



Our ESG Approach

社外取締役メッセージ



日立のガバナンスに対する印象

日立はコーポレートガバナンスが優れた企業です。2012年に日立の社外取締役就任しましたが、現在では取締役13人のうち社外取締役が9人を占め、さらにそのうち5人が日本以外の国籍保持者であるなど、日本企業でもダイバーシティが充実・進展している数少ない先進的な企業であることに驚きました。経歴や文化など取締役のバックグラウンドもさまざま、多様な意見があり、私自身も大変勉強になる部分が多く、有意義な取締役会が運営されていると感じます。

取締役と執行役の間にも、自由闊達で密なコミュニケーションがあるのも特長です。取締役会では、各ビジネスユニットのCEOや執行役から詳細な事業報告があり、社外取締役はそれに対して独自の観点から多様な意見や見解を示しています。執行役社長兼CEOは、そうした社外取締役の発言を幅広く聞き入れるとともに、経営に反映しようと努めています。日立の経営陣は、持続的な成長によって株主価値を拡大させるとともに、グループ社員全員が快適かつ安心して働くことのできる会社をめざしています。

日立の変化について

日立は社会イノベーション事業を加速するため、2016年度から顧客と緊密に接しながらマーケティングを手掛けるフロント重視の新体制へと大きく舵を切りました。また、執行役社長兼CEOをはじめ経営陣自らがトップ営業を積極化するなど、マーケットインの姿勢を鮮明にしています。取締役会の開催においても、そうした姿勢が明らかです。2012年にインドのデリー、2013年には米国ワシントンDC、2015年には英国ロンドンで取締役会を開催するなど、社外取締役も含めて現地のお客様やパートナーに実際に出会うことができ、有意義な機会となっています。

将来の持続的な成長の源泉となる研究開発(R&D)においても、日立はマーケットインの姿勢で取り組んでおり、すでにフロントを支える新たな組織体制が始動しています。日立中央研究所には過去に2度訪問しましたが、研究成果の大部分がビジネスへの応用可能性をもつものばかりであり、早期の事業化が期待できます。

経営のグローバル化に向けて

日立は高度な技術と事業領域の幅広さに強みがあり、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。取締役のメンバーとは、インドや米国、英国における主要拠点や施設を視察したほか、2015年にラスベガスで開催された「Hitachi Social Innovation Forum 2015」にも参加しましたが、日立がお客様やパートナーとともに、幅広い技術やソリューションをグローバルに提供しており、多くのビジネスのチャンスがあることを改めて実感しました。

日立は経営のグローバル化に向けて変革を加速しており、2018年度には海外売上収益比率を55%超とすることを目標としていますが、重要なのは何よりもまず人財基盤の多様化です。日本の本社スタッフに海外のグローバル人財を積極登用するなど、日本および海外を横断した人事ローテーションをうまく活用しながら個々の社員の能力を磨き上げていくことが必要です。

また、現在、グローバル市場の不透明感が増しており、日立は、サービスやプロダクトの強化に加え、部品調達が多様化によるコスト低減など、利益率の向上により一層取り組んでいく必要があります。お客様は限られた予算内で営業費を管理しているため、これまで以上にお客様が抱える課題を解決できるソリューションやサービス事業をグローバルに展開していくことが、新たな事業創出の機会となり、日立の今後の成長につながると確信しています。



ルイズ・ペントランド

日立の取締役会について

日立の社外取締役に2015年6月に就任しましたが、コーポレートガバナンスに対する私の評価は総じて良好です。日立では取締役会からの意見を執行役が積極的に経営に反映しており、さらなる進化をめざそうとする前向きで一貫した姿勢が感じられます。迅速な意思決定を課題とする日本企業が多い中で、日立の経営スピードが非常に速いことも特長の一つです。例えば、ある会議で私が疑問点などを質問すると、次の会議では必ずその回答が用意されています。社外取締役の意見を聞くだけでなく、実際に行動へ落とし込み、経営に生かしていく姿勢が明確です。

日立は多種多様な事業をグローバルに展開していることから、監督機能を担う取締役会も相応のスキルと専門性の双方を兼ね備えた多様な人財で構成される必要があります。その点において、実際に日本国籍以外の社外取締役が増員されるなど、さまざまな文化や経験を拡充する動きが見取れます。そうしたバックグラウンドをもつ取締役で構成される取締役会では、実に多様な観点から意見が飛び交い、十分に議論がなされています。

向こう3～5年という時間軸の中で、日立はいかにして競争力を維持し、向上させるべきなのか。これは日立が常に模索している最重要テーマの一つです。ここ数年、取締役会において議論を重ねてきた経営方針や組織的な変革がしっかりと根付き、それによって日立が新たな道に踏み出せば、必ずや成果をもたらすことでしょう。

日立の強みと課題について

日立には数多くの強みがあります。世界規模で活躍する企業であること、事業分野が多岐にわたっていること、非常に優秀で訓練された人財基盤があり、かつ長期に定着していること、取締役会長や執行役社長兼CEOをはじめとする強力なリーダーシップなどが挙げられます。

しかしながら、こうした優れた強みがある一方、課題も少なくありません。約34万人もの人財を雇用しながら利益成長を維持し続けるのは至難の業といえます。日立には、全世界に優秀で革新的な人財が豊富にいますが、自らの能力を今以上に高めて、生かしていくことが必要です。

また、無駄をなくし、効率性をいくら高めても、競争に打ち勝つ努力を常にしていかなければならないのは、永遠に取り組んでいくべきテーマです。そうした厳しい環境において、追う立場よりも先導する立場でありたいと望むのであれば、これまで以上に迅速な経営の判断と大胆な変革を実行する必要があると思います。

日立に期待すること

日立は今後、意思決定をより迅速にし、リスクと課題をチャンスに変えていきながら、2018中期経営計画で掲げた目標達成をめざし着実に進捗させなければなりません。

また、日立の事業にも影響を与えうる地政学的な変化が今後も絶えず起きる可能性があり、それに加え、文化的なリスクにも注視する必要があります。こういったリスクに備え、日立はコスト競争力をさらに強化していく必要があります。現地でリスクを低減させながら事業を拡大するためには、英国人であるアリスティア・ドーマー氏を鉄道ビジネスユニットのCEOに登用したように、その市場に対する知見が豊富な海外の人財をトップに採用することも必要です。

私は法律の専門家として、またグローバル企業の経営者として、企業文化や組織改革、コスト低減など幅広い分野にわたる知見を、取締役会を通じて日立の経営に生かし、貢献していきたいと考えています。

コーポレートガバナンス

日立製作所と上場子会社は、日本の会社法に規定する指名委員会等設置会社です。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に努めています。

また、日立グループの総合力発揮をめざした経営戦略を立案・実行するとともに、当社の取締役や執行役がグループ会社の役員を兼務するなど、相互連携の強化とグループ会社への監督機能の充実を図ることにより、企業価値の向上に取り組んでいます。

2015年6月からは、国内の金融商品取引所に上場する会社を対象とする「コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始されました。当社は、本コードの適切な実践を通じてそれぞれの会社が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための自律的な対応を図ることにより、会社、投資家、ひいては経済全体の発展にも寄与するという本コードの考え方に賛同し、今後もコーポレートガバナンスのさらなる強化に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス強化に向けた取り組み

1. 迅速で透明性の高い経営の実現

委員会等設置会社（現 指名委員会等設置会社）へ移行（2003年6月～）

主な狙い

- ・ 経営の監督と執行の分離を徹底することで、透明性の高い経営を実現する。

委員会の構成（2016年6月）

指名委員会：取締役候補者の決定



監査委員会：役員の職務執行の監査



報酬委員会：役員報酬の決定



↑ 委員長（社外取締役） ↑ 社外取締役 ↑ 社内取締役

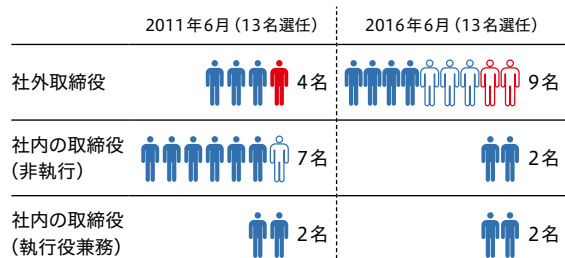
2. グローバル経営の加速・監督機能の強化

外国人取締役を含む社外取締役を増員し、取締役の過半数を社外取締役に（2012年6月～）

主な狙い

- ・ グローバルで多様な視点を経営に反映させるとともに、監督機能のさらなる強化を図る。

取締役会の構成



↑ 外国人取締役 ↑ 女性取締役

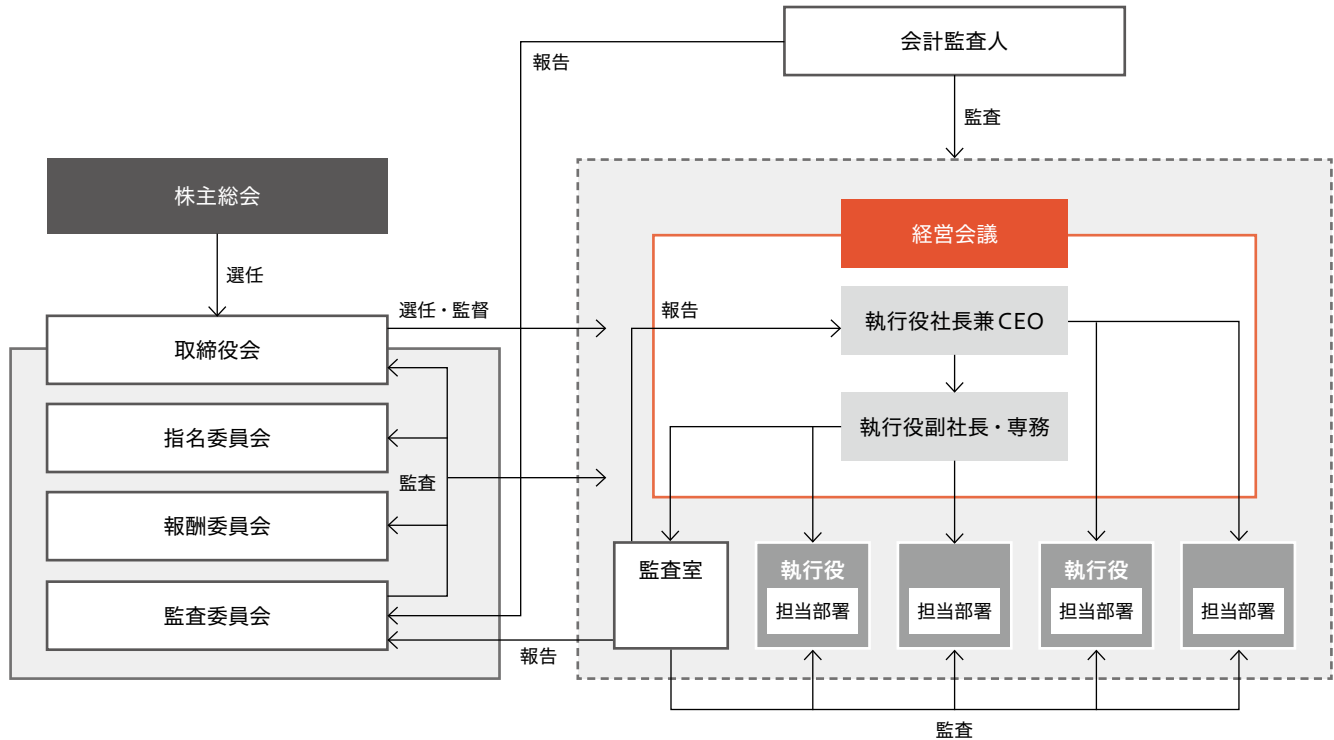
3. コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

コーポレートガバナンス・コードのすべての原則を実施

取締役会の実効性に関する分析・評価

- ・ 2016年3月期の取締役会の実効性について、取締役会の構成、意思決定プロセス、貢献、運営・支援体制などに関する各取締役による評価をもとに、取締役会において分析・評価を実施。
- ・ 当社の取締役会においては、構成の多様性が確保され、中長期的な企業価値の成長に向けて、中期経営計画など、経営戦略に関する事項を中心に活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価。

コーポレートガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、中期経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。2016年6月22日現在において、取締役会を構成する13名の取締役のうち、執行役を兼務する取締役は2名です。外国人を含む社外取締役を過半数の9名とし、グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、監督機能の強化を図っています。

取締役会には、社外取締役が過半数を占める指名、監査、報酬の3つの法定の委員会を設置しています。2016年3月期の取締役会の開催日数は8日であり、取締役の出席率は100%でした。なお、取締役会および各委員会の職務を補助するため、専任の組織を設け、執行役の指揮命令に服さない専従のスタッフを置いています。

各社外取締役の2016年3月期における取締役会への出席日数

氏名	出席日数／開催日数
勝俣 宣夫	8日／8日
シンシア・キャロル	8日／8日
榊原 定征	8日／8日
ジョージ・バックリー	8日／8日
ルイーズ・ペントランド	7日／7日
望月 晴文	8日／8日
フィリップ・ヨー	8日／8日
吉原 寛章	8日／8日

コーポレートガバナンス

さらに、取締役会の役割・構成、取締役の適性、社外取締役の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。

株式会社日立製作所

コーポレートガバナンスガイドライン：

<http://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/governance/guidelines.html>

社外取締役の選任および独立性に関する考え方

当社の指名委員会は、社外取締役の選任に関し、以下に記載する独立性の判断基準に加え、社外取締役が人格、識見に優れた者であることおよび会社経営、法曹、行政、会計、教育などの分野で指導的役割を務めた者または政策決定レベルでの経験を有する者であることを考慮することとしています。

社外取締役の独立性に関しては、以下の事項に該当しない場合、独立性があると判断しています。

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

氏名	選任理由
ババ・カリヤニ	国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
シンシア・キャロル	国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
榊原 定征	国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見をもとに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
ジョージ・バックリー	国際的な大企業の経営者としての豊富な経験と識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
ルイズ・ベントランド	国際的な大企業の法務担当役員としての豊富な経験を通じて培った企業法務やコーポレートガバナンスの分野における高い識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
望月 晴文	行政分野などにおける豊富な経験と識見をもとに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
山本 高稔	企業分析および国際的な企業経営の分野における経験を通じて培った事業や経営に関する広範な識見をもとに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
フィリップ・ヨー	行政分野などにおける幅広い経験と識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。
吉原 寛章	国際的な企業経営および会計の分野における豊富な経験と識見をもとに、グローバルな視点を当社取締役会に反映させるとともに、独立した立場から執行役などの職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため。

(1) 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限などを有する機関であり、社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。

2016年3月期の開催日数は、6日です。

(2) 監査委員会

取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任などに関する議案の内容を決定する権限などを有する機関であり、社外取締役3名および常勤監査委員1名を含む5名の取締役で構成されています。

2016年3月期の開催日数は、16日です。

(3) 報酬委員会

取締役および執行役の報酬内容決定の方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容を決定する権限などを有する機関であり、社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。

2016年3月期の開催日数は、9日です。

取締役会および各委員会の構成

	人数	社外取締役	社内取締役	議長または 委員長
取締役会	13名	9名*	4名	社内取締役
指名委員会	4名	3名	1名	社外取締役
監査委員会	5名	3名	2名	社外取締役
報酬委員会	4名	3名	1名	社外取締役

* 各社外取締役について、上場している国内の各金融商品取引所に対し、全員を独立役員として届け出しています。

執行役

執行役は、取締役会の決議により定められた職務の分掌に従い、業務に関する事項の決定を行うとともに、業務を執行します。2016年8月1日現在における執行役は、34名です。

経営会議

経営会議は、当社または日立グループに影響を及ぼす重要事項について、多面的な検討を経て慎重に決定するための執行役社長の諮問機関であり、2016年6月22日現在において、執行役社長、執行役副社長4名および執行役専務3名の計8名で構成されています。

取締役および執行役の報酬

当社は、会社法の規定により、報酬委員会が取締役および執行役の個人別の報酬等の額の決定に関する方針を定めています。取締役および執行役の報酬は、他社の支給水準を勘案の上、当社役員に求められる能力および責任に見合った報酬の水準を設定しています。

取締役の報酬は、月俸および期末手当からなります。月俸は、基本報酬に対して、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、月俸を基準に年収の概ね2割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は、取締役としての報酬は支給しません。

執行役の報酬は、月俸、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（固定報酬である月俸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。月俸は、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概ね25～35%の範囲内となるよう役位に応じて基準額を定め、業績および担当業務における成果に応じて、一定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概ね10～40%の範囲内となるよう役位に応じて付与個数を決定します。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。（中長期インセンティブ報酬については、2016年5月13日開催の報酬委員会において、2016年4月1日から開始する事業年度に係る報酬より導入することを決定しました。）

なお、2009年3月期に係る報酬より、取締役および執行役の報酬体系を見直し、退職金を廃止しています。

コーポレートガバナンス

2016年3月期における報酬等の額は、次のとおりです。

役員報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる役員の員数 (名)
		月俸	期末手当・業績連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	117*1	105*1	12	3*2
社外取締役	280	265	14	8
執行役	1,763	1,275	487	28
合計	2,161	1,647	514	39

*1 取締役 (社外取締役を除く。) の報酬等の金額には、2015年6月25日開催の当社第146回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名の4月から退任時までに支給した月俸を含みます。

*2 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。

なお、連結報酬等の総額が1億円以上の役員およびその報酬等の額は、次のとおりです。

氏名	会社名	役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)					
				月俸	業績連動報酬	基本報酬	インセンティブ		その他*6
				短期	長期				
中西 宏明	(株)日立製作所 (当社)	執行役*3	161	115	46	—	—	—	—
東原 敏昭	(株)日立製作所 (当社)	執行役*3	136	97	39	—	—	—	—
アリスティア・ドーマー *4	Hitachi Rail Europe Ltd. (連結子会社)*5	取締役会長兼CEO	161	—	—	70	61	28	—
ジョン・ドメ*4	Hitachi Information & Telecommunication Systems Global Holding Corporation (連結子会社)*5	取締役会長兼CEO	900	—	—	144	185	558	12

*3 取締役を兼務していますが、取締役としての報酬等は受けていません。

*4 当社執行役を兼務していましたが、当社執行役としての報酬等は受けていません。

*5 ポンドおよび米ドルでの支払い分について、基本報酬については、2016年3月期の四半期ごとの平均為替レート、その他の報酬については、2016年3月期の平均為替レートで円換算しています。

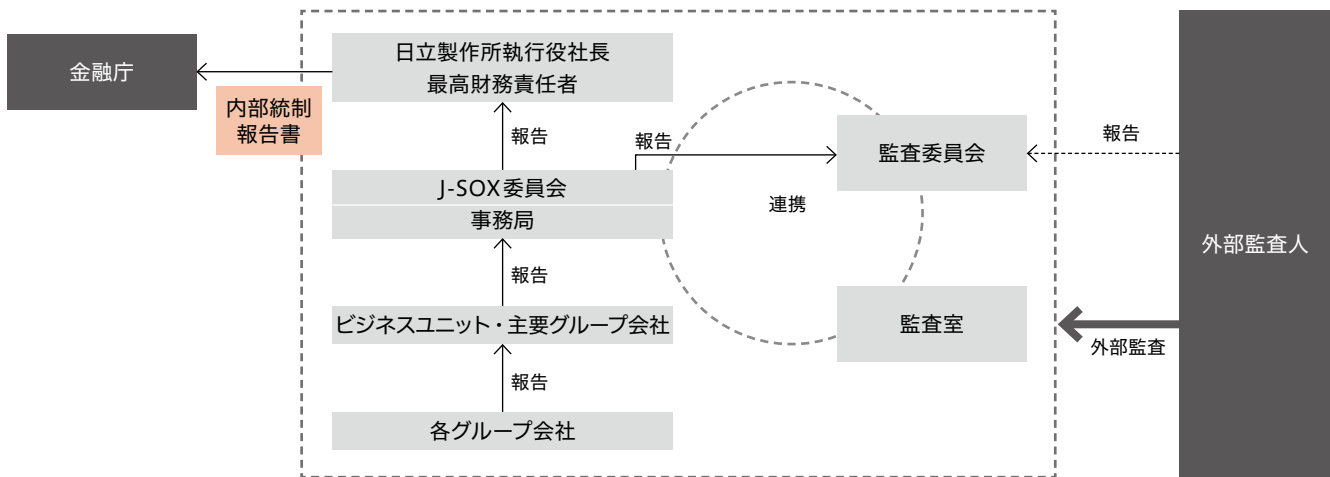
*6 「その他」欄には、フリンジ・ベネフィット相当額を記載しています。

財務報告に係る内部統制

日立グループでは、グループ全体の財務報告の信頼性を確保するために、J-SOX委員会による方針決定のもと、全社的統制から業務の統制活動までを文書化しています。評価に関しては、各ビジネスユニットおよび主要グループ会社で、客観的

評価を実施する体制構築を進めており、J-SOX委員会事務局で各社の評価結果を取りまとめることによる、グループ連結ベースでの内部統制の有効性を確認する体制としています。

内部統制評価体制 (2016年4月1日現在)



説明責任

日立は、ディスクロージャー・ポリシーに基づき、公正かつ適切に経営戦略や財務情報などの情報を開示しているほか、株主・投資家との面談やIRイベント、株主総会などを通じて積極的な対話を行っています。

2016年3月期には、四半期ごとの決算説明会のほか、「2015中期経営計画」の進捗状況に関する説明会を実施しました。また、2015年3月期に引き続き、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責任者が説明するIRイベント「Hitachi IR Day 2015」を開催し、機関投資家やアナリストから「全社を挙げてキャッシュ創出に取り組んでいることは評価できる」「年に一度、各事業への理解をアップデートできる貴重な機会なので、ぜひ今後も継続的に開催してほしい」といった評価を受けました。

また、プロダクト事業への理解を深めてもらうため、日立産機システム中条事業所や家電生産拠点であるHitachi Consumer Products (Thailand)の見学会を実施したほか、日本国内外で約740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、毎年2回、経営幹部が北米、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しています。これらのIR活動を通じて寄せら

れた意見を社内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、説明会で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。2016年3月期は、新たに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）を行うなど、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

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

主な情報開示発行物

決算短信・四半期決算短信

有価証券報告書・四半期報告書

事業報告書・中間報告書

アニュアルレポート

日立グループ サステナビリティレポート

リスクマネジメント

経済のグローバル化、情報通信技術（ICT）の進化・普及などの事業環境の変化は、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。

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。

日本国内外主要拠点でのBCP*策定

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

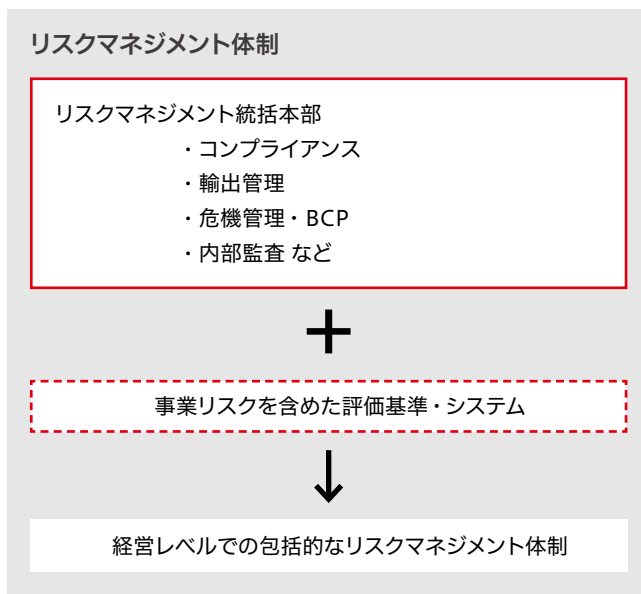
2011年3月に発生した東日本大震災では、BCPに基づいて初期対応や意思決定を迅速に行うことができました。一方で、二次、三次のサプライヤーの把握、生産情報のクラウド化・多重化、代替輸送手段・燃料の確保などの課題が浮かび上がりました。

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のさらなる充実に図りました。日本国内では2011年度末までにそれぞれの事業に応じてBCPの策定・見直しを完了し、現在、日立製作所49事業所、グループ会社96社が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。

さらに1998年度から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毎年実施しています。2015年11月には日立オートモティブシステムズにおいて、リスク対策担当役員の指揮のもと、本社および3事業所（佐和、厚木、福島）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行動計画を確認しました。

2013年度には、主要海外拠点においても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。

* BCP (Business Continuity Plan) : 事業継続計画。有事に際して基幹業務を早期に復旧し、継続して遂行するための計画。



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*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。2014年度は、中東・アフリカの数力国で現地調査を実施し、また2015年1月の日本人質事件などのテロ情勢を踏まえ、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。

* 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徹底

日立では、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

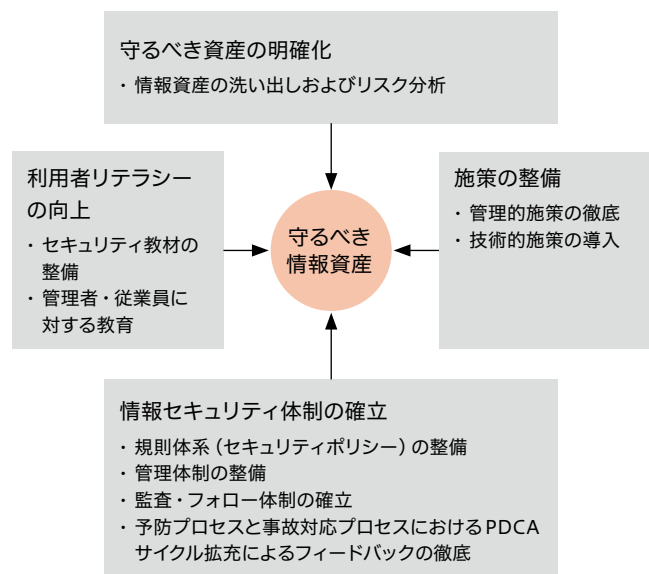
担当者向け、管理者向けなど階層別にカリキュラムを用意し、eラーニングによる全員教育などを通じて倫理観とセキュリティ意識の向上を図っています。また、監査を通じて問題点の早期発見と改善にも取り組んでいます。

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」をご覧ください。

情報セキュリティ報告書

<http://www.hitachi.co.jp/csr/download/pdf/securityreport.pdf>

情報資産保護の基本的な考え方



コンプライアンス

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。

コンプライアンス体制の強化

日立では、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、ビジネスユニット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。

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。

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。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、教育支援など各種の施策を講じています。2015年度には米国、韓国およびインドにてワークショップを開催し、各地域のグループ会社向けに実務者教育を行いました。また、日立グループの輸出管理（導入編）のeラーニング教育を日本語版のほか、英語版、中国語版で実施し、日本国内外のグループ従業員約11万3,000人が受講しました。

贈収賄防止の取り組み

日立では、グローバルな贈賄リスクに対応するため2013年度に米国の「海外腐敗行為防止法*リソースガイド」などを参考に、想定される贈賄リスクのシナリオを作成し、贈賄リスクに関する調査を日本国外のグループ全社に対して行いました。その回答をもとに、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。抽出した会社を中心に、監査、教育などを実施、グローバルにおける贈賄リスクの軽減を図っています。

また、贈収賄防止に関する規則を2015年に改訂し、日本国内外の日立グループ会社で採用しています。

さらに贈収賄防止の基本に関するeラーニング（グローバル編）を2015年にリリースし、日本国内外の日立グループ会社で活用しています。

* 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ます。贈賄禁止条項は、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ます。

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。

日立製作所は、2002年度に公共機関の入札において競争入札妨害容疑、2006年9月、2008年10月、2009年3月には独占禁止法に抵触する行為があったとして行政処分を受けました。また、自動車部品事業を営む子会社が、2012年11月には独占禁止法に抵触した行為があったとして公正取引委員会から行政処分を受け、2013年9月には米国独占禁止法に抵触した行為があったとして、米国司法省との間で司法取引契約を締結し、2016年1月には、欧州委員会との間でEU競争法違反に関し和解しました。

日立製作所では、こうした事態の再発防止とコンプライアンス意識の徹底を図るために、役員からのメッセージ発信、社内規則の整備、定期的な監査、マニュアルなどを活用した従業員への研修および教育を実施しています。2015年度は日立製作所のすべての営業関連部長職を含む1,263人に、独占禁止法を中心とする一斉教育を行いました。また、競争法遵守の基本に関するeラーニング（グローバル編）を2015年にリリースし、日本国内外の日立グループ会社で活用しています。

日立では、今後もコンプライアンス体制の一層の充実・強化に向けた取り組みに努めていきます。

税務コンプライアンスの徹底

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。日立は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、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。

*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

公正・公平な職場環境の実現

日立は、「ディーセント・ワーク(働き甲斐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きをなしており、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・ワークの考え方

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

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

ともに成長するグローバル人財戦略

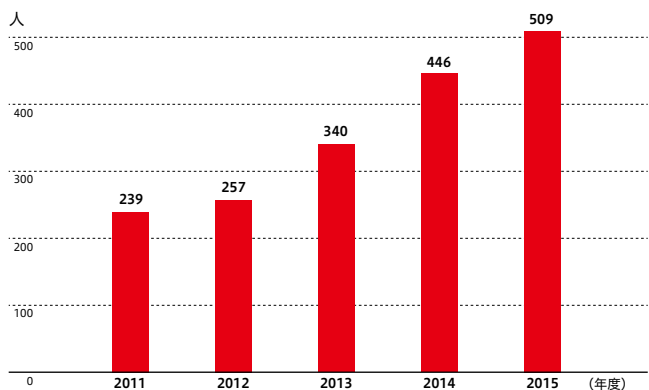
世界のさまざまな国・地域で事業を展開し、グループ全体で約34万人がともに働く日立では、グローバルな人財戦略を推進しています。外国人従業員の採用、管理職への登用に加え、価値観の共有・相互理解施策の構築、グローバルなビジネスに即した人財育成プログラムの開発などの多岐にわたる取り組みにより人財育成を図ります。

グローバル人財マネジメントの推進

日立は、「世界で戦い、勝てるグローバルメジャープレイヤー」をめざし、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することで、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。

外国人雇用者数の推移(日立製作所)



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異なる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。

さらに多様な人財の採用も日本国内外で積極的に行っており、2016年度は日本国内外の大学を卒業した外国人を約60人、日本国外の大学を卒業した日本人留学生約20人が入社しました。

キャリア開発支援

従業員一人ひとりの生きがいや働きがいは異なります。日立では、個人にとっての仕事の意味や意義・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。個々人が能力や創造性を最大限に発揮できるようにするだけでなく、個人の成長を組織の成果や成長に結びつけ、企業価値の向上を図ります。自己理解を促進し、自ら考え行動する強い個人（個の自立・自律）を育成するとともに、一人ひとりの意思・意欲を組織に生かす仕組みづくりや、組織力・パフォーマンス向上に向け、一体感やチームワークを育むための相互理解を促す支援を行っています。

キャリア開発における今後の取り組み

グローバルメジャープレイヤーをめざす上で直面している個人と組織のパフォーマンス最大化という重要課題に対し、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*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（日立インサイト）」を毎年実施しています。2015年9月には、第3回となるサーベイをグローバルで約21万人を対象に13カ国語で実施し、約17万人から回答を得ました。前年度との結果比較では、13カテゴリーのすべてにおいて2年連続で改善しました。サーベイの結果を各組織で検討し、改善策を実施するPDCAサイクルの成果と考えられ、今後も改善活動を継続していきます。

13カテゴリーの中では、従来と同様に「会社への誇り」と「上司のマネジメント」への評価が高く、「リソースおよびサポート」が低い評価という結果になりました。「社会イノベーション事業」で、社会とともに成長をめざす日立という会社に誇りをもつ一方で、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うかがえます。

また、2014年度に開始した部課長層へのサーベイ結果の直接配信を2015年度は対象範囲を拡大して実施し、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ことを促しています。2016年度は、中期経営計画に即して、調査内容の見直しを実施するとともに、各職場での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。

* 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

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

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。また、女性のキャリア促進に関しては、目標(KPI)を設定して推進しています。

経営トップによる強いコミットメントのもと、経営戦略の一環としてダイバーシティマネジメントを推進し、多様な人財の力を経営に生かす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。

日立では1990年代以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。現在はフェーズ3に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経営戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進しています。

ダイバーシティマネジメント推進体制

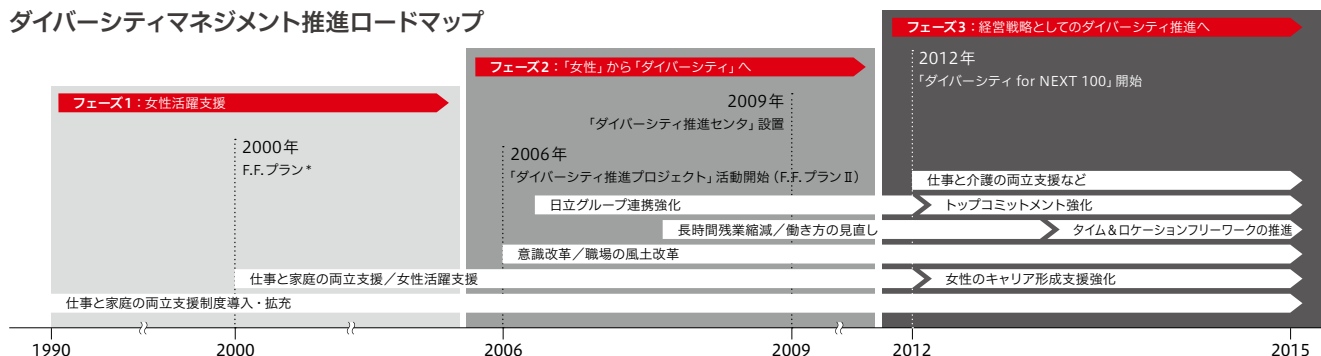
2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

また、日立全体のダイバーシティ推進(多様な人財の活躍支援、ワーク・ライフ・マネジメントなど)を加速するため、主要グループ会社20社と共同で「アドバイザリ・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・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に、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。

また、欧州においても、2016年1月に「欧州D&Iステアリングコミッティ」を設置し、ダイバーシティ & インクルージョンの取り組みを加速しています。本コミッティは、日立ヨーロッパ、日立ルールヨーロッパ、日立データシステムズなど欧州の主要なグループ会社7社の役員で構成され、四半期ごとに開催します。「ダイバーシティ & インクルージョンの枠組みづくり」「キャリア開発」「コミュニケーション」の3つを重点分野とし、それぞれ責任者を定め、活発な議論を通じてダイバーシティ & インクルージョン推進に向けた計画を策定し、実行していきます。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



* 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。

労働安全衛生

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。

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

(2013年11月改訂)

労働安全衛生の推進体制

日立が社会イノベーション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と考えています。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、製造拠点を対象とした日立独自の最低限遵守する基準の設定・運用や各社の実情に応じた取り組みなどの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。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組織し、毎月1回開催、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。

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。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。

2015年度は、安全統計やミニマム基準の運用により、海外の安全管理レベルの把握ができるようになりました。今後も継続的な改善を行い、さらに安全水準の向上を図ります。

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立は、あらゆる国・地域において人権に関する国際規範を尊重し、徹底し続けることをめざしています。「日立グループ人権方針」をはじめとする指針の実践を徹底しつつ、役員・従業員への啓発活動をグループ各社で継続的に展開しています。同時に、事業プロセスに潜在する人権リスクを積極的に分析し、人権侵害を起こさない組織づくりを、経営者が陣頭に立ち推進しています。

また、人権侵害への加担を抑止する観点から、人権デュー・ディリジェンスの実施体制の構築を進め、2015年度は実施対象をサプライチェーンへと拡大しました。

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^{*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の国内法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人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスを作成、続く2015年度は、ガイダンスに基づき調達部門において人権デュー・ディリジェンスを開始、サプライチェーンにおける人権リスクの評価および優先度付け、リスク軽減策の検討を行いました。

^{*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。
^{*3} 人権デュー・ディリジェンス：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

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

日立グループ人権方針

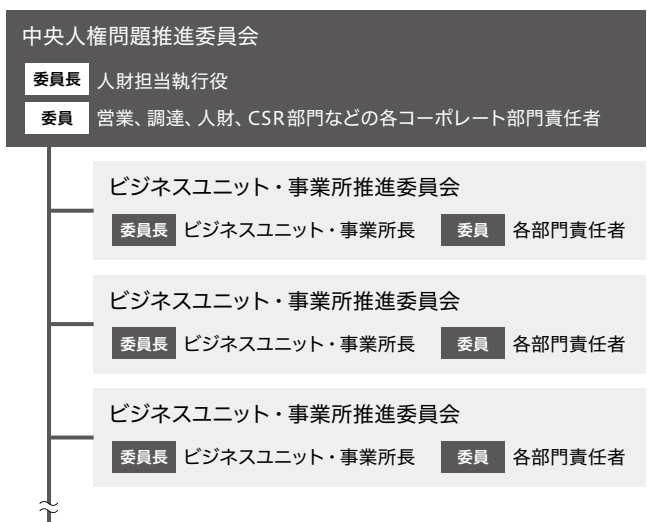
http://www.hitachi.co.jp/csr/renew/pdf/human_rights_policy.pdf

人権尊重の推進体制

日立製作所では、人財部門担当役員を委員長として営業、調達、人財、CSRなど各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を1981年度に設立し、企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議。「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・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。

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。2015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14万8,000人にメールを配信して、人権に関するグローバルな潮流、日立の方針や取り組み、そして従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えました。

日立製作所 人権尊重の推進体制



責任ある調達への推進

日立は、世界各国・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ています。さらに近年は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」問題が社会の関心を集めており、日立も対応を推進しています。

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。2015年度は、日立製作所で71.8%、グループ会社で46.0%の受講率を達成しました。さらに集合研修に加えて、2013年6月より「ビジネスと人権」をテーマにeラーニングを実施、2015年3月までに国内外で約18万7,000人のグループ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。研修は、世界の人権に関する動向を踏まえ、約3年に1回の頻度で全従業員に実施しています。

また2015年7月には、日立製作所執行役25人出席のもと、企業行動研究センターの菱山隆二氏を講師に迎えて「グローバルビジネスにおける人権」をテーマとした役員研修を実施しました。事業のグローバル化に伴い、国際社会で求められる企業の人権尊重の責任とは何か、経営上のリスクとして人権リスクをどう捉えるのかなどについて、事例も交えた説明がありました。



役員向け人権研修の様子

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、2011年度に「CSR・グリーン調達センタ」を本社に設置したほか、社内カンパニー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」を組織し、日立全体にCSRサプライチェーンマネジメントおよびグリーン調達の方針と施策の徹底を図りました。

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、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。初回として2016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上海で開催し、華東地区のサプライヤーを中心に、12社15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」「利益を得るだけがすべてではなく、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。

日立製作所購買取引行動指針

http://www.hitachi.co.jp/procurement/statement/policy/_icsFiles/afieldfile/2010/08/30/koubai.pdf

資材調達の基本方針

<http://www.hitachi.co.jp/procurement/statement/policy/index.html>

CSR・グリーン調達への取り組み

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

2050年を見据えた環境課題解決への貢献

世界の人口は、2015年の73億人から2050年に97億人、2100年には112億人に達する*と見込まれ、世界全体のGDPも拡大を続けています。新興国をはじめとする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、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。

* 国連「World Population Prospects: The 2015 Revision」による。

日立の環境ビジョン

深刻化する気候変動問題に対し、気温上昇を2℃未満に抑える目標などを含むパリ協定が採択されるなど、世界は丸となってその対策に取り組んでいます。社会イノベーション事業を推進する日立は、環境経営の視点から、長期的に実現をめざす姿を示した「環境ビジョン」を策定し、グローバルに環境課題の解決に貢献しています。

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

「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。

「低炭素社会」においては、パリ協定などに盛り込まれた意欲的な数値目標に対応して「バリューチェーンを通して、CO₂排出量を2050年度までに80%削減」の目標を掲げました。実現に向けて製品・サービスの高効率化や低炭素エネルギーの供給に加え、革新的技術・ソリューションの開発を進めます。

「高度循環社会」をめざしていくために、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ていきます。また、日立が使用する水や資源の利用効率を2050年度までに50%改善します。

「自然共生社会」の実現のために、自然から生じる恵みを人類に与えてくれる「自然資本」に対して、日立が与える影響をできるかぎり減らしていきます。

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します。

日立環境イノベーション2050

低炭素社会

- バリューチェーンを通して、CO₂排出量を2050年度までに**80%削減**、2030年度までに**50%削減**（2010年度比）

高度循環社会

- **水・資源循環型社会を構築**
- 水・資源利用効率を2050年度までに**50%改善**（日立グループ内 2010年度比）

自然共生社会

- 自然資本へのインパクトの**最小化**

事業活動による環境負荷の低減 (2015年度実績)

エコプロダクツの推進やCO₂排出量の削減、資源の有効活用など多面的なテーマを設定した「環境行動計画2013-2015」は、2015年度で3年にわたる改善活動を完了し、数多くの成果を達成することができました。

環境行動計画2013-2015の実績

カテゴリ	項目	指標	2015年度目標	2015年度実績
環境管理システムの構築	環境活動レベルの向上	環境活動の評価制度「GREEN 21」のGP (グリーンポイント)	640GP	646GP
	生態系 (生物多様性) の保全	生態系の保全に関する評価の実施	生態系保全アセスメントの実施を完了	完了
エコプロダクツの推進	環境適合製品の拡大	環境適合製品売上高 (売上収益) 比率	90%	95%
		環境適合製品セレクト機種数	340機種	409機種
業界最先端のファクトリー & オフィスの構築	エコファクトリー & オフィスセレクト認定の推進	エコファクトリー & オフィスセレクトの認定	各カンパニー/グループ会社で平均1以上を認定	新規認定: 15 継続認定: 58 合計: 73
地球温暖化の防止	エネルギー使用量原単位改善	エネルギー使用量原単位改善率 [グローバル] (基準年度: 2005年)	15%	16%

上記以外の主要指標に対応する取り組み内容は、「CSRへの取り組み」(ウェブサイト)をご覧ください。

バリューチェーンを通じた温室効果ガスの削減

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90%を超える販売した製品の使用に伴う排出量については、製品のライフサイクル全体における環境配慮の基準を満たした環境適合製品の開発により、継続的な削減を推進してきました。

日立のバリューチェーン各ステージでの温室効果ガス排出量の割合 (2015年度)

原材料・部品の調達 3.2%



環境適合製品の開発と拡大

日立は、製品・サービスによる環境への負荷を低減するために、環境に配慮した「環境適合製品」の開発を推進してきました。

「環境適合製品」とは、開発・設計時に環境面への配慮を評価し、基準を満たした製品のことで、2015年度までは、環境適合製品の開発を推進するために売上高 (売上収益) に占める環境適合製品の比率である「環境適合製品売上高 (売上収益) 比率」を高めることを目標に掲げ、2015年度に95%を達成しました。2016年度からは、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ことを目的として、新たな取り組みを開始します。

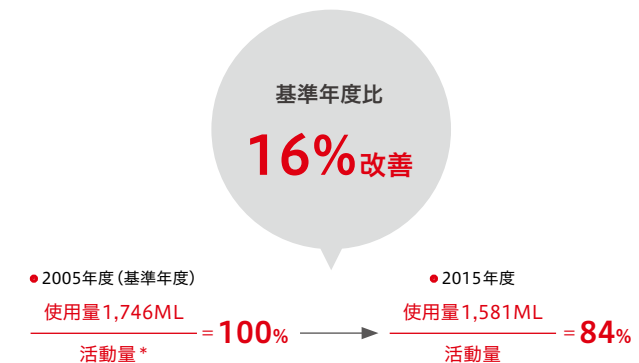
▶【主要指標】環境適合製品売上高 (売上収益) 比率 (P.55参照)

ファクトリー & オフィスにおける地球温暖化対策

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。

エネルギーの効率的な利用の指標としてエネルギー使用量原単位の改善に取り組み、2015年度は、エネルギー使用量原単位改善率15% (基準年度: 2005年) の目標に対して16%を達成しました。改善活動としてLED照明やインバータ空調などの高効率機器の導入を進め、照明や設備個々の効率を計画的に改善しています。また、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に積極的に活用し、効率的なエネルギー使用を進めています。

エネルギー使用量原単位



* 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)。

▶【主要指標】CO₂排出量の推移 (P.55参照)