

Foundation

コーポレート・ガバナンス

取締役会長メッセージ



取締役会長

西野 壽一

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て事業にまい進してきました。この経営理念を実現する根幹となるのはコーポレート・ガバナンスであり、経営の重要課題と認識しています。

取締役会の責務は、執行役等による業務執行に対して、中長期的な価値創造の観点から監督と助言を行うことです。私は、2018年6月に取締役会長に就任しましたが、これまでの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経験と先端技術開発や事業企画に関する知識を生かし、社内外の取締役との連携を深めるとともに、取締役会の議論をより一層活発かつ建設的なものとすることに貢献できると考えています。

先頃、取締役会全体の実効性に関して、取締役へのアンケートと個別ヒアリングを実施し、2018年6月の取締役会において、2017年度の実効性評価を行いました。その結果、取締役会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拡充されていること、事業戦略に関する議論が活発になされていることについては評価がされました。その一方で、2018年3月から、優先順位の高い経営戦略の決定プロセスや経営戦略実行の監督プロセス、リスクマネジメントなどの重点項目に絞って実質的な議論を行っていることが、取締役会の実効性をさらに高めているものの、その加速・拡充が一層求められる評価となりました。今後さらに実効性を高めるべく、評価結果を取締役会の運営に生かしていきます。

また、2018年6月には、コーポレートガバナンス・コードが改訂されました。その趣旨に則り、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することで、持続的な成長と企業価値の継続的な向上に努めていきます。

価値創造を支える基盤

Foundation

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 人権の尊重
- 64 環境活動の報告と実績

Foundation

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うこととしています。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、社会倫理および道徳を尊び、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。

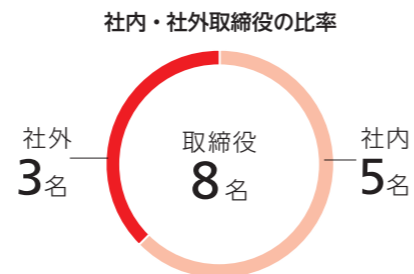
なお、当社は、上記の内容を具体化した「日立金属グループ行動規範」を制定し、役員および従業員がとるべき行動の具体的な基準としています。

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、監査委員会、報酬委員会
委員会の人数	指名委員会・監査委員会・報酬委員会各4名
執行役関係	
執行役の人数	15名
独立役員関係	
独立役員の数	3名

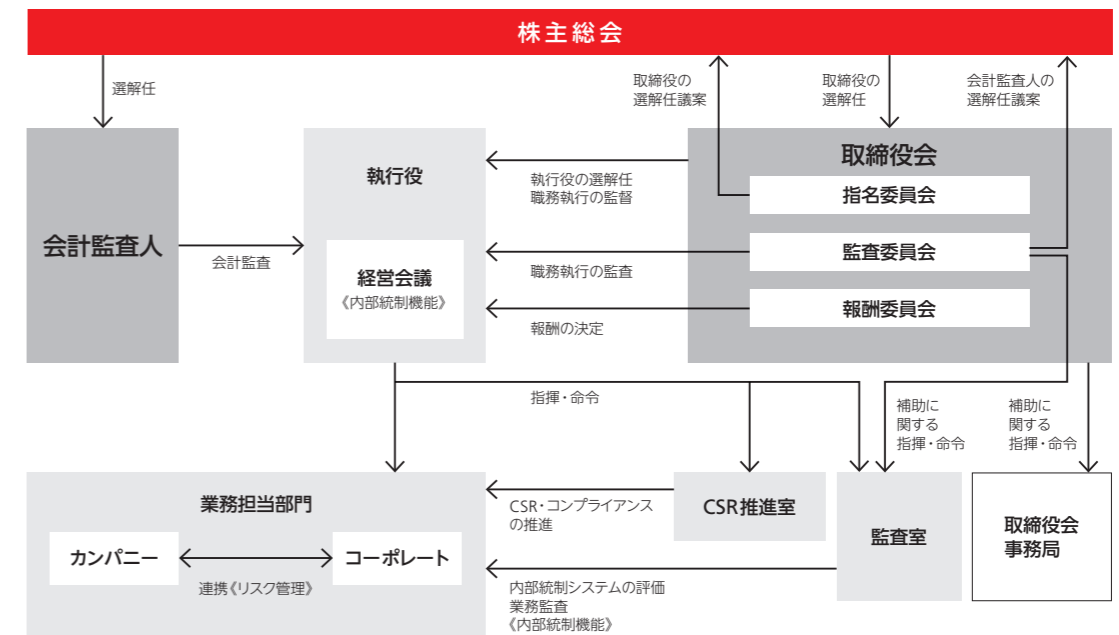
コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

- 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に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	西野 壽一	◎		
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	佐坂 克郎			
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）、監査委員会は4名の委員（うち3名は社外取締役）、報酬委員会は4名の委員（うち3名は社外取締役）で組織しており、執行役を兼務しない取締役1名が監査委員会の職務の執行を補助する体制を敷いています。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、

株主総会に提出する会計監査人の選任に関する議案の内容を決定する権限のほか、会計監査人の解任および再任しないことに関する議案の内容を決定する権限ならびに会計監査人が職務上の義務に違反し、もしくは職務を怠った場合または会計監査人としてふさわしくない非行があった場合などにおいて当該会計監査人を解任する権限を有しています。

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お願いしています。

Foundation

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4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、監査委員会の職務の執行を補助する取締役と取締役会事務局の監査委員会担当者が補助しています。これらの者は、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ていません。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

2017年度における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7名、その他25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)新日本有限責任監査法人は、2018年7月1日に法人名称を「EY新日本有限責任監査法人」に変更しています。

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、社外取締役五十嵐將氏が過去に在籍していた会社

のうち、株式会社ブリヂストンおよびスズキ株式会社との間で取引がありますが、2018年3月期におけるその取引額は、いずれも当社および各社の連結売上収益の1%を大きく下回っており、五十嵐將氏の過去の在籍状況は、社外取締役としての独立性に影響を与えるもので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(<https://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 (2018年6月19日現在)

※2017年4月～2018年3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
西野 壽一

各会議体への出席状況
取締役会 一
指名委員会 一
(2018年6月就任)

1980年 4月 株式会社日立製作所入社
2002年 4月 同社 中央研究所長
2005年 4月 同社 グループ戦略本部技術戦略室長 兼 経営企画室副室長
2005年 9月 株式会社日立ディスプレイズ(現 株式会社ジャパンディスプレイ) 常務取締役
2008年 10月 株式会社日立製作所 理事
2009年 4月 株式会社ルネサステクノロジ(現 ルネサスエレクトロニクス株式会社) 取締役
2011年 4月 株式会社日立製作所 執行役常務
2012年 6月 当社 社外取締役(2015年6月退任)
2013年 4月 株式会社日立製作所 執行役専務
2015年 4月 同社 代表執行役 執行役副社長(現任)
2018年 6月 当社 取締役会長(現任)

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先端技術開発や事業企画に関する高度な知識を、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。



社外取締役
五十嵐 將

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16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

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

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16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 朝日アーサーアンダーセン株式会社 入社
2002年 7月 デロイト・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
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)
2018年 6月 ソニー株式会社 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

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16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・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

選任理由

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。

Foundation



取締役
佐坂 克郎

各会議体への出席状況
取締役会 ー
(2018年6月就任)

1980年 4月 当社 入社
2013年 4月 財務センター 財務部長
2013年 5月 安来工場 次長
2013年 6月 安来工場 次長 兼 株式会社日立金属安来製作所 代表取締役社長
2015年 4月 日立金属投資(中国)有限公司 董事 兼 総経理
2017年 4月 当社 執行役 経営企画本部 副本部長 兼 グループ会社監査役室長
2018年 4月 囑託
2018年 6月 取締役(現任)

選任理由

当社の財務、経営企画業務に携わったほか、中国の地域統括会社の董事 兼 総経理等を務めた経験を有し、当社グループの業務に精通していることから、同氏を取締役会の構成員とし、その豊富な経験と高度な知識を生かすことが、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

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16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)^(注)
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
日立コンシューマ・マーケティング株式会社 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

(注)2018年6月22日付で株式会社日立ハイテクノロジーズの取締役に退任しています。

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

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16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

各会議体への出席状況
取締役会 16回/16回
報酬委員会 3回/3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、2017年4月以降、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、2017年度の実効性に関する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と個別ヒアリングを実施しました。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・ヒアリング結果等で得られた各取締役からの評価および意見に基づき、2018年5月の取締役会にて議論し、6月の取締役会において評価を行いました。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拡充されていること、事業戦略に関する議論が活発になされていることについては評価がされました。一方で、2018年3月から、優先順位の高い経営戦略の決定プロセスや経営戦略実効の監督プロセス、リスクマネジメントなどの重点項目に絞って実質的な議論を行っている

ことが、実効性をさらに高めているものの、その加速・拡充が一層求められる評価となりました。

そして、次の点の議論については、さらなる改善の余地があることを認識しました。

- ①戦略の前提となる市場等の分析と戦略の実行施策・進捗状況フォローアップ
 - ②当社の長期ビジョンの従業員への浸透の検証
 - ③当社グループ全体のガバナンス・リスクマネジメントの強化
 - ④後継者育成プロセスの評価
- 今後さらに実効性を高めるべく、今後の取締役会の運営に生かしていきます。

2017年度に取締役会で議論された主な議題

- 安来工場大型鍛造プレス設置
- クラッド材製造ライン導入
- インド鋳鉄事業現況報告
- ハーキュナイト事業業績改善計画
- 磁性材料事業における子会社取得
- 電線事業における子会社解散
- パワーエレクトロニクスマテリアルズ事業推進室設立
- 中長期事業戦略報告
- 全社IT施策
- 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に関する再検討
- 「基本と正道」再徹底プロジェクト
- 理念共有化進捗状況報告

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業務の決定権限を大幅に委譲することによって意思決定の迅速化を図っています。執行役は、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、これを決定することとしています。また、当社では、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判断から、社内カンパニー制度を採用しています。

執行役(2018年4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

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
グループ会社監査役室長

代表執行役 執行役専務
西岡 宏明
管理管掌
最高財務責任者 財務本部長

執行役常務
佐藤 光司
事業、技術管掌
特殊鋼カンパニープレジデント
技術開発本部長
輸出管理室副室長

執行役常務
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
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
植村 典夫
事業管掌
パワーエレクトロニクスマテリアルズ
事業推進室長

執行役
大塚 真弘
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
正路 英一郎
営業管掌
営業本部長

執行役
諏訪部 繁和
管理管掌
情報システム本部長
熊谷事業所長

執行役
長谷川 正人
技術管掌
品質保証本部長

執行役
波多野 知行
事業管掌
Hitachi Metals America, Ltd.
Director, President & CEO

執行役
平野 健治
事業管掌
特殊鋼カンパニーバイスプレジデント
安来工場長

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

執行役
渡邊 洋
事業管掌
素形材カンパニープレジデント
輸出管理室副室長

Foundation

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、その比率を高めています。

2017年度における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)	132	119	13	4
執行役	458	333	125	15
社外役員	52	45	7	3

(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名および執行役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状況にあります。上場取引所の定めに基づき独立役員と

して指定する社外取締役3名が就任しており、取締役会における審議に当たり、より多様な意見が反映され得ることから、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。

株式の政策保有に関する方針

当社は、取引関係の維持・強化、資本・業務提携、共同開発等の保有目的ならびに保有に伴うリターンおよびリスクを総合的に勘案して、当社の企業価値の向上に資すると認められる場合を除き、政策保有株式を保有しないことを原則とします。

政策保有株式については、毎年見直しを行い、保有する意義

の乏しい銘柄については、市場動向等を考慮して売却する等の対応を適宜行います。

政策保有株式に係る議決権行使に当たっては、当該株式の発行会社の状況や議案が株主価値を毀損するものでないか等を総合的に勘案し、その対応を決定します。

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(専任担当者10名)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往査するほか、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る

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。また、監査室は、内部統制の評価をも担当しており、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

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往査を実施しています。

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。

また、当社では、「三様監査の連携推進」が監査・監督機能の最重要テーマと考え、会計監査人評価基準に基づく当社側から会計監査人への一方向での評価から一歩踏み込んで、「相互牽制と相互評価」を推進しています。殊に、外部機関である会計監査人によるリスク検出機能が、当社グループのリスク検出全体の中で重要と考え、その機能強化のために、会計監査人と当社財務部門、内部監査部門、監査委員会との間それぞれでの相互評価を拡充しています。具体的には、お互いのコミュニケーション・連携や組織体制等を評価し、相手に伝えて、機能強化につなげています。また、当社事業所・子会社の財務部門と会計監査人との間の相互評価も始めています。

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、当社グループの各拠点は、コンプライアンス、反社会的勢力、財務、調達、環境、災害、品質、情報セキュリティ、輸出管理および法務等に係る顕在化したリスク情報を、各業務担当部門等と、速やかに共有する体制を構築するとともに、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、事前チェックならびに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することによって、リスクの回避、予防および管理を行っています。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、当社グループ国内拠点において大規模地震を想定して策定したBCPの見直し、更新を実施しています。それに加えて、災害発生時における安否確認システムを全社的に拡大整備しています。

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
- 人材確保に係るリスク

Foundation

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『イノベティブな企業文化を創造させることが企業価値を増大させる』という考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略として位置づけ、さまざまな施策に取り組んでいます。

人材を競争力の源泉とする グローバル人材戦略

グローバルで事業拡大を推進す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もと、グローバルで実行力のある「日立金属人の育成」に向けて人材育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

また人材戦略として、2018年度中期経営計画において「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」の4つをテーマとして掲げています。

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。日立金属グループでは、一人ひとりが専門力を磨き、自らが課題を発見し、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、OJTとOFF-JTを相互に連携させた人材育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

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。

グローバルにおける人材の採用・育成

事業の急速なグローバル化に伴い、欧州や米国、中国、アジアの地域統括会社で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。さらに国内社員の海外業務研修、グローバル研修など、グローバルに活躍できる将来の幹部候補の早期育成や外国籍社員・留学生の積極採用、海外グループ会社におけるナショナルスタッフの責任あるポストへの登用を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様性を軸としたイノベティブな企業文化の創造には、全ての人材の可能性を広げ、活躍できる仕組みと環境の醸成が重要です。人材基盤の強化として、多様な人材の確保と戦略的

配置、活用促進に取り組んでいます。さらに、社長を責任者とするダイバーシティ推進協議会を設置して、グループ全体で活動方針や課題を共有し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

また、社外取締役に女性1名を選任し、ダイバーシティの定期的な助言を受けながら、特に女性活躍推進については以下の方針のもとに取り組んでいます。

女性活躍推進における活動方針

1. 新卒採用(総合職)における女性の採用比率

目標達成 技術系10%以上
事務系40%以上

2. 定着支援

不安払拭のためのキャリア支援
管理職層の意識改革
日立グループ研修等をはじめとする育児・介護との両立支援
働き方改革を通じた多様な働き方の推進

3. 登用施策

女性管理職目標 2017年度1.2%、2018年度1.5%の達成
選抜者の個別育成計画、研修の実施

主な取り組み紹介

- 女性総合職社員への実態調査
- 社長・人事管理役員と有識者との鼎談
- 日立金属女性総合職ネットワークイベントの開催
- 経営者研修・ダイバーシティ研修
- 日立グループ女性活躍度調査・分析
- 日立グループキャリア研修、産休前・復職支援セミナーへの派遣

さらに、日立グループ内外との人材交流や経験者を積極的に採用するほか、自らの可能性の幅を広げたい社員に対し、カンパニーや職種を超えて異動を実現させる社内フリーエージェント制度「マイチャレンジ」の活用、配偶者海外帯同休暇の導入など、多様な人材の交流と多様なキャリアの実現を支援しています。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の

行動宣言に賛同

当社執行役社長平木明敏は2017年8月、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、自らが先頭に立って女性のさらなる活躍を推進していくことを表明しました。



2017年度「なでしこ銘柄」に選定

2018年3月22日、当社は「女性活躍推進に優れた企業」として、経済産業省と東京証券取引所が選定する、2017年度「なでしこ銘柄」(鉄鋼の業務区分)に選ばれました。2017年7月には、ESG投資指数「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」*の構成銘柄にも組み入れられており、性別多様性が評価されたものと認識しています。

※ 各業種から性別多様性スコアの高い企業を選別して構成した指数。



「働き方改革」

日立金属グループは、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を実感できる環境づくりが不可欠であると考えます。これを実現するため、「働き方改革」プロジェクトを2016年度に立ち上げました。2016年度を「意識改革」フェーズ、2017年度を「実行」フェーズ、2018年度を「浸透」フェーズと位置づけ、2018年度までに年間総実労働時間2,000時間未満をめざします。

「実行」の年である2017年度は「業務改革」に重点を置き、既

存施策のさらなる強化と新規施策の積極的な導入を推し進めました。「浸透」の2018年度は全社間接部門で、多様性を前提とした生産性の高い「働き方」をスタンダードにすることを目標にしています。

2017年度における「働き方改革」の取り組み

2017年度は、業務改革を軸に積極的に新施策の導入に取り組みました。業務改革の基本コンセプトとして「止める、減らす、変える」を掲げ、あらゆる会議体のあり方をその要否も含めて徹底的に議論して最適化。会議や資料づくりにかかる工数を最小限に抑えるなど、より柔軟な働き方を実現する環境づくりとサポート体制を整備・強化しました。

2017年度「働き方改革」の活動概要

意識改革・啓発	トップメッセージの継続的発信、管理・専門職(課長相当職以上)を対象とした研修の実施
業務改革	定例会議の半減・資料の削減を実施、会議・メールのルール遵守を徹底、職場ワーキンググループの実施、ルール・慣行見直し「働き方改革.com」*の設置、IT化推進
就業環境整備	在宅勤務の有効活用、サテライト・モバイルオフィスの活用
労働時間管理強化	部門勤務時間方針の制定と徹底、勤怠管理システムの改善、勤怠管理の日々入力と承認の徹底

※ 2017年度より期間限定で開設したメールによる「働き方改革」提案システム。

従業員構成(単体)

	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)	2017年度 (2018年3月末)
従業員数(人)	6,362	6,306	5,966	5,858	6,315
男性	5,720	5,660	5,339	5,241	5,654
女性	642	646	627	617	661
女性比率(%)	10.1	10.2	10.5	10.5	10.5
平均年齢(歳)	42.1	43.0	43.5	43.9	43.6
平均勤続年数(年)	19.2	20.0	20.6	21.0	21.0
女性管理職(人)	10	10	11	12	16
障がい者雇用率*(%)	2.11	2.24	2.34	2.40	2.31

※ 特例子会社を含みます。

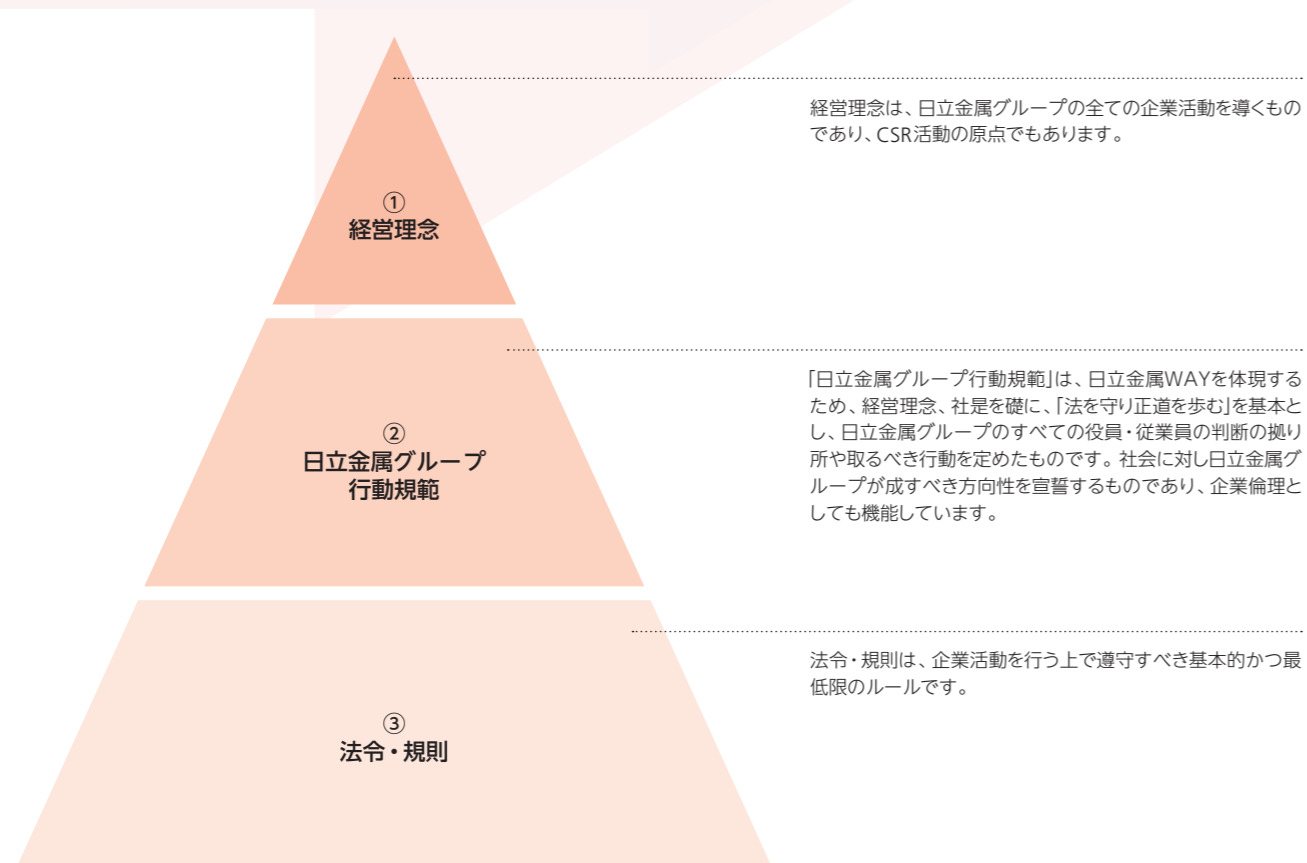
Foundation

CSR基本方針

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。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。



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。

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、「女性活躍推進に優れた企業」として、経済産業省と東京証券取引所が選定する、2017年度の「なでしこ銘柄」や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。

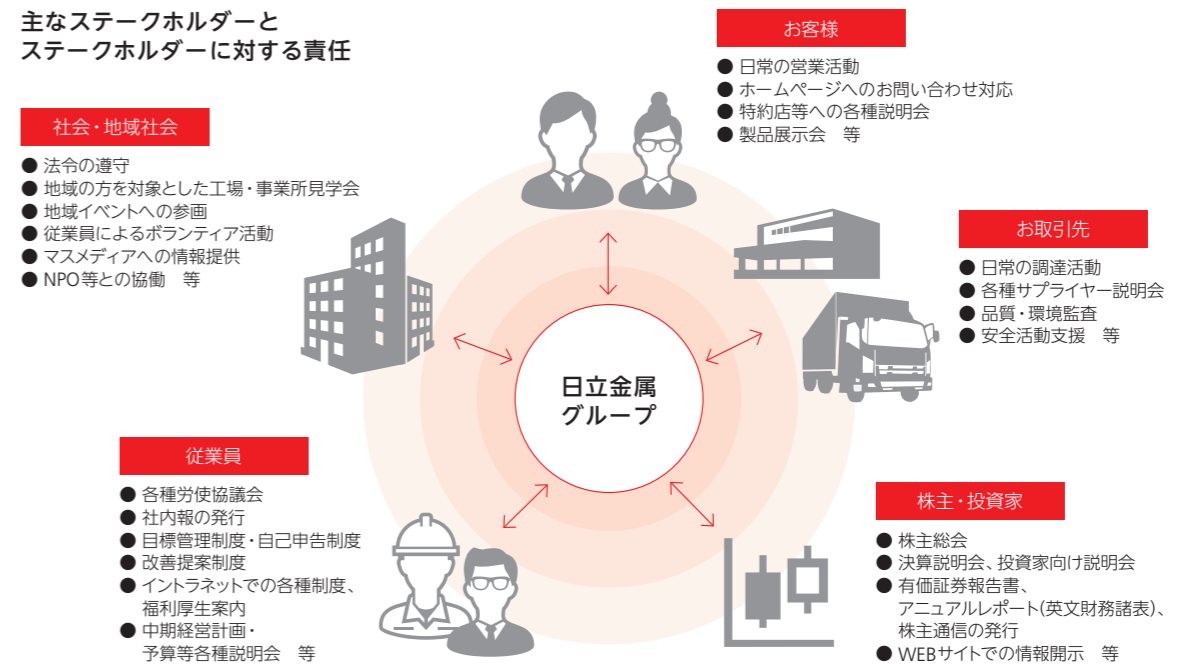


日立金属グループのステークホルダー

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

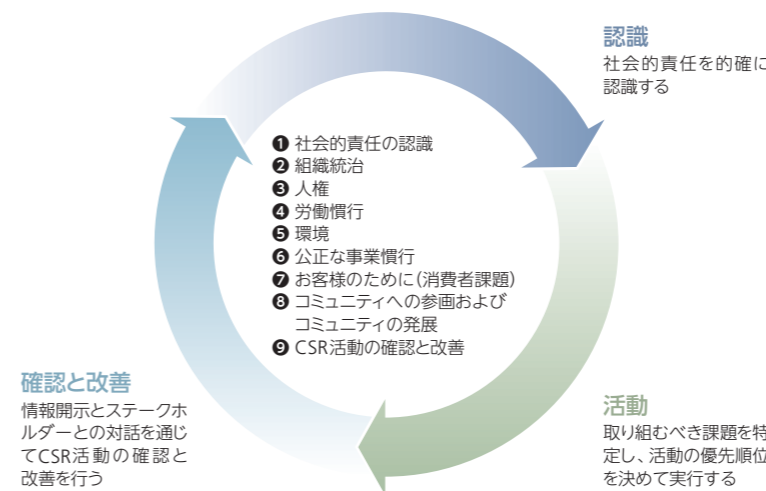


CSR活動のフレームワーク

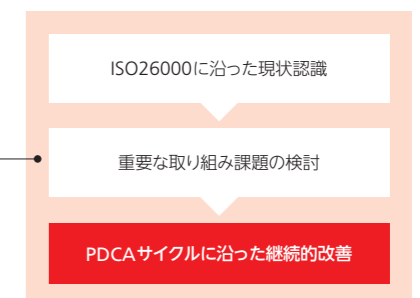
国際標準に沿ったフレームワークのもと継続的に経営品質を高めています。日立金属グループは2015年度以降、企業の社会的責任のグローバル・スタンダードであるISO26000をベースとした「日立

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



Foundation

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

★★★ 目標達成 ★★ 目標 90%達成 ★ 目標未達

2017年度の実施施策(計画)	2017年度の実施施策(成果)	自己評価	2018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いた	★★★	・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)
2. 組織統治			
・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(継続)	・再発防止策の実行・成果についての継続的なフォローアップを行うとともに、コンプライアンス活動状況や発生事象に関する情報共有を実施(継続)	★★★	・コンプライアンスに関する会議を定期的に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150回開催) ・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(3回)	★★★	・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」を間接員全員を対象に9月に実施(連結ベースで6,468人が回答)	★★★	・日立グループの従業員満足度調査である「Hitachi Insights」を間接員全員を対象に継続して実施
3. 人権			
・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	・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5,416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60%で目標達成 ・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 ・2017年度「なでしこ銘柄」に選定	★★★	・「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 ・女性総合職比率(4%)を設定
・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 ・女性総合職全員を対象としたネットワーキングイベントを開催	★★★	・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継続して設定し、連携強化を図る
・障がい者の法定雇用率を上回る	・2017年度実績値は2.43%となり目標を達成	★★★	・法定雇用率2.2%を上回る
・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遵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 ・日立金属グループ全体でのストレスチェックの実施	・国内15事業所の安全衛生監査を実施。海外事業所は1拠点(中国)のみとなった ・ストレスチェックは日立金属グループ全体で実施	★★	・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遵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 ・日立金属グループ全体でのストレスチェックの実施 ・日立グループ安全活動における安全衛生診断プログラムを実施
・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・年齢構成是正のための中途採用を継続実施
5. 環境			
・環境親和型重点製品の売上高比率*1(19%以上)	・環境親和型重点製品の売上高比率(20.7%)	★★★	・環境親和型重点製品の売上高比率(21%)
・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%)	・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6.6%)	★	・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13%)
・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7.5%) ・再資源化率の向上(72%)	・廃棄物・有価物発生量の活動量原単位の改善(基準年度(2005年度)対比11%) ・再資源化率の向上(79%)	★★★	・廃棄物発生量原単位改善率8%(基準年度比) ・再資源化率の向上(74%)
・化学物質の大気排出量原単位の改善(基準年度(2006年度)対比32%)	・化学物質の大気排出量原単位の改善(基準年度(2006年度)対比19%)	★	・化学物質の大気排出量原単位の改善率34%(基準年度比)

2017年度の実施施策(計画)	2017年度の実施施策(成果)	自己評価	2018年度施策の計画
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的実施
・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	・「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」を配布するとともに、「CSR調達チェックリスト」を回収し、取引先のCSR推進状況の確認を実施	★★★	・「CSR調達チェックリスト」の調査結果をお取引先にフィードバックして、課題を共有する
・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)	・10月の企業倫理月間に、経営層を対象に社外講師による講義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 ・主要海外グループ会社に対するリスクサーベイを行い、リスクの抽出と対策の立案を実施した	★★★	・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) ・ウィルス駆除状況調査・分析の実施および情報公開	・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 ・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 ・ウィルス駆除状況調査・分析の実施および情報公開	★★	・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(継続) ・メール誤送信対策の実施とグループ内への展開 ・欧州一般情報保護規則(GDPR)への対応
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、国内・海外事業拠点で8拠点実施	★★★	・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(継続) ・新製品売上比率の拡大(新製品売上比率30%以上) ・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の実行)	・新事業創生タスクの推進(16テーマ、継続推進実施) ・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:29%) ・国内外研究機関・顧客との協働・協創を推進:「3DAMオープンラボ」を開設	★★	・新事業創生タスクの推進と、継続テーマの選択 ・プロセス研究(AI・ロボティクスを活用した生産技術開発) ・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)
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2億5千万円相当)	★★★	・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(継続) ・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)

*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 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。

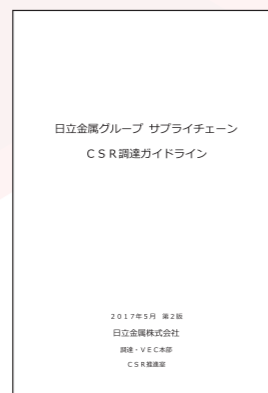
Foundation

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、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

日立金属では、2017年5月に「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」を改訂し、WEBサイトに公開しました。その内容は、人権の尊重と環境への配慮、公正取引と倫理、安全衛生や品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献など、企業の社会的責任として認識されているCSRの考え方を幅広く織り込んだものです。自社のみでなく、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすという理念を共有しています。また新規取引開始の際にはこの方針を伝えると同時に、日立金属グローバル・コンプライアンス・プログラム(HMGCP)に基づく贈収賄リスクに関する企業調査も行い、取引先審査の強化も推進しています。



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
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むとともに、グループ横断で集中・集約購買を拡大しています。さらに、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。

また日立金属グループでは、紛争鉱物問題に対しても、責任ある調達活動を実践しています。サプライチェーンを透明化し、責任ある調達活動を実践するために、紛争鉱物問題に取り組む団体であるResponsible Business Alliance (RBA) およびGlobal e-Sustainability Initiative (GeSI)が開発したConflict Minerals Reporting Template (紛争鉱物報告書)を活用して鉱物の原産国およびサプライチェーンに関する調査を行っています。同時に、CFS (Conflict Free Smelter)*からの調達も引き続き要請していきます。

* CFS (Conflict Free Smelter): RBA/GeSIが設立した組織であるResponsible Minerals Initiative (RMI)が、「同地域での紛争に関わっていない」と認定した製錬業者のこと。

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

日立金属は地球温暖化防止、資源の循環的な利用、生物多様性や生態系の保全など、環境配慮の考え方を取引先と共有するために、1998年「グリーン調達ガイドライン」を発行して以来、最新の法令、化学物質規制に対応した改訂を重ねてきました。最新の情報を共有することによって、環境負荷の低減(省資源、省エネルギー、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理)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。調達ソースの多元化と複数分散化を進める一方、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。

Foundation

人権の尊重

日立金属グループは、「日立金属グループ行動規範」、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。

「日立金属グループ人権方針」の実践

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。

「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。

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、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評価、人材部門において従業員の人権への影響評価を行うなど、優先度と対策の検討を行っています。

人権尊重啓発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層別研修などを定期的の実施しています(2017年度連結ベース人権関連研修受講者数6,031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。

Foundation

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

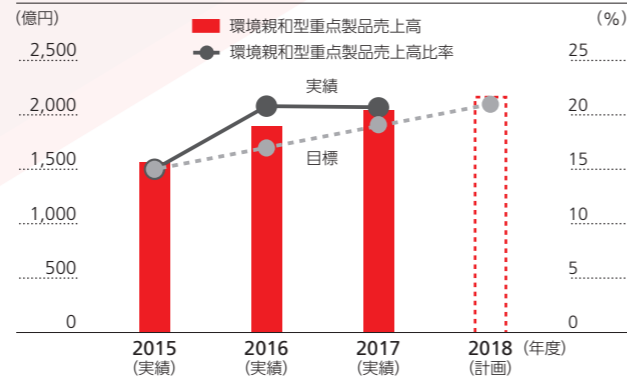
● 環境親和型重点製品の売上高向上

「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。

2017年度の環境親和型重点製品の売上高比率は、目標値19%に対し、実績値20.7%を達成しました。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まいります。

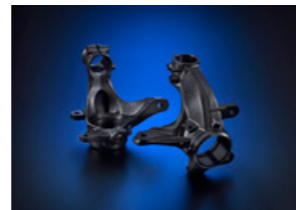
環境親和型重点製品の売上高と売上高比率



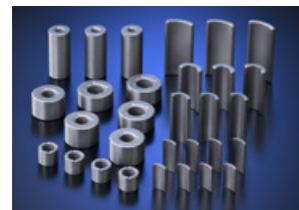
● 環境負荷低減に貢献する新製品の紹介



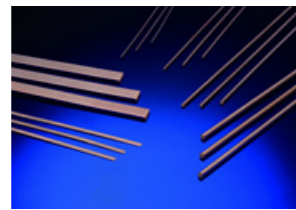
長寿命ハイスロール「HINEX®」シリーズ
特殊鋼カンパニー
耐摩耗性、耐肌荒れ性に優れた新製法によるハイスロール。さらに、圧延時のロール損傷防止を目的としたロールを開発・提供中。



高靱性軽量化ダクタイル鋳鉄「オメガナックル®」
素形材カンパニー
「オメガナックル®」は、薄肉中空断面構造とすることにより、強度・剛性を維持しつつ、軽量化を実現(当社従来品比△17%)。



高性能フェライト磁石 (NMF®-12J、12K、15G、15J)
磁性材料カンパニー
フェライト磁石で世界最高レベルの磁気特性のNMF®-15シリーズ、EV用などの高保磁力(NMF®-12J、12K)の量産を開始。



高機能純鉄「HiFC®」
電線材料カンパニー
無酸素銅に比べて低温で軟化し、より少ない焼鈍エネルギーで加工ひずみの除去が可能。優れた導電率を示し、機器の省エネ・高効率化に貢献(平成26年度 全国発明表彰「21世紀発明賞」を受賞)。

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「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まいります。

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>



2 廃棄物削減・資源循環の取り組み

● 砂の再生処理による埋立廃棄物の削減とリサイクル化の推進

グレイ鋳鉄およびダクタイル鋳鉄を製造している米国のWaupaca Foundry, Inc. (WFI)では、2016年度Plant5に砂再生処理装置を導入したことで2017年度には使用済生型砂の30%を再生することが可能となりました。その結果としてWFI全体で前年度対比23,000トンの廃棄物発生量の削減となり、最終埋立処分量33,000トンの削減に貢献しました。WFIの廃棄物発生量は、前年度比で溶解重量原単位で約12%、再資源化率は3.8%改善しています。Plant5は、再生砂の利用拡大を推進していく計画であり、中子砂に75%の再生砂を使用することを一つの目標にしています。これは年間55,000トンの生砂再生量に相当します。

WFIではこのように、廃棄物発生量低減、最終埋立処分量の削減、そして鋳物砂の再生処理、再利用化、スラグの有効利用といった資源の持続的な利用を今後も推進していきます。



Plant5に導入した砂再生処理装置

3 生態系の保全への配慮

日立金属グループは、生態系の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

株式会社日立金属安来製作所は、島根県企業参加の森づくり「ハーモニーの森」活動に参加し、CO₂削減のためにクヌギの木460本を植樹しました。

② 生態系の保全に関する活動

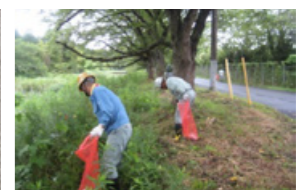
日立フェライト電子株式会社は、「鳥取砂丘の一斉清掃活動」により、ごみを取り除き日本海の生態系保護を実施しました。また、日立金属株式会社茨城工場では、地域の方々と共同で「十王川沿いの清掃活動」を実施しました。今後も継続して地域周辺の生態系保全活動に取り組んでいきます。



「ハーモニーの森」活動に参加
島根県企業参加の森づくりにおけるCO₂の削減活動
(株式会社日立金属安来製作所)



「鳥取砂丘の一斉清掃活動」に参加
(日立フェライト電子株式会社)



「十王川沿いの清掃活動」を実施
(日立金属株式会社茨城工場)

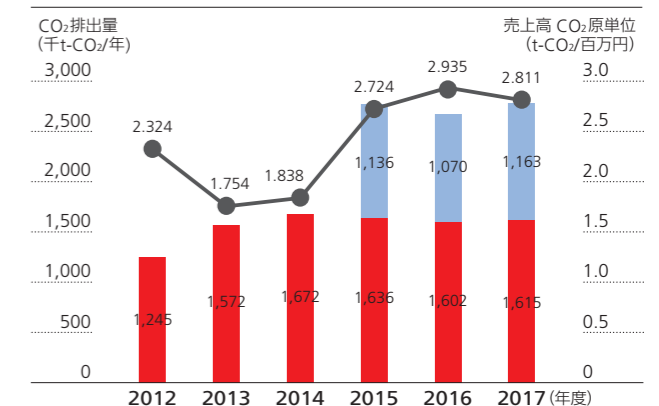
地球温暖化防止

2017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10万5千トン増加して277万8千トン*でした。一方、売上高CO₂排出量原単位は4.2%改善しました。

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(2010年)を使用しています。

CO₂排出量とCO₂排出原単位の推移



CO₂排出量 (WFI) CO₂排出量 [金属Gr] (WFIを除く)
売上高 CO₂原単位 (t-CO₂/百万円)
WFI: Waupaca Foundry, Inc.