

人権の尊重

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

日立建機グループは、日立グループの人権方針に沿い、「日立建機グループ行動規範」や「日立建機グループ人権方針」を明確化し、人権尊重に対する取り組みを進めています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスにも触れ、従業員への適切な教育の実施、事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の国内法との間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことなどについても明確に定めています。

こうした考えのもと、日立建機グループでは、グローバル拠点間での人材交流の促進などを積極的に推進しています。2021年5月には、第1回となる人権デュー・ディリジェンス推進会議を開催しました。この会議には、社長をはじめ関係役員が出席し、当社における人権リスクの把握、優先リスクの特定や対策を行っていくことが議論されました。今後、人権デュー・ディリジェンスの推進体制の確立とともに、強制労働・移民労働対応状況の調査をグループ会社およびサプライヤーで実施していく方針です。

サプライチェーンマネジメント

国際社会において企業の社会的責任が高まる中、ビジネスパートナーとCSR意識を共有化し、サプライチェーン上のリスクを未然に防止することが求められています。日立建機グループでは、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン(第4版)」をサプライヤーの皆さまに遵守していただくCSR行動規範・基準として配布し、周知・徹底を図っています。また、「資材調達基本方針」と「購買取引行動指針」を策定し、Webサイトを通じて広く一般に公開しています。

調達部門では、新規サプライヤーの選定の際に、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有などの社会的責任を果たしているかを十分に検討し、厳正な審査を行っています。

参照 日立グループ サステナブル調達ガイドライン

https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf

参照 資材調達基本方針

<https://www.hitachicm.com/global/jp/corporate/procurement/>

参照 購買取引行動指針

<https://www.hitachicm.com/global/jp/corporate/procurement/guideline/>

人権教育・研修

従業員一人ひとりの人権意識向上については、階層別研修の中で人権啓発教育を継続的に実施しています。また、人権に関する通報制度として、従業員に対しては「内部通報制度」を、社外ステークホルダーに対してはWebサイトの「お問い合わせ」を通じて対応にあたっています。

今後も、人権への取り組みを個人レベルに落とし込み、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていきます。

2020年度人権研修の実績 (人)

	受講者数	うち課長以上	うち一般社員
日立建機	1,433	52	1,381
グループ会社*	1,121	221	900
総計	2,554	273	2,281

* グループ会社は国内会社7社の合計です。

調達先との公正な取引の実施

公正な取引の徹底に向けて、取引状況の監査と従業員に対する遵法教育に力を入れています。取引状況の監査は、年2回の自己監査の実施に加え、日立建機グループ内での相互監査を年1回実施することで監査の透明性を高めています。また、委託検収に関わるすべての従業員を対象に、下請法に関する教育研修を実施しています。受講は、委託検収責任者を必須としています。

2021年度以降も継続的に取引状況の監査と、従業員に対して法令遵守に関する教育を実施していく予定です。

社外取締役メッセージ



社外取締役 奥原 一成

1970年、富士重工業株式会社(現・株式会社SUBARU)入社。同社取締役兼専務執行役員兼人事部長、スバルシステムサービス株式会社社長兼業務改革推進委員長、富士重工業株式会社代表取締役副社長、スバル興産株式会社代表取締役社長などを経て、2016年6月より当社社外取締役。



社外取締役 菊地 麻緒子

1992年、法務省検察庁検察官任官。1997年、Paul Hastings LLP, Los Angeles Office 入所。公正取引委員会事務総局、日本マイクロソフト株式会社執行役法務・政策企画統括担当、三井倉庫ホールディングス株式会社社外取締役(現任)、株式会社KADOKAWA社外監査役(現任)などを経て、2020年7月より当社社外取締役。



社外取締役 外山 晴之

1982年、日本銀行入行。同行の金融市場局長、米州統括役、国際局長などを経て2014年に退職。2015年、弁護士登録。2019年1月より岩田合同法律事務所スペシャルカウンセラー(現任)、2021年3月より株式会社堀場製作所社外取締役(現任)。2015年6月より当社社外取締役。



社外取締役 岡 俊子(新任)

1986年、等松・トウシュロコンサルティング株式会社入社。朝日アーサーアンダーセン株式会社、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、PwC アドバイザリー合同会社パートナー、ソニーグループ株式会社社外取締役(現任)、株式会社ハピネット社外取締役(現任)、ENEOS ホールディングス株式会社社外取締役(現任)、明治大学グローバル・ビジネス研究科専任教授(現任)などを経て、2021年6月より当社社外取締役。

社外取締役 奥原 一成

■社外取締役としての役割と指名委員会での活動

日立建機の社外取締役に法務や金融などの専門分野を持った方々がおられますが、私の場合は自動車業界でものづくり、調達、販売などの経営課題に取り組んできた経験があります。取締役会の重要な機能の一つとして執行の監視がありますが、実務上の面から執行状況を見守り、共感性を持って適切なアドバイスができればという姿勢で臨んでいます。

2016年の着任以来、指名委員も務めています。年々充実してきていると感じます。例えば、次期経営人財の候補者を日常業務の中で見てほしいとの経営からの要請があり、私たち指名委員会は、執行状況の各種業務報告を受けるほか、必要により往査なども行っています。情報提供もタイムリーにされるようになり、経営者候補、幹部社員選抜の仕組みができてきています。一方で女性の経営幹部登用は大きな課題です。日立建機に限らず、ものづくりメーカーは女性の登用が遅れがちであり、ポジションと人財のミスマッチといった障壁があることも事実です。しかし、それらの課題を乗り越えてでも推進するといった強い意思を持つ必要があると思います。

■人事・労務における課題

日立建機では、ロシア、インドネシア、アフリカ等の海外拠点に若い社員を送り込み、思い切って仕事ができる場を与え、実践

的に教育していくという素晴らしい仕組みを持っており、これがKenkijinスピリットを養うことにつながっています。これに加えて人事部門がグローバル・ローカルの両面で、より大きなリーダーシップを発揮して人財の発掘や登用を行っていけば、組織としての大きな強みとなると思います。それには組織のマネジメント体制も切り離して考えることはできません。私の体験からすると、組織というのは簡素化されている方が望ましいと考えています。簡素化することにより、人財の再配置や精鋭化することにつながり、優秀な人財を新たな重点課題や経営課題に振り向けることができます。こういう仕組みが、さらなる人財育成に寄与するという好循環につながるのではないのでしょうか。

■人権リスクへの考え方と対応

近年は予期せぬところで人権に関する問題が浮上し、企業が対応を迫られるケースが見られます。私は人権尊重の根底にはコミュニケーションが不可欠であると考えています。人としての感受性が欠落した組織というのは大きなリスクをはらんでいます。職場の従業員同士、サプライヤーやステークホルダーとの関係など、さまざまな人間関係がありますが、何でも話し合い、伝え合うことができる風通しの良さがあれば、何か問題が生じた時にも早期にリカバリーができるはず。コミュニケーションは、Kenkijinスピリットの「3つのC」を構成する一つですが、一人ひとりが高い感受性を持ってコミュニケーションをとることでリスクが生まれ、自ずと人権に対する姿勢が養われていくものと思います。

モチベーションを高めるような報酬体系を実践していくことが私たちの役割です。建設機械業は外部環境による業績の振れ幅が大きく、単年度の評価だけでは公平と言えないケースもあるので、複数年度での評価を採り入れることに取り組んでいこうと考えています。

監査委員会は経営のモニタリング機能の核をなすものであり、すべての社外取締役が参加しています。取締役会の議案は執行部から提案されますから、情報提供において無意識のうちにスクリーニングが発生している場合もあります。そのため、往査を行う際にはできるだけ自分の目や耳で情報収集し、幅広い観点かつ長期的な時間軸で捉えた議論を行っていくことが重要であると認識しています。

■気候変動への取り組みについて

このたび日立建機グループはTCFD提言への賛同を表明しましたが、2050年カーボンニュートラルを実現することは容易な目標ではありません。これまで行ってきたCO₂低減活動の枠組みを超え、お客さまや取引先などバリューチェーン全体でカーボンニュートラルをめざす具体的な道筋と座標軸を、できるだけ早く提示していく必要があります。一方、気候変動に起因する自然災害への適応策として、建設機械が果たす役割を明確に示し、事業継続の前提として位置付けていくべきでしょう。そして、自らリーダーシップをとってステークホルダーとともに新たなエコシステムを形成していくことが、日立建機グループに求められている使命であると思います。

社外取締役 菊地 麻緒子

■これからのコーポレート・ガバナンスの在り方について

近年、上場企業に対してESGへの対応が求められています。これは「守りのガバナンス」において非常に重要であり、「ESGコンプライアンス」として行動計画を策定し、その実践を内部統制に組み込むべきものだと考えます。例えば、米国証券取引委員会では開示されたESG情報の誤りや乖離を調査し、是正を行う体制になってきています。EUでは企業に対して事業およびサプライチェーンに関する人権、環境、ガバナンスに関するリスクを洗い出し、解消するための方針と計画を求める流れになっており、違反があった場合は課徴金や罰金が科される可能性もあります。日本でもコーポレート・ガバナンスコードが改訂され、経営戦略としてサステナビリティへの取り組みを開示すること、特に上場企業には気候変動に関するデータ収集と分析が要求されています。現在のところ罰則は課されていませんが、今後はその可能性も視野に入れて考える必要があります。

■日立建機グループのコーポレート・ガバナンスにおける課題

欧米企業と比較して、日本企業のコーポレート・ガバナンスは後れを取っている現状がありますが、売上の約8割が海外である日立建機グループとしては、日本のルールを守ることと良しとせず、海外の動向を注視していくことが重要です。そのためには、広く海外の情報や規制等を集約し、経営に反映させる必要があります。また、サステナビリティを日立建機のCSV (Creating Shared Value)につなげていくためには、単に環境規制を遵守し、廃棄物やCO₂の排出を抑制するだけでなく、自らがDisrupter (常識を壊す人)となって市場を創り変える、

こうした覚悟を持って取り組みを行う創造力と開発力が鍵となります。20年後、30年後にあるべき社会の姿を描き、日立建機グループの存在意義を今一度見直した上で戦略を策定し、より大胆に実行していくために尽力致します。

■取締役会の実効性について

日立建機のガバナンスは、日立グループのコーポレート・ガバナンスを基本方針とし、機関設計もグローバルスタンダードである指名委員会等設置会社制度を採用しており、海外投資家からも高く評価されています。取締役会のメンバー10名のうち、独立社外取締役および執行を兼務しない取締役が7名であり、独立社外取締役を中心に活発な議論がなされています。また、代表執行役直轄の監査室、監査委員会、監査法人の監査に加え、日立製作所による環境監査など、複数の監査が厳格に実施されています。投資や配当方針を含む経営戦略の策定に際しても、常に企業価値と株主価値の向上が重視されています。今回のコーポレート・ガバナンスコード改訂では、一定の少数株主保護措置をとることを前提に、親子上場をグループ戦略として選択することが可能となりましたが、その良い例であり、すべての株主にとって利益となるグループ・ガバナンスが確立していると思います。

2020年度はコロナ禍により取締役会の運営にも見直しが求められましたが、日立建機は取締役会、監査委員会を原則オンラインにし、実質的かつ効率的な運営ができました。2021年度も後戻りすることなく、さらなる取締役会の実効性向上に努めてまいりたいと思います。

社外取締役 外山 晴之

■日立建機グループの強みと課題

日立建機グループの事業にはいくつか特徴がありますが、チャンスである反面、リスクにもなるという性質のものが存在します。例えば、主要な生産拠点が茨城県に集中しており効率性が非常に高い反面、自然災害等有事へのリスクが大きい点があります。また、現場のさまざまな工夫によって高い生産性と品質を実現していますが、それを全世界に横展開していくにあたっては、なお工夫の余地があると思われ。また、

日立建機は早い時期から海外に展開して経験を積み重ねてきているのが大きな強みですが、バリューチェーン事業に重きを置いた展開を行う上では、グローバル・ガバナンスとローカライゼーションをいかに両立させていくかが今後の大きな課題となるでしょう。

■各委員会における社外取締役の役割

指名委員会での最大の役割はサクセッションプランの策定と実行ですが、社外取締役は長期的な事業戦略を見据えて考えを示すことが大切です。経営人財に求められるものは時代によって変化するものですから、強みの異なる複数の候補者を確保し、その時に最もふさわしい人物を選任していく準備を行いたいと思います。

報酬委員会ではステークホルダーから見て公平、かつ役員

社外取締役 岡 俊子 (新任)

この度、日立建機の独立社外取締役に就任しましたことを大変光栄に存じます。

私は、従来よりM&Aコンサルティングに従事しており、経済産業省や内閣府の委員会の委員などを務めてまいりましたが、この4月からは、明治大学のビジネススクール(グローバル・ビジネス研究科)において、M&Aとマネジメントの分野で教鞭をとっています。

私が社会人になったのは、プラザ合意翌年の1986年。それからもう35年が経ちました。そのころ「企業寿命30年説」が流行っていました。企業には寿命があって、それが30年であるという説です。日立建機は、30年で寿命を迎えるどころか、2020年には70周年を迎えています。これは、日立建機において、先人たちの志が長年引き継がれるとともに、絶え間ない変革を積み重ねてきたことの賜物と言えます。

今後は、デジタル化の促進や、カーボンニュートラルなどグリーン化への転換、さらに投資家もESG投資に向かうなど、企

業を取り巻く環境はさらに速く大きく変化しますが、このような環境の変化の中で生き残っていくためには、不断の変革が求められます。さらなる自己改革を進めるとともに、他力を有効に活用するために、買収や事業分割などのM&Aの手法をいかに活用できるかが鍵になるでしょう。ただ、日本企業が関係するM&Aの多くが失敗と言われます。特に、海外でのM&Aにおいては、取引規模が大きいかかわらず、その成功確率はさらに低くなり、数年後に巨額の減損という憂き目にあっている企業が多く見受けられます。

日立建機においても、今後、事業ポートフォリオの見直しや事業領域の拡大を行うために、M&Aを活用する局面が出てくるものと思われ。そのような局面において、どのような論点が重要で、どうすればリスクを減らし企業価値を最大化させられるかについて、取締役会において大いに議論していきたいと考えております。

今後ともよろしくお願い申し上げます。