

IV CSR マネジメント

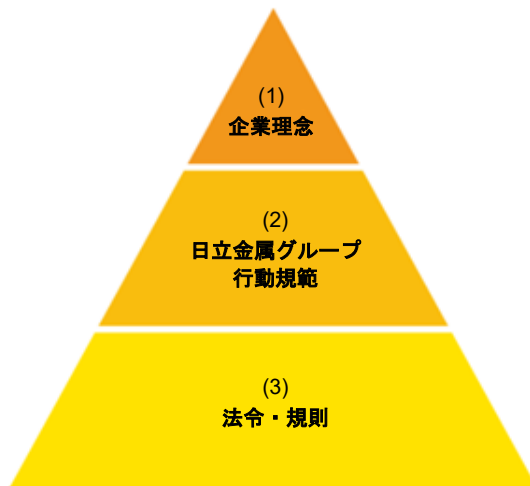
1. 日立金属グループの CSR

日立金属は、企業理念を起点に、持続可能な社会を支える高機能材料会社をめざしています。そして「事業活動において利潤を追求するだけでなく、さまざまなステークホルダーの要請に応え、社会の発展に貢献する」というCSR経営は、日立金属の企業理念にある考え方にまさに符合するものです。

日立金属グループは、本業を通じて社会に貢献することを基本方針として CSR 活動を推進しています。

(1) CSR を実践するための指針

日立金属グループでは、CSR を実践するための指針を以下のように体系付けています。



①企業理念は、日立金属グループの全ての企業活動を導くものであり、CSR 活動の原点でもあります。

②日立金属グループ行動規範は、企業理念、社是を礎に、日立金属グループのすべての役員・従業員の判断の拠り所や取るべき行動を定めたものです。社会に対し日立金属グループが成すべき方向性を宣誓するものであり、企業倫理としても機能しています。

③法令・規則は、企業活動を行う上で遵守すべき基本的かつ最低限のルールです。

日立金属グループでは、全ての役員および従業員が、日々の業務の中で法令・規則および「日立金属グループ行動規範」を守り、実践していくことで、社会的責任を果たし、経営理念を具現化していくことをめざしています。

(2) 日立金属グループのステークホルダー

日立金属グループの事業は、多様なステークホルダー(利害関係者)の皆さまとの関わりによって成り立っています。日立金属グループでは事業活動に特に関わりの深い主なステークホルダーを「お客様」「株主・投資家」「お取引先」「従業員」「社会・地域社会」ととらえ、これらのステークホルダーからの要請・期待に応え、社会の持続可能性に貢献することで、CSR活動を進化させていきます。

(3) CSR を推進するための体制

日立金属グループでは M&A 等により事業領域がグローバルに急拡大しており、社会的責任を果たす上で経営の基盤となるコンプライアンスの徹底が一層重要となっています。日立金属では他のコーポレート・事業部門から独立した組織である CSR 推進室が中心となり、事業に関わる関係各部門およびグループ会社とともに、ステークホルダーからの要請・期待に応えるべくコンプライアンスの課題解決を図っています。

これを達成するための組織として、グループリスクマネジメント責任者を設置し、グループ全体のコンプライアンス活動を統括するほか、事業本部にはコンプライアンス推進部を、グループ会社にはリスクマネジメント責任者をそれぞれ設置し、事業本部およびグループ会社が自律的にコンプライアンスに取り組む体制を整えています。また、他のコーポレート部門と協調して人権や環境問題などの社会的重要課題の解決に取り組んでいます。

(4) CSR 活動の取り組み実績と計画

①CSR 活動のフレームワーク

日立金属グループは2015年度以降、毎年、前年度に担当部門ごとに計画した目標・施策について、その実施結果に基づき自己評価しています。そして、自己評価を踏まえて目標・施策を設定する等ロードマップの形に再度落とし込み、実行するというサイクルを繰り返していくことで、経営品質を継続的に高めています。

②2021 年度の取り組み実績と 2022 年度計画

★★★ 目標達成 ★★ 目標 90%達成 ★ 目標未達

2021 年度の実施施策(計画)の一部を見直しています。

2021 年度の実施施策(計画)	2021 年度の実施施策(成果)	自己評価	2022 年度施策の計画
1. 組織統治			
<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関する会議を定期的開催し再発防止策の策定、情報共有を実施(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・マネジメント会議を半期ごとに開催し、事業に係るコンプライアンスやリスクに関する事象の分析、再発防止策の策定、情報共有を実施 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関する会議を定期的開催し再発防止策の策定、情報共有を実施(継続)
<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修を日立金属グループで実施(継続) 環境教育を本社および各事業所で実施(継続) 日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接員全員を対象に実施(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> オンライン方式のコンプライアンス研修を国内グループ間接員全員を対象に、e-ラーニングによるコンプライアンスコード教育を国内外グループの間接員全員を対象に実施(受講率 100%) 環境監査員養成研修実施(1回) 環境 e-ラーニング実施(受講率 97%) 日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接員全員を対象に 10~11 月に実施(連結ベースで 6,987 人が回答) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修を日立金属グループで実施(継続) 環境監査員養成研修を実施(1回以上) 環境 e-ラーニングを実施(継続) 資本再編に伴い、日立金属グループ共通の、新たな枠組みのエンゲージメントサーベイを導入
2. 人権			
<ul style="list-style-type: none"> 日立グループ全体の方針に沿った日立金属グループ人権方針に基づき、3年に1回は従業員全員が人権研修を受講 	<ul style="list-style-type: none"> 日立金属グループ全体における人権研修を計画に沿って実施(連結ベースで 14,150.人が受講) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 日立金属グループ全体における人権研修を計画的に実施(継続)
3. 労働慣行			
<ul style="list-style-type: none"> 一人当たりの年休取得日数 14 日以上の達成 ダイバーシティ採用比率 50%以上を目標(継続) 女性総合職比率 5%を目標(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> 平均年休行使日数は 15.2 日と目標達成。(但し行使者層に偏りに課題有り。) ダイバーシティ採用比率は 39%と目標未達 女性総合職比率は 6.3%で目標達成 	★★	<ul style="list-style-type: none"> 平均的年休行使日数 14 日以上(目標継続) ダイバーシティ採用比率 50%以上を目標(継続)
<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法一体型の行動計画を制定し、関連数値を積極的に社外公表する(継続) 女性管理職比率の向上(継続) 女性総合職の情報交換の場(日立金属女性フォーラム)を設定し、連携強化を図る(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度からの 3 カ年に向け一体型の行動計画を作成し社外公表。関連数値もできる限り広く公開 女性管理職比率は 1.8%(年度目標は達成) 異業種交流会や女性の管理職向け社外セミナーへの派遣 日立金属女性フォーラムは施策の報告性を見直すため未実施 	★★	<ul style="list-style-type: none"> 関連数値を積極的に社外公表する(継続) 女性管理職比率の向上(継続) 女性のキャリア支援のため若手女性に向けたフォーラム実施 男性の育休取得促進 管理職層に対するアンコンシャスバイアス研修の実施
<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の法定雇用率(2.3%)を上回る 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年度実績値は 2.36%となり目標を達成 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 法定雇用率 2.3%を上回る

3. 労働慣行			
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対する安全衛生監査を通じて、日立金属グループ安全衛生重点施策の活動や違法状況を確認するとともに、管理監督者への安全衛生教育を実施(継続) ・日立金属グループ全体でのストレスチェックの実施とフィードバックの強化(継続) ・健康経営の取り組み強化(継続) ・日立グループ事故調査制度の本格運用(災害分析・対策の強化) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ禍により現地での安全衛生監査は中止し、一部オンラインを活用したコミュニケーションを実施。またオンラインでの安全衛生教育も開始 ・ストレスチェックと結果フィードバックは日立金属グループ全体で継続実施 ・健康経営の取り組みでは、受動喫煙対策を推進し、禁煙プログラムによる支援や喫煙所の整備と喫煙タイム等の導入を実施 ・日立グループ事故調査制度については、全社的に活用がスタート、再発防止のため発生原因の分析、本質対策実施のプロセスを強化し運用強化中 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対する安全衛生監査を通じて、日立金属グループ安全衛生重点施策の活動や違法状況を確認 ・安全衛生教育として、ライン管理者、安全担当者への安全専門研修を実施、また一般従業員向けにオンラインによる動画教育を実施 ・日立グループ事故調査制度の本格運用(災害分析・対策の強化) ・日立金属グループ全体でのストレスチェックの実施とフィードバックの強化(継続) ・健康経営の取り組み強化(継続)
<ul style="list-style-type: none"> ・部長級人材からの選抜者の社外の経営幹部研修への派遣を再開 ・課長級人材に対するグローバルリーダー育成のための選抜型研修を実施(継続) ・新卒採用による一定数の人材確保。経験者採用は必要最低限の範囲で実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・部長級人材からの選抜者のうち8名を社外の経営幹部研修に派遣(8名中4名は(日立)経営研修に派遣) ・課長級人材に対するグローバルリーダー育成のための選抜型研修を実施 ・新卒採用による一定数の人材確保。経験者採用は21年度第2四半期より再開 	★	<ul style="list-style-type: none"> ・部長級人材からの選抜者の社外の経営幹部研修への派遣を継続。資本再編に伴い、(日立)経営研修以外の派遣先を新たに選定。 ・課長級人材に対するグローバルリーダー育成のための選抜型研修を実施(継続) ・新卒採用による一定数の人材確保。経験者採用は必要数を確保
4. 環境			
<ul style="list-style-type: none"> ・環境親和型重点製品の売上高比率*1(24%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境親和型重点製品の売上高比率(21.2%) 	★	<ul style="list-style-type: none"> ・環境親和型重点製品の売上高比率(23%)
<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量原単位の削減(基準年度(2010年度)対比6%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量原単位の削減(基準年度(2010年度)対比2.2%) 	★	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量の活動量原単位の削減(基準年度(2015年度)対比20%)
<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物・有価物等発生量原単位改善14%(基準年度(2010年度)対比) ・廃棄物埋立率(12%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物・有価物発生量原単位の改善(基準年度(2010年度)対比18.9%) ・廃棄物埋立率11.7(%) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物・有価物等発生量原単位改善33%(基準年度(2010年度)対比) ・廃棄物埋立率(11.5%)
<ul style="list-style-type: none"> ・化学物質の大気排出量原単位の改善(基準年度(2010年度)対比25%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・化学物質の大気排出量原単位の改善(基準年度(2010年度)対比33.72%) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・化学物質の大気排出量原単位の改善26%(基準年度(2010年度)対比)
5. 公正な事業慣行			
<ul style="list-style-type: none"> ・人権、環境対応の進展を受け、CSR調達ガイドラインの改訂を行い、周知に取り組む計画 	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年10月に「日立金属グループ サステナブル調達ガイドライン」を発行し、HPに掲載 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 社内「サステナブル調達ガイドライン」を周知し、新会社移行後に調達パートナー各社の遵守確認を計画

<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ教育を実施(継続) ・情報セキュリティ自己監査を実施(継続) ・個人所有パソコンの業務情報不保持のオンライン誓約の実施(継続) ・標的型攻撃メール模擬訓練の実施(継続) ・メール誤送信対策の実施(継続) ・欧州一般情報保護規則(GDPR)をはじめとした各国個人情報保護法への対応(継続) ・情報セキュリティ関連規則の改定 ・不正アクセス対策の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ教育を実施 ・情報セキュリティ自己監査を実施 ・個人所有パソコンの業務情報不保持のオンライン誓約の実施 ・標的型攻撃メール模擬訓練の実施 ・メール誤送信対策の実施(継続) ・欧州一般情報保護規則(GDPR)をはじめとした各国個人情報保護法への対応 ・情報セキュリティ関連規則の改定準備 ・不正アクセス対策の強化実施 ・PPAP 対策実施 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・日立グループ離脱に伴う情報セキュリティ管理運営体制強化 ・情報セキュリティ教育を実施(継続) ・情報セキュリティ自己監査を実施(継続) ・個人所有パソコンの業務情報不保持のオンライン誓約の実施(継続) ・標的型攻撃メール模擬訓練の実施(継続) ・メール誤送信対策の実施(継続) ・欧州一般情報保護規則(GDPR)をはじめとした各国個人情報保護法への対応(継続) ・情報セキュリティ関連規則の改定 ・不正アクセス対策の強化(継続)
6. お客様のために(消費者課題)			
<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な社会を実現する新製品・新事業の創出(全社研究テーマのタスク推進とテーマの選択)(継続) ・プロセス研究(AI・ロボティクスを活用した生産技術開発)(継続) ・国内外研究機関・顧客との協働・協創を推進(オープンイノベーション拡大)(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ・SBC*²テーマの推進(4テーマ継続推進、2テーマ新規開始、2テーマ開発完了) ・プロセス研究(AIとロボティクスを活用した高機能検査装置等の開発推進) ・国内外研究機関・顧客との協働・協創を推進(国内外の研究機関と共同研究を実施。省エネ製品・技術を開発) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・カーボンニュートラルや循環型社会の実現に向けた部材、技術の開発拡大、強化 ・持続可能な社会を実現する新製品・新事業の創出(SBCテーマのタスク推進とテーマの選択)(継続) ・プロセス研究(AI・ロボティクスを活用した生産技術開発の推進)(継続) ・国内外研究機関・顧客との協創の推進(オープンイノベーション拡大)(継続)
7. コミュニティへの参画およびコミュニティの発展			
<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民や地域文化とより密接に関わることができる社会貢献活動の検討(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所・工場が立地する地域を中心に地域貢献活動を実施(社会貢献実施額7千9百万円相当) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民や地域文化とより密接に関わることができる社会貢献活動の検討(継続)
<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人日立金属・材料科学財団への支援を通じた材料科学技術研究への寄与(継続) ・日本古来の製鉄法「たたら製鉄」操業の支援(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人日立金属・材料科学財団への支援を通じた材料科学技術研究への寄与 ・島根県奥出雲町にある「日刀保たたら」において、(財)日本美術刀剣保存協会が行う日本古来の製鉄法「たたら製鉄」操業の支援(操業場所および人材提供) 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人日立金属・材料科学財団への支援を通じた材料科学技術研究への寄与(継続) ・日本古来の製鉄法「たたら製鉄」操業の支援(継続)
8. CSR 活動の確認と改善			
<ul style="list-style-type: none"> ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)^{*3}への回答を拡充(継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への回答を実施 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への回答を拡充(継続)

*1 経営戦略上の伸長対象の製品で、かつ気候変動または資源循環等の環境課題解決に大きく貢献する製品

*2 Strategic Business Creation Project.全社事業開発制度①既存事業部門に属さない、または跨り領域の新事業創生②全社的に重要な新製品を対象とした戦略的な事業開発

*3 世界の機関投資家が連携し、企業に対して気候変動に関する情報開示を求めるプロジェクト

(5) 経済パフォーマンス

①創出、分配した直接的経済価値

下記ページをそれぞれご参照ください。

WEB 決算情報

<http://www.hitachi-metals.co.jp/ir/library/ifrs.html>

社会貢献活動 V 社会的側面の報告 2. 社会・地域社会とともに」(2) 2020 年度に実施した社会貢献活動

環境会計 VI 環境側面の報告 1. 環境マネジメント」(5)環境会計

2. コンプライアンス

(1) 基本的考え方

当社は、コンプライアンスへの理解を深めるため CSR ガイドブックを作成し、これを日立金属グループの全役員および従業員に配布するとともに、オンラインや eラーニング形式による定期的なコンプライアンス教育を実施しております。また、毎年 10 月を「日立金属グループ企業倫理月間」と定め、経営層を対象の中心とした社外講師によるコンプライアンス講義の実施をはじめ、コンプライアンス意識の醸成のためのさまざまな施策を展開しております。

(2) コンプライアンス啓発活動

①日立金属グループ企業倫理月間の実施

コンプライアンスの徹底のため、例年通り、10 月を「日立金属グループ企業倫理月間」と定め、コンプライアンス研修に加え、以下の施策を行いました。

- i)コンプライアンスの遵守につき、社長自らの言葉として「日立金属グループ企業倫理月間トップメッセージ」を役員および従業員に配信等により伝達しました。
 - ii)経営層を対象にしたコンプライアンス講義(社外講師)を実施しました。
(対象者:執行役などの経営幹部および本社・支社部長職)
 - iii)朝礼や部門ミーティングなど職場で利用できるコンプライアンスに関わる職場教育用資料を配信しました。
- IV) 従業員ならびに職場のコンプライアンスに対する意識状況、職場の風通しの良さや内部通報の認知度を把握するためコンプライアンス意識調査を実施しました。

②コンプライアンスに関する研修

毎年、日立金属グループの役員・従業員を対象に、コンプライアンス担当部門による、行動規範や競争法の遵守、贈収賄防止、反社会的取引防止、内部通報制度に関するコンプライアンス研修を実施しています。このほか、新人向け、階層別教育等においても、カリキュラムにコンプライアンスに関する研修を組み込んでいます。

No.	種別	名称	対象者
1	全社教育	コンプライアンス研修	日立金属グループ従業員
2		経営層向けコンプライアンス講義 (社外講師)	役員および本社・支社部長職
3		日立グループ コンプライアンス e-ラーニング	間接員
4	新規採用者向け教育	新入社員導入研修	新入社員
5	中途採用者向け教育	中途採用者研修	中途採用者

6	階層別教育	新任管理者研修	新任ライン管理者
7		海外赴任者研修	海外赴任者

(3) コンプライアンス監査

コンプライアンス担当部門が、監査室による日立金属グループを対象とした内部監査に同行し、法令や会社規則に対する違反の疑いがないかについてコンプライアンス監査を行いました。

また、コンプライアンスに関する自己監査をグループ会社において実施しました。

(4) 輸出管理

日立金属は、行動規範において「法を守り正道を歩む」を行動の基本とすることを謳っています。これに基づき、輸出管理においては「輸出関連法令を遵守し、国際的な平和および安全の維持に貢献する」を基本方針とし、「コンプライアンス・プログラム」（「安全保障輸出管理規則」等）の制定と厳格な運用を行っています。具体的には、全ての輸出貨物・技術について、輸出先の仕向国・地域、用途、顧客の審査を行った上で、法令に基づいて手続きを進めています。国内外のグループ会社もこの方針に則り適切な輸出管理を行うよう、輸出管理規則の制定、体制の確立について指導するとともに、教育の支援および内部監査を実施しています。

日立金属は、今後も国際的な平和および安全の維持に対する企業の社会的責任を果たすために、万全の取り組みを継続していきます。

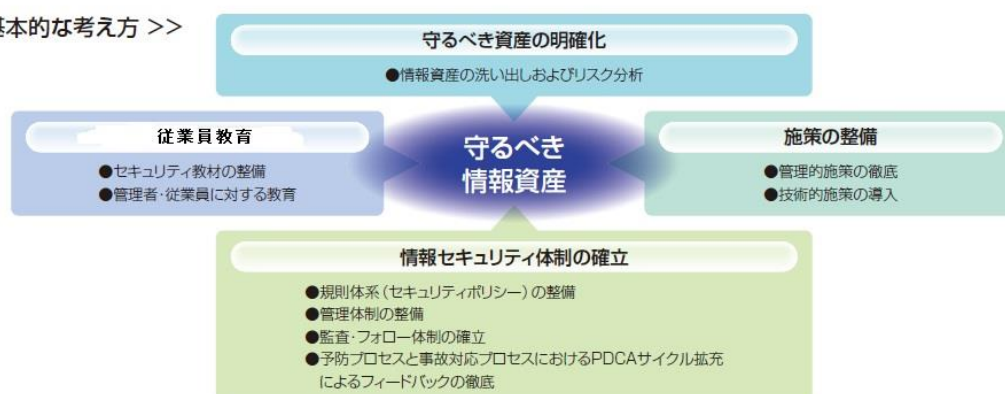
なお、2021 年度において日立金属グループによる輸出管理に関する重大な違反はありませんでした。

3. 情報の保護・管理

(1) 基本的な考え方

IT の利活用は企業の収益性向上に不可欠なものとなっている一方で、企業が保有する顧客の個人情報や重要な技術情報等を狙うサイバー攻撃は増加傾向にあり、その手口は巧妙化しています。個人情報をはじめ、企業情報を適切に管理、保護することは、企業の社会的責任としてますます重要となってきています。日立金属グループでは 2004 年 4 月に「情報セキュリティ基本方針」を、次いで 2005 年 1 月には「個人情報保護方針」を制定し、これらの方針に基づき個人情報保護/情報セキュリティ体制を確立し、情報セキュリティ対策に継続的に取り組んできました。

情報資産保護の基本的な考え方 >>



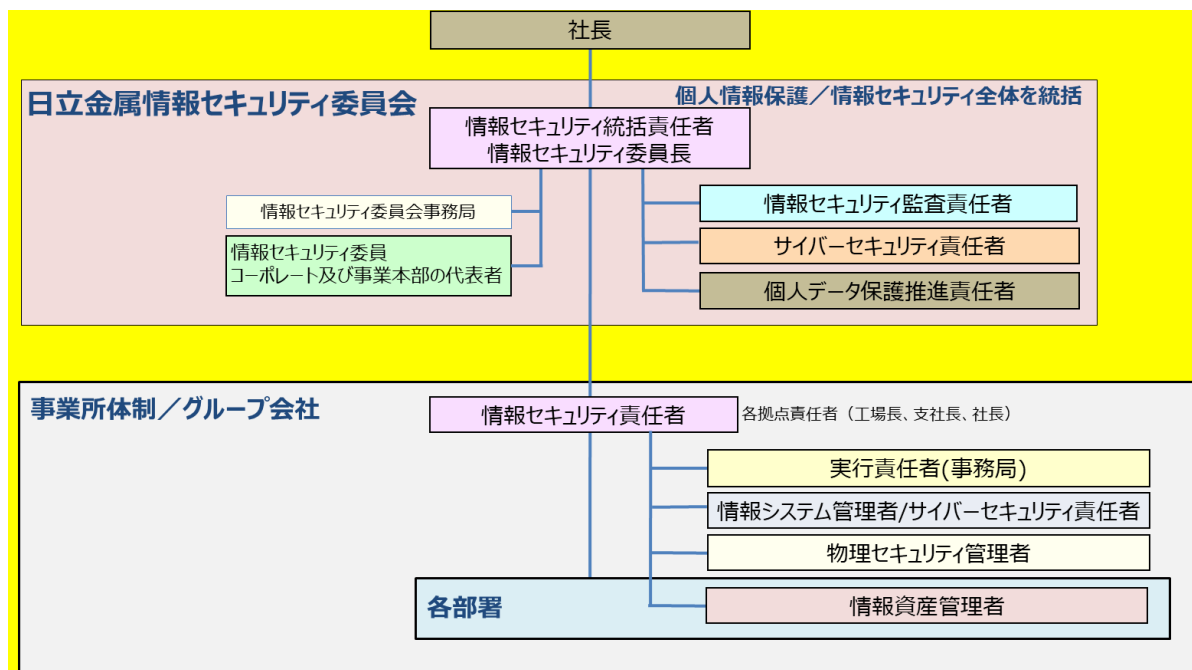
2016 年 1 月のマイナンバー利用開始に伴い、民間企業においても、人事総務部門においては従業員のマイナンバー、法務部門においては投資家のマイナンバー、調達部門においては個人事業主のマイナンバーを扱うことになりました。従いマイナンバー利用に伴い、個人情報保護方針ならびに個人情報管理規則およびその関連規則、細則、ガイドライン等を改訂する必要が生じてきました。一方、マイナンバーをはじめとする個人情報は、会社にとっては管理、保護すべき重要な情報資産でもあります。これまで情報セキュリティ基本方針を柱とする情報セキュリティ関連規則体系と、個人情報保護方針を柱とする個人情報管理規則体系の二本立てで運用し、組織は個人情報保護委員会と、情報セキュリティ委員会の二つの組織を便宜的に一つの組織として施策の推進を行ってきましたが、この機会に、一つの規則体系で運用し、組織も一本化することにしました。

2015 年 12 月にこれまでの情報セキュリティ関連規則体系と、個人情報管理規則体系に加え、秘扱文書取扱関連規則体系を一本化し、情報セキュリティマネジメント規則を柱とする情報セキュリティ関連規則体系に統合しました。

情報セキュリティへの取り組みの考え方は、①情報セキュリティ体制の確立、②守るべき資産の明確化、③従業員教育、④各種セキュリティ施策の整備の 4 つの視点からなり、おのおのに関する実施事項を着実に取り組んでいます。なかでも、予防体制整備と事故発生時の迅速な対応、従業員の倫理観とセキュリティ意識の向上に関しては、特に重視して取り組んでいます。また、日立金属が属する日立グループでは日立製作所の主導により、情報セキュリティマネジメントを推進し、グループ全体でセキュリティレベルの向上に取り組んでいます。

(2) 推進体制

2015年12月の関連規則の統合に伴い、個人情報保護／情報セキュリティ委員会を、情報セキュリティ委員会に改編しました。また2017年にはサイバー攻撃リスク増大への対応としてサイバーセキュリティ責任者、2020年には個人情報保護に関するコンプライアンス・リスク対応として個人データ保護推進責任者を設置し、情報セキュリティ委員会体制を強化しています。



(3) 情報システムのセキュリティ対策

標的型攻撃をはじめとした不正アクセスやコンピュータウイルス等外部からのリスクや、社内からの情報持ち出しや紛失・盗難、メールの誤送信等内部からのリスク、自然災害等さまざまなリスクに対する対策を計画的に実施しています。

また、2006年から継続的に実施している、日立金属グループのメールアドレスを所持する全従業員の個人所有パソコン等情報機器の業務情報の有無点検および削除を2020年度も行いました。併せて個人所有パソコン情報機器の業務情報不保持誓約書のWEB提出を実施しました。さらに2007年からは、お取引先に対しても同様の施策をお願いし、個人所有パソコンからの業務情報の漏えいを防止しています。2009年から業務情報の社外持ち出し防止対策として全ての社外メールに対してフィルタリングシステムを導入、また、高機能化が進む携帯電話やスマートフォン等の紛失に対する対策として携帯情報端末の管理につき見直しを行う等、情報漏えい防止対策の強化を図ってきました。また、メール誤送信対策としては、誤送信対策ソフトを日立金属グループのすべての業務用PCに導入しています。

サイバー攻撃への対策としては、2018年から検疫システムを導入し社内のコンピュータ機器の脆弱性対策を強化し、2020年にはEDR(Endpoint Detection and Response)を導入しエンドポイントセキュリティの強化を実施しています。

このような施策を実施しておりますが、2020年度は、メールの宛先間違いによるメールの誤送信事故が、残念

ながら日立金属グループ内で発生しました。しかし、顧客プライバシーの侵害や顧客情報の漏えいに至る事故はありませんでした。

(4) 従業員教育

毎年、情報機器を利用する全従業員(派遣者等を含む)に対して情報セキュリティ教育を実施し、個人情報をはじめとする情報の取り扱いや個人所有パソコンでの業務利用厳禁等、情報機器利用ルールの徹底を図っています。従業員教育は、2020年度からCOVID-19(新型コロナウイルス感染症)の感染拡大防止のため、巡回教育からe-ラーニングに方法を変更しています。また、昨今の巧妙な手口によりマルウェア感染リスクの高い標的型攻撃メールへの対策として標的型攻撃メール模擬訓練を継続して実施し、従業員一人ひとりのセキュリティ意識向上を図っています。

	国内外 e-ラーニング研修 ※e-ラーニング実施不可事業所は PDF 資料にて実施	標的型攻撃メール模擬訓練
実施時期	2021年8月～2022年3月	2022年1月～2月
対象	日立金属グループの従業員	日立金属グループのネットワークに接続された事業所の従業員

(5) 自己監査

毎年、個人情報保護／情報セキュリティ自己監査を実施し、規則の遵守状況をチェックして、不備に対して改善を図っています。2021年度は2021年12月～2022年1月に実施しました。

(6) 知的財産の保護と尊重

日立金属は行動規範として、「自社の知的財産を保護し、第三者の知的財産を尊重し、これらを効果的に活用して円滑な事業推進を図ります」と定め、これを実践しています。

具体的には、研究・開発・製造等において創造される知的財産の適切な保護と効果的な活用のために、従業員による職務上の発明・考案・意匠の創作に関する権利は、法律に定める手続きに則って制定された日立金属の規則に基づき会社が取得します。取得した権利は、事業のグローバル展開に応じて、国内外において知的財産権として取得・維持され、日立金属グループの持続的な成長を支える資産を形成しています。また、自社の知的財産権を侵害する行為に対しては、法的手段による権利の行使等適切な対策を講じています。

一方、他者の知的財産権については、これを侵害する事態を未然に防止し、円滑な事業推進を図るため、日立金属の規則により、新製品・新技術の研究・開発・設計等の段階において、国内外の他者の知的財産権を事前に調査しています。その上で、他者の知的財産権の使用が必要な場合には、ライセンスを取得しています。

また、従業員に対しては、自社および他者の知的財産の保護と尊重の意識を浸透させるため、知的財産に関する教育・研修を継続的に実施しています。

4. 人権尊重・国際規範の遵守

日立金属グループは、「日立金属グループ行動規範」および、それを補完する「日立金属グループ人権方針」において、人権の尊重について定め、事業活動に関わるあらゆる人びとの権利を尊重し、侵害しないように努めることを基本姿勢としています。2013年12月に「日立金属グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスをはじめ、適切な教育、当社が事業活動を行う地域や国の法令遵守など、国際的な人権の原則を尊重するための方策を追求していくことを明確に定めています。「日立金属グループ人権方針」の実践とともに、役員や従業員への啓発活動やホットラインの設置などを継続的に取り組み、人権侵害が発生しない企業風土づくりを推進しています。

計画的に人権意識を高めるために、e-ラーニングによる人権教育や階級別教育などを定期的実施しています（2021年度連結ベース人権関連研修受講者数14,150名）。また、「日立金属グループ人権方針」が全ての活動に組み込まれるよう、各種ハラスメント相談窓口を設置しています。

事業活動がグローバルで急速に進展する中、宗教や国籍の違い、障がいの有無、性別などにより人権の侵害が起こらないよう人権意識の向上と対策を推進していきます。また、グローバル人権リスクマネジメント強化の一環として、2021年4月に「人権リスクマネジメント推進コミッティー」を組織しており、「強制労働・移民労働」を優先課題として活動を行っています。