

日立 サステナビリティレポート 2018

2017年度実績



目次

Introduction	02	Activities	38		
使い方	02	組織統治	39-49	お客様のために(消費者課題)	77-84
サステナビリティレポート編集方針	02	経営の効率性と透明性の追求	40	顧客満足の追求	78
日立グループについて	04-05	規範・価値観のグループ共有	44	製品・サービスへのアクセシビリティ追求	80
		多面的なリスクマネジメントの推進	46	品質・安全管理の徹底	82
Management Approach	06	人権	50-54	コミュニティへの参画・発展	85-88
リーダーシップ	07-08	バリューチェーンを通じた人権尊重	51	継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進	86
経営者メッセージ	07	労働者の権利の尊重	54		
役員メッセージ	08	労働慣行	55-68	環境	89-125
社会的責任の認識	09-33	公正・公平な職場環境の実現	56	環境ビジョンと環境長期目標の推進	90
サステナブル&イノベティブな経営の実現	10	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	58	環境リスクと機会への対応	94
日立が認識する重要社会課題	13	労働安全衛生の推進	63	環境ガバナンスの継続的強化	98
ビジネスユニットとSDGsのかかわり	16	ともに成長するグローバル人財戦略	66	環境行動計画の推進(指標と目標)	109
イノベーションマネジメント	21	公正な事業慣行	69-76	Performance Data	126
対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画	28	国際規範に則った事業慣行の推進	70	指標・データ	127-130
CSR活動の確認と改善	34-37	責任ある調達の推進	72	社外からの評価	131-132
CSRマネジメントの継続的強化	35			第三者保証	133

使い方

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

リンクボタン  該当するWebサイトへ移動します  該当ページへ移動します **ナビゲーションボタン**  **1**    矢印をクリックすると1ページ戻ります  矢印をクリックすると1ページ進みます

カテゴリータブ

該当する報告分野の
扉ページへ移動します

Contents	Introduction	Management Approach	Activities	Performance Data
目次	イントロダクション	マネジメントアプローチ	アクティビティーズ	パフォーマンスデータ

サステナビリティレポート編集方針

基本的な考え方

日立は、CSRマネジメントフレームワークとして9つの主題（①社会的責任の認識、②組織統治、③人権、④労働慣行、⑤環境、⑥公正な事業慣行、⑦お客様のために（消費者課題）、⑧コミュニティへの参画およびコミュニティの発展、⑨CSR活動の確認と改善）を定め、CSR活動の継続的向上を図っています。

「日立 サステナビリティレポート2018」（2018年9月発行）では、事業と社会の持続可能性を追求する上で重要な社会・環境課題、これらに対する日立の考え方と2017年度の取り組みについて、9つの主題に沿って報告しています。

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

レポートのプロフィール(報告対象範囲)

対象期間：	2017年度(2017年4月1日から2018年3月31日)を中心に作成	
対象組織：	株式会社日立製作所および連結子会社(持分法適用会社407社を含む)1,286社、計1,287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407社を含む)1,286社、計1,287社
	社会	データ範囲を個々に記載
	環境	株式会社日立製作所および連結子会社879社、計880社。ただし、事業活動に伴う環境負荷のデータについては、負荷の90%を占める範囲(日立製作所の試算による)
報告サイクル：	年次報告として毎年発行	
発行：	2018年9月	

※各年度のデータは、各年度の対象範囲の実績

※基準年度のデータは、2017年度の対象範囲にそろえて、データを修正

[記事マークについて]

※: 専門用語、固有名詞などのうち、説明を必要とするものにつけています。

※: 説明を必要とする図表などにつけています。

[文中の表記について]

日立製作所: 株式会社日立製作所に関する情報またはその取り組み

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

[参考ガイドライン]

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

「環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)」(環境省)

財務情報と非財務情報の開示

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

2016年度より、日立の価値創造について財務、非財務の両面からの情報開示を行う「日立 統合報告書」を発行しており、「日立 サステナビリティレポート」は、より詳細な非財務情報について、網羅的かつ継続的に報告するツールとして位置づけています。

第三者保証

本レポートの信頼性向上のため、を付している2017年度の実績について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による、国際保証業務基準(ISAE)3000、ISAE3410に準拠した第三者の保証を受けています。

● 価値創造に向けた財務・非財務情報に関する報告



日立 統合報告書2018

● 非財務情報に関する報告

「日立 サステナビリティレポート2018」は、投資家や調査機関、CSR専門家の皆様の非財務情報の検索性を重視し、インタラクティブ機能をもたせたPDF(A4判、135ページ)で開示しています。

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



日立 サステナビリティレポート2018

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

● 財務情報に関する報告



Web 株主・投資家向け情報

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

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



Web サステナビリティ

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



Web 環境への取り組み

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



Web 社会貢献活動

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

日立グループについて

会社概要 (2018年3月末日現在)

商号	株式会社日立製作所 Hitachi, Ltd.
設立年月日	大正9年(1920年)2月1日 (創業明治43年(1910年))
本店の所在地	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
代表者	代表執行役 執行役社長兼CEO 東原敏昭
資本金	458,790百万円
従業員数(個別)	34,925人
(連結)	307,275人
連結子会社数	879社(国内202社、海外677社)
持分法適用会社数	407社

財務ハイライト (2018年3月期連結IFRS)

売上収益	93,686億円(前期比102%)
EBIT*1	6,442億円(前期比136%)
継続事業税引前当期利益	6,386億円(前期比136%)
親会社株主に帰属する当期利益	3,629億円(前期比157%)
設備投資額*2	3,749億円(前期比99%)
研究開発費	3,329億円(前期比103%)
総資産額	101,066億円

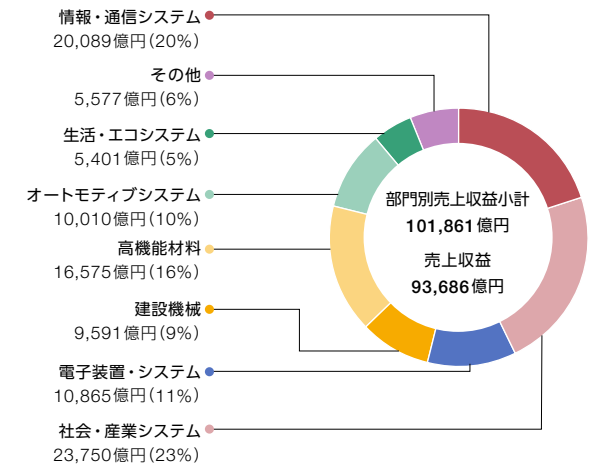
※当社の連結財務諸表は、国際財務報告基準(IFRS)に基づいて作成しています

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

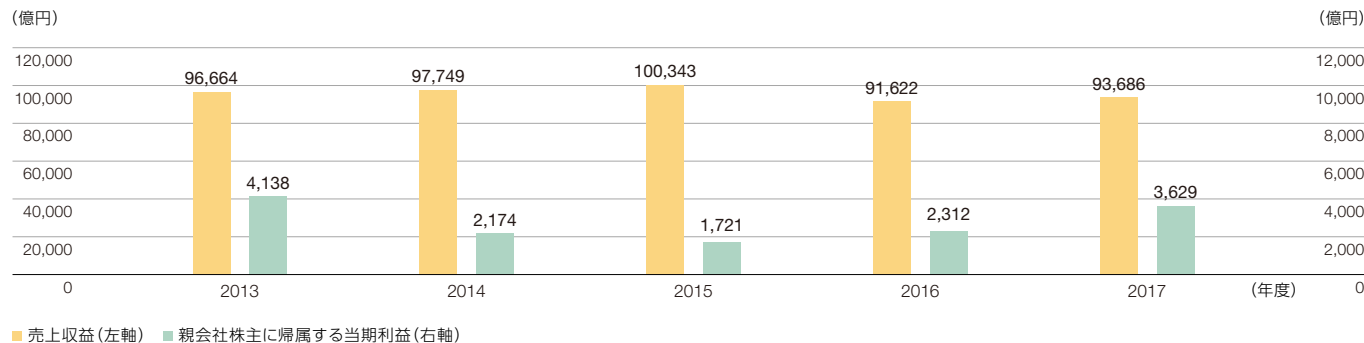
*2 2015年度より、従来、設備投資額に含めていたファイナンス、リースに該当する賃貸資産への投資額について、設備投資額から除いて開示しています

事業部門別売上収益／構成比

(2018年3月期 連結IFRS)

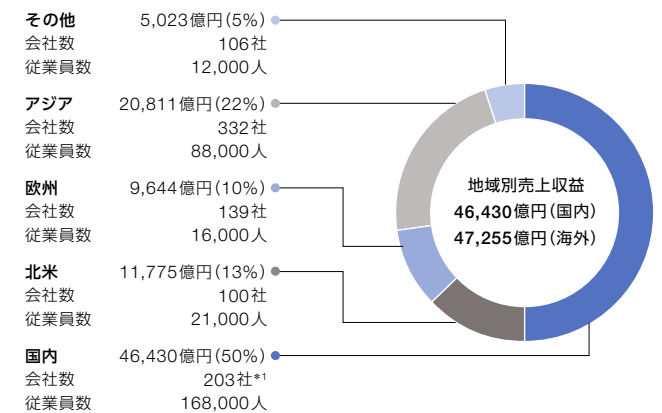


売上収益／親会社株主に帰属する当期利益の推移



地域別売上収益／構成比

(2018年3月期 連結IFRS)



*1 株式会社日立製作所および国内連結子会社202社、計203社

事業セグメント

▶ 情報・通信システム

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

● 主な製品・サービス

システムインテグレーション、コンサルティング、クラウドサービス、サーバ、ストレージ、ソフトウェア、通信ネットワーク、ATM

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立情報通信エンジニアリング、日立オムロンターミナルソリューションズ、Hitachi Computer Products (America)、日立金融設備系統 (深圳)、日立ソリューションズ、日立システムズ、Hitachi Consulting、Hitachi Information & Telecommunication Systems Global Holding*1、Hitachi Payment Services、Hitachi Vantara

*1 Hitachi Information & Telecommunication Systems Global Holding Corporationは、2018年4月1日付で、Hitachi Global Digital Holdings Corporationに商号変更しました。

▶ 社会・産業システム

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

● 主な製品・サービス

製造業・流通業向けシステム、水処理システム、産業用機器、エレベーター、エスカレーター、鉄道システム、原子力発電システム、再生可能エネルギー発電システム、送変電システム

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立GEニュークリア・エナジー、日立産機システム、日立電機 (中国)、日立ビルシステム、日立産業制御ソリューションズ、日立プラントコンストラクション、日立プラントサービス、日立パワーソリューションズ、Hitachi Rail Europe、Horizon Nuclear Power、Sullair US Purchaser

▶ 電子装置・システム

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

● 主な製品・サービス

半導体製造装置、計測・分析装置、先端産業部材、医療機器

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立ハイテクノロジーズ、日立国際電気*1

*1 日立国際電気は、2018年5月31日に当社が保有する株式の全部を譲渡し、その後、同年6月4日に当社が同社株式の一部を再取得したことにより、当社の持分法適用会社となりました。

▶ 建設機械

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

● 主な製品・サービス

油圧ショベル、ホイールローダ、マイニング機械

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立建機

▶ 高機能材料

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

● 主な製品・サービス

半導体・ディスプレイ用材料、配線板・関連材料、自動車部品、蓄電デバイス、特殊鋼製品、磁性材料、素形材部品、電線材料

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立化成、日立金属

▶ オートモティブシステム

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

● 主な製品・サービス

エンジンマネジメントシステム、エレクトリックパワートレインシステム、走行制御システム、車載情報システム

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

クラリオン、日立オートモティブシステムズ、Hitachi Automotive Systems Americas

▶ 生活・エコシステム

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

● 主な製品・サービス

冷蔵庫、洗濯機、掃除機、ルームエアコン、業務用空調機器

● 主要な連結子会社 (2018年3月31日現在)

日立アプライアンス、Hitachi Consumer Products (Thailand)、日立コンシューマ・マーケティング

※ 上記7セグメントに「その他」セグメントを加えた合計8セグメントにわたって、製品の開発、生産、販売、サービスに至る幅広い事業活動を展開

Management Approach **06**

リーダーシップ **07-08**

経営者メッセージ 07

役員メッセージ 08

社会的責任の認識 **09-33**

サステナブル&イノベティブな経営の実現 10

日立が認識する重要社会課題 13

ビジネスユニットとSDGsのかかわり 16

イノベーションマネジメント 21

対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画 28

CSR活動の確認と改善 **34-37**

CSRマネジメントの継続的強化 35

リーダーシップ

経営者メッセージ



HITACHI
Inspire the Next

持続可能な社会の実現に
社会イノベーションで応えます

近年、急速なデジタル化の進展が社会や産業構造に変革をもたらす一方で、世界ではエネルギー・環境問題、水不足、急激な都市化、インフラ不足、セキュリティ問題など、さまざまな社会課題が山積しています。このような背景の中、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが世界中で加速しており、企業の果たす役割はますます重要になってきています。グローバルに事業を展開する日立は、まさにその実現に貢献する責務があります。

日立の企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」は、創業時から私たちの事業の中心にあり、この企業理念は「社会が直面する課題にイノベーションで応える」という日立グループ・ビジョンにつながっています。日立は、デジタル技術を融合した社会イノベーション事業において革新的なソリューションや製品を提供し、新たな経済・社会・環境価値を

創出することを経営戦略に据えるとともに、日立の事業が社会・環境にもたらすネガティブインパクトを低減する一方で強靱性の向上に努めていきます。

2017年度は、私が議長を務める「サステナビリティ戦略会議」において、「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標と、それぞれにかかわる事業が及ぼすリスクと機会について検討を行いました。そして、自分たちの日々の業務が、それぞれの目標にどのように貢献しているのかをより明確にすることができました。電力・エネルギー、産業・流通・水、アーバン、金融・社会・ヘルスケアなど、多岐にわたる事業分野をもつ日立は、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えています。

中でも、「目標13:気候変動に具体的な対策を」は重要な社会課題および経営課題であると認識しています。日立は、製品・サービスのバリューチェーン全体を通して、お客様や社会に

対し、より少ないエネルギーで、より多くのバリューを創出するソリューションを提供し続け、多くのCO₂排出量の削減をめざしています。

サステナブルな経営を推進するためには、社員一人ひとりの意識を高めることも重要です。SDGsをはじめ、世界が直面する社会課題の解決に貢献すべく、私たちは、2018年4月に、日立グループのすべての役員・従業員の判断のよりどころや取るべき行動を定めた「日立グループ行動規範」を改訂しました。

今後も日立は「環境・社会・ガバナンス(ESG)」を重視した経営を実践し、お客様やパートナーとの協創を通じ、誰もが安全・安心で快適に暮らせる、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

株式会社 日立製作所
執行役社長兼CEO

東原敏昭

役員メッセージ (CSR・環境)



内藤 理

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

社会と企業の持続的成長をめざします

2015年国連による「持続可能な開発目標(SDGs)」の採択を契機として、社会の持続可能性(サステナビリティ)をめぐる動きが世界中で加速しています。こうした中、企業は、財務面だけでなく、「環境・社会・ガバナンス(ESG)」からの評価も厳しく問われるようになり、サステナビリティを重視した経営が求められてきています。

2017年度は、SDGsに代表される社会課題に長期的な事業戦略の中で取り組むべく、CEOを議長とする「サステナビリティ戦略会議」を中心に施策を推進してきました。日立の事業がもたらすリスクと機会を洗い出し、SDGs達成へいかに貢献していくかをまとめた「日立SDGsレポート」も発行しました。それと連動し、私が統括するCSR・環境・社会貢献をつかさどる本部も、2018年4月より「サステナビリティ推進本部」と名称を変え、企業としての責任を果たしながら、より一層事業戦略と融合したサステナビリティを追求していくことになりました。

国際社会においては、低炭素・脱炭素化に向けた機運が高まりを見せています。

気候変動問題は日立が重要視する経営課題の一つであり、イノベーションやビジネスソリューションを通じて積極的に関与すべき課題であると認識しています。2016年度に発表した環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で、グローバルなバリューチェーンを通じてCO₂排出量を2050年度に80%削減するという目標を立てており、それに到達するためのマイルストーンとして2030年目標(50%削減)も策定しています。投資家を含むステークホルダーの気候変動への情報開示要請に対応すべく、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に

よる情報開示への提言に対し、2018年6月に賛同の意を表明しています。また、同年7月には、気候変動に対応する企業・自治体の集まりである気候変動イニシアティブ(JCI)に参加しました。

「人権の尊重」はグローバル企業の最優先課題として、2013年に策定した「日立グループ人権方針」に則り、人権デュー・ディリジェンスを開始するなど、バリューチェーン全体での人権尊重への取り組みを推進しています。

また、創業以来「人づくり」に携わってきた日立は、多様なステークホルダーと協働し、次世代の育成や地域コミュニティに資する活動を展開しています。

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

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



社会的責任の認識

日立がめざすもの：社会の声、期待に応え続ける経営

日立は、自らの企業活動が社会に与える影響と社会的責任を的確に認識した上で、社会からの期待に応えるべく積極的にサステナビリティに資する活動を推進しています。また、これまで培ってきたインフラ技術と革新的なIT技術を組み合わせ、社会課題の解決に貢献する社会イノベーション事業の基盤として、すべてのステークホルダーとの双方向コミュニ

ケーションを通じた社会課題の認識に努めています。

2017年度は特に、2016年1月に発効された国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」の17目標とそれぞれにかかわる事業が及ぼすリスクと機会について、ISO26000や国連グローバル・コンパクトなどの事項も踏まえて検討し、日立が認識する重要社会課題として11目標を特定しました。

サステナブル&イノベティブな経営の実現

日立のアプローチ

社会の変化と日立グループ・アイデンティティ

エネルギー・環境問題、水不足、急速な都市化、高齢化、インフラ不足、セキュリティの問題など、現在、社会は大きな変革期を迎え、さまざまな課題に直面しています。

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

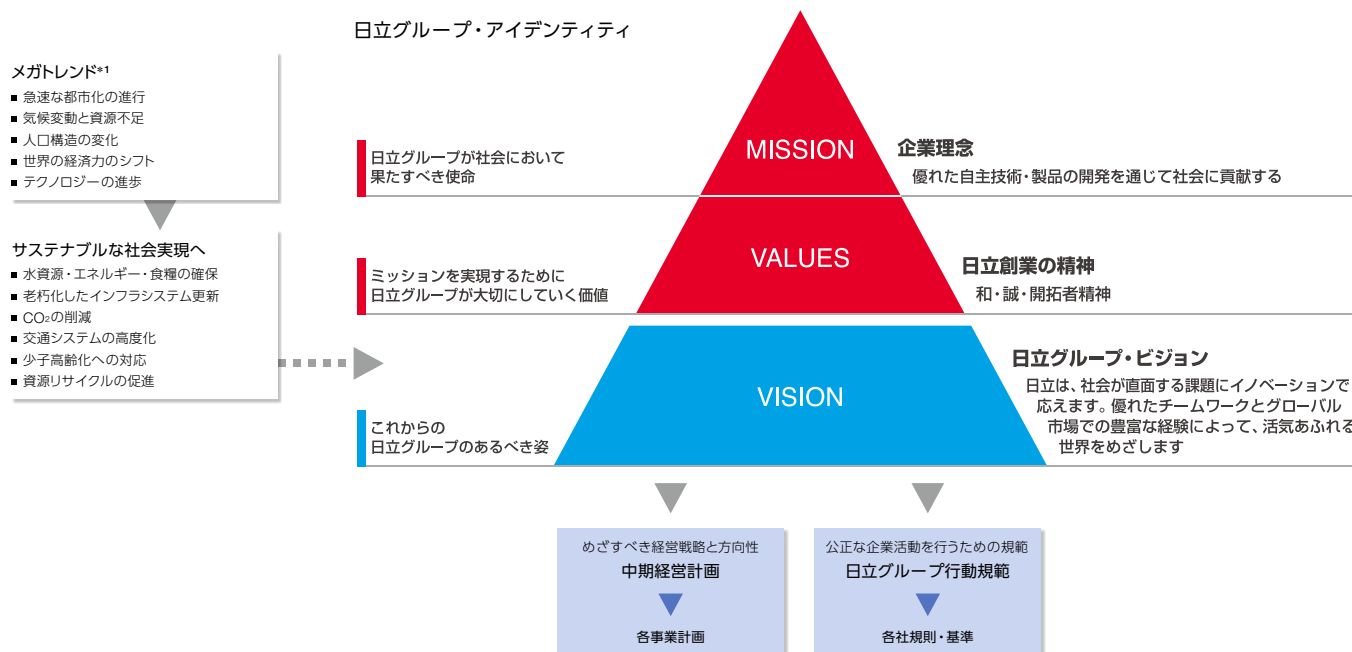
この日立グループ・アイデンティティに基づき、次なる時代を常に見据え、社会の変化に伴う要請を敏感に察知した

企業活動の推進を、中長期的にめざしていきます。「日立グループ・ビジョン」を実現するためのアクションプランが中期経営計画であり、経営戦略とサステナビリティの融合を図ることにより、その計画の実行性を高めています。

経営計画の実行にあたっては、強固で多様性のあるガバナンス体制や、高い倫理観をもちチャレンジ精神に富んだ

従業員の行動、社会課題の解決につながる事業の推進などにより、グローバル社会における良き企業市民としての責任を全うしていきます。経営計画を実行するプロセスにおいては、日立グループのすべての役員・従業員が共有し、自らの行動や判断の指針としている「日立グループ行動規範」に則った高い倫理観をもって企業活動を行います。

社会の変化と日立グループ・アイデンティティ



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

サステナビリティ戦略・マネジメント

▶ 「サステナビリティ戦略会議」の取り組み

日立製作所では2017年4月、日立グループのサステナビリティ戦略を経営・事業責任レベルで議論・決定することを目的とした「サステナビリティ戦略会議」を発足させました。この会議は、執行役社長兼CEO東原敏昭をはじめとする、経営会議のメンバーに加え、各ビジネスユニット(BU)のCEOをメンバーとしています。

各BUにサステナビリティ戦略推進担当者を配置し、SDGsの目標達成への貢献も含めたサステナビリティに関する施策や推進体制も強化しました。2017年度はサステナビリティとSDGsの理解、主要事業とSDGsのかかわりを機会とリスクの視点から整理した上で議論しました。2018年度からは社会課題を起点とする新たな事業の可能性を追求していきます。

▶ サステナビリティ マネジメント体制への再編

日立製作所では2013年10月に、旧CSR本部と旧地球環境戦略室を統合し、CSR・環境戦略本部を発足させました。

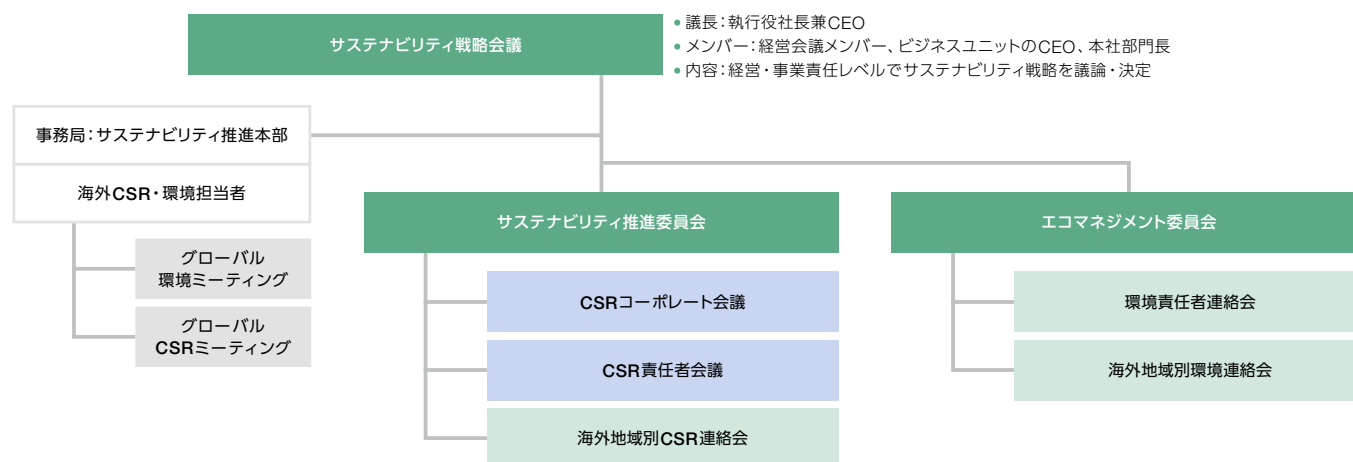
企業が社会に与える影響に責任をもち、ステークホルダーからの要請に応えるという、従来のCSR(企業の社会的責任)に加え、事業活動の中で環境・社会・ガバナンスを重視し長期的な企業戦略を立てて持続可能な社会の実現をめざしていくために、2017年4月に「サステナビリティ戦略会議」を設置し、そのもとに推進体制を再編しました。また、2018年4月にCSR・環境戦略本部をサステナビリティ推進本部に名称を変更しました。

日立全体のサステナビリティの方針や活動については、サステナビリティ推進委員会を立ち上げ、サステナビリティ推進本部が事務局となって、各BUやグループ会社のサステナ

ビリティ戦略推進担当者と推進しています。サステナビリティ推進委員会は、本社のコーポレート関連部門とCSRコーポレート会議を定期的開催するほか、BUやグループ会社のCSR担当部署とCSR責任者会議を開催しています。また日本国外の地域統括会社と海外地域別CSR連絡会を定期的開催して方向性を共有しながらサステナビリティ戦略を推進していきます。

日立全体でグローバル企業としての責任を果たせるよう、日本国外の地域統括会社とも協力しグローバルにステークホルダーダイアログを実施し、世界の社会課題を経営課題として取り入れるとともに、社会的責任を果たしているかを確認しつつ継続的に改善することによって、サステナブルな経営と社会の実現に努めています。

サステナビリティ戦略推進体制



日立が推進する社会イノベーション事業

日立は、地球環境問題をはじめ、社会やお客様が抱えるさまざまな課題をステークホルダーとともに把握し、これまで培ってきたインフラ技術と革新的なIT技術を組み合わせて社会課題の解決に貢献する、社会イノベーション事業を強力に推進しています。

2016年5月、日立は2018年度を最終年度とする「2018中期経営計画」を新たに策定しました。グローバル社会の多様なニーズに対応したサービスを開発・提供するフロント事業の拡大(売上比率40%)、グローバル事業の拡大(海外売上比率55%)などの目標を掲げ、社会イノベーション事業を軸として、「IoT時代のイノベーションパートナー」をめざしています。2017年度は、フロント事業の売上比率は39%、海外売上比率は50%となり、目標達成に向け着実に前進しています。

特にフロント事業の拡大にあたっては、「電力・エネルギー」「産業・流通・水」「アーバン」「金融・社会・ヘルスケア」を注力分野として、デジタル技術を活用した進化した社会イノベーション事業をグローバルに展開していきます。

今後も、社会インフラと製品、人を結びつけることが可能な高度なネットワーク技術により、日立は社会が抱える課題に対する最適なソリューションを提供していきます。



社会イノベーション事業



2018中期経営計画



2018中期経営計画—進捗状況について

注力分野と2018年に向けた重点施策



電力・エネルギー

ITを活用した分散電源への移行

- マイクログリッド、地域エネルギー管理
- 自然エネルギー

注力投資

- グリッド・エンジニアリング強化
- Predictive Maintenance



アーバン

コミュニティのQuality of Life向上 Rail as a ServiceからOutcome Delivery

注力投資

- アーバンソリューション開発
- 鉄道事業エリア拡大



産業・流通・水

産業・流通のバリューチェーンを IoTプラットフォーム(Lumada^{*1}) で最適化

注力投資

- エンジニアリング強化
- Predictive Maintenance
- Optimized Factory



金融・社会・ヘルスケア

FinTech・マイナンバーヘルスケア サービス(プラットフォーム)

注力投資

- ヘルスケアインフォマティクス強化

^{*1} 日立が提供するソリューションで、データの統合、分析やシミュレーションから知見を得るソフトウェア技術などで構成されるオープンで汎用性の高いプラットフォーム

日立が認識する重要社会課題

社会イノベーション事業と日立のサステナビリティ

国連は2015年、貧困や不平等、不公正の撲滅、気候変動への対応など2030年までに達成すべき17の目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」を採択しました。SDGsは単なる期待目標ではなく、世界中の企業、政府、地域社会に対し広く協力を求め、人類と地球の繁栄をめざす具体的な行動計画です。SDGsの達成とより良い世界の構築に向けては、企業に対しても、長期的視点に立った枠組みを策定し、積極的にサステナビリティへの取り組みを推進することが期待されています。

日立は、SDGsで示されるグローバルな社会・環境課題を解決することで持続可能な社会を実現し、人々のQuality of Lifeの向上をめざすことが、社会イノベーション事業の目的であり、日立の持続的成長の源泉であると考えています。

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

また、企業のESGへの取り組みへの関心の高まりを受けて、日立はこうしたSDGsの達成に向けた活動について、ステークホルダーの皆様に対して積極的に情報を開示していきます。

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

企業活動全体で貢献する目標



事業戦略で貢献する目標



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

日立はSDGsのすべての
目標の達成に対して
直接的もしくは間接的に貢献

日立の重要社会課題を特定

2017年度、執行役社長兼CEO 東原敏昭を議長とする「サステナビリティ戦略会議」において、SDGsの17目標とそれぞれにかかわる事業が及ぼすリスクと機会について検討し、日立が認識する重要社会課題として11目標を特定しました。

日立の事業戦略を通じてSDGsの達成に大きく貢献できる目標として17の中から5つを、企業活動全体で貢献すべき目標として6つの目標を特定しました。後者の企業活動全体で貢献すべき6つの目標は日立のすべての事業・経営戦略に関係しており、企業としてのサステナビリティに影響を与えるものであると考えます。

多岐にわたる事業分野をもつ日立は、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えています。そのため、上記を除く残り6つの目標に対しても、短・中期的にどのように貢献できるかという点について、さらに検討していきます。日立は、SDGsのそれぞれの目標は相互にかかわっていると理解しており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて、直接的、間接的に貢献していきます。

事業戦略で貢献する目標

「サステナビリティ戦略会議」で「事業戦略で貢献する目標」を選定するにあたり、各ビジネスユニット(BU)、主要グループ会社では、SDGsの17の目標と169のターゲットについて、主要事業を通じて達成にいかに関与できるかを約1年間かけて検討しました。その結果、「目標3:すべての人に健康と福祉を」「目標6:安全な水とトイレを世界中に」「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「目標9:産業と技術革新の基盤をつくろう」「目標11:住み続けられるまちづくりを」の5つの

目標への貢献が大きいことが分かりました。

これら5つの目標は、社会イノベーション事業の注力4事業分野「電力・エネルギー」「産業・流通・水」「アーバン」「金融・社会・ヘルスケア」に密接に関連しています。それぞれの目標達成への取り組みは日立にとってのビジネス機会であると同時に、事業を通じた新たな社会的価値の創出につながると捉え、さらに社会イノベーション事業を推進していきます。

企業活動全体で貢献する目標

日立はまた、ステークホルダーの皆様からの期待に応えるとともに、社会に対する責任を果たすため、企業活動全体で達成に取り組む目標として「目標4:質の高い教育をみんなに」「目標5:ジェンダー平等を実現しよう」「目標8:働きがいも経済成長も」「目標12:つくる責任つかう責任」「目標13:気候変動に具体的な対策を」「目標17:パートナーシップで目標を達成しよう」の6つを特定しました。これらの目標達成への活動は、日立にとっても持続可能な経営に影響するため、重要であると考えています。

活動の推進にあたっては、日立グループ行動規範、日立グループ人権方針、日立環境イノベーション2050などの経営方針との整合を図りながら、人財部門やサステナビリティ推進部門を中心に関連する部門が連携して展開しています。それぞれの取り組みについてグループ全体での具体的な目標値を設定した上で、着実に実行していきます。

日立の特定した重要社会課題をテーマとしたダイアログの開催

日立は2018年3月、ベルギー・ブリュッセルにおいて「日立のサステナビリティ戦略」をテーマにステークホルダーダイアログを開催。国際機関、NGO、サステナビリティ先進企業などから18人が参加しました。サステナビリティ推進本部長 荒木由季子から説明した日立が特定した重要社会課題に対して、数多くの建設的な意見が寄せられました。日立では、ダイアログの内容をコーポレート部門、BU、主要グループ会社などと共有し、今後の戦略へ反映するとともに、具体的なKPI設定に向けて連携を図っていきます。

日立が特定した重要社会課題へのご意見

- 日立がもつICTはSDGs達成を促進できるツールになり得る
- BtoB企業である日立においても、エンドユーザーに配慮し、技術がどう活用されているか知ることが重要
- 製品開発段階から、SDGsのどの目標に貢献できるかを意識することは、差別化と競争優位の上で重要
- SDGs達成に向けて優先順位をつけ、サステナビリティ戦略をグローバルの日立の経営戦略に組み込むことが重要
- 社会イノベーション事業はSDGs達成にどう貢献するかをさらに具体的に発信する必要がある

SDGs達成へのロードマップ

持続可能な社会の実現は、日立の持続的成長にもつながります。現在、日立の事業はBtoB（企業間取引）が中心と認識されていますが、社会イノベーション事業の本質はBusiness to Societyにあります。日立が提供する製品もサービスもすべて社会のサステナビリティと密接にかかわっています。日立は、SDGs達成への取り組みを通じて、グローバルでBtoS企業としての地位を確立していきます。

日立は2017年度からSDGs達成に向けた活動を本格的に開始しました。フェーズ1として、グループ内でのサステナビリティおよびSDGsに対する理解を深めるための取り組みを

進めており、これまでに水、エネルギー、ヘルスケアの3BUでSDGsに関するワークショップを開催しました。2018年2月には、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの有馬利男代表理事を講師に招いて、サステナビリティ・シンポジウムを開催。執行役社長兼CEO 東原敏昭をはじめ役員・従業員約130人が参加しました。また、サステナビリティ・ニュースレターを発行し、SDGsへの取り組みの浸透を図っています。

フェーズ2では、サステナビリティ推進本部が各BU・主要グループ会社の事業企画部門と連携し「事業機会」「リスク」の両面からSDGsとのかかわりを整理する取り組みも実施しました。

2018年度以降は、フェーズ3として社会課題を起点として

新たな事業の可能性を追求していきます。社会イノベーション事業が提供する社会的、環境的価値に対して、具体的かつ定量的なKPIを設定し、その進捗を確認しながら、さらなる事業の進化をめざします。すでに、グループ内で新規事業を立ち上げる際の申請書類に「SDGs達成に貢献できる要素」の記載を求めるなどの取り組みを始めています。また、SDGsとサステナビリティの実現が日立の成長への源泉になるとの考えのもと次期中期経営計画にサステナビリティ戦略を反映していく方針です。

2017年度

Phase1



サステナビリティ・SDGsの理解

- 経営者サステナビリティメッセージ
 - シンポジウム
 - ワークショップ
 - ニュースレター
- などで理解を深める

2017年度

Phase2



主要事業とSDGsのかかわりを整理

主に各BU・主要グループ会社の事業企画部門と連携し「事業機会」「リスク」の両面でかかわりを整理する

2018年度～

Phase3



社会課題起点での新たな事業の可能性追求

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

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

ビジネスユニットとSDGsのかかわり

原子力ビジネスユニット

エネルギー資源の有効活用、 CO₂排出量削減に貢献する



執行役常務
原子力ビジネスユニットCEO
武原 秀俊

原子力ビジネスユニット(BU)は、長年にわたり原子力プラントの建設や設備保全に携わり、原子力技術の向上と人財の育成に努めてきました。現在、日本国内では原子力発電所の早期再稼働や福島第一原子力発電所の

廃炉のためのお客様支援を推進、海外では英国向けの最新鋭炉(ABWR)の新規建設を進めています。

福島第一原発の事故を受けて、原子力に対する社会的受容性の低下により、次世代を担う人財の確保が難しくなっていることが、当BUの事業を継続する上で一つのリスクとなっています。また近隣国である中国では原子力による発電量が急速に増えており、周辺国での万が一の事故は日本にも大きな影響が及ぶ可能性があります。これらのリスクを低減するには、日本国内の原子力発電所の安全性向上のみならず、国際原子力機関(IAEA)などを通して、周辺国に対しても安全性向上に関する情報を提供するとともに、有事に対応できる技術と人財を持続的に保持し、さらにはそれを裏づける実績を積み重ねていかねばなりません。

当BUではエネルギーの安定供給と気候変動対策には原子力は必要不可欠と考えており、SDGsの目標7、13の達成に注力しています。産業、人財育成の観点から目標4、9、17も重視しています。今後もエネルギーのベストミックスのために、原子力発電の重要性が認知されるように努めていきます。

貢献するSDGs



電力ビジネスユニット

エネルギーの安定供給で 持続的な社会の発展に貢献する

電力ビジネスユニット(BU)は、エネルギーバリューチェーンにかかわるお客様に発電・送配電に関するさまざまなソリューションを提供しています。特に再生可能エネルギーの需要拡大への対応に注力しており、国内風力発電システムではトップシェアを誇ります。

気候変動問題や新興国の電力需要増大など、事業を取り巻く環境は大きく変化し、事業機会は拡大しています。一方で、日本国内で再生可能エネルギーを普及させるには、天候変化に対応する調整力の向上、グリッド(送電網)強化といった課題があります。こうした



執行役常務
電力ビジネスユニットCEO
小田 篤

系統連系枠不足などに伴う再生可能エネルギー拡大の遅れによる事業へのリスクや、発電設備の建設が自然に及ぼすリスクなどに対応するため、日立は、発電プラント建設・保守でこれまで培ってきた技術とノウハウを生かすとともに、IoTプラットフォームLumadaなどを活用した電力システムのデジタル化を進め、信頼性の高い高付加価値ソリューションを積極的に提案していきます。

私たちのBUは、SDGsの目標7、目標13の達成に注力するとともに、政府・自治体や電力会社、大学などのパートナーシップを図り目標17にも貢献していきます。また、日立として、エネルギー分野におけるSDGsへの貢献を明確にするためのKPIの策定に取り組んでいます。

貢献するSDGs



産業・流通ビジネスユニット

生産年齢人口が減少する 時代のニーズにイノベーションで応える



執行役常務
産業・流通ビジネスユニットCEO
阿部 淳

産業・流通ビジネスユニット(BU)では、産業・流通事業の領域において、OT×IT×プロダクトを強みにさまざまなデジタルソリューションを提供しています。

貢献するSDGs



生産年齢人口の減少は、少子高齢化が進む日本だけでなく、中国や欧州においても社会課題となっています。生産や物流の現場では、効率化・省人化のほか、女性や高齢者など多様な労働力への対応が求められており、当BUにおける事業機会と捉えています。

効率化を目的に新しい設備やシステムを導入して自動化したとしても、モノづくりには熟練者の技術・知識が必要な面もあります。当BUではIoTを活用して熟練技能を収集・デジタル化することで、お客様の効率的な技術の底上げとグローバル人財の育成、品質の向上を支援していきます。

事業拡大により、生産量の増加による温室効果ガスや産業廃棄物の増大といったリスクも生じますが、その対策として、当BUでは、生産計画の最適化、品質向上、環境負荷低減の基盤づくりを推進していきます。

当BUでは、SDGsにおける目標9の達成に注力しています。また、製造からロジスティクス、保守・サービスと幅広い分野でお客様の課題を解決するソリューションを提供することで、事業の社会・環境価値をさらに高め、目標7、目標8、目標12、目標13の達成に向けても取り組んでいきます。

水ビジネスユニット

世界中の人々に 安定した水の供給と衛生を実現する

水ビジネスユニット(BU)は、水インフラにかかわる社会課題を解決するために、浄水場、下水処理場および水の再利用設備などの重要インフラ施設を含めた、水環境トータルソリューションをグローバルに提供しています。

近年は水インフラ整備のためのプラント建設事業だけでなく、安全な水を安定供給するための運用・保守分野へのニーズも高まっています。日立が長年培ってきたOT(制御・運用技術)を一つの強みとして、IoTやAI(人工知能)を活用し、海水淡水化での回収率向上や、上下水道設備運転の信頼性向上などを実現していきます。海水淡水化で

貢献するSDGs



執行役常務
水ビジネスユニットCEO
浦瀬 賢治

生じる高い塩濃度の排水で環境負荷を増大させるリスクなども考えられますが、新技術の開発や政府、自治体をはじめとするステークホルダーとの関係を強化してリスク軽減を図り、長期的な視点で人々の生活を支える循環型ビジネスをめざします。

水BUの事業は目標6の達成に直結しており、これに関連して目標9、目標13にも寄与し、水処理技術者の育成などを通じて目標4にも貢献していきます。グローバル水環境事業に携わりたいという若手従業員も増えており、彼らの活躍の場を広げるとともに、目標達成期限の2030年に向けて事業の持続可能な発展をめざします。

インダストリアルプロダクツビジネスユニット

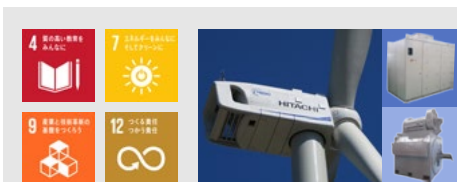
製品・サービスでSDGsに貢献する



執行役常務
インダストリアルプロダクツビジネスユニットCEO
小林 圭三

インダストリアルプロダクツビジネスユニット(BU)は、創業製品のモーター事業を継承し、鉄道車両用、風力発電用、再生可能エネルギー用、上下水道用など社会イノベーション事業を支えるキープロダクトを提供しています。

貢献するSDGs



目標7、目標9達成に貢献する社会イノベーション事業を支えるキープロダクト

当BUが提供するほとんどの製品・サービスは、SDGsと結びついていると考えています。当BUでは、製品・サービスによって気候変動問題の解決や人々のQOL向上に貢献する一方で、再生可能エネルギー需要の拡大、エネルギーや資源利用の効率化などのニーズは大きな事業機会になると捉えています。一方、リスクとして、再生可能エネルギーのコストがエネルギーミックスの想定に比較して上昇することや、リビルドによる産業廃棄物の一時的な増加などが考えられますが、日立の技術力によってリスクの低減に努めます。

特に当BUが注力する目標7、目標9は、主要製品・サービスで達成に貢献できる目標ですから、従業員たちもこの事業に携わることにより誇りを感じています。また、目標4についても生産拠点のある中国やインドでの技術教育、職業訓練などに継続して取り組んでいます。当BUは、事業戦略にSDGsを織り込んでおり、より日立らしい貢献の在り方を追求していくため、日立でなければ困る製品・サービスは何かを議論しているところです。それが、持続可能な社会の構築および日立の持続可能な成長につながると信じています。

ビルシステムビジネスユニット

安全・安心・快適を実現する製品・サービスで持続可能なまちづくりに貢献

都市化が進んだ国・地域における設備の老朽化や、少子高齢化を背景とした人手不足、気候変動に伴う自然災害の多発などの社会課題がある中で、昇降機や空調、照明などのビル設備の省エネルギー化に加えて、世界的に安全・安心・快適への関心が高まっており、当BUにとっての事業機会となっています。

昇降機はいったん止まると健康な人でも10階以上に上がるのは非常に難しくなります。特に高齢化が進む現代では、昇降機は止めてはならないものなのです。私たちは、日本において20年以上前から昇降機やさまざまなビル設備をネットワークでつなぎ、データを蓄積・解析し、故障の予兆をつかみ事前に修理

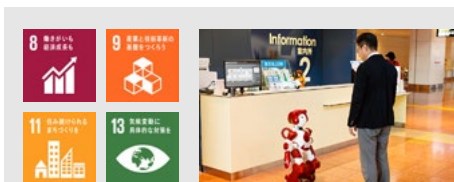


執行役専務
ビルシステムビジネスユニットCEO
関 秀明

することで、生活への影響を防いでいます。私たちが提供する製品およびサービスは、すべての人が安全・安心・快適に暮らせる、強靱で持続可能なまちづくりに不可欠であり、SDGs達成に貢献するものと考えています。

当BUは、事業を通じて目標11に注力していきます。また、環境保全や技術革新に努め、目標13、目標9にも継続的に取り組んでいきます。そのほか、グローバルでの事業拡大により地域での雇用を創出し、またIoTやAIの活用による業務の効率化、働き方改革の推進により、目標8にも貢献していきます。

貢献するSDGs



目標11達成に貢献するスマートビルディングサービス

鉄道ビジネスユニット

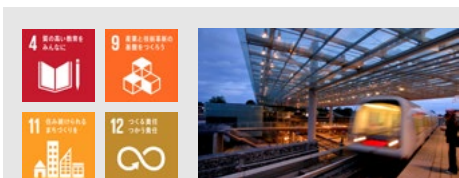
優れた鉄道ソリューションで社会課題を解決する



執行役専務
鉄道ビジネスユニットCEO
アリスティア・ドーマー

鉄道ビジネスユニット(BU)は、総合的な鉄道ソリューションを世界27カ国で提供しています。鉄道は私たちの暮らしと密接につながっているため、事業として社会課題にソリューションを提供できるという特徴をもちます。

貢献するSDGs



目標9、11に貢献する鉄道ソリューション(写真はコペンハーゲンメトロ)

最近では都市部の交通混雑を緩和する手段が求められており、地下鉄やモノレールは魅力的な選択肢になりつつあります。また都市間交通でも、高速鉄道は旅客人キロ当たりのCO₂排出量が車や旅客機に比べて3分の1から5分の1と、環境負荷の低い乗り物として注目されています。

鉄道は重要な社会基盤であるため、生産が遅れる、お客様の信頼を損なう、といった事態が発生すれば、当BUの事業そのものに影響が及び恐れがあります。確実に契約を履行し想定した成果を上げられるよう、生産設備の効率化、効率的なプロジェクト管理、十分な検査と試運転、厳格な品質保証と品質管理を行っています。一方、エネルギー不足や気候変動も当BUのリスクになり得ます。

SDGsへの貢献は鉄道BUのすべての事業の基礎となるものであり、事業を通じて目標9と目標11に注力しています。また教育や環境も重視しており、目標4と目標12にも取り組んでいます。このほか目標8、目標13も意識しています。世界では契約に際して持続可能性への配慮が求められるケースが増えており、当BUも、サプライヤーやお客様とともに取り組みを進めています。

金融ビジネスユニット

金融機関と社会が直面する課題をお客様との協創で解決する

金融ビジネスユニット(BU)は、国内のメガバンク、保険・証券、地域金融機関向けシステムインテグレーション事業を展開しており、現在はグローバル事業の強化・拡大を推進しています。

当BUでは、現金取り扱いによる不正や犯罪の発生、タンス預金などの非流動性預金による経済成長の阻害、過疎化や少子高齢化、格差拡大などに伴う「ファイナンシャル・デバイド(金融サービスの格差)」といった課題に、お客様との協創で取り組んでいます。

現在、日本では現金決済が主流ですが、グローバルでは非現金化が進んでいます。現金はマネーロンダリングなど犯罪の恐れ



執行役常務
金融ビジネスユニットCEO
山本 二雄

があるほか、保管、運搬や警備などにも多大なコストがかかります。今後は日本においても非現金化が進んでいくと考えており、当BUにおける大きな事業機会になります。一方で、当BUが受けるリスクのうちの一つにサイバー攻撃があります。非現金決済やデータ活用が進むと、サイバー攻撃は大きなリスクになります。特に個人情報の漏えいなどにつながる被害を防ぐためサイバーセキュリティ対策を徹底していきます。

当BUがSDGsで注力しているのは目標9達成への貢献です。また、新たなサービスの提供によって働き方改革を推進し、目標8の達成にも貢献します。金融という社会インフラの成長と密接にかかわる当BUは、すべてSDGsに直結するという考えのもと、社会貢献に向けて事業に取り組んでいきます。

貢献するSDGs



目標9達成に向けてAIやビッグデータを活用したソリューションで貢献

社会ビジネスユニット

Society 5.0の実現で 社会に新たな価値をもたらす



執行役常務
社会ビジネスユニットCEO
永野 勝也

社会ビジネスユニット(BU)は、官公庁・自治体など公共機関のお客様向けの行政サービス支援や、エネルギーおよび鉄道など社会インフラ分野のお客様向けのソリューションを提供しています。

貢献するSDGs



目標3、9、11達成に貢献することによって実現をめざす社会像

社会BUでは、人口減少と少子高齢化が誘発するさまざまな社会課題に取り組んでおり、課題解決に向け日本政府が推進するSociety 5.0の実現に努めています。「健康寿命の延伸」や「快適なインフラ・まちづくり」など、Society 5.0の分野の多くは、当BUの事業機会につながっています。各事業を具体化するにあたり、SDGsの達成に貢献することを指針と捉えて計画、事業を推進して社会課題の解決に貢献しています。

高度成長期では大量生産に応えられるよう生産性を向上することがお客様の求める価値でした。しかし、少子高齢化の現代では単純な大量生産だけでは付加価値にはつながらず、必要な人に必要なだけ「適正」に提供できる仕掛けをつくり、新たな価値を生み出していく必要があります。今後も、各国・地域の制度や規制の変化などをリスクとして踏まえながら、事業を通じた社会貢献を継続していきます。

SDGsは社会イノベーション事業を進める日立の事業目標そのもので、SDGs達成に貢献できなければ、企業としての存続は難しいと認識しています。当BUの注力目標は、例えば目標3、7、9、11などであり、大きくは目標16といえます。

ヘルスケアビジネスユニット

日立のソリューションを通じて世界中の人々の健康を実現する

ヘルスケアビジネスユニット(BU)は、医療機器やソリューション(画像診断システム、放射線治療システム、スマート手術室ソリューションなど)をグローバル80カ国に提供し、持続可能な社会の基盤である人々の健康に貢献しています。途上国や新興国では、すべての人が基礎的なヘルスケアを享受できるユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)の実現を、国際社会として支援していく必要があります。特に、途上国では約8億人が貧困のために十分な医療を受けられないなど、深刻な問題です。一方、先進国では高齢化の進行により、持続的な社会保障制度や在宅ケアなどの新たなニーズに向け、Value-Based Medicine



執行役常務
ヘルスケアビジネスユニットCEO
渡部 眞也

(米国)、地域包括ケア(日本)、データヘルスなど医療の在り方が進化しています。

私たちの事業はこうした地球規模の課題解決をめざし、「目標3：すべての人に健康と福祉を」に直結しています。目標3の達成には、目標1の貧困対策、目標2の飢餓対策にも取り組む必要があります。またUHCの実現には、目標3とともに医療の担い手に対する目標4の教育も重要です。さらには、ステークホルダーとのパートナーシップや、環境に配慮した医療機器の提供などを通じて、幅広くSDGsに貢献していきます。

これからも、仕事の意義や社会への貢献に誇りをもって、日々の事業に取り組んでいきます。

貢献するSDGs



目標3に貢献するスマート手術室ソリューション

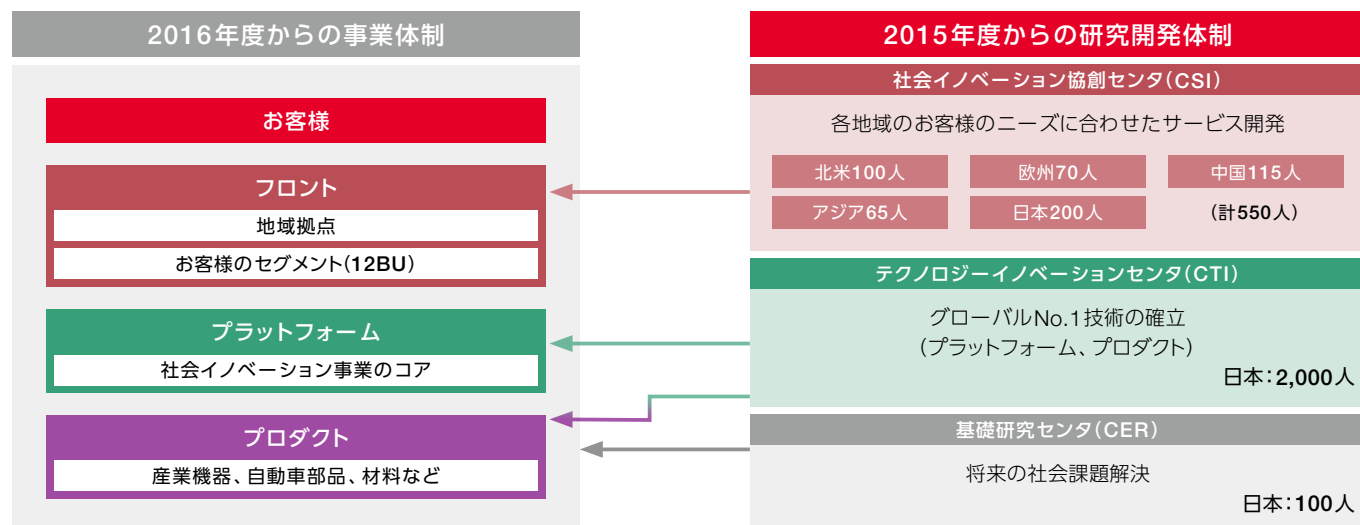
イノベーションマネジメント

研究開発100周年を迎えて

「久原鋳業株式会社 日立製作所 試験課研究係」として発足した研究開発グループは、2018年で100周年を迎えました。「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念を実践し、その時々最先端技術開発に取り組みながら、未来につながるイノベーションを生み出してきました。

研究開発100周年という記念の年に、企業理念とともに「和・誠・開拓者精神」という日立創業の精神をあらためて心に刻み、日立のめざす姿である「IoT時代のイノベーションパートナー」を研究開発で支えるとともに、お客様との協創を通じて将来の成長をけん引していきます。

研究開発グループの体制



お客様起点の研究開発体制および日立の事業体制との連携

研究開発グループでは、お客様との協創を加速するため、2015年4月に「お客様起点」型の体制に再編し、従来の中央研究所、日立研究所、横浜研究所の国内3研究所とデザイン本部および海外研究拠点を、社会イノベーション協創センタ(CSI)、テクノロジーイノベーションセンタ(CTI)、基礎研究センタ(CER)としました。日立が2016年4月に移行した、フロント、プラットフォーム、プロダクトからなるマーケットドリブンな事業体制を研究開発の面から支え、社会イノベーション事業の拡大を図っていきます。

CSIは日立の事業体制のうち、フロントの12のビジネスユニット(BU)や地域のお客様のニーズに合わせたサービ

スを開発します。グローバルでお客様と協創するため、東京、APAC (Asia-Pacific)、北米、中国、欧州の5極体制として、所属する約550人のうち、東京以外の拠点に約350人を配置しています。2017年4月には、デジタルソリューション開発加速に向けて英国ロンドンに新オフィスを開設するとともに、顧客協創を推進するグローバル研究チーム「Insights Laboratory」を新設しました。また、2017年12月には、中国北京に協創拠点となる新オフィスを、広州に産業分野の協創施設「Open Automation Laboratory」を開設しました。これらの協創スペースを活用しグローバル顧客協創を加速していきます。

CTIは、社会イノベーション事業のコアを担うプラットフォームのBUおよび競争力の高いキーコンポーネントでサービスを支えるプロダクトのBUとともに、OTとITを組み合わせたデジタルソリューションを創生し、さまざまな分野のお客様に新しい価値を提供します。

CERは、人々の本来の目的である「コトと幸福」を追求する人間中心社会の実現に向け、さまざまな研究機関と連携して、将来の社会課題解決を実現する最先端の研究を進めています。

社会イノベーション事業の拡大に向けた研究開発の取り組み

お客様との協創において、課題やビジョンを共有してビジネスモデルをデザインし、検証・シミュレーションを通じてビジネスモデルを具現化することで、新たな価値を創出していきます。そのためには、多くのステークホルダーのシステムがつながる、オープンでセキュアなプラットフォームが必要となります。そこで日立は、2015年度のグローバルCSI創設に

続き、2016年度にはIoTプラットフォームLumadaを立ち上げ、サービスを開始しました。Lumadaを活用した協創においては、顧客協創方法論を体系化した「NEXPERIENCE*1（ネクスペリエンス）」を活用して、ユースケース、ソリューションコアの拡充に貢献しています。お客様の課題を解決することで、お客様にご満足いただけるとともに、日立の中核技術も強化できます。また、ユースケースの蓄積を通じて新たな事業につながる知見も得ることができるポジティブなサイクルが

生まれています。

2018年度からは、これらの取り組みをグローバルに拡大していくために、産官学のエコシステムの構築などオープンイノベーション強化に努めていきます。

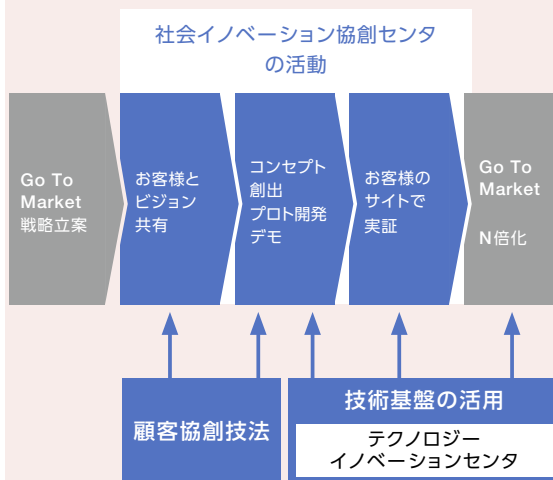
*1 NEXPERIENCE: お客様とのワークショップを通して、新しいサービスを描き、新しいビジネスを創り上げていく手法

Step 1 (2015年度～)

顧客協創

グローバルCSI設立

- 顧客協創方法論の体系化(NEXPERIENCE)
- 顧客協創活動

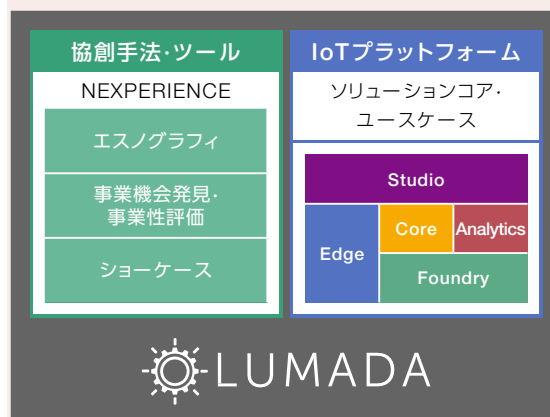


Step 2 (2016～2017年度)

デジタルイノベーション

Lumadaを活用した協創

- NEXPERIENCEの活用
- ユースケース/ソリューションコアの拡充
- AI/IoTツール群の開発

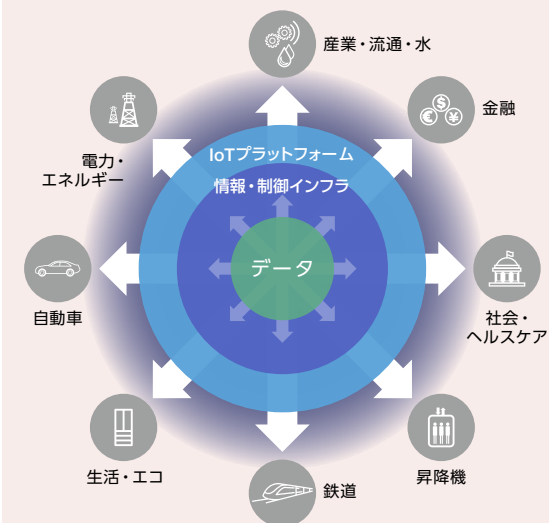


Step 3 (2018年度～)

グローバルに拡大

オープンイノベーションによる加速

- 顧客協創スペースの拡大
- 産官学エコシステムの構築



2018年度 研究開発方針

研究開発グループでは、『グローバル企業への進化』に向けてグローバルイノベーションリーダーをめざすために、「社会イノベーション事業拡大に向けたマネタイズ力強化」「世界No.1製品・サービスの拡大」「世界のコミュニティへの参画と発信」の3つを目標に掲げ、その達成に向けた方針を策定しました。

▶ グローバルソリューション協創の強化

個別ソリューションからConnected Industriesへ

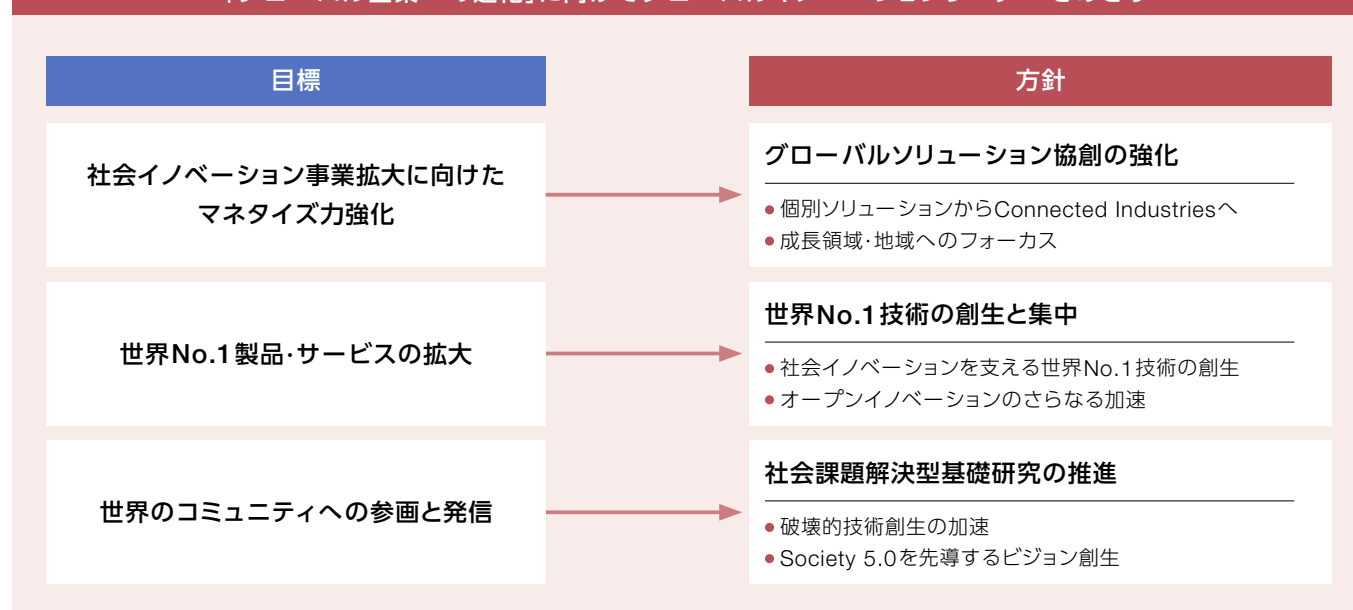
顧客協創のさらなる進化に向けて、お客様への個別ソリューションから、業種が異なる複数のお客様に提供するソリューションをつなぎ、より大きな価値を提供できるConnected Industries*1(コネクテッド・インダストリーズ)ソリューションへの展開を図っていきます。具体的な取り組みの一例としては、産業分野における中小規模のお客様と金融機関がグローバル・サプライチェーン情報を管理・共有する取り組みがあります。お客様からサプライヤーへの受発注

情報をブロックチェーン基盤でデジタル化することで、調達・在庫管理の業務効率を向上させるとともに、金融機関ではリアルタイムでの決済・融資などの意思決定を迅速化できます。また、グローバルの各地域における成長領域や社会課題への取り組みを強化することにより、グローバルソリューション事業拡大へ貢献していきます。

*1 Connected Industries:日本の産業がめざす姿・在り方として日本政府が提唱した戦略。機械、データ、技術、人、組織などさまざまなものをつなげるとともに、高い技術力と高度な現場力という日本の強みを生かして、新たな付加価値の創出や社会課題の解決がもたらされる産業社会をめざすこと

2018年度研究開発方針

「グローバル企業への進化」に向けてグローバルイノベーションリーダーをめざす



成長領域・地域へのフォーカス

グローバル各地域において、それぞれの成長領域・社会課題に合わせながら日立の注力する4事業分野である電力・エネルギー、産業・流通・水、アーバン、金融・社会・ヘルスケアの各分野にフォーカスしています。

CSI APACでは、産業、金融、社会分野に注力し、政府と連携したデジタルインフラ事業の創生に取り組んでいるほか、タイでは製造業を中心にデジタル事業の創生を進めています。

CSI北米では、産業、金融分野に注力し、メンテナンスからモビリティサービスへの拡大を図るとともに、ブロックチェーン実証と事業を展開しています。

CSI中国では、ヘルスケア、アーバン分野に注力し、「健康中国2030」に対応してデジタル事業を拡大するとともに、昇降機の新設・保守やデジタルソリューションの拡大を図っています。

CSI欧州では、アーバン分野に注力し、鉄道車両／信号分野からサービス事業への拡大に向け、人流解析により運行計画を最適化するダイナミックヘッドウェイを推進しています。

▶ 世界No.1 技術の創生と集中

社会イノベーションを支える世界No.1 技術の創生

研究開発グループは、社会イノベーション事業を支える世界No.1 技術の創生にも積極的に取り組んでいます。例えば、鉄道の安全性、快適性、利便性を追求した高速車両や運行管理システムを開発し、欧州での事業拡大に貢献しています。エレベーターでは、鉄道で培った流体解析技術をカゴの設計に応用し、世界トップの高速化を達成しています。産業分野でも、小型で省エネルギーに対応したアモルフラスモーター体型圧縮機を世界で初めて開発、製品化しています。今後は、ブロックチェーン、自動運転、スマート製造、AI、ロボティクス分野にて世界No.1 技術を育成していきます。

世界No.1 技術を創生するためには、デジタル技術を活用し、日立のもつOT×IT×プロダクトの価値を向上させていくことが不可欠であり、そのための人財の拡充が重要です。日立は2021年度までにデータサイエンティストを3,000人に拡充することをめざしており、育成プログラムを整備するとともに、トップクラスの研究者や各分野の実務者を集めた「プロフェッショナル・コミュニティ」を立ち上げました。このコミュニティにおいて、研究開発グループは中核技術の開発や価値創出のさらなる進化を牽引する大きな役割を担っています。

オープンイノベーションのさらなる加速

日立だけでは実現できない革新的な技術開発を進めるため、日本国内外の研究機関、大学、オープンコミュニティ、およびスタートアップ企業と連携し、オープンな研究開発環境の整備

により技術基盤の拡充を図っています。

日本国内では、政府が提唱するSociety 5.0(超スマート社会)*1の実現に向けて、2016年6月に東京大学、京都大学、北海道大学とそれぞれ共同研究拠点を設置しました。また、2017年4月には、再生医療の実用化をめざして、「神戸医療産業都市」に再生医療の開発拠点「日立神戸ラボ」を開設しました。これらの拠点において、将来の社会課題を洞察し、その課題解決と経済発展の両立を実現する新たなビジョンやイノベーションを創生していきます。グローバルにおいては、自動車の自動運転技術を中心としたミシガン大学との連携のほか、中国においてもIT分野で清華大学、材料分野で上海交通大学、製造分野で華南理工大学と連合実験室を設立するなど各大学の特性を生かした共同研究を推進しています。

オープンコミュニティでは、ブロックチェーンやエッジコンピューティングといった分野で、オープンプロジェクトやコンソーシアムに積極的に参画しています。

2016年には、FinTech*2(フィンテック)分野を中心に注目が高まっているブロックチェーン技術の共同開発プロジェクト「Hyperledgerプロジェクト」にプレミアムメンバーとして参加しました。また、北米・欧州・アジアから46団体が参加している「OpenFog コンソーシアム」においても、日立は日本地区委員会で重要な位置を占めています。2018年2月には、エッジコンピューティング領域での企業・産業の枠を超えた新たな付加価値の創出をめざし、製造業のIoTに寄与することを目的に設立された一般社団法人「Edgecross コンソーシアム」の幹事会社に加入しました。

さらに、2018年4月には、ファナック株式会社と株式会社 Preferred Networks (PFN)とともに、産業・社会インフラ

分野におけるインテリジェント・エッジ・システムの共同開発を世界に先駆けて推進すべく、合併会社を設立しました。

今後、日立が出資しているベンチャー・キャピタル「ジオデシック・キャピタル」を活用し、スタートアップ企業とのオープンイノベーションを推進します。

*1 Society 5.0(超スマート社会): 日本政府が掲げる新たな社会像の実現に向けた取り組み。AIやIoT、ロボットなどの革新的な科学技術を用いて、社会のさまざまなデータを活用することで、経済の発展と社会課題の解決の両立をめざし、あらゆる人が生き生きと快適に暮らせる社会を実現する

*2 FinTech: FinanceとTechnologyを組み合わせた造語で、金融とITを融合してユーザー視点から生み出された利便性の高い革新的な金融サービス

▶ 社会課題解決に向けた基礎研究戦略

破壊的技術創生の加速

日立では、社会課題の解決を目的とした技術開発を進めるには、破壊的技術の創生が欠かせないと考えています。2017年度は「C-MOSアニーリングマシン」や「超音波CTがん検査」などで成果を上げることができました。

大規模・複雑化している社会課題の解決に向けて、膨大な計算量が必要な「組合せ最適化問題」を実用的な時間内で処理することができる「C-MOSアニーリングマシン」では、2018年6月に世界最大の10万ビット処理を実現しました。これにより、例えば、交通渋滞の緩和の問題に対して、縦横160本ずつの道路網で2,000台のクルマが通行する規模の経路選択計算が可能になりました。

Society 5.0を先導するビジョン創生

社会課題を解決するためには、将来ビジョンの発信や破壊的技術の創生が欠かせません。日立は、東京大学、京都大学、北海道大学と設置した共同研究拠点において、Society 5.0に

向けたビジョンを創生しています。日立東大ラボでは「まちづくり」「エネルギー」、日立京大ラボでは「2050年の社会課題」、日立北大ラボでは「地域の課題」「食と健康」に取り組むとともに、世界に向けた発信を進めています。特に「まちづくり」については、脱炭素社会、人生100年時代の都市、地域創生をめざし、未来都市像、課題解決モデルの検討を進めており、2018年6月にはオープンフォーラムを開催して議論を深めました。

これらの取り組みは、SDGsの「目標17：パートナーシップで目標を達成しよう」にも貢献できると考え、取り組みの中から具体的な研究課題を見出し、さらにその研究成果が大きなビジネスの源流となるべく推進していきます。

研究開発計画と投資

日立は、研究開発に売上収益の約4%を投資して、社会イノベーション事業の中心となる注力事業4分野やオープンイノベーションの強化を図っています。研究開発グループにおける研究開発費は全体の約20%に相当し、事業ロードマップに基づくBUやグループ会社からの依頼研究および先行研究と、技術中長期計画に基づく先端・基盤研究に分けられます。依頼研究や先行研究は、注力事業の拡大・成長を目的に3～5年内の実用化をめざしており、先端・基盤研究は、顧客協創や技術基盤の強化、新事業の創生をめざすものです。

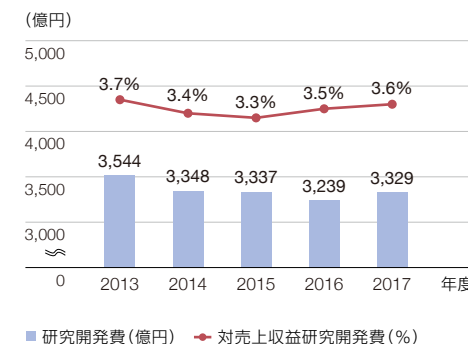
2017年度の先端・基盤研究については、2018中期経営計画の注力事業4分野とともに、IoTプラットフォームLumadaの進化に貢献する「デジタルソリューション(デジタル技術を活用した社会イノベーション事業)」に重点的に投資しました。

2018年度は先端・基盤研究において、特にデジタルソリューションへの投資を強化していきます。

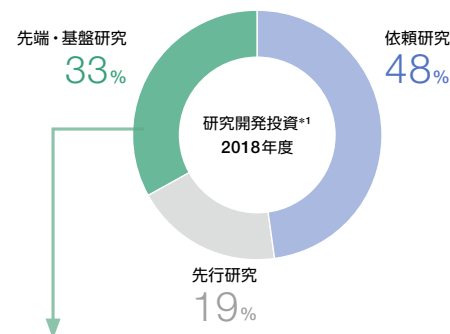
また、オープンイノベーションの加速に向けて、2018年度は2015年度比で1.6倍強の投資を行う予定です。

主要指標

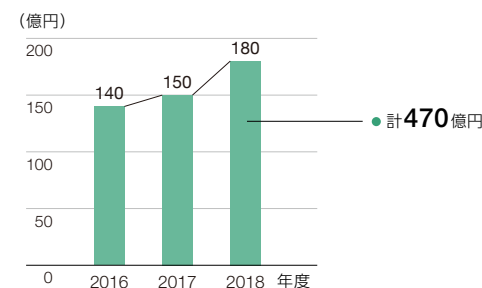
● 研究開発費の推移(日立グループ)



● 研究開発グループにおける投資配分



デジタルソリューション投資



*1 日立グループ研究開発投資額の20%に相当

研究開発の倫理審査

日立では、ヒトの遺伝子解析情報を扱うことから、2000年9月に医療機器企業としては初めての「倫理審査委員会」*1を設立しました。委員会は過半数の外部有識者から構成され、年2回以上開催しています。現在は行政の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」および「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」を基に作成した「倫理指針」にて運用しています。

なお、審査を必要とする日立製作所事業部およびグループ各社では、企業の社会的責任が求められており、研究関係者に対しても高い倫理観を求めています。

*1 日立で行われている医学研究関連業務について、研究目的や意義の正統性、方法の合理性、対象者の人権擁護、誠実かつ適切な業務実施を確認し、審査しています。



医学研究関連業務に関する倫理審査委員会

知的財産

▶ 社会イノベーション事業を支える知的財産活動

日立は事業戦略の一環として知的財産活動を重視しています。日立の社会イノベーション事業においては、プロダクト事業とデジタルソリューション事業のそれぞれの事業領域に応じた知的財産戦略を策定・実行しています。

プロダクト事業においては、競争戦略 (Competition) としての知財戦略が重要であり、特許権を中心とした知的財産権の取得・活用を中心に活動しています。事業の特性に応じてカスタマイズした「知財マスタープラン」を策定・実行し、競争力強化をけん引しています。こうした知的財産活動に取り組む姿勢は、クラリベイト・アナリティクス社のTOP100

Global Innovators Awardの7年連続受賞や、公益社団法人発明協会 全国発明表彰の2年連続上位賞受賞にもつながっています。

デジタルソリューション事業においては、協創戦略 (Collaboration) としての知財戦略が重要となります。お客様やパートナーとの協創が増加する中、「パートナーシップ促進」「エコシステム構築」に向けた知的財産の活用が重要であると考えています。知的財産として捉える対象を、特許などの知的財産権・著作権や営業秘密に限らず、情報やデータを含む情報財にまで拡大して活動しています。また、近年、AI・ロボット・自動運転などの法的責任・倫理などの問題が目目されるとともに、欧州の一般データ保護規則 (GDPR) に代表

されるデータローカライゼーションの動きも活発になりつつあります。これらの新たなテクノロジーや国・地域のルールへの知見を蓄積しながら活動を加速していきます。

デジタルトランスフォーメーションの進展により知的財産活動の領域は拡大しています。経営・法律・技術を融合した知見が求められる中、日立はこうした融合領域の業務に長年携わってきた強みを生かして、新たな知的財産活動を推進します。データ利活用推進に向けた知的財産活動を通じて社会イノベーション事業に貢献し、SDGs達成に貢献するとともに、Society 5.0の実現をめざしていきます。



日立グループ行動規範6. 知的財産、ブランドの保護

日立の社会イノベーション事業における2つの知財活動



▶ グローバル事業を支える知的財産活動

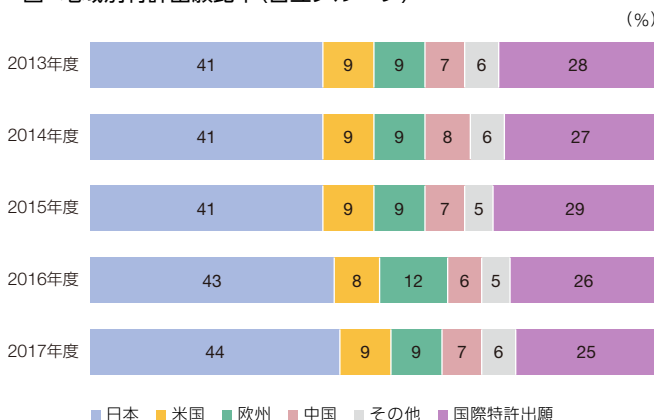
グローバル事業を支える知的財産活動の一つがグローバルな特許網の構築です。競合他社が日立の差別化ポイントに追随するのをけん制するとともに、日立の技術をお客様に訴求したり、ライセンスを提供し他社との協創を促進したりすることなどを目的として、研究開発などから生まれたイノベーションをグローバルに保護しています。日立は2009年度に47%であった海外への特許出願比率を2017年度には56%にまで引き上げました。今後も効率的にグローバルな特許網を構築・維持していきます。

研究開発拠点のグローバル化に伴い、知的財産活動拠点のグローバル化にも取り組んでいます。日立では、米国のニューヨークとサンタクララ、中国の北京と上海、英国のロンドンに知的財産活動の拠点を設置し、海外での研究開発活動から生まれるイノベーションの保護に取り組んでいます。

グローバル人材の育成も重要な課題です。日立製作所では1964年度から知的財産部門に海外実務研修制度を導入し、欧米の特許法律事務所やグループ会社に研修生を派遣しているほか、海外留学も実施しています。2017年度は研修生を米国に3人、シンガポールに1人、海外留学生を米国に1人、中国(香港)に1人派遣しました。

主要指標

● 国・地域別特許出願比率(日立グループ)



▶ デザインおよびブランドの保護

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

これまで模倣品の多くは中国で製造されていましたが、近年、模倣品の製造方法や販売ルートが巧妙化・多様化しており、対応を進めています。

模倣品をなくすためには、一般消費者にも模倣品を購入しないという意識をもってもらうことも大切です。日立は一般消費者に向けた啓発活動も継続して行っており、模倣品

の撲滅に努めています。

▶ 発明者への報奨制度

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

さらに知的財産本部に制度の企画・運用を担当する専任部門を有しているほか、発明管理委員会(研究開発・法務・勤労・知財の委員で構成)を設置し、日立全体の発明報奨制度を適切に運用しています。発明者と特許の実施部門とのコミュニケーションを促進する「発明情報システム」を構築し、発明者自身が実施情報を事業部門に問い合わせるなど、実績報奨金の算定根拠を確認できる仕組みを整えています。発明者が報奨金額に納得できない場合には、意見を聞く機関として発明報奨裁定委員会(構成は発明管理委員会と同様)を設置しています。

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

対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画

日立のアプローチ

社会イノベーション事業を推進する日立は、それぞれの国・地域のさまざまな社会課題を的確に察知し、お客様をはじめとする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。事業の推進においては、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを重視するとともに、さまざまな団体と連携しながら積極的にイニシアティブに参画しています。

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション

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

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部門	コミュニケーション手段	参照ページ
お客様	より良い製品・サービスの創出、苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	- 品質保証 - 営業	- CS活動 - 営業活動 - Webサイト - CM	① お客様満足 p.78-79 ① ユニバーサルデザインへの取り組み p.80 ① 新興国への適応 p.81 ① 品質保証活動 p.82-83 ① 厳密・適切な情報管理 p.84
株主／投資家	適時適正な情報開示と資本市場からの適切な評価・支持の獲得、経営への株主・投資家の視点の反映	広報・IR	- 決算発表会(年4回) - 株主総会(年1回) - IRイベント／個別ミーティング(約600件) - IRツール(統合報告書・事業報告書など)	① ステークホルダーエンゲージメント p.28-32
サプライヤー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	調達	- 調達活動 - サプライヤー連絡会 - CSRモニタリング(年131社) - CSR監査(年18社)	① サプライチェーンマネジメント p.72-76
従業員	人財の積極活用、適正な処遇、労働安全衛生の推進	- 広報 - 人財	- イントラネット／社内報 - 研修 - 経営層と従業員のタウンホールミーティング(年18回) - 従業員サーベイ(年1回)	① ダイバーシティ&インクルージョン p.58-60 ① 女性のキャリア促進 p.60-61 ① ワーク・ライフ・マネジメント p.61-62 ① 障がい者雇用 p.62 ① 多様なライフサポート制度 p.62 ① 労働安全衛生 p.63-65 ① グローバル人財育成 p.66-68 ① ステークホルダーエンゲージメント p.28-32
政府／自治体／業界団体	内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	渉外	- 政策審議会への参加 - 財界・業界団体への参加	① ステークホルダーエンゲージメント p.28-32
地域コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	- 社会貢献 - 各事業部門	- 事業を通じた地域コミュニティへの貢献 - ボランティア活動への参加	① 社会貢献活動 p.86-88
学術団体／研究機関	学術団体／研究機関技術革新の推進、産官学連携プロジェクトへの参画	研究開発	オープンイノベーション(共同研究)	① イノベーションマネジメント p.21-27
NGO／NPO	幅広い社会の声の取り入れ、ステークホルダー重視経営の推進、非営利活動を通じた社会への貢献	CSR	- ステークホルダーダイアログ(年3回) - 協働による対話	① ステークホルダーエンゲージメント p.28-32 ① 社会貢献活動 p.86-88
地球環境	低炭素・循環型・自然共生社会の実現	- 環境 - 各事業部門	ステークホルダーダイアログ(年1回)	① 環境 p.89-125

お客様とのかかわり

▶ グローバルにキャンペーンを展開

サステナブルな社会の実現をめざす社会イノベーション事業や日立の企業姿勢について、ステークホルダーの理解を得ることは非常に重要です。日立は「THE FUTURE IS OPEN TO SUGGESTIONS-未来は、オープンだ。アイデアで変えられる。」をスローガンに「グローバルブランドキャンペーン」を世界16カ国で実施しました。現在、世界はエネルギー問題、水資源の枯渇、都市化に伴う交通問題、高齢化に伴うヘルスケア問題、ビッグデータをはじめとするIT化の促進、食の安全、情報セキュリティ問題など数多くの課題に直面しています。キャンペーンでは、日立が社会イノベーション事業を通じてそれらの解決に取り組んでいることを紹介しています。

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

従業員とのかかわり

▶ 経営層と従業員とのコミュニケーションを加速

日立では2012年度から経営層と従業員が直接対話を行うタウンホールミーティングを継続的に実施しています。2017年度は執行役社長兼CEO 東原敏昭が合計で18回、日本国内をはじめ、米国、カナダ、ミャンマー、ベトナム、英国

などで実施しました。

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

事業の成長のために何をすべきかなど、さまざまなテーマで意見交換をする中で、経営層が第一線の従業員の意見を聞き、お互いの認識を共有していくことがタウンホールミーティングでは重要なことだと日立は考えています。

株主・投資家との対話

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

2017年度は、四半期ごとの決算説明会や、「2018中期経営計画」進捗に関する説明会に加えて、中期経営計画に則った主要事業の戦略および経営施策について各事業責任者が説明するIRイベント「Hitachi IR Day」を8年連続で開催しました。

さらに、価値創造の源泉である研究開発部門の説明会やLumada事業への理解促進を目的とした大みか事業所の見学会を開催したほか、経営幹部が北米、欧州、アジアの機関

投資家を訪問し、中長期的な成長を実現するための経営戦略などを説明したのをはじめ、日本国内外で約600件の機関投資家・アナリストとの個別ミーティングを行いました。加えて、個人投資家の皆様に日立への理解を深めてもらうため、個人投資家向け会社説明会も実施しました。これらのIR活動を通じて得た意見を経営や事業運営に反映させ、企業価値向上に努めています。

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



株主・投資家向け情報



ディスクロージャー・ポリシー

各国政府・公共政策とのかかわり

▶ 渉外活動の取り組み

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

現在、世界では環境・エネルギー問題、人口高齢化や都市問題など、さまざまな社会問題を抱え、その早急な解決を迫られる一方、第4次産業革命と呼ばれるIoTやAI（人工知能）を中心とした急激なイノベーションが進みつつあります。

こうした状況に対応するため、日本政府が「超スマート社会」 Society 5.0の政策を進めるなど、各国政府は各種支援制度を拡充しています。日立にとって政策に沿った事業の推進、政府からの助言やこれらの制度の有効活用は、日立の社会イノベーション事業を推進する上で大きな力となります。また、社会課題の解決方法やインフラ・システムによる各地域の課題解決につながる政策の検討について、日本政府から提言を求められることも増えており、日立はこうした要請に直接応え、または経済団体・業界団体を介して提言することで、より良い社会の実現に貢献しています。

社会への貢献を理念とする企業の代表として、取締役会長兼執行役 中西宏明は、2016年より日本政府の「未来投資会議」において、これからの日本が進むべき望ましい社会について、経済界出身の民間議員として積極的に議論に参画してきました。また、経済団体連合会の副会長としては、特に、高度情報社会の維持・発展に不可欠なサイバーセキュリティの議論を主導し、提言をまとめています。同様に、執行役社長兼CEO 東原敏昭は、一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)*1の副会長を務め、豊かな社会を構築し、多くの社会課題の解決に有効な情報通信技術の普及のため、関係省庁との意見交換などに努めてきました。

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

▶ 渉外活動の推進体制

日立は、グループ全体の渉外活動を先導・加速するため、2009年度に日立製作所の本社に渉外部門 (2011年、渉外本部に改称)を設置し、政府や業界団体との関係強化に努めてきました。2016年度には、日立グループで取り組む「社会イノベーション事業」のグローバル展開を、渉外活動の観点から強化するという新たな目標達成に向け、渉外本部を改めグローバル渉外本部を設置しました。

グローバル渉外本部は日本だけではなく、本部内のワシントンコーポレート事務所、欧州コーポレート事務所および、米州、欧州、中東、アフリカ、アジア大洋州、日本国内の各拠点と連携し、日立グループ全体で各国政府や機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題・政策から日立の事業機会を新たに発掘しています。同本部は2018年度よりグローバル渉外統括本部に名称を変更し、今後も世界各地域の政府、経済団体との調和を図りながら事業活動を行うことで、より良い社会の実現に貢献していきます。

▶ 政策審議への参加

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

取締役会長兼執行役 中西宏明は、2016年9月からは、内閣総理大臣が議長を務め、政府の成長戦略の司令塔の役割を担う「未来投資会議」の民間議員となり、Society 5.0の実現に貢献していく企業として、データの利活用、オープンイノ

ベーション、人財育成などに関する提言を行っています。未来投資会議の議論の結果は「未来投資戦略」としてまとめられ、Society 5.0の実現に向けた政府の成長戦略の柱となっています。

その他、コーポレートや事業部門の実務担当者も政策検討を目的としたさまざまな政府会合や意見交換に多数参加し、実事業を展開する立場から、より効果的な施策が企画・実施されるよう具体的な提言を行うなど、日本の新たな政策立案に協力しています。

▶ 財界・業界団体への参加

渉外活動においては、財界や業界団体を通じた活動も非常に重要です。

日立は一般社団法人日本経済団体連合会 (以下、経団連) に加盟し、2014年6月より取締役会長兼執行役 中西宏明が経団連の副会長に就き、南アジア地域委員会、情報通信委員会の委員長を務め、2018年6月より会長に就任しました。その他の経営幹部をはじめ従業員が多岐にわたる経団連の各種委員会に参画しています。また、日立はヨーロッパ地域委員会の企画部会長として、同地域諸国政府・経済団体との経済関係緊密化を行うとともに、英国の欧州連合 (EU) 離脱、いわゆるBREXIT後も経済活動が従来通りスムーズに実施されるようEUおよび英国に提言をしています。

また、執行役社長兼CEO 東原敏昭が副会長を務めるJEITAにおいては、Connected Industriesの推進を含め、社会全体の最適化がもたらされるSociety 5.0の実現をめざす活動方針のもと、ITの活用やデータの扱いに関する検討と提言、また、大学などの高等教育に対する出張講座にとどまらず

初等中等教育に対する働きかけや、グローバルビジネス時代にあっての国際的な法制度や協定などに対する意見発信など、Society 5.0の構築に重要な鍵となるさまざまな課題に対して、メンバー企業としての日立からも多くの委員会やワーキンググループなどに積極的に参画しています。

そのほか、一般社団法人日本電機工業会(JEMA)*1においては、電機産業の持続的発展とグローバル社会への貢献をめざして、エネルギー基本計画策定に対する意見提言など、府省に対して計24件の提言やパブリックコメントを提出しました。インフラ・システム輸出促進への取り組みでは、日中の経済発展が両国の重要な基盤の一つであり、第三国においても民間ビジネスを進めることが日中ならびに第三国の発展に有益であるとの認識のもと、中国重電企業の海外進出戦略と日中協業の可能性探索の調査事業を行い、JEMA会員企業と中国企業との関係構築の一助となる活動に取り組んでいます。

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

▶ 米国ワシントンコーポレート事務所の活動

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

一方、昨今米国の政治・経済は非常に変動が激しくなっており、かつ、その変化によるビジネスへの影響も急激に大きく

なっており、米国のみならず、世界各地の日立の経営判断に欠かせない要因です。こうした中、米国の政府関係者を中心として影響力のあるリーダー層・有識者との信頼関係構築とプレゼンス向上、ネットワーク形成は、事業へのポジティブなフィードバックとなるだけでなく、非常時のセーフティネットとしても重要です。

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

▶ 欧州コーポレート事務所の活動

ベルギーのブリュッセルにある欧州コーポレート事務所は、欧州委員会や欧州議会といったEU機関における政策・法案の動向を把握し、それらが日立の事業活動に与える影響を分析するとともに、欧州の社会課題に積極的にかかわり、ビジネスを通じて欧州政策に貢献する活動を実施しています。特に、エネルギー、通商、情報通信、交通、ヘルスケア、研究開発、環境、CSR(ESG)、SDGsなどの分野では積極的な情報収集を行い、社内関連部署とコミュニケーションを図りつつ、ビジネスヨーロッパ、デジタルヨーロッパ、在欧日系

ビジネス協議会(JBCE)を通じてEU機関に対する政策提言を行っています。環境政策に関しては、欧州委員会が推進する環境フットプリントのパイロットプロジェクトには2013年より参加し、欧州委員会環境総局などの関係機関と政策に関する意見交換を行い、欧州委員会が発表した環境フットプリントの計算方法の検証に協力してきました。また、非財務情報開示や紛争鉱物関連法案に関しては、欧州委員会域内市場総局や貿易総局との意見交換を重ね、それぞれの分野に関する考え方をJBCEを通じて発信してきました。日EU産業政策対話のワーキンググループである「日EUCSRワーキンググループ」にも積極的に参加するとともに、2016年にはビジネス側からの関与と対話を促進するため、日欧の関連団体とともに「日EUCSRビジネス対話」の発足および開催に貢献し、CSRならびにSDGsをテーマに社会課題とビジネスの貢献や影響について対話を促進しています。

1998年より日立が行っている事業への理解深化を目的に、「EU日立科学技術フォーラム」を実施してきました。2016年度からは、社会イノベーション事業にフォーカスした形態をとり、2017年度は都市空間と市民のQuality of Lifeについて、これまでと同様に「事業・技術を通じた欧州社会への貢献」という観点で、欧州委員会、シンクタンク、NGOからのスピーカーを招き、フォーラムを継続開催しました。こうした活動を通じて、日立から欧州のステークホルダーに対する情報発信にも積極的に取り組んでいます。

▶ アジア・パシフィック地域における活動

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

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

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

ステークホルダーダイアログ

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

▶ インドにおけるCSR活動の普及

日立インドは2017年9月、2017年度の社会貢献活動の有効性を検証するため、ステークホルダーダイアログをニューデリーで開催。ダイアログには公共機関やNGOの関係者に加え、日立のグループ会社、ビジネスユニット、法務・財務といった管理部門の代表者16人を含む、社内外のステークホルダー35人が参加しました。

日立インドでは、2016年度から現地のグループ会社とともにCSRタスクフォース委員会を設置し、インド会社法に基づいた社会貢献活動を検討しています。ダイアログではCSRに関する日立インドの方針と活動が報告され、参加者の間でデジタルリテラシー（電子教育）や能力開発について議論が交わされたほか、活発な質疑応答や意見交換が行われました。

日立の活動に対する参加者からの評価は高く、連携を申し出る声も聞かれました。また、経済・社会の発展に向けた企業の貢献を促し、ビジネス・市民社会・政府の協働を支援する活動が必要なのではないか、との意見も寄せられました。

このダイアログに基づき、日立インドは2017年度、デジタルリテラシーとスキル開発の分野でCSR活動を推進する計画を立案しています。

▶ オーストラリアにおけるスマートシティのためのインフラ整備

日立オーストラリアと非営利の研究機関「スマート・シティーズ・カウンスル・オーストラリア・ニュージーランド (SCCANZ)」は、2018年3月、未来のコミュニティや都市の建設にあたって次世代の都市設計・公共安全技術が果たす役割をテーマにダイアログを共同で開催しました。行政機関、NGO関係者のほか鉄道や建設など今回のテーマに関連する業界から17人が参加しました。

ダイアログでは、オーストラリア国内のスマートシティ市場の現状、技術とデータの融合により持続可能な成長をもたらす事業機会、より住みやすく活気のあるまちづくりへの戦略などについて議論が交わされました。参加者からは、公共安全技術が都市計画のソリューションに果たす役割に対する意見や、日立の公共安全分野の事業戦略に関するコメントが寄せられました。

今回のダイアログを通じて、オーストラリア政府機関、NGO、スマートシティの開発に積極的な企業との間に新たな連携が築かれました。また、SCCANZはダイアログに続く活動として、2018年後半にスマートシティに関する会議やワークショップなどの開催を企画しています。

イニシアティブへの参画

参画している主なイニシアティブ

▶ 国連グローバル・コンパクト

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

WE SUPPORT



▶ 持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)

持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD) は、ビジネス、社会、環境の持続可能な未来を創造するために、世界30カ国以上の先進的な企業の最高経営責任者 (CEO) が主導する組織です。日立製作所は1995年から参加しています。



国際標準化活動

日立は、市場の創出・拡大に貢献するとともにグローバルなビジネス展開を加速させるため、IEC*1の市場戦略評議会委員をはじめ、ISO*2などの国際標準化団体の議長や国際幹事などの要職に人財を派遣するなど、国際標準化活動に積極的に取り組んでいます。

日立はグループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、標準化委員会を設置しており、ステアリングコミッティ*3で日立の重点テーマを選定し、テーマごとにワーキンググループを設置し、標準化活動を推進しています。

日立の国際標準化活動は社外からも評価されており、2017年度は、IEC、経済産業省、情報通信技術委員会、情報処理学会などから表彰されました。

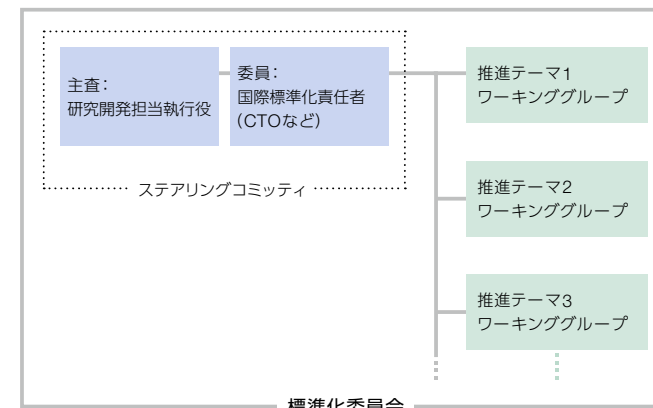
今後も日立は、社会課題を解決するイノベーションを実現するため、IEC、ISOのみならずコンソーシアムなどの国際標準化に貢献し、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支えていきます。

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

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

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

日立の標準化委員会体制図





CSR活動の 確認と改善

日立がめざすもの：CSRとの統合による経営品質の改善

私たちの社会は、地球温暖化や貧困、社会的差別などさまざまな課題に直面しており、その解決に向け企業への要請や期待が高まっています。

日立は、こうした期待に応えるため、経営とCSRを統合し、組織全体および日々の事業慣行にCSRを組み込み、PDCAサイクルを通じて、経営品質の改善を図っています。また、

ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、社会との信頼関係を確認し、ステークホルダーと価値観を共有することにより、社会の持続可能な発展とグローバル企業としての経済的成長の両立をめざします。また、経営層が先頭に立って、グローバルな社会課題の解決に事業を通じて貢献するための施策を進めていきます。

CSRマネジメントの継続的強化

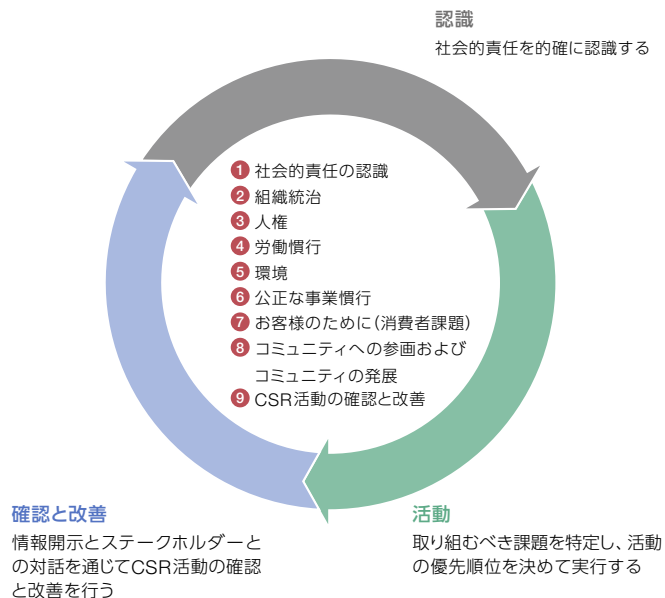
日立のアプローチ

日立は、ISO26000をベースとした「CSRマネジメントフレームワーク」のもと、経営とCSRの統合を進めてきました。2017年には経営・事業責任者レベルが出席する「サステナビリティ戦略会議」を発足させ、グループ全体でサステナビリティに取り組む体制を再編しました。同会議を中心に日立のサステナビリティ戦略を推進していきます。グローバルCSR会議の開催や各国・地域が主体となったCSR活動も積極的に展開し、日立全体でグローバルなCSRネットワークをさらに強化しています。また、ステークホルダーとのコミュニケーションの起点となる情報開示を重視しており、「GRIスタンダード」の開示要求項目に適応した「サステナビリティレポート」を通じて、ステークホルダーのニーズに対応しています。

日立のCSRマネジメントフレームワーク

日立は、CSRの原点である企業理念と日立創業の精神を踏まえて策定した「日立グループ・ビジョン」を実現するため、社会イノベーション事業を積極的に推進する日立の事業戦略を踏まえ、経営とCSRの統合をより一層進めることを目的に、企業の社会的責任のグローバルスタンダードであるISO26000をベースとしたフレームワークを採用し、9つの主題のもとPDCAサイクルを回しながらCSR活動の継続的な向上を図っています。

CSRマネジメントフレームワーク



重要な報告テーマとバウンダリー

日立は、CSR活動の成果を報告するにあたり、ステークホルダーの関心を踏まえた報告テーマの選定を心掛けています。経済・社会情勢などを背景に、変化を続けるステークホルダーの関心事を捉えるため、2014年度から、「CSRマネジメントフレームワーク」の9つの主題における取り組み項目の具体化を進めてきました。ステークホルダーによる優先順位づけや有識者の意見を取り入れながら、9つの主題に則した取り組み項目を定めて、GRIスタンダードやESG投資指標などを踏まえた選定プロセスを実施し、CSR担当役員のレビューを経て2017年度のレポートより反映しました。

また、各報告テーマにおけるバウンダリー（組織内および組織外の重要性）を明確化し、社会へのインパクトをよりきめ細かく反映することをめざしています。

重要な報告テーマとGRIスタンダード

主題	重要な報告テーマ	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目	マテリアルな項目の該当範囲	
			組織内	組織外
① 社会的責任の認識	サステナブル&イノベティブな経営の実現	GRI 203 間接的な経済インパクト	●	●
	対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画		●	●
② 組織統治	経営の効率性と透明性の追求		●	●
	規範・価値観のグループ共有	GRI 205 腐敗防止 GRI 419 社会経済面のコンプライアンス	●	●
	多面的なリスクマネジメントの推進		●	●
③ 人権	バリューチェーンを通じた人権尊重	GRI 412 人権アセスメント GRI 408 児童労働 GRI 409 強制労働 GRI 410 保安慣行 GRI 411 先住民族の権利 GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント	●	●
	労働者の権利の尊重	GRI 402 労使関係 GRI 406 非差別 GRI 407 結社の自由と団体交渉	●	
④ 労働慣行		GRI 401 雇用		
	公正・公平な職場環境の実現	GRI 402 労使関係 GRI 202 地域経済での存在感	●	
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	GRI 405 ダイバーシティと機会均等	●	
	労働安全衛生の推進	GRI 403 労働安全衛生	●	
⑤ 環境	ともに成長するグローバル人材戦略	GRI 404 研修と教育	●	
	環境ビジョンと環境長期目標の推進	GRI 201 経済パフォーマンス GRI 301 原材料 GRI 302 エネルギー GRI 303 水 GRI 304 生物多様性 GRI 305 大気への排出 GRI 306 排水および廃棄物	●	●
	環境リスクと機会への対応	GRI 201 経済パフォーマンス	●	●
	環境ガバナンスの継続的強化	GRI 301 原材料 GRI 302 エネルギー GRI 303 水 GRI 305 大気への排出 GRI 306 排水および廃棄物 GRI 307 環境コンプライアンス GRI 404 研修と教育	●	●
	環境行動計画の推進(指標と目標)	GRI 301 原材料 GRI 302 エネルギー GRI 303 水 GRI 304 生物多様性 GRI 305 大気への排出 GRI 306 排水および廃棄物	●	●
		GRI 419 社会経済面のコンプライアンス	●	●
	国際規範に則った事業慣行の推進	GRI 205 腐敗防止 GRI 206 反競争的行為 GRI 415 公共政策	●	●
⑥ 公正な事業慣行	責任ある調達	GRI 204 調達慣行 GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント GRI 308 サプライヤーの環境面のアセスメント	●	●
	顧客満足の追求	GRI 417 マーケティングとラベリング	●	●
	製品・サービスへのアクセシビリティ追求	GRI 417 マーケティングとラベリング	●	●
⑦ お客様のために(消費者課題)	品質・安全管理の徹底	GRI 416 顧客の安全衛生 GRI 418 顧客プライバシー GRI 419 社会経済面のコンプライアンス	●	●
			●	●
			●	●
⑧ コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進	GRI 413 地域コミュニティ	●	●
⑨ CSR活動の確認と改善	CSRマネジメントの継続的強化		●	



GRIスタンダード対照表

ダイアログのCSRマネジメントへの組み込み

ステークホルダーの期待に応えるコミュニケーションをめざして

日立は「ステークホルダーダイアログ」でステークホルダーからいただいた意見をCSRマネジメントの改善に生かしています。

2017年2月には、非財務情報への投資家の関心が高く、早くから統合報告書を発行している企業が多い欧州におけるステークホルダーの意見を統合報告書の改善に生かすため、ベルギーにてステークホルダーダイアログを開催しました。IIRC（国際統合報告委員会）やWICI（世界知的資本・知的資産推進構想）、DG FISMA（欧州委員会 金融安定・金融サービス・資本市場同盟総局）などの機関・団体のほか、統合報告書を発行している企業や欧州を代表する投資会社などから17人が出席しました。参加者からは、「重要課題を特定することで、長期的にビジネスがどのような価値を創出するかを提示することが可能になる」「グループ全体の危機になる可能性のあるリスクについての認識と、そのプロセスを含めた対応方法を明らかにすることで、リスク管理の改善にコミットすることになり、信頼性の向上につながる」などの発言がありました。

こうした意見を踏まえ、日立は2017年度にSDGsの17目標とそれぞれにかかわる事業のリスクと機会について、ISO26000や国連グローバル・コンパクトなどを踏まえて検討し、日立が認識する重要社会課題として11目標を特定しました。さらに、その内容をベースに日立が社会イノベーション事業を通じて創出する価値を示した「日立の価値創造モデル」を

作成しました。また、ビジネスとして、気候変動問題のリスクと機会に長期的に取り組む姿勢について、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく開示を推進しています。これらの取り組みについては、「日立 統合報告書2018」に掲載し、ステークホルダーに向けて発信しています。

日立は、今後もステークホルダーと積極的に対話を行い、サステナビリティへの取り組みおよび情報開示の改善を図っていきます。



統合報告書に関するステークホルダーダイアログの様子

Activities

38

組織統治	39-49	公正な事業慣行	69-76
経営の効率性と透明性の追求	40	国際規範に則った事業慣行の推進	70
規範・価値観のグループ共有	44	責任ある調達の推進	72
多面的なリスクマネジメントの推進	46		
人権	50-54	お客様のために(消費者課題)	77-84
バリューチェーンを通じた人権尊重	51	顧客満足の追求	78
労働者の権利の尊重	54	製品・サービスへのアクセシビリティ追求	80
		品質・安全管理の徹底	82
労働慣行	55-68	コミュニティへの参画・発展	85-88
公正・公平な職場環境の実現	56	継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進	86
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	58		
労働安全衛生の推進	63	環境	89-125
ともに成長するグローバル人財戦略	66	環境ビジョンと環境長期目標の推進	90
		環境リスクと機会への対応	94
		環境ガバナンスの継続的強化	98
		環境行動計画の推進(指標と目標)	109



組織統治

日立がめざすもの：効率的で透明性のある統治体制の構築

2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核である「持続可能な開発目標（SDGs）」に代表されるように、持続可能な社会づくりに向けて多様な責任を果たす「サステナビリティ経営」への期待が高まっています。こうした社会からの期待に応えるため、日立は社会課題の解決に寄与する製品・サービスの創造と、倫理的かつ公正な企業活動の徹底を、確実に遂行できる企業風土が必須であると考えています。

日立は、経営の意思決定にサステナビリティの視点を反映しつつ、日立グループ・アイデンティティを日立全体で共有し、自律的に実践する組織文化を醸成することをめざしています。

現在は、経営の効率性と透明性の追求に加え、行動規範・価値観のグループでの共有、多面的なリスクマネジメントの推進などを組織文化醸成の主なテーマとし、事業活動のすべての意思決定および実行のプロセスにサステナビリティを組み込んだ組織統治の基盤づくりを加速しています。

社会と日立

Our Impact on Society

従業員数（連結）

307,275人

Our Performance

日立グループ行動規範の翻訳言語

21言語

経営の効率性と透明性の追求

日立のアプローチ

日立は、経営の適法性、健全性、透明性の維持はもちろん、日々変化を続ける経済・社会情勢を的確に捉えた迅速な意思決定、効率的な業務執行を心掛けています。同時に、監督・監査機能の強化と経営責任の明確化を徹底し、コーポレートガバナンスの継続的な強化を通じ企業価値の持続的向上をめざします。

近年は、人口増加や気候変動問題に代表される社会・環境面での世界的な潮流（メガトレンド）が顕在化し、企業の経営判断に及ぼす影響も拡大しつつあります。日立は、社会イノベーション事業を通じ社会に貢献し続けるグローバルな企業として、最高ガバナンス組織における意思決定に環境および社会的なテーマを加味する仕組みづくりに取り組んでいます。また、日立は経営の効率性と透明性と適切な組織統制を重視し、経営に関する情報の適切な開示や三様監査をはじめとする統制強化など、多面的なアプローチで取り組みを強化し、社会的責任を果たす経営体制の堅持・強化を図っています。

コーポレートガバナンス

ガバナンスの推進体制

日立製作所は、指名委員会等設置会社^{*1}であり、経営の監督と執行の分離を徹底することにより、事業を迅速に運営できる執行体制の確立と透明性の高い経営の実現をめざしています。取締役会の構成は、外国人を含む社外取締役を過半数とし、グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、経営監督機能の強化を図っています。取締役会の役割・構成、社外取締役の適性・独立性の判断基準など、コーポレートガバナンスの枠組みを示すコーポレートガバナンスガイドラインを定め、公開しています。

^{*1} 指名委員会等設置会社：取締役会が経営の基本方針を決定するとともに執行役の業務執行を監督し、取締役会で選任された執行役が業務執行を行うコーポレートガバナンス体制をもつ会社



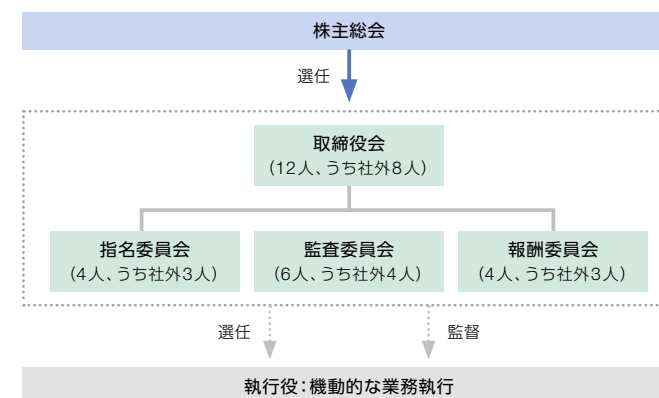
コーポレートガバナンスガイドライン



コーポレートガバナンス報告書

▶ 日立製作所ガバナンス体制

取締役会の構成は、外国人4人（うち女性2人）を含む社外取締役を過半数としています。グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、経営監督機能の強化を図っています。



デジタル技術による社会イノベーション事業拡大に向けた事業体制の強化

日立はお客様との協創を加速させ、サービスとプロダクトの両輪で価値あるイノベーションをつくり出すことをめざし、事業体制の強化を継続的に進めています。2016年4月には、フロント、プラットフォーム、プロダクトの3階層からなるマーケットドリブンな事業体制に移行し、さらに2018年4月からは、デジタルソリューションのグローバル展開を推進する体制を強化しています。

▶ フロント機能を強化した注力分野別の事業体制

フロント機能の事業群は、①電力・エネルギー、②産業・流通・水、③アーバン、④金融・社会・ヘルスケアの4つの注力分野を対象に、営業、エンジニアリング、コンサルティングなどを強化した計10のフロントビジネスユニット(BU)などで構成し、お客様の近くでイノベーションをサービスとして提供します。各注力分野でのシナジー創出を通じて、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業のグローバル展開に取り組んでいます。

サービス&プラットフォームBUは、高度なサービスに必要な不可欠なAI(人工知能)やアナリティクス、制御技術などのテクノロジーを集約し、統合した共通プラットフォームを提供します。

プロダクト主体の事業群は、プロダクト事業を担う日立グループ各社やインダストリアルプロダクツBUで構成します。イノベーションを実現するグローバル競争力のある強い製品や部品、材料などをお客様やフロントBUに提供し、日立グループとしてのシナジーを追求します。

BUは社長直轄の組織として、各BUのCEOが、投資権限と収益責任をもちます。お客様に最適なサービスやプロダクトを提供するために、ほかのBUと連携をとりながら、日立グループ全体のリソースを総合的、有機的に生かし、迅速かつフレキシブルにイノベーションを創出していきます。

日立は、サステナブルに価値創造を実現するビジネスモデルを確立し、今後も社会イノベーション事業を通じて、社会やお客様の課題解決とともに、人々の「Quality of Life」向上に貢献していきます。

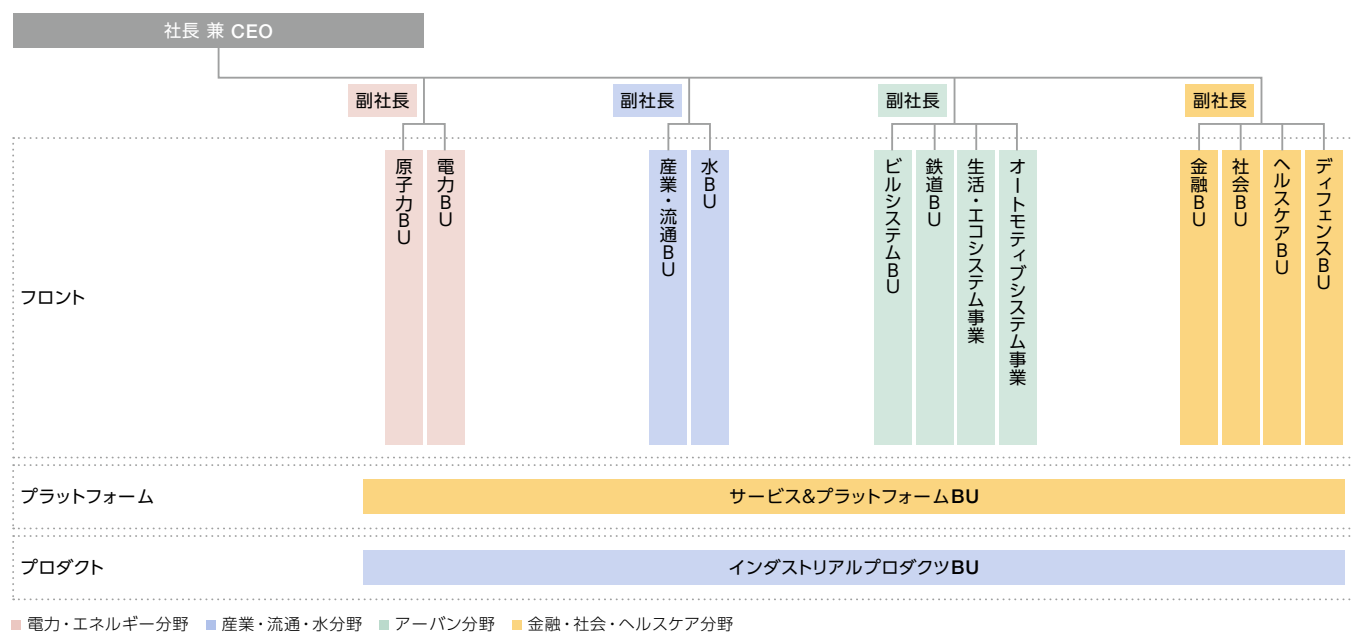
▶ デジタルソリューション推進のための体制強化

社会イノベーション事業の成長のドライバーとなるデジタルソリューションのグローバル展開を加速させるため、2018年4月付で、システム&サービスビジネス統括を担う副社長が社会イノベーション事業統括責任者を兼務し、デジタルソリューションビジネスの戦略策定や顧客アプローチ、戦略的受注案件などを統括します。社会イノベーション事業推進本部と日立グローバルデジタルホールディングスの両部門を

管掌するとともに、両部門と各BUとの連携を強化することで、社会イノベーション事業へのデジタル技術の活用を進めます。なお、日立グローバルデータホールディングスは、IoTプラットフォームやデータアナリティクスサービスの開発・提供を担う日立ヴァンタラと、コンサルティングサービスを提供する日立コンサルティング*1を傘下に置きます。

*1 日立コンサルティング: 米国に本社を置くHitachi Consulting Corporation

2018年度からの新体制



フロント機能を強化したマーケット別の事業体制に変革

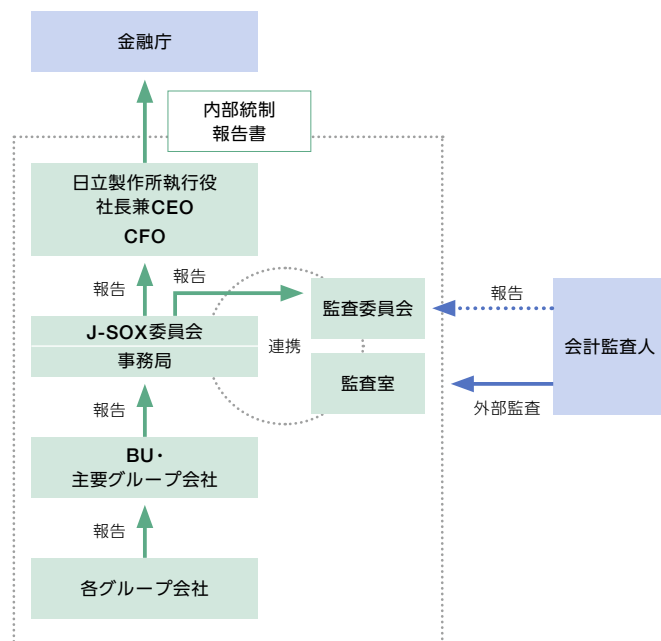


社会イノベーション事業のグローバル拡大に向けた事業体制の強化について

財務報告に係る内部統制

日立グループでは、グループ全体の財務報告の信頼性を確保するために、J-SOX委員会による方針決定のもと、全社統制から業務の統制活動までを文書化しています。評価に関しては、日立製作所内の各ビジネスユニット(BU)および主要グループ会社で、客観的評価を実施する体制構築を進めており、J-SOX委員会事務局で各社の評価結果を取りまとめることによる、グループ連結ベースでの内部統制の有効性を確認する体制としています。

内部統制評価体制

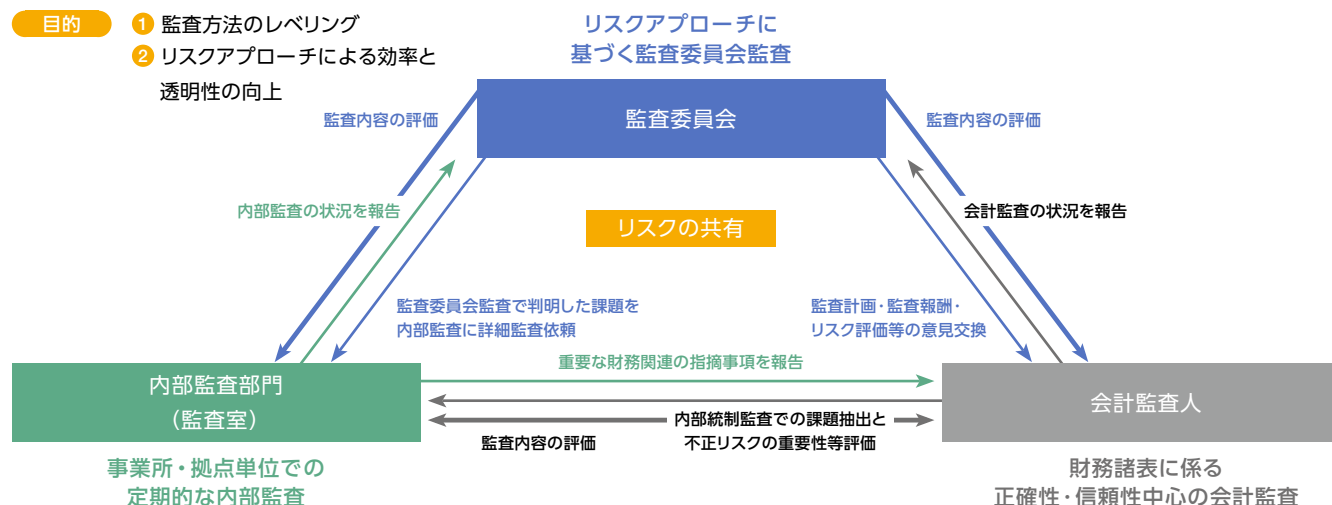


「三様監査」の連携強化の推進状況

日立では、監査委員会、監査室などの内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制システム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。すなわち、

三者間のコミュニケーションにより、リスク情報とその対応状況の評価を共有し、透明性と適切な緊張関係を確保し、内部統制システムの実効性の向上を図っています。

三様監査による内部統制システムの実効性向上



取締役および執行役の報酬

当社では、会社法の規定に従い、社外取締役が過半数を占める報酬委員会が、取締役および執行役の報酬内容決定の方針ならびにそれに基づく個人別の報酬の内容(報酬の額等)を決定しています。

なお、2008年度に係る報酬より、取締役および執行役の報酬体系を見直し、退職金を廃止しています。

▶ 基本方針

- ・グローバルな事業の成長を通じた企業価値向上の実現に必要な人財の確保に資するものとします。
- ・取締役および執行役のそれぞれに求められる役割および責任に応じたものとします。
- ・取締役の報酬は、経営監督機能の十分な発揮に資するものとします。
- ・執行役の報酬は、業務の執行を通じた企業価値の持続的な向上への貢献を促し、短期的な成果と中長期的な成果を適切なバランスを考慮して反映するものとします。
- ・経済環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定します。
- ・報酬委員会は、報酬等の内容および額の検討にあたり、必要に応じて専門的知見や客観的視点を得るため外部専門機関を活用します。

▶ 報酬体系

(1) 取締役

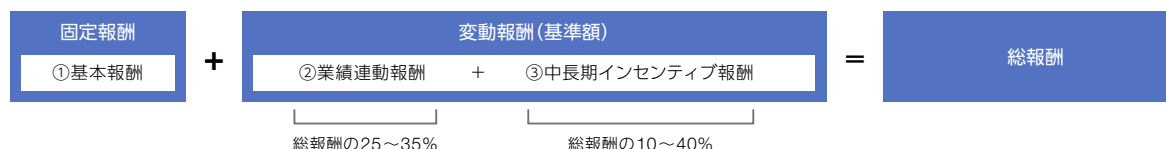
取締役の報酬は、基本報酬および期末手当からなります。

① 基本報酬

基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会および役職、居住地からの移動などを反映した加算を行って決定します。

(2) 執行役

執行役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬および中長期インセンティブ報酬からなります。総報酬に占める変動報酬の割合は、役位が上位の執行役ほど高くなるよう設定することとしています。

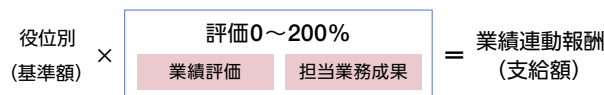


① 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

② 業績連動報酬

総報酬に占める割合が概ね25～35%の範囲内となるよう役位に応じて基準額を定め、業績および担当業務における成果に応じて、基準額の0～200%の範囲内で支給額を決定します。



③ 中長期インセンティブ報酬

株価などを用いた事後評価を行使条件として付した株式報酬型ストックオプション(行使価格1株当たり1円の新株予約権)とし、総報酬に占める割合が概ね10～40%の範囲内となるよう役位に応じて付与個数を決定します。行使可能な

② 期末手当

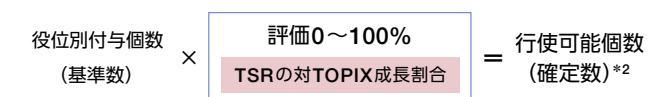
基本報酬の概ね20%の水準で予め定められた額を支払うものとし、会社の業績により減額することがあります。

なお、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。

新株予約権の個数は、行使条件に従い、付与個数の0～100%の範囲内で確定します。

0～100%の評価の割合は、TOPIX成長率に対する、当株式の株主総利回り*1の割合によって決まります。

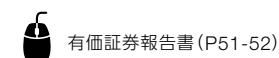
対TOPIX成長率120%以上の場合はすべてを、80%以上～120%の場合は一部を行使でき、80%未満の場合はすべてを行使できません。



*1 TSR(Total Shareholder Return): キャピタルゲイン(株価変動)とインカムゲイン(配当)に基づく株主にとっての総合投資利回りを表します

*2 在任期間中に不正行為への関与等があった場合、行使は認められません。また、行使後に在任期間中の不正行為への関与等が判明した場合、行使によって得た経済的利益の返還が求められます(クローバック制度)

なお、連結報酬等などの総額が1億円以上の役員およびその報酬等の額は、以下をご参照ください。



規範・価値観のグループ共有

日立のアプローチ

法令遵守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底する上で、日立全体の従業員への規範意識の浸透は、企業経営の基盤となる課題です。また、経済活動のボーダーレス化を受け、贈収賄・汚職をはじめとする不法行為の撲滅に、各国・地域の特性も踏まえつつ取り組む必要性も高まっています。日立は、グローバル企業として、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています。

また、サステナビリティ経営に取り組む中で、社会課題の解決に寄与する「価値の創造」も等しく重視しています。その実現に向け、経営ビジョンや価値観といった理念体系を統合的な「グループ・アイデンティティ」に、日立グループのすべての役員・従業員の判断のよりどころや取るべき行動を定めた「日立グループ行動規範」に位置づけ、従業員一人ひとりへの浸透と共有を図っています。

世界各地へと事業を拡大する中でサプライチェーンのグローバル化も加速し、自社はもちろん、ビジネスパートナーとの協働の視点からの社会的責任の遂行が求められています。日立は地域ごとのコンプライアンスリスク調査に加え、輸出入管理や取引内容の検証などを通じ、「不法行為に加担しない」規範的な行動をサプライチェーン全体で徹底していきます。

行動規範・コンプライアンスのグループ共有

日立グループ行動規範の周知徹底

日立製作所では、他社に先駆け1983年に「日立製作所企業行動基準」を制定するとともに、2010年にはグループ共通の行動規範として「日立グループ行動規範」を制定し、遵守について誓約しています。この日立グループ行動規範は、21言語に翻訳されており、世界中の日立グループ従業員に共有されています。また、行動規範の周知徹底を図るためにその内容を従業員向けに分かりやすく解説した「日立グループ行動規範ハンドブック」を作成し、これまでに日本国内だけでも26万部以上を配布しています。加えて具体的事例を基にとるべき行動を考えるeラーニング教材を日本語のほか英語、中国語など10言語で作成しています。

2018年4月には、企業活動には持続可能な社会の実現、人権や働き方、各種の危機管理などに関して、SDGsをはじめとする時代の要請を常に取り込む必要があるとの考えから、「日立グループ行動規範」の改訂を行いました。



日立グループ行動規範

コンプライアンス体制の強化

日立グループでは、2016年に競争法の遵守、反社会的取引防止、贈収賄防止などそれまで個々の分野ごとに制定されていた規則、ガイドラインを、日立グループ行動規範を頂点

とする規則体系「日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」として再構築し、日本国内外でシームレスな運用を行っています。

このプログラムを実行するための体制として、グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員(日立グループリスクマネジメント責任者)のもと、ビジネスユニット(BU)と主要グループ会社ごとに経営層レベルのリスクマネジメント責任者を置き、それらをメンバーとする「コンプライアンスマネジメント会議」を通じてコンプライアンスに関する基本方針、情報の共有を図っています。また各リスクマネジメント責任者の下にはコンプライアンス・マネージャーを置き、リスクマネジメント責任者の職務を実務面で補佐する体制となっています。

これに加えて海外については、世界11地域に地域コンプライアンス責任者を設置し、各地域における教育、情報共有などを実施するとともに、社外の専門家(弁護士)への相談窓口を設置するなどして地域内のグループ会社を側面からサポートしています。

コンプライアンスの状況については、内部監査部門がグループ全体を対象として定期的にコンプライアンス分野の監査を実施し、適正性を確認するとともに、改善を要する事項が見られた場合には、速やかに是正措置を行っています。

また、日立では社外の有識者をメンバーとする「アドバイザリー委員会」を設置してコンプライアンス全般について外部の知見を積極的に取り入れています。

コンプライアンス通報制度の導入

日立では、違法・不適切な行為の防止と早期是正、自浄能力の向上を図るため、コンプライアンス担当部門または社外弁護士に直接通報できる「全社コンプライアンス通報制度」を導入しています。この制度は日立グループの社員だけでなく、派遣社員や、サプライヤー、ディストリビューターなどの取引先も利用することができます。2017年度はグループ全体で360件の通報（競争法違反ないし贈収賄の疑いに関連する通報を含む）を受け付けました。すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、記名のあった通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。今後も通報者の保護を第一に、引き続き適切な制度運用の維持、見直しを図ります。

また、事業所長、執行役など経営幹部による違法または著しく妥当性を欠く業務執行について、従業員が直接、取締役に対し通報することができる「取締役会の窓」という通報制度も導入しています。

反社会的取引の防止

日立では、暴力団などの反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、日本国内外を問わず、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループ行動規範」に明記しています。このために新規の取引先のみならず既存の取引先についても定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関（全国の暴力追放運動推進センターや警察など）と

連携しながら反社会的勢力による接近の排除に努めています。

輸出管理の徹底

日立製作所は「日立グループ行動規範」に基づき「国際的な平和及び安全の維持のため、日本国内外の輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行う」ことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また日本国内外のグループ会社もこの方針に則って輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備の指導をするとともに、教育などによりその活動を支援しています。

現在、日本国内および海外グループ会社向けの教育として、輸出管理に関する講座を開催しているほか、日本語、英語、中国語でのeラーニングを毎年実施し、日立グループ全体において輸出管理が徹底されるよう取り組みを継続しています。



贈収賄防止の取り組み



競争法違反防止の取り組み

価値観のグループ共有

日立グループ・アイデンティティの浸透

▶ グループ従業員へのアイデンティティ浸透

日立グループの従業員が日立グループ・アイデンティティを理解し体現することを通じて社会課題の解決に貢献するためには、

日立全体としてブランドマネジメントに取り組まなければなりません。それがひいては日立のブランド価値を高めることになるため、グループ従業員に対してイントラネットなどを活用し、日立グループ・アイデンティティの意味やそれを体現するために実践すべきことについて理解・浸透を図っています。また、日立グループ・アイデンティティを体現し、日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動を日立内で共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year」を2003年度に開始し、日立グループ・アイデンティティや日立ブランドへの理解を促進しています。2012年度には、さらにグローバルな視点を加えた表彰制度とするため「Inspiration of the Year Global Award」に改訂しました。2017年度は中国、欧州・アフリカ、インド、北米、東南アジア、日本など世界の各地域から232件の応募があり、地域別に選ばれた活動はイントラネットを通じて、その活動内容を紹介しました。さらに各地のグランプリは東京本社で開かれた合同表彰式で社長より表彰しました。

そのほかにも日立グループ・アイデンティティと日立ブランドについて説明した「Hitachi Brand Book」や日立グループ・ビジョンを映像化した「Hitachi Vision Movie」を活用したブランド講習会を展開することで、グループ・グローバルで日立グループ・アイデンティティおよび日立ブランドの浸透に努めています。

こうした活動を通じて、従業員の日立グループ・アイデンティティへの意識を高め「社会が直面する課題にイノベーションで応える」会社をめざしていきます。



日立グループ・アイデンティティ

多面的なリスクマネジメントの推進

日立のアプローチ

経済のグローバル化、情報通信技術（ICT）の進化・普及といった事業環境の変化は、日立の事業機会を広げるとともに、日立が対処すべき事業リスクの多面化にもつながっています。

日立は、変化を続ける経済・社会情勢を的確に捉えた上でリスク分析を実施し、問題を未然に回避する施策を講じ、同時に「万が一のとき」にも迅速に対応し得る多面的なリスクマネジメント体制を構築しています。特に近年は、各国・地域の社会インフラ構築に深くかかわる企業として、世界経済フォーラムなどでの国際的なリスクに関する議論を踏まえて、統廃するテロや激甚化する異常気象、世界規模での気候変動、サイバー攻撃の大規模化・巧妙化などを新たなリスク要因として考慮しています。さらに、製品・サービスの安定供給の徹底と事業活動に深刻な影響を及ぼすネットワークの脅威への対応強化を重視し、事業継続計画（BCP）の充実と情報セキュリティの継続的強化にも取り組んでいます。引き続き、リスクマネジメントの対応強化をグループ全体で推進し、事業リスクが社会に及ぼす影響の最小化を徹底しています。

リスクマネジメント体制の強化

日立では、昨今の複雑化するグローバルリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。

グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員（日立グループリスクマネジメント責任者）のもと、各事業体に経営層レベルのリスクマネジメントの責任者を設置し、コンプライアンス、輸出管理、危機管理を中心に対応し、相互に連携を図る体制をとっています。今後は、企業を取り巻くさまざまなリスクを客観的に評価する基準・システムを確立するとともに、包括的なリスクマネジメント体制を構築していきます。

安定的な製品・サービスの提供

日本国内外主要拠点でのBCP策定

社会インフラに深くかかわる日立では、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、BCPの充実に取り組んでいます。2006年12月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン（導入編）」を作成。2010年度にはガイドラインを英語と中国語に翻訳して日本国内外のグループ各社に提供し、大規模災害などのリスクに備えてきました。

2011年3月に発生した東日本大震災では、BCPに基づいて初期対応や意思決定を迅速に行うことができました。一方で、

2次、3次のサプライヤーの把握、生産情報のクラウド化・多重化、代替輸送手段・燃料の確保などの課題が浮き上がりました。大震災から得たこれらの教訓を踏まえ、2011年10月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン（部門別のBCP策定編）」を作成・配布し、BCPのさらなる充実に取り組みました。

日本国内では、2011年度末までにそれぞれの事業に応じて大規模地震および新型インフルエンザに備えたBCPを策定しています。

また日本国内の主要拠点では、大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練を1998年度から毎年実施しています。2018年3月には日立製作所本社において、本社対策本部長の指揮のもと、首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練を行い、本社各部門の役割の理解促進と連携強化に取り組みました。

なお、2017年12月に、大規模地震により本社機能が一時的に停止した際の関西地区での代替本部立ち上げを前提とした行動基準を策定するなど、首都直下地震を想定した対策にも取り組んでいます。

主要海外拠点では、2013年度にリスク対策担当責任者を配置し、約300社がBCPの策定に取り組みました。これにより大規模災害や新型インフルエンザ、政変・騒乱・テロなどの事業リスクへの対応力は強化されています。今後も、BCPの策定を拡大していきます。



日立グループBCP策定のためのガイドライン(部門別)



地震対策シミュレーション訓練

調達BCPの策定

日立の事業は社会インフラに深くかかわっているため、事業の共同運営者であるサプライヤーが大規模地震などの自然災害の発生によって被災した場合、日立やサプライヤーの事業活動だけではなく、社会に大きなインパクトを与える可能性があります。日本国内のビジネスユニット(BU)と主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、調達のBCPとして、①徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討などを策定・整備しました。また策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ(震災被害を想定し、

グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習)も実施して、さらなる改善を進めました。

2017年度には、国内外の製造ラインを有する主要な事業所のすべて(約208サイト)が前年度までに確立した調達BCPをメンテナンスする形で強化を図り、グローバルに展開する日立グループの事業継続に貢献しています。

危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

2013年1月に発生したアルジェリア人質事件*1を受けて、2013年2月、紛争やテロなどのリスクが高い地域に従業員を派遣する場合は、事前に社内外の専門家による現地調査を実施して、派遣する従業員の安全に万全を期すことを社長方針として再徹底しました。また、現地派遣後も半年に一度、現地調査を実施し、安全対策の有効性を確認しています。また2017年度は世界各地に拡散するテロの脅威や現地で流行している感染症に対し、迅速に従業員へ注意喚起情報を提供するなど、グローバルに活動を展開する従業員の安全確保に努めています。

さらに日立製作所は外務省主催の海外安全官民協力会議への参加や、2014年以降、テロ誘拐対策官民合同実地訓練に参加するなど、官民の連携を深めつつ、日本企業の海外安全対策に寄与する活動を行っています。

*1 アルジェリア人質事件：2013年1月にアルジェリアの天然ガス精製プラントが武装テロ集団に襲撃され、日本人10人を含む30人以上が犠牲となった事件

情報セキュリティの推進

情報セキュリティの徹底

日立では、執行役社長がISMS*1の実施および運用に関する責任および権限をもつ情報セキュリティ統括責任者としてCISO*2を任命しており、2017年度は執行役副社長が務めています。情報セキュリティ統括責任者を委員長とする「情報セキュリティ委員会」が、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を決定しています。決定事項は「情報セキュリティ推進会議」などを通じて各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

日立では、情報セキュリティと個人情報保護の取り組みにおいて、特に次の2点を重視しています。

1. 予防体制の整備と事故発生時の迅速な対応

守るべき重要システム・情報資産を明確にし、脆弱性評価とリスク分析に基づいて全社のサイバーインシデントに対するBCPの策定、情報漏えい防止施策を実施しています。事故は「起きるかもしれない」という考え方を一歩進めて、「必ず起きるものだ」という前提に立って、緊急時のプロセス・マニュアルを作成し、対応しています。

2. 従業員の倫理観とセキュリティ意識の向上

担当者向け、管理者向けなど階層別にカリキュラムを用意し、eラーニングによる全員教育などを通じて倫理観とセキュリティ意識の向上を図っています。また、監査を通じて問題点の早期発見と改善にも取り組んでいます。

情報セキュリティの担当役員からのメッセージ、第三者評価・認証などの、より詳細な内容は「情報セキュリティ報告書2017」に記載しています。

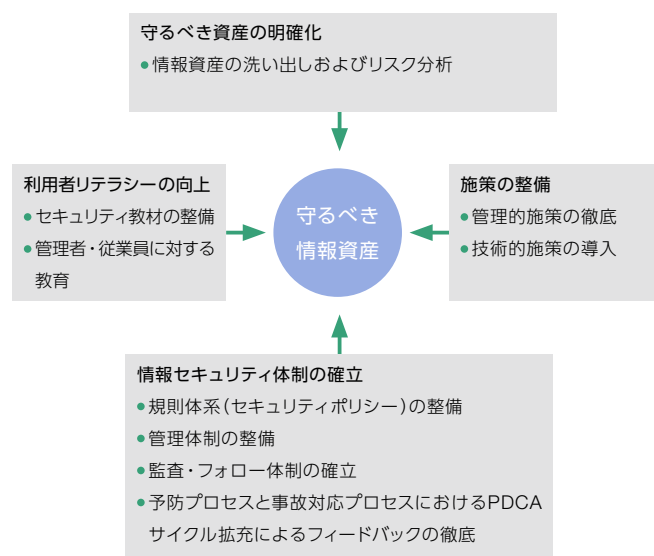
*1 SMS (Information Security Management System): 情報セキュリティマネジメントシステム

*2 CISO (Chief Information Security Officer): 情報セキュリティ統括責任者



情報セキュリティ報告書2017

情報資産保護の基本的な考え方



情報セキュリティ教育の実施

情報セキュリティを維持していくためには、従業員一人ひとりが日々の情報を取り扱う際に必要とされる知識を身につけ、高い意識をもつことが重要です。日立では、すべての役員、従業員、派遣社員などを対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では約4万人が受講し、受講率はほぼ100%に達しています。そのほかにも、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、最近増加している標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を2012年より実施しています。

日立製作所の教育コンテンツは日本国内外のグループ会社に公開しており、日立全体として情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

情報漏えいの防止

日立製作所では情報漏えいを防止するために「機密情報漏えい防止3原則」を定め、機密情報の取り扱いに細心の注意を払い、事故防止に努めています。また万が一、事故が発生した場合は、迅速にお客様に連絡し、監督官庁に届け出るとともに、事故の原因究明と再発防止対策に取り組み、被害を最小限にとどめるよう努めています。

情報漏えい防止の具体的施策として、暗号化ソフト、セキュアなパソコン、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。昨今多発している標的型メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策においても防御策を多層化(入り口・出口対策)して対策を強化しています。

また、サプライヤーと連携して情報セキュリティを確保するため、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達取引先の情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、サプライヤーからの情報漏えいを防止するために、サプライヤーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

機密情報漏えい防止3原則

- 原則1 機密情報については、原則、社外へ持ち出してはならない。
- 原則2 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必ず情報資産管理者の承認を得なければならない。
- 原則3 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必要かつ適切な情報漏えい対策を施さなければならない。

情報セキュリティ管理をグローバルに展開

日本国外のグループ会社については、国際規格であるISO/IEC 27001に則った「グローバル情報セキュリティ管理規程」を定め、情報セキュリティ管理の強化に努めています。日本の親会社から日本国外のグループ会社に対してビジネスチャネルによる展開を行うとともに、米州、欧州、東南アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポート

とセキュリティシェアドサービスの利用を積極的に推進することで、セキュリティ対策の徹底を図っています。

情報セキュリティ監査・点検の徹底

日立の情報セキュリティは、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しています。日立では、すべてのグループ会社および部門で1年に1回情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施しています。

日立製作所における監査は、執行役社長から任命された監査責任者が独立した立場で実施。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保するようにしています。

日本国内のグループ会社(221社)については、日立製作所と同等の監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックを実施し、日立全体として監査・点検に取り組んでいます。また、職場での自主点検として、全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」を1年に1回実施しています。併せて重要な個人情報を取り扱う業務(693業務*1)については「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施し、安全管理措置や運用の状況を定期的に確認しています。

*1 2018年3月時点の登録業務数



人権

日立がめざすもの：バリューチェーン全体での、人権尊重の徹底

バリューチェーンが世界規模で拡大する中、日立は、さまざまな国・地域で多様な労働環境や商習慣、取引慣行に直面しており、事業にかかわる人々の人権を尊重して事業に取り組む必要性が生じています。社会においても人権に対する問題意識は高まり続けており、国連が発表した「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な基準に則り、企業が人権問題に取り組むことが期待されています。企業に求められる取り組みも企業内の人権尊重にとどまらず、取引先や顧客による人権侵害を防ぐ「加担の防止」へと裾野が広がっています。

日立は、人権を経営上の重要課題と認識し、事業活動を行う国・地域において、従業員をはじめサプライチェーン

などを含むすべてのステークホルダーの人権尊重をめざしています。また、人権に関する教育・啓発活動および従業員の懸念事項に対する相談窓口の活用をグループ横断で推進するとともに、人権デュー・ディリジェンスを強化するなど、活動範囲の拡大を図っています。

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

従業員数(連結)

307,275人

Our Performance

CEOからの人権メッセージ配信者数

約 178,000人

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立のアプローチ

日立は、すべてのステークホルダーの人権を尊重したバリューチェーンを実現するため、人権に関する国際規範を尊重することを掲げた「日立グループ人権方針」を策定し、全役員・従業員を対象とした啓発活動を継続的に実施するなど、人権侵害を起こさない組織づくりを、経営陣を先頭に推進しています。

また、同方針に基づき、日立が抱える多様な事業の現場に即し、人権リスクを的確に把握し、緩和・軽減するための仕組みの構築を進めています。

人権の尊重

人権への取り組み

日立は、2010年度に制定した「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典*1および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス（HRDD）*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。

2014年度は、グループ内の既存の仕組みや方針に「ビジネスと人権」の視点を追加し、日常業務に組み込むための手順をまとめたHRDDに関するガイダンスを作成しました。このガイダンスに基づき、2015年度は調達部門、2016年度は人財部門においてHRDDを開始するなど、サプライチェーン上および日立グループの従業員が直面し得る人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策の検討を行いました。今後も引き続き、HRDDの結果を具体的なCSR調達施策や人財に関する施策に反映していきます。

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



日立グループ行動規範

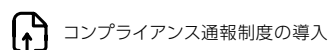


日立グループ人権方針

人権尊重の推進体制

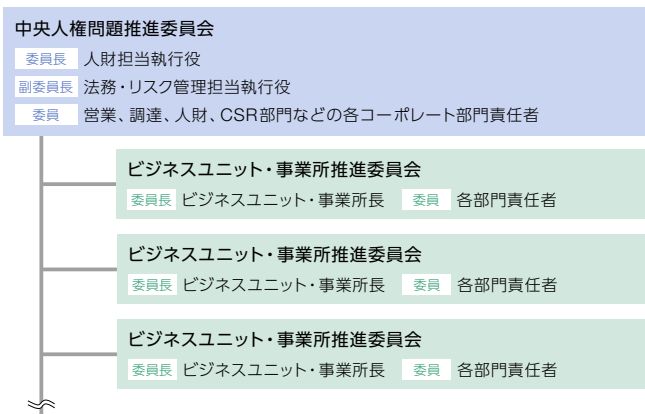
日立製作所では、人財部門担当役員を委員長として営業、調達、人財、CSRなど各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を1981年度に設立し、企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議しています。「中央人権問題推進委員会」が審議・決定した方針に基づき、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議の内容は、各ビジネスユニット（BU）・事業所長を委員長とする「ビジネスユニット・事業所推進委員会」を通じて全従業員に伝達し、人権侵害の防止に努めています。セクハラなどの問題については、事業所ごとに相談窓口を設け、相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

2014年度からは、12月10日の「世界人権デー」に執行役社長兼CEO東原敏昭による人権メッセージを配信しています。2017年度は日立製作所およびグループ会社の国内外の役員および従業員約17万8,000人にメールを配信して、人権に関するグローバルな潮流、日立の方針や取り組み、そして従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えました。



コンプライアンス通報制度の導入

日立製作所 人権尊重の推進体制



役員・従業員の人権意識向上

事業所・グループ会社単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を行っており、従業員1人当たり3年に1回以上の受講(単年度の受講率:33.3%)を目標に推進しています。2017年度は、日立製作所で60.6%、グループ会社で48.0%の受講率を達成しました。集合研修に加えて、2016年10月より「ビジネスと人権」をテーマにeラーニングを実施し、2018年3月までに国内外で約18万6,000人のグループ役員および従業員が受講しました。このeラーニングは2013年5月に策定した「日立グループ人権方針」に基づいた教材を使用し、従業員が日立の人権尊重の方針を理解し、行動できるようになることを目的としています。これらの研修は、世界の人権に関する動向を踏まえて内容を改訂しながら、上記の目標に従って約3年に1度の割合で全従業員に実施しています。

また2017年7月には、一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員の田中宏司氏を講師に迎えて「グローバルビジネスと人権」をテーマとした役員向け人権研修を実施し、日立製作所執行役31人が出席しました。事業のグローバル化が進展する中で、経営幹部の立場で考慮すべき企業に求められる人権への対応などについて、事例を交えた説明がありました。



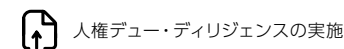
役員向け人権研修の様子

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

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

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

また、2016年度は、労働時間や処遇、安全衛生など、その業務の多くが従業員の人権に関連する人財部門においてもHRDDを開始、従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策の検討を行いました。また苦情処理メカニズムに関しても、既存の仕組みを整理し、その改善案を検討しました。今後は、各BU、グループ会社におけるHRDDを推進していきたいと考えています。



人権デュー・ディリジェンスの実施

児童労働および強制労働リスクに対する取り組み

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

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

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

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

*2 BSR: Business for Social Responsibilityの略称



サプライチェーンマネジメント

労働者の権利の尊重

日立のアプローチ

従業員は、バリューチェーンにおける人権尊重の担い手であると同時に、被雇用者としての人権を尊重すべきステークホルダーです。

日立は、かねて従業員とともに歩むパートナーと位置づけ、共栄関係を重視してきました。事業のグローバル化を背景に、労働者の権利の尊重は、国際規範に則るとともに、それぞれの慣行や文化などにも寄り添って遂行する必要性が高まっています。これからも、従業員の基本的権利を尊重し、公正な労使関係の構築ならびに労働安全衛生の向上に向けた相互協力体制を継続的に強化していきます。

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

日立は、グループ共通で適用される具体的な行動規範として、「日立グループ行動規範」を経営会議の承認のもと制定しており、その中で国連グローバル・コンパクトの原則として示される従業員の基本的な権利を尊重することを規定しています。

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

なお、日立製作所労働組合の組合員は2万7,021人（2017年10月31日時点）となっています。

業務上の配転・転籍出に関する通知

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

安全衛生水準の向上へ労使の協力

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

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



労働慣行

日立がめざすもの：個性と多様性を生かした、働きがいのある、グローバルな職場環境

従業員は、企業を支える重要な存在であり、大切なパートナーです。従業員を適切に処遇し、その能力を最大限に生かす仕組みを構築することは、従業員と企業との良好な共生関係の礎となり、企業の持続的成長の原動力になります。日立は、労働に関する法令遵守に加え、公正な雇用関係を維持・発展させ、多様な人財の個性を生かす環境を整備することで、すべての従業員にとって安全で働きがいのある企業となることをめざしています。

日立は、すべての従業員に対し、その基本的な権利およびキャリアアップに関し積極的な対話を心掛けています。

各事業所単位での人事相談制度や安全衛生委員会、労働組合といった多様な窓口の設置に加え、万が一の場合はコンプライアンス通報制度の活用も推奨し、きめ細かい対応を徹底しています。

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

男女雇用比率

83:17 (%)

Our Performance

グループ女性管理職数・比率

3,459人 (6.4%)

公正・公平な職場環境の実現

日立のアプローチ

公正な雇用と登用、公平な評価・処遇を実現することは、企業が従業員に果たすべき責務であると同時に、優秀な人財と良好な関係を構築するための重要な手段となります。日立は、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の概念を重視し、人財戦略を構築しています。この概念は、国際労働機関(ILO)が活動の主目標の一つに位置づけるなど、労働慣行の規範として国際的に重視されており、企業は、事業特性に即した施策を構築し、ディーセント・ワークを実現することが期待されています。

ディーセント・ワークの実現に向け、日立が重んじている施策は、人財の多様性を生かすダイバーシティ&インクルージョンの推進にとどまらず、公正な評価・処遇のグローバルな実践、現地採用従業員の幹部登用など、ビジネスのグローバル化を反映した多様なものとなっています。日立は、各国・地域の事業実態や経済環境に即しつつ、ともに働く人々の働きがいを促進する、オープンでフェアな職場環境の構築を推進し続けます。

ディーセント・ワーク

ディーセント・ワークの考え方

社会や環境の急速な変化に対応し、お客様に新しい価値を提供し続けていく上で鍵となるのは人財です。日立ではダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、国や会社を超えて多様な人財が高いエンゲージメントのもとにもてる力を最大限に発揮することができるよう、グループ全体で人財マネジメントを進めています。社会イノベーション事業を世界各地で進めるリーダーの育成には、グローバル共通のリーダーシップ開発プログラムを用いて取り組んでいます。その他にも各種教育プログラムを展開し、従業員がお客様にイノベーションを提供する上で必要な知識・スキルの習得を促進しています。

一人ひとりがやりがいをもって仕事に取り組み、しっかりと成果を上げるための環境の整備も重要です。その一環として、個々人のパフォーマンスを評価する基準をグローバルで統一し、一人ひとりの成果が公正に評価される透明性の高い制度を構築しました。また、グループ共通の安全方針を定め、安全かつ安心して働ける職場づくりをグローバルに進めるとともに、仕事と生活の両立に向けたマインド醸成、労働時間縮減、健康増進支援などの施策に取り組んでいます。加えて、グループ全従業員を対象にエンゲージメントの状況を確認するサーベイを毎年実施し、そこで得られた意見をマネジメントのさらなる改善につなげています。

公正な評価・処遇の徹底

ビジネスのグローバル化に伴い、事業体制もグローバルに構築する必要性が増しています。日立では、国籍を問わず多様な人財が集い、高いエンゲージメントのもとに活躍できるよう、報酬に関しても一貫した考え方でマネジメントの仕組みを構築しています。

国や地域それぞれの事業の労働市場に照らして適切かつ競争力のある報酬体系を整備し、従業員に開示している評価基準に基づいて個々のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定する仕組みをグループ全体で構築しています。全従業員が毎年パフォーマンスの評価を受け、その年の報酬が決定されるとともに、評価結果は各従業員にフィードバックされ、さらなる成長の糧となります。

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

 グローバル人財マネジメントの推進

欧州における人財登用の取り組み

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

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

日立のアプローチ

性別や年齢、価値観といった人財の多様性を生かす企業風土づくりは、生き生きと働ける機会を従業員に提供するだけでなく、多面的な視点を加味したソリューションの提供などを通じて、企業の競争力強化にも貢献すると日立は考えています。近年は、柔軟な働き方を可能とする人事施策にステークホルダーの関心が高まっており、日立はその実現にも積極的に取り組んでいます。

日立は、1990年代よりダイバーシティに着目し、従業員の声に耳を傾けながら、マネジメント体制を構築してきました。現在は「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」を定め、日立の成長エンジンとして活用を図っています。特に女性のキャリア促進および日本以外の国籍をもつ従業員の活躍促進に関しては、国内外の潮流を踏まえて目標(KPI)を設定し、積極的な登用を推進しています。加えて、日本政府が掲げる「働き方改革」も踏まえ、従業員一人ひとりの働きがいをライフステージに合わせて提供するワーク・ライフ・マネジメント制度や障がい者雇用制度などを多面的に構築しています。経営トップによる強いコミットメントのもと、持続可能な社会の実現へと多様な人財の力で貢献する企業をめざしています。

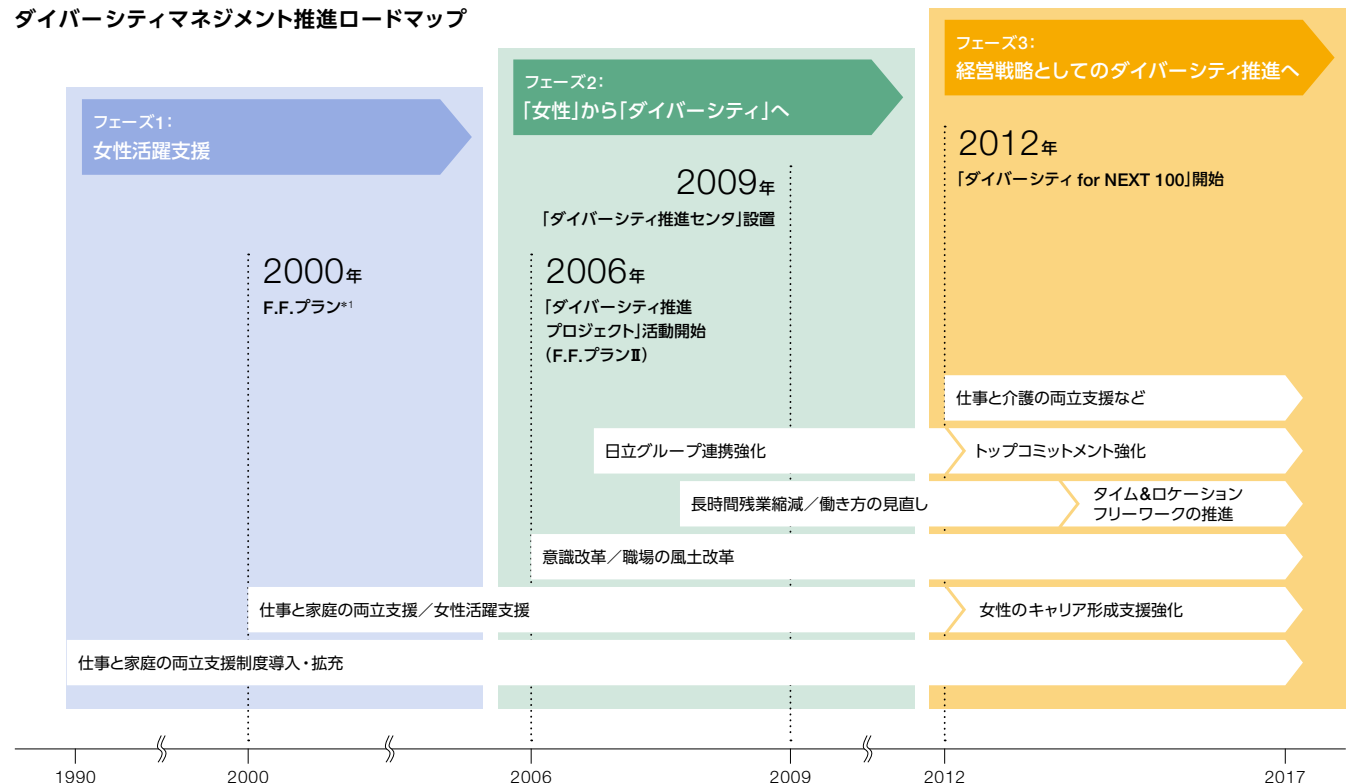
ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・職歴・年齢・性的指向・価値観といった違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を

尊重し、組織の強みとなるよう生かすことで、個人と組織の持続的成長につなげることが日立のダイバーシティ&インクルージョンです。多様な力を結集し、優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、お客様の多様なニーズに応えていきます。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



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

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

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

現在はフェーズ3に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経営

戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進しています。

ダイバーシティマネジメント推進体制

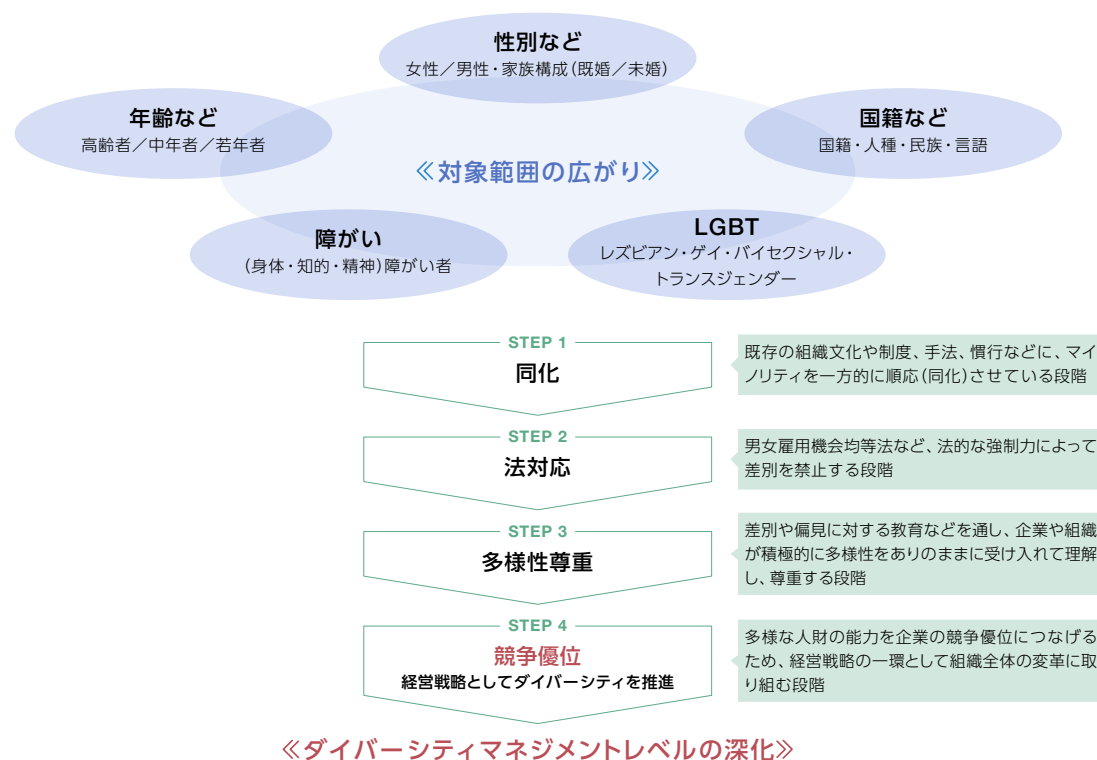
2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ

推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

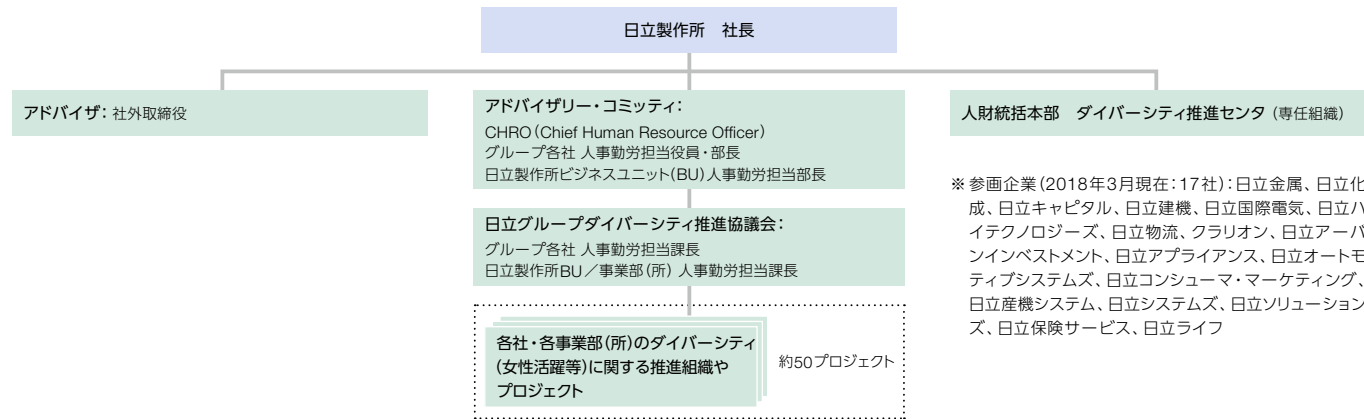
また、日立全体のダイバーシティ推進(多様な人財の活躍支援、ワーク・ライフ・マネジメントなど)を加速するため、主要グループ会社17社と共同で「アドバイザリー・コミッティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。「アドバイザリー・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的とし、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社や各事業所でも女性活躍支援をはじめとするダイバーシティに関する推進組織やプロジェクトを設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。

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

ダイバーシティマネジメントレベルの深化と対象範囲の広がり



日立グループのダイバーシティ推進体制



女性のキャリア促進

女性のキャリア促進に向けた数値目標

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

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

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

*1 女性登用と併せて「役員層の外国人比率10%にする」という目標も設定

日立製作所の目標(KPI)

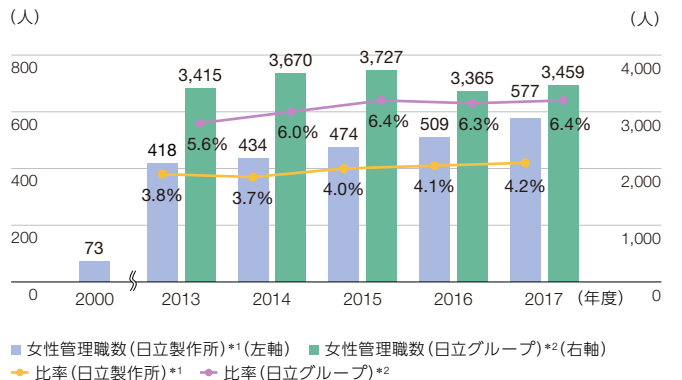
- 2020年度までに役員層*1における女性比率と外国人比率を10%にする(2017年度に新たに目標を設定)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を800人とする(2012年度比2倍)(2017年度に目標を改訂)

*1 執行役および理事など社内では役員級としている役職



多様な人財の活躍推進に向けた日立の取り組みと目標について

● 女性管理職数と比率の推移 (〇)



※課長職以上の人数

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

*2 就業している女性管理職を対象。
データを見直した結果、2016年度の数値を修正

役員層における女性比率と外国人比率(日立製作所) (〇)

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

「グローバル女性サミット」の開催

2017年9月、米国において、“United to Succeed”をテーマに第2回「グローバル女性サミット」を開催し、日立グループから約120人の女性従業員が参加しました。社外スピーカーによる基調講演や執行役社長兼CEO 東原敏昭によるスピーチのほか、前回サミットを開催した英国でのダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みの発表に続いて、「テクノロジー」「ソーシャルスキル」「コーチング」といった9つの異なるテーマのワークショップが行われました。参加者は意識啓発やスキル開発に関するインスピレーションを得るとともに、ネットワーキングセッションでは参加者同士がキャリアや課題について情報を交換し、交流を深めました。2018年度にも第3回サミットを開催する予定です。

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

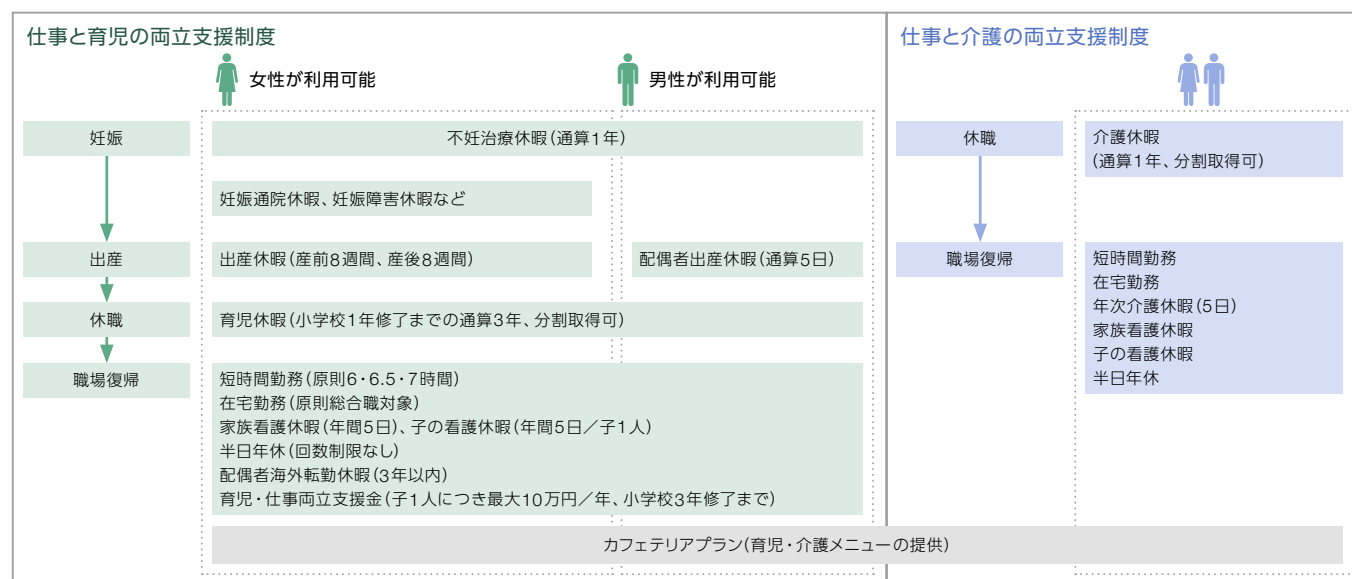
ダイバーシティ&インクルージョンの狙いは、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、組織力の強化やシナジーの創出につなげることで、生産性の向上や事業の拡大を図ることにあります。そのためには、働き方の柔軟性や多様性を高め、働きやすい環境を整えるなど、多様な人財が活躍できる環境を整備することが必要です。

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが

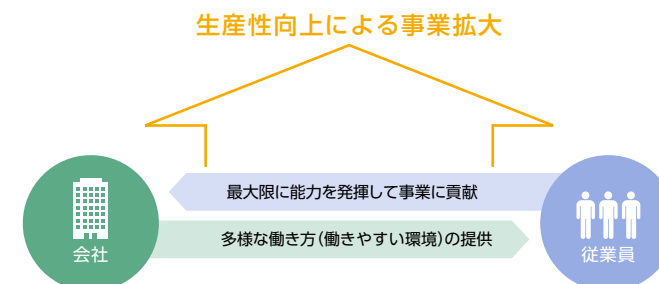
主体的に仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、仕事もプライベート生活も充実し、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながります。

さらに2016年には、日本政府が掲げる「働き方改革」も踏まえ、これまでの取り組みをより一層加速させる全社運動として「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を開始しました。多様な人財が多様な価値観をもって生き生きと働き、大きな成果を上げることができる環境づくりを労使一体となって推進しています。

仕事と育児・介護の両立支援制度（日立製作所の例）



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



仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

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

日立では、2016年10月に、仕事と育児の両立支援策として新たに「育児・仕事両立支援金」制度を導入しました。

出産・育児休暇後の復職率と定着率(日立製作所)

		2017年度
復職率(%)	男性	100.0
	女性	98.5
定着率(%)	男性	96.6
	女性	98.0

企業内保育施設の設置

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



「ゲン木くらぶ」

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



遠足(芋ほり)



クリスマス会

「さくらひろば」(日立化成グループ)

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

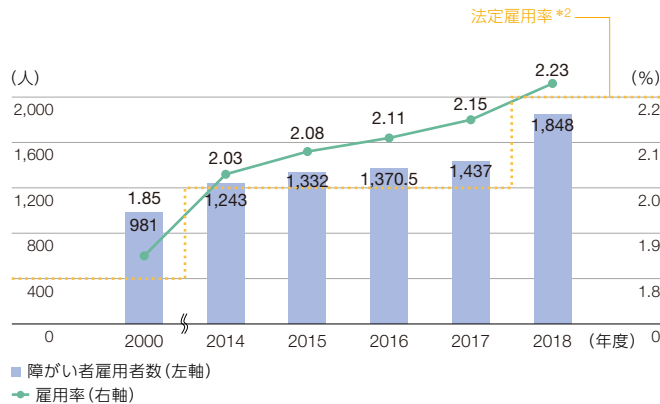
障がい者雇用

障がい者の雇用を拡大

日立製作所と日本国内のグループ会社は、障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、障がい者雇用促進に向け積極的な活動を推進してきました。その結果、2018年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体で2.23%、日本国内の日立グループでは2.33%と、いずれも昨年度より0.2%上昇した法定雇用率2.2%を上回りました。今後もグループ一体となって障がい者の雇用拡大に努めていきます。

主要指標

- 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所*1) ①



*1 特の子会社およびグループ適用会社17社含む

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

※各年度6月1日現在のデータ

※人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

多様なライフサポート制度

多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度

多様化する従業員のライフスタイルやニーズへ対応するため、独身寮や社宅、住宅手当などの住居支援策をはじめ、財形貯蓄や従業員持株制度、団体保険、見舞金制度、カフェテリアプラン制度、育児・仕事両立支援金制度など、さまざまな福利厚生制度*1を導入し、幅広く支援しています。

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

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

確定拠出年金制度では、資産運用や投資に関する教育などを通じて、退職後の生活設計に従業員が主体的に取り組めるよう支援しており、確定給付企業年金制度と併せて受給方法や受給時期の選択肢を拡大し、従業員の多様なニーズに対応しています。

*1 正規従業員に適用する制度

📁 仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

労働安全衛生の推進

日立のアプローチ

多国籍に事業を展開する企業グループとして、従業員が安全かつ健康的・衛生的に働ける職場環境を構築することは、世界中のどの事業現場においても実現すべきグループ横断の経営課題です。運用においては、各国・地域の社会事情や職場環境を踏まえたきめ細かい対応が求められます。

日立は創業以来、労働安全衛生の取り組みを徹底してきました。現在は「ディーセント・ワーク」の考え方に則り、日本の現場で培った教訓・知見を生かしながら、グローバルな労働安全衛生体制の整備を推進しています。その取り組みは、国際規範の徹底にとどまらず、独自の表彰制度を通じた優良事例の共有や、従業員主体の健康づくり活動の励行など多岐にわたります。これらの世界各地での実践を通じ、日立は、安全で衛生的に、生き生きと働ける職場環境をグループ全体で模索し、グローバル企業としての責任を果たし続けます。

労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

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

日立グループ安全衛生ポリシー

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

（2013年11月改訂）

労働安全衛生の推進体制

日立が事業を推進していく上で、労働安全衛生は重要な前提条件の一つであると考えています。特に災害発生リスクが大きいのが製造、保守、メンテナンスなどの作業工程であり、日本国内で携わっている従業員は約3万4,000人です。グループ一丸となって、従業員のけがなど労働災害を未然に防止するため、グローバル共通施策の一環として、製造拠点を対象に日立独自の最低限遵守する基準を設定・運用するとともに各社の実情に応じた取り組みを実施するなど各種安全衛生活動に取り組んでいます。万が一、災害が発生した場合は即時対応するとともに、事例をもとに安全衛生の管理水準向上に向けてさまざまな改善施策を講じています。また、新規に従業員や派遣労働者などを雇い入れる場合は、事前に作業手順や危険性などの理解のため安全衛生教育や職場指導を行っています。

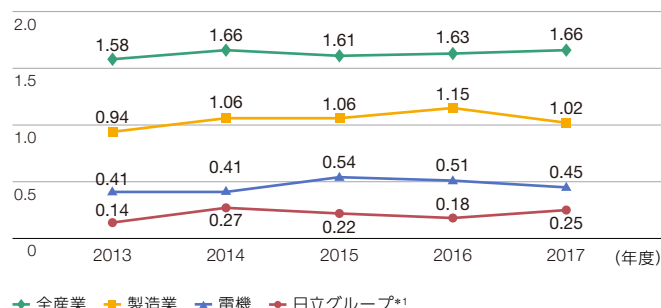
なお、日本では法令に従い、拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の原因や対策、疾病休業者の状況や注意事項などの審議および情報共有を行っています。2017年は労働災害による死亡事故が日本国内で0件、アジアで5件発生しました。

2011年度からは、重大な労働災害が発生した日本国内のグループ会社や事業所を重点安全管理会社・事業所に指定する「日立グループ重点安全管理指定制度」を導入しています。指定された会社・事業所は、経営トップをリーダーとして、トップダウン、ボトムアップの両方向から具体的な改善計画の

策定・推進に取り組んでいます。事故原因の究明をはじめ、リスクアセスメントの見直しによる災害ポテンシャルの低減や、安全衛生について高い知見をもつ第三者による安全診断など、全社的な安全管理体制の再整備と重点的な安全対策に取り組んでいます。

主要指標

●労働災害度数率の推移 ①



*1 2013年度は日立グループ国内195社（日立製作所を含む）
 2014年度は日立グループ国内251社（日立製作所を含む）
 2015年度は日立グループ国内240社（日立製作所を含む）
 2016年度は日立グループ国内200社（日立製作所を含む）
 2017年度は日立グループ国内201社（日立製作所を含む）

日立グループ グローバル安全統計（発生率*1）

地域	2015年	2016年	2017年
米州	4.35	6.41	5.94
欧州	2.02	5.07	4.85
中国	2.10	1.26	0.99
アジア(中国除く)	0.80	1.72	1.88
その他	22.05	7.74	4.24
日本	0.42	0.35	0.48
グローバル計	1.21	1.33	2.93

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

安全衛生ポータルシステムなどによる情報共有

日本国内のグループ会社共通の安全衛生管理システムとして、2012年に「日立グループ安全衛生ポータルシステム」を構築し、安全衛生管理状況をグループ会社が共有できる環境整備を行いました。

すべての労働災害情報をこのシステムに登録することにより、発生した災害事例の原因や対策をグループ会社が共有しています。また、災害の型別統計なども提供しており、類似災害の発生防止に努めています。さらに2014年からは日本国外のグループ会社の災害件数を取得し、結果をフィードバックするなど、グローバルでの災害の発生状況に関する情報共有に取り組んでいます。

また、日立グループの安全衛生管掌役員、安全衛生管理者が参加する「日立グループ安全衛生会議」を年1回開催しています。2017年5月に開催した会議には約100人が参加し、活動事例報告や社外有識者の特別講演などを通じ新たな知見を得て各事業所の安全衛生活動のさらなる改善に役立てています。

日立グループ安全衛生表彰制度を導入

日立では日本国内のグループ会社を対象とした「日立グループ安全衛生表彰制度」を導入し、無災害記録の樹立や、安全衛生に関して外部機関の表彰を受けた会社を表彰しています。

従業員の健康づくりへの取り組み

安心して生き生きと働くための基盤となるのが健康です。日立では「安全と健康を守ることは全てに優先する」という「日立グループ安全衛生ポリシー」の基本理念に基づき、従業員の健康の維持・増進に向けた取り組みを行っています。

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

グループ内の拠点が集中する茨城・東京・神奈川エリアにおいては、産業医や保健師などの産業保健スタッフが常駐した健康管理センタの体制を整備しています。定期健康診断などの結果から重篤化予防のために各種の保健指導を実施するほか、長時間労働者に対する問診や面談を通じて心身の不調を未然に防ぐなど、従業員の健康維持を支援しています。また、健康相談を通じて、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の推奨など、健康への意識づくりにも取り組んでいます。

労働安全法の改正に伴い2015年12月から義務化されたストレスチェック制度については、努力義務である50人未満の事業場においても積極的に実施し、従業員自身のストレスへの気付きを促すとともに、検査の集団分析結果も活用し、職場安全衛生委員、産業保健スタッフ、人事労務部門が各職場の環境改善活動を実施するなど、メンタルヘルス不調の未然防止と職場の活性化に取り組んでいます。また、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が予防には効果的と考え、eラーニングなどを用いて定期的な教育を従業員（派遣労働者を含む）へ実施しています。

これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」に日立製作所が認定されました。

また、2018年4月には「日立グループ健康会議」を新たに開催し、日立グループの安全衛生・労務の担当者や産業医・保健師など産業保健スタッフ約180人が参加しました。専門的な研究成果の発表のほか、各事業所における産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成ならびに健康経営にかかわる支援施策について情報を共有しました。



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



「健康経営優良法人2018」認定証

ともに成長するグローバル人財戦略

日立のアプローチ

経済のグローバル化に伴い、企業は事業拠点の多国籍化を加速しています。各国・地域のニーズに対応しながらも、世界中で共有できるサービスを提供するためには、「グローバル人財」の育成が不可欠となっています。一方で、先進国における少子高齢化と中進・新興国における人口増加は、企業の中長期的な雇用・人事戦略に大きな影響を及ぼしつつあります。

世界のさまざまな国・地域で事業を展開し、グループ全体で約31万人がともに働く日立では、グローバルな人財戦略を推進しています。具体的には、的確な人財の雇用・登用・育成を可能とする、従業員に要求するスキルや評価基準をグローバルで統一し、グループ全体の人財を可視化する「グローバル人財データベース」を導入しています。さらに、グローバルな事業成長に必要な人財育成の仕組みとして世界中のグループ従業員を対象とした学習のプラットフォームを構築しました。また、従業員のエンゲージメント向上を図るため、職場での面談などを通じて従業員の成長を促す「グローバル・パフォーマンス・マネジメント」の効果的な実施や、グローバル従業員サーベイからのフィードバックを活用するなど、「ともに成長する」人財戦略を模索し続けます。

グローバル人財育成

グローバル人財マネジメントの推進

「IoT時代のイノベーションパートナー」をめざす日立は、人財と組織のパフォーマンスを最大化するため、日立全体でグローバル人財マネジメント戦略を展開しています。

その一環として、日本国外の工場作業員を除く日立のグループ従業員を対象とする「グローバル人財データベース」を構築し、日本国内外のグループ全体の人財を可視化し、人的リソース配分などのマクロ経営に関する数値を把握できるようになりました。管理職の評価にあたっては、「日立グローバル・グレード」を導入し、日本国内外のグループ会社の課長相当職以上の全職務の価値を統一基準で評価し、グループ共通の格付けを行っています。さらに、事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていくパフォーマンスマネジメントシステムを、日立製作所をはじめ海外を含めた一部のグループ会社に導入し対象会社を拡大しています。

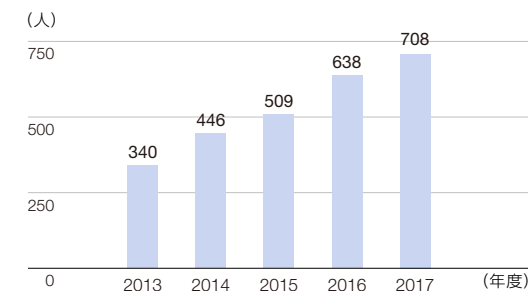
グローバルな事業成長を目的とした人財育成の仕組みにも力を入れており、グループ・グローバル共通のラーニングマネジメントシステム「Hitachi University」を導入し、世界中の日立グループ従業員を対象にした学習のプラットフォームを構築しました。加えて、グローバルでの事業拡大に伴う人員の拡充を支援するため、グローバル共通の採用システムを導入し、優秀な人財の確保、採用業務の効率化、コスト削減を図りました。

人財のグローバル化とグローバル要員の採用

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

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

● 外国人雇用者数*1の推移(日立製作所)



*1 技能実習生などの有期労働契約者を含む

▶ 若手従業員への海外経験付与

日立では、将来グローバルなビジネス環境で活躍できる人財を計画的に育成・確保するために、各種施策を実施しています。特に若手従業員に対しては、現地の文化・生活を理解し対応できる人財へと育成するため、日本国外での業務・生活を体験するプログラムを実施しています。具体的には、異文化理解や語学研修のみならず、さまざまな地域での現地調査やインターンシップをはじめ、現地における社会課題を現地の人々とともに解決していく取り組みなど、80を超えるプログラムを用意し、2011年度から若手のグループ従業員を7年間で合計約4,000人派遣してきました。2015年度には語学習得や異文化体験型から実践型派遣へと比重を移し、グローバル人財育成をさらに加速させています。2018年度も引き続き、同施策を実施する予定です。

▶ 管理職研修のグローバル展開

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

応用を検討します。2017年度も世界各地から選抜者28人が日本やインドで3カ月にわたり研修に参加しました。

また、海外現地法人で活躍が期待されるローカル人財を主たる対象として、日立グループのグローバル成長を理解し、その実現に資するより上位のリーダーシップ、マインド、スキル開発を目的とした研修「Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)」を、2012年度より毎年シンガポールで開催しています。2017年度は年2回開催と拡大し、世界各地から46人のリーダーが参加しました。

さらに、2014年度から展開している一般管理職や新任管理職を対象とする世界同一内容のリーダーシップ研修「Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M)」と「Ready to Lead (R2L)」も継続して実施し、2017年度は約2,800人が受講しました。これにより延べ受講者数は1万人を突破しました。今後も経営戦略実現に向けたグローバル人財マネジメント戦略の展開に合わせ、育成プログラムのグローバル展開と事業の成長をけん引するリーダーの育成に継続して取り組んでいきます。

▶ 従業員一人当たりの年間教育投資額

2017年度の日立製作所および国内主要グループ会社14社の従業員平均教育投資額は11万8,500円でした。

キャリア開発支援

従業員一人ひとりの生きがいや働きがいは異なります。日立では、個人にとっての仕事の意味や意義・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。個々人が能力や創造性を最大限に発揮

できるようにするだけでなく、個人の成長を組織の成果や成長に結びつけ、企業価値の向上を図ります。自己理解を促進し、自ら考え行動する強い個人(個の自立・自律)を育成するとともに、一人ひとりの意思・意欲を組織に生かす仕組みづくりや、組織力・パフォーマンス向上に向け一体感やチームワークを育むための相互理解を促す支援を行っています。

キャリア開発における今後の取り組み

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

グローバル従業員サーベイの実施

日立では、従業員エンゲージメント^{*1}の状況を把握することを主眼として、2013年度より、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を毎年実施しています。2017年9月には、第5回となるサーベイをグローバルで約20万人を対象に14カ国語で実施しました。約17万人から得た回答を集計したところ、総合評価は4年連続で改善という結果になりました。カテゴリー別では「会社への誇り」と「チームワーク」への評価が高く、「進化した社会イノベーション事業でお客様との

協創を加速させ、『IoT時代のイノベーションパートナー』としてグローバルに成長をめざす」日立という会社に誇りを感じていることがうかがえます。一方で、「リソースおよびサポート」は2016年度に引き続き低い評価となりました。人手や必要な情報、ツールなどは必ずしも十分でないと感じている従業員が多いことが想定され、働き方改革や各種ツールの導入、コミュニケーションの深化などの施策を継続して進めていきます。

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

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

職場におけるキャリア開発

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

ジメントのサイクルを繰り返すことで、個人のパフォーマンスを向上させ、やる気と創造性のさらなる発揮を実現し、個人の成長と組織成果の拡大を図っています。また、グローバル・パフォーマンス・マネジメントと並行して、異動や海外勤務に関する希望などの中長期的なキャリアプランについて上司と話し合う「キャリア面談」も実施しています。

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

キャリア開発ワークショップの推進

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

その中心的なプログラムは、2002年度から国内の日立グループ全社施策として展開している「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」です。30代の技師・主任・研究員クラスを中心に、これまで約1万1,100人(2018年3月末時点)が参加しました。自己分析作業を通じて「内的キャリア」に重点を置きながら自己理解を深め、自分の進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的なキャリア開発・能力開発に取り組むH-CDWは、40年以上にわたり研究と改良が重ねられてきたもので、企業内でのキャリア開発を想定したプログラムとして、その質の高さが注目されています。

2017年度の受講者を対象にしたアンケート調査では「自分の内的キャリアを自覚することによって、自分にとってのキャ

リア(仕事人生)や今の仕事の意味を再認識できた」「自分の本音を確認することができ、5年10年と今後の人生について真剣に考えた」「ポジションへの自覚と責任を再認識した」など、受講者の約9割が研修は有益であると評価しました。

このほか、若手従業員を対象としたキャリア教育や、中高齢者を対象としたキャリアの転機に対応するための研修など、年齢に応じたプログラムを実施しています。50歳を迎えた従業員を対象とした研修について、2017年10月から2018年3月の調査では「現在の自分の置かれている状況を理解し、課題をつかむことができ、もう一度自分自身を見直すことができた」「仕事に対する姿勢やマネープランを考え直す良いきっかけとなった」「自分のキャリア・強みをしっかり発揮して、伸ばしていきたい」など、受講者の約9割が研修は有益であると評価しました。



公正な事業慣行

日立がめざすもの：取引先とともに育む、公正な事業風土

企業は、自社のみでなくサプライチェーン全体でCSRを推進するという視点で、事業の仕組みを構築するべきであるという考え方が広がっています。経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動指針」や「国連グローバル・コンパクト」「ビジネスと人権に関する指導原則」といったグローバルなイニシアティブにおいても、こうした問題意識は共通しています。

バリューチェーン全体で社会的責任を果たし続ける企業をめざす日立は、事業活動にかかわるすべてのビジネスパートナーの皆様とともに、常に遵法・倫理的かつ公正であることを徹底しています。従業員に対しては、調達、製造、販売、輸出、税務などあらゆる事業活動においてコンプライアンス

を徹底しています。また、適切でないとみられる事例に対しては、事業所単位での調査・報告制度に加えコンプライアンス通報制度の活用も推進し、適切な予防および万が一の際の速やかな対処を心掛け、企業市民としての責任を徹底しています。

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

サプライヤー数

30,000 社 (66カ国)

Our Performance

サプライヤーへのCSR監査実施数

18 社 (2012年度からの累積106社)

国際規範に則った事業慣行の推進

日立のアプローチ

経済のグローバル化と企業活動のボーダーレス化に伴い、行政や経済の仕組みや取引慣行、価値観が異なる国・地域をまたぐ事業活動が活発化しています。グローバルで公正な事業慣行を徹底し、事業活動を阻害するあらゆるリスクに備えるためにも、世界の共通指針となるイニシアティブやガイダンスの重要性が増しています。

日立は、贈収賄防止や、公正な競争行為の徹底、税務コンプライアンスといった重要な事業慣行に対して、幅広く認知・賛同されている国際規範に則した自社規程を設け、グループ全体で周知・徹底しています。いずれの項目も、世界的に議論が継続し、求められる企業行動、規範や法令の解釈が進化し続けていることを踏まえ、随時規程を検証・刷新しながら、社会の要望に適切に対応しています。引き続き、世界市民として、かつ、地域の一員として、責任ある行動を徹底し続けます。

贈収賄防止

贈収賄防止の取り組み

今日の世界では、事業に絡む腐敗行為の防止は企業にとっての大きな課題となっています。日立では、2008年に日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)に「贈収賄防止に関する規則」を制定するとともに、接待、進物、寄付などについて具体的な金額の目安を示したガイドラインを作成し、遵守に努めてきました。また、2016年には、それまで取り扱いがあいまいだったファシリテーション・ペイメントについて禁止を明文化するとともに、取引先審査手を明確化するなどの改定を行っています。

こうした方針や規則の周知徹底のために、贈収賄防止に関するeラーニング(グローバル編)を日本語・英語・中国語のほか6言語で作成・展開し、日本国内外の日立グループ会社で活用しています。

事業活動にかかわるこうしたリスクは、事業の内容、属する業界、事業を展開する地域、事業環境、取引の相手方などにより異なることから、日立では2013年度より想定される贈賄リスクのシナリオに基づいた調査を、海外グループ会社(2017年度は約500社)を対象に実施しています。今後もこうしたリスクアセスメントを定期的 to 実施し、その結果を各社におけるコンプライアンス活動に生かすようにしていきます。

2017年度において、贈収賄にかかる違反や制裁を伴う案件は発生していません。

反競争的行為対応

競争法違反防止の取り組み

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。HGCPでは、「競争法遵守に関する規則」に加えてこれに関連した業務基準、ガイドラインを定めています。また、2017年には、これまで主に日本国内を念頭に置いて作成していた競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。

2017年度においては、欧州委員会から当社グループ会社が制裁金の支払いを課されるという事案が発生しました。本件は2016年までに日本および米国の当局にて競争法違反の事実が確認されたコンデンサ事業にかかるカルテル行為と共通の案件であり、当該グループ会社では再発防止策として、すでに組織ごとの責任者の選任、参加業界団体の定期的な見直し、内外の違反事案情報の共有による啓発などの対策を行っています。

日立は、競争法違反行為の撲滅を信頼回復のための重要課題として、今後も再発防止のための取り組みを行っていきます。

税務コンプライアンス

税務コンプライアンスの徹底

日立の事業活動のグローバル化に伴う、各国税務当局からの指摘や税務訴訟などの税務リスクに対応するため、グループ全体での適切な税務ガバナンスの構築が必要となっています。日立では、2016年1月にグループ全体で遵守すべき税務関連の規程を制定しました。さらに事業のグローバル化に対応した税務リスク管理を実施し、下記事項を徹底していきます。

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

また、2017年4月には、グループの移転価格管理に関するルールを制定し、日立は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。

なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域の拠点でそれぞれの法規制に従って対応しており、2017年度は大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。

*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

責任ある調達の推進

日立のアプローチ

「国連グローバル・コンパクト」など国際的なイニシアティブの提唱を端緒として、企業が社会面・環境面を加味した調達先選定を実施し、サプライチェーン全体でのCSR活動を強化するCSR・グリーン調達の考えが、世界的に浸透しています。

日立は、各国・地域のサプライヤーから製品・サービスを調達する企業として、CSR・グリーン調達の方針をいち早く採用し、グループ各社できめ細かく推進しています。特に近年は、**Responsible Business Alliance (RBA:旧EICC)**がCSRの国際基準として期待を集める中、その内容を踏まえた調達行動の進化を模索し、自社のCSR調査はもちろん、調達先のCSR監査、協力関係の構築などに努めています。さらに紛争当事国における人権侵害を抑止するため原材料の産出国を吟味する「紛争鉱物」問題も社会の関心を集めており、対応を推進しています。引き続き、世界の潮流を踏まえつつ、サプライチェーン全体で社会に対する責任を果たす姿勢をグループ全体へと浸透、強化していきます。

サプライチェーンマネジメント

調達方針の策定と共有

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

また、2016年度は「日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック」(2009年度改訂)を「日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」として全面改訂しました。本改訂では、Responsible Business Alliance (RBA:旧EICC) が2016年1月に改訂した「Code of Conduct Version 5.1」の内容を参考に「日立グループ行動規範」の内容を加味しています。本ガイドラインは、ビジネスユニット(BU)およびグループ各社のサプライヤー合計約30,000社に配布し周知徹底を図るとともに、内容を理解した旨を書面で入手しています。1次サプライヤーに対しては、2次サプライヤーに対して本ガイドラインに定めた事項についてその内容を遵守しているか確認するよう求めています。

本ガイドラインは今後も定期的に更新し、企業のサプライチェーンマネジメントに対する国際社会からの要望を常に取り入れたいと考えています。

日立製作所購買取引行動指針

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

1. 購買取引においては「日立製作所企業行動基準」をすべての行動の基本とする。
2. 購買取引先と良きパートナーシップを築き、以下の事項に留意し、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。
 - (1) すべての購買取引先に公平に対応し、特定の取引先を有利に、あるいは不利に扱ってはならない。
 - (2) 購買取引先との公正な取引関係を尊重し、正常な商慣習に照らして不当な行為により、取引先に不利益を課してはならない。
 - (3) 購買取引において知り得た購買取引先の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。
3. 広く世界に目を向け、最適な購買取引先を開拓し、競争の維持に努める。特に以下の事項に留意する。
 - (1) 新規に取引を希望する企業等の申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目等に関する情報を開示する。
 - (2) 継続する購買取引においては、購買取引先の適格性を定期的に見直し、他の取引先より有利な取引の可能性について検討する。
4. 購買取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力等に加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働や強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働き易い職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有等の社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行なうものとする。
 - (1) 明らかに購入する意思のない見積り要請は行わない。
 - (2) 社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領(検査)を決定する権限と責任は、それぞれ要求元部門・購買部門・検査部門に属する。
 - (3) 購買取引先との契約は、購買部門が当社を代表して行う。
5. 購買取引に関して、購買取引先から個人的給付を受けてはならない。
(2009年改定)



日立製作所購買取引行動指針



資材調達の基本方針



CSR・グリーン調達への取り組み

CSRサプライチェーンマネジメントの推進体制

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

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

また日立の方針をサプライヤーと共有するために、これまでのWebサイトでの情報発信、CSRモニタリング(自己点検)、CSR監査などの施策に加え、2015年度からは対面式でサプライヤーに直接情報を伝える取り組みを開始しました。最新の活動として2018年3月、日立グループ中国パートナーCSR・グリーン調達説明会を広州で開催し、65社90人が出席しました。

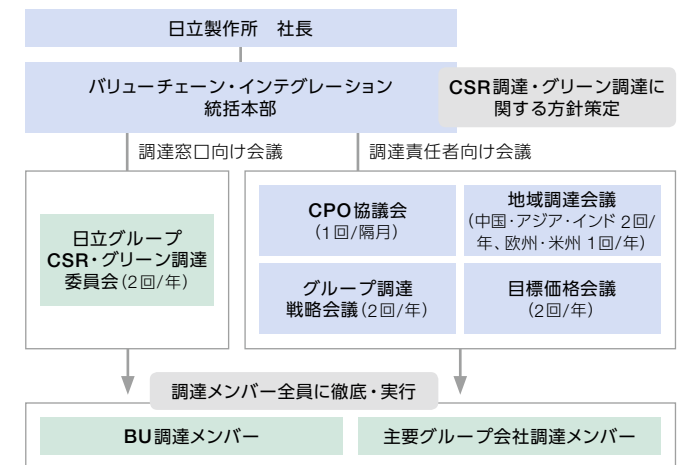
日立からはCSRの基本的な考え方、CSR監査状況、中国環境法規制動向とその対策などを説明しました。出席者からは「企業はモノづくりだけではなく、多方面で社会的責任を果たしていくことが大事だと感じた」「利益を得るだけでなく、環境法遵守の重要性を感じた」などの意見が上がり、日立が取り組むCSR・グリーン調達への理解を深めてもらうことができました。



サプライヤー社数(日立グループ)
(2017年12月現在)

約 **30,000** 社 (66カ国)

サプライチェーンマネジメント組織体制



グリーン調達推進

環境保全に取り組むサプライヤーから環境負荷が低減された部品や材料を調達するためには、環境に配慮したモノづくりの考え方をサプライヤーと共有することが不可欠です。日立では地球環境に配慮した部品・製品の調達に関する基本的な考え方や、サプライヤーへの要望事項を、他社に先駆けて1998年度に「グリーン調達ガイドライン」にまとめ、サプライヤーとともにグリーン調達を推進しています。

「グリーン調達ガイドライン」は、サプライヤーの環境保全活動に関する事項（環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など）や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項（省資源、省エネルギー、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など）を遵守するよう要請するものです。

化学物質に関する規制は世界的に強化される傾向にあります。製品含有化学物質に対する各種規制、特に欧州連合（EU）域内の化学物質管理を規定するREACH規則で指定された制限物質、認可物質、高懸念物質（SVHC）へ対応するため、日立では2013年度にガイドラインの管理対象物質区分を見直し、①禁止物質への変更、②管理物質の細分化、③業界団体リストの採用を実施しました。従来のグリーン調達ガイドラインをバージョン8.5として改訂し、BUとグループ各社を通じてサプライヤーに配布し、周知徹底を図りました。

さらに、インターネットを活用したグリーン調達システム「AGree' Net」を構築し、製品に含まれる化学物質の情報など、環境に関する情報をサプライヤーから随時入手し、適切な管理を実施しています。同システムでは、アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）*1が公表している報告様式

「MSDSplus^{*2}／AIS^{*3}」をサプライヤーに推奨し、情報伝達の円滑化・省力化に努めています。

これらの報告様式は2018年6月末に終了したため、グリーン調達ガイドラインを同年4月に改訂しました。現在は、サプライチェーン全体で利用可能な製品含有化学物質の情報伝達のための共通スキームであるchemSHERPA^{*4}-CI/AIを推奨しています。

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

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

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

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



グリーン調達ガイドライン



アーティクルマネジメント推進協議会

紛争鉱物への対応

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

2016年度には、この方針を改訂し日立グループは紛争鉱物を含んだ部材の調達によってコンゴ民主共和国およびその周辺国の武装集団に利することがないよう、国際的な

ガイドラインに基づいた調査の実施など、責任ある調達活動に取り組むことを明記しています。

日立グループの紛争鉱物調達方針

紛争鉱物

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

調達の方針

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

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



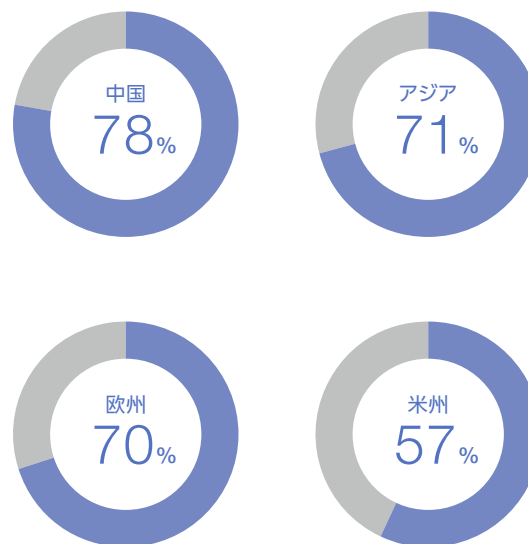
日立グループの紛争鉱物調達方針

グローバルパートナーシップの強化

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

日立では2011年度に世界4地域(中国・アジア・欧州・米州)それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しました。2013年度にはグローバルサプライヤーデータベースを構築し、2014年度には日立グループ(当時)のプロフェッショナル・サービス機能(日立ハイテク、日立キャピタル、日立物流)を活用した新たなグローバル調達スキームを構築しました。新興国におけるサプライヤーの開拓を推進するとともに、サプライチェーンがグローバルに拡大する中で発生が懸念されるCSR関連のリスクへの対応を強化しています。

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率 (日立グループ)



CSRモニタリング(自己点検)の実施

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

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

2011年度からは対象を中国・アジア地区のサプライヤーにも拡大し、2017年度は国内外サプライヤー131社に対しCSRモニタリング(自己点検)を依頼、回答を得ました。

2017年度からは「日立グループ サプライチェーン CSR

調達ガイドライン」の改訂に合わせて、従来のチェックシートの質問項目を全面的に見直した改訂版のチェックシートを用いています。回答を集計した結果、労働項目に問題がある傾向が判明したため、これに留意して今後の対策を進めていきます。

CSR監査の実施

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

2017年度も、中国・アジアのサプライヤー18社^{※1}に対して同監査を実施しました。実施にあたっては、CSR監査の経験が豊富なインターテック・サーティフィケーション^{※1}の支援を受けています。監査では米国のCSR評価機関である「ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル」の就労環境評価の国際規格「SA8000」に基づき、RBA公認の監査員が「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点からサプライヤーのCSR施策取り組み状況を点検しています。2017年度は監査の結果、当該18社に重大な違反事項は認められませんでした。法定残業時間を超えた就業(18社のうち14社)、機械設備の定期点検未実施(18社のうち12社)、危険廃棄物の管理不十分(18社のうち7社)など細かな部分において是正が必要な事項も散見されました。該当するサプライヤーに対しては「改善実施計画表」の提出を義務づけ、その計画に基づいた改善が完了するまで、日立製作所とグループ会社からフォローとアドバイスを継続しています。

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

事務用品でもグリーン購入比率を拡大

日立では、グループ各社で共通して事務用品を購入できるインターネットシステム「e-sourcing Mall」を運用し、環境に配慮した事務用品の購入比率であるグリーン購入比率の拡大を図っています。具体的には同システムで購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、画面上に対象品目であることを明示してその購入を促しています。2017年度の購入比率は86%に達しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施

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

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

2017年度は、さまざまな視点からの意見を取り入れてサプライヤーのCSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂し、サプライチェーン上のリスクを未然に防ぐために有効活用しています。こうした従来の取り組みを強化・

改善する一方、チェックシートから得られた結果をもとにサプライヤーとのコミュニケーションを深めています。

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

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



人権の尊重



お客様のために (消費者課題)

日立がめざすもの：製品、サービスを通じた、サステナブルな社会の推進

日立は、グループ行動規範において「高品質で安全性の高い製品・サービスの提供」を掲げ、お客様の視点に立ったモノづくりを徹底してきました。現在、家電製品から社会インフラまで多岐にわたる製品・サービスを提供する企業グループとして、お客様、さらには社会が抱える課題の解決に向けた製品・サービスの提供に取り組んでいます。そのためには、子どもから高齢者までの幅広い世代、障がいの有無、経済・文化事情などにかかわらず、あらゆるお客様の多様化するニーズに対応し、誰もが便利で快適な生活のできる社会づくりに貢献していくことが必要です。

また、顧客満足の向上はもちろん、すべてのお客様に安心してご利用いただける製品・サービスを開発し、そのアクセシビリティを向上します。さらに、お客様の権利を尊重し、

製品・サービスに関する正確な情報発信と顧客情報の厳密な管理を徹底しています。このような考えに基づき、製品・サービスに関するお問い合わせやご意見は、営業現場でのコミュニケーションにとどまらず、日立製作所およびグループ各社のWebサイトの総合お問い合わせ窓口にて幅広く受け付けています。

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

連結子会社数(国内)

202 社(2018年3月時点)

Our Performance

情報セキュリティ監査実施会社数 

221 社(国内グループ会社+日立製作所)

顧客満足の追求

日立のアプローチ

日立は、多岐にわたる商品・サービスを提供する企業として、ダイレクトに取引を行う顧客企業や消費者だけではなく、広く生活者を意識して企業活動を推進することが重要だと考えています。

お客様満足度（CS*1）の向上に向け「CS経営行動指針」を策定し、お客様との直接対話に加え、相談窓口など幅広い対話機会からいただいたご意見を関係部門で共有する体制を構築し、経営、製品・サービス、ソリューションなどの戦略に生かしています。法人顧客の皆様とのコミュニケーションやご要望、多様なお客様から寄せられる年間220万件を超えるご意見などは、日立のモノづくりにかかわるすべての部門へと共有され、産業用機械から家電まで、消費者課題に対する日立ならではのソリューションへと生かされています。また、広告宣伝活動などにおいては表現方法の妥当性や適切性に留意し、お客様に誤解を与えず、人権侵害への加担など社会に悪影響を及ぼさない情報発信を心掛けています。これらの指針と活動は海外グループ企業へと対象を広げ続けており、日立は顧客満足の追求をグローバルな視点で推進しています。

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

お客様満足

CS向上への取り組み

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

CS経営行動指針

1. お客様にとって価値あることが第一。魅力ある製品・サービスを！
2. お客様からの生きた情報こそ宝。改善につなげる努力を！
3. 価格・品質は市場が決めるもの。お客様のうなずける提案を！
4. 約束を守ることが信用のみなもと。迅速に対応できる事前準備を！
5. 事故を起こさないのが基本。万が一起きたら、最優先で万全な対策を！
(1994年策定)

お客様の声を事業に反映

日立製作所の営業部門では、お客様の声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため「重要顧客」を設定し、お客様ごとにアカウントマネージャー（AM）を決めています。AMは、日本国内の日立グループ各社との窓口としてポータル機能を担っており、日立全体がAMと連携することでお客様との緊密な関係を構築し、CS向上を図っています。

北海道・東北・中部・関西・四国の各支社では、地域のお客様を対象とした「エグゼクティブセミナー」を開催しています。講演やセミナーに出席いただいたお客様から、日立

に対する期待、製品戦略などに関するご意見を直接伺い、営業活動に生かしています。

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

研究開発においては、お客様との協創のきっかけづくりを目的として、営業担当者がお客様を研究所に招待し、研究開発中の製品・システムの展示を見ていただく「テクノロジーコミュニティ」を実施しています。

「広告宣伝物の表現ガイドライン」の運用

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

また、広告宣伝活動において問題が起これば広範囲に影響が及ぶことから、広告制作ラインとは分離した形で表現を確認できる体制を各ビジネスユニット(BU)で確立しました。チェック組織による確認後、社外への公表が適切であるかの

審査も実施しています。

「広告宣伝物の表現ガイドライン」は、グループ全体の多岐にわたる事業内容に応じて調整を加えて活用できるよう構成しています。特に海外拠点ではガイドラインに掲載した「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成するよう徹底しています。

Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設置

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

その一環として「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座を2009年度より継続して開講し、2017年度は45人、これまで累計で795人のグループ従業員が受講しました。講座ではお問い合わせに対する対応の仕方を学習し、ケーススタディなどを実施しました。今後もWebサイトをお客様との重要なコンタクトポイントと位置づけ、より迅速に、より的確に対応するために、グループ各社の連携をさらに強化し、改善を図っていきます。

家電製品におけるCS活動の展開

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

ソリューションを提供しています。

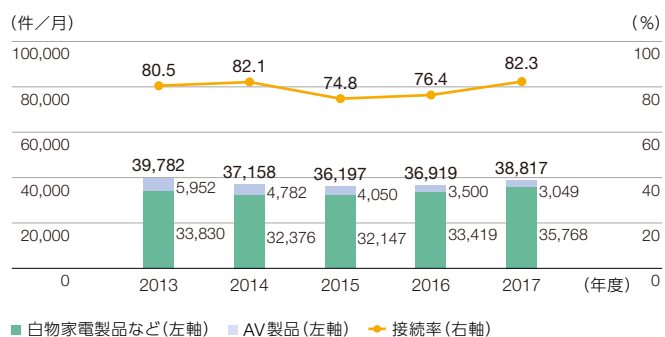
洗濯機や薄型テレビなどの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約224万件*1のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客様の声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客様の生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

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

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

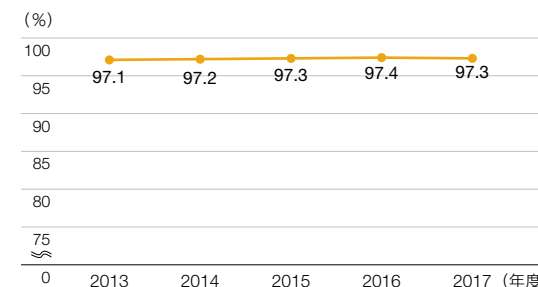
*1 2013年度より調達取引先からの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている

お問い合わせ窓口の応対件数と接続率*1(12カ月平均)



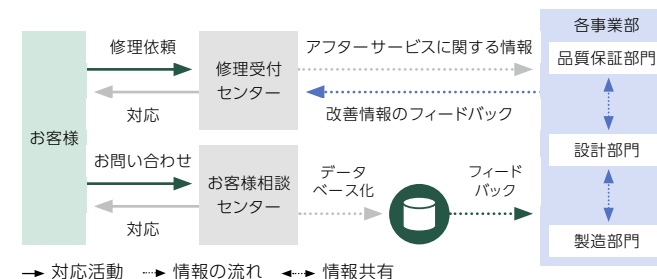
*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

お客様評価サービスアンケートの調査結果(お客様満足度)



- 調査対象期間: 2017年6～7月(上期)および12月～2018年1月(下期)
- 調査対象人数: 2017年度上期 35,400人、2017年度下期 28,800人
- 回答率: 2017年度上期 37.9%、2017年度下期 35.8%

お客様問い合わせ対応フロー



製品・サービスへのアクセシビリティ追求

日立のアプローチ

社会的責任のグローバルスタンダードとなっているISO26000は、消費者課題を中核主題に位置づけ、中でも「公正なマーケティング、事実に基づく情報」「必要不可欠なサービスへのアクセス」を主要課題と定めて、企業に積極的な取り組みを求めています。ISO26000をCSRマネジメントのフレームワークのベースとしている日立では、製品情報の適切な開示やユニバーサルデザイン(UD)の推進などを通じ、社会の幅広い皆様に対する製品・サービスのアクセシビリティの改善に取り組んでいます。また、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」などに象徴されるように、持続可能な社会の実現に向けて新興国の経済成長および生活水準の向上へと世界の関心が集まっています。日立も新興国の発展に貢献するべく事業体制を整えています。新たな社会ニーズへと適応した製品・サービスを開発するとともに、積極的なマーケティングなどを実施しながら、社会イノベーション事業を展開しています。

ユニバーサルデザインへの取り組み

日立は「利用品質」「アクセシビリティ」「(製品の)ライフサイクル」の3つを基本テーマに、ユニバーサルデザイン(UD)に取り組んでいます。利用品質とは、使いやすさや気持ち良さを感じさせる製品の品質を指し、アクセシビリティは製品やサービスがどのくらい多くの人に利用可能かを示す指標を、ライフサイクルは商品選びから廃棄までのすべてのステージを指しています。

UDの推進に際して、すべての局面でユーザーや有識者などの声を取り入れながら、多様なユーザーの行動特性や認知特性に関する基礎研究を行っています。製品に必要な要求項目をガイドライン化し、製品開発に反映させています。また、開発で得られた情報をデータベース化し、日本国内のグループ会社で共有するとともに、社外へも情報を提供して、標準化活動や啓発活動を推進しています。

生活家電・デジタル家電の製品開発においては、UDの観点を基本事項として取り入れています。2017年発売のドラム式洗濯乾燥機(日立アプライアンス)の開発では、前年度モデルにおいて大容量化、多機能化などに対応したUDの取り組みをベースに、さらに改良を加えました。前年度モデルのユーザービリティテストを元に、直感的な操作を導く操作パネルのボタン配置や、視認性の良いパネルの向きや角度といった考え方は踏襲した上で、手前横一列にボタンを配置し、その奥に表示するなど、機能エリアを明確に分け、分かりやすさと使いやすさを

さらに向上させました。また、新たに乾燥フィルターにスライド式のブレードを内蔵させることで、ゴミをまとめて簡単に捨てられる構造に改良し、メンテナンス性を高めています。



性能向上に対応したUDに取り組んだドラム式洗濯乾燥機

製品情報の開示

安全・安心に配慮した情報開示

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

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

さらに、お客様に安全な使用方法をお伝えするための情報開示も積極的に実施し、「取扱説明書作成ガイド」を定めることで、お客様とのリスクコミュニケーション向上を図っています。

新興国への適応

新興国への製品・サービスの適応

急速な経済発展が進む新興国では、都市化や人口増加などに伴い、食糧不足、貧困、環境・エネルギー問題などさまざまな課題が生じています。日立ではこうした社会課題の解決をめざして、社会イノベーション事業をグローバルに展開しています。

世界第7位の広大な国土に世界第2位の膨大な人口を抱えるインドは、経済発展と所得増加が全国に拡大しつつあり、

同国政府は行政・金融などの分野でサービスの電子化をめざし、全国民へのデジタル・インフラの提供を進める「デジタル・インド」計画を打ち出しています。

日立は2018年4月、インド政府の電子化施策「e-Governance」に対応するアプリケーション開発に実績のあるMGRM Net社の株式を取得し、Hitachi MGRM Net Ltd.を発足させました。今後は、MGRM Net社のノウハウに日立のIoTプラットフォームLumadaを連携させることで、教育・ヘルスケア・農業・保険などの多様な分野においてソリューションを提供することで「デジタル・インド」計画の実現に貢献していきます。

また金融サービスの分野においては日立ではかねてよりHitachi Payment Services Pvt. Ltd. (従業員数約1,300人／2018年5月現在)が、ATM^{*1}の稼働・保守管理や最適立地コンサルティングなどのペイメントサービス事業を行っています。2018年5月現在、ATM5万台以上、POS (Point of Sale) システム80万台以上でペイメントサービスが稼働しています。

さらに、インドでのATMへの旺盛なニーズや同国政府の推進する製造業振興政策“Make in India”に呼応するべくATM生産拠点としてHitachi Terminal Solutions India Pvt. Ltd. (従業員数約30人／2018年4月末現在)を設立しています。同社では日立オムロンターミナルソリューションズが開発した最先端のセンシングとメカトロニクス技術をベースにした信頼性の高い紙幣還流式ATMを生産し、月産1,500台を目標としています。

今後「デジタル・インド」計画の進展に伴い、FinTech^{*2}に代表されるキャッシュレス決済サービスの推進が予想され

ます。日立はこれに先立ち、従来の現金決済に加えキャッシュレス決済サービスの取り組みも強化しており、引き続きインドの金融・決済インフラ整備に貢献します。

また、日立では今後、東南アジアなどの他新興国でも同様の金融サービス事業の展開を検討していきます。

^{*1} ATM:ここではCD (Cash Dispenser)を含んだ総称

^{*2} FinTech: FinanceとTechnologyを組み合わせた造語で、金融とITを融合してユーザー視点から生み出された利便性の高い革新的な金融サービス

品質・安全管理の徹底

日立のアプローチ

お客様が求める品質水準を満たすこと、そしてお客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことは、日立グループ行動規範の冒頭に掲げた経営テーマであり、全従業員が徹底すべき社会への約束です。日立は、設計から製造、アフターサービスに至るまで、きめ細かい品質保証の仕組みを構築しています。万が一問題が生じた際でも、迅速な対応と適切な情報開示を徹底しています。さらに生産拠点のグローバル化などを踏まえ、グローバル人財の育成テーマとして品質保証を重視し、プログラムの充実を図っています。また、プライバシーリスクに対応するため、欧州一般データ保護規則(GDPR)をはじめとする世界各国・地域の関連法制度の遵守を徹底しています。

これらの活動は、いずれも、日立と社会がともに発展をめざすための重要性はもちろん、有事における社会に対する影響を踏まえ、積極的かつ網羅的に取り組む必要があります。日立は、法令・規格などの遵守にとどまらず、経済・社会・技術的な動向を踏まえて厳正な自社基準を策定し、グループ全体で実践しています。

品質保証活動

品質保証活動の取り組み

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、「品質、信頼性を第一」にモノづくりに取り組んでいます。この一環として実践している「落穂拾い」は、失敗を生かし、学ぶことを通して、技術を発展させる日立伝統の「技術の進化方法」です。常にお客様の立場に立ち、製品事故の技術上の原因究明のみならず、事故に至ったプロセス・組織・心理的影響について、品質保証の担当役員と関連部署が徹底的に議論し、製品の信頼性とお客様満足の上に取り組みんでいます。「品質、信頼性を第一」の考えを実行するため、製品の企画・開発から設計・製造・出荷・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の強化活動を推進しています。

2010年度から全社運動として、徹底した製品安全、法令の遵守、人財の育成、品質向上に関する活動に取り組んでいます。2016年度からは、これらの活動に加えて「2018中期経営計画」達成に向け、品質面におけるサービス品質・製品信頼性の強化、品質マネジメント向上によるロスコスト低減を着実に進めていきます。

▶ リスクアセスメントの徹底

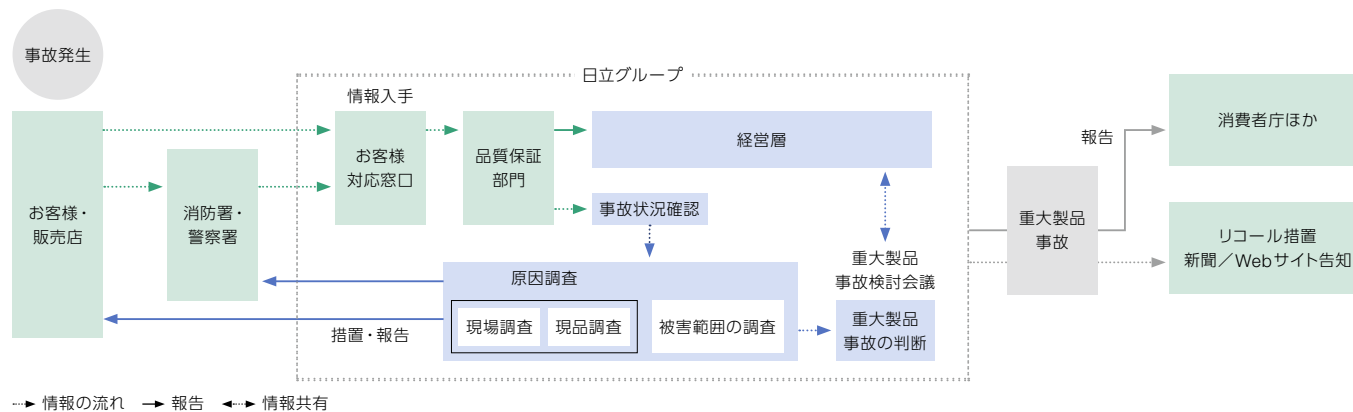
企画、研究、設計、製造、品質保証、保守などに関する幅広い知識と技術を結集し、安全な製品とサービスを提供するのが

日立の責務です。製品の開発にあたっては、お客様の生命・身体・財産の安全を最優先して設計し、開発から生産、販売、保守に至るすべてのプロセスで安全性を確認しています。また、関連するビジネスユニット(BU)や研究所とも連携して幅広い見地からリスクアセスメントを行っています。これらのリスクに対しては、経済産業省の「製品安全に関する事業者ハンドブック」に則って、ISO/IECガイド51の安全原則を実践し、「設計(本質的安全設計)によるリスクの低減」「保護手段(安全防護)によるリスクの低減」「取扱説明書など」使用上の情報によるリスクの低減」の優先順位に基づいて安全性の確保を図っています。

▶ 技術法令の遵守活動

お客様が安心して使用できる製品を提供するために、環境への配慮、安全使用に関する表示などを含めて、製品の安全性を担保するための各種法令(技術法令)の遵守活動を行っています。製品にかかわる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などの情報を社内に周知するとともに、①各製品に関連する法令の明確化(製品法令マップ)、②製品遵法マネジメントシステムによる法令遵守活動とプロセスの継続的改善、③法令遵守教育と意識向上の3テーマを含む「技術法令品質システム評価ガイドライン」を作成し、日立全体で共有しています。

事故発生時対応フロー



製品事故発生時の対応

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

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

品質・信頼性教育の実施

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

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

家電製品における安全性の確保

日立では、「CS経営行動指針」に「事故を起こさないのが基本」と規定し、家電製品による事故をゼロにすることをめざして各種施策を講じています。例えば、強制的に製品の内部に火をつけ、外部に延焼しないことを確認する最悪状態強制確認試験やPS^{*1}リスクアセスメントを行っています。

また、日立家電製品の取り扱い説明についても、従来の「取扱説明書」に加え、操作方法の要点を簡単にまとめた「カンタンご使用ガイド」などを製品に同梱したり、上手な使い方を

映像で分かりやすく説明した動画をWebサイトに公開しています。

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

*1 PS: Product Safety (製品安全) の略称

アジア地域におけるグローバル品質保証人材の育成

日立では、アジア地域における現地生産の拡大に伴い、グローバルで日立品質を確保するための人材育成を行っています。

現地生産拠点多く集まる中国・タイでは、「品質保証責任者会議」を開催し、モノづくりに関する日立品質への意識向上や情報の共有化を図っています。

また、品質保証を担う人材をグローバルに育成するため、上記に加え、品質管理技術の向上を目的に、「基礎講座」^{*1}「中級講座」^{*2}「上級講座」を中国(北京、上海、広州)とタイ(バンコク)で開設しています。「上級講座」では、部課長層が事故事例についてグループ討論を行い、事故に至ったプロセス・組織・心理的影響を究明することで、課題発見能力や解決能力の向上を図っています。

*1 基礎講座: 日立のモノづくりの心、品質管理、労働安全など、基本的事項に関する理解を深めるための講座

*2 中級講座: 日立のモノづくりの心、ISO9001、不良撲滅技術、信頼性設計、購入管理など、より実践的な事項に関する理解を深めるための講座

厳密・適切な情報管理

Webやソーシャルメディアを通じたお客様とのコミュニケーション

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

これらを活用するにあたり、日立ブランドを守り、他者の人権や権利を侵害しないための効果的なリスクマネジメントが求められます。日立は「ディスクロージャー・ポリシー」「グローバル情報セキュリティ管理規程」「ソーシャルメディアコミュニケーションガイドライン」などを定め、グローバルに共有しています。

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

日立では「HiCRM」の導入範囲の拡大を検討しています。

個人情報の保護

日立製作所は、個人情報保護に関する理念と方針を定めた「個人情報保護方針」に基づいて構築した、日立製作所個人情報保護マネジメントシステム(個人情報保護の仕組み)を運用し、個人情報の適切な管理と取り扱い、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、全社一丸となって、個人情報の保護に努めています。

なお、2017年度、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して、個人情報の取り扱いに関する苦情・申し立てなどはありませんでした。

▶ プライバシーマークの取得*1

日立製作所は、2007年3月に個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマークを取得し、2019年3月の7回目の認定に向け取り組んでいます。

また、グループ一体で個人情報の保護に取り組み、2018年5月末日現在、日本国内44事業者^①がプライバシーマークを取得しています。

日本国外のグループ会社においても各社の「個人情報保護方針」に基づき、各国・地域の法令および社会的な要求に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。

なお、2017年度の個人情報漏えい事故はありません。

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



個人情報保護方針

▶ 国外の個人情報保護関連法制度への対応

近年、ITの高度化や社会経済活動の国際化に伴うプライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。特に、欧州一般データ保護規則(GDPR)は欧州の法律ですが、その影響が欧州以外にも及んでいます。そこで、日立グループではGDPRに対してグローバル全体で取り組み、欧州拠点を含め、適切に対応しています。また、関連動向を継続してモニタリングし、適切な措置を講じます。





コミュニティへの 参画・発展

日立がめざすもの：ステークホルダーと協創する、より良い未来

企業は事業を展開する現場を通じて、多様な属性のステークホルダーの共同体である「コミュニティ」と接しています。現代において企業は、社会の持続可能な発展に向け、コミュニティとのかかわりを尊重し、事業の特性を生かした支援を進める「コミュニティ参画・発展」への積極化が期待されています。

日立は、良き企業市民として、多様なステークホルダーと協働し、次世代の育成、多彩な文化の創出、地域社会発展

への貢献、環境保全活動への参画などを通じ、多様なコミュニティへの参画ひいては社会との共生をめざしています。

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

社会貢献費用

2,195 百万円

Our Performance

ボランティア延べ参加人数

53,749 人

継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進

日立のアプローチ

日立は幅広い分野の事業をグローバルに展開しており、接点をもつコミュニティも多岐にわたります。コミュニティに参画し、長期的な関係を構築し、そのコミュニティの発展に貢献するためには、戦略的に社会貢献活動を強化するとともに、継続的に活動目標を設定することが重要であると考えています。日立は、社会貢献活動方針を定め、グループ横断で多彩な活動を展開しています。また活動の成果は国際的な効果測定手法に即して検証し、内容の改善を図っています。特に、日立がめざす持続的な社会の実現に向けて、社会課題解決に挑む人材を育成するSTEM教育をグループ一丸となって推進していきます。

今後、これらの取り組みを一層加速するため、公益財団法人日立財団による地域コミュニティへの貢献方法も模索しています。

社会貢献活動

社会貢献活動方針

日立はグループ各社共通の社会貢献活動方針に基づいて社会貢献活動を推進しています。よき企業市民として地域社会と信頼関係を築くとともに、ボランティア活動を通じてもたらされる従業員の柔軟な発想や働く意欲の増加などが、社会イノベーション事業をはじめとする日立のさまざまな事業を支える原動力となっています。こうした活動がさらに持続可能な社会と事業の発展に大きく寄与すると考えています。

なお、日立共通のグローバル施策として、2012年度から「日立ボランティアデー」を実施しています。毎年12月5日の国際ボランティアデーを含む11月、12月を強化月間と位置づけ、各国・地域の社会課題解決のため、従業員がさまざまな形でボランティア活動を実施しています。2017年度は、地域の住民や学生とともに取り組む環境活動や、福祉施設や教育施設への支援など、地域コミュニティに根ざした活動143件に、約4,400人の従業員とその家族が参加しました。

活動の推進にあたっては、サステナビリティ推進本部のほか、各ビジネスユニット(BU)、主要グループ会社のCSRあるいは社会貢献担当者が、それぞれの事業内容や展開している地域のニーズや課題に即した活動を計画し、実施しています。

2017年度に日立グループおよび日立財団は、社会貢献関連費用として21億9,472万円を支出しました。また、日立

グループの5万3,749人の従業員が社会貢献活動に参加しました。

社会貢献活動方針とステートメント

社会貢献活動方針

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

ステートメント

「人を育み、未来へ繋ぐ」

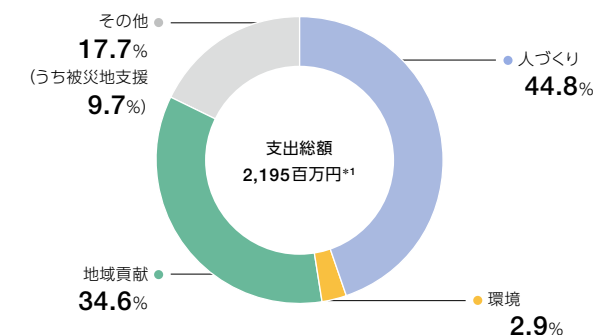
方針に込められた意味を、簡潔に表現し、より多くの人々にアピールするものとして、ステートメントを定めています。



社会貢献活動

主要指標

社会貢献関連費用内訳



*1 日本：日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団
海外：196社

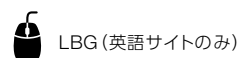
LBGガイドラインによる分類

日立は、LBG*1測定フレームワークに基づいて、①慈善活動と寄付、②長期的な戦略的コミュニティ投資、③特定ビジネスのための社会貢献活動、という3つの動機を取り入れ、8事業すべてを対象に社会貢献活動調査を実施しています。日立は、事業に関連する社会貢献活動に戦略的に注力していきます。そのために、日立全体で慈善活動を継続しつつ、コミュニティ投資への活動拡大をめざします。

LBGガイドラインに基づく社会貢献活動の動機別比率(金額ベース)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
①慈善活動と寄付	80%	80%	75%	71%
②長期的な戦略的コミュニティ投資	18%	16%	20%	23%
③特定ビジネスのための社会貢献活動	2%	4%	5%	6%

*1 LBG (London Benchmarking Group): 国際的に認められている社会貢献投資の効果測定基準を策定する世界約180社のメンバー企業から構成される団体。LBGモデルは、世界で約1,000社が活用



LBG (英語サイトのみ)

One Hitachiで推進するSTEM(STEM)*1教育

日立グループおよび日立財団は、科学技術を応用し、これからの社会課題に挑む力をもった次世代人材を育成するため、STEM教育にかかわる活動を実施しています。

国内では、日立グループ各社の協力による「日立サイエンス・セミナー」を実施したほか、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)へ科学技術アドバイザーとして研究員を派遣したり、

従業員ボランティアによる理科教育支援活動を行っています。

日立ハイテクグループでは、理科教育支援活動をグローバルに展開しています。北米地域においては、日立ハイテクノロジーズアメリカ会社が、同社の「STEM教育支援プログラム」を通じて、地域の学校、大学、教員研修カンファレンス、科学博物館ほか、教育に取り組む組織に卓上顕微鏡を貸し出し、科学への興味関心の向上に貢献しています。2017年度は全米10州において、100件以上のプログラムを実施しました。2017年度はまた、中国、韓国、シンガポールなどのアジア地域において、現地の日立ハイテクグループの従業員が独自に卓上顕微鏡を活用した活動を企画・実施したほか、ウクライナ、ロシアにも活動の範囲を拡大しました。

日立インドは、世界レベルのSTEM教育と現実的な課題解決プロジェクトの実施・推進を目的に、インド政府が設置を推進するテクノロジーに親しむための施設「Atal Tinkering Lab (ATL)」の拡大に協力しています。また、インド国内でSTEM教育に貢献しているNGOとともに、科学的思考、課題解決力および起業家精神を醸成するSTEM教育プログラム「UJJAWAL MIRAI (明るい未来)」を開始しました。2017年度は、インド政府およびデリーにある3校と連携し、2,000人以上の中高生を対象にSTEMプログラムを実施しました。2019年3月までに、さらに1,000人の生徒が、本プログラムにおいてデザイン思考や計算手法の実践的なトレーニングを受ける予定です。

今後も日立ならではのSTEM教育支援をOne Hitachiで推進していきます。



卓上顕微鏡を用いた中学生向けSTEM活動(ロシア)

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



社会貢献アクティビティ

公益財団法人 日立財団

日立の企業財団である公益財団法人日立財団は、「学術・科学技術の振興」「人づくり」「地域コミュニティ支援」の3分野で公益事業を行っています。

「学術・科学技術の振興」では、日立製作所の2代目社長、故倉田主税が日本の科学技術の発展を願って1967年に設立を提唱した「倉田奨励金」贈呈事業により、国内の研究支援を行っています。2017年度は「エネルギー・環境」「都市・交通」「健康・医療」の3分野において社会課題の解決を目的とする32件の研究テーマに助成金を交付しました。

また、東南アジアの学術・科学技術発展に貢献すべく、1984年より「日立スカラーシップ事業」を継続しています。2017年度は支援内容を「リサーチサポートプログラム」として大きく見直し、「倉田奨励金」と同様の3分野で社会課題の解決に資する科学技術研究を支援すべく、東南アジア6カ国15大学の博士号をもつ大学教員を対象に募集を開始しました。

2017年度の「人づくり」の活動では、プロジェクト型の探求学習プログラム「日立みらいイノベータープログラム」の検証授業を、和歌山大学教育学部附属小学校および東京都の中野区立緑野小学校にて実施しました。「イノベーション創出」でできる次世代の理工系人材を育てることを目的に独自に開発したプログラムで、日立の従業員が企業講師として参加しました。

また、教育フォーラムを開催し、延べ130人を超えるグループ内外のステークホルダーに対してプログラムの教育的意義の訴求を行いました。

「地域コミュニティ支援」では、Webマガジン「みらい」第2号を制作し、「親子関係の闇に迫る」をテーマに、現代社会における親子関係の問題に焦点を当て、医学、心理学、社会学、犯罪学の専門家の論文およびジャーナリストによるインタビュー記事を掲載しました。

また、日立の財団活動が誕生して50周年にあたる2017年度は、「子どもへの投資が明日をつくる～教育と社会的リターン」と題する記念シンポジウムを開催し、日立財団の前身、「小平記念日立教育振興財団」および「日立みらい財団」がめざした「幼児（早期）教育」と「青少年の健全育成」を現代の文脈で見つめ直し、深刻な社会課題である子どもの貧困と格差について取り上げました。

今後も日立財団は、時代のニーズを捉え、社会が直面する課題の貢献に資する公益事業を展開していきます。



日立財団



環境

日立がめざすもの：「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現

世界の人口は、2017年の76億人から2050年の98億人、2100年には112億人に達する*1と見込まれ、世界全体のGDPも拡大を続けています。こうした経済の発展に伴って、エネルギー消費の増大に起因するCO₂の排出増による気候変動、各種資源の需要増加による資源の枯渇、生態系の破壊など、さまざまな環境問題が深刻化しています。豊かな地球を次世代へ引き継ぐため、環境負荷の低い社会の仕組みづくりが世界規模で模索されています。

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、重要な社会課題である環境

問題の解決に事業を通じて貢献していくことで、持続可能な社会の実現をめざしています。

*1 国連「World Population Prospects: The 2017 Revision」による

貢献するSDGs



社会と日立

Our Impact on Society

バリューチェーンを通じた
温室効果ガス(GHG)排出量

12,183 万t-CO₂e*

* CO₂e: CO₂換算排出量

Our Performance

製品・サービス使用時 CO₂排出削減率

33 % (2010年度比)

環境ビジョンと環境長期目標の推進

日立のアプローチ

日立が提供する製品やサービスには、バリューチェーン全体での低炭素化や資源の効率化、自然資本への影響の最小化など、考慮すべき環境課題が多岐にわたって存在します。同時に、社会からの期待を背景に、環境問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大きな事業機会となっています。

日立は、環境経営でめざす姿を大局的な視点から規定した「環境ビジョン」のもと、「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」を実現していくために、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を2016年9月に発表しました。さらに、3年間の詳細な活動と目標を「2018環境行動計画」で定め、グループ全体で環境活動を推進しています。

社会の期待に応える環境経営を実現していくために、「日立環境イノベーション2050」および「2018環境行動計画」の達成に向けた活動を着実に進めていきます。

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

気候変動、資源の枯渇、生態系の破壊など、さまざまな環境課題が深刻化する中、企業の環境負荷軽減への要請や期待

はますます高まっています。

気候変動に関する政府間パネル(IPCC*)第5次報告書では、「工業化以前の水準に対する気温上昇を2℃以内に抑えるためには、2010年から2050年までに全世界の温室効果ガス排出量を40～70%減少させるべき」と報告しています。また、世界共通の長期目標として温暖化を2℃未満に抑えるという目標や1.5℃に抑える努力の追求など、意欲的な内容を盛り込んだ「パリ協定」は、2016年に発効されています。2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核をなす「持続可能な開発目標(SDGs)」でも、「目標13:気候変動に具体的な対策を」などに環境課題についての目標が設定されています。

日立は、このようなグローバルな要請と自らの経営方針を踏まえ、「環境ビジョン」を策定し、生活の質(QOL)の向上と持続可能な社会の両立を長期的に実現していくことを宣言するとともに環境経営を推進して「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」の実現をめざしていくことを明確にしました。さらに、「環境ビジョン」がめざす3つの社会を実現していくため、2030年・2050年を見据えた日立の決意を示す環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。

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

*1 IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Changeの略称

環境ビジョン

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

日立が環境経営でめざす姿



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



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



日立の環境ビジョン

低炭素社会の実現

低炭素社会の実現に向けて

日立は、IPCC第5次評価報告書で必要とされた温室効果ガスの排出量の削減を高いレベルで実現するため、バリューチェーン全体でのCO₂排出量を2010年度比で2030年度までに50%、2050年度までに80%削減するという目標を策定しました。

日立のバリューチェーン全体の中では、販売した製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量が多くを占めます。そのため、日立の製品・サービスの低炭素化を推進するとともに、さらなる革新的技術・ソリューションの創出を図るなど、「低炭素ビジネス」の拡大を通じて気候変動への対応を進めていきます。併せて、生産に伴うCO₂排出量は、ファクトリー&オフィスにおける生産の高効率化や、省エネルギー化の推進、再生可能エネルギーの導入などにより削減していきます。

日立のバリューチェーン各ステージでのCO₂排出量の割合



▶「低炭素ビジネス」の拡大を通じた気候変動への対応

日立は、Lumadaを基盤とするデジタルソリューションによってビジネスユニット(BU)、グループ会社の強みを統合するとともに、お客様やパートナーとの協創を通じて「低炭素ビジネス」を拡大していくことで、気候変動問題の解決に貢献していきます。

エネルギーの低炭素化では、風力発電システムのような非化石エネルギーシステムの提供や、送配電の効率化によるスマートグリッド化を進めていきます。空間の低炭素化では、ビルトータルソリューションによる建物全体の高効率

化やスマートマニュファクチャリングによる工場での省エネルギー化などを推進していきます。また、モビリティの低炭素化では、鉄道システムの効率化や、自動車用の電動パワートレインなどのさらなる普及によって、高効率な移動手段を提供していきます。低炭素プロダクツにおける効率化・省エネルギー化も実現しており、アモルファス変圧器など、CO₂排出量の少ない機器のさらなる普及によって、低炭素社会の実現に貢献するとともに、気候変動への対応を進めていきます。

日立の注力する低炭素ビジネス



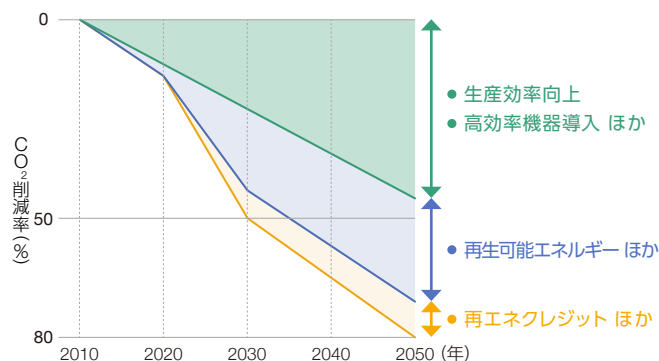
▶ ファクトリー&オフィスにおけるCO₂排出量削減への対応

日立は、自社のファクトリー&オフィスにおいても徹底した省エネルギーを推進することによって、CO₂排出量の削減を進めていきます。さらにファクトリーにおいては、IoTを活用した生産効率の向上施策として、スマートメーター導入による生産エネルギーの低減を進めていきます。また、再生可能エネルギーの有効利用や、再エネクレジット*1の導入を推進していくとともに、低炭素投資の優先順位引き上げを目的としたインターナルカーボンプライシング*2の導入や、再生可能エネルギーの導入促進に向けた自家消費型太陽光発電スキームの構築を進めています。これらの活動を通じて、ファクトリー&オフィスのCO₂排出量を2030年度までに2010年度比で40～50%削減することをめざしていきます。

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

*2 インターナルカーボンプライシング:社内で自主的に投資判断やリスク管理を行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格付けを行う仕組み

ファクトリー&オフィスにおける低炭素ロードマップ



高度循環社会の実現

高度循環社会の実現に向けて

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

高度循環社会の実現に向けた取り組み



▶ 水循環型社会の構築に向けた取り組み

水循環型社会の構築のために、水利用効率の改善と、水不足への対応を進めていきます。

水利用効率の改善は、2006年度から水使用量削減目標を掲げ、取り組みを進めています。さらなる活動の推進を図るため、環境長期目標において2050年度までに水使用量原単位を2010年度比で50%改善する目標を策定しました。日立が生産工程で使用する水は、製品の冷却や洗浄のほか空調用途が主であるため、水の循環利用や雨水利用の促進を図るとともに、漏水対策を強化することで、日立グループ全体で水使用量を削減していきます。

事業所における水不足への対応としては、地域ごとに異なる水不足問題の把握に向け、公開されている水ストレスマップを基に、グローバルで約200事業所の水リスク調査を進めています。2017年度は水不足が懸念される国に立地する40事業所を対象に流域界の水需要量と水供給量を算出するなど、水リスク評価を実施しました。さらに5事業所については、地形や地質、土地利用、水需要などの特性調査を行い、水不足リスクにかかわる詳細情報の収集に努めました。今後、水リスク評価の結果などを考慮した上で、さらなる水使用量削減施策の立案および実行を推進していきます。

世界的な社会課題である水不足への対応としては、水資源の創出にグローバルで貢献していきます。日立はこれまでも、排水再生利用システムや海水淡水化システムなどを、国内外で多くの分野や用途に納入してきました。これからもお客様のニーズや課題を踏まえてさらなる技術開発を進め、世界の水環境の改善に貢献していきます。

▶ 資源循環型社会の構築に向けた取り組み

資源循環型社会の構築のためには、資源利用効率の改善と、廃棄物の削減、再生利用を推進していきます。

資源利用効率の改善は、従来、廃棄物有価物発生量削減の活動を推進していますが、長期的な観点から、廃棄物発生量原単位を2050年度までに2010年度比で50%改善する目標を策定しました。限りある天然資源の有効利用に取り組み、省資源・長寿命のモノづくりを進めていきます。

廃棄物の削減、再生利用は、生産時に発生した廃棄物を工程内で脱水・乾燥・油水分離・破碎・選別などの処理を施し削減を図るとともに、再利用できる廃棄物やスクラップは自社製品の原材料として利用するクローズド・ループリサイクルを推進していきます。また、可能なものについては燃料としての再利用も積極的に進めていきます。

事業においても、使用済み製品を整備して新品に準じる状態とするリファビッシュ*1や、使用済み製品を分解、洗浄、部品交換などを経て新品同等の製品とするリマニュファクチャリング*2など、さらなる資源循環に向けた技術開発を進めていきます。これらの技術・サービスを広く展開していくことで、高度循環社会の構築に貢献していきます。

*1 リファビッシュ:使用済み製品を整備し新品に準じる状態とすること

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

自然共生社会の実現

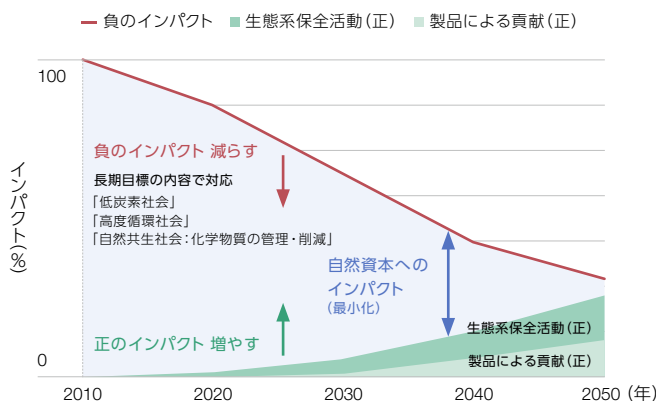
自然共生社会の実現に向けて

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、自然資本へのインパクトの最小化という目標を設定しました。これは日立の事業が自然資本に与えるインパクトを「負のインパクト」と「正のインパクト」に分類し、2050年までにその差をできる限り最小化していくことを意味しています。

日立の事業活動においては、温室効果ガスや化学物質の大気への排出や廃棄物の発生などが「負のインパクト」であり、生態系の保全に貢献する自社の製品・サービスの提供や、生物多様性や生態系など自然保護に関する社会貢献活動などが「正のインパクト」になります。

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

インパクト最小化の概略図

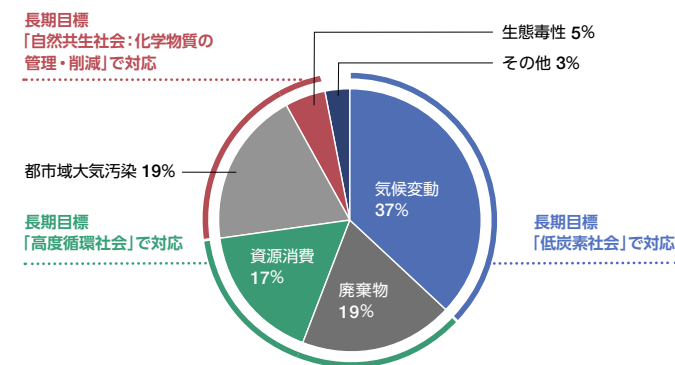


▶ 自然資本へのインパクト最小化に向けた取り組み

日立は事業活動に伴う自然資本への「負のインパクト」を特定し、数値化しました。2017年度は気候変動で約4割、廃棄物・資源消費・都市域大気汚染がそれぞれ約2割となりました。これらを含むすべての「負のインパクト」を低減するために、環境長期目標に掲げている「低炭素社会」「高度循環社会」の実現に向けた取り組みや、化学物質の管理と削減などを推進していきます。

また、「正のインパクト」の最大化には、森林保全などの社会貢献活動や、水処理プラントのような生態系の保全に貢献する製品・サービスの提供が必要であると考え、これらの活動を推進するとともに、効果の数値化についても検討を進めていきます。さらに、「正のインパクト」として数値化することが困難ではあるものの、重要な活動である生態系の保全に関する教育や、希少種保全活動などについても目標を設定し、継続的に取り組みを推進していきます。

自然資本への負のインパクト(2017年度)



※ LIME2 日本版被害算定影響評価手法により算出

負のインパクト算定範囲

環境リスクと機会への対応

日立のアプローチ

気候変動に伴う世界各地での異常気象、資源の枯渇、生物多様性の減少などの現象は、将来さらに深刻化することが予想されます。これら人類史上における大きな変化に対応するために、「パリ協定」をはじめ低炭素化に寄与するさまざまな規制を強めるなど、社会は自ら変化することが求められています。企業も、こうした変化を読み取り、自社が直面するリスクと、経営資源を活用できる機会を的確に認識し、対応する必要があります。また、2017年には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言が公開され、投資家から企業の気候関連のリスクと機会についての情報開示を求める声が強まっています。

日立は、環境に関するリスクと機会のうち、「気候変動」「水資源」の2つを主要なテーマに定め、その確実な対応に向けた取り組みを推進するとともに、積極的な情報開示を進めていきます。

環境に関するリスクと機会

気候関連のリスクと機会への取り組み

日立は、気候変動に関する「リスク」と「機会」を重要な経営課題と認識しています。「リスク」と「機会」を検討するためのガバナンスとしては、気候変動にかかわるグローバルな法規制や政策動向を踏まえ、気候変動のリスクを最小化し、機会を生かす事業戦略を立案するために、執行役社長兼CEOを議長、経営層をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」を設置しています。

2017年には、G20財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受けて、金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)により、企業のリスクと機会についての情報開示を求める提言が公開されました。日立は、2018年6月にTCFDへの賛同を表明し、TCFDの要請に基づいた情報開示を進めています。日立では、環境関連のリスクと機会の認識について、以前からサステナビリティレポートで開示していますが、グローバルでの新たな要請であるTCFDの分類に合わせて、気候関連のリスクを①低炭素経済への移行に関連したリスク、②気候変動の物理的影響に関連したリスクに分類し、検討を進めています。機会については、日立の提供する製品・サービスの省エネルギー化により低炭素社会の構築に貢献していくことが大きな機会であると位置づけ、今後もその拡大に向けた議論を進めていきます。

▶ 低炭素経済への移行リスク

政策および法規制

炭素税や燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などについては、各国・地域の制度・規制の遵守に加え、今後も新設や強化が進む可能性があり、経営コストに直結するリスクと想定しています。経営コストへの直接的な負担増は、環境負荷低減のための研究開発の原資や低炭素化に向けた投資促進への阻害要因となるほか、企業のコスト競争力の低下にもつながります。また、相対的に環境負荷の大きな事業に対する規制は、事業継続の大きなリスクとなる可能性があります。

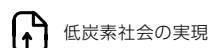
日立はこれらのリスクに対して、生産の効率化や省エネルギー化を進めることにより、コスト負担の軽減や最小化を図っており、2017年度は約54億円の省エネルギー投資を行いました。また、製品のエネルギー効率の基準や規制は、基準値を満たしていない場合、市場での販売機会を失うリスクになるため、既存の規制や基準の遵守を徹底するとともに、常に法規制動向の把握に努め、政策立案の機会などにも参画しています。

技術

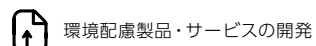
日立のバリューチェーン全体の中で多くを占める、販売した製品・サービスの使用に伴うCO₂排出量を削減していくには、製品・サービスのさらなる省エネルギー化を実現する技術が必須です。しかし、低炭素技術など環境負荷を低減する技術への先行投資がうまくいかずに、お客様からの要求や市場

のニーズを満たすことができない場合、製品・サービスの販売機会を失うことにつながると考えています。

そのため、日立では、製品・サービスの設計・開発段階において「環境配慮設計アセスメント」を適用することで、ライフサイクルの各段階におけるさまざまな環境側面を評価し、環境に与える負荷の低減を図っています。また、お客様が抱える環境課題や市場のニーズも考慮した上で技術開発に取り組んでいます。さらに、長年取り組んできた幅広い社会インフラの技術をOT(制御・運用技術)やITと組み合わせることで、最適なソリューションを提供し、事業機会の創出につなげています。



低炭素社会の実現

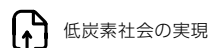


環境配慮製品・サービスの開発

市場・評判

気候変動問題への企業の取り組み姿勢に対するステークホルダーからの評価や、気候変動対策を重要視するなどの市場の価値観の変化は、お客様の製品・サービス選択の意思決定に影響し、事業継続のリスクになる可能性があります。

日立はバリューチェーンにおけるCO₂排出量を2010年度比で2030年度に50%、2050年度に80%削減する環境長期目標を掲げ、省エネルギー投資による高効率設備・機器への更新、デジタルライゼーションによる生産の効率化を進めるほか、製品・サービスの設計・開発段階における環境配慮設計の推進と省エネルギー性能の高い製品・サービスの提供により、お客様に選ばれる機会を増やすことをめざしています。



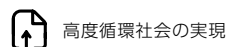
低炭素社会の実現

▶ 気候変動の物理的影響に関連したリスク

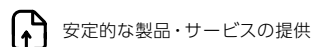
急性・慢性

気候変動による物理的リスクには、台風や洪水などの激化による急性リスクと、海面上昇や長期的な熱波の原因になり得る気候パターンによる慢性リスクがあります。グローバルに事業拠点を置いている日立にとって、台風の大型化や降水量の増加など、気候変動の影響と考えられる気象現象による災害は事業継続のリスクになると考えています。

これらのリスクに対しては、工場新設時に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ほか、災害発生時の対策を取り決めた「日立グループBCP策定のためのガイドライン」を活用し、リスクの軽減に努めています。



高度循環社会の実現



安定的な製品・サービスの提供

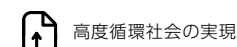
▶ 気候関連の機会

資源の利用効率

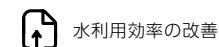
日立は、廃棄物の発生抑制や再生利用などにより資源の効率的な利用を推進しています。また、天然資源の効率的で持続可能な利用を図るため、省資源設計や生産プロセスでの改善などにより、天然資源投入量の最小化に向けた取り組みも推進しています。水資源についても、循環利用や雨水活用などにより、効率的な利用を進めています。

事業においては、質の高い造水、浄水、配水、下水に至る一連の水処理技術を進化させ、水の循環利用を拡大するソリューションをグローバルに提供しています。慢性的な水不足

問題を抱える地域へは海水淡水化システムの提供を促進しています。



高度循環社会の実現



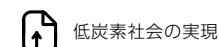
水利用効率の改善

エネルギー源

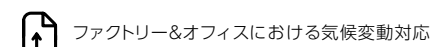
日立は、ファクトリー&オフィスにおいて、再生可能エネルギーを積極的に活用しています。ファクトリーでは、生産ラインのエネルギー使用状況を把握・管理し、蓄電池を活用することで、発電量の変動が大きい太陽光発電設備から供給される電力を有効に利用しています。また、再エネクレジットの導入を推進するとともに、インターナルカーボンプライシングや、自家消費型太陽光発電の導入拡大を進めています。オフィスにおいても、エネルギーを使用する照明や空調設備の高効率化を進めるとともに、エネルギーの見える化やBEMS*1による建屋全体のエネルギー使用量の最適化を行っています。これらの活動により、操業コストを低減し、より効率的な生産に努めています。

事業においては、風力発電などによる再生可能エネルギーなどを積極的に提供することで、事業機会の創出につなげています。

*1 BEMS: Building and Energy Management System (ビル・エネルギー管理システム)のことで、ビルの室内環境とエネルギー性能の最適化を図るためのシステム



低炭素社会の実現



ファクトリー&オフィスにおける気候変動対応

製品およびサービス・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省エネルギー技術を有する製品・サービスの提供を拡大することで、市場価値や収益増大の機会を創出することにつながると考えています。エネルギーを使う製品を多く扱う日立にとって、気候変動問題の解決への貢献は、製品・サービスの効率向上による低炭素化が重要になります。日立は環境長期目標でバリューチェーンを通じたCO₂排出量削減の目標を定めており、社会イノベーション事業を通じて、低炭素社会の構築に貢献する製品・サービスの提供を今後も促進していきます。そのために、高効率プロダクトや低炭素エネルギーの開発・普及、環境負荷の削減に寄与する革新的なデバイス・材料の開発を推進しています。2017年度は、研究開発全体で3,329億円の投資を行っています。

また、気候変動問題への企業の取り組み姿勢は、ステークホルダーからの評価や、お客様の製品・サービス選択の意思決定に影響するため、製品のエネルギー効率の基準や規制を満たすだけでなく、基準値を上回る省エネルギー性能の製品・サービスのさらなる開発・提供により、お客様に選ばれる機会を増やすことをめざしていきます。



低炭素社会の実現

レジリエンス

日立の主要なファクトリーにおいては、停電発生時などでも再生可能エネルギーや蓄電池の活用によって重要な機能を維持できるように対策を講じています。

事業においては、各国・地域において増加する自然災害

対策のため、防災ソリューションを提供することで貢献しています。日立は、長年培ってきた高度なITを活用して、生活情報や天候などの自然情報や、社会インフラシステムの稼働情報などを分析・評価する、気候変動への適応に資するさらなるソリューションの提供を推進していきます。

水に関連するリスクと機会への取り組み

日立は、お客様や社会とともに事業を通じて、水・資源循環型社会を構築することを2050年に向けた環境長期目標として掲げ、水に関連するリスクと機会への対応に取り組んでいます。

▶ 規制によるリスクと機会

水供給や排水に関する水質基準の強化や料金の高騰など、各国・地域の政府などにより水利用に対し規制が課せられることがあります。これらの規制への対応は事業活動におけるリスクとなる反面、水関連事業においては機会になり得ます。日立は水関連事業を中核事業の一つと位置づけて、水ビジネスユニット(BU)を設立しており、水インフラ向けに機械・電気設備やサービスを提供しています。現在までに、日本国内では浄水場約700カ所、下水処理場約900カ所、海外では世界約40カ国・地域で200サイト以上への豊富な納入実績があります。また、これまでお客様へ提供する中で水処理設備・サービスなどにかかわる技術を培ってきましたが、その中でも運用を支えるOT(制御・運用技術)とITを融合させたデータ処理技術を連携させることで、水関連の課題を総合的に解決する「水環境ソリューション」の展開を進めています。お客様の効率的な水循環を実現することで、取水の

制限など水に関連する規制の影響を減らしていきます。また、新しい水処理制御技術の提案などで適切な制度や指針づくりへも寄与していきます。

グローバルに立地する日立の事業所約200カ所においては、水リスクおよび水使用状況を調査・分析し、各国・地域の政府や上下水道事業者などと連携した上で、それぞれの地域の状況に応じた適正な水利用を推進することで、今後起こり得る規制によるリスクに備えています。

▶ 物理的影響によるリスクと機会

水に関するリスクと機会には、水(特に淡水)が不足する、洪水などの水害が起きるなどの物理的影響によるリスクと機会があり得ます。世界には豊富な水資源に恵まれた国や地域がある一方で、生活や農業などに必要な水が不足している国や地域が少なくありません。日立は、水についてのこれらの課題を解決することは、事業機会につながると捉えています。日立は、深刻な水不足に直面している降水量の少ない地域や、水源となる河川がない島嶼(しょ)地域で、水の再利用や海水から淡水をつくり出す海水淡水化事業の展開を進めています。

水の再利用では、生産増強に伴う給水能力の増強に対して、排水再利用を実現することで地下水使用量の低減を図り、工場への給排水の最適化を実現しています。

海水淡水化事業では、お客様のニーズや課題を踏まえて、さまざまな技術開発を進めています。海水から淡水を回収する割合を大幅に向上させた高回収率海水淡水化ROシステム「E-Rex Water」や、下水の再利用技術と海水淡水化設備を組み合わせた日立独自の効率的な造水システム「Remix

Water」など、すでに種々の用途に特化した淡水化システムを日本国内外100カ所以上に納入し、水不足の解消に貢献しています。

一方で自社工場における物理的な水リスクにも注視しています。一般的な工場での物理的な水リスクとして水不足が想定されますが、日立の事業所は、河川水や地下水が豊富な地域に立地しているため、基本的に水リスクは少ないと考えています。しかしながら、水不足リスクは今後の経済発展や人口増加などにより悪化することも予測されるため、定期的にリスク評価を実施していきます。これまで、実際に水の影響が心配される場合には、専用水路を確保するなど必要に応じた適切な対策を実施してきました。また、洪水被害も、工場における物理的な水リスクとして考え、工場新設時には、洪水被害も念頭に置いて立地を考慮しています。対策が必要と判断される場合は、既存事業所も含め、防水壁の設置や、重要な設備は2階に配置するなどの対策がとられています。さらに上流河川の水位情報を毎月確認し、警戒レベルに達した場合は洪水対策本部を設置し、サプライヤーとも情報を共有しています。また、複数のサプライヤーから部品を調達するなどリスクの分散も図っています。

今後も、水に関連する物理的リスクの最小化に向けた取り組みを適宜推進していきます。

環境ガバナンスの継続的強化

日立のアプローチ

「環境ビジョン」の実現に向けて、日立グループ全体で環境負荷の低減を徹底するためには、環境経営を推進する管理体制の構築とその継続的な強化が重要です。

日立は、日立製作所および連結子会社計880社を対象として、執行役社長兼CEOが議長を務める「サステナビリティ戦略会議」の下にグローバルな環境管理体制を構築し、環境ガバナンスの継続的強化に努めています。事業の多様性を考慮しながら統一的に事業活動による環境負荷を把握し、その低減に向けたPDCAサイクルを実践するために、ISO14001など各種の認証・ガイドンスに基づく環境マネジメントシステムをグループ横断で整備しています。また、日立が提供する製品・サービスの設計・開発において「環境配慮設計アセスメント」を適用し、バリューチェーン全体での環境負荷の低減を図っています。

グローバルな環境管理体制と多様な事業の環境パフォーマンスを把握する仕組みや、バリューチェーン全体での環境負荷低減によって、「日立環境イノベーション2050」および「2018環境行動計画」の達成に向けた活動をグループ全体で着実に進めていきます。

環境マネジメント

環境管理の体制

日立は、環境経営に関する意思決定とその実行を支える仕組みとして、日立製作所と連結子会社合計880社を対象とするグローバルな環境管理体制を構築し、環境ガバナンスの継続的強化に努めています。

日立全体の環境経営は、サステナビリティ推進本部が推進しています。環境活動に関する重要事項は、執行役社長兼CEOを議長、経営層をメンバーとする2017年に新設された「サステナビリティ戦略会議」で審議しています。また、日立製作所環境管掌役員が承認した日立グループ環境行動計画は、日立製作所のビジネスユニット(BU)や主要グループ会社の環境戦略責任者を通じてグループ全体に徹底されます。2017年に組織変更された「エコマネジメント委員会」で長期目標の推進や環境行動計画の目標設定、目標達成のための施策などを検討して、日立全体で活動を推進しています。さらに、海外に地域担当者を配置し、環境行動計画の進捗と最新の環境規制に関する情報の共有化を図るとともに、各地域が抱える環境課題に関する意見交換のため、地域ごとに年1、2回、会合を実施しています。

▶ 環境マネジメントシステムの構築

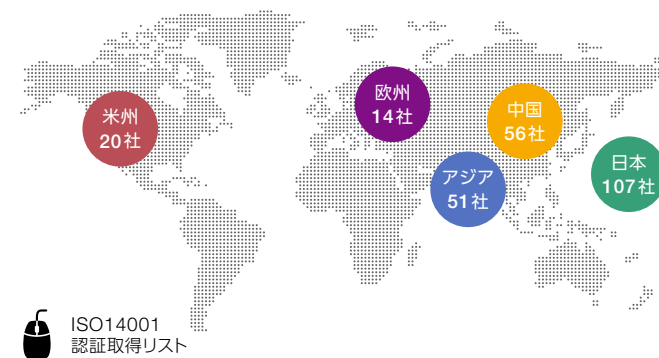
日立では、事業所ごとの環境負荷量に応じた環境管理を行うために「環境管理基準」を定めています。基準に適合する事業

所(約200)を保有する部門とサステナビリティ推進本部で「日立グループ環境推進機構環境マネジメントシステム」を構築・運用し、日立の業種の多様性を考慮しながら統一的にグループ内の環境活動を推進しています。また、上記環境管理基準を満たしている事業所は、ISO14001に基づく各事業所の環境マネジメントシステムに対して、外部機関による認証を継続して取得しており、環境管理基準に適合していない事業所においても、認証取得を推進しています。なお、ISO14001:2015年版の発行に伴い、これまでに認証を取得した事業所では2015年版に対応する認証へ移行する取り組みを進めており、2018年3月までに約82%の事業所で移行が完了しました。2018年の期限に向け、確実に移行を推進していく計画です。

ISO14001認証取得状況(日立グループ、2018年3月末現在)

	合計
取得会社数*1	248

*1 一部の事業所のみ取得している会社を含む



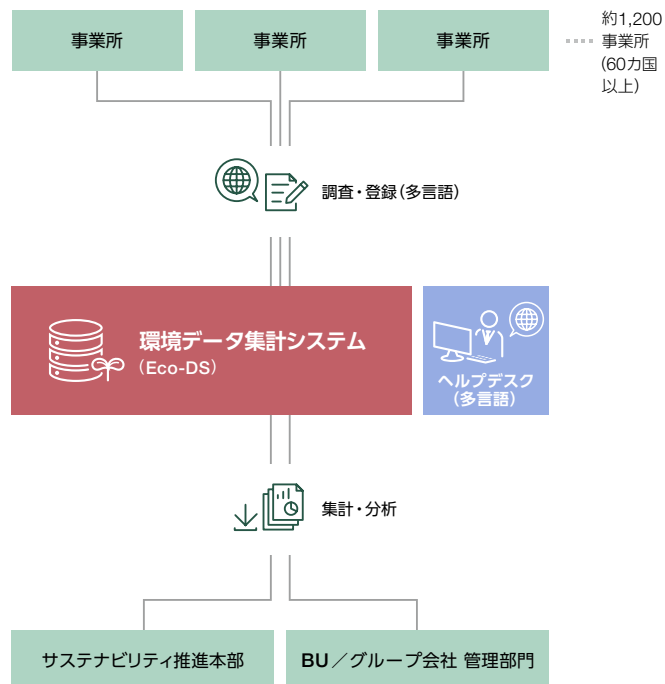
▶ 環境パフォーマンスデータの管理

環境マネジメントを効率良く行うために、事業活動に伴う環境パフォーマンスデータを収集する「環境データ集計システム」を運用しています。グローバルで約1,200事業所（60カ国以上）が、多言語対応のシステムを用いてエネルギー使用量や水使用量、廃棄物発生量などの環境負荷データや環境法規制への該当有無などを調査・登録しています。また、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、環境パフォーマンスに関する事業所の理解促進に努めています。

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

日立の環境管理基準に適合する約200の事業所については、エネルギー、廃棄物、水などの主要項目において、月次で集計・分析を行い、環境管理レベルの向上に取り組んでいます。

環境データ集計システム



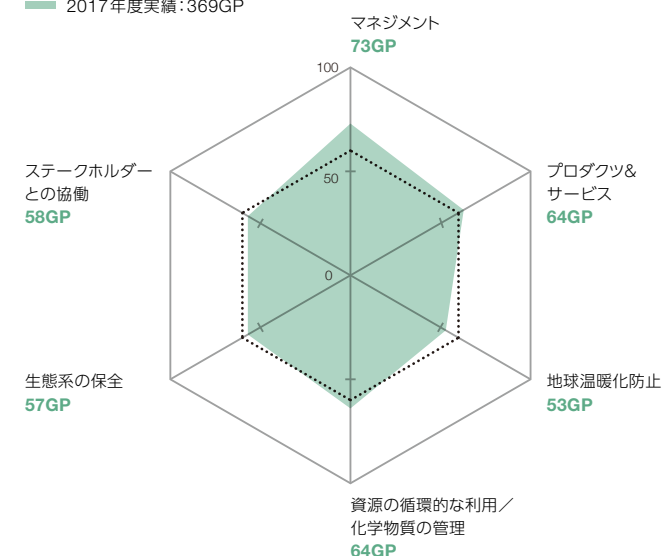
▶ 環境活動の評価制度

環境活動レベルの改善・向上を図るために、環境活動を総合的に評価する「GREEN 21」を運用しています。「GREEN 21」は、環境行動計画の目標を6カテゴリーに分類し、達成度を評価する仕組みです。各カテゴリーの満点は100GP（グリーンポイント）とし、それぞれの評価項目について5段階で評価しています。2016年度からは、環境活動の活性化に意欲的な活動に加点する仕組みも取り入れるなど改良も加えています。2017年度の「GREEN 21」の総合評価は、目標360GPに対し、369GPでした。2018年度は目標480GPの達成に向けて活動を推進していきます。

主要指標

● グリーンポイント平均点の2017年度目標と実績（日立グループ）

..... 2017年度目標：360GP
 — 2017年度実績：369GP



環境配慮製品・サービスの開発

日立は、設計行為を伴うすべての製品・サービスを環境に配慮して設計・開発するために、「環境配慮設計アセスメント」を適用しています。このアセスメントにより、製品ライフサイクルの各段階において気候変動、資源枯渇、環境汚染(生態系劣化)に影響を与える計30の環境側面を評価して、環境に与える負荷低減を図っています。また、IEC62430*1で規定された環境配慮設計の要件を満たすために、環境配慮設計アセスメントの実施のほか、環境規制への対応や環境に関するステークホルダーニーズの把握など、設計・開発における環境配慮設計のプロセスを、既存のマネジメントシステムに組み込んで推進しています。さらに、主力・重点製品を中心としてライフサイクルアセスメント(LCA)を行い、鉱物資源消費、化石燃料消費、水資源消費、気候変動、大気汚染などの地球環境への影響の主要因となる負荷を定量的に評価しています。LCA結果は、ステークホルダーへの情報開示や、次世代製品の設計改善に活用しています。

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

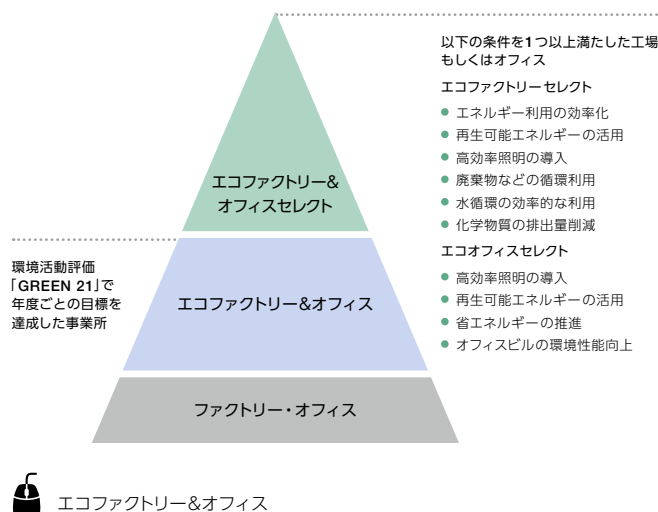
エコファクトリー&オフィスセレクトの創出

日立は、事業活動による環境負荷を低減するため、2011年度から高いレベルで環境に配慮した活動を推進して成果を上げている事業所を、サステナビリティ推進本部が「エコファクトリー&オフィスセレクト」として認定し、従業員の環境意識を向上させるとともに、環境に配慮した事業活動を推進しています。

製造部門(ファクトリー)、業務部門(オフィス)それぞれの

特性を考慮して設定した認定基準をもとに、積極的な改善による効率的なモノづくりを進めている既設工場や、新設時から環境に配慮したオフィスなどを認定してきました。認定した事業所の施策で優れているものはグループ全体で共有し、各事業所の活動への反映を推進しています。また、「エコファクトリー&オフィスセレクト」の活動レベルを維持・向上させるため、当該年度の実績が認定基準を満たすことを認定の条件として、一度認定した事業所も毎年度再評価しています。2017年度は、新規6件、継続67件を認定し、合計で73件となりました。

エコファクトリー&オフィスセレクト認定基準



環境コンプライアンス

環境コンプライアンスへの対応

日立は、事業活動による環境への影響を考慮し、法規制よりも厳しい自主管理基準を設定して環境管理の徹底に努めています。各事業所で水質や騒音などを定期的・継続的に測定し、環境リスクを低減するよう管理するとともに、環境法規制や違反事例の情報をグループ内で共有し、違反については再発防止に取り組んでいます。さらに、環境内部監査を多面的に実施することで、グループ全体での環境コンプライアンスの徹底とさらなる強化に努めています。

活動と実績

日立は、グローバルで環境コンプライアンスを強化するために、ISO14001で要求されている内部監査の実施に加え、サステナビリティ推進本部やビジネスユニット(BU)、グループ会社ごとに環境内部監査を実施しています。2017年度、サステナビリティ推進本部は監査室と連携の上、グローバルで34事業所の内部監査を実施しました。各BUおよびグループ会社は、それぞれの海外事業所に対する環境内部監査の3年計画(2016年度-2018年度)に基づき、2017年度は累計で65事業所の監査を実施しました。是正事項を指摘した事業所に対しては回答書の提出を義務づけ、計画に基づいた改善が完了するまでフォローとアドバイスを継続し、コンプライアンスの徹底とさらなる強化を図っていきます。

また、水質、大気、廃棄物などに対する指摘、騒音や臭気に対する苦情が、2017年度はグローバルで13件ありました。その内訳として、苦情については事業所周辺住民からの騒音

に関するものが合わせて5件あり、いずれも速やかに対応しました。今後も環境管理強化の施策を実施し、再発防止と発生抑制に努めていきます。

指摘・苦情件数(日立グループ)

	水質	大気	廃棄物	苦情	その他 (設備届出など)
2017年度	3件	1件	0件	5件	4件

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

環境教育の取り組み

環境教育の推進

環境活動を活性化していくためには、従業員の環境に対する意識の向上、理解の促進が必要であり、日立では環境教育を推進しています。新入社員から実務者に至る日立グループすべての従業員を対象に、基礎教育のほか、環境リスク、環境関連の法令遵守などに関する日立グループ研修を実施しています。

活動と実績

日立では、大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者を対象に、基礎教育とともに法令の改正内容、実務手引きなどに関する研修を実施しています。2017年度は日立グループの内部監査員や環境実務者を対象に遵法教育を開催し、日本

国内(2017年9月開催)で39社123人、中国・北京(2017年9月開催)で31社52人が参加し、法規制改正内容について理解を深めました。

また、中国では環境法規制の要求が厳しくなっており、環境リスクの低減および環境実務者の知識向上を目的に、2018年3月に上海で環境管理研修を開催し、44社68人が参加しました。

日立グループ研修以外では、グループ会社などでも事業特性に即して独自の教育を実施しています。一般教育では、「環境ビジョン」と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の浸透を目的として、インターネットによる教育プログラムのeラーニングを実施しています。日本語、英語、中国語の3カ国語に対応し、国内外で14万3,694人が受講しました。

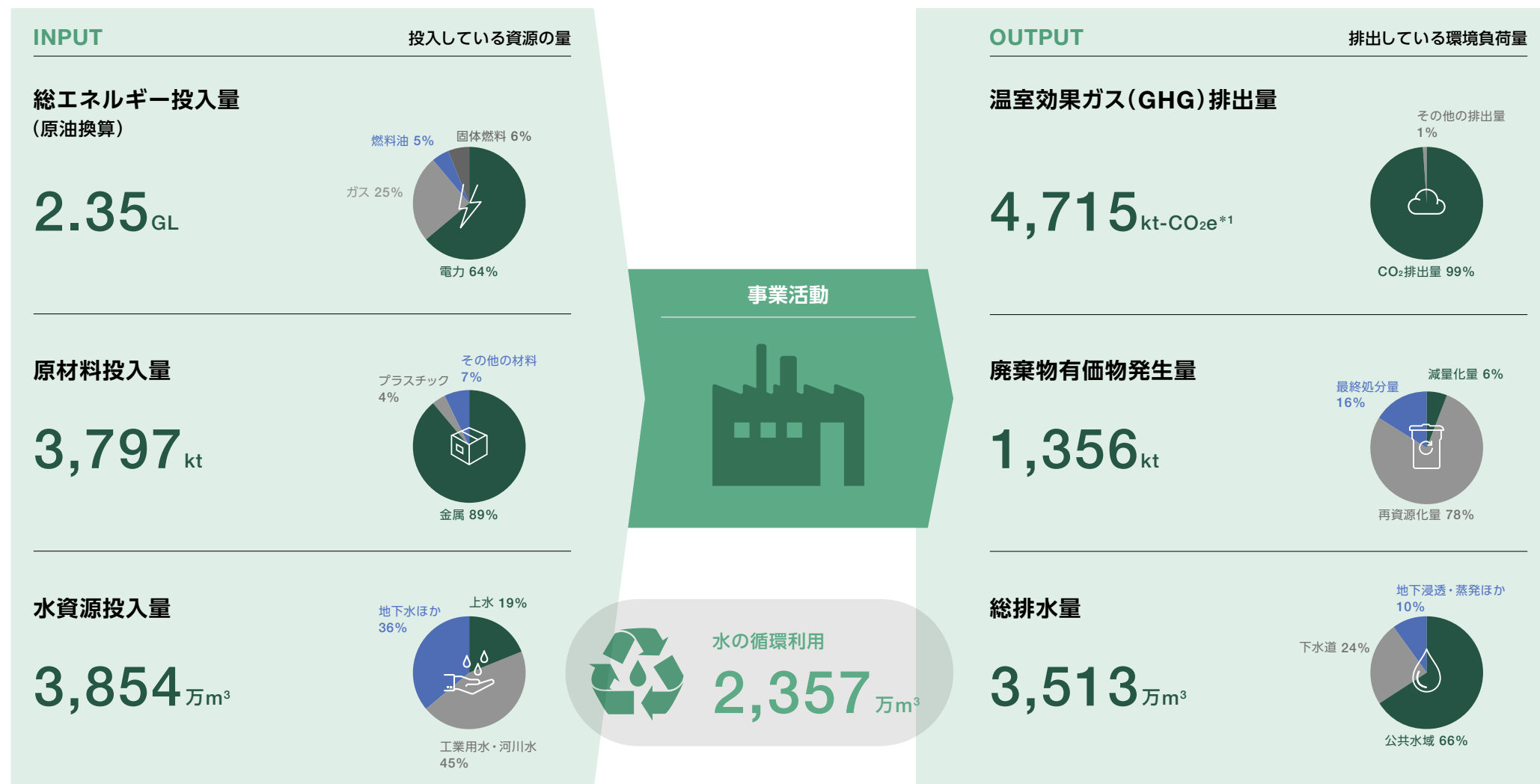
環境教育体系

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

事業活動による環境負荷

事業活動における環境負荷情報(日立グループ、2017年度)

日立が事業活動に投入している資源の量と排出している環境負荷量の2017年度の実績を示しています。



*1 CO₂e:CO₂換算排出量

投入している資源量および排出している環境負荷量の詳細データ

▶ 投入している資源の量

日立の事業活動に投入している資源の量の実績です。



総エネルギー投入量

エネルギー投入量 (原油換算) 2.35GL

		2016年度	2017年度
再生可能エネルギー	電力	2.9GWh (29TJ)	3.2GWh (32TJ)
非再生可能エネルギー	電力	5,903GWh (57.4PJ)	6,020GWh (58.4PJ)
	ガス		
	都市ガス	0.18Gm³ (8.1PJ)	0.19Gm³ (8.6PJ)
	LPG、LNG ほか	241kt (13.0PJ)	269kt (14.5PJ)
	燃料油 (重油、灯油ほか)	149ML (5.6PJ)	117ML (4.5PJ)
	固体燃料 (コークス)	173Mt (5.2PJ)	179Mt (5.4PJ)



原材料投入量

材料 3,797kt

		2016年度	2017年度
原材料	金属	2,710kt	3,388kt
	新材	1,497kt	1,571kt
	再生材など	1,213kt	1,817kt
	プラスチック	169kt	151kt
	新材	167kt	150kt
	再生材など	2kt	1kt
	その他の材料	314kt	258kt
	新材	308kt	250kt
	再生材など	6kt	8kt
化学物質	PRTR法対象化学物質*1取扱量	189kt	205kt
	オゾン層破壊物質取扱量	208t	77t
	温室効果ガス物質取扱量	3,425t	3,656t

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



水資源投入量

用水 3,854万m³

		2016年度	2017年度
地方自治体の水道や他の水道施設	上水	777万m³	740万m³
	工業用水・河川水	1,841万m³	1,746万m³
地下水		1,492万m³	1,356万m³
雨水		3万m³	2万m³
再生水 (他の組織の排水を再生した水)		21万m³	10万m³

▶ 排出している環境負荷量

日立の事業活動により排出している環境負荷量の実績です。



温室効果ガス(GHG)排出量

温室効果ガス 4,715kt-CO₂e

		2016年度	2017年度
CO ₂ 排出量 ②		4,577kt-CO ₂	4,663kt-CO ₂
その他の排出量	六フッ化硫黄 (SF ₆)	56kt-CO ₂ e	40kt-CO ₂ e
	パーフルオロカーボン(PFC)	4kt-CO ₂ e	4kt-CO ₂ e
	ハイドロフルオロカーボン(HFC)	16kt-CO ₂ e	7kt-CO ₂ e
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン(N ₂ O、NF ₃ 、CH ₄)	1kt-CO ₂ e	1kt-CO ₂ e

CO₂電力換算係数は、CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION (2010年度版:国際エネルギー機関(IEA))の2005年の国別換算係数を使用
ガスおよび燃料の換算係数は、環境省まとめの「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



廃棄物有価物発生量

発生量 1,356kt 非有害 1,320kt (有害*1 36kt)

		2016年度	2017年度
減量化量		68kt (0.4)	83kt (9.0)
再資源化量	リユース	1kt (0.4)	1kt (0.4)
	マテリアルリサイクル	1,001kt (21.5)	1,038kt (20.2)
	サーマルリサイクル	12kt (2.4)	11kt (1.4)
最終処分量		254kt (2.0)	223kt (5.2)
化学物質	PRTR法対象化学物質排出量・移動量	4.7kt	4.2kt
	硫黄酸化物(SO _x)	101kNm ³ *2	107kNm ³ *2
	窒素酸化物(NO _x)	488kNm ³	469kNm ³
	オゾン層破壊物質排出量(CFC-11など)	1t (0t-ODP*3)	1t (0t-ODP*3)

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

*2 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む

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



総排水量

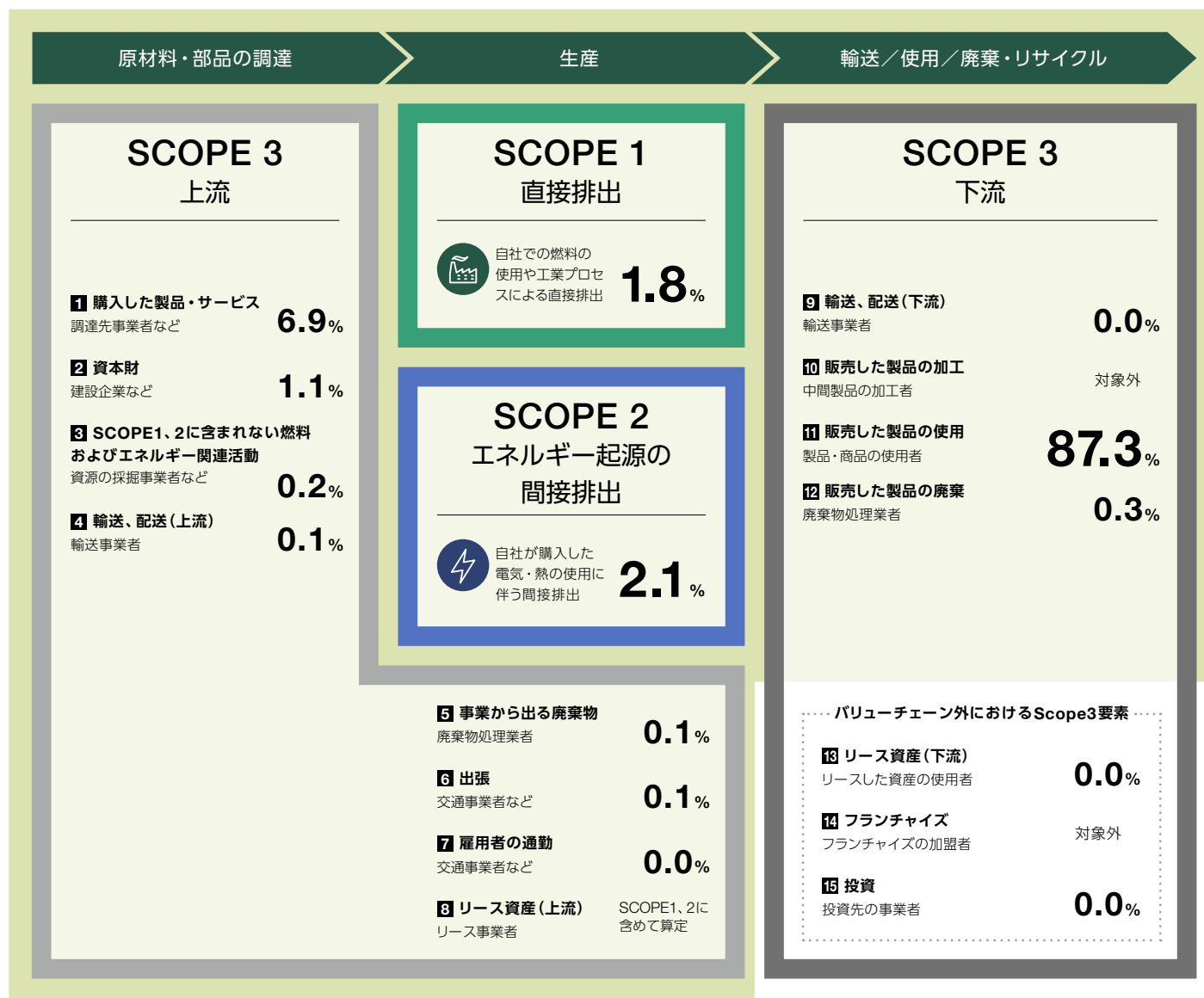
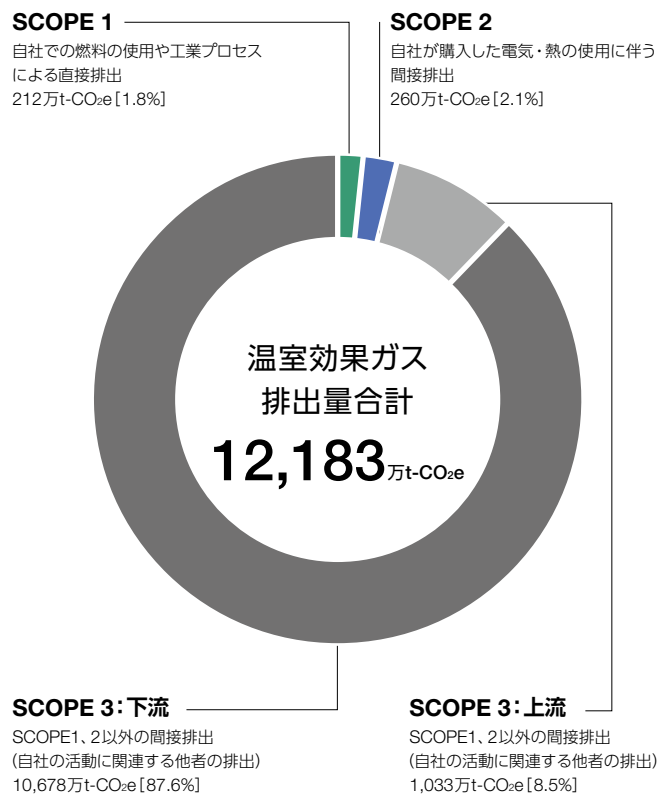
排水 3,513万m³

		2016年度	2017年度
公共水域		2,616万m ³	2,312万m ³
下水道		893万m ³	862万m ³
地下浸透・蒸発ほか		368万m ³	339万m ³
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	346t	392t
	化学的酸素要求量(COD)	531t	617t

バリューチェーンにおける環境負荷

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の算定

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



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

日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量(日立グループ)

カテゴリー	算定対象	算定結果(万t-CO ₂ e)
SCOPE1*1		
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	212[1.8%]
SCOPE2*2		
エネルギー起源の間接排出	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	260[2.1%]
SCOPE3(その他の間接排出) 上流		
1 購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出	843[6.9%]
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	131[1.1%]
3 SCOPE1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達(資源採取、生産および輸送)に伴う排出	24[0.2%]
4 輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出	10[0.1%]
5 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	11[0.1%]
6 出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	8[0.1%]
7 雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	6[0.0%]
8 リース資産(上流)	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(SCOPE1、2で算定する場合を除く)	SCOPE1、2に含めて算定
SCOPE3(その他の間接排出) 下流		
9 輸送、配送(下流)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	1[0.0%]
10 販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出	対象外*3
11 販売した製品の使用*4	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出	10,633[87.3%]
12 販売した製品の廃棄*4	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	35[0.3%]
13 リース資産(下流)	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	3[0.0%]
14 フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における(SCOPE1、2の)排出	対象外
15 投資	投資の運用に関連する排出	6[0.0%]
合計		12,183[100%]

[] バリューチェーン全体のGHG排出量に占める比率

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

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

*3 加工形態を特定できないため

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

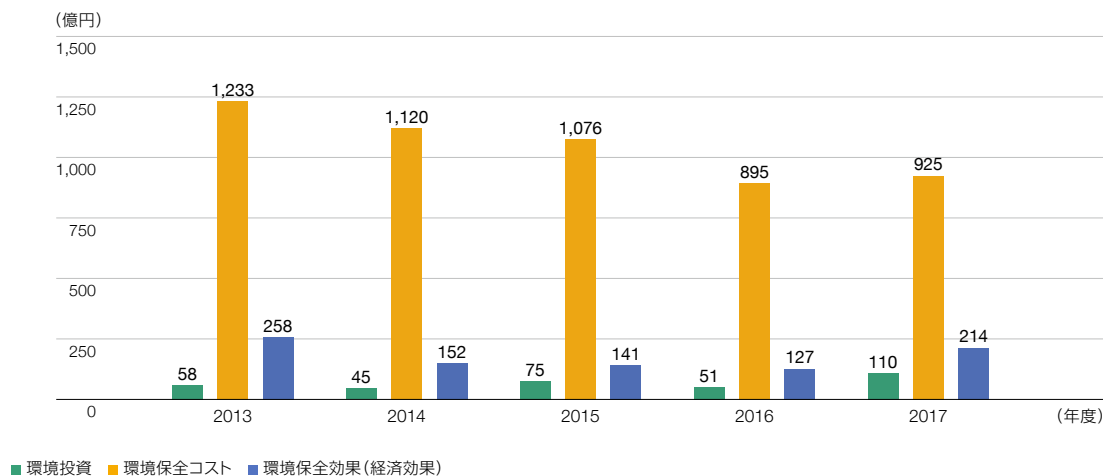
環境会計

環境会計

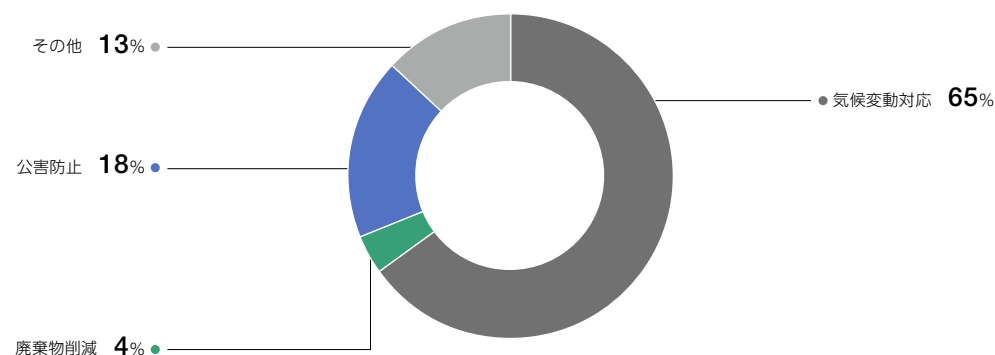
日立は、環境省の「環境会計ガイドライン 2005年版」に沿って環境会計制度を導入し、その情報を開示しています。また、その結果に基づき、経営資源を環境活動に適切に配分しながら、環境投資や環境活動の効率化を図るなど、継続的な改善に努めています。

実績

環境投資・環境保全コストと環境保全効果（経済効果）の推移（日立グループ）



2017年度 環境投資の対策別内訳比率（日立グループ）



環境投資

		費用(単位:億円)				
	主な内容	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
投資合計	省エネルギー設備など直接的環境負荷低減設備への投資	58.1	44.6	75.0	51.2	109.9

環境保全コスト

		費用(単位:億円)				
項目	主な内容	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
費用						
事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*	386.3	269.0	242.2	191.9	221.7
上・下流コスト	グリーン調達費用、製品・包装の回収・再商品化、リサイクルに関する費用	12.7	10.9	9.7	6.3	7.2
管理活動コスト	環境管理人員費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	67.7	64.7	59.7	51.2	56.9
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	756.2	761.2	757.1	633.1	625.5
社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用	5.1	3.6	4.5	12.1	10.0
環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金	5.3	10.3	2.7	2.2	3.3
合計		1,233.3	1,119.7	1,075.9	895.1	924.6

*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算

環境保全効果

● 経済効果*1

		費用(単位:億円)				
項目	2017年度の主な活動	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	159.8	75.4	72.7	49.6	69.0
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)	98.2	76.5	67.8	77.7	145.4
合計		258.0	151.9	140.5	127.2	214.4

*1 経済効果には以下の項目を計上

実収入効果: 有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果

費用削減効果: 環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果

● 物量効果*1

		削減量(単位:百万kWh)				
項目	2017年度の主な活動	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
生産時のエネルギー使用量の削減	照明LED化、空調設備の更新など	70	68	59	51	58

*1 設備投資に伴う効果はコストと同様に5年間の定額方式で計上

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2018年3月時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用82億円、土壌汚染浄化費用8億3,000万円の負債を計上しています。

環境行動計画の推進(指標と目標)

2018環境行動計画(2016-2018)

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」の達成に向け、環境保全行動指針に沿った活動を進めていくために、環境行動計画を3年ごとに定めています。2016年度に策定された「2018環境行動計画」では、2018年度までに取り組む詳細な活動項目と目標を設定しています。

日立グループ2018環境行動計画:実績と目標

「2018環境行動計画」の2年目となる2017年度の実績は、2項目が目標を下回りましたが、それ以外の項目では目標を達成しました。最終年度2018年度に向けて各々の活動を継続的に改善し、目標を達成していきます。

「2018環境行動計画」で取り上げている指標は日立の環境活動における主要指標です。これらに対応する取り組み内容は、次ページ以降の項目で紹介しています。

マネジメント

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
グローバル 環境管理強化	ビジネスユニット(BU)、 グループ会社による 海外事業所環境監査 自主実施率(実施事業 所数/対象事業所数)	50%	83%	◆◆◆	80%以上 (累計)
環境活動 レベルの向上	環境活動レベル指標 「GREEN21-2018」の GP(グリーンポイント)	360GP	369GP	◆◆◆	480GP

プロダクツ&サービス

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
環境性能の 向上	製品・サービス使用時 CO ₂ 排出削減率 (2010年度比)	35%	33%	◆◆	40%

ファクトリー&オフィス/気候変動対応

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
エネルギー 使用量削減	エネルギー使用量原 単位改善率 (2005年度比)	16%	14%	◆◆	17%

ファクトリー&オフィス/水利用の効率化

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
水利用の 効率化推進	水使用量原単位改善率 (2005年度比)	25%	32%	◆◆◆	27%

ファクトリー&オフィス/資源の有効利用

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
廃棄物の 発生抑制	廃棄物有価物発生量 原単位改善率 (2005年度比)	13%	15%	◆◆◆	14%

ファクトリー&オフィス/化学物質の管理

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
化学物質 排出量削減	化学物質大気排出量 原単位改善率 (2006年度比)	35%	37%	◆◆◆	36%

生態系の保全

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
生態系 保全への貢献	生態系保全活動 新規実行件数	150件	301件	◆◆◆	600件

ステークホルダーとの協働

項目	指標	2017年度 目標	2017年度 実績	達成状況	最終年度 (2018年度) 目標
環境に関する 社会貢献活動 を推進	環境教育、情報交換、 緑化などの生態系保 全、清掃などの地域貢 献、ライトダウン、地域 との省エネルギー活動 などの実施件数	1,600件 (累計)	1,720件 (累計)	◆◆◆	2,400件 (累計)

◆◆◆:達成 ◆◆:一部達成

環境保全行動指針

日立は環境ビジョンのめざす社会を実現していくために、事業経営における環境保全への取り組み方針を示した環境保全行動指針を定めています。



環境保全行動指針

プロダクト&サービスによる 気候変動への対応

製品・サービスの環境性能の向上

日立は、環境価値の高い製品・サービスを開発し普及させることで環境課題の解決に貢献するため、製品・サービスの環境性能の向上に取り組んでいます。製品・サービスの“機能向上”と“環境負荷の低減”の両立を図るため、製品・サービスの機能当たりの、使用時CO₂排出量およびライフサイクル資源使用量の削減率を指標としています。環境課題の解決に高い貢献度を有する製品群を対象に、2010年度製品を基準として2018年度にはCO₂排出削減率40%を達成する計画です。

2017年度は、CO₂排出削減率35%（基準年度2010年度）の目標に対して33%となりました。目標に届かなかった理由は、一部製品のモデルチェンジに伴い製品構成の変化があり、高い環境性能を有する製品・サービスの貢献分が反映されなかったためです。

製品・サービスの設計開発における環境配慮設計を今後も継続して推進し、省エネルギー性能の高い製品・サービスのさらなる販売拡大を図ることでCO₂排出削減率の改善に努めていきます。

主要指標

- CO₂排出削減率（日立グループ）



*1 CO₂排出と相関がある製品の主要な性能

製品・ソリューションのバリューチェーンを通じたCO₂排出量削減の取り組み

再生可能エネルギーによるCO₂排出量削減 (日立製作所 電力ビジネスユニット)

日立は、5MW級、2.5MW級、2MW級の風力発電システムをラインアップし、開発から設計・製造・保守までを一貫して対応しています。日本国内で2016年に運転開始した風車基数ではトップシェアを有しており*1、累計受注台数325基のうち198基が現在商用運転中です*2。日立の納入した風力発電によるCO₂排出抑制量は、36万t-CO₂/年になります*3。

ローターをタワーの風下に配置する方式を採用した日立独自のダウンウィンド型風力発電システムは、暴風停電時にもローターが横風を受けない向きを保持し、風荷重を低減できるため、台風が頻発する地域にも適しています。日立では、低炭素社会構築の観点から、日本国内はもとより、台湾や東南アジアで風力発電システム事業を展開することをめざしています。

2018年4月には、台湾において5.2MW風力発電システム21基(109.2MW)を受注し、パートナー企業と連携して機器の製造から組み立て、据え付け、5年間のO&M(運用・保守)などを行います。

日立は、日本市場で培ってきた高品質の保全技術・ノウハウを組み合わせ再生可能エネルギーの拡大に貢献していきます。

- *1 2017年日立調べ
- *2 2018年6月末現在
- *3 日立の納入した風力発電198基分。火力発電などで賄った場合との比較。風力発電のCO₂発生量は「(一財)電力中央研究所「日本における発電技術のライフサイクルCO₂排出量総合評価(2016.7)」から算出



株式会社青山高原ウインドファーム
「新青山高原風力発電所」
Photograph: Toru Nagao



風力発電システム

アモルファスモーター 一体型 オイルフリースクロール圧縮機 (日立産機システム)

オイルフリースクロール圧縮機は、低騒音・低振動が特長で、潤滑油を使用しないことから、油分を含まないクリーンな圧縮空気を供給できるため、食品や医療分野をはじめ、研究や試験など、幅広い用途で使用されています。

日立産機システムは、圧縮機本体に国際高効率規格の最高レベル(IE5*1相当)を達成したアモルファスモーターを採用し、これをインバーター駆動することで省エネルギー性能をより高めたオイルフリースクロール圧縮機を提供しています。インバーター駆動により電源周波数の管理が不要(ヘルツフリー)で、使用する空気量に変化しても吐き出し圧力を一定に保って必要以上の圧縮運転をしない一定圧力制御機能を実現し、高い省エネルギー効果を得ています。また、アキシシャルギャップ構造*2のアモルファスモーターを圧縮機本体と一体化したことで従来機種(同容量機)に比べ製品容積比を最大37%まで小型化し、これまでスペース制約上設置できなかった場所への設置や分散設置が可能となりました。このため、

工場内の配管長を短くするなどして圧力損失を低減することで、さらなる省エネルギー化も可能となりました。

- *1 国際電気標準会議(IEC)のIEC60034-30-2で策定中のモーターのエネルギー効率ガイドラインで最も高い効率クラス
- *2 円盤状のローターを採用した薄型構造のモーター



アモルファスモーターを採用したオイルフリースクロール圧縮機



オイルフリースクロール圧縮機

製品・ソリューションのバリューチェーンを通じたCO₂排出量削減の取り組み 「スマートIoTサービス」(日立製作所システム&サービスビジネス)

日立のIoTプラットフォーム「Lumada」が提供するソリューションの一つ「スマートIoTサービス」は、店舗やビルの温度・湿度・電力・CO₂濃度などの環境データや産業用機器の稼働状況を自動収集し、クラウド上でデータを管理・共有することで、運用コストの削減や異常の即時検知と即時対応を支援するとともに、環境負荷低減にも貢献するサービスです。本ソリューションは、製造業や運輸業、飲食店をはじめ、さまざまな業種・規模のビジネスで活用されています。

飲食店における導入では、IoTを活用した

24時間温度監視・計測・自動転送やクラウドによるデータ管理によって、冷蔵庫の温度管理業務の効率化を支援します。また、導入により温度監視作業時間や食品廃棄ロスを低減でき、作業時に発生するCO₂や食品のライフサイクルで発生するCO₂排出量の削減にも貢献します。国内大型飲食チェーン店の1,200店舗(店舗当たり温度確認12カ所)をモデルとした算定では、本サービス導入によりCO₂排出量を47%削減できました。



スマートIoTサービス

飲食店向け冷蔵庫温度管理の事例

導入前(従来の温度監視モデル)

お客様・店舗



従業員

従業員が冷蔵庫を開閉し、目視で温度監視、管理票に記帳する手間を要する

冷蔵庫の温度計測、記録、管理(人手)

温度異常時の対処
・冷蔵庫フィルター掃除
・センサー位置確認 など

夜間温度異常時の食品ロスあり

導入後(スマートIoTサービスでの温度監視モデル)

お客様・店舗



センサーが冷蔵庫の温度を24時間監視

自動転送



・現場対応
・対策指示

管理者

警報通知
(メール)

クラウド(管理センター)・当社



夜間の温度異常時には警報自動発信

カーボンフットプリントの取り組み

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

日立は、2009年からCFPの評価に取り組み、一般社団法人産業環境管理協会のカーボンフットプリントコミュニケーションプログラムに参画し、CFP宣言認定製品*1の拡大に取り組んでいます。2017年度には、ビジネスホン「日立マルチコミュニケーションシステム S-integral」、エンタープライズストレージ「Hitachi Virtual Storage Platform G1500」、IP-PBX「日立IP-PBX NETTOWER CX-01 V2」でCFP宣言認定を新たに取得しました。また、製品の省エネルギー化の定量効果を従来機種と比較した機能当たり*2のCO₂排出量の削減率で算定し、カタログ、社内外のWebサイトなどで紹介しています。さらに、一般社団法人産業環境管理協会とともにCFPラベルの認知度向上やCFP宣言認定製品の普及促進に取り組んでいます。

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

*2 機能当たり:販売単位のライフサイクルGHG排出量を、性能(または性能特性)や想定使用期間から定まる製品の機能量で除し、単位機能量当たりのライフサイクルGHG排出量を算出すること

2017年度CFP宣言認定取得製品

対象製品	ビジネスホン	エンタープライズストレージ	IP-PBX
シリーズ機種	日立マルチコミュニケーションシステム S-integral	Hitachi Virtual Storage Platform G1500	日立IP-PBX NETTOWER CX-01 V2
製品の外観			
従来シリーズ機種	日立マルチコミュニケーションシステム integral-F	Hitachi Virtual Storage Platform G1000	日立IP-PBX NETTOWER CX-01
CO ₂ 排出量削減率(従来機種比)	-6.5%~-23%	-33%	-11%~-20%

欧州環境フットプリントの取り組み

欧州環境フットプリントは、製品および組織のライフサイクル全体にわたる環境負荷を最大16の環境影響領域で評価する手法です。2013年11月にパイロット事業が開始され、複数の製品分野と組織分野ごとに、評価手法の確立に向けた試行検討が行われています。

日立は、日本国内のカーボンフットプリントコミュニケーションプログラムで、IT機器のライフサイクル全体でのCO₂排出量の算定や「見える化」に取り組んできた経験と知見を生かし、欧州環境フットプリントのIT機器分野のパイロット事業に参画し、技術事務局を務めています。

2017年度は、欧州委員会が環境フットプリント評価ルールを変更したこと、また算定時に利用するデータセットの提供を開始したことを受けて、IT機器の環境負荷評価方法を修正し、評価方法の最終版を欧州委員会に提出しました。

ファクトリー&オフィスにおける気候変動対応

気候変動対応の推進

日立は、気候変動に対応した低炭素社会をめざすために、製造部門や業務部門での生産活動や輸送における効率的なエネルギー利用によりCO₂排出量の削減を進めています。

活動と実績

エネルギー効率の指標であるエネルギー使用量原単位の改善に向けた取り組みを進めています。個々の拠点においてはLED照明やインバータ空調など高効率機器の導入を進めるなどして、照明や設備個々の効率を計画的に改善し、生産においては、エネルギー使用量と生産状況の見える化を進めることで、さまざまなデータを分析し、より効率的なエネルギー使用を進めています。

2017年度は、エネルギー使用量原単位改善率16%(基準年度2005年度)の目標に対して14%となりました。目標に届かなかった理由は、エネルギー使用量の多い事業部門における売上高の減少により、これを分母とするエネルギー使用量原単位が悪化したためです。なお、エネルギー使用量原単位の算出にあたっては、日立の事業が多岐にわたるため、事業所ごとにエネルギー使用量と密接な関係をもつ値(活動量)を分母に設定し、その改善率を示しています。CO₂排出量総量においては、エネルギー使用量原単位には含まれていませんが、電力を販売している発電所で発生するCO₂排出量を新たに追加しました。

自社の強みである制御、IT技術をファクトリーやオフィス

の省エネルギー対策に今後も積極的に活用し、効率的なエネルギー使用をグローバルに進めていきます。

主要指標

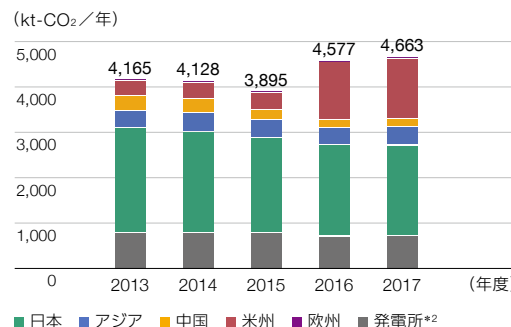
●エネルギー使用量原単位(日立グループ) ✓



*1 組織内外両方(Scope1、2)で使用されたエネルギー量

*2 事業所ごとにエネルギー使用量と密接な関係をもつ値(例:生産数量、生産高、建物床面積、従業員数など)

●CO₂排出量の推移(日立グループ) ✓



地域別内訳(kt-CO₂/年) ✓

	(年度)				
	2013	2014	2015	2016	2017
欧州	4	8	7	11	16
米州	321	358	375	1,273* ¹	1,332* ¹
中国	332	305	211	166	175
アジア	375	423	402	384	407
日本	2,323	2,217	2,090	2,011	1,994
発電所*2	810	817	810	732	739
計	4,165	4,128	3,895	4,577	4,663

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

*2 2017年度より電力を販売している発電所での発生分を追加

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

※ エネルギー由来のCO₂排出量は、Scope1で2,062kt-CO₂、Scope2で2,601kt-CO₂

再生可能エネルギーの導入

日立では、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの活用を進めています。2017年度は、3,168MWh/年の再生可能エネルギーを発電して使用しました。また、日立コンピュータプロダクツ(米国)では、9,525MWh/年の再生可能エネルギーを購入して、工場での動力として活用しました。日本では、日本自然エネルギー株式会社を通じて1,000MWh/年の

グリーン電力発電を委託し、オフィスやショールーム、展示会での電力に使用しました。



グリーン電力証書に表示される「Green Power」マーク

輸送エネルギーの削減

日立では、事業所でのエネルギー削減とともに輸送時のエネルギー削減にも努めており、ビジネスユニット(BU)、グループ会社ごとに輸送エネルギーの原単位改善率を目標に反映させています。各事業所ではモーダルシフトによる高効率輸送手段の推進、トラックへの積載率向上など輸送エネルギーの削減に努めるとともに、使用する車両のエコカーへの切り替えも進めています。2017年度は、日立グループの日本国内の輸送におけるCO₂排出量は102.8kt-CO₂/年✓でした。また、日立オムロンターミナルソリューションズでは、ATM(現金自動取引装置)の輸送におけるモーダルシフトによりCO₂排出量削減を推進しています。この取り組みによりエコルールマーク取り組み企業として*1認定を取得しました。

*1 エコルールマーク認定企業:500km以上の陸上貨物輸送のうち鉄道利用が15%以上または、数量で年間1万5,000トン以上または、数量×距離で年間1,500万トンキロ以上の輸送に鉄道を利用している企業



「エコルールマーク」のご案内

エコファクトリー&オフィス省エネルギー事例

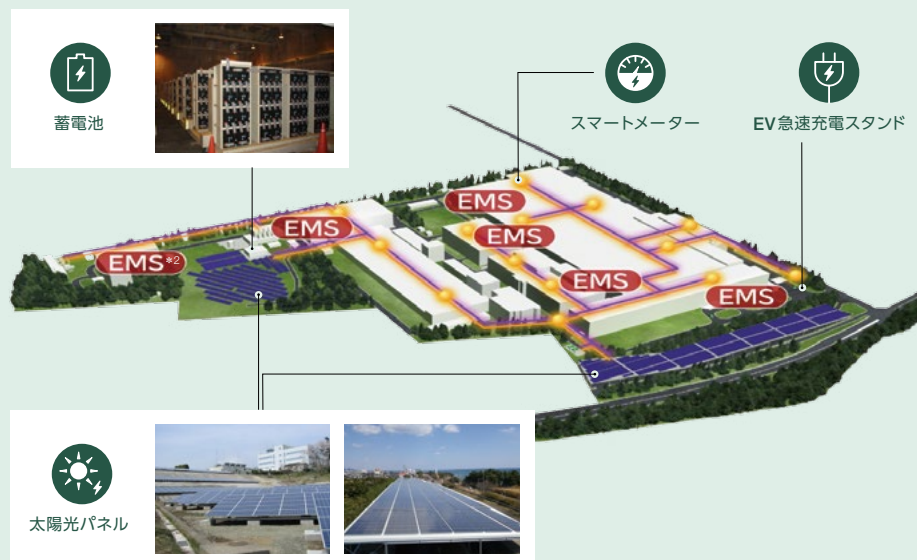
IoTを活用した次世代ファクトリー（日立製作所・大みか事業所）

電力発電システムや鉄道、水道など社会基盤を支える制御システムを製造する大みか事業所では、太陽光パネル(容量940kW)を設置し再生可能エネルギーの利用を推進するとともに、蓄電池設備(蓄電容量4.2MWh)の充放電制御による電力の平準化に努めています。また、スマートメーター設置(約900カ所)によるIoTを活用した省エネルギー化に取り組むなど、生産効率の向上と環境負荷の低減を追求するスマートな次世代ファクトリーとして、低炭素社会の実現に貢献しています。

生産工程ではRFID*1を活用した進捗・稼働監視システムによるエネルギーの効率化を実施しており、2017年度は、2012年度と比べて照明、空調などで消費する電力を年間8MWh削減しました。

*1 RFID:Radio Frequency Identificationの略称。ICと小型アンテナが組み込まれたタグやカード状の媒体から、電波を介して情報を読み取る非接触型の自動認識装置

大みか事業所



*2 EMS:Energy Management Systemsの略語

省エネルギーと快適性を両立したオフィス（日立製作所・横浜事業所）

横浜事業所は、「働き方改革」を支える執務環境の省エネルギーと快適性を両立したオフィスづくりを推進しています。温度・湿度センサーなどによる室内環境のモニタリングと分析で、快適性を維持しながら省エネルギーを実現しています。また、吹き抜けやライトウェルで自然光を取り入れて明るい空間を実現し、屋上には太陽光パネル(500kW)を設置してビル全体の使用電力を削減しています。

本事業所では、建屋の空調や電気設備を

ビル管理システムで管理しており、これらのシステムで計測・収集した各用途別の電力量や執務室の温度・湿度、エアコンの運転情報およびCO₂濃度のデータを統合し可視化するシステムを構築しました。さらに、これらのデータを一つの画面にまとめて表示することで、問題が発生した際に監視員が迅速に対応することを可能にしました。これにより、各設備データの可視化および相関を分析することで、空調の電力使用量を年間563MWh削減することができました。



吹き抜けやライトウェルで自然光を取り入れ、明るく快適な空間を実現



太陽光パネルによる再生可能エネルギーをオフィスの消費電力の一部として利用

輸送エネルギーの削減事例

精密機械であるATMのモーダルシフトを推進 (日立オムロンターミナルソリューションズ)

日立オムロンターミナルソリューションズは、ATM(現金自動取引装置)の輸送においてトラック輸送から鉄道輸送へのモーダルシフトを進めることで、CO₂排出量の削減を推進しています。

精密機械であるATMに影響を与えずに輸送するため、事前に鉄道の振動よりも大きな振動を与える試験を実施し、製品への影響がないことを確認するなど検証を重ねました。その上で、多品種小ロット生産であるATMの生産計画を鉄道輸送に合わせて調整するほか、輸送パレットや積載方法も改善することで、効率的な輸送を実現するなどの取り組みによってエコルールマーク取り組み企業の認定を取得しました。また、テラー用現金機や売上金入金機など、ATM以外の製品にも鉄道輸送の利用を積極的に推進しています。その結果、2017年度は、トラック輸送のみの場合と比べてCO₂排出量を約82t削減することができました。



鉄道コンテナに積載されたATMの出荷

水利用効率の改善

水の有効利用

日立は、水を有効に利用するために水使用量削減の施策を実施しています。流量計の設置箇所を増加することによる管理レベルの強化や廃水処理設備設置による循環水の利用率向上、事業所内の給水設備の更新による漏水対策など、水使用量削減にグループ全体で取り組んでいます。

活動と実績

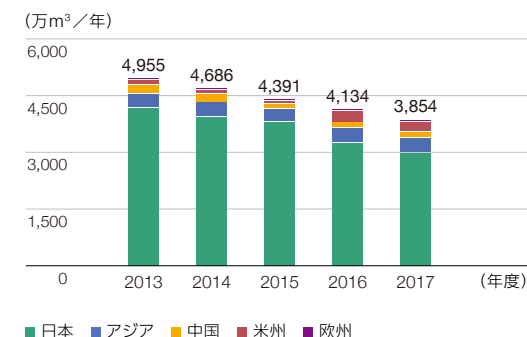
2017年度は、水使用量原単位の改善として、グローバルに立地する207拠点を対象に基準年度の2005年度比25%改善の目標を掲げ、改善率32%と目標を達成することができました。また、水使用量は2005年度と比較して1,609万m³、29%削減しました。

主要指標

- 水使用量原単位(日立グループ)



- 水使用量の推移(日立グループ)



地域別内訳(万m³/年)

	(年度)				
	2013	2014	2015	2016	2017
欧州	2	2	1	2	4
米州	120	98	89	309*1	278*1
中国	250	232	122	151	151
アジア	365	385	356	400	404
日本	4,218	3,969	3,823	3,272	3,017
計	4,955	4,686	4,391	4,134	3,854

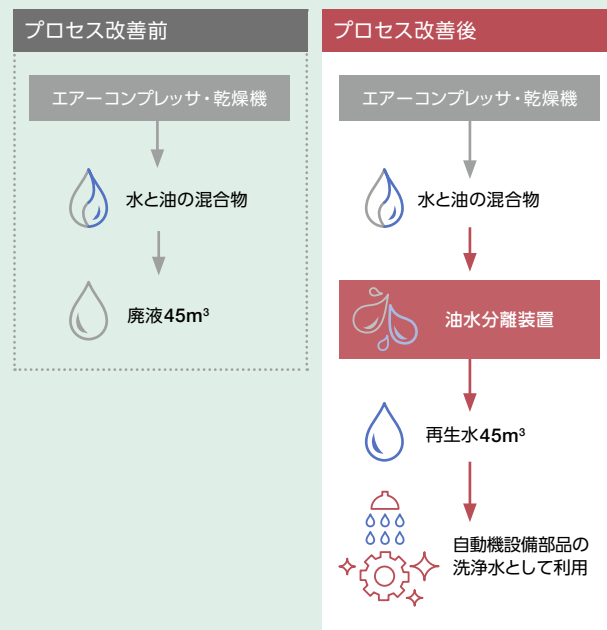
*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む(2016年度:212万m³ / 2017年度:191万m³)

水利用の効率改善事例

コンプレッサー廃液の再利用による取水量の削減(東莞クラリオン東方電子有限公司)

東莞クラリオン東方電子有限公司では、年間450万台のカーナビ・カーオーディオを製造しています。生産ラインではエアーコンプレッサと乾燥機を使用しており、水に少量の油が混合した廃液を年間45m³排出していました。そこで、水と油の混合物を分離する専用設備を導入し、回収した年間45m³の再生水を自動機設備部品の洗浄工程で利用するプロセスに改善した結果、取水量を削減することができました。

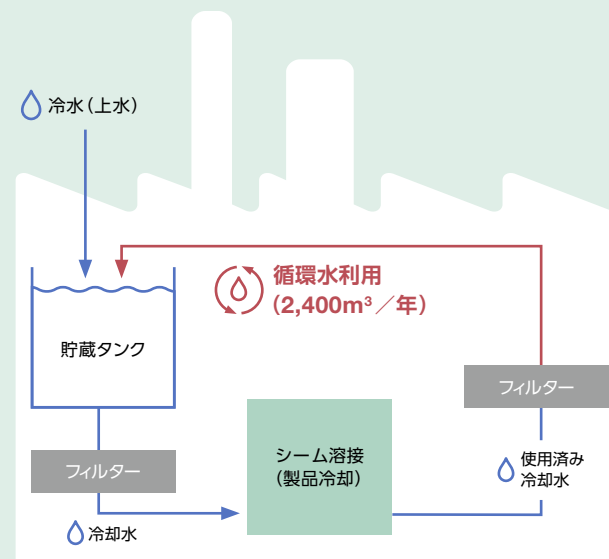
洗浄工程の改善



溶接プロセス冷却水の再利用による取水量の削減(日立オートモティブシステムズチェコ)

日立オートモティブシステムズチェコでは、自動車のサスペンションシステムを生産しています。この工場では、上水の取水量を削減するために冷却水の循環システムを構築しました。シーム溶接ラインで製品冷却に使用した水は、貯蔵タンクに回収した後に冷水を加えて水温を下げ、繰り返し製品冷却に使用しています。この方法により年間約2,400m³の循環水利用が行われ、取水量を削減することができました。

冷却水循環システム



資源の利用効率改善

製品回収リサイクル・資源循環の推進

日立は、2001年に施行された家電リサイクル法への対応として、同業5社*1で連携をとりながら、全国19カ所のリサイクルプラントで家電4製品(エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機)のリサイクルを行っています。2017年度は、59ktの使用済み家電製品を回収し、51ktを再資源化しました。

スーパーコンピュータやメインフレームなどの電子計算機、ネットワーク装置や電話交換機などの通信機器、ATMなどの情報機器は、日立独自のリサイクル拠点ネットワークを構築し、お客様に近い場所で使用済み製品を回収リサイクルするサービスを提供しています。

回収した使用済み製品については、リファビッシュ*2やリマニュファクチャリング*3の取り組みも推進しています。米国では、大容量ストレージシステムを新規機種と交換した際の使用済み機器の一部を、清掃・再検査の後、当社保証の製品としてリファビッシュしています。自動車用電装品はディーラーや整備工場から回収した後、解体、点検、清掃・再生、再組立、検査を行い、新規品と同等の性能を有する製品として、大型油圧ショベルやダンプトラックなどの建設機械の使用済みユニットは、新品と同等の機能に再生工場で復元し、高機能でリーズナブルな価格のユニットとしてリマニュファクチャリングしています。その他の産業機器(ポンプ、

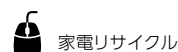
モーター、配電盤、変圧器、冷凍機、空調機など)、医療機器などにおいても、使用済み製品を回収し、資源として再利用するための活動を推進しています。

また、資源循環の取り組みとしてリサイクル材の利用も推進しています。2017年度は、原材料投入量3,797ktのうち、リサイクル材1,826kt(48%)を原材料として投入しました。

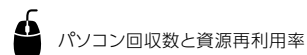
*1 日立アプライアンス、シャープ株式会社、ソニー株式会社、株式会社富士通ゼネラル、三菱電機株式会社

*2 リファビッシュ:使用済み製品を整備し新品に準じる状態とすること

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



家電リサイクル



パソコン回収数と資源再利用率

ITを活用した廃棄物の適正管理

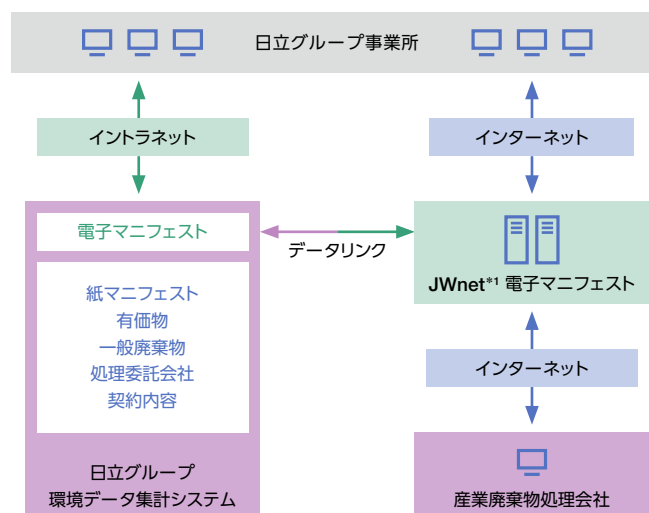
日立では、廃棄物の効率的な管理とコンプライアンスリスクの低減を目的に廃棄物管理システムを構築・運用しています。

具体的には工場、事務所、営業所、お客様から請け負った工事で発生する廃棄物の発生および処理状況を「見える化」するとともに、廃棄物の再資源化状況を的確に把握するために処分委託先の情報も併せて管理しています。2017年度は、日本国内約1,900カ所で発生した工事廃棄物や65カ国の事業所で発生した廃棄物の情報をシステムに登録し、廃棄物発生量の削減および再資源化率向上に向けた施策に活用してお

り、有害廃棄物についても本システムで管理しています。また2015年度までに電子マニフェスト*1登録率を90%以上にする目標を定め2014年度には達成、2017年度も継続しています。

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

廃棄物管理システム



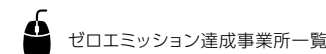
*1 JWnet: Japan Waste Networkの略称で、公益財団法人日本産業廃棄物処理振興センターが環境省の指定を受けて運営している電子マニフェストシステム

廃棄物発生量の削減

2017年度は、廃棄物有価物発生量原単位を基準年度の2005年度比13%改善の目標を掲げ、改善率15%と目標を達成することができました。

製造工程で発生した副産物や端材をグループ内の他事業所で原材料として再利用するクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材などを繰り返し使用することで、廃棄物の発生量削減に努めました。また埋め立て処分量を限りなくゼロに近づける「ゼロエミッション」活動により、2017年度は97事業所がゼロエミッション達成*1事業所となりました。

*1 ゼロエミッション達成:日立グループでは、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



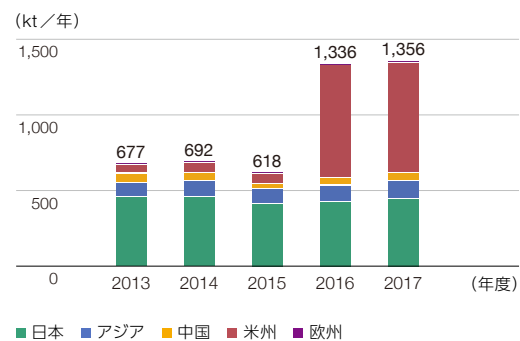
ゼロエミッション達成事業所一覧

主要指標

- 廃棄物有価物発生量原単位(日立グループ)



● 廃棄物有価物発生量の推移 (日立グループ)



地域別内訳 (kt/年)

	(年度)				
	2013	2014	2015	2016	2017
欧州	1	2	1	2	4
米州	56	67	63	744*1	725*1
中国	62	54	36	48	55
アジア	93	106	98	107	117
日本	465	463	420	435	455
計	677	692	618	1,336	1,356

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

📁 資源の効率的利用の事例

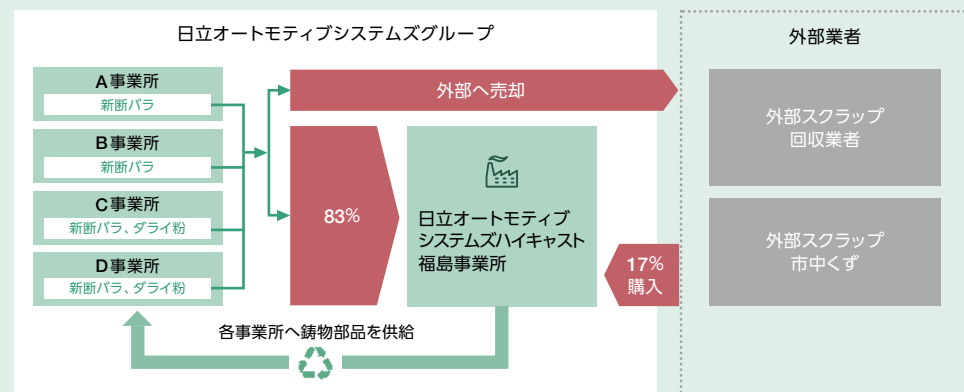
鉄スクラップのクローズドループリサイクルのスキーム構築 (日立オートモティブシステムズハイキャスト 福島事業所)

日立オートモティブシステムズハイキャストでは、自動車のエンジン系および走行制御・操舵系の鋳物部品を製造しています。同社福島事業所では、日立オートモティブシステムズグループの各事業所で発生するさまざまな組成、形状の新断バラ(鋼材をプレスした抜き屑)、ドライ粉(鋳物・鋼材のらせん状の長い切粉)などの鉄スクラップを循環的に利用するため、破碎および遠心分離工程などへの設備投資や工程変更を2010年度より行い、効率的なクローズドループ

リサイクルのスキームを構築しました。

このスキームにより鉄スクラップのグループ内循環利用率は44%から83%に改善され、2016年度の日立オートモティブシステムズグループ全体の廃棄物有価物発生量も年間2万5,000トン削減となりました。この長年の取り組みが、持続可能な社会に向けた循環型社会の形成に大きく貢献したとして2017年度資源循環技術・システム表彰 産業環境管理協会会長賞を受賞しました。

鉄スクラップのクローズドループリサイクルスキーム



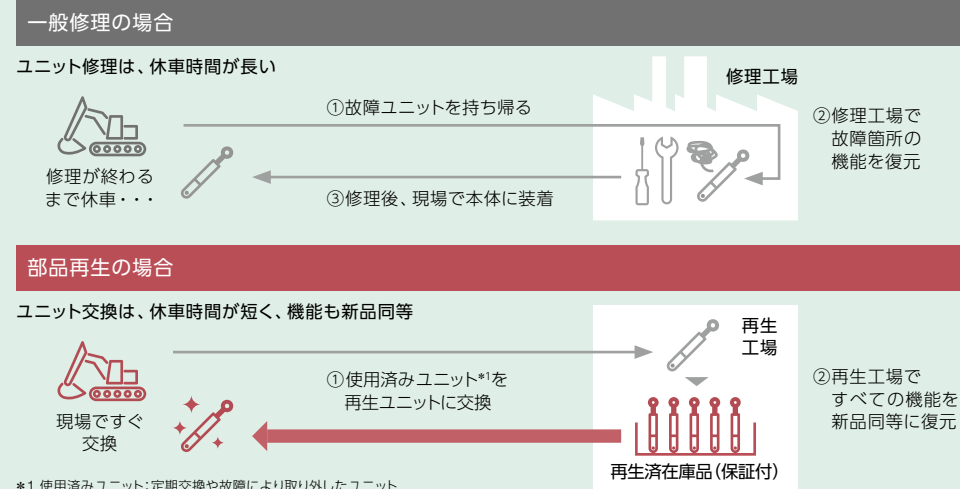
建設機械の部品再生(リマニュファクチャリング)事業の取り組み (日立建機)

大型油圧ショベルやダンプトラックなどの建設機械を製造・販売する日立建機グループでは、故障ユニットの修理時間を短縮するために1998年から部品再生事業を開始しました。

建設機械は過酷な現場で使用されるため使用済みユニットは良好な状態でない場合が多く、修理に要する休車時間も長くなる傾向にあります。そこで、再生工場で使用済みユニットを新品と同等の機能に復元し、

機能保障付きで販売することにより、休車時間を短縮するとともに高機能なユニットをリーズナブルな価格で提供することが可能となりました。この事業は、日本、中国、インド、インドネシア、オーストラリア、オランダ、ザンビア、カナダ、アメリカの9カ国で展開しており、多くの使用済みユニットを廃棄せずに再使用するため、2017年度は日立建機グループ全体で2,853トンの廃棄物発生量削減効果がありました。

一般修理と部品再生の比較



化学物質の管理と削減

化学物質の管理

日立は、2005年度に「環境CSR対応モノづくり規程」を制定し、製品の開発・設計から、調達、製造、品質保証、販売までの各段階において、製品に含有される化学物質を管理しています。また、事業活動に使用する化学物質についても禁止・削減・管理の3段階で評価するリスク管理を行うほか、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

製品に含有される化学物質の管理で対象となる物質は、欧州REACH規則*1をはじめとする各種規制に対応して見直しを図っており、2015年10月には、「日立グループ自主管理化学物質」を改定し、18の禁止物質群（レベル1）と27の管理物質群（レベル2）に変更しました。

また2019年7月以降、欧州RoHS指令*2の制限物質に4種のフタル酸エステル類が新たに追加されることから、日立グループでは2019年1月に禁止物質群とし、フタル酸エステル類に関する調査や代替品への切り替えを推進しています。

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

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



日立グループ自主管理化学物質

▶ サプライチェーンとの連携

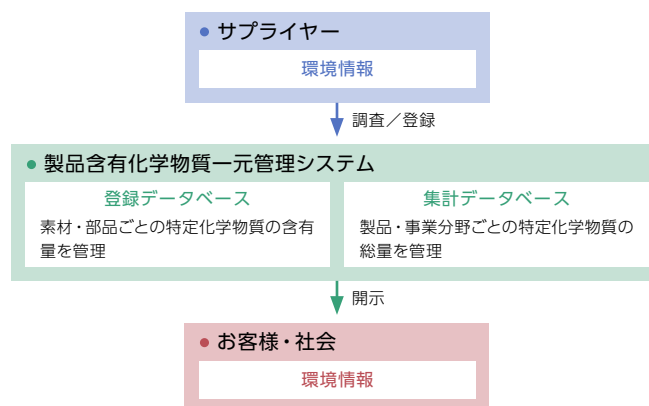
（製品含有化学物質一元管理システムの活用）

日立は、2005年度から運用している「製品含有化学物質一元管理システム」により、サプライヤーおよびお客様と協働してサプライチェーン全体にわたる製品含有化学物質に関する情報の収集・伝達を推進しています。2018年3月末現在、「製品含有化学物質一元管理システム」に化学物質の含有情報が登録されている部品と製品は137万件を超えています。

また、2017年4月から「製品含有化学物質一元管理システム」でchemSHERPA*1フォーマットの取り込みが可能となったことから、2017年12月から2018年2月までに、大みか事業所、水戸事業所、日立アイイーシステムにおいて、サプライヤーを対象としたchemSHERPAツールと本システムの操作説明会を計4回開催しました。延べ約600人が参加し、ツールとシステムに関する理解を深めました。

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

製品含有化学物質一元管理システム



事業活動における化学物質の管理

工場などから排出される化学物質については、2016年度より管理対象物質および対象範囲を拡大するなどの管理強化を通じて、排出量の削減に取り組んでいます。2017年度はVOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などにより化学物質排出量の低減に努め、目標を達成しました。削減事例は英語、中国語に翻訳し、日立グループでグローバルに展開し、情報共有を図っています。また各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)の排出量*1を把握し、適正な管理を実施しています。

また、日本国内のPRTR法*2に基づき、対象となる化学物質の大気や公共水域などへの排出量、廃棄物として事業所外や下水道に排出した移動量を日立全体で把握し、その実績を事業所ごとに地方自治体に報告しています。さらに、取扱量が少ないために同法の対象外となっている物質であっても、年間10kg以上取り扱う物質については管理する必要があると考え、取扱量、排出量、移動量を集計しています。

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

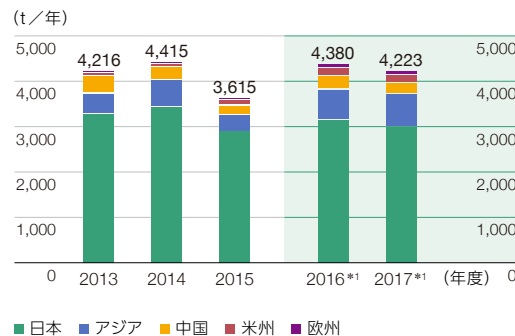
*2 PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

主要指標

● 化学物質大気排出量原単位(日立グループ)



● 化学物質大気排出量の推移(日立グループ)



地域別内訳(t/年)

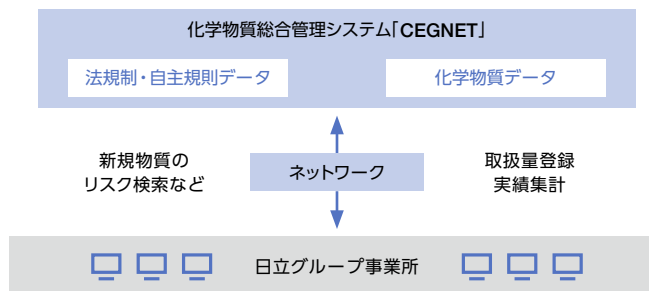
	(年度)				
	2013	2014	2015	2016*1	2017*1
欧州	8	12	9	57	58
米州	76	66	113	187	178
中国	372	281	199	291	246
アジア	447	604	373	662	731
日本	3,313	3,452	2,921	3,183	3,010
計	4,216	4,415	3,615	4,380	4,223

※ VOCを含む化学物質の大気排出量は、材料に含まれる含有率から算出

*1 2016年度より管理対象物質を41物質から50物質に範囲を拡大

化学物質総合管理システムを導入

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



ポリ塩化ビフェニル(PCB)*1使用機器の保管管理

PCB使用機器およびPCB廃棄物は国の基本計画に基づき、期限内の完了に向けて計画的に処理を行っています。グループ内の保管および処理状況は、毎年調査を行い、効率的な処理を促進しています。2017年度は36事業所で保管していたPCB廃棄物の処理を行いました。

*1 ポリ塩化ビフェニル(PCB): polychlorinated biphenyl

事業活動における化学物質の削減事例

VOC排出量削減の取り組み(日立建機)

建設機械を製造・販売する日立建機グループでは、製品の塗装においてVOC排出量が少ないハイソリッド塗料(HS)の導入を2006年度から始め、2017年度までに国内外の主要10工場に拡大展開してきました。マザー工場である土浦工場では、使用する塗料の60%以上をHSに切り替え、日立建機(中国)ではHS適用比率を2016年度比2倍強へと高めました。塗料のHS化以外では、日本国内の工場で、粉体塗装や1コート化など、各製品に合わせた塗装技術を導入することで、VOC排出量の削減を推進しています。

また、近年中国においてはVOC関連の規制が強化されてきているため、日立建機(中国)では塗料のHS化を進めるとともに、高効率のVOC処理装置を導入し、VOC排出量を90%削減する計画を進めています。当該VOC処理装置は2017年12月に完成し、試運転を実施しました。2018年度から本格的に稼働し、さらなるVOC排出量の削減に貢献していきます。



高効率VOC処理装置

生態系の保全

生態系と企業のかかわり

企業は、木材・鉱物資源などの原材料の供給や、大気・水・土壌の質や量の調整といった「生態系サービス」に依存しています。生態系や生物多様性からの恵みである生態系サービスを将来にわたって享受するため、日立では「事業」と「自然保護に関する社会貢献活動」の両面での貢献に努めています。

事業を通じた貢献としては、製品のライフサイクルにおける生態系への負荷を軽減する設計・生産活動を推進するとともに、水の浄化など、直接的に生態系の保全に貢献できる製品・サービスを提供しています。化学物質の管理についても、生態系の保全活動の一環と位置づけ、継続的に適正管理に努めています。また、自然保護に関する社会貢献活動では、従業員のボランティア活動による植林や希少生物の生態調査など、生態系の保全につながる活動を推進しています。

生態系の保全の取り組み

日立では、事業活動による自然資本への負荷(負のインパクト)の低減と、自然保護に関する社会貢献活動や生態系保全に貢献できる製品・サービスの提供(正のインパクト)を通じて、2050年度までに自然資本へのインパクトを最小化することをめざし、自然共生社会の実現に貢献していきます。そのために、インパクトの数値化について、グループ内で

独自に検討・試算を進め、活動の推進に努めています。

また、数値化が困難ではあるものの重要な活動である希少種の保護や、投資判断基準に生物多様性への配慮を盛りこむことなど、具体的な活動内容を明示した「生態系保全活動メニュー」を2016年度に作成し、各事業所での取り組みを推進しています。この活動メニューは、2010年度から取り組んできた従来のアセスメント項目に社外の企業や団体で実施している先進的な活動項目を加えたもので、バリューチェーンを

含む企業活動全体に及び116項目から構成されています。メニューから、事業所ごとに対象とする活動項目を選択し、日立グループでの合計件数を生態系保全活動の目標として設定しています。2017年度の新規活動件数は目標150件に対して実績301件でした。

2018年度は、「生態系保全活動メニュー」の新規実施件数600件を目標として、グループ全体でさらなる生態系保全活動を推進していきます。

生態系保全活動メニュー概要

区分		活動例	項目数
事業所	生産	再利用ができない資源利用量の低減	4
	輸送	生態系に配慮した梱包材の使用	7
	回収・廃棄・リサイクル	製品含有有害物質の削減	2
	製品企画・開発・設計	研究開発時に、製品のライフサイクルにおける生物多様性への影響を推計し、必要に応じて、軽減策を実施	3
	敷地管理	在来種の採用、ビオトープの設置	17
	水利用	雨水の利用	1
バリューチェーン	出資・買収	出資・買収判断時に生物多様性への影響を確認し、影響を最小限にするための施策を実施	1
	新規進出・拡張	投資判断基準に生物多様性への配慮を盛りこむ	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	海上輸送におけるプラスチック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

協創による生態系保全活動を発信する 日立ITエコ実験村(日立製作所 システム&サービスビジネス)

システム&サービスビジネスは2011年4月に神奈川県秦野市に「日立 ITエコ実験村」を開村し、生態系保全のために里地里山保全活動を行っています。地域住民、ボランティア団体、自治体、学校、研究機関などと協力しながら、センサーやIT機器による環境情報の蓄積や見える化などを行い、ITが生態系の保全にどのように貢献できるかを実証・検討しています。

多くのステークホルダーと連携した保全活動が評価され、2018年3月には「国連生物多様性の10年日本委員会」(UNDB-J)認定連携事業(第12弾)に選定されました。

里山の恵みを次の世代へつなげるために、人々との協創により、地域の身近な課題を解決する社会イノベーション事業を通じた貢献活動をめざしています。



ITエコ実験村



この事業は
「国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)」
が推奨する事業として認定を受けています。



実験中のIT機器と観察された生きもの。写真左から、農業IoT e-kakashi、新鳥獣害対策ソリューション、ニホンリス。



生きもの観察会の様子

森林復元と地域活性の両立をめざした砂漠緑化活動(日立建機)

日立建機(上海)有限公司と日立建機(中国)有限公司は、2004年からNPO法人緑化ネットワークと協働して、中国・内モンゴル自治区のホルチン砂漠の緑化活動を行っています。2015年にスタートとした第2次10カ年計画からはサプライヤーやディーラーとも連携し、これまで33万m²の砂漠の森林復元に携わってきました。この活動により、防風防砂だけでなく、CO₂の吸収、資源循環、生物多様性にも寄与しています。また、地元住民主体の緑化活動を行うことでコミュニティの雇用にも貢献しています。

これらの緑化活動は取り組み内容や継続性が評価され、日立建機グループとして中国だけでなく日本でも表彰されています。

2017年度は環境省と農林水産省が後援する「第6回いきものにぎわい企業活動コンテスト」で「審査委員特別賞」を受賞、「国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)」が推奨する連携事業として認定されました。



「第6回いきものにぎわい企業活動コンテスト審査委員特別賞」



この事業は
「国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)」
が推奨する事業として認定を受けています。



バケツリレー方式の給水風景

日本生態系協会JHEP認証制度で AA+を取得(日立ハイテクノロジーズ)

日立ハイテクノロジーズの子会社である日立ハイテクサイエンスは、小山事業所内の研究開発施設を取り囲む緑地「日立ハイテクサイエンスの森」(約4万4,000m²)において、敷地内に生育している地域在来の植物を活用した広葉樹林化、さまざまな在来の野草の咲くススキ草地の再生、外来植物の駆除などの活動に継続的に取り組んでいます。

「日立ハイテクサイエンスの森」での生物多様性の保全・回復への取り組みは、公益財団法人日本生態系協会によるJHEP認証制度*1において高く評価され、評価ランク上位2番目となるAA+を取得しています。

*1 JHEP認証制度:「事業前の過去」と「事業後の将来」における生物多様性の価値を比較することで、その差を評価・ランクづけし、認証する制度



日立ハイテクサイエンスの森

Performance Data **126**

指標・データ	127-130
社外からの評価	131-132
第三者保証	133

指標・データ

サステナビリティにおける指標・データをまとめています。GRIスタンダード対照表、および方針・規範一覧はWebサイトのみの掲載となります。



GRIスタンダード対照表



方針・規範一覧

決算の概要 (連結 IFRS)

	(単位: 億円)		
	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	2017年度 (2018年3月期)
売上収益	100,343	91,622	93,686
調整後営業利益	6,348	5,873	6,386
EBIT*1	5,310	4,751	6,442
継続事業税引前当期利益	5,170	4,690	6,386
親会社株主に帰属する当期利益	1,721	2,312	3,629
設備投資額 (完成ベース)	5,285	3,775	3,749
研究開発費	3,337	3,239	3,329

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

社会的責任の認識

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
サステナブル&イノベティブな経営の実現					
対売上収益研究開発費 (%)	3.7	3.4	3.3	3.5	3.6
海外特許出願率 (%)	59	59	59	57	56

【指標データ範囲】

株式会社日立製作所および連結子会社 (変動持分事業体を含む)

2013年度 948社 / 2014年度 996社 / 2015年度 1,057社 / 2016年度 865社 / 2017年度 880社

組織統治

	計	性別		国籍	
		男性	女性	日本	日本以外
取締役(人)*1	12*2	10	2	8	4
執行役(人)*1	35	35	0	34	1
役員層(人)*1*3	78	76	2	73	5
役員層における女性比率・外国人比率 (%)			(2.6%)		(6.4%)

*1 2018年6月現在

*2 うち社外取締役は8人 (日本4人、日本以外4人)

*3 執行役および理事など社内役員として役職

労働慣行

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
公正・公平な職場環境の実現						
従業員数(人)*1		33,500	31,375	37,353	35,631	34,925
	男性	28,273	26,428	31,536	29,921	29,220
	女性	5,227	4,947	5,817	5,710	5,705
平均年齢(歳)*1		40.7	41.0	41.2	41.4	41.7
	男性	41.3	41.6	41.7	42.0	42.3
	女性	37.6	38.0	38.4	38.6	39.0
平均勤続年数(年)*1		18.3	18.4	18.4	18.6	18.8
	男性	19.0	19.0	19.0	19.2	19.4
	女性	15.0	15.4	15.6	15.7	16.0
離職率(%)*1*2		1.4	1.4	1.3	1.5	1.5
ダイバーシティ&インクルージョンの推進						
在籍人員に占める女性比率(%)*1		16.6	16.3	16.5	16.8	17.2
グローバル女性管理職比率(%/人)*3		5.6 (3,415)	6.0 (3,670)	6.4 (3,727)	6.3 (3,365)	6.4 (3,459)
女性管理職比率(%/人)*4		3.8 (418)	3.7 (434)	4.0 (474)	4.1 (509)	4.2 (577)
	部長以上	2.7 (77)	2.8 (87)	3.2 (104)	3.3 (113)	3.2 (128)
	課長	4.3 (341)	4.1 (347)	4.3 (370)	4.4 (396)	4.6 (449)
新卒女性採用比率(%)*5		19.4	21.7	22.8	26.3	26.6
	技術系	14.7	18.3	17.3	20.8	17.2
	事務系	43.4	41.0	45.5	42.1	53.8
障がい者雇用率(%)*6		2.02	2.03	2.08	2.11	2.15
育児休職・配偶者 出産休暇(人)*1	女性	539	508	524	664	724
	男性	238	236	307	352	426
育児短時間 勤務(人)*1	女性	683	663	668	822	887
	男性	5	4	3	2	2
介護休職(人)*1	女性	8	8	8	7	7
	男性	12	9	9	8	14
介護短時間 勤務(人)*1	女性	4	7	9	9	12
	男性	2	3	3	3	3
有給休暇 取得状況*1	取得日数(日)	15.5	15.4	15.6	16.3	17.2
	取得率(%)	64.7	64.3	65.3	68.1	72.0
平均残業時間(時間/月)*1		13.5	12.2	11.9	12.8	10.9
労働安全衛生の推進*7						
死亡災害件数(件)*1		1	1	2	1	0
労働災害度数率*1		0.10	0.09	0.07	0.18	0.17
労働災害度数率*8		0.14	0.27	0.22	0.18	0.25
ともに成長するグローバル人材戦略						
外国人雇用者数(人)*9		340	446	509	638	708
若手海外研修参加数(人)*10		747	720	674	382	378

〔指標データ範囲〕

- *1 株式会社日立製作所
- *2 自己都合退職者のみ対象
- *3 就業している女性管理職を対象
データを見直した結果、2016年度の数値を修正した
- *4 2017年度は、在籍者および在籍以外で就業している女性管理職。2016年度以前は正社員の在籍女性管理職を対象とする
- *5 大専(大学院・高専卒を含む)
- *6 株式会社日立製作所 特例子会社およびグループ適用会社17社を含む。各年度6月1日現在のデータ(2018年度は2.23)
- *7 統計の期間は各年1～12月
- *8 2013年度は日立グループ国内195社／2014年度は日立グループ国内251社／2015年度は日立グループ国内240社／2016年度は日立グループ国内200社／2017年度は日立グループ国内201社(各年度において日立製作所を含む)
- *9 株式会社日立製作所 各年度末日時点在籍人員
- *10 株式会社日立製作所および日本国内グループ会社

環境

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
事業活動による環境負荷の低減					
製品・サービス使用時CO ₂ 排出削減率(2010年度比)*1(%)	—	—	—	35	33
ファクトリー&オフィスにおけるCO ₂ 排出量(kt-CO ₂) 	4,165	4,128	3,895	4,577 ^{*2}	4,663 ^{*2}
水使用量(万m ³)	4,955	4,686	4,391	4,134 ^{*2}	3,854 ^{*2}
廃棄物有価物発生量(kt)	677	692	618	1,336 ^{*2}	1,356 ^{*2}
化学物質大気排出量(t)	4,216	4,415	3,615	4,380 ^{*2*3}	4,223 ^{*2*3}

〔指標データ範囲〕

- 株式会社日立製作所および連結子会社
 2013年度 948社／2014年度 996社／2015年度 1,057社／2016年度 865社／2017年度 880社
 事業活動に伴う環境負荷のデータについては、負荷の90%を占める範囲(日立製作所の試算による)各年度のデータは当該年度の対象範囲による実績を示す
- *1 2016年度に設定した新指標
 - *2 2016年度から連結対象となった素材系会社分を含む
 - *3 2016年度より管理対象物質を41物質から50物質に範囲を拡大

公正な事業慣行

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
責任ある調達の推進					
外部監査機関の支援を受けた監査実施件数(件)	16	20	20	20	18

コミュニティへの参画・発展

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進					
社会貢献関連費用(百万円)*1	1,806	1,218	889	527	948
社会貢献関連費用(百万円)*2	3,076	2,327	2,057	1,953	2,195

【指標データ範囲】

*1 株式会社日立製作所および日立財団

*2 2014年度までは日本：株式会社日立製作所およびグループ会社（持分法適用会社含む）136社、計137社、5財団
 海外：199社
 2015年度は日本：株式会社日立製作所およびグループ会社（持分法適用会社含む）136社、計137社、日立財団
 海外：244社
 2016年度は日本：株式会社日立製作所およびグループ会社134社、計135社、日立財団
 海外：159社
 2017年度は日本：日立製作所およびグループ会社141社、計142社、日立財団
 海外：196社

社外からの評価

日立は持続可能な社会の発展に向けたサステナビリティ活動を積極的に推進している企業グループとして、さまざまな外部機関より高く評価されています。

ESG投資評価に積極的に対応

日立はESG投資*1に必要な外部評価に、積極的に対応しています。

日立製作所は、世界の代表的な社会的責任投資ファンドインデックスであるダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックス(DJSI*2 World)に2009年度から9年連続で選定されています。また、2017年度は日立製作所として「Euronext Vigeo Eiris World 120 Index*3」に選定されました。

また、日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズのグループ4社がFTSE4Good Index Series*4に、日立金属、日立ハイテクノロジーズのグループ2社がモーニングスター社会的責任投資株価指数*5に採用されるなどの評価を得ています。また、日立化成がMSCI ACWI ESG Leaders Index*6に選定されました。

*1 ESG投資：環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の3要素を重視した企業経営を評価し、銘柄選定などを行う投資活動

*2 DJSI: Dow Jones Sustainability Indicesの略称で、ダウジョーンズ社(米国)とRobecoSAM社(スイス)が開発したESG投資インデックス。銘柄選定範囲に応じてグローバルあるいは地域別のインデックスが設けられている。グローバルに銘柄を選定しているインデックスの例にDow Jones Sustainability World Indexが、日本とアジア、オーストラリアの銘柄を対象とするインデックスの例にDow Jones Sustainability Asia Pacific Indexがある

*3 Euronext Vigeo Eiris World 120 Index: 米国や欧州で多数の証券取引所等を運営するNYSE Euronext社(米国)と、ESG調査会社であるVigeo Eiris社(フランス・英国)による指標。欧州、北米、アジアパシフィック地域における、「環境」「社会」「ガバナンス」の観点で評価を得られた企業上位120社で構成

*4 FTSE4Good Index Series: ロンドン証券取引所が出資するFTSEグループが算出するインデックスの一つで、環境マネジメント、気候変動の軽減、人権および労働者の権利、サプライチェーン労働基準、贈収賄防止の5つのESG(環境・社会・ガバナンス)テーマに沿って銘柄を選定している

*5 モーニングスター社会的責任投資株価指数: モーニングスター株式会社がNPO法人のパブリックリソースセンターと共同で開発した、日本株を対象としたESG投資インデックス

*6 MSCI ACWI ESG Leaders Index: 米MSCI(モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル)社が提供する各業界で高いESG評価を得られた企業から構成されるインデックス

2017年度のESG投資による評価実績

評価機関	評価指標	選定された会社名
RobecoSAM	Dow Jones Sustainability World Index	日立製作所
	Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	日立製作所、日立化成
MSCI	MSCI ACWI ESG Leaders Index	日立化成
	MSCI ジャパンESG セレクトリーダーズ指数	日立製作所、日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
	MSCI日本株女性活躍指数(WIN)	日立製作所、日立化成、日立金属、日立ハイテクノロジーズ
FTSE	FTSE4Good Index Series	日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
	FTSE Blossom Japan Index	日立化成、日立金属、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
VigeoEIRIS	Euronext Vigeo Eiris World 120 Index	日立製作所
モーニングスター	モーニングスター社会的責任投資株価指数	日立金属、日立ハイテクノロジーズ

MEMBER OF
Dow Jones Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

 **EURONEXT**
vigeo eiris
INDICES WORLD 120

「なでしこ銘柄」に選定

2018年3月22日、平成29年度「なでしこ銘柄」の発表があり、日立製作所が5年連続で「なでしこ銘柄」に選ばれました。ダイバーシティを経営戦略に位置づけ、多様な人財の力をイノベーションに生かす取り組みが評価されたことによるものです。

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた企業を業種ごとに選定するもので、経済産業省と東京証券取引所の共同企画として2012年度から実施されています。東京証券取引所の全上場企業約3,500社を対象に、女性活躍度調査のスコアリング結果に、財務面(ROE)による加点を経て、業種ごとに企業を選定しています。5回目となる今回は、日立製作所を含む48社が選ばれました。



「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

日立製作所は2013年に経済産業省が実施する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。「ダイバーシティ経営企業100選」は外国人、高齢者、障がい者、女性など多様な人財を活用してイノベーション創出や生産性向上などの成果を上げている企業を選定・表彰する制度です。

日立のダイバーシティの取り組みについては、制度導入にとどまらず、経営トップの強いコミットメントのもと、経営戦略として日立全体で推進していることが高く評価されました。

さらに、2015年に発表された「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」には、日立グループから日立ソリューションズが選定されました。



「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて従業員の子育てを支援する行動計画を策定し、その実績が認められた企業に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称:くるみん)が交付されます。

日立製作所でも、従業員が仕事と家庭を両立させながら安心して働けるように「日立製作所行動計画」を策定して積極的に推進しており、2011年2月、その実績が認められ、認定マーク*1を交付されました。

*1 日立グループで「くるみん」を取得している企業:日立建機、日立国際電気、日立ハイテクノロジーズ、クラリオン、日立アーバンインベストメント、日立システムズ、日立ソリューションズ、日立SC、日立ソリューションズ東日本、日立INSソフトウェア、日立社会情報サービス、日立建設設計、日立水戸エンジニアリング、水戸エンジニアリングサービス、沖縄日立ネットワークシステムズ、日立ソリューションズクリエイト

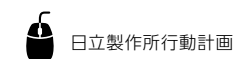


「女性活躍推進法」認定マークを取得

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、取り組みの実施状況が優良な企業には認定マーク(愛称:えるぼし)が交付されます。

日立製作所は、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、多様な人財が活躍できる環境の整備に取り組んできた実績を評価され、2017年2月28日に認定を受けました。同認定は、5つの評価項目*1で行われ、基準を満たした評価項目の数に応じて3段階で評価されます。日立製作所は2段階目の認定*2を受けました。

- *1 評価項目:①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース
- *2 日立グループで「えるぼし」を取得している企業:クラリオン(3段階目)、日立システムズ(3段階目)、日立ソリューションズ(3段階目)、日立化成(2段階目)、日立ハイテクノロジーズ(3段階目)、日立ソリューションズ東日本(2段階目)、日立テクニカルコミュニケーションズ(3段階目)



第三者保証

「日立 サステナビリティレポート2018」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、環境・社会パフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けました。保証対象の指標については☑を記載しています。

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



環境負荷データ等の算定方法

独立した第三者保証報告書



株式会社日立製作所
執行役社長 東原 敏昭 殿

独立した第三者保証報告書

2018年9月10日

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役

前田 和彦

当社は、株式会社日立製作所(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2018(以下、「レポート」という。)に記載されている2017年4月1日から2018年3月31日までを対象とした☑マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、「障がい者雇用者数」と「障がい者雇用率」については2018年6月1日現在の値) (以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。 レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

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

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

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した日立オートモティブシステムズ株式会社佐和事業所及び日立電機(中国)有限公司広州工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

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

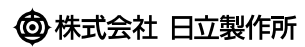
当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

お問い合わせ先



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 FAX: 03-4235-5835

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