

## Management

### CEOメッセージ

Chief Sustainability Officer メッセージ

日立グループ・アイデンティティ

サステナビリティ・マネジメント

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

社外からの評価

## CEOメッセージ GRI 2-22

### 社会イノベーションを通じて ステークホルダーと共に サステナブルな社会を実現

株式会社 日立製作所  
執行役社長 兼 CEO

小島 啓二

#### 日立のめざす「社会イノベーション」

私たち日立は、データとテクノロジーでお客さまと共にサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支える社会イノベーション事業に注力しています。リーマンショック後の経営危機を経て、日立は「社会イノベーション事業」をシングルパーパス(日立の唯一の存在価値)と位置づけ、日立の強みであるIT、OT、プロダクトを組み合わせた独自技術でお客さまと共に社会課題を解決し、社会に変革をもたらすグローバルリーダーになることをめざして、事業ポートフォリオ改革を継続してきました。

2022年からスタートした2024中期経営計画では、サステナブルな成長をテーマに掲げ、取り組んでいます。サステナブルな社会を実現するには、社会と産業を大きく変える3つの潮流である「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」をドライバーとして、さまざまな分野で社会イノベーション事業を拡大し、経済価値、環境価値、社会価値を創出しなくてはなりません。経済価値は、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業の顧客協創フレームワークであるLumada\*1事業の比率をグローバルで向上させることによって、EPS(1株当たり純利益)とCFPS(1株当たりのキャッシュフロー)の成長を実現すること。環境価値は、それぞれの事業領域で環境貢献を推進する事業セクターが連携し、グループ全体で年1億トンのCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献すること。そして社会価値では、「Powering Good」を企業活動の指針として、プラネタリーバウンダリーの配慮とウェルビーイングの向上をめざしています。

\*1 Lumada：お客さまの事業のデジタル化を加速するための、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/テクノロジー体系の総称



## Management

### CEOメッセージ

Chief Sustainability Officer メッセージ

日立グループ・アイデンティティ

サステナビリティ・マネジメント

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

社外からの評価



サステナブルな成長モードに入った日立にとって「Powering Good」はスローガンである「Inspire the Next」と両輪の、私がか大切にしている行動指針ともいえるものです。例えば、生成AIがめざましく進化していく中、今後、私たち人間にますます求められるのは、何が良きものであるかを見極める判断力ではないでしょうか。次々と行動を起こして、さまざまな新しいチャレンジをし、社会イノベーション事業を通じて世の中をインスパイア（「Inspire the Next」）しつつ、世の中の進歩をめざす際に、忘れてはいけないのが、何がグッドかを判断する力、すなわち「Powering Good」の指針だと思っています。

私たちがめざす良きものとして、プラネタリーバウンダリーの配慮とウェルビーイングの向上について言いますと、プラネタリーバウンダリー関係では、環境長期目標「日立環境イノベーション2050」で、バリューチェーンを通じて2050年度までにカーボンニュートラル達成、という目標を掲げています。自社の事業所（ファクトリー・オフィス）における取り組みと、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する脱炭素ビジネスをパートナーとの協創を通じて大きく育てていくことで、お客さまと社会に価値を提供していきたいと思っています。

また、ウェルビーイングについては、一人一人が快適で活躍できる社会をめざし、社内外の取り組みをもう一段進歩させ、人生100年時代にかけたイノベーションを起こして、そこでも大きく貢献したいと強く思っています。

### 社会イノベーションに重要な「人財」への取り組み

社会イノベーションをグローバルに実現していく私たちにあって、グローバル人財の確保は極めて重要なテーマです。

日立にはグローバルな仲間や、世界中のお客さまへソリューションやプロダクトを提供する基盤があります。近年ではABBのパワーグリッド事業やGlobalLogicのM&Aによって、多くの優秀なグローバル人財が加わりました。さまざまなバックグラウンドや専門性を持った多様な仲間がそれぞれの能力を発揮し、さらに“One Hitachi”として連携し合うからこそ、世界中のお客さまのニーズや課題を理解し、サステナブルな社会を実現するイノベーションが可能となります。

私は、人財こそ日立の強さの源泉だと信じています。“One Hitachi”として、新たな価値をお客さまと社会に提供し、変革と成長を図るために、2024中期経営計画では「デジタル人財の獲得・育成」、「DEIの推進」、「従業員エンゲージメント向上」の3点を重要な目標として掲げました。デジタル人財についてはGlobalLogicの採用/育成スキームを活用することで順調に強化され、DEIについても、M&Aによって加わった多様な人財が活躍しています。また、従業員エンゲージメントスコアも向上しています。“One Hitachi”での成長マインドを多くの従業員に持ってもらうために、さらなる高みをめざします。

## Management

### CEOメッセージ

Chief Sustainability Officer メッセージ

日立グループ・アイデンティティ

サステナビリティ・マネジメント

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

社外からの評価

### 成長を支えるサステナブル経営とガバナンスの進化

私たちの2024中期経営計画では、2050年の地球・社会・そこに暮らす人々の姿や、自分たちのありたい姿を思い描き、そこからバックキャストすることで、現在なすべきことや中長期的に取り組むべきことを明確にしました。サステナブル経営の推進に向けては、6つの重要課題(マテリアリティ)を決定し、目標を定め、進捗や新たな取り組みについては、経営会議や取締役会において議論しています。

サステナブル経営にガバナンスの進化は不可欠です。取締役の皆さんは、重要な課題を指摘してもらえる必要不可欠な存在であり、2024中期経営計画の策定にあたっては、私は、取締役の皆さんと取締役会で繰り返し議論しました。これからのサステナブル成長モードにおいても、取締役の皆さんと議論を重ねていきながら、サステナブル経営をより発展させていきます。

また、2023年4月に実施した役員報酬制度の改定では、サステナブル経営の強化を通じて企業価値を向上させることを目的に、マテリアリティに基づいたサステナビリティの評価項目を新設しました。会社として持続的に成長していくためには、世の中でサステナブルな企業として認められる必要があります。目線を遠めに置き、日立が中長期にわたって社会に貢献をし、あらゆるステークホルダーの皆さまへ還元していく姿勢が大切です。そうした意欲を経営層でしっかり共有しなければならぬとの強い思いからこの改定を行いました。こうした仕組みを導入することで、私たちはサステナブル経営のさらなる進化をめざします。

### ステークホルダーへのメッセージ

110年以上にわたる日立の歴史は、社会課題の解決の連続であり、お客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまと共に築き上げてきたものです。社会イノベーション事業を推進する日立は、お客さま、株主・投資家、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の対話・協創を大切にしています。特に次世代を担う若い方々は環境意識や健康意識が高く、多くのインプットを与えてくださいます。

こうしたステークホルダーの皆さまは、日立にとって共に社会課題の解決にチャレンジするイノベーションパートナーでもあります。昨今ではお客さまの多くが社会課題の解決にチャレンジされています。そのため、本当の意味で社会イノベーション事業に取り組める環境になってきていると感じますし、お客さまと真剣に社会課題を解決しようと協創していく中で、新たな「社会イノベーション事業」が誕生するのを見ると、大変勇気づけられます。

ステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、日立はこれからも、ダイバーシティに富んだ多くの仲間たちと共に、それぞれの事業領域や担当分野を超えた“One Hitachi”のインドで世界中のお客さま、そして社会へ日立のイノベーションを届け、成長していきます。