

Social Report

---

# 社会活动报告



日立集团人权研讨会, (2012年7月)

# 劳动安全卫生

在日立,根据“保障安全、保护健康是首要事项”这一集团共同的《日立集团安全卫生方针》,集团上下团结一致,为创造没有灾难,安全、放心的工作环境而努力。

## 日立集团安全卫生方针

### 基本理念

#### 保障安全、保护健康是首要事项

- 1、将安全卫生作为最重要的经营课题之一,集团的全球成员团结一致,努力使安全卫生活动达到更高标准。
- 2、遵守相关法规及各公司(事业所)制定的内部管理标准,开展不违背根本原则的安全卫生活动。
- 3、每位员工积极开展安全卫生活动,全员团结一致,为创造舒适的工作环境、创造安全文化氛围而努力。
- 4、与相关公司等加强合作,努力保障事业活动涉及的所有人员的安全与健康。
- 5、在所有的事业活动中贯彻以“安全与健康”为首要事项的基本理念,为实现安心、舒适的社会环境做贡献。

2011年1月制定

## 开展劳动安全卫生活动

根据管理层的方针,各集团公司及分公司分别按照劳动安全卫生管理体系开展安全卫生活动。除进一步完善视单位特点进行的车间巡逻和各层人员培训等基本活动外,还将通过各车间共同执行风险评估,努力减少车间的潜在灾害风险,提高安全卫生管理水平。



安全教育现场

# 品质保证活动

作为强化经营基础的一环,我们正努力守护生产活动的传统理念,在全球范围内提高品质和服务。

## 品质保证活动的主要概况

日立集团坚持从客户角度出发贯彻“生产活动”的传统方针。品质保证活动涉及从产品企划到研发、设计、制造、交货、保养服务的所有环节,由此不断提高产品质量。此外,整个集团齐心协力开展品质保证活动,尤其着重开展以“组织、管理”、“技术”、“人才”为核心的活动。在中国,自2010年度起开展了为期三年的“日立集团QF<sup>※1</sup>创新运动”,贯彻落实产品安全、遵纪守法、人才培养、质量提升等相关活动。同时,自2007年度起,还以中国、亚洲地区为核心开展海外产品质量提升活动。

※1 QF: Quality First (品质第一)

## 品质保证活动

组织、管理	产品事故管理 QF重点管理制度 “拾落穗” 有害化学品管理等
技术	质量可靠性分会 产品安全 遵守技术法令 改进业务流程等
人才	培养“拾落穗精神” 提高技术人员的道德意识 开展品质、可靠性教育 开展质量意识提高运动等

## “拾落穗”

始终站在客户角度探究产品事故的根本原因和审议防止事故再次发生的制度。该制度由主管品质保证工作的干部主导,并与相关部门共同贯彻实施、验证。除探究引发产品事故的技术原因外,还就导致事故的流程、心理因素等方面进行根本原因的探究,探讨防止事故再次发生的措施。

### 贯彻落实产品安全措施

汇聚企划、研究、设计、制造、品质保证、保养等方面的广泛知识和技术，提供安全的产品和服务。研发产品时，基于把生命、身体、财产安全放在第一位的思路进行设计，确认安全性，并与相关单位和研究所开展合作，从多样化的观点出发进行风险评估。

### 遵守技术法令法规

为向客户提供能够放心使用的产品，我们遵守包括环保、安全使用相关标识等在内的保证产品安全性的各类法令法规（技术法令法规）。在公司内部使员工了解国内外关于产品的法律法规以及修订动向、施行日期等信息，同时制作含有下述三大主题的守法指南，在整个集团内进行共享：（1）明确各产品相关法令法规（产品法令索引）；（2）根据产品守法管理体系（根据ISO9001：2008年版建立的守法管理体系）持续改进守法流程；（3）开展守法教育并提高意识。

### 品质、可靠性教育

面向日立集团内部的设计、品质保证等相关部门，根据技术和技能水平相应开设“可靠性的基础及应用”、“产品安全”等讲座。2011年度，日立面向全球12万以上的技术人员开设了在线课程，以便从日立技术人员道德的角度出发再次确认日立的产品制造理念，进一步加强了产品制造能力。

2012年度，日立又一次开设了在线课程，使日立的技术人员根据此前产品事故的分析结果掌握并克服应认识到的弱点，致力于产品制造活动的开展。

### 加强在中国和亚洲地区的体制

随着在中国和亚洲地区的本地化生产的扩大，为了进一步提高产品质量，日立集团开展了推进强化体制和人才培养的工作。例如，每年在中国和泰国召开一次“品质保证负责人会议”，以提高员工的质量意识，做到信息共享。此外，为在全球范围内培养从事品质保证工作的人才，提高质量意识和检测技术水平，在北京、上海、广州和泰国曼谷举办了“质量可靠性讲座”。在以往的“初级讲座”<sup>※1</sup>、“中级讲座”<sup>※2</sup>的基础上，于2011年度和2012年度新增了“高级讲座”<sup>※3</sup>。在“高级讲座”中，部长级员工围绕事故案例进行分组讨论，通过就导致事故的流程、组织及心理因素等进行根本原因的探究，提高员工的问题发现能力、解决能力和防患于未然的措施制定能力。今后计划扩大开设讲座的地区范围。

※1 初级讲座：旨在加深对日立的产品制造理念、品质管理、劳动安全等基本事项的理解

※2 中级讲座：旨在加深对日立的产品制造理念、不良产品杜绝技术、可靠性设计、采购及外包管理等更具实践性的事项的理解

※3 高级讲座：旨在提高发生故障时的问题解决能力和防患于未然的措施制定的能力，如拾落穗与动机性原因探究、不良产品杜绝技术、新产品开发管理、采购及外包管理、防止再次发生和防患于未然等



质量可靠性高级讲座（广州）

# 客户满意度

日立集团以CS (Customer Satisfaction: 客户满意) 经营行动方针为经营的基础, 以通过与客户的协作实现创新为目的, 致力于提高客户满意度。日立的产品众多, 下面以日立投影机为例介绍日立在CS方面的工作。

## 客户关系管理制度

随着中国经济建设的稳步发展, 日立投影机连续6年达成了销量第一的目标。紧随高销量而来的是这些巨大数量售出机器的服务问题。为了更好地服务客户、贴近客户需求、实现与客户的双赢, 日立通过充分创造各种条件, 为客户提供及时周到的服务。



### 具体表现在:

- 1) 为每一台维修过机器的用户建立客户档案, 为客户更好地使用机器提供建议;
- 2) 通过一线维修人员及装机人员在工作过程中发现的客户使用方法问题, 及时给予意见及操作指导, 减少了因操作不当引起的故障现象;
- 3) 掌握客户需求, 获取市场的第一手信息, 适时开发和生产符合客户和市场需求的产 品;
- 4) 定期安排营业及服务负责人拜访客户, 听取客户意见及建议, 并对客户提出的问题进行解答。

通过以上各行动, 可以逐步积累和分析出顾客的需求, 从而不断促进自身的发展, 变被动应对为主动应对, 既满足了客户需求也促进了企业进步, 实现双赢。

## 售后服务体系

日立投影机在全国33个城市设立服务站、使用户可以找到离自己较近的站点享受服务。在全国有近100人从事日立投影机服务工作, 每年对服务人员进行培训及考核, 考核通过才可上岗。

服务人员在提供产品技术支持的同时, 还面向客户提供包括机器型号咨询、各种服务指导等。

## 积极应对客户投诉

日立长期以来珍惜客户关系, 重视客户投诉, 视客户的意见为企业珍贵资产及发展动力, 在日常受理产品质量投诉的同时, 每月召开生产、营业、售后及代理商共同参加的品质服务会议, 同时走访终端用户, 了解使用的问题, 给出解决方案。通过了解和把握客户需求, 不断改善售后服务质量。

## 客户信息保护

通过电子化系统管理实现客户信息的保护与保存是日立投影机业务活动的基础, 在基本硬件保障的同时, 日立投影机业务人员还在企业内部不断参加商业信息管理培训, 强化开展职业道德意识教育。严格的各级电子化系统管理权限及管理体制, 可以系统性地防范和杜绝客户信息的泄露。

## 客户满意度调查

为全面深入调查了解客户需求及意见建议, 日立投影机产品自2013年起, 在每位客户进行完维修服务后都会填写一张《客户满意度调查表》, 以此来测评在整个产品从销售到售后环节的客户的意见及建议。能够更好地分析出客户的需求, 及时实施并改善。此项目的是在确保顾客满意度提升的同时, 强化了企业与客户的关系纽带, 促进了企业的良性发展。

# 社会贡献活动

日立集团以新兴国家为中心，为解决贫困、饥饿、教育和医疗差距以及环境破坏等全球性社会课题，积极而又广泛地开展了适应各地区需求的工作和支援活动。

## 理念与方针

在“致力于解决地球社会的基本课题”这一集团构想的指导下，根据集团共同的“社会贡献活动的理念与方针”，推动社会贡献活动。为了解决全球性和区域性的基本社会课题，从2012年度开始，日立集团提出了“教育”、“环保”、“社会公益”三大领域的中期课题，并展开了各种实际措施。

日立致力于开展社会贡献活动，力争成为优秀的企业公民，与地区社会建立良好的信赖关系。同时，员工参与志愿者活动可以丰富和充实员工的思想、提高劳动欲望，从而成为支撑社会基础设施事业的集团力量，为社会和事业的可持续发展做出贡献。

2012年度，日立集团与财团在社会贡献方面的费用支出金额约为33亿日元。

### 社会贡献活动的理念与方针

#### 理念

日立集团作为优秀企业公民，回应社会的要求与信任，为实现更美好的人类生活以及社会而做出贡献。

#### 方针

日立集团在“教育”、“环保”、“社会公益”这三个领域，最大限度地发挥自身拥有的知识及信息等资源优势，围绕着肩负未来变革的“人”这一核心，为实现充满生机活力的社会，积极推进各种各样的社会贡献活动。

### 社会贡献活动中期课题

- 1、教育：培养下一代成长的社区活动
- 2、环保：根据日立的环境构想，推动保护地球环境的活动
- 3、社会公益：向经济和社会弱势群体提供援助

## 教育领域

日立是以制造业为中心的企业，日立认为“制造产品”就是“制造人”。一直以来，日立注重培养技术人员对社会的感性认知水平的同时，还注重培养人才向全新领域进军时所具备的挑战精神以及敢于实现梦想的技术能力。为了使集团多年来积累的知识及技术培养肩负未来的新一代人才方面发挥作用，日立展开了各种各样的活动。

### 日立电梯连续七年携手市总工会开展“金秋助学”活动



2012年8月23日，由广州市总工会、日立电梯主办的“2012年金秋助学”活动仪式在日立电梯大石制造基地举行。活动仪式前，日立电梯组织受助大学生深入生产车间，近距离观摩日立电梯先进的自动化生产线和智能机器人等生产设备，让学生在就业前能先了解现代企业的运作模式和企业文化，提高学生对就业前景的信心以及对技能学习的积极性。截至2012年，日立电梯已连续七年携手市总工会开展“金秋助学”活动。七年来，日立电梯共捐赠95万元，为1,100多名困难职工子女圆大学梦助上一臂之力。

### 台湾日立捐赠“台湾劳委会” 职训经费120万新台币 协助弱势家庭青少年就业



弱势青少年常因为个人及家庭经济原因，不仅无法继续升学，也可能因技能不足而造成在就业时遇到诸多困难。“授人鱼不如授人以渔”，台湾日立冷气有感于此，以推动教育大计，培育专业人才为己任，在台湾除每年提供16所空调相关科系180名以上学子奖学金，鼓励其学业，今年更一口气捐赠120万新台币冷气空调节能班培训经费，赞助“台湾劳委会职训局”推出的“青春展翼训练计划”，捐赠培训所需的变频空调，协助弱势家庭青少年安心参加培训，并取得技能、顺利就业。

## 环境领域

面对全球范围内日益严峻的地球环境问题，日立开展环保型经营，致力于推动实现可持续发展型社会。在社会贡献活动方面，基于日立集团的员工及其家人在提高自身环保意识的同时，开展了多种多样的环保活动。

### 新安太湖风景带义务清扫活动



无锡日立麦克赛尔有限公司，在深刻认识到企业是社会的一员、环境问题是人类共同的课题的基础上，将与环境之间的调和作为基本观念，并实施行动。为此，公司在2012年3月启动了“绿色活动”项目。为提高全体员工环保意识，作为“绿色活动”的一环，公司在2012年10月28日进行了美化身边环境活动。地点为离公司约十公里的新安太湖风景带的部分区域，主要任务为清扫垃圾。共有24名员工参与了本活动。

### 日立金融系统设备（深圳）有限公司 积极开展社区美化活动



为了营造一个良好的生活环境，2013年2月27日，日立金融系统设备（深圳）有限公司的29名员工与当地社区居民共同开展了街道清洁活动。通过做出实际行动，呼吁市民爱护环境，从小事做起，从身边做起。

## 社会公益领域

为了让所有人都享受到由技术的进步所带来的丰富的社会生活，日立围绕培养身心健康的青少年、为残障者自立提供支持、为老年人提供帮助等方面开展活动，积极参与社会公益领域的支援活动。

### 日立电梯开展“安全乘梯 幸福随行”系列活动



从2008年起，日立电梯在全国各地开展乘梯安全教育公益活动。由于儿童相对活泼好动，碰到特殊情况的应

急处理能力也比较弱，是乘梯安全教育的重要对象。因此，日立电梯在2012年度将乘梯安全教育活动深入校园和幼儿园开展，并特意设计了卡通人物和模拟轿厢、模拟扶梯，通过教育载体和宣传形式上的创新等直观、新颖、有趣的方式，将枯燥的电梯知识用生动的插图和通俗的语言表现出来，让孩子们能更容易学会并掌握正确乘梯的方法，将“安全乘梯 幸福随行”的理念带到每家每户。

### 香港日立开展沙滩清洁活动



2012年10月14日，79名日立集团员工及其家属来到了香港长洲岛东湾海滩，开始了沙滩清洁活动。志愿者在短短的一个半小时之内共捡了100公斤的垃圾，为还原香港一片美丽的沙滩贡献了一份力量。

志愿者通过积极参与社会公益活动，不仅提高了保护环境意识，同时还培养了团队合作精神，在劳动中找到了快乐。

日立集团自2011年开始参与沙滩清洁活动，到今年为止共清理了200公斤沙滩垃圾。

### 赞助“2013日立慈善杯女子高尔夫精英赛”



2013年“日立慈善杯女子高尔夫菁英赛”于1月18日至20日在台湾桃园东方高尔夫球场精采开打，今年已是连续第五年举办。日立慈善杯的一大特色就是日立将活动的全部门票所得捐献给台湾的慈善团体。另外，获奖选手也捐出了部分奖金，在此之上，日立还捐出了与售票所得及选手捐款相加之总和等额的慈善金。捐献对象包括：“台湾儿童暨家庭扶助基金会”、“伊甸社会福利基金会”、“周大观文教基金会”、“创世基金会”、“阳光社会福利基金会”、“喜憨儿社会福利基金会”及“渐冻人协会”等八个公益团体，希望在岁末寒冬抛砖引玉，募集更多的爱心回馈我们的家园。

### 日立建机为希望小学发放奖学金



2012年6月，在一片欢快感恩的氛围中，日立建机希望小学举行了学期末的“日立建机希望小学成绩优秀学生奖”颁奖仪式。日立建机（上海）有限公司副总经理长谷川为在期末考试中取得前五名好成绩的各年级学生颁发奖学金，为贫困学生送去温暖。多年以来，日立建机以实际行动持续为公益教育奉献爱心，深受校方、公众及政府部门的认可。



## 开展“日立环保课堂”活动

为强化日立集团在中国CSR活动的开展，加强日立集团环保活动和员工参与志愿者活动的积极性，日立集团从2012年度开始，开展了“日立环保课堂”活动。2012年度，活动配合日立在中国的宣传形象——梦獭，将活动名称定为“梦獭环保教室”。

“梦獭环保教室”是中国日立集团面向小学生开展的环保课堂，旨在通过日立志愿者向小学生普及环保知识，提高学生的环保意识，培养“环保行动，从我做起”的思想。为了激发孩子们的兴趣，还制作了以“梦獭”为主人公的精美环保故事画册《会唱歌的地球》，通过志愿者亲身演绎画册中的童话故事，使课堂变得生动有趣，启发学生的环保意识。活动还设置了“与家长共同创作环保作品”的课外环节，优秀的环保作品登载在“日立环保课堂”活动的网站上，并在年度活动结束后，公开评选优秀作品。

2012年3月至2013年3月，中国日立集团分别在北京、上海、广州、大连和香港成功举办了11场活动。共有来自14家集团公司的约100名志愿者参与其中，参加活动的学生人数超过1,000名。

在2012年度活动的基础上，2013年度的日立环保课堂丰富了开展形式，编写了新的环保故事，以全新面貌展开，预计在中国内地及香港地区共开展20次，受益学生约1,600人。



# 尊重人权

“以人为本”，是日立自创业以来一直奉行的基本经营理念。在开展全球化事业的过程中，在理解相关国家和地区的文化与价值观的同时，根据国际规范，尊重事业活动所涉及到的所有利益相关方的人权，也是日立的基本态度。

## 制定人权方针

日立集团于2013年5月制定了“日立集团企业人权方针”，该方针是对“日立集团行为规范”的重要补充。日立在本方针中将《国际人权宪章》及国际劳工组织（ILO）在《关于工作中基本原则和权利宣言》中所记载的人权作为最基本原则，明确规定日立将以联合国《工商业与人权指导原则》为基准，开展人权尽责<sup>※1</sup>并实施相关教育；遵守日立开展经营活动的世界各国和地区法律；当国际公认人权与所在国家和地区的法律出现矛盾时，日立将寻求符合国际人权原则的方式。此外，人权方针的制定之后，日立接着为从2013年度开始执行的人权尽责做好各种准备。

日立根据本方针，力图通过集团的经营活​​动及商品·服务，尊重包含员工在内的所有相关人员的人权。

※1 人权尽责：明确经营活动对人权的影响，进行评价及应对，采取措施防止、减轻以及救济负面影响，并持续开展验证·公布工作

## 尊重人权的推动体制

日立制作所在集团总部设置了以执行董事为委员长的“中央人权问题推进委员会”，营业部、采购部、人事部等各企业部门负责人担任委员，该委员会对企业活动对利益相关方的人权造成的影响进行了解，并对防止侵犯人权的各种体制与措施进行审议。审议内容通过由各社内公司、事业所所长担任委员长的“社内公司和事业所推进委员会”传达给公司全体员工，努力防止发生侵犯人权的现象。

日立集团以“中央人权问题委员会”审议并通过的方针为基准，正在努力提升整个集团的人权意识。除培养各部门的人权推进带头人之外，日立集团对每个生产单位，定期开办集体培训及演讲会，利用视屏开展启发活动。因此，集团要秉承国际视角，以各区域的CSR主管为中心，开展具有国际水准的人权意识启发活动。

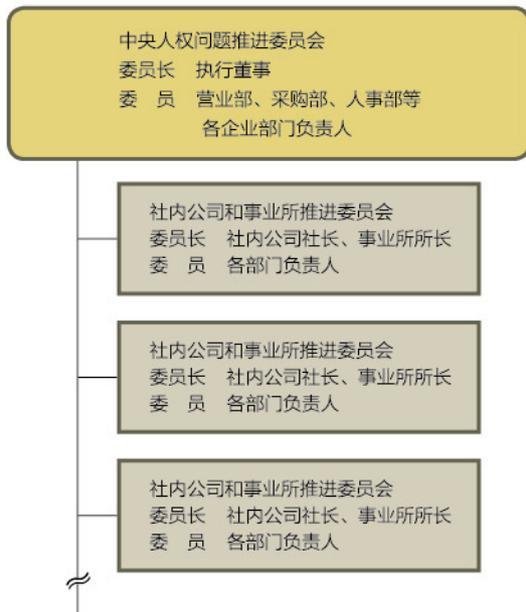
## 共享联合国《工商业与人权的指导原则》

2012年7月，日立制作所的相关职能部门、业务部门、主要集团公司、日本以外地区总公司的经理55人相聚于栃木县那须町，邀请NPO团体Shift<sup>※1</sup>作为讲师，举办了联合国《工商业与人权的指导原则》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)的专题研讨会。来自不同部门和国家的出席者围绕工商业与人权开展了热烈的讨论，在理解文化、法律的异同点的基础上，学习了日立集团应负的责任。

此外，以《工商业与人权的指导原则》为基准，开发了集团内部的人权在线教育学习教程(e-learning)，与集团公司共享企业尊重人权的责任。从2013年度开始，在全球日立集团公司中开始实施。

※1 Shift：Shift是由联合国秘书长特别代表John Gerard Ruggie博士担任代表，由《工商业与人权的指导原则》编纂团队成员组成的非盈利组织

【日立制作所 尊重人权的推动体制】





日立人权研讨会在日本举行

## 在中国开展的人权教育

日立在中国拥有很多集团公司，同时中国也是日立最大的海外市场。2012年8月，日立邀请北京大学法学院的梁晓晖博士担任讲师，召开了中国日立集团CSR负责人参加的人权领域的CSR研讨会。中国日立集团的30家集团公司的50余名负责人参加了会议。会上以全球化企业环境与人权为主题，探讨了“人权的定义”、“企业

对人权的影响”、“指导原则与企业”、“日立能够开展的活动”。会后，与会者谈到：“认识到人权问题就在身边。会上听到别的公司发生的问题，以后在工作中注意避免同样的问题在日立发生。”

另外，2013年2月召开了以香港日立集团CSR负责人为对象的人权研讨会。邀请香港城市大学的Surya Deva博士主讲。13个集团公司的14名CSR负责人出席。



人权研讨会（上海）

### VOICE

## 日立在制定人权方针方面的举措

今年，日立在汲取包括专家在内的利益相关方的意见的同时，根据联合国《工商业与人权指导原则》制定了整个集团的人权方针。与此同时，日立还实施了各项公司内部研修，以加强员工对人权方针的理解和支持，如在欧洲举办的管理层研修、在日本举办的由全球CSR团队、人力资源部门和事业部门参与的人权研讨会、在中国举办的CSR负责人研修等。通过制定人权方针，保障人权举措的实行，是日立履行尊重人权责任的第一步。下一步则是通过在公司内部进行意识的启迪、能力的构建，使人权方针深入到整个集团，强化人权尽责，完善发生侵害人权现象时的救济措施，使人权方针能够有效地付诸实施。这一举措对日立而言具有重大意义，但推进实施尚需时日，尤其对于日立这样具有全球规模且业态

分布广泛的企业，则需要更多的时间。今后，向利益相关方通报有意义的对话内容、人权举措的相关计划及进展情况，以满足利益相关方日益增高的期盼，对日立来说日显重要。目前日立正在参与Shift的商业培训项目，今后Shift还将继续为日立推进人权相关活动提供大力支持。



Shift管理总监  
前联合国秘书长特别代表约翰·拉格  
(John Gerard Ruggie)博士的法务顾问  
雷切尔·戴维斯

# 供应链管理

为了提高在全球市场中的竞争力，在《2012中期经营计划》中，日立把扩大日本以外地区的采购比例，尤其是加强在新兴国家中的采购活动，作为巩固经营基础的方针之一。在全球范围的采购活动中，日立集团不但尊重所有供应链相关人员的人权与劳动基本权利，还与供应商积极沟通，就采购方针达成共识，共同推进CSR活动。

## 推动全球采购

日立集团在《2012中期经营计划》中提出了到2012年度，将日立集团在日本以外地区的采购比例从2010年度的36%提高到50%的经营目标。为了实现这一目标，日立制定了《日立集团采购中期政策》，要求在集团采购战略、原材料稳定采购、供应链等各个环节贯彻CSR，在全球建立采购伙伴关系。由于受到变更事业领域的影响，2012年度的日本以外地区采购比例为38%。2011年度，日立在世界4大地区（中国、亚洲、欧洲、美洲）分别设置了统筹当地采购活动的“区域采购责任人”，在推动新兴地区供应商的开拓工作的同时，针对供应链扩大至全球范围的过程中可能产生的CSR风险，加强相应的应对措施。

## 共享采购方针

日立制作所制定了采购基本方针——《采购交易行动方针》，将供应链中存在的全球性课题与各个集团公司进行分享的同时开展采购活动。本方针根据联合国全球契约<sup>※1</sup>规定的原则，在遵守项目中还列入了废除雇佣和职业差别，杜绝儿童雇佣和强制劳动的内容。

※1 联合国全球契约：由联合国前秘书长科菲·安南提倡的于2000年正式实施的国际公约。该契约规定了为建立可持续发展型社会，在人权、劳工标准、环境、反腐败四个方面制定的十项原则，并要求企业、NGO（非政府组织）、市民团体等依据这些原则开展活动

## 建立全球合作伙伴关系

日立集团根据“与所有的供应商建立良好的合作伙伴关系，从长远的角度出发，致力于维持并加深相互理解与信赖关系”这一基本采购方针，按照自由竞争的原则，不论是日本国内还是国外，均积极公开采购品种等相关信息，努力开拓新的供应商。作为其中的一个环节，日立集团于2012年7月在大连、

12月在伊斯坦布尔，2013年3月在高雄、曼谷等地，分别举行了面向该地区以开拓新供应商为目的的“供应商会议”。今后，还将在作为主要市场的国家及地区为中心，开拓可应对商务全球化形势的新兴地区供应商。

## 日立集团的CSR采购

伴随着经济全球化，供应链相关的风险也越来越大。日立认为，供应链上的采购风险极有可能对经营产生影响，需要在可能的范围内做到事先规避。因此，日立集团正在加强对于风险的把握和管理。

### CSR采购的推进体制

日立制作所为了加强CSR供应链管理，2011年度在总部设立了“CSR·绿色采购中心”。同时还组织了由公司下属各部门及集团公司的CSR·绿色采购委员组成的“日立集团CSR·绿色采购委员会”，完善了集团内部彻底贯彻执行CSR·采购及绿色采购的方针与措施的体制。

### 制定CSR行为规范·标准，与供应商共享

日立集团为了让供应商遵守CSR行为规范·标准，根据日本一般社团法人电子情报技术产业协会(JEITA)编制的《供应链CSR推进指南》，2009年度推出了《日立供应链CSR推进指南》。日立将这一指南发到社内公司及集团公司的供应商约22,000处（社内公司约12,000处，集团公司约10,000处），致力于达到各相关单位的彻底理解。

### 实施主要供应商监测（自我检查）

为了检查供应商的行为规范·标准的实施状况，2009年度开始使用《JEITA供应链CSR推进指南》的附属表格，委托主要供应商进行自我检查，并回收答卷。2011年度以后，实施对象的范围扩大到中国及亚洲地区的企业。

年度	日本国内供应商	日本以外供应商	总计
2007	100	0	100
2009	132	0	132
2011	0	102	102
2012	57	41	98
累计	289	143	432

## 委托外部监察机构实施监察

日立从2012年7月开始，从提交自我检查问卷的供应商中筛选出中国、亚洲地区企业，实施监察。2012年度，对10家中国供应商、1家韩国供应商、1家印度尼西亚供应商，共12家企业进行了CSR监察。实施监察时，借助了监察经验丰富的日本认证机构JACO/DNV<sup>\*1</sup>的力量，以劳动·人权、安全卫生、环境、道德·伦理等方面为核心，与精通当地法律法规的当地监察员一道进行了检查。

监察结果显示，无重大违规事项发生，但存在须改善项目，目前正在与供应商共商改善方案。今后仍计划以中国、亚洲地区为中心继续定期开展监察活动。

<sup>\*1</sup> JACO(日本认证机构)/DNV: JACO(日本环境认证机构)是以开展各种审核服务为业务的认证机构。在日本以外的地区，与有140年历史的风险管理业界的领军企业，开展第三方认证业务的挪威船级社(DNV)合作，研发提供各种审核计划



## 绿色采购

日立致力于“绿色采购<sup>\*1</sup>”，与供应商共享环保型产品制造理念。

<sup>\*1</sup> 绿色采购：从致力于环境保护的供应商处，采购环境负荷低的零部件和材料的机制

### 绿色采购指南的修正（应对化学物质的限制）

1998年度，日立先于其他公司，将采购关爱地球环境型

零件和产品的基本理念以及对供应商的要求事项汇编成了《绿色采购指南》，与供应商共同推动绿色采购。

在《绿色采购指南》中，日立针对以下事项提出了要求：与供应商的环保活动有关的事项（建立环境经营体制、推荐进行认证等）；与降低向日立交付货物的环境负荷有关的事项（节约资源、节能、循环利用、所含化学物质的妥善管理、合理提供信息等），等等。

2012年度，以应对近年对产品含有化学物质的限制，特别是应对欧洲欧盟内的化学管理法规REACH所规定的各种限制物质、认可物质及高度关注物质（SVHC）为重点，重新划分了管理对象物质的分类，具体变更如下：（1）禁止物质的变更（2）管理物质细分化（3）采纳使用行业团体名单。日立修改了绿色采购指南并发已给供应商。关于化学物质的限制在全球日趋强化，日立构建了运用互联网技术的绿色采购系统（A Gree' Net），及时从供应商处得到产品所含化学物质等环境信息，进行适当管理。

根据这一系统，推荐各供应商使用 JAMP（日本物品管理推进委员会）公布的报告格式（MSDS Plus<sup>\*1</sup> AIS<sup>\*2</sup>），致力于信息传递的便利化。

<sup>\*1</sup> MSDS Plus: 上游企业（化学厂家）面向中游企业编制的的产品含有化学物质信息记录表

<sup>\*2</sup> AIS: 以MSDS Plus的信息为基准，中游企业面向下游企业（组装厂家）编制的产品含有化学物质信息记录表

## 冲突矿物问题的对应

2012年8月，美国SEC（证券交易委员会）根据2010年7月成立的《金融监管改革法》（Dodd-Frank法）的第1502条的相关规定，通过并公布了在产品中使用刚果民主共和国及其邻国（以下简称“DRC 各国”）出产的“冲突矿物”（金、钽、锡、钨等4种可构成武装势力资金来源的矿物）的美国上市企业有义务从2014年度开始对SEC进行报告的最终规则方案。公布该法律的目的在于，切断纠纷不断的DRC各国中行径残暴、严重危害人权的武装集团的资金来源。

日立制作所于2012年3月从美国股票市场退市，根据上述法律，没有向SEC报告的义务，但日立无意于助长DRC各国发生的严重的人权侵权行为，为了今后继续践行富有社会责任感的采购活动，将与集团公司、供应商以及行业组织JEITA携手合作，在努力提高供应链透明度的同时，确保矿物采购不会有利于侵犯人权的武装集团。

# 创造日立未来的员工

日立尊重每一位员工的个性与发展，通过积极改善职场交流和创造安心安全的工作环境，创建和谐的劳资关系，激发员工的成长热情。

日立致力于吸引、激励和培养多元化、高素质的人才，为员工提供具有挑战性的工作和广阔的发展空间，藉此达成公司和个人目标的完美结合。

## 构建和谐的劳动关系

日立（中国）有限公司积极响应政府的号召，由公司方主导，于2013年3月22日签订了集体合同、工资集体协商专项协议书、女职工特殊保护专项协议书。自2010年起，中国政府开始大力推进集体协商事宜，2010年到2011年间日立（中国）公司方和工会方开始积极学习集体合同相关知识，搜集有关集体合同的相关数据及信息，参加相关的培训讲座，着手于集体合同及相关协议文本的起草工作。2011年到2012年间，在双方积累了一定相关知识后，为了使集体协商过程更为顺利的进行，由日立（中国）公司方向工会方提出了集体合同的要约，主动推进集体协商工作。根据政府相关部门提供集体合同模板，结合公司实际情况，初步起草了集体合同及相关协议的文本内容。2012年年初，正值日立（中国）工会委员会的换届选举，公司即与新一届工会委员会就集体合同及相关协议的内容进行了长达9个月的协商，最终双方就集体合同及相关协议内容达成了一致意见，并于2013年3月举行的员工代表大会上获得代表一致通过。最终，双方于3月22日正式签订集体合同及相关协议。



工会代表大会

2012年1月-12月，日立（中国）有限公司大陆地区（含北京、上海、广州、深圳、西安、成都、青岛、重庆、济南、大连）共计招聘75人。同时，日立（中国）

有限公司与实习生签订《实习协议》，为实习生参保人身意外保险；提供交通补贴及餐食补贴。日立（中国）有限公司根据政策法规，对所有与公司建立劳动关系的在岗员工均足额缴纳各项法定社会保险与福利，主要包括基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金，社会保险覆盖率为100%，并根据国家相关法律规定，按照员工的工作年限，每年给与员工一定天数的带薪年假，平均年假天数为15天。

日立（中国）有限公司在经营过程中重视人权，反对任何形式的歧视。在员工聘用、薪酬分配、职位提升、解聘和退休等问题上，公司没有种族、社会等级、国籍、宗教、身体残疾、性别、性取向、工会会员、政治归属或年龄等方面的歧视性规定，日常活动没有歧视性行为。日立（中国）有限公司尊重和维护中国政府签署的国际人权公约和劳工标准，严禁和抵制任何形式的雇佣童工，杜绝强制劳动和歧视现象的发生，同时还致力于保护员工、客户、经销商等的个人信息，公司指定决策、政策和条例等以支持这项承诺。在女性职工方面，日立（中国）有限公司依照国家相关法律规定，给予孕期及哺乳期女性特别的保护政策。比如：在孕期中的女性员工，定期产检时间视为正常的工作时间；哺乳期间的女性员工，每天给予1小时的哺乳假，并可自由选择时间段，同时视为正常的工作时间。对妊娠7个月（按28周计算）以上的女职工不安排其延长劳动时间或夜班劳动，给予每天工间休息一小时。

## 员工发展

依据日立（中国）有限公司最新制定的人才管理方针，我们今后将致力于公司的人才战略，争取将公司员工培育成具有高素质的对公司具有贡献价值的人才。我们将制定全球通用的管理制度与管理系统；及时有效地进行人才招募及调配政策；根据即时的需要制定教育方针，培养管理层接班人；进行跨越国别的有效人才配置、轮岗及交流的方针。

日立（中国）有限公司每年度为员工制定教育预算，为每位员工系统的、有计划的制定了一系列培训教育课程。以2012年度为例，参加培训的员工比例约为71%，公司对于培训的资金投入约为93万元人民币，人均接受培训的时间约为11.1小时，人均培训费用约2,229元人民币。

日立（中国）有限公司将自有的培训体系分为四大类：一、共通类，即各个职位都必须参加的培训课程；二、职能类，即在特定的部门中的各个职位必须参加的培训课程；三、目的类，即与职位无关，由各部门自行判断派某位员工参加的培训课程；四、选拔类，即由各部门总经理推荐，由公司决定是否派其参加的选拔培训。

日立所主张的人才多元化即尊重每个人的特性和差异性，这些差异体现在不同性别、不同地区、不同教育背景 and 不同种族等多方面。

日立的女性员工活跃在各个岗位上，中高层管理者以至公司决策者中都有她们靓丽的身影。日立（中国）有限公司截至2013年6月末，女性管理者（经理及经理以上级别）约占全公司总人数的9%。

## 员工与领导间意见传达的途径

日立（中国）有限公司在公司内部设立了总经理信箱，员工可通过此信箱直接与总经理进行沟通。在成立工会后，建立了每年两次的经营恳谈会制度，即公司方管理层与工会方领导的座谈会。会上，公司与工会双方会就近期双方的业务互相进行交流，工会也会将员工的心声转达给公司领导。此外，公司每年会定期进行员工满意度调查，对于领导、职场环境、工作内容进行全面的评价，公司会根据调查结果进行及时的整改或调整。

## 工会活动

日立（中国）有限公司为更好的加强企业的民主管理，于2009年成立了工会，工会设立了员工代表/工会会员代表大会制度，即企业在执行与员工切身利益有重大关系的决策时，需经由员工代表/工会会员代表大会审议通过，方可实施。

截至2013年6月末日立（中国）有限公司的员工加入工会的比例约为98%，工会一直为改善员工的福利、丰富员工的业余生活而努力。

## 多彩的员工健康活动

日立（中国）工会为了更好的平衡员工的工作与生活，每年定期安排丰富多样的体育活动。北京方面有周末的羽毛球活动，由员工自发组织，每周末进行一次，每次约3-5个小时，活动至今，每次都有约20人左右参加，

此项活动帮助很多因久坐而引起颈椎不适的同事缓解了病痛；篮球活动，日立（中国）成立了自己的篮球队，并相互留下联系方式，以保证每次活动的顺利举行。上海分公司工会委员也在鼓励员工积极进行体育锻炼方面下了很大功夫，每个月都有固定的时间进行网球训练，级别分为初、中、高级，学习完一定学时便可晋升到下一个级别的班次；另外，上海分公司也成立了足球队，平时定期训练，并积极参加区里组织的比赛。工会每年还举办2-3次的文体活动，迄今为止进行过郊游、踏青、赏花、温泉、滑雪、采摘等多种有益于身心健康的活动。日立（中国）工会正在考虑2014年引入员工俱乐部计划，即每年批准几个俱乐部成立、设立预算，鼓励员工根据自己的爱好及特长积极加入俱乐部的活动。此外，日立（中国）工会还为员工举办各种健康类培训讲座，约每年两次，并尝试由员工自主提案，自主选择每次培训讲座的题目。截至目前，北京、上海两地均已成功开展多次健康讲座，比如牙齿的保护、美容护肤、瑜伽课程、太极拳入门等等，不仅丰富了员工的业余生活，也为员工的健康尽心尽力。

此外，日立（中国）有限公司每年为员工安排一次项目丰富的健康体检，体检的时间约为每年5月-10月，普及率为100%。



员工交流



健康讲座



员工旅游活动

## HITACHI SUMMER CAMP



2013年的夏天蝉鸣阵阵，骄阳似火，申城的气温节节攀升，创下了历史最高纪录。而滚滚热浪也阻止不了一群朝气蓬勃的年轻人追求梦想的步伐。40名来自全国各大高校的优秀大学生齐聚“2013日立阳光营”开启了探寻日立的梦想之旅。

日立集团一直致力于中国现地人才的开发和培养，希望能为更多的中国年轻人提供成长的机会，作为与大学生零距离交流的平台，日立阳光营计划已举办了7个年头，而今年40名的规模创下了历史最高纪录。今年5月日立阳光营计划正式启动，受到了广泛的关注，一个月内就收到了约1200份简历，同时活动也得到了日立集团人力资源部长期联系的老师及各集团公司的大力支持，为我们推荐了许多优秀人选。经过全国范围的简历筛选和电话面试，最终有40名佼佼者脱颖而出，成为“2013日立阳光营”的成员。

### 梦想从这里开始

7月30日来自五湖四海的40名大学生带着各自对日立的期待来到了日立（中国）有限公司上海分公司，在这里来自集团人力资源部的易经理与同学们进行了近距离的交流，表达了对阳光营成员的期待，希望大家带着自己的思考参加未来4天的活动，在活动中加深对日立的认识，实现自身的成长。

### 我们用心成就你们的梦想

在接下来的4天3夜的活动中，阳光营的同学们参观了位于上海青浦的日立电梯（上海）有限公司的研发中心、培训中心及产品展厅。日立电梯事业的高速发展令同学们惊叹，而作为一家具有社会责任感的工厂企业，其敞亮的厂区、完备的培训体系及对环境保护的严苛要求也给同学们留下了深刻的印象。7月31日、8月1日一年一度的日立集团新人培训也同期召开，日立阳光营的同学融入到新人培训当中，与年轻的日立集团员工一起聆听了日立历史及中国事业的介绍，一起参加了小组讨论，直接与来自日立集团各事业领域的前辈交流，听取他们最真实的想法。此外也有为阳光营单独开设的环节，比如团队训练：40名成员分为4组，在队长的带领下经历失败，享受成功，体会日立集团的创业精神，通过游戏，日立的“和”、“诚”、“开拓者精神”已深深地烙在了同学们的心中。针对即将到来的校园招聘季，我们为同学们量身打造了一系列的职业规划课程，比如面试技巧讲座、商务礼仪讲座、与HR的零距离交流、适

应性测试等，协助大家认识自己，寻找适合自身发展的职业道路，更加自信地在面试环节中展现自己，最终脱颖而出。

### 梦想在这里起航

当离别的钟声响起，一曲《相亲相爱一家人》唱出了每一个人的心声，这就是日立阳光营，在这里大家亲如一家，在这里大家共同成长，在这里日立为每个人的梦想铺就成功的道路。我们期待大家在未来的表现，期待能在明年的日立集团新人培训中与大家再次相聚。



聆听日立集团介绍



与日立前辈交流

## 在大学进行招聘宣传

2013年日立集团校园招聘活动正式启动，为了确保在激烈的人才竞争中取得优势，以优秀的团队为日立全球社会创新事业注入新的活力，日立以“创新世界·日立有你”为主题，在全国49所高校开展招聘宣传活动，并预计在其中8所高校举行校园宣讲会。此外日立还主动拜访了4所高校负责就业的老师，掌握学生的就业动态，为各家集团公司提供全面的招聘业务支持。

地区	城市	进行招聘宣传的大学
华北地区	北京	北京航空航天大学、北京科技大学、北京邮电大学、北京理工大学、北京外国语大学、北京交通大学、北京工业大学
	天津	天津大学、天津科技大学
东北地区	大连	大连理工大学、大连外国语大学、大连交通大学、大连海事大学
	哈尔滨	哈尔滨工业大学、哈尔滨理工大学、哈尔滨工程大学
	吉林	吉林大学
华中地区	郑州	郑州大学
	武汉	武汉大学、 <b>华中科技大学</b> 、武汉理工大学
华东地区	长沙	中南大学、湖南大学
	上海	上海交通大学、 <b>华东理工大学</b> 、同济大学、上海外国语大学、 <b>上海大学</b> 、上海理工大学、上海工程技术大学
	南京	南京大学、东南大学、 <b>南京航空航天大学</b> 、南京理工大学
	杭州	浙江大学
	苏州	<b>苏州大学</b>
华南地区	合肥	中国科技大学
	广州	华南理工大学、广东工业大学、广州大学
	福州	<b>福州大学</b>
西南地区	厦门	厦门大学
	重庆	重庆大学
西北地区	成都	<b>四川大学</b> 、西南交通大学
	兰州	兰州大学
	西安	西安交通大学、西安电子科技大学、西北工业大学

※注：粗体字标记为召开校园宣讲会的学校

Governance Report  
管理报告  
20

### Social Report 社会活动报告

31 劳动安全卫生 品质保证活动  
33 客户满意度  
34 社会贡献活动  
38 尊重人权  
40 供应链管理

### 42 创造日立未来的员工

Environmental Report  
环境活动报告  
45