

サステナビリティレポート 2026

Our Pledges, Our Future

HITACHI



編集方針

基本的な考え方

「日立 サステナビリティレポート 2026」は、日立のサステナビリティへの考え方、戦略、および2025年度の取り組みなどについて報告しています。

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

文中の表記について

日立製作所：株式会社日立製作所

日立：株式会社日立製作所を含む日立グループ

参考ガイドライン

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

レポートの概要

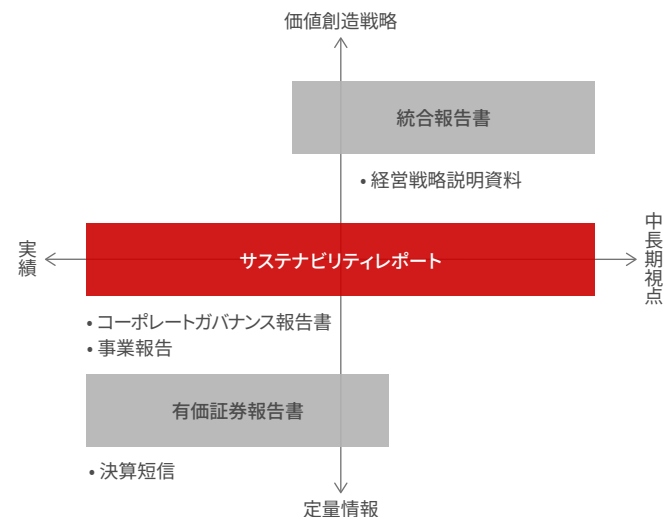
対象期間	2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日) 一部に2026年4月以降の活動内容などを含む
対象組織	株式会社日立製作所および連結子会社
実績データ 範囲	財務 ：株式会社日立製作所および連結子会社・持分法適用会社823社、計824社 環境 ：株式会社日立製作所および連結子会社606社、計607社 環境データは、「環境管理区分判定基準」に基づき、日立グループ全事業所をA・B・Cの3区分*1に分類して、区分ごとの環境リスクに応じ、対象範囲を決定しています。 各項目の対象範囲については、該当パートの注記にて明示しています。 社会・ガバナンス ：データ範囲を個々に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行
発行	2026年9月(前回2025年9月)

*1 A：環境リスク大、B：環境リスク中、C：環境リスク小

情報開示体系

日立は、コーポレートレポーティングとして、統合報告書、サステナビリティレポート、有価証券報告書の3媒体を公開しており、内容(定量情報～戦略情報)や時間軸(実績～中長期視点)で開示を棲み分けています。特に、同日公開している統合報告書とサステナビリティレポートは、併せてお読みいただくことで、経営戦略に加えサステナビリティの取り組み進捗・データをご確認いただけます。その他、補完情報として当社の各種Webサイトもぜひご覧ください。

情報開示体系図



[Hitachi Global](#)

[サステナビリティ](#)

[株主・投資家向け情報](#)

第三者保証(限定的保証)

「日立 ESGデータブック 2026」では、開示しているサステナビリティデータの信頼性を向上させるため、環境パフォーマンス指標について、EY新日本有限責任監査法人による第三者保証(限定的保証)を受けました。当該保証業務は、国際保証業務基準 ISAE 3000(改訂)に準拠し、温室効果ガス排出量については ISAE 3410に準拠して実施されました。保証対象の指標については を記載しています。

[第三者保証\(限定的保証\)](#)

目次

Report guide

- 002 編集方針
- 003 目次

Our story

- 005 Inspire the next
- 006 CEOメッセージ
- 008 Chief Sustainability Officer メッセージ
- 010 事業概要
- 012 原点から未来へ
- 013 サステナビリティの軌跡
- 014 経営計画「Inspire 2027」
- 015 未来に向けたPLEDGES
- 018 社会への価値提供をめざして

Sustainability management

- 025 日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」
- 032 サステナビリティ戦略マネジメント体制
- 034 サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価

Planet

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

Leadership and Empowerment

- 077 グローバル人財マネジメント
- 087 働きがいのある職場環境

Diverse perspectives

- 091 ダイバーシティ・オポチュニティ・インクルージョン

Governance

- 098 安全衛生
- 104 品質・製品安全
- 107 企業倫理・コンプライアンス
- 114 情報セキュリティ
- 118 リスクマネジメント
- 122 コーポレートガバナンス

Engagement

- 130 人権
- 135 サステナブル調達
- 141 顧客満足

Sustainability for all

- 144 社会貢献活動

ESG data

- 148 環境データ
- 157 社会データ
- 166 ガバナンスデータ

Our story

- 005 Inspire the next
- 006 CEOメッセージ
- 008 Chief Sustainability Officer メッセージ
- 010 事業概要
- 012 原点から未来へ
- 013 サステナビリティの軌跡
- 014 経営計画「Inspire 2027」
- 015 未来に向けたPLEDGES
- 018 社会への価値提供をめざして

Inspire the next

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

116年以上にわたり継承する想い

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

世界をインスパイアする変革

デジタル技術を活用した社会インフラの変革を通じて、環境、幸福、経済成長が調和する未来の実現をめざします。この挑戦こそが、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という日立のミッションにつながっています。

新たな可能性に向けて

和、誠、そして何よりも開拓者精神を基盤に、グループ一丸となって新たな可能性を切り拓き、お客さまと社会のより良い未来の実現に貢献します。



CEOメッセージ

執行役兼CEO

徳永 俊昭

不変の企業理念のもと、 変革を加速して持続的な成長へ

日立は、創業以来「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を企業理念とし、常に人々の暮らしを支える社会インフラの発展に貢献してきました。時代に応じて変化する社会課題の解決に挑みながら、社会とともに成長を遂げてきたのが、116年にわたる日立の歩みです。

この不変の企業理念のもと、日立は現在、経営計画「Inspire 2027」に基づき、変革を加速し、環境・幸福・経済成長が調和する「ハーモナイズドソサエティ」の実現により、持続的な成長をめざしています。

初年度となる2025年度は、極めて不透明な事業環境に直面しながらも、サステナブルな社会インフラへのニーズを着実に捉え、パワーグリッド事業や鉄道信号・制御事業、国内IT事業が伸長するとともに、継続的・安定的な収益基盤であるLumada事業が全セクターで成長しました。その結果、売上収益は前年比8%増の10兆5,867億円となり、Adjusted EBITA率は12.4%に達しました。また、当期利益は8,023億円、コア・フリー・キャッシュフローは1兆1,702億円、ROICは12.4%と、いずれも過去最高を更新し、力強いスタートを切ることができました。しかし、これに甘んじることはありません。世界は今、地政学的リスクや気候変動の深刻化、AIによる技術革新の進展など、大きな転換点を迎えています。とりわけ現実世界を直接制御する「フィジカルAI」の進展は、社会インフラのあり方そのものを変えようとしています。この変化は、日立にとって次なる成長と価値創造の機会であると同時に、世界に並みいる競合との新たな競争の始まりでもあります。



「デジタル・インフラストラクチャー企業」としての 価値創造

社会インフラへのフィジカルAIの実装は、長年ミッションクリティカルな社会インフラを支えてきた日立が真価を発揮できる領域です。フィジカルAIでは、一つの誤作動が社会インフラに大きな影響を及ぼしかねず、高い信頼性と安全性が不可欠となるためです。日立は、これまで幅広い事業分野で世界中の社会インフラを支える中で、多くの製品やシステムを導入するとともに、その運用から得られる膨大なデータと知見を蓄積してきました。これらのデータをドメインナレッジとAIで分析し、現場の安全性や生産性を高めるデジタルサービスを提供することで、お客さまや社会へ新たな価値を創出する——人々の暮らしを支える社会インフラをデジタルで革新し続ける、グローバルトップの「デジタル・インフラストラクチャー企業」となることをめざします。

それを具現化したのが、AIで社会インフラを革新するリカーリング型デジタルサービス「HMAX」です。HMAXは、現場データと長年培ってきたドメインナレッジを活かし、設備の長寿命化やエネルギー効率向上を通じて資源利用の最適化や環境負荷の低減に貢献するとともに、安全性・生産性を高めることで、レジリエントな社会インフラの実現を支えています。

これらすべての土台となるのが社会からの信頼です。日立では「和」「誠」「開拓者精神」から成る「創業の精神」と、基本を大切に、正しいことを実行する「基本と正道」が仕事を進める上での共通の価値観として脈々と受け継がれています。そして、これらを現在の社会課題や経営環境を踏まえて体系化したものが、サステナビリティ戦略「PLEDGES」です。

日立にとってサステナビリティは、事業を通じて社会課題を解決し、持続的な成長を実現するための経営の基盤です。私たちは、PLEDGESの各戦略の柱で掲げた脱炭素、サーキュラーエコノミー、人財、安全衛生、品質、サステナブル調達、人権などに関する未財務目標の達成に取り組むとともに、その実効性をさらに高めるため、役員報酬との連動も図っています。

具体的な成果として、事業所の2030年度カーボンニュートラル実現に向けて省エネルギー設備や再生可能エネルギーの導入を推進し、GHG削減率は2025年度目標である60%を上回る64%を達成しました。加えて、次世代の価値創造を担う人財への投資を加速し、AIプロフェッショナル人財を2027年度目標である5万人に向けて3.9万人まで拡大するなど、人財基盤の強化を着実に進めています。一方で、安全衛生については目標が未達となっており、コントラクターやパートナー企業の皆さまも含めた重大事故のない安全な労働環境の実現に向けて、経営の最重要課題の一つ



として対策を強化しています。

ミッションクリティカル領域でフィジカルAIの実装を進めるためには、人権やプライバシーに配慮し、AIの信頼性・透明性・説明責任を担保する強固なガバナンスに加え、成長戦略を支える多様な人財の育成やビジネスパートナーとのエンゲージメント強化が不可欠です。PLEDGESにはこれらの取り組みが織り込まれており、その着実な実行は、お客さまからの信頼を支えるとともに、日立の持続的な競争力の源泉となります。私たちは今後も、PLEDGESに基づく意思決定と行動をOne Hitachiで徹底し、未財務目標の達成を通じて経営のレジリエンスを高めるとともに、新たな成長機会を着実に捉えていきます。そして、未財務価値と財務価値の向上を一体的に追求することで、持続的な企業価値の向上を実現していきます。

日立がめざすハーモナイズドソサエティの 実現に向けて

これからの社会インフラでは、多様なシステムや運用を高度に連携させ、社会全体の最適化を実現していくことが、これまで以上に重要になります。

日立は、長年にわたり培ってきたIT、OT、プロダクトの技術と知見に加え、多様な事業と人財を結集し、デジタル・インフラストラクチャー企業として、ハーモナイズドソサエティの実現に貢献できると確信しています。

これからも「社会に貢献する」という不変の企業理念を29万人の従業員一人ひとりが共有しながら、環境価値、社会価値、経済価値の向上を通じて、人々の幸福と持続可能な社会の実現を追求し、すべてのステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来に向けて歩みを進めてまいります。

徳 永 俊 昭

Chief Sustainability Officerメッセージ

執行役専務

Chief Human Resources Officer 兼

Chief Sustainability Officer

ロレーナ・デッラジョヴァンナ

116年以上にわたり、日立はイノベーションを通じて社会の進歩を牽引してきました。

現在も私たちは、Lumadaを中核に据え、技術、産業、人々をつなぎ、世界が直面するさまざまな課題の解決に向けた取り組みを推進しています。

真のイノベーションとレジリエンスを実現するためには、責任ある行動を率先して実践することが不可欠です。その指針となるのが、日立グループのサステナビリティ戦略「PLEDGES」です。PLEDGESをあらゆる行動と意思決定の基盤とし、経営計画「Inspire 2027」のもと、環境・幸福・経済成長が調和する社会の実現をめざしています。その実現に向けて、環境価値、社会価値、経済価値の向上を一体的に追求しながら、One HitachiとしてIT、OT、プロダクトの強みを結集し、お客さま、社会、そして日立グループの持続的な成長につながる価値を創出することで、すべてのステークホルダーとともに、より良い未来の実現に向けてポジティブなインパクトを生み出していきます。

“

PLEDGESは、より持続可能な未来の実現に向けた日立のコミットメントです。人財、事業活動、バリューチェーンのあらゆる側面にPLEDGESを組み込むことで、私たちは企業文化を変革し、事業運営やリーダーシップのあり方を進化させながら、持続的な成長を実現していきます。”



PLEDGESとともに、未来への歩みを加速する

PLEDGESは、私たちの事業のあり方そのものです。日々の意思決定の指針として、事業活動全体を通じて進むべき方向を示す共通の基盤となっています。さらに、社会やお客さまに対して、より大きなインパクトを創出できる領域に経営資源を集中させ、持続的な価値創出につなげる役割を担っています。

日立はグローバル企業として、環境課題への対応を重要な責任と捉えており、持続可能な社会への貢献と長期的な事業成長の両立に向けて、その取り組みを加速させています。

環境ビジョンのもと、温室効果ガスの排出削減、資源利用効率の改善、バリューチェーン全体での連携強化を通じて、脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの取り組みを加速し続けています。課題は依然ありますが、ガバナンスの強化、実行力の向上、データに基づく意思決定の推進により、カーボンニュートラルとネットゼロの達成に向けた取り組みを着実に前進させています。

日立の事業において、人こそが価値の源泉です。イノベーションや事業成長を支える原動力は人財であり、一人ひとりの健康、安全、ウェルビーイングの実現を経営の最重要課題と位置づけて取り組みを強化しています。誰もが安全に、かつ自信をもって働けるよう、制度、施策、組織力の強化を進めるとともに、一人ひとりが安全に対する責任を共有する企業文化の醸成に引き続き取り組んでいます。

また、リーダー人財の育成への積極的な投資を継続するとともに、多様な視点から生まれるイノベーションを促進し、一人ひとりが成長・活躍し、その能力を最大限に発揮できる環境づくりと組織風土の醸成を進めています。

変化に柔軟に適応し、イノベーションを生み出し続けながら長期的な価値を創出できるレジリエントな組織の構築に向けて、人財戦略を通じて、従業員の能力開発、リーダー人財の育成強化、そして企業文化の醸成を推進しています。

持続可能な成長には、社会からの信頼が不可欠です。誠実さ、倫理、コンプライアンスに根ざした企業文化を組織全体に浸透させるとともに、バリューチェーン全体において人権の尊重と環境課題解決に向けた取り組みを加速しています。One Hitachiとして、すべての事業活動において責任ある行動と意思決定を徹底することで、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係をより一層強固なものにしていきます。



サステナブルな変革による価値創造へ

AIは、働き方を革新し、価値創造のスピードを加速させています。日立では、AIを人の能力や可能性を飛躍的に高める重要なドライバーと位置づけています。AIを活用することで、従業員はそれぞれの専門性をさらに発揮し、より良い意思決定を行うとともに、より大きなインパクトを生み出す業務に注力できるようになります。

こうしたAIの可能性を最大限に引き出すためには、責任ある活用が不可欠です。従業員がAIを責任を持って、適切かつ効果的に活用できるよう、必要なスキルの習得、ガバナンスの強化、企業文化の醸成への投資を継続しています。また、誰もが安心してAIを活用できる環境を整備し、その価値を最大限に引き出せる基盤づくりを進めています。人のもつ専門性とAIを融合させることで、イノベーションの創出と生産性の向上を実現し、お客さまや社会の持続可能な変革の加速に貢献していきます。

ハーモナイズドソサエティの実現に向けて

PLEDGESの最後の柱である「Sustainability for all」は、私たちが最終的にめざす姿です。創業以来受け継いできた開拓者精神と、長年培ってきた知見やドメインナレッジを融合しながら、日立の持続的な成長とハーモナイズドソサエティの実現に向けた価値創出を加速していきます。

サステナビリティの考え方を日々の業務や事業戦略に深く根付かせることで、お客さまやパートナーの皆さまとともに、よりレジリエントでインクルーシブな未来の実現に向けて、責任ある変革を加速していきます。

A handwritten signature in black ink, likely belonging to a senior executive.

事業概要

私たちは世界中で事業を展開し、社会課題の解決に注力しています。

デジタルとリアルをつなぎ、パートナーやお客さまと協創しながら、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいます。

事業セクター

デジタルシステム&サービス

金融、公共、製造業、流通等の特定業種から、社会インフラや業種横断のクロスインダストリー領域までを対象に、AI等の先進テクノロジーと豊富なデジタル人財、ドメインナレッジを掛け合わせたソリューションで、お客さまや社会のDXを加速します。

ソリューション事例：

- ・ミッションクリティカルなシステムの構築・運用実績とAI技術を組み合わせ、業務の自動化やリスクの精緻な予測・管理を実現
- ・経営判断の迅速化と業務効率の最大化、信頼性の高い自律的な金融インフラの提供を支援



エネルギー

電力・ユーティリティをはじめ、再生可能エネルギー、原子力、産業分野のエネルギー利用までを対象に、最先端のデジタル技術とエネルギーソリューションを活用し、環境負荷の少ないエネルギーの安定供給を支援することで、持続可能なエネルギーの未来の実現をめざします。

ソリューション事例：

- ・デジタル技術を活用した多様なサービス群により、問題の発生を未然に予測し防止することで、稼働時間の最大化、資産寿命の延長、性能・効率の最適化を実現
- ・ミッションクリティカルなエネルギーインフラのバリューチェーン全体にわたる安全性・信頼性・持続可能性の確保支援



モビリティ

鉄道車両から運行管理まで、交通インフラにデジタル技術を活用し、お客さまとともに持続可能なモビリティの未来を創造します。

ソリューション事例：

- ・先進的なセンサー技術とAI・エッジコンピューティングの最新技術を組み合わせ、交通インフラのパフォーマンスの最大化、資産寿命の延長、コスト最適化を実現
- ・よりスマートで最適化された交通システムに貢献



コネクティブインダストリーズ

インダストリー（計測・分析装置、ヘルスケア機器、産業・流通および水・環境ソリューション）とファシリティ（ビルシステム、空調機器、産業機器）の各分野において、高信頼なプロダクトとドメインナレッジ、フィジカルAIを組み合わせたデジタルサービスを提供し、お客さまのライフタイムバリューの最大化を図ります。

ソリューション事例：

- ・工場やビル等向けに、安全、生産性・品質向上、環境配慮等の価値を提供
- ・フロントラインワーカーの現場の革新と人々のウェルビーイング向上に貢献



日立の概要

従業員数

287,901人

連結子会社

606社

売上収益

105,867億円

原点から未来へ

116年以上にわたり、日立は創業の精神である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」のもと、世界が直面するさまざまな課題の解決に貢献する技術やソリューションを提供してきました。

日立の原点

社会と産業が大きく変化する時代、小平浪平は、技術を通じて社会の発展と人々の暮らしの向上に貢献することを志していました。自らの力で電気機械を開発するという強い決意のもと、日立鉱山で機械開発に挑みます。

1910年、幾多の挑戦と試行錯誤を重ねた末に、小平は少数の技術者仲間とともに、国内初の純国産5馬力モーターを開発しました。これが日立の始まりです。

以来、「和」「誠」「開拓者精神」を礎に、日立はイノベーションを生み出し続け、社会の発展に貢献してきました。

日立の今

技術革新への情熱と、常に未来を見据える姿勢は、今日に至るまで日立の成長を支える原動力であり続けています。

創業の精神は今なお私たちの基盤であり、今日の社会、そして将来の世代に向けた価値創出への揺るぎない決意を支えています。

日立は、多様な事業を通じて社会課題の解決に貢献するイノベーションの創出に取り組んでいます。再生可能な未来を支えるエネルギーソリューションから、人々の健康、モビリティ、生活の質の向上に貢献するサービスまで、その取り組みは多岐にわたります。

「社会に貢献する」という変わらぬ企業理念のもと、日立はこれからも新たな可能性を切り拓き、人と地球の未来に向けた価値の創出を通じて、より持続可能な社会の実現に貢献していきます。

日立の未来

サステナビリティ、そして社会へ価値を届けることは、日立のDNAとして受け継がれてきました。日立は、サステナビリティ戦略「PLEDGES」を推進するとともに、継続的なイノベーション創出を通じて、より持続可能な未来の実現に貢献していきます。

IT、OT、プロダクトを併せもつ強みを活かし、社会インフラをデジタルで革新し続けるデジタル・インフラストラクチャー企業として、環境、幸福、経済成長が調和するハーモナイズドソサエティの実現をめざします。

▶ [未来に向けたPLEDGES](#)



サステナビリティの軌跡

よりサステナブルな未来へ

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



*1 2023年に「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」と統合し、「日立グループ企業倫理・行動規範」として改定

*2 2024年に改定

*3 2021年には調達パートナー向け「日立グループサステナブル調達ガイドライン」を発行し、その後改定

経営計画「Inspire 2027」

日立が描く次なるステージ

日立は、IT、OT、プロダクトを併せもつ強みを活かし、社会インフラをデジタルで革新し続けます。日立グループ経営計画「Inspire 2027」のもと、めざすべき未来の姿を明確に掲げ、その実現に向けて取り組んでいます。

環境・幸福・経済成長が調和する
ハーモナイズドソサエティの実現に
貢献し、持続的に成長

経営計画「Inspire 2027」のもと、日立はLumadaを中核に、ドメインナレッジとAIを掛け合わせることで事業競争力の強化を進めています。不確実性が高まる事業環境においても、リスクを適切に見極めながら柔軟かつ迅速に対応し、持続的な成長を実現していきます。

📄 経営計画「Inspire 2027」

持続的な企業価値向上に向けた さらなる進化

日立の事業の根幹には、社会に新たな価値を創出するイノベーションがあります。

私たちは、デジタル・インフラストラクチャー企業としての進化を進め、その強みを活かしながら、持続的かつレジリエントな企業価値の向上をめざしています。

社会への価値提供をめざして

日立は、提供するソリューションの価値を最大限に発揮することで、人々のウェルビーイングの向上、地球規模の環境課題への対応、そして経済成長への貢献をめざしています。経営計画「Inspire 2027」のもと、サステナビリティ戦略「PLEDGES」をOne Hitachiで実践しながら、責任ある事業活動を推進するとともに、社会への価値創出を通じて、人と地球のより良い未来に向けた取り組みを加速します。



財務KPI

	売上収益	Adj. EBITA 率	CFコンバージョン ^{*2}	ROIC	Lumada ^{*3} 売上収益比率	Lumada ^{*3} Adj. EBITA 率
2025年度実績	YoY 8.2 %	12.4 %	103 %	12.4 %	40 %	16 %
Inspire 2027 目標	CAGR ^{*1} 7–9 %	13–15 %	90 %超	12–13 %	50 %	18 %

^{*1} 2024年度～2027年度

^{*2} コアFCF/当期利益(特殊要因除く)

^{*3} 一部構造改革事業除きの売上に基づき算出。今回より、売上連結相殺を反映開始

未来に向けた PLEDGES

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」のもと、
人と地球のより良い未来の実現をめざし、社会への価値提供を通じて変革を推進します。

日立グループサステナビリティ戦略

P

Planet

脱炭素の実現に向け、GXを
グローバルでリード

L

Leadership

社会課題を自分事として捉え、
時代を切り拓く人財が変革を
けん引

E

Empowerment

学びを称賛し、挑戦と成長を
促す組織風土の醸成

D

Diverse perspectives

多様な人財が能力を最大限
発揮し、イノベーションを創出

G

Governance

安全と倫理を最優先とし、
レジリエントな組織基盤を
構築

E

Engagement

ステークホルダーと共に
サステナブルな
バリューチェーンを構築

S

Sustainability for all

PLEDGEにより、
社会への価値提供と
日立的持続的成長を加速

含まれるテーマ

脱炭素、サーキュラーエコノミー、
ネイチャーポジティブ

人財の獲得・育成、
個々人のリーダーシップ

従業員エンゲージメント、
カルチャー醸成

インクルーシブな職場と成長機会

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

サステナブル調達、人権

社会への価値提供

PLEDGES

戦略の柱

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

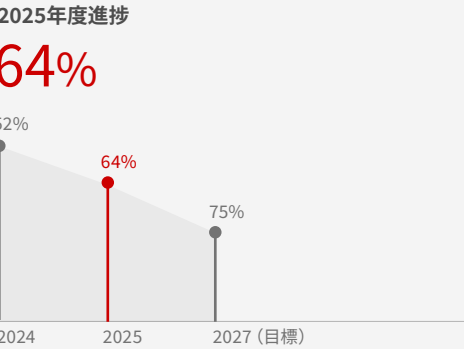


Planet

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

2027年度 主要目標・KPI

75% 事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率（2019年度比）



Planet



Leadership/Empowerment/ Diverse perspectives

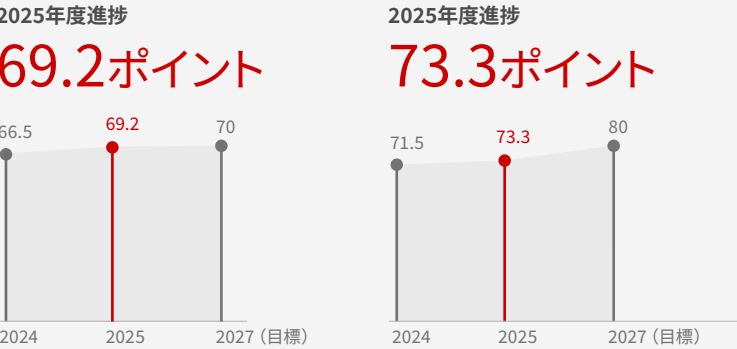
イノベーションの創出を実現するためには、人財の強化ならびに挑戦と成長を促す組織風土の醸成が不可欠です。この考えをもとに、変革を牽引するグローバルリーダーの育成強化を図るとともに、挑戦と成長を促す組織風土の醸成に取り組みます。また、一人ひとりが多様な視点を受け入れ、ともに成長できるインクルーシブな文化の構築に取り組むことで、社会へ価値を提供します。

2027年度 主要目標・KPI

70ポイント 従業員の成長マインドセットスコア

2027年度 主要目標・KPI

80ポイント 従業員エンゲージメントスコア



Leadership and Empowerment
Diverse perspectives

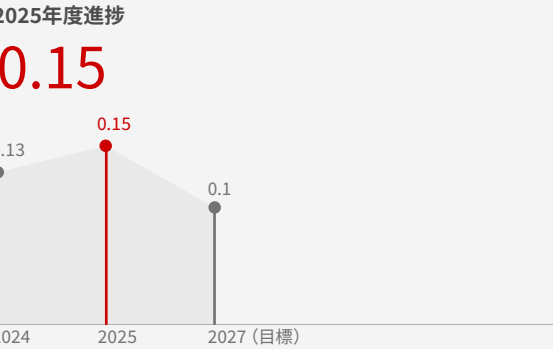


Governance

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

2027年度 主要目標・KPI

0.1以下 総災害発生率 (TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate)



Governance



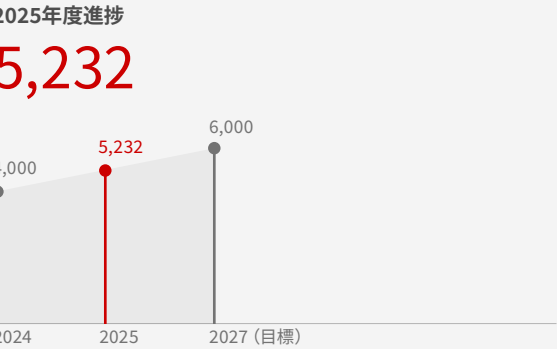
Engagement

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

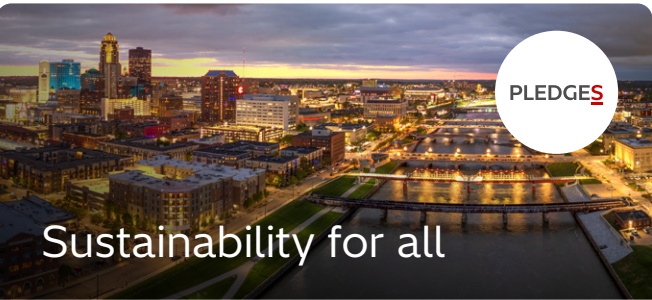
2027年度 主要目標・KPI

1.5倍 日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数（2024年度比）

(6,000社+)



Engagement



Sustainability for all

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

Sustainability for allを実現する社会インパクト領域

Sustainability for all



視聴する

日立グループのサステナビリティ戦略のショート動画をご覧ください
<https://www.hitachi.com/ja-jp/sustainability/>

社会への価値提供 をめざして

ハーモナイズドソサエティの 実現に向けて

人と地球にポジティブなインパクトを
創出し、ハーモナイズドソサエティの
実現をめざします。

より良い移動

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



社会インパクト事業事例

人々の健康

- ・ヘルスケアイノベーションの推進
- ・臨床検査の精度向上
- ・がん治療と患者支援の推進
- ・医薬品の開発支援



社会インパクト事業事例

インダストリーの発展支援

- ・環境への影響とフロントラインワーカーの負荷軽減および生産性の向上
- ・高品質な設備による製造プロセスの改善
- ・フロントラインワーカーのよりスマートで安全な働き方をAIとIoTを通じて推進
- ・デジタルソリューションによるサステナブルな企業経営の支援



社会インパクト事業事例

より快適で便利な暮らし

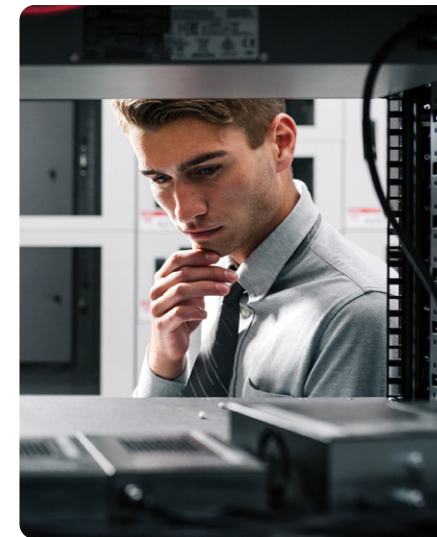
- ・持続可能なインフラで都市開発を支援
- ・ビルの快適性と利便性の向上
- ・地域社会の利便性の向上
- ・教育機関のデジタル基盤の強化に貢献



社会インパクト事業事例

社会の安全とレジリエンス

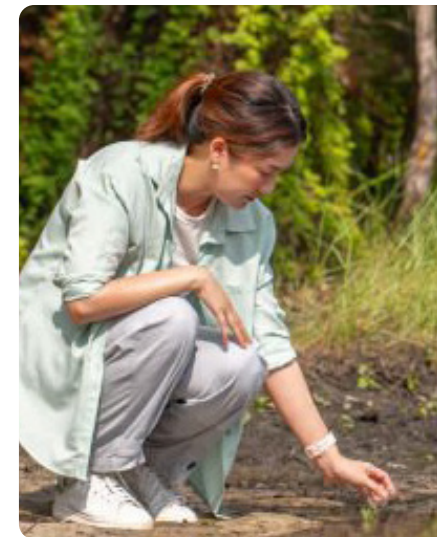
- ・災害への備えと対応の支援
- ・レジリエントなデータセンターとサイバーセキュリティの強化
- ・金融サービスの高度化と安定運用
- ・ビルや建物の安全性とセキュリティの向上



社会インパクト事業事例

持続可能な未来に向けて

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



社会インパクト事業事例

持続可能なエネルギー

- ・先進的な再生可能エネルギーソリューションの提供
- ・グリッドの安全性・経済性・持続可能性の向上
- ・低炭素未来のための高性能エネルギーストレージの開発
- ・安定した電力供給の実現



社会インパクト事業事例

イノベーションの創出

日立は、開拓者精神のもと技術革新を通じて、世界が直面するさまざまな社会課題の解決に向けたソリューションを創出し、社会の進歩に貢献しています。人々の生活の質（QoL）の向上や、一人ひとりのウェルビーイングの実現、そして持続可能な未来の実現に向けた取り組みなど、ここでは私たちの存在意義を具現化するソリューション事例を紹介します。

英国鉄道の未来

日立レールは、より良い移動の実現をめざし、列車の性能とその価値向上に寄与する革新的なソリューションの開発に取り組んでいます。英国では、燃料コストおよび排出量の削減を目的に、Angel TrainsおよびTransPennine Expressと連携し、国内初となる都市間バッテリー列車の実証試験を実施しました。

本試験により、非電化区間の駅への進入および出発時にディーゼルからバッテリーへ切り替えることで、高い性能と優れたコスト効率を実現できることが確認されました。

トリプルモード車両は、CO₂排出量および燃料コストを約30%削減するとともに、年間40万席の輸送能力の増加に貢献します

さらに、電気・バッテリー・ディーゼルの3つの動力で走行可能な日立レールの最先端のトリプルモード技術により、CO₂排出量および燃料コストを約30%削減することが可能です。

本実証試験の成功を受け、日立レールはAngel Trainsと連携し、鉄道運行事業者であるArriva Group向けに45両の車両を納入します。本契約は、英国北東部において、運行コストの低減や雇用創出に加え、大気質の改善や持続可能な公共交通の促進など、さまざまな効果をもたらします。



がんを恐れることのない社会

日立ハイテックは、「がんを恐れることのない社会」の実現に向け、ヘルスケア分野における価値創出に取り組んでいます。高齢化の進行や、仕事と治療の両立に対するニーズの高まりを背景に、医療現場では正確かつ感度の高い診断手段と、より人にやさしい治療手段が求められています。こうした課題に対して、体外診断システムによる血液検査、遺伝子情報を活用した検査システム、がん遺伝子の診断結果に基づく治療選択支援デジタルサービス、さらにはX線を用いた新たな治療システムの提供を通じて、医療の発展を支えています。

これらの取り組みにより、医師や医療従事者の負担軽減を図るとともに、患者さんがより安心して治療に向き合える医療の実現に貢献していきます。

体外診断システムを通じて年間のべ10億人規模の血液検査を支えるとともに、粒子線治療システムを通じて累計12万人を超えるがん患者の治療に貢献しています

効率性の向上と暗黙知の活用

高度なスキルをもつ人材の不足が課題となる設備管理の現場において、日立と日立プラントサービスは、現場作業における非熟練者の心理的負担軽減と作業効率化を支援する、次世代AIエージェント「Frontline Coordinator – Naivy(以下、Naivy)」を共同開発しました。経験の浅い業務に非熟練者が対応する場面でも、状況に応じた具体的な作業手順を直感的に可視化し、対象機器の特定や対処操作に迷うといった現場でのつまずきを軽減します。

Naivyを活用し、日立ソリューションズは、設備管理業務における技能継承の加速を目的として、「設備管理向けナレッジ活用アプリケーション」を開発しました。本システムは設備データや各種ドキュメント、さらには現場作業者の暗黙知を統合・ナレッジ化することで、設備管理者が必要な情報へ迅速かつ的確にアクセスできる環境を提供します。問題の特定や解決に要する時間を短縮し、作業品質の標準化と現場全体の生産性向上に貢献しています。

ルネサスエレクトロニクス株式会社の工場におけるNaivyの検証において、施設管理タスクにおける非熟練者の業務遂行能力が30%程度向上しました



スマートビルの実現に向けて

エネルギー価格の高騰や気候変動、労働力不足などを背景に、高効率でデジタル化され、環境負荷の少ないビルへのニーズが高まっています。一方で、小規模・中規模ビルでは導入負担やソリューション不足が課題となっています。

こうした課題に対して日立は、先進的なデジタル技術と長年培ってきたビル運用のノウハウを組み合わせた次世代ソリューション群「HMAX for Buildings」を展開しています。

その一つである「BuilMirai」は、ビル設備や利用状況のデータを活用して、設備の運用や保守、省エネルギー化を支援します。建物をより快適で便利、安全な空間にするとともに、複数のビルの情報を一元的に管理できるため、管理者の業務負担の軽減にもつながります。

もう一つのソリューションであるエンジニア向けAIソリューションは、現場でビル設備のメンテナンス業務に従事するフロントラインエンジニアを支援します。ウェアラブルカメラなどの作業支援デバイスを活用しながら、現場の状況とデータを結びつけることで、より安全で効率的な作業を可能にします。AIは危険な状態を検知すると警告を出すほか、必要な手順をリアルタイムで表示するなど、現場での判断や作業をサポートします。

「HMAX for Buildings」は、今後も継続的な機能アップデートと拡張を通じて、未来に向けたビルの高度化・変革に貢献していきます



Hitachi VSPフラッシュストレージの導入により、1LINKは100%のデータ可用性と従来の4倍にのぼるIOPSを実現し、高速かつ信頼性の高いサービス提供を実現しています

パキスタンの決済システムの高度化に貢献

パキスタンのすべての銀行を結ぶ決済ネットワークを運営する1LINKは、同国の経済活動を支える重要なインフラです。一方で、政府主導の金融デジタル化施策によって取引件数が急増し、決済・請求システムの安定運用を支えるために、より信頼性が高く、拡張性と処理性能に優れたストレージ基盤が必要となっていました。

こうした課題の解決に向け、1LINKは日立ヴァンタラのHitachi Virtual Storage Platform (VSP) F900フラッシュストレージを採用したオールフラッシュソリューションを導入しました。これにより、取引処理の遅延を解消し、シームレスなサービス提

供を実現しています。さらに、本番環境と災害復旧環境を複数のデータセンターに分散配置することで、高い運用レジリエンスを確保し、万が一、一拠点でも障害が発生した場合でもサービス継続を可能にしています。

このシステムの導入以降、1LINKはシステム切り替え時のダウンタイムをゼロに抑え、データ可用性100%を達成しました。さらに、4倍のIOPS (1秒当たりの入出力処理回数) を実現し、国の重要なミッションクリティカルな決済システムの処理性能と応答性を大幅に向上させています。

サーキュラーエコノミーの実現に向けた協創

資源循環の重要性が高まる中、日立はこれまで培ってきた回収・分解・再資源化に関する技術やノウハウを活かし、サーキュラーエコノミーの実現に取り組んでいます。

2025年には日立ビルシステム、日和サービスとともに、日立製エレベーターのリニューアルで交換される永久磁石モーター巻上機のリサイクル網を構築し、運用しています。さらに2026年には、ダイキン工業、信越化学工業、東京エコリサイクルとともに、業務用エアコン圧縮機に使用されるレアアース磁石の回収・再資源化に向けた協創を開始しました。現在、2027年からの本格稼働をめざし、循環スキームの構築を進めています。

本スキームでは、CO₂を直接排出しない脱磁プロセスの採用に加え、AI画像認識技術とロボティクスを活用することで、機種ごとに異なる分解工程の効率化を実現しています。これにより、資源回収の最適化とトレーサビリティの向上を通じて、レアアース磁石の資源循環の高度化に貢献しています。

AIを活用したソリューションと業界横断の協創を通じて、レアアース磁石の資源循環の実現に貢献していきます



未来の電力網を、今解き放つ

脱炭素化と持続可能な社会への移行を加速するため、多くの産業で電化が進む中、クリーンな電力への需要は急速に拡大しています。日立は、その需要を安定的に支えることに取り組んでいます。

日立は、エネルギーインフラの安定稼働と持続可能な運用を支えるため、AIを活用したサービス・ソリューション群「HMAX Energy」を開発しました。お客さまのニーズに柔軟に対応できるよう設計されたHMAX Energyは、設備計画の最適化や保守時期の予測、リスクの未然防止を通じて、エネルギーの安定供給とレジリエンス強化を支えています。設備の異常を早期に検知することで資産の長寿

命化にも貢献しており、導入事例では変圧器の故障を50%、修理コストを最大75%削減しています。さらに、緊急時の迅速な対応と設備故障の未然防止により、機器の故障による収益損失を最大60%削減しています。

HMAX Energyは、データとAI、そして日立が培ってきたエネルギー分野の知見とお客さまとのパートナーシップを活かし、エネルギーの安定供給とレジリエンス強化に貢献しています



Sustainability management

- 025 日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」
- 032 サステナビリティ戦略マネジメント体制
- 034 サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」

サステナブル経営の深化に向けて

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、116年を超える歴史の中で、社会が直面する課題の解決に取り組んできました。経営計画「Inspire 2027」においても、その理念に基づき、これまで以上にIT、OT、プロダクトの強みを活かし、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサエティの実現に貢献し、持続的に成長することをめざす姿として掲げています。日立グループの持続的成長のための次なるステージへ向けて、サステナビリティを経営戦略の中核に据えた「サステナブル経営」の深化をめざし、サステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定し、グループ全体で取り組みを推進しています。

サステナビリティ戦略「PLEDGES」の策定プロセス

STEP1 サステナビリティピックアップリストの作成

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

STEP2 社会インパクト、事業リスクおよび機会 (Impacts, Risks, Opportunities (IRO)) の分析・評価

サステナビリティピックアップリストを用いて、事業部門にてそれぞれの事業特性・バリューチェーンを考慮した社会インパクト、事業リスクおよび機会 (IRO) の分析・評価を、グループ共通の基準に基づき実施しました。事業部門による分析・評価結果をもとに、日立グループとして分析・評価を集約し、優先的に取り組むべきIRO領域^{*1}を可視化しました。

STEP3 ステークホルダーからの期待・要請を確認

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

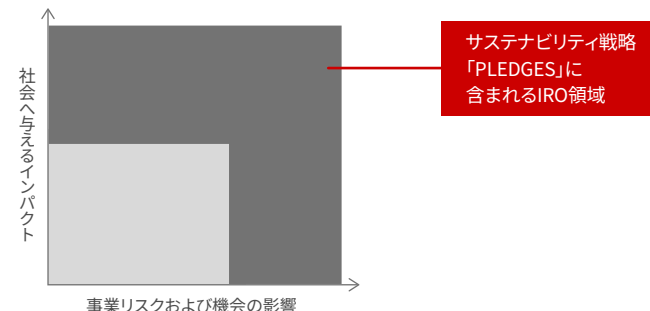
STEP4 経営幹部による議論の実施

日立グループの経営方針や戦略を踏まえた中長期的な視点から、執行役社長兼 CEO、Chief Sustainability Officer (CSuO)、Chief Risk Management Officer (CRMO) 等の経営幹部による議論を実施しました。

STEP5 サステナビリティ戦略「PLEDGES」の策定・承認

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

日立グループが取り組むべきIRO領域の考え方



社会インパクト、事業リスクおよび機会 (Impacts, Risks, Opportunities (IRO)) 分析の評価基準および考え方

	評価基準	考え方
リスク・機会	Magnitude (度合い)	事業におけるリスクまたは機会の事象が起きた際に自社が受ける影響の度合い
	Likelihood (発生可能性)	事業におけるリスクまたは機会の事象が起きる発生可能性
社会インパクト	Scale (影響度)	社会へ与え得るプラスまたはマイナスのインパクトが起きた際の影響度
	Scope (影響の範囲)	社会へ与え得るプラスまたはマイナスのインパクトが起きた際の影響範囲
	Irremediable character (回復不能性)	社会へ与え得るマイナスのインパクトが起きた際の回復不能性
	Likelihood (発生可能性)	社会へ与え得るプラスまたはマイナスのインパクトの発生可能性

STEP1
サステナビリティ
ピックアップリストの作成

STEP2
社会インパクト、
事業リスクおよび機会
(IRO) の分析・評価

STEP3
ステークホルダーからの
期待・要請を確認

STEP4
経営幹部による
議論の実施

STEP5
サステナビリティ戦略
「PLEDGES」の
策定・承認

^{*1} 日立の事業活動とサステナビリティ課題との関係を、「社会へ与えるインパクト」と「事業リスクおよび機会の影響」の両面から分析・評価し、優先的に対応すべきと判断した領域

日立グループの社会インパクト、事業リスクおよび機会 (Impacts, Risks, Opportunities (IRO)) 領域

テーマ	IRO領域*1		IROが現れる時期	バリューチェーン
脱炭素	リスク	気候変動に関する規制強化による、収益悪化のリスク(政策および法規制) 各国における炭素税等のカーボンプライシングの導入等の規制強化が進んだ場合、事業コストが増加する可能性がある	短～長期	自社
	リスク	気候変動への取り組み姿勢が不足していると見られた場合のレピュテーション毀損のリスク(市場・評判) 日立は気候変動に関する目標を設定し定期的に更新しているが、その目標が達成できない場合や、サステナビリティレポートなどを通じた情報開示の活動の質が落ちる/途絶えてしまう場合、投資家や社会からの企業の評価・評判が損なわれるリスクがある	短～長期	自社
	リスク	気候変動における物理的リスクによる、収益悪化リスク 気候変動の影響と考えられる気象災害、例えば台風や洪水などの激化(急性リスク)や、長期的な気温上昇・熱波など(慢性リスク)により、事業の中断や、サプライチェーン寸断による調達の遅れが発生する可能性がある	短～長期	上流、自社、下流
	機会	気候変動の緩和および適応に貢献する製品・ソリューションによる事業機会 気候変動の緩和および適応への貢献が期待できる革新的な製品・サービスの提供拡大による、事業機会の拡大可能性がある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト(プラス)	社会全体の気候変動の緩和および適応へ貢献 環境に配慮した製品・サービスの提供、脱炭素化に向けたエネルギー転換、安全で快適かつクリーンな移動手段の提供、そしてデジタル技術を活用したシステム効率や稼働率の向上など、グリーントランスフォーメーション(GX)に向けた多様な取り組みを通じてバリューチェーン全体における脱炭素化を進めることで、社会の気候変動の緩和および適応への貢献につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト(マイナス)	社会全体の気候変動の加速 日立は、エネルギーを使ってお客さまに価値を提供する製品が多く、その積み上げにより、製品使用時のGHG排出量が多い原因となっている。製品使用時のGHG排出量は、世界の気候変動の一因となっている可能性がある。製品使用時のGHG排出量をはじめとしたバリューチェーンのGHG排出量を削減しない場合、さらに気候変動が加速する可能性がある	短期	下流
サーキュラーエコノミー	機会	環境・ライフサイクルを考慮した製品/ソリューションによる事業機会拡大の可能性 環境・ライフサイクルを考慮した製品/ソリューション(長寿命化・リカーリングビジネスの拡大など)への対応による事業機会拡大の可能性がある	中期	自社、下流
	社会インパクト(マイナス)	社会の資源の枯渇 製品設計、調達、ビジネスモデル全体の変革を通じてサーキュラーエコノミーへの移行を進めなかった場合、資源の枯渇につながる可能性がある	中期	上流、自社、下流
ネイチャーポジティブ	社会インパクト(マイナス)	気候変動や水使用などによる生態系の毀損 気候変動の加速や、水圏への放出など、自然資本へ負のインパクトを与えることにより、生態系の毀損につながる可能性がある	長期	上流、自社、下流
人財の獲得・育成、 個々人のリーダーシップ	機会	適切な人財育成・採用による事業機会拡大 事業戦略に沿った適切な人財の育成や獲得を通して、AI領域における専門性やリーダーシップをはじめとする人財を強化することで、イノベーションや事業機会の創出、製品・サービスの開発などを実現でき、事業成長につながる可能性がある	短～中期	自社
従業員エンゲージメント、 カルチャー醸成	機会	従業員エンゲージメント向上による事業機会拡大 従業員エンゲージメントが高まることにより、生産性の向上、企業ブランド向上によるさらなる人財獲得などにつながり、事業成長を促す可能性がある	短期	自社
インクルーシブな職場と成長機会	機会	多様な視点の活用による、事業機会拡大 多様な人財が有する多様なバックグラウンドや視点、知見を最大限活用することで、新たな発想によるイノベーションの創出につながり、新規ビジネスの機会の獲得など、事業成長を促す可能性がある	短～長期	自社

*1 日立の事業活動とサステナビリティ課題との関係性を、「社会へ与えるインパクト」と「事業リスクおよび機会の影響」の両面から分析・評価し、優先的に対応すべきと判断した領域

テーマ	IRO領域*1		IROが現れる時期	バリューチェーン
安全衛生	リスク	安全管理の徹底不足による、財務上の負担、社会的信用の低下 従業員・コントラクターの安全管理が徹底されていないことによる労働災害が発生した場合、生産性の低下や事業機会の喪失など企業の財務負担を招くほか、社会的信用の低下にもつながる可能性がある	短期	自社
	社会インパクト(マイナス)	バリューチェーンで働く人々の安全・健康への影響 感電、高所作業、重量物、酸欠、毒性ガス、火気などの危険源にかかわるハイレスク作業への不適切な対応、不十分な教育が行われた場合、従業員およびコントラクターなど、バリューチェーンで働く人々の安全上のリスクに加えて、精神的・身体的な健康被害につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
人権	リスク	人権尊重の不足による、レピュテーション低下、事業機会喪失 自社、調達パートナー、ビジネスパートナーなどにおいて、バリューチェーンにおける労務問題・ハラスメントなどを含む人権問題が発生した場合、サプライチェーンの混乱などの調達リスク、訴訟/罰金のリスク、レピュテーションの低下、事業機会損失などのリスクがある	中期	上流、自社、下流
	社会インパクト(マイナス)	バリューチェーンでかかわる人々の人権被害 適切な人権デュー・ディリジェンス (HRDD) プロセスを実施しなかった場合や顕在化した人権問題への対応が不十分であった場合、取引先、従業員、ビジネスパートナー、地域住民などのステークホルダーに対する人権侵害の発生や是正されない状態の継続につながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
サステナブル調達	リスク	サプライチェーンの管理不足によるレピュテーション・供給リスク 人権・環境・コンプライアンスに配慮しない調達パートナーから調達し、適切な調査や対応を行わなかった場合、レピュテーションの低下や安定した調達に支障が生じる可能性がある	短期	上流、自社
	リスク	サプライチェーンのレジリエンス不足による収益悪化リスク 各国・地域における保護主義政策・経済ブロック化の進行、輸出入規制の拡大、大規模災害の発生、さらには経済の不確実性の高まりなどによる、サプライチェーンの寸断および調達コスト増大のリスクがある	短期	上流、自社、下流
	社会インパクト(マイナス)	人権被害の拡大、環境負荷の助長 責任ある調達を軽視した場合、バリューチェーンにおける調達先などの労働者の人権被害の拡大や環境負荷の増大を助長することにつながる可能性がある	短期	上流、自社、下流
情報セキュリティ	リスク	高度化・巧妙化するサイバー攻撃による事業中断、レピュテーションの低下 高度化・巧妙化するサイバー攻撃によるシステム停止、情報の窃取・破壊が起きた場合には、事業中断やレピュテーション低下のリスクがある	短～中期	上流、自社、下流
	社会インパクト(マイナス)	個人情報の悪用やインフラサービスの停止 さまざまな社会インフラを支える日立の事業において、自社システムや提供する製品・サービスへのサイバー攻撃により、情報漏えいやシステム停止が起きた場合、個人情報の悪用やインフラサービスの停止など社会の安心・安全を損なう可能性がある	中期	自社、下流
AIガバナンス	リスク	AI活用におけるガバナンス不備による収益悪化、事業機会の喪失 規制への対応を含む、AIの利活用に係るリスクを回避する管理やガバナンス体制の構築に取り組みなかった場合、AIインシデントによるレピュテーションの低下や罰金につながる可能性がある。また、AI利活用による生産性向上の阻害要因となり、事業機会喪失につながる可能性がある。	短～中期	自社
企業倫理・コンプライアンス	リスク	企業倫理の徹底不足によるレピュテーションの低下、収益悪化 贈収賄・腐敗防止、競争法への違反などを含む、国際的な規範や倫理から逸脱した行為によるステークホルダーからの信頼の失墜など、レピュテーションの低下のリスク、訴訟、罰金等による収益悪化、投資先・取引先対象からの除外などの事業機会喪失のリスクがある	短～中期	自社
品質・製品安全	リスク	製品ソリューションの品質・安全性による収益悪化のリスク 品質・製品安全性に問題が生じた場合、対応にかかわるコストの発生、レピュテーションの低下、事業機会の喪失などのリスクがある	中期	自社、下流

*1 日立の事業活動とサステナビリティ課題との関係を、「社会へ与えるインパクト」と「事業リスクおよび機会の影響」の両面から分析・評価し、優先的に対応すべきと判断した領域

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」フレームワーク

日立の事業活動とサステナビリティ課題との関係を、「社会へ与えるインパクト」と「事業リスクおよび機会の影響」の両面から分析・評価し、その結果を踏まえて経営計画「Inspire2027」におけるサステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定しました。戦略の柱ごとにめざす姿・目標・KPIを定め、サステナブル経営の深化に向けて取り組んでいます。

PLEDGES

戦略の柱／めざす姿	含まれるテーマ	KPI	2027年度目標	2025年度実績
Planet 脱炭素の実現に向け、GXをグローバルでリード	脱炭素	事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率*1（2019年度比）◆	75%	64%
		GHG排出削減目標・計画を設定した調達パートナー数	700社	428社
		製品・サービスのGHG排出原単位削減率*2（2022年度比）	40%	41%
	サーキュラーエコノミー	新規開発製品に対する環境配慮設計適用率	100%	100%
		廃棄物埋立率*3	2%	1.8%
		プラスチック廃棄物の有効利用率*3	92.5%	99.1%
Leadership 社会課題を自分事として捉え、時代を切り拓く人材が変革をけん引	ネイチャーポジティブ	水使用量原単位改善率*3（2019年度比）	8%	22%
		水ストレス地域に立地する製造事業所の水使用量削減率	1%	-0.4%
		成長戦略を実現するグローバルリーダー数	1,000人	550人
		AIプロフェッショナル人材数	50,000人	39,000人
Empowerment 学びを称賛し、挑戦と成長を促す組織風土の醸成	人財の獲得・育成、個々人のリーダーシップ	従業員成長マインドセットスコア◆	70ポイント	69.2ポイント
		従業員エンゲージメントスコア◆	80ポイント*4	73.3ポイント
		譲渡制限付株式ユニット付与対象人数	1,500人	1,800人
		グローバルでの持株制度対象人数	150,000人	130,000人
Diverse perspectives 多様な人材が能力を最大限発揮し、イノベーションを創出	従業員エンゲージメント、カルチャー醸成	新しい“Make a Difference!”プログラム*5を通じた、革新的アイデアの実現		
Governance 安全と倫理を最優先とし、レジリエントな組織基盤を構築	インクルーシブな職場と成長機会			
	企業倫理・コンプライアンス	企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査スコア	85ポイント*6	82.4ポイント
	安全衛生	総災害発生率（Total Recordable Injury Frequency Rate）*7◆	0.1以下	0.15
		死亡災害件数◆	0件	4件
	品質・製品安全	製品事故に関する反省会「落穂拾い」への役員（日立の役員層または事業所幹部）参加率	100%	100%
	情報セキュリティ	毎年のサイバーセキュリティスコアのモニタリング*8に基づいた対策の実行による情報セキュリティを維持・向上		
	AIガバナンス	製品、サービスおよびシステムへのAIの適用に際してのリスク管理の実施		
Engagement ステークホルダーと共に、サステナブルなバリューチェーンを構築	リスクマネジメント	グローバルオペレーションにおける成長のための効果的なリスクマネジメントの推進に向けた人材・プロセスの強化		
	サステナブル調達	日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数（2024年度対比）◆	1.5倍 （6,000社+）	5,232 社
	人権	特定した要対応人権リスクに対する是正活動の実施		
Sustainability for all PLEDGEにより、社会への価値提供と日立の持続的成長を加速	社会への価値提供	製品・サービスのGHG排出削減貢献量/年（2025年度-2027年度平均）	1億トン/年	2億8000万トン/年*9
		GXに貢献する製品・サービス/ソリューションの売上/年（2025年度-2027年度平均）	4.6兆円/年	4.7兆円/年*9

*1 全製造、A・B非製造の拠点が対象 *2 売上総利益当たり *3 製造拠点が対象 *4 グローバルな競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定（基本目標は75ポイント） *5 日立グループ従業員を対象にしたボトムアップによるアイデア提案と実現を支援するプログラム

*6 外部機関（Ethisphere）の意識調査における、日立と業種の近い企業のベンチマークスコアと同等またはそれ以上 *7 20万労働時間当たりの総災害発生率 *8 サイバーセキュリティに関する国際規格（ISO/IEC 27000 シリーズ）、フレームワーク（NISTサイバーセキュリティフレームワークなど）を参考に作成された経済産業省サイバーセキュリティ経営ガイドラインなどに基づく *9 2025-2027年度見通し

◆ 役員報酬と連動しているサステナビリティ評価指標

役員報酬とサステナビリティ戦略の連動

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

2023年度から、サステナブル経営の強化および企業価値の向上をめざ

し、短期インセンティブ報酬 (STI) におけるサステナビリティ目標の占める割合を20%と定め、また中長期インセンティブ報酬 (LTI) においても、サステナビリティ目標を達成した場合、基準額の10%相当の株式を追加で付与することとしています。

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

役員報酬と連動しているサステナビリティ評価指標 ◆

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

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

取締役および執行役の報酬

SDGsへの貢献

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

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



サステナビリティと財務パフォーマンス

サステナブル経営の深化に向けては、サステナビリティの取り組みが財務パフォーマンスにどのような影響をもたらすかを明らかにし、将来のあり方を探索することが重要です。

この考えに基づき、日立は「財務インフルエンス分析」を活用し、サステナビリティの施策や指標の変化が財務指標に与える影響を定量的に可視化するとともに、その分析結果を基盤として、AIを活用した「未来シナリオ・シミュレーション」を通じて複数の将来像とその分岐点を整理しています。

中長期的な企業価値向上につながる施策を明確化し、サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づく各種施策の検討に活用するとともに、今後の経営判断や戦略策定への展開をめざしています。

財務インフルエンス分析

「財務インフルエンス分析」は、日立と京都大学砂川研究室・山田和郎研究室が共同で開発した分析モデルであり、サステナビリティへの取り組みが、財務指標にどのように影響をもたらしているか、両者の関係を明らかにするための手法です。本手法は、ESG指標と財務指標の因果関係をモデル化し、指標の変化が企業価値にどのように寄与するかを定量的に可視化します。日立の過去約3年から10年分のESGデータやサステナビリティ戦略「PLEDGES」のKPIの推移、および財務データを分析した結果、サステナビリティへの取り組みが売上収益の拡大や資本コストの低減などを通じて、財務パフォーマンスに好影響をもたらすことが確認されました。

🖨️ [因果関係仮説グラフに基づくESG-財務指標の分析手法](#)

🖨️ [財務指標への影響を予測するESG施策シミュレータの開発](#)

📖 [日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」](#)

サステナビリティへの取り組みが財務へ与える影響

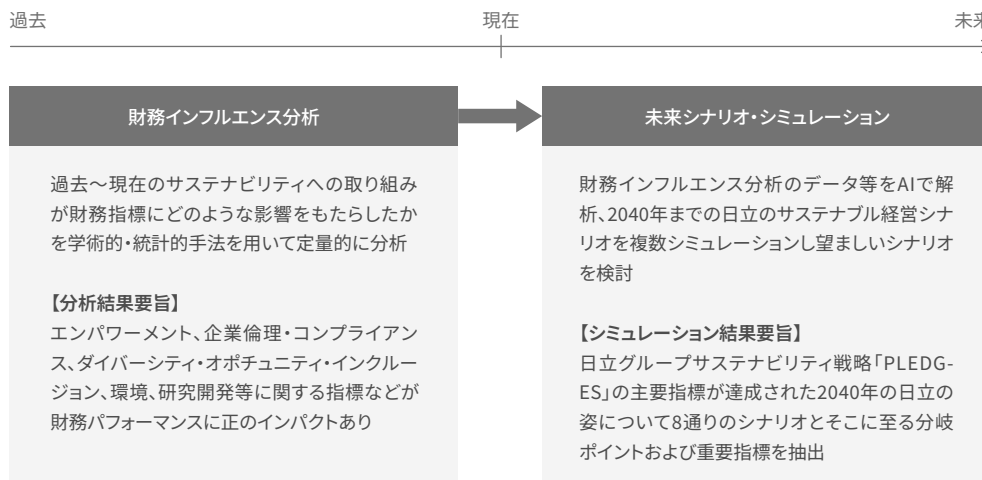
サステナビリティ戦略「PLEDGES」策定時に実施した財務インフルエンス分析に引き続き、2025年度においてもESG指標と財務パフォーマンスの関係性分析を実施しています。これにより、サステナビリティと企業価値向上の関係性を検証し、持続的な成長につながる重要な要素を特定しています。

その結果として、エンパワーメントやダイバーシティ・オポチュニティ・インクルージョンに関する指標が売上収益や利益などの財務指標に寄与する可能性に加え、企業倫理・コンプライアンスや安全衛生に関する指標が販管費などのコストに影響を与えることについて、2024年度の結果を踏まえ、改めてその相関性を検証・確認しました。

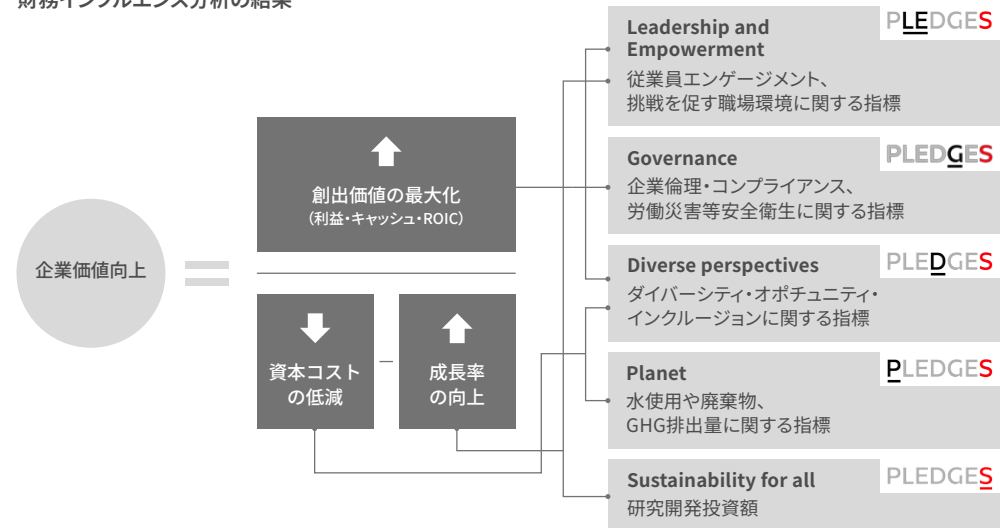
また、資本コスト(WACC)の低減については、水使用や廃棄物、GHG排出量の削減などの環境に関する取り組みや、ダイバーシティに関する指標の有効性が引き続き確認されました。

さらに、研究開発投資が中長期的に財務パフォーマンスに影響する傾向に加え、労働災害の低減が販管費の抑制に寄与することや、挑戦を促す職場環境の整備が収益拡大につながる可能性など、新たな示唆が得られています。

サステナビリティと財務パフォーマンスの関連性分析



財務インフルエンス分析の結果



未来シナリオ・シミュレーションの概要

日立は、サステナビリティと企業価値の向上の両立をめざし、その実現に向けてAIを活用した未来シナリオ・シミュレーションを実施しています。

本シミュレーションでは、154の指標を用いて、2040年までの8つの未来のシナリオを特定しました。その中でも、事業成長と社会価値創出の実現に向けて望ましい姿として示されたのが、デジタルとグリーンの両面にバランスの良い投資を行い、中長期的な成長基盤を構築する「デジタル×グリーン・バランス型」です。

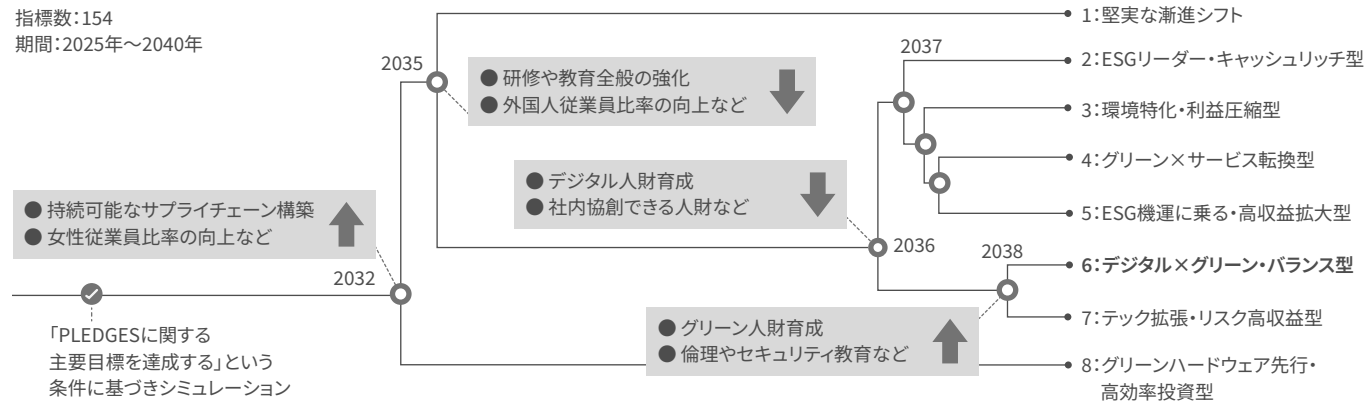
本シナリオの姿に向けては、ROICや営業利益の向上に加え、調達パートナーとのエンゲージメント、ダイバーシティ、企業倫理、情報セキュリティの強化、ならびにGX・DXを牽引できる人的資本の強化など、サステナビリティ戦略「PLEDGES」と整合した施策を段階的に実行していくことが不可欠であるとの結果が得られました。

不確実性のある未来を予測することは難しいですが、人間の経験や判断だけではなく、AIによるシミュレーションなどのデジタル技術を組み合わせ未来予測をすることで、サステナブル経営のさらなる深化を図っていきます。

未来シナリオ・シミュレーションの概要

指標数:154

期間:2025年～2040年



サステナビリティ戦略マネジメント体制

サステナビリティ推進に向けた体制の整備

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

経営会議では、以下の各戦略を含む重要な事項について審議・決定しています。

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

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

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

サステナビリティと事業のさらなる統合をめざして

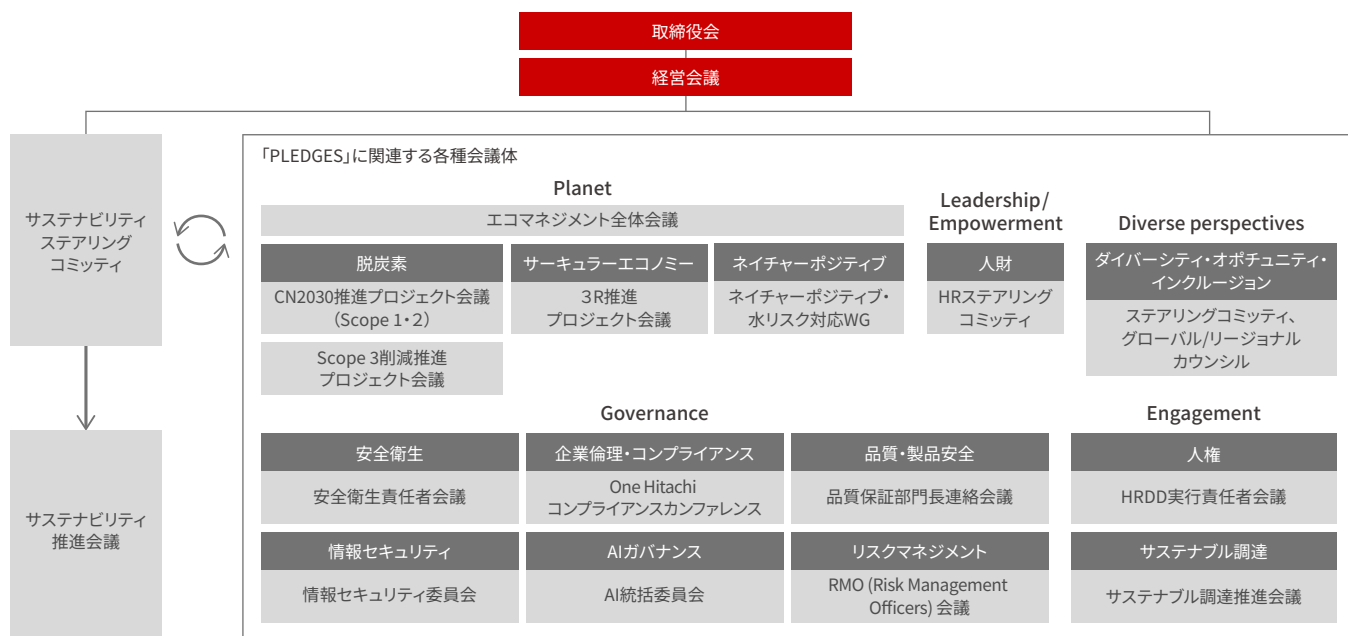
2025年度より、セクターおよびビジネスユニット(BU)におけるサステナビリティをリードする責任者を任命し、サステナビリティと事業のさらなる統合を進めています。CSuO および各セクター・BUのサステナビリティ責任者によるサステナビリティステアリングコミッティを四半期に1回開催し、サステナビリティ戦略「PLEDGES」をグループ全体で実行するために必要な施策や現状課題・対応等について議論を進めています。

サステナビリティ戦略「PLEDGES」を推進する会議体

CSuOが議長を務めるサステナビリティステアリングコミッティの四半期に1回の開催に加え、各BUおよび主要グループ会社の事業推進部門長クラスや地域統括会社のサステナビリティ責任者をメンバーとするサステナビリティ推進会議を年に1〜2回開催し、サステナビリティに関する重要施策の議論と情報共有を図っています。

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

サステナビリティ戦略「PLEDGES」を推進するガバナンス体制



サステナビリティ関連会議体の概要

戦略の柱	会議体	メンバー	目的	頻度
PLEDGES全体	サステナビリティステアリングコミッティ	CSuO* ¹ 、Deputy CSuO、セクター・BUのサステナビリティ責任者	サステナビリティ戦略「PLEDGES」をグループ全体で実行するために必要な施策や現状課題・対応等の議論	1回/四半期
	サステナビリティ推進会議	CSuO、Deputy CSuO、BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、地域統括会社のサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の議論、情報共有	1～2回/年
Planet	エコマネジメント全体会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策（環境行動計画）の審議、計画の策定と実行フォローアップ	1回/半期
	CN2030推進プロジェクト会議（Scope 1・2）	BU・主要グループ会社のモノづくり部門、環境推進部門の部門長および担当者	Scope 1・2削減施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
	Scope 3削減推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門、環境推進部門、サステナブル調達部門の部門長および担当者	Scope 3削減施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
	3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門、環境推進部門の部門長および担当者	サーキュラーエコノミー実現に向けた3R活動による施策の推進	1回/四半期
	ネイチャーポジティブ・水リスク対策WG	BU・主要グループ会社の環境推進部門長および担当者	ネイチャーポジティブおよび水リスクにフォーカスした施策実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	1回/半期
Leadership/ Empowerment	HRステアリングコミッティ	CHRO* ² 、Deputy CHRO、グローバルHRリーダー、ビジネスHRリーダー（セクターCHRO）、コーポレートHRリーダー	人財戦略および重要人財施策に関する議論および決定	1回/月
Diverse perspectives	ステアリングコミッティ	グローバルDOI* ³ 本部長、各セクターのDOI ゼネラルマネージャー、グローバルHR CoE* ⁴ Head	インクルーシブな文化と公正な機会を通じた多様な視点の活用に関する戦略の設定	1回/四半期
	グローバルカウンシル	BU・主要グループ会社のDOI推進責任者	多様な視点の活用推進方針および施策の展開、ベストプラクティスの共有	1回/月
	リージョナルカウンシル	各地域でDOI推進を統括するリーダー、地域内のBU・グループ会社のビジネスリーダーやDOI推進者の代表	地域特有の課題・規制・文化を踏まえたグローバル施策の展開・実装	1～3回/半期
Governance	安全衛生責任者会議	BU・主要グループ会社の安全衛生責任者（CHRO、安全衛生を管掌する役員）	安全衛生の活動方針・施策の指示・伝達および進捗の確認、労働安全衛生・健康にかかわる重要なインシデントの内容共有および再発防止の徹底に向けた対策検討	1回/2カ月
	品質保証部門長連絡会議	BU・主要グループ会社の品質保証部門長	製品・サービスに対する日立グループ共通の品質向上活動方針・施策の議論と展開	1回/四半期
	情報セキュリティ委員会	CD&SO* ⁵ 、情報セキュリティ監査責任者、情報セキュリティ教育責任者、BU・事業所・コーポレート部門の代表者	情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策等の議論・決定	1回/半期
	AI統括委員会	コーポレートの主要部門、AI活用推進部門および海外を含む各セクターの推進責任者	AI活用の推進に伴い発生しうるリスクを管理するための日立グループ内の体制構築および運営の支援	1回/四半期
	One Hitachi コンプライアンスカンファレンス	CCO* ⁶ 、BU・主要グループ会社のコンプライアンス業務の責任者	コンプライアンス施策の周知および議論	1回/年
	RMO（Risk Management Officers）会議	CRMO* ⁷ 、Deputy CRMO、セクター・BU・地域統括会社の各RMO	ERMの高度化、経営上重要なリスクに関する情報連携、全社的なリスクカルチャーの醸成に向けた議論	1回/2カ月
Engagement	HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有、議論	1～2回/年
	サステナブル調達推進会議	CPO* ⁸ 、BU・主要グループ会社の調達部門長、サステナブル調達実行責任および担当者	全調達部門への日立グループサステナブル調達方針・戦略の周知、知識向上とベストプラクティスの共有	1～2回/年

*1 Chief Sustainability Officer *2 Chief Human Resources Officer *3 Diversity, Opportunity and Inclusion *4 Center of Excellence *5 Chief Digital & Security Officer *6 Chief Compliance Officer *7 Chief Risk Management Officer *8 Chief Procurement Officer

サステナビリティイニシアティブおよび社外からの評価

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

サステナビリティイニシアティブ

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

持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)

1995年から参加

2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加



Business for Social Responsibility (BSR)

2007年に入会

2016年から人権分科会に参加



国連グローバル・コンパクト (UNGC)

2009年に署名

国連グローバル・コンパクト原則に基づき企業活動を推進することをコミット



世界経済フォーラム

2014年から世界経済フォーラム (World Economic Forum) のダボス会議に参加

気候変動イニシアティブ (JCI)

2018年から参加



Business Ambition for 1.5°C

2020年に署名

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



一般社団法人ESG情報開示研究会

2020年より発起人、立ち上げメンバーとして参画



The Valuable 500

2021年より障がい者のインクルージョンの推進に向けて加盟



Science Based Targetsイニシアティブ (SBTi)

2025年に、2050年度までのネットゼロ目標がSBTイニシアティブより認定



一般社団法人ESG情報開示研究会における取り組み

一般社団法人ESG情報開示研究会は、日立が主導して2020年に設立され、現在も日立が共同代表として活動をリードしています。130を超える事業会社、機関投資家、監査法人、政府機関などが参画し、企業情報開示やサステナブル経営のあり方を探求する、日本最大規模の民間主導のコミュニティです。IFRS財団をはじめとするグローバルなサステナビリティ関連機関とも緊密に連携し、国際的な動向を踏まえた実践的な議論と提言を行っています。統合報告書の改善やサステナビリティ人材の育成、統合思考の経営への組み込みをテーマとした分科会活動に加え、有識者を招いた勉強会やウェビナーを通じた情報発信も継続的に展開しています。日立は本研究会を通じて、多様なステークホルダーとの対話と協創を深め、日本のサステナブル経営と情報開示の進化に向け、今後もリーダーシップを発揮し、社会全体の持続的な価値創造に貢献していきます。

 [一般社団法人ESG情報開示研究会](#)

ステークホルダーエンゲージメント

日立は、さまざまな国・地域の社会課題を的確に捉え、お客さまや政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとの協創を通じて、社会課題の解決に取り組んでいます。

 [ステークホルダーとの対話](#)

 [ディスクロージャー・ポリシー](#)

 [マルチステークホルダー方針](#)

産業界におけるリーダーシップと政策提言

日立は、2026年4月に新設したChief Government and External Relations Officer (CGRO)のもと、グローバル渉外本部が中心となり、グローバル6極(米州、EMEA、APAC、インド、中国、日本)との連携により、各国政府や国際機関への対応を通じてエネルギーや社会インフラ分野等における政策・社会課題に即した事業機会の創出と価値創造を推進しています。また、政府機関から意見を求められる機会も増えており、会議体での提言や経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行い、より良い社会の実現に貢献しています。

日立が参加する主な政府の会議体および経済団体・業界団体など

会議体／団体名	参加者など	活動内容
デジタル行財政改革会議	執行役会長 東原敏昭 (有識者構成員)	急激な人口減少社会への対応として、利用者起点で日本の行財政のあり方を見直し、デジタルを最大限に活用して公共サービス等の維持・強化と地域経済の活性化を図り、社会変革の実現をめざす 【日立の取り組み】日本政府の招聘を受け、会長が有識者構成員として参画し、行政DXやデータ活用に関する提言を実施
世界経済フォーラム (World Economic Forum)	執行役会長 東原敏昭 および執行役社長兼 CEO 徳永俊昭を中心とした執行役員	経済、政治、アカデミアなど各分野のリーダーが参画し、世界、地域、産業が直面する課題について対話と協働を通じて解決策を議論する国際的なフォーラム 【日立の取り組み】ダボス会議等の場で、世界・地域・産業の課題解決に向けた議論および発信を行っているほか、世界経済フォーラムの「アライアンス・オブ・CEOクライメイト・リーダーズ」の一員としてネットゼロ実現に向けた発信をCOPの場において実施
全米製造業者協会 (National Association of Manufacturers)	ワシントンコーポレート事務所	全米最大の製造業界団体であり、メンバー企業の国際競争力を支援するためのロビー活動、政策提言 【日立の取り組み】米国における製造業を取り巻く政策・制度動向に関する情報収集および意見発信を実施
在欧日系ビジネス協議会 (JBCE)	日立ヨーロッパ社 渉外部門	在欧日系企業を代表する団体であり、日EU関係およびEU経済のさらなる発展に貢献すべく政策提言 【日立の取り組み】日EU関係やEU域内の事業環境に関する政策動向を踏まえた意見発信や議論に関与
一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)	執行役会長 東原敏昭 (経団連審議委員会副議長)	日本を代表する主要企業および業界団体を会員とする経済団体であり、日本の経済・産業がめざすべき将来像を提言。「Future Design 2040」の実現に向け、DXやGX、人材育成等の重要課題について意見を発信 【日立の取り組み】日立が有する幅広く多様な知見を活かし、各委員会に委員長や委員を派遣。政策提言や、国内外の経済発展に資するよう積極的に活動を実施
一般社団法人 日本電機工業会 (JEMA)	執行役常務 稲田康德 (JEMA理事)	日本において電気機器および電気システムの製造・供給に携わる企業を代表する主要な業界団体であり、電機産業の持続的発展に向け、政府・行政の諸施策への意見提言に加え、製品安全啓発、国際標準化・適合性評価、統計調査業務、理科系人財育成などを推進 【日立の取り組み】電力・電機分野に関する各種委員会活動や意見表明を通じて政策・制度の議論に参画し、政府への提言作成、標準化の推進に貢献
一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA)	執行役社長兼CEO 徳永俊昭 (JEITA副会長)	日本における電子、情報技術およびデジタル産業にかかわる企業を代表する主要な業界団体であり、Society 5.0の実現をめざす活動方針のもと、デジタル技術やデータの利活用推進や市場創出に関する検討と提言、デジタル貿易の発展と国際競争力の強化に向け、国際的な法制度や協定、標準規格などを意見発信 【日立の取り組み】各種委員会活動を通じてデジタル技術や産業政策に関する議論に参画し、政策提言やルール形成に貢献
一般社団法人 日本機械工業連合会(日機連)	執行役会長 東原敏昭 (日機連副会長)	機械産業の発展に向けた国会・政府等への政策提言、機械工業に関する調査・研究、国際標準化活動等を推進 【日立の取り組み】機械工業分野の事業環境整備に向けた政策・ルール形成の議論に参画。2022年度から4年間、会長企業として日本政府への意見発信などを行い、業界をリード
日米経済協会 (JUBC)	執行役会長 東原敏昭 (JUBC副会長)	日米経済界全体としての立場から日米経済関係における諸問題について意見交換、政策提言 【日立の取り組み】日米経済関係に関する重要課題について、両国経済界の対話に参画し、政策提言に向けた議論を推進

国際標準化活動における取り組み

日立は、国際標準化活動をサステナブルな社会を実現するために必要となる国際的なルールを定義する重要な活動の一つと考え、IEC^{*1}、ISO^{*2}、ITU-T^{*3}の国際標準化機関での標準化活動をはじめ、世界の各地域や各産業分野で設立されたコンソーシアムやフォーラムへも積極的に参画しています。

例えば、サーキュラーエコノミー（CE）については、産業技術総合研究所とともに、循環経済社会の実現をめざす共同研究拠点「日立・産総研サーキュラーエコノミー連携研究ラボ」を設立し、日本発のルール形成や標準化に取り組んでいます。具体的には、既存のCE指標にはコスト効率の視点がなくインセンティブになりにくかったところ、循環投資の効率向上を見える化する、経済合理性を捉えた新たなCE指標「CE付加価値の生産性（CVP）」を標準化することで、社会全体のCE移行加速に貢献するとともに、高効率化・最適化技術のCEへの展開を促進し、社会課題解決への貢献をめざしています。

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

^{*1} International Electrotechnical Commission 国際電気標準会議の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関

^{*2} International Organization for Standardization 国際標準化機構の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関

^{*3} International Telecommunication Union-Telecommunication Standardization Sector 国際電気通信連合 電気通信標準化部門の略称。国連の専門機関

📄 [CE付加価値の生産性（CVP）に関する研究報告書](#)

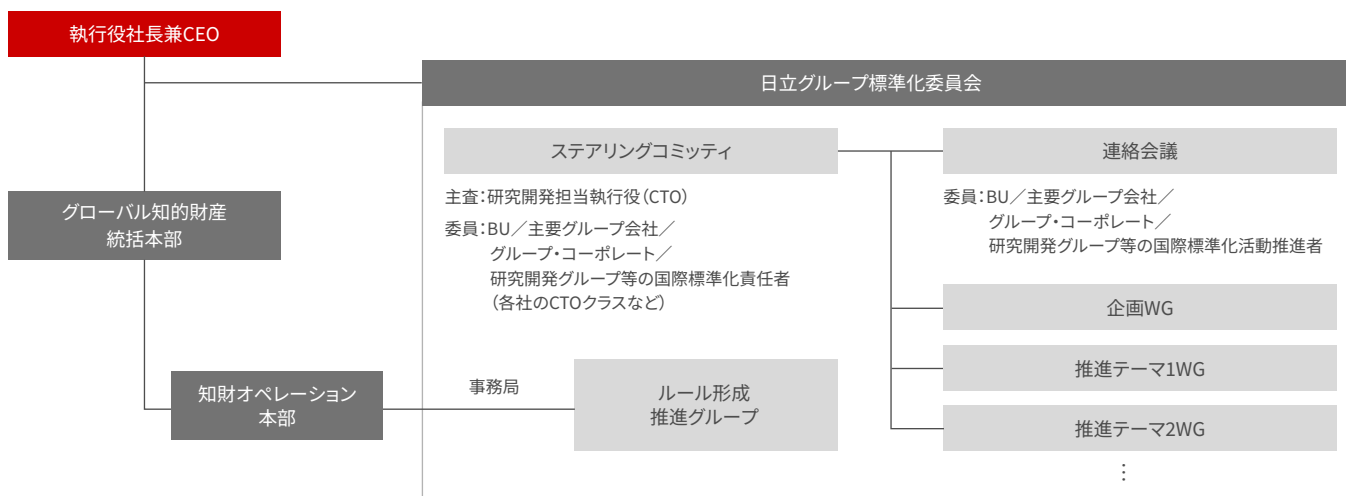
📄 [気候変動に関する政策提言・標準化活動](#)

国際標準化活動への人財参画

日立の人財は、IECの標準化活動を統括する上層委員会であるSMB^{*1}の委員に就任しています。このほかにも、議長や幹事など複数の国際的な要職に就任するとともに、国際標準化機関の技術委員会に多数参加しています。これらの国際標準化活動への貢献に対して、2025年度は2名が経済産業省の産業標準化事業表彰で経済産業大臣表彰およびイノベーション・環境局長表彰を受賞しています。

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

標準化委員会体制



国際標準化活動の推進体制

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

さらに、日立グループ標準化委員会では、技術リーダー育成を目的として教育プログラムに国際標準化に関する講義や演習を取り入れるとともに、国際標準化活動で貢献した従業員を表彰する社内制度を運営するなど、人材育成にも取り組んでいます。

^{*1} 日立グループ全体のCTOを務める研究開発担当執行役を主査、ビジネスユニット（BU）および主要グループ各社のCTOクラスをメンバーとする委員会。BUやグループ会社をまたいだプロジェクトなどについて意思決定を行う

社外からの評価

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

ESGに関する社外評価

MSCI ESG Ratings



(2026年評価)



CDP 気候変動・水セキュリティ Aリスト



(2025年評価)



CDPサプライヤー エンゲージメント評価



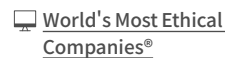
(2025年評価)



World's Most Ethical Companies®



(2026年選定)



Catalyst Award



(2026年受賞)



ISS ESG Corporate Rating



(2026年評価)



ESG指数（インデックス）への組み入れ状況

MSCI Selection Indexes



(2026年継続選定)



MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

(2026年継続選定)



MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

(2026年継続選定)



FTSE4Good



FTSE4Good

(2026年継続選定)



FTSE JPX Blossom Japan Index



FTSE JPX Blossom
Japan Index

(2026年継続選定)



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

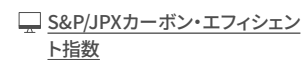
(2026年継続選定)



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



(2026年継続選定)



Planet

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

グリーントランスフォーメーション(GX)の グローバルリーダーとなることをめざしています

めざす姿の実現に向けて、日立は事業と技術の強みを活かし、地球環境の保全に貢献しています。その取り組みの基盤となるのが、脱炭素、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの3つを戦略の柱とする「環境ビジョン」です。

バリューチェーン全体で温室効果ガス(GHG)排出量の削減、資源利用効率の向上、廃棄物の削減、生物多様性の保全、水資源の責任ある利用の推進を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

サステナビリティ戦略「PLEDGES」の第一の柱であるPlanetをOne Hitachiで推進しています。

環境課題への対応は、グローバル企業としての責務であると同時に、持続的な成長を支える重要な取り組みです。日立は環境ビジョンに基づき、「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」を軸に、バリューチェーン全体で取り組みを進めています。

自社の環境負荷低減に加え、再生可能エネルギー導入を支える電力網やクリーンなモビリティ、高効率な社会システムや製品・サービス等のソリューションを通じて、社会全体の環境課題の解決に貢献しています。今後も事業リスクの低減と成長機会の獲得を両立し、社会のグリーントランスフォーメーションを推進してまいります。



津田 恵

執行役常務

Deputy CSuO兼グローバル環境本部長兼

グローバルサステナビリティ本部長

PLEDGES リーダーシップ動画 — Planet

▶ 視聴する

Planet

2025年度ハイライト

64%

事業所(ファクトリー・オフィス)のGHG排出量削減率

1.8%

廃棄物埋立率

2.8億トン

製品・サービスのGHG排出削減貢献量／年
(2025-2027年度見通し)

22%

水使用量原単位改善率

環境ビジョンと環境長期目標

「環境ビジョン」と 「日立環境イノベーション2050」

日立にとって環境は、サステナビリティ戦略「PLEDGES」におけるPlanetの中核を成し、グリーントランスフォーメーションを通じた中長期的な価値創造を支える重要な基盤です。世界的に環境課題が深刻化する中、日立は将来世代を見据えた中長期的な視点での取り組みが不可欠であると考え、日立グループ全体がめざす方向性を示す環境ビジョンを定めています。

このビジョンの実現に向けて、日立は「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」を軸に、あるべき姿として2050年度に向けた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を掲げています。データと革新的な技術で環境・社会課題の解決と企業価値の向上をめざし、取り組みを推進しています。

・**脱炭素**：2050年度までにバリューチェーン全体の「ネットゼロ^{*1}」の実現をめざしています。高効率な製品や革新的なサービス、将来の技術により、温室効果ガス(GHG)排出量の削減やバリューチェーンの脱炭素化に貢献します。

・**サーキュラーエコノミー**：2050年度までに資源やビジネスの循環型への変革、サーキュラートランスフォーメーションをめざします。循環型ビジネスへの転換を図り、エネルギーや資源の使用量を最小化するとともに、モノやコトのライフサイクル全体における価値の最大化を図ります。

・**ネイチャーポジティブ**：2050年度までに自らの事業活動による「自然への影響の最小化」に加え、自然災害に起因する被害を軽減し、より迅速な回復への貢献も含めた「ネイチャーレジリエンス」をめざします。

この環境長期目標の達成を含む環境活動は、3年ごとの短期的なアクションプランである「環境行動計画」で定め、日立グループ全社で取り組んでいます。

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

環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」

環境ビジョン

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



脱炭素



サーキュラーエコノミー



ネイチャーポジティブ

環境長期目標

日立環境イノベーション2050

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



2050年度
ネットゼロ

高効率な製品、イノベティブなサービス、および将来の技術でバリューチェーンを脱炭素化



2050年度
サーキュラートランスフォーメーション

ビジネスエコシステムを進化させ、モノやコトのライフサイクル全体における価値を最大化



2050年度
ネイチャーレジリエンス

社会インフラに対する責任あるパートナーとして、自然資本へのインパクトと自然災害の影響を最小限に抑え、迅速に回復

2030年度
カーボンニュートラル^{*1}

2030年度
埋立廃棄物ゼロ^{*3,4}

2030年度
水使用10%削減^{*6}

2030年度
バリューチェーンを通じて
温室効果ガス排出52%削減^{*2}

2030年度
すべての関連製品グループに
エコデザイン^{*5}を適用

2030年度
バリューチェーンを通じた
自然との相互影響アセスメント^{*7}

環境行動計画

環境目標を実現するために、3年ごとに環境活動項目と目標を設定

^{*1} 2019年度を基準年とするファクトリー・オフィスにおける排出量削減とオフセットの活用

^{*2} 2022年度を基準年とする売上総利益による原単位目標

^{*3} 当該年度最終処分率(埋め立て処分量/廃棄物有価物発生量) 0.5%未満と定義し、規制や条件に適合している場合

^{*4} 製造事業所が対象

^{*5} 製品設計における環境配慮設計の適用、または製品群に対する環境影響評価の実施

^{*6} 日立グループ内2019年度比、活動量による原単位目標

^{*7} 規制に対応した上で、主要な製品・プロジェクトを対象

「日立環境イノベーション2050」達成に向けた 主な目標

日立は、「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」のそれぞれに対して、2030年度および2050年度の主な目標を以下の通り設定しています。目標の達成に向けて、今後さらに環境活動を推進していきます。

脱炭素

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

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

*1 売上総利益による原単位目標

サーキュラーエコノミー

ライフサイクルにおけるさまざまな価値提供に向けて、2030年度までにまず製造事業所における埋立廃棄物のゼロ化と、すべての関連製品グループへの環境配慮と循環型ビジネスへの移行を促す製品設計（エコデザイン）適用をめざします。

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

ネイチャーポジティブ

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

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

*1 活動量による原単位目標

GX for COREとGX for GROWTH



*1 2025-2027年度の3年間の平均

環境行動計画

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

2027環境行動計画 (2025-2027年度)

PLEDGES

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の更新と、経営計画「Inspire 2027」を踏まえ、具体的な指標と目標を定めた「2027環境行動計画 (2025-2027年度)」を策定しました。これら目標の達成に向けて、3年間の環境活動を推進していきます。

カテゴリー	項目		KPI	基準年	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
脱炭素	ファクトリー・オフィス	GHG排出量削減	GHG排出量削減率*1	2019年度	60%	64%	65%	75%
	バリューチェーン	バリューチェーンのGHG排出量削減	GHG排出量削減目標・計画を設定した調達パートナー数 (2030年度までに1,000社目標)	—	400社	428社	500社	700社
	製品・サービス	製品・サービスのGHG排出量削減	GHG排出原単位削減率*2	2022年度	30%	41%	35%	40%
			GHG削減貢献量1億トン/年*3	—		目標:1億トン/年 (2025-2027年度平均) 見通し:2億8,000万トン/年*4 (2025-2027年度平均)		
サーキュラーエコノミー		エコデザイン推進	新規開発製品に対する環境配慮設計適用率	—	100%	100%	100%	100%
	ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	廃棄物埋立率*5	—	3.0%	1.8%	2.5%	2.0%
			プラスチック廃棄物の有効利用率*5	—	87.5%	99.1%	90.0%	92.5%
ネイチャーポジティブ	生物多様性保全	生物多様性保全への貢献	水使用量原単位改善率*5	2019年度	6%	22%	7%	8%
			水ストレス地域に立地する製造事業所の水使用量削減率	前年度	0.6%	-0.4%	0.8%	1.0%
環境事業を通じた成長	製品・サービス	GX売上	GXに貢献する製品・サービスやソリューションの売上/年*3	—		目標:4.6兆円/年 (2025-2027年度平均) 見通し:4.7兆円/年*4 (2025-2027年度平均)		

*1 対象範囲:全製造拠点およびA・B非製造拠点 *2 売上総利益当たり *3 2025-2027年度平均 *4 2025年度実績値および2026・2027年度見込み値に基づき算出 *5 全製造拠点が対象

GXに向けた製品・サービス・ソリューション

日立的取り組み方針

日立は、創業以来の企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を基盤に、IT、OT、プロダクトを活用し、デジタル・インフラストラクチャー企業として、GXの実現に貢献します。エナジー、モビリティ、デジタルシステム&サービス、コネクティブインダストリーズの4つの主要セクターで、グローバルに事業を推進しています。

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

事業概要

代表的な事例

脱炭素

デジタル制御で再生可能エネルギーの最大活用に貢献

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

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

WBCSD*1で取り上げられた広域機関システムの事例(英語のみ)

*1 World Business Council for Sustainable Development(持続可能な開発のための世界経済人会議)



再生可能エネルギーの最大活用を支えるデジタル制御

HVDC(高圧直流送電)による長距離・高効率送電の革新

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

本技術は、WBCSDの削減貢献効果の具体的な事例として採用されています。

WBCSDで取り上げられたHVDCの事例(英語のみ)



HVDC(高圧直流送電)設備

蓄電池技術による鉄道の脱炭素化に向けた取り組み

日立レールは、日本で世界初の旅客用蓄電池車両、イタリアで欧州初の蓄電池ハイブリッド車両を展開しています。イタリアでは、従来のディーゼル車両と比較してCO₂排出量を約50%削減しました。

英国では、最新の蓄電池システムを都市間特急車両に搭載する試験を現在進めています。最大出力700kW超のこの蓄電池ユニットにより、排出量および燃料コストを最大30%削減できると予測されています。さらに、本プロジェクトは、トンネル区間や複雑な分岐点における架線設備の設置を抑制することを通じて、蓄電池技術がインフラコストの低減に寄与することも実証しています。

ディーゼルエンジンを高性能な蓄電池へ置き換えるとともに、コストを抑えた「部分的な電化」を可能にすることで、日立レールは世界中の鉄道脱炭素化をより効率的に進めるための低コストな道筋を確立しています。乗客にとっての大きな価値は、都市間特急車両が非電化区間においてもゼロエMISSIONの蓄電池モードで走行可能となり、大気質の改善や騒音の低減につながる点にあります。

社会インパクト事業事例



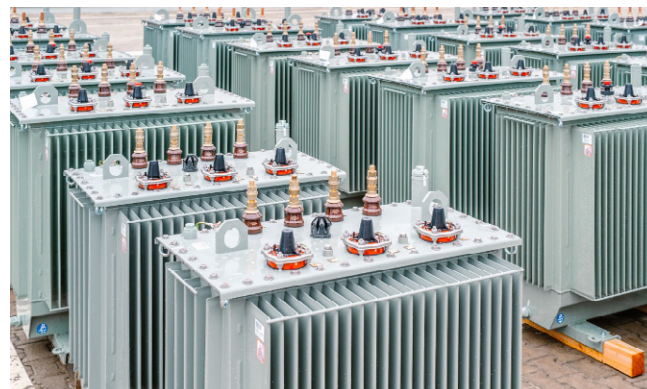
蓄電池ハイブリッド鉄道車両

サーキュラーエコノミー

エネルギー転換を支える変圧器の循環型モデルへの移行

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

日立エナジーでは、お客さまやパートナーとともにバリューチェーン全体で取り組みを進めています。例えば、配電用変圧器の絶縁油として、使用済み変圧器から回収・精製したリサイクル鉱物油を用いた実績があります。さらに直近では、電力用変圧器においても試験に成功し、技術的な検証も完了しています。絶縁流体としてバージン鉱物油をリサイクル鉱物油に置き換えることで、変圧器の設計を変更することなく、変圧器の材料に起因するカーボンフットプリントを通常最大8%削減することが可能です。また、この置き換えにより、変圧器単体ベースでのリサイクル素材の平均使用割合を約20%高めることができます。



リサイクル鉱物油入り変圧器

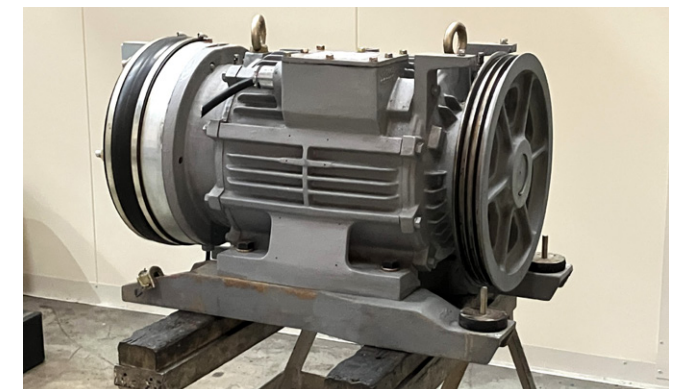
永久磁石モーターのリサイクルによる資源循環の推進

日立ビルシステムは、日立製エレベーターのリニューアル工事において交換される永久磁石モーター巻上機のリサイクル網を構築し、運用を開始しました。本取り組みにより、レアアースをはじめとする資源の循環利用を促進し、環境負荷の低減に貢献しています。

具体的には、リニューアル工事で回収した巻上機から永久磁石モーターを取り外し、分解・減磁処理を施した上で磁石を回収します。回収した磁石は、社外の専門メーカーにより再資源化され、再生磁石として再利用されるほか、銅線や鉄部材についても分離・再資源化されます。

現状、年間約80トン（モーター総重量）の処理を見込んでいます。今後、エレベーター製品のリニューアル需要に伴い、年間約650トン規模へ拡大する見通しであり、処理能力の増強を進めていきます。さらに、日立グループ内で使用される産業用モーターを新たに対象に加えることで、廃棄物削減、資源回収量の確保、再生材需要の拡大をめざします。

社会インパクト事業事例



回収された永久磁石モーター巻上機の外観

ビジネスモデルの変革によるサーキュラーエコノミーの促進

日立産機システム、日立グローバルエアパワーは、空気圧縮機のリビルドやリマニュファクチャリングのサービスに取り組んでいます。日立産機システムではお客さまの空気圧縮機を整備する際に、交換のため取り外した主要部品を回収し分解・整備・検査した後リビルトプロダクツとして保管します。そして、別のお客さまの空気圧縮機を整備する際に、保管していたリビルトプロダクツを使用します。日立グローバルエアパワーではリマニュファクチャリングした空気圧縮機を提供しています。お客さまに使用いただいた空気圧縮機を回収し、取り込み可能な最新仕様を加えて新品同様に復元することで、空気圧縮機の寿命を延ばすことが可能です。今後、リビルドおよびリマニュファクチャリングの対象製品を拡大していきます。



リビルドした空気圧縮機



リマニュファクチャリングした空気圧縮機

ネイチャーポジティブ

下水処理場の高度処理化および再生水の提供

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

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

^{*1} 活性汚泥処理と浸漬膜を組み合わせることで高濃度活性汚泥処理が可能となる。維持管理が容易な上、省スペース・低コストで、高度な処理水質確保が可能な下水処理システム

^{*2} RO (Reverse Osmosis) システム：浸透圧以上に加圧した水を逆浸透膜に供給して透過水を得る造水システム



マニラ首都圏のAlabang（アラバン）下水処理場

浸水・洪水被害予測

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

この被害予測システムは、地図データに加え、河川データやLPデータ^{*1}を取り込み、高精度かつ高速に浸水のシミュレーションを実施し、水害リスクへの対応や避難支援を可能にします。また、河川水位データと気象データを自動でシステムに取り込み、6時間先までの洪水予測を24時間連続で計算することが可能です。日立は、本システムを活用し、高精度な水害リスクマップ（浸水頻度図）、および内水ハザードマップ^{*2}を新たに作成することで、内水・外水^{*3}の両方に対応した水害リスク情報の整備を図り、自治体の水害対策強化に貢献していきます。

^{*1} LP (Laser Profiler) データ：航空レーザー測量で得られた三次元地形データ

^{*2} 大雨などにより、下水道や水路などを流れる水（内水）が氾濫した際の浸水区域や浸水の深さなどの想定情報をまとめた地図

^{*3} 河川を流れる水



流域治水 浸水被害予測システム

Service Suite Xを活用した安全かつ信頼性の高いインフラ運用

電力・鉄道業界において、植生管理は安全性・信頼性の確保や規制対応の観点から不可欠な取り組みです。日立エナジーは Service Suite X を通じて、従来の人手中心・事後対応型の運用から、予測・計画・現場実行をクローズドループで統合する、プロアクティブかつデジタル主導のアプローチへの転換を実現しています。

Service Suite X は、植生データ、作業計画、人員・現場情報を単一の信頼できるデータ基盤として統合し、AI によるリスク評価、優先順位づけ、最適な作業計画策定を支援します。現場作業員はモバイル端末を通じて必要な情報に即時アクセスでき、リアルタイムな進捗可視化やデータドリブンなレポートにより、業務効率の向上、現場の安全性強化、そして重要インフラの安定かつ持続可能な運用を可能にします。

デジタル技術を活用した森林価値の向上と地域貢献

日本は国土の約7割を森林が占める一方、高齢化や担い手不足により、十分に整備されないまま放置されている森林も少なくありません。その結果、水源涵養やCO₂吸収といった本来の機能や価値が、十分に発揮されていない状況にあります。日立システムズは、森林調査 DX サービスを通じて、水源涵養機能^{*1}をはじめとする森林の持つ多面的機能を強化し、森林価値の向上を目的に、全国各地で取り組みを進めています。

本サービスでは、ドローンや航空レーザー測量により広範囲の森林を迅速かつ安全に調査し、AI 技術を活用して、樹木の本数・樹種・サイズ・CO₂ 固定量などを可視化します。さらに、地形データを活用したCS 立体図や統計レポートの作成、森林の荒廃度や密度の分析・解析も行い、森林整備計画の立案、カーボンクレジット創出、ネイチャーポジティブの実現につなげることで、地域の持続可能な未来づくりに貢献しています。

^{*1} 森林の土壌が降水を貯留し、河川へ流れ込む水量を平準化することで洪水を緩和し、渇水時にも河川流量を安定させる機能。また、雨水が森林土壌を通過する過程で水質が浄化されます

GHG排出削減貢献量

日立は、お客さまとの協創を通じた脱炭素への貢献を、GHG排出削減貢献量として算定しています。これは日立の製品やサービスの提供を通じて、お客さまの事業活動におけるGHG排出量の削減にどの程度貢献したかを、GHG排出量に換算して示すものです。「2027環境行動計画」では、2025から2027年度の3年平均で、GHG排出削減貢献量を年間1億トン以上とすることを目標としており、2025年度時点では、期間平均で2億8,000万トンの見通しとなっています。

PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

	見通し
GHG削減貢献量 1億トン/年	2億8,000万トン/年 (2025-2027年度平均) 目標:1億トン/年(2025-2027年度平均)

Note : KPIは、2025-2027年度平均。見通しは、2025年度実績値および2026・2027年度見込み値に基づき算出

GHG排出削減貢献量の算定にあたってはWBCSDのガイダンスなどの国際的な議論を参照しつつ、日立としての算定基準を策定し、それに基づいて算定しています。具体的には、該当年度に日立の製品・サービスを導入・使用した場合のお客さまのGHG排出量を、日立が設定した基準シナリオにおける排出量と比較することで算出しています。

GHG排出削減貢献量に関しては、WBCSDが2023年3月にガイダンスを公表し、2025年7月にはその改定版を発行するなど、削減貢献量の信頼性や透明性を高めるための国際的な議論が進展しています。また、日本国内ではGXリーグ^{*1}で気候関連の機会における開示や評価に関連しCO₂排出削減貢献量の活用について検討されています。さらにIEC^{*2}においても、CO₂排出削減貢献量に関する標準化が進められるなど、製品・サービスを通じた脱炭素への貢献の捉え方に関する国際的な議論が進展しています。日立は、WBCSDやIECなどの国際的な議論に参画し、実務で得られた知見を提供するとともに、今後も透明性と信頼性の高い算定・開示と、お客さまや社会全体の脱炭素化への貢献に取り組んでいきます。

^{*1} 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて持続的な成長実現をめざす企業が、同様の取り組みを行う企業や産官学とともに協働する場

^{*2} International Electrotechnical Commission (国際電気標準会議)



Service Suite Xを活用したインフラ運用



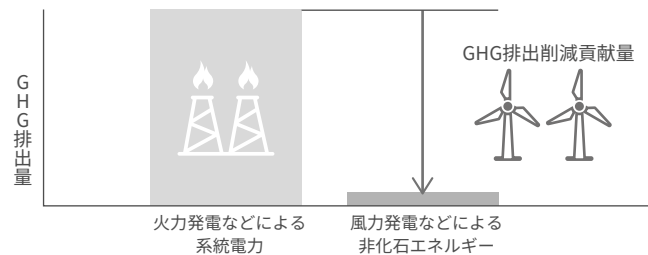
ドローンを活用した広範囲の森林調査

GHG排出削減貢献量算定の考え方

(1) 非化石エネルギーへの転換

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

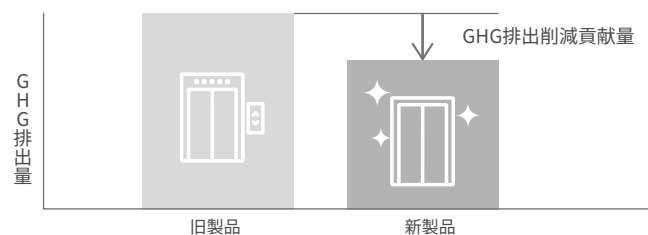
例) HVDC・風車など



(2) 省エネルギー

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

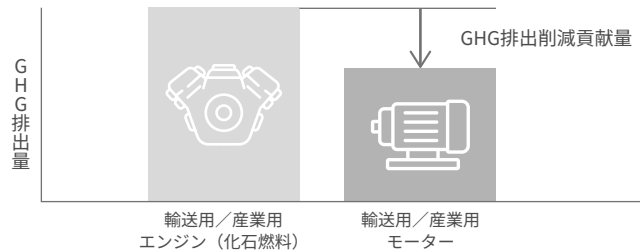
例) 圧縮機・昇降機など



(3) 電動化

- ・電動化する前の製品・サービスと比較して削減に貢献できるGHG量を算定

例) 産業機器の電動化



GX売上

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

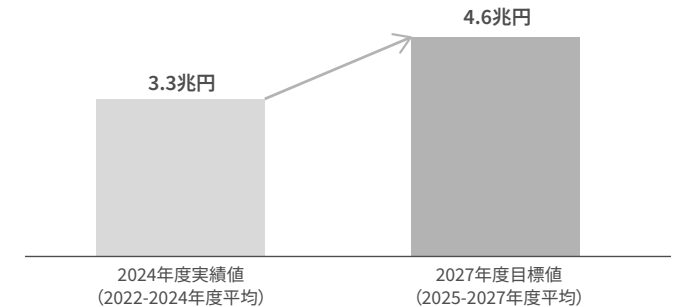
GX売上とは、各地域の環境政策や日立の事業内容などを踏まえ、EUタクソノミー規則における6つの環境目標（気候変動の緩和、気候変動への適応、水と海洋資源の持続可能な利用と保護、循環経済への移行、汚染の防止と管理、生物多様性と生態系の保護と回復）などの考え方を参考にし、日立が独自に定めた基準に基づいて選定した「環境事業」に該当する、日立製作所および連結子会社の売上収益を集計したものです。このため、本指標は、EUタクソノミー規則その他の各法域で採用されている法令等に基づく環境指標とは異なります。

GX売上は3年平均で評価しており、「2027環境行動計画」では、2025年度から2027年度の3年平均で年間4.6兆円を目標としています。

なお、政府による環境政策の見直しや、投資家および社会における環境課題への取り組み姿勢の変化などを踏まえ、GX売上の算定根拠となる「環境事業」に関する基準については、将来的に見直す可能性があります。

「2027環境行動計画」 管理値

GXに貢献する製品・サービスやソリューションの売上



PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

	見通し
GXに貢献する製品・サービス やソリューションの売上	4.7 兆円/年 (2025-2027年度平均) 目標: 4.6兆円/年 (2025-2027年度平均)

Note: KPIは、2025-2027年度平均。見通しは、2025年度実績値および2026・2027年度見込み値に基づき算出

環境ガバナンス

環境ガバナンス体制

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

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

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

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

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

📖 [サステナビリティ戦略マネジメント体制](#)

📖 [GX for COREとGX for GROWTH](#)

📖 [脱炭素](#)

環境ガバナンス推進体制



📖 [サステナビリティ関連会議体の概要](#)

環境価値を勘案した役員報酬制度

役員報酬制度にサステナビリティ評価を組み込み、サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づく環境関連目標・KPIの一部を役員報酬の評価に反映しています。詳細は以下のリンク先を参照ください。

📖 [役員報酬とサステナビリティ戦略の連動](#)

環境マネジメントシステムの強化

日立はグループ内に大小さまざまな事業所があるため、グローバル共通で定めた「環境管理区分判定基準^{*1}」に基づいて、日立グループ全事業所(約1,370事業所)をA(環境リスク大)、B(環境リスク中)、C(環境リスク小)の3区分に分類し、環境リスクに応じた環境管理を実施しています。

2025年度は約120の主要拠点^{*}がA区分に該当しています。買収したグループ会社のうち環境リスクが大きい(A区分相当)事業所については、日立の環境管理に適應するために数年の調整期間を経てA区分に分類することとしています。

ビジネスユニット(BU)およびグループ会社は、エコマネジメント全体会議の環境行動計画の策定に参画し、環境行動計画に準じた目標を設定の上、その達成に取り組めます。環境行動計画は、BUおよびグループ会社の環境推進部門長クラスから選任された環境戦略責任者を通じて、全日立グループに周知を徹底しています。また、主なグローバルの製造事業所では、こうした日立独自の環境マネジメントシステムに加えて、ISO14001^{*2}などの第三者認証を取得しています。

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

一部の環境データについては、第三者保証(限定的保証)を受けています。保証の詳細については日立ESGデータブック2026を参照ください。

日立 ESGデータブック 2026

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

^{*2} 日立グループ全体で181事業所がISO14001の第三者認証を取得(2026年3月時点)

ISO14001認証取得会社数

サステナブル調達

ESGマネジメントサポートサービスによる環境負荷データの収集

日立は、環境マネジメントの一環として、エネルギーや水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無、環境会計など、約20項目の環境負荷に関連するデータを「ESGマネジメントサポートサービス(ESG-MSS)」を用いて集計しています。2025年度の集計では、72カ国・約1,370事業所をカバーしています。

集計したデータは、各事業所の環境管理区分の決定、環境経営上の課題の特定・事例の共有などを通して環境施策へフィードバックしています。また、A区分に該当する約120の主要拠点、および製造BC区分に該当する約80の拠点は、主要項目のデータを年2回集計しています。

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

化学物質管理システム

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

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

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

調達パートナーへの説明会

グリーン調達システムには2025年度末時点で、約144万件の材料、部品、製品に関する含有化学物質情報を登録しています。また、システムを利用する調達パートナーを対象に、システムおよびchemSHERPAの操作方法の習得や、法規制改正動向に関する理解度向上を目的とした説明会を開催しています。2025年度は計4回開催し、延べ1,654人が参加しました。

従業員の環境教育

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

環境コンプライアンス

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

また、日立では、水質、廃棄物、大気、騒音・振動など、事業活動が周辺環境へ及ぼす影響や苦情、災害時における外部への環境影響などの環境課題が発生した場合、BUおよびグループ会社が速やかに情報を取りまとめ、日立製作所コーポレート環境部門と共有するための情報伝達ルールを定めています。

違反や苦情が発生した場合は、原因や対策をグループ全体で共有し、BUおよびグループ会社による適切な指導のもとでコンプライアンス活動を継続的に強化することで再発の防止に努めています。

2025年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
基礎教育および法令の改正内容、 実務手続きなどに関する日立グループ研修	大気・水質・廃棄物管理などにかかわる 実務者	日本：62社1,767人 (廃棄物1,091人＋遵法676人) 中国：29社56人
中国における環境リスクの低減および 環境実務者の知識向上を目的とした環境管理研修	環境実務者	23社38人
新入社員研修	中国日立グループの新入社員	2025年度は実施せず

環境内部監査の実施状況

実施部門	対象	頻度
日立製作所コーポレート環境部門 (グローバル環境本部)	BU・グループ会社の本社および環境リスクの大きい事業所	概ね3年に1度
	BU・グループ会社の主要事業所および、その子会社*1	
	BU・グループ会社の環境管理区分Aの海外事業所*2	
ISO14001認証事業所 (監査チーム)	事業所内の各部署	

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

*2 環境行動計画による

法令・条例違反および苦情などの件数

脱炭素

脱炭素の実現に向けて

気候変動への対応は、現代において世界的な経済・社会システムの根幹を揺るがす喫緊の課題となっています。日立は、国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）を含む国際的な議論の動向も踏まえつつ、政府やステークホルダーとの連携を深めながら、グローバルな視点で環境課題に取り組み、社会の脱炭素化を加速するClimate Change Innovatorとなることをめざしています。

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

このような自社の取り組みに加えて、「GX for GROWTH」では、グリーンに寄与する事業の成長を通じて、社会全体の脱炭素化にも貢献していきます。例えば、日立エナジーは、2024年から2027年にかけて約62.5億米ドルを投資し、製造、エンジニアリング、デジタル、研究開発、パートナーシップの強化を通じて、クリーンエネルギー転換の加速に貢献していく計

画です。これは同時に、日立のバリューチェーンにおけるGHG排出の大部分を占める製品・サービスの使用時排出の削減にもつながります。日立は、環境負荷の低い製品・サービスの提供、お客さまと社会のGHG排出を削減するソリューションの普及拡大を通じて、環境課題に真正面から取り組んでいきます。

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



SBTイニシアティブから認定されたネットゼロ目標

	2030年度	2050年度	
	短期目標	長期目標	ネットゼロ目標
Scope 1, 2 (2019年度基準)	83%総量削減	90%総量削減	バリュー チェーン全体で ネットゼロ ^{*4}
Scope 3 カテゴリ1、11 ^{*2} (2022年度基準)	付加価値 ^{*3} 当たり 52%削減	付加価値当たり 97%削減	

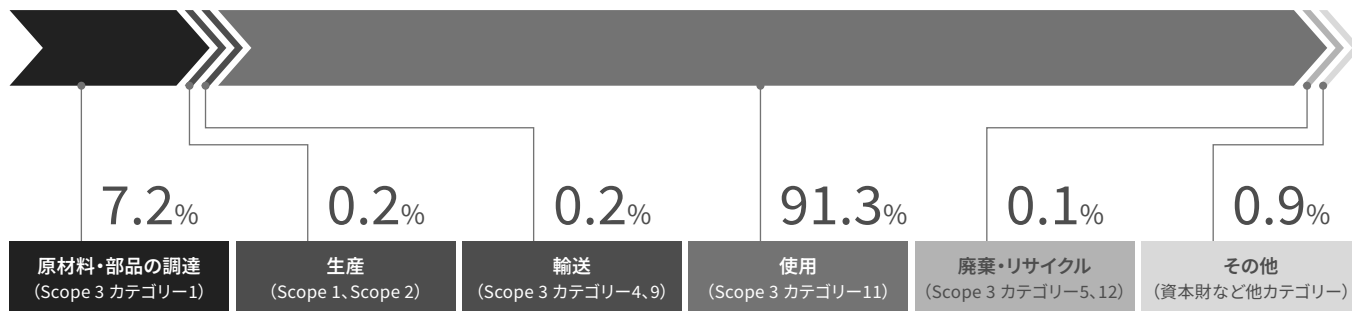
^{*1} 企業や金融機関が科学的根拠に基づいたGHG排出削減目標を設定し、その妥当性を審査・認定する国際的なイニシアティブ

^{*2} 購入した製品・サービスからのGHG排出量、および販売した製品の使用によるGHG排出量

^{*3} 売上総利益

^{*4} 削減困難な残余排出量については、GHGの吸収・除去による中和を実施する方針です

日立のバリューチェーン各ステージでのGHG排出量の割合（2025年度）



脱炭素の実現に向けた環境戦略

GHG排出の削減に向けた取り組み

- 事業所（ファクトリー・オフィス）におけるカーボンニュートラルの実現（2030年度まで）
 - 省エネルギー設備・再生可能エネルギー設備の導入
 - 非化石電力の調達
- 製品の世界トップレベルの省エネルギー化
 - 設計段階から環境に配慮した製品の開発による省エネルギー化の実現
- 脱炭素の実現に向けた調達パートナーとの連携
 - サステナブル調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインを配布し、全調達パートナーに対してGHG排出量削減目標の設定を要請
 - 日立は、調達パートナーにおけるGHG排出量削減活動を促進するため、2022年度に選定した21社との対話を通じて、GHG削減手法や算定・分析手法に関する知見を蓄積してきました。これらの知見を活用し、2025年度には約428社の調達パートナーと削減活動を推進しており、2026年度には500社への拡大をめざしています。
- 社会全体の脱炭素化に貢献する事業の推進
 - 再生可能エネルギーの拡大を支えるパワーグリッド事業
 - エネルギー効率に優れた高速鉄道車両や蓄電池ハイブリッド車両の提供
 - デジタル化による脱炭素の実現を支援するLumadaソリューションの提供
- 脱炭素への転換を実現するテクノロジーの開発
 - 高効率プロダクトやエネルギーマネジメントシステム、水素関連技術など

気候変動に関する政策提言・標準化活動

日立は、気候変動対応など環境分野にかかわる政策・規制および国際的な枠組みについては、実効性と実現可能性を備えた制度設計が重要であるとの立場をとっています。この考え方にに基づき、政策提言やグローバルな枠組みに積極的に参画しています。

国際電気標準会議(IEC)において環境分野の標準化を担うTC 111を中心に、エコデザインを含む規格開発に積極的に関与してきており、カーボンフットプリント、GHG排出削減および削減貢献量を定量的に評価する枠組みを定めた国際標準 IEC 63372 (2026年1月発行)の開発に貢献しました。また、WBCSDにおける削減貢献量(Avoided Emissions)に関するガイダンス策定の議論にも参画し、事例にも取り上げられています。

日本では、経団連を通じて排出量取引制度や日本政府が推進するアジア・ゼロエミッション共同体(AZEC)構想などの脱炭素関連政策への提言活動に参画するとともに、TCFDコンソーシアムなどを通じて、情報開示側と情報利用側の対話に基づく実効性のある気候関連情報開示のあり方について積極的に発信しています。

サステナビリティイニシアティブ

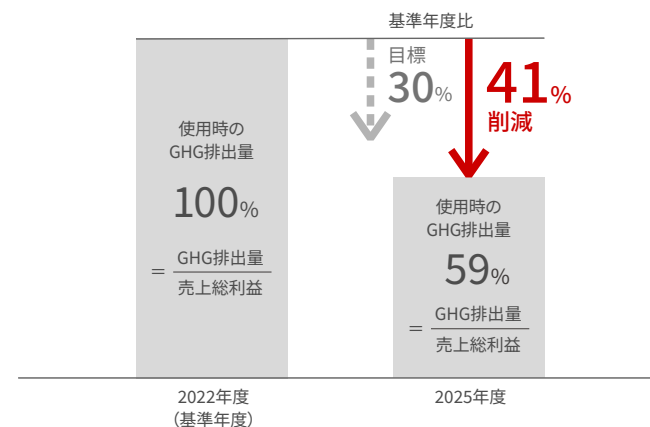
製品・サービスの使用時のGHG排出量削減

日立は、バリューチェーンで最も大きな比率を占める製品・サービスの使用時のGHG排出量を削減していくために、付加価値(売上総利益)当たりのGHG排出量(Scope 3 カテゴリー11)を指標とし、2022年度を基準として2027年度までに40%削減する目標を設定しています。

2025年度は、削減率30%の目標に対し、実績は41%となり、目標を達成しました。一部の国・地域において電力排出係数の低下が鈍化したものの、産業機器、社会インフラで使用される省エネルギー性の高い機器の新機種投入やサービスによる収益の拡大などが目標達成に寄与しました。

PLEDGES 2027環境行動計画 KPI

GHG排出原単位削減率*1



*1 売上総利益当たり

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

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

「2027環境行動計画」(2025-2027年度)では、長期目標の改定に合わせて、2019年度を基準年として、A区分拠点のみから全製造拠点およびA・B区分の非製造拠点まで目標対象範囲を拡大しています。また、従来のエネルギー起源CO₂に加え、非エネルギー起源GHGの削減にも取り組んでいます。この拡大した対象範囲および2019年度を基準年とした2025年度のGHG排出量削減実績は64%となりました。

エネルギー起源CO₂排出量の削減施策の主なものには「省エネルギー対策、再生可能エネルギー設備の導入、PPA^{*1}等」および、「非化石エネルギーの調達とエネルギー属性証明書^{*2}の活用等」があります。「省エネルギー対策、再生可能エネルギー設備の導入、PPA等」については、今後のエネルギー料金の高騰リスク回避や、カーボンプライシングへの対応にもつながります。日立の企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会へ貢献する」を実践していくためにも、重点的に実施していきます。

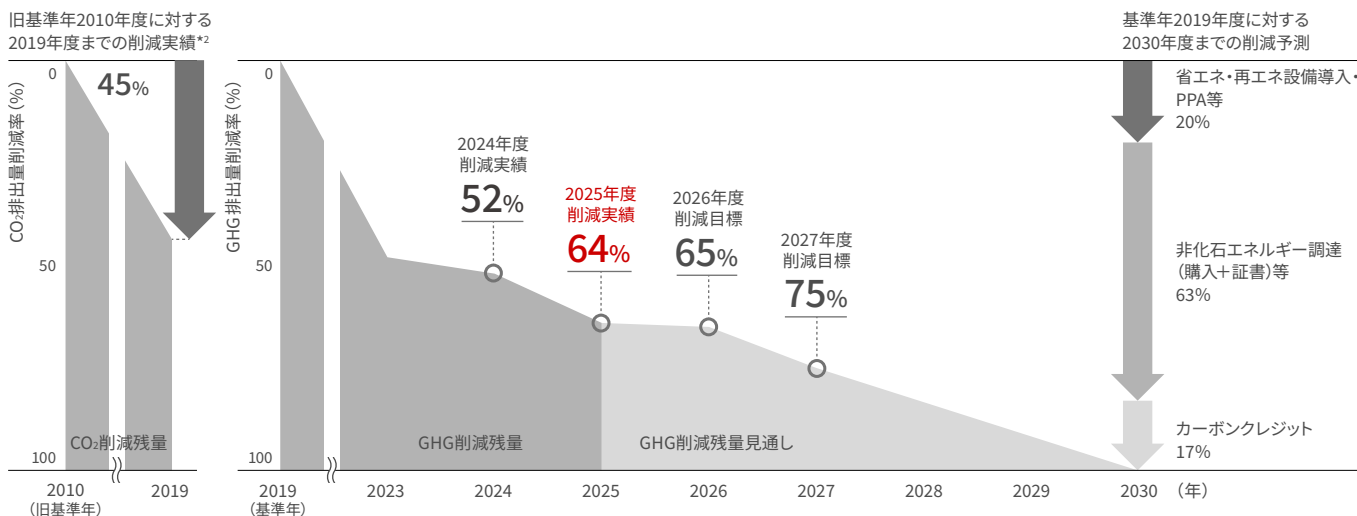
^{*1} Power Purchase Agreement(電力購入契約)の略。再生可能エネルギーを発電事業者から長期的に購入する契約形態

^{*2} エネルギー属性証明書:再生可能エネルギーによる発電起源の環境価値として、認証・認定などを受けたもの。再生可能エネルギー電力の購入と異なり、電力と切り離した環境価値を取得することで、CO₂を排出しない電源を使用したものとみなされる

事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス(GHG)排出量

GHG排出量 削減の推移と計画

2019年度以前と以降で算定対象範囲^{*1}などが異なるため、グラフを分けて表示しています。



^{*1} 2019年度まではA区分拠点のCO₂排出量。2019年度以降は全製造拠点およびA・B非製造拠点のGHG排出量(非エネルギー起源の温室効果ガスを含む)

^{*2} 2019年度までの削減施策は省エネ、事業ポートフォリオ見直し等

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

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

ファクトリー	・高効率機器の導入・更新による設備効率の向上(重点施策を決めて導入率や更新率を管理) ・長年培った生産技術やLumadaの活用による生産効率の向上、および生産時のエネルギー使用効率の改善 ・スマートメーター導入による設備の最適稼働、無駄なエネルギーの削減 ・製品設計・プロセス見直し ・生産状況に対応した設備稼働の最適制御
オフィス	・エネルギー効率の良いビルの新設・移転 ・既存施設の集約や統合 ・ビルオーナーとの協働による省エネルギー設備の導入、設備運用の最適化
ファクトリー・オフィス共通	・再生可能エネルギー設備の導入 ・非化石電力の調達 ・エネルギー属性証明書の活用 ・コーポレートPPA^{*1}導入推進による、追加性^{*2}を有する再生可能エネルギー電力の調達 ・日立インターナルカーボンプライシング(HICP)活用によるCO₂を削減する設備投資の促進

^{*1} 企業や自治体などの法人が発電事業者から再生可能エネルギーなどの電力を長期に(通常10~25年)購入する契約。PPAは電力購入契約(Power Purchase Agreement)の略

^{*2} 導入した再エネ電力が新たな再エネ発電設備の増加を促す効果があるもの

日立インターナルカーボンプライシング制度

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）からのCO₂排出量削減を促進するため、2019年度から「日立インターナルカーボンプライシング(HICP)*¹」制度を導入しています。グローバルの排出権取引や炭素税などを参考に、社内炭素価格を設定して脱炭素設備投資によるCO₂削減量の効果を金額換算し、エネルギー削減量の効果に上乗せして投資効果を評価するなどインセンティブを与えることで、CO₂排出量の削減に向けた設備投資のさらなる拡大をめざしています。

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

当初、HICPの炭素価格は、2025年の炭素税や炭素取引価格(ETS*)²を考慮して5,000円/t-CO₂としていましたが、2021年8月に、2030年を見据えた炭素税や炭素取引価格を考慮して14,000円/t-CO₂へ引き上げました。これにより、将来の炭素税などのリスクに早期対応するとともに、日立のカーボンニュートラルの最優先施策である省エネルギーや再生可能エネルギー設備導入を強力に推し進めています。

日立は、HICP制度を活用して、従来基準では投資に至らなかった案件を、CO₂削減効果を金額換算することで追加の投資につなげ、CO₂排出量の削減を推進しています。

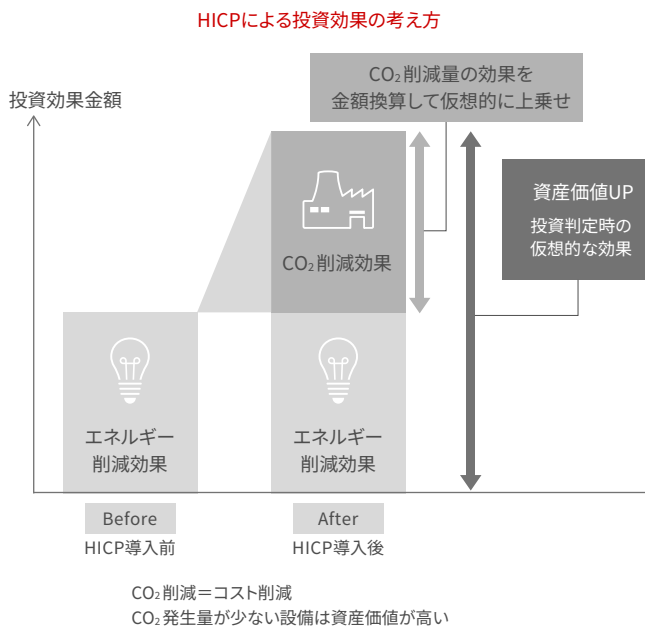
2025年度では、投資金額は減少したものの、採択件数は151件と増加し、CO₂削減量も11,116t-CO₂と大幅に増加しました。

今後も、HICPを推進してCO₂排出量の削減につなげていきます。

*¹ 社内で自主的に投資判断やリスクマネジメントを行うため、炭素発生量または削減炭素量に価格づけを行う仕組み

*² Emission Trading Schemeの略

日立インターナルカーボンプライシング(HICP)制度



HICP実施結果

項目	2021年度* ¹	2022年度* ¹	2023年度	2024年度	2025年度
HICP採択件数	59	94	52	70	151
投資金額 [M(JPY)]	1,464	1,185	2,234	2,282	1,300
CO ₂ 削減量 [t-CO ₂]	1,230	2,519	4,302	2,864	11,116

Note: 2021年8月以降、設定炭素価格を¥5,000/t-CO₂から¥14,000/t-CO₂へと引き上げています

*¹ 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社は含まず

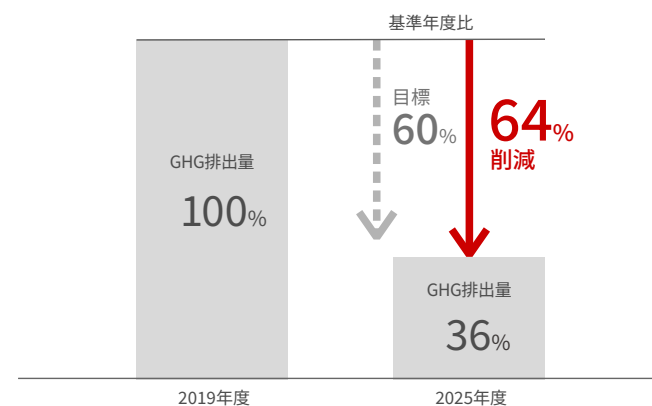
事業所（ファクトリー・オフィス）における活動と実績

日立は「2027環境行動計画」で、事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率を目標に設定しています。

2025年度は、GHG排出量削減率60%（基準年度2019年度）の目標に対して、実績は64%削減となり、目標を達成しました。高効率機器の導入・更新による設備効率の向上や、再生可能エネルギー設備の導入、非化石電力の調達といった取り組みにより着実に削減を進めています。

PLEDGES 2027環境行動計画 KPI

事業所（ファクトリー・オフィス）のGHG排出量削減率*

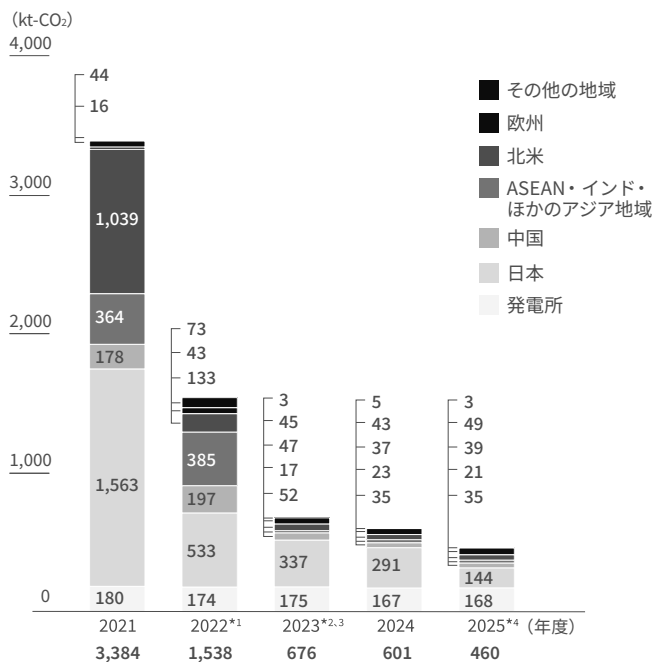


Note: 電力CO₂排出係数は、日本については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

Note: 2027環境行動計画 管理値においてのみ、カーボンクレジット償却分13.8kt-CO₂を控除しています。第三者保証対象数値については、カーボンクレジット償却分を控除していません

* 対象範囲: 全製造拠点およびA・B非製造拠点。組織から排出されたGHG量（Scope 1およびScope 2）

GHG排出量の推移(日立グループ:ファクトリー・オフィス・発電所)



*1 対象範囲:2022年度まではA区分拠点、2023年度以降は全製造拠点およびA・B非製造拠点

*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

*3 2023年度以降はグラフ内の数値に非エネルギー起源の温室効果ガス(kt-CO₂e)を含めています

*4 2025年度のエネルギー由来のCO₂排出量は、Scope 1で304kt-CO₂、Scope 2(マーケット基準)で157kt-CO₂

再生可能エネルギーの導入

日立はCO₂排出量を削減するために、自社の敷地内における再生可能エネルギー発電設備の導入を進めるとともに、敷地外に新設された再生可能エネルギー設備によって作られる電力の調達も積極的に推進しています。さらに、コーポレートPPAの導入拡大を通じて、化石燃料由来電力から再生可能エネルギー由来の電力への置き換えも加速させています。

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

2025年度は、再生可能エネルギー由来の電力導入量は、1,045GWhとなりました。

これは、「2027環境行動計画」の目標管理対象範囲である、全製造拠点およびA・B区分の非製造拠点の電力使用量の75%となりました。

189サイトでは、使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力で賄いました。そのうち57サイトは、さらに徹底した省エネルギーやカーボンプレジットの購入によって、カーボンニュートラル(Scope 1および2のCO₂排出量実質ゼロ)を達成しています。

また、日立エナジーでは、自社内で使用する電力の100%を非化石電源由来の電力で賄うなど積極的に脱炭素化に継続して取り組んでいます。

再生可能エネルギー由来の電力を100%導入した事業所

国・地域	再生可能エネルギー由来電力100%導入サイト	
	うちカーボンニュートラル	
欧州	78サイト	4サイト(日立エナジーグループ) 2サイト(日立ハイテク) 1サイト(日立レールグループ) 1サイト(日立製作所)
北米	19サイト	4サイト(日立エナジーグループ) 4サイト(日立ハイテク) 2サイト(日立産機システムグループ) 1サイト(日立レールグループ)
中国	17サイト	3サイト(日立ハイテク) 2サイト(日立産機システムグループ) 1サイト(日立エナジーグループ)
日本	30サイト	7サイト(日立ハイテク) 3サイト(日立産機システムグループ) 3サイト(日立製作所)
アジア (中国・日本を除く)	26サイト	7サイト(日立エナジーグループ) 5サイト(日立製作所) 1サイト(日立産機システムグループ)
その他の地域	19サイト	5サイト(日立エナジーグループ) 1サイト(日立産機システムグループ)
合計	189サイト	57サイト

カーボンニュートラルを実現する

日立レールの次世代デジタル工場(米国・ヘイガーズタウン)

日立レールは、2025年9月に米国メリーランド州において、鉄道車両製造における最先端のデジタル工場(ヘイガーズタウン工場)を本格稼働しました。本工場はカーボンニュートラルかつ埋立廃棄物ゼロで運営され、米国・ワシントンD.C.地域をはじめ、ボルチモア、フィラデルフィアなど北米各地の顧客向けに鉄道車両の製造・納入を行っていきます。

本工場では、60～70%の再生可能エネルギーを自家発電し、残る30～40%を、エネルギー属性証明書(環境価値)を購入することで補充し、年間CO₂排出量ゼロを達成しています。

また、サステナビリティ開示を簡素化するESGレポートシステムを導入し、エネルギーおよび水の使用状況については常時モニタリングを行い、消費効率の継続的な改善に活用しています。

バリューチェーン上流における

カーボンニュートラルに向けた取り組み

バリューチェーン上流におけるGHG排出量把握

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

2025年度の日立グループにおけるScope 3 カテゴリー1の排出量実績は、1,509万トンでした。

バリューチェーン上流におけるGHG排出量削減の取り組み

日立サステナブル調達ガイドラインでは調達パートナーに対し、科学的根拠に基づき、日立の温室効果ガス削減目標に沿ったGHG総量削減目標の設定と進捗の報告を求めています。

日立の調達パートナーにおけるGHG排出量削減活動を促進するため、2022年度に選出した調達パートナー21社との対話を通じて、GHG削減手段や算出方法、情報の収集・分析およびその活用方法を検討してきました。これらの知見を踏まえ、2025年度にはGHG排出削減目標・計画を設定したパートナー数が428社となりました。2026年度は500社への拡大を目標に取り組みを進めています。

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

PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

GHG排出量削減目標・計画を設定した調達パートナー数

428社

2025年度目標:400社

2030年度までに1,000社目標

日立は、調達パートナーの削減計画の提出を受け、その内容を分析することで日立のバリューチェーン上流におけるGHG削減量の把握を進めてきました。対象となるパートナーの中には算出、計画、アクションプラン策定を着実に進めている企業がいる一方で、とりわけ中小企業においては、取り組むべき事項やスケジュール、専門的な算出方法、目標設定などに迷うパートナーがいることも確認しました。2025年度は、これまでの実態調査で把握した調達パートナーの状況を踏まえ、中小企業を中心とした調達パートナーを対象に脱炭素協創パートナーの枠組みを設定し、直接対話を通じて、調達パートナーの実態に応じた排出量算出から削減目標・計画に至るまでの支援を実施しています。併せて、調達パートナーのキャパシティビルディングに必要なサポートツール(カーボン削減のための実践ハンドブックなど)の準備・提供を実施しています。

今後は削減計画の着実な実行につなげるため、専門的な知見や実務経験を有する公的機関の支援等を活用し、支援内容のさらなる拡充を図っていきます。2027年度に向けて、700社の対象調達パートナーにおいて、削減目標・計画が策定されていることを目標に、GHG排出量削減活動を拡大していきます。

グリーン調達のガイドライン共有と取り組み

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

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

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

 [グリーン調達ガイドライン](#)

 [グリーン調達ガイドライン 付表](#)

 [日立グループサステナブル調達ガイドライン](#)

 [「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」](#)

環境に配慮した調達品の採用

バリューチェーン上流で購入する製品・サービスのGHG排出量削減に向け、2023年度からは国内向けに調達するすべてのアルミニウム新地金（Al $\geq$ 99.7%、スタンダード塊）は、水力などの再生可能エネルギー発電をベースとして製造されたものを原則として採用しています。また、調達パートナーとの協働を通じ、マスバランス方式を適用したグリーンスチール^{*1}の採用やサーキュラーエコノミーの実現にむけたリサイクル材の採用などの活動を推進しています。

今後も、調達パートナーとの連携・協力を通じて、環境に配慮した調達品を採用・検討していきます。

^{*1} 鉄鋼メーカーが実施した追加性のある削減プロジェクトによるCO₂等のGHGの排出削減量を鉄鋼メーカー内でプールし、その削減量を鉄鋼メーカーの任意の製品に配分して証書とともに供給する鉄鋼製品

CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

日立製作所は、2026年4月に国際的な環境分野の非政府組織CDPにより、「サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。日立のバリューチェーン全体でのGHG排出量の削減をはじめとする、ネットゼロ社会の実現に向けた一連の取り組みが評価されたもので、2021年から5年連続の選定となりました。

 ESGに関する社外評価



輸送エネルギーの削減

日立は、事業所（ファクトリー・オフィス）でのエネルギー削減と併せ製品の出荷・輸送を含む物流プロセスについて、環境負荷低減の観点から改善に取り組んでいます。完成品の納入（出荷）に伴う輸送においては、輸送効率の向上や梱包の小型化・軽量化などを通じて、輸送に起因するエネルギー使用量の削減を図っています。

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

日立フリートマネジメントによる業務用車両のCO₂排出量削減

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

そのため日立は、独自のフリートマネジメント計画に基づいて、各BU/グループ会社の業務用車両電動化へ向けた準備を着実に進めています。具体的には、BPO^{*1}やAIドライブレコーダー^{*2}を活用して車両の稼働状況を見える化し、その後収集した走行データの分析やCO₂排出量のモニタリングなどを実施しています。その分析結果やモニタリング結果をもとに、既存車両のCO₂排出量削減アクションを実施するとともに、順次電動車両への置き換えを推進し、業務用車両のCO₂排出量を削減していきます。

^{*1} Business process outsourcing の略。企業活動における業務プロセスの一部を一括して専門業者に外部委託すること

^{*2} 録画された運転中の映像をAIが分析し、危険運転の兆候やドライバーのクセを可視化するサービス

日立フリートマネジメント

車両見える化	・BPOを活用した車両管理の一元化 ・AIドライブレコーダーによる車両稼働状況の把握
▼	
車両データ分析	・車両稼働状況および走行ルートの分析 ・ドライバー運転傾向の分析 ・電動化率およびCO₂排出量の継続モニタリング
▼	
CO ₂ 排出量削減に向けたアクション	・車両稼働状況に基づく、保有台数の適正化 ・急発進・急ブレーキ抑制によるエコドライブ推進 ・排出量見える化によるCO₂削減意識の醸成 ・業務への影響を考慮した順次車両電動化

2025年度は、削減施策の一環として、車両管理の一元化を可能にするBPOの活用や、車両稼働状況を把握するためのAIドライブレコーダーの搭載を重点的に実施しました。

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

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

気候変動による財務関連情報開示 (TCFDに基づく開示)

TCFD提言への賛同

日立は2018年6月、金融安定理事会 (FSB)「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言に、賛同を表明しました。以降、TCFD提言に沿って、気候変動が事業・財務に与える影響について、継続的に情報開示を行っています。

本項目では、TCFDが推奨する4つの柱 (ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標) に基づき、日立グループにおける気候変動対応の考え方と取り組みを開示します。なお、日立のTCFD開示は、年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が国内株式運用機関の視点で選定する「優れたTCFD開示」において、複数年にわたり評価されました。

ガバナンス

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

気候変動対応は、サステナビリティ戦略の中核テーマの一つとして位置づけられており、その方針・重要事項は経営会議において議論され、必要に応じて取締役会に附議されます。

GHG排出削減目標を含む環境長期目標「日立環境イノベーション2050」の策定および改定についても、取締役会への報告を通じて経営による監督が行われています。また、監査委員会は、サステナビリティ関連業務について年1回の業務監査を実施しており、気候変動に関する重要事項についても担当執行役から報告を受けています。

対外的なTCFDに関する取り組みについては、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う「TCFDコンソーシアム」に、設立時の2019年から企画委員として参加し、2026年3月に発行された「スコープ3ガイドブック」の策定に貢献しました。

■ サステナビリティ戦略マネジメント体制

■ 環境ガバナンス推進体制

戦略

日立にとって環境は、グリーントランスフォーメーションを通じた中長期的な価値創造を支える重要な基盤です。脱炭素の実現へ向けグローバル企業に求められる貢献を果たすため、2002年より環境ビジョンを発表し、環境活動を進めてきました。2016年度には、パリ協定やIPCC第5次評価報告書の「RCP2.6シナリオ*1」「RCP8.5シナリオ*2」などを踏まえ、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しました。その後、IPCC1.5°C特別報告書、IPCC第6次評価報告書「SSP1-1.9シナリオ*3」などを踏まえ、2025年5月に、脱炭素化への移行計画でもある環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を改定し、2050年度までにネットゼロを達成することを新たな目標として設定しました。これは、日立サステナビリティ戦略「PLEDGES」の目標としても位置づけられています。

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

日立は、こうした目標のもと、グローバルでの脱炭素化の実現に貢献していきます。

*1 産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅を2°C未満に抑えることを想定したシナリオ

*2 産業革命前と比べて4°C前後上昇することを想定したシナリオ

*3 IPCC第6次評価報告書で提示。持続可能な発展のもとで、気温上昇を1.5°C程度に抑えることを想定したシナリオ

*4 産業革命以前に比べて世界の平均気温の上昇を1.5°Cに抑える努力をする目標

*5 企業や金融機関が科学的根拠に基づいたGHG排出削減目標を設定し、その妥当性を審査・認定する国際的なイニシアティブ

■ 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

■ 脱炭素の実現に向けた環境戦略

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

気候変動のリスクと機会

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

気候変動のリスクと機会の検討における「短期」「中期」「長期」の定義

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

影響度の定義

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

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会
およびその対応

日立は幅広い事業を展開しており、事業ごとにリスクと機会が異なるため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に大きい事業を選択し、シナリオ分析を実施しました。事業選択にあたっては、日立の中での売上規模が大きいことや、製品・サービスの使用時のエネルギー使用によるGHG排出量が多いことを考慮しています。なお、過去には化石燃料を主なエネルギー源とする事業がありましたが、それらの事業はすでに非連結化しており、現在の分析対象には含めていません。

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

対象とした事業	モビリティ関連事業	エナジー関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
1.5℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	事業環境 各国・各地域でGHG排出規制に伴い、走行距離当たりのGHG排出量が比較的少ない鉄道輸送システムの需要は、今後も継続的拡大の見通し	事業環境 再生可能エネルギーや原子力発電の導入加速、ならびに主要な管轄区域におけるGHG排出規制の段階的強化を背景とした、各国・各地域における非化石電源からの電力需要は今後も継続的に増加する見込み。組織的なインセンティブ制度や移行支援体制を基盤とした、主要経済大国間の脱炭素化推進への連携深化により、資本配分や技術投資に影響する可能性。電力システムにおける、変動性および分散性の高い再生可能エネルギー発電のさらなる組み込みが不可欠。政策立案者や規制当局による非化石エネルギー技術の優先順位づけが果たす決定的な役割と、資本コストの動向や対象支援策が移行スピードの重要な決定要因となる状況。政策主導による急速な導入の進展に伴う、最終消費者の電力料金負担増加、政策方向性を転換させる政治的運動（脱炭素化の道筋に異議を唱えるポピュリスト運動の台頭など）が生じる可能性	事業環境 各国・地域でのGHG排出規制が強化され、省エネルギーかつ高効率なデジタルソリューションの需要が拡大。また、脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境に関連する金融ビジネスが拡大するほか、AIの活用をはじめとしたデータ利用ビジネスの拡大に対応するデータセンターやデータ解析などのシステム構築需要が拡大	事業環境 各国・地域でGHG排出規制が強化され、省エネルギー性能が高い産業製品の需要がグローバルに拡大
	リスク 乗客需要に応じて柔軟に運行を調整するダイナミックヘッドウェイや、新たなモビリティサービス支援（MaaS等）のような、GHG排出量削減に貢献する革新技術の開発遅延による、鉄道分野の競争力低下。加えて、脱炭素化関連法規制の強化に対応した、効果的かつ持続可能な製品の市場投入遅延による競争力の低下	リスク 既存供給業者の供給能力を上回る電力需要の急激な拡大により、新規参入障壁が低下し、競争リスクや運営リスクが高まる可能性。また、大規模な設備投資計画による、現在の業界サイクルを超えた競争力維持に必要なイノベーション重点戦略を転換せざるを得なくなる可能性がある。さらに、技術開発の加速が、長期的な品質やシステムのレジリエンスに悪影響を及ぼす可能性。再生可能エネルギーの変動性が大きい送電網間において、需給バランス調整に国際的・地域的な連携が不十分な場合、再生可能エネルギー導入阻害のおそれ。加えて、電力消費量の多いデータセンターの急速な拡大による、新規導入クリーンエネルギーの相당한割合が吸収され、脱炭素化の進展を阻害するとともに、化石燃料発電からの構造的な転換が遅れる可能性がある	リスク 省エネルギーかつ高効率なデジタルソリューションを提供するための技術開発の遅れや人財不足、エネルギー多消費のデータセンターなどにおける脱炭素化対策の遅れによる競争力の低下	リスク 高効率・低損失なプロダクトの開発遅れによる競争力の低下
	機会 1.5℃シナリオでは、長距離公共交通機関の大半が、輸送単位当たりのGHG排出量が少なく、脱炭素化に貢献する鉄道分野への移行が見込まれるため、従来よりエネルギー効率に優れた鉄道車両の開発・提供、ハイモード車両への転換、デジタル技術による鉄道サービスの効率化を通じた、事業拡大の機会	機会 再生可能エネルギーの需要拡大と送電網の近代化を背景とした、先進的な送電技術、デジタル電力網管理ソリューション、ライフサイクルサービス、多様な発電源に対応可能な統合型エネルギープラットフォームモデルなど、幅広い分野における大きな事業機会の創出。洋上風力、太陽光、デジタル負荷管理、高圧・超高压送電インフラ、エネルギー蓄電システムへの多額投資の継続。これらの進展に伴う、脱炭素化により複雑化する電力システムへの対応に不可欠な、柔軟な電力網ソリューション、デジタル監視機能、プラットフォーム型サービスの拡大に向けた良好な事業環境の形成。電力網のスマート化および相互接続性の増加に伴う、デジタル電力網技術からHVDC（高圧直流送電）や国際連系線の急速整備に至るまでの幅広い分野における事業機会の創出。化石燃料発電の段階的な減少に伴い、収益構造がクリーンエネルギー導入へシフトする中で、近代化された電力網がエネルギー転換の中心的な役割を担う	機会 脱炭素関連事業向け投融資やグリーンボンド発行などの環境に関連する金融ビジネス拡大に伴う各種需要の拡大。省エネルギーかつ高効率で、ゼロエミッションの実現に寄与するデジタルソリューションに対する需要拡大	機会 IoT活用・デジタル化・コネクテッド化などにより、機器プロダクト単体での省エネルギーだけに頼らないGHG排出量削減に貢献する革新的なプロダクトやソリューションの開発

検討の結果、「鉄道システム事業」「電力ネットワーク関連事業」「デジタルシステム&サービス事業」「産業機器事業」を分析対象事業としました。これらの対象事業について、それぞれ1.5℃シナリオでは主に政策・市場環境の変化を、4℃シナリオでは主に気候変動による物理的影響を念頭に置き、事業環境とその対応について検討しました。

・**1.5℃シナリオ**: IPCC第5次評価報告書のRCP2.6シナリオ、IPCC第6次評価報告書のSSP1-1.9シナリオ、IEA 450シナリオ、IEA ネットゼロシナリオなどを参照し、脱炭素を実現するための強力な施策・規制が実施される

世界を想定し、2050年度までにネットゼロが実現するという前提で検討。

・**4℃シナリオ**: IPCC第5次評価報告書のRCP8.5シナリオや、IPCC第6次評価報告書のSSP5-8.5などに代表される、規制が進まずに世界のGHG排出量が増加し、気候変動による災害が多発する状況を想定して検討。さらに、グローバルな脱炭素化の進展の如何を問わず起こりうる予想される事象を「環境以外のファクターによる市場環境（1.5℃／4℃シナリオによらない）」として整理しています。

対象事業別のリスクと機会の検討結果は、次の表の通りです。

対象とした事業	モビリティ関連事業	エナジー関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	事業環境 エネルギー規制の強化がなくとも、電動輸送手段の需要が緩やかに拡大する見込み。気候変動に起因する台風、洪水などの自然災害被害急増の可能性がある	事業環境 化石燃料への依存の継続、燃料価格の持続的な上昇、非化石電源の相対的コスト競争力向上。再生可能エネルギーや原子力への需要は緩やかに拡大するものの、主要経済大国間の意見相違や対立（クリーンエネルギーへの大規模投資を推進する地域がある一方、気候政策を後回しにし、より意欲的な経済圏の緩和策の恩恵を間接的に享受する地域も存在）により、需要の伸びは地域間で不均一。気候変動に関連する自然災害の急激な激化と、電力システム資産を保護するための広範な気候変動適応策に対するニーズの高まり。同時に、気候変動や熱波の影響を受けやすい地域からの大規模な移住により、エネルギーインフラの負担増加、需要パターンの変化、地域電力網への負荷が増大	事業環境 自然災害のBCP対応に伴うデジタルシステム多重化によって関連するエネルギーの消費量が増加し、新たな高効率技術の需要が拡大。自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システム構築の需要拡大。また、気候変動により、農作物などの食品調達リスク増加に対策するためのソリューションへのニーズ拡大	事業環境 気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害が激増
	リスク 自然災害の頻発に起因する生産設備への被害の拡大、労働環境の悪化、サプライチェーンの寸断による、納品遅延および部品調達の遅延リスク	リスク 気候災害の頻発化および深刻化に伴う、発電設備や送配電網の物理的被害リスクの増加。復旧作業の困難化や停電期間の長期化による、サプライチェーンの脆弱性増大、物流の混乱、重要部品調達の遅延。極端な気象現象が繰り返し発生することで、過酷な環境条件に耐えうる発電・送配電技術の適時な開発・導入の遅延、運用上の不確実性増大、システムのレジリエンス強化コストの増加。一方で、政策環境の複雑化、気候変動規制の断片化および不安定な化石燃料価格の変動を背景とした長期的な計画立案の困難化により、電力システムの信頼性低下、経済活動の混乱、電力網機能維持目的の早急な改修に対する社会ニーズの拡大。さらに、熱波、暴風雨、洪水などの気候変動関連の異常気象発生確率の上昇に伴う、HEの操業やサプライチェーンへの悪影響のリスク増加により、インフラ損傷、事業中断、必要部品の需給調整の困難化、施設内従業員への悪影響などによるコストが発生する可能性	リスク 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れ、データセンターの被災リスクなどが増加	リスク 自然災害によって生産施設被害の増加や労働環境の悪化、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加
	機会 自然災害に強い輸送システムの開発。省エネ鉄道車両の導入、新技術への柔軟な対応など、付加価値の提供による競争力の強化	機会 気温上昇に伴う電力消費量の全体的な増加（特に冷房需要の拡大）により、過酷な環境下でも確実に稼働する、耐久性の高い発電技術や送配電インフラ強化への需要が拡大。システムの耐久性向上、気候変動の衝撃への脆弱性低減、環境負荷増大に耐えうる性能維持に向けたレジリエンス強化により、既存の送配電網の競争力が向上	機会 自然災害の被害低減に貢献する社会・公共システムやBCP対応のためのデジタルソリューションの需要拡大。また、農業・バイオテクノロジー分野におけるデータやAIを活用したデジタル分析ソリューションの需要拡大。さらに、災害に対してレジリエントなデータセンターの需要拡大	機会 自然災害に対応するリモートコントロール、リモートメンテナンスなどの需要拡大に伴うIoTプロダクトへの対応強化
環境以外のファクターによる市場環境（1.5℃／4℃シナリオによらない）	・経済成長に伴う世界的な都市化と人口増加により、気候条件に左右されず、大量輸送が可能な効率的な公共交通機関としての鉄道事業の拡大が世界的に加速。日欧市場は横ばいの見込みである一方、アジア市場では大幅な成長予測 ・パンデミックによる移動制限とリモートワークの推進に伴う長距離輸送の需要減少。ただし、航空輸送ほどの深刻な落ち込みは見込まれない ・世界的な需要に対応するため、各国の主要鉄道メーカーが事業を拡大するため、競争が激化	・主に開発途上国において、経済成長、都市化、人口増加に伴う、エネルギー需要、特に電力需要の拡大 ・気候変動やエネルギー問題に関する、各国・各地域の政治的動向および国民意識の変化 ・GHG排出量、環境負荷、経済性、安全性、供給安定性などさまざまな要因によるエネルギー需給の多様化 ・デジタル技術のさらなる発展により、電力供給の安定性および効率性の向上	・グローバルでデジタル化が加速し、データ流通・蓄積・解析量が指数関数的に増大 ・デジタルテクノロジーを活用した新サービス・事業が拡大。それらに伴う、データセンターの需要拡大とエネルギー消費の増大 ・地政学的リスクや通商リスクの増大に伴う、市場拡大の抑制	・AIなどのデジタルテクノロジーの活用による省人化、インフラ更新、少子高齢化に伴う人口減少、人財不足による自動化市場が拡大 ・世界的な感染症の流行による出社抑制、リモート勤務が増加。少人数で対応するための工場自動化需要が拡大 ・新興国では、生産拠点増加に伴う産業向け市場が拡大

対象とした事業	モビリティ関連事業	エナジー関連事業	デジタルシステム&サービス事業	産業機器事業
今後の事業リスクへの対応 (事業機会)	1.5℃または4℃シナリオにおける事業リスクへの対応 - いずれのシナリオ下においても鉄道需要が世界的に拡大見込みであるため、鉄道事業を継続的に強化 - 特に、省エネ鉄道車両および非電化区間向けの蓄電池電車車両の開発・提供。ダイナミックヘッドウェイ（乗客需要に応じた柔軟な運行）やMaaS等の新たなモビリティサービス導入のようなデジタル技術の活用による鉄道サービスの強化 - 国際基準等を遵守しつつ、サステナビリティ活動の強化による競争力の向上 - 自然災害の発生頻度が高まっていることを踏まえ、新工場の立地および設備配置を決定する際にリスク回避を考慮。BCPIに基づく事業中断リスク対応力強化のため、サプライチェーンを注視。組織体制および拠点配置の評価・分析、およびその結果を対応策に反映	1.5℃または4℃シナリオにおける事業リスクへの対応 - いずれのシナリオ下でも想定される非化石エネルギー需要の拡大を踏まえた、関連市場への対応強化の継続 - 生産能力の拡張投資 - 再生可能エネルギーの利用拡大およびエネルギー需給管理の多様化に対応した、電力網ソリューション、デジタルサービス、エネルギープラットフォームの提供強化 - 自然災害の発生頻度が高まっていることを踏まえ、災害に強い再生可能エネルギーシステムおよび供給途絶に強い送電・配電システムの技術開発。新工場の立地および設備配置を決定する際にリスク回避を考慮。BCPIに基づく事業中断リスク対応力強化のため、サプライチェーンを注視	1.5℃または4℃シナリオにおける事業リスクへの対応 - いずれのシナリオにおいても、社会のデジタル化に対応する新たなサービス事業やそれに伴う市場拡大が予想されるため、革新的なデジタル技術の開発やAIの活用とともに、必要な人材育成を図り、新たな価値を生み出すデジタル・サービスソリューションを引き続き強化 - 具体的には、省エネルギーかつ高効率かつゼロエミッションを実現するデジタルソリューション、脱炭素関連事業向け環境関連金融ビジネス拡大に対応する各種事業、自然災害予防・被害低減・強靱化に貢献する社会・公共システム、BCP対応のためのデジタルシステムなどの提供により競争力を強化 - 増加傾向にある自然災害については、BCPをもとに事業中断リスクへの対応力を強化 - データセンターにおけるAI活用、脱炭素化、災害レジリエンス強化を積極的に推進し、サステナブルかつレジリエントなデータセンターとして競争力を確保	1.5℃または4℃シナリオにおける事業リスクへの対応 - いずれのシナリオにおいても、IoTを活用した省エネルギーで高効率なプロダクトの開発を強化。特に通信機能を有するコネクテッドプロダクトを拡大。さらに、プロダクトの小型軽量化・効率向上・低損失化によりGHG排出量抑制に貢献 - 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に、新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化
財務関連情報 (対象セクターの売上規模)	日立の2025年度の売上収益の約12%を占めるモビリティセグメント売上収益13,215億円の一部に影響	日立の2025年度の売上収益の約30%を占めるエナジーセグメント売上収益32,199億円の一部に影響	日立の2025年度の売上収益の28%を占めるデジタルシステム&サービスセグメントの売上収益29,400億円の一部に影響	日立の2025年度の売上収益の6%を占めるインダストリアルプロダクツ&サービス事業の売上収益6,591億円の一部に影響

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

日立グループにおける気候変動関連のリスク

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

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

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

(1) 脱炭素経済への移行リスク(主に1.5℃シナリオにおけるリスク)

カテゴリー	主なリスク	リスクが現れる時期	影響度	主な取り組み
政策および法規制	炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト負担増	短期～長期	中	・ネットゼロ達成に向けた活動の推進 ・生産、輸送などのさらなる効率化、非化石燃料由来のエネルギー利用促進による事業コスト増の回避。日立インターナルカーボンプライシング (HICP) 導入による省エネルギー機器の導入推進 ・化石燃料を使用する事業から使用しない事業への転換 ・脱炭素に寄与する投資の促進。例えば、日立エナジーは、2024年度から2027年度にかけて約62.5億米ドルを投資予定
技術	脱炭素に向けた製品・サービスの技術開発の遅れによる、販売機会の逸失	短期～長期	中	・長期目標の達成につながる革新的製品・サービスの開発、拡販や脱炭素ビジネスの拡大により、GHG排出量の削減に貢献 ・製品・サービス設計時に「環境配慮設計アセスメント」を実施し、省エネルギー・低炭素製品の開発を推進
市場・評判	気候変動問題への取り組み姿勢への評価・評判が落ちることによる事業への影響	中期～長期	小	・環境長期目標「日立環境イノベーション2050」でネットゼロの目標を策定、また、SBTiによるネットゼロ認定を得て、脱炭素の取り組みを推進 ・サステナビリティレポートやWebサイトなどを通じて、サステナビリティに関連する情報の開示、CDPへの回答、COPへの参加などを通じて、気候変動問題への取り組み、進捗について情報開示

(2) 気候変動による物理的リスク(主に4℃シナリオにおけるリスク)

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

■ 水に関するリスクへの対応

日立グループにおける気候変動関連の機会

日立は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、特に脱炭素化の進展を前提とする1.5℃シナリオにおいて、脱炭素への貢献が大きな事業機会と捉えています。

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

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



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

リスク管理

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

指標と目標

日立は、中・長期の指標と目標を、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で定めています。短期の指標と目標は、3年ごとに策定する「環境行動計画」で詳細に定めてその進捗を管理しています。気候変動に関する指標は、GHG排出量（Scope 1、2、3）を用いており、Scope 1、2についてはGHG排出量削減率、Scope 3についてはGHG排出原単位削減率を採用しています。

日立の事業特性上大きな割合を占める、Scope 3カテゴリ11の「販売した製品の使用」に伴うGHG排出量の総量は、製品の販売額や取扱製品の変化、事業ポートフォリオの変更などにより大きく変動し、省エネルギー化や高効率化といった取り組みの成果が見えにくいという課題があります。そのため、同等の価値を提供するものにおいて、GHGの排出をより抑えた製品・サービスをお客さまや社会に提供していく指標として、GHG排出量原単位ベースの指標を設定しています。併せて、社会全体の脱炭素の実現に貢献を示す指標としてGHG削減貢献量についても設定し、管理しています。

自社の事業所（ファクトリー・オフィス）で発生するGHG排出量については、GHG削減に寄与する設備投資にインセンティブを付与する「日立インターナルカーボンプライシング（HICP）」制度を活用しながら、削減を進めています。なお、HICPにおける炭素価格は1t-CO₂当たり14,000円と設定しています。

また、環境長期目標の達成と気候変動への対応を促進するため、役員報酬制度にサステナビリティ評価を組み込み、サステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づく環境関連目標・KPIの一部を役員報酬の評価に反映しています。

■ 役員報酬とサステナビリティ戦略の連動

■ 「環境ビジョン」と「日立環境イノベーション2050」

■ 脱炭素

■ GXに向けた製品・サービス・ソリューション

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

■ バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状（2025年度）

サーキュラーエコノミー

サーキュラーエコノミーの実現に向けて

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

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

サーキュラーエコノミーの取り組み

日立は、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」のもと、2050年度までに資源やビジネスの循環型への変革（サーキュラートランスフォーメーション）を掲げています。サーキュラートランスフォーメーションでは、循環型ビジネスへの転換を図り、エネルギーや資源の使用量を最小化するとともに、シェアリング・リカーリングによる使用時の価値向上や製品寿命の延長、リマニュファクチャリングやリサイクルによる寿命を迎えた製品の再資源化などにより、モノやコトのライフサイクル全体における価値の最大化をめざします。

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

サーキュラートランスフォーメーションに向けたアプローチ

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

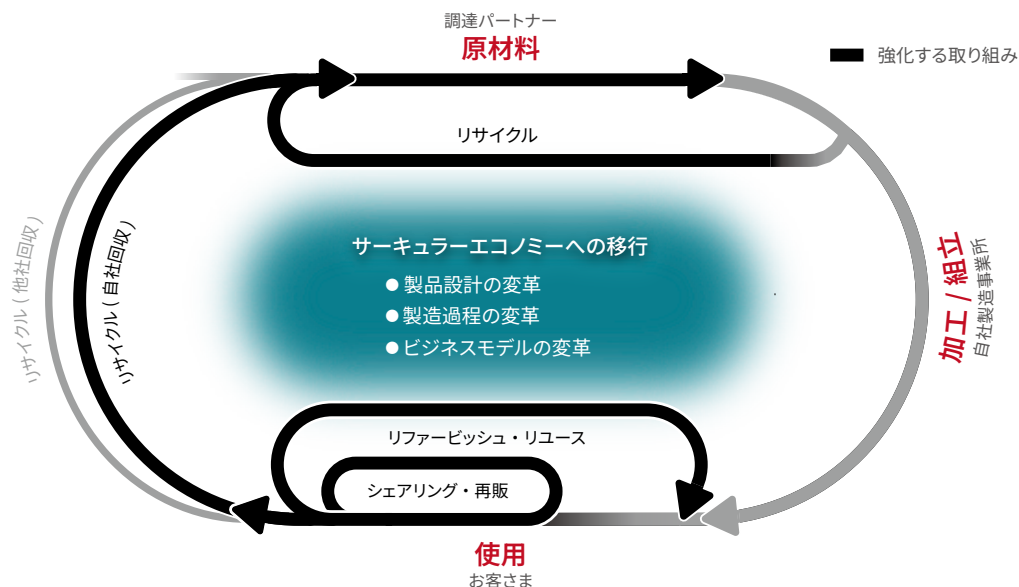
(1) 製品設計の変革

設計行為を伴う新規開発製品に対して、環境配慮設計アセスメントとライフサイクルアセスメントを同時に実施することで、バリューチェーン全体の資源循環性を考慮しつつ部品の標準化や長寿命化、再生材活用、リサ

イクル容易化設計を図り、廃棄物を削減していきます。そのため、国際動向を反映した日立グループ共通のエコデザインマネジメント指針、エコデザイン活動指針に基づき、設計行為を伴う新規開発製品での当該アセスメント適用率100%（2027年度）という目標を掲げ、取り組みを推進しています。2025年度は、100%達成となりました。

(2) 製造過程の変革

製造過程では、需給の把握による製品・部品の製造量の最適化や、設計ペーパーレス化、梱包材使用量削減、品質向上による不良品削減、化学物質削減などの施策事例を部門間で共有しながら取り組みを推進しています。さらに、廃棄物埋立率およびプラスチック廃棄物の有効利用率については具体的な目標を設定し、進捗管理を行っています。



(3) ビジネスモデルの変革

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

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

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

■ エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

■ ビジネスモデルの変革によるサーキュラーエコノミーの促進

事業所で発生した廃棄物有価物の管理

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

データの収集は、「ESGマネジメントサポートサービス (ESG-MSS)」を用いて実施しています。

「2027環境行動計画」では、より高度なサーキュラーエコノミー指標へ統合・進化した廃棄物埋立率3.0% (2025年度) の目標を掲げています。廃棄物埋立率は、廃棄物有価物発生量に対する最終処分量 (埋立処分量) の割合を示す指標です。当該年度は1.8%となり目標を達成しました。

当該年度の廃棄物有価物発生量は事業活動の変化等の影響により前年度から8kt増加しました。一方で、事業所内へのリサイクル設備の導入による廃棄物の再資源化や、グループ内他事業所で原材料として再利用するクローズドループリサイクル、輸送時に使用する梱包材や緩衝材の繰り返し利用など、資源循環の高度化に向けた取り組みを着実に進めました。その結果、埋立処分量の抑制につなげることで、廃棄物埋立率は目標を下回る水準を維持しました。

また、これらの取り組みにより、埋立廃棄物ゼロ^{*2}を達成した事業所数は167事業所となりました。

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

^{*2} 日立では、当該年度最終処分率 (埋立処分量 / 廃棄物有価物発生量) 0.5%未満と定義。規制や条件に適合している場合の取り組み

PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

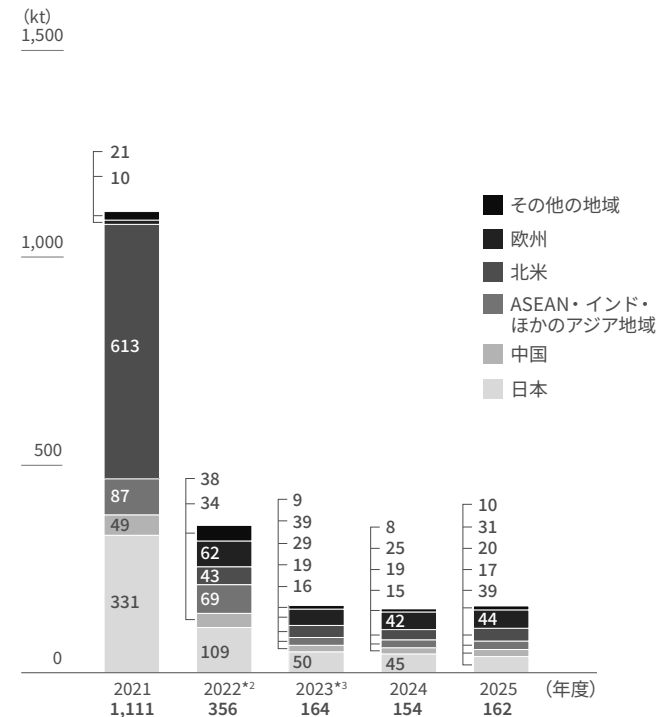
廃棄物埋立率*

1.8%

2025年度目標: 3.0%

*対象範囲: 全製造拠点

廃棄物有価物発生量^{*1}の推移 (日立グループ)



^{*1} 2021年度までは主要事業所、2022年度からは全事業所の製造工程で発生した廃棄物有価物の量と製造工程以外のオフィスなどで発生した廃棄物有価物の量の合計

^{*2} 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しました。また、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量を2022年度から含んでいます

^{*3} 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

■ 事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

プラスチック廃棄物の有効利用率

日立グループ全体では、2030年度までにプラスチック廃棄物の有効利用率^{*1}を100%にする目標を立て、2022年度から活動を強化しています。2025年度は有効利用率87.5%の目標を掲げ、99.1%達成となりました。有効利用率向上にあたっては、廃棄物が出ない設備や製品への設計変更、歩留まり改善による減量化、社内再利用、分別や集積による有価化、分別徹底によるリサイクルなどの施策を実施しています。

PLEDGES 2027環境行動計画 KPI

プラスチック廃棄物の有効利用率

99.1%

2025年度目標:87.5%

Note : 対象範囲:全製造拠点

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

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

なお、日本では家電品をリサイクルするために、2001年に施行された家電リサイクル法への対応として、同業5社^{*2}で連携をとりながら全国規模で家電4製品（エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機）を効率的なリサイクルシステムを構築し運営しています。2025年度は、回収した製品の再商品化^{*3}処理重量約87ktに対して約78ktを再商品化しました。製品別では「冷蔵庫・冷凍庫」は80%で法定基準70%を10ポイント上回り、「洗濯機・衣類乾

燥機」が94%と、法定基準82%を12ポイント上回る実績となっています。

^{*1} マテリアルリサイクルおよびケミカルリサイクル、サーマルリカバリを指す。各国・地域の規制や条件に適合している場合の取り組み

^{*2} 日立グローバルライフソリューションズ、シャープ株式会社、ソニー株式会社、株式会社富士通ゼネラル、三菱電機株式会社

^{*3} 使用済み家電4品目（エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機）から部品および材料を分離し、自ら利用あるいは利用する者に有償または無償で譲渡すること

エコデザインによる製品・サービスの環境性能の向上

日立は、製品・サービスの環境性能を着実に向上させるため、国際規格IEC 62430^{*1}に基づく環境配慮設計プロセスを導入し、環境規制への確実な対応、環境配慮、ステークホルダーの要求把握を設計・開発プロセスへ統合し、エコデザインを実践する取り組みを行っています。この取り組みでは、設計行為を伴うすべての製品を対象とし、全対象製品グループにエコデザインを適用しています。

具体的には、日立の「環境配慮設計アセスメント」を活用し、原材料調達から廃棄・リサイクルまでのライフサイクル全体を対象に、気候変動、資源枯渇、生態系への影響など計30の環境影響項目を多角的に評価しています。

例えば、梱包材削減や使用時の省エネ性能向上など、ライフサイクル全体での環境負荷低減に向けた評価を実施しています。さらに、「環境配慮設計アセスメント」に加え、「ライフサイクルアセスメント(LCA)」を適用し、鉱物資源・化石燃料・水資源消費、気候変動、大気汚染などの環境負荷を定量的に把握・検証しています。これらの評価結果を、次世代製品の設計改善やステークホルダーへの透明性の高い情報開示に活用し、継続的な環境性能向上につなげています。

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

PLEDGES 2027環境行動計画 KPI

新規開発製品に対する
環境配慮設計適用率

100%

2025年度目標:100%

ネイチャーポジティブ

ネイチャーポジティブの実現に向けて

世界経済フォーラム (WEF) が2020年に公表した「Nature Risk Rising」では、世界のGDPの半分以上に相当する約44兆米ドルの経済価値の創出が、自然資本とそれが提供する生態系サービスに依存していると報告されています。その後も引き続き、自然の劣化が経済活動や企業経営に及ぼす影響の大きさは繰り返し指摘されています。

さらに、WEFの「Global Risks Report 2025」では、今後10年における主要リスクとして環境分野が上位を占めており、生物多様性の損失・生態系の崩壊、自然資源の逼迫、地球システムの重大な変化など、自然関連リスクの深刻化が示されています。

2022年に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議 (CBD-COP15) では、陸域・海域の少なくとも30%を2030年までに保全する「30by30目標」などを含む「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。

また、2023年にはTNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) による最終提言が公表され、現在は国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) を中心に、TNFDの枠組みを参照した自然関連のリスクおよび機会に関する開示基準の検討が進められています。これにより、自然資本への依存や影響を経営判断や情報開示に反映させる動きが国際的に広がっています。

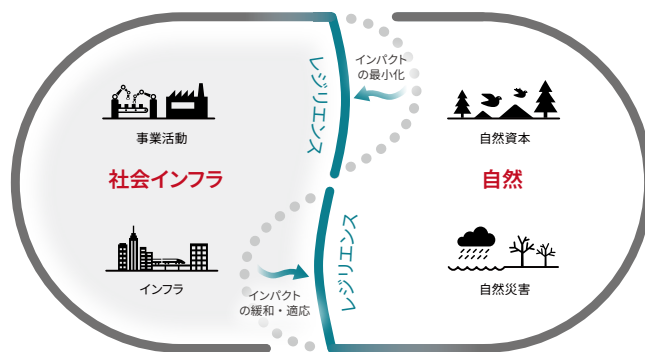
自然資本は持続可能な社会の基盤であり、社会インフラと深く結びついています。社会インフラは、単なる物理的基盤にとどまらず、自然との共生や生物多様性の保全・回復を推進するための重要な役割を担っています。日立は社会インフラに対する責任あるパートナーとして、ネイチャーポジティブの実現に貢献していきます。

ネイチャーポジティブの取り組み

環境長期目標「日立環境イノベーション2050」のもと、2050年度までに自らの事業活動による「自然への影響の最小化」に加え、自然災害に起因する被害を軽減し、より迅速な回復への貢献も含めた「ネイチャーレジリエンス」をめざします。

ネイチャーレジリエンスの実現に向けては、2030年度までに水資源の

利用効率を10%改善することを目標とするとともに、主要な製品やプロジェクトを対象に、バリューチェーン全体を通じた自然との相互影響アセスメント (インパクトアセスメント) を目標としています。



ネイチャーレジリエンスに向けたアプローチ

日立は、ネイチャーレジリエンスの実現に向けた取り組みの一環として、製造事業所における節水や水使用量削減の取り組みを進めるとともに、水ストレス地域に立地する事業所では、取水管理の高度化や設備更新などを通じて、水リスクの低減を図っています。

さらに日立は、自社拠点内での水管理にとどまらず、地域社会やバリューチェーンを含めた広義の「ウォーターセキュリティ (水資源保護への貢献)」の重要性を認識しています。その一環として、下水処理の高度化や浸水被害予測システムなど、水循環の健全化や水災害リスクの低減に資する製品・サービスの研究開発を進めています。これらの取り組みは地域の水課題解決を支援するための研究開発への投資およびその成果として位置づけています。

また、水リスク評価や管理を支える仕組みとして、「ESGマネジメントサポートサービス (ESG-MSS)」への投資に加え、高リスク拠点においては外部専門家を活用し、地域特性や事業内容を踏まえたリスク分析および対応策の検討を行っています。これらの取り組みを、水関連リスクへの対応

を支える投資の一例として整理しています。

加えて、「生物多様性のための30by30アライアンス」への賛同や、「自然共生サイト」の認定取得といった取り組みについても、生物多様性保全にとどまらず、健全な水循環の維持・回復をめざした地域ステークホルダーとの協働の一環として推進しています。海外拠点を含め、地域の特性や課題に応じた取り組みを通じて、地域社会と連携したウォーターセキュリティの強化に取り組んでいきます。

事業所で使用する水の管理

日立は、事業所における水使用量の削減と水質保全を重要課題として位置づけ、取水から使用、排水に至るプロセスを対象に、排水量・水質モニタリングを含む統合的な管理を行っています。具体的には、流量計等による取水の見える化・管理強化、漏水対策、冷却用水の循環利用、排水の浄化・再利用を全社共通の施策として推進するとともに、BOD・COD等の水質測定を通じて排水の汚染を最小化するための監視・管理を継続しています。

また、排水に関する問題・事故が発生した場合には、原因究明、是正措置、再発防止を含む管理サイクルに基づき対応しており、関連する取り組みは環境コンプライアンスの枠組みの中で運用しています。

「2027環境行動計画」では、水に関するKPIとして、①水使用量原単位改善率 (全製造拠点を対象) に加え、②水ストレス地域^{*1}に立地する製造事業所の水使用量 (総量) 削減を設定し、進捗管理を強化しています。

「2027環境行動計画」の初年度である2025年度は、全製造事業所を対象に、製造工程および生活用途水の水使用量原単位について、基準年度 (2019年) 比6%改善を目標に掲げ、改善率22%と、目標を大きく上回る成果を達成しました。また、水使用量についても、基準年度の2.1%に相当する0.20百万m³を削減しました。水使用量削減にあたっては、流量計設置による取水管理の強化、排水管の地上化による漏水対策、冷却用水の循環利用、廃水の浄化による再利用などの施策を実施しています。

一方、水ストレス地域に立地する製造事業所の水使用量削減については、前年比0.6%削減を目標としましたが、実績は前年比0.4%の増加となりました。対象となる製造事業所は、中国、イタリア、米国、タイ、インド、ド

イ、エジプト、スペイン、ポーランド、トルコなどに立地しており、13事業所において、生産量の増加により水使用量が増加しました。

今後は、水ストレス地域に立地する事業所と連携し、水使用量削減計画および施策の策定を進めるとともに、削減施策の着実な実行、成功事例の横展開、ならびに対象拠点との定期的な対話を通じて、事業レジリエンスの強化につなげていきます。

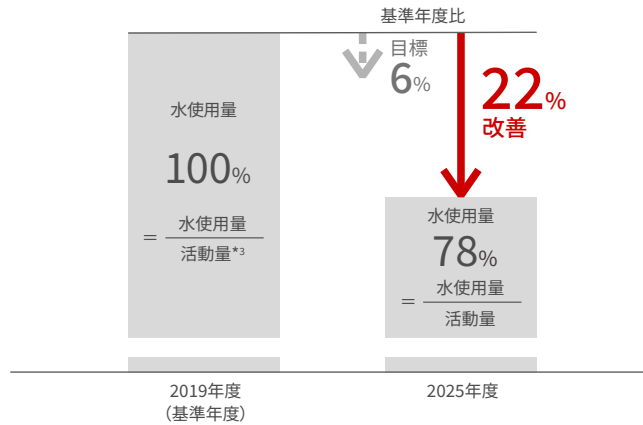
なお、排水量については、排水先(河川・湖沼・地下・海域・下水道)等の区分に基づきデータを収集・管理しています。

*1 水ストレス地域とは、世界資源研究所(WRI)のAQUEDUCTでBaseline Water StressあるいはBaseline Water DepletionがHigh以上、世界自然保護基金(WWF)のWater Risk FilterでWater AvailabilityがHigh以上と評価された地域を指します。日立では、いずれかの指標がHigh以上であればKPIの対象としています

事業活動における水資源投入量と排水量と消費量

PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

水使用量*1原単位改善率*2

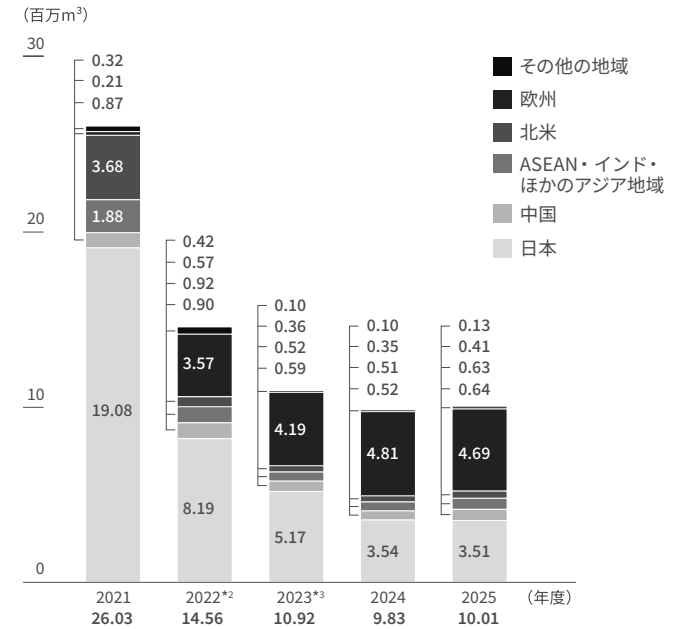


*1 製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量の合計

*2 対象範囲:全製造拠点

*3 事業所ごとに定める水使用量と密接な関係を持つ値(例:生産高、売上高、生産重量など)

水使用量*1の推移(日立グループ)



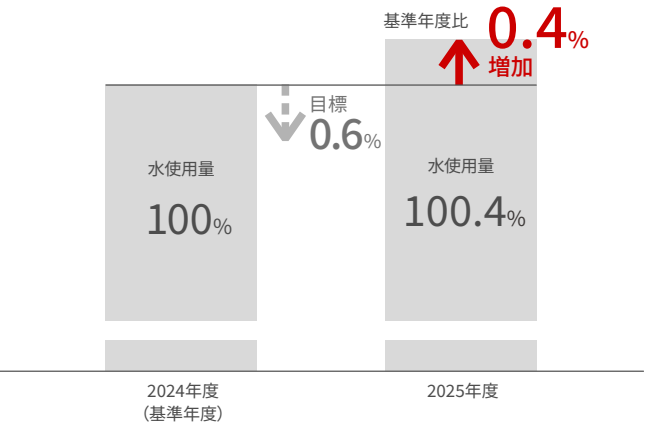
*1 製造事業所の製造工程と生活用途、および製造事業所以外での生活用途で使用した水の量の合計

*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しました。また、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の水使用量を2022年度から含んでいます

*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

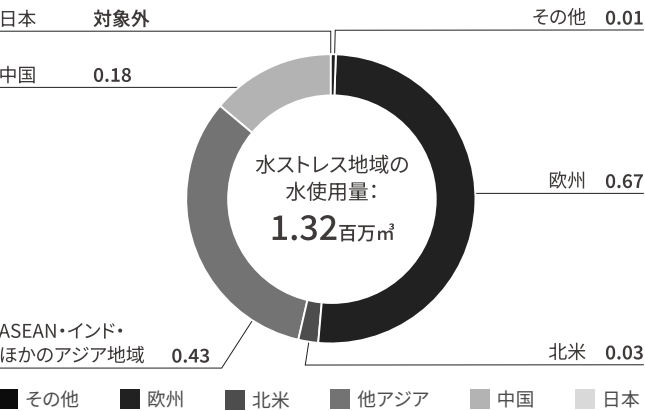
PLEDGES 2027 環境行動計画 KPI

水ストレス地域に立地する製造事業所*1の水使用量削減率



*1 水使用がWASHサービスのみで製造用途での水を使用していない事業所は除外。WASHとは、水 (Water)、衛生設備 (Sanitation)、衛生行動 (Hygiene) を統合した概念で、清潔で安全な水と衛生環境の確保を意味します

水ストレス地域での水使用量 内訳



水に関するリスクへの対応

日立の水リスクへのエクスポージャーは、地域や事業内容によって程度が異なるため、各拠点の特性に応じた水リスクを特定し、その低減に向けた対策を推進することが重要であると考えています。こうした取り組みを体系的に進めるため、水リスクの特定および対策に関する手続きを「水リスクガイドライン*1」として整理し、2024年度までは環境管理区分Aの主要製造事業所を対象として運用してきましたが、2025年度からは対象を全製造事業所へ拡大しました。

また、さまざまな国際的な水リスク評価ツールと併せて、日立の「ESG マネジメントサポートサービス (ESG-MSS)」および地域・事業運用上の水リスク特定チェックリストを活用し、BU別、グループ会社別、国・地域別、ならびにグループ全体での水リスクを年1回特定・評価しています。近年は、国際的な情報開示枠組みであるTNFDにおいて、水リスク評価における生

物多様性の観点の重要性が指摘されていることから、Water Risk Filter*2 や水リスク特定チェックリストに含まれる生物多様性関連データを活用し、生物多様性に特化したリスク評価も進めています。

これらの評価結果を踏まえ、地域の水リスクが高いと判定された拠点においては、リスクの内容に応じた具体的な対策を実施しています。例えば、漏水リスクや水供給の安定性に課題がある拠点では配水管の地上化による漏水対策を進めるとともに、水使用量が多い製造工程を有する拠点では冷却用水の循環利用などの施策を導入し、取水量の削減と水リスクの低減を図っています。

このように、水リスク評価の結果を全製造事業所における具体的な対策につなげることで、水リスクおよび生物多様性に関するリスクの実効的な低減を進めており、今後も評価と対策を継続的に改善していきます。

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

ESGマネジメントサポートサービス (ESG-MSS) を利用した水に関するリスクの特定

	地域の水リスク		事業運用上の水リスク
リスク特定方法	グローバルツールのAQUEDUCT*1に住所情報を入力し、リスクを特定		グローバルツールのWater Risk Filter *2に住所情報を入力し、リスクを特定
水資源、水質、水害、規制、評判リスクなどに関する評価項目数	物理的リスク(量) (8項目)、物理的リスク(質) (2項目)、規制・評判リスク(3項目)	物理的リスク(5リスクカテゴリー、計23項目)、規制リスク(4リスクカテゴリー、計8項目)、評判リスク(3リスクカテゴリー、計11項目)	ESG-MSSを用い、事業所の取水量や排水量、事業所の取り組み内容などの情報からリスクを特定
リスク判定	Very low、Low、Medium、High、Very high の5段階評価	Very low、Low、Medium、High、Very high の5段階評価	Very low、Low、Medium、High、Very high の5段階評価
リスク結果 (水使用がWASHサービスのみで製造用途での水を使用していない事業所は除外)	ベースライン水ストレス*3がHigh以上:23事業所 ベースライン水資源枯渇*4がHigh以上:7事業所 いずれかの指標がHigh以上:24事業所		水利用可能性*5がHigh以上:4事業所 左記24事業所含め、事業運用上の水リスクはVery low～Low
総合的なリスク判定結果	総合的に高い水リスクに直面している事業所はないと考えています		

*1 世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスク評価ツール
*2 世界自然保護基金 (WWF) が開発した水リスク評価ツール
*3 年間総取水量の利用可能かつ再生可能な供給量に対する割合
*4 年間総消費量の利用可能かつ再生可能な供給量に対する割合
*5 利用可能な最良の世界的水不足リスク指標 (水枯渇、水ストレスなど) を統合したマルチモデル手法に基づく指標

2025年度は、全製造事業所を対象に、地域の水に関するリスク評価を実施しました。その結果、水リスクの中でも水ストレス地域に立地することが最も重要なリスク要因であるとの認識のもと評価を行い、中国、イタリア、米国、タイ、インド、ドイツ、エジプト、スペイン、ポーランド、トルコで操業している計24事業所^{*1}が、水ストレスの観点から水リスクがHighと特定されました。

それを踏まえ、事業運用上の水リスクを評価した結果、先にリスクを特定された事業所を含めすべての事業所の事業運用上の水リスクに関するリスクは、Very low～Lowとなりました。

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

なお、地域の水リスクが高い24事業所の水使用量は1.32百万 m³であり、日立の全製造事業所の水使用量9.26百万 m³の約14%を占めています。

^{*1} WASHサービスのみを使用している(製造用途では未使用)事業所は除外

サプライチェーンにおける水リスクの把握

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

2025年度は、Ecovadis Ratings受審社（取引実績や、所在国などの要素を鑑み選定した約2,500社を選定）のうち、環境に関する取り組み調査に回答いただいた1,928社の地域の水リスクを、AqueductとWater Risk Filterを用いて特定し、結果を関連部門と共有しました。今後は、調査対象を拡大するなどして、調達パートナーの水リスクのさらなる把握に努めていきます。

製造拠点における自然資本・生物多様性の評価

自然資本・生物多様性への取り組みの概要

日立は、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言を参考に、LEAPアプローチに基づく検討を進めています。直接操業の製造拠点を対象に、自然資本および生物多様性への依存や影響を把握し、自然関連リスクの低減と事業の持続可能性向上につなげることを目的としています。

製造拠点における評価の考え方とその概要、ならびに今後の取り組みの方向性について紹介します。

- ・優先地域の特定 (Locate)
製造拠点を対象に、生物多様性の観点からスクリーニングを実施しました。事業内容に応じたセクター区分を行い、自然資本との関係性が相対的に高いと考えられる事業領域を中心に、評価対象となる拠点を整理しています。
- ・自然資本への依存・影響の把握 (Evaluate)
自然資本への依存および影響については、自然資本評価ツールである ENCOREを活用し、操業に関連する生態系サービスへの依存や、事業活動が自然環境に及ぼす影響の傾向を整理しました。
その結果、水循環や防災機能などの生態系サービスが操業の安定性に関係していること、また一部の事業活動においては、化学物質の使用や排出、騒音や光といった外的要因が自然環境に影響を与える可能性があることを認識しています。
- ・自然関連リスクの整理 (Assess)
生物多様性の重要性や生態系の健全性、水に関するリスクについて

外部ツールによる自然関連リスクのセクター別スクリーニング(High以上)

自然関連リスク評価軸			セクター別自然関連リスクの相対的分布 (High以上)			
			Energy	Mobility	CI	DSS
自然資本	依存	洪水緩和サービス				
		教育・科学・研究サービス				
	影響	有害な土壌・水質汚染物質の排出				
		攪乱 (例：騒音、光)				
生物多様性		非温室効果ガスの大気汚染物質排出				
		重要性				
		健全性				
流域・水リスク		物理リスク				
		規制リスク				
		評判リスク				

Note: グレイの欄は、外部ツールにより当該セクターで「High」と判定された自然関連リスクを示す

は、WWF Biodiversity Risk Filter (BRF) およびWWF Water Risk Filter (WRF) を用いて確認を行いました。

これにより、事業特性や立地条件によっては、生態系や水資源への配慮がより重要となる拠点が存在することが示されており、リスクの性質に応じた対応の必要性を認識しています。

・今後の取り組み (Prepare)

日立は、これらの評価結果を踏まえ、自然関連リスクへの対応が重要と考えられる拠点を優先的に対象として、段階的な取り組みを進めていく方針です。

今後は、ENCORE、BRF、WRFによる評価結果を活用しながら、事業所周辺の自然環境や地域特性を踏まえた確認を行い、必要に応じて現地の状況把握や対話を進めていきます。こうした取り組みを通じて、自然環境への影響低減と事業の持続可能性の両立を図るとともに、TNFD提言を参考とした自然資本関連情報の開示の充実に取り組んでいきます。

生態系の保全の取り組み

日立では、従来から取り組んできた生態系保全活動に加え、「昆明・モントリオール生物多様性枠組 (GBF)」に示された国際目標への貢献を意識した取り組みを推進しています。

具体的には、GBFにおいて2030年までの国際目標として掲げられている、陸域・海域の少なくとも30%を保全する「30by30」に貢献する取り組みとして、自然共生サイトの認定取得や森林保全活動を進めています。また、生物多様性への主要な人為的脅威の低減を目的とする国際目標を踏まえ、外来種対策やプラスチック汚染の防止・削減をテーマとして、各BU・グループ会社がそれぞれ目標を設定し、計画的に活動を展開しています。

さらに、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) のLEAPアプローチに基づく検討を通じて、生態系の保全は、各事業・拠点がその事業特性や地域特性に応じて対応すべき重要な課題であることを再認識しました。

自然資本や生態系サービスは、社会インフラ事業を中核とする日立の事業活動を支える基盤であり、その劣化は中長期的な事業リスクにもつながります。こうした認識のもと、事業のレジリエンスを高めていくため、地域社会や関係するステークホルダーとの連携を図りながら、生物多様性の保全にとどまらず、流域単位での健全な水循環の維持や生態系サービスなど、幅広くネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みを推進していきます。

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

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

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

環境省・生物多様性のための30by30アライアンスへの賛同

30by30とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる (ネイチャーポジティブ) というゴールに向け、2030年までに自国の陸域・海域の少なくとも30%を保全・保護することを目標とする国際的な枠組みです。



環境省・自然共生サイトに認定

自然共生サイトとは、ネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みの一つとして、環境省が2023年度から認定を開始した制度です。企業の森や里地里山、都市緑地など、民間の取り組みにより生物多様性の保全が図られている区域が認定対象となります。認定区域は、保護地域との重複を除

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

日立製作所は活動の趣旨に賛同し、自らも取り組みを進めています。

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

き、OECM (Other Effective area-based Conservation Measures: 保護地域以外で生物多様性保全に資する区域) として国際データベースに登録され、30by30目標の達成に貢献します。

日立では、2023年度に3サイトが自然共生サイトとして認定されました。

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

化学物質の管理

日立は、都市域大気汚染の原因の一つである揮発性有機化合物：Volatile Organic Compounds (VOC) をはじめとする化学物質について、大気・水環境への汚染物質排出を抑制するだけでなく、使用量を適正に管理することが、自然資本へのインパクトを最小化する上で重要であると考えています。

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

製品の含有化学物質管理

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

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

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

区分の具体例

禁止物質群 (レベル1)

日本国内外で製品 (包装材を含む) への使用が原則的に禁止されており、調達品に使用される可能性のある物質

管理物質群 (レベル2)

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

事業活動における化学物質の管理

工場などから排出される化学物質について、日立はこれまで、削減推進対象物質^{*1}の設定や管理対象範囲の拡大などを通じて、排出量の低減に継続的に取り組んできました。削減事例は英語・中国語に翻訳し、日立グループ全体で共有することで、グローバルでの横展開と管理レベルの向上を図っています。

各事業所においては、所在地の法令に基づき、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、揮発性有機化合物(VOC)などの大気排出量^{*2}を定期的に測定・管理しています。これらの対象物質は、国内外の製造事業所を対象に、ESG-MSSを活用して継続的に監視しており、法令遵守および自社基準に基づく管理を徹底しています。

2024年度までの「2024環境行動計画」では、化学物質大気排出量原単位について、基準年度である2010年度比8%改善を目標に掲げ、改善率29%と目標を大幅に達成しました。VOC含有塗料から水溶性塗料や粉体塗装への切り替え、塗装工程や洗浄工程のプロセス改善などの施策により、排出量の大幅な削減を実現しています。

こうした実績を踏まえ「2027環境行動計画」では、化学物質排出量削減を単独の数値目標としては設定せず、これまでの大幅な削減によりリスクが十分に抑制されたことを受けた「管理フェーズへの移行(KPIの選択と集中)」として位置づけています。一方で、SOx、NOx、VOCを含む大気排出量については、引き続き定期的な測定・監視を実施し、法令遵守および自社基準による管理の維持を実質的な目標としています。

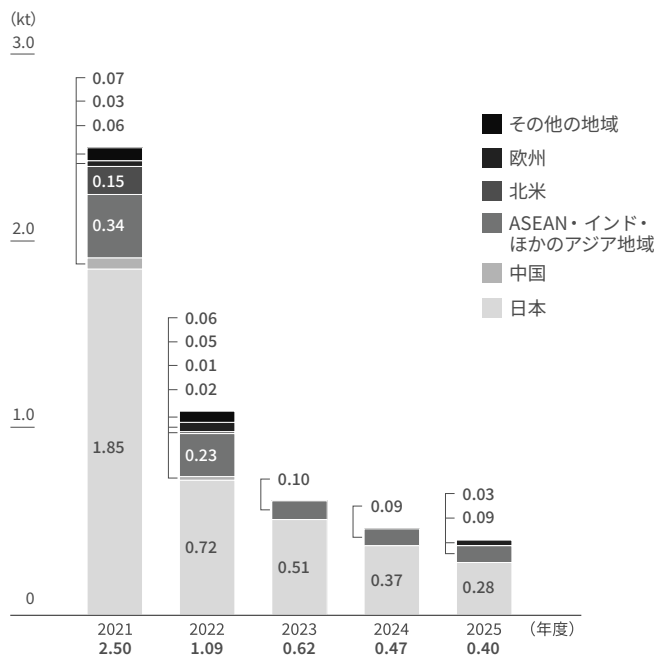
さらに、製品の設計・開発段階においてライフサイクルアセスメント(LCA)を実施し、製品のライフサイクル全体を通じた環境負荷を評価する中で、低VOC塗料や代替物質の採用などを推進しています。これにより、製品のライフサイクル全体での化学物質排出の抑制が図られる仕組みを構築しています。

日立は今後も、継続的な監視と管理を通じて、化学物質による環境リスクの低減に取り組んでいきます。

^{*1} ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質。2025年度の排出量実績においては、約100%がVOCに分類されます

^{*2} 事業所別のデータ(測定値、排风量、含有率など)より算出

化学物質大気排出量の推移(日立 グループ)



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

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

^{*2} 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

Leadership and Empowerment

077 グローバル人財マネジメント
087 働きがいのある職場環境

「タレントマネジメント」「トータルリワード」 「One HRプラットフォーム」を中核とした人財戦略を 推進しています

日立は、世界トップクラスの人財の確保を通じてグローバル競争力を高めるため「タレントマネジメント」「トータルリワード」「One HRプラットフォーム」を中核とした人財戦略を推進しています。

タレントマネジメントでは、グループ全体で人財の獲得・育成・配置を推進するグローバルな仕組みを強化するとともに、将来の事業成長を支えるリーダー育成を推進しています。

トータルリワードでは、成果に基づく報酬（ペイ・フォー・パフォーマンス）の考え方のもと、報酬制度の透明性・公平性・市場競争力の強化に取り組んでいます。

One HRプラットフォームでは、人財データの可視化と活用を通じてグローバルでデータドリブンな人財マネジメントを支えるとともに、新たなデジタルケイパビリティの開発を推進しています。

人財は、日立の持続的な成長と社会価値創造の基盤です。AIやデジタル技術、そしてビジネスニーズが進化し続ける中で、将来に向けて必要となるスキル、リーダーシップ、そして能力を開発することがますます重要になっています。

One Hitachiを通じて、グループ全体の多様な人財と専門知識を結集し、事業戦略の実行と長期的な持続的成長を支える能力を強化しています。

人財への投資をはじめ、健康・安全・ウェルビーイングを重視するとともに、組織の強化を進めることで、イノベーションを推進し、お客さま、社会、そしてステークホルダーの皆さまに持続的な価値を創出するためのケイパビリティを構築しています。



瀧本 晋

執行役常務

Deputy CHRO兼人財統括本部副統括本部長兼

グローバル安全衛生マネジメント推進本部長

PLEDGES リーダーシップ動画 — Leadership and Empowerment

▶ 視聴する

Leadership and Empowerment 2025年度ハイライト

550人

成長戦略の実現を支えるグローバルリーダー数

69.2ポイント

従業員成長マインドセットスコア

73.3ポイント

従業員エンゲージメントスコア

グローバル人財マネジメント

グローバル人財戦略

日立は、人こそが価値の源泉であるとの考えを基盤とし、経営計画「Inspire 2027」のもと、人的資本への積極的な投資を進め、グローバルに選ばれる会社 (Employer of choice) となることをめざします。

急速な技術進展や人財をめぐるグローバル競争の激化、求められるスキルの高度化といった外部環境を踏まえ、将来顕在化し得るリスクや組織課題を先取りして対応するために、「タレントマネジメント」、「トータルリワード」、「One HRプラットフォーム」の3つを重点領域と位置づけ、体系的に取り組んでいます。

これにより、グループ全体の力を最大限に引き出し、社会およびすべてのステークホルダーに対する長期的な価値創出をめざしています。

タレントマネジメント

日立は、グローバルで採用・育成・配置を効果的に連動させ、従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成と能力開発を支援しています。その中でも、事業戦略の実現に資するリーダー人財の育成と将来の経営人財を継続的に輩出するサクセッションプラン (後継者育成計画) の強化に注力しています。

トータルリワード

日立は、職務に基づく報酬体系と、成果に連動した報酬 (ペイ・フォー・パフォーマンス) の考え方を中核に、透明性、公平性、市場競争力を高めるトータルリワードへと変革を進めています。

これにより、多様な人財のグローバルでの獲得・定着およびモチベーション向上を支える、日立ならではの魅力ある制度の構築をめざしています。

One HR プラットフォーム

日立は、グループ全体の人財データを統合し、プロセスと従業員体験のデジタル化を推進する基盤の構築を通じて、グローバルでの一貫性と地域特性を踏まえた実行の両立を支えています。

統合的な枠組みを通じて、戦略の実行力を高めるとともに、従業員一人ひとりの成長とエンゲージメントを促進し、事業成長および社会への長期的な価値創出を実現していきます。

3つの重点領域／6つの主要施策／HRプログラムの関連

3つの重点領域	6つの主要施策	HRプログラム			
タレント マネジメント	人財の獲得・育成・ 配置の促進による シナジー強化	人財獲得に向けた 取り組み 	人財配置に関する 取り組み 	日本における ジョブ型人財 マネジメントの推進 	従業員成長マインドセットの 醸成 
		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 	「学習する組織」の 構築に向けた 人財育成の取り組み 	各地域 (統括会社) における能力開発 	グローバル・パフォーマンス・ マネジメント (GPM) 
	持続的な成長に向けた リーダー育成	グローバルリーダーの選抜 および育成 (GLD) 			
トータルリワード	ハイパフォーマンス 文化の醸成	グローバル報酬フィロソフィー および公正な評価・ 処遇の徹底 	日本における 報酬水準・制度 	日本における定年後 再雇用制度 	
	従業員への インセンティブ付与を 通じた企業価値の向上	経営リーダー層への 譲渡制限付株式 ユニット制度 (RSU) 	従業員持株制度 (従業員持株会 およびESPP) 	日本における従業員の 資産形成支援の 取り組み 	
One HR プラットフォーム	「One Hitachi」の連携 に向けたグローバル人財 プラットフォームの強化	日立グローバル・グレード (HGG) 	グローバル人財マネジメント 統合プラットフォーム 	新規参画企業の 統合 	
	AIの専門性強化と 実装推進	AIプロフェッショナル人財の 獲得・育成 	AIリテラシー プログラム 	人財オペレーションにおける AI活用 	ピープルアナリティクスの 推進 

グローバル人財マネジメント体制

人財戦略を確実かつ効果的に実行するため、日立はグローバルに統合された人財マネジメント体制を構築しています。Chief Human Resources Officer (CHRO) のリーダーシップのもと、グループ全体を統括する人財部門と各事業部門・各地域の人財部門が一体となり、人財施策を効果的に推進しています。

以下3つの中核要素を相互に連携させることで、一体的なオペレーションを実現しています。

- ① グローバルで戦略を策定
- ② 主要なグローバルプログラムを共同で設計
- ③ 各事業・各地域の特性を踏まえて各プログラムを実行

各プログラムの策定および実行に関する重要事項は、経営会議に附議して議論・決定しており、必要に応じて取締役会にも報告しています。

また、部門横断のワーキンググループを活用し、多様な視点を取り入れることで施策の質を高め、各プログラムを効果的に推進しています。

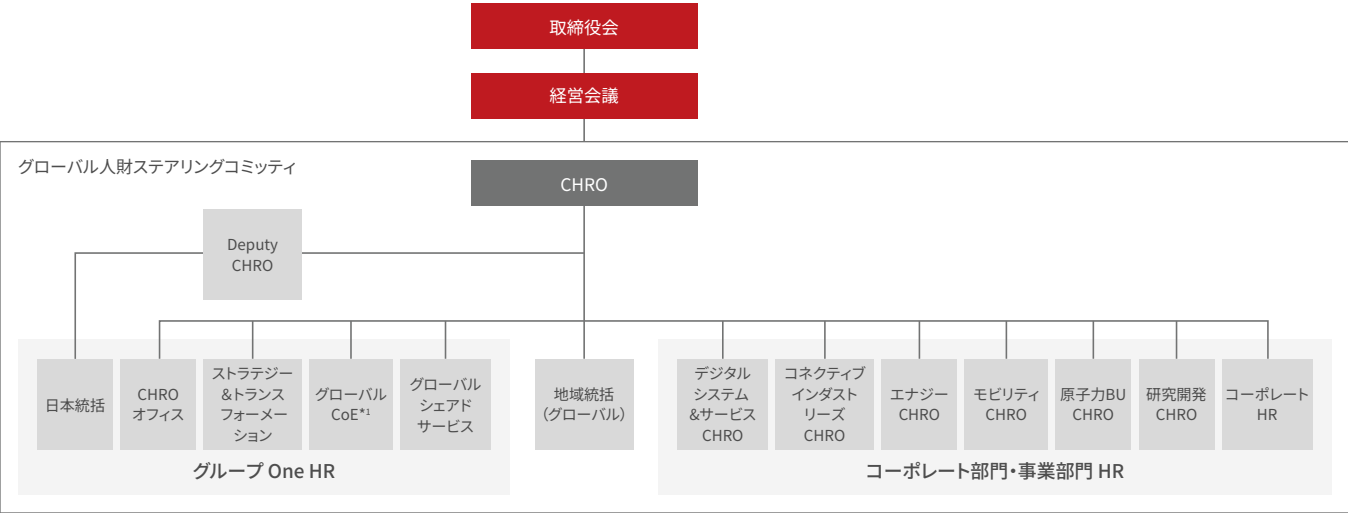
グローバル人財目標

PLEDGES

日立は、人財戦略を確実に実行し、進捗を体系的にモニタリングするため、グループ横断の人財目標およびKPIを設定しています。

2025年度においては、これらの取り組みが着実に進展し、主要な指標において成果が見られました。

グローバル人財マネジメント体制



*1 Center of Excellence

グローバル人財目標

PLEDGES 戦略の柱	含まれるテーマ	KPI	2027年度目標	2025年度実績
Leadership	人財の獲得・育成、 個々人のリーダーシップ	成長戦略を実現するグローバルリーダー数	1,000人	550人
		AIプロフェッショナル人財数*2	50,000人	39,000人
		従業員成長マインドセットスコア*3	70 ポイント	69.2ポイント
Empowerment	従業員エンゲージメント*1、 カルチャー醸成	従業員エンゲージメントスコア*3*4	80 ポイント*5	73.3ポイント
		譲渡制限付株式ユニット付与対象人数	1,500人	1,800人
		グローバルでの持株制度対象人数	150,000人	130,000人

*1 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 社内育成プログラムの修了、ベンダー認定のAI関連資格の取得など、所定の要件を満たした実績の累計件数。数値は千人単位で表示

*3 役員報酬と連動

*4 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動機意欲」の4点から測定)

*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)

従業員エンゲージメントの向上

日立は、人財マネジメントの一環として、グローバル従業員サーベイ (Hitachi Insights) を通じて従業員エンゲージメントを継続的に把握するとともに、その取り組みを評価・改善するために、従業員エンゲージメントスコアをKPIとして設定しています。

具体的には人財の配置、企業文化および職場環境などにかかわる主要な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）に焦点をあて、各種施策を展開しています。

また、タウンホールミーティング、ラウンドテーブルディスカッション、社内のソーシャルプラットフォームを通じて、経営層と従業員との双方向コミュニケーションの強化を図っています。

こうした取り組みの結果、2025年度の従業員エンゲージメントスコアは73.3ポイントとなり、2024年度比で1.8ポイント向上しました。Inspire 2027においては、80ポイントという意欲的な目標を掲げており、その達成に向けて引き続き取り組みを推進していきます。

2026年度以降は、従業員からのフィードバックをさらに効果的に活用するため、サーベイの再設計を進めるとともに、分析およびアクションプラン策定においてAIの活用を進めていきます。

加えて、サーベイ結果の活用により上長とチームメンバーの対話を促進し、従業員一人ひとりのオーナーシップを醸成するとともに、専門性の成長と組織全体のパフォーマンス向上をめざします。

経営陣によるコミュニケーション活動

「Ask Me Anything」セッション

CHROが従業員からの質問に直接回答する「Ask Me Anything」セッションを定期的に開催しており、グローバルで数多くの従業員が参加しています。双方向コミュニケーションを促進することで会社の戦略的優先事項や事業の方向性、人財戦略に対する理解を深めるとともに、インクルーシブで参加型の職場文化の醸成を図っています。

タウンホールミーティング

タウンホールミーティングは、経営層と従業員が直接の対話を通じて、経営戦略や重要課題を共有するとともに従業員の「自分ごと化」を促し、エンゲージメント向上と企業文化の浸透、ならびにOne Hitachiとしての一体感の醸成を図っています。

タレントマネジメント

人財の獲得・育成・配置の促進によるシナジー強化

急速に変化する事業環境に機動的・継続的に対応するため、職務を基軸とした統合的なタレントマネジメントの枠組みを通じて、戦略実行に必要な人財・スキルの強化と、リーダーを適時・適所に配置できる体制の強化に取り組んでいます。また、人財の採用・育成・配置を一体的に連動させることで、グループ全体での効果的な人財流動を実現するとともに、継続的な学習と成長マインドセットの醸成を図っています。

人財獲得に向けた取り組み

日立では、人財獲得競争の激化や新たなスキルの急速な出現、候補者の価値観や人口動態の変化を踏まえ、グローバル Center of Excellence (CoE) を中心に、タレントアクイジション（人財獲得）とタレントマネジメント（人財管理）の両チームが緊密に連携し、統合的な人財戦略を推進しています。

また、ビジネスユニット (BU) のタレントアクイジションチームを各地域・セクターに配置し、機動的な採用活動を行うとともに、若手人財向けのプログラムや専門性の高いポジションへの登用を推進しています。

日本においては、新卒採用を中心に、ジョブ型を念頭においた個々のキャリア志向に応じたタレントアクイジション戦略を推進しています。個人のキャリア志向と具体的な職務を結びつけ、それぞれの強みや希望に応じた最適な役割とのマッチングを図っています。具体的な取り組みとしてジョブ型インターンシッププログラムを実施しており、新卒候補者が実際の職務や業務にかかわることで、専門領域や適性の理解を深め、より主体性と納得感の高いマッチングを実現しています。

事業成長に資する戦略的ワークフォースプランニング/日立レール

日立レールは、長期的なプロジェクト見通しと技術ロードマップ、地域別成長戦略を有機的に連動させ、将来的に必要な人財をスキルベースで特定し、戦略的な人財獲得を推進しています。その結果、汎用スキルを有する人財や関連産業からの多様な人財を獲得することができ、長期的なエンプロイアビリティの強化につなげています。

人財配置に関する取り組み

日立では、役割・ケイパビリティ・事業戦略を整合させるグローバルかつ体系的なアプローチにより、人財の最適配置を進めており、組織全体にわたる効果的な人財活用を推進しています。

また、グローバル軸・事業軸・地域軸で実施するタレントレビューを通じて、従業員一人ひとりのケイパビリティ、パフォーマンス、ポテンシャルを可視化し、最適な人財配置や後継者育成計画に活用しています。さらに、社内公募制度を通じて、事業や地域を越えた内部人財の異動や活用を促進するとともに、多様なキャリア機会へのアクセスを提供することで、変化する事業ニーズへの対応力を高めています。

これらの施策は、グローバルにおけるタレントモビリティ(人財の流動化)に関する方針・枠組みの強化や、特に日本におけるジョブ型人財マネジメントの導入・拡大にもつながっています。

人財の最適配置を通じて、従業員のモチベーション向上と目的意識への共感を高め、個人と組織の持続的な成長を促進するとともに、変化への対応力の強化やリーダー人財の継続的な育成を通じて、事業戦略の実行性を支えています。

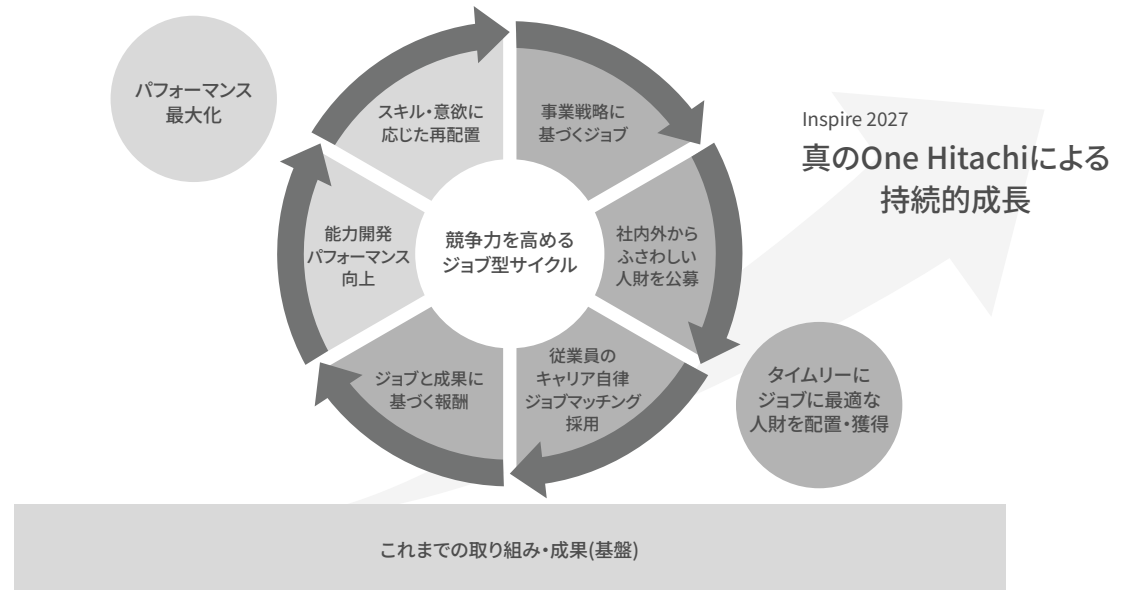
日本におけるジョブ型人財マネジメントの推進

日立は、制度・仕組みの整備に加え、意識・行動変革を促す取り組みを通じて、日本におけるジョブ型人財マネジメントを推進し、その基盤は概ね確立されました。

具体的な成果は複数の領域に表れており、例えば、グループ内の社内公募制度においては、過去5年間で募集ポジション数および応募者数のいずれもが約2倍に増加しました。

このように、職務内容や求められる要件を明確にすることで、従業員が自らのスキルやキャリア志向に応じて主体的に応募する機会が拡大し、国籍、性別、年齢といった属性に左右されることなく、個人の意欲や能力に基づいて、各職務に最適な人財が配置されるケースが着実に増えています。

日立のジョブ型人財マネジメントにおけるめざす姿



従業員成長マインドセットの醸成

日立は、変化する事業ニーズに柔軟に対応できる俊敏性（アジリティ）を強化し、一人ひとりがオーナーシップと主体性を発揮し、継続的な学習に取り組める革新的かつ目的志向の企業文化の醸成に取り組んでいます。

具体的には、日立グループコア・コンピテンシー^{*1}の導入を通じた心理的安全性の高い職場環境の整備や、事業ニーズと連動したリスキリング・アップスキリング施策の拡充を進めています。また、経営層および管理職が中核的な役割を担い、コーチングや建設的なフィードバック、挑戦からの学びを重視した育成プログラムを通じて従業員を支援しています。さらに、グローバルでの人財の異動・配置を促進することで、従業員が経験と視野を広げ、変化の激しい環境下においても主体的に行動し、意見を発信

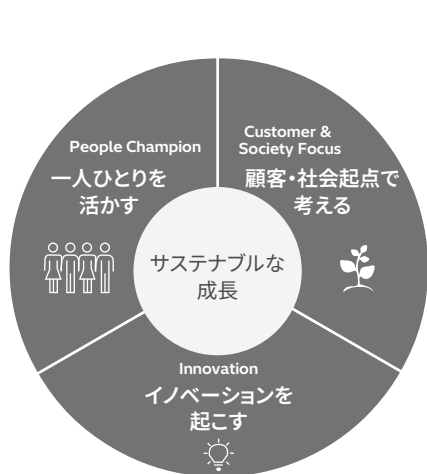
し、継続的に能力を高めていく企業文化の定着を図っています。

これらの取り組みの進捗は、グローバル従業員エンゲージメントサーベイ（Hitachi Insights）を通じて、学習意欲、適応力、企業文化および管理職による支援に対する意識を測定する「成長マインドセットスコア」をKPIとして継続的にモニタリングしています。2025年度における成長マインドセットスコアは69.2ポイントとなり、2027年度の目標である70ポイントに向けて着実に進展しています。

今後も、さらなる活躍をめざす従業員がその目標を達成できるよう、適切な環境と体制を整える仕組みを継続的に強化していきます。

^{*1} 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现すればよいかを具体的に定義したものの

日立グループ コア・コンピテンシー



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

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、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おり、これまでに約19,500人（2026年3月末時点）が参加しています。今後も、全世代を対象として継続的に実施していきます。

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可能な「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人財配置を支援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最大限に引き出し、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。

「学習する組織」の構築に向けた人財育成の取り組み

日立では、デジタル技術の急速な進展や社会の複雑化に対応し、グローバルでの組織能力向上と事業の成長を牽引する「学習する組織」の醸成をめざし、すべての従業員が必要な知識・スキルを継続的かつタイムリーに習得できる環境の整備を進めています。

多様な市場で事業を展開する日立では、ケイパビリティの構築・展開に関する共通フレームワークを整備し、地域ごとの事業環境や市場特性を踏まえた実行を通じて、グローバルでの一貫性と現場での実効性の両立を図っています。

これらの施策は、日立アカデミー^{*1}をはじめとするグループ共通のプラットフォームやプロセスに支えられており、グローバル共通研修、デジタルおよびデータ関連のケイパビリティの強化、タレントレビュー、後継者育成計画、リーダー育成などを通じて、組織全体で一貫した人財施策を推進しています。

2025年度からは、間接部門に所属する従業員全員を対象にLinkedIn Learning^{*2}の利用を拡大し、グループ共通の学習プラットフォームとして

拡充しました。さらに、2026年度からは、LinkedIn Learningを幅広い研修プログラムに組み込むことで、自律的な学習のさらなる促進を図っています。

加えて、管理者向けにグローバル共通の職務別研修プログラムの展開も進めています。

日本においては、Learning Experience Platform (LXP) も活用しています。複数の学習プラットフォームを統合し、スキルや学習進捗、ナレッジの可視化・共有を可能にすることで、従業員一人ひとりに最適な学習機会を提供しています。このLXPは、学習基盤としての役割を担うとともに、職務に基づく人材管理の高度化にも貢献しています。

*1 日立グループの人材育成を担う研修機関（コーポレートユニバーシティ）。2019年に日立グループの3つの研修機関が統合して設立され、DX推進、IT・OTスキル、グローバルリーダー育成などの教育・研修事業を国内外に展開

*2 世界最大級のプロフェッショナルネットワーク「LinkedIn」が提供するオンライン動画学習プラットフォーム

階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2025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	7カ国/地域（日本、アメリカ、イギリス、インド、シンガポール、中国、台湾）にて開催し、3,086人が参加

グローバルプログラムを通じた若手人材の育成 / 日立エナジー

日立エナジーの「Global Power+ Graduate Program」は、STEM分野の新卒人材を対象に、6カ月ごとのジョブローテーションを通じて実務経験を提供するもので、その目的は、将来のリーダーとなる優秀な若手人材を惹きつけ、育成することです。

これまでに、約35カ国から320人以上が参加し、プログラム期間中の定着率は99%、修了1年後の定着率は96%と高く、多様で持続可能な人材育成に貢献しています。

各地域（統括会社）における能力開発

日立では、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）が、グローバルな共通枠組みとの整合を図りつつ、地域ごとの優先課題に応じて能力開発施策を展開し、地域横断での実行を推進しています。

これらの取り組みを通じて、人材の能力基盤を強化するとともに、多様な市場においても一貫性を保ちながら施策を実行できる体制を構築しています。

グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM)

グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM) は、組織および個人の継続的な成長を促進することを目的とした、業務マネジメントおよびパフォーマンス向上の基盤となる仕組みです。

日立は、全社員に期待される行動として「日立グループ コア・コンピテンシー（行動目標）」を定め、GPMにおける評価・育成の共通基準として全従業員に適用しています。上司は、部下が目標を達成できるよう、コーチングやフィードバックを通じて支援するとともに、継続的なパフォーマンス向上を促します。また、従業員が発揮すべきスキルや行動を明確化するとともに、それらが事業の成長にどのように貢献しているかを示すことで、仕事へのやりがい高め、業務や自己成長に主体的に取り組む姿勢を育んでいます。

2025年度は、より高度なタレントマネジメントの実現をめざし、成果と行動の両面を将来志向で評価できるよう、評価項目および定義の見直しを行うとともに、率直で建設的なフィードバックを促進するためのガイドラインを整備しました。今後も個人と組織双方の成長を一層加速させていきます。

持続的な成長に向けたリーダー育成

日立では、事業のグローバル化や急速な環境変化に対応し、将来にわたってグループ全体を牽引できるリーダー人材の育成を人材戦略の重要な柱としています。

将来のリーダー人材の層を強化するため、「これからのリーダーに求められる要件」を再定義し、それに基づいてあらゆる階層の人材を対象に、リーダーシップ開発プログラムの高度化を進めています。具体的には、迅速に学び、組織全体を俯瞰した戦略的思考と変革の推進、多様な人材を活かし明確なビジョンを示して周囲を鼓舞できるリーダーシップの開発をめざしています。

こうした取り組みを通じて、日立は次世代のグローバルリーダーを育成するとともに、グループ全体の後継者育成計画を支え、継続的にリーダー人材を育成・輩出する仕組みの構築を推進しています。

学習とコーチングを通じたリーダーの育成 / 日立エナジー

日立エナジーの「Power Your Leadership」は、eラーニングやワークショップ、協働型学習プログラムを通じて、世界中の管理職にリーダーシップ意識と行動変革を促すプログラムです。さらに、全従業員向けとリーダー向けのプログラムを組み合わせたプロフェッショナル・コーチングも提供しています。

これまで、2022年度から2025年度の間に250人以上が参加し、2,100時間以上のコーチングを実施しており、個々の内省と能力開発を促進しながら、組織全体の変革を推進しています。

トータルリワード

ハイパフォーマンス文化の醸成

日立は、従業員が安心して能力を発揮し、野心的な挑戦に取り組める環境を築くため、公正で透明性の高い評価・処遇、成果に応じた適切な報酬制度、長期視点のインセンティブ、ライフステージに応じた支援制度等を通じた、従業員のエンゲージメントとパフォーマンスの最大化を図っています。

日立におけるトータルリワードは、短期的な成果のみならず、将来に向けた成長や挑戦という行動評価も重視し、組織への継続的な貢献を後押しする仕組みとして設計されています。

これにより、ハイパフォーマンス文化を強化するとともに、持続的な競争力の確立につなげています。

グローバル報酬フィロソフィーおよび公正な評価・処遇の徹底

日立は、国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関する宣言」に示される人権を尊重・支持するとともに、公正な評価および報酬の確保に取り組んでいます。

また、国籍を問わず多様な人財が活躍できるよう、人財を公正に評価・処遇するためのグローバルで一貫した制度の確立が不可欠であると考えています。

こうした考えのもと、日立は「日立グローバル・コンペンセーション・フィロソフィー（Global Compensation Philosophy）」を策定しました。本フィロソフィーは「日立グループ・アイデンティティ」を体现し、事業成長を牽引するとともに、株主や顧客を含むステークホルダーへの価値最大化に貢献する人財の確保・定着と従業員エンゲージメントの向上につなげることを目的としています。グループ全体で共有される次の3つの基本原則に基づき、運用しています。

1. 市場競争力の確保
2. ペイ・フォー・パフォーマンス
3. 透明性の確保

報酬の決定にあたっては、事業を展開する各国・地域の法令および規制を遵守しています。例えば、日本においては、最低賃金要件への適合を確保するため、システムを通じた包括的かつ定期的な確認を実施しています。

各国・地域の産業特性や労働市場の状況を踏まえ、公正かつ競争力のある成果連動型報酬制度を構築した上で、その報酬決定の仕組みをすべての社員に周知しています。その上で毎年すべての社員のパフォーマンスを評価し、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が変動する仕組みを導入しており、評価結果に加え、評価プロセスを通じて明らかになった強みや改善点、今後の課題や目標についてもフィードバックを行い、従業員一人ひとりの成長を後押ししています。

日本における報酬水準・制度

日立製作所においては、労働市場環境の変化や人財の流動性の高まりを踏まえ、市場競争力のある処遇の実現を目的に、各職務等級における報酬水準の見直しを行い、報酬レンジの引き上げを実施しました。これは、従業員一人ひとりの挑戦と成果を適切に評価・還元することで、エンゲージメントの向上と価値創出の好循環を生み出すことを狙いとしています。

併せて、職務や役割に基づく公正で透明性の高い処遇を実現するため、日本においてもジョブ型報酬への段階的な転換を進めており、専門性や役割の重要性に応じた報酬設定を可能にすることで、事業戦略に即した人財ポートフォリオの構築を図っています。また、採用時に職位別の報酬レンジを公開する等、報酬に関する透明性の高い情報開示も進めています。

職務に基づく報酬制度の導入を進めることで、職務内容や責任の大きさに応じたより明確な報酬基準を設定し、従来の職能型報酬制度と比較して、報酬に対する透明性と納得感が高まっています。

日本における定年後再雇用制度

定年退職および再雇用制度のある日本においては、日立製作所および一部の国内グループ会社で、今後定年を迎える従業員の増加が見込まれています。このような状況の中で、従業員がこれまでに培ってきたスキルや経験を活かして活躍することは、事業の持続的な成長に不可欠であると考えています。

年齢にかかわらず活躍できる環境の実現に向けて、定年退職後の再雇用制度においては、労働条件を定年前と同様の枠組みとするとともに、再雇用後は従事する職務に基づき処遇する仕組みを導入しています。

従業員へのインセンティブ付与を通じた企業価値の向上

日立は、複雑で変化の激しい事業環境において、従業員の長期的な視点をもった行動を促すため、従業員のインセンティブを企業の長期的な価値創出と整合させることを、人財戦略における重要な要素の一つと位置づけています。

日立はグループ全体における持続的な成長と価値創出を支える強固な基盤の構築を進めています。

経営リーダー層への譲渡制限付株式ユニット制度（RSU）

日立は、これまで日立製作所の執行役および理事、ならびに一部のグループ会社役員に限定していた株式報酬を、今後は対象となる日立グループ会社社員の拡大に加え、一部従業員にも付与します。これにより、経営リーダー層にオーナーシップの意識を浸透させ、経営的視点の醸成を促すとともに、対象従業員と株主の利益を一致させることで、長期的な企業価値創出を図ります。さらに、本制度の拡充による従業員エンゲージメントの向上、および優秀な人財の獲得と定着をめざしています。

また、2026年4月より、日立製作所の従業員ならびに一部の子会社の取締役と従業員のうち、各事業部門のCEOやコーポレート部門等の部門長から2～3階層下に位置する経営リーダー層を対象に、世界約40カ国以上の約1,800人にRSUを付与しました。^{*1}

^{*1} 海外法規制により株式を交付することが困難な国の居住者等に対しては、信託による当社株式の交付に代えて、RSU 相当額の金銭を給付する予定

従業員持株制度(従業員持株会およびESPP)

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を受け取ることができ、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(2026年3月末時点)。

また、日本以外の国・地域の従業員^{*1}も株式を購入できるよう、新たな仕組みの導入を推進しています。

この取り組みを通じ、資産形成の支援・ウェルビーイングの向上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

日本における従業員の資産形成支援の取り組み

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・安定およびウェルビーイングの向上につなげています。

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。

One HRプラットフォーム

「One Hitachi」の連携に向けたグローバル人財プラットフォームの強化

日立は、人財の可視化と最適配置を支え、グループ全体の競争力強化につなげるため、グローバルで統合されたタレントマネジメント基盤の構築を推進しています。人財データベースの構築や、選抜されたトップ人財を対象とするグローバルリーダー育成プログラムの導入を起点に、職務等級およびパフォーマンスマネジメントの共通化、グローバル学習プラットフォームの導入を進め、グローバル人財プラットフォームを強化しています。

これらの施策を通じて、国や事業を越えた人財の可視化を進めるとともに、リーダー人財の戦略的な育成および登用を可能にし、組織全体の意思決定力と実行力の強化につなげています。

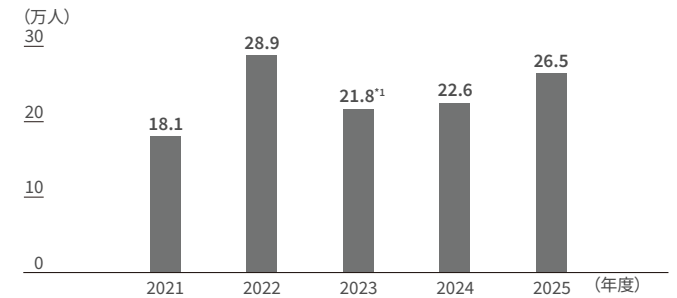
日立グローバル・グレード(HGG)

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。

グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

グローバル人財マネジメント統合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

新規参画企業の統合

日立は、M&Aにより新たに加わった企業をグローバルな人財の共通フレームワークへ段階的に統合しています。

具体的には、各地域の事業環境や市場特性を踏まえつつ、共通の人事システム、タレントマネジメントの仕組み、ガバナンスプロセスの導入を進めています。

これらの取り組みを通じて、日立は新たに加わった人財の円滑な統合を支援するとともに、グループ全体における組織の一体感と戦略的整合性の強化を図っています。

人財成長の規模拡大を支えるグローバル人財プラットフォーム/日立エナジー

日立エナジーは、強固なデジタル基盤と標準化されたプロセスを活用し、Inspire 2027において、15,000人規模の採用を支えるグローバルな人財プラットフォームの強化を進めています。その目的は、単一の人財データと標準化されたガバナンスにより、データ品質の向上、業務効率化、部門横断の連携強化を実現し、規模拡大に対応できるデータドリブンな人財マネジメントを可能にすることです。その結果、年間100万件を超える応募処理や大規模採用への対応が可能となり、オートメーションやデータ分析を活用して業務効率を高めるとともに、多様性・包摂性および高パフォーマンス文化の強化に貢献しています。

AIの専門性強化と実装推進

日立は、AIを将来に向けた競争力および価値創出の重要なドライバーと位置づけ、AIに関する専門性の強化と社内への浸透を人財戦略の中核要素の一つとしています。将来を見据えた人財および組織の実現に向けて、AIを理解し活用できる能力の育成は不可欠であると考えています。

一方で、AIに関する知識やその活用スキルが組織全体に十分に浸透しない場合、技術進化への対応の遅れや、競争力の低下につながるリスクに加え、リスクマネジメントや倫理面での課題が顕在化する可能性も認識しています。

これらを踏まえ、日立はグループ全体でAI関連ケイパビリティの強化を通じて事業変革の実行力を高めるとともに、テクノロジーに起因するリスクを適切に管理し、持続的かつ中長期的な成長の実現をめざしています。

AIプロフェッショナル人財の獲得・育成

日立は、2024年度より、AIプロフェッショナル5万人の育成をめざし、AI人財の強化に取り組んでいます。

AI技術の進化とその適用範囲の拡大により、エージェンティックAI（自律的に意思決定・実行を行うAI）、フィジカルAI（ロボティクス等により現実世界で作業・操作を担うAI）等へ注力エリアが拡大しており、育成・採用の両面から、各部門における事業推進に必要なAIスキル・ケイパビリティの獲得を推進しています。

本取り組みを通じて、2025年度は、AIプロフェッショナル人財を約39,000人規模まで拡大することができました。育成にあたっては、各事業推進に必要な人財に求められるスキルを迅速に習得させるため、日立独自の育成プログラムに加え、多様な外部リソースを柔軟に組み合わせて、グローバルに展開しています。

業務支援AI応用プロジェクト / 日立電梯(中国)有限公司

日立電梯(中国)有限公司は、AI管理プラットフォームを構築し、事業部門間でAI能力の共有・再利用を可能にするとともに、業務プロセスへの活用を通じて、業務支援AI応用プロジェクトを推進しています。その目的は、標準化およびプラットフォーム化により部門横断の連携を強化し、信頼性が高く人間中心の考え方に基づくAI活用により、グループ全体のデジタルトランスフォーメーションを加速させることです。その結果、部門間の連携および全体最適化が進展し、持続的かつ拡張可能なAI活用が可能になるとともに、組織の一体感と実行力の向上につながっています。

AIリテラシープログラム

日立は、従業員教育、実践的なAI活用、そして強固なガバナンスを統合した、組織横断的かつ体系的な取り組みにより、AIリテラシーの強化を進めています。この取り組みは、次の3つの柱に基づいています。

1. AI Center of Excellence (AI CoE)：日立グループの責任あるAI原則に基づき、安全性・倫理性・実践性を確保しながら、AIの活用による価値創出を推進する全社組織
2. 全社的なAIリテラシー研修プログラム：AIに関する基礎的な理解の醸成、AI技術への親和性の向上、ならびにリスクマネジメントやAI活用に向けた準備意識の強化
3. 部門横断的なコミュニティ、デジタル・コミュニティ・オブ・プラクティス：CopilotなどのAIツールを日常業務へ組み込む取り組みを通じて、AI活用の知見を共有するとともに、ナレッジ共有や従業員同士の相互学習を通じて、継続的な学習を促進

人財オペレーションにおけるAI活用

日立は、人財プラットフォームおよび一部の外部デジタルプラットフォームにおいてAIを活用し、従業員の生産性向上、業務効率化、ならびに従業員体験の向上を図っています。

具体的には、AIの活用により、採用における応募者選考や面接日程調整、オンボーディングプロセス、および人員データ分析などの自動化を進めています。これにより、人財部門は管理・事務中心の業務から、事業成長や人財育成を支える付加価値の高い戦略的業務に注力できる体制を構築しています。

また、外部AIプラットフォームとの連携により、候補者管理、ケースマネジメント、セルフサービスによる問い合わせ対応が高度化され、対応スピードの向上とリードタイム短縮を実現しています。

さらにデジタルアシスタントやチャットボットの活用により、株式インセンティブ施策などの主要プログラムについて24時間365日体制で従業員支援を提供しています。加えて、AIを活用した学習プラットフォームでは、職務、スキル、キャリアパスに応じたパーソナライズされた育成提案を実施しており、特にデジタル事業分野において、その効果が高まっています。

こうした責任あるAI活用により、採用分野においては、応募完結率および候補者エンゲージメントの向上(99.2%)、リクルーターの対応余力の拡大(約12,733時間相当の削減)、採用リードタイムの大幅短縮といった、定量的な成果が得られています。

今後も日立は、AI機能の進化に合わせて、人間中心で責任あるAIを人財領域に適用し、生産性向上と業務効率化を通じて、人財機能全体の価値創出を一層推進していきます。

ピープルアナリティクスの推進

日立は、データに基づく洞察を活用し、経験や直感のみに依存するのではなく、従業員一人ひとりの「声」や「データ」を真摯に受け止めるデータドリブンな人財マネジメントを推進しています。これによって、組織の生産性の向上と、すべての従業員のウェルビーイングの実現を図るとともに、すべての従業員が主体的に課題に挑戦し、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境の実現をめざしています。

具体的な施策の一つとして、日立は2025年度よりオンボーディングサーベイを導入しています。新入社員の期待や不安を早期に把握することで、職場全体での迅速かつ丁寧なフォローアップを可能とする仕組みを構築し、入社初期から安心して力を発揮できる環境を整えています。

これらの取り組みを通じて、個人の成長を組織の活性化につなげ、グループ全体における人財のさらなる強化を図っていきます。

タレント・アナリティクスによるデータ駆動型採用の実現 / 日立レール

日立レールは、採用状況や労働市場動向を可視化するダッシュボードを活用し、データ分析に基づく意思決定を支えています。その目的は社内外の人財データを統合し、データドリブンな採用の実現をめざすことです。その結果、外部市場からの人財獲得を強化し、重要人財へのアクセスを迅速化するとともに、採用の高度化を図り、受動的な採用への依存の低減につなげています。

働きがいのある職場環境

企業の持続的な成長を支える基盤として、従業員が健康で、安心して能力を発揮できる職場環境の整備は重要なテーマです。日立は、柔軟な働き方の推進とライフステージに応じた支援の強化を通じて、働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいます。時間や場所にとらわれない勤務制度の整備に加え、育児・介護との両立を支える制度や取り組みを体系的に展開しています。これらを通じて、従業員一人ひとりが継続的に価値発揮できる環境を実現していきます。

働き方改革の推進

日立は、多様な人財が生き生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

近年の取り組み(日立製作所の例)

区分	項目	主な内容
育児	プレパパ・プレママセミナー	・本人および配偶者/パートナーが出産予定の従業員を対象に、育休取得の検討に必要な知識を提供するとともに、休暇・勤務制度などの利用を促すことを目的に実施 ・男性参加者の9割以上がセミナー後、「育休を取得したい」と回答
	ワークフローシステムを活用した育休取得宣言	・育休取得意向の早期把握、職場のサポート体制構築期間の確保を目的とした施策 ・育休などの取得に向けた上司との面談・コミュニケーションを促進するとともに、育休前から休暇開始までの対象期間に制度やセミナーなどの必要な情報を提供
	育児と女性の健康 コンシェルジュ	・保活サポートを実施 ・男性の育児参画促進に向けた育児クイズやコラムを配信しているほか、女性のからだに関する悩み相談にも対応
介護	仕事との両立に向けた 職場コミュニケーションの強化	・「仕事と介護の両立 職場コミュニケーションガイド」を展開(介護に直面した部下とその上司、専門家(介護コンシェルジュ)のコミュニケーションを円滑に進めるための流れやポイントをまとめたガイドを全従業員に配布)
	介護コンシェルジュ (個別相談窓口)の導入拡大	・従業員本人やその家族の介護にかかわるさまざまな悩みに対して、会社制度を理解した介護の専門家が対応 ・国内グループ従業員の約9割をカバー(2026年3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 ・2025年度は延べ約10,000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

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。

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。

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）。

Diverse perspectives

異なる視点を結集し、協働を通じて 新たな価値を生み出します

「Together, we are stronger」の信念のもと、私たちは、一人ひとりの個性と、それぞれがもたらす多様な視点を尊重しています。

事業、国・地域、機能、チームのあらゆる場面において、異なるバックグラウンドや経験、価値観をもつ人財が協働することで、より優れたアイデアが生まれると私たちは考えています。こうした取り組みにより、イノベーションを強化し、意思決定の質を高め、顧客や社会への価値創出につなげていきます。

こうした価値創出を実現するための基盤となる考え方が、ダイバーシティ・オポチュニティ・インクルージョン(DOI)です。Diversity(多様性)はさまざまな視点をもたらし、Inclusion(インクルージョン)はそれらの視点が尊重され、活かされる環境を意味します。そしてOpportunity(機会)は、透明性が高く能力に基づいた人財マネジメントプロセスを通じて、すべての人が力を発揮し、成長できる環境を支えます。

グローバルな方針と地域ごとの取り組みを通じて、私たちは採用・育成から評価・キャリア形成に至るまで、リーダーシップや働き方、人財に関する意思決定のあらゆる場面に、DOIの考え方を浸透させ続けています。

Diverse perspectives

2025年度ハイライト

15.9%

執行役および理事における女性の割合

23.2%

執行役および理事における多様な民族・文化の割合

約3,000人

インクルーシブ・リーダーシップ研修修了者数

ダイバーシティ・オポチュニティ・インクルージョン

ダイバーシティ・オポチュニティ・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。

この信念は、異なる視点を持ち寄り、心理的安全性を確保するとともに、インクルーシブなリーダーシップを強化することを通じて、私たちの成長や働き方、そして価値創造のあり方に反映されています。

2026年度、日立はこの考え方をダイバーシティ・オポチュニティ・インクルージョン(DOI)へと進化させ、公正な機会の提供や、能力に基づくプロセスに加え、多様な視点をイノベーションやビジネスの成功、さらには社会へのポジティブなインパクトへとつなげるインクルーシブな仕組みを推進しています。また、この考え方は、インクルージョン、公正性、協働、そして長期的な競争力を支える文化醸成のための原則と実践方法を定めた「多様な視点の活用に関する日立グローバルポリシー」に示されています。

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がたがた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

グローバルなDOIマネジメント体制

Chief Sustainability Officer (CSuO) のリーダーシップのもと、日立はインクルージョンを推進し、多様な視点を活用するため、事業ニーズや地域の優先事項に沿って、グローバルおよび地域レベルでのマネジメント体制を強化しています。これは、グループ全体にDOIを浸透させるための、より戦略的かつ実務的なアプローチを反映したものです。

DOIに関する課題については役員レベルと現場レベルの双方で議論し、共通の方向性、明確な責任の所在、規律ある実行性を確保しています。ステアリングコミットティは、グローバルDOI本部長、各セクターのDOIを統括するゼネラルマネージャー、およびグローバルHR CoE (Center of Excellence) Headで構成され、全社的な戦略と方向性を決定します。グローバルカウンシルは、ビジネスユニット(BU)および主要グループ会社のDOI担当リーダーで構成され、優先事項を調整し、各地域の事業および市場の状況に合わせた取り組みを推進することで、実行をサポートしています。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。

リージョナルカウンシルは、アメリカ、EMEA、APAC、インド、日本、中国の6つの地域に設置しています。各地域のDOI担当リーダーは、BUやグループ会社を代表するビジネスリーダー、DOI推進担当者と緊密に連携し、グローバルな指針を現地での具体的な行動へと落とし込んでいます。

このマネジメント体制は、役員層による明確な後押しと相まって、インクルージョンとダイバーシティを事業に浸透させ、アカウンタビリティを強化しています。本社のグローバルチームは、グループ全体での取り組みを推進し、公正性や能力に基づくプロセス、そしてすべての人に機会が与えられることを基盤としたインクルーシブな文化を育むことで、この体制を支えています。

グローバルでのDOIマネジメント体制



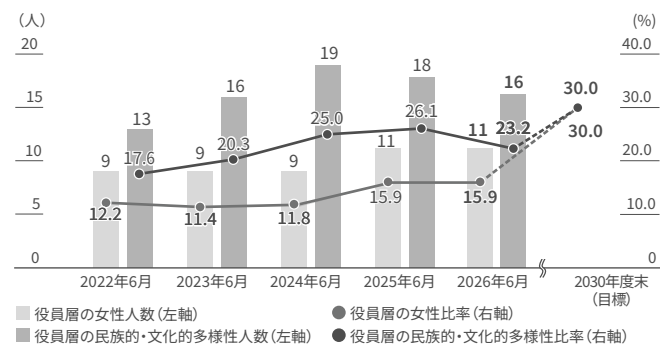
グローバル目標

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の強化に向けた目標を設定しています。2030年度までに、役員層における女性の比率を30%、また民族的・文化的に多様な人材^{*1}の比率を30%と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」という目標にも整合しています。

^{*1} 外国籍の役員人数を集計しています

役員層における多様性(日立製作所)



DOIを基盤とした新規事業の創生「Make a Difference!」

PLEDGES

日立は、2015年度より「一人称のマインドセット」の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。これまでに累計4,930件以上のアイデアが集まり、優れた新規事業や社内改革案には、それらの実現に向けた支援を実施してきました。

日立のサステナブルな成長には、新規事業の創生に加え、多様な人財が能力を最大限に発揮できる環境整備が不可欠です。そのため、「Make a Difference!」は、従業員一人ひとりが開拓者精神をもってアクションを起こせる場を提供し、グループ・グローバルの多様な視点を持った従業員から提案を集め、優れた提案を事業化へと昇華させています。

さらに、日立創業の精神である開拓者精神を体現した従業員を高く称賛することで、イノベーション創出への気運を醸成していきます。

フォーカスエリアにおける取り組み

日立のDOI戦略は、カルチャー、ジェンダー、ジェネレーション、障がい・ニューロダイバーシティ、LGBTQIA+の5つをフォーカスエリアに位置づけています。これらのフォーカスエリアの取り組みを通じて、従業員が尊重され、受け入れられ、最大限の力を発揮できる文化の構築をめざします。また、多様な視点をイノベーションや人財の強化、さらにはお客さまや社会へのポジティブな影響へとつなげることで、日立のより幅広い目標の実現にも貢献します。

文化的・民族的なインクルージョン

日立は、売上収益の60%超を日本国外で創出し、従業員の約60%が日本国外で働くグローバル企業として、国籍、民族、地域を問わず、すべての人が持てる力を最大限に発揮できるよう、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、文化的背景などにおいて多様性に富んでいます。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、イノベーションを促進し、持続可能な事業成長をサポートできると考えています。

日立は、エンパワメントには教育と意識の向上が重要であると認識しており、異文化間で効果的に協働するための理解をより一層深めることに取り組んでいます。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を推進しています。こうした文化的適応力により、社内の業務運営の円滑化を支えるとともに、多様なお客さまやステークホルダーに対する価値提供の向上にもつながっています。

2026年度は、文化的な理解を重視した取り組みに一層注力するとともに、多様性を十分に認識・尊重した上で、その違いを活かして効果的に協働を実現できるリーダーシップ力の強化を図ります。また、多様な視点が理解・尊重され、より強固な連携と優れたビジネス成果につながる環境づくりを推進していきます。

グローバルでの取り組み

多様な地域や文化にまたがって事業を展開するグローバル企業として、日立は、文化的多様性を単なる違いではなく、協働と価値創造の基盤と捉えています。グループ全体での相互理解を深めるため、2025年度には文化的インクルージョンをテーマとしたグローバルキャンペーンを開始しました。

この取り組みの一環として、世界各地の従業員を対象に、文化的背景が意思決定、コミュニケーションスタイル、会議の進め方などの働き方へのどのような影響を与えるかについてインタビューを実施しました。これらの対話をまとめたショート動画集をグローバルで共有し、従業員が異なる文化間の実体験や視点から学ぶ機会を作りました。動画は、日々の業務に根ざした個人の視点を共有することで、文化の違いから生じうる課題だけでなく、違いを理解し尊重することで生まれる新たなアイデアやイノベーションの可能性にも焦点を当てています。

このような取り組みにより、日立のグローバルな従業員間において、継続的な対話と相互理解を促進しています。

ジェンダーインクルージョンと機会の提供

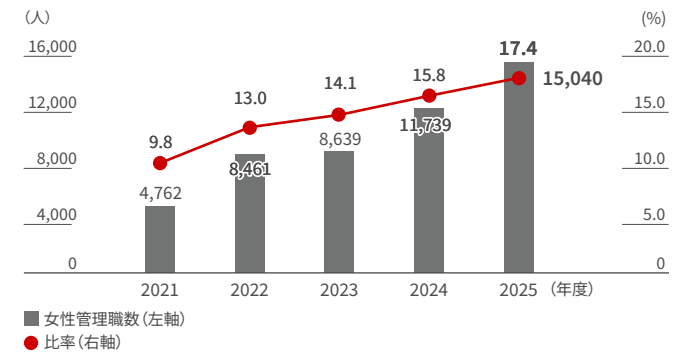
日立では、適切なジェンダーバランスが、お客さまや社会、事業を展開する市場のニーズへの理解を深め、対応の強化につながると考えています。2026年3月末時点で、日立グループ全体の女性従業員比率は23.4%、女

性管理職比率は17.4%です。特にリーダーシップ層においては、さらなる進展が必要であると認識しています。女性をはじめとするすべての従業員が能力を高め、その能力を十分に発揮し、実力と成果に基づいてキャリアアップできる環境づくりを今後も推進していきます。

日立の取り組みは、適所適財を実現し、昇進プロセスの透明性を確保し、能力に基づいた仕組みを整えることで、公正な機会を創出することに重点を置いています。これにより、人財のパイプラインを強化し、組織全体としてよりインクルーシブな環境を構築することをめざしています。

また、ジェンダーインクルージョンを推進するには、構造的な取り組みとカルチャー変革の両方が必要であることも認識しています。そのため、日立は、リーダーシップの責任体制、インクルーシブなリーダーシップの能力、そして従業員が能力を発揮できる職場環境の整備を引き続き強化しています。こうした取り組みを通じて、機会がより広く開かれ、人財が公正に評価され、多様な視点が意思決定、イノベーション、持続可能な成長に寄与する企業をめざしています。

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、2025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2.2万人。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)が未登録の従業員は含まない

日立における男女の賃金の差異への取り組み

日立は、従業員の性別にかかわらず、同一の報酬や福利厚生制度を適用しています。2023年度より、日立は男女間賃金差異(男性1人当たりの賃金に対する女性1人当たりの賃金の割合)の調査を毎年グローバル規模で実施しています。2025年度の結果では、割合はグローバル全体で82.4%であり、日本では72.9%、その他の地域で91.2%でした。男女間賃金差異は、上位等級における男性比率の高さを含めたさまざまな要因でもたらされます。特に日本では、男性に比べて女性管理職の割合が低く、また短時間勤務を行う従業員の割合が男性に比べて女性が高くなっています。日立は、今後も日本における女性管理職登用促進を含むDOI活動を通じて、賃金の差異を解消していきます。

Women in Tech: One Hitachiによる取り組み

2025年度、日立はポーランドで開催された「Women in Tech Summit」において、「One Hitachi」として一体となったプレゼンスを発揮し、テクノロジー分野におけるジェンダーインクルージョンの推進を図りました。GlobalLogic、日立エナジー、日立ヴァンタラが共同で多数の参加者に向けて発信し、インクルーシブなイノベーションの実現と、グループ全体での人財機会の拡大に向けた共通の取り組みを示しました。

日立グループ各社のスピーカーが登壇し、AIやデジタルエンジニアリングなどの分野における専門性を紹介するとともに、本取り組みを通じて人財のエンゲージメント向上および採用活動の強化につなげました。また、日立の2025年度グローバルIT表彰において、「Women in Tech - One Hitachi」としてESG賞を受賞しました。

この協働は、グループ横断での連携が人財パイプラインの強化につながり、日立全体のインクルーシブな成長を支えるものであることを示しています。

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活躍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。

その一環として実施しているメンタリングプログラム「Career & Beyond」

は、管理職をめざす女性やキャリアに不安を感じる女性を対象としています。本プログラムでは、キャリアへの理解と自信の醸成を通じて主体的なキャリア形成を支援するとともに、参加者間のネットワーク構築を促進しています。

また、多様な人財が活躍できる環境づくりに向け、性別を問わず育児への主体的な参画を促進しています。従業員本人に加え、管理職や職場のメンバーへの理解浸透を図ることで、育児休暇取得を後押しする企業風土の醸成を進めています。具体的には、職場の支援を促すキャンペーンやeラーニングなどの継続的な学習機会を提供しています。これらの取り組みの結果、2025年度の日立製作所における男性の育児休暇取得率(配偶者出産休暇を含む)は94.5%に達し、ワークライフバランスの実現に向けた進展が見られました。

さらに、国際男性デーおよび国際女性デーに合わせた取り組みとして、それぞれの更年期に関する理解促進を目的とした健康セミナーを実施しました。本セミナーは性別を問わず、パートナーや職場のメンバーを支える立場にある従業員にも有用な内容とし、3,300人が参加するなど、ジェンダー横断的なリテラシー向上に寄与しました。

加えて、次世代人財の育成に向けた取り組みとして、女子中高生を対象にSTEM分野への進路選択を支援するプログラムを実施し、社員との対話やオフィス見学の機会を提供しました。

世代間のコラボレーション

日立は、すべての世代(ジェネレーション)が持つ強み、経験、視点を大切にしています。あらゆる年齢層の人々が互いを尊重し、心を開いて協力し合うことで、より強固な連携とより豊かなアイデアが生まれ、社会や顧客のニーズを反映した、より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4世代の従業員が共に働いており、長年にわたる専門知識と、新たなスキルや新鮮な視点が融合しています。2025年度時点で、日立のグローバル従業員のうち、Z世代が約20%を占めており、この割合は今後さらに増加する見込みです。

日立のジェネレーションのインクルージョンへの取り組みは、レッテルや固定観念に基づくものではなく、一人ひとりの独自性を認め、互いに学び合う機会の創出に基づいています。ジェネレーションを超えたオープンな対話やメンタリング、体系的なコラボレーションを通じて、あらゆる年齢層の従業員が、大切にされ、意見が尊重され、支えられていると感じられる

環境の構築をめざしています。そして、各ジェネレーションの相補的な強みを組み合わせることで、日立はジェネレーションの多様性を、イノベーション、知見の継承、持続可能な成長の源泉へと変えていくことをめざしています。

日立エナジーチェコ共和国における

ジェネレーション・インクルージョン

日立エナジーチェコ共和国では、ジェネレーション・インクルージョンが日々の事業運営に組み込まれています。トルトゥノフにある製造拠点は、55歳以上の従業員の活躍支援とジェネレーションを超えた協働の推進において高い評価を受けています。2025年には、地域の「55歳以上の雇用に優しい企業」コンテストの大企業部門で第1位を受賞しました。同拠点では、従業員の約15%が55歳以上であり、年齢に配慮した人事施策、柔軟な働き方、継続的な学習機会の提供、円滑な退職への移行を支える仕組みなどを推進しています。これらの取り組みは、経験や生涯学習、そしてジェネレーションを超えた協働が、レジリエンス、イノベーション、ならびに持続的成長の重要な原動力であるという日立グループの考え方を体現するものです。

アクセシビリティ障がい・ニューロダイバーシティ

日立は、障がいやニューロダイバーシティの特性がある方々が、尊重され、適切な支援を受けながら、最大限の力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。すべての従業員が活躍し、社会に十分に参加できるよう、職場全体での意識啓発、アクセシビリティの向上、サポート体制の強化を継続して進めています。

日立は、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である、と捉えています。また、ニューロダイバーシティを認知や思考の多様性の一つとして尊重しており、その特性やニーズは個人によって異なることを認識しています。多様な特性や経験を尊重し、一人ひとりが能力を発揮できるインクルーシブな職場環境の実現に取り組んでいます。

よりアクセシブルな職場環境、システム、働き方を創出することに重点を置きつつ、採用、人財の定着、長期的なキャリア機会の強化にも注力しています。2021年にValuable 500に加盟して以来、日立は役員層のコミットメントと組織的な変革を通じて、障がいのインクルージョンを推進し続け

ています。そしてグループ全体で、職場環境やデジタルツール、人財プロセス、日々の業務に至るまで、アクセシビリティの原則を組み込むことを進めています。

これらの取り組みの一環として、2025年12月には、障がいのインクルージョンに関する世界初のアカウンタビリティ・サミットである東京開催の「SYNC 25」に参加し、グローバル全体で測定可能かつ変革的な進展を実現するための取り組みについて議論しました。

さらに、インクルージョンの取り組みをグローバルに展開・推進するため、日立は2025年度に「障がいのインクルージョンガイド」を作成しました。本ガイドは、インクルージョンの基本概念や多様な障がいの特性を網羅した動画や資料で構成されています。すべてのチームでの活用を想定しており、2026年度を通じてグローバルに展開しています。

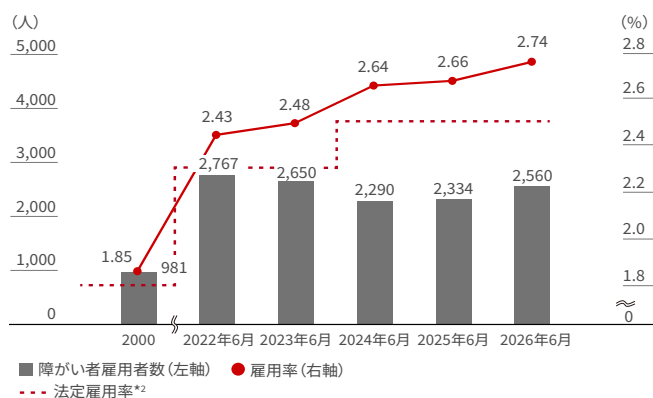
こうした取り組みを通じて、日立は、インクルージョンが実践的かつ持続可能であり、一人ひとりの成果とビジネス価値の向上につながる職場づくりをめざしています。

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。

2026年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.74%、日本国内の日立グループ全体で2.78%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（2026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22社）（日立製作所を含む）

*2 法定雇用率は、2012年まで1.8%、2013年から2.0%、2018年から2.2%、2021年から2.3%、2024年から2.5%、2026年7月から2.7%

GlobalLogicにおけるインクルーシブAIの取り組み

GlobalLogicは、インクルーシブAIに関する取り組みを通じて、障がいのインクルージョンを推進しています。米国障害者協会（AAPD）との協働により、アクセシビリティ、公正性、プライバシーを設計段階から組み込む「Inclusive AI Governance Framework」の共同開発に取り組んでいます。この取り組みは、課題が顕在化した後に対応・修正を行うのではなく、設計初期から多様な利用者のニーズを考慮するインクルーシブデザインへの転換を示すものです。これらの原則をガバナンスおよび開発プロセスに組み込むことで、GlobalLogicは責任あるかつアクセシブルなAIソリューションの提供をめざしています。また、この取り組みは、インクルーシブなイノベーションがより幅広い利用者に価値をもたらすとともに、持続可能で社会的責任を果たすデジタルトランスフォーメーションの実現に貢献することを示しています。

日本における取り組み

日本においては、障がいのインクルージョンの推進に向けて、従業員主導の取り組みと会社主導の施策を組み合わせながら、多面的な活動を展開しています。

2025年には、社内ERG（従業員リソースグループ）の提案を契機として、「デフリンピック東京2025」への協賛を実施しました。これにより、日立グループからの選手2名を支援するとともに、自社への誇りや一体感の向上を図りながら、聴覚障がい者の特性や強みに対する理解をグループ全体で深めました。

また、「Disability Inclusion Cafe」と題したセミナーを開催し、3,000人を超える従業員が参加しました。本セッションでは、インクルーシブな採用の重要性に加えて、職場におけるインクルージョンが社会全体の変革を促す原動力となることを伝えました。

さらに、障がいのある従業員およびその上司への調査結果をもとにしたケーススタディを作成し、人財部門に共有しています。これにより、採用の適合性向上や、定着支援の強化につなげることをめざしています。

これらの取り組みを通じて、日本における障がいのインクルージョンの実効性を高めるとともに、グループ全体の取り組みの深化につなげています。

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職場環境づくりに取り組んでいます。これらの取り組みは、日立の成長を支える創造性やコラボレーション、イノベーションを引き出すために不可欠です。

この取り組みの一環として、グループ全体でLGBTQIA+の従業員を尊重し、支援しています。性的指向、性自認、性表現にかかわらず、すべての従業員が尊厳をもってありのままの姿で活躍できる、相互理解とインクルーシブな文化の構築に努めており、意識向上キャンペーン、教育・研修、地域のニーズや状況を反映した地域主導のプログラムなど、幅広い取り組みを推進しています。こうした取り組みを通じて、一人ひとりの個性が尊重され、帰属意識が高まり、多様な視点が重視される職場づくりをめざしています。

グローバルでの取り組み

2025年6月のプライド月間に合わせ、日立はLGBTQIA+に関する理解促進・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、LGBTQIA+コミュニティが日常的に体験していることを収集し、「Real Voices from Our Colleagues」として発信しました。これにより、LGBTQIA+の従業員が直面し得る経験への理解を深めるとともに、すべての従業員が真にインクルーシブな行動とは何かを考える機会を提供しています。

また、日立は「LGBTQIA+ Toolkit」を作成し、全従業員に提供しています。このツールキットでは、LGBTQIA+に関する用語の定義を示すとともに、職場における理解促進とインクルージョンの実現に向けた具体的な行動例を提示しています。

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2025」において表彰されました。

また日立は、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、「Tokyo Pride 2025」にスポンサー企業として参加し、ERG（従業員リソースグループ）と共同でブースを出展しました。プライドパレードには、役員、従業員とその家族140人が参加し、アライシップを示しました。

さらに日立は、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。

DOI戦略を日々の業務に定着させる取り組み

日立は、DOIを日々の業務に定着させることをめざして、トップダウンとボトムアップの双方からアプローチしており、リーダーのコミットメントのもと、従業員が主体的に参画しながら取り組みを推進しています。

リーダーシップ能力と従業員の意識向上に向けたトレーニング

組織全体でDOIを定着させるには、リーダーシップ能力と従業員間の共通認識の双方が重要であるとの考えのもと、学習と能力開発に取り組んでいます。

リーダーに対しては、インクルーシブなリーダーシップを中核的な能力として強化することに注力しています。2024年度より、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ました。このプログラムは、自己認識やインクルーシブなコミュニケーションをテーマとし、異なる視点を受け入れ、尊重するために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。また、こうした考え方や実践を組織全体へ浸透させるため、社内トレーナーを育成し、経営層を起点に、より広範なリーダー層へプログラムを展開しています。2025年度には、グループ全体で約3,000人のシニアリーダーが本プログラムを受講しました。今後もプログラムの展開を継続し、インクルーシブな組織文化のさらなる定着を図っていきます。

組織全体にとって、アンコンシャスバイアス研修などの学習機会は、偏見が日々の意思決定や行動にどのような影響を与えるかについての認識を高めることにつながります。公正性や能力に基づくプロセス、インクルーシブな働き方に対する共通の理解を深め、従業員同士が互いの違いを尊

重しながら効果的に協働できるようにするため、日立は全従業員を対象とした独自のアンコンシャスバイアスeラーニングプログラムを開発・展開しました。2025年度には約8万人の従業員がこのプログラムを修了し、現在も世界中で展開を拡大しています。

役員層の明確なコミットメントと従業員主導のエンゲージメント

日立は、役員層の明確なコミットメントと従業員主導のエンゲージメントを通じて、DOIを強化しています。

役員は、トップレベルからのDOIに関するメッセージや、リーダー自身の行動、経験、日々の行動を通じたインクルーシブなリーダーシップの重要性に焦点を当てた動画など、明確なメッセージ発信と一貫した模範的な行動を通じて、インクルージョンへのコミットメントを示しています。

従業員エンゲージメントを高める取り組みの一つとしてERGは重要な役割を担っています。ERGは、ボトムアップでインクルージョンを推進し、ネットワークの形成、心理的安全性の確保、率直な対話の促進を図るとともに、従業員の視点を組織に取り入れています。そして、実践的で真摯かつ現場に根ざした活動を通じて、DOIの理念を社内のあらゆる場面で有意義な日常体験へと具現化する役割を果たしています。

カタリストアワード (Catalyst Award)

日立は、インクルージョンを経営戦略およびガバナンス体制に組み込み、定着させる取り組みが評価され、グローバルな非営利団体であるCatalystより、職場におけるインクルージョンの取り組みを表彰する世



界的に権威ある「2026 Catalyst Award」を受賞しました。特に、グローバルなガバナンスとローカルでの実践を組み合わせながら、インクルーシブなリーダーシップの推進と人財施策の強化を一体で進めてきた点が評価されています。

Governance

- 098 安全衛生
- 104 品質・製品安全
- 107 企業倫理・コンプライアンス
- 114 情報セキュリティ
- 118 リスクマネジメント
- 122 コーポレートガバナンス

レジリエントで信頼性の高い基盤のもと、 誠実かつ倫理的な事業運営を実現する 企業文化を醸成します

公正で透明性が高く誠実な事業運営を経営の基盤とし、経営監督機能の実効性を確保する体制のもとで、グループ全体にわたる強固なリスクマネジメントの仕組みを構築しています。不確実性が高く急速に変化する環境の中で、こうした体制や仕組みを継続的に推進し、長期的なレジリエンス強化を図っています。

創業の精神のもと、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むとともに、高い品質と安全性を備えた「日立品質」の製品・サービスを世界中のお客さまへ提供しています。

同時に、重要な資産を守り、ステークホルダーからの信頼を醸成するため、情報セキュリティの対応を強化しています。さらに、製品、サービス、およびシステムへのAIリスク管理を強化し、新たな技術の倫理的な活用を促進しています。

Governance

2025年度ハイライト

82.4ポイント

企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査スコア

100%

情報セキュリティおよび個人情報保護に関する研修を受講した従業員の割合

安全衛生

安全衛生の基本理念

日立は、「安全と健康を守る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。

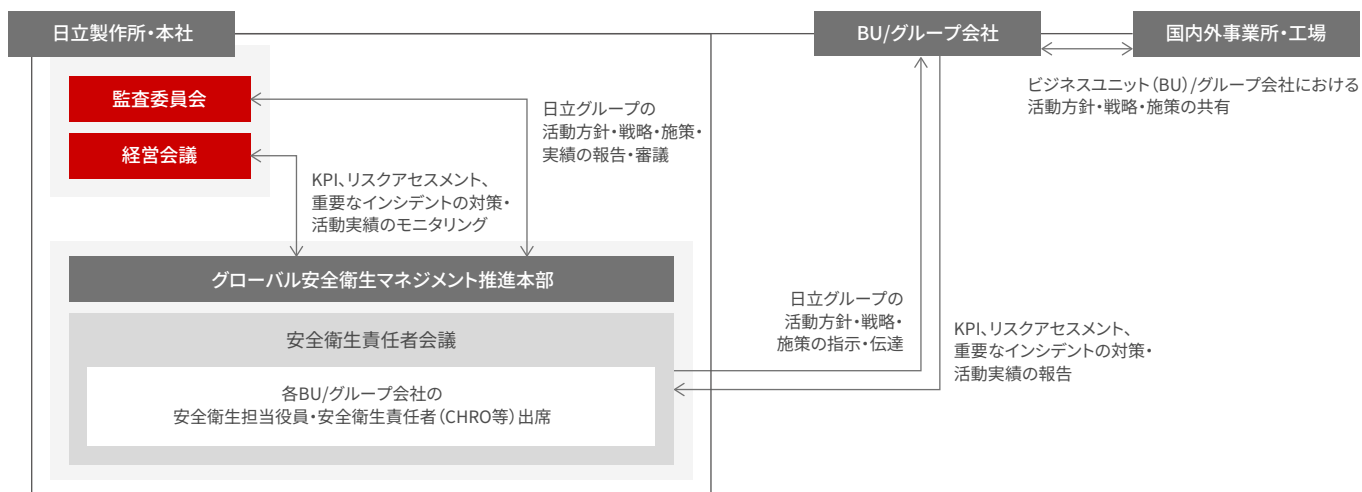
 [日立グループ安全衛生ポリシー](#)

安全衛生マネジメントシステムの体制

日立では、Chief Human Resources Officer (CHRO) のもと、本社のグローバル安全衛生マネジメント推進本部が、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ています。同本部は、安全衛生活動における戦略の策定・展開、目標およびグループ共通のKPIの設定、ならびに取り組み状況のモニタリングを担っています。

その一環として、グループ各社の安全衛生担当役員および各部門の安全衛生責任者が参加する安全衛生責任者会議を隔月で開催し、安全衛生活動に関する方針の共有や進捗の確認を行っています。労働災害件数および安全衛生リスクへの対応については、経営会議に報告・審議され、その結果を取締役会へ報告しています。

安全衛生マネジメントシステムの体制



事業所や工場などの各拠点においては、事業主と従業員が参画する安全衛生委員会を毎月開催し、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活動の審議、情報共有などを行っています。重大な事故や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、要因分析や是正・再発防止に向けた改善活動を支援しています。日本においては、本委員会に労働組合も参画し、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。

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、研修の展開などを通じて、継続的な安全衛生マネジメントシステムの改善に取り組んでおり、こうした取り組みのもと、日立は複数の拠点において、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」を掲げています。

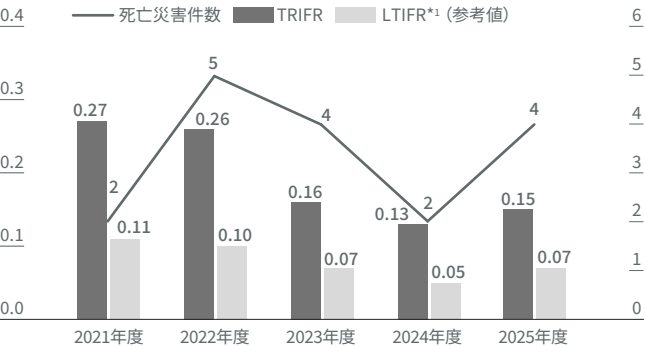
サステナビリティ戦略「PLEDGES」では、2027年度までに「コントラクターを含む死亡災害ゼロ」および「TRIFR^{*1}0.1以下」を目標に設定し、達成に向けた取り組みを推進しています。

コントラクターを含む死亡災害およびTRIFRは、これまでの継続的な取

安全に関する目標および実績(日立グループ)

KPI	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2027年度目標
死亡災害 (コントラクターを含む)	2件 (うち、コントラクター1件)	5件 (うち、コントラクター2件)	4件 (うち、コントラクター4件)	2件 (うち、コントラクター0件)	4件 (うち、コントラクター1件)	年間ゼロ
総災害発生率 (TRIFR)	0.27	0.26	0.16	0.13	0.15	0.1

死亡災害および総災害発生率 (TRIFR) の推移



^{*1} Lost Time Injury Frequency Rate (20万労働時間当たりの休業災害発生率)

り組みの結果、過去3年間で低減傾向にありましたが、2025年度は増加に転じました。要因分析の結果、ハイリスク作業 ^{*2}におけるリスクアセスメントの精度や、リスク低減措置の実装・運用の徹底に改善余地があることが確認されました。

こうした課題を踏まえ、日立は、リスクアセスメントの高度化と、安全文化のさらなる定着に向けた取り組みを一段と強化しています。具体的には、AIを活用したリスクアセスメント支援の導入を進め、リスクの見落とし防止に取り組むとともに、リスクアセスメント実施者に求められる力量要件を明確化し、評価のばらつき低減と判断の一貫性向上を図っています。

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

安全衛生活動の主要施策

2027年度の目標達成に向けては、「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」の5つを安全衛生の重要要素と位置づけ、これらに基づく施策を推進しています。

2025-27年度の主要施策

安全文化構築・リーダーシップ	- 日立グループ安全衛生ポリシーの遵守徹底 - 安全意識調査を通じた安全意識の向上および職位間のギャップの解消 - グローバル安全衛生ステアリングコミティを通じた日立グループ共通課題への対応 (One Hitachi 活動)
コミュニケーション・エンゲージメント	- コミュニケーション活性化施策を通じた、心理的安全性の高い職場づくりの推進 - グループ横断型コミュニケーション施策 (BU内安全衛生大会、相互事業所訪問等) の推進
リスクマネジメント	- 重大災害ゼロおよび災害強度低減に向けたリスクアセスメントの質的向上支援 - 精神疾患罹患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、資格の力量要件の整備・展開 - 継続的な教育を通じた従業員のメンタルおよびフィジカルヘルスに関するリテラシーの向上

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、すべてのビジネスユニット（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。

また、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（日本語・英語・中国語）を運用しています。これらのガイドラインには、事業特性に応じた安全衛生上の手順やルール、緊急時対応手順、ならびに危険源特定およびリスクアセスメントに関する手順を含め、統一的な管理体制を構築しています。

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、AIや過去のナレッジ等を活用しながら、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、日立では、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き、本社による内部監査を毎年実施する体制を構築しています。2025

年度には、6つのBUおよびグループ会社に対して監査を実施しました。本基準では、各BU・グループ会社に対し、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。これに対応するため、日立は3段階の監査体制（ディフェンスライン）を構築し、運用しています。

・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、安全衛生文化の醸成を図っています。

具体的には、全従業員を対象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ます。併せて、毎年実施する新任課長・係長向け研修において同教材を活用し、安全衛生に関する理解の促進を図っています。2025年度は、3,938人の新任課長・係長が受講しました。

また、ライン管理者や安全担当者、経営幹部向けには、より専門的な内容の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・グループ会社において安全衛生教育を担うトレーナーを養成しています。さらに、経営幹部を対象とした「経営幹部向け研修」を通じて、安全な職場づくりにおける役割と責任の理解向上を図っています。加えて、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インタビューを実施し、意識・行動の変容を評価しています。

これらのグループ共通の教育に加え、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も実施しています。事業や業界に関連する業務ガイドラインや手順を配布するとともに、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、組織や事業特性に応じた教

育・訓練や階層別研修を行っています。特に、作業や環境に不慣れな新規雇用者や派遣労働者など、罹災リスクが高い就労者には、作業前に手順や危険性の理解を深める教育・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の受講者数

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
経営幹部向け研修 （BUのCEO、グループ会社社長など）	138人	173人	25人	93人	71人
安全担当者および ライン管理者向けの 講師育成研修	—	146人	—	18人	—

コントラクターの安全衛生の確保

日立は、「コントラクターを含む死亡災害ゼロ」を目標に掲げています。一方で、工場外で行われる建設工事、据付、サービス・メンテナンスなどにおいては、コントラクターが関与する労働災害の防止が重要な課題となっています。こうした課題に対応するため、安全管理体制の強化を進めています。具体的には、2024年度に改定した「現地工事安全管理ガイドライン」を軸に、コントラクターを含めた統合的な安全管理の仕組みをグループ全体で拡充し、現場の安全水準の向上を図っています。

改定ガイドラインでは、コントラクターの選定にあたり、安全実績やリスクに関する事前評価（プリスクリーニング）を実施しています。さらに、力量評価や発注者としての安全管理責任を明確化するとともに、計画段階から工事完了までの運用フローを体系化しています。加えて、契約上においても現地工事安全管理ガイドラインの遵守を求め、実務に即した安全管理プロセスをグループ全体で運用しています。また、2025年度はこれらのルールの現場定着を重点テーマとし、各事業で蓄積された知見やリスク情報の共有を促進しました。

現場レベルでは、新規入場教育を通じた安全衛生ルールおよび緊急時

対応の徹底に加え、コントラクター向け安全衛生教育の充実と安全衛生バトロールの質・頻度の強化を推進しました。安全衛生の専門家が日々現地を巡回し、リスクの指摘や改善指導を行うとともに、コントラクター間でのベストプラクティス共有や表彰制度を通じて、協働による安全文化の定着を進めています。

さらに、コントラクター管理については、ガイドラインに沿った運用が行われているかを監査で確認し、現場の実態を把握しながら継続的な改善につなげています。2025年度は、監査で得られた課題や示唆をもとに、ガイドライン運用品質の向上に向けた改善サイクルの強化を図りました。これらの取り組みの結果や進捗は、社内の安全衛生管理プロセスを通じて定期的に報告・共有されています。

加えて、日立グループは「日立グループサステナブル調達ガイドライン」において、コントラクターを含む調達パートナーに求める安全衛生に関する行動規範を明記しています。本ガイドラインでは、安全衛生の確保、危険作業の適切な管理、安全教育の実施などの遵守事項を定め、バリューチェーン全体で安全意識の向上を図っています。これにより、コントラクターとの協働体制の強化を通じて、バリューチェーン全体の安全・安心の確保につなげています。

 [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

日立は、従業員のウェルビーイングの向上を持続的な成長の重要な基盤と位置づけ、グループ一丸となって、心身ともに健康で安全に働ける職場づくりに取り組んでいます。その一環として、毎年実施してい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の状況を把握し、その結果を踏まえ、メンタルヘルスとフィジカルヘルスの両面から施策を推進しています。

2027年度に向けては、グローバル従業員サーベイにおける安全衛生に関するWellbeingスコアおよびメンタル・フィジカルの休務者の割合を重要なKPIとして設定しています。これらの継続的な改善を通じて、従業員のウェルビーイング向上を図っています。

 [健康経営戦略マップ](#)

 [従業員エンゲージメントの向上](#)

健康衛生に関する目標および実績

KPI	範囲	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2027年度目標
Wellbeingスコア ^{*1}	日立グループ	—	69.4	70.6	75ポイント以上
メンタル休務者の割合 ^{*2}	日本国内日立グループ	0.85	0.90	0.95	0.86%以下
フィジカル休務者の割合 ^{*3}	日本国内日立グループ	—	—	0.18	0.19%以下

^{*1} 従業員の安全衛生に関するWellbeingの設問に対する肯定的回答率（「会社は心身良好となるよう配慮している」「満たされた状態で仕事に取り組んでいる」「相談できる人がいる」「自由に意見表明できる」等の7点から測定）

^{*2} 精神疾患を理由に、連続7日以上私傷病欠勤・休職をした従業員の割合（疾病休業件数÷月当たりの従業員数×100）

^{*3} 身体疾患を理由に、連続7日以上私傷病欠勤・休職をした従業員の割合（疾病休業件数÷月当たりの従業員数×100）

メンタルヘルスへの対応

日立は、職場・管理職によるラインケアと従業員のセルフケアの双方を重視し、それぞれに応じた施策を推進しています。

ラインケアでは、職場の同僚や管理職がメンバーの心身の不調に早期に気づき、適切な支援につなげる取り組みを進めています。一方、セルフケアについては、ストレスや体調の変化を自ら認識し、予防・対応できるよう支援しています。

今後も、働き方や職場環境の変化に伴うストレスや心身の負担に対応するため、プロアクティブなメンタルヘルス対策を展開していきます。

フィジカルヘルスへの対応

日立は、従業員一人ひとりが身体的に良好な状態を維持し、健康で生き生きと働き続けることが、豊かな生活の実現と持続的な成長の基盤であると考えています。

そのため、従業員が自らの健康状態を正しく理解し、主体的に予防・改善に取り組めるよう支援するとともに、会社は生活習慣の改善、疾病の予防・重症化防止、治療と仕事の両立を支援する環境を整備しています。

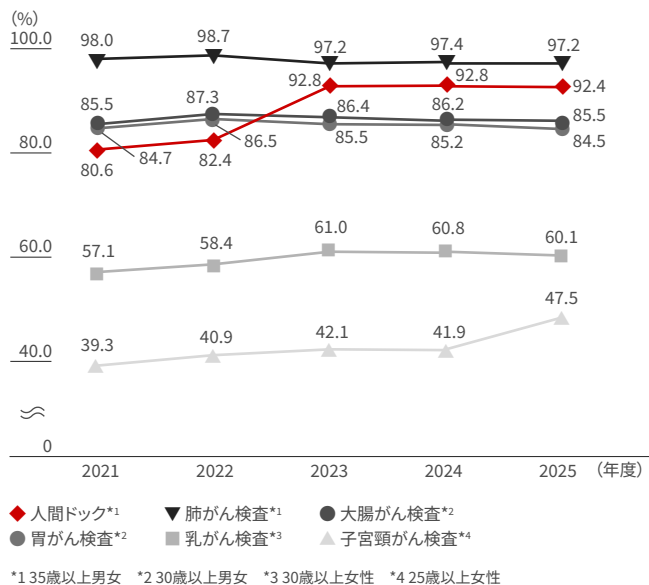
さらに、感染症対策をはじめとするグローバルな健康課題にも対応し、従業員とその家族が安全・安心に働き、生活できる環境づくりを推進しています。

健康診断受診の促進と禁煙促進

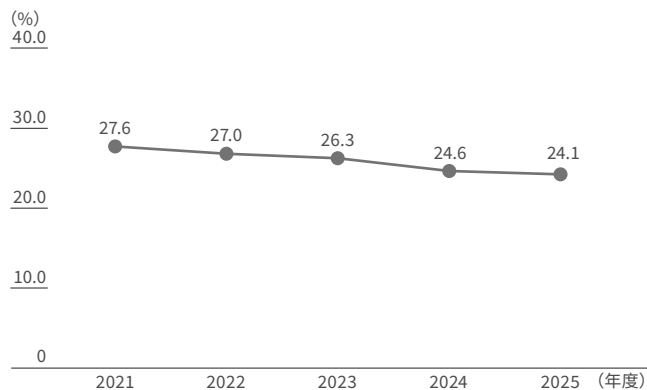
日立は、日本国内で健康保険組合による健診費用補助制度を整備しています。特に35歳以上の従業員を対象に、法定健診を兼ねた人間ドック、年代に応じた部位検診の受診をそれぞれ推奨、促進し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療に取り組んでいます。

また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞の発症予防のための重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、在宅勤務時の禁煙促進に向け、2025年度は禁煙プログラム「みんなチャレ禁煙」、「オンライン禁煙プログラム」および「お手軽禁煙プログラム」を実施し、計826人が参加、禁煙外来を大きく上回る52.3%の432人が禁煙に成功しました。

健康診断などの受診率(日本国内日立グループ)



喫煙率*1の推移(国内日立グループ)



*1 35歳以上の従業員(特定健診の間診結果)

コラボヘルスの推進

日立製作所および日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、コラボヘルス*1をはじめとする、さまざまな健康増進施策を実施しています。日立健康保険組合*2が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組みながら、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、活動推進のモチベーション向上につなげています。

*1 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、2026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(日本国内日立グループ)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
大規模法人	75/87法人 (うちホワイト500:4法人)	78/80法人 (うちホワイト500:4法人)	75/78法人 (うちホワイト500:7法人)	65/65法人 (うちホワイト500:9法人)	65/66法人 (うちホワイト500:11法人)
中小規模法人	66/70法人 (うちブライト500:なし)	65/66法人 (うちブライト500:2法人)	61/62法人 (うちブライト500:3法人)	43/43法人 (うちブライト500:3法人、 ネクストブライト1000:2法人)	39/39法人 (うちブライト500:1法人、 ネクストブライト1000:3法人)

従業員およびその家族の健康増進の取り組み

日立は、日本国内において、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。同サイトの従業員登録率は、9割を超える水準となっており、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報提供を含むさまざまな施策を展開しています。

例えば、従業員およびその家族の健診結果をもとに、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（2025年度は約1万人が利用）や、ウォーキングプログラム「歩fes.（あるふえす）」を展開し、春季・秋季の2回にわたる約100日間のキャンペーンを実施しました（それぞれ約5万人が参加）。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。

「MY HEALTH WEB」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6.5万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](#)

原子力プラントの安全性向上に向けた取り組み

日立は、福島第一原子力発電所事故の教訓を踏まえ、既設原子力プラントの新規制基準適合に向けた安全対策強化に取り組んでいます。さらに、設計段階から安全性を高めた革新軽水炉「HI-ABWR」の実用化を進め、安全性と環境負荷低減の両立をめざしています。

 [革新軽水炉「HI-ABWR」](#)

品質・製品安全

品質保証活動の考え方

日立は、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切に、「品質、信頼性第一」を徹底しています。製品やシステムの品質に対する顧客の信頼が何よりも重要であるため、日立では、業務の優先順位を「S (Safety: 安全) > Q (Quality: 品質) > D (Delivery: 納期) > C (Cost: コスト)」とし、安全と品質を最優先事項としています。

万一事故が発生した場合、失敗を分析して徹底的に学び、技術を発展させることで再発を防ぐことが重要です。「失敗から経験を拾う」という考えから、日立では製品事故に関する反省会を「落穂拾い」と名付け、1950年代から継続して実施しています。この活動を通じて事故の再発防止、未然防止、そして技術の進歩をめざしています。

また、「日立グループ企業倫理・行動規範」において、製品・サービスの提供にあたってはお客様のニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定し、品質と安全性を確保することを掲げています。会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示しており、従業員への周知を図っています。

 [日立グループ企業倫理・行動規範](#)

品質ガバナンス体制

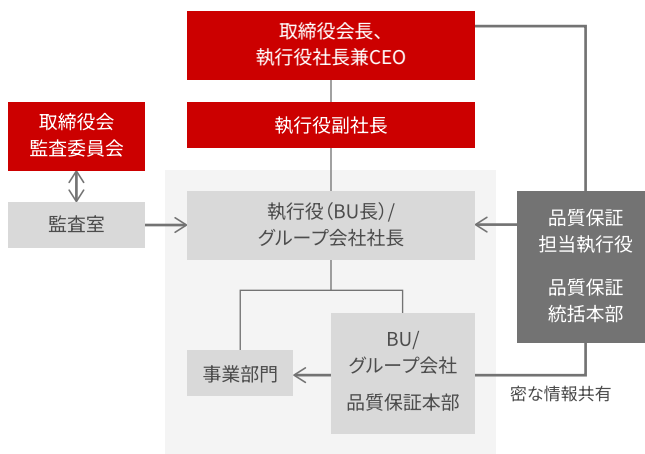
日立は、お客様の安全と安心を最優先に考えた品質保証体制を構築しており、ビジネスユニット (BU) およびグループ会社における品質保証部門を、設計・製造・事業部門から独立した組織として位置づけています。

また、各社の品質保証部門と本社の品質保証統括本部との間に明確なレポートラインを設定しており、両者間での密接な情報共有を図っています。さらに、本社の品質保証統括本部の権限を強化することで、グループ全社の品質保証ガバナンスを一層強化しています。

日立グループで製品事故が発生した際は、管理元のBUおよびグループ会社の品質保証部門より、本社の品質保証統括本部に報告し、取締役会長・執行役社長兼 CEO を含めた経営幹部にも週次で報告しています。また、重大事故発生時には、事故を把握してから速やかに、BUおよびグルー

プ会社の品質保証部門より取締役会長・執行役社長兼 CEO を含めた経営幹部に報告しています。この対応手順については半年ごとに定期的な見直しを実施し、必要に応じて改善を図っています。

品質ガバナンス体制図



グローバル品質保証体制

日立は、事業ポートフォリオ改革やM&Aを通じて事業のグローバル化を進め、現在では世界各地で事業を展開しています。こうした中、日立の企業理念に沿った「日立品質」を世界中のお客様に提供するため、グローバル品質保証体制の強化・定着化を進めています。具体的には、品質保証活動の基本理念のグローバル展開、海外グループ会社からの事故報告体制の整備、さらに国内と同様に事業部門から独立した品質保証レポートラインの確立、品質保証部門による厳正な合否判定の実施、ならびに「落穂拾い」などを推進しています。

品質保証活動

製品事故に関する反省会「落穂拾い」の実施

PLEDGES

日立では、『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「事故未然防止」の取り組みとして、製品事故に関する反省会「落穂拾い」を、原則として事業部門単位で半年ごとに実施しています。「落穂拾い」では、お客様の立場に立って事故の影響を共有し、技術上の原因のみならず、事故に至った業務プロセス、関係者の心理にかかわる原因や問題点を洗い出しています。「落穂拾い」への役員 (日立の役員層または事業所幹部) 参加率100%を目標として定め、年度ごとに実績を集計し、製品事故防止の取り組みを強化しています。

2025年度に実施した「落穂拾い」における役員参加率は100%でした。

サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

日立は、事業規模が拡大するソフト・サービス分野での品質強化を図るため、ソリューション部門がもつソフト開発力やノウハウをプロダクツ系部門に展開し、高度化・複雑化するソフトの信頼性強化を図っています。さらに製品のネットワーク接続、オープン化により増大するセキュリティリスクに対応するため、製品・サービスのセキュアな開発・保守プロセスの整備と適用を推進しています。

技術法令の遵守

日立は、製品にかかわる各国・地域の法規制および法改正の動向、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、お客さまの生命・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。設計（本質的安全設計）、保護手段（安全防護）、情報（使用上の注意）の順に優先順位を定め、これに基づいてリスク低減を図ることで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。

品質保証業務におけるAI活用

日立は、長年にわたり蓄積してきた知見やノウハウを活かし、AIを活用した品質保証業務の高度化と効率向上に取り組んでいます。人の判断や経験を中心に据えつつ、AIを補完的に活用することで、品質の向上と業務の効率向上をめざしています。その一例として、大みか事業所では、熟練者の経験や知見を取り込んだAIを活用し、品質判断・分析や現地からの不具合・問い合わせ対応の支援について検証を行い、運用を開始しました。過去事例の検索・分析やレポート作成を支援することで、担当者の経験に依存せず、出荷品質の向上や対応時間の大幅な短縮を確認しています。また、熟練者の暗黙知の技能伝承においても有効性が示されており、今後もAIと人の強みを組み合わせた品質保証の進化を進めていきます。

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して外部の審査機関による認証を受けるとともに、その第三者評価を事業活動の改善に活かしています。こうした取り組みのもと、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取得しています。2026年3月末時点の主な認証の取得状況は次の通りです。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の数を調査しています。

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	18拠点
医療機器	ISO 13485	24拠点

*1 2026年3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、品質維持の有効性を確認しています。

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、製品やサービスの信頼性にかかわる基礎講座から専門職向けの技術講座まで毎年開催しています。各BUにおいても、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かか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。

2025年度は「S>>Q>D>C」教材の改定を行い、2026年度よりグローバルの拠点で教育を開始する予定です。

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かかわる従業員	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かかわる従業員	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

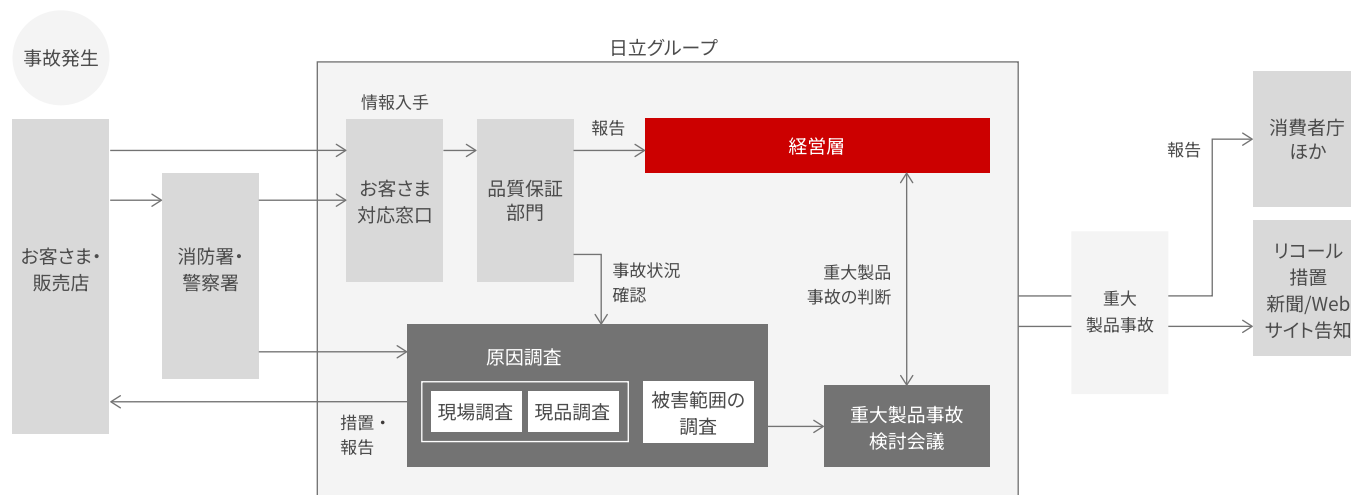
製品の安全性に関する事故発生時の対応

日立は、事故の発生時には、製品を担当するBUおよびグループ会社における品質保証部門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、日立が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



企業倫理・コンプライアンス

公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

日立は、企業倫理・コンプライアンスは会社を支える基盤であると考え、公正で透明性の高い、誠実な経営を推進しています。従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、一人ひとりが倫理的に行動できる風通しの良い環境づくりに取り組んでいます。また、従業員のみならず、ビジネスパートナーに対しても、法令遵守の徹底に加え、「日立グループ企業倫理・行動規範」を、贈収賄および腐敗防止を含む企業倫理に関するグループの基本方針として位置づけ、関連する各種規則・規程とともに、その理解と遵守を求めています。万が一、法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」などへの違反またはその疑いが発生した場合には、適切な報告および対応がなされるように、「声を上げる」文化の醸成に取り組んでいます。

日立は、企業理念、日立創業の精神、日立グループ・ビジョンを体系化した「日立グループ・アイデンティティ」の実践にあたり、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスに取り組むことが重要であると考えています。日立はグループ・グローバルでのコンプライアンス強化を目的とした「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の推進を通じて、従業員一人ひとりが倫理観をもち、誠実で公正に行動できる企業文化を醸成しています。

さらに、バリューチェーン全体での企業倫理・コンプライアンスの徹底に向けて、ビジネスパートナー（調達パートナー、日立のビジネスに関与する仲介業者、エージェントおよびコントラクターを含む）に遵守していただきたい行動の指針として「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」を定め、倫理的な事業活動、人権の擁護などに対する日立のコミットメントへの理解促進を図っています。

 [日立グループ企業倫理・行動規範](#)

 [ビジネスパートナーの皆さまへのお願い](#)

 [贈収賄・腐敗防止](#)

日立グループ企業倫理・行動規範の遵守

日立は、「日立グループ企業倫理・行動規範」を企業倫理に関するグループ方針とし、グループ全体に適用しています。すべての従業員（派遣、パートタイム従業員を含む）は、毎年、企業倫理・コンプライアンス研修を受講するとともに、行動規範の遵守について、年次で誓約することが求められています。本行動規範には、「企業倫理」「利益相反」「贈収賄および腐敗防止」「公正で自由な競争」「サステナビリティ」「人権」「多様性・個性の尊重」「コミュニティへの貢献」など、幅広い事項に対する判断の拠り所や取るべき行動が定められています。また、本行動規範を20以上の言語で作成し、日立製作所のWebサイト、および日立製作所やグループ各社のイントラネットなどに掲載することで、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。

本行動規範は、コンプライアンス本部が主体となり、定期的に見直しや更新を行うことで、日立がコミットする倫理基準を高め、将来の社会環境の変化や法改正に適応し、常に有効な規範であり続けるようにしています。その一環として、2025年度には、最新の取り組みを反映し、実態に即した内容にするため、正しい判断を行うための意思決定ツリーや通報後の処理フローなど、一部を改訂しました。これらの変更内容は、経営会議および非業務執行取締役である監査委員に報告しています。

企業倫理・コンプライアンス推進体制

日立は、企業倫理・コンプライアンス全般を管掌するChief Compliance Officer (CCO) のもと、行動規範を運用ガイドラインとする「One Hitachi コンプライアンスプログラム」を推進し、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスの強化を図っています。コンプライアンスに関する重要事項については、経営会議に附議して議論・決定しており、必要に応じて取締役会にも附議しています。

また、CCOは、汚職を含む重要なコンプライアンスに関する事項を、経営会議および非業務執行取締役である監査委員に定期的に報告しています。CCOは報告の際に受けた助言や指示をコンプライアンス業務の計画および運営に反映させ、その対応状況についても適宜報告しています。例えば、2023年度には監査委員よりコンプライアンスに特化した監査チームの設置が指示されました。これを受けて、コンプライアンス本部は監査チームを設置し、定期的に、監査の実施状況について報告を行っています。

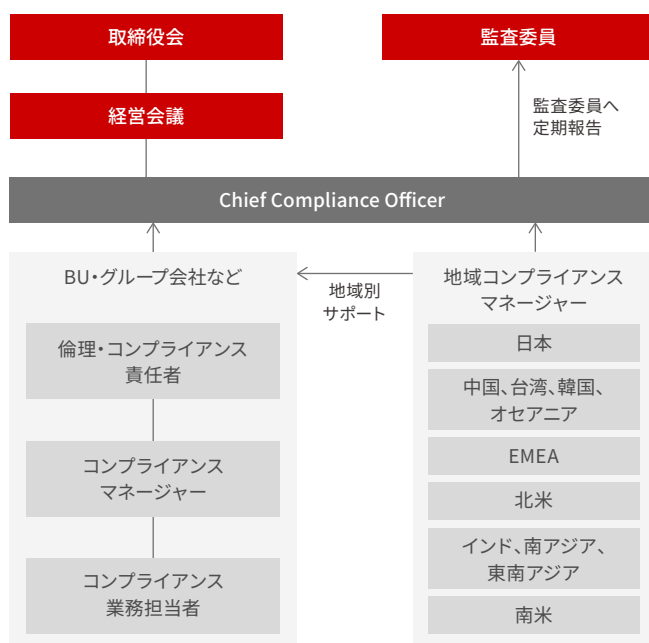
加えて、日本、中国、台湾、韓国、オセアニア、欧州・中東・アフリカ (EMEA) および北米、インド、南アジア、東南アジア、南米に地域コンプライアンスマネージャーを任命しています。日立は地域コンプライアンスマネージャーを通じて、各地域のビジネスユニット (BU)・グループ会社などに対してグローバル・ローカルのコンプライアンスと規制要件への対応を支援するとともに、グループ全体の連携を促進します。

さらに、BU・世界各国のグループ会社などから選任された約700人の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などが連携し、「One Hitachi コンプライアンスプログラム」の効率的・効果的な推進に取り組んでいます。それぞれの選任者は、各BU・グループ会社などにおける従業員へのコンプライアンス教育の推進や従業員の相談窓口としての役割を担うとともに、各社の不正や法令違反のリスクについて、各BU・グループ会社などの法務部門、または日立製作所コンプライアンス本部へ報告し、必要に応じて調査を実施します。

コンプライアンス本部および各地域コンプライアンスマネージャーは、グ

ローカルやローカルの倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などとの定期的な会議の場を設けています。企業倫理・コンプライアンスに関する最新動向や施策の進捗の共有を行うことで、それぞれの業務遂行を支援しています。

企業倫理・コンプライアンス推進体制



企業倫理・コンプライアンスのグローバル目標

PLEDGES

日立は、従業員一人ひとりが日々の業務において高い倫理観に基づいて行動できる環境づくりに取り組み、企業倫理・コンプライアンス文化の強化を推進しています。その一環として、グローバル企業倫理の専門研究機関である米国のEthisphereが実施する企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査の結果に基づくKPIを設定しています。

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」の目標として、関連するベンチマークを参照し、2027年度までに85ポイントを達成することを掲げています。その達成に向けて、以下をはじめとするさまざまな施策を進めています。

- 内部通報制度の実効性と信頼性を高めるため、調査期間を短縮し、迅速な対応と不正・懸念事項の早期把握および是正を促進
- 職場での議論を活性化し、上司とのコミュニケーションを通じた倫理課題の共有を促進
- グローバルコンプライアンスプラットフォームにより、規則の一元化と理解・遵守を促進

その結果、毎年スコアは向上し、2025年度のスコアは82.4ポイントとなりました。これらの進捗状況は経営会議および非業務執行取締役である監査委員に報告しており、今後も継続的な向上をめざしていきます。

企業倫理・コンプライアンスのグローバル目標

KPI	2023年度 スコア	2024年度 スコア	2025年度 スコア	2027年度 目標
企業倫理・コンプライアンス意識調査スコア	76.5	79.8	82.4	85.0

コンプライアンス違反防止の取り組み

日立は、コンプライアンス違反および非倫理的な行動の発生抑止に向けて、企業倫理・コンプライアンス研修や、コンプライアンスに特化した監査、第三者デュー・ディリジェンスなど、包括的な取り組みを実施しています。

また、「声を上げる」文化の醸成や、日立グローバルコンプライアンスホットライン（内部通報制度）の拡充などの施策を講じ、内部通報者に対する報復を許さないというコミットメントを明確にしています。これらの取り組みを通じて、不正行為の早期発見・未然防止を図るとともに、非倫理的な行動が生じる機会の最小化に努めています。

企業倫理・コンプライアンス研修

日立は、日立グループにおける共通の価値観の共有と、コンプライアンス意識の向上を図るため、すべての従業員（派遣、パートタイム従業員を含む）を対象に、「日立グループ企業倫理・行動規範」や社内規則に基づく企業倫理・コンプライアンス研修を毎年実施しています。この研修では、企業倫理、贈収賄防止、贈答品・出張・接待、マナーロンダリング防止、不正行為、公正競争、第三者の所有する情報、データ保護、利益相反、内部通報の奨励と不利益な取り扱いの禁止、日立グローバルコンプライアンスホットラインなどを扱っています。研修を受講した従業員は、研修修了後に「日立グループ企業倫理・行動規範」の遵守を誓約しています。

2025年度は、10月から始まる「日立グループ企業倫理月間」に合わせて設定した研修期間において、グループ全体の従業員（派遣、パートタイム従業員を含む）のうち96.9%にあたる316,164人が受講を完了しました。この研修は、期間終了後も受講可能な状態に保ち、全従業員による受講完了を促進しています。また、リスク分野の特定や、新たな研修実施の検討に活用するため、研修受講者の地域や職種別の理解度、研修の所要時間に対するデータ分析も併せて実施しました。

このほか、日立の新入社員や新任管理職に対しては、追加の研修も実施しています。さらに、取締役に向けては、CCOおよび外部の専門家による、倫理・コンプライアンスに関するエグゼクティブブリーフィングを実施しています。2025年度のブリーフィングでは、倫理文化の醸成、コンプライアンス上の課題への対応、業界のベストプラクティスのベンチマーキング、お

よび主要な規制の影響の理解といった重要なテーマを取り上げました。また、外部の専門家からは、最新の規制動向や企業コンプライアンスのベストプラクティスについての知見を提供いただきました。

企業倫理・コンプライアンス研修

プログラム	目的	時期
全従業員向け企業倫理・コンプライアンス研修	共通の価値観の育成およびコンプライアンス意識の向上	毎年
新入社員向け研修	「日立グループ企業倫理・行動規範」の正確な理解促進	入社時
新任管理職向け研修		毎年
取締役向け倫理・コンプライアンスブリーフィング	ベンチマークと改善策の解説およびコンプライアンス業務の助言依頼	毎年

企業倫理・コンプライアンスの
リスクアセスメントおよび監査

日立製作所監査室は4年ごとに全 BU・グループ会社を対象に、贈収賄防止、腐敗防止、競争法遵守などの分野について内部監査を実施しています。また、各 BU・グループ会社の監査部門もしくはコンプライアンス部門も内部監査を実施しています。

加えて、日立製作所のコンプライアンス監査チームはリスクベースのアプローチを採用し、比較的风险が高いと判断したグループ会社を対象に、贈収賄防止、腐敗防止、競争法遵守などのコンプライアンスに特化した監査を開始し、2025年度はグループ会社9社で監査を実施しました。コンプライアンスプログラムを継続的に改善できるよう、監査は体系的なPDCAサイクルに基づいて実施しています。

また、コンプライアンスリスクの早期特定と対応の効率化・迅速化を推

進するため、コンプライアンス本部は、各 BU およびグループ会社のコンプライアンスリスクに関するデータの収集・分析を可能にする自己監査ツールを開発しています。地域レベルでは、各地域のコンプライアンスマネージャーが担当地域内のグループ会社との協力を強化し続けるとともに、リスクアセスメントを実施するための体制を維持し、各社がリスクアセスメントによってリスクを特定し、適切な措置を講じることができるよう支援しています。

さらに2025年度は、「日立グループ倫理・コンプライアンスリスク管理フレームワーク」を策定しました。本フレームワークは、倫理・コンプライアンスリスクの特定、評価、管理に向けたグループ全体で一貫したアプローチを確立し、3ラインモデルに基づく役割と責任を明確化しています。また、日立グループ全体で効果的に実施できるよう、主要な倫理・コンプライアンスリスクのカテゴリーを定義し、実践的なツールを提供しています。

企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントおよび監査

種類	監査対象組織	内容	時期
内部監査	全BUおよびグループ会社	・ 監査室のスケジュールに従い実施 ・ コンプライアンス体制、規則、プロセスなどの標準的な仕組みの検証 ・ 高リスク項目（接待費や競合他社とのやり取りなど）に関する実務上の確認	4年ごと
コンプライアンス特別監査	比較的风险が高いと特定されたグループ会社	・ リスクベースのアプローチに基づいた対象選定に重点を置いた監査 ・ 外部情報源から得た非公開情報を活用した詳細な調査、および現地語を用いたより効果的なヒアリングの実施	リスク評価に基づき、時期を選定

ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスの推進

日立は、「日立グループビジネスパートナー（取引先）コンプライアンス審査規則」に基づき、ビジネスパートナーのコンプライアンス面のデュー・ディリジェンスを行っています。

具体的には、第三者機関のリスク管理システムも活用し、レピュテーションデュー・ディリジェンスプログラムを実施しており、新規取引のビジネスパートナーが、贈収賄、腐敗、人権侵害、労働権侵害、資金洗浄、競争法違反、環境犯罪、経済制裁や輸出入管理などの国際貿易規制違反などに直接または間接的に関与していないかを確認しています。法令違反・不正行為を行った企業、あるいは行う可能性のある企業との取引を未然に防止し、贈収賄、汚職などに対するリスク低減策を講じることで、公正で健全なパートナーシップの構築を推進しています。

日立は、グローバルでのビジネスパートナーとの取引開始・更新時における取引先審査のレベル向上・平準化と記録の維持を目的として、外部のサービスプロバイダのプラットフォームを導入するとともに、社内ではグローバルコンプライアンスチームに専門のデュー・ディリジェンスアナリストを複数名配置するなど、審査および調査レポート作成を行える体制を構築しています。

さらに、「ビジネスパートナーの皆さまへのお願い」を公表し、日立がビジネスパートナーに期待する事項として、倫理的な事業活動、贈収賄および汚職やマネーロンダリングの防止、人権の擁護、公正で透明な事業慣行の維持の重要性を強調しています。すべての取引関係における倫理的な行動の指針として、「日立グループ企業倫理・行動規範」とも整合性を図っています。

 [ビジネスパートナーの皆さまへのお願い](#)

「声を上げる」文化の醸成

日立は、企業倫理・コンプライアンス問題を早期に発見し未然に防止するためには、通報者が通報によって不利益を被ることなく問題提起や発言ができる「声を上げる」文化の醸成が不可欠と考えています。

従業員が法令や「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反またはその疑いがある事項を発見した場合や、事業活動全般に対して疑問を感じた際に、上長や関連部門（人財・コンプライアンス・法務部門）、あるいは「日立グローバルコンプライアンスホットライン」へ相談・通報するよう働きかけています。

毎年「日立グループ企業倫理月間」には、執行役社長兼 CEO および各組織の責任者が日立グループの全従業員に対してメッセージを発信し、声を上げることの重要性を強調しています。2025年度は、従業員がコンプライアンスへの向き合い方を考える契機となるよう、CCO が日立のリーダーたちに対し過去のコンプライアンス上の課題についてインタビューした、1対1の倫理・コンプライアンスに関する動画を公開しました。

World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)

日立製作所は、2026年に、グローバルな企業倫理を専門とする米国の調査機関 Ethisphere より「World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)」の1社に選定され、2年連続の選定となりました。この名誉ある賞は、優れた企業倫理を示す企業を評価するものです。高い倫理とコンプライアンス、ガバナンス、倫理的な企業文化、環境・社会への影響、バリューチェーンを支える取り組みなど、240以上の評価項目に基づいて選定されます。



Note: 「World's Most Ethical Companies」および「Ethisphere」の名称およびマークは、Ethisphere LLC の登録商標です

業界を越えたコンプライアンス実務対応の強化

2025年度、コンプライアンス本部は、日本に拠点があるグローバル企業20社を招き、コンプライアンス担当者を対象としたラウンドテーブルを前年に引き続き開催しました。本ラウンドテーブルでは、コンプライアンス実務対応を強化していくため、業界を超えた協力関係づくりや、ナレッジ共有、戦略的な議論が行われました。

日立グローバルコンプライアンスホットライン (内部通報制度)

日立グローバルコンプライアンスホットラインは、第三者機関が運営する内部通報システムを利用した通報窓口です。24時間365日アクセス可能で、日立グループの従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが利用できます。通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。法令違反、「日立グループ企業倫理・行動規範」への違反、ハラスメントを含む人権侵害などに対して、フリーダイヤルの電話またはオンラインで相談・通報を受け付けています。

電話窓口は、グローバル各地の日立の従業員、その他のステークホルダーが、それぞれの母国語で相談・通報できるよう、約50言語に対応しており、第三者機関の専門のトレーニングを受けた相談員が応対します。また、オンライン窓口は、セキュリティが確保されたインターネットポータルを通じて相談を受け付けており、寄せられた情報は、ホットラインを運営する第三者機関が厳重に管理しています。

ホットラインへ寄せられた相談・通報内容は、案件に応じて、専門知識のある担当者が解決に向けて適切に対応します。守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、さらなる調査が必要であると判断したものについては追加調査を行います。コンプライアンスに関する問題が確認された場合は、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正措置を講じます。懲戒処分には、警告、停職、解雇などさまざまな形態があります。また、必要に応じて、調査完了後も一定期間モニタリングを行い、是正措置が有効であるかを確認します。

相談・通報案件の件数、傾向などについては、四半期ごとに、CCOより監査委員に報告し、必要な指示を受けています。深刻な違反事案については、直ちにCCOに報告されます。2025年度は、グループ全体で計1,950

件の相談・通報がありました。また、2025年度中に1,788件（過年度発生した案件への対応件数を含む）の対応を完了し、その内432件において、コンプライアンスに関する問題が確認されました。

相談・通報体制図



2025年度の相談・通報内容の内訳

分類		労務関連*1	ハラスメント 関連	財務・経理 関連	調達関連	競争法関連	贈収賄関連	その他	合計
相談・通報が 寄せられた地域	米州	85	161	33	5	0	5	143	432
	欧州	52	157	30	6	0	4	160	409
	中東・北アフリカ	13	9	9	0	1	2	24	58
	サブサハラ	0	1	1	0	0	0	7	9
	APAC (日本除く)	35	61	28	5	17	17	128	277
	日本	112	388	33	3	3	3	225	765
	合計	297	777	134	19	31	31	687	1,950

*1 労務管理、旅費、交通費等

📞 [日立グローバルコンプライアンスホットライン](#)

📋 [人権に関する苦情処理メカニズム](#)

贈収賄・腐敗防止

日立は、従業員およびビジネスパートナーの贈収賄、キックバック等の腐敗行為や、米国の海外腐敗行為防止法 (FCPA) をはじめ、各国・地域の贈収賄防止法令に反する行為を一切容認しない姿勢を明確にしています。

意思決定の拠り所とすべく、贈収賄および腐敗防止に関する規定が含まれた「日立グループ企業倫理・行動規範」を整備しています。これらの規定を改定する際は、必ず経営会議の承認を得るとともに、非執行取締役である監査委員に報告します。

さらに、「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」に加え、贈答品・旅行・接待の提供・收受、寄付・政治献金に関連する規程やガイドラインも策定しています。

役員および従業員は、接待または贈答品を提供・收受する場合や、寄付または政治資金の提供 (政治寄付) を行う際には、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならないことを定めています。また、第三者への接待、贈答などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止も定めています。

これらの方針およびガイドラインでは、何が許容され、何が許容されない行為であるかを明確に示しており、従業員が実務において適切かつ一貫して判断できるようにしています。また、事前承認、文書化および記録管理に関する明確な運用ガイドラインを定めています。

さらに、取引先審査手続きに関する「日立グループビジネスパートナー (取引先) コンプライアンス審査規則」と、利益相反の定義、特定、管理に関する指針をまとめた「日立グループ利益相反規則」を制定し、それぞれのリスク管理体制を強化しています。

腐敗行為のリスクを管理するための取り組みについては、日立は (1) 贈答品・旅行・接待の提供・收受、(2) ビジネスパートナーの起用、(3) 寄付・政治献金、(4) 事業買収・合併事業・その他投融資の取引形態ごとに事前審査の手順を定め、実施しています。その際、トランスパレンシー・インターナショナルが毎年公表している腐敗認識指数 (CPI) のスコアなどに応じて、国・地域別の腐敗行為リスクを審査の過程で考慮しています。

M&Aなどの取引においては、「日立グループ M&Aに関する倫理・コンプライアンスガイドライン」に基づき、倫理・コンプライアンスリスク評価、デュー・ディリジェンスの過程において、対象企業の贈収賄リスクなどのコンプライアンスリスクについても評価を行います。

贈収賄・腐敗防止の啓発活動

日立は、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして贈収賄・腐敗防止を取り上げています。同研修では、贈答品、旅行、接待の提供や受領に際して、贈収賄・腐敗防止を徹底するために、より具体的な内容を盛り込んでいます。また、贈収賄・腐敗防止に関するグループ共通の教材をイントラネットに掲載し、各グループ会社で活用できるようにしています。

さらに、国連が定める12月9日の国際腐敗防止デーに合わせ、グループ・グローバルで腐敗防止を徹底するために、従業員向けニュースサイトを通じて「日立グループ企業倫理・行動規範」および「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」の確認などを呼びかけました。

日立グループ各社の倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、そしてコンプライアンス業務担当者などを対象に定期的に実施している会議の場で、米国司法省による贈収賄・腐敗などの企業犯罪に対する最新の取締方針などを共有することで、倫理・コンプライアンス責任者、コンプライアンスマネージャー、コンプライアンス業務担当者などの知識を深めるとともに、日立グループのコンプライアンスプログラムの根拠と方向性を確認しています。

競争法遵守

日立は、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。また、「日立グループ企業倫理・行動規範」、「日立グループ競争法遵守規則」およびこの規則に関連した運用基準を定めています。2021年度には、カルテル行為防止のためのガイドラインを改定し、改定後のガイドラインに基づく様式を整備しています。

競争法違反防止に向けた啓発活動

日立は、贈収賄・腐敗防止の取り組みと同様に、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして競争法遵守を取り上げているとともに、従業員の関連規則・運用基準への理解徹底に努めています。また、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも策定し、実務上の注意点を周知しています。

輸出管理

日立は、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行うことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立製作所では「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また、グループ会社にもこの方針に則って関連法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備を指導するとともに、教育などによりその活動を支援しています。

さらに、日立グループ内の研修プログラムとして、輸出管理に関する講座やeラーニングを実施しており、基礎eラーニングは15言語、実務者向けのeラーニングは日本語と英語で実施し、日立グループ全体で輸出管理が徹底されるよう取り組んでいます。

法令違反について

2025年度に贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局からの訴追や制裁を科された案件は発生しませんでした。

反社会的取引およびマネーロンダリングの防止

日立は、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「日立グループマネーロンダリングおよび反社会的取引防止規則」に明記しています。

新規・既存のすべての取引先について定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関（全国暴力追放運動推進センターや警察など）と連携しながら、反社会的勢力による接近の排除に努めています。

さらに、本規程では、国内外のマネーロンダリングおよびその他の違法な活動に従事している者とのつながりを許さない日立の姿勢を明確に示しています。具体的には、リスクベースアプローチに基づき、各国制裁リストの該非や支払い詳細の確認など、ビジネスパートナーに対するデュー・ディリジェンスを実施するとともに、マネーロンダリングやテロ資金供与を禁止する契約条項を取引契約書に入れるなどの対策を行っています。

税務コンプライアンスへの考え方

日立は、各国税務当局からの指摘や税務訴訟など、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO管轄のもと、四半期ごとに税務リスクの把握を行い、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。

具体的には、下記事項を目的に掲げた税務関連の規程を制定し、税務管理（税の申告、納税、税務調査対応、税務リスクマネジメント）およびその他税務に関する事項を扱うすべての従業員に遵守を徹底すべく、周知しています。

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

また、当該規程に基づき、グループ各社が国外関連者との取引にかかわる移転価格に関する潜在的な課税リスクの把握・軽減を図るとともに、コンプライアンスの遵守に資することを目的として、移転価格管理に関するルールを制定し、上記同様に遵守すべく、周知しています。

*1 Base Erosion and Profit Shifting 税源浸食と利益移転

税務コンプライアンスの取り組み

日立は、グループ全体で遵守すべき税務関連の規程に従い、グローバル化に伴う税務リスクに対応した管理を実施しています。例えば、各国税務当局からの指摘、税務訴訟などの状況を把握し、共有することで法令の遵守、リスクマネジメントの強化を図っています。

日本では、日立製作所の税務申告および税務調査の結果をCFOに報告し、適切な税務報告の実施、不正の防止に継続的に取り組んでいます。なお、税務申告にあたっては、タックスヘイブン対策税制の適用有無を判定し、当該税制の対象となる場合には適正に反映して、適切な納税を行うよ

う努めています。

また、移転価格管理に関するルールに従い、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制などに基づいた移転価格の管理を実施しています。

2026年3月期の法人所得税の支払は、3,645億円*1（日本：56%、海外：44%*2）でした。

*1 連結キャッシュ・フロー計算書「法人所得税の支払」より掲載

*2 税務当局に提出している国別報告書に基づく割合より掲載

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

日立は、税務当局に対する誠実な対応を通じた信頼関係の構築、税務リスク低減のための外部税務アドバイザーへの相談などを通じた適切な税務処理の検討に引き続き努めていきます。また、業界団体を通じて経済界と協調し、日本企業の国際競争力の強化に貢献する実行可能な税制改正要望にも積極的に取り組んでいます。

情報セキュリティ

情報セキュリティの考え方

サイバー攻撃は世界的に拡大しており、自社の事業のみならず、バリューチェーン全体を通じた社会的影響が懸念される事案も増加しています。加えて、AI技術の悪用により、攻撃件数の増加や攻撃手法の高度化・巧妙化が進み、企業を取り巻くリスクは一層高まっています。

こうした背景のもと、社会インフラをデジタルで革新する日立は、サイバーセキュリティを価値創造とリスクマネジメントの両面から推進する重要な経営課題の一つと位置づけています。グループ全体で、サイバーセキュリティやデータ保護を含む情報セキュリティの強化に向け、共通施策を展開しています。

 [情報セキュリティ報告書](#)

情報セキュリティの方針

日立では、「情報セキュリティの方針」に基づき、各種セキュリティ関連規則を定めています。基本規則には「情報セキュリティマネジメント総則」や「日立グループプライバシープリンシプル」などが含まれます。

情報セキュリティマネジメント総則では、情報セキュリティマネジメントシステムの策定、実施、維持、継続的な改善に関する基本的な遵守事項を定めています。また、個人情報保護マネジメントシステムについては、方針を含め、年1回以上見直すことを定めています。

 [情報セキュリティの方針](#)

プライバシー保護に関する方針

日立では、日立グループの役員およびすべての従業員が遵守すべきプライバシー保護に関する原則ならびにデータ保護に関する基本的な取り扱いを定めた「日立グループプライバシープリンシプル」を策定しています。

日立グループプライバシープリンシプルでは、各国、各地域の個人情報保護法制に取り入れられているOECDプライバシーガイドラインの8原則に則り、「プライバシー保護のための基本原則」を規定しています。

 [プライバシー保護のための基本原則](#)

個人情報保護に関する方針

日立製作所では、「個人情報保護方針」を定め役員および従業員に周知し、Webサイトで一般に広く公表しています。個人情報保護方針では、収集するデータの種類、データ保持に関する取り扱い、どのような目的の場合にデータを開示するかなどについて明記しています。

事業活動などにおいてお客さまなどから個人情報を取得する場合は、当該個人情報取り扱い部門が、それぞれ個人情報の管理責任者、個人情報の利用目的、個人情報を第三者または委託先などに提供する場合の取り扱いなどを記載した文書を通知し、原則として本人の同意を取得した上で個人情報を取得しています。

日立グループ各社は、日立グループプライバシープリンシプル、および日立製作所の個人情報保護方針や関連規則を参照し、各社で個人情報保護方針を定め、個人情報マネジメントシステムの構築および推進に取り組んでいます。

 [株式会社日立製作所 個人情報保護に関して（保護方針と要旨）](#)

 [株式会社日立製作所 個人情報保護に関して](#)

委託先の適切な管理

日立では、個人データの取り扱いを社外に委託する場合、委託先に対し「日立グループプライバシープリンシプル」と同等のレベルで個人データを保護することを定めています。

例えば、個人情報の取り扱いを委託する際の社内規程を定め、委託先の審査や監督を実施しています。業務を委託する際には、日立と同等以上の個人情報保護の水準にある委託先を選定するために委託先審査を行っています。管理体制の確立、再委託原則禁止など厳格な個人情報管理条項を盛り込んだ契約を締結した上で、委託しています。定期的に委託先の審査を実施し、委託先に責任の自覚を促すなど委託先の管理・監督を推進しています。

加えて、調達パートナーに遵守いただきたい事項を網羅している「日立グループサステナブル調達ガイドライン」においても、個人情報および機密情報の漏えい防止について記載し、周知しています。

 [日立グループサステナブル調達ガイドライン](#)

情報セキュリティの推進体制

日立では、グループ全体の情報セキュリティおよびデータ保護について責任と権限を有する Chief Digital & Security Officer (CD&SO) が方針や施策を策定し、マネジメントシステムを維持、推進しています。CD&SO を委員長とし、事業部門長、コーポレート部門の代表者で構成される情報セキュリティ委員会を定期的に開催し、マネジメントシステムの見直しを行っています。

情報セキュリティ委員会においては、サイバーセキュリティやデータ保護を含む各種情報セキュリティの方針や施策について審議・決定しています。決定した方針や施策の内容および進捗状況については、経営会議および取締役会メンバーである監査委員に定期的に報告を行っています。情報セキュリティに関する重要事項については、経営会議に附議して議論・決

定しており、必要に応じて取締役会にも附議しています。

また、情報セキュリティ委員会で決定した方針や施策は、情報セキュリティ実行責任者などが参加する情報セキュリティ推進会議などを通じて BU・事業所・グループ会社などに展開されます。

BU・事業所・グループ会社においては、情報セキュリティ責任者、情報セキュリティ実行責任者および実行責任者事務局、個人データ保護推進責任者などが連携し、情報セキュリティおよびデータ保護施策の実行に取り組んでいます。それぞれの責任者は、各 BU・グループ会社などにおける従業員への教育の推進や施策の徹底を行う役割を担うとともに、情報セキュリティ事故発生時には、各 BU・事業所・グループ会社などの情報セキュリティ部門、または日立製作所の情報セキュリティ統括部門（以下、情報セキュリティ統括部門）へ報告し、必要に応じて調査、問題解決の支援を実施しています。

サイバーセキュリティおよびデータ保護のグローバルガバナンス強化

日立では、グローバルにおけるサイバーセキュリティの強化に向け、米州、欧州、アジア、インド、中国の各地域に本社直轄のリージョンブランチを設置し、各リージョンに Head of Cybersecurity を配置しています。また、データ保護の強化に向けては、米州、欧州、アジア、インド、中国の地域統括会社においてデータ保護アドバイザーを選任しています。これらの Head of Cybersecurity やデータ保護アドバイザーを通じて、各地域の BU・グループ会社などに対して情報セキュリティに関する対応を支援するとともに、グループ全体の連携を促進しています。

情報セキュリティ推進体制



情報セキュリティのグローバル目標

PLEDGES

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」において、「日立グループの情報セキュリティを維持、向上させること」を目標として掲げており、達成に向けて世の中の動向やグローバルでの法令動向を踏まえ、各種施策を策定・実行しています。

具体的には、経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインなどを参照し作成した「サイバーセキュリティスコア」をもとに、情報セキュリティ統括部門が的確なセキュリティ施策を実行しているかどうかを毎年自己評価し、情報セキュリティの維持、向上に努めています。

2025年度においては、リスク管理の実効性向上をめざし、日立グループ全体のガバナンス状況および各 BU・グループ会社の施策実効状況の把握と管理制度の向上に取り組みました。併せて、既存施策のさらなる改善により、監視の高度化やインシデントレスポンスの迅速化を推進しました。各国・地域で法規制強化が加速している中、グローバルでのデータ保護体制を活用し、着実な対応を進めていきます。

情報セキュリティマネジメント

日立では、「情報セキュリティマネジメント総則」に従い、国際規格であるISO/IEC 27001を取り入れた情報セキュリティマネジメントシステムを構築しています。また、昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み、米国政府基準SP800-53/171に対応した業務手順である「情報セキュリティ対策基準」に基づき、情報セキュリティの強化に努めています。

情報セキュリティおよびプライバシー保護の監査、アセスメント、モニタリング

日立では、情報セキュリティおよびプライバシー保護活動をマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しています。マネジメントシステムが各BU、事業所、グループ会社などで適切に実施されているか確認するため、定期的に監査、アセスメント、モニタリングなどを実施しています。

監査

BU・事業所・グループ会社に対しては、日立製作所の監査部門が、情報セキュリティを含む事業全般に対する監査を定期的に実施しています。

また、日立製作所および国内グループ会社の全部門では、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する内部監査を年1回実施しています。内部監査は、執行役社長兼CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しており、監査員が自ら所属する部門を監査することを禁止することで、公平性および独立性を確保しています。国内のグループ会社については、日立製作所と同等の内部監査を実施し、その結果を情報セキュリティ統括部門が確認しています。

アセスメント

日立では、社内のセキュリティ専門チームによる現場のアセスメントを定期的に行い、情報セキュリティ対策の状況について確認することで、セキュリティリスクの低減活動に取り組んでいます。

モニタリング

プライバシー保護については、グループ会社を対象に、日立グループプライバシープリンシプルに基づく社内規則が適切に整備・運用されているかを確認するため、年1回モニタリングを実施しています。

自主点検

日立製作所の全部門では、個人情報保護に関する運用状況を確認するため、自主点検を年1回実施しています。また、重要個人情報を取り扱う業務部門では、業務ごとの運用状況を確認するため、月1回の点検を実施しています。

情報セキュリティおよびプライバシー保護の教育と啓発

日立では、すべての役員および従業員を対象に、毎年eラーニングによる情報セキュリティおよびプライバシー保護の教育を実施しています。

日立製作所では情報セキュリティおよび個人情報保護のeラーニングの受講を必須としており、2025年度の受講率は100%（休職者など受講不可能な者を除く）に達しています。そのほかにも、日立製作所では、新入社員、新任管理職や情報セキュリティ実行責任者などを対象とした座学教育、対象別・目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育を実施しています。日立製作所の教育コンテンツはグループ内に共有し、グループ全体で情報セキュリティ教育および個人情報保護の教育に積極的に取り組んでいます。

また、日立では、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。

加えて、日立グループの従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する意識向上を目的としてセミナーを定期的に開催しています。イントラネットを通じて関連情報を発信するなど、意識向上に向けた取り組みを推進しています。

情報漏えいの防止および事故対応

日立は、情報漏えい防止のために、デバイス暗号化、セキュリティPC、電子ドキュメントのアクセス制御／失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有に加え、多層防御などさまざまなIT対策を強化しています。

また、調達パートナー側からの情報漏えいを防止するために、情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ

要求基準に基づき、調達パートナーの情報セキュリティ対策状況を確認、審査しています。さらに、調達パートナーに対して、セキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検、削除を要請しています。

なお、日立では、情報セキュリティ事故が発生した場合、発生直後の社内外の報告、応急処置および情報資産の特定、ならびに発生初期の発生原因の調査、苦情相談および本人連絡体制の確立などの対応を定めた緊急事態対応手順書を作成しています。BU・事業所・グループ会社に対しては、情報セキュリティ事故発生時には緊急事態対応手順書に従い、直ちに情報セキュリティ統括部門へ報告することを定めています。また、個人情報漏えい事案については、当局および本人への通知プロセスを緊急事態対応手順書に定めています。

サイバーセキュリティの取り組み

サプライチェーン攻撃やランサムウェア攻撃、ゼロデイぜい弱性を悪用した攻撃など、多様なサイバー攻撃が発生し、そのインシデントの発生源や影響が拡大する中、こうしたリスクに対応するため、日立は、社内IT環境、開発・検証環境、生産・製造環境、サプライチェーン、製品・サービスなど、それぞれの環境や特性に応じたサイバーセキュリティマネジメントに取り組むとともに、サイバー攻撃の監視およびインシデント対応体制の強化を進め、事業のリスク低減を図っています。

サイバーセキュリティマネジメント

日立では、社内IT環境に関するぜい弱性対策やネットワークセキュリティなどの基準を定め、BU・グループ会社に対して、対策状況の定期的な確認と是正を求めています。また、グループ共通の施策として、各機器のぜい弱性対策状況の監視とユーザーや管理者へのフォローアップを行う取り組みを実施しています。

開発・検証環境、生産・製造環境においては、各環境のセキュリティ遵守のための環境構築・運用に関する基準やガイドラインを整備し、日立グループ内でガイドラインに基づいた対応を進めています。また、調達パートナーに対しては、日立が定めた情報セキュリティ要求基準を共有し、連携してセキュリティを強化しています。

加えて、製品・サービスのセキュリティを対策、維持するためのマネジメント指針を策定し、日立グループ内でこの指針に基づいた対応をしています。

す。また、ぜい弱性やインシデントが発生した際の有事対応を行うために、製品・サービスに関するセキュリティ技術対応を担うPSIRT (Product Security Incident Response Team)を本社・BU・グループ会社に設置し、相互に連携しながら、製品・サービスにおけるぜい弱性やインシデントレスポンスへの適切な対処を行っています。

さらに、3つのディフェンスライン(three lines of defense)のコンセプトに基づき、開発・検証環境、生産・製造環境、製品・サービスを対象に、セキュリティ対策を維持していくための仕組みを構築しています。まず、第1のディフェンスラインとして、各BU・グループ会社によるガイドライン・マネジメント指針に適合しているかどうかの自己点検を実施し、第2のディフェンスラインとして、情報セキュリティ統括部門がこの自己点検結果をモニタリング、最後に第3のディフェンスラインとして、監査部門がモニタリング実施状況を確認しています。

サイバーセキュリティ監視およびインシデントレスポンス強化

日立は、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のため、日立セキュリティオペレーションセンター(SOC)による24時間365日のセキュリティ監視・インシデント対応を行っています。

また、EDR^{*1}による機器の動作監視や認証保護のための監視に加え、EASM^{*2}による攻撃対象領域の把握・管理を実施し、サイバー監視体制の強化を図っています。今後も最新のテクノロジーを活用しながら、サイバー監視環境の継続的な改善・強化を進めていきます。

^{*1} Endpoint Detection and Response コンピュータなどのエンドポイントデバイスにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム

^{*2} External Attack Surface Management インターネットなどの外部に公開されている攻撃を受ける対象となりうる資産を把握し管理するためのシステム

データ保護の取り組み

データの利活用拡大や国境を越えたデータ流通の進展に伴い、データ保護に関するリスクが高まる中、日立は、「日立グループ プライバシープリンシプル」および「個人情報保護方針」に基づき、プライバシー保護および個人情報保護に取り組むとともに、各国・地域の法令・規制動向を踏まえたガバナンスの強化を進め、データの適切な管理と活用の両立を図っています。

プライバシー保護の取り組み

日立製作所では、日立プライバシー保護(PIA)制度を導入し、個人データを取り扱う業務においてプライバシー影響評価を実施することで、プライバシーにかかわる問題の未然防止に取り組んでおり、グループ会社においても順次導入を進めています。ガイドラインやチェックシートの整備、定期的な教育を通じて、適切なプライバシー保護対策の実践と意識向上を推進しています。

また、デジタル事業を牽引するデジタルシステム&サービスセクターにおいては、その事業特性から、個人データの取り扱いを統括するパーソナルデータ責任者と、プライバシー保護に関する知見を集約してリスク評価や対応策検討を支援する「プライバシー保護諮問委員会」を設置し、より積極的にプライバシー保護に関する取り組みを進めています。

個人情報保護の取り組み

日立製作所では、個人情報保護法より一段高いレベルの管理を行うため、JIS規格「個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」(JIS Q 15001)に準拠して定めた、個人情報保護マネジメントシステムにより、個人情報の適切な管理、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。事前の同意を得ずに、個人情報を第三者に提供することはなく、事前の同意をいただいた場合には、データ提供先となる第三者に対して、日立製作所の個人情報取り扱いルールの遵守を求めています。

グローバルな関連法制度への対応

プライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。日立は、グローバル全体で法制度の遵守を徹底し、関連法制度や社会動向をモニタリングして、適切な措置を講じています。

日本国内では、個人情報保護法における漏えいなどの報告、本人への通知の義務化に対応し、万が一、個人の権利・利益を害するおそれがある漏えいが発生した場合には、速やかに個人情報保護委員会へ報告し、本人に通知します。なお、2025年度、個人情報保護法に基づく、日立製作所の個人情報漏えい等報告事案はありませんでした。

第三者評価・認証

ISMS認証

日立は、情報セキュリティマネジメントに関する第三者評価・認証の取得を推進しています。2026年7月末時点で、日本国内においては、日立製作所の8部門および国内グループ会社17社の28部門が、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格(ISO/IEC 27001)に基づくISMS認証を取得しており、外部評価機関による定期的な審査を通じて認証の維持・更新を行っています。

プライバシーマーク

日立は、個人情報保護に関する第三者評価・認証の取得を推進しています。日本における個人情報保護に関する第三者認証制度であるプライバシーマーク^{*1}については、2026年7月末時点で、日立製作所および国内グループ会社38事業者が取得しています。

^{*1} 適切な個人情報の管理・保護措置を講じていると認められた事業者に付与される第三者認証(付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会)

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

日立の事業活動は、AI等のデジタル技術の革新やグローバル化の進展等を経て変容しており、経営に重大な影響を与えるリスクの種類が多様化しています。個々のリスクは、相互に作用し、連鎖的・複合的に事業活動に影響を及ぼしうするため、当該リスクの性質や発生可能性、発生した場合の日立への影響度等の観点から、多面的に捉える必要があります。また、日立が中長期的に企業価値を向上させていくためには、リスクを単に「脅威」として捉えるだけでなく、ビジネスの「機会」としてのポジティブな側面を捉え収益機会を創出しながら、リスクマネジメントを実施することが重要です。そのため、グループ全体で網羅的・効率的・組織的なリスクマネジメントを推進するべく、COSO-ERMやISO31000等の国際的なリスク管理フレームワークを参照し、グループ全体でのリスクマネジメント体制およびリスクマネジメントプロセスを整備しています。

リスクマネジメント体制

日立は、グループリスクマネジメントにかかる社内規程に基づき、グループのリスク情報を管理し、重要度の高いリスクに優先的に対応するための体制を整備しています。グループ全体におけるリスクマネジメントの責任者であるChief Risk Management Officer (CRMO) が、リスクをグループ横断で把握し、経営会議および取締役会に対してリスクへの対応状況等を報告します。

また、グループにおけるリスクマネジメントの機能および役割を3つに分類・整理し、リスクマネジメント体制を構築しています（「3ラインモデル」）。それぞれの機能および役割は以下の通りです。

第1ラインであるセクターおよびビジネスユニット (BU) は、それぞれにセクター Risk Management Officer (RMO) とBU RMOを配置し、所管の

セクター / BUのリスクマネジメントを実施・統括して、その状況をCRMOおよびグループ・コーポレートへ報告します。

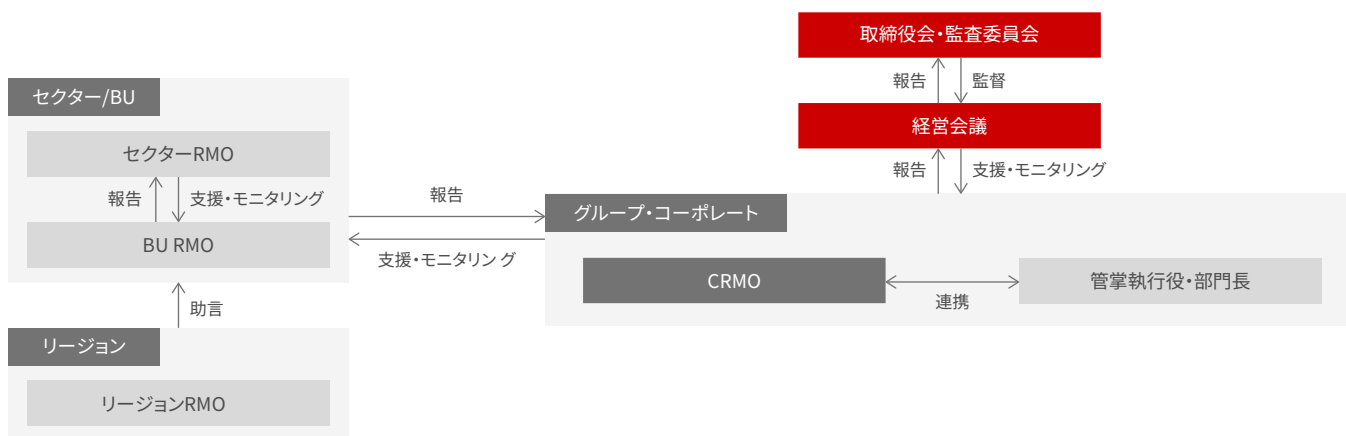
第2ラインであるグループ・コーポレートは、必要に応じてRMOを配置して各部門におけるリスクマネジメントを行うとともに、CRMOと連携し、第1ラインにおけるリスクマネジメントへの助言や支援、モニタリング等を行います。

第3ラインである監査室は、第1ライン、第2ラインから独立して、リスクマネジメントについての検証・評価をし、必要に応じて助言を行います。

上記に加えて、日本を含む各リージョンにもRMOを配置してCRMOと連携しながら、第1ラインに対して所管する地域の視点からリスクマネジメントの助言を行います。

今後は、RMO間の情報共有および横断的な連携を一層活性化させ、グループ全体でのリスクマネジメント推進体制の強化を図っていきます。

グループリスクマネジメント体制



リスクマネジメントの取り組み

PLEDGES

日立では、グループ共通のリスク項目およびリスクの評価方法を定めた社内規程に基づき、社内外における経営環境の変化に合わせて、以下のようなプロセスにより、リスクの特定・評価、リスクへの対応および改善を継続的にを行っています。

A) リスクの特定・評価

セクターおよびBUが、グループ共通のリスク項目をもとに、当該事業活動に関連するリスクを特定し、発生時の影響度^{*1}と発生可能性^{*2}を評価します（ボトムアップアプローチ）。ボトムアップアプローチにより特定・評価されたリスクとその影響度および発生可能性について、経営会議メンバーなどがグループおよびリスク全体の観点から検討し、日立グループとしての重要リスクを選定します（トップダウンアプローチ）。

選定した重要リスクについては、リスクヒートマップ等を活用して整理・分析を行い、その中から重点的に議論や対応が必要なものを重点取り組み分野として設定します。

B) リスクへの対応

特定・評価されたリスクについて、回避、低減、移転または受容等の観点から、リスク対応策を策定・実行します。また、人財戦略、サプライチェーン体制の強化等といった経営上の重要な分野を含む、A)のプロセスで設定された重点取り組み分野については、経営会議において対応状況が報告され、対応策、対応スケジュール等について有効性及び妥当性が議論されます。

C) 改善

リスクの特定・分析・評価、対応が適切に行われているかを確認し、必要に応じて改善を継続的に実施しながら、変化する経営環境に対応します。

また、「We Are All Risk Managers」というスローガンのもと、行動変革を促す教育プログラムや人財強化に取り組むことで、グループ全体のリスクカルチャーおよびリスク・オーナーシップを醸成し、リスクマネジメントプロセスの実効性を高めることに努めています。

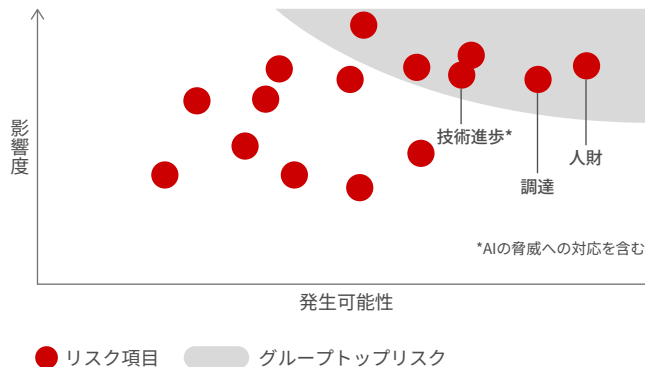
^{*1}「財務」「従業員」「顧客・ビジネスパートナー」「法規制」といった要素やステークホルダーの観点から評価します

^{*2}過去の発生実績と、推定される将来の発生確度の観点から評価します

リスク評価のプロセス



グループリスクヒートマップ (例)



AIガバナンスに関する取り組み

PLEDGES

AI活用による生産性向上などの成果を得ることが企業にとって極めて重要となる事業環境において、日立が競争優位性を維持・強化するためには、AIを積極的に活用すると同時に、AI活用にかかわるクリティカルなリスクを回避する高度な管理が求められています。

日立はAI倫理原則を定め、AIを取り扱う組織にAI倫理委員会を設置し、AI倫理の観点からリスク管理を図るAIガバナンスの仕組みの整備を推進してきました。さらに、Chief Legal Officer (CLO) を委員長とするAI統括委員会を設置し、セクターやBUなどのAI倫理委員会を束ねることで、グローバルでのAIガバナンスの強化に取り組んでいます。また、外部有識者を招いたAIアドバイザリーボードを設置し、あるべきAIガバナンスについての議論を進めています。

Inspire 2027においては、人間中心の視点に立ったAI倫理の開発・活用による長期的価値の提供をめざし、AI統括委員会を中心として、製品、サービス、およびシステムへのAI適用に際してのリスク管理を強化しています。その一環として、セクターやBUの特性に応じたリスク管理プロセス確立を推進するとともに、AI活用におけるリスク管理の効率化にも取り組んでいます。また、AI活用においては、社内利用だけでなく社外への提供用途にかかわるガイドラインを整備しており、2025年度にはAIエージェントの活用拡大も踏まえ、ガイドラインの内容拡充を図っています。

社会イノベーション事業にAIを活用するためのAI倫理原則

社会イノベーション事業にAIを活用するための日立のAI倫理への取り組み

投融資等リスクへの取り組み

日立では、リスクへの適切な対応を図りつつ成長機会を確実に捉えるため、投融資をはじめとする各局面において、明確な意思決定の枠組みを構築しています。

投融資案件の実行時には、取締役会、経営会議、セクター/BUの三階層で審議体制を整備し、案件規模やリスク内容に応じて権限委譲を行い、迅速かつ適切な意思決定を行います。経営会議の審議を効果的に行うために、諮問機関として投融資戦略委員会を設置しています。同委員会は、グローバルな視点を踏まえて選定されたコーポレート部門などの委員で

構成され、重要案件については、事業環境の変化を踏まえたリスクおよびその対応策、事業性や成長戦略などを多角的に審議し、経営会議に答申します。

案件実行後は、計画の達成状況を定期的にモニタリングし、進捗が想定どおりでない案件については、撤退を含む事業継続の可否を判断する制度を設け、資本効率の向上を図っています。

日立を取り巻くグローバルな経済環境・デジタル技術・地政学・顧客動向などの変化を、リスクと機会両面から捉え、投融資案件の実行判断基準や、実行後のPMI・モニタリング体制の継続的な高度化を通じて、中長期的な企業価値の向上と経営計画の達成に取り組んでいます。

リスクの定量的把握

日立は、グループ連結ベースのバランスシート上で保有する資産の種類に応じて、統計的手法により想定される最大損失額（バリュー・アット・リスク）を算出し、リスクを定量的に把握しています。併せて、長納期契約の受注残について、将来の不確実性を踏まえたリスクの定量化に取り組んでいます。連結純資産合計などを踏まえ、成長投資の余力を可視化することで、成長機会を着実に捉えながら、リスクが日立連結の経営体力と比較してバランスを崩さないよう、定期的にモニタリングを実施しています。また、地域・セクター別のリスク水準や収益性についても定量的に分析・把握しています。

意思決定の枠組み



事業継続の取り組み

社会インフラに深くかかわる日立は、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、事業継続計画（BCP）および事業継続マネジメント（BCM）の充実に取り組んでいます。

日立では各社において、大規模地震、風水害および感染症（パンデミック）などに備え、3カ国語（日本語、英語、中国語）で作成された「日立グループBCP策定のためのガイドライン」に基づき各事業部門でBCPを策定しています。

また、日立製作所および国内グループ各社では、各事業部門で策定したBCPを効果的に実行すべく、大規模地震を想定した地震対策シミュレーションの訓練を実施し、適宜改善に努めています。2025年度は、日立製作所本社において一時的にネットワークが停止した状況を想定して対策本部の初動対応訓練を実施するなど首都直下型地震への対応を継続するとともに、講演会やワークショップを通じて南海トラフ地震への対応の検討も進めています。

本社地震対策シミュレーション訓練の実績

2023年度	平日の昼間に首都圏で地震が発生し、一時的にネットワークが不通になる状況を想定し、初動における災害対策本部員との連絡確保を訓練シナリオに追加
2024年度	平日の昼間に首都圏で地震が発生した想定で、本部メンバー自身の安全確保、安否確認、本部会議室への参集から初動の動きを再確認
2025年度	平日の昼間に首都圏で地震が発生し東京中心部のネットワークが停止した想定で、本社および周辺ビルとの間で緊急時通信手段を使用して対面、リモート併用による初動訓練を実施

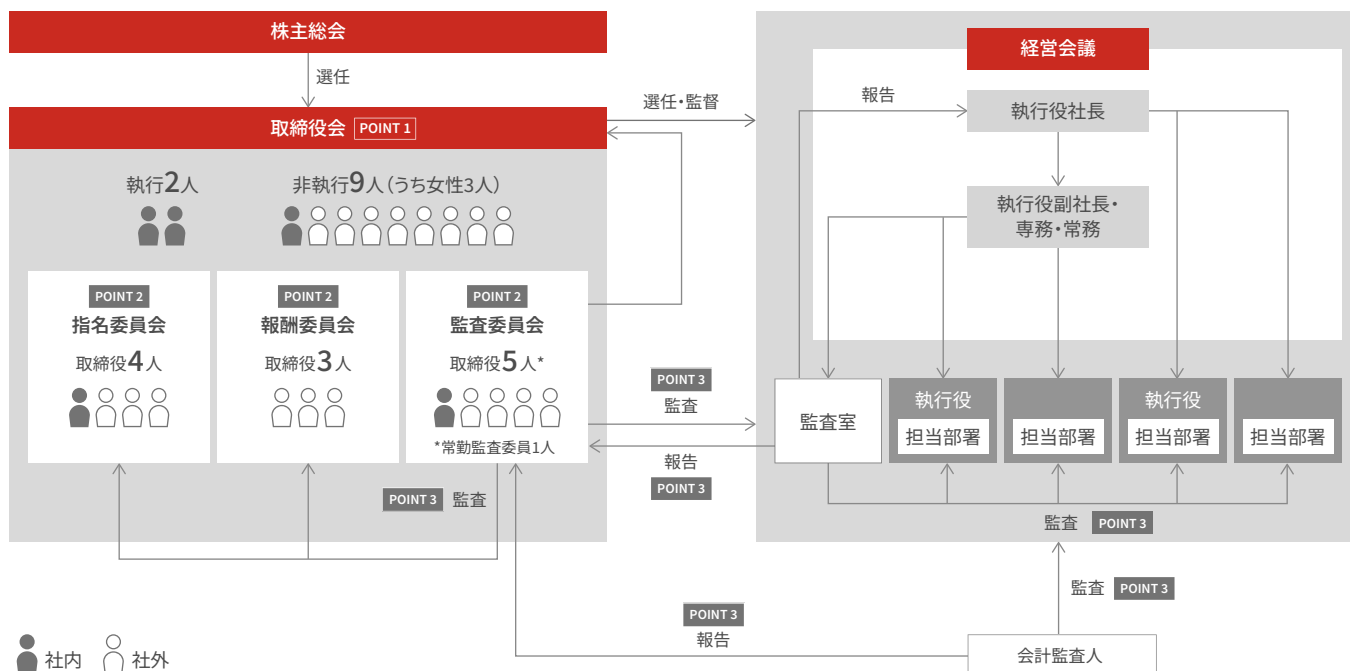
これらのほか、事業などのリスクや、関連するリスク情報については、以下をご参照ください。

- 第157期有価証券報告書 P.31（事業等のリスク）
- 日立グループの社会インパクト、事業リスクおよび機会（Impacts、Risks、Opportunities（IRO））領域
- 気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）
- グローバル人財マネジメント
- 企業倫理・コンプライアンス
- 情報セキュリティ
- サステナブル調達

コーポレートガバナンス

日立は、株主・投資家の長期的・総合的な利益拡大を重要な経営目標に掲げています。企業価値向上に向け、多様なステークホルダーとの良好な関係を維持し、対話に基づき持続的な向上を促す体制を整備しています。コーポレートガバナンスにおいては監督と執行を分離し、迅速な事業執行と透明性の高い経営の実現を後押ししています。

日立のコーポレートガバナンス体制と特長 (2026年6月時点)



POINT 1 取締役会の独立性

外国人取締役を含む社外取締役を過半数とする体制

取締役11人は、社外取締役8人、執行役員兼務の取締役2人、非執行の取締役1人で構成されており、取締役会議長は社外取締役が務めています。加えて、経営の監督と執行を分離することで、監督機能を十分に発揮できる体制としています。

POINT 2 経営の透明性

指名委員会等設置会社下での強固なガバナンス体制

指名・監査・報酬委員会の3委員会を設置しており、3委員会の委員長は社外取締役が務めています。これにより、取締役会による監督機能の強化を図るとともに、3委員会での議論や報告を適切に実施できる体制としています。

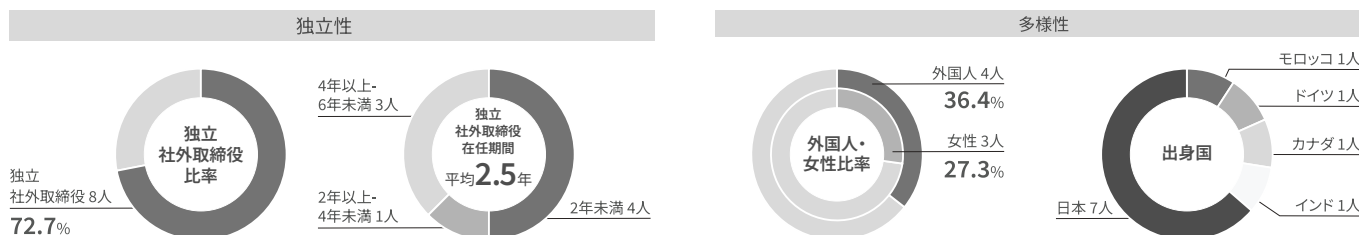
POINT 3 三様監査の連携強化

監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制の実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。

動画『日立のコーポレートガバナンスと三様監査』

コーポレートガバナンス報告書

取締役会の構成 (2026年6月時点)



取締役スキルマトリックス

各取締役の有する経験・識見およびスキルは以下のとおりです。		コアスキル			専門スキル					
No	名前	主な経験・識見	企業経営	グローバル ビジネス	リスク マネジメント	財務・会計	法務	デジタル	政府・国際・ 教育機関	サステナビ リティ
1	菅原 郁郎	経済産業省などの行政機関における指導的地位およびグローバル企業での社外取締役としての豊富な経験と識見を有する。	○	○	○				○	
2	イルハム・カドリ	Diversey社、Solvay社、Syensqo社のCEO、WBCSD*1、ICC*2、Cefic*3の議長を務めるなど、グローバル企業経営およびサステナブル経営の豊富な経験と識見、経済・業界団体や国際機関での経験と識見を有する。	○	○	○				○	○
3	西島 剛志	横河電機(株)の社長としてIT・OT*4の融合やDX*5の推進を通じて事業をグローバルに成長させるなど、グローバル企業経営とサステナブル経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○		○
4	知野 雅彦	KPMGジャパン共同チェアマンなどを歴任し、グローバル企業経営および会計、監査、コンサルティングの豊富な経験と識見を有する。	○	○	○	○				
5	ヘルムート・ ルートヴィッヒ	Siemens社のCIOなどを歴任し、グローバル企業経営やデジタル分野に関する豊富な経験と識見、教育機関での指導経験を有する。	○	○	○			○	○	
6	桜井 恵理子	Dow Corning社のグローバルな事業部門やDow社の地域トップおよび金融機関の社外取締役としてサステナビリティ委員長を歴任するなど、グローバル企業経営とサステナブル経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○					○
7	イザベル・ デシャン	Nestle社、Unilever社およびRio Tinto社などでの企業法務やコーポレート・ガバナンス、地政学を含むリスクマネジメント、サステナブル経営に関する豊富な経験と識見を有する。	○	○	○		○			○
8	ラヴィ・ ヴェンカテヤン	Microsoft India社、Infosys社、Baroda銀行などのグローバル企業、またUNICEF、Rockefeller財団、Global Energy Alliance for People and Planetなどの国際機関において、企業経営や組織運営およびテクノロジー分野の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○	○	
9	東原 敏昭	当社のCEOなどを歴任するなど、グローバル企業経営およびサステナブル経営の豊富な経験と識見、政府の会議体や経済・業界団体における主要な地位の経験と識見を有する。	○	○	○			○	○	○
10	西山 光秋	当社のCFOや日立金属(株)(現(株)プロテリアル)の会長・社長を歴任するなど、グローバル企業経営や財務・会計分野に関する豊富な経験と識見を有する。	○	○	○	○				
11	徳永 俊昭	当社のCEOなどとして、グローバル企業経営およびサステナブル経営の豊富な経験と識見を有する。	○	○	○			○		○

*1 World Business Council for Sustainable Development *2 International Chamber of Commerce *3 The European Chemical Industry Council *4 Operational Technology *5 Digital Transformation

スキルの定義

コアスキル	企業経営	企業経営・経営監督に関する経験および識見
	グローバルビジネス	グローバルビジネスに関する実務経験またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験
	リスクマネジメント	企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する識見
専門スキル	財務・会計	財務会計責任者としての経験または会計監査の専門的識見および実務経験
	法務	グローバル事業や新事業の展開などに不可欠な法務に関する専門的識見および実務経験
	デジタル	社会イノベーション事業におけるDXを推進する上で重要なデジタル分野における実務経験
	政府・国際・教育機関	法規制や社会課題の把握・対応に向けた政府・関連機関、国際機関または経済団体でのリーダーシップ経験、教育機関での実務経験
	サステナビリティ	サステナブル経営に関する専門的識見および実務経験

取締役および執行役の報酬

役員報酬の基本方針

インセンティブ制度の基本方針		「成長」「収益性向上」「キャッシュ創出」をめざす	サステナブル経営の強化を促進する	株主価値との連動を重視する	事業・報酬両面でのグローバル競争力を確保する
中長期的な企業価値の成長・業績との連動 ペイ・フォー・パフォーマンスの徹底による 企業価値の伸長の実現	1 経営計画との連動	短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬において、経営計画で掲げる重要指標を評価指標 (KPI) として採用し、その達成に向けた意欲を喚起します。			
	2 成長マインドの醸成に資する報酬体系と業績評価体系の確立	・「成長」「収益性向上」「キャッシュ創出」について短期的な成果と中長期的な成果の最適バランスを追求し、短期の成果と中長期的な企業価値の向上の両立をめざします。 ・ストレッチした目標を設定するとともに、それに見合う報酬水準を設定し、業績および成果に大きく報いる報酬体系を確立します。			
	3 サステナブル経営を促進する指標設定	サステナビリティ戦略PLEDGESに基づく具体的指標・目標を設定し、その実行を促します。			
	4 中長期的な企業価値の向上に報いる株式報酬の拡大	・中長期的な企業価値と報酬の連動性を高めるべく、株式報酬を拡大します。 ・株式保有ガイドラインの策定などを通じて継続的な株式保有を促進します。			
優秀な人財の確保・リテンション	5 グローバル視点を意識した競争力のある報酬水準	地域・出身にとらわれず、グローバル経営をリードする優秀な経営人財を確保するため、グローバル市場で競争力のある報酬水準を確保します。			
	6 客観性・透明性を確保した報酬ベンチマーキング	日本市場ベンチマークに加え、米国・欧州市場ベンチマークを参照し、多面的な検証と水準設定につなげます。			
制度運用における透明性・公平性・客観性の確保	7 充実した報酬開示や投資家との対話を通じた透明性・客観性の担保	グローバルを意識した報酬制度に関する十分な開示と投資家との継続的な対話を通じ、投資家による理解と賛同を得られるよう努めるとともに、対話を通じて得られた気づきをもとに制度の継続的な改善に取り組みます。			

報酬体系

(1) 取締役

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬および株式報酬からなります。基本報酬および株式報酬の基準額の比率は、2.5:1を基本型とします。各報酬の決定方法は次のとおりです。

基本報酬 基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会および役職、出席会議などを反映した加算を行って決定します。

株式報酬 中長期的な企業価値向上を意識した経営の監督・助言を行うインセンティブとするため、譲渡制限付株式報酬ユニット (RSU) を付与します。付与から3年経過後に、付与されたユニット相当分の普通株式または現金を交付します。

在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合は、報酬の返還を求めることとしています (クローバック制度)。執行役を兼務する取締役に、取締役としての報酬は支給しません。

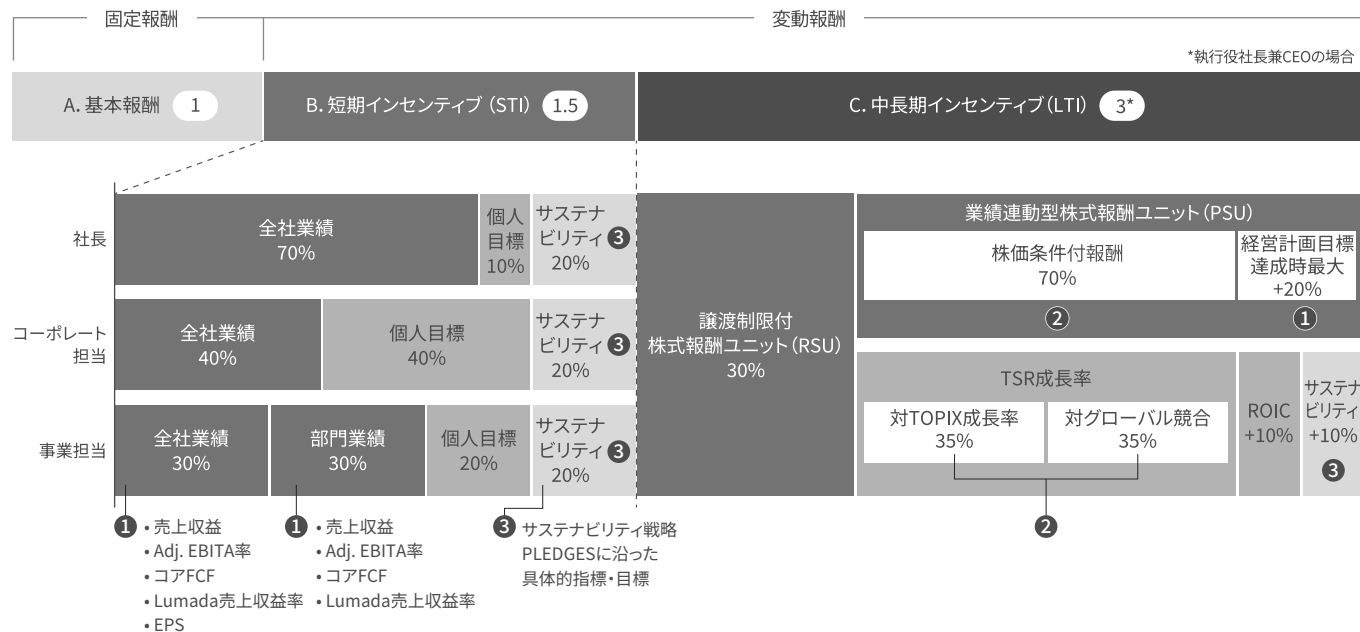
企業価値向上と従業員への報酬の連動

当社は、従業員の報酬についても、個人の目標を会社の目標と連動させ、報酬を決定する仕組みを導入しており、Inspire 2027で掲げる経営目標に従業員個人の報酬決定に際しての評価指標の一つとして用いています。

(2) 執行役

執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬および変動報酬である短期インセンティブ報酬・中長期インセンティブ報酬からなります。執行役社長兼CEOの場合、各報酬の基準額の比率は、グローバルな事業の成長を通じた企業価値の向上と株主価値との連動を図るため、欧米企業を含めた主要グローバル企業の経営者報酬の構成比を参考に、1:1.5:3を基本型とします。その他の執行役の報酬構成比は、執行役社長兼CEOの水準を基準に、役位が上位の執行役ほど、総報酬に占める変動報酬の割合が高くなるように設定します。報酬の額などの詳細は、有価証券報告書 P.95「役員の報酬等」で開示しています。

有価証券報告書 事業年度(第157期)



執行役の報酬体系のポイント

- ① 経営計画との連動強化**
 - Inspire 2027で掲げる重要指標をKPIとして採用 (STI・LTI)
- ② 企業価値向上との連動強化**
 - 株主条件付報酬を高比率に設定 (LTI)
 - グローバル競合比較の実施 (LTI)
- ③ サステナブル経営のさらなる進化**
 - サステナビリティ評価を独立させ、割合を20%に設定 (STI)
 - サステナビリティ戦略 PLEDGESの目標・KPIの一部を役員報酬の評価に組み込み、その実行を促進 (STI・LTI)

役員報酬とサステナビリティ戦略の連動

A. 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

B. 短期インセンティブ (STI)

役位に応じて基準額を定め、業績および担当業務における成果に応じて、基準額の0~200%の範囲内で支給額を決定します。

C. 中長期インセンティブ (LTI)

在任時からの株式保有を通じて経営陣による株主との価値共有を一層高めることにより、中長期視点に基づく経営を推進し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとするため、役位に応じて基準額 (中長期インセンティブ報酬基準額 (LTI基準額)) を定めています。また、長期的な企業価値向上へのコミットメントをより明確にするため、2026年3月に従来の役員向け株式報酬制度を改定し、グローバルで統一した制度として、譲渡制限付株式報酬ユニットおよび業績連動型株式報酬ユニットで構成される中長期インセンティブ報酬を付与しています。詳細は、有価証券報告書 P.97をご参照ください。

有価証券報告書 事業年度(第157期)

在任期間中の不正行為への関与などが判明した場合は、報酬の返還を求めることとしています (クローバック制度)。

株式保有を通じた執行役による株主との価値共有の実効性をより一層高めることを目的に、執行役を対象とした株式保有ガイドラインを定め、継続的な株式保有を促進しています。具体的には、基本報酬を基準として、役位に応じて定めた係数を乗じて算定した額に相当する株式を、就任後4年以内に保有し、在任中継続して保有することを目指して定めています。

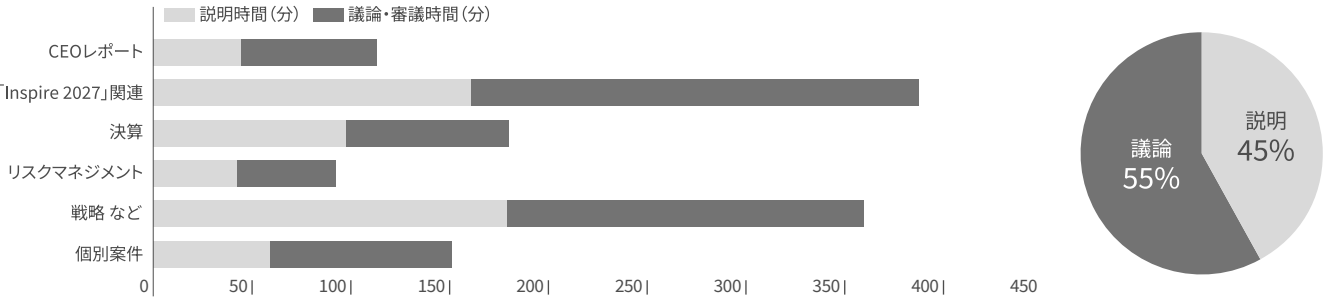
取締役会の運営状況

取締役会は、企業価値・株主共同の利益の継続的な向上のため、日立グループの経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てます。

2025年度は、経営計画Inspire 2027の内容を取締役会で決議するとともに、その進捗を2回にわたって取締役会に報告することで、日立グループが将来めざすべき姿や、これを実現するための事業戦略について多くの議論を交わしました。また、AIに関するリスク管理や昨今の世界情勢を踏まえた地政学リスクなどへの対応についても広く議論・審議しました。

これらの経営の基本方針にかかわる戦略的な議論やリスクに関する議論に加えて、執行役社長兼CEOの諮問機関である経営会議で議論した重要な経営課題など、執行側の重要トピックを社長兼CEOから取締役会に報告し議論することで、経営の監督側と執行側との認識の共有を行っています。これらの議題においては、より活発な議論を行うため、議題の説明以上に意見交換に時間を割くこととしています。

2025年度主要テーマごとの説明／議論時間と比率（2026年3月31日までの実績）



3委員会の活動内容

	2025年度開催日数	主な活動内容
指名委員会	10日	・取締役選任議案の内容決定 ・将来の最高経営責任者の後継候補について議論 ・2026年度の執行役体制について確認 ・経営リーダー候補の育成について議論、リーダー候補との個別面談実施
報酬委員会	7日	・固定報酬の額の査定や執行役の短期インセンティブ報酬について、業績評価および個人目標評価のプロセスと内容を確認・審議 ・執行役の株式保有ガイドラインについて議論・審議（2026年度より導入） ・中長期インセンティブ報酬について、執行役の株式報酬制度を改定し、譲渡制限付株式報酬ユニット（RSU）制度および業績連動型株式報酬ユニット（PSU）制度からなる体系に移行することを決定 ・経営環境の変化や株主・投資家からの意見、第三者機関からのベンチマーク情報や助言を審議に反映
監査委員会	12日	・三様監査の強化、内部統制システムの構築・運用状況の監査について検討 ・会計監査人の報告を受け、財務諸表監査および内部統制監査の結果検証 ・会計監査人の品質管理体制、報酬について確認・承認 ・執行部門のリスク・課題・機会などについて定期的に報告を受領（サステナビリティ、人財、安全衛生、品質保証、ブランド管理、コンプライアンス、サイバーセキュリティ、AIトランスフォーメーションなど） ・グループ内拠点への往査を実施

2025年度取締役会開催状況／注力議題

開催状況		
開催日数	平均議題数	1日当たり平均開催時間
10(9)日	7.3(8.0)件/日	160.2(170.0)分

Note: () 内は2025年10月9日 臨時取締役会を除いた数字

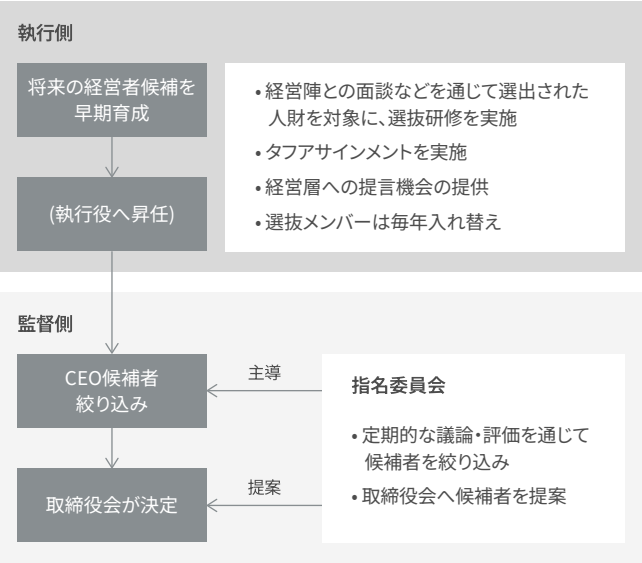
テーマ	主な議論内容
CEOレポート	資本政策関連の進捗、投資家対応 など
Inspire 2027 関連	「Inspire 2027」策定決議 1回 進捗報告 2回
決算	業績、事業環境、株主還元 など
リスク マネジメント	コンプライアンスの取り組み状況、 グループガバナンス・M&Aプロセス改善、 AIリスク管理、全社リスク管理（ERM）、 投融資案件モニタリング など
戦略 など	研究開発戦略、地域戦略、人材戦略、 サステナビリティ戦略、個別のM&A案件

最高経営責任者の選任・解任と後継計画

最高経営責任者は当社コーポレートガバナンスガイドラインに定められているとおり、会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であることを基本方針とし、指名委員会での事前協議と提案を踏まえて、取締役会が決定します。また、当社では、執行役の選解任については、指名委員会に事前報告した上で、経営における最適な業務執行体制を構築すべく取締役会が決定します。

最高経営責任者の後継者計画については経営環境の変化のスピードが加速する中で、グループ・グローバルに事業をリードし、成長戦略を具現化するために必要な経営人財を適時・適切に確保、育成する仕組みの構築をめざしており、将来の経営者候補の早期育成を目的に、選抜研修にも注力しています。そこでは、日立の成長には何が必要であるかを参加者同士で議論し、経営層に提言する場を設けることで、一人称で考え、志をもって行動できる次世代のリーダーを育成しています。

後継者育成のプロセス



取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むために、毎年、取締役会全体の実効性を評価することとしています。特に2025年度からは、評価の客観性および多角的な視点を確保するため、執行役による評価と第三者機関によるインタビューを実施することとしました。

2025年度の評価プロセス

1. 各取締役による 調査票に基づく自己評価の実施 (2026年2月)	・ 取締役会の役割 ・ 取締役会の構成 (構成員の多様性、社外取締役と社内取締役の数・比率など) ・ 取締役会の運営 (取締役と執行役の関係性、議案・時間配分・開催頻度の適切さなど) ・ 3委員会の活動状況 (構成、役割、取締役会への報告など) ・ 取締役への情報提供 (取締役会資料、事業に関する情報提供など) ・ 取締役自身の貢献 (事業・日立グループ・アイデンティティの理解、取締役の経験・知見の発揮など) ・ 取締役会による貢献 (議長の役割、最高経営責任者の後継計画への貢献、対外コミュニケーションなど)
2. 一部の執行役による 調査票に基づく評価 (2026年3月)	・ 取締役会による貢献 ・ 取締役会の構成 ・ 取締役と執行役の関係性
3. 第三者機関による取締役向け インタビュー (2026年2～3月)	・ 取締役による自己評価結果の深掘りを目的として、第三者機関による社外取締役向けインタビューを実施
4. 社外・非業務執行取締役による 議論 (2026年3月)	・ 社外・非業務執行取締役による会合において、上記1～3の各評価項目および2025年度の実績を参照しながら、「監督」と「執行」の役割の在り方、取締役と執行役のコミュニケーションの強化、社外取締役による投資家対話への関与方針といった論点を中心に、取締役会のさらなる実効性について議論
5. 取締役会での議論と総括 (2026年4月)	・ 上記1～3の各評価結果および4における議論の内容に基づき、前年度の評価結果との比較や取り組みへの対応状況も踏まえ、取締役会としての実効性を分析・評価し、実効性のさらなる向上のための対応方針を確認

評価結果 (2025年度における全体評価)

当社の取締役会においては、特に以下の点を強みとして、全体としての実効性が確保されている。	
① 透明性と信頼を基盤とした執行と監督の健全な緊張関係	② グローバルな観点で考慮された多様性ある取締役会構成
③ 本質的な議論を自由闊達に行える取締役会のカルチャー	④ 効果的な議事進行および円滑な運営

今後の取り組み

コーポレートガバナンスのさらなる強化・取締役会のさらなる実効性向上	取締役会に関する運営支援強化、実務面の改善
・ 取締役会は、監督と執行の分離を徹底の上、中長期的観点から経営方針などについて、より一層活発な議論を継続して行う ・ 取締役会での議論に加え、長期的な経営方針について、取締役と執行役とが自由に意見交換する場を設定することで、両者が認識を共有し、相互の信頼関係の醸成をさらに促進する ・ 社外・非業務執行取締役が、CEO・経営リーダー候補の選抜状況を適宜共有し、候補者の育成の取り組みに一層の支援を行う	・ 事業説明、グループ内拠点訪問など、取締役が当社の事業を理解する機会のさらなる拡充 ・ 会議資料・説明内容のさらなる改善、会議資料の早期提供
投資家との対話と情報共有 対話機会の適切な設定・実施と、投資家からのフィードバックの各取締役への共有	

Engagement

- 130 人権
- 135 サステナブル調達
- 141 顧客満足

サステナビリティへの取り組みは 自社の事業活動を起点とし、その価値とインパクトを バリューチェーン全体へと広げていきます

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推進し、社会と事業の持続的な発展の実現をめざしています。

人権の尊重をグローバル企業としての重要な責務と位置づけ、事業活動のあらゆる側面において人権侵害の防止に努めています。

また、サステナブルな調達の実現に向けて、調達パートナーの理解と協力のもと、リスク評価や監査、是正措置に取り組むとともに、対話やトレーニングを通じてエンゲージメントを促進しています。加えて、バリューチェーン全体でのGHG排出削減目標の設定および達成に向けて、調達パートナーと連携して取り組んでいます。

サステナビリティはコストや制約ではなく、事業のレジリエンスと競争力を高める成長ドライバーです。

サステナブル調達は、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通じ調達パートナーとの相互繁栄を実現するとともに、「PLEDGES」を具体的な行動へとつなぐ重要な役割を担っています。

One Hitachiのもと、社会と事業への責任としてサプライチェーンのレジリエンス強化に取り組んでいます。サプライチェーン上のリスクを可視化し、調達パートナーとのエンゲージメントを通じて体系的な低減を進めています。さらに、透明性と信頼性の向上、グローバルで一貫した調達施策の推進により、リスクの低減と成長を両立し、持続可能な社会価値と企業価値の創出に貢献していきます。



アリス・ポー

執行役常務

CPO兼バリュー・インテグレーション統括本部長

PLEDGES リーダーシップ動画 — Engagement

▶ 視聴する

Engagement
2025年度ハイライト

5,232社

日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数

428社

GHG削減計画および目標を設定した調達パートナー数

人権

すべての人々の人権を尊重

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、企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弁護士を招いたステークホルダーダイアログを経て「日立グループ人権方針」を策定、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、事業環境の変化や国際動向を踏まえ、バリューチェーン全体での「人権の尊重」を強化するため、同方針を改定しました。改定にあたっては、米国の人権 NPO Shiftをはじめとする多数のステークホルダーの意見を反映し、経営会議での承認を経ています。本改定により、日立がコミットする国際基準の拡充・明確化に加え、6つの顕著な人権課題の特定、ならびにこれまでの実績を踏まえた人権デュー・ディリジェンス (HRDD) のプロセスを明示しました。

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、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、人権侵害を防止または軽減するよう注意を払っています。

-  「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

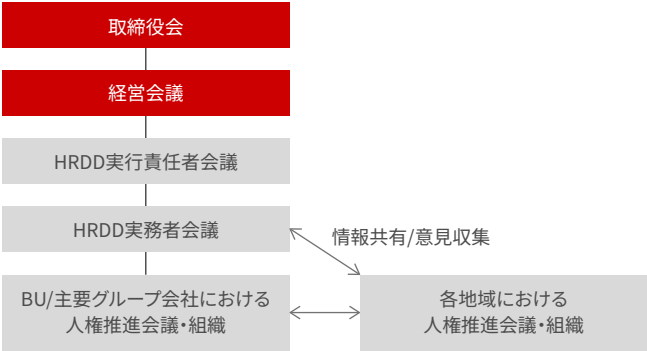
人権尊重の推進体制

日立は、Chief Sustainability Officer (CSuO) をグループ全体の人権推進責任者として、人権デュー・ディリジェンス (HRDD) の進捗に基づく方針決定を行い、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、HRDD推進策の検討、マニュアルやガイドダンス類の整備、社内外 (NGO等) からの問い合わせ対応など、部門横断的な取り組みの中核を担っています。

多様な事業およびバリューチェーンの特性を考慮した取り組みを推進するため、BU長・主要グループ会社社長をHRDD推進責任者とし、併せて各BU・主要グループ会社ごとにHRDD実行責任者を配置しています。また、BUおよび主要グループ会社の海外現地法人は、地域統括会社と連携し、地域ごとの人権課題への対応を進めています。

2025年度からHRDD実務者会議を新設し、本社およびHRDDを実施する担当者間で進捗を確認するとともに、実行上の課題などについて議論することで、HRDDの質の向上を図っています (2025年度は年に4回開催)。また、年1〜2回開催するHRDD実行責任者会議では、BU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況を共有・議論しており、重要事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定の上、取締役会に附議しています。さらに、社外取締役で構成される監査委員会が人権を含むサステナビリティ関連業務の監査を行っています。

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	・HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有、議論
HRDD 実務者会議	BU・主要グループ会社、地域統括会社の人権担当者	・HRDDの進捗/実行上の課題の共有、議論
BU・主要グループ会社における人権推進会議・組織 (HRDD推進会議など)	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	・BU・主要グループ会社ごとの事業特性に即した人権活動の推進
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU・主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	・地域ごとの規制動向やリスク情報の共有 ・地域特性を踏まえた主要事業における人権課題の対応策検討

人権のグローバル目標

PLEDGES

日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」の中で、HRDDの徹底を通じて、人権リスクを洗い出し、事前対応を推進することを目標としています。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の取り組みを進めています。

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、右記のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。

HRDDプロセス



近年の主なHRDDの実施状況

年度	実施状況
2022年度	これまでの本社主体のHRDDから、BU・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	全BU・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プロセス理解のため、Shiftによる指導会を実施し、一部BU・グループ会社において、顕著な人権課題への対策や効果検証方法の検討を実施
2025年度	Shiftの手法を踏まえつつ、より効果的にHRDDを実施する施策を構築（リスク評価プロセスにおける、日立グループ共通基準の策定や、初期判断へのAI活用など）。併せて、BU・主要グループ会社でのHRDDの進捗状況（リスク評価～対策の決定・実行）を本社で一元管理する仕組みを導入

(1) リスク評価

日立グループ人権方針では、複数のBUおよびグループ会社に共通する顕著な人権課題として、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、安全衛生の欠如、結社の自由の侵害、を特定しています。HRDDのリスク評価段階において、各BU・主要グループ会社は、これら顕著な人権課題に加え、各事業の特性も踏まえたリスク評価を行っています。

2025年度より、BU・主要グループ会社ごとの人権リスクを可視化したヒートマップを作成しています。リスク評価にあたっては、NGOとの対話等を通じて把握した外部環境の動向を踏まえ、HRDD実務者会議において議論を行い、一部AIを活用しながら実施しています。日立グループ共通の判断基準に基づき、全BU・主要グループ会社のバリューチェーン全体における人権課題について、深刻度および発生可能性の観点から負の影響を評価し、自己評価質問票（SAQ）やライツホルダーを含むステークホルダーとの対話などにより、実態調査を進め、是正活動に進むべきリスクを特定しています。

顕著な人権課題ごとの主なリスク

顕著な人権課題	内容
強制労働	（調査するも、現時点ではリスク特定なし）
児童労働	
ハラスメント	職場での各種ハラスメント
差別	職場での各種差別（多言語対応不足により外国語話者の参画が限定的となる可能性、等）
安全衛生の欠如	自社工場や下請け工事先での労働災害
結社の自由の侵害	一部の東南アジア諸国における結社の自由・団結権の制約

事業体主体のHRDDを支えるグループ共通リスク評価基準の整備

日立では、BU・主要グループ会社ごとに事業内容や外部環境が異なり、想定される人権リスクの種類や深刻度も多様であることから、HRDDの推進においては、各事業の実態を最も理解する各事業体が主体となることが重要であると考えています。この考えに基づき、2022年度より、HRDD推進事務局が各事業体の取り組みを支援することで、BU・主要グループ会社主体のHRDDを実施しています。

各BU・主要グループ会社の担当者が、人権リスクを自律的かつ効果的に評価・判断できる仕組みを強化するため、NPO Shiftとともに整備したHRDDの手法を基盤として、グループ共通の人権リスク評価基準を整備しました。これには、人権課題のロングリストの整備に加え、評価基準ガイドおよび評価フォーマットの策定、AIの活用が含まれます。なお、AIの活用にあたっては、AIが事実と異なる内容を生成するリスク（ハルシネーション）を低減するため、HRDD推進事務局との議論を経た上でリスク評価の基礎情報として活用しています。

自己評価質問票 (SAQ) の作成

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・グループ会社の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・グループ会社にて活用を開始しています。

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。

成した日立グループ共通のハラスメント防止に関するeラーニング教材の受講を積極的に推進しています。

さらに、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。

加えて、新たに管理職や係長クラスに任用された従業員を対象に、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んだ研修を必須とし、正しい理解と実践の促進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、案件の規模や内容に応じて、投資判断を行っています。経営会議に答申する投融資戦略委員会にはサステナビリティ部門が参画しており、人権を含む各種リスク評価を実施しています。

こうした取り組みは、BU・グループ会社における投資判断においても同様に行っており、グループ全体で新規事業やプロジェクト開始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顕在化した場合には、必要に応じてタスクフォースを組成し、ファクトチェックを含めた適切な対応を行っています。

(2) 対策の決定・実行および(3) 対策効果の確認

実態調査などを通じて特定した人権リスクや、社内外のステークホルダーから指摘された人権課題に対して、侵害への関与の態様(引き起こし、助長、関連)を考慮しながら、是正方法を検討し、バリューチェーン全体における人権尊重の実現に向けた適切な対処を進めています。

(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的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。2025年度は、計14件(2024年度は計7件)のステークホルダーとの対話を実施し、その内容を人権リスクの分析および是正活動に活かしています。内容や影響の大きさに応じて、日立グループ関係者によるタスクフォースを組成し、より抜本的な対応策を講じています。

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。2025年度に「日立グループ・ハラスメント防止規則」を定め、ハラスメントを許容しない姿勢を強化しています。

また、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ラーニングにおいて、ハラスメントに関する内容を含めるとともに、2023年度に作

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あたらないことを確認しています。また、「ビジネスと人権」のeラーニングなどの啓発教材において、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、自社内だけではなく調達パートナーにおける児童労働や強制労働についても、企業には権利尊重の責任があることを、ケーススタディなどを通じて周知しています。

調達パートナーへの働きかけ

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

2022年度以降、強制労働や児童労働への取り組みなどを含む、人権に関するサステナビリティパフォーマンスの評価およびモニタリングに、第三者評価プラットフォームのEcoVadis^{*1}を活用し、書面での実態把握や是正依頼を継続しています。EcoVadisに加え、日立独自の「日立サステナビリ

ティ調査票」も活用することで、より多くの調達パートナーを対象に書面調査を実施し、サステナビリティ評価の拡大を図っています。また、書面調査への回答内容などを踏まえ、「労働・人権」を含むサステナビリティ監査も実施しており、監査を通じて把握した指摘事項については調達パートナーへ説明の上、改善を要請しています。

*1 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に向けた取り組み

日立は、「日立グループ人権方針」に基づき、「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の発信や、人権に関するeラーニングの実施(2025年度はビジネスと人権:8,593人、ハラスメント防止:82,107人、新たに管理職や係長クラスに任用された従業員:3,876人が受講)などを通じて、日立グループの役員および全従業員の人権意識の継続的な向上に取り組んでいます。2025年度は、これらの取り組みに加え、本社、BU・グループ会社のサステナビリティ責任者による啓発ビデオの発信や、グローバル拠点での人権尊重の大切さを伝えるポスター掲示などを通じて、従業員への働きかけを強化しました。

執行役向けの施策

原則として毎年実施している執行役向けの研修会において、2025年度は、社外専門家として米国のNPO BSR (Business for Social Responsibility) のPresident and CEOを招聘し、紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)に特化した研修を実施しました。本研修には、HRDD推進責任者であるBU長も参加しており、人権リスクが重要な経営課題であることについて認識を改めて強化するとともに、事業のあらゆる場面における人権尊重の徹底に向けた基礎となっています。

従業員向けの施策

日本国内では、事業所・グループ会社単位で、人権に関する集合研修や講演会、映像を用いた啓発活動を定期的に実施しており、従業員1人につき毎年少なくとも1回の受講を目標に推進しています。加えて、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自らの業務において人権を尊重する意義への理解を深めています。

海外においては、地域統括会社が中心となり、各地域の実情に応じたHRDD理解促進活動を行っています。具体的には、地域単位でのセミナー開催や、社外専門家と地域統括会社幹部とのダイアログなどを行っています。

また、国内外共通の取り組みとして、毎年人権講習会を実施しています。2025年度は、ビジネスと人権センターを招聘し、調達・営業を含む各部門からグローバルで1,400人を超える従業員が参加し、人権に関する基礎知識や企業に求められる対応への理解を深めました。

結社の自由と団体交渉

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定期的に開催し、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。

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。2025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272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38件）、712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225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）](#)

南アフリカにおける黒人経済力強化政策（B-BBEE）への取り組み

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

日立エナジー

日立エナジー南アフリカは、「雇用均等法（EEA）^{*2}」に定められた目標と2025年に更新されたセクター別目標に沿った計画に基づいて変革の推進に尽力しています。雇用の公平性を確保するため、職務階層ごとに従業員の70%を「歴史的に不利な立場に置かれてきた南アフリカ人（HDSA）^{*3}」とする目標を設定しています。また、女性比率33.5%（2025年）をはじめ、多様な人財が活躍できる職場環境づくりを推進しています。2025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おり、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を行っています。また、障がい者を含むHDSAの卒業生や研修生を毎年採用しており、現在、日立エナジー南アフリカの管理職の60%をHDSAの従業員が占めています。

日立ヴァンタラ

日立ヴァンタラ南アフリカは、適切な雇用均等、スキル開発、エンパワメントの取り組みを通じて、南アフリカにおける変革と包摂的な経済参加の推進に尽力しています。同社は現在、B-BBEEレベル4の貢献企業としての地位を維持しており、変革戦略としてB-BBEEおよび雇用機会均等を推進しています。中堅、上級職員、および経営層に占めるHDSA出身者の割合は61%に達しており、多様なリーダーシップ人財の育成に向けた同社の取り組みが反映されています。同社の「職場スキル計画」は、全階層の従業員に対する能力開発とスキルアップを支援し、継続的な学習とキャリアアップの機会の向上を図っています。日立ヴァンタラのスキル開発の取り組みには、新卒インターンシッププログラム、障がい者（PWD）向け見習いプログラム、高等教育への奨学金支援に加え、歴史的に不利な立場に置かれてきた地域に所在する女子向けSTEM・芸術専門学校への支援や後援が含まれます。より幅広い変革を支援するため、日立ヴァンタラは2025年12月に「日立ヴァンタラ・エンパワメント・トラスト」を設立し、HDSA採用の強化をするとともに、持続可能な事業成長とエンパワメントを推進しています。

^{*1} Broad-Based Black Economic Empowermentの略。企業や諸団体のB-BBEEへの取り組みや貢献度についてスコア化し、最高のレベル1からレベル8および不遵守に格付け

^{*2} Employment Equity Actの略。すべての労働者の平等な機会および公平性の担保を目的とした法令

^{*3} Historically Disadvantaged South Africansの略

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^{*1}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、バリュー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バリュー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、バリューチェーンにおける倫理・コンプライアンス、環境、人権、労働慣行、安全、事業の安定性・継続性、リスク管理体制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えい防止	・サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御 ・個人情報漏えい防止策の策定
7 マネジメントシステム	・企業のコミットメント（宣言） ・バリュー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（人権含む）」「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えい防止」「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。

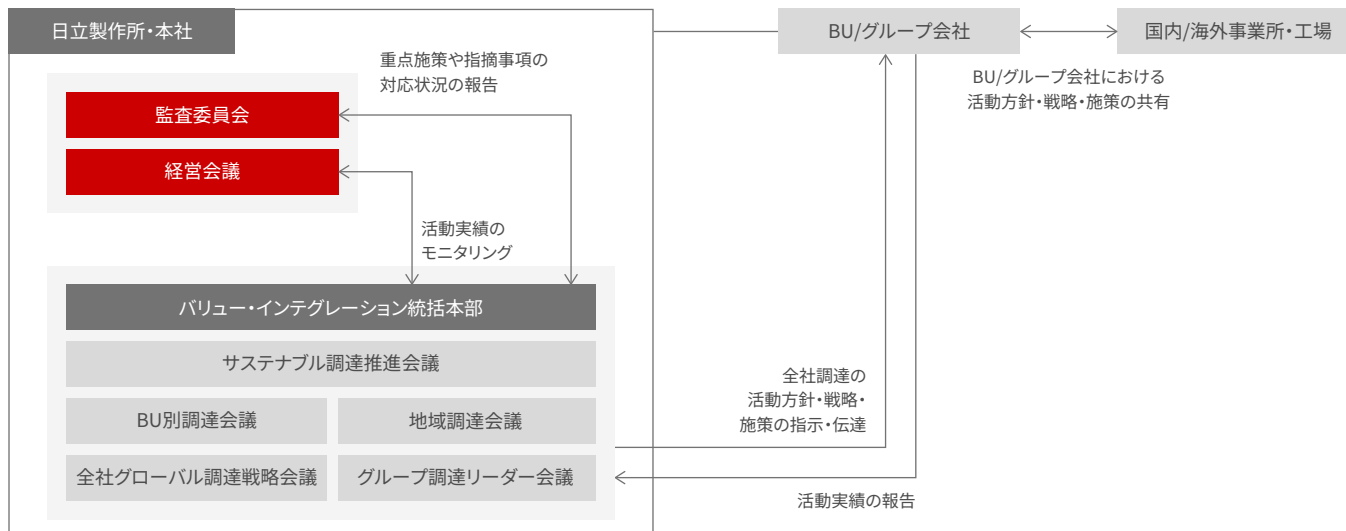
これらの規範に則った調達活動を推進することで、調達パートナーとともにサステナブルな社会・事業を発展させていくことをめざしています。

^{*1}日立では、調達先（いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけしており、「調達パートナー」と表現しています

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体制



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の中にサステナブル調達を担う組織を設置しており、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。

調達の主要戦略や活動実績は定期的に経営会議に付議しており、目標に対する進捗については取締役会に報告しています。また、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

のグローバル目標

PLEDGES

日立のサステナビリティ戦略「PLEDGES」の中で、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、サステナブル調達に関するグローバル目標を設定しています。

サステナブル調達のグローバル目標

KPI	2027年度目標	2025年度実績
日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数(2024年度対比)	1.5倍 (6,000社+)	5,232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	428社

「日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー」における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、サステナビリティ監査などが含まれており、2025年度の実績は5,232社となりました。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との取り組み

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

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、サステナブル調達ガイドラインにて、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) の回答や訪問監査の受け入れなどを定めています。対応言語については、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16言語で展開しています。

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、サステナブル調達に関する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

サステナビリティ評価

日立は、バリュー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アセスメントを実施しています。

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

サステナブル調達ガイドラインの記載事項を調達パートナーに取り組んでいただくため、契約書に引用するとともに、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。さらにEcoVadisに加え、日立独自の「日立サステナビリティ調査票」も活用することで、多くの調達パートナーに書面調査を実施し、サステナビリティ評価の拡大を図っています。

2025年度は、日立グループ全体で5,090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。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。

- 書面調査のスコアにしきい値を設けて、対象先に対して是正依頼を実施
- 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
- 高リスク項目が是正されない対象先にサステナビリティ監査を実施

改善に向けた取り組みには、調達パートナーの理解・協力が不可欠です。日立として、調達パートナーの取り組みを支援するため、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。

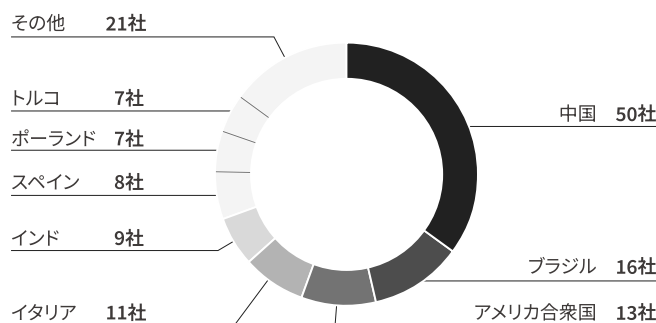
2025年度は、監査の理解促進のため、中国31社、日本6社の調達パートナーに対し、外部監査機関と共同開催で、監査説明会を実施しました。

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・重要性などにに基づき選定しており、2025年度は142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、法令違反項目を含む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

2025年度 サステナビリティ監査の実施地域 (19カ国、142社)



改善依頼を行った指摘事項の例

カテゴリー	指摘事項の例
労働・人権	・従業員に対して雇用時に金銭的な保証金や採用手数料 (ILO定義) を要求している ・従業員の残業時間が適切に管理されていない
安全衛生	・法的要件に従った建築許可証・防火許可証がない ・非常口が施錠されている
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との取り組み

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。2025年度にはGHG排出削減目標・計画を設定したパートナー数は428社となりました。

環境負荷低減に向けた調達パートナーとの取り組み

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、人権リスクの低減に努めています。

「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、および法令で義務づ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。さらに、法的要件を超えて従業員が適切な生活水準を確保できるよう、公正で市場競争力のある賃金と福利厚生を提供を調達パートナーに対して求めています。

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 \(内部通報制度\)](#)

調達担当者向け

トレーニング・キャパシティビルディングの実施

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。2025年度は、1,428人の従業員が受講しました。

加えて、2025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に向けた取り組み](#)

調達パートナー向け

トレーニング・キャパシティビルディングの実施

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、中国、日本などにおいて、各地域の調達パートナー向けに、地域別のサステナブル調達に関するトレーニングを実施しています。2025年度は388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を図るとともに、調達パートナーのサステナビリティに関する能力向上を推進しています。

地域別サステナブル調達に関するトレーニング

対象地域	内容
東南アジア	26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に関する周知に加え、GHG排出量の算出方法や削減方法、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に関するトレーニングを実施
中国	157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、EcoVadis評価や監査の受審促進に関する周知、中国におけるサステナビリティ動向や脱炭素に取り組む意義、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に関するトレーニングを実施
日本	鉄道BUで38社の調達パートナーに対して、エコデザインやサーキュラーエコノミーに関する欧州動向や取り組み事例を紹介するワークショップを実施。日立産機システムでは167社の調達パートナーに対して、公的機関を活用したGHG排出量の算出方法や削減方法に関するトレーニングを実施

^{*}1 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

日立は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、調達パートナーへのキャパシティビルディングを行っています。2025年度から高排出または戦略的に脱炭素の取り組みが求められる協創パートナーを選定し、個社の状況に応じた脱炭素関連のトレーニングを開始しました。本取り組みでは、排出量算出、削減目標の設定、行動計画の策定までを、パートナー企業と伴走する形で支援しています。また、各社のキャパシティビルディングを後押しするため、ハンドブックや、算出方法、削減目標設定方法の解説動画、排出量算出のためのテンプレート、事例集などの提供を進めています。

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、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ています。

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。

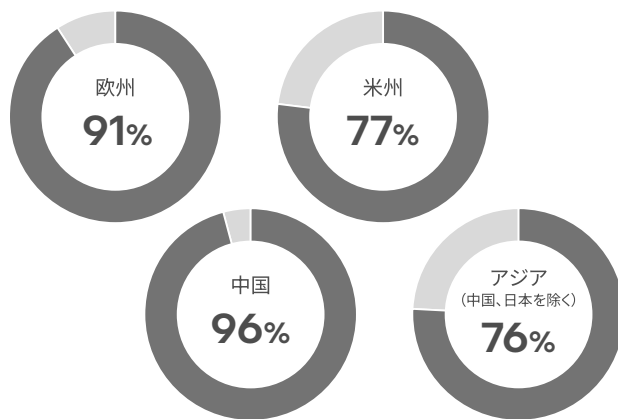
業界横断のイニシアティブとしては、BSRが主催する人権分科会に参加し、人権に関する法規制などの社会的要請や人権課題への理解を深め、バリューチェーン上流の人権リスク低減施策に活かしています。

 [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6万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（2025年度）

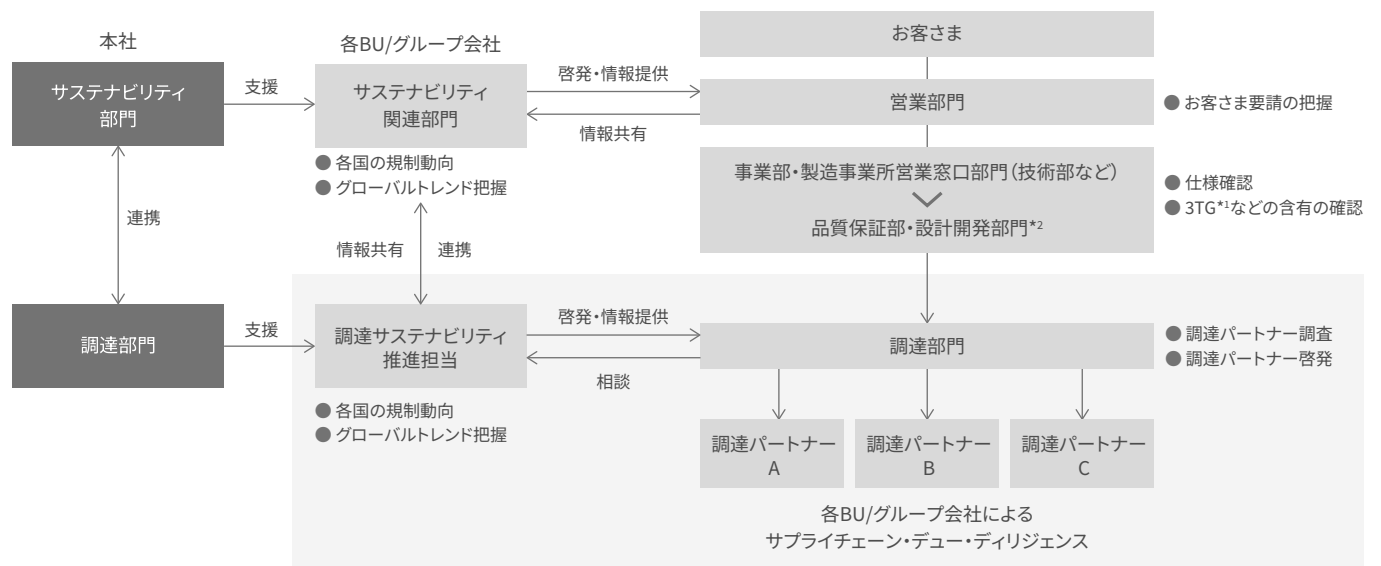


紛争鉱物問題への対応

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 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。バリュー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。

産業界におけるリーダーシップと政策提言

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。

2025年は、関税影響や輸出規制、地域紛争など地政学的リスクの悪化に伴うサプライチェーンへの影響に対する懸念が増大しており、従前の取り組みに加え、調達サプライチェーンリスク管理基盤の導入によるサプライチェーンの可視化、リスクインシデントの早期検知、迅速な影響把握、対策推進により、サプライチェーンレジリエンス強化に取り組んでいます。

*1 大地震などの自然災害など、事業を中断させる事象

調達レジリエンス

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、日本のBU、グループ会社の調達部門を対象に、調達サプライチェーンリスク管理基盤を導入しました。グローバルでは、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。

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すため、お客さまごとのアカウントマネージャーを設けています。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取り組んでいます。

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めざし、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に反映させる体制を構築しています。また、グローバル営業改革担当 Chief Marketing Officer (CMO) 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しています。

さらに、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、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、市場分析をグローバルで集約しています。成長に向けた事業戦略立案や、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、進捗のモニタリングなどに活用することで、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、法令・法規を遵守し、社会への配慮を推進するため、「広告宣伝物の表現ガイドライン」を策定、運用しています。

海外拠点においてもガイドライン遵守を徹底するため、多言語で整備した「広告宣伝物の表現チェック票」を用い、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も、企業倫理と法令遵守に根ざした活動を行っています。日立ブランドを守り、他者の権利を侵害しないよう方針やガイドラインを定めています。また、具体的な運用方法や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。

2025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・再発防止策を講じています。これらの是正措置および再発防止策の策定にあたっては、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を一層強化するとともに、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

Sustainability for all

事業を通じて人と地球にポジティブなインパクトを創出し、「Sustainability for all」の実現に貢献していきます

■ 社会への価値提供をめざして

私たちの社会貢献活動一人を育み、未来へ繋ぐ

日立は、社会課題の解決を起点とした事業を通じて持続的な成長をめざしています。ハーモナイズドソサエティの実現に向けて、社会貢献活動では「STEAM」「環境」「地域貢献」を中心に取り組んでいます。

STEAM

科学技術を基盤とする事業を展開する企業として、将来の社会や産業を担う人財の育成は不可欠です。STEAM分野の教育支援を通じて、創造力と課題解決力を備えた次世代人財を育み、イノベーション創出の基盤強化と持続的な成長につなげます。



小学校への電子顕微鏡の貸与
(日立ハイテク/米国)

環境

気候変動や資源制約といった地球規模課題の解決には、社会全体での取り組みが求められます。環境教育や地域と連携した保全活動を推進し、環境意識の醸成や行動変容を促すことで、持続可能な社会基盤の強化と将来の価値創出につなげます。



グローバルなサステナビリティチームによる海岸清掃
(日立レール/イタリア)

地域貢献

事業活動は地域社会との信頼関係に支えられており、その持続的発展への貢献は重要です。地域との協働や支援を通じて、レジリエントなコミュニティの形成を促進し、社会との共生関係の強化につなげます。



高齢者向けのお弁当の提供
(日立デジタル、日立ヴァンタラ/香港)

社会貢献活動
2025年度ハイライト

20億9,194万円

社会貢献関連費用

33,968人

社会貢献活動への参加者

60,650時間

活動時間

社会貢献活動

社会貢献活動の考え方

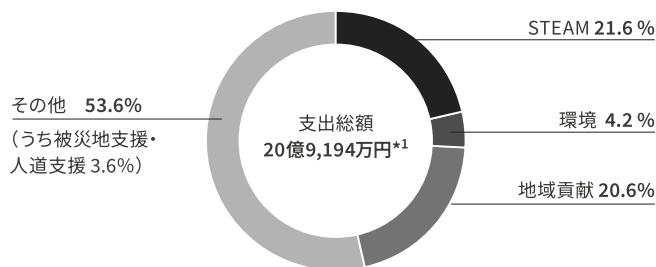
日立は、日立グループ・アイデンティティのもと、社会貢献活動を社会価値と環境価値の創出に貢献し、社会と事業の持続的な発展に寄与する重要な活動と位置づけており、事業拠点のある地域を中心に積極的に推進しています。「人を育み、未来へ繋ぐ」を社会貢献ステートメントに掲げ、「STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics)」「環境」「地域貢献」の3分野を中心にさまざまな活動を行っています。日立の社会貢献活動のめざす姿や考え方については、日立グループ社会貢献活動方針に明記しています。

 [日立グループ社会貢献活動方針](#)

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、2025年度は社会貢献関連費用として20億9,194万円を支出しました。また、日立グループの33,968人（総従業員の11.8%に相当）の従業員が社会貢献活動に参加しました。

2025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70社、計71社、日立財団。海外：163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9,205万円の寄付を実施しており、2025年度は赤十字社を通じたウクライナにおける人道支援やミャンマーおよびタイの地震被災地支援、UNICEFへの寄付等を実施しました。

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つ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4.9百万米ドルの融資を実施しており、2025年度は15万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である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。2025年度は4,153人が本制度で休暇を取得し、うち98人(209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。

デジタルスキル教育を通じた地域社会との連携強化

日立リフトインド社は、インド・ノイダにITを活用したスキルセンターを開設し、十分な支援が届きにくい地域コミュニティとの連携強化と、同コミュニティの人々のデジタルリテラシー、技術スキルおよびキャリア形成力の向上に取り組んでいます。本センターでは、権威ある工学・研究機関であるIIT-Bombayとの連携のもと、IT基礎スキルの習得や就業能力の向上を支援するプログラムを提供しており、地域住民の就業機会の拡大と社会参加の促進に貢献しています。本活動は、デジタル技術を通じて人財の成長を支え、地域社会における持続可能な発展につなげる取り組みです。今後も日立リフトインド社は、地域のニーズに応じた人財の育成を通じて社会価値の創出に取り組んでいきます。

小学生向け出前授業

日立（中国）は、日立エレベーター、日立エナジー、日立ハイテクと協力し、社員ボランティアを小学校に派遣しました。小学生195名に向けて科学・環境・安全教育をテーマにした授業を実施することで、環境保護や安全意識の向上や、科学技術への関心の向上に貢献しました。また、実験用教材など630点の教育資材を寄贈しました。

STEMイノベーション・ラボ

GlobalLogicが支援する「STEMイノベーション・ラボ」は、インドの公立学校に「STEM&ロボティクス・ラボ」を設置することで、理工系分野の学習を支援する環境の構築をめざしています。また、次世代を担う若者たち約6,000人（特に女子生徒）に対して、ロボット工学などの先端技術に触れながら、21世紀型スキルを楽しく学ぶ機会を提供しています。これらの施策を通じて、GlobalLogicは、誰もが公平に学べる機会を提供し、未来を担うイノベーターの育成を支援しています。

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。

都市部における植樹による環境改善

日立エナジーは、インドにおいて地域社会と連携し、都市環境の改善を目的とした植樹活動を実施しました。具体的には、都市インフラ周辺の緑化を推進する取り組みとして、約1kmにわたる区間に沿って約18,200本の苗木を植樹したほか、ヴァドダーラ（Vadodara）の公共スペース2箇所ですべて7,400本、消防署の敷地内で6,200本の苗木を植樹しました。これらの取り組みは、都市環境のさらなる緑化、生物多様性の向上、そして地域生態系の保全に貢献しています。

本活動は、行政機関や地域のステークホルダー、関係機関と協働して進められており、従業員が参加することで環境意識の向上と地域との関係強化にもつながっています。日立エナジーは今後も、地域社会と密接に連携し、より持続可能な未来の実現に取り組んでいきます。

森林整備（やさとの森）

日立ハイテクでは、社会と企業の持続可能な発展のためには、地球環境と調和した企業経営が重要だと考えています。

その一環として、林野庁の「法人の森林」制度を利用し、茨城県石岡市に約2.3haの国有林を借り受け「日立ハイテクやさとの森」と命名し、2005年から60年間にわたる育林活動に取り組んでいます。

2025年には、日立ハイテクグループの社員有志とその家族・事務局スタッフが、茨城森林管理署と芳賀地区森林組合のご協力のもと、「枝打ち」と「間伐」の作業を行いました。木の枝を幹の付け根から切り落とす「枝打ち」作業によって、良質な木を生産します。また、混みすぎた森で一部の木を間引く「間伐」の作業によって、日の光がよく当たる元気な森をつくります。

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。2026年度は、「FLOW AS ONE: What's next for a sustainable future?」をテーマに、18回目となるHYLIをフィリピンで開催しました。2026年5月末時点で累計469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）](#)

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。

ミャンマー地震被害に対する寄付

日立は、2025年3月28日に発生したミャンマー中部を震源とする地震により被災された方々の救援や被災地の復興支援のため、日本赤十字社などに総額4,000万円を寄付しました。加えて、従業員が寄付を行うと会社側も同額を寄付するマッチングファンドを通じて、米国赤十字社などの支援プログラムへの寄付も行いました。

 [ミャンマー中部を震源とする地震被害に対する支援について](#)

熊本地震被害に対する支援

日立は、2026年7月28日に熊本県で発生した地震により被災された方々の救援や被災地の復興支援のため、総額5,000万円の寄付を、熊本県などに対して実施しました。加えて、被災地の状況やニーズを踏まえ、自治体や関係機関と連携しつつ、飲料水や簡易トイレといった生活支援物資を発送しました。また、暑熱対策として、設置工事が不要なスポットクーラーを送付したほか、現地関係者と連携し業務用エアコンの設置も行いました。

 [令和8年熊本地震による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。

日立財団の活動事例

分野	項目	概要
学術・科学技術の振興	 倉田奨励金	社会課題解決に資する自然科学・工学研究および高度科学技術社会に通底する人文・社会科学研究を助成する事業を展開 2025年度は、第57回「倉田奨励金」を実施
	 日立財団科学技術セミナー	市民の皆さまに科学の面白さを伝えることを目的に、最先端の科学技術トピックスに触れる機会を提供する啓発事業を展開 2025年度は「ディープフェイクを見抜くー創るAI vs 守るAIー」を開催
	 第21回 日立財団科学技術セミナー「ディープフェイクを見抜くー創るAI vs 守るAIー」	
	 日立財団アジアイノベーションアワード	ASEAN地域の社会課題解決に資する科学技術イノベーションの研究および研究開発の成果に対する表彰事業 第6回「日立財団アジアイノベーションアワード」を海外（インドネシア・ジャカルタ）で初開催。受賞者の功績顕彰と、スカラーシップ卒業生参加による分野・組織を超えた研究者連携の深化
	 日立財団アジアイノベーションアワード2025年度表彰式開催報告	
人づくり	 日立感染症関連研究支援基金	COVID-19で顕在化した課題をデータやエビデンスに基づいて学術的に調査、分析、考察し、その知見や研究成果を広く国際的に共有することを目的とした研究助成事業。 2024年度で助成事業は終了 2025年2月に開催した国際シンポジウムの講演録までを収載した研究成果報告書を作成し、2025年10月に発行（財団Webサイトに掲載するほか、全国の主要図書館に寄贈）
	 日立感染症関連研究支援基金研究成果報告書	
	 日立みらいイノベータープログラム	理想の学校づくりをめざし、児童たちが自ら校内の問題を発見し、課題を解決する力を育てる探究的な学習プログラムで、日立グループ社員が講師として児童たちのアイデアに対し、アドバイスしながら学びをサポートしていく学習支援事業を展開 2025年度は、講師として日立グループ11社から47人が参加し、これまでの累計として、37の小学校、2,569人の児童にプログラムを提供
多文化共生社会の構築	 理工系女子応援プロジェクト	日本の女子中高生の理工系分野への興味・関心を喚起する理工系女子育成支援事業を展開 2025年度は、「理工系の未来をデザインする ～私たちが描く10年後の社会～」と題しジェンダーバイアスからみた理工系女子の未来を男女で考える場を提供
	 パイオニアトーク	
	 多文化共生社会の構築	多様な立場や価値観を認め合える「多文化共生社会」の実現を目的に、市民の皆さまの意識改革を促す啓発事業を展開 研究者や当事者による専門領域を超えた交流と相互理解を促進するとともに、当事者の経験や活動を広く紹介 2023年12月から電子ジャーナル「日立財団グローバルソサエティレビュー」を年2回発行しており、2025年度は「日立財団グローバルソサエティレビュー」第4号、第5号を発刊
	 日立財団グローバルソサエティレビュー（日本語版）	
	 日立財団グローバルソサエティレビュー（英語サマリー版）	

ESG data

- 148 環境データ
- 157 社会データ
- 166 ガバナンスデータ

環境データ

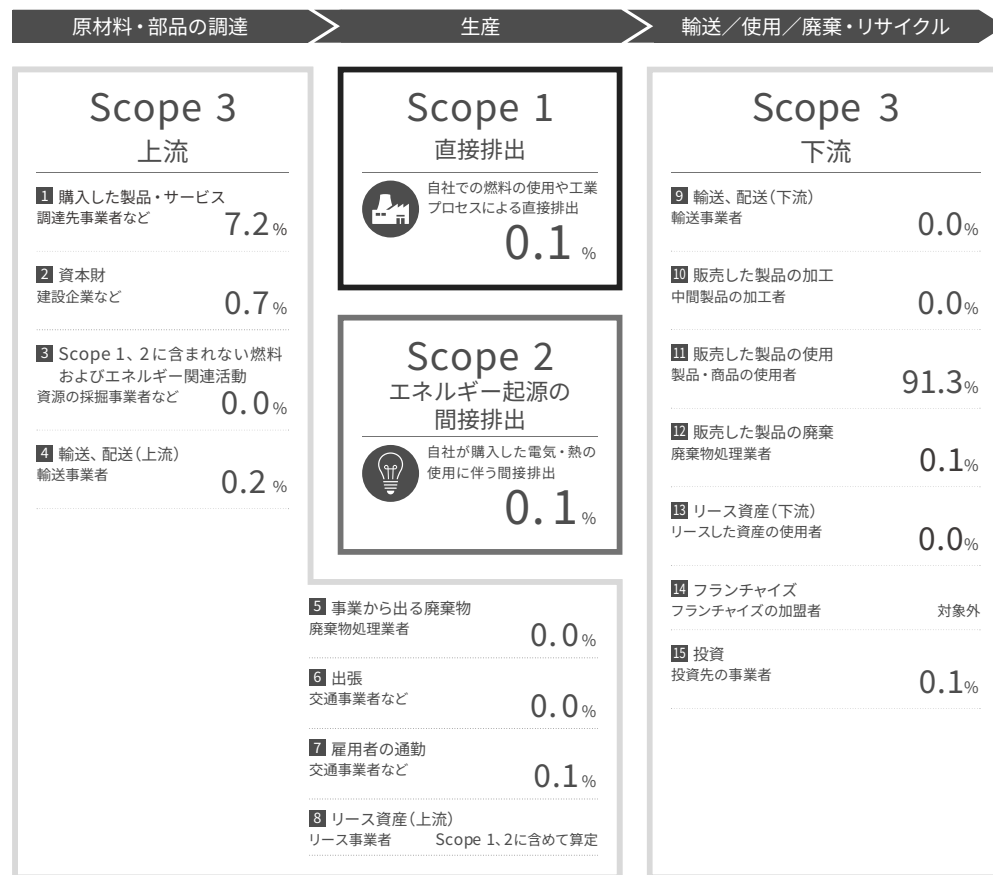
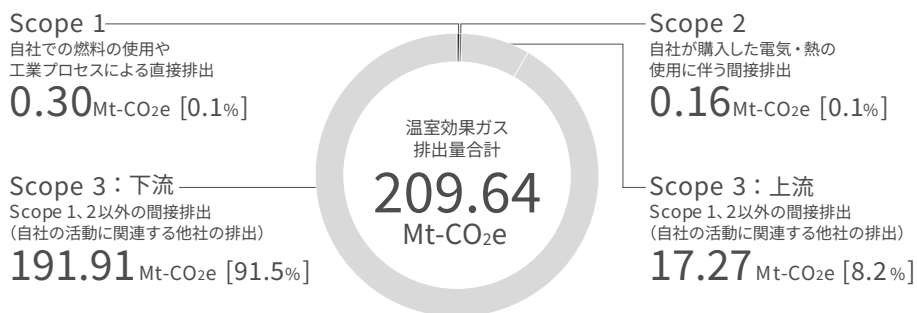
2027環境行動計画 (2025-2027年度)

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量

バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の現状 (2025年度)

日立は、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出量をGHGプロトコルのスタンダードを参照して算定し、バリューチェーンのどこで、どれくらいの温室効果ガスが排出されているかを的確に把握し、それに基づき、効果的な目標設定と削減施策の実施につなげています。日立全体が排出する温室効果ガスのほとんどはエネルギー起源のCO₂となっています。

また、バリューチェーンの中では、販売した製品・サービスの使用に伴うGHG排出量の割合が極めて高く、製品・サービスの高効率化や省エネルギー化といった、事業を通じた削減を重点的に進めていくことが、脱炭素化に大きく貢献すると考えています。



自社: 事業者の組織境界の範囲で、原則として自社 (法人など) および連結対象事業者など、事業者が所有または支配するすべての事業活動の範囲

上流: 原則として購入した製品やサービスに関する活動

下流: 原則として販売した製品やサービスに関する活動

日立におけるバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の詳細（2025年度）

カテゴリー	算定対象	範囲	算定結果 (Mt-CO ₂ e)	割合 (%)
Scope 1、2、3 合計		日立グループ	209.64	100.00
Scope 1、2 合計*1		日立グループ	0.46	0.22
Scope 1*2				
直接排出*1	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出（全製造、A・B非製造区分で集計）	日立グループ	0.30	0.14
うち A区分	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出（A区分のみで集計）	日立グループ	0.29	0.14
Scope 2*3				
エネルギー起源の間接排出*1	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出（全製造、A・B非製造区分で集計）	日立グループ	0.16	0.07
うち A区分	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出（A区分のみで集計）	日立グループ	0.11	0.05
Scope 3合計		日立グループ	209.18	99.78
Scope 3（その他の間接排出）上流				
1 購入した製品・サービス*4	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが製造されるまでの資源採取段階から製造段階までの活動に伴う排出	日立グループ	15.09	7.20
2 資本財	自社の資本財（設備、機器、建物、施設、車両など）の建設・製造および輸送から発生する排出	日立グループ	1.44	0.69
3 Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達（資源採取、生産および輸送）に伴う排出	日立グループ	0.06	0.03
4 輸送、配送（上流）	原材料・部品、仕入商品・販売にかかわる資材などが自社に届くまでの物流および自社が費用を負担する製品の輸送に伴う排出	日立グループ	0.50	0.24
5 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	日立グループ	0.02	0.01
6 出張	従業員の出張に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	日立グループ	0.05	0.02
7 雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う交通機関における燃料・電力消費から発生する排出	日立グループ	0.11	0.05
8 リース資産（上流）	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出（Scope 1、2で算定する場合を除く）	日立グループ	Scope 1、2に含めて算定	—
Scope 3（その他の間接排出）下流				
9 輸送、配送（下流）	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	日立グループ	0.01	0.00
10 販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出	日立グループ	0.02	0.01
11 販売した製品の使用*5	使用者（消費者・事業者）による製品の使用に伴う排出	日立グループ	191.46	91.33
12 販売した製品の廃棄	使用者（消費者・事業者）による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	日立グループ	0.22	0.10
13 リース資産（下流）	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	日立グループ	0.02	0.01
14 フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における（Scope 1、2の）排出	日立グループ	対象外	—
15 投資	投資の運用に関連する排出	日立グループ	0.18	0.09

Note: 温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています

*1 日立の社内区分である、全製造、A・B非製造区分で集計。「うちA区分」の行のみA区分で集計。なお、本文中は注記のない限り環境管理の対象であるA区分で集計

*2 SF₆、PFC、HFC、N₂O、NF₃、CH₄、C₂F₆を含む。ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用し、「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」で指定されていないガスの排出係数は技術文献を参照し、日立が定めた値を使用

*3 電力使用量からのCO₂は、マーケット基準で算定しています。電力CO₂排出係数は、日本（発電所含む）については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

*4 Scope3カテゴリ1の排出量は、日立グループ各社の調達システムで管理されている外部からの調達品およびサービスのうち、日立の調達データ集計システムを通じて収集したデータを対象として算定しています

*5 排出量は、日立グループ内で製造された最終製品の年間消費電力量×販売台数×製品ライフタイム×CO₂排出係数により算出しており、また、変圧器・開閉装置などの一部の製品は、SF₆の漏えいにかかるGHG排出量を算定対象としています。CO₂排出係数はIEAの国別排出係数（主に2023年Ver）を使用しています

事業活動による環境負荷

事業活動におけるエネルギー投入量と温室効果ガス (GHG) 排出量

エネルギー投入量

			範囲	単位	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度	2025年度
エネルギー投入量			日立グループ	GWh	9,957	5,387	3,353	3,178	2,948
再生可能エネルギー	電力	合計	日立グループ	GWh	193	706	769	863	1,045
		(自家発電量: オンサイトPPA含む)	日立グループ	GWh	34	25	29	41	56
		(購入量: 非化石証書含む)	日立グループ	GWh	159	681	741	822	989
	燃料・熱*3	バイオ燃料*4	日立グループ	GWh (PJ)	—	—	62 (0.2)	66 (0.2)	64 (0.2)
非再生可能エネルギー	電力	電力	日立グループ	GWh	4,584	2,218	715	510	355
		都市ガス	日立グループ	GWh (十億m³)	1,373 (0.11)	767 (0.06)	665 (0.06)	631 (0.05)	89 (0.01)
		LPG、LNG	日立グループ	GWh (kt)	1,705 (118)	1,217 (82)	989 (65)	971 (64)	969 (64)
		その他天然ガス	日立グループ	GWh (十億m³)	319 (0.03)	261 (0.02)	46 (0.004)	52 (0.005)	286 (0.027)
		燃料油 (重油、灯油ほか)	日立グループ	GWh (ML)	495 (47)	197 (19)	95 (9)	74 (7)	78 (7)
		固体燃料 (コークス)	日立グループ	GWh (kt)	1,278 (156)	—	—	—	—
		蒸気・冷熱水	日立グループ	GWh (PJ)	10 (0.04)	21 (0.08)	12 (0.04)	12 (0.04)	62 (0.22)

Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度からは日立の社内区分である、全製造、A・B非製造区分で集計

*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

*3 熱量からの換算は、3.6MJ/kWhを使用

*4 過去実績を一部修正しています

温室効果ガス(GHG)排出量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度	2025年度*6
温室効果ガス(総量) *3		日立グループ	kt-CO ₂ e	3,412	1,565	676	601	460
エネルギー起源のCO ₂ 排出量	合計	日立グループ	kt-CO ₂	3,384	1,538	618	533	425
	(直接排出)	日立グループ	kt-CO ₂	1,245	459	339	325	268
	(間接排出)	日立グループ	kt-CO ₂	2,139	1,079	279	208	157
エネルギー起源CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量*4	合計	日立グループ	kt-CO ₂ e	28.2	26.7	58.6	68.3	35.4
	六フッ化硫黄 (SF ₆)	日立グループ	kt-CO ₂ e	20.4	22.0	33.2	39.6	32.2
	パーフルオロカーボン (PFC)	日立グループ	kt-CO ₂ e	1.9	1.3	0.9	0.1	0.4
	ハイドロフルオロカーボン (HFC)	日立グループ	kt-CO ₂ e	3.3	2.4	22.5	26.6	1.4
	一酸化二窒素、三フッ化窒素、メタン (N ₂ O、NF ₃ 、CH ₄)	日立グループ	kt-CO ₂ e	2.5	0.9	1.9	1.7	1.1
	非エネルギー起源CO ₂	日立グループ	kt-CO ₂ e	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
	フルオロニトリル (C ₄ -FN) *5	日立グループ	kt-CO ₂ e	—	—	—	0.0	0.0

Note: 電力使用量からのCO₂は、マーケット基準で算定しています。電力CO₂ 排出係数は、日本(発電所含む)については地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電力事業者別の調整後排出係数、中国については政府が公開した地域電力網の平均排出係数、その他についてはIEAの国別排出係数の各年度における最新値または電力供給会社が提供する最新の係数を使用しています

Note: ガスおよび燃料の換算係数は、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用し、「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」で指定されていないガスの排出係数は技術文献を参照し、日立が定めた値を使用

Note: 2022年度までは日立の社内区分である、A区分のみで集計。2023年度からは日立の社内区分である、全製造、A・B非製造区分で集計

*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました。HFC排出量についてはリサイクル系会社が集計範囲に加わったことにより大幅に増加しています

*3 温室効果ガス(総量):Scope 1、2の合計

*4 エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス排出量算出に含めた集計対象: 冷却・溶接用途等に伴う二酸化炭素、研究用途で使用するメタン、半導体素子製造や半導体検査装置等の動作試験に伴うハイドロフルオロカーボン、パーフルオロカーボン、六ふっ化硫黄、メタン、三ふっ化窒素、一酸化二窒素、冷凍空気調和機器の廃棄におけるHFCの回収におけるハイドロフルオロカーボン、高圧変圧器、受変電機器の製造、高電圧製品への充填・テストに伴う六ふっ化硫黄

*5 二酸化炭素および酸素と混合して温室効果の高いSF₆を代替する絶縁ガスとして用いられるガス

*6 リサイクル系会社のHFC排出量に関しては2025年度より実測値に基づく算定へ変更しています

事業活動における原材料投入量と廃棄物有価物発生量

原材料投入量

			範囲	単位	2021年度	2022年度*1、2	2023年度*3	2024年度*4	2025年度*4
材料(総量)			日立グループ	kt	3,235	788	3,345	1,617	750
原材料	金属	金属(総量)	日立グループ	kt	3,083	685	2,430	1,126	499
		新材	日立グループ	kt	909	614	2,428	1,124	400
		再生材など	日立グループ	kt	2,175	71	2	2	99
		プラスチック(総量)	日立グループ	kt	74	43	148	113	38
	プラスチック	新材	日立グループ	kt	72	40	146	111	32
		再生材など	日立グループ	kt	2	3	2	2	6
	その他の材料	その他の材料(総量)	日立グループ	kt	77	61	767	377	214
		新材	日立グループ	kt	76	54	766	377	197
		再生材など	日立グループ	kt	1	7	0.1	0.1	16.6

廃棄物有価物発生量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*1、5	2023年度*6	2024年度	2025年度
発生量(総量)	総量/(有害)	日立グループ	kt	1,111/(61)	356/(57)	164/(13)	154/(14)	162/(14)
減量化量		日立グループ	kt	74/(10.5)	47/(23.1)	11/(4.4)	7/(3.3)	9/(3.5)
再資源化量	リユース	日立グループ	kt	36/(18.7)	18/(6.2)	7/(0.3)	7/(0.4)	10/(0.2)
	マテリアルリサイクル	日立グループ	kt	784/(19.3)	256/(16.7)	131/(6.0)	122/(6.9)	122/(7.1)
	サーマルリサイクル	日立グループ	kt	13/(6.5)	16/(4.6)	11/(1.6)	14/(2.7)	17/(3.0)
最終処分量		日立グループ	kt	204/(5.7)	20/(6.5)	4/(0.6)	4/(0.4)	4/(0.3)

Note: カッコ内の数値はバーゼル条約で有害とされる廃棄物発生量。カッコ内の有害物量は内数を記載

*1 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

*2 2022年度は、2020年度から連結対象となった自動車部品系会社の原材料投入量を含めています

*3 2023年度から、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社の原材料投入量を含めています。自動車部品系会社の原材料投入量は非連結化に伴い除外しています

*4 算定方法の見直しに伴い減少しました

*5 2022年度は、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の廃棄物有価物発生量を含めています

*6 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

事業活動における水資源投入量と排水量と消費量

水資源投入量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*4	2024年度	2025年度
取水*1 (総量)	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	26.03	14.23	10.59	9.20/(1.26)	9.46/(1.38)
地表水	上水 (飲料その他に用いる生活用水)	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	5.23	5.53	2.37	2.23/(0.53)
	工業用水・河川水	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	12.47	5.17	5.28	4.33/(0.38)
	雨水*5	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	0.01	0.01	0.01	0.16/(0.09)
地下水	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	8.32	3.52	2.93	2.48/(0.26)	2.85/(0.28)
再生水 (ほかの組織の廃水を再生した水)	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	0.01	0.00	0.00	0.00/(0.00)	0.00/(0.00)

総取水効率

	範囲	単位	2021年度	2022年度*2	2023年度	2024年度	2025年度
総取水効率*6	日立グループ	百万 m ³ /十億円	0.0025	0.0013	0.0012	0.0009	0.0009

排水量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*4,7	2024年度	2025年度
排水 (総量)	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	21.25	12.15	9.14	8.22/(0.98)	8.29/(1.03)
公共水域	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	15.40	8.26	6.30	5.80/(0.35)	5.33/(0.35)
下水道	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	5.31	3.76	2.75	2.26/(0.62)	2.58/(0.67)
地下水	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	0.54	0.12	0.09	0.16/(0.00)	0.38/(0.01)
水質*8	生物化学的酸素要求量 (BOD)	日立グループ	t	156	77	9	7	5
	化学的酸素要求量 (COD)	日立グループ	t	301	137	2	2	3

消費量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*2,3	2023年度*4	2024年度	2025年度
消費(総量)	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	4.78	2.08	1.45	0.98 / (0.28)	1.17 / (0.35)
製品含有	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	0.00	0.00	0.00	0.00 / (0.00)	0.00 / (0.00)
廃棄物含有	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	0.01	0.00	0.00	0.00 / (0.00)	0.00 / (0.00)
蒸発ほか	全地域 / (水ストレスを伴う地域)	日立グループ	百万 m ³	4.77	2.08	1.45	0.98 / (0.28)	1.17 / (0.35)

Note: カッコ内の数値は水ストレスを伴うすべての地域からの数値を記載

*1 2021年度までは日立の社内区分であるA区分の製造事業所の製造工程と生活用途、および製造事業所以外での生活用途で使用した水の量、2022年度から2024年度まではA区分の製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量、2025年度からは全製造事業所の製造工程および生活用途で使用した水の量を開示

*2 2020年度から連結対象となったエネルギー系会社および自動車部品系会社の水使用量は2022年度分から上記報告値に含まれています

*3 2022年度は素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

*4 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

*5 2024年度から取水量が排水量と消費量の合計を上回る場合(取水量>排水量+消費量)は、消費量に差分を、取水量が排水量と消費量の合計を下回る場合(取水量<排水量+消費量)は、取水量の雨水に差分を足しています

*6 取水量(総量)を日立の売上収益(10億円単位)で除算した値

*7 2023年度からは、2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のBOD/ CODを含んでいます

*8 2023年度の水質は、集計方法を見直した(下水道への排水については除外し、また、同じ排水先についてはBOD/CODどちらかのみ)の計上)ため、大幅な減少となりました

事業活動における化学物質投入量と排出量

化学物質投入量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度	2025年度
化学物質投入量*1 (総量)	化学物質取扱量	日立グループ	kt	26.20	1.70	0.97	0.68	0.65

化学物質排出量

		範囲	単位	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度*5	2025年度
化学物質排出量(総量)		日立グループ	kt	3.50	1.39	0.65	0.49	0.55
化学物質排出量	化学物質排出量*4 (VOCなど)	日立グループ	kt	2.50	1.09	0.62	0.47	0.45
	硫黄酸化物 (SOx)	日立グループ	kt	0.2	0.01	0.00	0.00	0.04
	窒素酸化物 (NOx)	日立グループ	kt	0.8	0.29	0.03	0.02	0.06

Note: 硫黄酸化物 (SOx)、窒素酸化物 (NOx) においては燃料の燃焼から排出される化学物質排出量であり、投入した化学物質に起因するものではありません

*1 ハザードと大気排出量の観点から選定した50物質

*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています

*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

*4 化学物質排出量は、約100%がVOCに分類されます

*5 過去実績を一部修正しています

環境マネジメントに関するデータ

ISO14001認証取得会社数

	範囲	単位	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度	2025年度
合計	日立グループ	社	185	281	178	184	181
日本	日立グループ	社	66	66	45	44	44
中国	日立グループ	社	43	61	34	29	29
ASEAN・インド・他のアジア地域	日立グループ	社	43	50	27	36	29
北米	日立グループ	社	9	13	15	16	14
欧州	日立グループ	社	15	52	47	44	49
その他の地域	日立グループ	社	9	39	10	15	16

Note: 一部の事業所のみ取得している会社を含む
*1 2022年度は、エネルギー系会社の連結化に伴う増加と、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴う減少により大きく変化しています
*2 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

法令・条例違反および苦情などの件数

		範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
法令・条例違反など	水質	日立グループ	件	2	0	1	0	3
	大気	日立グループ	件	0	2	0	0	1
	廃棄物	日立グループ	件	3	0	2	2	1
	その他(設備届出など)	日立グループ	件	3	0	0	1	0
苦情など		日立グループ	件	3	0	1	0	0

環境会計

環境保全コスト

			範囲	単位	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度	2025年度
合計			日立グループ	億円	799.7	572.1	443.5	412.8	608.3
費用	事業所エリア内コスト	環境負荷低減設備の維持管理費、減価償却費など*1	日立グループ	億円	195.6	63.0	45.5	44.7	48.8
	上・下流コスト	グリーン調達費用、製品・包装の回収・再商品化、リサイクルに関する費用	日立グループ	億円	6.4	0.8	0.6	0.6	0.5
	管理活動コスト	環境管理人件費、環境マネジメントシステムの運用・維持費用	日立グループ	億円	54.0	30.6	31.4	28.3	30.9
	研究開発コスト	製品・製造工程の環境負荷低減の研究開発および製品設計に関する費用	日立グループ	億円	537.9	475.5	363.7	336.6	525.6
	社会活動コスト	緑化・美化などの環境改善費用	日立グループ	億円	2.6	1.1	1.5	1.8	2.5
	環境損傷コスト	環境関連の対策費、拠出金、課徴金	日立グループ	億円	3.2	1.1	0.8	0.8	0.1

*1 設備投資の減価償却費は5年間の定額方式で計算
*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています。2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のコストは含まれておりません
*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境保全効果

経済効果*1

2025年度の主な活動		範囲	単位	2021年度	2022年度*2	2023年度*3	2024年度	2025年度
合計		日立グループ	億円	192.0	119.5	16.5	13.0	11.7
実収入効果	廃棄物の分別、リサイクルによる有価物化の推進	日立グループ	億円	151.5	78.9	11.5	8.3	9.8
費用削減効果	高効率機器への更新（照明・電力供給）	日立グループ	億円	40.5	40.6	5.0	4.7	1.9

*1 経済効果には以下の項目を計上
実収入効果：有価物の売却および環境技術特許収入などの実収入がある効果
費用削減効果：環境負荷低減活動に伴う電気料・廃棄物処理費などの経費削減効果
*2 2022年度は、素材系および建設機械系会社の非連結化に伴い大幅に減少しています。2020年度から連結対象となったエネルギー系会社のコストは含まれておりません
*3 2023年度は、自動車部品系会社の非連結化に伴い減少しました

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2026年4月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB廃棄物処理費用30億円、土壌汚染浄化費用8億円の負債を計上しています。

社会データ

人財

従業員データ

範囲		単位		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数 (地域別)	日立グループ	合計	人	368,247	322,525	268,655 ^{*1}	282,743	287,901
		地域別	日本	人	156,768	133,762	113,737	112,749
			中国	人	50,707	43,410	33,167	33,735
			ASEAN・インド・他のアジア地域	人	69,876	62,614	52,704	55,655
			北米	人	27,914	22,863	17,906	19,683
			欧州	人	42,519	43,155	42,240	50,657
			その他の地域	人	20,463	16,721	8,901	10,264
								11,082
従業員数 (性別・年齢別)	日立グループ ^{*2}	合計	人	283,020	294,746	237,160	246,797	256,007
		性別	男性	人	227,652	230,947	185,607	191,444
			女性	人	55,368	63,799	51,553	55,353
		年齢層別 ^{*3}	15～19歳	%	0.4	0.5	0.4	0.3
				日本	%	0.3	0.2	0.2
				海外	%	0.1	0.2	0.2
			20～29歳	%	15.2	19.0	19.9	19.5
				日本	%	8.2	6.6	7.3
				海外	%	7.0	12.4	12.5
			30～39歳	%	27.8	29.5	28.1	28.1
				日本	%	12.7	9.8	10.1
				海外	%	15.1	19.6	18.0
			40～49歳	%	28.5	26.2	25.1	25.3
				日本	%	17.5	13.0	13.1
				海外	%	11.0	13.1	12.0
			50～59歳	%	25.6	22.6	23.9	23.7
				日本	%	19.1	15.9	17.2
				海外	%	6.5	6.7	6.7
			60～69歳	%	2.4	2.2	2.6	2.9
				日本	%	0.6	0.4	0.5
				海外	%	1.8	1.8	2.1
			70歳以上	%	0.1	0.1	0.1	0.1
				日本	%	0.0	0.0	0.0
				海外	%	0.1	0.1	0.1

範囲			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数 (性別・年齢別)	日立製作所	合計	人	29,485	28,672	28,111	25,892	25,934
		性別	男性	23,749	22,939	22,375	20,340	20,229
			女性	5,736	5,733	5,736	5,552	5,705
平均年齢	日立グループ*2	合計	歳	41.7	40.4	40.6	40.8	40.9
		性別	男性	42.1	40.9	41.2	41.3	41.4
			女性	40.2	38.5	38.5	38.8	39.2
	日立製作所	合計	歳	43.3	43.4	43.4	42.9	42.3
		性別	男性	43.8	43.9	43.9	43.4	42.9
			女性	41.1	41.2	41.3	40.8	40.3
平均勤続年数	日立グループ*2	合計	年	13.5	12.6	12.9	12.6	11.8
		地域別	日本	18.1	18.3	19.2	18.7	17.6
			中国	9.2	10.2	11.2	11.1	10.6
			ASEAN・インド・他のアジア地域	8.2	7.1	5.0	5.0	4.8
			北米	7.5	8.3	8.2	8.0	7.8
			欧州	5.7	9.1	8.8	9.3	8.8
			その他の地域	5.7	6.7	6.8	6.7	6.2
		性別	男性	13.8	13.4	13.7	13.3	12.5
			女性	10.9	10.1	10.1	10.0	9.4
	日立製作所	合計	年	18.5	18.6	18.5	18.1	17.0
		性別	男性	19.0	19.2	19.1	18.7	17.6
			女性	16.2	16.3	16.4	15.8	14.9
離職率*4,5	日立グループ*2	合計	%	7.5	8.5	6.3	5.8	6.0
		地域別	日本	3.3	2.6	2.6	2.4	2.2
			海外	13.1	13.5	9.7	8.7	9.0
		性別	男性	7.1	7.8	6.1	5.9	5.8
			女性	8.9	10.8	6.9	5.5	6.4
	日立製作所	合計	%	1.8	2.0	2.1	2.0	2.1
		性別	男性	1.7	1.8	2.1	1.9	2.0
			女性	2.3	2.8	2.6	2.4	2.6

*1 グループ従業員数の前年度からの減少は、主に日立Astemoの非連結化によるもの

*2 人員データベースに未登録の一部直接員（製造ワーカー）および一部新規連結対象会社従業員は含まない。2025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2.2万人

*3 日立では、0～14歳の児童を雇用していません

*4 日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数（3月末時点）に基づく

*5 自己都合退職者のみ対象

人財育成

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
マネジメント研修受講者数	日立グループ	経営リーダー層向け	人	76	87	72	74	48
		マネージャー向け	人	3,900	4,191	3,871	4,186	3,831
従業員一人当たりの年間教育時間	日立グループ*1		時間	25.9	27.9	30.4	32.5	31.6
従業員一人当たりの年間教育投資額	日立グループ*1		円	58,300	77,400	86,405	84,513*2	82,600

*1 日立製作所、従業員500人以上のグループ会社、一部の主要グループ会社、ならびに地域統括会社を対象に調査を実施し、回答があった会社の数値を集計
*2 過去実績を修正しています

AIプロフェッショナル人財

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
AIプロフェッショナル人財数*1	日立グループ		人	—	—	—	22,000	39,000

*1 社内育成プログラムの修了、ベンダー認定のAI関連資格の取得など、所定の要件を満たした実績の累計件数。数値は千人単位で表示

従業員エンゲージメント

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメントスコア*1	日立グループ	グローバル平均	ポイント	65	69.5	68.6	71.5	73.3
		地域別	日本	ポイント	56	61.2	61.6	65.6
			海外	ポイント	80	82.3	80.2	81.6

*1 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務意欲」の4点から測定）

在籍人員・管理職・賃金・採用

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
在籍人員数および比率*1	日立グループ*2	在籍人員数合計	人	291,028	301,320	241,504	253,983	263,171
		うち、女性	人 (%)	58,830 (20.2)	67,224 (22.3)	54,315 (22.5)	58,801 (23.2)	61,645 (23.4)
		地域別	日本	人 (%)	26,773 (16.5)	24,832 (17.9)	22,815 (19.4)	24,648 (20.8)
			中国	人 (%)	7,594 (35.7)	7,869 (35.1)	4,504 (34.3)	4,887 (33.3)
			ASEAN・インド・他のアジア地域	人 (%)	9,120 (20.6)	15,851 (25.2)	11,359 (25.7)	11,785 (26.0)
			北米	人 (%)	4,954 (25.7)	5,076 (25.1)	4,049 (24.3)	4,647 (25.0)
			欧州	人 (%)	6,761 (23.8)	9,705 (23.6)	9,707 (24.0)	11,756 (24.7)
			その他の地域	人 (%)	3,628 (23.4)	3,891 (24.6)	1,881 (19.8)	2,385 (20.2)
	日立製作所	在籍人員数合計	人	32,713	32,086	31,565	29,381	29,186
		うち、女性	人 (%)	6,595 (20.2)	6,584 (20.5)	6,563 (20.8)	6,356 (21.6)	6,482 (22.2)
管理職人数および比率*3	日立グループ*1,2	管理職人数合計	人	48,690	65,171	61,291	74,135	86,417
		うち、女性	人 (%)	4,762 (9.8)	8,461 (13.0)	8,639 (14.1)	11,739 (15.8)	15,040 (17.4)
		地域別	日本	人 (%)	1,540 (4.5)	1,609 (5.0)	1,669 (5.7)	1,979 (6.8)
			海外	人 (%)	3,222 (22.4)	6,852 (20.8)	6,970 (21.7)	13,061 (22.7)
	日立製作所*4	管理職人数合計	人	11,584	11,188	11,049	10,152	10,004
		うち、女性	人 (%)	785 (6.8)	826 (7.4)	866 (7.8)	863 (8.5)	894 (8.9)
		地域別	部長以上	人 (%)	146 (4.3)	160 (5.0)	170 (5.3)	194 (6.5)
			課長	人 (%)	639 (7.8)	666 (8.4)	696 (8.9)	700 (10.0)
男性の賃金に対する 女性の賃金の割合*1,5,6	日立グループ*2	全従業員	%	—	—	80.1	82.6	82.4
		無期雇用・フルタイム従業員	%	—	—	80.6	83.5	83.5
		管理職	%	—	—	92.3	92.8	90.8
		非管理職	%	—	—	86.2	86.7	86.7
		パート・有期雇用従業員	%	—	—	74.0	73.7	67.1
	日本国内日立グループ*7	全従業員	%	—	—	69.4	71.7	72.9
		無期雇用・フルタイム従業員	%	—	—	70.2	72.3	73.9
		管理職	%	—	—	95.7	95.0	95.4
		非管理職	%	—	—	79.2	80.1	81.7
		パート・有期雇用従業員	%	—	—	61.5	62.4	65.1
	海外日立グループ*2,8	全従業員	%	—	—	89.9	92.2	91.2
		無期雇用・フルタイム従業員	%	—	—	89.5	92.3	91.3
		管理職	%	—	—	88.8	90.5	86.7
		非管理職	%	—	—	91.9	91.3	90.6
		パート・有期雇用従業員	%	—	—	97.2	91.4	83.7

範囲				単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新規採用人数および比率	日立グループ ^{*1,2}	新規採用人数合計		人	29,539	32,733	25,696	26,482	27,448
		うち、新規女性採用人数および比率		人 (%)	6,489 (22.0)	9,593 (29.3)	7,003 (27.3)	7,280 (27.5)	7,441 (27.1)
		地域別	日本	人 (%)	2,051 (15.7)	1,275 (25.8)	1,346 (26.0)	1,646 (27.2)	1,740 (26.8)
			中国	人 (%)	449 (38.3)	377 (29.0)	179 (23.4)	225 (25.3)	284 (24.7)
			ASEAN・インド・他のアジア地域	人 (%)	1,402 (22.0)	4,314 (30.4)	2,900 (27.9)	2,820 (28.1)	2,746 (28.5)
			北米	人 (%)	927 (27.9)	1,212 (28.3)	897 (30.8)	848 (29.6)	685 (26.9)
			欧州	人 (%)	971 (27.9)	1,482 (28.8)	1,217 (27.2)	1,304 (26.4)	1,577 (28.0)
			その他の地域	人 (%)	689 (27.4)	933 (32.7)	464 (23.6)	374 (21.9)	409 (21.5)
	日立製作所	新規採用人数合計		人	911	1,088	1,207	1,301	1,587
		うち、新規女性採用人数および比率		人 (%)	195 (21.4)	247 (22.7)	277 (22.9)	307 (23.6)	371 (23.4)

*1 日立から他社への出向者および休職者を含め、他社から日立への出向者を除いた在籍人員数(3月末時点)に基づく

*2 人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)および一部新規連結対象会社従業員は含まない。2025年度末時点における一部直接員(製造ワーカー)は2.2万人

*3 女性管理職の数および比率の経年増加には、集計対象範囲の拡充および連結対象会社の変動によるものを含む。なお、管理職の数には人員データベースにグレード(役職)未登録の従業員は含まない

*4 日立から他社への出向者および休職者のほか、他社から日立への出向者を含んだ従業員数(3月末時点)に基づく。ただし、2021年度は他社から日立への出向者を含まない

*5 適用する人事処遇制度において性別による差異はない。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、日本においては特に女性の管理職の割合が低く、また、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人当たりの賃金に差が生じている

*6 報酬の算定にあたっては、年間基本賞与、手当、変動賞与を含めた想定される現金報酬を基本として、各会社の属する国の法令等に基づき算出

*7 日本国内日立グループの対象会社および算出の前提は、女性活躍推進法に基づく開示の基準に従う

*8 原則従業員250人以上の会社を対象とする

役員層および取締役におけるダイバーシティ

範囲				単位	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月	2026年6月
役員層の女性比率および 民族的・文化的多様性比率	日立製作所	女性	人数	人	9	9	9	11	11
			比率	%	12.2	11.4	11.8	15.9	15.9
		外国人	人数	人	13	16	19	18	16
			比率	%	17.6	20.3	25.0	26.1	23.2
範囲				単位	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月	2026年6月
取締役の女性比率および 民族的・文化的多様性比率	日立製作所	合計		人	12	12	12	12	11
		性別	男性	人	10	10	10	10	8
				%	83.3	83.3	83.3	83.3	72.7
			女性	人	2	2	2	2	3
				%	16.7	16.7	16.7	16.7	27.3
		国籍	日本	人	7	7	7	8	7
				%	58.3	58.3	58.3	66.7	63.6
			日本以外	人	5	5	5	4	4
				%	41.7	41.7	41.7	33.3	36.4

出産休暇・配偶者出産休暇・育児休暇

	範囲			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
出産休暇・配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率 ^{*1}	男性	%	32.9	43.9	51.3	58.3	77.8
			女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		休暇後復職率 ^{*2}	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			女性	%	100.0	98.3	99.5	97.5	100.0
		休暇後定着率 ^{*3}	男性	%	97.5	99.4	97.3	100.0	98.0
			女性	%	98.5	100.0	100.0	98.5	98.7
育児休暇	日立製作所	休暇取得率 ^{*4}	男性	%	9.9	18.4	26.3	36.0	48.4
			女性	%	100.0	100.0	100.0	99.5	99.1
		休暇後復職率 ^{*5}	男性	%	100.0	100.0	92.3	100.0	97.0
			女性	%	100.0	99.3	98.5	99.5	95.9
		休暇後定着率 ^{*6}	男性	%	94.4	100.0	96.3	98.2	93.1
			女性	%	96.6	95.9	96.7	98.7	97.4
育児休暇または配偶者出産休暇	日立製作所	休暇取得率 ^{*7}	男性	%	40.6	56.8	65.2	71.9	94.5

^{*1} 出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数
^{*2} 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後同日付で退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数
^{*3} 出産休暇・配偶者出産休暇を取得後1年以内に退職していない従業員の総数／出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数
^{*4} 育児休暇を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数
^{*5} 育児休暇取得後復職した従業員の総数／育児休暇取得後復職予定だった従業員の総数 ※復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数
^{*6} 育児休暇から復職後1年経過後も在籍している従業員の総数／育児休暇から復職した従業員の総数
^{*7} 育児休暇、配偶者出産休暇のいずれか、または双方を取得した従業員の総数／子どもが産まれた従業員の総数

障がい者雇用

	範囲		単位	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月	2026年6月
障がい者雇用者数	日立製作所 ^{*1}		人	2,767	2,650	2,290	2,334	2,560
障がい者雇用率	日立製作所 ^{*1}		%	2.43	2.48	2.64	2.66	2.74

^{*1} 特例子会社およびグループ適用会社を含む (2026年6月は特例子会社1社およびグループ適用会社22社)

安全衛生

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
総災害発生率 (TRIFR*1)	日立グループ	合計	—	0.27	0.26	0.16	0.13	0.15	
		地域別	日本	—	0.12	0.14	0.13	0.11	0.11
			アジア(日本を除く)	—	0.11	0.09	0.05	0.05	0.07
			北中南米	—	1.20	1.10	0.38	0.30	0.32
			欧州	—	0.45	0.39	0.32	0.26	0.30
死亡災害件数	日立グループ(コントラクター含む)		件	2	5	4	2	4	
死者数	日立グループ	社員	人	1	3	0	2	3	
	日立製作所	社員	人	0	0	0	0	0	
	コントラクター	コントラクター	人	1	2	5	0	1	
休業災害発生率 (LTIFR*2)	日立グループ		—	0.11	0.10	0.07	0.06	0.07	
休業災害件数	日立グループ		件	432	372	175	161	192	
	日本国内日立グループ		件	44	51	25	14	23	
	日立製作所		件	1	4	3	2	2	

*1 Total Recordable Injury Frequency Rate (20万労働時間当たりの総災害発生率)
*2 Lost Time Injury Frequency Rate (20万労働時間当たりの休業災害発生率)

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休務者の割合	日本国内日立グループ	疾患別	メンタル*1	—	—	0.85	0.90	0.95
			フィジカル*2	—	—	—	—	0.18

*1 精神疾患を理由に、連続7日以上 の私傷病欠勤・休職をした従業員の割合 (疾病休業件数÷月当たりの従業員数×100)
*2 身体疾患を理由に、連続7日以上 の私傷病欠勤・休職をした従業員の割合 (疾病休業件数÷月当たりの従業員数×100)

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
健康診断などの受診率	日本国内日立グループ	検査種別	人間ドック*1	%	80.6	82.4	92.8	92.8	92.4
			肺がん検査*1	%	98.0	98.7	97.2	97.4	97.2
			大腸がん検査*2	%	85.5	87.3	86.4	86.2	85.5
			胃がん検査*2	%	84.7	86.5	85.5	85.2	84.5
			乳がん検査*3	%	57.1	58.4	61.0	60.8	60.1
			子宮頸がん検査*4	%	39.3	40.9	42.1	41.9	47.5
喫煙率*5	日本国内日立グループ		%	27.6	27.0	26.3	24.6	24.1	

*1 35歳以上男女 *2 30歳以上男女 *3 30歳以上女性 *4 25歳以上女性 *5 35歳以上の従業員 (特定健診の問診結果)

サステナブル調達

サステナブル調達施策

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
サステナビリティ評価	日立グループ	社	[人権] 2,524*1 [環境] 708*1	1,374*2	3,227	4,029	5,090
サステナビリティ監査	日立グループ	社	25	128*3	150	153	142
サステナブル調達説明会	日立グループ	社	359	520	269*4	156	388

*1 2021年度のサステナビリティ評価は、「人権」「環境」を中心に実施
*2 2022年度以降のサステナビリティ評価は「環境」「労働・人権」「倫理」「持続可能な調達」を対象に実施
*3 2022年度より日立エナジーの監査社数を含む
*4 2023年度よりサステナブル調達説明会は、日立Astemoの調達パートナーは対象外

主要地域の資材調達高における当該地域製品の比率

	範囲		単位	2021年度	2022年度*1	2023年度*2	2024年度	2025年度	
主要地域の資材調達高における 当該地域製品の比率	日立グループ	地域別	中国	%	95	93	95	96	
			アジア(中国、日本を除く)	%	87	85	81	81	76
			欧州	%	83	83	82	91	91
			米州	%	83	74	82	80	77

*1 2022年度より、日立金属および日立建機は対象外、日立エナジーを対象内
*2 2023年度下期より、日立Astemoは集計対象外

グリーン購入

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事務用品のグリーン購入比率*1	日本国内日立グループ	%	83	81	81	82	88

*1 グリーン購入法対象品目の総購入金額の中で環境対応表示マークのついた商品の総購入金額の割合

社会貢献活動

社会貢献関連費用および参加従業員数

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
社会貢献関連費用	日立グループおよび日立財団*1	合計	百万円	1,869	1,490	2,441	3,273	2,091
		分野別*2						
		STEAM	百万円 (%)	201 (10.8)	193 (12.9)	433 (17.8)	497 (15.2)	452 (21.6)
		環境	百万円 (%)	36 (1.9)	65 (4.3)	49 (2.0)	112 (3.4)	88 (4.2)
		地域貢献	百万円 (%)	295 (15.8)	444(29.8)	360 (14.7)	1,636 (50.0)	430 (20.6)
		その他	百万円 (%)	1,337 (71.5)	789 (52.9)	1,599 (65.5)	1,028 (31.4)	1,121 (53.6)
	うち、被災地支援・人道支援	百万円 (%)	143 (7.7)	163 (11.0)	105 (4.3)	44 (1.3)	74 (3.6)	
参加従業員数(延べ)	日立グループおよび日立財団*1	人	33,585	23,576	28,398	32,493	33,968	

*1 2021年度 日本：日立製作所およびグループ会社103社、計104社、日立財団 海外：252社
2022年度 日本：日立製作所およびグループ会社86社、計87社、日立財団 海外：183社
2023年度 日本：日立製作所およびグループ会社85社、計86社、日立財団 海外：166社
2024年度 日本：日立製作所およびグループ会社78社、計79社、日立財団 海外：207社
2025年度 日本：日立製作所およびグループ会社70社、計71社、日立財団 海外：163社

*2 2022年度より分野分類を変更

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

	単位	性別			国籍	
		合計	男性	女性	日本	日本以外
取締役	人	11*1	8	3	7	4
執行役	人	36	31	5	31	5
役員層*2	人	69	58	11	53	16
役員層の女性比率および民族的・文化的多様性比率	%			15.9		23.2

Note: 2026年6月時点
*1 うち社外取締役は8人（日本人4人、日本人以外4人）
*2 執行役、理事

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス研修

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度*2	2024年度	2025年度
企業倫理・コンプライアンス研修受講者数	日立グループ*1	人	341,888	331,525	293,985	291,849	316,164
企業倫理・コンプライアンス研修受講率	日立グループ*1	%	99.1	95.1	79.2	94.6	96.9

*1 本研修を受講する日立グループ従業員には、派遣社員、パートタイム社員を含む
*2 2023年度より、日立グループ企業倫理月間に合わせて設定した研修期間において受講を完了した受講者数および受講率のみを開示

日立グローバルコンプライアンスホットライン(内部通報制度)

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度*1	2024年度	2025年度
通報件数	日立グループ	合計	件	1,023	1,276	1,613	1,974	1,950
		種類別						
		労務関連(労務管理、旅費、交通費等)	件	226	294	281	287	297
		ハラスメント関連	件	341	457	669	865	777
		財務・経理関連	件	27	34	69	88	134
		調達関連	件	26	29	8	21	19
		競争法関連	件	3	2	7	11	5
		贈収賄関連	件	30	31	43	35	31
		その他	件	370	429	536	667	687
	地域別	米州	件	238	343	389	479	432
		欧州	件	98	202	218	296	409
		中東・北アフリカ	件	54	59	46	55	58
		サブサハラ	件	13	4	7	9	9
		APAC(日本除く)	件	234	240	336	388	277
		日本	件	386	428	617	747	765

*1 過去実績を一部修正しています

株式会社 日立製作所

グローバルサステナビリティ本部

東京都千代田区丸の内一丁目6番6号〒100-8280

Tel: 03-3258-1111

<https://www.hitachi.com/ja-jp/sustainability/>