
日立キャピタルグループ ESG データ集（2019 年度）

	項目	ページ
CSR 全体	経営の基本方針・CSR 体制	1-4
	外部評価	5-7
環境活動	環境マネジメントシステム	8
	環境への取り組み	9-17
	事業を通じた貢献	18-20
社会活動	人権の取り組み	21-22
	お客さま・お取引先とともに	23-25
	地域・社会とともに	26-39
	社員・家族とともに	40-52
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	53-55
	リスクマネジメント	56-58
	コンプライアンス	59-62

対象期間：2019 年度（2019 年 4 月 1 日～2020 年 3 月 31 日）

※一部、対象期間外の活動も含まれています。

対象組織：日立キャピタル株式会社および連結子会社

経営の基本方針・重要課題

各種方針

日立キャピタルグループは「社会とお客さまから求められる価値の創造を通して、より豊かな社会づくりに貢献する」ことをめざし、経営理念の実践こそが CSR 活動と位置づけています。

日立キャピタルグループの経営の基本方針・各種方針

経営の基本方針

「経営の基本方針」として「経営理念」「行動指針」「経営方針」を掲げています。

各種方針

経営理念の実現のため、各種規範、方針を定めています。

コーポレートガバナンス規範

行動規範

人権方針

コンプライアンス方針

リスクマネジメント方針

情報セキュリティ方針

反社会的勢力に対する方針

お客様満足のための相談・苦情対応方針

安全保障輸出管理方針

信用リスク管理方針

品質方針

事業継続方針

個人情報保護方針

労働環境方針

環境方針

社会貢献活動方針

重要課題

日立キャピタルの成長の軌跡

日立キャピタルは、販売者であるメーカー、購買者であるお客さまの双方のニーズに応える金融ソリューションとして「販売金融」を提供し、60年におよぶ歴史をお客さまからの信頼とともに歩んでまいりました。

日立キャピタルは「社会価値創造企業」としてSDGsを基点とした「社会課題の解決と持続的成長の両立」をめざし、「2019～2021年度中期経営計画」を「バリューアップステージ」と位置付けています。

従来型のファイナンス会社から脱却したユーティリティプレーヤーとして、社会のニーズに応え、より豊かな社会の実現に貢献し、持続的な成長を果たしてまいります。

日立キャピタルの重要課題（マテリアリティ）

日立キャピタルは、SDGsに根ざした事業活動により、経営方針である「社会価値創造企業」をめざします。加速度的に変化している政治経済、社会課題や当社の現状などを踏まえて、重要課題（マテリアリティ）を見極め、「2019～2021年度中期経営計画」に織り込んでいます。

日立キャピタルの強みと課題

日立キャピタルは「品質」「日立ブランド」「地域密着」を強みとして、ステークホルダーの皆さまの信頼の下、成長を遂げてまいりました。

しかし、グローバル化、デジタル技術やデータ利活用などのスマート化、シェアリングなどの新たなサービスモデルの登場など、テクノロジー、イノベーションの進展により、高度な人財とテクノロジー、イノベーションに支えられたローコストオペレーション、かつ、グローバルガバナンスの強化が必要となっています。

日立キャピタルの強み：「品質」「日立ブランド」「地域密着」

日立キャピタルの課題：コストが競合他社と比較して高い

（機会・リスク双方の）グローバル連携の不足、グローバルガバナンスの強化

重要課題の優先順位（マテリアリティ・マトリクス）

「2019～2021 年度中期経営計画」の策定に際して、2018 年 8 月に全執行役・理事・国内グループ会社社長 37 名、2019 年 3 月には海外グループ会社社長など 33 名を対象に、一般社団法人

「イマココラボ」による SDGs ワークショップを実施しました。このワークショップでの共通理解をもとに、経営基盤に関わる部門が横断的に経営課題を議論するコーポレート PDCA 会議において、2019 年 3 月に 2021 中計での重要課題の優先順位を策定しました。

各課題への優先順位（マテリアリティ・マトリクス）

大	<p>ニーズは高いが当社が十分に対応できていない課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ●顧客・取引先での環境・人権（児童労働・強制労働）への配慮 	<p>経営上も重要課題であり、ステークホルダーのニーズも高い課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○SDGs を基点とした事業活動の展開 ●コーポレート・ガバナンス ●コンプライアンス順守 （特に、三大リスク：反社会的勢力・マネーロンダリング/ 贈収賄・腐敗防止/ 反競争的行為） ●リスクマネジメント（特に、情報セキュリティ（サイバー攻撃・機密情報・個人情報漏洩リスク）・BCP） ●経営層と従業員との対話・信頼関係構築（エンパワメント・エンゲージメント向上） 	
中	<ul style="list-style-type: none"> ●環境負荷の適宜把握、継続的削減 ●政治献金 ●事業活動の先住民の権利配慮 ●従業員の労務・雇用管理に関するリスク 	<p>経営上重視しているが、ニーズが上記ほどではない課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業活動を通じたステークホルダーとの対話による信頼構築（含む情報の適時開示） ○（社会課題の「現場」を知り、事業を通じた解決につなげるため）社会貢献 ●その他リスク ●社内の人権尊重（社内のハラスメント対応） 	
小			
	小	中	大

縦軸：ステークホルダーの重要性

横軸：事業の重要性

○：機会

●：リスク

日立キャピタルのステークホルダーと対話手段

ステークホルダー	位置づけ	対話手段
お客さま	持続可能な社会・環境の実現のため、課題を解決し、ともに成長	・当社ホームページ・統合報告書を通じた情報発信
お取引先	さまざまなお客さまのために最適なソリューションをともに提供する仕入先・ベンダー	・定期取引先・得意先調査 ・お問い合わせ窓口
株主・投資家	企業価値の向上に不可欠な存在	・株主総会 ・IR ミーティング ・投資家からの各種調査・格付対応 ・当社ホームページ・有価証券報告書・決算短信・コーポレートガバナンス報告書・統合報告書を通じた情報発信
地域社会・環境	企業の持続性の大前提としての持続的な社会・環境	・社会貢献活動・ボランティア活動
社員・ご家族	ステークホルダーとの信頼を築く大切な資産「人財」	・経営層との対話「コミュニケーションロードショー」(CCR) の開催 ・労使協議会（全国社員代表懇談会など）の開催 ・従業員満足度調査 ・社内イントラネット・当社ホームページ・社内報・統合報告書を通じた情報発信 ・各種 EAP (Employee Assistance Program) ・カウンセリング窓口

外部評価

ESG（環境、社会、ガバナンス）の代表的インデックスに選定

ESGの対応に優れた企業のパフォーマンスを反映する以下のインデックスの構成銘柄に採用されています。

FTSE Russel	 FTSE4Good FTSE4Good Index Series	 FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Index
MSCI	2020 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数 MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数	2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)
S&P/JPX	 S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数	

*当社は、各指数の名称・ロゴを外部評価機関やその関係会社の当社に対する後援、推薦、プロモーションとして使用しません。本指数は各外部評価機関の独占的財産であり、その名称とロゴは外部評価機関やその関係会社が所有する商標またはサービスマークです。

株式会社日本政策投資銀行より「DBJ 環境格付」最高ランクに認定

2020年3月、株式会社日本政策投資銀行（以下「DBJ」）より、環境格付融資を受け、格付結果は「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」と評価されました。



「とうきょう森づくり貢献認証制度」認定

2020年5月、社会貢献プログラムの一環として参加する「企業の森・日立キャピタルグループの森(東京都・八王子市)」(以下、「日立キャピタルグループの森」)における取り組みが評価され、東京都の「とうきょう森づくり貢献認証制度：森林整備サポート認定」を受けました。「日立キャピタル



グループの森」の森林整備活動を通じた森づくりへの貢献、ならびに、2019年度～2028年度までの10年間における森林の二酸化炭素吸収量221.13t-CO₂を認定いただいたものです。

「健康経営優良法人 2021(大規模法人部門)」に認定

2021年3月、経済産業省が設計し、日本健康会議が認定を行う「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人 2021(大規模法人部門)」に認定されました。当社は、「健康経営宣言」を策定し、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを通じて、健康経営を推進しています。



消費者庁「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）※」の登録事業者として登録

日立キャピタルグループの内部通報制度である「社員の声」を整備、運用していることに基づき、2019年10月25日付で、日立キャピタル株式会社は消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）※」の登録事業者として登録されました。



*内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）とは、事業者が自らの内部通報制度を評価して、認証基準（「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（2016年12月9日消費者庁）に基づく内部通報制度認証基準）に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMS（WCMS: Whistleblowing Compliance Management System）マークの使用を許諾する制度

信用評価

社債発行格付

1989年 リース・クレジット業界初の社債発行格付「AA」（S&P/R&I）を取得以来継続して、評価を得ています。

	日本格付研究所（JCR）	格付投資情報センタ（R&I）	スタンダード&プアーズ（S&P）
社債発行格付	AA-	A+	A-

ISO 認証取得

【品質】

2003 年以降 Hitachi Capital (UK) PLC、2007 年以降 日立キャピタル株式会社お客様センターが国際品質保証規格「ISO 9001 : 2015」認証を取得。

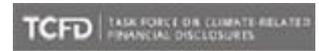
【環境】

2001 年以降 日立キャピタルサービス株式会社、2009 年以降 Hitachi Capital (UK) PLC が環境マネジメントシステムの国際品質保証規格「ISO14001 : 2015」の認証を取得。

外部参画イニシアティブ

TCFD・SBT イニシアティブ

2019 年 7 月、TCFD^{*1} に賛同し、2050 年までに SBT（パリ協定の科学に整合する温室効果ガス削減目標）に準じた目標設定を宣言し、SBTi^{*2} にコミットメントを表明しました。



*1 TCFD: 気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。2016 年に金融システムの安定化を図る国際的組織、金融安定理事会 (FSB) によって設立され、年次の財務報告において、財務に影響のある気候関連情報の開示を推奨する報告書を 2017 年 6 月に公表。

*2 SBTi: Science Based Targets initiative。WWF、CDP、世界資源研究所 (WRI)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、最大でも 2℃未満に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進。

「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」

日立キャピタルグループは、2016 年 7 月に、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則 (21 世紀金融行動原則)」に署名しました。



温室効果ガス削減活動「Fun to Share」

日立キャピタルグループは、環境省が主催する温室効果ガス削減活動

「Fun to Share」に参画しています。①5 月から 10 月の「COOL BIZ (クールビズ)」、11 月から 4 月の「WARM BIZ (ウォームビズ)」

として、空調の室温を夏は 28 度、冬は 20 度に設定し、服装による調整を奨励、②通年での PC・OA 機器や照明のこまめな消灯や定時退社の実践などに取り組んでいます。



環境活動

環境マネジメントシステム

環境事業に関わる執行役を環境管理責任者とする体制で、各部門の環境委員から構成される環境推進委員会で環境マネジメントシステムを構築し、年度の環境計画の立案・推進をしています。

また、日立グループの内部環境監査を活用し、環境マネジメントシステムの継続的な改善に努めています。

ISO14001 認証取得状況

環境目標の確実な実行とスパイラルアップを図るため、2001年以降日本の日立キャピタルサービス株式会社、2009年以降英国の Hitachi Capital Vehicle Solutions Ltd. (現 Hitachi Capital (UK) PLC) が環境マネジメントシステムの国際標準規格「ISO14001：2015」の認証を取得しています。

環境関連法令の順守

日立キャピタルグループは、コンプライアンス活動の一環として、すべての役員・社員に環境関連を含めたすべての法規制を順守するように徹底し、定期的にコンプライアンスチェックを実施しています。

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
環境関連法規・法令違反	0	0	0	0	0
外部からの苦情	0	0	0	0	0

環境への取り組み

2015年度のパリ協定に準じて、地球の平均気温上昇を2℃に下回る（well below 2℃）レベルに抑えるため、日立キャピタル株式会社単体にとどまらず、日立キャピタルグループ全体での長期目標として2050年度までの脱炭素化を2019年10月に設定しました。

日立キャピタルグループ CO ₂ 排出量削減目標	
2034年度まで	2016年度 50%削減
2050年度まで	CO ₂ 排出量 ゼロ (2016年度比 100%削減)

2018年6月に環境省とCDP（機関投資家に代わり企業の環境取り組みを評価する国際NPO）の主催で行われた「第1回企業版2℃目標フォーラム」において、「脱・炭素経営に意欲を持つ企業」として、当社の取り組みと国への政策提言について講演しました。

2019年7月には、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）・SBT（科学に整合する温室効果ガス削減目標）イニシアティブに賛同を表明しました。今後はTCFDの提言を踏まえ、気候変動に関する開示の充実を図るとともに、お客さまの事業を通じた環境配慮の促進や、日立キャピタルグループの温室効果ガスの排出量削減に向けた気候変動への対応を強化していきます。

CDP（英語）

*旧名称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト。機関投資家が連携して運営し、ロンドンに事務所を置く非営利団体で、環境戦略や温室効果ガスの排出量などの情報開示を求めて質問状を送り、その回答を分析・評価して、投資家に開示しています。

グリーンバリュー・チェーン・プラットフォーム

TCFD（英語）

SBT イニシアティブ（英語）

環境目標・環境実績

日立キャピタルグループは従来型のファイナンス会社から脱却し、SDGsを基点として社会課題やお客さまのニーズにこたえ、経営方針である「社会価値創造企業」の実現をめざしています。

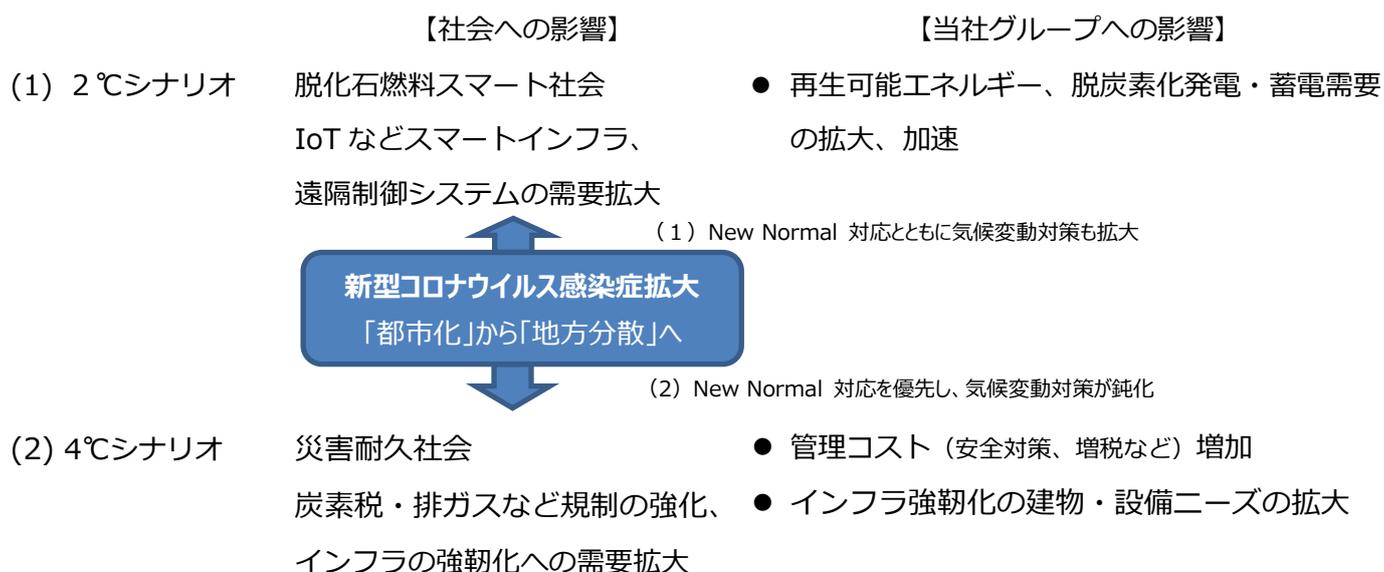
加えて、行動規範、および、環境方針をかかげ、環境と調和した事業活動の展開を図っています。

だからこそ、日立キャピタルグループは環境・エネルギー事業を重点事業として注力し、推進しています。

私たちは、気候変動をはじめ様々な環境問題に対し、多くの人々の生活や私たちの事業にとって重要な課題として認識し、喫緊、かつ、社会的に連携した対応が必要と考えています。TCFDの提言に賛同し、企業における戦略上の重要性や活動、気候関連を含む環境リスクと機会をはじめとする透明性のある情報開示をより充実してまいります。

今後も、2050年までに事業活動の脱炭素化を図るだけでなく、事業活動を通じて気候変動の軽減をはじめとする社会課題の解決やSDGsの達成、そして持続可能な社会と地球環境の実現に貢献していきます。

1. 当社グループが想定する気候変動シナリオおよび影響



2. 気候変動をはじめとする、環境機会・リスク分析

<p>(発生頻度：1年以内に発生)</p> <p>高</p>			<p>●現時点で当該部分のリスクはない 事業活動を行ううえで経営の重要課題でありステークホルダーのニーズも高いテーマ</p> <p>○エネルギー（めざす姿）： すべての人々にクリーンなエネルギーを提供し、社会の持続的発展に貢献</p> <p>財務：売上収益 700 億円 非財務：150 万人のグリーン電力創出 (CO₂削減貢献量：約 125 万 t-CO₂相当)</p>
<p>(中計期間に1度程度発生)</p> <p>中</p>	<p>●気候変動による、評判リスク (FIT 制度変更による投資費用未回収リスク) [リスク低減策] 中期的に脱 FIT に向けた新規ビジネスの構築</p>	<p>●各種事業の評判リスク</p> <p>①事業での事故により、人命が損なわれる リスク [リスク低減策] 訓練など安全対策、監視無人化・IoT 技術の積極導入</p> <p>②（風力発電や、不動産事業の）騒音による地域住民による苦情 [リスク低減策] 事業の環境影響評価・事前住民説明会を実施</p>	
<p>(10年に1度程度発生)</p> <p>小</p>	<p>●気候変動関連規制リスク (国際的合意・炭素税・排出権報告制度による事業需要減)</p> <p>●その他環境規制リスク (海洋プラスチック規制、生物多様性規制(省資源化推進)による事業需要減) [リスク低減策] 事業動向調査によりリスク影響監視</p>	<p>●気候変動による、物理リスク (最高・最低気温変化・平均降水量変化による 太陽光を中心とした、再生可能エネルギーの生産能力の減少) [リスク低減策] 再生可能エネルギーの種類の多様化</p>	
	<p>小</p>	<p>中 (影響：年度目標利益 0.1%以下)</p>	<p>大</p>

縦軸：ステークホルダーの重要度

横軸：事業の重要度

○：機会

●：リスク

2019 年度環境目標・実績および環境会計

主な環境目標・環境実績

商品・サービスを創造するオフィスや、建物での取り組みでも継続した環境負荷削減を図っています。

日立キャピタルグループ エネルギー使用量・温室効果ガス排出量



エネルギー種類		2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
Scope1	ガソリン	1,289kl	699kl	589kl	569kl
	使用量	44,586GJ	24,185GJ	20,388GJ	19,701GJ
	軽油使用量	9.3kl	9.3kl	36kl	153kl
		350GJ	350GJ	1,364GJ	5,791GJ
	都市ガス	340,448m ³	426,884m ³	386,892m ³	283,812m ³
	使用量	15,252GJ	19,124GJ	17,333GJ	12,715GJ
	プロパン	33.3m ³	19m ³	19m ³	0m ³
	ガス使用量	4GJ	2GJ	2GJ	0GJ
LNG 使用量	14,804m ³	14,116m ³	12,877m ³	6,408m ³	
	808GJ	771GJ	703GJ	350GJ	
CO ₂ 排出量(Scope1 由来)		4,056t-CO ₂ e	2,660t-CO ₂ e	2,386t-CO ₂ e	2,389t-CO ₂ e
Scope2	電気使用量	10,456,602kWh	9,932,898kWh	9,717,773kWh	9,278,931kWh
		104,252GJ	99,031GJ	96,886GJ	92,511GJ
CO ₂ 排出量(Scope2 由来)		5,311t-CO ₂ e	5,920t-CO ₂ e	4,909t-CO ₂ e	4,712t-CO ₂ e
植林による CO ₂ 吸収 ^{*1}		-	-	-	-22t-CO ₂ e
合計 CO ₂ 排出量		9,367t-CO ₂ e	8,579t-CO ₂ e	7,294t-CO ₂ e	7,080t-CO ₂ e

(注) 対象範囲は、日立キャピタルグループ（当社の本社・営業所と同拠点のグループ会社の本社・営業拠点を含みます）。

2019 年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により一部拠点で集計できませんでした（グループ連結データカバー率：95.6%）。当該拠点については 2018 年度のエネルギー使用量を用いて集計しています。

(注) エネルギー投入量ごとの換算係数は IPCC 報告書による地球温暖化係数を温室効果ガスの排出量をもとに算出。

*1 植林による CO₂ 吸収：東京都の「とうきょう森づくり貢献認証制度」で認定された 2019 年度～2028 年度までの森林の二酸化炭素吸収量

ICP(炭素価格：1t - CO₂e 削減に要するコスト)

対象となる CO ₂ 排出量	価格
Scope 1	82,735 円
Scope 2	15,900 円

*2019 年度末時点 現状投資実績・検討費用より算出

日立キャピタルグループ 2019 年度 CO₂ 排出量

カテゴリー		CO ₂ 排出量 (t-CO ₂ e)	排出を占める割合	
Scope 1 合計		2,389	4.1%	
Scope 2 合計		4,691 (4,712*)	8.1%	
Scope 3	カテゴリー1	購入した製品・サービス	4,380	7.6%
	カテゴリー2	資本財	43,163	74.6%
	カテゴリー3	Scope1,2 に含まれない 燃料及びエネルギー活動	245	0.4%
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	169	0.3%
	カテゴリー6	出張	672	1.2%
	カテゴリー7	雇用者の通勤	1,933	3.3%
	カテゴリー15	投資(PFI)	223	0.4%
	Scope 3 合計		50,786	87.8%
合計		57,865	100%	

*植林による二酸化炭素吸収を除いた CO₂ 排出量

*カテゴリー13「リース資産(下流)」は顧客側での金融手段として、リースか、クレジットかを選択し、リース対象品について、当社側の環境負荷削減が効かないため対象外。

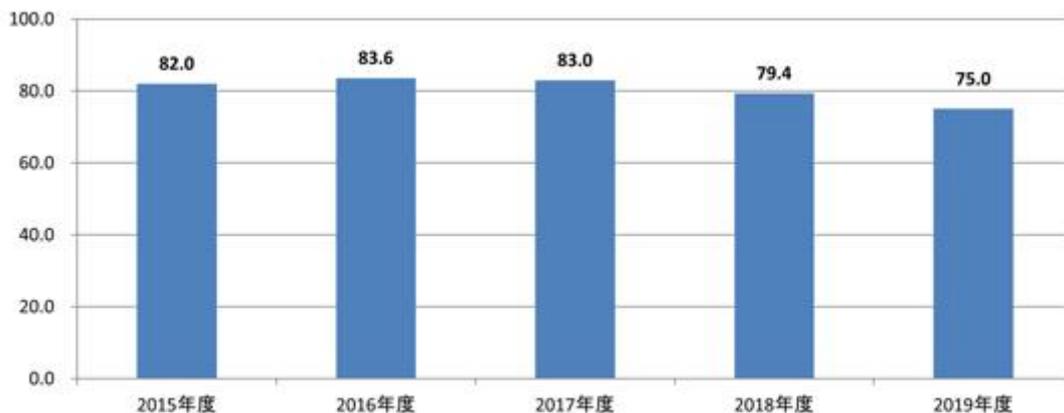
サプライチェーン CO₂ 排出量の算定方法

カテゴリー		算定方法	
		活動量	原単位
カテゴリー1	購入した製品・サービス	● 紙の使用量 ● 業務委託量	産業関連表ベースの排出原単位
カテゴリー2	資本財	● 年度の太陽光・風力発電事業にか かわる設備投資額 ● 年度新規投資のその他社用資産額	資本財価格販売単位当たりの排出原単位
カテゴリー3	Scope1,2 に含まれない 燃料及びエネルギー活動	● エネルギーの使用量	エネルギーごとの CFP コミュニケーション プログラム基本データベースの原単位
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	● 廃棄物種類・処理量	廃棄物種類・処理方法別排出原単位
カテゴリー6	出張	● 従業員数	従業員人数当たり排出原単位
カテゴリー7	雇用者の通勤	● 地域別従業員数・勤務日数	勤務形態別都市区分別従業員・勤務日数 当たり排出原単位
カテゴリー15	投資(PFI)	● 融資建物の床面積	建物用途別・単位面積当たりの 排出原単位

日立キャピタルのサプライチェーン CO₂ 排出量算定の狙い

算定を行う背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 背景：地球環境を考え、社会の発展と豊かなくらしを実現する「社会価値創造企業」として、環境エネルギー事業をグループの重点事業と位置付け、注力し、推進しています ● 目的：-Scope1・2のCO₂排出量（基準年：2016年度）を2034年度までに半減。 -Scope1・2の「脱炭素化」を2050年度までに達成
算定結果の活用方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 負荷削減の優先順位の明確化 ● 将来的には、SBT 設定によるグローバルコミットメントの向上
算定結果の活用方法	負荷削減の社会的な貢献量の見える化
社内の算定体制	サプライチェーンについては、環境推進委員会事務局が事業部門、財務部と連携しながら、算出（Excel ベース）
サプライチェーン排出量の削減に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ● カテゴリー1（購入した製品・サービス）はペーパーレス化ならびに、外部購入品・サービスの改善を取引先に協力いただきながら推進 ● カテゴリー2（資本財）の改善を取引先の設備メーカーの協力をいただきながら推進 ● カテゴリー7（通勤） 「働き方改革」と併せて、在宅ワーク促進による削減も推進

廃棄物発生量



項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物発生量	82.0t	83.6t	83.0t	79.4t	75.0t

(注) 対象範囲は日立キャピタル株式会社本社のみ。

(注) 敷地面積に占める当社比より推定しています。

水の使用量



項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
上水	603m³	641m³	648m³	571m³	587m³
中水	4,844m³	5,422m³	5,320m³	5,274m³	5,342m³
合計	5,447m³	6,063m³	5,968m³	5,845m³	5,929m³

(注) 対象範囲は日立キャピタル株式会社本社のみ。

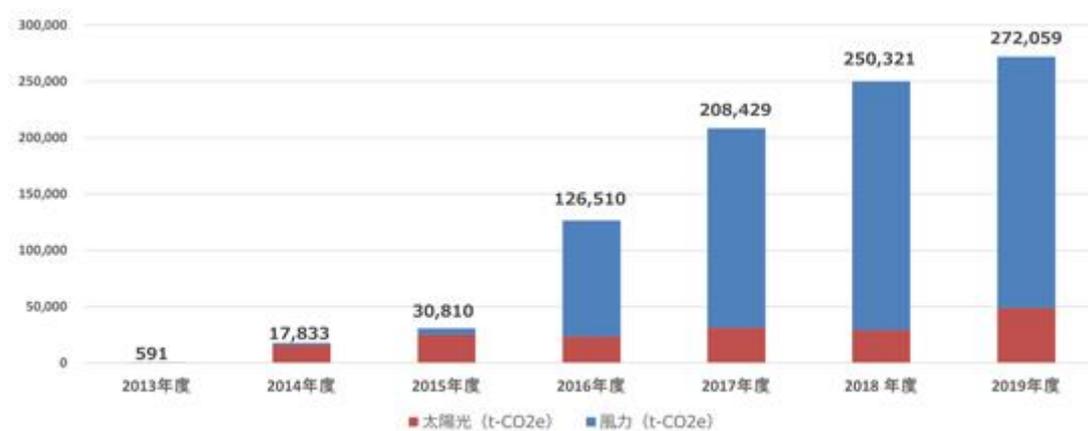
(注) 上水：水道水（給湯室、トイレの手洗いなどで使用）。中水：厨房排水処理水、機械排水、雨水など再利用水。

(注) 水の使用量は敷地面積に占める当社比より推定しています。

環境配慮型商品・サービスの実績

当社グループは、事業を通じて環境保全に貢献する環境配慮型商品・サービスをご提供するため、さまざまな取り組みを実践しています。

日立キャピタルグループ（国内）の再生可能エネルギー発電由来 CO₂ 削減貢献量



項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
再生可能エネルギー発電由来 CO ₂ 削減貢献量	591 t-CO ₂ e	17,833 t-CO ₂ e	30,810 t-CO ₂ e	126,510 t-CO ₂ e	208,429 t-CO ₂ e	250,321 t-CO ₂ e	272,059 t-CO ₂ e

2003年以來日立キャピタルグループ（国内）の再生可能エネルギーの発電容量および目標



項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2021年度目標
再生可能エネルギーの発電容量	320MW	367.6MW	452.5MW	513MW	593MW	660MW 超

環境会計

当社グループは、事業を通じて環境保全に貢献する環境配慮型商品・サービスをご提供するため、さまざまな取り組みを実践しています。

2019 年度環境保全コスト

(単位：100 万円)

分類	取り組み	投資	費用
事業エリアコスト	温室効果ガス削減、廃棄物削減・処理	0.0	0.6
上・下流コスト	環境配慮商品・サービスの提供、グリーン購入やリサイクルのために要した追加費用	12,949	393
管理活動コスト	環境データ管理・集計、環境マネジメントシステムの維持・管理、環境教育・情報発信	2.0	4.0
社会活動コスト	事業場周辺の清掃や地域の環境保護活動	0.0	8.0

(注) 対象は日立キャピタル株式会社。

(注) 研究開発および環境損傷コストは業務特性上発生しないため、割愛しています。

(注) 廃棄物処理費用はビル管理費から按分せず、本年は集計の対象から除外しています。

2019 年度環境効果

分類	単位	実績	前年度比増減	原単位の前年度比
エネルギー投入量	GJ	18,485	-2,985	90%
廃棄物発生量	t	75.0	-4.3	99%

(注) 対象は日立キャピタル株式会社。

(注) エネルギー投入量、一般廃棄物量の原単位は従業員数を用いて算出しています。

事業を通じた貢献

環境配慮型商品・サービス

日立キャピタルグループでは、ステークホルダーの皆さまとともに環境保全への貢献と、"Win-Win"となる環境配慮型商品・サービスを提供するため、さまざまな取り組みを実践しています。特に、気候変動は重要課題として、中期経営計画のなかでも、「環境・エネルギー」をグループ共通戦略と位置づけています。

グリーンボンド

グリーンボンドとは、調達資金の用途を環境改善効果のあるグリーンプロジェクト(再生可能エネルギー、省エネルギー、持続可能な水資源管理等に関する事業)に限定して発行する債券です。

■日本

当社は国内公募形式によるグリーンボンド（無担保普通社債）を発行しました。

日立キャピタル株式会社第 77 回無担保社債（グリーンボンド）

本グリーンボンドの適格性については、第三者評価を取得し、国際資本市場協会(ICMA)および環境省の基準を満たす発行であることを確認しております。

1. 概要	1-1	社債の総額	金 100 億円
	1-2	各社債の金額	1 億円
	1-3	利率	年 0.210%
	1-4	払込金額	各社債の金額 100 円につき金 100 円
	1-5	償還金額	各社債の金額 100 円につき金 100 円
	1-6	償還期限	本社債の元金は 2023 年 12 月 20 日にその総額を償還する
	1-7	利払期日	毎年 6 月、12 月の各 20 日 (初回利払日：2019 年 12 月 20 日)
	1-8	申込期間	2019 年 2 月 22 日
	1-9	払込期日	2019 年 2 月 28 日
	1-10	募集の方法	一般募集
	1-11	担保	本社債には担保および保証は付されておらず、また本社債のために特に留保される資産はない。
	1-12	財務上の特約	担保提供制限条項（社債間限定同順位特約付）
	1-13	引受会社	三菱 UFJ モルガン・スタンレー証券株式会社 野村証券株式会社 みずほ証券株式会社 SMBC 日興証券株式会社 大和証券株式会社 BNP パリバ証券株式会社
	1-14	申込取扱場所	引受金融商品取引業者の本店および国内支店
	1-15	財務代理人	株式会社みずほ銀行
	1-16	振替機関	株式会社証券保管振替機構

	1-17	格付 (取得予定)	A+ (株式会社格付投資情報センター) AA- (株式会社日本格付研究所)
2. 適格性に関する第三者評価	Sustainalytics 社 セカンドパーティオピニオン(PDF) 株式会社格付投資情報センター(R&I) R&I グリーンボンドアセスメント (本評価およびセカンドオピニオン) [PDF]		
3. 本グリーンボンドに関する投資表明	投資表明投資家一覧 (五十音順) [2019年2月22日時点] 1. 尼崎信用金庫 2. ウェスタン・アセット・マネジメント株式会社 3. 株式会社かんぼ生命保険 4. 学校法人埼玉医科大学 5. 滋賀県信用組合 6. 学校法人四條畷学園 7. 株式会社十六銀行 8. 浄土宗 9. 巣鴨信用金庫 10. 住友生命保険相互会社 11. 学校法人成蹊学園 12. 大和住銀投信投資顧問株式会社		
4. 資金充当状況	2019年2月28日発行のグリーンボンドにより調達された資金は、全額を当社グループが発電事業者として運営する岡山県新見市の太陽光発電事業の設備購入資金等の一部に充当いたしました。		
5. 環境インパクト	岡山県新見市の太陽光発電グリーンプロジェクトによる二酸化炭素排出削減効果の年間総量は約2.4万トン、年間発電総量は約40百万kWhとなります。(2021年2月12日時点、出力規格に基づく理論値)		

当該グリーンボンドの資金用途の対象資産から得られる環境改善効果については、三菱HCキャピタル株式会社がレポートを継続いたします。

■ 中国

2017年12月、日系企業初となるアジアでの外貨建てグリーンボンド（環境債）を発行

ライフ・サイクル・マネジメントサービス

IT 機器の導入から処分にいたるまで機器のライフサイクル全体の運用・管理の課題に対して、包括的な BPO サービスを提供し、効率的な IT 危機管理を通じて、資源循環型社会の実現に向けて貢献していきます。



特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)への対応

家電リサイクル法

2001年4月に施行した特定家庭用機器再商品化法(以下、家電リサイクル法)は、排出者(お客さま)、小売業者および製造業者が共に協力して、使用済み家電製品の適正処理および資源としての有効利用の確保を図り、生活環境の保全や健全な経済発展に寄与することを目的としています。家電リサイクル法では、それぞれに下記のとおり義務を定めています。

- 1.製造業者および輸入業者：リサイクル義務
- 2.小売業者：引取義務
- 3.排出者(お客さま)：リサイクル費用と収集運搬費用の負担

収集運搬料金

当社は特定家庭用機器(以下、対象機器)の割賦販売またはリース終了後に返還された対象機器の販売などを行うことにより家電リサイクル法上の「小売業者」となるため、以下のとおり収集運搬料金をお知らせいたします。

対象機器	収集運搬料金(税抜) (1台あたりの料金)
エアコン	30,000円
テレビ	20,000円
冷蔵庫・冷凍庫	30,000円
洗濯機・衣類乾燥機	27,500円

上記料金は概算となります。

以下のような場合は上記価格から変更することがありますのでご注意ください。

- ・離島・遠隔地の場合
- ・引取日時を指定される場合
- ・搬出経路に段差がある場合
- ・2階以上の引取場所でエレベーターが無い場合
- ・その他特殊な事情がある場合

排出者の皆さまへのご依頼

- ・リサイクル料金につきましては、製造業者別の家電品目で異なりますので、各製造業者にご確認いただくか、一般財団法人 家電製品協会 家電リサイクル券センターのHPをご確認いただくようお願いします。
- ・引取時まで、引取台数分のリサイクル料金のお支払をお願いいたします。
- ・リサイクル料金支払いの際に受取る家電リサイクル券は、当社に家電を引渡す際に必要になります。引渡し当日まで、保管していただくようお願いいたします。

人権について

人権への取り組み

日立キャピタルグループは、「人権方針」として、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を最低限遵守するものとして理解し、人権を侵害しないこと、また、事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することで、人権尊重の責任を果たすことをめざします。また、行動規範において、採用・処遇および商取引などあらゆる企業活動において、当事者一人ひとりの人格と個性を尊重し、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として、差別の撤廃を宣言しています。

そして、「労働環境方針」では、従業員の多様性・人格・個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、従業員のゆとりと豊かさを実現することを基本理念とし、行動指針で、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを許さないことを明記しています。このように、日立キャピタルグループでは、グループ全体で雇用と職業に関する不当な差別の撤廃や、児童労働および強制労働の排除に努めています。

また、人事管掌役員を委員長とする日立キャピタルグループの「人権啓発推進委員会」を設置し、毎年具体的な取り組み計画と進捗を執行役会で報告するなど、PDCA サイクルにのっとり、当社グループ全体の状況・課題を抽出し、改善策を着実に実行しています。

具体的な施策の内容として、人権への理解と特に、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメント対策の強化をはかるため、(1)役員人権啓発研修、(2)全従業員向けの人権啓発 e ラーニング、(3)階層別研修および主任・課長職向け営業管理者向け審査・債権管理研修での「人権講座」、(4)管理職向けの人権研修（2018年度、2019年度に全管理職を対象に「ハラスメント防止研修」計60回、832名受講）、(5)管理職者向けの「ダイバーシティ研修」を実施しています。また、「東京人権啓発企業連絡会」に加入し、最新の人権問題の動向を実践的に学び社内啓発に活かすとともに、人権啓発担当者による広告・パンフレット・社外向文書における差別表現のチェック、人事相談窓口でのハラスメントの受付対応を行っています。

人事関連のご相談（労務問題や職場環境問題（ハラスメント））は、「経営理念」の「人間尊重」の理念に基づき、従業員が職場で相談しづらいプライベートな事項も含め従業員の相談を受けて適切なアドバイスに努め、内部通報と同様の基準で相談者のプライバシーを保護し、内部通報部門が相談を受け付けた後、総務関連部門がご相談内容の調査など対応を行います。

2019年度の日立キャピタルグループのハラスメント件数^{*1}

パワーハラスメント	6 件数
セクシュアルハラスメント	2 件数
コンプライアンスに関するハラスメント	0 件数
賃金、労働時間等の勤労条件に関するハラスメント	0 件数
人事評価・キャリアに関するハラスメント	0 件数
メンタル不調に関するハラスメント、その他	0 件数
ハラスメント相談件数（合計）	8 件数

*1 各ハラスメントの件数は、総務関連部門が相談者・対象者などを含めてご相談内容を調査のうえ、年度内にハラスメントに該当すると確定した件数です。

このような活動により、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづく人権デュー・ディリジェンスを推進し、企業内の人権尊重にとどまらず、人権に対する潜在的および実際の影響に対する措置について、関連する外部ステークホルダーと対話と協議を行っています。その結果、取引先や顧客による人権侵害を未然に防ぐ「加担の防止」を推進したいと考えています。

英国での取り組み（事業における現代奴隷法対応）

英国では、「現代奴隷法」に対応するため、事業やサプライチェーンにおいて奴隷制度や人身売買のリスクが軽減するために、以下の取り組みを推進しています。

- 1.新規・既存のサプライヤー双方への潜在的な「奴隷」労働・「人身売買」リスクを特定するフレームワークの運用開始。（今後、一次サプライヤーより広範なサプライチェーンのリスクにも拡大予定）
- 2.事業における従業員（契約社員や下請契約も含めた関係者）の公正な関係確保のため、当社の標準的な雇用条件の年度見直し（請負業者および下請負業者が従事している条件を含む）
- 3.日立キャピタルグループの行動規範にもとづく、全社員対象の人権研修（座学）および必須のe-ラーニング実施および執行役会による実施状況の確認
- 4.サプライヤーおよびお取引先を対象とした調達方針の更新。更新された調達方針により、以下の確保を図っています。
 - ①顧客・同僚・規制当局に対する当社の義務の遵守
 - ② サプライヤーがHCUKの基準を満たし、適用される全法令を遵守
 - ③ 奴隷制度と人身売買に関連する問題発生時に、問題特定・管理・解決への適切な対応
 - ④ 標準的な入札書類を継続的に利用することで、将来のサプライヤーが現代奴隷法を遵守し、確実に対応するために実施している措置の明示
 - ⑤ サプライヤーに現代奴隷法を含む英国の法律を遵守することを要求する契約条項の維持

お客さま・お取引先とともに

日立キャピタルグループは、お客さま、お取引先を持続可能な社会・環境に向けた課題を解決し、ともに成長していくパートナーと考えています。経営方針の“基本”と“正道”にのっとり、お客さま、お取引先の立場に立って権利・利益を最優先に対応しています。

また、2018年度から当社のコーポレート部門の関係部門（環境部門、人権関係部門、資材調達部門、債権・与信評価部門）でワーキンググループを立ち上げ、グローバルでのサプライチェーンでの体制を検討し、体制整備を進めております。

お客さまとともに

より信頼され、ご満足いただけるサービス・商品をご提供するため、高品質の経営体制の維持とお客さま満足度の向上に取り組んでいます。

お客さま満足度の向上

お客さまからのお申し出については、公平かつ真摯に受け止めて、誠実かつ迅速な対応を心がけております。お客さまのお申し出をより早く解消するため、お客さまからのお問い合わせの総件数を減らす工夫をホームページで行っています。具体的には、トップページにお問い合わせについての特設ページを設置し、特設ページに「よくあるご質問」やご契約情報の変更などのお手続きに必要な帳票をダウンロードできる「各種お手続き」ページをご用意しています。

また、同時に、ご提供するサービス・商品の継続的な改善の機会として捉え、「お客さま満足のための相談・苦情対応方針」を定めております。2015年12月から「お客さまからのお申し出システム（アラームシステム）」をリニューアルし、組織的に相談・苦情対応の仕組みを構築しています。お客さまからいただいた相談・苦情・問い合わせ件数の動向だけではなく、課題解決のため、(1) 対応部署においてご不満のお申し出を苦情として認識し、(2) 苦情のお申し出の場合、その対応が適切に行われているか、(3) 当該苦情案件が事故情報として報告されているか確認し、その結果を「新お客さまリポート」として月次で全社的に発信し共有するなど、お申し出の確実な対応と苦情の再発防止に努めています。

日立キャピタルグループ（国内）の苦情・お問い合わせ・相談件数

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
苦情	67	27	13	10*	39*
お問い合わせ	96,579	49,487	25,401	15,333	8,637
相談	214,451	231,778	181,110	77,902	37,396
総お問い合わせ数	311,097	281,292	206,524	93,245	46,072

*苦情のステークホルダーの内訳

項目	2018 年度	2019 年度
お客さま	8	24
お取引先	1	8
その他（近隣住民・NPO/NGO）	1	7

ISO9001 認証取得状況

顧客満足度向上と業務品質の改善を図るため、2003 年以降英国の Hitachi Capital (UK) PLC、2007 年以降日本の日立キャピタル株式会社お客様センターが品質マネジメントシステムの国際品質保証規格「ISO 9001 : 2015」認証を取得しています。

日本国内の認証活動範囲は下記の通りです。

- ・金融サービス事業(お客さま・提携取扱店からの問合せ対応など、営業支援事務)の提供
- ・農機具・情報通信機器などのリース事業、割賦販売事業、自動車ローン事業、バンダーリース事業など

今後とも、品質マネジメントシステムを維持し、お客さまからいつまでも信頼頂ける会社となるよう努力して参ります。

一般財団法人日本品質保証機構 (JQA)

ISO9001 マネジメントシステム登録証 (PDF 形式、402k バイト)



本件に関するお問合せ窓口

三菱HCキャピタル株式会社 お客様センター

電話によるお問い合わせ : 0120-010-541 (受付時間 : 平日 9 : 00 ~ 17 : 00)

日立キャピタル損害保険(株)では、お寄せいただいた「お客さまの声」(苦情・ご要望)と、2006年度から実施している保険金のお支払いが完了したお客さまへの満足度調査について 2009 年度から公表しています。

また、日立キャピタル損害保険(株)、日立キャピタル信託(株)では、2017 年 9 月に信任義務の観点から顧客本位の業務運営を実現するため、以下の方針を策定しました。

日立キャピタル損害保険(株)「お客様本位の業務運営方針」

日立キャピタル信託(株)「お客さま本位の業務運営方針」

お取引先（仕入先・提携ベンダー）とともに

お客さまのために最適なソリューションをともに提供するパートナーとしてお取引先を位置づけ、「購買規定」を定め、購買業務の内部けん制（適切な業務分掌により、社内の不正や誤謬を未然に防止し、また事後も速やかに発見できる会社内部の体制のこと）と企業倫理の実践を図りながら、購買業務遂行のための手順を明らかにしています。

購買業務遂行における基本姿勢

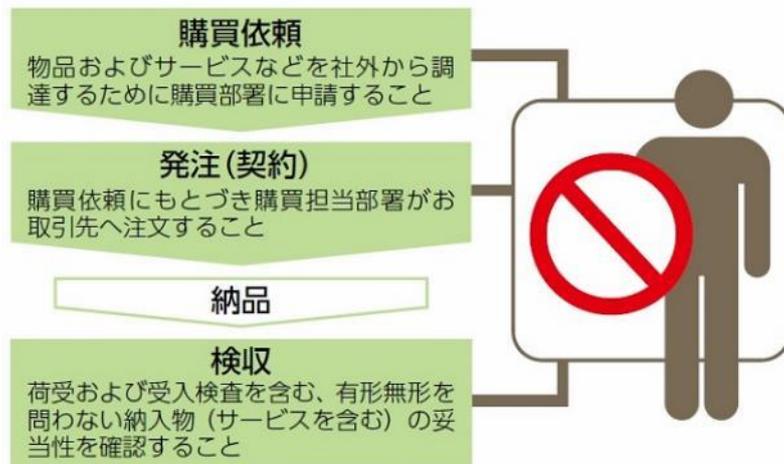
物品およびサービスの購買プロセスすべてに対して、当社の経営方針と地球環境に配慮した積極的かつ合理的な購買活動を行い、経営目標の実現に貢献しています。常にコスト意識を持って行動するとともに、お取引先もステークホルダーとして認識し、サプライチェーン全体で、経営理念にもとづく社会正義と企業倫理の実践に努めています。加えて、いわゆる反社会的勢力による被害を防止するため、全てのお得意先・お取引先に対する調査を取引開始時および定期的（半年に1度）実施しています。

日立キャピタル（株）によるお得意先・お取引先定期調査実績

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
お得意先（お客さま・リースユーザーさま）、 お取引先（仕入先）	1,244,418件	1,060,594件	842,770件	697,795件

購買業務の内部けん制

購買業務においては、不正や誤謬の未然防止を目的とした内部けん制（適切な業務分掌により、社内の不正や誤謬を未然に防止し、また事後も速やかに発見できる会社内部の体制のこと）を図るため、購買依頼・発注（契約）・検収の3つのプロセスをそれぞれ独立させています。その2つ以上のプロセスにおける権限を同一人が行使しないようにしています。



地域・社会とともに

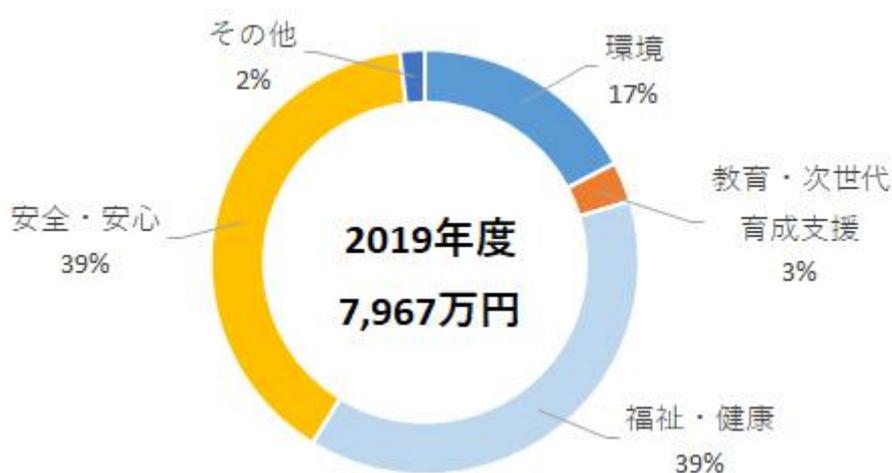
経営理念のひとつである、「人間尊重」を地域・社会貢献の基本理念としています。社員の一人ひとりが相手の立場に立って、自ら考え行動し、社会に貢献できる人間が集まった会社として貢献活動を実施しています。

社会貢献活動

日立キャピタルグループでは、社会貢献活動方針において定めた「環境」「人づくり」「福祉・健康」「安全・安心」の4つの分野を中心に地域に貢献する活動を行っています。これらの活動に参加することにより、社員自らが成長し人間力を高め、「社会価値創造企業」を実現できる人財となるよう努めています。

社会貢献関連費用

日立キャピタルグループは、「環境」「人づくり」「福祉・健康」「安全・安心」「地域貢献」に重点を置いて、経営方針に基づき、社会貢献活動や社員によるボランティアを通じて社会に貢献しつづけます。



2019 年度社会貢献活動

【日立キャピタル・国内グループ会社】

「日立キャピタルグループの森」で花粉の少ない森づくりを開始

2019年5月18日及び24日の2日間、90名の日立キャピタルグループの社員は、東京・八王子市上恩方町の「日立キャピタルグループの森」と名付けられた場所において、少花粉のスギとケヤキ約700本の植林を実施しました。

この活動は、日立キャピタル株式会社、東京都農林水産振興財団及び森の所有者との間で締結

した、東京都が推進する花粉の少ない森づくりに関する2019年から2028年までの10年間の三者間協定に基づくものです。

この森の傾斜面での植林作業は、参加者にとって骨の折れるものでしたが、休憩時間などに森林の管理・育成や人工林の重要性について森林管理に携わる方から学ぶことができたため、今回の経験は今後10年間の森づくりに向けて多くの気づきが得られた良い機会となりました。



【Hitachi Capital Canada Corp. /CLE Capital Inc.】

地域への食料支援を実施

Hitachi Capital Canada Corp. / CLE Capital Inc. (以下、HCC/CLE)は、フード・ドライブ(保存食の寄付を募り、フード・バンクから低所得家庭や施設に配布する活動)を支援するため、NPO「Food 4 Kids Halton」にパスタや缶詰、クラッカーなどの食料を提供しました。「Food 4 Kids Halton」では、オンタリオ州ハルトン地域の87の学校に食料の配布を行います。

また、HCC/CLEでは、2019年6月、ケベック州

トロワ・リヴィエールにおいて、栄養価の高い朝食を子どもたちに提供するNPO「Breakfast Club of Canada / Club des petits dejeuner」に500ドルの小切手を寄付しました。この寄付により、250人の子どもたちが、1週間に2回の朝食をとれるようになりました。



【日立キャピタル・国内グループ会社】

富士山にて育林ボランティアプログラムを実施

2019年8月30日、山梨県南都留郡鳴沢村富士山にて育林ボランティアプログラムを実施し、約60名の社員が参加しました。

この活動は公益財団法人オイスカが主催するもので、虫害により損なわれた森林（標高1,600m付近のシラベ人工林）に広葉樹を植林し、多様性のある森を早期に再生させることを目的としています。残念ながら、本年は悪天候のため除伐や下草刈りなどの育林作業は中止となりましたが、主催団体による講義の聴講と活動現場の視察を実施し、森づくりの重要性、富士山の森づくりの現状を学びました。

参加者一同、日本の森林が抱える課題への意識が高まり、来年こそは育林作業を行いたいと考えています。

今後もボランティア活動を通じて、環境問題に貢献するとともに、社会課題への感度を高め、その解決に向けた強い意志を有する人づくりをめざして、活動を継続していきます。



【PT. Arthaasia Finance】

無償の医療活動支援への寄付と祝祭における動物の寄贈

PT. Arthaasia Finance (以下、AAF)は、2019年3月、インドネシア西ジャカルタ市クボン・ジェルク区ケドヤ・ウラタにあるペジン・ガーデンにおける無償の健康診断と治療を支援するため、寄付を実施しました。

また、AAFは2019年8月、イスラム教の祝祭である犠牲祭*(Eid al-Adha)の期間において、事務所の近くにあるモスクに、牛1頭を寄贈。AAFの29カ所ある各拠点からは、ヤギや羊が近隣のモスクに寄贈されました。

*イスラム教で定められた宗教的な祝日。「喜捨」として、経済的に余裕のある人々が社会への還元として寄付や牛・ヤギなどの動物の寄贈を行い、この日を祝うもの。



【Hitachi Capital Canada Corp./ CLE Capital Inc.】

子どもや若者とその家族を支援する団体へ寄付を実施

Hitachi Capital Canada Corp./ CLE Capital Inc.は、ケベック州トロワ・リヴィエールの社員による地域支援団体 Community Assistance Center(CAC) (Hitachi Capital Canada Corp.とその子会社が地域社会に貢献するために設立した組織)を通じ、子ども、若者へさまざまな支援活動を実施しています。



2019年8月、CACは、子どもたちとその家族

のサポートを目的に、3つの団体に寄付・寄贈を行いました。第一に、恵まれない環境にある6歳から12歳までの子どもたちを対象とした5種類の保健・健康教育を実施する社会参加型プロジェクト

「Jeunes en action」への寄付です。第二に、子どもたちの個々の発達や成長を支援する組織

「Grands Freres Grandes Soeurs」に500ドルの小切手を寄付しました。

そして第三に、地域の子育てや家族生活をサポートする団体「la Maison des Familles」に学用品の

入ったバックパック8つを寄贈しました。また、2019年9月には、社会への適応問題を抱える若者とその家族を支援する財団「Jeunesse Mauricie Centre-du-Quebec」に500ドルを寄付しました。

財団からは、御礼として、「Journeentreprise en famille」(家族参加型のイベント)に参加するためのブレスレットをいただきました。

【Hitachi Capital Canada Corp./CLE Capital Inc.】

暴力被害にあった女性をサポートする慈善団体を支援

Hitachi Capital Canada Corp./ CLE Capital Inc.は、社会価値創造企業として、社員による地域支援のボランティア団体 Community Assistance Center(CAC)を組織し、社会的弱者へのさまざまな支援活動を展開しています。

2019年度は暴力被害にあった女性を支援するため、慈善団体「Les Demois'Ailes」に対して、500ドルの寄付を行いました。また、

2019年9月、米国のバーモント州バーリントンの拠点においては、社内のボランティア組織であるCACに参加している男性社員が、ピンク色のハイヒールを履いて街を歩き、女性と子どもたちへの暴力の根絶を呼びかけるイベント「Hope in High Heels」(暴力被害に



あった女性を支援する慈善団体「Halton Women's Place」主催)に参加しました。

【Hitachi Capital Canada Corp./ CLE Capital Inc.】

社内チャリティ・イベントを通じフードバンクなどへ支援を実施

Hitachi Capital Canada Corp./ CLE Capital Inc.では、社内外のコミュニケーションの促進を兼ねたチャリティ・イベントを開催し、その収益を通じて寄付を行っています。

2019年7月にチャリティ・ホットドッグパーティー、9月にはチャリティ・ダンス・コンテスト「Show me ta gougoune」を開催しました。10月には社内で手作りの



パン、お菓子のバザーを開催し、これらのチャリティ・イベントの収益を通じて 180 kg の食材と合計 2,500 ドルを「Moisson Mauricie /Centre-du-Quebec」に寄付しました。「Moisson Mauricie /Centre-du-Quebec」は、20,000 人以上を対象に食料を定期的に提供するフードバンクです。また、支援団体を通じたホームレスの方々のサポートとして、2年連続で募金活動にも参加しています。

【Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd.】

子ども、高齢者向けチャリティ活動に参加

Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd.(以下、HCHK)は、社外の慈善団体の活動に参加し、社員同士や地域の方々との交流を積極的に深めています。

2019年8月3日、HCHKの社員は、知的障がいをもつ人々をサポートする団体

「Hong Chi Association」と協力し、32人の子どもたちとのボーリング大会を



楽しみました。9月7日には、社員14名とその家族が福音ルーテル教会主催のボランティアプログラムに参加、子どもたちと交流しました。

さらに、10月26日には、社員ならびにその家族が同教会のボランティアプログラムである「高齢者へのケア」に参加しました。福音ルーテル教会の皆さんとともに、「ゼンタングル」(単純な線や点や丸を繰り返し描く、手軽なオリジナルアート)でしおりを装飾、老人ホームの高齢者に贈呈しました。高齢者の方々から感謝され、幅広い世代の方々との交流を深めることができ、素晴らしい時間を過ごすことができました。

【Hitachi Capital (Thailand) Co., Ltd.】

子どもたちに学用品を寄贈

Hitachi Capital (Thailand) Co., Ltd. では、社会貢献活動方針の重点分野のひとつである「人づくり」の推進と社内外のコミュニケーションを促進するため、2019年10月、サムットソクラーム県の Wat Klong Khone 学校の子どもたちに、衣服や玩具、本などの学用品を寄贈し、交流を深めました。



【Hitachi Capital (Thailand) Co., Ltd.】

マングローブ林再生プロジェクトに参加

Hitachi Capital (Thailand) Co., Ltd.は、2019年10月、自然に対する意識を育むことを目的に、「マングローブ林再生プロジェクト」を実施しました。本プロジェクトでは、サムットソクラーム県の Klong Khone Mangrove Forest で、社員一人あたり4本のマングローブの苗を植えました。

マングローブの林は、森林環境だけではなく、周辺の海洋動植物や天然資源など、自然環境

ならびに生態系を豊かにします。今回のプロジェクトを通じて、社員同士の団結を深めるだけでなく、人と自然の良好な関係の在り方を学びました。



【Hitachi Capital Asia Pacific Pte. Ltd.】

シンガポール人学生の日本への留学を支援

Hitachi Capital Asia Pacific Pte. Ltd.は、2019年11月、JCCI 基金*に1,250ドルの寄付を行いました。寄付金は、シンガポール人学生の日本への留学を支援する「奨学金」として使用されます。

*JCCI 基金：シンガポールにある日本商工会議所がシンガポールの文化、芸術、教育、スポーツの4分野の振興と、若手の育成を目的に、1990年に設立した基金。

【日立キャピタル株式会社】

アートビリティ大賞にて『日立キャピタル特別賞』を授与

日立キャピタル株式会社は、1998年より、障がい者アーティストを支援するアートビリティ大賞に協賛し、『日立キャピタル特別賞』を授与しています。受賞作品は、カレンダーの表紙など多くの当社発行物に掲載しています。



【Hitachi Capital (UK) PLC】

特別自然環境保護区における森林・生物多様性の保全活動に参加

2019年8月、Hitachi Capital (UK) PLC (以下、HCUK)は、慈善団体「Wildlife Trusts」とのあらたなパートナーシップを発表しました。

「Wildlife Trusts」は、英国の2,300の自然保護区(98,000ヘクタール)を保護、維持する46の地域団体にて構成される独立組織です。



HCUKでは、同年12月、社員約40名にて「Wildlife Trusts」のチャリティ活動である“Pine and Dine”(森へのクリスマスプレゼントとして、森林や生物多様性の保全活動に取り組むイベント)に参加、特別自然環境保護区のあるサリー州のブレント・ムーア・ヒースにおいて、森林の保護を目的に、松の間伐を行いました。大自然のなかで、「Wildlife Trusts」のメンバーなど社外の皆さんとの協働により取り組んだ地域貢献活動は、参加者にとっても大変に素晴らしい経験となりました。

【日立キャピタル・国内グループ会社】

「FIT チャリティ・ラン 2019」に参加

2020年1月19日（日）、明治神宮外苑で開催された「FIT（フィット）チャリティ・ラン 2019」に日立キャピタルグループの役員・従業員ならびにその家族 152 名が、ランナーやウォーカー、ボランティアとして参加しました。今回、初参加となる企業対抗リレーでは、日立キャピタルグループが一丸となって、会社代表のリレー走者に声援をおくりました。また 10km ラン、5km ラン、1km ウォークでは、冬晴れの



なか、会社の仲間やご家族とともに心地よい汗を流しました。さらに、競技参加者の荷物を預かる「クローク」として参加したボランティアメンバーも大会を陰で支えるなど、グループとしての一体感を高める素晴らしい機会となりました。

今回、15 回目の節目の大会となった「FIT チャリティ・ラン」は、東京にある金融機関や金融関連サービス企業にて働く有志が実行委員会を結成し、自ら主催するチャリティイベントです。大会の収益金は、社会において重要な役割を果たしながらも、十分な活動資金を得られない非営利団体などに寄付されます。

【Hitachi Capital Malaysia Sdn. Bhd.】

児童福祉施設にて健康診断と寄付を実施

2019年11月30日、Hitachi Capital Malaysia Sdn. Bhd.のスタッフ 10 名は、地元のコミュニティ支援 NGO「Rainbow Bridge」とともに、児童養護施設「Ephratha Home」を訪問しました。当日は、Rainbow Bridge の医療チームによる 26 名の子どもたちの健康診断をサポートするとともに、「塗り絵大会」を開催、子どもたちへのクリスマスプレゼントや施設の運営に必要な 1,000 Malaysian Ringgit 相当の生活用品を贈呈しました。また、健康診断で近視の疑いがあり、さらなる検査が必要となった子どもたちのために、検査費用と眼鏡を寄付しました。



Hitachi Capital Malaysia Sdn. Bhd.は、今後も経営理念（Principle）の「人間尊重」の観点から、社会貢献活動を継続してまいります。

【Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd.】

環境保護の意識を高めるワークショップに参加

Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd. (以下、HCHK) は、2019年12月13日、社員の環境意識の向上を図るため、福音ルーテル教会主催のグリーンワークショップに参加しました。ここでは、鉢植えを装飾する方法や、ホームプラントの植え付けに関する基本的なスキルを学びました。

また、HCHKは、環境保護への強い決意と循環型社会の実現に向けて、2018年から「Greeners Action」主催の「Red Packets リサイクルキャンペーン」のスポンサーとして、紅包(ご祝儀袋)のリサイクル活動を支援。使用済みや未使用の紅包を回収、リサイクルされた紅包の普及を推進する活動に参加しています。2020年には、再活用のためにHCHKで8kgの紅包を回収しました。

香港では、旧正月に紅包を交換する習慣があり、本キャンペーンへの協力をもって、新年の伝統を楽しみつつ、環境に対する意識の向上を図っています。



【Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd.】

The Community Chest Walk for Millionsに参加

Hitachi Capital (Hong Kong) Ltd.は、2020年1月5日、現地の日立グループのメンバー、ならびにその家族とともに「The Community Chest」が主催する「The Community Chest Walk for Millions (Hong Kong & Kowloon)」に参加しました。本チャリティウォークイベントで集まった収益金は、社会的弱者である何十万人もの貧困層への支援に用いられます。



【Hitachi Capital America Corp.】

シェルターにおけるホームレスの夕食を定期的に支援

Hitachi Capital America Corp.では、飢餓や貧困、医学研究などさまざまな社会貢献活動に取り組んできました。なかでも、コネティカット州ノーウォークにおいて、オフィス近くのホームレスの方々のシェルター(避難所)支援に力を注いでいます。過去10年間、シェルターにおける夕食支援(資金援助、社員による夕食づくり)を25回ほど提供しました。シェルターのスタッフの皆さんの協力もあり、参加者にとっても貴重な経験となっており、今後も本活動を継続していきます。



【PT Hitachi Capital Finance Indonesia】

無償の診療活動を支援

PT Hitachi Capital Finance Indonesia は、2020年3月13日、西ジャワ州デポックにおける無償の診療活動を支援するために寄付を行いました。あわせて、社員がボランティアとして参加し、この活動をサポートしました。



【Hitachi Capital (UK) PLC】

新型コロナウイルス感染症拡大に際する慈善団体への緊急支援実施

Hitachi Capital (UK) PLC (以下、HCUK)は、今般の新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえ社員による74の慈善団体への計1,493時間に及ぶボランティア活動に加え、2019年度から2020年度にかけて250,000ポンド以上の寄付を行いました。HCUKでは、2020年4月、ホームレスの方々を支援する英国の慈善団体「Crisis」をパートナーに



プロジェクトを開始。新型コロナウイルス感染症の拡大に合わせて、危険な状況下にあるホームレスの方々の生活を支援するため、20,000 ポンドの寄付を行いました。

また、英国全土の慈善団体やコミュニティに対する売れ残りの食品の再配布を通じた、食品を無駄にしない革新的なソリューションを提供する慈善団体「FareShare」への支援活動も継続しています。

2019 年度においては、262 時間のボランティア活動を実施、136,962 回分の食事の提供を行いました。

あわせて、新型コロナウイルス感染症拡大時の緊急支援として、さらに 15,000 ポンドを増額、合計で 18,450 ポンドの寄付を実施しました。

* 写真は新型コロナウイルス感染症拡大以前のものです。

2020 年度社会貢献活動

【Hitachi Capital UK PLC】

バーチャルチャリティイベントを開催

Hitachi Capital UK PLC (以下、HCUK)は、2020年9月14日から27日にかけて、バーチャルチャリティイベントを開催し、遺伝性疾患により障がいを持つ人々を支援する慈善団体「Genetic Disorders UK^{*1}」に総額913ポンド(約12万円^{*2})を寄付しました。

本イベントには、英国、米国、オランダ、日本から32名の社員が参加。その際の参加費として、各々が5ポンド以上を「Genetic Disorders UK」に募金するとともに、HUCKとしても、参加者による募金総額と同額を寄付したものです。また、HCUKでは、本イベントの特設サイトを設置、参加者に自宅や屋外における5kmラン、または、ウォークの写真を投稿いただき、人気投票や上位者の表彰を実施するなど、その活性化を図りました。

*1：英国内に240万人以上存在する、遺伝性疾患によって障がいを持つ人々に対して、必要な情報やさまざまな支援を提供する慈善団体。

*2：参加者による募金の総額とHCUKによる寄付金の合計金額。1ポンド135円にて計算。

【日立トリプルウィン株式会社】

クラウドファンディング企画「日本酒プロジェクト2020」を実施

日立トリプルウィン株式会社は、新型コロナウイルスの感染拡大で販売が激減する日本酒業界の支援、ならびに、日本の伝統文化を守ることを目的に、東京農業大学とともに、「日本酒プロジェクト2020」を企画・実施しました。当時、日本国内の酒蔵は、コロナ禍において、春からの需要期に日本酒の販売が大幅に減少したことで、秋の新酒用の酒米(さかまい)の購入さえも困難な状況にありました。

そこで、本プロジェクトでは、2020年9月から10月にかけて、同大学の卒業生の酒蔵のうち、優良銘柄を造る41蔵を対象にクラウドファンディングを実施、多くのご賛同をいただき、総額1,927万9,135円の支援金を頂戴するに至りました。

なお、本プロジェクトは、日立トリプルウィンにおける食・農事業部のコンセプトである「食・農を通じた地方創生への貢献」に向けた活動の一環として取り組んだものです。

【日立キャピタル株式会社】

アートビリティ大賞にて「日立キャピタル特別賞」を授与

日立キャピタル株式会社は、1998年より、障がい者アーティストを支援するアートビリティ大賞に協賛、「日立キャピタル特別賞」を授与しています。

当社が設ける「日立キャピタル特別賞」は、新しい画材の使用や多彩なテーマ設定、さまざまな表現方法にチャレンジする姿勢、さらには、ジェンダー・ダイバーシティ、

ダイバーシティ・アンド・インクルージョンを感じるアーティストを対象としており、2020年度は、岡崎妙子さんが受賞しました(写真左)。なお、受賞作品は、当社の発行物(カレンダーの表紙など)に掲載され、その使用料はアーティストに還元されます。

*表彰式は、2020年12月、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンラインにて実施されました。



【日立キャピタル、国内グループ会社】

「FIT チャリティ・ラン 2020」に参加

2020年12月、「FIT チャリティ・ラン 2020」が開催され、日立キャピタルグループの従業員、ならびにそのご家族113名がランやウォーク、サイクリングに参加しました。

「FIT チャリティ・ラン」は、東京に本社を有する金融機関の有志により運営される、ランニングなどを通じて、地域に根づいた社会的意義のある活動を行う団体への支援を目的としたチャリティイベントです。

例年は、明治神宮外苑にて開催されていましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、参加者ご自身がその走行距離やラン、ウォークなどの様子を撮影した写真を専用アプリに登録するオンライン形式となりました。

日立キャピタルグループは、本イベントを通じて、社会において重要な役割を果たしながらも、十分な活動資金を得られない非営利団体などを対象に、総額約105万円の寄付を行いました。



【日立キャピタルグループ】

山形県尾花沢市とのオンライン交流会を実施

日立キャピタルグループは、社会貢献活動の一環として、2018年度より、山形県尾花沢市*にて除雪ボランティアを実施しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ボランティア活動は中止となりましたが、2021年1月30日、地域住民の皆さんとの交流を目的に、オンライン交流会を実施しました。当日は、尾花沢市から11名、



日立キャピタルからは海外グループ会社も含めた社員ならびにその家族26名が参加。尾花沢市の皆さんから、豪雪地帯における暮らしや今年の降雪状況をうかがったほか、参加者の皆さんが地元の名物、方言を互いに披露するなど、国境を越えた交流、相互理解を深めました。

*山形県尾花沢市は、豪雪地帯対策特別措置法における特別豪雪地帯に指定されています。

【日立キャピタルグループ(国内)】

知的障がい・発達障がい疑似体験を実施

日立キャピタルグループは、2021年3月10日、「多様性」を認めあう、共生社会への理解促進を目的に、知的障がい、発達障がいを疑似体験するオンライン・ワークショップを実施しました。新宿区手をつなぐ親の会 知的障がい疑似体験キャラバン隊「Winds」*の皆さんを講師に迎え、参加者は、疑似体験を通じて、障がいの特性を理解し、一人ひとりができるサポートについて学びました。

*ワークショップや講義を通じて、知的障がい、発達障がいの特性をさまざまな方法で再現し、体験いただくことで、障がいの特性を理解し、どのようなサポートが可能であるかを伝えている団体。

社員・家族とともに

日立キャピタルグループは、Principles（経営理念）のひとつである「人間尊重」の実現のため、従業員を重要な経営資産「人財」と位置づけています。従業員一人ひとりが自律し、互いに敬意をもって相手の立場で行動できるよう、仕事や生活の場における周囲と調和の機会を提供しています。

一人ひとりが生き生きと働ける職場をめざすうえで、そのKPIに従業員満足度の最大化を掲げ、従業員サーベイ（エンゲージメント）の肯定的回答の割合をベンチマークしています。

（2020年度従業員満足度：73%）

日立キャピタルグループの従業員満足度の推移

2018年度	2019年度	2020年度
67.1%	67.0%	73.3%

2019年10月に設定した2019~2021年度中期経営計画で、1) 互いを信用・尊敬し、公正な関係を築ける、2) 自分の仕事に誇りが持てる、3) 仲間と連帯感がある「働きがい」のある職場づくり"Excellent Workplace"を実現することと意識し、(1)フレキシブルな働き方・健康経営（個人能力を発揮する職場）、(2)ダイバーシティ&インクルージョン（多様な人財が活躍する職場）、(3)成果に報いる報酬（組織目標を達成する職場）に注力しています

経営陣と社員のコミュニケーション

社長をはじめとした執行役と社員との間で、中期経営計画、予算方針などについて目標を共有し、その達成を促進する、ダイレクトコミュニケーションとして、「コミュニケーションロードショー」を開催しています。2019年度は、4カ国において34回開催しました。その他、社員との経営課題の共有の機会として、全国社員代表懇談会などを開催しました。

また、年に1回実施される従業員サーベイで、会社や組織に対する満足度を把握、組織の活性化や従業員と企業の関係改善などに努めています。



日本でのコミュニケーション
ロードショー

I 健康経営・フレキシブルな働き方

日立キャピタル株式会社においては、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮するためには、安全・安心な職場環境の構築こそが大前提と考えています。そのため、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を不変の基本理念に、誰もが生き生きと安心して働くことのできる快適な職場環境を実現すべく、さまざまな施策を推進しています。

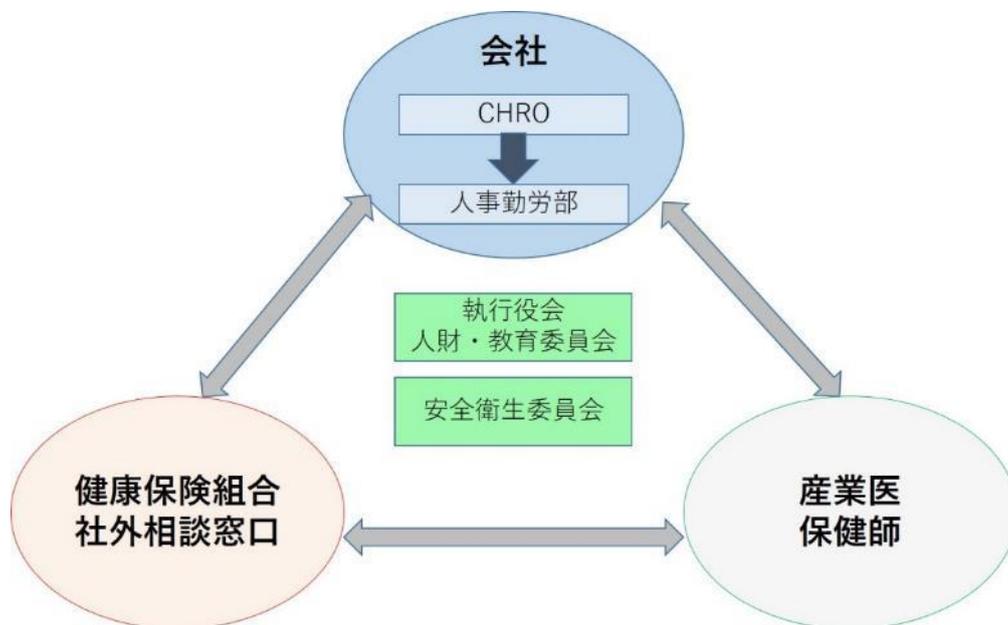
特に、従業員の活力こそが会社の業績や個人の豊かさにつながると考え、2019年7月、「健康経営宣言」を策定しました。

健康経営宣言

従業員一人ひとりが、安全に、安心して持てる力を最大限に発揮し、心身ともに健康で快適に**イキイキと働ける環境づくり**と、**豊かな個**を高め、自らの健康増進に向けた取り組みを支援することを宣言します。

推進体制

日立キャピタル株式会社は、従業員自身が健康意識の向上を図り、健全な健康習慣を自発的に身につけ、その維持・増進を図ることが重要と考えています。そのため、従来の取り組みに加えて、2019年度からは、専任保健師の常駐や健康相談を行うための「Health Care Room」の設置など、健康経営に向けた体制を強化しています。



課題と取り組み

日立キャピタル株式会社の課題は、従業員自身による主体的な健康の保持・増進に必要な意識・知識が不足していることにあり、従業員に対する啓発活動と健康づくりのための環境構築が必要と考えております。

そのための重要な取り組みとして、特定保健指導の実施率向上を図っています。健康保険組合が独自に

定めている健康管理のポイントとなる年度年齢（年度末時点で 35 歳、ならびに 40 歳以上 60 歳以下の 3 歳ごとの年齢（40、43、46、49、52、55、58 歳）の対象者だけではなく、その年齢以外の従業員に対しても特定保健指導への参加を促す取り組みとして、社内ポータルサイトなどを利用した啓発活動を行っています。さらに、特定保健指導の対象者（リスク保有者）数を減らすべく、社内保健師による対象者への保健指導、健康保険組合による若年層のメタボリックシンドローム該当者数の抑制などの生活習慣病の重症化予防事業に参画しています。

当社における主な課題に対する取り組み実績および今後の対応策

日立キャピタル株式会社では、その課題に対する検討、対策の推進、さらには、効果測定などの実施をもって従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。

側面	2019 年度取り組み実績	2020 年度、ならびに 今後の取り組み予定
経営理念・方針	・健康経営宣言の策定（2019 年 7 月）	継続
組織体制	・保健師を加え、健康経営体制強化	社内連携体制の強化
制度・施策実行	・定期健康診断実施率 100% ・喫煙ルームの廃止 ・VDT (Visual Display Terminals) 愁訴 (パソコンなどのディスプレイを使った長時間の作業が原因で、目や身体・心にあらわれる健康障害) の改善のため、Recharge Room の新設 (新型コロナウイルス感染症対策で現在閉鎖中)	精密検査実施率の把握
	・社内保健師による保健指導、健康相談の実施（相談件数：年間 72 件） ・特定保健指導実施率 17.7%	特定保健指導実施率の向上
	・健康増進セミナーの開催（参加者 85 名） ・サテライト・オフィスの整備 ・2019 年 4 月～5 月労働基準法改正 説明会 ・ヘルスケアルームの設置 ・感染症予防としてインフルエンザ社内 予防接種の実施（接種者 442 名）	・オンライン健康増進セミナーの実施 ・インフルエンザ社内予防接種の実施継続

新型コロナウイルス感染症の対策

日立キャピタル株式会社では、国内外における新型コロナウイルス感染症の感染防止と事業継続（BCP/BCM）を両立するため、(1) 従業員の感染拡大予防策の実施 (2) 従業員の在宅勤務の推進・

支援を行っています。2020年6月には、緊急事態宣言下における働き方アンケートを国内グループ会社各社の全従業員に実施するなど、随時新しい取り組みを展開しています。

主な取り組み

新型コロナウイルス感染症対策	主な取り組み
<p>(1) 従業員の感染拡大予防</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症特別休暇制度新設（2020年2月～） ・ 調達が困難になった日本、中国、英国、インドネシアの従業員にマスク・アルコール消毒液の配布、国内従業員へのカード式体温計の配布（2020年3月） ・ フレックスタイム勤務制度のコアタイム廃止（2020年3月） ・ 全従業員の健康状態把握(毎朝の健康状態などを Web システム上にて報告)（2020年4月～） ・ 新型コロナウイルス対策支援金の支給（従業員と従業員のご家族の精神的な負担、衛生用品の購入や在宅勤務などによる経済的負担に対して一時金で支援）（2020年5月） ・ 安全衛生委員会および社員向け対策ポータルサイトにおいて、食事、体調管理、在宅で可能なエクササイズを適宜配信（2020年5月～） ・ 厚生労働省「接触確認アプリ」（COCOA の会社貸与のスマートフォンへの登録を徹底）（2020年7月～） ・ オンライン健康増進セミナーの開催（2020年9月、2021年3月） ・ 新常態勤務手当の新設（新型コロナウイルス対策支援金に加えて、衛生用品の購入等経済的支援を目的に毎月の給与で支給）（2020年9月～） ・ 自費 PCR 検査費用の補助（職場における感染拡大予防、お取引先から陽性者ではない証明の提示を求められた場合など）（2020年9月～） <p>その他、入社時のマスク着用の徹底、各階移動・各執務エリアの入室制限、感染対策用デスクパネル（アクリル板）設置、新型コロナウイルス感染症に関する告知をまとめた社内ポータルサイトの設置、関連規程文書の適宜更新などを実施</p>
<p>(2) 従業員の在宅勤務の推進・支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 電話会議システム・Web 会議システムの利用推進（2020年4月～） ・ 社内電子押印の導入（2020年9月～） ・ 在宅勤務ガイドの周知（2020年9月～） ・ 在宅勤務手当の新設（2020年10月～） <p>その他、在宅勤務を実施に向けた、モバイルパソコンの手配の迅速化や各業務フローの IT 化を推進</p>

日立キャピタル株式会社の労働状況・強度率

支援を行っています。2020年6月には、緊急事態宣言下における働き方アンケートを国内グループ会社各社の全従業員に実施するなど、随時新しい取り組みを展開しています。

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員一人当たり 月平均残業時間	26.7時間	27.9時間	17.0時間	13.7時間	14.5時間
年次有休休暇 消化率*1	40.0% (9.6日/24.0日)	43.3% (10.4日/24.0日)	71.3% (17.1日/24.0日)	74.6% (17.9日/24.0日)	67.9% (16.3日/24.0日)
強度率*2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

*1 () 内は年次平均有休暇取得日数/有休付与日数

*2 休業災害被災者数/延べ労働時間数×100万時間で算出しています

多様な働き方の基盤となる勤務制度の拡充

社員が働き方の選択肢を広げることで、より効果的に成果を出せるよう、2016年4月にフレックスタイム勤務を社員へ導入、2017年4月より対象をフルタイム勤務の契約社員にも拡充いたしました。

企画業務型裁量労働制

「業務の効率化を図り、生産性を上げて長時間に及ぶ残業を減らすという試み」

仕事を進めるうえでの時間配分に関する裁量の幅をフレックスタイム勤務以上に拡げ、仕事の進め方に加え、労働時間についても自主的に決定できる裁量労働制を導入しました。

在宅勤務制度

「業務効率の向上やワークライフバランスの充実」

働く場所を職場に限定しない柔軟な働き方として、在宅勤務制度を導入しました。育児や介護を行う社員に限らず、誰もが取得できるようにすることで、ワークライフバランスの改善に取り組みます。

また、2018年5月よりサテライト・オフィスを導入し、働く場所の柔軟さをより高めています。

仕事と子育て・介護の両立を積極的に支援するための制度拡充

従業員が働き方の選択肢を広げることで、より効果的に成果を出せるよう、勤務制度の整備を行って参りました。

制度	概要
新規導入	
不妊治療休暇	不妊治療のための休暇を通算で最長 1 年間取得できる。 分割取得も可能。
配偶者海外転勤休暇	配偶者の海外勤務に帯同する場合、原則 6 カ月以上 3 年以内の休暇を取得可能
リターン・エントリー制度	出産・育児・介護や、配偶者の海外勤務を理由に退職する場合、退職時に再雇用等を希望する時期を登録し、条件が合致した場合、再雇用や就職あっせんなどを行う
制度拡充・活用促進	
育児休暇	休暇期間の拡充 変更前：子の年齢が 1 歳 2 ヶ月に達するまで 変更後：子が小学校 1 年修了時の 3 月 31 日までの通算 3 年間
休職期間	疾病区分を撤廃し、勤続年数区分を大括りにするとともに、復職後、再び同一私傷病で欠勤した場合の欠勤通算期間を改定
短時間勤務	短時間勤務制度の勤務パターンの拡充 変更前：6 時間 変更後：7 時間、6.5 時間、6 時間、5 時間、4 時間
年次有給休暇	勤続年数による区分を撤廃し、年休を一律 24 日付与するとともに、半日休暇の回数制限を撤廃
積立年次有給休暇	行使事由の制限を撤廃

Ⅱ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様な働き方の基盤となる勤務制度の拡充

ダイバーシティ推進のあるべき姿として、経営の基本方針における行動指針（Core Values）の「多様性」に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に積極的に取り組んでいます。あるべきダイバーシティ&インクルージョンの状態として、「様々な考え方、働き方を認識し合い、その中から新しい価値を創造し、活力ある職場となっている状態」（行動指針（Core Values）の【多様性】が実現されている状態）をめざしています。こうした観点から、女性管理職比率のあるべき姿を50%と考え、女性活躍のKPIとして、2021年度までに国内グループ会社の女性管理職比率を15%とし、行動計画を策定し、開示しています。

2019~2021年度中期経営計画において、こうした取り組みを確実に遂行するため、人財戦略の責任を負う管掌執行役（CHRO）をプロジェクトチームリーダーとし、当社の人財関係部門・人財開発部門などからなる組織横断的に構成される「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」を2019年度から発足しています。

日立キャピタルグループの女性管理職（課長職相当以上）比率の現状・目標

	2019年9月末	2020年3月末	2021年度目標
日立キャピタル株式会社	8.4%	9.1%	13%以上
国内グループ会社	10.2%	10.5%	15%以上

日立キャピタル株式会社の女性活躍の行動計画

（厚生労働省委託事業「女性の活躍推進企業データベース」提出資料）

「プラチナくるみん」認定を取得

当社は2019年8月、「次世代育成支援対策推進法」に基づく優良な子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を取得しました*。

「プラチナくるみん」認定は、「くるみん」認定企業のうち、仕事と子育ての両立支援制度の導入・利用が進み、より高い水準の取り組みを実施し、一定の基準を満たした企業に与えられるものです。今回、男性の育児休暇制度の浸透や活用促進をはじめ、残業時間の縮減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入など仕事と子育ての両立を支援する施策に加え、豊かな個の実現に向けた働き方改革に関する取り組みを積極的に行っていることが、認定取得の要因となりました。



*当社は2016年に「くるみん」認定を取得し、2019年に2回目の「くるみん」認定とともに、「プラチナくるみん」認定を取得。

グローバルな人財・多様な人財の活躍推進

当社グループでは、性別、国籍、年齢、職歴、障がいの有無等を問わず、多様な「人財」が個性・能力を最大限に発揮することがイノベーションの源泉と考え、社内規定を整備し、多様な「人財」の活躍支援に取り組んできました。

2019年度日立キャピタルグループの各拠点の人員構成

(単位：人)

区分	日本	欧州	米州	中国	ASEAN 他	合計
就業人員	2,476	1,713	392	194	868	5,643
臨時従業員数	668	235	28	4	1	936

*就業人員数は当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者・契約社員を含む。

*臨時従業員数は、年間の平均人員を表示。

2019年度日立キャピタルグループの人員構成・女性比率

区分	全体	男性	女性	女性比率
就業人員	5,643 人	3,476 人	2,167 人	38.4%
派遣・契約社員数	934 人	269 人	665 人	71.2%
管理職数*	2,480 人	1,783 人	697 人	28.1%
平均年齢	41.6 歳	44.7 歳	40.8 歳	-
平均勤続年数	10.3 年	10.8 年	9.9 年	-
新規採用者 (新卒採用者数・ 中途採用者数)	596 人 (64 人・532 人)	339 人 (30 人・309 人)	257 人 (34 人・223 人)	43.1%
自発的離職率	7.4%	6.1%	10.2%	-

*チームリーダー・係長相当職以上。

日立キャピタルグループ（日本国内）の障がい者数（雇用率）

区分	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
該当者数	74 人	69 人	69 人	65 人	69 人
雇用率	2.38%	2.38%	2.31%	2.34%	2.50%

2019年度日立キャピタル株式会社の人員構成・女性比率

区分	全体	男性	女性	女性比率
従業員数 ^{*1}	813人	548人	265人	32.6%
派遣・契約社員数 ^{*1}	164人	43人	121人	73.8%
新規採用者 (新卒採用者数・ 中途採用者数)	42人 (27人・15人)	24人 (13人・11人)	18人 (14人・4人)	42.8%
平均年齢	44.5歳	45.9歳	41.7歳	-
平均勤続年数	18.6年	19.7年	16.5年	-
管理職数 ^{*2} (うち部長職)	461人 (111人)	404人 (104人)	57人 (7人)	12.4% (6.3%)
役員数 ^{*3} (うち執行役 ^{*4})	19人 (12人)	18人 (12人)	1人 (0人)	5.3% (0%)
自発的離職率	4.9%	6.4%	1.9%	-

*1 従業員数はフルタイム当量 (Full-Time Equivalent) の役員・役員職を除く社員数とし、派遣社員数は非フルタイム当量 (Non Full-Time Equivalent) の社員数を開示しています。(有価証券報告書に定義されている従業員数と異なります。)

*2 チームリーダー・係長相当職以上。

*3 2020年6月30日現在

日立キャピタル株式会社の障がい者数 (雇用率)

区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
該当者数	38人	35人	34人	31人	31人
雇用率	2.34%	2.12%	2.07%	2.26%	2.33%

日立キャピタル株式会社の障がい者数 (雇用率)

区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
産休取得者数	23人	25人	17人	10人	10人
育児休職取得者数	27人 (1人)	38人 (0人)	62人 (24人)	49人 (17人)	45人 ^{*1} (20人)
育児休職後復職率	92.6%	100%	99.9%	100%	100%
介護休職	1人	1人	0人	0人	0人

注 () 内は男性取得者数。

*1 男女育児休職対象者のうち、9.8%が取得。

Ⅲ成果に報いる報酬（公正な評価・報酬制度）

日立キャピタル株式会社では、組織運営の効率的な推進と社内活性化を両立し、従業員一人ひとりが自律的なキャリアを構築し、適「財」適所で働けるよう、評価制度・キャリア制度を整備しています。

人事考課制度

人財の育成・強化を実現するため、人事考課制度を導入しています。本制度は、会社の定める「日立キャピタル能力・行動定義」にもとづき、被評価者の将来と現状の相違点を評価することで、被評価者の優れている点・改善を必要とする点を明確化、被評価者の今後の成長をサポートしていきます。

目標管理制度

人財の育成・強化を実現するため、目標管理制度を導入しています。本制度では、(1)各自の業務課題を目標に定め、それを解決するための計画を自ら立案、(2)計画的な PDCA サイクルの実行を通じて目標を達成するなかで、(3)試行錯誤した経験や、成功体験・達成感などを積み重ねることで自信を深め、より一層の成長意欲を高めていくことを意図しています。

人財公募

従業員が自ら応募できる制度として、人財公募を希望する部署が公募を人事勤労担当部署に申し込み、審査を経て、グループ内に公募案件（募集要項）を掲載し、「人財」をグループ内から公募しています。選考にあたっては、書類審査（一次）、面接（二次）を実施のうえ、合否が決定します。

社内 FA 制度

応募者と希望部署のニーズがマッチングする場合に人事異動が実現する制度です。年 1 回（毎年 11 月～12 月）、10 月 1 日時点で入社が 5 年以上など条件を満たしているグループの従業員自身が希望する部署に対して、応募を行います。

IV教育・研修制度（一人ひとりのキャリア形成に合わせた成長機会の提供）

日立キャピタルグループがめざす人財像（日立キャピタル人）は「社会価値創造を実現する人財」です。本人財は「マネジメント力」「専門スキル」「人間力」の3つの要素からなり、階層別に育成コンセプトを定め、各々に教育プログラムを策定しています。

日立キャピタルグループの階層別育成コンセプト

		若年層	中堅層	管理職（新任マネジャー）
役割		上長指示のもと 自立的に担当業務を推進できる	担当テーマの向上施策の 立案・実行ができる	事業の潜在的かつ本質的な課題を 常に意識しその中で 優先順位をつけ実行できる
	マネジメント力	【発生型 問題解決】 発生している問題に対して 3現主義に基づき真因特定し 適切な解決策を立案できる	【目標設定型 問題解決】 会社や部署の方針のもと 自らあるべき姿を未来志向で設定し 課題形成を行い解決策を立案できる	【目的設定型 問題解決】 社内外の環境変化を見据え 既存の枠にとらわれない ビジョン・あるべき姿を描き戦略を立案できる
		PDCAサイクルを 自己責任で実践できる	「和」「誠」「開拓者精神」のもと チームや他部署を巻き込んだ プロジェクトを中心に推進できる	経営理念に基づいた判断をし 持続的に成長する組織を創ることができる
		目標達成にむけて 自身と関係者の 利害や期待を調整し 必要な関係者の協力を 引き出すことができる	複数の利害関係者の合意を形成し 上位者を巻き込みながら目標達成にむけて メンバーを動機づけることができる	経営理念や組織の目標をメンバーに対して 相手の立場に立った上で相手に真に理解させ 個々のモチベーションを高め 自律的な組織を創ることができる
		お客様起点で相手の 意図・期待を踏まえて理解し 関係者に的確に情報提供できる	顧客や関係者との交渉を経て 判断材料となる情報を分かりやすく提供し 相手が気付いていない 課題までも引き出すことができる	顧客や関係者に対し 良好な信頼関係を構築し 多様性を尊重する組織を創ることができる
専門スキル	資格(財務 語学 DX(デジタルトランスフォーメーション))			
人間力	部署別の専門教育に基づく(専門OFF-JT体系)			
Core Values（行動指針）の実践（「基本と正道」は全ての土台） 挨拶の実践				

意欲のある社員に学びの機会を提供すべく、5つの管理（労務管理、業務管理、目標管理、自己管理、情報管理）を実践するマネジメント力の習得や資格取得に積極的に取り組む社員に対する投資を拡大しています。2019年度の日立キャピタルグループの教育予算は、243百万円に達しています。

階層別育成コンセプトにもとづく教育プログラム

若年層	入社前	内定者に対して、入社後の財務分析、IT 資格の取得、ビジネス英語ならびに情報収集・活用のスキル習得に向けた、各種学習教材を提供
	配属前 (2020 年度は 6 月)	定期採用者基礎研修： 会社制度・社会人マナー・ビジネススキルなど、日立キャピタルグループでの業務推進に必要な基礎知識・スキルを外部講師・社内各部署担当者から体系的かつ多様な教育手法で学習
	入社後 5 年間	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT 制度(2 年間の OJT 指導者による日常業務の指導) ・メンター制度(他部署の若手社員による個別サポート) ・マネジメントの基礎プログラムとして、ロジカル・シンキング、問題解決、プレゼンテーションなどの講座受講 ・提言発表、ステップアップ研修による育成レベルの確認 ・複数の部署を経験するジョブ・ローテーション
中堅層	職場における業務遂行の中心として、マネジメント力の強化やリーダーシップの発揮を促す育成プログラム： <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント力の強化：問題解決、ロジカル・ヒアリング、対人コミュニケーションなどの各講座受講 ・リーダーシップの醸成：主任（チームリーダー相当）研修、アセスメント研修（管理職としての能力をアセスメントする研修）受講 	
管理職	目標管理・業務管理・労務管理・部下の育成など、職場におけるマネジメントの理解と実践を求める各種プログラム受講： <ul style="list-style-type: none"> ・新任マネージャー研修・新任部長研修など （組織のリーダーとして、ビジョンを描き、成果を生み出す管理者としての役割の理解促進） 	

専門スキルの教育プログラム

各部署の業務や役割遂行に求められる能力、経験にかかわる OFF-JT(セミナー受講・資格取得)を「専門スキル OFF-JT 体系」として各部署で策定、計画的に所属員の専門能力の向上を図っています。特に、語学・DX（デジタルトランスフォーメーション）・女性活躍・コンプライアンス分野の教育プログラムを拡充しています。オンライン英会話、DX 人材に必要な資格取得の 6 カ月教育プログラム、女性管理職候補者向け研修、ハラスメント研修の全社員受講を推進しています。また、自己啓発支援制度として、通信教育や Web ラーニングの紹介、公的資格取得者に対する費用も補助しています。

働き方の多様化への対応

一人ひとりの働き方が多様化するなか、勤務時間や雇用形態を問わずに参加できる学びの機会を提供すべく、就業時間以外に、部門・会社を越えた社員の交流や主体的な自己啓発の機会として、自主参加型の「夕活」講座を開催しています。また、2020 年度は、新型コロナウイルス感染症対策として、集合研修の大部分を在宅勤務者も参加可能なリモート研修に切り替えています。

職場との連携

教育プログラムで習得した知識やスキルの実践における活用を重視しています。2019 年度からは研修参加前後に上長と部下が複数回にわたって対話する機会を設け、研修内容の定着と職場での実践を促しています。研修目的に対する上長の理解促進を図るため、事前に部下が参加する研修の紹介動画を配信するなど、新たなツールも活用しました。

タレントマネジメントシステム

タレントマネジメントシステム^{*1}を導入し、上長と研修参加者との対話内容を蓄積、研修参加者の行動変容のモニタリングやテキストマイニング^{*2}を通じて、グループ全体の人財育成の傾向、特性を分析し、人財育成計画に活用しています。人財育成の考え方や階層別のゴールを示すことで、対話を通じて、研修参加者の成長促進を図るほか、HR Tech^{*3}を活用した研修効果の測定などの仕組みも構築しています。

また、タレントマネジメントシステムでは、社員個人の業務経歴や資格取得状況、自己申告データなどの人事情報の参照を可能としており、上長、本人がキャリアや今後の育成を考えるうえでの基盤データとしての活用も図っています。

*1 従業員のスキルや経験値などを一元管理、可視化することで、人財の適正配置や人財育成などを支援するシステムのこと。

*2 文字列を対象としたデータ分析手法で、文章や言葉などのテキストデータをフレーズ、単語に分解、出現頻度や相関関係などを分析して有用な情報を抽出すること。

*3 HR(Human Resource)と Technology を掛け合わせた造語。AI やビッグデータ分析、クラウドなどの最先端の IT 技術を活用し、人財の採用・配置・育成・評価など人事関連業務を行う手法のこと。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方および施策

日立キャピタルグループは、経営理念(Principle)である「持続的成長」、「人間尊重」、「企業倫理の実践」を実践し、もって中長期的成長を実現するためには、最適なコーポレート・ガバナンス体制の整備が必須であるとの認識のもと、「コーポレートガバナンス規範」に基づき、内部統制システムの整備をはじめ、その充実を図っています。日立キャピタルグループは、株主、投資家、顧客、取引先、従業員、債権者、地域社会をはじめとする当社を取り巻く多様なステークホルダーと適切に協働するとともに、最適なコーポレート・ガバナンス体制を不断に模索し、社会とお客さまから求められる価値の創造を通じた、より豊かな社会づくりに貢献してまいります。

当社は、かかる考え方に基づき、以下の体制を整備しております。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

日立キャピタル株式会社は、経営の監督機能と業務執行機能の分離により、現在および将来直面する経営課題を迅速かつ適切に解決していくとともに、経営の透明性を高めることを目的として、会社法に定める指名委員会等設置会社の機関設計を採用しています。

これに加えて、上記目的の実現を促進するために、下記の体制を整備しています。

a 業務執行の決定の委任および執行役会の設置

日立キャピタル株式会社は、迅速な業務執行の決定を可能とし、かつ有限である取締役会のリソースを最大限に業務執行の監督ほか取締役会固有の機能に割り当てるため、効率的に権限の委任をなすこととし、会社法の許容する限りにおいて業務執行の決定にかかわる権限を執行役に委任しています。

加えて、執行役社長の意思決定にかかわる諮問機関として、執行役会を設置しています。社内規定に基づき、業務執行に関する事項（取締役会から委任を受けた業務執行の決定にかかわる事項を含みます。）につき多面的観点から十分な検討・審議を尽くすことを目的として、原則として月2回開催して

います。なお、執行役会における審議の結果は、議案の性質に応じて取締役会に報告することとしています。

b 取締役会の運営

実効性ある取締役会の運営を目的として、前記 a の通り、経営戦略など経営の重要事項に関する審議、および業務執行の監督に重点を置く運営を行うこととしています。取締役会の開催に際し、社外取締役に対しては、より密度ある審議を可能とするため、議案にかかわる資料を可及的に早期に事前提供するよう努め、また、必要に応じて議案の説明・審議に資する関連情報の提供などを行っています。

また、常勤の取締役は、業務執行の監督を目的として執行役会にオブザーバーとして臨席し、当社が現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択した理由に照らして執行役の発言・意思決定を阻害しないとの前提の下、その議事内容を聴取しています。

c 委員会の組織

指名・監査・報酬の3委員会の委員は、日立キャピタル株式会社所定の独立性基準を充たした社外取締役（独立社外取締役）によることを基本としています。また、各委員会の委員長は、委員会決定の業務執行者からの独立性を確保するため、独立社外取締役から選定します。

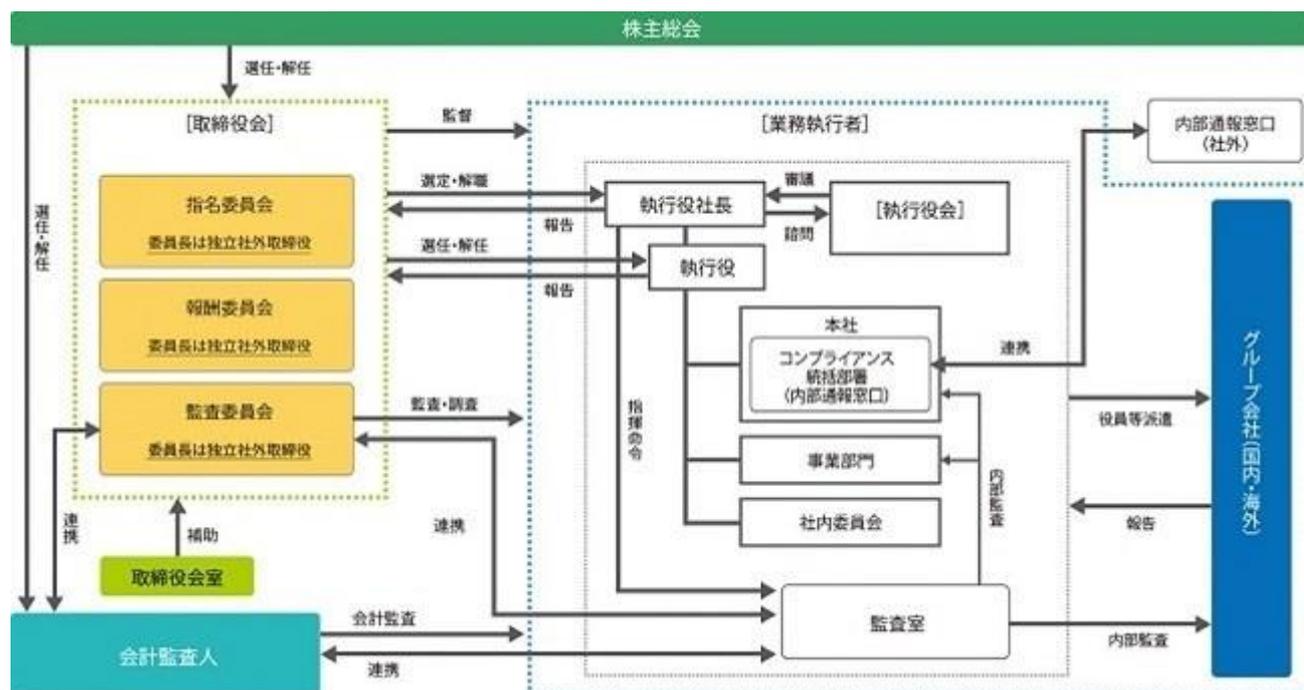
ただし、委員会の職務の実効性を高める観点から、日立キャピタル株式会社固有の事情に精通した社内取締役を委員とすることがあります。

監査委員会には、監査の環境の整備および社内の情報収集並びに業務の適正を確保するための体制の整備および運用の状況を日常的に監視し検証することを目的として、常勤の監査委員を置くこととしています。

d 取締役のサポート体制

取締役に対する窓口対応・秘書業務等を行う部門として、取締役会室を設置しています。取締役会室は取締役に対し、取締役会および委員会の会日に先立って議案にかかわる資料を提供し、必要に応じて関連情報の説明を行うなど、取締役が万全の状態で行う取締役会および委員会の議事に臨めるようサポートを行っています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要



※各機関の員数

取締役会	取締役 8 名(内、独立社外取締役 4 名、社外取締役 2 名)
指名委員会	取締役 3 名(内、独立社外取締役 3 名)
報酬委員会	取締役 3 名(内、独立社外取締役 2 名)
監査委員会	取締役 4 名(内、独立社外取締役 3 名)
執行役会	執行役 12 名

リスクマネジメント

日立キャピタルグループのリスク

日立キャピタルグループは、事業・業務に損害を与え、企業価値や社会的信用を毀損する可能性のある事象、企業価値の向上を阻害する事象をリスクと定義しています。

リスクを認識し、グループで一元的な管理をすることで、企業価値の向上、持続的な成長、顧客・株主・従業員・地域社会をはじめとするステークホルダーに対する企業としての社会的責任を果たします。

事業等のリスク（日立キャピタル株式会社第63期(2019年4月1日～2020年3月31日)有価証券報告書16-19ページ参照)

リスクマネジメント態勢

日立キャピタルグループは、リスクに対する基本的な管理方針およびその方法を明確にするため、「リスクマネジメント方針」および「信用リスク管理方針」を制定しています。

また、健全かつ有効な経営を実現するため、経営にかかわるリスクを的確に把握し、重大な影響を与えるおそれのあるリスクを「管理対象リスク」と位置付けております。それぞれの管理対象リスクごとに、特性に応じた対応の方針、方法、手段をあらかじめ設け、当社グループのリスクを適正に管理することを基本理念としております。

管理対象リスクについて、個々のリスクごとに管理するリスク管理主管部署を設け、当社グループのリスク管理を統括するリスク統括担当部署を設置しています。また、リスク管理態勢の実効性を向上させるために、委員長をリスクマネジメント本部長、委員を本社部門の本部長および関連部門の部長としたERM（Enterprise Risk Management）委員会を設置しております。ERM委員会では、関係部署からリスクマネジメント活動などの報告を受け、部署間で情報を共有し、これらに関して必要な事項を協議しています。あわせて、会社全体のリスク管理の実施状況について、執行役会、監査委員会ならびに取締役会へ定期的に報告しています。

ERM委員会では、毎月、（1）リスクマップに基づく経営リスクレベルの管理、（2）国内外の事故情報の登録状況や事故調査委員会の運営状況報告、（3）情報セキュリティ関連情報や活動状況報告、（4）お客さま問合せ・苦情状況報告、（5）内部監査指摘状況報告、（6）行政・外部機関による検査

対応状況報告、(7) 法令動向やコンプライアンス活動報告などを実施しており、全社的に情報共有と対策を協議し、適宜リスクの影響や優先順位を見直しています。

日立キャピタルグループリスクマネジメント責任者（CRO）は、日立キャピタルグループのリスクマネジメント・コンプライアンスに関する最高責任者として、日立キャピタルグループ全体の潜在的な不法行為や法令違反を発見し、未然に防止する責務を負っています。また、CRO は日立キャピタル株式会社の取締役会と最高経営責任者に対して直接のレポート・ラインを有しています。さらに、日立キャピタルグループにおけるリスクマネジメント・コンプライアンス機能と連携し、CRO はその職務執行にあたり、日立キャピタルグループの本プログラム全体を統括する責務を負うリスクマネジメント本部に対し、必要な指示と指導を行っています。

2017年10月には、情報セキュリティリスクを管掌する責任者としてCISO（最高情報セキュリティ責任者）を設置し、情報セキュリティマネジメント態勢を強化しております。

リスクマネジメントにおいては、潜在リスクの発見と対策推進のため、リスクマップを作成し、PDCAサイクルに沿ってリスクレベルの管理を行っています。各部門・各社が作成したリスクマップをもとにした「ボトムアップリスク」と、経営側が特定したトップダウンのリスクを統合した「経営リスク」を毎年設定し、リスクベース・アプローチによる連結・グローバルベースでのリスクマネジメントを推進しております。

また、COSO フレームワーク*に基づく「3ラインズ・オブ・ディフェンス」を導入し、自部門、リスク管理部門、監査部門などによる点検・モニタリングを実施しています。なお、それらのリスクレベルの管理状況について、年度ごとに取締役会へ報告し、レビューを実施しています。

*1992年に米国のトレッドウェイ委員会組織委員会（COSO : the Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission）が公表した内部統制のフレームワークのこと。

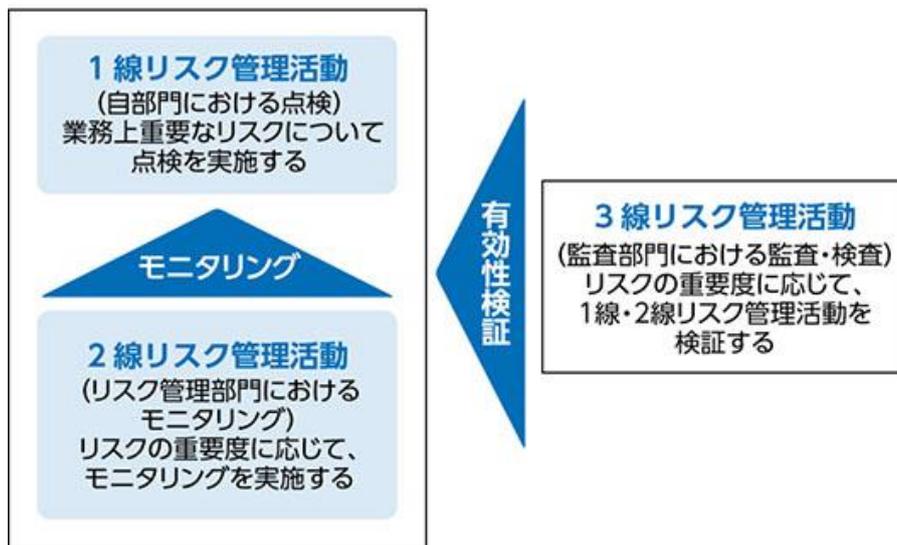
日立キャピタルグループのリスクマップ（2020年3月末時点）

高		<ul style="list-style-type: none"> ●財務報告に係る内部統制に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ●自然災害・新興感染症等の予測不能な事象に関するリスク ●サイバー攻撃・機密情報漏洩リスク ●信用リスク ●設備投資需要の変動リスク ●競争に関するリスク ●パートナー連携に関するリスク ●M&Aに関するリスク
中	<ul style="list-style-type: none"> ●事務リスク ●市場リスク ●流動性リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ●人財確保に関するリスク ●残存価値リスク ●コンプライアンスリスク 	
低	<ul style="list-style-type: none"> ●規制・制度変更リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ●労務・雇用管理に関するリスク 	
	低	中	高

縦軸：発生頻度

横軸：影響度（各種リスクマップ評価を売上収益別で算出し、按分）

3 ラインズ・オブ・ディフェンス



コンプライアンス

コンプライアンス態勢

日立キャピタルグループは、「行動規範」および「日立キャピタルグローバル・コンプライアンス・プログラム・フレームワーク・ポリシー」を、コンプライアンス態勢を推進する上での最上位のポリシーとして定め、そのポリシーのもと「コンプライアンス方針」「反社会的勢力に対する方針」などを定めています。また、これらのポリシーや方針などに基づき、「コンプライアンス規則」をはじめ、「贈収賄防止に関する規則」「競争法遵守に関する規則」「反社会的取引の防止に関する規則」「内部通報制度規則」を定めています。

「行動規範」は、日立キャピタルグループがグローバル企業として準拠すべき、SDGs（持続可能な社会のための環境配慮や社会貢献）や各分野へのグローバルスタンダード（競争法の遵守、反社会的勢力との取引の防止、贈収賄の防止、その他法令の順守など）にふさわしくあるための規範を定め、日立キャピタルグループ全体に徹底しています。

「日立キャピタル グローバル・コンプライアンス・プログラム(HCGCP)」は、日立キャピタルグループをとりまく関連法令および業界自主ルールなどの社会規範を順守し、コンプライアンスの実効性を確保し、“贈収賄の防止”、“競争法の順守”、“反社会的勢力との取引防止”などに徹底して取り組むためのルールであり、「行動規範」「贈収賄防止に関する規則」「競争法遵守に関する規則」「反社会的取引の防止に関する規則」を特に重要なコンプライアンス事項として、取り組みを推進しています。

「コンプライアンス方針」に基づき、「コンプライアンス規則」を定め、コンプライアンス統括部署において順守体制の企画・立案・整備・推進・運用の確認などを行っています。

「反社会的勢力に対する方針」に基づき、「反社会的取引の防止に関する規則」を定め、社会の秩序と公共の信頼維持のため、また、反社会的勢力（暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人）との関係を一切遮断し排除するための必要な管理体制、および反社会的勢力からの不当要求時の対応を整備しています。

「贈収賄防止に関する規則」では、国内外の贈収賄防止関連法令との関連において業務を適法かつ適正に遂行し、法と正しい企業倫理に基づき行動することを定め、取引先との契約にあたり、適法性・妥当性について審査を経る体制を整備・運用しています。

なお、これらの「反社会的取引の防止に関する規則」や「贈収賄防止に関する規則」に基づき、日立キャピタルグループでは、反社会的勢力との取引防止や汚職リスク（贈賄リスク）の低減に努めるため、取引先に対してはこれらのリスク審査を実施し、そのリスクに応じた軽減措置を講じています。

「競争法遵守に関する規則」では、国内外の競争法関連法令との関連において業務を適法かつ適正に遂行し、法と正しい企業倫理に基づき行動することを定め、商取引に関して市場における公正で自由な競争を阻害するカルテル行為やその他の競争制限行為を行わないよう、競争者をはじめとするステークホルダーとの連絡、接触などの妥当性、適法性につき確認する体制を整備・運用しています。

「内部通報制度規則」では、社内外での専用窓口で通報を受ける仕組みを整備（体制の整備）し、違法・不適切な行為を見逃さない意識を醸成（態勢の構築）することで、会社内部にある問題をいち早く発見し、早期解決に取り組んでいます。日立キャピタルグループに勤務もしくはかつて勤務していた役員、従業員、嘱託員、契約社員、パートタイマー、派遣社員及び取引先の役員・従業員を対象に、「公益通報者保護法」にもとづき、会社における違法または不適切な行為を会社または社外弁護士に通報できる仕組みを整備・運用しています。なお、2016年12月に消費者庁から発表された「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」の改正にも対応しており、日立キャピタルグループの内部通報制度である「社員の声」は、2019年10月25日付で、日立キャピタル株式会社は消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）^{*}」の登録事業者として登録されました。

^{*} 内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）とは、事業者が自らの内部通報制度を評価して、認証基準（「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（2016年12月9日消費者庁）に基づく内部通報制度認証基準）に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMS（WCMS：Whistleblowing Compliance Management System）マークの使用を許諾する制度



内部通報制度認証
WCMS マーク

一方、日立キャピタルグループでは、内部統制決議における不正常取引（著しい損害、不正取引、反社会的勢力との取引を含む）などを報告するための体制の整備が求められており、日立キャピタルグループ内で不正常取引など等が発生した場合などに適宜報告がなされる体制として「Global Incident Reporting System（GIRS）」を整備しています。GIRSで報告が行われた事項は、ERM委員会などに連携され、適切な管理のもと必要な措置が講じられることとなります。また、半年に一度、全グループ会社、当社の各部門に対して過去半年間に発生した不祥事件・訴訟の発生状況、内部通報制度の利用状況、懲戒処分の状況、贈収賄防止の状況、競争法順守の状況、反社会的勢力・マネーロンダリングの排除の状況について確認を行う「コンプライアンス調査」を実施し、不正常取引などの情報を的確に把握できるよう努め、この調査結果につき、ERM委員会や執行役会・取締役会に報告を行っています。

なお、この調査の結果、2019年度は当社グループおよび社員による重大な財務・非財務（人事・サプライチェーンに対する取り組み・環境に関わる取り組み）に関わる法令違反はありませんでした。

また、日立キャピタルグループでは役職員にコンプライアンスを徹底するため、階層別教育や、職場ごとに設置したコンプライアンス・リーダーに対する専門教育に加えて、全社員（役員、従業員、契約社員）を対象としたコンプライアンス教育を実施しています。主に、毎年10月をグループ全体の「企業倫理月間」と位置づけ、執行役社長によるメッセージの発信をはじめ全般的なコンプライアンスに関する教育を実施するとともに、毎年Eラーニングによる行動規範、贈収賄防止、競争法順守、反社会的勢力との取引防止に関する教育などをそれぞれ実施しています。更に、これらに関連する法令や社内規則を理解し順守することの誓約書も役職員（対象の100%にあたる3,657人が受講）より取得しています。なお、執行役社長によるコンプライアンスメッセージは、原則、四半期に1度配信しており、日頃からコンプライアンスを意識した事業運営に取り組んでいます。

内部通報件数（日立キャピタル株式会社）

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
1	2	10	14	14

内部通報件数（日立キャピタルグループ）

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
4	9	24	24	33

* 通報を利用した人物の所属会社（元所属含めて）として算出しています。ただし、お取引先から通報を受けた場合は、日立キャピタル株式会社単体の通報件数としています。

* 日立キャピタルグループ連結には日立キャピタル株式会社も含めています。2016年度までは株式会社日立製作所への通報を含めています。

情報セキュリティ体制

日立キャピタル株式会社では「情報セキュリティ方針」や「個人情報保護方針」を定めるとともに、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の国際標準規格（ISO/IEC27001:2013）と整合性のある社内規定を制定し、お客さまに安心して当社のサービスをご利用いただくことができるよう、情報セキュリティに関するさまざまな取り組みを行っています。

2006年3月14日には、一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）より、「プライバシーマーク」認証を取得しています。さらに、日立キャピタル株式会社の「公共営業部」においては、「ISO/IEC27001:2013（JIS Q 27001:2014）」の認証も取得しています。

また、日立キャピタル株式会社においては、サイバーセキュリティ対策や教育を重視し、サイバー

セキュリティ対策の堅牢化に取り組んでおります。

教育については、毎年、日立キャピタル株式会社の役職員を対象に E-ラーニングによる個人情報保護および情報セキュリティの教育を実施しており、対象者の受講率は 100%となっています。

さらに、2019 年度以降、働き方改革や新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、在宅勤務・テレワークを推進しております。従来とは異なる ICT 環境下における情報セキュリティに対する感度を高めることで、情報漏洩事故を防止するため、留意事項やトピックスを掲載した「情報セキュリティニュース」を月次で定期配信しています。また、マルウェアによる被害を防止するため、不審メールへの対応に関する勉強会を全社的に実施するなど、情報セキュリティの基本動作の周知徹底を図っています。

税務ガバナンス

日立キャピタルグループは、行動規範において、誠実で公正な事業活動を遂行するため、国内外の取引に関する基本ルールを遵守し、法と正しい企業倫理に基づいた行動に徹することを定めています。

日立キャピタルグループはその業務に関連するこれらの税法と関連規則を理解、順守し、経済協力開発機構（OECD）の Base Erosion and Profit Shifting（BEPS）に対応し、国別報告書（CbCR : Country by Country Report）を税務当局に適宜提出しています。