

**HITACHI**  
Inspire the Next

# 日立 サステナビリティレポート 2023

2022年度実績

## Introduction 002

- 002 編集方針
- 003 日立グループについて

## Management 004

- 005 CEOメッセージ
- 008 Chief Sustainability Officer メッセージ
- 010 日立グループ・アイデンティティ
- 011 サステナビリティ・マネジメント
  - 011 2024中期経営計画とサステナビリティ
  - 013 マテリアリティ
  - 015 サステナビリティ戦略推進体制
- 017 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
- 019 社外からの評価

## Social Innovation 021

- 022 日立の社会イノベーション事業

## Environmental 025

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

## Social 070

- 071 人財
  - 072 グローバル人財マネジメント
  - 082 ワーク・ライフ・マネジメント
  - 086 労働安全衛生
  - 093 結社の自由と団体交渉
- 094 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 102 人権
- 108 責任ある調達
- 114 品質、顧客満足
  - 115 品質・製品安全
  - 118 顧客満足
- 120 社会貢献活動
- 124 社会データ
  - 124 人財
  - 132 責任ある調達
  - 133 社会貢献活動

## Governance 134

- 135 コーポレートガバナンス
- 142 企業倫理・コンプライアンス
- 149 リスクマネジメント
  - 150 リスクと機会への対応
  - 153 事業継続の取り組み
- 155 情報セキュリティ
- 160 ガバナンスデータ
  - 160 コーポレートガバナンス
  - 161 企業倫理・コンプライアンス

## Assurance 162

- 162 第三者保証

## 編集方針

GRI 2-2/2-3/2-5

### 基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート2023」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2022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。

#### レポートのプロフィール

対象期間	2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日) 一部に2023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963社、計964社
	環境	株式会社日立製作所および連結子会社696社、計697社 事業活動に伴う環境負荷のデータについては、環境負荷が大きいA区分事業所*1を対象としています。なお、データ関連情報については各パートの注記で記載しています。
	社会・ガバナンス	データ範囲を個々に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行	
発行	2023年9月(前回2022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(P.032 参照)に分類して、区分ごとの環境リスクに応じた最適な管理をしています

 P.032 環境マネジメントシステム

#### 文中の表記について

日立製作所:株式会社日立製作所  
日立、日立グループ・グローバル:株式会社日立製作所を含む日立グループ

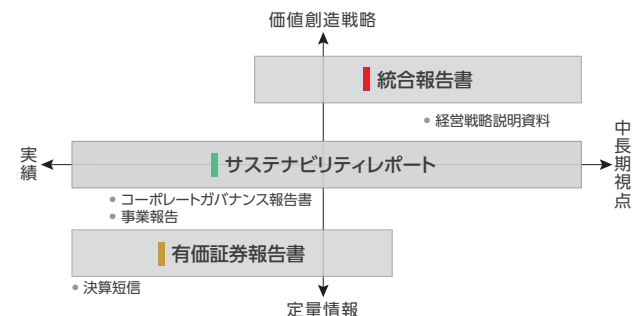
#### 参考ガイドライン

- 「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative)  
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/gri/index.html>  
本レポートにおいて開示項目に該当する情報を記載した記事にGRIトピックス番号を明示しています。
- 「SASB スタンダード」IFRS(国際財務報告基準)財団  
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sasb/index.html>
- 「環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)」(環境省)
- 「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」

### 情報開示体系

日立は、コーポレートレポートとして、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。



 日立グループについて  
<https://www.hitachi.co.jp/>


 株主・投資家向け情報  
<https://www.hitachi.co.jp/IR/library/index.html>

 サステナビリティ  
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/index.html>

 社会イノベーション  
<https://social-innovation.hitachi/ja-jp/solutions/>

### 第三者保証

GRI 2-5

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

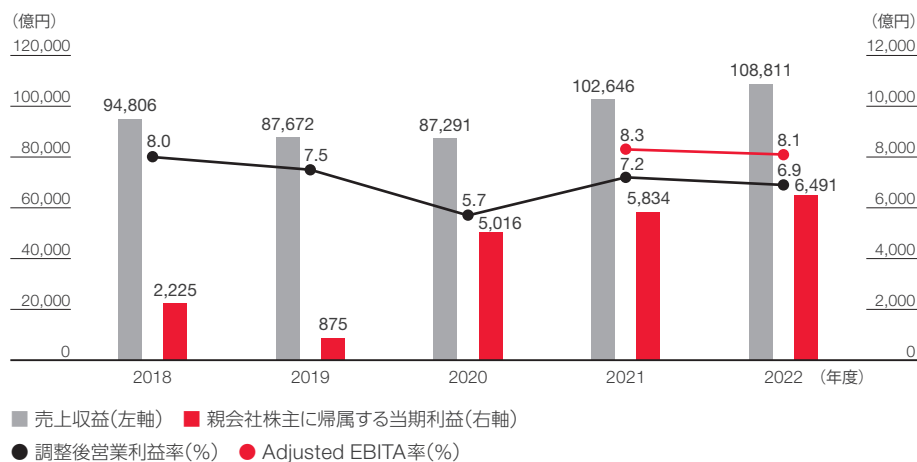
## 日立グループについて

GRI 2-1/2-6/2-7/201-1

### 会社概要(2023年3月31日時点)

商号	株式会社日立製作所
設立年月日	大正9年(1920年)2月1日(創業明治43年(1910年))
本店の所在地	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
代表	代表執行役 執行役社長兼CEO 小島 啓二
資本金	462,817百万円
連結従業員数	32万2,525人(国内13万3,762人、海外18万8,763人)
連結子会社数	696社(国内119社、海外577社)
持分法適用会社数	267社

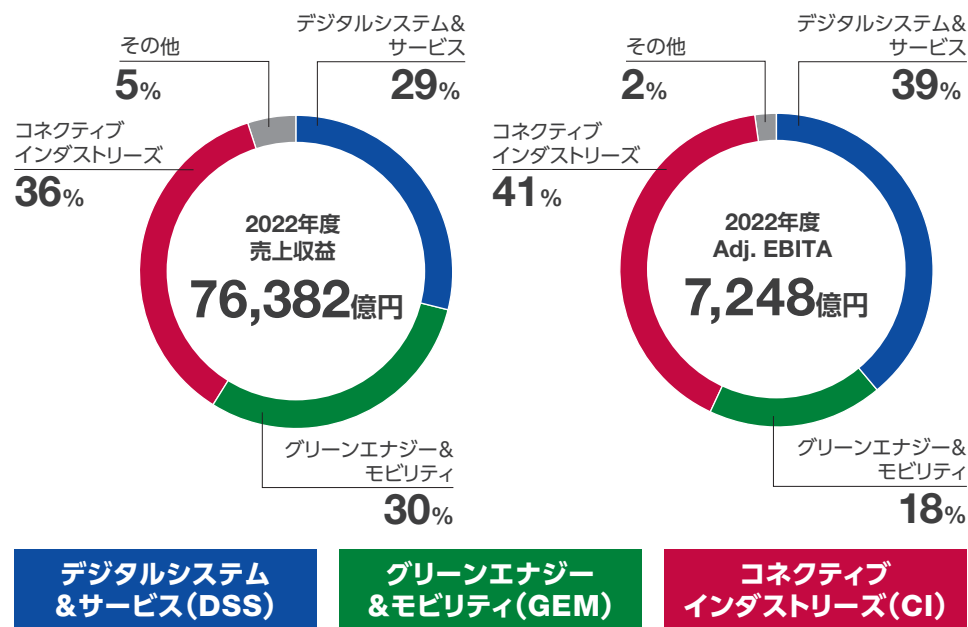
### 業績ハイライト



### 日立グループの事業

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ポートフォリオを継続的に強化してきました。現在のビジネスセクターは、社会と産業を変革する「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」という3つの潮流と親和性の高いアセットをグルーピングし、デジタルシステム&サービス、グリーンエネルギー&モビリティ、コネクティブインダストリーズの3つで構成しています。これら3つのビジネスセクターがLumadaの顧客協創フレームワークを活用し、One Hitachiでお客さまとともに社会課題を解決することで、サステナブルな成長を実現します。

#### 日立の事業構成\*1



\*1 2022年度に非連結化した日立金属、日立建機および2023年度に非連結化予定の日立Astemoを除いた今後の連結事業(3セクター)で示しています。なお、本ページに記載の業績はいずれも2022年度実績です。

# Management

The background of the page is a deep blue color. It features a large, stylized globe on the right side, which is partially obscured by a network of white and light blue lines and dots, suggesting a global or digital theme. The lines and dots are scattered across the page, creating a sense of connectivity and complexity. The overall aesthetic is modern and technological.

## CEOメッセージ GRI 2-22

### 社会イノベーションを通じて ステークホルダーと共に 持続可能な社会を実現

株式会社 日立製作所  
執行役社長 兼 CEO

小島 啓二

#### 日立のめざす「社会イノベーション」

私たち日立は、データとテクノロジーでお客さまと共にサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支える社会イノベーション事業に注力しています。リーマンショック後の経営危機を経て、日立は「社会イノベーション事業」をシングルパス(日立の唯一の存在価値)と位置づけ、日立の強みであるIT、OT、プロダクトを組み合わせた独自技術でお客さまと共に社会課題を解決し、社会に変革をもたらすグローバルリーダーになることをめざして、事業ポートフォリオ改革を継続してきました。

2022年からスタートした2024中期経営計画では、サステナブルな成長をテーマに掲げ、取り組んでいます。サステナブルな社会を実現するには、社会と産業を大きく変える3つの潮流である「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」をドライバーとして、さまざまな分野で社会イノベーション事業を拡大し、経済価値、環境価値、社会価値を創出しなくてはなりません。経済価値は、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業の顧客協創フレームワークであるLumada\*1事業の比率をグローバルで向上させることによって、EPS(1株当たり純利益)とCFPS(1株当たりのキャッシュフロー)の成長を実現すること。環境価値は、それぞれの事業領域で環境貢献を推進する事業セクターが連携し、グループ全体で年1億トンのCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献すること。そして社会価値では、「Powering Good」を企業活動の指針として、プラネタリーバウンダリーの配慮とウェルビーイングの向上をめざしています。

\*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





サステナブルな成長モードに入った日立にとって「Powering Good」はスローガンである「Inspire the Next」と両輪の、私が大切にしている行動指針ともいえるものです。例えば、生成AIがめざましく進化していく中、今後、私たち人間にますます求められるのは、何が良きものであるかを見極める判断力ではないでしょうか。次々と行動を起こして、さまざまな新しいチャレンジをし、社会イノベーション事業を通じて世の中をインスパイア（Inspire the Next）しつつ、世の中の進歩をめざす際に、忘れてはいけないのが、何がグッドかを判断する力、すなわち「Powering Good」の指針だと思っています。

私たちがめざす良きものとして、プラネタリーバウンダリーの配慮とウェルビーイングの向上について言いますと、プラネタリーバウンダリー関係では、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標を掲げています。自社の事業所（ファクトリー・オフィス）における取り組みと、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する脱炭素ビジネスをパートナーとの協創を通じて大きく育てていくことで、お客さまと社会に価値を提供していきたいと思っています。

また、ウェルビーイングについては、一人一人が快適で活躍できる社会をめざし、社内外の取り組みをもう一段進歩させ、人生100年時代に向けたイノベーションを起こして、そこでも大きく貢献したいと強く思っています。

### 社会イノベーションに重要な「人財」への取り組み

社会イノベーションをグローバルに実現していく私たちにとって、グローバル人財の確保は極めて重要なテーマです。

日立にはグローバルな仲間や、世界中のお客さまへソリューションやプロダクトを提供する基盤があります。近年ではABBのパワーグリッド事業やGlobalLogicのM&Aによって、多くの優秀なグローバル人財が加わりました。さまざまなバックグラウンドや専門性を持った多様な仲間がそれぞれの能力を発揮し、さらに“One Hitachi”として連携し合うからこそ、世界中のお客さまのニーズや課題を理解し、サステナブルな社会を実現するイノベーションが可能となります。

私は、人財こそ日立の強さの源泉だと信じています。“One Hitachi”として、新たな価値をお客さまと社会に提供し、変革と成長を図るために、2024中期経営計画では「デジタル人財の獲得・育成」、「DEIの推進」、「従業員エンゲージメント向上」の3点を重要な目標として掲げました。デジタル人財についてはGlobalLogicの採用/育成スキームを活用することで順調に強化され、DEIについても、M&Aによって加わった多様な人財が活躍しています。また、従業員エンゲージメントスコアも向上しています。“One Hitachi”での成長マインドを多くの従業員に持ってもらうために、さらなる高みをめざします。

## 成長を支えるサステナブル経営とガバナンスの進化

私たちの2024中期経営計画では、2050年の地球・社会・そこに暮らす人々の姿や、自分たちのありたい姿を思い描き、そこからバックキャストすることで、現在なすべきことや中長期的に取り組むべきことを明確にしました。サステナブル経営の推進に向けては、6つの重要課題(マテリアリティ)を決定し、目標を定め、進捗や新たな取り組みについては、経営会議や取締役会において議論しています。

サステナブル経営にガバナンスの進化は不可欠です。取締役の皆さんは、重要な課題を指摘してもらえる必要不可欠な存在であり、2024中期経営計画の策定にあたっては、私は、取締役の皆さんと取締役会で繰り返し議論しました。これからのサステナブル成長モードにおいても、取締役の皆さんと議論を重ねていきながら、サステナブル経営をより発展させていきます。

また、2023年4月に実施した役員報酬制度の改定では、サステナブル経営の強化を通じて企業価値を向上させることを目的に、マテリアリティに基づいたサステナビリティの評価項目を新設しました。会社として持続的に成長していくためには、世の中でサステナブルな企業として認められる必要があります。目線を遠めに置き、日立が中長期にわたって社会に貢献をし、あらゆるステークホルダーの皆さまへ還元していく姿勢が大切です。そうした意欲を経営層でしっかり共有しなければならぬとの強い思いからこの改定を行いました。こうした仕組みを導入することで、私たちはサステナブル経営のさらなる進化をめざします。

## ステークホルダーへのメッセージ

110年以上にわたる日立の歴史は、社会課題の解決の連続であり、お客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまと共に築き上げてきたものです。社会イノベーション事業を推進する日立は、お客さま、株主・投資家、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対話・協創を大切にしています。特に次世代を担う若い方々は環境意識や健康意識が高く、多くのインプットを与えてくださいます。

こうしたステークホルダーの皆さまは、日立にとって共に社会課題の解決にチャレンジするイノベーションパートナーでもあります。昨今ではお客さまの多くが社会課題の解決にチャレンジされています。そのため、本当の意味で社会イノベーション事業に取り組める環境になってきていると感じますし、お客さまと真剣に社会課題を解決しようと協創していく中で、新たな「社会イノベーション事業」が誕生するのを見ると、大変勇気づけられます。

ステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、日立はこれからも、ダイバーシティに富んだ多くの仲間たちと共に、それぞれの事業領域や担当分野を超えた“One Hitachi”のマインドで世界中のお客さま、そして社会へ日立のイノベーションを届け、成長していきます。



## Chief Sustainability Officer メッセージ GRI 2-22

# 2024年度のサステナビリティ目標達成に向けた 着実な前進

### 私のミッション

日立グループは、グローバルな事業ネットワークや幅広い製品群、そしてさまざまな産業における100年以上にわたる知見を強みとする多国籍企業です。今日の世界が直面する課題の解決に向け、日立グループの強みを融合して活用していくことが、私のChief Sustainability Officerとしての使命だと考えています。

私には、日立グループの環境や社会に与える影響を評価し、将来に生きる人々のニーズを損なうことなく、現在を生きる人たちのニーズも満たすような、適切な行動をとるための意思決定をする責任があります。それを実現していくためには、日立グループとして、抜本的な組織の変革が必要です。そのため、サステナビリティの観点をビジネスモデルやオペレーション、意思決定にしっかりと統合していくことも私の役割です。そして、この変革の中核を担うのが、言うまでもなく、人財であり、日立グループのすべての従業員にこの変革のジャーニーに加わってもらうためにも、強力なリーダーシップとしっかりとしたエンゲージメントが不可欠だと、考えています。

### サステナビリティは、日立にとって大きな成長機会

日立にとってサステナビリティは目新しい概念ではありません。創業以来の企業理念とアイデンティティに根ざしたものです。また、プラネタリーバウンダリーを守り、一人一人のウェルビーイングを向上させながらサステナブルな成長をめざす2024中期経営計画においても中心となる考えです。そして、この中期経営計画の実現の鍵となるのが社会イノベーション事業であり、地球の持続可能性に影響を与える環境や社会課題に対し実践的なソリューションを提供していくことだと考えています。

今日では、お客さまも、財務的な成果だけを重んじる企業よりも、サステナビリティにもコミットする企業との取引をますます重んじています。また、投資家も投資先の判断基準にESG(環境・社会・ガバナンス)を指標としています。さらに、特に若い世代の人たちは、より社会性の高い企業で働くことを志向しています。こうしたサステナビリティのトレンドは、日立がお客さま、投資家、人財を惹きつけて、事業を展開するすべての国や地域において持続的に成長できる大きな機会になると捉えています。

株式会社 日立製作所  
執行役専務  
Chief Sustainability Officer兼サステナビリティ統括本部長兼CDEIO

**ロレーナ・デッラジョヴァンナ**



## サステナビリティとマテリアリティの 取り組みの進捗について

当社は、サステナビリティに対する強いコミットメントを、透明性を保ちながら示すために、幅広いステークホルダーやNGO等の外部組織と緊密に協力した上で、「環境」「レジリエンス」「安全安心」「幸せな生活」「誠実な経営」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン( DEI) 」からなる、日立グループの将来にとって重要な課題(マテリアリティ)を6つ特定しました。マテリアリティの特定プロセスでは、現在および将来のビジネス機会を検討し、ステークホルダーへの影響を評価しました。

世界中の従業員の努力の積み重ねのおかげで、マテリアリティの取り組みは、目標達成に向けて着実に進んでいます。例えば、脱炭素の取り組みでは2030年度までに事業所内のカーボンニュートラル達成をめざしていますが、2024中期経営計画では、2024年度までにCO<sub>2</sub>排出量を2010年度(基準年度)比で50%削減を目標としている中、現時点では削減率64%の見通しです。また、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<sub>2</sub>削減にも取り組んでおり、2022年度はCO<sub>2</sub>排出量を1億トン削減という目標に対し、約1億2,600万トンの削減に貢献することができました。

サーキュラーエコノミーについては、2024年度までに水使用量原単位を2010年度(基準年度)比で24%削減という目標を達成予定です。また、サーキュラーエコノミーを進めるその他の取り組みとして、2030年度までに埋立廃棄物を限りなくゼロに近づけること、そして2024年度までにすべての新規開発製品へのエコデザインの適用をめざしています。2022年度には、製品のライフサイクル全体を通じて環境負荷を大幅に低減する、357のエコデザイン対象製品を特定しました。

人財について言いますと、デジタル人財は日立グループのみならず社会全体にとっても重要と考え、2024年度までに

グループ全体で97,000人(日立Astemoを除く)に増やすという目標を掲げています。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社の買取りにより、デジタルケイパビリティを強化することができまし、今後もさらに拡大していきます。

DEIは、日立のサステナビリティ戦略の中核であり、今後もサステナブル経営を強化するために推進します。例えば、役員層における多様性を推進していますが、執行役・理事における女性比率と外国人比率を見ると、2022年度の女性比率は11%、外国人比率は20%となっており、2030年度までに30%という目標の達成に向け力強く進んでいます。

さらに重要なのは、従業員一人一人が活躍できる職場環境づくりをめざし、ダイバーシティ(多様性)を欠かせないものとして、推進していることです。その結果、2022年度の従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)は2024年度目標を上回りました。ダイバーシティは新たなアイデアを生み出しますが、アイデアを声に出したり問題の解決策を生み出したりするにはエクイティ(公正性)とインクルージョン(包摂性)も確保する施策が必要です。DEIを構成する3つの要素の相互作用が、イノベーションと人財の可能性を引き出す鍵なのです。

日立グループの従業員による自主的な取り組みである「日立Voice of Youthプログラム」は、若手社員がさまざまな事業や地域の仲間、そして日立のリーダーシップチームと、サステナビリティについて話し合う機会を提供しています。私自身、プログラムの参加者たちと何度となく話しましたが、若い人たちがボトムアップで日立グループに新しいエネルギーと情熱をもたらしてくれることに、とても期待を寄せています。

私は、日立が社会全体の人々に価値あるソリューションを提供すべく、持ち前の総合力、ノウハウ、技術力、多様性を活かすことで、ますます成長する機会が広がると信じています。世界中の日立グループ各社がOne Hitachiとして力を合わ

せ、一人一人が積極的にそれぞれの役割を果たしていくことで、社会に大きな変化をもたらすことができるのです。

最後に、外部からの評価はサステナブル経営の強化において、重要なフィードバックだと認識しています。日立はさまざまなESGインデックスに選定されており、2023年にはコンプライアンス教育の推進やグリーン価値を創出するための研究開発投資の開示など、日立のサステナビリティへの取り組みが高く評価され、MSCI ESGレーティングで「AA」(リーダー)評価を獲得しました。また、2022年にはCDPにより「気候変動」と「水セキュリティ」の分野で最高評価の「Aリスト」企業に選定されました。さらに、バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減など、ネット・ゼロ社会の実現に向けた取り組みが評価され、CDPの「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」(サプライヤー・エンゲージメント評価における最高評価)も得ることができ、こうした評価を私たちは非常に誇りに感じています。

## ステークホルダーの皆さまへ

日立グループは、最先端の技術と専門知識を有するグローバル企業ですが、世界が直面している大きな課題を解決するためには外部との連携が必要不可欠と認識しています。そのため、日立は、政府や学術機関、団体、そして、お客さま、調達パートナー、競合他社を含む企業の皆さまと協働する機会を積極的に模索しています。日立のサステナビリティの取り組みは、SDGsの17の目標のうち、13の目標に直接関連していますが、外部の方々とのパートナーシップを通じて活動を拡大させていくことで、17の目標すべての達成に貢献していきたいと考えています。

今後も、ステークホルダーの皆さまとともに、サステナビリティの取り組みを意欲的に進めていくことを、楽しみにしています。

## 日立グループ・アイデンティティ

### 日立グループ・アイデンティティに基づいた企業活動の推進

#### 考え方

GRI 2-23

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。

2022年度末時点で、日立は連結従業員数が約32万人、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。

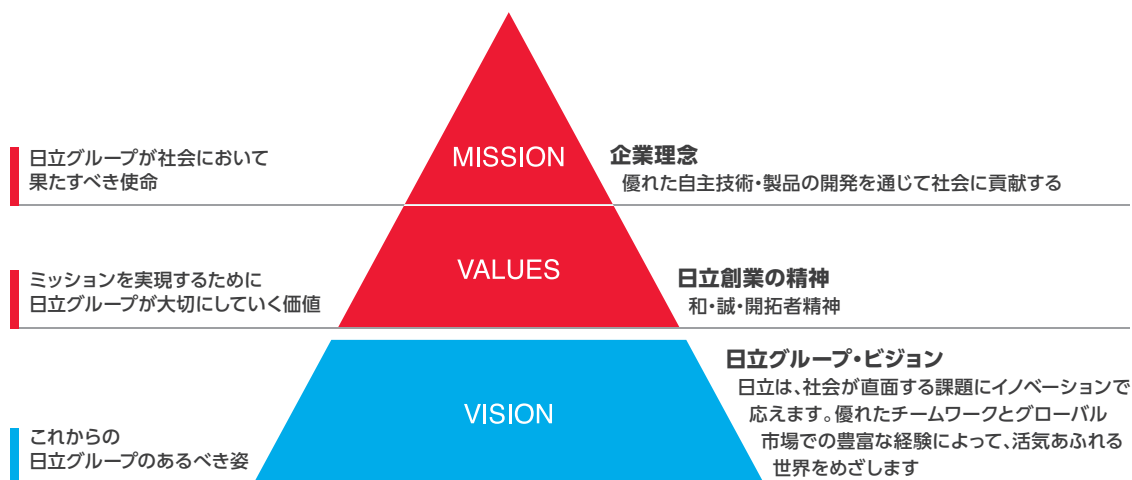
日立のビジネスそのものが社会課題を解決し、地球のサステナビリティを支えています。これからも、言葉や考え方が異なる世界中の従業員たちが議論しながら、一人一人が「和・誠・開拓者精神」を共通の“VALUES”として心に刻み、社会に貢献することを使命として行動することが重要です。

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。

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

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

#### 日立グループ・アイデンティティ



### 日立グループ・アイデンティティの浸透

#### 教育・浸透

日立は、従業員一人一人が日立グループ・アイデンティティを理解し実践すること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・グローバルで共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year Global Award」を毎年実施しています。2022年度は、世界中の日立グループ従業員から298件の応募があり、国や地域を越えて再生可能エネルギーの融通を実現したプロジェクトや、環境に配慮した鉄道車両導入により地域の交通渋滞や大気汚染という課題の改善に努め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。

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

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

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

## サステナビリティ・マネジメント

### 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

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

 2024中期経営計画

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

 2024中期経営計画の進捗

[https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/04/0427/f\\_0427pre.pdf](https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/04/0427/f_0427pre.pdf)

 2050日立ビジョン

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

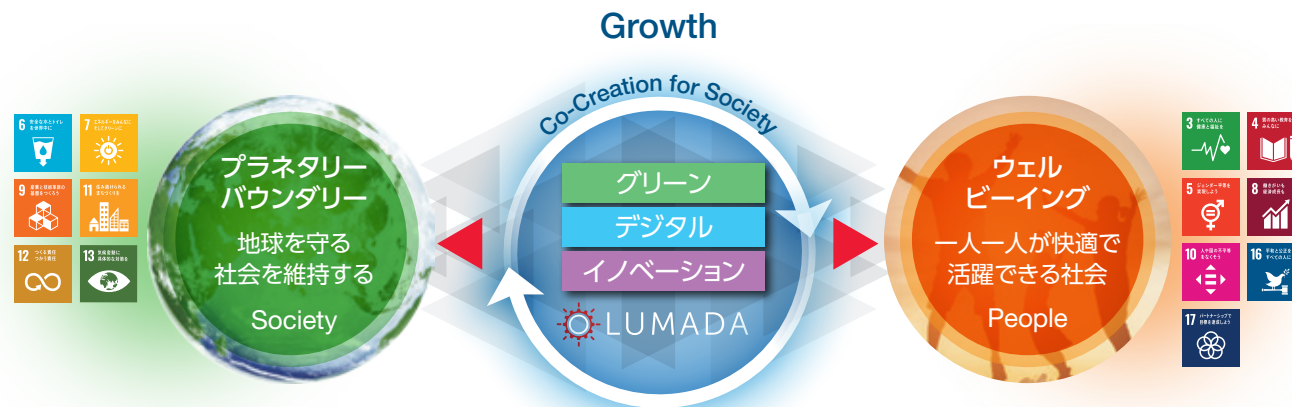
#### 2024中期経営計画のめざす姿

日立は、3つの潮流である「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」を変革のドライバーとして、多様な業種で社会イノベーション事業を拡大していきます。

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、社会課題を解決することをめざしています。「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つの成長ドライバーを通じて社会イノベーション事業を進化させ、社会課題の解決に貢献します。また、顧客共創フレームワークとしてLumadaをグローバルに展開し、「グリーン」「デジタル」「イノベーション」「グローバルM&S」の4つの横断的なコーポレート機能を活用し、事業拡大を加速させていきます。

#### ▶ 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

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。

### 事業戦略で貢献する目標



### 企業活動全体で貢献する目標



## マテリアリティ GRI 2-4/2-14/2-16

### 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 戦略 目標

GRI 3-1

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

2024中期経営計画においては、「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことをめざす姿として掲げています。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過しているなか、日立はそれぞれの限界点を意識し、地球を守り、社会を維持する経営を行います。地球を守ることと、一人一人のウェルビーイングが両立する未来を実現するための社会課題の解決を日立はめざしています。

[プラネタリーバウンダリーについて](https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/planetary-boundaries/)

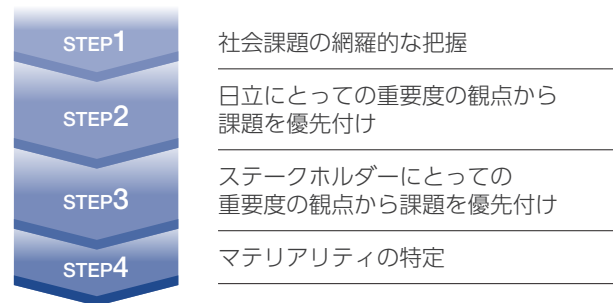
<https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/planetary-boundaries/>

#### 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



[マテリアリティ分析のプロセス](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/materiality/index.html)

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

#### 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

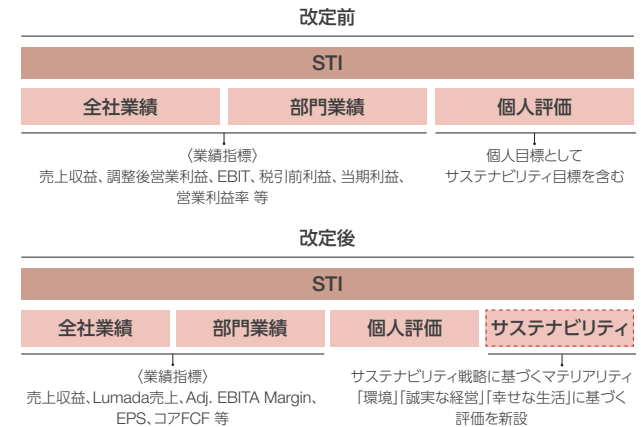
制度

GRI 2-19

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

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ目標
環境	<b>【脱炭素】</b> ・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 <sub>2</sub> 削減貢献 <b>【資源循環】</b> ・水の効率的な使用
誠実な経営	<b>【労働安全】</b> ・事故のない安全な職場の構築
幸せな生活	<b>【従業員の幸せ】</b> ・より柔軟な働き方でエンゲージメント向上

[P.141 執行役の報酬体系](#)

# 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

GRI 3-2/3-3

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ(目標/KPI)	FY2022 進捗
<b>環境</b> 脱炭素と資源循環への貢献 	日立は、気候変動領域のイノベーターとして、優れたグリーンテクノロジーで、すべての事業セグメントのお客さまへ価値を提供し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。また、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて資源循環を推進します。	<b>脱炭素</b> パリューチェーンにおけるカーボンニュートラル <b>目標/KPI</b> ● 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：パリューチェーン全体のカーボンニュートラル 事業を通じたCO <sub>2</sub> 削減貢献 <b>目標/KPI</b> ● FY2024：CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量1億トン <b>資源循環</b> サークュラーエコノミーへの移行 <b>目標/KPI</b> ● 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 水の効率的な使用 <b>目標/KPI</b> ● 水使用量原単位改善率(FY2010比) FY2024：24%、FY2050：50% <b>自然共生</b> 自然資本へのインパクト最小化	ファクトリー・オフィスにおけるCO <sub>2</sub> 総量削減率 <b>40%</b> (2010年度比) CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量 <b>1億2,610万トン/年*1</b> <b>357</b> 製品をエコデザイン適用対象として特定 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 <b>199</b> 事業所 ( <b>58%</b> 達成) 水使用量原単位改善率 <b>27%</b> サステナビリティレポート2023 
<b>レジリエンス</b> 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与 	日立は、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などのリスクに即応できるシステム・ソリューションの提供を通じて、サプライチェーンの迅速な回復や社会インフラの維持に貢献し、人々の安心な暮らしを守ります。	<b>サプライチェーンの強靭化</b> 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 <b>社会インフラの維持</b> 社会インフラのDXを通じた強靭化と保守高度化 <b>事例</b> 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	サステナビリティレポート2023 
<b>安全安心</b> 安全安心な社会づくりに貢献 	日立は、安全安心な暮らしを支える都市づくりを担う、ビル、モビリティ、セキュリティ分野などのソリューション提供を通じて、人々の快適で活動的な生活の実現に貢献します。	<b>安全で快適な移動</b> <b>事例</b> 鉄道サービスの貢献人数 年間のべ約150億人*4 <b>サイバーセキュリティの確保</b> 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	サステナビリティレポート2023 
<b>幸せな生活</b> 心身ともに健康で豊かな人生に貢献 	日立は、より多くの人々が絆を育み、健康で豊かな生活を実現できるように、我々のヘルスケアおよびデジタルテクノロジーで支援します。また、従業員の幸せとウェルビーイングこそが日立の未来をより大きく花開かせる大地であるという思いから、従業員の幸せとウェルビーイングの実現を追求し続けます。	<b>つながりのある豊かな社会</b> <b>健康寿命の延伸</b> <b>事例</b> 血液検査等の体外診断：200億検査/年*4 <b>周りとのつながりおよび信頼関係の構築</b> <b>目標/KPI</b> ● ハピネスサービス利用者数 FY2024：9万人 <b>従業員の幸せ</b> <b>より柔軟な働き方でエンゲージメント向上</b> <b>目標/KPI</b> ● 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) FY2024：71.0%*5	ハピネスサービス利用者数 <b>1.0</b> 万人 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) <b>69.5%</b>
<b>誠実な経営</b> 企業倫理および人権尊重の徹底 	日立は、世界各地の社会インフラを担う企業として、社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、人権を尊重し、安全な職場環境を提供していきます。誠実な経営を徹底するための仕組みを事業活動および意思決定の基準に反映し、従業員のみならず、協創パートナー、コミュニティとともにサプライチェーン全体で取り組みます。	<b>企業倫理とコンプライアンス</b> <b>従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり</b> <b>目標/KPI</b> ● 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*6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 <b>人権の尊重</b> <b>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</b> <b>目標/KPI</b> ● 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 <b>労働安全</b> <b>事故のない安全な職場の構築</b> <b>目標/KPI</b> ● 死亡災害ゼロ <b>製品・サービスの安全性</b> <b>お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底</b>	<b>スコア76.5</b> 達成(2023年6月実施) 一部グループ会社の人権リスク評価の実施 <b>死亡災害件数 5</b> 件 サステナビリティレポート2023 
<b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン(DEI)</b> すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献 	日立には、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教を問わずすべての人のための居場所があります。日立は、従業員を公平に扱い、それぞれの「違い」を認めることにより、すべての人が能力を最大限発揮できるように引き出します。お互いを尊重し、あらゆる違いに価値を置くことを通じて、市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを起こしていきます。	<b>イノベーションを生む多様な組織</b> <b>経営のダイバーシティ強化</b> <b>目標/KPI</b> ● 役員層の女性および外国人比率 FY2030：それぞれ30% <b>デジタル人材の獲得・育成</b> <b>目標/KPI</b> ● デジタル人材 FY2024：97,000人*8 <b>多様で公平な社会への貢献</b> <b>社会のDEIへの貢献</b> <b>目標/KPI</b> ● 次世代人材の育成とエンパワメント	<b>女性役員比率11%</b> 、 <b>外国人役員比率20%</b> *7 <b>デジタル人材 83,000</b> 人 Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 <b>30</b> 人 累計 <b>405</b> 人*9 日立ハイテクの理科教育支援活動参加人数 <b>62,487</b> 人 累計 <b>367,362</b> 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を前倒し達成したため、目標を引き上げました \*6：基準年は2022年度から2023年度へ変更しています

\*7：2023年4月1日付け人事異動分を含む \*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

## サステナビリティ戦略推進体制

### サステナビリティ推進に向けた体制の整備

#### 体制

GRI 2-12/2-13/2-14/2-16/2-24

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。

2022年4月から、経営における重要事項について審議する経営会議の中に、「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、それぞれ以下の重要事項について審議しています。

**成長戦略会議**：日立グループの成長に必要な経営戦略に係る事項

**リスクマネジメント会議**：日立グループにおけるリスクの適切な管理に必要な事項

**人財戦略会議**：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

成長戦略会議では、当グループの経営戦略に係る事項を議論・決定し、当グループの成長に必要な戦略策定を加速させています。

リスクマネジメント会議においては、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・決定を行っており、リスクを一元的・横断的に把握することで、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現をめざしてまいります。

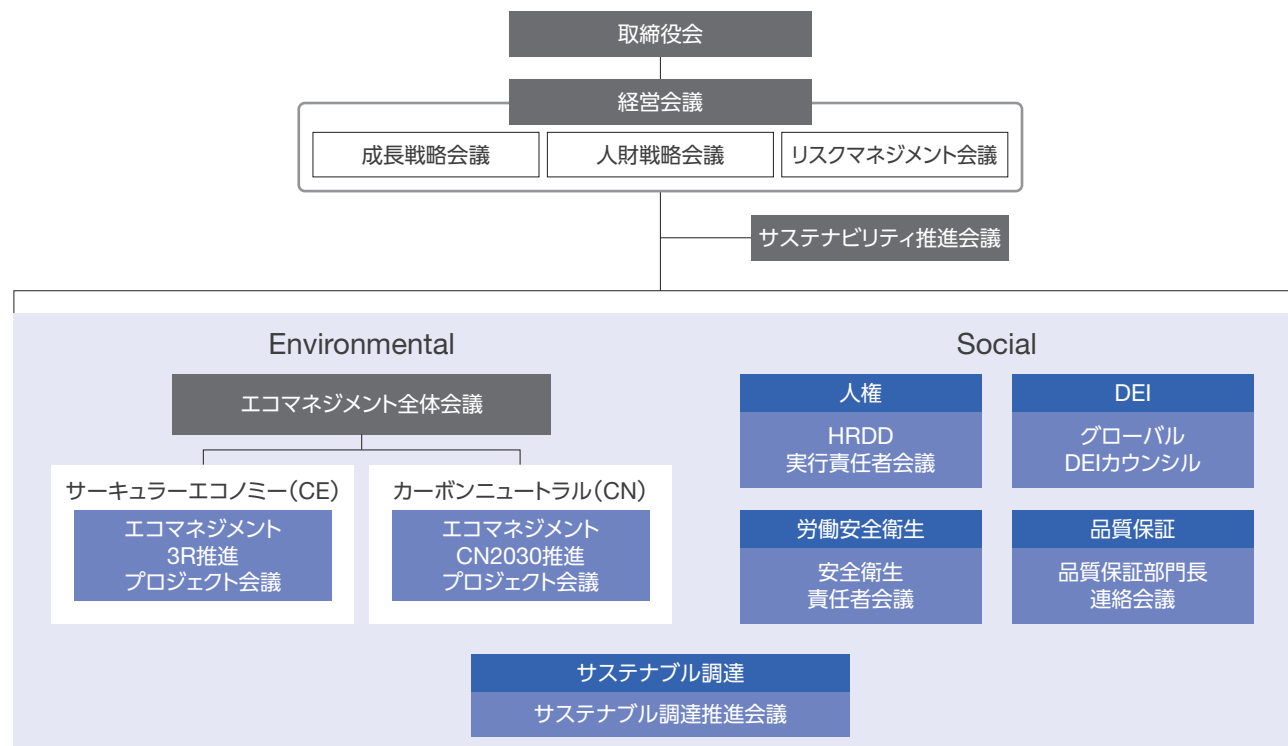
人財戦略会議は、組織・人財に関する決裁における執行役社長の諮問機関であり、日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項の議論をする場として開催しています。

サステナビリティに関する重要事項はこれらの会議体での議論を経て、経営会議で審議・決定され、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、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主な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推進しています。

また、2022年度から、Chief Sustainability Officerを議長とする「サステナビリティ推進会議」にて、サステナビリティ全体に関する重要施策の議論や情報共有を図っており、サステナブル経営のさらなる深化をめざしています。

#### サステナビリティ推進体制



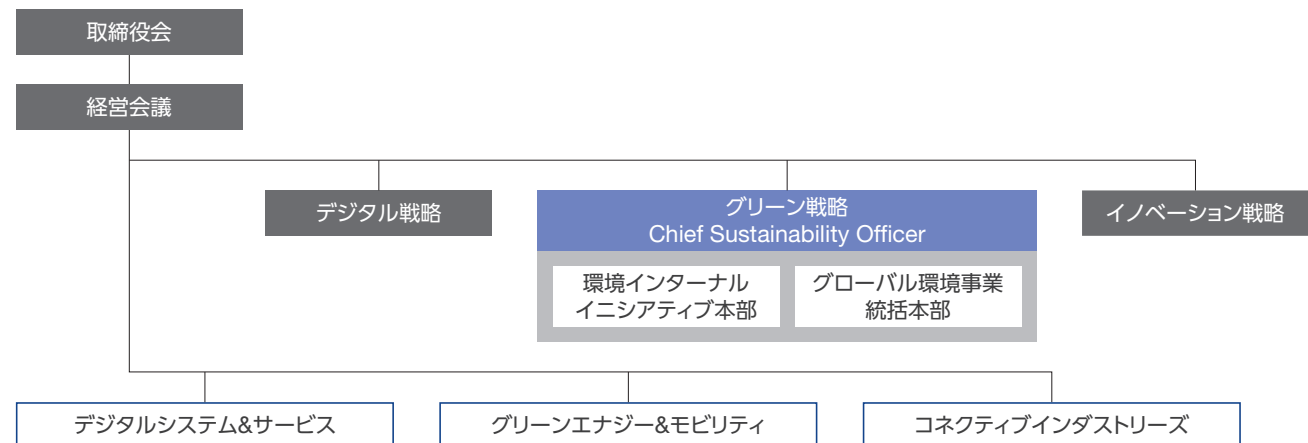


## グリーン戦略推進体制

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。

日立グループ内の環境の取り組みをリードする「環境インターナショナルイニシアティブ本部」、環境事業による日立の成長を後押しする「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。

### グリーン戦略体制



### 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、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	2回/年
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	2回/年
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	4回/年
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	2回/年
HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有	1～2回/年
グローバルDEIカウンスル	BU・主要グループ会社のDEI推進責任者	DEIの推進方針および施策の展開・ベストプラクティスの共有	1～2回/年
安全衛生責任者会議	BU・主な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

## エンゲージメントおよびイニシアティブ参画 GRI 2-28

### ステークホルダーエンゲージメント


考え方 活動・実績

GRI 2-29

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

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

 ディスクロージャー・ポリシー

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

 マルチステークホルダー方針

<https://www.hitachi.co.jp/information/info/20230420.html>

### サステナビリティリーダーシップ

考え方 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。

 産業界におけるリーダーシップと政策提言

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc02>

### 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。

さらに、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。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

 国際標準化活動における取り組み

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc03>

## 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まいります。

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	
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	
Business for Social Responsibility (BSR)	2007年に入会 2016年から人権分科会に参加	
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	

イニシアティブ・団体名	活動内容	
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」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	

 参画している主なイニシアティブ・団体

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc01>

## 社外からの評価

活動・実績

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

### ESG指数(インデックス)への組み入れ状況

#### 2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

(2023年継続選定)

 MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

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

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



FTSE4Good

(2023年継続選定)

 FTSE4Good

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/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



FTSE Blossom  
Japan Index

(2023年継続選定)

 FTSE Blossom Japan Index

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

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



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

(2023年継続選定)

 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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

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



(2023年継続選定)

 S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

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

## ESGに関する社外評価

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)



<https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings-climate-search-tool/issuer/hitachi-ltd/IID000000002169418>

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



(2022年評価)



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

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



(2022年継続認定)



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

## 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。



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

### 「女性活躍推進法」認定マークを取得

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



# Social Innovation

The background features a large, abstract graphic composed of overlapping circular and curved lines in shades of red and blue. A network of thin white lines connects various points, creating a sense of connectivity and innovation. The overall aesthetic is modern and technological.

## 日立の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

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「サステナブル経営」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

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。

本章では、日立が取り組んでいる社会イノベーション事業の事例について紹介します。

### 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<sub>6</sub>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<sub>6</sub>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<sub>6</sub>ガスを使用しない超高圧開閉器を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<sub>6</sub>ガスフリーのEconIQ超高圧開閉器が世界中で設置されています。

2022年にはSF<sub>6</sub>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<sub>6</sub>ガス置換ソリューションEconIQ retrofitは、設置された超高圧ガス絶縁母線におけるSF<sub>6</sub>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<sub>6</sub>ガスフリー代替技術の商業化は、送電事業者にとつ

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<sub>6</sub>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™

#### 安全・便利で楽しいモビリティの提供

日立レールにとっての社会イノベーションとは、イノベーションやデジタル技術を使って、社会の大きな問題を解決することです。この考え方に基づき、MaaS(Mobility-as-a-Service)プロジェクトを始動しました。MaaSプロジェクトは、より協調的で効率的なモジュール式ソリューションを通じて、都市のモビリティを最適化することを目的とした統合交通シス

テムを構築するプロジェクトです。持続可能なモビリティ・エコシステムにおいて、ますます高まる大量輸送の需要に対して柔軟に応えることをめざしています。

MaaSプロジェクトとして最初に取り組んだ都市がイタリアのジェノバです。具体的には、自治体およびAMT(ジェノバ市の公共交通事業者)と協力して、663台のバス、2,500箇所のバス停、地下鉄、2本のケーブルカー、1本のラック式鉄道、10台の公共エレベーター、約50kmの郊外バス路線2本をプラットフォームに接続しました。この革新的な取り組みにより、自治体、企業、住民は、生活の質の向上と環境に役立つデジタルテクノロジーを活用することが可能となり、より持続可能なコネクテッドモビリティへの移行を加速させています。

本プロジェクトの一環として、日立レールはスマートフォンアプリケーション「GoGoGe」を開発しました。このアプリ一つで、市内の公共交通機関に加え、駐車場、Eスクーター(電動キックボード)、カーシェアリングなどマルチモーダルな移動ルートを設定することができます。本アプリの最大の特徴は、Bluetoothセンサーと接続することで、ハンズフリーで利用できることです。スマートフォンのBluetoothをオンにしてアプリを起動し、画面に表示される「Activate Ticket」ボタンをタップするだけで、ポケットやカバンに入れておけば、移動しながらアプリを操作する必要がありません。利用者は、バスなどの交通機関の混雑状況を確認し、最も効率的な移動ができるようになります。加えて、実際の交通機関の利用状況に基づいて、1日の終わりに一番安い価格で利用料金が自動で決裁される仕組みが搭載されています。

日立レールは、社会イノベーションの理念のもと、かかわるすべての地域社会に価値を提供できるよう日々努めています。



スマートフォンアプリケーション「GoGoGe」を使った移動

### 健康寿命の延伸に向けた貢献

社会の健康度を測る上で、近年、健康上の問題から制限を受けずに日常生活をおくることのできる期間を表す「健康寿命」が、最も重要な指標の一つと捉えられています。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やデジタル創薬支援を推進し、健康寿命の延伸に貢献しています。

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における計測分析システムを通じ、正確で信頼できる体外診断の実現に貢献しています。特に血液の生化学・免疫検査分野では、日立ハイテックの分析システムが年間約200億検査を提供し、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に関する協業を開始しました。本協業を通じて、がん早期発見や治療方針決定の支援と共に、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。

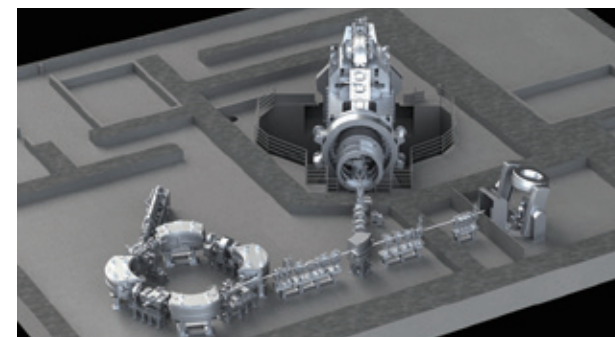
また日立ハイテックは、羽田エリア/天空橋駅付近に、顧客協創や情報発信の場として、統合型ラボ「ヘルスケアイノベーションセンター東京」を開設しました。本センターでのイノベーション創生を通じて、世界の人々のQoL向上に貢献していきます。



ヘルスケアイノベーションセンター東京

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。放射線がん治療では、2022年度にウィスコンシン大学病院(米国)より陽子線治療システムを受注しました。陽子線や炭素線を用いる粒子線治療は、痛みがほとんど無く、治療と社会生活の両立が可能です。従来は患者が治療台に横たわり治療を受けていましたが、同病院では、加えて、レオキャンサーケア社(英国)の座位治療システムと組み合わせ、「椅子に座ったままの治療」も提供し、患者負担のさらなる低減をめざします。

また、放射線治療のさらなる効率化・高度化をめざした活動として、日本の放射線腫瘍学を先導する群馬大学と「先端粒子線医科学共同研究講座」を2022年度より開始しています。



回転ガントリ(中央)と座位治療システム(右)を備えた陽子線治療システムのイメージ



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開始しました。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。

また日立は、再生医療等製品のバリューチェーン全体の細胞・トレース情報を管理するプラットフォームを構築し、サービス提供をしています。サプライチェーン管理の業務変革を支援し、リードタイムの短縮や高品質な再生医療等製品の供給に貢献していきます。

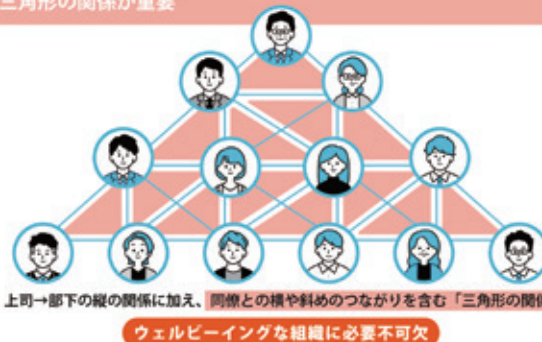
デジタル創薬支援では、医薬品の効果や有害事象に影響を与えるバイオマーカーを探索するAI解析サービスの提供や、デジタル技術を活用したアクセリードグループとの創薬ソリューションの研究開発、日立ハイテクソリューションズと慶應義塾大学とのマテリアルズ・インフォマティクスの活用による低分子薬開発の効率化に向けた共同研究など、デジタルソリューションの提供・開発を推進しています。

### 幸せな職場づくりへ貢献

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。

#### 三角形の関係が重要



ウェルビーイングな組織に不可欠な三角形の関係

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。



スマートフォンアプリのイメージ

2022年度には、140社、1万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。日立グループでも、2022年度の新社員に、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。他にも、近年多くの企業で問題となっている離職率を大幅に下げるという実績が出ています。

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。



# Environmental

The background features a large, stylized globe on the right side, partially cut off by the edge of the page. The globe is rendered in shades of blue and white, with a grid of latitude and longitude lines. The rest of the background is a vibrant green, filled with a complex network of white and light blue lines and dots, resembling a digital or molecular structure. The overall aesthetic is clean, modern, and tech-oriented.

## 環境

### 基本的な考え方

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

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 脱炭素社会の実現	脱炭素社会の実現に貢献する脱炭素ビジネスをお客さまとの協創を通じて推進するとともに、製品・サービスの使用時CO <sub>2</sub> 排出量削減のための取り組みを進めています。また、自社の事業所（ファクトリー・オフィス）において2030年度までにカーボンニュートラル、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を達成するための取り組みを進めています。	<b>製品・サービスによるCO<sub>2</sub>排出削減貢献量</b> 2024年度目標：1億トン/年 <b>見通し：1億2,610万トン/年*1</b> <hr/> <b>事業所（ファクトリー・オフィス）CO<sub>2</sub>総量削減率（2010年度比）</b> 2022年度目標：32% <b>2022年度実績：40%</b>
 高度循環社会の実現	お客さまや社会とともに水・資源循環型社会を構築するために、日立グループ内で使用する資源・水の利用効率を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を定めています。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。	<b>埋立廃棄物ゼロ達成事業所数*2</b> 2022年度目標：90事業所 <b>2022年度実績：199事業所（58%達成）</b> <hr/> <b>水使用量原単位改善率（2010年度比）</b> 2022年度目標：22% <b>2022年度実績：27%</b>
 自然共生社会の実現	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。	<b>化学物質大気排出量原単位改善率（2010年度比）</b> 2022年度目標：5% <b>2022年度実績：21%</b>

\*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の取り組み。0.5%未満

## 環境ビジョンと環境長期目標

### 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

方針

目標

GRI 2-23

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」の実現に向けては、国内外でバリューチェーン全体での脱炭素化とそれに伴うグリーントランスフォーメーション(GX)の動きが加速しています。日立は、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。

#### 環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

##### 環境ビジョン

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

日立が環境経営でめざす姿

 **脱炭素社会**  
気候変動の緩和・適応

 **高度循環社会**  
省資源・再資源化

 **自然共生社会**  
生態系の保全

##### 環境長期目標

2050年・2030年を見据えた日立の決意

### 日立環境イノベーション2050

脱炭素社会をめざすために

バリューチェーンを通じて  
2050年度  
**カーボンニュートラル**の達成  
2030年度  
CO<sub>2</sub>排出量 **50%**削減(2010年度比)

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

高度循環社会をめざすために

お客さまや社会とともに  
水・資源循環型社会を構築  
水・資源利用効率

2050年度 **50%**改善  
(日立グループ内 2010年度比)


自然共生社会をめざすために

自然資本への  
インパクトの  
**最小化**

##### 環境行動計画

長期目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定

 P.035 脱炭素社会の実現

 P.050 高度循環社会の実現

 P.055 自然共生社会の実現

## 日立環境イノベーション2050の進捗

目標

活動・実績

「日立環境イノベーション2050」を達成するための主な目標の進捗は以下のとおりです。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<sub>2</sub>排出量削減につながる活動を展開していきます。

### 脱炭素社会をめざすために

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

	2022年度(目標)	2022年度(実績)	2030年度(目標)	2050年度(目標)
CO <sub>2</sub> 総量削減率 (2010年度比)	32%	40%	100%削減 (カーボンニュートラル)	(100%削減を継続)

### 高度循環社会をめざすために

#### 資源利用効率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2022年度(目標)	2022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)	14%	16%	—	50%改善

#### 水利用効率改善(事業所(ファクトリー・オフィス))

	2022年度(目標)	2022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)	22%	27%	—	50%改善

Note: 実績に対する活動の詳細は、当該ページで解説します

## グリーン戦略

### 考え方

### 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環境課題の解決に貢献します。社会の脱炭素化への貢献で他社をリードするClimate Change Innovatorになることをめざし、2つの柱、日立グループのグリーントランスフォーメーションを加速する“GX for CORE”、お客さまと社会のグリーントランスフォーメーションへ貢献する“GX for GROWTH”からなるグリーン戦略を策定しています。GX for COREとGX for GROWTHを両輪で進めることによって技術やノウハウの深化を加速し、日立が提供する環境価値を継続的に向上させていきます。

日立は、このグリーン戦略を進めることで、脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会の実現に貢献します。

### 日立のグリーン戦略

## GX for CORE

- 社内生産活動のCO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ  
→スコープ1&2を2030年度、  
バリューチェーン全体を2050年度までに達成
- 資源の有効活用  
→水資源効率化、エコデザイン導入
- 生態系の保全



例：事業所の100%非化石化に向けた取り組み(イタリア)

## 2つの掛け算による ソリューションの創出・高度化



例：サステナビリティ経営を実現するESGソリューションの開発

## GX for GROWTH

- 環境負荷の低い製品・サービスの提供  
→CO<sub>2</sub>排出削減貢献量1億トン/年(2024年度時点)
- サーキュラーエコノミーの推進とそれに伴う  
廃棄物削減を通じた生態系保全への貢献



例：再エネ大量導入に向けたHVDC変換所

## 環境行動計画

日立は、「環境ビジョン」と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の実現に向けて、中期経営計画の期間に合わせ、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)

目標 活動・実績

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。2022年度に設定した目標と実績は以下のとおりです。

#### 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

◆◆◆：達成 ◆◆：一部達成

項目		指標	2022年度目標	2022年度実績 (達成状況)	2023年度目標	2024年度目標 (最終年度)
環境マネジメント	環境人財育成	環境人財育成の推進	世代など人員構成の変化を考慮した環境人財の育成			
 脱炭素社会	ファクトリー・オフィス	CO <sub>2</sub> 総量削減	CO <sub>2</sub> 総量削減率*1(2010年度比)	32%	40% ◆◆◆	35% 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)	2%	14% ◆◆◆	3% 4%
	製品・サービス	製品・サービスのCO <sub>2</sub> 排出量削減	CO <sub>2</sub> 排出量原単位削減率(2010年度比)	12%	15% ◆◆◆	13% 14%
		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：CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量1億トン/年(2024年度) 見通し：CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量1億2,610万トン/年*4		
 高度循環社会	ファクトリー・オフィス	埋立廃棄物ゼロ 達成事業所数*3	90	199事業所 ◆◆◆	124	158
		資源利用効率の改善	廃棄物有価物発生量原単位改善率(2010年度比)	14%	16% ◆◆◆	17% 20%
		水使用量原単位改善率(2010年度比)	22%	27% ◆◆◆	23% 24%	
		プラスチック廃棄物の有効利用率	77%	88% ◆◆◆	81% 85%	
水リスク	水リスクへの対応	水リスクへの対応	水リスクに係わる事業影響の最小化			
 自然共生社会	化学物質	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率(2010年度比)	5%	21% ◆◆◆	6% 8%
	生態系保全	自然資本へのインパクト	負のインパクト算出(BU・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<sub>2</sub>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 規制や条件に適合している場合の取り組み。0.5%未満

\*4 3年平均値

## 環境ガバナンス

### 環境ガバナンス推進体制

体制

GRI 2-12/2-13/2-24

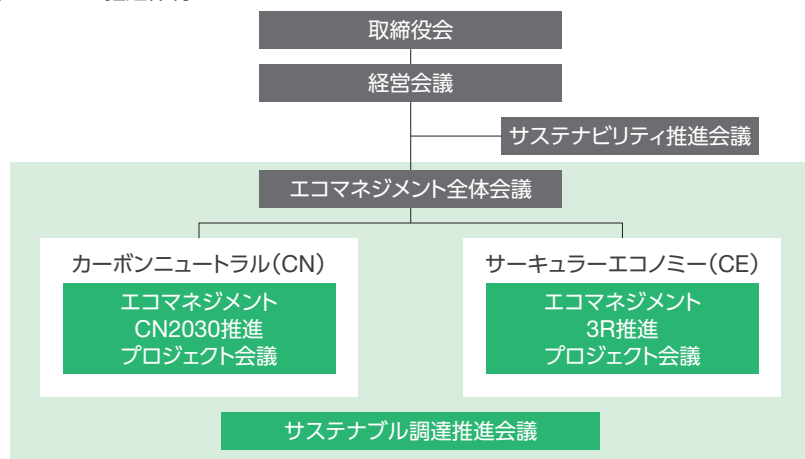
日立は、「環境ビジョン」の実現と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計697社（2023年3月31日時点）を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築しています。

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。

#### 環境ガバナンス推進体制



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

[P.015 サステナビリティ戦略推進体制](#)

[P.029 グリーン戦略](#)

[P.035 脱炭素社会の実現](#)

#### 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	2回/年
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	2回/年
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	4回/年
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	2回/年

#### 環境価値を勘案した役員報酬制度

制度

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。

[P.013 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

### 環境マネジメントシステムの強化

制度

活動・実績

GRI 2-25 / 3-3

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1,300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。2022年度は約150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、その達成に取り組めます。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

 P.068 ISO14001認証取得会社数

 P.108 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「環境データ集計システム(Eco-DS)」を用いて、エネルギーや水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目の環境負荷に関連するデータを集計しています。2022年度の集計では、67カ国・約1,300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150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

### 2022年度の取り組み:調達パートナーへの説明会

「A Gree' Net」には2022年度末時点で、約125万件の材料・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、2022年度はオンラインで計8回開催し、延べ1,920人が参加しました。

## 従業員の環境教育

活動・実績

教育・浸透

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、20を超えるA区分の事業所が所在していることから、近年、厳格化した環境法規制に対応する研修を重点的に行っています。

### 2022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：52社139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	48社153人
新人研修	中国日立グループの新人	8社17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	
BUおよびグループ会社のコーポレート部門 (環境部門)	BU・グループ会社の主要事業所および、その子会社*1	概ね3年に1度
	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

 P.068 法令・条例違反および苦情などの件数

## 脱炭素社会の実現

### 脱炭素社会の実現に向けて

考え方

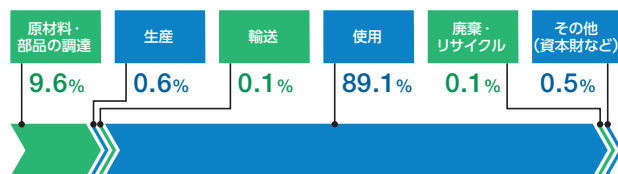
マテリアリティ

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3

気候変動への対応が世界的な潮流となる中、各国政府・企業に求められる役割も大きく変化しています。2022年11月にエジプトのシャルム・エル・シェイクで開催された国連気候変動枠組条約第27回締約国会議(COP27)では、各国に温室効果ガス削減目標のさらなる引き上げとともに、効果的で公平な気候変動対策が求められました。

日立は脱炭素社会の実現をめざして、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」において、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標を掲げて取り組みを進めています。グリーン戦略の両輪のひとつである「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<sub>2</sub>排出量を削減する施策を加速させていきます。さらに、「GX for GROWTH」のもと、日立のバリューチェーンにおいて、CO<sub>2</sub>排出の多くを占める販売した製品・サービスの使用時の排出を削減していきます。この部分の改善が、バリューチェーンでのCO<sub>2</sub>排出量削減の要となるため、環境負荷の低い製品・サービスを提供することでお客さまと社会の脱炭素化に貢献していきます。そして、グリーンに寄与する事業を成長させ、ステークホルダーとの協創を通じて社会全体の脱炭素化に貢献していきます。

#### ① 日立のバリューチェーン各ステージでのCO<sub>2</sub>排出量の割合(2022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

目標

活動・実績

#### 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温室効果ガス削減目標の設定を要請
- 2021年度の環境重点パートナーにおける気候変動関連取り組みのアンケート結果などを踏まえ、2022年度は新たに環境先進パートナー21社を選定し、詳細なディスカッションを開始

##### 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<sub>2</sub>排出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<sub>2</sub>排出削減貢献量1億トン/年(2024年度時点))

P.029 グリーン戦略

P.036 脱炭素ビジネスの拡大

P.039 事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030

P.108 責任ある調達

日立 統合報告書2023 グリーン戦略(P.024)

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

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。

## 脱炭素ビジネスの拡大を通じた脱炭素社会実現への貢献

考え方

GRI 305-4 / 305-5

### 脱炭素ビジネスの拡大

考え方

活動・実績

日立は、CO<sub>2</sub>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、グリーンエネルギー&モビリティ、デジタルシステム&サービス、コネクティブインダストリーの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(グリーンエネルギー&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<sub>2</sub>排出量削減に貢献する事業(デジタルシステム&サービス)
- レジリエントなサプライチェーンを提供し産業と都市の脱炭素化に貢献する事業(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

グリーンエネルギー&モビリティ 	グリッドソリューション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HVDC*1による再生可能エネルギー大量導入への貢献</li> <li>・変圧器、高電圧機器、送配電の高効率化</li> </ul>
	グリッドオートメーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・系統制御などのスマート化</li> </ul>
	発電	<ul style="list-style-type: none"> <li>・風力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</li> </ul>
	鉄道	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道車両の省エネルギー化</li> <li>・運行システムのスマート化</li> <li>・鉄道車両モニタリングによる保守サービスの効率化</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタルソリューションの普及</li> </ul>
	データセンター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・データセンターのスマート化</li> </ul>
	サーバー/ストレージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サーバー/ストレージの省エネルギー化</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロジスティクス全体のスマート化による省エネルギー化</li> </ul>
	ファクトリーオートメーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産リードタイム短縮などによるエネルギーの効率化</li> </ul>
	水事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上下水道システムの高効率化</li> </ul>
	産業機器	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業機器の高効率化</li> <li>・化石燃料を利用する機器の電動化</li> </ul>
	スマートシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・街区総合エネルギー管理ソリューションによるCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
	家電	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家電の省エネルギー化</li> <li>・コネクテッド家電の普及</li> </ul>
	スマートセラピー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機器の省エネルギー化</li> </ul>
昇降機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エレベーターおよびエスカレーター更新による省エネルギー化</li> <li>・建物トータルソリューションによるエネルギー使用の効率化</li> </ul>	

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

## CO<sub>2</sub>排出削減貢献量

考え方

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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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1億2,610万トン/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<sub>2</sub>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おります。この際の基準年度は原則2013年度\*1としています。

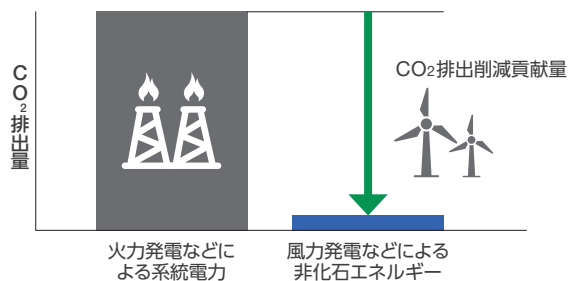
\*1 日本のCO<sub>2</sub>削減目標の基準年度に従って設定。ただし、連結対象となったエネルギー系会社の基準年度は日立グループへ加入した年度に合わせて2020年度で設定。

### CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>量を算定

例) HVDC・風車など



日立は、主に以下の3つの分野にてお客さまのCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しております。

#### (1) 非化石エネルギーへの転換による貢献

HVDCをはじめとする、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

#### (2) 省エネルギーによる貢献

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

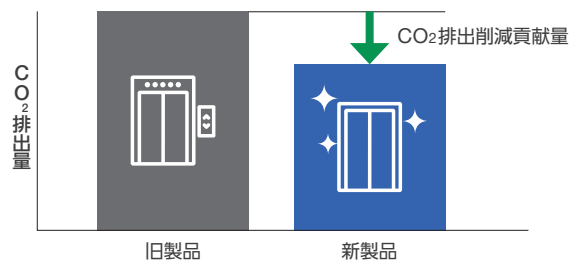
#### (3) 電動化による貢献

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

#### 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<sub>2</sub>量を算定

例) 圧縮機・昇降機など



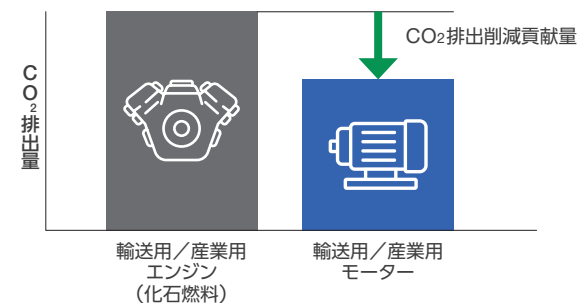
CO<sub>2</sub>排出削減貢献量に関しては、WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)が2023年3月にガイダンスを発行、日本国内ではGXリーグ\*2で気候関連の機会における開示・評価に関連し削減貢献量の活用について検討されているなど、各所での議論が活性化しています。製品・サービスの具体的な算出方法に関する統一的なガイドが現在検討されている段階で、日立もこの議論に参加しています。

\*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目指す企業が、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 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<sub>2</sub>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

制度

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」

■ P.051 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<sub>2</sub>排出量削減

考え方

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<sub>2</sub>排出量を削減していくために、削減の対象となる製品・サービスごとに、機能量\*1を分母にCO<sub>2</sub>排出量を分子として、2010年度を基準としたCO<sub>2</sub>排出量単位の削減率目標を設定しています。

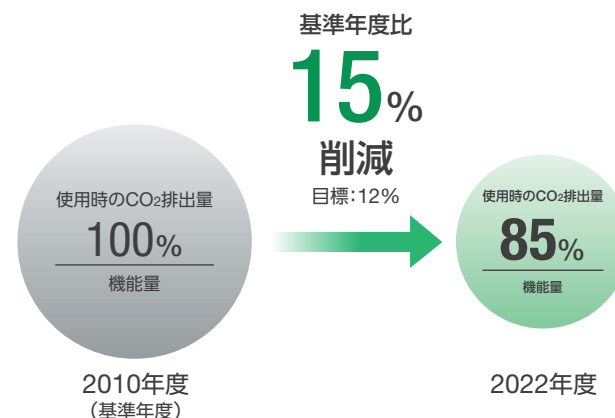
2022年度は、削減率12%の目標に対して15%となり、目標を達成しました。目標達成には、産業機器、社会インフラで使用される省エネルギー性の高い機器の新機種投入などが寄与しました。

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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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)における脱炭素社会実現への貢献

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

方針

活動・実績

マテリアリティ

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

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

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

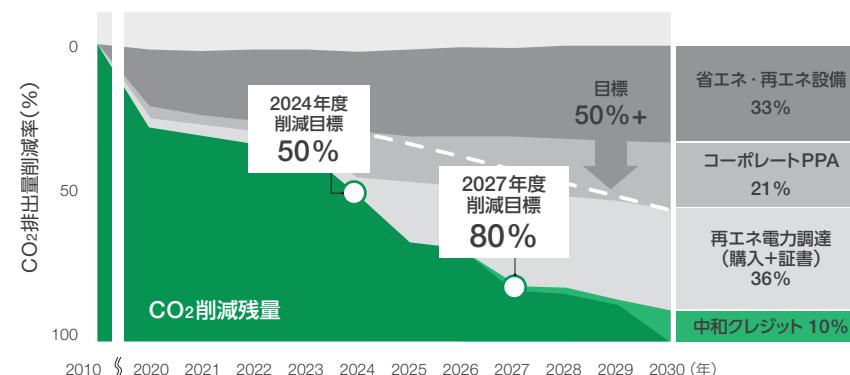
CO<sub>2</sub>排出量の削減施策には「省エネルギーおよび再生可能エネルギー設備の導入」および、「コーポレートPPA\*1導入推進による、追加性\*2を有する再生可能エネルギー電力の調達」、「再生可能エネルギー電力の調達と再生可能エネルギー証書\*3の活用」、があります。このうち「省エネルギーおよび再生可能エネルギー設備の導入」については、CO<sub>2</sub>削減量当たりのコストは高価になりますが、今後のエネルギー料金の高騰や、炭素税および炭素税取引の拡大によるコスト増加などのリスク軽減につながります。日立の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会へ貢献する」を実践していくためにも、重点的に実施していきます。現在この施策が目標とする割合は2030年度33%としていますが、今後50%まで引き上げていくよう取り組みを進めていきます。

\*1 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間(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

\*3 再生可能エネルギー証書：再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。再生可能エネルギー電力の購入と異なり、電力と切り離れた環境価値を取得することで、CO<sub>2</sub>を排出しない電源を使用したとみなされます

#### CO<sub>2</sub>排出削減計画(2023年3月時点)



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

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

ファクトリー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高効率機器の導入・更新による設備効率の向上(重点施策を決めて導入率や更新率を管理)</li> <li>● 長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善</li> <li>● スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄なエネルギーの削減</li> <li>● 製品設計・プロセス見直し ● 生産状況に対応した設備稼働の最適制御</li> </ul>
オフィス	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギー効率の良いビルの新設・移転 ● 既存施設の集約や統合</li> <li>● ビルオーナーと協働による省エネルギー設備の導入、設備運用の最適化</li> </ul>
ファクトリー・オフィス共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギー設備の導入 ● 再生可能エネルギー電力の調達</li> <li>● 再生可能エネルギー証書の活用</li> <li>● コーポレートPPA導入推進による再エネ電力の活用</li> <li>● 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<sub>2</sub>を削減する設備投資の促進</li> </ul>



## 日立インターナルカーボンプライシング制度

### 制度

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

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

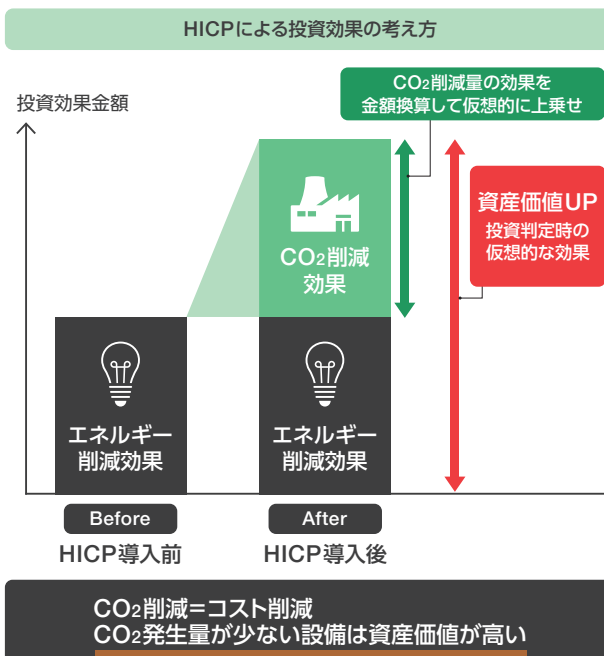
### 2022年度の取り組み

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<sub>2</sub>削減効果を金額換算することで追加の投資につなげ、CO<sub>2</sub>削減を推進しています。

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投資金額は減少しましたが、炭素価格を5,000円/t-CO<sub>2</sub>から14,000円/t-CO<sub>2</sub>に引き上げた効果もあり、採択件数は94件、CO<sub>2</sub>削減量は2,519t-CO<sub>2</sub>と、2021年度比で件数、削減量とも約2倍程度の伸びとなりました。

今後も、必要に応じて炭素価格を引き上げるなどHICPを推進してCO<sub>2</sub>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
HICP採択件数	35	22	59	94
投資金額 [M(JPY)]	260	250	1,464	1,185
CO <sub>2</sub> 削減量 [t-CO <sub>2</sub> ]	1,356	447	1,230	2,519

設定炭素価格：¥5,000/t-CO<sub>2</sub> | ¥14,000/t-CO<sub>2</sub>  
2021年8月

\*1 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社は含まず

## 活動と実績

活動・実績

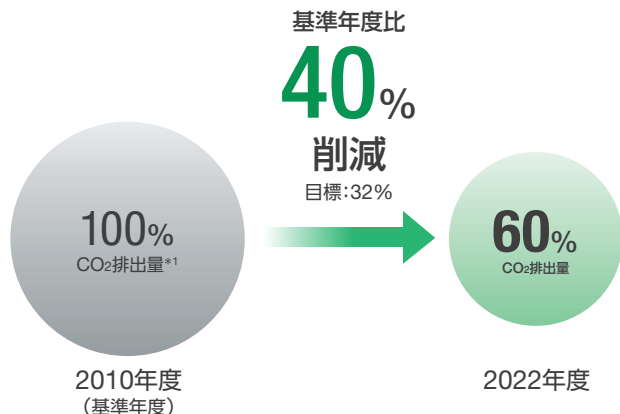
GRI 302-1 / 305-4 / 305-5

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<sub>2</sub>総量削減率を目標に設定しています。

「2024環境行動計画」の初年度である2022年度は、CO<sub>2</sub>総量削減率32%(基準年度2010年度)の目標に対して、実績は40%削減となり、目標を達成しました。削減にあたっては、高効率機器の導入および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、再生可能エネルギー電力の調達といった取り組みを推進しています。

### 2024 環境行動計画 管理値

#### CO<sub>2</sub>総量削減率(日立グループ)



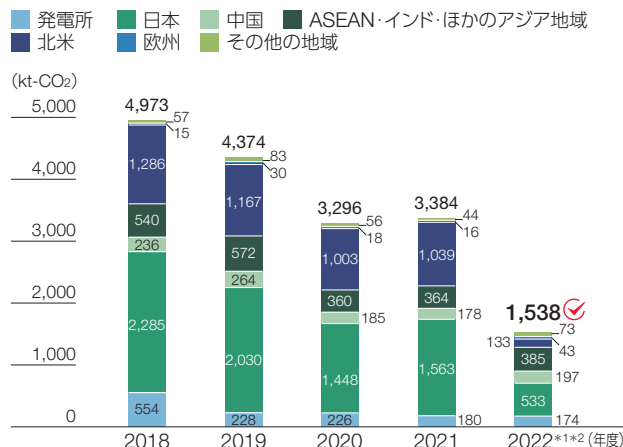
Note: 電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日本については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した全国電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています。

Note: 環境行動計画の管理値には2010年度(基準年度)、2022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、Scope 1から中和クレジット償却分11.6kt-CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>量(Scope 1およびScope 2)

#### CO<sub>2</sub>排出量の推移(日立グループ:ファクトリー・オフィス・発電所)



\*1 2022年度のエネルギー由来のCO<sub>2</sub>排出量は、Scope 1で459kt-CO<sub>2</sub>、Scope 2(マーケット基準)で1,079kt-CO<sub>2</sub>

\*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CO<sub>2</sub>排出量は、2022年度分から上記に含まれています。素材系および建設機械系事業を非連結化しており、当該会社については2022年度通期分の数値を含めておりません。これにより大幅に減少しています

■ P.061 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

■ P.063 事業活動による環境負荷

## 再生可能エネルギーの導入

活動・実績

日立はCO<sub>2</sub>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作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。

### 2022年度の取り組み

2022年度は、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、2021年度比で約3.7倍の706GWhとなりました。


再生可能エネルギーの日立全体の電力使用量に占める割合は、前年度の4%からの24%と大幅に増加しました。

欧州、北米、中国、アジア、日本などの57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11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取り組んでいます。

## 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	24サイト	3サイト(日立エナジーグループ) 1サイト(日立Astemo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	1サイト(日立産機グループ)
日本	3サイト	3サイト(日立ハイテクグループ)
アジア (中国・日本を除く)	7サイト	2サイト(日立エナジーグループ)
その他の地域	8サイト	—

 エコファクトリー&オフィス省エネルギー事例

<https://www.hitachi.co.jp/environment/casestudy/index.html#case02>

## 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、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、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。

## 2022年度の取り組み

2022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。素材系部門や建設機械部門の非連結化に伴い、日本国内の輸送におけるCO<sub>2</sub>排出量は26.9kt-CO<sub>2</sub>となり、2021年度より47.4kt-CO<sub>2</sub>、64%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<sub>2</sub>排出量削減

### 考え方

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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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 <sub>2</sub> 排出量の 継続モニタリング
CO <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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

## 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示) GRI 3-3

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、2023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」において、7機関から高い評価をいただいています。

### ガバナンス


#### 体制

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

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

 P.015 サステナビリティ戦略推進体制

 P.031 環境ガバナンス推進体制

### 戦略

#### 考え方

GRI 201-2

日立は、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、脱炭素社会の実現へ向けたグローバル企業に求められる貢献を果たすため、脱炭素社会への移行計画でもある環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。さらに、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」に沿ったものになっています。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

 P.027 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

 P.035 脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

 P.039 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献

### 気候変動のリスクと機会

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

#### ① 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た3年間の環境活動を定めた「2024環境行動計画」によるマネジメント期間
中期	2030年度まで	日立環境長期目標で定める2030年度目標に合わせる
長期	2050年度まで	日立環境長期目標で定める2050年度目標に合わせる

#### ② 影響度の定義

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

## 気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

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

検討の結果、「鉄道システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「情報システム関連事業」「産業機器事業」を対象事業として選択しています。これらの対象事業について、それぞれ1.5℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

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

### ① 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	<p><b>事業環境</b> 各国・地域でCO<sub>2</sub>排出規制の強化に伴い、輸送原単位当たりのCO<sub>2</sub>排出量が相対的に少ない輸送・移動手段である鉄道に対する需要がグローバルで継続して拡大</p>	<p><b>事業環境</b> 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<sub>2</sub>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</p>	<p><b>事業環境</b> 各国・地域でのCO<sub>2</sub>排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なITソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融资やグリーンボンド発行などの金融関連ビジネスの拡大やデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が増加</p>	<p><b>事業環境</b> 各国・地域でCO<sub>2</sub>排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大</p>
	<p><b>リスク</b> 鉄道分野における、CO<sub>2</sub>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</p>	<p><b>リスク</b> 送電網の安定性や電力の品質を損なうことなく、より多くの再生可能エネルギーの送電を可能にするための技術開発の遅れによる競争力の低下。出力変動の大きな再生可能エネルギー発電の送電網における需給バランスを保つための国際・地域間の協力の欠如やそれに起因する再生可能エネルギー活用の遅れ</p>	<p><b>リスク</b> 省エネルギーかつ高効率なITソリューションを提供するための技術開発や人財不足、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</p>	<p><b>リスク</b> 高効率・低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下</p>
	<p><b>機会</b> 鉄道は、長距離の公共交通の中で、輸送単位当たりのCO<sub>2</sub>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、ハ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</p>	<p><b>機会</b> 脱炭素エネルギーへのシフトを実現する再生可能エネルギーの需要拡大や多様化するエネルギー需要、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</p>	<p><b>機会</b> 省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションを実現する情報システムに対する需要拡大。脱炭素関連事業向け投融资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</p>	<p><b>機会</b> IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないCO<sub>2</sub>削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発</p>

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
<p>4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会</p>	<p><b>事業環境</b> エネルギー規制が少ないため、使いやすい電気をエネルギーとする輸送・移動手段に対する需要は緩やかに増加。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害による被害は激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害の頻発により、生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害への対応をさらに強化した車両・運行システムの開発。さらなる省エネルギー車両の提供や新しい技術への対応促進など付加価値向上による競争力の強化</p>	<p><b>事業環境</b> 化石エネルギー消費の増加に伴う燃料価格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</p> <p><b>リスク</b> 自然災害の頻発により、発電・送配電施設への損害の増加、送配電施設の復興の困難化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどの増加。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</p> <p><b>機会</b> 気温上昇がもたらす空調の需要拡大などによるエネルギー需要の増大。自然災害への強靭性を高めた発電・送配電技術の需要拡大。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</p>	<p><b>事業環境</b> 自然災害のBCP対応に伴うITシステム多重化によって関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システム構築の需要拡大</p> <p><b>リスク</b> 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システムやBCP対応のためのITシステムなどの需要拡大</p>	<p><b>事業環境</b> 気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増</p> <p><b>リスク</b> 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加</p> <p><b>機会</b> 自然災害に対応するリモートコントロール、リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化</p>
<p>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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動の進展にかかわらず、経済成長による都市化、人口増加がグローバルに進展し、効率的に多くの人・物を輸送する公共交通機関としての鉄道事業が伸長。日本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</li> <li>● 世界的な感染症の流行などによる移動制限や、リモートワークの増加などにより、超距離輸送は当面減少傾向。ただし、航空機需要への影響と比較して限定的</li> <li>● 各国の大手鉄道メーカーがグローバルでビジネスを展開し、競争が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経済成長、都市化、人口増加により、途上国を中心としてエネルギー需要、特に電力需要が増加</li> <li>● 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</li> <li>● CO<sub>2</sub>排出を含むさまざまな環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などの観点に基づくエネルギーの需給システムの多様化</li> <li>● 電力供給の安定化・効率化のためのデジタル技術のさらなる進展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバルでデジタル化が加速し、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大。世界的な感染症対応の経験から、ワークスタイルやライフスタイルの中でリモート化、非接触化、オンライン化が急速に進み、それに関連するデジタルソリューションの需要が拡大</li> <li>● ビッグデータ、IoT、AIなどのデジタルテクノロジーを活用した新サービス・事業が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 先進国では、デジタル化、インフラ更新、人口減少、人財不足による自動化市場が拡大</li> <li>● 世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大</li> <li>● 新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大</li> </ul>

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)	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオ下においても、グローバルで鉄道需要の増大が予想されるため、鉄道事業を引き続き強化</li> <li>● 具体的には、さらなる省エネルギー車両や非電化区間に向けたバッテリー駆動鉄道車両の開発・提供。ダイナミックヘッドウェイ(乗客の需要に応じた柔軟な運行)などのデジタル活用による鉄道サービスの効率化や、新しいモビリティサービス(MaaSなど)への対応を強化</li> <li>● 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</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化。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</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化</li> <li>● 再生可能エネルギーの増大や多様化するエネルギーの需給管理に対応するグリッドソリューション事業、デジタルサービスソリューション事業およびエネルギープラットフォームを強化</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については自然災害に強い再生可能エネルギーシステム、途絶に強い送配電システムの技術開発により対応。また、生産工場新設の際にリスク回避を念頭に置いた立地条件や設備の配置などを考慮。BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発とともに、必要な人材育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル・サービスソリューションを引き続き強化</li> <li>● 具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するITソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応する各種事業、自然災害予防・被害低減・強靱化に貢献する社会・公共システム、BCP対応のためのITシステムなどの提供により競争力を強化</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化</li> <li>● データセンターの脱炭素化を積極的に推進し競争力を確保</li> </ul>	<p><b>1.5℃/4℃シナリオ下事業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化・効率向上・低損失化によりCO<sub>2</sub>排出量抑制に貢献</li> <li>● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化</li> </ul>
財務関連情報(対象セクターの売上規模)	日立の2022年度の売上収益の6.8%を占める鉄道システム事業の売上収益7,360億円(2022年度)の一部に影響	日立の2022年度の売上収益の16.4%を占めるエネルギーセクターの売上収益17,876億円(2022年度)の一部に影響	日立の2022年度の売上収益の22.0%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23,890億円(2022年度)の一部に影響	日立の2022年度の売上収益の約4.1%を占めるインダストリアルプロダクツ事業の売上収益4,511億円(2022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<sub>2</sub>オフセットなどへのさまざまな対応が必要となることが想定されます。日立の事業は、電気を使う事業が多いので、化石燃料が使えなくなること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 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>化石燃料を使用する事業から使用しない事業への転換。カーボンニュートラル達成に向けた活動の推進</li> <li>生産、輸送などのさらなる効率化、非化石燃料由来のエネルギー利用促進による事業コスト増の回避。日立インターナルカーボンプライシング(HICP)導入による省エネルギー機器の導入推進</li> </ul>
技術	脱炭素社会に向けた製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	短期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発、拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献</li> <li>製品・サービス設計時に「環境配慮設計アセスメント」を実施し、省エネルギー・低炭素製品の開発を推進</li> </ul>
市場・評判	気候変動問題への取り組み姿勢への評価や市場の価値観の変化による売上の影響	中期～長期	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境長期目標「日立環境イノベーション2050」でカーボンニュートラルの目標を策定。COP26に参加し、脱炭素社会の実現を支える先進技術や取り組みを世界に発信</li> </ul>

### ② 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場新設時には洪水被害を念頭に置いて立地条件や設備の配置などを考慮する。今後、現在実施している水リスク評価の結果をもとに、製造拠点ごとの水リスクに応じた対策を強化</li> </ul>



## 気候変動関連の機会(日立グループ)

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

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

■ P.036 脱炭素ビジネスの拡大

■ P.054 水問題の解決に貢献する製品・サービス

■ P.056 水リスクおよび生物多様性に関するリスクへの対応



これらの検討の結果から、日立では気候変動関連の重大で対応が困難なリスクは現段階では見つからず、気候変動対策への貢献は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








### 目標

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

気候変動の緩和と適応に関する指標は、CO<sub>2</sub>排出量総量や、CO<sub>2</sub>排出量原単位削減率を採用しています。日立の事業特性上多くを占める、Scope 3の「販売した製品の使用」に伴うCO<sub>2</sub>排出量総量は、製品の販売額や、事業ポートフォリオの変更により大きく変動し、省エネルギー化や高効率化などの成果が見えにくいなどのデメリットがあります。そのため、同等の価値を提供するものにおいて、CO<sub>2</sub>の排出をより抑えた製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標として、CO<sub>2</sub>排出量原単位ベースの指標を設定しています。また、社会全体の脱炭素社会の実現に貢献するCO<sub>2</sub>削減貢献量の指標も設定して管理しています。

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

また、環境長期目標の達成に向けた環境価値創出を加速させるため、2021年度から環境価値を勘案した評価を役員報酬制度に導入しています。

-  P.013 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映
-  P.027 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」
-  P.030 環境行動計画
-  P.035 脱炭素社会の実現
-  P.036 脱炭素ビジネスの拡大
-  P.039 事業所(ファクトリー・オフィス)における脱炭素社会実現への貢献
-  P.061 バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状(2022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

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3

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。

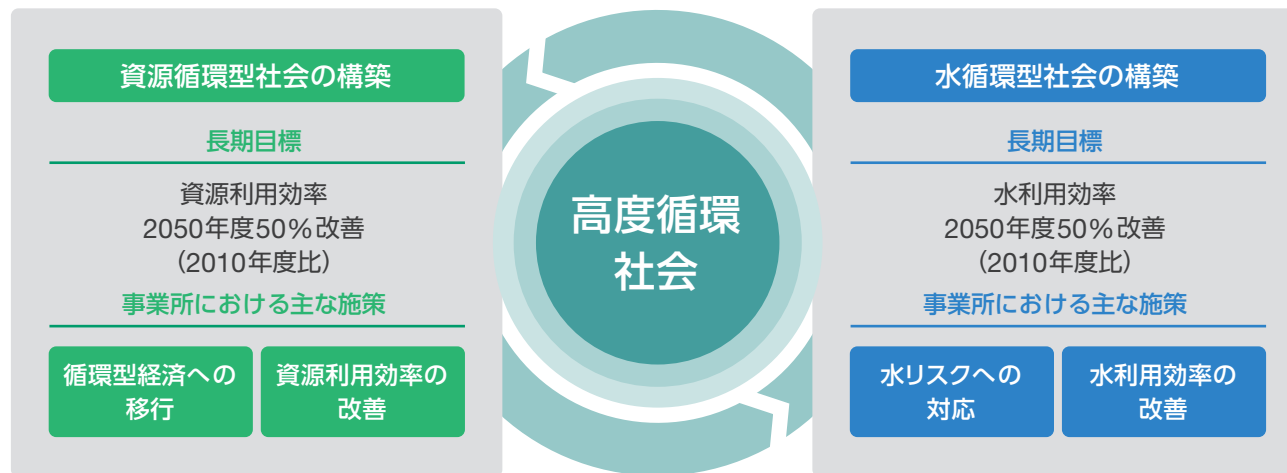
#### バリューチェーンにおける取り組み

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



Note : 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(P.055)」において紹介

## 資源循環型社会の構築

GRI 301-1 / 301-2 / 301-3

### 循環型経済(サーキュラーエコノミー)移行の考え方

#### 考え方

日立は、持続可能な資源循環型社会の構築をめざして、従来の直線型経済から循環型経済への移行を推進しています。そのため、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 upstream design 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、今年度

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

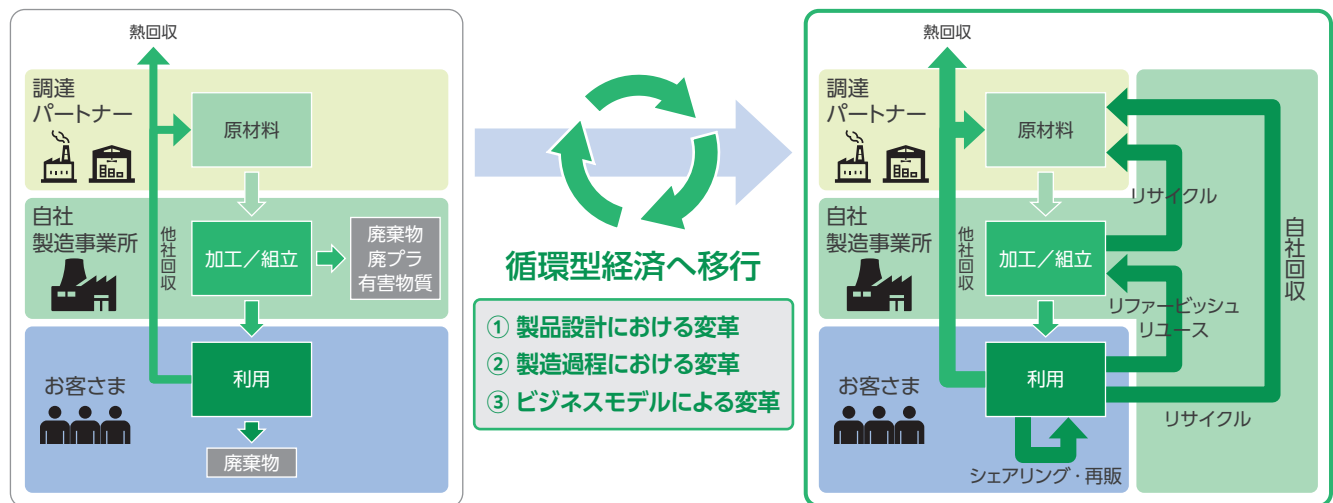
#### ③ ビジネスモデルによる変革

「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。

 P.038 エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

#### ④ 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

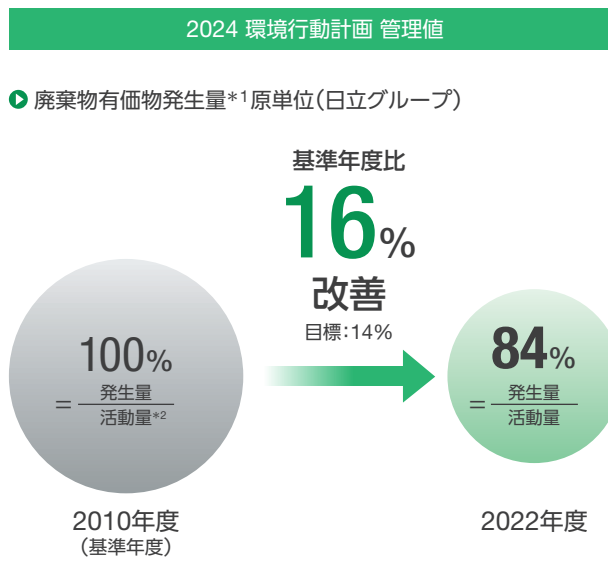
GRI 306-1 / 306-2 / 306-3

事業所で発生した廃棄物有価物\*1は、「環境データ集計システム (Eco-DS)」を利用して種別ごとの発生量や輸出量を一元で管理し、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。

「2024環境行動計画」(2022-2024年度)の初年度である2022年度は、廃棄物有価物発生量原単位改善率を基準年度の2010年度比14%改善の目標を掲げ、改善率16%と目標を達成することができました。

また、廃棄物有価物発生量は基準年度と比較して70kt、23%削減しました。発生量削減にあたっては、事業所内にリサイクル設備を設置して廃棄物を再生したり、グループ内の他事業所で原材料として再利用したりするクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材を繰り返し使用するなどの施策を実施しています。

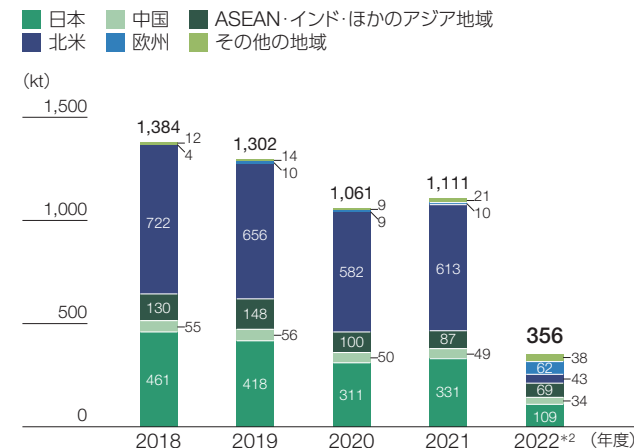
\*1 廃棄物有価物：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡したもの



\*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 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は、2022年度分から上記に含まれています。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ています

📌 P.063 事業活動による環境負荷

📄 資源の効率的利用の事例

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

## 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数

活動・実績 **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、今年度より新たに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。2022年度は活動対象のうち199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

**199**事業所(58%達成)

2022年度目標：90事業所(約25%)

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

活動・実績

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。2022年度は有効利用率77%の目標を掲げ、88%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やペーパーレス化、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。

### 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

**88%**達成

2022年度目標：77%

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、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。2022年度は、回収した製品の再商品化\*3処理重量約91.3ktに対して約81.9kt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

## 水循環型社会の構築

### 事業所で使用する水の管理

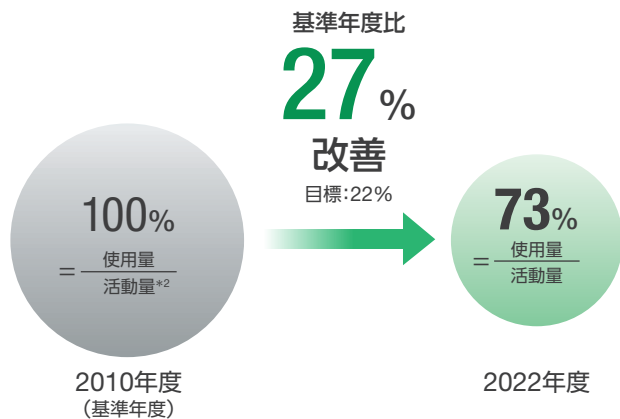
活動・実績 マテリアリティ

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

「2024環境行動計画」(2022-2024年度)の初年度である2022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を基準年度の2010年度比22%改善の目標を掲げ、改善率27%と目標を達成しました。また、水使用量は基準年度の45%に相当する11百万m<sup>3</sup>を削減しました。使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、配水管地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水を浄化しての再利用といった施策を実施しています。

#### 2024 環境行動計画 管理値

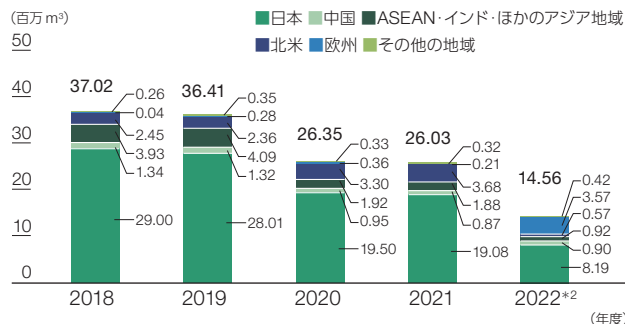
#### 水使用量\*1原単位(日立グループ)



\*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 2020年度から連結対象となったエネルギー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。自動車部品系会社の2022年度分は上記報告値には含まれていませんが412百万m<sup>3</sup>となります。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ています

□ P.063 事業活動による環境負荷

□ 水利用の効率改善事例

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

#### 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。上下水道事業を担うお客さまが抱える多くの課題に対して、多様な分野での豊富な実績と知見をもつITを組み合わせて取り組み、限りある水資源の有効活用にご貢献しています。近年の具体例としては、日立と株式会社水みらい広島から構成される共同企業体が、広

島県より、県内9カ所の水道施設における広域運転監視システムの構築業務を受注しました。当該事業では、ベンダーや仕様が異なるシステム間でも横断的にデータを活用できるクラウド上の共通プラットフォームと、日立のデジタル技術を活用したアプリケーションなどを通じて一元的に広範囲にある施設の運転状況の監視や操作を行うシステムの設計・構築を行うなど、水道事業の広域化・DXの実現に貢献しています。

#### 日立の水にかかわる主な製品・サービス

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

また、水事業にかかわる新しい技術やシステム構築のため、さまざまな国の政府や自治体、企業などとともに、実証実験や共同研究にも取り組んでいます。近年では、山形県東根市と、総合治水対策として、リアルタイム洪水予測と避難・緊急活動へのシミュレーション技術活用に関する共同研究を実施し、その有効性を確認しました。さらに、上下水道事業運営などを手掛ける株式会社ウォーターエージェンシーと、AI・IoTを活用した下水処理場における汚泥削減サービスの実用化に向けた共同開発も開始しています。

□ 水環境ソリューション

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

## 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

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3 / 303-1 / 303-2 / 303-5

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転換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气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、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ーデータベース(IDEAv2\*1)を用いて影響評価を行っています。2022年度は、負のインパクトのうち気候変動が約半分近くを占めました。気候変動については脱炭素社会に向けての取り組みを促進し、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

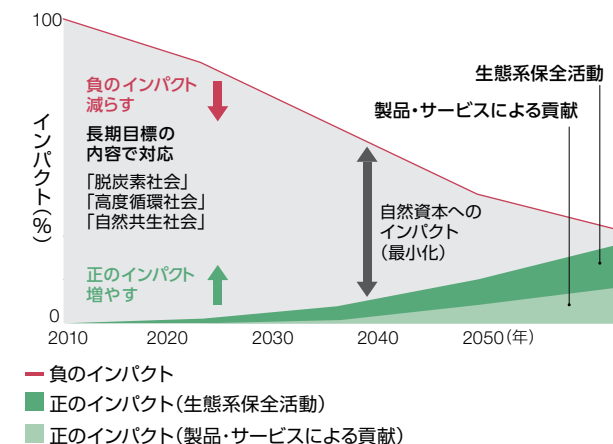
考慮して、高度循環社会の実現を視野に入れた取り組みを加速させていきます。加えて、自然資本への負のインパクトを最小化するために、これまで推進してきた製品・サービスの省エネルギー性向上、ファクトリーにおける効率化、資源の有効活用、化学物質の管理といった環境負荷を低減するさまざまな活動を継続して強化していきます。

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

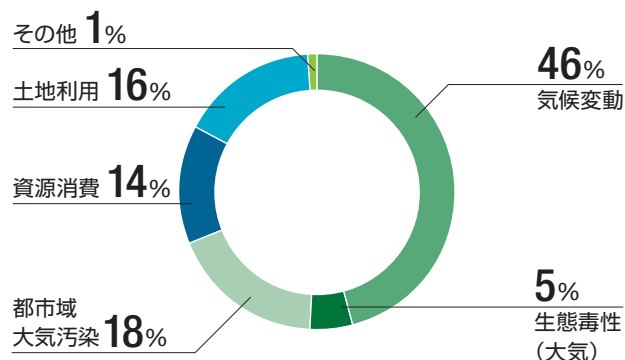
\*1 IDEAv2: 負のインパクト算定のためのLCAを実施する上で必要な、日本の主要なインベントリーデータベースの一つ

#### ① インパクト最小化の概略図



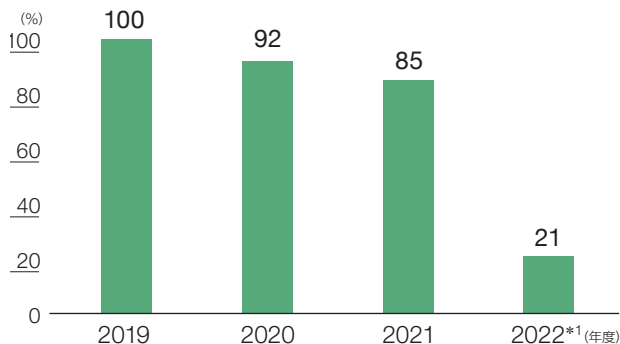


### 自然資本への負のインパクト(2022年度)



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 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

る便益(洪水防止、流域貯水、水質浄化、土砂流出防止、炭素固定など)を継続的に評価しています。また、「環境データ集計システム(Eco-DS)」を用いて森林保全活動の評価に必要な保全活動対象森林面積データも収集しています。2022年度に調査した森林保全活動対象面積は0.31km<sup>2</sup>でした。

「負のインパクト」算定範囲

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

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

2020年にBusiness for Natureは、世界の政策決定者に対して「これからの10年間で自然の損失を逆転させる」ための政策を採用するよう働きかける「行動喚起(Call to Action)\*2」を行いました。日立製作所はこれに賛同、署名しています。

\*2 行動喚起(Call to Action) : 健全な社会や回復力のある経済、繁栄するビジネスは自然に依存しているとした上で、各国の政府に対し自然の損失を逆転させるための政策を採用するよう求め、自然資源を保護し、回復させ、持続可能な形で利用することの呼びかけ

Business for Nature's Call to Action

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

### 環境省・生物多様性のための30by30アライアンスへの賛同

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

### 水リスクおよび生物多様性に関するリスクへの対応

考え方 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150ある環境管理区分Aの主要製造事業所がこれを遵守しています。

また、さまざまな国際的な水リスク評価ツールと併せて、日立の「環境データ集計システム(Eco-DS)」および地域と

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により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

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

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

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。

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

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 環境データ集計システム(Eco-DS)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*3、Water Risk Filter、Flood Hazard Map of the World*4)を組み合わせ、住所情報よりリスクを特定	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*5で判定	Low～Extremely-highの5段階*5で判定	Low～Extremely-highの5段階*5で判定	Low～Extremely-highの5段階*5で判定
リスク結果	20事業所でHigh	1事業所でHigh	左記20事業所を含め、すべてLow～Midium-high	左記1事業所を含め、すべてLow～Midium-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				

\*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

\*3 Aqueduct：世界資源研究所(WRI)が開発した水リスク評価ツール

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

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

#### 2022年度の取り組み

2022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、中国、インド、メキシコ、ベトナム、エジプトで操業している20事業所が“水リスクがHigh”、チェコで操業している1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、先に特定された21事業所を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、Low～Medium-high”となりました。

そのため日立には、総合的に高い水リスク・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20事業所の水使用量は1.1百万m<sup>3</sup>であり、日立の主要製造工程の水使用量は14.1百万m<sup>3</sup>の約8%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。

2022年度は、2021年度の環境重点パートナー(取引額の70%を占める約1,000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約600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。

 P.108 責任ある調達

## 化学物質の管理と削減

### 化学物質の管理

#### 考え方

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

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

### 製品の含有化学物質管理

#### 制度

#### 活動・実績

日立は、製品に含有される化学物質の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、2023年11月、POPs条約\*2としてペルフルオロヘキサンスルホン酸(PFHxS)とその塩およびPFHxS関連物質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)

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

#### 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

制度

活動・実績

GRI 305-7

工場などから排出される化学物質は、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(SOx)と窒素酸化物(NOx)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。

また、日本のPRTR法\*3を参照し、対象となる化学物質の大気や公共水域などへの排出量、廃棄物として事業所外や下水道に排出した移動量を日本国内の日立グループ全体で把握し、その実績を事業所ごとに地方自治体に報告しています。さらに、取扱量が少なく同法対象外となっている物質でも、年間10kg以上取り扱う場合は、取扱量、排出量、移動量を集計・管理しています。

\*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。2022年度の排出量実績においては、約100%がVOCに分類されます

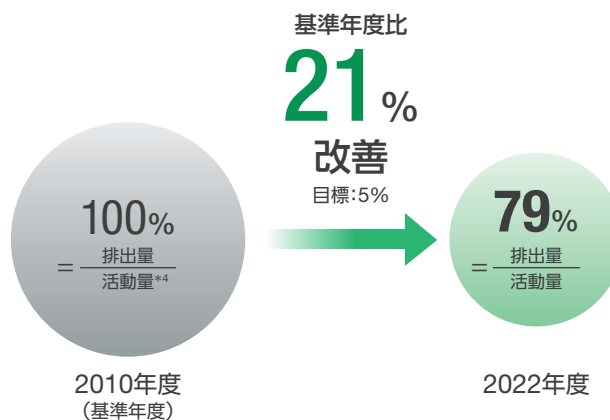
\*2 硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)の排出量：事業所別のデータ(測定値、排風量、含有率など)より算出

\*3 PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握などおよび管理の改善の促進に関する法律

「2024環境行動計画」(2022-2024年度)の初年度である2022年度は、化学物質大気排出量原単位を基準年度の2010年度比5%改善を目標に掲げ、改善率21%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。

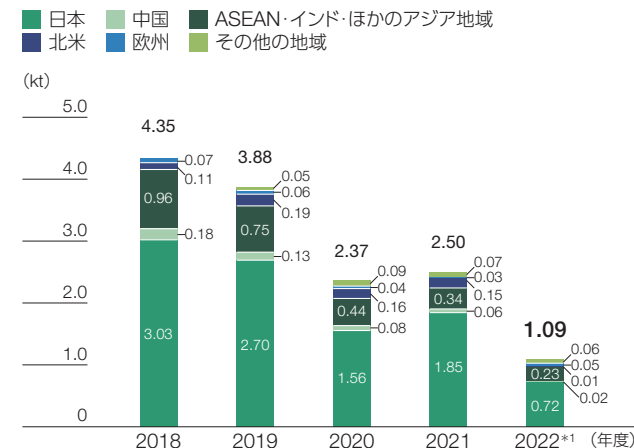
2024 環境行動計画 管理値

### 化学物質大気排出量原単位(日立グループ)



\*4 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 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

P.063 事業活動による環境負荷

事業活動における化学物質の削減事例

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

## 生態系の保全

### 生態系の保全の取り組み

考え方

活動・実績

GRI 304-3

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

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

#### 生態系保全活動メニュー概要

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

 生態系保全活動の事例

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

## 環境データ

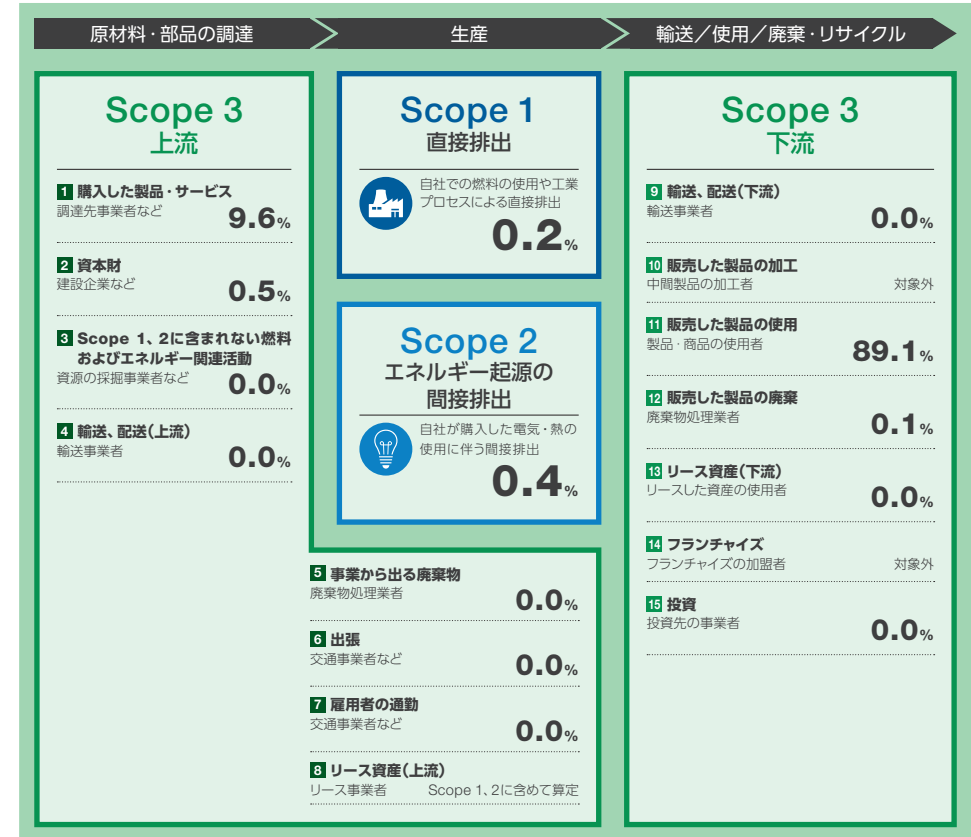
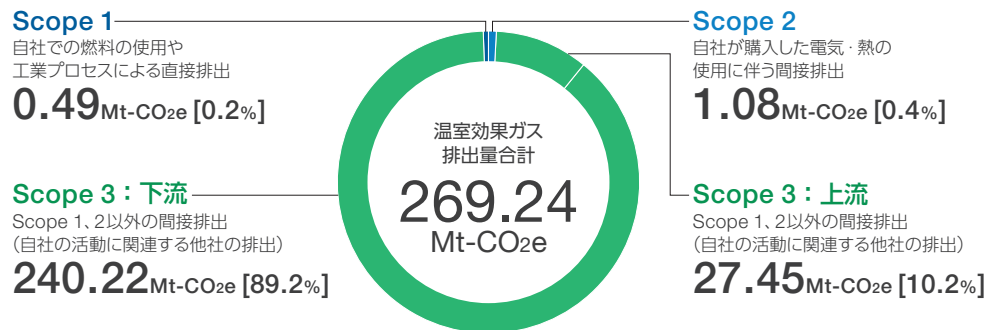
### バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

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

#### バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状(2022年度)

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

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



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

上流：原則として購入した製品やサービスに関する活動

下流：原則として販売した製品やサービスに関する活動

① 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、2022年度)

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果(Mt-CO <sub>2</sub> e)	割合(%)
Scope 1、2、3合計		日立グループ	269.24	100.0
Scope 1、2合計		日立グループ	1.56*1	0.6
Scope 1*2				
直接排出	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	日立グループ	0.49	0.2
Scope 2*3				
エネルギー起源の間接排出	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	日立グループ	1.08	0.4
Scope 3合計*4		日立グループ	267.67	99.4
<b>Scope 3(その他の間接排出)上流</b>				
1 購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出		25.86	9.6
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		1.22	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		0.10	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	日立グループ	0.03	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		0.06	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		0.05	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		0.13	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	—
<b>Scope 3(その他の間接排出)下流</b>				
9 輸送、配送(下流)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出		0.12	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*5	—
11 販売した製品の使用*6	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出		239.85	89.1
12 販売した製品の廃棄*6	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	日立グループ	0.18	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		0.05	0.0

\*1 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CO<sub>2</sub>排出量は、2022年度分から上記に含まれています。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ています

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

\*3 電力使用量からのCO<sub>2</sub>は、マーケット基準で算定しています。電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した全国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および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

\*4 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のCO<sub>2</sub>排出量は2022年度分から上記に含まれています。自動車部品系会社の2022年度分は中間製品のため上記には含まれていません

\*5 加工形態を特定できないため

\*6 CO<sub>2</sub>原単位は国立研究開発法人産業技術総合研究所と一般社団法人産業環境管理協会が開発したIDEA(Inventory Database for Environmental Analysis)を使用

## 事業活動による環境負荷

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

### 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。

##### ① エネルギー投入量

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1	
エネルギー投入量			日立グループ	GWh	14,605	12,427	9,674	9,957	5,387	
再生可能エネルギー	電力	合計	日立グループ	GWh	7	18	138	193	706	
		(自家発電量)	日立グループ	GWh	7	18	22	34	25	
		(購入量：非化石証書含む)	日立グループ	GWh	—	—	116	159	681	
非再生可能エネルギー	電力	電力	日立グループ	GWh	6,020	5,992	4,498	4,584	2,218	
		燃料・熱*2	都市ガス	日立グループ	GWh (十億m <sup>3</sup> )	2,236 (0.18)	1,933 (0.15)	1,339 (0.11)	1,373 (0.11)	767 (0.06)
			LPG、LNG	日立グループ	GWh (kt)	3,741 (251)	2,015 (150)	1,646 (111)	1,705 (118)	1,217 (82)
			その他天然ガス	日立グループ	GWh (十億m <sup>3</sup> )	58 (0.005)	258 (0.02)	276 (0.02)	319 (0.03)	261 (0.02)
			燃料油(重油、灯油ほか)	日立グループ	GWh (ML)	930 (87)	792 (75)	653 (61)	495 (47)	197 (19)
			固体燃料(コークス)	日立グループ	GWh (kt)	1,528 (188)	1,333 (162)	1,111 (137)	1,278 (156)	—
			蒸気・冷熱水	日立グループ	GWh (PJ)	85 (0.31)	86 (0.31)	13 (0.05)	10 (0.04)	21 (0.08)

\*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 熱量からの換算は、3.6MJ/kWhを使用



## 温室効果ガス(GHG)排出量

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1*3
温室効果ガス(総量)*2		日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	5,026	4,415	3,313	3,412	1,565
エネルギー起源のCO <sub>2</sub> 排出量	合計	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	4,973	4,374	3,296	3,384	1,538
	(直接排出)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	1,869	1,489	1,202	1,245	459
	(間接排出)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub>	3,104	2,885	2,094	2,139	1,079
エネルギー起源CO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量	合計	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	53	41	17	28	26.7
	六フッ化硫黄(SF <sub>6</sub> )	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	35	24	11	20	22.0
	パーフルオロカーボン(PFC)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	5	4	0	2	1.3
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	3	3	1	3	2.4
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N <sub>2</sub> O、NF <sub>3</sub> 、CH <sub>4</sub> )	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	3	2	2	3	0.9
	非エネルギー起源CO <sub>2</sub>	日立グループ	kt-CO <sub>2</sub> e	7	8	3	0	0.2

Note: 電力使用量からのCO<sub>2</sub>は、マーケット基準で算定しています。電力CO<sub>2</sub>排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した全国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および電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

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

\*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 温室効果ガス(総量)：Scope 1、2の合計

\*3 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CO<sub>2</sub>排出量は、2022年度分から上記に含まれています

## 事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

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

### ① 原材料投入量

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1
材料(総量)			日立グループ	kt	4,403	3,776	3,066	3,235	788
原材料	金属	金属(総量)	日立グループ	kt	4,031	3,454	2,861	3,083	685
		新材	日立グループ	kt	1,624	1,372	1,075	909	614
		再生材など	日立グループ	kt	2,407	2,082	1,786	2,175	71
	プラスチック	プラスチック(総量)	日立グループ	kt	165	147	115	74	43
		新材	日立グループ	kt	163	143	113	72	40
		再生材など	日立グループ	kt	2	4	2	2	3
	その他の材料	その他の材料(総量)	日立グループ	kt	207	175	90	77	61
		新材	日立グループ	kt	201	173	89	76	54
		再生材など	日立グループ	kt	6	2	1	1	7

### ② 廃棄物有価物発生量

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*1*2
発生量(総量)			日立グループ	kt	1,384	1,302	1,061	1,111	356
減量化量			日立グループ	kt	94 (5.6)	101 (17.5)	75 (9.8)	74 (10.5)	47 (23.1)
再資源化量	リユース	日立グループ	kt	1 (0.0)	5 (2.2)	35 (11.4)	36 (18.7)	18 (6.2)	
	マテリアルリサイクル	日立グループ	kt	1,044 (25.6)	919 (25.3)	740 (17.6)	784 (19.3)	256 (16.7)	
	サーマルリサイクル	日立グループ	kt	13 (1.4)	21 (4.9)	11 (5.4)	13 (6.5)	16 (4.6)	
最終処分量			日立グループ	kt	232 (3.7)	256 (6.1)	200 (4.9)	204 (5.7)	20 (6.5)
非有害(有害)			日立グループ	kt	1,348 (36)	1,246 (56)	1,012 (49)	1,050 (61)	299 (57)

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

\*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 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は、2022年度分から上記に含まれています

## 事業活動における水資源投入量と排水量 GRI 2-27

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

### 水資源投入量

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2*3
用水*1(総量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	37.02	36.41	26.35	26.03	14.23
地表水	上水(飲料その他に用いる生活用水)	日立グループ	7.61	7.95	5.10	5.23	5.53
	工業用水・河川水	日立グループ	16.63	15.58	12.62	12.47	5.17
地下水	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	12.74	12.84	8.60	8.32	3.52
雨水	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01
再生水(ほかの組織の排水を再生した水)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	0.03	0.02	0.01	0.01	0.00

### 排水量

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2*3	
排水(総量)	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	34.10	33.41	23.25	26.03	14.23	
公共水域	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	22.44	22.46	15.29	15.40	8.26	
下水道	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	8.18	7.74	5.44	5.31	3.76	
地下浸透・蒸発ほか	日立グループ	百万m <sup>3</sup>	3.48	3.21	2.52	5.32	2.21	
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	日立グループ	t	392	232	204	156	77
	化学的酸素要求量(COD)	日立グループ	t	1,657	400	406	301	137

\*1 2021年度までは、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年度は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。自動車部品系会社の2022年度分は上記報告値には含まれていませんが412百万m<sup>3</sup>となります

\*3 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

## 事業活動における化学物質投入量と排出量 GRI 2-27

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*3
化学物質投入量*1(総量)	化学物質取扱量	日立グループ	kt	88.29	83.68	47.49*2	26.20	1.70

### 化学物質排出量

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*3
化学物質排出量(総量)		日立グループ	kt	5.55	4.98	3.27	3.50	1.39
化学物質排出量	化学物質排出量	日立グループ	kt	4.35	3.88	2.37	2.50	1.09*4
	硫黄酸化物(SOx)	日立グループ	kt	0.3	0.3	0.2	0.2	0.01
	窒素酸化物(NOx)	日立グループ	kt	0.9	0.8	0.7	0.8	0.29

\*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 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 2022年度の排出量実績においては、約100%がVOCに分類されます

## 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、2023年3月末時点)

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

Note: 一部の事業所のみ取得している会社を含む

\*1 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

### 法令・条例違反および苦情などの件数

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
法令・条例違反など	水質		4	4	5	2	0
	大気	日立グループ	2	0	0	0	2
	廃棄物		3	0	4	3	0
	その他(設備届出など)		4	1	1	3	0
苦情など	日立グループ	件	3	5	3	3	0

## 環境会計

GRI 201-1

### 環境保全コスト

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*2
合計			日立グループ	億円	941.6	1,057.1	866.2	799.7	572.1
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			235.7	226.2	191.4	195.6	63.0
	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	6.8	6.2	6.4	0.8
	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	日立グループ	億円	67.2	49.8	58.8	54.0	30.6
	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			618.6	770.1	606.4	537.9	475.5
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用			9.3	2.5	2.2	2.6	1.1
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金			4.0	1.7	1.2	3.2	1.1

\*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

\*2 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2022年度分のコストは上記報告値に含まれていません。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

### 環境保全効果

#### 経済効果\*3

2022年度の主な活動		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*4
合計		日立グループ	億円	160.5	186.2	142.8	192.0	119.5
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	83.5	124.2	96.6	151.5	78.9
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)			77.0	62.0	46.2	40.5	40.6

\*3 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

\*4 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の2022年度分のコストは上記報告値に含まれていません。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

### 環境債務

将来見込まれる環境債務について、2023年3月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用42億円、土壌汚染浄化費用11億円の負債を計上しています。





# Social

The background of the page is a vibrant blue with a complex network of white and light blue lines and dots, suggesting a global or digital network. A large, semi-transparent globe is visible on the right side, showing the Earth's continents and oceans. The overall aesthetic is modern and technological.

## 人財

### 基本的な考え方

日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、世界中の従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。その実現に向けて、従業員の基本的な権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮し、日立で働くことに誇りと幸せを感じることができる職場環境づくりを推進するなど、従業員と企業の良好な関係を構築するとともに、従業員の処遇やキャリアアップに関する積極的な対話を心がけています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 グローバル人財 マネジメント	<p>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。具体的には、「2024人財戦略」を策定し、「People」「Mindset」「Organization」の3つの柱と「Foundation」を軸に、さまざまな施策をグループ・グローバルに展開しています。</p>	<p><b>デジタル人財の獲得・育成</b></p> <p>2024年度目標：97,000人*1 2022年度実績：83,000人</p> <hr/> <p><b>従業員エンゲージメント（肯定的回答率）</b></p> <p>2024年度目標：71.0%*2 2022年度実績：69.5%</p>
 ワーク・ライフ・ マネジメント	<p>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さまざまな制度・施策を推進しています。</p>	
 労働安全衛生	<p>「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とし、コントラクターや調達パートナーを含む、関係するすべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって推進しています。具体的には、「日立グループ安全衛生ポリシー」に基づき、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・導入、定期的なリスクアセスメントや監査の実施、労働安全衛生に関する教育の展開などに取り組んでいます。</p>	<p><b>死亡災害ゼロ</b></p> <p>毎年度の目標：0件 2022年度実績：5件</p>
 結社の自由と 団体交渉	<p>日立は、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」において、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。</p>	

\*1 日立Astemoを除いた数値へ変更しました

\*2 当初の目標/KPIを前倒し達成したため、目標を引き上げました

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」に位置づけしており、「調達パートナー」と表現しています。



## グローバル人財マネジメント

### 人的資本の考え方

考え方

GRI 2-23

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。

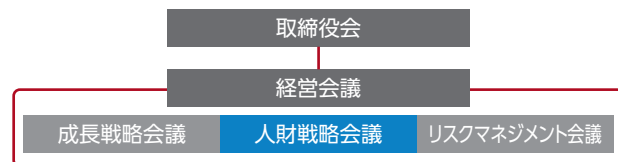
多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。

### グローバル人財マネジメント体制

体制

GRI 2-13/2-24

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。



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等の戦略・施策について議論・決定

### グローバル人財戦略

戦略

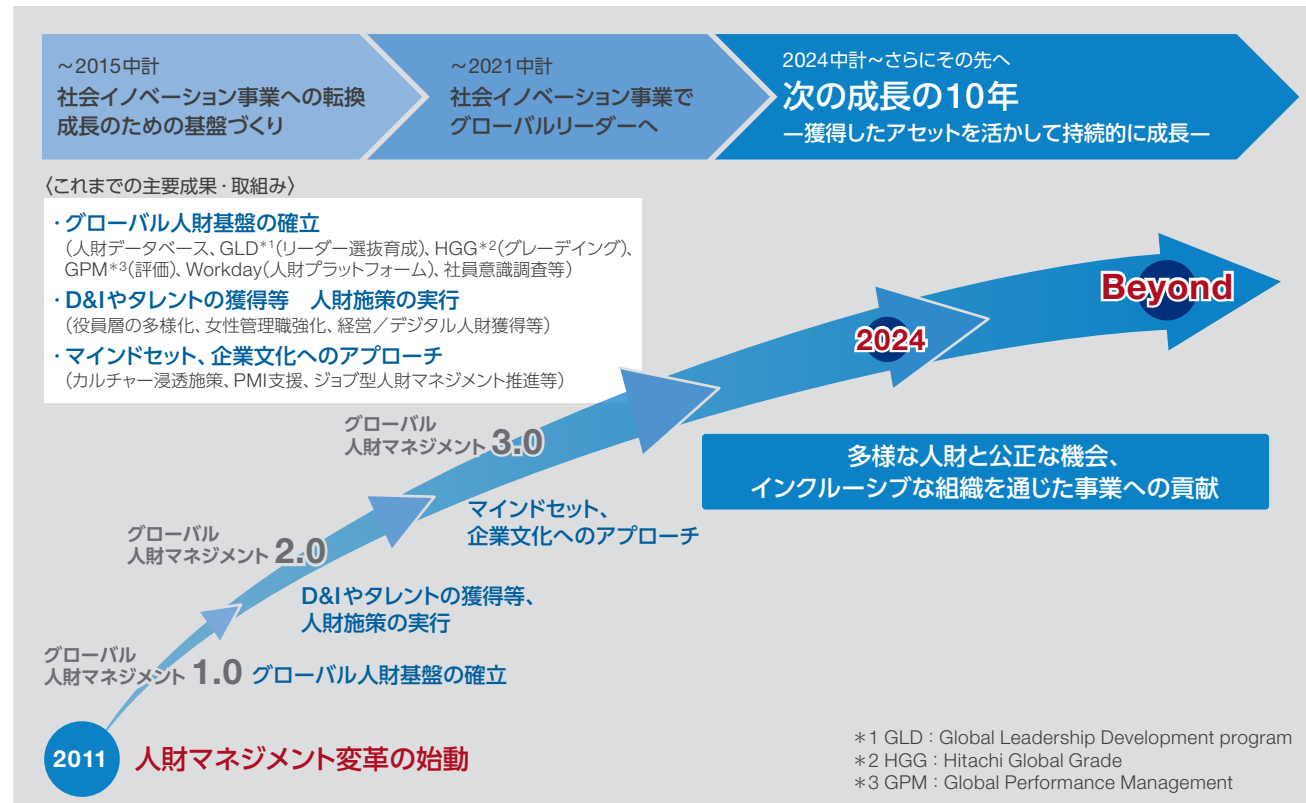
日立は、経営戦略に連動した人財戦略を実行しています。2024中期経営計画に基づき策定した「2024人財戦略」では、社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となり、グローバル市場における“Employer of choice (選ばれる会社)”となることをビジョンに掲げ、その実現に向け、「People」「Mindset」「Organization」の3つの戦略の柱

と「Foundation」を定めています。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・グローバルに展開しています。

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。

P.094 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

<b>Mission</b>	多様な人財と公正な機会、インクルーシブな組織を通じた <b>事業への貢献</b>	
<b>Vision</b>	社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となるために、グローバル市場における <b>“Employer of choice(選ばれる会社)”</b> を実現する 変化に対応し、「事業」に貢献する <b>“世界No.1のHR分野での先駆者”</b> になる	
	<b>Pillars</b>	<b>Key Initiatives</b>
<b>HR Strategy</b>	<b>People(Talent)</b> 「成長」に向けたタレント(人財/個人の能力)・エンゲージメントの最大化	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材の配置(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
	<b>Mindset(Culture)</b> 「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(リスクリリング・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
	<b>Organization</b> 「成長」に向けた部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現	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
	<b>Foundation</b>	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

経営戦略(事業戦略) 2024中計目標	経営目標・KPI	主な経営戦略	実行のための人財戦略・施策	人的資本KPI(例)	成果	
社会イノベーション事業をグローバルに拡大し、社会貢献デジタル、グリーン、イノベーションでグローバルに成長する企業へ  ・売上CAGR 5-7% ・Adj. EBITA率 12% ・ROIC 10% ・EPS CAGR 10-14% ・コアFCF 1.2兆円	1) Lumadaによるデジタル成長	Lumadaによる事業の拡大	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 事業成長に必要なデジタル人財の確保・育成 デジタル人財によるLumada事業への貢献	DEIの推進状況 デジタル人財数 Lumada売上・利益	付加価値最大化 (B/S的視点)	
		バックキャストでの破壊的イノベーション創出	イノベーションと変革の促進(挑戦の支援)	MaDI*1応募状況		
	2) 基盤事業のマージン改善とポートフォリオマネジメント強化	全事業「Adj. EBITA率10%」 「ROIC 10%」達成	グローバルでの経営リーダーの選抜・育成 適所適材の人財配置	リーダー候補多様化状況 サーベスコア(適所適材)		
		成長事業への経営資源のシフト(重点化)	ジョブ型人財マネジメントへの転換(日本)	JD*2導入状況、サーベスコア(キャリア自律)		
	3) 顧客・マーケット志向による売上拡大(グローバル拡大)	各地域マーケットでの事業拡大(地域戦略強化)	従業員エンゲージメントの向上 グローバルでの日立カルチャーの醸成	サーベスコア(エンゲージメント) サーベスコア(成長・アジリティ)		
		成長分野・領域での顧客獲得	「新しい働き方」の構築 「成長」に向けた部門間協働の促進	サーベスコア(働き方) 部門間シフト・異動件数		
	4) キャッシュ重視の経営	経営基盤のコスト最適化(SG&Aの抑制)	Workforce Management	各BU、各社設定のKPI		投下資本適正化 (P/L的視点)
		バランスシートの効率性改善	間接部門における生産性向上(人財部門の役割改革、業務効率化) 心身の健康と安全の確保	間接部門KPI 安全衛生KPI		

\*1 MaDI: 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)

## People(Talent)～「成長」に向けたタレント・エンゲージメントの最大化～

### グローバルリーダーとデジタル人財の育成

考え方 制度 活動・実績 教育・浸透

GRI 404-2

#### グローバルでの経営リーダーの選抜・育成

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)および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。

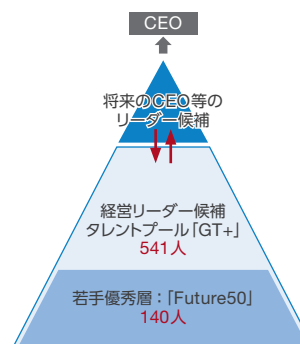
さらに、「Future 50」プログラムを通じて選抜した若手優秀層は「GT+」にも含まれており、経営者ポジションを含むアサインメント、社外取締役と直接議論する機会の提供などによる集中的な育成を受けています。

\*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

選抜者数	GT+		Future50 (Alumniおよび 現選抜者)
	2016年度	2022年度	
外国人	25人(4.8%)	174人(32.2%)	42人(30.0%)
女性	25人(4.8%)	122人(22.6%)	31人(22.1%)

Note: 2022年3月末時点累計



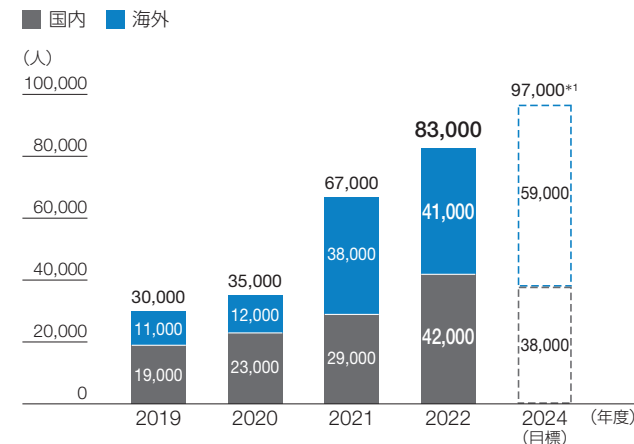
#### 経営リーダー候補向けトレーニング例(社内)

研修	対象者・内容	2022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	8カ国から30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57人が参加

#### デジタル人財の獲得と育成の強化 マテリアリティ

デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速し、日立の成長のドライバーであるLumada事業の成長(売上収益2021年度 1.4兆円→2024年度 2.7兆円)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などにおけるグローバルでの人財獲得に加え、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る内部人財育成により、事業成長に必要なデジタル人財の強化を加速していきます。

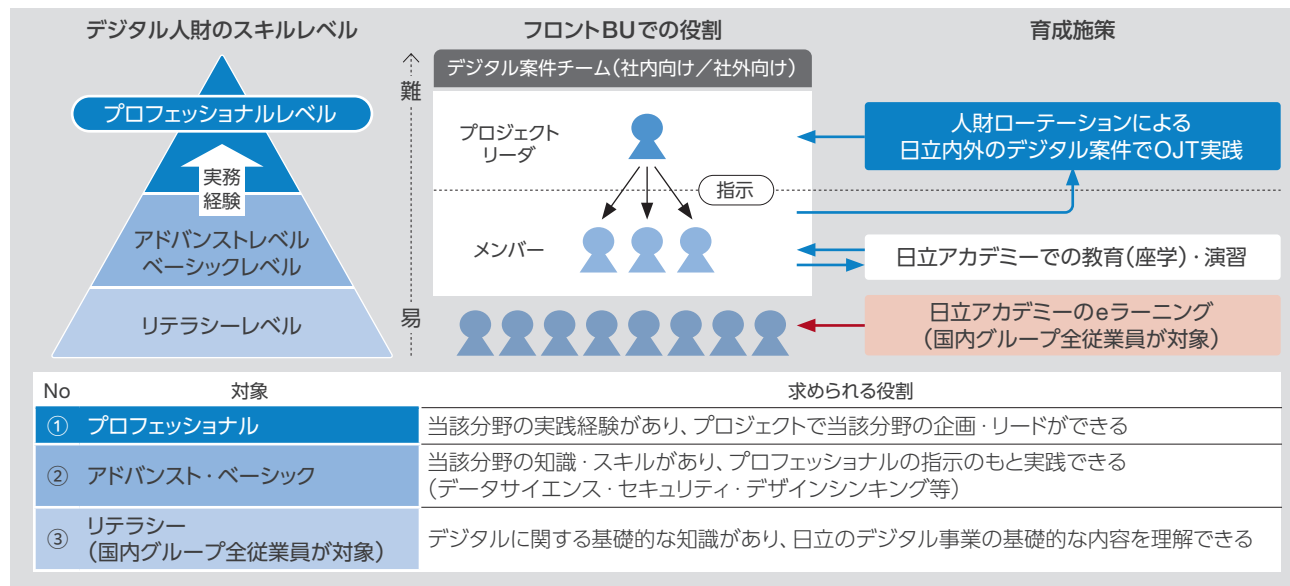
#### デジタル人財数推移と目標



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(のべ人数。千人単位)

\*1 日立Astemo除く

## デジタル人材の育成手法



## 適所適財の実現に向けた取り組み

### 活動・実績

日立グループでは、組織目標達成のための最適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材確保・配置を検討するプロセスを組織編成・人材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材配置を基本とし、年齢・性別・国籍など、人材の属性のみを配置の判断材料とせず、グループ・グローバルな視点での人材活用を進めています。外部人材の活用も行うとともに、ジョブ型の人材マネジメント推進の一環として、職務と人材のより最適なマッチングを実現していくため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・育成と併せ、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。

## デジタル人材の育成

日立グループ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に必要なスキルをレベル別に整理した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、2022年度は約130のコースをのべ29,500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、デジタル人材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材の育成を強化しています。

併せて、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人材は、実案件でのOJTなどの実務経験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ベーシック・アドバンスト人材育成と、プロフェッショナル人材育成との両輪で、デジタル人材を強化していきます。

## Mindset(Culture)～「成長」に向けたマインド・文化の醸成～

### 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\*1の向上

目標

活動・実績

GRI 404-2

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のエンゲージメントの向上に取り組む、さらなる成長・イノベーションを実現していきます。

人的資本経営の一環として日立は、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を通じて従業員エンゲージメントを毎年モニタリングし、その向上に向けたアクションの立案・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。

2022年度のサーベイは、グローバルでの情報把握が必要な「環境」や「ウェルビーイング」に関する設問を拡充しました。多様な人材のニーズに合わせて利用可能言語も20言語に拡大し、ユーザビリティを向上しています。

\*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して、仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲

### PMI\*2カルチャー浸透

GlobalLogicや日立エナジーをはじめとするM&A企業とのPMIは成長へのシナジー創出に必要不可欠です。各社の強みや違いを見える化するサーベイを実施した上で、One Hitachiの実現に向けてリーダー層のタウンホールミーティングや、従業員レベルで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。

\*2 PMI (Post Merger Integration)：M&A後の統合プロセス

#### 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

2022年7月、日立とGlobalLogicの統合から1周年を記念し、日立はこれまでの協創の成果や今後の成長への期待を共有し、祝福と感謝のビデオメッセージをグローバルに公開しました。また、10月にはGlobalLogicと日立デジタルが米国にて「Hitachi Digital Summit 2022」を開催し、幹部同士の意見交換をはじめ、顧客・パートナー11社、日立幹部やリーダー127人が参加し、コラボレーション基盤を強固なものにしています。

### マインドセット改革「Make a Difference!(MaD!)」

2015年度より一人称のマインドセット強化のため、従業員提案型のアイデアコンテストを実施しています。応募者はグループ・グローバルで拡大し、新たに加わった日立エナジーやGlobal Logicの仲間も積極的に参加し、日立カルチャーの浸透に寄与しています。2022年度は日立エナジーのメンバーが「グリーン」をテーマに提案した新規事業案で、最高賞のGold Ticketを受賞しています。

### 従業員エンゲージメントの向上

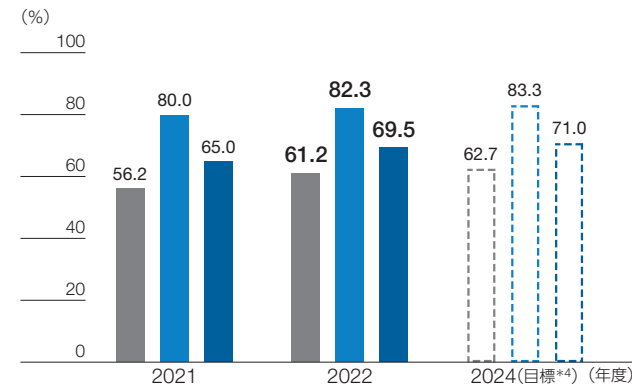
マテリアリティ

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\*3をKPIとして定め、目標を設定し達成に向けて取り組んでいます。2022年度に、2024年度目標「従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)68%」を前倒し達成したため、さらなる高い目標を掲げて取り組んでいます。

\*3 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務意欲」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

■ 国内 ■ 海外 ■ 合計



\*4 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

## 日立カルチャーとしての人財育成の取り組み

活動・実績 教育・浸透

日立は、創業した1910年に現在の日立工業専修学校の前身である徒弟養成所を設置するなど、伝統的に人財育成を重視してきました。1959年に制定された教育理念「教育綱領」では、学びの場における「誘掖(ゆうえき)(力を貸して導くこと)と「自彊(じきょう)(自ら努め励むこと)の精神を重視しています。その精神は現在も引き継がれており、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的とした研修をグループ・グローバルに展開し、管理職向けには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。今後も社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、従業員一人一人の成長を支援していきます。

### 階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2022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	8地域(日本、アメリカ、シンガポール、オーストラリア、イギリス、インド、中国、韓国)にて開催し、3,207人が参加

### キャリア開発支援

日立製作所は、個人にとっての仕事の意味・働きがい・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。キャリア開発を直接的にサポートする「キャリア開発プログラム」では、「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」を開催しています。自己分析作業を通じて、進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的なキャリア開発・能力開発に取り組むプログラムで、30代の技術職、研究職、事務職の係長クラスを中心に、これまで約16,000人(2023年3月末時点)が参加しました。

このほか、若手層を対象としたキャリア教育や、中高年齢層を対象としたキャリアの転機に対応するための研修など、年齢に応じたプログラムを実施しています。

併せて、専門カウンセラーとの面談を通じて、従業員が仕事やキャリアにおける課題、人間関係などの悩みを主体的に解決できるように、キャリア・カウンセリングの専門機関「キャリア相談室」を運営しています。

今後も、従業員一人一人の個性や志向を尊重しながら自己理解を促進することで、自ら考え行動する自律心を育成し、意思・意欲を組織に活かしながら一体感やチームワークを育むための相互理解を促し、個人の能力や創造性を組織力・パフォーマンス向上につなげる支援や仕組みづくりを行っていきます。

## 各地域(統括会社)における能力開発

グローバルに事業を展開する日立は、各地域の統括会社を中心に、それぞれ注力する事業や地域の文化的な背景を踏まえた独自の能力開発プログラムに取り組み、グループ・グローバルのリーダーとなりうる人財の発掘・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南北アメリカの従業員向けに、グローバル共通のマネジメント研修のほか、Hitachi Universityを活用したさまざまな研修や個別のトレーニングを実施しています。具体的にはDXやAI/データサイエンスなどのeラーニング受講を従業員に促しています。また、積極的に経営リーダー向け研修の受講を促し、リーダー育成にも取り組んでいます。加えて、DEIへの理解向上を重視しており、全従業員に向けたDEIに関するバーチャルトレーニングを開発・提供しています。

### 日立アジア

年に2回、ビジネスリーダーが集まり、Mission、Values、Visionに沿った人財を育成するためのビジネスインサイトや成功事例を提供・共有しています。また、グローバルリーダーシッププログラム、タレントマネジメント施策、シニアリーダーによるコーチングセッション、オンラインで自己学習できるeラーニングプラットフォームに加え、オンサイト研修やバーチャルスキル研修を通じて、人財の育成と成長を支援するための施策を展開しています。社員は上司と定期的にコミュニケーションをとり、上司はリソースサポート、コーチング、メンタリングを通じてチームをサポートすることで、自身のキャリアに主体性を持つ仕組みを構築しています。

### 日立中国

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

### 日立ヨーロッパ

欧州の従業員を対象に、能力開発を目的とした教育を実施し、文化認識・プレゼンテーションスキル・ITスキルといった専門的資格の取得を支援しています。グローバル共通のマネジメント研修などを実施する際には、欧州における日立のリーダーを集め、One Hitachiをサポートする重要なネットワークづくりを進めています。加えて、ハイブリッドな働き方の支援や従業員エンゲージメントの向上に向けた教育、研修も実施しています。

### 日立インド

幹部を構成メンバーとした人財開発委員会を年に2回開催し、育成プログラムについて議論しています。また、グローバル共通のマネジメント研修や、従業員向けのeラーニングプラットフォームを最大限活用し、スキルセット構築に向けた自己学習を促進しています。オンサイトとオンラインを組み合わせた研修を通じて、全従業員にスキルアップのためのプラットフォームを提供しています。加えて、適切かつ効果的な教育提供のため、インドに拠点がある日立グループ会社に向け、年間教育体系図の策定および教育メニューの提供を行っています。

## ジョブ型人財マネジメントへの転換

考え方 活動・実績

日立では職務(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(タレント)を、本人の意欲・能力に応じて登用する「ジョブ型人財マネジメント」への転換を加速させています。日立のジョブ型人財マネジメントは、国籍・性別・年齢などの属性によらず、従業員一人一人の能力や意欲に応じた適所適財の人財配置を実践することで、組織と個人のパフォーマンスの最大化とエンゲージメント向上につなげ、組織・個人双方の成長を実現していきます。

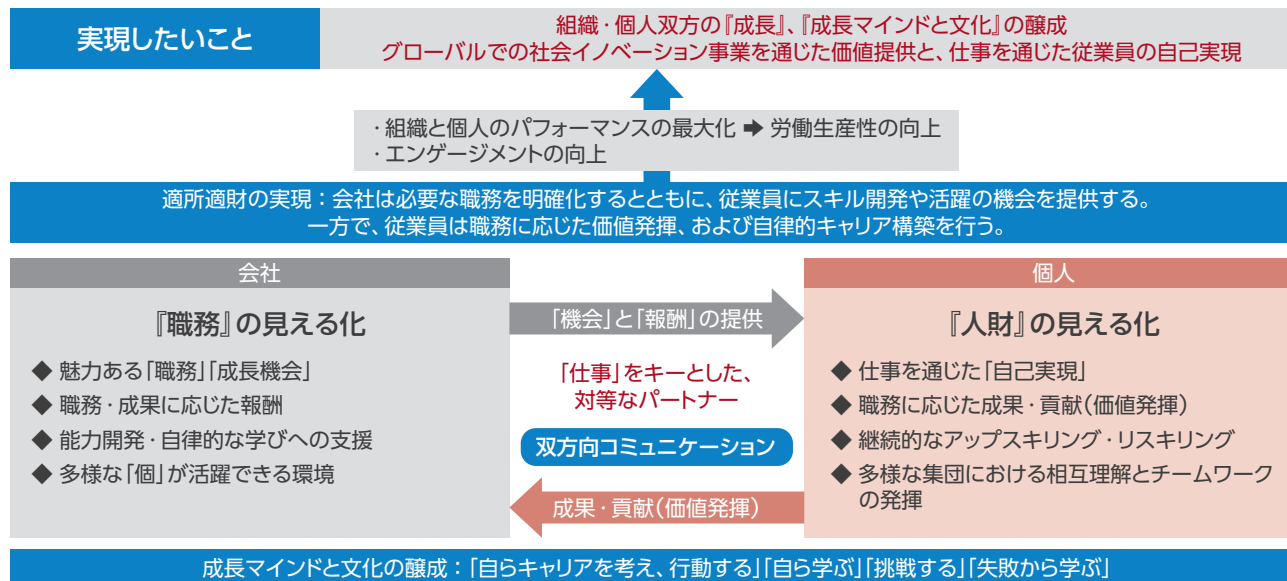
### ジョブ型人財マネジメントへの転換に向けた具体的な取り組み

日本におけるジョブ型人財マネジメント推進にあたっては、「職務と人財の見える化」として、「ジョブディスクリプション(職務記述書)」の導入(2022年度末時点でグループ会社を含む約6万ポジションに導入済み)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、2022年10月には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。

加えて、2023~2024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4月には、自らの意志による異動の機会拡充のために「グループ公募制度」をリニューアルしました。今後は、社内外副業制度の導入や、非管理職層の処遇制度改訂などにも取り組んでいきます。

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を通じ、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。

### 日立がめざすジョブ型人財マネジメント





## 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～

### グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

考え方

制度

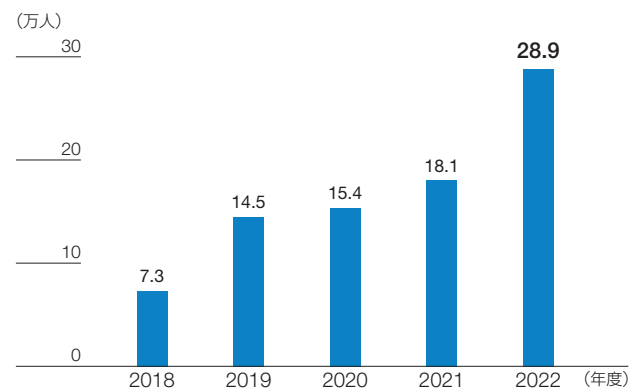
活動・実績

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、取り組みを広げてきています。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・グローバル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



#### ピープルアナリティクスの推進

日立は、社員の意識と行動に関するデータを収集・分析し、人事・経営施策に活用する「ピープルアナリティクス」を推進しています。

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社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

筑波大学の学術指導のもと、日立が独自に開発した心理尺度構成を用いたサーベイを実施し、その結果をAIやデータ解析などのITを活用して分析しています。導き出された個人の意識やさまざまな人事・行動データを従業員の配置、育成や組織の健全性、生産性の維持向上に活用することによって人財や組織を活性化し、人的資本を強化します。

## 日立グローバル・グレード(HGG)

多様な人材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・グローバル共通の基準に基づく職務評価を実施の上、11段階でグレード付けしています。

## タレントレビュー

日立は、職務と人材のマッチング強化、育成を図る取り組みとして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、職務と人材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。日立が社会イノベーション事業のグローバルリーダーをめざす上で、企業倫理の観点を含めた特に重要な5項目を日立グループ共通のコンピテンシー(行動目標)として設定し、全従業員に適用しています。上長は部下の目標達成に向けたコーチングやフィードバックを行い、パフォーマンスの継続的な改善を促して中長期的な人材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材の育成を推進しています。

### ●日立グループ共通コンピテンシー

タイトル	共通定義
安全と誠実	自身や他者のために正しいことを迷わず行う
チャレンジ(開拓者精神)	迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ
カスタマー・フォーカス(誠)	顧客に共感し、協業してイノベーションを創出する
コラボレーション(和)	敬意をもって、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く
成長	自身や他者、組織の成長を貪欲に求める

## 公正な評価・処遇の徹底

考え方

制度

日立は、国籍を問わず多様な人材が活躍するには、人材を公正に評価・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。

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。

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、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。

日立製作所では、社員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、すべての社員に対し、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。

## 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

GRI 3-3

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

考え方

制度

活動・実績

GRI 3-3

日立は、多様な人材が生き生きと働き成果を発揮できるよう、働き方改革の全社運動を推進しています。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、一定時間の出勤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)を新設し、休息・休暇の選択肢を拡充しています。こうした各種制度の拡充・活用も自律的で柔軟な働き方の実現の一翼であり、2022年度の

一人当たりの年間総実労働時間は前年度比で41時間減少するなど、働き方の変化が起きています。

日立製作所の在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度カバー率

約**95%**

#### 日立製作所の働き方改革の取り組み

項目	主な内容
トップコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内メッセージ配信</li> </ul>
業務そのもの・プロセス見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社管理業務改革</li> <li>平日深夜および休日のメール発信を原則禁止する、メール発信ルールの明確化</li> <li>会議の参加人数・会議時間の最適化および会議効率の向上を図る「会議効率化支援ツール」の運用</li> </ul>
職場マネジメント強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コンサルによる「業務見える化」</li> <li>コンプライアンス徹底に向けた勤怠管理システム改善</li> <li>リモート環境での効果的な組織運営のスキルを学ぶマネジメント研修(対象：日立グループの管理職16,000人)</li> </ul>
タイム&ロケーションフリーワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務制度の拡充</li> <li>社外から安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備</li> <li>会議のオンライン化</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>サテライトオフィス拡充(2023年3月時点で351拠点)</li> <li>ハンコレス・ペーパーレス推進による業務改革</li> </ul>
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネットサイトによる発信</li> <li>働き方改革に関する従業員からのアイデア募集の実施と共有</li> <li>サーベイ等を通じた意識調査と結果の共有</li> </ul>

## 仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

制度

GRI 401-2/401-3

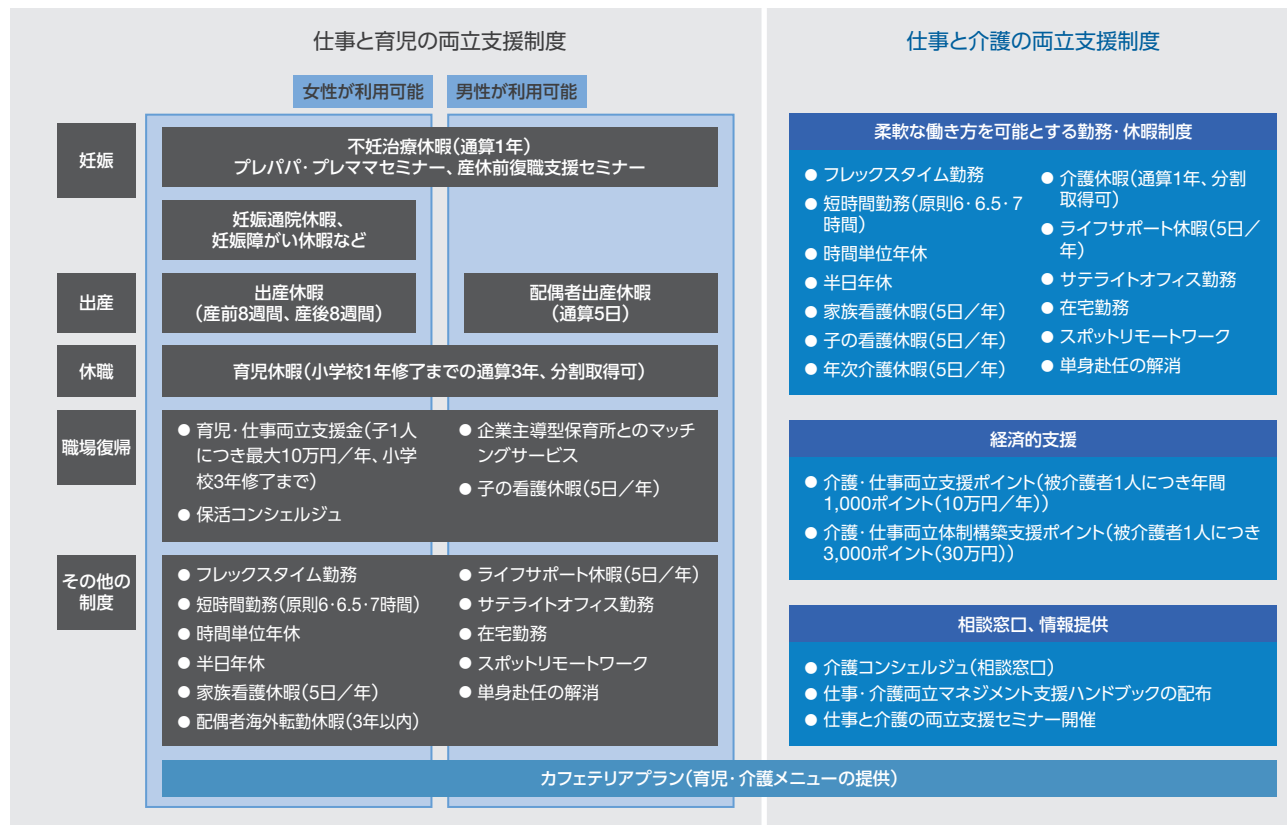
日立は、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境の整備を進めています。例えば、日立製作所は、「育児・仕事両立支援金」制度や子どもの保育所への入所を支援するサービスなどの整備、管理職の理解促進を目的としたeラーニングなどを実施しています。また、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合およびグループ会社と協同で一部事業所内に企業内保育施設を設置しています。

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、仕事と介護の両立支援制度の充実を推進しています。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、仕事と介護の両立に必要な支援(情報提供、経済的支援、働き方改革、マネジメント改革)をトータルパッケージ

として一体的に提供・推進し、介護による離職を防止する取り組みやすべての管理職および40歳以上の従業員を対象とした教育、専門家による無料の相談窓口を設置するなどの取り組みも行っています。

2025年までに日立製作所だけでなく、すべての国内グループ会社において「介護と仕事の両立支援策」推進計画策定の体制を構築していきます。

### 仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



## 2022年度の取り組み

項目	主な内容
プレパパ・プレママセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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、育児や育児休暇制度の理解促進および、必要な休暇・勤務制度等の利用を促すことを目的に実施(計7回、約300人が受講)</li> </ul>
仕事と育児の両立に関する管理職向けeラーニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児・介護休業法の改正に伴う管理職のマネジメントおよび男性の育児休業取得促進等に向けた基礎知識の理解を目的に実施</li> </ul>
育児休暇中の給与・給付金シミュレーションツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休暇時の給与・育児休業給付金を可視化することで、育児休暇の取得期間等を具体的に検討することをサポートし、育児休暇の取得を促進することを目的に整備</li> </ul>
介護と仕事の両立に関する従業員意識実態調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現状の課題を把握することを目的に、全ての国内グループ会社を対象に意識・実態調査を実施</li> </ul>

## 多様化するニーズに対応したライフサポート制度・施策

### 制度

GRI 401-2/404-2

日立製作所および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、独身寮・社宅・手当支給などの住宅支援制度、育児・介護両立支援制度、退職給付制度、見舞金制度、従業員持株制度、日立グループ専用団体保険、財形貯蓄、社内販売、健康保険組合など)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。これらの制度・施策は、趣旨・性質上、有期契約社員への適用が馴染まない一部のものを除き、原則としてすべての従業員を対象としています。

### 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。

### 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、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を導入しています。

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6位(持株比率2.10%)となっています(2023年3月末時点)。

## 長時間労働・過重労働の防止

### 考え方

### 活動・実績

日立は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。

日立製作所は、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、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時刻を勤怠管理システムへ連携し、稼働時間の実態を確認する仕組みの導入や、労務管理ダッシュボード\*1の提供・アラート発信により、上長が部下の労働状況をタイムリーに把握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、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。

\*1 労務管理ダッシュボード：労務管理に関する情報やデータを統合し、可視化するビジネスツール

## 各地域(統括会社)における働きやすい職場環境づくり

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

### 日立アメリカ

日立アメリカは、従業員のウェルビーイングの向上に向けて、さまざまな制度や施策に取り組んでいます。出社あるいはリモートワークが選べ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するほか、従業員同士が交流できる場を従来より多く提供するなど、サポート施策に取り組んでいます。

### 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な機会を提供し、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。さらに、従業員同士のコミュニケーションの活性化、エンゲージメント、安全衛生意識、メンタルウェルビーイングを高めるための活動や、ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な働き方を可能とする制度も導入しています。

### 日立中国

生産の向上および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強化を継続的に図っています。活動を通じて構築されたネットワークは会社の一体感向上、働きやすい環境づくり、業務の円滑化にも貢献しています。

### 日立ヨーロッパ

従業員の安全と健康を守るとともに多様な働き方を支援するため、ハイブリッドな勤務形態を導入しています。加えて時差出勤なども活用して従業員のワーク・ライフ・バランスを後押しし、仕事とプライベートの両立を支援しています。

### 日立インド

日立インドは、従業員が互いに協力し、成長できる職場環境の醸成をめざしており、さまざま制度・施策に取り組んでいます。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。従業員のウェルビーイングをサポートする施策にも取り組んでおり、体を動かすヘルスクャンプの月次開催や、職場での体操プログラムを実施しています。また、医療機関と連携し、身体的、精神的、経済的、心理的など、ウェルビーイングのあらゆる側面をサポートするさまざまなウェビナーを開催しています。さらに、従業員同士の交流を強化する施策として、カルチャーイベントや家族デーを開催しています。

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生の基本理念

考え方

方針

GRI 3-3 / 403-1

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を日本語・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。

### 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まいります。
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まいります。

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。

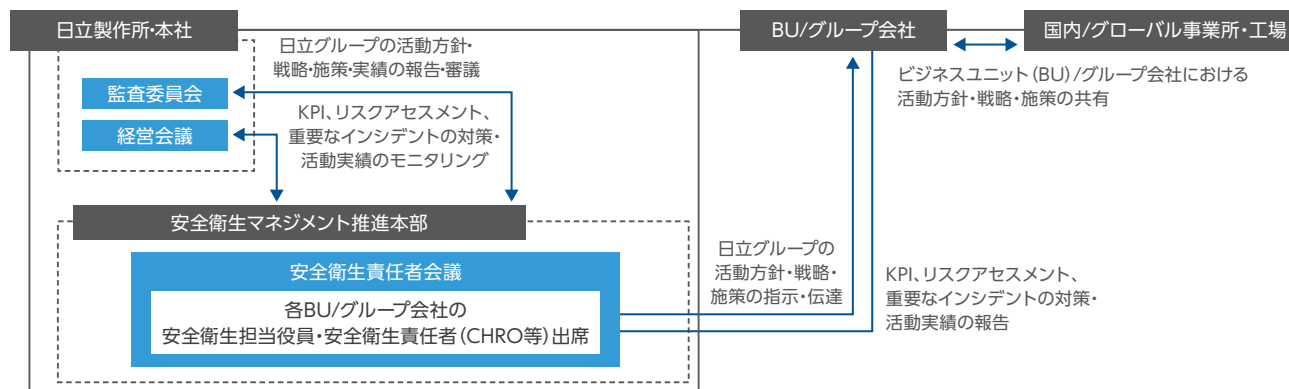
### 労働安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

GRI 3-3 / 403-1 / 403-2 / 403-3 / 403-4 / 403-7 / 403-8 / 403-9 / 403-10

「安全衛生マネジメント推進本部」が、グローバルでの労働安全衛生マネジメントシステムを統括し、「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

#### 労働安全衛生マネジメント体制



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・審議しており、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。

P.093 労働安全衛生水準向上のための労使協定

## 労働安全衛生のグローバル目標

目標

活動・実績

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」の目標をグローバルに掲げています。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グローバルに掲げました。

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・グローバルで取り組みを推進していきます。

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

### 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

2022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5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、2022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。

\*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

### 安全に関する目標および実績(日立グループ)

KPI	2024年度目標	2022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)
総災害発生率 (TRIFR)	2024年度までに、 2021年度比半減*3	0.26

\*3 2021年度実績：0.27

### 2023年度のアクションプラン

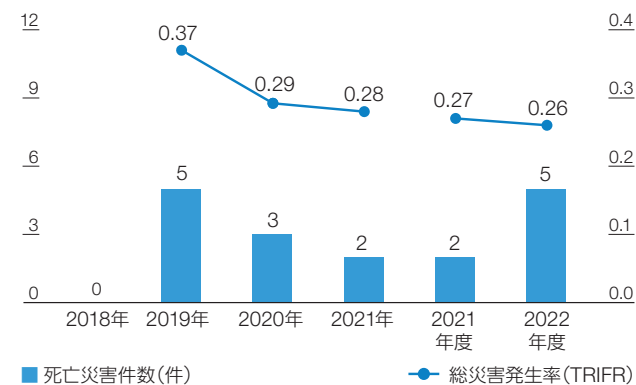
2024中期経営計画達成に向けて、2023年度は以下のアクションプランに基づき、グループ・グローバルで取り組みを推進しています。

#### 2023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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>現地およびコントラクターが関わる請負工事安全管理強化</li> <li>リスクアセスメント、危険予知の質的向上</li> </ul>
IT・デジタルの活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>ESG-MSS*5を活用した情報一元管理・見える化</li> <li>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</li> </ul>
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>日立グループ教育体系整備</li> <li>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</li> <li>安全衛生意識向上施策の推進</li> </ul>

\*5 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

### 死亡災害および総災害発生率(TRIFR)\*4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

\*4 総災害発生率(TRIFR)は、2019年より集計



## 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。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。

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。

### 日立グループリスクアセスメントガイドライン

日立では、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」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。

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

労働安全衛生活動の方針・計画・実績は、監査委員会に年度ごとに報告し、審議されています。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。

### 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、主に下表の取り組みを実施しました。2023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。

課題	取り組み項目	2022年度の取り組み
グループ全社的な安全管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用</li> <li>ルールとプロセスの明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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」の会社規則・グループ規則制定、展開</li> <li>「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(「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」)の制定、展開</li> </ul>
組織トップのリーダーシップ強化による従業員安全意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育・訓練による自律的な安全衛生活動を促す意識変革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別安全専門研修(階層別：経営幹部、ライン管理者、安全担当)</li> <li>表彰制度導入(Health and Safety Awardの開催)</li> <li>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)</li> <li>国内・海外事業所訪問：61拠点(うち、海外12拠点)</li> </ul>
安全活動の実行責任の明確化および災害発生時の根本的対策の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクアセスメントの効果的活用</li> <li>リスクの特定・改善の仕組み構築</li> <li>ITデジタル活用によるデータ・レポートのデジタル化と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハイリスク作業のリスクアセスメント報告と各種会議(経営会議、安全衛生責任者会議など)での進捗共有</li> <li>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</li> <li>重大性の高い作業のリスク低減措置の確認</li> <li>グローバル災害統計の月次報告開始</li> <li>ニアミス、災害発生率などのグローバルKPI設定</li> <li>監視カメラシステムの検討(墜落制止用器具使用確認システム検討)、車両事故防止ドライブレコーダーの展開</li> <li>事故調査制度/事故調査データベースの適正活用促進</li> </ul>

## 労働安全衛生教育の実施

### 教育・浸透

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雇災リスクが高い就労者には、作業前に作業手順や危険性などの理解を高める教育・訓練を実施した上で、OJT(On-the-job Training)による個別指導を行っています。

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。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。2022年度までに、計30回実施し、415人(うち、海外向け英語・中国語：11回、101人)が受講しました。

#### 📌 研修と受講者数

研修	受講者数		
	2020年度	2021年度	2022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
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

### 考え方 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。また、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。また、「日立グループサステナブル調達ガイド

## 従業員の健康づくりへの取り組み

### 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。今後は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。

📌 P.076 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年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
精神疾患罹病率	0.7%未満	0.74%	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

\*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 2023年6月末時点における集計

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。

📄 日立グループサステナブル調達ガイドライン

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

GRI 403-6 / 403-10

## 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)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
精神	0.64	0.65	0.62	0.66	0.74
身体	0.24	0.25	0.22	0.21	0.24

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

## メンタルヘルスへの対応

活動・実績

GRI 403-6

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、安全衛生部門、人事労務部門それぞれを対象とするメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。2022年の精神疾患罹病率が0.74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트라ネットでの「在宅勤務のコツ」掲載
- ⑥ 在宅勤務サーベイでの健康課題抽出
- ⑦ ストレスチェック高ストレス者に対する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

	産業医 産業保健スタッフ	セルフケア (本人)	ラインケア (上長)	人事労務部門	
<b>予防管理 (健全期)</b>	法定「ストレスチェック」制度				
	健康啓発活動 (産業医講話・ 保健指導)	メンタルヘルス教育	職場環境改善ワークショップなど	研修教育 受講促進 職場管理 指導 長時間労働 縮減	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスコーピング講座</li> <li>・社内外EAP相談窓口や各種相談窓口</li> <li>・「ストレスチェック」高ストレス者向けアプローチ</li> <li>・全従業員向けeラーニング(セルフケア)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・EAP</li> <li>・ラインケア研修</li> <li>・360FBP<sup>*1</sup></li> </ul>		
		eラーニング 「こころと体の健康を 考える時間Ver1~3」	職場管理		管理職向けeラーニング(ラインによるケア) 管理職向けハンドブック
<b>兆候管理 (メンタル不調期)</b>	検診時 メンタル面談 健康相談	健康相談 各種健診の受診	職場管理 各種健診の促進	長時間 残業者 管理	
<b>発症管理 (欠勤・休職開始~ 休職中)</b>	定期面談 復職支援	休職制度	定期面談	休職期間 管理	
<b>再発管理 (復職判定~ 復職後期)</b>	復職支援 プログラム 定期面談	試し入社制度	復職時業務検討 定期面談 復職後状況確認	復職支援 プログラム 定期面談	
<b>繰り返し管理 (休復職繰り返し期)</b>	定期面談	復職支援コラボレーション			
		社外リワーク施設への誘導			

\*1 360FBP : 360°フィードバックプログラム

## コラボヘルス\*1の推進

活動・実績

GRI 403-6

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施しています。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、2023年3月末時点の加入事業所は172事業所、加入者数は388,575人(被保険者199,458人、被扶養者189,117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
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)
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)

## 健康診断受診の促進と禁煙促進

活動・実績

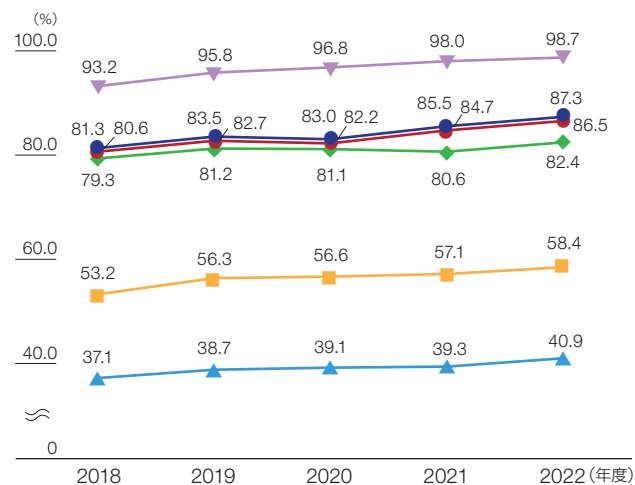
GRI 403-6

日立は、日本国内で健康保険組合による健診費用補助制度を整備しています。特に35歳以上の従業員を対象に、法定健診を兼ねた人間ドック、年代に応じた部位検診の受診をそれぞれ推奨、促進し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療に取り組んでいます。

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、2022年度は新たにチームで取り組む新しい禁煙プログラム「みんな禁煙」を提供し、これまで最多の515人が参加し、禁煙外来を大きく上回る49%の248人が禁煙に成功しました。

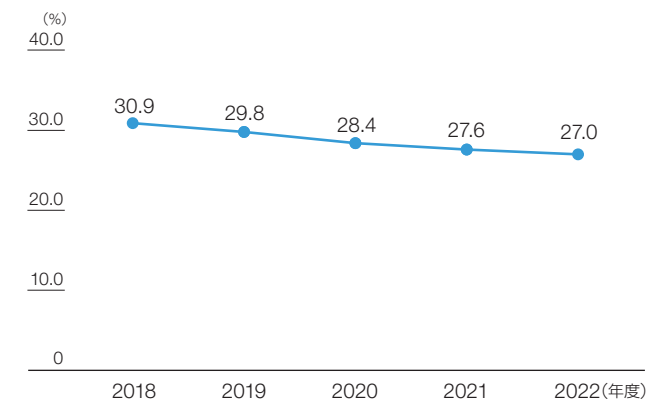
### 健康診断などの受診率(国内日立グループ)



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

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

GRI 403-6

従業員およびその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合にて個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」を開設しています。同サイトでは、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報を提供することで、個々が健康への意識を高め、自らの健康状態を把握し、健康的な行動につなげるためのさまざまな支援を実施しています。

2022年度は新たに自身の健診結果から8大疾病の入院リスクを予測するサービスである「リスクシミュレーター」を導入し、約6万人に利用いただきました。

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することで、「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。

### 2022年度の取り組み

従業員およびその家族の自発的な健診受診を促すため、「MY HEALTH WEB」から健診予約ができるサービスを提供しています。また、2022年度からは配偶者などの被扶養者の健診受診を促すため、LINEを活用した健康情報提供と健診予約サービスを開始しました。

さらに、コロナ禍における運動習慣を支援するため、10月から約3カ月間、Web上のコースを巡りながら健康に関する知識を学ぶことができる「秋の健康まなびウォーク」キャンペーンを展開し、約4万人が参加しました。

## 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

GRI 403-6

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策のほか、海外渡航先での感染症予防のため、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ー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生活できるように支援しています。

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

考え方

活動・実績

GRI 403-7

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定に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へ赴き、健診や健康へのアドバイスを実施しています。

 [原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則](https://www.hitachi-hgne.co.jp/principle/index.html)  
https://www.hitachi-hgne.co.jp/principle/index.html

## 結社の自由と団体交渉

### 従業員の基本的権利の尊重

考え方

GRI 2-25 / 2-30

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、従業員に対して「結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべき」との原則を掲げる国連グローバル・コンパクトに署名しています。

 日立グループ企業倫理・行動規範

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

### 労使間の対話

制度

GRI 403-4 / 407-1

日立製作所および国内グループ各社の労使関係は安定しており、円滑に各種議論を行っています。

国内グループは、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。日立製作所労働組合では、例年2~3月にかけて、次年度の賃金や一時金、労働協約な

どについて交渉・決定しています。その他にも、Next100労使委員会、中央賃金委員会、雇用・働き方専門委員会など、テーマごとに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%(2023年3月31日時点)です。国内の主要なグループ会社(70社)においては、労働組合などに属する従業員比率は約99%です。

また、日立製作所は、同社と日本国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会と、日立グループ経営懇談会を年4回(四半期に1回)開催し、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。その他にも、日立グループ安全衛生懇談会など、5つの懇談会・委員会を設置し、各会で年1~2回の情報共有・意見交換を行っています。

海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づいて各社の労働組合や従業員代表と積極的に対話し、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。

2022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・転籍に関する通知

制度

GRI 402-1

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

制度

日立製作所と日立製作所労働組合との間で締結した労働協約の中で、労働安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定め、労使が協力し合いながら労働安全衛生水準の向上に努めています。


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

 P.086 労働安全衛生

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 基本的な考え方

日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉であると考えています。すべての人にとって居場所があり、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャルティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。DEIの推進は市場の理解、優れたアイデアの創出、社会の進展に貢献するイノベーションの推進には不可欠と考えており、すべての人に公平に接し、個々人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。多様な人材が、幅広い経験をインクルーシブな企業文化の中において重ねていくことを通じて、日立はお客さまのニーズに応えながら、サステナブルな成長を続けていきます。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	Chief Sustainability Officerのリーダーシップのもと、DEI方針および戦略に基づき、グローバル全体および地域視点でのDEIの推進に取り組んでいます。具体的には、グローバルで共通する3つのDEIトピック: 1. ジェンダーバランス、2. 文化的多様性、3. 世代の多様性に注力し、さまざまな施策を展開しています。また、グローバルDIEカOUNシルにて、世界各地のグループ会社とグローバル全体のDEI戦略の具体的な活動について議論するとともに、各地域にDEI推進責任者を設け、地域ごとの特性や事業戦略を踏まえたDEIの推進に努めており、多様でインクルーシブな企業になることをめざしています。	<b>役員層における女性・外国人比率</b>  2030年度目標：それぞれ30% <b>2022年度実績：女性11%、 外国人20%*1</b>

\*1 2023年4月1日付け人事異動分を含む

## 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

GRI 3-3

日立は、従業員一人一人を歓迎し、公平に扱い、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、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。イノベーションを起こすためにはダイバーシティが不可欠ですが、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、構造改革を通じてすべての人が公平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、尊重されていると感じ、自分の考えを自由に表現し、貢献でき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、グローバルとローカルの両軸において、これら3つの重点分野の活動を推進するため、グループ戦略の推進に取り組んでいます。

#### 日立におけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)ステートメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉です。

日立にはすべての人にとって居場所があり、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。日立があらゆる個人の違いを尊重し、大切にすることは、こうした多様性が、市場の理解、優れたアイデアの創出、社会の進展に貢献するイノベーションの推進には不可欠と考えるからです。

日立は、すべての人に公平に接し、個人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。

多様な人財が、幅広い経験をインクルーシブな企業文化の中において重ねていくことを通じて、日立はお客様のニーズに応えながら、サステナブルな成長を続けていきます。

#### ダイバーシティ：

ダイバーシティ(多様性)は、個人や集団の中に存在するさまざまな違いを意味します。日立におけるダイバーシティとは、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いにかかわらず、すべての人にとって心地よい居場所があることを意味しています。日立はあらゆる違いを受け入れ、尊重しています。

#### エクイティ：

エクイティ(公正性)は、不均衡の調整を行い、公正に扱うことを意味します。日立におけるエクイティとは、従業員が公平に扱われることを意味しています。従業員を「公平」に扱うことは、「平等」に扱うことと異なります。私たちは一人一人が異なっているので、誰もが能力を発揮できるようにするには、一人一人に合った環境を整える必要があります。私たちはそれぞれの違いを認め、誰もがその能力を最大限に発揮できるような環境を提供します。

#### インクルージョン：

インクルージョンとは、従業員一人一人の多様性が認められ、誰もが組織に貢献できている状態のことです。日立におけるインクルージョンとは、従業員一人一人の存在とそれぞれの意見が尊重され、組織に関与する意識を持てることを意味しています。人々の帰属意識は、自己が受け入れられ、尊重され、自由に発言でき、そして組織に貢献できると感じることから生まれます。そのためにはオープンで共感力のある企業文化や行動が欠かせません。ダイバーシティがもたらす、さまざまな意見や視点があるからこそ、より良い判断を下し、革新的なアイデアを創造することができると思っています。

2022年9月に日立は、「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」を策定しました。このポリシーに基づき、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを推進し、以下の実現をめざします。

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

 [日立グループ 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](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)  
[https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global\\_DEI\\_policy\\_JP.pdf](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)



## グローバルDEI戦略

### 戦略

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DEIグローバル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、事業成長のドライバーとしてDEIの事業戦略への組み込み
- DEIの発展を支援するための行動計画を具体的な優先事項に基づいて定義し、明確な方向性のもと、すべてのグループ企業とともに推進する新しいグローバル推進体制の設立
- 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

2022年度には、サステナブルな事業成長の核となるDEIへの強固なアプローチとインクルーシブな企業文化を発展させるため、ロレナ・デッラジョヴァンナを日立のChief Sustainability Officerに任命し、サステナビリティの一環としてDEIを主導・推進しています。

多様性とは、人と人を区別するさまざまな特徴のことです。一人一人の個性や特徴には、外見から容易に識別できるものがある一方で、考え方、性格、バックグラウンドなど、内面的な要素も多く含みます。日立はあらゆる多様性の推進に取り組んでおり、特にグローバルで共通するグローバルDEIトピックに注力しています。

## ▶ 日立のグローバルDEIトピック：

- 1. ジェンダーバランス：**女性リーダーの育成支援など、グループ全体で女性活躍を推進
  - 2. 文化的多様性：**日立のグローバルな特徴を反映した組織づくり
  - 3. 世代の多様性：**年齢に関係なく、コンピテンシーに基づいて従業員を評価
- これらグローバルDEIトピックを念頭に、日立では、BU、コーポレート部門、グループ会社ごとに目標を設定しました。目標設定にあたっては、多角的な事業を展開する日立にとって、DEIの推進がどのように事業や地域の課題・優先事項に貢献するかについて、事業別・地域別に議論を行いました。上記に加えて、LGBTQIA+および障がい者に関する取り組みをグローバルにおける注力施策として位置づけました。

マイノリティグループを含めた人財の多様性を組織に反映するだけでなく、グループ全体で公正性を確保し、インクルーシブな行動を促すため「5つの柱」に基づく行動計画を設定しました。

### ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行役社長兼CEOおよび役員層による、事業成長の推進力となるDEIの実現に向けた明確なコミットメント</li> <li>● DEIの進捗に対してアカウンタビリティを持ち、インクルーシブなリーダーシップを尊重し推進するリーダーの配置</li> </ul>
企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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、インクルーシブなマインドセットと職場環境の構築</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな市場や分野から多様な人財を発掘し、惹きつけ、採用</li> <li>● 採用活動やチャネルの診断分析による、採用プロセスの適切なモニタリング</li> </ul>
リテンション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな福利厚生 の提供、ERG(Employee Resource Groups)*1への継続支援および文化的プログラムの推進</li> </ul>
昇進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンピテンシーに基づいた多様な人財の発掘</li> <li>● 多様なリーダーの支援および多様な人財の充実したプールの構築</li> </ul>

\*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マネジメント体制

### 体制

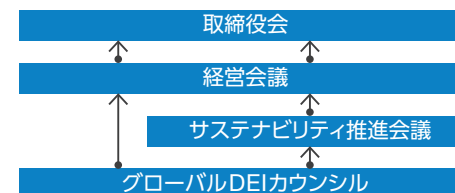
日立は、グローバルDEIトピックを推進するため、グローバルおよび地域的な視点から推進体制を構築しています。

グローバルな視点では、DEIの方針や取り組みについて共通の理解を促進するため、執行役レベルおよび現場レベルの双方で議論を進めています。各事業・地域の代表が参加するグローバルDEIカOUNシルにおいて、世界各地の人財部門と連携し、グローバル全体のDEI戦略との整合性を図り、実施について議論をしています。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。

地域視点では、6つの地域（アメリカ、EMEA、インド、中国、東南アジア、日本）に拠点を置く地域DEIリーダーおよびDEIチームが、地域のニーズとビジネス戦略に沿ったイニシアティブを推進しています。グローバルDEI部門が、グループの取り組み推進をサポートし、インクルーシブで公正な文化の醸成に向けてDEI戦略を推進しています。また、本部門では、DEIの取り組みをさまざまな指標を用いて評価しています。

すべての部門、BU、グループ会社間の円滑なコミュニケーションを促進するため、グローバルDEI部門はワーキンググループ・セッションを行っています。セッションには、グループ内の主要なステークホルダーが参加し、特定のDEIトピックの議論、ベストプラクティスの共有、共通課題の特定および実用的な解決策の検討などを行っています。

### ▶ グローバルDEIマネジメント体制



## グローバルDEI目標

目標

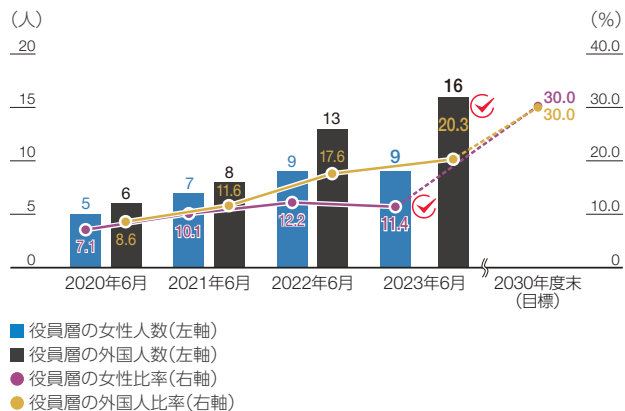
マテリアリティ

GRI 405-1

日立は、グローバルなDEI目標として、経営陣のダイバーシティ強化を掲げています。また、KPIとして、役員層の女性比率と外国人比率を設定しています。

2023年6月時点の役員層における女性比率は11.4%、外国人比率は20.3%です。2030年度までに役員層における女性比率・外国人比率をそれぞれ30%にすることを目標として定めています。

### 役員層における女性比率・外国人比率(日立製作所)



## インクルーシブ・リーダーシップの醸成

活動・実績

教育・浸透

インクルーシブ・リーダーシップを醸成するため、2023年度に日立のグローバルレベルの執行役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。

また、2021年度からは、GAP-L、GAP-K、Hitachi Group Executive Development Course、Hitachi Discovery Programなど、中堅社員や将来のリーダーを対象とした研修においてもDEIの重要性について共有しています。

■ P.072 グローバル人材マネジメント

また、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に、すべての従業員が行動できる取り組みを掲載したインクルーシブ・ミーティング・ガイドラインなどのツールキットを作成しています。

加えて、インクルージョンの進捗状況を測定するため、コンピテンシーを定義するグローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)や、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」にDEIに関する項目、指標を組み込みました。

■ P.076 従業員エンゲージメントの向上

## グローバルDEIトピックに関する取り組み

活動・実績

GRI 405-1 / 405-2

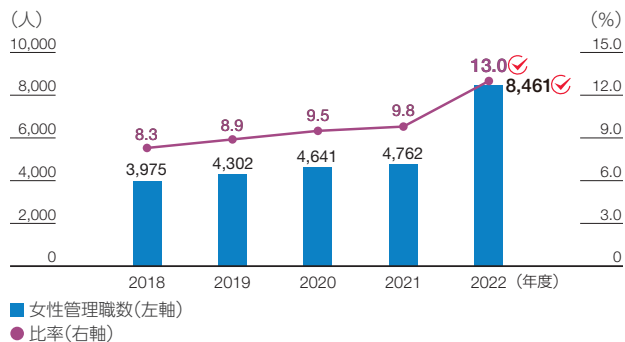
日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点から、さまざまな取り組みを継続的に実施しています。日立のDEI方針に基づき、グローバルDEIトピックを推進しています。

### ▶ グローバルDEIトピック1：ジェンダーバランス

ジェンダーバランスとインクルージョンの実現は、グループ全体で女性のエンパワーメントを推進し、能力を最大限に発揮する機会を提供し、インクルーシブな環境と公正なプロセスを構築することです。幅広い職種への女性登用や、女性リーダーの育成支援など、女性の活躍を推進するさまざまな施策を通じて、女性が働きやすく生き生きと活躍できる職場づくりにグループ全体で取り組んでいます。日立は「日立で働くすべての女性が、安心感をもって自由に声をあげることができ、イノベーション創生の一翼を担うこと」をめざしています。

全従業員がジェンダーバランスとインクルージョンの実現に向けて積極的な役割を果たすことを促すとともに、マジョリティである男性従業員の参画も促進しています。「なぜジェンダー・インクルージョンを支援することが重要なのか、ジェンダー・インクルージョンによって男性は何を得ることができるのか、どのようにすれば誰もがインクルーシブな環境の確保に貢献できるのか」について議論する場を積極的に提供しています。

## 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。ただし、人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない。また、一部グレード(役職)未登録者がいる子会社分は含まない。なお、女性管理職の数および比率の経年増加には、人財データベースのカバー率向上および連結対象会社の変動によるものを含む。

## 男女の賃金の差異

日立は、性別・年齢による区別・差のない報酬制度を導入しており、一人一人の役割・成果に応じて報酬を決定しています。

日立製作所における、2022年度の男性一人当たりの賃金に対する女性一人当たりの賃金の割合は66.4%でした。適用する人事処遇制度において性別による差異はありません。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、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、男女一人当たりの賃金に差が生じています。女性活躍推進法に基づく区分の分析のみならず、より詳細な区分での分析も行っています。

## グループレベルでの取り組み

日立は、ジェンダー・インクルージョンの重要性や個人の取り組み方について理解を促進するために、グローバルなNPOであるCatalyst(カタリスト)のMARC(Men Advocating for a Real Change)と協働し、2023年度に以下の施策を実施しました。

- グローバルの全従業員を対象としたウェビナーを開催し、外部講師より、男性のジェンダー・インクルージョン参画の重要性およびどのように貢献できるのかについて説明。
- 管理職を対象に、ジェンダーバランスとインクルージョンを自ら推進することをめざしたワークショップを開催。効果的なジェンダー・インクルージョンを推進するために、性別に関係なく、一人一人がどう行動すべきか考えるきっかけをつくるとともに、インクルーシブなコミュニケーションについて教育。
- 日立の全従業員がアクセス可能なeラーニングコースを開始。あらゆる性別によるインクルージョンと公正性における根本的な問題点を明確にし、体系的な障壁に対処するための基礎教育コンテンツを策定。

## 日立製作所での取り組み

日立製作所は、女性が自らのキャリアパスについて考えることを支援しています。日立製作所および国内グループ会社における入社3~4年目の女性社員を対象に、自身のキャリアについて理解を深め、将来を考える機会を提供するセミナーを開催しています。セミナーでは、働く女性を取り巻く環境についての講義や、先輩女性社員とのパネルディスカッション、参加者間のディスカッションなどを実施しています。2022年度は2回開催しました。また、日立製作所および一部の国内グループ会社では、事業や会社の枠を超えたメンタリング・プログラムを通じて、女性社員がロールモデルに触れる機会を提供しています。

## 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、「女性活躍の加速」をダイバーシティビジョン「ダイバーシティ360」の柱の一つに位置づけています。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%とすることをめざしています。2022年以降、ダイバーシティ360協議会は、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に基づき進捗状況について注視しています。大きな進捗としては、「ダイバーシティ360」のKPIを年次インセンティブ・プランに紐づけたことです。これは日立エナジーの業務許可証と同等に位置づけられ、報酬における15%のウェイトを占めています。

また、「女性向けの人財開発プログラム」を通じて女性中間管理職のメンタリングにも取り組んでいます。現在までに59人の女性リーダーがこのプログラムを修了しています。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。公正でインクルーシブな環境づくりのための構造的変革として、下記に取り組みました。

- HEERAジェンダー・エクイティ協議会(シニアリーダーである各地域のBU機能横断的な代表者で構成される戦略的協議会)：メンバーは10カ国11国籍。女性11人、男性4人。
- 女性向けの人財開発計画(リーダー層の女性とのつながりを強化するための包括的なプログラム)：4つのコアホートから合計59人の卒業生が輩出され、卒業生のうち51%が、プログラム参加時と比較して昇進(37%)または異動(14%)を達成。
- 10以上のERGが地域・地方レベルでジェンダー・インクルージョンに注力。

- 育児支援、高齢者ケア、従業員支援センター、育児休暇の延長などの福利厚生および各種方針が、性別に関係なく適用。また、同一賃金分析を賃金計画段階から実施。

### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、技術部門で働く女性の活躍推進に向けて、既存の従業員および将来の候補者のキャリア開発に取り組んでいます。

ジェンダー・ダイバーシティへの継続的なコミットメントおよび2025年までの女性活躍推進目標：女性管理職比率30%の達成に向けて、下記の取り組みを進めています。

- TED(テクノロジー・エンターテインメント・デザイン)スタイルの講演コースを通じた、高い潜在能力を持つ女性従業員の発言力を高めるための試験的リーダーシップ・プログラムの立ち上げ。
- 男性従業員自らが変革の一員となることをめざし、バイアスについての認識強化および意欲向上に向けたワークショップやeラーニングの実施。
- ジェンダーに関して多角的な視点を含めるため、ERG「レインボー・コネクション」(LGBTQIA+)の意見を取り入れ、ERG「Women of Hitachi」が主導する外部の専門家とのアライシップ・プログラムの共同作成。
- 社内ディスカッションと社外研修を通じて、ERGリーダー／メンバーへのキャリア開発の推進。
- 外部企業と提携し、STEAMを学ぶ女子のためのプログラミングへの投資。

### LGBTQIA+への取り組み

2020年4月より、国内の日立グループ会社の多くが、従業員の同性パートナーを家族として扱うこととしています。これにより、同性パートナーを持つ社員は、介護休業や育児・両立支援など、異性パートナーを持つ社員と同等の福利厚生を受けることができます。

2023年6月、日立製作所は、LGBTQIA+に関する理解促進、インクルージョンの実践例の共有、アライシップの促進を目的とした世界規模のキャンペーンを実施しました。LGBTQIA+コミュニティへの支援を表明するため、日立のロゴにプログレスフラッグの色を初めて採用しました。活動の一環として、外部講師、ERGメンバー、役員を招き、トピックに関する経験やかかわり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。また、LGBTQIA+ガイドブックを作成し、コミュニティに関する認識を高め、インクルーシブな行動を促進し、構造的な公平性とインクルージョンを確保するためのベストプラクティスを管理職や人事担当者と共に共有しました。

2022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」で満点の100点を獲得しました。この指数は、LGBTQ+コミュニティに対する企業の方針、慣行、福利厚生に関する全米ベンチマークツールです。マイノリティグループ、女性、LGBTQ+、障がい者など多様性の観点を調達パートナーの選定基準に含めたことにより高い評価を受けました。2023年4月に、同社は反LGBTQ+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。

2021年に設立された「レインボー・コネクション」ERGは、LGBTQIA+の従業員にとって安全な環境を作ることをめ

ざし、地域のリーダーやアライを呼びかけ、グローバルおよび地域レベルでさまざまな取り組みを支援しています。また、LGBTQIA+ヘルスケア・コンシェルジュ・サービスやDEIグローバル・コンプライアンス・トレーニング、リバース・メンターシップ・プログラムの開始、トランジション・ハンドブックの配布、プロナウン(代名詞)や性自認を任意で報告できるよう人事システムへの更新なども行っています。

### 日立ソリューションズでの取り組み

日立ソリューションズは、2016年に策定されたLGBTQ+に関する職場の取り組みを評価する日本初の指標「PRIDE指標」においてゴールドを4年連続で受賞しました。日立ソリューションズでは、アライの形成を支援し、イベントやワークショップの開催に取り組んでいます。また、同性パートナー方針を策定し、同性パートナーを持つ従業員が、異性婚の場合と同等の福利厚生・扱いを受けられるよう推進しています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、2022年よりグローバル女性インフルエンサー・プログラムを開始しました。本プログラムは、女性従業員が、より戦略に携わり、責任のあるポジションへ昇進することをめざし、教育ツール、メンタリング、コーチングを通じてキャリア開発支援を行っています。

第一期卒業生のうち、60%が昇進し、40%は裁量権が拡大しました。2022年に三期実施され、今後も次世代女性リーダーの育成に向けてこのプログラムを継続的に実施します。

### ▶ グローバルDEIトピック2：文化的多様性

日立は、日本のルーツを持ちつつ、グローバルでイノベーションを創出する企業へと成長しました。こうした事業環境を踏まえると、文化的多様性を推進することは極めて重要であ

と考えています。事業ポートフォリオと同様に、従業員とリわけ意思決定層における多様性を重視しており、インクルーシブな文化の醸成に取り組んでいます。

国籍の異なる優秀な人財がリーダーに昇進するための機会を提供していくことで、新たな市場を開拓し、グローバルに持続的な成長が実現できると考えています。

例えば、グローバルでの人財開発や将来のリーダーの育成にグループ全体で取り組んでおり、多様な文化を持つ従業員が、差別なく公平に活躍できるよう推進しています。

リーダー育成施策として、2012年にグローバルリーダーシップ育成プログラムを開始し、インクルーシブな視点から、未来のリーダーを発掘しています。

また、全社的な施策として、2022年に欧州で事業横断的なグローバル社内異動のパイロット・プロジェクトを開始しました。

### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、職場の多様性を敬い、「黒人歴史月間」や「ヒスパニック文化遺産月間」などを開催し、従業員が伝統や文化について語る機会を設けています。近年は、黒人・アフリカ系米国人のERGである「The BERG」を立ち上げました。また、さまざまな宗教的行事や祝祭日に、お祝いのメッセージをグローバルで発信しており、文化の多様性を尊重しています。加えて、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。

### ▶ グローバルDEITピック3：世代の多様性

社会や技術が急速に変化する中、日立がイノベーションを創出し続けるには若い世代の声を反映することが不可欠です。日立は、若い世代を職場に惹きつけ、同じ想いを持って貢献

できるように取り組んでいます。同時に、異なる世代間の積極的な対話と協働を促進するよう努めています。また、従業員一人一人が提供する価値を重視し、年齢ではなく能力に基づいた評価制度を推進しています。

### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、世代間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+コーチング+コラボレーティブ・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・フレームワークの具体的なツールとして、リバース・メンタリングとリーダーシップ・メンタリングを活用しています。

### 日立ハイテクでの取り組み

日立ハイテクアメリカでは、優秀な人財を支援するため、「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。多様かつ高度なメンターメンティ強化施策を推進することで、世界各地のお客さまへの最適なソリューションの提供、ひいては顧客満足度の向上やお客さまとの長期的な関係性構築へつなげると考えています。

## 障がい者雇用の拡大

考え方

活動・実績

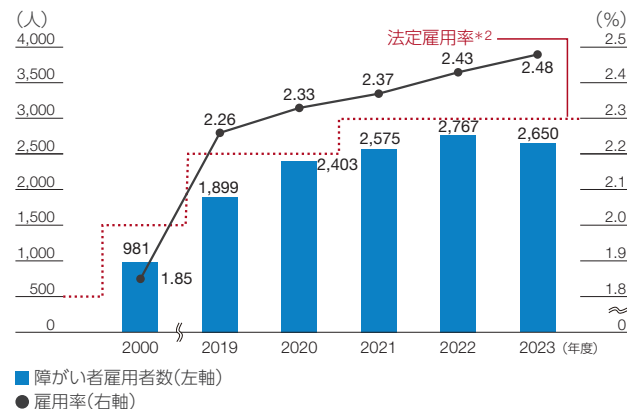
GRI 405-1

日立グループは、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するためのグローバルCEOコミュニティ「The Valuable 500」に加盟しています。今後も、社内外における障がい者のインクルージョンを加速させていきます。

### 日立製作所での取り組み

日立製作所および日本国内の日立グループ会社では、特例子会社と連携の上、オンラインでの障がい者採用フェアを開催し、障がい者を採用しています。2023年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.48%、日本国内の日立グループ全体で2.55%となっています。いずれも日本の法定雇用率2.3%を上回っています。

#### ▶ 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(2023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)

\*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013~2017年度は2.0%、2018年度は2.2%、2021年度以降は2.3%

日立は、障がいのある社員と経営幹部が直接対話するプログラム「Generation Valuable」に参加しました。本プログラムは、障がいのある社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、2022年12月に「The Valuable 500」が開始したプログラムです。

日立製作所は、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。2022年度は、約168,000人が受講しました(受講率約95%)。

また、特例子会社「日立ゆうあんどあい」では、新たに「採用定着支援部」を設置し、障がい者の長期雇用に向けてより丁寧な支援を実施し、雇用の定着とともに従業員の働きがいを感じることができる職場づくりを推進しています。

### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、平等な雇用機会方針、新人研修時の導入プログラム、従業員のリテンション・支援のためのバディプログラムなど、人財関連の各種方針や取り組みにおいて、障がい者雇用の拡大・活躍推進をグループ全体で重視してきました。また、アクセスしやすいWebサイトの作成などに取り組んでおり、障がい者の選考プロセスの改善に努めています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、社会への貢献および平等な機会の提供をめざして、2016年よりダイバーシティ&インクルージョンプログラムに積極的に取り組んでいます。GlobalLogicの従業員の半数以上が所在するインドでは、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構造的に改善しました。その結果、障がいのある従業員の人数が7年で5倍に拡大しました。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 Ability Association of India))により「Emerging Employer」として認定を受けました。

### DEIへの理解促進に向けた取り組み

#### 教育・浸透

日立は、従業員のDEIへの理解促進に向けて、グループ全体で取り組んでいます。

### 日立レールでの取り組み

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。継続的に従業員の学習をサポートするデジタル教材の拡充を図るとともに、理解を深めるためのワークショップも試験的に開催しています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、DEIの取り組みを拡大するため、DEIアクセラレーター・ネットワークを開始しました。4つの各地域は、“多様性を高め、公平性を受け入れ、インクルージョンを充実させる”という会社のDEI目標を実行するための現場チームを設立しました。DEIエグゼクティブ・カウンシルの指導のもと、これらの部門横断チームは、各地域独自のニーズに合わせた現地での活動を促進しています。今年度の主な優先事項の一つは、GlobalLogic初の公式従業員リソースグループの設立を促進することです。

### 日立ハイテクでの取り組み


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ました。本タウンホールミーティングは、従業員が仕事だけでなくあらゆるテーマに対して、心理的安全性が担保された環境下で、安心して自由に発言できる場であり、累計で約4,000人が参加しました。

また、日立ハイテクはDEIとイノベーションの関連性を重視しており、DEIをグローバル全体で浸透させるため、「働き方改革」「ダイバーシティ&インクルージョンの加速」「人財育成」「日立における女性」「メンターシップ」などに取り組んでいます。

## 人権

### 基本的な考え方

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えています。また、人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 バリューチェーンを通じた人権尊重	<p>「日立グループ人権方針」を制定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」のもと、バリューチェーン全体における人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を推進しています。また、グループ横断の情報共有および審議の場として、HRDD実行責任者会議を年に1～2回開催し、グループ全体で人権リスク管理に取り組んでいます。</p>	<p><b>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</b></p> <p>2023年度目標：全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価の実施</p> <p><b>2022年度実績：一部グループ会社の人権リスク評価を実施</b></p>

## バリューチェーンを通じた人権尊重

### すべての人々の人権の尊重

#### 考え方

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。

企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。

人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。日立の事業により人権に影響を与える、または与える可能性のあるステークホルダーには、自社ならびに調達パートナーを含む取引先の労働者、地域社会、消費者、生活や労働環境などに影響を受ける可能性のあるその他の個人またはグループ、業界団体、政府、投資家、NGO/NPO、人権団体などが含まれます。

### 日立グループ人権方針

#### 方針

GRI 2-23

日立は、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。この方針では、国際人権章典\*1、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境など労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権の尊重を表明しています。

本方針の策定にあたっては、欧州委員会、ILO、NGO、企業の代表者および人権問題専門の弁護士を招いてステークホルダーダイアログを実施しました。当該ダイアログにて出された意見や提案を反映し、経営会議での審議、承認を経て策定しました。

また、日立は、2009年より「国連グローバル・コンパクト」に加盟しています。国連が提唱する人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、各分野で取り組みを推進しています。

さらに日立は、国際人権規約等の国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。その上で、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則\*2」に基づく人権デュー・デリジエンス(HRDD)\*3や従業員への適切な教育を行い、日立が事業活動を行う国や地域の法令を遵守しています。国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求することを定めています。

子どもの権利については、自社ならびにサプライチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。


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

 [日立グループ人権方針](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/esg_summary/pdf/human_rights_policy.pdf)


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

 [日立グループ企業倫理・行動規範](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf)

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

 [日立グループ サステナブル調達ガイドライン](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/Jp_HG_SPG.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/Jp\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/Jp_HG_SPG.pdf)

 P.106 調達パートナーへの働きかけ

### グループ・グローバルのホットライン

#### 制度

GRI 2-26 / 406-1

日立グループ共通の内部通報制度として「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を導入しています。

人権やハラスメントを含む、すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています(20言語以上に対応)。

 [日立グローバルコンプライアンスホットライン](https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html)

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html>

 P.145 日立グローバルコンプライアンスホットライン(内部通報制度)

### 人権尊重の推進体制

#### 体制

GRI 2-13 / 2-24 / 2-25 / 3-3

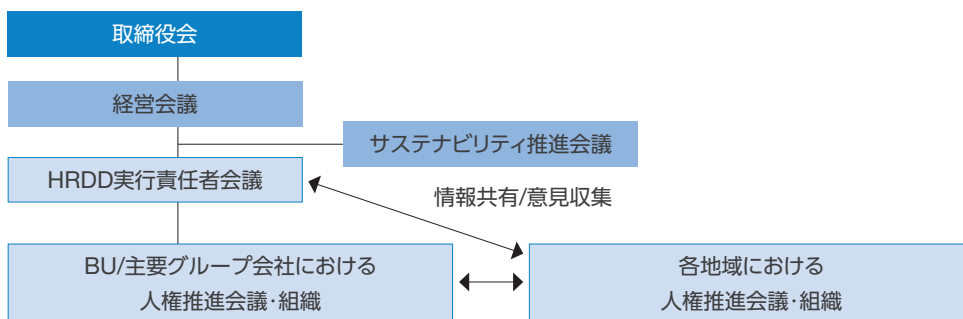
日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体のHRDDの進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局(人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成)が、日立グループならびに調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアル



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

#### ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>有識者からの情報提供</li> <li>各社の取り組み状況共有</li> <li>調査依頼/状況確認</li> </ul>
BU/主要グループ会社における人権推進会議・組織 (HRDD推進会議など)	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU/主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>地域ごとの規制動向やリスク情報の共有</li> <li>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</li> </ul>

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。

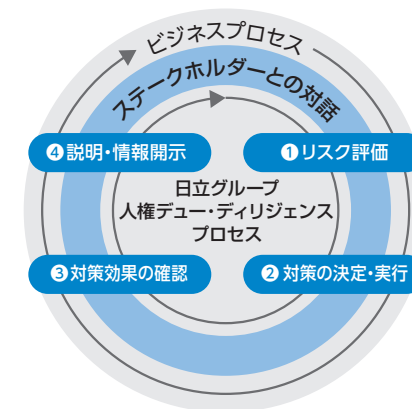
さらに、グループ横断の情報共有および審議の場として、HRDD実行責任者会議を年に1~2回開催しています。本会議で議論された重要な事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定され、取締役会に附議しています。また、社外取締役によって構成される監査委員会がサステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、人権に関する重要事項については担当執行役から監査委員会に報告しています。

## 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の取り組み

活動・実績 **マテリアリティ**

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、各BUおよびグループ会社が実務で活用できるように作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」をもとに、以下のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。

#### ▶ HRDDプロセス



#### ① リスク評価

日立は、2021年度にグループ全体で優先リスク(強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性)に対応した経験を活かし、2022年度から、BUおよび主要グループ会社ごとにそれぞれのBUおよびグループ会社やバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮したBUおよびグループ会社別のHRDDを開始しています。

2022年度のBUおよび主要グループ会社ごとのリスク評価の結果、次の表にあるような人権リスクが顕著な人権リスクとして特定されました。

## ① 人権リスク

	影響を受けうるステークホルダー			
	調達パートナー	自社従業員	お客さま・エンドユーザー	地域社会
強制労働	●			
長時間労働	●			
低賃金	●			
児童労働	●			
ハラスメント	●	●		
労働安全衛生	●	●		
移民労働者の権利侵害	●	●		
高リスク地域(紛争)における人権問題	●	●	●	●

## ② 対策の決定・実行および③ 対策効果の確認

2022年度のリスク評価によって特定された顕著な人権リスクに対しては、引き続きShiftの助言を受けて、2023年度以降に具体的な対策を実施していきます。また、実施した対策の効果検証についても検討を進めていきます。

### 2022年度の取り組み

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

## ④ 説明・情報開示

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

### 2022年度の取り組み

2022年度は、HRDDプロセスの中の人権リスク評価を中心に取り組み、社外専門家である米国の人権NPO Shiftの助言を受け、BUおよび主要グループ会社を対象に計4回のHRDD指導会を実施しました。本指導会には、5つのBU、11のグループ会社、研究開発部門よりのべ163人が出席し、人権リスク評価プロセスへの理解を深めました。

### ④ HRDD指導会

回次	内容	各BUおよび主要グループ会社で取り組んだ内容
1	人権リスクが存在する可能性の高い領域の特定	詳細なリスク評価を行う対象特定
2	特定した領域における潜在的リスク特定と優先度付け	リスクの洗い出しと深刻度、発生可能性に基づく優先度付け
3	優先度の高い顕著なリスクに対する対策の検討	アクションプラン案の策定
4	リスク評価プロセスの振り返り	学び/気づきや課題の共有

## ステークホルダーとの対話

日立は、2022年度に国連開発計画(UNDP)が主催する「ビジネスと人権アカデミー 日本企業向け人権デュー・ディリジェンス研修」に参加しました。日本企業およびその取引先が直面しうる人権リスクにいかに対応していくか、国内外の専門家より解説いただき理解を深めました。また、本研修の個別ガイダンスセッションでは、UNDP、海外のビジネスと人権に関するアドバイザーファーム、弁護士より、日立の人権方針の改善点や、当グループのように幅広い事業領域を持つ企業におけるHRDDの在り方、二次以降の調達

パートナーへのHRDD展開、人権関連の法規制への対応などについて示唆をいただきました。いただいた意見も参考に、今後も人権にかかわる取り組みを改善していきます。

## 今後のロードマップ

日立は、全BU(10BU)および主要グループ会社において、2023年度までに、自社でリスクが高いと判断した領域の人権リスク評価を実施し、2024年度までに対応策の決定・実行、対策効果の確認、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施します。

## 近年の主なHRDDの実施状況

2020年度	HRDD推進事務局立ち上げ。NGO「ASSC」支援のもと日立グループ共通優先リスク(強制労働および移民労働者の権利侵害の可能性)に関する調査票を作成し日立グループ内に展開。Shift支援のもと「人権リスクマネジメント実施マニュアル」作成。本マニュアルは、Shiftのレビューを受け、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」との整合性やHRDD各ステップの解説に対する助言を反映。 日立グローバルコンプライアンスホットラインとの一本化など、苦情処理メカニズムの改善施策を実施。
2021年度	前年度の調査を基に各BUおよびグループ会社で特定されたグループ共通優先リスクへの対策を実行(是正指導、ワークショップ開催、対策検討ガイド発行など)。
2022年度	BUおよび主要グループ会社主体によるHRDDを開始し、Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施。

## 児童労働・強制労働防止の取り組み

### 活動・実績

日立は、児童労働を未然に防止するため、入社時に公的な書類にて年齢が児童労働には当たらない事を確認しています。  
また、「ビジネスと人権」のeラーニングなどの啓発教材において、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則

り、自社内だけではなく調達パートナーにおける児童労働や強制労働についても、企業には権利尊重の責任があることを、ケーススタディなどを通じて周知しています。

## 調達パートナーへの働きかけ

### 活動・実績

GRI 408-1 / 409-1

日立は、サプライチェーン全体での人権尊重に向けて、「日立グループ人権方針」を「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」に含め、調達パートナーに配布しています。日立の人権尊重に関する考え方の理解を促進し、それが実践されるよう努めています。さらに、本ガイドラインに児童労働や強制労働の排除を明記し、各地域でサステナブル調達説明会を実施するなど、調達パートナーにおける人権尊重の周知徹底とエンゲージメントを実施しています。

2022年度は、強制労働や児童労働への取り組みなどを含む、人権に関するサステナビリティパフォーマンスの評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadis<sup>\*1</sup>を活用し、書面での実態把握を行いました。書面調査への回答内容などを参考に、「労働・人権」を含むサステナビリティ監査も実施しており、監査により把握した指摘事項は調達パートナーへ説明し、改善依頼を行っています。

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

 P.110 サステナブル調達の推進

## 役員・従業員の人権意識向上と教育

### 教育・浸透

日立は、「日立グループ人権方針」に則り、「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権尊重の重要性を伝えるメッセージや、人権eラーニングなどを通して、継続的に日立グループの役員および全従業員の人権意識の強化を図っています。

日本国内では、事業所・グループ会社単位で定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を実施し、従業員一人につき毎年1回の受講を目標に推進しています。また、LGBTQIA+に関する正しい理解促進とハラスメント防止を目的として、主に管理職を対象とした動画による教育を2022年

### 人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	2022年度実績
日立グループの役員 および全従業員	「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権メッセージ (毎年配信)	約23万8,000件のメールを発信
	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング(15言語にて提供、約3年に一度実施)	16万9,000人以上が受講
日立製作所の役員	外部講師による人権に関する講義 (毎年実施)	執行役および理事 約90人が受講

10月より実施し、2023年4月までに約9,000人が受講しました。このほかにも新入社員向けオンボーディング教育や階層別研修、海外赴任者研修など、さまざまな啓発活動を通じて従業員一人一人が自らの業務で人権を尊重する意義を伝えていきます。

海外グループ会社に対しては、地域統括会社が地域軸での連携推進やサポートの役割を担うべく、地域の実情に応じたさまざまなHRDD理解促進活動を行っています。具体的には、その地域のHRDD担当者向けのセミナー開催、地域統括会社幹部へのHRDD意識調査、社外専門家と地域統括会社幹部とのダイアログなどが含まれます。

### 2022年度の取り組み

日立製作所の執行役を対象に、毎年人権に関する研修を行っています。2022～2023年度上期にかけては、役員層(執行役および理事)約90人を対象に、多様な人財が公正な機会を得て活躍できるインクルーシブな組織づくりをテーマとしたワークショップを開催しました。

## 南アフリカにおける黒人経済力強化政策(B-BBEE)への取り組み

### 活動・実績

日立は南アフリカ共和国で事業を展開しており、同国の経済発展と雇用の創出に向けた広範な黒人経済力強化(B-BBEE)\*1政策に沿った活動を展開しています。2022年11月時点で、日立エナジーの現地法人は、B-BBEE評価でレベル1を達成しています。

日立エナジー現地法人は、性別を含む多様な労働力を確保することをめざし、雇用均等法(EEA)\*2に基づいた目標設定および行動計画の策定を実施しています。本行動計画は、3～5年に一度見直しており、進捗を毎年報告しています。

また、日立エナジー現地法人の人財育成戦略は、B-BBEEに関連するスキル開発目標に沿っており、多様性と公平性に基づき、社内の人財のパフォーマンスと昇進の可能性を高めるための従業員への投資も行っています。さらに、障がい者を含む、「歴史的に不利益を被ってきた南アフリカ共和国国民(HDSA)」のバックグラウンドを持つ卒業生や研修生を毎年採用しています。現在、日立エナジー現地法人の管理職の34%は、HDSAのバックグラウンドを持つ従業員で構成されています。


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

\*2 雇用均等法(EEA): すべての労働者の平等な機会および公平性の担保を目的とした法令

## 責任ある調達

### 基本的な考え方

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。

テーマ	概要
 責任ある調達	<p>日立は、サステナブル調達の推進と徹底に向けて、調達活動において準拠すべき最上位の業務規範である「日立グループグローバル調達規範」および調達パートナー向けの行動規範である「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」に則った調達活動を推進しています。調達パートナーとの相互繁栄をめざし、サステナブル調達ガイドラインの周知徹底や各地域における説明会を実施するなど、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。</p> <p>また、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、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・分析および必要に応じた監査を定期的に行っています。</p> <p>さらに、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを調達パートナーとともに進めています。</p>

## 責任ある調達

### 調達基本方針

考え方

方針

GRI 2-6 / 2-23

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。

 サステナブル調達

<https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/index.html>
 日立グループ サステナブル調達ガイドライン

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

### サステナブル調達マネジメントの推進体制

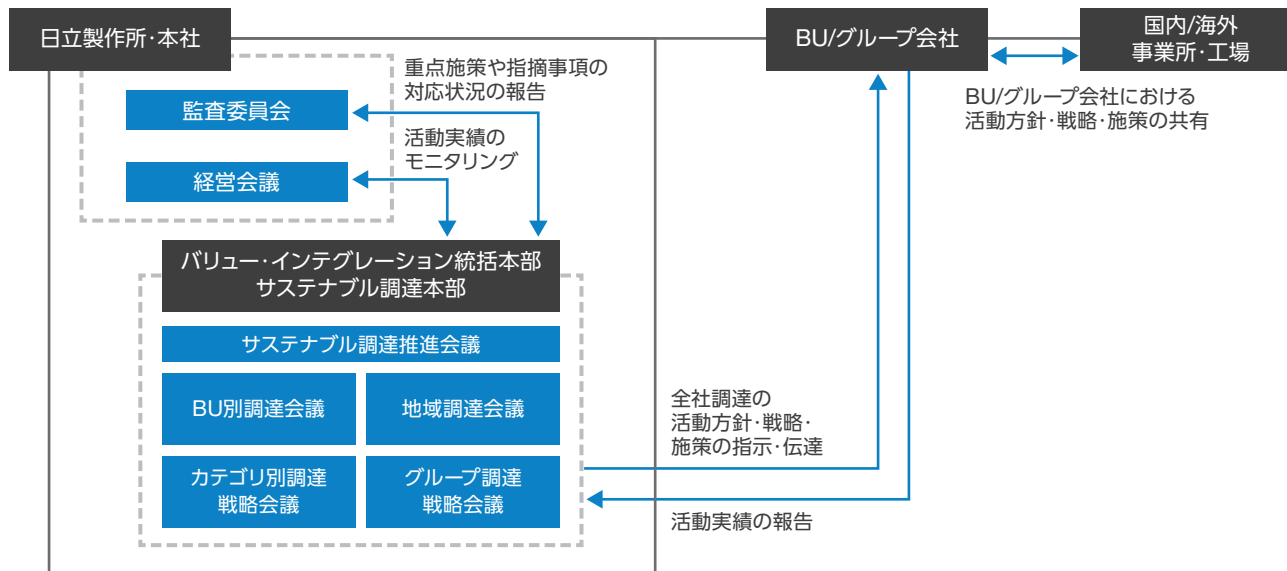
体制

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3

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)

#### サステナブル調達マネジメント体制



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。

## サステナブル調達推進会議の推進

2022年度より、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、2022年度は計約500人が参加しました。また、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で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

GRI 2-25 / 308-2 / 414-2

### 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。2022年度は約520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	内容
東南アジア	約200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、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230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、および中国におけるサステナブル活動事例を紹介。
インド	約90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。

#### ・調達Webサイトのコンテンツ拡充

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説明しています。

\*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

 調達Webサイト

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

### 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。2022年度は、日立グループ全体で1,374社（48カ国）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、是正依頼対象先の把握、改善方法の協議・モニタリング、サステナビリティ監査の対象先の選定・実施などを進めています。

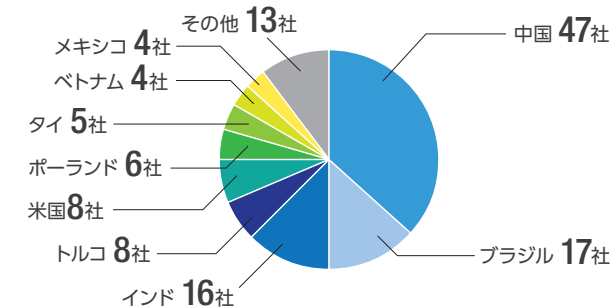
今後もさらにEcoVadis評価対象社数を拡大していきます。

### 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\*1、「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点から、書類審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点検しています。

2022年度は、調達額の大きさや書面調査の回答内容などに基づき選定した128社\*2の調達パートナーに対してサステ

#### ● 2022年度 サステナビリティ監査の実施地域 (15カ国、128社)



その他：エジプト、コロンビア、サウジアラビア、ブルガリア、インドネシア、韓国

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、改善依頼を行っています。

\*1 一部グループ会社では内部監査員による監査

\*2 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

### 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	公正取引に関する教育が従業員に行われていない

さらに、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オンラインでの改善モニタリング、対面でのフォローアップ監査の実施など、改善への取り組みを進めていきます。

### 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、法令違反ならびに「日立グループ 企業倫理・行動規範」への違反など、不正の可能性の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

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html>

 P.145 日立グローバルコンプライアンスホットライン

### 社内教育の推進

教育・浸透

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。

### 2022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	日立グループの長期環境目標や脱炭素化のソリューション、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	日立グループサステナブル調達方針の説明や日立グループ会社間でのベストプラクティス共有、議論。
欧州	サステナブル調達方針と戦略、カーボンニュートラルに向けた取り組みや、環境に配慮した原材料などについて情報交換。

### サステナブル調達施策の実施状況(2022年度)

サステナブル調達説明会

約**520**社

サステナビリティ評価

**1,374**社

サステナビリティ監査

**128**社<sup>\*1</sup>

\*1 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む

### 調達部門向け社内教育・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。2022年度は、約2,800人の従業員が受講しました。

### 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

GRI 308-2

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。調達パートナーには関連するガイドラインの周知徹底を継続依頼することで、環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>排出量であるScope 3 カテゴリー1の把握については、調達金額ベースで全体を網羅し、調達パートナーから入手した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。

 P.027 環境ビジョン  P.027 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<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

上記のScope 3 カテゴリー1において、日立の調達パートナーにおけるCO<sub>2</sub>排出量削減活動を促進していくため、2022年度に「環境先進パートナー」を21社選出しました。気候変動対応に積極的で、かつ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ばれた21社は、複数の国・地域に所在し、業種や業界も原材料・部品・装置などさまざままで、規模も大企業のみならず中小規模も含まれます。これらの「環境先進パートナー」とCO<sub>2</sub>排出量削減に関する議論を数カ月にわたって行い、CO<sub>2</sub>削減手段や算定方法などを把握することができました。対話を通じて得られた情報を分析し、今後のバリューチェーン上流におけるCO<sub>2</sub>削減活動に活用していきます。

また、日立グループの製品・サービスのCO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>O<sub>3</sub> ≥ 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。

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。

## 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

<https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green.pdf>

 グリーン調達ガイドライン 付表

[https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green\\_annex.pdf](https://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green_annex.pdf)

## CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

日立製作所は、サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量の削減をはじめとする、ネット・ゼロ社会の実現に向けた一連の取り組みが評価され、2023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」に継続選定されました。

 P.020 ESGに関する社外評価



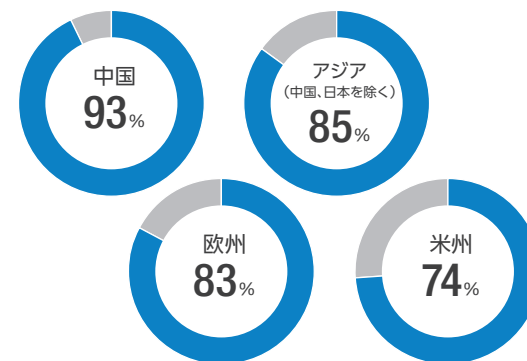
## グローバルパートナーシップの強化

活動・実績

GRI 204-1

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(2022年度)



## 紛争鉱物問題への対応

方針

体制

活動・実績

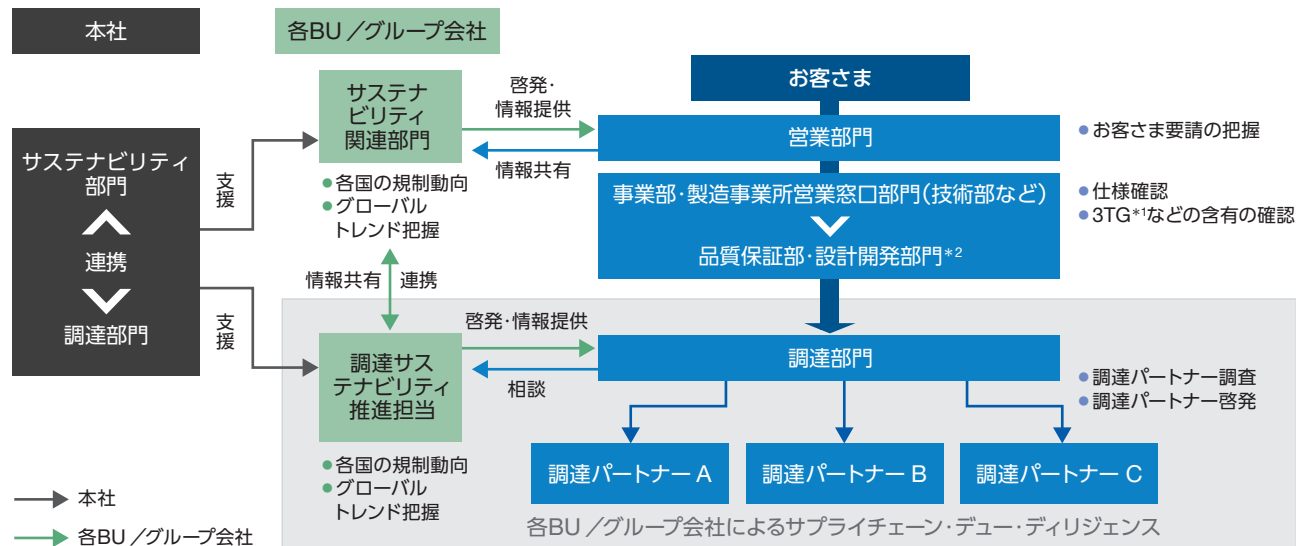
GRI 2-27

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

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_RSCM.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_RSCM.pdf)


### 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

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。

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、2022年6月に責任ある鉱物調達調査に対して共通の課題を抱える企業等の調査実務担当者を対象に、オンライン説明会を開催し、約1,500社から総計約2,500人に、責任ある鉱物調達対応の背景などを説明しました。

 P.017 産業界におけるリーダーシップと政策提言

## 調達BCPの取り組み

考え方

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・グローバルで調達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



 P.153 調達BCPの取り組み

## 品質、顧客満足

### 基本的な考え方

日立は、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切に、「品質、信頼性第一」を徹底しています。失敗を分析して徹底的に学ぶことを通して、技術を発展させる「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。

また、お客さまとのコミュニケーションを大切にしており、お客さまの声を経営、製品、ソリューションなどに活かしています。

テーマ	概要
 品質・製品安全	<p>「日立グループ企業倫理・行動規範」において品質と安全性の確保を掲げ、会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しており、従業員への周知を図っています。</p> <p>品質ガバナンス統制を徹底する体制を構築するとともに、「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。具体的には、製品開発のすべてのプロセスにおいて安全性を確認し、関連するビジネスユニット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。</p> <p>また、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るほか、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。</p>
 顧客満足	<p>お客さまとのコミュニケーション向上に向けて、グローバルでのアカウントマネジメントを強化するほか、グループ全体のマーケティング情報の一元管理・モニタリングするシステムを構築するなど、デジタルマーケティングを推進しています。広告宣伝活動においては、法令・法規を遵守するとともに、社会全体に配慮するため各種ガイドラインを策定し、運用しています。また、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に対応しています。</p>

## 品質・製品安全

GRI 3-3 / 417-1

### 品質保証活動の考え方

#### 考え方

日立は、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切に、「品質、信頼性第一」を徹底しています。失敗を分析して徹底的に学ぶことを通して、技術を発展させる「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。

「日立グループ企業倫理・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様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

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

### 品質ガバナンス体制

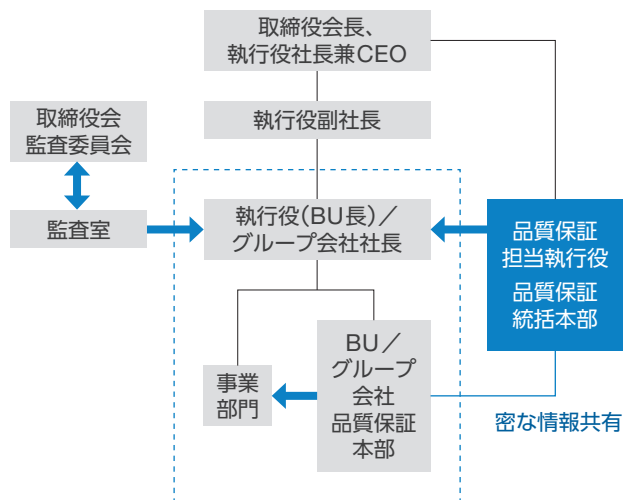
#### 体制

GRI 2-25

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、事業部門内の品質保証部門を設計部門、製造部門から独立させ、お客様の安全と安心を第一に行動できる体制としてきました。こ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	1,046拠点
鉄道	ISO/TS 22163	13拠点
医療機器	ISO 13485	22拠点

Note: 2023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)

**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)

## 品質・信頼性教育の実施

### 教育・浸透

日立は、製品サービスの安全性を含む品質や信頼性に関するさまざまな教育や研修を、対象者に応じて定期的に実施しています。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

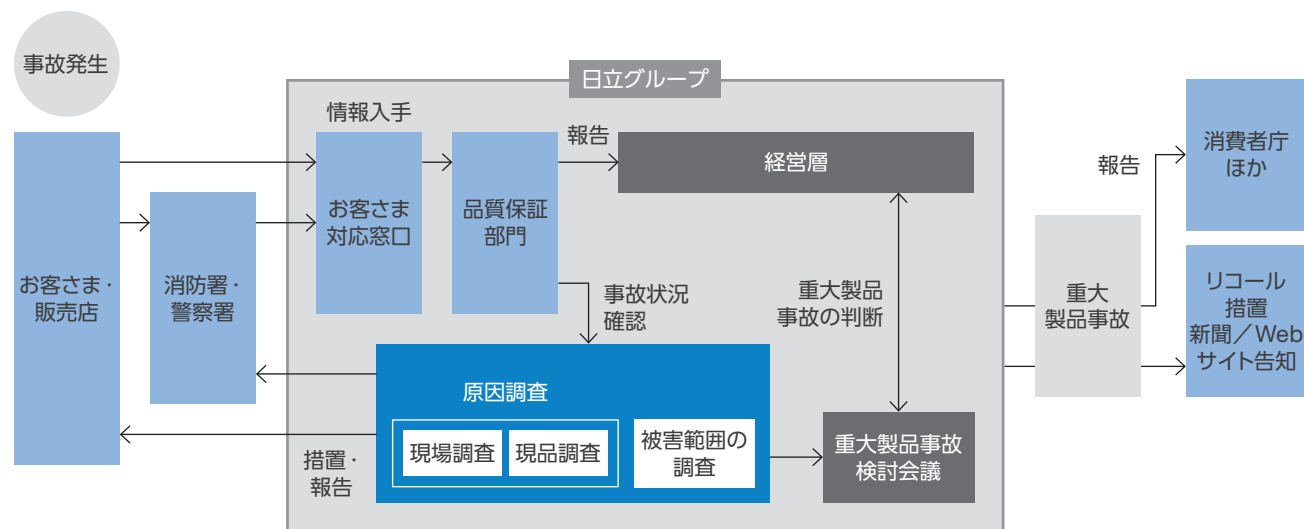
### 体制

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

GRI 2-25

### 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、「グリーン」「デジタル」「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、営業統括本部の中に「グローバル・マーケティング&セールス・トランスフォーメーション本部」を新設しました。上記本部は、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One Hitachiでソリューションを提供するサポートをしています。

重点的な取り組みとして、グリーン・デジタル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、重要なお客さまに対して、グローバル・アカウントマネージャーを任命し、グループ・グローバルでの営業活動を促進しています。

### 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、顧客ターゲット、提案活動の高度化、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、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

GRI 417-3

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」を策定し、運用しています。言語や慣習が異なる海外拠点でもガイドライン遵守を徹底するため、多言語で「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成しています。

ソーシャルメディアを活用したコミュニケーション活動にあたっては、日立ブランドを守り、他者の権利を侵害しないよう、活用方針や具体的な運用方法をまとめた「コミュニケーションガイドライン」と「従業員向け活用ガイドライン」を「ソーシャルメディアポリシー」として定め、グローバルに共有しています。また、本ポリシーの周知やSNS利用に関する心構え、リスク対策などをまとめたeラーニングを日本語・英語・中国語で展開し、従業員への啓発に取り組んでいます。

2022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

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

### Webサイト総合お問い合わせ窓口

#### 活動・実績

日立は、Webサイトにグローバルな総合お問い合わせ窓口を設け、寄せられるさまざまな情報(お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言)に対応しています。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。また、お問い合わせへの対応の質を向上させるため、「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座などの活動を行っています。今後もより迅速かつ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。

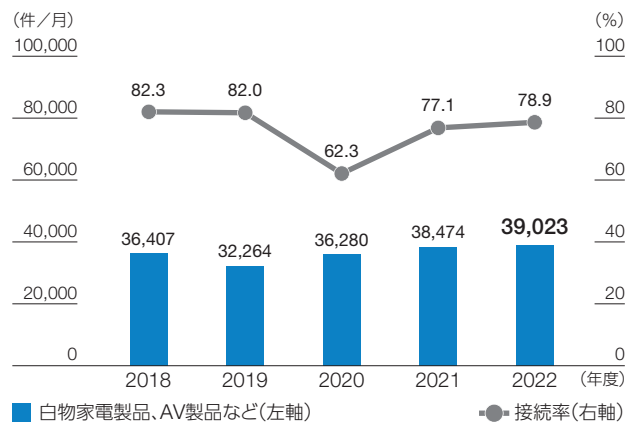
洗濯機や冷蔵庫などの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約204万件のご意見が「お客様相談センター」や「修理受付センター」のコールセンター、Webサイトなどを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせへの対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまの声をモノづくりに反映させるため、接続率の改善や、ご相談・ご質問・苦情などお客さまの生の声の

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、全国約90カ所のサービスセンターでは、「お客さま評価サービスアンケート」を毎月実施し、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。

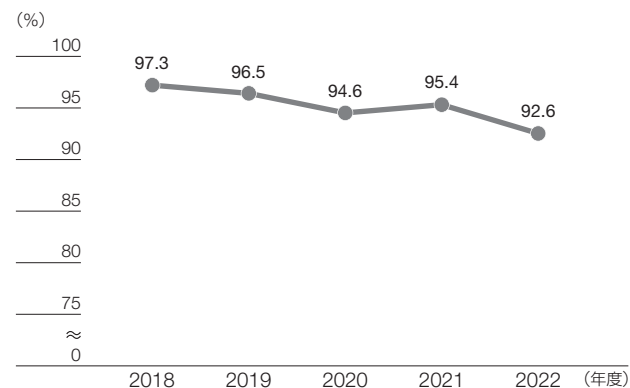
2022年度は27,000件以上のお客さまにアンケートに回答いただき、うち92.6%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

#### ◎ お客様相談センターにおける応対件数と接続率\*1(12カ月平均)



\*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

#### ◎ お客さま評価サービスアンケートの調査結果(お客さま満足度)



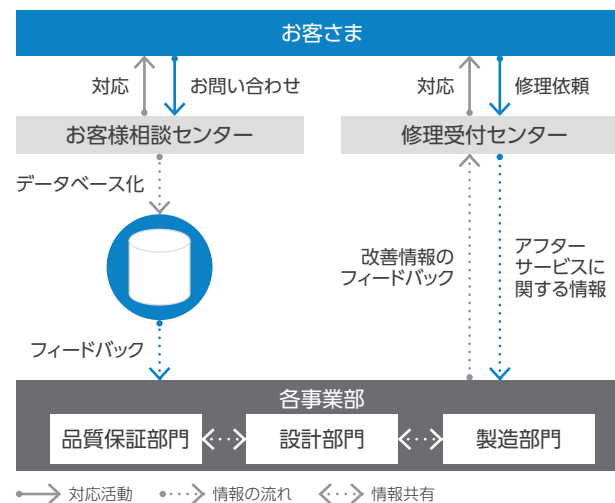
Note: 対象範囲: 修理を実施したお客さま(約100万件/年)

設問: ご依頼から完了までの対応満足度

回答: 満足・やや満足・やや不満・不満の4段階評価

満足度: “満足”および“やや満足”と回答いただいた比率

#### ◎ お客さま問い合わせ対応フロー






## 社会貢献活動

### 基本的な考え方

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ています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 社会貢献活動	<p>社会貢献活動方針のもと、「STEAM(Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)」「環境」「地域貢献」の3分野でグローバルにおいてさまざまな活動を展開しています。</p> <p>また、社会貢献活動における従業員のエンゲージメント向上をめざし、従業員と会社が一体となって寄付を行う社会貢献スキーム(マッチングファンド)を導入しています。</p> <p>さらに、公益財団法人日立財団にて、「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社会貢献活動を展開しています。</p>	<p><b>Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数</b></p> <p>2022年度実績：30人 (1996年からの累計：405人)</p> <hr/> <p><b>日立ハイテクの 理科教育支援活動参加人数</b></p> <p>2022年度実績：62,487人 (1990年からの累計：367,362人)</p>

## 社会貢献活動

GRI 2-24 / 201-1 / 203-1 / 413-1

### 社会貢献活動の考え方

#### 考え方

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「グリーン」「デジタル」「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、次世代人材育成に関するKPIを定めて活動を推進しています。

[社会貢献活動方針](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/vision/index.html)

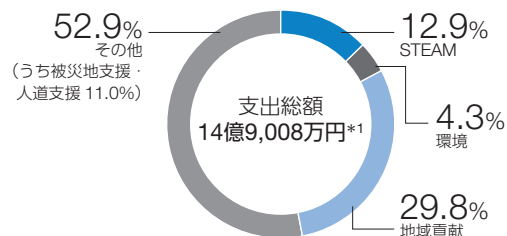
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/vision/index.html>

### 社会貢献関連費用および参加人数

#### 活動・実績

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、2022年度は社会貢献関連費用として14億9,008万円を支出しました。また、日立グループの23,576人(総従業員の7.3%に相当)の従業員が社会貢献活動に参加しました。

#### 2022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86社、計87社、日立財団  
海外：183社

支出額には、金銭・現物寄付、自主プログラム、従業員の参加・派遣、施設開放および従業員募金を含む。ただし、従業員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外

### 従業員の社会貢献活動の支援

#### 制度

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寄付を行う社会貢献スキーム(マッチングファンド)

日立は、従業員の積極的な社会貢献活動への参画を促進する仕組みとして、マッチングファンドを導入しています。このマッチングファンドは、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付する社会貢献スキームです。これにより、社会貢献活動における従業員のエンゲージメントを向上させ、日立グループ・アイデンティティの体現とさらなる浸透を推進していきます。

2022年度は、マッチングファンドにより総額約1,300万円の寄付を実施しました。

### 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2023年4月から導入しました。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。

### 社会貢献活動

#### 活動・実績

日立は、次世代を担う人材の育成を主軸とした活動を推進しており、グローバルから地域社会まで幅広い課題の解決に積極的に取り組んでいます。具体的には、社会に変革をもたらす次世代リーダーや理工系人材の育成を支援するプログラムを実施しています。特にAI(人工知能)やビッグデータ利用などの情報技術の急速な発展に伴い、IT人材の育成が世界的な課題となっていることから、最先端技術を活用して創造力・表現力・問題解決力を発揮できる人材の育成手法として重要視されているSTEAM分野の教育にかかわる活動に注力しています。

## 社会貢献活動事例

分野	活動事例	BU/グループ各社
STEAM	 電子顕微鏡を用いた 理科教育支援活動 <a href="https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/">https://www.hitachi-hightech.com/jp/science-edu/</a>	日立ハイテク
環境	 One Hitachi Earth Monthの実施(従業員による環境ボランティア活動の推進) <a href="https://www.hitachi.us/about/hitachi/sustainability/turning-ambition-into-action">https://www.hitachi.us/about/hitachi/sustainability/turning-ambition-into-action</a>	日立アメリカ
地域貢献	 日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ(ASEAN 7カ国および日本の大学・大学院生を対象とした次世代リーダー育成プログラム) <a href="https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/contribution/next-generation/index.html">https://www.hitachi.co.jp/sustainability/sc/contribution/next-generation/index.html</a>	日立製作所、 日立アジア
	 環境配慮で、ねぶたの伝承と発展に貢献 <a href="https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/nebuta/">https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/nebuta/</a>	日立製作所

鏡の貸し出しを実施しており、年間5万人に学びの機会を提供することを目標としています。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材育成への貢献をめざします。


### 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。

### トルコ・シリア地震被害に対する支援

日立は、2023年2月にトルコ共和国南東部のシリア・アラブ共和国との国境付近で発生した地震で被災された方々の救援や被災地の復興支援のため、日本赤十字社および日本ユニセフ協会に対してそれぞれ2,000万円、合計4,000万円の寄付を実施しました。

さらに、マッチングファンドを通じて、日立全体で赤十字を通じた寄付も行っています(2022年度実績:約700万円)。また、日立エナジーや日立ヴァンタラでも個別の寄付プログラムを実施しました。

 トルコ・シリア地震に対する支援について

<https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/02/0215a.pdf>

### 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目的として、2022年度に国境なき医師団日本を通じて880万円相当の物品寄付を実施しました。

さらに、マッチングファンドを通じて、日立全体で赤十字、ユニセフ、ワールド・セントラル・キッチンへの寄付も行っています(2022年度実績:約540万円)。

## 次世代人材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。2022年7月末時点で累計405人に上る卒業生たちが、国際機関や行政、企業、NPOなどさまざまな分野で活躍しています。

### 理工系人材育成支援

日立は、次世代理工系人材の育成をめざし、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

## 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。

### 2022年度の取り組み

「学術・科学技術の振興」の分野においては、「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件の中間報告会を開催しました。また、第3回「日立財団アジアイノベーションアワード」の募集、選考、採択を実施し、受賞者の研究を公開しました。「人づくり」の分野では、小学校における「日立みらいイノベータープログラム」を実施しました。このほか、「多文化共生社会の構築」の分野についても、フォーラムを実施し、2023年度から発行する電子ジャーナルのワーキンググループを設置し、具体的な検討を開始しました。

### 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 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/kurata/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/kurata/index.html</a>	社会課題解決に資する自然科学・工学研究および哲学・思想・歴史などを探究する人文・社会科学研究を助成する事業 [2022年度末までの累計助成件数：1,570件]
	 日立財団科学技術セミナー <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/seminar/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/seminar/index.html</a>	市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業 [2022年度は「ブレイン・デコーディングー脳内イメージをAIで解読する」を開催]  第18回 日立財団科学技術セミナー <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics093.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics093.html</a>
	 日立財団アジアイノベーションアワード <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/award/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/award/index.html</a>	ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業 [2022年度末までの累計表彰件数：40件]
	 日立感染症関連研究支援基金 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/fundsupport/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/fundsupport/index.html</a>	COVID-19で顕在化した課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的とした研究助成事業[採択件数：5件]
人づくり	 日立みらいイノベータープログラム <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/innovator/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/innovator/index.html</a>	これからの理工系人財に求められる資質と能力を養う日本国内の小学校高学年向け理工系人財育成支援事業 [2022年度末までの累計実施校数・受講児童数：18校・1,410人]
	 理工系女子応援プロジェクト <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/index.html</a>	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業 [2022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 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol8/01.html">https://www.hitachi-zaidan.org/my-tomorrow/dialog/vol8/01.html</a>
多文化共生社会の構築	 多文化共生社会の構築 <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html">https://www.hitachi-zaidan.org/activities/symposium/index.html</a>	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 [2022年度は、「外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く～教育の実態が問いかける支援のあり方～」をテーマにオンラインにてフォーラムを開催。また、2023年度から発行する電子ジャーナルのワーキンググループを設置し、取り扱う学術分野、想定読者、編集体制などの具体的な検討を実施。]  外国につながるある高校生たちの「活躍する力」を拓く <a href="https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics098.html">https://www.hitachi-zaidan.org/topics/topics098.html</a>

 日立財団Web サイト

<https://www.hitachi-zaidan.org/>

## 社会データ

GRI 2-4/2-7/201-1/401-1/401-3/403-9/403-10/404-1/405-1/405-2/413-1

## 人財

## 従業員データ

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数	日立グループ	合計	人	295,941	301,056	350,864	368,247	<b>322,525</b>
		地域別*1						
		日本		162,083	162,100	158,194	156,768	<b>133,762</b>
		中国		40,784	41,673	51,903	50,707	<b>43,410</b>
		ASEAN・インド・他のアジア地域	人	44,229	45,114	61,411	69,876	<b>62,614</b>
		北米		20,985	22,034	27,122	27,914	<b>22,863</b>
		欧州		17,074	17,850	32,449	42,519	<b>43,155</b>
		その他の地域		10,786	12,285	19,785	20,463	<b>16,721</b>
		合計	人	239,802	244,962	279,659	283,020	<b>294,746</b>
		性別*2						
		男性	人	196,221	199,603	228,278	227,652	<b>230,947</b>
		女性		43,581	45,359	51,381	55,368	<b>63,799</b>
		年齢層別*2*3						
		15～19歳	%	0.5	0.5	0.5	0.4	<b>0.5</b>
		日本	%	0.4	0.4	0.4	0.3	<b>0.2</b>
		海外		0.1	0.1	0.1	0.1	<b>0.2</b>
		20～29歳	%	15.4	15.7	14.9	15.2	<b>19.0</b>
		日本	%	10.0	9.8	8.6	8.2	<b>6.6</b>
		海外		5.4	5.9	6.3	7.0	<b>12.4</b>
		30～39歳	%	27.5	26.8	27.5	27.8	<b>29.5</b>
		日本	%	17.8	16.5	13.9	12.7	<b>9.8</b>
		海外		9.7	10.1	13.6	15.1	<b>19.6</b>
		40～49歳	%	30.8	30.4	29.1	28.5	<b>26.2</b>
		日本	%	25.1	23.8	19.4	17.5	<b>13.0</b>
		海外		5.7	6.6	9.7	11.0	<b>13.1</b>
		50～59歳	%	24.3	25.1	25.6	25.6	<b>22.6</b>
		日本	%	21.3	21.5	19.6	19.1	<b>15.9</b>
		海外		3.0	3.6	6.0	6.5	<b>6.7</b>

\*1 2020年度より地域分類を変更 \*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない \*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数	日立グループ	年齢層別*2*3	60～69歳	%	1.5	1.6	2.4	2.4	2.2
			日本	%	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4
		海外	%	0.9	0.9	1.8	1.8	1.8	
		70歳以上	%	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	
		日本	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		海外	%	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	
	日立製作所	合計	人	33,490	31,442	29,850	29,485	28,672	
		性別	男性	人	27,828	25,628	24,100	23,749	22,939
			女性	人	5,662	5,814	5,750	5,736	5,733
	平均年齢	日立グループ*2	合計	歳	41.3	41.5	41.8	41.7	41.2
性別			男性	歳	41.9	41.9	42.2	42.1	41.7
			女性	歳	39.0	39.4	40.1	40.2	39.6
日立製作所		合計	歳	42.1	42.4	43.0	43.3	43.4	
		性別	男性	歳	42.6	43.0	43.5	43.8	43.9
			女性	歳	39.5	40.1	40.8	41.1	41.2
平均勤続年数	日立グループ*2	合計	年	15.1	15.0	13.6	13.5	12.6	
		地域別*1	日本	年	18.8	18.8	18.9	18.1	18.3
			中国	年	8.8	8.4	8.4	9.2	10.2
			ASEAN・インド・他のアジア地域	年	7.4	7.4	7.2	8.2	7.1
			北米	年	7.1	7.2	6.4	7.5	8.3
			欧州	年	7.6	8.3	6.0	5.7	9.1
			その他の地域	年	6.4	7.6	7.5	5.7	6.7
		性別	男性	年	15.8	15.7	14.2	13.8	13.4
			女性	年	11.8	11.8	11.0	10.9	10.1
		日立製作所	合計	年	18.0	17.9	18.3	18.5	18.6
	性別		男性	年	18.5	18.5	18.8	19.0	19.2
女性			年	15.6	15.6	16.0	16.2	16.3	
離職率*4*5	日立グループ*2	合計	%	6.3	5.2	4.3	7.5	8.5	
		地域別*1	日本	%	2.2	2.5	2.0	3.3	2.6
			海外	%	15.4	10.9	7.4	13.1	13.5

\*1 2020年度より地域分類を変更 \*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない \*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

\*4 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく \*5 自己都合退職者のみ対象

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
離職率*4*5	日立グループ*2	性別	男性	%	5.8	4.8	4.1	7.1	7.8
			女性	%	8.4	7.2	5.2	8.9	10.8
	日立製作所	合計		%	1.6	1.7	1.4	1.8	2.0
			性別	男性	%	1.4	1.5	1.3	1.7
			女性	%	3.0	2.8	2.1	2.3	2.8

\*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

\*4 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく \*5 自己都合退職者のみ対象

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	%	242,994	251,016	285,857	291,028	301,320	
		うち、女性 在籍人員および比率	人(%)	45,580 (18.8)	48,665 (19.4)	54,719 (19.1)	58,830 (20.2)	67,224 (22.3)	
	地域別	日本		人(%)	25,076 (14.9)	26,203 (15.6)	26,106 (16.0)	26,773 (16.5)	24,832 (17.9)
				中国	6,733 (39.5)	6,856 (37.5)	7,232 (34.1)	7,594 (35.7)	7,869 (35.1)
				ASEAN・インド・他のアジア地域	6,231 (24.6)	6,828 (25.3)	6,990 (20.7)	9,120 (20.6)	15,851 (25.2)
				北米	3,176 (26.2)	3,955 (24.9)	4,298 (22.7)	4,954 (25.7)	5,076 (25.1)
				欧州	2,348 (21.5)	2,361 (21.3)	6,903 (22.0)	6,761 (23.8)	9,705 (23.6)
				その他の地域	2,016 (22.1)	2,462 (23.4)	3,190 (18.2)	3,628 (23.4)	3,891 (24.6)
日立製作所	在籍人員合計	人	37,489	34,997	33,198	32,713	32,086		
	うち、女性 在籍人員および比率	人(%)	6,678 (17.8)	6,649 (19.0)	6,537 (19.7)	6,595 (20.2)	6,584 (20.5)		
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	47,831	48,336	48,712	48,690	65,171	
		うち、女性 管理職人数および比率	人(%)	3,975 (8.3)	4,302 (8.9)	4,641 (9.5)	4,762 (9.8)	8,461 (13.0)☑	
	日立製作所*4	管理職人数合計	人	13,332	12,694	11,881	11,584	11,188	
		うち、女性 管理職人数および比率	人(%)	635 (4.8)	700 (5.5)	768 (6.5)	785 (6.8)	826 (7.4)☑	
		役職別	部長以上	人(%)	135 (3.4)	147 (3.9)	156 (4.5)	146 (4.3)	160 (5.0)
			課長	人(%)	500 (5.3)	553 (6.2)	612 (7.3)	639 (7.8)	666 (8.4)
男性の賃金に 対する女性の 賃金の割合*1*5	日立製作所	全従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	66.4	
		無期雇用・フルタイム従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	66.7	
		パート・有期雇用従業員	女性/男性 (%)	—	—	—	—	55.3	

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

\*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

\*3 女性管理職の数および比率の経年増加には、人材データベースのカバー率向上および連結対象会社の変動によるものも含む。なお、一部グレード(役職)未登録者がいる子会社分は含まない

\*4 日立から他社への出向者および退職者のほか、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 「全従業員」は「無期雇用・フルタイム従業員」と「パート・有期雇用従業員」の合計。「無期雇用・フルタイム従業員」は無期雇用かつフルタイムの従業員であり、「パートタイム・有期雇用従業員」はパートタイムまたは有期雇用の従業員。適用する人事処遇制度において性別による差異はないが、管理職を含む上位等級における男性の比率が高いこと、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、男女一人当たりの賃金に差が生じている。

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新規採用人数 および比率	日立グループ*2	新規採用人数合計	人	17,120	14,997	17,963	29,539	32,733
		うち、新規女性採用人数および比率	人(%)	4,574 (26.7)	3,943 (26.3)	4,269 (23.8)	6,489 (22.0)	9,593 (29.3)
	地域別	日本		1,438 (23.1)	1,372 (23.0)	1,329 (23.9)	2,051 (15.7)	1,275 (25.8)
		中国		432 (35.6)	400 (30.9)	371 (31.9)	449 (38.3)	377 (29.0)
		ASEAN・インド・他のアジア地域	人(%)	793 (25.3)	1,002 (27.7)	595 (22.2)	1,402 (22.0)	4,314 (30.4)
		北米		1,002 (32.8)	635 (29.7)	574 (23.2)	927 (27.9)	1,212 (28.3)
		欧州		313 (23.8)	147 (22.9)	970 (26.5)	971 (27.9)	1,482 (28.8)
その他の地域		596 (27.3)	387 (28.9)	430 (17.8)	689 (27.4)	933 (32.7)		

\*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない

		範囲	単位	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023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	役員層の女性人数	人	4	5	7	9	9
		役員層の女性比率	%	5.0	7.1	10.1	12.2	11.4
		役員層の外国人数	人	7	6	8	13	16
		役員層の外国人比率	%	8.8	8.6	11.6	17.6	20.3

		範囲	単位	2019年6月	2020年7月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
取締役における 男女比率と 日本人・外国人 比率	合計		人	11	13	13	12	12
		男性	人	9	11	11	10	10
	日立製作所		%	81.8	84.6	84.6	83.3	83.3
		女性	人	2	2	2	2	2
	日本		%	18.2	15.4	15.4	16.7	16.7
			人	7	7	7	7	7
	日立製作所		%	63.6	53.8	53.8	58.3	58.3
		日本以外	人	4	6	6	5	5
		%	36.4	46.2	46.2	41.7	41.7	



		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
出産休暇・配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*6	男性	%	37.8	38.1	33.8	32.9	43.9
			女性		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		休暇後復職率*7	男性		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性		100.0	100.0	99.7	100.0	98.3
		休暇後定着率*8	男性		99.7	96.9	97.7	97.5	99.4
			女性		100.0	100.0	99.7	98.5	100.0
育児休暇	日立製作所	休暇後取得率*9	男性	%	2.7	4.0	7.3	9.9	18.4
			女性		100.0	99.6	99.6	100.0	100.0
		休暇後復職率*10	男性		94.3	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性		97.4	97.4	98.9	100.0	99.3
		休暇後定着率*11	男性		90.9	84.8	71.4	94.4	100.0
			女性		99.4	95.5	98.0	96.6	95.9
育児休暇または配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*12	男性	%	34.5	37.2	35.4	40.6	56.8

\*6 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

\*7 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

\*8 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

\*9 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

\*10 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

\*11 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

\*12 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

		範囲	単位	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
障がい者雇用者数	日本国内日立グループ*13		人	1,899	2,403	2,575	2,767	2,650
障がい者雇用率			%	2.26	2.33	2.37	2.43	2.48

\*13 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2023年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社21社)

## 従業員エンゲージメント

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	60	62	65	<b>69.5</b>	
		地域別	日本	%	—	—	—	56	<b>61.2</b>
			海外	%	—	—	—	80	<b>82.3</b>

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。2022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務意欲」の4点で測定

## 人財育成

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
マネジメント研修受講者数	日立グループ	経営リーダー向け	人	83	90	78	76	<b>87</b>
		マネージャー向け	人	3,761	3,973	3,481	3,900	<b>4,191</b>
従業員一人当たりの年間教育時間	日立グループ		時間	—	—	—	25.9	<b>29.0</b>
従業員一人当たりの年間教育投資額*1	日立グループ		円	—	—	61,700*2	58,300*3	<b>62,700*4</b>
	日本国内日立グループ		円	127,800*5	128,000*6	—	—	<b>—</b>

\*1 2020年度より集計範囲を日本国内日立グループから日立グループの数値に変更

\*2 日立製作所および日本国内グループ会社44社、海外グループ会社54社 計99社

\*3 日立製作所および日本国内グループ会社44社、海外グループ会社63社 計108社

\*4 日立製作所および日本国内グループ会社37社、海外グループ会社66社 計104社

\*5 日立製作所および日本国内の主要グループ会社13社

\*6 日立製作所および日本国内の主要グループ会社12社

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
デジタル人材数*7	日立グループ	合計	人	—	30,000	35,000	67,000	<b>83,000</b>	
		地域別	日本	人	—	19,000	23,000	29,000	<b>42,000</b>
			海外	人	—	11,000	12,000	38,000	<b>41,000</b>

\*7 2019年度より開示。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材を「デジタル人材」と定義。デジタル人材数はケイパビリティごとの人材数の合計数(のべ人数。千人単位)

## 労働安全衛生

		範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2021年度	2022年度	
総災害発生率 (TRIFR*1)	日立グループ	合計	—	—	0.37	0.29	0.28	0.27	0.26	
		地域別								
		日本			—	0.17	0.14	0.12	0.12	0.14
		アジア(日本を除く)			—	0.30	0.17	0.12	0.11	0.09
		北中南米	—	—	1.66	1.54	1.36	1.20	1.10	
		欧州		—	0.53	0.45	0.38	0.45	0.39	
死亡災害件数	日立グループ(コントラクター含む)		件	0	5	3	2	2	5	
死亡者数	日立グループ	社員		0	4	1	1	1	3	
	日立製作所	社員	人	0	0	0	0	0	0	
	コントラクター	コントラクター		0	1	2	1	1	2	

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、総災害発生率(TRIFR)および死亡災害件数・死亡者数については、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)

		範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
休業災害	日立グループ			506	396	314	434	419
	日本国内日立グループ*2		件	64	57	52	54	51
	日立製作所			6	6	4	3	2
労働災害強度率*3	日本国内日立グループ*2		—	0.11	0.03	0.00	0.00	0.02
労働災害度数率*3	日本国内日立グループ*2		—	0.20	0.17	0.17	0.17	0.16*4

Note: 統計の期間は各年1～12月

\*2 2018年は日立グループ国内188社／2019年は日立グループ国内169社／2020年は日立グループ国内136社／2021年は日立グループ国内131社／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 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

\*4 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

		範囲		単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
休務者の割合*5	日本国内日立グループ	疾患別	精神	%	0.64	0.65	0.62	0.66	0.74
			身体		0.24	0.25	0.22	0.21	0.24

\*5 連続7日以上有病欠勤者および休職制度利用者の割合(1カ月当たりの疾病休業者数÷月当たりの従業員数×100)

		範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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*6	%	79.3	81.2	81.1	80.6	82.4
			乳がん検査*7		53.2	56.3	56.6	57.1	58.4
			子宮頸がん検査*8		37.1	38.7	39.1	39.3	40.9
			胃がん検査*9		80.6	82.7	82.2	84.7	86.5
			大腸がん検査*9		81.3	83.5	83.0	85.5	87.3
			肺がん検査*10		93.2	95.8	96.8	98.0	98.7
喫煙率*11	日本国内日立グループ			%	30.9	29.8	28.4	27.6	27.0

\*6 35歳以上男女

\*7 30歳以上女性

\*8 25歳以上女性

\*9 30歳以上男女

\*10 35歳以上男女

\*11 35歳以上の従業員(特定検診の問診結果)

## 責任ある調達

GRI 2-6/204-1

### サステナブル調達施策

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
サステナビリティ評価社数			345	291	271	(人権)2,524*1 (環境)708*1	<b>1,374*2</b>
サステナビリティ監査	日立グループ	社	24	19	27	25	<b>128*3</b>
サステナブル調達説明会			126	59	450	359	<b>520</b>

\*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年度のサステナビリティ評価は「環境」「労働・人権」「持続可能な調達」「倫理」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

### 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*4
中国			88	90	98	95	<b>93</b>
アジア(中国、日本を除く)	日立グループ	%	71	71	80	87	<b>85</b>
欧州			81	78	77	83	<b>83</b>
米州			66	69	70	83	<b>74</b>

\*4 2022年度は、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

### グリーン購入

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事務用品のグリーン購入比率*5	日立グループ	%	86	84	83	83	<b>81</b>

\*5 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	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
紛争鉱物使用に関する調査対応件数	日立グループ*6	件	1,874	1,645	1,836	2,002	<b>—*7</b>

Note: 統計の期間は各年1～12月

\*6 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

\*7 データ集計時期により、1年前の数値を開示

## 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	1,888	1,833	1,910	1,869	1,490	
		分野別*2	STEAM		383 (20.3)	278 (15.2)	325 (17.1)	201 (10.8)	193 (12.9)
			環境		38 (2.0)	51 (2.8)	23 (1.2)	36 (1.9)	65 (4.3)
			地域貢献	百万円 (%)	387 (20.5)	477 (26.0)	206 (10.8)	295 (15.8)	444 (29.8)
			その他		1,080 (57.2)	1,027 (56.0)	1,356 (71.0)	1,337 (71.5)	789 (52.9)
		うち、被災地支援・人道支援		130 (6.9)	86 (4.7)	220 (11.5)	143 (7.7)	163 (11.0)	
参加従業員数(のべ)	日立グループ および日立財団*1		人	54,629	88,134	39,982	33,585	23,576	

\*1 2018年度 日本：日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団 海外：152社  
 2019年度 日本：日立製作所およびグループ会社153社、計154社、日立財団 海外：234社  
 2020年度 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団 海外：209社  
 2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社  
 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

\*2 2022年度より分野分類を変更


# Governance

The background features a large, abstract circular graphic on the right side, composed of overlapping blue and white lines that resemble a network or data flow. The rest of the page is a solid orange color with faint, light-colored network patterns scattered throughout.

## コーポレートガバナンス

### 基本的な考え方

日立は、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。

テーマ	概要
 コーポレート ガバナンス	<p>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、適切な報酬の決定、透明性の高い経営の実現などに取り組んでいます。</p> <p>具体的には、日立の経営をリードするのに相応しい、グローバルかつさまざまな分野における経験・知見、優れた人格、経営に関する幅広い経験・知見などの資質を持ち合わせている取締役の選定や、企業価値の向上と連動した役員報酬制度の導入、透明性・独立性の高いコーポレートガバナンス体制の構築などに取り組んでいます。</p>



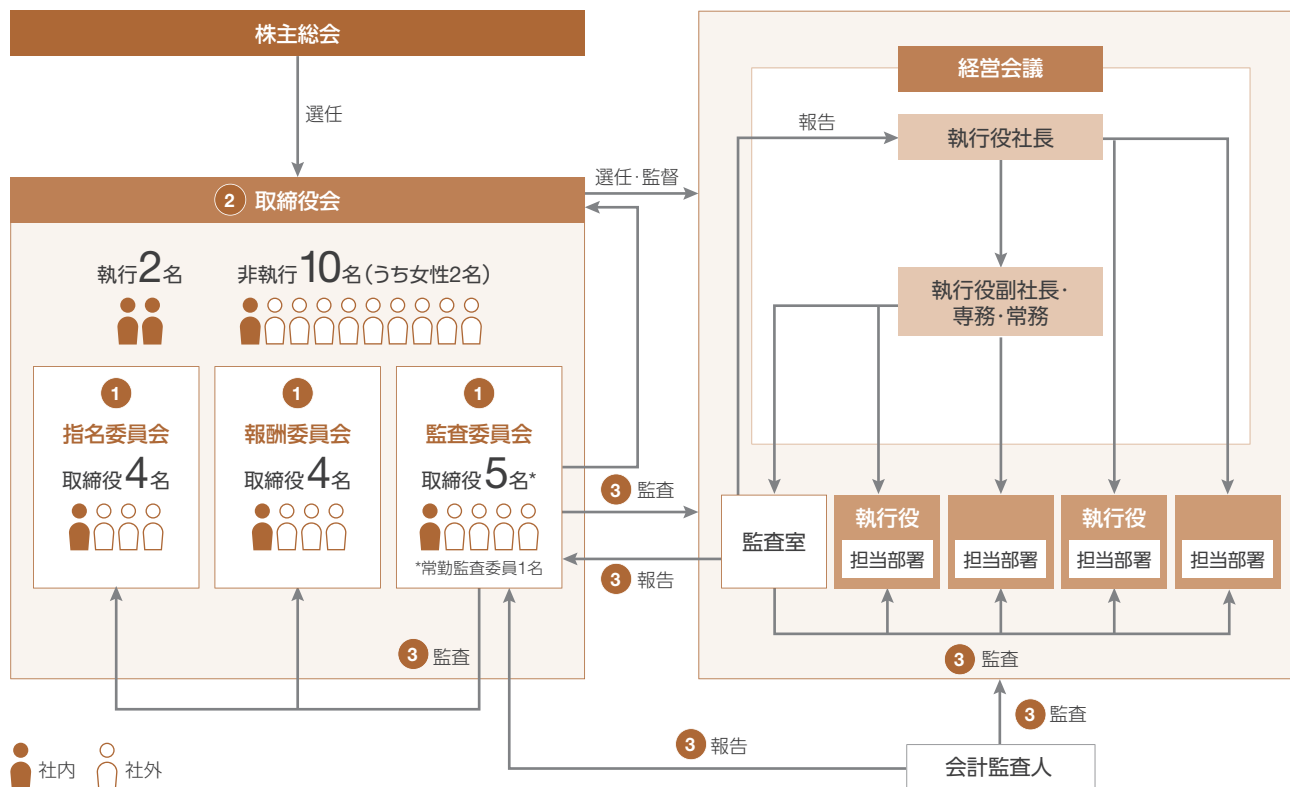
## コーポレートガバナンス

日立は、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が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など、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。

### 日立のコーポレートガバナンス体制と特長(2023年6月時点)

体制

GRI 2-9/2-11/2-12/2-13/2-18/2-19/2-20/2-24



#### POINT ① 経営の透明性

##### 2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行

指名・報酬・監査委員会の3委員会を設置しており、委員長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役で構成されています。また、経営の監督と執行を分離し、監督機能を十分に発揮で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。









## 取締役が備えるべき経験・知見・能力など

### 考え方

GRI 2-10

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。

当社取締役特に必要と考える経験・知見・能力等は以下のとおりです。

コアスキル 経営の監督機能と意思決定機能の実効性を確保するための中核的資質		該当する 取締役の人数	専門スキル 社会イノベーション事業を推進する上で、より議論を深めるための専門的知見と経験		該当する 取締役の人数
 企業経営	企業経営に関する経験および知見	12名	 政府・国際機関	法規制や社会課題の把握・対応に向けた政府・関連機関、国際機関、または経済団体でのリーダーシップ経験、教育機関での実務経験	4名
 グローバルビジネス	日本国外でのビジネス経験、またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験	12名	 法務	グローバル事業や新事業の展開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	1名
 リスクマネジメント	企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する知見	12名	 研究開発・知的財産	技術の利活用、新技術の取り込みを可能とする研究開発または知的財産に関する専門的知見および実務経験	2名
 財務/会計	財務的視点から、企業の中長期の価値創造に必要な財務会計に関する知見および経営的実務経験	12名	 デジタル	社会イノベーション事業におけるDXを推進する上で重要な産業分野における実務経験	4名

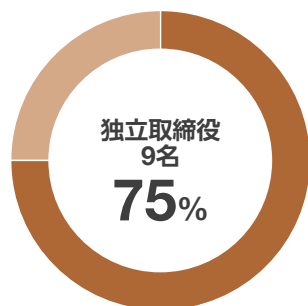
## 取締役の構成(2023年6月時点)

### 体制

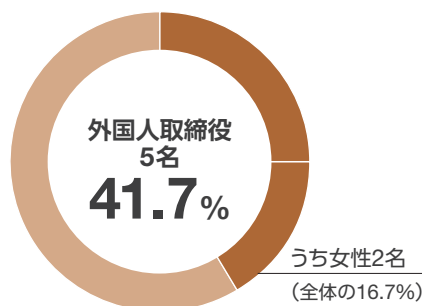
### 活動・実績

GRI 405-1

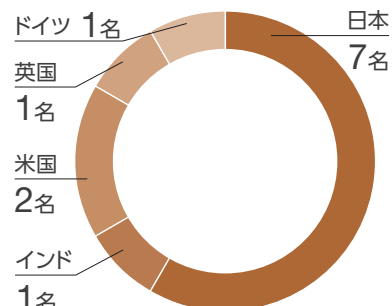
独立性(社外取締役比率)



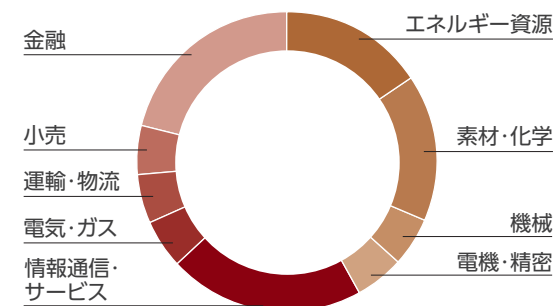
多様性(外国人・女性比率)



多様性(出身国)



産業分野



## 経験豊富な取締役

体制

活動・実績

指名	特記事項	主な産業分野	当社における地位および担当
井原勝美	ソニーグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	電機・精密、金融	社外取締役 ● 指名委員長 ◆ 監査委員 ▲ 報酬委員
ラヴィ・ ヴェンカテサン	マイクロソフト・インド社をはじめ国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野や新興国市場でのビジネスに関する豊富な経験と識見を有している。	情報通信・サービス	社外取締役
シンシア・キャロル	アングロ・アメリカン社をはじめ国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見を有している。	素材・化学、 エネルギー資源	社外取締役 ● 指名委員
菅原郁郎	経済産業省において指導的地位を務め、行政分野等における豊富な経験と識見を有している。	産業全般	社外取締役 ◆ 監査委員
ジョー・ハーラン	ダウ・ケミカル社をはじめ国際的な企業経営の分野における豊富な経験と識見を有している。	電気・ガス、エネルギー 資源、素材・化学	社外取締役 ▲ 報酬委員
ルイズ・ ペントランド	米国NY州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。	情報通信・サービス、 金融、小売	社外取締役
山本高稔	企業分析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。	金融	社外取締役 ▲ 報酬委員長
吉原寛章	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。	金融、産業全般	社外取締役 ● 指名委員 ◆ 監査委員長
ヘルムート・ ルートヴィッヒ	主にシーメンスグループにおいて経営に携わり、国際的な企業経営はもちろん、特にデジタル分野に関する豊富な経験と識見を有している。	機械、製造業	社外取締役 ◆ 監査委員
小島啓二	当社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。	情報通信・サービス	代表執行役 執行役社長兼CEO兼取締役 ▲ 報酬委員
西山光秋	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。	素材・化学	取締役 ◆ 監査委員
東原敏昭	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。	運輸・物流、情報通信・ サービス、エネルギー 資源	取締役会長兼代表執行役 ● 指名委員

## 取締役会の運営状況

体制

活動・実績

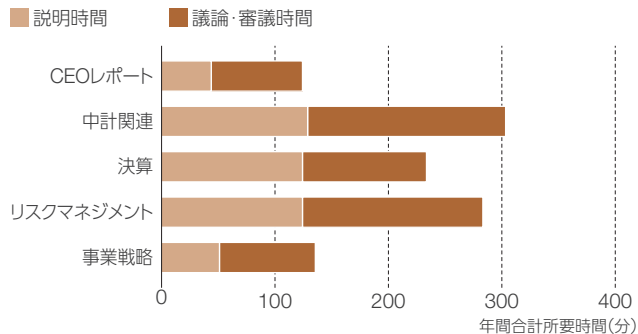
取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、中期経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。

2022年度は、小島CEOより2024中期経営計画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。経営戦略の実行を進めるにあたっては、四半期ごとの決算報告や事業戦略などの議題において、説明時間以上に議論・審議に時間を費やしています。また、取締役会において、小島CEOより、経営会議で議論した執行側の重要Topicを報告し議論することにより、執行側との認識を共有しています。

### 2022年度の実績

2022年度取締役会実績	
開催日数	9日
平均議題数	7.6議題/回
1日あたり平均開催時間	3.1時間(最長5.3時間)

### 主要テーマの議論状況



## 3委員会の活動内容

活動・実績

### 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関であり、独立社外取締役3名を含む取締役4名の構成です。

取締役候補者を決定し、最高経営責任者の選解任について事前審議を行い、執行役の選解任について事前報告を受けます。

2022年度の開催日数は10日です。

### 主な活動内容

定時株主総会に提案する取締役選任議案の内容を決定したほか、2023年度の執行役体制について事前報告を受け確認しました。また、経営リーダー候補の育成に向け、ディスカッション、個別面談などの委員会関連活動を推進しました。

### 監査委員会

取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任等に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関であり、現在は、独立社外取締役4名および常勤監査委員1名を含む5名の取締役の構成です。

監査委員長の吉原寛章は、長年にわたり、KPMGグループで会計等に関する実務に携わり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

2022年度の開催日数は15日です。

### 主な活動内容

三様監査(監査委員会監査・内部監査・会計監査人監査)

の連携の強化と情報共有の推進、リスク管理および業務執行の妥当性の観点に基づいた内部統制システムの構築・運用状況の監査等を重点的な検討事項として活動しました。また、常勤監査委員は、内部監査部門等との連携や、経営会議等の社内の重要な会議への出席等を通じた適時的確な情報の把握等を行い、他の委員との情報共有を推進しました。

### 報酬委員会

取締役および執行役の報酬内容決定の方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容(報酬の額等)を決定する権限等を有する機関であり、報酬決定プロセスの客観性・透明性・公正性の確保に努めており、現在は、独立社外取締役3名を含む取締役4名の構成です。

個人別の報酬内容の決定においては、基本報酬の額の査定や短期インセンティブ報酬に係る業績評価および個人目標評価について、そのプロセスと内容を確認・審議しています。

2022年度の開催日数は8日です。

### 主な活動内容

取締役および執行役の報酬内容決定の方針に基づき、執行役の短期インセンティブ報酬について業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議するなど、取締役および執行役の個人別の報酬の額を決定しました。また、グローバル企業の経営者報酬や株主との価値共有の観点から役員報酬制度について検討し、2023年度に適用される取締役および執行役の報酬内容を決定する方針を決定しました。

## 取締役および執行役の報酬

### 制度

#### 2023年度 役員報酬制度改定

当社では、2024中計における成長へのモードチェンジを通じて次の10年も成長し続けるために、報酬委員会において役員報酬制度について議論し、①グローバル企業群に対する競争優位性を確保できる制度とすること、②成長やイノベーションへの貢献に報いるためPay-for-Performanceを徹底すること、また、③サステナブル経営の強化を通じて企業価値を向上させることを目的に、役員(執行役)の報酬制度を改定しました。基本的な考え方(方針)は、以下の図のとおりです。また、具体的な内容は、次ページをご覧ください。

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。

#### 報酬体系

##### (1)取締役

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬のみとし、基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会及び役職、居住地からの移動等を反映した加算を行って決定します。執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

##### (2)執行役

執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬及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については、これまで1:1:1であった各報酬比率を1:1.2:2とし、その他役員についてもこの比率を基本型として報酬比率を設定します。

なお、在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合には、報酬の返還を求めていることとしています(クローバック制度)。

[第154期有価証券報告書 P.87「役員の報酬等」](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit_sr_fy2022_4_ja.pdf)

[https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit\\_sr\\_fy2022\\_4\\_ja.pdf](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit_sr_fy2022_4_ja.pdf)

#### 新役員報酬制度(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
<ul style="list-style-type: none"> <li>●中長期的な企業価値の成長・業績との連動</li> <li>●Pay for Performanceの徹底による企業価値の伸長の実現</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="text-align: center;">2024中計との 連動</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">+</div> <div style="text-align: center;">中計の先を見据えた 中長期的成長</div> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1 中期経営計画との連動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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。</li> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>3 サステナブル経営を促進する指標設定</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>4 中長期的な企業価値の向上に報いる株式報酬の拡大</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>5 グローバル視点を意識した競争力のある報酬水準</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>6 客観性・透明性を確保した報酬ベンチマーキング</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> <li><b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul> </li> </ol>			
<p>優秀な人財の確保・リテンション</p>				
<p>制度運用における透明性・公平性・客観性の確保</p>				

## 執行役の報酬体系(2023年度)

制度 活動・実績

### 改定前

基本報酬：短期インセンティブ：中長期インセンティブ = 1:1:1		
固定報酬	変動報酬	
基本報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ

### 改定後

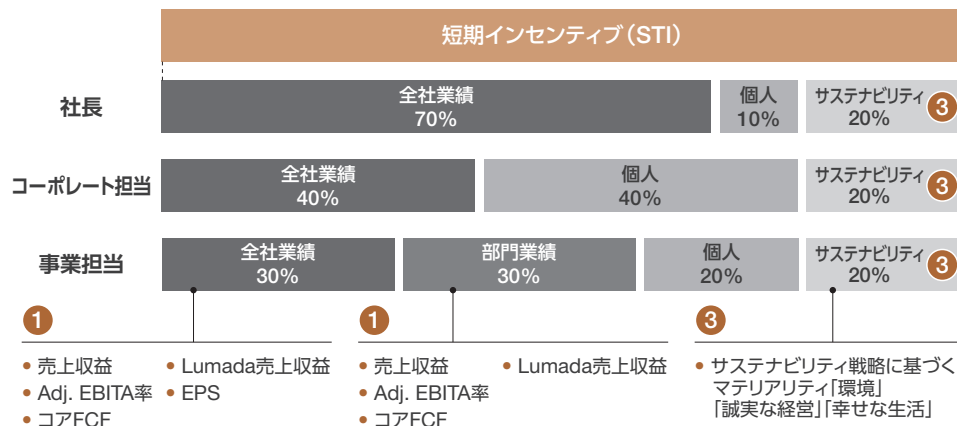
基本報酬：短期インセンティブ：中長期インセンティブ = 1: <u>1.2</u> : <u>2</u> *		
固定報酬	変動報酬	
1 基本報酬	2 短期インセンティブ	3 中長期インセンティブ

\* 執行役社長兼CEOの場合

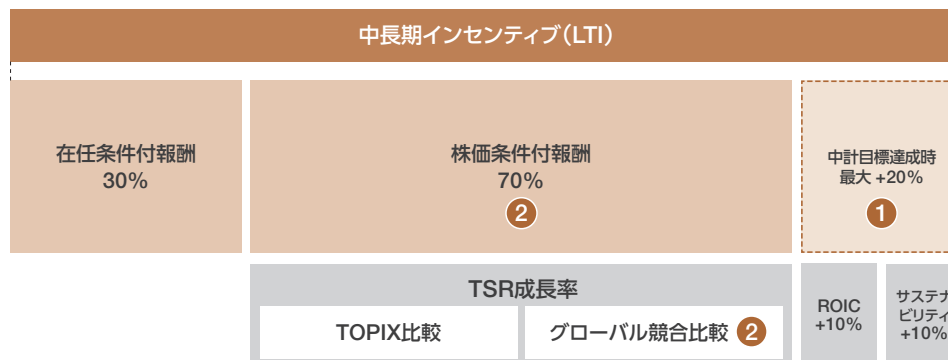
### 1 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

### 2 短期インセンティブ



### 3 中長期インセンティブ



### 改定のポイント

#### ① 2024中計との運動強化

- 2024中計で掲げる重要指標をKPIとして採用(STI)
- 中計達成インセンティブの導入(LTI)

#### ② 企業価値向上との運動強化

- 株価条件付報酬の比率を拡大(LTI)
- グローバル競合比較の新設(LTI)




#### ③ サステナブル経営のさらなる進化

- サステナビリティ評価を独立させ、割合を20%に設定(STI)
- サステナビリティ戦略に基づくマテリアリティ「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」に基づく評価を新設(STI)

## 企業倫理・コンプライアンス

### 基本的な考え方

経済のグローバル化に伴い、行政や経済の仕組み、取引慣行、価値観などが異なる国・地域を超えたボーダーレスな事業活動が活発化しています。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おり、従業員が最大限のパフォーマンスを発揮でき、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。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 企業倫理・コンプライアンス	<p>日立は、すべての役員・従業員の判断および行動のよりどころとなる「日立グループ企業倫理・行動規範」に基づき、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌する日立グループChief Compliance Officer(CCO)のもと、グループ・グローバルでのコンプライアンス強化を目的とした「One Hitachiコンプライアンスプログラム」を推進しています。具体的には、企業倫理・コンプライアンス文化の醸成に向けた研修の実施、社内およびビジネスパートナーを対象としたリスクアセスメントの推進、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)の拡充などに、グローバルで取り組んでいます。</p>	<p><b>倫理文化・倫理観に関するアセスメントスコア</b></p> <p>2023年度目標：基準スコア60点以上 (100点満点)</p> <p><b>2023年度実績：スコア76.5達成</b></p>
 贈収賄・腐敗防止	<p>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、近年厳格化している各国・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おり、社内教育の推進を含め、贈収賄・腐敗防止に向けたさまざまな取り組みを推進しています。</p>	
 税務コンプライアンス	<p>日立は、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。</p>	

## 企業倫理・コンプライアンス

### 公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

#### 考え方

GRI 2-26 / 3-3

日立グループは、企業倫理・コンプライアンスは会社を支える基盤であると考え、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」および各種規則等への理解を促進しています。万が一、法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」等への違反またはその疑いが発生した場合には、適切な報告および対応がなされるように、「声を上げる」文化の醸成に取り組んでいます。

日立は、企業理念、日立創業の精神、日立グループ・ビジョンを体系化した「日立グループ・アイデンティティ」の実践にあたり、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスに取り組むことが重要であると考えています。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持ち、誠実で公正に行動できる企業文化を醸成しています。

さらに、バリューチェーン全体での企業倫理・コンプライアンスの徹底に向けて、調達パートナーに遵守していただきたい行動規範として「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を定め、法規制・倫理規程の遵守、さらには人権尊重に対する日立のコミットメントへの理解促進を図っています。



日立グループ企業倫理・行動規範

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


日立グループ サステナブル調達ガイドライン

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

### 日立グループ企業倫理・行動規範の遵守

#### 方針

GRI 2-23 / 3-3

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eラーニングで受講したすべての従業員は、その遵守を誓約しています。

この行動規範には、「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。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。

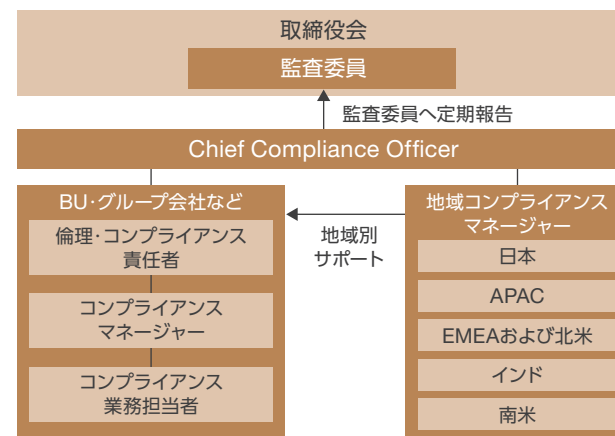
「日立グループ企業倫理・行動規範」は、20以上の言語で作成しています。日本語版、英語版を日立製作所のWebサイトに、またその他の言語についても日立製作所やグループ各社のイントラネット等に掲載し、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。さらなる社会環境の変化や法改正を踏まえ、その有効性を保てるよう、コンプライアンス本部が主体となり、毎年レビューを行っていきます。

### 企業倫理・コンプライアンス推進体制

#### 体制

GRI 2-13 / 2-24 / 3-3

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1,200人以上の倫理・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等が連携し、「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は、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等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・コンプライアンス文化の醸成

目標

活動・実績

日立は、800社以上のグループ会社を含めたグローバル全体での企業倫理文化を推進するための戦略を策定し、施策を実行しています。具体的には、従業員一人一人が何が正しい行動なのかを理解し、倫理的な決断を下すことをサポートするガイドラインや資料を提供し、グループの方針や手続き、法的要請に対応するための支援を行っています。

### 目標 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月に第一回意識調査を実施した結果、スコアは76.5でした。今後は、この結果の分析を進めるとともに、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の継続的な改善を行っていきます。

### 企業倫理・コンプライアンス研修

日立は、「日立グループ企業倫理・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。eラーニングでの受講者は、研修の中で「日立グループ企業倫理・行動規範」等の遵守を誓約します。

#### 2022年度の取り組み

2022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。受講率は、グローバル全体で95.1%でした。また、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、eラーニングでの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。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・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

活動・実績

GRI 205-1/205-2

日立は従来、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、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、グループ会社ごとに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していきます。

### 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を未然に防止し、公正で健全なパートナーシップの構築を推進しています。

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することとしています。

## 「声を上げる」文化の醸成

考え方

GRI 2-25 / 2-26

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。

## 日立グローバルコンプライアンスホットライン (内部通報制度)

制度

活動・実績

GRI 2-25 / 2-26 / 2-27

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(調達パートナーおよびコントラクターを含む)、その他すべてのステークホルダーが利用することができ、24時間365日アクセス可能です。通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。

法令違反、「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反、ハラスメントを含む人権侵害等、不正の可能性がすべて

の事項に対して、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すべて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、50言語以上に対応しており、第三者機関の専門のトレーニングを受けた相談員が対応します。また、オンライン窓口は、セキュリティが確保されたインターネットポータルを通じて相談を受け付けており、寄せられた情報は、ホットラインを運営する第三者機関が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、コンプライアンス違反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、傾向等については、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。また、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。

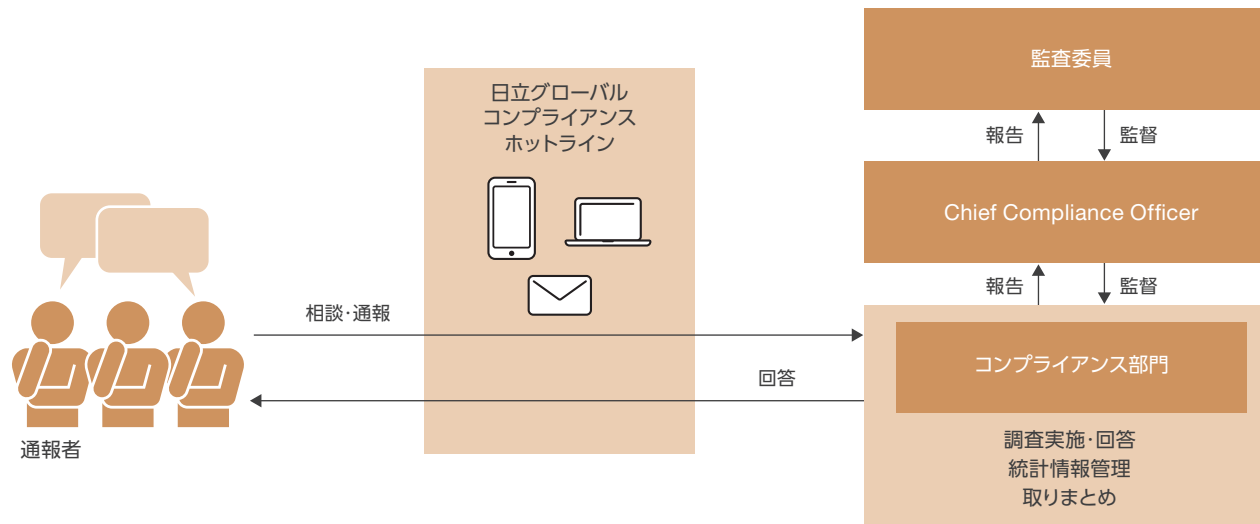
2022年度は、グループ・グローバルで計1,276件の相談・通報がありました。

 日立グローバルコンプライアンスホットライン

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/109107/index.html>

 P.103 グループ・グローバルのホットライン

### 相談・通報体制図



## 2022年度の相談・通報内容の内訳

分類		1	2	3	4	5	6	7	合計
		労務関連 (労務管理、旅費、交通費等)	ハラスメント 関連	財務・経理 関連	調達 関連	競争法 関連	贈収賄 関連	その他	
相談・通報が 寄せられた 地域	米州	87	125	4	6	1	5	115	343
	欧州 (CIS含む)	63	52	4	4	0	3	76	202
	中東・ 北アフリカ	13	15	1	0	0	2	28	59
	サブサハラ	1	1	0	2	0	0	0	4
	APAC (日本除く)	47	55	9	13	1	19	96	240
	日本	83	209	16	4	0	2	114	428
	合計	294	457	34	29	2	31	429	1,276

## 贈収賄・腐敗防止

方針

活動・実績

GRI 205-2

日立は、従業員およびビジネスパートナーの贈収賄、キックバック等の腐敗行為や、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・收受、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・收受する場合や、寄付または政治資金の提供（政治寄付）を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立の内部規則を遵守しなければならないことを定めています。また、公務員への接待、贈答などについて具体的な金額や回数の上

限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取引先審査手続なども定めています。

さらに、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・收受、(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・合併事業・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)のスコア等に応じて、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。

### 2022年度の取り組み

日立は、2022年度より、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の構築を進めています。

## 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。2022年度は331,525人の従業員が贈収賄・腐敗防止に関する研修を受講しました。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等を対象に定期的に行っている会議の場で、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等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

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」に加え、これに関連した運用基準を定めています。2021年度には、カルテル行為防止のためのガイドラインを改定し、

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

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

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14言語、実務者向けのeラーニングは日本語と英語で実施し、日立グループ全体で輸出管理が徹底されるよう取り組んでいます。

## 税務コンプライアンスへの考え方

考え方

GRI 207-1 / 207-2 / 207-3 / 207-4

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO管轄のもと、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

活動・実績

日立は、グループ全体で遵守すべき税務関連の規程に従い、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。

2023年3月期の法人所得税の支払は、1,708億円\*1(日本:64%、海外:36%\*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

## 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じた信頼関係の構築、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等を通じ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



GRI 205-3 / 206-1

2022年度に贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局からの訴追や制裁を科されるような案件は発生しませんでした。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

### 基本的な考え方

急速なデジタル化の進展、グローバルでの複雑な政治・経済情勢の変化などの社会課題や、気候変動や資源の枯渇、大規模災害などの環境課題により、事業環境は予見が難しいほど変化するようになり、これらの変化への対応が、ビジネスモデルの維持にも大きく影響する時代となっています。日立では、このような事業環境を定量面・定性面から把握・分析し、社会的課題や自社の競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会を創出していきます。

テーマ	概要
 <p>リスクと 機会への対応</p>	<p>日立は2022年4月から、当社経営における重要事項について審議する経営会議の中に「リスクマネジメント会議」を新設し、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。グローバルに事業を展開する日立の多様なリスクを一元的に管理することで、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現に取り組んでいます。</p>
 <p>事業継続の取 組み</p>	<p>日立は、「日立グループBCP策定のためのガイドライン」をグループ各社に提供し、グループ・グローバルで大規模災害などのリスクに備えています。自然災害BCPとして国内大規模地震など自然災害発生時の安全・BCP対策を強化するほか、日本のビジネスユニット(BU)と主要グループ会社の調達部門では、インシデント発生時の影響を最小限にとどめるため、調達BCPの充実に取り組んでいます。</p>

## リスクと機会への対応

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、このような事業環境を定量面・定性面から把握・分析し、社会的問題や競争優位性、経営資源などを踏まえ、日立として備えるべき「リスク」への対応とさらなる成長「機会」の両面からリスクマネジメントを実施し、リスクをコントロールしながら収益機会を創出していきます。また、リスク事象の性質、想定期間や発生の可能性、発生時深刻度の観点から日立の事業に大きな影響を及ぼす可能性のある重大リスクを絞り込み、対応策を検討・実施しています。グローバルに事業を展開する日立の多様なリスクを捉え、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現に取り組んでいます。

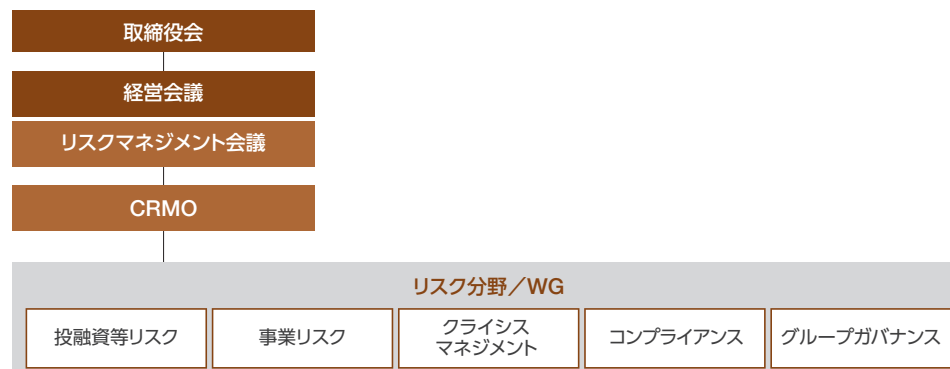
### 日立のリスクマネジメント体制

体制

GRI 2-12/2-13/2-24/3-3/403-2

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5つの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



### グループガバナンスに関する取り組み

方針

活動・実績

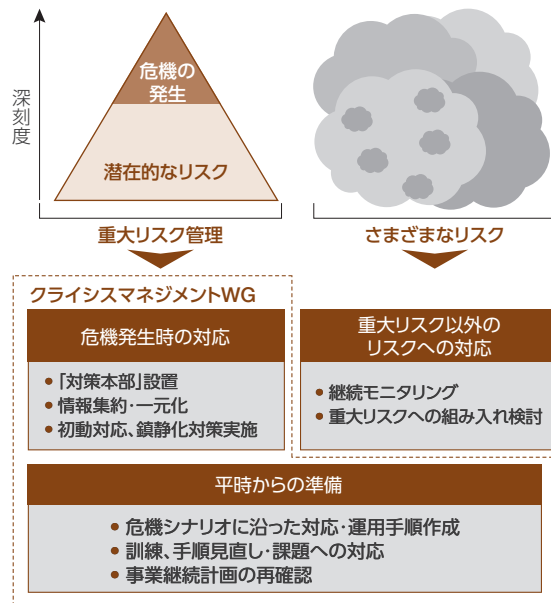
2023年4月、新たにグループガバナンスポリシーを制定しました。本ポリシーは、日立グループのグループガバナンスの在り方を明確にし、グローバル企業として各組織の責任・役割を明示することを目的としています。

社会イノベーション事業のグローバル展開により持続可能な成長を遂げるためには、グループ共通の目的のもとにグローバルな視点と多様な価値観を経営に反映し、経営資源を効率的に配分する、全体最適経営が必要です。本ポリシーに基づき、日立グループは「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により、経営の透明性・公平性を確保し、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推進とグローバルでの成長加速をめざします。

## 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。このため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。2022年度は国内大規模自然災害やサイバーセキュリティなどに関するコーポレート施策の強化・見直しを行い、主要システムのクラウド移行や情報インフラの二重化などを図りました。2023年度はBUやグループ会社への施策展開や図上訓練などを強化し、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す。



## コンプライアンスに関する取り組み

### 活動・実績

GRI 201-2

2022年度、コンプライアンスにかかわる横断的な取り組みとして、「企業倫理・法令遵守」、「環境コンプライアンス」、「品質コンプライアンス」、「安全衛生コンプライアンス」のコンプライアンスにかかわる重大リスクに対して、各部門が実施している平時の施策（規則制定、教育、モニタリング、監査など）や有事の対応方法（重大リスクが顕在化した際の経営陣を含む内外のステークホルダーとのコミュニケーションなど）について、4つの関連部署が相互に連携・情報共有を行い、異なるリスク分野のマネジメント手法に関して連携強化を図ることで、各分野のリスクマネジメントのレベルアップ、リスク低減を図ってきました。2023年度は、日立グループのコンプライアンスに関するリスクの低減を目的とし、Speak Up（声を上げる）文化の醸成、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。

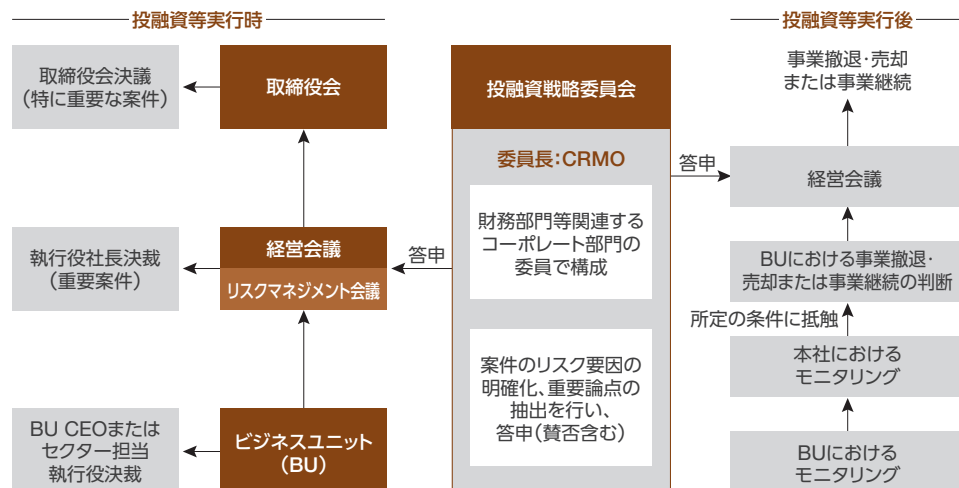
## 投融資等リスクへの取り組み

### 体制

リスクへの対応を図り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、規模や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。重要案件は、コーポレート部門の委員で構成される諮問機関としての投融資戦略委員会が多面的にリスクを審査し、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継続の是非を判断する枠組みを設け、資本効率の向上を図っています。

経済・金融・地政学・顧客などの経営環境（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モニタリング（PMI含む）などについて継続的に強化を行い、中期経営計画やキャピタルアロケーション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、モニタリングを行い、リスクマネジメント会議で議論しています。


また、地域・セクター別のリスクや収益性の状況についても定量的に分析・把握を行っています。

## 気候変動によるリスクと機会への対応

### 活動・実績

GRI 201-2

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。

 P.043 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154期有価証券報告書P.28をご参照ください。

 第154期有価証券報告書 P.28

[https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit\\_sr\\_fy2022\\_4\\_ja.pdf](https://www.hitachi.co.jp/IR/library/stock/hit_sr_fy2022_4_ja.pdf)

## 事業継続の取り組み

### 事業継続計画(BCP)への考え方

考え方

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・グローバルで大規模災害などのリスクに備えています。

感染症についても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、最新のリスクアセスメントに基づき、随時改定しています。2022年度からは、特に感染症や超大型地震へのBCP強化を進めています。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

### 調達BCPの取り組み

考え方

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・グローバルで調達BCPの充実に取り組んでいます。

日本のビジネスユニット(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。COVID-19によるロックダウンや戦争などによりさまざまな影響を受けた経験を踏まえ、上記の施策を加速していきます。

これらの活動は、海外のBUおよび主要グループ会社の調達部門と適宜共有して戦略検討に活かし、グループ・グローバルで調達BCP活動に取り組んでいます。

\*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

#### 2022年度の取り組み

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。2022年度には、近年増加している台風などによる風水害の被害発生地点をタイムリーに把握する機能などを追加しました。

今後は、中国など海外の調達パートナーに対するインシデント把握や調査のシステム化を推進していきます。

 P.108 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、事前に社内外の専門家による現地調査を実施し、派遣する従業員の安全確保に万全を期することを徹底しています。

また、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。

### 2022年度の取り組み

グローバルに活動を展開する従業員の安全確保のため、2022年度は、日立製作所が契約しているリスクコンサルタントや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ました。また、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。

### 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が重要です。ウクライナに滞在する従業員のうち、15%はウクライナ国外で生活・勤務しており、また、3分の1は比較的安全なウクライナ西部にいます。加えて、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。




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2022年度に開設しました。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ています。

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ました。

## 情報セキュリティ

### 基本的な考え方

デジタル化の進展により、新たな価値が生まれる一方で、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。

テーマ	概要
 情報セキュリティ	日立は、情報セキュリティ方針に基づき、情報セキュリティ統括責任者であるChief Information Security Officer (CISO)のもと、“One Hitachi”として一体感と迅速性を重視し、最適なセキュリティ構築を進めています。具体的には、情報漏えいの防止に向けた取り組み、社内情報セキュリティ教育の推進、情報セキュリティの内部監査などに取り組んでいます。
 サイバーセキュリティ	サイバー攻撃手法の多様化に伴うリスクに対応するため、セキュリティリスクのマネジメント範囲を拡大し、製品・サービスを作り出すための開発・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おいて事業のリスク低減に取り組んでいます。
 データプロテクション	「安心・信頼を提供する」、「個人の権利を大切に」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。

## 情報セキュリティ

### 情報セキュリティの考え方

#### 考え方

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](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/securityreport.pdf)

<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/securityreport.pdf>

### 情報セキュリティの方針

#### 方針

GRI 2-23

日立は、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、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

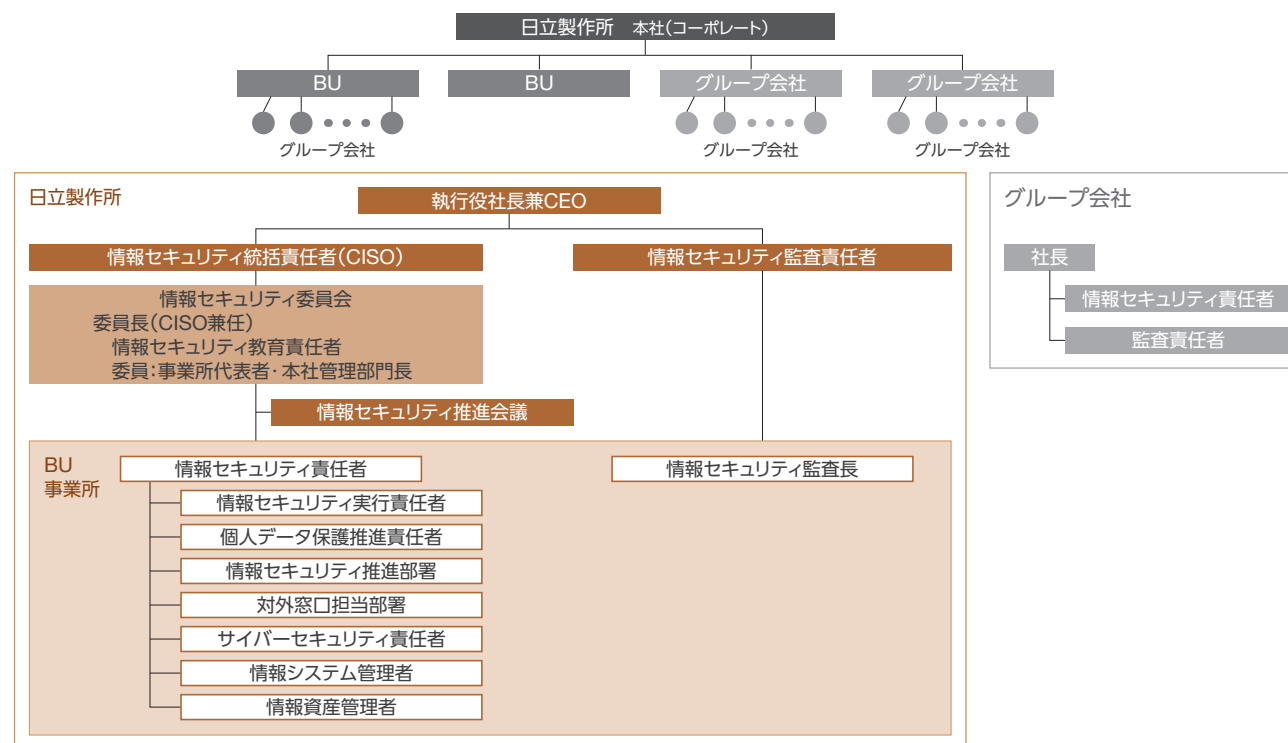
#### 体制

GRI 2-13/2-24/3-3

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」

#### 情報セキュリティ推進体制図



が決定し、「情報セキュリティ推進委員会」などを通じて、各事業所およびグループ会社に伝達されます。ビジネスユニット(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。グループ会社でも同様の組織を設け、互いに連携して横断的な情報セキュリティを推進しています。

## 情報セキュリティマネジメント

### 活動・実績

日立は国際規格であるISO/IEC 27001を元に、情報セキュリティマネジメントを構築してきました。また、昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み、米国政府基準SP800-171に対応した「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するとともに、米州、欧州、アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポートと、セキュリティシェアードサービスの利用を推進しています。

## 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。2022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、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別・目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、日立全体で情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

## 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。

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、個人情報保護および情報セキュリティの内部監査を実施しています。日立製作所での内部監査は、執行役社長兼CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。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。

日本国外のグループ会社については、グローバル共通のセルフチェックの実施を義務付け、日立グループ全体として点検に取り組んでいます。また、日立製作所全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」の自主点検を1年に1回実施しているほか、重要個人情報を取り扱う業務(739業務\*1)部門では「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施するなど、運用状況を定期的に確認しています。

また日立は、日立グループ全体の情報セキュリティ対策の状況について、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、セルフチェックとの乖離を確認することで、セキュリティリスクの低減活動に取り組んでいます。さらに、日立製作所および国内のグループ会社では、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。

\*1 2023年3月時点の登録業務数

## 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・サービスを作り出すための開発・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、全社共通の施策として、各機器の脆弱性対策状況の監視とユーザ/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。

### 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。

サイバー攻撃の手法は年々巧妙化し、検知システムを掻い潜られ、発覚まで長期化して被害が拡大する傾向にあります。その中で、日立は、EDR\*1の導入による機器の動作監視や、認証保護のための監視を実装し、サイバー監視強化を図っています。今後も最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の改善・強化を進めていきます。

\*1 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

## データプロテクションの取り組み

### 活動・実績

GRI 418-1

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、日立の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

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

## 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2023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られ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

日立製作所は、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。

これまで、2014年から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、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、プライバシー保護に関する取り組みを進めてきました。

さらに、2023年から日立プライバシー保護(PIA)制度を導入することで、全社をあげた取り組みを開始しました。

これらの取り組みを通じて、従業員は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。

## 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、2022年度の日立製作所の個人情報の漏えいなどの事案は1件でした。本事案については、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/IEC 27001)に基づくISMS認証を日立製作所の8部門、グループ会社23社の28部門\*1で取得しています。

\*1 2023年6月末時点



## ガバナンスデータ

### コーポレートガバナンス

GRI 405-1 / 406-1

#### ガバナンス体制

	単位	合計	性別		国籍	
			男性	女性	日本	日本以外
取締役		12*1	10	2	7	5
執行役	人	38	36	2	33	5
役員層*2		79	70	9	63	16
役員層における女性比率・外国人比率	%			11.4		20.3

Note: 2023年6月時点

\*1 うち社外取締役は9人(日本人7人、日本人以外2人)

\*2 執行役、理事

## 企業倫理・コンプライアンス GRI 205-2

### 企業倫理・コンプライアンス研修

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	<b>331,525</b>
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	<b>95.1</b>

Note: 2021年度より開示

### 日立グローバルコンプライアンスホットライン(内部通報制度)

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
通報件数	日立グループ	合計	件	—	459	639	1,023	<b>1,276</b>
		種類別						
		労務関連(労務管理、旅費、交通費等)		—	—	—	226	<b>294</b>
		ハラスメント関連		—	—	—	341	<b>457</b>
		財務・経理関連		—	—	—	27	<b>34</b>
		調達関連	件	—	—	—	26	<b>29</b>
		競争法関連		—	—	—	3	<b>2</b>
		贈収賄関連		—	—	—	30	<b>31</b>
		その他		—	—	—	370	<b>429</b>
		地域別						
		米州		—	—	—	238	<b>343</b>
		欧州(CIS含む)		—	—	—	98	<b>202</b>
		中東・北アフリカ		—	—	—	54	<b>59</b>
		サブサハラ	件	—	—	—	13	<b>4</b>
		APAC(日本除く)		—	—	—	234	<b>240</b>
		日本		—	—	—	386	<b>428</b>

Note: 合計件数は、2019年度より開示。内訳件数は、2021年度より開示

## 第三者保証

GRI 2-5

「日立 サステナビリティレポート2023」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、環境・社会・ガバナンスパフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けました。保証対象の指標については<sup>①</sup>を記載しています。

なお、環境に関するデータ収集の際に参照している規格、ガイドライン、算定方法はWebサイトに公開しています。

 環境負荷データ等の算定方法

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

### 独立した第三者保証報告書

2023年9月1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 <sup>②</sup>

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2023(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2022年4月1日から2023年3月31日まで(役員層における女性比率及び外国人比率に関しては、2023年6月30日時点)を対象とした<sup>①</sup>マークの付されている環境・社会・ガバナンスパフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

#### 会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。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、分析の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の手続の実施
- 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Astemo株式会社 佐和工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

#### 結論

上述の保証手続の結果、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。

## 日立グループ会社 サステナビリティ情報開示

日立のグループ会社においても積極的にサステナビリティの取り組みを行っています。

サステナビリティレポートを発行している主なグループ会社(2023年度に発行予定の会社を含む)のサステナビリティ情報は、下記よりご参照ください。

**GlobalLogic**            <https://www.globallogic.com/about/esg/>

**Hitachi Vantara**        <https://www.hitachivantara.com/en-us/solutions/sustainability.html>

**Hitachi Energy**         <https://www.hitachienergy.com/sustainability/sustainability-overview>

**Hitachi Rail**             <https://www.hitachirail.com/csr-and-sustainability/sustainability-report-2022/>

**Hitachi High-Tech**      <https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/sustainability/>

お問い合わせ先

---

 **株式会社 日立製作所**

サステナビリティ推進本部

〒100-8280

東京都千代田区丸の内一丁目6番6号

TEL : 03-3258-1111

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/>