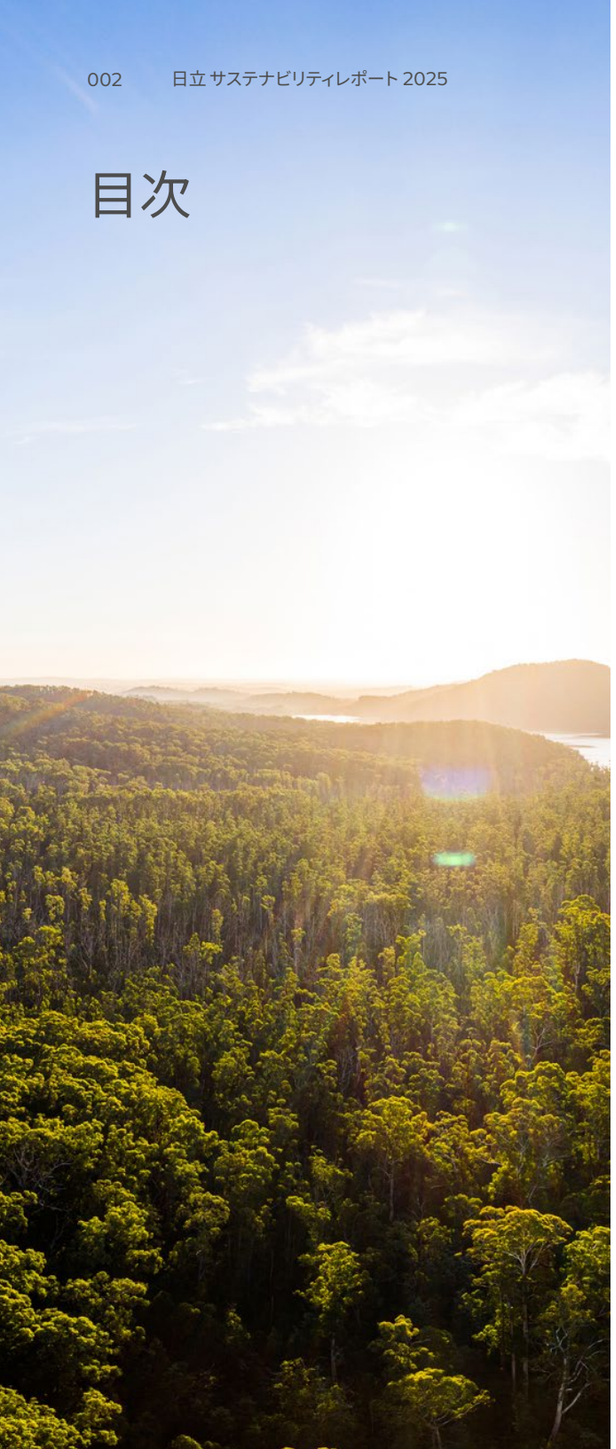
日立 サステナビリティレポート 2025

Our Pledges, Our Future



目次

Report Guide

002 目次

003 編集方針

Our Story

005 CEO メッセージ

007 Chief Sustainability Officer メッセージ

009 原点から未来へ

010 Inspire the next

011 事業概要

012 サステナビリティの軌跡

013 サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価

014 経営計画「Inspire 2027」

015 未来に向けたPLEDGES

018 社会への価値提供をめざして

Sustainability Strategy

024 日立グループ サステナビリティ戦略「PLEDGES」

030 サステナビリティ戦略マネジメント体制

032 エンゲージメントおよびリーダーシップ

034 「2024中期経営計画」におけるサステナビリティ実績

Environment

036 環境ビジョンと環境長期目標

040 GXに向けた製品・サービス・ソリューション

044 環境ガバナンス

047 脱炭素

053 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

060 サーキュラーエコノミー

063 ネイチャーポジティブ

Social

069 グローバル人財マネジメント

076 多様な視点

081 安全衛生

088 ワーク・ライフ・マネジメント

091 結社の自由と団体交渉

092 人権尊重

097 サステナブル調達

102 品質・製品安全

105 顧客満足

106 社会貢献活動

Governance

110 コーポレートガバナンス

116 企業倫理・コンプライアンス

121 リスクマネジメント

124 情報セキュリティ

ESG Data

129 環境データ

138 社会データ

147 ガバナンスデータ

編集方針

基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート 2025」は、日立のサステナビリティへの考え方、戦略、および2024年度の取り組みなどについて報告しています。

本レポートは、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして、国際的なガイドラインに沿った情報開示をするため、GRIスタンダードの開示要求項目およびサステナビリティ会計基準審議会（SASB）の持続可能な工業分類体系（SICS）で定義されている日立に関連する業界の開示基準を参照したほか、気候変動については気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

文中の表記について

日立製作所：株式会社日立製作所
日立：株式会社日立製作所を含む日立グループ

参考ガイドライン

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

レポートの概要

対象期間	2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日） 一部に2025年4月以降の活動内容などを含む
対象組織	株式会社日立製作所および連結子会社
実績データ範囲	**財務：**株式会社日立製作所および連結子会社・持分法適用会社994社、計995社 **環境：**株式会社日立製作所および連結子会社618社、計619社 環境データは環境負荷が大きいA区分事業所*1を対象としています。一部のデータは全製造、A・B非製造の区分事業所を対象としており、それについては各パートの注記で明示しています。なお、その他のデータ関連情報については各パートの注記に記載しています。 **社会・ガバナンス：**データ範囲を個々に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行
発行	2025年9月（前回2024年9月）

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

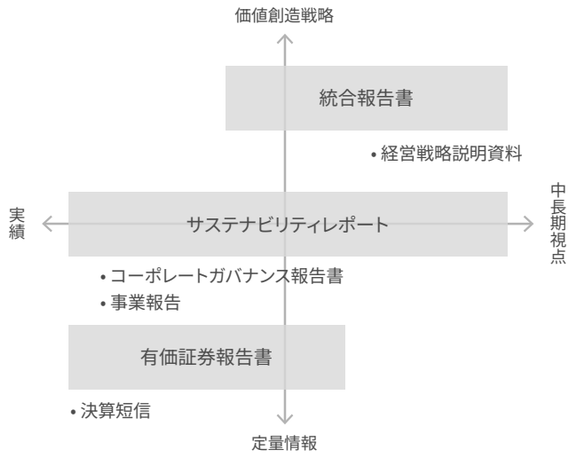
情報開示体系

日立は、コーポレートレポーティングとして、統合報告書、サステナビリティレポート、有価証券報告書の3媒体を公開しており、それぞれ内容（定量情報～戦略情報）と時間軸（実績～中長期視点）で開示を棲み分けています。

特に、同日公開している統合報告書とサステナビリティレポートは、併せてお読みいただくことで、経営戦略に加えESGの取り組み進捗・データをご確認いただけます。その他、補完情報となる当社の各種Webサイトもぜひご覧ください。

日立グループについて
サステナビリティ
株主・投資家向け情報

情報開示体系図



第三者保証

「日立 ESG データブック 2025」では、開示しているサステナビリティデータの信頼性を向上させるため、環境・社会パフォーマンス指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による、国際保証業務基準（ISAE）3000、ISAE3410に準拠した第三者保証を受けました。保証対象の指標については ✓ を記載しています。

第三者保証

Our Story

005 CEO メッセージ
007 Chief Sustainability Officer メッセージ
009 原点から未来へ
010 Inspire the next
011 事業概要
012 サステナビリティの軌跡
013 サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価
014 経営計画「Inspire 2027」
015 未来に向けたPLEDGES
018 社会への価値提供をめざして

CEOメッセージ

115年間受け継がれる存在意義「社会への貢献」を未来に繋げ、グループ28万人でハーモナイズドソサエティの実現に貢献する

執行役社長兼CEO
徳永 俊昭

創業時から掲げる不変の理念が、サステナブル経営の根幹

私は、CEOとして経営を行っていくうえで重要なことは、企業が何のために存在するのか、即ち「存在意義」を絶えず意識することだと考えています。歴史ある企業であっても、存在意義が揺らいだり顧みられなくなると、たやすく衰退したり、最悪の場合消滅してしまうことを、数多くの事例が証明しています。

日立グループにとっての存在意義は、創業者・小平浪平が掲げた「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念です。日立は創業以来115年にわたり、時代の変化を先読みして提供する価値を変化させながら、「社会に貢献する」ことを不変の存在意義として、成長してきました。現在は、IT、OT（制御・運用技術）、プロダクトを活用してお客さまや社会の課題を解決する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。

未来にわたって日立がこの存在意義を果たし続けるために、私は日立をデジタルセントリック企業へと変革することにより、持続的な成長を実現する必要がある、と考えています。この強い意志のもと、2025年4月に発表したのが新たな経営計画「Inspire 2027」です。IT、OT、プロダクトを併せ持つという、世界でも類を見ない日立の強みを活かし、デジタル技術を活用して事業同士の連携を一層深化させることで、環境・幸福・経済成長が調和する「ハーモナイズドソサエティ」の実現に貢献することをめざしています。

トレードオフを克服し、社会課題解決を成長へ繋げる

日立は常に社会に貢献しながら成長し、企業価値を向上させてきた企業です。これまでの中期経営計画においても、財務目標を設定しつつ、地球環境の保全やウェルビーイングの追求を掲げてきましたが、ともするとトレードオフの関係になりかねないこれらの価値を同時に実現するためには、それぞれの価値を個別に捉えるのではなく、一つのものとして統合して考えなければなりません。今回「Inspire 2027」でビジョンとして掲げた「ハーモナイズドソサエティ」

には、こうした経営チームの意志が込められています。日立がお客さまや社会の課題を解決し、持続可能な社会づくりに貢献することが、会社と従業員双方の成長を実現するとともに、ステークホルダーの皆さまへの還元に繋がる。私はこのような好循環を回すことで、日立が持続的に成長していく未来を実現したいと考えています。

日立にとってサステナビリティは事業活動の基盤であり、その実践には、さまざまな事業部門が共有でき、かつ一貫して取り組むことのできる、クリアな戦略が求められます。そこで「Inspire 2027」では、グループ一丸でサステナビリティ経営をより強固に推進するため、新たな戦略「PLEDGES」を策定しました。「PLEDGES」は、日立のサステナビリティ戦略を支える7つの柱と、今後3年間でめざすべき目標を示したフレームワークです。この「PLEDGES」によって、サステナビリティと事業活動のさらなる統合を後押しし、「地球環境の維持、人々と社会への価値提供」と「日立の持続的成長」を同時に加速させます。

存在意義をグローバルに共有し、「ワン・カンパニー」として経営

CEOの大切な役割は、企業の存在意義を体現し、従業員をエンカレッジすることです。それが、企業の成長を実現し、ひいては社会の持続可能性を高めることに繋がるからです。

創業の地である茨城県日立市で生まれ、日立グループを身近に感じて育った私にとって、「社会への貢献」という存在意義は、自分自身の職業人としての原点でもあります。一方で、日立のグローバル事業の拡大に伴い、売上収益と従業員数の約6割を海外が占めるようになった今、この存在意義はグローバルに共感を得られるのだろうか、との懸念を抱いたこともありました。

しかし2021年、シリコンバレーのデジタル企業であるGlobalLogicを買収した際、彼らは「日立グループに入れば、社会的に意義のある仕事ができる」という思いで、仲間に加わることを選んでくれました。たとえ言語や文化が異なっても、日立の存在意義や価値観は世界に共有できるものだと確信するきっかけとなりました。

CEOに就任した4月以降、日立のDNAに刻み込まれた「社会への貢献」という信念を、世界各地の従業員と共有することに力を注いでいます。組織に最も大きな変化をもたらすことができるのは、「共感」のもと人が団結した時です。全世界の日立グループ従業員がその存在意義に共感し団結することができれば、必ずやこれまでにないイノベーションを起こし、成長に繋げることができると考えています。

私は、日立を「ワン・カンパニー」として経営することで、さらに進化し、企業価値を向上させることができると確信しています。オーガニック成長を実現した「2024中期経営計画」では、個々の事業の稼ぐ力は向上したものの、事業同士の連携の深化はこれからです。幅広い事業同士が、デジタル技術を活用してより深く連携する「真のOne Hitachi」で、IT、OT、プロダクトを併せ持つ日立ならではの強みを新たな価値として創出すれば、社会が直面するより複雑な課題を解決できると考えています。就任以来、日立の存在意義と、「真のOne Hitachi」による成長を繰り返し説く中で、会議の場でリーダー同士が自らの担当範囲にとらわれずに闊達に議論したり、従業員から連携の深化への要望が聞こえてくるなど、意識や行動が着実に変化し続けていることを実感しています。引き続きCEOとして、日立グループ28万人に「共感」を広げていきたいと考えています。

不確実性の時代だからこそ大切にすべきこと

今、世界情勢は近年にない目まぐるしい動きを見せ、企業の事業環境にはディスラプティブな変化が起き続けています。生成AIは急速に進化し、ビジネス環境を劇的に変えました。かつて「フラット化する世界」が喧伝されていた国際関係に目を移せば、通商問題や紛争など、分断が世界各地で進行しています。こうした変化を、経営者がすべて事前に見通すことは困難と言わざるを得ません。

私は、不確実性の高い世界における経営の一つの解は、アジリティ、すなわち変化に即応する速度を高めることではないか、と考えています。予測のつかない変化は脅威ですが、それに即応できれば機会とすることもできます。早く動いた結果失敗しても、すぐ改め別の道をゆけばよいのです。

同時に、予測のつかない変化が相次ぐ中では、“Do things right”（うまくやる）ではなく、“Do the right thing”（正しいことをやる）が大切だと考えます。日立にとっての“the right thing”とは、自らをデジタルセントリック企業へと変革して企業価値を向上し続けることであり、それを通じて「ハーモナイズドソサエティ」の実現に貢献することです。世界で分断が進行する今、調和のとれた社会の実現への貢献を目標として掲げることは、「和」を重んじる日本にルーツを持ち、グローバルでの課題解決に取り組んできた日立だからこそできる取り組みだと、使命感を感じています。日立グループ28万人の力を団結し、ステークホルダーの皆さまからの信頼に足る実績を積み重ねながら、将来にわたって「社会に貢献する」という日立グループの存在意義を果たし続けてまいります。

Chief Sustainability Officer メッセージ

PLEDGESを通じて、持続可能な事業成長と社会への価値提供をめざす

執行役専務/Chief Sustainability Officer兼CHRO兼CDEIO
ロレーナ・デッラジョヴァンナ

世界が急速な変化を遂げている中、その変化に対応するために必要なイノベーション、レジリエンス、成長の重要なドライバーとなるのがサステナビリティです。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ことを使命とし、社会イノベーション事業と115年にわたって蓄積してきた専門性を駆使して、世界のさまざまな課題解決に取り組んでいます。

2025年には、こうした取り組みをさらに強化するため、新たなサステナビリティの枠組みとして「PLEDGES」を策定しました。

PLEDGESは、グループ一丸で取り組む変革の起爆剤となる、より持続可能な未来を実現するための包括的なサステナビリティ戦略です。

未来に向けた変革

PLEDGESは、事業の垣根を超えるさまざまな取り組みを統合することで将来にわたって競争力を高め、お客さまや地域社会、そして地球にポジティブなインパクトをもたらし、日立の持続的な成長のための方向性を示すものです。サステナブル経営を中核に据えた新経営計画「Inspire 2027」とも整合しています。

現在のみならず、次の世代も見据えた中長期的な視点で社会課題に対応するためには、まず適切な指針が必要です。PLEDGESの策定にあたっては、日立の事業・社会インパクトの分析・評価にはじまり、ステークホルダーとの対話および社会動向を把握したうえで、日立が進むべき方向性およびサステナビリティの取り組みの優先順位を明確化しました。PLEDGESは、Planet、Leadership、Empowerment、Diverse perspectives、Governance、Engagement、Sustainability for allという7つの戦略の柱で構成されており、戦略の柱ごとに、中長期的な価値創造とサステナブルな変革を見据えた目標を定めています。

戦略からインパクトへ

PLEDGESは、より持続可能な未来を実現するためのビジョンであり、グループ全体で実行を加速し、変化を起こすための仕組みです。このフレームワークを日立グループ全体に組み込むため、社内コミュニケーションの推進、組織全体のサステナビリティガバナンスの強化、役員報酬とPLEDGES目標の連動を進めています。また、各戦略の柱に即した具体的な取り組みも進めています。

1つ目の柱Planetでは、日立の環境ビジョンのもと、脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの実現に向けて、着実に取り組みを進めています。2025年度には、SBTi（Science Based Targets initiative）より、日立の2050年度へ向けた温室効果ガスの削減目標が、科学的根拠に基づいたネットゼロ目標（science-based net-zero target）として認定されました。また、CDP気候変動分野でA評価を獲得し、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）においては、削減貢献（Avoided emissions）に向けた日立の取り組みが、具体的な事例として紹介されています。今後も、環境長期目標の達成をめざし、グループ全体で取り組みを推進します。

Leadership、Empowerment、Diverse perspectivesの3つの柱は、人財こそが日立を成功へ導くカギであるという信念を表しています。事業戦略と連動した人財戦略に基づいた施策を実行し、情熱を持って変革をけん引する人財の確保・育成を進め、持続可能な成長を実現する職場風土の醸成に取り組んでいます。

具体的には、ビジネス創出を推進するリーダーの育成、従業員インセンティブの強化、個々のパフォーマンスの最大化に向けた取り組みに注力するとともに、組織・部門間が協力しあい、イノベーションが起こりやすいインクルーシブな職場づくりに取り組んでいます。

また、シナジーを加速させ、日立グループ全体で従業員に魅力的なキャリアと成長機会を提供するための強固な人財プラットフォームが必要です。

さらに、従業員のリスキリングとアップスキリングを通じたAIに関する専門性を強化することで、生産性の向上と業務効率化を図り、人財の流動性を高め、また、グローバル共通の人財関連の方針を策定することで協創を促進していきます。

サステナブルトランスフォーメーションを実現するためには、現状の殻を破り、何をどのように実行し、世の中にどのようなインパクトを与えるかをシステム思考で捉えることが重要です。

Governanceの戦略の柱では、組織基盤の強化に向けて、従業員とコントラクターの安全衛生を優先し、リスクマネジメントシステムの強化、倫理・コンプライアンスの徹底等に注力し、取り組んでいます。その一つの成果として、2025年には、誠実で透明性の高い企業倫理を実践していることが認められ、Ethisphere社より「World's Most Ethical Companies®（世界で最も倫理的な企業）」の1社に選出されました。

また、Engagementの戦略の柱においては、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視し、サステナブルサプライチェーンの強化や人権の尊重をバリューチェーン全体で推進しています。

7つ目の柱Sustainability for allは、前述の6つの柱における施策に基づき、社会イノベーション事業を加速させることで、真の持続的な価値を提供するというものです。「Inspire 2027」でも掲げている、日立の揺るぎない信念である社会への価値提供を戦略として示している重要な柱です。

多様な事業を推進する日立は、例えば医療ソリューションやセキュリティ技術を通じて、人々の健康と安全を守ります。また、交通分野ではより良い移動に貢献し、さらにサステナブルなインフラや再生可能エネルギーソリューションを通じて、環境負荷の少ないレジリエントな地域社会の構築へ貢献します。

Nextに向けて

日立は、いつの時代もサステナビリティを事業の根幹に位置付けてきました。今もなお、その信念を受け継ぎ、PLEDGESを通じてさらなる進化をめざしています。また、私たちのイノベーション精神とドメインナレッジ、そしてAI活用技術を掛け合わせることで、事業を強化し、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサエティの実現に貢献します。日立グループ28万人の多様な従業員が力を発揮することで、さまざまな形でポジティブなインパクトをもたらすことができると確信しています。同時に、かつてないほど複雑化する社会課題に対して、一人、一社、あるいは一国の力だけでは解決しきれず、コラボレーションが重要なカギであると考えています。

だからこそ日立は、同じ想いと目的を共有するパートナーとの連携を強化し、力を合わせて社会の発展、Sustainability for allの実現に向けて取り組んでいます。すべての人が大事な役割を担っており、私たち日立は、多様なステークホルダーの皆さまと一緒にPLEDGESの取り組みを通じて、よりサステナブル、インクルーシブ、レジリエントな未来の実現に向けて、前進してまいります。

原点から未来へ

日立の原点は、創業者小平浪平の「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という理念にあります。現在も私たちはこの理念を受け継ぎ、技術革新を追求しながら、常に未来を見据え、世界が直面する複雑な課題の解決に取り組んでいます。

「困難の中で、常に私どもを励まし、力づけてくれたものは強い信念であります」

日立創業者
小平 浪平

日立の原点

社会と産業の大きな変革期に生まれた小平は、社会の発展と人々の生活の向上に貢献するという志を抱いていました。自らの力で電気機械を開発するという強い決意のもと、後に日立創業の地となる日立鉱山で機械開発という挑戦に取り組みました。

そして1910年、幾多の困難と学びを経て、小平は少数の技術者仲間とともに、国内初となる純国産の「五馬力モーター」を開発しました。これが、日立の挑戦と成長の軌跡の始まりです。

「和」「誠」「開拓者精神」という精神から生まれた日立は、創業以来事業ポートフォリオを変革しながら、先進技術を次々と生み出し、社会の発展を力強く支え続けています。

日立の今

常に未来を見据え、イノベーションの創出をめざす姿勢は、今日に至るまで日立の成長のドライバーであり続けています。

たとえば、再生可能な未来を実現するスケーラブルなエネルギーソリューションや、人々の健康を守るためのソリューション、より良いモビリティの提供、そしてより持続可能な未来を築くためのさまざまなソリューション等、日立の多様な事業を通じて、提供できる価値は多岐にわたると考えています。今日の社会、そして将来の世代のために取り組み続けることは、日立の強い決意として今も受け継がれています。

事業を拡大・進化させながらも、115年以上にわたり創業の精神を守り続けてきた日立は、これからも人と地球の未来に向けた価値の提供をめざし、変革を続けます。

日立の未来

サステナビリティそして社会へ価値を届けることは、日立のDNAに組み込まれ続けてきました。これからも日立は、サステナブルな未来の実現に向けて、時代に即したサステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づき、技術革新を通じてイノベーションに挑み続けることをお約束します。

未来に向けたPLEDGES

Inspire the next

日立は、刻々と変化する時代において、自らも絶えず進化し、複雑化する社会課題の解決への貢献をめざしています。

世界をインスパイアする変革

優秀な人財とグローバルにおけるドメインナレッジの活用を通じて、最先端のソリューションを創出し、優れた自主技術と製品の開発を通じて社会に貢献するという日立のミッションを果たします。

115年以上にわたり継承する想い

これからもイノベーション創出を核に、データとテクノロジーで、よりサステナブルな社会の実現をめざし続けます。

新たな可能性に向けて

和、誠、そして何よりも開拓者精神を基盤に、グループ一丸でより良い未来の実現に貢献します。

事業概要

日立は、IT、OT、プロダクトを通じて
社会イノベーション事業を推進し、
環境・幸福・経済成長が調和する
ハーモナイズドソサエティの実現に
貢献します。

デジタルシステム&サービス、エナジー、モビリティ、コネクティブインダストリーズの4セクターに加え、新たな成長事業を創出する戦略SIB（Social Innovation Business）ビジネスユニットの事業体制でグローバルに事業を展開しています。Lumadaをコアに、テクノロジーとドメインナレッジを統合してデータから価値を創出することで、お客さまと社会の課題を解決します。2024年度（2025年3月期）売上収益は9兆7,833億円、2025年3月末時点で連結子会社は618社、全世界で約28万人の従業員を擁しています。

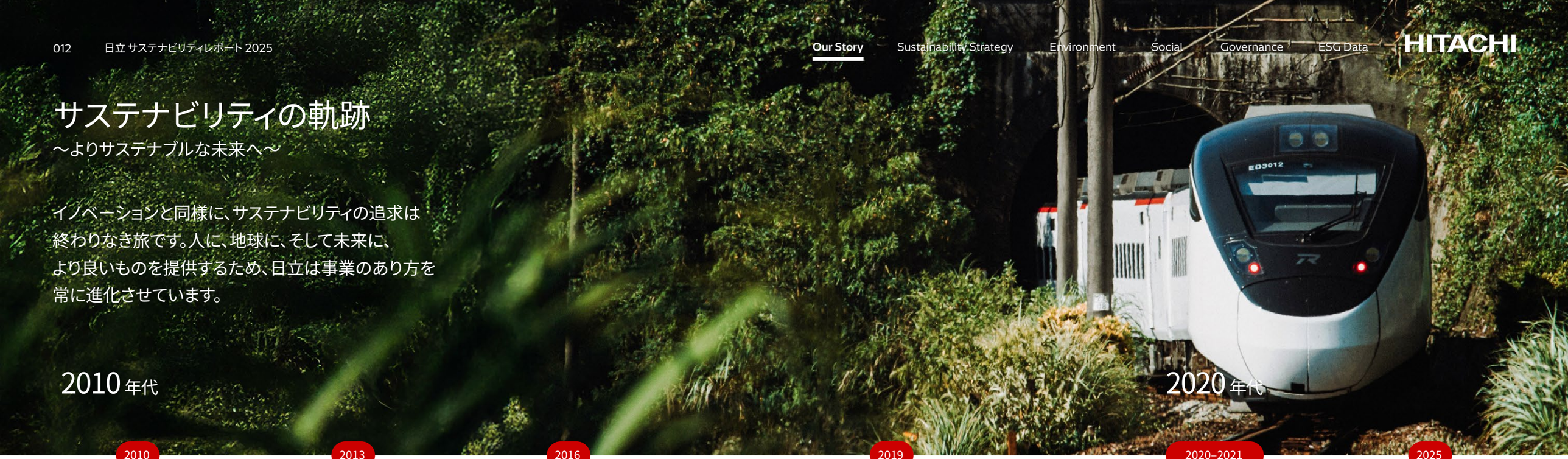
日立の概要

282,743人
従業員数

618社
連結子会社

9兆7,833億円
売上収益

事業分野



サステナビリティの軌跡

～よりサステナブルな未来へ～

イノベーションと同様に、サステナビリティの追求は終わりなき旅です。人に、地球に、そして未来に、より良いものを提供するため、日立は事業のあり方を常に進化させています。

2010年代

2010

社会イノベーション事業に注力

経営危機を受けて、ガバナンスの独立性と透明性を向上させるとともに、抜本的な事業改革を行い社会イノベーション事業に注力

2013

人権への対応強化

「日立グループ人権方針」を策定し、すべてのステークホルダーの人権を尊重する姿勢を明確化

2016

環境長期目標の策定

グループ全体の環境課題に対応する環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定

2019

インターナルカーボンプライシングの確立

日立インターナルカーボンプライシング（HICP）システムの運用開始

持続可能な調達の推進

「日立グループグローバル 調達規範」を制定し、持続可能な調達を推進

2020年代

2020–2021

カーボンニュートラル目標に改定

2030年、2050年の環境目標をカーボンニュートラルに改定

2025

日立グループサステナビリティ戦略の立ち上げ

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定し、サステナビリティをグループ一丸で強化

サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価

日立は、社会全体の持続可能な発展をめざし、サステナビリティに関する外部イニシアティブに積極的に参画するとともに、外部からの評価を踏まえ、自社のサステナビリティへの取り組みを強化しています。

サステナビリティイニシアティブ

日立は、グローバルでサステナビリティへの取り組みを推進しているさまざまな国際的なイニシアティブや団体に積極的に参画しています。

1995
1995年から参加
2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加

World Business Council for Sustainable Development

2007
2007年に入会
2016年から人権分科会に参加

BSR

2009
国連原則を指針として企業活動の充実を図る国連グローバル・コンパクト原則に基づき企業活動を推進することをコミット

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

2014
2014年からダボス会議に参加

WORLD ECONOMIC FORUM

2018
2018年から参加
2021年に発足したJCI Race to Zero Circleにも参加

JAPAN CLIMATE INITIATIVE

2020
世界の平均気温上昇を産業革命前と比べ1.5°C未満に抑える共通目標の実現に向けて署名

BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C

2020
発起人、立ち上げメンバーとして2020年より参画

ESG Disclosure Study Group

2021
障がい者のインクルージョンの推進に向けて加盟

Valuable 500

2025
2050年度までのネットゼロ目標がSBTイニシアチブより認定

SCIENCE BASED TARGETS — DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION
THE NET ZERO STANDARD — APPROVED NET-ZERO TARGETS

社外からの評価

グローバルなESG評価機関からの評価を踏まえ、さらなる取り組みの改善・強化に向けて推進しています。

MSCI Selection Indexes Constituents 2025

FTSE4Good

Climate CDP A List 2024

2025 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES™ ETHISPHERE

Corporate ESG Performance Prime — RATED BY ISS ESG

S&P/JPX Carbon Efficient Index

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2024 CONSTITUENT MSCI JAPAN ESG SELECT LEADERS INDEX

2024 CONSTITUENT MSCI NIHONKABU ESG SELECT LEADERS INDEX

社外からの評価

経営計画「Inspire 2027」

～新たな経営計画で描く次なるステージ～

日立は、IT、OT、プロダクトを併せ持つ、世界でもユニークな企業として、テクノロジーとドメインナレッジを統合して、社会インフラをトランスフォームできると考えています。新たに策定された日立グループ経営計画「Inspire 2027」では、これまで以上に日立の強みをフルに発揮して、企業価値のさらなる向上をめざします。

また、デジタルセントリック企業への変革を実現するという揺るぎない決意を示すため、意欲的な長期目標である「Lumada売上収益比率80%、Lumada Adj. EBITA率20%」を「めざす水準」として新たに設定しました。将来が見通せない事業環境下において、リスクを見極め、高いアジリティで打ち手を講じつつも 長期的な方向性を揺るがすことなく経営にあたり、持続的成長を実現して日立を次のステージへ引き上げます。

「Inspire 2027」でめざす未来

環境・ウェルビーイング・経済成長が調和する
ハーモナイズドソサエティの実現に貢献し、持続的に成長

持続的成長に向けたさらなる進化

日立の事業の根幹には、IT、OT、プロダクトを通じて、社会へ価値を創出する社会イノベーション事業があります。「Inspire 2027」のビジョンのもと、日立はデジタルセントリック企業としての進化を加速させ、持続的な事業成長をめざします。さらなる企業価値向上と持続的な成長に向けてめざす目標を定めています。

社会への価値提供をめざして

日立は、ソリューションの強化を通じて、ウェルビーイングの向上、地球規模の環境課題への対応、そして経済成長の実現に向けて取り組みます。Inspire 2027のもと、ドメインナレッジとAIで進化したLumadaをコアに、事業の強化を進めます。また、新たに策定したサステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づき、グループ一丸となってサステナビリティを推進し、人と地球への価値提供をめざします。

経営計画「Inspire 2027」

Inspire 2027
財務KPI

売上収益
CAGR
7-9%

Adj. EBITA率
13-15%

CFコンバージョン
90%超

ROIC
12-13%

Lumada
売上収益比率
50%
Adj. EBITA率
18%

未来に向けたPLEDGES

日立は、サステナビリティのコミットメント、めざす姿および目標等を含めたグループサステナビリティ戦略「PLEDGES」を新たに策定しました。

日立グループサステナビリティ戦略

P
Planet
脱炭素の実現に向け、GXをグローバルでリード

L
Leadership
社会課題を自分事として捉え、時代を切り拓く人財が変革をけん引

E
Empowerment
学びを称賛し、挑戦と成長を促す組織風土の醸成

D
Diverse perspectives
多様な人財が能力を最大限発揮し、イノベーションを創出

G
Governance
安全と倫理を最優先とし、レジリエントな組織基盤を構築

E
Engagement
ステークホルダーと共にサステナブルなバリューチェーンを構築

S
Sustainability for all
PLEDGEにより、社会への価値提供と日立の持続的成長を加速

含まれるテーマ

Planet	Leadership	Empowerment	Diverse perspectives	Governance	Engagement	Sustainability for all
脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブ	人財の獲得・育成、個々人のリーダーシップ	従業員エンゲージメント、カルチャー醸成	インクルーシブな職場と成長機会	企業倫理・コンプライアンス、安全衛生、品質・製品安全、情報セキュリティ、AIガバナンス、リスクマネジメント	サステナブル調達、人権	社会への価値提供

PLEDGES 戦略の柱

サステナビリティ戦略「PLEDGES」は、持続可能な社会および事業成長の実現に向けて鍵となる7つの戦略の柱で構成されています。

PLEDGES

Planet

グリーントランスフォーメーション（GX）—
世界で深刻化する環境課題に対し、日立は長期的な視点での取り組みが必要であると考え、グループ全体でめざす方向性を示した環境ビジョンを定めています。この環境ビジョンで掲げた「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の3つの柱の下、取り組みを推進することで、すべての人が地球環境を守りながら豊かな社会を実現できるように、グリーントランスフォーメーション（GX）のグローバルリーダーをめざします。

2027年度 主要KPI / 目標

75%

事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率（2019年度比）

含まれるテーマ

Planet
脱炭素、
サーキュラーエコノミー、
ネイチャーポジティブ

環境への取り組み

グローバル人財マネジメント

PLEDGES

Leadership/Empowerment/Diverse perspectives

人財強化・組織風土の醸成・多様な視点の活用 —
イノベーションの創出を実現するためには、人財の強化ならびに挑戦と成長を促す組織風土の醸成が不可欠です。この考えをもとに、変革をけん引する次世代リーダーの育成強化を図るとともに、挑戦と成長を促す組織風土の醸成に取り組みます。また、一人ひとりが多様な視点を受け入れ、共に成長できるインクルーシブな文化の構築に取り組むことで、社会へ価値を提供します。

含まれるテーマ

Leadership
人財の獲得・育成、
個々人のリーダーシップ

Empowerment
従業員エンゲージメント、
カルチャー醸成

Diverse perspectives
インクルーシブな職場と成長機会

2027年度 主要KPI / 目標

Leadership
70 ポイント
従業員の成長
マインドセットスコア

Empowerment
80 ポイント
従業員エンゲージメントスコア

Diverse perspectives
新しい“Make a Difference!”プログラム*1を通じた、
革新的アイディアの実現

多様な視点

*1 日立グループ従業員を対象にしたボトムアップによるアイディア提案と実現を支援するプログラム

PLEDGES

Governance

レジリエントな組織基盤の構築 ―

日立グループの事業環境は日々刻々と変化しており、持続可能な成長を実現するためには、組織全体のレジリエンス強化が重要です。グループ全体で安全・安心な職場づくりを進めるとともに、一人ひとりが誠実で公正に行動できる企業文化の醸成を図ります。また、グローバルでのリスクマネジメントならびにガバナンスの強化を継続し、社会から信頼される企業であり続けることをめざします。

含まれるテーマ

企業倫理・コンプライアンス、安全衛生、
品質・製品安全、情報セキュリティ、AIガバナンス、
リスクマネジメント

2027年度 主要KPI / 目標

0.1 以下

総災害発生率
（TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate）

ガバナンスへの取り組み
安全衛生
品質・製品安全

PLEDGES

Engagement

サステナブルなバリューチェーンの推進 ―

世界各国で、多様なステークホルダーと関わりながら事業を展開する日立グループにとって、サステナビリティの取り組みをバリューチェーン全体で推進することが責務であると考えます。その実現に向けて、バリューチェーン全段階において環境・人権を重視した事業活動を推進し、特に上流においては、調達パートナーの皆さまと連携し、サステナビリティを重視した調達活動に注力します。ステークホルダーの皆さまとの協創を通じて、サステナブルな社会・事業の発展をめざします。

含まれるテーマ

サステナブル調達、人権

2027年度 主要KPI / 目標

1.5 倍

（6,000社＋）

日立とともに環境や人権に取り組む
調達パートナー数（2024年度比）

人権尊重
サステナブル調達

PLEDGES

Sustainability for all

社会への価値提供の実現 ―

7つ目の柱であるS は、6つの柱に基づく事業活動を進めることで、社会へ価値を提供するコミットメントを示しています。サステナビリティ戦略を事業の中核に据え、Lumadaをコアとした社会イノベーション事業をさらに加速させることで、グローバルでの価値提供をめざします。

社会への価値提供をめざして

社会への価値提供をめざして

～ハーモナイズドソサイエティの実現に向けて～

Lumadaをコアに社会イノベーション事業を推進することで、人と地球へ価値を提供し、ハーモナイズドソサイエティの実現をめざします。

より良い移動

- 効率的で高速な公共交通機関の提供
- よりシームレスで持続可能な移動のためのスマート交通管理
- 電気自動車とバッテリー技術の発展

人々の健康

- ヘルスケアイノベーションの推進
- 臨床検査の精度向上
- 医療現場の業務効率の向上
- 医薬品の開発支援

社会の安全とレジリエンス

- 災害への備えと対応の支援
- レジリエントなデータセンター運用の強化
- 重要情報を保護するサイバーセキュリティの強化
- ビルや建物の安全性とセキュリティの向上

より快適で便利な暮らし

- スマート家電を通じてより良い暮らしへ貢献
- 持続可能なインフラで都市開発を支援
- ビルの快適性と利便性の向上

インダストリーの発展支援

- 環境への影響とフロントラインワーカーの負荷軽減および生産性の向上
- 高品質な設備による製造プロセスの改善
- フロントラインワーカーのよりスマートで安全な働き方をAIとIoTを通じて推進
- データインフラとソリューションの最適化

持続可能なエネルギー

- 先進的な再生可能エネルギーソリューションの提供
- グリッドのスマート化とレジリエンスの向上
- 低炭素未来のための高性能エネルギーストレージの開発

持続可能な未来に向けて

- バリューチェーン全体での脱炭素の促進
- サーキュラーエコノミーへの取り組み推進
- 食品の安全性管理
- クリーンな空気、水、廃棄物管理ソリューションの提供
- 将来を見据えた安全な農業ソリューションの開発

イノベーションの創出

日立は、技術革新とソリューションを通じて、人々の生活の質（QoL）を高め、プラネタリーバウンダリーの限界点を意識し地球を守り、一人ひとりのウェルビーイングを実現することをめざしています。ここでは、いくつかのソリューションの実例をご紹介します。

ケーススタディ

グローバル・ヘルスケアの変革に向けて

日立ハイテクは、約50年前にロシュ社と提携し、体外診断の精度と効率を高め、患者の生活の質（QoL）の向上に貢献するソリューションの開発に取り組んできました。2024年には、この価値あるパートナーシップをさらに10年間延長しました。

ロシュ社の診断ソリューションと日立ハイテクの分析技術を融合させることで、これまで以上に優れたソリューションを提供していきます。

長年にわたる提携を通して、両社は、生化学・免疫分析装置から、質量分析装置に至るまで、さまざまな診断ソリューションを共同開発してきました。そのソリューションは、検査業務の効率化や検査能力の向上に寄与するだけでなく、医療機関が需要の増加と限られたリソースという課題に直面する中、より柔軟に対応できる体制づくりを支援するものです。共同開発されたソリューションによって、医療関係者は、正確な検査結果を迅速に患者に提供できるようになり、早期診断を通じて、世界中の何百万人もの人々の生活の質と健康の向上に貢献しています。

日立ハイテクとロシュ社が共同開発した診断装置は、現在までに世界中で84,000台以上導入されており、医療現場における検査能力の向上に大きく貢献しています。

ケーススタディ

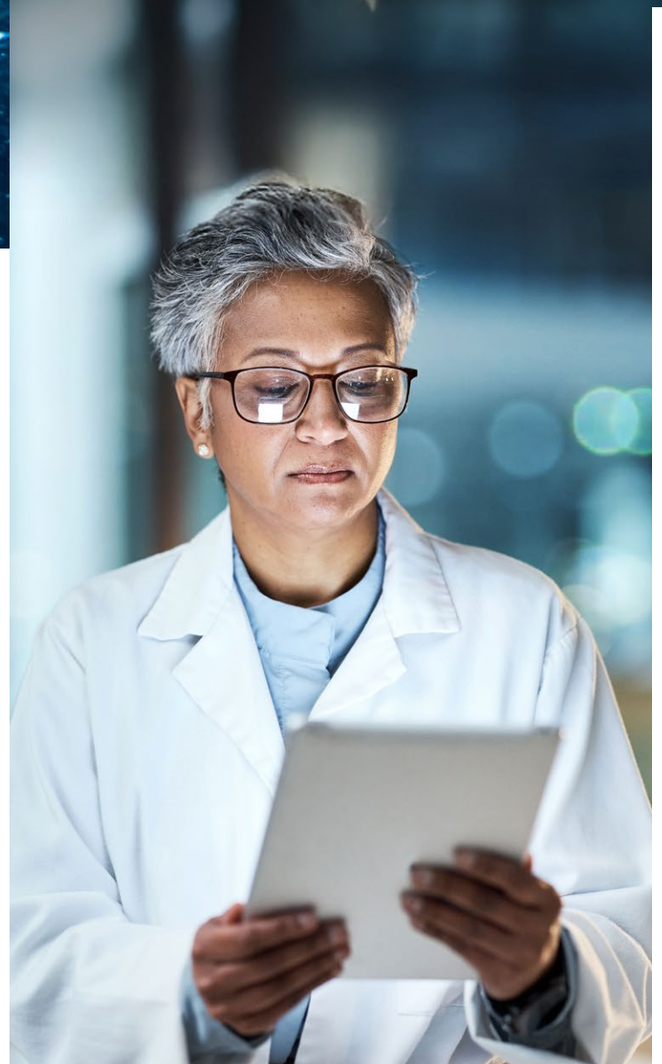
バブルの力をソリューションへ活用

80年以上前、オランダの技術者が、同国の運河網への海水の流入を防ぐために考案した優れたソリューションがバブルカーテンです。地面に固定された穴のあいたパイプに空気を送り込むことで、気泡（バブル）のカーテンを形成し、海水や汚染物質、堆積物の侵入を防ぐ仕組みです。この技術は、水中騒音の抑制にも効果を発揮します。

持続可能でレジリエントな未来の実現に向けて、再生可能エネルギーの重要性が高まる中、洋上風力発電は世界的なエネルギー需要を満たす鍵となっています。しかし、その建設過程で騒音が発生し、音を頼りに移動やコミュニケーションを行うクジラやイルカなどの海洋生物に深刻な影響を及ぼす可能性があります。日立グローバルエアパワーは、画期的な空気圧縮ソリューションと、オイルフリーでエネルギー効率が高いコンプレッサーを通じて、バブルカーテン技術の開発を支援しています。この技術により、再生可能エネルギー発電と海洋生態系の保全の調和をめざしています。

バブルカーテンにより、洋上風力発電所の建設において発生する水中騒音を最大90%カットできます。空気の力を活用することで、環境保護と将来のエネルギー需要への対応が調和できる実例です。

データの最適化、リアルタイム処理、生成AIの活用により、GlobalLogicのプラットフォームは、医師へ有用な知見の提供を通じて、医療に変革をもたらしています。



ケーススタディ

AI診断の実現

AIは、複雑なデータを意味のある知見へと変換し、治療の最適化と迅速化を実現することで、治療のあり方そのものを変える可能性を秘めています。あるグローバル医療機関は、膨大な患者データの管理に課題を抱えていたため、情報の整理と医療提供の改善を目的にGlobalLogicに支援を依頼しました。GlobalLogicは、最新のAI技術を活用し、医療データの整理と分析をリアルタイムで自動化・高度化するプラットフォームを構築しました。

このプラットフォームにより、手作業が減り、自動制御による迅速な予測診断知見を可能にすることで、当該医療機関は診断書の確認・処理時間を30%短縮することができました。また、重篤な症例への対応時間は25%改善され、見落としも20%減少しました。医療従事者が、適切なタイミングで適切な治療を患者に届けることができるよう貢献できたと考えています。

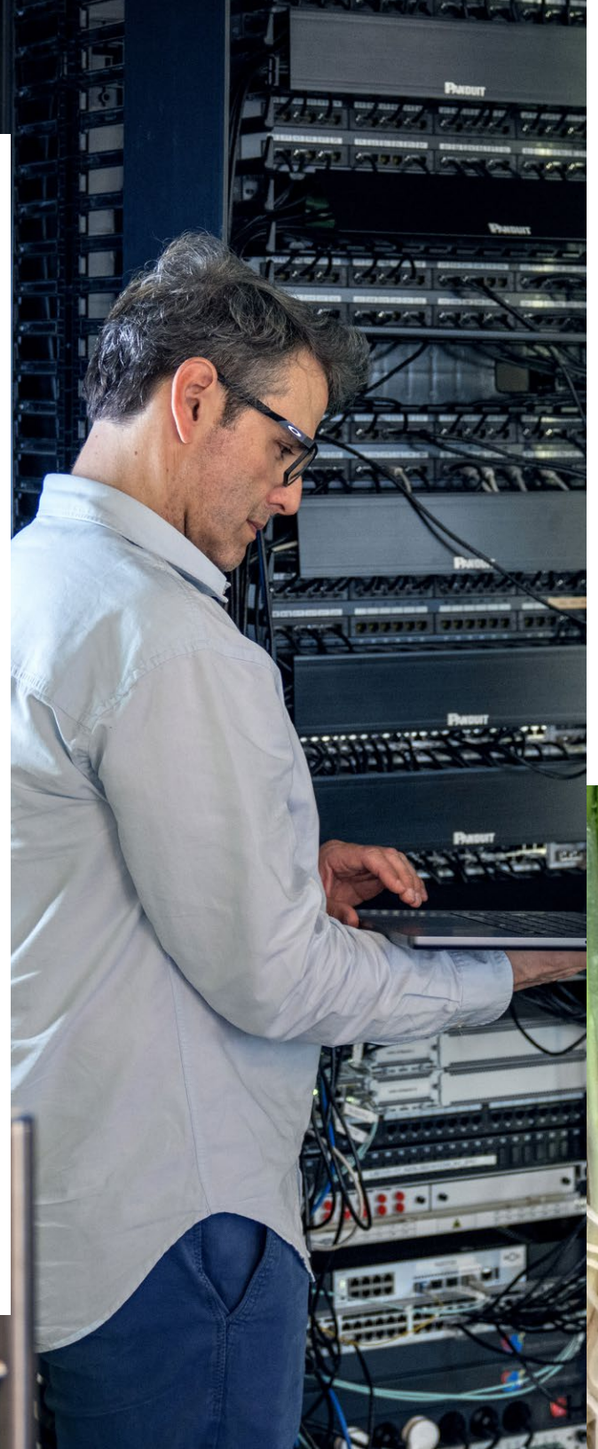
ケーススタディ

24時間ニュース体制を支えるITインフラ

「The news never sleeps―ニュースは眠らない―」という英語のことわざにある通り、グローバルにつながる現代社会では、人々は社会・政治・環境などの最新動向を常に把握しようとしています。インド最大級のメディア企業の一つであるMalayala Manorama社は、こうしたニーズに対応できるITシステムを必要としていました。そこで同社は、日立ヴァンタラと協働し、印刷・放送・オンラインメディアの各事業を支えるレジリエントなITインフラを構築しました。このインフラは4つの主要データセンターと11の地域拠点を相互に接続したネットワークで構成されています。

Malayala Manorama社の新たなITインフラには、Hitachi Virtual Storage Platform Eシリーズの技術と日立アドバンストサーバが導入されています。これにより、データセンターの運用効率性が向上し、増大し続けるメディアアーカイブ向けストレージの可用性が最大化されました。その結果、ダウンタイムがほぼゼロになり、ストレージ管理の負荷が軽減され、パフォーマンスが向上し、さらにはエネルギーコストが約70%も削減されました。

レジリエントで効率的なストレージソリューションは、24時間体制のニュース配信を支えるとともに、環境フットプリントの低減にも貢献しています。



ケーススタディ

農業の新しい未来

北米では、慢性的な水不足や気候変動、さらに厳格化する規制など、農業を取り巻く課題が年々深刻さを増しています。こうした中、日立は Forever Feed Technologies™ と協業し、農業のあり方を根本から変える可能性を秘めた新しいソリューションを開発しました。これは、環境負荷を大幅に低減しながら、農家の暮らしも支える革新的な取り組みです。

本パートナーシップでは、農業の知見と最先端テクノロジーを融合し、次世代型の屋内垂直飼料栽培システムを実現しました。天候や土壌の質に左右されず、一年を通じて家畜用飼料を安定的に生産できるのが最大の特長です。加えて、必要な土地面積・肥料・潅水量を大幅に削減できるため、農家の運営コストの低減にもつながります。このシステムの活用により、従来のアルファルファを畑で栽培する場合と比べ、水使用量を95%、土地使用量を99%削減 しながら、高品質・高栄養価の飼料を一年中提供可能です。

この新しい飼料設計・栽培システムは、従来のアルファルファ栽培に比べて必要な水量を5%未満に抑え、貴重な資源を保全し、農業コミュニティを支援します。

ケーススタディ

鉄道を支えるコネクテッド・ソリューション

近年のエネルギーコストの高騰は、公共交通事業者に深刻な影響を与えています。これは大きな課題ではありますが、それと同時に、コスト削減と乗客の快適性向上を両立するエネルギー効率化を模索する機会でもあると考えています。

都市鉄道においては、列車車両内の機器と沿線地上設備の通信を強化することで、こうした課題へのソリューションが見出せると考えます。日立レールのGreen CBTC（Communications-Based Train Control）パッケージは、ツール・技術・サービスを組み合わせることで、最大20%のエネルギー消費削減を実現することが可能です。このシステムは、列車の走行データをリアルタイムで取得し、加速・減速・惰行の適切なタイミングを特定することにより、エネルギー効率を最適化するとともに、乗客へは快適でスムーズな移動を提供します。

鉄道の未来

日立レールが開発した HMAX（Hyper Mobility Asset Expert）は、鉄道のデジタル化において革新的な技術です。ビッグデータを活用して、車両やインフラ資産の管理を改善します。

HMAXは、鉄道分野における日立レールの専門性と、デジタル環境における日立デジタルの専門性を融合して設計されたソリューションです。運用技術と情報技術を組み合わせることで、鉄道運行の信頼性向上、保守コストの削減、エネルギーとネットワーク容量の最適化を実現し、鉄道業界を次なる持続可能なモビリティのステージへと導きます。

HMAX技術により、鉄道事業者は保守コストを大幅に削減し、列車の遅延を大幅に減らすことが可能になります。

日立エナジーのソリューションは、最大960メガワットの再生可能エネルギーを英国の電力網に供給し、同国のネットゼロの未来に向けた取り組みを力強く後押ししています。

ケーススタディ

持続可能なエネルギーの未来を支える

世界中の多くの国が脱炭素社会の実現に向けて取り組み、ネットゼロの未来に向けて大きく、そして着実に歩みを進めています。英国も、そのような国の一つです。その中核を担うのが、低炭素電力の導入です。

クリーンエネルギーに転換するための第一歩は、太陽光・水力・風力といった再生可能エネルギー源を活用できるようインフラを整備することです。英国でのインフラ整備を支援しているのはスコティッシュパワー・リニューアブルズ。イングランドのサフォーク州沖合32kmにある同社の洋上風力発電所は、年間約95万世帯分の電力を供給できます。

次のステップは、発電された電力を安定的に全国の電力網へ接続することです。ここで日立エナジーの技術が活躍します。日立エナジーの一連のソリューションは、供給能力を拡大し、風力が弱い時でも、信頼性が高く、柔軟で安定した電力供給を確保できるよう特別に設計されています。このソリューションを活用したスコティッシュパワー・リニューアブルズのアングリアTWO風力発電所は、英国の再生可能エネルギー需要を満たし、数十万世帯の暮らしを支える低環境負荷な未来の実現にとって、重要な役割を果たしています。

これらは多くの取り組みの中のほんの数例にすぎません。
日立は、イノベーションを通じて、人と地球へ価値を提供し貢献できるよう、取り組みを進めています。

Sustainability Strategy

024 日立グループ サステナビリティ戦略「PLEDGES」
030 サステナビリティ戦略マネジメント体制
032 エンゲージメントおよびリーダーシップ
034 「2024中期経営計画」におけるサステナビリティ実績

日立グループ サステナビリティ戦略「PLEDGES」

経営計画「Inspire 2027」では、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサエティの実現に貢献し、持続的に成長することをめざす姿として掲げています。その実現に向けて、サステナブル経営の深化を進めるにあたり、Inspire 2027において、新たな日立グループサステナビリティ戦略フレームワーク「PLEDGES」を策定しました。

サステナブル経営の深化に向けて

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、115年を超える歴史の中で、社会が直面する課題の解決に取り組んできました。Inspire 2027においても、その理念に基づき、社会課題に寄り添い、これまで以上にIT、OT、プロダクトの強みを活かし、社会への価値創出ならびに企業価値の向上をめざしています。日立グループの持続的成長のための次なるステージへ向けて、サステナビリティを経営戦略の中核に据えた「サステナブル経営」の深化をめざし、グループ全体で取り組んでいくサステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定しました。

サステナビリティ戦略「PLEDGES」の策定プロセス

STEP1 サステナビリティトピックスリストの作成

日立を取り巻く事業環境やサステナビリティに関する社会状況を踏まえ、ESRS (European Sustainability Reporting Standards：欧州サステナビリティ報告基準）やSASB(Sustainability Accounting Standards Board ：サステナビリティ 会計基準審議会）等を含む国際的なサステナビリティに関する基準を参照しながら、サステナビリティトピックスリストを作成しました。

STEP2 事業リスク/機会および社会インパクト（IRO）の分析・評価

サステナビリティトピックスリストを用いて、事業部門にてそれぞれの事業特性・バリューチェーンを考慮した事業リスク/機会ならびに日立の事業活動が社会へ与え得るインパクトの分析・評価を、グループ共通の基準に基づき実施しました。事業部門による分析・評価結果をもとに、トピックごとに事業リスク/機会および社会インパクトスコアを算出し、日立グループとして優先的に取り組むべきIRO領域を可視化しました。

STEP3 ステークホルダーからの期待・要請を確認

事業部門による分析・評価を通じて可視化した日立グループが取り組むべきIRO領域の妥当性を確認するために、国内外の機関投資家、国際機関、NGO等10社/組織とのダイアログを実施し、ステークホルダーからの期待や要請、または検討から漏れている観点がないかを確認しました。

STEP4 経営幹部による議論の実施

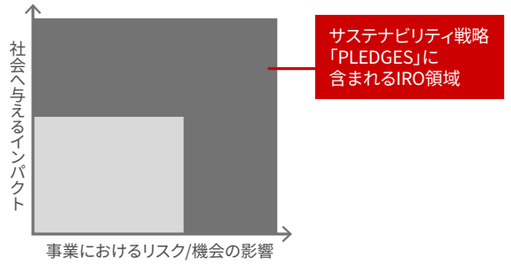
日立グループの経営方針や戦略を踏まえた中長期的な視点から、執行役社長兼CEO、Chief Sustainability Officer、Chief Risk Management Officer等の経営幹部を含めたマネジメントによる議論を実施しました。

STEP5 サステナビリティ戦略「PLEDGES」の策定・承認

IRO領域を7つの戦略の柱（Planet、Leadership、Empowerment、Diverse perspectives、Governance、Engagement、Sustainability for all）として整理し、それぞれのめざす姿・KPI/目標を定め、Inspire 2027における日立グループのサステナビリティ戦略「PLEDGES」として、経営会議・取締役会にて報告・承認されました。

STEP1 サステナビリティトピックスリストを作成 ＞ **STEP2** 事業リスク・機会および社会インパクト分析・評価 ＞ **STEP3** ステークホルダーからの期待・要請を確認 ＞ **STEP4** 経営幹部による議論の実施 ＞ **STEP5** 日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」の承認

日立グループが取り組むべきIRO領域の考え方



IRO分析・評価基準の考え方

	評価基準	考え方
リスク／機会	Magnitude（度合い）	事業におけるリスクあるいは機会の事象が起きた際に自社が受ける影響の度合い
	Likelihood（発生可能性）	事業におけるリスクあるいは機会の事象が起きる発生可能性
社会インパクト	Scale（影響度）	社会へ与え得るプラスあるいはマイナスのインパクトが起きた際の影響度
	Scope（影響の範囲）	社会へ与え得るプラスあるいはマイナスのインパクトが起きた際の影響範囲
	Irremediable（修繕可能性）	社会へ与え得るマイナスのインパクトが起きた際の修繕可能性
	Likelihood（発生可能性）	社会へ与え得るプラスあるいはマイナスのインパクトが起きた際の発生可能性

事業リスク/機会および社会インパクト（IRO）領域

テーマ	IRO領域		IROが現れる時期	バリューチェーン
脱炭素	リスク	**気候変動に関する規制強化による、収益悪化のリスク（政策および法規制）** 各国における炭素税等のカーボンプライシングの導入等の規制強化が進んだ場合、事業コストが増加する可能性がある	短～長期	自社
	リスク	**気候変動への取り組み姿勢が不足していると見られた場合のレピュテーション毀損のリスク（市場・評判）** 日立は気候変動に関する目標を設定し定期的に更新しているが、その目標が達成できない場合や、サステナビリティレポートなどを通じた情報開示の活動の質が落ちる/途絶えてしまう場合、投資家や社会からの企業の評価・評判が損なわれるリスクがある	短～長期	自社
	リスク	**気候変動における物理的リスクによる、収益悪化リスク** 気候変動の影響と考えられる気象災害、例えば台風や洪水などの激化（急性リスク）や、長期的な気温上昇・熱波など（慢性リスク）により、事業の中断や、サプライチェーン寸断による調達の遅れが発生する可能性がある	短～長期	上流、自社、下流
	機会	**気候変動の緩和および適応に貢献する製品・ソリューションによる事業機会** 気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、事業機会の拡大可能性がある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト（プラス）	**社会全体の気候変動の緩和および適応へ貢献** 環境に配慮した製品・サービスの提供、脱炭素化に向けたエネルギー転換、安全で快適かつクリーンな移動手段の提供、そしてデジタル技術を活用したシステム効率や稼働率の向上など、グリーントランスフォーメーション(GX)に向けた多様な取り組みを通じてバリューチェーン全体における脱炭素化を進めることで、社会の気候変動の緩和および適応への貢献につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト（マイナス）	**社会全体の気候変動の加速** 日立は、エネルギーを使ってお客さまに価値を提供する製品が多く、この積み上げで製品使用時のGHG排出量が多い原因となっている。製品使用時のGHG排出量は、世界の気候変動の一因となっている可能性がある。製品使用時のGHG排出量をはじめとしたバリューチェーンのGHG排出量を削減しない場合、さらに気候変動が加速する可能性がある	短期	下流

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

テーマ	IRO領域		IROが現れる時期	バリューチェーン
サーキュラーエコノミー	機会	**環境・ライフサイクルを考慮した製品/ソリューションによる事業機会拡大の可能性** 環境・ライフサイクルを考慮した製品/ソリューション(長寿命化・リカーリングビジネスの拡大など)への対応による事業機会拡大の可能性がある	中期	自社、下流
	社会インパクト（マイナス）	**社会の資源の枯渇** 製品設計、調達、ビジネスモデル全体の変革を通じてサーキュラーエコノミーへの移行を進めなかった場合、資源の枯渇につながる可能性がある	中期	上流、自社、下流
ネイチャーポジティブ	社会インパクト（マイナス）	**気候変動や水使用などによる生態系の毀損** 気候変動の加速や、水圏への放出など、自然資本への負のインパクトを与えることにより、生態系の毀損につながる可能性がある	長期	上流、自社、下流
人財の獲得・育成、個々人のリーダーシップ	機会	**適切な人財育成・採用による事業機会拡大** 事業戦略に沿った適切な人財育成や人財の獲得により、イノベーションや事業機会の創出、製品・サービスの開発、生産量の増加などを通じ、事業成長につながる可能性がある（例：生成AIプロフェッショナルのトレーニング）	短～中期	自社
従業員エンゲージメント、カルチャー醸成	機会	**従業員エンゲージメント向上による事業機会拡大** 従業員エンゲージメントが高まることにより、生産性の向上、企業ブランド向上によるさらなる人財獲得などにつながり、事業成長を促す可能性がある	短期	自社
インクルーシブな職場と成長機会	機会	**多様な視点の活用による、事業機会拡大** 多様な人財が有する多様なバックグラウンドや視点、知見を最大限活用することで、新たな発想によるイノベーションの創出につながり、新規ビジネスの機会の獲得など、事業成長を促す可能性がある	短期	自社

テーマ	IRO領域		IROが現れる時期	バリューチェーン
安全衛生	リスク	**安全管理の徹底不足による、財務上の負担、社会的信用の低下** 従業員・コントラクターの安全管理が徹底されていないことによる労働災害が発生した場合、生産性の低下や事業機会の喪失など企業の財務負担を招くほか、社会的信用の低下にもつながる可能性がある	短期	自社
	社会インパクト（マイナス）	**バリューチェーンで働く人々の安全・健康への影響** 感電、高所作業、重量物、酸欠、毒性ガス、火気などの危険源に関わるハイリスク作業への不適切な対応、不十分な教育が行われた場合、従業員およびコントラクターなど、バリューチェーンで働く人々の安全上のリスクに加えて、精神的・身体的な健康被害につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
人権	リスク	**人権尊重の不足による、レピュテーション低下、事業機会喪失** 自社、調達パートナー、ビジネスパートナーなどにおいて、バリューチェーンにおける労務問題・ハラスメントなどを含む人権問題が発生した場合、サプライチェーンの混乱などの調達リスク、訴訟/罰金のリスク、レピュテーションの低下、事業機会損失などのリスクがある	中期	上流、自社、下流
	社会インパクト（マイナス）	**バリューチェーンで関わる人々の人権被害** 適切な人権デュー・ディリジェンス（HRDD）プロセスを実施しなかった場合や顕在化した人権問題への対応が不十分であった場合、取引先、従業員、ビジネスパートナー、地域住民などのステークホルダーに対する人権侵害の発生や是正されない状態の継続につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
サステナブル調達	リスク	**サプライチェーンの管理不足によるレピュテーション・供給リスク** 人権・環境・コンプライアンスに配慮しない調達パートナーから調達し、適切な調査や対応を行わなかった場合、レピュテーションの低下や安定した調達に支障が生じる可能性がある	短期	上流、自社
	リスク	**サプライチェーンのレジリエンス不足による収益悪化リスク** 各国・地域における保護主義政策・経済ブロック化の進行、輸出入規制の拡大、大規模災害の発生、さらには経済の不確実性の高まりなどによる、サプライチェーンの寸断および調達コスト増大のリスクがある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト（マイナス）	**人権被害の拡大、環境負荷の助長** 責任ある調達を軽視した場合、バリューチェーンにおける調達先などの労働者の人権被害の拡大や環境負荷の増大を助長することにつながる可能性がある	短期	上流、自社、下流

テーマ	IRO領域		IROが現れる時期	バリューチェーン
情報セキュリティ	リスク	**高度化・巧妙化するサイバー攻撃による事業中断、レピュテーションの低下** 高度化・巧妙化するサイバー攻撃によるシステム停止、情報の窃取・破壊が起きた場合には、事業中断やレピュテーション低下のリスクがある	短～中期	上流、自社、下流
	社会インパクト（マイナス）	**個人情報の悪用やインフラサービスの停止** さまざまな社会インフラを支える日立の事業において、自社システムや提供する製品・サービスへのサイバー攻撃により、情報漏洩やシステム停止が起きた場合、個人情報の悪用やインフラサービスの停止など社会の安心・安全を損なう可能性がある。	中期	自社、下流
AIガバナンス	リスク	**AI活用におけるガバナンス不備による収益悪化、事業機会の喪失** 規制への対応含む、AIの利活用に係るリスクを回避する管理やガバナンス体制の構築に取り組まなかった場合、AIインシデントによるレピュテーションの低下や罰金につながる可能性がある。また、AI利活用による生産性向上の阻害要因となり、事業機会喪失につながる可能性がある。	短～中期	自社
企業倫理・コンプライアンス	リスク	**企業倫理の徹底不足によるレピュテーション低下、収益悪化** 贈収賄・腐敗防止、競争法への違反などを含む、国際的な規範や倫理から逸脱した行為によるステークホルダーからの信頼の失墜などレピュテーション低下のリスク、訴訟、罰金等による収益悪化、投資先・取引先対象からの除外などの事業機会喪失のリスクがある	短～中期	自社
品質・製品安全	リスク	**製品ソリューションの品質・安全性による収益悪化のリスク** 品質・製品安全性に問題が生じた場合、対応に関わるコスト発生、レピュテーションの低下、事業機会の喪失などのリスクがある	中期	自社、下流

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」フレームワーク

事業におけるリスク・機会および社会インパクト分析・評価の結果をふまえて、経営計画「Inspire2027」におけるサステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定しました。戦略の柱ごとにめざす姿・KPI/目標を定め、サステナブル経営の深化に向けて取り組んでいます。

PLEDGES

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027 KPI/目標	
Planet	脱炭素の実現に向け、GXをグローバルでリード	脱炭素	事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率 *1（2019年度比）	75%
			GHG排出削減目標・計画を設定した調達パートナー数	700社
			製品・サービスのGHG排出原単位削減率*2（2022年度比）	40%
		サーキュラーエコノミー	新規開発製品に対する環境配慮設計適用率	100%
			廃棄物埋立率*3	2%
			プラスチック廃棄物の有効利用率*3	92.5%
		ネイチャーポジティブ	水使用量原単位改善率 *3（2019年度比）	8%
			水ストレス地域に立地する製造事業所の水使用量削減率	1%
Leadership	社会課題を自分事として捉え、時代を切り拓く人財が変革をけん引	人財の獲得・育成、個々人のリーダーシップ	成長戦略を実現するグローバルリーダー数	1,000人
			生成AIプロフェッショナル人財数	50,000人
			従業員成長マインドセットスコア	70ポイント
Empowerment	学びを称賛し、挑戦と成長を促す組織風土の醸成	従業員エンゲージメント、カルチャー醸成	従業員エンゲージメントスコア	80ポイント*4
			譲渡制限付株式ユニット付与対象人数	1,500人
			グローバルでの持株制度対象人数	150,000人
Diverse perspectives	多様な人財が能力を最大限発揮し、イノベーションを創出	インクルーシブな職場と成長機会	新しい“Make a Difference!”プログラム*5を通じた、革新的アイディアの実現	

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027 KPI/目標	
Governance	安全と倫理を最優先とし、レジリエントな組織基盤を構築	企業倫理・コンプライアンス	企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査スコア	85ポイント*6
		安全衛生	総災害発生率（Total Recordable Injury Frequency Rate）*7	0.1以下
			死亡災害件数	0件
		品質・製品安全	製品事故に関する反省会「落穂拾い」への役員（日立の役員層または事業所幹部）参加率	100%
		情報セキュリティ	毎年のサイバーセキュリティスコアのモニタリング*8に基づいた対策の実行による情報セキュリティを維持・向上	
		AIガバナンス	製品、サービスおよびシステムへのAIの適用に際してのリスク管理の実施	
		リスクマネジメント	グローバルオペレーションにおける成長のための効果的なリスクマネジメントの推進に向けた人財・プロセスの強化	
Engagement	ステークホルダーと共に、サステナブルなバリューチェーンを構築	サステナブル調達	日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数（2024年度対比）	1.5倍（6,000社+）
		人権	特定した要対応人権リスクに対する是正活動の実施	
Sustainability for All	PLEDGEにより、社会への価値提供と日立の持続的成長を加速	社会への価値提供	製品・サービスのGHG排出削減貢献量/年（2025年度-2027年度平均）	1億トン/年
			GXに貢献する製品・サービス/ソリューションの売上/年（2025年度-2027年度平均）	4.6兆円/年

*1 全製造、A・B非製造の拠点が対象
*2 売上総利益あたり
*3 製造拠点が対象
*4 グローバルな競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定(基本目標は75ポイント)
*5 日立グループ従業員を対象にしたボトムアップによるアイディア提案と実現を支援するプログラム
*6 外部機関（Ethisphere）の意識調査における、日立と業種の近い企業のベンチマークスコアと同等またはそれ以上
*7 20万労働時間当たりの総災害発生率
*8 サイバーセキュリティに関する国際規格（ISO/IEC 27000シリーズ）、フレームワーク（NISTサイバーセキュリティフレームワークなど）を参考に作成された経済産業省サイバーセキュリティ経営ガイドラインなどに基づく

役員報酬とサステナビリティ戦略の連動

日立は、独立社外取締役が過半数を占める報酬委員会にて、取締役および執行役の報酬内容の方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容・報酬の額等を決定しています。

2023年度から、サステナブル経営の強化および企業価値の向上をめざし、短期インセンティブ報酬（STI）におけるサステナビリティ目標の占める割合を20%と定め、また中長期インセンティブ報酬（LTI）においても、サステナビリティ目標を達成した場合、基準額の10%相当の株式を追加で付与することとしています。

2025年度からは新たに策定したサステナビリティ戦略「PLEDGES」のKPI・目標の一部を役員報酬の評価に組み込み、その実行を促しています。

役員報酬と連動しているサステナビリティ評価指標

PLEDGES 戦略の柱	KPI	連動している役員報酬	2027年度目標
Planet	事業所(ファクトリー・オフィス)のGHG排出量削減率(2019年度比)	STI	75%
Leadership	従業員成長マインドセットスコア	LTI	70ポイント
Empowerment	従業員エンゲージメントスコア	STI・LTI	80ポイント*1
Governance	総災害発生率(TRIFR) 死亡災害件数	STI	0.1以下 0件
Engagement	日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数(2024年度比)	STI	1.5倍

*1 グローバルな競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定（目標基準値は75ポイント）

取締役および執行役の報酬

SDGsへの貢献

サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づいた企業経営で社会イノベーション事業を推進することで、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサイエティの実現に貢献し、SDGsが示すグローバルなさまざまな社会課題の解決に貢献することをめざしています。経営計画「Inspire 2027」において、サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づく日立の事業活動を通じて、SDGsの達成に特に貢献できる目標を明確化しています。多岐にわたる事業分野を持つ日立は、特定した目標以外でも、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて貢献していきます。

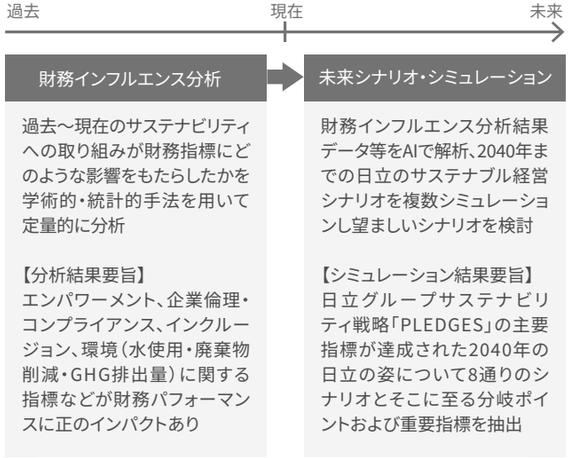
サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づく事業活動を通じて貢献するSDGs目標

サステナビリティと財務パフォーマンス

サステナブル経営の深化に向けては、サステナビリティの取り組みが財務パフォーマンスにおいて、どのような影響をもたらすか関連性を明らかにしたうえで、将来のあり方を探索することが重要です。この考えに基づき、「財務インフルエンス分析」を活用し、サステナビリティ施策や指標の変化が財務指標とどのように関連しているかの分析を実施するとともに、その結果をもとに、AIを活用して経営の「未来シナリオ・シミュレーション」分析を進めています。

これらの分析結果を、サステナビリティ戦略「PLEDGES」策定の際に参照し、サステナビリティのさまざまな施策検討に活用しています。

サステナビリティと財務パフォーマンスの関連性分析



財務インフルエンス分析

「財務インフルエンス分析」は、日立と京都大学砂川研究室・山田和郎研究室が共同で開発した分析モデルであり、サステナビリティへの取り組みが、財務指標にどのように影響をもたらしているか、両者の関係を明らかにするための手法です。この手法をもとに、日立の過去約3年から10年分のESGデータ・財務データを分析した結果、サステナビリティへの取り組みが財務パフォーマンスに好影響をもたらすことが、定量的に可視化されました。この分析結果を、サステナビリティ戦略「PLEDGES」の策定の際に活用しました。

- 因果関係仮説グラフに基づくESG–財務指標の分析手法
- 財務指標への影響を予測するESG施策シミュレータの開発
- 日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」フレームワーク

財務インフルエンス分析の結果

サステナビリティへの取り組みが財務へ与える影響

財務インフルエンス分析の結果として、例えば、エンパワーメントに関する指標が売上高、企業倫理・コンプライアンスに関する指標が販管費、インクルージョンに関する指標がROAへ好影響をもたらしていることが確認できました。また、資本コスト（WACC）の低減については、水使用や廃棄物、GHG排出量の削減をはじめとする環境に関する取り組みや、ダイバーシティに関する指標が寄与していることが明らかになりました。

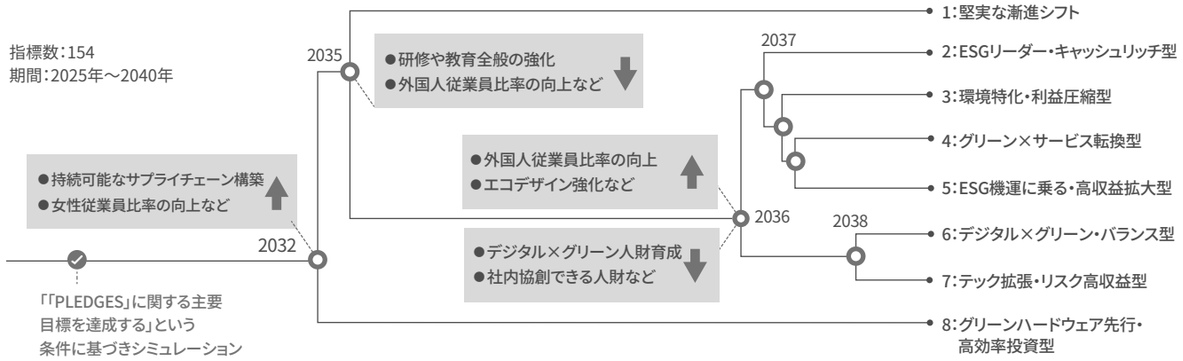
未来シナリオ・シミュレーションの概要

日立は、サステナビリティ戦略「PLEDGES」の一部の指標について、目標を達成した際の2040年の経営シナリオのシミュレーションを行いました。このシミュレーションは、財務インフルエンス分析の結果、およびサステナビリティに関わる外部要因（市場動向）の指標を盛り込んだモデルを、日立が開発したAIに読み込ませて実施しました。

シミュレーションの結果、「PLEDGES」の主要指標が達成された後の2040年の日立の経営の姿として8通りのシナリオが描出されました。また、それぞれのシナリオにいたる分岐点とそこでの打ち手も明らかになりました。どのシナリオを選択するかは経営判断であり、また、社内外の情勢は変化するため、今後も日立は、シミュレーションを継続するとともに、経営判断でのAI活用の可能性を探っていきます。

不確実性のある未来を予測することは難しいですが、人間の経験・判断だけでなく、AIによるシミュレーションも組み合わせて未来予測することで、サステナブル経営の深化を図っていきます。

未来シナリオ・シミュレーションの概要



サステナビリティ戦略マネジメント体制

サステナビリティ推進に向けた体制の整備

日立は、Chief Sustainability Officerであるロレーナ・デッラジョヴァンナ執行役専務の指揮のもと、サステナビリティへの取り組みをグループ全体で推進しています。サステナビリティに関する重要事項については、経営会議に附議して議論・決定しており、必要に応じて取締役会にも附議しています。

経営会議では、以下の各戦略を含む重要な事項について審議・決定しています。

- 成長戦略・グローバル(地域)戦略：日立グループの成長に必要な各事業・地域の経営戦略にかかわる事項
- リスクマネジメント戦略：グループ・グローバルな各種リスクを一元的・横断的に把握し、成長戦略と連携して経営基盤を強化するために必要な事項
- 人財戦略：日立グループの成長の観点から、組織・文化の醸成および人財の確保・育成などのために必要な事項
- その他、サステナビリティ戦略を含むグループ・グローバルにかかわる各種戦略

各種戦略をOne Hitachiで一体的に立案・実行することで、企業価値のさらなる向上と持続的な成長の実現を図っています。

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

サステナビリティと事業のさらなる統合をめざして

2025年度より、日立の4つのセクター（デジタルシステム&サービス、エナジー、モビリティ、コネクティブインダストリーズ）および戦略SIB[*1] ビジネスユニット（BU）それぞれにおいて、サステナビリティをリードする責任者を任命し、サステナビリティと事業のさらなる統合を進めています。Chief Sustainability Officerおよび各セクター/BUのサステナビリティ責任者によるサステナビリティステアリングコミッティを四半期に1回開催し、サステナビリティ戦略「PLEDGES」をグループ全体で実行するために必要な施策や現状課題・対応等について議論を進めています。

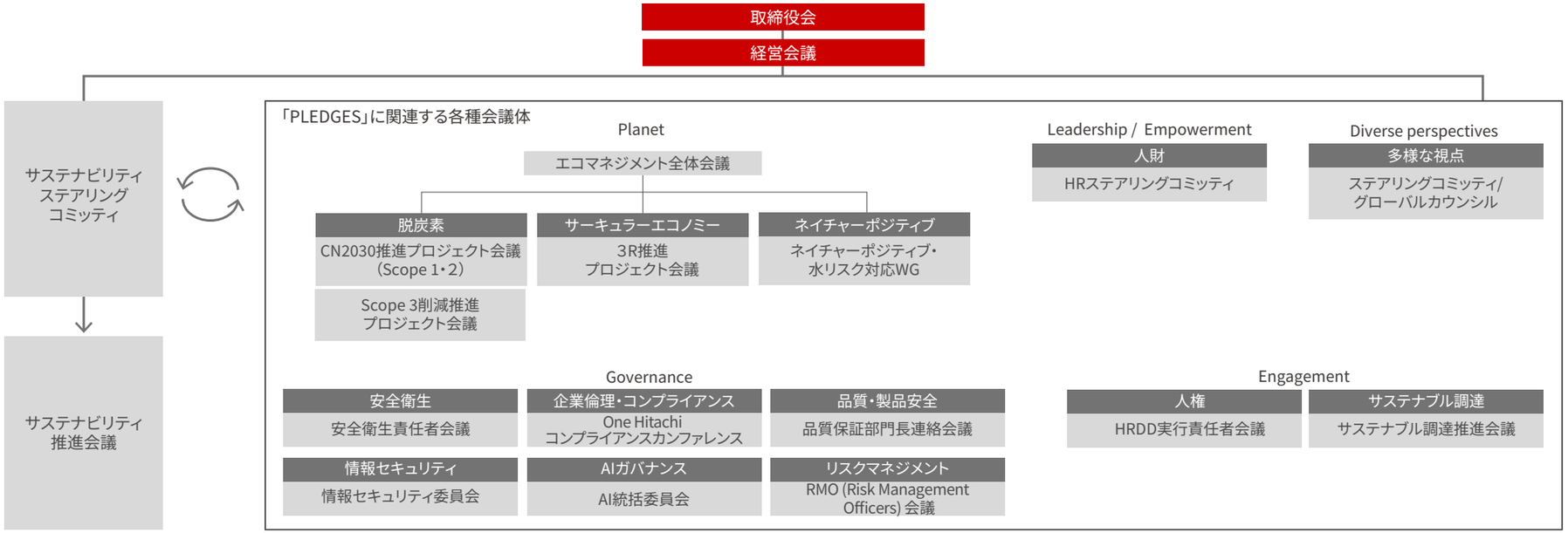
*1 Social Innovation Business（社会イノベーション事業）

サステナビリティ戦略「PLEDGES」を推進する会議体

Chief Sustainability Officerが議長を務め、各BUおよび主要グループ会社の事業推進部門長クラスや地域統括会社のサステナビリティ責任者をメンバーとするサステナビリティ推進会議を年に1～2回開催し、サステナビリティに関する重要施策の議論と情報共有を図っています。

また、環境、人財、人権、安全衛生、企業倫理、サステナブル調達、品質・製品安全などサステナビリティ戦略「PLEDGES」に含まれるテーマについては、それぞれ各BUおよび主要グループ会社などの責任者をメンバーとする会議体を個別に設けています。グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて、日立グループ全体のサステナビリティを推進しています。

サステナビリティ戦略「PLEDGES」を推進するガバナンス体制



サステナビリティ関連会議体の概要

戦略の柱	会議体	メンバー	目的	頻度
PLEDGES全体	サステナビリティステアリングコミッティ	Chief Sustainability Officer、セクター/BUのサステナビリティ責任者	サステナビリティ戦略「PLEDGES」をグループ全体で実行するために必要な施策や現状課題・対応等の議論	1回/四半期
	サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、地域統括会社（RVHQ）のサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の議論、情報共有	1～2回/年
Planet	エコマネジメント全体会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策（環境行動計画）の審議、計画の策定と実行フォローアップ	1回/半期
	CN2030推進プロジェクト会議(Scope 1・2)	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	Scope 1・2削減施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
	Scope 3 削減推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長、BU・主要グループ会社の主要サステナブル調達メンバー	Scope 3削減施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
	3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/四半期
	ネイチャーポジティブ・水リスク対策WG	BU・主要グループ会社の環境推進部門長および担当者	ネイチャーポジティブおよび水リスクにフォーカスした施策実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
Leadership/ Empowerment	HRステアリングコミッティ	CHRO、Deputy CHRO、グローバルHRリーダー、ビジネスHRリーダー（セクターCHRO）	人財戦略および重要人財施策に関する議論および決定	1回/2カ月
Diverse perspectives	ステアリングコミッティ	各セクターのCDEIO、グローバルHR CoE (Center of Excellence) Head	インクルーシブな文化と公正な機会を通じた多様な視点の活用に関する戦略の設定	1回/四半期
	グローバルカウンシル	BU・主要グループ会社のインクルージョン推進責任者	多様な視点の活用推進方針および施策の展開、ベストプラクティスの共有	1回/月
Governance	安全衛生責任者会議	BU・主要グループ会社の安全衛生責任者（CHRO、安全衛生を管掌する役員）	労働安全衛生の活動方針・施策の指示・伝達および進捗の確認、労働安全衛生・健康にかかわる重要なインシデントの内容共有および再発防止の徹底に向けた対策検討	1回/2カ月
	品質保証部門長連絡会議	BU・主要グループ会社の品質保証部門長	製品・サービスに対する日立グループ共通の品質向上活動方針・施策の議論と展開	1回/四半期
	情報セキュリティ委員会	CD&SO、情報セキュリティ監査責任者、情報セキュリティ教育責任者、BU・事業所・コーポレート部門の代表者	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、各種施策等の議論・決定	1回/半期
	AI統括委員会	コーポレートの主要部門、AI活用推進部門および海外を含む各セクターの推進責任者	AI利活用の推進に伴い発生しうるリスクを管理するための日立グループ内の体制構築および運営の支援	1回/四半期
	One Hitachi コンプライアンスカンファレンス	Chief Compliance Officer、BU・主要グループ会社のコンプライアンス業務の責任者	コンプライアンス施策の周知および議論	1回/年
	RMO (Risk Management Officers) 会議	セクター/BU/リージョンの各RMO、CRMO/Deputy CRMO	経営会議で議論されたリスクに関する情報連携、全社リスクマネジメントネットワークの構築とERMの高度化	1回/2カ月
Engagement	HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有	1～2回/年
	サステナブル調達推進会議	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長、サステナブル調達実行責任および担当者	全調達部門への日立グループサステナブル調達方針・戦略の周知、知識向上とベストプラクティスの共有	1～2回/年

エンゲージメントおよびリーダーシップ

ステークホルダーエンゲージメント

日立は、さまざまな国・地域の社会課題を的確に捉え、お客さまをはじめ、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創による課題解決に取り組んでいます。

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

サステナビリティリーダーシップ

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

産業界におけるリーダーシップと政策提言

社会イノベーション事業をグローバルに展開する日立は、各国・地域の政府や民間団体を重要なパートナーと考え、グローバル渉外統括本部を中心に関係強化に努めています。国内外の各拠点と連携し、各国政府や国際機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題や政策から事業機会の発掘、価値創造に取り組んでいます。

また、政府機関から意見を求められる機会も増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行い、より良い社会の実現に貢献しています。

日立が参加する主な政府の会議体および経済団体・業界団体など

会議体／団体名	参加者など	活動内容
デジタル行財政改革会議	執行役会長 東原敏昭 （有識者構成員）	急激な人口減少社会への対応として、利用者起点で我が国の行財政の在り方を見直し、デジタルを最大限に活用して公共サービス等の維持・強化と地域経済の活性化を図り、社会変革の実現をめざす
一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）	執行役会長 東原敏昭 （経団連審議員会副議長）	経団連のSociety 5.0 for SDGsへの取り組みを加速、サステナブルな資本主義の確立をめざし、DXやGX等の重要課題について意見発信
一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）	執行役社長兼CEO 徳永俊昭 （JEITA副会長）	Society 5.0の実現をめざす活動方針のもと、デジタル技術やデータの利活用推進や市場創出に関する検討と提言、デジタル貿易の発展と国際競争力の強化に向け、国際的な法制度や協定、標準規格などを意見発信
一般社団法人 日本電機工業会（JEMA）	執行役常務 稲田康徳 （JEMA理事）	電機産業の持続的発展に向け、政府・行政の諸施策への意見提言、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人財育成などを推進
一般社団法人 日本機械工業連合会（日機連）	執行役会長 東原敏昭 （日機連会長）	機械工業の総合的進歩発達に向け、国会・政府等への意見具申、機械工業に関する調査・研究、国際標準化活動等を推進
世界経済フォーラム （World Economic Forum）	執行役会長 東原敏昭 および 執行役社長兼CEO 徳永俊昭 を中心とした執行役員	フォーラムに参加する、経済、政治、アカデミアなどのリーダーたちと連携し、世界、地域、産業の課題解決に向けた議論を通じて世界情勢の改善に貢献。アライアンス・オブ・CEOクライメイト・リーダーズの一員として、ネットゼロへの参加を訴えるオープンレターに署名、COP28直前に世界に向けた発信を実施
日米財界人会議	執行役会長 東原敏昭 （副会長）	日米経済界全体としての立場から日米経済関係における諸問題について意見交換、政策提言
全米製造業者協会 （National Association of Manufacturers）	ワシントンコーポレート事務所	全米最大の製造業界団体であり、メンバー企業の国際競争力を支援するためのロビー活動、政策提言
在欧日系ビジネス協議会（JBCE）	日立ヨーロッパ社 渉外部門	在欧日系企業を代表する団体であり、日EU関係およびEU経済のさらなる発展に貢献すべく政策提言

国際標準化活動における取り組み

日立は、国際標準化活動を「サステナブルな社会を実現するために必要となる国際的なルールを定義する活動の一つ」であると考えています。国際標準は、多様なステークホルダーからの専門分野を代表するメンバーによる、公正な議論と国際的な合意によって明文化された規格や基準として定義されます。

そのため、日立は、グローバルな視点で社会課題の解決に取り組み、世界中の国・地域の政府・自治体、学術団体・研究機関、企業、NGO・NPO、ユーザーなど多様なステークホルダーとともに新たな社会規範（ルール）を協創し、社会イノベーション事業を通してサステナブルな社会の実現に貢献します。

また、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけ、IEC[*1]、ISO[*2]、ITU-T[*3]の国際標準化機関での標準化活動をはじめ、世界の各地域や各産業分野で設立されたコンソーシアムやフォーラムへも積極的に参画しています。

例えば、サーキュラーエコノミー（ISO/TC[*4] 323）や電気・電子機器・システムの環境対応（IEC/TC 111）、スマート都市インフラ（ISO/TC 268/SC[*5] 1）、Web of Things（W3C[*6]/WoT）などの多くの分野で国際標準化活動に取り組んでいます。特にサーキュラーエコノミーについては、産業技術総合研究所とともに、循環経済社会の実現をめざす共同研究拠点「日立-産総研サーキュラーエコノミー連携研究ラボ」を設立し、日本発のルール形成や標準化に取り組んでいます。また、すでに国際標準化機関で技術委員会が設立され議論が始まっているテーマだけではなく、今後国際的な議論の場をつくり国際的な合意形成を図る必要のあるテーマも取り上げています。例えば、日本政府が主導する人間中心の持続可能な社会を実現するための取り組みであるSociety 5.0の実現に向けて、2021年度に完成したISO/IWA 39協定[*7]の結論をもとに、さまざまなステークホルダーが具体的に議論して国際的な合意を形成する場の整備にも取り組んでいます。

これらの国際標準化活動を通して、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

*1 IEC：International Electrotechnical Commission 国際電気標準会議の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
*2 ISO：International Organization for Standardization 国際標準化機構の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関
*3 ITU-T：International Telecommunication Union-Telecommunication Standardization Sector 国際電気通信連合 電気通信標準化部門の略称。国連の専門機関
*4 TC：Technical Committee 技術委員会の略称
*5 SC：Sub Committee 小委員会の略称
*6 W3C：World Wide Web Consortium Webに関する国際標準を開発するNPO
*7 IWA：International Workshop Agreement ISOによる国際ワークショップ協定の略称。ISO/IWA 39協定は「サイバーフィジカルシステムによって実現される持続可能で人間中心な社会に関する標準化のためのギャップ分析：Gap analysis for standardization on sustainable human-centered societies enabled with cyber physical systems」

グローバルな国際標準化活動への参画

日立の人財は、IECの標準化活動を統括する上層委員会であるSMB[*1]の委員に就任しています。このほかにも、議長や幹事など複数の国際的な要職に就任するとともに、国際標準化機関の技術委員会に多数参加しています。これらの国際標準化活動への貢献に対して、2024年度は1名が経済産業省の産業標準化事業表彰で経済産業大臣表彰を受賞したほか、1名がIECより1906 Awardを受賞しています。

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

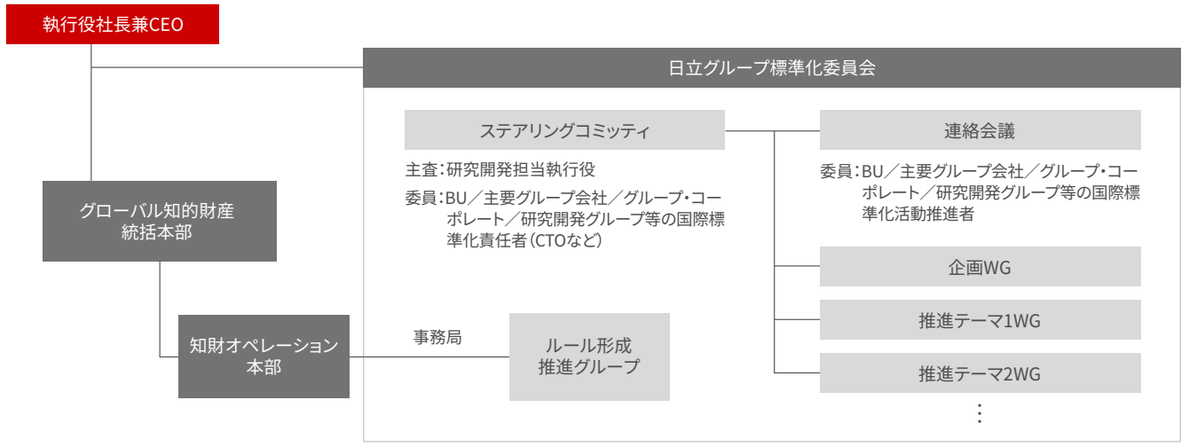
国際標準化活動の推進体制

日立は、グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、日立グループ標準化委員会を設置しています。標準化委員会のステアリングコミッティ[*1]では、日立が中長期の活動を行うべき重要な課題として重点テーマを選定し、テーマごとのワーキンググループでの議論と戦略的な活動を通じて、グローバルな国際標準化活動を主導的に推進しています。

さらに、日立グループ標準化委員会では、国際標準化活動を推進する人財の育成にも取り組んでいます。具体的には、事業リーダー育成のための教育プログラムに国際標準化を盛り込んでいるほか、国際標準化活動を通して貢献のあった者を表彰する社内表彰制度も運営しています。

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

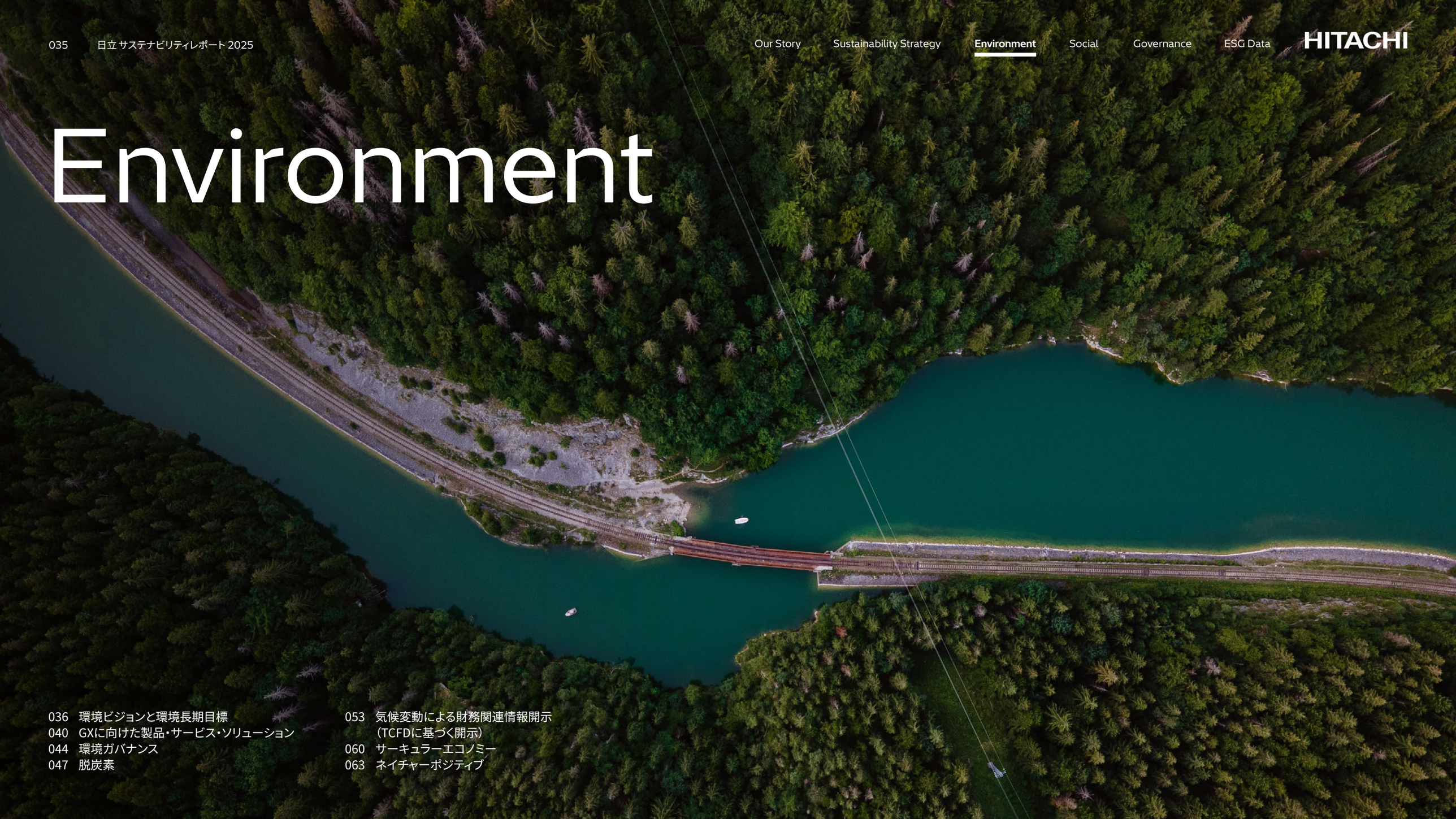
標準化委員会体制図



「2024中期経営計画」におけるサステナビリティ実績

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ(KPI/目標)		FY2024 実績
環境 **脱炭素と資源循環への貢献**	日立は、気候変動領域のイノベーターとして、優れたグリーンテクノロジーで、すべての事業セグメントのお客さまへ価値を提供し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。また、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて資源循環を推進します。	脱炭素	**バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル** KPI/目標・FY2030: 事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル ・FY2050: バリューチェーン全体のカーボンニュートラル	ファクトリー・オフィスにおけるCO_2総量削減率 81% (2010年度比)
			事業を通じたCO_2削減貢献 KPI/目標・FY2024: CO_2排出削減貢献量1億トン	CO_2排出削減貢献量 1.42億トン/年[*1]
		資源循環	**サーキュラーエコノミーへの移行** KPI/目標・FY2024: 新規開発製品のエコデザイン全面適用 ・FY2030: 製造拠点からの廃棄物埋立率[*2]ゼロ[*3]	エコデザイン適用率 100%(対象169製品) 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 154事業所(73%達成)
			水の効率的な使用 KPI/目標・水使用量原単位改善率(FY2010比) FY2024:24%、FY2050:50%	水使用量原単位改善率 43%
		自然共生	**自然資本へのインパクト最小化**	ネイチャーポジティブ
レジリエンス **社会インフラの維持と迅速な回復に寄与**	日立は、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などのリスクに即応できるシステム・ソリューションの提供を通じて、サプライチェーンの迅速な回復や社会インフラの維持に貢献し、人々の安心な暮らしを守ります。	サプライチェーンの強靭化	**災害やリスクに対応できる柔軟なサプライチェーンの構築**	
		社会インフラの維持	**社会インフラのDXを通じた強靭化と保守高度化**	
安全安心 **安全安心な社会づくりに貢献**	日立は、安全安心な暮らしを支える都市づくりを担う、ビル、モビリティ、セキュリティ分野などのソリューション提供を通じて、人々の快適で活動的な生活の実現に貢献します。	安全安心な都市環境	**安全で快適な移動**	社会への価値提供
		サイバーセキュリティの確保	**社会インフラ、業務システムのサイバーセキュリティの確保**	
幸せな生活 **心身ともに健康で豊かな人生に貢献**	日立は、より多くの人々が絆を育み、健康で豊かな生活を実現できるように、我々のヘルスケアおよびデジタルテクノロジーで支援します。また、従業員の幸せとウェルビーイングこそが日立の未来をより大きく花開かせる大地であるという思いから、従業員の幸せとウェルビーイングの実現を追求し続けます。	つながりのある豊かな社会	**健康寿命の延伸**	
			周りとのつながりおよび信頼関係の構築 KPI/目標・ハピネスサービス利用者数 FY2024: 9万人	ハピネスサービス利用者数 10.6万人
		従業員の幸せ	**より柔軟な働き方でエンゲージメント向上** KPI/目標・従業員エンゲージメントスコア FY2024: 71.0ポイント[*4]	従業員エンゲージメントスコア 71.5ポイント[*5]
誠実な経営 **企業倫理および人権尊重の徹底**	日立は、世界各地の社会インフラを担う企業として、社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、人権を尊重し、安全な職場環境を提供していきます。誠実な経営を徹底するための仕組みを事業活動および意思決定の基準に反映し、従業員のみならず、協創パートナー、コミュニティとともにサプライチェーン全体で取り組みます。	企業倫理とコンプライアンス	**従業員一人ひとりが倫理的に行動できる環境づくり** KPI/目標・企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査結果を初年度である2023年度に基準スコア60以上(100点満点)を達成し、毎年スコアを向上	スコア 79.8
		人権の尊重	**人権デュー・ディリジェンス推進、人権を含む責任ある調達に向けた調達パートナーのモニタリング強化** KPI/目標・FY2023: 全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価の実施 ・FY2024: 人権リスクへの対応	全BU(10BU)および主要グループ会社の 人権リスク評価実施
		労働安全	**事故のない安全な職場の構築** KPI/目標・死亡災害ゼロ	死亡災害件数 2件
		製品・サービスの安全性	**お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底**	品質・製品安全
ダイバーシティ、 **エクイティ&インクルージョン(DEI)** **すべての人が生き生きと活躍できる** **社会への貢献**	日立には、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教を問わずすべての人のための居場所があります。日立は、従業員を公平に扱い、それぞれの「違い」を認めることにより、すべての人が能力を最大限発揮できるように引き出します。お互いを尊重し、あらゆる違いに価値を置くことを通じて、市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを起こしていきます。	イノベーションを生む 多様な組織	**経営のダイバーシティ強化** KPI/目標・役員層の女性比率および民族的・文化的多様性比率 FY2030:それぞれ30%	女性役員比率 15.9% 役員の民族的・文化的多様性比率 26.1%[*6]
			デジタル人財の獲得・育成 KPI/目標・デジタル人財 FY2024: 97,000人[*5]	デジタル人財 107,000人
		多様で公平な社会への貢献	**社会のDEIへの貢献** KPI/目標・次世代人財の育成とエンパワーメント	Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 32人 累計 437人[*7] 日立ハイテクの理科教育支援活動 参加人数 55,421人 累計 482,694人[*8]

*1 2022年度-2024年度平均　*2 各地域の規制や条件に適合している場合　*3 0.5%未満　*4 当初のKPI/目標を2022年度に前倒しで達成したため、2023年度に目標を引き上げています　*5 日立Astemoを除く　*6 2025年6月時点　*7 1996年からの累計値　*8 1990年からの累計値



Environment

036 環境ビジョンと環境長期目標
040 GXに向けた製品・サービス・ソリューション
044 環境ガバナンス
047 脱炭素
053 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）
060 サーキュラーエコノミー
063 ネイチャーポジティブ

環境ビジョンと環境長期目標

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

日立は、世界で深刻化する環境課題を踏まえ、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2016年に策定しました。策定以降、3年ごとのアクションプランを定め、事業所やバリューチェーン全体のカーボンニュートラル達成に向けた活動や、水・資源の利用効率の改善、生態系保全活動など、日立グループ全体で目標達成に向けて取り組んできました。

近年、生成AIの利用拡大などによる電力需要の急激な高まりや、地政学リスクに起因するバッテリーなどの製品の製造に必要な鉱物資源の囲い込み、自然災害の激甚化といった環境課題が一層顕在化しています。それらに対して、非化石エネルギーの利用拡大や、循環型ビジネスへの転換、自然資本の保全や回復に向けた取り組みなど、多様な解決策が模索されています。

こうした状況を踏まえ、日立は、今回改定した環境ビジョンにおいて、「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の3つを柱に掲げ、社会イノベーション事業を通じて、すべての人が地球環境を守りながら豊かな社会を実現できるように、グリーントランスフォーメーション（GX）のグローバルリーダーをめざします。この新たな環境ビジョンの下、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を改定しました。

改定した「日立環境イノベーション2050」は次の通りです。

- **脱炭素**：2050年度までにバリューチェーン全体の「ネットゼロ[*1]」の実現をめざします。高効率な製品や革新的なサービス、将来の技術により、温室効果ガス排出量の削減やバリューチェーンの脱炭素化に貢献します。
- **サーキュラーエコノミー**：2050年度までに資源やビジネスが循環型に移行した状態、サーキュラートランスフォーメーションを新たな目標に設定します。循環型ビジネスへの転換を図り、エネルギーや資源の使用量を最小化するとともに、モノやコトのライフサイクル全体における価値を最大化することをめざします。
- **ネイチャーポジティブ**：これまで目標としていた、自らの事業活動による「自然への影響の最小化」に加え、自然災害に起因する被害を軽減し、より迅速な回復への貢献も含めた「ネイチャーレジリエンス」を2050年度の目標に設定しました。

＊1 1.5℃目標の排出削減シナリオに沿ってバリューチェーンにおけるGHG排出量を可能な限り削減し、残余分を吸収または固定化することで恒久的に除去し、中和すること

環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

環境ビジョン

日立は、社会イノベーション事業を通じて、すべての人が地球環境を守りながら豊かな社会を実現できるように、グリーントランスフォーメーションのグローバルリーダーをめざします

脱炭素 | サーキュラーエコノミー | ネイチャーポジティブ

環境長期目標

日立環境イノベーション2050

“GX for CORE” と “GX for GROWTH” の 2 つのミッションを追求し、データと革新的な技術を活用して、あるべき姿の実現・環境目標の達成に取り組みます

脱炭素	サーキュラーエコノミー	ネイチャーポジティブ
2050年度 **ネットゼロ** 高効率な製品、イノベーティブなサービス、および将来の技術でバリューチェーンを脱炭素化	2050年度 **サーキュラートランスフォーメーション** ビジネスエコシステムを進化させ、モノやコトのライフサイクル全体における価値を最大化	2050年度 **ネイチャーレジリエンス** 社会インフラに対する責任あるパートナーとして、自然資本へのインパクトと自然災害の影響を最小限に抑え、迅速に回復
2030年度 カーボンニュートラル[*1]	2030年度 埋立廃棄物ゼロ[*3,4]	2030年度 水使用 10% 削減[*6]
2030年度 バリューチェーンを通じて 温室効果ガス排出 52%削減[*2]	2030年度 すべての関連製品グループに エコデザイン[*5] を適用	2030年度 バリューチェーンを通じた 自然との相互影響アセスメント[*7]

環境行動計画

環境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

＊1 2019年度を基準年とするファクトリー・オフィスにおける排出量削減とオフセットの活用
＊2 2022年度を基準年とする売上総利益による原単位目標
＊3 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%未満と定義し、規制や条件に適合している場合
＊4 製造事業所が対象
＊5 製品設計における環境配慮設計の適用または製品群に対する環境影響評価の実施
＊6 日立グループ内2019年度比活動量による原単位目標
＊7 規制に対応したうえで主要な製品・プロジェクトを対象

「日立環境イノベーション2050」達成に向けた主な目標

日立は、「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」の改定に合わせて、3つの柱「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」のそれぞれに対して、2030年度および2050年度の主な目標を以下の通り改定・設定しました。目標の達成に向けて、今後さらに環境活動を推進していきます。

脱炭素

2030年度までに、2019年度を基準年として事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラル達成をめざしています。さらにバリューチェーンを通じた温室効果ガス（GHG）排出に対して、2022年度を基準年とした付加価値（売上総利益）に対する原単位を52%まで削減する目標を掲げ、取り組みを推進します。

目標・指標	2027年度	2030年度	2050年度
事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出削減量（基準年2019年度）	75%	カーボンニュートラル	ネットゼロ
バリューチェーンを通じたGHG排出原単位削減率*1（基準年2022年度）	40%	52%	

*1 売上総利益による原単位目標

サーキュラーエコノミー

ライフサイクルにおけるさまざまな価値提供に向けて、まず製造事業所における埋立廃棄物のゼロ化と、すべての製品グループへの環境配慮と循環型ビジネスへの移行を促す製品設計（エコデザイン）適用に取り組みます。

目標・指標	2027年度	2030年度
廃棄物埋立率	2.0%	0%
エコデザイン適用率	新製品	すべての関連製品グループ

ネイチャーポジティブ

水を自然資本の一部と捉え、2030年度までに水使用を10%削減（基準年2019年度）することをめざしています。さらに「国連生物多様性条約締約国会議（CBD-COP）」や、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」といった国際的なイニシアティブの動向を注視しながら、バリューチェーンを通じた自然資本へのインパクトと自然から事業活動が受けるインパクトの評価を進めていきます。

目標・指標	2027年度	2030年度
水使用量原単位削減率*1（基準年2019年度）	8%	10%

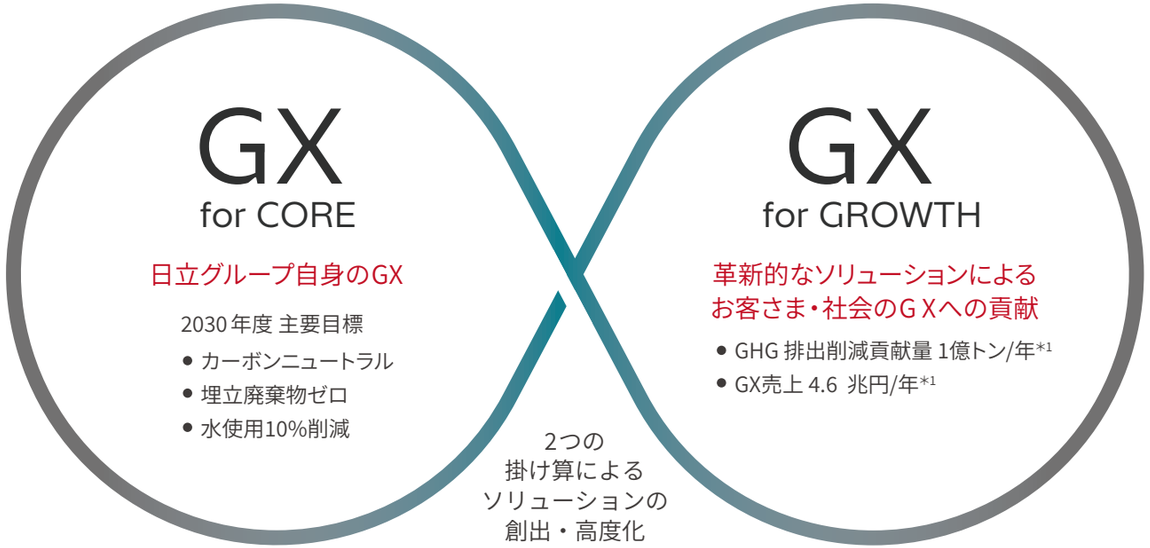
*1 活動量による原単位目標

「日立環境イノベーション2050」の達成に向けて

日立は「日立環境イノベーション2050」の達成に向けて、“GX for CORE”と“GX for GROWTH”の2つのミッションを追求していきます。1つ目の柱である“GX for CORE”では、日立グループ自身のグリーントランスフォーメーションを加速します。2つ目の柱である“GX for GROWTH”では、革新的なソリューションを提供し、お客さまや社会全体のグリーントランスフォーメーションを力強く後押しします。

GX for COREとGX for GROWTHの両輪を推進することで、日立はソリューションを創出・高度化し、提供する環境価値を継続的に高めていきます。これらミッションの追求を通じて、脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの実現を加速し、人々が安心して暮らせる持続可能な未来を切り拓いていきます。

GX for COREとGX for GROWTH



*1 2025-2027年度の3年間の平均

環境行動計画

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

2024環境行動計画（2022–2024年度）

2024中期経営計画の策定に合わせて設定した「2024環境行動計画」（2022–2024年度）の最終年度である2024年度の実績は以下の通りになりました。

◆◆◆：達成、◆◆：一部達成

項目			指標	2024年度目標	2024年度 最終年度	達成状況
環境マネジメント	環境人財育成	環境人財育成の推進	環境人財育成の推進	世代など人員構成の変化を考慮した環境人財の育成		
脱炭素社会	ファクトリー・オフィス	CO_2総量削減	CO_2総量削減率[*1]（2010年度比）	50%	81%	◆◆◆
		輸送原単位改善（日本）	輸送エネルギー原単位改善率（日本）[*2]（2020年度比）	4%	24%	◆◆◆
	製品・サービス	製品・サービスのCO_2排出量削減	CO_2排出量原単位削減率（2010年度比）	14%	32%	◆◆◆
			CO_2排出削減貢献量	1億トン/年[*3]	1億4200万トン/年[*3]	◆◆◆
高度循環社会		エコデザイン推進	新規開発設計製品の環境配慮設計アセスメント、LCA適用率	新規開発製品の エコデザイン適用 100%	100% (対象169製品)	◆◆◆
	ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	埋立廃棄物ゼロ達成事業所数[*4]	128事業所[*5]	154事業所	◆◆◆
			廃棄物有価物発生量原単位改善率（2010年度比）	20%	30%	◆◆◆
			水使用量原単位改善率（2010年度比）	24%	43%	◆◆◆
			プラスチック廃棄物の有効利用率	85%	98%	◆◆◆
自然共生社会	水リスク	水リスクへの対応	水リスクへの対応	水リスクに係わる事業影響の最小化		
	化学物質	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率（2010年度比）	8%	29%	◆◆◆
	生態系保全	自然資本へのインパクト	負のインパクト算出（BU・グループ会社単位でのLCA実施）／正のインパクト算出（森林保全活動）			

＊1 自社で消費したエネルギーによるCO_2排出量削減の指標　＊2 日本国内の目標であり、日本以外については任意目標　＊3 3年平均値　＊4 規制や条件に適合している場合の取り組み。0.5%未満　＊5 2024年度目標値は自動車部品系会社の非連結化に伴い、同社の拠点を除いた目標値に修正

2027環境行動計画（2025–2027年度）

PLEDGES

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の更新および、新経営計画「Inspire 2027」の策定に合わせて、詳細な目標である、2027環境行動計画（2025–2027年度）の目標を設定しました。この目標の達成のために3年間の環境活動を進めていきます。

カテゴリー	項目		指標	基準年	目標		
					2025年度	2026年度	2027年度
脱炭素	ファクトリー・オフィス	GHG排出量削減	GHG排出量削減率*1	2019年度	60%	65%	75%
	バリューチェーン	バリューチェーンのGHG排出量削減	GHG排出量削減目標・計画を設定した調達パートナー数（2030年度までに1,000社目標）	—	400社	500社	700社
	製品・サービス	製品・サービスのGHG排出量削減	GHG排出原単位削減率*2	2022年度	30%	35%	40%
			GHG削減貢献量1億トン/年*3	—		1億トン/年	
サーキュラーエコノミー		エコデザイン推進	新規開発製品に対する環境配慮設計適用率	—	100%	100%	100%
	ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	廃棄物埋立率*4	—	3.0%	2.5%	2.0%
			プラスチック廃棄物の有効利用率*4	—	87.5%	90.0%	92.5%
ネイチャーポジティブ	生物多様性保全	生物多様性保全への貢献	水使用量原単位改善率*4	2019年度	6%	7%	8%
			水ストレス地域に立地する製造事業所の水使用量削減率	前年度	0.6%	0.8%	1.0%
環境事業を通じた成長	製品・サービス	GX売上	GXに貢献する製品・サービスやソリューションの売上/年*3	—		4.6兆円/年	

*1 全製造、A・B非製造の拠点が対象　*2 売上総利益あたり　*3 2025-2027年度平均　*4 全製造拠点が対象

GXに向けた製品・サービス・ソリューション

日立の取り組み方針

日立は、創業以来の企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を基盤に、IT、OT（制御・運用技術）、およびプロダクトを活用した社会イノベーション事業を通じて、GXの実現に貢献します。デジタルシステム＆サービス、エナジー、モビリティ、コネクティブインダストリーズの4つの主要セクターで、グローバルに事業を推進しています。

お客さまが製品を使用する際の環境負荷を最小限に抑える製品・サービスの提供、脱炭素に向けたエネルギー転換、安全で快適かつクリーンな移動手段の提供、そしてデジタル技術を活用したシステム効率や稼働率の向上など、GXに向けた多様な取り組みを進めています。以下に3つの柱「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」に基づいた事例を紹介します。

代表的な事例

脱炭素

デジタル制御で再生可能エネルギーの最大活用に貢献

生成AIの利用拡大などで今後電力需要の増加が見込まれる中、カーボンニュートラルに向けて再生可能エネルギーの活用が急務です。

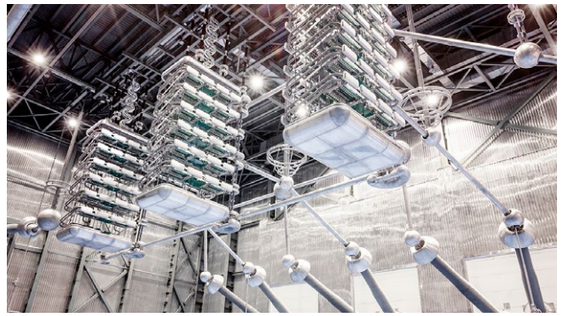
日立は、再生可能エネルギーを生産地から遠くの消費地へ「届ける」広域機関システム、再生可能エネルギーの利用拡大でより対策が必要となる系統安定化を「支える」次期中央給電指令所システム・需給調整市場システムの提供など、ITxOTを融合したデジタルの力で再生可能エネルギー活用を支えます。次期中央給電指令所システムは、長年積み上げた日立の電力システムのノウハウと日立エナジーのグローバル製品を融合してシステムを構築します。

HVDC（高圧直流送電）による長距離・高効率送電の革新

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

本技術は、WBCSDの削減貢献効果の具体的な事例として採用されています。

WBCSDで取り上げられた日立エナジーの事例（英語のみ）



都市交通の電化とモーダルシフト（輸送手段の転換）

米国ハワイ州ホノルルにおいて、日立レールが手掛ける米国初の完全自動運転都市鉄道システム「スカイライン」の第1期区間が完成し、2023年6月に旅客サービスを開始しました。新路線の全区間が完成すると、市内の混雑した通りや高速道路における推定4万台/日の自家用車の移動（高速道路8車線分に相当）が鉄道に移行すると試算されています。この路線は完全に電化されており、化石燃料による自家用車から持続可能な交通機関への移行を促進するとともに、島の住民や観光客を悩ませている交通渋滞の緩和に貢献します。

サーキュラーエコノミー

エネルギー転換を支える変圧器の循環型モデルへの移行

日立は電力インフラの要である変圧器において、環境負荷の低減と限りある資源の再利用に取り組んでいます。

日立エナジーでは、お客さまやパートナーと共にバリューチェーン全体で取り組みを進めています。例えば、配電向け変圧器の絶縁油として、使用済み変圧器から回収・精製したリサイクル鉱物油を用いた経験があります。鉱物油のリサイクルによって、バージン油に比べて材料の調達から製造までの段階で変圧器単体のカーボンフットプリントを約5%削減するとともに、リサイクル素材の使用割合も18%高めることができます。

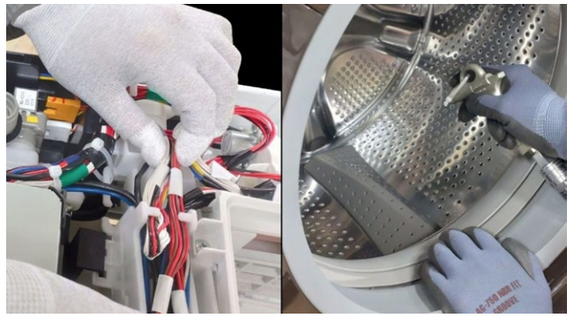
また日立産機システムでも、アモルファス鉄心を用いた省エネ性能に優れるアモルファス配電用変圧器を提供するにとどまらず、絶縁油に大豆を原料としたエステル油を積極的に採用しています。エステル油は、ライフサイクルにおける大気中の二酸化炭素の増加への影響が少ないだけでなく、万が一災害などで漏油しても土壌や河川など環境汚染への懸念が少ないため、高い安全性が確認されています。

リサイクル鉱物油入り変圧器

アモルファス配電用変圧器

ビジネスモデルの変革によるサーキュラーエコノミーの促進

日立グローバルライフソリューションズでは、資源循環を促進するため、アウトレット品やリファービッシュ品（メーカー再生品）の販売などのサービス事業を展開しています。リファービッシュ品とは、お客さま宅に配送後、開梱された時に、もしくは短期間使用された後に、外観または性能に一部不具合がありメーカーに返品された製品を再生したものです。不具合部分の部品交換に加え、内部の清掃や外観検査、性能検査などを実施し、リファービッシュ品として提供しています。また、梱包材が汚れたり破れたりしている場合や、商品の外観に凹みや傷がある場合でも、製品本体の性能に問題がない場合は、アウトレット品として提供しています。



また日立産機システム、日立グローバルエアパワーは、空気圧縮機のリビルドやリマニュファクチャリングのサービスに取り組んでいます。日立産機システムではお客さまの空気圧縮機を整備する際に、交換のため取り外した主要部品を分解・整備・検査した後にリビルトプロダクツとして保管します。そして、また別のお客さまの空気圧縮機を整備する際に、保管していたリビルトプロダクツを使用します。日立グローバルエアパワーではリマニュファクチャリングした空気圧縮機を提供しています。お客さまに使用いただいた空気圧縮機を回収し、最新技術も反映しつつ新品同様に復元することで、空気圧縮機の寿命を延ばすことが可能です。

リビルドした空気圧縮機

リマニュファクチャリングした空気圧縮機

ネイチャーポジティブ

下水処理場の高度処理化および再生水の提供

世界的に水資源の不足や自然環境の悪化が問題視されています。世界の国や地域ではそれぞれ異なる水・環境問題を抱えており、日立はそのニーズに合ったソリューションを提供しています。

フィリピン共和国（以下、フィリピン）では、マニラ首都圏のAlabang下水処理場において、高度処理化および再生水プロジェクトを実施しています。このプロジェクトでは、膜分離活性汚泥処理システム*1により窒素やリンを除去するとともに、その処理水をROシステム*2と紫外線殺菌システムにより、フィリピンの飲料水規準に準拠する再生水を製造します。日立は、機械・電気設備の設計・納入に加え、プラント遠隔監視・運転最適化システムなどのDX（デジタルトランスフォーメーション）ソリューションを提供することで、水質改善や水需要増加への対応に貢献していきます。

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

浸水・洪水被害予測

近年日本では、気候変動などの影響から水害が激甚化・頻発化する傾向にあり、自治体はハード面だけでなく、水害に関するハザードマップの作成など、データなどを活用したソフト面の対策強化が求められています。日立は、青森県向けに流域治水 浸水被害予測システムを納入するなど、水害予測に対する取り組みを進めています。

この被害予測システムは、地図データに加え、河川データやLPデータ*1を取り込み、高精度かつ高速に浸水のシミュレーションを実施し、水害リスクへの対応や避難支援を可能にします。本システムを活用し、高精度な水害リスクマップ（浸水頻度図）、および内水ハザードマップ*2を新たに作成することで、内水・外水*3の両方に対応した水害リスク情報の整備を図り、日立は自治体の水害対策強化に貢献していきます。

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

GHG排出削減貢献量

日立は、お客さまとの協創を通じた脱炭素への貢献を、GHG排出削減貢献量として算定しています。これは日立の製品やサービスを通じてお客さまの脱炭素に貢献した量をCO_2排出量に換算して算定するものです。2024年度に約1億トン/年の削減貢献の目標に対し、2024環境行動計画の3年間の平均で1億4200万トン/年を達成しました。

日立は、該当年度に日立製品・サービスを使用した場合のお客さまのGHG排出量と、基準年度における日立の製品・サービスからの排出量との比較に基づいて算出しています。この際の基準年度は原則2013年度[*1]としています。

GHG排出削減貢献量に関しては、WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）が2023年3月にガイダンスを発行し、日本国内ではGXリーグ[*2]で気候関連の機会における開示・評価に関連しCO_2排出削減貢献量（2024環境行動計画時）の活用について検討されています。さらにIEC[*3]においてもCO_2排出削減貢献量に関する標準化が進められており、各所での議論が活発化しています。製品・サービスの具体的な算出方法に関する統一的なガイドが現在検討されている段階で、日立もこの議論に参加しています。

2027環境行動計画では、長期目標の改定に合わせ、削減貢献量の指標をCO_2排出量からGHG排出量へ変更し、算定にあたってはWBCSDのガイドラインを参照します。2027環境行動計画では、3年間（2025-2027年度）の平均で1億トン/年以上のGHG排出削減貢献をめざします。なおWBCSDのガイドラインを参照して算出した2024環境行動計画における実績は、1億7100万トン/年です。

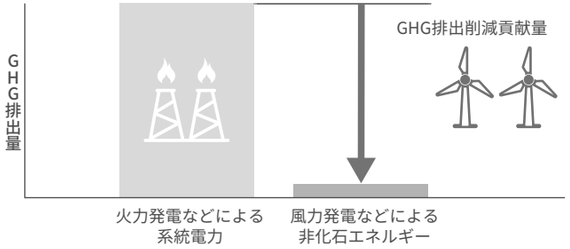
*1 日本のCO_2削減目標の基準年度に従って設定。ただし、連結対象となったエネルギー系会社の基準年度は日立グループへ加入した年度に合わせて2020年度で設定
*2 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて持続的な成長実現をめざす企業が、同様の取り組みを行う企業や産官学とともに協働する場
*3 International Electrotechnical Commission（国際電気標準会議）

GHG排出削減貢献量算定の考え方

（1）非化石エネルギーへの転換

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

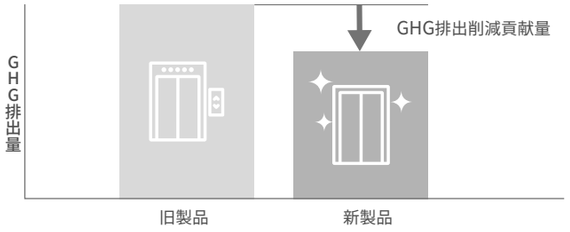
例）HVDC・風車など



（2）省エネルギー

・同等の機能の製品・サービスと比較して省エネルギー効率向上により削減に貢献できるGHG量を算定

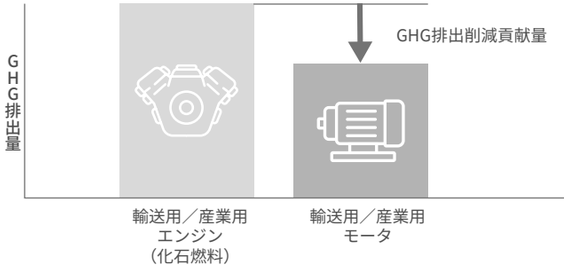
例）圧縮機・昇降機など



（3）電動化

・電動化する前の製品・サービスと比較して削減に貢献できるGHG量を算定

例）産業機器の電動化



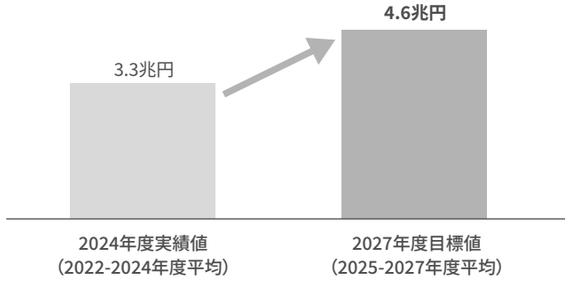
GX売上

日立は、社会イノベーション事業を通じて社会やお客さまのGXの実現・加速に貢献することをめざしており、その活動状況とその見通しを表す指標としてGX売上を開示します。

GX売上[*1]とは、各地域の環境政策や日立の事業内容などの状況を踏まえて、日立が独自に策定した基準に基づき選定した「環境事業」に該当する日立製作所およびその連結子会社の事業の売上収益を集計したもので、3年単位の平均値で評価します。この環境事業は日立の環境ビジョンに定める、脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブに関連した事業を包含しています。

なお、日立は、政府による環境政策の見直し、投資家や社会の環境問題への取り組み姿勢の変化などに対応するため、GX売上の算定根拠となる「環境事業」に関する基準を将来的に見直す可能性があります。

*1 GX売上はEUタクソノミ規則その他の各法域において採用されている法令などに基づく環境指標とは異なります



環境ガバナンス

環境ガバナンス推進体制

日立は、「環境ビジョン」の実現と環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の達成に向け、日立製作所と連結子会社合計618社、計619社（2025年3月31日時点）を対象に、環境経営に関する意思決定と実行を支える体制をグローバルに構築しています。

サステナビリティ経営の浸透をめざし、Chief Sustainability Officerが議長を務め、各ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の事業推進部門長クラスや地域統括会社のサステナビリティ責任者をメンバーとするサステナビリティ推進会議を年に1～2回開催し、サステナビリティに関する重要施策の議論と情報共有を図っています。環境長期目標の達成に向けた環境にかかわる重要事項については経営会議に附議して議論・決定しており、必要に応じて取締役会にも附議しています。

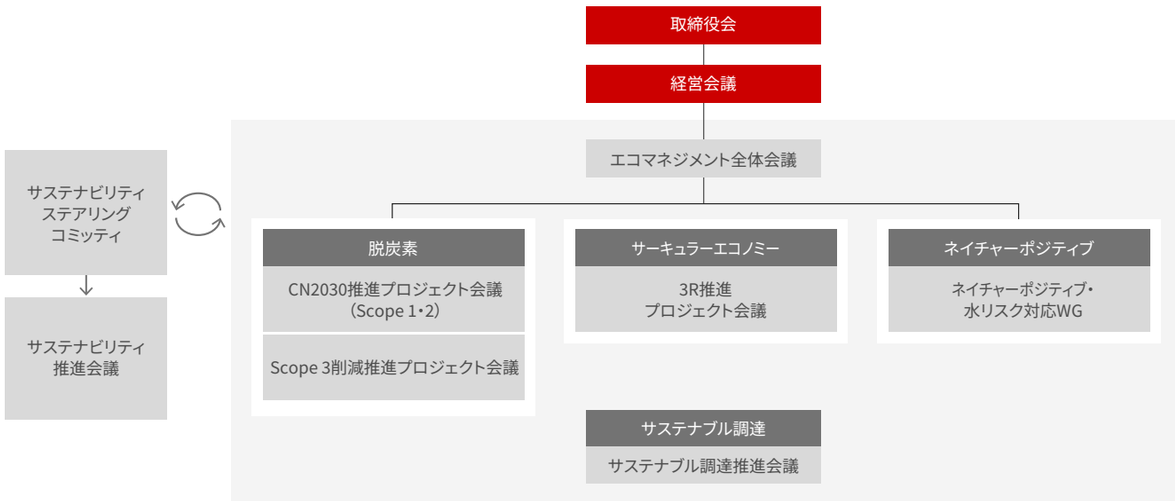
環境ビジョンの3つの柱である脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブのもと、重要テーマについては、各BUおよび主要グループ会社などの責任者を主なメンバーとする個別の会議体を設け、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて日立グループ全体の環境活動を推進しています。

また、日立は、日立自身のグリーントランスフォーメーション（GX）をめざす「GX for CORE」と、お客さまや社会全体と共にGXをめざす「GX for GROWTH」の2本の柱のもと、GXをグローバルでけん引することをめざし、必要な体制を整備し取り組んでいます。

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

サステナビリティ戦略マネジメント体制
GX for COREとGX for GROWTH
脱炭素

環境ガバナンス推進体制



環境関連会議体詳細

環境価値を勘案した役員報酬制度

2024年度には、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向けて、企業価値との連動を強化した役員報酬制度へ改定しました。詳細は以下のリンク先を参照ください。

役員報酬とサステナビリティ戦略の連動

環境マネジメントシステムの強化

日立はグループ内に大小さまざまな事業所があるため、グローバル共通で定めた「環境管理区分判定基準*1」に基づいて、日立グループ全事業所（約1,100事業所）をA（環境リスク大）、B（環境リスク中）、C（環境リスク小）の3区分に分類し、環境リスクに応じた環境管理を実施しています。

2024年度は約110の主要拠点がA区分に該当しています。買収したグループ会社のうち環境リスクが大きい（A区分相当）事業所については、日立の環境管理に適応するために数年の調整期間を経てA区分に分類することとしています。

A区分を管掌するビジネスユニット（BU）およびグループ会社は、エコマネジメント全体会議の環境行動計画の策定に参画し、環境行動計画に準じた目標を設定の上、その達成に取り組みます。環境行動計画は、BUおよびグループ会社の環境推進部門長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、全日立グループに周知を徹底しています。また、A区分に該当する主なグローバルの製造事業所では、こうした日立独自の環境マネジメントシステムに加えて、ISO14001などの第三者認証を取得しています。

調達パートナーに対しても、バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルを含めた環境負荷低減に向けて働きかける体制を構築しています。サステナブル調達およびグリーン調達に関する日立の考え方や、調達パートナーに遵守いただきたい事項を各種ガイドラインにまとめて配布するとともに、調達に関する説明会や、サステナビリティ監査などを実施することで、調達パートナーとのさらなるエンゲージメント強化に向けて取り組みを進めています。

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

ISO14001認証取得会社数
サステナブル調達

ESGマネジメントサポートサービスによる環境負荷データの収集

日立は、環境マネジメントの一環として、エネルギーや水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目の環境負荷に関連するデータを集計しています。

2023年度には、データの収集業務の効率化を図るために「環境データ集計システム（Eco-DS）」から「ESGマネジメントサポートサービス（ESG-MSS）」に移行を開始し、2024年度にはESG-MSSへの移行が完了しました。2024年度の集計では、78カ国・約1,300事業所をカバーしており、日立グループ全体の環境負荷を把握するため、順次運用範囲を拡大しています。

集計したデータは、各事業所の環境管理区分の決定、環境経営上の課題の特定・事例の共有などを通して環境施策へフィードバックしています。また、A区分に該当する約110の主要拠点、および製造BC区分に該当する約80の拠点は、主要項目のデータを年2回集計しています。

さらに、グローバルに対応したヘルプデスクを設置し、日本語、英語、中国語の3言語で、システムの運用支援、環境マネジメントの理解促進に努めています。

化学物質管理システム

日立は、調達した材料、部品、製品に含有される化学物質関連の情報を、chemSHERPA*1フォーマットにも対応したグリーン調達システム「A Gree’ Net」で管理しています。製品の設計・開発から調達、製造、品質保証、出荷までの各段階における含有化学物質情報を把握し、輸出相手国の法規制に対応しています。

また、事業活動における化学物質の適正な利用は、化学物質総合管理システム「CEGNET」で管理しています。最新の法規制や自主管理規則をデータベース化し、事業所にて新規に取り扱う物質のリスク検索などに活用しているほか、使用している化学物質を登録し、取扱量、排出量、移動量を集計して、排出量削減の取り組みにも活用しています。

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

2024年度の取り組み：調達パートナーへの説明会

「A Gree’ Net」には2024年度末時点で、約143万件の材料、部品、製品の含有化学物質関連の情報を登録しています。毎年、A Gree’ Netを利用する調達パートナーを対象に、システムの操作、chemSHERPA、法規制改正動向についての説明会を開催しており、2024年度は計2回開催し、延べ1,591人が参加しました。

従業員の環境教育

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

2024年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
基礎教育および法令の改正内容、実務手引きなどに関する日立グループ研修	大気・水質・廃棄物管理などにかかわる実務者	日本：52社1,596人 （廃棄物979人＋遵法617人） 中国：24社44人
中国における環境リスクの低減および環境実務者の知識向上を目的とした環境管理研修	環境実務者	20社44人
新入社員研修	中国日立グループの新入社員	20社50人

環境コンプライアンス

日立は、各国・地域の法令を確実に遵守するとともに、法令よりも厳しい自主管理基準を設定の上、内部監査を実施することで、環境リスクの低減に努めています。土壌、地下水については、有害化学物質を使用している、もしくは過去に使用した実績のある事業所で、定期的に汚染状況を調査しています。汚染が確認された場合は浄化対策を講じ、浄化が完了するまで継続して監視します。

また、違反や苦情が発生した場合は、原因や対策をグループ全体で共有して、類似した違反などの発生防止につなげています。特に法令違反が発生した事業所については、是正措置として、3年間「高リスク事業所」に指定します。高リスク事業所は、当該事業所を管掌するBUおよびグループ会社による適切な指導のもとでコンプライアンス活動を継続的に強化し、再発の防止に努めています。

環境内部監査の実施状況

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

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

法令・条例違反および苦情などの件数

脱炭素

脱炭素の実現に向けて

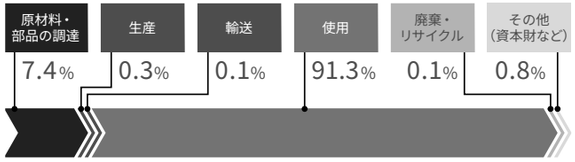
気候変動への対応は世界的な潮流となり、各国政府や企業に求められる役割が大きく変化しています。日立は、国連気候変動枠組条約第29回締約国会議（COP29）への参加などを通じて、政府やステークホルダーとの連携を深めながら、グローバルな視点で環境課題に取り組み、社会の脱炭素化を加速するClimate Change Innovatorとなることをめざしています。

日立は、「GX for CORE」では、事業所（ファクトリー・オフィス）での2030年度カーボンニュートラル実現に向けて自社のGHG排出量削減施策を加速していきます。また、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で掲げているように、2050年度までのネットゼロ達成に向け、取り組みを進めています。

このような自社の取り組みに加えて、「GX for GROWTH」では、グリーンに寄与する事業の成長を通じて、社会全体の脱炭素化にも貢献していきます。例えば、日立エナジーは、2024年から2027年にかけて約62.5億ドルを投資し、製造、エンジニアリング、デジタル、研究開発、パートナーシップの強化を通じて、クリーンエネルギー転換の加速に貢献していく計画（2025年3月時点）です。これは同時に、日立のバリューチェーンにおけるGHG排出の大部分を占める製品・サービスの使用時排出の削減にもつながります。日立は、環境負荷の低い製品・サービスの提供、お客さまと社会のGHG排出を削減するソリューションの普及拡大を通じて、環境課題に真正面から取り組んでいきます。

また、日立はSBTイニシアチブ[*1]から、パリ協定で定められた「1.5°C目標」を達成するための科学的根拠に基づいた「ネットゼロ目標」(science-based net-zero target)の認定を取得しました。認定された目標は以下の通りです。

日立のバリューチェーン各ステージでのGHG排出量の割合（2024年度）[*1]



*1 比率は事業ポートフォリオにより変動

SBTイニシアチブから認定されたネットゼロ目標

	2030年度 短期目標	2050年度 長期目標	ネットゼロ目標
Scope 1, 2（2019年度基準）	83%総量削減	90%総量削減	バリューチェーン全体で ネットゼロ
Scope 3 カテゴリー1,11[*2]（2022年度基準）	付加価値[*3]あたり 52%削減	付加価値あたり 97%削減	

*1 企業や金融機関が科学的根拠に基づいた温室効果ガス(GHG)排出削減目標を設定し、その妥当性を審査・認定する国際的なイニシアチブ
*2 購入した製品・サービスからのGHG排出量、および販売した製品の使用によるGHG排出量
*3 売上総利益

脱炭素の実現に向けた環境戦略

温室効果ガス排出の削減に向けた取り組み

1. 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルの実現（2030年度まで）
   - 省エネルギー設備・再生可能エネルギー設備の導入
   - 非化石電力の調達
2. 製品の世界トップレベルの省エネルギー化
   - 設計段階から環境に配慮した製品の開発による省エネルギー化の実現
3. 脱炭素の実現に向けた調達パートナーとの連携
   - サステナブル調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインを配布し、全調達パートナーに対してGHG排出量削減目標の設定を要請
   - 2022年度に「調達パートナー」として21社を選出し、GHG排出量削減手段や算出方法、情報収集・分析方法とその活用方法を検討。2024年度は、これらの知見や活用方法を用いて約250社に削減活動を拡大
4. 社会全体の脱炭素化に貢献する事業の推進
   - 再生可能エネルギーの拡大を支えるパワーグリッド事業
   - エネルギー効率に優れた高速鉄道車両や蓄電池ハイブリッド車両の提供
   - デジタル化による脱炭素の実現を支援するLumadaソリューションの提供
5. 脱炭素への転換を実現するテクノロジーの開発
   - 高効率プロダクトやエネルギーマネジメントシステム、水素関連技術など

製品・サービスの使用時の CO_2排出量削減

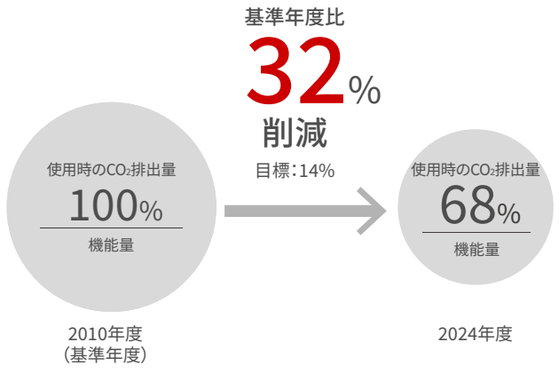
日立は、バリューチェーンで最も大きな比率を占める製品・サービスの使用時のCO_2排出量を削減していくために、削減の対象となる製品・サービスごとに、機能量*1を分母にCO_2排出量を分子として、2010年度を基準としたCO_2排出量原単位の削減率目標を設定しています。

2024年度は、削減率14%の目標に対して32%となり、目標を達成しました。目標達成には、産業機器、社会インフラで使用される省エネルギー性の高い機器の新機種投入などが寄与しました。

2027環境行動計画では、長期目標の改定に合わせ、付加価値*2当たりのGHG排出量（スコープ3 カテゴリー11）を指標とし、2022年度基準で2027年度までに40%改善をめざします。

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

2024 環境行動計画 管理値 CO_2排出量原単位削減率（日立グループ）



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

日立は、脱炭素の実現に向け、自社の事業所（ファクトリー・オフィス）での2030年度カーボンニュートラル達成という目標を「環境長期目標」に定めています。

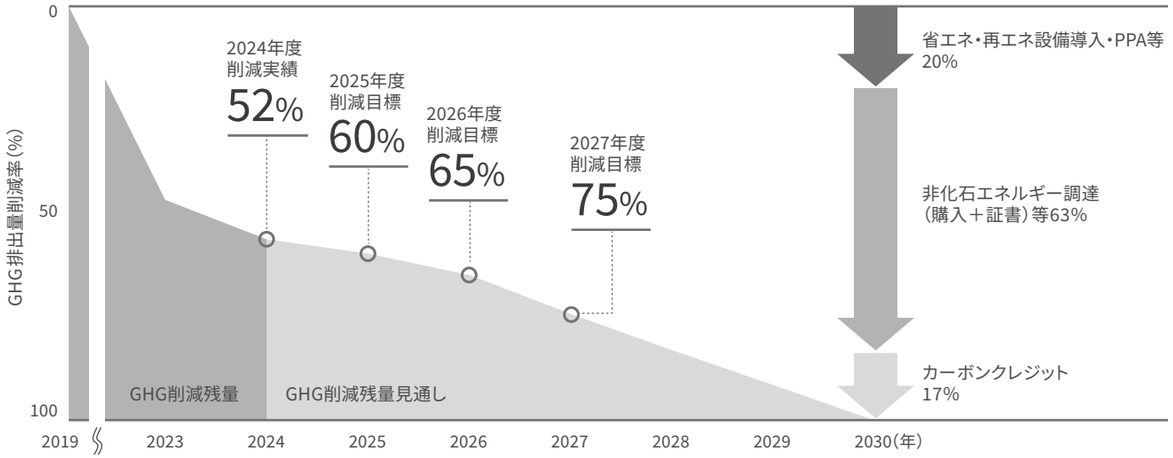
これまでCO_2排出量を2024年度に2010年度比50%削減を目標に掲げ、取り組みを推進してきました。2024環境行動計画（2022-2024年度）の最終年度である2024年度は、81%削減を達成しました。

一方で2027環境行動計画(2025-2027年度)では、長期目標の改定に合わせ、2019年度を基準年として、A区分事業所のみから全製造事業所およびA・B区分の非製造事業所まで目標対象範囲を拡大します。また、従来のエネルギー起源CO_2に加え、非エネルギー起源 GHGの削減にも取り組んでいきます。この拡大した対象範囲および2019年度を基準年とした2024年度のGHG排出量削減実績は52%となりました。

エネルギー起源CO_2排出量の削減施策の主なものには「省エネルギー対策、再生可能エネルギー設備の導入、PPA*1等」および、「非化石エネルギーの調達とエネルギー属性証明書*2の活用等」があります。「省エネルギー対策、再生可能エネルギー設備の導入、PPA等」については、今後のエネルギー料金の高騰リスク回避や、カーボンプライシングへの対応にもつながります。日立の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会へ貢献する」を実践していくためにも、重点的に実施していきます。

*1 Power Purchase Agreement（電力購入契約）の略。再生可能エネルギーを発電事業者から長期的に購入する契約形態
*2 エネルギー属性証明書：再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。再生可能エネルギー電力の購入と異なり、電力と切り離した環境価値を取得することで、CO_2を排出しない電源を使用したものとみなされる

GHG 排出削減計画



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

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

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

*1 コーポレートPPA：企業や自治体などの法人が発電事業者から再生可能エネルギーなどの電力を長期に（通常10～25年）購入する契約。PPAは電力購入契約（Power Purchase Agreement）の略
*2 追加性：導入した再エネ電力が新たな再エネ発電設備の増加を促す効果があるもの

日立インターナルカーボンプライシング制度

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）からのCO_2排出量削減を促進するため、2019年度から「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）*1」制度を導入しています。グローバルの排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定して脱炭素設備投資によるCO_2削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果を評価するなどインセンティブを与えることで、CO_2排出量の削減に向けた設備投資のさらなる拡大をめざしています。

HICP制度の導入によって、将来の炭素税負担増加や新たな排出規制などのリスクファクターを設備投資計画の検討段階から取り込み、脱炭素投資への優先度を上げるとともに、将来の気候変動リスクの影響を最小限に抑え、自社のレジリエンス強化につながると考えています。

当初、HICPの炭素価格は、2025年の炭素税や炭素取引価格（ETS*2）を考慮して5,000円/t-CO_2としていましたが、2021年8月に、2030年を見据えた炭素税や炭素取引価格を考慮して14,000円/t-CO_2へ引き上げました。これにより、将来の炭素税などのリスクに早期対応するとともに、日立のカーボンニュートラルの最優先施策である省エネルギーや再生可能エネルギー設備導入を強力に推し進めていきます。

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

2024年度の取り組み

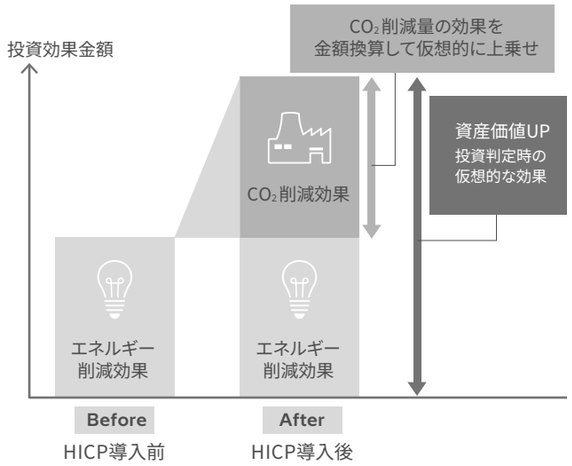
日立は、HICP制度を活用して、従来基準では投資に至らなかった案件を、CO_2削減効果を金額換算することで追加の投資につなげ、CO_2排出量の削減を推進しています。

2024年度では、採択件数は70件と増加し、投資金額も若干増加しましたが、CO_2削減量は2,864t-CO_2に留まりました。

今後も、HICPを推進してCO_2排出量の削減につなげていきます。

日立インターナルカーボンプライシング（HICP）制度

HICPによる投資効果の考え方



CO_2削減＝コスト削減
CO_2発生量が少ない設備は資産価値が高い

HICP実施結果

項目	2020年度*1	2021年度*1	2022年度*1	2023年度	2024年度
HICP採択件数	22	59	94	52	70
投資金額［M（JPY）］	250	1,464	1,185	2,234	2,282
CO_2削減量［t-CO_2］	447	1,230	2,519	4,302	2,864

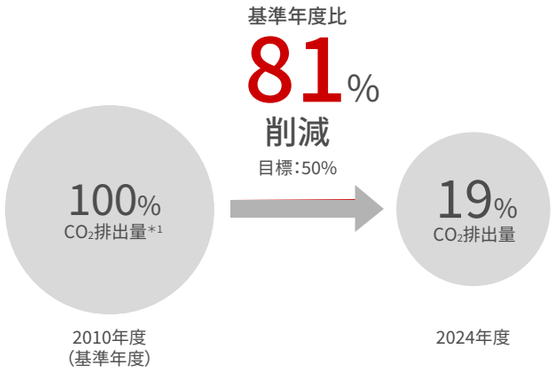
Note: 2021年8月以降、設定炭素価格を¥5,000/t-CO_2から¥14,000/t-CO_2へと引き上げています
*1 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社分は含まず

事業所（ファクトリー・オフィス）における活動と実績

日立は「2024環境行動計画」で、事業所（ファクトリー・オフィス）のCO_2総量削減率を目標に設定しています。

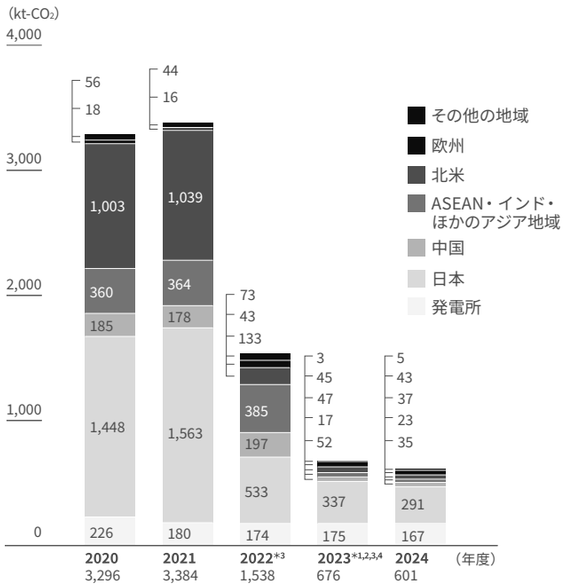
2024年度は、CO_2総量削減率50%（基準年度2010年度）の目標に対して、実績は81%削減となり、目標を大幅に達成しました。高効率機器の導入・更新による設備効率の向上や、再生可能エネルギー設備の導入、非化石電力の調達といった取り組みにより着実に削減を進めています。

2024 環境行動計画 管理値 CO_2総量削減率（日立グループ）



Note: 電力CO_2排出係数は、日本については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています
Note: 環境行動計画の管理値には2010年度（基準年度）、2024年度とも自社の発電所分を含みません
Note: 2024 環境行動計画 管理値においてのみ、カーボンクレジット償却分16.9kt-CO_2を控除しています。第三者保証対象数値については、カーボンクレジット償却分を控除していません
*1 組織から排出されたCO_2量（Scope 1およびScope 2）

CO_2排出量の推移（日立グループ：ファクトリー・オフィス・発電所）



*1 2024年度のエネルギー由来のCO_2排出量は、Scope 1で325kt-CO_2、Scope 2（マーケット基準）で208kt-CO_2
*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました
*3 CO_2排出量は2022年度まではA区分のみ、2023年度以降は全製造、A・B非製造区分で開示しています
*4 2023年度以降はグラフ内の数値に非エネルギー起源の温室効果ガス（kt-CO_2e）を含めています

再生可能エネルギーの導入

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

なお、導入する再生可能エネルギー由来の電力は、GHGプロトコルのスタンダードに基づくものを使用していきます。

2024年度の取り組み

2024年度は、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、747GWhとなりました。

これは、目標管理対象範囲の電力使用量の71%となり、前年度の56%から大幅に増加しました。

73サイトでは、使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力で賄いました。そのうち21サイトは、さらに徹底した省エネルギーやカーボンクレジットの購入によって、カーボンニュートラル（Scope 1および2のCO_2排出量実質ゼロ）を達成しています。

また、日立エナジーでは、自社内で使用する電力の100%を非化石燃料由来の電力で賄うなど積極的に脱炭素化に継続して取り組んでいるとともに、日立産機システムグループは、従来掲げてきた目標の2030年度を前倒しして、2024年度にカーボンニュートラルを達成しました。

再生可能エネルギー由来の電力を100%導入した事業所

国・地域	再生可能エネルギー由来電力100%導入サイト	カーボンニュートラル
欧州	28サイト	1サイト（日立レールグループ） 2サイト（日立エナジーグループ）
北米	12サイト	1サイト（日立産機システムグループ）
中国	7サイト	2サイト（日立産機システムグループ）
日本	12サイト	1サイト（日立製作所） 5サイト（日立ハイテクグループ） 6サイト（日立産機システムグループ）
アジア（中国・日本を除く）	8サイト	1サイト（日立産機システムグループ） 2サイト（日立エナジーグループ）
その他の地域	6サイト	—
合計	73サイト	21サイト

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

日立は事業領域が広く、さまざまな製品・部品の調達において多くの調達パートナーに支えられています。これら調達パートナーに対しても環境負荷の低減を働きかけるために、関連するガイドラインの周知徹底や、説明会を通じた日立の環境方針の共有に取り組んでいます。特に脱炭素の実現に向けては、バリューチェーンを通じて2050年度までにネットゼロ達成という目標を掲げており、バリューチェーン上流での取り組みについて、調達パートナーとの連携・協力を進めています。

「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

バリューチェーン上流におけるカーボンニュートラルに向けた取り組み

バリューチェーン上流におけるGHG排出量把握

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

2024年度の日立グループにおけるScope 3 カテゴリー1の排出量実績は、15,370,000トンでした。

バリューチェーン上流におけるGHG排出量削減の取り組み

日立の調達パートナーにおけるGHG排出量削減活動を促進していくため、2022年度に選出した調達パートナー21社との対話からGHG削減手段や算出方法、情報収集・分析方法とその活用方法の検討し、これらの知見や活用方法により2023年度は約100社、2024年度には約250社の調達パートナーとの削減活動を取り組みました。

対象となる調達パートナーは、Scope 3 カテゴリー1の排出量上位の調達パートナーや日立の事業活動においても重要な調達パートナーの中から選出しました。選出した調達パートナーが所在する国・地域は多岐にわたり、業種や業界も、原材料、部品、装置などさまざまです。規模については大企業のみならず中小規模も含んでいます。

日立は、調達パートナーの削減計画を入手し、その内容を分析することで日立のバリューチェーン上流におけるGHG削減量の把握を進めてきました。対象パートナーの中には算出、計画、アクションプラン策定を着実に進めている企業がいる一方で、中小企業などでは取り組むべき事項やスケジュール、専門的な算出方法、目標設定などに迷うパートナーがいることを認識しました。2027年度には、700社の対象調達パートナーにおいて、削減目標・計画が策定されていることを目標に、GHG排出量削減活動を拡大していきます。今後は、これまでの実態調査で把握した調達パートナーの状況を踏まえ、中小企業を中心とした調達パートナーに向けてキャパシティビルディングやサポートツール（カーボン削減のための実践ハンドブックなど）の準備・提供を進めていきます。

グリーン調達のガイドライン共有と取り組み

日立は、環境配慮部品・製品の調達に関する基本的な考え方や調達パートナーへの要求事項をまとめたグリーン調達ガイドラインを調達パートナーに配布しています。ガイドラインには環境保全活動に関する事項（環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など）や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項（省資源、省エネルギー、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など）を記載しています。

製品に含まれる化学物質については、サプライチェーン全体で利用可能な製品含有化学物質の情報伝達のための共通スキームであるchemSHERPA[*1]-CI／AIによる管理を推奨しています。

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

グリーン調達ガイドライン
グリーン調達ガイドライン 付表

環境に配慮した調達品の採用

バリューチェーン上流で購入する製品・サービスのCO_2排出量削減に向け、2023年度からは国内向けに調達する全てのアルミニウム新地金(AL≧99.7%、スタンダード塊)は、水力発電をベースとして製造されたものを原則として採用しています。また、2024年度には調達パートナーとの協創を通じ、マスバランス方式を適用したグリーンスチール[*1]を採用するなど、日立グループはサステナブルな社会を実現するために、調達パートナーとの連携・協力を通じて、今後も環境に配慮した調達品を採用・検討するとともに、リサイクル材採用などサーキュラーエコノミーの実現に向けた活動を推進していきます。

*1 グリーンスチール：鉄鋼メーカーが実施した追加性のある削減プロジェクトによる CO_2 等の GHGの排出削減量を鉄鋼メーカー 内でプールし、その削減量を鉄鋼メーカーの任意の製品に配分して証書と共に供給する鉄鋼製品。

CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

日立製作所は、2025年7月に国際的な環境分野の非政府組織CDPにより、「サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。日立のバリューチェーン全体でのCO_2排出量の削減をはじめとする、ネットゼロ社会の実現に向けた一連の取り組みが評価されたもので、2021年から4年連続の選定となりました。

ESGに関する社外評価

輸送エネルギーの削減

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）でのエネルギー削減と併せて、製品輸送時のエネルギー削減にも努めています。ビジネスユニット（BU）、グループ会社ごとに輸送エネルギーの原単位改善率を目標に反映させています。なお、日本国内を対象とし、日本以外については任意目標としています。

また、各事業所ではモーダルシフトによる高効率輸送手段の推進、トラックへの積載率向上など輸送エネルギーの削減に努めるとともに、自社で使用する車両のエコカーへの切り替えも進めています。

2024年度の取り組み

2024年度も削減施策として、製品輸送の積載効率の向上、共同輸送の活用および輸送車両の適正化を重点的に実施しました。日本国内の輸送におけるCO_2排出量は17.0kt-CO_2となり、2023年度より0.8kt-CO_2の減少となりました。

日立フリートマネジメントによる業務用車両のCO_2排出量削減

日立は、2050年度ネットゼロ達成に向けた取り組みの一環として、業務用車両の電動化準備を進めています。しかし、企業の電動車両導入においては、電動車両の選択肢が限られていることや充電インフラ整備が進んでいないことなど、さまざまな課題が存在しています。

そのため日立は、独自のフリートマネジメント計画に基づいて、各BU／グループ会社の業務用車両電動化へ向けた準備を着実に進めています。具体的には、BPO[*1]やAIドライブレコーダー[*2]を活用して車両の稼働状況を見える化し、その後収集した走行データの分析やCO_2排出量のモニタリングなどを実施しています。その分析結果やモニタリング結果をもとに、既存車両のCO_2排出量削減アクションを実施するとともに、順次電動車両への置き換えを推進し、業務用車両のCO_2排出量を削減していきます。

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

日立フリートマネジメント

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

2024年度の取り組み

2024年度は、削減施策の一環として、車両管理の一元化を可能にするBPOの活用や、車両稼働状況を把握するためのAIドライブレコーダーの搭載を重点的に実施しました。

すでに、日本国内の業務用車両の73%にこれらの施策を導入しており、今後さらに導入割合を拡大していく予定です。

また、車両管理一元化のさらなる推進策として、新たに月極駐車場の集約化を進めていきます。この取り組みによって充電インフラ対策として基礎充電器を増設し、電動車両の導入促進にもつなげていきます。

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

TCFD提言への賛同

日立は2018年6月、金融安定理事会（FSB）「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に、賛同を表明しました。本項目では、TCFDの提言に沿って気候変動関連の財務関連の重要情報を開示します。

なお、日立のTCFD開示は、2025年1月に発表された、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の国内株式運用機関が選ぶ「優れたTCFD開示」に4年連続で選出されています。

ガバナンス

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

気候変動対策を含む「サステナビリティ戦略」についての重要事項は、経営会議にて審議・決定され、必要に応じて取締役会に附議されます。GHG排出量削減目標を含む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」は、策定および改定の際にも取締役会への報告を経ています。また、年1回、社外取締役によって構成する監査委員会が、サステナビリティ関連業務についての業務監査を実施し、気候変動に関する重要事項についても担当執行役から報告を行っています。

対外的なTCFDに関する取り組みについては、2019年より経済産業省の「グリーンファイナンスと企業の情報開示の在り方に関する『TCFD研究会』」に参加しました。さらに、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う「TCFDコンソーシアム」に企画委員として参加しています。

サステナビリティ戦略マネジメント体制
環境ガバナンス推進体制

戦略

日立は脱炭素の実現へ向けグローバル企業に求められる貢献を果たすため、2002年より環境ビジョンを発表し、環境活動を進めてきました。2016年度には、パリ協定やIPCC第5次評価報告書の「RCP2.6シナリオ*1」「RCP8.5シナリオ*2」などを踏まえて、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。その後、IPCC1.5°C特別報告書、IPCC第6次評価報告書「SSP1-1.9シナリオ*3」などが発表され、日立は、長期目標を気温上昇を1.5°C以内に抑える目標に改定してきました。

近年、生成AIの利用拡大等による電力需要の急激な高まりなどに伴い、GHG排出量の増加につながる変化が起きる中、日立は2025年5月に脱炭素化への移行計画でもある環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を見直し、2050年度までにネットゼロ達成することを新たな目標として改定しました。

また、日立の2050年度へ向けた温室効果ガス削減目標は、パリ協定で定めた1.5°C目標*4 と一致する科学的根拠に基づくネットゼロ目標(science-based net-zero target)として、国際的な気候変動イニシアチブであるSBTイニシアチブ*5から認定されました。

日立は、より高い目標を策定し、グローバルでの脱炭素化の実現に貢献していきます。

*1 RCP2.6シナリオ：産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅が2°C未満に抑えられるシナリオ
*2 RCP8.5シナリオ：産業革命前と比べて4°C前後上昇するシナリオ
*3 SSP1-1.9シナリオ：IPCC第6次評価報告書で提示。持続可能な発展のもとで、気温上昇を1.5°C以下に抑えるシナリオ
*4 産業革命以前に比べて世界の平均気温の上昇を1.5°Cに抑える努力をする目標
*5 企業や金融機関が科学的根拠に基づいた温室効果ガス(GHG)排出削減目標を設定し、その妥当性を審査・認定する国際的なイニシアチブ

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

気候変動のリスクと機会

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

気候変動のリスクと機会の検討における「短期」「中期」「長期」の定義

	期間	採用した理由
短期	2025～2027年度までの3カ年	経営計画に合わせて3年間の環境活動を定めた「2027環境行動計画」のマネジメント期間
中期	2030年度まで	日立環境長期目標で定める2030年度目標に合わせた期間
長期	2050年度まで	日立環境長期目標で定める2050年度目標に合わせた期間

影響度の定義

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

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

日立は幅広い事業を展開しており、個々の事業によってリスクと機会が異なるため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に大きい事業を選択し、シナリオ分析を実施しました。事業選択にあたっては、日立の中での売上規模が大きいことや、製品・サービスの使用時のエネルギー使用によるGHG排出量が多いことを考慮しました。これまでは化石燃料を主なエネルギー源とする事業がありましたが、それらの事業は非連結化されています。

検討の結果、「鉄道システム事業」「発電・電力ネットワーク関連事業」「デジタルシステム&サービス事業」「産業機器事業」を分析対象事業としています。これらの対象事業について、それぞれ1.5°Cおよび4°Cシナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

・1.5°Cシナリオ：IPCC第5次評価報告書のRCP2.6シナリオ、IPCC第6次評価報告書のSSP1-1.9シナリオ、IEA 450シナリオ、IEAネットゼロシナリオなどをもとに、脱炭素を実現するための強力な施策・規制が実施される世界を想定し、2050年度までにネットゼロが実現する、という前提で検討

・4°Cシナリオ：IPCC第5次評価報告書のRCP8.5シナリオや、IPCC第6次評価報告書のSSP5-8.5などに代表される、規制が進まずに世界のGHG排出量が増加し、気候変動による災害が多発する状況を検討

さらに、グローバルな脱炭素化の進展の如何を問わず起こり得ると予想される事象を「環境以外のファクターによる市場環境（1.5°C／4°Cシナリオによらない）」としてまとめています。

対象事業別のリスクと機会の検討結果は、次の表の通りです。

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

対象とした事業	鉄道システム事業	電力ネットワーク関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
1.5°Cシナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	**事業環境** 各国・各地域でGHG（温室効果ガス）排出規制に伴い、走行距離当たりのGHG排出量が比較的少ない鉄道輸送システムの需要は、今後も継続的増加の見通し	**事業環境** 各国・各地域におけるCO_2排出規制の強化に伴い、再生可能エネルギーや原子力など、非化石電源からの電力需要の継続的な増加の見通し。分散型発電による再生可能エネルギーに対応した電力ネットワークの増加の見込み 政策立案者と規制当局の影響により、非化石電源が推進・優先。移行スピードの決定要因は、資本コストおよび関連する政府の補助制度の有無。電力の最終消費者価格上昇のため、全体的に負担感が増し、消費動向が変化する可能性	**事業環境** 各国・地域でのGHG排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なデジタルソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境に関連する金融ビジネスが拡大するほか、AIの活用をはじめとしたデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が増加	**事業環境** 各国・地域でGHG排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大
	リスク 乗客需要に応じて柔軟に運行を調整するダイナミックヘッドウェイや、新たなモビリティサービス支援（MaaS等）のような、CO_2排出削減に貢献する革新技術の開発遅延による、鉄道分野の競争力低下。加えて、脱炭素化関連法規制の強化に対応した、効果的かつ持続可能な製品の市場投入遅延による競争力の低下	**リスク** 現存事業者の生産能力では対応困難な未曾有の需要増加により、新規参入事業者の台頭。資本的支出（CAPEX）能力拡張投資による影響として、業界メガサイクルのピーク後を見据えた新技術・新事業モデル開発を加速させるという戦略的視点が希薄化。技術開発サイクル短縮圧力が長期的な品質課題につながる可能性。再生可能エネルギー発電は出力変動が大きいため、電力網での需給バランスを維持する国際協調・地域協調の欠如による普及遅延の懸念	**リスク** 省エネルギーかつ高効率なデジタルソリューションを提供するための技術開発の遅れや人財不足、エネルギー多消費のデータセンターなどにおける脱炭素化対策の遅れによる競争力の低下	**リスク** 高効率・低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下
	機会 1.5°Cシナリオでは、長距離公共輸送機関の大半が、輸送単位当たりのCO_2排出量が少なく、脱炭素化に貢献する鉄道分野への移行が見込まれるため、従来よりエネルギー効率に優れた鉄道車両の開発・提供、バイモード車両への転換、デジタル技術による鉄道サービスの効率化を通じた、事業拡大の機会	**機会** 将来の脱炭素の鍵となる再生可能エネルギー需要の拡大および、エネルギー供給者の多様化に対応した、電力網ソリューション、デジタル・サービス・ソリューション、エネルギー・プラットフォームの開発に伴う、事業機会の創出 洋上風力、太陽光、デジタル負荷管理、高圧・超高圧送電、エネルギー蓄電システムへの、かつてない規模の投資	**機会** 脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境に関連する金融ビジネス拡大に伴う各種需要の増加。省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションの実現に寄与するデジタルソリューションに対する需要拡大	**機会** IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないGHG排出量削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発

対象とした事業	鉄道システム事業	電力ネットワーク関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
4°Cシナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	**事業環境** エネルギー規制の強化がなくとも、電動輸送手段の需要が緩やかに増加する見込み。気候変動に起因する台風、洪水などの自然災害被害急増の懸念	**事業環境** 化石エネルギーの消費増加に伴う燃料価格の上昇により、非化石電源のコスト競争力の向上。再生可能エネルギーおよび原子力需要の緩やかな増加。気候変動に起因する自然災害の急増。電力システムを極端な気象現象から保護するための気候変動適応ニーズの高まり	**事業環境** 自然災害のBCP対応に伴うデジタルシステム多重化によって関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システム構築の需要拡大。また、気候変動により、農作物などの食品調達リスク増加に対策するためのソリューションへのニーズ拡大	**事業環境** 気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増
	リスク 自然災害の頻発に起因する生産設備への被害の拡大、労働環境の悪化、サプライチェーンの寸断による、納品遅延および部品調達の遅延リスク	**リスク** 自然災害の頻発に起因する、発電設備および送電・配電設備の被害増加、送電・配電網の復旧活動の停滞、サプライチェーンの寸断により、部品供給・調達の遅延。頻発する自然災害に耐えうる発電・送電・配電設備、施設、およびサービスの開発・提供の遅延増大	**リスク** 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れ、データセンターの被災リスクなどが増加	**リスク** 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加
	機会 自然災害に強い輸送システムの開発。省エネ鉄道車両の導入、新技術への柔軟な対応など、付加価値の提供による競争力の強化	**機会** 気温上昇により空調使用が増加し、電力需要が拡大。自然災害に強い発電・送電・配電技術への需要の高まり。既存の送電・配電システムを、異常気象に耐えられるものにすることで、競争力の向上	**機会** 自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システムやBCP対応のためのデジタルソリューションの需要拡大。また、農業・バイオテクノロジー分野におけるデータやAIを活用したデジタル分析ソリューションの需要拡大。さらに、災害に対してレジリエントなデータセンターの需要増大	**機会** 自然災害に対応するリモートコントロール、リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化
環境以外のファクターによる市場環境（1.5°C／4°Cシナリオによらない）	・経済成長に伴う世界的な都市化と人口増加により、気候条件に左右されず、大量輸送が可能な効率的な公共交通機関としての鉄道事業の拡大が世界的に加速。日欧市場は横ばいの見込みである一方、アジア市場では大幅な成長予測 ・パンデミックによる移動制限とリモートワークの推進に伴う長距離輸送の需要減少。ただし、航空輸送ほどの深刻な落ち込みは見込まれない ・世界的な需要に対応するため、各国の主要鉄道メーカーが事業を拡大するため、競争が激化	・主に開発途上国において、経済成長、都市化、人口増加に伴う、エネルギー需要、特に電力需要の拡大 ・気候変動やエネルギー問題に関する、各国・各地域の政治的動向、および国民意識の変化 ・CO_2排出量、環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などさまざまな要因によるエネルギー需給の多様化 ・デジタル技術のさらなる発展により、電力供給の安定性および効率性向上	・グローバルでデジタル化が加速し、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大 ・デジタルテクノロジーを活用した新サービス・事業が拡大。それらに伴う、データセンターの需要拡大とエネルギー消費の増大 ・地政学的リスクや通商リスクの増大に伴う、市場拡大の抑制	・AIなどのデジタルテクノロジーの活用による省人化、インフラ更新、少子高齢化に伴う人口減少、人財不足による自動化市場が拡大 ・世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大 ・新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大

対象とした事業	鉄道システム事業	電力ネットワーク関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
今後の事業リスクへの対応（事業機会）	**1.5°Cまたは4°Cシナリオにおける事業リスクへの対応** ・いずれのシナリオ下においても鉄道需要が世界的に拡大見込みであるため、鉄道事業を継続的に強化 ・特に、省エネ鉄道車両および非電化区間向けの蓄電池電車車両の開発・提供。ダイナミックヘッドウェイ（乗客需要に応じた柔軟な運行）やMaaS等の新たなモビリティサービス導入のようなデジタル技術の活用による鉄道サービスの強化 ・国際基準等を遵守しつつ、サステナビリティ活動の強化による競争力の向上 ・自然災害の発生頻度が高まっていることを踏まえ、新工場の立地および設備配置を決定する際にリスク回避を考慮。BCPに基づく事業中断リスク対応力強化のため、サプライチェーンの注視。組織体制および拠点配置の評価・分析、およびその結果を対応策に反映	**1.5°Cまたは4°Cシナリオにおける事業リスクへの対応** ・いずれのシナリオ下でも想定される非化石エネルギー需要の増加を踏まえ、関連市場への対応強化継続 ・生産能力拡張投資 ・再生可能エネルギーの利用拡大およびエネルギー需給管理の多様化に対応した、電力網ソリューション、デジタルサービス、エネルギープラットフォームの提供強化 ・自然災害の発生頻度が高まっていることを踏まえ、災害に強い再生可能エネルギーシステムおよび供給途絶に強い送電・配電システムの技術開発。新工場の立地および設備配置を決定する際にリスク回避を考慮。BCPに基づく事業中断リスク対応力強化のため、サプライチェーンの注視	**1.5°Cまたは4°Cシナリオにおける事業リスクへの対応** ・いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発やAIの活用とともに、必要な人財育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル・サービスソリューションを引き続き強化 ・具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するデジタルソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応する各種事業、自然災害予防・被害低減・強靭化に貢献する社会・公共システム、BCP対応のためのデジタルシステムなどの提供により競争力を強化 ・増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化 ・データセンターにおけるAI活用、脱炭素化、災害レジリエンス強化を積極的に推進し、サステナブルかつレジリエントなデータセンターとして競争力を確保	**1.5°Cまたは4°Cシナリオにおける事業リスクへの対応** ・いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化・効率向上・低損失化によりGHG排出量抑制に貢献 ・増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化
財務関連情報（対象セクターの売上規模）	日立の2024年度の売上収益の約12%を占めるモビリティセグメント売上収益11,713億円の一部に影響	日立の2024年度の売上収益の約27%を占めるエナジーセグメント売上収益26,270億円の一部に影響	日立の2024年度の売上収益の29.0%を占めるデジタルシステム&サービスセグメントの売上収益28，325億円（2024年度）の一部に影響	日立の2024年度の売上収益の7%を占めるインダストリアルプロダクツ&サービス事業の売上収益6,373億円（2024年度）の一部に影響

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

気候変動関連のリスク（日立グループ）

事業別に検討した結果、日立では、気候変動関連の重大で対応が困難なリスクは見つかりませんでした。

脱炭素が実現した時に既存の事業が存続しているかどうかという視点で考えた場合、エネルギーとして電気を使う事業なら、使用する電気を非化石エネルギー由来の電力に切り替えることで脱炭素への適応が可能です。一方で、現在、化石燃料を使用している事業では、脱炭素へ適応するために、水素やバイオマスをはじめとする新技術やカーボンオフセットなど、さまざまな対応が必要となることが想定されます。日立の事業は、電気を使う事業が多いので、化石燃料が使えなくなることに起因する重大なリスクは少ないことが分かります。

日立グループ全体での、1.5°Cシナリオにおけるリスクと、4°Cシナリオにおけるリスクを右にまとめました。日立の業態では、これらの気候変動に関するリスクについては、対策が可能であると判断しました。

（1）脱炭素経済への移行リスク（主に1.5°Cシナリオにおけるリスク）

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
政策および法規制	炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト負担増	短期～長期	中	・ネットゼロ達成に向けた活動の推進 ・生産、輸送などのさらなる効率化、非化石燃料由来のエネルギー利用促進による事業コスト増の回避。日立インターナルカーボンプライシング（HICP）導入による省エネルギー機器の導入推進 ・化石燃料を使用する事業から使用しない事業への転換 ・脱炭素に寄与する投資の促進。例えば、日立エナジーは、2024年度から2027年度にかけて約62.5億ドル（2025年3月時点）を投資予定
技術	脱炭素に向けた製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	短期～長期	中	・長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発、拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、GHG排出量の削減に貢献 ・製品・サービス設計時に「環境配慮設計アセスメント」を実施し、省エネルギー・低炭素製品の開発を推進
市場・評判	気候変動問題への取り組み姿勢への評価・評判が落ちることによる事業への影響	中期～長期	小	・環境長期目標「日立環境イノベーション2050」でネットゼロの目標を策定、また、SBTネットゼロの認定を得て、脱炭素の取り組みを推進 ・サステナビリティレポートやWebサイトでの、サステナビリティに関連する情報の掲載、CDPへの回答、COPへの参加などを通じて、気候変動問題への取り組み、進捗について情報開示

（2）気候変動の物理的影響に関連したリスク（4°Cシナリオにおけるリスク）

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
急性的・慢性的な物理的リスク	気候変動の影響と考えられる気象災害、例えば台風や洪水などの激化（急性リスク）や、長期的な気温上昇・熱波など（慢性リスク）による事業継続のリスク	短期～長期	中	・工場新設時には洪水被害を念頭に置いて立地条件や設備の配置などを考慮 ・水リスクの特定および対策にかかわる手続を「水リスクガイドライン」としてまとめ、グローバルの主要製造事業所で遵守

水および生物多様性に関するリスクへの対応

気候変動関連の機会（日立グループ）

「社会イノベーション事業」を推進する日立は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、脱炭素への貢献が大きな事業機会と捉えています。

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」では、2050年度までにバリューチェーン全体でネットゼロ達成を目標に掲げています。この目標達成には、事業所（ファクトリー・オフィス）の脱炭素化に加え、バリューチェーン全体で多くの排出を占める、販売した製品・サービスの使用に伴うGHG排出量の削減が重要です。また、GHG排出量削減貢献量1億トン/年の目標達成のためには、日立製品によるGHG排出量削減への貢献も必要です。日立は、これらの取り組みを進め、気候変動に関連する課題解決に貢献していきます。

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

GXに向けた製品・サービス・ソリューション

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

リスク管理

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

指標と目標

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

気候変動の緩和と適応に関する指標は、GHG排出量総量や、GHG排出量原単位削減率を採用しています。日立の事業特性上多くを占める、Scope 3カテゴリー11の「販売した製品の使用」に伴うGHG排出量総量は、製品の販売額や取扱製品の変化、事業ポートフォリオの変更により大きく変動し、省エネルギー化や高効率化などの成果が見えにくいなどのデメリットがあります。そのため、同等の価値を提供するものにおいて、GHGの排出をより抑えた製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標として、GHG排出量原単位ベースの指標を設定しています。また、社会全体の脱炭素の実現に貢献するGHG削減貢献量の指標も設定して管理しています。

自社の事業所（ファクトリー・オフィス）で発生するGHG排出量については、GHG削減に寄与する設備投資にインセンティブを与える「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）」制度を活用しながら、削減を進めていきます。なお、HICPの炭素価格は1t-CO_2につき14,000円と設定しています。

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

役員報酬とサステナビリティ戦略の連動
「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」
環境行動計画
脱炭素
GXに向けた製品・サービス・ソリューション
事業所（ファクトリー・オフィス）におけるGHG排出量の削減と日立カーボンニュートラル2030
バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2024年度）

サーキュラーエコノミー

サーキュラーエコノミーの実現に向けて

大量生産・大量消費・大量廃棄といった直線型経済（リニア・エコノミー）に基づく社会活動の拡大は、資源の不足やエネルギーの需給逼迫、廃棄物増加による環境汚染、地球温暖化、生物多様性の喪失などの環境問題を深刻化させています。

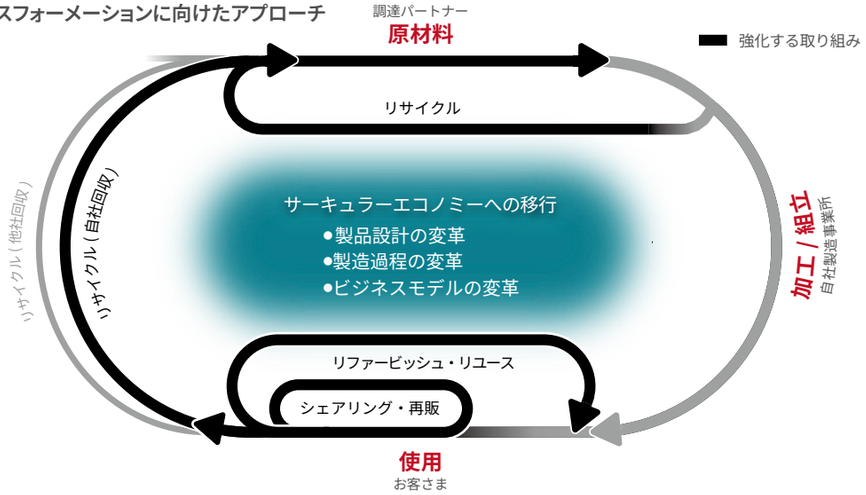
こうした課題を解決し、持続可能な社会の実現をめざすため、直線型経済から循環経済（サーキュラーエコノミー）への移行が求められています。日立は、お客さまや社会とともに事業活動を通じて、サーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

サーキュラーエコノミーの取り組み

日立はこれまで、高度循環型社会の実現に向けた環境長期目標として「2050年度までに水・資源利用効率を50%改善」を掲げ、より少ない資源・水を用いて高い経済価値を創出するとともに、環境負荷の低い生産活動を推進してきました。さらにサーキュラーエコノミーを実現する製品設計、関連ツール、サービスの開発を推進してきました。

2025年5月に環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を改定し、2050年度までに資源やビジネスが循環型に移行すること(サーキュラートランスフォーメーション)を新たな目標として定めました。サーキュラートランスフォーメーションでは、循環型ビジネスへの転換を図り、エネルギーや資源の使用量を最小化するとともに、シェアリング・リカーリングによる使用時の価値向上や製品寿命の延長、リマニュファクチャリングやリサイクルによる寿命を迎えた製品の再資源化などにより、モノやコトのライフサイクル全体における価値の最大化をめざします。

サーキュラートランスフォーメーションに向けたアプローチ



さらに、サーキュラートランスフォーメーションの実現に向けて、埋立廃棄物の削減や、環境配慮を重視した製品設計（エコデザイン）の導入を積極的に進めます。製造過程で埋立や廃棄された資源は価値を失ってしまうため、2030年度までに製造事業所での埋立廃棄物をゼロにすることをめざします。また、埋立廃棄物削減を含め、循環型ビジネスへの移行には製品の設計段階でのエコデザインが欠かせず、2030年度までに全製品群への適用を目標としています。

サーキュラートランスフォーメーションに向けたアプローチ

日立は、サーキュラートランスフォーメーションの実現に向けて、製品ライフサイクルにおいて資源や資産を持続的に活用し、廃棄物の削減や発生抑制を追求しています。そのために、製品の上流設計における変革、製品の製造過程における変革、ビジネスモデルによる変革の3つのアプローチで取り組んでいます。

(1)製品設計における変革

設計行為を伴う新規開発製品に対して、環境配慮設計アセスメントとライフサイクルアセスメントを同時に実施することで、サプライチェーン全体の資源循環性を考慮しつつ部品の標準化や長寿命化、再生材活用、リサイクル容易化設計を図り、廃棄物を削減していきます。そのため、国際動向を反映した日立グループ共通のエコデザインマネジメント指針、エコデザイン活動指針に基づき、設計行為を伴う新規開発製品での当該アセスメント適用率100%（2024年度）という目標を掲げ、取り組みを推進しています。2024年度は、100%達成となりました。

(2)製造過程における変革

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

*1 各国・地域の規制や条件に適合している場合の取り組み

(3)ビジネスモデルによる変革

「モノからコト」や「所有から利用」への社会の変化に対応するため、リース、従量課金制、サブスクリプション、サービスとしての製品（as a Service）、リユース、シェアリングモデルなどを通じて、資源や資産の有効活用を推進します。

同時に使用済み製品を回収し、再販やリペアパーツ、リサイクルを検討することで、資源や資産の有効活用を図ります。そのために、バリューチェーン上の多様なステークホルダーと目標を共有し、協創を推進します。

また、原材料、製品、ツール、アプリケーション、サービスなどの研究開発を推し進めるとともに、日立のIT×OT×プロダクトの強みを活かし、日立のバリューチェーンのみならずお客さまの活動におけるサーキュラーエコノミーの実現も支援していきます。

エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

事業所で発生した廃棄物有価物の管理

事業所で発生した廃棄物有価物*1は、種別ごとの発生量や輸出量を一元で管理し、特に有害廃棄物は、関連する法令・規制の遵守およびグループ内での適正処理を徹底しています。

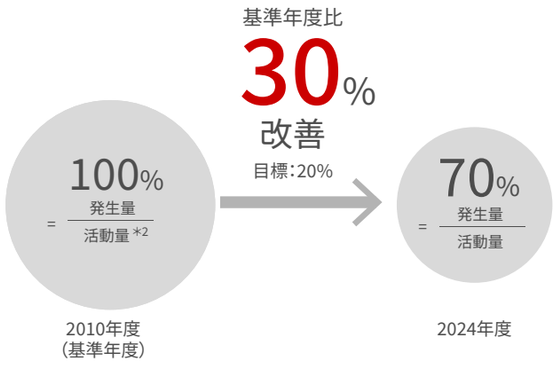
2023年度からは、データの収集業務の効率化を図るために「環境データ集計システム（Eco-DS）」から「ESGマネジメントサポートサービス（ESG-MSS）」に移行を開始しました。2024年度にESG-MSSへの移行を完了しました。

「2024環境行動計画」（2022-2024年度）の最終年度である2024年度は、廃棄物有価物発生量原単位改善率において基準年度の2010年度比20%改善の目標を掲げました。当該年度は30%改善することができました。

廃棄物有価物発生量は基準年度と比較して34kt、21%削減しました。発生量削減にあたっては、事業所内にリサイクル設備を設置して廃棄物を再生したり、グループ内の他事業所で原材料として再利用したりするクローズドループリサイクルや輸送時に使用する梱包材や緩衝材を繰り返し使用するなどの施策を継続的に実施しています。

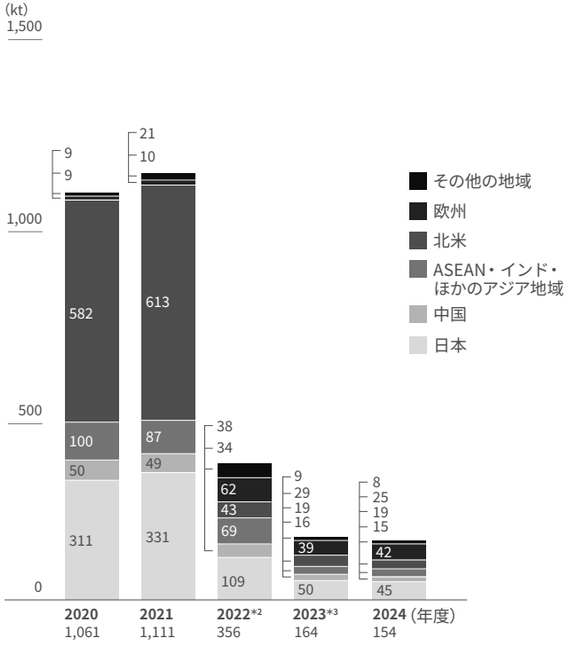
*1 **廃棄物有価物**：事業活動に伴って発生した廃棄物と有価物。廃棄物とは各国の法律で「廃棄物」と定義された物で、日本の廃棄物処理法では「ごみ、粗大ごみ、燃え殻、汚泥、ふん尿、廃油、廃酸、廃アルカリ、動物の死体その他の汚物または不要物であって、固形状または液状のもの」をいう。有価物は、廃棄物以外の不要物で、有価として売却した物および無償で譲渡したもの

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



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

廃棄物有価物発生量*1の推移（日立グループ）



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

埋立廃棄物ゼロ達成事業所数

使用した資源を継続活用するために埋立処分量を限りなくゼロに近づける埋立廃棄物ゼロ*1達成に向けた活動も進めており、すべての製造事業所を対象に、埋立廃棄物ゼロ達成事業所数の具体目標数値を掲げています。2024年度は活動対象のうち154事業所が廃棄物の埋立ゼロ事業所となりました。

2024 環境行動計画 管理値

埋立廃棄物ゼロ達成事業所数	154 事業所（73%達成） 2024年度目標：128*2事業所（約61%）

Note: 全製造事業所が対象
*1 埋立廃棄物ゼロ：日立では、当該年度最終処分率（埋立処分量／廃棄物有価物発生量）0.5%未満と定義。規制や条件に適合している場合の取り組み
*2 2024年度目標値は自動車部品系会社の非連結化に伴い、同社の拠点を除いた目標値に修正

プラスチック廃棄物の有効利用率

日立グループ全体では、2030年度までにプラスチック廃棄物の有効利用[*1]率を100%にする目標を立て、2022年度から活動を強化しています。2024年度は有効利用率85%の目標を掲げ、98%達成となりました。有効利用率向上にあたっては、廃棄物が出ない設備や製品への設計変更、歩留まり改善による減量化、社内再利用、分別や集積による有価化、分別徹底によるリサイクルなどの施策を実施しています。

2024 環境行動計画 管理値

プラスチック廃棄物の有効利用率	98%達成 2024年度目標:85%

例えば日立グローバルライフソリューションズでは、製品の使い勝手に配慮した新デザインを採用しています。コードレスクリーナーでは軽量化、吸引力向上とともに環境配慮デザインに取り組んでいます。一部製品においては、付属品のスティックスタンドのベース等に使用しているプラスチック素材について、再生プラスチックを質量比で10%以上使用しています。外観の樹脂部品は、塗装レスにすることで、樹脂のマテリアルリサイクルのしやすさに配慮しています。これに加え、カセット式リチウムイオン電池を採用している製品では、製品の廃棄時にリチウムイオン電池を簡単に分別できるように配慮しています。

また、日立グローバルライフソリューションズのグループ会社で使用済み家電品のリサイクルを手がける株式会社関東エコリサイクルでは、循環型モノづくりのさらなる推進に向けて、洗濯機などのリサイクル工程にミックスプラスチックの選別装置を導入し、2024年4月上旬から本格稼働を開始しています。

なお、日本では家電品をリサイクルするために、2001年に施行された家電リサイクル法への対応として、同業5社[*2]で連携をとりながら全国19カ所のリサイクルプラントで家電4製品(エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機)をリサイクルしています。2024年度は、回収した製品の再商品化[*3]処理重量約68.0ktに対して約60.3ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は80%で法定基準70%を10ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾燥機」が94%と、法定基準82%を12ポイント上回る実績となっています。

*1 有効利用:マテリアルリサイクルおよびケミカルリサイクル、サーマルリカバリを指す。各国・地域の規制や条件に適合している場合の取り組み
*2 日立グローバルライフソリューションズ、シャープ株式会社、ソニー株式会社、株式会社富士通ゼネラル、三菱電機株式会社
*3 再商品化:使用済み家電4品目(エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機)から部品および材料を分離し、自ら利用あるいは利用する者に有償または無償で譲渡すること。

エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

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

製品・サービスの環境性能向上の具体的取り組み

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

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

ネイチャーポジティブ

ネイチャーポジティブの実現に向けて

世界経済フォーラムが2020年に公表した「Nature Risk Rising」では、世界のGDPの半分以上に相当する約44兆ドルの経済価値の創出が自然資本とそれが提供する生態系サービスに依存していると報告されています。近年、地球規模で大気、水、土壌、生物多様性などの自然資本が深刻な危機に直面しており、国際社会では自然資本の損失を止め、自然環境を回復軌道に乗せるネイチャーポジティブへの関心が高まっています。

2022年に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（CBD-COP15）では、2030年までに陸域・海域の少なくとも30%を保全する「30by30目標」などを含む「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。また、2023年にはTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）より最終提言が公表され、企業は自然資本への影響や依存度を評価し、透明性の高い情報開示を行う動きが広まりつつあります。

自然資本は持続可能な社会の基盤であり、社会インフラと深く結びついています。社会インフラは、単なる物理的基盤にとどまらず、自然との共生や生物多様性の保全・回復を推進するための重要な役割を担っています。日立は社会インフラに対する責任あるパートナーとして、ネイチャーポジティブの実現に貢献していきます。

ネイチャーポジティブの取り組み

これまで、自然共生社会の実現に向けた環境長期目標として「2050年度までに自然資本へのインパクトの最小化」をめざすことを掲げ、自社の事業活動において正負のインパクトの差を最小化する取り組みを促進してきました。

今回の改定では、自然資本へのインパクトだけでなく、自然災害に起因する被害を軽減し、より迅速な回復への貢献も含めた「ネイチャーレジリエンス」を2050年度の目標として新たに設定しました。ネイチャーレジリエンスの実現に向けて、2030年度までに水資源の利用効率を10%改善し、自然との相互影響アセスメント(インパクトアセスメント)を進めます。

ネイチャーレジリエンスに向けたアプローチ

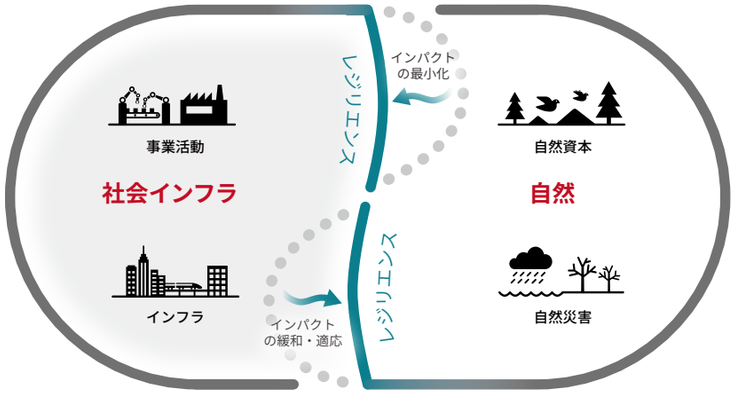
日立は、生態系が適切に保たれ、自然の恵みを将来にわたって享受できる自然共生社会の実現をめざし、自然資本へのインパクト最小化を目標として掲げてきました。日本版被害算定影響評価手法（LIME2）[*1]を用いて、事業活動に伴う負のインパクトを特定しています。

2024年度の結果によると、日立の負のインパクトのうち、気候変動が約44%を占めています。このため、気候変動対策として脱炭素に向けた取り組みを積極的に推進しています。また、自然資本への負のインパクトを最小化するだけでなく、「正のインパクト」を拡大する活動にも注力しています。その一例として、森林保全などの社会貢献活動を推進しており、2024年度に実施した森林保全活動の面積は0.7 km^2となりました。

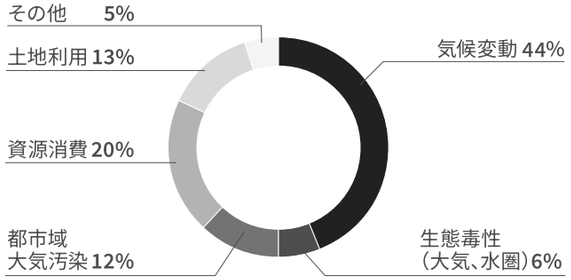
さらに、ネイチャーレジリエンスに向けては、国連生物多様性条約締約国会議（CBD-COP）や自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）など、国際的なイニシアティブや規制動向にも注視しながら、主要な製品やプロジェクトを対象に、バリューチェーン全体を通じた自然との相互影響アセスメント(インパクトアセスメント)に取り組んでいきます。

加えて、自然資本である水の使用量の削減に取り組みます。製造事業所の製造工程および生活用水を対象に、取水管理の強化、漏水対策、冷却用水の循環、排水浄化等を通じて、2030年度までに活動量当たりの原単位として2019年度比10%削減することを目標とします。

*1 負のインパクトを算定するために行うLCAでは、日本で広く使われているインベントリデータベースIDEAv2を利用しています。



自然資本への負のインパクト（2024年度）



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

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

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

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

環境省・生物多様性のための30by30アライアンスへの賛同

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

2021年G7サミットにて合意された30by30目標の日本国内での達成に向けて、行政、企業、NPOなどの有志連合「生物多様性のための30by30アライアンス」が発足しました。国立公園などの拡充、里地里山[*1]や企業林などのようにさまざまな団体によって生物多様性の保全が図られている土地の国際データベースへの登録とその保全促進、それら取り組みの積極的な発信が発足の目的です。

日立製作所は活動の趣旨に賛同し、自らも取り組みを進めています。

*1 原生的な自然と都市との中間に位置し、集落とそれを取り巻く二次林、それらと混在する農地、ため池、草原などで構成される地域

環境省・自然共生サイトに認定

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

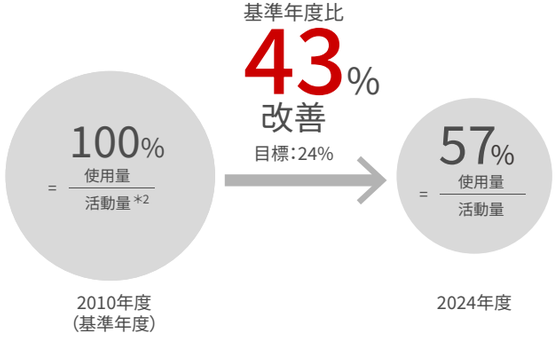
日立では、2023年度に3サイトが自然共生サイトとして認定されました。

事業所で使用する水の管理

「2024環境行動計画」（2022-2024年度）の最終年度である2024年度は、製造事業所の製造工程および生活用途の水使用量原単位において基準年度の2010年度比24%改善の目標を掲げ、改善率43%と目標を達成しました。また、水使用量は基準年度の47%に相当する8.2百万m^3を削減しました。使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、配水管地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水を浄化しての再利用といった施策を実施しています。

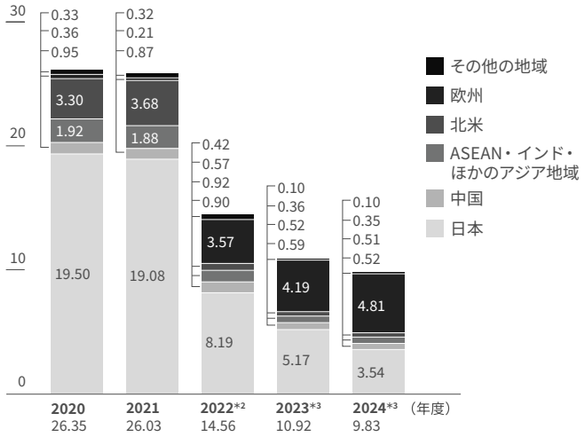
会社名	サイト名称	場所	サイト概要
日立製作所	国分寺サイト 協創の森	東京都国分寺市	主な植生はミズキ、サワラ、コナラ森の中には湧水、池、自然林、竹林、草原など自然環境に特徴的な多様な生態系が広がっており、多種多様な生物が生息している。
	日立グループ 水戸事業所	茨城県ひたちなか市	自生するアカマツ高木が事業所創設時の森の姿に近い形で維持されるとともに、サギ山地区と呼ばれている緑地帯には、当該地域の潜在自然植生と推定されるタブノキ林やエノキ林を中心とした高木林がまとまって維持・管理されている。
日立ハイテク	日立ハイテク サイエンスの森	静岡県駿東郡小山町	敷地内の緑地を、より豊かな生物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

2024 環境行動計画 管理値 水使用量[*1]原単位（日立グループ）



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

水使用量[*1]の推移（日立グループ）



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

水および生物多様性に関するリスクへの対応

日立の水リスクへのエクスポージャーは、地域と事業内容で程度が異なるため、それぞれの水リスクを特定し、リスク対策を推進することが重要です。リスク対応を円滑化するため、水リスクの特定および対策にかかわる手続きを「水リスクガイドライン[*1]」としてまとめ、グローバルで約110ある環境管理区分Aの主要製造事業所がこれを遵守しています。

また、さまざまな国際的な水リスク評価ツールと併せて、日立の「ESGマネジメントサポートシステム（ESG-MSS）」および地域と事業運用上の水リスク特定チェックリストを活用し、BUとグループ会社別、国・地域別およびグループ全体での水リスクを年1回特定・評価しています。近年は、水リスクの特定・評価において、生物多様性の観点も重要であることが、国際的な情報開示枠組みであるTNFDから指摘されています。そのため、水リスク評価ツールの一つであるWater Risk Filter[*2]および水リスク特定チェックリストにおける生物多様性関連データのみを抽出して分析することで、生物多様性に特化したリスク評価も進めています。

これらの評価結果をもとに、より効果的な水リスクおよび生物多様性に関するリスク低減活動を推進していきます。

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

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

	地域の水リスク		事業運用上の水リスク	
		生物多様性に関するリスク		生物多様性に関するリスク
水資源、水質、水害、規制、評判リスクなどに関する評価項目数	約50	42（左記内数）	約70	13（左記内数）
リスク特定方法	さまざまな水リスク評価ツール（Aqueduct[*1]、Water Risk Filter、Flood Hazard Map of the World[*2]）を組み合わせ、住所情報よりリスクを特定	Water Risk Filter	事業所の取水量や排水量、事業所の取り組み内容などの情報からリスクを特定	事業所の取水量や排水量などの情報から生物多様性に関するリスクを特定
リスク判定	Low～Extremely-highの5段階[*3]で判定	Low～Extremely-highの5段階[*3]で判定	Low～Extremely-highの5段階[*3]で判定	Low～Extremely-highの5段階[*3]で判定
リスク結果	14事業所でHigh	10事業所でHigh	左記14事業所含め、すべてLow～Low-medium	左記10事業所含め、すべてLow～Medium-high
	総合的に高い水リスク・生物多様性リスクに直面している事業所はない			

*1 Aqueduct：世界資源研究所（WRI）が開発した水リスク評価ツール　*2 Flood Hazard Map of the World：欧州連合（EU）が公開している洪水リスクマップ
*3 Low、Low -medium、Medium-high、High、Extremely-highの5段階

2024年度の取り組み

2024年度は、地域の水および生物多様性に関するリスクを評価した結果、環境管理区分Aの主要製造事業所のうち、中国、インド、エジプト、ベトナム、ブラジルで操業している14事業所が水リスクがHigh、中国、インド、エジプト、米国で操業している10事業所が生物多様性に関するリスクがHighと特定されました。

それを踏まえ、事業運用上の水リスクおよび生物多様性に関するリスクを評価した結果、先にリスクを特定された事業所を含めすべての事業所の事業運用上の水リスクおよび生物多様性に関するリスクは、Medium-high以下となりました。

そのため日立には、総合的に高い水リスク・生物多様性リスクに直面している事業所はないと考えています。

なお、地域の水リスクが高い14事業所の水使用量は0.6百万m^3であり、日立の主要製造工程の水使用量9.2百万m^3の約7%を占めています。

サプライチェーンにおける水リスクの把握

日立は、安定的に部品や製品を調達するためにも、調達パートナーの水リスクを把握することは重要だと考えています。

2024年度は、Ecovadis Ratings受審社（取引実績や、所在国などの要素を鑑み選定した約4,000社を選定）のうち、環境に関する取り組み調査に回答いただいた1,800社の地域の水リスクを、AqueductとWater Risk Filterを用いて特定し、結果を関連部門と共有しました。今後は、調査対象を拡大するなどして、調達パートナーの水リスクのさらなる把握に努めていきます。

化学物質の管理

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

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

製品の含有化学物質管理

日立は、製品に含有される化学物質の中で管理対象となる物質を「日立グループ自主管理化学物質」として定義し、原則として規制の厳しいEUの基準を標準とした上で、輸出先や業種・用途に限らず管理対象物質を決定・管理しています。

管理対象とする化学物質や管理レベルの区分は、欧州REACH規則*1をはじめとする各種規制物質の改定に合わせ、原則として法令で規制される半年前には自主管理化学物質に指定するなど随時見直しを図っています。

*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」

区分の具体例

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

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

事業活動における化学物質の管理

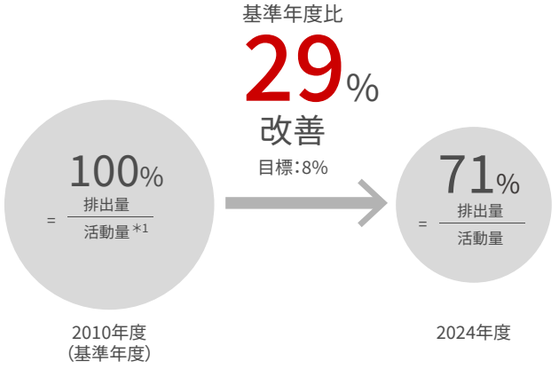
工場などから排出される化学物質は、削減推進対象物質*1および対象範囲を拡大するなどの管理強化を通じて、排出量の削減に取り組んでいます。

削減事例は英語・中国語に翻訳し、日立グループでグローバルに展開することで情報共有を図っています。各事業所所在地の法令により測定が義務づけられている硫黄酸化物（SOx）と窒素酸化物（NOx）、生物的酸素要求量（BOD）と化学的酸素要求量（COD）については、その排出量*2を法規制に基づき測定・管理するとともに、さらなる排出抑制に取り組んでいます。

「2024環境行動計画」（2022–2024年度）の最終年度である2024年度は、化学物質大気排出量原単位において基準年度の2010年度比8%改善を目標に掲げ、改善率29%と目標を達成しました。排出量低減にあたっては、VOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への変更や適用の拡大、塗装工程や洗浄工程のプロセス変更などの施策を実施しました。

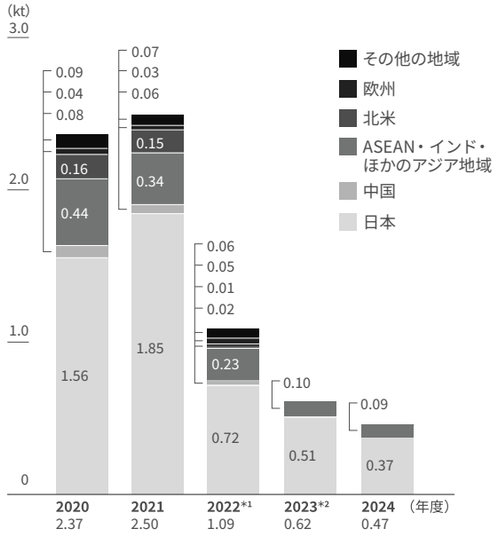
*1 削減推進対象物質：ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質。2024年度の排出量実績においては、約100%がVOCに分類されます
*2 排出量：事業所別のデータ（測定値、排風量、含有率、排水量など）より算出

2024 環境行動計画 管理値 化学物質大気排出量原単位（日立グループ）



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

化学物質大気排出量の推移（日立グループ）



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

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

生態系の保全の取り組み

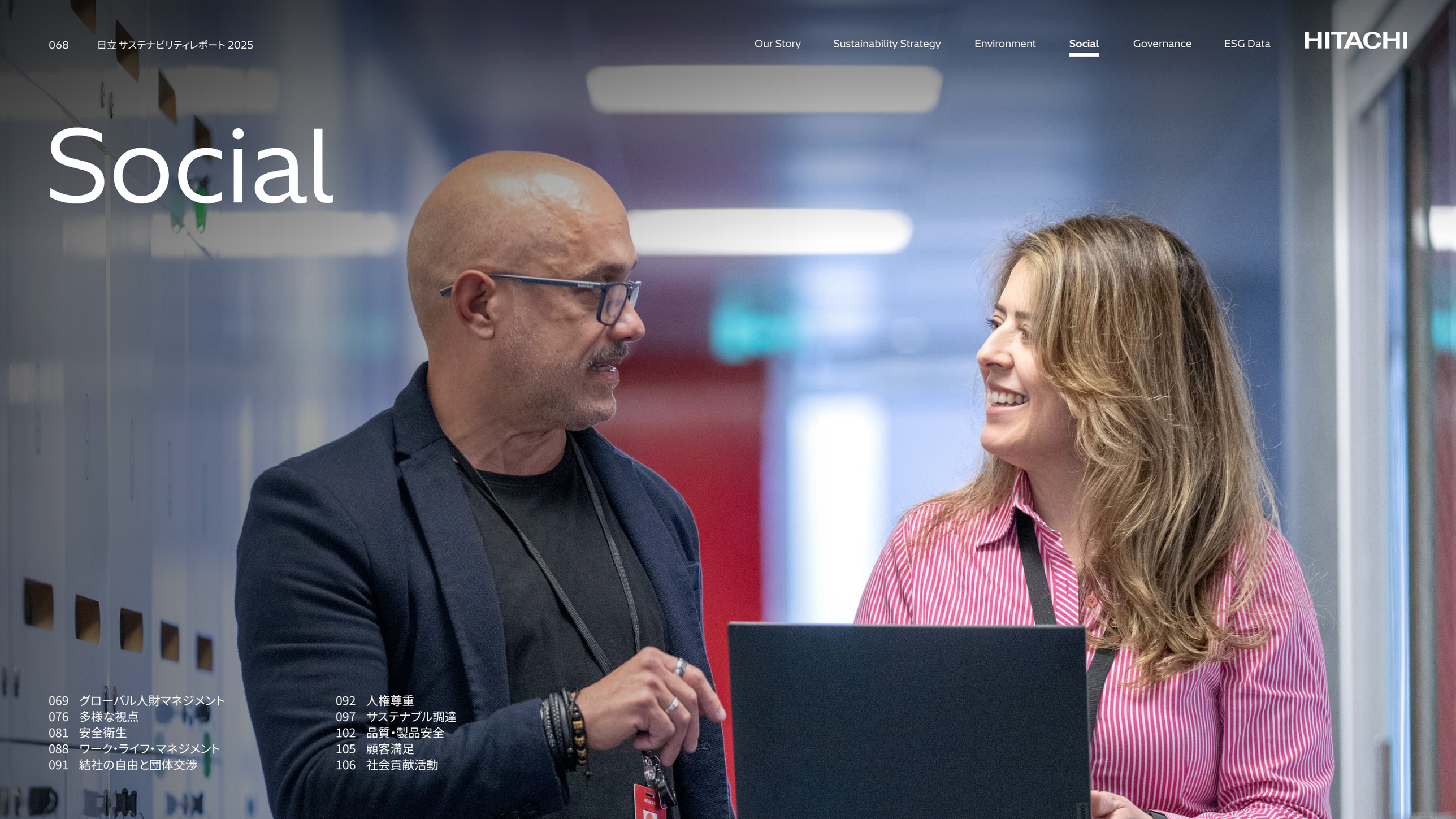
日立は、事業活動による自然資本への負荷（負のインパクト）の低減と、自然保護に関する社会貢献活動や生態系保全に貢献できる製品・サービスを提供しています。2024環境行動計画においては、これらを通じて、自然資本に対する負のインパクトの最小化に取り組んできました。

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

生態系保全活動メニュー概要

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

Social



069 グローバル人財マネジメント
076 多様な視点
081 安全衛生
088 ワーク・ライフ・マネジメント
091 結社の自由と団体交渉
092 人権尊重
097 サステナブル調達
102 品質・製品安全
105 顧客満足
106 社会貢献活動

グローバル人財マネジメント

人的資本の考え方

日立は、社会イノベーション事業をグローバルに展開する中で、人こそが価値の源泉であるという考えのもと、世界中の従業員の力を結集し、お客さまと社会に価値を提供することで、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

経営計画「Inspire 2027」においても、引き続き、人的資本への積極的な投資を通じて、持続的な成長をめざしています。例えば、競争力のある報酬制度による優秀な人財の確保、生成AIなどの最新技術に精通した人財の育成による事業成長の加速、リーダーシップを有する人財の育成による事業創生の推進に取り組んでいます。

グローバル人財マネジメント体制

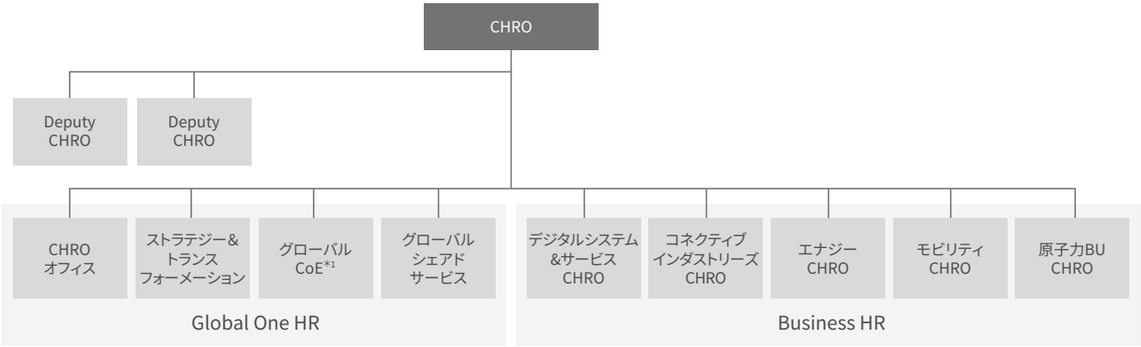
日立グループの成長の観点から、組織・文化の醸成および人財の確保・育成等のためにグローバルでの人財マネジメント体制を構築し、CHRO（Chief Human Resources Officer）のもとGlobal One HR・Business HRが連携し人財施策の検討を行っています。各社・各地域の人財部門は、それぞれの特性や状況に合わせた調整および実行を担い、グローバルで最適化された人財マネジメントの実行をめざします。人財施策の検討・実行を進めるために重要な事項については、経営会議に附議して議論・決定し、必要に応じて取締役会にも報告しています。

グローバル人財戦略

日立は、経営計画「Inspire 2027」において、「真のOne Hitachi」への変革に向け、Lumada事業の強化、地域を起点とした事業創生、新たな成長機会の獲得、コーポレート機能を含めたグローバル経営基盤の強化を掲げています。

その実現に向けて、人手不足、労働者の期待の変化、テクノロジーによるワークスタイルの変化、社会の複雑性と変化の継続といった人財に関する外部環境を踏まえた新たな人財戦略を策定しました。これまで「2024中期経営計画」で掲げていた「People（Talent）」「Mindset（Culture）」「Organization」という3つの柱を再整理し一層の強化を図るとともに、中長期的な成長に不可欠な「WX（Work Transformation）」、グローバルで活躍する重要な人財を惹きつけ維持するための「People Value Proposition」の2つを加え、新たに人財戦略の5つの柱として設定しました。

グローバル人財マネジメント体制



*1 Center of Excellence

人財戦略の柱に対するめざす姿とそれらの実現に向けた道筋

戦略の柱		めざす姿	Path to Get there ～ めざす姿への道筋 ～
PEOPLE VALUE PROPOSITION		従業員のウェルビーイングを実現した Global Employer of Choice	・ブランドメッセージの発信などを通じた日立の従業員への提供価値のさらなる向上 ・労働市場における競争力のさらなる強化に向けた株式報酬を含むグローバルな報酬体系の確立
ORGANIZATION		要員計画とリソースシフト：ウェルビーイング/生産性/有効性	・管理職の人財の多様性の加速に向けたさらなる高い目標の設定と実行 ・SSIB（戦略的社会イノベーション事業）の組織と新たな地域組織の設立
		アジャイルで透明性があり、シンプルな意思決定の強化	・組織設計・人財配置におけるポリシーの見直しと管理職における管理範囲の最適化
TALENT	Leadership	短期的視点と長期的視点のバランスが取れ、One Hitachiの視点と起業家精神を持ったリーダー	・次世代リーダーのローテーションを含む、One Hitachiの視点によるグローバルリーダー育成プログラム（GLD）の改定
	Capability	多様な人財が自身のキャリアと成長に向けて自律的に行動	・グローバルオンボーディングフレームワーク、マネージャーの役割の明確化とそれに基づく研修プログラムの導入
		持続的成長に必要なスキル（例：IT×OT×プロダクト）	・事業戦略とダイナミックな要員計画に即したスキル強化（例：IT×OT×プロダクト） ・グローバルな大学との関係構築とブランド力向上 ・日立の人財プラットフォームにおけるさらなる人財の可視化を通じた人財の流動性とスキル向上の加速
CULTURE	和	One Hitachiでのコラボレーション推進	・日立VALUESの体現につながる行動を促し、日立の組織文化を醸成 ・人財の流動化とインセンティブの見直しによるコラボレイティブな文化と成長マインドのさらなる形成
	誠	従業員一人ひとりがオーナーシップとリーダーシップを持つ	
	開拓者精神	困難やリスクを把握・考慮の上で積極的に挑戦する	
WX (Work Transformation)			・生成AIとテクノロジーを通じて働き方・環境を変革し、従業員のウェルビーイングと生産性を向上 ・生成AIを活用した業務の最適化の推進と要員計画との連動のさらなる強化

グローバル人財目標

PLEDGES

日立では、経営計画「Inspire 2027」において、グループ人財目標・KPIを定めて取り組みを推進しています。

グローバル人財目標

戦略の柱	含まれるテーマ	2027年度 KPI / 目標	
Leadership	人財の獲得・育成、個々人のリーダーシップ	成長戦略を実現するグローバルリーダー数	1,000人
		生成AIプロフェッショナル人財数	50,000人
		従業員成長マインドセットスコア*1	70 ポイント
Empowerment	従業員エンゲージメント、カルチャー醸成	従業員エンゲージメントスコア*1	80 ポイント*2
		譲渡制限付株式ユニット付与対象人数	1,500人
		グローバルでの持株制度対象人数	150,000人
Diverse perspectives	インクルーシブな職場と成長機会	新しい“Make a Difference!”プログラムを通じた、革新的アイディアの実現	

*1 役員報酬と連動
*2 グローバルな競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定（基本目標は75ポイント）

グローバルでの経営リーダーの選抜・育成

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

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

また、「GT+」の中でも経営リーダーへの早期登用をめざす優秀層に対しては「Future 50」プログラムを通じて、経営者ポジションを含むアサインメント、メンタリングの提供など、集中的な育成施策を実施しています。

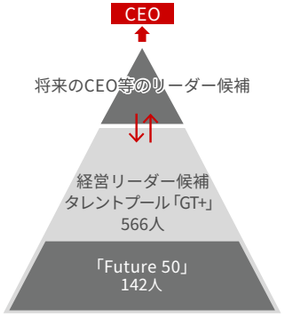
経営計画「Inspire 2027」においては、これまでのタレントプールや育成プログラムを刷新した上で、2027年度までに成長戦略を実現するグローバルリーダー1,000人の育成を目標として掲げ、本人のアスピレーションと成熟度を踏まえた集中的な育成施策を加速していきます。

*1 タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

経営リーダー候補における多様な人財の選抜状況

	GT+ 2016年度	GT+ 2024年度	Future 50（Alumniおよび現選抜者）
選抜者数	521人	566人	142人
外国人	25人（4.8%）	177人（31.3%）	43人（30.3%）
女性	25人（4.8%）	135人（23.9%）	31人（21.8%）

Note：2025年3月末時点累計



経営リーダー候補向けトレーニング例

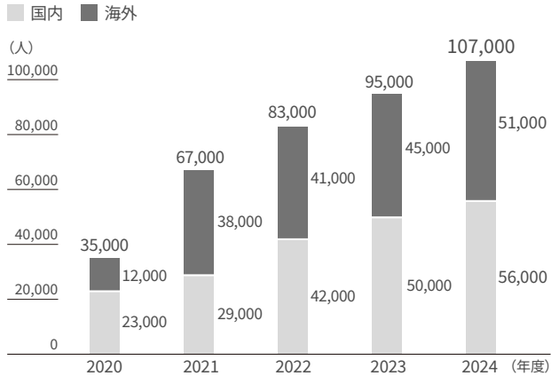
研修	対象者・内容	2024年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP- K)	将来の経営リーダー候補の早期育成を目的に5カ月間にわたり実施される選抜研修	7カ国から28人が参加
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP- L)	海外現地法人で活躍が期待されるローカルリーダーを対象に、日立のグローバル成長を実現する上位のリーダーシップ、マインド、スキルの開発を目的に年2回開催される研修	17カ国から46人が参加

デジタル人財の獲得と育成

日立は、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速するため、デジタルトランスフォーメーション（DX）をけん引するデジタル人財の確保と育成に注力しています。「2024中期経営計画」では、2024年度までにデジタル人財を97,000人に拡大することを目標に掲げ、さまざまな施策を展開した結果、2024年度には107,000人に達し、目標を上回る成果を達成しました。

具体的には、GlobalLogicなどで事業規模の拡大に応じた機動的な採用・育成を行うとともに、市場動向や地域戦略を踏まえたM&Aによる人財強化を行いました。

デジタル人財数推移



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

また国内においては、新卒採用におけるジョブ型インターンシップなど、候補者一人ひとりのキャリアニーズとジョブのマッチングを重視した「パーソナライズ採用」による獲得や、日立独自のDX研修体系、実務経験を通じた育成プログラムの拡充などにより、事業成長に必要なデジタル人財の獲得と育成を実現しました。

なお、経営計画「Inspire2027」においてもデジタル人財の増強は引き続き重要なテーマであり、各事業部門において必要なデジタル人財を特定し、強化を継続していきます。

生成AIプロフェッショナル人財の獲得・育成

経営計画「Inspire2027」ではLumadaの強化に向け、生成AIを活用した新たなソリューションを展開する「生成AIプロフェッショナル人財」を、2027年度までに50,000人まで拡充することを目標に掲げています。

生成プロフェッショナル人財の育成にあたっては、パートナー企業が提供する研修の活用に加え、グループ内のコーポレートユニバーシティ（企業内大学）である日立アカデミーと連携した実践的なOff-JTやOJTプログラムなどを通じて推進します。

また生成AIプロフェッショナル人財に限らず、すべての従業員が生成AIやテクノロジーを駆使して生産性を向上させることが重要であると考えており、全従業員を対象とした生成AIリテラシープログラムの展開なども併せて推進します。

適所適財の実現に向けた取り組み

日立は、組織目標達成のための最適な組織体制構築と組織全体のパフォーマンス最大化、フォーメーション最適化のための人財確保・配置を検討するプロセスを組織編成・人財配置ポリシーとして規定し、適所適財に向けた組織・ポジションマネジメントを徹底しています。

ポジションに求められる能力要件を満たす人財配置を基本とし、年齢・性別・国籍などの属性を問わず、社外を含めた多様な人財をグループ全体においてグローバルな視点で活用しています。ジョブ型の人財マネジメント推進の一環として、職務と人財のより最適なマッチングを実現していくため、事業軸および地域軸のタレントレビューを行い、グローバル・パフォーマンス・マネジメント（GPM）、後継者計画・育成などの日立グループ共通のグローバルタレントマネジメント施策を通じて、日立グループ全体のさらなる成長をめざします。

グローバルでの日立カルチャーの醸成

日立は、さらなる成長とイノベーションの実現に向けて、日立のMission・Values（創業の精神）を中心とするグループ・アイデンティティをグループ全体で共有し、「One Hitachi」としてカルチャーを醸成していくことが重要と考えています。近年のM&Aにより新たに日立の仲間として加わったメンバーに対しては、Hitachi Discovery Programなどを通じて、日立のMission・Valuesへの理解と共感を深める取り組みを行っています。また、リーダー層によるタウンホールミーティングや、従業員向けのカルチャーディスカッションなども積極的に実施しています。

従業員成長マインドセットの醸成

日立グループ全体が新たな成長フェーズへと移行していく中で、従業員一人ひとりが自身の成長や日々の業務における変化に対して主体的にアクションを起こすことの重要性が、これまで以上に高まっています。

こうした背景を踏まえ、日立では人的資本経営の一環として実施しているグローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」において、2025年度より「成長マインドセット（Growth Mindset）」に関するスコアを新たに全社KPIとして設定しました。これは、従業員の成長に対する意識や行動、またそれを支える組織文化やマネージャーの支援に関する設問への肯定的回答率をもとに算出される指標であり、2027年度までに70ポイントの達成を目標としています。

今後も、従業員の可能性を最大限に引き出す環境づくりを通じて、持続的成長をめざしていきます。

多様な視点を重視したマインドセット改革「Make a Difference!」

サステナブルな事業成長を実現するためには、会社の成長をドライブする個人の成長が必要不可欠です。

従業員の成長マインドを醸成する組織風土改革として、組織・業務変革のテーマについて多様な視点でアイデアを出し合える場、またそれらのアイデアを主体的に行動に移せる場を提供しています。

視点の多様性を重視したマインドセット改革「Make a Difference!」

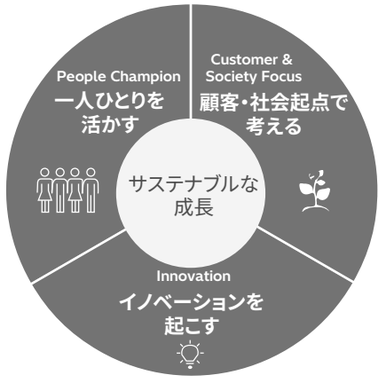
従業員エンゲージメントの向上

グローバルでの従業員サーベイ「Hitachi Insights」では、従業員エンゲージメント*1を毎年モニタリングしています。また、従業員エンゲージメントスコア*2をKPIに定め、その向上に向けたアクションの立案・実行を推進しています。具体的には、エンゲージメント向上施策を推進する上での課題特定手段の一つとして、エンゲージメント・ドライバー（従業員エンゲージメントを高める上で相関性の高い項目）に着目し、グローバルタレントモビリティ*3の促進を含めた適所適財の推進（ジョブ型人財マネジメントを含む）、日立グループ コア・コンピテンシー*4の浸透を通じた心理的安全性の高い職場環境の整備と日立カルチャーの醸成、タウンホールミーティングや座談会、社内SNSなどを活用した経営トップとの双方向コミュニケーションの強化などを進めてきました。

その結果、「2024中期経営計画」に掲げた従業員エンゲージメントスコアの目標（68ポイント）は2022年度に前倒しで達成し、さらなる高みをめざして掲げた新たな目標（71ポイント）についても、2024年度に達成（71.5ポイント）することができました。

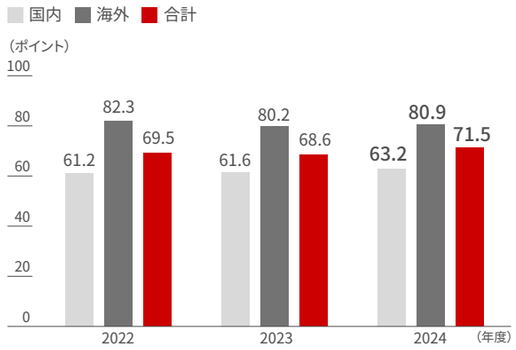
経営計画「Inspire 2027」においては、この目標をさらに引き上げ、2027年度までに80ポイント*5とする目標を掲げ、取り組みを進めています。

日立グループ コア・コンピテンシー



People Champion **一人ひとりを活かす** 関連する日立創業の精神：「和」	多様な人財を活かすために、お互いを信頼し一人ひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できるインクルーシブで安心安全な職場をつくり、積極的な発言と成長を支援する	重要項目 ● 心理的安全 ● 声をあげる ● エンゲージ
Customer & Society Focus **顧客・社会起点で考える** 関連する日立創業の精神：「誠」	社会を起点に課題を捉え、常に誠実に行動することを忘れずに、社内外の関係者と協創で成果に責任を持って社会に貢献する	重要項目 ● 誠実 ● 社会起点 ● 自分ごと化
Innovation **イノベーションを起こす** 関連する日立創業の精神：「開拓者精神」	新しい価値を生み出すために、情熱を持って学び、現状に挑戦し、素早く応えて、イノベーションを加速する	重要項目 ● 好奇心 ● リスクテイク ● アジャイル

従業員エンゲージメントスコア実績



*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解するとともに、自身の仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲
*2 従業員エンゲージメントスコア：従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率（「自社で働くことへの誇り」「働き甲斐のある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する勤続意欲」の4点から測定）
*3 グローバルタレントモビリティ：事業部門・国/地域を超えた人財の流動化
*4 日立グループ コア・コンピテンシー：日立創業の精神（Hitachi VALUES）と事業戦略などをもとに策定し、日立グループ全社員に期待される行動として、日立創業の精神をどのように体現すればよいかを具体的に定義したもの
*5 グローバルな競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定（基本目標は75ポイント）

IE（インダストリアル・エンジニアリング）マイスタ認定式開催（日立グループ）

日立では、日立グループのモノづくりにおける卓越した専門性やリーダーシップとイノベーションへの熱意を持って、業務改革や改善に貢献する人財をIEマイスタとして認定しています。

この取り組みは、2018年度から日本で実施しており、2024年度よりグローバルに拡大しています。

日本の他、欧州、米国、中国の人財が選出され、2024年11月のコーポレートフォーラムで認定証の授与を行いました。

Ask Me Anything（日立グループ）

2024年7月に、従業員のエンゲージメントを高める施策として、「グローバル・オンライン従業員イベントーAsk Me Anything to CHRO」を開催しました。CHROとの双方向の直接的なコミュニケーションを図る本イベントは、「サステナブルな成長に向けた日立創業の精神に基づく人財と組織文化」をテーマに複数回実施し、世界各国から2,400人以上の従業員が参加しました。

Wellbeingプログラム「Be Well」（日立レール）

日立レールでは、Wellbeingに関わる5つの主要領域を定め、社内の意識醸成や行動を促進する包括的なプログラム「Be Well」を実施しています。

2024年度は心身の健康に焦点をあて、「Eat Well: 栄養と健康的な食習慣」や「Mentally Well：メンタルヘルスに対する意識向上と支援」をテーマとした取り組みをグローバルで実施しました。本取り組みには15カ国以上から多くの従業員が参加し、イベントに関する社内SNSの閲覧数も22,000件を超えるなど、社内でも高い関心を集めました。

Earth Alliance活動（日立ヴァンタラ）

日立ヴァンタラでは、サステナブルな社会の実現に向けた意識向上のため、各国のグローバルリーダー12人が率いるEarth Alliance employee resource groupを組成し、活動しています。本グループは各地域のオフィスと連携を図り、Earth Monthの開催、環境キャンペーンへの従業員参加の推進、四半期ごとの環境教育の実施など、グローバルで主体的な環境活動を促進するための施策を展開しています。

2024年度のEarth Monthにおいては、省エネルギー、廃棄物削減、植樹などのサステナビリティに関する主要なトピックを取り上げ、約20回の対面イベントやバーチャルイベントを開催し、社内の意識向上に寄与しました。

「学習する組織」の構築に向けた人財育成の取り組み

社会課題の複雑化・深刻化、デジタル技術の急速な進化など、予測困難で変化の激しい環境下で新たな価値を提供し続けるには、従業員一人ひとりが必要なスキル・ケイパビリティを獲得し続ける文化を醸成していくことが重要です。日立では、ビジネス成長のために学び続ける「学習する組織」の構築をめざし、必要な人財が必要な学習をタイムリーに行える環境を整備し、グローバルでの組織能力の向上を図っています。

具体例として、デジタル人財育成など各個人の能力やスキル・専門性の向上を目的とした研修をグループ全体に展開し、管理職向けに日立グループの成長を実現するための階層別研修をグローバル統一で実施しています。

階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2024年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M)、Ready to Lead	一般管理職や新任管理職を対象に、世界同一内容で行われるリーダーシップ研修	11カ国/地域（日本、アメリカ、イギリス、インド、シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、韓国、中国、台湾）にて開催し、3,522人が参加

各地域（統括会社）における能力開発

グローバルに事業を展開する日立は、各地域の統括会社（日立アメリカ、日立ヨーロッパ、日立アジア、日立インド、日立中国)を中心に、グローバルな共通基盤を活用しながらもそれぞれ注力する事業や、地域の文化的な背景を踏まえた独自の能力開発プログラムに取り組み、グループ全体でグローバルリーダーとなりうる人財の発掘・育成に努めています。

具体的には、日立グループ共通の学習プラットフォームである「Hitachi University」を各地域の従業員に対しても提供し、DXやAI／データサイエンスなど新しいデジタルスキルの習得や自己学習の支援を行っています。また、リーダーシップ開発においては、各地域でのタレントレビューや後継者育成計画を通じて優秀な人財を特定し、Global Leadership Development Programへの参加を通じて、リーダーとしての成長を支える枠組みを整備しています。

地域別の取り組み例としては、日立アジアではグローバルでのリーダー育成計画に加えて、経営層によるコーチングやメンタリング、プロジェクトへのアサイン、ワークショップの実施などでリーダーポジションまでの道筋をつくり、ポテンシャルのある将来のリーダー層の育成を促進しています。こうした人財育成に関する取り組みの一環として、「Future Leaders Forum」や「Young Talent Nexus」などの地域別施策を通じたグループ会社の人財育成支援にも取り組んでいます。また、日立アメリカでは従業員の継続的な成長を支援するため、「Mentoring at Hitachi」というプログラムを導入し、スキル向上と日立グループ内でのキャリア形成の機会を提供しています。

ジョブ型人財マネジメントへの転換

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を図っています。これを通じて、職務（ジョブ）と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財を、国籍・性別・年齢などの属性によらず、本人の意欲・能力に応じて登用することができるようになり、従業員一人ひとりの働きがいや、会社と個人との一体感を高め、双方の成長を実現していきます。

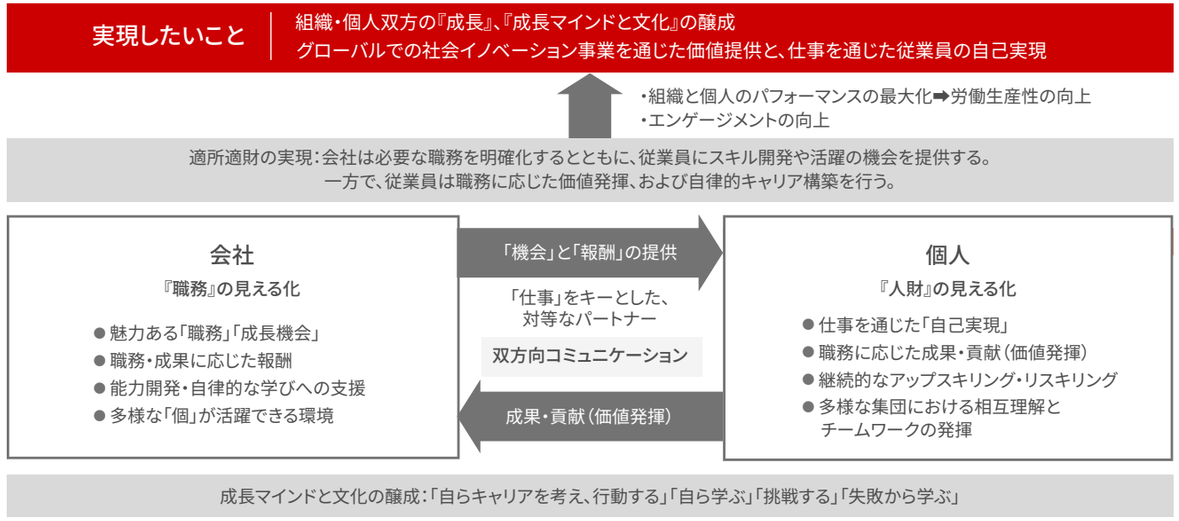
日立では、“職務と人財の見える化”を図るべく「ジョブディスクリプション（職務記述書）」の導入や、各従業員の適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討する「タレントレビュー」の実施などに取り組んできました。また、自律的なアップスキリング・リスキリングを支援する仕組みとして、AIが各自のキャリア志向などに合わせて社内外の学習コンテンツをリコメンドする「学習体験プラットフォーム（LXP）」を導入するなど、従業員の自律的キャリア形成支援を進めています。これらの取り組みは日立製作所をはじめとして、国内グループ会社にも順次導入しています。

さらに、人財マネジメントの制度・仕組み全体の見直しの一環として、2024年6月に日立製作所の非管理職（約2万人）の処遇制度を、職務をベースとした制度へ改訂（職務等級制度の導入）しました。これにより、職務と報酬の関係を明確にすることで適所適財を促進しています。

また、2024年10月から日立製作所において社内外副業制度を正式導入しました。この制度は従業員の自律的なキャリア形成の支援を目的に導入したもので、1年間のトライアル期間を経て正式に開始しました。

今後は、これらの制度・仕組みを着実に浸透させるとともに、適所適財に向けたスキルの開発や成長の機会をさらに拡充していきます。

日立がめざすジョブ型人財マネジメント



自律的キャリア形成を支えるキャリア研修とキャリア相談サービス

日立製作所では、「自らキャリアを考え、行動する」という成長マインドの醸成に注力しています。そのために、従業員の自律的なキャリア形成に直接働きかける基盤となるプログラムとして、「キャリア研修」を導入しています。このプログラムでは、Will-Can-Mustのフレームを活用し、めざすキャリアの実現に向けたアクションプラン策定の支援を強化することで、個人の主体的なキャリア形成や能力開発への具体的な取り組みを促進しています。この取り組みは、中高齢者層からスタートしましたが、2024年度からは対象を若年・中堅層に広げ、全世代に実施しています。これまでに約15,600人（2025年3月末時点）が参加しました。

また、キャリア相談室では、日立グループ内の公募案件に関する具体的な相談ができる「マッチングアドバイス」や、キャリア形成全般に対応する「キャリアコンサルティング」を通じて、一人ひとりの自律的なキャリア形成と公募ポジションへの適所適財配置をサポートする「キャリア相談サービス」を提供しています。

今後も、従業員一人ひとりの個性や志向を尊重しながら、自己理解やキャリアプランニングを支援することで、個人の意欲や能力をパフォーマンス・エンゲージメントの向上およびウェルビーイングの充実につなげていきます。

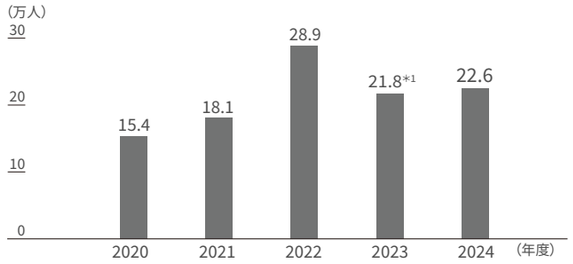
グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

日立は、グローバル共通人財マネジメント基盤の整備を進めています。人財データベースなどの整備や、一部のトップタレントを対象にしたグローバルリーダーシップディベロップメントの取り組みから開始し、共通のジョブグレードやパフォーマンスマネジメント、グローバル教育プラットフォームの導入やグローバル人財マネジメント統合プラットフォーム基盤の導入など、取り組みを広げています。また、新規に日立に加わった会社もこれら共通基盤の導入を順次進めています。

グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

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

人財マネジメント統合プラットフォーム導入状況



＊1 2022年度からの減少は、グループ会社数の変動によるもの

ピープルアナリティクスの推進

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

人財、組織や文化に関する効果的かつ迅速な打ち手を実行するにあたり、担当者の経験や勘のみに頼るのではなく、データの可視化や分析によって、意思決定の精度向上や、従業員一人ひとりの特徴や適性を踏まえた人財マネジメントの推進に取り組んでいます。

例えば、従業員サーベイ「Hitachi Insights」によって得られた定量的なデータだけではなく、より深い洞察を得ることをめざした従業員からのフリーコメント（文字データ）の統計解析に取り組んでいます。具体的には、テキストマイニングの技術、さらには日立製作所が独自に開発した生成AIを活用した分析結果、および分析手法に関するナレッジシェアを日立グループ全体に展開し、各組織における課題特定や施策検討を支援しています。

日立ではこのように、定性的なデータも定量的なデータに変換することで、より深い洞察を持ったデータ駆動型の意思決定を推進し、人財や組織の活性化、そして人的資本の強化につなげています。

日立グローバル・グレード（HGG）

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

タレントレビュー

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

グローバル・パフォーマンス・マネジメント（GPM）

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

公正な評価・処遇の徹底

日立は、国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を支持・尊重し、公正な評価・処遇を徹底しています。また、国籍を問わず多様な人財が活躍するには、人財を公正に評価・処遇するための仕組みをグローバルに構築する必要があると考えています。

その一環として、日立は報酬に関して「日立グループ・アイデンティティ」を体現し、事業の成長を通じて株主や顧客をはじめとするステークホルダーへの価値を最大化する人財を確保・定着させ、エンゲージメントを高めるために、「グローバル報酬フィロソフィー」を規則として定めています。このフィロソフィーでは、それぞれの市場に照らして適切かつ競争力のある報酬構成・水準を設計する「市場競争力の確保」、成果に応じた報酬を行う「ペイ・フォー・パフォーマンス」および「透明性の維持」を基本原則として、グループ全体で共通の理念としています。

報酬の決定にあたっては、各国・地域の報酬に関連する法令を遵守しています。例えば日本では、最低賃金の遵守を確実にするため、システムによる網羅的かつ定期的なチェックを実施し、違反がないことを確認しています。

また、国や地域それぞれの事業の労働市場に合わせた適切かつ競争力のある報酬体系を整備した上で、その報酬決定の仕組みを社員に周知し、毎年すべての社員のパフォーマンスを評価した上で報酬額を決定しています。

さらに、日立製作所では、すべての社員に対して、個人のパフォーマンスおよび会社業績に応じて報酬額が変動する仕組みを導入しており、評価結果に加え、「評価を通じて把握した各人の強みや改善すべき点」「今後の業務における課題・目標」をフィードバックし、個人の成長を促しています。

今後はこれまで日立製作所役員のみに付与していた株式報酬を、日立グループ会社役員や一部従業員へも拡大し、譲渡制限付き株式ユニットとして新たな報酬パッケージに組み込むことでさらなる報酬水準の向上と企業価値向上に向けたコミットメント強化を図ります。2027年度までに付与対象1,500人の実現をめざし、本制度の推進に取り組んでいきます。

多様な視点

インクルージョン推進の考え方

日立は、社会へ貢献するという使命の実現に向けて、従業員が協力し合い、支え合うことが重要であるという考えのもと、互いの個性を尊重する企業文化を大切にしています。共に力を合わせればより強くなれる、という想いを込めて、「Together, we are stronger」を掲げています。

「Together, we are stronger」は日立のイノベーションと社会への貢献を支えるためのマインドセットです。日立の成長に向けて、異なる視点を持ち寄り、互いに支え合い、コラボレーションを通じて共通価値を創造する姿勢を表しています。

また、新たに策定した「多様な視点の活用に関する日立グローバルポリシー」では、すべての人が尊重され、支え合い、自分の力を最大限に発揮できる職場環境の構築に対する日立のコミットメントを示しています。

具体的には、インクルージョン、公正性、コラボレーション、イノベーションの文化を醸成するための原則、行動、実践事項に加え、心理的安全性、インクルーシブなリーダーシップ、能力主義のシステムこそが長期的な成長と競争力の基盤である、という日立の考えを示しています。

多様な視点の活用ー私たちの原点となる価値観

日立は、1910年の創業以来、「和」「誠」「開拓者精神」という価値観を大切にしてきました。これらは単なる理念ではなく、今も私たちのリーダーシップ、協働、イノベーションの指針です。

多様な視点を活用するためのアプローチについて、日立創業の精神に照らすと、次のように解釈できます。

- **和（Harmony）：**それぞれの違いを超えて協力し、相互理解を深め、職位や地域、バックグラウンドに関わらず誰もがつながりを感じられるよう努めます。
- **誠（Sincerity）：**誠実さと思いやりを持ち、公正性、透明性、倫理的な行動を大切にします。
- **開拓者精神（Pioneering Spirit）：**既成概念にとらわれず、新たな視点を受け入れ、社会のための革新的なソリューションを協創します。

この価値観こそが、誰もが本当の意味で居場所を感じ、自分の力を発揮し、誇りを持ち、共に成長できる職場文化をつくるための指針となります。

多様な視点の活用に関する日立グローバルポリシー

尊重し合う文化と公正性およびインクルージョンの促進に向けたグローバルコミットメント

尊重し合う文化と公正性およびインクルージョンを推進するための取り組みの基盤として、日立は、すべての地域およびビジネスユニット（BU）における活動の指針となる明確なコミットメントを定めています。

日立は、尊重と能力主義に根差した文化の構築に尽力しており、採用・育成・評価・昇進など、すべての人事プロセスにおいて公正性と透明性を確保し、能力と実力に基づいて役割に最も適した人財配置を行うことをめざしています。

日立は、一人ひとりに応じた個別の育成・支援が必要であるという考えのもと、個々のエンパワーメントを通じて公正性の実現を推進しています。すべての人が成長の機会を得られるよう、合理的配慮や支援ツールなどの機会やリソースへの公正なアクセスの提供に努めています。

また、ビロンギング（帰属意識）と心理的安全性の醸成にも取り組んでいます。安心して自分らしく働くことができ、自分の価値が認められ、意見が尊重される環境こそが、真の成長につながるという考えから、日立は、誰もがありのままでいられ、互いを尊重し合うことが当たり前の職場づくりに取り組んでいます。

多様な視点を活用するためのグローバルマネジメント体制

Chief DEI Officer（CDEIO）のリーダーシップの下、日立は多様な視点を活かし、グループ全体の方向性を定め、事業ニーズや地域の優先事項に沿った施策を実施するためのグローバルおよび地域レベルでの体制を強化しました。

グローバルにおいては、役員レベルと現場レベルの双方で多様な視点を活用するためのインクルージョンに関する議論をすることで、方針や施策の共通理解を図っています。ステアリングコミッティは、各部門のCDEIOおよびCenter of Excellence（CoE）である人財部門長で構成され、戦略と方向性の策定を担っています。一方、グローバルカウンシルは、主要事業グループ会社の推進担当者や各地域でのインクルージョン推進を担うリーダーで構成され、地域ごとの文脈や事業固有のニーズに即して、優先順位づけと施策の実行を調整しています。なお、重要事項については、経営会議において報告・審議・議論し、必要に応じて取締役会へ報告しています。

地域の観点では、6つの地域（アメリカ、EMEA、インド、中国、APAC、日本）にそれぞれインクルージョン推進の責任を持つリーダーを設置しており、ビジネスリーダーと連携して、地域のニーズとビジネス戦略に沿った取り組みを中心に推進しています。

本社のグローバルDEI本部は、グループ施策の実施サポートや、インクルーシブな文化を醸成して従業員がベストな状態で貢献できるよう、透明性・公正性・能力主義に基づいたプロセスを確実にするための戦略を実施しています。取り組みをさまざまな指標を用いて評価し、中核となるアクションや優先事項を定めています。BU、コーポレート部門、グループ会社間の円滑なコミュニケーションを図るため、同本部は、グループ内の主要なステークホルダーが参加するワーキンググループ・セッションを設け、インクルージョンや多様な視点の活用に関するトピックの議論や事例の共有、課題の特定および実用的な解決策の検討などを行っています。

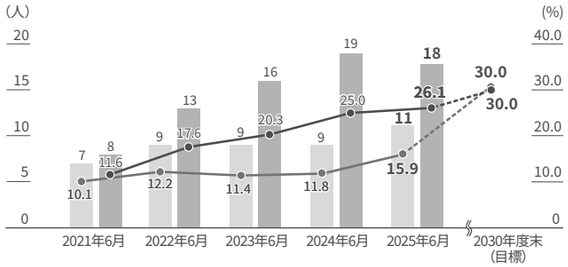
多様な視点を強化するためのグローバルマネジメント体制

グローバル目標

役員層における多様性

日立製作所は、役員層におけるダイバーシティを高めるための目標を設定し、2030年度までに、30%を多様な民族・文化の人財*1に、30%を女性にすることをめざしています。この取り組みは、日本の内閣府が掲げる「2030年までに東証プライム市場上場企業の女性役員比率を30%にする」という目標にも合致しています。

役員層における多様性（日立製作所）



*1 外国籍の役員人数を集計しています

視点の多様性を重視したマインドセット改革「Make a Difference!」

PLEDGES

日立は、2015年度より「一人称のマインドセット」強化や企業文化の醸成を目的にグループ全従業員参加型のアイデアコンテストを実施しています。過去10年間で、累計4,930件以上ものアイデアが集まりました。2024年度は、2023年度コンテストにおいて最優秀賞のGold Ticketを受賞したチームが経営層のサポートを得ながら、事業化に向けて取り組みを推進しました。現在、アジア地域での事業立ち上げ、またその先のアフリカ地域への展開を視野に活動を続けています。

2025年度以降は、企業のさらなるサステナブルな成長に向け、社会にイノベーションを提供できる企業文化と従業員マインドセットの醸成に取り組みます。具体的には、本活動を全社の取り組みとしてさらに活性化させるために、多様な人財が組織・業務変革をテーマとしたアイデアを出し合い、互いに認知・賞賛できる仕組みを導入します。加えて、事業や部門等、全社横断的なOne Hitachiアイデアの実現を通じたイノベーション創出を推進するために、新たな学びの機会の提供や組織・部門を越えた社内専門家によるサポートを強化します。

インクルージョンと公正性を強化するための戦略とフォーカスエリア

日立は、インクルーシブなリーダーシップ、心理的安全性、そして公正で能力主義に基づくシステムを基盤としたグローバル戦略を策定しています。これらの取り組みは、それぞれ個別の施策ではなく、日立グループ全体の事業計画、人財育成、イノベーションに組み込まれています。

5つのフォーカスエリアは、いずれもすべての人が尊重され力を発揮し、成長できる文化を支えるものです。

- **ジェンダーインクルージョンと公正な機会の提供**
  インクルーシブな採用と人財育成、昇進を通じて、すべてのジェンダーが自分の力を発揮し、公平に成長できるようにします。
- **文化的・地理的なインクルージョン**
  国籍や民族、地域の壁を越えて、多様な視点を大切にし、お互いに尊重し合うことによって、文化を超えたコラボレーションを強化します。
- **世代間のコラボレーション**
  世代間の学びと相互理解を促進し、イノベーションと知識の継承をサポートします。
- **個人のアイデンティティと個性の尊重 – LGBTQIA+**
  すべての人が自分らしくふるまい、尊厳と誇りを持って働ける環境を醸成します。
- **アクセシビリティ – 障がい・ニューロインクルージョン**
  障がいのある従業員やニューロダイバーシティを持つ従業員を支援し、誰もが働きやすい職場環境の整備を進めます。

各BUおよびコーポレート機能は、このフォーカスエリアに沿った具体的な優先事項と活動を抽出・特定し、日立のアプローチが地域レベルでもグローバルレベルでも浸透するようにしています。日立の戦略は共通の原則とグローバルな基準に基づいていますが、各地域独自の文化的背景、ビジネスの優先事項、社会的ニーズへの適応も重要です。そのような「グローカル」なアプローチを通じて、日立の価値観の一貫性を維持しながらも、地域の慣習、規則、分野について考慮しています。

従業員リソースグループ（ERG）：
現場主導のインクルージョン

日立グループの従業員リソースグループ（ERG*1）は、ビロンギングに根ざした企業文化の構築において重要な役割を担っています。ERGは、共感・学び・意義のある変化を生み出す起点となり、従業員一人ひとりがつながり、協働することで、インクルージョンの推進に貢献しています。

ERGの活動として、例えば、グローバルな事業所に跨るキャンペーンの共同開催や、学習機会の企画等に取り組んでいます。また、社員のリアルな声を事業部門へ届ける役割も担っています。ERGのエグゼクティブ・スポンサーやERGリーダーは地域およびグローバルカウンシルにも積極的に関与し、方針や戦略の策定に参画しています。EGRの草の根活動と戦略的な働きかけによって、インクルーシブな企業文化の構築に着実につながっています。

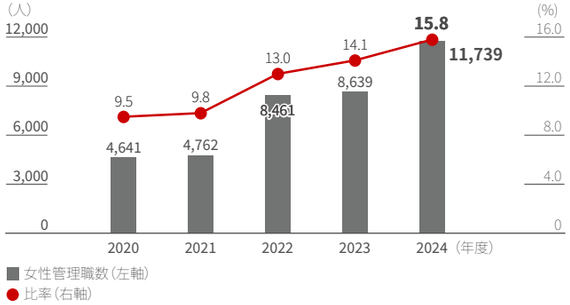
*1 ERG（Employee Resource Groups）：共通の特性や経験に基づいて活動する従業員主導のグループ

ジェンダーインクルージョンと公正な機会の提供

日立は、ジェンダーインクルージョンの取り組みを推進しています。2025年3月末時点で、日立のグローバル従業員に占める女性の割合は23.2%、女性管理職比率は15.8%です。

すべての階層で適切なジェンダーバランスを保つことで、市場や社会のニーズをより深く理解し、対応の強化につながると考えています。個々の能力と才能を基盤として、公正な昇進の機会を保証し、適所適財を実現することにより、女性を含めた誰もが実力を発揮できるようにしていきます。

女性管理職数と比率の推移（日立グループ）



Note: 3月末時点の在籍者人員数（日立から他社への出向者および休職者を含め、他社から日立への出向者を除く）に基づく。人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。なお、2024年度末時点における人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）は2.8万人。女性管理職数および比率の経年増加には、集計対象範囲の拡充および連結対象会社の変動によるものを含む。なお、管理職の数には人員データベースにグレード（役職）未登録の従業員は含まない

日本におけるジェンダーインクルージョンの取り組み

日本においては、柔軟な働き方や女性の成長と成功を支援するキャリア開発プログラムを通して、ジェンダーインクルージョンの促進に取り組んでいます。

その取り組みの一つがメンタリングプログラム「Career & Beyond」です。このプログラムは、管理職としてのキャリアを、ジェンダー・ロールに基づく期待や固定観念のために躊躇している女性をサポートすることを目的としています。プログラムを通して、キャリアに対する理解と自信を促し、同僚とのつながりを育み、参加者自身がキャリアを次のステップへ進められるよう支援しています。

また、多様な人財が活躍できる環境づくりの一環として、男女ともに育児に参画することを奨励し、従業員と管理職双方への意識啓発を通じて、すべての対象者が育児休暇を取得しやすい企業文化の醸成に取り組んでいます。加えて、育児休暇取得を促す経営陣からのビデオメッセージを発信するとともに、国内のグループ全従業員を対象に多様な働き方の重要性や、それを実現するための職場環境の醸成を促すセミナーを実施しました。

日立はすべての対象者が育児休暇（配偶者出産休暇を含む）を取得することをめざしており、2024年度には、70%以上がこの制度を活用しました。仕事と私生活のバランスが取れ、お互いに協力しあえる職場環境の醸成に向けて、大きな前進となりました。

文化的・地理的なインクルージョン

日立は海外売上収益と海外従業員数が約6割を占めるグローバル企業として、国籍、民族、地域を問わずすべての人が力を発揮できるよう、制度と仕組みづくりに取り組んでいます。

日立の従業員は、国籍や言語、人種、文化的背景が多様です。この多様性を活かすことで、お客さま、パートナー、コミュニティのニーズへの理解が深まり、イノベーションの促進、持続可能な事業成長が実現できると考えています。

教育と意識の向上によるエンパワーメントが重要であることから、異なる文化・背景を持つ従業員間においても、円滑に業務を進めるための大切な考え方・方法について周知を進めています。それぞれの文化のコミュニケーションスタイルや意思決定方法の違い、フィードバック方法を理解し、信頼関係の構築に向けて支援することで、グローバルで協力し合える組織風土の醸成に取り組んでいます。

日立レールにおける取り組み

2024年度、日立レールはグローバル Be Well プログラムの一環として、「Eat Well Around the World」コンテストを開催しました。15カ国の従業員が、ウェルビーイングの向上を図り、文化やインクルージョンを讃える100以上のレシピを発信しました。

その成果として、英語・フランス語・イタリア語・日本語の4言語対応の「日立レール・レシピブック」が制作されました。このレシピブックは、飢餓救済に取り組む国際的NGO「Rise Against Hunger」のプラットフォームを通じて、最低5米ドルの寄付を行うことでダウンロードができます。2024年度には、約2,800米ドルの寄付が集まりました。収益はすべて、発達期にある1～6歳の子どもたちに栄養価の高い食事を提供する「ECD Connect」プログラムを支援するために活用されています。

レシピの共有を通じて、社内のウェルネスやつながりを促進するだけでなく、寄付を通じて、飢餓との闘いに対する貢献もしています。

日本における取り組み

9つのERGが中心となり、日立のグローバルな多様性を祝う活気に満ちたイベントとして、「ERG文化祭」を初めて開催しました。日本で働く外国籍の従業員や、海外での業務経験を持つ経営層・チームメンバーが登壇し、個人的な体験や見解を共有しました。参加者の文化的・地理的多様性への理解が深まり、日立グループのインクルージョンの強化につながりました。

世代間のコラボレーション

日立は、すべての世代が持つ強み、経験、視点を尊重しています。異なる年齢層の人々が協力することで、社会の多様性や変化する顧客のニーズを反映した、より豊かで革新的なソリューションを生み出せると信じています。

現在、日立には多様な世代の従業員が共に働いており、それぞれが独自の知識と能力を発揮しています。長年培われた専門知識に加え、新たなスキルや新しい視点が融合した世代の多様性は、日立の大きな強みの一つです。2024年時点で、日立のグローバル従業員のうち、Z世代が約5分の1を占めており、今後さらに増加する見込みです。このように

年齢構成が変化していくなか、すべての従業員が年齢に関係なく、価値が認められ、意見が尊重され、サポートされていると感じられる環境の構築が重要になっています。

多様な世代が共に働くことで、組織内で蓄積してきた知見や業界の専門知識、新たなスキル、斬新な発想、新しい働き方など、あらゆる価値観が共有されます。日立では、世代を超えた学び、オープンな対話、そして相互支援の機会の提供に取り組んでいます。コラボレーションやメンタリングを通じて、若い世代の成長を後押しするとともに、あらゆる世代の活躍と貢献を支援しています。

日立アジアにおける取り組み（APAC地域）

すべての世代の可能性を引き出し、世代を超えたインクルージョンを推進することを目的に、日立アジアはインドおよびオーストラリア地域と連携し、世代を超えた多様性を記念するイベントを開催しました。各地域からの参加者に加え、「Voice of Youth」*1の日本メンバーが招かれ、世代間の協働に関する活発なパネルディスカッションが行われました。日立レールや日立エナジーなど20社以上のグループ会社から、計414人が参加し、世代を超えたインクルージョンの重要性に対する理解を深める機会となりました。

*1 サステナビリティのテーマでコラボレーションをするためのグローバル従業員ネットワークのERG

個人のアイデンティティと個性の尊重 – LGBTQIA+

日立は、一人ひとりの個性や違いを尊重し、すべての人が安心して自分らしく力を発揮できるインクルーシブな職場環境づくりに取り組んでいます。

それは、どのようなアイデンティティを持つ人も自由に自己表現でき、自分らしさに誇りを持てる環境のことであり、そのような職場こそが、創造性やコラボレーション、イノベーションを生みだし、成功につなげられると信じています。

この取り組みの一環として、日立グループ全体でLGBTQIA+の従業員への支援を行っています。性的指向、性自認、性表現に関わらず、すべての従業員が活躍できる、相互理解とインクルージョンの文化の構築に努めています。

具体的には、意識向上キャンペーン、教育・研修、地域主導のプログラムなど、さまざまな取り組みを実施しています。

グローバルでの取り組み

2024年6月のプライド月間に、日立はLGBTQIA+に関する意識向上を目的としたグローバルキャンペーンを実施しました。この取り組みの一環として、社外の講演者、ERGメンバー、役員を招いて、それぞれの経験や取り組みについて共有してもらう対面イベントやオンラインイベントを開催しました。またLGBTQIA+に関する用語の定義や、インクルージョンと理解を促進するために職場で実践できることの具体例を掲載した「LGBTQIA+ツールキット」を作成し、全従業員に提供しました。

日本における取り組み

2020年4月以降、ほぼすべての国内の日立グループ会社では、同性パートナーを持つ従業員に対し、家族介護休暇、育児支援、ワークライフバランス推進施策など、異性パートナーを持つ従業員と同等の福利厚生を適用しています。こうした取り組みが評価され、日立製作所およびグループ会社数社は、日本の一般社団法人「work with Pride」が実施するLGBTQIA+関連施策の評価指標「PRIDE指標2024」において表彰されました。

日立は、地域のプライドパレードに協賛することで、LGBTQIA+コミュニティへの国際的な支援を表明しています。日本では、従業員の声を反映し、LGBTQIA+ ERGと会社経営陣による共同提案のもと、2024年に初めて「東京レインボープライド」へのスポンサーシップを実施しました。

また、日本における同性婚の法制化を推進する「Business for Marriage Equality」キャンペーンにも賛同しています。

アクセシビリティ―障がい・ニューロインクルージョン

日立は障がいがある人やニューロダイバーシティへの理解を深め、支援の強化、認知の向上、インクルーシブな文化の醸成に取り組んでいます。職場環境や制度、ツールなどの継続的な改善を通じて、すべての従業員が能力を発揮して貢献できる環境づくりに取り組んでいきます。

障がいとは、身体的、精神的、知的、感覚的な違いなど、目に見えるものと見えないものの双方を含む幅広い概念と、日立では捉えています。ニューロダイバーシティもここに含めていますが、ニューロダイバージェントの特性を持つ方すべてが、自身を障がい者と認識しているわけではありません。日立は、従業員が自身をどのように捉えているかに関わらず、働くために必要なツール、環境、支援を確実に提供します。

障がいやニューロダイバーシティの特性がある従業員が働きやすい職場をつくることは、すべての従業員が活躍できる環境を構築することにもつながります。インクルーシブで利用しやすい環境は、従業員のポテンシャルを引き出し、イノベーションを促進し、すべての声が尊重され支援される職場づくりにつながると考えます。

2021年、日立は障がい者のインクルージョンを推進するグローバルネットワークであるValuable 500に加盟しました。以来、日立グループ全体での意識向上を図るとともに、物理的環境やデジタルツール、人事プロセス、日々の業務の進め方などにおいて、アクセシビリティの原則を組み込む取り組みを進めています。

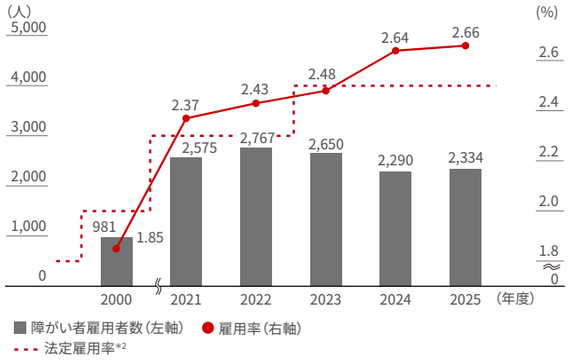
日立は今後も、アクセシビリティと柔軟性を大切にし、すべての人が尊重・サポートされていると実感できる文化の醸成に取り組みます。

日本における障がい者雇用

日立製作所および日本国内の日立グループ会社は、障がい者採用において、差別を排除し、柔軟でアクセシブルなプロセスを設けています。

2025年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.66%、日本国内の日立グループ全体で2.69%となっています。

障がい者雇用者数と雇用率の推移（日立製作所）*1



Note：データは各年度とも6月1日時点。人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う
*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む（2025年6月のグループ適用は特例子会社1社およびグループ適用会社21社）（日立製作所を含む）
*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013～2017年度は2.0%、2018年度は2.2%、2021～2023年度は2.3%、2024～2025年度は2.5%

ブランドガイドラインにおけるアクセシビリティ

日立の新グローバルブランドガイドラインのデザイン原則など、さまざまなシステムやツールにアクセシビリティの考え方を組み込んでいます。すべての従業員、パートナー、お客さまが公平にコンテンツにアクセスし参画できるように、コミュニケーションやビジュアルをわかりやすくインクルーシブにすることや、使いやすいフォーマットを用意することを重視しています。また、読みやすさを優先した文字デザインを採用しています。

日本における取り組み

2024年12月、IDPD（国際障害者デー）に合わせて、複数のイベントを開催しました。日本においては、従業員向けに障がいのインクルージョン・カフェ・セミナーを開催し、大学教授を招いてニューロダイバーシティについてのディスカッションを行いました。1,000人以上がオンラインでのインタラクティブな質疑応答セッションに参加し、ニューロダイバーシティへの理解を深めました。また、2024年には、障がい者インクルージョンを推進するコミュニティがERGとして発足しました。職場における意識向上、実体験の共有、具体的な改善策の策定といった分野で、重要な役割を担っています。

インクルージョンの推進に向けた役員研修

日立は、リーダーシップは継続的な学び、フィードバック、挑戦を通じて育まれるという考え方をもとに、成長志向のマインドセットを重視しています。

2023年より、日立は執行役、理事、グループ会社の社長を対象に、グローバルレベルで「インクルーシブリーダーシップ」研修プログラムを開始しています。このプログラムは、自己認識、インクルーシブなコミュニケーションをテーマとし、多様な視点が尊重される職場構築に向けて、リーダーとして取るべき行動について理解を促しています。

インクルージョン推進に向けた考え方を、組織全体に定着させるため、社内トレーナーをグローバルで育成するとともに、本プログラムを世界各国のシニアマネージャー層へ展開しています。これは、イノベーションとサステナブルな成長の原動力としてのインクルーシブリーダーシップに対する日立のコミットメントを示すものです。

安全衛生

安全衛生の基本理念

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を日本語・英語・中国語の3カ国語で世界の全グループ会社と共有しています。コントラクターや調達パートナーを含むすべての関係する会社と連携しながら、すべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって取り組んでいます。

また、日立グループで働く者全員が「すべての労働災害（疾病を含む）は防ぐことができる」「自らの安全と健康は自らが責任をもつ」という信念を共有し、自らの安全と健康を守る行動を積極的に実践するとともに、相互に啓発し合う文化の醸成に努めています。

日立グループ安全衛生ポリシー
「安全と健康を守ることは全てに優先する」

基本方針

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

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

安全衛生マネジメントシステムの体制

日立では、本社のグローバル安全衛生マネジメント推進本部が日立グループ全体の安全衛生マネジメントシステムを統括し、安全衛生責任者会議を隔月で開催しています。グループ各社の安全衛生担当役員と各部門の安全衛生責任者がこの会議に出席し、全社の安全衛生活動における戦略展開や、目標およびグループ統一のKPI設定、各部門の取り組みの進捗確認を行っています。また、事故・労働災害の要因分析および再発防止の徹底、ベストプラクティスの共有、研修の展開などに取り組み、安全衛生マネジメントシステムの改善を図っています。

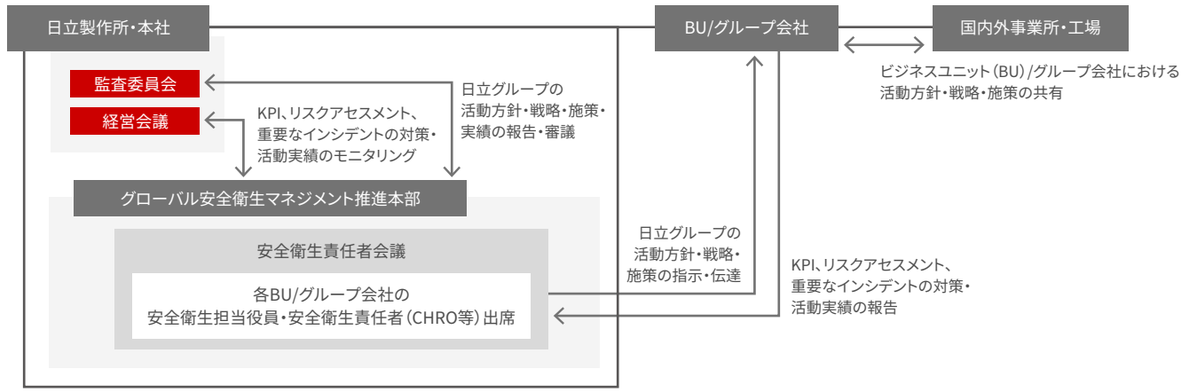
労働災害件数および安全衛生リスクへの対応について経営会議に報告・審議しており、その結果を取締役会へ報告しています。

日本国内では事業所などの拠点ごとに、事業主・労働組合・従業員が参画する安全衛生委員会を毎月1回開催し、事故・労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。海外の事業所・工場などで重大事故・災害が発生した場合には、状況に応じてグローバル安全衛生マネジメント推進本部が直接関与して改善を支援します。

また、日立グループは複数の拠点にてISO45001などの国際認証を取得しています。

安全衛生水準向上のための労使協定

安全衛生マネジメントシステムの体制



安全衛生のグローバル目標

PLEDGES

日立は、事故のない安全で健康な職場環境の実現をめざし、重大災害の撲滅や安全文化の醸成に努めています。安全衛生における2035年のありたき姿として、「安全と健康を全てに優先し、グローバルトップの安全な環境」を定めています。これに基づき、2027年度のめざす姿として、「重大災害の発生防止」、「精神疾患罹病率の低減」、「安全文化の向上による安全安心な職場環境の実現」を掲げています。

「2024中期経営計画」においては、コントラクター含めた死亡災害ゼロおよび総災害発生率（TRIFR*1）の半減（2021年度比）を掲げ、重大災害の撲滅に取り組みました。その結果、日立グループ全体のTRIFRは毎年低減し、2024年度目標を達成することができました。一方、死亡災害については、この3カ年で低減傾向にはあったものの、継続発生しており、残念ながらゼロには至っていない状況です。これらの要因としてはハイリスク作業*2に対するリスクアセスメントや、災害強度低減対策の確認が十分に実施されていないことが一因と考えられます。こうした課題への対応として、次期計画では生成AIを活用したリスクアセスメントの質的向上支援やリスクアセスメント実施者の力量要件の明確化に取り組みます。サステナビリティ戦略「PLEDGES」に掲げている2027年度目標である「コントラクター含めた死亡災害ゼロ」、「TRIFR0.1以下」の目標達成に向けて取り組んでいきます。

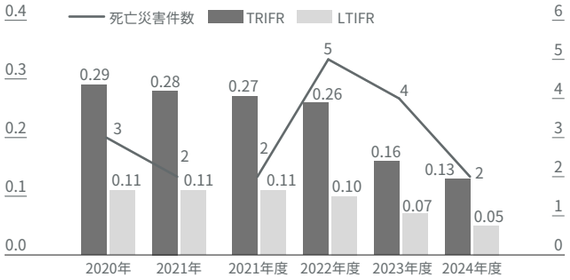
*1 TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate（20万労働時間当たりの総災害発生率）
*2 ハイリスク作業：(1)感電（高電圧）、(2)高所作業、(3)産業車両、(4)重量物、(5)挟まれ・巻き込まれ、(6)酸欠、(7)毒性ガス、(8)火気・爆発の8つの危険源にかかわる作業

安全に関する目標および実績（日立グループ）

KPI	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2024年度目標
死亡災害（コントラクターを含む）	5件（うち、コントラクター2件）	4件（うち、コントラクター4件）	2件（うち、コントラクター0件）	年間ゼロ
総災害発生率（TRIFR）	0.26	0.16	0.13	2024年度までに、2021年度比半減*1

*1 2021年度実績：0.27

死亡災害および総災害発生率（TRIFR）の推移



Note 1: 統計の期間は従来各年1～12月であったが、「2024中期経営計画」における安全目標設定に伴い、2021年度より4月～翌年3月に変更
Note 2: 参考値として、LTIFR(Lost-Time Incident Frequency Rate：休業災害発生率)を記載

安全衛生活動の主要施策

2027年度のめざす姿の具体化にあたっては、「安全文化構築・リーダーシップ」、「コミュニケーション・エンゲージメント」、「リスクマネジメント」、「ガバナンス」、「コンピテンシー」から構成される安全衛生5つの要素が重要と考え、これらに基づいた活動を推進することを、経営計画「Inspire2027」における方針としています。

2025-27年度の主要施策

安全文化構築・リーダーシップ	・日立グループ安全衛生方針の展開 ・安全意識調査による安全意識の底上げと職位間のギャップの解消 ・グローバル安全衛生ステアリングで日立グループ共通課題へのチャレンジ（One Hitachi 活動）
コミュニケーション・エンゲージメント	・コミュニケーション活性化施策を通じた、心理的安全性の高い職場づくりの推進 ・グループ横断型コミュニケーション施策（BU内安全衛生大会、相互事業所訪問等）の推進
リスクマネジメント	・重大災害ゼロおよび災害強度低減に向けたリスクアセスメントの質的向上支援 ・精神疾患罹病率低減に向けた予兆管理の運用定着
ガバナンス	・日立グループ労働安全衛生マネジメントシステムに基づく安全衛生活動の標準化（コーポレート監査に基づくパフォーマンス評価、マネジメントレビューフォローアップ、産業保健など）
コンピテンシー	・リスクアセスメントや事故調査の専門教育・資格の力量要件整備・展開 ・継続的な教育による従業員のメンタル・フィジカルヘルス両面でのリテラシーの向上

安全衛生マネジメントシステムの展開・運用

日立では、グループ全体の安全衛生レベルの向上とリスク管理の是正と強化を目的に、ISO45001の要求事項を満たす「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」（日本語・英語）を制定し、すべてのBUおよびグループ会社への展開と運用を推進しています。

2024年度は、グループ全体で安全衛生活動のさらなる強化を図るため、「日立グループリスクアセスメントガイドライン」や「現地工事安全管理ガイドライン」など、グループ共通のガイドラインを改訂しました。また、本社部門による安全衛生マネジメントシステム監査を各BUや事業所においても実施できるよう、内部監査員育成にも注力しました。2024年度に実施した内部監査員研修には約160人が参加し、内部監査員として認定されました。

リスクアセスメント

日立では、安全衛生マネジメントシステム基準に沿った「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に基づき、機械類の変更および新規導入時やプロセス変更時、事故発生時などにリスクアセスメントを行い、リスク低減に取り組んでいます。

特に、重大な労働災害の防止や休業災害発生率（LTIFR）の低減に向けては、ハイリスク作業に対する適切なリスクアセスメントが有効と考え、グループ全体で統一したリスク管理を実施しています。

質の高いリスクアセスメントを行うためには、危険源を正しく特定し、効果的なリスク低減策を立てることが重要です。そのため、各グループ会社や事業所において、適切な危険源の特定と効果的な対策の立案・実行ができるよう、生成AIの活用も視野に入れながら、リスクアセスメントの質の向上を進めています。

内部監査・モニタリング

日立は、安全衛生活動の方針・計画・実績について、監査委員会に毎年報告し、審議しています。また、死亡事故や重篤な災害が発生する可能性がある事案などの重要課題については、経営会議やグループ会社社長会議などで年1回以上報告しています。特に改善が必要な事案については、モニタリングの結果を同会議体において報告しています。

さらに、日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準に基づいた本社による内部監査を毎年行う体制を構築し、2024年度から実施しています。日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準は、各BU・グループ会社が管轄する国内外の事業所における安全衛生活動を統括・管理することを求めています。そのため、日立では、3段階の監査体制（ディフェンスライン）を推進しています。

- **自己監査**：各事業所が自ら実施する監査
- **事業体監査**：各BUやグループ会社の安全衛生部門が、自部門の事業所に対して行う監査
- **コーポレート監査**：本社のグローバル安全衛生マネジメント推進本部が、各BUやグループ会社の安全衛生部門に対して行う監査

このような多層的な監査体制により、多数の事業所を有する日立グループ全体の安全衛生活動の確認・評価・改善を図っています。

安全衛生教育の実施

日立は、労働災害の発生を予防するため、すべての役員および従業員を対象にさまざまな安全衛生教育を実施し、安全文化の醸成を図っています。

具体的には、全従業員向けに、常時受講可能な安全衛生に関するeラーニングを提供しているほか、毎年実施する新任課長・主任向け研修において同教材を通じて安全衛生の理解促進を図っています。2024年度は5,185人の新任課長・主任が受講しました。

ライン管理者や安全担当者、経営幹部などに向けては、より専門的な内容を取り扱った集合教育を実施しています。例えば、「安全担当者およびライン管理者向けの講師育成研修」では、グループ共通活動の着実な実行を目的に、各BU・グループ会社の安全衛生教育を担うトレーナーを養成しています。また、安全に特化したリーダーシップ研修として「経営幹部向け研修」を実施しています。各BU・グループ会社の経営幹部が意見交換を行い、相互啓発を通じて安全文化の醸成を図るとともに、安全な職場づくりにおける経営幹部の役割や責任の認識強化につなげています。さらに執行役に対しては、研修受講後に外部コンサルタントとの1on1インタビューを通じ、意識・行動変容の評価も実施しています。

これらグループ共通の教育のほかにも、各BU・グループ会社ではそれぞれのリスク特性に応じた教育を行い、安全衛生教育を推進しています。例えば、事業や業界に関連する業務ガイドラインや手順を配布しているほか、現場により近いライン管理者・安全担当者・特有の危険作業に従事する労働者に対しては、組織や事業形態に応じた教育・訓練、安全に特化した階層別の研修を実施しています。特に、作業や環境に不慣れな新規雇用の従業員や派遣労働者といった罹災リスクが高い就労者には、作業前に作業手順や危険性などの理解を高める教育・訓練を実施した上で、OJT（On-the-job Training）による個別指導を行っています。

階層別安全専門研修

	受講者数				
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
経営幹部向け研修（BUのCEO、グループ会社社長など）	104人	138人	173人	25人	93人
安全担当者およびライン管理者向けの講師育成研修	57人	—	146人	—	18人

コントラクターの安全衛生の確保

日立は、工場外のサイトにおける建設工事、据付、サービス・メンテナンスなどの作業において、コントラクターが被災する事故の発生を踏まえ、工場外サイトにおける法令・ルール・運用面を含めた安全管理体制の強化を行っています。

具体的には、工場外サイトにおける日立グループ共通の安全管理体制のガイドライン「現地工事安全管理ガイドライン」を2024年度に改定し、コントラクターを含めた統合的な安全管理の改善に取り組んでいます。このガイドラインでは、コントラクターの選定と力量評価や注文者による安全管理について、計画段階から工事終了時までの具体的な運用フローを定めています。コントラクターに対する日々の安全衛生活動としては、新規入場教育による安全衛生ルールや緊急時対応についての周知を行うとともに安全衛生パトロールを強化しています。安全衛生の専門家が日々現場を巡回するだけではなく、コントラクター会社間のベストプラクティスの共有や表彰などを活用し、コントラクターの安全衛生意識向上を図っています。

日立では、これらの活動を通して、リスクの高い工場外サイトでの作業における安全衛生の確保の強化に引き続き努めていきます。また、日立グループサステナブル調達ガイドラインにおいても、安全衛生に関する事項を定めています。

日立グループサステナブル調達ガイドライン

従業員の健康づくりへの取り組み

日立の持続的な成長には従業員のウェルビーイングの向上が不可欠であることから、グループ一丸となって従業員の心身の健康、安全に働ける職場づくりに努めています。毎年実施するグローバル従業員サーベイを通じて、従業員のウェルビーイングに関する質問の回答を確認しています。回答結果を踏まえ、従業員のウェルビーイング向上に向けた適切な施策の実施を進めています。

従業員エンゲージメントの向上

日本国内の健康に関する目標

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

日本国内の健康支援施策

- 地域や事業体を一元的に支援する健康管理センターにて産業保健サービスを提供
- 定期健康診断などの結果から、重症化予防のための各種健康確保措置の実施
- 長時間労働者に対する問診や面談を通じた、心身の不調の未然防止
- 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通じた、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
- 産業保健スタッフや人事勤労担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた、産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会の提供
- ストレスチェック制度の高ストレス者に対する、医師による面接指導に加えて、社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチの実施
- 幅広い悩みの早期解決の一助となる機会の提供として、EAP*1相談窓口を社内外に設け、従業員が相談しやすい環境を整備
- スマホアプリを活用した、日々の気分登録と気分の変化を踏まえたカウンセラーからの声掛け

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

衛生・健康に関する目標・実績（国内日立グループ）

	2022年目標	2022年実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績
精神疾患罹病率	0.7%未満	0.74%	0.7%未満	0.85%	0.7%未満	0.90%
特定保健指導*1 実施率*2	対象の従業員50%以上	54.2%	55%超	55.1%	55%超	26.3%*3

Note：統計の期間は従来各年1～12月であったが、2023年度より4月～翌年3月に変更
*1 特定保健指導：生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が生活習慣を見直すサポート
*2 厚生労働省報告ベース
*3 2024年度の実績値は2025年10月に確定予定

疾病別休務者の推移（国内日立グループ）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
精神	0.62	0.66	0.74	0.84	0.90
身体	0.22	0.21	0.24	0.21	0.20

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

メンタルヘルスへの対応

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、安全衛生部門、人事勤労部門それぞれを対象とするメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。

2024年度の精神疾患罹病率が0.90%となり、対応策として、働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するプロアクティブなアプローチを展開しています。

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

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

日立のメンタルヘルス対策の取り組み

	ステージ	産業医産業保健スタッフ	セルフケア（本人）	ラインケア（上長）	人事勤労部門
予防管理	健全期	健康啓発活動 （産業医講話・保健指導）	メンタルヘルスリテラシー向上	職場管理	職場管理指導 長時間労働縮減 研修教育受講促進
			日立グループ標準メンタルヘルス研修		
		法定「ストレスチェック」制度　（日立グループ共通ストレスチェック）			
			・EAP相談 等（日立グループEAP相談、日立健保健康組合 健康相談） ・セルフケア研修、ストレスコーピング講座、アサーション研修 等 ・全従業員向けeラーニング（セルフケア） ・eラーニング「こころと体の健康を考える時間Ver1～3」	職場環境改善基礎研修 等 日立グループEAP相談 ラインケア研修、傾聴研修 等	
兆候管理	メンタル不調期	検診時メンタル面談 健康相談	健康相談 各種健診の受診	職場管理 各種健診の促進	長時間残業者管理
発症管理	欠勤・休職開始～休職中	定期面談 復職支援	休職制度	定期面談	休職期間管理
再発管理	復職判定～復職後期	復職支援プログラム 定期面談	試し出社制度	復職時業務検討 定期面談 復職後状況確認	復職支援プログラム 定期面談
繰り返し管理	休復職繰り返し期	定期面談	社外リワーク施設への誘導		

休職者向けハンドブック

管理職向けハンドブック
管理職向けeラーニング（ラインによるケア）

コラボヘルスの推進

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

*1 コラボヘルス：健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（従業員およびその家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること
*2 日立健康保険組合：日立グループの従業員・家族が加入する日本最大規模の健康保険組合で、2025年3月末時点の加入事業所は136事業所、加入者数は298,186人（被保険者159,014人、被扶養者139,172人）

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

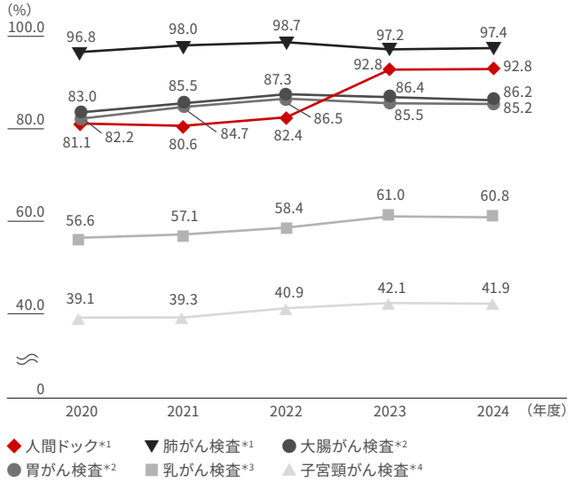
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
大規模法人	58/95法人（うちホワイト500：7法人）	75/87法人（うちホワイト500：4法人）	78/80法人（うちホワイト500：4法人）	75/78法人（うちホワイト500：7法人）	65/65法人（うちホワイト500：9法人）
中小規模法人	41/75法人（うちブライト500：3法人）	66/70法人（うちブライト500：なし）	65/66法人（うちブライト500：2法人）	61/62法人（うちブライト500：3法人）	43/43法人（うちブライト500：3法人）

健康診断受診の促進と禁煙促進

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

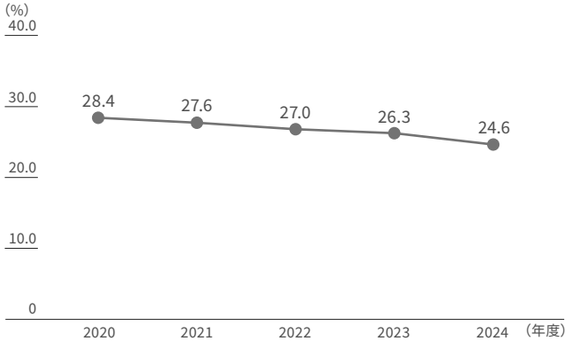
また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞の発症予防のための重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、禁煙についても、コロナ禍での禁煙外来への受診控え解消や在宅勤務時の禁煙促進に向け、2024年度は禁煙プログラム「みんチャレ禁煙」と「完全オンライン卒煙プログラム」を実施し、計826人が参加、禁煙外来を大きく上回る52.3%の432人が禁煙に成功しました。

健康診断などの受診率（国内日立グループ）



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

喫煙率の推移（国内日立グループ）



Note：35歳以上の従業員（特定健診の問診結果）

従業員およびその家族の健康増進の取り組み

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

また、日立では従業員およびその家族自身の健診結果から8大疾病の入院リスクを予測する「リスクシミュレーター」サービスの導入しており、2024年度は約8万人がこのサービスを利用しました。

さらに、「MY HEALTH WEB」が提供するウォーキングプログラム「MY HEALTH WALKING」を活用した、春季・秋季の2回にわたる約80～100日間のウォーキングキャンペーンも開催し、それぞれ約4万人が参加しました。加えて、従業員およびその家族の自発的な健診受診を促すために「MY HEALTH WEB」を通じた健診予約サービスも提供しています。このようにヘルスリテラシー向上を目的としたさまざまな健康サービスを提供できる環境を整えたことで「MY HEALTH WEB」の従業員登録率は9割を超える水準となっています。

これらに加えて、日立では配偶者などの被扶養者の健診受診を促すために、スマートフォンアプリを活用した健康情報提供と健診予約サービスを実施しており、これには約3.7万人が登録しています。

感染症対策など グローバルな健康課題への対応

日立では、海外渡航先での感染症予防のため、海外赴任者や出張者に対しては、A型肝炎、破傷風、コレラなど渡航先の衛生状態を踏まえた予防接種の受診案内を出し、社内健康管理センターもしくは外部医療機関にて接種を実施しています。また、三大感染症の一つであるマラリアを含む感染症対策を記述した海外生活の注意点を日立グループ向け社内イントラにて公開しており、症状や予防法、発症した際の対応を掲載し、渡航者とその家族が安心して現地で生活できるように支援しています。

さらに、日本では職場におけるインフルエンザ集団感染予防を目的に、健康保険組合が家族も含めたインフルエンザ予防接種受診者へのインセンティブポイントを整備しています。罹患・重症化予防への取り組みとして、流行期前の予防接種を推奨しており、毎年約8万人の従業員や家族が利用しています。

原子力事業従事者の健康・安全への配慮

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定にかかわったすべての供給者により採択された本行動原則は、2011年9月15日に正式に公表され、日立も遵守を表明しています。

原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則

放射線業務従事者への対応

原子力発電所における放射線業務への国内従事者に対して、「日立総合放射線管理システム」を活用し、協力会社を含めた一元的な管理を実施しています。被ばく線量の管理においては、日本の法令で定められた基準より厳しい日立独自の管理基準を設定し、これに基づいた適切な管理を行っています。また、健康管理についても、法令に基づく定期健康診断の実施に加え、自社産業医による現地での健康相談などを通じて、従業員の心身の健康維持に努めています。さらに、放射線業務に従事する者が安全に作業を行えるよう、作業開始前には放射線に関する基礎知識や安全に関する教育を実施するとともに、安全体感教育やVR（仮想現実）を活用した実践的な教育プログラムを通じて、知識の定着と安全意識の向上を図り、作業の安全性確保に努めています。

放射性廃棄物低減に向けた取り組み

日立は原子力をさらに安全で持続可能なエネルギー源とし、社会への受容性を高められるよう、高速炉と燃料サイクル技術の開発を進め、資源の有効活用や放射性廃棄物による環境負荷の軽減に取り組んでいます。

燃料サイクルの取り組み

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

日立は、仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが主体的に仕事とプライベートのクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。そのための制度や取り組みを導入し、一人ひとりのプロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力を高め、個人と組織の持続的な成長につなげています。

働き方改革の推進

日立は、多様な人財がいきいきと働き成果を発揮できるよう、働き方改革を推進しています。日立製作所では、場所や時間に捉われない働き方であるタイム&ロケーションフリーワーク推進の観点から、全従業員の約95%を対象に「在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度」を導入しています。本制度は、一定時間の出社義務や実施回数の制限なく利用でき、自宅やサテライトオフィスのほかに、育児・介護・看護などのために必要な場所や親族の居住地での勤務が可能です。加えて、2024年度から、一定の条件のもとで海外の親族の居住地での勤務も認めています。

また、管理職や裁量労働勤務適用者を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できる「スポットリモートワーク」を導入しています。その他、フレックスタイム制勤務の1日の最低勤務時間撤廃により所定就業日を「非就業日」とすることも可能となっているほか、多様な休暇ニーズへの対応を踏まえた「ライフサポート休暇」（多目的・100%有給の休暇制度）も導入し、休息・休暇の選択肢を拡充しています。

さらに、自律的で柔軟な働き方の実現に向けて、一般社団法人日本経済団体連合会や電機・電子・情報通信産業経営者連盟を通じて政策提言に取り組むとともに、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会など政府の会議体において経済団体を代表する立場から意見表明を行っています。

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

日立は、仕事と育児・介護の両立支援や働きやすい職場環境の整備を進めています。具体的には、日立製作所では、必要な支援を（1）情報提供、（2）経済的支援、（3）働き方改革、（4）マインドセット改革の4つの観点で整理・検討し、具体的な支援策をトータルパッケージとして一体的に提供・推進しています。また、国内グループ会社へも同様の取り組みを展開しています。

仕事と育児・介護の両立支援制度（日立製作所の例）

	育児	介護
情報提供	◦ 育児と女性の健康コンシェルジュ ・保活サポート ・女性のからだに関するお悩み相談 ・男性の育児参画促進に向けたコラム配信 ◦ 企業主導型保育所とのマッチングサービス ◦ プレパパ・プレママセミナー/育休前・復職支援セミナー ・育児休暇取得の検討に必要な知識の提供 ・日立グループの育休取得者によるパネルディスカッションなど	◦ 介護コンシェルジュによる個別相談 ・社内外の支援制度に関する相談 ・介護施設紹介・見学同行 ・介護状態に応じた「仕事と介護の両立」のためのケアプラン作成および見直しなど ◦ 仕事と介護の両立支援セミナー ・外部専門家による講演会 ・日立グループの介護経験者によるパネルディスカッションなど ◦ 仕事と介護両立支援マネジメントハンドブックの配布
経済的支援	◦ 両立のための必要費用補助 ・育児・仕事両立支援金 （子1人につき最大10万円/年、小学校3年修了まで） ・カフェテリアプラン（育児メニュー） ◦ 育休中の給与・給付金シミュレーションツール	◦ 両立のための必要費用補助 ・介護・仕事両立支援ポイント （被介護者1人につき年間1,000ポイント（10万円相当）） ・介護・仕事両立体制構築支援ポイント （被介護者1人につき3,000ポイント（30万円相当）） ・カフェテリアプラン（介護メニュー）
働き方改革	◦ 勤務制度の柔軟化 ・フレックスタイム制勤務 ・短時間勤務（原則4、5、6、6.5、7時間） ・在宅勤務（海外を含む） ・サテライトオフィス勤務 ・スポットリモートワーク ・単身赴任の解消 ◦ 休暇・休職制度の拡充 ・時間単位年休 ・ライフサポート休暇（5日/年） ・家族看護休暇（5日/年） ・子の看護等休暇（5日/年）	
	◦ 育児休暇・休職制度の拡充 ・出産休暇（産前） ・配偶者出産休暇（1子につき5日） ・育児休暇（小学校1年修了までの通算3年、分割取得可） ・不妊治療休暇（通算1年） ・妊娠通院休暇、妊娠障がい休暇	◦ 介護休暇・休職制度の拡充 ・年次介護休暇（5日/年） ・介護休暇（通算1年、分割取得可）
マインドセット改革	◦ 多様な働き方の実現に向けた意識改革 ・全従業員向けの講演会 ◦ 管理職の意識改革 ・管理職向けeラーニング（全管理職に実施） ・イントラサイトにおけるシーン別（妊娠・出産・介護・復職）のマネジメント方法解説	
	◦ トップによるコミットメント ・育休取得促進に向けた動画配信 ◦ 育休取得ワークフローシステムを活用した職場でのコミュニケーション促進	◦ 管理職の意識改革 ・部長層向け講演会 ◦ 仕事との両立に向けた上司・部下間のコミュニケーション強化

仕事と育児・介護の両立支援の取り組み

仕事と育児の両立支援については、育休開始前から復職後までのステージに応じてさまざまな取り組みを進めています。日立製作所では、経営トップや男性を含む育休取得者からのメッセージ動画の配信や、「育休取得宣言」など職場でのコミュニケーション促進や理解向上に向けた施策により、対象となる従業員全員が育休などを取得できるよう取り組んでいます。また、育休取得予定者と上司がともに参加するセミナーを開催し、育休中の不安軽減や復職支援強化を図っているほか、復職後のサポートとして、育児・仕事両立支援金制度なども整備しています。

仕事と介護の両立支援については、日本では少子高齢化の進展に伴い、介護の問題に直面する従業員が増加していることから、「仕事と介護の両立実現」と「介護離職の防止」を目的として支援制度の拡充を推進しています。日立製作所および国内グループ会社は、定期的に介護に関する社内の意識・実態調査を行い、その結果を踏まえて仕事と介護の両立支援施策の強化を図っています。具体的には、定期的に開催している介護セミナーで、日立グループの介護経験者によるパネルディスカッションなどを行っています。また、社内外の支援制度を理解した専門家による個別相談窓口の設置、両立実現に向けた上司と部下のコミュニケーションガイドの整備などの施策も実施しています。先行して取り組みを開始した日立製作所においては、国や会社の支援制度に関する従業員の認知度が8割を超え、介護による離職や長期休職の回避・抑制につながっています。また、団塊の世代の後期高齢者化に伴ういわゆる2025年問題への対応として、すべての国内グループ会社において「仕事・介護両立支援策推進計画」を策定し、取り組みを推進しています。

仕事と育児・介護の両立実現に向けては、従業員がさまざまな支援制度を活用しやすい職場風土の醸成が必要です。このため、2024年度からは新たに国内のグループ全従業員を対象に「多様な働き方促進セミナー」を開催し、多様な働き方の支援を進める背景と、職場全体で働き方改革に取り組む重要性を伝えています。育児・介護などの特定の事由にかかわらず、すべての人の仕事と私生活が尊重され、お互いに支え合える風土をめざしていきます。

近年の取り組み（日立製作所の例）

区分	項目	主な内容
育児	プレパパ・プレママセミナー	・本人および配偶者/パートナーが出産予定の従業員を対象に、育休取得の検討に必要な知識を提供するとともに、休暇・勤務制度などの利用を促すことを目的に実施 ・男性参加者の9割以上がセミナー後、「育休を取得したい」と回答
	ワークフローシステムを活用した育休取得宣言	・育休取得意向の早期把握、職場のサポート体制構築期間の確保を目的とした施策 ・育休などの取得に向けた上司との面談・コミュニケーションを促進するとともに、育休前から休暇開始までの対象期間に制度やセミナーなどの必要な情報を提供
	育児と女性の健康コンシェルジュ	・保活サポートを実施 ・男性の育児参画促進に向けた育児クイズやコラムを配信しているほか、女性のからだに関する悩み相談にも対応
介護	仕事との両立に向けた職場コミュニケーションの強化	・「仕事と介護の両立 職場コミュニケーションガイド」を展開（介護に直面した部下とその上司、専門家（介護コンシェルジュ）のコミュニケーションを円滑に進めるための流れやポイントをまとめたガイドを全従業員に配布）
	介護コンシェルジュ（個別相談窓口）の導入拡大	・従業員本人やその家族の介護にかかわるさまざまな悩みに対して、会社制度を理解した介護の専門家が対応 ・国内グループ従業員の約9割をカバー（2025年2月時点）
	定期的なセミナー・講演会などの実施	・日立グループの仕事と介護の両立を経験した社員によるパネルディスカッションや、外部専門家による講演会を定期的に実施 ・2024年度は延べ約17,400人が受講、約9割が「不安や悩みの解消につながった」と回答

多様化するニーズに対応したライフサポート制度・施策

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

退職給付制度

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

従業員持株制度

日立製作所および一部の国内グループ会社は、従業員の資産形成の支援や経営参画意識の向上を図るため、従業員持株制度を導入しています。従業員持株制度では、日立製作所の株式取得にあたり、資産形成に関する教育を行うほか、従業員は日立製作所の業績に応じた奨励金の支給を得られるようになっており、会社の成長が従業員の資産形成につながる仕組みとしています。なお、日立製作所の従業員持株制度を通じた保有株式は、大株主順位第9位（持株比率1.73%）となっています（2025年3月末時点）。

また、日本以外の国・地域の従業員[*1]も株式を購入できるよう、新たな仕組みの導入を推進しています。この取り組みを通じ、資産形成の支援をより一層推進するともに、帰属意識を高め、従業員と株主の利益の一致を図ります。2027年度までに持株制度の対象者を15万人とすることを目標に、制度の拡充に取り組んでいきます。

*1 法的または実務的に導入困難な国の対象従業員は除く

長時間労働・過重労働の防止

日立は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。日立製作所は、従業員の健康維持、生産性向上の観点から、年度ごとに日本国内での働き方改革の全社KPIを設定し、職場マネジメントの強化や業務プロセスの見直しに取り組んでいます。労働時間・年次有給休暇取得に関する法令遵守の徹底を目的としたeラーニングの実施、長時間労働につながる可能性がある職場やプロジェクトの個別管理を行っています。長時間労働・過重労働防止のための労働時間管理については、PCのON/OFF時刻に基づき、稼働時間の実態を確認する仕組みの導入や、労務管理に関する情報の提供・アラート発信により、上司が部下の労働状況をタイムリーに把握し適切なマネジメントができるよう支援しています。これらのITツールを活用した長時間労働・過重労働防止の取り組みは国内グループ会社にも展開しています。

また日立製作所では、従業員一人ひとりが働き方を振り返り自律的に生産性を高められるよう、一斉送信メールによって全従業員に各人の毎月の総実労働時間の実績値と年度見込値を通知するとともに、PC画面へのポップアップ表示によって働き方の行動変容を促進するコンテンツ配信を行っています。こうした取り組みにより、個々の従業員が効率よく働き（より短い時間で成果を出す）、働いたら休む（チャージと次への準備を行い、高いパフォーマンスを維持する）文化への変革を進めています。

なお、時間外労働、深夜労働、休日労働に対しては、法定を上回る割増賃金を支給するとともに（法定の割増率：時間外25%、深夜25%、休日35%に対し、日立製作所では時間外30%、深夜30%、休日45%の割増賃金を支給）、休日に所定労働時間労働した場合には代休を付与しています（代休を取得した場合でも割増部分の賃金は支給）。

各地域（統括会社）における働きやすい職場環境づくり

グローバルの各地域においても統括会社（日立アメリカ、日立ヨーロッパ、日立アジア、日立インド、日立中国）を中心に、各国・地域の法令を遵守しながら、柔軟かつ協働を促進する職場環境を築き、従業員のウェルビーイングを向上させるための多様な施策を展開しています。

各拠点で共通して導入されているハイブリッド勤務制度やフレックスタイム制度は、従業員のワーク・ライフ・マネジメントを支えながら、オフィス出社による協業の促進も重視しています。また、「No Meeting Day」の設定や、透明性のある組織運営を推進し、従業員の能力と成果を公正に評価・支援することで、安心して働ける環境を整えています。従業員の健康とウェルビーイングを支える取り組みも充実しており、精神的・身体的な健康と経済的なウェルビーイングをテーマとしたウェビナーの開催や、専門的なメンタルヘルス支援プログラム（EAP）などを通じて、従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整えています。

また、従業員間の交流と協力を促進するため、ネットワーキングイベント、ファミリーデー、企業文化関連イベント、屋外交流会、新年会など多様なイベントを開催し、組織の結束力を高めています。幹部タウンホールミーティングや部門間交流会を活用して、縦横のコミュニケーションを強化することで、従業員同士の連携を深めています。さらに、インクルーシブな企業文化の推進にも力を入れており、多様な視点の重要性に関する意識向上のための講座やガイドラインの発信を行っています。リーダーシップ研修や倫理的な業務慣行の啓発セッションを通じて、従業員の意識を高め、日立創業の精神（和・誠・開拓精神）を基盤とした企業理念を浸透させる取り組みも継続しています。

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、日立グループ人権方針にて、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」に規定されている国際的に認められたすべての人権を尊重する責任を果たすことを約束しています。

また、日立グループ企業倫理・行動規範においても、各国・地域の法令の遵守、国際規範を基準とした従業員の基本的な権利の尊重について規定し、特に職場に関係の深い人権の一つとして「結社の自由・団結権・団体交渉権」を認めています。さらに、「結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべき」との原則を掲げる国連グローバル・コンパクトに署名しています。

日立は、オンボーディング研修や日立グループ企業倫理月間（年1回）を通じて、従業員に人権尊重の重要性について理解浸透を図り、その実現に取り組んでいます。

日立グループ人権方針
人権尊重
日立グループ企業倫理・行動規範

労使間の対話

日立における労使関係は安定しており、健全な対話が継続的に行われています。

日本においては、労働者の労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）が法律により認められており、日立もこれらの権利を尊重しています。日立製作所と国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会は、経営層との対話を通じ、従業員と経営者の相互理解を図っています。具体的には、日立グループ経営懇談会を年4回（四半期に1回）開催し、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。そのほかにも、日立グループ安全衛生懇談会など、5つの懇談会・委員会を設置し、各会で年1～2回の情報共有・意見交換を行っています。

日立製作所においては、経営の円滑な運営と事業の発展ならびに組合員の労働条件向上を図るために、中央経営審議会、ビジネスユニット経営審議会、事業所経営審議会を設置しています。さらに、Next100労使委員会、中央賃金委員会、雇用・働き方専門委員会など、テーマごとに14の委員会・専門委員会・懇談会を設置し、各会で年1～4回の情報共有・意見交換・議論を行っています。

日立製作所と日立製作所労働組合の間では労働協約を1951年から締結し、2年に1回、春季交渉において労働条件改善に向けた労働協約の見直しについて議論し、労働協約を締結しています。同様に、国内グループ各社においても労使間で労働協約を締結し、継続的に見直しを行っています。国内の主要なグループ会社（60社）においては、労働組合などへの従業員加入率は約99%（2025年3月31日時点）です。日立製作所の労働組合は管理職を除く全従業員が加入対象で、加入率は約96%（2025年3月31日時点）です。

海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づいて各社の労働組合や従業員代表と積極的に対話し、従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関する相互理解を深めています。例えば、日立ヨーロッパは、経営陣と従業員がグループの事業環境や戦略などに関する意見交換を行う場として、欧州労使協議会を毎年開催しています。日立中国は、従業員との円滑なコミュニケーションのため、工会（労働組合）と経営情報懇談会を毎年実施し、経営状況や課題に関する情報共有を行っています。また、会社と工会の間では、労働条件、賃金改定、女性従業員保護などに関する集団契約を結び、従業員の権益を守っています。

2024年度、日立グループでは結社の自由と団体交渉の権利が損なわれている事業所はありませんでした。

業務上の配転・転籍出に関する通知

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

安全衛生水準向上のための労使協定

日立製作所と日立製作所労働組合との間で締結した労働協約の中で、安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定め、労使が協力し合いながら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国内グループ会社と行っています。

安全衛生

人権尊重

すべての人々の人権の尊重

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

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

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

日立グループ人権方針

日立は、2013年に欧州委員会、ILO、NGO、企業の代表者および人権問題を専門とする弁護士を招いたステークホルダーダイアログを実施した上で「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけてきました。

2024年11月には、事業環境の変化とグローバルな動向を踏まえ、バリューチェーン全体での「人権の尊重」を強化するため、「日立グループ人権方針」を改定し、内容を大幅に拡充しています。改定にあたっては、米国の人権NPO Shiftをはじめとするさまざまなステークホルダーの意見や提案を反映し、経営会議での審議・承認を経て策定しました。

改定の主な特徴は、日立がコミットする国際基準を拡充し明確化したこと、リスクの高い人権課題として6つの顕著な人権課題を特定したこと、そしてこれまでの人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の実績をふまえたHRDDプロセスを明示したことです。

日立は、事業活動でつながりのあるさまざまなビジネスパートナーにも、本方針の理解を求めるとともに適切な働きかけを行うことで、バリューチェーン全体で人権尊重の責任を果たし、サステナブルな社会の実現に向けた取り組みを強化しています。

また日立は、国際人権規約などの国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。さらに、子どもの権利については、自社ならびにバリューチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。

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

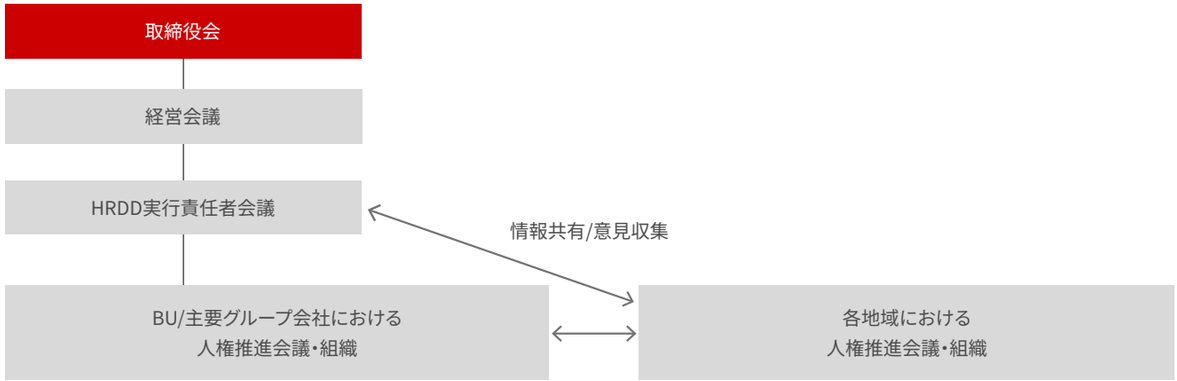
人権尊重の推進体制

日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体の人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局（人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成）が、日立グループや調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット（BU）やグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。

多様な事業体を有する日立は、それぞれの事業やバリューチェーンの特性を考慮した人権リスクを管理する必要があります。そのため、BU長および主要なグループ会社社長をHRDD推進責任者として、それぞれのBUおよびグループ会社でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進会議などを開催することで、グローバルな人権リスクへの対応に向けた推進体制の構築・整備を進めています。また、BUおよび主要グループ会社の海外現地法人は、海外地域統括会社とも連携し、地域ごとの人権課題（文化的・宗教的背景、法制化動向など）の共有と対応策の議論などを行っています。

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

人権尊重の推進体制



人権尊重に関する会議体・組織

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

人権のグローバル目標

PLEDGES

日立は、バリューチェーン全体で人権や環境に配慮し、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会をつくることをめざしています。

その実現に向けて、日立グループ人権方針に則り、バリューチェーン全体で、また事業プロセスのあらゆる場面で人権尊重に努めています。

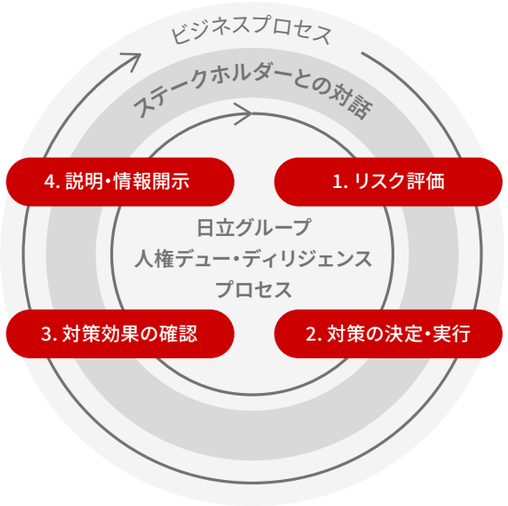
経営計画「Inspire 2027」においては、HRDDを徹底することで、人権リスクを洗い出し事前対応を推進することをめざしています。日立グループとして、特定した要対応人権リスクに対する是正活動に取り組んでいきます。

人権デュー・ディリジェンス（HRDD）への取り組み

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

2024年度までにリスク評価以降のプロセスである対応策の決定・実行、対策効果検証のための指標設定、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施しました。

HRDDプロセス



近年の主なHRDDの実施状況

2022年度	これまでの本社主体のHRDDから、BUおよび主要グループ会社主体のHRDDに移行。Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施
2023年度～2024年度	BUおよび主要グループ会社主体のHRDDを継続、全BUおよび主要グループ会社による人権リスク評価を完了。人権リスク評価以降のHRDDプロセスを理解するため、Shiftによる計4回の指導会を実施。また、先行する一部BUおよびグループ会社においては、顕著な人権課題への対策や効果検証のための指標策定を実施

（1）リスク評価

日立は、2022年度から、各BUおよび主要グループ会社において、それぞれのバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮してHRDDを推進しています。

2023年度は、ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、全BUおよび主要グループ会社の自社、およびバリューチェーン上における人権課題を、深刻度と発生可能性の観点から負の影響を評価し、BU、主要グループ会社ごとのヒートマップを作成しました。その上で、複数のBU、グループ会社に共通する以下の人権課題を、日立グループの顕著な人権課題と特定しました。

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

なお、BUおよびグループ会社におけるHRDDでは、当該の顕著な人権課題に限らず、各事業の特性に合わせた人権課題を特定し、リスクの高いものから優先順位を付けて、是正に取り組んでいます。

新規事業やプロジェクトに対するリスク評価

日立では、案件の規模に応じて、適宜投資案件の判断をしています。本社経営会議に答申する投融資戦略委員会に、サステナビリティ部門が参加しており、人権を含めてリスク評価を行っています。同様の取り組みは、BUやグループ会社で行われる投資判断においても採用しており、日立グループとして、新規事業やプロジェクトを開始する前のリスク評価を徹底しています。

また、事業やプロジェクト開始後に人権リスクが発覚した場合は、タスクフォースを組成するなどして、ファクトチェックを含め対応にあたっています。

社外専門家によるHRDD実行支援

HRDDのリスク評価の一環として、人権方針で定めた6つの顕著な人権課題についてBUやグループ会社が実態調査を実施できるよう、社外専門家である米国のNPO BSR（Business for Social Responsibility）の支援を受けて自己評価質問票（SAQ）を作成しました。当該SAQは、各部門での事業オペレーションが、日立グループ人権方針でコミットしている国際基準に合致しているか否かを判定するものであり、2025年度より、BUおよびグループ会社にて活用を開始しています。

また、顕著な人権課題への対策やその効果を検証するための指標について理解を深めるため、Shiftに2023年度に実施していただいた指導会のコンテンツを活用した勉強会を2024年度も計4回実施し、BUおよび主要グループ会社から延べ89人が参加しました。

（2）対策の決定・実行および（3）対策効果の確認

2022年度のリスク評価で顕著な人権課題を特定した一部BUおよび主要グループ会社では、2023年度に具体的な対策とその効果を検証するための指標を検討し、2024年度にBUおよび主要グループ会社のHRDD実行責任者が中心となって対応を実施しました。

例えば、強制労働については、日立アジアが自己評価質問票（SAQ）を活用し、ASEAN地域における日立グループ会社を対象に、採用手数料やパスポート管理などの観点で調査を実施しました。また、日立ハイテクでは、調達パートナー100社に対してSAQを活用したヒアリングを実施し、結果の分析などを継続的に進めています。

デジタルシステム＆サービスセクターにおける人権への取り組み

デジタルシステム＆サービスセクターは、2023年度に、グループ会社140社について、バリューチェーン上に存在する潜在的な人権リスクを把握するため、業種リスク、国別リスク、従業員数、移民労働者数に基づいて人権リスクの評価を行いました。

評価の結果、各社とも潜在リスクが負の影響を及ぼす可能性は必ずしも高くないことが確認できましたが、人権への取り組みをさらに強化するため、2024年度は相対的に総合リスクが高い上位19のグループ会社について、人権・労働、技術関連、バリューチェーン、マネジメント、ビジネス倫理、環境、コミュニティに関するアンケート調査を行いました。この調査によって具体的な潜在リスクを洗い出し、特に課題があると思われる会社については、管掌部門の人権担当者と各会社とのコミュニケーションを通じて、「日立グループ企業倫理・行動規範」「日立グループ人権方針」などを改めて周知徹底するとともに、今後も改善の必要性があることなどを人権担当者から説明しました。今回の取り組みで得た知見・ノウハウを活用しながら、2025年度以降も引き続きデジタルシステム＆サービスセクター全体の人権強化に取り組んでいきます。

採用手数料の自己負担への対応

東南アジアに拠点を構えるグループ会社の持分法適用会社において、現地法では認められているものの、ILOでは望ましくないとされている採用手数料の自己負担が生じていることが発覚しました。このため、ILOのガイドラインに従い、日立グループ外のマジョリティ出資会社、日立グループ内のマイノリティ出資会社、および日立製作所で連携し、是正に取り組み、発覚から3カ月以内に当該の従業員へ払い戻しを実施しました。

（4）説明・情報開示

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

ステークホルダーとの対話

日立は、人権の主体となるライツホルダーや、その代理となる人や組織とのステークホルダーエンゲージメントを重視しています。2024年度は、計7件の対話を行い、リスク分析および是正活動に活かしています。内容によっては、日本および海外の日立グループ内関係者でタスクフォースを組成し、より抜本的な対応を講じています。

また、本社のみならず、BUやグループ会社がステークホルダーエンゲージメントを効果的に実施できるよう、外部専門家に相談の上、関連するステークホルダーのリスト化にも着手しており、2025年度より本格的に活用しています。

ハラスメント防止対策

日立では、ハラスメントを職場における重大な人権侵害と認識し、誰もが尊重され、意見を言いやすい風通しの良い職場づくりをめざしています。その一環として、毎年、全従業員を対象に実施しているコンプライアンスeラーニングに、ハラスメントに関する内容を組み込んでいます。

2023年度からは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントを含めた防止策について、正しい理解と啓発を促進することを目的に、日立グループ共通のeラーニング教材を新たに作成し、積極的に活用しています。

また、事業所ごとの実態に応じた研修も実施しています。例えば、管理職向けには「安心して働ける職場づくりのためのワークショップ」や「風通しの良い職場づくりに向けたマネジメント研修」を行っているほか、当該事業所の全従業員を対象に「ハラスメント防止とコミュニケーション」に関する研修を実施しています。さらに、新たに管理職や係長クラスに任用された従業員に対しては、人権研修の受講を必須とし、研修内容に職場における人権課題およびハラスメント防止に関する事項を盛り込むことで、正しい理解と実践の促進に取り組んでいます。

児童労働・強制労働防止の取り組み

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

調達パートナーへの働きかけ

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

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

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

調達パートナーとのエンゲージメント強化

役員・従業員の人権意識向上と教育

日立は、「日立グループ人権方針」に則り、「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権尊重の重要性を伝えるメッセージや、人権eラーニングなどを通して、継続的に日立グループの役員および全従業員の人権意識の強化を図っています。特に2024年度は、日立グループ人権方針の改定にあわせ、日立グループ内への浸透を図るべく、さまざまな方法で従業員へアプローチしました。

執行役向けの施策

原則、毎年実施している執行役向けの研修会に、2024年度は、社外専門家である米国のNPO BSR（Business for Social Responsibility）のPresident and CEOを招聘し、人権リスクが経営課題であることを再確認しました。なお、この会議には、HRDD推進責任者であるBU長も参加しており、事業のあらゆる場面における人権尊重の徹底にむけた基礎となっています。

従業員向けの施策

日本国内では、事業所・グループ会社単位で定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を実施し、従業員1人につき毎年1回の受講を目標に推進しています。このほかにも新入社員向けオンボーディング教育や階層別研修、海外赴任者研修など、さまざまな啓発活動を通じて従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重する意義を伝えています。

また2024年度はグループ全役員・従業員向けの啓発施策に加え、調達部門ならびに営業部門の従業員を中心に、BSRによるビジネスと人権をテーマとした人権講習会を開催しました。600人を超える従業員が参加し、児童労働や強制労働などの人権問題についての基礎的知識や企業に求められる対応について理解を深めました。海外グループ会社に対しては、地域統括会社が地域軸での連携推進やサポートの役割を担うべく、地域の実情に応じたさまざまなHRDD理解促進活動を行っています。具体的には、その地域のHRDD担当者向けのセミナー開催、地域統括会社幹部へのHRDD意識調査、社外専門家と地域統括会社幹部とのダイアログなどが含まれます。

人権に関する啓発活動の実施状況

対象	概要	2024年度実績
日立グループの役員および全従業員	「世界人権デー」に合わせた執行役社長兼CEOによる人権メッセージ（毎年発信）	メールおよび社内イントラにより日立グループ全従業員へ通知
	「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング（15言語にて提供、約3年に一度実施）	2024年12月に提供を開始した現在の教材を2024年度末までに17万人以上が受講

南アフリカにおける黒人経済力強化政策（B-BBEE）への取り組み

日立は南アフリカ共和国で事業を展開するにあたり、雇用と経済発展を目的にした同国の黒人経済力強化（B-BBEE）[*1]政策に沿った活動を展開しています。

日立エナジー

日立エナジー南アフリカは、「雇用均等法（EEA）[*2]」に定められた目標と計画に基づいて取り組みを進める義務があり、これらは3～5年ごとに見直され、毎年進捗状況の報告が求められます。雇用の公平性を確保するための職務階層に基づき、従業員の70%を「歴史的に不利な立場に置かれてきた南アフリカ人（HDSA）[*3]」で構成することを目標としています。ジェンダーダイバーシティを含む多様性のある職場環境の実現を目的としています。2024年11月時点で、日立エナジー南アフリカは、B-BBEEの格付けにおいてレベル1を達成しています。

日立エナジー南アフリカの研修戦略は、B-BBEEのスキル開発目標に沿っています。多様性と公平性に基づき、従業員のパフォーマンスと昇進の可能性を高めるための人財投資も行っています。さらに、障がい者を含めて、HDSAの卒業生や研修生を毎年採用しています。現在、日立エナジー南アフリカの管理職の54%は、HDSAの従業員で構成されています。

日立ヴァンタラ

日立ヴァンタラ南アフリカは、黒人経済力強化（B-BBEE）の原則に基づき、サステナブルな変革とインクルーシブな成長をめざしています。これらの対応は規制対応のみにとどまらず、より公正で豊かな社会に向けて必要不可欠であると考えています。業界の基準値であるレベル4から、さらなる向上をめざし、価値ある変化に向けて取り組みを推進します。

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

人権に関する苦情処理メカニズム

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

この制度は、第三者機関が運営する内部通報システムで約50言語に対応しており、日立グループの従業員のみならず、ビジネスパートナーやその他のステークホルダーが利用することができます。人権やハラスメントを含む、すべての通報について原則機密性・匿名性を保持しながら調査を実施し、事実を確認した上で、通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。2024年度に対応を完了した労務関連、ハラスメントの相談・通報件数（過年度に発生した案件への対応件数を含む）は、それぞれ287件（そのうち、コンプライアンスに関する問題が確認されたものは86件）、773件（そのうち、コンプライアンスに関する問題が確認されたものは284件）です。

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

サステナブル調達

調達基本方針

日立は、バリューチェーン全体でサステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、調達パートナーと日立グループの相互繁栄につながると考えています。その実現のため、サプライチェーンにおける調達パートナーの人権侵害や温室効果ガスの排出など、ビジネスのグローバル化に伴うサプライチェーン上の調達リスクを可能な限り事前に把握・軽減し、サステナブル調達を推進しています。

日立では、調達活動における準拠すべき最上位の業務規範として「日立グループグローバル調達原則」を定めています。本規範では、サプライチェーンにおける人権、労働慣行、安全、倫理、品質、セキュリティなどに十分な注意を払うとともに、調達パートナーにも同様の注意をお願いする旨を明記しています。

また、調達パートナー向けには「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインに含まれる「日立グループ調達パートナー行動規範」では、調達パートナーに遵守していただきたい事項を体系的に整理し、7つの大項目（「労働」「安全衛生」「環境」「ビジネス倫理」「品質・安全性」「個人情報、および機密情報の漏洩防止」「マネジメントシステム」）にまとめています。なお、本ガイドラインは、調達パートナーに、日立グループの取り組みを伝えるためのコミュニケーションツールとしても位置づけ、日立のサステナビリティに関する方針および取り組みの内容についても記載しています。

これらの規範に則った調達活動を推進することで、調達パートナーとともにサステナブルな社会・事業を発展させていくことをめざしています。

サステナブル調達
日立グループ サステナブル調達ガイドライン

日立グループ調達パートナー行動規範の内容例

大項目	内容
1 労働	・強制労働・児童労働の禁止　・労働時間の遵守　・最低賃金に関する法律遵守
2 安全衛生	・労働災害および疾病の防止　・安全衛生関連事項の伝達
3 環境	・温室効果ガスの管理・削減　・サーキュラーエコノミーへの貢献
4 ビジネス倫理	・贈収賄および汚職の防止　・公正な競争
5 品質・安全性	・製品安全性の確保
6 個人情報、および機密情報の漏洩防止	・サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御 ・個人情報漏洩防止策の策定
7 マネジメントシステム	・企業のコミットメント（宣言） ・サプライチェーン上流のサプライヤーへのデュー・ディリジェンスの実施

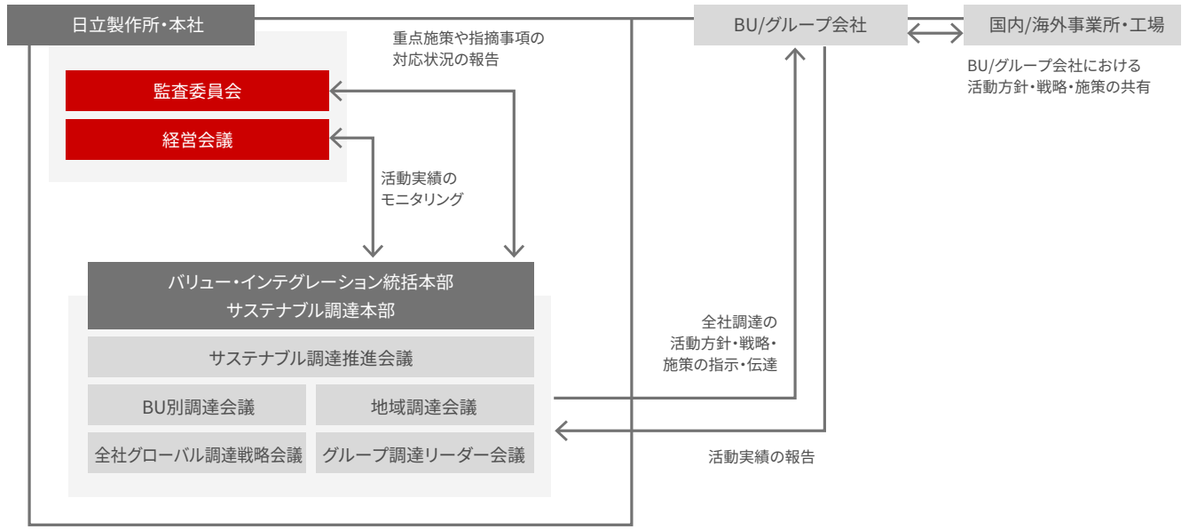
サステナブル調達マネジメントの推進体制

日立は、本社調達の役割を担うバリュー・インテグレーション統括本部（執行役社長兼CEO直属の組織）の中にサステナブル調達本部を設置しており、同本部が中心となって、サステナブル調達に関する各種方針を審議・決定しています。

決定した事項については、ビジネスユニット（BU）および主要グループ会社の各調達部門責任者が出席する「サステナブル調達推進会議」などの会議体を通じて、日立全体への周知を徹底しています。本会議では、サステナブル調達活動における戦略展開や、ベストプラクティスの共有などを通じて、環境や人権を含むサステナビリティ全般にかかわる調達施策の全社推進を行っています。

また、バリュー・インテグレーション統括本部は、調達の主要戦略や活動実績を定期的に経営会議に報告しています。取締役会メンバーで構成される監査委員会にも、毎年、調達の重点施策と、前年度の指摘事項およびその対応状況を報告しており、監査委員会からのフィードバックは、翌年度の活動に反映しています。

サステナブル調達マネジメント体制



サステナブル調達推進会議

日立は、BUおよびグループ会社の調達部門へのサステナブル調達の知識向上や実務支援を目的に、サステナブル調達推進会議を年に1～2回開催しています。本会議はグローバル全拠点の調達部門長を含む全調達部門員を対象としており、2024年度は約240人が参加しました。会議では、人権デュー・ディリジェンスプロセスの構築、カーボンニュートラルに向けたScope 1、2、およびScope 3の上流の取り組み状況についての理解を深め、カーボンニュートラルへ向けた社内の先進的な取り組みを共有しました。

法規制対応に向けたタスクフォース活動

日立では、調達パートナーの協力が必要な欧州のサステナビリティ関連法・規制（Carbon Border Adjustment MechanismやEU Deforestation Regulationなど）におけるグループ統一の対応および遵守を目的に、調達部門を中心としたタスクフォースを設立しました。タスクフォースは、調達部門以外にもサステナビリティ部門、法務部門などのコーポレート部門で構成し、グループ横断でグローバルなメンバーで構成され、One Hitachiで法規制対応を進めています。

サステナブル調達のグローバル目標

PLEDGES

経営計画「Inspire 2027」で掲げる日立のサステナビリティ戦略「PLEDGES」を実現し、社会に向けて価値を提供していくためには、調達パートナーとの相互理解・信頼関係が不可欠です。

日立では、調達パートナーとのエンゲージメントを強化するために、新たにサステナブル調達に関するグローバル目標を設定しました。

サステナブル調達のグローバル目標

指標	2027年度目標
日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数（2024年度対比）	1.5倍（6,000社＋）
GHG排出削減目標・計画を設定した調達パートナー数	700社

「日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー」の具体的な取り組みには、調達パートナーのサステナビリティ評価やリスクアセスメント、サステナビリティ監査などが含まれます。

これらの取り組みを通して、調達パートナーの皆さまが抱える悩み・課題を適切に把握し、ともに解決していきながらサステナブルなバリューチェーンを構築していきます。

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ
調達パートナー向け人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の取り組み

調達パートナーとのエンゲージメント強化

サステナブル調達ガイドラインの周知

日立は、2025年5月にサステナブル調達ガイドラインを網羅的に見直し、調達パートナーにご協力いただきたい行動規範として、法規制への遵守、SAQ（Self-Assessment Questionnaire：自己評価質問票）や訪問監査の回答・受け入れなどを明確に記載しました。また、新しい記載事項として、土地の権利やサーキュラーエコノミーへの貢献などを追加しました。対応言語についても、日立のグローバルな調達パートナーが可能な限り現地の言語で認知・理解していただけるよう従来の4言語から16言語へと増やしています。

さらに調達パートナーのガイドラインへの理解度向上のため、ガイドラインの主要要素をダイジェストで紹介する資料や動画を作成し、日立が調達パートナーに求めるサステナビリティの行動規範を、より理解しやすいコンテンツとして提供しています。

本ガイドラインを調達パートナーに配布するとともに、サステナブル調達説明会などを通じて調達パートナーに遵守していただきたい事項の周知・浸透を図っています。

日立グループ サステナブル調達ガイドライン

地域別サステナブル調達説明会

日立は、調達パートナーとともに積極的に社会課題解決に取り組んでいくため、東南アジア、インド、中国、日本などにおいて、各地域の調達パートナー向けに、地域別サステナブル調達説明会や勉強会を開催しています。2024年度は156社の調達パートナーが参加し、各地域で日立グループのサステナブル調達方針の浸透に向けて活動しています。

地域別サステナブル調達説明会・勉強会

対象地域	内容
東南アジア インド	24社の調達パートナーに対して、日立の環境・人権への取り組みをはじめとしたサステナブル調達方針と戦略、およびEcoVadis*1評価や監査の受審促進や調達パートナーにおけるカーボンニュートラル/ネットゼロの取り組み事例を共有
中国	114社の調達パートナーに対して、日立の環境・人権への取り組みをはじめとしたサステナブル調達方針と戦略、およびEcoVadis評価や監査の受審促進や中国におけるサステナビリティ動向を紹介
日本	原子力BU、日立パワーソリューションズ共催で18社の調達パートナーに対して、人権とEcoVadisをテーマに勉強会を開催。人権課題の基礎知識や、企業における人権リスク管理の重要性について学んでいただくとともに、EcoVadis評価の受審など日立のサステナブル調達活動への協力を依頼

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

サステナビリティリスクアセスメント

日立は、サプライチェーン上流におけるサステナビリティリスクマネジメントのため、調達パートナーへのサステナビリティの取り組み要請とともに、取り組み評価としてリスクアセスメントを実施しています。

日立が調達パートナーに求めるサステナビリティの行動規範を規定するサステナブル調達ガイドラインの制定と認知度向上を推進しています。

サステナブル調達ガイドラインの記載事項を調達パートナーに取り組んでいただくため、契約書で引用するとともに、新規取引開始時のプロセスとしてサステナビリティを含むコンプライアンス審査を行っています。

また、調達パートナーの業種や所在国をもとに、サステナビリティリスクスクリーニングも実施しています。リスクスクリーニングの結果を踏まえ、戦略的関係、調達金額、ビジネスの継続性などの観点から、エンゲージメントやリスクアセスメントを実施する調達パートナーを選定し、書面調査の形式で、サステナビリティの取り組みに関する評価・分析を行っています。

評価・分析・モニタリングの一連のプロセスに第三者評価プラットフォームのEcoVadisを活用し、取り組みを推進しています。EcoVadisでは「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野の評価項目に基づき、サステナビリティへの取り組み状況を確認しています。

2024年度は、日立グループ全体で約4,000社の調達パートナーのサステナビリティ評価を実施しました。本評価結果から得られた情報に基づき、次のような活動を行っています。

- EcoVadisスコアのしきい値を設けて、対象先に対して是正依頼を実施
- EcoVadisプラットフォームを活用し高リスク項目への重点的な改善促進・モニタリングの実施
- EcoVadisスコアのしきい値を設けて、対象先に対し、サステナビリティ監査を実施

是正の取り組みには、調達パートナーの理解・協力が必須です。日立として、調達パートナーの取り組みをサポートするために、是正に関するガイドラインを提供しています。

今後も調達パートナーのサステナビリティ評価を着実に進める施策を強化し、リスクの早期発見ならびに調達パートナーとのエンゲージメントによる是正活動を推進していきます。

サステナブル調達のプロセス

「サステナブル調達ガイドライン」の制定
↓
初期リスク判定
↓
書面調査
↓
訪問監査
↓
改善依頼
↓
モニタリング

サステナビリティ監査・モニタリング

日立は、世界中に点在する調達パートナーの製造拠点を訪問し、定期的にサステナビリティ監査を実施しています。サステナビリティ監査の実施にあたっては、外部の評価機関を活用し[*1]、「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心とした観点から、書面調査に加えて従業員インタビューや設備確認も行い、調達パートナーのサステナビリティへの取り組み状況を確認しています。

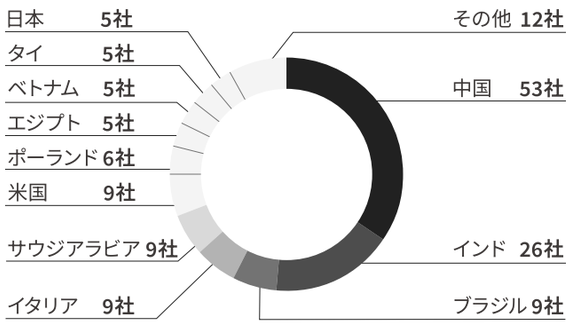
2024年度は、監査の理解促進のため、中国114社、タイ27社、インド15社、日本11社の調達パートナーに対し、外部監査機関と共同開催で、監査説明会を実施しました。

監査対象先は、書面調査の評価結果や、日立との調達取引規模・重要性などに基づき選定しており、2024年度は153社の調達パートナーに対してサステナビリティ監査を実施しました。本監査で指摘されたすべての事項について、調達パートナーへ内容を説明しています。特に、高リスク項目の指摘については、発生原因の特定や改善計画の策定を含めた是正対応を調達パートナーに依頼し、その後も改善に向けて指導・モニタリングを行っています。

今後も、監査の結果、リスクが高いとみられる調達パートナーに対しては、改善を支援するためのトレーニングの提供や対面でのフォローアップ監査の実施などを通して、調達パートナーのサステナビリティの取り組みの拡充、それに伴う日立のバリューチェーンにおけるサステナビリティリスクの低減を進めていきます。

*1 一部グループ会社では内部監査員によるサステナビリティ監査を実施

2024年度 サステナビリティ監査の実施地域（15カ国、153社）



Note: その他は、メキシコ、トルコ、ブルガリア、コロンビア

改善依頼を行った指摘事項の例

カテゴリー	指摘事項の例
労働・人権	・従業員に対して雇用時に金銭的な保証金や採用手数料（ILO定義）を要求している ・従業員の残業時間が適切に管理されていない
安全衛生	・法的要件に従った建築許可証・防火許可証がない ・非常口・非常灯が十分に整備されていない
環境	・環境影響評価が適切に実施されていない
倫理	・公正なビジネスに関する教育が従業員に行われていない

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

日立は、調達パートナーと連携し、環境に配慮した持続可能なバリューチェーンの構築を推進しています。

2050年度までにバリューチェーン全体でネットゼロを達成することをめざし、購入した製品・サービス（Scope 3 カテゴリー1）におけるGHG排出量削減にも取り組んでいます。2027年度までに、700社の調達パートナーがGHG排出削減目標・計画を設定することを目標に、調達パートナーとのエンゲージメント強化を進めています。

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

調達パートナーにおける人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の取り組み

日立は、調達パートナーのサステナビリティ評価、サステナビリティ監査・モニタリング、調達パートナー向けホットラインなどの施策を実施し、調達パートナー向けにHRDDの取り組みを行っています。日立の人権尊重に関する考え方をご理解いただくことで、人権リスクの軽減に努めています。

「日立グループサステナブル調達ガイドライン」の労働パートでは、強制労働や児童労働の禁止に加え、時間外労働を含む労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはならないと規定しています。現地法令が存在しない場合も、1週間の労働時間が時間外労働を含めて週60時間を超えないものとしています。また、賃金に関しては、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令遵守を求めています。

調達パートナーへの働きかけ

調達パートナー向けホットライン

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

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

サステナブル調達に関する社内教育・トレーニングの実施

日立は、サステナブル調達の実務を担う調達部門の意識向上をめざし、国内外の調達担当者に対して、トレーニングを実施しています。

具体的には、グローバル全拠点で、人権デュー・ディリジェンスや、カーボンニュートラルに向けた施策、社内の先進的なサステナブル調達に関する活動等、重要なサステナビリティの取り組みに関する理解を促進しています。また、サステナブル調達に関するeラーニングを通じて、サステナブル調達ガイドライン、グリーン調達ガイドライン、責任ある鉱物調達方針などの各種方針の徹底を図っています。さらに、調達部門担当者に加えて、新任管理職に対してもサステナブル調達の教育を実施しています。2024年度は、1,815人の従業員が受講しました。

さらに、2024年度は、調達部門を含めた日立グループ従業員の人権意識を高めるため、非営利団体BSR（Business for Social Responsibility）をお招きし、バリューチェーン上における人権リスクと企業に求められる対応をテーマとした教育も実施しました。

役員・従業員の人権意識向上と教育

サプライチェーン関連イニシアティブへの参画

日立は、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）に参画しています。2024年度はサプライチェーン分科会やHRDD分科会に参加し、サステナブル調達に関するベストプラクティスなどについて日系企業と積極的に意見を交換しました。

また、日立は一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）CSR委員会およびその傘下の責任あるサプライチェーンWGのメンバーとして、業界におけるCSR意識の向上や業界共通の課題への対応検討、CSR調達管理の効率化などに取り組んでいます。

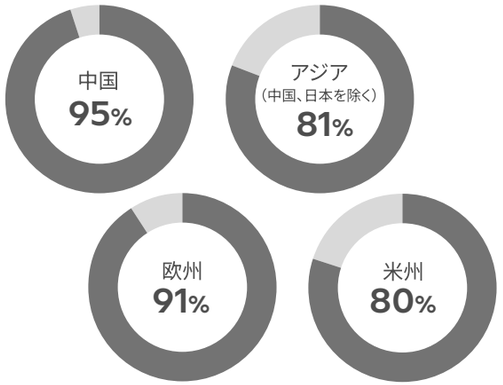
業界横断のイニシアティブとしては、BSRが主催する人権分科会に参加し、人権に関する法規制などの社会的要請や人権課題への理解を深め、サプライチェーン上流の人権リスク低減施策に活かしています。

サステナビリティイニシアティブ

グローバルパートナーシップの強化

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

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率（2024年度）



紛争鉱物問題への対応

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

日立グループの責任ある鉱物調達方針

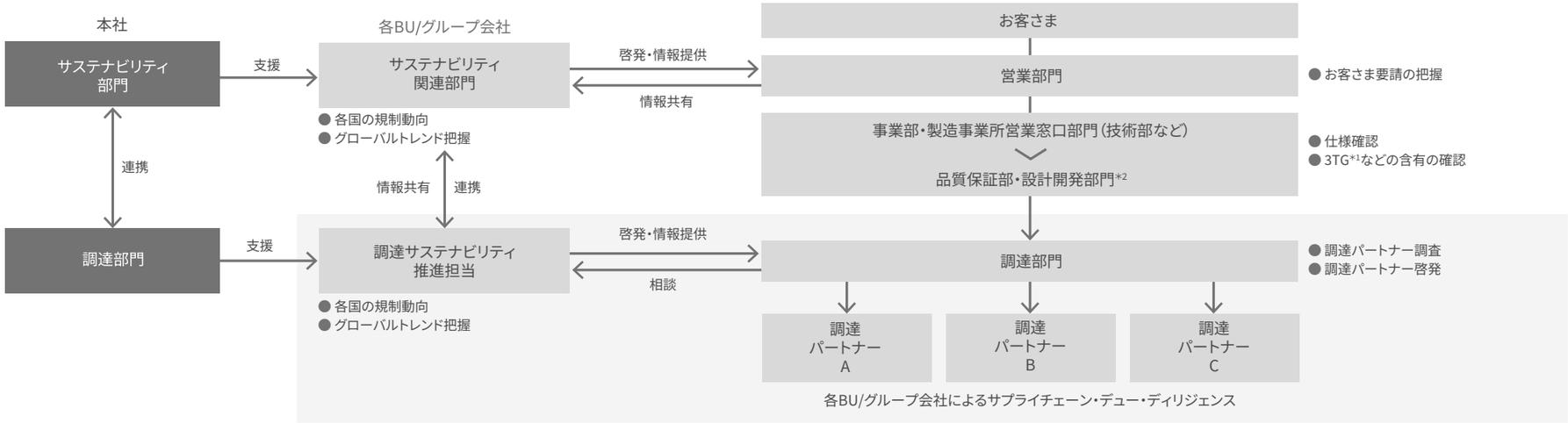
体制および取り組み

BUおよびグループ会社ごとに営業部門、事業部、製造事業所、調達部門などが連携し、紛争鉱物に関する調査や問い合わせに対応しています。また、各国・地域の紛争鉱物に関する法規制動向やグローバルな要請の把握に努め、グループ内で情報共有を図っています。

さらに、BUおよびグループ会社ごとに紛争鉱物の使用状況などを調査するとともに、お客さまからの要請に応じて報告しています。サプライチェーンの調査にあたっては、各BUおよびグループ会社の営業部門、調達部門、サステナビリティ部門が連携・協力して取り組んでいます。このほか、日立製作所は一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に所属し、会員企業とともに紛争鉱物問題に取り組んでいます。本検討会のもと、2024年度は、責任ある鉱物調達調査に対して共通の課題を抱える企業などの調査実務担当者を対象に、オンライン説明会を開催し、約1,290社から総計約2,830人に、責任ある鉱物調達対応の背景などを説明しました。

サステナビリティリーダーシップ

日立の紛争鉱物対応体制



*1 3TG：紛争鉱物であるスズ（Tin）、タンタル（Tantalum）、タングステン（Tungsten）、金（Gold）の略称　*2 各BU/グループ会社により異なる場合あり

調達BCPの取り組み

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

各BUおよび主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、（1）徹底した標準化と汎用部品の使用による調達保全リスクの極小化、（2）マルチサプライヤー化、（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推進しています。2024年度も、世界各地で大雨・洪水や大規模火災等が頻発しており、上記施策の継続的な推進とデジタル基盤活用によるサプライチェーン強靭化に取り組んでいます。

*1 インシデント：大地震などの自然災害など、事業を中断させる事象

調達BCPの取り組み

調達サプライチェーンリスク管理基盤の強化・拡充

日立は、グローバルでの災害発生時の情報検知、対象拠点把握、影響調査を迅速に行う目的で、調達サプライチェーンリスク管理基盤の導入を推進しています。地域軸・事業軸を考慮した最適な基盤を導入し、調達サプライチェーンリスクの見える化を進めています。

品質・製品安全

品質保証活動の考え方

日立は、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切にし、「品質、信頼性第一」を徹底しています。製品やシステムの品質に対する顧客の信頼が何よりも重要であるため、日立では、業務の優先順位を「S（Safety：安全）＞＞Q（Quality：品質）＞D（Delivery：納期）＞C（Cost：コスト）」とし、安全と品質を最優先事項としています。

万一事故が発生した場合、失敗を分析して徹底的に学び、技術を発展させることで再発を防ぐことが重要です。「失敗から経験を拾う」という考えから、日立では製品事故に関する反省会を「落穂拾い」と名付け、1950年代から継続して実施しています。この活動を通じて事故の再発防止、同様の事故の未然防止、そして技術の進歩をめざしています。

また、「日立グループ企業倫理・行動規範」において、製品・サービスの提供にあたってはお客さまのニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定し、品質と安全性を確保することを掲げています。会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しており、従業員への周知を図っています。

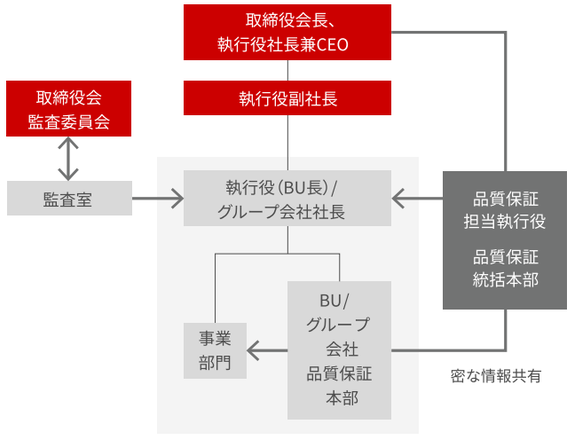
日立グループ企業倫理・行動規範

品質ガバナンス体制

日立は、品質ガバナンス統制を徹底するため、事業部門内の品質保証部門を設計部門、製造部門から独立させ、お客さまの安全と安心を第一に行動できる体制としてきました。また、品質保証体制をさらに強化するため、品質保証部門を事業部門から独立させ、本社の品質保証統括本部へのレポートラインを強化し、両者間で密な情報共有を図っています。加えて、本社の品質保証統括本部の権限を強化することでガバナンスをより一層強化しています。

日立グループで製品事故が発生した際は、管理元のビジネスユニット（BU）およびグループ会社の品質保証本部より、本社の品質保証統括本部に報告し、取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部にも週次で報告しています。また、重大事故発生時には、事故を把握してから速やかに、BUおよびグループ会社の品質保証部門より取締役会長・執行役社長兼CEOを含めた経営幹部に報告しています。この対応手順については半年ごとに見直し、必要に応じて改善しています。

品質ガバナンス体制図



グローバル品質保証体制

日立では、事業ポートフォリオ改革やM&Aなどにより、事業のグローバル化が加速しています。日立の企業理念に沿った「日立品質」を世界中のお客さまに提供するため、グローバル品質保証体制の強化・定着化を進めています。具体的には、品質保証活動の基本理念のグローバル展開、海外グループ会社からの事故報告、さらに国内と同様に事業部門から独立した品質保証レポートラインの確立と品質保証部門による厳正な合否判定の実施、「落穂拾い」の実施などを推進しています。

品質保証活動

PLEDGES

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

製品事故に関する反省会「落穂拾い」の実施

日立では、製品事故に関する反省会「落穂拾い」を原則として事業部門単位で、半年ごとに実施しています。「落穂拾い」では、お客さまの立場に立って事故の影響を共有し、技術上の原因のみならず、事故に至った業務プロセス、関係者の心理に関わる原因や問題点を洗い出しています。「落穂拾い」への役員（日立の役員層または事業所幹部）参加率100%を目標として定め、年度ごとに実績を集計し、製品事故防止の取り組みを強化しています。

サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

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

技術法令の遵守

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

製品・サービスの安全設計および安全性モニタリングの徹底

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

品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証取得

日立は、品質マネジメントシステムに関する外部の審査機関による認証を受け、第三者による評価を事業活動の改善に活かしています。グローバルで製品分野ごとに求められる品質マネジメントシステム認証を受けています。2025年6月末時点の主な認証の取得状況は以下の通りです。事業のグローバル化、拠点の新設や移転、M&Aなどにより、認証取得状況が変わるため、毎年、認証取得済の拠点数および認証取得計画拠点数の調査をしています。

品質マネジメントシステム認証

分野	認証名称	認証取得拠点数
品質全般	ISO 9001	1,062拠点
鉄道	ISO/TS 22163	11拠点
医療機器	ISO 13485	23拠点

2025年6月末時点の調査結果

製品の品質保証に関する外部監査

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

Sマーク：電気製品認証協議会が運営する第三者認証制度に基づき、第三者の認証を受けた電気製品に表示（外部監査の頻度：1回/年、監査対象：製品および工場の品質管理）

ULマーク：認証企業であるUL Solutionsが定めた安全基準に適合している製品に表示（外部監査の頻度：4回/年、監査対象：製品）

品質・信頼性教育の実施

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

S＞＞Q＞D＞C教育の推進

日立では、製品・サービスの安全や品質に関わる従業員に対して、日立の業務の優先順位である「S（Safety：安全）＞＞Q（Quality：品質）＞D（Delivery：納期）＞C（Cost：コスト）」の周知・教育を行っており、安全と品質の重要性に対する従業員の理解を促進しています。製品・サービスや事業環境の変化に対応するため、本教育の教材は3年ごとに見直しを行うこととしています。

品質・信頼性教育

対象教育	対象者	目的	時期
日立の品質に対する理念	全従業員	日立の品質に関する基本的な考え方とその実現のための取り組みについての理解促進	常時
新入社員教育	新入社員		入社時
新任課長教育	新任課長		毎年
S＞＞Q＞D＞C教育	製品・サービスの安全や品質に関わる従業員	日立の業務の優先順位である「S＞＞Q＞D＞C」の徹底	毎年
専門技術研修	製品・サービスの安全や品質に関わる従業員	技法や技術に関する教育の実施	毎年
経営選抜研修	将来の経営リーダー候補	日立の品質に対する考え方の理解促進	毎年

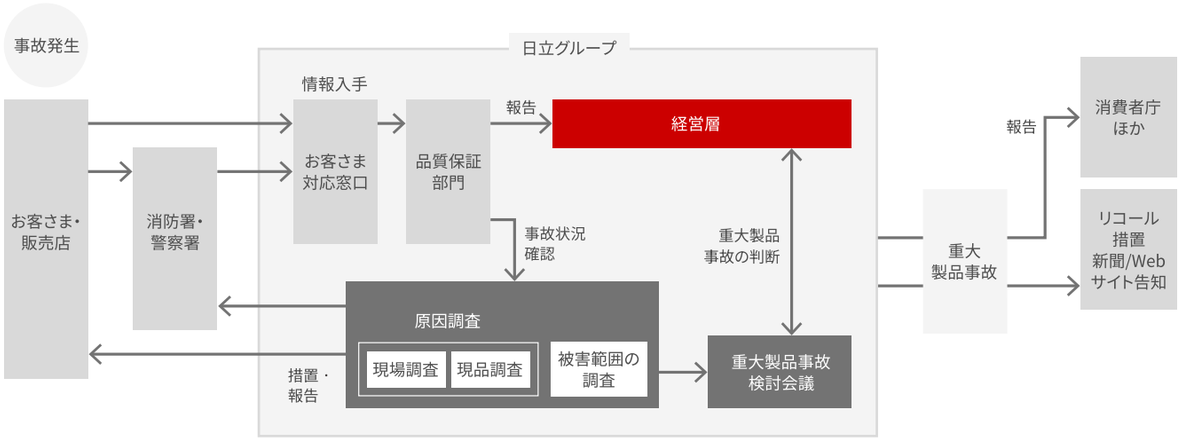
製品の安全性に関する事故発生時の対応

日立は、事故の発生時には、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたり、製品の技術上の原因のみならず、事故に至ったプロセス・組織・動機的原因、再発防止について徹底的に議論し、製品の安全性を確保しています。

重大な事故の場合は、速やかに経営層に状況を報告し、法令に基づいた所管官庁への報告、Webサイトなどを通じたお客さまへの情報開示を行うとともに、日立一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

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

事故発生時対応フロー



顧客満足

お客さまとのコミュニケーション向上に向けた取り組み

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

グローバルでのアカウントマネジメント強化

日立は、グローバルでサステナブルな事業成長を実現するため、米州、EMEA、APAC、インド、日本、中国の6地域に地域戦略担当役員を配置し、地域ごとの成長機会とリスクをタイムリーに経営戦略の議論に反映させる体制を構築しています。さらに、グローバル営業改革担当CMO（Chief Marketing Officer）を設置し、ビジネスユニット（BU）、グループ会社、地域統括会社と密接に連携し、重要なお客さまとパートナーに地域や事業の枠を超えたOne Hitachiでのソリューションを提供することで顧客エンゲージメントの強化を図っています。

また、重点的な取り組みとして、グローバルな新規事業開拓に関する営業戦略の立案・実行を進めるとともに、グループアカウントプログラムに基づき、世界中の重要なお客さまに対して、グループを代表するグループアカウントマネージャーを任命し、クロスBUのアカウントチームと連携しながら重要なお客さまとの戦略的なパートナーシップを構築しています。

デジタルマーケティング施策

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

広告宣伝活動

日立は、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守するとともに、社会全体への配慮が必要であると考え、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定、運用しています。言語や慣習が異なる海外拠点でもガイドライン遵守を徹底するため、多言語で「広告宣伝物の表現チェック票」の各項目を確認しながら、広告宣伝物を作成しています。

ソーシャルメディアの利用においては、企業倫理と法令遵守に根ざした活動を行っています。従業員向けには、日立ブランドを守り、他者の権利を侵害しないようポリシーやガイドラインを定めています。また、具体的な運用方法、リスク対策などについては、日本語、英語、中国語によるeラーニングを通じて啓発活動を行っています。

2024年度の企業宣伝活動において、広告宣伝に関する規制および自主規準の違反事例はありませんでした。

日立のソーシャルメディアについて

Webサイト総合お問い合わせ窓口

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

お問い合わせ

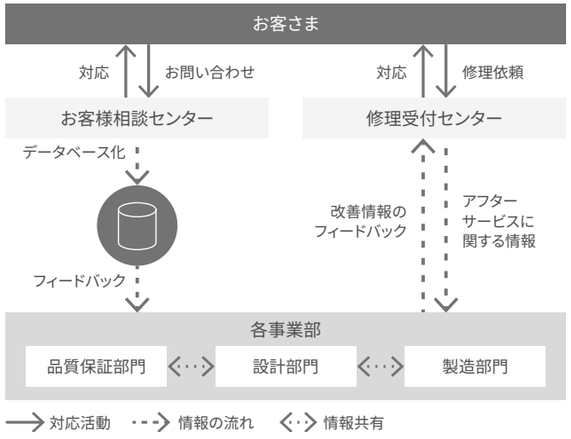
家電製品における顧客満足向上に向けた取り組み

日立の家電製品を扱う部門では、「360°ハピネス～ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを～」をスローガンに、あらゆる年齢や地域の人々のQuality of Life（QoL）を向上する製品・サービス・ソリューションを提供しています。例えば、家電事業においては、コネクテッド家電でのデータ収集・蓄積・分析によって故障診断を行い、アフターサービスの精度向上を行うことでお客さまの早期のご不便解消を図っています。また、市場で発生する懸念がある不具合を早期に検出し、製品品質の改善へつなげる活動も行っています。

洗濯機や冷蔵庫などの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、2024年度は約187万件のご意見がお客様相談センターや修理受付センターのコールセンターおよびWebサイトなどを通じてカスタマーリレーション部 に寄せられました。お問い合わせへの対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまの声をモノづくりに反映させるため、接続率の改善や、ご相談・ご質問・ご不満などお客さまの生の声のデータベース化、Webサイトに掲載するFAQの充実などに取り組んでいます。

また、日本全国約90カ所のサービスセンターでは、お客さま修理サービスアンケートを通年実施し、集計結果に基づいたCS（Customer Satisfaction）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。2024年度は35,000件以上のお客さまアンケートにご回答いただき、うち89.5%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

お客さま問い合わせ対応フロー



社会貢献活動

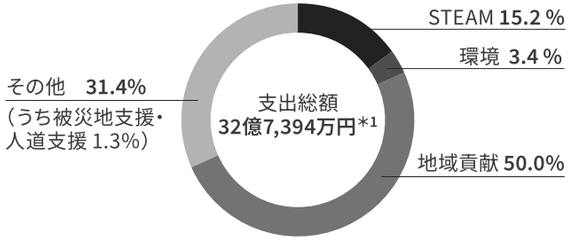
社会貢献活動の考え方

日立は、日立グループ・アイデンティティのもと、社会貢献活動を社会価値と環境価値の創出に貢献し、社会と事業の持続的な発展に寄与する重要な活動と位置づけており、事業拠点のある地域を中心に積極的に推進しています。「人を育み、未来へ繋ぐ」を社会貢献ステートメントに掲げ、「STEAM（Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics)」「環境」「地域貢献」の3分野を中心にさまざまな活動を行っています。日立の社会活動がめざす姿などの詳細は社会貢献活動方針に記載しています。

社会貢献関連費用および参加人数

日立グループおよび公益財団法人日立財団は、若い世代を育成する取り組みや、義援金寄付を含む被災地支援などを行っており、2024年度は社会貢献関連費用として32億7,394万円を支出しました。また、日立グループの32,493人（総従業員の11.5%に相当）の従業員が社会貢献活動に参加しました。

2024年度 社会貢献関連費用内訳



*1 日本：日立製作所およびグループ会社78社、計79社、日立財団
海外：207社
支出額には、金銭・現物寄付、自主プログラム、従業員の参加・派遣および従業員募金を含む。ただし、従業員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外

従業員の社会貢献活動への支援

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

従業員と会社が一体となって経済的支援（寄付/融資）を行う社会貢献スキーム

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

マッチングファンド

日立は、災害・事故・疫病などのさまざまな社会問題が発生した際に、従業員による非営利団体への寄付を実現するマッチングファンドを活用しています。このマッチングファンドは、カナダのBenevity社により提供されるサービスを利用するもので、直面する社会課題に応じた寄付先をタイムリーに選定することができます。これまで従業員と会社により累計で9,180万円の寄付を実施しており、2024年度は約84万円の寄付を実施しました。

マイクロファイナンス

日立は、途上国の人々の自立に向けた支援として、社会課題の解決に寄与する7分野（農業、教育、建設、ヘルスケア、住宅、製造、交通）の事業主に対し、マイクロファイナンスを活用した従業員による融資を実施しています。このマイクロファイナンスは、米国のNPO団体Kiva Microfundsにより提供されるクラウドファンディングプラットフォームを利用するもので、インターネットを介し、世界各国のマイクロファイナンス機関と提携し、融資する側と融資される側を個々に結び付けることができます。これまで累計63カ国8.8万人の融資先に対して、従業員と会社による総額4.8百万米ドルの融資を実施しており、2024年度は67万米ドルの融資を実施しました。日立は、マイクロファイナンスを途上国の貧困連鎖を断ち切る方法と捉え、今後も継続的に取り組んでいきます。

ライフサポート休暇制度の導入

日立製作所は、ライフステージごとの休暇取得へのニーズを踏まえ、仕事と家庭・キャリア開発・社会貢献の両立と、自律的な働き方を促進するための多目的有給休暇制度、ライフサポート休暇を導入しています。本制度は年5日まで取得が可能で、業務外のボランティア活動のほか、骨髄・臓器採取などのドナーとしての対応も事由の対象となっています。2024年度は3,497人が本制度で休暇を取得し、うち74人（185回）がボランティア目的で活用しています。

社会貢献活動事例

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

STEAM

日立は、グループ各社のリソースを活かした教育支援活動をはじめ、自然科学系の若手大学教員・研究者への助成金や奨学金なども含めた幅広い活動を通じて、次世代の育成を推進しています。

理工系人財育成支援

日立は、若い世代が科学技術に触れられる機会を提供しています。日立ハイテクでは、自社製品である卓上型電子顕微鏡を用いて、1990年代から理科教育支援活動を継続しています。現在までに31の国・地域にて、出前授業や卓上型電子顕微鏡の貸し出しを実施しており、2024年度には、約5.5万人に学びの機会を提供しています。今後もより多くの国や地域に対し、科学技術に関する興味・関心の喚起と研究活動支援に寄与することで、科学・医療技術などの発展につながる人財育成への貢献をめざします。

日立ハイテクの理科教育支援活動

環境

日立は、環境体験教室や工場見学などによる環境教育活動、森林保全や植林活動などによるグリーン化活動、オフィスや工場周辺、海岸などの清掃活動を行っています。

Earth Month

日立ヴァンタラでは、Earth Monthの一環として、世界中の700人以上の従業員が、さまざまな環境保護活動に積極的に参加しました。これらの取り組みには、地域の清掃活動や植樹・緑化プロジェクト、さらには持続可能性をテーマにした教育的なワークショップやインタラクティブなウェビナーなどが含まれています。日立ヴァンタラは、こうした多様なプログラムを通じて、環境保全への取り組みを示すとともに、世界中の従業員同士のつながりを深めました。これらの共同活動を通じて、次世代のためにより持続可能で強靭な未来を築くことをめざすと同時に、従業員の間での意識向上と協力の促進を図っています。

地域貢献

日立は、事業活動を通じて社会へ貢献するとともに、事業で培ったリソースを活かし、その地域が抱える課題の解決や発展に貢献する取り組みを行っています。持続可能な社会の実現に向けて、地域コミュニティとの信頼関係を築きながら、地域に根ざした活動を推進しています。

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブを通じたアジアの次世代リーダー育成

日立製作所と日立アジアは、アジアの次世代を担う若手リーダー育成を目的に「日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ（HYLI）」を1996年より開催しています。ASEAN 7カ国と日本の大学生・大学院生を対象に、フォーラム・ワークショップ・フィールドワークからなる4日間のプログラムを実施し、学生たちはASEANが直面する社会課題について議論や意見交換を行い、社会課題解決のための提言を発表します。

2024年度は、「Greening Together： Inclusion & Sustainability」をテーマに、17回目となるHYLIをインドネシアで開催しました。2024年7月末時点で累計437人に上る卒業生たちが、国際機関や行政、企業、NPOなどさまざまな分野で活躍しています。

日立ヤングリーダーズ・イニシアティブ（英語のみ）

Wellbeing for a Brighter ASEAN

日立アジアは、2025年の1月から3月にかけて、「Wellbeing for a Brighter ASEAN」をテーマに、同社が拠点を構えるASEAN各国で一体感をもった一連の社会貢献活動を実施しました。具体的には、エシカル消費に向けたアップサイクルのワークショップ（シンガポール）や、無料の健康診断と薬の寄付（インドネシア）、健康に関する講座の実施（マレーシア、タイ、ミャンマー）、子どもたちへの衛生キットや食事の提供（フィリピン）、健康増進を目的にしたマラソンの機会提供および参加者の走行距離に応じた寄付（ベトナム）を行いました。従業員を含む総勢1,341人がこの活動に参加し、31,000米ドルの寄付を行いました。

最貧国の子どもたちへの教育支援

日立エナジーは、2021年からスイスの財団Bring Kids 2Schoolsと提携しています。同財団は、米国のNPO buildOnと連携し、学校の建設や金銭的な支援を行っており、世界最貧国の子どもたちの教育の機会の提供に取り組んでいます。日立エナジーの従業員とその家族や友人は、毎年バーチャルスポーツチャレンジの寄付を通じてこの取り組みを支援しています。2024年には60カ国から125チーム、1,716人が参加し、37,366米ドルの寄付金が集まりました。日立エナジーのマッチングファンド額とあわせると、74,732米ドルの寄付金となり、さらには 11,000米ドルの追加寄付も行われました。この寄付を通じて、これまでに9つの学校建設（マラウイに7校、うち建設中4校、セネガル2校）に貢献しています。これにより、約1,300人の学校へ行くことができなかった子どもたちへ、教育の機会を提供することができると考えています。

ホームタウンの活性化（日立柏レイソル）

日立のグループ会社の1社でサッカーチーム柏レイソルを運営している日立柏レイソルが、スタジアムを構える千葉県柏市の小学校への選手訪問や小学生・幼稚園児のスタジアム見学、中学生の職場体験、一般向けスタジアム開放イベントなどを実施しました。また、Save the Childrenと連携した「子どもの権利の啓発事業」にも参画し、「子どもの権利授業」へ選手を派遣しています。これらの活動を通して、のべ4,000人以上の子どもたちの成長支援に貢献しました。

災害支援

日立は、災害が発生した際には、災害の規模に応じて速やかに日立グループで連携し、被災者の救援や被災地の復興支援を行っています。主な活動としては、赤十字社などの団体を通じた義援金の寄付や救援物資の提供などを行っています。

寄付や活動を通じた災害被災地への支援

日立は、2024年9月に日本の北陸地方を襲った能登半島大雨災害に際し、被災された方々の救援および生活再建や、被災地でのボランティア活動に役立てていただくため、日本赤十字社および中央共同募金会に対して合計1,000万円を寄付しました。さらに、2024年1月に発生した能登半島地震からの復興支援の一環として、国内の事業所や柏レイソルの試合会場において石川県物産販売会を実施しました。

日立は、2024年4月に台湾東部沖で発生した地震により被災された方々の救援のため、日本赤十字社などに対し、日立グループとして総額1,000万円の寄付を行いました。また、2024年9月に米国を襲ったハリケーンや、2025年1月に同カリフォルニア州で発生した山火事の被災地に対しても支援を実施しています。

- 「令和6年9月能登半島大雨災害」による被害に対する支援について
- 「令和6年台湾東部沖地震」による被害に対する支援について
- 米国で発生したハリケーン「ヘレン」による被害に対する支援について
- 米国カリフォルニア州における山火事被害に対する支援について

公益財団法人日立財団を通じた社会貢献活動

日立財団は、創業者小平浪平の「企業活動を通じて社会に奉仕する」という思いを継承しつつ、現在の社会課題を踏まえ、「学術・科学技術の振興」「人づくり」「多文化共生社会の構築」の3分野を中核領域に据えた公益に資する活動を展開しています。

2024年度は、「学術・科学技術の振興」の分野において、「日立感染症関連研究支援基金」助成対象研究プロジェクト5件の3年間にわたる研究成果報告となる国際シンポジウムを開催しました。また、第56回「倉田奨励金」、第5回「日立財団アジアイノベーションアワード」の募集、選考、採択を実施し、受領者および受賞者の研究を公開しました。「人づくり」の分野では、小学校における「日立みらいイノベータープログラム」を実施し、講師として日立グループ9社から53人が参加しました。これらのほか、「多文化共生社会の構築」の分野では、学術分野の有識者が意見交換・発展的な交流を行う場の一つとして、電子ジャーナル「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」の第2号、3号を発刊しました。

日立財団の活動事例

分野	項目	概要
学術・科学技術の振興	倉田奨励金	社会課題解決に資する自然科学・工学研究および高度科学技術社会に通底する人文・社会科学研究を助成する事業 ［2024年度末までの累計助成件数：1,652件］
	日立財団科学技術セミナー	市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業 ［2024年度は「疲労とはなにか～すべてはウイルスが知っていた～」を開催］ 第20回　日立財団科学技術セミナー
	日立財団アジアイノベーションアワード	ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業 ［2024年度末までの累計表彰件数：69件］
	日立感染症関連研究支援基金	COVID-19で顕在化した課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的とした研究助成事業 ［採択件数：5件］ 「日立感染症関連研究支援基金」国際シンポジウム開催報告
人づくり	日立みらいイノベータープログラム	理想の学校づくりをめざし、児童たちが自ら校内の問題を発見し、課題を解決する力を育てる探究的な学習プログラムで、日立グループ社員が講師として児童たちのアイデアに対し、アドバイスしながら学びをサポートしていく学習支援事業 ［2024年度末までの累計実施校数・受講児童数：30校・2,062人］
	理工系女子応援プロジェクト	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業 ［2024年度は、女性ロールモデルとOECD事務局長ウィリアム・マグウッド氏を迎え対談とワークショップを実施］ パイオニアトーク
多文化共生社会の構築	多文化共生社会の構築	多様な立場や価値観を認め合える「多文化共生社会」の実現を目的に、市民の皆さまの意識改革を促す啓発事業 ［2024年度は、多文化共生社会の構築に関連する学術分野の有識者が相互に専門性を活かして意見交換・発展的な交流を行うことで有機的な結合を促し、多文化共生社会研究を深めるためのプラットフォームの一つとして、効果的に活用できる電子ジャーナル「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」第2号、第3号を発刊］ 日立財団グローバル ソサエティ レビュー

日立財団

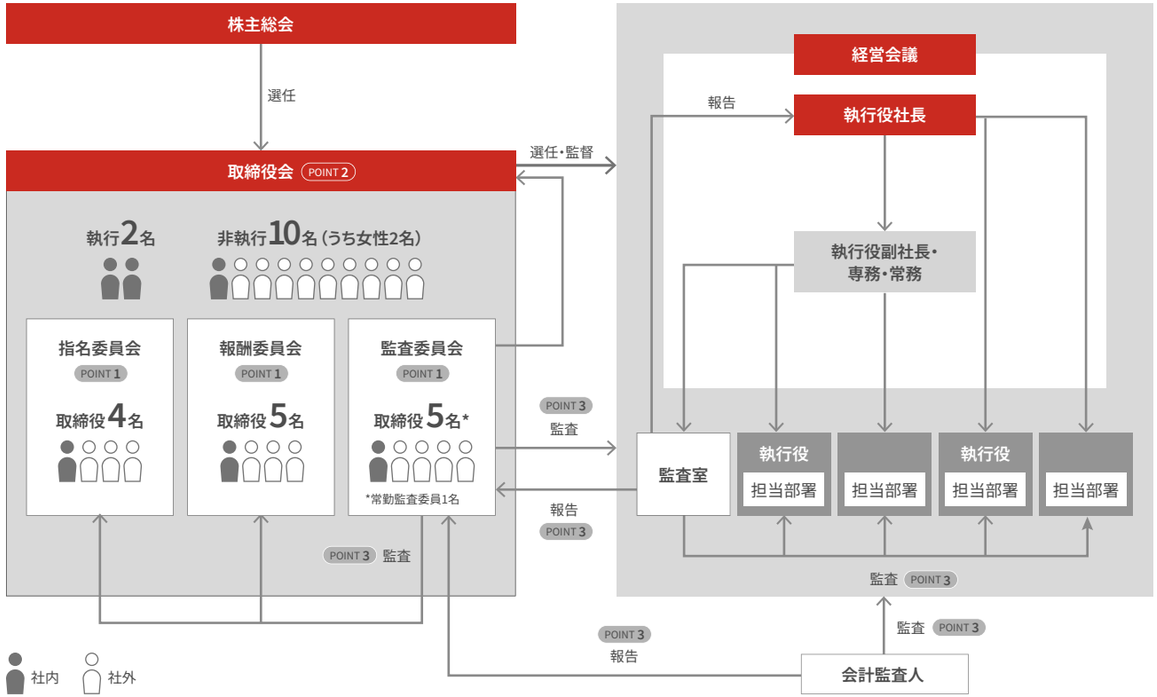
Governance

110 コーポレートガバナンス
116 企業倫理・コンプライアンス
121 リスクマネジメント
124 情報セキュリティ

コーポレートガバナンス

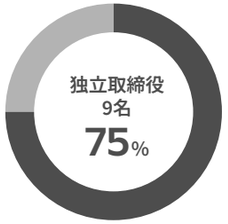
日立は、株主・投資家の長期的かつ総合的な利益の拡大を重要な経営目標と位置づけています。また、日立の多岐にわたるステークホルダーとの良好な関係が当社の企業価値の重要な一部を形成するものと認識し、建設的な対話を促進する施策の実施など、企業価値を向上させる体制の整備に取り組んでいます。コーポレートガバナンスにおいては、これらの効果的な推進に向け、経営の監督と執行の分離の徹底、事業の迅速な執行体制の確立、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

日立のコーポレートガバナンス体制と特長 (2025年6月時点)

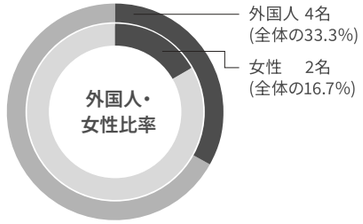


取締役会の構成 (2025年6月時点)

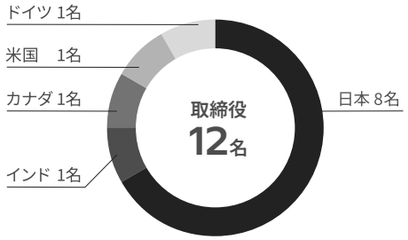
独立性 (独立取締役比率)



多様性 (外国人・女性比率)



多様性 (出身国)



POINT 1 経営の透明性

2003年に現・指名委員会等設置会社へ移行

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

POINT 2 取締役会の独立性

2012年より外国人取締役を含む社外取締役を増員

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

なお、原則、3委員会の委員長は社外取締役とすることを基本方針としています。

POINT 3 三様監査の連携強化

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

日立グループのコーポレートガバナンス体制と特長をよりよく理解いただくために、動画「日立のコーポレートガバナンスと三様監査」もご覧ください

取締役スキルマトリックス

各取締役の有する経験・議見およびスキルは以下のとおりです。

			コアスキル			専門スキル				
No	名前	主な経験・識見	企業経営	グローバルビジネス	リスクマネジメント	財務・会計	法務	デジタル	政府・国際・教育機関	サステナビリティ
1	井原 勝美	ソニーグループにて、エレクトロニクスおよび金融事業のトップ、CSOやCFOを歴任するなど、グローバルかつ多様な経営経験と識見を有する。	○	○	○	○				
2	ラヴィ・ヴェンカテイサン	Infosys社、Microsoft India社およびServiceNow社等でのグローバル企業経営、デジタル分野や新興国市場でのビジネス、Global Energy Alliance for People and Planet等の国際機関での豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○	○	
3	桜井 恵理子	Dow Corning社の事業部門や地域のトップを歴任し、また、金融機関の社外取締役としてサステナビリティ委員長も務めるなど、グローバル企業経営とサステナビリティ経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○					○
4	菅原 郁郎	経済産業省等の行政機関における指導的地位およびグローバル企業での社外取締役としての豊富な経験と識見を有する。	○	○	○				○	
5	イザベル・デシャン	Nestle社、Unilever社およびRio Tinto社等での企業法務やコーポレート・ガバナンス、サステナビリティ経営に関する豊富な経験と識見を有する。	○	○	○		○			○
6	西島 剛志	横河電機㈱の社長としてIT・OT[*1]の融合やDX[*2]の推進を通じて事業をグローバルに成長させるなど、グローバル企業経営とサステナビリティ経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○		○
7	ジョー・ハーラン	General Electric社 Lighting BusinessのCFO、3M社やDow Chemical社等の事業部門やマーケティングの責任者を歴任するなど、グローバル企業経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○	○				
8	山本 高稔	モルガン・スタンレー証券会社、㈱野村総合研究所等における企業分析およびグローバル企業経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○	○				
9	ヘルムート・ルートヴィッヒ	Siemens社のCIO等として、グローバル企業経営やデジタル分野に関する豊富な経験と識見、教育機関での指導経験を有する。	○	○	○			○	○	
10	德永 俊昭	当社におけるデジタル事業を中心としたグローバルな企業経営とサステナビリティ経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○		○
11	西山 光秋	当社のCFOや日立金属㈱ (現 ㈱プロテリアル) の会長・社長を歴任するなど、グローバル企業経営や財務・会計分野に関する豊富な経験と識見を有する。	○	○	○	○				
12	東原 敏昭	当社のCEO等を歴任するなど、グローバル企業経営およびサステナビリティ経営の豊富な経験と識見、政府の会議体や経済・業界団体における主要な地位の経験と識見を有する。	○	○	○			○	○	○

*1 Operational Technology *2 Digital Transformation

スキルの定義

コアスキル	企業経営	企業経営に関する経験および識見
	グローバルビジネス	日本国外でのビジネス経験またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験
	リスクマネジメント	企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する識見
専門スキル	財務・会計	財務会計責任者としての経験または企業分析に関する実務経験およびこれらの分野に関する専門的識見
	法務	グローバル事業や新事業の展開などに不可欠な法務に関する専門的識見および実務経験
	デジタル	社会イノベーション事業におけるDXを推進する上で重要なデジタル分野における実務経験
	政府・国際・教育機関	法規制や社会課題の把握・対応に向けた政府・関連機関、国際機関または経済団体でのリーダーシップ経験、教育機関での実務経験
	サステナビリティ	サステナビリティ経営に関する専門的識見および実務経験

取締役および執行役の報酬

役員報酬制度 (基本方針)

インセンティブ制度の基本方針	「成長」「収益性向上」「キャッシュ創出」をめざす	サステナブル経営の強化を促進する	株主価値との連動を重視する	事業・報酬両面でのグローバル競争力を確保する

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

報酬体系

(1) 取締役

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

基本報酬　基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会および役職、出席会議などを反映した加算を行って決定します。

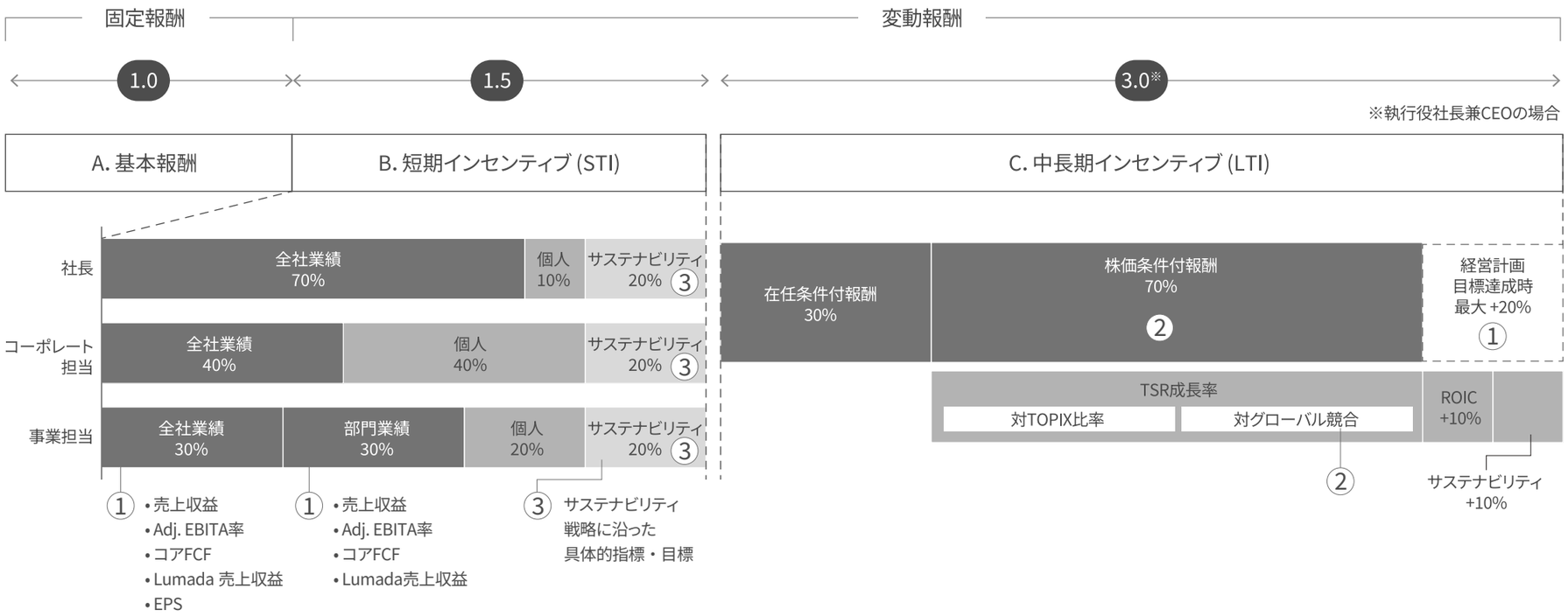
株式報酬　中長期的な企業価値向上を意識した経営の監督・助言を行うインセンティブとするため、譲渡制限付株式報酬ユニット(RSU)を付与します。付与から3年経過後に、付与されたユニット相当分の普通株式または現金を交付します。

在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合は、報酬の返還を求めることとしています(クローバック制度)。執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

(2) 執行役

執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬および変動報酬である短期インセンティブ報酬・中長期インセンティブ報酬からなります。各報酬の基準額の比率は、グローバルな事業の成長を通じた企業価値の向上を図るため、欧米企業を含めた主要グローバル企業の経営者報酬の構成比を参考に、執行役社長兼CEOの場合、1.0 : 1.5 : 3.0 を基本型とします。また、役位が上位の執行役ほど、総報酬に占める変動報酬の割合が高くなるように設定します。報酬の額などの詳細は、有価証券報告書p97「役員の報酬等」で開示しています。

有価証券報告書 事業年度(第156期)



執行役の報酬体系のポイント

① 経営計画との連動強化
- 「Inspire 2027」で掲げる重要指標をKPI として採用(STI・LTI)

② 企業価値向上との連動強化
- 株価条件付報酬を高比率に設定(LTI)
- グローバル競合比較の実施(LTI)

③ サステナブル経営のさらなる進化
- サステナビリティ評価を独立させ、割合を20%に設定(STI)
- サステナビリティ戦略「PLEDGES」のKPI・目標の一部を役員報酬の評価に組み込み、その実行を促進(STI・LTI)

A. 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

B. 短期インセンティブ(STI)

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。

C. 中長期インセンティブ(LTI)

在任時からの株式保有を通じて経営陣による株主との価値共有を一層高めることにより、中長期視点に基づく経営を推進し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとするため、役位に応じて基準額(中長期インセンティブ報酬基準額(LTI基準額)) を定め、在任条件を付した譲渡制限付株式報酬および業績連動型譲渡制限付株式報酬を付与します。外国人役員に対しては、中長期インセンティブ報酬として、譲渡制限付株式報酬ユニットを付与することとしています。

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

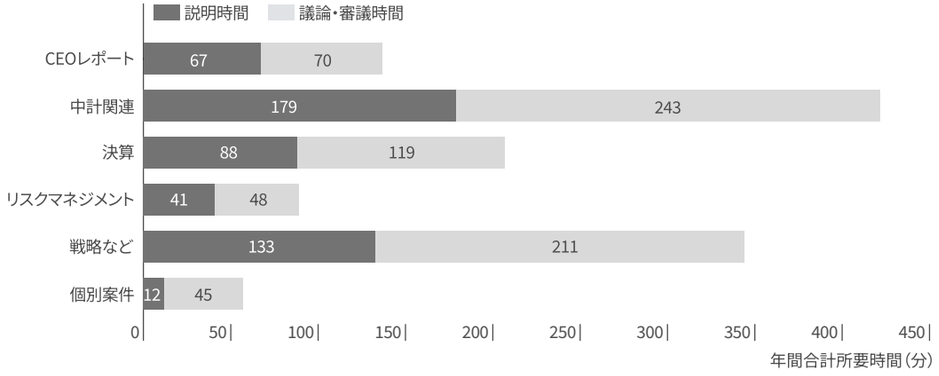
取締役会の運営状況

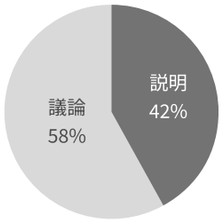
取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。

2024年度は、「2024中期経営計画」の進捗報告に加えて、「Inspire 2027」の策定にあたり、その検討状況を複数回にわたって取締役会に報告することで、日立グループが将来めざすべき姿や、これを実現するための事業戦略について多くの議論を交わしました。また、生成AIに関するリスク管理や昨今の世界情勢を踏まえた地政学リスク等への対応についても広く議論・審議しました。

これらの経営の基本方針にかかわる戦略的な議論やリスクに関する議論に加えて、執行役社長兼CEOの諮問機関である経営会議で議論した重要事項を取締役会に報告し議論することで、経営の監督側と執行側との認識の共有を行っています。これらの議題においては、より活発な議論を行うため、議題の説明以上に意見交換に時間を割くこととしています。

2024年度 主要テーマごとの説明/議論時間と比率(2025年3月31日までの実績)





2024年度の取締役会開催状況／注力議題

開催状況

開催日数 **9日**	平均議題数 **8.2件/日**	1日あたり平均開催時間 **2.9時間(最長5.8時間)**

テーマ	主な議論内容
CEOレポート	資本政策関連の進捗、投資家対応など
中計関連	次期中期経営計画(経営計画「Inspire 2027」)
決算	業績、事業環境、株主還元など
リスクマネジメント	コンプライアンス体制・運営状況、グループガバナンス体制、M&Aプロセス、AIリスク管理、全社リスク管理(ERM)、リスク案件のモニタリングなど
戦略など	買収案件の進捗、研究開発・イノベーション、サステナビリティ、人財など

ポイント
- 取締役会の年間所要時間は前年度と同程度
- 主要テーマのうち、経営計画関連の議題の回数、時間が前年度比で増加
- 中期経営計画関連・戦略などでは質疑の割合が高くなる傾向、全体でも質疑の割合が増加傾向

3委員会の活動内容

	2024年度開催日数	主な活動内容	
指名委員会	9日	• 最高経営責任者選任案、取締役選任議案の内容決定 • 将来の最高経営責任者の後継候補について議論	• 2025年度の執行役体制について確認 • 経営リーダー候補の育成について議論、リーダー候補との個別面談実施
監査委員会	13日	• 三様監査の強化、内部統制システムの構築・運用状況の監査について検討 • 会計監査人の報告を受け、財務諸表監査および内部統制監査の結果検証 • 会計監査人の品質管理体制、報酬について確認・承認	• 執行部門のリスク・課題・機会などについて定期的に報告を受領 • グループ内拠点への往査を実施
報酬委員会	8日	• 固定報酬の額の査定や執行役の短期インセンティブ報酬について、業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議 • CEO報酬水準の見直し(2025年度から導入)	• 「Inspire 2027」の目標に連動する役員報酬制度の導入を決定 • 経営環境の変化や株主・投資家からの意見、第三者機関からのベンチマーク情報や助言を審議に反映

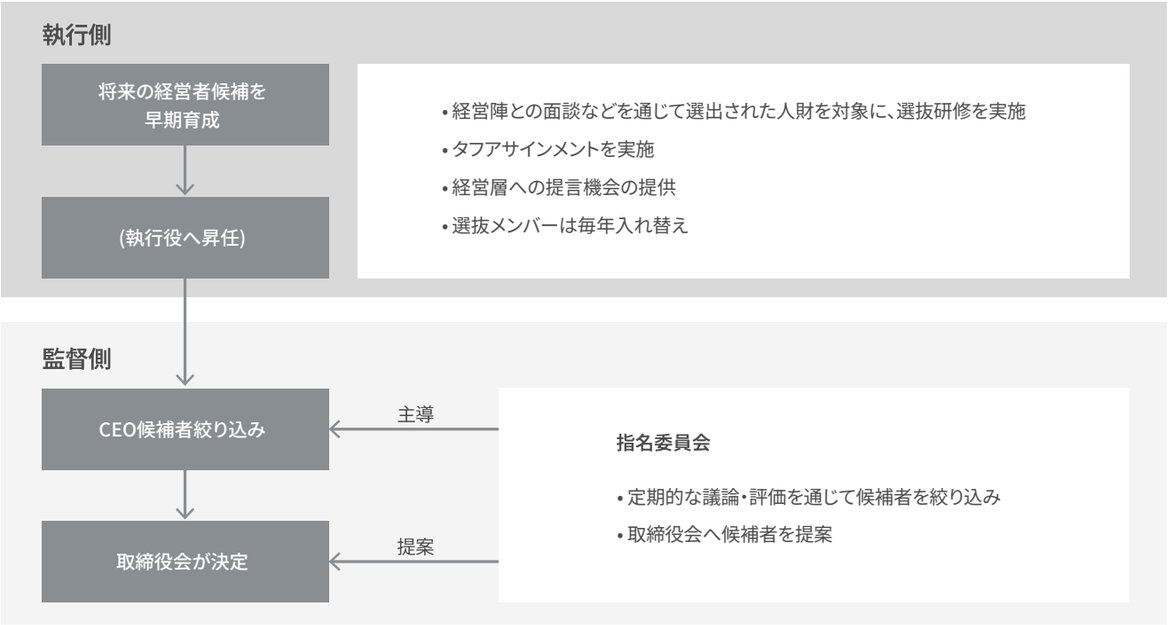
3委員会の活動内容

最高経営責任者の選任・解任と後継計画

当社では、執行役の選解任については、指名委員会に事前報告した上で、経営における最適な業務執行体制を構築すべく取締役会が決定します。最高経営責任者は当社コーポレートガバナンスガイドラインに定められているとおり、会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であることを基本方針とし、指名委員会での事前協議と提案を踏まえて、取締役会が決定します。

最高経営責任者の後継者計画については経営環境の変化のスピードが加速する中で、グループ・グローバルに事業をリードし、成長戦略を具現化するために必要な経営人財を適時・適切に確保、育成する仕組みの構築をめざしており、将来の経営者候補の早期育成を目的に、選抜研修にも注力しています。そこでは、日立の成長には何が必要であるかを参加者同士で議論し、経営層に提言する場を設けることで、一人称で考え、志をもって行動できる次世代のリーダーを育成しています。

後継者育成のプロセス



取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むために、毎年、取締役会全体の実効性を評価することとしています。

2024年度の評価プロセス

1. 各取締役による調査票に基づく自己評価の実施（2025年2月）	• 取締役会の役割 • 取締役会の構成（構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率等） • 取締役会の運営（取締役と執行役の関係性、議案・時間配分・開催頻度の適切さ等） • 委員会の活動状況（構成、役割、取締役会への報告等） • 取締役への情報提供（取締役会資料、事業に関する情報提供等） • 取締役自身の貢献（事業・グループアイデンティティの理解、取締役の経験・知見の発揮、チームワークなど） • 取締役会による貢献（議長の役割、最高経営責任者の後継計画への貢献、社外PRや投資家との対話など）
2. 社外・非執行取締役による議論（2025年3月）	• 社外・非執行取締役による会合において、上記1の各評価項目における取締役会の活動実績を参照しながら、取締役会の実効性について議論
3. 取締役会での議論と総括（2025年4月）	• 各取締役の自己評価結果および社外・非執行取締役による会合での議論に基づき前年度の評価結果との比較や取り組みへの対応状況も踏まえ、取締役会において、全体としての実効性を分析・評価し、実効性のさらなる向上のための対応方針を確認

評価結果(2024年度における全体評価)

当社の取締役会においては、構成の多様性が確保され、中長期的な企業価値の成長に向けて、中期経営計画など経営戦略に関する事項を中心に、各取締役はそれぞれの知見や経験等を生かした発言を行い活発な議論が行われており、全体としての実効性が確保されていると評価

今後の取り組み

コーポレートガバナンスのさらなる強化・取締役会のさらなる実効性向上	取締役会に関する運営支援強化、実務面の改善
• 取締役会は、中長期的観点から経営方針等について、より一層活発な議論を継続して行う • 取締役会での議論に加え、CEOが認識する課題を中心に自由に意見交換する場を設定し、取締役会と執行側の認識の共有をさらに促進する • 社外・非執行取締役が、CEO・経営リーダー候補の選抜状況を適宜共有し、候補者の育成の取り組みに一層の支援を行う	• 事業説明、グループ内拠点訪問など、取締役が当社の事業を理解する機会のさらなる拡充 • 会議資料・説明内容のさらなる改善
投資家との対話	• 投資家とのエンゲージメントの機会を設け、対話を通じた株主との相互理解を深める

企業倫理・コンプライアンス

公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

日立は、企業倫理・コンプライアンスは会社を支える基盤であると考え、公正で透明性の高い、誠実な経営を推進しています。従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、一人ひとりが倫理的に行動できる風通しの良い環境づくりに取り組んでいます。また、従業員のみならず、ビジネスパートナーに対しても、法令遵守の徹底に加えて、「日立グループ企業倫理・行動規範」および各種規則などへの理解を促進しています。万が一、法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」などへの違反またはその疑いが発生した場合には、適切な報告および対応がなされるように、「声を上げる」文化の醸成に取り組んでいます。

日立は、企業理念、日立創業の精神、日立グループ・ビジョンを体系化した「日立グループ・アイデンティティ」の実践にあたり、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスに取り組むことが重要であると考えています。日立はグループ・グローバルでのコンプライアンス強化を目的とした「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の推進を通じて、従業員一人ひとりが倫理観をもち、誠実で公正に行動できる企業文化を醸成しています。

さらに、バリューチェーン全体での企業倫理・コンプライアンスの徹底に向けて、ビジネスパートナー（調達パートナー、日立のビジネスに関与する仲介業者、エージェントおよびコントラクターを含む）に遵守していただきたい行動の指針として「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」を定め、倫理的な事業活動、人権の擁護などに対する日立のコミットメントへの理解促進を図っています。

日立グループ企業倫理・行動規範
ビジネスパートナーの皆さまへのお願い

日立グループ企業倫理・行動規範の遵守

日立は、グループ共通の「日立グループ企業倫理・行動規範」を制定しています。毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修を受講したすべての従業員（派遣、パートを含む）は、研修の中でその遵守を誓約しています。本行動規範には、「企業倫理」「利益相反」「贈収賄および腐敗防止」「公正で自由な競争」「サステナビリティ」「人権」「多様性・個性の尊重」「コミュニティへの貢献」など、幅広い事項に対する判断の拠り所や取るべき行動が定められています。また、本行動規範を20以上の言語で作成し、日立製作所のWebサイト、および日立製作所やグループ各社のイントラネットなどに掲載することで、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。

2023年3月には、内容を全面的に改訂し、監査委員（非業務執行取締役）に対しその内容を報告しました。本行動規範は、コンプライアンス本部が主体となり、定期的に見直しおよび更新を行うことにより、日立がコミットする倫理基準を高め、将来の社会環境の変化や法改正に適応し、常に有効な規範であり続けるようにしています。

企業倫理・コンプライアンス推進体制

日立は、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌するChief Compliance Officer（CCO）のもと、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」を推進し、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスの強化を図っています。

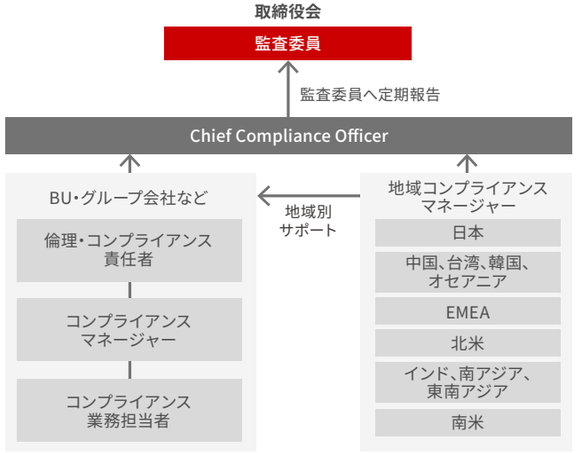
CCOは、汚職を含む重要なコンプライアンスに関する事項を、経営会議および取締役会のメンバーである監査委員（非業務執行取締役）に定期的に報告しています。CCOは報告の際に受けた助言や指示をコンプライアンス業務の計画および運営に反映させ、その対応状況についても適宜報告しています。たとえば、2023年度には監査委員よりコンプライアンスに特化した監査チームの設置が指示されました。これを受けて、コンプライアンス本部は監査チームを設置し、定期的に、監査の実施状況について報告を行っています。

また、日本、中国、台湾、韓国、オセアニア、欧州・中東・アフリカ（EMEA）および北米、インド、南アジア、東南アジア、南米に地域コンプライアンスマネージャーを設置しています。日立は地域コンプライアンスマネージャーを通じて、各地域のビジネスユニット（BU）・グループ会社などに対してグローバル・ローカルのコンプライアンスと規制要件への対応を支援するとともに、グループ全体の連携を促進します。

さらに、BU・世界各国のグループ会社などから選任された約700人の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などが連携し、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の効率的・効果的な推進に取り組んでいます。それぞれの選任者は、各BU・グループ会社などにおける従業員へのコンプライアンス教育の推進や従業員の相談窓口としての役割を担うとともに、各社の不正や法令違反のリスクについて、各BU・グループ会社などの法務部門、または日立製作所コンプライアンス本部へ報告し、必要に応じて調査を実施します。

コンプライアンス本部および各地域コンプライアンスマネージャーは、グローバルやローカルの倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などとの定期的な会議の場を設けています。企業倫理・コンプライアンスに関する最新動向や施策の進捗の共有を行うことで、それぞれの業務遂行を支援しています。

企業倫理・コンプライアンス推進体制



企業倫理・コンプライアンスのグローバル目標

PLEDGES

日立は、従業員一人ひとりが倫理的に行動できる環境づくり、ひいては企業倫理・コンプライアンス文化の構築に向けて取り組みを推進しています。

「2024中期経営計画」においては、グローバル企業倫理の専門研究機関である米国のEthisphereに委託して実施した企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査の結果をKPIとして設定しました。初年度は、基準スコア60以上（100点満点）を上回る76.5を達成し、また、2024年度には79.8に向上しました。

目標	2023年度	2024年度
企業倫理・コンプライアンス意識調査の結果に関して、初年度である2023年度に基準スコア60以上（100点満点）を達成。以降、毎年スコアを向上	76.5	79.8

経営計画「Inspire 2027」においては、2027年度までにスコア85を達成することを新たな目標として設定しました。内部通報制度への信頼性や上司とのコミュニケーション頻度の向上などの施策を実施することで、スコアの継続的な向上をめざします。

コンプライアンス違反防止の取り組み

日立は、コンプライアンス違反を防止するため、ビジネス倫理・コンプライアンス研修、コンプライアンスに特化した監査、第三者デュー・ディリジェンスを実施するほか、「声を上げる」文化の醸成、日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）の拡充などの施策を講じています。なお、内部通報者に対する報復を許さないというコミットメントを明確にしています。

企業倫理・コンプライアンス研修

日立は、「日立グループ企業倫理・行動規範」や社内規則に基づく企業倫理・コンプライアンス研修を、すべての従業員（派遣、パートを含む）を対象に毎年実施しています。研修を受講した従業員は、研修修了後に「日立グループ企業倫理・行動規範」の遵守を誓約しています。

2024年度は、企業倫理、贈収賄防止、贈答品・旅行・接待、マネーロンダリングの防止、不正行為、公正競争、第三者の所有する情報・データ保護、利益相反、内部通報の奨励と不利益取扱いの禁止、日立グローバルコンプライアンスホットラインなどに関する研修を通じて、コンプライアンス意識の強化を推進しました。「日立グループ企業倫理月間」に合わせて設定した研修期間において、グループ全体の従業員（派遣、パートを含む）のうち94.6%にあたる291,849人が受講を完了しました。コンプライアンス本部は、倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者および日立グループのBUやグループ会社の関係者と連携し、毎年の企業倫理・コンプライアンス研修を全従業員が受講完了するよう推進しています。なお、受講率94.6%は研修期間中の受講完了者のみを含んでいますが、集計期間後も継続してこの研修を受講可能な状態に保ち、全従業員による受講完了を促進しています。

あわせて、リスク分野の特定や、新たな研修実施の検討に活用するために、研修受講者の地域や職種別の理解度、研修の所要時間に対するデータ分析を実施しました。

さらに、日立製作所では、「日立グループ企業倫理・行動規範」の周知徹底を図るため、新入社員向けの集合研修、および中途採用者・新任管理職向けコンプライアンス研修を実施しました。

加えて、2024年度は、経営幹部に向けて、CCOおよび外部の専門家により倫理・コンプライアンスに関するエグゼクティブブリーフィングを実施しました。本ブリーフィングでは、倫理文化の醸成、コンプライアンス上の課題への対応、業界のベストプラクティスのベンチマーキング、および主要な規制の影響の理解といった重要なテーマが取り上げられました。また、外部の専門家からは、最新の規制動向や企業コンプライアンスのベストプラクティスについての知見を提供していただきました。

企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントおよび監査

日立製作所監査室は4年ごとに全BU・グループ会社を対象に、贈収賄防止、腐敗防止、競争法遵守などに関する内部監査を実施しています。また、各BU・グループ会社の監査部門もしくはコンプライアンス部門も内部監査を実施しています。

加えて、2024年度には、リスク評価の取り組みの一環として、日立製作所コンプライアンス本部がコンプライアンス監査チームを設立しました。このチームは、比較的リスクが高いと判断したグループ会社を対象に、贈収賄防止、腐敗防止、競争法遵守などのコンプライアンスに特化した監査を実施するもので、2024年度はグループ会社4社で実施され、2025年度は8社で監査を実施する予定です。

さらに、コンプライアンス本部は、コンプライアンスリスクの早期特定と対応の効率化・迅速化を推進しています。そのため、各BUおよびグループ会社のコンプライアンスリスクに関するデータの収集・分析を可能にする自己監査ツールを新規で開発しています。

地域レベルでは、各地域のコンプライアンスマネージャーが担当地域内のグループ会社との協力を継続しています。これにより、各社がリスクアセスメントによってリスクを特定し、適切な対策を講じることを支援する枠組みを構築しています。

ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスの推進

日立は、「日立グループビジネスパートナー（取引先）コンプライアンス審査規則」に基づき、ビジネスパートナーのコンプライアンス面のデュー・ディリジェンスを行っています。

具体的には、第三者機関のリスク管理システムも活用し、レピュテーションに関するデュー・ディリジェンスプログラムを実施しています。本プログラムを通じて、新規に取引を開始しようとするビジネスパートナーが、贈収賄、腐敗、人権侵

害、労働権侵害、資金洗浄、競争法違反、環境犯罪、経済制裁や輸出入管理などの国際貿易規制違反などに直接または間接的に関与していないかを確認しています。法令違反・不正行為を行った企業、あるいは行う可能性のある企業との取引を未然に防止し、贈収賄、汚職などに対するリスク低減策を講じることで、公正で健全なパートナーシップの構築を推進しています。

加えて、グローバルでのビジネスパートナーとの取引開始・更新時における取引先審査のレベル向上・平準化と記録の維持を目的として、外部のサービスプロバイダを活用し、新たなプラットフォームを導入するとともに、社内ではグローバルコンプライアンスチームに専門のデュー・ディリジェンスアナリストを複数名配置するなど、審査および調査レポート作成を行える体制を構築しています。

さらに、2024年3月に定めた「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」において、日立がビジネスパートナーに期待する事項として、倫理的な事業活動、贈収賄および汚職やマネーロンダリングの防止、人権の擁護、公正で透明な事業慣行の維持の重要性を強調しています。すべての取引関係における倫理的な行動の指針として、「日立グループ企業倫理・行動規範」とも整合性を図っています。

ビジネスパートナーの皆さまへのお願い

「声を上げる」文化の醸成

日立は、企業倫理・コンプライアンス問題を早期に発見し未然に防止するためには、通報者が通報によって不利益を被ることなく問題提起や発言ができる「声を上げる」文化の醸成が不可欠と考えています。

従業員が法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反またはその疑いがある事項を発見した場合や、事業活動全般に対して疑問を感じた際に、上長や関連部門（人財・コンプライアンス・法務部門）、あるいは「日立グローバルコンプライアンスホットライン」へ相談・通報するよう働きかけています。

2024年10月の「日立グループ企業倫理月間」では、執行役社長兼CEOおよび各組織の責任者が日立グループの全従業員に対してメッセージを発信し、声を上げることの重要性を強調しました。

World's Most Ethical Companies®
（世界で最も倫理的な企業）

日立製作所は、グローバルな企業倫理を専門とする米国の調査機関であるEthisphereより、「2025 World's Most Ethical Companies®（世界で最も倫理的な企業）」の1社に選定されました。この名誉ある賞は、優れた企業倫理を示す企業を評価するものです。高い倫理とコンプライアンス、ガバナンス、倫理的な企業文化、環境・社会への影響、バリューチェーンを支える取り組みなど、240以上の評価項目に基づいて選定されます。

「World's Most Ethical Companies」および「Ethisphere」の名称およびマークは、Ethisphere LLCの登録商標です。

業界を越えたコンプライアンス実務対応の強化

2024年度、コンプライアンス本部は、グローバルに展開する17社の日本企業のコンプライアンス担当者が集まる会議を昨年に引き続き主催しました。このフォーラムでは、コンプライアンス実務対応を強化していくため、業界を超えた協力関係づくりや、ナレッジ共有、戦略的な議論が行われました。

日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

日立グローバルコンプライアンスホットラインは、第三者機関が運営する内部通報システムです。24時間365日アクセス可能で、日立グループの従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが利用できます。通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。法令違反、「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反、ハラスメントを含む人権侵害などに対して、フリーダイヤルの電話またはオンラインで相談・通報を受け付けています。

電話窓口は、グローバル各地の日立の従業員、その他のステークホルダーが、それぞれの母国語で相談・通報できるよう、約50言語に対応しており、第三者機関の専門のトレーニングを受けた相談員が応対します。また、オンライン窓口は、セキュリティが確保されたインターネットポータルを通じて相談を受け付けており、寄せられた情報は、ホットラインを運営する第三者機関が厳重に管理しています。

ホットラインへ寄せられた相談・通報内容は、案件に応じて、専門知識のある担当者が解決に向けて適切に対応します。守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、さらなる調査が必要であると判断したものについては追加調査を行います。コンプライアンスに関する問題が確認された場合は、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是

相談・通報体制図

2024年度の相談・通報内容の内訳

分類		労務関連（労務管理、旅費、交通費等）	ハラスメント関連	財務・経理関連	調達関連	競争法関連	贈収賄関連	その他	合計
相談・通報が寄せられた地域	米州	89	213	26	5	3	8	135	479
	欧州	37	119	19	6	0	6	109	296
	中東・北アフリカ	6	17	10	1	0	1	20	55
	サブサハラ	1	1	0	0	0	1	6	9
	APAC（日本除く）	56	111	17	3	6	18	177	388
	日本	98	404	16	6	2	1	220	747
	合計	287	865	88	21	11	35	667	1,974

正措置を講じます。懲戒処分には、警告、停職、解雇などさまざまな形態があります。

相談・通報案件の件数、傾向などについては、四半期ごとに、Chief Compliance Officerより監査委員会に報告し、必要な指示を受けています。深刻な違反事案については、直ちにChief Compliance Officerに報告されます。2024年度は、グループ全体で計1,974件の相談・通報がありました。また、2023年度中に1,748件（過年度発生した案件への対応件数を含む）の対応を完了し、その内517件において、コンプライアンスに関する問題が確認されました。

日立グローバルコンプライアンスホットライン
人権に関する苦情処理メカニズム

贈収賄・腐敗防止

日立は、従業員およびビジネスパートナーの贈収賄、キックバック等の腐敗行為や、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）をはじめ、各国・地域の贈収賄防止法令に反する行為を一切容認しない姿勢を明確にしています。

意思決定および対策実施の拠り所とすべく、「日立グループ企業倫理・行動規範」「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」に加えて、贈答品・旅行・接待の提供・収受、寄付・政治献金に関連する規程やガイドラインを整備しています。

2024年度には、取引先審査手続きに関する「日立グループビジネスパートナー（取引先）コンプライアンス審査規則」と、利益相反の定義、特定、管理に関する指針をまとめた「日立グループ利益相反規則」を新たに制定し、それぞれのリスク管理体制を強化しました。

役員および従業員は、接待または贈答品を提供・収受する場合や、寄付または政治資金の提供（政治寄付）を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならないことを定めています。また、第三者への接待、贈答などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止も定めています。

さらに、腐敗行為のリスクを管理するための取り組みとして、(1) 贈答品・旅行・接待の提供・収受、(2) ビジネスパートナーの起用、(3) 寄付・政治献金、(4) 事業買収・合弁事業・その他投融資の取引形態ごとに事前審査の手順を定め、実施しています。その際、トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公表している腐敗認識指数（CPI）のスコアなどに応じて、国・地域別の腐敗行為リスクを審査の過程で考慮しています。

贈収賄・腐敗防止の啓発活動

日立は、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして贈収賄・腐敗防止を取り上げています。同研修では、贈収賄・腐敗防止の徹底の観点から、贈答品・旅行・接待についても、より具体的な内容を盛り込んでいます。また、贈収賄・腐敗防止に関するグループ共通の教材をイントラネットに掲載し、各グループ会社で活用できるようにしています。

さらに、国連が定める12月9日の国際腐敗防止デーに合わせ、グループ・グローバルで腐敗防止を徹底するために、社員向けニュースサイトを通じて「日立グループ企業倫理・行動規範」および「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」の確認などを呼びかけました。

日立グループ各社の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などを対象に定期的に実施している会議の場で、米国司法省による贈収賄・腐敗などの企業犯罪に対する最新の取締方針などを共有することで、倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、コンプライアンス業務担当者などの知識を深めるとともに、日立グループのコンプライアンスプログラムの根拠と方向性を確認しています。

競争法遵守

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

競争法違反防止に向けた啓発活動

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

反社会的取引および マネーロンダリングの防止

日立は、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループマネーロンダリングおよび反社会的取引防止規則」に明記しています。

新規・既存のすべての取引先について定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関（全国暴力追放運動推進センターや警察など）と連携しながら、反社会的勢力による接近の排除に努めています。

さらに、2020年度には規則を改定し、反社会的取引防止に加えて、マネーロンダリングの防止にかかわる規程を制定しています。これらの規程は、国内外のマネーロンダリングおよびその他の違法な活動に従事している者とのつながりを許さない日立の姿勢を明確に示しています。具体的には、リスクベースアプローチに基づき、各国制裁リストの該非や支払い詳細の確認など、ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスを実施するとともに、マネーロンダリングやテロ資金供与を禁止する契約条項を取引契約書に入れるなどの対策を行っています。

輸出管理

日立は、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行うことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立製作所では「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また、グループ会社にもこの方針に則って関連法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備を指導するとともに、教育などによりその活動を支援しています。

さらに、日立グループ内の研修プログラムとして、輸出管理に関する講座やeラーニングを実施しており、基礎eラーニングは15言語、実務者向けのeラーニングは日本語と英語で実施し、日立グループ全体で輸出管理が徹底されるよう取り組んでいます。

税務コンプライアンスへの考え方

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO管轄のもと、四半期ごとに税務リスクの把握を行い、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。

具体的には、下記事項を目的に掲げた税務関連の規程を制定し、税務管理（税の申告、納税、税務調査対応、税務リスクマネジメント）およびその他税務に関する事項を扱うすべての従業員に遵守を徹底すべく、周知しています。

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

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

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

税務コンプライアンスの取り組み

日立は、グループ全体で遵守すべき税務関連の規程に従い、グローバル化に伴う税務リスクに対応した管理を実施しています。例えば、各国税務当局からの指摘、税務訴訟などの状況を把握し、共有することで法令の遵守、リスクマネジメントの強化を図っています。

日本では、日立製作所の税務申告および税務調査の結果をCFOに報告し、適切な税務報告の実施、不正の防止に継続的に取り組んでいます。なお、税務申告にあたっては、タックスヘイブン対策税制の適用有無を判定し、当該税制の対象となる場合には適正に反映して、適切な納税を行うよう努めています。

また、移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。

2025年3月期の法人所得税の支払は、3,046億円[*1]（日本: 57%、海外: 43%[*2]）でした。

*1 連結キャッシュ・フロー計算書「法人所得税の支払」より掲載
*2 税務当局に提出している国別報告書に基づく割合より掲載

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

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

法令違反について

2024年度に贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局からの訴追や制裁を科された案件は発生しませんでした。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域での法規制に従って対応しており、重大な法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けませんでした。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

日立の事業活動は、生成AI等のデジタル技術の革新やグローバル化の進展等を経て変容しており、経営に重大な影響を与えうるリスクの種類も多様化しています。個々のリスクは、相互に作用し、連鎖的・複合的に事業活動に影響を及ぼしうるため、その性質や発生可能性、発生した場合の日立への影響度等の観点から、多面的に捉える必要があります。また、日立が中長期的に企業価値を向上させていくためには、リスクを単に「脅威」として捉えるだけでなく、ビジネスの「機会」としてのポジティブな側面を捉えながら、リスク管理を実施し、収益機会を創出することが必要となります。このような観点から、日立では、次のようなリスクマネジメント体制およびリスクマネジメントプロセスを整備し、グループ全体でのリスク管理を行っています。

リスクマネジメント体制

日立は、グループリスクマネジメントにかかる社内規程に基づき、グループのリスク情報を把握・共有し、重要度の高いリスクに優先的に対応するための体制を整備しています。グループ全体のリスクマネジメントの責任者であるCRMO（Chief Risk Management Officer）が、グループ横断でリスクを把握し、経営会議および取締役会に対して報告を行います。また、グループにおけるリスクマネジメント体制は、機能および役割を3つのラインに分類・整理しています（「3ラインモデル」）。3つのラインそれぞれの機能および役割は次のとおりです。

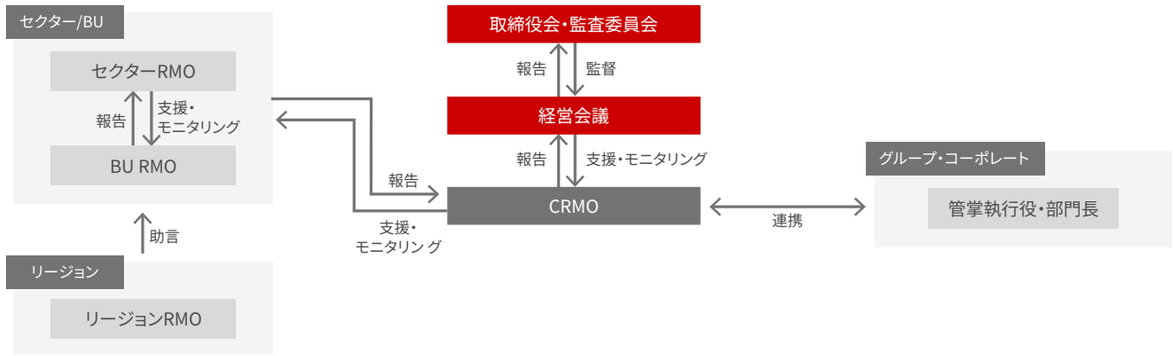
第1ラインであるセクターおよびビジネスユニット（BU）は、それぞれにセクターRMO（Risk Management Officer）とBU RMOを配置し、所管のセクター/BUのリスクマネジメントを取りまとめ、その状況をCRMOに報告します。

第2ラインであるグループ・コーポレートの各機能組織は、CRMOと連携し、第1ラインでのリスクマネジメントへの助言やモニタリング等の支援を行います。

第3ラインである監査室は、第1ライン、第2ラインから独立した立場でリスクマネジメントについての検証・評価を行います。

上記に加えて、日本を含めた6つの地域にもリージョンRMOを配置し、所管する地域の視点から、第1ラインにリスクマネジメントの助言を行います。

グループリスクマネジメント体制



リスクマネジメントの取り組み

PLEDGES

日立では、COSO-ERMやISO 31000などの国際的なリスク管理フレームワークを参照し、日立グループとしての重要リスクの選定と対応方針の策定を行い、社内外の事業環境の変化に合わせて更新しています。

グループ全体で網羅的・効率的にリスクマネジメントを実施するため、グループリスクマネジメントにかかる社内規程において、グループ共通のリスク項目、リスクの評価方法等を定めています。リスクの評価は、各リスク項目に対して、発生時の影響度[*1]と発生可能性[*2]を評価し、リスクヒートマップを作成する方法により行います。

評価にあたっては、セクター/BUが、当該セクター/BUの事業活動に関連するリスクを特定し、発生時の影響度と発生可能性を評価します（ボトムアップアプローチ）。ボトムアップアプローチにより特定・評価されたリスクとその影響度および発生可能性について、グループ全体およびリスク全体の観点から、経営会議メンバー等が調整等を行います（トップダウンアプローチ）。

以上のプロセスにより特定・評価されたリスクについて、回避、低減、移転または受容等の観点からグループとしてのリスク対応策を検討します。リスクに対する対応策につい

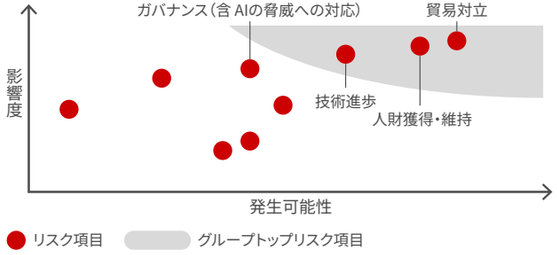
て、その有効性を定期的にモニタリングし、必要に応じて、追加の対応を行う等、改善策を実施しています。

また、リスクマネジメントプロセスの実効性を高め、リスクマネジメントへの理解浸透と行動を変革する教育プログラムの導入や人財の強化に取り組むことで、グループ全体のリスクカルチャー・オーナーシップを醸成しています。

*1 「財務」「従業員」「顧客・ビジネスパートナー」「法規制」といった要素やステークホルダーの観点から評価
*2 過去の発生実績と、推定される将来の発生確度の観点から評価

リスク評価のプロセス

リスクヒートマップ



AIガバナンスに関する取り組み

PLEDGES

AI利活用による生産性向上などの成果を得ることが企業にとって極めて重要となる事業環境において、日立が競争優位性を維持強化するためには、AIを積極的に利用すると同時に、AIの利活用に係るクリティカルなリスクを回避する高度な管理が求められています。

日立はAI倫理原則を定め、AIを取り扱う組織にAI倫理委員会を設置し、AI倫理の観点からリスク管理を図るAIガバナンスの仕組みの整備を推進してきました。生成AIについては、社内利用に係るガイドラインを整備するとともに、社外への提供用途においてもガイドラインの拡大を図っています。また、2024年8月にはセクターやBUなどのAI倫理委員会を束ねるAI統括委員会（委員長：CLO（Chief Legal Officer））を立ち上げ、グローバルなAIガバナンスの強化に取り組んでいます。

さらに、外部有識者を招いたAIアドバイザリーボードを設置し、あるべきAIガバナンスについての議論を進めています。

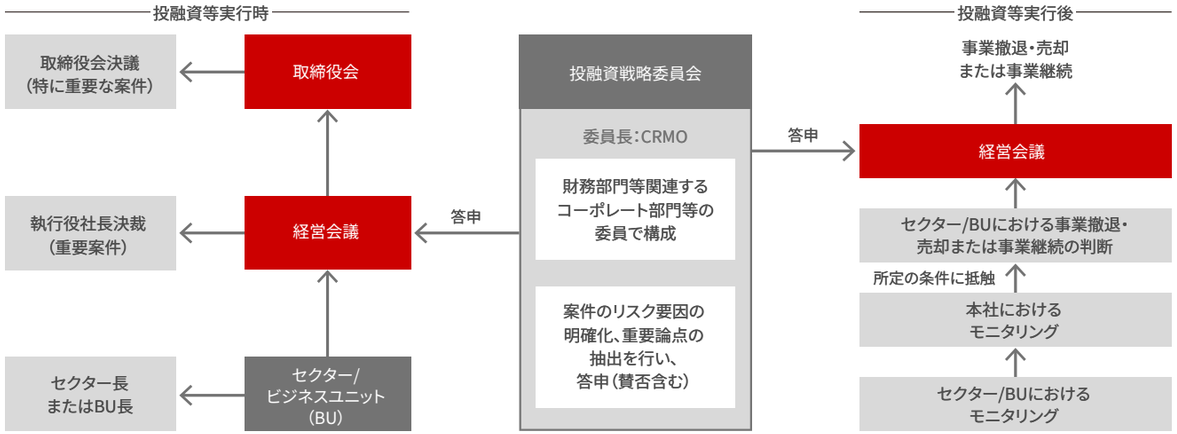
経営計画「Inspire 2027」においては、人間中心の視点に立ったAI倫理の開発・活用による長期的価値の提供をめざし、AI統括委員会を中心として、製品、サービス、およびシステムへのAI適用に際してのリスク管理を強化します。

社会イノベーション事業にAIを活用するためのAI倫理原則
社会イノベーション事業にAIを活用するための 日立のAI倫理への取り組み

投融資等リスクへの取り組み

日立では、リスクへの適切な対応を図りながら成長機会を確保するため、投融資などの各局面において意思決定の枠組みを設けています。実行時には、取締役会、経営会議、セクター/BUの三階層で審議体制を整え、案件規模やリスク内容に応じて権限委譲を行い、迅速かつ適切な意思決定を行います。経営会議の審議を効果的に行うために、諮問機関として投融資戦略委員会を設置しています。同委員会は、グローバルな視点を踏まえて選定されたコーポレート部門等の委員で構成され、重要案件については、リスクと対応策、事業性などを多方面から審議し、経営会議に答申します。実行後は、計画の達成状況を定期的にモニタリングし、進捗していない案件では撤退を含む事業継続の可否を判断する制度を設け、資本効率の向上に寄与します。日立を取り巻くグローバルな経済・デジタル技術・地政学・顧客などの事業環境（リスクと機会）の変化に対応し、投融資案件の実行判断基準および実行後のPMIやモニタリング体制について継続的に強化し、中長期的な経営計画の達成に向けて取り組んでいます。

意思決定の枠組み



リスクの定量的把握

日立は、グループ連結ベースのバランスシート上で保有する資産の種類に応じて、統計的手法により想定される最大リスク（バリュー・アット・リスク）を算出しています。また、長納期契約の受注残についても同様にリスクを定量化しています。連結純資産合計などを踏まえ、成長投資の余力を可視化することで、成長機会を逃さず、リスクが日立連結の経営体力と比較してバランスを崩さないよう、定期的にモニタリングを実施するなどリスクマネジメントを行っています。また、地域・セクター別のリスクや収益性の状況についても定量的に分析・把握しています。

事業継続の取り組み

社会インフラに深くかかわる日立は、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、事業継続計画（BCP）および事業継続マネジメント（BCM）の充実に取り組んでいます。

日立では各社において、大規模地震、風水害および感染症（パンデミック）などに備え、3カ国語（日本語、英語、中国語）で作成された「日立グループBCP策定のためのガイドライン」に基づき各事業部門でBCPを策定しています。

具体的には、日立製作所および国内グループ各社では、各事業部門で策定したBCPを効果的に実行すべく、大規模地震を想定した地震対策シミュレーションの訓練を実施し、適宜改善に努めています。2024年度は、日立製作所においては、首都直下型地震に対する初動対応の再確認を進めるとともに、国内外の自然災害発生時における対応基準の明確化を図りました。

これらのほか、事業等のリスクや、関連するリスク情報については、以下をご参照ください。

- 第156期有価証券報告書 P.36（事業等のリンク）
- 事業リスク/機会および社会インパクト（IRO）領域
- 企業倫理・コンプライアンス
- 情報セキュリティ
- 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

本社地震対策シミュレーション訓練の実績

2022年度	首都直下地震が平日の昼間に発生し、震度7の地域に在住する在宅勤務中の災害対策本部員が活動に参加できないとの想定で、本部員の招集訓練も含めたリモートワークによる訓練を実施
2023年度	平日の昼間に首都圏で地震が発生し、一時的にネットワークが不通になる状況を想定し、初動における災害対策本部員との連絡確保を訓練シナリオに追加
2024年度	平日の昼間に首都圏で地震が発生した想定で、本部メンバー自身の安全確保、安否確認、本部会議室への参集から初動の動きを再確認

情報セキュリティ

情報セキュリティの考え方

デジタル化の急速な進展により、新たな価値が生み出される一方で、日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃による情報漏えいやシステム停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクが大きくなっています。このリスクを最小化するため、情報セキュリティにかかわるリスクマネジメントは、企業の重要課題の一つとなっています。

こうした背景のもと、社会イノベーション事業のグローバルリーダーをめざす日立は、価値創造とリスクマネジメントの両面からサイバーセキュリティ対策に努めることを重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティに取り組んでいます。

日立は数多くの会社が集まり構成されていることから、One Hitachiのもと、グループ一体となって事業を推進しています。この事業方針と呼応して、情報セキュリティに関しても、One Hitachiとして取り組み、共通の施策に基づいて、一体感と即応性をもって、最適なセキュリティ構築を加速させていきます。

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティの方針

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

情報セキュリティの方針

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

データプライバシーの方針

日立は「個人情報保護方針」を定め、役員および従業員に周知し、Webサイトで一般に広く方針を公表しています。方針では、収集するデータの種類や、データ保持に関する取り扱い、どのような目的の場合にデータを開示するかなどについて明記し、方針の改定に関しても規定しています。

事業活動などにおいて、お客さまなどから個人情報を取得する場合は、個人情報の管理責任者、個人情報の利用目的、個人情報を第三者または委託先などに提供する場合の取り扱いなどを記載した文書を通知し、原則として本人の同意を取得した上で個人情報を取得しています。

またグループ全体においては、OECDプライバシーガイドラインを参照した「日立グループ プライバシープリンシプル」により、日立グループの役員および従業員が遵守すべき個人データの取り扱いおよびプライバシー保護に関する原則ならびにプライバシー保護行動規範を定めています。

日立では、個人情報の取り扱いを委託する際の社内規程を定め、委託先の審査や監督を実施しています。業務を委託する際には、日立と同等以上の個人情報保護の水準にある委託先を選定するために、委託先審査を行っています。さらに、管理体制の確立、再委託原則禁止など厳格な個人情報管理条項を盛り込んだ契約を締結した上で、委託しています。また、定期的に委託先の審査を実施し、委託先に責任の自覚を促すなどを行い、委託先の管理・監督を推進しています。加えて、調達パートナーに遵守いただきたい事項を網羅している「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」においても、個人情報および機密情報の漏えい防止について記載しています。

株式会社日立製作所 個人情報保護に関して（保護方針と要旨）
株式会社日立製作所 個人情報保護に関して
日立グループ サステナブル調達ガイドライン

情報セキュリティの推進体制

情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限を持つ情報セキュリティ統括責任者であるChief Digital & Security Officer（CD&SO）は、日立のすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティおよび個人情報保護を推進する役割を担っています。情報セキュリティ方針、個人情報保護方針および各種施策は、CD&SOを委員長とする情報セキュリティ委員会において決定し、情報セキュリティ推進会議などを通じて、ビジネスユニット(BU)・事業所およびグループ会社に伝達されます。

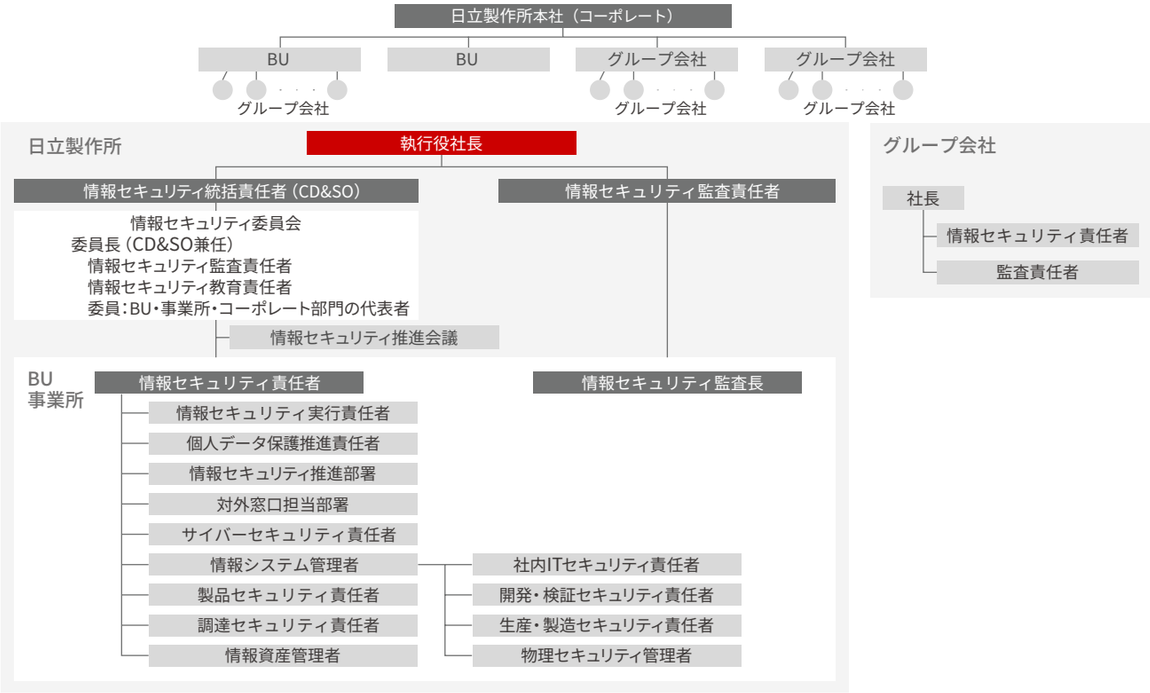
情報セキュリティ委員会で審議、決定された情報セキュリティ方針、個人情報保護方針および各種施策については、エンタープライズリスクの一つとして、リスクマネジメント体制の中で、経営会議および取締役会メンバーである監査委員に対して定期的に報告を行っています。

BU・事業所は、情報セキュリティ推進部署を設置し、原則BU長・事業所長を情報セキュリティ責任者として、各職場における情報セキュリティおよび個人情報保護の徹底や従業員への教育などを行います。また、サイバー攻撃の対象範囲が拡大していることから、情報システム管理者のもとに、社内IT環境、開発・検証環境、生産・製造環境、オフィスの入退室などの物理セキュリティ環境における各責任者を設置しています。さらに、お客さまに提供する製品・サービス、取引先などのサプライチェーンのセキュリティを強化するため、製品セキュリティ責任者、調達セキュリティ責任者も設置しています。

グループ会社においても情報セキュリティの組織を設け、

互いに連携して横断的な情報セキュリティを推進しています。グローバルでのマネジメントの強化のために、米州、欧州、アジア、インド、中国に本社直轄の情報セキュリティ担当部門を設置し、各地域のグループ会社へのサポートを行っています。さらに、グループ全社で個人データ保護推進責任者を選任するとともに、地域統括会社に地域グループ会社支援機能を構築し、グローバルで個人情報保護の徹底を図っています。

情報セキュリティの推進体制



情報セキュリティのグローバル目標

PLEDGES

日立では、経営計画「Inspire 2027」において、情報セキュリティに関する目標として、セキュリティを取り巻く世の中の動向やグローバルでの法令動向を踏まえ、「日立グループの情報セキュリティを維持、向上させること」と設定しています。その目標に向けて、経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインなどをもとにした「サイバーセキュリティスコア」を毎年モニタリングすることを通じて、情報セキュリティ統括部門が的確なセキュリティ施策を実行しているかどうかを自己評価し、その結果に基づいた対策を実行していきます。

情報セキュリティマネジメント

日立は国際規格であるISO/IEC 27001をもとに、情報セキュリティマネジメントを構築しています。さらに、昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み、米国政府基準SP800-53/171に対応した「情報セキュリティ対策基準」により、情報セキュリティの強化に努めています。本基準を含めた、情報セキュリティ・個人情報保護関連規則を日立製作所および各グループ会社の本社からグローバルに展開しています。

機密情報および個人情報漏えいの防止

日立は、機密情報および個人情報漏えい防止のために、デバイス暗号化、セキュリティPC、電子ドキュメントのアクセス制御／失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有に加え、多層防御などさまざまなIT対策を強化しています。

また、調達パートナー側からの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達パートナーの情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、調達パートナーに対して、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、日立製作所では、個人情報の漏えいを含む情報セキュリティ事故が発生した場合、発生直後の対応（社内外の報告、応急処置、情報資産の特定）、発生初期の対応（発生原因の調査、苦情相談、本人連絡体制の確立）などを定めた緊急事態対応手順書を作成し、当局および本人に通知するプロセスを定めています。

情報セキュリティおよび データプライバシーの教育と啓発

日立は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では情報セキュリティおよび個人情報保護のeラーニングの受講を必須としており、2024年度の日立製作所における受講率は100%（休職者など受講不可能な者を除く）に達しています。その他にも、日立製作所は、新入社員、新任管理職や情報セキュリティ実行責任者などを対象とした座学教育、対象別・目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育を実施しています。日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、日立全体で情報セキュリティ教育および個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

また、日立は、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メール

を従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

加えて、日立グループの従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護に関するセミナーの定期的な開催、イントラネットを通じて関連情報をわかりやすく発信するなど、意識向上に向けた取り組みを進めています。

情報セキュリティマネジメントおよびデータプライバシーの評価とモニタリング

日立の情報セキュリティとデータ保護の活動は、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しており、情報セキュリティとデータ保護に関するマネジメントや対策が各部門で適切に実施されているかを評価・モニタリングするために、定期的な監査や点検を実施しています。

具体的には、日立では監査部門による監査を定期的に実施し、グループ全体として点検を行うとともに、社内のセキュリティ専門チームによる現場のアセスメントを定期的に行い、情報セキュリティ対策の状況について確認することで、セキュリティリスクの低減活動に取り組んでいます。

データ保護においては、国内および海外のグループ会社に対し、日立製作所の情報セキュリティリスク統括部門が、「日立グループ プライバシープリンシプル」に従った社内規則の整備、運用が日立グループ各社で為されているか年に1回、モニタリングを実施し、各社の対応状況を確認しています。

日立製作所および国内グループ会社の全部門では、年に1回、情報セキュリティおよび個人情報保護の内部監査を実施しています。日立製作所での内部監査は、執行役社長兼CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部門を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。国内のグループ会社は、日立製作所と同等の内部監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。

さらに、日立製作所および国内グループ会社を対象に、社外に公開しているサーバーなどの外見ぜい弱性調査を外部機関により四半期に1回実施しています。

加えて、日立製作所全部門においては、個人情報保護運用の自主点検を1年に1回実施しているほか、重要個人情報を取り扱う業務部門では1カ月に1回、業務ごとの運用を確認するなど、運用状況を定期的に確認しています。

サイバーセキュリティの取り組み

サイバー攻撃手法の多様化に伴い、インシデントの発生源や影響が拡大する中、こうしたリスクに対応するため、日立は、これまでのOA（オフィスオートメーション）で利用する社内IT環境対策が中心であったセキュリティリスクマネジメントの範囲を拡大し、製品・サービスをつくり出すための開発・検証環境や生産・製造環境、サプライチェーンや製品・サービスの開発プロセスに対しても対象を広げ、事業のリスク低減に取り組んでいます。

サイバーセキュリティマネジメント

日立は、社内IT環境に関するぜい弱性対策やネットワークセキュリティなどの基準を定め、BU・グループ会社に対して、対策状況の定期的な確認と是正を求めています。また、グループ共通の施策として、各機器のぜい弱性対策状況の監視とユーザーや管理者へのフォローアップを行う取り組みを開始し、適用拡大を図っています。

開発・検証環境、生産・製造環境においては、各環境のセキュリティ遵守のための環境構築・運用に関する基準やガイドラインを整備し、日立グループ内でガイドラインに基づいた対応を進めています。また、調達パートナーに対しては、日立が定めた情報セキュリティ要求基準を共有し、連携してセキュリティを強化しています。

製品・サービスについては、製品・サービスのセキュリティを対策・維持するためのマネジメント指針を策定し、日立グループ内でこの指針に基づいた対応を進めています。また、ぜい弱性やインシデントが発生した際の有事対応を行うために、製品・サービスに関するセキュリティ技術対応を担うPSIRT（Product Security Incident Response Team）を本社とBU・グループ会社に設置し、おのおのが連携して、製品・サービスにおけるぜい弱性やインシデントレスポンスへの適切な対処を行っています。

さらに、3つのディフェンスライン（three lines of defense）のコンセプトに基づき、開発・検証環境、生産・製造環境、製品・サービスを対象に、セキュリティ対策を維持していくための仕組みの構築を進めています。まず、第1のディフェンスラインとして、各BU・グループ会社によるガイドライン・マネジメント指針に適合しているかどうかの自己点検を実施し、第2のディフェンスラインとして、本社がこの自己点検結果をモニタリング、最後に第3のディフェンスラインとして、監査部門がモニタリング実施状況を確認します。

サイバーセキュリティ監視

日立は、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、セキュリティオペレーションセンター（SOC）による24時間365日のセキュリティ監視、インシデントレスポンスチーム（IRT）による脅威情報の収集・展開とインシデント対応を行っています。

世の中ではサプライチェーン攻撃やゼロデイ攻撃、ランサムウェア攻撃など多岐にわたるサイバー攻撃が確認されています。その中で、日立は、EDR[*1]による機器の動作監視や、認証保護のための監視、攻撃対象領域の堅牢化のためのEASM[*2]を実装し、サイバー監視強化を図っています。今後も最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の改善・強化を進めていきます。

*1 EDR（Endpoint Detection and Response）：コンピュータなどのエンドポイントデバイスにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム
*2 EASM（External Attack Surface Management）：インターネットなどの外部に公開されている攻撃を受ける対象となりうる資産を把握し管理するためのシステム

データプロテクションの取り組み

デジタルテクノロジーの進展に伴いグローバルでのデータの利活用が急速に進む中、個人情報の保護や国境を越えたやり取りへの関心も高まっています。そのような環境の中、日立はお客さまからお預かりした個人情報や、事業運営にかかわる個人情報を確実に管理するため、個人情報保護の取り組みを重視しています。「安心・信頼を提供する」、「個人の権利を大切にする」という個人情報保護に関するビジョンを定め、グローバル社会の一員として個人情報保護に取り組んでいます。

個人情報保護の取り組み

日立製作所は個人情報保護方針に基づいて構築した個人情報保護マネジメントシステムにより、個人情報の適切な管理、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。事前の同意を得ずに、個人情報を第三者に提供することはなく、事前の同意をいただいた場合には、データ提供先となる第三者に対して、日立製作所の個人情報取扱ルールの遵守を求めています。

プライバシーマークの取得

日立製作所は、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマーク[*1]を取得しています。また、グループ全体で個人情報の保護に取り組んでおり、日本国内では2025年7月末時点で、37事業者がプライバシーマークを取得しています。

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

プライバシー保護の取り組み

日立は、プライバシー保護対策に対する社会的要請から、プライバシー保護と個人データ活用を両立することで、より適切で高品質なサービスや製品を提供し、消費者をはじめとするステークホルダーとの信頼を醸成することをめざしています。

日立製作所では2023年度から、日立国内グループ会社では2024年度から、順次、日立プライバシー保護（PIA）制度を導入し、個人データを取り扱う業務においてプライバシー影響評価を実施することで、プライバシーにかかわる問題の発生を防ぐための対策を講じています。

また、デジタル事業をけん引するデジタルシステム&サービスセクターにおいては、その事業特性から、個人データの取り扱いを統括する「パーソナルデータ責任者」と、プライバシー保護に関する知見を集約してリスク評価や対応策検討を支援する「プライバシー保護諮問委員会」を設置し、より積極的にプライバシー保護に関する取り組みを進めています。

グローバルな個人情報保護関連法制度への対応

プライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立は、グローバル全体で法制度の遵守を徹底し、関連法制度や社会動向をモニタリングして、適切な措置を講じています。

日本国内では、改正個人情報保護法における漏えいなどの報告、本人への通知の義務化に対応し、万が一、個人の権利・利益を害するおそれがある漏えいが発生した場合には、速やかに個人情報保護委員会へ報告し、本人に通知します。なお、2024年度、個人情報保護法に基づく、日立製作所の個人情報漏えい等報告事案は6件ありました。これらの事案については、影響範囲を特定し、適切な対応を実施しました。

第三者評価・認証

日立は、情報セキュリティマネジメントに関する第三者評価・認証の取得を推進しています。日立は、一般社団法人情報マネジメントシステム認定センター（ISMS-AC）から、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティマネジメントシステム国際規格（ISO/IEC27001）に基づくISMS認証を日立製作所の7部門、国内グループ会社18社の26部門[*1]で取得し、外部評価機関の審査により定期的に評価の更新を行っています。

*1 2025年7月末時点

ESG Data

129 環境データ
138 社会データ
147 ガバナンスデータ

環境データ

環境行動計画

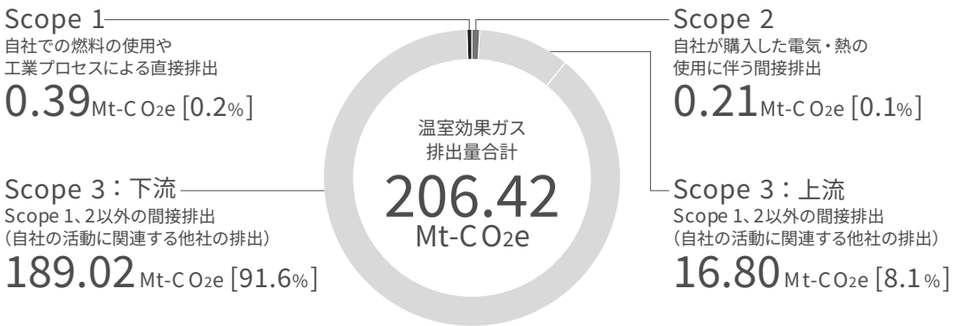
2024環境行動計画（2022-2024年度）
2027環境行動計画（2025-2027年度）

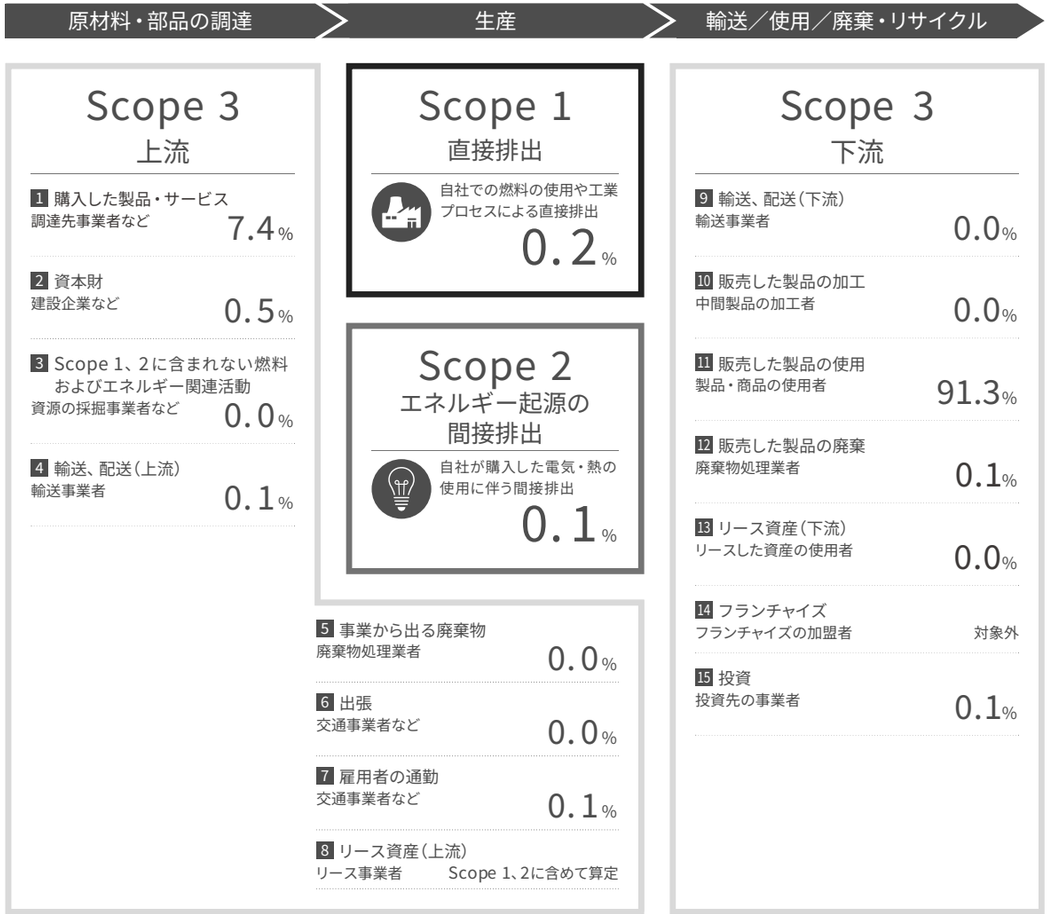
バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2024年度）

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルのスタンダードを参照して算定し、バリューチェーンのどこで、どれくらいの温室効果ガスが排出されているかを的確に把握し、それに基づき、効果的な目標設定と削減施策の実施につなげています。日立全体が排出する温室効果ガスのほとんどはエネルギー起源のCO_2となっています。

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





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

日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細（2024年度）

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果 (Mt-CO_2e)	割合 (%)
Scope 1、2、3 合計		日立グループ	206.42	100.0
Scope 1、2 合計*1		日立グループ	0.60	0.3
Scope 1*2				
直接排出*1	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出　（全製造、A・B非製造区分で集計）	日立グループ	0.39	0.2
うち　A区分	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出　（A区分のみで集計）		0.28	ー
Scope 2*3				
エネルギー起源の間接排出*1	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出　（全製造、A・B非製造区分で集計）	日立グループ	0.21	0.1
うち　A区分	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出　（A区分のみで集計）		0.13	ー
Scope 3合計		日立グループ	205.82	99.7
Scope 3（その他の間接排出）上流				
1　購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出	日立グループ	15.37	7.4
2　資本財	自社の資本財（設備、機器、建物、施設、車両など）の建設・製造および輸送から発生する排出		1.10	0.5
3　Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達（資源採取、生産および輸送）に伴う排出		0.05	0.0
4　輸送、配送（上流）	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出		0.11	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		0.02	0.0
6　出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出		0.04	0.0
7　雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出		0.11	0.1
8　リース資産（上流）	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出（Scope 1、2で算定する場合を除く）		Scope 1, 2に含めて算定	ー
Scope 3（その他の間接排出）下流				
9　輸送、配送（下流）	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	日立グループ	0.05	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		0.03	0.0
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		188.55	91.3
12　販売した製品の廃棄	使用者（消費者・事業者）による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出		0.23	0.1
13　リース資産（下流）	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出		0.02	0.0
14　フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における（Scope 1、2の）排出		対象外	ー
15　投資	投資の運用に関連する排出		0.14	0.1

Note: 温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています

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

*2 SF6、PFC、HFC、N2O、NF3、CH4、C4-FNを含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用し、「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」で指定されていないガスの排出係数は技術文献を参照し、日立が定めた値を使用

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

*4 排出量は、日立グループ内で製造された最終製品の年間消費電力量×販売台数×製品ライフタイム×CO_2排出係数により算出しており、また、変圧器・開閉装置などの一部の製品は、SF_6の漏洩にかかるGHG排出量を算定対象としています。CO_2排出係数はIEAの国別排出係数（主に2022年Ver）を使用しています

事業活動による環境負荷

事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス（GHG）排出量

エネルギー投入量

			範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度
エネルギー投入量			日立グループ	GWh	9,674	9,957	5,387	3,353	**3,178**
再生可能エネルギー	電力	合計	日立グループ	GWh	138	193	706	769	**863**
		（自家発電量）	日立グループ	GWh	22	34	25	29	**41**
		（購入量：非化石証書含む）	日立グループ	GWh	116.0	159	681	741	**822**
	燃料・熱*3	バイオ燃料*4	日立グループ	GWh (PJ)	—	—	—	62 (223)	**66 (238)**
非再生可能エネルギー	電力	電力	日立グループ	GWh	4,498	4,584	2,218	715	**510**
	燃料・熱*3	都市ガス	日立グループ	GWh (十億m^3)	1,339 (0.11)	1,373 (0.11)	767 (0.06)	665 (0.06)	**631 (0.05)**
		LPG、LNG	日立グループ	GWh (kt)	1,646 (111)	1,705 (118)	1,217 (82)	989 (65)	**971 (64)**
		その他天然ガス	日立グループ	GWh (十億m^3)	276 (0.02)	319 (0.03)	261 (0.02)	46 (0.004)	**52 (0.005)**
		燃料油（重油、灯油ほか）	日立グループ	GWh (ML)	653 (61)	495 (47)	197 (19)	95 (9)	**74 (7)**
		固体燃料（コークス）	日立グループ	GWh (kt)	1,111 (137)	1,278 (156)	—	—	**—**
		蒸気・冷熱水	日立グループ	GWh (PJ)	13 (0.05)	10 (0.04)	21 (0.08)	12 (0.04)	**12 (0.04)**

Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度からは日立の社内区分である、全製造、A・B非製造区分で集計
*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています
*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました
*3 熱量からの換算は、3.6MJ/kWhを使用
*4 2024年度実績よりバイオ燃料をエネルギー投入量に含めることとしたため、2023年度の値を遡及修正しています

温室効果ガス（GHG）排出量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度
温室効果ガス（総量）*3		日立グループ	kt-CO_2e	3,313	3,412	1,565	676	**601**
エネルギー起源の CO_2排出量	合計	日立グループ	kt-CO_2	3,296	3,384	1,538	618	**533**
	（直接排出）	日立グループ	kt-CO_2	1,202	1,245	459	339	**325**
	（間接排出）	日立グループ	kt-CO_2	2,094	2,139	1,079	279	**208**
エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス排出量*4	合計	日立グループ	kt-CO_2e	17.2	28.2	26.7	58.6	**68.3**
	六フッ化硫黄（SF_6）	日立グループ	kt-CO_2e	11.3	20.4	22.0	33.2	**39.6**
	パーフルオロカーボン（PFC）	日立グループ	kt-CO_2e	0.3	1.9	1.3	0.9	**0.1**
	ハイドロフルオロカーボン（HFC）	日立グループ	kt-CO_2e	0.5	3.3	2.4	22.5	**26.6**
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン（N_2O、NF_3、CH_4）	日立グループ	kt-CO_2e	2.1	2.5	0.9	1.9	**1.7**
	非エネルギー起源CO_2	日立グループ	kt-CO_2e	3.0	0.1	0.2	0.2	**0.2**
	フルオロニトリル（C4-FN）*5	日立グループ	kt-CO_2e	—	—	—	—	**0.0**

Note: 電力使用量からのCO_2は、マーケット基準で算定しています。電力CO_2 排出係数は、日本（発電所含む）については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています
Note: ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用し、「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」で指定されていないガスの排出係数は技術文献を参照し、日立が定めた値を使用
Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度からは日立の社内区分である、全製造、A・B非製造区分で集計
*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています
*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました。HFC排出量についてはリサイクル系会社が集計範囲に加わったことにより大幅に増加しています
*3 温室効果ガス（総量）：Scope 1、2の合計
*4 エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス排出量算出に含めた集計対象：冷却・溶接用途等に伴う二酸化炭素、研究用途で使用するメタン、半導体素子製造や半導体検査装置等の動作試験に伴うハイドロフルオロカーボン、パーフルオロカーボン、六ふっ化硫黄、メタン、三ふっ化窒素、一酸化二窒素、冷凍空気調和機器の廃棄におけるHFCの回収におけるハイドロフルオロカーボン、高圧変圧器、受変電機器の製造、高電圧製品への充填・テストに伴う六ふっ化硫黄
*5 二酸化炭素及び酸素と混合して温室効果の高いSF_6を代替する絶縁ガスとして用いられるガス

事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

原材料投入量

			範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*1,2	2023年度*3	2024年度*4
材料（総量）			日立グループ	kt	3,066	3,235	788	3,345	**1,617**
原材料	金属	金属（総量）	日立グループ	kt	2,861	3,083	685	2,430	**1,126**
		新材	日立グループ	kt	1,075	909	614	2,428	**1,124**
		再生材など	日立グループ	kt	1,786	2,175	71	2	**2**
	プラスチック	プラスチック（総量）	日立グループ	kt	115	74	43	148	**113**
		新材	日立グループ	kt	113	72	40	146	**111**
		再生材など	日立グループ	kt	2	2	3	2	**2**
	その他の材料	その他の材料（総量）	日立グループ	kt	90	77	61	767	**377**
		新材	日立グループ	kt	89	76	54	766	**377**
		再生材など	日立グループ	kt	1	1	7	0.1	**0.1**

廃棄物有価物発生量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*1,5	2023年度*6	2024年度
発生量（総量）	総量/（有害）	日立グループ	kt	1,061 /(49)	1,111 /(61)	356 /(57)	164 /(13)	**154 /(14)**
減量化量		日立グループ	kt	75 /(9.8)	74 /(10.5)	47 /(23.1)	11 /(4.4)	**7 /(3.3)**
再資源化量	リユース	日立グループ	kt	35 /(11.4)	36 /(18.7)	18 /(6.2)	7 /(0.3)	**7 /(0.4)**
	マテリアルリサイクル	日立グループ	kt	740 /(17.6)	784 /(19.3)	256 /(16.7)	131 /(6.0)	**122/(6.9)**
	サーマルリサイクル	日立グループ	kt	11 /(5.4)	13 /(6.5)	16 /(4.6)	11 /(1.6)	**14 /(2.7)**
最終処分量		日立グループ	kt	200 /(4.9)	204 /(5.7)	20 /(6.5)	4 /(0.6)	**4 /(0.4)**

Note: カッコ内の数値はバーゼル条約で有害とされる廃棄物発生量。カッコ内の有害物量は内数を記載
*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています
*2 2022年度は、2020年度から連結対象となった自動車部品系会社の原材料投入量を含めています
*3 2023年度から、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の原材料投入量を含めています。自動車部品系会社の原材料投入量は非連結化に伴い除外しています
*4 2024年度は、算定方法の見直しに伴い減少しました
*5 2022年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量を含めています
*6 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

事業活動における水資源投入量と排水量と消費量

水資源投入量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度[*2,3]	2023年度[*4]	2024年度
取水[*1]（総量）	総量（水ストレスを伴うすべての地域からの取水量）	日立グループ	百万㎥	26.35	26.03	14.23	10.59	**9.20/(1.26)**
地表水	上水（飲料その他に用いる生活用水）	日立グループ	百万㎥	5.1	5.23	5.53	2.37	**2.23/(0.53)**
	工業用水・河川水	日立グループ	百万㎥	12.62	12.47	5.17	5.28	**4.33 /(0.38)**
	雨水[*5]	日立グループ	百万㎥	0.01	0.01	0.01	0.01	**0.16 /(0.09)**
地下水		日立グループ	百万㎥	8.60	8.32	3.52	2.93	**2.48 /(0.26)**
再生水（ほかの組織の廃水を再生した水）		日立グループ	百万㎥	0.01	0.01	0.00	0.00	**0.00 /(0.00)**

総取水効率

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度[*2]	2023年度	2024年度
総取水効率[*6]	日立グループ	百万㎥/十億円	0.0030	0.0025	0.0013	0.0012	**0.0009**

排水量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度[*2,3]	2023年度[*4,7]	2024年度
排水（総量）	総量/（水ストレスを伴うすべての地域からの排水量）	日立グループ	百万㎥	21.24	21.25	12.15	9.14	**8.22/(0.98)**
公共水域		日立グループ	百万㎥	15.28	15.40	8.26	6.30	**5.80 /(0.35)**
下水道		日立グループ	百万㎥	5.44	5.31	3.76	2.75	**2.26 /(0.62)**
地下		日立グループ	百万㎥	0.52	0.54	0.12	0.09	**0.16 /(0.00)**
水質[*8]	生物化学的酸素要求量（BOD）	日立グループ	t	204	156	77	9	**7**
	化学的酸素要求量（COD）	日立グループ	t	406	301	137	2	**2**

消費量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*4	2024年度
消費（総量）	総量/（水ストレスを伴うすべての地域からの消費量）	日立グループ	百万㎥	5.11	4.78	2.08	1.45	**0.98 /(0.28)**
製品含有		日立グループ	百万㎥	0.14	0.00	0.00	0.00	**0.00 /(0.00)**
廃棄物含有		日立グループ	百万㎥	0.01	0.01	0.00	0.00	**0.00 /(0.00)**
蒸発ほか		日立グループ	百万㎥	4.96	4.77	2.08	1.45	**0.98 /(0.28)**

Note: カッコ内の数値は水ストレスを伴うすべての地域からの数値を記載
*1 2021年度までは日立の社内区分であるA区分の製造事業所の製造工程と生活用途、および製造事業所以外での生活用途で使用した水の量、2022年度からはA区分の製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量を開示
*2 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の水使用量は2022年度分から上記報告値に含まれています
*3 2022年度は素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています
*4 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました
*5 2024年度から取水量が排水量と消費量の合計を上回る場合（取水量＞排水量＋消費量）は、消費量に差分を、取水量が排水量と消費量の合計を下回る場合（取水量＜排水量＋消費量）は、取水量の雨水に差分を足しています
*6 取水量（総量）を日立の売上収益（10億円単位）で除算した値
*7 2023年度からは、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のBOD/ CODを含んでいます
*8 2023年度の水質は、集計方法を見直した（下水道への排水については除外し、また、同じ排水先についてはBOD/CODどちらかのみの計上）ため、大幅な減少となりました

事業活動における化学物質投入量と排出量

化学物質投入量

		範囲	単位	2020年度*2	2021年度	2022年度*3	2023年度*4	2024年度
化学物質投入量*1（総量）	化学物質取扱量	日立グループ	kt	47.49	26.20	1.70	0.97	**0.68**

化学物質排出量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*3	2023年度*4	2024年度
化学物質排出量（総量）		日立グループ	kt	3.27	3.50	1.39	0.65	**0.47**
化学物質排出量	化学物質排出量*5（VOCなど）	日立グループ	kt	2.37	2.50	1.09	0.62	**0.47**
	硫黄酸化物（SOx）	日立グループ	kt	0.2	0.2	0.01	0.00	**0.00**
	窒素酸化物（NOx）	日立グループ	kt	0.7	0.8	0.29	0.03	**0.01**

Note: 硫黄酸化物（SOx）、窒素酸化物（NOx）においては燃料の燃焼から排出される化学物質排出量であり、投入した化学物質に起因するものではありません
*1 ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質
*2 素材系会社の非連結化に伴い取扱量が減少しています
*3 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています
*4 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました
*5 化学物質排出量は、約100%がVOCに分類されます

環境マネジメントに関するデータ

ISO14001認証取得会社数

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*2,3	2024年度
合計	日立グループ	社	202	185	281	178	**184**
日本	日立グループ	社	85	66	66	45	**44**
中国			43	43	61	34	**29**
ASEAN・インド・他のアジア地域			42	43	50	27	**36**
北米			10	9	13	15	**16**
欧州			17	15	52	47	**44**
その他の地域			5	9	39	10	**15**

Note: 一部の事業所のみ取得している会社を含む
*1 2022年度は、エネルギー系会社の連結化に伴う増加と、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴う減少により大きく変化しています
*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました
*3 過去実績を一部修正しています

法令・条例違反および苦情などの件数

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法令・条例違反など	水質	日立グループ	件	5	2	0	1	**0**
	大気			0	0	2	0	**0**
	廃棄物			4	3	0	2	**2**
	その他（設備届出など）			1	3	0	0	**1**
苦情など		日立グループ	件	3	3	0	1	**0**

環境会計

環境保全コスト

			範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度
合計			日立グループ	億円	866.2	799.7	572.1	443.5	**412.8**
費用	事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*1	日立グループ	億円	191.4	195.6	63.0	45.5	**44.7**
	上・下流コスト	グリーン調達費用、製品・包装の回収・再商品化、リサイクルに関する費用			6.2	6.4	0.8	0.6	**0.6**
	管理活動コスト	環境管理人件費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用			58.8	54.0	30.6	31.4	**28.3**
	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			606.4	537.9	475.5	363.7	**336.6**
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用			2.2	2.6	1.1	1.5	**1.8**
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金			1.2	3.2	1.1	0.8	**0.8**

*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算
*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています。2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のコストは含まれておりません
*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境保全効果

経済効果*1

	2024年度の主な活動	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度
合計		日立グループ	億円	142.8	192.0	119.5	16.5	**13.0**
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	日立グループ	億円	96.6	151.5	78.9	11.5	**8.3**
費用削減効果	高効率機器への更新（照明・電力供給）			46.2	40.5	40.6	5.0	**4.7**

*1 経済効果には以下の項目を計上
実収入効果：有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果
費用削減効果：環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果
*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています。2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のコストは含まれておりません
*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2025年4月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用32億円、土壌汚染浄化費用9億円の負債を計上しています。

社会データ

人財

従業員データ

	範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数（地域別）	日立グループ	合計			人	350,864	368,247	322,525	268,655[*1]	**282,743**
		地域別	日本		人	158,194	156,768	133,762	113,737	**112,749**
			中国			51,903	50,707	43,410	33,167	**33,735**
			ASEAN・インド・他のアジア地域			61,411	69,876	62,614	52,704	**55,655**
			北米			27,122	27,914	22,863	17,906	**19,683**
			欧州			32,449	42,519	43,155	42,240	**50,657**
			その他の地域			19,785	20,463	16,721	8,901	**10,264**
従業員数（性別・年齢別）	日立グループ[*2]	合計			人	279,659	283,020	294,746	237,160	**246,797**
		性別	男性		人	228,278	227,652	230,947	185,607	**191,444**
			女性			51,381	55,368	63,799	51,553	**55,353**
		年齢層別[*3]	15～19歳		%	0.5	0.4	0.5	0.4	**0.3**
				日本	%	0.4	0.3	0.2	0.2	**0.2**
				海外		0.1	0.1	0.2	0.2	**0.2**
			20～29歳		%	14.9	15.2	19.0	19.9	**19.5**
				日本	%	8.6	8.2	6.6	7.3	**7.5**
				海外		6.3	7.0	12.4	12.5	**12.0**
			30～39歳		%	27.5	27.8	29.5	28.1	**28.1**
				日本	%	13.9	12.7	9.8	10.1	**9.6**
				海外		13.6	15.1	19.6	18.0	**18.5**
			40～49歳		%	29.1	28.5	26.2	25.1	**25.3**
				日本	%	19.4	17.5	13.0	13.1	**12.2**
				海外		9.7	11.0	13.1	12.0	**13.2**
			50～59歳		%	25.6	25.6	22.6	23.9	**23.7**
				日本	%	19.6	19.1	15.9	17.2	**16.2**
				海外		6.0	6.5	6.7	6.7	**7.4**
			60～69歳		%	2.4	2.4	2.2	2.6	**2.9**
				日本	%	0.6	0.6	0.4	0.5	**0.5**
				海外		1.8	1.8	1.8	2.1	**2.5**
			70歳以上		%	0.1	0.1	0.1	0.1	**0.1**
				日本	%	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0**
				海外		0.1	0.1	0.1	0.1	**0.1**

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	日立製作所	合計		人	29,850	29,485	28,672	28,111	**25,892**
		性別	男性	人	24,100	23,749	22,939	22,375	**20,340**
			女性		5,750	5,736	5,733	5,736	**5,552**
平均年齢[*6]	日立グループ[*2]	合計		歳	41.8	41.7	40.4	40.6	**40.8**
		性別	男性	歳	42.2	42.1	40.9	41.2	**41.3**
			女性		40.1	40.2	38.5	38.5	**38.8**
	日立製作所	合計		歳	43.0	43.3	43.4	43.4	**42.9**
		性別	男性	歳	43.5	43.8	43.9	43.9	**43.4**
			女性		40.8	41.1	41.2	41.3	**40.8**
平均勤続年数	日立グループ[*2]	合計		年	13.6	13.5	12.6	12.9	**12.6**
		地域別	日本	年	18.9	18.1	18.3	19.2	**18.7**
			中国		8.4	9.2	10.2	11.2	**11.1**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		7.2	8.2	7.1	5.0	**5.0**
			北米		6.4	7.5	8.3	8.2	**8.0**
			欧州		6.0	5.7	9.1	8.8	**9.3**
			その他の地域		7.5	5.7	6.7	6.8	**6.7**
		性別	男性	年	14.2	13.8	13.4	13.7	**13.3**
			女性		11.0	10.9	10.1	10.1	**10.0**
	日立製作所	合計		年	18.3	18.5	18.6	18.5	**18.1**
		性別	男性	年	18.8	19.0	19.2	19.1	**18.7**
			女性		16.0	16.2	16.3	16.4	**15.8**
離職率[*4,5]	日立グループ[*2]	合計		%	4.3	7.5	8.5	6.3	**5.8**
		地域別	日本	%	2.0	3.3	2.6	2.6	**2.4**
			海外		7.4	13.1	13.5	9.7	**8.7**
		性別	男性	%	4.1	7.1	7.8	6.1	**5.9**
			女性		5.2	8.9	10.8	6.9	**5.5**
	日立製作所	合計		%	1.4	1.8	2.0	2.1	**2.0**
		性別	男性	%	1.3	1.7	1.8	2.1	**1.9**
			女性		2.1	2.3	2.8	2.6	**2.4**

*1 グループ従業員数の前年度からの減少は、主に日立Astemoの非連結化によるもの
*2 人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。なお、2024年度末時点における人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）は2.8万人
*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません
*4 日立から他社への出向者および休職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数（3月末時点）に基づく
*5 自己都合退職者のみ対象
*6 過去実績を一部修正しています

人財育成

	範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
マネジメント研修受講者数	日立グループ	経営リーダー層向け	人	78	76	87	72	**74**
		マネージャー向け		3,481	3,900	4,191	3,871	**4,186**
従業員一人当たりの年間教育時間*2	日立グループ*1		時間	ー	25.9	27.9	30.4	**32.5**
従業員一人当たりの年間教育投資額*2	日立グループ*1		円	61,700	58,300	77,400	86,405	**84,682**

*1 日立製作所、従業員500人以上のグループ会社、一部の主要グループ会社、ならびに地域統括会社を対象に調査を実施し、回答があった会社の数値を集計
*2 過去実績を一部修正しています

デジタル人財

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
デジタル人財数	日立グループ	合計		人	35,000	67,000	83,000	95,000	**107,000**
		地域別	日本	人	23,000	29,000	42,000	50,000	**56,000**
			海外		12,000	38,000	41,000	45,000	**51,000**

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

従業員エンゲージメント

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメントスコア	日立グループ	グローバル平均		ポイント	62	65	69.5	68.6	**71.5**
		地域別	日本	ポイント	ー	56	61.2	61.6	**63.2**
			海外		ー	80	82.3	80.2	**80.9**

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

在籍人員・管理職・賃金・採用

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
在籍人員数および比率[*1]	日立グループ[*2]	在籍人員数合計		人	285,857	291,028	301,320	241,504	**253,983**
		うち、女性在籍人員数および比率		人 (%)	54,719 (19.1)	58,830 (20.2)	67,224 (22.3)	54,315 (22.5)	**58,801 (23.2)**
		地域別	日本	人 (%)	26,106 (16.0)	26,773 (16.5)	24,832 (17.9)	22,815 (19.4)	**23,590 (20.2)**
			中国		7,232 (34.1)	7,594 (35.7)	7,869 (35.1)	4,504 (34.3)	**4,666 (33.5)**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		6,990 (20.7)	9,120 (20.6)	15,851 (25.2)	11,359 (25.7)	**11,785 (26.0)**
			北米		4,298 (22.7)	4,954 (25.7)	5,076 (25.1)	4,049 (24.3)	**4,689 (25.3)**
			欧州		6,903 (22.0)	6,761 (23.8)	9,705 (23.6)	9,707 (24.0)	**11,868 (24.6)**
			その他の地域		3,190 (18.2)	3,628 (23.4)	3,891 (24.6)	1,881 (19.8)	**2,203 (19.9)**
	日立製作所	在籍人員数合計		人	33,198	32,713	32,086	31,565	**29,381**
		うち、女性在籍人員数および比率		人 (%)	6,537 (19.7)	6,595 (20.2)	6,584 (20.5)	6,563 (20.8)	**6,356 (21.6)**
管理職人数および比率[*3]	日立グループ[*1,2]	管理職人数合計		人	48,712	48,690	65,171	61,291	**74,135**
		うち、女性管理職人数および比率		人 (%)	4,641 (9.5)	4,762 (9.8)	8,461 (13.0)	8,639 (14.1)	**11,739 (15.8)**
		地域別	日本	人 (%)	—	1,540 (4.5)	1,609 (5.0)	1,669 (5.7)	**1,821 (6.3)**
			海外		—	3,222 (22.4)	6,852 (20.8)	6,970 (21.7)	**9,918 (21.9)**
	日立製作所[*4]	管理職人数合計		人	11,881	11,584	11,188	11,049	**10,152**
		うち、女性管理職人数および比率		人 (%)	768 (6.5)	785 (6.8)	826 (7.4)	866 (7.8)	**863 (8.5)**
		役職別	部長以上	人 (%)	156 (4.5)	146 (4.3)	160 (5.0)	170 (5.3)	**179 (6.0)**
			課長		612 (7.3)	639 (7.8)	666 (8.4)	696 (8.9)	**684 (9.5)**
男性の賃金に対する女性の賃金の割合[*1,5,6]	日立グループ[*2]	全従業員		%	—	—	—	80.1	**82.6**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	80.6	**83.5**
			管理職	%	—	—	—	92.3	**92.8**
			非管理職		—	—	—	86.2	**86.7**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	74.0	**73.7**
	日本国内日立グループ[*7]	全従業員		%	—	—	—	69.4	**71.7**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	70.2	**72.3**
			管理職	%	—	—	—	95.7	**95.0**
			非管理職		—	—	—	79.2	**80.1**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	61.5	**62.4**
	海外日立グループ[*2,8]	全従業員		%	—	—	—	89.9	**92.2**
		無期雇用・フルタイム従業員		%	—	—	—	89.5	**92.3**
			管理職	%	—	—	—	88.8	**90.5**
			非管理職		—	—	—	91.9	**91.3**
		パート・有期雇用従業員		%	—	—	—	97.2	**91.4**

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新規採用人数および比率*1	日立グループ*2	新規採用人数合計		人	17,963	29,539	32,733	25,696	**26,482**
		うち、新規女性採用人数および比率*1		人 (%)	4,269 (23.8)	6,489 (22.0)	9,593 (29.3)	7,003 (27.3)	**7,280 (27.5)**
		地域別	日本	人 (%)	1,329 (23.9)	2,051 (15.7)	1,275 (25.8)	1,346 (26.0)	**1,646 (27.2)**
			中国		371 (31.9)	449 (38.3)	377 (29.0)	179 (23.4)	**225 (25.3)**
			ASEAN・インド・他のアジア地域		595 (22.2)	1,402 (22.0)	4,314 (30.4)	2,900 (27.9)	**2,820 (28.1)**
			北米		574 (23.2)	927 (27.9)	1,212 (28.3)	897 (30.8)	**848 (29.6)**
			欧州		970 (26.5)	971 (27.9)	1,482 (28.8)	1,217 (27.2)	**1,304 (26.4)**
			その他の地域		430 (17.8)	689 (27.4)	933 (32.7)	464 (23.6)	**374 (21.9)**

*1 日立から他社への出向者および休職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数（3月末時点）に基づく
*2 人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。なお、2024年度末時点における人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）は2.8万人
*3 女性管理職の数および比率の経年増加には、集計対象範囲の拡充および連結対象会社の変動によるものを含む。なお、管理職の数には人員データベースにグレード（役職）未登録の従業員は含まない
*4 日立から他社への出向者および休職者のほか、他社から日立への出向者を含んだ従業員数（3月末時点）に基づく。ただし、2021年度は他社から日立への出向者を含まない
*5 適用する人事処遇制度において性別による差異はない。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、日本においては特に女性の管理職の割合が低く、また、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人あたりの賃金に差が生じている
*6 報酬の算定にあたっては、年間基本賞与、手当、変動賞与を含めた想定される現金報酬を基本として、各会社の属する国の法令等に基づき算出
*7 日本国内日立グループの対象会社および算出の前提は、女性活躍推進法に基づく開示の基準に従う
*8 原則従業員250人以上の会社を対象とする

役員層および取締役におけるダイバーシティ

	範囲			単位	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
役員層の女性比率および民族的・文化的多様性比率	日立製作所	女性	人数	人	7	9	9	9	**11**
			比率	%	10.1	12.2	11.4	11.8	**15.9**
		外国人	人数	人	8	13	16	19	**18**
			比率	%	11.6	17.6	20.3	25.0	**26.1**

	範囲			単位	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
取締役の女性比率および民族的・文化的多様性比率	日立製作所	合計		人	13	12	12	12	**12**
		性別	男性	人	11	10	10	10	**10**
				%	84.6	83.3	83.3	83.3	**83.3**
			女性	人	2	2	2	2	**2**
				%	15.4	16.7	16.7	16.7	**16.7**
		国籍	日本	人	7	7	7	7	**8**
				%	53.8	58.3	58.3	58.3	**66.7**
			日本以外	人	6	5	5	5	**4**
				%	46.2	41.7	41.7	41.7	**33.3**

出産休暇・配偶者出産休暇・育児休暇

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
出産休暇・配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*1	男性	%	33.8	32.9	43.9	51.3	**58.3**
			女性		100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
		休暇後復職率*2	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
			女性		99.7	100.0	98.3	99.5	**97.5**
		休暇後定着率*3	男性	%	97.7	97.5	99.4	97.3	**100.0**
			女性		99.7	98.5	100.0	100.0	**98.5**
育児休暇	日立製作所	休暇取得率*4	男性	%	7.3	9.9	18.4	26.3	**36.0**
			女性		99.6	100.0	100.0	100.0	**99.5**
		休暇後復職率*5	男性	%	100.0	100.0	100.0	92.3	**100.0**
			女性		98.9	100.0	99.3	98.5	**99.5**
		休暇後定着率*6	男性	%	71.4	94.4	100.0	96.3	**98.2**
			女性		98.0	96.6	95.9	96.7	**98.7**
育児休暇または配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率*7	男性	%	35.4	40.6	56.8	65.2	**71.9**

*1 出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数
*2 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後同日付で退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数
*3 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後1年以内に退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数
*4 育児休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数
*5 育児休暇取得後復職した従業員の総数／育児休暇取得後復職予定だった従業員の総数　※復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数
*6 育児休暇から復職後1年経過後も在籍している従業員の総数／育児休暇から復職した従業員の総数
*7 育児休暇、配偶者出産休暇のいずれか、または双方を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

障がい者雇用

	範囲	単位	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
障がい者雇用者数	日立製作所*1	人	2,575	2,767	2,650	2,290	**2,334**
障がい者雇用率		%	2.37	2.43	2.48	2.64	**2.66**

*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む（2025年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社21社）

安全衛生

	範囲			単位	2020年	2021年	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総災害発生率（TRIFR*1）	日立グループ	合計		ー	0.29	0.28	0.27	0.26	0.16	**0.13**
		地域別	日本	ー	0.14	0.12	0.12	0.14	0.13	**0.11**
			アジア（日本を除く）		0.17	0.12	0.11	0.09	0.05	**0.05**
			北中南米		1.54	1.36	1.20	1.10	0.38	**0.30**
			欧州		0.45	0.38	0.45	0.39	0.32	**0.26**
死亡災害件数	日立グループ（コントラクター含む）			件	3	2	2	5	4	**2**
死亡者数	日立グループ	社員		人	1	1	1	3	0	**2**
	日立製作所	社員		人	0	0	0	0	0	**0**
	コントラクター	コントラクター		人	2	1	1	2	5	**0**
休業災害発生率（LTIFR*2）	日立グループ	合計		ー	0.11	0.11	0.11	0.10	0.07	**0.06**
休業災害	日立グループ			件	314	434	432	372	175	**161**
	日本国内日立グループ			件	52	54	44	51	25	**14**
	日立製作所			件	4	3	1	4	3	**2**

Note: 統計の期間は従来各年1～12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、2021年度より4～翌年3月に変更
*1 TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate（20万労働時間当たりの死傷者）
*2 LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate（20万労働時間当たりの休業災害発生率）

	範囲			単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
休務者の割合*1	日本国内日立グループ	疾患別	精神	%	0.62	0.66	0.74	0.84	**0.90**
			身体		0.22	0.21	0.24	0.21	**0.20**

Note：統計の期間は各年1～12月
*1 連続7日以上の病気欠勤者および休職制度利用者の割合（1カ月当たりの疾病休業者数÷月当たりの従業員数×100）

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断などの受診率	日本国内日立グループ	検査種別	人間ドック*1	%	81.1	80.6	82.4	92.8	**92.8**
			乳がん検査*2		56.6	57.1	58.4	61.0	**60.8**
			子宮頸がん検査*3		39.1	39.3	40.9	42.1	**41.9**
			胃がん検査*4		82.2	84.7	86.5	85.5	**85.2**
			大腸がん検査*4		83.0	85.5	87.3	86.4	**86.2**
			肺がん検査*5		96.8	98.0	98.7	97.2	**97.4**
喫煙率*6	日本国内日立グループ			%	28.4	27.6	27.0	26.3	**24.6**

*1 35歳以上男女　*2 30歳以上女性　*3 25歳以上女性　*4 30歳以上男女　*5 35歳以上男女　*6 35歳以上の従業員（特定検診の問診結果）

責任ある調達

サステナブル調達施策

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
サステナビリティリスクアセスメント	日立グループ	社	271	[人権]2,524*1 [環境]708*1	1,374*2	3,227	**4,029**
サステナビリティ監査	日立グループ		27	25	128*3	150	**153**
サステナブル調達説明会	日立グループ		450	359	520	269*4	**156**

*1 2021年度のサステナビリティ評価は、「人権」「環境」のリスクアセスメントを中心に実施
*2 2022年度以降のサステナビリティ評価は「環境」「労働・人権」「倫理」「持続可能な調達」を対象に実施
*3 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む
*4 2023年度よりサステナブル調達説明会は、日立Astemoの調達パートナーは対象外

主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度
主要地域の資材調達高における当該地域産品の比率	日立グループ	地域別	中国	%	98	95	93	95	**95**
			アジア(中国、日本を除く)		80	87	85	81	**81**
			欧州		77	83	83	82	**91**
			米州		70	83	74	82	**80**

*1 2022年度より、日立金属および日立建機は対象外、日立エナジーを対象内
*2 2023年度下期より、日立Astemoは集計対象外

グリーン購入

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事務用品のグリーン購入比率*1	日本国内日立グループ	%	83	83	81	81	**82**

*1 グリーン購入比率:グリーン購入法対象品目の総購入金額の中で環境対応表示マークのついた商品の総購入金額の割合

社会貢献活動

社会貢献関連費用および参加従業員数

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献関連費用	日立グループおよび日立財団[*1]	合計		百万円	1,910	1,869	1,490	2,441	**3,273**
		分野別[*2]	STEAM	百万円 (%)	325 (17.1)	201 (10.8)	193 (12.9)	433 (17.8)	**497** **(15.2)**
			環境		23 (1.2)	36 (1.9)	65 (4.3)	49 (2.0)	**112** **(3.4)**
			地域貢献		206 (10.8)	295 (15.8)	444 (29.8)	360 (14.7)	**1,636** **(50.0)**
			その他		1,356 (71.0)	1,337 (71.5)	789 (52.9)	1,599 (65.5)	**1,028** **(31.4)**
			うち、被災地支援・人道支援		220 (11.5)	143 (7.7)	163 (11.0)	105 (4.3)	**44** **(1.3)**
参加従業員数（延べ）	日立グループおよび日立財団[*1]			人	39,982	33,585	23,576	28,398	**32,493**

*1 2020年度 日本：日立製作所およびグループ会社119社、計120社、日立財団 海外：209社
2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社
2022年度 日本：日立製作所およびグループ会社86社、計87社、日立財団 海外：183社
2023年度 日本：日立製作所およびグループ会社85社、計86社、日立財団 海外：166社
2024年度 日本：日立製作所およびグループ会社78社、計79社、日立財団 海外：207社
*2 2022年度より分野分類を変更

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

	単位	性別			国籍	
		合計	男性	女性	日本	日本以外
取締役	人	12*1	10	2	8	4
執行役		33	31	2	25	8
役員層*2		69	58	11	51	18
役員層の女性比率および民族的・文化的多様性比率	%			15.9		26.1

Note: 2025年6月時点
*1 うち社外取締役は9人（日本人5人、日本人以外4人）
*2 執行役、理事

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス研修

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
企業倫理・コンプライアンス研修受講者数	日立グループ*1	人	—	341,888	331,525	293,985	**291,849**
企業倫理・コンプライアンス研修受講率	日立グループ*1	%	—	99.1	95.1	79.2	**94.6**

Note：2023年度より、日立グループ企業倫理月間に合わせて設定した研修期間において受講を完了した受講者数および受講率のみを開示
＊1 本研修を受講する日立グループ従業員には、派遣社員、パートタイム社員を含む

日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）

	範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
通報件数	日立グループ	合計		件	639	1,023	1,276	1,619	**1,974**
		種類別	労務関連（労務管理、旅費、交通費等）	件	—	226	294	265	**287**
			ハラスメント関連		—	341	457	673	**865**
			財務・経理関連		—	27	34	69	**88**
			調達関連		—	26	29	8	**21**
			競争法関連		—	3	2	6	**11**
			贈収賄関連		—	30	31	46	**35**
			その他		—	370	429	552	**667**
		地域別	米州	件	—	238	343	392	**479**
			欧州		—	98	202	217	**296**
			中東・北アフリカ		—	54	59	46	**55**
			サブサハラ		—	13	4	7	**9**
			APAC（日本除く）		—	234	240	335	**388**
			日本		—	386	428	622	**747**

Note：内訳件数は、2021年度より開示

株式会社 日立製作所

グループサステナビリティ本部

東京都千代田区丸の内一丁目6番6号〒100-8280
Tel: 03-3258-1111
https://www.hitachi.com/ja-jp/sustainability/