労働時間当たりの死傷者）
＊2 ハイリスク作業：(1)感電（高電圧）、(2)高所作業、(3)産業車両、(4)重量物、(5)機械設備、(6)酸欠、(7)毒性ガス、(8)火気・爆発の8つの危険源にかかわる作業

■ 安全に関する3つの戦略の柱

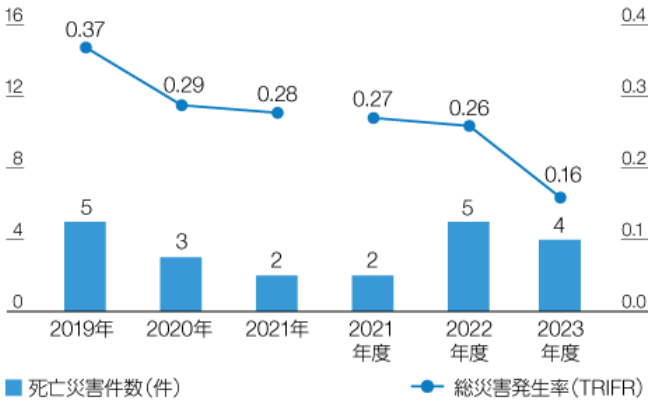
戦略の柱	グローバル安全衛生マネジメントシステム構築
	IT・デジタルの活用
	人財育成

■ 安全に関する目標および実績（日立グループ）

KPI	2024年度目標	2022年度実績	2023年度実績
死亡災害（コントラクターを含む）	年間ゼロ	5件（うち、コントラクター2件）	4件（うち、コントラクター4件）
総災害発生率（TRIFR）	2024年度までに、2021年度比半減[*3]	0.26	0.16

＊3 2021年度実績：0.27

■ 死亡災害および総災害発生率（TRIFR）の推移



Note： 統計の期間は従来各年1～12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、2021年度より4～翌年3月に変更

2024年度のアクションプラン

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

■ 2024年度のアクションプラン

グローバル安全衛生マネジメントシステム構築	• BU・グループ会社のマネジメントシステム構築・運用サポートおよびフォローアップ、内部監査体制構築 • 現地およびコントラクターがかかわる請負工事安全管理強化 • リスクアセスメント、危険予知の質的向上
IT・デジタルの活用	• グローバルKPI管理確立（災害発生率、ニアミス、リスクアセスメント情報など） • ESG－MSS*4を活用した情報一元管理・見える化 • AIによる各種災害データとHitachi Insightsデータなどの相関分析・予兆診断
人財育成	• 日立グループ教育体系整備 • 安全専門研修のグローバル展開の拡充、共通教育などのコンテンツ作成・展開 • 安全衛生意識向上施策の推進

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

労働安全衛生のリスクアセスメントおよび対策

活動・実績

グローバル共通施策として、ハイリスク作業・設備などを対象に日立独自の基準を設定・運用し、各社の事業に適合させた労働安全衛生活動を推進しています。また、グローバル全事業部門において、ハイリスク作業・設備などの是正に取り組み、事業所レベルで安全責任者を明確にした労働災害防止策を講じるほか、リスク低減に向けた対策および投資を行っています。さらに、2023年度には間接部門職場向けのマネジメントシステム運用マニュアルを策定し、その手引書として「オフィスにおける安全衛生管理ガイドライン」「安全ハンドブック」も制作・発行し運用を開始しています。
また、リスクの特定・評価・対策をグローバルにモニタリングする仕組みを構築し、重大なリスクがあると判断した拠点などについては、リスクアセスメント実施状況の内部監査を行うとともに、IT・デジタル技術を活用して災害予防に努めています。さらに、事故災害統計情報などの事実を把握するため、安全衛生マネジメント推進本部が毎月1回、経営会議などにてグローバル災害統計の報告を行っています。

リスクアセスメント

日立は、ISO45001の要求事項を満たす「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」（日本語・英語・中国語）を制定し、このマネジメントシステム基準に沿った「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に基づきリスク低減活動を推進しています。
また、グループ会社においても、新規事業・既存事業ともに、日立グループリスクアセスメントガイドラインに従ってリスク低減活動を実施しています。

内部監査

日立は、労働安全衛生活動の方針・計画・実績について監査委員会に年度ごとに報告し、審議を受けています。また、死亡事故や重篤な災害が発生する可能性がある事案などの重要課題については、経営会議やグループ会社社長会議などで年1回以上報告しています。特に改善が必要な事案については、モニタリングの結果を経営会議やグループ会社社長会議などで報告しています。
また、2024年度からは、安全衛生マネジメントシステムに基づいた本社による内部監査を毎年実施します。

外部監査

日立は2018年度に、日本国内4事業所で第三者機関による安全診断の外部監査を実施しました。その際、日立グループ安全衛生ポリシーを実現するための課題（下表参照）について提言を受け、その後継続的な改善を図っています。
2019～2020年度は、現状把握および課題解決に向けた基盤構築を中心に活動を進めました。2021年度は、海外グループ会社で死亡事故が発生した際に第三者機関による安全診断を実施し、当該地域の安全衛生体制強化、活動計画の見直し、安全意識の向上などの改善を実施しました。
2022年度はグループ全社的な安全管理体制の構築と運用をめざし、日立グループ安全衛生管理規程および日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準を制定し、グループ全社に展開を開始しました。2023年度は、主に下表の取り組みを実施しました。2024年度は、外部機関による安全意識調査を実施していきます。

■ 外部監査による課題への対応

課題	取り組み項目	2023年度の取り組み
グループ全社的な安全管理体制の構築	• グローバル労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用 • ルールとプロセスの明確化	• 日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準に沿ったガイドライン（日立グループリスクアセスメントガイドライン、現地工事安全管理ガイドライン、内部監査ガイドライン）の周知活動
組織トップのリーダーシップ強化による従業員安全意識の向上	• 教育・訓練による自律的な安全衛生行動を促す意識変革	• 階層別安全専門研修 • 表彰制度の開催（第1回Health and Safety Award） • 安全衛生マネジメント推進本部長・副本部長とBU・グループ会社のCEOとのトップ会談実施（18のBU・グループ会社） • 国内・海外事業所訪問：34拠点（うち、海外13拠点）
安全活動の実行責任の明確化および災害発生時の根本的対策の拡充	• リスクアセスメントの効果的活用 • リスクの特定・改善の仕組み構築 • ITデジタル活用によるデータ・レポートのデジタイズと改善	• ハイリスク作業のリスクアセスメント報告と各種会議（経営会議、安全衛生責任者会議など）での進捗共有 • グループコーポレートによるマネジメントシステム監査実施に向けた体制整備 • 重大性の高い作業のリスク低減措置の確認 • グローバル災害統計の月次報告 • ニアミス、災害発生率などのグローバルKPIの継続的な監視 • 事故調査制度／事故調査データベースの適正活用促進

労働安全衛生教育の実施

活動・実績

日立は、労働災害の発生を予防するため、全役員・従業員を対象に適切な労働安全衛生教育を実施し、安全文化の再構築を図っています。
日立グループ各社においては事業や業界に関連する業務ガイドラインや手順を配布しているほか、現場により近いライン管理者・安全担当者・特有の危険作業に従事する労働者に対しては、組織や事業形態に応じた教育・訓練、安全に特化した階層別の研修を実施しています。特に、作業や環境に不慣れな新規雇用の従業員や派遣労働者といった罹災リスクが高い就労者には、作業前に作業手順や危険性などの理解を高める教育・訓練を実施した上で、OJT（On-the-job Training）による個別指導を行っています。
また、安全における経営幹部の役割や責任の認識強化、コミットメントを形成する目的で、安全に特化した経営幹部向けのリーダーシップ研修を実施しています。執行役に対して研修受講後は、外部コンサルタントとの1on1インタビューを通じ、意識・行動変容の評価も実施しています。2023年度までに、計33回実施し、440人（うち、海外向け英語・中国語：11回、101人）が受講しました。
さらに、新任課長・主任向けにも安全衛生に関するeラーニングを実施しており、2023年度は2,985人が受講しました。

■ 階層別安全専門研修

研修	受講者数			
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
経営幹部向け研修（BUのCEO、グループ会社社長など）	104人	138人	173人	25人
ライン管理者向け研修	86人	228人	37人	–
安全担当者およびライン管理者向けの講師育成研修	57人	–	146人	–

コントラクターの労働安全衛生の確保

活動・実績

日立は、工場外のサイトにおける建設工事、据付、サービス・メンテナンスなどの作業において、コントラクターが被災する事故の発生を踏まえ、工場外サイトにおける法令・ルール・運用面を含めた安全管理体制の強化を行っています。
具体的には、工場外サイトにおける日立グループ共通の安全管理体制のガイドライン「現地工事安全管理ガイドライン」を制定、展開し、コントラクターを含めた統合的な安全管理の改善に取り組んでいます。このガイドラインでは、主な現地工事における日立とコントラクターの業務フローが記載されており、コントラクターの労働安全衛生のマネジメント状況を選定時・工事期間中・工事完了後に評価し、相互のコミュニケーションを実施することとしています。また、日立グループサステナブル調達ガイドラインにおいても、安全衛生に関する事項を定めています。
さらに、現地工事におけるコントラクターの死亡災害が発生していることを重く受け止め、工事部門を持つ事業体（海外含む）で構成されるワーキンググループを立ち上げ、専門家参画によるグループ共通安全強化施策の検討を開始しました。

日立グループサステナブル調達ガイドライン

従業員の健康づくりへの取り組み

戦略・目標 | 活動・実績

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

従業員エンゲージメントの向上 ›

日本国内の健康に関する目標

日本においては、衛生・健康施策の着実な実施、ワークスタイルの変化に合わせたメンタルヘルスサポートの強化や生活習慣病予防の徹底を図っています。中長期的には、グローバルでの健康衛生施策の実態把握と課題抽出を行った上で共通の方針を作成し、それに基づいた取り組みを企画し実施していきます。

■ 衛生・健康に関する目標・実績（国内日立グループ）

	2022年の目標	2022年の実績	2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標
精神疾患罹病率	0.7%未満	0.74%	0.7%未満	0.85%	0.7%未満
特定保健指導*1実施率	従業員50%以上	21.1%*2	55%超	70%	55%超

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

＊2 2024年6月末時点における集計

日本国内の健康支援施策

- 地域や事業体を一元的に支援する健康管理センタにて産業保健サービスを提供
- 定期健康診断などの結果から、重症化予防のための各種健康確保措置の実施
- 長時間労働者に対する問診や面談を通じた、心身の不調の未然防止
- 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通じた、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
- 産業保健スタッフや人事勤労担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた、産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会の提供
- ストレスチェック制度の高ストレス者に対する、医師による面接指導に加えて、社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチの実施
- 幅広い悩みの早期解決の一助となる機会の提供として、EAP*3相談窓口を社内外に設け、従業員が相談しやすい環境を整備
- スマホアプリを活用した、日々の気分登録と気分の変化を踏まえたカウンセラーからの声掛け

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

■ 疾病別休務者の推移（国内日立グループ）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
精神	0.65	0.62	0.66	0.74	0.84
身体	0.25	0.22	0.21	0.24	0.21

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

メンタルヘルスへの対応

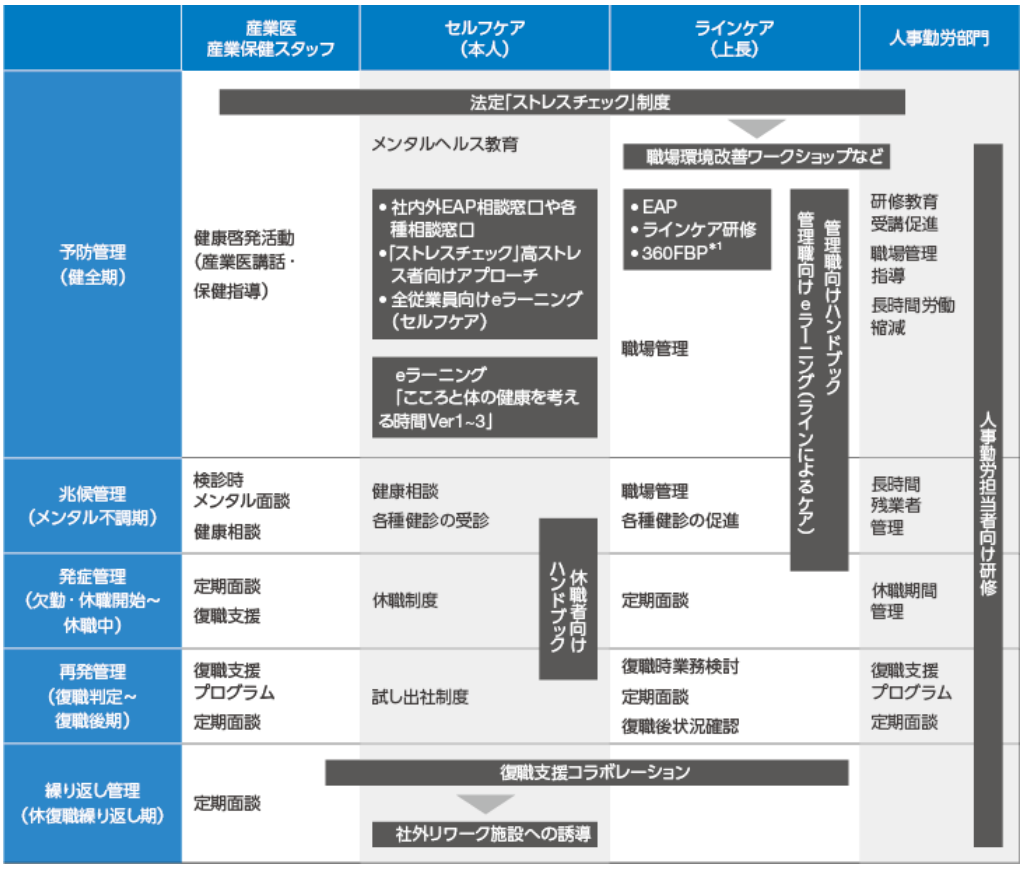
活動・実績

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、安全衛生部門、人事勤労部門それぞれを対象とするメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。
2023年の精神疾患罹病率が0.84となり、対応策として、働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するプロアクティブなアプローチを展開しています。

1．定期的な1on1面談
2．産業医のリモート相談窓口の設置
3．社内外EAP相談窓口の設置
4．顧客先駐在者への個別面談
5．イントラネットにおける在宅勤務のコツの掲載
6．在宅勤務サーベイでの健康課題抽出
7．ストレスチェック高ストレス者に対する社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチ
8．管理者向け在宅勤務におけるラインによるケアのためのハンドブック提供
9．働き方の変化を踏まえたセルフケア、ラインによるケアに関するｅラーニングコンテンツ提供

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

■ 日立のメンタルヘルス対策の取り組み



＊1 360FBP：360°フィードバックプログラム

コラボヘルスの推進

活動・実績

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、コラボヘルス[*1]をはじめとする、さまざまな健康増進施策を実施しています。日立健康保険組合[*2]が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組みながら、全グループ会社が経済産業省の健康経営優良法人認定を取得できるよう取り組んでいます。また、グループ内においても、毎年、各社の健康増進の取り組みを評価し、優良な会社・事業所を表彰することで、事業主・従業員の活動のモチベーション向上につなげています。

＊1 コラボヘルス：健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（従業員およびその家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること

＊2 日立健康保険組合：日立グループの従業員・家族が加入する日本最大規模の健康保険組合で、2024年3月末時点の加入事業所は167事業所、加入者数は378,540人（被保険者197,399人、被扶養者181,141人）

■ 日立健康保険組合加入法人における健康経営優良法人認定法人数（国内日立グループ）

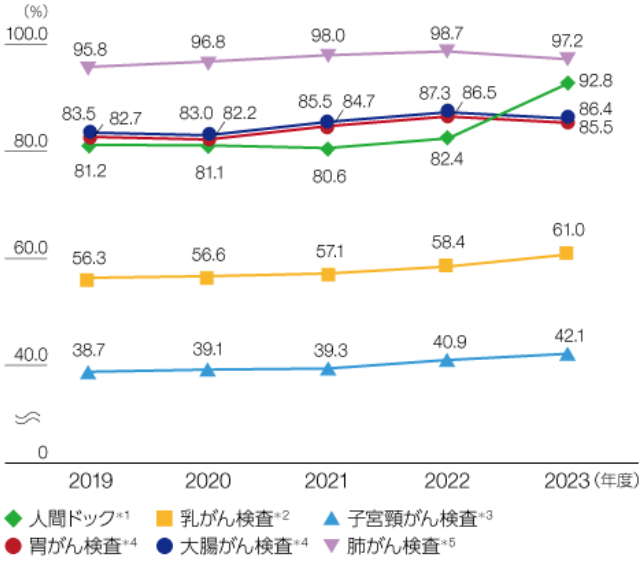
区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
大規模法人	58法人/95法人 （うちホワイト500：7法人）	75法人/87法人 （うちホワイト500：4法人）	78法人/80法人 （うちホワイト500：4法人）	75法人/78法人 （うちホワイト500：7法人）
中小規模法人	41法人/75法人 （うちブライト500：3法人）	66法人/70法人 （うちブライト500：なし）	65法人/66法人 （うちブライト500：2法人）	61法人/62法人 （うちブライト500：3法人）

健康診断受診の促進と禁煙促進

活動・実績

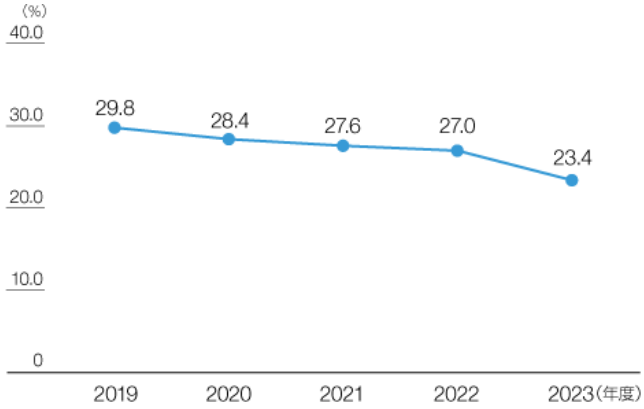
日立は、日本国内で健康保険組合による健診費用補助制度を整備しています。特に35歳以上の従業員を対象に、法定健診を兼ねた人間ドック、年代に応じた部位検診の受診をそれぞれ推奨、促進し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療に取り組んでいます。
また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞の発症予防のための重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、禁煙についても、コロナ禍での禁煙外来への受診控え解消や在宅勤務時の禁煙促進に向け、2023年度は禁煙プログラム「みんチャレ禁煙」と「ライト禁煙」を実施し、計1,135人が参加、禁煙外来を大きく上回る52.3%の594人が禁煙に成功しました。

■ 健康診断などの受診率（国内日立グループ）



＊1 35歳以上男女　＊2 30歳以上女性　＊3 25歳以上女性　＊4 30歳以上男女
＊5 35歳以上男女

■ 喫煙率の推移（国内日立グループ）



Note： 35歳以上の従業員（特定健診の問診結果）

従業員およびその家族の健康増進の取り組み

活動・実績

従業員およびその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合にて個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」を開設しています。同サイトでは、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報を提供することで、個々が健康への意識を高め、自らの健康状態を把握し、健康的な行動につなげるためのさまざまな支援を実施しています。
また、日立では2022年度より従業員およびその家族自身の健診結果から8大疾病の入院リスクを予測「リスクシミュレーター」サービスの導入を開始し、2023年度は約７万人がこのサービスを利用しました。
さらに、「MY HEALTH WEB」が提供するウォーキングプログラム「MY HEALTH WALKING」を活用した、春季・秋季の２回にわたる約80～100日間のウォーキングキャンペーンも開催し、それぞれ約４万人が参加しました。加えて、従業員およびその家族の自発的な健診受診を促すために「MY HEALTH WEB」を通じた健診予約サービスも提供しています。このようにヘルスリテラシー向上を目的としたさまざまな健康サービスを提供できる環境を整えたことで「MY HEALTH WEB」の従業員登録率は8割を超える水準となっています。
これに加えて、日立では配偶者などの被扶養者の健診受診を促すために、スマートフォンアプリを活用した健康情報提供と健診予約サービスを実施しており、これには約3.2万人が登録しています。

感染症対策などグローバルな健康課題への対応

活動・実績

日立では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策のほか、海外渡航先での感染症予防のため、海外赴任者や出張者に対しては、A型肝炎、破傷風、コレラなど渡航先の衛生状態を踏まえた予防接種の受診案内を出し、社内健康管理センタもしくは外部医療機関にて接種を実施しています。また、三大感染症の一つであるマラリアを含む感染症対策を記述した海外生活の注意点を日立グループ向け社内イントラにて公開しており、症状や予防法、発症した際の対応を掲載し、渡航者とその家族が安心して現地で生活できるように支援しています。
また、日本では職場におけるインフルエンザ集団感染予防を目的に、健康保険組合が家族も含めたインフルエンザ予防接種受診者へのインセンティブポイントを整備しています。さらに罹患・重症化予防への取り組みとして、流行期前の予防接種を推奨しており、毎年約8万人の従業員や家族が利用しています。

原子力事業従事者の健康・安全への配慮

活動・実績

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定にかかわったすべての供給者により採択された本行動原則は、2011年9月15日に正式に公表され、日立も遵守を表明しています。
日立の従業員および日立傘下で原子力サイトに従事する者は、社内マネジメントシステムに基づき被ばく管理を徹底し、放射線障害評価（線量管理）を実施しています。特に、健康管理については、日本の厚生労働省が定める放射線被ばく管理基準より厳しい自社の管理指標を用いて、協力会社の従業員まで含めた被ばく線量と心身の健康管理を実施しており、日立の産業医が現地に赴き、健診や健康へのアドバイスを実施しています。

原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則

Note：日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

ワーク・ライフ・マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

考え方・方針

日立は、仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人一人が主体的に仕事とプライベートのクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。働き方改革や仕事とプライベートの両立を支援する制度を導入し、一人一人のプロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力を高め、個人と組織の持続的な成長につなげます。

働き方改革の推進

活動・実績

日立は、多様な人財がいきいきと働き成果を発揮できるよう、働き方改革を推進しています。日立製作所では、場所や時間に捉われない働き方であるタイム＆ロケーションフリーワーク推進の観点から、全従業員の約95%を対象に「在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度」を導入しています。本制度は、一定時間の出社義務や実施回数の制限なく利用でき、自宅やサテライトオフィスのほかに、育児・介護・看護などのために必要な場所や親族の居住地での勤務が可能です。また、管理職や裁量労働勤務適用者を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できる「スポットリモートワーク」を導入しています。その他、フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃により所定就業日を「非就業日」とすることも可能となっているほか、2023年4月からは多様な休暇ニーズへの対応を踏まえた「ライフサポート休暇」（多目的・100%有給の休暇制度）を導入し、休息・休暇の選択肢を拡充しています。
さらに、自律的で柔軟な働き方の実現に向けて、日本経済団体連合会や電気・電子・情報通信産業経営者連盟を通じて政策提言に取り組むとともに、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会など政府の会議体において経済団体を代表する立場から意見表明を行っています。

■ 日立製作所の働き方改革の取り組み

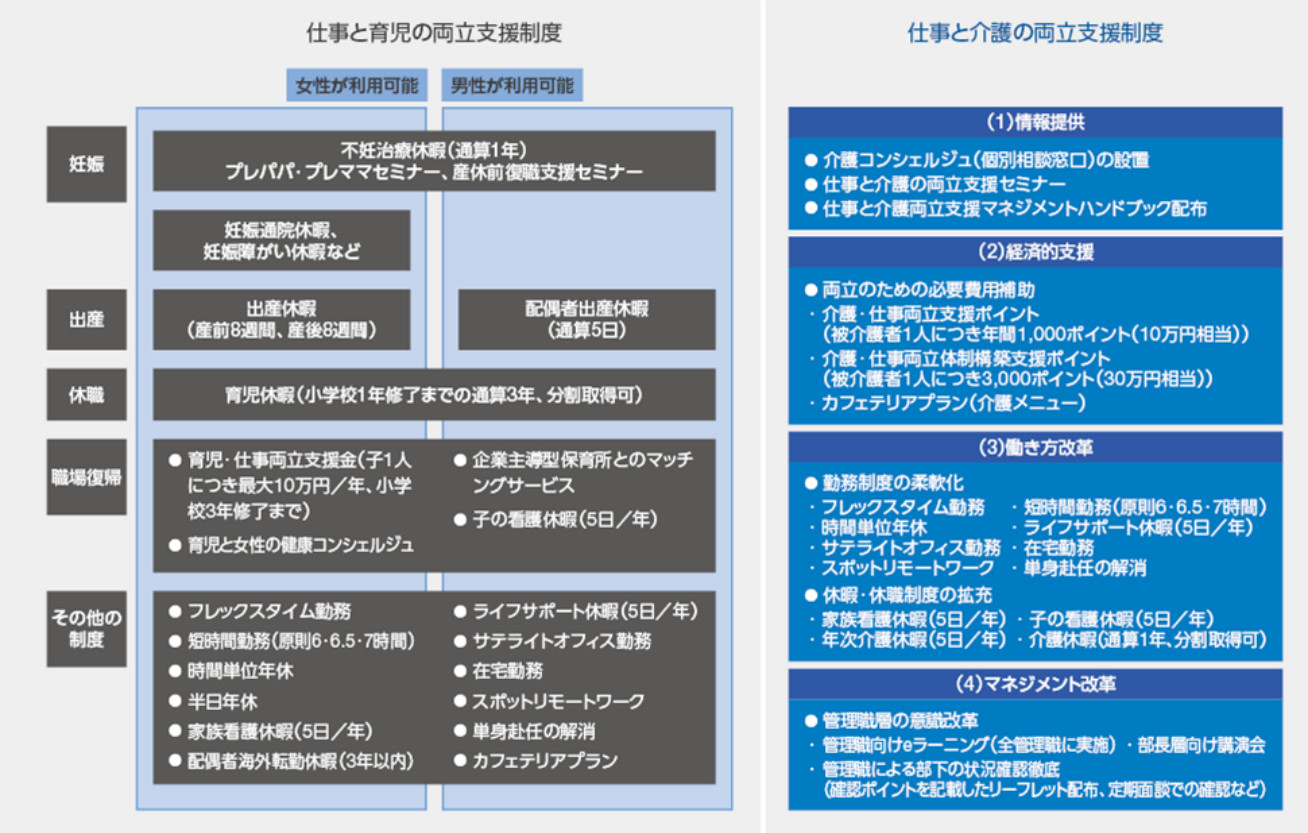
項目	主な内容
トップコミットメント	• 社内メッセージ配信
業務そのもの・プロセス見直し	• 本社管理業務改革 • 平日深夜および休日のメール発信を原則禁止、メール発信ルールの明確化
職場マネジメント強化	• 社内コンサルによる「業務見える化」 • リモート環境での効果的な組織運営のスキルを学ぶマネジメント研修（対象：日立グループの管理職16,000人）
タイム＆ロケーションフリーワーク推進	• 在宅勤務制度の拡充 • 管理職層や裁量労働勤務適用者へのスポットリモートワーク導入 • フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃 • サテライトオフィス拡充（2024年3月時点で315拠点） • ハンコレス・ペーパーレス推進による業務改革
全社運動浸透策	• イントラネットサイトによる発信 • サーベイ等を通じた意識調査と結果の共有

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

活動・実績

日立は、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境の整備を進めています。例えば、日立製作所では、育児・仕事両立支援金制度や子どもの保育所への入所を支援するサービスなどの整備、管理職の理解促進を目的としたeラーニングなどを実施しています。また、男性の育児休暇などについて、対象者全員の取得、取得日数の向上をめざし、セミナーの開催やワークフローシステムでの「育休取得宣言」を促すなど、取り組みを強化しています。
また日本では、少子高齢化の進展に伴い、介護の問題に直面する従業員が増加していることから、「仕事と介護の両立実現」と「介護離職の防止」を目的として支援制度の拡充を推進しています。 日立製作所および国内グループ会社は、定期的に介護に関する社内の意識・実態調査を行い、その結果を踏まえて仕事と介護の両立支援施策の強化を図っています。具体的には、必要な支援を(1)情報提供、(2)経済的支援、(3)働き方改革、(4)マネジメント改革の4つの観点で整理・検討し、具体的な支援策(研修・講演会、個別相談窓口の設置、必要費用の補助、勤務・休暇制度の柔軟化など)をトータルパッケージとして一体的に提供・推進しています。先行して取り組みを開始した日立製作所においては、国や会社の支援制度に関する従業員の認知度が8割を超え、介護による離職や長期休職の回避・抑制につながっています。 団塊の世代の後期高齢者化に伴ういわゆる2025年問題への対応として、2022年度にすべての国内グループ会社において「仕事・介護両立支援策推進計画」を策定し、2025年に向けて取り組みを推進しています。

■ 仕事と育児・介護の両立支援制度（日立製作所の例）



■ **近年の取り組み（日立製作所の例）**

項目	主な内容
プレパパ・プレママセミナー	• 出産予定の社員および配偶者またはパートナーが出産予定の社員を対象に、育児休暇取得の検討に必要な知識を提供するとともに、休暇・勤務制度などの利用を促すことを目的に実施。男性参加者の9割以上がセミナー後、育児休暇を取得したいと回答
育児休業に関する個別周知・取得意向確認に関するワークフローシステム、育休取得宣言	• 育休取得宣言や休暇予定を登録するワークフローシステムを導入。取得意向の早期把握、セミナー情報のメール発信などを通して、本人および職場にとってスムーズな育休取得に向けた社員と上司との対話を促進
育児と女性の健康コンシェルジュ	• 従来の保活サポート（電話相談）に加え、スマートフォン（アプリ）による男性の育児参画促進に向けたコラム配信や、女性のからだに関する悩み・相談の受付などのサービスを拡充
介護と仕事の両立に関する従業員意識実態調査	• 現状の課題や実態を把握・定点観測することを目的に、すべての国内グループ会社を対象に意識・実態調査を実施
介護コンシェルジュ（個別相談窓口）導入拡大	• 従業員本人やその家族の介護にかかわるさまざまな悩みに対して、会社制度を理解した介護の専門家が対応。国内グループ従業員の86%をカバー
管理職層に特化したセミナー・講演会などの実施	• 管理職層の意識・行動変革を促し、仕事と介護の両立を支援する職場風土を醸成。国内グループ従業員の94%が「同僚・部下の仕事と介護の両立を支援する」と回答

多様化するニーズに対応したライフサポート制度・施策

活動・実績

日立製作所および国内グループ会社は、グループ標準の各種ライフサポート制度・施策（カフェテリアプラン、住宅支援制度、育児・介護両立支援制度、退職給付制度、見舞金制度、従業員持株制度、日立グループ専用団体保険、財形貯蓄、従業員向け日立製品割引販売制度、健康保険組合など）を推進しており、各社の事業環境、多様化するライフスタイルや個人のニーズに応じて必要なサポートを行っています。また、社員以外にも雇用形態を踏まえた制度を導入しています。

退職給付制度

日立は、確定給付型年金制度、確定拠出型年金制度、退職一時金制度の全部または一部を各社で適用し、高齢期のライフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しつつ、退職後の生活の安心・安定につなげています。なお、日立製作所では、すべての社員に確定給付型年金制度、確定拠出型年金制度、退職一時金制度を導入しています。また、社員以外にも雇用形態を踏まえた制度を導入しています。

従業員持株制度

日立製作所および一部の国内グループ会社は、従業員の資産形成の支援や経営参画意識の向上を図るため、従業員持株制度を導入しています。従業員持株制度では、日立製作所の株式取得にあたり、資産形成に関する教育を行うほか、従業員は日立製作所の業績に応じた奨励金の支給を得られるようになっており、会社の成長が従業員の資産形成につながる仕組みとしています。
なお、日立製作所の従業員持株制度を通じた保有株式は、大株主順位第9位（持株比率1.90%）となっています（2024年3月末時点）。

長時間労働・過重労働の防止

活動・実績

日立は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。
日立製作所は、従業員の健康維持、生産性向上の観点から、年度ごとに日本国内での働き方改革の全社KPIを設定し（2023年度は「年次有給休暇完全取得」「残業時間の単月80時間超過者ゼロ化」などのKPIを設定）、職場マネジメントの強化や業務プロセスの見直しに取り組んでいます。労働時間・年次有給休暇取得に関する法令遵守の徹底を目的としたeラーニングの実施、長時間労働につながる可能性があるプロジェクトの個別管理を行っています。長時間労働・過重労働防止のための労働時間管理については、PCのON/OFF時刻に基づき、稼働時間の実態を確認する仕組みの導入や、労務管理に関する情報の提供・アラート発信により、上司が部下の労働状況をタイムリーに把握し適切なマネジメントができるよう支援しています。これらのITツールを活用した長時間労働・過重労働防止の取り組みは国内グループ会社にも展開しています。
また日立製作所は、従業員一人一人が働き方を振り返り自律的に生産性を高められるよう、全従業員を対象に各人の毎月の総実労働時間の実績値と行動変容を促進するメッセージを発信しています。前年度の総実労働時間が2,000時間以上の対象者には、毎月の目標値と具体的なアクションを個別に発信するなど、効率よく働き（より短い時間で成果を出す）、働いたら休む（チャージと次への準備を行い、高いパフォーマンスを維持する）文化への変革を進めています。
こうした取り組みの結果、日立製作所における2023年度の一人当たりの年間総実労働時間は前年度比で23時間減少しました。
なお、時間外労働、深夜労働、休日労働に対しては、法定を上回る割増賃金を支給するとともに（法定の割増率：時間外25%、深夜25%、休日35%に対し、日立製作所では時間外30%、深夜30%、休日45%の割増賃金を支給）、休日に所定労働時間労働した場合には代休を付与しています（代休を取得した場合でも割増部分の賃金は支給）。

各地域（統括会社）における働きやすい職場環境づくり

活動・実績

日立は、従業員一人一人が能力を発揮できる働き方の実現を支援しています。グローバルの各地域でも統括会社を中心に施策を展開しています。

日立アメリカ

日立アメリカは、互いを思いやって働ける職場環境づくりに加え、従業員のウェルビーイングを向上するさまざまな制度や施策の整備に取り組んでいます。週に2度の出社を必須とし、後はリモートで仕事ができるハイブリッドな勤務制度を導入しており、柔軟な働き方を推進しています。また、月に一度「No Meeting Day」を設定し、従業員が個々の仕事に集中できるよう取り組んでいます。
さらに、従業員の精神的、肉体的、そして経済的なウェルビーイングをサポートするウェビナーを毎月開催しているほか、従業員同士が交流できる場をより多く提供しています。DEI関連イベントや、公園での屋外交流会、新年会など、1年を通してより多く対面のイベントを開催し、従業員間のコラボレーションと交流を促進しています。また、オフィスも従業員のコラボレーションを促進するデザインとしています。

日立ヨーロッパ

日立ヨーロッパでは、従業員のウェルビーイングを促進・向上するために、さまざまな制度や施策の拡充に取り組んでいます。柔軟な働き方を望む声がある一方、働く仲間とのつながりをつくり、協業を奨励して交流の機会を増やすことも重要であり、この両立のためにオフィスでも自宅でも柔軟に業務が可能なハイブリッド勤務制度を導入しています。これらのほか、日立ヨーロッパは、従業員の精神的、肉体的、経済的ウェルビーイングの支援を目的としたウェビナーを開催し、仕事とプライベートの両立を支援しています。

日立アジア

日立アジアをアジアで最高の職場とすることをめざし、すべての従業員に公平に機会を提供し、コンピテンシーに基づいた評価・報酬制度を導入しています。また、すべての従業員を平等に扱い、尊重し、能力を最大限に引き出すよう努めています。
職場環境の改善に向けたコミットメントと併せて、包括的な職場変革プロジェクトも立ち上げました。創造性を刺激し、協業を促し、安心感をもたらすダイナミックな場所へと職場を変革することを目的とした施策であり、イノベーションを促すとともに生産性を高める雰囲気をつくることで、年齢やジェンダー、国籍を問わない、インクルージョンと効率性の手本となる職場をめざしています。さらに、ワーク・ライフ・バランスを考慮し、柔軟な働き方をサポートする制度を導入しています。

日立中国

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

日立インド

日立インドは、従業員のコラボレーション、協調、継続的学習を促進する職場環境の醸成に努めており、従業員全員の成長につなげています。特に、従業員のウェルビーイングをさまざまな側面からサポートするための制度を多数、包括的に導入しています。具体的には、柔軟な働き方が可能となるリモートワークの導入、託児所手当などの産前・産後支援や、団体医療保険の提供などを行っています。また、社外パートナーによる24時間体制でのウェルネス支援を拡充し、育児・介護休暇を含めた休暇の付与も行っています。
従業員の健康とウェルネスに向けた取り組みをさらに強化するべく、ヘルスキャンプというイベントを定期的に開催しているほか、年次健康診断手当も支給しています。また、医療機関との連携のもと、肉体的、精神的、経済的、心理的ウェルビーイングなどに関連したウェビナーを開催し、豊富な知見を従業員に提供しています。
いきいきとしたインクルーシブな職場文化の醸成に向けて、従業員同士の交流の場を用意するとともに、企業文化関連イベント、ファミリーデイ（家族の職場への招待）、スポーツ行事を開催し、従業員同士の交流とつながりの強化を図っています。このような多面的施策を通じて、従業員を支援し、従業員に成長とウェルビーイングをもたらす職場環境を醸成していることが評価され、2024年にはGreat Place To Workから「働きがいのある会社」に5年連続で認定されました。

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

考え方・方針

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

日立グループ企業倫理・行動規範

労使間の対話

活動・実績

日立製作所およびグループ各社の労使関係は安定しており、円滑に各種議論を行っています。
国内グループは、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有しており、グループ全体でも経営層との対話を通じ、相互理解を図っています。また、経営の円滑な運営と事業の発展ならびに組合員の労働条件向上を図るために、中央経営審議会、ビジネスユニット経営審議会、事業所経営審議会を設置しています。
日立製作所は、同社と日本国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会と、日立グループ経営懇談会を年4回（四半期に1回）開催し、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。その他にも、日立グループ安全衛生懇談会など、5つの懇談会・委員会を設置し、各会で年1～2回の情報共有・意見交換を行っています。 さらに、Next100労使委員会、中央賃金委員会、雇用・働き方専門委員会など、テーマごとに14の委員会・専門委員会・懇談会を設置し、各会で年1～4回の情報共有・意見交換・議論を行っています。
なお、日立製作所と日立製作所労働組合の間では労働協約を1951年から締結し、2年に1回、春季交渉において労働条件改善に向けた労働協約の見直しについて議論し、労働協約を締結しています。同様に、国内グループ各社においても労使間で労働協約を締結し、継続的に見直しを行っています。
また、国内の主要なグループ会社（60社）においては、労働組合などへの従業員加入率は約97%（2024年3月31日時点）です。日立製作所の労働組合は管理職を除く全従業員が加入対象で、加入率は約96%（2024年3月31日時点）です。
海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づいて各社の労働組合や従業員代表と積極的に対話し、従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関する相互理解を深めています。例えば、日立ヨーロッパは、経営陣と従業員がグループの事業環境や戦略などに関する意見交換を行う場として、欧州労使協議会を毎年開催しています。日立中国は、従業員との円滑なコミュニケーションのため、工会（労働組合）と経営情報懇談会を毎年実施し、経営状況や課題に関する情報共有を行っています。また、会社と工会の間では、労働条件、賃金改定、女性従業員保護等に関する集団契約を結び、従業員の権益を守っています。
2023年度、日立グループでは結社の自由と団体交渉の権利が損なわれている事業所はありませんでした。

業務上の配転・転籍出に関する通知

活動・実績

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

労働安全衛生水準向上のための労使協定

活動・実績

日立製作所と日立製作所労働組合との間で締結した労働協約の中で、労働安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定め、労使が協力し合いながら労働安全衛生水準の向上に努めています。
安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための労働安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを国内グループ会社と行っています。

労働安全衛生 ›

バリューチェーンを通じた人権尊重

すべての人々の人権の尊重

考え方・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、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。
企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。
人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。日立の事業により人権に影響を与える、または与える可能性のあるステークホルダーには、自社ならびに調達パートナーを含む取引先の労働者、地域社会、消費者、生活や労働環境などに影響を受ける可能性のあるその他の個人またはグループ、業界団体、政府、投資家、NGO/NPO、人権団体などが含まれます。

日立グループ人権方針

考え方・方針

日立は、2013年に欧州委員会、ILO、NGO、企業の代表者および人権問題を専門とする弁護士を招いたステークホルダーダイアログを実施した上で「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。
この人権方針では、国際人権章典[*1]、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境など、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権の尊重を表明しています。これに加え、改定した方針では、バリューチェーン全体にわたって人権を尊重するコミットメントの強化、課題のあるビジネスパートナーに対する支援や状況改善の要請、顕著な人権課題の特定・取り組みの実践方法についても表明しています。
2024年度には、世の中の動向を踏まえ、この方針の改定を進めています。本方針の改定にあたっては、社内外の専門家とのダイアログを実施するのみならず、グループ全体で遵守していく方針であることから、地域統括会社からも意見を収集しています。
また、日立は、2009年より「国連グローバル・コンパクト」に加盟しており、国連が提唱する人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、各分野で取り組みを推進しています。
さらに日立は、国際人権規約等の国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。その上で、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則[*2]」に基づく人権デュー・ディリジェンス（HRDD）[*3]や従業員への適切な教育を行い、日立が事業活動を行う国や地域の法令を遵守しています。国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際標準の精神に合致する方法を模索することを定めています。
子どもの権利については、自社ならびにサプライチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。

＊1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
＊2 「ビジネスと人権に関する指導原則」：本原則は2011年3月発表の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書」に掲載（A／HRC／17／31）
＊3 人権デュー・ディリジェンス（HRDD）：事業上の人権への負の影響を特定して評価、防止・軽減策を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

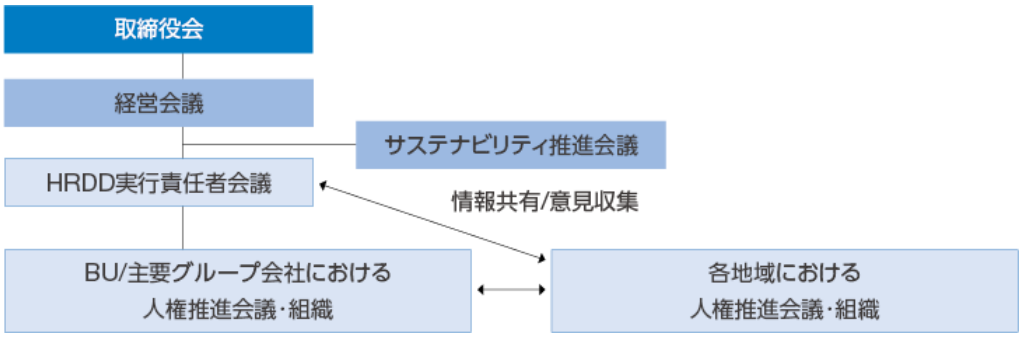
日立グループ人権方針 | 日立グループ企業倫理・行動規範 | 日立グループ サステナブル調達ガイドライン
調達パートナーへの働きかけ >

人権尊重の推進体制

体制

日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体のHRDDの進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局（人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成）が、日立グループならびに調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット（BU）およびグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。
多様な事業体を有する日立は、それぞれの事業やバリューチェーンの特性を考慮した人権リスクを管理する必要があります。そのため、BU長および主要なグループ会社社長をHRDD推進責任者として、それぞれのBUおよびグループ会社でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進会議等を開催することで、グローバルな人権リスクへの対応に向けた推進体制の構築・整備を進めています。また、BUおよび主要グループ会社の海外現地法人は、海外地域統括会社とも連携し、地域ごとの人権課題（文化的・宗教的背景、法制化動向など）の共有と対応策の議論などを行っています。
さらに、グループ横断の情報共有および審議の場として、HRDD実行責任者会議を年に1～2回開催しています。本会議で議論された重要な事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定され、取締役会に附議しています。また、社外取締役によって構成される監査委員会がサステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、人権に関する重要事項については担当執行役から監査委員会に報告しています。

■ 人権尊重の推進体制



■ 人権尊重に関する会議体・組織

会議体・組織	メンバー	目的・役割
HRDD実行責任者会議	BU/主要グループ会社のHRDD実行責任者	• 有識者からの情報提供 • 各社の取り組み状況共有 • 調査依頼/状況確認
BU/主要グループ会社における人権推進会議・組織（HRDD推進会議など）	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	• BU/主要グループ会社ごとの事業特性に即した人権活動の推進
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU/主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	• ビジネスと人権に関する指導原則に基づくHRDD理解促進/支援 • 地域ごとの規制動向やリスク情報の共有 • 地域特性を踏まえた主要事業における人権課題の対応策検討

人権デュー・ディリジェンス（HRDD）のロードマップと目標

戦略・目標 | 活動・実績 | マテリアリティ

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、各BUおよびグループ会社が実務で活用できるように作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」をもとに、以下のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。
2024年度までにリスク評価以降のプロセスである対応策の決定・実行、対策効果検証のための指標設定、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施します。

目標
2023年度：全BU（10BU）および主要グループ会社の人権リスク評価の実施
2024年度：人権リスクへの対応

■ HRDDプロセス



■ 近年の主なHRDDの実施状況

2021年度	前年度の調査をもとに各BUおよびグループ会社で特定されたグループ共通優先リスクへの対策を実行（是正指導、ワークショップ開催、対策検討ガイド発行など）
2022年度	BUおよび主要グループ会社主体によるHRDDを開始し、Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施
2023年度	BUおよび主要グループ会社主体によるHRDDを継続、全BUおよび主要グループ会社による人権リスク評価を完了。人権リスク評価以降のHRDDプロセスを理解するため、Shiftによる計4回の指導会を実施。また、先行する一部BUおよびグループ会社においては、顕著な人権課題への対策や効果検証のための指標策定も検討

(1)リスク評価

日立は、2021年度にグループ全体で優先リスク（強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性）に対応した経験を活かし、2022年度から、BUおよび主要グループ会社ごとにそれぞれのBUおよびグループ会社やバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮したBUおよびグループ会社別のHRDDを開始しました。
2023年度は全BUおよび主要グループ会社の人権リスク評価を完了し、以下の人権課題を顕著な人権課題と特定しました。

- 強制労働（移民労働者の権利侵害を含む）
- 児童労働
- ハラスメント
- 差別
- 安全衛生
- 結社の自由

社外専門家によるHRDD実行支援

2023年度も引き続き、社外専門家である米国の人権NPO Shiftの助言を受け、リスク評価まで完了したBUおよび主要グループ会社を対象に計4回のHRDD指導会を実施しました。本指導会には、1BU、3つのグループ会社、研究開発部門より延べ69人が出席し、BUおよびグループ会社ごとに特定した、顕著な人権課題への対策やその効果を検証するための指標の検討について理解を深めました。

■ HRDD指導会

回次	実施内容
1	2022年度の取り組み事項の振り返り、アクションプランの見直し
2	めざすべき目標（人に対する成果）と対策の効果検証のための指標の特定
3	ステークホルダーの特定、エンゲージメントプランの検討
4	HRDD結果の組織内組み入れ、ガバナンス、参加者間の事例/学び/気づきや課題の共有

(2)対策の決定・実行および(3)対策効果の確認

2022年度のリスク評価で顕著な人権課題を特定した一部BUおよび主要グループ会社では、2023年度に具体的な対策とその効果を検証するための指標を検討しました。以下はその一例です。2024年度は、対策を検討した一部BUおよび主要グループ会社のHRDD実行責任者が中心となって活動を推進していきます。

■ BUおよび主要グループ会社におけるリスク対応／指標の一例

強制労働	ハラスメント／外国人差別	高リスク地域での事業
<調査票による評価> • 総調達額80%調達パートナー対象 • 日立基準以上の改善要請 <指標> • 前年比改善社数 • 前年度比改善率	<実態把握／教育> • 職場上長へのヒアリング • 最新事例含むe-learning <指標> • 従業員調査の回答改善	<回避すべきリスク> • 製品の人権侵害使用リスク • 従業員の拘束等のリスク <リスク対応> • 顧客用途の全件確認 • 従業員向け行動指針整備

グループ優先リスクへの対応

2021年度にグループの優先リスクとして特定した「強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性」に関する調査結果に基づき、多くの事業所は2021年度中に対策を実施しましたが、一部対応未完了だった事業所については、2022年度に対応を完了しました。
2023年度は、優先リスクにグループ全体で取り組んだ経験を活かし、調査票や問題事例、有効な対策例などをまとめた対策検討ガイドを更新しました。今後も各BUおよびグループ会社において実態把握や対策検討などに活用していきます。

(4)説明・情報開示

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

ステークホルダーとの対話

2023年度は、2013年度に策定した「日立グループ人権方針」の改定準備を行いました。改定にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の要件との整合性や、各文言が「人」へのリスクの観点から記載されているかといった点に関して、Shiftより示唆をいただきました。いただいた意見は方針改定に反映しています。

日立エナジーにおける人権への取り組み

日立エナジーは、2023年に、バリューチェーン全体でステークホルダーが最も関心をもつ優先的なサステナビリティの影響を特定するため、マテリアルインパクトアセスメントを実施しました。このアセスメントでは、人権が最優先のトピックの一つとして再確認されました。また、このアセスメントは、2024～2025年度のサステナビリティ戦略を刷新し、進捗状況をモニタリングするための目標とKPIを特定するための基礎となりました。
日立エナジーは、リスクマネジメント戦略とデュー・ディリジェンスのプロセスにおいて、人権のさらなる強化に取り組んでいます。その一環として、日立エナジーはサプライヤーのサステナビリティ評価プロセスの強化を通じて、リスクの特定、軽減、是正の取り組みを強化しました。また、日立エナジーは、ステークホルダーとの有意義な関わりを通じて、社会的包摂、公正性、社会経済開発、公平性の原則を浸透させ、グローバルおよび地域社会への影響を軽減しています。

ハラスメント防止対策

活動・実績

日立はハラスメントを職場で起こりえる人権侵害として認識し、誰もが尊重され意見が言いやすい風通しの良い職場づくりをめざし、毎年実施する日立グループ全従業員を対象にしたコンプライアンスeラーニングの中に、ハラスメントの内容を含めています。また、2023年度には、ハラスメント防止に関する正しい理解と啓発を促進するため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのほか、仕事と家事・育児の両立（マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント）や、介護や病気治療との両立（ケア・ハラスメント）など、職場で起こりえるハラスメントに関する事例と解説を含めた、日立グループ共通のeラーニング教材を作成しました。さらに、ハラスメントをテーマとした集合教育や、職場討議などの事業所独自の取り組みも実施しています。

児童労働・強制労働防止の取り組み

活動・実績

日立は、児童労働を未然に防止するため、入社時に公的な書類にて年齢が児童労働には当たらないことを確認しています。また、「ビジネスと人権」のeラーニングなどの啓発教材において、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、自社内だけではなく調達パートナーにおける児童労働や強制労働についても、企業には権利尊重の責任があることを、ケーススタディなどを通じて周知しています。

調達パートナーへの働きかけ

活動・実績

日立は、サプライチェーン全体での人権尊重に向けて、「日立グループ人権方針」を「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」に含め、調達パートナーに配布しています。日立の人権尊重に関する考え方の理解を促進し、それが実践されるよう努めています。さらに、本ガイドラインに児童労働や強制労働の排除を明記し、各地域でサステナブル調達説明会を実施するなど、調達パートナーにおける人権尊重の周知徹底とエンゲージメントを実施しています。
2022年度以降、強制労働や児童労働への取り組みなどを含む、人権に関するサステナビリティパフォーマンスの評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadis[*1]を活用し、書面での実態把握や是正依頼を継続しています。書面調査への回答内容などを参考に、「労働・人権」を含むサステナビリティ監査も実施しており、監査により把握した指摘事項は調達パートナーへ説明し、改善依頼を行っています。

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

サステナブル調達の推進 ›

役員・従業員の人権意識向上と教育

活動・実績

日立は、「日立グループ人権方針」に則り、「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権尊重の重要性を伝えるメッセージや、人権eラーニングなどを通して、継続的に日立グループの役員および全従業員の人権意識の強化を図っています。
日本国内では、事業所・グループ会社単位で定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を実施し、従業員一人につき毎年1回の受講を目標に推進しています。このほかにも新入社員向けオンボーディング教育や階層別研修、海外赴任者研修など、さまざまな啓発活動を通じて従業員一人一人が自らの業務で人権を尊重する意義を伝えています。
また2023年度はグループ全役員・従業員向けの啓発施策に加え、調達部門ならびに営業部門の従業員を対象に、企業を含むマルチセクターで児童労働の課題解決に取り組んでいる特定非営利活動法人ACEをお招きし、ビジネスと人権をテーマとした人権講習会を開催しました。約640人が参加し、児童労働や強制労働を中心とした人権問題についての基礎的知識や企業に求められる対応について理解を深めました。受講者からは「人権問題の実態や事業との関わりを理解できた」「人権問題がないか想像することの重要性を認識した」などのコメントが多数ありました。
海外グループ会社に対しては、地域統括会社が地域軸での連携推進やサポートの役割を担うべく、地域の実情に応じたさまざまなHRDD理解促進活動を行っています。具体的には、その地域のHRDD担当者向けのセミナー開催、地域統括会社幹部へのHRDD意識調査、社外専門家と地域統括会社幹部とのダイアログなどが含まれます。

■ 人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	2023年度実績
日立グループの役員および全従業員	「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権メッセージ（毎年発信）	約32万5,000件のメールを発信
	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング（15言語にて提供、約3年に一度実施）	2022年11月に提供を開始した現在の教材を2023年度末までに21万人以上が受講

南アフリカにおける黒人経済力強化政策（B-BBEE）への取り組み

活動・実績

日立エナジー

日立は南アフリカ共和国で事業を展開するにあたり、雇用と経済発展を目的にした同国の黒人経済力強化（B-BBEE）[*1]政策に沿った活動を展開しています。2023年11月時点で、日立エナジー南アフリカは、B-BBEE評価でレベル1を達成しています。
日立エナジー南アフリカは、3-5年ごとに見直される雇用均等法（EEA）[*2]の目標と計画を達成することが義務付けられており、毎年進捗報告を行う必要があります。目標は、雇用平等の職業レベルに基づき、従業員のうち60.1%を歴史的に不利益を被ってきた南アフリカ共和国国民（HDSA）とするというもので、最終的には、性別を含む多様性を確保することをめざしています。
また、日立エナジー南アフリカの人財育成戦略は、B-BBEEに関連するスキル開発目標に沿っており、多様性と公平性に基づき、社内の人財のパフォーマンスと昇進の可能性を高めるための従業員への投資も行っています。さらに、障がい者を含む、HDSAのバックグラウンドをもつ卒業生や研修生を毎年採用しています。現在、日立エナジー南アフリカの管理職の35.3%は、HDSAのバックグラウンドをもつ従業員で構成されています。

＊1 B-BBEE：Board-Based Black Economic Employmentの略。企業や諸団体のB-BBEEへの取り組みや貢献度についてスコア化し、最高のレベル1からレベル8および不遵守に格付け
＊2 雇用均等法（EEA）：すべての労働者の平等な機会および公平性の担保を目的とした法令

日立ヴァンタラ

日立ヴァンタラ南アフリカは、前向きな変化と持続可能な開発の促進に取り組んでおり、変革の重要な推進力として、黒人経済力強化（Broad-Based Black Economic Empowerment：B-BBEE）の重要性を認識しています。2023年9月時点で、1年以内にレベル8からレベル4の評価を達成しました。
日立ヴァンタラ南アフリカは、経済力強化、技能開発、エクイティ、環境の持続可能性を優先し、すべてのステークホルダーにとってより包括的で公平かつ持続可能な職場とコミュニティの実現をめざしています。
積極的に所有権の目標を追求し、HDSA従業員のスキル、パフォーマンス、意思決定プロセスへの参加を強化することを目的とした年間職場スキル計画を常に改善しています。また、認定サプライヤーからの調達拡大、企業開発イニシアティブの実施、奨学金やインターンシップを通じたスキル開発の支援、社会経済プロジェクトにおける地域社会との協力なども行っています。HDSAの従業員は、上級管理職から中間管理職までの管理職の67%を占めています。所有権、技能開発、経済参加の目標を達成するために実施されるすべての取り組みは、所有権および株式に関する適正実施基準、雇用均等法、B-BBEEの目標に沿ったものであり、透明性とコンプライアンスを確保しています。

人権に関する苦情処理メカニズム

活動・実績

日立グループ共通の内部通報制度として「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を導入しています。
この制度は、第三者機関が運営する内部通報システムで約50言語に対応しており、日立グループの従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが利用することができます。人権やハラスメントを含む、すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。2023年度に対応完了した、労務関連、ハラスメントの相談・通報件数（過年度発生した案件への対応件数を含む）は、それぞれ237件（そのうち、コンプライアンス違反は58件）、566件（そのうち、コンプライアンス違反は229件）です。

日立グローバルコンプライアンスホットライン | 日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

Note：日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

責任ある調達

調達基本方針

考え方・方針

日立は、バリューチェーン全体でサステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、調達パートナーと日立グループの相互繁栄につながると考えています。その実現のため、サプライチェーンにおける調達パートナーの人権侵害や温室効果ガスの排出など、ビジネスのグローバル化に伴うサプライチェーン上の調達リスクを可能な限り事前に把握・軽減し、サステナブル調達を推進しています。
調達活動においては、準拠すべき最上位の業務規範として「日立グループグローバル調達規範」を定めています。本規範では、サプライチェーンにおける人権、労働慣行、安全、倫理、品質、セキュリティなどに十分な注意を払うとともに、調達パートナーにも同様の注意をお願いする旨を明記しています。
また、調達パートナー向けの行動規範として「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインは、「労働」「安全衛生」「環境」「ビジネス倫理」「マネジメントシステム」「品質・安全性」「個人情報、および機密情報の漏洩防止」の7つの大項目からなる「日立グループ調達パートナー行動規範」の中で、調達パートナーに遵守いただきたい事項を網羅しています。本ガイドラインは、調達パートナーに、日立グループの取り組みを伝えるためのコミュニケーションツールとしても位置づけ、日立のサステナビリティに関する方針および取り組み内容についても記載しています。
これらの規範に則った調達活動を推進することで、調達パートナーとともにサステナブルな社会・事業を発展させていくことをめざしています。

■ 日立グループ調達パートナー行動規範の内容例

大項目	内容
1 労働	• 強制労働・児童労働の禁止 • 労働時間の遵守 • 最低賃金に関する法律遵守
2 安全衛生	• 機械設備の安全対策の実施 • 衛生設備、食事、および住居の提供
3 環境	• 温室効果ガス排出量の削減 • 廃棄物・廃水の適切な管理
4 ビジネス倫理	• 公正なビジネス • 責任ある鉱物調達
5 マネジメントシステム	• 経営者の責任
6 品質・安全性	• 製品安全性の確保
7 個人情報、および機密情報の漏洩防止	• 個人情報漏洩防止策の策定

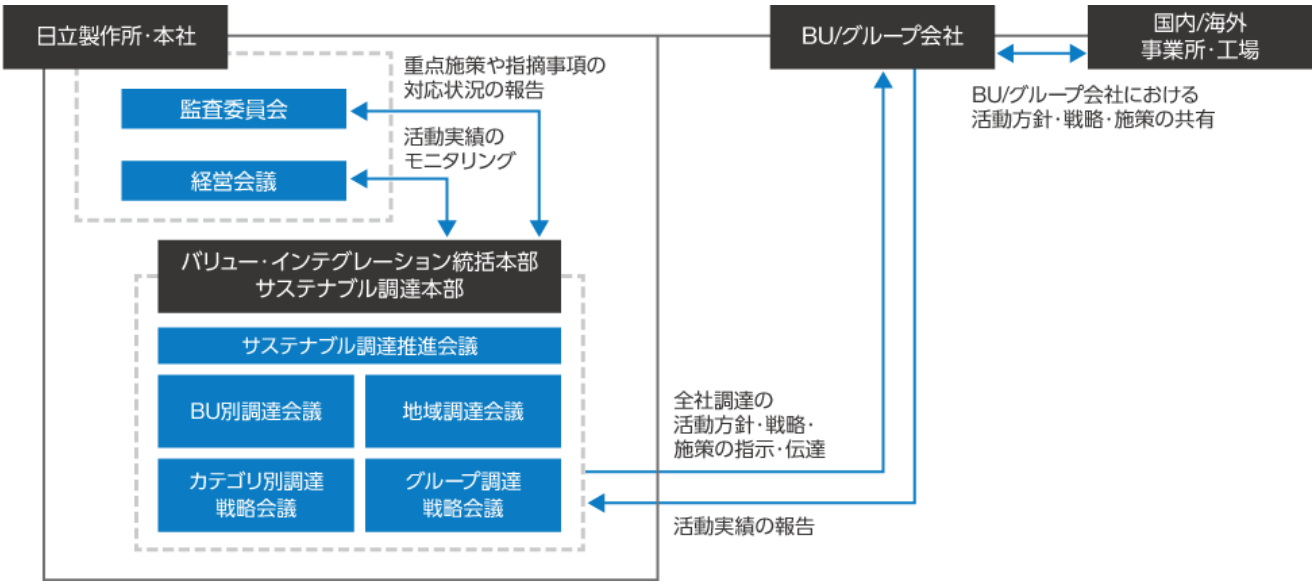
サステナブル調達 ›　日立グループ サステナブル調達ガイドライン

サステナブル調達マネジメントの推進体制

体制

日立は、本社調達の役割を担うバリュー・インテグレーション統括本部（執行役社長兼CEO直属の組織）の中にサステナブル調達本部を設置しており、同本部が中心となって、サステナブル調達に関する各種方針を審議・決定しています。
決定した事項については、国内外のビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の各調達部門責任者が出席する「サステナブル調達推進会議」などの会議体を通じて、日立全体への周知を徹底しています。本会議では、サステナブル調達活動における戦略展開や、ベストプラクティスの共有などを通じて、環境や人権を含むサステナビリティ全般にかかわる調達施策の全社推進を行っています。
また、バリュー・インテグレーション統括本部は、調達の主要戦略や活動実績を定期的に経営会議に報告しています。取締役会メンバーで構成される監査委員会にも、毎年、調達の重点施策と、前年度の指摘事項およびその対応状況を報告しており、監査委員会からのフィードバックは、翌年度の活動に反映しています。

サステナブル調達マネジメント体制



サステナブル調達推進会議

日立は、BUおよびグループ会社の調達部門へのサステナブル調達の知識向上や実務支援を目的に、サステナブル調達推進会議を年に2回開催しています。本会議はグローバル全拠点の調達部門長を含む全調達部門員を対象としており、2023年度は計約550人が参加しました。会議では、人権デュー・ディリジェンスプロセスの構築、カーボンニュートラルに向けたScope 1、2、およびScope 3の上流の取り組み状況についての理解を深め、カーボンニュートラルへ向けた社内の先進的な取り組みを共有しました。

サステナブル調達の推進

活動・実績

調達パートナーとのエンゲージメント強化

サステナブル調達ガイドラインの周知

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

地域別サステナブル調達説明会の開催

調達パートナーとともに積極的に社会課題解決に取り組んでいくため、東南アジア、中国、インドにおいては各地域の調達パートナー向けに、地域別サステナブル調達説明会を開催しています。2023年度は約270社の調達パートナーが参加しました。各地域で日立グループのサステナブル調達方針の浸透に向けて活動しています。

■ 地域別サステナブル調達説明会

地域	内容
東南アジア	約60社の調達パートナーに対して、日立グループの環境・人権への取り組みをはじめとしたサステナブル調達方針と戦略、およびEcoVadis*1の導入促進やサステナビリティ監査の概要、エネルギーマネジメントなどについて説明
中国	約170社の調達パートナーに対して、日立グループの環境・人権への取り組みをはじめとしたサステナブル調達方針と戦略、およびEcoVadisの導入促進や中国におけるサステナブル活動事例を紹介
インド	約40社の調達パートナーに対して、日立グループのサステナブル調達方針と戦略、およびインドにおけるサステナビリティ監査について説明

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

調達Webサイトへのコンテンツ掲載

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

調達Webサイト ›

調達パートナーのサステナビリティ評価

日立は、リスクマネジメント強化ならびに調達パートナーとのエンゲージメントを目的に、書面調査の形式で、調達パートナーのサステナビリティに関する取り組み状況の評価・分析を行っています。
2022年度からは、調達パートナーのサステナビリティパフォーマンス評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadisを導入しています。調達金額が大きく、事業戦略上重要な調達パートナーを評価対象とし、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野の評価項目に基づき、サステナビリティへの取り組み状況を確認しています。
2023年度は、日立グループ全体で約3,000社の調達パートナーのサステナビリティ評価を実施しました。本評価結果から得られた情報に基づき、以下のような活動を行っています。

- EcoVadisスコアのしきい値を設けて、対象先に対して是正依頼を実施
- EcoVadisプラットフォームを活用した改善手法の提供・モニタリングの実施
- EcoVadisスコアのしきい値を設けて、対象先に対し、サステナビリティ監査の実施

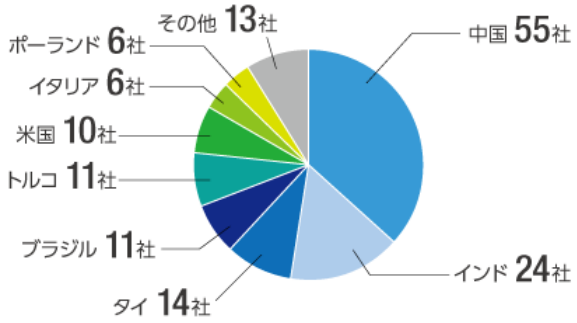
今後もEcoVadis評価対象社数をさらに拡大し、リスクマネジメントおよび調達パートナーとのエンゲージメントを強化していきます。

サステナビリティ監査・モニタリング

日立は、世界中に点在する調達パートナーの製造拠点を訪問し、定期的にサステナビリティ監査を実施しています。サステナビリティ監査の実施にあたっては、外部の評価機関を活用し[*2]、「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点から、書面調査に加えて従業員インタビューや設備確認も行い、調達パートナーのサステナビリティへの取り組み状況を確認しています。
監査対象先は、書面調査の評価結果や、日立との調達取引規模・重要性などに基づき選定しており、2023年度は150社の調達パートナーに対してサステナビリティ監査を実施しました。本監査で指摘されたすべての事項について、調達パートナーへ内容を説明しています。特に、高リスク項目の指摘については、発生原因の特定や改善計画の策定を含めた是正対応を調達パートナーに依頼し、その後も改善に向けて指導・モニタリングを行っています。
今後も、監査の結果、リスクが高いとみられる調達パートナーに対しては、改善を支援するためのトレーニングの提供や対面でのフォローアップ監査の実施などを通して、調達パートナーのサステナビリティ取り組みの拡充、それに伴う日立のバリューチェーンにおけるサステナビリティリスクの低減を進めていきます。

＊2 一部グループ会社では内部監査員によるサステナビリティ監査を実施

■ **2023年度 サステナビリティ監査の実施地域（14カ国、150社）**



Note: その他は、アラブ首長国連邦、ブルガリア、日本、韓国、メキシコ、ベトナム

■ **改善依頼を行った指摘事項の例**

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

調達パートナー向けホットライン

日立は、調達パートナーと誠実で公正な取引を推進するために、法令違反や「日立グループ 企業倫理・行動規範」への違反など、不正の可能性があるすべての事項に関して、調達パートナーを含むすべてのステークホルダーからの相談・報告を受け入れています。相談窓口として「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を設定し、Webサイト上で相談先・手順などを公開しています。オンラインまたは電話を通じて24時間/365日アクセス可能です。

日立グローバルコンプライアンスホットライン | 日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

社内教育の推進

活動・実績

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

2023年度の会議体を通じた社内教育

地域	内容
グローバル全拠点	人権デュー・ディリジェンスプロセスの構築、カーボンニュートラルに向けた取り組みや、社内の先進的なサステナブル調達に関する取り組みを紹介
タイ	EcoVadisやサステナビリティ監査の取り組み、タイにおける最適なエネルギー調達などについてのベストプラクティスを共有
米国	調達部門と企画部門、サステナビリティ部門の協働により、人権デュー・ディリジェンスの実施に関する知見を共有
欧州	欧州内で施行された環境に関連する各種法規制の概要、日立へのインパクトについて情報を共有

サステナブル調達に関する社内教育・トレーニングの実施

日立は、サステナブル調達の実務を担う調達部門の意識向上をめざし、国内外の調達担当者に対して、職位階層別のトレーニングを実施しています。
具体的には、サステナブル調達に関するeラーニングを通じて、サステナブル調達ガイドライン、グリーン調達ガイドライン、責任ある鉱物調達方針などの各種方針の徹底を図っているほか、カーボンニュートラルや人権デュー・ディリジェンスなど、重要なサステナビリティの取り組みに関する理解を促進しています。また、調達部門担当者に加えて、新任管理職に対しても同様のサステナブル調達の教育を実施しています。
2023年度は、1,745人の従業員が受講しました。
さらに、2023年度は、調達部門を含めた日立グループ従業員の人権意識を高めるため、特定非営利活動法人ACEをお招きし、児童労働をテーマとした教育も実施しました。

役員・従業員の人権意識向上と教育 ›

調達パートナー向け人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の取り組み

日立は、調達パートナーとのエンゲージメント強化、調達パートナーのサステナビリティ評価、サステナビリティ監査・モニタリング、調達パートナー向けホットラインなどの施策を実施し、調達パートナー向けに人権デュー・ディリジェンスの取り組みを行っています。日立の人権尊重に関する考え方をご理解いただくことで、人権リスクの軽減に努めています。

調達パートナーへの働きかけ ›

日立ヴァンタラにおけるダイバーシティを考慮した調達への取り組み

日立ヴァンタラは、幅広く多様な調達パートナーと相互利益となる関係の構築をめざしています。その施策の一環として、ダイバーシティの視点を調達パートナーの選定基準に含めていく活動を推進しています。具体的には、ダイバーシティに関する質問書への回答、方針を記載した文書や証明書の提出およびそれらへの署名を要請し、調達パートナーの選定を実施しているほか、日立ヴァンタラのダイバーシティに関する指標を満たした取引先への支出状況（マイノリティや、女性、LGBTQ+のオーナーをもつ企業への支出金額など）を把握できる「Diversity Supplier Dashboard」の運用を開始しました。

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

活動・実績

日立は、サステナブルな社会の実現をめざすために、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」において「脱炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の構築を掲げ、環境に配慮した自社の取り組みを進めています。
一方で、日立は事業領域が広く、さまざまな製品・部品の調達において多くの調達パートナーに支えられています。これら調達パートナーに対しても環境負荷の低減を働きかけるために、関連するガイドラインの周知徹底や、説明会を通じた日立の環境方針の共有に取り組んでいます。
特に「脱炭素社会」の実現に向けては、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成という目標を掲げており、バリューチェーン上流での取り組みについて、調達パートナーとの連携・協力を進めています。

バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルに向けた取り組み

バリューチェーン上流におけるCO_2排出量把握

バリューチェーン上流における購入した製品・サービスのCO_2排出量であるScope 3 カテゴリー1の把握について、日立は、調達金額ベースで全体を網羅し、調達パートナーの1次データも一部反映する算出方法を用いています。調達パートナーの1次データ収集においてはエンゲージメントを意識し、第三者評価プラットフォームEcoVadisを活用しています。
2023年度の日立グループにおけるScope 3 カテゴリー1の排出量実績は、21,794,738トンでした。

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」 ›

バリューチェーン上流におけるCO_2排出量削減の取り組み

日立の調達パートナーにおけるCO_2排出量削減活動を促進していくため、2022年度においては「環境先進パートナー」として選出した21社との対話を通じ、CO_2削減手段や算出方法、情報収集・分析方法とその活用方法を検討してきました。2023年度は、これらの知見や活用方法を用いて約100社に対象を拡大し、削減活動を進めました。
対象となる調達パートナーは、Scope 3 カテゴリー1の排出量上位の調達パートナーや日立の事業活動においても重要な調達パートナーの中から選出しました。選出した調達パートナーが所在する国・地域は多岐にわたり、業種や業界も、原材料、部品、装置などさまざまです。規模については大企業のみならず中小規模も含んでいます。日立は、調達パートナーの削減計画を入手し、その内容を分析することで日立のバリューチェーン上流におけるCO_2削減量の把握を進めてきました。今後はさらに調達パートナーの対象を増やし、CO_2排出量削減活動を拡大させていきます。
さらに、日立グループの製品・サービスのCO_2削減に貢献するため、2023年度より国内向けに調達するすべてのアルミニウム新地金（AL≧99.7%、スタンダード塊）は、水力発電をベースに製造されたものを原則として採用しています。このように、再生可能エネルギーを活用した製品材料や新技術、あるいはリサイクル材料の活用など、環境に配慮した調達品の採用・検討を進めています。

グリーン調達のガイドライン共有と取り組み

日立は、環境配慮部品・製品の調達に関する基本的な考え方や調達パートナーへの要求事項をまとめたグリーン調達ガイドラインを調達パートナーに配布しています。ガイドラインには環境保全活動に関する事項（環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など）や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項（省資源、省エネルギー、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など）を記載しています。
製品に含まれる化学物質については、サプライチェーン全体で利用可能な製品含有化学物質の情報伝達のための共通スキームであるchemSHERPA[*1]-CI／AIによる管理を推奨しています。

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

グリーン調達ガイドライン | グリーン調達ガイドライン 付表

CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

日立製作所は、2024年3月に国際的な環境分野の非政府組織CDPにより、「サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。日立のバリューチェーン全体でのCO_2排出量の削減をはじめとする、ネット・ゼロ社会の実現に向けた一連の取り組みが評価されたもので、2021年から3年連続の選定となりました。

ESGに関する社外評価 ›

サプライチェーン関連イニシアティブへの参画

日立は、国連グローバル・コンパクト・ジャパン（GCNJ）に参画しています。2023年度はサプライチェーン分科会やHRDD分科会に参加し、サステナブル調達に関するベストプラクティスなどについて日系企業と積極的に意見を交換しました。
また日立は、2023年度も継続して国連開発計画（UNDP）が主催する「ビジネスと人権アカデミー日本企業向け人権デュー・ディリジェンス（HRDD）研修」に参加し、日本企業およびその調達パートナーが直面しうる人権リスクへの対応方法などについて、各社と優良事例などを共有しました。

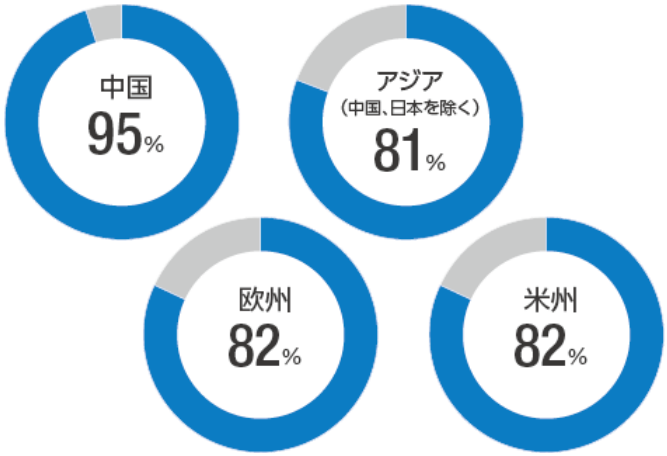
参加しているイニシアティブ・団体 ›

グローバルパートナーシップの強化

活動・実績

日立はビジネスのグローバル展開に伴い、調達パートナーのグローバル化も進んでおり、60カ国以上の約3万社の調達パートナーと取引をしています。地産地消の拡大を前提とし、地元の調達パートナーからの調達を推進するため、主要地域（中国・アジア・欧州・米州）それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しています。地域調達責任者は、各地域の調達パートナーに対して、サステナビリティに関するモニタリング、監査、調達説明会などを実施し、サステナブル調達への対応を強化しています。

■ 主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率（2023年度）



紛争鉱物問題への対応

考え方・方針

日立は2013年度に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定し、紛争鉱物に対する取り組み姿勢を表明しました。また、2016年度には同方針を改訂し、責任ある調達活動に取り組む方針を明確化しました。世界的な潮流として、紛争に加担するリスクに限らず人権リスク全般への対応、そして対象地域もコンゴ民主共和国およびその周辺国に限定せず、より幅広い高リスク地域へと、鉱物調達において企業に求められる責任の範囲が拡大している状況を踏まえて、2021年度にはさらに同方針を改訂し、「日立グループの責任ある鉱物調達方針」を策定しました。

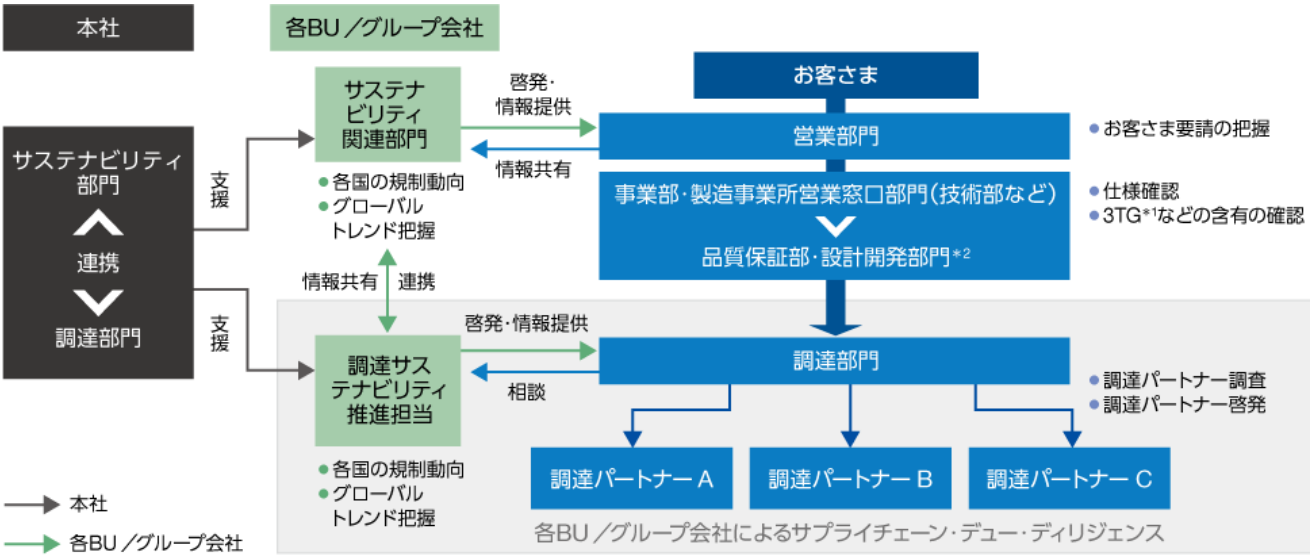
日立グループの責任ある鉱物調達方針

体制および取り組み

BUおよびグループ会社ごとに営業部門、事業部、製造事業所、調達部門などが連携し、紛争鉱物に関する調査や問い合わせに対応しています。また、各国・地域の紛争鉱物に関する法規制動向やグローバルな要請の把握に努め、グループ内で情報共有を図っています。
また、BUおよびグループ会社ごとに紛争鉱物の使用状況などを調査するとともに、お客さまからの要請に応じて報告しています。サプライチェーンの調査にあたっては、各BUおよびグループ会社の営業部門、調達部門、サステナビリティ部門が連携・協力して取り組んでいます。このほか、日立製作所は一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に所属し、会員企業とともに紛争鉱物問題に取り組んでいます。本検討会のもと、2023年度は、責任ある鉱物調達調査に対して共通の課題を抱える企業等の調査実務担当者を対象に、オンライン説明会を開催し、約1,270社から総計約2,800人に、責任ある鉱物調達対応の背景などを説明しました。

サステナビリティリーダーシップ ›

■ 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

調達BCPの取り組み

活動・実績

インシデント*1の発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、グループ全体で調達BCPの充実に取り組んでいます。

＊1 インシデント：大地震等の自然災害など、事業を中断させる事象

調達BCPの取り組み ›

Note：日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダーなど）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

品質・製品安全

品質保証活動の考え方

考え方・方針

日立は、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切にし、「品質、信頼性第一」を徹底しています。失敗を分析して徹底的に学ぶことを通して、技術を発展させる「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。
「日立グループ企業倫理・行動規範」において、製品・サービスの提供にあたってはお客さまのニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定し、品質と安全性を確保することを掲げています。会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しており、従業員への周知を図っています。

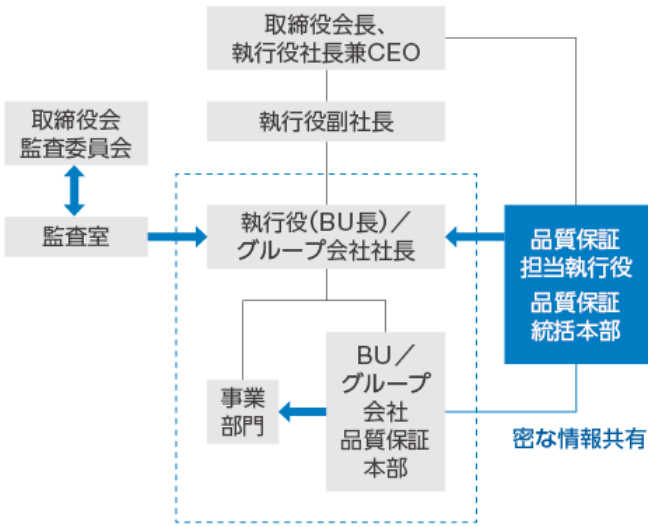
日立グループ企業倫理・行動規範

品質ガバナンス体制

体制

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、事業部門内の品質保証部門を設計部門、製造部門から独立させ、お客さまの安全と安心を第一に行動できる体制としてきました。この体制をさらに強化するため、品質保証部門を事業部門から独立させるとともに、本社の品質保証統括本部へのレポートラインを強化し、両者間で密な情報共有を図る仕組みを構築しました。加えて、本社の品質保証統括本部の権限を強化することでガバナンスをより一層強化しています。
日立グループで製品事故が発生した際は、管理元のビジネスユニット（BU）およびグループ会社の品質保証部門より、本社の品質保証統括本部に報告し、取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部にも週次で報告しています。また、重大事故発生時には、事故を把握してから速やかに、BUおよびグループ会社の品質保証部門より取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部に報告しています。この対応手順については半年ごとに見直し、必要に応じて改善しています。

■ 品質ガバナンス体制図



グローバル品質保証体制

日立は、重点施策としてグローバル品質保証体制の強化に取り組んでいます。具体的には、品質保証活動の基本理念のグローバル展開、海外グループ会社からの事故報告、さらに国内と同様に事業部門から独立した品質保証レポートラインの確立、「落穂拾い」の実施などを推進しています。

品質保証活動

活動・実績　マテリアリティ

日立は、製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人財」の観点から品質保証強化活動を推進しています。「『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「事故再発防止」にとどまらない「事故未然防止」活動を行っています。

サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

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

技術法令の遵守

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

製品・サービスの安全設計および安全性モニタリングの徹底

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

品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証取得

活動・実績

日立は、品質マネジメントシステムに関する外部の審査機関による認証を受け、第三者による評価を事業活動の改善に活かしています。 グローバルで製品分野ごとに求められる品質マネジメントシステム認証を受けており、下表はその一例です。

■ 品質マネジメントシステム認証

分野	認証名称	認証取得拠点数
品質全般	ISO 9001	1,015拠点
鉄道	ISO/TS 22163	13拠点
医療機器	ISO 13485	20拠点

Note： 2024年6月末時点の調査結果

製品の品質保証に関する外部監査

活動・実績

日立は、認証製品などを対象に、定期的に製品の安全性に関する外部監査を受けています。
認証を受けた製品にはマークが表示され、認証後も認証製品の定期的な外部監査を受けることで、品質維持の有効性が確認されています。

Sマーク： 電気製品認証協議会が運営する第三者認証制度に基づき、第三者の認証を受けた電気製品に表示（外部監査の頻度：1回／年、監査対象：製品および工場の品質管理）
ULマーク： 認証企業であるUL Solutionsが定めた安全基準に適合している製品に表示（外部監査の頻度：4回／年、監査対象：製品）

品質・信頼性教育の実施

活動・実績

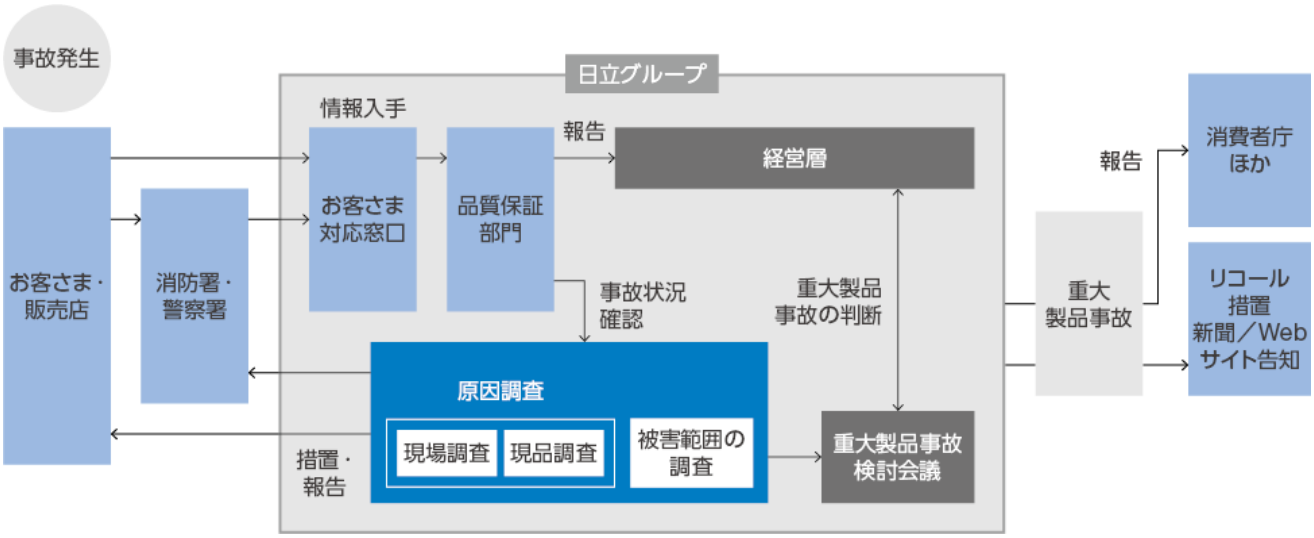
日立は、製品サービスの安全性を含む品質や信頼性に関するさまざまな教育や研修を、対象者に応じて定期的に実施しています。全従業員向けには、常時受講可能な「日立の品質に対する理念」についてのeラーニングを提供しているほか、新入社員教育や、役職別、役員向けの研修でも品質保証をテーマに取り上げています。また、各種信頼性にかかわる基礎講座から専門向けの技術講座までを毎年開催しています。各BUでも、製造・品質保証・保全に関する技術の向上を図るなど、専門技術教育を行っています。

製品の安全性に関する事故発生時の対応

活動・実績

日立は、事故の発生時には、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたり、製品の技術上の原因のみならず、事故に至ったプロセス・組織・動機的原因、再発防止について徹底的に議論し、製品の安全性を確保しています。
重大な事故の場合は、速やかに経営層に状況を報告し、法令に基づいた所管官庁への報告、Webサイトなどを通じたお客さまへの情報開示を行うとともに、日立一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。
製品に対し遡及して対策を講じる必要があると判断した場合には、新聞広告やWebサイトなどで告知し、修理や交換などを行っています。

■ 事故発生時対応フロー



顧客満足

お客さまとのコミュニケーション向上に向けた取り組み

活動・実績

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

グローバルでのアカウントマネジメント強化

日立は、デジタル・グリーン・イノベーションをドライバーとして、グローバルでサステナブルな事業成長を実現するため、営業統括本部グローバル営業改革担当CMO兼Head of Account Management Global Marketing and Sales Transformation を設置しています。この体制のもとで、ビジネスユニット（BU）、グループ会社、地域統括会社と密接に連携し、重要なお客さまとパートナーに地域や事業の枠を超えたOne Hitachiでのソリューションを提供することで顧客エンゲージメントの強化を図っています。また、重点的な取り組みとして、デジタル・グリーン・イノベーション分野でのグローバルな新規事業開拓に関する営業戦略の立案・実行を進めるとともに、グループアカウントプログラムに基づき、世界中の重要なお客さまに対して、グループを代表するグループアカウントマネージャーを任命し、クロスBUのアカウントチームと連携しながら重要なお客さまとの戦略的なパートナーシップを構築しています。

デジタルマーケティング施策

日立は、グループ全体のマーケティング情報の一元管理を実現する「One Hitachi CRM」を構築し、日立グループの市場分析をグローバルレベルで集約しています。成長に向けた事業戦略立案、顧客ターゲティング、提案活動の高度化、顧客とのコミュニケーション状況把握や、営業プロセス進捗のモニタリングなどに活用することで、グループアカウントプログラムと連携しながらデジタルマーケティングを推進しています。

広告宣伝活動

活動・実績

日立は、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守するとともに、社会全体への配慮が必要であると考え、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定、運用しています。言語や慣習が異なる海外拠点でもガイドライン遵守を徹底するため、多言語で「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成しています。
ソーシャルメディアの利用においては、企業倫理と法令遵守に根ざした活動を行っています。従業員向けには、日立ブランドを守り、他者の権利を侵害しないようポリシーやガイドラインを定めています。また、具体的な運用方法、リスク対策などについては、日本語、英語、中国語によるeラーニングを通じて啓発活動を行っています。
2023年度の企業宣伝活動において、広告宣伝に関する規制および自主規準の違反事例はありませんでした。

日立のソーシャルメディアについて

Webサイト総合お問い合わせ窓口

活動・実績

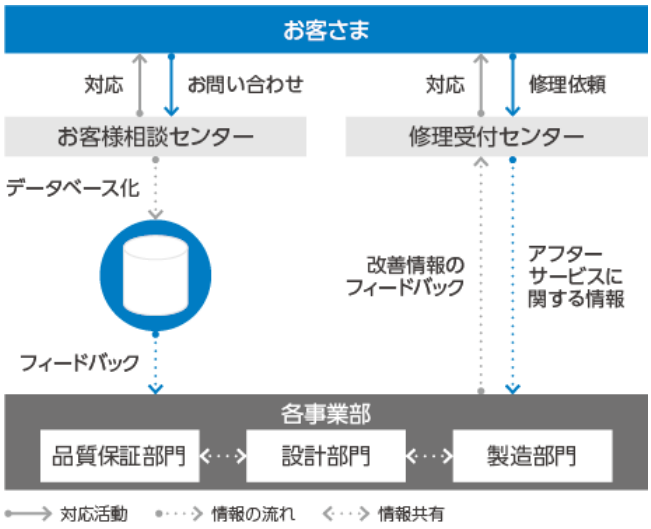
日立は、Webサイトにグローバルな総合お問い合わせ窓口を設け、寄せられるさまざまな情報（お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言）に対応しています。寄せられた情報のうち、対処または解決すべきものについては、必要な是正措置・再発防止策をとっています。この是正措置・再発防止策の策定には、お客さまの声を積極的に取り入れています。今後もより迅速かつ的確にお客さまの声にお応えするため、日立グループ各社の連携強化とお問い合わせ窓口・対応メカニズムの改善を図っていきます。

家電製品における顧客満足向上に向けた取り組み

活動・実績

日立の家電製品のCS（Customer Satisfaction）部門では、「360°ハピネス～ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを～」をスローガンに、あらゆる年齢や地域の人々のQuality of Life（QOL）を向上するサービス・ソリューションを提供しています。例えば、家電事業においては、コネクテッド家電でのデータ収集・蓄積・分析によって故障診断を行い、アフターサービスの精度向上を行うことでお客さまの早期ご不便解消を図っています。また、市場で発生する懸念がある不具合を早期に検出し、製品品質の改善へつなげる活動も行っています。
洗濯機や冷蔵庫などの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、2023年度は約197万件のご意見がお客様相談センターや修理受付センターのコールセンターおよびWebサイトなどを通じてCS部門に寄せられました。お問い合わせへの対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまの声をモノづくりに反映させるため、接続率の改善や、ご相談・ご質問・苦情などお客さまの生の声のデータベース化、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、日本全国約90カ所のサービスセンターでは、お客さま修理サービスアンケートを通年実施し、集計結果に基づいたCS研修会を開催するなど、さらなるサービスの改善に努めています。2023年度は29,000件以上のお客さまにアンケートに回答いただき、うち93.5%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

■ お客さま問い合わせ対応フロー



社会貢献活動

社会貢献活動の考え方

考え方・方針

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

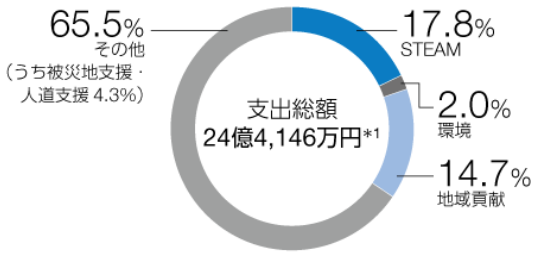
社会貢献活動方針 ›

社会貢献関連費用および参加人数

活動・実績

日立グループおよび公益財団法人日立財団は、若い世代を育成する取り組みや、義援金寄付を含む被災地支援などを行っており、2023年度は社会貢献関連費用として24億4,146万円を支出しました。また、日立グループの28,398人（総従業員の10.6%に相当）の従業員が社会貢献活動に参加しました。

■ **2023年度 社会貢献関連費用内訳**



＊1 日本：日立製作所およびグループ会社85社、計86社、日立財団
海外：166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・派遣および従業員募金を含む。
ただし、従業員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外

従業員の社会貢献活動の支援

活動・実績

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

従業員と会社が一体となって経済的支援（寄付/融資）を行う社会貢献スキーム

日立は、従業員による経済的支援（寄付/融資）と同額を会社が支援する社会貢献スキームを導入しています。これにより、従業員の積極的な社会貢献活動によるエンゲージメントの向上のみならず、従業員による経済的支援をよりインパクトあるものにしています。

マッチングファンド

日立は、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員による非営利団体への寄付を実現するマッチングファンドを活用しています。このマッチングファンドは、カナダのBenevity社により提供されるサービスを利用するもので、直面する社会課題に応じた寄付先をタイムリーに選定することができます。これまで従業員と会社により累計で9,100万円の寄付を実施しており、2023年度は約140万円の寄付を実施しました。

マイクロファイナンス

日立は、途上国の人々の自立に向けた支援として、社会課題の解決に寄与する7分野（農業、教育、建設、ヘルスケア、住宅、製造、交通）の事業主に対し、マイクロファイナンスを活用した従業員による融資を実施しています。このマイクロファイナンスは、米国のNPO団体Kiva Microfundsにより提供されるクラウドファンディングプラットフォームを利用するもので、インターネットを介し、世界各国のマイクロファイナンス機関と提携し、融資する側と融資される側を個々に結び付けることができます。これまで累計63カ国8.8万人の融資先に対して、従業員と会社による総額3.9百万米ドルの融資を実施しており、2023年度は75万米ドルの融資を実施しました。日立は、マイクロファイナンスを途上国の貧困連鎖を断ち切る方法と捉え、今後も継続的に取り組んでいきます。

ライフサポート休暇制度の導入

日立製作所は、ライフステージごとの休暇取得へのニーズを踏まえ、仕事と家庭・キャリア開発・社会貢献の両立と、自律的な働き方を促進するための多目的有給休暇制度、ライフサポート休暇を導入しています。本制度は年5日まで取得が可能で、業務外のボランティア活動のほか、骨髄・臓器採取などのドナーとしての対応も事由の対象となっています。2023年度は3,083人が本制度で休暇を取得し、うち68人（190回）がボランティア目的で活用しています。

Giving week キャンペーン

日立デジタル、日立デジタルサービスと日立ヴァンタラは、従業員のボランティア活動を支援する「Giving week」を毎年グローバルで実施しています。取り組み内容は各国の社会課題を考慮し、マングローブの植樹、海岸・川岸の清掃、女性のリーダーシップスキル向上のためのトレーニング、食料・衣料・衛生用品などの必需品へのアクセスが十分でないコミュニティへの支援など多岐にわたります。2023年度は、657人が世界各地でこれらの活動に参加しました。

社会貢献活動事例

活動・実績

日立は、社会課題の解決に向けて、グローバルから地域社会まで幅広く社会貢献活動を行っています。具体的な社会貢献活動は、SNSにて#HitachiSocialGoodのハッシュタグを付けて公開しています。

次世代人財の育成とエンパワーメント

マテリアリティ

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブを通じたアジアの次世代リーダー育成

日立製作所と日立アジアは、アジアの次世代を担う若手リーダー育成を目的に「日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ」を1996年より開催しています。ASEAN7カ国と日本の大学生・大学院生を対象に、フォーラム・ワークショップ・フィールドワークからなる4日間のプログラムを実施し、学生たちはASEANが直面する社会課題について議論や意見交換を行い、社会課題解決のための提言を発表します。2024年7月末時点で累計437人に上る卒業生たちが、国際機関や行政、企業、NPOなどさまざまな分野で活躍しています。

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ（英語のみ）

理工系人財育成支援

日立は、次世代理科系人財の育成をめざし、若い世代が科学技術に触れられる機会を提供しています。
日立ハイテクでは、自社製品である卓上型電子顕微鏡を用いて、1990年代から理科教育支援活動を継続しています。現在までに31の国・地域にて、出前授業や卓上型電子顕微鏡の貸し出しを実施しており、2023年度には、約6万人に学びの機会を提供しています。今後もより多くの国や地域に対し、科学技術に関する興味関心の喚起と研究活動支援に寄与することで、科学・医療技術等の発展につながる人財育成への貢献をめざします。

日立ハイテクの理科教育支援活動

GlobalLogicインドにおける社会貢献活動

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

国内外の災害・紛争被災地への人道支援

能登半島地震に対する支援

日立は、2024年1月に日本の北陸地方を襲った能登半島地震に際し、被災された方々の救援および生活再建に役立てていただくため、日本赤十字社などに対して合計6,280万円を寄付しました。さらに、避難所や医療機関へ食品・飲料や自社製品などの物資を提供したほか、グループ会社による従業員募金の実施、柏レイソルの試合・イベント会場における募金活動などの取り組みも実施しました。

「令和6年能登半島地震」による被害に対する支援について

米国ハワイ州マウイ島の火災に対する支援

日立は、2023年8月に米国ハワイ州マウイ島で発生した山火事によって避難を余儀なくされた方々の救援や被災地の復興支援を目的として、日本赤十字社および米国の非営利組織である「Aloha United Way」が立ち上げたマウイ島救援基金「Maui Fire Relief Fund」に対して、合計10万米ドル（約1,450万円）を寄付しました。

米国ハワイ州マウイ島の火災による被害に対する支援について

ウクライナに対する人道支援に向けた寄付

日立製作所は、ウクライナで被害にあわれた方々や周辺地域に避難された方々への継続的な人道支援を行っています。2023年度は、国際移住機関および非営利団体Dobrodaryを通じて合計1,730万円相当の衣料品や防寒用品を届けました。さらに、日立は、マッチングファンドを通じて、赤十字、ユニセフ、ワールド・セントラル・キッチンへの寄付も行っています（2023年度実績：約76万円）。

公益財団法人 日立財団を通じた社会貢献活動

日立財団は、創業者小平浪平の「企業活動を通じて社会に奉仕する」という思いを継承しつつ、現在の社会課題を踏まえ、「学術・科学技術の振興」「人づくり」「多文化共生社会の構築」の3分野を中核領域に据えた公益に資する活動を展開しています。
2023年度は、「学術・科学技術の振興」の分野において、「日立感染症関連研究支援基金」の助成対象研究プロジェクト5件の第2回中間報告会を開催しました。また、第55回「倉田奨励金」、第4回「日立財団アジアイノベーションアワード」の募集、選考、採択を実施し、受領者および受賞者の研究を公開しました。「人づくり」の分野では、小学校における「日立みらいイノベータープログラム」を実施しました。このほか、「多文化共生社会の構築」の分野では、学術分野の有識者が意見交換・発展的な交流を行う場の一つとして、新たな電子ジャーナル「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」を創刊しました。

■ 日立財団の活動事例

分野	項目	概要
学術・科学技術の振興	倉田奨励金	社会課題解決に資する自然科学・工学研究および高度科学技術社会に通底する人文・社会科学研究を助成する事業 ［2023年度末までの累計助成件数：1,613件］
	日立財団科学技術セミナー	市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業 ［2023年度は「睡眠の謎に挑む～基礎研究から睡眠ウェルネスへ～」を開催］ 第19回 日立財団科学技術セミナー
	日立財団アジアイノベーションアワード	ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業 ［2023年度末までの累計表彰件数：55件］
	日立感染症関連研究支援基金	COVID-19で顕在化した課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的とした研究助成事業［採択件数：5件］ 第2回中間報告会開催報告
人づくり	日立みらいイノベータープログラム	理想の学校づくりをめざし、児童たちが自ら校内の問題を発見し、課題を解決する力を育てる探究的な学習プログラムで、日立グループ社員が講師として児童たちのアイデアに対し、アドバイスしながら学びをサポートしていく学習支援事業 ［2023年度末までの累計実施校数・受講児童数：23校・1,674人］
	理工系女子応援プロジェクト	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業 ［2023年度は、理工系女性ロールモデルとの対談とワークショップを実施］ パイオニアトーク
多文化共生社会の構築	多文化共生社会の構築	多様な立場や価値観を認め合える「多文化共生社会」の実現を目的に、市民の皆さまの意識改革を促す啓発事業 ［2023年度は、多文化共生社会の構築に関連する学術分野の有識者が相互に専門性を活かして意見交換・発展的な交流を行うことで有機的な結合を促し、多文化共生社会研究を深めるためのプラットフォームの一つとして、効果的に活用できる電子ジャーナル「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」を創刊、新たな研究やネットワークづくりの場となることをめざす。］ 日立財団グローバル ソサエティ レビュー

日立財団

社会データ

人財

従業員データ

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（地域別）	日立グループ	合計		人	301,056	350,864	368,247	322,525	**268,655**[*1]
		地域別	日本	人	162,100	158,194	156,768	133,762	**113,737**
			中国		41,673	51,903	50,707	43,410	**33,167**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		45,114	61,411	69,876	62,614	**52,704**
			北米		22,034	27,122	27,914	22,863	**17,906**
			欧州		17,850	32,449	42,519	43,155	**42,240**
			その他の地域		12,285	19,785	20,463	16,721	**8,901**
従業員数（性別・年齢別）	日立グループ[*2]	合計		人	244,962	279,659	283,020	294,746	**237,160**
		性別	男性	人	199,603	228,278	227,652	230,947	**185,607**
			女性		45,359	51,381	55,368	63,799	**51,553**
		年齢層別[*3]	15～19歳	%	0.5	0.5	0.4	0.5	**0.4**
			日本	%	0.4	0.4	0.3	0.2	**0.2**
			海外		0.1	0.1	0.1	0.2	**0.2**
			20～29歳	%	15.7	14.9	15.2	19.0	**19.9**
			日本	%	9.8	8.6	8.2	6.6	**7.3**
			海外		5.9	6.3	7.0	12.4	**12.5**
			30～39歳	%	26.8	27.5	27.8	29.5	**28.1**
			日本	%	16.5	13.9	12.7	9.8	**10.1**
			海外		10.1	13.6	15.1	19.6	**18.0**
			40～49歳	%	30.4	29.1	28.5	26.2	**25.1**
			日本	%	23.8	19.4	17.5	13.0	**13.1**
			海外		6.6	9.7	11.0	13.1	**12.0**

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（性別・年齢別）	日立グループ*2	年齢層別*3	50～59歳	%	25.1	25.6	25.6	22.6	**23.9**
			日本	%	21.5	19.6	19.1	15.9	**17.2**
			海外		3.6	6.0	6.5	6.7	**6.7**
			60～69歳	%	1.6	2.4	2.4	2.2	**2.6**
			日本	%	0.6	0.6	0.6	0.4	**0.5**
			海外		0.9	1.8	1.8	1.8	**2.1**
			70歳以上	%	0.0	0.1	0.1	0.1	**0.1**
			日本	%	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0**
			海外		0.0	0.1	0.1	0.1	**0.1**
	日立製作所	合計		人	31,442	29,850	29,485	28,672	**28,111**
		性別	男性	人	25,628	24,100	23,749	22,939	**22,375**
			女性		5,814	5,750	5,736	5,733	**5,736**
平均年齢	日立グループ*2	合計		歳	41.5	41.8	41.7	41.2	**41.4**
		性別	男性	歳	41.9	42.2	42.1	41.7	**41.9**
			女性		39.4	40.1	40.2	39.6	**40.0**
	日立製作所	合計		歳	42.4	43.0	43.3	43.4	**43.4**
		性別	男性	歳	43.0	43.5	43.8	43.9	**43.9**
			女性		40.1	40.8	41.1	41.2	**41.3**
平均勤続年数	日立グループ*2	合計		年	15.0	13.6	13.5	12.6	**12.9**
		地域別	日本	年	18.8	18.9	18.1	18.3	**19.2**
			中国		8.4	8.4	9.2	10.2	**11.2**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		7.4	7.2	8.2	7.1	**5.0**
			北米		7.2	6.4	7.5	8.3	**8.2**
			欧州		8.3	6.0	5.7	9.1	**8.8**
			その他の地域		7.6	7.5	5.7	6.7	**6.8**
		性別	男性	年	15.7	14.2	13.8	13.4	**13.7**
			女性		11.8	11.0	10.9	10.1	**10.1**
	日立製作所	合計		年	17.9	18.3	18.5	18.6	**18.5**
		性別	男性	年	18.5	18.8	19.0	19.2	**19.1**
			女性		15.6	16.0	16.2	16.3	**16.4**

	範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職率 *4,5	日立グループ*2	合計	%	5.2	4.3	7.5	8.5	**6.3**
		地域別 日本	%	2.5	2.0	3.3	2.6	**2.6**
		地域別 海外		10.9	7.4	13.1	13.5	**9.7**
		性別 男性	%	4.8	4.1	7.1	7.8	**6.1**
		性別 女性		7.2	5.2	8.9	10.8	**6.9**
	日立製作所	合計	%	1.7	1.4	1.8	2.0	**2.1**
		性別 男性	%	1.5	1.3	1.7	1.8	**2.1**
		性別 女性		2.8	2.1	2.3	2.8	**2.6**

Note: 2020年度より地域分類を変更

＊1 グループ従業員数の前年度からの減少は、主に日立Astemoの非連結化によるもの

＊2 人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。2023年度末時点における一部直接員（製造ワーカー）は2.3万人、一部新規連結対象会社従業員は0.8万人

＊3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

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

＊5 自己都合退職者のみ対象

人財育成

	範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マネジメント研修受講者数	日立グループ	経営リーダー層向け	人	90	78	76	87	**72**
		マネージャー向け	人	3,973	3,481	3,900	4,191	**3,871**
従業員一人当たりの年間教育時間	日立グループ*2		時間	―	―	25.9	27.9	**30.3**
従業員一人当たりの年間教育投資額 *1	日立グループ*2		円	―	61,700	58,300	77,400	**86,950**
	日本国内日立グループ*3			128,000	―	―	―	**―**

＊1 2020年度より、集計範囲を日本国内日立グループから日立グループに変更

＊2 日立製作所、従業員500人以上のグループ会社、一部の主要グループ会社、ならびに地域統括会社を対象に調査を実施し、回答があった会社の数値を集計

＊3 2019年度　日立製作所および日本国内の主要グループ会社12社　計13社

デジタル人財

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
デジタル人財数	日立グループ	合計		人	30,000	35,000	67,000	83,000	**95,000**
		地域別	日本	人	19,000	23,000	29,000	42,000	**50,000**
			海外		11,000	12,000	38,000	41,000	**45,000**

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

従業員エンゲージメント

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率	日立グループ	グローバル平均		%	60	62	65	69.5	**68.6**
		地域別	日本	%	ー	ー	56	61.2	**61.6**
			海外		ー	ー	80	82.3	**80.2**

Note: 例年、設問の一部変更あり。上記は設問の変更を加味しない推移。2023年度の従業員エンゲージメントは、「自社で働くことへの誇り」「働きがいのある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する勤続意欲」の4点で測定

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

在籍人員・管理職・賃金・採用

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
在籍人員数および比率 *1	日立グループ *2	在籍人員合計		人	251,016	285,857	291,028	301,320	**241,504**
		うち、女性在籍人員および比率		人 (%)	48,665 (19.4)	54,719 (19.1)	58,830 (20.2)	67,224 (22.3)	**54,315** **(22.5)**
		地域別	日本	人 (%)	26,203 (15.6)	26,106 (16.0)	26,773 (16.5)	24,832 (17.9)	**22,815** **(19.4)**
			中国		6,856 (37.5)	7,232 (34.1)	7,594 (35.7)	7,869 (35.1)	**4,504** **(34.3)**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		6,828 (25.3)	6,990 (20.7)	9,120 (20.6)	15,851 (25.2)	**11,359** **(25.7)**
			北米		3,955 (24.9)	4,298 (22.7)	4,954 (25.7)	5,076 (25.1)	**4,049** **(24.3)**
			欧州		2,361 (21.3)	6,903 (22.0)	6,761 (23.8)	9,705 (23.6)	**9,707** **(24.0)**
			その他の地域		2,462 (23.4)	3,190 (18.2)	3,628 (23.4)	3,891 (24.6)	**1,881** **(19.8)**
	日立製作所	在籍人員合計		人	34,997	33,198	32,713	32,086	**31,565**
		うち、女性在籍人員および比率		人 (%)	6,649 (19.0)	6,537 (19.7)	6,595 (20.2)	6,584 (20.5)	**6,563** **(20.8)**
管理職人数および比率 *3	日立グループ *1,2	管理職人数合計		人	48,336	48,712	48,690	65,171	**61,291**
		うち、女性管理職人数および比率		人 (%)	4,302 (8.9)	4,641 (9.5)	4,762 (9.8)	8,461 (13.0)	**8,639** **(14.1)**
		地域別	日本	人 (%)	—	—	1,540 (4.5)	1,609 (5.0)	**1,669** **(5.7)**
			海外	人 (%)	—	—	3,222 (22.4)	6,852 (20.8)	**6,970** **(21.7)**
	日立製作所 *4	管理職人数合計		人	12,694	11,881	11,584	11,188	**11,049**
		うち、女性管理職人数および比率		人 (%)	700 (5.5)	768 (6.5)	785 (6.8)	826 (7.4)	**866** **(7.8)**
		役職別	部長以上	人 (%)	147 (3.9)	156 (4.5)	146 (4.3)	160 (5.0)	**170** **(5.3)**
			課長		553 (6.2)	612 (7.3)	639 (7.8)	666 (8.4)	**696** **(8.9)**

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性の賃金に対する女性の賃金の割合 *1,5,6	日立グループ *2	全従業員		%	—	—	—	—	**80.1**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	—	**80.6**
			管理職	%	—	—	—	—	**92.3**
			非管理職		—	—	—	—	**86.2**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	—	**74.0**
	日本国内日立グループ *7	全従業員		%	—	—	—	—	**69.4**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	—	**70.2**
			管理職	%	—	—	—	—	**95.7**
			非管理職		—	—	—	—	**79.2**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	—	**61.5**
	海外日立グループ *2,8	全従業員		%	—	—	—	—	**89.9**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	—	**89.5**
			管理職	%	—	—	—	—	**88.8**
			非管理職		—	—	—	—	**91.9**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	—	**97.2**
新規採用人数および比率 *1	日立グループ *2	新規採用人数合計		人	14,997	17,963	29,539	32,733	**25,696**
		うち、新規女性採用人数および比率 *1		人 (%)	3,943 (26.3)	4,269 (23.8)	6,489 (22.0)	9,593 (29.3)	**7,003 (27.3)**
		地域別	日本	人 (%)	1,372 (23.0)	1,329 (23.9)	2,051 (15.7)	1,275 (25.8)	**1,346 (26.0)**
			中国		400 (30.9)	371 (31.9)	449 (38.3)	377 (29.0)	**179 (23.4)**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		1,002 (27.7)	595 (22.2)	1,402 (22.0)	4,314 (30.4)	**2,900 (27.9)**
			北米		635 (29.7)	574 (23.2)	927 (27.9)	1,212 (28.3)	**897 (30.8)**
			欧州		147 (22.9)	970 (26.5)	971 (27.9)	1,482 (28.8)	**1,217 (27.2)**
			その他の地域		387 (28.9)	430 (17.8)	689 (27.4)	933 (32.7)	**464 (23.6)**

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

＊2 人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。2023年度末時点における一部直接員（製造ワーカー）は2.3万人、一部新規連結対象会社従業員は0.8万人

＊3 女性管理職の数および比率の経年増加には、集計対象範囲の拡充および連結対象会社の変動によるものを含む。なお、人員データベースにグレード（役職）未登録の従業員は含まない

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

＊5 適用する人事処遇制度において性別による差異はない。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、日本においては特に女性の管理職の割合が低く、また、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人あたりの賃金に差が生じている

＊6 報酬の算定にあたっては、年間基本賞与、手当、変動賞与を含めた想定される現金報酬を基本として、各会社の属する国の法令等に基づき算出

＊7 日本国内日立グループの対象会社および算出の前提は、女性活躍推進法に基づく開示の基準に従う

＊8 原則従業員250人以上の会社を対象とする

役員層および取締役におけるダイバーシティ

	範囲			単位	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
役員層における女性比率および外国人比率	日立製作所	女性	人数	人	5	7	9	9	**9**
			比率	%	7.1	10.1	12.2	11.4	**11.8**
		外国人	人数	人	6	8	13	16	**19**
			比率	%	8.6	11.6	17.6	20.3	**25.0**

	範囲			単位	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
取締役における男女比率および日本人・外国人比率	日立製作所	合計		人	13	13	12	12	**12**
		性別	男性	人	11	11	10	10	**10**
				%	84.6	84.6	83.3	83.3	**83.3**
			女性	人	2	2	2	2	**2**
				%	15.4	15.4	16.7	16.7	**16.7**
		国籍	日本	人	7	7	7	7	**7**
				%	53.8	53.8	58.3	58.3	**58.3**
			日本以外	人	6	6	5	5	**5**
				%	46.2	46.2	41.7	41.7	**41.7**

出産休暇・配偶者出産休暇・育児休暇

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出産休暇・配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*1	男性	%	38.1	33.8	32.9	43.9	**51.3**
			女性		100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
		休暇後復職率*2	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
			女性		100.0	99.7	100.0	98.3	**99.5**
		休暇後定着率*3	男性	%	96.9	97.7	97.5	99.4	**97.3**
			女性		100.0	99.7	98.5	100.0	**100.0**
育児休暇	日立製作所	休暇取得率*4	男性	%	4.0	7.3	9.9	18.4	**26.3**
			女性		99.6	99.6	100.0	100.0	**100.0**
		休暇後復職率*5	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	**92.3**
			女性		97.4	98.9	100.0	99.3	**98.5**
		休暇後定着率*6	男性	%	84.8	71.4	94.4	100.0	**96.3**
			女性		95.5	98.0	96.6	95.9	**96.7**
育児休暇または配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*7	男性	%	37.2	35.4	40.6	56.8	**65.2**

＊1 出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

＊2 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後同日付で退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数

＊3 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後1年以内に退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数

＊4 育児休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

＊5 育児休暇取得後復職した従業員の総数／育児休暇取得後復職予定だった従業員の総数 ※復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数

＊6 育児休暇から復職後1年経過後も在籍している従業員の総数／育児休暇から復職した従業員の総数

＊7 育児休暇、配偶者出産休暇のいずれか、または双方を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

障がい者雇用

	範囲	単位	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
障がい者雇用者数	日立製作所*1	人	2,403	2,575	2,767	2,650	**2,290**
障がい者雇用率		%	2.33	2.37	2.43	2.48	**2.64**

＊1 特例子会社およびグループ適用会社を含む（2024年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社21社）

労働安全衛生

	範囲			単位	2019年	2020年	2021年	2021年度	2022年度	2023年度
総災害発生率（TRIFR[*1]）	日立グループ	合計		ー	0.37	0.29	0.28	0.27	0.26	**0.16**
		地域別	日本	ー	0.17	0.14	0.12	0.12	0.14	**0.13**
			アジア（日本を除く）		0.30	0.17	0.12	0.11	0.09	**0.05**
			北中南米		1.66	1.54	1.36	1.20	1.10	**0.38**
			欧州		0.53	0.45	0.38	0.45	0.39	**0.32**
死亡災害件数	日立グループ（コントラクター含む）			件	5	3	2	2	5	**4**
死亡者数	日立グループ	社員		人	4	1	1	1	3	**0**
	日立製作所	社員			0	0	0	0	0	**0**
	コントラクター	コントラクター			1	2	1	1	2	**5**
休業災害	日立グループ			件	396	314	434	432	372	**175**
	日本国内日立グループ[*2]				57	52	54	44	51	**25**
	日立製作所				6	4	3	1	4	**3**

Note: 統計の期間は従来各年1～12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、2021年度より4～翌年3月に変更

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

＊2 2019年は日立グループ国内169社／2020年は日立グループ国内136社／2021年は日立グループ国内131社／2022年は日立グループ国内142社／2023年は日立グループ国内96社（各年において日立製作所を含む）

	範囲	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
労働災害強度率[*1]	日本国内日立グループ[*2]	ー	0.03	0.00	0.00	0.02	-[*4]
労働災害度数率[*1]	日本国内日立グループ[*2]	ー	0.17	0.17	0.17	0.16[*3]	-[*4]

Note： 統計の期間は各年1～12月

＊1 労働災害は死亡または労働損失日数が1日以上の災害を含む

＊2 2019年は日立グループ国内169社／2020年は日立グループ国内136社／2021年は日立グループ国内131社／2022年は日立グループ国内142社（各年において日立製作所を含む）

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

＊4 日立グループ全体の労働安全衛生KPIとして、TRIFRおよび死亡災害件数を管理していくため、2023年以降は集計していません

	範囲			単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
休務者の割合 *1	日本国内日立グループ	疾患別	精神	%	0.65	0.62	0.66	0.74	**0.84**
			身体		0.25	0.22	0.21	0.24	**0.21**

Note： 統計の期間は各年1～12月

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

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断などの受診率	日本国内日立グループ	検査種別	人間ドック*1	%	81.2	81.1	80.6	82.4	**92.8**
			乳がん検査*2		56.3	56.6	57.1	58.4	**61.0**
			子宮頸がん検査*3		38.7	39.1	39.3	40.9	**42.1**
			胃がん検査*4		82.7	82.2	84.7	86.5	**85.5**
			大腸がん検査*4		83.5	83.0	85.5	87.3	**86.4**
			肺がん検査*5		95.8	96.8	98.0	98.7	**97.2**
喫煙率*6	日本国内日立グループ			%	29.8	28.4	27.6	27.0	**23.4**

＊1 35歳以上男女

＊2 30歳以上女性

＊3 25歳以上女性

＊4 30歳以上男女

＊5 35歳以上男女

＊6 35歳以上の従業員（特定検診の問診結果）

責任ある調達

サステナブル調達施策

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
サステナビリティ評価	日立グループ	社	291	271	［人権］2,524*1 ［環境］708*1	1,374*2	**3,227**
サステナビリティ監査			19	27	25	128*3	**150**
サステナブル調達説明会			59	450	359	520	**269***4

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

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

＊3 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

＊4 2023年度のサステナブル調達説明会は、日立Astemoの調達パートナーは対象外

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*2
中国	日立グループ	%	90	98	95	93	**95**
アジア（中国、日本を除く）			71	80	87	85	**81**
欧州			78	77	83	83	**82**
米州			69	70	83	74	**82**

＊1 2022年度より、日立金属および日立建機は対象外、日立エナジーを対象内とする

＊2 2023年度は、日立Astemoは上期分のみ集計

グリーン購入

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事務用品のグリーン購入比率*1	日立グループ	%	84	83	83	81	**81**

＊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

	範囲	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
紛争鉱物使用に関する調査対応件数[*1]	日立グループ[*2]	件	1,645	1,836	2,002	ー[*3]	**ー**

Note: 統計の期間は各年1～12月

＊1 データ集計時期により、1年前の数値を開示

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

＊3 BUおよびグループ会社ごとに紛争鉱物に関する調査や問い合わせに対応していますが、対応件数の多くを占めていた一部BU/グループ会社の非連結化に伴い、2022年以降は集計を行っていません

社会貢献活動

社会貢献関連費用および参加従業員数

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献関連費用	日立グループおよび日立財団[*1]	合計		百万円	1,833	1,910	1,869	1,490	**2,441**
		分野別[*2]	STEAM	百万円(%)	278 (15.2)	325 (17.1)	201 (10.8)	193 (12.9)	**433** **(17.8)**
			環境		51 (2.8)	23 (1.2)	36 (1.9)	65 (4.3)	**49** **(2.0)**
			地域貢献		477 (26.0)	206 (10.8)	295 (15.8)	444 (29.8)	**360** **(14.7)**
			その他		1,027 (56.0)	1,356 (71.0)	1,337 (71.5)	789 (52.9)	**1,599** **(65.5)**
			うち、被災地支援・人道支援		86 (4.7)	220 (11.5)	143 (7.7)	163 (11.0)	**105** **(4.3)**
参加従業員数(延べ)	日立グループおよび日立財団[*1]			人	88,134	39,982	33,585	23,576	**28,398**

＊1 2019年度 日本：日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団 海外：234社
2020年度 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団 海外：209社
2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社
2022年度 日本：日立製作所およびグループ会社86社、計87社、日立財団 海外：183社
2023年度 日本：日立製作所およびグループ会社85社、計86社、日立財団 海外：166社

＊2 2022年度より分野分類を変更

コーポレートガバナンス

日立製作所は、株主・投資家の長期的かつ総合的な利益の拡大を重要な経営目標と位置づけています。また、日立および日立グループの多岐にわたるステークホルダーとの 良好な関係は当社の企業価値の重要な一部を形成するものと認識し、建設的な対話を促進する施策の実施を含め、ステークホルダーとの良好な関係を維持し、企業価値を向上させる体制の整備に取り組んでいます。
コーポレートガバナンスにおいては、これらの効果的な推進に向け、経営の監督と執行の分離の徹底、事業の迅速な執行体制の確立、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス強化に向けた取り組み

日立のコーポレートガバナンス改革の変遷

1999	**客観的視点の導入**	経営諮問委員会 ▶ 国内外有識者からの客観的助言
2003	**経営の監督と執行の分離**	委員会等設置会社（現・指名委員会等設置会社）へ移行 ▶ 経営のスピード化と透明性向上
2006	**会社法施行**	
2010	**資本市場との対話強化**	Hitachi IR Day（部門別事業戦略説明会）スタート ▶ 事業部門トップの資本市場へのコミットメントの明確化
2012	**グローバル経営の加速** **ガバナンス強化のための指針策定**	外国人取締役を含む社外取締役の増員/取締役の過半数を社外取締役に コーポレートガバナンスガイドライン策定
2014	**スチュワードシップ・コード策定**	
2015	**コーポレートガバナンス・コード** **適用開始**	
2016	**中長期の持続性に関する情報発信強化**	統合報告書発行
2019	**5つの成長分野による** **社会イノベーション事業の加速**	5セクターに担当副社長を配置 ESG説明会開催 ▶ 社外取締役（監査委員長）、CEOが登壇
2022	**(一社)日本取締役協会 コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー®2022 Grand Prize Company(大賞)受賞**	
2023	**役員報酬制度を改定**	企業価値と報酬の連動をさらに強化

コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

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（2024年7月10日発行）（PDF形式）

取締役が備えるべき経験・知見・能力など

当社の取締役は、社会イノベーション事業をグローバルに拡大する日立の経営をリードするのにふさわしい、グローバルかつさまざまな分野における経験・知見、優れた人格、経営に関する幅広い経験・知見などの資質をもち合わせている必要があります。
当社取締役に特に必要と考える経験・知見・能力などは以下のとおりです。

コアスキル 経営の監督機能と意思決定機能の実効性を確保するための中核的資質		該当する取締役の人数
企業経営	企業経営に関する経験および知見	12名
グローバルビジネス	日本国外でのビジネス経験、またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験	12名
リスクマネジメント	企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する知見	12名
財務/会計	財務的視点から、企業の中長期の価値創造に必要な財務会計に関する知見および経営的実務経験	12名

専門スキル 社会イノベーション事業を推進する上で、より議論を深めるための専門的知見と経験		該当する取締役の人数
政府・国際機関	法規制や社会課題の把握・対応に向けた政府・関連機関、国際機関、または経済団体でのリーダーシップ経験、教育機関での実務経験	5名
法務	グローバル事業や新事業の展開などに不可欠な法務に関する専門的知見および実務経験	2名
研究開発・知的財産	技術の利活用、新技術の取り込みを可能とする研究開発または知的財産に関する専門的知見および実務経験	3名
デジタル	社会イノベーション事業におけるDXを推進する上で重要な産業分野における実務経験	4名

取締役候補者指名の方針・手続

当社では、会社法の規定に従い、指名委員会が、取締役候補者を決定します。取締役候補者の決定にあたって考慮すべき取締役会の規模・構成、適性、社外取締役の独立性については、当社コーポレートガバナンスガイドライン第2条乃至第5条に以下のとおり定めています。

規模・構成

- 意見の多様性と効率的な運営が求められることから、取締役会の員数は、20人以下の適切な人数とする。取締役会の経営監督機能及び意思決定機能の実効性を確保するため、取締役候補者の有する経験や専門知識等の多様性、社外取締役とそれ以外の取締役(執行役兼務者及び当社グループ出身の非執行取締役)の構成比等を考慮する。
- 取締役会に新しい視点や意見が継続的にもたらされるよう、取締役候補者が当社取締役に就任してからの年数や年齢を考慮するものとする。
- 指名委員会は、原則として、75歳に達した者を取締役候補者としない。但し、指名委員会が特別に認めた場合、75歳以上の者を取締役候補者とすることがある。また、指名委員会は、原則として、通算在任期間が10年を超える者を社外取締役候補者としない。但し、指名委員会が特別に認めた場合、通算在任期間が10年を超える者を社外取締役候補者とすることがあるが、この場合であっても、通算在任期間が12年を超える者を社外取締役候補者としないものとする。

適性

取締役候補者を決定する際、以下の事項を考慮する。

1. 取締役候補者が、人格、識見に優れた者であること
2. 社外取締役候補者が、独立性の判断基準を満たすことに加え、会社経営、法曹、行政、会計等の分野で指導的役割を務めた者または政策決定レベルでの経験を有する者であること

社外取締役の独立性の判断基準

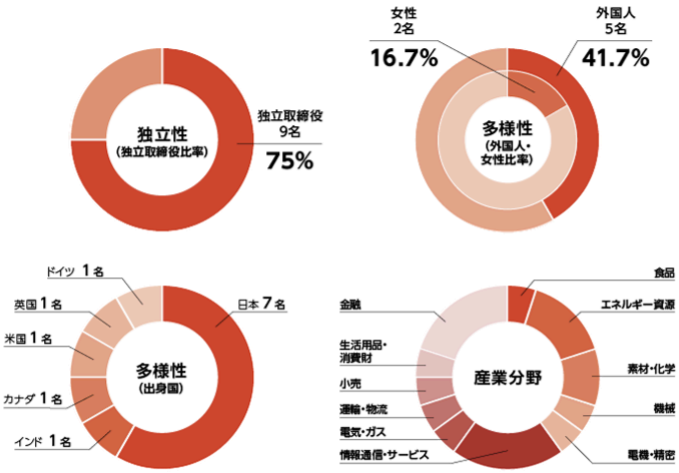
指名委員会は、以下の事項に該当しない場合、当該社外取締役に独立性があると判断する。

1. 当該社外取締役の2親等以内の近親者が、現在または過去3年において、当社または当社子会社の取締役または執行役として在職していた場合
2. 当該社外取締役が、現在、業務執行取締役、執行役または従業員として在職している会社が、製品や役務の提供の対価として当社から支払いを受け、または当社に対して支払いを行っている場合に、その取引金額が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、いずれかの会社の連結売上高の2%を超える場合
3. 当該社外取締役が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、法律、会計若しくは税務の専門家またはコンサルタントとして、当社から直接的に1,000万円を超える報酬(当社取締役としての報酬を除く)を受けている場合
4. 当該社外取締役が、業務を執行する役員を務めている非営利団体に対する当社からの寄付金が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、1,000万円を超えかつ当該団体の総収入または経常収益の2%を超える場合

取締役会の構成（2024年6月時点）

経験豊富な取締役

上記に基づいて選任された取締役会の構成は、以下のとおりです。取締役会では、グローバル企業での経営、法務、会計、資本市場、政府系機関、さらにはデジタル分野など、豊富な経験・知見を有する取締役により、多様な視点から議論が行われています。



氏　名	主な 産業分野	特記事項	当社における地位および担当
井原 勝美	電機・精密、金融	ソニーグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	社外取締役 指名委員長、監査委員、報酬委員
ラヴィ・ヴェンカテイサン	情報通信・サービス	マイクロソフト・インディア社をはじめ国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野や新興国市場でのビジネスに関する豊富な経験と識見を有している。	社外取締役
菅原 郁郎	産業全般	経済産業省において指導的地位を務め、行政分野等における豊富な経験と識見を有している。	社外取締役 監査委員
イザベル・デシャン	食品、エネルギー資源、生活用品・消費財	カナダ ケベック州及び英国で弁護士資格を持ち、ネスレ、ユニリーバ、リオティント社をはじめ国際的な大企業の法務担当役員としての豊富な経験を通じて培った企業法務やコーポレート・ガバナンスの分野における高い識見を有している。	社外取締役
ジョー・ハーラン	電気･ガス、エネルギー資源、素材・化学	ダウ･ケミカル社をはじめ国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	社外取締役 報酬委員
ルイーズ・ペントランド	情報通信・サービス、金融、小売	米国NY州及び英国で弁護士資格を持ち、ペイパル・ホールディングス社をはじめ国際的な大企業の法務担当役員としての豊富な経験を通じて培った企業法務やコーポレート・ガバナンスの分野における高い識見を有している。	社外取締役
山本 高稔	金融	企業分析及び国際的な企業経営の分野における事業や経営に関する広範な識見を有している。	社外取締役 報酬委員長
吉原 寛章	金融、産業全般	国際的な企業経営及び財務・会計の分野における高い専門的識見と豊富な経験を有している。	社外取締役 指名委員、監査委員長
ヘルムート・ルートヴィッヒ	機械、製造業	主にシーメンスグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野に関する豊富な経験と識見を有している。	社外取締役 監査委員
小島 啓二	情報通信・サービス	当社及びグループ会社で研究開発や直近ではライフセクターの事業経営に携わり、特にデジタル事業においては、Lumadaのグローバル展開を進めるなど、豊富な経験と実績を有している。	代表執行役 執行役社長兼CEO兼取締役 報酬委員
西山 光秋	素材・化学	当社及びグループ会社等で経理・財務等の業務や経営に携わり、豊富な経験と実績を有している。	取締役 監査委員
東原 敏昭	運輸・物流、情報通信・サービス、エネルギー資源	当社及びグループ会社で社会インフラ事業や電力システム事業等の幅広い分野の経営に携わるとともに、日立グループの事業のグローバル展開を進めるなど、豊富な経験と実績を有している。	取締役会長兼代表執行役 指名委員

取締役一覧

取締役会議長メッセージ（PDF形式）

取締役会の実効性に関する分析・評価

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。

2023年度の評価プロセス

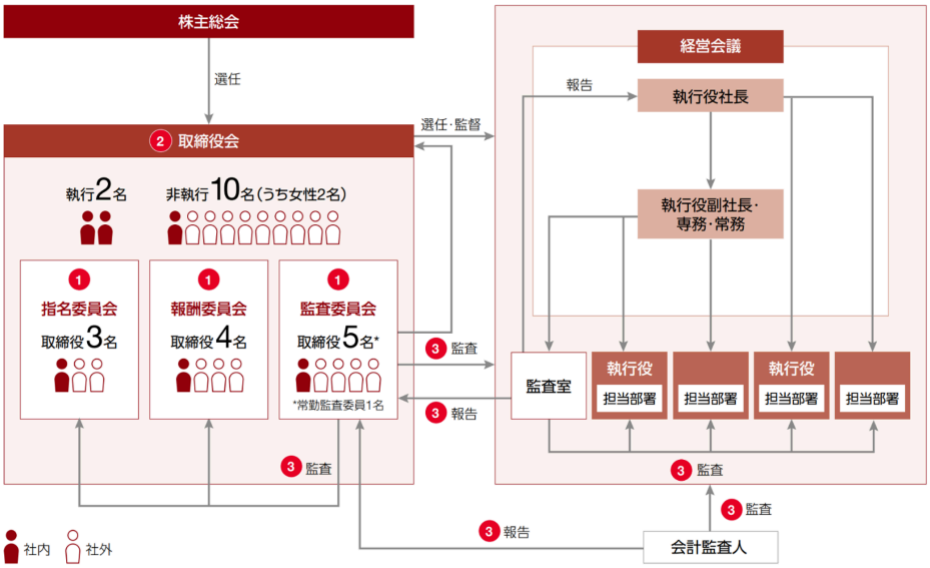
評価項目	
1．各取締役による調査票に基づく自己評価の実施（2024年2月）	• 取締役会の役割 • 取締役会の構成（構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率等） • 取締役会の運営（取締役と執行役の関係性、議案・時間配分・開催頻度の適切さ等） • 委員会の活動状況（構成、役割、取締役会への報告等） • 取締役への情報提供（取締役会資料、事業に関する情報提供等） • 取締役自身の貢献（取締役の経験・知見の発揮、グループアイデンティティの理解等） • 取締役会による貢献（議長の役割、最高経営責任者の後継計画への貢献、社外PRや投資家との対話等）

評価結果と今後の取り組み

評価結果	
2023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等を生かした発言を行い活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価
今後の取り組み	
コーポレートガバナンスのさらなる強化・取締役会のさらなる実効性向上	• 取締役会での議論を踏まえて、議題に関するフィードバックや今後の対応事項を執行側と確認する場を設定、取締役会と執行側の認識共有をさらに促進 • 投資家からの対話の要請に対しては、事前に内容を確認の上、適切な人選を行い、可能な限り対応 • 社外取締役による将来の経営リーダー候補育成プログラムへの支援の機会の拡充
取締役会に関する運営支援強化、実務面の改善	• 社外取締役のグループ内拠点訪問等、取締役が当社の事業を理解する機会のさらなる拡充 • 資料の構成・内容及び事前提供のさらなる改善

コーポレートガバナンス体制

日立のコーポレートガバナンス体制と特長（2024年6月時点）



POINT ① 経営の透明性

2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行

指名・報酬・監査委員会の3委員会を設置しており、委員長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役で構成されています。また、経営の監督と執行を分離し、監督機能を十分に発揮できる体制としている一方、3委員会での議論や報告を適切に実施できる体制としています。

POINT ② 取締役会の独立性

2012年より外国人取締役を含む社外取締役を増員

取締役12名は、社外取締役9名、執行役兼務の取締役2名、非執行の取締役1名で構成されており、取締役会議長は、社外取締役が務めています。加えて、経営の監督と執行を分離することで、監督機能を十分に発揮できる体制としています。

POINT ③ 三様監査の連携強化

監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。

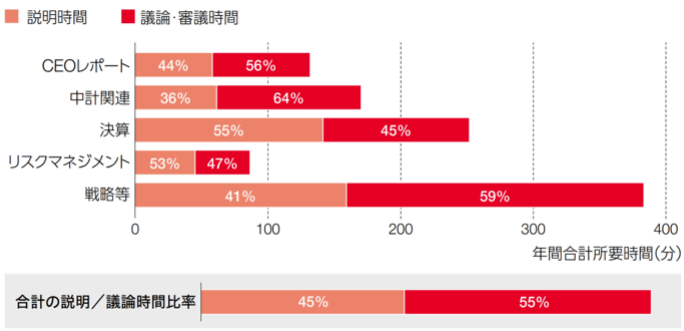
取締役会の運営状況

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。
2023年度は、2024中計の進捗報告において、全体の重点事項や各セクターの進捗を報告し、中期経営計画との整合性を確認しました。経営計画や事業戦略に加え、サイバーセキュリティや生成AIに関するリスク等の対応についても広く議論・審議しました。
これらの経営の基本方針に係る戦略的な議論やリスクに関する議論に加えて、執行役社長の諮問機関である経営会議で議論した重要事項を取締役会に報告し議論することで、経営の監督側と執行側との認識の共有を行っています。これらの議題においては、より活発な議論を行うため、議題の説明以上に意見交換に時間を割くこととしています。

2023年度の取締役会開催状況

2023年度取締役会実績	
開催日数	9日
平均議題数	8.2議題／回
1日あたり平均開催時間	2.9時間（最長5.8時間）

2023年度 主要テーマごとの説明／議論時間と比率（2024年1月31日までの実績）



社外取締役への情報提供

取締役会では、取締役会の実効性向上のために個別ミーティングや現場訪問などを実施し、情報共有機会の充実を図っています。当社は、年１回を基本として事業とかかわりの深い国において取締役会を実施しており、2023年9月には、スウェーデンのストックホルムにて取締役会を実施しました。ストックホルムでの取締役会では、欧州地域における事業戦略や環境戦略について議論を行ったほか、現地有識者による講演会や現地子会社訪問を実施しました。加えて、2023年12月には、当社の研究開発の拠点の一つである研究開発グループ国分寺サイト「協創の森」において取締役会を実施し、研究開発・イノベーション戦略について議論を行ったほか、現場の従業員による研究開発の取り組みの説明を受けました。
このほか、Hitachi Social Innovation Forum、事業化発表会、研究所で開催される研究発表会へのオンラインも含めた出席、日立オリジンパークの視察などを通じ、事業への理解を深めるとともに、経営幹部や現場の従業員との対話の機会を設けました。

3委員会の活動内容

指名委員会

■主な活動内容
2023年度においては、定時株主総会に提出する取締役選任議案の内容を決定したほか、CEO後継候補の議論を行うとともに、2024年度の執行役体制について事前報告を受け、確認しました。また、経営リーダー候補の育成に向け、指名委員での議論やリーダー候補との個別面談など実施しました。
2023年度の開催日数は10日です。

監査委員会

■主な活動内容
2023年度においては、三様監査（監査委員会・内部監査部門・会計監査人）の強化、情報共有の推進、リスク管理および業務執行の妥当性の観点に基づいた内部統制システムの構築・運用状況の監査などを重点的な検討事項として活動しました。また、常勤監査委員は、内部監査部門などとの連携や、経営会議などの社内の重要な会議への出席などを通じた適時的確な情報の把握などを行い、ほかの委員との情報共有を推進しました。
2023年度の開催日数は15日です。

報酬委員会

■主な活動内容
2023年度においては、取締役および執行役の報酬内容決定の方針に基づき、固定報酬の額の査定や執行役の短期インセンティブ報酬について業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議するなど、取締役および執行役の個人別の報酬の額を決定しました。
また、前事業年度に改定した執行役の新たな報酬制度が中長期的な企業価値の向上に向けたインセンティブとして健全に機能しているかについて、外部の第三者機関による分析結果などを踏まえて議論しました。具体的には、日本・欧州・米国の各市場との報酬ベンチマーク分析をもとに報酬水準の適切性を確認するとともに、新たなインセンティブ制度が実効的に機能しているかについて、目標設定や評価の妥当性の検証を含めてさまざまな角度から検証しました。
加えて、取締役の報酬制度については、報酬ベンチマーク分析を踏まえて、さまざまな地域の人財から構成される当社の取締役の報酬のあり方について議論しました。その結果、経営の監督および助言において企業価値の向上を一層意識するため、2024年度から新たな報酬制度の導入を決定しました。具体的には、グローバル市場において十分な競争力を有する報酬水準への見直しを行うとともに、中長期的な企業価値向上の意識付けと株主との価値共有を図る目的で株式報酬を導入しました。
なお、報酬委員会の審議においては、経営環境の変化や株主・投資家からの意見などを踏まえるとともに、グローバルな知見と経験を有する第三者機関から、必要な情報や助言などを得ています。
2023年度の開催日数は7日です。

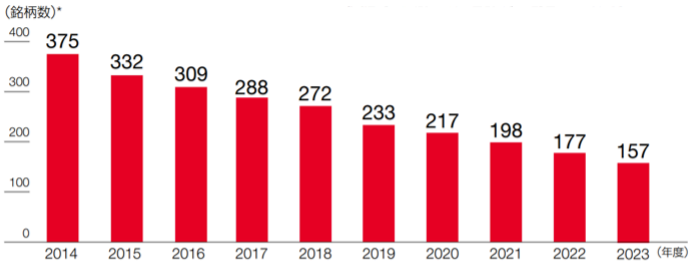
最高経営責任者の選任・解任と後継計画

当社では、執行役の選解任については、指名委員会に事前報告した上で、経営における最適な業務執行体制を構築すべく取締役会が決定します。 最高経営責任者は当社コーポレートガバナンスガイドラインに定められているとおり、会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であることを基本方針とし、指名委員会での事前協議と提案を踏まえて、取締役会が決定します。
最高経営責任者の後継者計画については経営環境の変化のスピードが加速する中で、グループ・グローバルに事業をリードし、成長戦略を具現化するために必要な経営人財を適時・適切に確保、育成する仕組みの構築をめざしており、将来の経営者候補の早期育成を目的に、選抜研修にも注力しています。そこでは、日立の成長には何が必要であるかを参加者同士で議論し、経営層に提言する場を設けることで、一人称で考え、志をもって行動できる次世代のリーダーを育成しています。

政策保有株に関する方針

当社は、取引や事業上必要である場合を除き、他社の株式を取得・保有しないことを基本方針としています。すでに保有している株式については、保有意義や合理性が認められないかぎり、売却を進めていきます。
当社では、毎年、取締役会において、保有する全銘柄を対象として保有の適否を検証することとしています。当該検証においては、保有目的、保有に伴う便益が目標とする資本効率性にかかわる水準に見合っているかなどを銘柄ごとに精査しています。なお、2023年度末時点の純資産（連結）に占める政策保有株（貸借対照表計上額の合計額）の割合は1.1%です。

政策保有株式の保有状況



貸借対照表計上額の合計額*（百万円）

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
334,617	239,993	324,323	270,336	179,668	141,859	201,055	274,470	234,785	66,336

* 上場株式および非上場株式の合計

取締役および執行役の報酬

役員報酬制度改定（2023年度）および取締役に対する譲渡制限付株式報酬ユニット（以下、RSU）制度導入（2024年度）

日立は、在任時からの株式保有を通じて経営陣の株主との価値共有を一層高めることで、中長期視点に基づく経営を推進し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとすることを目的として、日本人の執行役および理事ならびに一部のグループ会社の役員に対して譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。2023年度には、中長期視点に基づく経営をさらに推進し、グローバルな競争下でのPay-for-Performance、すなわち企業価値向上と報酬の連動をさらに強化するため、株価条件付報酬の比率を拡大した上で株価条件にグローバル競合比較を新設し、2024中期経営計画の目標達成時のインセンティブを導入する改定を行いました。
2024年度からは、日立の取締役が中長期的な企業価値向上を意識しつつ、経営の監督・助言を行うため、取締役に対する報酬として、新たにRSU制度を導入しました。
なお、当社は、従業員の報酬についても、個人の目標を会社の目標と連動させ、その達成度に応じて報酬を決定する仕組みを導入しており、2024中計に掲げる経営目標を従業員個人の報酬決定に際しての評価指標として用いています。今後も日立は、役員および従業員双方において、企業価値の向上と報酬を連動させて成長へのマインドを醸成し、One Hitachiでグローバルな成長を実現していきます。

役員報酬制度（基本方針）

インセンティブ制度の基本方針	「成長」「収益性」「キャッシュ創出」をめざす	サステナブル経営の強化を促進する	株主価値との連動を重視する	事業・報酬両面でのグローバル競争力を確保する
●中長期的な企業価値の成長・業績との連動 ●Pay-for-Performanceの徹底による企業価値の伸長の実現 2024中計との連動 ＋ 中計の先を見据えた中長期的成長	**1 中期経営計画との連動** ●短期インセンティブ報酬及び中長期インセンティブ報酬において、中期経営計画で掲げる重要指標を評価指標(KPI)として採用し、その達成に向けた意欲を喚起します。 **2 成長マインドの醸成に資する報酬体系と業績評価体系の確立** ●「成長」「収益性向上」「キャッシュ創出」について短期的な成果と中長期的な成果の最適バランスを追求し、短期の成果と中長期的な企業価値の向上の両立をめざします。 ●ストレッチした目標を設定するとともに、それに見合う報酬水準を設定し、達成した成果に大きく報いる報酬体系を確立します。 **3 サステナブル経営を促進する指標設定** ●サステナビリティ戦略のもと、「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」などに関する具体的指標・目標を設定し、その実行を促します。 **4 中長期的な企業価値の向上に報いる株式報酬の拡大** ●中長期的な企業価値と報酬の連動性を高めるべく、株式報酬を拡大します。			
優秀な人財の確保・リテンション	**5 グローバル視点を意識した競争力のある報酬水準** ●地域・出身にとらわれず、グローバル経営をリードする優秀な経営人財を確保するため、グローバル市場で競争力のある報酬水準を確保します。 **6 客観性・透明性を確保した報酬ベンチマーキング** ●日本市場ベンチマークに加え、米国・欧州市場ベンチマークを参照し、多面的な検証と水準設定につなげます。			
制度運用における透明性・公平性・客観性の確保	**7 充実した報酬開示や投資家との対話を通じた透明性・客観性の担保** ●グローバルを意識した報酬制度に関する十分な開示と投資家との継続的な対話を通じ、投資家による理解と賛同を得られるよう努めるとともに、対話を通じて得られた気付きをもとに制度の継続的な改善に取り組みます。			

報酬体系

(1) 取締役
取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬および株式報酬からなります。基本報酬および株式報酬の基準額の比率は、３：１を基本型とします。各報酬の決定方法は次のとおりです。

基本報酬

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、出席会議などを反映した加算を行って決定します。

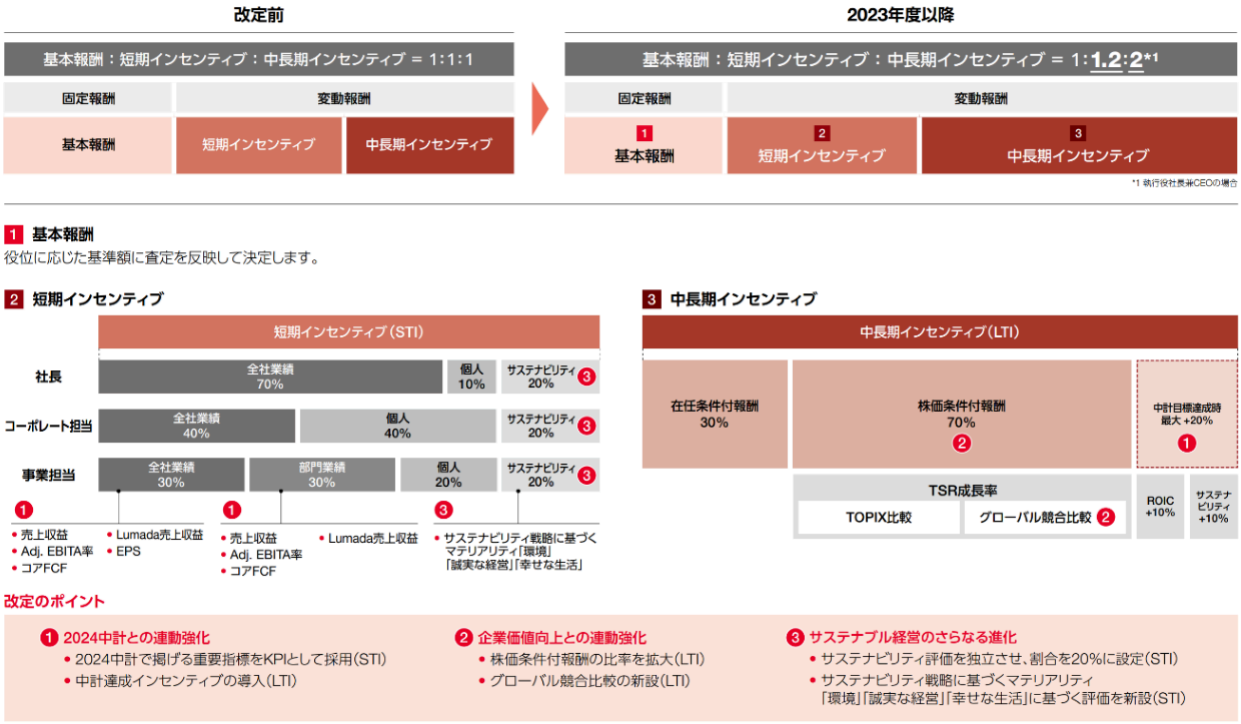
株式報酬

中長期的な企業価値向上を意識した経営の監督・助言を行うインセンティブとするため、譲渡制限付株式報酬ユニットを付与します。付与から3年経過後に、付与されたユニット相当分の普通株式または現金を交付します。なお、在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合には、報酬の返還を求めることとしています（クローバック制度）。執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

(2) 執行役
執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬および変動報酬である短期インセンティブ報酬・中長期インセンティブ報酬からなります。各報酬の基準額の比率は、グローバルな事業の成長を通じた企業価値の向上を図るため、欧米企業を含めた主要グローバル企業の経営者報酬の構成比を参考に、執行役社長兼CEOの場合、1:1.2:2を基本型とします。また、役位が上位の執行役ほど、総報酬に占める変動報酬の割合が高くなるように設定します。報酬などの額など詳細は、有価証券報告書P.93「役員の報酬等」で開示しています。

有価証券報告書

執行役の報酬体系（2023年度以降）



役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

2023年度に、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向けて、企業価値との連動を強化した役員報酬制度へ改定しました。改定後の役員報酬制度は、2024中期経営計画との連動およびサステナビリティ目標の反映を強化しています。
具体的には、短期インセンティブ報酬（STI）へのサステナビリティ目標の反映について、これまでは個人評価の指標の一つとしていましたが、サステナビリティ評価として独立させてSTI報酬に占める割合を拡大しました。
また、中長期インセンティブ報酬（LTI）においても、サステナビリティ目標を達成した場合、基準額の10%相当の株式を追加で付与することとしました。

STIにおけるサステナビリティ評価は、「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」などのマテリアリティに基づく評価としており、以下をはじめとするサブ・マテリアリティ目標と連動しています。
今後も日立は、企業価値の向上と報酬を連動させて成長へのマインドを醸成し、One Hitachiでグローバルな成長を実現していきます。

役員報酬と連動するマテリアリティ目標

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ目標
環境	【脱炭素】 ・バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル ・事業を通じたCO2削減貢献 【資源循環】 ・水の効率的な使用
誠実な経営	【労働安全】 ・事故のない安全な職場の構築
幸せな生活	【従業員の幸せ】 ・より柔軟な働き方でエンゲージメント向上

詳細はニュースリリースをご覧下さい。

内部統制

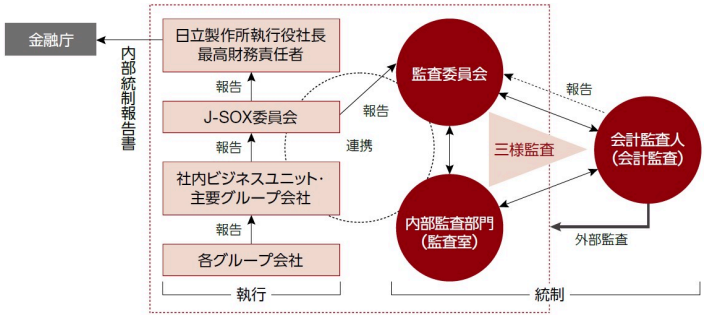
財務報告に係る内部統制

日立グループ連結ベースでの財務報告の信頼性確保を目的として、財務報告に係る内部統制の整備および運用を実施しています。
その有効性の評価については、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠して評価を実施しています。
また日立では、財務報告に係る内部統制の実効性向上のため、J-SOX 委員会を設置しています。当委員会では、内部統制の有効性を評価し、統制の改善・強化を図る体制としています。

**事業のグローバル展開の進展に
ともなうリスク管理強化**

**透明性と緊張感を持続する
仕組みづくり**

内部統制評価体制

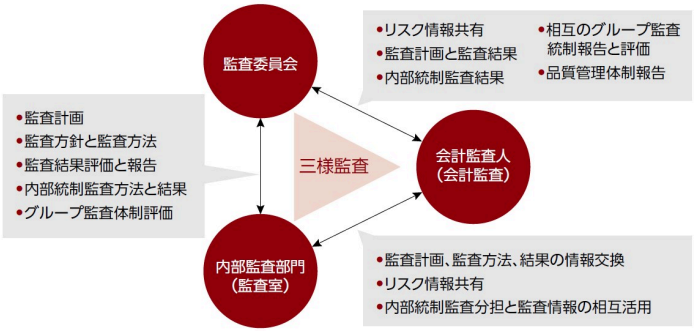


「三様監査」の連携強化

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。

**リスク情報と対応状況の
評価の共有**

**透明性と緊張感の確保、
内部統制の実効性向上**



より効果的・効率的な監査体制の構築

監査委員会

監査委員会は、リスクアプローチに基づき監査計画を策定し、事業連結単位で監査を行います。内部監査部門の監査と連携し、監査委員が各事業部門トップと直接面談します。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共有します。その際、従業員の意識調査や事業戦略の徹底状況など、質的にリスクが高い項目についても確認します。

内部監査部門

内部監査部門は、ビジネスユニット・グループ会社単位での定期的な内部監査を行います。内部監査部門は執行役社長直轄の独立した組織です。内部監査部門は過去の監査記録や直近の事業の状況を踏まえ監査計画を策定するとともに、監査委員会と情報共有しながら監査を実施しており、監査の有効性を確保しています。日立の内部監査部門は、財務・経理処理に限らず、開発・生産・品質管理、営業、調達、ITシステム、コンプライアンス、人事勤労の各業務について適法性・適正性を確認します。それに加え、従業員が経営陣の経営方針や考え方をよく理解し、それに基づいて業務が実施されているのか、持続的成長のために事業戦略が効率的に実行されているのかなどを、経営陣の代理として確認します。

会計監査人

会計監査人は、財務諸表に関する、正確性・信頼性中心の会計監査を行います。まず、会計監査人は、グループ全体の財政状態からリスクアプローチにより、監査範囲・方法を決定し、監査計画を策定し、監査委員会と意見交換をします。この監査計画に基づき、本社財務部門に加え、各事業部門の情報を効果的・効率的に把握できるよう、3セクターと、それを構成するビジネスユニットごとに監査を実施します。さらに監査の実効性を高めるため、将来財務諸表に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクの発生度合いや、会計監査の過程で、金額的に小さくても質的に影響が大きい問題を発見した場合は、その内容や社内関連部署の対策状況などについて監査委員会や内部監査部門と情報共有するほか、懸念点や改善提案が記載された「マネジメントレター」を財務部門経由で提出し、改善を求めています。また最近では、一部ITシステムを使って、サンプリングによる試査ではなく、全件調査を行い、数値の正確性の確認を行う効率化も進めています。

TOPICS

セクター監査役制度

監査の有効性をさらに高めるため、2019年4月から、主要事業分野（セクター）ごとに"セクター監査役"を配置しました。各セクターを管掌する副社長との連携はもちろんのこと、監査委員会とも連携を強化し、内部統制体制の充実を図りました。

このセクター監査役は、会社法上の機関ではないものの、各セクターのガバナンスに責任を持ちます。一方、子会社の会社法上の機関である監査役は、このセクター監査役にもレポートし、内部統制システムの実効性向上に努めています。

ITの活用

業務監査では、ITシステムを使って、内部監査事前提出資料から参照したい内容を効率的に検索するなどの効率改善を図っています。現在、データレイクを活用し、会計監査人と内部監査部門が情報を共有できる仕組みを拡充しています。内部監査部門が執行役社長に提出する監査報告書は、何が課題なのか、早急な対応が必要か否かなど、執行役社長が素早く理解・判断できるものでなければなりません。今後も内部監査部門が、透明性と独立性を保ち、三様監査の一員として監査の実効性向上に取り組みます。

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話を通じた経営課題の把握

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、お客さまをはじめ、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創による課題解決に取り組んでいます。

昨今のESG投資の高まりを受け、株主・投資家と財務・非財務情報の両面での対話を積極的に行うとともに、非財務情報の開示改善に向けた協創にも注力しています。今後も日立はステークホルダーとの積極的な対話を進め、そこでの学びを経営へ生かしていくことによりサステナブル経営を実現していきます。

ステークホルダー	主な課題	エンゲージメント手段（2023年度実績）	
お客さま	より良い製品・サービスの創出、 苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	• 顧客満足向上に向けた活動 • 営業活動 • Webサイト	• CM • 「グローバルブランドキャンペーン」（14カ国） • 「Hitachi Social Innovation Forum」（来場者約6,700人）
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	• 決算説明会 (4回) • 株主総会 (1回) • 事業戦略説明会「Hitachi Investor Day」（1回）	• 機関投資家・アナリストとの個別ミーティング（約840件） • IRツール (統合報告書・事業報告など) • 株主・投資家向け情報Webサイトでの情報開示
調達パートナー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	• 調達活動 • サステナビリティ評価（3,227社）	• サステナビリティ監査（150社） • サステナブル調達説明会（269社）
従業員	適正な処遇、労働安全衛生の推進、従業員エンゲージメントの向上	• イントラネット／社内報 • 研修 • 経営層と従業員のタウンホールミーティング • 従業員サーベイ (1回) • アイデアコンテスト「Make a Difference!」	
政府／自治体／業界団体	国内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	• 国際機関、各国政府への政策提言、ロビー活動 • 財界・業界団体への参加 • 政策審議会への参加（日本）	
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	• 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	
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	• オープンイノベーション (共同研究)	
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	• 協働による対話	
地球環境	脱炭素・高度循環・自然共生社会の実現	• COP28への参画	

注釈：日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

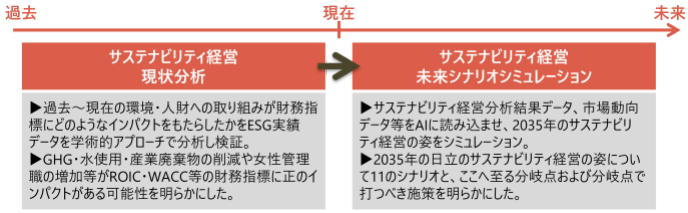
ESG情報開示研究会

グローバルで激変するESG情報開示動向にどう向き合うかは、日本の多くの事業会社、機関投資家にとって大きな課題です。日立製作所は、この課題にステークホルダーとの協創を通じて対応しています。グローバル動向も睨みつつ長期的な企業価値向上に資するESG情報開示の在り方を探るべく、日立が主導して、2020年6月に一般社団法人ESG情報開示研究会を設立しました。当初19社でスタートした本研究会は、2024年6月末現在では、100を超える事業会社、機関投資家、監査法人、公的機関が参画しています。
活動はテーマごとにフェーズに分けて行われ、2024年6月には活動成果をまとめた「ESG情報開示研究会 活動報告書2024 ～世界をリードする高質な開示と対話をめざして～」を発行しました。この中で、事業会社・機関投資家・開示基準設定機関に向けたESG情報開示に係る提言をまとめ、国内外の関係機関へ発信しています。日立製作所は本研究会で共同代表理事を務め、本活動をリードしています。

ESG情報開示研究会

京大日立共同プロジェクト

サステナビリティ経営進化のための重要な取り組みの一つは、事業活動が創出する環境価値・社会価値といった非財務価値や人財施策等の無形資産施策がどのような財務インパクトをもたらすか、非財務と財務の関係性を明らかにすること、また、将来のサステナビリティ経営のあり方を探索することが重要です。
日立製作所は2021年より京都大学経営管理大学院との協創による実証研究を通じて、この課題に取り組んでいます。学術的な様々なアプローチにより、過去から現在までの日立製作所の環境や人財への取り組みが、財務指標（ROIC／WACC）や収益等に正のインパクトを与えている可能性があることを定量的に確認しました。また、京都大学と日立で共同開発したAIを活用し、現在の日立の財務・非財務の様々なデータ、市場動向データをもとに、2035年の日立のサステナブル経営の姿をシミュレーションし、11通りのシナリオとここへ至る分岐点と打つべき施策について明らかにしました。このように過去～現在～未来にわたるESGへの取り組みを学術的アプローチやAIを活用して分析することで、経営進化につなげていきます。



株主・投資家向け情報
ディスクロージャー・ポリシー
マルチステークホルダー方針

企業倫理・コンプライアンス

公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

考え方・方針

日立は、企業倫理・コンプライアンスは会社を支える基盤であると考え、公正で透明性の高い、誠実な経営を推進しています。従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、一人一人が倫理的に行動できる風通しの良い環境づくりに取り組んでいます。また、従業員のみならず、ビジネスパートナーに対しても、法令遵守の徹底に加えて、「日立グループ企業倫理・行動規範」および各種規則などへの理解を促進しています。万が一、法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」などへの違反またはその疑いが発生した場合には、適切な報告および対応がなされるように、「声を上げる」文化の醸成に取り組んでいます。
日立は、企業理念、日立創業の精神、日立グループ・ビジョンを体系化した「日立グループ・アイデンティティ」の実践にあたり、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスに取り組むことが重要であると考えています。日立はグループ・グローバルでのコンプライアンス強化を目的とした「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の推進を通じて、従業員一人一人が倫理観をもち、誠実で公正に行動できる企業文化を醸成しています。
さらに、バリューチェーン全体での企業倫理・コンプライアンスの徹底に向けて、ビジネスパートナー（調達パートナー、日立のビジネスに関与する仲介業者、エージェントおよびコントラクターを含む）に遵守していただきたい行動の指針として「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」を定め、倫理的な事業活動、人権の擁護などに対する日立のコミットメントへの理解促進を図っています。

日立グループ企業倫理・行動規範 | ビジネスパートナーの皆さまへのお願い

日立グループ企業倫理・行動規範の遵守

考え方・方針

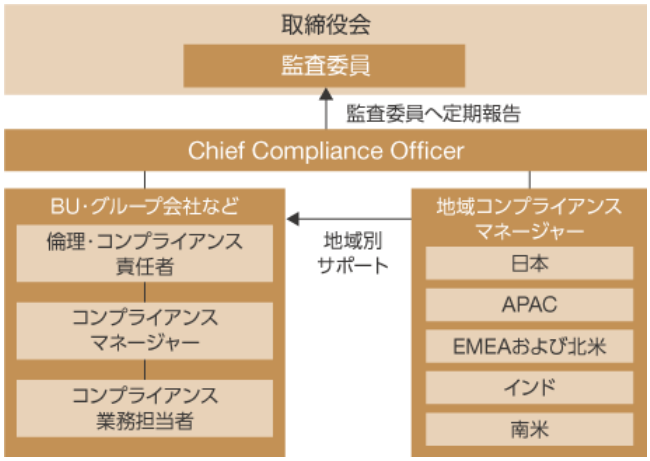
日立は、グループ共通の「日立グループ企業倫理・行動規範」を制定しています。毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修を受講したすべての従業員は、研修の中でその遵守を誓約しています。本行動規範には、「企業倫理」「利益相反」「公正で自由な競争」「サステナビリティ」「人権」「多様性・個性の尊重」「コミュニティへの貢献」など、幅広い事項に対する判断の拠り所や取るべき行動が定められています。また、本行動規範を20以上の言語で作成し、日立製作所のWebサイト、および日立製作所やグループ各社のイントラネットなどに掲載することで、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。
2023年3月には、世界的な社会環境の変化に応じ、その期待に広く応えられる内容とすることをめざして、全面的に改正を実施しました。この改正に際して監査委員に対しその内容を報告しています。さらなる社会環境の変化や法改正を踏まえ、その有効性を保てるよう、コンプライアンス本部が主体となり、毎年レビューを行っていきます。

企業倫理・コンプライアンス推進体制

体制

日立は、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌するChief Compliance Officerのもと、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」を推進し、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスの強化を図っています。コンプライアンスの重要事項については、取締役会のメンバーである監査委員（非業務執行取締役）に対してChief Compliance Officerが定期的に報告を行っています。
また、日本、アジア太平洋（APAC）、欧州・中東・アフリカ（EMEA）および北米、インド、南米に地域コンプライアンスマネージャーを設置しています。日立は地域コンプライアンスマネージャーを通じて、各地域のビジネスユニット（BU）・グループ会社などに対してグローバル・ローカルのコンプライアンスと規制要件への対応を支援するとともに、グループ全体の連携を促進します。
さらに、BU・世界各国のグループ会社などから選任された約700人の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などが連携し、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の効率的・効果的な推進に取り組んでいます。それぞれの選任者は、各BU・グループ会社などにおける従業員へのコンプライアンス教育の推進や従業員の相談窓口としての役割を担うとともに、各社の不正や法令違反のリスクについて、各BU・グループ会社などの法務部門、または日立製作所コンプライアンス本部へ報告し、必要に応じて調査を実施します。
コンプライアンス本部および各地域コンプライアンスマネージャーは、グローバルやローカルの倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などとの定期的な会議の場を設け、企業倫理・コンプライアンスに関する最新動向や施策の進捗の共有を行うなど、支援を行っています。

■ **企業倫理・コンプライアンス推進体制**



企業倫理・コンプライアンス文化の醸成

戦略・目標　活動・実績

日立は、550社以上のグループ会社を含めたグローバル全体での企業倫理文化を推進するための戦略を策定し、施策を実行しています。具体的には、従業員一人一人が何が正しい行動なのかを理解し、倫理的な決断を下すことをサポートするガイドラインや資料を提供し、グループの方針や手続き、法的要請に対応するための支援を行っています。

目標

マテリアリティ

日立は、従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり、ひいては企業倫理・コンプライアンス文化の構築に向けて取り組みを推進しています。グローバル企業倫理の専門研究機関である米国のEthisphereに委託して実施する企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査の結果をKPIとしており、目標として初年度に基準スコア60以上（100点満点）、それ以降毎年度スコアを向上することを掲げています。
2023年6月に実施した第一回意識調査のスコアは76.5となり、初年度の目標を達成することができました。この結果を分析し、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の改善を行った結果、2024年5月に実施した第二回意識調査では、初年度を上回るスコア79.8となり、2年連続で目標を達成することができました。

企業倫理・コンプライアンス研修

日立は、「日立グループ企業倫理・行動規範」や社内規則に基づく企業倫理・コンプライアンス研修を、すべての従業員（派遣、パートを含む）を対象に毎年実施しています。
2023年度は、企業倫理、贈収賄防止、贈答品・旅行・接待、マネーロンダリングの防止、不正行為、公正競争、第三者の所有する情報、データ保護、利益相反、内部通報の奨励と不利益取扱いの禁止、日立グローバルコンプライアンスホットラインなどに関する研修を通じて、コンプライアンス意識の強化を推進しました。「日立グループ企業倫理月間」に合わせて設定した研修期間において、グループ全体で293,985人の従業員が受講し、受講率は79.2%でした。コンプライアンス本部は、すべての従業員が毎年必ず企業倫理・コンプライアンス研修を受講するよう、集計期間後も継続してこの研修を受講可能な状態に保ち、全従業員による受講完了を促進しています。
あわせて、リスク分野の特定や、新たな研修実施の検討に活用するために、研修受講者の地域や職種別の理解度、研修の所要時間に対するデータ分析を実施しました。また、日立の管理職が組織において倫理的な企業文化を推進することを支援するため、倫理的な意思決定の手引き、チーム内での議論のテーマやシナリオ、およびチームメンバーとのやり取りに必要なコミュニケーションのリソースなどを提供する「日立グループマネージャー向け倫理・コンプライアンス教育ツール」を作成しました。
さらに、日立製作所では、「日立グループ企業倫理・行動規範」の周知徹底を図るため、新入社員向けの集合研修、および中途採用者・新任管理職向けコンプライアンス研修を実施しました。

企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントおよび監査

活動・実績

日立は、すべてのグループ会社に対して、概ね3年ごとに贈収賄・腐敗防止、競争法遵守を含む包括的な企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントを実施し、重大なリスクの管理・是正に向けた施策の有効性を検証し、改善を要する事項が特定された場合には、適切な是正措置を講じてきました。2023年度以降は、各地域コンプライアンスマネージャーが、担当する国・地域のグループ各社との連携を強化して、リスクアセスメントを実施し、各社におけるリスクの把握とリスクに応じた施策の実施をサポートする体制を築いています。
また、日立では、日立製作所監査室が4年ごとに全BU・グループ会社を対象に実施する内部監査、および各BU・グループ会社の監査部門もしくはコンプライアンス部門が実施する内部監査を実施しています。加えて、2024年度以降は、リスクが高いと判断するグループ会社に対して優先的にコンプライアンス監査を実施しています。コンプライアンス本部は、各BU・グループ会社に対する監査ツールの提供など、監査をサポートし、監査結果のタイムリーな報告・共有を可能とするための仕組みづくりを進めています。

ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスの推進

日立は、ビジネスパートナーのコンプライアンス面のデュー・ディリジェンスを行っています。
具体的には、第三者機関のリスク管理システムを活用し、新規に取引を開始しようとするビジネスパートナーの社会的信用性、贈収賄・腐敗などに関するレピュテーションリスク評価を実施しています。これにより、法令違反・不正行為を行った企業、あるいは行う可能性のある企業との取引の未然防止や贈収賄、汚職などに対するリスク低減策を講じるなど、公正で健全なパートナーシップの構築を推進しています。
加えて、グローバルでのビジネスパートナーとの取引開始・更新時における取引先審査のレベル向上・平準化と記録の維持を目的として、外部のサービスプロバイダを活用し、新たなプラットフォームを導入するとともに、社内ではグローバルコンプライアンスチームに専門のデュー・ディリジェンスアナリストを複数名配置するなど、審査および調査レポート作成を行える体制を構築しています。
また、年に一度、すでに取引を実施しているビジネスパートナーを対象にしたスクリーニングを実施することにより、ビジネスパートナーにおいて取引開始後に生じた懸念についてもチェックし、継続的にリスクをモニターすることとしています。
さらに、2024年3月には「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」を作成しました。これは、日立がビジネスパートナーに期待することを定めたもので、倫理的な事業活動、贈収賄および汚職やマネーロンダリングの防止、人権の擁護、公正で透明な事業慣行の維持の重要性を強調しています。すべての取引関係における倫理的な行動の指針として、「日立グループ企業倫理・行動規範」とも整合性を図っています。

ビジネスパートナーの皆さまへのお願い

「声を上げる」文化の醸成

活動・実績

日立は、企業倫理・コンプライアンス問題を早期に発見し未然に防止するためには、通報者が通報によって不利益を被ることなく問題提起や発言ができる「声を上げる」文化の醸成が不可欠と考えています。
従業員が法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反またはその疑いがある事項を発見した場合や、事業活動全般に対して疑問を感じた際に、上長や関連部門（人財・コンプライアンス・法務部門）、あるいは「日立グローバルコンプライアンスホットライン」へ相談・通報するよう働きかけています。
また、「声を上げる」文化の醸成に対する経営トップの姿勢を明確に示すため、2023年10月の「日立グループ企業倫理月間」において、執行役社長兼CEOおよびChief Compliance Officerによるメッセージ動画を制作し、声を上げることの重要性を日立グループ従業員に向けて発信しました。

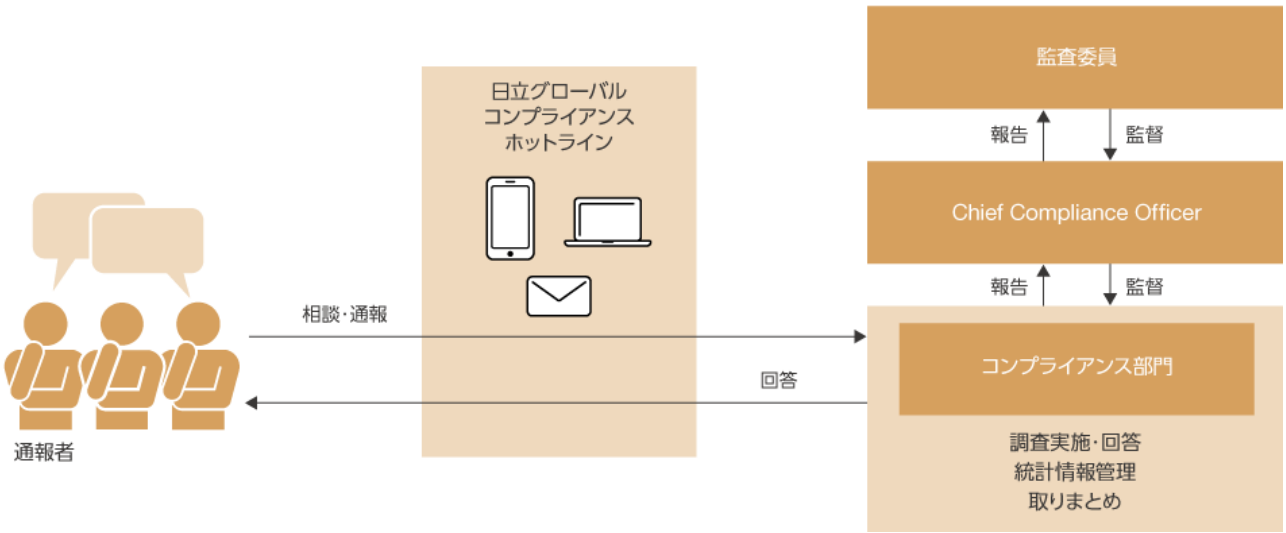
日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

活動・実績

日立グローバルコンプライアンスホットラインは、第三者機関が運営する内部通報システムであり、日立グループの従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが利用することができ、24時間365日アクセス可能です。通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。法令違反、「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反、ハラスメントを含む人権侵害などに対して、フリーダイヤルの電話またはオンラインで相談・通報を受け付けています。
電話窓口は、グローバル各地の日立の従業員その他のステークホルダーが、それぞれの母国語で相談・通報できるよう、約50言語に対応しており、第三者機関の専門のトレーニングを受けた相談員が応対します。また、オンライン窓口は、セキュリティが確保されたインターネットポータルを通じて相談を受け付けており、寄せられた情報は、ホットラインを運営する第三者機関が厳重に管理しています。
ホットラインへ寄せられた相談・通報内容は、案件に応じて専門知識のある担当者が解決に向けて適切に対応します。守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、さらなる調査が必要であると判断したものについては追加調査を行い、その結果、コンプライアンスに関する問題が確認された場合は、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正措置を講じます。
相談・通報案件の件数、傾向などについては、四半期ごとに、Chief Compliance Officerより監査委員に報告をし、必要な指示を受けています。深刻な違反事案については、直ちにChief Compliance Officerに報告されます。2023年度は、グループ全体で計1,619件の相談・通報がありました。また、2023年度中に1,396件（過年度発生した案件への対応件数を含む）の対応を完了し、その内423件において、コンプライアンスに関する問題が確認されました。

日立グローバルコンプライアンスホットライン | 人権に関する苦情処理メカニズム >

■ 相談・通報体制図



■ 2023年度の相談・通報内容の内訳

分類		1 労務関連（労務管理、旅費、交通費等）	2 ハラスメント関連	3 財務・経理関連	4 調達関連	5 競争法関連	6 贈収賄関連	7 その他	合計
相談・通報が寄せられた地域	米州	69	186	27	1	2	12	95	392
	欧州	28	88	6	4	2	1	88	217
	中東・北アフリカ	5	10	4	0	0	1	26	46
	サブサハラ	0	3	0	1	0	1	2	7
	APAC（日本除く）	51	64	18	0	1	29	172	335
	日本	112	322	14	2	1	2	169	622
	合計	265	673	69	8	6	46	552	1,619

贈収賄・腐敗防止

方針・考え方 | 活動・実績

日立は、従業員およびビジネスパートナーの贈収賄、キックバック等の腐敗行為や、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）をはじめ、各国・地域の贈収賄防止法令に反する行為を一切容認しない姿勢を明確にしています。
「日立グループ企業倫理・行動規範」、「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」に加えて、贈答品・旅行・接待の提供・収受、寄付・政治献金、利益相反、取引先審査手続きに関連する規程やガイドラインを整備しています。役員および従業員は、接待または贈答品を提供・収受する場合や、寄付または政治資金の提供（政治寄付）を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立の内部規則を遵守しなければならないことを定めています。また、公務員への接待、贈答などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取引先審査手続きなども定めています。
さらに、腐敗行為のリスクを管理するための取り組みとして、（1）贈答品・旅行・接待の提供・収受、（2）ビジネスパートナーの起用、（3）寄付・政治献金、（4）事業買収・合弁事業・その他投融資の取引形態ごとに事前審査の手順を定め、実施しています。その際、トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公表している腐敗認識指数（CPI）のスコアなどに応じて、国・地域別の腐敗行為リスクを審査の過程で考慮しています。

贈収賄・腐敗防止の啓発活動

日立は、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして贈収賄・腐敗防止を取り上げています。同研修では、贈収賄・腐敗防止の徹底の観点から、贈答品・旅行・接待についても、より具体的な内容を盛り込んでいます。また、贈収賄・腐敗防止に関するグループ共通の教材をイントラネットに掲載し、各グループ会社で活用できるようにしています。
さらに、国連が定める12月9日の国際腐敗防止デーに合わせ、グループ・グローバルで腐敗防止を徹底するために、社員向けニュースサイトを通じて「日立グループ企業倫理・行動規範」および「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」の確認などを呼びかけました。
日立グループ各社の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などを対象に定期的に実施している会議の場で、米国司法省による贈収賄・腐敗などの企業犯罪に対する最新の取締方針などを共有することで、倫理・コンプライアンス責任者・コンプライアンスマネージャー・コンプライアンス業務担当者などの知識を深めるとともに、日立グループのコンプライアンスプログラムの根拠と方向性を確認しています。

競争法遵守

方針・考え方 活動・実績

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。また、「日立グループ企業倫理・行動規範」、「日立グループ競争法遵守規則」およびこの規則に関連した運用基準を定めています。2021年度には、カルテル行為防止のためのガイドラインを改定し、改定後のガイドラインに基づく様式を整備しています。

競争法違反防止に向けた啓発活動

日立は、贈収賄・腐敗防止の取り組みと同様に、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして競争法遵守を取り上げているとともに、関連する規則、運用基準の徹底に努めています。また、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。

反社会的取引およびマネーロンダリングの防止

方針・考え方 活動・実績

日立は、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループマネーロンダリングおよび反社会的取引防止規則」に明記しています。
新規・既存のすべての取引先について定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関（全国暴力追放運動推進センターや警察など）と連携しながら、反社会的勢力による接近の排除に努めています。
さらに、2020年度には規則を改定し、反社会的取引防止に加えて、マネーロンダリングの防止にかかわる規程を制定しています。これらの規程は、国内外のマネーロンダリングおよびその他の違法な活動に従事している者とのつながりを許さない日立の姿勢を明確に示しています。具体的には、リスクベースアプローチに基づき、各国制裁リストの該非や支払い詳細の確認など、ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスを実施するとともに、マネーロンダリングやテロ資金供与を禁止する契約条項を取引契約書に入れるなどの対策を行っています。

輸出管理

方針・考え方 活動・実績

日立は、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規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、グループ会社にもこの方針に則って当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備を指導するとともに、教育などによりその活動を支援しています。
さらに、日立グループ内の研修プログラムとして、輸出管理に関する講座やeラーニングを実施しており、基礎eラーニングは15言語、実務者向けのeラーニングは日本語と英語で実施し、日立グループ全体で輸出管理が徹底されるよう取り組んでいます。

税務コンプライアンスへの考え方

方針・考え方 | 活動・実績

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO管轄のもと、四半期ごとに税務リスクの把握を行い、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。
具体的には、下記事項を目的に掲げた税務関連の規程を制定し、税務管理（税の申告、納税、税務調査対応、税務リスクマネジメント）およびその他税務に関する事項を扱うすべての従業員に遵守を徹底すべく、周知しています。

1. グループ各社は、OECD[*1]移転価格ガイドライン、BEPS[*2]行動計画などの税務の国際基準を十分に斟酌（しんしゃく）し、事業活動にかかわるすべての法令を遵守して、税務管理を遂行する
2. グループ各社は、社会的に責任ある組織として効率的、継続的、積極的に税務管理し、日立ブランドの価値を守り、株主価値を最大化することに努める
3. グループ各社は、事業活動地域における税務当局と誠実で良好な協力関係を構築し、維持、発展させることに努める

また、当該規程に基づき、グループ各社が国外関連者との取引にかかわる移転価格に関する潜在的な課税リスクの把握・軽減を図るとともに、コンプライアンスの遵守に資することを目的として、移転価格管理に関するルールを制定し、上記同様に遵守すべく、周知しています。

＊1 OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development）：経済協力開発機構
＊2 BEPS（Base Erosion and Profit Shifting）：税源浸食と利益移転

税務コンプライアンスの取り組み

日立は、グループ全体で遵守すべき税務関連の規程に従い、グローバル化に伴う税務リスクに対応した管理を実施しています。例えば、各国税務当局からの指摘、税務訴訟などの状況を把握し、共有することで法令の遵守、リスクマネジメントの強化を図っています。
日本では、当社の税務申告および税務調査の結果をCFOに報告し、適切な税務報告の実施、不正の防止に継続的に取り組んでいます。なお、税務申告にあたっては、タックスヘイブン対策税制の適用有無を判定し、当該税制の対象となる場合には適正に反映して、適切な納税を行うよう努めています。
また、移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。
2024年3月期の法人所得税の支払は、1,549億円[*1]（日本: 1%、海外: 99%[*2]）でした。

＊1 連結キャッシュ・フロー計算書「法人所得税の支払」より掲載
＊2 税務当局に提出している国別報告書に基づく割合より掲載（2023年3月期の所得税額控除による法人税額の還付を含む）

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

日立は、税務当局に対する誠実な対応を通した信頼関係の構築、税務リスク低減のための外部税務アドバイザーへの相談などを通した適切な税務処理の検討に引き続き努めていきます。また、業界団体を通じて経済界と協調し、日本企業の国際競争力の強化に貢献する実行可能な税制改正要望にも積極的に取り組んでいます。

法令違反について

活動・実績

2023年度に贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局からの訴追や制裁を科された案件は発生しませんでした。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域での法規制に従って対応しており、重大な法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けませんでした。

リスクマネジメント

リスクと機会への対応

考え方・方針

急速なデジタル化の進展やグローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化により、事業環境は日々変化しています。日立では執行役社長を議長、CRMO（Chief Risk Management Officer）を副議長とした「リスクマネジメント会議」において、事業環境を定量面・定性面から把握・分析し、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会を創出しています。
2024中計期間においては、経営・事業を取り巻く環境変化のスピードが上がる中、早期にリスクに対応するなどリスクマネジメント体制を強化することで、損失低減を図り、当期利益の安定を実現してきました。具体的には、為替や金利の変動などの経済環境変化やパンデミック、地政学、サイバー攻撃・情報セキュリティなど、経営に影響を及ぼしうる重大なリスクを捉え、迅速に対策を講じてきました。また人権や環境などのサステナビリティに関するリスクについても、適切な管理を行っています。
2024年度も、グローバル経営で直面するさまざまなリスクに対して、リスクマネジメント体制の強化を継続し、利益のさらなる安定化および拡大を図ります。
また、デジタル・グリーン・コネクティブの各分野において、数多くの成長機会が各地域に広がっています。このような成長機会に対し、2024年度からCSO（Chief Strategy Officer）兼CRMOに就任したブリス・コッホ執行役副社長が、各地域の成長機会を取り込んだ全社の地域戦略やグローバルリスクを捉えた経営戦略を担当し、グローバルでの事業成長を加速していきます。

リスクへの対応策

日立のリスクマネジメント体制

体制

日立では、リスクマネジメント会議のもとに、リスクに応じたワーキンググループ（WG）を設置しています。各WGでは関連するグループコーポレート機能を活用しながら、それぞれ適切なリスク管理を実施しています。

■ リスクマネジメント体制



AIガバナンスに関する取り組み

活動・実績

AI利活用による生産性向上などの成果を得ることが企業にとって極めて重要となる事業環境において、日立が競争優位性を維持強化するためには、AIを積極的に利用すると同時に、AIの利活用に係るクリティカルなリスクを回避する高度な管理が求められています。
日立は2021年2月にAI倫理原則を定め、AI倫理の観点からリスク管理を図るAIガバナンスの仕組みの整備を推進しています。また、生成AIについても2023年8月に社内利用に係るガイドラインを整備するとともに、2024年3月には社外への提供用途においてもガイドラインの拡大を図るなど、AIガバナンスの継続的な進化に取り組んでいます。

グループガバナンスに関する取り組み

活動・実績

日立のグループガバナンスの在り方を明確にし、グローバル企業として各組織の責任・役割を明示することを目的に2023年4月にグループガバナンスポリシーを制定しました。
「グループ内シナジーの追求に向けたグループ戦略の立案・遂行」「共通の規律・ルールの制定による経営基盤の強化」「グローバルオペレーションの共通化による経営の効率化」を実現するグループ一体経営を推進し、経営の透明性・公平性を確保することで、日立ブランドの価値を守るとともに、社会イノベーション事業のグローバル成長を加速します。
本ポリシーの定着に向け、グループガバナンスの状況や課題の見える化を各BUにて行うためのツールを整備するなど、グループガバナンス強化の取り組みを進めています。

コンプライアンスに関する取り組み

活動・実績

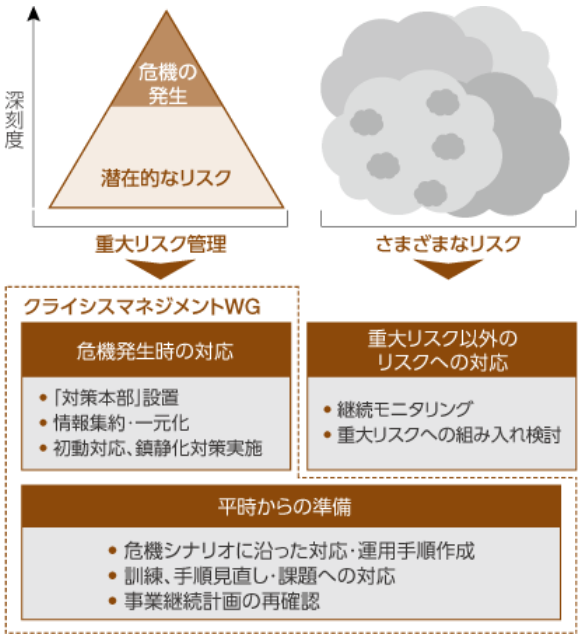
2023年度の取り組みとして、倫理・コンプライアンスに関する「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」の策定・展開を行いました。一部の従業員に対するコンプライアンス意識調査も開始し、ベンチマーク分析等をはじめとする内部モニタリングを強化しています。また、毎年10月の「日立グループ企業倫理月間」の取り組みの一環として、経営陣メッセージの発信や従業員向け教育を実施しました。さらに、世界内部通報者デーにあわせて、さまざまなチャネルを通じ日立グローバルコンプライアンスホットラインのPRを行い、Speak Up（声を上げる）文化の醸成に努めました。
2024年度は、利益相反規則等のコンプライアンス規則の策定・強化を行うとともに、全従業員に対するコンプライアンス意識調査や倫理・コンプライアンス教育を継続して実施します。また、コンプライアンス独自監査、取引先審査プラットフォームの強化、M&Aコンプライアンスデューデリジェンスガイドラインの策定等を通じて、法令・社内規則違反を抑止する組織風土の確立に向けた活動を推進していきます。

クライシスマネジメントに関する取り組み

活動・実績

クライシスマネジメントでは危機発生時の迅速な対応をはじめとしたレジリエンスの高度化をめざしています。重大リスクテーマごとに平時から準備体制を構築し、有事の際の態勢や対応の整備を推進しています。
2023年度は、地政学的なリスクが懸念される国・地域からの退避、および事業継続に関する方針や情勢モニタリング方法の検討を実施しました。また、大規模自然災害に対する日立グループでのBCP（Business Continuity Plan）の整備・見直し支援や、サイバーセキュリティリスク事案発生時の対応指針・プロセスの明確化などコーポレート施策の強化・見直しを行い、グループ・グローバルでのさらなるレジリエンス強化を図りました。
2024年度は、大規模自然災害や国家間・地域紛争事案発生時の対策本部の設置基準の明確化など、さらなるレジリエンスの強化と実効性向上を図ります。

■ クライシスマネジメントに関する取り組み

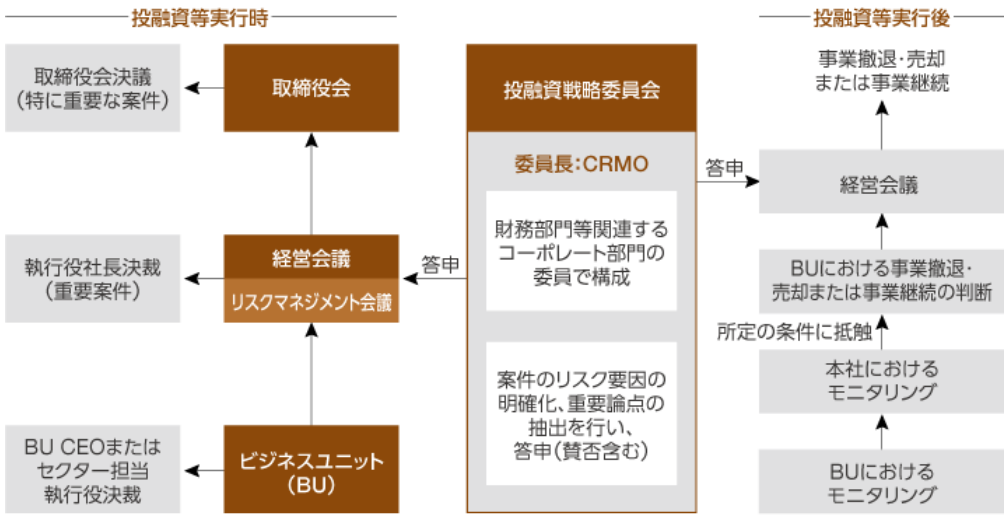


投融資等リスクへの取り組み

活動・実績

日立では、リスクへの適切な対応を図りながら成長機会を確保するため、投融資等（M&A・売却、受注など）の各局面において適切な意思決定の枠組みを設けています。投融資等実行時は、取締役会、経営会議、BUの３階層での審議体制の中で、案件規模やリスク内容に応じて権限委譲を行い、適切かつ機動的な意思決定を行っています。投融資戦略委員会は、グローバルな視点も踏まえて選定されたコーポレート部門の委員で構成され、重要案件については、案件が抱えるリスクと対応策、事業性等を多方面から審議し、諮問機関として執行役社長を含む経営会議へ答申（賛否含む）を行っています。実行後は、計画の達成状況を定期的にモニタリングし、計画どおり進捗していない案件では撤退を含む事業継続の是非を判断する社内制度を設け、資本効率の向上にも寄与しています。経済・金融・地政学・顧客などの日立を取り巻く事業環境（リスクと機会）の変化に対応して、投融資等案件の実行判断基準および実行後のPMIやモニタリング体制などについて継続的に強化を行い、中期経営計画の達成に向けて取り組んでいます。

■ 意思決定の枠組み



リスクの定量的把握

活動・実績

日立は、グループ連結ベースのバランスシート上で保有する資産の種類に応じて、統計的手法により想定される最大リスク（バリュー・アット・リスク）を算出しています。また2022年度より、増大している長納期品の受注残についても、同様にリスクを定量化しています。連結純資産合計なども踏まえ、成長投資の余力などを見える化することで、成長機会を逃さず、かつリスクが日立連結の経営体力と比較して過度にアンバランスとならないよう、定期的にモニタリングを実施するなどリスクマネジメントを推進しています。また、地域・セクター別のリスクや収益性の状況についても定量的に分析・把握を行っています。

情報セキュリティに関する取り組み

活動・実績

日立は、巧妙化するサイバー攻撃によって増大する情報漏えいや操業停止などのリスクを踏まえ、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を重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、データプロテクションに取り組んでいます。

情報セキュリティ ›

気候変動によるリスクと機会への対応

活動・実績

日立は2018年6月に金融安定理事会（FSB）「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同を表明しました。

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示） >

これらのほか、事業等のリスクの詳細については、第155期有価証券報告書P.33をご参照ください。

第155期有価証券報告書 P.33

事業継続の取り組み

事業継続計画（BCP）への考え方

考え方・方針　活動・実績

社会インフラに深くかかわる日立は、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、BCPの充実に取り組んでいます。「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を「導入編」と「部門別のBCP策定編」に分けて作成し、日本語、英語、中国語でグループ各社に提供しており、グループ全体で大規模災害などのリスクに備えています。
感染症についても3カ国語で「新型インフルエンザ対策ガイドライン」をグループ会社に提供し、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策に活用しました。
また、主要海外拠点にもリスク対策担当責任者を配置し、日立グループの各社がBCPの策定に取り組み、大規模災害や感染症、政変・騒乱・テロといった事業リスクへの対応力を強化しています。

BCPの策定

日立製作所および国内グループ各社では、大規模地震、風水害および新型インフルエンザなどに備え、事業ごとにBCPを策定しています。各事業部門が定期的にBCPを見直し、随時改定しています。2023年度は、特に超大型地震へのBCP強化を進めました。
海外グループ会社においては、各所在地のリスクを鑑みてBCPを策定しています。

BCPの取り組み

活動・実績

日立製作所は、大規模地震を想定した地震対策シミュレーションの訓練を毎年実施し、自然災害への対策を強化しています。

■ 地震対策シミュレーションの訓練実績

2020年度	• 完全在宅勤務時の大規模地震を想定した、自宅でのリモートワークによる対策本部の設置訓練
2021年度	• 平日にリモートワークで全員が揃わず、出勤者と在宅者が混在する状況を想定した、Web会議システムを活用したリモート訓練
2022年度	• 首都直下地震が平日の昼間に発生し、震度7の地域に在住する在宅勤務中の災害対策本部員が活動に参加できないとの想定で、本部員の招集訓練も含めたリモートワークによる対策本部訓練
2023年度	• 平日の昼間に首都圏で地震が発生し、一時的にネットワークが不通になる状況を想定し、初動における災害対策本部員との連絡確保を訓練シナリオに追加

調達BCPの取り組み

活動・実績

日立は、インシデント[*1]の発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、グループ全体で調達BCPの充実に取り組んでいます。
各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、(1)徹底した標準化と汎用部品の使用による調達保全リスクの極小化、(2)マルチサプライヤー化の推進、(3)製造拠点の複数分散化、(4)戦略在庫の予算化、(5)代替品の検討などを策定・推進しています。2023年度も、各地の風水害や能登半島地震など自然災害が頻発していることから、サプライチェーンの強靭化がより一層重要となっており、上記の施策を今後も継続していきます。

＊1 インシデント： 大地震等の自然災害など、事業を中断させる事象

BCP管理基盤の強化・拡充

日立は、災害発生時の情報共有を日立グループ間で効率的に行う目的で、日本の調達パートナーを対象に調達BCP管理システムを導入しています。
2023年度は、中国にてインシデント検知および調達パートナーの影響調査をサポートするシステムを導入し、特にサプライチェーンにおける影響が大きい中国のBCP強化を実施しました。今後も、各地域で最適なBCP管理基盤の導入拡大を推進していきます。

責任ある調達 ›

危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

活動・実績

日立は、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、派遣する従業員の安全確保に万全を期することを徹底し、必要に応じて事前に社内外の専門家による現地調査を実施しています。また、グローバルに活動を展開する従業員の安全確保のため、日立製作所が契約している通信社の情報を社内イントラネットに掲載するなど、迅速な情報提供に努めているほか、外部専門業者に委託し、日立グループ従業員に対する海外医療アシスタンスサービスを提供しています。
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、官民の連携を深め、日本企業の海外安全対策に寄与しています。

GlobalLogicの事業継続計画

GlobalLogicは、すべての事業拠点において事業継続計画（BCP）を実行しています。ウクライナでは、従業員の安全を最優先し、BCPに基づき、事業を継続しています。
安全性および生産性の観点から、複数の地域での人員配置は重要です。ウクライナの従業員のうち、14%はウクライナ国外で生活・勤務しており、78%は比較的安全なウクライナ中西部にいます。さらにGlobalLogicでは、ウクライナ内外の安全な場所へ、従業員が一時的・恒久的に移転することを奨励するプログラムを実施しています。
2022年度には、安全性および事業継続性の改善に向けて、ウクライナ全土に11のサテライトオフィスを開設し、すべてのオフィスに、複数の衛星インターネット接続やモバイルパワーバンクなど、冗長電源と通信インフラを完備し、十分な緊急備蓄品を備えました。
上記に加え、2023年度から長期的なウクライナ・リスク軽減計画を発動しています。

Note： 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティの考え方

考え方・方針

デジタル化の進展により、新たな価値が生み出される一方で、日々巧妙化するサイバー攻撃による情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクが大きくなっています。この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マネジメントは、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のグローバルリーダーをめざす日立は、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を重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティに取り組んでいます。日立は数多くの会社が集まり構成されていることから、One Hitachiのもと、グループ一体となって事業を推進しています。この事業方針と呼応して、情報セキュリティに関しても、One Hitachiとして取り組み、共通の施策に基づいて、一体感と迅速性を重視し、最適なセキュリティ構築を加速させていきます。

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティの方針

考え方・方針

日立は、情報セキュリティに関する方針を定め、その方針に基づき各種規則、推進体制を確立し、お客さまからお預かりした情報やそれを保管するシステム、また、社会インフラのサービスを行う情報システムなどさまざまな守るべき情報資産を保護するために、情報セキュリティマネジメントに取り組んでいます。

情報セキュリティの方針

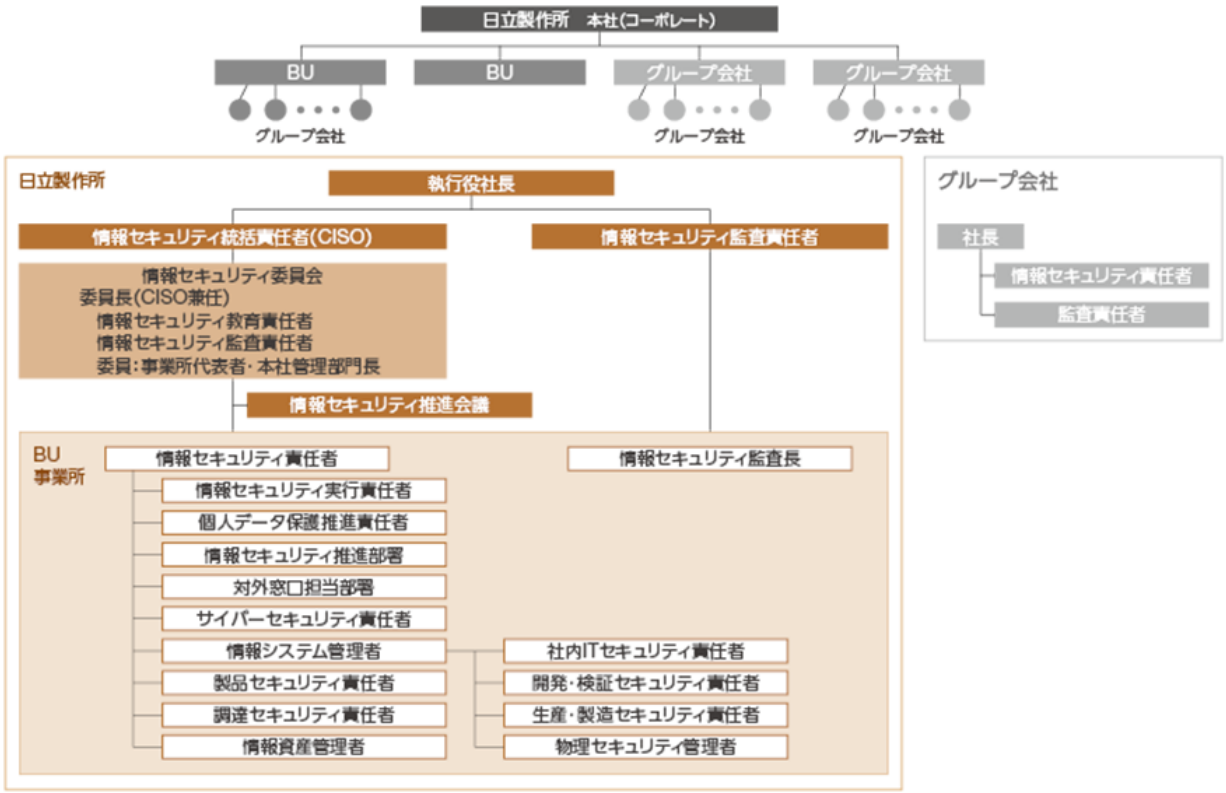
1. 情報セキュリティ管理規則の策定および継続的改善
2. 情報資産の保護と継続的管理
3. 法令・規範の遵守
4. 教育・訓練
5. 事故発生予防と発生時の対応
6. 企業集団における業務の適正化確保

情報セキュリティ推進体制

体制

情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限をもつ情報セキュリティ統括責任者であるChief Information Security Officer（CISO）は、日立のすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担っています。情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策は、CISOを委員長とする情報セキュリティ委員会において決定し、情報セキュリティ推進会議などを通じて、ビジネスユニット（BU）・事業所およびグループ会社に伝達されます。
BU・事業所は、情報セキュリティ推進部署を設置し、原則BU長・事業所長を情報セキュリティ責任者として、各職場における情報セキュリティの徹底や従業員への教育などを行います。また、サイバー攻撃の対象範囲が拡大していることから、情報システム管理者のもとに、社内IT環境、開発・検証環境、生産・製造環境、オフィスの入退室などの物理セキュリティ環境における各責任者を設置しています。さらに、お客さまに提供する製品・サービス、取引先などのサプライチェーンのセキュリティを強化するため、製品セキュリティ責任者、調達セキュリティ責任者も設置しています。
グループ会社においても情報セキュリティの組織を設け、互いに連携して横断的な情報セキュリティを推進しています。2023年度には、米州、欧州、アジア、インド、中国に本社直轄の情報セキュリティ担当部門を新設することで、各地域のグループ会社へのサポートを行い、グローバルでのマネジメントの強化に努めました。

■ 情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティマネジメント

活動・実績

日立は国際規格であるISO／IEC 27001をもとに、情報セキュリティマネジメントを構築しています。さらに、昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み、米国政府基準SP800-171に対応した「情報セキュリティ対策基準」により、情報セキュリティの強化に努めています。本基準を含めた、情報セキュリティ・個人情報保護関連規則を日立製作所および各グループ会社の本社からグローバルに展開しています。

情報漏えいの防止

日立は、情報漏えい防止のために、デバイス暗号化、セキュリティPC、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。標的型攻撃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に加え、多層防御などさまざまなIT対策を強化しています。
また、調達パートナー側からの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達パートナーの情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、調達パートナーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

情報セキュリティ教育の実施

日立は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。2023年度の日立製作所における受講率は100%（休職者など受講不可能な者を除く）に達しています。その他にも、日立製作所は、新入社員、新任管理職や情報セキュリティ実行責任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。日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、日立全体で情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。
また、日立は、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

情報セキュリティマネジメントの評価とモニタリング

日立の情報セキュリティとデータ保護の活動は、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しており、情報セキュリティとデータ保護に関するマネジメントや対策が各部門で適切に実施されているかを評価・モニタリングするために、定期的な監査や点検を実施しています。
具体的には、日立では監査部門による監査を定期的に実施し、グループ全体として点検を行うとともに、社内のセキュリティ専門チームによる現場のアセスメントを定期的に行い、情報セキュリティ対策の状況について確認することで、セキュリティリスクの低減活動に取り組んでいます。
日立製作所および国内グループ会社の全部門では、年に1回、情報セキュリティおよび個人情報保護の内部監査を実施しています。日立製作所での内部監査は、執行役社長兼CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部門を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。国内のグループ会社は、日立製作所と同等の内部監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。
さらに、日立製作所および国内グループ会社を対象に、社外に公開しているサーバーなどの外見脆弱性調査を外部機関により四半期に1回実施しています。
加えて、日立製作所全部門においては、個人情報保護運用の自主点検を1年に1回実施しているほか、重要個人情報を取り扱う業務部門では1カ月に1回、業務ごとの運用を確認するなど、運用状況を定期的に確認しています。

サイバーセキュリティの取り組み

活動・実績

サイバー攻撃手法の多様化に伴い、インシデントの発生源や影響が拡大する中、こうしたリスクに対応するため、日立は、これまでのOAで利用する社内IT環境対策が中心であったセキュリティリスクマネジメントの範囲を拡大し、製品・サービスをつくり出すための開発・検証環境や生産・製造環境、サプライチェーンや製品・サービスの開発プロセスに対しても対象を広げ、事業のリスク低減に取り組んでいます。

サイバーセキュリティマネジメント

日立は、社内IT環境に関する脆弱性対策やネットワークセキュリティなどの基準を定め、BU・グループ会社に対して、対策状況の定期的な確認と是正を求めています。また、グループ共通の施策として、各機器の脆弱性対策状況の監視とユーザーや管理者へのフォローアップを行う取り組みを開始し、適用拡大を図っています。
開発・検証環境、生産・製造環境においては、各環境のセキュリティ遵守のための環境構築や運用に関する基準やガイドラインを整備し、日立グループ内でガイドラインに基づいた対応を進めています。また、調達パートナーに対しては、日立が定めた情報セキュリティ要求基準を共有し、連携してセキュリティを強化しています。
製品・サービスについては、製品・サービスのセキュリティを対策・維持するためのマネジメント指針を策定し、日立グループ内でこの指針に基づいた対応を進めています。また、脆弱性やインシデントが発生した際の有事対応を行うために、製品・サービスに関するセキュリティ技術対応を担うPSIRT（Product Security Incident Response Team）を本社とBU・グループ会社に設置し、おのおのが連携して、製品・サービスにおける脆弱性やインシデントレスポンスへの適切な対処を行っています。
さらに、3つのディフェンスライン（three lines of defense）のコンセプトに基づき、開発・検証環境、生産・製造環境、製品・サービスを対象に、セキュリティ対策を維持していくための仕組みの構築を進めています。まず、第1のディフェンスラインとして、各BU・グループ会社によるガイドライン・マネジメント指針に適合しているかどうかの自己点検を実施し、第2のディフェンスラインとして、本社がこの自己点検結果をモニタリング、最後に第3のディフェンスラインとして、監査部門がモニタリング実施状況を確認します。

サイバーセキュリティ監視

日立は、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、セキュリティオペレーションセンター（SOC）による24時間365日のセキュリティ監視、インシデントレスポンスチーム（IRT）による脅威情報の収集・展開とインシデント対応を行っています。
世の中ではサプライチェーン攻撃やゼロデイ攻撃、ランサムウェア攻撃など多岐にわたるサイバー攻撃が確認されています。その中で、日立は、EDR[*1]による機器の動作監視や、認証保護のための監視、攻撃対象領域の堅牢化のためのEASM[*2]を実装し、サイバー監視強化を図っています。今後も最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の改善・強化を進めていきます。

＊1 EDR（Endpoint Detection and Response）：コンピュータなどのエンドポイントデバイスにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム

＊2 EASM（External Attack Surface Management）：インターネットなどの外部に公開されている攻撃を受ける対象となりうる資産を把握し管理するためのシステム

データプロテクションの取り組み

活動・実績

デジタルテクノロジーの進展に伴いグローバルでのデータの利活用が急速に進む中、個人情報の保護や国境を越えたやり取りへの関心も高まっています。そのような環境の中、日立はお客さまからお預かりした個人情報や、事業運営にかかわる個人情報を確実に管理するため、個人情報保護の取り組みを重視しています。「安心・信頼を提供する」、「個人の権利を大切にする」という個人情報保護に関するビジョンを定め、グローバル社会の一員として個人情報保護に取り組んでいます。

個人情報保護の取り組み

日立製作所は「個人情報保護方針」を定め、役員および従業員に周知するとともに一般に広く公表しています。また、当該方針に基づいて構築した個人情報保護マネジメントシステムにより、個人情報の適切な管理、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。事前の同意を得ずに、個人情報を第三者に提供することはなく、事前の同意をいただいた場合には、データを提供する第三者に対して、日立製作所の個人情報保護方針の遵守を求めています。
グループ会社においても各社の個人情報保護方針に基づき、各国・地域の法令および社会的な要請に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。

日立製作所 個人情報保護方針

プライバシーマークの取得

日立製作所は、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマーク[*1]を取得しています。また、グループ全体で個人情報の保護に取り組んでおり、日本国内では2024年7月末時点で、37事業者がプライバシーマークを取得しています。

＊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する第三者認証（付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会）

プライバシー保護の取り組み

日立は、プライバシー保護対策に対する社会的要請から、プライバシー保護と個人データ活用を両立することで、より適切で高品質なサービスや製品を提供し、消費者をはじめとするステークホルダーとの信頼を醸成することをめざしています。
日立製作所では、2023年度から日立プライバシー保護（PIA）制度を導入し、個人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することで、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。
また、デジタル事業を牽引するデジタルシステム&サービスセクターにおいては、その事業特性から、個人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、より積極的にプライバシー保護に関する取り組みを進めています。

グローバルな個人情報保護関連法制度への対応

プライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立は、グローバル全体で法制度の遵守を徹底し、関連法制度や社会動向をモニタリングして、適切な措置を講じています。
日本国内では、改正個人情報保護法における漏えいなどの報告、本人への通知の義務化に対応し、万が一、個人の権利・利益を害するおそれがある漏えいが発生した場合には、速やかに個人情報保護委員会へ報告し、本人に通知します。なお、2023年度、個人情報保護法に基づく、日立製作所の個人情報漏えい等報告事案は4件ありました。これらの事案については、影響範囲を特定し、適切な対応を実施しました。
また、欧州一般データ保護規則（GDPR）をはじめとする、海外の関連法制度に配慮したグループ共通のプライバシー保護に関する行動規範を制定し、2022年4月より施行しています。さらに、グループ全社で個人データ保護推進責任者を選任するとともに、地域統括会社に地域グループ会社支援機能を構築し、グローバルで個人情報保護の徹底を図っています。

第三者評価・認証

活動・実績

日立は、情報セキュリティマネジメントに関する第三者評価・認証の取得を推進しています。日立は、一般社団法人情報マネジメントシステム認定センター（ISMS-AC）から、情報セキュリティマネジメントシステム国際規格（ISO／IEC27001）に基づくISMS認証を日立製作所の7部門、グループ会社19社の25部門[*1]で取得しています。

＊1 2024年7月末時点

Note： 日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

	単位		性別		国籍	
		合計	男性	女性	日本	日本以外
取締役	人	12[*1]	10	2	7	5
執行役		35	33	2	27	8
役員層[*2]		76	67	9	57	19
役員層における女性比率・外国人比率	%			11.8		25.0

Note: 2024年6月時点

＊1 うち社外取締役は9人（日本人4人、日本人以外5人）

＊2 執行役、理事

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス研修

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
企業倫理・コンプライアンス研修受講者数	日立グループ	人	-	-	341,888	331,525	**293,985**
企業倫理・コンプライアンス研修受講率	日立グループ	%	-	-	99.1	95.1	**79.2**

Note: 2023年度より、日立グループ企業倫理月間に合わせて設定した研修期間において受講を完了した受講者数および受講率のみを開示

日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
通報件数	日立グループ	合計		件	459	639	1,023	1,276	**1,619**
		種類別	労務関連（労務管理、旅費、交通費等）	件	-	-	226	294	**265**
			ハラスメント関連		-	-	341	457	**673**
			財務・経理関連		-	-	27	34	**69**
			調達関連		-	-	26	29	**8**
			競争法関連		-	-	3	2	**6**
			贈収賄関連		-	-	30	31	**46**
			その他		-	-	370	429	**552**
		地域別	米州	件	-	-	238	343	**392**
			欧州		-	-	98	202	**217**
			中東・北アフリカ		-	-	54	59	**46**
			サブサハラ		-	-	13	4	**7**
			APAC（日本除く）		-	-	234	240	**335**
			日本		-	-	386	428	**622**

Note: 内訳件数は、2021年度より開示