

## 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

## Chief Sustainability Officer メッセージ GRI 2-22

### 2024年度のサステナビリティ目標達成に向けた 着実な前進

#### 私のミッション

日立グループは、グローバルな事業ネットワークや幅広い製品群、そしてさまざまな産業における100年以上にわたる知見を強みとする多国籍企業です。今日の世界が直面する課題の解決に向け、日立グループの強みを融合して活用していくことが、私のChief Sustainability Officerとしての使命だと考えています。

私には、日立グループの環境や社会に与える影響を評価し、将来に生きる人々のニーズを損なうことなく、現在を生きる人たちのニーズも満たすような、適切な行動をとるための意思決定をする責任があります。それを実現していくためには、日立グループとして、抜本的な組織の変革が必要です。そのため、サステナビリティの観点をビジネスモデルやオペレーション、意思決定にしっかりと統合していくことも私の役割です。そして、この変革の中核を担うのが、言うまでもなく、人財であり、日立グループのすべての従業員にこの変革のジャーニーに加わってもらうためにも、強力なリーダーシップとしっかりとしたエンゲージメントが不可欠だと、考えています。

#### サステナビリティは、日立にとって大きな成長機会

日立にとってサステナビリティは目新しい概念ではありません。創業以来の企業理念とアイデンティティに根ざしたものです。また、プラネタリーバウンダリーを守り、一人一人のウェルビーイングを向上させながらサステナブルな成長をめざす2024中期経営計画においても中心となる考えです。そして、この中期経営計画の実現の鍵となるのが社会イノベーション事業であり、地球の持続可能性に影響を与える環境や社会課題に対し実践的なソリューションを提供していくことだと考えています。

今日では、お客さまも、財務的な成果だけを重んじる企業よりも、サステナビリティにもコミットする企業との取引をますます重んじています。また、投資家も投資先の判断基準にESG(環境・社会・ガバナンス)を指標としています。さらに、特に若い世代の人たちは、より社会性の高い企業で働くことを志向しています。こうしたサステナビリティのトレンドは、日立がお客さま、投資家、人財を惹きつけて、事業を展開するすべての国や地域において持続的に成長できる大きな機会になると捉えています。

株式会社 日立製作所  
執行役専務  
Chief Sustainability Officer兼サステナビリティ統括本部長兼CDEIO

ロレーナ・デッラジョヴァンナ



## 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

### サステナビリティとマテリアリティの 取り組みの進捗について

当社は、サステナビリティに対する強いコミットメントを、透明性を保ちながら示すために、幅広いステークホルダーやNGO等の外部組織と緊密に協力した上で、「環境」「レジリエンス」「安全安心」「幸せな生活」「誠実な経営」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン( DEI) 」からなる、日立グループの将来にとって重要な課題(マテリアリティ)を6つ特定しました。マテリアリティの特定プロセスでは、現在および将来のビジネス機会を検討し、ステークホルダーへの影響を評価しました。

世界中の従業員の努力の積み重ねのおかげで、マテリアリティの取り組みは、目標達成に向けて着実に進んでいます。例えば、脱炭素の取り組みでは2030年度までに事業所内のカーボンニュートラル達成をめざしていますが、2024中期経営計画では、2024年度までにCO<sub>2</sub>排出量を2010年度(基準年度)比で50%削減を目標としている中、現時点では削減率64%の見通しです。また、社会イノベーション事業を通じて、お客さまとともに社会全体のCO<sub>2</sub>削減にも取り組んでおり、2022年度はCO<sub>2</sub>排出量を1億トン削減という目標に対し、約1億2,600万トンの削減に貢献することができました。

サーキュラーエコノミーについては、2024年度までに水使用量原単位を2010年度(基準年度)比で24%削減という目標を達成予定です。また、サーキュラーエコノミーを進めるその他の取り組みとして、2030年度までに埋立廃棄物を限りなくゼロに近づけること、そして2024年度までにすべての新規開発製品へのエコデザインの適用をめざしています。2022年度には、製品のライフサイクル全体を通じて環境負荷を大幅に低減する、357のエコデザイン対象製品を特定しました。

人財について言いますと、デジタル人財は日立グループのみならず社会全体にとっても重要と考え、2024年度までに

グループ全体で97,000人(日立Astemoを除く)に増やすという目標を掲げています。デジタルエンジニアリングサービスのリーディングカンパニーであるGlobalLogic社の買収により、デジタルケイパビリティを強化することができまし、今後もさらに拡大していきます。

DEIは、日立のサステナビリティ戦略の中核であり、今後もサステナブル経営を強化するために推進します。例えば、役員層における多様性を推進していますが、執行役・理事における女性比率と外国人比率を見ると、2022年度の女性比率は11%、外国人比率は20%となっており、2030年度までに30%という目標の達成に向け力強く進んでいます。

さらに重要なのは、従業員一人一人が活躍できる職場環境づくりをめざし、ダイバーシティ(多様性)を欠かせないものとして、推進していることです。その結果、2022年度の従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)は2024年度目標を上回りました。ダイバーシティは新たなアイデアを生み出しますが、アイデアを声に出したり問題の解決策を生み出したりするにはエクイティ(公正性)とインクルージョン(包摂性)も確保する施策が必要です。DEIを構成する3つの要素の相互作用が、イノベーションと人財の可能性を引き出す鍵なのです。

日立グループの従業員による自主的な取り組みである「日立Voice of Youthプログラム」は、若手社員がさまざまな事業や地域の仲間、そして日立のリーダーシップチームと、サステナビリティについて話し合う機会を提供しています。私自身、プログラムの参加者たちと何度となく話しましたが、若い人たちがボトムアップで日立グループに新しいエネルギーと情熱をもたらしてくれることに、とても期待を寄せています。

私は、日立が社会全体の人々に価値あるソリューションを提供すべく、持ち前の総合力、ノウハウ、技術力、多様性を活かすことで、ますます成長する機会が広がると信じています。世界中の日立グループ各社がOne Hitachiとして力を合わ

せ、一人一人が積極的にそれぞれの役割を果たしていくことで、社会に大きな変化をもたらすことができるのです。

最後に、外部からの評価はサステナブル経営の強化において、重要なフィードバックだと認識しています。日立はさまざまなESGインデックスに選定されており、2023年にはコンプライアンス教育の推進やグリーン価値を創出するための研究開発投資の開示など、日立のサステナビリティへの取り組みが高く評価され、MSCI ESGレーティングで「AA」(リーダー)評価を獲得しました。また、2022年にはCDPにより「気候変動」と「水セキュリティ」の分野で最高評価の「Aリスト」企業に選定されました。さらに、バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減など、ネット・ゼロ社会の実現に向けた取り組みが評価され、CDPの「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」(サプライヤー・エンゲージメント評価における最高評価)も得ることができ、こうした評価を私たちは非常に誇りに感じています。

### ステークホルダーの皆さまへ

日立グループは、最先端の技術と専門知識を有するグローバル企業ですが、世界が直面している大きな課題を解決するためには外部との連携が必要不可欠と認識しています。そのため、日立は、政府や学術機関、団体、そして、お客さま、調達パートナー、競合他社を含む企業の皆さまと協働する機会を積極的に模索しています。日立のサステナビリティの取り組みは、SDGsの17の目標のうち、13の目標に直接関連していますが、外部の方々とのパートナーシップを通じて活動を拡大させていくことで、17の目標すべての達成に貢献していきたいと考えています。

今後も、ステークホルダーの皆さまとともに、サステナビリティの取り組みを意欲的に進めていくことを、楽しみにしています。