

V 社会的側面の報告

1. お取引先とともに

(1) CSR 調達の基本方針

日立金属は「『最良の会社』を具現して社会に貢献する」という経営理念のもとに、資材調達の基本的な考え方を「調達方針」として定め、Web サイト上で公表しています。ビジネスがグローバルに進展する中、日立金属グループのすべての企業でこの「調達方針」を共有し、みずからの事業活動を通じて社会に貢献することをめざしています。すべてのお取引先とともに信頼関係に基づく公平・公正な事業風土を醸成しつつ、法令、社会規範を遵守し、人権、環境にも配慮した社会的責任を遂行していくための努力を続けています。

調達方針

～資材調達の基本的な考え方～

●オープン・グローバルな調達

国籍や企業規模、実績の有無を問わず、自由競争原理に基づく開かれた購買であり続けます。

●公平・公正な取引

お取引先の選定は、品質・価格・納期・技術力・経営の信頼性・サービスなどの経済合理性についての公平・公正な評価に基づいて行います。

お取引先からの個人的給付は受け取りません。

●パートナーシップの構築

すべてのお取引先と対等かつ公平な立場で取引します。

長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努め、継続的な努力により共に成長発展できる関係を築くことをめざします。

●法の遵守

調達活動にあたっては、関係法規を遵守し社会規範に従います。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。

●人権・労働安全衛生への配慮

調達活動にあたっては、人権・労働安全衛生へ配慮します。

お取引先にも、人権・労働安全衛生への一層の取り組みを要請します。

●機密情報の保持

調達活動を通じて知り得たお取引先の機密情報の取り扱いについては、自社のものと同等な注意を払い、お取引先の承諾なしに第三者に開示し、また目的外での利用はいたしません。

●環境の保全

調達資材の選定においては、環境保全に積極的に取り組まれるお取引先ならびに環境負荷の少ないものを優先します。

① 「日立金属グループ サステナブル調達ガイドライン」の発行

2021年10月に「日立金属グループ サステナブル調達ガイドライン」を発行しWEBサイトに公開しました。それまで「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」を公開していましたが、広くグローバルに認知されている最新の基準を踏まえ内容を刷新したものです。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考え方を織り込んでいます。調達パートナーにおいて明確な違反行為が判明した場合は、是正を要求する定めも設けています。新規取引開始の際にはサステナブル調達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ています。

WEB 日立金属グループ サステナブル調達ガイドライン

http://www.hitachi-metals.co.jp/corp/corp11_04.html

② 定期的な業務監査

調達取引を行う上で、法令や正確な業務知識の習得は何よりも不可欠であり、定期的に事業所の調達部門担当者を集め、法令等に関する研修を実施しています。また、国内すべての事業所・グループ会社を対象に、事業所・グループ会社の調達責任者と本社役職者が監査員となって業務監査を行う相互監査を毎年実施しています。2021年度も新型コロナウイルス感染症により移動の制約はあったものの、主にリモートにてすべての事業所・グループ会社を対象として法令や社内規定通りに実務が運用されているかを監視する相互監査を実施しました。

② グリーン調達

日立金属グループでは、環境保全活動に積極的に取り組んでいる調達パートナーから、環境負荷の少ない製品等を調達しています。1998年「グリーン調達ガイドライン」を発行し、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調達パートナーと共有しました。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、調達パートナーに最新の情報を周知しています。2021年6月に当社はTCFD提言への賛同を表明しており、今後は法令遵守や顧客要求への対応に加え脱炭素社会への移行も視野に入れ、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。

③ 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、主要な調達パートナーに 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。

(2) グローバル対応

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・集約購買を実施しています。さらに、欧州、米国、アジア、中国の4拠点にGPO (Global Procurement Office)を設置し、世界各地で最適な調達先から開かれた調達活動を推進するとともに、海外グループ会社のガバナンス強化にも取り組んでいます。この一環として2019年度から海外グループ会社の調達業務基準の標準化を進め、2021年度ではGPOによる監査や指導によりその定着を図りました。

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺国で採掘される鉱物が武装勢力の資金源になるとの懸念から2010年7月に米国金融規制改革法(ドット・フランク法)が施行され、タンタル、錫、タングステン、金の4種の鉱物(3TG)が紛争鉱物として指定されました。2017年7月に発効したEU紛争鉱物規制では対象地域が「紛争地域及び高リスク地域(CAHRAs)」に拡大し2021年1月から施行されました。近年では紛争のみならず深刻な人権侵害や環境汚染などの懸念がさらに広がっています。こうした動きを受けて、日立金属グループでは2013年9月に「紛争鉱物調達方針」、2021年8月に「日立金属グループの責任ある鉱物調達方針」を公表しました。日立金属グループとして紛争や人権侵害に加担することのない、責任ある調達に取り組むことを明示し、業界団体とも協調しつつサプライチェーンを透明化する取り組みを加速しています。

調査に当たっては、RMI(Responsible Minerals Initiative)が公表しているCMRT(Conflict Minerals Reporting Template)などの調査帳票を使用してサプライチェーンで使用される鉱物の原産国および精錬所を特定しており、調達パートナーに対してはRMAP(Responsible Minerals Assurance Process)適合製錬所からの調達を要請しています。現時点において武装勢力の資金源になっている事例や問題のある鉱物使用は確認されていません。

2. 社会・地域社会とともに

(1) 基本的な考え方

日立金属グループは、スポーツ振興、環境保護、社会福祉、芸術・文化、地域社会活動、災害支援等の分野において、グループが関わる全世界の地域社会発展のため社会貢献活動を行っています。社会福祉団体や教育機関等とも協働し、地域社会が日立金属グループに何を求めているかを感じ取り、堅実な活動を継続的に実施します。

会社としての社会貢献活動だけでなく、従業員のボランティア活動を支援するボランティア休暇やボランティア活動を表彰する制度等により、よりよい社会の実現のために貢献する企業風土の醸成に努めています。

日立金属の特色ある社会貢献活動としては、宮下格之助博士(当社元副社長)寄贈基金等で設立された公益財団法人 日立金属・材料科学財団への支援を通じて我が国の材料科学技術の研究に寄与しています。また、公益財団法人日本美術刀剣保存協会が1977年に復活させた「日刀保たたら」操業に協力し、日本の伝統文化保全に貢献しています。

(2) 2021年度に実施した社会貢献活動

2021年度は日立金属グループとして、新型コロナウイルスの感染拡大の影響もあり、スポーツ大会等各種イベントの開催や環境保全活動、工場見学の受け入れなどの実施件数が2020年度に引き続き減少傾向にありますが、寄付等を含め7千9百万円相当*の社会貢献活動を行いました。その主な内容は以下の通りです。

*活動に要した従業員や自社施設に関わる換算費用等を含みます

	ジャンルと活動内容	社名、事業所名
社会福祉	社会福祉協議会、社会福祉施設への車椅子等の寄付	日立金属株本社
	赤い羽根共同募金、歳末助け合い募金	日立金属株、国内グループ会社
	献血活動、新型コロナ感染拡大防止活動に協力*1	日立金属株、国内外グループ会社
	福祉団体等を通じ、低所得者およびその子供たちへの食糧、衣類、毛布の寄付および福祉団体への寄付*1	Waupaca Foundry, Inc. Hitachi Cable America, Inc.
	ALS患者、急性骨髄性白血病患者への支援	Waupaca Foundry, Inc.
	地域住民施設(病院、消防署、教会、レクリエーション施設)への寄付	Waupaca Foundry, Inc. Ward Manufacturing, LLC
	がん基金への協賛・従業員イベント参加	Waupaca Foundry, Inc.
	地域フードバンク(低所得者等に無料食事提供)活動への協賛	Hitachi Cable America, Inc PT. HITACHI METALS INDONESIA
	低所得者層の子供へのクリスマスギフト*2	Waupaca Foundry, Inc
	障がいのある子どもへの食料・プレゼント提供	Hitachi Cable Vietnam Co., Ltd
	低所得者学生支援	Namyang Metals Co., Ltd.
	ボーイスカウト・ガールスカウト活動支援	Waupaca Foundry, Inc
	高齢者への支援	Pacific Metals Co., Ltd.

健康・医学、スポーツ	一般財団法人スポーツ振興資金財団を通じた東京 2020 オリンピック・パラリンピック大会への支援	日立金属株
	三重県軟式野球連盟桑名支部長旗争奪中学校野球大会協賛*2	日立金属株桑名工場
	西部地区少年野球大会協賛	日立金属株桑名工場
	地域競技会への従業員派遣	日立金属株各工場
	社内運動部による小・中学生、高校生へのスポーツ教室開催	日立金属株各工場、国内外グループ会社
	地域スポーツ大会・スポーツチームへの支援	日立金属株各工場、国内外グループ会社
学術・研究教育	(公財)日立金属・材料科学財団を通じた支援	日立金属株
	大学への教育研究支援金寄付	日立金属株、海外グループ会社
	地域学校での出前授業・インターンシップ受入れ	日立金属株、国内外グループ会社
	学校等の工場見学受け入れ	日立金属株各工場、国内外グループ会社
	学生への奨学金支援	Waupaca Foundry, Inc.
	地域教育委員会の教育振興支援*3	日立金属株安来工場
	日立みらいイノベータープログラム活動支援(小学校授業へ講師派遣)	日立金属株
	図書館等への書籍寄贈	Waupaca Foundry, Inc. Hitachi Cable Vietnam Co., Ltd.
環境保全	森林保全活動寄付(島根 CO ₂ 吸収認証制度)	日立金属株安来工場
	植樹活動	Hitachi Cable Vietnam Co., Ltd.
	事業所近隣の清掃活動*4	日立金属株各工場、国内外グループ会社
保全 伝統文化 活動 地域の歴史	仙台・多賀城地区エコフォーラムへの参加	東北ゴム株
	「日刀保たたら」操業支援、ミニたたら操業指導	日立金属株安来工場 株日立金属安来製作所
	地域のお祭り、スポーツ大会への支援	日立金属株各工場、国内外グループ会社
支援 被災地	タール火山被害者への支援	San Technology, Inc.
くま防 ち災 づ	交通安全・防災等行事への参画	日立金属株各工場、国内外グループ会社
	地域消防署への支援	Waupaca Foundry, Inc. Ward Manufacturing, LLC
施設開放	グラウンド、体育館、テニスコート、福利厚生施設、駐車場等の地域への開放	日立金属株各工場、国内グループ会社
	地元イベントへの施設開放	日立金属株各工場、国内グループ会社
その他	クリスマスライトアップ協賛	Hitachi Metals Singapore Pte. Ltd.
	日立財団など各種団体への協賛	日立金属株、国内外グループ会社

	
<p>*1 マスクの寄贈 ((株)NEOMAX 近畿)</p>	<p>*2 三重県軟式野球連盟桑名支部長旗争奪中学校野球大会協賛(日立金属(株)桑名工場)</p>
	
<p>*3 地域教育委員会の教育振興支援(日立金属(株)安来工場)</p>	<p>*4 事業所近隣の清掃活動(日立フェライト電子(株))</p>

3. 従業員への責任

(1) 労使関係

「相互信頼の基盤」に立った労使関係のもと、お互いがそれぞれの基本的権利と義務を尊重し、労使共通の課題に誠意をもって取り組んでいます。経営方針や事業計画、経営施策等は各種審議会を通じて十分な説明を行うとともに、労働組合の声も聞きながら各種施策の迅速な実現をめざしています。事業本部制に対応した労使体制を構築し、コミュニケーションの密度を高めることによって労使関係の一層の発展・深化に取り組んでいきます。また、日立金属グループ各社の労働組合は日立金属グループ労働組合連合会を形成し、定期的にグループの経営方針や計画等を説明し意見交換する場を設定することで相互理解を深めています。

(2) ダイバーシティの推進

ダイバーシティ・マネジメントの徹底追究が企業価値の増大につながるという考えのもと、日立金属ではダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略とし、さまざま施策に取り組んでいます。

特に女性活躍をダイバーシティ推進の重要なテーマとして経営陣の強いコミットメントのもと、さまざまな施策を積極的に推進しています。

【女性活躍推進における活動方針】

- ①新卒採用における女性の採用比率の目標化(技術系 10%、事務系 40%)
- ②定着支援の充実(キャリア支援、管理職層の意識改革、女性総合職のネットワークづくり等)
- ③女性社員の計画的な登用(女性管理職目標 2022 年度 1.8%)

こうした取り組みが評価され、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、2020 年 5 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)を受けております。今後は、男性の育児休業取得促進も含めて、継続して誰もが活躍できる環境づくりに努めていきます。

①障がい者雇用の推進

障がい者雇用に関して、障がいを持つ人達の就労をサポートし、社会的・経済的な自立を目的に 1998 年に特例子会社として(株)ハロー(現 日立金属ハロー(株))を設立しました。また、2006 年に(株)桑名クリエイト(現 日立金属ファインテック(株))が特例認定を受ける等、日立金属グループは早くから障がい者雇用に積極的に取り組んでおり、地域からも表彰を受ける等、高い評価を得ています。

その他にも(株)日立金属安来製作所では、担当者自らが、企業在籍型職場適応援助者の資格を取得し受け入れ体制を整えるとともに、職業センター、生活支援センター、養護学校、ハローワークを通じて障がい者の積極的採用を行って実績を挙げています。2021 年度の国内(日立金属単独)における障がい者雇用率は 2.36%で、法定雇用率(2.3%)を上回っています。今後も引き続き日立金属グループ全体でのさらなる雇用拡大に努めていきます。

②次世代育成支援・女性活躍推進法

日立金属では、次世代育成支援施策として 2008 年度に子ども手当を創設し、子育てする従業員へのサポートを強化しました。

また、出産・介護を機に退職した従業員の再雇用制度を 1992 年にいち早く導入する等、積極的な取り組みを行っています。育児・介護・看護に関連した休暇制度については、2018 年度より育児休暇の取得期間を小学校 1 年修了となる月の月末までのうち、3 年を限度として本人の申し出た期間にまで拡大し、2022 年度には育児休暇の分割取得を可能とするとともに、出生時育児休暇を新設しました。また、介護休暇については介護期間中、介護休暇給付金として給与の半額相当を補助する等、多様な人材が働きやすい環境を整備しました。また、看護については家族看護休暇として看護対象を子だけではなく本人、配偶者または同性パートナーの父母、配偶者、同性パートナーまで拡大する等、各制度の適用範囲・期間・日数において改正育児介護休業法による規定を上回る整備をしています。さらに、2016 年 4 月から施行された女性活躍推進法に伴って「次世代法・女活法」一体型の行動計画を作成し、当社の 3 年間の取り組み(間接部門の年間総労働時間縮減、ダイバーシティ採用比率の設定)について公開しています。

両立支援制度の利用者数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
育児休業	32	27	32	41	49
育児短時間勤務	40	45	55	46	45
介護休業	1	2	5	2	1
介護短時間勤務	1	1	1	1	6

(3) 労働安全衛生

①労働災害撲滅への取り組み

2021 年の日立金属グループの安全成績は、休業災害件数単独 3 件、国内連結グループ 6 件と、2020 年に比べ 2 件増加し、未だ高い水準にあります。特に、未熟練労働者（作業経験年数 3 年以内）の災害が依然多く発生して全体の約 5 割を超えており、また一歩間違えれば重大災害に至る恐れがあった災害も発生しています。このような状況を踏まえ、2021 年度は、『安全と健康はすべてに優先する』を、一人ひとりが確実に実行しよう』をスローガンに、日立金属グループ全体で安全衛生活動を展開します。重点施策として、①重大災害、類似災害の撲滅、②安全衛生規則、法令、基本ルールの順守、③安全文化の構築、④健康経営による健全な職場づくりの四つを定め、労働災害の撲滅に向け活動を推進します。

労働災害度数率の推移

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
全産業	1.66	1.83	1.80	1.95	2.09
製造業	1.02	1.20	1.20	1.21	1.31
鉄鋼業	0.83	1.16	0.89	0.87	0.90
日立金属グループ	0.55	0.42	0.27	0.23	0.30

②一人ひとりの心とからだの健康増進の取り組み

健康管理に関しては、「心」と「からだ」の健康づくりを積極的にサポートしています。

「からだ」の健康づくりについては、定期健康診断後の二次健診 100%受診をめざし勧奨や生活習慣病等の保健指導に注力しています。また、「心」の健康づくりについては、ストレスチェック制度を毎年実施しており、本人の気づきを促進するとともに、ストレスチェックによる集団分析結果から職場環境の改善を図ります。

(4) 人材育成

①基本的な考え方

日立金属は「最良の会社を具現し社会に貢献する」ことを経営理念とし、グローバル成長をめざしています。非連続な市場環境の中で、グローバル企業として成長を遂げていくためには、日立金属ならではの特色ある製品を継続的に開発し、グローバル市場に送り出すことができる人材の育成が不可欠です。

「人」に対する日立金属の考え方は、創業以来の基本精神である社是「蘇則彊(和すれば強し)」に凝縮されています。一人ひとりが異なった個性を持つ強い個が連動する、「グローバルで実行力のある日立金属人」の

育成をめざした活動を続けています。

コミュニケーションシンボル“Materials Magic”に込められた「私たち一人ひとりが“成長への原動力”となる」という決意のもと、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、余人をもって代え難い「一隅(いちぐう)を照らす人材」となるよう、会社として支援しています。

②研修・教育制度

OJT、そしてOJTを支える人事制度、研修等のOFF-JTの3つを相互に連動させた人材育成体系を構築しています。企画系の研修等のOFF-JTについては、日立金属の経営理念、社是をベースに人材像・人材要件を設定し、この要件に合わせた研修を計画、実施しています。経営層、企画・管理系、技術系、営業系、基幹系、グローバル系のカテゴリーに分けた研修体系を構築しています。

③世代を担う人材の育成

企業の持続的成長を図るために、グローバル規模で次代を担う人材の早期選抜と計画的育成に取り組んでいます。

・次世代を担う人材の育成

次世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タフアサインメント、OFF-JT研修プログラムを実施しています。また、MBA取得のための海外留学も支援しています。

・海外現地経営人材の育成

海外グループ会社における、ナショナルスタッフ(現地人材)のうち、将来の幹部候補者を中心に育成を支援していくとともに、責任ある地位への登用を含めた人材育成施策を進めています。

(5) 福利厚生

従業員とその家族の生活が、より豊かで安定したものとなるよう、寮や住宅手当といった住居支援制度や財形貯蓄、団体保険など、さまざまな施策を通じて支援しています。

また、2003年には従業員の自助努力や自立を支援する福利厚生として「カフェテリアプラン制度(選択型福利厚生プラン)」を導入、その後もメニューを拡充し、独身寮や社宅、医療等の従来型の福利厚生に加えて、「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「在宅勤務環境整備」等、それぞれの従業員のライフスタイルやニーズに応じたメニューをそろえています。従業員は自分の持ち点(カフェテリアポイント)の範囲で、必要な支援を必要なときに選択できます。

(6) ライフプランサポート

少子高齢化や老後のライフスタイルの多様化が進む現代においては、明確なライフプランを持つことがますます重要になっています。日立金属では、定年後の生活設計の基礎となる情報(退職金、企業年金、厚生年金、健康保険、雇用保険等)の提供や、定年後の生き方・働き方について見つめ直す機会として、ライフプランについてのセミナーを開催しています。

(7) 従業員構成

	2017 年度 (2018年3月末)	2018 年度 (2019年3月末)	2019 年度 (2020年3月末)	2020 年度 (2021年3月末)	2021 年度 (2022年3月末)
従業員数(人)	6,315	7,067	7,022	6,623	5,889
5,654	6,227	6,215	5,826	6,215	5,068
661	790	807	797	807	821
女性比率(%)	10.5	11.2	11.5	12.0	13.9
平均年齢(歳)	43.6	43.1	43.5	43.4	44.2
平均勤続年数(年)	21.0	18.4	18.8	20.1	19.2
女性管理職(人)	16	19	19	18	20
障がい者雇用率(%)	2.31	2.21	2.26	2.27	2.36

4. 株主・投資家への責任

(1) 情報開示・IR 活動

日立金属グループは、透明性の高い「開かれた企業」として信頼を得るため、迅速・正確かつ公平な会社情報の開示を適切に進めるべく、社内体制の充実に努め、タイムリーな情報発信を行っています。

経営企画本部コミュニケーション部を中心として各部門が連携し、四半期ごとの決算情報開示を行っています。また、決算情報にとどまらず、個別事業のトピックスや中期経営計画の開示等も、積極的に行っています。さらに、より詳しく経営方針等を説明するために、統合報告書、Web サイトをはじめとした情報発信ツールを充実させています。