

取締役会長メッセージ



Foundation

企業基盤

CONTENTS

- 41 取締役会長メッセージ
- 42 コーポレート・ガバナンス
- 52 多様な人財の活躍推進
- 54 安全衛生
- 56 気候変動問題への取り組み
- 62 CSRに配慮した調達
- 63 人権の尊重



取締役会長

大森 紳一郎

日立金属グループは、2021年度中期経営計画のスタートに合わせ、2019年4月に佐藤光司が代表執行役 執行役社長に就任したことを、まずご報告します。執行役社長の交代と執行役員体制の一新、ならびに組織改革を行うことで、持続可能な社会を支える高機能材料会社としての成長を図っていきます。佐藤は、技術動向に深い知見を持つとともに、技術開発部門の責任者を務めた経験を有しており、特殊鋼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有していることから、2021年度中期経営計画を実行するには最適の人物であると判断し、取締役会において執行役社長に選任しました。また、組織改革については、共通の市場、顧客ニーズおよび要素技術を有する事業間の一層のシナジー強化とともに横申機能を高め、戦略性およびガバナンス両面の強化を図るため、従来の4カンパニー制から2事業本部制へと移行しました。このような執行体制の大きな変更により、取締役会の果たす役割も一層重要になっています。

当社が経営理念に掲げる「最良の会社」を具現する根幹となるものがコーポレート・ガバナンスであり、経営の重要課題と認識しています。そのため、取締役会による経営の監督機能と業務執行機能がそれぞれ有効に機能するとともに、両者のバランスがとれる組織体制を構築しています。取締役会の実効性については、2019年5月に行った分析で、取締役会の議題の選定は適切であること、事業戦略に関する議論や経営課題の議論が活発になされていること、重要な議題については事前に十分に議論しており、取締役会全体の実効性は確保されている一方で、戦略の実行施策および経営課題解決の進捗状況の適時フォローアップ、取締役の役割遂行に必要な情報を得る機会のさらなる拡充、当社グループ・拠点全体に対するガバナンス体制の充実が一層求められる評価結果となったと報告を受けています。今後は、さらに実効性を高めるための取り組みを進めるとともに、社外取締役の幅広い知見と多様な視点を積極的に取り入れることで、事業再編や戦略投資等、経営に関わる施策の大胆かつ迅速な実行につなげていけるように全面的にバックアップしていきます。

今後とも、ステークホルダーの皆さまには、質の高い情報をタイムリーに開示するとともに、皆さまとの建設的な対話を通じて得た当社経営に対する客観的な評価・視点を企業活動に反映させることで、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

■ 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、

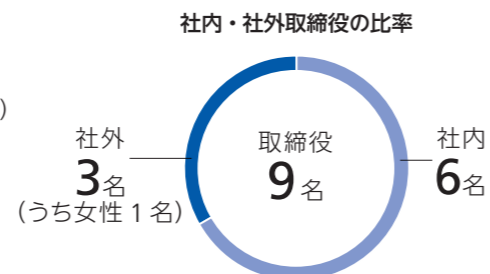
定期的に個別事業の内容や中期経営計画の開示を行っています。コンプライアンスについては、コーポレート・ガバナンスの根幹であるとの認識のもと、単に法令や社内ルールの遵守にとどまらず、社会倫理および道徳を尊び、社会の一員であることを自覚した企業行動をとることとしています。当社は、上記の内容を具体化した「日立金属グループ行動規範」を制定し、役員および従業員がとるべき行動の具体的な基準としています。

■ 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	9名（うち女性1名）
社外取締役に関する事項	
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・報酬委員会各4名、監査委員会5名
執行役関係	
執行役の人数	14名
独立役員関係	
独立役員の数	3名

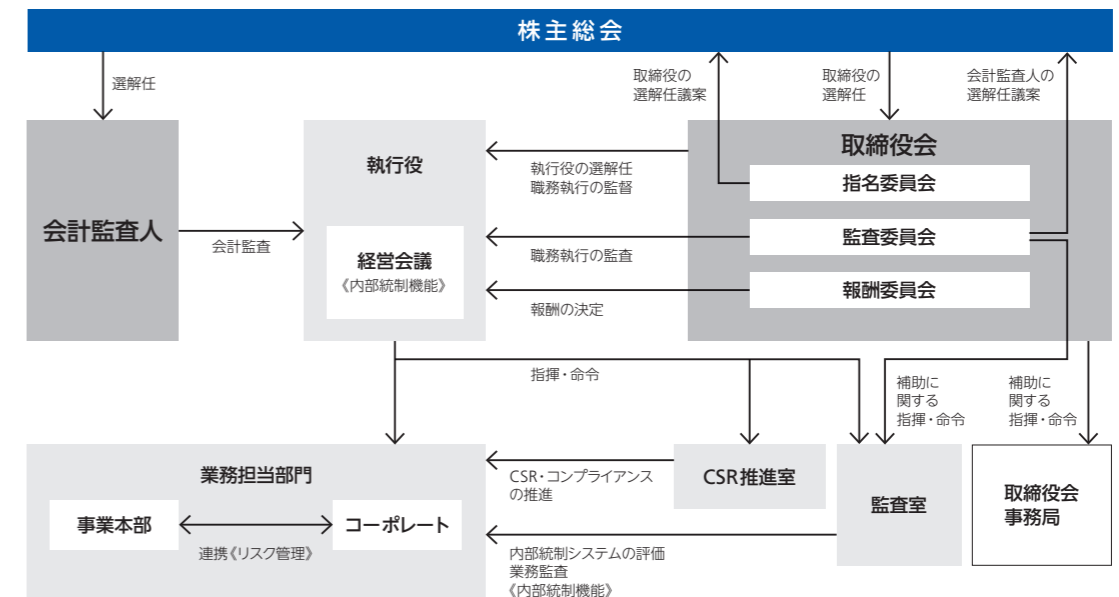
コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

- 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）



■ 企業統治の体制の概要等

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	大森 紳一郎	◎	○	
取締役副会長	平木 明敏			
取締役	上野山 実	○	○	○
取締役	岡 俊子	○	○	○
取締役	福尾 幸一	○	○	○
取締役	佐坂 克郎			
取締役	佐藤 光司			◎
取締役	中村 豊明			
取締役	西家 憲一		◎	

※◎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。これは、この体制が事業再編や戦略投資等全社経営に関わる施策の大胆かつ迅速な実行に資するものであり、さらに、指名、監査、報酬の各委員会および取締役会において、社会一般の規範に精通し、より広い視野に立ち、かつ豊富な経験と高度な知識を持った社外取締役により意思決定機能および監督機能を強化することが、経営の透明性、健全性および効率性の向上に有効であると判断したものです。この体制のもとで取締役9名（うち社外取締役3名）を選任し、会社法の規定に基づき取締役会、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。また、取締役会および各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、取締役会および各委員会の担当者としています。

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の決定を目的とし、当該決定に係る権限のほか、指名委員のうち、取締役会を招集することができる者

の指名、指名委員会の職務の執行の状況を取締役に報告する指名委員の指名等の権限を有しています。

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の監査および株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定等に関する決議を行い、当社の業務が適法かつ妥当に運営されることを目的とし、当該決議に係る権限のほか、会計監査人の解任又は不再任の決定の方針の決定、監査委員のうち、取締役会を招集することができる者の指名等の権限を有しています。

報酬委員会は、取締役および執行役が受ける個人別の報酬の内容を決定することを目的とし、当該決定に係る権限のほか、取締役および執行役が受ける個人別の報酬の内容の決定に関する方針の決定、報酬委員のうち、取締役会を招集することができる者の指名、報酬委員会の職務の執行の状況を取締役に報告する報酬委員の指名等の権限を有しています。

■ 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助しています。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

していません。監査委員会は、通常監査として、年間の監査方針および監査実施計画を作成し、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子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

当社の会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人であり、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EY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	EY 新日本有限責任監査法人
業務執行社員 葛貫 誠司	EY 新日本有限責任監査法人

■ 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。

当社は社外取締役上野山実氏および福尾幸一氏が過去に在

籍していた会社との間で取引がありますが、2018年度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、両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 (2019年6月26日現在)

※2018年6月～2019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
大森 紳一郎

各会議体への出席状況
取締役会 -
指名委員会 -
監査委員会 -
(2019年6月就任)

1978年 4月 株式会社日立製作所 入社
2008年 9月 同社 調達統括本部長
2012年 4月 同社 執行役常務
日立オートモティブシステムズ株式会社 取締役(2016年3月退任)
2016年 4月 株式会社日立製作所 執行役専務(2019年3月退任)
日立アプライアンス株式会社 取締役(2017年3月退任)
日立コンシューマ・マーケティング株式会社 取締役(2017年3月退任)
2017年 6月 日立化成株式会社 取締役(2018年6月退任)
日立キャピタル株式会社 社外取締役(2019年6月退任予定)
2019年 4月 当社 囑託
2019年 6月 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グローバル企業における調達業務、コスト構造改革およびガバナンスに関する高度な知識を、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、取締役に選任しました



取締役副会長
平木 明敏

各会議体への出席状況
取締役会 15回 / 15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3月退任)
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
2019年 4月 取締役副会長(現任)

選任理由

当社の特殊鋼事業等の責任者のほか、当社の執行役社長として当社業務の執行統括を行ってきた経験を有し、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することで、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。



社外取締役
上野山 実

各会議体への出席状況
取締役会 -
指名委員会 -
監査委員会 -
報酬委員会 -
(2019年6月就任)

1975年 4月 松下電器産業株式会社(後にパナソニック株式会社に社名変更) 入社
2006年 4月 同社 役員(経理担当)
2007年 6月 同社 取締役(経理・財務担当)
2010年 4月 同社 常務取締役(経理・財務担当)
2012年 6月 同社 常務役員(2013年3月退任)
2013年 4月 同社 顧問(2015年3月退任)
2013年 6月 総合警備保障株式会社 社外監査役(2017年6月までは常勤監査役)(現任)
2019年 6月 当社 社外取締役(現任)

選任理由

パナソニック株式会社において長年にわたり経理・財務の業務に携わり、経理・財務担当の取締役としての経験を有することから、その豊富な経験と財務・会計に関する高度な知識を、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 15回 / 15回
指名委員会 8回 / 8回
監査委員会 14回 / 14回
報酬委員会 3回 / 3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 9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) アソシエイト
(2012年8月退任)
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(後に社名変更等を経てプライスウォーターハウスクーパースマーバルパートナーズ合同会社 代表執行役)(2016年3月退任)
2008年 6月 ネットイヤーグループ株式会社 社外取締役(2016年6月退任)
2014年 6月 アステラス製薬株式会社 社外監査役(2018年6月退任)
2015年 6月 株式会社ハピネット 社外監査役(2019年6月退任)
2016年 4月 PwCアドバイザリー合同会社 パートナー(2016年6月退任)
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)
2019年 6月 株式会社ハピネット 社外取締役(現任)

選任理由

長年にわたりM&Aや経営戦略立案等のコンサルティング業務に携わり、またコンサルティング会社の経営者やさまざまな企業での社外役員としての経験を有することから、その豊富な経験と企業経営および財務・会計に関する高度な知識を、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並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
福尾 幸一
各会議体への出席状況
取締役会 -
指名委員会 -
監査委員会 -
報酬委員会 -
(2019年6月就任)

1978年 4月 本田技研工業株式会社 入社
2005年 6月 同社 執行役員(品質・認証担当)
2010年 6月 同社 常務執行役員
2014年 4月 同社 専務執行役員
2014年 11月 株式会社本田技術研究所 取締役副社長
2015年 4月 同社 代表取締役社長(2016年3月退任)
2015年 6月 本田技研工業株式会社 取締役 専務執行役員(2016年6月退任)
2018年 6月 株式会社セブン銀行 社外取締役(現任)
2019年 6月 当社 社外取締役(現任)

選任理由
本田技研工業株式会社において品質・認証の責任者や同社およびそのグループ企業の経営者を務めた経験を有することから、その豊富な経験と当社製品の主要マーケットの一つである自動車業界に関する高度な知識を、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並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
佐坂 克郎
各会議体への出席状況
取締役会 15回/15回

1980年 4月 当社 入社
2013年 4月 財務センター財務部長
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3月退任)
2015年 4月 日立金属投資(中国)有限公司董事 兼 総経理(2017年3月退任)
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3月退任)
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、財務・会計をはじめとした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
佐藤 光司
各会議体への出席状況
取締役会 -
報酬委員会 -
(2019年6月就任)

1987年 4月 当社 入社
2011年 1月 日本エアフォージ株式会社 代表取締役社長(2013年6月退任)
2014年 10月 当社 冶金研究所長
2016年 1月 安来工場長
2017年 4月 執行役 特殊鋼カンパニープレジデント 兼 輸出管理室副室長
2018年 4月 執行役常務 特殊鋼カンパニープレジデント 兼 技術開発本部長 兼 輸出管理室副室長
2019年 4月 代表執行役 執行役社長
2019年 6月 代表執行役 執行役社長 兼 取締役(現任)

選任理由
当社の特殊鋼事業および技術開発部門の責任者を務めた経験を有し、2019年4月以降、執行役社長として当社業務の執行統括を行っていることから、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が、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
中村 豊明
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(2018年6月退任)
2012年 4月 株式会社日立製作所 代表執行役 執行役副社長(2016年3月退任)
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(2014年6月退任)
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(2014年3月退任)
日立アプライアンス株式会社 取締役(2016年3月退任)
日立コンシューマ・マーケティング株式会社 取締役(2016年3月退任)
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(2016年3月退任)
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 6月 株式会社日立製作所 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
西家 憲一
各会議体への出席状況
取締役会 -
監査委員会 -
(2019年6月就任)

1979年 4月 当社 入社
2012年 4月 監査室長
2013年 4月 磁性材料カンパニー次長 兼 企画部長
2015年 4月 代表執行役 執行役 調達センター長 兼 輸出管理室長
2016年 1月 代表執行役 執行役 人事総務本部長 兼 調達・VEC本部長 兼 輸出管理室長
2016年 4月 執行役常務 人事総務本部長 兼 調達・VEC本部長
2017年 4月 代表執行役 執行役専務 経営企画本部長
2018年 4月 代表執行役 執行役専務 経営企画本部長 兼 グループ会社監査役室長
2019年 4月 囑託
2019年 6月 取締役(現任)

選任理由
当社の監査部門の長ならびに調達、人事総務および経営企画部門の責任者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、財務・会計をはじめとした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。

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。当社は、執行役社長の業務の決定および執行が法令および定款に適合し、かつ、多面的な検討を踏まえて効率的に行われることを確保するために、経営会議を設置しており、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、2019年4月1日付で、共通の市場、顧客ニーズおよび要素技術を有する事業間の一層のシナジー強化とともに横串機能を高め、戦略性およびガバナンス両面の強化を図るため、社内カンパニー制度から事業本部制度に移行しました。

執行役(2019年4月1日現在)

代表執行役 執行役社長
佐藤 光司
全社業務 執行統括

代表執行役 執行役常務
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
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

執行役常務
村上 和也
事業管掌
機能部材事業本部長
輸出管理室副室長

執行役常務
渡邊 洋
事業管掌
金属材料事業本部長
輸出管理室副室長

執行役
赤田 良治
事業管掌
日立金属投資(中国)有限公司 董事長 兼 総経理

執行役
植村 典夫
事業管掌
機能部材事業本部副本部長
パワーエレクトロニクス統括部長

執行役
諏訪部 繁和
事業管掌
機能部材事業本部副本部長
磁性材料統括部長

執行役
谷口 徹
事業管掌
金属材料事業本部副本部長
自動車購物統括部長

執行役
長谷川 正人
技術、管理管掌
技術開発本部長

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
金属材料事業本部副本部長
安来工場長

執行役
増田 久己
管理管掌
経営企画本部長

執行役
山本 徹
営業管掌
営業本部長



執行役

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、2018年度の実効性に関し、取締役会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、2019年5月の取締役会にて議論し、評価を行いました。その結果、取締役会の議題の選定は適切であり、事業戦略に関する議論や経営課題の議論が活発になされており、重要な議題については事前に十分に議論しており、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認し

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戦略の実行施策および経営課題解決の進捗状況適時フォローアップ
- ②取締役の役割遂行に必要な情報(事業および人)を得る機会のさらなる拡充
- ③当社グループ・拠点全体に対するガバナンス体制の充実
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。

2018年度に取締役会で議論された主な議題

- 安全施策進捗状況
- 経営課題への対応の進捗報告
- 2021年度中期経営計画
- 執行役および代表執行役ならびに執行役社長等の決定
- 指名委員会、監査委員会および報酬委員会を組織する委員の選定

- 指名委員会、監査委員会および報酬委員会の職務執行状況の報告
- 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

■ 役員の報酬等

① 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

当社は、会社法の規定により、報酬委員会が「取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を定めています。また、取締役および執行役に対する個人別の報酬等の額は、当該方針に基づき報酬委員会の決議により決定しています。

「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、「(a)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。(b)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。(c)当社が支払う報酬は

基本報酬および期末賞与とする。(d)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。

② 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

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)	77	67	10	6
執行役	509	375	134	13
社外役員	53	45	8	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。

③ 業績連動報酬とそれ以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針

当社の役員報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬である期末賞与により構成されています。執行役の業績連動報酬は、執行における責任の度合を勘案して業績との連動を強め、役位に応じて、総報酬に占める割合が以下の比率の範囲内に収まるように業績連動報酬の基準額を設定しています。ま

た、取締役の業績連動報酬は、経営の監督機能を十分に発揮するため、総報酬に占める割合が以下の比率の範囲内に収まるように業績連動報酬の基準額を設定しています。なお、執行役を兼任する取締役に対しては、執行役としての業績連動報酬を支給しており、取締役としての業績連動報酬は支給していません。

役位	固定報酬	業績連動報酬の基準額	合計
執行役社長	60%	40%	100%
執行役専務、常務	67%～68%	32%～33%	
執行役	70%	30%	
取締役	86%～89%	11%～14%	

④ 業績連動報酬に係る指標および当該指標を選択した理由

2018年度における業績連動報酬に係る指標は、2018年度中期経営計画において成長性および収益性を重視していることから、連結の「売上収益」、「税引前当期利益」および「営業活動に関するキャッシュ・フロー」を用いています。

また、2019年度における業績連動報酬に係る指標は、

2021年度中期経営計画において成長性、収益性および経営効率性を重視していることから、連結の「売上収益」、「調整後営業利益」、「ROIC (Return on Invested Capital: 投下資本利益率)」および「Cash Conversion Cycle: 運転資金手持日数」を用いています。

⑤ 業績連動報酬の額の決定方法ならびに業績連動報酬に係る指標の目標および実績

業績連動報酬である期末賞与については、役位ごとに業績連動報酬の基準額を設定した上で、以下の算定式によって、個別に支給額の決定を行います。なお、その結果については報酬委員会において議論のうえ、最終確定いたします。

個別期末賞与支給額 = 業績連動報酬の基準額 × ((全社業績支給係数^{*1} × 全社業績評価ウェイト) + (担当業務別支給係数^{*2} × 担当業務別評価ウェイト) + (個人別目標支給係数^{*2} × 個人別目標評価ウェイト))

*1 「全社業績支給係数」は、全社業績に関する指標ごとの目標が1となるように0～2のレンジを会社があらかじめ定め、当該レンジにおける実績の達成度に指標別の評価ウェイト(売上収益:0.3、税引前当期利益:0.5、営業活動に関するキャッシュ・フロー:0.2)を乗じ、これを合計したものを使用します。なお、当事業年度における「全社業績支給係数」の実績は0.47となりました。

*2 「担当業務別支給係数」および「個人別目標支給係数」は、それぞれ役員ごとに設定する目標が1となるように0～2のレンジを会社があらかじめ定め、当該レンジにおける実績の達成度に指標別の評価ウェイトを乗じ、これを合計したものを使用します。

⑥役員報酬の決定権限を有する者の名称、その権限の内容および裁量の範囲、ならびに報酬委員会の手続きの概要

当社は指名委員会等設置会社であり、独立社外取締役が過半数の構成である報酬委員会において、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、当該方針に基づき個人別の報酬額の決定を行っています。なお、報酬額の決定に際しては、

毎年、役員報酬に関するマーケットサーベイに参加し、当社の役員報酬水準は国内における同一規模の他企業と比較しても適正な範囲であることを確認しています。

⑦報酬委員会の活動内容

当事業年度内に報酬委員会を合計3回開催し、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決定およびそれに基づく個人別の報酬の内容を決定しました。なお、報酬委員

会への出席状況については、当事業年度に在籍した報酬委員会に属する取締役は、在任期間中に開催された報酬委員会全てに出席しています。

■ 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。なお、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で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ています。また、政策保有株式の保有目的等につきましては、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに保有の意義や資本コスト等について定性面と定量面から検証を行うことを通じて縮減を行って

います。その他の当社の政策保有株式に関する方針については、ガイドライン第7条(株式の政策保有に関する方針)を参照ください。

なお、2019年3月末時点の政策保有株式の銘柄数は、コーポレートガバナンス・コード施行前事業年度末(2015年3月末)時点の42銘柄から、26銘柄となりました。

■ 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、年間の監査方針および監査実施計画を作成し、これに基づき概ね3年サイクルで当社各事業所および国内外の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とともに、監査委員会の監査および会計監査人監査と連携し、三様監査の連携を推進しています。このほか、執行役社長の特命等に基づいて、特別監査を実施すること

があります。なお、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、概ね月1回監査の結果を報告しており、加えて関連事業部門の事業責任者やコーポレート部門各部に対して概ね月1回監査報告会を開催し、業務執行の改善を指示しています。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。

内部監査、監査委員会監査および会計監査の相互連携ならびにこれらの監査と内部統制部門との関係

監査委員会は、会計監査人から、(a)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、(b)監査結果の報告を受け意見交換を行っています。さらに、(c)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。加えて、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、監査委員会の監査との連携を図るため、(a)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(b)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とする事項については、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、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、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、現行BCPの実運用での課題確認および改善を図るため、当社グループ国内拠点が連携した大規模なBCP訓練の準備に注力し、2019年4月に当該訓練を実施しています。また、災害発生時における安否確認システムの応答訓練も継続的に

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、監査委員会、会計監査人、内部監査部門それぞれが発見した課題を相互に情報共有するとともに、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。特に、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、監査委員会が定めた会計監査人評価基準に基づき、当社側が、監査委員会、経営幹部、内部監査部門等とのコミュニケーション、監査の品質管理体制、監査計画、監査チーム、監査報告・四半期レビュー報告、監査報酬の基礎となる監査時間と監査計画の整合性等を評価した上で、監査委員会が総合評価しています。他方、会計監査人は当社側財務部門、内部監査部門、監査委員会の基本業務、監査対応、連携、リスク認識、活動状況、リソース等を評価し、評価結果を相手に報告しており、当社はこれを当社の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。

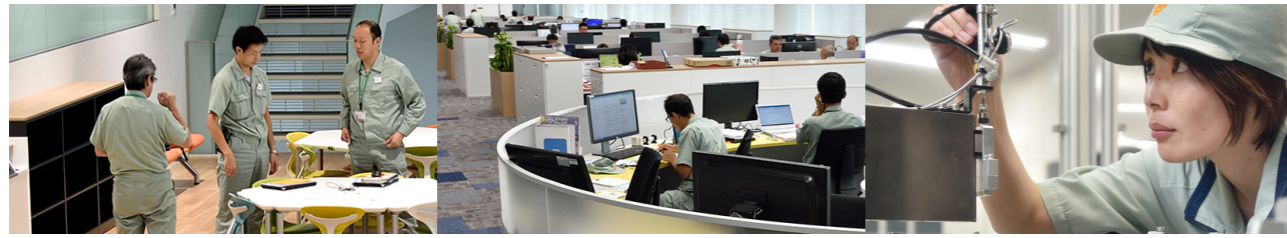
実施しています。

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の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
- 知的所有権に係るリスク
- 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
- 人材確保に係るリスク

多様な人財の活躍推進

日立金属グループは、経営理念「『最良の会社』を具現して社会に貢献する」の実現に向けて、2021年度中期経営計画においては「ヒトをつくり、イノベーションをつくり、未来をつくる」をビジョンに掲げ、ダイバーシティ・マネジメントを徹底追求すること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。



人財こそが競争力の源泉

グローバルで事業拡大を推進する日立金属グループは、人財こそが競争力の源泉であるという認識のもと、多様な人財が集まり、意見をぶつけ合い、誇りを持って生き生きと働ける会社を実現することで、社是である「蘇則彊」(和すれば強し)を具現化していきます。

また人財戦略として、「多様な人財・価値観の確保」「働きがいのある仕事」「働きやすい環境」の3つをテーマに掲げるとともに、「従業員活性化」「ダイバーシティ・マネジメント推進」「働き方改革」推進「安全で健康な職場の実現」の4つをKPIとして設定しています。

人財育成プログラム

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・解決できる人財、また余人をもって

代えがたい「一隅(いちごう)を照らす人財」となるよう、OJTとOFF-JTを相互に連携させた人財育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

次代を担う人財の育成

次代の経営を担う人財を早期に選抜し、育成するプログラムの充実も図っています。事業本部横断型の人事ローテーション

やタフアサインメントをはじめ、社外研修を含む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財の採用・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財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・マネジメントの推進

多様性を軸とした企業文化の創造には、全ての人財の可能性を広げ、活躍できる仕組みと環境の醸成が重要です。人財基盤の強化として、多様な人財の確保と戦略的配置、および活躍推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・マネジメントを推進しています。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 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開発支援
- 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家事・育児と仕事の両立支援
- 「働き方改革」等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(ヒアリング)
- 女性総合職ネットワーキングイベント(日立金属女性フォーラム)の開催
- 役員向けダイバーシティ研修(講演会)
- 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・復職支援セミナーをはじめとする各種社外研修・セミナー等への派遣
- 女性を部下にもつ管理職セミナーの開催
- 社内報での取り組み事例紹介

さらに、日立グループ内外との人財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、部門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、多様な人財の交流とキャリアの実現を支援しています。

MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)に選定

当社は、2017年7月からESG投資指数「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」*の構成銘柄に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、多様な人財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。初年度である2016年度は「意識改革」、続く2017年度は「実行」、そして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時間未満とする目標を設定し、活動を進めてきました。

2018年度における「働き方改革」の取り組み

「浸透」の年である2018年度は、ICT施策の推進による業務効率向上やタイムフリー・ロケーションフリー勤務の促進・定着化等に取り組む、一人ひとりが働きがいや働きやすさを「実感」できる、本質的な働き方改革の実現に向けた活動を行いました。2018年度の年間総実労働時間は2,049時間となり、残念ながら目標は未達成となりましたが、2016年度に比べると総労働時間は大幅に減少しており、働き方改革によって生産性の高い「働き方」が浸透してきています。

2018年度「働き方改革」の活動概要

- 業務効率向上
ファイル共有システムやコミュニケーションツール等のICTインフラを整備
- タイムフリー勤務、ロケーションフリー勤務の働き方促進および定着化
勤務時間・場所の制約を緩和し、生産性の高い働き方を実現するための施策・環境を整備
- 休み方の意識転換
本社と生産工場の休日統一を検討し、2019年度よりほとんどの事業所の休日を統一
- 事業所・グループ会社との連携
RPA活用やペーパーレス化などの業務改善に関する情報の共有

従業員構成(単体)

	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)	2018年度 (2019年3月末)
従業員数(人)	6,306	5,966	5,858	6,315	7,067
男性	5,660	5,339	5,241	5,654	6,277
女性	646	627	617	661	790
女性比率(%)	10.2	10.5	10.5	10.5	11.1
平均年齢(歳)	43.0	43.5	43.9	43.6	43.2
平均勤続年数(年)	20.0	20.6	21.0	21.0	18.4
女性管理職(人)	10	11	12	16	19
障がい者雇用率*(%)	2.24	2.34	2.40	2.31	2.21

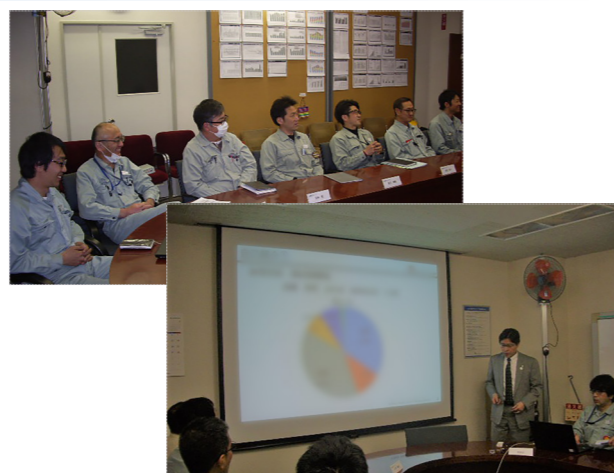
* 特例子会社を含みます。

安全衛生

日立金属グループは「安全と健康はすべてに優先する」という考え方のもと、「安全文化の浸透」「安全な組織づくり」「設備の本質安全化」により、国内外の製造拠点で安全な職場づくりを推進しています。また、2019年6月には「健康経営宣言」を行い、グループ全社の健康な職場づくりを強化しています。

安全文化の浸透

当社グループは、安全文化の浸透に向けて、社長から安全に関する方針や考え方を伝えるとともに、現場の声を聞く「安全タウンホールミーティング」を2018年12月から継続開催しています。2019年度は、グローバル全製造拠点を対象に約50回の開催を予定しています。また、製造現場では、これまで「2S3定（整理・整頓、定品・定量・定位置）」活動を推進してきましたが、今後は2S3定活動の範囲を安全活動まで広げ、安全文化の浸透を図ります。



モノづくり安全体感教育による危険感受性向上

当社の九州工場、桶川工場、グループの株式会社日立金属ネオマテリアル吹田工場等では、従業員の危険感受性向上を目的に、「巻き込まれ」「挟まれ」「感電」などを体感する施設を設置しています。現在、モノづくり安全体感教育の充実を図るためのプロジェクトを発足し、グループ全体に安全体感教育の浸透を図るとともに安全文化構築の基礎となる「モノづくり安全体感教育施設」の計画を進めています。当社のすべての従業員に安全体感教育を受講させ、安全意識の高い人づくりを推進していきます。



日立金属ネオマテリアル吹田工場 安全疑似体感学習センター
全従業員の安全意識向上のため活用することを目的に設置。



回転物の巻き込まれ疑似体感学習装置

布や紐を機械装置の回転している軸に巻き込まれた場合の状況を実際に体感することができる。家庭用扇風機相当のモーターでも減速することにより強い張力が発生する。



落下衝撃力体感学習装置

25kgの重りを1mの高さから落下させ、その衝撃力を缶コーヒーの空き缶の潰れ具合で見ることができる。銅塊運搬作業時の安全意識向上につなげる。

安全な組織づくり

2019年4月、人事総務本部の安全部門の人財を拡充し、新たに「安全衛生推進部」を立ち上げました。安全衛生推進部では、事業所の人数や規模によって必要な組織や資格取得者などを定めた「安全組織のガイドライン」を作成し、4月から運用を促進しています。2019年度中に、ガイドラインに準じた組織を、各事業所に構築することをめざしています。

安全衛生監査

日立金属グループ安全衛生重点施策の活動や当社規則、関連法規の順守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しています。2018年度は事業所に対する安全衛生監査を通じて、安全衛生推進計画における安全衛生重点施策の取り組みや化学物質関連の順法状況を確認するとともに、管理監督者に対し災害の傾向からヒューマンエラーの防止対策などの安全衛生教育を実施しました。

設備の本質安全化

2021年度中期経営計画においては、設備の本質安全化施策の実施に向けて年間20億円の安全新営の投資を計画しています。2019年度はグループ全社で挟まれ・巻き込まれ安全対

策を優先して取り組むと同時にリスクアセスメントにより優先順位の高い安全施策を実施していきます。

健康経営

当社グループは、全従業員を対象にストレスチェックを実施し、その結果に基づいた施策を実施するなど、こころとからだの健康づくりを行っています。また、働き方改革により過重労働をなくし、生き生きと働くことができる職場環境づくりにも力を注いでいます。

2019年6月には「健康経営宣言」を行い、従業員の健康管理を経営課題として捉え、生活習慣病予防や禁煙支援などの取り組みを進め、グループ全社の健康経営施策を強化しています。

健康経営宣言

日立金属株式会社は、『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おります。

『最良の会社』は、「社員一人ひとりがこの会社で働くことを生きがいに思える」会社であり、社員が、日々笑顔で生き活きと実力を発揮し、自分の成長を実感できる会社であるためには、一人ひとりがまず「健康」であることが不可欠です。「安全と健康はすべてに優先する」という経営方針の下、安全活動とともに社員の「健康」に注力した活動を推進することをここに宣言します。

2019年6月
日立金属株式会社
代表執行役 執行役社長
佐藤 光司

気候変動問題への取り組み

1 環境ビジョン・基本方針

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」を達成するための必要な役割を果たしてまいります。

日立グループ環境ビジョン



日立金属グループ環境基本方針

- 理念** 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の基本理念としている。この基本理念に基づき、人類共通の財産を後世へ健全な状態で承継するために、環境配慮を経営上の重要課題として位置付け、地球環境、地域社会環境の保全を積極的に推進する。
- スローガン**
- 地球環境保全は人類共通の重要課題であることを認識し、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。
 - 地球環境保全および資源有限性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。

2 日立金属グループの行動計画

日立金属グループは、3カ年の中期環境計画に基づき活動を推進しています。2016～2018年度中期環境計画は、おおむね計画を達成しました。2019～2021年度の新中期計画では、低炭素、高度循環、自然共生社会について一部見直しを行いました。

2018年度の取り組み実績と2021年度計画

2018年度の実施策(計画)	2018年度の実施策(成果)	2021年度施策の計画
・環境教育を本社および各カンパニーで実施(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)	・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)
・環境親和型重点製品の売上比率(21%以上)	・環境親和型重点製品の売上比率(21%)	・環境親和型重点製品の売上比率(25%)
・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13.0%)	・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%)	・CO ₂ 原単位改善率の削減(基準年度(2010年度)対比7%)
・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8.0%) ・再資源化率の向上(74.0%)	・廃棄物・有価物発生量原単位の改善(基準年度(2005年度)対比12.0%) ・再資源化率の向上(78.2%)	・廃棄物発生量原単位改善率(基準年度(2010年度)対比14%) ・廃棄物の埋立率の改善(12%)
・水使用量の原単位の改善(基準年度(2006年度)対比14%)	・水使用量の活動量原単位の削減(基準年度(2006年度)対比28%)	・水使用量原単位改善率(基準年度(2010年度)対比26%)
・生態系保全活動実施(1,600件/年)	・生態系保全活動の実施(1,601件/年)	・生態系保全への貢献(実施件数累計12件)

3 製品・サービスの環境配慮

日立金属グループは、環境保全基本方針の「行動指針」の中で、製品ライフサイクルでの環境影響に配慮したグローバルなモノづくりの推進を掲げ、製品の研究開発・設計、生産、流通・販売、使用、廃棄などの各段階における環境負荷の低減をめざして活動を行っています。

特に、次世代主力製品の中で、環境・エネルギー分野に注力し、新製品の開発を推進しています。また、新製品の開発・設計において、ライフサイクルを考慮した「日立グループエコデザインマネジメント指針」(改訂版)に基づき、環境に配慮した製品開発を進めています。

研究開発分野事例

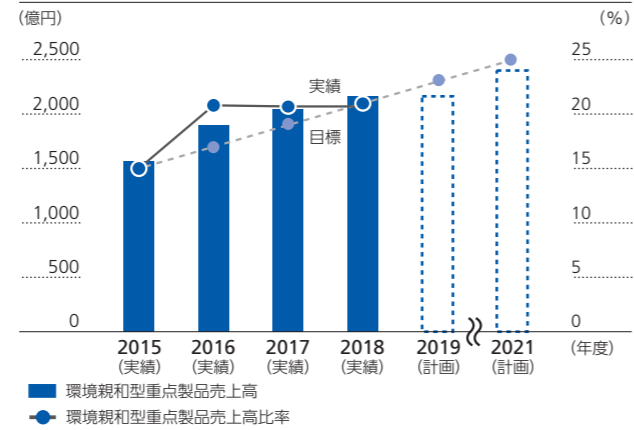
分野	環境キーワード
エネルギー	再生可能エネルギー
	高効率発電
	省エネ/蓄電/変電/スマートグリッド
	原材料リサイクル
自動車	排出ガス
	軽量化・低燃費
	ハイブリッド・電気自動車
鉄道	原材料リサイクル
	高効率化・軽量化
エレクトロニクス	高効率化・小型軽量化
	省エネ(家電・半導体・液晶パネル)
	環境負荷物質低減
産業・インフラ	長寿命製品
	高耐熱・高耐食性
医療	省エネ・高精度

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、成長が期待される製品のうち、特に気候変動、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。

2018年度の環境親和型重点製品の売上高比率は、目標値である21%を達成しました。売上が増加した環境親和型重点製品がある一方で事業撤退等で減少した製品があり、売上比率としては前年度比微増となりました。今後も、経営戦略に基づき環境親和型重点製品の売上を拡大することにより、社会の環境課題解決に貢献していきます。

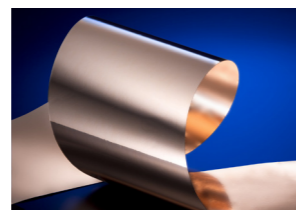
環境親和型重点製品の売上高と売上高比率



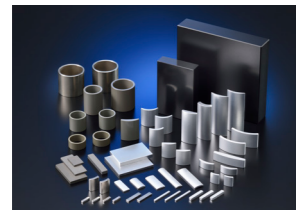
環境負荷低減に貢献する製品紹介



DAC-i™
成分設計と1万トンプレスを活用したプロセス革新により、韌性と高温強度をさらに高めた次世代汎用ダイカスト金型用鋼。



電池用クラッド材
銅、ニッケル、アルミ、ステンレス等、異種金属を接合することにより、電気抵抗、溶接性、材料強度など電池材としての最適な複合特性を実現。



xEV用希土類磁石
電気自動車やハイブリッド自動車の駆動モーターに使用されています。さらに耐熱性を向上させるために添加している重希土類元素(希少なレアメタル)を削減させる技術を開発し供給量に限りのある元素の使用量を減らすとともに耐熱性や磁力を高めることでモーターの高性能化、小型化に貢献。



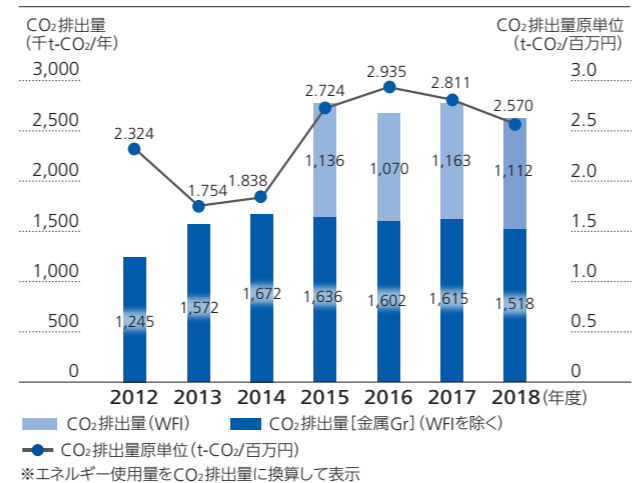
xEV駆動モーター用エナメル線
駆動モーターの寿命向上、信頼性を大幅にアップ。

4 低炭素社会への取り組み

2018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14.8万t(5.3%)減少して、263万tになりました。また、売上収益に対する原単位では、売上収益が前年度比で3.6%増加した影響も含めて2.811t-CO₂/百万円から2.570t-CO₂/百万円と約8.6%改善しました。CO₂排出量の削減と原単位改善の要因は、省エネ活動の成果、売上収益の増加、燃料転換等によるものです。

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を実施し、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促進、燃料転換などを行っています。2019年度から2021年度の環境中期目標では、CO₂排出量原単位改善を目標に掲げて推進していきます。

CO₂排出量とCO₂排出量原単位の推移



Waupaca社の省エネルギーの取り組み

Waupaca Foundry, Inc. (米国 ウィスコンシン州 以下、Waupaca社)のエネルギー消費は、年間約198億円使用しており、環境サステナビリティの継続的な改善に取り組むことで、使用量を削減することが重要です。そこで、工場・オフィスなど就業スペースでエネルギー効率の良い照明(LED)やコンプレッサーへの交換、廃熱を利用した冬期の建屋内暖房、リアルタイムにエネルギー使用量を監視できるシステムの導入や代替炭素原料利用によるコークス使用量低減などを行いました。これらの施策により、2017年度に約6,300万円のコスト削減を実現しました。

今後2020年までに環境負荷を低減するために、Waupaca社はエネルギー使用量の25%削減(2009年度基準(BAU比*1))、最先端の公害防止技術の導入などの施策を推進します。

*1 BAU比: 特段の対策をしないで推移したケース(Business as usual)との対比



エネルギー管理システム認証 (ISO14001におけるエネルギー管理)

5 高度循環社会に向けた資源の有効活用

(1) 資源の有効活用(廃棄物)

日立金属グループでは、第4次循環型社会形成推進基本計画で掲げられている「ライフサイクル全体での徹底的な資源循環」のために自社内での再利用、中間処理による再資源化を通じ循環型社会形成に向けた取り組みを行っています。

国内で再資源化が難しいものが増えてきたこともあり2018年度の再資源化率は前年度比で微増の78.2%になりました。

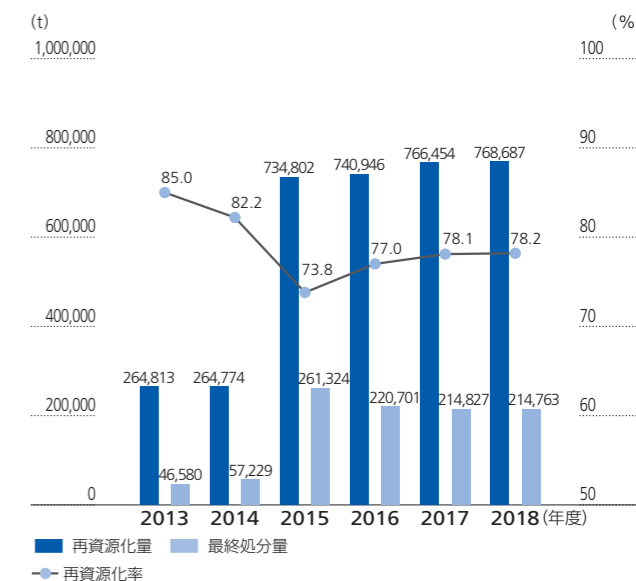
今後は再資源化の余地が多いと考えられる海外事業所の取り組みを推進して全体の底上げを図っていく予定です。

また、2018年度は、14事業所がゼロエミッション*2を達成しました。

2019~2021年度の中期計画では廃棄物発生抑制と再資源化推進の両面から取り組みを進めるため、廃棄物発生量原単位と埋立率を管理指標として目標値を設定して活動を進めていきます。

*2 ゼロエミッションの定義は2011年度より最終処分率0.5%未満としています。

再資源化量・最終処分量および再資源化率の推移



アモルファス金属材料の循環利用の取り組み

当社が製造するアモルファス金属は高飽和磁束密度でありながら高透磁率、低損失の優れた軟磁気特性を示し、ケイ素鋼板など従来の軟磁性材料に比べ無負荷損（鉄損）が約1/5と小さく、省エネルギーに大きく貢献する金属です。

当社メトグラス安来工場では、日立グループの変圧器製造工程で発生したアモルファス金属の端材や、使用済みとなった

変圧器から取り出したアモルファスコアを回収しリサイクルすることで資源の効率的な利用を図っています。

この取り組みの結果、2018年度は約120tの廃却アモルファスを利用してアモルファス金属材料を製造しました。

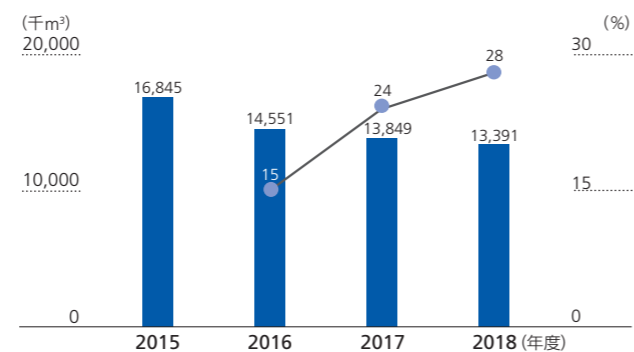


(2) 水資源の有効活用

日立金属グループでは、水資源の有効活用を推進するために2016年度から水使用量原単位改善率^{※3}を指標として活動を推進しています。当初は節水の啓発が活動の中心でしたが、その後は生産プロセスにおける水利用の方法の見直しを進め、設備更新の際には水の使用効率の高い設備の導入を実施しています。2018年度の前年度比で458千m³減の13,391千m³となりました。2021年度中期計画でもこれまで同様に原単位の改善率^{※4}を指標とし一層の有効活用を推進していきます。

※3 2005年度の原単位を基準として算出
 ※4 2010年度の原単位を基準として算出

水使用量原単位改善率の推移



※ 2016年度以降水使用量原単位の改善率を管理指標として活動

クローズドループ水冷システム導入による水使用量の削減 (Waupaca社)

Waupaca社プラント1は、自動車部品など3,000種類以上の幅広い铸造品を生産しています。

铸造工場では、運転中の機械や溶解プロセスで使用されるキュボラを冷却するために、大量の水を使用します。Waupaca社プラント1では、クローズドループ水冷システムを導入した結果、2018年度の水使用量を2015年度比で約1億2千万ガロン削減しました。従来は冷却水を1回だけ使用して排水していましたが、クローズドループ水冷システムは、非接触冷却水を繰り返し利用するため、水の利用率が大幅に改善されました。クローズドループ水冷システムは、水使用量の80%以上を削減する可能性があり、条件によっては、非接触冷却水の排水量はゼロに近くなり劇的な効果が期待されます。

Waupaca社全体では、2010年度比で水使用量80%削減を目標として活動を推進しています。2018年度は、2010年度比65.5%の水使用量が削減されました。



クローズドループ水冷システム

7 自然共生社会：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。

2018年度は、目標の1,600件に対して1,601件実施することができました。

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」に参加し、CO₂削減のためにクヌギの木を植樹しました。



「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)

② 生態系の保全に関する活動

当社真岡工場は、城山公園の一斉清掃活動により、ごみを取り除き公園内の生態系保護を実施しました。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。



「城山公園の一斉清掃活動」に参加
 (日立金属株式会社真岡工場)

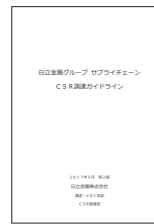
CSRに配慮した調達

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に配慮した調達に努めています。

「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。国内の事業所・連結会社の取引金額80%を占める上位取引先(日立グループ企業を除く)を対象にCSR調達ガイドラインおよびチェックリストを配布し、各社の対応状況を確認しています。明確な違反行為が判明した場合は、是正を要求する定めを設けています。また新規取引

開始の際にはガイドラインの遵守要請を行うと同時に、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、取引先審査を強化しました。



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、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しています。2018年度は本社とGPOで議論を行い、海外グループ会社共通の調達基準を制定しました。2019年度以降は、基準に準拠してGPOが3年に1度の頻度で

各海外グループ会社の業務監査を行い、ガバナンスの強化につなげる計画です。

また日立金属グループでは、紛争鉱物問題に対し、サプライチェーンを透明化するために、業界標準となっている紛争鉱物調査テンプレート(CMRT: Conflict Minerals Reporting Template)を活用して鉱物の原産国および精錬所を特定する調査を行っています。サプライヤーに対しては紛争鉱物不使用の認定を受けた精錬所(CFS: Conflict Free Smelter)*からの調達を要請し、責任ある調達活動の実践に努めています。

* CFS: 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。2018年度は、過去の社内監査で指摘のあった事項を整理し、国内すべての事業所・グループ会社(27拠点)で全調達担当者

を対象とした講習会を実施しました。また、本社および別事業所から派遣された監査員による実務監査を通して、管理レベルを一段と向上させる相互監査を行い、是正状況を確認しました。2019年度以降も、同様の監査を継続していきます。

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おり、2018年に発行したVer.9.0では、EU規制の変更に対応した禁

止物質等の見直しを行い、取引先に改訂の内容を周知しています。常に最新の情報を共有することによって、法令遵守と顧客要求への対応、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。

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。

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、人財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実施しています(2018年度連結ベース人権関連研修受講者数5,892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。