

価値創造を支える基盤

日立金属グループは、企業活動が社会に与える影響に責任を持ち、さまざまなステークホルダーからの要請に向き合うことで、社会にとっての「信頼できるパートナー」をめざしています。

この章では、コーポレート・ガバナンス体制、多様な人材の活躍推進、CSR活動、環境活動についてご紹介します。

Contents

- 47 コーポレート・ガバナンス
- 56 多様な人材の活躍推進
- 58 CSR基本方針
- 60 CSR活動の取り組み実績と計画
- 62 CSRに配慮した調達
- 63 人権尊重と国際規範の遵守
- 64 環境活動の報告と実績

コーポレート・ガバナンス



ガバナンスのご報告

取締役会長 高橋 秀明

2016年度からスタートした2018年度中期経営計画では、基盤強化と成長戦略を両輪で推進することで、世界トップクラスの高機能材料会社を実現し、長期にわたり持続的な発展をめざしています。初年度となる2016年度は、「ポートフォリオの継続的な刷新」「オーガニックグロース」といったアクションプランを着実に実行し、成長の基盤づくりを進めました。

こうした中、2017年4月に平木明敏が、執行役社長に就任したことを、まずご報告いたします。執行役社長の交代と役員体制の一新を行うことで、変革と挑戦を加速し、高機能材料会社として、日立金属をさらに飛躍させます。平木は、技術動向に深い知見を持ち、CTOとしてモノづくり改革やR&D改革など社内カンパニー横断の活動で成果を上げてきました。また、社内カンパニーのプレジデントやグループ会社の社長など経営者としての経験もあり、全社の総力を結集して2018年度中期経営計画を実行するには適任の人物であることから、取締役会として執行役社長に選定いたしました。

当社はコーポレート・ガバナンスを経営の重要課題であると

認識し、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を2015年12月に策定・公表しました。このガイドラインに沿って、これからもステークホルダーの皆さまに質の高い情報開示をタイムリーに実施するとともに、建設的な対話を通じて得た経営に対する客観的な評価と視点を企業活動へ反映し、持続的成長と企業価値の向上を図っていききたいと考えています。

2017年5月、6月に行った取締役会の実効性に関する分析ではオープンな雰囲気での活発な議論がなされ、取締役会全体の実効性が確保されていること、役割遂行に必要な情報を得る機会が増えていること、事業監督に関する議論が活発になされていることが評価されました。現在、取締役会は女性1名を含む3名の社外取締役を加えた8名で構成されていますが、独立社外取締役の幅広い知見と多様な視点をこれまで以上に取り入れ、経営の透明性と独立性の向上に向けてコーポレート・ガバナンス体制の充実を図っていききたいと考えています。今後も、社内外の取締役との連携を深めるとともに、執行側との活発な議論を通じて持続的な成長と企業価値の向上に努めていきます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営の透明性、健全性および効率性を確保し、ステークホルダーの期待に応え、企業価値を増大させることがコーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の最重要課題の一つであると認識しています。このため、経営の監督機能と業務執行機能が、おのおの有効に機能し、かつ両者のバランスのとれた組織体制を構築することが必要であると考えています。また、タイムリーで質の高い情報開示を行うことがコーポレート・ガバナンスの充実に資するものと考え、決算内容にとどまらず、

定期的に個別事業の内容や中期経営計画の開示を行っています。コンプライアンスについては、コーポレート・ガバナンスの根幹であるとの認識のもと、単に法令や社内ルールの遵守にとどまらず、法と正しい企業倫理に基づき、社会の一員であることを自覚した企業行動をとることとしています。

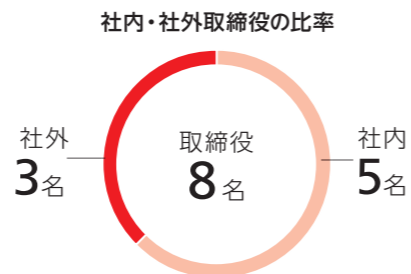
なお、当社は、上記の内容を具体化した行動指針を制定し、役員および従業員がとるべき行動の具体的な基準としています。

ガバナンス体制の概要

組織形態	
指名委員会等設置会社	
取締役関係	
定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8名
社外取締役に係る事項	
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名
各種委員会	
委員会の構成	指名委員会、報酬委員会、監査委員会
委員会の人数	指名委員会4名、報酬委員会・監査委員会各5名
執行役関係	
執行役の人数	13名
独立役員関係	
独立役員の数	3名

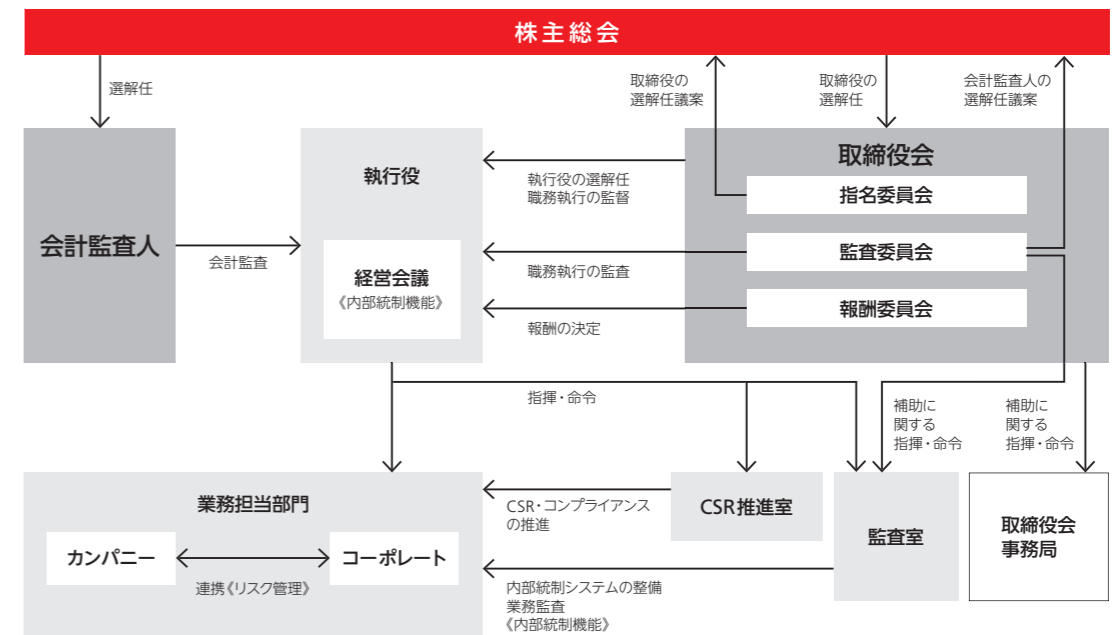
コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

- 商法上の「委員会等設置会社」に移行(2003年6月)
- 独立役員たる社外取締役を2名から3名に増員(2016年6月)



会社の企業統制の体制等

コーポレート・ガバナンス体制の模式図



各委員会の委員構成および委員長(議長)の属性

役位	氏名	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
取締役会長	高橋 秀明	◎		○
社外取締役	五十嵐 将	○	○	○
社外取締役	岡 俊子	○	○	○
社外取締役	島田 隆	○	○	○
取締役	鎌田 淳一		○	
取締役	中村 豊明			
取締役	蓮沼 利建		◎	
取締役	平木 明敏			◎

※◎委員長 ○委員

当社は、指名委員会等設置会社の機関構成をとっています。この体制のもとで取締役8名(うち女性1名)のうち3名の社外取締役を選任し、会社法の規定に基づき指名委員会、監査委員会および報酬委員会を設置しています。指名委員会は、4名の委員(うち3名は社外取締役)、監査委員会および報酬委員会は、それぞれ5名の委員(うち3名は社外取締役)で組織しています。各委員は取締役会の決議により定めています。

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する権限等を有する機関です。

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任および解任等に関する議案の内容を決定する権限等を有しています。

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬の内容の決定に関する方針およびそれに基づく個人別の報酬の内容を決定する権限等を有しています。

なお、取締役会および委員会の職務の執行を補助するため取締役会事務局を設置し、取締役会および委員会の担当者を置いています。

監査委員会監査組織の状況

監査委員会を組織する委員は、計5名です。監査委員会は、取締役および執行役の法令・定款違反、経営判断の妥当性、内部統制システムの相当性の監査ならびに会計監査を担っています。監査委員会の職務の執行は取締役会事務局の監査委員会担当者が補佐しています。この監査委員会担当者は、執行役からの独立性を確保するため他の業務執行部門の職位を兼務し

ないこととしています。監査委員会は、通常監査として、年間の監査実施計画および監査方針を作成し、これに基づき重要事項の報告聴取、監査委員による各事業所等および各グループ会社への往査等の手段により監査を行っています。また、取締役および執行役の法令・定款違反の行為等が見込まれる場合は特別監査を実施することとしています。

会計監査人の状況

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、次のとおりです。なお、その指示により、必要に応じて新日本有限責任監査法人に所属する公認会計士およびその他が、会計監査業務の

執行を補助しています。当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士12名、その他33名です。

公認会計士の氏名等	所属する監査法人
業務執行社員 大内田 敬	新日本有限責任監査法人
業務執行社員 葛貫 誠司	新日本有限責任監査法人

(注)継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しています。

取締役・執行役に関する事項

取締役の機能および役割

当社では、取締役会決議事項を取締役会規則に規定しており、それらは会社法上の取締役会の専決事項(経営の基本方針、内部統制システムの整備に関する基本方針等の決定、執行役の選解任、代表執行役の選定・解職等)に加え、剰余金の配当、新

株・新株予約権の発行、ならびに一定の規模を超える財産の取得・貸借・処分、債務保証、組織再編等の事項です。これら以外の事項については執行役社長にその決定を委任しています。

社外取締役の機能および役割、会社との関係

社外取締役は、取締役会の構成員および指名、監査、報酬の各委員会の委員として活動しています。豊富な経験と高度な知識を有するとともに社会一般の規範に精通し、より広い視野に立って当社の経営における意思決定および監査機能の強化ならびに効率性の向上に寄与しています。

当社は、各社外取締役について、当社からの独立性は確保されていると考えており、東京証券取引所に対し、全員を独立役員として届け出しています。

当社は社外取締役五十嵐将氏が過去に在籍していた会社と

の間で取引がありますが、その取引規模は当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインにおける社外取締役の独立性の判断基準に照らして極めて僅少であり、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断しています。

社外取締役岡俊子氏および島田隆氏については、記載すべき事項はありません。

各社外取締役と会社との関係については、下記「社外取締役の独立性の判断基準」に照らして独立性を判断しています。

社外取締役の独立性の判断基準は、日立金属コーポレートガバナンス・ガイドライン第15条(社外取締役の独立性の判断基準)に定めています。ガイドラインは、当社のWEBサイト(<http://www.hitachi-metals.co.jp/ir/ir-csr.html>)に掲載しています。

取締役の経歴および各会議体への出席状況 (2017年6月27日現在)

※2016年6月～2017年5月の各会議体への出席状況について記載しています。



取締役会長
高橋 秀明

2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回
指名委員会 2回/2回
報酬委員会 4回/4回

1978年 4月 株式会社日立製作所 入社
2005年 4月 株式会社日立ビルシステム 代表取締役 取締役社長
2007年 4月 株式会社日立製作所 執行役常務
2011年 4月 日立電線株式会社 代表執行役 執行役社長 兼 CEO
2011年 6月 同社代表執行役 執行役社長 兼 CEO 兼 取締役
2013年 6月 当社 取締役
2013年 7月 代表執行役 執行役副社長 兼 取締役
2014年 4月 代表執行役 執行役社長 兼 取締役
2017年 4月 取締役会長(現任)

選任理由

株式会社日立製作所の経営者ならびに当社および日立グループ企業の社長を務めた経験を有することから、同氏を取締役会の構成員とすることにより、その豊富な経験と高度な知識を生かすことで、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、取締役に選任しました。



社外取締役
五十嵐 将

2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回
指名委員会 2回/2回
監査委員会 16回/16回
報酬委員会 4回/4回

1973年 4月 株式会社ブリヂストンタイヤ(現 株式会社ブリヂストン)入社
1981年 9月 ユタ大学 客員助教授
1982年 8月 鈴木自動車工業株式会社(現 スズキ株式会社)入社
2003年 4月 同社 四輪技術第二統括部長
2003年 6月 同社 取締役
2008年 12月 株式会社浅沼技研 取締役
2009年 2月 KPIT Cummins Infosystems Ltd.(現 KPIT Technologies Ltd.)顧問(現任)
2010年 7月 G.D.R.研究所 代表(現任)
2010年 10月 KPIT Infosystems Inc. 取締役(現任)
2016年 6月 当社 社外取締役(現任)

選任理由

自動車業界における国際的製造企業の経営者としての豊富な経験と高度な知識を、社外取締役としてより客観的な立場で当社の経営に反映していただくことが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、社外取締役に選任しました。



社外取締役
岡 俊子

2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 14回/15回
指名委員会 2回/2回
監査委員会 15回/16回
報酬委員会 4回/4回

1986年 4月 等松・トウシュロスコンサルティング株式会社(現 アビームコンサルティング株式会社)入社
2000年 7月 朝日アーサーアングラーセン株式会社 入社
2002年 7月 デロイトトーマツコンサルティング株式会社(現 アビームコンサルティング株式会社)入社
2002年 9月 同社 プリンシパル
2005年 4月 アビームM&Aコンサルティング株式会社 代表取締役社長
2008年 6月 ネットイヤーグループ株式会社 社外取締役
2014年 6月 アステラス製薬株式会社 社外監査役(現任)
2015年 6月 株式会社ハピネット 社外監査役(現任)
2016年 4月 PwCアドバイザリー合同会社 パートナー
2016年 6月 株式会社岡&カンパニー 代表取締役(現任)
当社 社外取締役(現任)
三菱商事株式会社 社外取締役(現任)

選任理由

コンサルティング会社の経営者としての豊富な経験と高度な知識を、社外取締役としてより客観的な立場で当社の経営に反映していただくことが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、社外取締役に選任しました。



社外取締役
島田 隆

2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回
指名委員会 2回/2回
監査委員会 16回/16回
報酬委員会 4回/4回

1976年 4月 株式会社ボストン・コンサルティング・グループ 入社
1987年 10月 同社 ヴァイス・プレジデント
1994年 1月 日本ヒルティ株式会社 ヴァイス・プレジデント
1996年 11月 ウォルト・ディズニール・テレビジョン・インターナショナルジャパン 日本代表
1998年 7月 A.T. カーニー株式会社 ヴァイス・プレジデント
2005年 10月 Medtronic, Inc.(現 Medtronic plc) ヴァイス・プレジデント
日本メドトロニック株式会社 ヴァイス・プレジデント
2008年 5月 同社 代表取締役社長
メドトロニックソファモアダグネック株式会社 代表取締役社長
2015年 5月 コヴィディエン ジャパン株式会社 代表取締役社長
日本コヴィディエン株式会社 代表取締役社長
2015年 6月 当社 社外取締役(現任)
2017年 6月 日本メドトロニック株式会社 相談役(現任)

選任理由

医療機器業界その他の分野における国際的企業の経営者としての豊富な経験と高度な知識を、社外取締役としてより客観的な立場で当社の経営に反映していただくことが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、社外取締役に選任しました。



取締役
鎌田 淳一
2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回
監査委員会 16回/16回

1978年 4月 当社 入社
2005年 1月 コーポレートビジネスセンター 人事総務部長
2008年 4月 事業役員 経営企画室長
2011年 4月 事業役員 配管機器カンパニープレジデント
2012年 4月 事業役員 配管機器事業部長
2014年 4月 事業役員常務
Hitachi Metals America, Ltd. President & CEO
2015年 4月 事業役員常務 社長付
2015年 6月 取締役(現任)

選任理由

当社の人事、財務、経営企画業務に携わったほか、事業部門の長、米子会社の社長を務めた経験を有しており、業務に精通し、高度な知識を有していることから、同氏を取締役会の構成員とすることが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、取締役に選任しました。



取締役
中村 豊明
2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回

1975年 4月 株式会社日立製作所 入社
2006年 1月 同社 財務一部長
2007年 4月 同社 代表執行役 執行役専務
2007年 6月 同社 代表執行役 執行役専務 兼 取締役
2009年 6月 同社 代表執行役 執行役専務
2010年 6月 当社 社外取締役(2012年6月退任)
2011年 6月 株式会社日立ハイテクノロジーズ 取締役(2016年6月までは社外取締役)(現任)
2012年 4月 株式会社日立製作所 代表執行役 執行役副社長
2012年 6月 株式会社損害保険ジャパン(現 損害保険ジャパン日本興亜株式会社) 社外監査役
2013年 4月 日立コンシューマエレクトロニクス株式会社 取締役
日立アプライアンス株式会社 取締役
2013年 5月 日立コンシューマ・マーケティング株式会社 取締役
2015年 6月 当社 取締役(2016年6月までは社外取締役)(現任)
2015年 12月 取締役会議長
2016年 4月 株式会社日立製作所 囑託
2016年 6月 同社 取締役(現任)
当社 取締役会長

選任理由

株式会社日立製作所およびそのグループ企業における経営者としての豊富な経験と高度な知識を当社の経営に反映していただくとともに、同氏の就任により日立グループとの緊密な連携を図ることが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、取締役に選任しました。



取締役
蓮沼 利建
2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回
監査委員会 16回/16回

1977年 4月 株式会社日立製作所 入社
2004年 4月 同社 情報・通信グループ 財務本部担当本部長
2006年 7月 同社 監査室 監査部長
2010年 4月 同社 監査室長
2016年 4月 同社 囑託 監査室 主管
2016年 6月 当社 取締役(現任)

選任理由

株式会社日立製作所において長く財務業務に携わったほか、監査室長を務めた経験を有しており、財務・会計分野に関する業務に精通し、高度な知識を有していることから、同氏を取締役会の構成員とすることが、取締役会の意思決定および監督機能の強化ならびに効率性の向上に資するものと判断し、取締役に選任しました。



取締役
平木 明敏
2017年3月期
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回

1985年 4月 当社 入社
2008年 6月 日立設備エンジニアリング株式会社 取締役社長
2010年 4月 当社 事業役員 特殊鋼カンパニープレジデント 兼 輸出管理室副室長
2012年 4月 事業役員常務 高級金属カンパニープレジデント 兼 特殊鋼事業部長 兼 輸出管理室副室長
2015年 4月 代表執行役 執行役常務 高級金属カンパニープレジデント 兼 輸出管理室副室長
2015年 6月 代表執行役 執行役常務 高級金属カンパニープレジデント 兼 輸出管理室副室長 兼 取締役
2016年 1月 代表執行役 執行役常務 技術開発本部長 兼 品質保証本部長 兼 取締役
2017年 4月 代表執行役 執行役社長 兼 取締役(現任)

選任理由

日立グループ企業の社長および当社事業部門の長を務めた経験を有し、2015年4月からは執行役常務、2017年4月からは執行役社長として当社の経営を担ってきたことから、同氏を取締役会の構成員とすることで、取締役会において執行部門の情報の共有化を図るとともに、その豊富な経験と高度な知識を生かすことで、取締役会の意思決定機能の強化と効率性の向上に資するものと判断し、取締役に選任しました。

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、2016年度の取締役会全体としての実効性に関し、取締役へのアンケートを実施しました。アンケートの大項目は、構成、意思決定プロセスおよび貢献、運営・支援体制その他です。実施したアンケートで得られた各取締役からの評価および意見に基づき、2017年5月、6月の取締役会において分析・評価を行いました。その結果、取締役会全体の実効性は確保され

ていること、役割遂行に必要な情報を得る機会が増えていること、事業監督に関する議論が活発になされていることを評価しています。今後さらに実効性を高める上で、長期的なビジョンやポートフォリオを意識した議論や監督機能の一段の質的向上に向けて、今後の取締役会の運営に生かしてまいります。

2016年度に取締役会で議論された主な議題

- 各事業部門におけるM&A、事業構造改革・再編案件
 - ・北米持株会社の統合
 - ・情報システム事業譲渡
 - ・伸銅事業およびリードフレーム事業の事業統合解消
- 主要事業の設備投資
 - ・ネオジム磁石革新的生産ラインの導入
 - ・フェライト磁石革新的生産ラインの導入
 - ・コーポレート研究所の建設
- 2018年度中期経営計画達成のための施策
 - 北米事業戦略報告
 - コーポレートガバナンス・コード対応
 - 取締役会の実効性評価の実施、中間報告、レビュー
 - グローバル・コンプライアンス強化施策
 - 海外地域統括会社の役割と機能
 - 「基本と正道」再徹底プロジェクト

業務執行体制の状況

業務執行については、取締役会から執行役に対して、業務の決定権限を大幅に委譲し、意思決定の迅速化を図っています。また、執行役の職務の執行が法令および定款に適合し、かつ効率的に行われることを確保するために、執行役は、経営会議を組織し、当社または当社グループに影響を及ぼす一定の重要な

経営事項については、経営会議で審議を行った上で、権限を有する執行役が決定することとしています。また、製品および市場の異なる複数の事業を擁する当社の特質に合致するとの判断から社内カンパニー制度を採用しています。

執行役(2017年6月1日現在)

代表執行役 執行役社長 平木 明敏 全社業務執行統括	執行役 赤田 良治 事業管掌 磁性材料カンパニープレジデント 輸出管理室副室長	執行役 佐藤 光司 事業管掌 特殊鋼カンパニープレジデント 輸出管理室副室長	執行役 中野 英治 技術管掌 技術開発本部長
代表執行役 執行役専務 西家 憲一 管理管掌 経営企画本部長	執行役 大塚 眞弘 事業管掌 日立金属投資(中国)有限公司 董事長 総経理	執行役 諏訪部 繁和 管理、技術管掌 情報システム本部長 品質保証本部長 技術開発本部副本部長	執行役 波多野 知行 事業管掌 Hitachi Metals America, Ltd. Director & President & CEO
代表執行役 執行役 西岡 宏明 管理管掌 最高財務責任者 財務本部長	執行役 佐坂 克郎 管理、営業管掌 経営企画本部副本部長 グループ会社監査役室長	執行役 田宮 直彦 管理管掌 人事総務本部長 コンプライアンス統括責任者	執行役 村上 和也 事業管掌 電線材料カンパニープレジデント 輸出管理室副室長

役員の報酬等

「取締役および執行役の報酬等の内容の決定に関する方針」の内容につきましては、「①当社経営を担う取締役および執行役が、長期的視点で経営方針を決定し、中期経営計画および年度事業予算を立案・実行することにより、当社の企業価値を増大させ、株主等利害関係者に資する経営を行うことに対して報酬を支払う。②取締役および執行役が経営に対してそれぞれの経営能力あるいは経営ノウハウ・スキルを生かし、十分な成果を生み出せるよう動機付けするために、短期および中長期的な会社の業績を反映した報酬体系とし、顕著な成果に対しては相応の報酬を支払うことで報いる。③当社が支払う報酬は基本報酬および期末賞与とする。④自社株式の保有を通じて株主と利害を共有することで、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促進するため、取締役および執行役は、報酬

の一部を役員持株会に拠出し、一定の株式数に至るまで自社株式を取得することを原則とする。取得した自社株式は在任中および原則として退任後1年を経過するまで継続して保有する。」こととしています。基本報酬につきましては「取締役および執行役としての経営に対する責任の大きさ、およびこれまでに培った豊富な経験、知見、洞察力、経営専門力等を活用した職務遂行への対価として個別に決定する。また、取締役および執行役の人材確保のため、他社報酬レベルと比較して遜色のない水準とする」こととし、期末賞与につきましては「業績に連動するものとする」こととしています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数は下表の通りです。

役員の報酬等の状況

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	期末賞与	
取締役(社外取締役を除く)	67	61	6	4
執行役	492	330	162	11
社外役員	49	43	6	6

(注) 執行役を兼任する取締役に対しては、執行役としての報酬等を支給しており、取締役としての報酬等は支給していません。

親会社との関係

当社は、株式会社日立製作所を親会社とする日立グループの一員として、同社との関係においては、事業運営および取引では自律性を維持しつつ、研究開発協力等を通じて同グループ各社と緊密な協力関係を保ち、その経営資源を有効に活用して、高品質の製品およびサービスの提供を図っています。

株式会社日立製作所との人的関係につきましては、同社の取締役1名が当社の取締役を兼務しています。同社は、当社の取締役会における意見の表明および議決への参加を通じて、当社の経営方針の決定等について影響を及ぼし得ることから、

当社は独自の経営判断を行うことができる状況にあると認識しています。当社の業務執行を担う執行役は、同社の役員を兼務していません。

株式会社日立製作所との取引関係につきましては、同社との間に日立グループ・プーリング制度による金銭消費貸借その他の取引関係がありますが、当社の事業活動は同社との取引に大きく依存する状況にはありません。なお、同社との取引は市価を基準として公正に行うことを方針としています。

内部統制

内部監査組織の状況

当社は、内部監査を担当する部門として監査室を置いています。監査室は、年間の監査実施計画および監査方針を作成し、これに基づき定期的に各事業所および各グループ会社の業務執行状況および経営状況を実査するほか、必要に応じて特別監査を実施し、業務等の是正勧告を行っています。また、執行

役社長および監査委員会に対して監査実施計画を事前に報告するとともに監査の結果を報告しています。さらに、必要に応じて、当社内の環境、安全、システムを担当する各部門等と協力して実査を実施しています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、会計監査人から、①監査実施計画の説明を受け、必要に応じて協議および調整しています。また、②監査結果の報告を受け意見交換を行っています。さらに、③会計監査人がその職務を行うに際して執行役の職務の執行について不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実があることを発見したときは、その報告を受けることとしています。また、監査委員会は、内部監査部門から監査実施計画の報告を受け、定期的に報告を聴取するとともに、監査委員会監査との連携を図るため、①監査委員会が必要と認める部門への内部監査部門による特別監査の実施および②内部監査部門が実施する監

査に盛り込む重点監査項目の設定を指示することができることとしています。なお、取締役会の定めるところにより、監査委員会がその職務の遂行に必要な事項については、内部監査部門である監査室が監査委員会の指揮命令に基づき、同委員会の職務執行を補助することとしています。また、監査室は、内部統制の整備・検証をも担当しており、その状況を監査委員会に報告しています。さらに、内部監査部門以外の財務、コンプライアンス、リスクその他を担当するコーポレート部門等も内部統制につき一定の役割を担っており、職務の遂行状況を監査委員会に報告しています。

リスク管理

リスク管理については、政治・経済・社会情勢の変化、為替変動、急速な技術革新および顧客ニーズの変化その他の事業リスクについて、各執行役が、把握、分析および対応策の検討を行うとともに、適宜、取締役会、監査委員会、経営会議その他の会議における議論を通じて、その見直しを図っています。また、コンプライアンス、反社会的勢力、財務、調達、環境、災害、品質、情報管理、輸出管理、法務等に係るリスクについて、コーポレートの各業務担当部門が、社内規則・ガイドライン等の制定、教育、啓発、事前チェック、業務監査等を実施し、社内カンパニーの関係業務担当部門と連携してリスクの回避、予防および管理をしています。さらに、BCP (Business Continuity Plan、事業継続計画)については、この策定のみならず、事業構造やリスクの変化に合わせて定期的・継続的にBCPを改善するBCM (Business Continuity Management、事業継続管理)を実践しています。当期は、国内拠点と海外子会社が共同でBCP訓練を実施したほか、海外子会社におけるBCP推進活動をさらに促進するために、リスクマネジメントに関する調査を行っています。

日立金属グループの経営成績、財政状態等に影響を及ぼす可能性がある主なリスクは以下の通りです。

- 製品需要に関連する市場の経済状況に係るリスク
- 原材料価格の変動に係るリスク
- 資金調達に係るリスク
- 為替レートの変動に係るリスク
- 有価証券の価値変動に係るリスク
- 海外への事業展開に係るリスク
- 競争優位性および新技術・新製品の開発・事業化に係るリスク
- 知的財産権に係るリスク
- 環境規制等に係るリスク
- 製品の瑕疵・欠陥に係るリスク
- 法令・公的規制に係るリスク
- 地震、その他自然災害等に係るリスク
- 情報セキュリティに係るリスク
- 退職給付債務に係るリスク
- 親会社との関係に係るリスク
- M&Aに係るリスク
- 中期経営計画に係るリスク

多様な人材の活躍推進

日立金属グループは、「最良の会社を具現して社会に貢献する」ことを経営理念とし、グローバル企業として成長を遂げていくためには、「グローバルで実行力のある日立金属人の育成」が重要だと考え、多様な人材の育成と活躍に注力しています。



従業員構成(単体)

	2012年度 (2013年3月末)	2013年度 (2014年3月末)	2014年度 (2015年3月末)	2015年度 (2016年3月末)	2016年度 (2017年3月末)
従業員数(人)	4,675	6,362	6,306	5,966	5,858
男性	4,239	5,720	5,660	5,339	5,241
女性	436	642	646	627	617
女性比率(%)	9.3	10.1	10.2	10.5	10.5
平均年齢(歳)	43.0	42.1	43.0	43.5	43.9
平均勤続年数(年)	21.8	19.2	20.0	20.6	21.0
女性管理職(人)	6	10	10	11	12
障がい者雇用率(%)	2.16	2.26	2.08	2.30	2.43

変革と挑戦で

新たなグローバル成長をめざす人材戦略

グローバルでの事業拡大を強力に推し進める日立金属グループは、人材こそが競争力の源泉であるという認識の下、グローバルな人材戦略を推進しています。

2018年度中期経営計画では、人材戦略として、「グローバル共有『理念』(グループ全従業員が持つべき基本的価値観)の浸透と企業文化の変革をめざすマネジメント改革」「多様な人材の活躍と働き方改革を推進するダイバーシティ&インクルージョン」「安全で健康な職場の実現」「グローバル人材マネジメントの推進」という、4つのテーマを掲げています。

日立金属グループは、オーガニックグロースによる成長とともにM&Aによる成長も強力に推進していることから、これらのテーマを着実に実行し、多様な人材が活躍できるイノベティブな企業文化を創造して会社の持続的発展をめざします。

人材育成プログラム

コミュニケーションシンボル「Materials Mag!c」には、「私たち一人ひとりが成長への原動力となる」という決意が込められています。人材育成の基本的な考え方として、一人ひとりが専門力を磨き、自ら課題を発見し、行動・解決できる人材、また余人をもって代えがたい「一隅(いちぐう)を照らす人材」となるよう、人材育成プログラムの充実と強化に取り組み、2012年に教育研修体系を大幅に刷新しました。OJTと研修などのOFF-JTを相互に連携させ、階層別教育と職能教育、グローバル教育など、広範な研修・教育制度を計画・実施しています。

次代を担う人材の育成

次代の経営を担う人材を早期に選抜し、育成プログラムの充実も図っています。計画的な人事ローテーションやタフアサインメントをはじめ、OFF-JTなどの研修を実施しています。

海外現地経営人材の採用・育成

事業の急速なグローバル化に伴って、欧州や米国、中国、アジアの地域統括会社において将来の幹部候補となる人材の採用と育成を加速させています。また、海外グループ会社のナショナルスタッフの育成と責任あるポストへの登用も推進。日本国内社員の海外トレーニー制度との両輪で、グローバル化と海外拠点のローカル化を同時に推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人材に対する基本方針として、「企業価値増大に向け、多様性を軸にイノベティブな企業文化を創造する」ことを掲げています。事業がグローバルに拡大する中、人材基盤の強化として多様な人材の確保と戦略的配置、そしてそのような人材の活躍推進が重要かつ必須となっています。そこで日立金属では、2015年度に専任者を配置した「ダイバーシティ推進部」を設置、2017年度からは「人材開発・ダイバーシティ推進部」として採用・育成・定着といった施策を一体で推進できる体制を整えています。意識改革の取り組みとして管理職層へのセミナーをはじめ、ダイバーシティ採用比率の数値目標の設定や積極的な採用・育成などに取り組んでいます。なお2016年度のダイバーシティ採用比率は48%であり、2017年度以降も継続して50%



人材開発・ダイバーシティ推進部が先導し外国籍社員による座談会を開催

以上をめざしていきます。

ダイバーシティ推進に向けた取り組み

当社では、多様な人材が生き生きと働ける職場づくりのためのさまざまな取り組みを実施しています。2016年度には、若手女性社員(総合職)の8割以上からヒアリングを実施し、状況把握を行いました。また、日本国内で働く外国籍社員による座談会を企画し、社内報に掲載するなど、身近な視点からダイバーシティの啓蒙と推進を行いました。こうした活動から吸い上げた意見は、メンター制度や各種サポート制度の構築など、今後の取り組みに生かしていきます。

働き方改革

時代の変化に対応し、持続的な成長を遂げていくためには、新しいことに挑戦し改革を続けることが重要です。そのためには、多様な人材が異なる価値観や考え方を共有しながら、生産性の高い仕事のやり方や働き方を志向し、仕事の充実感と自

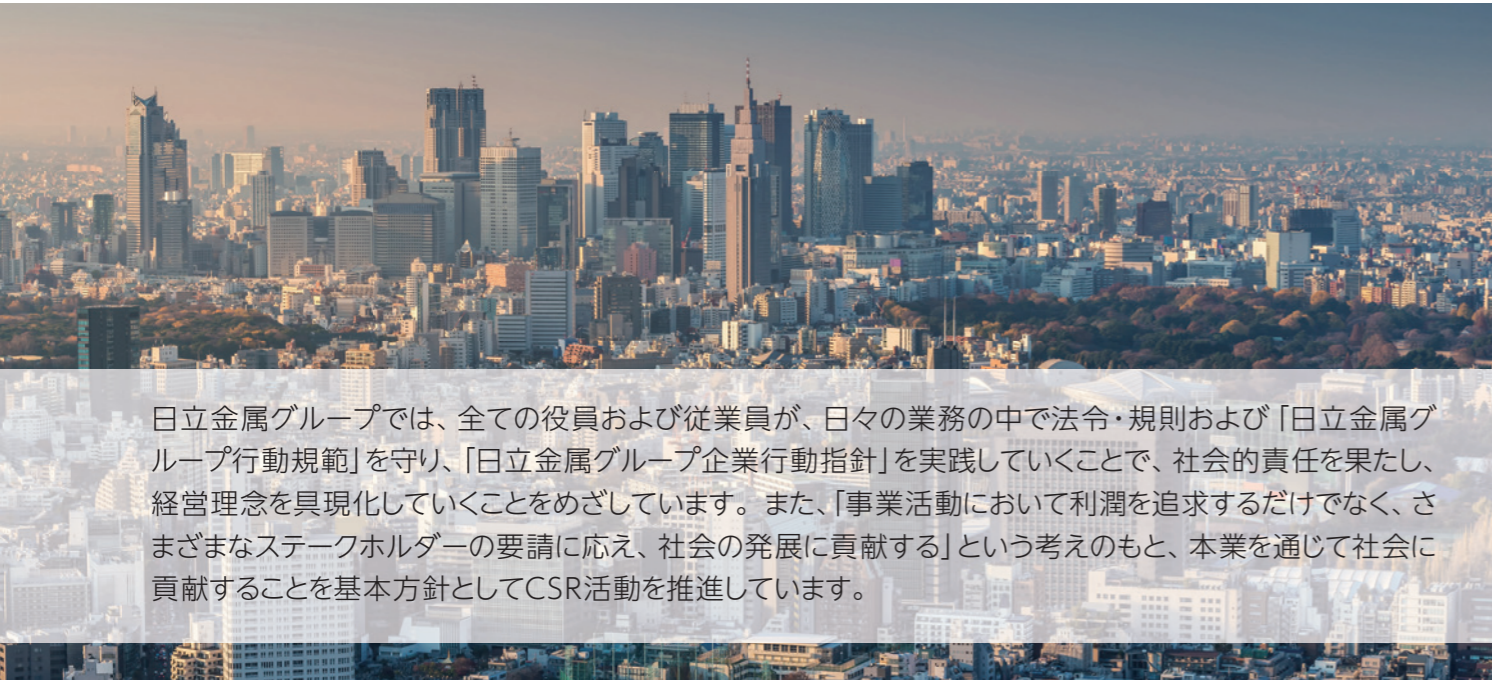
らの成長が実感できる環境づくりが必要不可欠だと考えます。このため、日立金属グループでは、「働き方改革」を重要な経営課題と位置づけ、効率的な働き方を実現し、より付加価値の高い仕事に集中していくことで会社の持続的発展と個人のワークライフバランスの実現の両立をめざしています。

「働き方改革」全社推進プロジェクト

2016年5月に「働き方改革」全社推進プロジェクトを立ち上げ、新たな価値を生む「働き方改革」に取り組みははじめました。主な活動内容として、意識改革と啓蒙をはじめ、総労働時間の短縮、間接業務の効率向上、多様な働き方の支援を掲げ、具体的な検討をスタート。数値目標を掲げて全社的に取り組みを推進しています。一例として、メール・会議の全社共通ルールを策定し、基本的なマナーやルールの徹底を図り効果を上げています。また、就労環境や状況などがそれぞれ異なる事業所単位でも「働き方改革」プロジェクトを本格的に立ち上げて事業所独自の取り組みを進めています。

ワークライフバランスの推進

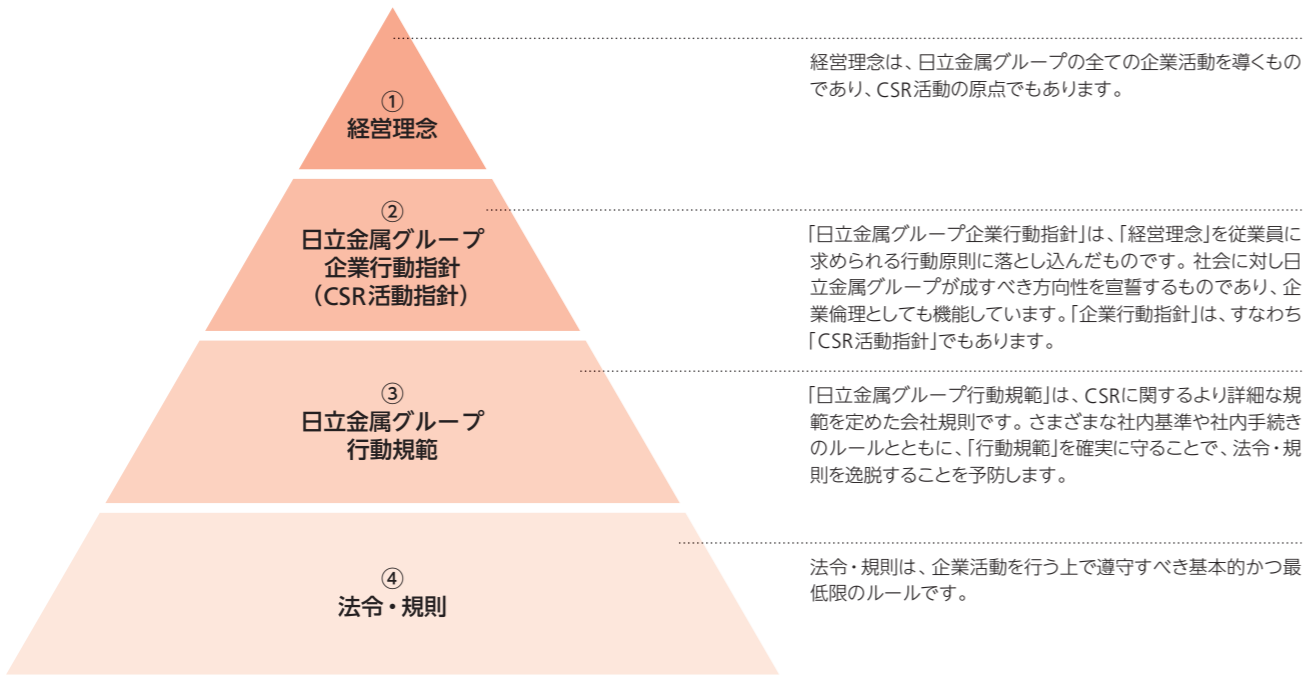
ワークライフバランスを実現できる人材の活躍支援制度と取り組みを強化しています。例えば育児・介護休暇と短時間勤務においては、育児・介護休業法の水準を超える制度を充実させ、さまざまなライフステージで仕事と両立できる環境づくりを進めています。また2016年9月から本社において在宅勤務制度を導入するなど、新たな制度の構築・運用を推進しています。



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、「日立金属グループ企業行動指針」を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。また、「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」という考えのもと、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。

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。



社外からの評価

日立金属は、世界の代表的な社会的責任投資指標に採用されています。「FTSE4Good Index Series」は、ロンドン証券取引所が出資するFTSEグループが算出するインデックスの一つで、環境マネジメント、気候変動の軽減、人権および労働者の権利、サプライチェーン労働基準、贈収賄防止の5つのESG(環境・社会・ガバナンス)テーマに沿って銘柄を選定しており、投資選択基準として重要な指標となっています。その他にも、GPIFが新たに選定した3つのESG投資指数である「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」「FTSE Blossom Japan Index」の全てに組み入れられています。また、ESGの評価が高い企業に投資する「SNAMサステナビリティ・インデックス」に選定されています。



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深い主なステークホルダーを「お客様」

「株主・投資家」「調達取引先」「従業員」「社会・地域社会」と捉え、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。

主なステークホルダーとステークホルダーに対する責任

社会・地域社会

- 法令の遵守
- 地域の方を対象とした工場・事業所見学会
- 地域イベントへの参画
- 従業員によるボランティア活動
- マスメディアへの情報提供
- NPO等との協働 等

お客様

- 日常の営業活動
- ホームページへのお問い合わせ対応
- 特約店等への各種説明会
- 製品展示会 等

調達取引先

- 日常の調達活動
- 各種サプライヤー説明会
- 品質・環境監査
- 安全活動支援 等



従業員

- 各種労使協議会
- 社内報の発行
- 目標管理制度・自己申告制度
- 改善提案制度
- イン트라ネットでの各種制度、福利厚生案内
- 中期経営計画・予算等各種説明会 等

株主・投資家

- 株主総会
- 決算説明会、投資家向け説明会
- 有価証券報告書、アニュアルレポート(英文財務諸表)、株主通信の発行
- WEBサイトでの情報開示 等

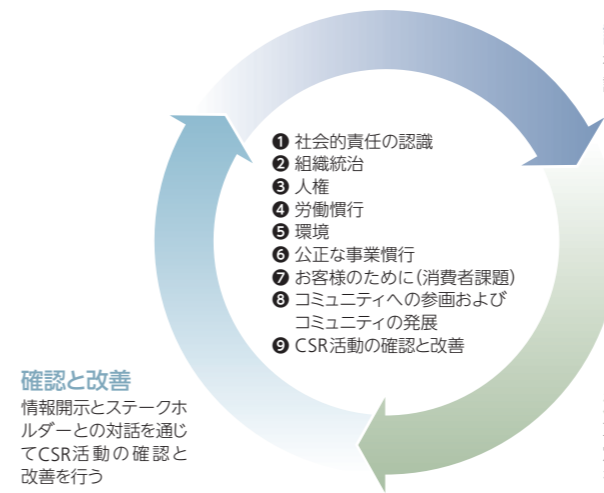
CSR活動のフレームワーク

国際規準に沿ったフレームワークのもと継続的に経営品質を高めています。

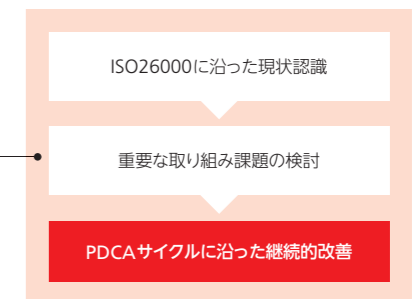
日立金属グループは2015年度以降、企業の社会的責任のグローバル・スタンダードであるISO26000をベースとした「日立

グループCSR活動取り組み方針」に基づき、毎年取り組み実績を評価しています。そして、次年度以降の目標・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。

日立グループのCSRマネジメントのフレームワーク



日立金属グループの取り組み



CSR活動の取り組み実績と計画

日立グループは経営とCSRの融合をより一層進めることを目的に企業の社会的責任のグローバル・スタンダードであるISO26000をベースとした「日立グループCSR活動取り組み方針」を定めています。当社もこの方針にそって、PDCAによる活動をさらに強化し、CSR活動を着実に実行し経営品質を継続的に向上していきます。

CSR活動の取り組み実績と計画

2016年度の実施策(計画)	2016年度の実施策(成果)	自己評価	2017年度施策の計画
1. 社会的責任の認識			
・外部有識者に当社CSR活動に対するアドバイスや評価をいただく(継続)	・法政大学人間環境学部の担当教授から当社CSR活動に関するアドバイスや評価をいただく	★★★	・外部有識者に当社CSR活動に対するアドバイスや評価をいただく(継続)
・マテリアリティ分析を実施し、当社固有のビジネス上の重要課題を中長期的なリスクと機会の視点で特定し、経営にCSRの観点を反映させる一歩とする	・将来的なメガトレンド(SDGs)を踏まえ、当社グループの持続的成長に影響を与える社会的課題を特定し、ESGの視点で機会とリスクの重要性を評価した	★★	・当社グループのさまざまな活動にマテリアリティ分析を生かすための取り組みを実施
2. 組織統治			
・コンプライアンス・マネジメント委員会を四半期ごとに開催し、事業に関わる社会面・環境面の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(継続)	・コンプライアンスのさらなる徹底を図るための全社的なプロジェクト活動を行い、ステアリングコミティの開催等を通して、再発防止策の策定、情報共有等を行った	★★★	・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)
・CSR・コンプライアンス研修を当社および国内外子会社で実施(継続) ・環境教育を本社および各カンパニーで実施(継続)	・CSR・コンプライアンス研修を実施(当社および国内外子会社65社) ・環境e-ラーニング実施(受講率100%)、環境監査員養成研修実施(1回)	★★★	・CSR・コンプライアンス研修を当社および国内外子会社で実施(継続) ・環境e-ラーニング実施(受講率100%)、環境監査員養成研修実施(1回)
・日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接部門全員を対象に継続実施	・日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接部門全員を対象に9月に実施(連結ベースで7,114人が回答)	★★★	・日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接部門全員を対象に継続して実施
3. 人権			
・人事総務部門において日立グループ全体の方針に沿った人権デュー・デリジェンスの実施	・「日立金属グループ人権方針」をグループ会社においても研修等を通じて従業員に周知徹底 ・日立グループの人事総務部門人権デュー・デリジェンス・ワークショップに参加し、「ビジネスと人権」と人事総務部門との関係に関する理解の深化、担当者の能力強化を図る	★★★	・日立グループの人事総務部門人権デュー・デリジェンス・ワークショップを通して、優先度の高い人権リスクへの対処方法の特定、プロセスの定着化について検討し、当社内での人権デュー・デリジェンスの実施準備を行う
・日立金属グループ全体における人権研修の計画的実施(継続)	・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(合計5,108人)	★★★	・日立金属グループ全体における人権研修の計画的実施(継続)
4. 労働慣行			
・多様な人材の活躍の基礎となる「働き方改革」(間接部門の年間総労働時間を短縮)プロジェクトを通じ、KPIを設定し取り組む ・ダイバーシティ採用比率(自社独自指標)目標値を50%超に設定し、多様な人材を積極的に採用 ・ダイバーシティ推進専用の社内イントラネットの整備	・「働き方改革」全社推進プロジェクトを2016年5月に立ち上げ、KPIを設定し全社的に年間総労働時間の削減、生産性向上策等を展開 ・ダイバーシティ採用比率は概ね目標達成 ・ダイバーシティマネジメント専用HPを社内イントラネットに掲載	★★★	・「働き方改革」のさらなる推進に向けて管理職の意識改革、業務効率向上策(書類・会議の削減等)、年間総労働時間の短縮、制度面での支援に取り組む ・ダイバーシティ採用比率目標値50%超の継続実施
・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、対外公表。併せて、関連数値も広く公開 ・女性総合職の連携、情報交換の場を設定	・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した ・女性総合職の連携、情報交換の場の設定は限定的な範囲にとどまる	★★	・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 ・女性管理職比率の向上 ・女性総合職の情報交換の場を設定し、連携強化を図る
・障がい者の法定雇用率を上回り、現行雇用率2.3%を維持	・2016年度実績値は2.4%となり目標を達成	★★★	・法定雇用率2%を上回り、現行雇用率2.4%を維持
・未実施分を含め定常/非定常のリスクアセスメントを実施し、継続して改善を検討 ・安全衛生教育の継続実施。640化学物質のリスクアセスメントが義務化されたこともあり、衛生関連の教育を追加	・定常/非定常のリスクアセスメント実施 総数:3,569件(36事業所) ・職長および管理監督者対象の安全衛生教育実施 延べ359名(19事業所) ・化学物質のリスクアセスメントの義務化対応 ①全社安全衛生担当者会議でリスクアセスメント手法の教育実施 ②2016年6月日立グループ化学物質リスクアセスメント手法を全社展開済	★★	・重大災害や重傷災害につながる作業行動のリスクアセスメントを実施する ・未熟練労働者の導入教育およびOJTの充実を図る ・化学物質のリスクアセスメント有機能、特化則の遵法状況のチェックをする
・国内事業所は、安全衛生監査等を通して日立グループミニマム安全基準適用状況を把握 ・海外事業所は、3拠点を目標に現地の同基準適用状況を把握(海外グループ会社を含む)	・安全衛生監査対象事業所においては、日立グループミニマム安全基準はクリアしていることを確認した ・(新規)日立グループ高ポテンシャル事業所の情報交流を実施した ・海外事業所は1拠点(韓国)のみの実施となった	★★	・(新規)日立グループ安全交流巡視活動に参画する ・海外事業所の製造拠点の安全巡視を実施し安全基準の確認をする
・次代を担う人材の育成プランを策定し、計画的な人事ローテーションや研修プログラムを実施	・優秀な課長級人材を選抜し、グローバルリーダー育成のための研修プログラムを実施 ・計画的な人事ローテーションを活性化させるため中途採用による人材確保に注力	★★	・部長級人材に対する選抜型経営幹部養成プログラムを検討・実施 ・新卒採用による一定数の人材確保に加え、人事ローテーション・年令構成は正のための中途採用を継続実施

※1 経営戦略上の伸長対象の製品で、かつ気候変動又は資源循環等の環境課題解決に大きく貢献する製品
 ※2 常にお客様の立場に立ち、製品事故の根本原因の究明と未然の防止策を審議する制度
 ※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

★★★ 目標達成 ★★ 目標90%達成 ★ 目標未達

2016年度の実施策(計画)	2016年度の実施策(成果)	自己評価	2017年度施策の計画
5. 環境			
・環境親和型重点製品の売上高比率 ^{※1} (17%以上)	・環境親和型重点製品の売上高比率(20.8%)	★★★	・環境親和型重点製品の売上高比率(19%)
・エネルギー使用量の活動量原単位の削減(基準年度(2005年度)対比10%)	・エネルギー使用量の活動量原単位の削減(基準年度(2005年度)対比6.5%)	★★★	・エネルギー使用量の活動量原単位の削減(基準年度(2005年度)対比11.5%)
・廃棄物・有価物発生量の活動量原単位の削減(基準年度(2005年度)対比7%) ・再資源化率の向上(70%)	・廃棄物・有価物発生量の活動量原単位の削減(基準年度(2005年度)対比8.3%) ・再資源化率の向上(76%)	★★★	・廃棄物発生量原単位改善率7.5%(基準年度比) ・再資源化率72%
・VOC大気排出量の活動量原単位の削減(基準年度(2006年度)対比22%)	・VOC大気排出量の活動量原単位の削減(基準年度(2006年度)対比18.2%)	★	・化学物質の大気排出量原単位の改善30%(基準年度比)
6. 公正な事業慣行			
・コンプライアンス(独占禁止法)特命監査の実施(継続)	・コンプライアンス(独占禁止法)特命監査(書類閲覧、営業担当部長への聞き取り調査)を実施	★★★	・コンプライアンス(独占禁止法遵守を含む)に関する監査の継続実施
・日立グループCSR調達ガイドラインの改訂版発行および同ガイドラインの調達先への展開を計画	・日立グループCSRガイドラインの改訂版を発行した	★	・日立グループCSR調達ガイドラインに基づき、当社調達先のCSR取り組み状況を調査する計画
・企業倫理月間(10月)の実施(継続) ・贈収賄関連法令・規則遵守状況の監査	・10月の企業倫理月間に、経営層を対象に社外講師による研修など倫理的行動と法令遵守を徹底する各種施策を実施 ・社内監査時にコンプライアンスに関する法令・規則遵守状況を確認した ・贈収賄防止に関する規則の改定をはじめ、グローバルスタンダードに沿ったコンプライアンス規則の整備を行った	★★★	・企業倫理月間(10月)の実施(継続) ・コンプライアンスに関する法令・規則遵守状況の監査(継続)
・情報セキュリティ教育実施(継続) ・情報セキュリティ自己監査実施(継続) ・個人所有パソコンの業務情報点検削除実施(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検討とグループ内への展開(継続)	・情報セキュリティ教育実施 ・情報セキュリティ自己監査実施(継続) ・個人所有パソコンの業務情報点検削除実施 ・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とグループ内への展開	★★	・情報セキュリティ教育実施(継続) ・情報セキュリティ自己監査実施(継続) ・個人所有パソコンの業務情報点検削除実施(継続) ・標的型攻撃メール模擬訓練の実施(継続) ・ウィルス駆除状況調査・分析の実施および情報公開
7. お客様のために(消費者課題)			
・連結会社における落穂拾い会議 ^{※2} の実施(継続) ・カンパニー主催ミニ落穂拾い会議の国内・海外事業拠点における拡大(継続)	・連結会社による落穂拾い会議を、計画通り実施 ・カンパニー主催ミニ落穂拾い会議は、実施拠点が3拠点増加	★★★	・連結会社における落穂拾い会議の実施(継続) ・カンパニー主催ミニ落穂拾い会議の国内・海外事業拠点における拡大(継続)
・新事業創生タスクの推進 ・新製品売上比率の拡大および戦略新製品の開発(新製品売上比率30%以上)継続 ・技術メガトレンドを踏まえた技術開発の中期ロードマップの更新	・新事業創生タスクの推進(16テーマ、17年上期継続推進) ・新製品売上比率の拡大および戦略新製品の開発(新製品売上比率31%) ・技術メガトレンドを踏まえた技術開発の中期ロードマップの更新(16年更新実施)	★★★	・新事業創生タスクの推進(継続) ・新製品売上比率の拡大(新製品売上比率30%以上)(継続) ・国内外研究機関・お客様との協働・協創を推進(オープンイノベーションの実行)
8. コミュニティへの参画およびコミュニティの発展			
・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)	・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3億9千万円相当)	★★★	・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)
・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)	・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(支援額400万円) ・島根県出雲町にある「日刀保たたら」において、財団法人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)	★★★	・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)
9. CSR活動の確認と改善			
・CSR調査を活用した経営品質の向上(継続)	・CSR調査の採点結果を関係各部門にフィードバック。当該結果を元に各部門で経営品質向上の施策を実施	★★★	・CSR調査を活用した経営品質の向上(継続)
・CSRに関する国際基準や、各種調査・評価機関の要請に適合した活動を展開(継続) ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP) ^{※3} への回答拡充	・国際標準化機構(ISO)の社会的責任に関する手引きであるISO26000に基づくCSR活動のPDCA実施 ・サステナビリティ・レポートの国際的なガイドラインであるGRI-G4に沿った開示範囲の拡充 ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への回答実施	★★★	・CSRに関する国際基準や、各種調査・評価機関の要請に適合した活動を展開(継続) ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への回答拡充(継続)

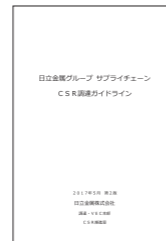
CSRに配慮した調達

日立金属グループは、世界各国・地域のサプライヤーから資材調達を行っています。社会的責任とその影響を自覚し、公平で公正な調達活動を実践するために「調達方針」を定め、数多くのサプライヤーの協力を得ながらCSRに配慮した調達を行っています。

「日立金属グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」の発行

日立金属グループは企業が社会の一員であることを深く認識し、社会的責任を調達取引先とともに果たしていくために、2013年度に「日立金属 サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を制定し、運用してきました。さらに取引上での人権や環境に対する負の影響への関心が高まっていることから、EICC（電子業界CSRアライアンス）行動規範Ver.5.1に準拠しつつ、強制労働や人身取引の撲滅、環境対応、公正取引を重視した改訂版「日

立金属グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」を2017年5月に発行しました。引き続き調達取引先と協働してサプライチェーンでCSRに配慮した調達活動を推進していきます。



日立金属グループ サプライチェーン
CSR調達ガイドライン
2017年5月 第2版
日立金属株式会社 調達・VEC本部 CSR推進室

グローバル化対応

日立金属グループでは、欧州と北米、アジアでグローバル調達ネットワークを確立し、調達基盤の拡充を図っています。調達活動の全体最適化とモノづくり強化への支援、CSRリスク対応の強化に取り組み、またグループ横断で集中・集約購買を拡大しています。

また、世界各地で最適な調達先から開かれた調達活動を行うため、現地調達活動を推進しています。GPO (Global Procurement Office)を欧州、米国、アジア、中国の4拠点に設置し、優良なサプライヤーを発掘するとともに、域内の調達ガバナンスを効かせながらさまざまなサポートを行っています。

加えて日立金属グループは、紛争鉱物問題に対しても、責任ある調達活動を実践するために、調達取引先の協力を得ながらサプライチェーンの透明性向上を図っています。今後も人権侵害を行う集団を利することのない調達活動に取り組んでいきます。



本社調達・VEC本部とGPO間で定期的に情報交換を実施

コンプライアンス

サプライヤーとの取引を行う上で、法令・社会規範の遵守徹底は何よりも不可欠であると考え、定期的に事業所の調達部門担当者が集まり、法令等に関する講習などを実施しています。ほかにも下請代金支払遅延等防止法の遵守を自主的にチェックする社内ルールを設けて運用し、法令遵守に関する自主的な定期監査にも取り組んでいます。

グリーン調達

グリーン調達においては、環境保全活動に積極的に取り組んでいる調達取引先を優先的に選定し、OA機器など対象を拡大して推進しています。間接材の購入については、グリーン購入法適合品などの環境配慮製品を選定できる日立グループ共通のネット調達を全事業所で導入し、日立金属グループ全体でグリーン調達拡大に取り組んでいます。

調達BCPの取り組み

地震や風水害などの自然災害や、新型インフルエンザ・火災・停電などによる事業停止リスクに備えるため、調達BCPに取り組んでいます。緊急時の連絡体制の構築、調達ソースの多様化と複数分散化を進めつつ、主要調達先にBCP施策を要請するなど、調達保全リスクの極小化を推進しています。

人権尊重と国際規範の遵守

日立金属グループは、企業行動指針において「社会の人々との相互信頼を確保し、誠実で差別のない企業活動を行います」と宣言し、事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重することを基本姿勢としています。「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蒙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。

「日立金属グループ人権方針」の策定

「日立金属グループ企業行動指針」および「日立金属グループ行動規範」を補完するものとして、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、国際人権章典ならびに国際労働機関(ILO)の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものとして

理解し、国連の「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。

人権デュー・デリジェンスの取り組み

人権デュー・デリジェンスは、人権に対する影響を特定して評価対応し、マイナスの影響に対して予防や救済措置を講じて、その効果を継続的に検証していくものです。日立金属グループでは、事業活動において自社やバリューチェーンにおける人権への影響を、「深刻さ」と「発生可能性」の観点から人権リスクを評価し、優先づけして対策を講じていきたいと考えています。

当社は、株式会社日立製作所を中心とする人権デュー・デリジェンスに参加しており、2015年度は調達部門において、サプライチェーンにおける人権への影響を、2016年度には人材部門において、従業員における人権への影響をそれぞれ評価し、優先度づけと対策の検討などを行いました。

人権尊重啓蒙活動とハラスメント防止の取り組み

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(2016年度連結ベース人権関連研修受講者数5,108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に人権意識の向上と対策を推進していきます。

環境活動の報告と実績

日立金属グループは、地球環境を守り、次世代に引き継ぐという自覚を持ち、環境に配慮し限りある資源を有効に利用します。また、新たな価値を生み出す新製品・新事業の創出を通じ、高品位の環境親和製品を提供し、持続的な成長をめざします。

1 環境親和型重点製品

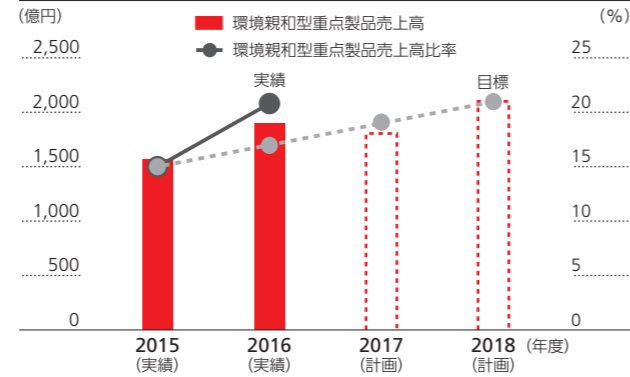
● 環境親和型重点製品の売上高向上

「環境親和型重点製品」は、経営戦略上の伸長製品で、かつ気候変動、資源有効利用等の環境課題解決に高い貢献度を有する製品を選定しています。

2016年度の環境親和型重点製品の売上高比率は、目標値17%に対し、実績値20.8%と大きく達成しました。目標達成の要因は、対象製品の拡大および売上伸長によるものです。

今後とも、経営戦略とも整合しつつ、本製品の売上高を拡大することにより、社会の環境課題解決に貢献を図っていきます。

環境親和型重点製品の売上高と売上高比率



● 主な環境親和型重点製品

**新冷間ダイス鋼「SLD-i®」
特殊鋼カンパニー**

標準的な冷間ダイス鋼(SKD11など)より熱処理変寸の抑制、経年変化の低減、耐摩耗性の向上を具現化。

**ハイブリッド・電気自動車用ネオジム磁石「NEOMAX®」
磁性材料カンパニー**

世界最高クラスの磁気特性を持ち、ハイブリッド・電気自動車の燃費向上に貢献。さらに重希土類元素(ジスプロシウムなど)を低減させつつ耐熱性や磁力を高めた磁石を開発。

**エンジン排気系用耐熱鋳造部品「ハーキュナイト®」
素形材カンパニー**

高い耐熱温度により、エンジンの燃費向上や排ガスのクリーン化に貢献。

**鉄道車両用電線ケーブル「POLYENEX®」シリーズ
電線材料カンパニー**

軽量、かつEN規格などの世界の主要な国際規格の認定を取得した低燃焼性、低発煙性、低毒性に優れた製品。

2 廃棄物削減・資源循環の取り組み

● 炭素熱還元法による磁石工程内スラッジからの希土類リサイクルプロセス

ネオジム磁石の製造工程で発生するスラッジ*1のリサイクルは、従来は多量の酸・アルカリを使用し、残渣物は産業廃棄物として埋め立てられていました。当社は、スラッジを鉄鉱石に見立てた炭素熱還元法*2を開発し、磁石の希土類元素だけでなく鉄分も銑鉄*3として再利用することを可能にするとともに、酸・アルカリの使用を最小限に抑えた資源循環型のプロセスを確立しました。

平成28年度「資源循環技術・システム表彰」レアメタルリサイクル賞受賞

*1 スラッジ: 磁石の加工は水(研削液)を磁石に掛けながら行うため、スラッジは加工くずと水が混ざった泥状の物質。
*2 炭素熱還元法: スラッジを鉄鉱石に見立てて炭素とともに加熱することによって、希土類元素をスラッジ(スラッジ上に浮上する物質)として回収する方法。
*3 銑鉄: 高炉や電気炉などで鉄鉱石を還元して取り出した鉄のこと。



炭素熱還元法で精製したスラッジ(左)と銑鉄(右)

3 生態系の保全への配慮

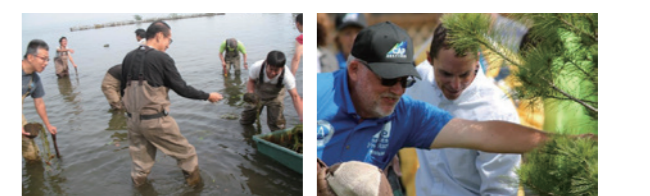
日立金属グループは、生態系保全への配慮の活動として、植樹・森林保全活動、工場近隣の清掃活動、環境教育等を実施しています。

① 主な植樹・森林保全活動事例

東北ゴム株式会社、日立金属株式会社北日本支店、日立金属商事株式会社は、東日本大震災で被災した宮城県岩沼市で開催された「千年希望の丘植樹祭2016」に参加し、植樹を実施しました。

② 生態系の保全に関する活動

株式会社SHカップパープロダクツは、アサザ植え付けにより小魚の生息環境を修復することで、霞ヶ浦の生態系保護を実施しました。また、Waupaca Foundry, Inc.では「エコパーク」を作り、植樹活動を実施しました。今後も継続して地域周辺の生態系保全活動に取り組んでいきます。



「霞ヶ浦の生態系保護活動」に参加(株式会社SHカップパープロダクツ)

エコパーク(生態系保全)活動を実施(Waupaca Foundry, Inc.)

「千年希望の丘植樹祭」に参加
東日本大震災の津波被災地に防災林を植え付けることで、津波の減衰、避難場所を確保。
(東北ゴム株式会社、日立金属株式会社北日本支店、日立金属商事株式会社)

日立グループの環境ビジョン

日立金属グループは、日立の環境ビジョンである「低炭素社会」「高度循環社会」「自然共生社会」を重要な3つの柱として、ステークホルダーとの協創による、社会イノベーション事業を通じて環境課題を解決し、生活の質の向上と持続可能な社会の両立を実現することをめざします。また、日立のめざす環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を達成するために、必要な役割を果たしていきます。

日立の環境ビジョン・環境イノベーション2050のURL
<http://www.hitachi.co.jp/environment/vision/innovation2050.html>



地球温暖化防止

2016年度日立金属グループの事業活動におけるCO₂排出量は、前年度から9万8千トン減少して263万3千トン*になりました。一方、CO₂の売上高原単位は7.7%増加しました。原単位の増加の主な要因は、売上高の10.5%減少による影響が大きくなっています。

日立金属グループは、CO₂削減のために、モノづくりと連動した省エネルギー活動、具体的には工程省略、効率改善、歩留まり向上、省エネルギー機器の導入などを行っています。

*日立金属グループのCO₂排出源は電力が62%を占め、コークス、都市ガスの順です。電力のCO₂排出係数は、国内は環境省発表の「電気事業者ごとの排出係数」を、海外はIEAの国別換算係数(2008年)を使用しています。

CO₂排出量とCO₂排出原単位の推移

