

# 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

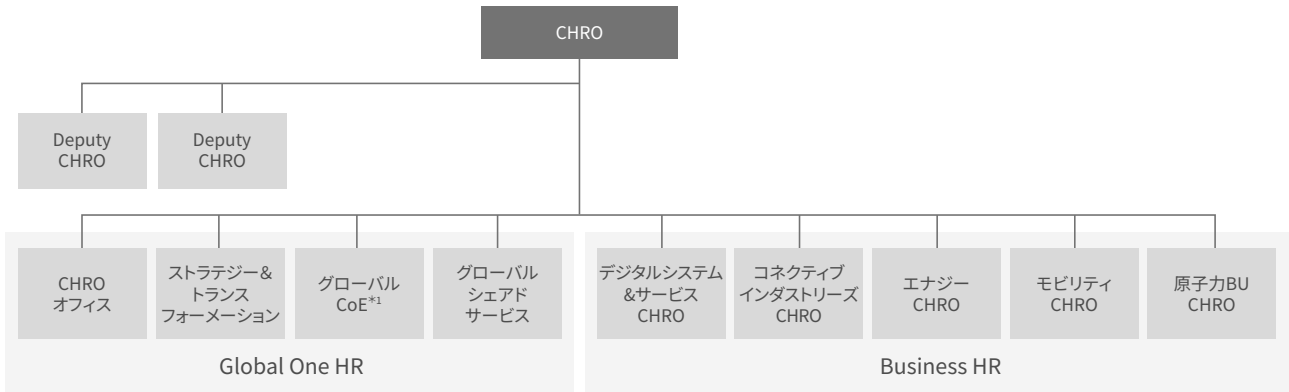
日立グループの成長の観点から、組織・文化の醸成およ

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。

グローバル人財マネジメント体制



\*1 Center of Excellence

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。

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<br>・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                                     | ・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<br>・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<br>・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                                                     |
|                          | 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                      | ・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                                       |
|                          | 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<br>・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、<br>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、<br>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。

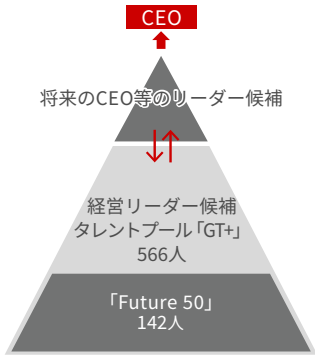
経営計画「Inspire 2027」においては、これまでのタレントプールや育成プログラムを刷新した上で、2027年度までに成長戦略を実現するグローバルリーダー1,000人の育成を目標として掲げ、本人のアスピレーションと成熟度を踏まえた集中的な育成施策を加速していきます。

\*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+        |              | Future 50<br>(Alumniおよび現選抜者) |
|------|------------|--------------|------------------------------|
|      | 2016年度     | 2024年度       |                              |
| 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

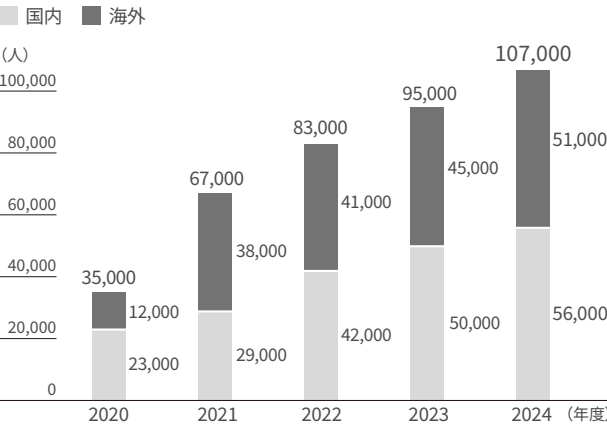
| 研修                                                                | 対象者・内容                                                                          | 2024年度実績     |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 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<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>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<sup>\*3</sup>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<sup>\*4</sup>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。

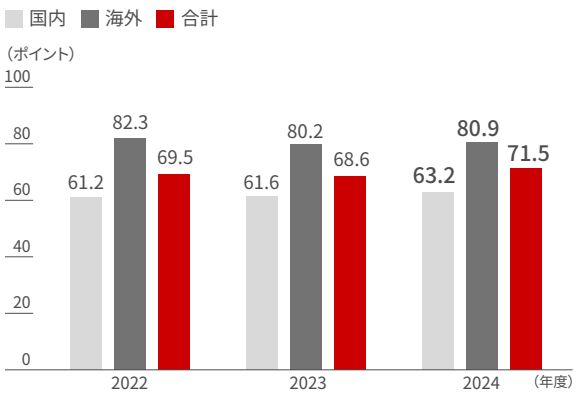
経営計画「Inspire 2027」においては、この目標をさらに引き上げ、2027年度までに80ポイント<sup>\*5</sup>とする目標を掲げ、取り組みを進めています。

日立グループ コア・コンピテンシー



|                                                            |                                                                               |                                       |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| People Champion<br>一人ひとりを活かす<br>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<br>● 心理的安全<br>● 声をあげる<br>● エンゲージ |
| Customer & Society Focus<br>顧客・社会起点で考える<br>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<br>● 誠実<br>● 社会起点<br>● 自分ごと化     |
| Innovation<br>イノベーションを起こす<br>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<br>● 好奇心<br>● リスクテイク<br>● 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。

### 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。

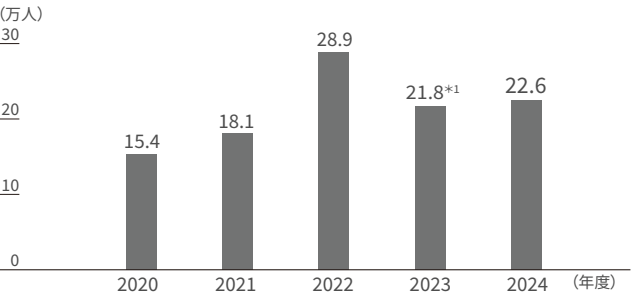
## グローバル人財マネジメント基盤の 順次導入

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

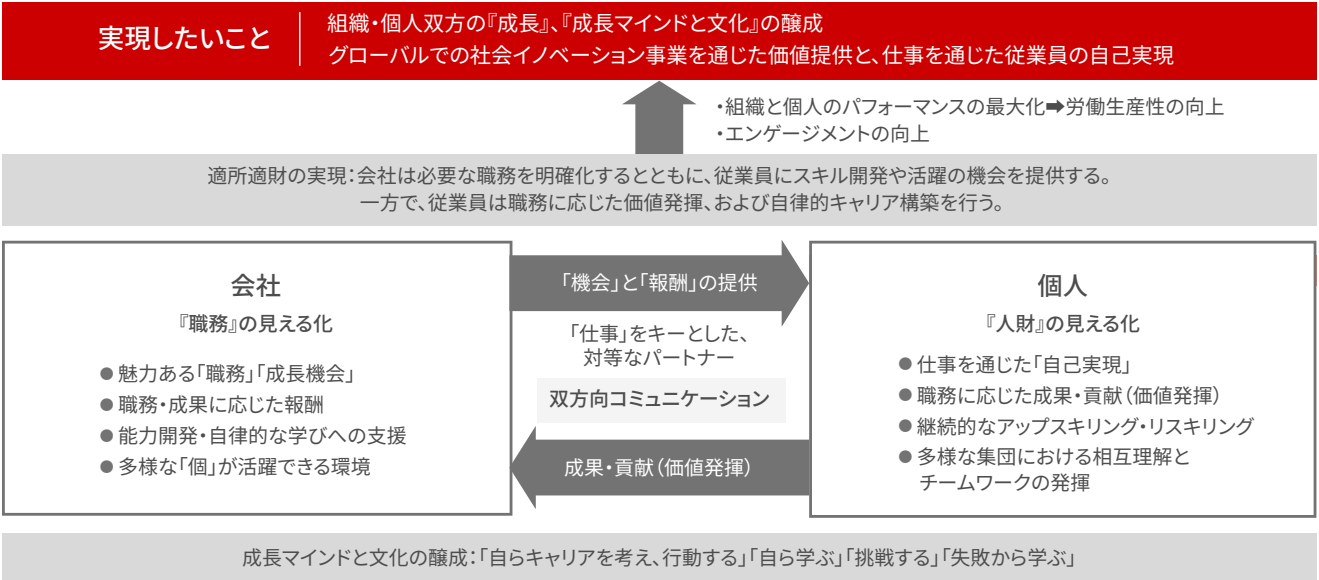
本プラットフォームを通じて、従業員のスキルやキャリア志向など最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用、パフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスを一元管理でき、その運用範囲をグループ全体に順次拡大しています。

#### 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

#### 日立がめざすジョブ型人財マネジメント



## 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が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—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、ビロングイング (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、誰もがありのままにいられ、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

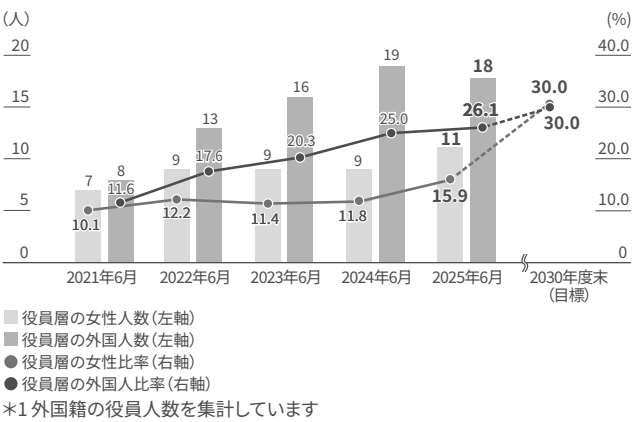


グローバル目標

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<sup>\*1</sup>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)



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、人材育成、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材育成、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「グローバル」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<sup>\*1</sup>)は、ピロ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。

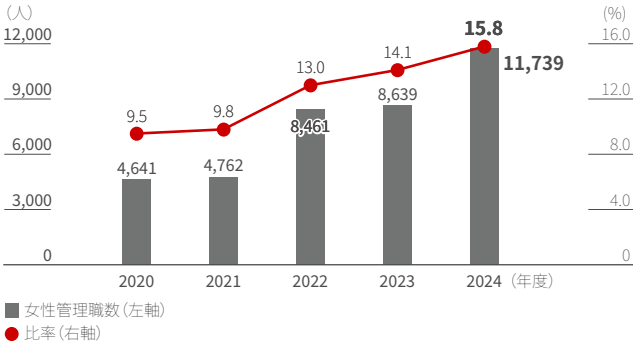
\*1 ERG (Employee Resource Groups) : 共通の特性や経験に基づいて活動する従業員主導のグループ

## 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」<sup>\*1</sup>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。

<sup>\*1</sup> 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、成功につなが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。

### アクセシビリティー障がい・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。

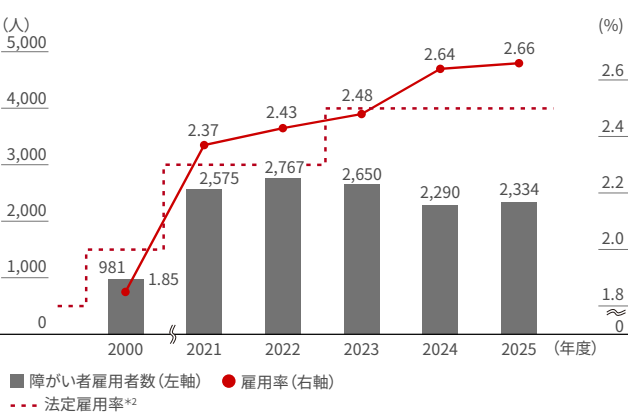
日立は今後も、アクセシビリティと柔軟性を大切にし、すべての人が尊重・サポートされていると実感できる文化の醸成に取り組めます。

### 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。

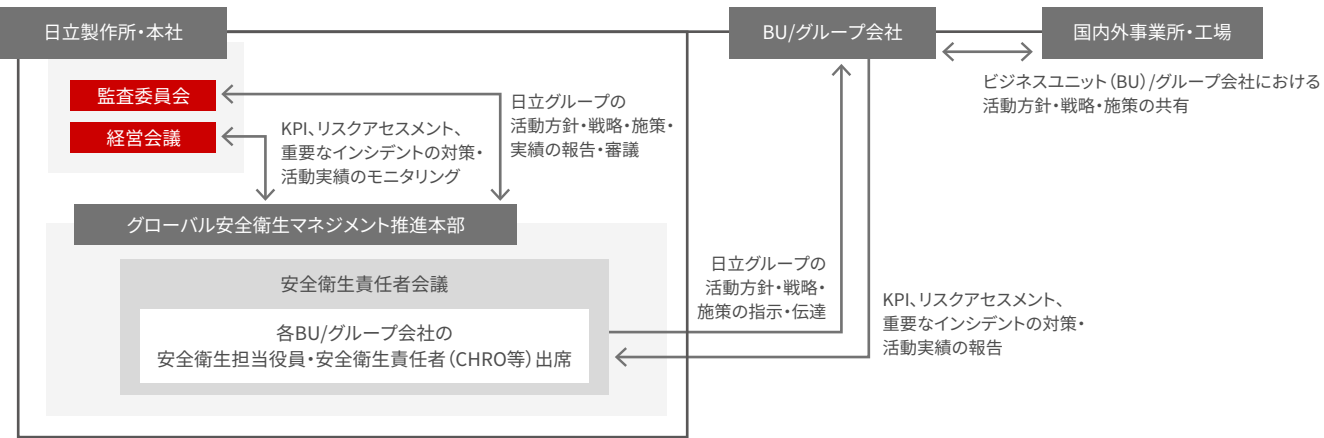
労働災害件数および安全衛生リスクへの対応について経営会議に報告・審議しており、その結果を取締役会へ報告しています。

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<sup>\*1</sup>) 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

安全に関する目標および実績(日立グループ)

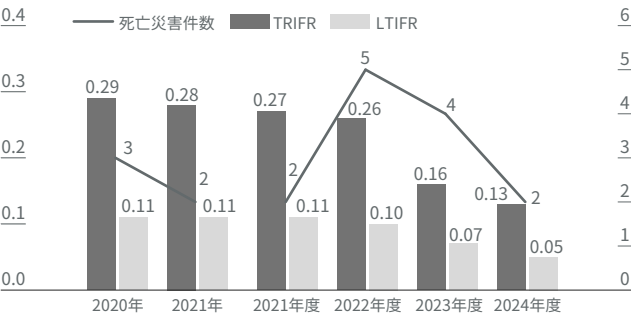
| KPI                   | 2022年度実績                     | 2023年度実績                     | 2024年度実績                     | 2024年度目標                                      |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|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

\*1 2021年度実績：0.27

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<sup>\*2</sup>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

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・<br>リーダーシップ     | ・日立グループ安全衛生方針の展開<br>・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<br>・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・<br>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<br>・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<br>・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<br>・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<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>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。

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 |
|-------------------|-----------------|---------|----------|----------|----------|----------|
| 精神疾患罹患率           | 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<br>実施率*2 | 対象の従業員<br>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

### 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)

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、人事労務部門それぞれを対象とするメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。

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트라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)                    | 人事労務部門                               |
|-----------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 予防管理                              | 健全期         | 健康啓発活動<br>(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<br>長時間労働縮減<br>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)<br>・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<br>・全従業員向けeラーニング(セルフケア) |                 | 職場環境改善基礎研修等                  | 管理職向けハンドブック<br>管理職向けeラーニング(ラインによるケア) |
|                                   |             | ・eラーニング「こころと体の健康を考える時間Ver1〜3」                                                               |                 | 日立グループEAP相談<br>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<br>健康相談                                                                           | 健康相談<br>各種健診の受診 | 職場管理<br>各種健診の促進              |                                      |
| 発症管理                              | 欠勤・休職開始～休職中 | 定期面談<br>復職支援                                                                                | 休職制度            | 定期面談                         | 長時間残業者管理                             |
| 再発管理                              | 復職判定～復職後期   | 復職支援プログラム<br>定期面談                                                                           | 試し出社制度          | 復職時業務検討<br>定期面談<br>復職後状況確認   | 休職期間管理                               |
| 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    |                              | 復職支援プログラム<br>定期面談                    |

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<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>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)

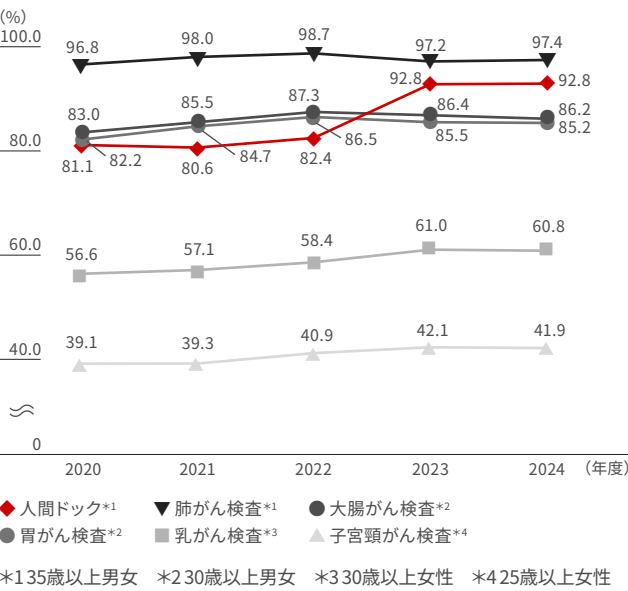
|        | 2020年度                     | 2021年度                     | 2022年度                     | 2023年度                     | 2024年度                     |
|--------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|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

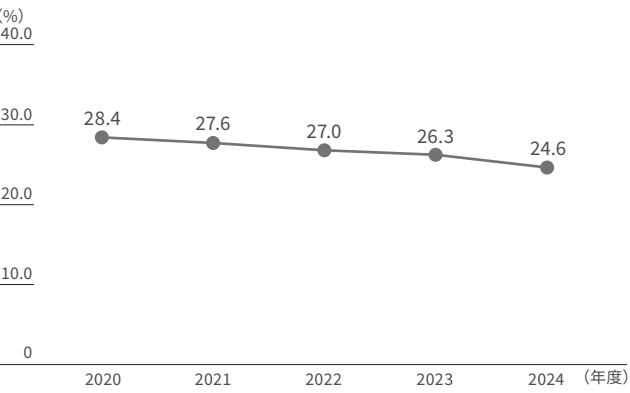
また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険

健康診断などの受診率 (国内日立グループ)



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「みんなチャレ禁煙」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。

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      | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 育児と女性の健康コンシェルジュ<ul style="list-style-type: none"><li>・保活サポート</li><li>・女性のからだに関するお悩み相談</li><li>・男性の育児参画促進に向けたコラム配信</li></ul></li><li>◦ 企業主導型保育所とのマッチングサービス</li><li>◦ プレバパ・プレママセミナー/育休前・復職支援セミナー<ul style="list-style-type: none"><li>・育児休暇取得の検討に必要な知識の提供</li><li>・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</li></ul></li></ul>                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 介護コンシェルジュによる個別相談<ul style="list-style-type: none"><li>・社内外の支援制度に関する相談</li><li>・介護施設紹介・見学同行</li><li>・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</li></ul></li><li>◦ 仕事と介護の両立支援セミナー<ul style="list-style-type: none"><li>・外部専門家による講演会</li><li>・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</li></ul></li><li>◦ 仕事と介護両立支援マネジメントハンドブックの配布</li></ul> |
| 経済的支援     | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 両立のための必要費用補助<ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li><li>・カフェテリアプラン(育児メニュー)</li></ul></li><li>◦ 育休中の給与・給付金シミュレーションツール</li></ul>                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 両立のための必要費用補助<ul style="list-style-type: none"><li>・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)）</li><li>・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)）</li><li>・カフェテリアプラン(介護メニュー)</li></ul></li></ul>                                                                                                                        |
| 働き方改革     | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 勤務制度の柔軟化<ul style="list-style-type: none"><li>・フレックスタイム制勤務</li><li>・短時間勤務(原則4.5、6、6.5、7時間)</li></ul></li><li>◦ 在宅勤務(海外を含む)</li><li>◦ サテライトオフィス勤務</li><li>◦ スポットリモートワーク</li><li>◦ 単身赴任の解消</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 休暇・休職制度の拡充<ul style="list-style-type: none"><li>・時間単位年休</li><li>・ライフサポート休暇(5日/年)</li></ul></li><li>◦ 家族看護休暇(5日/年)</li><li>◦ 子の看護等休暇(5日/年)</li></ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|           | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 育児休暇・休職制度の拡充<ul style="list-style-type: none"><li>・出産休暇(産前)</li><li>・配偶者出産休暇(1子につき5日)</li><li>・育児休暇(小学校1年修了までの通算3年、分割取得可)</li><li>・不妊治療休暇(通算1年)</li><li>・妊娠通院休暇、妊娠障がい休暇</li></ul></li></ul>                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 介護休暇・休職制度の拡充<ul style="list-style-type: none"><li>・年次介護休暇(5日/年)</li><li>・介護休暇(通算1年、分割取得可)</li></ul></li></ul>                                                                                                                                                                                                               |
| マインドセット改革 | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 多様な働き方の実現に向けた意識改革<ul style="list-style-type: none"><li>・全従業員向けの講演会</li></ul></li><li>◦ 管理職の意識改革<ul style="list-style-type: none"><li>・管理職向けeラーニング(全管理職に実施)</li><li>・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</li></ul></li></ul>                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|           | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ トップによるコミットメント<ul style="list-style-type: none"><li>・育休取得促進に向けた動画配信</li></ul></li><li>◦ 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</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 管理職の意識改革<ul style="list-style-type: none"><li>・部長層向け講演会</li></ul></li><li>◦ 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</li></ul>                                                                                                                                                                                                          |

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<br>・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<br>・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<br>・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<br>・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<br>・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<sup>\*1</sup>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

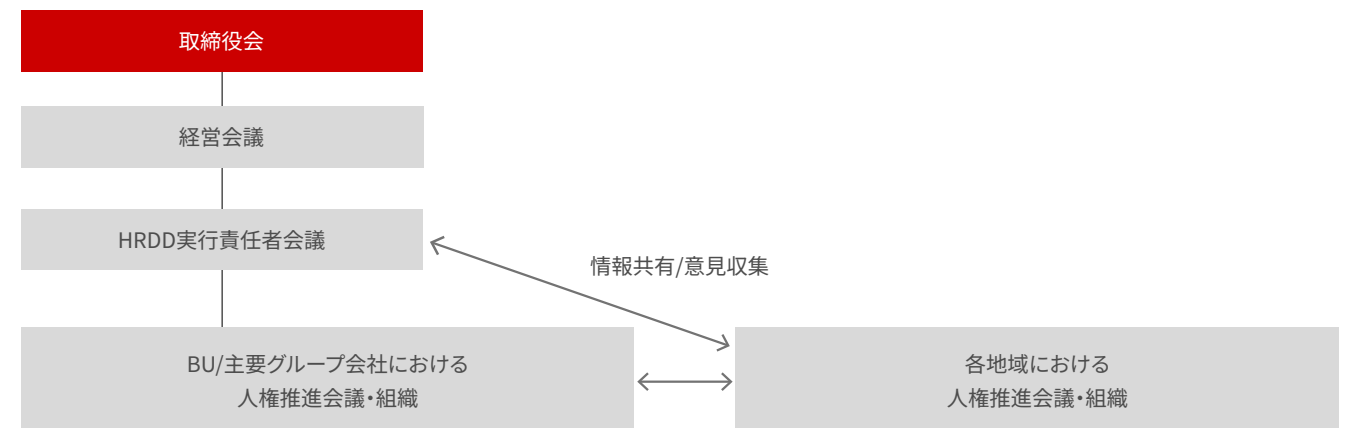
日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体の人権デュー・ディリジェンス (HRDD) の進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局（人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成）が、日立グループや調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット (BU) やグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中核を担っています。

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<br>・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<br>・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の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<sup>\*1</sup>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。

### 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 |

### 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きます。

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。

## 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) <sup>\*1</sup>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) <sup>\*2</sup>」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) <sup>\*3</sup>」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。

<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*2</sup> 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

<sup>\*3</sup> 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。

### 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<br>・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）<br>・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 |                           |

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](#)

## サステナブル調達マネジメントの推進体制

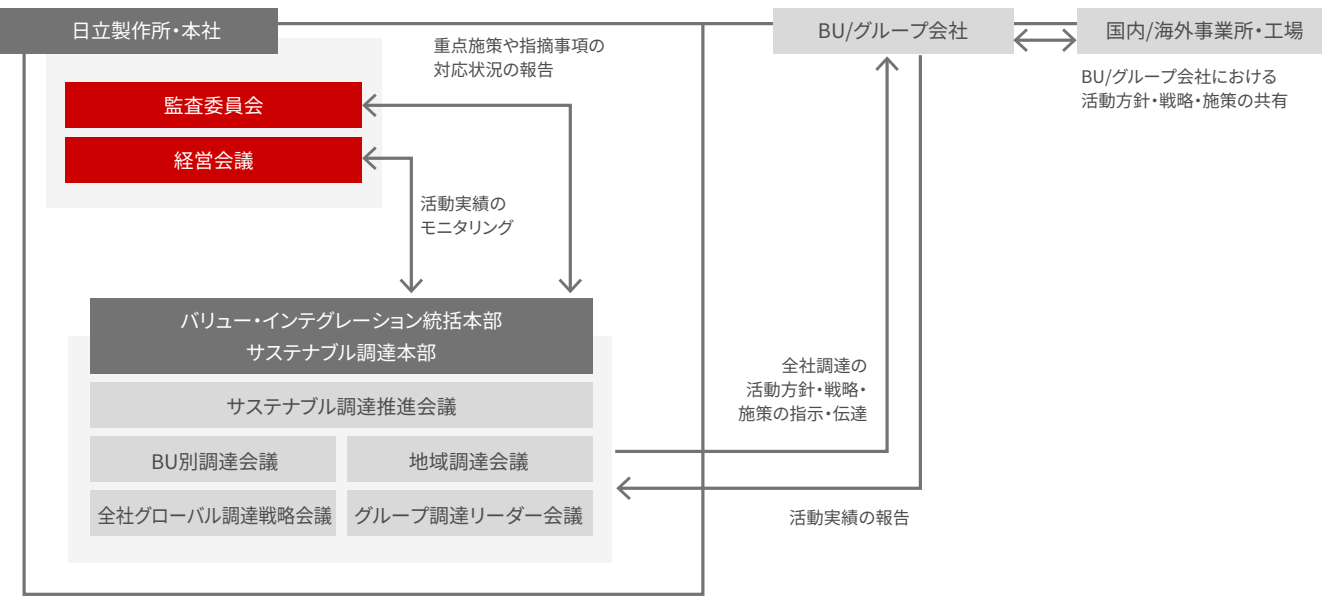
日立は、本社調達の役割を担うバリュー・インテグレーション統括本部（執行役社長兼CEO直属の組織）の中にサステナブル調達本部を設置しており、同本部が中心となって、サステナブル調達に関する各種方針を審議・決定しています。

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



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<br>（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<br>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組み込んでいただくため、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。

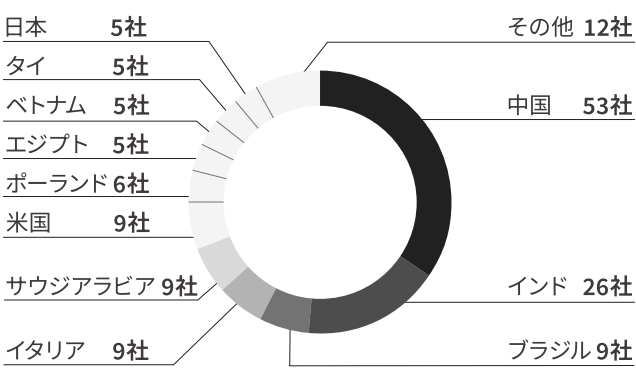
2024年度は、監査の理解促進のため、中国114社、タイ27社、インド15社、日本11社の調達パートナーに対し、外部監査機関と共同開催で、監査説明会を実施しました。

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<br>・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<br>・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。

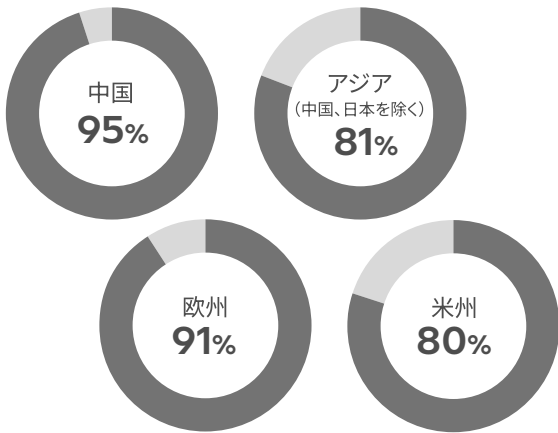
業界横断のイニシアティブとしては、BSRが主催する人権分科会に参加し、人権に関する法規制などの社会的要請や人権課題への理解を深め、サプライチェーン上流の人権リスク低減施策に活かしています。

### 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）

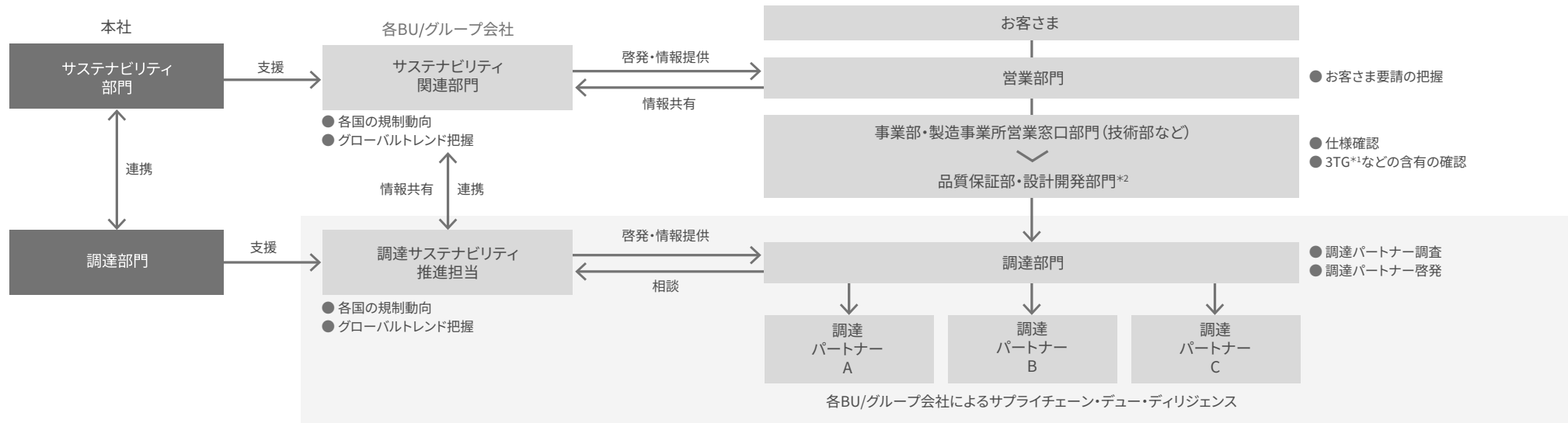


紛争鉱物問題への対応

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

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

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

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靱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。



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（安全防护）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

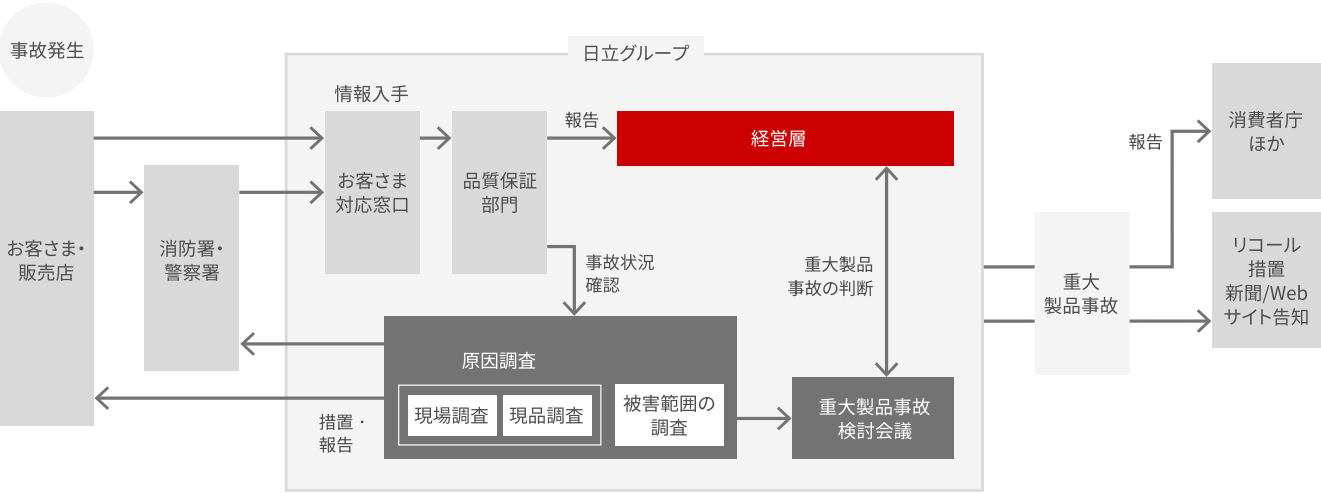
日立は、事故の発生時には、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたり、製品の技術上の原因のみならず、事故に至ったプロセス・組織・動機的原因、再発防止について徹底的に議論し、製品の安全性を確保しています。

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](#)

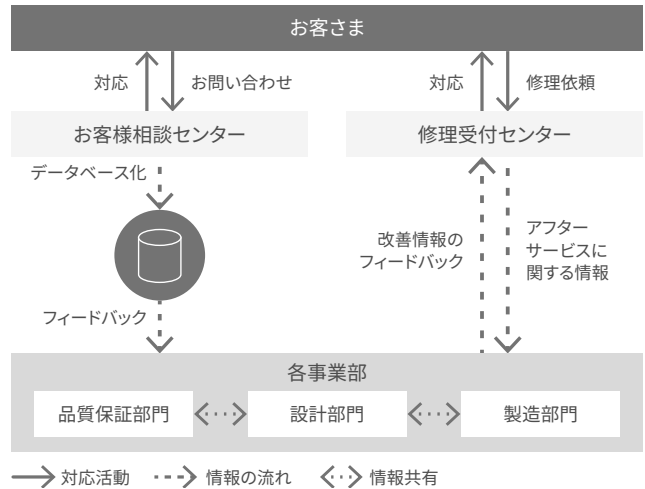
### 家電製品における顧客満足向上に向けた取り組み

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

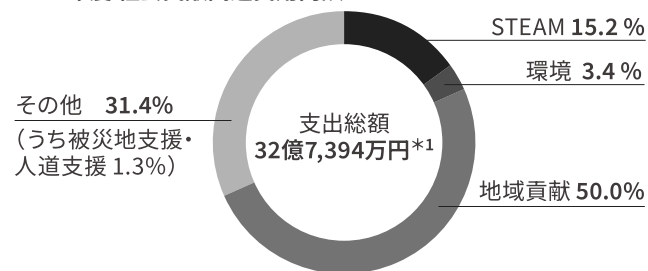
## 社会貢献活動の考え方

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きます。

### 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。

### 理工系人材育成支援

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材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靱な未来を築くことをめざすと同時に、従業員の間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 2 Schools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 |  <a href="#">倉田奨励金</a>              | 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<br>[2024年度末までの累計助成件数：1,652件]                                                                                                                                                                                                                                                        |
|            |  <a href="#">日立財団科学技術セミナー</a>       | 市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業<br>[2024年度は「疲労とはなにか～すべてはウィルスが知っていた～」を開催]<br> <a href="#">第20回 日立財団科学技術セミナー</a>                                                                                                                  |
|            |  <a href="#">日立財団アジアイノベーションアワード</a> | ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業<br>[2024年度末までの累計表彰件数：69件]                                                                                                                                                                                                                                                            |
|            |  <a href="#">日立感染症関連研究支援基金</a>      | COVID-19で顕在化した課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的とした研究助成事業<br>[採択件数：5件]<br> <a href="#">「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</a>                                                                                                         |
|            |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 人づくり       |  <a href="#">日立みらいイノベータープログラム</a>   | 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<br>[2024年度末までの累計実施校数・受講児童数：30校・2,062人]                                                                                                                                                                                     |
|            |  <a href="#">理工系女子応援プロジェクト</a>    | 日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業<br>[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]<br> <a href="#">パイオニアトーク</a>                                                                                                                      |
| 多文化共生社会の構築 |  <a href="#">多文化共生社会の構築</a>       | 多様な立場や価値観を認め合える「多文化共生社会」の実現を目的に、市民の皆さまの意識改革を促す啓発事業<br>[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]<br> <a href="#">日立財団グローバルソサエティレビュー</a> |
|            |  <a href="#">日立財団</a>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |