

HITACHI

Sustainability Report

日立グローバルライフソリューションズ
サステナビリティレポート 2025



目次

03 編集方針

04 トップコミットメント

06 理念と方針

12 マネジメント

14 マテリアリティ

17 社外からの評価

18 事業を通じた社会課題解決への貢献

18 ホームソリューション事業

24 空調ソリューション事業

29 環境への取り組み

30 「環境ビジョン」と環境長期目標

34 環境ガバナンス

35 脱炭素社会の実現に向けて

38 サーキュラーエコノミーの実現に向けて

41 ネイチャーポジティブへの貢献

44 社会への取り組み

45 人財マネジメント

48 インクルーシブな環境づくりの推進

51 ワーク・ライフ・マネジメント

52 安全衛生

54 バリューチェーンを通じた人権尊重

56 責任ある調達

58 持続可能な物流システム構築

59 顧客満足

61 社会貢献活動

63 ガバナンスへの取り組み

64 コーポレートガバナンス

65 企業倫理・コンプライアンス

68 リスクマネジメント

69 品質・製品安全

72 情報セキュリティ

75 知的財産

76 データ一覧

77 GRI内容索引

95 当社従業員データ



編集方針

基本的な考え方

「日立グローバルライフソリューションズ サステナビリティレポート2025」は、当グループのトップコミットメント、サステナビリティマネジメント、ESG(環境、社会、ガバナンス)に対する考え方と2024年度の取り組みなど(マテリアリティの取り組みを含む)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で定義されている当社に関連する業界の開示基準を参照して、各種情報の開示を行っています。

参考ガイドライン

- GRIスタンダード(Global Reporting Initiative)

文中の表記について

当社および日立GLS:

日立グローバルライフソリューションズ株式会社

当グループ会社:

日立グローバルライフソリューションズ株式会社の連結子会社

- ・日立空調ソリューションズ株式会社

- ・株式会社新潟日立

- ・日立アプライアンステクノサービス株式会社

- ・株式会社関東エコリサイクル

当グループ:

日立グローバルライフソリューションズ株式会社および連結子会社

日立:

株式会社日立製作所

日立グループ:

株式会社日立製作所を含む、日立グループ(グローバル)

レポートの概要

対象期間 2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日)一部に2023年度以前、2025年4月以降の活動内容などを含む

対象組織 日立グローバルライフソリューションズ株式会社および連結子会社

実績データ範囲 環境:日立グローバルライフソリューションズ株式会社および連結子会社
社会・ガバナンス:データ範囲を個々に記載

報告サイクル 年次報告として毎年発行

発行 2025年11月(前回2024年12月)

| トップコミットメント

取締役社長
大隅 英貴

これからも、
暮らしに寄り添う製品・サービスを通じて、
「人と社会にやさしい明日」をかたちにしていく。
その歩みを、皆さんと共に進めてまいります。

社会環境の変化と企業の責任

“地球沸騰化”という言葉が現実味を帯びる今、気候変動の深刻化、労働人口の減少、そして人工知能(AI)をはじめとする技術革新の加速——私たちを取り巻く環境は、かつてないスピードで変化しています。こうした変化は、企業に対して環境・社会課題への対応を単なるCSR活動ではなく、事業戦略と一体化した経営課題として取り組むことを求めています。

私自身、ここ数年の猛暑日の増加やゲリラ豪雨の頻発といった気象の変化に加え、デジタルサービスの普及、防災意識の高まりなど、暮らしのスタイルそのものが大きく変わってきたことを日々実感しています。だからこそ、企業としての責任を果たすことが、未来を守ることにつながると強く信じています。

私たち日立グローバルライフソリューションズは、こうした時代の要請に応えるべく、「ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを。人と社会にやさしい明日を。私たちは、未来をひらくイノベーションで世界中にハピネスをお届けします」というパーカスを軸に、サステナブル経営を推進しています。この言葉は、私自身が着任以来ずっと大切にしてきた想いでもあります。

サステナブル経営とは、環境や社会への対応にとどまらず、企業の存在意義そのものを実現する営みです。私たちは、サステナブルな社会の実現に貢献することと、企業として持続的な成長を果たすことを両立させるために、パーカスを起点とした経営を推進しています。

2024年度を振り返って

2024年度は、当社がサステナブル経営を社外に向けて明確に宣言した節目の年でした。5つのマテリアリティと13のサブ・マテリアリティを定め、当グループでKPI達成に向けた取り組みを加速させました。

環境分野では、2030年までに製造拠点の、2050年までにバリューチェーン全体のカーボンニュートラルを達成する目標を掲げ、再生可能エネルギーの導入や製品の長寿命化、資源循環型モノづくりを推進しています。これらの取り組みは、気候変動をリスクとしてだけでなく、将来の成長機会として捉える姿勢の表れでもあります。

社会分野では、従業員を企業の原動力と位置づけ、「多様なタレントが活躍するためのインクルージョンの実現」を重視した人財戦略を展開、働きがいと働きやすさの両立をめざし、制度・風土の両面から改革を進めています。また、災害やリスクに柔軟に対応できるサプライチェーンの構築も進めています。

ガバナンス分野では、製品安全や情報セキュリティ、コンプライアンスの徹底を図り、信頼される企業としての基盤を強化しています。

2027年度に向けて 中長期ビジョンとの連動

今年度、日立グループの新たな経営計画「Inspire 2027」とサステナビリティ戦略「PLEGES」が発表されました。「Inspire 2027」は、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソエティの実現をめざし、日立の強みであるIT・OT・プロダクトを融合させた社会イノベーションを推進するものです。

また、「PLEGES」は、Planet、Leadership、Empowerment、Diverse perspectives、Governance、Engagement、そして Sustainability for allという7つの柱から構成されており、日立グループ全体でサステナビリティを経営の中核に据えるための指針です。

当社も「One Hitachi」の考えのもと、2027年度に向けた中期経営計画を策定しています。その過程では、未来洞察の手法を活用して2035年の社会像を描くワークショップを実施しました。このプロセスを通じて形成されたビジョンは、当社のパーカスと深く結びついており、サステナビリティと企業成長の両立を実現する道筋を明確に示すものです。

このビジョンをもとに、私たちは2027年度に向けて各事業を開拓してまいります。

ホームソリューション事業においては、ウェルビーイング事業への変革をめざし、共働き世帯の増加による家事の負担や育児・介護の問題などの社会課題解決に貢献する製品やサービスを開発します。また、暮らしに華やかさと潤いを与える機能やデザインにより、お客さまの生活の質を高め、心豊かな毎日を支えます。

空調ソリューション事業では“地球沸騰化”の社会課題に対して、AIやデジタル技術を掛け合わせた「Lumada 3.0」のグリーンクリーニングソリューションを創出、環境負荷低減を通じて事業成長を実現させ、データセンターなど成長分野の立ち上げも加速していきます。また、当社は今年度Robert Bosch GmbHとの新たなパートナーシップを構築しました。合わせてヒートポンプに関する高い技術力を持つ清水事業所を取り込み、製品・販売・サービス一体での空調事業の強化・グローバル展開により、社会課題の解決へ貢献していきます。

風通しの良い組織へ

私たちが実現したいのは、目標の達成にとどまらず、社会にとって意味ある価値の創造です。そのためには、技術革新を活かした製品・サービスの提供だけでなく、安全・健康・コンプライアンスを土台とした組織づくりが不可欠です。年齢や職位を問わず一人ひとりが自分ごととして捉え、「基本と正道」「損得より善悪」を意識・行動していくことが何より重要です。

また当社では2021年にパーカスを策定して以降、その浸透を目的とした従業員による組織風土改革を推進するボトムアップ活動が展開されています。部門・職位・年代等の垣根を超えた縦横斜めのコミュニケーションにより、さまざまなつながりや気付き・学びを生み出しています。これらの活動と合わせ、経営層も一体となり、従業員一人ひとりが「心身ともに健康で安全に働く職場の実現」のため、建設的な議論のできる、風通しの良い組織をつくっていきます。

私は、従業員一人ひとり、日立グループ内外の協創パートナー、そして社会の皆さんと共に、サステナブルな未来をつくっていくことを誓います。

未来は、誰かがつくるものではなく、私たち自身が築いていくものです。私たちが掲げるパーカスは、単なる理念ではなく、日々の事業活動を通じて社会に価値を届けるための指針です。

これからも、暮らしに寄り添う製品・サービスを通じて、「人と社会にやさしい明日」をかたちにしていく。その歩みを、皆さんと共に進めてまいります。

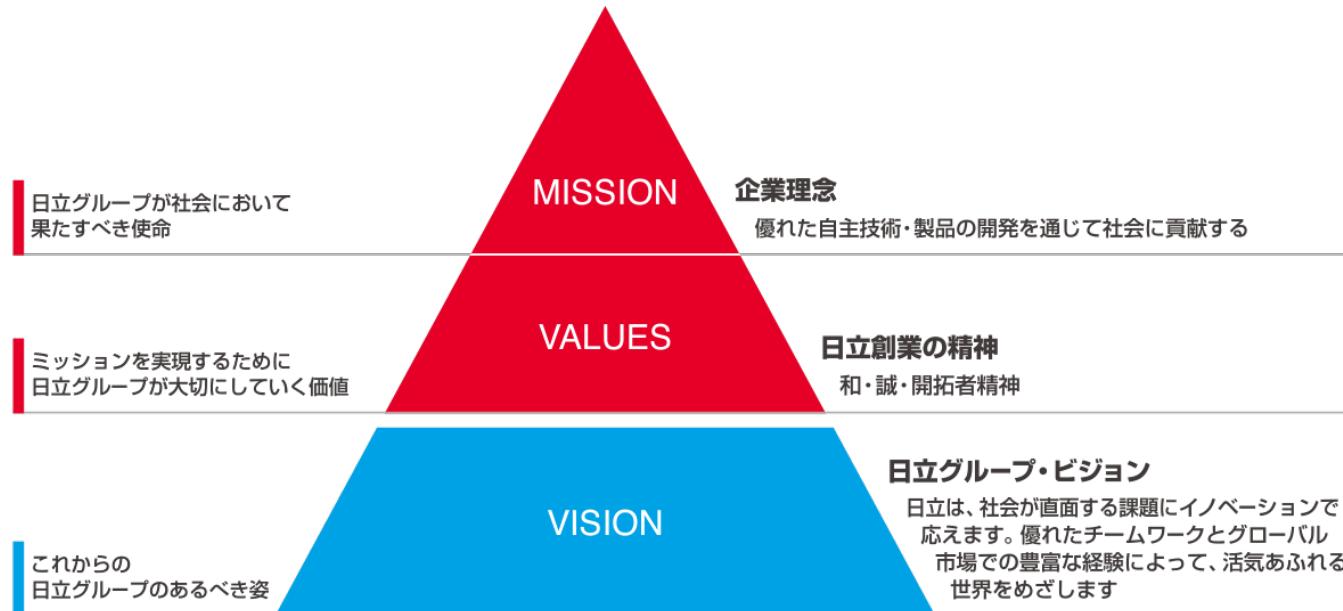
取締役社長

大隅 英貴

理念と方針

日立グループの企業理念

当社は、日立グループの企業理念である「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という使命を実現するために、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という価値を大切にしています。



「Inspire 2027」と「PLEDGES」

日立が2025年4月に発表した新経営計画「Inspire 2027」では、日立グループ全体で環境・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、持続的に成長することをめざしています。その実現に向けて、同6月にはサステナブル経営の深化を進めるにあたり、新たなサステナビリティ戦略「PLEDGES」を策定、発表しました。

当社も本枠組みのもと、当グループ全体でサステナブル経営を推進・深化していきます。

Planet	脱炭素社会の実現に向け、GX ^{*1} をグローバルでリード
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
Empowerment	学びを称賛し、挑戦と成長を促す組織風土の醸成
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
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
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
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

*1 GX(Green Transformation):クリーンエネルギーへと転換し、経済社会システム全体を変革しようとする取り組み

当社のパーサス

当社は自らのパーサスを「ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを。人と社会にやさしい明日を。私たちは、未来をひらくイノベーションで世界中にハピネスをお届けします。」と定めています。このパーサスは、社内7部門の従業員主導のプロジェクトにより策定したもので、全従業員が同じゴールに向かって進むための道しるべとして、自らの想いをかたちにしたものです。

パーサス



ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを。
人と社会にやさしい明日を。
私たちは、未来をひらくイノベーションで
世界中にハピネスをお届けします。

当社のサステナブル経営の方針・考え方を示す概念図



*1人視点のビジョン:日立研究開発グループデザインセンタの協力のもとで制作

*2 WX(Work Transformation):フロントラインワーカーの能力を強化・拡大し、安全性とやりがいを高め、働く幸せと生産性が両立されている状態

*3 GX(Green Transformation):クリーンエネルギーへと転換し、経済社会システム全体を変革しようとする取り組み

資源循環においては、リサイクルしやすい製品設計や新たなリサイクル技術の開発、素材の再生、リファービッシュ品(メーカー再生品)による製品循環を進めています。また、モノづくり拠点における省エネルギー、再生可能エネルギーの活用拡大などで2030年度のカーボンニュートラル達成、さらに2050年度にはフルバリューチェーンでのカーボンニュートラルをめざします。

さらに、家事効率化や健康で豊かな暮らしを支える家電品、医療や産業の高度化・発展に貢献する空気質管理などで、人々のウェルビーイングに貢献します。また、超高齢社会において、より多くの方に使いやすい製品・サービスをお届けできるようユニークなデザインやアクセシビリティを高めていきます。

*1 QoL(Quality of Life)



SDGsへの貢献

日立グループの企業理念と当社のパーソナルのもと、当社は社会課題の解決に貢献することをめざしています。これは、世界共通の目標であるSDGsがめざすものと合致していると考えています。

この中で「事業を通じた社会課題解決による貢献」と、「事業を支える経営基盤強化による貢献」として計12の目標をSDGs優先課題として特定しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

事業を通じた社会課題解決による貢献



事業を支える経営基盤強化による貢献



未来洞察

当社は、サステナブル経営を推進する上で未来洞察の考え方を取り入れています。

地球環境・社会環境が絶えず変化し、さまざまな課題が複雑に絡み合う時代において、当社を取り巻くステークホルダーの皆さま、特にお客様の価値観がどのように変化し、多様化していくのかを深く洞察することが重要です。

私たちは、この変化する価値観やライフスタイルに常に思いを巡らせることで、次世代を見据えた持続可能な事業活動へ

と転換を図ります。

そのために、当社は「2035年の22のきざし^{*1}」を策定し、さまざまな活動に活用しています。きざしとは、未来の価値観変化を洞察したものです。私たちは、きざしを活用したステークホルダーとのコミュニケーション、新しい製品やサービスの開発、経営戦略の立案・実行などを通じて、社会的責任を果たしながら持続可能な成長を遂げることをめざしていきます。

*1 きざし:2010年に日立社会イノベーション協創センタ(現デザインセンタ)が社会イノベーション事業に関わる未来洞察を行うためのリサーチ手法として考案し、現在、日立グループ内、およびパートナー企業との顧客協創による新事業開発で活用されているものです

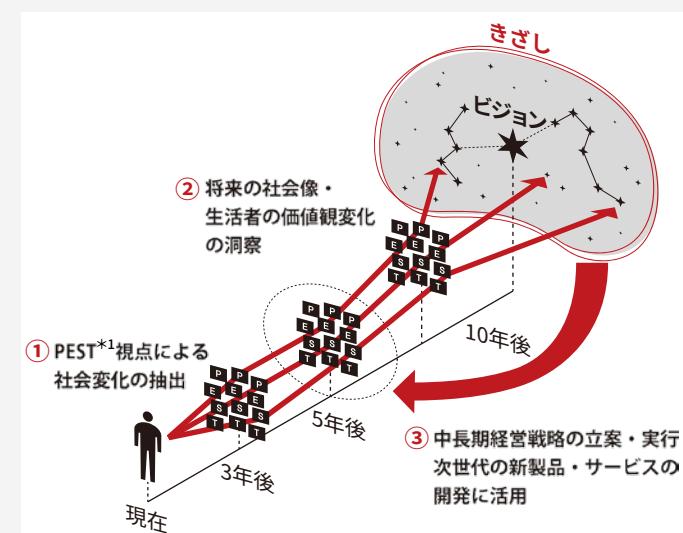
[「2035年の22のきざし」](#)

きざしとは

「2035年の22のきざし」は、「衣・食・住・活・働く暮らしを支える5つの柱と定義し、それらを中心に生活者の価値観変化を捉え、「2035年の人々はこういう考え方や行動をとるようになるかもしれない」という観点でまとめています。

将来の生活者の価値観変化を洞察した22のきざしから将来のニーズを検討し、中長期の経営戦略や次世代の製品・サービスの仕様や技術を導出する、バックキャストの考え方を用いたビジョン駆動型の意思決定プロセスを導入しています(右図参照)。

生活者の暮らしに寄り添いながら潜在的に感じている困りごとに気付き、さらには将来の社会変化から生まれる課題を先んじて捉える未来志向の視点で、生活者のQOL向上とサステナブルな社会の実現に貢献します。



*1 PEST:社会や企業を取り巻く外部環境を「Politics(政治)、Economy(経済)、Society(社会)、Technology(技術)」の4つの観点から分析し、将来的な影響やリスク、機会を把握するためのフレームワーク

2035年の「人視点のビジョン」

2024年度には全9部門から集まった若手・中堅従業員によるワークショップを実施し、きざしを起点に2035年の社会像を描きました。

そこでは、さまざまな業界の現場の最前線で、頭脳と肉体の両方を駆使して働くフロントラインワーカーが生き生きと働き、同時に地域や社会に貢献できる社会像を描いています。従業員によるワークショップ結果をまとめ、サステナブル経営と事業ビジョンをつなぐ、当社がめざすべき「人視点のビジョン」を形成しました。

2035年の「人視点のビジョン」

WXで心豊かな暮らしを。

GXで持続可能な未来を。

人々の毎日に寄り添い続けます。

当社は、WXとGXを掛け合わせ、心豊かな暮らしと持続可能な未来を築き、人々の毎日に寄り添うことをめざします。

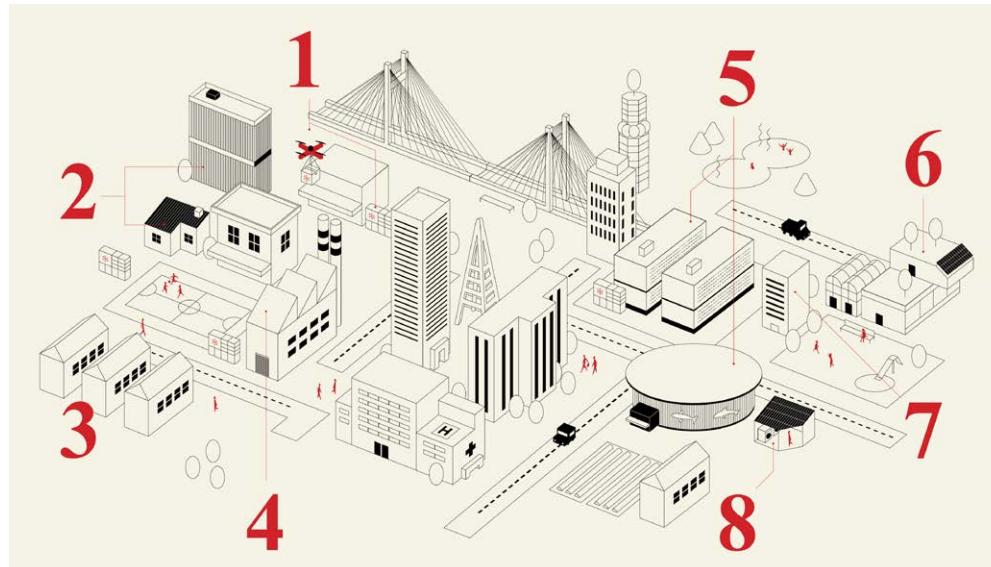
■ 2035年の社会像と日立GLSがめざす「人視点のビジョン」

当社の2035年の「人視点のビジョン」の概念図



2035年の「人視点のビジョン」が実現した日常

フロントラインワーカーのウェルビーイングを24時間365日支援し、笑顔のある暮らしを提供すると共に、その価値を職場や社会、環境へ広げ、持続可能でグリーンな社会をめざします。



WX(ワークトランスフォーメーション)が実現した日常

1. 品質を維持したまま食品や医薬品を迅速で安全に届ける社会システム

輸送の温度管理が高度化、自動配達用の冷凍宅配ロッカーが街に設置され、働き手の負荷を軽減。いつでも安全に品物を受け取れる。

2. ひとりひとりが多様なライフスタイルに合わせて快適に暮らせる社会

共働き世帯に向けた家事サポートなど、働く人の生活に寄り添った家事・育児・介護支援で暮らしの質が高まる。家で留守番している子どもをロボットが見守り、両親は安心して仕事ができる。

3. 家事は負担から、学び・楽しむものに人々をエンパワーメントするハウスワーク

掃除機をかけることで部屋のインテリアコーディネートのヒントが得られるなど、家事に新たな知識や機会、人とのつながりを加えることで、家事は学びの機会に変わる。

4. 人とAI・ロボットが切磋琢磨しながら生産性と働きがいを両立できる職場

ロボット、AIと作業者が業務ナレッジを共有し合うことで互いに成長できる、働きがいのある職場が増える。従業員のウェルビーイングだけでなく、スマートファクトリーが働き方のモデルケースとして地域に貢献する。



GX(グリーントランスフォーメーション)が実現した日常

5. 生成AIの活用をサステナブルに支えるデータセンターの冷却システム

データセンターの省エネルギー化に加え、排熱エネルギーを活用した水族館や温泉など、地域住民が利用できる形で還元される。

6. 地域の魅力と環境価値を向上させるグリーンビルディングによる街づくり

環境に配慮した省エネシステムやビルの緑化、避難拠点としての防災機能拡充など、地域の魅力となる街づくりに貢献する。

7. 必要な時に適切な電力を届ける家庭と地域のエネルギー・マネジメント

家電の省エネ運転でたまつた電力をお隣さんにお裾分けするなど、家庭と地域をつなぐエネルギー・マネジメントが広がる。適切な電力が必要な時間や場所へ届けられる。

8. 地域一体となって環境価値を創出し発信するエココミュニティ

エコなランドリーで地域住民が環境に配慮した洗濯を体験しながら、地域や環境のためにできることを考えている。環境への取り組みを地域に発信し、貢献の輪を広げていく。

「2027中期経営計画」と重点取り組み

パーサスの実現に向けて

地球環境・社会環境が絶えず変化していく中で、WXとGXを掛け合わせ、人々の毎日に寄り添い、心豊かな暮らしと持続可能な未来を築きます。

重点取り組み

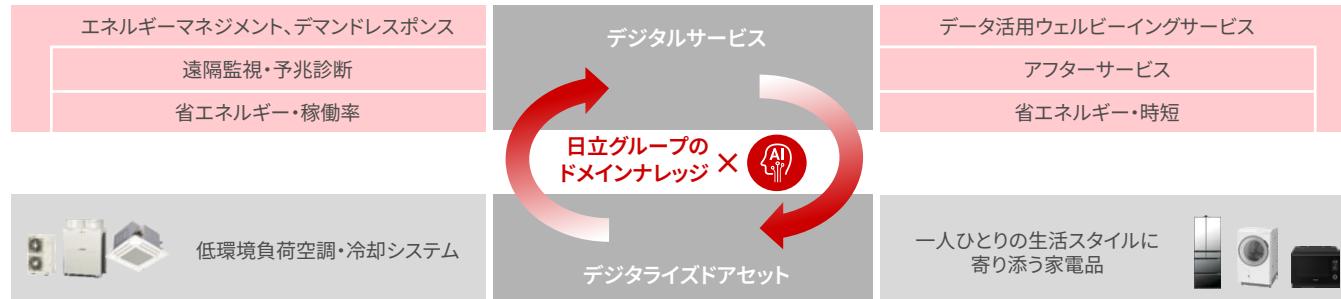
日立グループの新経営計画「Inspire 2027」が掲げる、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサエティの実現に貢献するため、当社は2つの重点分野で製品ライフサイクル全体を通じた価値最大化への取り組みを進めています。

グリーン×クリーリング分野では、基盤事業をグローバルに拡大し、持続可能な社会の実現をめざします。また、ウェルビーイング分野では、お客さまと直接つながることで体験価値を高め、豊かな生活の実現に寄与します。

当社の提供価値

グリーン×クリーリング

IoT、AI技術を活用した「止めない空調」を提供
ミッションクリティカルファシリティ向けソリューションで強みを発揮



マネジメント

サステナブル経営推進体制

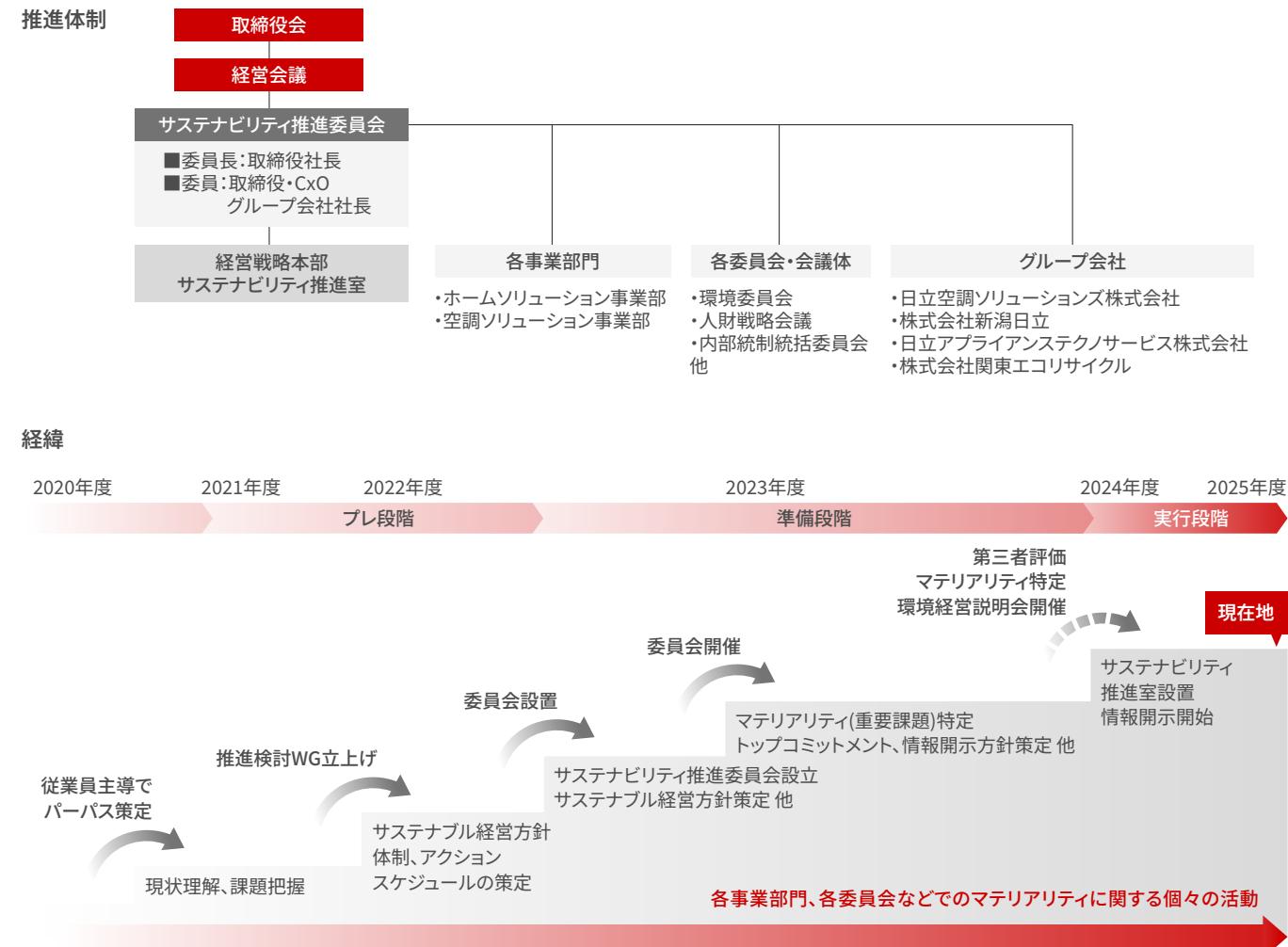
当社は、2022年度よりサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナブル経営方針の策定、重要施策の審議および目標に対する進捗のモニタリングなどを行っています。環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)それぞれのテーマについて各関連委員会・会議体で立案した活動計画を委員会で審議・決定し、PDCAサイクルを取り入れた活動を推進しています。

サステナビリティ推進の歩み

当社では2020年度にパーカスを策定後、2021年度に推進検討WG(ワーキンググループ)を立上げ、サステナブル経営推進に向けた社内準備を開始しました。2022年度にはサステナビリティ推進委員会を立上げ、2023年にかけて、方針の策定、マテリアリティの特定を実施しました。

2023年度からは当グループ会社も委員会に参画し、日立グループおよび当グループの方針・活動状況を当グループ全体で共有し、グループワイドにサステナブル経営を推進しています。

また、2024年度からはサステナブル経営推進に向けた企画立案、および実行推進を担うサステナビリティ推進室を設置し、当グループ全体のサステナビリティ活動を加速しています。



社内への浸透

当社ではさまざまな機会を活用し、当グループのサステナブル経営についての考え方、方針や具体的な取り組みを共有し、従業員のサステナビリティ意識の理解浸透と、行動変容を働きかけています。

2024年度の活動事例

- タウンホールミーティング：毎期期初に実施する取締役社長・各部門リーダーによるタウンホールミーティングの中で、サステナビリティへの考え方、具体的な取り組み事例を紹介しています。
- 従業員向け研修：従業員を対象としたeラーニングを実施(1回/年)。事後アンケートで従業員のサステナビリティへの意識・行動を定点観測し、効果測定・次年度の施策検討に反映しています。
- 階層別研修：毎期実施する新任主任、課長、部長研修の中にサステナビリティの講義を組み込み、業務推進における意識づけの機会としています。
- イントラサイトでの啓発活動情報発信：社内イントラネット上に特設サイトを開設し、サステナビリティの基礎知識、当社のサステナブル経営の基本的な内容に加え、社内外のサステナビリティへの取り組みを分かりやすく発信しています。

マテリアリティ

2024年度実績

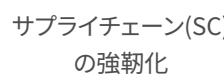
当グループは、さまざまな社会課題の解決に取り組み、プラネットリーバウンダーを超えないサステナブルな社会の実現に貢献することと、企業として持続的な成長を果たすことを両立するために、取り組むべき5つのマテリアリティとそれらを構成する13のサブ・マテリアリティを明確化しました。このマテリアリティをもとにサステナビリティ施策の管理を行い、サステナビリティ推進委員会、経営会議や取締役会において各マテリアリティの進捗状況や新たな取り組みを議論、決定しています。



*1 DEI:ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

区分	マテリアリティ	サブ・マテリアリティ 貢献するSDGs		目標	KPI ^{*2}	2024年度実績
事業を通じた社会課題解決による貢献	環境 プラネットリーバウンダー：グリーン製品・ソリューションの提供	脱炭素 	1	バリューチェーン(VC)におけるカーボンニュートラル	バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル ・FY2050:VC全体 ・FY2030:製造拠点	製造拠点のCO ₂ 総量削減率86.3% (FY2010比)
			2	事業を通じた顧客や社会へのCO ₂ 削減貢献	製品・ソリューション使用時のCO ₂ 排出量削減率(FY2010比) ・FY2030:50% ・FY2024:43% 主な対象製品:冷蔵庫、洗濯機、LED照明ソリューション:exiida遠隔監視・予兆診断	製品・ソリューション使用時のCO ₂ 排出量削減率41%(FY2010比)
		資源循環 	3	サーキュラーエコノミーへの移行	製造拠点からの廃棄物埋立率ゼロ(ゼロ=0.5%未満) ・全拠点埋立率ゼロ	全製造拠点廃棄物埋立率ゼロ達成
			4	資源利用効率の改善	製造拠点の廃棄物有価物発生量原単位(FY2010比) ・FY2050:50% ・FY2024:113% 製造拠点の水使用量原単位(FY2010比) ・FY2050:50% ・FY2024:61%	製造拠点の廃棄物有価物発生量原単位86.6%(FY2010比) 製造拠点の水使用量原単位52.2%(FY2010比)
		自然共生 	5	有害な化学物質の排出削減	製造拠点の化学物質大気排出量原単位(FY2010比) ・FY2024:76%	製造拠点の化学物質大気排出量原単位53.7%(FY2010比)
	DEI ウェルビーイング：快適でハピネスな社会づくりへの貢献	多様で公平な社会への貢献 	6	社会にハピネスを届ける商品づくり	・誰もが使いやすい商品づくり ・QoL ^{*3} (時短、省手間等)を高める商品づくり ・医療や産業に貢献する空気質管理の提供	事業を通じた社会課題解決への貢献： ■ ホームソリューション事業(P.18) ■ 空調ソリューション事業(P.24) 遠隔監視・予兆診断納入事例等： ■ exiida納入事例 ■ exiida事例

*2 KPI(Key Performance Indicator):重要業績評価指標 *3 QoL(Quality of Life)

区分	マテリアリティ	サブ・マテリアリティ 貢献するSDGs		目標	KPI	2024年度実績	
事業を通じた社会課題解決による貢献 事業を支える経営基盤強化による貢献	 DEI ウエルビーイング: 快適でハピネスな 社会づくりへの貢献	 イノベーションを生む 多様な組織 	7	DEIの推進、 次世代人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の1.5倍増(FY2021比) 新規採用における経験者採用の増加 デジタル人財、経営人財の育成 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職数:1.2倍増 経験者採用人数:1.7倍増(FY2023比) デジタル人財数: 1.2倍増(FY2023比) 	
	 レジリエンス	 サプライチェーン(SC) の強靭化	8	災害・リスクに対応できる 柔軟なSC構築	<ul style="list-style-type: none"> ①戦略在庫の保有 ②マルチソース化 ③あい路部材の代替切替 	<ul style="list-style-type: none"> 適正な在庫の維持 リスク分散による 供給性確保 <p>長期的な安定調達実現に向け、第三者評価プラットフォーム(EcoVadis)活用による調達パートナー(調達関係会社)のサステナビリティ評価を継続して実施</p>	
	 安全・安心 あらゆる暮らしに 安全・安心を	 安全・安心	9	安全・安心な消費財の 提供	<p>「ひとりひとりに笑顔のある暮らし」の実現に向け 安全・安心な消費財の提供</p>		2024年度新製品からのPS*1事故発生ゼロ
			10	サイバーセキュリティ、 顧客プライバシー確保	<p>従業員一人ひとりがセキュリティ意識を高く持ち、 継続的な情報セキュリティおよび個人情報保護の強化</p>		<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ教育実施 個人情報保護および情報セキュリティ監査:全部署実施(実施率100%)
	 誠実な経営 企業倫理、 人権尊重の徹底、 安全衛生・健康の推進	 企業倫理と コンプライアンス	11	法と正しい企業倫理に基づく行動実践	<p>従業員一人ひとりが基本と正道にのっとり 倫理的に行動できる環境づくり</p>		 企業倫理とコンプライアンス(P.65)
		 人権の尊重	12	自社および調達先パートナー企業を含む人権対策の推進	<p>自社対応、調達関係会社も含めた 適切な人権環境・状態の構築</p>	<p>調達関係会社への サーベイ等のデータ分析に基づく対策の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自社においては人権方針の見直しと、 人権意識の向上に向けた年1回の全従業員向け教育(eラーニング)を実施 第三者評価プラットフォーム(EcoVadis)活用によるサプライチェーン上流の調達パートナー(調達関係会社)の人権リスク評価を継続して実施
		 安全衛生・健康経営	13	心身共に健康で安全に働く職場の構築	<ul style="list-style-type: none"> 休業災害の撲滅 総災害発生率(TRIFR)*2の半減 	<ul style="list-style-type: none"> 休業災害 0件 TRIFR 0.11以下 健康経営優良法人認定継続 	<ul style="list-style-type: none"> 休業災害4件 総災害発生率TRIFR 0.20 健康経営優良法人認定継続

*1 PS(Product Safety):製品安全

*2 TRIFR(Total Recordable Injury Frequency Rate):日立グループにおける共通指標で20万労働時間当たりの死傷者の発生率

マテリアリティ特定のプロセス

当社は、当社が対応すべき社会課題の抽出を最初のステップとし、「ステークホルダーおよび社会の要請」「当社における事業の重要性」の観点から分析を行ってマテリアリティ案を作成し、社外有識者からのフィードバックを経てマテリアリティを特定しました。

**STEP1
課題抽出**

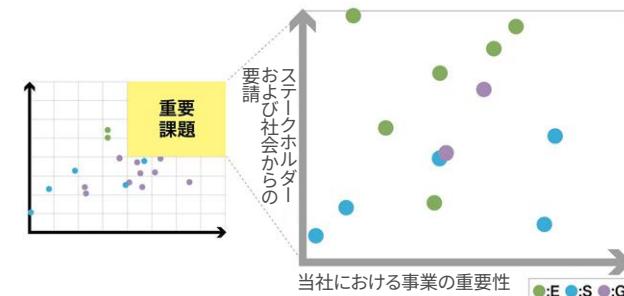
当社が対応すべき社会課題を、国際的なサステナビリティ開示基準(GRI^{*1})、ESG評価基準(FTSE^{*2})を参考するとともに、日立および当社内事業活動における課題等をふまえてピックアップ。各課題をSDGs目標と関連づけました。

**STEP2
優先付け**

ピックアップした各課題を「ステークホルダーおよび社会からの要請」と「当社における事業の重要性」の2つの視点から優先順位付けしてマッピングしたマテリアリティ・マトリックスを作成しました。

**STEP3
特定**

マトリックスから重要課題を体系的に整理し、社内の議論を経てマテリアリティを特定しました。



**STEP4
第三者評価**

マテリアリティ案の妥当性を確認するため、社外有識者による評価と当社幹部とのディスカッションを実施しました。その結果を受けて一部見直しを行い、マテリアリティを確定しました。

*1 GRI(Global Reporting Initiative)

*2 FTSE(Financial Times Stock Exchange)

有識者からの主なご意見

- ダブルマテリアリティの観点で特定できている。
- 環境面で空調製品事業の重要性は高まる。今後開示情報を拡充していくとよい。
- 日立グループでB2C^{*1}事業をしている企業として、消費者コミュニケーションの積極的な取り組みを期待する。
- 今後見直しを行う際には、日立のマテリアリティ等もふまえつつ分類し、分かりやすさを向上するとよい。

*1 B2C (Business to Consumer)

*2 2023年9月実施、所属等は実施当時のもの



古谷由紀子氏
一般財団法人CSOネットワーク
代表理事
消費生活アドバイザー



富田秀実氏
LRQAサステナビリティ株式会社
代表取締役



高村ゆかり氏
東京大学
未来ビジョン研究センター
教授

社外からの評価

健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社と当グループ会社は、これまでの「健康経営」の取り組みが優良であることが認められ、経済産業省および日本健康会議主催の「健康経営優良法人」に2022年～2025年の4年連続して認定されました。

- [「健康経営優良法人2025」認定のお知らせ](#)
- [健康経営宣言](#)
- [健康経営優良法人認定制度について](#)



EcoVadis

EcoVadis社は、世界185カ国で企業の社会的責任およびサステナビリティに関するパフォーマンスを評価する世界的な評価機関の一つで、「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、企業のサステナビリティへの取り組みを評価しています。当社は2025年5月発行のスコアカードにおいて、対象企業の上位35%となる「ブロンズ」評価を獲得しました。

- [当社がEcoVadis社のサステナビリティ評価で上位35%の「ブロンズ」を獲得](#)
- [EcoVadisについて](#)



事業を通じた社会課題解決への貢献 ホームソリューション事業

事業の概要

デジタル技術を活用したコネクテッド家電^{*1}やソリューションをデータでつなぎ、お客さまの暮らしに寄り添う生活パートナーとして、ウェルビーイングで心地よい暮らしや持続可能な社会を実現することをめざしています。

*1 コネクテッド家電は、インターネットとつながるスマート家電を表す当社の登録商標です

解決したい社会課題

脱炭素やサーキュラーエコノミーなどの取り組みを通じた環境課題解決への貢献、また、少子高齢化が進み家事の担い手が減る中、フロントラインワーカーを支える事業として、ライフサイクル全体を通じてデジタルでお客さまとつながることで、家事負担を軽減しながら、新しい関係構築を通じた価値提供をめざしています。

関連するSDGs



環境(E)分野

脱炭素社会の実現のため、省エネルギー性能に優れた製品や、環境負荷の低い製品を提供しています。

省エネルギー性能に優れた製品の開発

2024年度発売製品の一例をご紹介します。



エコキュート^{*1} BHP-FN37WU

[2024年6月発売]

高効率給湯器導入促進による家庭部門の省エネルギー推進事業費補助金(給湯省エネ2024事業)対象機器

*1 関西電力株式会社の登録商標であり、電力会社・販売メーカーが推奨する自然冷媒ヒートポンプ給湯機の愛称



ドラム式洗濯乾燥機 BD-STX130K

[2024年11月発売]

乾燥方式にヒートポンプ採用による省エネルギー化



冷蔵庫 R-HXC62X

[2025年2月発売]

2021年省エネ基準達成率120%

環境負荷の低い製品開発

省資源化への配慮

当社は、製品の開発・製造において資源の有効活用を重視し、省資源化を積極的に推進しています。設計段階から素材の使用量を削減する軽量化や、リサイクル可能な材料の採用を進めることで、限りある資源の消費抑制と廃棄物削減を実現しています。これにより、製品のライフサイクル全体で環境負荷を低減とともに、循環型社会の構築に貢献しています。

長期使用への配慮

お客さまに製品を長く使っていただくために、使用時のお手入れ容易化をはかっています。

解体性への配慮

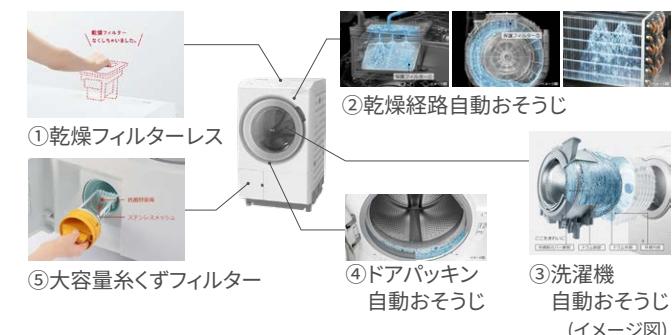
部品点数の削減や、解体性を改善する技術開発により、リサイクルの容易性を高めています。

事例紹介①

ドラム式洗濯乾燥機 BD-STX130K [2024年11月発売]

お手入れ容易化(長期使用)

製品本体上面の乾燥フィルターをなくした「乾燥フィルターレス」構造と、3つの自動おそうじ機能で、お手入れの手間の軽減やごみ捨て頻度を低減しています。



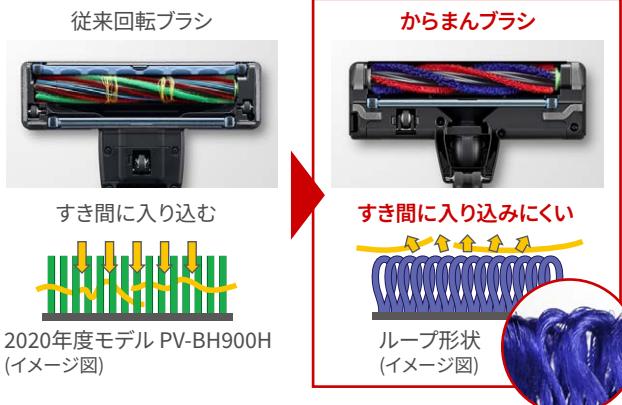
事例紹介② スティッククリーナー PV-BH900SM [2024年9月発売]



お手入れ容易化(長期使用) リサイクルしやすさの改善(解体性)

先端をループ状にした回転ブラシ「からまんブラシ」は、髪の毛などがからまりにくく、また、容易に外せて水洗いも可能にしています。さらに工具無しで取り替えられる「カセット式リチウムイオン電池」を採用し、サービス性やリサイクルの容易性にも配慮しています。

先端をループ状にした「からまんブラシ」



分解して水洗い可能な
ダストケース部・ブラシ



カセット式
リチウムイオン電池

事例紹介③ オープンレンジ MRO-W10B [2023年7月発売]



部品点数削減(解体性)

お手入れ容易化(長期使用)

製品内の配線の見直し等により部品点数削減を図り、また、シリコン系塗装により汚れが落としやすい庫内側面や、ヒーターが露出しない拭きやすいフラットな庫内天面、外して洗える給水タンクやテーブルプレートなど、お手入れの容易化を図っています。

事例紹介④ 冷蔵庫 R-MR7S [2022年4月発売]



リサイクルしやすさの改善(解体性)

スチロール、硬質ウレタンボードを断熱材に活用したウレタン発泡レスきょう体を開発することにより、使用済み製品となった段階でリサイクルする際には、部品締結のねじを外すことで容易に解体・分別することを可能にしています。

リファービッシュ事業の拡大

当社では、資源循環を促進するため、2021年11月からアウトレット品の販売を、さらに、2022年10月からリファービッシュ事業を開始し、サービス事業を拡大しています。

リファービッシュ品(メーカー再生品)とは、お客様宅に配達後に開梱した時、もしくは短期間使用後に、外観または性能に一部不具合がありメーカーに返品された商品を再生したもののです。

不具合部分の部品交換に加え内部の清掃や外観検査、性能検査などを実施し、合格した製品を当社のオンラインストアにおいてリファービッシュ品として販売しています。

また、アウトレット品とは、梱包材に汚損、破れ、傷つきなどが生じていたり、商品の外観に凹みや傷つきなどが生じたものの、商品本体の性能には問題が無い場合において、梱包状態や商品の外観をWebサイトで説明し、当社オンラインストアのアウトレットコーナーで販売しているものです。

リファービッシュ品(メーカー再生品)として販売するまでの流れ



内外観を丁寧に
点検・清掃
(クリーニング実施済)

運転試験実施

梱包箱も交換
購入から1年間の
メーカー保証付き

再生プラスチックの利用拡大

当社はさまざまな製品において、再生プラスチックの利用拡大に取り組んでいます。

事例紹介①

冷蔵庫 GPPSリサイクル技術の活用

不純物の混じったGPPS^{*1}再生プラスチックの透明度を改善する技術を活用し、再生プラスチックの利用拡大に取り組んでいます。



*1 GPPS (General Purpose Polystyrene): 汎用ポリスチレン

事例紹介②

洗濯乾燥機 意匠部品への再生プラスチック利用拡大

再生プラスチックの利用拡大のために、大物プラスチック部品を多く採用する意匠部品への適用を推進しています。

再生プラスチック材は、製造工程で発生する黒い炭化物が意匠面に黒点として現れることがあるため、目立たない大物プラスチック部品をグレーに着色することで炭化物を目立たなくしています。こうした工夫により部品成型時に発生する不良を低減し、廃棄物を削減しています。



事例紹介③

スティッククリーナー PV-BH900SM[2024年9月発売]

本製品では、2023年度モデルPV-BH900SLと同様、製品本体のハンドルカバーや付属品のスタンド式充電台等に使用しているプラスチック素材のうち、再生プラスチックを質量比で40%以上使用しています。また、使用する再生プラスチックの種類を入手しやすさや質感の観点から見直し、高い品質感を保ちながら積極的に活用しています。

さらに、塗装や印刷などの二次的な加工を極力排除することで、リサイクル性にも引き続き配慮しています。



このような環境に配慮したモノづくりや、ユーザーの生活スタイルに寄り添うデザインが評価され、2022年度モデルPV-BH900SKで受賞した「2022年度グッドデザイン金賞」の認定をPV-BH900SMでも受けることができました。また、「iF Design Award 2023」ならびに「Red Dot Design Award 2023」の認定も受けています。

[PV-BH900SM 製品ページ](#)



環境配慮デザインの運用開始

当社では、製品ごとに構造や素材・運転方式等に関する自社基準を定めており^{*1}、それらを満たした製品を「環境配慮デザイン」製品として、Webサイト等での展開を2024年より開始しています。今後も適用機種を拡大していく予定です。

*1 該当製品：冷蔵庫・洗濯機・掃除機

環境配慮デザイン

再生プラスチック
使用率40%以上

塗装レス

着脱式
電池

再生プラスチック使用率40%以上

製品本体のハンドルカバーや付属品のスタンド式充電台等に使用しているプラスチック素材のうち、再生プラスチックを質量比で40%以上使用しています。

塗装レス

外観の樹脂部品を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。

着脱式電池

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。

PV-BH900SM 製品ページより

社会(S)分野

誰もが使いやすい商品づくり

表示の見やすさや操作性の向上、構造の配慮による、誰もが使いやすい商品づくりに取り組んでいます。

2024年度発売製品の一例

- ・投入口が低く、洗濯槽は浅いので、衣類を取り出しやすい構造
(全自動洗濯機 BW-X100K)
- ・直感的に使いやすい操作部(ドラム式洗濯乾燥機 BD-STX130K、レンジ MRO-W10B、IHクッキングヒーター N2000Tシリーズ)
- ・左右どちらでも切り替え可能な排気口構造
(スティッククリーナー PV-BH900SM)
- ・持ち運びや洗米時に便利な軽量内釜(炊飯器 RZ-W100GM)

ビートウォッシュ BW-X100K



(イメージ図)

ヘルシーチェフ MRO-W10B



ビッグドラム BD-STX130K



火加減マイスター N2000Tシリーズ



QoLを高める商品づくり

時短や省手間など、使用するお客様の生活を豊かにし、QoL^{*1}を高める機能の開発に取り組んでいます。

*1 QoL(Quality of Life)

2024年度発売製品の一例

- ・スマートフォンで軌跡が見えて、上手に掃除できるようにサポートすることで、掃除を楽しく、達成感が得られる「ARおそうじ」(スティッククリーナー PV-BH900SM)
- ・お手入れは2週間に1回でOKの「らくメンテ」機能や洗濯機内部を念入りにお手入れする「らくメンテ洗浄コース」を搭載(ドラム式洗濯乾燥機 BD-STX130K)
- ・専用アプリを通して外出先で庫内の状態を確認したり、食材の管理ができる冷蔵庫カメラを搭載(冷蔵庫 GXCC、HXCC、KXCCシリーズ)
- ・おまかせで簡単、おいしいオートメニューの充実(レンジ MRO-W10B、IHクッキングヒーター N2000Tシリーズ)
- ・外して丸洗い可能な庫内プレートで簡単お手入れ(レンジ MRO-W10B)

パワーブーストサイロン PV-BH900SM



「ARおそうじ」(イメージ図)

*実際の床面には軌跡は塗られません。

*正確な軌跡を表示するものではありません。

*スマートフォンは付属していません。

*ARおそうじ中はスマートフォンの画面を注視しないでください。また、必ず周囲の安全を確かめたうえでARおそうじを使用してください。

日立の暮らし展望台

当社家電品にまつわるサステナビリティへの取り組みを紹介するWebコンテンツ

日立の暮らし展望台



冷蔵庫カメラ



R-HXCC62X



「冷蔵庫アプリ」(イメージ図)

TOPICS | 2025年度の取り組み

日立ブランドの家電品5件が2025年度グッドデザイン賞を受賞



2025年10月に、当社製品5製品が公益財団法人日本デザイン振興会主催の「2025年度グッドデザイン賞」を受賞しました。環境貢献への姿勢や、ユーザビリティ向上への取り組みに加え、他業界との協創などの新たな試みを通し、さらにより良い製品を追求し続ける企業姿勢などが評価されたものです。受賞製品と主なデザインのポイントは以下の通りです。

冷蔵庫「Chiiil with Karimoku」



「これからちょうどよく心地いい暮らし」を提供する新発想の家具冷蔵庫。

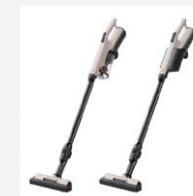
ドラム式洗濯乾燥機「ビッグドラム」BD-SX130シリーズ



再生材の樹脂や鋼板を内外装部品へ積極採用し、CMF^{*1}にこだわった高い意匠性と環境負荷低減の両立を実現。

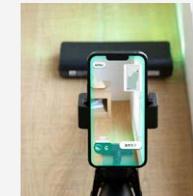
^{*1} CMF「Color(色)」「Material(素材)」「Finish(仕上げ)」の頭文字をとったもの

コードレススティッククリーナー 「ラクかるスティック」「かるパックスティック」



軽量コンパクトを追求した本体と、環境に配慮した着脱式電池の新構造を採用。共通プラットフォームで、集じん方式を選択できる。

スティッククリーナー向けアプリケーション「ARおそうじ」



楽しみながら操作できるUI^{*2}デザインを採用し、新たなお掃除体験を提供。

^{*2} UI (User Interface)

トースターレンジ MRT-F100



トースターと単機能レンジの機能をコンパクトに1台にまとめた調理家電。

当社は今後も家電品を通じた社会課題の解決と新たな価値創出に貢献する取り組みを推進していきます。

□ [日立ブランドの家電品が「2025年度グッドデザイン賞」を5件受賞](#) □

FOCUS

再生プラスチック使用拡大に向けた家電統合製造プロセスの構築

近年、サステナブルな製品開発が企業競争力の鍵となる中、日立グループでも「日立環境イノベーション2050」においてすべての製品への環境配慮デザイン適用などを掲げ、GX^{*1}のグローバルリーダーをめざしています。

その中で、当社も家電品における再生プラスチックの活用を積極的に推進しています。特に、ポリプロピレン(PP)を中心とした高純度再生材の製造技術と、製品設計段階からのリサイクル適正化に注力しています。

*1 GX(Green Transformation):クリーンエネルギーへと転換し、経済社会システム全体を変革しようとする取り組み

雑多なプラスチックを、使える素材へ

再生プラスチック使用拡大においては、2つの大きな課題がありました。1つめは、廃家電由来のミックスプラスチックには色や使用年数、材質の異なる素材が混在しており、異物の分別や除去が困難であること。2つめは、意匠性や強度が求められる機能部品に使用するには、バージン材と同等に近い品質まで改善する必要があることです。

当社はこの課題に対し、当グループ内の家電リサイクルのノウハウと、長年培ってきたプラスチックの製造・活用技術を結集。廃棄から製造へとつなぐ、グループ一体のリサイクルプロセスを構築しました。

技術の融合が生んだ、革新のプロセス

まず、冷蔵庫・洗濯機などの代表的な製品における再生プラスチック使用率拡大に向けて、従来は使いこなせなかったミックスプラスチックから、製品に使用可能な高純度なPPを回収

する技術を開発しました。分別工程では、浮沈選別装置を導入し、混入比率のばらつきを吸収する適切な条件設定を確立。さらに異物除去工程では、複数のフィルタ工程を持つ自動化ラインを構築し、高い水準での異物排除を可能にしました。

そして、これまでの樹脂活用ノウハウをさらに改良し、再生プラスチックにおける製品品質を改善。部品ごとに求められる意匠性や強度に応じて、あらゆるアイデアを導入し、繰り返し評価を重ねることで、適用を推進しました。

未来への基盤技術を確立

これらの取り組みにより、当社は2024年度の再生プラスチックの適用部品数を拡大。製品の環境配慮デザインとしての訴求力を高めるとともに、さらなる適用拡大に向けた基盤技術を確立しました。

この革新的なプロセスの実現には、グループ内の多様な知見と技術の連携が不可欠でした。家電リサイクルの現場で培われた分別・回収のノウハウ、プラスチック成形の技術者による素材特性の理解、製品設計部門による意匠・強度

当グループにおける再生プラスチック利用の流れ



の要求仕様の明確化—それぞれの専門性が有機的に結びつくことで、従来は活用が難しかったミックスプラスチックを、製品に使用可能な高品質素材へと進化させました。

このような社内・グループ内連携は、単なる技術共有にとどまらず、「環境配慮デザインを全製品に適用する」という共通のビジョンのもとで、部門を越えた協働を促進する原動力となっています。

顧客価値の視点:環境配慮が選ばれる理由に

再生プラスチックの活用は、環境負荷の低減という社会的価値を持つだけではなく、製品を選ぶお客様にとっても新たな価値を提供します。当社では、再生素材を使用しても意匠性や耐久性を損なわない設計や、見た目や使い心地に妥協しない製品づくりを追求しています。こうした取り組みにより、環境に配慮した選択を求めるお客様が納得して製品を選べるようになり、「サステナブルであること」が、単なる付加価値ではなく、製品を選ぶ際の重要な基準として社会に定着していくことをめざしています。

事業を通じた社会課題解決への貢献 空調ソリューション事業

事業の概要

世界で加速するエネルギー・環境問題に迅速に対応し、顧客価値向上に貢献します。また、空調ソリューションの技術を核にOne Hitachiでのソリューション提案や新事業創生を行っています。

解決したい社会課題

高効率空調機器や省エネルギー性能に優れたソリューションの開発を通じ、エネルギー消費と温室効果ガス排出の削減を図り、脱炭素社会の実現に貢献します。また、快適な室内環境の提供によるQoL^{*1}の向上やDX^{*2}ソリューションによる労働力不足への対応、クリーンルーム構築技術による産業分野・医療分野への貢献をめざします。

*1 QoL(Quality of Life)

*2 DX(Digital Transformation)

関連するSDGs



環境(E)分野

低GWP冷媒の採用と省エネルギー性能を両立した製品の提供

脱炭素社会の実現のため、高い省エネルギー性能とともに低GWP^{*1}冷媒を採用した冷凍・空調機器などを提供します。

*1 GWP(Global Warming Potential): 地球温暖化に与える影響を数値化したもの。数値が大きいほど温暖化への影響が強いことを示す



FLEXMULTI(フレックスマルチ)
室外ユニット

ビル用マルチエアコン

「フレックスマルチ」冷暖切換型シリーズが、「一般財団法人ヒートポンプ・蓄熱センター理事長賞」を受賞

2024年6月に出荷を開始した、冷媒R32を採用したビル用マルチエアコン「フレックスマルチ」冷暖切換型シリーズが、令和7年度デマンドサイドマネジメント表彰の機器部門において、「一般財団法人ヒートポンプ・蓄熱センター理事長賞」を受賞しました。

本製品は、新型の圧縮機・熱交換器を採用し、業界トップクラス^{*1}のAPF^{*2}を実現した点や、ZEB^{*3}推進による高COP^{*4}を実現した点^{*5}などが主に評価されました。

*1 高効率TGシリーズとてんかせ4方向との組み合わせにおいて。2025年6月2日時点

*2 APF(Annual Performance Factor): JIS B 8616に基づく通年エネルギー消費効率。数値が大きいほど省エネルギー性能が高いことを示す

*3 ZEB(Net Zero Energy Building)

*4 COP(Coefficient of Performance): 冷暖房機器のエネルギー消費効率を示す指標

*5 高効率TZシリーズにおいて

□ 冷媒R32を採用したビル用マルチエアコン「フレックスマルチ」冷暖切換型シリーズが、「一般財団法人ヒートポンプ・蓄熱センター理事長賞」を受賞

TOPICS | 2025年度の取り組み

2025年 日本国際博覧会(大阪・関西万博)会場内のセブン-イレブンさま店舗において 当社コンデンシングユニットを採用

2025年に開催された大阪・関西万博の会場内セブン-イレブンさま2店舗^{*1}では、地球温暖化係数(GWP)を“0”とするグリーン冷媒R474B^{*2}を採用した当社のコンデンシングユニットが導入されました。

この技術は、オゾン破壊係数(ODP)が「0」かつ地球温暖化係数(GWP)が「0^{*3}」の冷媒を採用し、冷凍・冷蔵分野における環境負荷の低減^{*4}をはかります。また、設計圧力がHFC冷媒R404A、HFC冷媒R448Aと同等で、HFC機器からの既設配管の利用(リニューアル)が容易であるため、据付工事のコスト削減や時間短縮が可能です。さらにフロン排出抑制法の対象外である点も、持続的な店舗運営を後押しするものです。

当社は、こうした次世代冷媒技術を通じて脱炭素社会の実現に向けたソリューション展開を加速しています。

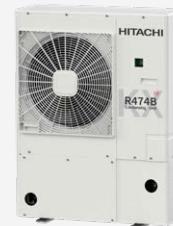
*1「西ゲート」と「ウォータープラザ」の2店舗

*2 従来のHFC(ハイドロフルオロカーボン)冷媒と異なり、モントリオール議定書キガリ改正で規制されていない物質です

*3 令和5年経済産業省・環境省告示第3号による

*4 従来の冷媒R448Aでは地球温暖化係数(GWP)が「1390」であるのに対して、グリーン冷媒R474Bでは地球温暖化係数(GWP)が「0」(令和5年経済産業省・環境省告示第3号による)となっています

2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)会場内のセブン-イレブン店舗において、グリーン冷媒R474Bを使用した日立コンデンシングユニットが採用



グリーン冷媒R474Bを使用した
コンデンシングユニット

フロン排出抑制法に対応するソリューション | exiida 遠隔監視・予兆診断

Lumadaソリューションの1つである空調IoTソリューション「exiida(エクシーダ)遠隔監視・予兆診断」の中で、フロン排出抑制法^{*1}における簡易点検業務を代替可能なサービスを提供しています。

*1 正式名:フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律

exiida遠隔監視

exiida予兆診断

社会課題の解決に貢献する豊富なソリューション群を展開

自然環境への配慮	事業継続の対応強化	働き方・環境改善
カーボンニュートラル ・省エネ ・環境負荷の軽減	超高齢化・労働人口減少 ・設備管理の省力化 ・省コスト経営	QoLの向上 ・労働環境改善 ・パンデミックリスク対応



exiidaは冷凍・空調機器のIoTデータの利活用により、お客様との協創を通じて社会課題の解決をめざしています

「exiida(エクシーダ)」は「ex(拡張)」「internet(インターネット)」「individuality(個性)」「data(データ)」を組み合わせた造語で、インターネットにつなぎ新しい価値の創造にチャレンジするコンセプトを表しています。

社会(S)分野

省人化・DX化につながるソリューション提供 | exiida

現在社会活動を行う上で必要不可欠なものとなっている空調・冷却設備の維持管理・メンテナンスの管理業務負担軽減に貢献するとともに、空気質の改善によるQoL向上にも寄与します。

exiida遠隔監視

ご使用の業務用冷凍・空調機器の情報を離れた場所で閲覧、故障発生時の早期把握が可能。

exiida遠隔監視・予兆診断

故障につながる変化^{*1}を検知し不稼働時間の短縮・事業機会の損失抑制に貢献するとともに、フロン排出抑制法における簡易点検業務を代替可能^{*2}。

「exiida遠隔監視・予兆診断」のシステム概要



*1 冷凍サイクルに起因する故障に限ります

*2 機器が一定時間稼働している際のデータが必要となります。そのため稼働時間が短く、フロン類の漏えい兆候を判定するための圧縮機稼働データが不足する場合は判定を行えません

*3 F-LSC(Fast-Local Sub-space Classifier):高速局所部分空間法

exiida空気質管理サポート

室内に設置したセンサーにより計測した空気質の数値を表示。また、CO₂濃度があらかじめ設定した値(しきい値)を超えると、換気装置を運動制御。換気を進めることで室内環境の改善に貢献。

□ exiida空気質管理サポート □

| 空気質を「見える化」して環境管理を簡単に

PCやスマートフォンで空気質をグラフ表示し、リアルタイムで閲覧できます。



| 換気の自動制御で快適な空気質の維持に貢献

センサーで測定したCO₂濃度^{*4}に従い、運転を自動的に切り替えます^{*5}。



*4 CO₂濃度で運転を切り替える「しきい値」は、設定が可能です

*5 運転／停止、または風量の切り替えのどちらかになります。制御方法はお使いの換気装置の仕様によります

事例紹介 関東エコリサイクル(2024年度納入事例)

当グループ会社の一つである株式会社関東エコリサイクルでは、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)を回収し、適正に解体、資源に戻すという事業を行っています。リサイクル事業は地域社会のインフラという側面もあり、設備・機器の突然の重大な故障は地域社会へ多大な迷惑をかけるリスクがありました。そのようなリスクの低減や、現場で働く従業員の快適な環境維持、DXを意識したデータ管理・運用のため、2019年のリサイクル工場のリニューアル時に導入した機器を対象に「exiida遠隔監視・予兆診断」を導入し、安定稼働を支えています。



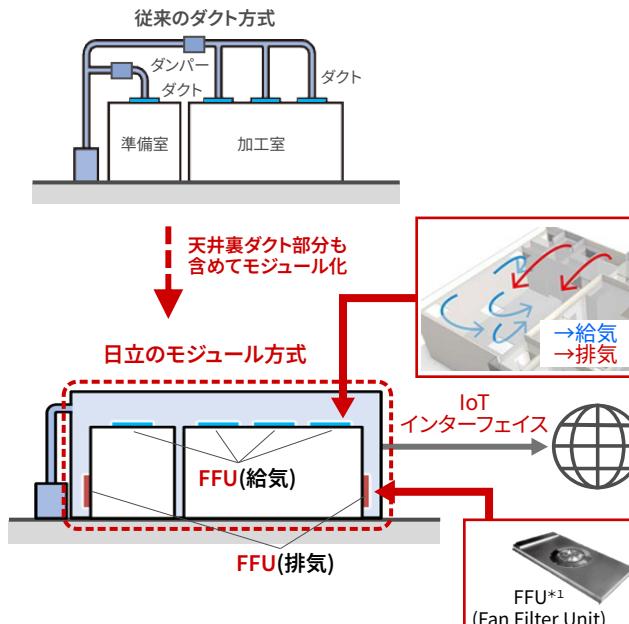
□ 納入事例_No.35_exiida遠隔監視・予兆診断_株式会社関東エコリサイクル □

医療や産業へ貢献する空気質管理の提供 | 次世代モジュール型CPC(Cell Processing Center)

当社は空調の技術を応用して再生医療に求められる空気質管理を提供し、人々のQoL向上に貢献します。再生医療はこれまで治療が困難であった疾患に対する治療法として期待が大きく、実用化に向けて世界規模で研究が進められています。

CPCでは、従来ダクト方式で作られていた施設をモジュール化し、幅広い設置条件への対応を可能にします。

- 次世代モジュール型CPC(細胞培養加工施設) □
- 納入事例 □



TOPICS | 2025年度の取り組み

湘南アイパーク GMP/GCTPに準拠した

賃貸型「細胞培養加工施設」を新設

当社は再生医療分野における次世代医療の実現を支えるため、アイパークインスティチュート株式会社さまとMinaris Advanced Therapiesさまとの協創により、湘南ヘルスイノベーションパーク(略称：湘南アイパーク)内に、賃貸型の「細胞培養加工施設(CPC)」を新設、2025年11月に稼働を開始しました。

本施設は、医薬品製造の品質管理基準である GMP^{*1} および再生医療等製品の製造管理・品質管理基準 GCTP^{*2} に準拠しており、モジュール型クリーンルームユニットを当社が導入・納入することで、初期導入の容易性と将来の増設・拡張性を兼ね備えた施設設計を実現しています。

これにより、当社は医療・ライフサイエンス領域において、空気質管理の技術・ソリューションをとおし、社会価値の創出と人々のQoL向上に貢献します。

*1 GMP(Good Manufacturing Practice): 医薬品や医薬部外品の品質管理の基準

*2 GCTP(Good Gene, Cellular, and Tissue-based Products Manufacturing Practice): 再生医療等製品の製造管理および品質管理の基準に関する省令

- 湘南アイパーク GMP/GCTPに準拠した賃貸型「細胞培養加工施設」を新設 □

FOCUS

フロン漏えい対策における遠隔監視技術の社会実装 —東京都との連携を通じた環境貢献

冷凍空調機器からのフロン漏えいは、地球温暖化対策における重要な課題となっています。東京都では、東京都環境基本計画^{*1}で掲げた「2030年までにフロン(HFCs)排出量65%削減(2014年度比)」という目標の達成に向け、業務用冷凍空調機器の使用時におけるフロン漏えいの削減に寄与する取り組みを先駆的に実施しており、その中でIoT技術を活用した「遠隔監視技術活用促進事業」を推進しています。当社はこの事業において、「exiida遠隔監視・予兆診断」を提案・実証し、技術提供企業として連携を深めてきました。

*1 □ 環境基本計画 | 計画・白書等 | 東京都環境局 ↗

技術提案と実証

当社は、2022年度より東京都が実施した「先進技術を活用したフロン排出削減事業」に参画し、「exiida遠隔監視・予兆診断」を提案。業務用空調機器より採取した稼働データからAIによる学習モデルを構築し、フロン漏えいの兆候を判定する診断判定を実施しました。



ビル用マルチエアコン室外ユニットでの冷媒回収の状況

きることが実証されました。また、電力消費量との相関を分析し、漏えいによるエネルギー効率の低下を確認することができました。

これらの結果を2023年度末に東京都へ報告し、この成果は東京都環境局のホームページ内^{*2}にて公表されています。

*2 □ 先進技術を活用したフロン排出削減事業|フロン対策|東京都環境局 ↗

セミナーでの情報発信

2025年2月には、東京都主催の「管理者のためのIoT活用によるフロン排出削減対策セミナー」に実証事業の参画企業として参加。開催されたセミナー^{*3}では、「exiida遠隔監視・予兆診断」の技術概要や導入事例、実証結果を紹介し、ほかの参画企業とともに施設管理者などのセミナー参加者に向けて情報提供を行いました。

*3 □ 管理者のためのIoT活用によるフロン排出削減対策セミナー|フロン対策|東京都環境局 ↗



行政との連携が生んだ、持続可能なモデル

東京都では2022～2024年度において実施した実証事業で得られた結果をもとに、2025年度から東京都環境公社による「フロン漏えい防止のための遠隔監視技術活用促進事業^{*4}」が開始されました。当社は本事業における助成対象技術として申請し、登録を受けています。あわせて都内に事業所を有する企業などへPRを図り、本助成事業を活用した導入提案を進めています。また、制度の活用を希望する事業者に対して、技術説明や申請への相談対応を通じて支援を進めています。今後の普及促進に向けた活動を行っています。

当社は、こうした制度を活用しながら、技術の社会実装と普及拡大の両面で行政と連携し、環境課題に取り組んでいます。

*4 □ フロン漏えい防止のための遠隔監視技術活用促進事業|東京都環境公社 ↗

今後の展望

これらの取り組みは、当社にとって単なる技術導入にとどまらず、「行政・自治体と企業が協働し、環境課題に対して実効性のある解決策を生み出す」実践的な事例となりました。また、東京都の積極的な環境施策は東京都全体のフロン対策の加速につながることが期待されています。

今後も当社は、環境技術の開発・提案を通じて、持続可能な都市づくりに貢献していきます。

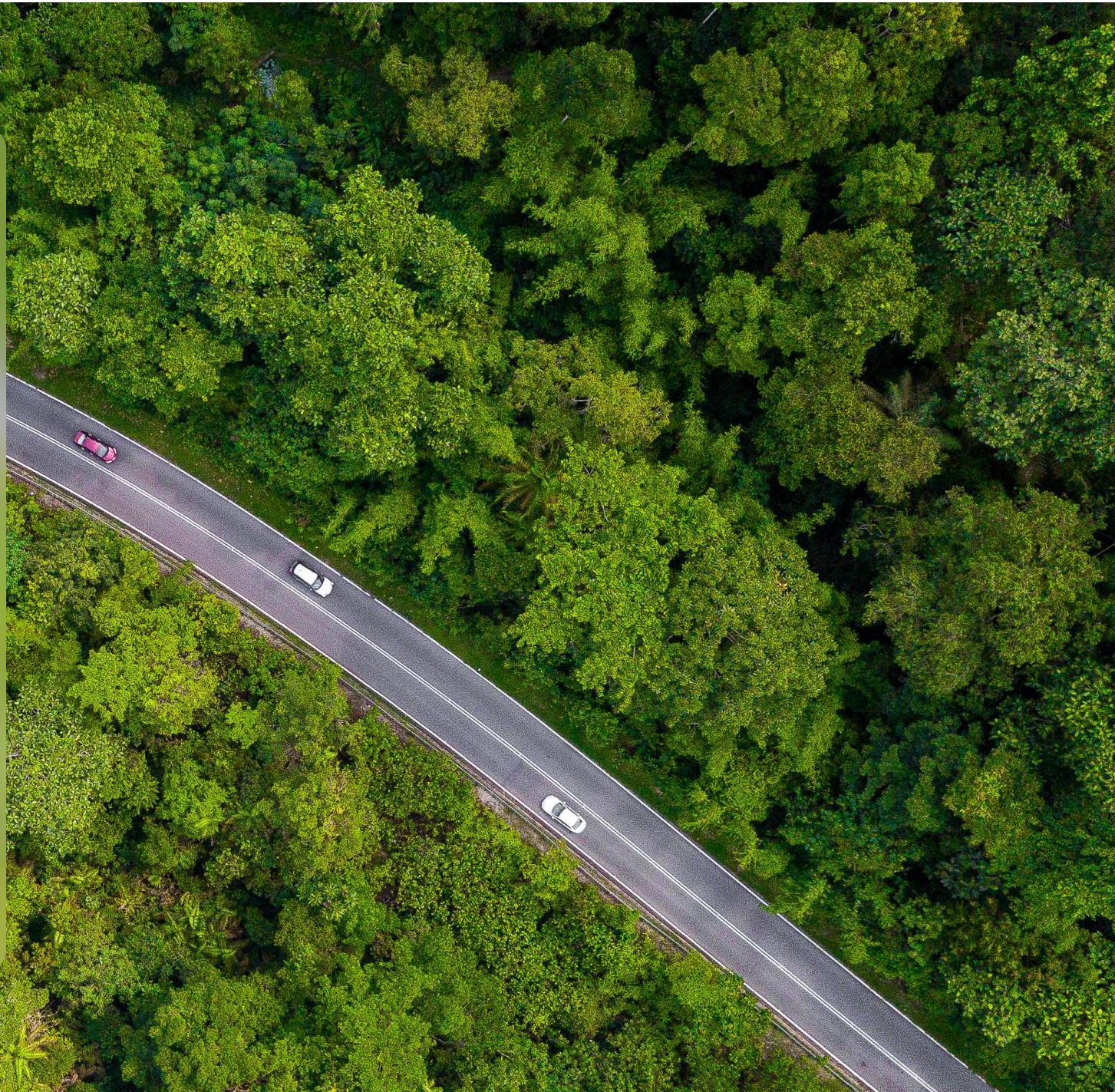
検証では、冷媒量が20～30%不足した状態において、当社独自の異常検知の指標となる「異常測度」や膨張弁開度に明確な変化を確認し、漏えいの兆候を定量的に把握で

Environment 環境への取り組み

“人と社会に、やさしい明日を”

私たちは、パーソンを基軸として、
社会のさまざまな環境課題の解決に取り組み、
プラネタリー・バウンダリーを超えない
サステナブルな社会の実現に貢献します。

- 30 「環境ビジョン」と環境長期目標
- 34 環境ガバナンス
- 35 脱炭素社会の実現に向けて
- 38 サーキュラーエコノミーの実現に向けて
- 41 ネイチャーポジティブへの貢献



「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」

基本方針

私たちは、パーソンを基軸として、社会のさまざまな環境課題の解決に取り組み、プラネットリーバウンダリーを超えないサステナブルな社会の実現に貢献します。

日立グループの環境ビジョンと環境長期目標の考え方

日立グループは、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、重要な社会課題である環境課題の解決に事業を通じて貢献していくために、日立グループ全体でめざす方向性を示した「環境ビジョン」と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」を定め、環境活動を推進しています。当グループも、「環境ビジョン」で掲げた3つの柱「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の実現に向け、「日立環境イノベーション2050」で設定した目標の達成に取り組んでいます。

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

*2 2022年度を基準年とする売上総利益による原単位目標

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

*4 製造事業所が対象

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

*6 日立グループ内2019年度比、活動量による原単位目標

*7 規制に対応したうえで、主要な製品・プロジェクトを対象

日立グループ環境ビジョンと環境長期目標の考え方

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、グリーントランク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

"GXforCORE"と"GXforGROWTH"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、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、イノベーティブなサービス、
および将来の技術で
バリューチェーンを脱炭素化



2050年度
サーキュラートランク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
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 埋立廃棄物ゼロ*3 *4

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 水使用10%削減*6

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

環境行動計画

「2024環境行動計画」実績

当グループは、日立グループの「環境ビジョン」や環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を実現するために、3年ごとに具体的な環境活動項目と目標を定めています。

2022年度からは、2024年度までの3か年計画である「2024環境行動計画」を設定し、環境活動を着実に進めてきました。最終年度である2024年度の実績は以下の通りです。

「2024環境行動計画」

	行動目標	2024年度目標	2024年度実績達成状況
脱炭素社会をめざす取り組み	CO ₂ 総量削減率 ^{*1} (2010年度比)	83.2%	86.3% ○
	製品・サービスのCO ₂ 排出量削減率(2010年度比)	43.0%	41.0% ×
	水使用量原単位の改善 ^{*1} (2010年度比)	61.6%	52.2% ○
	廃棄物有価物発生量原単位の改善(2010年度比) ^{*1}	113.0%	86.6% ○
高度循環社会をめざす取り組み	埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 ^{*1*2}	2事業所	2事業所 ○
	プラスチック廃棄物の有効利用率 ^{*1}	96%	100% ○
自然共生社会をめざす取り組み	化学物質大気排出量原単位の改善(2010年度比) ^{*1}	76.1%	53.7% ○

*1 製造拠点が対象

*2 ゼロ=0.5%未満

「2027環境行動計画」

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

「2027環境行動計画」(2025–2027年度)

	行動目標	2025年度目標	2026年度目標	2027年度目標
脱炭素	ファクトリー・オフィスのGHG ^{*1} 排出量削減率 ^{*2} (2019年度比)	59%	63%	75%
	製品・サービスのGHG排出原単位削減率 ^{*3} (2022年度比)	24%	32%	40%
サーキュラーエコノミー	新規開発製品に対する環境配慮設計適用率	100%	100%	100%
	廃棄物埋立率	0.5% 未満	0.5% 未満	0.5% 未満
ネイチャーポジティブ	プラスチック廃棄物の有効利用率 ^{*4}	100%	100%	100%
	水使用量原単位改善率 ^{*4} (2019年度比)	11.8%	12%	13%

*1 GHG(Greenhouse Gas):温室効果ガス

*2 GHG排出量が多い6拠点が対象

*3 売上総利益当たり

*4 多賀事業所(茨城県日立市)、栃木事業所(栃木県栃木市)が対象

事業活動による環境負荷の全体像実績

2024年度の事業活動のために投入した資源量(エネルギー、資源などの投入量)と、事業活動により排出している環境負荷(GHG、廃棄物などの排出量)の全体像^{*1}は以下のとおりです。

INPUT(投入した資源の量)		
エネルギー投入量(総量)		678 TJ^{*2}
再生可能エネルギー	電力	25 TJ(4.8GWh)
	電力	605 TJ(70GWh)
非再生可能エネルギー	ガス(都市ガス)	14 TJ(0.3百万m ³)
	ガス(LPG、LNG)	31 TJ(0.7kt)
	燃料油(重油、灯油ほか)	3 TJ(0.1ML)
原材料投入量(総量)^{*3}		72.4 kt
金属		35.6 kt
プラスチック ^{*4}		26.6 kt
その他の材料 ^{*4}		10.2 kt
化学物質投入量(総量)		1.2 kt
PRTR ^{*5} 法対象化学物質取扱量		1.2 kt
水資源投入量(総量)		1,139 千m³
地表水	上水(飲料その他に用いる生活用水)	98 千m ³
	工業用水・河川水	109 千m ³
地下水		932 千m ³
エネルギー投入量(総量)		139 TJ
燃料		139 TJ
使用済み製品回収量^{*6}		86.4 kt
家電4品目 ^{*7}		86.4 kt



事業活動

OUTPUT(排出した環境負荷)	
GHG排出量	59.0 kt-CO₂e
エネルギー起源CO ₂ 排出量 ^{*8*9}	(合計) 32.9 kt-CO ₂ 直接排出 2.7 kt-CO ₂ 間接排出 30.2 kt-CO ₂
エネルギー起源CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量	(合計) 26.1 kt-CO ₂ e ハイドロフルオロカーボン(HFC) 26.1 kt-CO ₂ e 非エネルギー起源CO ₂ 0.01 kt-CO ₂ e
廃棄物有価物発生量/(有害廃棄物)^{*10}	
減量化量	19.9 kt/(0.02kt)
再資源化量	2.4 kt/(0.00kt)
埋立量	14.3 kt/(0.02kt)
化学物質排出・移動量(総量)	
PRTR法対象化学物質排出・移動量	0.05 kt
総排水量^{*11}	
公共用水域	1,139 千m ³
下水道	956 千m ³
地下浸透・蒸発ほか	112 千m ³
水質	71 千m ³
	生物化学的酸素要求量(BOD) 0.01 kt
GHG排出量	9.5 kt-CO₂
CO ₂ 排出量	9.5 kt-CO ₂
使用済み製品再商品化量^{*12}	
家電4品目 ^{*7}	77.8 kt
再商品化後の廃棄量^{*13}	
家電4品目 ^{*7}	8.6 kt

対象範囲:当グループの拠点。ただし、原材料投入量、化学物質投入量、化学物質排出・移動量については、多賀事業所(茨城県日立市)、栃木事業所(栃木県栃木市)のものです。

*1 数値の丸め方により、各項目の合算値と合計が相違する場合があります。

*2 エネルギーを表す単位。1TJ = 1兆 ジュール(10^{12})

*3 原材料投入量は外部から購入した原料および材料の量。部品・半製品・製品は含みません。

*4 プラスチックには、再生プラスチックおよび容器包装材を含みます。その他の材料には、容器包装材を含みます。

*5 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register):有害な化学物質の排出や移動に関する情報を収計・公表する仕組み

*6 特定家庭用機器再商品化法に基づく再商品化等処理重量

*7 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機が対象

*8 電力使用量からのCO₂は、マーケット基準で算定。CO₂排出係数は、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を使用しています。

*9 ガスおよび燃料油からのCO₂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ています。

*10 ()内の数値は内数。有害廃棄物は特別管理産業廃棄物です。

*11 排水量の把握できない拠点は、水投入量を排水量として集計しています。

*12 特定家庭用機器再商品化法に基づく再商品化重量(製品の部品または材料として利用する者に有償または無償で譲渡し得る状態にした、部品および材料の総重量)

*13 家電4品目回収量と再商品化量の差分

「環境保全行動指針」

当グループは、事業活動に関わる環境保全の取り組み方針を示した「環境保全行動指針」を定めています。

「環境保全行動指針」は、「日立グループ企業倫理・行動規範」を基本理念として、全10項目で構成しています。

また、当グループは、本指針のもと環境と調和した持続可能な社会の実現を経営の最優先課題の一つとして捉え、さまざまな環境施策に取り組んでいます。

当社「環境保全行動指針」

スローガン

製品・サービスを通じて環境と調和した持続可能な社会を実現するために、当社は製品の全ライフサイクルにおける環境負荷低減をめざしたグローバルなモノづくりを推進し、地球環境保全に努めることにより社会的責任を果たす。

行動指針

- 1 地球環境保全は人類共通の重要課題であり、環境と調和した持続可能な社会の実現を経営の最優先課題の一つとして取り組み、社会的責任を果たす。
- 2 地球温暖化の防止、資源の循環的な利用、生態系の保全への配慮に関するニーズを的確に把握し、これに対応する高度で信頼性の高い技術および製品を開発することにより社会に貢献するよう努める。
- 3 環境保全を担当する役員は、環境保全活動を適切に推進する責任を持つ。環境保全を担当する部署は、環境関連規定の整備、環境負荷削減目標の設定などにより環境保全活動の推進・徹底を図るとともに、環境保全活動が適切に行われていることを確認し、その維持向上に努める。
- 4 製品の研究開発・設計の段階から生産、流通、販売、使用、リサイクル、廃棄などの各段階における、環境負荷の把握と低減をめざしたグローバルなモノづくりを推進する。
- 5 モノづくりによって生じる環境への影響を調査・検討し、環境負荷を低減するために省エネルギー、省資源、リサイクル、化学物質管理、生態系への配慮等、環境保全性に優れた技術、資材の導入を図る。
- 6 國際的環境規制並びに国、地方自治体などの環境規制を遵守するにとどまらず、必要に応じて自主基準を策定して環境保全に努める。
- 7 グローバルなモノづくりに際しては、当該地域の環境に与える影響に配慮し、地域社会の要請に応えられる対策を実施するよう努める。
- 8 社員の環境に関する法律遵守、環境への意識向上、広く社会に目を向け、幅広い観点からの地球環境保全について教育し、活動する。
- 9 環境問題の可能性を評価し、発生の防止に努める。万一、環境問題が生じた場合には、環境負荷を最小化するよう適切な措置を講ずる。
- 10 環境保全活動についてステークホルダーへの情報開示と積極的なコミュニケーションに努め、相互理解と協力関係の強化に努める。

環境ガバナンス

推進体制

当グループは、全社活動による環境分野の事業戦略の推進と環境経営の定着を目的として、グループ全体を対象に環境マネジメント推進体制を整備しています。

環境委員会は、取締役社長を委員長、各部門の管掌役員および事業の実行責任者を委員とする体制により、グループ全体の事業戦略や方針、「環境行動計画」を審議・決定しています。また、業務の改善および環境活動の向上を図るとともに、環境に関連した問題発生の未然防止施策も検討しています。本委員会での決定事項をもとに、製造拠点および非製造拠点(本社、営業、サービス拠点)、当グループ会社が一体となって、各施策を推進しています。

また、環境負荷の大きい製造拠点では国際規格ISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを構築しており、すべての製造拠点で第三者認証を取得しています。

推進体制



環境委員会詳細

メンバー	目的	開催頻度
取締役社長、管掌役員、事業の実行責任者	環境分野の事業戦略策定・推進および環境経営の定着	2回/年

ISO14001^{*1}認証取得事業所

認証組織	登録番号	認証取得日
日立グローバルライフソリューションズ株式会社 ホームソリューション事業部 生活家電本部	EC99J2009	1996年 7月22日
日立アプライアンステクノサービス株式会社 多賀事業所 多賀製造部		
日立グローバルライフソリューションズ株式会社 ホームソリューション事業部 冷熱家電本部	EC99J2060	1997年 1月29日
日立アプライアンステクノサービス株式会社 栃木事業所		
株式会社関東エコリサイクル		
日立グローバルライフソリューションズ株式会社 空調ソリューション事業部 清水空調本部	EC97J1107	1997年 10月28日

*1 ISO14001:国際標準化機構(ISO: International Organization for Standardization)が発行した環境マネジメントシステムに関する国際規格

環境データの管理

当グループでは、環境マネジメントの一環として、全拠点のエネルギー・水の使用量、廃棄物発生量、環境法規制への該当有無など環境負荷に関するデータを集計しています。集計したデータは順法管理や情報開示などに活用しています。

従業員の環境教育

全従業員向けに環境リスクの高いテーマについてeラーニングを用いた環境教育を実施しています。また、環境実務担当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。

製造拠点では、従業員の環境意識を高めるため、電力使用量や廃棄物発生量、廃棄物の廃棄方法などに関する情報をタイム

リーに配信しています。また、正門や食堂に設置したデジタルサインageで環境に関する情報を発信しています。

2024年度の環境教育の実績

研修内容	対象者	人数
産業廃棄物の適正処理に関するeラーニング	全従業員	4,558名
基礎教育および法令の改正内容、実務手引きなどに関する日立グループ研修	エネルギー・大気・水質・廃棄物・化学物質管理などに関わる実務者	295名

環境コンプライアンス

事業活動における環境リスクを最小限に抑えるため環境コンプライアンスを徹底しています。適切な対応が必要となる廃棄物処理や業務用空調機管理などに関しては業務手順書を配布し業務の均質化を図っています。また製造拠点では、事業所周辺の環境汚染を防止するため、事業所が排出する排水や事業所が発生する騒音、振動などに関して管理基準を定めて管理しています。管理基準のもと法令よりも厳しい自主管理基準を設定し、第三者計量証明機関による定期的な環境測定を行い、管理基準の遵守を確認しています。これらの遵守状況を内部監査を通じて確認しています。

内部監査は、拠点管理者の自己評価と環境推進部門による訪問監査の2つの方法で実施しています。内部監査で拠点の環境法令や自主管理基準の遵守状況を確認することにより、拠点管理者のコンプライアンス意識の向上を図り、環境リスク低減に努めています。

なお、2024年度の環境関連の違反による行政処分や罰金の支払いはありません。

脱炭素社会の実現に向けて

方針・考え方

地球沸騰化の時代が到来したといわれるよう気候変動の影響は深刻化しています。このような状況の中、当社は気候変動に対応するためにエネルギー起源および非エネルギー起源のGHG排出量を削減し、2050年度までにバリューチェーン全体の「ネットゼロ」の実現をめざします。この実現に向けて、当事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラルや、事業を通じてお客さま(顧客)や社会の脱炭素化へ貢献する活動を推進していきます。

脱炭素社会の実現に向けた環境戦略

カーボンニュートラルに向けた取り組み

当グループは脱炭素社会の実現に向けて、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。当グループはカーボンニュートラルの実現に向けて自社のGHG^{*1}排出量削減施策として、省エネルギーおよび再生可能エネルギーの導入を加速していきます。省エネルギーについては、生産プロセスの改善を図るとともに、日立インターナルカーボンプライシング制度^{*2}を活用し、より高効率な機器の導入を推進していきます。再生可能エネルギーについては、自社敷地内における太陽光発電システムの導入を進め、自家発電量の拡大を図っていきます。今後は、敷地外に新設された再生可能エネルギー設備によってつくられる電力の調達や、自家発電した電力をより有效地に活用するための蓄電システムの導入なども検討していきます。

*1 GHG(Greenhouse Gas):温室効果ガス

*2 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

事業を通じた顧客や社会の脱炭素化への貢献

当社は、当社が提供する製品およびサービス・ソリューションを通じて、顧客や社会全体の脱炭素化に貢献していきます。

製品においては、高い省エネルギー性能を有する冷蔵庫や洗濯機、エコキュート^{*1}などの家電品や、高い省エネルギー性能とともに低GWP^{*2}冷媒を採用した冷凍・空調機器などを提供します。

サービス・ソリューションにおいては、Lumadaソリューションの1つである空調IoTソリューション「exiida(エクシーダ)遠隔監視・予兆診断」の付帯サービスとして、フロン排出抑制法^{*3}で冷凍・空調機器の管理者に義務づけられている簡易点検が代替可能なサービスを提供しています。

*1 関西電力株式会社の登録商標であり、電力会社・販売メーカーが推奨する自然冷媒ヒートポンプ給湯機の愛称

*2 地球温暖化係数。CO₂を基準として温室効果ガスが地球温暖化に与える影響を示す指標。数値が高いほど影響が大きい

*3 フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律。フロン類の製造から廃棄までのライフサイクル全体にわたる適切な管理、点検や漏えい時の報告などを義務づけた法律

事例紹介

- 事業を通じた社会課題解決への貢献
[ホームソリューション事業\(P.18\)](#)
- 事業を通じた社会課題解決への貢献
[空調ソリューション事業\(P.24\)](#)

エコデザインによる 製品・サービスの環境性能の向上

当社は、製品の環境性能向上を着実に実行するため、設計行為を伴うすべての製品に対して、日立グループ独自の「環境配慮設計アセスメント」を適用しています。このアセスメントでは、製品・サービスのライフサイクルの各段階において、気候変動、資源枯渇、生態系劣化に影響を与える計30の環境側面項目を特定し、環境に与える負荷低減を多面的に評価し改善を図っています。

また、「環境配慮設計アセスメント」の実施に加え、IEC62430^{*1}で規定された環境配慮設計の要件を満たすため、環境規制への対応や環境に関するステークホルダーのニーズの把握など、製品・サービスの設計・開発における環境配慮のプロセスを、既存のマネジメントシステムに組み込んで推進しています。

さらに、主力・重点製品については、ライフサイクルアセスメント(LCA)を行い、鉱物資源消費、化石燃料消費、水資源消費、気候変動、大気汚染などの地球環境への影響の主要因となる負荷を定量的に評価しています。

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

製品・サービス使用時のCO₂排出量削減の取り組み

当グループは、脱炭素社会の実現に向け、製品やサービスの使用時のCO₂排出量削減を目標に設定し、製品・サービスの開発・普及を推進しています。

CO₂排出削減量は、「日立グループ製品・サービスによるCO₂排出削減量算定指針」に基づき、省エネルギー性能向上などによる製品のCO₂排出量削減や、新しいシステムソリューションの導入によるCO₂削減貢献量について算定しています。また、製品の機能が同等な機種を比較し、省エネルギー性能向上により削減に貢献できるCO₂排出量を算定しています。

また、新しいシステムソリューションのCO₂削減貢献量の算定にあたっては、従来のサービスに比べて同等の価値をより少ないCO₂排出量で提供するシステムソリューションを普及させることによるCO₂削減量を算定しています。

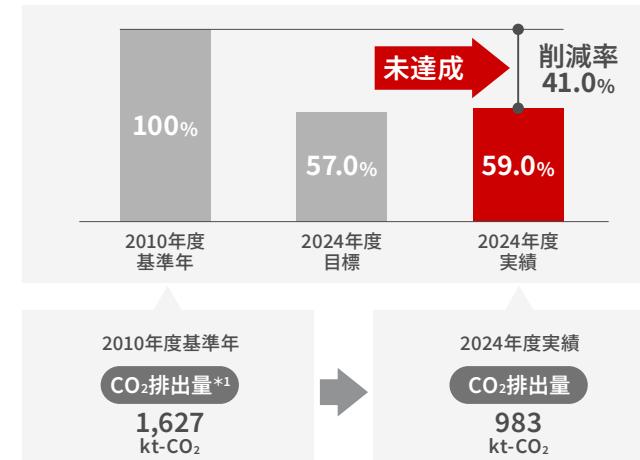
「2027環境行動計画」では、長期目標の改定に合わせ、売上総利益当たりのGHG排出量(スコープ3^{*1} カテゴリー11)を指標とし、2022年度基準で2027年度までに40%の改善をめざします。

*1 スコープ3:スコープ1、2以外の間接排出

活動結果

2024年度は、CO₂排出量原単位を基準年度の2010年度比43%削減を目指して活動しましたが、事業ポートフォリオの見直しにより一部の製品において生産台数が目標未達となつたため、削減率41%にとどまりました。

製品・サービスのCO₂排出量原単位削減率と排出量実績



*1 評価年度製品と同等の台数を設定し、ライフタイム期間を使用したと仮定した場合のCO₂排出量とサービス・ソリューション採用前のCO₂排出量を合算

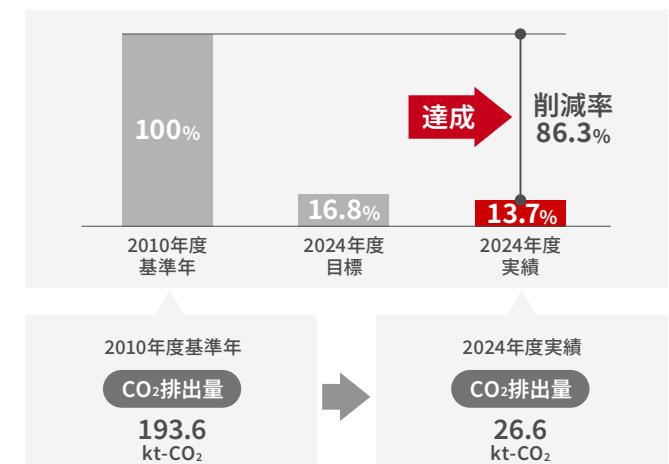
製造拠点におけるCO₂排出量削減の取り組み

当グループは、脱炭素社会の実現に向け、長期目標「日立環境イノベーション2050」にて、当社の製造拠点での2030年度カーボンニュートラル達成という目標を掲げています。CO₂排出量の削減施策としては、「省エネルギーおよび再生可能エネルギー設備の導入」や、「再生可能エネルギー電力の購入」、「再生可能エネルギー証書の購入」、「中和クレジット(大気中からCO₂を吸収・除去により得られる環境価値)の購入」などがあります。このうち、省エネルギー設備の導入や、再生可能エネルギー設備の導入を重点的に推進しています。

活動結果

2024年度は、太陽光発電システムや省エネルギー設備(LED照明他)、カーボンオフセット都市ガス^{*1}の導入などの施策を着実に進めたことにより、CO₂排出量を基準年度の2010年度比83.2%とした目標に対して、86.3%削減と目標を達成しました。

製造拠点のCO₂削減率と排出量実績



*1 製造拠点から排出されたCO₂量(スコープ1およびスコープ2)

・スコープ1:自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出

・スコープ2:自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出

*電力のCO₂排出係数は、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を使用しています。

*1 都市ガスのライフサイクルで発生する温室効果ガスをカーボンクレジットで相殺した都市ガス

脱炭素化への取り組み

事例紹介① 再生可能エネルギーの取り組み

当グループは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つくられる電力の調達も積極的に推進しています。

栃木事業所(栃木県栃木市)では、2022年にPPA^{*1}モデルによる第1次太陽光発電設備の導入を開始し、2024年12月には、第6次システムが稼働を開始しました。発電設備能力の累計は約2,393kW^{*2}、年間発電量は約3,700MWh^{*3}となり、これによる年間のCO₂排出量は、約1,440t^{*4}の削減となる見込みです。

当グループ会社の株式会社関東エコリサイクル(栃木県栃木市)では、2019年にPPAモデルによる太陽光発電設備の導入を開始し、2024年5月に設備を拡充しました。発電設備能力の累計は579kW^{*2}、年間発電量は約773MWh^{*3}となり、これによる年間のCO₂排出量は約300t^{*4}の削減となる見込みです。



栃木事業所の配送センター屋上に
設置した太陽光パネル

□ 家電製造におけるカーボンニュートラルの
推進に向けて、栃木事業所の太陽光発電
設備を拡充



株式会社関東エコリサイクルの建屋屋上に
設置した太陽光パネル

□ グループ会社全体でのカーボンニュートラル
の取り組みをさらに推進するため、株式会社
関東エコリサイクルで太陽光発電設備を拡充 □



多賀事業所成形部品製作棟の屋上に
設置した太陽光パネル

□ カーボンニュートラル推進の一環として、
多賀事業所における初の太陽光発電設備
導入

また、本社(東京都港区西新橋)においては、2022年10月に、再生可能エネルギー由来の電力を導入しています。

さらに、洗濯機や掃除機などを製造する多賀事業所(茨城県日立市)に、初めて太陽光発電設備を導入しました。栃木事業所と同じPPAモデルによる太陽光発電設備で、2025年7月中旬から稼働を開始しています。

本設備は発電設備能力が約500kW^{*2}、年間発電量は約985MWh^{*3}で、これによる年間のCO₂排出量は、約425t^{*4}の削減となる見込みです。

当グループでは、2030年度カーボンニュートラル達成に向けて、太陽光発電設備のさらなる拡充を計画しています。

*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 PCS(Power Conditioning System)出力による

*3 導入時のシミュレーション結果に基づく自社推計値

*4 環境省が公表している排出係数をもとに算出

事例紹介② 輸送エネルギーの削減

当社は、事業所(ファクトリー・オフィス)でのエネルギー削減と併せて、共同輸送の活用など、製品輸送時のエネルギー削減にも努めています。

□ 持続可能な物流システム構築(P.58)

□ ソニーマーケティングおよび日立グローバルライフソリューションズ
国内家電市場における共同物流のエリアを拡大 □

| サーキュラーエコノミーの実現に向けて

考え方

使い捨てを基本とする大量生産・大量消費・大量廃棄の社会活動は、気候変動問題、天然資源の枯済、大規模な資源採取による生物多様性の損失などさまざまな環境問題に密接に関係しています。このような課題を解決するため、従来の一方通行的なリニアエコノミー(直線型経済)から、資源を効率よく、かつ循環して利用し廃棄を最小限にするサーキュラーエコノミー(循環型経済)への移行が求められています。当グループは、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を実現するために、製品ライフサイクルにおける資源を持続的に活用し、廃棄物の削減や発生抑制を追求していきます。そのために①製品設計における変革②製品の製造過程における変革③ビジネスモデルによる変革の3つのアプローチで取り組んでいます。

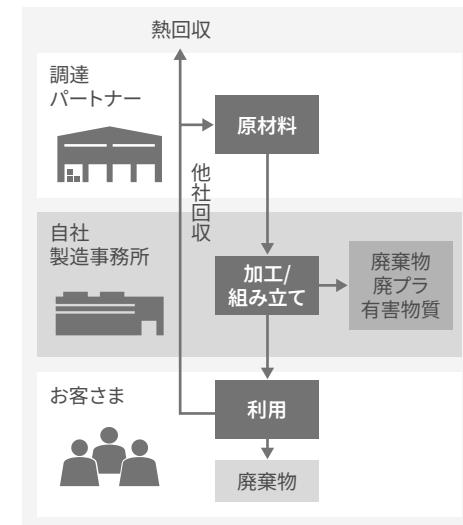
①製品設計における変革

設計行為を伴う新規開発製品に対して、環境配慮設計アセスメントとライフサイクルアセスメントを同時に実施することで、資源投入量の削減や長寿命化、再生材活用、リサイクル容易化など、サプライチェーン全体の資源循環性に配慮した製品設計を推進しています。

②製品の製造過程における変革

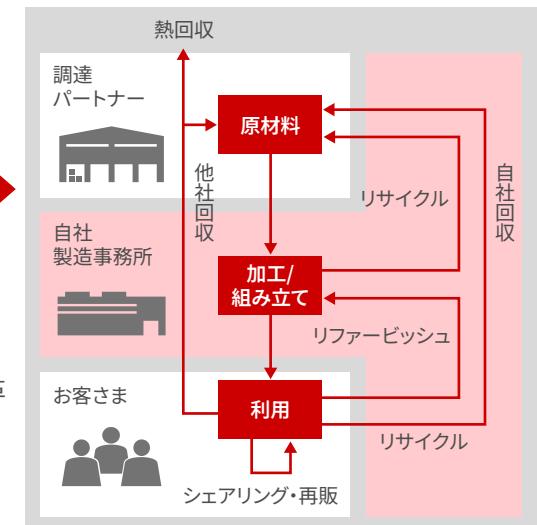
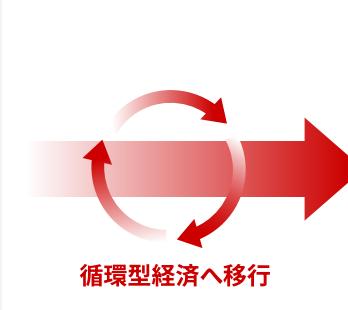
需給の把握による製品・部品の製造量の最適化や、ペーパーレス化、梱包材使用量削減、品質向上による不良品削減、化学物質削減などの施策事例を部門間で共有しながら取り組みを推進しています。

サーキュラーエコノミー移行の考え方



③ビジネスモデルによる変革

リファービッシュ品やアウトレット品の販売や使用済み製品のリサイクル、再生プラスチックの製造など、資源を有効活用するビジネスモデルを推進しています。



資源循環の取り組み

事業所での3R活動

事業所の資源循環の取り組みとして、3R活動(Reduce、Reuse、Recycle)を推進しています。「Reduce」としては、製品の軽量化など製品に使用する資源の削減に取り組んでいます。「Reuse」では、製品手直し、製品修理、端材利用など資源再利用量の拡大に取り組んでいます。「Recycle」においては、協業で使用済みとなった製品を自社製品の原材料として再利用しています。

3R活動

Reduce

使用済みとして廃棄する量を削減すること
(製品品質向上、構造改善・軽量化他)

Reuse

使用済みとなったものを廃棄せずに再利用すること
(製品手直し、製品修理、端材利用他)

Recycle

使用済みとなったものを資源として再生利用すること
(自社・協業での自社原材料への再使用他)

再生プラスチックの使用拡大

使用済み家電品のプラスチックを有効に活用するために、当グループの家電リサイクル工場である株式会社関東エコリサイクルや再生プラスチックの製造を行う日立アプライアンスケノサービス株式会社と連携して、プラスチックの循環利用を推進しています。株式会社関東エコリサイクルで使用済み製品

を解体し、回収した廃プラスチックを日立アプライアンスケノサービス株式会社に持ち込み異物除去や添加材を添加したのち、造粒して再生プラスチックを製造します。ここで製造した再生プラスチックを当社の家電品の素材として使用しており、使用拡大を推進しています。

□ [事業を通じた社会課題解決への貢献
ホームソリューション事業\(P.20,23\)](#)

使用済み製品のリサイクル

廃棄物の削減と資源の有効利用を目的として2001年に施行された家電リサイクル法^{*1}は、メーカー等(製造および輸入販売を行う業者)に対して自ら製造・輸入した家電4品目(エアコン、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機、テレビ)の使用済みとなった製品の再商品化(リサイクル)を義務づけています。さらに、製品毎に再商品化率^{*2}の基準を定めており、基準を上回る再商品化率の達成が求められています。

家電リサイクルはメーカーごとにA、Bの2つのグループに分かれており、当社はBグループに所属しています。同法への対応として、当社を含む同業5社^{*3}を中心としたメーカー(Bグループ)で連携し、全国規模での効率的なリサイクルシステムを構築し運営しています。

このような取り組みにより、2024年度の当社使用済み家電4品目の引取台数は約207万台、再商品化重量は約74ktでした。再商品化率は、エアコン 95%、ブラウン管式テレビ 74%、液晶・プラズマ式テレビ 86%、冷蔵庫・冷凍庫 80%、洗濯機・衣類乾燥機 94%と法定基準を上回る再商品化率を達成しました。

□ [家電リサイクル](#) □

^{*1}特定家庭用機器再商品化法

^{*2}製造業者等が引き取った使用済家電品のうち、部品および原材料として有償または無償で譲渡したものの重量の割合

再商品化率法定基準:エアコン 80%、ブラウン管式テレビ 55%、液晶・スマートテレビ 74%、冷蔵庫・冷凍庫 70%、洗濯機・衣類乾燥機 82%

^{*3}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、日立グローバルライフソリューションズ株式会社の5社

□ [事業を通じた社会課題解決への貢献
ホームソリューション事業\(P.23\)](#)

事業所で発生した廃棄物有価物の管理

製造拠点における廃棄物削減の取り組み

事業所で発生した廃棄物は、発生から減量化・再資源化・最終処分までの処理量を種別ごとに把握し一元管理しています。

「2024環境行動計画」では、廃棄物有価物発生量原単位^{*1}、埋立廃棄物ゼロ^{*2}、プラスチック廃棄物有効利用率を指標に目標を設定し、3R活動を推進してきました。

*1 廃棄物および有価物の発生量を活動量で割った値

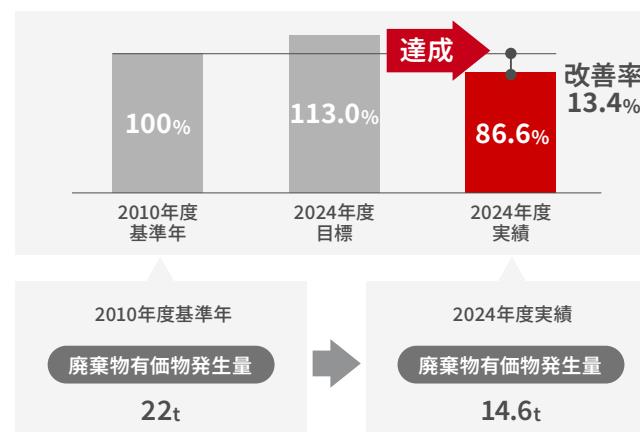
*2 日立グループでは、当該年度最終処分率(埋立処分量/廃棄物有価物発生量)0.5%未満と定義

活動結果

廃棄物有価物発生量原単位

「2024環境行動計画」の最終年度である2024年度は、廃棄物有価物発生量原単位を基準年度の2010年度比113%とする目標に対して、86.6%と目標を達成しました。

廃棄物有価物発生量原単位改善率と廃棄物有価物発生量実績



埋立廃棄物ゼロ達成事業所数

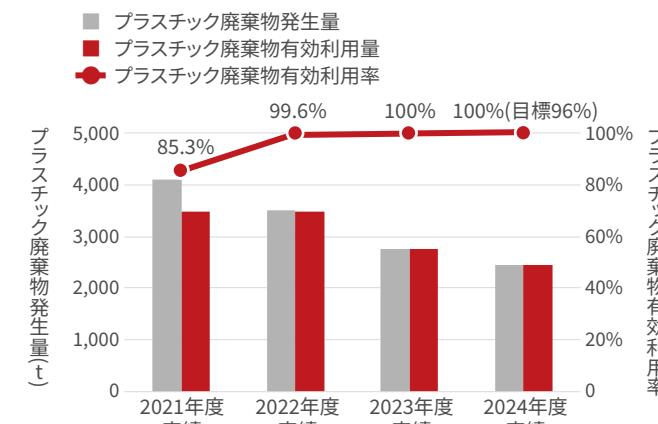
廃棄物埋立率ゼロの目標に対しては、資源を継続して活用するため、すべての製造拠点を対象に埋立廃棄物ゼロの達成を目指しています。2024年度は、対象となる多賀事業所(茨城県日立市)、栃木事業所(栃木県栃木市)ともに埋立廃棄物ゼロを達成しました。

埋立廃棄物ゼロ達成事業所数
2事業所 (100%達成)
2024年度目標: 2事業所 (100%)

プラスチック廃棄物有効利用率

プラスチック廃棄物有効利用率は、2023年度に、「2024環境行動計画」の最終年度の目標96%を前倒しで達成しましたが、2024年度も引き続き100%を達成しました。有効利用率の向上にあたっては、分別の徹底によるリサイクルなどの施策を実施しています。

プラスチック廃棄物の有効利用



■ ネイチャーポジティブへの貢献

考え方

私たちの社会・経済活動は植物や動物、空気、水、土、鉱物などの自然資本をベースに成り立っています。しかし近年、自然資本が劣化して生態系が破壊され、生物多様性が急速に失われるようになってきました。こうしたことから国際社会では自然資本の損失を止め、自然環境を回復軌道に乗せるネイチャーポジティブへの関心が高まっています。当グループは水を自然資本の一部と捉え、水の利用効率改善を進めています。また、生物多様性の減少要因の一つである化学物質を適正に管理します。

さらに、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検討していきます。

事業所で使用する水の管理

製造拠点における水の管理

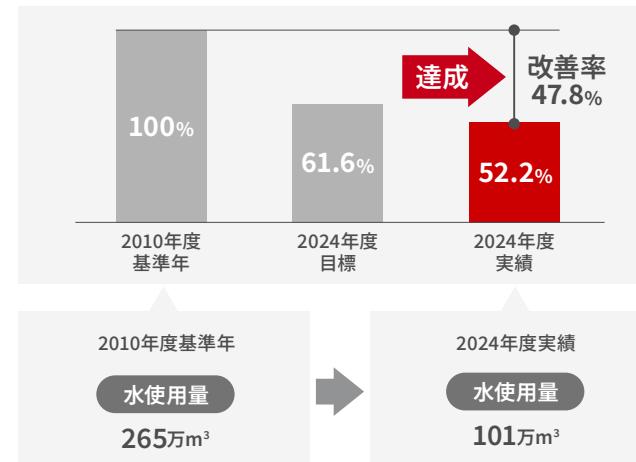
当社では、製造拠点を対象に生産プロセスにおける水使用量の削減に取り組んでいます。製品の試験や設備の冷却、塗装などの生産工程で水を使用しており、水の利用効率を向上させるため、IoT化などによる水使用量の可視化や、巡回による配管の漏水調査など管理強化に努めています。

また排水の水質に関しては、法令や条例で定められた規制値より厳しい自主基準値を定めており、従業員による日々の検査や第三者機関による水質検査などにより厳格に管理しています。

活動結果

2024年度は、水使用量原単位^{*1}を基準年度の2010年度比61.6%とした目標に対して、52.2%と目標を達成しました。また、水使用量は漏水対策等の施策により、基準年度の約62%に相当する164万m³を削減しました。

水使用量原単位改善率と水使用量実績



*1 水使用量を活動量(水使用量と密接な関係を持つ値:生産高、生産数量など)で割った値

水および生物多様性に関するリスクへの対応

水リスクへの対応

当社は、日立グループ独自の「水リスクチェックリスト」を活用し、水使用量の多い製造拠点の地域および事業運用上の水リスクを年1回特定・評価しています。2024年度に実施したリスク評価では早急に対処すべき大きなリスクに直面している拠点はありませんでした。

リスクの特定方法

地域の水リスク

さまざまな水リスク評価ツール(Aqueduct^{*1}、Water Risk Filter^{*2}、Flood Hazard Map of the World^{*3})を組み合わせ、住所情報よりリスクを特定。Low～Extremely-highの5段階で判定。

事業運用上の水リスク

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。Low～Extremely-highの5段階で判定。

*1 Aqueduct:世界資源研究所(WRI)が開発した水リスク評価ツール

*2 Water Risk Filter:世界自然保護基金(WWF)とドイツ投資開発会社(DEG)が開発した水リスク評価ツール

*3 Flood Hazard Map of the World:欧州連合(EU)が公開している洪水リスクマップ

化学物質の管理

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

材料・部品などの調達における含有化学物質の管理は、日立グループとして公開している「日立グループグリーン調達ガイドライン」に従って厳しく管理しています。管理対象となる物質を「日立グループ自主管理化学物質」として定義し、原則として規制の厳しいEUの基準を標準とした上で、輸出先や業種・用途に限らず管理対象物質を決定・管理しています。管理対象とする化学物質や管理レベルの区分は、欧州REACH規則^{*1}をはじめとする各種規制物質の改定に合わせ、原則として法令で規制される半年前には自主管理化学物質に指定するなど隨時見直しを

図っています。

含有化学物質の調査にあたっては、製品に組み込まれる材料、部品はもとより、製造工程で使用する油脂類など、製品に関わるすべての購入部材について、サプライヤーの協力を得ながら、化学物質の含有量調査を実施しています。さらに、J-Moss^{*2}に基づき製品の化学物質の含有情報をウェブサイトで開示しています^{*3}。

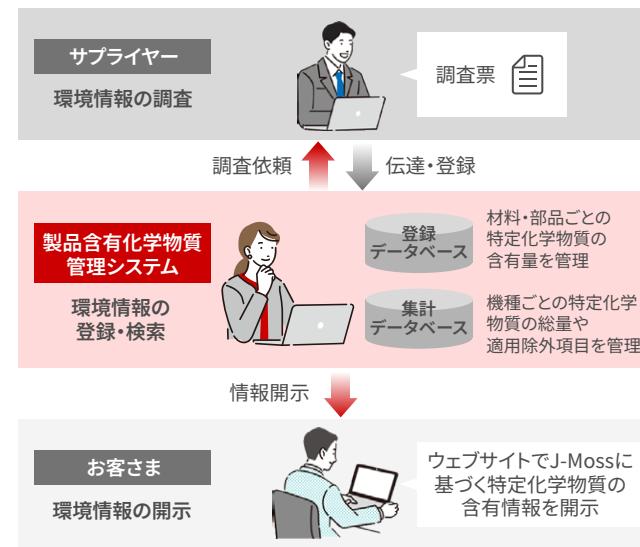
*1 Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略称。欧州連合規則の一つである「化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則」

*2 JIS C 0950 「電気・電子機器の特定の化学物質の含有表示方法」の通称。

JIS (Japanese Industrial Standards):日本産業規格

*3 冷蔵庫、洗濯機、衣類乾燥機、電子レンジ

製品含有化学物質の管理の概要



区分の具体例

禁止物質群(レベル1)

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

管理物質群(レベル2)

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

事業活動における化学物質の管理

製造拠点における化学物質の管理

製造拠点から排出される化学物質は、削減推進対象物質^{*1}を対象に管理と排出量の削減に取り組んでいます。

「2024環境行動計画」の最終年度となる2024年度は、化学物質大気排出量原単位^{*2}を指標として目標を設定し、大気排出量の低減活動を推進しています。また、日本のPRTR法^{*3}に基づき、対象となる化学物質の大気や公共水域などへの排出量、廃棄物として敷地外や下水道に排出した移動量を把握し、その実績を製造拠点ごとに地方自治体に報告しています。

*1 VOCなどハザードと大気排出量の観点から日立グループが独自に選定した50物質

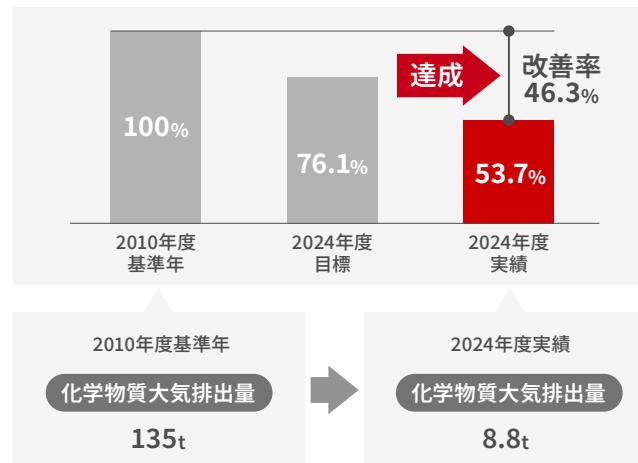
*2 化学物質大気排出量を活動量で割った値

*3 特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律

活動結果

2024年度は、化学物質大気排出量原単位^{*1}を基準年度の2010年度比76.1%とした目標に対して、53.7%と目標を達成しました。

化学物質大気排出量原単位改善率と化学物質大気排出量実績



*1 化学物質大気排出量を活動量(化学物質大気排出量と密接な関係を持つ値例: 化学物質取扱量、生産高など)で割った値

生態系の保全の取り組み

当グループは、原材料の調達や製品の製造、輸送時のエネルギー使用など、事業活動において、少なからず生態系に影響を与えています。

そこで当社は、事業活動による自然資本への負荷(負のインパクト)の低減を図るために、具体的な活動内容を示した「日立グループ生態系保全活動メニュー」に基づき、事業所ごとに活動しています。

「日立グループ生態系保全活動メニュー」概要

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

Social 社会への取り組み

“ひとりひとりに、笑顔のある暮らしを”

私たちは、お客さまと地域社会、そして従業員、
ひとりひとりに笑顔のある暮らしをお届けするために、
多様で公平な社会、健康と安全など、
さまざまな企業活動を通して社会的な責任を果たし、
持続可能な未来へ貢献します。

- 45 人財マネジメント
- 48 インクルーシブな環境づくりの推進
- 51 ワーク・ライフ・マネジメント
- 52 安全衛生
- 54 バリューチェーンを通じた人権尊重
- 56 責任ある調達
- 58 持続可能な物流システム構築
- 59 顧客満足
- 61 社会貢献活動



人財マネジメント

考え方

当社は、人財がさまざまな価値の源泉であると考えており、従業員の力を結集することでお客さまと社会にさまざまな価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。その実現に向けて、一人ひとりが尊重され、自分の力を最大限に発揮できるインクルーシブな環境づくりや、経営リーダーの育成、DX(デジタルトランスフォーメーション)を加速するデジタル人財の獲得と育成を推進しています。

推進体制

当社では、経営幹部を構成メンバーとする「人財戦略会議」を定期的に開催し、当グループの持続的な成長に向けた人財戦略および人財マネジメント施策について議論・意思決定を行っています。これにより、施策の着実な実行と継続的な改善を推進しています。

取り組み・実績

経営リーダーの選抜・育成

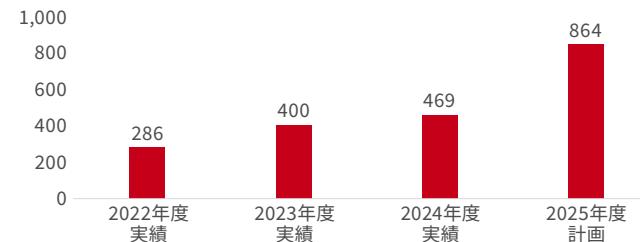
当社は、変化・変革を牽引する経営リーダーの中長期的な育成(Global Leadership Development Program:GLD)に取り組んでいます。当社の変化・変革を牽引する経営リーダー候補を各部門から選抜し、タフアサインメント^{*1}を取り入れたOJT(On the-job Training)やOff-JT(社内外トレーニング)、コーチングを実施しています。

*1 タフアサインメント:高難度の業務を割り当てること

デジタル人財の獲得・育成の強化

当社では、事業成長に必要なデジタル人財の確保に向けた取り組みを強化しています。日立グループ内外からプロフェッショナル人財を積極的に採用する一方で、日立グループ独自のDX研修体系の活用、実務経験を通じた人財育成、デジタルスキル活用支援プログラムの充実など、内部人財の育成にも注力しています。これらの施策により、2025年度末までに約850名規模のデジタル人財の育成を目標としており、継続的に組織全体のデジタル競争力強化を進めています。

デジタル人財の人数



適所適財の実現に向けた取り組み

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

ポジションに求められる能力要件を満たす人財配置を基本とし、年齢・性別・国籍などの属性を問わず、社外を含めた多様な人財を活かし、さらなる成長をめざします。

カルチャーの醸成・従業員エンゲージメントの向上

ERG(従業員リソースグループ)活動

当社では、パーカスの社内浸透を目的として、従業員主導によるボトムアップ型のERG^{*1}活動を推進しています。

この取り組みでは、部署を超えたメンバーが共通のテーマについて語り合い、それぞれの業務への理解を深めたり、新たな気づきを得たりする機会を創出しています。

また、「学びたい」「知りたい」という従業員の声に応え、従業員自らが講師となって勉強会を開催するなど、自発的な学びの場づくりにも力を入れています。

こうした活動を通じて、従業員同士のつながりを強化し、組織全体の活性化とパーカスの浸透を図っています。

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

「学習する組織」の構築に向けた人財育成の取り組み

当社では、社員の成長を支える教育体系を「3要素構造」として整備しています。

第1要素：全社共通要素

社員一人ひとりが自主的に“学び合う”文化を育むことで、組織としての一体感を高め、ビジョンやマインドの共有を図っています。

第2要素：階層別要素

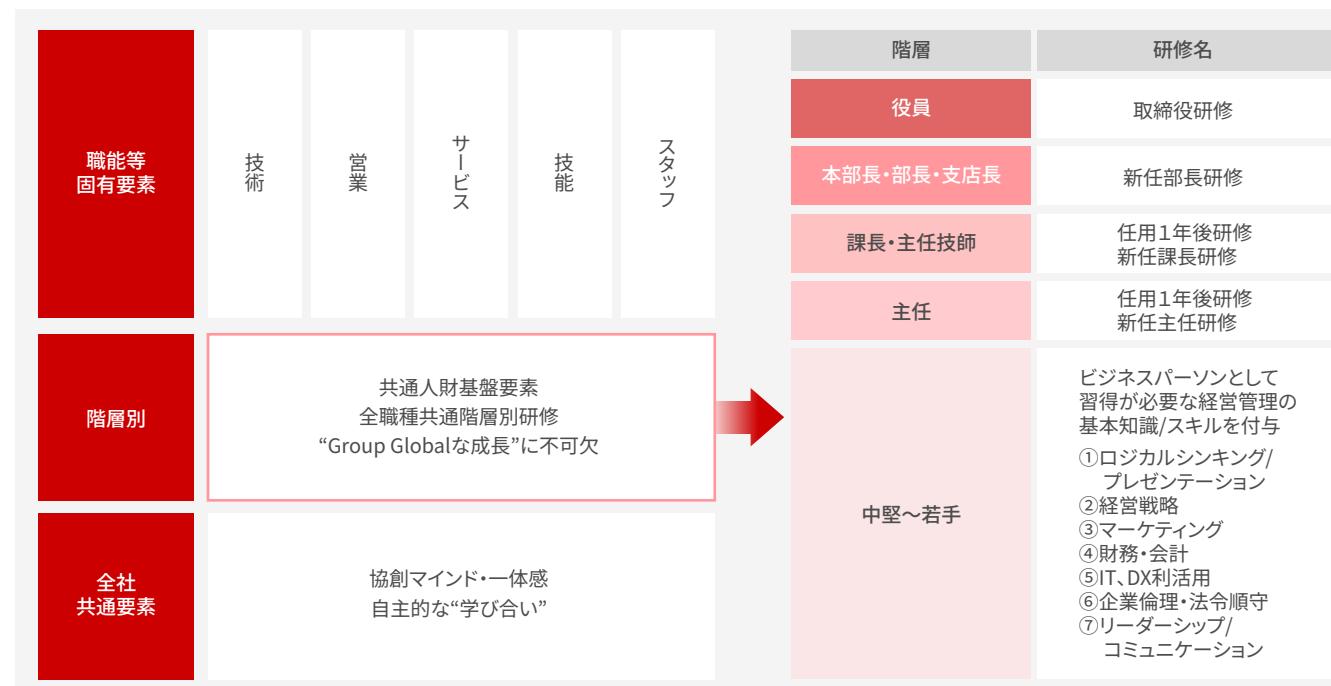
職種や職能を問わず、新入社員から6年目までの全社員が必

須で受講する研修を通じて、キャリアアップに必要な知識やスキルを体系的に習得します。さらに、中堅社員、主任、課長、部長といった各階層に応じて、経験や役割に合わせた研修を継続的に提供し、長期的な自己成長を支援しています。

第3要素：職能等固有要素

各人の職能や専門性に応じて、スペシャリストとしての成長を促す専門教育をタイムリーに実施しています。

教育体系



教育実績(2024年度)

従業員一人当たりの年間教育時間	44.3時間
従業員一人当たりの年間教育投資額	77,934円

ジョブ型人財マネジメントへの転換

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

当社では、“職務と人財の見える化”を図るべく「ジョブディスクリプション(職務記述書)」の導入や、各従業員の適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討する「タレントレビュー」などに取り組んでいます。

自律的キャリア形成の支援

当社では、従業員の自律的なキャリア形成を支援する取り組みとして、Will・Can・Mustのフレームワークを活用した、上長・部下間での面談を定期的に実施しています。これにより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し、個人の主体的なキャリア形成や能力開発への具体的な取り組みを促進しています。

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

グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

当社では、日立グループ共通の人財マネジメント基盤を導入・活用しています。

グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

本プラットフォームを通じて、従業員のスキルやキャリア志向など最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用、パフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスを一元管理することをめざしています。

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(HGG)」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、グレード付けています。

タレントレビュー

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

グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)

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

公正な評価・処遇の徹底

当社は、多様な人財が活躍するには人財を公正に評価・処遇するための仕組みを構築する必要があると考え、報酬に関して「市場競争力の確保」「ペイ・フォー・パフォーマンス」「透明性の維持」を基本理念とする仕組みを構築しています。

報酬の決定にあたっては関連する法令を遵守しています。例えば最低保障賃金等の遵守のため、網羅的かつ定期的なチェックを行い、違反のないことを確認しています。

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

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

| インクルーシブな環境づくりの推進

考え方

一人ひとりが尊重され、自分の力を最大限に發揮できる インクルーシブな環境づくりの推進

市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを創出するために、従業員の多様な視点を活用することが不可欠です。当社は従業員一人ひとりの多様性を尊重し、誰もが大切なチームメンバーとして活躍できる企業をめざします。活動の柱として、「女性活躍推進」、「障がい者雇用」、「社外経験者の活躍推進」、「インクルーシブ」であり、公正で、コラボレーションと高い成果を生み出す文化の醸成に注力しています。

例えば、女性活躍推進については、「2027中期経営計画」において女性管理職数を2023年実績の2倍にすることを目標に掲げ、女性従業員を対象としたネットワーキングイベントや中堅女性従業員向けのキャリア研修の開催等の取り組みを進めています。

多様な視点の活用に関する日立グローバルポリシー

日立グループは、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方のもと、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。

□ 多様な視点の活用に関する日立グローバルポリシー

多様な視点の活用—私たちの原点となる価値観

日立は、1910年の創業以来、「和」「誠」「開拓者精神」という価値観を大切にしてきました。これらは単なる理念ではなく、今も私たちのリーダーシップ、協働、イノベーションの指針です。多様な視点を活用するためのアプローチについて、日立創業の精神に照らすと、次のように解釈できます。

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

取り組み・実績

女性活躍推進

メンタリング制度

当社では、女性従業員のキャリア形成を支援するため、メンタリング制度を実施しています。先輩女性管理職がメンターとなり、女性従業員に対して指導・助言を行うことで、ワークライフバランスの実現やマネジメントスキルの習得に関する悩みや不安の解消をサポートしています。

ネットワーキング

当社では、女性従業員同士のつながりを深めるために交流会を開催しています。さまざまな部署や世代の女性従業員が交流することで、業務や会社生活、女性ならではの悩みなどを気軽に相談できる関係づくりを支援しています。



2024年12月
多賀事業所・栃木事業所合同で
女性ネットワーキングイベントを開催

仕事と育児・介護の両立支援

従業員がさまざまなライフイベントと仕事を両立し活躍し続けることができるよう、仕事と育児・介護の両立支援のための制度を法定を上回る水準で整備しています。また、経営幹部メッセージの配信や、仕事と育児・介護を両立している従業員の紹介、セミナーの開催、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等により、対象となる従業員全員が各種制度を利用しやすい風土づくりにも取り組んでいます。

仕事と育児・介護の両立支援制度

仕事と育児の両立支援制度		仕事と介護の両立支援制度
妊娠	不妊治療休暇(通算1年) 妊娠通院休暇、妊娠障がい休暇など プレパパ・プレママセミナー、産休前復職支援セミナー	柔軟な働き方を可能とする勤務・休暇制度
出産	出産休暇(産前8週間、産後8週間) 配偶者出産休暇(通算5日)	<ul style="list-style-type: none"> ●フレックスタイム勤務 ●家族看護休暇(5日/年) ●短時間勤務 ●年次介護休暇(5日/年) (原則6・6.5・7時間) ●介護休暇 (通算1年、分割取得可) ●半日年休 ●時間単位年休 ●ライフソポート休暇(5日/年) ●在宅勤務 ●子の看護等休暇(5日/年) ●スポットリモートワーク
休職	育児休暇 (小学校1年修了までの通算3年、分割取得可)	
職場復帰	●育児・仕事両立支援金 (子1人につき最大10万円/年、小学校3年修了まで) ●子の看護等休暇(5日/年)	
その他の制度	●フレックスタイム勤務 ●短時間勤務 (原則6・6.5・7時間) ●半日年休 ●時間単位年休 ●ライフソポート休暇(5日/年)	相談窓口、情報提供 <ul style="list-style-type: none"> ●「仕事・介護両立マネジメント支援ハンドブック」の配布 ●仕事と介護の両立支援セミナー開催 ●管理職向けeラーニングの実施
カフェテリアプランメニュー(育児・介護メニューの提供)		

障がい者雇用

当社は、特例子会社と連携し、障がい者の採用を推進しております。当社の障がい者雇用率は2025年6月時点で3.05%となっております。また、当社では働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、職場での合理的配慮の理解促進を目的に、職場上長向けセミナーの開催や社内相談窓口を設置し、障がいのある従業員が生き生きと働く職場づくりを推進しています。

障がい者雇用者数と雇用率の推移

	2021年 6月実績	2022年 6月実績	2023年 6月実績	2024年 6月実績	2025年 6月実績
障がい者 雇用者数	128人	125人	130人	164人	156人
障がい者 雇用率	2.31%	2.28%	2.37%	3.17%	3.05%

※人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用数のカウント方法に従う（重度2名、軽度1名でカウント）

※特例子会社制度により厚生労働省から認定された株式会社日立ゆうあんどあいの雇用者数を含む

社外経験者の活躍推進

ジョブ型人財マネジメントを推進する中、事業の成長・拡大をふまえ、即戦力として活躍可能な専門性を有する人財を獲得するため、当社は新卒採用と並行してキャリア採用を拡大してきました。2023年度に33名だった採用数は、2024年度は55名に増加しています。従業員の知人、友人等のつながりをもとに、さまざまな知見を持った人財を採用する社員紹介制度(リファラル採用)の導入、キャリア採用者の定着を支援するための交流会開催など、キャリア採用の拡大に向けた取り組みを推進しています。

インクルーシブであり、公正で、 コラボレーションと高い成果を生み出す文化の醸成

トップメッセージ

経営幹部によるメッセージの発信やタウンホールミーティングの実施により、従業員の理解浸透と行動変革を図っています。

リーダーシップセミナー

経営幹部が率先してインクルーシブな職場づくりを推進するため、インクルーシブ・リーダーシップスキルや意思決定におけるバイアスの影響等について学ぶセミナーを実施しています。

eラーニング

多様な視点の活用の基本概念や重要性などを全従業員を対象に実施しています。

職場討議

各職場にてインクルーシブな職場環境の実現に向けた課題やアクションを話し合い、職場ごとや会社全体の取り組みについています。



役員・幹部を対象に開催したワークショップの様子

ワーク・ライフ・マネジメント

取り組み・実績

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

仕事と育児・介護の両立支援のための制度を法定を上回る水準で整備し、従業員がさまざまなライフイベントと仕事を両立し活躍し続けることができる仕組みや風土づくりに取り組んでいます。

■ インクルーシブな環境づくりの推進(P.48)

長時間労働・過重労働の防止

当社は、長時間労働・過重労働に関する法令を遵守しています。

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^{*1}を設定し(2024年度は「年次有給休暇18日以上取得」「残業時間の単月80時間超過者ゼロ化」などのKPIを設定)、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。

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

長時間労働・過重労働の防止

区分	項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
働き方	時間外労働平均時間	25時間/月	23時間/月	23時間/月
	有給休暇取得平均日数	16.7日	16.6日	18.0日
エンゲージメント	エンゲージメント指標 ^{*2} (プレゼンティーズム)	61.7%	59.5%	60.1%
	平均勤続年数	20年2カ月	20年8カ月	20年6カ月

*2 当グループ独自の設問によるワークエンゲージメントの定点観測を実施

ジメントができるよう支援することで、効率よく働き(より短い時間で成果を出す)、働いたら休む(チャージと次の準備を行い、高いパフォーマンスを維持する)文化への変革を進めています。

こうした取り組みの結果、当社における2024年度の一人当たりの年間総実労働時間は前年度比で8時間減少しました。

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、当社では時間外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)。

*1 KPI (Key Performance Indicator): 重要業績評価指標

安全衛生

考え方

安全衛生の基本理念

日立グループの「安全と健康を守ることは全てに優先する」という不变の基本理念に基づき、当社は「安全と健康は事業を行う上での基本的価値であり、『全ての労働災害は防ぐことができる』という強い信念を全従業員が共有し、安全衛生について『相互啓発型』の組織風土の確立をめざす」ことを基本方針に掲げています。

安全については、請負事業者等を含めた全従業員の「休業災害ゼロ」をめざし、死亡・休業災害のみならず、不休災害を含むTRIFR(総災害発生率)^{*1}をKPI^{*2}の目標値に定め、従業員一人ひとりが「休業災害ゼロ」の実現に自分ごととして取り組んでいます。

健康経営については、会社の貴重な財産である従業員が健康で生き生きと働けるよう、自分の健康状態を把握し改善する活動を展開することにより心身両面の健康の維持・増進をサポートすることを経営課題の一つと捉え推進しています。こうした活動を第三者の立場で評価される健康経営優良法人の認定を維持することでベンチマークを行い、従業員とも健康意識を共有し取り組んでいきます。

*1 TRIFR(Total Recordable Injury Frequency Rate): 日立グループにおける共通指標で20万労働時間当たりの死傷者の発生率

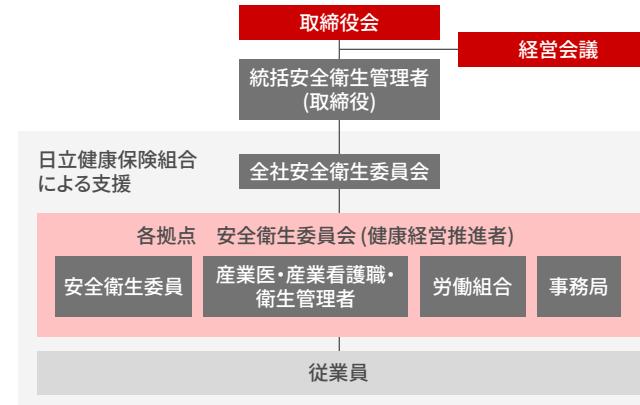
*2 KPI (Key Performance Indicator): 重要業績評価指標

推進体制

当社では、『安全と健康を守ることは全てに優先する』という「日立グループ安全衛生ポリシー」の基本理念に基づき、安全

活動とともに従業員の健康保持・増進活動である「健康経営」を推進しています。当社では、全従業員が健康で明るく生き生きと働くことのできる会社づくりに努めることを宣言します。

安全衛生 推進体制



取り組み・実績

安全衛生マネジメントシステムの構築

当社は、日立グループ安全衛生マネジメントシステム(ISO準拠)による安全衛生活動を推進しています。

各階層における安全衛生委員会の定期開催と安全衛生課題に対する議論促進や、リスクアセスメントの定期実施による危険源の抽出と安全対策によるリスク低減、そして安全対策への投資の見える化による安全対策の確実な推進に取り組んでいます。

また、清水事業所(静岡県静岡市)においてはISO45001を認証取得しています。

災害のない安全な職場の構築

当社は、不休災害を含むTRIFR(総災害発生率)のKPIを0.11以下と定めています。このKPIを達成するために、作業前の2分間でルールを確認する「自分KYT^{*1}」を習慣化し、従業員一人ひとりが、災害の未然防止に自分ごととして取り組んでいます。

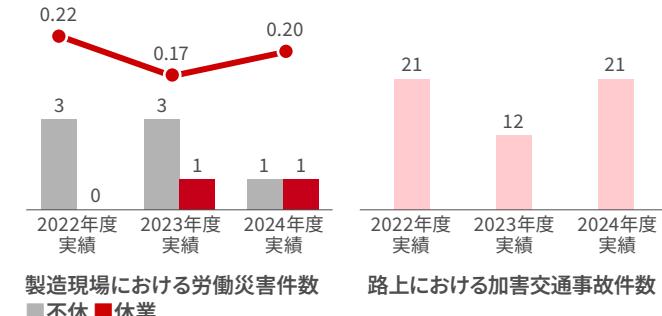
特に死亡・休業災害が発生するリスクの高い製造工場の生産工程においては、職場ごとにリスクアセスメントを行い、定期的に災害防止について話し合うことで、災害ポテンシャルの排除に努めています。

また、営業やサービス業務で公用車を運転する際の交通事故予防を目的として、2021年度からGOドライブ株式会社さまの「DRIVE CHART」を活用し路上におけるリスク運転の低減を図り、事故件数の削減につなげ、2025年11月には「Safety Driving Award 2025」の営業車部門優秀賞を受賞しました。

*1「自分KYT」：自らの行動に対して行う危険予知トレーニング

[Safety Driving Award 2025について](#)

TRIFR(総災害発生率)



安全衛生教育の実施

従業員の健康の維持増進サポート

当社では、従業員の健康状態を把握し、未病のうちに健康数値の改善に導くために、健康診断の早期受診を強く促進し、特定保健指導や健康リスクの高い対象者に産業保健スタッフ等による支援を行っています。

さらに、健康維持・増進のきっかけづくりを目的として各種講演会・セミナー等を開催しています。



従業員参加型健康セミナーの様子

従業員の健康意識および行動変容の推進

- ・健康教育、リモート健康セミナー(運動習慣や女性特有の健康課題など)の計画、実施による健康意識の向上
- ・健康ポータル(PHR^{*1}のしきけ)への登録を推奨し、これを活用した健康意識の継続的な向上
- ・部署対抗のグループウォーキングイベントの開催による健康づくり機会の提供と参加促進

安全衛生教育の実績(2024年度)

項目	2024年度 実績	備考
健康セミナーのべ参加者数 (うち女性の健康セミナー 参加者数)	1,033名 (223名)	テーマ別に全10回開催 ^{*2} 、 参加者満足度 ^{*3} :98.0%
健康ポータル登録率	92.0%	

*1 PHR(Personal Health Record)

*2 開催テーマ:「目の健康」「転倒災害予防」「運動奨励」「ヨガ」「女性特有の健康課題」「疲労軽減・ストレッチ」

*3 セミナー終了後の参加者アンケートの平均値

メンタルヘルスへの対応

メンタルヘルスケアとして、24時間相談が可能な外部相談窓口設置、若手層中心のストレスコーピング研修、管理・監督者向けのメンタルヘルスケア教育等を通じて、精神疾患の早期発見・早期治療に重点的に取り組んでいます。

従業員の健康の維持増進サポート

当社では、日立健康保険組合と協働で従業員に有用な健康情報の発信のほか、特定保健指導による生活習慣の改善プログラム・禁煙プログラムやウォーキングキャンペーンの展開により健康の維持・増進への取り組みを支援しています。



健康経営優良法人の認定維持

日立グループの基本方針「安全と健康を守ることは全てに優先する」のもと、当社では、災害の未然防止とともに従業員の健康維持・増進活動である「健康経営」を推進しています。

全従業員が健康で明るく生き生きと働くことのできる会社づくりに努めることを健康経営宣言として公表しています。

当社は、これまでの「健康経営」の取り組みが優良であることが認められ、経済産業省および日本健康会議主催の「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に2022年～2025年の4年連続して認定されました。なお、当グループ会社においても「健康経営優良法人(大規模法人部門／中小規模法人部分)」に2022年～2025年の4年連続して認定されています。

- 「健康経営優良法人2025」認定のお知らせ ↗
- 「健康経営宣言」
- 社外からの評価(P.17)

認定取得実績

	2023版 (2022年回答)	2024版 (2023年回答)	2025版 (2024年回答)
認定	取得	取得	取得
総合順位	1,351-1,400位	1,051-1,110位	951-1,000位
総合評価(前年比)	52.7(↑1.2)	55.4(↑2.7)	57.0(↑1.6)
回答企業数	3,169社	3,523社	3,869社



健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

大企業 等

健康経営銘柄

健康経営優良法人
(大規模法人部門(ホワイト500))
上位500法人

健康経営優良法人
(大規模法人部門)

健康経営度調査
回答法人

大企業・大規模法人
(1万法人以上)

従業員の健康の維持増進サポート

バリューチェーンを通じた人権尊重

考え方

すべての人々の人権の尊重

日立グループでは、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えています。

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。

日立グループ人権方針

日立グループでは、「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。

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

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

[日立グループ人権方針](#)

[日立グループ企業倫理・行動規範](#)

推進体制

当社は、CEOを人権デュー・ディリジェンス(HRDD^{*1})の推進責任者とし、人財部門および調達部門より実行責任者を選出し、HRDD推進体制を構築しています。また、日立グループのHRDD推進会議にも参画し、世の中の動向把握、他社の事例を踏まえた自社のリスク評価や取り組みの推進に努めています。

*1 HRDD(Human Rights Due Diligence)

取り組み・実績

ハラスメント防止対策

当社では、ハラスメントを職場における重大な人権侵害と認識し、誰もが尊重され、意見を言いやすい風通しの良い職場づくりをめざしています。その一環として、毎年、全従業員を対象に実施しているコンプライアンスeラーニングに、ハラスメントに関する内容を組み込んでいます。2023年度からは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントを含めた防止策について、正しい理解と啓発を促進することを目的に、日立グループ共通で新たに作成されたeラーニング教材を積極的に活用しています。

児童労働・強制労働防止の取り組み

当社では、児童労働を未然に防止するため、入社時に公的な書類にて年齢が児童労働には当たらないことを確認しています。

調達パートナーへの働きかけ

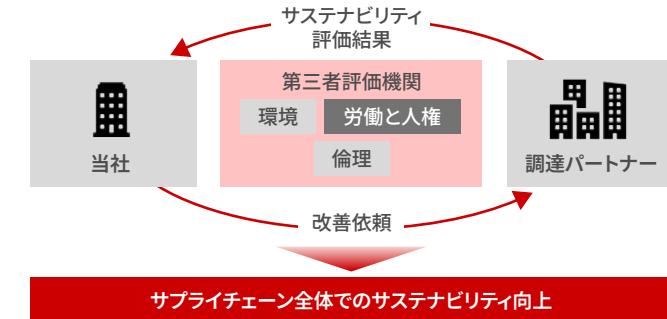
サプライチェーン全体における人権の尊重を推進するため、日立グループでは調達パートナー向けの行動規範として「日立グループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、人権や労働慣行に十分な注意を払うことを調達パートナーに依頼しています。さらに、重要な評価項目の一つとして「労働と人権」を含む形で、調達パートナーのサステナビリティに関する取り組み状況の第三者評価機関(EcoVadis)による評価・分析を実施しています。また必要に応じて、調達パートナーの実地監査も行っています。

[■ 責任ある調達\(P.56\)](#)

[■ 日立グループサステナブル調達ガイドライン](#)

[■ EcoVadisについて](#)

第三者評価プラットフォームを活用した調達パートナーとのエンゲージメント



役員・従業員の人権意識向上と教育

毎年全従業員向けにeラーニングを実施し、児童労働のみならず、人権に関する基本的な学習を行っています。それとは別に階層別(新入社員や主任、課長層など)に行っている研修においても人権を研修テーマに含め、節目節目のタイミングで定期的に人権について考える機会をつくり、人権意識の向上を図っています。これらの取り組みにより、当社従業員における人権に関する理解を深め、差別やハラスメント、その他の人権侵害を発生させないよう、啓発活動を推進しています。

人権啓発研修の実績(2024年度)

研修の形態	受講者数
eラーニング	6,796名
階層別研修など	231名

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。

責任ある調達

考え方

当社は、お客さまに製品・サービスを安定的に提供するため、部品・材料の調達確保や持続可能な物流システムの構築を推進しています。その一環として、バリューチェーン全体でサステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、調達パートナーと当社の相互繁栄につながると考えています。その実現のため、サプライチェーンにおける調達パートナーの人権侵害や温室効果ガスの排出、供給ボトルネックの発生など、サプライチェーン上の調達リスクを可能な限り事前に把握・軽減し、サステナブル調達を推進しています。

取り組み・実績

柔軟かつ強靭なサプライチェーンの構築

部品・材料の調達確保のための具体的な取り組みとしては、①戦略在庫の保有 ②マルチソース化 ③あい路部材の切替等の調達施策により、災害等の不測事態にも対応できる柔軟かつ強靭なサプライチェーンの構築を推進しています。

調達パートナー向け行動規範の周知

当社は調達パートナー向けの行動規範である「日立グループサステナブル調達ガイドライン」に則った調達活動を推進しています。調達パートナーとの相互繁栄をめざし、サステナブル調達ガイドラインの配布や周知徹底を実施するなど、日立グループのサステナブル調達方針の浸透に向けて活動しています。

また、当社の調達パートナーのうち988社(2025年3月時点)と

は「日立グループサステナブル調達ガイドライン」および「日立グループグリーン調達ガイドライン」の遵守義務条項を含む調達取引基本契約書を締結しています。

- [「日立グループサステナブル調達ガイドライン」](#) ↗
- [「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](#) ↗

「日立グループ調達パートナー行動規範」の内容例

大項目	内容
1. 労働	<ul style="list-style-type: none"> ・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順守
2. 安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・機械設備の安全対策の実施 ・衛生設備、食事、および住居の提供
3. 環境	<ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス排出量の削減 ・廃棄物・排水の適切な管理
4. ビジネス倫理	<ul style="list-style-type: none"> ・公正なビジネス ・責任ある鉱物調達
5. マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の責任
6. 品質・安全性	<ul style="list-style-type: none"> ・製品安全性の確保
7. 個人情報、および機密情報の漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩防止策の策定

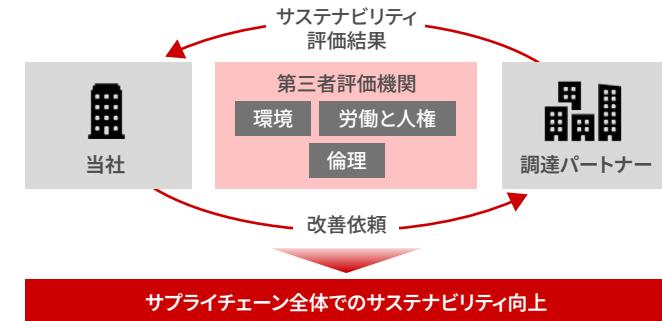
サステナビリティ調査・モニタリング

調達リスクマネジメントならびに調達パートナーとのエンゲージメント強化を目的として、第三者評価機関(EcoVadis)の①IQ Plusサービスによる全調達パートナーを対象とするサステナビリティリスク分析、②賛同を得た調達パートナー^{*1}を対象とするRatings/Vitalsサービスによるサステナビリティに関する意識や取り組み状況の調査・分析を実施しています。また必要に応じて第三者監査機関による調達パートナーの実地監査も行っています。

*1 2024年度の調査カバー率は、購入額ベースで全体の33%、2027年度までに調査カバー率を70%まで引き上げることを目標としています

- [EcoVadisについて](#) ↗

第三者評価プラットフォームを活用した調達パートナーとのエンゲージメント



調達パートナー向けホットライン

当社を含む日立グループでは、調達パートナーと誠実で公正な取引を推進するために、法令違反や人権侵害、環境破壊、紛争鉱物問題に関する懸念など、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外部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日アクセスが可能です。

サステナブル調達に関する社内教育の実施

当社は、サステナブル調達の実務を担う担当者の意識向上をめざし、さまざまな教育を実施しています。2024年度には、調達部門に所属する従業員に対して「日立GLSのサステナブル経営推進に向けて」、「人権デュー・ディリジェンス」のeラーニングなどの教育を実施しました。

環境負荷低減に向けた調達パートナーへの働きかけ

当社は、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(スコープ3 カテゴリー1)に関するGHG^{*1}排出量削減にも取り組んでいます。

その一環として、主要な調達パートナーと共同でGHG削減を推進するパートナープログラムを設け、2027年度までに50社の主要調達パートナーとGHG排出削減目標・計画を設定・共有することを目標として活動を進めています。^{*2}

*1 GHG(Greenhouse Gas):温室効果ガス

*2 2024年度にGHG排出削減目標・計画を設定・共有した調達パートナー数は20社

調達BCPの取り組み

当社では、災害等の不測の事態に柔軟に対応できるサプライチェーン構築の一環として、大規模地震等の発生時に影響調査を迅速に行うための調達BCP^{*1}管理システムに670社(2025年3月末時点)の調達パートナーを登録しています。

*1 BCP(Business Continuity Plan):事業継続計画

持続可能な物流システム構築

考え方

当社は、安定した製品の供給を実現するために、適正な在庫の維持やリスク分散による物流システムの構築に取り組んでいます。

また、社会課題の一つでもある不足する物流リソースの解決や、環境負荷低減に向け、他社との協創を推進しています。

推進体制

COO(Chief Operating Officer)のもと、当社内の事業企画・製造・営業部門を含む横断のプロジェクト体制により、物流改革を推進しています。

取り組み・実績

供給性確保のための物流システム構築

従来の配送ルートの見直しや、積載率の向上による自社内の輸送効率改善の取り組みに加え、販売店や他メーカーとの協創による倉庫の同床化や共同配送の取り組みを積極的に推進しています。

これらの取り組みをおし、お客さまに提供する物流の品質維持と環境変化への対応力向上を図るとともに、物流業界の課題解決に向けた最適なプラットフォームの構築を推進していきます。

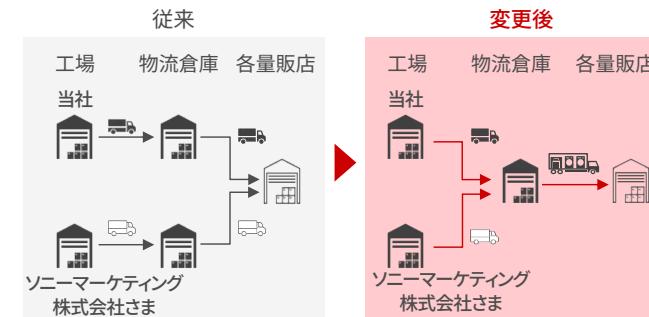
事例紹介 ソニーマーケティング株式会社さまとの協創

～国内家電市場における共同物流の取り組み

ソニー製品のマーケティングおよび販売を担うソニーマーケティング株式会社さまと当社は、国内の物流に関する社会的課題の解決や環境負荷の軽減をめざし、2024年4月から両社が持つ物流プラットフォームを相互利用した共同物流に取り組んでいます。

2024年4月から、まずは北海道における物流倉庫を統合し、各量販店の物流センターへの共同配送を開始しました。配送範囲の広い北海道において輸送車両台数を削減するとともに、より効率的な配送ルートを構築することで、環境負荷や運送ドライバーの負担軽減を実現しています。

その後、2025年4月には共同物流を首都圏エリア(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)と関西エリア(大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、兵庫県、和歌山県)でも開始し、そのエリアを拡大しています。



ソニーマーケティングおよび日立グローバルライフソリューションズ
国内家電市場における共同物流のエリアを拡大

顧客満足

考え方

当社は、お客さまとのコミュニケーションを大切にし、さまざまなタッチポイントにおいて、顧客満足向上に向けた取り組みを推進しています。

取り組み・実績

広告宣伝活動

当社は、当社の製品・サービスの広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守するとともに、社会全体への配慮が必要であると考え、日立グループが定める「広告宣伝物の表現ガイドライン」をもとに家電の事案を考慮して作成した当社版表現ガイドラインに沿って運用しています。

また、すべての広告宣伝の表示物において、第三者部門での文書審査を実施しています。

ソーシャルメディアの利用においても、日立グループで定める方針のもと、企業倫理と法令順守に根差した活動を行っています。日立グループ共通のソーシャルメディアに関するeラーニングを通じて、日立ブランドを守り、他者の権利を侵害しないよう、具体的な運用方法、リスク対策などについて従業員に啓発活動を行っています。

これらの取り組みを通じて正しい表示に留意しながら、製品や品質に関する広告宣伝活動を今後も展開していきます。

「日立家電メンバーズクラブ」の取り組み

日立の家電品をより長く快適にご利用いただくためのサービスをお届けする「日立家電メンバーズクラブ」の運営を行っています。「日立家電メンバーズクラブ」では、My家電情報を登録していくことで、取扱説明書などのサポート情報の閲覧や、修理申込、パーツ購入などを簡単に利用できるサービスを提供しています。また、使用製品の使い方やお手入れ方法など、登録いただいた製品のサポート情報の配信も行っています。定期的なアンケートによりお客さまのご意見を収集し、継続的にお届けするサービスの内容の改善を行い、会員の皆さんにより満足いただけるよう、取り組んでいます。

お問い合わせ窓口の取り組み

洗濯機や冷蔵庫などの家電品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご要望含め、2024年度は約187万件のご意見・ご要望・ご質問がコールセンター(お客様相談センター・修理受付センター)や、Webサイトのお問い合わせ窓口などを通じて当社に寄せられました。これらの情報のうち、対処または解決すべきものについては、必要な是正措置や再発防止策を講じており、その策定にはお客さまの声を積極的に取り入れています。対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客さまにより良い製品をご使用いただくため、お客さまからのご相談・ご質問・ご要望などの生の声をデータベース化し、Webサイトに掲載するFAQの充実などに取り組んでいます。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、当社内各部署との連携強化とお問い合わせ窓口・対応メカニズムの改善を進めています。

修理・サービス

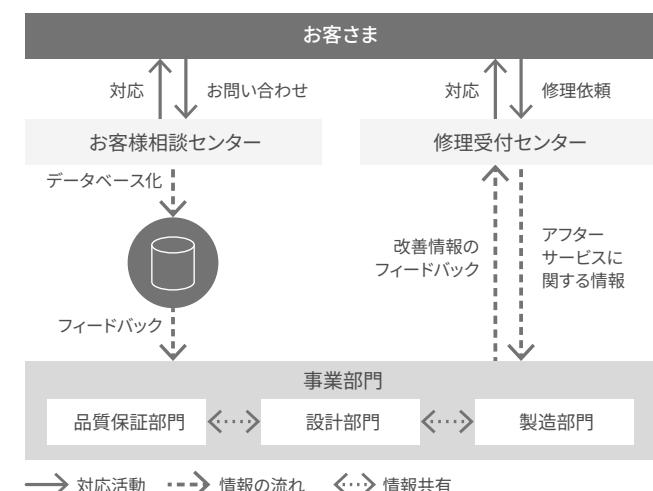
洗濯機や冷蔵庫などの家電品の修理依頼は修理受付センターで対応しています。修理受付には音声自動応答システムやWeb受付を導入し、24時間受付可能とすることでお客さまの利便性を向上しています。家電品の修理につきましては、約90カ所あるサービス拠点の全国ネットワークで対応しています。

また、修理対応後のお客さまを対象に「お客様修理サービスアンケート」を年間で実施し、その集計結果をもとにCS^{*1}研修会を開催するなど、さらなるサービス向上に努めています。

2024年度は、35,000件以上のアンケート回答をいただき、そのうち89.5%のお客さまにご満足いただいている結果となりました。

*1 CS (Customer Satisfaction): 顧客満足

お客さま問い合わせ対応フロー



コネクテッド家電のデータ活用による アフターサービス精度向上

コネクテッド家電^{*1}では製品稼働データを収集・蓄積・分析することでアフターサービスでの故障診断精度の向上とお客様の早期ご不便解消を図っています。また、市場で発生する懸念がある不具合に対し、早期に検出し、製品の品質改善にもつなげられるように取り組んでいます。

さらに、専用のアプリ^{*2}をとおし、ご使用されている家電品のご不便解消をサポートします。例えば、ご使用中のコネクテッド家電(冷蔵庫・洗濯機)の製品本体で不具合^{*3}が発生した場合に、同アプリ上で発生通知から修理のお申し込みまでワンストップでサポートする機能^{*4}を2024年12月より提供しています。

*1 コネクテッド家電は、インターネットとつながるスマート家電を表す当社の登録商標です

*2 「ハピネスアップ」は、日立の家電品をより便利に、安心して使える家事サポートアプリです。同アプリのご使用には、日立家電メンバーズクラブへの登録が必要です

□ 日立の家電をより便利に、安心して使える家事サポートアプリ「ハピネスアップ」

*3 製品本体の不具合とは、お客様までの対処方法が限られており、修理作業者による点検や修理が必要と思われる症状です

*4 「家電の救急アラート」

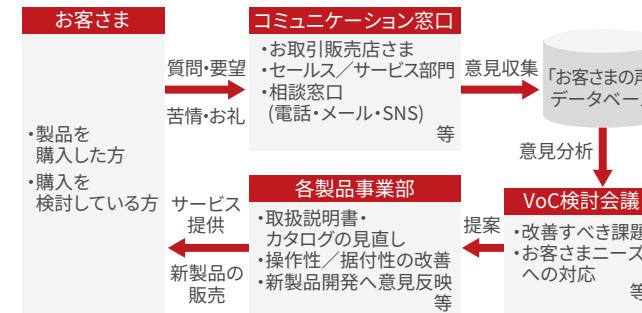
「お客様の声」を製品・サービスの改善につなげる活動

「お客様のQoL^{*1}向上」を目標に掲げ、製品開発と販売の強化に取り組むため、「お客様の声(VoC)^{*2}」を収集・分析し、製品・サービスの改善に役立てています。

お取引販売店様、セールスやサービス部門、コールセンター部門など、各コミュニケーション窓口でいただいたお客様のご意見やご要望は、VoCセンターで集約し、製品ごとに分析を行っています。分析結果は、商品企画部門、設計・品質保証部門、サービス

部門と共有し、定期的に検討会を開き、製品・サービスの改善につなげる活動を継続的に実施しています。

「お客様の声」を製品・サービスの改善につなげる活動



各製品事業部では、カタログや取扱説明書をよりわかりやすくするための改善を行って、お客様のご意見を製品仕様や設計に反映させることで、よりご満足いただけるような製品・サービスの実現をめざしています。

特に、新製品に関するお客様のご意見やご不満は迅速に収集し、社内関連部署と情報を共有するよう努めています。

*1 QoL(Quality of Life)

*2 VoC(Voice of Customer)

わかりやすい取扱説明書の改善活動

お客様に快適かつ安全に製品をご使用いただけるよう、取扱説明書の改善活動に取り組んでいます。

- 「お客様の声」から、製品の操作方法やお手入れ手順など、製品を使用する中でのお客様のお困り内容を分析し、改善すべき課題をもとに、取扱説明書の改善を図っています。
- 自社独自の「取扱説明書作成ガイド」を用いて、取扱説明書の作成方針や具体的な記述方法を定め、取扱説明書の品質向

上を図っています。

- 取扱説明書の文字やイラスト、写真だけでは伝わりにくい内容については、動画や音声、Webページ、スマートフォンアプリなどを用いて補完し、お客様により理解しやすい形で提供しています。
- 外部の専門機関と連携し、定期的にマニュアルの評価・診断を実施し、読みやすさ、わかりやすさ、最適なページ数の改善に取り組んでいます。

お客様の感謝の声「Happy Voice」の社内展開

製品の長期使用や機能・性能に関するお褒めの言葉、コールセンターや修理対応スタッフへのねぎらいの言葉など、お客様から感謝の声をいただくことがあります。

お客様の感謝の声は、「Happy Voice」として一元管理をし、社内イントラネットで展開しています。情報を共有することで、モノづくりへの意見反映、クレームの再発防止、接客時の成功事例展開などに活用するとともに、従業員のやる気・やりがいを醸成する活動として取り組んでいます。

優れた改善に対する社内表彰制度

「お客様の声」に応える優れた改善提案には、提案者に対して「VoC優秀賞」を授与しています。

また、操作性向上や機能改善など大幅な改善効果に寄与した改善内容には、改善に取り組んだ開発メンバーに対して「VoC改善賞」を授与し、貢献をたたえる制度を導入しています。

この制度は、VoC活動への理解を深め、参加意欲を促進し、優秀な内容に対して、「褒める」「たたえる」文化を根付かせることを目的として取り組んでいます。

社会貢献活動

考え方

当社は、バーパスにある「ひとりひとりに笑顔のある暮らし」と、「人と社会にやさしい明日」を実現することをめざして事業活動を展開しています。

さまざまなステークホルダーとの対話を重視しながら社会貢献活動に取り組み、従業員や退職者コミュニティによる多様なボランティア活動を推進しています。

取り組み・実績

従業員の社会貢献活動の支援

日立グループ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、当社でも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。

ライフサポート休暇制度の導入

当社は、ライフステージごとの休暇取得へのニーズをふまえ、仕事と家庭・キャリア開発・社会貢献の両立と、自律的な働き方を促進するための多目的有給休暇制度、ライフサポート休暇を2024年11月より導入しています。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、骨髓・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。

地域とのコミュニケーション

地域に根ざした事業所でありたいとの思いから、見学会を開催しているほか、地域の環境保全への貢献として、従業員による事業所周辺や近隣地域での清掃活動も定期的に行ってています。

事例紹介① 環境美化の取り組み

茨城県日立市の河原子海水浴場の清掃活動

2024年7月に、多賀事業所(茨城県日立市)の有志メンバーで、茨城県日立市にある河原子(かわらご)海水浴場の清掃活動を実施しました。多賀事業所の従業員など約150名が参加して、浜辺や遊歩道に落ちているごみを収集しました。

本清掃活動は毎年実施しており、2025年7月にも活動を実施しています。



清掃活動の様子(左:清掃活動の様子 右:収集したごみ)

□ 環境美化の取り組み:

茨城県日立市の河原子海水浴場で、清掃活動を実施

事例紹介② 生態系保全の取り組み

栃木事業所の近隣にある渡良瀬遊水地での清掃活動

2024年11月に、栃木事業所(栃木県栃木市)の有志メンバーで、事業所の近隣にある渡良瀬(わたらせ)遊水地の清掃活動へ参加しました。

本活動は、栃木県栃木市の開催で毎年行われている渡良瀬遊水地の環境保全活動で、今回栃木事業所からは従業員約30名が参加し、生態系保全のためにセイタカアワダチソウなどの外来植物を除去・収集しました。

2025年11月にも本清掃活動へ参加しています。



清掃活動の様子(左:外来植物の除去・収集 右:収集した外来植物)

□ 栃木事業所の近隣にある渡良瀬遊水地で、清掃活動を実施

未来を担う子どもたちへ学習の場を提供

栃木事業所(栃木県栃木市)の退職者コミュニティが中心となり「日立栃木理科クラブ」を2012年に発足。子どもたち(小学生)に理科の魅力を伝える「モノづくり教室」をボランティアで運営しています。

また、学生の工場見学や訪問学習^{*1}も受け入れています。本社(東京都港区)では、中高生をオフィスに招き、知りたいこと、疑問に思っていることにお答えするほか、会社として大切にしていることやこだわりをお伝えしています。

*1 訪問学習: 将来の職業について考えるキャリア教育の一環で行われているもの



訪問学習の様子

事例紹介①「日立栃木理科クラブ」による教育支援活動

当社は、当グループの退職者が2012年4月に設立した「日立栃木理科クラブ」を支援しています。「日立栃木理科クラブ」は、栃木県内において理科教育の普及と次世代育成を目的に活動する、地域密着型の教育支援団体です。主に日立グループのOB、OGを中心とした有志により構成されており、理科・科学技術に関する知識と経験を生かし、地域の小学生を対象とした体験型学習の機会を提供しています。3プロジェクトとして、「モノづくり教室」、「出前教室」、「水口ケット飛行大会」を開催しています。2024年度までの累計の開催数は283回、8,406名の方に参加いただきました。



「日立栃木理科クラブ」の活動風景

事例紹介② 多賀事業所の工場見学と安全教育

多賀事業所(茨城県日立市)では、毎年小学生の工場見学を受け入れています。洗濯機の生産工程等の見学とあわせ、「子どもの安全教育」も一緒に行っており、子どもが家電品を使用する際に、不用意にやってしまいそうな不安全行為(ドラム式洗濯機のドラムの中に入ってしまう[窒息のおそれ]、掃除機を人に向けて操作し髪の毛を吸ってしまうなど)の安全教育も実施しています。2024年度は計20校、977名の小学生に参加いただきました。



工場見学時における
「子どもの安全教育」

製品の安全・安心を守る活動

自治体や大学等と協力し、当社の品質保証部門の従業員によるさまざまな啓発・教育活動を毎年実施しています。

2024年は、高齢者への家電品使用時の安全意識を高めるための講演会、消防職員を対象とした家電品火災事故の分析技術を伝える研修、また、次世代育成として、品質保証の考え方を伝える講義を実施しました。

- ・埼玉県新座市老人会での「家電製品を安全にお使いいただくために」講演会(2024年10月)
- ・名古屋市消防局での「火災調査に関する実務研修会」(2024年6月)
- ・青山学院大学での「製品安全への取り組み」講義(2024年7月)

災害支援

当社は、災害が発生した際には、災害の規模に応じて速やかに連携し、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、被災地(災害救助法適用)について、見積り診断費無料、修理の場合の技術料半額対応等を実施しています。

その他社会貢献活動の取り組み事例

No. 主な活動事例 (2024年度実績)

- 1 清掃ボランティア活動(茨城県日立市他各地)
- 2 「パンポン^{*1}」の普及活動(茨城県日立市内小学校を巡回)
- 3 中学生、高校生による企業訪問対応
- 4 教員の栃木事業所訪問受け入れ
(一般財団法人 家電製品協会 省エネルギー対策委員会主催)
- 5 地域祭事・イベントへの協賛や社員の派遣
(茨城県日立市、新潟県新潟市他)
- 6 寄付活動、献血活動(各地)

*1 パンポン: 100年以上前に日立の工場で誕生し茨城県日立市を中心に親しまれている、テニスと卓球をミックスしたようなスポーツ

Governance ガバナンスへの取り組み

“誠実な企業運営で、持続可能な成長を”

私たちは、世界中にハピネスをお届けするために、
透明性の高い、責任あるガバナンスを推進します。
企業としての信頼性を高めることで、
社会への貢献を強化することをめざしています。

- 64 コーポレートガバナンス
- 65 企業倫理・コンプライアンス
- 68 リスクマネジメント
- 69 品質・製品安全
- 72 情報セキュリティ
- 75 知的財産

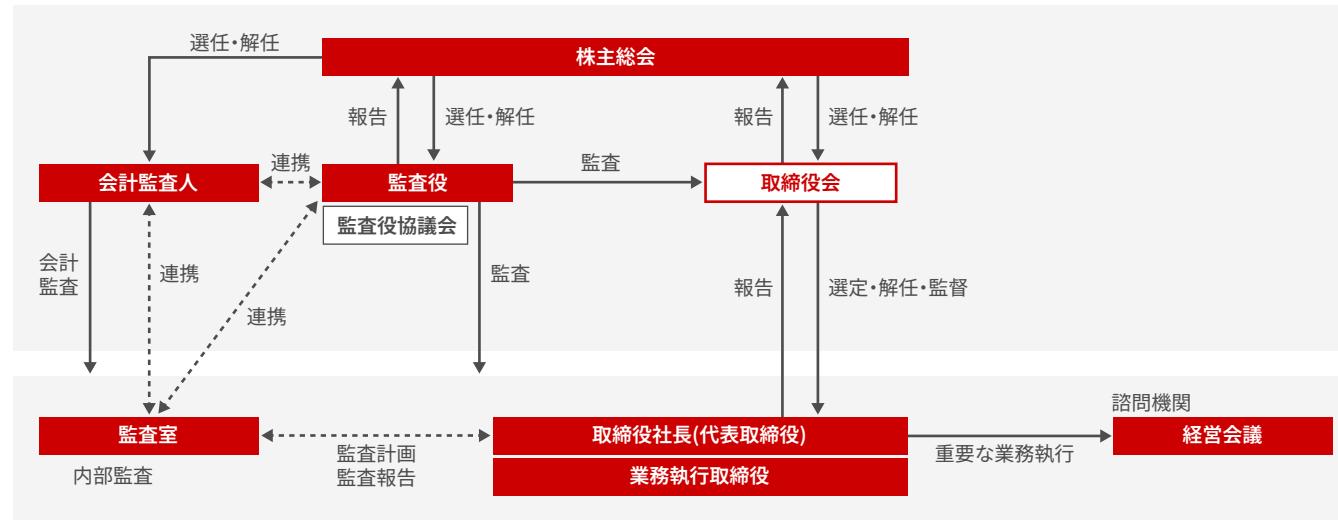
コーポレートガバナンス

考え方

当社は、「監査役設置会社」の形態を採用しています。取締役会は、内部統制システムの整備をはじめとする業務執行の決定機能とともに、取締役の職務執行の監督機能を担い、企業統治の基本的枠組みが適正、妥当かつ効率的に設計されていることを監視しています。監査役は、取締役の職務執行の全般を監査しています。

推進体制

コーポレートガバナンス体制



取り組み・実績

経営の監督機能と業務執行機能

取締役会は、代表取締役の選定等の法令で定められた事項や経営に関する重要事項の意思決定を行っています。取締役会の決議に基づき、業務執行取締役に権限委譲することにより、業務執行の適正化・迅速化を図っています。委譲された権限の範囲で、重要事項については、取締役社長の諮問機関である経営会議にて審議・承認のうえ、取締役社長が決裁することとし、多様なバックグラウンドを持つ取締役による闊達な議論や相互牽制を通じて適切な決定がなされるようにしています。

監督機関としては、監査役が選任されており、各監査役の意思疎通、意見交換、情報共有、共通事項の決定などを行う任意の調整機関として、監査役協議会を設置しています。監査役は、必要に応じて監査室等の内部監査部門や会計監査人と連携し、会社の業務執行を監督しています。

内部統制システム

当社は、当社及び子会社からなる企業集団の業務の適正を確保するための体制の整備につき、取締役会で内部統制基本方針を決議しています。当社は、取締役会、監査役による監査、内部監査などを通じて、内部統制システムの運用に関する重要な不備の有無、法令や経営環境の変化に応じた見直し要否などについてモニタリングを行っています。

企業倫理・コンプライアンス

考え方

公正で透明性の高い、誠実な経営の推進

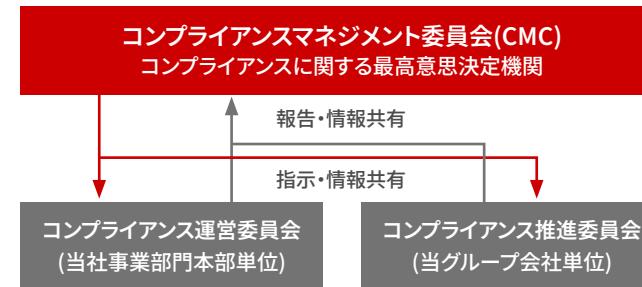
当社は、日立グループ共通で制定している「日立グループ企業倫理・行動規範」に基づき、以下の基本方針に従いコンプライアンスを推進しています。

- (1) すべての役員・従業員は、「基本と正道」「損得より善悪」を貫くことが社会・ステークホルダーの信頼の維持に必要不可欠であることを十分に理解し、コンプライアンスに根ざした事業活動を行う。
- (2) 取締役社長は、コンプライアンスへのコミットメントを表明し、率先垂範してこれを推進する。
- (3) 当社は、効率的・効果的なコンプライアンス体制の整備、規則類の制改定・教育・監査等の実施により、事業におけるコンプライアンス違反リスクの確認・評価・解消に努め、役員・従業員のコンプライアンス徹底を図る。

推進体制

当社では、取締役社長の率先垂範のもと、コンプライアンスに関する最高意思決定機関としてコンプライアンスマネジメント委員会を設置し、当社および当グループのコンプライアンスの徹底と推進強化を図っています。そして、リスクオーナー部門が各管理単位にコンプライアンス責任者を任命し、コンプライアンス運営委員会を設置し、当グループは各社のコンプライアンス推進委員会を通じて各コンプライアンス諸施策を当グループ全体に網羅・徹底しています。

推進体制



取り組み・実績

企業倫理・コンプライアンス文化の醸成

従業員啓発(役員研修／階層別研修／eラーニング等)

当社では、当社役員ならびにグループ会社役員に対し経営層に求められるコンプライアンスと題して研修を実施しています。また、従業員に対しては過去に発生させてしまった事案をもとに啓発資料を作成し、eラーニングでその理解と徹底を図っています。

2024年度実績

階層別研修 178名

テーマ別教育 1,098名

倫理コンプライアンス教育(eラーニングを含む)*1 7,784名

*1 eラーニングを受講できない従業員(直接員等)には、職場単位にてeラーニング教材を用いた集合教育、朝礼等での教育を実施しています

コンプライアンスニュースの月次発信

当社では、当グループ会社を含む全従業員に対し2020年1月からコンプライアンスニュースを毎月発信しています。身边に起こりうる違反事例を題材に、漫画を用いることでコンプライアンスというものを自分ごとと感じられるようにして、理解促進を図っています。

コンプライアンス月間の実施

当グループでは、2023年度より毎年10月を年間活動の振り返り月間と定め、幹部メッセージの発信や部内討議等を実施しています。



コンプライアンスニュース

啓発ポスター掲示

当グループでは、従業員の意識啓発のために、2023年度より啓発ポスターを所内に掲示しています。



啓発ポスター

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

当社は、ビジネスパートナーのコンプライアンス面のデュー・ディリジェンスとして、第三者機関のリスク管理システムを活用し、新規に取引を開始しようとするビジネスパートナーの社会的信用性、贈収賄・腐敗などに関するレビューテーションリスク評価を実施しています。これにより、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の未然防止や贈収賄、汚職などに対するリスク低減策を講じるなど、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。

また、すでに取引を実施しているビジネスパートナーを対象にしたスクリーニングを定期的に実施することにより、ビジネスパートナーにおいて取引開始後に生じた懸念についてもチェックし、継続的にリスクをモニターすることとしています。

「声を上げる」文化の醸成

当社では、コンプライアンス相談窓口、内部通報窓口、なんでも相談窓口(EAP^{*1}相談)を設置して、従業員に寄り添う体制を整備しています。

*1 EAP(Employee Assistance Program)

日立グローバルコンプライアンスホットライン (内部通報制度)

日立グローバルコンプライアンスホットラインは、第三者機関が運営する内部通報システムであり、日立グループの従業員およびその家族、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが利用することができ、24時間365日アクセス可能です。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、ハラスマ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。

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、その結果、コンプライアンスに関する問題が確認された場合は、対象者への指導や処分などの適切な是正措置を講じます。

深刻な違反事案については、直ちにCRMO(Chief Risk Management Officer)に報告されます。相談・通報案件の件数、傾向などについては、毎月、CRMOより監査役に報告し、必要な指示を受けています。

2024年度は、当グループ全体で計33件の相談・通報がありました。また、相談・通報以外の案件も含めて、2024年度中に51件の対応を完了し、そのうち18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。

贈収賄・腐敗防止

当社は、役員・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^{*1})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。

「日立グループ企業倫理・行動規範」、「日立グループ贈収賄・

腐敗防止規則」に加えて、贈答品・旅行・接待の提供・収受、寄付・政治献金、利益相反、取引先審査手続きに関する規程やガイドラインを整備しています。役員および従業員は、接待または贈答品を提供・収受する場合や、寄付または政治資金の提供(政治寄付)を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立グループの内部規則を遵守しなければならないことを定めています。また、公務員への接待、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・ペイメントの禁止や取引先審査手続きなども定めています。

さらに、腐敗行為のリスクを管理するための取り組みとして、(1)贈答品・旅行・接待の提供・収受、(2)ビジネスパートナーの起用、(3)寄付・政治献金、(4)事業買収・合弁事業・その他投融资の取引形態ごとに事前審査の手順を定め、実施しています。その際、トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公表している腐敗認識指数(CPI^{*2})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。

当社は、毎年全従業員を対象に実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして贈収賄・腐敗防止を取り上げています。同研修では、贈収賄・腐敗防止の徹底の観点から、贈答品・旅行・接待についても、より具体的な内容を盛り込んでいます。また、贈収賄・腐敗防止に関する日立グループ共通の教材を活用し、定期的な教育を実施しています。

*1 FCPA(Foreign Corrupt Practices Act)

*2 CPI(Corruption Perceptions Index)

表示品質の徹底・向上

当社は、2009年4月に冷蔵庫カタログ表示内容などについて景品表示法に基づく「排除命令^{*1}」を受けました。二度と同じ過ちを繰り返さないよう、社内でさまざまな活動を推進しています。

- ・広告宣伝物、ニュースリリースなど製品に関する表示物の文書審査を全数実施
- ・風化防止に向けた講演会などの教育実施

*1 現在の措置命令に該当

競争法遵守

当社は、「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

当社は、贈収賄・腐敗防止の取り組みと同様に、毎年実施している企業倫理・コンプライアンス研修の中で、主要テーマの一つとして競争法遵守を取り上げているとともに、関連する規則、運用基準の徹底に努めています。また、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。

反社会的取引およびマネーロンダリングの防止

HGCP(日立グローバル・コンプライアンス・プログラム)において、「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」は、特に重要なコンプライアンス規範の一つとして定められています。

当社では、すべての顧客や取引先を慎重に評価してから取引を行い、マネーロンダリングおよび反社会的取引の防止に努めており、「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に関するガイドライン」に基づき、当該活動に取り組んでいます。

新規取引開始時には、取引先審査を実施しています。また、贈賄防止の観点から、贈賄リスクについても併せて審査しています。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。さらに、従業員に対して反社会的取引防止に関する継続した啓発や教育を行っています。

輸出管理

「日立グループ企業倫理・行動規範」では、安全保障輸出管理の対応として、貿易関連法令や輸出管理のルールに従い、世界中で輸出入を行うことを規定しており、「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。

当社でもこの方針に則り、輸出管理委員会のもと、当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行っています。

また、従業員向けの教育として、毎年eラーニングによる研修を実施しています。

リスクマネジメント

考え方

当社業務の適正を確保するため、また、経営・事業を取り巻く環境変化のスピードが上がる中、早期にリスクに対応するために、マネジメント体制を整備しています。

推進体制

当社では、コンプライアンスリスクを含む、当グループにまたがるリスクを統括する機関として、CRMO(Chief Risk Management Officer)を委員長とする内部統制統括委員会を設置しています。2024年度は、10の委員会および事業本部で構成し、年間活動をとおして、検出したリスクに対し、網羅的なモニタリングを実施しています。

また、内部統制統括委員会では、内部統制システムの運用状況の評価を毎年実施しています。評価にて抽出されたリスクは、取り組むべき重点アクションとして掲げ、経営会議・取締役会で報告し、リスクへの対応を図っています。

取り組み・実績

グループガバナンスに関する取り組み

当グループのグループガバナンスの在り方、グローバル企業としてのグループガバナンスの重要性と各組織の責任・役割を「日立GLSグループガバナンスポリシー」で規定し、当グループの共通認識として浸透させることで、グループガバナンスを強化しています。また、当グループの一体経営を実現するために必要

な経営ポリシー、経営戦略、事業計画等に関する情報の共有を目的に、各グループ会社の社長により構成されるグループ会社社長会を年に1回開催しています。

財務リスクに関する取り組み

当社は日立グループの一員として、金融商品取引法(J-SOX)に基づく財務諸表の正確性・信頼性を確保するため、J-SOX委員会で決定した方針のもと、財務報告に係る内部統制の有効性を評価し、経営者に報告しています。

コンプライアンスに関する取り組み

2024年度の取り組みとして、利益相反規則等のコンプライアンス規則の策定・強化を行うとともに、毎年10月の「日立グループ企業倫理月間」の取り組みの一環として、経営陣メッセージの発信や従業員向け教育を実施しました。さらに、さまざまなチャネルを通じ日立グローバルコンプライアンスホットラインのPRを行い、Speak Up(声を上げる)文化の醸成に努めました。

2025年度は、全役員・従業員に対する倫理・コンプライアンス教育を継続して実施し、法令・社内規則違反を抑止する組織風土の確立に向けた活動を推進していきます。

事業継続への取り組み

生活を支える製品を製造・販売・保守・サービスするという社会的責任から、当社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^{*1})の充実に取り組んでいます。

地震、風水害等の大規模な災害が発生した場合などを対象

にして、重要事業の継続性をより高めるために2021年に当社、2022年には当グループ会社のBCPを整備しました。

CRMOを委員長とするBCP委員会の中に、「顧客支援」「生産復旧」「事業継続支援」各チームを編成し、BCP訓練等を通じBCPの実効性の維持・改善を図っています。

*1 BCP(Business Continuity Planning)

情報セキュリティに関する取り組み

当社は、巧妙化するサイバー攻撃によって増大する情報漏えいや操業停止などのリスクを踏まえ、価値創造とリスクマネジメントの両面からサイバーセキュリティ対策に努めることを重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、データプロテクションに取り組んでいます。

AIガバナンスに関する取り組み

日立グループのAI^{*1}リスクの統制方針に則り、当社は2025年6月にAIリスクの審査・管理を行う当社実行組織体としてCDO(Chief Digitalization Officer)、CRMOのもと、AI倫理委員会を設置しました。



*1 AI(Artificial Intelligence)

*2 CTO(Chief Technology Officer)

*3 CIO(Chief Information Officer)

品質・製品安全

考え方

日立グループは、創業の精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を大切にし、「品質、信頼性第一」を徹底しています。失敗を分析して徹底的に学ぶことをとおして、技術を発展させる「落穂拾い」の精神に基づき、品質保証活動に取り組んでいます。

「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 □](#)

推進体制

日立グループは、品質ガバナンス統制を徹底するため、事業部門内の品質保証部門を設計部門、製造部門から独立させ、お客様の安全と安心を第一に行動できる体制としています。

責任者・体制

当社でも、同様に、品質管理にはCQO(Chief Quality Officer)が経営の執行部門とは独立して設置され、製造の責任者であるCPrO(Chief Product Officer)と、営業・サービスを管掌するCMO(Chief Marketing Officer)らが中心となる品質確認を定期的に開催しています。

また、具体的なCS^{*1}活動では、日々修理サービスを提供するサービス部門と製品の品質や安全性を評価する品質評価部門、さらにお客さまの声やご要望を収集する営業部門が連携しています。これらの活動を通じて、製品の品質と安全性を確保するだけでなく、お客様の暮らしやQoL^{*2}を向上させる商品開発にも取り組んでいます。

*1 CS (Customer Satisfaction):顧客満足

*2 QoL (Quality of Life)

取り組み・実績

当社は、製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人財」の観点から品質保証強化活動を推進しています。「『未然防止』が品質保証の本分」という考え方のもと、「事故再発防止」にとどまらない「事故未然防止」活動を行っています。

「消費者志向自主宣言」

2019年に当社は「消費者志向自主宣言」を公開し、
 • 事業関連部門と品消法関連部門^{*1}の有機的な連携
 • 消費者・消費者関連団体への情報提供の充実
 • 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発
 等の取り組みを継続して行っています。

*1 品消法関連部門:品質保証部門、消費者・顧客対応部門、コンプライアンス関連部門の総称

[□ 「消費者志向自主宣言」 □](#)

サービス・ソフト・セキュリティ品質強化活動

日立グループは、事業規模が拡大するサービス・ソフト分野での

品質強化を図るため、品質強化活動や課題を共有するとともに、ソリューション部門が持つソフト開発力やノウハウをプロダクト系部門に展開し、高度化・複雑化するソフトの信頼性強化を図っています。

当社でも、デジタル技術を活用してコネクテッド家電^{*1}、IoT空調機器を通じたお客様サービスを強力に推進しており、サービス・ソフトウェアの開発力強化、品質強化に対応するため、デジタル品質保証部を設置し、サービス・ソフトウェア開発の品質強化を図っています。さらにITシステムの開発プロセス、技術ノウハウを組込みソフトウェア等の製品開発にフィードバックして製品の品質向上、IoTサービスの信頼性確保に取り組んでいます。

また、製品やサービスを安全・安心にご利用いただくために、IoT製品やデジタルサービスに対するセキュリティ確保の取り組みを行っています。ネットワークに接続されるIoT機器やシステムに対する脅威がますます高まっており、セキュアな開発プロセスの適用や利用するOSS(オープンソースソフトウェア)のぜい弱性対応等を迅速に進めることが求められています。当社では製品開発部門、品質保証部門、事業推進部門に跨るPSIRT^{*2}を設置し、全社的に製品・サービスのセキュリティ確保に関する活動を進めています。

*1 コネクテッド家電は、インターネットとつながるスマート家電を表す当社の登録商標です

*2 PSIRT(Product Security Incident Response Team)

技術法令の遵守

当社は、製品に関わる各国・地域の法規制および改正の動向、施行日などを社内に周知しています。また、各製品に関連する製品法令マップや、製品遵法マネジメントシステムによって法令遵守を図り、そのプロセスを継続的に改善しています。

製品・サービスの安全設計および 安全性モニタリングの徹底

当社は、製品・サービス開発の際は、お客様の生命・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。その際、設計(本質的安全設計)によるリスクの低減、保護手段(安全防護)によるリスクの低減、取扱説明書など使用上の情報によるリスクの低減の優先順位に基づき安全性を確保しています。また、関連する各製造事業所や研究所と連携した幅広い見地からのリスクアセスメントを実施しています。

品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証取得

当社は、品質マネジメントシステムに関する外部の審査機関による認証を受け、第三者による評価を事業活動の改善に生かしています。

製品の品質保証に関する取り組み(外部監査)

当社は、認証製品などを対象に、定期的に製品の安全性に関する外部監査を受けています。

認証を受けた製品にはマークが表示され、認証後も認証製品の定期的な外部監査を受けることで、品質維持の有効性が確認されています。

Sマーク:電気製品認証協議会が運営する第三者認証制度に基づき、第三者の認証を受けた電気製品に表示(外部監査の頻度:1回/年、監査対象:製品および各製造事業部の品質管理)

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

当社は、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。全従業員向けには、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、役員向けの研修でも品質保証をテーマに取り上げています。また、各種信頼性に関わる基礎講座から専門向けの技術講座までを毎年開催しています。各製造事業部でも、製造・品質保証・保全に関する技術の向上を図るなど、専門技術教育を行っています。

製品の安全性に関する事故発生時の対応

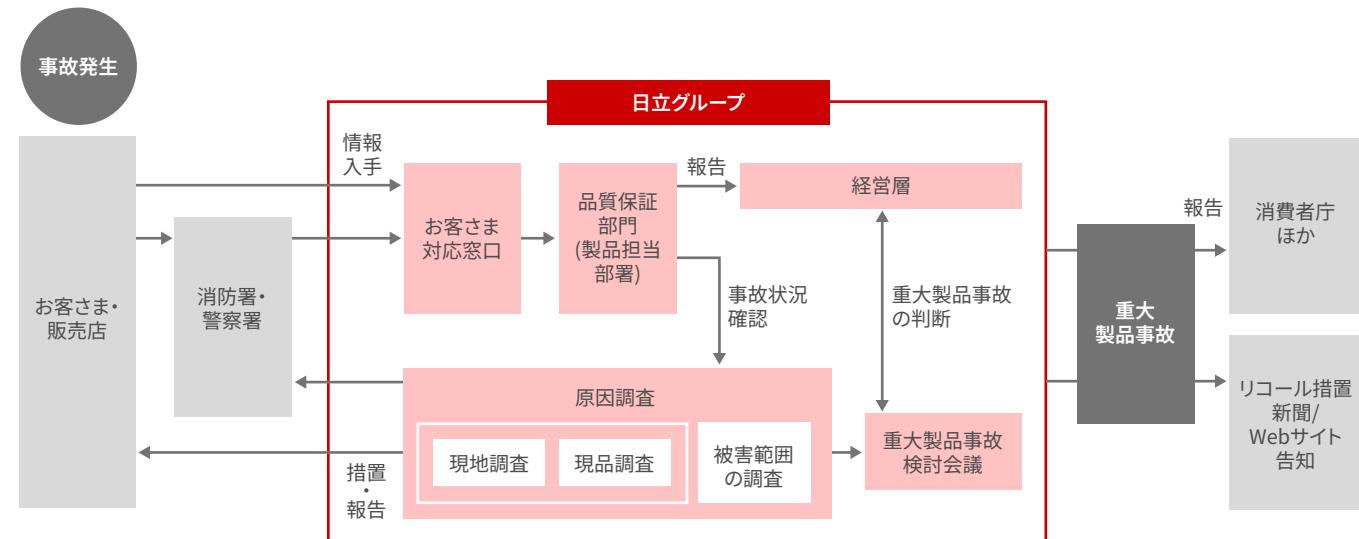
製品の安全性に関する事故発生時の対応

当社は、事故の発生時には、製品担当部署を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、「製品安全自主行動計画」に基づいて徹底的に議論し、製品の安全性を確保しています。

「製品安全自主行動計画」

重大な事故の場合は、速やかに日立・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様への情報開示を行うとともに、日立グループ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。



安全にご使用いただくために

取扱説明書に以下のような安全上のご注意を記載しています。

安全上のご注意記載例



あわせて、操作方法の要点を簡単にまとめた「カンタンご使用ガイド」などで安全情報が容易に目に入るようになり、Webサイト(日立家電品サイト・お客さまサポートページ)では、製品の使い方動画を掲載するとともに、「安全にお使いいただくためのお願い」と題し、製品の特異的な注意点を掲載し、注意喚起を行っています。

[日立家電品サイト・お客さまサポートページ](#)

品質向上活動の取り組み

事例紹介①

事業所^{*1}では、毎年5月と11月を「品質強調月間」と名付け、全従業員の品質・安全意識啓発のためのさまざまな取り組みを実施しています。具体的には、実際に製品を焼損させ、事故のおそれしさを実体感させるPS^{*2}事故実体感教育や不良を未然に発見した人の表彰制度、社内外の品質や安全に関する専門家による品質講演会の実施、PS事故語り部活動、職場間のPS相互監査などを実施しています。

これらにより、品質の向上と安全意識の啓発を図っています。

事例紹介②

新製品開発の際は試作品(量産先行品)を従業員、一部製品においては外部モニター員に使用してもらい、使い勝手や品質に関するご意見をいただくことにしており、積極的に製品改善に生かしています。事業所内の開発では分からぬ実使用状態(実据付環境)における問題点や不具合点を製品出荷前に見つけることとしており、実際に多数の改善につながっています。

事例紹介③

製品開発においては、取り扱う全製品において、PSリスクアセスメントの実施を義務づけ、安全性の向上に努めています。PSリスクアセスメント実施の際は、当社が独自開発したPS-PTA^{*3}手法を活用することとし、これが実施者に正しく理解され、確実に実行されているかの検証を、定期的に設計部門、品質保証部門合同の「PSリスクアセスメント実践検討会」にて確認しています。

事例紹介④

多賀事業所では、毎年小学生の工場見学を受け入れています。洗濯機の製造工程等の見学と合わせ、「子どもの安全教育」も一緒に行っており、子どもが家電品を使用する際に、不用意にやってしまいそうな不安全行為(ドラム式洗濯機のドラムの中に入ってしまう[窒息のおそれ]、掃除機を人に向け操作し髪の毛を吸ってしまうなど)の安全教育も実施しています。これら子どもの安全資料については、Webサイトにも掲載し、注意喚起を図っています。2024年度は計20校、977名の小学生に参加いただきました。

■ 社会貢献活動(P.62)

*1 多賀事業所(茨城県日立市)と栃木事業所(栃木県栃木市)

*2 PS(Product Safty): 製品安全

*3 PS-PTA(Product Safety-Potential Tree Analysis)

情報セキュリティ

考え方

当社はサイバーセキュリティ対策とプライバシー保護を重要な高い課題と捉え、「日立グループ情報セキュリティポリシー」^{*1}に則り、情報セキュリティ対策を推進しています。

*1「日立グループ情報セキュリティポリシー」:情報セキュリティ報告書

[日立の情報セキュリティ報告書](#)

推進体制

情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限を持つ情報セキュリティ統括責任者であるCIO(Chief Information Officer)は、当社のすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担っています。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、各種施策は、CIOを委員長とする情報セキュリティ委員会において決定し、情報セキュリティ推進会議などを通じて、当社事業所および当グループ会社に伝達されます。

また、情報セキュリティ推進者を設置し、各職場における情報セキュリティの徹底や従業員への教育などを行います。また、サイバー攻撃の対象範囲が拡大していることから、情報システム管理者のもとに、社内IT環境、開発・検証環境、生産・製造環境、オフィスの入退室などの物理セキュリティ環境における各責任者を設置しています。さらに、お客さまに提供する製品・サービス、取引先などのサプライチェーンのセキュリティを強化するため、製品セキュリティ責任者、調達セキュリティ責任者も設置しています。

情報セキュリティ推進体制



取り組み・実績

日立グループとしてサイバー攻撃早期検知のための脅威の監視や情報の取得を実施しているほか、当社としても社内利用機器へのEDR^{*1}導入、ぜい弱性対策状況の監視・フォローアップを実施する取り組みを行っています。

また、情報セキュリティ意識の向上・改善に向けた注意喚起を適宜、発信しています。

さらに、情報漏えい防止および情報保全のために情報セキュリティ委員会を設置し、ルールの整備・監査や従業員の教育・訓練を実施するとともに、職場単位でプライバシー情報を含めた個人情報の適切な取り扱いに努めています。

*1 EDR(Endpoint Detection and Response):コンピュータなどのエンドポイントデバイスにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム

情報セキュリティマネジメント

当社は、国際規格であるISO/IEC 27001をもとに、情報セキュリティマネジメントを構築しています。さらに、昨今のサイバー攻撃の激化を鑑み、米国政府基準SP800-171に対応した「情報セキュリティ対策基準」により、情報セキュリティの強化に努めています。本基準を含めた、情報セキュリティ・個人情報保護関連規則を当社および当グループ会社に展開しています。

情報漏えいの防止

当社は、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・利用し

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、多層防御などさまざまなIT対策を強化しています。

また、調達パートナー側からの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立グループの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。

情報セキュリティ教育の実施

当社は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。

そのほかにも、新入社員、新任管理職などを対象とした座学教育など、対象別・目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。

また、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、受信体験をとお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。

情報セキュリティマネジメントの評価とモニタリング

当社の全部門では、年に1回、個人情報保護および情報セキュリティの内部監査を実施しています。

当社の内部監査は、取締役社長から任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。

また、当社全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の

確認」の自主点検を1年に1回実施しているほか、重要個人情報を取り扱う業務部門では「個人情報保護運用の確認」を1ヵ月に1回実施するなど、運用状況を定期的に確認しています。

サイバーセキュリティ

サイバー攻撃手法の多様化に伴い、インシデントの発生源や影響が拡大する中、こうしたリスクに対応するため、当社は、これまでのOA(オフィスオートメーション)で利用する社内IT環境対策が中心であったセキュリティリスクマネジメントの範囲を拡大し、製品・サービスをつくり出すための開発・検証環境や生産・製造環境、サプライチェーンや製品・サービスの開発プロセスに対しても対象を広げ、事業のリスク低減に取り組んでいます。

サイバーセキュリティマネジメント

当社は、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、対策状況の定期的な確認を行い、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や運用に関する基準やガイドラインを整備し、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、日立グループとして定めている情報セキュリティ要求基準を共有し、連携してセキュリティを強化しています。

製品・サービスについては、製品・サービスのセキュリティを対策・維持するためのマネジメント指針を策定し、この指針に基づいた対応を進めています。また、ぜい弱性やインシデント

が発生した際の有事対応を行うために、製品・サービスに関するセキュリティ技術対応を担うPSIRT^{*1}を設置し、製品・サービスにおけるぜい弱性やインシデントレスポンスへの適切な対処を行っています。

さらに、3つのディフェンスライン(three lines of defense)のコンセプトに基づき、開発・検証環境、生産・製造環境、製品・サービスを対象に、セキュリティ対策を維持していくための仕組みの構築を実施しています。まず、第1のディフェンスラインとして、当社セキュリティ部門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、日立のセキュリティ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、日立の監査部門がモニタリング実施状況を確認します。

サイバーセキュリティ監視

世の中ではサプライチェーン攻撃やゼロデイ攻撃、ランサムウェア攻撃など多岐にわたるサイバー攻撃が確認されています。その中で、当社は、EDR^{*2}による機器の動作監視や、認証保護のための監視、攻撃対象領域の堅牢化のためのEASM^{*3}を実装し、サイバー監視強化を図っています。

日立のセキュリティオペレーションセンター(SOC^{*4})による24時間365日のセキュリティ監視を受けています。

*1 PSIRT(Product Security Incident Response Team)

*2 EDR(Endpoint Detection and Response):コンピュータなどのエンドポイントデバイスにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム

*3 EASM(External Attack Surface Management):インターネットなどの外部に公開されている、攻撃を受ける対象となりうる資産を把握し管理するためのシステム

*4 SOC(Security Operation Center)

データプロテクションの取り組み

デジタルテクノロジーの進展に伴いグローバルでのデータの利活用が急速に進む中、個人情報の保護や国境を越えたやり取りへの関心も高まっています。そのような環境の中、当社はお客様からお預かりした個人情報や、事業運営に関わる個人情報を確実に管理するため、個人情報保護の取り組みを重視しています。「安心・信頼を提供する」、「個人の権利を大切にする」という個人情報保護に関するビジョンを定め、グローバル社会の一員として個人情報保護に取り組んでいます。

個人情報保護の取り組み

当社は、「個人情報保護方針」を定め、役員および従業員に周知するとともに一般に広く公表しています。

また、当該方針に基づいて構築した、個人情報保護マネジメントシステムにより、個人情報の適切な管理、全従業員を対象とする教育および定期監査などを実施し、個人情報の保護に努めています。

事前の同意を得ずに、個人情報を第三者に提供することはなく、事前の同意をいただいた場合には、データを提供する第三者に対して、当社の個人情報保護方針の遵守を求めています。

□ 個人情報保護方針

プライバシーマークの取得

当社は、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマーク^{*1}を取得しています。

□ プライバシーマーク制度 | 一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC) □



プライバシー保護の取り組み

当社は、プライバシー保護対策に対する社会的要請から、プライバシー保護と個人データ活用を両立することで、より適切で高品質なサービスや製品を提供し、消費者をはじめとするステークホルダーとの信頼を醸成することをめざしています。

当社では、日立プライバシー保護(PIA^{*2})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、プライバシーに関わる問題の発生を防ぐための対策を講じています。

グローバルな個人情報保護関連法制度への対応

プライバシーリスクの高まりを受け、世界各国・地域で関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。当社は、法制度の遵守を徹底し、関連法制度や社会動向をモニタリングして、適切な措置を講じています。

日本国内では、改正個人情報保護法における漏えいなどの報告、本人への通知の義務化に対応し、万が一、個人の権利・利益を害するおそれがある漏えいが発生した場合には、速やかに個人情報保護委員会へ報告し、本人に通知します。

また、欧州一般データ保護規則(GDPR^{*3})をはじめとする、海外の関連法制度に配慮したグループ共通のプライバシー保護に関する行動規範を制定し、2022年4月より施行しています。

*1 プライバシーマーク:外部審査機関が適切に個人情報の安全管理・保護措置を講じていると認めた事業者に付与する第三者認証(付与機関:一般財団法人日本情報経済社会推進協会)

*2 PIA (Privacy Impact Assessment)

*3 GDPR (General Data Protection Regulation)

知的財産

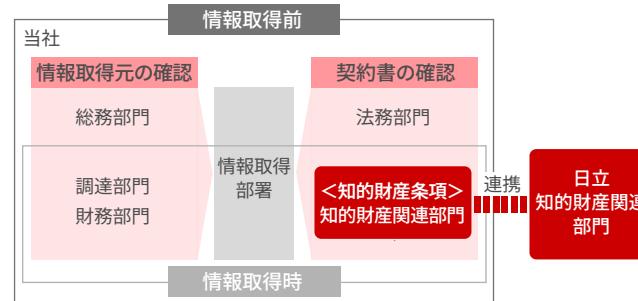
考え方

当社の知的財産活動は、日立の知的財産関連部門との連携を基盤に展開しています。一部業務を委託しながら、開発初期段階からの知的財産戦略の立案、特許出願の支援、教育活動に至るまで、知的財産の最大限の活用をめざした取り組みを推進しています。

推進体制

当社では、日立との連携に加え、社内の関係部門とも協力しながら、知的財産活動を積極的に推進しています。

推進体制



取り組み・実績

知的財産権の確保と尊重

当社では、設計・開発部門と知的財産関連部門、および日立の知的財産関連部門を中心に、関連部署が連携し、技術革新によって生み出された新技術を積極的に特許出願し、当社の権利を確保しています。また、当社製品に関連する他社の特許・意匠・商標などの知的財産権についても調査を行い、他社の権利を尊重しています。

パートナーシップ・サプライチェーンにおける知的財産共有

当社では、サプライヤーとの間で基本契約書を締結し、契約に基づく業務の実施により生じる知的財産権の帰属および、第三者の知的財産権を侵害しないことを契約条項として明記しています。

また、社外からの情報取得、例えば協創活動においては、契約履行に伴い発生する知的財産権の帰属について、協創先と事前に協議・調整を行い、関連契約書に知的財産権に関する条項を明記することで、権利関係の明確化を図っています。

これらの知的財産権に関する契約内容の確認は、法務部門と知的財産関連部門が密接に連携し、明確な役割分担と確認プロセスのもとで、適切に管理・運用されています。

さらに、社外情報の取得に際しては、情報取得管理システムを活用し、情報取得の開始前(契約締結前)および、情報取得の終了時に、部門横断的な確認プロセスを実施しています。

これらの取り組みにより、情報の不正取得、他社の知的財産権の侵害およびコンタミネーションを防止することで、パート

ナー企業等と当社の知的財産や情報を明確に区別し、持続可能な事業活動の推進に貢献しています。

知的財産を通した環境課題への取り組み

当社では、知的財産の創出と保護を重要な経営課題と位置づけ、設計・開発段階から知財関連部門と連携し、技術革新によって生まれる新技術を積極的に権利化しています。そのうえで、製品の基本性能を向上させるとともに、消費電力の削減など環境負荷の低減に取り組んでいます。さらに、複数の製品にまたがる^{*1}資源循環サイクルの構築を進めており、廃家電として回収された製品を素材として再利用する仕組みを、グループ会社(日立アプライアンステクノサービス株式会社、株式会社関東エコリサイクル)と連携して整備しています。これらの取り組みにより、知的財産を創出しつつ、持続可能な社会の実現に貢献しています。

*1 特定の製品から回収されたりサイクル素材を、異なる製品に適用しリサイクル素材を有効活用するための多様な設計・製造・リサイクル技術の構築を進めています

従業員の知的財産教育

当社では、これらの取り組みを支えるため、知的財産の創出・保護を推進する観点から、業務内容に応じて対象従業員を対象に年1回のeラーニングによる知的財産教育を実施しています。加えて、知的財産の創出・活用部署を対象に最新の知的財産情報や事例を紹介する特別講座を開催し、その内容をアーカイブ化して、講座終了後も教育資料として活用しています。

Data データ一覧

77 GRI内容索引

95 当社従業員データ



GRI内容索引

GRI 1,2,3

GRI 1:基礎

利用に関する声明 日立グローバルライフソリューションズ株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。

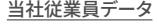
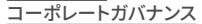
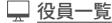
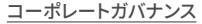
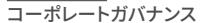
利用したGRI 1 GRI 1: 基礎 2021

GRI 2:一般開示事項 2021

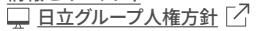
下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード	開示事項	要求事項	回答内容・掲載場所
2-1	組織の詳細	<ul style="list-style-type: none"> a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業を展開している国を報告する 	 会社概要  グループ会社・関連会社一覧
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	<ul style="list-style-type: none"> a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体からなるときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する <ul style="list-style-type: none"> i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項とマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違 	 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	<ul style="list-style-type: none"> a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する 	編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	<ul style="list-style-type: none"> a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のこときを説明する <ul style="list-style-type: none"> i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響 	省略理由:該当なし
2-5	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 <ul style="list-style-type: none"> i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する 	—
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを次の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する 	 会社概要  責任ある調達

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項		要求事項	回答内容・掲載場所
2-7	従業員	<ul style="list-style-type: none"> a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する(報告された数値が次のいずれに該当するかを含む) <ul style="list-style-type: none"> i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方 d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する 	 企業情報  当社従業員データ
2-8	従業員以外の労働者	<ul style="list-style-type: none"> a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 最もも多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかを記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する 	—
2-9	ガバナンス構造と構成	<ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 発言権が低いグループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量(コンピテンシー) viii. ステークホルダーの代表 	 マネジメント  コーポレートガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する(以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む) <ul style="list-style-type: none"> i. ステークホルダー(株主を含む)の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量(コンピテンシー) 	 役員一覧  マネジメント  コーポレートガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する 	 役員一覧  マネジメント
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> a. 持続可能な発展に関わる組織のバーバス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する 	 マネジメント  コーポレートガバナンス
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<ul style="list-style-type: none"> a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の従業員に移譲しているか b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する 	 マネジメント

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード	開示事項	要求事項	回答内容・掲載場所
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する	<u>マネジメント</u> <u>マテリアリティ</u>
2-15	利益相反	a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する	<u>マネジメント</u> <u>マテリアリティ</u>
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する	<u>マネジメント</u> <u>マテリアリティ</u>
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する	—
2-19	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスなどのように関連しているかについて説明する	—
2-20	報酬の決定プロセス	a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー(株主を含む)の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー(株主を含む)の投票結果を報告する(該当する場合)	—
2-21	年間報酬総額の比率	a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員(最高額の報酬受給者を除く)の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員(最高額の報酬受給者を除く)の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する	—
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明について報告する	<u>トップコミットメント</u>
2-23	方針声明	a. 責任ある企業行動の方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する	<u>環境への取り組み</u> <u>人財マネジメント</u> <u>インクルーシブな環境づくりの推進</u> <u>安全衛生</u> <u>バリューチェーンを通じた人権尊重</u> <u>責任ある調達</u> <u>企業倫理・コンプライアンス</u> <u>品質・製品安全</u> <u>情報セキュリティ</u>  

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード	開示事項	要求事項	回答内容・掲載場所
2-24	方針声明の実践	<p>a. 責任ある企業行動のための方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修 	マネジメント 環境ガバナンス 脱炭素社会の実現に向けて サーキュラーエコノミーの実現に向けて ネイチャー・ポジティブへの貢献 人財マネジメント インクルーシブな環境づくりの推進 安全衛生 バリューチェーンを通じた人権尊重 責任ある調達 社会貢献活動 コーポレートガバナンス 企業倫理・コンプライアンス リスクマネジメント 品質・製品安全 情報セキュリティ □ 日立グループ人権方針 ↗
2-25	マイナスのインパクトのは正プロセス	<p>a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する</p> <p>b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する</p> <p>c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する</p> <p>d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する</p> <p>e. 苦情処理メカニズムやその他のは正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する</p>	環境ガバナンス バリューチェーンを通じた人権尊重 責任ある調達 品質・製品安全 企業倫理・コンプライアンス
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<p>a. 個人が以下を行うための制度を記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する 	バリューチェーンを通じた人権尊重 責任ある調達 企業倫理・コンプライアンス
2-27	法規制遵守	<p>a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 <p>b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 <p>c. 重大な違反事例を記載する</p> <p>d. 重大な違反に該当すること、どのように確定したかを記載する</p>	—
2-28	会員資格を持つ団体	a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	□ 会社概要
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<p>a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか 	顧客満足 社会貢献活動 品質・製品安全 □ 消費者志向自主宣言
2-30	労働協約	<p>a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する</p> <p>b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する</p>	—

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRI 3:マテリアルな項目 2021

GRIスタンダード 開示事項	要求事項	回答内容・掲載場所
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	<p>a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか <p>b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する</p>	<u>マテリアリティ</u>
3-2 マテリアルな項目のリスト	<p>a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する</p> <p>b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する</p>	<u>マテリアリティ</u>
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	<p>a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する</p> <p>b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する</p> <p>c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する</p> <p>d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 <p>e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか <p>f. 講じた措置の決定(3-3-d)または措置の有効性の評価(3-3-e)で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する</p>	<u>マテリアリティ</u> <u>環境ガバナンス</u> <u>脱炭素社会の実現に向けて</u> <u>サーキュラーエコノミーの実現に向けて</u> <u>ネイチャーポジティブへの貢献</u> <u>人財マネジメント</u> <u>インクルーシブな環境づくりの推進</u> <u>安全衛生</u> <u>バリューチェーンを通じた人権尊重</u> <u>責任ある調達</u> <u>企業倫理・コンプライアンス</u> <u>品質・製品安全</u> <u>情報セキュリティ</u>

GRIスタンダード 項目別

GRIスタンダード 開示事項	要求事項	回答内容・掲載場所
GRI 101:生物多様性 2024		
101-1 生物多様性の損失止め、反転させるための方針	<p>a. 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針やコミットメント、ならびにそれらに「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の2050年ゴールおよび2030年ターゲットがどのように反映されているかについて記載する</p> <p>b. これらの方針やコミットメントが組織の活動内容および取引関係のどの範囲まで適用されているかを報告する</p> <p>c. 生物多様性の損失止め、反転させるための目標およびターゲット、それらに科学的合意が反映されているかどうか、基準年、ならびに進捗状況の評価に用いる指標を報告する</p> <p>a. 以下を説明して、ミティゲーション・ヒエラルキーをどのように適用しているかについて報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 生物多様性へのマイナスのインパクトを回避するための措置 ii. 回避できなかった生物多様性へのマイナスのインパクトを最小化するための措置 iii. 影響を受けた生態系の復元と回復のための措置(復元・回復の目標、ならびに復元・回復措置全体を通してステークホルダーがどのように関与しているかを含む) iv. 他の措置を実施した後も残る生物多様性へのマイナスのインパクト(残存インパクト)をオフセットするための措置 v. 実施された変革に向けた措置および追加的な保全措置 <p>b. 101-2-a-iiiを参照して、生物多様性に最も著しいインパクトを与える各拠点について次の事項を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 復元または回復の途中にある区域の面積(ヘクタール) ii. 復元または回復が完了した区域の面積(ヘクタール) <p>c. 101-2-a-ivを参照して、各オフセット措置について次の事項を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 目標 ii. 所在地 iii. オフセット措置の優良慣行の原則を適用しているかどうか、ならびにその方法 iv. オフセットが第三者による認証または検証を受けているかどうか、ならびにその方法 <p>d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点のうち、生物多様性管理計画がある拠点を列挙し、その他の拠点に管理計画がない理由を説明する</p> <p>e. 生物多様性および気候変動のインパクトを管理するために実施しているそれぞれの措置による相乗効果を高め、トレードオフを軽減する方法を記載する</p> <p>f. 生物多様性へのインパクトを管理するための措置により、ステークホルダーに対するマイナスのインパクトが確実に回避・最小化され、プラスのインパクトが確実に最大化されるように採用している方法について記載する</p>	<u>ネイチャーポジティブへの貢献</u>
101-2 生物多様性へのインパクトの管理		<u>ネイチャーポジティブへの貢献</u>

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項		要求事項	回答内容・掲載場所
GRI 101: 生物多様性 2024			
101-3	アクセスと利益配分	a. アクセスと利益配分(ABS)に関する規制と対策を確実に遵守するためのプロセスを記載する b. 法的義務に加えて、あるいは規制や対策がない場合に、アクセスと利益配分を推進するための自発的措置について記載する	—
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	a. 生物多様性に対し最も著しいインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を与える拠点やサプライチェーン上の製品・サービスを特定する方法を説明する	ネイチャーポジティブへの貢献
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	<p>a. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点の所在地と面積(ヘクタール)を報告する b. 101-5-aで報告された各拠点について、生態学的に影響を受けやすい地域やその近くにあるかどうか、これらの地域までの距離、およびそれらが以下に該当するかどうかを報告する i. 生物多様性にとって重要な地域 ii. 生態系の十全性が高い地域 iii. 生態系の十全性が急速に低下している地域 iv. 物理的水リスクが高い地域 v. 先住民族や地域コミュニティ、その他のステークホルダーに生態系サービスによる便益をもたらすうえで重要な地域 c. 101-5-aで報告された各拠点で実施する活動を報告する d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与えるサプライチェーンの製品やサービス、およびこれらの製品やサービスに関連する活動が行われる国や管轄区域を報告する</p>	生物多様性価値の高い地域およびその隣接地に事業所はないため該当しない
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	<p>a. 組織の活動が土地や海域の利用変化につながる、あるいはつながる可能性があると101-5-aで報告された各拠点について、以下を報告する i. カットオフ日または基準日以降に転換された自然生態系の面積(ヘクタール)、カットオフ日または基準日、および転換前後の生態系の種類 ii. 報告期間中に、集約的に利用されている生態系または改変された生態系が別の生態系に転換された土地と海域の面積(ヘクタール)、および転換前後の生態系の種類 b. 組織の活動が自然資源の採取につながる、あるいはつながる可能性があると101-5-aで報告された各拠点について、以下を報告する i. 採捕された各野生種の量、種類、絶滅リスク ii. 取水量および水消費量(単位:千㎘) c. 組織の活動が汚染につながる、あるいはつながる可能性があると101-5-aで報告された各拠点について、発生した各汚染物質の量と種類を報告する d. 101-5-aで報告された組織の活動が侵略的外来種の導入につながる、またはつながる可能性のある各拠点について、侵略的外来種がどのように導入されているか、あるいは導入される可能性があるかを記載する e. 101-5-dで報告されたサプライチェーン内の各製品・サービスについて、101-6-a、101-6-b、101-6-c、101-6-dで要求される情報を、国または管轄区域ごとに内訳を付して報告する f. どのようにデータが作成されたかを理解するのに必要な背景情報を報告する(例:適用した基準、方法論、前提条件)</p>	生物多様性価値の高い地域およびその隣接地に事業所はないため該当しない
101-7	生物多様性の状態の変化	<p>a. 101-5-aで報告された各拠点について、影響を受けた、またはその可能性がある生態系に関する以下の情報を報告する i. 基準年における生態系の種類 ii. 基準年における生態系の面積(単位:ヘクタール) iii. 基準年および当該報告期間における生態系の状態 b. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な背景情報(適用した基準、方法論、前提条件を含む)を報告する</p>	生物多様性価値の高い地域およびその隣接地に事業所はないため該当しない
101-8	生態系サービス	<p>a. 101-5-aで報告された各拠点について、組織の活動によって影響を受ける、あるいは受けける可能性のある生態系サービスおよび受益者を記載する b. 生態系サービスおよび受益者が、組織の活動によって受けている、あるいは受けける可能性のある影響を説明する</p>	生物多様性価値の高い地域およびその隣接地に事業所はないため該当しない

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 201: 経済パフォーマンス 2016**

201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。 データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する i. 創出した直接的経済価値:収益 ii. 分配した経済価値:事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値:「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。 また「著しい」と判断する基準も報告する	□ 企業情報
201-2	気候変動による財務上の影響、他のリスクと機会	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	—
201-3	確定給付型年金制度の負担、他の退職金制度	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。 また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)	—
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関(ECA)からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	省略理由:該当なし

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率(男女別)を報告する b. 組織の活動に携わる他の労働者(従業員を除く)の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	—

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016**

203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	<u>社会貢献活動</u>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	 <u>会社概要</u>

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合(地元で調達した商品やサービスの割合など) b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	省略理由:該当なし
-------	-----------------	---	-----------

GRI 205: 腐敗防止 2016

205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	・リスクアセスメント:70部署 ・腐敗関連の著しいリスク:該当なし
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員区分別、地域別に) c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。 腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に) e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)	<u>企業倫理・コンプライアンス</u>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	省略理由:該当なし

GRI 206: 反競争的行為 2016

206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例(終結しているもの、していないものの)の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果(決定や判決を含む)の主要点	省略理由:該当なし
-------	------------------------------	---	-----------

GRI 207: 税務 2019

207-1	税務へのアプローチ	a. 税務へのアプローチについての説明。次の事項を含む i. 組織に税務戦略があるかないか。ある場合、公開しているか、その戦略へのリンク ii. 組織内で税務戦略を正式にレビューおよび承認する ガバナンス機関 または業務執行取締役レベルの地位にある者、およびレビューの頻度 iii. 法令遵守へのアプローチ iv. 税務へのアプローチが組織のビジネス戦略および持続可能な発展戦略にどのように結び付いているか	—
207-2	税務ガバナンスおよびリスク管理	a. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの説明。次の事項を含む i. 組織内で税務戦略の遵守に責任を負う ガバナンス機関 または業務執行取締役レベルの地位にある者 ii. 税務へのアプローチがどのように組織に組み込まれているか iii. リスクを特定、管理、監視する方法を含む、税務リスクへのアプローチ iv. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの遵守状況をどのように評価しているか b. 税務に関連する組織の企業行動や誠実性に関する懸念を提起するためのメカニズムの説明 c. 税務に関する情報開示を保証するプロセスの説明。該当する場合、外部保証の報告書へのリンクまたは参照先	—
207-3	税務に関するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処	a. 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよびステークホルダーの懸念に対処するためのアプローチの説明。次の事項を含む i. 税務当局とのエンゲージメントに対するアプローチ ii. 税務政策(税制)に関する提言活動へのアプローチ iii. ステークホルダー(外部のステークホルダーを含む)の意見や懸念事項を収集・検討するためのプロセス	—

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項

要求事項

回答内容・掲載場所

GRI 207: 税務 2019

207-4

国別の報告

- a.組織の監査済み連結財務諸表に含まれる、または公式に提出される財務情報に記載されている事業体が、税務上所在するすべての税務管轄区域
- b.開示事項207-4-aで報告した税務管轄区域のそれぞれについて
 - i.所在する事業体の名称
 - ii.組織の主たる活動
 - iii.従業員数、およびこの数字の算定基準
 - iv.外部売上による収益
 - v.他の税務管轄区域とのグループ内取引による収益
 - vi.税引前損益
 - vii.現金または現金同等物を除く有形資産
 - viii.実際に支払った法人所得税
 - ix.損益に基づいて発生する法人所得税
 - x.税引前損益に法定税率が適用される場合に、損益に基づき発生する法人所得税と実際の納税額に差がある理由
- c.開示事項207-4で報告する情報の対象期間

—

GRIスタンダード 開示事項

要求事項

回答内容・掲載場所

GRI 301: 原材料 2016

301-1

使用原材料の重量または体積

- a.組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による
 - i.使用した再生可能でない原材料
 - ii.使用した再生可能原材料

「環境ビジョン」と環境長期目標

301-2

使用したリサイクル材料

- a.組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合

省略理由:入手困難なため

301-3

再生利用された製品と梱包材

- a.再生利用された製品と梱包材の割合(製品区分別に)
- b.本開示事項のデータ収集方法

「環境ビジョン」と環境長期目標
サーキュラーエコノミーの実現に向けて

GRI 302: エネルギー 2016

302-1

組織内のエネルギー消費量

- a.組織内における再生可能でないエネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する
- b.組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する
- c.次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)
 - i.電力消費量
 - ii.暖房消費量
 - iii.冷房消費量
 - iv.蒸気消費量
- d.次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)
 - i.販売した電力
 - ii.販売した暖房
 - iii.販売した冷房
 - iv.販売した蒸気
- e.組織内のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)
- f.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール
- g.使用した変換係数の情報源

「環境ビジョン」と環境長期目標

302-2

組織外のエネルギー消費量

- a.組織外のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)
- b.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール
- c.使用した変換係数の情報源

「環境ビジョン」と環境長期目標

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 302: エネルギー 2016**

302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位	—
		b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標	
		c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)	
		d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	
302-4	エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)	—
		b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)	
		c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠	
		d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
302-5	製品およびサービスの エネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)	—
		b. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠	
		c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	

GRI 303: 水と排水 2018

303-1	共有資源としての水との 相互作用	a. 取水、消費、排出の方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および組織が引き起こしたあるいは助長した、あるいは取引関係によって事業、 製品、サービスに直接結びつく水関連のインパクト(例: 流出によるインパクト) b. 評価の範囲、期間、使用したツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために用いた手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについて、以下を含めた記述。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホル ダーと協力しているか、また、著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織の水と廃水に関するマネジメント方法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政 策と地域の状況との関係に対する説明	「環境ビジョン」と環境長期目標 ネイチャー・ポジティブへの貢献
		i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準をどのように決定したか	
		ii. 組織内で作成された水質基準またはガイドライン	
		iii. 考慮した業種特有の基準	
303-2	排水に関連するインパクトの マネジメント	iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したか	ネイチャー・ポジティブへの貢献
		a. すべての地域からの総取水量(単位:千KL)、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳	
		i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水	
		b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量(単位:千KL)、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳	
303-3	取水	i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびiからivに記載された取水源ごとの総取水量の内訳	「環境ビジョン」と環境長期目標
		c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳	
		i. 淡水(総溶解固形分 $\leq 1,000 \text{mg/L}$) ii. その他の水(総溶解固形分 $> 1,000 \text{mg/L}$)	
		d. 適用した基準、方法論、前提条件など、どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報	

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項

要求事項

回答内容・掲載場所

GRI 303: 水と排水 2018

303-4	排水	a.すべての地域の総排水量(単位:千kL)、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳 <ul style="list-style-type: none"> i.地表水 ii.地下水 iii.海水 iv.第三者の水、および該当する場合は、他の組織の使用のために送った合計量 	「環境ビジョン」と環境長期目標
		b.すべての地域への総排水量(単位:千kL)についての次のカテゴリー別内訳 <ul style="list-style-type: none"> i.淡水(総溶解固形分 \leq 1,000mg/L) ii.その他の水(総溶解固形分 > 1,000mg/L) 	
		c.水ストレスを伴うすべての地域への総排水量(単位:千kL)、および次のカテゴリー別の総排水量内訳 <ul style="list-style-type: none"> i.淡水(総溶解固形分 \leq 1,000mg/L) ii.その他の水(総溶解固形分 > 1,000mg/L) 	
		d.排水処理を行う、優先的に懸念される物質。次を含む <ul style="list-style-type: none"> i.優先的に懸念される物質の定義の方法、および利用している国際規格、信頼できるリスト、あるいは規準 ii.優先的に懸念される物質の排出限度を設定する方法 iii.排出限度に違反した事業数 	
		e.適用した基準、方法論、前提条件など、どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報	
303-5	水消費	a.すべての地域での総水消費量(単位:千kL)	「環境ビジョン」と環境長期目標 ネイチャーポジティブへの貢献
		b.水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量(単位:千kL)	
		c.水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが特定された場合の水保管量の変化(単位:千kL)	
		d.どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このために用いた方法を含む	

GRI 305: 大気への排出 2016

305-1	直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ1)	a.直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による)	「環境ビジョン」と環境長期目標
		b.計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	
		c.生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による)	
		d.計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> i.その基準年を選択した理論的根拠 ii.基準年における排出量 iii.排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 	
		e.使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典	
		f.排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理)	
		g.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
		a.ロケーション基準の間接的なGHG排出量(スコープ2)の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による)	
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ2)	b.該当する場合、マーケット基準の間接的なGHG排出量(スコープ2)の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による)	「環境ビジョン」と環境長期目標
		c.データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	
		d.計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> i.その基準年を選択した理論的根拠 ii.基準年における排出量 iii.排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 	
		e.使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典	
		f.排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理)	
		g.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 305: 大気への排出 2016**

305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	a. その他の間接的なGHG排出量(スコープ3)の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	「環境ビジョン」と環境長期目標
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	脱炭素の実現に向けて
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	「環境ビジョン」と環境長期目標
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど))による i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 挥発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	ネイチャーポジティブへの貢献

GRI 306: 廃棄物 2020

306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。 i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか	「環境ビジョン」と環境長期目標 サーキュラーエコノミーの実現に向けて
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動 b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明 c. 廃棄物に関連するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス	「環境ビジョン」と環境長期目標 サーキュラーエコノミーの実現に向けて
306-3	発生した廃棄物	a. 発生した廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	「環境ビジョン」と環境長期目標 サーキュラーエコノミーの実現に向けて

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 306: 廃棄物 2020**

306-4

処分されなかつた廃棄物

- a. 処分されなかつた廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す
- b. 処分されなかつた有害廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を次の回収作業別に示す
 - i. 再利用のための準備
 - ii. リサイクル
 - iii. その他の回収作業
- c. 処分されなかつた非有害廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を次の回収作業別に示す
 - i. 再利用のための準備
 - ii. リサイクル
 - iii. その他の回収作業
- d. 開示事項306-4-bおよび306-4-cに記載されている各回収作業について、処分されなかつた有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量(トン)の内訳を示す
 - i. オンサイト
 - ii. オフサイト
- e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか

「環境ビジョン」と環境長期目標
サーキュラーエコノミーの実現に向けて

306-5

処分された廃棄物

- a. 処分された廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す
- b. 処分された有害廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を次の処分作業別に示す
 - i. 焼却(エネルギー回収あり)
 - ii. 焼却(エネルギー回収なし)
 - iii. 埋立て
 - iv. その他の処分
- c. 処分された非有害廃棄物の総重量(トン)と、その総重量の内訳を次の処分作業別に示す
 - i. 焼却(エネルギー回収あり)
 - ii. 焚却(エネルギー回収なし)
 - iii. 埋立て
 - iv. その他の処分
- d. 開示事項306-5-bおよび306-5-cに記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量(トン)の内訳を示す
 - i. オンサイト
 - ii. オフサイト
- e. データを理解するために必要な背景情報と、そのデータがどのように集計されたか

「環境ビジョン」と環境長期目標
サーキュラーエコノミーの実現に向けて

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

308-1

環境基準により選定した新規サプライヤー

- a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合

責任ある調達

308-2

サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置

- a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数
- b. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーの数
- c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)
- d. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合
- e. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由

責任ある調達

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 401: 雇用 2016**

401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)	<u>当社従業員データ</u>
401-2	正社員には支給され、 非正規社員には支給されない 手当	a. 組織のフルタイム従業員には標準支給されるが、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、 少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	<u>インクルーシブな環境づくりの推進</u>
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別) b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点まで在籍している従業員の総数(男女別) e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)	<u>当社従業員データ</u>

GRI 402: 労使関係 2016

402-1	事業上の変更に関する 最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 労働協約のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	—
-------	----------------------	--	---

GRI 403: 労働安全衛生 2018

403-1	労働安全衛生マネジメント システム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件によりシステムが導入されていることと、その場合は法的要件のリスト ii. リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づいてシステムが導入されていることと、その場合は標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動・職場についての理由説明	 <u>安全衛生</u> (日立サステナビリティレポート2025) [↗]
403-2	危険性(ハザード)の特定、 リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法(それらを実行する人の能力・力量(コンピテンシー)を含む)これらのプロセスの結果を使用 ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明(プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む)	<u>安全衛生</u>
403-3	労働衛生サービス	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	<u>安全衛生</u>
403-4	労働安全衛生における労働者の 参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	 <u>安全衛生</u> (日立サステナビリティレポート2025) [↗]
403-5	労働安全衛生に関する 労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	<u>安全衛生</u>

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 403: 労働安全衛生 2018**

403-6	労働者の健康増進	<p>a.組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかの説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b.対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明</p>	<u>安全衛生</u>	
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	<p>a.ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、軽減するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明</p>	<u>安全衛生</u>	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<p>a.組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i.システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii.内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii.外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b.本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 c.どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<u>安全衛生</u>	 (日立サステナビリティレポート2025) [↗]
403-9	労働関連の傷害	<p>a.すべての従業員について i.労働関連の傷害による死者数と割合 ii.重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii.記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv.労働関連の傷害の主な種類 v.労働時間 b.従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i.労働関連の傷害による死者数と割合 ii.重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii.記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv.労働関連の傷害の主な種類 v.労働時間 c.重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i.どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii.これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは助長したのか iii.管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d.管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e.上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f.本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 g.どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<u>安全衛生</u>	 (日立サステナビリティレポート2025) [↗]
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<p>a.すべての従業員について i.労働関連の疾病・体調不良による死者数 ii.記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii.労働関連の疾病・体調不良の主な種類 b.従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i.労働関連の疾病・体調不良による死者数 ii.記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii.労働関連の疾病・体調不良の主な種類 c.疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i.どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii.これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは助長したのか iii.管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d.本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 e.どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<u>安全衛生</u>	

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 404: 研修と教育 2016**

404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	<u>人財マネジメント</u>
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	<u>各種制度紹介</u>
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)	—

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(譬如マイノリティ、社会的弱者など)	<u>当社従業員データ</u> <u>インクルーシブな環境づくりの推進</u>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬の、男性の基本給と報酬に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別に) b. 「重要事業拠点」の定義	<u>当社従業員データ</u>

GRI 406: 非差別 2016

406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	—
-------	---------------	---	---

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	—
-------	---	--	---

GRI 408: 児童労働 2016

408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー(次の観点による) i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	<u>バリューチェーンを通じた人権尊重</u>
-------	---------------------------------	---	-------------------------

GRI 409: 強制労働 2016

409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して報告する i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	<u>バリューチェーンを通じた人権尊重</u>
-------	---------------------------------	--	-------------------------

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項**要求事項****回答内容・掲載場所****GRI 410: 保安慣行 2016**

- 410-1 人権方針や手順について
研修を受けた保安要員
- 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合
 - 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か

—

GRI 411: 先住民族の権利 2016

- 411-1 先住民族の権利を侵害した
事例
- 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数
 - 事例の状況と実施した措置(次の事項を含める)
 - 組織により確認された事例
 - 実施中の是正計画
 - 実施済みの是正計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果
 - 措置が不要となった事例

省略理由:該当なし

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

- 413-1 地域コミュニティとのエンゲージ
メント、インパクト評価、
開発プログラムを実施した
事業所
- 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合
 - 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価(ジェンダーインパクト評価を含む)
 - 環境インパクト評価および継続的モニタリング
 - 環境および社会インパクト評価の結果の公開
 - 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム
 - ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画
 - 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス
 - インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関
 - 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス

社会貢献活動

- 413-2 地域コミュニティに著しいマイナ
スのインパクト(顕在的、潜在的)
を及ぼす事業所
- 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所。次の事項を含む
 - 事業所の所在地
 - 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)

—

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

- 414-1 社会的基準により選定した
新規サプライヤー
- 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合

省略理由:該当なし

- 414-2 サプライチェーンにおける
マイナスの社会的インパクトと
実施した措置
- 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数
 - 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーの数
 - サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)
 - 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意した
サプライヤーの割合
 - 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプラ
イヤーの割合およびその理由

GRI 415: 公共政策 2016

- 415-1 政治献金
- 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額(国別、受領者・受益者別)
 - 現物支給を金銭的価値に推計した方法(該当する場合)

—

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

- 416-1 製品およびサービスの
カテゴリーに対する安全衛生
インパクトの評価
- 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合

製品安全の取り組み

- 416-2 製品およびサービス安全衛生
インパクトに関する違反事例
- 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による
 - 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例
 - 警告の対象となった規制違反の事例
 - 自主的規範の違反事例
 - 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる

製品安全の取り組み

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

GRIスタンダード 開示事項

要求事項

回答内容・掲載場所

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物(特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの) iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他(詳しく説明のこと)	製品安全の取り組み
		b. 重要な製品・サービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例	—
		b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション(広告、宣伝、スポンサー業務など)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例	—
		b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1	顧客プライバシーの侵害および 顧客データの紛失に関して 具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立	省略理由:該当なし
		b. 顧客データの漏えい、窃盗、紛失の総件数	
		c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	

下線のみの記載は本レポート内のページにリンクします。

当社従業員データ (2025年6月作成)

内容	区分	2024年度	単位	注釈
従業員数	合計	4,950		
	男性	4,011	人	
	女性	939		
平均年齢	合計	45.6		
	男性	45.6	歳	
	女性	45.6		
平均勤続年数	合計	18.1		
	男性	18.3	年	
	女性	16.9		
離職率	合計	1.5		
	男性	1.6	%	・当社から他社への出向者および休職者を含め、他社から当社への出向者を除いた在籍人員数(2025年3月末時点)に基づく ・自己都合退職者のみ対象
	女性	1.5		
在籍人員数および比率	合計	662	人	
	30歳未満	524(79.2)	人(%)	
	女性	138(20.8)		
在籍人員数および比率	合計	2,273	人	
	30歳～50歳	1,815(79.9)	人(%)	
	女性	458(20.1)		・当社から他社への出向者および休職者を含め、他社から当社への出向者を除いた在籍人員数(2025年3月末時点)に基づく
管理職人員および比率	合計	2,191	人	
	50歳超	1,787(81.6)	人(%)	
	女性	404(18.4)		
管理職人員および比率	合計	1,195	人	
	男性	1,165(97.5)	人(%)	
	女性	30(2.5)		
男性の賃金に対する女性の賃金の割合	全従業員	68.1		・全従業員は「無期雇用・フルタイム従業員」と「パート・有期雇用従業員」の合計です。また、「無期雇用・フルタイム従業員」は無期雇用かつフルタイムの従業員であり、「パート・有期雇用従業員」はパートタイムまたは有期雇用の従業員です
	無期雇用・フルタイム従業員	68.5	%	・適用する人事処遇制度において性別による差異はありません。管理職を含む上位の等級における男性の割合が高いこと、短時間勤務を行う従業員の割合が男性に比べ女性の方が高いこと等により、男女一人当たりの賃金に差が生じています。引き続き、女性従業員の管理職登用促進を含む、多様な視点の推進を取り組んでまいります
	パート・有期雇用従業員	63.8		
新規採用人数および比率	合計	134	人	
	男性	110(82.1)	人(%)	
	女性	24(17.9)		
役員層における女性人数および比率	女性	0(0)	人(%)	
	男性	22.7	%	・出産休暇・配偶者出産休暇取得率
	女性	100		・出産休暇・配偶者出産休暇を取得した従業員の総数/子が産まれた従業員の総数
育児休暇取得率	男性	28.8	%	・育児休暇を取得した従業員の総数/子が産まれた従業員の総数
	女性	100		
	男性	39.4	%	・育児休業等を取得した男性従業員÷当連結会計年度に子が生まれた男性従業員 ・育児目的休暇の取得者を分子に含む
障がい者雇用者数	合計	162	人	・2025年3月時点
障がい者雇用率	合計	3.17	%	・2025年3月時点

日立グローバルライフソリューションズ株式会社

経営戦略本部

〒105-8410

東京都港区西新橋二丁目15番12号 日立愛宕別館

TEL:03-3502-2111

<https://corp.hitachi-gls.co.jp/>