

人権／サプライチェーン

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

多様な価値観や考え方を持つ人財が活躍することのできる企業風土を構築するためには、人権への理解を深め、お互いを尊重し合うマインドの醸成が不可欠です。そのため日立建機グループでは、グローバルで拠点間での人財交流促進などを積極的に推進しています。

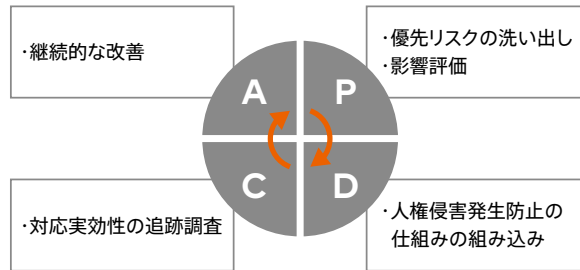
2020 年度から、グループ共通で優先して取り組むべきリスクとして定めた「強制労働・移民労働」について、調査票（30 問）を活用して労働・安全衛生・苦情処理メカニズム等に関するリスク評価を行っています。これまで国内外工場・グループ会社計 64 拠点へ調査を行った結果、一定レベル以下の評価項目があった計 18 拠点に対して改善依頼を行い、その全ての改善の完了を確認しました。

調達パートナーに対しては、2022 年度以降、計 624 社に対して行った同じ調査票による調査への回答のうち、一定レベル以下の水準にある回答項目の割合 7.5% に対して改善依頼を行い、すべてにおいて改善を確認しています。

なお、人権デュー・ディリジェンスの推進体制として、2021 年 5 月に、社長を推進責任者とする「人権デュー・ディリジェンス推進会議」を設置し、同会議を通じた人権デュー・ディリジェンスの PDCA サイクルの循環を図っています（2024 年度末までに計 8 回を開催）。同会議では、これまで国内外工場やグループ会社、調達パートナーへのリスク評価結果や、一定レベル以下の項目の対策の検討・実施状況の報告を行ってきました。また、2024 年度以降は、サステナビリティ推進本部との連携を強化し、欧州の CSRD（企業サステナビリティ報告指令）や CSDDD（企業サステナビリティ・デュー・ディリジェン

ス指令）の動向やそれに対応した当社の取り組み等についても報告し、議論を行っています。

人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス



人権救済メカニズム

人権に関する通報制度として、社内および社外（外部専門機関）の 2 つの窓口を設置して対応にあたっています。

P.89 「コンプライアンス通報制度」参照

人権教育・研修

日立建機グループでは、従業員一人ひとりの人権意識向上を目的として、新入社員研修、新任課長研修などの階層別研修の中で、人権に関する教育を継続的に実施しています。

人権研修の実績（2021 ～ 2024 年度累計の人数）

	合計	うち課長以上	うち一般社員
日立建機単独	4,315	806	3,509
グループ会社	4,358	764	3,594
総計	8,673	1,570	7,103



人権

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/social/humanrights/>

サプライチェーン サステナブル マネジメント

日立建機グループでは毎年、直接取引のある調達パートナー（1 次サプライヤー）のうち、取引量が大きく、製品の重要な部品・原料を提供する主な調達パートナーを対象に「サプライチェーン サステナブル調査」を実施しています。評価結果が当社グループの設定する最低スコアに満たない場合は、潜在的なサステナビリティに関するリスクが高い調達パートナーとして特定し、改善要請の実施と継続的な改善への取り組みを行っています。

2024 年度は、日立建機単独における購入高の約 8 割を占める調達パートナーに対してサステナブル調査を実施した結果、回収率は 76%（2023 年度は 93%）で、当社グループが定める最低スコアに満たなかった調達パートナーの割合は 2023 年度と同様 0% でした。

今後も調査を継続的に実施し、調達パートナーの皆さまとともに改善活動を進めてまいります。



調達パートナーとの対話

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/social/fairbusiness/supplier/>