

日立 サステナビリティレポート 2017
2016年度実績



目次

Introduction	02	Activities	32		
使い方	02	組織統治	33-44	お客様のために(消費者課題)	76-84
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	35	顧客満足の追求	78
日立グループについて	04	規範・価値観のグループ共有	39	製品・サービスへのアクセシビリティ追求	80
社会と日立	05	多面的なリスクマネジメントの推進	41	品質・安全管理の徹底	82
Management Approach	09	人権	45-50	コミュニティへの参画・発展	85-88
リーダーシップ	10-11	バリューチェーンを通じた人権尊重	47	継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進	87
経営者メッセージ	10	労働者の権利の尊重	50	環境	89-119
役員メッセージ	11	労働慣行	51-66	環境経営の推進	90
社会的責任の認識	12-26	公正・公平な職場環境の実現	54	環境マネジメントの継続的強化	93
サステナブル&イノベティブな経営の実現	14	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	56	環境リスク・機会への対応	104
対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画	22	労働安全衛生の推進	61	低炭素社会の実現	106
CSR活動の確認と改善	27-31	ともに成長するグローバル人財戦略	64	高度循環社会の実現	110
CSRマネジメントの継続的強化	29	公正な事業慣行	67-75	自然共生社会の実現	115
		国際規範に則った事業慣行の推進	69	Performance Data	120
		責任ある調達への推進	71	主要指標	121-122
				決算の概要、および役員・従業員データ	123-125
				社外からの評価	126-127
				第三者保証	128

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

カテゴリタブ
該当する報告分野の扉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

Contents
目次

Introduction
イントロダクション

Management Approach
マネジメントアプローチ

Activities
アクティビティーズ

Performance Data
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2017」(2017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2016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用した形で、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:	2016年度(2016年4月1日から2017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388社を含む)1,252社、計1,253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388社を含む)1,252社、計1,253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864社、計865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:	2017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、2016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)」(環境省)


「ステークホルダー重視による環境レポーティングガイドライン2001」(経済産業省)など

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2016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、およびサステナビリティ情報審査実務指針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2017

● 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2017」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、130ページ)で開示しています。

Webサイト「CSRへの取り組み」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2017



Web CSRへの取り組み
<http://www.hitachi.co.jp/csr/>



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/csr/sc/>

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

● 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

日立グループについて

会社概要 (2017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)	35,631人
(連結)	303,887人
連結子会社数	864社(国内208社、海外656社)
持分法適用会社数	388社

財務ハイライト(2017年3月期連結IFRS)

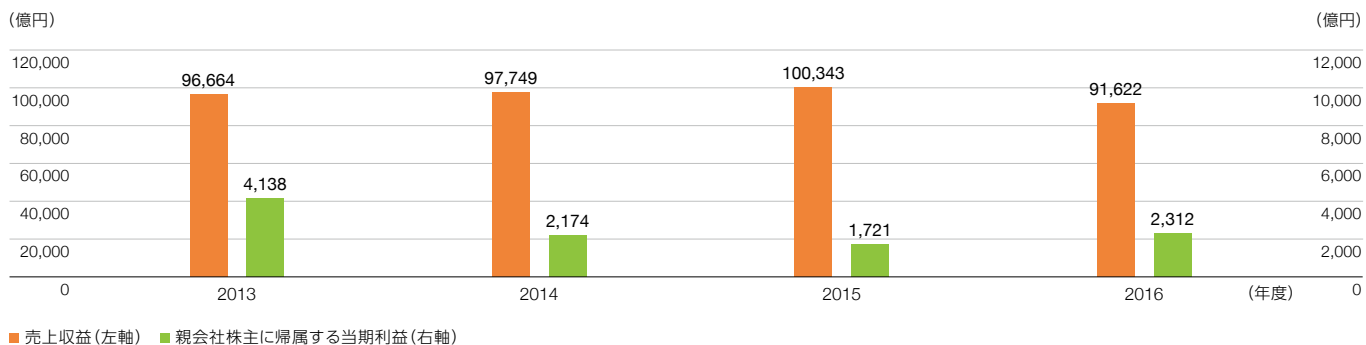
売上収益	91,622億円(前期比91%)
EBIT*1	4,751億円(前期比89%)
継続事業税引前当期利益	4,690億円(前期比91%)
親会社株主に帰属する当期利益	2,312億円(前期比134%)
設備投資額*2	3,775億円(前期比71%)
研究開発費	3,239億円
総資産額	96,639億円

※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

売上収益／親会社株主に帰属する当期利益の推移



社会と日立

「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念に基づいた価値創造が、日立の100年に及ぶ事業の持続的発展を支えてきました。日立は研究開発に積極的に取り組み、社会課題の解決につながる製品やサービスを提供していきます。

社会課題の解決に貢献する日立の事業セグメント

気候変動や生態系破壊をはじめとする環境問題、エネルギーや水、資源、食糧の不足、都市への人口集中、高齢化など、人類の共通課題がグローバルに顕在化してきています。日立は、グローバルな企業市民として、経済的価値と社会的価値を同時に創造することで社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献したいと考え、社会インフラをはじめ幅広い分野の事業をグローバルに展開し、社会に貢献しています。

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。

事業展開 **100** 超の国と地域

社会やお客様の課題解決に貢献するため、データ利活用を支えるITソリューションを、全世界で提供しています。

- **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 (2017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 Data Systems、Hitachi Payment Services



ストレージシステム

売上収益	調整後営業利益	EBIT
19,828億円	1,529億円	764億円

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。

水ソリューション納入 **1,800** サイト

日立はOT×ITにより、海水淡水化設備、水処理プラントの設計、施工、監視・制御システムや運転・保守まで総合的な水ソリューションをグローバルに提供しています。

● **主な製品・サービス**

産業用機器・プラント、エレベーター、エスカレーター、鉄道システム、火力・原子力・自然エネルギー発電システム、電力流通システム

● **主要な連結子会社 (2017年3月31日現在)**

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



海水淡水化装置

売上収益	調整後営業利益	EBIT
23,319億円	770億円	△199億円

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。

稼働中の粒子線治療施設数 **日本 3 施設、米国 4 施設**
(2017年6月末時点)

粒子線治療は身体への負担が少なく生活の質を維持した治療が可能で、特に体力的な負担が大きい小児がん治療での活用が期待されています。信頼性の高い日立の粒子線治療システムは世界シェアを伸ばしています。

● **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 (2017年3月31日現在)**

日立ハイテクノロジーズ、日立国際電気



北海道大学病院 粒子線がん治療装置

売上収益	調整後営業利益	EBIT
11,703億円	815億円	667億円

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。

2016年度の鉱山用油圧ショベル世界シェア **約 30%**

油圧ショベルやホイールローダ、ダンプトラックなど、日立建機の建設機械が世界中の建設現場や鉱山で活躍しています。

● **主な製品・サービス**

油圧ショベル、ホイールローダ、鉱山機械

● **主要な連結子会社 (2017年3月31日現在)**

日立建機



日立建機の鉱山用超大型油圧ショベルとダンプトラック

売上収益	調整後営業利益	EBIT
7,539億円	263億円	227億円

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。

樹脂製バックドアモジュール **30%**軽量化(スチール製比)

日立化成の樹脂製バックドアモジュールは、従来のスチール製と比べて大幅な軽量化を実現します。バックドアモジュールの樹脂化は国内初(日立化成調べ)で、樹脂の優れた造形性を生かし、剛性、強度を確保しながらスチールでは得られないデザインが可能になりました。

●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(樹脂成形品等)、蓄電デバイス、高級特殊鋼、磁性材料・部品、高級鋳物部品、電線材料

●主要な連結子会社(2017年3月31日現在)

日立化成、日立金属



日立化成の樹脂製バックドアモジュール

売上収益	調整後営業利益	EBIT
14,646億円	1,199億円	1,233億円

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。

エアフローセンサー世界シェア 約 **40%**
(2016年3月末時点)

日立オートモティブシステムズのエアフローセンサーは、国内外の自動車メーカーに広く採用され、グローバルでトップシェアを獲得しました。エンジンへの吸入空気の流量と温度を正確に測定し、エンジンの効率化に貢献しています。

●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(2017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



日立オートモティブシステムズのエアフローセンサー

売上収益	調整後営業利益	EBIT
9,922億円	563億円	658億円

生活・エコシステム

キッチン・家事製品、照明・住宅設備機器、冷凍・空調機器を通じて、社会と皆様の生活に新しい価値とイノベーション

をグローバルに提供しています。また、製品の省エネルギー性能の向上を継続的かつ徹底的に追求し、環境負荷の低減にも貢献します。

家電製品展開 **120** 超の国と地域

日立アプライアンスは、120を超える国や地域にさまざまな家電製品を提供しています。それぞれの国・地域に合わせた家電製品を提供することで、人々の生活の質の向上に貢献し続けています。

●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(2017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



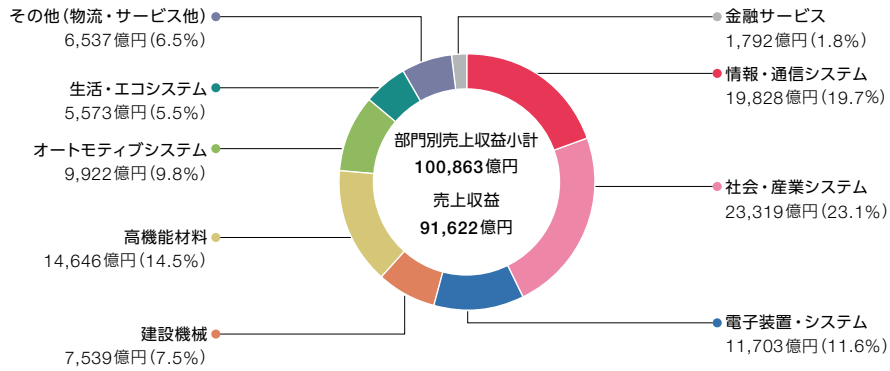
日立アプライアンスのロボットクリーナー「minimaru(ミニマル)」

売上収益	調整後営業利益	EBIT
5,573億円	224億円	318億円

※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

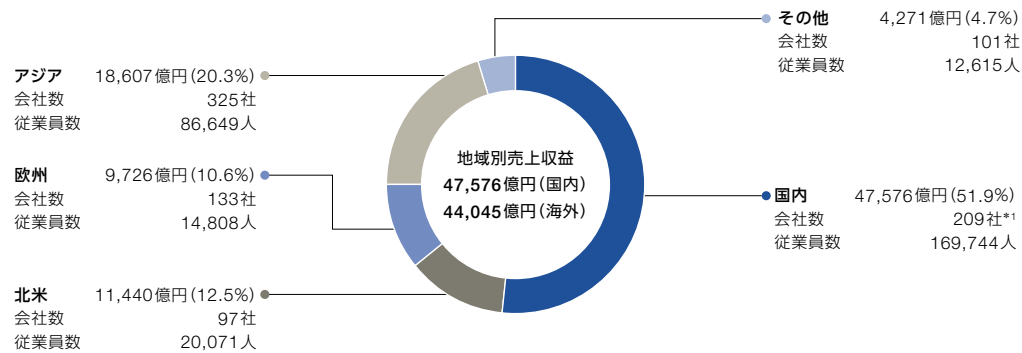
事業部門別売上収益／構成比

(2017年3月期 連結IFRS)



地域別売上収益／構成比

(2017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208社、計209社

Management Approach **09**

リーダーシップ	10-11
経営者メッセージ	10
役員メッセージ	11
社会的責任の認識	12-26
サステナブル&イノベーティブな経営の実現	14
対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画	22
CSR活動の確認と改善	27-31
CSRマネジメントの継続的強化	29

リーダーシップ 経営者メッセージ

リーダーシップ

世界が直面する課題の解決に
積極的に貢献していきます

2015年、国連は、世界で最も差し迫った課題を解決していくための17の目標を掲げた「持続可能な開発目標(SDGs)」を発表しました。また、2016年には温室効果ガスの排出を長期的に劇的に削減する画期的なパリ協定が発効されました。

日立は、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を積極的に推進しています。また、幅広い製品やサービスの提供を通じて、多くの人々の「Quality of Life」向上への貢献をめざしてまいりました。その一方で、近年は製品やサービスを通じて生み出される価値が社会にどのように受け入れられ、どのようなインパクト(影響)を与えているのかを考えることが企業に求められてきています。

こうした環境の変化の中、日立は、事業とサステナビリティの統合をさらに深化させていくため、2017年4月に「サステナビリティ戦略会議」を立ち上げました。国際社会の動向やニーズを踏まえたサステナビリティに関する施策について、私自身が議長となって、役員、ビジネスユニット(BU)長、関連部門長とともに検討していきます。進捗については来年度以降のサステナビリティレポートや統合報告書などを通じて、皆様にお伝えしていきたいと思っております。

現在そしてこれからも、日立は幅広い事業活動を通じて、社会や環境の課題解決に大きく貢献し、包摂的・共生的に、そして活気あふれる世界の構築をめざします。そのために、私たちがもつ革新的なソリューションを社会に提供し、パートナーやステークホルダーとの協創をさらに推進します。同時に、人々や地球環境に与えるネガティブインパクトを軽減し、緩和するために責任ある企業活動を行い、SDGsなどの国際的な目標達成に積極的に貢献していきます。

これが日立の考える「サステナビリティ」です。

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)

リーダーシップ



日立のサステナビリティ推進に向けて

葛岡 利明

株式会社 日立製作所
代表執行役 執行役専務
ゼネラルカウンセル&コーポレートコミュニケーション責任者
兼リスクマネジメント責任者
兼法務・コミュニケーション統括本部長
兼リスクマネジメント統括本部長
兼病院統括本部長

現在、各国政府やさまざまな企業が、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」達成に向けて貢献するための取り組みを進めています。

日立では、SDGs達成への貢献も含めたサステナビリティ戦略やそれに関する施策をより推進するために、2017年4月に第1回「サステナビリティ戦略会議」を開催しました。また、サステナビリティ戦略を推進するため、各ビジネスユニット(BU)においてサステナビリティ戦略推進担当者を任命しました。サステナビリティ戦略推進担当者は、それぞれ責任をもって、各BUの事業とサステナビリティ戦略との関連づけ、また環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成を事業戦略に組み込み、長期的視点に立って実施していくことをミッションとしています。

2016年度の主な活動成果をご報告します。

ガバナンスの分野では、コンプライアンスの徹底のために、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)を拡充し、引き続き、日立グループ全体でのコンプライアンス体制強化に努めています。

環境の分野では、「2018環境行動計画」を達成するために、環境活動をさらに推進しています。製品・サービスの環境性能でKPIの一つにしているCO₂排出削減率では、2010年度製品を基準として2018年度には40%削減する目標の達成をめざしており、2016年度は35%削減と着実に達成しました。

また、日立グループ全体で創造性や生産性の高い効率的な働き方など、働き方の改革を推進するため、「日立ワーク・ライフ・イノベーション(WLI)プロジェクト～一人ひとりの多様な働き方が、創造的な未来を拓く～」を立ち上げました。従業員からのさまざまなアイデアや実践事例を社内イントラネットで共有し、「働き方改革の成果として確保した個人の時間を、人格陶冶(とうや)に使ってほしい」という執行役社長兼CEOの東原によるメッセージを従業員に発信するなど、日立全体での取り組みを進めています。

その他にも日立を支えるCSR活動については、本レポートに記載していますので、ぜひご一読ください。

日立はこれからも社会イノベーション事業を通じて、社会課題の解決に貢献するため、サステナビリティ戦略をさらに推進し、適切な情報開示に努めてまいります。

社会的責任の認識

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CSR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技術を組み合わせることで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。

2016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)」を踏まえ、日立の社会イノベーション事業を通じてどのような貢献ができるのか、経営レベルでの検討を開始しました。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、2050年に向けた環境長期目標を策定し、SDGsの社内理解浸透に努めました。また、日本国内外で積極的にステークホルダーダイアログを実施するなど、ステークホルダーとの双方向コミュニケーションにも力を入れています。

主な活動計画と実績

サステナブル&イノベティブな経営の実現

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
ステークホルダーからの期待の認識、および事業活動の中で果たすべき社会的責任と事業を通じて解決すべき社会課題の特定	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的な環境への取り組み方針の策定 ・サステナビリティ視点の理解浸透をめざしたワークショップの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境長期目標を発表 ・SDGsとビジネスのスケールアップに関するワークショップを水ビジネスユニット (BU)において開催 	★★	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ戦略会議を立ち上げ、各BU・グループ会社がSDGsを含むサステナビリティ戦略を策定・推進
お客様や社会の課題解決に貢献する革新的な研究開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発情報の積極的な発信の継続 ・社外表彰の継続的な受賞 	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞発表：35件 (うちオープンイノベーション関連：17件) ・工業標準化事業表彰、経済産業大臣表彰、現代の名工など、主な社外表彰9件 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発情報の積極的な発信の継続 ・社外表彰の継続的な受賞

社会的責任の認識

対話を通じた課題把握およびイニシアティブ参画

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
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「自社が社会に与える影響」の認識	・ NGOとの関係構築および対話実施を通じた課題認識と改善	・ 世界各国でのステークホルダーダイアログにNGOも出席し、経験と情報を共有	★★★	・ NGOとの関係構築および対話の継続
	・ プロアクティブな渉外活動の活性化	・ 各BUやグループ各社とともに、国内と海外特定地域に関する社会課題とその解決方法を検討 ・ 米国グループ各社の渉外担当者に対して活動方針と事例を共有	★★★	・ 社会性と事業性を両立する渉外活動を推進 ①政府や国際機関と協調した社会イノベーション事業の創出 ②SDGsによる社会事業の評価指標の策定 ・ 日本企業とグローバル企業の双方の特性を生かすグローバル渉外体制の確立
	・ ステークホルダーダイアログの実施	・ インド、欧州、豪州、シンガポール、中国にて実施。北米での準備に着手。欧州では情報開示について議論 ・ 欧州ダイアログで統合報告書における情報開示について議論	★★	・ 各国ステークホルダーダイアログの継続と事業への反映 ・ 北米、豪州、欧州、中国、インド、シンガポールにおいて、検討中の施策や注力テーマについてステークホルダーダイアログを年1回以上実施
	・ グローバル統一ブランドキャンペーンの一環として、日本を含む世界19カ国での広告展開	・ 日本を含む世界19カ国で、広告2テーマ、テレビCM 2テーマを展開	★★★	・ グローバル統一ブランドキャンペーンの一環として日本を含む世界16カ国での広告展開

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

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

「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。

4月25日開催の第1回会議では、SDGsの目標達成に貢献するための施策や推進体制などについて議論しました。

今後、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を強化していきます。

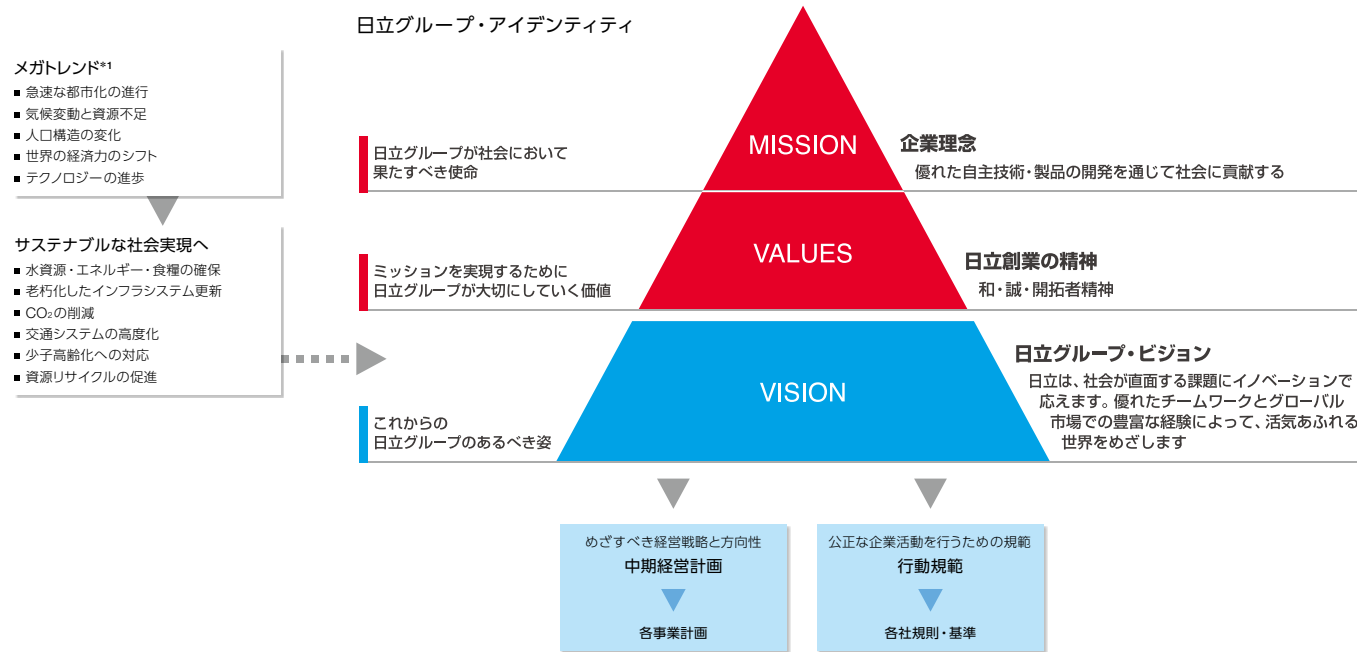
社会の変化と日立グループ・アイデンティティ

貧困、教育の格差、疾病の蔓延、資源・エネルギー問題、都市への人口集中、地球環境問題など、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。「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ことを企業理念に掲げる日立は、2013年5月に公表した中期経営計画のスタートに合わせ、「日立グループ・ビジョン」を策定しました。イノベーションを通じて社会が直面する課題の解決に貢献し、人々が公平で安全・安心、快適に暮らせる社会を実現することをめざすという、次なる成長に向けて日立のあるべき姿を示したものです。日立は、創業以来100年に及ぶ歴史の中で「企業理念」や「日立創業の精神」など大切に受け継いできた理念や価値を踏まえ、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。この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CSR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、環境問題をはじめとする社会課題の解決につながる事業の推進などにより、グローバル社会における良き企業市民としての責任を全うしていきます。経営計画を実行するプロセスにおいては、日立の従業員は各国・地域の法律・規制を尊重し、世界中どこにあってもしっかり「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。

社会的責任の認識

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


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・公共・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

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

*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



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*)で最適化

注力投資

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



金融・公共・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

イノベーションマネジメント

研究開発方針

日立は、「IoT時代のイノベーションパートナー」として、電力・エネルギー、産業・流通・水、アーバン、金融・公共・ヘルスケアを注力4事業分野と定め、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していきます。

研究開発グループは、お客様の課題に対して協創と技術開発で応えることで、社会イノベーション事業をけん引する役割を担います。

「不確実性の時代におけるビジネスイノベーションを創出する」を基本方針として研究開発を推進します。

日立は社会イノベーション事業を通じて、グローバルに複雑化する社会課題の解決に貢献していきます。

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統括センター(CSI)、テクノロジーイノベーション統括センター(CTI)、基礎研究センター(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BUや、日本国内外の各拠点とともに、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。

社会的責任の認識

CTIは、社会イノベーション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。2016年12月には、横浜研究所内に日立の最新技術を活用してお客様と協働でプロトタイプングを行うオープンラボを開設し、未来志向のイノベーションの創生に貢献するアプリケーションやプラットフォームの技術開発をめざします。

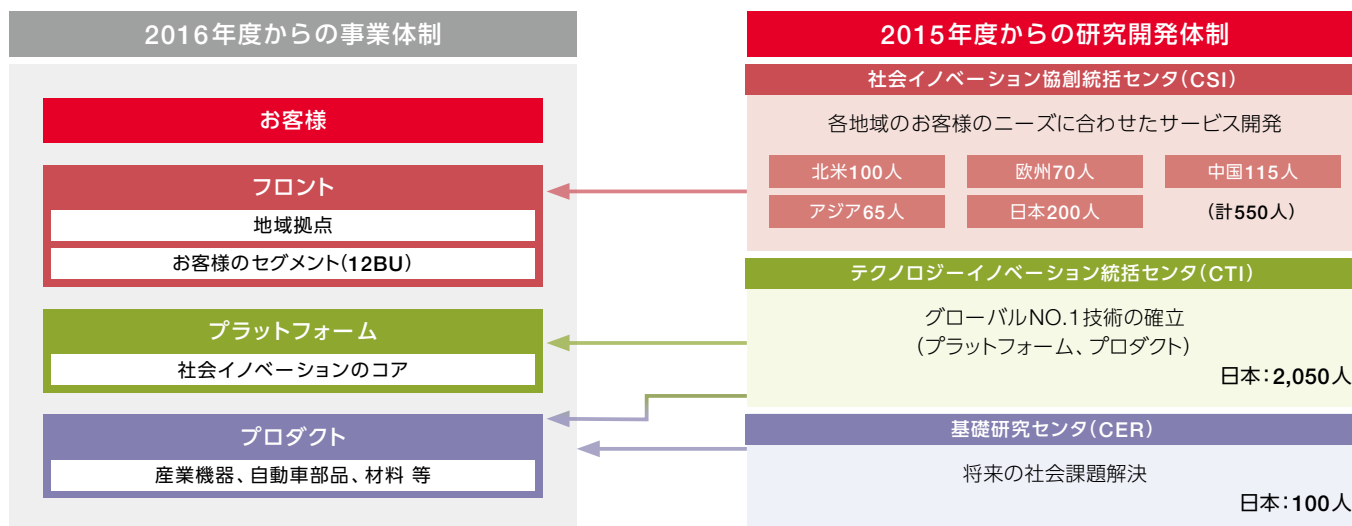
CERは、人々の本来の目的である「コトと幸福」を追求する人間中心社会の実現に向け、さまざまな研究機関と連携して、将来の社会課題解決を実現する最先端の研究を進めています。

社会イノベーション事業拡大を支えるLumadaの進化

日立は、お客様と協創する中で、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、2016年に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。

研究開発グループでは、顧客協創方法論を体系化した「NEXPERIENCE」を活用し、Lumadaのユースケース創生を図っています。また、AI／アナリティクスなどの革新技術を共通基盤としたソリューションコアの開発を進めていきます。

研究開発グループの体制



グローバルにおける顧客協創の加速

日立がめざす社会イノベーション事業の市場はグローバルに拡大しています。CSIでは、お客様との協創拡大に向けて、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。

CSI東京では、デザインやサービス研究で培った顧客協創技法を活用し、お客様とソリューションの協創を進めています。

CSI APACでは、データサイエンス、機械学習、ソフトウェア工学を活用し、エネルギー、交通、都市ソリューションなどをお客様と協創しています。インド、シンガポールに加え、新たにオーストラリアの拠点にも研究開発人員を配置しました。

CSI北米では、ビッグデータアナリティクス基盤を構築し、エネルギー、通信、金融、ヘルスケアなどの分野で先進ソリューションをお客様と協創しています。2016年には、「金融イノベーションラボ」(Financial Innovation Laboratory)、IoTプラットフォームの研究強化を目的とした「Digital Solution Platform Laboratory」(DSPL)を開設しました。

CSI中国では、昇降機やATMなどの製品開発をお客様と協創し、中国政府が進める製造業の発展を促す政策「中国製造2025」や低炭素社会などの産業政策に応えるソリューションを実現していきます。2016年には北京、上海の拠点に加え、製造業集積地である南部の都市、広州にも拠点を新設しました。

CSI欧州では、標準化に強い欧州の市場創生活動に参加し、主要機関とともに成熟社会の課題を解決するソリューションを実現していきます。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しました。

また、同月に、CSIの顧客協創をグローバルに束ねる「Insights Laboratory」も新設しました。2016年5月に組織したHitachi Insight Groupと連携し、Lumadaのグローバル展開を加速していきます。

オープンイノベーションの推進

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、お客様と連携し、オープンな研究開発環境を維持しています。

2015年度からは、CERがオープンイノベーションのハブとなり、次の社会イノベーション事業の芽を創生しています。

日本国内では、政府が提唱する「超スマート社会」(Society 5.0)*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。

また、Society 5.0実現に向けた取り組みとして、将来、人々の生活に対して技術がどのように関係していくべきか考える活動「ビジョンデザイン」を発表しました。「School Education」「Public Safety」「Ageing Support」「Meal Experience」の4つのテーマを中心に、「人間だけではできない、技術ならではの人への寄り添い方」を提案しました。

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スタンフォード大学との連携のほか、2016年には、FinTech(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」にボード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も重要な位置を占めています。

2016年度現在、65の海外の研究機関、243の日本国内の研究機関と連携しています。また、海外の研究者を有期雇用する研究者招聘制度「Hitachi Research Visit Programs」(HIVIPS)を1985年度から実施するなど、海外研究者との連携を深めています。

*1 「超スマート社会」(Society 5.0): 政府の「第5期科学技術基本計画」において打ち出されたコンセプトで、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続くような新たな社会を生み出す変革を科学技術イノベーションが先導する意味

▶ 日立と北大が動体追跡粒子線がん治療装置で全国発
表彰「恩賜発明賞」を受賞

日立と北海道大学は、動体追跡粒子線がん治療装置に関する発明(特許第05896211号)で、平成29年度全国発明表彰で年度内の最も優れた発明に贈られる「恩賜発明賞」を受賞しました。

粒子線がん治療は、水素の原子核である陽子や炭素イオンなどの粒子を加速し、生成した粒子線を腫瘍に集中して照射することでがんを治療するもので、治療に伴う痛みがほとんどなく、ほかの放射線治療に比べて副作用が少ない最先端の治療法として日本国内外の医療機関で導入が拡大しています。しかし、肺や肝臓のような体幹部の腫瘍は呼吸などで移動するため、腫瘍位置を正確に捉えて粒子線を照射する技術が求められていました。今回の共同開発で日立が持つスポットスキニング照射技術と、北大が持つ動体追跡照射技術の両方を搭載したシステムを併せもつ治療装置が完成したことにより、短時間で移動する腫瘍に対する正確な照射が可能になり、患者の負担が軽減しました。北大病院ではすでに、2014年から本技術を適用した治療を行っています。

全国発明表彰は1919年に創設され、日本の発明分野の表彰では最も権威があるとされています。

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月に民間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「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」および「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」を基に作成した独自の「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 日立では、2015年10月1日より倫理審査委員会の「臨床研究に関する倫理指針」を「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に変更



医学研究関連業務に関する倫理審査委員会

研究開発計画と予算

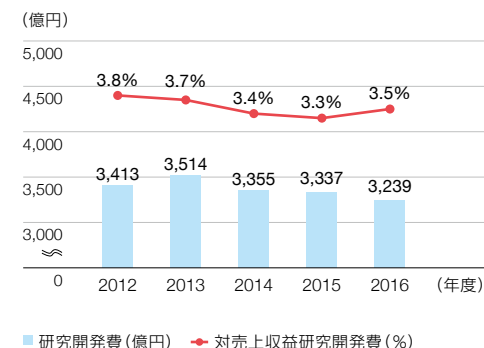
日立は売上収益の約4%に相当する額を研究開発に投資しています。研究開発グループにおける開発費はそのうちの約20%に相当します。研究ターゲットとしては、主に事業体主導の事業ロードマップに基づくBUやグループ会社からの依頼研究・先行研究と、研究開発グループ主導の技術中長期計画に基づく先端・基盤研究の2つに分けられます。依頼研究・先行研究は、主力事業の拡大・成長を目的に3~5年内の実用化をめざしており、先端・基盤研究は、顧客協創や技術基盤の強化、新事業の創生をめざすものです。

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分野である電力・エネルギー、産業・流通・水、アーバン、金融・公共・ヘルスケアに集中するとともに、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す。

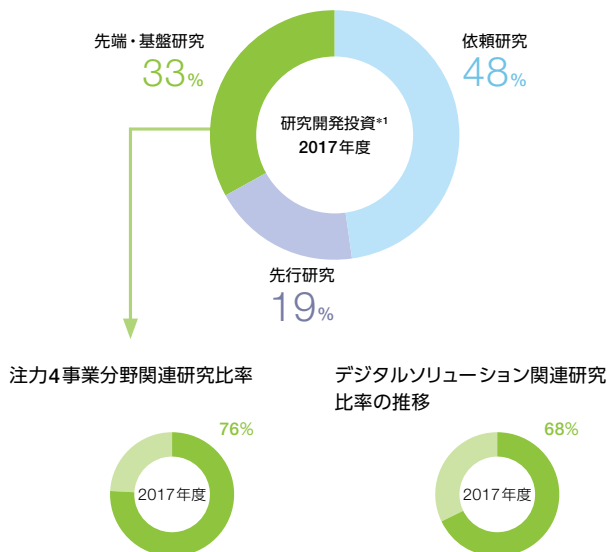
今後も経営戦略に沿った研究開発に取り組み、日立の事業拡大とグローバル展開の加速に貢献していきます。

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



*1 日立グループ研究開発投資額の20%に相当

知的財産

▶ 知的財産活動の展開

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。研究開発などから生まれたイノベーションや日立ブランドを、特許権、商標権といった知的財産権や、ノウハウの秘匿により保護するとともに、発明者への報奨・表彰といったインセンティブ施策にも取り組んでいます。また、社会イノベーション事業の拡大に伴いお客様やパートナーとの協創が増加する中、お客様やパートナーから取得する知的財産の適切な取り扱いにも配慮しています。

▶ グローバル特許網の構築

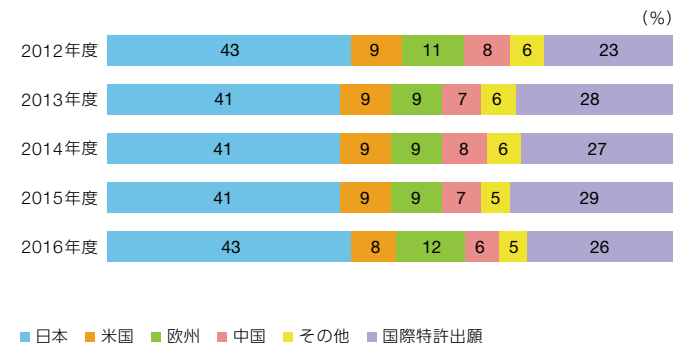
グローバル事業を支える知的財産活動の一つがグローバルな特許網の構築です。競合他社が日立の差別化ポイントに追随するのをけん制するとともに、日立の技術をお客様に訴求したり、ライセンスを提供し他社との協創を促進したりすることなどを目的として、研究開発などから生まれたイノベーションをグローバルに保護しています。日立は2009年度に47%であった海外への特許出願比率を2016年度には57%にまで引き上げました。今後も効率的にグローバルな特許網を構築・維持していきます。

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。2016年度は研修生を米国に2人、ドイツに2人、シンガポールに1人、海外留学生を米国に1人派遣しました。

主要指標

● 国・地域別特許出願比率



▶ 知的財産権の尊重

日立は、他者の知的財産権を尊重するとともに、他者に対して日立の知的財産権を尊重するよう求めています。新製品・新技術の研究開発にあたっては事前調査を行うことを「日立グループ行動規範」に明記し、他者の知的財産権を侵害しない製品づくりに努めています。また、他者の知的財産権を使用する場合は、ライセンスを取得しています。さらに、社会イノベーション事業の拡大に伴いお客様やパートナーとの協創が増加する中、お客様やパートナーから取得する知的財産の適切な取り扱いにも配慮をしています。一方、日立の知的財産権を侵害する企業があれば、交渉を通じてライセンスの取得を促し、必要に応じて法的手段に訴えています。



日立グループ行動規範5.3
会社資産の管理と保全

▶ 模倣品への対策

日立ブランドの保護はグローバルな事業展開をする上で非常に重要です。そのため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設置したほか、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	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証 営業 	<ul style="list-style-type: none"> CS活動 営業活動 Webサイト CM 	<ul style="list-style-type: none"> お客様満足 p.78-79 ユニバーサルデザインへの取り組み p.80 新興国への適応 p.81 品質保証活動 p.82-84 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	<ul style="list-style-type: none"> 広報・IR 	<ul style="list-style-type: none"> 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700件) IRツール(統合報告書・事業報告書など) 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント p.22-26
サプライヤー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	<ul style="list-style-type: none"> 調達 	<ul style="list-style-type: none"> 調達活動 サプライヤー連絡会 CSRモニタリング(年316社) CSR監査(年20社) 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンマネジメント p.71-75
従業員	人財の積極活用、適正な処遇、労働安全衛生の推進	<ul style="list-style-type: none"> 広報 人財 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット/社内報 研修 経営層と従業員のタウンホールミーティング(年16回) 従業員サーベイ(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン p.56-58 女性のキャリア促進 p.58 ワーク・ライフ・マネジメント p.59-60 障がい者雇用 p.60 多様なライフサポート制度 p.60 労働安全衛生 p.61-63 グローバル人財育成 p.64-66 ステークホルダーエンゲージメント p.22-26
政府/自治体/業界団体	内外の法令・規制への対応、政策への提言、産官学連携プロジェクトへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 渉外 	<ul style="list-style-type: none"> 政策審議会への参加 財界・業界団体への参加 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーエンゲージメント p.22-26
地域コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じた地域コミュニティへの貢献 ボランティア活動への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 p.87-88
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	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発 	<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーション(共同研究) 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーションマネジメント p.16-21
NGO/NPO	幅広い社会の声の取り入れ、ステークホルダー重視経営の推進、非営利活動を通じた社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> CSR推進 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年4回) 協働による対話 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 p.87-88
地球環境	低炭素・循環型・自然共生社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 環境 各事業部門 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境 p.89-119

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19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、米国、ブラジル、英国、ドイツ、ミャンマー、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。2016年度は執行役社長兼CEO 東原敏昭が合計で16回、日

本国内をはじめ、米国、中国、シンガポール、オーストラリア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・投資家とのかかわり

日立製作所は、機関投資家・アナリストを対象とする事業戦略説明会、生産拠点や研究所の見学会の開催、証券会社主催の投資家ミーティングへの参加、機関投資家・アナリストとの個別ミーティングの実施など、幅広いIR活動を行っています。

2016年度には、四半期ごとの決算説明会のほか、新中期経営計画である「2018中期経営計画」に関する説明会を実施しました。また、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7年連続で開催し、機関投資家・アナリストから「IRイベントとして定着しており評価できる」「事業トップが戦略等につき資本市場に直接説明するため、事業への理解が深まる大事な機会であり、今後も継続してほしい」といった評価を受けました。

また、新たに構築したIoTプラットフォームLumadaに関する説明会を実施したほか、毎年2回、経営層が北米、欧州、アジアの機関投資家を訪問し、経営方針や事業動向などを説明するなど、日本国内外で約700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活動を通じて寄せられた意見を経営層にフィードバックし、経営や事業運営に反映させるよう努めています。

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)や、新中期経営計画の概要を紹介する特設ページを新たに開設するなど、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、さまざまな社会課題を抱え、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 (Internet of Things) 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」Society5.0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。

日立の経営者はその社会的責任を積極的に果たす姿勢もっています。取締役会長兼代表執行役 中西宏明は、日本政府が2016年9月に新設した「未来投資会議」に経済界の代表メンバーの一人として参加しているほか、日本の主要な経済団体の副会長を務めています。また、執行役社長兼CEO

東原敏昭が2016年5月より2017年5月まで一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) *1の会長を務めるなど、日本企業の取りまとめの役割を担い、企業と社会の適切な関係性の構築に貢献しています。

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

▶ 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、アジア、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。世界各地の政府、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。

取締役会長兼代表執行役 中西宏明は、2015年度より経済産業省の産業構造審議会に設けられた「新産業構造部会」の委員として、第4次産業革命といわれるIoT・ビッグデータ、AIなどによる変革を日本がリードしていくための「新産業構造ビジョン」策定に向けた議論に参加しています。また前述の通り、2016年9月からは、内閣総理大臣が議長を務め、政府の成長戦略の新たな司令塔の役割を担う「未来投資会議」の議員となり、超スマート社会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などに関する提言を行っています。

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代表執行役 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ています(2017年7月現在)。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、現在交渉中の日本と欧州連合(EU)の経済連携協定(EPA)の早期妥結に向けても日本政府とEU政府への各種活動を行っています。

他方、2016年度から執行役社長兼CEO 東原敏昭が会長を務めるJEITAでは、主催する大規模なイベント「CEATEC JAPAN」のコンセプトを前年度までの「最先端IT・エレクトロニクス総合展」から「CPS*1/IoT Exhibition」と大きく変更し、未来を見据えたコンセプトや新しいビジネスモデルを発信しました。また、2017年3月にドイツで開催されたCeBIT(国際情報通信技術見本市)の日独連携にも協力するなど、第4次産業革命に向けたIT・エレクトロニクス業界の活性化に向けて取り組んでいます。

そのほか、一般社団法人日本電機工業会(JEMA)*2においては、重電産業の持続的発展と低炭素化社会構築への貢献に資する活動の一つとして、インフラ・システム輸出促進に取り組み、海外における発電・送配電などの電力インフラ

の整備状況を調査するとともに、当該国の事業者などとの交流を通じて、日本がもつ技術・製品が当該国の社会課題の解決にどう役立つかをPRする活動にも参画しています。

*1 CPS(Cyber Physical System):実世界(フィジカル空間)の収集したデータを、サイバー空間で大規模データ処理技術等を駆使して分析・知識化を行うことにより、産業の活性化や社会課題の解決を図るシステム

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

▶ 米国ワシントンコーポレート事務所の活動

ワシントンコーポレート事務所では、米国の政策・立法がビジネスに与える影響を把握すべく活動を行っています。日立のビジネスが米国社会の成長にどのように貢献できるかを、重要なステークホルダーに伝えることで相互理解を促進し、ビジネスチャンスの拡大に努めています。

例えば、同事務所が得た情報を米国のグループ会社と共有し、経営や事業に影響を与える重要な立法や規制に関して情報交換を行うことで、ビジネスに与える影響を分析し、適切な対応をとっています。このような活動をより有効なものにするため、社外の有力な業界団体やシンクタンク、学術団体と連携し、専門家や研究者と意見交換を行いながら、政策提言につなげる努力を行っています。

また、社会イノベーション事業をグローバルで展開している日立では、政策立案者や政府関係者に日立の専門技術に関する情報を提供することで、日立の技術が米国社会に貢献できることを直接的、間接的に伝えていきます。このような活動を通じて、日立のビジネスや技術力に対する理解を深めるとともに、人的ネットワークの拡大にも努めています。

▶ 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参加しており、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っています。また、非財務情報開示や紛争鉱物関連法案に関しては、欧州委員会と経済産業省との間で開催される日EU・CSRワーキンググループ会議や、国連アジア人権フォーラムなどにおいて、主にJBCEを通じて欧州政策担当者、業界団体などとの対話を積極的に継続しています。

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、2014年度はヘルスケア分野をテーマにパリで開催しました。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ながら、これまでと同様に「事業・技術を通じた欧州社会への貢献」という観点でのフォーラム開催を継続しています。こうした活動を通じて、日立から欧州のステークホルダーに対する情報

発信にも積極的に取り組んでいきます。また、関係者とワークショップなどを実施し、政策担当者との交流も図りました。

▶ 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。日立アジア社は2016年4月、APACオフィスを開設し、アジア・パシフィック地域での活動強化に努めています。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。例えばシンガポールでは、政府の未来経済小委員会に参画するなど、政策提言活動を積極的に行っています。

宗教、政治、経済発展など、多様性に富むこの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、地域で開催するイベントとも連携し、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年度からは各拠点間の連携も強化する方針です。One Hitachiとして、さまざまな場面の政策担当者との会話を通じ、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。

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。



国連グローバル・コンパクトに日立が参加



国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

▶ 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。

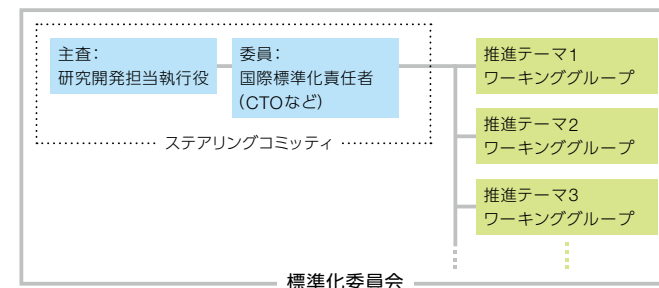
日立はグループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、標準化委員会を設置しており、ステアリングコミッティ*3で日立の重点テーマを選定し、テーマごとにワーキンググループを設置し、標準化活動を推進しています。

日立の国際標準化活動は社外からも評価されており、2016年度は、IECの「トーマス・エジソン賞」を受賞したほか、経済産業省 (うち2名は経済産業大臣表彰)、情報処理学会、鉄道技術標準化調査検討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のみならずISOや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

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。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、「サステナビリティ戦略会議」設置の準備を進め、2017年4月に新体制がスタートしました。また、グローバルでCSR活動を共有するためのグローバルCSR会議や地域別のCSR会議も継続的に開催しています。

主な活動計画と実績

CSRマネジメントの継続的強化

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
CSR戦略における組織とガバナンスに関する施策を通じた組織活動へのCSRの組み込み	・コーポレート部門全体でのCSR活動の推進	・各部門の最新の取り組みをCSR推進チーム会議で共有(2018中計達成に向けたブランド・コミュニケーション戦略、2016研究開発戦略、働き方改革、コンプライアンス規程改訂)	★★★	・2017年度CSR活動計画を策定し、成果を共有
	・CSRに関する経営層への理解浸透	・経営会議、取締役会議における環境長期目標の審議、承認 ・執行役社長兼CEOにサステナビリティ戦略会議の2017年度からの開始を提案、承認	★★★	・サステナビリティ戦略会議において、経営層へのサステナビリティに関するレクチャーを実施

CSR活動の確認と改善

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
グループ・グローバルなCSRネットワークの発展	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域における日立グループCSR会議を開催 	<ul style="list-style-type: none"> インド、欧州、豪州において地域別CSR会議の開催 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 全6拠点による日立グループCSR会議の開催
社外評価を活用したPDCAサイクルによる、マネジメント品質の改善と向上	<ul style="list-style-type: none"> DJSI World Index 選定 グローバル評価への対応強化 	<ul style="list-style-type: none"> DJSIに8年連続で選定 CDP気候変動/水、CDPサプライチェーンへの対応 EIRIS、MSCI Sustainalyticsへの対応 開示要求度分析の実施と結果の関係者への共有 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> DJSI、CDP、EIRIS、MSCIなどグローバル評価への対応強化の継続
教育やボランティアなどを通じた社内へのCSRの意識浸透	<ul style="list-style-type: none"> 日立ボランティアデーの推進 従業員ボランティア活動の啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> 日立ボランティアデー実施内容調査、データ回収・集計 従業員向けメールマガジンの発行再開 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 日立ボランティアデー実施 「買って社会貢献!」など従業員が参加する社会貢献プログラムの実施
	<ul style="list-style-type: none"> 環境eラーニング(2016年度版)の日・英・中でのグローバル受講展開 	<ul style="list-style-type: none"> 日立のeラーニングシステム「Hitachi University」にて実施、14万人以上が受講 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 受講期限が3年間のため、引き続き受講を推進
	<ul style="list-style-type: none"> CSR eラーニング(改訂版)の日・英・中でのグローバル受講展開 	<ul style="list-style-type: none"> 日立のeラーニングシステム「Hitachi University」にて実施、12万人以上が受講 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 各種階層別教育へのCSR講義の追加
情報開示を通じたステークホルダーとのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告、サステナビリティレポート、会社概要の発行と各レポートの次年度に向けたプロジェクト体制の強化 ステークホルダーからのフィードバックの収集 	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書2016の発行と課題抽出、2017年版の掲載項目の検討 サステナビリティレポート2016の発行とWebサイト改訂。2017年版に向けGRIスタンダードおよび開示要求度分析などに沿った開示内容の検討 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> GRIスタンダード、開示要求度分析などをベースとした情報開示範囲の拡大

★★★: 達成 ★★: 一部達成 ★: 未達成

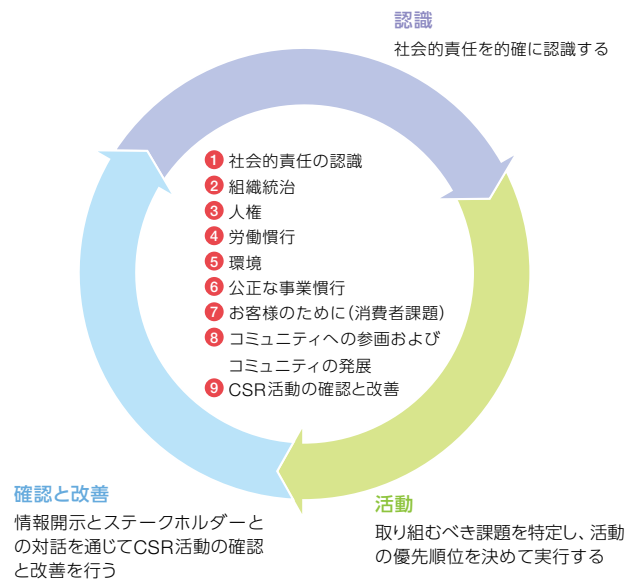
CSRマネジメントの継続的強化

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。

度からは、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



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、2005年度に定めた「日立グループCSR活動取り組み方針」を活動の基本として日立全体で共有してきました。2014年

日立が取り組む重要項目

日立は、変化する社会の課題や要請を的確に認識した上でCSR活動に取り組んでいます。日立製作所では2015年度から2016年度第1四半期にかけて、経営とCSRの統合を強化していくために、2018中期経営計画を踏まえた自社視点によるCSR活動の優先順位づけを行いました。その結果、「社会イノベーション」「環境」「協創」を3つの重要項目と位置づけました。それぞれの項目でめざす姿を策定し、「CSRマネジメントフレームワーク」を、めざす姿を実現するための土台と位置づけ、積極的に活動を推進しています。

日立の重要項目

重要項目	めざす姿
社会イノベーション	あらゆるものがつながるデジタル技術を活用し、社会が抱える課題に最適なソリューションを提供していく
協創	さまざまなステークホルダーとともに課題やビジョンを共有し、解決策を提案・実行することで、社会に新たな価値を創造し、ネガティブなリスクを最小化していく
環境	バリューチェーン全体で気候変動、資源、生態系といった環境課題を解決していく

CSR活動の確認と改善

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外部コンサルタントによる分析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、ESG投資指標やSASB*1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本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。

*1 SASB: Sustainability Accounting Standards Board (米国サステナビリティ会計基準審議会)の略称

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	●	
	ともに成長するグローバル人材戦略	GRI 404 研修と教育	●	
⑤ 環境	環境経営の推進	GRI 201 経済パフォーマンス	●	●
	環境マネジメントの継続的強化	GRI 302 エネルギー 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 308 サプライヤーの環境面のアセスメント GRI 404 研修と教育	●	●
	環境リスク・機会への対応	GRI 201 経済パフォーマンス	●	●
	低炭素社会の実現	GRI 301 原材料 GRI 302 エネルギー GRI 305 大気への排出	●	●
	高度循環社会の実現	GRI 303 水 GRI 306 排水および廃棄物	●	●
	自然共生社会の実現	GRI 304 生物多様性	●	●
		GRI 419 社会経済面のコンプライアンス		
⑥ 公正な事業慣行	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	●	●
	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	●	●
		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)	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	●	●
	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		●	

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。2014年度から新組織の目標として策定した「日立CSRのステートメントおよびミッション」をビジネスユニット(BU)およびグループ各社と共有してきました。

2017年4月には「サステナビリティ戦略会議」を設置し、その下に推進体制を再編しました。

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、CSR・環境戦略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きます。サステナビリティ推進委員会は、本社のCSR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。

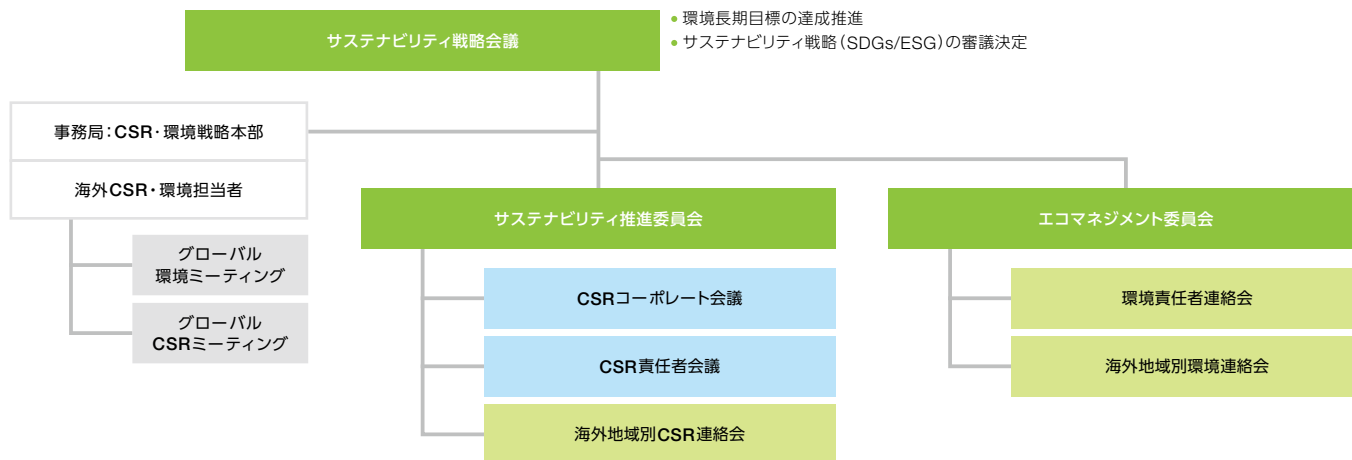
 サステナビリティ戦略会議の取り組み

日立CSRのステートメントおよびミッション

日立は、多様な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・環境面でのグローバル社会の期待を正しく理解し、それらを経営に反映させることによって、サステナブルな社会の実現をめざします。

- 社会課題の解決に貢献するCSR・環境活動
- 持続可能な経営を実現するガバナンス
- ステークホルダーとの相互理解を促進するコミュニケーション

サステナビリティ戦略推進体制



Activities

32

組織統治	33-44	お客様のために(消費者課題)	76-84
経営の効率性と透明性の追求	35	顧客満足の追求	78
規範・価値観のグループ共有	39	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	41	品質・安全管理の徹底	82
人権	45-50	コミュニティへの参画・発展	85-88
バリューチェーンを通じた人権尊重	47	継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進	87
労働者の権利の尊重	50		
		環境	89-119
労働慣行	51-66	環境経営の推進	90
公正・公平な職場環境の実現	54	環境マネジメントの継続的強化	93
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	56	環境リスク・機会への対応	104
労働安全衛生の推進	61	低炭素社会の実現	106
ともに成長するグローバル人財戦略	64	高度循環社会の実現	110
		自然共生社会の実現	115
公正な事業慣行	67-75		
国際規範に則った事業慣行の推進	69		
責任ある調達推進	71		

組織統治

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CSR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CSRを組み込んだ組織統治の基盤づくりを加速しています。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、グローバル・コンプライアンス体制を再整備するとともに、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)も拡充し、グループ全体でのコンプライアンスの充実を図りました。また、サプライヤーも含めた事業継続計画(BCP)強化を図るため、さらなる協働を進めています。

主な活動計画と実績

規範・価値観のグループ共有

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
企業倫理の確立、法令遵守の徹底	<ul style="list-style-type: none"> グローバルベースで日立グループのコンプライアンスの充実 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル・コンプライアンス体制における責任者を指名 コンプライアンス各種会議、委員会、トップ報告の実施 日立グローバルコンプライアンスプログラム(HGCP)の拡充とグループ全体への展開 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 「日立グループ行動規範」およびHGCPの深化によるグループ、グローバルベースでのコンプライアンスの充実 グローバル・コンプライアンス体制の本格的稼働 拡充したHGCPによる実務の徹底 コンプライアンス通報制度の改善

組織統治

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
日立グループ・アイデンティティの浸透	<ul style="list-style-type: none"> 日立グループ・アイデンティティのさらなる浸透を通じてビジョンを実現、さらに2018中期経営計画達成に向けた従業員の意識醸成 ①日立グループ・アイデンティティおよび日立ブランド価値の理解浸透のための教育をグローバルに推進 ②Inspiration of the Year Global Award (IYGA) 2016の実施およびブランド・アンバサダーの育成と活用 ③ブランド講習会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> Hitachi Brand Book改訂版を公開 米州にて新たなブランド教育教材を開発し、ウェビナー (Webベースのテレビ会議形式) で実施 IYGA 2016の実施 (応募実績212件) Hitachi Brand Newsの発行 ブランド講習会の実施 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 日立グループ・アイデンティティの継続的な浸透 (認知度の向上と行動の誘発) ①社長ブランド表彰制度 ②日立グループ・アイデンティティおよび日立ブランドに関する教育のグローバルな推進 ③日立グループ・アイデンティティメンバーの活用

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

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



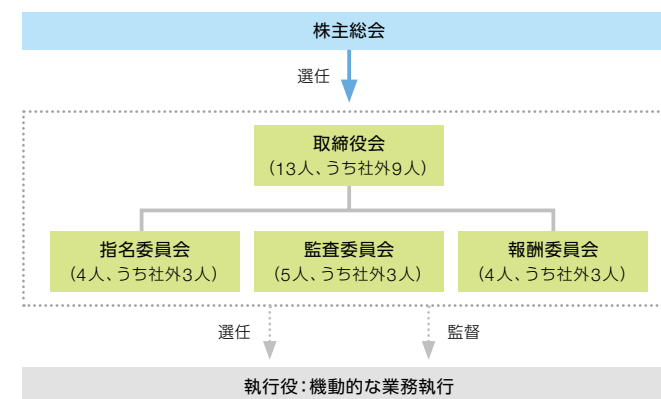
コーポレートガバナンスガイドライン



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5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、2016年4月に、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ました。

▶ 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・公共・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12のフロントビジネスユニット(フロントBU)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。

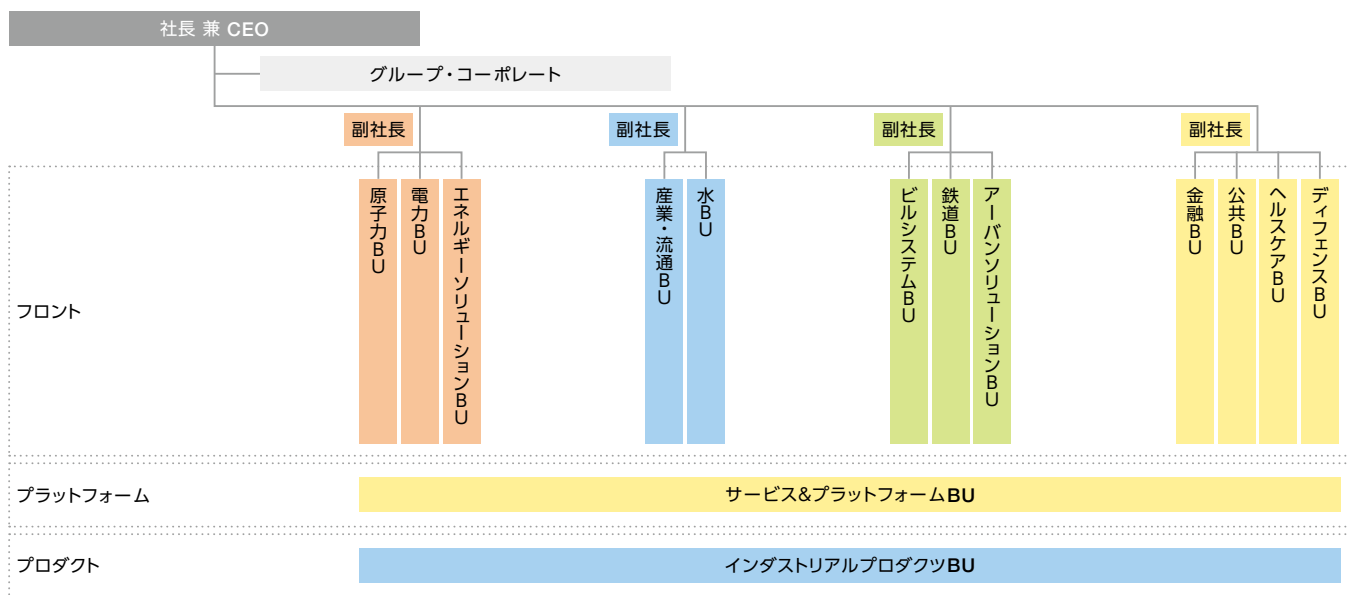
サービス&プラットフォームBUは、高度なサービスに必要な不可欠なAI(人工知能)やアナリティクス、制御技術などのテクノロジーを集約し、統合した共通プラットフォームを提供します。

プロダクト主体の事業群は、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。

2017年度からの新体制



■ 電力・エネルギー分野 ■ 産業・流通・水分野 ■ アーバン分野 ■ 金融・公共・ヘルスケア分野



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

「グローバル経営」体制

グローバル市場での成長を加速するため、2015年4月、米州、中国、アジア・パシフィック、EMEA・CIS*1の4地域に、総代表を任命しました。2017年3月には、アジア・パシフィック総代表、EMEA・CIS総代表、米州総代表の機能を見直し、従来の各総代表の業務は社会イノベーション事業推進本部および各地域統括会社の会長・社長が連携して担うこととしました。

ITイノベーションが市場をけん引する米州ではエネルギーなどの業種に対してビッグデータアナリティクスを活用した新たなソリューションを提供していきます。中国は第13次五カ年計画(ネットワーク強国戦略・健康中国)の国家政策に呼応して、グループ事業のけん引役に転換し、新興国向け社会イノベーション事業の創出を促進していきます。社会インフラ関連の需要が旺盛なアジア・パシフィックでは、地元パートナーとの連携による都市課題解決型の社会イノベーション事業の創出を図ります。製造業イノベーションが市場をけん引するEMEA・CISでは、生産およびサプライチェーンの効率向上を実現する社会イノベーション事業を展開していきます。各総代表がコントロールタワーとなり、お客様に近い場所で、お客様とともに課題の解決策を考え、グローバルに複雑化する課題の解決に貢献していきます。

*1 EMEA・CIS: 欧州、中東、アフリカおよび独立国家共同体

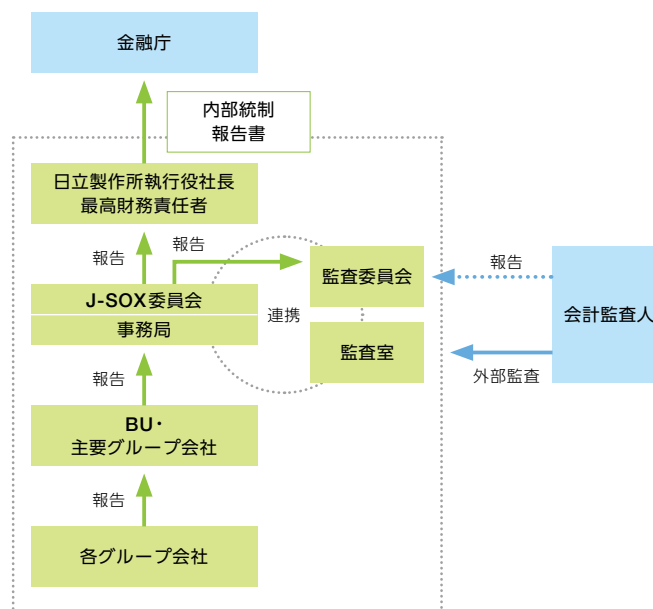
財務報告に係る内部統制の整備

日立では、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*1委員会による方針決定のもと、全社的統制から業務の統制活動までを文書化し、評価しています。

評価に関しては、日立製作所内の各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。

*1 J-SOX: 財務報告の信頼性を確保するために、金融商品取引法などにおいて規定された内部統制整備の制度

財務報告に係る内部統制の評価体制

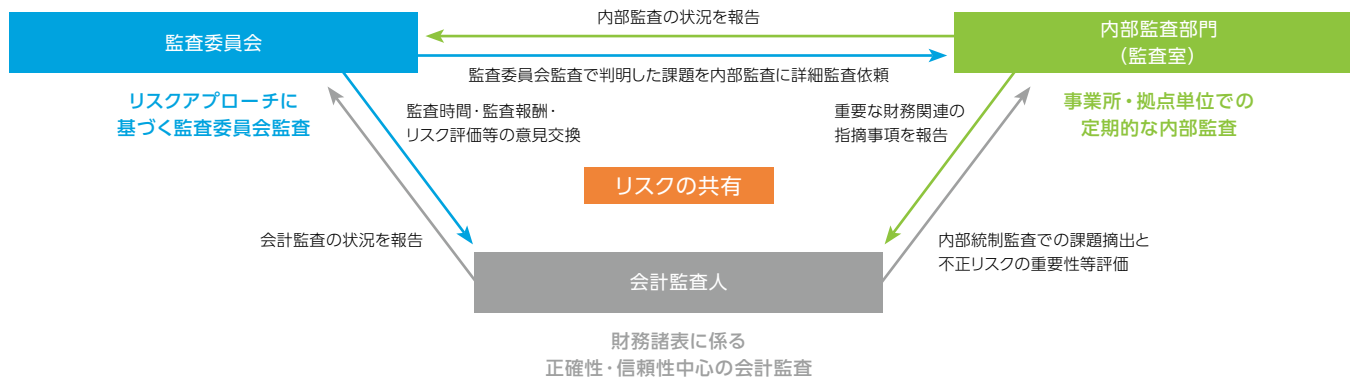


「三様監査」の強化による内部統制の実効性向上

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、透明性を確保し、内部統制の有効性・効率性を高めています。

三様監査による内部統制システムの実効性向上

目的 ① 監査方法のレベリング ② リスクアプローチによる効率と透明性の向上



役員報酬に関する事項

日立製作所では、会社法の規定に基づき、報酬委員会が取締役および執行役個人別の報酬内容を決定しています。

(i) 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。
- 基本報酬は、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。
 - 期末手当は、基本報酬のおおむね20%の水準で予め定められた額を支払うものとしますが、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、取締役としての報酬は支給しません。

(ii) 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(固定報酬である基本報酬を除いた業績連動報酬および中長期インセンティブ報酬の合計)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。

- 基本報酬は、役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。
- 業績連動報酬は、総報酬に占める割合がおおむね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。

- 中長期インセンティブ報酬は、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おおむね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。なお、海外居住者については、同様の条件を付した株価連動型の現金報酬とします。

なお、2008年度にかかる報酬より、取締役および執行役の報酬体系を見直し、退職金を廃止しました。退職金の廃止に伴う打ち切り支給については、対象役員の退任時に報酬委員会で支給金額を決定し、実施することとしています。

2016年度の報酬金額は、次の通りです。

2016年度役員の報酬金額

区分	対象人数(人)	金額(百万円)
取締役(うち社外取締役)	14*1(10)	383*2(308*3)
執行役	33	2,569
合計	47	2,953

- *1 取締役の員数には、執行役を兼務する取締役2名を含みません
- *2 取締役(社外取締役を除く)の報酬等の金額には、2016年6月22日開催の当社第147回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役2名の4月から退任時まで支給した基本報酬を含みます
- *3 社外取締役の報酬等の金額には、2016年6月22日開催の当社第147回定時株主総会の終結の時をもって退任した社外取締役1名の4月から退任時まで支給した基本報酬を含みます

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、経営ビジョンや行動規範・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」と位置づけ、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

日立製作所は、2010年度にグループ共通の具体的な行動規範として「日立グループ行動規範」を制定しました。2011年度には、この内容に基づいた全従業員向けのガイドブック「日立グループ行動規範ハンドブック」を作成し、2017年3月までに日本国内のグループ従業員に26万部以上を配布しました。管理職は「日立グループ行動規範」を遵守することを誓約しています。

また「日立グループ行動規範」のグローバルでの周知徹底を図るため、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、日本国内外のグループ会社で活用しています。



日立グループ行動規範

コンプライアンス体制の強化

日立では、日立グループ行動規範を踏まえ、コンプライアンスの徹底のために、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)を拡充しました。

このプログラムに基づき、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も経営層レベルのリスクマネジメント責任者および

その職務を補佐するコンプライアンス・マネージャーを設置して、コンプライアンス体制の強化を図っています。また、世界11地域に地域コンプライアンス責任者を設置し、地域内のグループ会社をサポートする体制をとっています。

こうした体制のもと、BUと主要グループ会社のリスクマネジメント責任者をメンバーとする「コンプライアンスマネジメント会議」を開催し、コンプライアンスに対する方針と対応施策についての共有を図っています。また、コンプライアンス・マネージャーをメンバーとする「日立グループコンプライアンス会議」を開催し、コンプライアンスに関する具体的な実施事項の徹底に努めています。

一方、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、コンプライアンスの取り組みや状況について定期的に意見交換を行い、委員からの助言を具体的な施策に反映しています。

コンプライアンスに対するチェックについては、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、適正性を確認しています。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。

2016年度は、米国において、カルテル行為についての司法取引案件が2件、国内において談合の排除措置命令案件1件が発生しました。日立では、こうした事態を重く受け止め、再発防止と公正な競争の徹底に向けて、さらなる教育と体制の強化を図っていきます。

コンプライアンス通報制度の導入

日立製作所は、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。この制度は日立製作所の社員だけでなく、グループ各社の社員、派遣社員、サプライヤーも利用できます。グループ会社の社員は、自社の通報窓口を利用することもできます。

また、社員が匿名で直接、取締役に通報できる「取締役会の窓」という通報制度も導入しています。

すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、記名のあった通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。

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、次の3点を「日立グループ行動規範」に明記し、この基本方針に則ってグループ全体で「反社会的取引の防止に関する規則」を整備して取り組んでいます。

1. 反社会的勢力とは一切の関係を持たず、決して反社会的取引(反社会的勢力との取引)を行わない。
2. 取引の自己検証(取引先の審査手続き)により反社会的取引を防止する。
3. 暴力団などの反社会的勢力に対して断固とした態度で対応し、あらゆる不当要求を拒否する。



反社会的勢力による接近を排除するため、必要に応じて外部専門機関(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、日立全体で毅然と対応するよう心掛けています。また、万が一、取引の相手方が反社会的勢力で

あると判明した場合は、契約の解消により速やかに関係を遮断できるよう、取引契約書における暴力団排除条項の整備に努めています。

輸出管理の徹底

日立製作所は「企業行動基準」の「貿易関連法規の遵守を通じ広く国際的な平和及び安全の維持に貢献する」という条項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1987年度に制定し、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、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

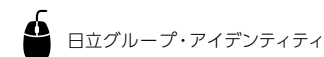
▶ グループ従業員へのアイデンティティ浸透

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社内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周知徹底を図っています。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。2016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6地域から212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、その活動内容が紹介されました。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されました。

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、続発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かび上がりました。大震災から得たこれらの教訓を踏まえ、2011年10月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン（部門別のBCP策定編）」を作成・配布し、BCPのさらなる充実を図りました。

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

また日本国内の主要拠点では、大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練を1998年度から毎年実施しています。2017年3月には日立化成において、本社対策本部長の指揮のもと、本社および名張事業所を連動させ各部署の責任者・担当者がBCPに基づいて緊急時の危機管理スキル向上とBCPの改善課題の把握に取り組みました。

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



日立グループBCP策定のためのガイドライン(部門別)



地震対策シミュレーション訓練

調達BCP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。

2016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200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2016年度は世界各地に拡散するテロの脅威に対し、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CIO*2を任命しており、2016年度は執行役専務が務めています。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。

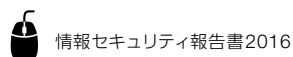
2. 従業員の倫理観とセキュリティ意識の向上

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。

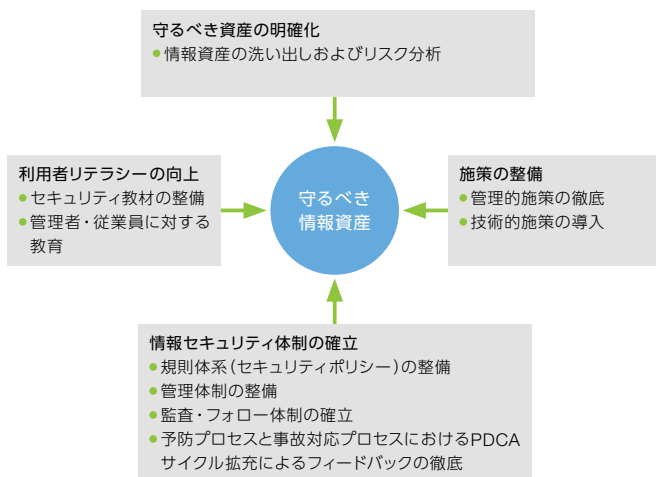
情報セキュリティの担当役員からのメッセージ、第三者評価・認証などの、より詳細な内容は「情報セキュリティ報告書2016」に記載しています。

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

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



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、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。なお、2017年5月、ワーム型ランサムウェアにより一部の社内システムに不具合が生じ、メール送受信などに一時影響が出ましたが、情報漏えいは確認されず、お客様や社外への被害拡大はありませんでした。

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。



ランサムウェアによる被害および復旧状況について

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ン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(222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(654業務*1)については「個人情報保護運用の確認」を1か月に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 2017年3月時点の登録業務数

人権

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(HRDD)を強化するなど、活動範囲の拡大を図っています。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、「日立グループ人権方針」のさらなる浸透を図り、人財部門を中心に人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を実施したほか、グループおよびグローバルの従業員を対象として、人権尊重への理解を促進する研修などを実施しました。

主な活動計画と実績

バリューチェーンを通じた人権尊重

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
「日立グループ人権方針」の浸透とHRDDガイダンスに基づくHRDDの実施	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門におけるHRDD実施 部門別ガイダンスの作成 ガイダンス概要版の作成 	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門においてHRDDワークショップを3回実施 ガイダンス概要版(日本語/英語版)の発行 CSR調達ガイドラインの改訂を優先し、調達部門向けのHRDDガイダンス作成は未実施 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門におけるHRDDの結果を踏まえた対策の検討 部門別ガイダンスの作成 HRDD推進継続 欧州でHRDDワークショップの実施
	<ul style="list-style-type: none"> 「日立グループ人権方針」社規化の実績調査結果を踏まえ、未実施会社に対するフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> 社規化実績の把握と情報共有および未実施会社に対する再フォロー 	★★★	

人権

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
従業員の「ビジネスと人権」および人権尊重に関する理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所執行役対象の人権研修の実施 欧州で人権ワークショップを開催 2016年度版eラーニング教材の企画・制作 	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所執行役対象の人権研修の実施 人権eラーニングを日・英・中の3カ国語でリリース 欧州でHRDDトレーニングとワークショップを実施 中国、ASEAN、豪州の日立グループを対象に人権研修を実施 執行役社長兼CEOの人権メッセージ約15万6,000通を配信 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 国内および海外各極における研修などの継続 日立製作所執行役対象の人権研修実施の継続 執行役社長兼CEOの人権メッセージ配信

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

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、これまで2部門で日立グループの従業員が直面しう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っています。

- *1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
- *2 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、CSR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。2016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15万6,000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

中央人権問題推進委員会

- 委員長 CSR担当執行役
- 副委員長 人財担当執行役
- 委員 営業、調達、人財、CSR部門などの各コーポレート部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

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。2016年度は、日立製作所で41.9%、グループ会社で48.4%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、2017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2016年7月には、部落解放同盟中央執行委員長の組坂繁之氏を講師に迎えて「グローバルビジネスにおける人権課題」をテーマとした役員研修を実施し、日立製作所執行役

人権

30人が出席しました。事業のグローバル化が進展する中で、日本における人権状況と国際的な移民問題の解決に向けた課題などについて、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、人権デュー・ディリジェンス(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、2016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訂などの具体的な施策に反映しました。

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を開始しました。日立製作所の人財部門とCSR部門が中心となり、BU2社、グループ会社3社、海外地域本社4社のCSR担当でワーキンググループを立ち上げ、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。2017年度からは、2016年度のHRDDの結果を踏まえ、具体的な人財施策に反映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。2016年度は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、1回当たり平均45人の参加がありました。

現代の奴隷と呼ばれる強制労働、人身売買が自社およびサプライチェーンで発生しないようにするために実施したさまざまな施策については、英国現代奴隷法2015に基づく日立製作所としての宣言文でも公表しています。

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

 サプライチェーンマネジメント

 英国現代奴隷法2015に基づく宣言文(英文のみ)

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、かねてより従業員を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。

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

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。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、女性のキャリア形成支援、多様な人財が活躍できる環境整備、障がい者雇用の促進に継続して取り組んだほか、従業員のライフプランに合わせてさまざまな研修を実施しました。労働安全衛生の取り組みにおいては、2017年度から「健康経営」をテーマに新たな取り組みを開始することになりました。

主な活動計画と実績

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
多様な人財が活躍できる環境の整備 (ワーク・ライフ・マネジメントの推進)	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児・介護の両立支援 柔軟な働き方の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・仕事両立支援制度」を導入(2016年10月) 働き方改革(日立ワーク・ライフ・イノベーション)の始動(2016年12月より) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児・介護の両立支援を継続 働き方改革(日立ワーク・ライフ・イノベーション)の推進 <ol style="list-style-type: none"> 意識改革 柔軟な働き方の推進 業務改革 健康経営の実現

労働慣行

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
女性のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成支援 男性・管理職の意識改革、職場風土の変革 	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成支援 <ul style="list-style-type: none"> ①女性リーダーミーティングに169人が参加 ②若手女性向けキャリアセミナーに155人が参加(グループ会社からの参加含む) ③産休前・復職支援セミナーに485人が参加 男性・管理職の意識改革、職場風土の変革 <ul style="list-style-type: none"> ①ダイバーシティ・ワークショップを複数の事業所にて開催 ②女性部下をもつ管理職向けマネジメントセミナー(本社開催のオープンセミナー)に153人が参加したほか、各事業所でも個別に開催 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成支援を継続 <ul style="list-style-type: none"> ①日立グループ女性活用度調査 ②経営研修・選抜研修などへの女性の派遣促進 ③女性リーダーミーティング ④若手女性向けキャリアセミナー ⑤産休前・復職支援セミナー 男性・管理職の意識改革を継続 <ul style="list-style-type: none"> ①ダイバーシティ・ワークショップ ②女性部下をもつ男性管理職向けマネジメントセミナー
日立グループにおける障がい者雇用の促進	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所の法定雇用率達成 日立グループ全体に対する法定雇用率遵守の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所は2.15%、日本国内の日立グループは2.25%の雇用率を達成。法定雇用率の未達会社数は7社(2017年6月調査) 日立グループ障がい者採用フェアの開催 障がい者雇用勉強会の開催 就労移行支援と連携した障がい者面接会の開催 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 特例子会社設立による雇用の拡大 新法定雇用率未達会社の対応の促進 日立グループ障がい者採用フェアの開催

労働安全衛生の推進

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
グローバルベースの安全衛生管理推進によるグループ全体の安全衛生管理水準の底上げ	<ul style="list-style-type: none"> グループ共通の安全衛生ミニマム基準の運用・確認の継続 優良事例、災害事例などを活用した災害などの防止対策の実施 日本国内の適切な法改正への対応 	<ul style="list-style-type: none"> グループ安全衛生研究発表会での優良事例や安全衛生知識の共有 法令に基づいたストレスチェックの実施 	★★	<ul style="list-style-type: none"> 優良事例、災害事例などを活用した災害等防止対策の継続実施 グローバル安全統計実施による安全状況把握 ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場改善活動の推進 退職者復職支援制度の導入

労働慣行

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
健康経営		<ul style="list-style-type: none"> ・2017年度の具体的な実行施策の整理および整備 ・健康経営優良法人2017(ホワイト500)認定を取得 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革や健康保険組合とのコラボヘルス推進による健康経営への取り組み強化

ともに成長するグローバル人材戦略

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
若年層から高齢者までのキャリアステージに応じたキャリア研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員キャリア研修に660人が参加 ・新任主任対象の日立キャリア開発ワークショップに800人が参加 ・ライフプラン研修①eラーニング、②セミナー(50歳非月俸者)、③ライフプラン説明会(58歳全員)に500人が参加 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員キャリア研修に660人が参加 ・新任主任対象の日立キャリア開発ワークショップに832人が参加 ・ライフプラン研修①eラーニングに1,808人が登録し、6月から展開中、②セミナー(50歳非月俸者)に738人が参加、③ライフプラン説明会に(58歳全員)506人が参加 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員キャリア研修の実施(650人) ・新任主任対象の日立キャリア開発ワークショップの実施(700人) ・ライフプラン研修の実施①eラーニング(1,000人)、②セミナー(50歳非月俸者700人)、③ライフプラン説明会(58歳全員500人) ・職場での主体的なキャリア開発を促進する仕組みの構築

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

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、優秀な人材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、人事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、人材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材です。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材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、グループ全体で人材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えています。日立では、国籍を問わず多様な人材が集い、高いエンゲージメントのもとに活躍できるように、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。

 グローバル人材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に関しては、男女同一報酬方針の徹底はもちろん、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、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。

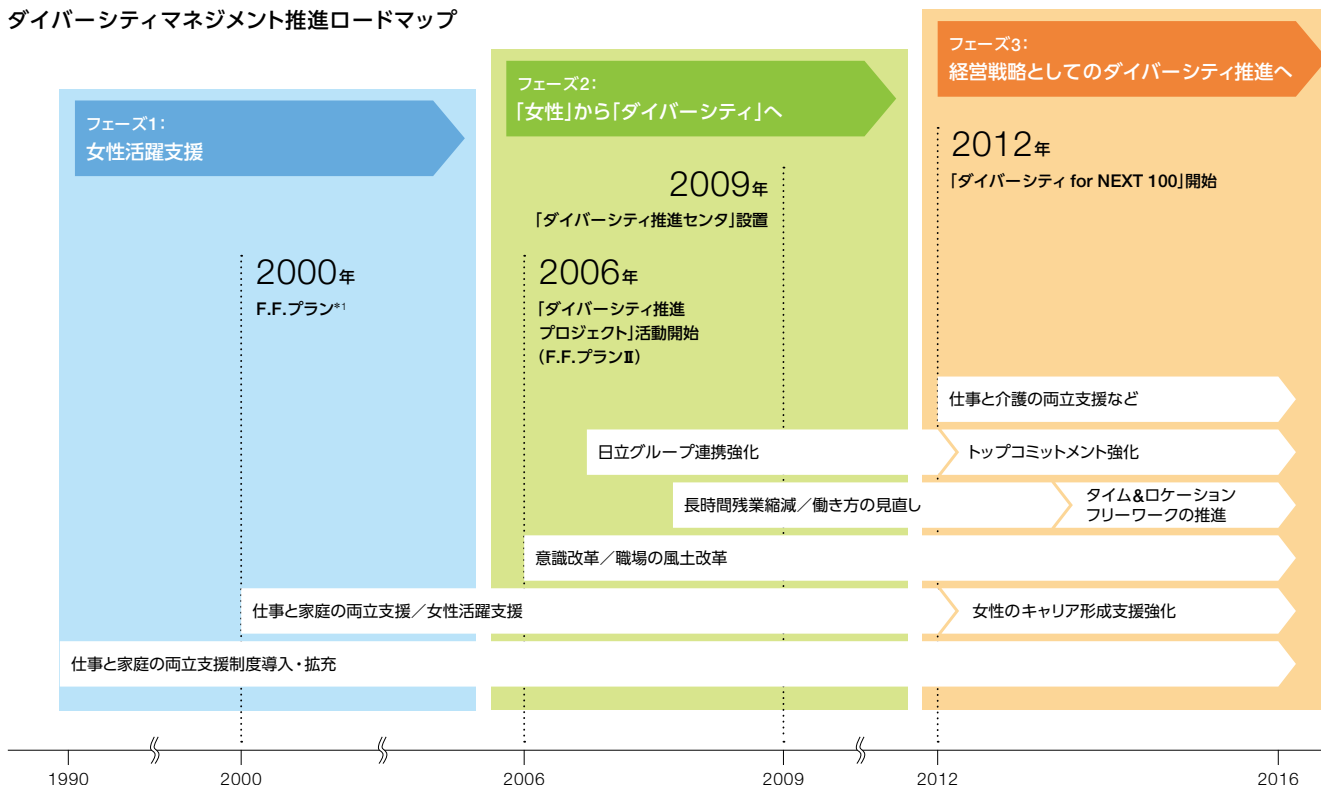
ダイバーシティ&インクルージョン

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



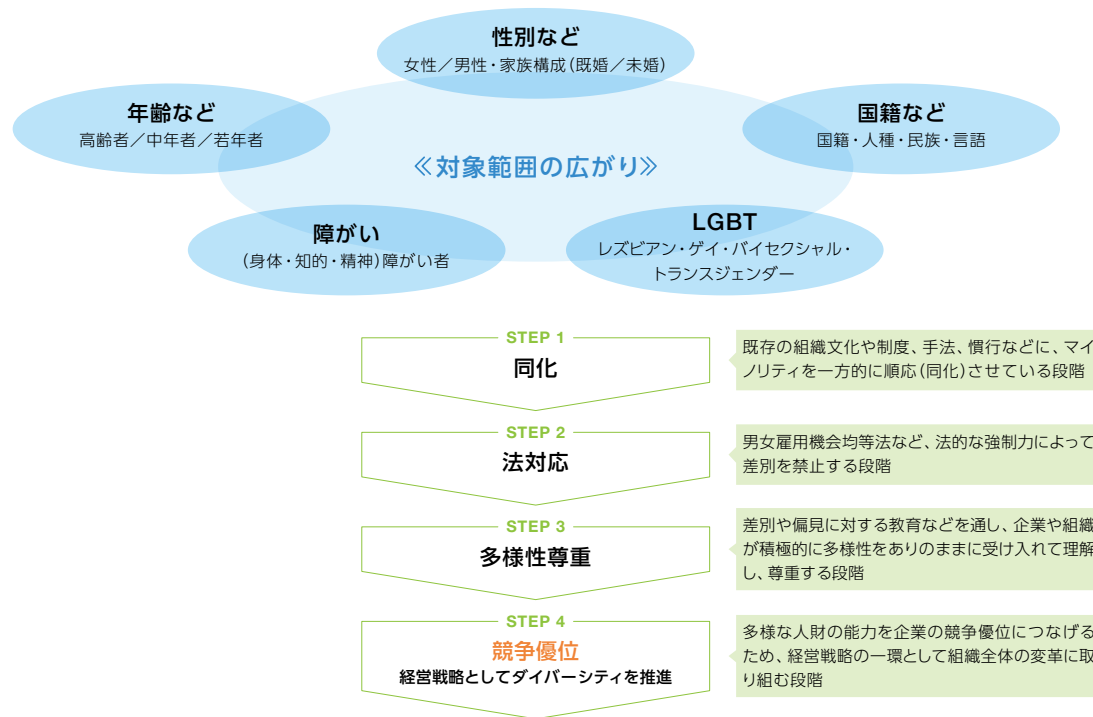
*1 F.F.プラン(ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリープラン): 仕事と家庭の両立支援・女性の活躍支援を進め、社内の意識改革を促進する取り組み

「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

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



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

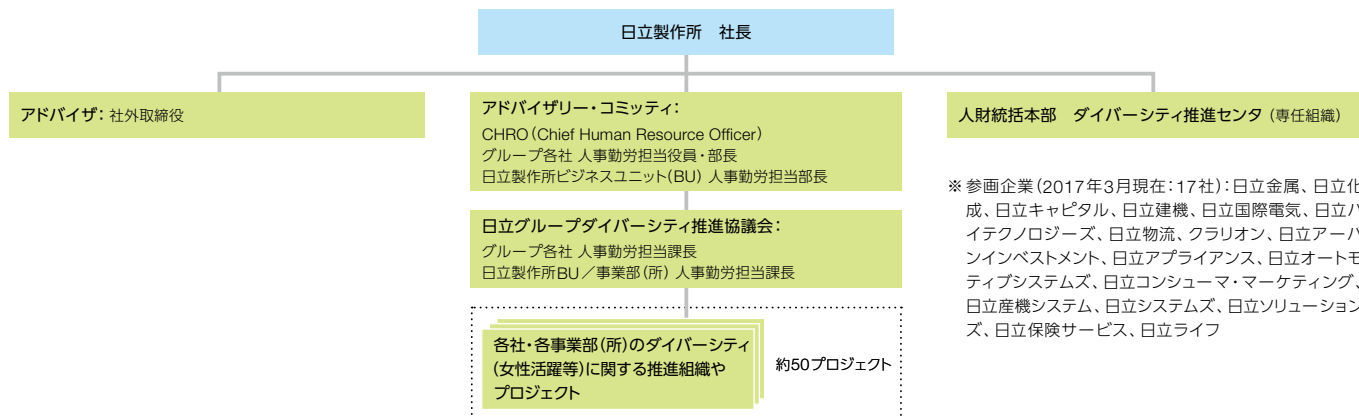
センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

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。

労働慣行

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、2つの目標(KPI)を策定し、2013年度に社外に公表しました。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、部長相当職以上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。

日立製作所の目標 (KPI)

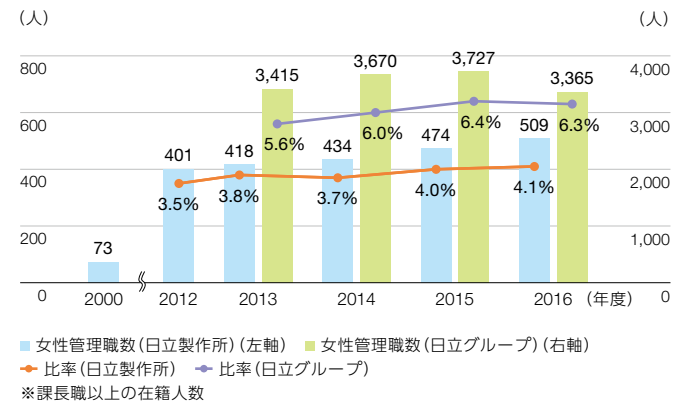
- 2015年度までに女性社員を役員に登用する(2015年4月1日付でCSR・環境戦略本部長を役員級の理事に登用)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度比2.5倍)



女性人財の活用促進に向けた日立の取り組みと目標について

主要指標

● 女性管理職数と比率の推移



「グローバル女性サミット」の開催

また、2016年11月に英国において、日立グループの女性従業員を対象とした第1回「グローバル女性サミット」を実施しました。欧州内外の25社の日立グループ会社より120人以上の従業員が出席し、社外からのスピーカーによる基調講演や職場における無意識の偏見や自身のキャリア開発といったさまざまなテーマのワークショップに参加しました。日立おける取り組みについてのプレゼンテーションでは、日立でのダイバーシティ&インクルージョン推進について理解を深めました。ワークショップ終了後に開催されたネットワーキングセッションでは、参加者同士で自身のキャリアや職場の課題についての情報を共有するなど、親睦を深めました。サミット後のアンケートでは、参加者の99%が「非常に良かった」もしくは「良かった」と本サミットを評価しました。今後もグローバルなダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた取り組みを実行していきます。

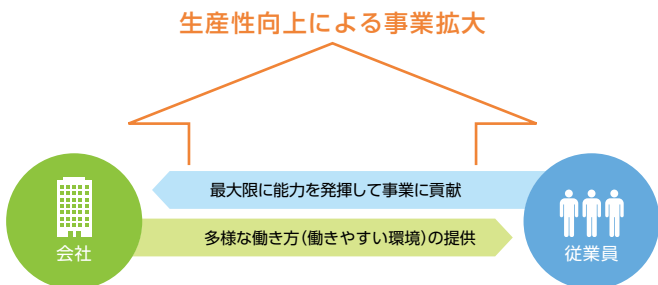
ワーク・ライフ・マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

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。



仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

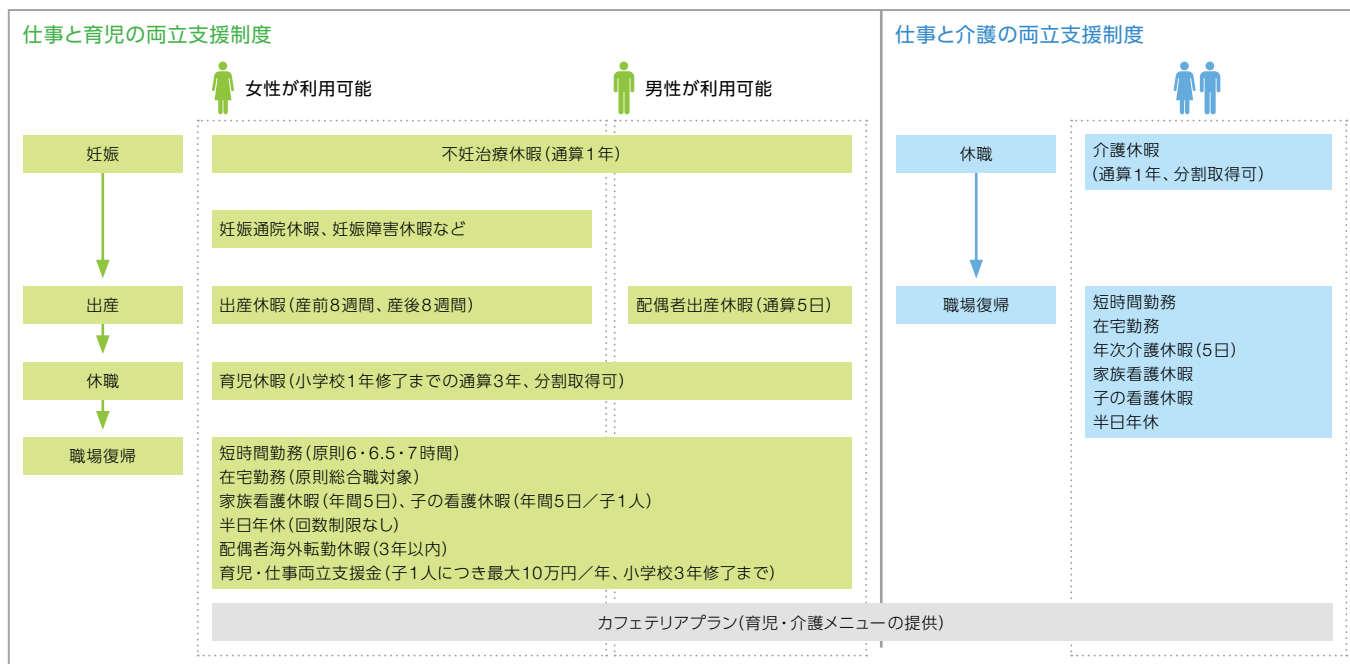
1990年代以降、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

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)

		2016年度
復職率(%)	男性	96.7
	女性	97.1
定着率(%)	男性	100.0
	女性	98.6

仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



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

企業内保育施設の設定

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」ロゴ

「ゲン木くらぶ」

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



遠足(芋ほり)



クリスマス会

「さくらひろば」(日立化成グループ)

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

障がい者雇用

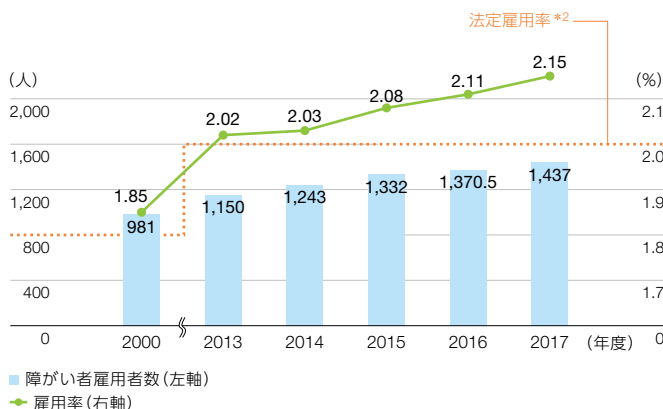
障がい者の雇用を拡大

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、2017年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体で2.15%、日本国内の日立グループでは2.25%と、いずれも法定雇用率2.0%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 特例子会社およびグループ適用会社11社含む

*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013年度以降は2.0%

※各年度6月現在のデータ

※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ときに受けることができます。

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

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。

なお、2016年10月には、子育てしながら働くことを積極的に支援する観点から、保育施設やベビーシッター利用料などに要した費用の一部を補助する制度を導入し、両立支援策のさらなる強化を図りました。

*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「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社に展開し、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 安全と健康を守ることは全てに優先する

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

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

(2013年11月改訂)

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3万6,000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。

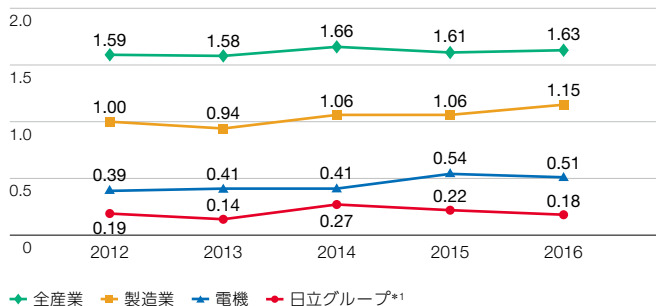
なお、日本では法令に従い、拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の原因や対策、疾病休業者の状況や注意事項などの審議および情報共有を行っています。2016年は労働災害による死亡事故が日本国内で1件、アジアで2件発生しました。

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 2012年は日立グループ国内175社(日立製作所を含む)
2013年は日立グループ国内195社(日立製作所を含む)
2014年は日立グループ国内251社(日立製作所を含む)
2015年は日立グループ国内240社(日立製作所を含む)
2016年は日立グループ国内200社(日立製作所を含む)

日立グループ グローバル安全統計(発生率*1)

地域	2014年	2015年	2016年
米州	2.25	4.35	6.41
欧州	3.34	2.02	5.07
中国	2.38	2.10	1.26
アジア(中国除く)	1.65	0.80	1.72
その他	20.53	22.05	7.74
日本	0.53	0.42	0.35
グローバル計	1.23	1.21	1.33

*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。

労働慣行

また、日立グループの安全衛生担当者が参加する「日立グループ安全衛生研究発表会」を年1回開催しています。2016年11月に開催した第60回発表会には約160人が参加し、活動事例報告や外部講師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に役立てています。2017年3月に開催した「第16回日立グループ産業保健研究会」には、産業医や保健師など産業保健スタッフ約80人が参加し、専門的な研究成果の発表や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についての情報共有を行いました。

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、人事勤労部門、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、人事勤労部門が各職場の環境改善活動を実施するなど、メンタルヘルス不調の未然防止と職場の活性化に取り組んでいます。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2017（ホワイト500）」に日立製作所が認定されました。



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



「健康経営優良法人2017」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34万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の可視化などを積極的に推進しています。さらに、従業員の成長をグローバルな視点で促進する価値観の共有・相互理解施策の構築や、グローバルなビジネスに即した人財育成プログラムの開発などに取り組んでいます。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日立グローバルパフォーマンスマネジメント(GPM)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。また「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。また、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。

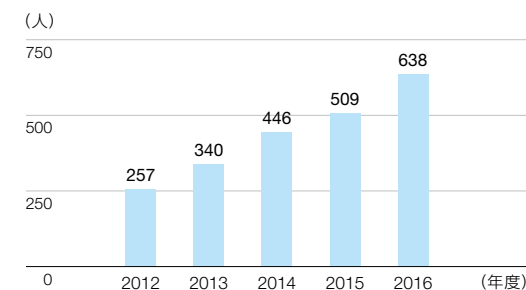
人財のグローバル化とグローバル要員の採用

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・高専卒業生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。

主要指標

- 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6年間で合計約8,300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。2017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、自事業への応用を検討します。2016年度も世界各地から選抜者23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。2016年度も世界各地から24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での研修も、延べ約7,200人が受講しました。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。

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、日立グローバルパフォーマンスマネジメント(GPM)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。2016年9月には、第4回となるサーベイをグローバルで約21万人を対象に14カ国語で実施し、約18万人から回答を得ました。

2016年度は2018中期経営計画に即して調査内容の一部を見直し、中期経営計画の浸透度・理解度や、会社の文化を従業員がどう捉えているかも調査しました。前年度と比較すると、中期経営計画の指標を含めた14カテゴリーのすべてにおいて評価が向上しています。

中でも「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2015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「GPM」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GPM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、GPM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9,700人(2017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。

2016年1月に直近の受講者を対象に調査を実施したところ、回答のあった主任層422人の約8割、課長層277人の約7割が「H-CDWが自身のキャリア開発や仕事に役立った」と考えていることが分かりました。具体的には「中長期的な人

生設計を見据えるようになった」「ポジションへの自覚と責任を再確認した」「キャリアについて深く考え、行動を意識するようになった」などの効果が挙げられています。特に、課長層の回答者の約6割が「部下のマネジメント」に受講の経験が生かされているとの結果が得られました。

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、2015年10月から2016年3月の調査では「マネープランの作成から、具体的な数字で現状を把握することができ不安が解消された」「60歳以降のライフプランを今から考える良い機会となった」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。

公正な事業慣行

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、適切でないと思わ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。

サプライヤーの皆様に対しても周知・啓発活動の強化を図り、ビジネスパートナーの皆様とともに倫理的な行動と社会的責任を遂行する仕組みづくりを推進し、公正な事業風土の醸成をサプライチェーン全体で図っていきます。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、2015年度に実施した人権デュー・ディリジェンス(HRDD)ワーキンググループの結果をCSR調達活動に反映するとともに、これまでのサプライヤー向けガイドブックを「日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」として全面的に改訂し、サプライヤーへの浸透を図りました。また、グローバル視点でのサプライチェーン強化のため、実地監査を実施しました。

主な活動計画と実績 責任ある調達の推進

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
サプライヤーとの協業・調達保全による事業継続への貢献	・ 部品・サプライヤー情報の定期メンテナンスの実施	・ 海外製造拠点200カ所の部品・サプライヤー情報および休日連絡網を確認	★★	・ 部品・サプライヤー情報の定期メンテナンスを継続して実施

公正な事業慣行

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
グローバル視点でのサプライチェーン強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライヤーモニタリングの実地監査として、書面調査200社および現地監査20社の実施 ・ 中国サプライヤー説明会を2回開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CSRモニタリング(自己点検)に用いるチェックシートの質問項目を改訂 ・ 20社を対象とした現地監査を実施 ・ 中国サプライヤー説明会を開催し、32社から45人が出席 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象とする企業数や地域を見直しながら、サプライヤーモニタリングの実施を継続 ・ 中国、マレーシア、ベトナムの1次サプライヤーを対象に改訂版チェックシートによる調査の実施 ・ 中国、マレーシア、ベトナムのサプライヤーの工場でのCSR監査の実施 ・ 中国において、サプライヤー説明会の開催 ・ CSRガイドライン送付と同時に回収した確認書の結果分析と次の対応の検討 ・ 欧州紛争鉱物規制への対応方針の策定および「日立グループの紛争鉱物調達方針」への反映を検討
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2015年度のHRDDワーキンググループ結果を受けたCSR調達活動の再構築 ・ 日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドラインの見直しおよびサプライヤーへの配布 ・ サプライヤーモニタリング内容の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2017年1月に改訂した「日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」を全1次サプライヤーに配信 ・ CSR・グリーン調達委員会で、各ビジネスユニット(BU)およびグループ会社調達メンバーにガイドラインの改訂内容を紹介 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」の内容を適宜見直ししながらPDCAサイクルを回し、CSR調達活動を推進 ・ ガイドラインは3年に1回の見直しを予定

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

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

日立では、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)のもと、贈収賄防止の徹底に取り組んでいます。

グローバルな贈収賄リスクに対応するため2013年度より米国の「海外腐敗行為防止法*1/リソースガイド」などを参考に、想定される贈収賄リスクのシナリオを作成し、贈収賄リスクに関する調査を日本国外のほぼすべてのグループ会社(約600社)に対して行いました。その結果をもとに、政府などとの取引の関連性の高さなど、リスクシナリオに該当する会社を「特定リスクを有する会社」として抽出しました。その割合は全体の1割に相当し、重点的に監査、教育などを実施することで、グローバルにおける贈収賄リスクの軽減を図っています。日立では、こうしたリスク評価を定期的実施していきます。

2016年には、贈収賄防止に関する規則を改訂し、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取引先審査手続の明確化などを行っています。

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。

また、日立では、政治資金の提供を含む寄付などの取り扱いについて、関連法令に準拠した適正な手続を制定しています。金額に応じた決裁基準に基づき寄付などの実施を判断し、不適切な目的での実施を防いでいます。

2016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。

*1 海外腐敗行為防止法(FCPA : Foreign Corrupt Practices Act): 外国の公務員に対する贈賄を禁止する条項と、証券取引所法に基づく会計の透明性を要求する条項の2つから構成されている。贈収賄禁止条項は、外国の公務員への贈賄を禁止する内容で、米国司法省が所管。会計処理条項は、取引を正確かつ公正に会計書類に反映し、会計に関する適切な内部統制を維持するという内容で、米国証券取引委員会が所管している

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」「公正で秩序ある競争」を基本理念に掲げています。こうした理念に基づき、日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)を拡充し、競争法遵守の徹底に取り組んでいます。

2016年度は、米国において、カルテル行為についての司法取引案件が2件、国内において談合の排除措置命令案件1件が発生しました。

日立では、こうした事態を重く受け止め、競争法違反行為の撲滅に向けて、さらなる教育の徹底と体制の強化を図っていきます。

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地国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、2016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

責任ある調達への推進

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、電子業界行動規範(The Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct)が電子機器業界の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、電子業界CSRアライアンス(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、働きやすい職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有等の社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行なうものとする。
 - (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)

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2017年1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深圳(しんせん)で開催し、32社45人が出席しました。

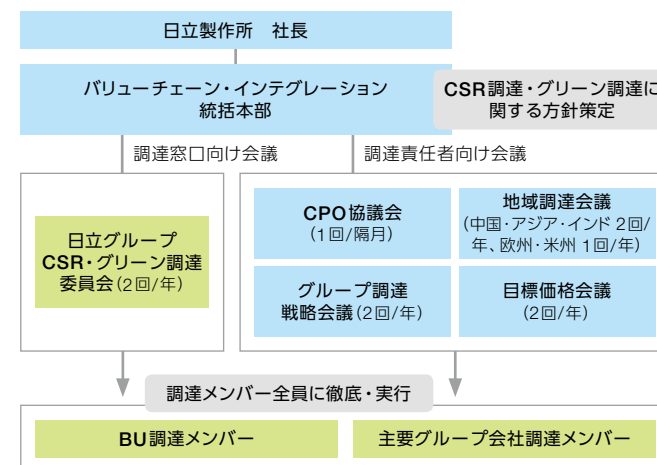
日立からはCSRの基本的な考え方、CSR監査状況、中国環境法規制動向とその対策などを説明しました。出席者からは「企業はモノづくりだけではなく、多方面で社会的責任を果たしていくことが大事だと感じた」「利益を得るだけでなく、環境法遵守の重要性を感じた」などの意見が上がり、日立が取り組むCSR・グリーン調達への理解を深めてもらうことができました。



日立グループ サプライヤー社数
(2016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



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

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8.4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。

- *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



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

日立グループの紛争鉱物調達方針

紛争鉱物

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

調達の方針

日立グループは、紛争鉱物を含んだ部材を調達することによって同地域の武装集団の活動を助長することがないように責任ある調達活動に取り組んでいくことを方針として掲げています。また同時に「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいてより詳細な調査にも取り組んでいます。そしてサプライヤー各社に対しては、EICC/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EICC/GeSIが設立した組織であるConflict-Free Sourcing Initiative(CFSI)が「同地域での紛争に関わっていない」と認定した製錬業者のこと



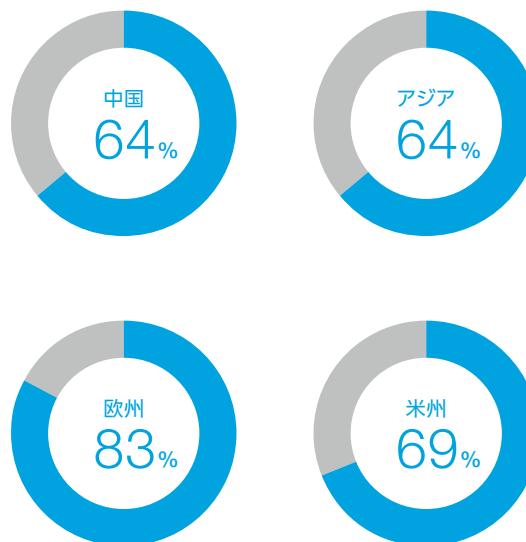
日立グループの紛争鉱物調達方針

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



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、2016年度は国内外サプライヤー316社に対しCSRモニタリング(自己点検)を依頼しました。

また、「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、サプライヤー各社が抱える課題をより具体的に把握できるようにしました。2017年度以降は改訂版のチェックシートを用いて主要サプライヤーから順次CSRモニタリング(自己点検)を実施していきます。

サプライヤーのCSRモニタリング(自己点検)回収状況

年度	日本国内のサプライヤー(社)	海外サプライヤー(社)	合計(社)
2012	57	41	98
2013	55	45	100
2014	0	200	200
2015	0	218	218
2016	198	118	316
累計*1	310	724	1,034

*1 累計には2011年度の調査結果も含む

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。

2016年度も、中国・アジアのサプライヤー20社 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・サーティファイケーション*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、EICC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。

2016年度は監査の結果、当該20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(20社のうち19社)、機械設備の定期点検未実施(20社のうち6社)、危険廃棄物の管理不十分(20社のうち9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。2016年度の購入比率は88%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、Hitachi Europe、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年度以降は、さまざまな視点からの意見を取り入れて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きます。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。また、社外専門家とも協働しながら、サプライヤーの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)

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、顧客満足の上上はもちろん、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。

2016年度 活動オーバービュー



日立は、お客様の権利を尊重する仕組みづくりを進めています。2016年度も継続して、お客様の意見をフィードバックしながら事業活動を改善しました。また、お客様とのコミュニケーションに活用するコーポレートサイトのアクセシビリティの向上にも努めました。お客様の満足度を高める製品の品質向上にも取り組んでいます。

主な活動計画と実績

顧客満足の追求

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
日立グループとしての顧客満足度およびお客様からのフィードバックを把握するための仕組みづくり	・顧客満足度調査未実施のビジネスユニット(BU)あるいは重要顧客に対する顧客ロイヤルティを把握する仕組みの検討・トライアル実施	・顧客満足度調査実施状況確認。鉄道BUでのNPS実施状況ヒアリング ・情報部門における顧客満足度調査を実施。回収率88%	★	・各BUにおいて、顧客満足度調査を継続して実施し、業務の改善につなげる

お客様のために(消費者課題)

製品・サービスへのアクセシビリティ追求

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
2010年改訂の新JIS規格に対応したコーポレートサイトのアクセシビリティの向上	<ul style="list-style-type: none"> ・アクセシビリティWeb教育を開催(日本・1回/年) ・各拠点でのWeb会議などに合わせた情報アップデート、資料配布などの実施(海外・1回/年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・アクセシビリティWeb教育を2回実施 ・海外各拠点でのWeb会議に資料・情報を提供 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・アクセシビリティガイドラインの改訂 ・アクセシビリティガイドラインの提供(日英中) ・アクセシビリティWeb教育を開催(日本・1回/年) ・各拠点でのWeb会議などに合わせて情報アップデート、資料配布等の実施(海外・1回/年)

品質・安全管理の徹底

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
重大事故撲滅	<ul style="list-style-type: none"> ・重大事故0件(火災0件、非火災0件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・初期不良によるA級事故13件中6件 ・重大PS事故(火災0件、非火災1件) ・コンプライアンス事故:0件 	★	<ul style="list-style-type: none"> ・重大事故0件(火災0件、非火災0件)

★★★: 達成 ★★: 一部達成 ★: 未達成

顧客満足への追求

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活かしています。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230万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活かされています。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らず、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・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。特に関西地区においては日立グループ各社共同による「日立グループ展 in 関西」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、北米、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き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、2016年度は49人、これまで累計で750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、ビジネス領域が従来の家電ビジネスから環境ビジネスに拡大したのに伴い、「環境価値創造」をビジョンに掲げ、各種サービスを積極的に展開しています。

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236万件*1

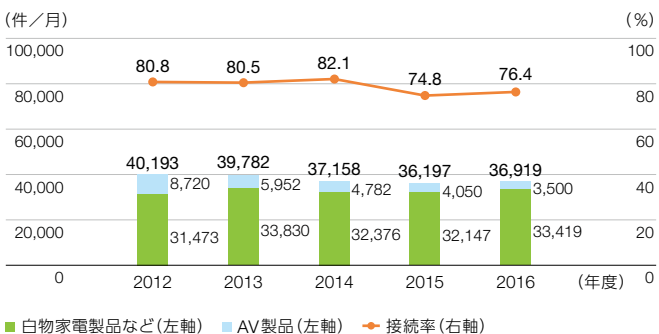
のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客様の声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客様の生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

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9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対応件数と接続率*1 (12カ月平均) (12ヶ月平均)

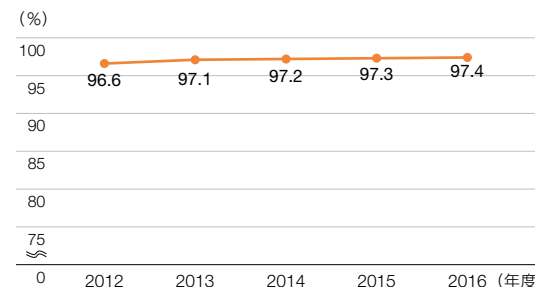


*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

お客様のために(消費者課題)

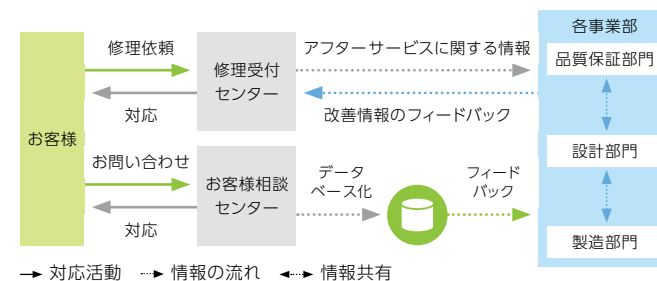
お客様評価サービスアンケートの調査結果 (お客様満足度)

(お客様満足度)



- 調査対象期間: 2016年6~7月(上期)および12月~2017年2月(下期)
- 調査対象人数: 2016年度上期 35,400人、2016年度下期 28,800人
- 回答率: 2016年度上期 38.0%、2016年度下期 36.1%

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、事実に即した偏りない情報」「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。2016年に発売されたドラム式洗濯乾燥機(日立アプライアンス)の開発では、大容量化、多機能化といった性能向上に対応した、UDに取り組みました。ユーザビリティテストを通じ、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を検討し、多機能化とユーザビリティの両立を実現しています。また、洗剤投入口の形状を工夫することで、洗剤を

こぼしても簡単に拭き取りできるよう清掃性を向上させ、電気基板ユニット位置を洗濯機の修理・補修時に邪魔にならない位置へ配置したことにより、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。

経済発展と所得増加が全国に拡大しつつあるインドでは、金融・決済のインフラ整備が急務となっており、同国政府も農村部を含む国内全体に金融サービスを拡大する施策を推進しています。日立は、ATM*1の稼働・保守管理や最適立地コンサルティングなどに実績のある現地大手企業を買収し、Hitachi Payment Services Pvt. Ltd. (従業員数約1,300人/2017年2月現在)としてインドでのペイメントサービス事業に参入しました。これによりインド国内で広く利用可能な

サービス事業を展開することが可能になり、2017年2月現在、ATM5万台以上、POS(Point of Sale)システム32万台以上でペイメントサービスが稼働しています。

また、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2015年10月インドにATM生産拠点としてHitachi Terminal Solutions India Pvt. Ltd. (従業員数約24人/2017年2月現在)を設立しました。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FinTech*2に代表されるキャッシュレス決済サービスが普及し始めた先進国と同様に、インドにおいても政府主導によるデジタルペイメント化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。

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2015年度までの6年間、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きました。2016年度からは、「2018中期経営計画」達成のため、品質面では、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」に沿って、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

また、品質保証を担う人財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のデジタルツールを活用したプロモーションを重視しています。

これらデジタルツールを活用するにあたり、オンライン・プラットフォームを利用する際は、日立ブランドを守り、他者の人権や権利を侵害しないための効果的なリスクマネジメントが求められます。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、デジタル・

プラットフォーム活用の際の指針として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「Hi-CRM」を日本国内外のグループ会社189社に導入して顧客関連情報を集積し、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。「Hi-CRM」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「Hi-CRM」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eラーニング教育および運用状況に関する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。

また、2016年1月より運用が始まったマイナンバーの取り扱いについても、法令などに従った管理体制の確立および規程の構築などを行い、適正な管理と取り扱いに努めています。

なお、2016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、各グループ会社からの報告を集約し

お客様のために(消費者課題)

ているシステムにおいて不服申し立て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、2017年3月に6回目の認定を受けました。

グループ一体で個人情報の保護に取り組み、2017年5月現在、日本国内47事業者^①がプライバシーマークを取得しています。企業立病院である病院統括本部も2009年7月に取得し、患者をはじめ関係者の個人情報の保護とその適切な取り扱いに努めています。

日本国外のグループ会社においても「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、2016年度の個人情報漏えい事故は2件です。

*1 プライバシーマーク:外部審査機関が適切に個人情報の安全管理・保護措置を講じていると認められ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



コミュニティへの参画・発展

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。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、LBGガイドラインに基づく社会貢献活動調査を実施した上で社会的投資を進め、従業員による社会貢献活動の支援や途上国での人材育成施策を継続的に実施したほか、理系人材育成への取り組みにも力を入れました。

主な活動計画と実績

継続的なコミュニティ参画・開発活動の推進

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
事業を展開するコミュニティとの中長期的な関係構築策の検討・実行	・「戦略的社会貢献活動」の考え方を整理	・北米でのCSRネットワーク強化のため各グループ会社にてCSR責任者を指名 ・グローバルで、コミュニティ投資の比率および代表的な事例を共有 ・社会貢献活動調査のシステム化、活動の評価およびKPI設定の検討	★★★	・日立における社会貢献活動指針案についてヒアリングを実施し、内容を確定 ・社会貢献活動の評価手法の確立とKPI設定
コミュニティに対する支援の実施	・グループ従業員によるプログラムまたは従業員を対象としたプログラムの実施 ・グループ各社と協働で実施した自主プログラムの実施 ・グループ各社、ビジネスユニット(BU)独自のコミュニティ支援活動の実施	・ボランティアフェスティバル実施準備(共催先の都合により開催は来年度に延期) ・従業員募金(マッチングギフト制度)の社外事例調査と検討実施 ・日立ボランティアデーにて約120件の活動を実施	★★★	・日立ボランティアデーの継続実施と活性化

コミュニティへの参画・発展

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
理系人財育成にかかわる施策の実施(国内) 地域コミュニティに資する新規事業の実施 (グローバル)	<ul style="list-style-type: none"> 理系人財育成支援にかかわるプログラムの開発・実施(国内) 地域コミュニティに資する新規事業の企画・立案(グローバル) 	<ul style="list-style-type: none"> 「理工系人財育成プログラム」(日立みらいイノベータープログラム)の検証授業を実施 「理工系女子応援プロジェクト」として、有識者対談および内閣府男女共同参画局長への取材実施 「理工系女子応援」サイトを新設 日立サイエンスセミナーを実施 Webマガジン「みらい」の公開 社会をみつめるシンポジウム開催・地域コミュニティに資する新規事業ワークショップを実施 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> 「理工系人財育成支援プログラム」を日立グループで展開開始 「理工系女子応援プロジェクト」として女子高生対象のミニワークショップ開催 サイエンスセミナー継続開催 Webマガジン新企画および社会をみつめるシンポジウム開催(以上国内) 地域コミュニティに資する新規事業案の仮説を立て、検証実施(グローバル)
途上国に対する人財育成施策の実施	<ul style="list-style-type: none"> 第14回「日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ(HYLI)」の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 第14回HYLI実施準備 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> 第14回HYLIの開催および各国におけるReporting Meetingの実施 プログラムごとのKPI検討 SDGsの視点で日立の社会貢献活動が必要な地域を把握

★★★★: 達成 ★★★: 一部達成 ★: 未達成

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。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。2016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115件に、約7,540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、CSR・環境戦略本部のほか、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。

2016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19億5,300万円を支出しました。

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」

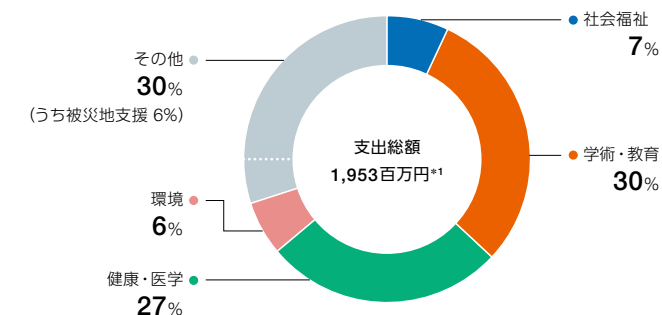
方針に込められた意味を、簡潔に表現し、より多くの人々にアピールするものとして、ステートメントを定めています。



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134社、計135社、日立財団
海外：159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。

2016年6月には、岩手県釜石市の地域活性化や産業振興などに協働して取り組むことを目的に、日立製作所、釜石市、一般社団法人新興事業創出機構の3者による協定を締結しました。地域コミュニティのニーズや課題を共有しながら、地元の漁業協同組合や水産加工会社のWebサイト構築、業務システムの改修など、日立のもつIT分野の専門性やスキルを生かしたプロボノ活動を継続して行っています。

また、日立が事業を通じて培ってきた知識や技術を、次世代の社会を担う人財育成に役立てるため、自治体や教育機関などと連携しながら、青少年を対象とする科学教室やIT出張授業、製品を用いた体験型プログラムなど、グループ各社の特性を生かした活動を実施・展開しています。

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

*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114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300社以上が活用



LBG (英語サイトのみ)

公益財団法人 日立財団

2015年4月に、日立の国内5財団が合併した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」を中核領域とする活動を開始しました。2016年度は、社会が直面する課題の解決に貢献し、社会の期待に応えるための事業を加速するべく、新規事業にも着手しました。

「学術・科学技術の振興」では、日立製作所の元会長、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きました。本事業は日立財団となったことを機に時代の変化に合わせて内容を見直し、2016年度はエネルギー・環境、都市・交通、健康・医療の3分野における社会課題の解決を目的とする研究を対象に、30件の研究テーマに助成金を交付しました。

「人づくり」では、2016年度に「理工系人財育成支援事業」を体系化するとともに、2つのプログラムを開始しました。「日立みらいイノベータープログラム」は小学5年生を対象に独自に開発した4カ月の探求学習プログラムで、課題解決のスキルトレーニングを通じて理学的・技術的思考を培います。グループ共通の社会貢献プログラムとして従業員ボランティアを活用し、2017年度から本格展開する予定です。また、「理工系女子応援プロジェクト」は中学・高校の女子生徒を対象とした理工系への関心や進路のモチベーションを喚起させる啓発活動です。さらに、「理工系女子が切り拓く未来」をテーマにシンポジウムと有識者対談も実施しました。

「地域コミュニティ支援」では、社会的弱者や社会課題を多方面から捉え、幅広い読者に向けて啓発を行い、その解決法や展望、支援策を提示するWebマガジン「みらい」を創刊しました。これと連動して行う社会啓発事業として、社会的弱者に焦点をあてた「社会をみつめるシンポジウム」も開催しました。

今後も日立財団は、時代のニーズを捉え、社会が直面する課題の貢献に資する新規事業の立ち上げをめざし、有識者とのダイアログやワークショップ、意見交換などを実施し、地域コミュニティにいかに関与できるかを模索していきます。



日立財団

環境

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年に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の排出増による地球温暖化、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

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、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」を発表しました。また、「2018環境行動計画」に設定された「環境活動レベルの向上」「製品・サービスの環境性能の向上」「ファクトリー&オフィスのエネルギー使用量削減」などの目標に取り組み、1項目が目標を下回ったほか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。

主な活動計画と実績（「2018環境行動計画」より抜粋）

環境マネジメントの継続的強化

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
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）240GP	265GP	★★★	360GP

低炭素社会の実現

製品・サービスの環境性能の向上	製品・サービス使用時CO ₂ 排出削減率30%（2010年度比）	35%	★★★	35%
ファクトリー&オフィスのエネルギー使用量削減	エネルギー使用量原単位改善率15%（2005年度比）	12%	★★	16%

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

環境経営の推進

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など、考慮すべき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「環境ビジョン」のもと、長期的・大局的な視点で環境課題に取り組む環境長期目標「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、中期経営計画と連動させ、2018年度までの3年間の詳細な活動項目と目標を設定した「2018環境行動計画」を策定し、環境活動を推進していきます。

社会の期待に応える環境経営を実現していくために、「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」

地球温暖化、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: Intergovernmental Panel on Climate Change)」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、2015年12月に行われた国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)では、世界共通の長期目標として温暖化を2℃未満に抑える目標と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」が採択され、2016年11月に発効しました。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。

このような世界の動向と自らの経営方針を踏まえ、日立は「環境ビジョン」を策定し、長期視点から日立のめざす社会の姿を明確にしました。さらに、「環境ビジョン」がめざす社会を構成する「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」を策定しています。

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

▶ **低炭素社会:**

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排出量の削減を高いレベルで実現するために、CO₂排出量を2050年度までに80%削減(2010年度比)するという目標を策定しました。日立はバリューチェーン全体を通じて、この目標を達成していきます。まず、バリューチェーン全体の中で多くを占める製品やソリューションの「使用」段階での排出量を削減します。製品の効率化や、低炭素エネルギーの供給を実現するほか、革新的技術・ソリューションを生み出し、お客様や社会へ貢献していきます。併せて、自社の事業活動における「生産」段階でのCO₂排出量も削減していきます。



低炭素社会をめざすために

▶ **高度循環社会:**

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最大限貢献します。海水淡水化を含む、造水から下水に至る一連の水処理技術のさらなる進化により、水の循環利用を拡大していきます。

また、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%改善します。この目標の達成に向けて、長寿命・省資源のモノづくり、製品の回収やリサイクルの徹底、生産工程での水使用量の削減・浄化・再利用などを進めていきます。



高度循環社会をめざすために

▶ **自然共生社会:**

自然から生じる恵みを人類に与えてくれる「自然資本」に日立が与える影響をできる限り減らすために、日立は、バリューチェーンの各ステージにおいて、生態系に与える影響を評価し、負荷を最小限にするための施策を推進しています。そのために、大気や水の浄化システムや、自然モニタリングシステムなどの製品・サービスを提供し、さらに工場やオフィスにおける環境負荷も最小化するなど生態系の保全に努めています。



自然共生社会をめざすために

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にあたり、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

2018環境行動計画

日立は、「環境ビジョン」と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、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」の初年度となる2016年度の成果としては、1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	2016年度 目標	2016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)	20%	59%	◆◆◆	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)	240GP	265GP	◆◆◆	480GP

プロダクツ&サービス

項目	指標	2016年度 目標	2016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)	30%	35%	◆◆◆	40%

ファクトリー&オフィス/地球温暖化防止

項目	指標	2016年度 目標	2016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)	15%	12%	◆◆	17%

ファクトリー&オフィス/水利用の効率化

項目	指標	2016年度 目標	2016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)	23%	27%	◆◆◆	27%

ファクトリー&オフィス/資源の有効利用

項目	指標	2016年度 目標	2016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)	12%	13%	◆◆◆	14%

ファクトリー&オフィス/化学物質の管理

項目	指標	2016年度 目標	2016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)	34%	34%	◆◆◆	36%

生態系の保全

項目	指標	2016年度 目標	2016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	30件	144件	◆◆◆	600件

ステークホルダーとの協働

項目	指標	2016年度 目標	2016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	800件	965件	◆◆◆	2,400件 (累計)

◆◆◆:達成 ◆◆:一部達成

環境マネジメントの継続的強化

日立のアプローチ

「環境ビジョン」の実現に向け、継続的に環境経営を推進する基盤として、グループ全体で環境負荷の低減を徹底する仕組みの構築および継続的な強化が必要です。

日立は、事業活動による環境負荷を把握し、その低減に向けたPDCAサイクルを着実に実践するため、ISO14001など各種の認証・ガイダ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、バリューチェーン全体での負荷低減を図るため、日立が提供する製品やソリューションでは、設計・開発において「環境配慮設計アセスメント」を適用して環境負荷の低減を図っています。さらに、グローバルな環境管理体制を構築し、環境活動の評価をきめ細かく実施すると同時に、環境パフォーマンスの把握を徹底しています。

るグローバルな環境管理体制を構築しています。

日立全体の環境経営は、CSR・環境戦略本部が推進しています。環境活動に関する重要事項は、社長を議長、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

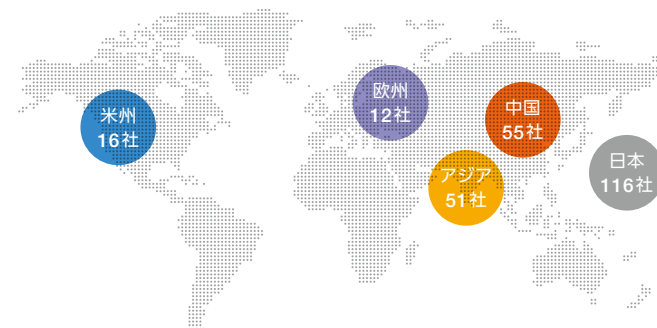
日立では、事業所ごとの環境負荷量に応じた環境管理を行うために「環境管理基準」を定めています。基準に適合する事業所(約200)を保有する部門とCSR・環境戦略本部で「日立グループ環境推進機構環境マネジメントシステム」を構築・運用し、日立の業種の多様性を考慮しながら統一的にグループ内の環境活動を推進しています。また、上記環境管理基準を満たしている事業所は、ISO14001に基づく各

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、2017年3月までに約25%の事業所で移行が完了しました。2018年9月の期限に向け、確実に移行を推進していく計画です。

ISO14001 認証取得状況(2017年3月末現在)

	合計
取得会社数*1	250

*1 一部の事業所のみ取得している会社を含む



ISO14001 認証取得リスト

環境マネジメント

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865社を対象とす

▶ 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。2016年度に多言語対応のシステムに更新し、グローバルで約1,200事業所が、エネルギー使用量やCO₂排出量、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、直接登録できるようになりました。収集したデータはCSR・環境戦略本部で集計・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を満たす約200の事業所では、エネルギー、廃棄物、水などの主要項目について、月次や四半期ごとに集計・分析を行い、環境管理レベルの向上に取り組んでいます。

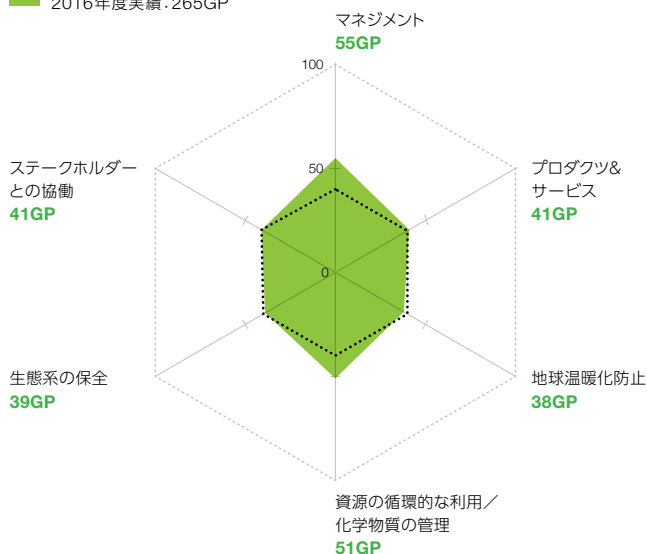
▶ 環境活動の評価制度

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。2016年度の「GREEN21」の総合評価は、目標240GPに対し、265GPでした。2017年度は目標360GP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2016年度目標と実績

..... 2016年度目標:240GP
 ■ 2016年度実績:265GP



環境配慮設計アセスメント

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、環境規制や環境に関するステークホルダーニーズの把握と設計・開発への取り込みなど、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み推進しています。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、地球温暖化、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。

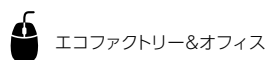
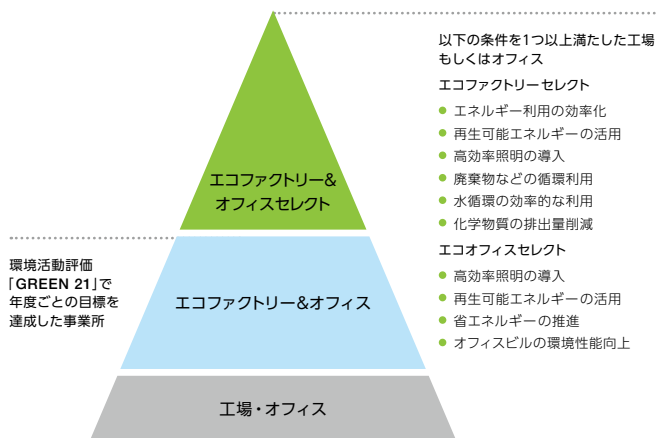
*1 IEC62430: 国際電気標準会議(IEC: International Electrotechnical Commission)の規格「電気・電子製品の環境配慮設計」

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CSR・環境戦略本部が「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(工場)、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が進められている既設工場や、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、前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。2016年度は、新規9件、継続67件を認定し、合計で76件となりました。

エコファクトリー&オフィスセレクト認定基準



エコファクトリー&オフィス省エネルギー事例

▶ JCM*1を活用した効率的な製造ラインによる省エネルギー化(日立化成)

ベトナムで鉛蓄電池を製造している日立化成グループのHitachi Chemical Energy Technology (Vietnam) Co., Ltd. では、省エネルギー化のため効率的な製造ラインを新たに構築しました。従来の製造ラインの中で電力消費量が特に多かった化成および充電工程を統合して電力使用量を抑えるとともに、水洗・乾燥工程で使用するLPGをゼロにすることで、化石燃料由来のCO₂を約60%削減できました。それによって工場からのCO₂排出量は、2015年度に比べて2,880t-CO₂削減できました。さらに、この新しい製造ライ

ンでは水洗工程を省くことも可能になり、水の使用量も削減することができました。当該製造ラインの構築には、二国間クレジット制度(JCM)が活用されています。

*1 JCM (Joint Crediting Mechanism 二国間クレジット制度)とは、途上国と協力して温室効果ガスの削減に取り組み、削減の成果を両国で分け合う制度



新たに構築された製造ライン

▶ 現場視点を取り入れIoTを活用した省エネルギー活動(日立建機)

日立建機は、日本国内の主要4工場を中心に国内外ネットワークを活用し、建設機械とその主要部品を生産しています。製品の電動化、ハイブリッド化による製品使用時のエネルギー削減を進めるとともに、製造段階におけるエネルギー削減にもグループ全体で取り組んでいます。

日立建機グループ全体では、省エネルギー対策として各工場やオフィスの照明、空調機の高効率化を継続的に推進しており、またいくつかの拠点ではIoT (Internet of Things) 技術の導入による省エネルギー化や生産性向上を図ってい

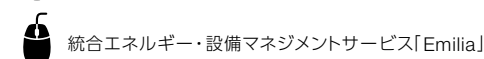
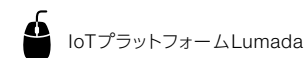
環境

ます。具体的には、日立のIoTプラットフォームLumadaで提供する統合エネルギー・設備マネジメントサービス「EMilia」を導入することで、各工場の設備から収集した使用電力データを効率良く一括で分析・管理することが可能になりました。また、工場で使用される工作機械、ロボットなどの生産設備のエネルギー利用量もきめ細かく管理することで、待機電力の削減やエネルギー効率化を進めました。

これにより茨城県内にある主要工場での電力使用量原単位は2010年度比で32%削減となり、電力コストの削減にも大きく貢献しました。



土浦工場東館と機械遺産認定の油圧ショベルUH03



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、環境関連の法律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。日本以外の実務者向け研修も強化しており、2016年度はタイ・アユタヤ(2017年2月開催)での研修に9社21人、中国・アモイ(2017年3月開催)では37社57人が参加しました。

また、ISO14001:2015年版への対応を3年間の移行期間内に完了させるため、日立グループの内部監査員を対象に改訂説明会を開催しています。2016年度の説明会には日本国内(2016年6、8月開催)で43社99人、中国・南京(2016年9月開催)で49社74人、米国・ダラス(2016年6月開催)で15社16人が参加し、改訂内容に対する理解を深めました。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14万2,012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 全社員	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	

今後の取り組み

2017年度以降も、引き続き工場の実務者向けの教育をグローバルで実施し、実務担当者の知識と能力の向上を図っていきます。また一般教育のeラーニングの受講期間が3年間のため、引き続き「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」の浸透を目的に受講を推進していきます。

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。また各事業所で、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しています。さらに、環境法規制や違反事例の情報をグループ内で共有し、再発防止と管理の強化に取り組んでいます。

活動と実績

2016年度は、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グローバルで12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・悪臭・工事の粉じんに関するものが合わせて6件あり、2015年度の4件から増加しましたが、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

	水質	大気	廃棄物	苦情	その他 (申請・届け出など)
2016年度	1件	2件	1件	6件	2件

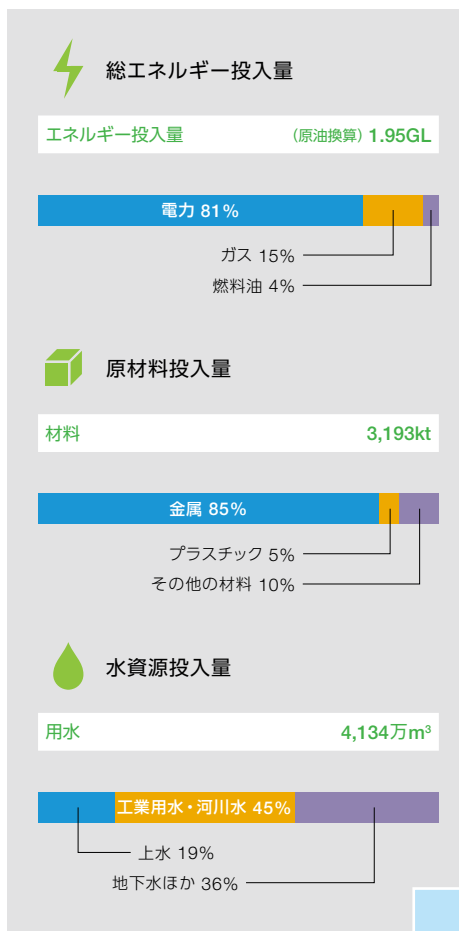
土壌・地下水の汚染対策として、有害な化学物質を使用したことのある事業所では汚染状況の調査を実施しています。汚染が確認された場合は浄化対策を行い、浄化が完了するまで継続して監視しています。

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 (2016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2016年度の実績を示しています。

●投入している資源の量



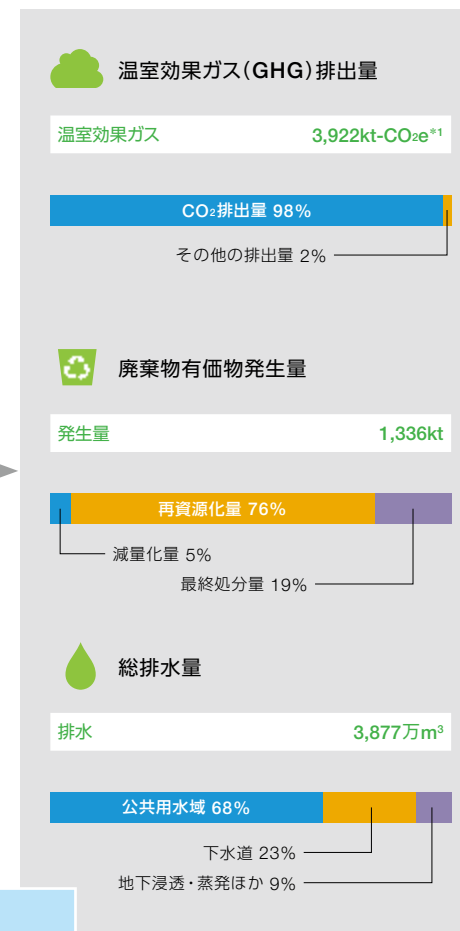
事業活動



水の循環利用
2,874万m³

●排出している環境負荷量

製品出荷量: 3,147kt



*1 CO₂e: CO₂換算排出量

環境

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) 1.95GL

		2015年度	2016年度	
再生可能エネルギー	電力	3.9GWh (39TJ)	2.9GWh (29TJ)	
非再生可能エネルギー	電力	5,111GWh (49.7PJ)	5,897GWh (57.3PJ)	
	ガス	都市ガス	0.11Gm ³ (4.9PJ)	0.16Gm ³ (7.1PJ)
		LPG、LNG ほか	56kt (2.9PJ)	61kt (3.2PJ)
	燃料油 (重油、灯油ほか)	85ML (3.1PJ)	78ML (2.9PJ)	



原材料投入量

材料 3,193kt

		2015年度	2016年度	
原材料	金属		1,638kt	2,710kt
		新材	—	1,497kt
		再生材など	—	1,213kt
	プラスチック		149kt	169kt
		新材	—	167kt
		再生材など	—	2kt
その他の材料		347kt	314kt	
	新材	—	308t	
	再生材など	—	6kt	
化学物質	PRTR法対象化学物質*1取扱量	177kt	189kt	
	オゾン層破壊物質取扱量	11t	208t	
	温室効果ガス物質取扱量	3,791t	3,425t	

*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

※ 2015年度の欄に「—」と記載されている項目は2016年度から集計開始



水資源投入量

用水 4,134万m³


		2015年度	2016年度
地方自治体の水道や他の水道施設	上水	565万m ³	777万m ³
	工業用水・河川水	2,013万m ³	1,841万m ³
地下水		1,813万m ³	1,492万m ³
雨水		—	3万m ³
再生水 (他の組織の排水を再生した水)		—	21万m ³

※ 2015年度の欄に「—」と記載されている項目は2016年度から集計開始


環境

▶ 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 3,922kt-CO₂e

		2015年度	2016年度
CO ₂ 排出量 		3,085kt-CO ₂	3,845kt-CO ₂
その他の排出量	六フッ化硫黄(SF ₆)	56kt-CO ₂ e	56kt-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	16kt-CO ₂ e
	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 1,336kt 非有害 1,309kt (有害*1 27kt)

		2015年度	2016年度
減量化量		53kt	68kt (0.4)
再資源化量	リユース	3kt	1kt (0.4)
	マテリアルリサイクル	506kt	1,001kt (21.5)
	サーマルリサイクル	13kt	12kt (2.4)
最終処分量		43kt	254kt (2.0)
化学物質	PRTR法対象化学物質排出量・移動量	4.4kt	4.7kt
	硫黄酸化物(SO _x)	50kNm ³	101kNm ^{3*2}
	窒素酸化物(NO _x)	350kNm ³	488kNm 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 3,877万m³

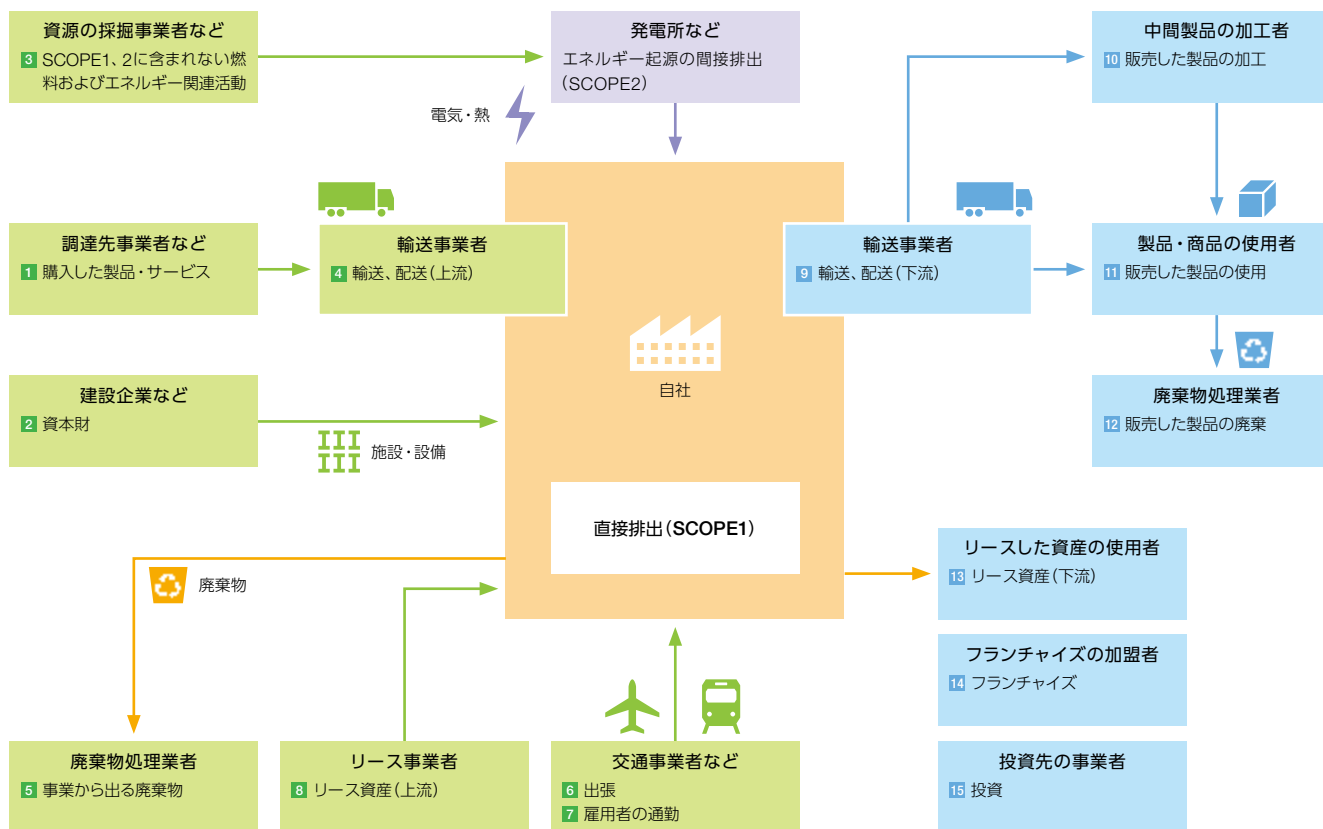
		2015年度	2016年度
公共用水域		2,736万m ³	2,616万m ³
下水道		937万m ³	893万m ³
地下浸透・蒸発ほか		658万m ³	368万m ³
水質	生物化学的酸素要求量(BOD)	433t	446t
	化学的酸素要求量(COD)	732t	731t

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。

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量算出のカテゴリー



SCOPE1	SCOPE2	SCOPE3:上流	SCOPE3:下流
事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	他者から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出	SCOPE1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他者の排出)	

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

環境

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

カテゴリー	算定対象	算定結果(万t-CO ₂ e)
SCOPE1*		
直接排出	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	136 [1.1%]
SCOPE2**		
エネルギー起源の間接排出	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	255 [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	692 [5.5%]
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	109 [0.9%]
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	23 [0.2%]
4 輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出	10 [0.1%]
5 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	11 [0.1%]
6 出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	7 [0.1%]
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	11,094 [89.5%]
12 販売した製品の廃棄*4	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	31 [0.3%]
13 リース資産(下流)	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	3 [0.0%]
14 フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における(SCOPE1、2の)排出	対象外
15 投資	投資の運用に関連する排出	10 [0.1%]
合計		12,388 [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

*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

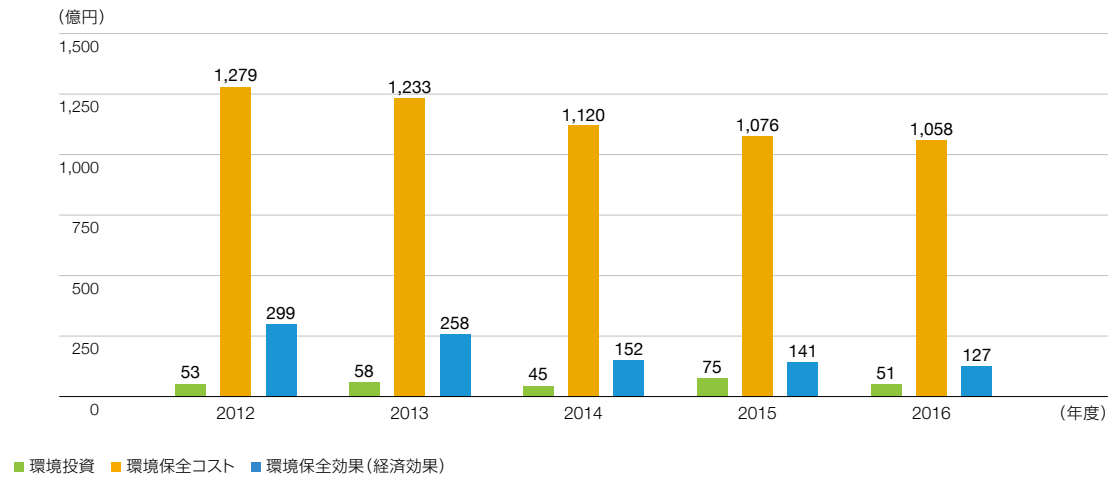
環境会計

環境会計

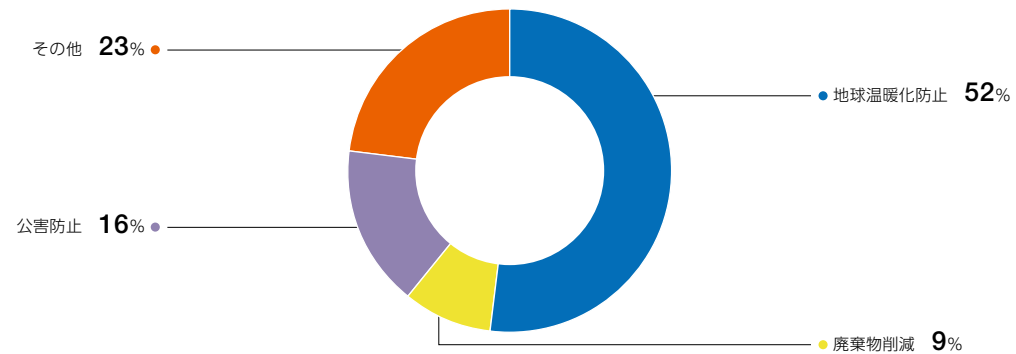
日立は、環境省の「環境会計ガイドライン 2005年版」に沿って環境会計制度を導入し、その情報を開示しています。また、その結果に基づき、経営資源を環境活動に適切に配分しながら、環境投資や環境活動の効率化を図るなど、継続的な改善に努めています。

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



2016年度 環境投資の対策別内訳比率



環境

環境投資

費用(単位:億円)

項目	主な内容	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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	52.8	58.1	44.6	75.0	51.2

環境保全コスト

費用(単位:億円)

項目	主な内容	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
費用						
事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*1	318.4	386.3	269.0	242.2	191.9
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	13.8	12.7	10.9	9.7	6.3
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	76.7	67.7	64.7	59.7	51.2
研究開発コスト	製品・製造工程の環境負荷低減の研究開発および製品設計に関する費用	847.1	756.2	761.2	757.1	796.4
社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用	4.1	5.1	3.6	4.5	12.1
環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金	19.0	5.3	10.3	2.7	2.2
合計		1,279.1	1,233.3	1,119.7	1,075.9	1,058.4

*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	2016年度の主な活動	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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	178.5	159.8	75.4	72.7	49.6
費用削減効果	高効率機器への更新(照明・電力供給)	120.7	98.2	76.5	67.8	77.7
合計		299.2	258.0	151.9	140.5	127.2

*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

項目	2016年度の主な活動	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
生産時のエネルギー使用量の削減(百万kWh)	照明LED化、空調設備の更新など	107	70	68	59	51

*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、2017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100億5,000万円、土壌汚染浄化費用15億7,000万円の負債を計上しています。

環境リスク・機会への対応

日立のアプローチ

地球温暖化の進行に伴う世界各地での異常気象の続発、資源の枯渇や生物多様性の減少など、人類および地球の未来に重大な影響を及ぼし得る環境リスクが高まってきています。2015年には国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)で「パリ協定」が、また国連では「持続可能な開発目標(SDGs)」を含む、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されるなど、環境リスクへの対策の必要性は国際的にも唱えられています。企業は、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することが求められています。

日立は現在、環境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しています。世界経済フォーラムが発行する「グローバルリスク報告書2017年版」において、「水危機」「極端な気象現象」「気候変動の緩和・適応の失敗」が「インパクトが大きいリスク」のトップ5に入るなど、重要度が高まっています。異常気象の深刻化や降雨パターンの変動、渇水や洪水による経済活動への影響など、財務的かつ社会全体へのリスクに対し、日立はグローバルな視点で対応強化を図ります。

気候変動によるリスクと機会

気候変動による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。そのため、2050年までの環境長期目標を定め低炭素社会の構築に貢献する方針を明確にしています。さらに、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が立案されるよう、社長を議長、経営層をメンバーとする「サステナビリティ戦略会議」を2017年に新設し、検討を進めています。また、気候変動に関する日立グループ共通の施策については、環境行動計画でKPIを定め取り組みを進めています。

▶ 規制によるリスクと機会

炭素税や燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引は、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。このリスクに対しては、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います。2016年度は約91億円の省エネルギー投資を行いました。

一方、製品のエネルギー効率の基準や規制は、事業拡大の機会と位置づけています。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りますが、日立は基準値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・サービスの開発を行っています。これにより、お客様に選ばれる機会を増やし、省エネルギー製品・サービスを普及させることで、事業の拡大を図っています。

▶ 物理的影響によるリスクと機会

グローバルに事業拠点がある日立にとって、台風の大型化や降水量の増加など、地球温暖化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」を作成しています。

一方、各国・地域における自然災害対策への需要増加は、防災ソリューションの事業機会拡大につながると位置づけています。日立は、生活情報や天候などの自然情報、社会インフラシステムの稼働情報などを最先端のITを活用して分析・評価することを通じて、気候変動への適応に資するソリューションを提供し、新たな事業機会の創出を図っていきます。

▶ その他のリスクと機会

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、お客様の製品・サービス選択の意思決定に

影響するため、事業継続のリスクにも売り上げ拡大の機会にもなり得ると位置づけています。日立は、バリューチェーンにおけるCO₂排出量を2050年度に80%、2030年度に50%削減する環境長期目標を掲げています。この実現に向け、2016年度は、製品・サービスの設計開発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・サービスの販売拡大により、製品・サービスの使用時CO₂排出削減率35%を達成しました。また、省エネルギー投資による高効率設備・機器への更新、IoTを活用した生産の効率化を進め、エネルギー使用量原単位を12%改善しました。今後は、事業構造の低炭素化への移行、環境負荷の削減に寄与する革新的デバイス・材料の開発、超高効率プロダクト・低炭素エネルギーの開発・普及、広域・複合的にシステム間で連携協調することで省エネルギーを実現する社会システムソリューションの普及、などを推進していきます。

水に関連するリスクと機会

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。造水から下水に至る一連の水処理技術の提供により、お客様の効率的な水循環を実現し、水に関連する規制の影響を減らしていきます。

規制による水のリスクへの対応としては、グローバルに立地する日立の事業所約200カ所において、水リスクおよび水使用状況を調査・分析し、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

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。日立は水不足がリスクであるとともに、機会にもなり得ると捉えています。

水不足に悩む地域へ送水する大規模プロジェクトにおいて、日立は送水施設の核となる長距離送水ポンプを提供しています。例えば、エジプトのナイル川の水を砂漠に送る砂漠緑化計画や、深刻な水不足に陥っている中国黄河流域に長江流域の水を引水するプロジェクトにおいて、ポンプ場の建設などを手掛けています。また、島しょ国であり、河川がない

ために飲料水を雨水や地下水に頼るモルディブの首都マレでは、海水淡水化システムにより水資源を確保しています。このようにグローバルな大型プロジェクトに携わることで、今後も世界の水問題の解決に貢献していきます。

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。そのような中でも、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ています。そのため工場新設時には、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。

低炭素社会の実現

日立のアプローチ

低炭素社会の実現は世界共通の喫緊の課題と目されています。国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」においても、「目標13:気候変動に具体的な対策を」「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」などが設定されています。

日立は、発電システム、鉄道から産業機器など多彩な製品を製造し、ITとOTを融合して世界のインフラ構築に技術革新をもたらす企業として、自社事業の低炭素化はもちろん、省エネルギー性能に優れた製品・サービスの開発など、多面的な活動を展開してきました。日立は環境長期目標「日立環境イノベーション2050」ならびに「2018環境行動計画」を達成していくため、「ファクトリー&オフィス」「プロダクツ&サービス」の分野において中長期的な視野に立ちながら、温室効果ガスの削減を進めていきます。

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。2016年度は、製品・サービスの設計開発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・サービスの販売拡大によりCO₂排出削減率は35%に達しました。

主要指標

● CO₂排出削減率



*1 CO₂排出と相関がある製品の主要な性能

環境性能の向上に向けた取り組み事例

▶ 制御サーバーRS90シリーズ(日立製作所)

「制御サーバーRS90シリーズ」は、社会インフラを支える情報制御システム向けのプラットフォームとして、リアルタイム

性や高い信頼性を実現し、発電、上下水道、鉄道などの分野で使用されています。高性能プロセッサの採用によりコンピュータの性能指標であるMIPS*1値を2010年度製品比2倍にする一方、装置の小型化、構成要素の削減および低消費電力部品の採用による省エネルギー化を図り、年間消費エネルギーを10,404kWh削減しました。この結果、制御サーバーのMIPS値当たりのCO₂排出削減率は72.9%に達しました。

*1 MIPS (million instructions per second): 1秒間に何百万回の命令ができるかを示す値



制御サーバーRS90シリーズ

▶ 日立自動分析装置 3100(日立ハイテクノロジーズ)

「日立自動分析装置 3100」は病院での検体検査に使用される医療用の臨床化学自動分析装置です。設置面積0.59m²という省スペースで利用できるため、クリニックや小規模病院の主力機として、また、大規模病院のバックアップ用として使用されています。近年、検査の迅速化へのニーズが増加していることから、1995年発売製品比2倍にあたる処理能力400テスト/時をめざして開発されました。

従来製品の分析動作を検証し、各機構部の動作プログラム

プロダクツ&サービスによる地球温暖化防止

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

を大幅に見直すとともに、短い動作時間でも十分に性能を発揮できるよう、モーターなどの部品を最適化した結果、目標とした400テスト/時の処理能力と高い分析性能を両立しました。一方、AC電源構成の見直しによる絶縁トランスへの負荷低減や変換効率の良いDC電源への切り替えなどにより、高速化や装置構成部品増に伴う動作時・待機時の消費電力の抑制を実現し、年間消費エネルギー量を従来製品比169kWh削減しました。これらにより自動分析装置の1時間の処理能力当たりのCO₂排出削減率は54.4%に達しました。



日立自動分析装置 3100

▶ ディスクブレーキパッド(日立化成)

ディスクブレーキパッド(DP)は、自動車や二輪車のブレーキに組み込まれ、車輪とともに回転するディスクを両側から挟みこんで車両を停止させる部品です。一般的に、耐磨耗性を高め、長期間性能を維持させるため、DPには、銅が使われていますが、ブレーキ制動時にDPに含まれる銅などの物質が混ざった粉じんが発生し、それが路面から河川に流れ込み、水質汚染の原因になる可能性が課題とされています。これ

を防ぐため、米国では、2021年からDPの銅の含有量を規制する法律が施行されることが決まっています。

日立化成は、銅の機能を複数の素材で補うことで、銅の含有量を抑えながら耐磨耗性が維持できる環境対応DP*1を開発しました。これにより、環境配慮性と機能性を両立させ、DP1個当たりの平均銅使用量を2010年度製品比で75.9%削減しました。

*1 環境対応DP: 銅を含有しない銅フリーDPおよび、銅含有量を低減させた銅レスDP



ディスクブレーキパッド

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、商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。2016年度には、ミッドレンジストレージ「Hitachi Virtual Storage Platform G800」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

2016年度CFP宣言認定取得製品

対象製品	ミッドレンジストレージ
機種	Hitachi Virtual Storage Platform G800
製品の外観	
[従来機種]	Hitachi Unified Storage VM
CO ₂ 排出量削減率(従来機種比)	-55%

環境

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て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。

2016年度は、欧州委員会に認められたIT機器の環境負荷の評価方法に従って、実際に欧州市場で販売されている日立のストレージで評価を行い、その結果をお客様に開示・伝達するコミュニケーションを実施しました。併せて、評価方法とコミュニケーション手法に関してステークホルダーからの意見を受け付けるコンサルテーションフォーラムを実施し、評価方法とコミュニケーション手法に反映しました。

プロダクツ&サービスにおける今後の取り組み

日立は「環境配慮設計アセスメント」の適用およびライフサイクルアセスメント(LCA)の実施により、製品・サービスの環境配慮を確実に行っていきます。さらに、環境価値を事業機会の創出・拡大につなげるために、お客様にとって付加価値となる環境性能の高い製品・サービスの開発を推進していきます。

ファクトリー&オフィスにおける地球温暖化防止

温暖化対策の推進

日立は、地球温暖化の防止に貢献するため、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温室効果ガス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取り組んでおり、個々の拠点において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ています。2016年度は、エネルギー使用量原単位改善率15%（基準年度2005年度）の目標に対して12%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。

CO₂排出量総量については、2016年度に米州の素材系会社が新たに連結対象になったため増加していますが、米州以外の地域ではおおむね減少しています。

引き続き、自社の強みである制御、IT技術を工場やオフィスの省エネルギー対策に積極的に活用し、効率的なエネルギー使用を進めていきます。

主要指標

- エネルギー使用量
原単位

- 2005年度(基準年度)

使用量1.75GL*1
活動量*2 = 100%

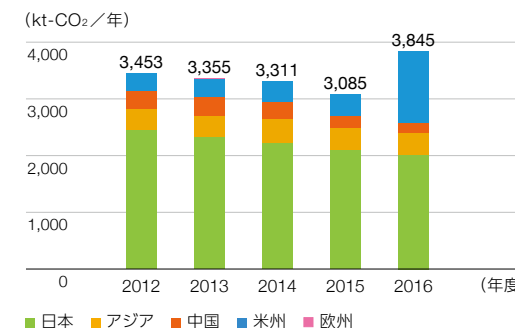
- 2016年度

使用量1.95GL
活動量 = 88%



*1 組織内外両方 (Scope1、2) で使用されたエネルギー量
*2 事業活動に伴うエネルギー使用量などの原単位分子 (環境負荷量) 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



地域別内訳 (kt-CO₂/年)

	(年度)				
	2012	2013	2014	2015	2016
欧州	4	4	8	7	11
米州	316	321	358	375	1,273*
中国	315	332	305	211	166
アジア	381	375	423	402	384
日本	2,437	2,323	2,217	2,090	2,011
計	3,453	3,355	3,311	3,085	3,845

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分958kt-CO₂/年を含む
* 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1,296kt-CO₂、Scope2で2,549kt-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。2016年度は、2,925MWh/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、8,769MWh/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、各ビジネスユニット(BU)、グループ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。2016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106kt-CO₂/年^①でした。また、ヘルスケアBUでは製造する精密な医療機器の

モーダルシフトを推進し、CTシステムとX線診断システムは、エコレールマーク商品*1認定を取得しました。

*1 エコレールマーク商品：製品を輸送するときにCO₂排出量の少ない貨物鉄道を一定割合以上利用している商品



「エコレールマーク」のご案内

ファクトリー&オフィスにおける今後の取り組み

2018環境行動計画では、自社の「生産」段階での効率的なエネルギーの利用を進めています。PDCAサイクルを継続し改善を推進していきます。

今後、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の低炭素社会を実現するため、高効率プロダクツ・低炭素エネルギーを最大限活用して、エネルギー起源のCO₂を含む温室効果ガスの削減に貢献していきます。エネルギー利用の効率化では2010年度からの改善率は7%となっています。長期目標達成のためエネルギー利用の効率向上とともに生産段階での温室効果ガス削減に取り組んでいきます。

輸送エネルギーの削減事例

▶ 精密な医療機器のモーダルシフトを推進 (ヘルスケアBU)

ヘルスケアBUでは、柏事業場で製作される画像診断装置の中で、12フィートの鉄道コンテナに収まるサイズのCTシステムやX線診断システムの輸送に鉄道を利用することで、モーダルシフトを推進しています。

医療現場で使用する精密機器であるため、輸送品質確保のための事前検証を十分に重ねました。また、重量が大きく偏重心の製品は取り扱いには十分な注意が必要で、取り扱いノウハウの共有や使用するパレットをコンテナ用に改善することで、輸送品質を確保しつつ効率的な輸送を実現しました。これらの取り組みによってCTシステムとX線診断システムは、エコレールマーク商品認定を取得しました。モーダルシフトにより2016年度のCO₂排出量は18.6t-CO₂(前年度比5.2%)削減しました。



CTシステム本体の積み込み作業

高度循環社会の実現

日立のアプローチ

より少ない資源を用いて、より高い経済価値を創出する。環境負荷の低い生産・消費活動を浸透させ、循環型の社会・経済システムを実現する。国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」でも「目標12: つくる責任つかう責任」が設定されているように、高度循環社会の実現は、人類共通の課題として重みを増しています。日立は世界各地で製造・販売を行うグループとして高度循環社会の実現を「環境ビジョン」のめざす姿の一つに位置づけ、限りある地球上の資源の有効活用に取り組んでいます。

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」に基づき、日立は主要な環境リスクと認識する水資源問題を踏まえた「水・資源循環型社会の構築」をめざし、水使用量の削減や原材料の有効利用、リデュース・リユース・リサイクル(3R)の徹底などを多面的に実践しています。廃棄物管理の徹底から製造工程での節水・省資源の徹底、IT製品へのリユース・リサイクル部品の活用など、グループ各社の技術や知見を積極的に投入しています。引き続き、高度循環社会の実現に貢献するモノづくりを、日立全体で推進していきます。

水利用効率の向上

水の有効利用

日立は、製品の洗浄・冷却や塗装などの生産プロセスで水を使用しています。それらの水を有効に利用するために、流量計の設置箇所を増やして管理レベルの強化を図るほか、廃水処理設備を設置して循環水の利用率向上や、事業所内の給水設備の更新などの施策により水使用量の削減を推進しています。

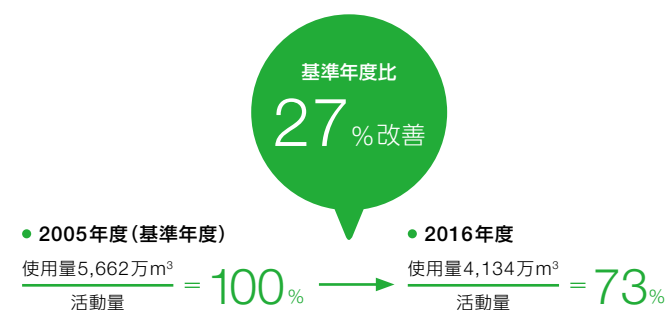
水問題の深刻度は国や地域によって違いがあるため、地域の水リスクに応じてそれぞれ対策を講じており、中国、インド、フィリピンの事業所では、漏水対策を強化するなど水使用量削減に努めています。

活動と実績

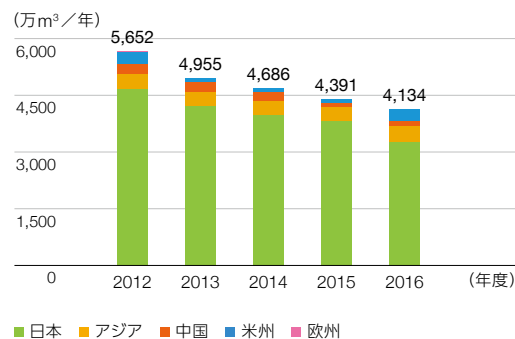
2016年度は、水使用量原単位の改善として、グローバルに立地する204拠点を対象に、基準年度の2005年度比23%改善の目標を掲げ、改善率27%と目標を達成することができました。

主要指標

- 水使用量原単位



● 水使用量の推移



地域別内訳 (万m³/年)

	(年度)				
	2012	2013	2014	2015	2016
欧州	3	2	2	1	2
米州	315	120	98	89	309 ^{*1}
中国	285	250	232	122	151
アジア	385	365	385	356	400
日本	4,664	4,218	3,969	3,823	3,272
計	5,652	4,955	4,686	4,391	4,134

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分212万m³/年を含む

水利用効率の向上における今後の取り組み

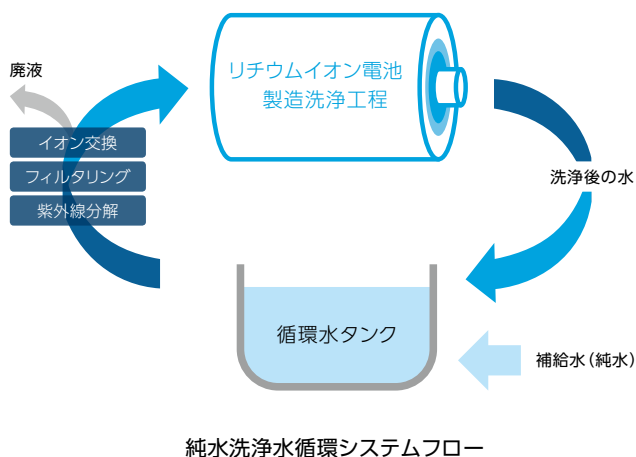
日立は、2050年度までに水の利用効率を2010年度比で50%改善する目標を掲げています。事業活動で使用する水の使用量を適切に管理するとともに、取水量の削減、排水浄化・再利用による水の循環利用促進など地域の水問題解決に向けた施策により高度循環社会の実現をめざしていきます。

水利用の効率化促進による削減事例

▶ ハイブリッド車用電池製造時の水使用量削減 (日立ビーグルエナジー)

日立ビーグルエナジーでは、ハイブリッド車用リチウムイオン電池製造時に使用する純水^{*1}洗浄水を循環再利用することで水使用量の削減を推進しています。洗浄工程で使用した純水は、循環水タンクで補給水(純水)とミキシングした後、紫外線分解、フィルタリング、イオン交換を経て、繰り返し純水洗浄水として利用しています。その結果、循環システム導入前と比較して、産業廃棄物の廃棄量および水使用量を99%以上削減することができました。

*1 純水:イオン交換樹脂、逆浸透膜、蒸留器などを用いて不純物を取り除いた水



▶ 洗濯機製造事業所の漏水対策などによる水使用量削減 (上海日立家用电器有限公司)

上海日立家用电器有限公司では、年間約100万台の全自動洗濯機を生産しており、商用試験による品質確認などで多くの水を必要としています。水の使用量を削減するため、半年に及ぶ調査・確認・改善・検証を繰り返し行い、地下探査やメーター増設による水漏れ箇所の発見、漏水している地下埋設管の敷設替え、空調設備の修理・更新などの節水活動を実施しました。その結果、水使用量は半減しています。また水漏れの再発防止策として、配管地上化や、ジョイント部を減らすための配管経路の変更を実施しました。



全自動洗濯機の商用試験

資源利用効率の向上

製品回収リサイクルの推進

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。2016年度は、約6万6,000tの使用済み家電製品を回収し、約5万9,000tを再資源化しました。

スーパーコンピューター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、日本国内11カ所に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。

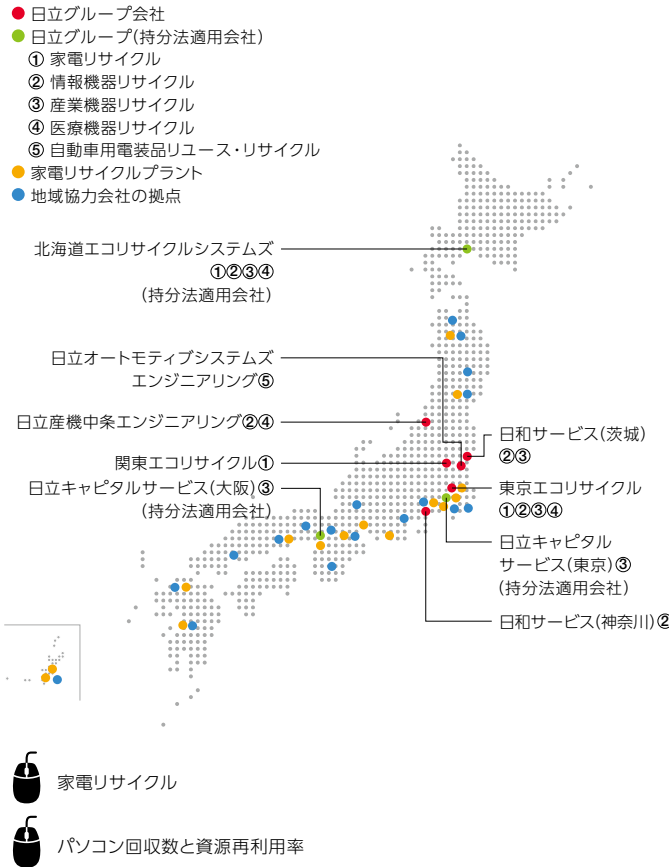
また米国では、大容量ストレージシステムを新規機種と交換した際の使用済み機器の一部を、清掃・再検査の後、当社保証の製品としてリユースしています。

自動車用電装品はディーラーや整備工場から回収し、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リユースしています。

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、リサイクルネットワークを構築し、使用済み製品の回収リサイクルを推進しています。

*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

製品回収リサイクルネットワーク



- 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

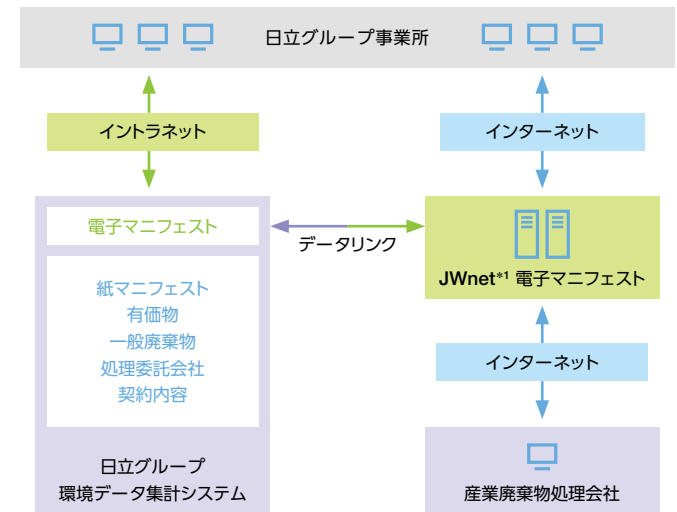
日立では廃棄物管理の効率的な運用とコンプライアンスリスクの低減に努めています。日本では廃棄物管理システムを構築・運用し、工場、事務所、営業所のほか、お客様から請け負った工事で発生する廃棄物の発生および処理状況を「見える化」とするとともに、廃棄物の再資源化状況を的確に

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。2016年度は日本国内約2,800カ所で発生した廃棄物に関する情報をシステムに登録しました。これらの情報は、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や、有害廃棄物の国境を越えた移動に関する対策として、廃棄物処理委託先の管理レベル向上に活用しています。

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、2016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



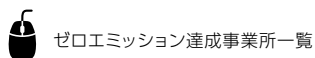
*1 JWnet: Japan Waste Networkの略称で、公益財団法人日本産業廃棄物処理振興センターが環境省の指定を受けて運営している電子マニフェストシステム

廃棄物発生量の削減

2016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12%改善の目標を掲げ、改善率13%と目標を達成することができました。

各事業所では、製造工程で発生した副産物や端材の事業所内再利用や輸送にかかわる梱包材の使用抑制により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、2016年度は98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

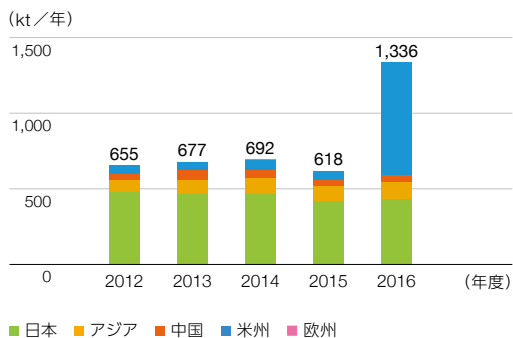


主要指標

● 廃棄物有価物発生量原単位



● 廃棄物有価物発生量の推移



地域別内訳 (kt/年)

	(年度)				
	2012	2013	2014	2015	2016
欧州	1	1	2	1	2
米州	58	56	67	63	744*1
中国	38	62	54	36	48
アジア	80	93	106	98	107
日本	478	465	463	420	435
計	655	677	692	618	1,336

*1 2016年度から連結対象となった素材系会社分675kt/年を含む

資源利用効率の向上における今後の取り組み

日立は、2050年度までに資源の利用効率を2010年度比で50%改善する目標を掲げています。再生材を利用した省資源なモノづくりや廃棄物の発生抑制・再資源化、製品回収リサイクルなどの施策により高度循環社会の実現をめざしていきます。

資源の有効利用事例

▶ IT製品リユース・リサイクルの取り組み

(日立コンピュータプロダクツ(アメリカ)、日立データシステムズ)
日立コンピュータプロダクツ(アメリカ)と日立データシステムズ国際物流センターでは、企業の業務システムで利用される大容量ストレージシステムを製造、販売しています。顧客が既存のシステムを新規機種と交換した際の使用済みの機器の一部は、清掃・再検査の後、当社保証の製品として再使用し、それ以外の廃製品は資源としてリサイクルしています。2016年度は412tの製品をリユースまたはリサイクルしました。これらリユース・リサイクルへの取り組みや環境活動全般が評価され、2011年から連続で米国ノーマン市の商工会議所から表彰を受けています。



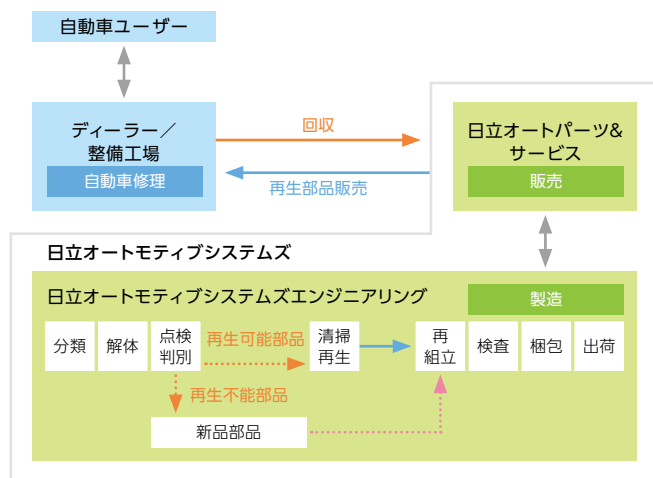
Hitachi Virtual Storage Platform G Series

▶ 自動車用電装品のリユース推進

(日立オートモティブシステムズエンジニアリング)

日立オートモティブシステムズエンジニアリングでは、自動車関連機器の製造会社としてのノウハウを生かし、1994

年からディーラーや整備工場から回収した自動車用電装品の部品を再生利用しています。分類、解体、点検・判別、清掃・再生、再組立、検査を一貫して行う技術システムにより、回収した電装品の約60%の再生を実現し、新規品と同等の性能を有する製品として販売しています。この長年の取り組みの結果、2016年度には資源循環技術・システム表彰の経済産業省産業技術環境局長賞を受賞しています。



▶ 磁石製造工程スラッジの希土類リサイクル(日立金属)

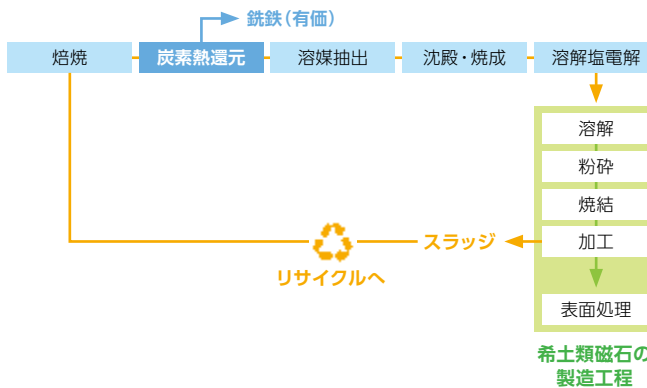
日立金属の磁性材料カンパニーでは、高効率化、軽量化が求められる自動車、産業機器、電機・電子機器のモーターなどに使用される希土類磁石を製造しています。磁石製造工程で発生する希土類元素を含むスラッジ*1をリサイクルする際、従来のプロセスでは、残渣(ざんさ)に含まれる鉄分を利用せずに産業廃棄物として埋め立て処理が行われていたほか、多量の酸・アルカリを使用するという問題がありました。

日立金属は、スラッジを鉄鉱石に見立てた炭素熱還元法*2を開発し、磁石の希土類元素だけでなく鉄分も銑鉄(せんてつ)*3として再利用することを可能にするとともに、酸・アルカリの使用を最小限に抑えた資源循環型のプロセスを確立しました。この取り組みにより2016年度には資源循環技術・システム表彰のレアメタルリサイクル賞を受賞しています。

- *1 スラッジ: 磁石を加工する際に出る、水(研削液)と加工くずが混ざった泥状の物質
- *2 炭素熱還元法: スラッジを鉄鉱石に見立てて炭素とともに加熱することによって、希土類元素をスラグ(スラッジ上に浮上する物質)として回収する方法
- *3 銑鉄: 高炉や電気炉などで鉄鉱石を還元して取り出した鉄



希土類濃縮スラグ(左)と銑鉄



炭素熱還元法によるリサイクルの流れ

▶ 廃プラスチック、紙くずの高カロリー燃料化(日和サービス)

日立グループの廃棄物管理業務を集約・標準化するシェアードサービス事業を展開する日和サービスでは、廃プラスチック、紙くず、木くずのうちマテリアルリサイクルに不向きな廃棄物を原料としてRPF*1を製造しています。RPFは、化石燃料の代替としてCO₂削減など地球温暖化防止に寄与するとともに、最終処分場の延命化などの効果も期待できます。2016年度は日立グループの各事業所で発生した約1,700tの廃棄物をRPF化しました。

*1 RPF: Refuse Paper and Plastic Fuelの略称。高カロリー固形燃料



RPF製造設備

自然共生社会の実現

日立のアプローチ

生態系は、人間の衣食住や経済活動を支える天然資源の供給源としてだけでなく、自然災害の抑制や温室効果ガスの吸収源にもなり、人類に多大な恩恵を与えています。しかし現在、人間の経済活動は、自然の回復力を上回る規模で天然資源を消費しており、結果として生態系がもたらすサービスに深刻な影響を与えています。

日立は、生態系の保全に加え、生態系に影響を及ぼす可能性のある化学物質の管理を徹底し、自然資本へのインパクトを最小化する「自然共生社会の実現」を推進しています。生態系の保全ではバリューチェーン全体を見据えた生態系保全活動をメニュー化し、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・生産活動などを推進する一方、環境保全活動を適宜実施しています。また化学物質の管理では各国・地域の法令・規制を踏まえた上で、日立独自の自主規制項目を加えるなど、厳密かつ高レベルな管理を実施しています。このような活動を通じて、自然資本への負荷の最小化に取り組んでいます。

化学物質

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。

新たな環境ビジョンの策定に伴い、日立ではグリーン調達ガイドラインも内容を見直し、2016年10月に改訂しました。

また、改正中国版RoHS*2の2016年7月の施行に伴い中国にて説明会を開催し、10のビジネスユニット(BU)、グループ会社から37人が参加しました。

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

*2 中国版RoHS: 欧州のRoHS指令と同様に有害物質の電気・電子機器への使用を制限する中国の環境規制「電器電子製品有害物質使用制限管理弁法」



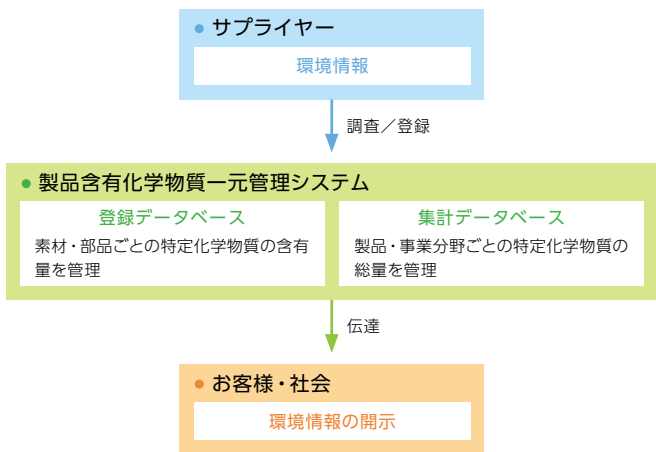
日立グループ自主管理化学物質

▶ 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。2017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131万件を超えています。また2016年度は、製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム(chemSHERPA)に対応するため、システムの改修を行いました。

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。2016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、塗装が不要な素材部品への切り替え、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。

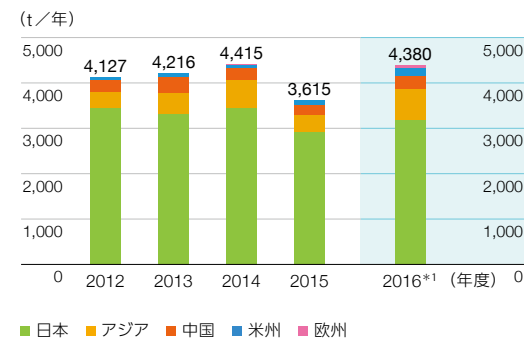
- *1 硫黄酸化物(SOx)と窒素酸化物(NOx)の排出量:濃度と排風量を乗じたものを排出量として算出
- *2 PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

主要指標

● 化学物質大気排出量原単位



● 化学物質大気排出量の推移



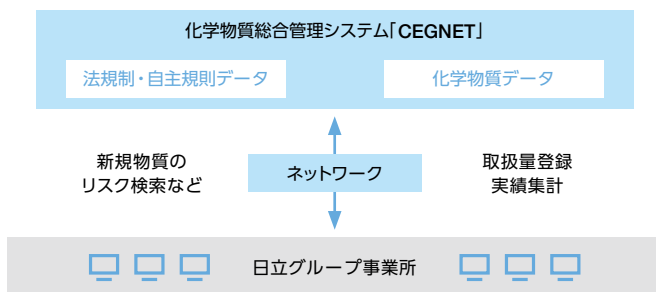
地域別内訳(t/年)

	(年度)				
	2012	2013	2014	2015	2016*1
欧州	6	8	12	9	57
米州	53	76	66	113	187
中国	273	372	281	199	291
アジア	346	447	604	373	662
日本	3,449	3,313	3,452	2,921	3,183
計	4,127	4,216	4,415	3,615	4,380

※ 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てています。



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。2016年度は55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

化学物質の管理における今後の取り組み

欧州REACH規則への対応については、次回の届け出に向けて継続的に調査や準備を行います。また、2016年度に引き続き、管理対象化学物質の排出量削減に取り組めます。

事業活動における化学物質の削減事例

▶ 部品の材料見直しによる塗装レス化の推進 (日立アプライアンス)

日立アプライアンス多賀事業所では、洗濯機・クリーナー・電子レンジ・ジャー炊飯器などの家電製品、IHクッキングヒーターなどのオール電化製品やLED照明、太陽光発電システムなどの環境新分野製品を製造しています。

現在、多賀事業所では、ドラム式洗濯機の意匠部品を高光沢ポリプロピレン(PP)に変更するなど意匠部品の塗装レス化を推進しています。塗装用の塗料の使用量は2015年度比で15.3%(9.6t/年)削減し、化学物質排出量の削減に貢献しました。



*1 ABS: アクリロニトリル(Acrylonitrile)、ブタジエン(Butadiene)、スチレン(Styrene)共重合合成樹脂

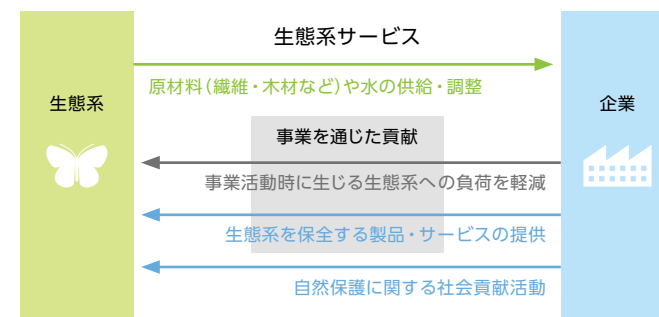
生態系の保全

生態系と企業のかかわり

企業は、繊維や木材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。生態系から受ける恵みである生態系サービスを維持・回復するために、日立では「事業」と「自然保護に関する社会貢献活動」の両面から、生態系の保全に貢献できると考えています。

このうち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、直接的に生態系を保全する製品・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。

生態系と企業のかかわり



→ 生態系に依存した生産活動
← マイナスの影響の抑制(生態系への負荷を軽減)
← プラスの影響の増大(生態系の保全への貢献)

生態系の保全の取り組み

日立では、生態系の保全を促進する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年度に新たに作成し、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および116項目から構成されています。メニューから、事業所ごとに活動を開始する項目を選択し、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。2016年度の新規活動件数は目標30件に対して実績144件でした。

また、長期的には、事業活動による生態系への負荷(負のインパクト)の最小化と自然保護に関する社会貢献活動や生態系を保全する製品・サービスの提供(正のインパクト)を通じて、自然資本へのインパクトを最小化し、自然共生社会を実現することをめざしています。

インパクト評価などを含む生態系保全の評価方法については、グループ内で検討するとともに、電機・電子4団体*1の生物多様性ワーキンググループや一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)など社外での活動にも参加し、検討を進めています。

*1 電機・電子4団体：一般社団法人日本電機工業会(JEMA)、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)、一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会(JBMIA)

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、ピオトープの設置	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	海上輸送におけるバラスト水に関する対策を実施	2
	販売	“生物多様性に配慮した製品”の拡販活動の実施	9
	回収・廃棄・リサイクル	部品のリユース・リサイクル	7
	バリューチェーン全体	再生可能エネルギーの導入促進	1
コミュニティ	コミュニケーション	従業員による社外活動の推進	3
	社会貢献	砂漠緑化、植林や森林育成活動の実施	12
流域生態系に配慮した水利用	取水	生物相の観測または情報収集(取水量による生態系への影響)	14
	排水	生物相の管理指標の設定、観測(生息生物種・個体数)	14

今後の取り組み

2017年度は、「生態系保全活動メニュー」の新規実施件数150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。

生態系保全活動の事例

日立グループの森づくり活動

日立グループでは、林野庁の「法人の森林」制度を利用し、複数の箇所で従業員および従業員の家族とともに森林保護活動を行っています。

▶「悠々の森林(ゆうゆうのもり)」(日立パワーソリューションズ)

日立パワーソリューションズでは、茨城県北部の高萩市にある「悠々の森林」で、2007年から植林活動を行っています。毎年、従業員とその家族が山に集まり、茨城森林管理署、高萩市森林組合から指導を受けながら、植樹、下刈り、枝打ちなどの森林整備活動のほか、環境教育や間伐材を利用した工作教室を行うなど、従業員と家族が一緒になって楽しみながら森づくりを進めています。

- ・植樹面積：10ha
- ・植樹した本数：31,510本
- ・延べ参加人数：2,016人



▶ 「日立ハイテクやさとの森」(日立ハイテクノロジーズ)

日立ハイテクノロジーズでは、茨城県南部の石岡市にある「日立ハイテクやさとの森」で2005年から60年計画で育林活動に取り組んでいます。森を育てるために行う枝打ちや除伐などの作業に、従業員とその家族が参加しています。

- ・植林面積：2.32ha
- ・植樹した本数：5,600本
- ・延べ参加人数：1,387人



マングローブの種苗集めと植林活動
(日立ターミナルメカトロニクスフィリピン)

日立ターミナルメカトロニクスフィリピン(HTMP)では、2016年6月に工場のあるスービックベイ経済特別区に残されているマングローブの保護・育成のため、事前にマングローブ植物の種の採取を行い、その種から育成した883本の苗を植林しました。

フィリピンにおいても、マングローブの森は貴重な自然であると同時に、保護が必要な脆弱な生態系です。以前から植林活動を行ってききましたが、2016年度からは、マングローブ植物の種の採取、苗の育成に活動を広げました。HTMPではこれからも生態系保全活動を積極的に行っていきます。



マングローブ植物の種の採取

Performance Data


120


主要指標	121-122
決算の概要、および役員・従業員データ	123-125
社外からの評価	126-127
第三者保証	128

主要指標

主要指標

CSRにおける主要指標の実績をまとめています。GRIスタンダード対照表、および方針・ビジョン・ガイドライン一覧は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・ビジョン・ガイドライン一覧






社会的責任の認識

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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 (%)	3.8	3.7	3.4	3.3	3.5
海外特許出願率 (%)	57	59	59	59	57

[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)
2012年度 964社 / 2013年度 948社 / 2014年度 996社 / 2015年度 1,057社 / 2016年度 865社

労働慣行

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
ダイバーシティ&インクルージョンの推進					
男女雇用比率 (%) *1	84:16	83:17	84:16	84:16	83:17
グローバル女性管理職比率 (人 / %) 	—	3,415 (5.6)	3,670 (6.0)	3,727 (6.4)	3,365 (6.3)
障がい者雇用率 (%) *1 	2.02	2.02	2.03	2.08	2.15
労働安全衛生の推進 *2					
労働災害度数率 *1 	0.14	0.10	0.09	0.07	0.18
労働災害度数率 *3 	0.19	0.14	0.27	0.22	0.18
ともに成長するグローバル人材戦略					
外国人雇用者数 (人) *4 	257	340	446	509	638
若手海外研修参加者数 (人) *5	1,202	747	720	674	382

[指標データ範囲]

- *1 株式会社日立製作所
- *2 統計の期間は各年1～12月
- *3 2012年は日立グループ国内175社 / 2013年は日立グループ国内195社 / 2014年は日立グループ国内251社 / 2015年は日立グループ国内240社 / 2016年はグループ国内200社
- *4 株式会社日立製作所 各年度末日時点在籍人員
- *5 株式会社日立製作所および日本国内グループ会社

環境

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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
ファクトリー&オフィスにおけるCO ₂ 排出量(kt-CO ₂)	3,453	3,355	3,311	3,085	3,845*2
廃棄物有価物発生量(kt)	655	677	692	618	1,336*2
水使用量(万m ³)	5,652	4,955	4,686	4,391	4,134*2
化学物質大気排出量(t)	4,127	4,216	4,415	3,615	4,380*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

2012年度 964社 / 2013年度 948社 / 2014年度 996社 / 2015年度 1,057社 / 2016年度 865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

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
責任ある調達					
CSRモニタリング(自己点検)回収件数(件)	98	100	200	218	316
外部監査機関の支援を受けた監査実施件数(件)	12	16	20	20	20

コミュニティへの参画・発展

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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
社会貢献関連費用(百万円)*2	3,284	3,076	2,327	2,057	1,953

[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)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)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135社、日立財団
海外:159社

決算の概要、および役員・従業員データ

決算の概要、および役員・従業員データ

決算の概要(連結)、および役員・従業員に関するデータをまとめています。なお、以下のデータは一部を除き、株式会社日立製作所の数値となっています。

決算の概要(連結 IFRS)

	(単位:億円)		
	2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)
売上収益	97,749	100,343	91,622
調整後営業利益	6,413	6,348	5,873
EBIT*1	5,340	5,310	4,751
継続事業税引前当期利益	5,189	5,170	4,690
親会社株主に帰属する当期利益	2,174	1,721	2,312
設備投資額(完成ベース)	3,743	5,285	3,775
研究開発費	3,355	3,337	3,239

*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

役員構成

	計	性別		国籍	
		男性	女性	日本	日本以外
取締役(人)*1	13*2	11	2	8	5
執行役(人)*1	35	35	0	33	2

*1 2017年6月現在

*2 うち社外取締役は9人(日本4人、日本以外5人)

従業員構成

	2012年度 (2013年3月末)	2013年度 (2014年3月末)	2014年度 (2015年3月末)	2015年度 (2016年3月末)	2016年度 (2017年3月末)
従業員数(人)*1	33,665	33,500	31,375	37,353	35,631
男性	28,437	28,273	26,428	31,536	29,921
女性	5,228	5,227	4,947	5,817	5,710
在籍人員に占める女性比率(%)	16.0	16.6	16.3	16.5	16.8
平均年齢(歳)	40.2	40.7	41.0	41.2	41.4
男性	40.8	41.3	41.6	41.7	42.0
女性	37.1	37.6	38.0	38.4	38.6
平均勤続年数(年)	18.0	18.3	18.4	18.4	18.6
男性	18.7	19.0	19.0	19.0	19.2
女性	14.5	15.0	15.4	15.6	15.7
女性管理職(人/%)*2 (✓)	401 (3.5)	418 (3.8)	434 (3.7)	474 (4.0)	509 (4.1)
部長以上	68 (2.3)	77 (2.7)	87 (2.8)	104 (3.2)	113 (3.3)
課長	333 (4.0)	341 (4.3)	347 (4.1)	370 (4.3)	396 (4.4)
障がい者雇用率(%)*3 (✓)	2.02	2.02	2.03	2.08	2.11

*1 就業人員

*2 在籍人員。グループグローバルの数値については「主要指標」を参照

*3 各年度6月現在のデータ

採用比率

	2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月	2017年7月
新卒女性採用比率(%)*1	18.0	19.4	21.7	22.8	26.3
技術系	11.6	14.7	18.3	17.3	20.8
事務系	43.4	43.4	41.0	45.5	42.1

*1 大専(大学院・高専卒を含む)

両立支援制度の利用実績

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休職・配偶者出産休暇(人)					
女性	525	539	508	524	664
男性	245	238	236	307	352
育児短時間勤務(人)					
女性	617	683	663	668	813
男性	8	5	4	3	2
介護休職(人)					
女性	10	8	8	8	7
男性	7	12	9	9	8
介護短時間勤務(人)					
女性	7	4	7	9	9
男性	3	2	3	3	3

労働状況

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
有給休暇取得状況					
取得日数(日)	15.3	15.5	15.4	15.6	16.3
取得率(%)	64.0	64.7	64.3	65.3	68.1
平均残業時間(時間/月)	14.1	13.5	12.2	11.9	12.8
労働安全衛生					
死亡災害件数(件)	3	1	1	2	1

社会貢献活動

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
社会貢献活動					
社会貢献自主プログラム実施件数(件)	34	43	39	38	793*1
社会貢献自主プログラム参加者数(人)	2,479	2,744	2,344	2,166	32,419*2

*1 2016年度より対象範囲を拡大。日立グループ社会貢献活動調査により報告が得られた活動を対象とし、自主プログラムのほか、金銭寄付や従業員の参加・派遣、施設開放についてもそれぞれ1件として集計

*2 上記*1の活動の参加者数

社外からの評価

日立は持続可能な社会の発展に向けたCSR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DJSIの調査・分析を担当するRobecoSAM社による2017年のCSR格付けで、2015年から続けて「Bronze Class」(銅賞)に選定されました。

また、日立化成、日立建機、日立ハイテクノロジーズのグループ3社がFTSE4Good Index Series*3に、日立化成、日立建機、日立金属、日立ハイテクノロジーズのグループ4社がモーニングスター社会的責任投資株価指数*4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 Global Sustainability Index*5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 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

- *4 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
- *5 MSCI Global Sustainability 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

2016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
FTSEグループ	FTSE4Good Index Series	日立化成、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
	FTSE Blossom Japan Index	日立金属、日立ハイテクノロジーズ、日立化成、日立建機
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	日立化成、日立建機、日立金属、日立ハイテクノロジーズ
MSCI	MSCI Global Sustainability 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

「なでしこ銘柄」に選定

2017年3月23日、平成28年度「なでしこ銘柄」の発表があり、日立製作所が4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、多様な人材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、女性人材の活用を積極的に進めている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。東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQの上場企業約3,500社を対象に、「女性のキャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」という2つの側面からスコアリングを行い、各業種上位企業の中から財務面(ROE)の基準を満たした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47社が選ばれました。



「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

2013年3月22日、経済産業省が主催する「平成24年度ダイバーシティ経営企業100選」の表彰式が開催され、日立製作所など43社が表彰されました。「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3月18日に発表された「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物流、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、日立公共システム、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



「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(2段階目)、日立ソリューションズ東日本(2段階目)




日立製作所行動計画

第三者保証


「日立 サステナビリティレポート2017」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

第三者保証



独立した第三者保証報告書



独立した第三者保証報告書

2017年9月22日

株式会社日立製作所
代表執行役 執行役社長 東原 敏昭 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番7号
代表取締役  

当社は、株式会社日立製作所(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した日立 サステナビリティレポート2017(以下、「レポート」という。)に記載されている2016年4月1日から2017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2016年6月現在及び2017年6月現在の値)(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
環境者の環境報告ガイドライン2012年版及びGRIスタンダード等を参考にして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」、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針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及び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及び再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国分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

 株式会社 日立製作所

CSR・環境戦略本部

〒100-8280

東京都千代田区丸の内一丁目6番6号

TEL:03-4235-5800 FAX:03-4235-5835

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