

ESG報告書 2022 - 2021年度実績 -

Environmental, Social and corporate Governance

Contents

Introduction	03	Social	24
1 ESGレポート編集方針および日立Astemoについて	03	1 イノベーションマネジメント	25
編集方針	03	研究開発	25
日立Astemoについて	03	知的財産	30
Management	04	2 人財	32
1 CEOメッセージ	05	グローバル人財マネジメント	32
2 Ambition	07	人財育成	35
Ambition	07	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	37
Value	08	労働安全衛生	38
3 サステナビリティ・マネジメント	09	結社の自由と団体交渉	42
サステナビリティを根底とした持続可能な発展目標	09	3 人権	43
4 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画	10	バリューチェーンを通じた人権尊重	43
ステークホルダーエンゲージメント	10	4 バリューチェーンマネジメント	45
国際標準化活動	11	品質	45
Environmental	12	顧客満足	47
1 環境ビジョンと環境長期目標	13	5 コミュニティ	48
環境方針	13	社会貢献活動	48
環境行動計画	14	Governance	49
2 環境ガバナンス	15	1 コーポレートガバナンス	50
環境ガバナンス推進体制	15	コーポレートガバナンス	50
3 脱炭素社会の実現	16	2 コンプライアンス	53
脱炭素社会の実現に向けて	16	国際規範に則った事業慣行	53
事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO ₂ 排出量の削減	17	3 リスクマネジメント	56
再生可能エネルギーの導入	18	リスクと機会への対応、業継続の取り組み	56
気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)	19	4 情報管理	57
4 高度循環社会の実現	20	情報セキュリティ	57
高度循環社会の構築	20		
水循環型社会の構築	21		
5 自然共生社会の実現	22		
生態系の保全	22		
6 環境データ	23		
地域別データ	23		

Introduction

ESGレポート編集方針および日立Astemoについて

編集方針

「日立Astemo ESGレポート2022」(2022年12月発行)は、E(環境)・S(社会)・G(企業統治)に対する日立Astemoの考え方と2021年度の取り組みについて報告しています。

レポートのプロフィール(報告対象範囲)

対象期間	2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日) 一部に2022年4月以降の活動内容などを含む
対象組織	日立Astemo株式会社および連結子会社
報告サイクル	年次報告として毎年発行

日立Astemoについて

会社概要(2022年3月31日時点)

商号	日立Astemo株式会社(英文名: Hitachi Astemo, Ltd.)
設立	2021年1月
本店所在地	茨城県ひたちなか市高場2520番地
本社所在地	東京都千代田区大手町二丁目2番1号 新大手町ビル
代表	プレジデント&CEO プリス・コッホ (Brice Koch)
資本金	515億円
従業員数(連結)	約9万人

財務ハイライト(2022年3月期連結IFRS)

売上収益	1兆5,977億円
調整後営業利益率	3.7%
Adjusted EBITA *1	623億円

※ 当社の連結財務諸表は、国際財務報告基準(IFRS)に基づいて作成しています。

*1 Adjusted EBITA: 調整後営業利益から買収に伴う無形資産等の償却費を足し戻し、持分法損益を加算して算出した指標です。

Management

- 1 CEOメッセージ
- 2 Ambition
- 3 サステナビリティ・マネジメント
- 4 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

CEOメッセージ

環境、社会、企業統治を十分に考慮した経営を実践し、 持続可能な企業に向けて体質強化を図っていきます

現代は、私たちを取り巻くさまざまな事象において、「Volatility(変動性)」「Uncertainty(不確実性)」「Complexity(複雑性)」「Ambiguity(曖昧性)」が高まっていることから「VUCAの時代」と称されており、経営環境の急激な変化とともに事象の不確実性や相関的な複雑性が増すことで、将来展望が曖昧で見据えることが困難な状況となっています。このような企業経営の持続性が問われる時代に、私たちは、先進的かつ持続可能な社会に貢献する技術を通して安全・快適で持続可能なモビリティライフを提供することを意志として、日立オートモティブシステムズ株式会社、株式会社ケーヒン、株式会社ショーワおよび日信工業株式会社の経営統合による新会社を2021年1月1日に設立し、社会に提供する「Advanced Sustainable Technologies for Mobility」を商号に込めて日立Astemoとしました。



CEOメッセージ

日立Astemoは、自動車機器やモーターサイクルシステムのグローバルメカサプライヤーとして、パワートレイン&セーフティシステム事業をはじめ、シャシー事業、モーターサイクル事業、ソフトウェア事業、アフターマーケット事業から成る戦略的な事業ポートフォリオを構成しています。これらの事業において、「グリーン」「デジタル」「イノベーション」を軸とした成長をめざし、最先端のモビリティソリューションを提供するとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

具体的には、燃費や電費を向上させる内燃機関システムや電動システムといった高効率パワートレイン技術で、より良い地球環境の実現に貢献し、また、自動運転や先進運転支援システム、先進シャシーシステムの連携による統合車両制御といった先進技術で、安全性・快適性の向上に努めています。

また、モビリティの機能・性能の向上に必要となる高度な制御を司る車載ソフトウェアも進化させています。これらの取り組みを通して、2024年度には売上収益2兆円、Adjusted EBITA 9%、ROIC 11%をめざしています。

さらに、気候変動、紛争、労働問題、企業倫理など、世界的な懸念事項にも適確に対応した企業経営をおこなってまいります。本レポートの「環境」カテゴリでは、環境理念や方針、資源利用効率の向上に加え、CO₂削減の目標達成にむけた取り組みについてご紹介しています。「社会」カテゴリでは、安全性、快適性などクオリティ・オブ・ライフを向上させるためのイノベーションへの注力やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの取り組み、さらには顧客満足などのバリューチェーン・マネジメント、社会貢献などについて解説しています。「企業統治」カテゴリでは、コンプライアンス、リスクマネジメント、情報管理を徹底し、企業価値を高めていくことをご説明しています。

これからも日立Astemoは、環境・社会・経済の価値を提供し、持続可能な社会の実現に貢献することで、ステークホルダーの皆さまのご期待に応えてまいります。

プレジデント&CEO
ブリス・コッホ (Brice Koch)



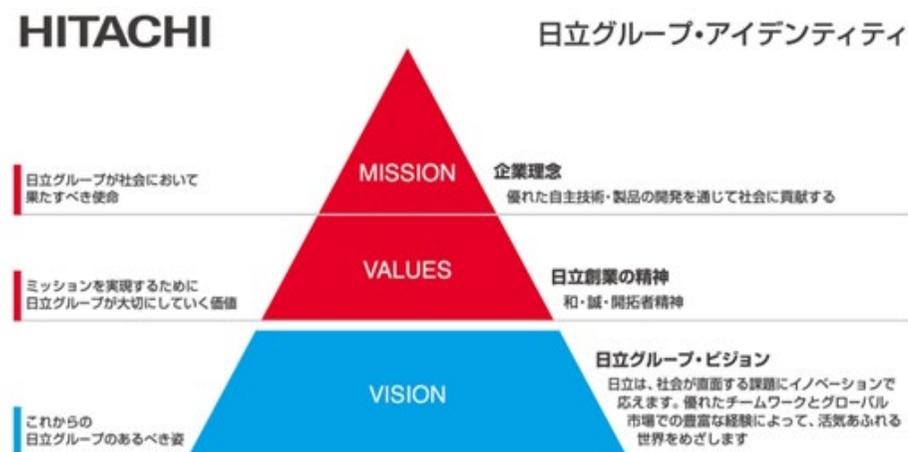
Ambition

Ambitionに込めた思い

日立Astemo株式会社は、2021年1月1日に設立されました。Ambitionには、すべての従業員の思いを一つに、知恵と力を結集し、100年に一度の大きな変革の波を乗り越え、グローバルリーダーシップポジションを獲得し続けるメガサプライヤーへと成長していきたい。その実現に向け、グローバル全従業員が1つになり、ともに新しい将来に向けて歩んでいくという、私たちがめざす姿を表しています。

Ambitionの位置づけ

日立グループには、世界に広がる日立グループの従業員が、地域や事業分野を超え、優れたチーム力を発揮するために、私たちが果たすべき使命や大切にしていく価値、あるべき姿を掲げた日立グループ・アイデンティティがあります。私たち日立AstemoのAmbitionは、日立グループ・アイデンティティの下に位置づけられており、日立グループの一員として、お客さま、取引先、社会などの全てのステークホルダーに提供する価値や、めざす姿など、私たちが大切にしたいことを掲げています。



Ambition

私たちは、世界をリードする先進的なモビリティソリューションの提供を通じて、
持続可能な社会と人々の豊かな生活の実現に貢献します

Astemo

より良い世界の実現に向けて

日立Astemoは、より良い世界を実現するため「社会価値」「環境価値」「経済価値」の提供を通して、人々のQuality of Lifeを向上させ、持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。より良いモビリティ社会をめざして、お客さまをはじめ、多くのステークホルダーの皆さまとともに歩んでまいります。

日立Astemoの3つの価値貢献

日立Astemoは、世界をリードするテクノロジー企業へと進化し続けていくことにより、3つの価値貢献をめざしてまいります。

社会的貢献

AD/ADASシステムと先進シャシーで
安全性、快適性、QoL(Quality of Life)を向上

環境的貢献

排出ガスを削減する高効率な電動化製品・技術で
より良い地球環境に貢献

経済的貢献

2024年度 売上収益 2兆円、
Adjusted EBITA Margin 9%、
ROIC 11%を達成

日立Astemoがステークホルダーの皆さまに提供する価値

日立Astemoは 安全で持続可能な 社会に貢献

- 効率的で持続可能な技術
- CO₂排出量を低減する製品
- すべての人の安全性、快適性、QoLの向上



社会

日立Astemoは お客さまとともにモビリティの 未来を変革するパートナー

- 進化し続けるソリューションによるお客さまとの協創
- 拡大された規模
- グローバルリーダーシップ
- グローバル拠点展開



お客さま

Astemo

日立Astemoは 次世代技術を 創造する機会を提供

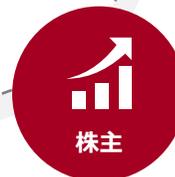
- キャリア成長機会
- 多様でグローバルな職場環境
- 力をあわせて次世代技術を創出



従業員

日立Astemoは ステークホルダーのための価値を高め、 ROIの改善を継続

- 社会価値
- 環境価値
- 経済価値



株主

サステナビリティを根底とした持続可能な発展目標

日立Astemoは、SDGsが示すグローバルな社会・環境課題の解決に向けて、次世代モビリティソリューションを提供していくことで、持続可能な社会の実現に貢献すると考えています。日立Astemoは、グローバルテクノロジーカンパニーとして、社会・環境・経済価値を創出するとともに、サステナブルな社会・環境の実現に貢献していきます。

SDGsへの貢献(ターゲットとソリューション)

貢献するSDGsのゴール

ターゲット

ソリューション



3.6 2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。

ADAS → 自動運転



3.9 2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質や土壌の汚染による死亡および疾病の件数を大幅に減少させる。

内燃改良 → 電動化

7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。

内燃改良 → 電動化

7.a 2030年までに、再生可能エネルギー、エネルギー効率および先進的かつ環境負荷の低い化石燃料技術などのグリーンエネルギーの研究や技術へのアクセスを促進するための国際協力を強化し、エネルギー関連インフラとグリーンエネルギー技術への投資を促進する。

内燃改良 → 電動化



9.1 すべての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強じん(レジリエント)なインフラを開発する。

コネクテッド

9.4 2030年までに、資源利用効率の向上とグリーン技術および環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は各国の能力に応じた取り組みを行う。

電動化



11.2 2030年までに、ぜい弱な立場にある人々、女性、子ども、障がい者および高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、すべての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。

自動運転 コネクテッド

11.6 2030年までに、大気、水質および一般ならびにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。

内燃改良 → 電動化



13.1 すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強じん性(レジリエンス)および適応の能力を強化する。

電動化

ステークホルダーエンゲージメント

日立Astemoは、さまざまな国・地域の社会課題に対し、お客さまをはじめ、サプライヤー、政府・自治体、学術団体・研究機関など多様なステークホルダーとも連携しながら課題解決に取り組んでいます。また、事業を推進するうえでの重要な経営資源として、人的資本の価値向上をめざし、従業員と経営層との直接対話を重視した取り組みを推進しています。

ステークホルダーエンゲージメントおよびイニシアティブ参画

ステークホルダー	主な課題	主な窓口	コミュニケーション手段(2021年度実績)
お客さま	より良い製品・サービスの創出、苦情への対応、適切な製品・サービス情報の開示	品質保証／営業	<ul style="list-style-type: none"> ●CS(Customer Satisfaction)活動 ●営業活動 ●Webサイト
サプライヤー	公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有	調達	<ul style="list-style-type: none"> ●調達活動
従業員	適正な処遇、労働安全衛生の推進、従業員エンゲージメントの向上	Internal コミュニケーション／人財	<ul style="list-style-type: none"> ●イントラネット／社内報 ●各種研修 ●経営層と従業員のタウンホールミーティング ●従業員サーベイ
政府／自治体／業界団体	内外の法令・規制への対応、産業基盤強化、企業誘致	渉外／HR	<ul style="list-style-type: none"> ●国際機関、各国政府機関、地方自治体との窓口業務 ●業界団体への参画管理
学術団体／研究機関	技術革新の推進、産官学連携プロジェクトへの参画	研究開発	<ul style="list-style-type: none"> ●オープンイノベーション(共同研究)
地域コミュニティ	企業市民としての責任遂行、地域コミュニティへの参画	各事業部門／人財	<ul style="list-style-type: none"> ●事業を通じた地域コミュニティへの貢献 ●ボランティア活動への参加

国際標準化活動

国際標準化への考え方

日立Astemoは、世界中の国・地域の政府・自治体、学術団体・研究機関、企業、ユーザーなど多様なステークホルダーとともに新たな社会規範(ルール)を協創し、グローバルな視点で社会課題の解決に取り組めます。

日立Astemoの国際標準化活動は、日立グループの取り込み方針である「世界の社会課題を的確に捉え、専門分野を代表するメンバーによる公正な議論と国際合意によるルール形成を通じて明文化された規格のもとに持続可能な社会を実現することに適した国際的な取り組み」を実践します。

そのため、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけた上でグローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、ISO*1などの国際標準化機関の活動や、自動車技術会、JASPAR*2などの日本国内標準化検討団体に参画し、特に、ISO/TC22(自動車関連)、TC204(ITS関連)で扱う、サイバーセキュリティ、機能安全、ソフトウェアアップデート、自動運転関連などの国際標準化活動にも積極的に参加しています。

国際標準化活動の推進体制

国際標準化活動への取り組みの一環として、日立Astemoの人財はISOなどの国際標準化機関におけるミラー団体(自動車技術会)技術委員会に委員として多数参加し、幹事などの要職にも就任しています。また、日立グループ全体で連携して国際標準化活動に取り組むため、日立グループ標準化委員会にも参画しています。

日立Astemo内での国際標準化における方針の策定、各種標準化情報の一元管理と共有化、製品への展開を推進するため、日立Astemo国際規制・標準化委員会を設立し、傘下ワーキンググループでは、各規制・標準化情報の詳細な議論を通じて、標準化活動を推進しています。

*1 ISO : International Organization for Standardization(国際標準化機構)の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関。

*2 JASPAR : Japan Automotive Software Platform and Architecture(車載電子制御やネットワーク等の標準化機関)の略称。

自動車メーカー、電装品メーカー、半導体・電子部品メーカー、ソフト・ツールメーカー、商社/キャリアの各業種、大学・研究機関から技術者が参画。

日立Astemoの国際規制・標準化委員会体制図



Environmental

- 1 環境ビジョンと環境長期目標
- 2 環境ガバナンス
- 3 脱炭素社会の実現
- 4 高度循環社会の実現
- 5 自然共生社会の実現
- 6 環境データ

環境ビジョンと環境長期目標

環境への考え方・方針

日立Astemoは、企業の社会的責任として自らの事業活動に伴う環境負荷軽減を図るとともに、製品・サービスの提供を通して社会全体の環境負荷低減に貢献する「環境経営」を推進しています。また、グループ全体における環境経営推進のため、環境面における行動指針を「環境方針」として制定し、経営トップから従業員に至るまで、方針を遵守した行動を徹底しています。

環境方針 「私たちの地球環境保護への行動で、環境と調和した持続可能な社会の実現に貢献します」

環境理念

私たちは、世界をリードする先進的なモビリティソリューションの提供を通じて、持続可能な社会と人々の豊かな生活の実現に貢献します」というambitionのもと、私たちの事業、活動を始め、生み出す製品及びサービスが、地球環境に深く係ることを認識し、その保護を積極的に推進します。

● 環境行動指針

1. 環境関連法令の順守と汚染の予防

- 1) 環境側面に対する該当法令を順守する。このため、必要に応じて自主基準を設定する。
- 2) グローバルなモノづくりに際しては、当該地域の環境に与える影響に配慮し、地域社会の要請に応えられる対策を実施するよう努める。
- 3) 受け入れを決めた環境に関する顧客などからの要求事項を順守する。
- 4) 環境問題の可能性を評価し、汚染予防に努める。万一、環境問題が生じた場合には、環境負荷を最小化するよう適切な措置を講ずる。

2. 環境管理機能の整備と継続的改善

- 1) ISO14001規格に準拠した環境マネジメントシステムを用い、環境関連規定、並びに推進体制を整備し、環境負荷削減目標を定め活動する。
- 2) 継続的改善による環境パフォーマンスの向上を図る。
- 3) これらの取り組みにより経営のマネジメントシステム発展に寄与する。

3. 製品のライフサイクルにわたるグローバルなモノづくり推進

製品の研究開発・設計、資材調達、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たグローバルなモノづくりを推進する。

- 1) 環境配慮型製品の開発・設計
- 2) 地球温暖化防止のための省エネルギー推進
- 3) 化学物質管理の徹底と排出量削減
- 4) 循環型社会に対応した省資源、資源循環推進

4. 生態系の保全

自然と共生する社会を実現するため、事業活動と地域に根ざした自然保護に関する社会貢献活動の両面から、生態系保全の取り組みを推進する。

5. 教育訓練、意識の向上

この方針を日立Astemoグループで働く人および日立Astemoグループのために働く人に周知し、環境に関する法令順守、環境への意識向上、広く社会に目を向け、幅広い観点からの地球環境保護について教育する。

6. 情報の開示

環境保護活動についてステークホルダーへの情報開示と積極的なコミュニケーションに努め、相互理解と協力関係の強化に努める。

Environmental

1 環境ビジョンと環境長期目標

2021年度の環境行動実績と2022年度以降への環境行動目標

カテゴリー	項目	行動目標	2021年度 (目標)	2021年度 (実績)	2022年度 (目標)	2024年度 (目標)		
環境マネジメント								
コンプライアンス	法令遵守	法令違反ゼロ	0件	2件*1	0件	0件		
	クレーム低減	クレーム発生ゼロの推進	0件	0件	0件	0件		
環境人材育成	環境人材育成の推進	環境エキスパートの養成、法定有資格者の拡充など	育成・拡充	育成・拡充	育成・拡充	育成・拡充		
脱炭素社会								
長期目標 事業所(ファクトリー・オフィス) 2030年度：カーボンニュートラルの達成 バリューチェーンを通じて 2050年度：カーボンニュートラルの達成 2030年度：CO ₂ 排出量50%削減 (2010年度比)	ファクトリー・オフィス	CO ₂ 総量削減	CO ₂ 総量削減率(2010年度比)	旧H*2 ▲2.4%	▲14.0%	10.6%	50.0%	
				旧K*2 8.0%				8.6%
				旧S*2 1.0%				1.0%
	輸送原単位改善(日本)	輸送エネルギー原単位改善率(日本)	▲41.6%*3	▲11.1%*3	2.5%	1.0%		
製品・サービス	CO ₂ 排出量削減への貢献	電動化事業の売上収益	電動車両用のモーターやインバーター、電動アクスルといった高効率・高性能な電動化製品の普及促進を図り、電動化事業の売上収益を2025年度に4,000億円超、さらに2030年度にはその2倍以上に拡大することをめざしています。					
	エコデザイン推進	実施比率(当年アセスメント実施製品数/当年アセスメント実施対象数)	-	-	-	100%		
高度循環社会								
長期目標 水・資源利用効率 2050年度：50%改善(日 立グループ内 2010年度比)	ファクトリー・オフィス	資源利用効率の改善	廃棄物埋立率	12.7%	4.5%	7.1%	6.4%	
			廃棄物有価物発生量原単位改善率 (2010年度比)	旧H*2 22.9%	27.4%	4.8%	17.4%	23.6%
				旧K*2 2018年度 比3.1%以上				
				旧S*2 2018年度 比0.6%以上				
	水使用量原単位改善率 (2010年度比)	旧H*2 22.7%	35.6%	32.3%	21.1%	23.5%		
		旧K*2 2018年度 比25.8%以上						
旧S*2 2018年度 比8.3%以上								
プラスチック廃棄物の把握と有効活用率	-	-	73.0%	73.7%				
循環型の製品・ビジネス展開	セキュラーエコノミーへの移行	リスクと機会の分析、ロードマップ作成推進						
自然共生社会								
長期目標 自然資本への インパクトの最小化	水リスク	水リスクへの対応	水ストレス調査結果に応じた水リスク対応推進					
	化学物質	化学物質排出量の削減	化学物質大気排出量原単位改善率 (2010年度比)	4.5%	21.1%	3.1%	8.1%	
	生態系保全	自然資本へのインパクト算出	負のインパクト算出(LCA実施)検討					
生態系保全への貢献		正のインパクト算出(森林保全活動)検討						

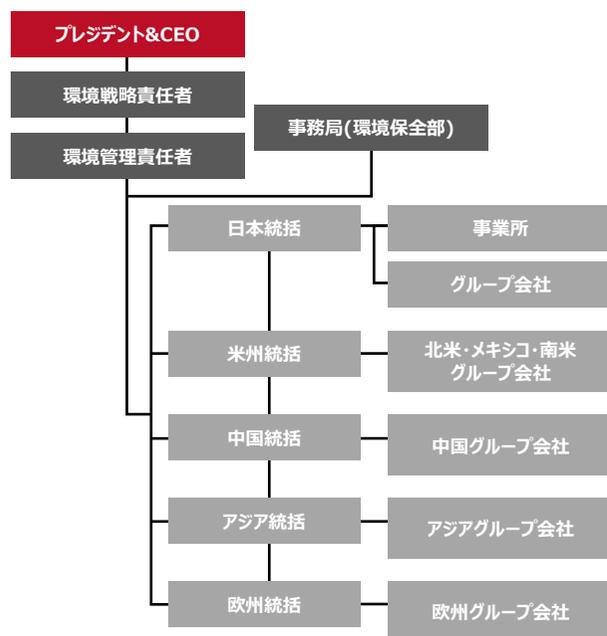
*1 海外事業拠点において、廃棄物と排水について違反該当するものがありました。担当行政機関宛てに報告し、対策を完了しています。 *2 2021年度(目標)(実績)は、各旧4社独自の数値を記載しています。2022年度以降の(目標)は日立Astemoとしての目標設定値です。旧H：日立オートモティブシステムズ、旧K：ケーヒン、旧S：ショーワ、旧N：日信工業

*3 一部、国内事業所再編により、目標、実績ともにマイナス数値。

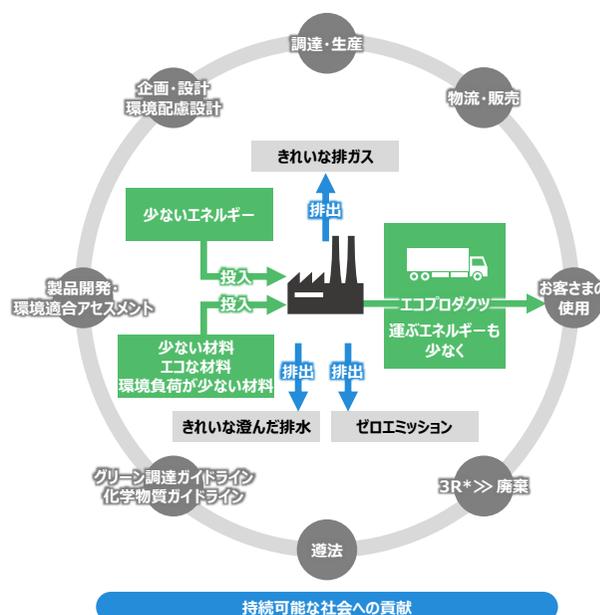
環境ガバナンス推進体制

環境経営推進体制

日立Astemoは、国内外の事業所およびグループ会社において、国際標準のISO14001の認証を取得し、日立Astemoグループ一体となった環境マネジメントシステムに基づいた環境活動を推進しています。国内では、事業所間で連携し、相互監査を実施しています。海外事業所については、重点管理事業所を中心に国内事業所の内部監査員が監査を行い、管理水準向上を図っています。



「Ambition」および「環境方針」に掲げた社会の実現に向け、お客さまに喜んでいただける環境に配慮した先進の製品をシステムとして提供し続けること、それらを産み出すすべての事業プロセスにおける環境負荷を計画的に低減し、「持続可能な社会」の実現に貢献していきます。そのために日立Astemoグループとして一貫した環境経営を推進しています。



*3R : Reduce: 発生抑制、Reuse: 再使用、Recycle: 再資源化

従業員の環境教育

日立Astemoは、環境活動を活性化していくためには、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員に至る日立Astemoグループすべての従業員を対象に、eラーニングを用いた一般教育を実施しています。気候変動問題の解説、パリ協定の仕組み、日立のカーボンニュートラル目標と取り組みを学び、従業員が仕事・家庭で何ができるかを考え、コミットすることを促すことを目的としています。また、新入社員には導入教育として「環境・エコマインド教育」を、環境担当実務者や環境内部監査員には専門教育を実施しています。

2021年度の取り組み

日立Astemoでは、2021年4月に新入社員への導入教育として「環境・エコマインド」教育を実施しました。また、日本においては、ISO14001の統合認証を取得するべく、10月には環境に関する社内規格の教育、11月には内部監査員教育と環境法令の教育を実施しました。

脱炭素社会の実現に向けて

日立Astemoの目標

私たちは、自動車・二輪車業界にモビリティソリューションを提供するリーディングカンパニーとして、持続可能な脱炭素社会の実現に貢献することが重要な使命であると考えています。環境負荷低減に寄与する製品の提供拡大や、省エネルギーのさらなる推進、再生可能エネルギーの活用を進めていきます。

2030年度までの目標

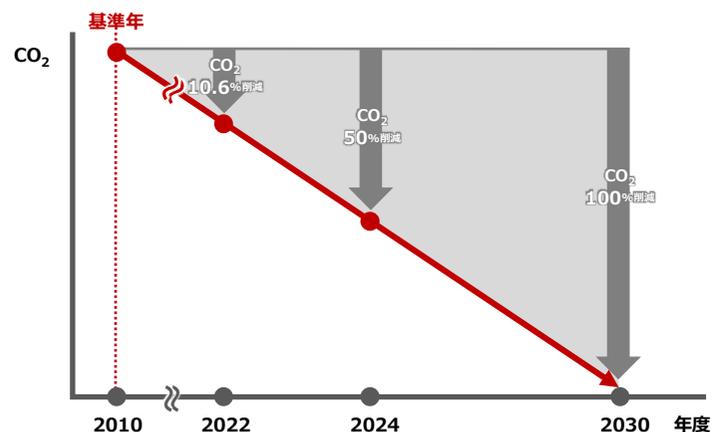
- 生産拠点でのカーボンニュートラルを実現
- 先進技術を通じたCO₂排出量の削減



日立Astemoグループの取り組み

日立Astemoは、経営および組織全体の事業慣行にサステナビリティの観点を組み込み、PDCA*サイクルを通して改善に努めています。また、ステークホルダーの皆さまとの適切なコミュニケーションを通して信頼関係を構築することにより、環境と調和した持続可能な社会の実現とグローバル企業としての成長の両立をめざします。

*PDCA : Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Action(改善)



- 革新的な新技術の活用による削減
- グリーン電力活用による削減
- 日常的な省エネルギーへの取り組みによる削減
- 従来活動の継続による削減
- 再生可能エネルギーの活用

SBTへの取り組み

日立Astemoは、パリ協定が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets(サイエンス・ベースド・ターゲット)」を認定する機関であるSBTイニシアティブに対し、2021年7月にコミットメントレターを提出しました。地球の気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃に抑えるという目標達成を満たす目標を設定し、SBTの認定取得をめざします。

事業所(ファクトリー・オフィス)におけるCO₂排出量の削減

活動と実績

日立Astemoは、脱炭素社会の実現に向け、自社事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度カーボンニュートラル達成を目標に掲げています。各事業所において、CO₂排出量削減に向けた、さまざまな取り組みを実施しています。

事業所における取り組み事例紹介

東御工場

アルミ溶解保持炉の保持温度低減

休日のアルミ溶解保持温度の変更による都市ガス使用量の削減



東御工場 アルミ溶解炉

CO₂削減量

6t-CO₂/年間

群馬第一、第二工場

コンプレッサーの更新

高効率インバーター式コンプレッサー活用による使用電力の削減



群馬工場 インバーター式空気圧縮機

CO₂削減量

370t-CO₂/年間

上越工場

集中クーラントの使用電力量削減

設備停止時における低圧ポンプ稼働抑制による使用電力の削減



上越工場 集中クーラント低圧ポンプ

CO₂削減量

284t-CO₂/年間

再生可能エネルギーの導入

再生可能エネルギーの導入の取り組み

日立Astemoは、カーボンニュートラルの達成に向けたCO₂排出量削減手段の一つとして、再生可能エネルギー電力の導入を進めています。グリーン電力と呼ばれる水力・風力などの自然エネルギーで発電した電力の購入や、太陽光発電システムを社内に設置し、その発電電力を社内で使用するなど、CO₂排出量削減に取り組んでいます。

再生可能エネルギーの活用推進(社内太陽光発電システムの導入)

グローバルで再生可能エネルギーの導入拡大に継続して取り組んでいます。2021年度、国内では、日立Astemoハイキャスト福島工場で太陽光パネルを設置しました。また、海外でも、中国およびインドネシアの工場で太陽光パネルを設置しました、これらの取り組みの結果、日立Astemoグループ全体でのCO₂削減量は約7,500t-CO₂/年間となりました。

インドネシア カラワン工場

CO₂削減量4,200t-CO₂/年間

日立Astemoハイキャスト 福島工場

CO₂削減量204t-CO₂/年間

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

戦略

日立グループでは、2016年度に「環境ビジョン」のもと、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)第5次評価報告書の「RCP2.6シナリオ*1」「RCP8.5シナリオ*2」などを踏まえて、グローバル企業に求められる脱炭素社会の実現への貢献を果たすため、脱炭素社会への移行計画でもある、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定しています。さらに、IPCC「1.5℃特別報告書」を踏まえた気温上昇1.5℃以内の実現に向け、2020年度に、日立グループの事業所(ファクトリー・オフィス)における2030年度までのカーボンニュートラル達成、2021年度には、バリューチェーンにおいて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標に改訂されました。グローバルでの脱炭素社会の実現に向けて、より高い目標を表明し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

*1 RCP2.6シナリオ：産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅が2℃未満に抑えられるシナリオ。

*2 RCP8.5シナリオ：産業革命前に比べて4℃前後上昇するシナリオ。

気候変動のリスクと機会

事業をグローバルに展開している日立Astemoは、気候変動がもたらす影響に対応するため、TCFDの分類に沿って気候変動のリスクと機会を検討しています。

気候変動関連シナリオに基づく個別事業のリスクと機会とその対応

当社の事業について、1.5℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

- 1.5℃シナリオ IPCCのRCP2.6シナリオ、IEA 450シナリオなどをもとに、脱炭素社会を実現するための強力な施策・規制が実施される世界を想定し、2050年度までにカーボンニュートラルが実現する、という前提で検討
- 4℃シナリオ IPCCのRCP8.5シナリオなどに代表される、規制が進まずに気候変動による災害が多発する状況を検討

日立Astemoにおける1.5℃ / 4℃シナリオ下における事業環境と、主なリスクと機会、および対応

4℃シナリオ下における事業環境および主なリスクと機会	<p>▶ 事業環境：燃費規制など法規制の厳格化はグローバルに進まない。内燃機関による自動車引き続き主流。モーダルシフトは停滞し、従来の自動車・二輪車が大多数を占める。気候変動に起因する台風や洪水などの自然災害は激増</p> <p>▶ リスク：自然災害によって生産施設被害の増加やサプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどが増加。サプライチェーンの一部の機能不全が全体生産に及ぼす影響が深刻化</p> <p>▶ 機会：内燃機関のさらなる効率化技術による需要拡大</p>
環境以外のファクターによる市場環境(1.5℃ / 4℃シナリオによる)	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済成長、都市化、人口増加や道路などのインフラ整備の進展により、柔軟かつパーソナルな輸送手段である自動車、二輪車のグローバル市場が拡大 ● 世界的な感染症の流行は、人の移動を減少させ、乗用車販売を一時的に減少させる可能性がある一方、物流ニーズの拡大により商用車販売は増加傾向 ● 自動運転や先進安全装置など安全・安心・快適を実現する事業の重要性が増加 ● コネクテッド領域における技術革新により、新しいモビリティサービス市場が創出
今後の事業リスクへの対応(事業機会)	<p>1.5℃シナリオ下事業リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電動車市場などの新市場への対応を強化するため、電動化技術およびその他の代替技術のさらなる研究開発を推進 <p>4℃シナリオ下事業リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 内燃機関を含む既存技術について、さらなる省エネルギー化のみならず、安全・安心・快適性という環境価値以外の価値を高めるための研究開発・製品開発を推進 ● 増加傾向にある自然災害については、リスク回避を念頭に置いた新設工場の立地条件や設備の配置などを考慮。また、BCPをもとにサプライチェーンへの配慮などの事業中断リスクへの対応力を強化
財務関連情報(対象セクターの売上規模)	売上収益15,977億円(2021年度)の一部に影響

※これらのシナリオ分析は、将来予測ではなく、当社の気候変動のレジリエンスについて検討するための方法です。将来の姿は各シナリオとは異なる可能性があります。

資源循環型社会の構築

資源循環

高度循環社会をめざすために

お客さまや社会とともに**水・資源循環型社会を構築**



水・資源利用率
2050年度 **50%改善**
(日立グループ内 2010年度比)

日立Astemoの製造工程で使用する原材料は、材料の持つ本来の性質を保ったまま、同じ製品の原料として何度でもリサイクルが可能です。新たに投入する天然資源消費量の削減、さらに環境負荷物質排出量の低減、廃棄物の削減が図られることから、積極的に取り組んでいます。

資源の有効活用

使用済み部品の再利用については、自動車ディーラーで回収したオルタネーターとスターターの一部を、生産工場で解体・点検・清掃・再生・再組み立て・検査を行い、リビルト品として再出荷しています(佐和工場)。また、素材については、工場で廃棄されていた金属くずなどをリサイクル素材として再利用しています(宮城地区)。

宮城地区の工場で集約されたリサイクル素材



事業所における取り組み事例紹介

埼玉第一工場

サイクロンフィルターの増設によりスラッジ除去の能力の向上を図り、研削廃液を削減

廃棄物量削減

98.0t/年間



▲スラッジ

◀サイクロンフィルター

秋田工場

加工工程で発生する鉄研磨粉を圧縮し、ブリケット成形(固形化)。ブリケットは有価物として売却し、圧縮の際に回収した切削油はリユース

廃棄物量削減

41.0t/年間



ブリケット成形(固形化)

上越工場

ろ過装置を通して、廃油を濃縮液と水に分離し、濃縮液のみを廃棄

廃棄物量削減

48.0t/年間



廃油ろ過装置

水循環型社会の構築

水循環型社会の構築

水資源の抑制と有効活用

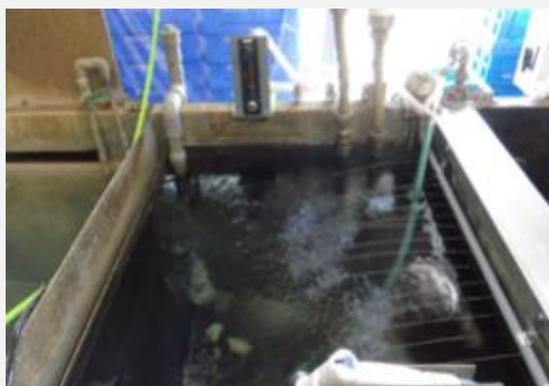
日立Astemoは、工場・事業所で水の使用量と排水量を把握することで、使用量を含む環境負荷の実績や削減目標に対する進捗状況を管理しています。洪水など、事業へ影響を及ぼし得る事態が発生した場合も含め、リスク管理も行っています。

事業所における取り組み事例紹介

宮城第三工場

めっきや表面処理洗浄槽の水使用量削減

洗浄に必要な適切な供給量を設定したことにより水の使用量を削減



水使用量削減

0.501千m³/年間

イシイコーポレーション

節水

手動水栓を2L/分の吐出量に調整し節水



水使用量削減

0.368千m³/年間

日立Astemoヴァインフック工場

GDC鋳造製品の熱処理水の回収再利用

GDC鋳造製品の熱処理水をフィルターシステムに通し、ろ過することで、植物の水やりに再利用



水使用量削減

2.24千m³/年間

生態系の保全

生態系の保全

日立Astemoは、生態系や生物多様性の保全に努めるべく、世界中の全拠点で、環境に配慮したさまざまな取り組み、地域・社会貢献活動を実施しています。

自然共生社会

自然資本へのインパクトの最小化



事業所における取り組み事例紹介

東御工場

緑化活動

工業団地の植樹祭への参加(花壇への花植え)



参加人数

12人(1回/年 6月)

日立Astemo巨理 サクラ工場

環境美化活動(事業所周辺クリーン活動)

工場内、工場敷地外周道路の清掃活動



参加人数

457人(2回/年 9月、3月)

日立Astemo イラプアト S.A.de C.V.

植樹活動

工場内への植樹活動(植樹13本)



参加人数

35人(1回/年 3月)

環境データ (2021年度集計対象132拠点の結果)

地域別データ

Japan 日本

CO ₂ 排出量	352.0 千t-CO ₂
廃棄物発生量	43.4 千t
水資源使用量	3,591.9 千m ³

Asia アジア

CO ₂ 排出量	316.5 千t-CO ₂
廃棄物発生量	43.0 千t
水資源使用量	2,049.4 千m ³

Europe 欧州

CO ₂ 排出量	16.8 千t-CO ₂
廃棄物発生量	12.1 千t
水資源使用量	107.1 千m ³

Americas 米州

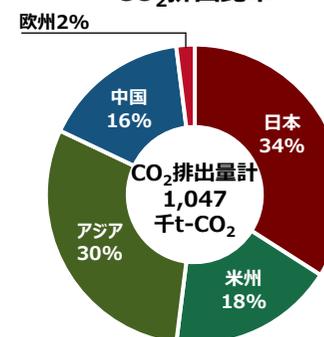
CO ₂ 排出量	187.9 千t-CO ₂
廃棄物発生量	47.4 千t
水資源使用量	812.8 千m ³

China 中国

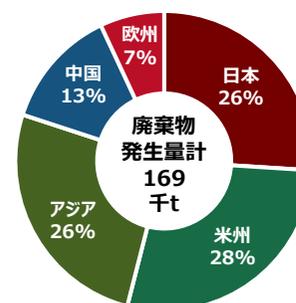
CO ₂ 排出量	173.7 千t-CO ₂
廃棄物発生量	22.7 千t
水資源使用量	1,051.5 千m ³

地域別環境負荷比率

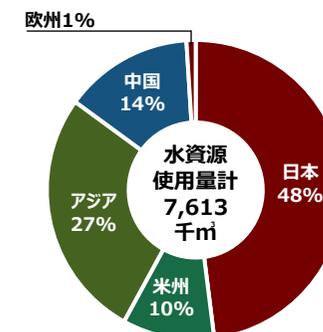
CO₂排出比率



廃棄物発生比率



水資源使用比率



Social

- 1 イノベーションマネジメント
- 2 人財
- 3 人権
- 4 バリューチェーンマネジメント
- 5 コミュニティ

研究開発

日立Astemoの研究開発方針および取り組み

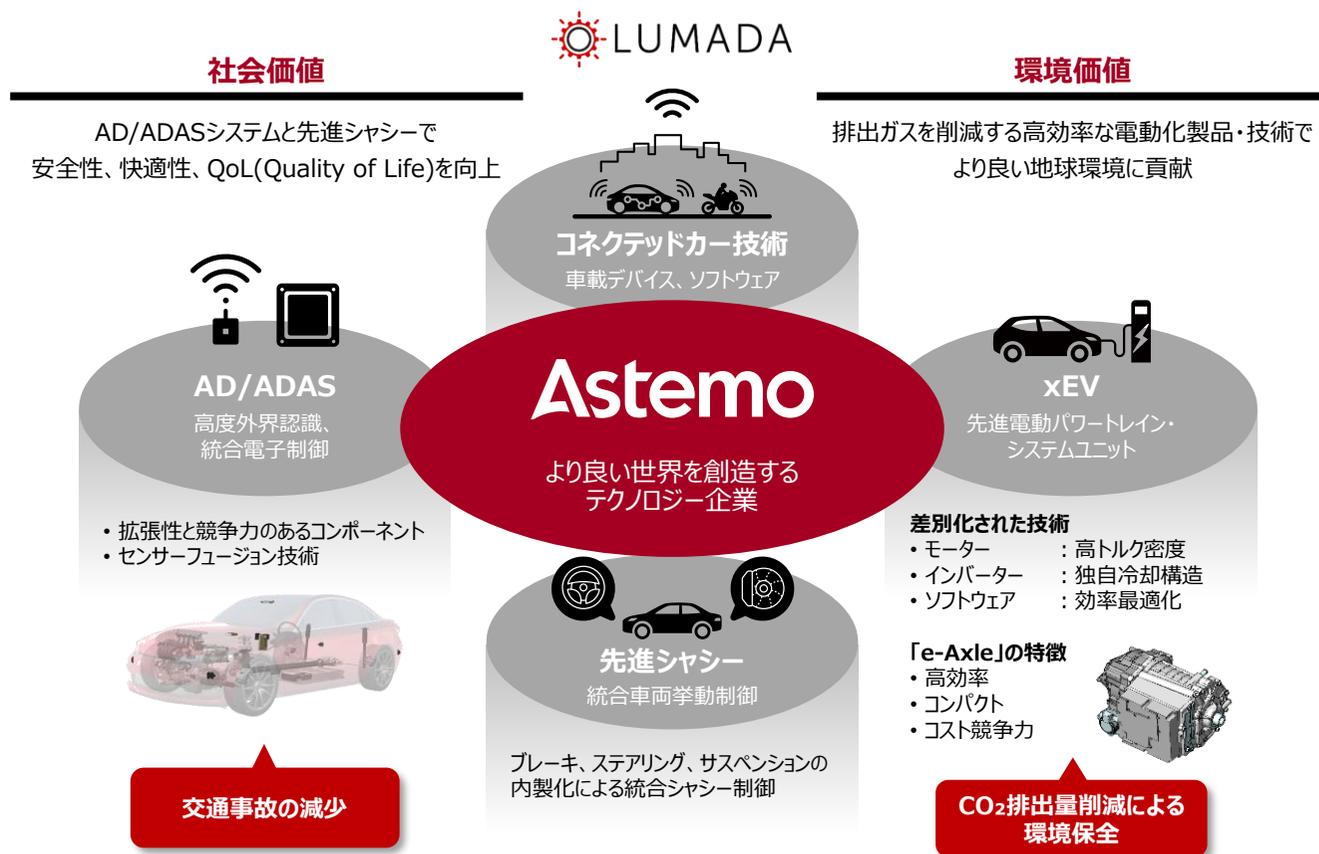
地球規模での気候変動への対応やSDGs達成をめざす機運を背景に、持続可能な社会の一翼を担うモビリティ像が模索されており、この課題を解決するために、CASE(Connected, Autonomous, Service & Shared, Electric)と呼ばれる領域での技術革新が進められています。日立Astemoも安全・安心・快適で、環境に配慮したサステナブルなモビリティ社会を実現するソリューションに取り組み、CASE領域の技術革新を進めています。

日立Astemoは日立が有するコネクテッドサービスやデジタル分野における先進技術(Lumada*)を活用し、日立グループの一員としてモビリティソリューションを通して、社会価値、環境価値を提供していきます。

社会価値に関しては、AD/ADASシステムと先進シャシー技術、およびコネクテッドカー技術による安全性、快適性、QoL(Quality of Life)の向上に取り組んでおり、環境価値に関しては、よりよい地球環境の実現に貢献するため、排出ガスを低減する高効率な電動化製品・技術で課題解決に取り組んでいます。

こうした取り組みを通して、「持続可能な社会に貢献するグローバルモビリティソリューションプロバイダー」として、人々のQoLとお客さまの企業価値の向上に貢献していきます。

* Lumada: お客さまのデータから価値を創出し、デジタルイノベーションを加速するための、日立の先進的なデジタル技術を活用したソリューション・サービス・テクノロジーの総称。

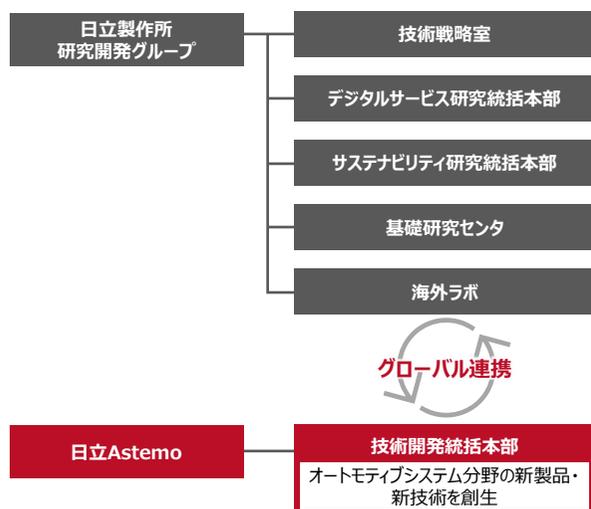


研究開発

日立Astemoの研究開発体制

研究開発方針の実現に向けて、技術開発統括本部が、新製品・新技術の創生、事業部またがり製品やシステムの開発、さらに全社共通の基盤技術(解析、材料技術など)の開発を行っています。

技術開発統括本部は、社内のグローバル拠点のテクニカルセンター(米州、欧州、中国など)と連携するとともに、先行技術の開発においては、日立製作所の研究開発グループのデジタルサービス研究統括本部、サステナビリティ研究統括本部および海外ラボと連携を図っており、グローバルなニーズに対応した先行技術を効率的かつスピーディーに創出していきます。



社会価値：自動運転-先進運転支援(AD/ADAS)システムと先進シャシー技術による安全性、快適性、QoL向上

日立Astemoは日立グループとして20年以上にわたり、先進運転支援システム/自動運転や関連する車両制御などの製品開発に取り組んでおり、ステレオカメラやADASコントロールユニット(ADAS ECU)、自動運転コントロールユニット(AD ECU)、OTA(Over the Air)といった製品を提供しています。自動運転技術の進化と拡大には3つの技術、車両から見える領域を「正確に認識する技術」、車両から見えない領域を「先読みする技術」、得られた情報から「的確に判断して制御する技術」が必要です。走行環境を認識する外界センシング技術としてステレオカメラの進化、マルチセンサーによるフュージョン機能、AI実装技術などの開発を進めています。先読みする技術としては、高精度地図をMPU(Map Position Unit)で読み出し、自社位置を推定する技術や、先のリスクを予測する技術、OTAやCGW(Central Gateway)を介したセキュアな通信を通じてクラウドからの地図更新および道路状況を取得する技術の開発を進めています。判断し制御するのはADAS ECU、AD ECU(Lumada事業)が担っています。コネクテッドサービスも含めたモビリティソリューションの開発も進めています。また、横揺れなどを最小限に抑えた快適な移動を実現する軌道計画アルゴリズムや目標軌道に対して高精度の追従走行可能な車両制御技術、また、それに関連したシャシー系製品のバイワイヤ技

術など先進シャシー技術の開発も進めており、安全性、快適性、QoL向上に貢献しています。

環境価値：高効率な電動化製品技術でより良い地球環境に貢献

カーボンニュートラルの実現に向けた環境対応技術の開発を進めています。パワートレイン電動化において、主要コンポーネントであるモーターにおける高効率・高出力対応技術、車載インバーターの高出力密度化技術、およびそれらを応用した高効率・小型e-Axle(電動アクスル)技術の開発を加速し、各製品への適用を進めています。二輪車用においても電動・電制化の取り組みを加速しています。

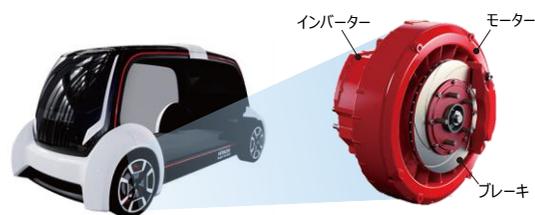
2022年から、グリーンイノベーション(GI)基金における「高効率電動化システム開発」にプロジェクト幹事会社である日立製作所とともに参画し、高効率で小型・軽量、省資源などを実現するモーター、インバーター技術開発を加速しています。

また、日立グループで推進している2050年カーボンニュートラルに向けたスマートパワーマネジメントの開発と連動し、電力エネルギーマネジメント、双方向オンボードチャージャー(OBC)といったEV社会実現に向けたエネルギーエコシステムの技術開発も進めていきます。

研究開発

開発事例

インホイール式EVの実現に向けて小型・軽量のダイレクト駆動システム「Direct Electrified Wheel」を開発



「Direct Electrified Wheel」を
ホイール内部に搭載したEV(モックアップ)

ダイレクト駆動システム
「Direct Electrified Wheel」

株式会社日立製作所と日立Astemoは、脱炭素社会の実現に向けて普及が進むEV*1向けに、ホイール内部にモーターとインバーター、ブレーキを一体で搭載可能な小型・軽量のダイレクト駆動*2システム「Direct Electrified Wheel」を開発しました。

開発したモーターは、EVの走行に必要な高い駆動力をホイールに直接伝えるとともに、モーターを軽量化することで、パワー密度*3として世界トップクラスの2.5kW/kgを実現し、従来のインホイール式で課題だったホイール内の重量増加を大幅に抑制しました。また、小型化したモーターにインバーターとブレーキを一体化することで、サスペンションなどの既存構造を大きく変更せずにホイール内部への搭載を可能としました。さらに、開発したインホイール式EVでは、ドライブシャフトなどの間接機

構を廃してモーターの力をそのままEVの走行に利用することで、既存のEVに比べてエネルギーロスを30%低減し、一回の充電で走行できる航続距離を増やすことができます。

- *1 EV: Electric Vehicle(電気自動車)
- *2 ダイレクト駆動: モーターの駆動力をダイレクトに車輪に伝達する駆動方式
- *3 モーターのパワー密度: モーターの出力と重量の比。重量にはモーターを格納する筐体、駆動シャフトを含む。

快適な自動運転車両空間を実現する高精度な軌道計画技術を開発

日立Astemoは、自動運転や先進運転支援技術による走行において、前後左右の不快感や加速度を抑制し、快適な移動空間を実現するための、AD ECU*1などにおける高精度な軌道計画技術として、「Dynamics planning(ダイナミクス・プランニング)」のアルゴリズムを開発しました。

今回開発したダイナミクス・プランニングは、自動運転や先進運転支援技術による走行において、熟練ドライバーのように車室内を快適に保って走行する軌道と速度を実現するためのアルゴリズムです。ダイナミクス・プランニングでは、カメラなどの外界認識センサー、MPU*2による地図情報や、将来的にはインフラからの交通情報などを活用して、車両前方の走行可能領域をAD ECUなどに入力します。走行可能領域の幅を有効に利用して、カーブを曲がる際などにはなるべく緩やかなカーブを描くことで、車両にかかる加速度や加速度の変化を抑えることができる

走行軌道と、その軌道に沿って走行した際に生じる加速度が小さくかつ緩やかになるような速度を計画します。

ダイナミクス・プランニングにより算出される目標軌道で走行する自動走行車両においては、熟練ドライバーによる運転のように、前後左右の不快感や加速度を抑制した快適な走行が可能となります。

- *1 AD ECU:自動運転用電子制御ユニット
- *2 MPU:Map Position Unit

研究開発

納入事例

AD ECU、OTAユニットが新型レジェンドに採用 OTAによる車両制御ソフトウェアの更新に対応

日立Astemoが開発した「OTA(Over the Air)ソフトウェア更新ソリューション」として、車両制御ソフトウェアの更新に対応するAD ECU*や、更新データを受信・管理するOTA ユニットが、本田技研工業株式会社より発売された運転自動化レベル3を実現するトラフィックジャムパイロット機能を搭載した新型レジェンドに採用されました。

本ソリューションは、更新ソフトウェアの送信を行うデータセンター(以下、OTAセンター)から車両側の機器システムまでを、日立グループの技術によりワンストップで構築します。

*AD ECU : Autonomous Driving Engine Control Unit(自動運転用電子制御ユニット)



採用されたAD ECUとOTAユニット

EV向けモーター、インバーターがマツダ初の量産電気自動車「MAZDA MX-30 EV MODEL」に採用

当社のEV向けモーター、インバーターが、マツダ株式会社(以下、マツダ)より国内で発売が開始された、マツダ初の量産電気自動車「MAZDA MX-30 EV MODEL」に採用されました。

採用された当社のモーターはこれまで培ってきた独自技術により、高出力で高効率な性能を有しており、インバーターは直接水冷型両面冷却パワーモジュールにより、小型・高出力化を特徴としています。

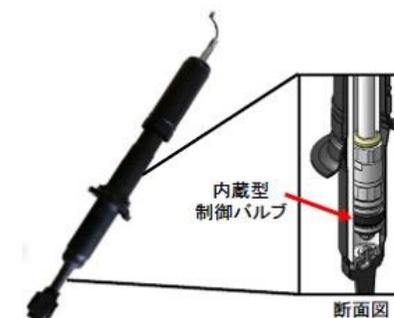


採用されたモーターとインバーター

減衰力調整式アブソーバーがトヨタの新型「ランドクルーザー」に採用

日立Astemoが株式会社アイシンと共同開発した減衰力調整式アブソーバーが、2021年6月に世界初公開されたトヨタ自動車株式会社の新型「ランドクルーザー」に採用されました。

通常、ショックアブソーバーにおいて「伸び」や「縮み」の減衰力調整を共通の機構で行っている仕組みを新たに個別の機構で調整することで、より適切な減衰力制御が可能となり、優れた操縦性と快適な乗り心地の両立を高いレベルで実現しています。



採用された減衰力調整式アブソーバー

研究開発

納入事例

ステレオカメラがスズキの新型「ワゴンRスマイル」に採用

日立Astemoのステレオカメラが、スズキ株式会社から販売開始された軽乗用車、新型「ワゴンRスマイル」に採用されました。

数々の先進運転支援システム(Advanced Driver Assistance System: ADAS)の機能を支えるのが、夜間歩行者検知機能を有する当社のステレオカメラです。このカメラには、日立独自の機械学習技術を活用した、高精度な検知機能を実現するための画像による教師データが入力されています。これにより、夜間における歩行者の検知能力を高めました。



夜間の歩行者検知機能を有したステレオカメラ

インバーターが吉利汽車集団のハイブリッドパワーtrainプラットフォーム「Leishen Hi-X」に採用

当社のインバーターが、吉利汽車控股有限公司(以下、吉利汽車)のハイブリッドパワーtrainプラットフォーム「Leishen Hi-X」に採用されました。

採用された当社のインバーターは、日立独自の直接水冷型両面冷却パワーモジュールを搭載しており、小型・高出力化を実現しています。

「Leishen Hi-X」は今後3年間で20車種の採用が計画されており、当社インバーターにおける、これまでの多様な車種のハイブリッドパワーtrainへの採用実績が評価され採用に至りました。



採用された当社のインバーター

知的財産

日立Astemoの知的財産方針

知的財産部の行動規範として「自社知財の保護と他社知財の尊重」「自社ブランド価値を高める」の2つを定めており、日立AstemoのAmbitionに加え、知的財産部の上位組織となる技術開発統括本部の方針に基づいて、以下の3つを知的財産部のミッションとして設定しています。

- 1 事業と設計自由度の確保
- 2 社会に貢献する新しい価値を知的財産で創る
- 3 知的財産情報の事業/開発への利活用

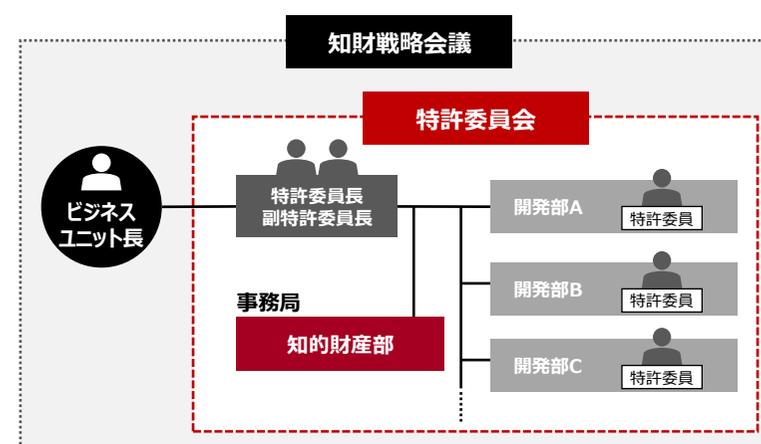
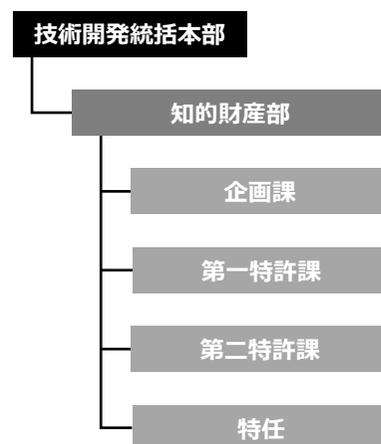
また、2021年度には、知的財産部の若手有志が約半年の時間をかけて議論を重ね、2030年の知的財産部のあるべき姿としてのHitachi Astemo IP(Intellectual Property : 知的財産)Vision 2030をとりまとめ、“Advanced IP 2030”「事業と社会に貢献するレジリエンスなIPプロ集団」というVisionを設定しました。重点施策として、知的財産情報をまとめた新規媒体の発行や、知的財産メンバーへの教育活動の拡充などに取り組んでいます。

特許のポートフォリオに関しては、ほかのメガサプライヤーを比較したベンチマーキングを行っています。社外の特許価値評価ツールなどを活用し、各社のポジションを定期的に把握しつつ、質の向上に重点を置いて知的財産活動に取り組んでいます。

知財活動の推進体制

日立Astemoでは、知的財産部が知的財産活動をサポートしています。知財戦略および商標や模倣品対策活動に加えて管理システムや予算管理を担当する企画課、主にパワートレイン&セーフティ事業の特許実務を担当する第一特許課、主にシャシー事業の特許実務を担当する第二特許課に加え特任から構成されています。特任に関しては、モーターサイクル事業の特許実務を担当するMC特任、技術開発統括本部(TDD)領域の特許実務を担当するTDD特任、全社の開発契約やライセンス交渉などを担当する契約特任に加えて海外子会社の知財担当部門と連携するグローバル特任で構成されていて、主要な設計開発部門が在籍している、佐和、厚木、群馬、栃木、宮城、芳賀、埼玉、東御の8拠点に分かれて、各ビジネスユニットの設計開発部門をサポートしています。

各ビジネスユニットの知的財産活動の推進体制として、設計部門から特許委員と特許委員長を選出するとともに、ビジネスユニットごとの特許委員会を定期的開催し、その中で知的財産活動の目標設定や進捗確認を行っています。さらに、年に一度ビジネスユニット長も参画する知財戦略会議を開催し、知的財産部と各ビジネスユニットの特許委員会がビジネスユニットごとの知財戦略を共有することで、知財活動の活性化を図っています。



知的財産

表彰実績

日立Astemoでは、公益社団法人発明協会が主催する全国発明表彰、地方発明表彰への応募活動を継続的に推進しています。これからも優れた技術の知的財産権を積極的に取得することで、社会に貢献していきます。

2021年度 受賞事例

「全国発明表彰」 発明賞

高精度空気流量センサーのためのモールド封止構造の発明
【特許第5208099号】

「関東地方発明表彰」 奨励賞

高出力高効率モータの平角線コイル成形方法の発明
【特許第6342518号】

ブランドの保護

日立Astemoブランドの保護は、社会イノベーション事業の推進やグローバルな事業展開に非常に重要です。そのため、日立Astemoブランドを装った模倣品の製造・販売や、不正な商標出願登録に対しては毅然とした姿勢で対策を講じています。

近年、模倣品の製造方法や販売ルートが巧妙化・多様化しており、模倣業者のネットワーク解明に努めるなど、対応を進めています。また、電子商取引サイトでの模倣品についてはWebサイト運営業者とも連携して対策しています。

また、日立Astemoブランドは、新たな事業ブランドのみならず、自動車・二輪車用製品を中心とする幅広い製品ブランドから構成されています。私たちの一つひとつのブランドは、長年培ってきた技術力と信頼の証であり、お客さまからも高い評価をいただいております。これからも各ブランド価値の向上に資する知的財産活動を推進します。

Business brand

Astemo

Product brands







グローバル人財マネジメント

グローバル人財マネジメントの考え方

日立Astemoでは、近年の合併・買収を通じて、国籍、スキルなど多様性に富む従業員が活躍しており、優秀な人財が活躍できるインクルーシブで多様性を排除しない組織づくりの推進がこれまで以上に必要不可欠となっています。また、より良いモビリティ社会をめざして、社会やお客さまにイノベティブなソリューションを提案したり、100年に一度の大きな変革を乗り越え、グローバルリーダーシップポジションを獲得し、メガサプライヤーへと成長したりしていくためには、従業員一人ひとりが社会課題を自分事として捉え、変化の中でけん引していく姿勢が重要です。日立Astemoは、これらを体現できるような人財の育成に取り組んでいます。

グローバル人財マネジメント戦略

日立Astemoは「2024中期経営計画」に基づき、「社会貢献を志向する人財が集まり、いきいきと活躍する組織となるために、グローバル市場における“Employer of choice(選ばれる会社)”となること」をビジョンに掲げています。その実現に向けて定めた「People」「Mindset」「Organization」「Foundation」という4つの柱のもと、さまざまな強化施策を推進しています。

主な強化施策



グローバル人財マネジメント

適材適所な人財配置に向けた取り組み

日立Astemoではグローバルに適した人財の確保・配置・育成を行っていくために、グローバル共通人財マネジメント基盤の構築を進めています。

人財マネジメント統合プラットフォーム

日立グループでは、本プラットフォームを通して、従業員のスキルやキャリア志向などの最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。これにより、グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用、パフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスの一元管理が可能となりました。日立Astemoも2019年から導入を開始し、グループグローバルに運用範囲を順次拡大しています。2022年までに全従業員へのシステム導入が完了しますので、マネージャーセルフサービス(MSS)と従業員セルフサービス(ESS)の活用率向上をめざします。データ統合を通してPeople Analyticsを活用し、会社経営に有効なHuman Capitalデータを活用します。

日立グローバル・グレード(HGG)

多様な人財が事業を推進していくためには、役割・仕事基準の人財マネジメントを行っていく必要があります。それを実現する

手段の一つが「日立グローバル・グレード」です。すべての組織におけるポジションについて、日立グループ・グローバル共通の基準に基づく職務評価を実施のうえ、7段階でグレード付けする制度を導入しています。

人財の見える化とジョブ型人財マネジメントへの転換

日立Astemoでは、トップクラスの才能と能力を確保する人財戦略を推進するため、グローバルな人財の登用を進めています。その実現に向け、日立Astemoでは、2020年度に一人ひとりの適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討するタレントレビューをグローバルに導入し、2021年度からは統合会社も含めた運用を開始しました。また、今後、日本国内におけるジョブ型人財マネジメントへの転換を進めるため、労働組合とも議論を進めていきます。

公正な評価・処遇の徹底

日立Astemoでは、国籍を問わず多様な人財が活躍するためには、人財を公正に評価・処遇するための仕組みもグローバルに構築する必要があると考え、報酬についても「市場競争力の確保」「ペイ・フォー・パフォーマンス」「透明性の維持」を原則とする日立グループ共通の基本理念である「グローバル報酬フィロソフィー」をベースとするマネジメントの仕組みを構築しています。報酬の決定にあたっては、各国・地域での法律を遵守しており、各国・地域それぞれの事業の労働市場に照らして、適切かつ競争力のある報酬体系を整備し、毎年、すべての社員のパフォーマンスを評価したうえで、報酬額を決定しています。評価結果を各社員にフィードバックすることで、成長の糧としています。

グローバル人財マネジメント

日立Astemoカルチャーの醸成

日立Astemoは、従業員エンゲージメントの向上は事業運営における投資であると考えていることから、全マネージャーへ以下の取り組みを要求しています。

社員の仕事と私生活の両立を支援

報奨と報酬を向上させ、従業員の要望を理解した上でベネフィットを提供することで、ビジネスとコスト効率に付加価値をもたらす

マネージャーはダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進し、従業員への尊敬、従業員同士の関係醸成、平等な発言機会、親身に聞くこと、必要に応じて壁を打破するという重要な役割を担っている

従業員に達成感を与え、リーダーシップに対する信頼を築き、コーチングなどのマネージャーサポート、1on1ミーティング、パフォーマンス管理などによるエンゲージメント向上

エンパワメント: 仕事を成し遂げるための権限委譲

ポジティブな職場環境: 柔軟な職場環境、尊敬、報奨、公平、インクルージョン

学習と能力開発: 主体性を育む個々のトレーニングのロードマップを開発するための新しいプロジェクトの割り当て

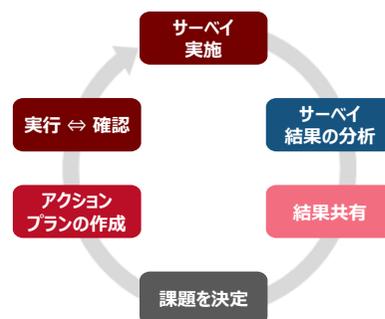
日立の健康と安全の原則「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことの実践のためチームでサポート。チーム・メンバーがオペレーティング・モデル(OPM)の重要性を明確に理解し、OPM が実際に行われていることを確認する

従業員エンゲージメントの強化

日立Astemoは、持続可能で強じんな組織づくりに向けた従業員エンゲージメント向上を推進するため、従業員エンゲージメントスコアを人的資本経営の実現に向けた一つのKPIとして定め、その向上に取り組んでいます。従業員のエンゲージメントスコアを改善するために、以下の3つの項目に焦点を当てています。

- 1 上司のマネジメント
- 2 従業員のエンゲージメント
- 3 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エンゲージメント調査のサイクル



対応項目	2021年度 第4四半期		2022年度									
				第1四半期			第2四半期			第3四半期		
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1 トップマネジメント層によるアクションプラン策定	▶											
2 アクションプランの実施	▶											
3 モニタリングとフォローアップ (各トップマネジメントへ進捗確認)				▶		▶		▶	▶			
4 パルスサーベイ実施				▶			▶					
5 2022年度 日立インサイトサーベイ実施										▶		
6 サーベイ結果の分析												▶

人財育成

人財育成の考え方

日立は、創業した1910年に現在の日立工業専修学校の前身である徒弟養成所を設置するなど、伝統的に人財育成を重視してきました。1959年に制定された教育理念「教育綱領」では、学びの場における「誘掖(ゆうえき)」「(力を貸して導くこと)」と「自彊(じきょう)」「(自ら努め励むこと)」の精神を重視しており、その精神は現在も引き継がれています。

日立Astemoでは、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的とした研修をグローバルに展開しています。今後も社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、従業員一人ひとりの成長を支援していきます。

経営リーダー層の育成

日立Astemoは、変化・変革をけん引する経営リーダーの中長期的な育成に取り組んでいます。

次期・次々期のCEO、CxO、事業部門長など経営幹部候補の育成にあたって、世界中の日立Astemoグループの人財から数百名の候補を選抜し、ストレッチアサインメント*1を取り入れたOJT(On-the-job Training)およびOff-JT(社外トレーニング・コーチング)を実施しています。

さらに、経営リーダー候補のタレントプールでは、若手優秀層を選抜して日立グループの「Future 50」プログラムに派遣し、タフアサインメント*2の付与や社外取締役と直接議論する機会の提供などによる集中的な教育を実施しています。

*1 ストレッチアサインメント：本人の力量より高難度の業務を割り当て、社員の成長を促す育成方法

*2 タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

研修名	研修内容
Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)	将来の日立グループの経営リーダー候補の早期育成を目的に5か月間で行う選抜研修*
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)	海外現地法人で活躍が期待されるローカルリーダーを対象に、日立のグローバル成長を実現する上位のリーダーシップ、マインド、スキルの開発を目的に年2回開催される研修*
Global Group Executive Development Course (Global GEC)	海外現地法人の経営を担う人財を対象に、日立のマネジメントの基本の理解と社会イノベーション事業推進のための最新知識修得を目的としたeラーニング研修*
Hitachi Astemo Selected Global Leadership Program	将来の日立Astemo経営リーダー候補の早期育成を目的に5か月間で行う選抜研修
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M) Ready to Lead (R2L)	一般管理職や新任管理職を対象に、世界同一内容で行われるリーダーシップ研修*

*日立グループ共通

人財育成

コーチング&フィードバック文化の醸成

日立Astemoでは、マネージャーがより効果的にチームをリードし、組織目標を達成していくことを目的に、コーチング&フィードバックの文化を根付かせる取り組みを実施しています。2021年度にはコーチング&フィードバックの導入eラーニングプログラムを、部下のいるマネージャーを対象にグローバルに展開するとともに、コーチング&フィードバック研修の社内講師を育成しました。

デジタル人財の育成

日立Astemoでは事業計画を推進に向けて、2021年4月に独自のDX人財育成への取り組みを開始。7月にはDXワーキンググループ(22部門30名)を発足し、2021年度は、従業員のDXマインド向上を目的で、DX基礎や業務ツールの活用推進のための教材など、4つのeラーニングを実施しました。部門を問わずプログラムを展開したことから、DX基礎講座の受講者はグローバルで15,000名を超えています。また管理職のDXマインドを強化するために実施したDX講演会には、約350名の管理職が参加しました。

現在、DXに取り組んでいる従業員は約1,000名ですが、今後のDX関連の事業規模を鑑み、2030年度までに3,000名以上に拡大することを見込んでいます。

Hitachi Universityの活用

日立Astemoでは、従業員一人ひとりが、日立グループ共通の学習プラットフォーム「Hitachi University」を活用して、これまでの学習状況を確認しつつ、目標達成や将来のキャリアアップに必要な研修についてマネージャーと相談し、必要なタイミングで必要な研修を受講することができるようにしています。また、COVID-19のパンデミックを機に、従来は集合型研修で実施していた技術研修の一部をeラーニング化し、これもHitachi Universityを活用して展開したところ、2021年度の受講者は約2,000名となり、2019年度比で約2.3倍と増加しました。技術研修以外の全社共通のプログラムもeラーニング化して日立Astemoグループ約50拠点に展開したところ、約18,000名の受講となりました。

日立Astemoグループでは、グローバルでの教育展開を推進するとともに、職場起点の自律的な人財育成を促進するため、これからもHitachi Universityを活用していきます。Hitachi Universityの受講状況や受講者のアンケート内容は人財統括本部で確認し、効果的な教育施策の検討に生かしています。

日本における技術者向けスキル診断の実施

2015年度から、技術者のスキルを定期的に評価するスキル診断を開始しています。これは、技術者個人が自己診断をしたスキルレベルをマネージャーが客観的に把握できるもので、各人の効果的な教育計画を策定し、フィードバック面談時に本人と共有・検討できる仕組みです。組織(会社全体、各部署など)の強み・弱みも把握できるため、組織として持続可能な人財育成計画などと連動させることができます。

ソフトウェア分野からスタートした本診断は、2018年度にハードウェア分野(機械、電気電子、電動機)に拡大し、2022年度にはモノづくり(生産技術)分野、品質保証分野への拡大を予定しています。

キャリア開発支援

キャリア開発推進の一環として、従業員一人ひとりの自律的なキャリア開発意識の醸成と持続的なキャリア開発を行っていくことを目的に、間接員を対象としたキャリア面談を定期的に行っています。この面談で一人ひとりが自身の中長期のキャリア目標を考え、マネージャーと共有し、その目標に向けた取り組みについて、相互理解・合意しながら進めていくことができます。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)

DEIへの取り組み

日立Astemoは、多様性を高めるだけでなく、すべての個人が尊重され、その違いを生かして力を発揮することで組織としての活力も高めるために、積極的に環境整備や働きかけを行っています。

DEIのビジョン

日立Astemoは、包括的な職場環境を構築・活用し、多様性を受け入れ、従業員がお互いを尊重し、刺激し合えるような環境をつくります。

DEIプロジェクトをグローバルに展開

- 日頃の意思決定と働き方の殻を破って、無意識に持っている偏見や習慣を理解します
- コミュニケーションを大切に、世界中の仲間と協働します
- 自身の存在価値が尊重され、変革を生むことが奨励される風通しの良い環境をつくり、お互いを認め受け入れるオープンな環境を保持します

2021年におけるDEIの達成状況

日立Astemoは、2019年10月にDEIのグローバルな取り組みを開始し、2021年度には、より効果的な施策に取り組みました。

ミーティングフリー・フライデー・アフタヌーンの設定

より健全なミーティング文化を促進し、毎週の活動に創造性をもたらすための施策として、毎週金曜日の午後には会議を設定しない取り組みを行っています。開始から半年後の2022年2月に実施した従業員アンケートから、ほとんどの従業員がこの取り組みに肯定的であることが分かりました。2022年度以降も引き続き推進していく予定です。

アンコンシャス・バイアス・トレーニング・ツールキットの整備

無意識の偏見を適切に理解し、必要な視点を獲得するための教材「アンコンシャス・バイアス・トレーニング・ツールキット」を整備。日立Astemoの社内ポータルサイトを通して全マネージャーが利用できます。

日立Astemo「ダイバーシティ月間」(2021年)の設定

2021年5月を「ダイバーシティ月間」として設定し、日立Astemoグループ全体へダイバーシティ啓発を図りました。



労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

日立Astemoは、「私たちは、安全衛生について絶対に妥協しません」を基本理念とする「日立Astemoグループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社と共有し、グループ一丸となって災害のない安全・安心で健康な職場づくりに努めています。また、「すべての労働災害は防ぐことができる」「自らの健康は自らが責任を持つ」という信念を日立から継承し、日立Astemoグループで働く全従業員がこれを共有し、自らの安全と健康を守る行動を積極的に実践するとともに相互に啓発し合う文化の構築に努めています。

安全衛生マネジメントシステムの構築

グローバルでの安全衛生マネジメントシステムの構築や業務上災害「ゼロ」に向けた取り組み、および従業員の健康管理強化を図っています。また、日立製作所の「安全衛生マネジメント推進本部」と連携し、「労働安全」と「労働衛生・健康」の確保をめざし、従業員の自律的な安全活動を支える組織を構築することで、健康経営推進に向けた従業員の心身両面からのヘルスケアサポート体制の向上を図っています。

グループ各社の各部門の安全衛生責任者が出席する「全体安全部長会議」を毎月開催し、「従業員の安全と健康を守ることを最優先する」という明確なコミットメントをメンバーで共有するとともに、全社の安全衛生活動における計画・目標の策定、継続的改善状況のレビュー、各部門の安全衛生活動や教育・訓練などの進捗確認、グループ統一のKPIの設定とフォローアップなどを実施しています。この活動の中で、特に安全衛生にかかわる重要な課題については、毎月監査役に報告しています。さらに日本国内では、労働組合も参画した中央安全衛生委員会を1回/期に開催し、労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議および情報共有を行っています。

日立Astemoグループ安全衛生ポリシー

私たちは安全衛生について絶対に妥協しません。

【基本方針】

日立Astemoグループは、「安全と健康を守ることは全てに優先する」という永続的な理念のもと、「安全に妥協なし」の信念を持ち、すべての従業員が安心していきいきと働くことができる「安全・快適で健康な職場づくり」に、グローバル一丸となって取り組みます。

【基本的な取り組み】

1. 関係法規、法令ならびに自主管理基準の遵守
2. 安全衛生意識の高揚(ルールを守る人財・職場づくり)と各種リスクの事前対策による「労働災害」「火事故」「交通事故」の未然防止
3. 労働安全衛生マネジメントシステムによる安全衛生活動の維持向上
4. 組織的な健康管理および、きめ細やかな対応による「心と身体」の健康保持・増進
5. さまざまなリスクに対する平時と有事の対応方法を策定し、被害を最小化

労働安全衛生

安全衛生を通じたSDGsへの貢献

日立Astemoの企業活動は、いきいきとした社会・人々の生活を実現するものです。とりわけSDGs8(働きがいも 経済成長も)の達成に貢献すべく、自社内においても多様な人財の活躍と、健康で安全な職場づくりを推進しています。

日立Astemoがめざす持続可能な安全システム

従業員の安全を守るため、リスクの顕在化から安全への投資に至るまでのマネジメントシステム構築をめざしています。万一、災害が発生した場合は、休業災害件数の実数把握だけでなく、延べ実労働時間あたりの災害比率(TRIFR*1、LTIFR*2)も把握し、拠点規模に左右されない真の実態を把握しています。このような拠点間でのリスク情報共有、効率化のためのプロセス標準化、災害発生状況の真の実数把握および安全への投資を通して、安全衛生のグローバルスタンダードに適應することで、持続可能な経営をめざしています。



*1 TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate)

不休災害以上の死傷者数×200,000
延べ実労働時間

*2 LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)

休業災害以上の死傷者数×200,000
延べ実労働時間

安全衛生マネジメントシステムの構築

職場満足度 = 幸福度 / Wellbeing向上のための安全衛生からのアプローチ

安全と健康の基礎は共通であり、それは職場における満足度、幸福度 / Wellbeingであると捉えています。そこで安全衛生に関係する5つの要素で構成したWellbeing KPIで職場をモニタリングし、Wellbeing改善策につなげることで、従業員の職場の安全衛生におけるエンゲージメントを強化しています。

Wellbeingと安全衛生意識・行動の関係性



Wellbeing KPIの5つの要素



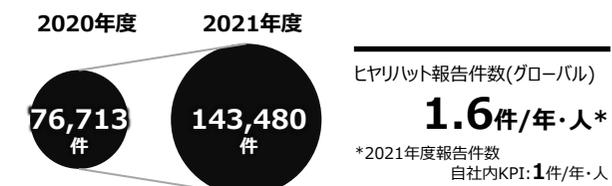
安全衛生に関するWellbeing向上策例



● LTI(休業以上)発生件数(グローバル)



● ヒヤリハット報告件数(グローバル)



労働安全衛生

安全衛生マインドの醸成施策

あらゆる形態での職場巡視と対策横展開の定着化、COVID-19下における感染対策の基本の継続徹底と、在宅勤務におけるコミュニケーション向上施策、設備・環境面のリスクアセスメントやグローバル総点検、ハイリスク作業への継続的対応を進めました。

また、安全衛生行事として年度初めに安全衛生週間を設け、対策の横展開のための発表や、テーマ別チームディスカッションを全拠点をつないで実施し、優れた取り組みに対しては、12月にグローバルで開催した安全フォーラムで表彰しました。

グローバル安全衛生フォーラム Agenda (2021年12月開催)

- Introduction / About Forum
- CEO message
- Best Practice report
【This year】 Reported by EU and CN
- Q&A live session
【This year's global themes】 Safety Observation Routine
- CEO comment
- Closing / Handover



従業員の健康づくりへの取り組み

日立Astemo は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」という永続的な理念のもと、「安全衛生に妥協なし」の信念を持ち、すべての従業員が安心していきいきと働くことができる「安全・快適で健康な職場づくり」に、グローバル一丸となって取り組んでいます。従業員の健康づくり施策は、安全衛生委員会、安全衛生部、国内各拠点の産業保健部門が施策実行主体となり、日立製作所・日立健康保険組合・社内各部門と連携し、推進しています。

2021年度の取り組み

1. 産業医や保健師、看護師などの産業保健スタッフが拠点常駐している健康管理室で産業保健サービスを提供
2. 定期健康診断などの結果から重症化予防のための各種の健康確保措置の実施
3. 長時間労働者に対する問診や面談を通じた心身の不調の防止
4. 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通し、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
5. 法定のストレスチェック制度の実施やメンタルヘルス不調の未然防止と職場の活性化を積極的に推進
6. 産業保健スタッフや安全衛生担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会提供

労働安全衛生

メンタルヘルスへの対応

日立Astemoは、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、人事労務部門それぞれを対象にメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透に加え、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。働き方の多様化やコロナ禍での行動抑制などの精神的負担の増大に対応したプロアクティブな未然防止のアプローチを展開しています。

また、ストレスチェック集団分析結果や産業医意見なども踏まえ、さらに要注意者に対するプロアクティブ対応(ストレスチェック高ストレス者に対する面談促進、勤怠情報を考慮した注意喚起、管理職向け相談窓口の開設、レジリエンス教育の実施、若年層への個別面談など)を推進しています。

メンタルヘルス支援施策

- 定期的な1on1面談
- 産業医のリモート相談窓口の拡大
- EAP*相談窓口の導入
- イントラネットでの「在宅勤務におけるセルフケア」「在宅勤務における職場づくり」掲載
- ストレスチェック集団分析の健康課題抽出

*EAP : Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)

コラボヘルス*の推進

日立Astemoは、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施するとともに、日立健康保険組合が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組みながら、全グループ会社が経済産業省の健康経営優良法人認定を取得できるよう取り組んでいます。

*コラボヘルス：健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者(従業員およびその家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること

健康診断受診の促進

日立Astemoは、日本国内において健康保険組合による健診費用補助制度を整備し、特に35歳以上の従業員を対象に法定健診を兼ねた人間ドック受診の推奨と年代に応じた部位検診の受診を促し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療の促進に取り組んでいます。また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞の発症予防のために重症化予防施策を積極的に推進しています。

従業員とその家族の健康増進への取り組み

日立Astemoは、従業員とその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合が運営する個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」を活用しています。

同サイトでは、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報を提供することで健康への意識を高め、自らの健康状態を把握し、健康的な行動につなげるためのさまざまな支援を実施しています。

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

日立Astemoは、「日立グループ行動規範」に定める、従業員の基本的な権利の尊重を遵守しています。

労働組合の結成が認められている日本において、日立Astemoは会社の代表であるCEOと労働組合の代表とで締結している労働協約で、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを認めています。

なお、日立Astemo労働組合加入率*は約97.8%(2022年3月31日時点)です。

*組合員/管理職を除く全社員(管理職は労働組合の加入対象外)

労使間の対話

日立Astemoおよび日本国内のグループ各社における労使関係は安定しており、円滑に各種議論を行っています。

日立Astemoでは労使相互の意思の疎通を図り、経営の円滑な運営と事業の発展ならびに組合員の労働条件向上を図ることを目的に、中央経営審議会、事業部経営審議会を設置し、定期的を開催しています。

海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づいて積極的な対話を行い、労使の理解を深めています。

業務上の転籍・出向に関する通知

日立Astemoは日立Astemo労働組合と締結している労働協約において、業務上の都合により従業員の転籍・出向を行うときは、対象者本人の事情も十分考慮し、決定後、速やかに組合に連絡することを規定しています。特に大量の配置転換・転籍などについては、その基本事項について組合と協議することを規定しています。

安全衛生水準向上のための労使協力

日立Astemoと日立Astemo労働組合が締結した労働協約では、安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定めており、労使が協力し合いながら職場の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。

バリューチェーンを通じた人権尊重

すべての人々の人権の尊重

日立Astemoは、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。企業活動においては、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。また、人権への影響について正しく把握し対応するため、関連ステークホルダーとのエンゲージメントを大切にしています。

人権方針

日立Astemoは、2013年5月、日立グループが策定した「日立グループ人権方針」を、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。この方針では、国際人権章典*1、結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除など労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO*2)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権の尊重が表明されています。そのうえで、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*3」に基づく人権デュー・デiligエンス(HRDD)*4や従業員への適切な教育の実施、日立グループが事業活動を行う国や地域の法令遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の

間に矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方針追求が明確に定められています。

子どもの権利については、自社ならびにサプライチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ行動規範」にて子どもを含む人権にも配慮する旨が定められています。

- *1 国際人権章典
国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
- *2 ILO : International Labour Organization
- *3 「ビジネスと人権に関する指導原則」
本原則は2011年3月発表の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書」に掲載(A/HRC/17/31)
- *4 人権デュー・デiligエンス(HRDD)
事業上の人権への負の影響を特定して評価、防止・軽減策を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

人権デュー・デiligエンス(HRDD)への取り組み

HRDD推進体制の整備

日立では、日立グループ全体のHRDDを推進する体制として Diversity Steering Committeeを設置し、グローバルでの Diversity Equity & Inclusionをリードしています。

日立Astemoにおいても自社内にHRDD推進のための体制を立ち上げ、日立のHRDD推進チームと連携し、日立Astemoグループならびにサプライヤーに対するHRDD推進策の検討、啓発活動に加え、グループ会社からの問い合わせ対応などの活動を行っています。

また、日立Astemoグループの各事業に根づいたHRDDを実行していくため、主要グループ会社に、実行する責任者を選任し、事業特性やそれぞれのバリューチェーンを考慮した人権リスクマネジメント強化のための体制整備を進めています。

バリューチェーンを通じた人権尊重

調達パートナーへの働きかけ

日立Astemoは、日立グループの一員として、「日立グループ人権方針」にのっとり、自社ならびにサプライチェーン上における児童労働および強制労働を容認しない姿勢を明確にしています。また、ビジネスのグローバル化に伴い、強制労働のリスクに直面する可能性が高まる中、企業として強制労働や人身売買の問題を未然に防ぐことの重要性について、従業員向けの人権に関するeラーニングでも解説しています。

これらの基本姿勢を調達パートナーとも共有すべく、「日立グループ サプライチェーンCSR調達ガイドライン」を配布し、サプライチェーンでの周知徹底を図っています。

2021年度は、日立グループで共通優先リスクと定めた強制労働および移民労働の人権に関する調査票が作成されました。

2022年度は、日立グループの調達部門と連携を図り、日立Astemoグループ内の対応状況評価を進めるとともに調達パートナーへの調査を計画しています。

役員・従業員の人権意識向上と教育

日立Astemoは、映像を用いた人権意識向上のための啓発活動を行っており、従業員が毎年1回受講することを目標に推進しています。このほかにも新入社員向けオンボーディング教育や階層別研修など、さまざまな研修や啓発活動を通して、従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えています。

グローバルな苦情処理メカニズムの整備

日立Astemoは2020年、グループ内に複数存在した内部通報制度を日立グループ共通の内部通報制度である「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一しました。相談窓口として第三者機関のプラットフォームを利用していますので、数十か国語に対応できるほか、インターネットポータルや電話を通して24時間受け付けています。これに伴い、日立Astemoおよびグループ会社の事業所に設置していたハラスメントおよび人権問題全般に関する相談・通報制度(窓口)も、原則として本ホットラインに統合しました。

安心して声を上げることができる窓口の明確化は、会社として権利侵害事象の確実な把握・特定につながります。日立Astemoグループでは、このような取り組みを通して、苦情処理メカニズムの構築をグローバルに推進しています。

品質

品質保証活動の考え方

日立Astemoでは、日立の創業精神である「和・誠・開拓者精神」のもと、「基本と正道」「損得より善悪」という価値観を徹底し、「品質、信頼性第一」の考え方をすべての従業員が共有しています。そして日立の「日立グループ行動規範」に基づき、製品・サービスの提供にあたっては、お客さまのニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定し、品質と安全性を確保することを掲げています。会社規則集の品質保証規程においても品質保証の基本理念を示し、製品の企画・開発から設計・製造・試験・納入・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて、「組織・管理」「技術」「人財」の観点から品質保証強化活動を推進しています。さらに、「『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「不具合再発防止」ととどまらない「不具合未然防止」活動を強化しています。

日立には、独自の取り組みとして「落穂拾い」という、失敗を分析し、徹底的に学ぶことを通して技術を発展させる手法があります。重大不具合の発生時において、製品の技術上の原因のみならず、重大不具合に至ったプロセス・組織・動機的原因、再発防止について徹底的に議論し、製品の信頼性とお客さま満足の向上に取り組んでいます。

品質保証体制および品質保証活動

日立Astemoは、品質ガバナンスを徹底するため、全社の品質保証部門を製造部門から分離することで、お客さまの安全と安心を第一に行動できる体制としています。

技術法令の遵守

- 自動車基準調和世界フォーラム(World Forum for Harmonization of Vehicle Regulations/ 略称WP29)が2020年6月に制定したサイバーセキュリティとソフトウェアアップデート法規の遵法マネジメントシステムによる遵守活動とプロセスの継続的改善を推進しています。

製品・サービスの安全設計の徹底

- 「設計(本質的安全設計)によるリスクの低減」「保護手段(安全防護)によるリスクの低減」「使用上の情報によるリスクの低減」によって、安全性の確保に努めています。
- 関連する日立グループ会社や研究所と連携した幅広い見地からリスクアセスメントを行っています。
- 製品開発の際は、生命・身体・財産の安全を最優先で設計し、開発から生産、販売、保守に至るすべてのプロセスで安全性を確認しています。

グローバル品質保証体制の強化

- 品質保証活動の基本理念のグローバル展開、グローバル品質保証規程の整備、海外グループ会社からの不具合報告、さらに国内と同様に、事業部門と独立した品質保証レポートラインの確立、落穂拾い*の実施などにより、グローバル品質保証体制を強化しています。

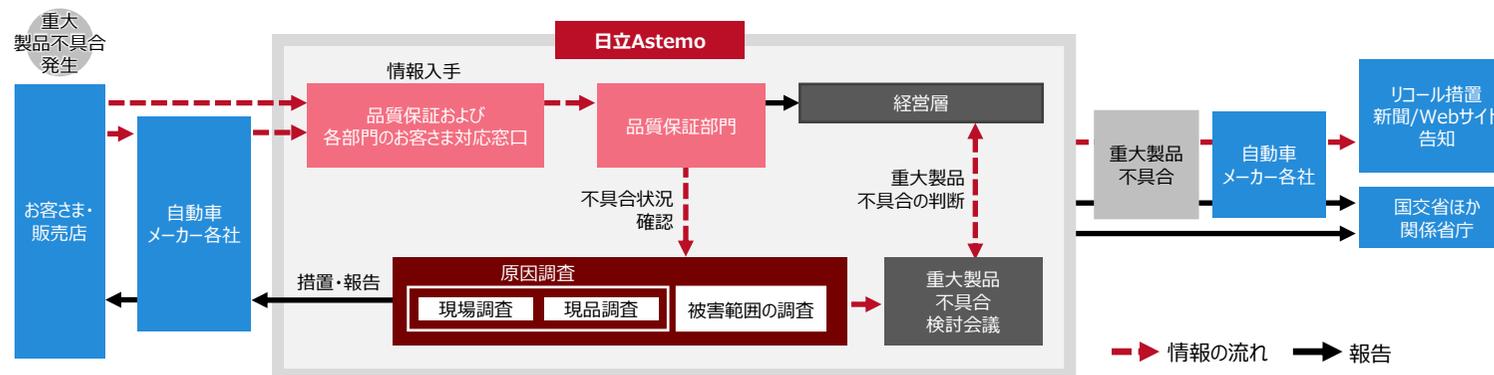
*失敗を分析して徹底的に学ぶことを通して、技術を発展させる活動

製品不具合発生時の対応

製品不具合が発生した場合は、製品担当部署が中心となって迅速に対応にあたります。重大な不具合の場合は、日立Astemoの直接のお客さまである自動車メーカー各社へ報告するとともに、速やかに経営層に状況を報告し、日立Astemo一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

製品に対し、過去に遡って対策を講じる必要があると判断した場合には、製品不具合が発生したときと同様に、日立Astemoの直接のお客さまである自動車メーカー各社と協議し、修理や交換などの措置を講じるとともに、必要に応じて所轄の省庁へ報告しています。

重大不具合発生時対応フロー



品質・信頼性教育の実施

モノづくりにかかわる技術者を中心に、製造・品質保証・保全に関する技術の向上を図る分野別技術講座、「応用」「基礎」などレベル別技術講座を実施しています。

日立Astemoにおける不適切行為について

山梨工場(山梨県南アルプス市)で製造するブレーキ構成部品および福島工場(福島県伊達郡桑折町)で製造するサスペンション構成部品の定期試験等における不適切行為について、2021年12月に記者会見を行いました。この会見は、従業員からの不適切行為に関する情報提供により、実施された社内調査の結果を踏まえて開催されました。お客さまや関係者の皆さまに、多大なるご迷惑をおかけすることとなり、深くお詫び申し上げます。日立Astemoでは再発防止に向けて、2021年4月に品質統括本部の監査専任組織に加え、リスクマネジメント強化を行うガバナンスオフィスを本社機能として新設したほか、2021年12月に独立の立場から客観的な視点で事実関係・発生原因を調査する社外弁護士による特別調査委員会を設置し、抜本的な再発防止策を講じています。今後もコンプライアンスの一層の強化を図り、信頼の回復に全力で取り組んでまいります。

 **一部製品における定期試験未実施などの不適切行為に関するお知らせ**

顧客満足

お客様の声を事業に反映する体制

日立Astemoの営業部門では、自動車メーカーなどのお客さまの声を事業経営や製品・ソリューションに生かし、お客さまの企業価値向上につなげるため、主要なお客さまごとにグローバルアカウントマネージャーを決めています。グローバルアカウントマネージャーは、世界に広がる日立Astemoグループとお客さまとの連携窓口機能を担っており、世界の地域ごとのグローバルアカウントチームおよび事業部・ビジネスユニットの製品営業と連携し、お客さまとの関係強化に努めています。

また、グローバルアカウントマネージャーおよび事業部・ビジネスユニットの製品営業の活動を支援するため、営業部門内には、グローバルな営業方針、ガイドライン、プライオリティなどの企画・立案などを行う本部をはじめ、グローバルアカウントマネージャーのグローバル顧客戦略に基き、技術視点からのマーケティングとプロモーション活動などを行う本部、さらには、お客さまのプログラムの立ち上げに向けて、グローバルなプログラムマネジメントなどを行う本部が、グローバル営業活動のサポート体制として組織されています。

お客さまニーズ対応に向けた活動例

取り組み	目的
実車デモンストラーション	先行技術の方向性を検証するとともに共同開発提案などでお客さまの要請に対応する。
技術懇談会	技業界のトレンドを確実に把握したうえで、お客さまのニーズにお応えする先行技術開発を提案する。

お客さま満足度実績

お客さまごとの当社品質に対する評点をお客さま評価とし、総合した達成度において当社KPIを「80%以上達成」としています。

対象年度	実績
2020年度	80%以上達成
2021年度	80%以上達成

社会貢献活動

社会貢献活動について

日立Astemoは、お客さま、パートナー、従業員、地域社会など、すべてのステークホルダーの皆さまとの持続的発展をめざします。そのために社会の一員としての自覚と責任を持ち、調和ある成長の実現に向けた行動を進め、皆さまと喜びを共有し、これを拡大していきます。

社会貢献活動事例

●地域の緑化活動

私たちの事業拠点のある各地域で、地域社会との交流を積極的に深めるとともに、生態系の保全や緑化活動など未来に豊かな緑をのこすための取り組みを行っています。

●地域とのつながり

癌治療センターを支援するための募金活動をはじめ義援金寄付を含む被災地支援(食料・衣料品の収集から地域自治体への配布まで)、障がい者施設での作成物の販売支援などを行っています。

●次世代技術者の育成サポート

小学生を対象としたキッズエンジニア育成プロジェクトの展開、エコマイレージチャレンジ*への高校生参加チームに対する製品の供給と技術講習、学生フォーミュラー活動に参加している大学生チームへの製品供給などを通して、未来を担う技術者の育成に努めています。

*Honda4ストロークエンジンをベースに、1リッターのガソリンで何km走行できるか、無限の可能性に挑戦し、独創的なアイデアと技術を競う研鑽の場です。実際の競技では、規定周回数(距離)を規定時間の中で走行し、燃料消費量から「燃費」を算出して、その燃費性能の高さを競います。本田技研工業が開催し、高校生クラスや専門学校・大学生クラスに加え、2005年からは中学生クラスも新設しています。

社会貢献関連費用

2021年度の社会貢献活動の推進においては、COVID-19の感染拡大継続影響により、多くの実施に影響が及んだものの、延べ9,788人*が社会貢献活動に携わり、関連費用の支出は、2020年度比でほぼ同水準の約9,000万円*となりました。

*数値は日本リージョンの実績

Governance

- 1 コーポレートガバナンス
- 2 コンプライアンス
- 3 リスクマネジメント
- 4 情報管理

コーポレートガバナンス

日立Astemoは、取締役会設置会社および監査役設置会社であり、かつ会計監査人設置会社です。株主は、株式会社日立製作所(以下、日立製作所)と本田技研工業株式会社(以下、本田技研)の2社であり、現在、日立製作所が66.6%、本田技研が33.4%の議決権を保有しています。取締役会を含む、会社のガバナンス・運営等に関する基本的な事項は、日立製作所と本田技研の株主間契約書、定款、取締役会規則に規定されています。

取締役の構成

現在、株主間契約書で、取締役の総数は6名とし、そのうち日立製作所が4名、本田技研が2名を指名することができます。日立製作所が指名する取締役のうち1名は、取締役会長(非常勤)とされ、また、本田技研が指名する取締役のうち1名は業務執行取締役とし、残りの1名は業務執行取締役でない取締役とされています。日立製作所または本田技研が指名する業務執行取締役候補者については、取締役候補者としての指名に先立ち、業務執行役員としての義務を果たすうえでの必要な資質を充足することを前提に、代表取締役が事前に信任するものとされています。

現在、日立Astemoの取締役として日立製作所所属の者が2名、本田技研所属の者が1名選任されています。また、代表取締役は2名とし、日立製作所が事前に本田技研と協議のうえ、いずれも指名することができるものとされています。

取締役会は、経営監視機能を高めるために、任意の諮問機関として、指名・報酬会議を設置しています。指名・報酬会議は、取締役会の決定により、事前に定められている運営要領に基づき取締役、執行役員の選定、報酬などについて審議し、取締役会に推薦するものとされています。

現在、株主間契約書で、日立Astemoの監査役は3名とし、そのうち日立製作所が2名、本田技研が1名指名することがで

きるとされています。

現在、日立Astemoの監査役として日立製作所所属の者が1名選任されています。監査役2名は、長年にわたり、経理・財務業務を経験しており、財務・会計にかかる相当程度の知見を有しています。

日立Astemoは、会社の経営上重要な事項を審議し決定する機関として、執行役員から構成される経営会議(EC: Executive Committee)を設けています。

日立Astemoの取締役会は、会社の経営上最重要な事項を決定する機関であるとともに、執行を監督する役割をもっています。

日立Astemoは、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人に会計監査を依頼しています。

コーポレートガバナンス

取締役会の運営状況

取締役会は、日立Astemoグループの企業価値、株主の利益の継続的な向上のため、日立Astemoグループの経営の基本方針を決定し、執行役員および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、中期経営計画や年度予算を含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点をあてています。

2021年度の実行取締役会の開催日数は、定例が7日、臨時が3日でした。このほか書面による決議が2回ありました。なお、取締役会の職務を補助するため、取締役会室を設けスタッフを置いています。

戦略的議論

日立Astemoは、執行役員制度を導入しており、取締役は、執行を監督することとしています。執行の状況を取締役に伝え、また取締役会での議論を執行に伝えることが重要ですが、その前提として、取締役会での議論を活性化させる必要があります。このため、日立Astemoでは日立Astemoグループの価値向上をめざして、取締役会ごとに戦略的に重要な議題を設定し、議論することとしています。この戦略的議論の議題は、1)いかに日立Astemoが、独立企業として企業価値を創造、伸長することができるか、2)いかにテクノロジー企業としてテクノロジーのリーダーシップや革新を進めることができるか、3)いかにグローバルなリスクマネジメントの体制や実務を強化することができるか、などの観点から決められています。戦略的議論には、各事業部、ビジネスユニットなどの事業戦略の報告・議論のほか、環境戦略、リスクマネジメント、財務、品質、人財戦略など、日立Astemoグループにとって重要な課題や戦略が取り上げられ、活発に議論されています。2021年度は、15の戦略的議論が取締役会で行われ、その重要な点については執行に伝えられています。

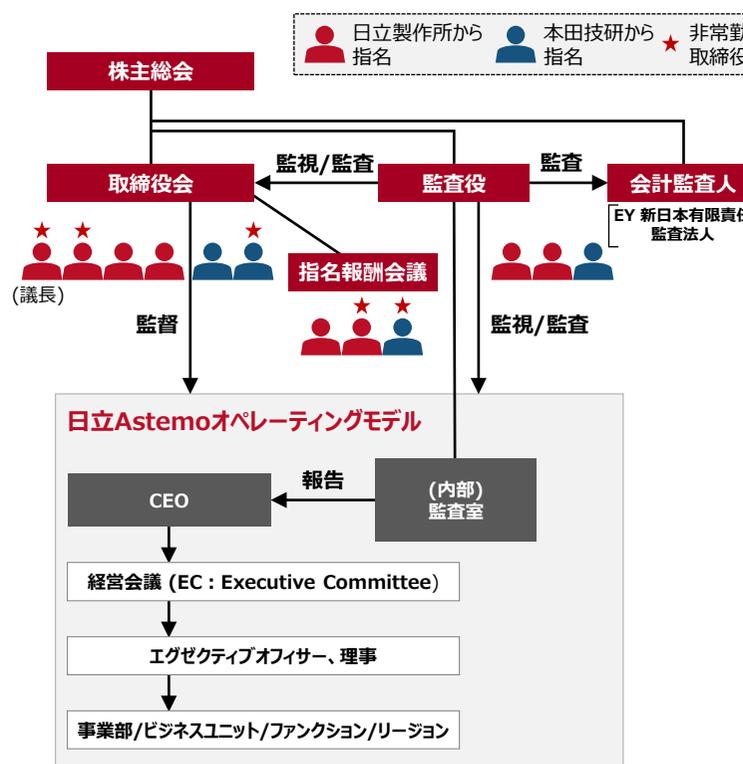
コーポレートガバナンス

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

日立Astemoは、業務の適正を確保するための体制などの整備について、取締役会にて決議をしています。この決議のうち、「取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制」としては、以下のとおり決議しています。

- 取締役は、職務の執行が効率的に行われることを確保するために、経営監督機能と業務執行機能を明確に区分し、職務の執行の効率化を促進します。
- 日立Astemoまたは日立Astemoグループ全体に影響を及ぼす重要事項について、多面的な検討を経て慎重に決定するため、経営会議を組織し、審議します。
- 経営方針に基づき、計画的かつ効率的に事業を運営するため、中期経営計画および年度予算を策定し、これらに基づいた業績管理を行います。
- 投融資戦略委員会を設置し、投資を適切に配分し、個々のプロジェクトの収益性を確保することにより資産効率を向上させます。
- 取締役は、親会社が実施した内部監査の結果について、報告を受けます。

取締役会レベルのガバナンス



取締役会

- 役員：
 - ・ 会社法に基づく合法的な全社の管理および運営。
 - ・ 日立Astemoの取締役会は、CEOを含む執行役員に事業運営を委任。取締役会の主な役割は企業経営と執行役員の業務の監督である。
 - ・ 会社法に基づく主要決定事項の審査など。株主間契約に基づき承認の条件につき考慮が必要。

■ 2社間契約で合意された構成(株主間契約)：

- ・ 計6名の取締役で構成。うち4名を日立製作所、残り2名を本田技研から指名。

指名報酬会議

- 役員：
 - ・ 取締役会に付随する委員会で日立Astemoの執行役員の指名および報酬を決定。

■ 2社間契約で合意された構成(株主間契約)：

- ・ 計3名の取締役メンバーで構成。うち2名を日立製作所から指名(非常勤取締役1名、常勤取締役1名)、1名を本田技研から指名(非常勤取締役)。

監査役

- 役員：
 - ・ 株主総会の決議により選出。
 - ・ 会社法に基づく取締役会および経営陣の活動の監視および監査。
- 2社間契約で合意された構成(株主間契約)：
 - ・ 計3名の監査役で構成。うち2名を日立製作所、1名を本田技研から指名。

国際規範に則った事業慣行

日立Astemo行動規範

日立Astemoは、「日立グループ行動規範」に基づき、グループ共通の行動規範として「日立Astemoグループ行動規範」を制定し、すべての役員および従業員はその遵守を誓約しています。また、「日立グループ行動規範」を補完し、日立グループ全体で共有すべき企業倫理やコンプライアンスに関する考え方をさらに明確にするために、2020年4月に制定された「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」も活用しています。

日立Astemoでは、多様な文化的・教育的背景を有する世界各地の役員および従業員に対し、企業倫理に基づく行動とコンプライアンスのさらなる徹底を図るため、企業倫理に関するコンプライアンス教育を毎年すべての役員および従業員に実施しています。

2021年度の取り組み

2021年1月の経営統合により新たに日立グループの一員となった従業員に向けて、日立のコンプライアンスに関する基本的な考え方を早期に理解してもらえるよう「日立グループ行動規範」および「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」に関する教育内容を含むオンボーディングキットを配布し、周知しました。

コンプライアンス推進体制

日立Astemoは、日立グループの一員として「日立グループ行動規範」および「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」を基盤に、「日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」を確立し、コンプライアンスを推進しています。

このプログラムを実行する体制として、日立Astemoにおいては、プレジデント&CEOを委員長に、CCO(Chief Compliance Officer)を副委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、同委員会を中心に日立Astemoグループのコンプライアンス活動を包括的に推進しています。

各地域統括本部には当該地域のコンプライアンス活動を統括する責任者として地域コンプライアンス責任者を置き、当該責任者とのコミュニケーションを通して、各地域に対してコンプライアンスに関する基本方針や情報の共有を図っています。

さらに、地域内の各グループ会社にも各社におけるコンプライアンス活動を統括する責任者としてコンプライアンス責任者を置き、各社における教育や情報共有などを実施することで、コンプライアンス活動を推進しています。

コンプライアンス施策の状況については、地域コンプライアンス責任者やグループ会社との個別対話により施策推進における課題を明確化するだけでなく、グループ全体を対象に定期的にコンプライアンス分野の監査を実施し、適正性を確認しています。監査の結果、改善を要する事項が見られた場合には、速やかに是正措置を行っています。

コンプライアンス通報制度

日立Astemoは、違法・不適切な行為の防止と早期是正、自浄能力の向上を図るため、国内外の公務員などへの不正な利益の供与を含むコンプライアンス違反または違反が疑われる行為を直接通報できる日立グループ共通のコンプライアンス通報制度「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を導入しています。日立Astemoの従業員だけでなく、派遣社員やサプライヤー、ディストリビューターなどの取引先も利用することができ、匿名での通報も可能としています。すべての通報について調査を実施し、事実を確認したうえで、通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。2021年度はAstemoグループ全体で217件の通報を受け付けました。

2021年度の取り組み

2021年度は、経営統合により新たに日立グループに加わったグループ会社に対しても、グループガバナンスの拡充とコンプライアンスのさらなる徹底を図るため、日立グループ共通の内部通報制度である「日立グローバルコンプライアンスホットライン」を導入しました。本ホットラインを通じて受領した通報については、各事業所、工場やグループ会社の関連部署と協調しながら、迅速な調査、回答、および是正措置の実施に努めています。

国際規範に則った事業慣行

反社会的取り引きとマネーロンダリングの防止

日立Astemoは、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、あらゆる不当要求や不正な取り引きを拒否し、決して反社会的取り引きを行わないことを「日立Astemoグループ行動規範」に明記しています。新規の取り引き先のみならず既存の取り引き先についても定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取り引き開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では取り引き契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。

また、日立製作所および外部専門機関(全国の暴力団追放運動推進センターや警察など)と連携しながら反社会的勢力による接近の排除に努めています。

2020年度には、日立グループ全体としてマネーロンダリングを容認しない姿勢を明確にし、これを防止する具体的な取り組みの強化を図るため、反社会的取り引き防止に加えて、マネーロンダリングの防止にかかわる規定を加えています。

贈収賄防止方針

事業に絡む腐敗行為の防止は企業にとって大きな課題となっています。日立Astemoは、日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)の一環として「日立グループ贈収賄・腐敗防止規則」および関連する規程を整備し、役員・従業員は、接待または進物を提供・收受する場合や寄付または政治資金の提供(政治寄付)を行う場合は、贈収賄防止関連法令により認められた範囲を超えてはならず、日立の内部規則を遵守しなければならないことを定めています。

また、公務員への接待、進物などについて具体的な金額や回数の上限を示しているほか、ファシリテーション・ペイメントの禁止や取り引き先審査手続なども定めています。さらに、米国の海外腐敗行為防止法(FCPA: Foreign Corrupt Practices Act)をはじめ、近年、厳格化している各国・地域の贈収賄防止法の遵守を徹底しています。

贈収賄防止の啓発活動

日立Astemoは、「日立グループ行動規範」「日立グループ企業倫理・コンプライアンスコード」「日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」で定める贈収賄防止方針および防止のための規則類の周知徹底のために、教材を多言語で作成・展開し、全員で活用しています。

競争法遵守の方針

日立Astemoは、「法と正しい企業倫理に基づいた行動」「公正で自由な競争」を事業活動の基本に掲げています。日立グループ・コンプライアンス・プログラム(HGCP)では、「日立グループ競争法遵守規則」に加え、これに関連した規則が定められており、この遵守に努めています。

競争法違反防止の取り組み

日立Astemoは、贈収賄防止への取り組みと同様に、教育を通して競争法遵守の啓発活動をグローバルに展開するとともに、関連する規則、業務基準、ガイドラインの徹底に努め、グローバルで競争者との接触に関連する基準を海外向けにも作成し、実務上の注意点を周知しています。

国際規範に則った事業慣行

輸出管理

日立Astemoは、「日立グループ行動規範」に基づき、国際的な平和および安全の維持のため、グローバルで輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行うことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って日立Astemoでは「安全保障輸出管理規則」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査したうえで、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。またグループ会社もこの方針に則り、当該国・地域などの法令に基づいて輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備を指導するとともに、教育などにより、その活動を支援しています。加えて、現在、日立グループ内で実施されている輸出管理に関する共通教育プログラムの受講も推進しています。これらにより、日立Astemoグループ全体において輸出管理が徹底されるよう、取り組みを継続しています。

法令違反について

2021年度において贈収賄、競争法および輸出管理に関して当局から訴追を受けたり制裁を科されたりした案件は発生していません。なお、税務コンプライアンスについては、各国・地域の拠点でそれぞれの法規制に従って対応しており、大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。

リスクと機会への対応、事業継続の取り組み

リスクと機会

変化が激しく、不確実、複雑、不透明(VUCA)な時代に事業体として存続していくためには、将来のリスクを予測して、いち早く対応することが不可欠という認識のもと、日立Astemoでは全社的なリスクマネジメントの強化に取り組み、企業価値向上に努めています。

この一環として、2021年4月からCRMO(Chief Risk Management Officer)を新設し、リスクマネジメント体制を強化しています。

事業部、ビジネスユニット、ファンクション、リージョンの長を、それぞれの組織におけるRMO(Risk Management Officer)と位置付け、各組織で標準化した全社共通の手法を用いてリスクアセスメントを行い、「機会」を考慮した対策の立案と実行を行っています。また、CRMOを委員長とし経営会議メンバーからなるリスクマネジメント委員会では、リスクマネジメント方針の審議・承認を行うほか、2022年度より各組織が実施したリスクアセスメント結果の評価、機会の検討を行い、全社的視点でリスク対策を強化しています。

事業継続計画(BCP)への考え方

日立Astemoグループは、事業活動において想定できるリスクに対して未然防止を講じることに努め、またリスクが発生した場合でも従業員への被害、企業ダメージの最小化を図り、事業を継続することを基本方針としています。

影響が甚大で、全社的に取り組まなければ解決できない危機が生じた場合、CRMOの判断で、すべてのファンクションならびに関連する事業部、ビジネスユニット、リージョンが参画するグローバル危機対策本部を設置し、機動的な対応を図ります。

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

日立Astemoは、日立グループの一員として日立製作所の方針に基づき情報セキュリティに取り組んでいます。当社はサイバー攻撃などによる情報漏えいや操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクを最小化するため、情報セキュリティガバナンスを重要な経営課題の一つと位置づけています。また、グローバル企業として、サイバーセキュリティリスクを経営リスクの一つとして認識し、組織全体の対応方針を内外に宣言できるよう、企業の経営方針と整合を取り、サイバーセキュリティリスクマネジメントを考慮した情報セキュリティ方針を定めています。

情報セキュリティ方針

1. 情報セキュリティ管理規則の策定および継続的改善
2. 情報資産の保護と継続的管理
3. 法令・規範の遵守
4. 教育・訓練
5. 事故発生予防と発生時の対応
6. 企業集団における業務の適正化確保

情報セキュリティ推進体制

日立Astemoは、情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限を持つ情報セキュリティ統括責任者であるCISO (Chief Information Security Officer)が、日立Astemoのすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティを推進する役割を担っています。情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策は、CISOを委員長とする「情報セキュリティ委員会」が決定します。ビジネスユニット・事業所では、原則サイト長が情報セキュリティ責任者を務め、情報セキュリティ推進部署を設置し、各職場へのセキュリティ管理や従業員への教育などを行います。グループ会社においても同様の組織を設け、互いに連携して横断的な情報セキュリティを推進しています。

情報セキュリティマネジメント

日立Astemoは、国際規格であるISO/IEC 27001に基づく「グローバル情報セキュリティ管理規程」を定めています。また、米国政府基準SP800-171の準拠を進め、情報セキュリティ管理の強化に努めています。本規程を日立Astemoおよび各グループ会社の本社からグローバルに展開するとともに、日立製作所の米州、欧州、アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポートとセキュリティシェアードサービスの利用を積極的に

推進しています。日立Astemoは「情報セキュリティ委員会」において決定された、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を「情報セキュリティ推進会議」などを通して各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

セキュリティ監視

日立Astemoは、グローバル規模のサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、日立製作所SOC^{*1}による24時間365日のセキュリティ監視と、Astemo CSIRT^{*2}による脅威インテリジェンス^{*3}の収集・展開とインシデント対応を行っています。年々、サイバー攻撃手法が巧妙化し、従来の検知をかいくぐり、発覚まで長期化して被害が拡大する傾向にある中、2020年度より、日立Astemoでは、これに対応するため常に最新のテクノロジーを取り入れたサイバー監視環境の構築に取り組んでいます。また、ペネトレーションテスト^{*4}を実施することで、システム上のぜい弱性の把握とその対策を行っています。

*1 SOC : Security Operation Center

*2 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

*3 脅威インテリジェンス : サイバーセキュリティに関する複数の情報から新たな脅威に関する知見を導き、セキュリティ対策に活用する取り組み

*4 ペネトレーションテスト : インターネットなどのネットワークに接続されているシステムに対して、さまざまな技術を駆使して侵入を試みることで、システムにセキュリティ上のぜい弱性が存在するかどうかテストする手法のこと

情報セキュリティ

情報漏えいの防止

日立Astemoは、情報漏えい防止の具体的施策として、デバイス暗号化、電子ドキュメントのアクセス制御／失効処理ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策においても多層防御などのさまざまな対策を強化しています。

また、サプライヤーからの情報漏えいを防止するために、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立Astemoが定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、サプライヤーの情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。

さらに、サプライヤーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

情報セキュリティ教育の実施

日立Astemoは、すべての役員・従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。そのほかにも、新入社員、新任管理職を対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。

また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を実施しています。情報システム管理者に対してはサイバー攻撃に対する対応訓練などを行っています。

日立Astemoの教育コンテンツはグループ内に共有し、日立Astemo全体として情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

情報セキュリティ監査・点検の徹底

日立Astemoの情報セキュリティは、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しており、すべてのグループ会社および部門で1年に1回、情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施しています。

日立Astemoにおける監査は、プレジデント&CEOから任命された監査責任者が独立した立場で実施しています。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保しています。監査結果は日立製作所へ報告しています。

日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックを実施し、日立Astemo全体として監査・点検に取り組んでいます。

 日立Astemo株式会社

〒100-0004

東京都千代田区大手町二丁目2番1号 新大手町ビル

<https://www.hitachiastemo.com/jp/>