

## 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

▶ 2024中期経営計画とサステナビリティ

マテリアリティ

サステナビリティ戦略推進体制

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・マネジメント

### 2024中期経営計画とサステナビリティ

#### サステナブルな社会の実現に向けて—— 2024中期経営計画

考え方

戦略

目標

日立は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」を企業理念として、持続可能な社会の実現へ貢献すべく、IT (Information Technology)、OT (Operational Technology)、プロダクトの強みを生かし、顧客共創フレームワークとしてLumada\*1を活用し、社会イノベーション事業を推進してきました。

複雑化する地球規模の課題へ対応していくためには、長期視点での経営を推進し、日立の多様な経営資源を最大限に活用し、社会イノベーション事業を進化させることが不可欠です。

そこで日立は、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、それに向かって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化した2024中期経営計画を2022年4月に策定しました。

\*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

📄 2024中期経営計画

[https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2022/04/0428/f\\_0428pre.pdf](https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2022/04/0428/f_0428pre.pdf)

📄 2024中期経営計画の進捗

[https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/04/0427/f\\_0427pre.pdf](https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/04/0427/f_0427pre.pdf)

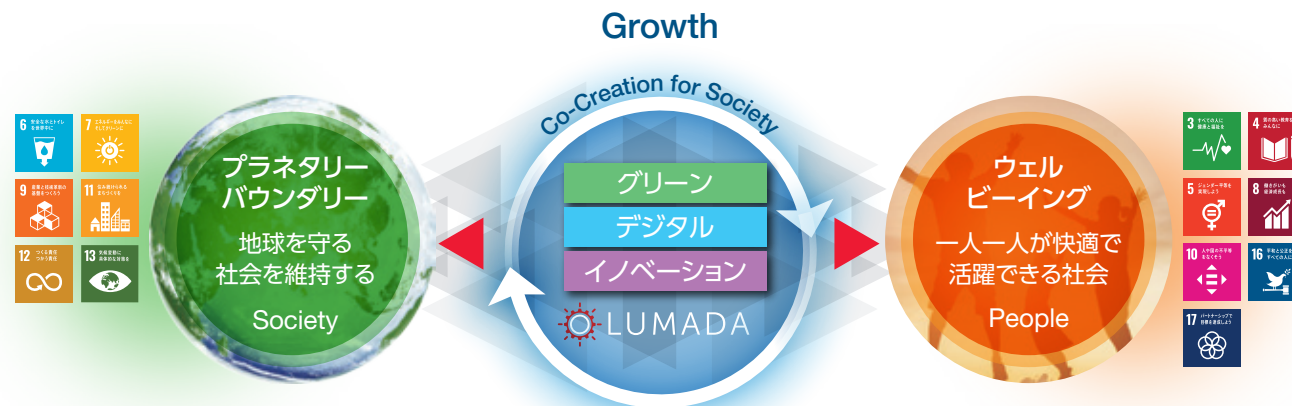
#### 2024中期経営計画のめざす姿

日立は、3つの潮流である「デジタル」「グリーン」「コネクティブ」を変革のドライバーとして、多様な業種で社会イノベーション事業を拡大していきます。

人類が豊かで安全に生存するための限界点である「プラネタリーバウンダリー」の9の領域のうち、すでにいくつかは限界点を超え、地球環境は限界を迎えています。そこで暮らす私たちも、ウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態であること)の実現が世界的な重要課題となり、地球環境との両立が迫られています。

日立は、プラネタリーバウンダリーのそれぞれの限界点を意識し、地球を守り社会を維持すること、そしてウェルビーイングの実現を両立させるため、社会課題を解決することをめざしています。「デジタル」「グリーン」「イノベーション」の3つの成長ドライバーを通じて社会イノベーション事業を進化させ、社会課題の解決に貢献します。また、顧客共創フレームワークとしてLumadaをグローバルに展開し、「グリーン」「デジタル」「イノベーション」「グローバルM&S」の4つの横断的なコーポレート機能を活用し、事業拡大を加速させていきます。

#### ▶ データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える



# 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

2024中期経営計画とサステナビリティ

マテリアリティ

サステナビリティ戦略推進体制

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

## SDGsへの貢献

### 考え方

日立が推進している社会イノベーション事業は、SDGsが示すグローバルな社会・環境課題の解決に貢献することで持続可能な社会を実現するものであり、日立の持続的成長の源泉であると考えています。日立は、社会イノベーション事業による社会・環境・経済価値を創出するとともに、日立が社会・環境にもたらすネガティブインパクトを低減し、社会・環境の変化による事業へのリスクを把握することで事業継続の強靱性の向上に努めています。

2024中期経営計画に基づき、SDGsと事業が及ぼすリスクと機会の関係性について検討し、主要な事業を通じてSDGsの達成に特に大きく貢献できる目標を5つ、企業活動全体を通じて大きく貢献する目標として8つの計13の目標をSDGs優先課題として特定しました。

多岐にわたる事業分野を持つ日立は、特定した13の目標以外でも、SDGsの達成に幅広く貢献できると考えており、SDGsの17の目標すべての達成に向けて貢献していきます。

**事業戦略で貢献する目標**

3 すべての人に健康と福祉を

6 安全な水とトイレを世界中に

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

11 住み続けられるまちづくりを

**企業活動全体で貢献する目標**

4 質の高い教育をみんなに

5 ジェンダー平等を実現しよう

8 働きがいも経済成長も

10 人や国の不平等をなくそう

12 つくる責任 つかう責任

13 気候変動に具体的な対策を

16 平和と公正をすべての人に

17 パートナーシップで目標を達成しよう

## 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

2024中期経営計画とサステナビリティ

▶ **マテリアリティ**

サステナビリティ戦略推進体制

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

## マテリアリティ GRI 2-4 / 2-14 / 2-16

### サステナブルな社会の実現に向けて——日立のマテリアリティ

考え方	戦略	目標
-----	----	----

GRI 3-1

日立は、サステナビリティを事業戦略の中核に据えた「サステナブル経営」を実践しており、社会イノベーション事業を通じたサステナブルな社会の実現に向けて取り組んできました。

2024中期経営計画においては、「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことをめざす姿として掲げています。プラネタリーバウンダリーの9つの領域のうち、すでにいくつかは限界点を超過しているなか、日立はそれぞれの限界点を意識し、地球を守り、社会を維持する経営を行います。地球を守ることと、一人一人のウェルビーイングが両立する未来を実現するための社会課題の解決を日立はめざしています。

[▶ プラネタリーバウンダリーについて](https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/planetary-boundaries/)

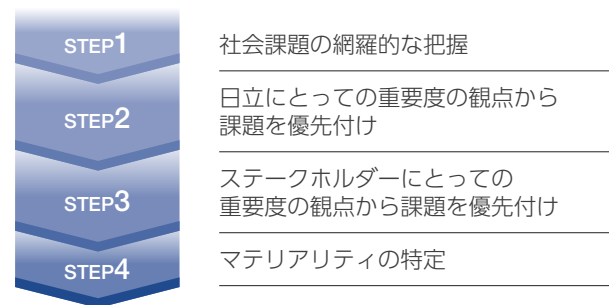
<https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/planetary-boundaries/>

### マテリアリティ分析のプロセス

日立は、社会課題の網羅的な把握を出発点とし、サステナビリティの観点でのリスクと機会の分析を行うとともに、ステークホルダーからのフィードバックを踏まえて、6つのマテリアリティとそれらを構成する15のサブ・マテリアリティを明確化しました。

日立は、このマテリアリティをもとに、サステナビリティ施策の管理を行い、経営会議や取締役会において各マテリアリティの進捗状況や新たな取り組みを議論しています。

### ▶ マテリアリティ分析プロセス



[▶ マテリアリティ分析のプロセス](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/materiality/index.html)

<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/materiality/index.html>

### 役員報酬評価へのサステナビリティ目標の反映

制度 GRI 2-19

2023年度に、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向けて、企業価値との連動を強化した役員報酬制度へ改定しました。改定後の役員報酬制度は、2024中期経営計画との連動およびサステナビリティ目標の反映を強化しています。

具体的には、短期インセンティブ報酬 (STI) へのサステナビリティ目標の反映について、これまでは個人評価の指標の一つとしていましたが、サステナビリティ評価として独立させて STI 報酬に占める割合を20%に設定しました。

また、中長期インセンティブ報酬 (LTI) においても、サステナビリティ目標を達成した場合、基準額の10%相当の株式を追加で付与することとしました。

改定前			
STI			
全社業績	部門業績	個人評価	
<small>(業績指標)</small> 売上収益、調整後営業利益、EBIT、税引前利益、当期利益、営業利益率等		<small>個人目標として</small> サステナビリティ目標を含む	
改定後			
STI			
全社業績	部門業績	個人評価	サステナビリティ
<small>(業績指標)</small> 売上収益、Lumada売上、Adj. EBITA Margin、EPS、コアFCF等		<small>サステナビリティ戦略に基づくマテリアリティ</small> 「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」に基づく評価を新設	

STIにおけるサステナビリティ評価は、「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」などのマテリアリティに基づく評価としており、以下をはじめとするサブ・マテリアリティ目標と連動しています。今後も日立は、企業価値の向上と報酬を連動させて成長へのマインドを醸成し、One Hitachiでグローバルな成長を実現していきます。

### ▶ 役員報酬と連動するマテリアリティ目標

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ目標
環境	<b>【脱炭素】</b> ・バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル ・事業を通じたCO <sub>2</sub> 削減貢献 <b>【資源循環】</b> ・水の効率的な使用
誠実な経営	<b>【労働安全】</b> ・事故のない安全な職場の構築
幸せな生活	<b>【従業員の幸せ】</b> ・より柔軟な働き方でエンゲージメント向上

▶ P.141 執行役の報酬体系

## 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

2024中期経営計画とサステナビリティ

▶ マテリアリティ

サステナビリティ戦略推進体制

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

## マテリアリティを構成する15のサブ・マテリアリティと目標

GRI 3-2/3-3

マテリアリティ	めざす姿	サブ・マテリアリティ(目標/KPI)	FY2022 進捗
<b>環境</b> 脱炭素と資源循環への貢献  	日立は、気候変動領域のイノベーターとして、優れたグリーンテクノロジーで、すべての事業セグメントのお客さまへ価値を提供し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。また、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて資源循環を推進します。	<b>脱炭素</b> バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル 目標/KPI ● FY2030：事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル ● FY2050：バリューチェーン全体のカーボンニュートラル 事業を通じたCO <sub>2</sub> 削減貢献 目標/KPI ● FY2024：CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量1億トン	ファクトリー・オフィスにおけるCO <sub>2</sub> 総量削減率 <b>40%</b> (2010年度比)  CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量 <b>1億2,610万トン/年*<!--1</b--> </b>
		<b>資源循環</b> サーキュラーエコノミーへの移行 目標/KPI ● FY2024：新規開発製品のエコデザイン全面適用 ● FY2030：製造拠点からの廃棄物埋立率*2ゼロ*3 水の効率的な使用 目標/KPI ● 水使用量原単位改善率(FY2010比) FY2024：24%、FY2050：50%	357製品をエコデザイン適用対象として特定 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 <b>199事業所(58%達成)</b>  水使用量原単位改善率 <b>27%</b>
		<b>自然共生</b> 自然資本へのインパクト最小化	サステナビリティレポート2023 P.55-57
<b>レジリエンス</b> 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与  	日立は、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃などのリスクに即応できるシステム・ソリューションの提供を通じて、サプライチェーンの迅速な回復や社会インフラの維持に貢献し、人々の安心な暮らしを守ります。	<b>サプライチェーンの強靭化</b> 災害やリスクに対応できる柔軟なサプライチェーンの構築	サステナビリティレポート2023 P.22-24
		<b>社会インフラの維持</b> 社会インフラのDXを通じた強靭化と保守高度化 事例 変電所マネジメントによる安定したエネルギー供給への貢献 約19億人*4	
<b>安全安心</b> 安全安心な社会づくりに貢献  	日立は、安全安心な暮らしを支える都市づくりを担う、ビル、モビリティ、セキュリティ分野などのソリューション提供を通じて、人々の快適で活動的な生活の実現に貢献します。	<b>安全安心な都市環境</b> 安全で快適な移動 事例 鉄道サービスの貢献人数 年間のべ約150億人*4	サステナビリティレポート2023 P.22-24
		<b>サイバーセキュリティの確保</b> 社会インフラ、業務システムのサイバーセキュリティの確保	
<b>幸せな生活</b> 心身ともに健康で豊かな人生に貢献  	日立は、より多くの人々が絆を育み、健康で豊かな生活を実現できるように、我々のヘルスケアおよびデジタルテクノロジーで支援します。また、従業員の幸せとウェルビーイングこそが日立の未来をより大きく花開かせる大地であるという思いから、従業員の幸せとウェルビーイングの実現を追求し続けます。	<b>つながりのある豊かな社会</b> 健康寿命の延伸 事例 血液検査等の体外診断：200億検査/年*4 周りとのつながりおよび信頼関係の構築 目標/KPI ● ハピネスサービス利用者数 FY2024：9万人	ハピネスサービス利用者数 <b>1.0万人</b>
		<b>従業員の幸せ</b> より柔軟な働き方でエンゲージメント向上 目標/KPI ● 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) FY2024：71.0%*5	従業員エンゲージメント(肯定的回答率) <b>69.5%</b>
<b>誠実な経営</b> 企業倫理および人権尊重の徹底  	日立は、世界各地の社会インフラを担う企業として、社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、人権を尊重し、安全な職場環境を提供していきます。誠実な経営を徹底するための仕組みを事業活動および意思決定の基準に反映し、従業員のみならず、協創パートナー、コミュニティとともにサプライチェーン全体で取り組みます。	<b>企業倫理とコンプライアンス</b> 従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり 目標/KPI ● 倫理文化・倫理観に関するアセスメント結果を初年度である2023年度*6に基準スコア60以上(100点満点)を達成し、毎年スコアを向上	スコア <b>76.5</b> 達成(2023年6月実施)
		<b>人権の尊重</b> 人権デュー・ディリジェンス推進、人権を含む責任ある調達に向けた調達パートナーのモニタリング強化 目標/KPI ● FY2023：全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価の実施 ● FY2024：人権リスクへの対応	一部グループ会社の人権リスク評価の実施
		<b>労働安全</b> 事故のない安全な職場の構築 目標/KPI ● 死亡災害ゼロ	死亡災害件数 <b>5</b> 件
		<b>製品・サービスの安全性</b> お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底	サステナビリティレポート2023 P.115-117
<b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン(DEI)</b> すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献  	日立には、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャルリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教を問わずすべての人のための居場所があります。日立は、従業員を公平に扱い、それぞれの「違い」を認めることにより、すべての人が能力を最大限発揮できるように引き出します。お互いを尊重し、あらゆる違いに価値を置くことを通じて、市場を深く理解し、より良いアイデアを生み、イノベーションを起こしていきます。	<b>イノベーションを生む多様な組織</b> 経営のダイバーシティ強化 目標/KPI ● 役員層の女性および外国人比率 FY2030：それぞれ30% デジタル人材の獲得・育成 目標/KPI ● デジタル人材 FY2024：97,000人*8	女性役員比率 <b>11%</b> 、 外国人役員比率 <b>20%</b> *7
		<b>多様で公平な社会への貢献</b> 社会のDEIへの貢献 目標/KPI ● 次世代人材の育成とエンパワーメント	デジタル人材 <b>83,000人</b>  Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 <b>30人</b> 累計 <b>405人</b> *9 日立ハイテクの理科教育支援活動参加人数 <b>62,487人</b> 累計 <b>367,362人</b> *10

\*1：2024中期経営計画期間3年平均 \*2：各地域の規制や条件に適合している場合 \*3：0.5%未満 \*4：FY2022実績値 \*5：当初の目標/KPIを前倒し達成したため、目標を引き上げました \*6：基準年は2022年度から2023年度へ変更しています

\*7：2023年4月1日付け人事異動分を含む \*8：日立Astemoを除いた数値へ変更しました \*9：1996年からの累計値 \*10：1990年からの累計値

## 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**

2024中期経営計画とサステナビリティ  
マテリアリティ

▶ **サステナビリティ戦略推進体制**

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

## サステナビリティ戦略推進体制

### サステナビリティ推進に向けた体制の整備

体制

GRI 2-12/2-13/2-14/2-16/2-24

日立は、Chief Sustainability Officerであるロレーナ・デッラジョヴァンナ執行役専務の指揮のもと、サステナビリティへの取り組みをグループ全体で推進しています。

2022年4月から、経営における重要事項について審議する経営会議の中に、「成長戦略会議」、「リスクマネジメント会議」および「人財戦略会議」を設け、それぞれ以下の重要事項について審議しています。

- 成長戦略会議**：日立グループの成長に必要な経営戦略に係る事項
- リスクマネジメント会議**：日立グループにおけるリスクの適切な管理に必要な事項
- 人財戦略会議**：日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項

成長戦略会議では、当グループの経営戦略に係る事項を議論・決定し、当グループの成長に必要な戦略策定を加速させています。

リスクマネジメント会議においては、執行役社長を議長、CRMO (Chief Risk Management Officer)を副議長として全社的リスクに係る重要事項の議論・決定を行っており、リスクを一元的・横断的に把握することで、成長戦略と連携した盤石な経営基盤の実現をめざしていきます。

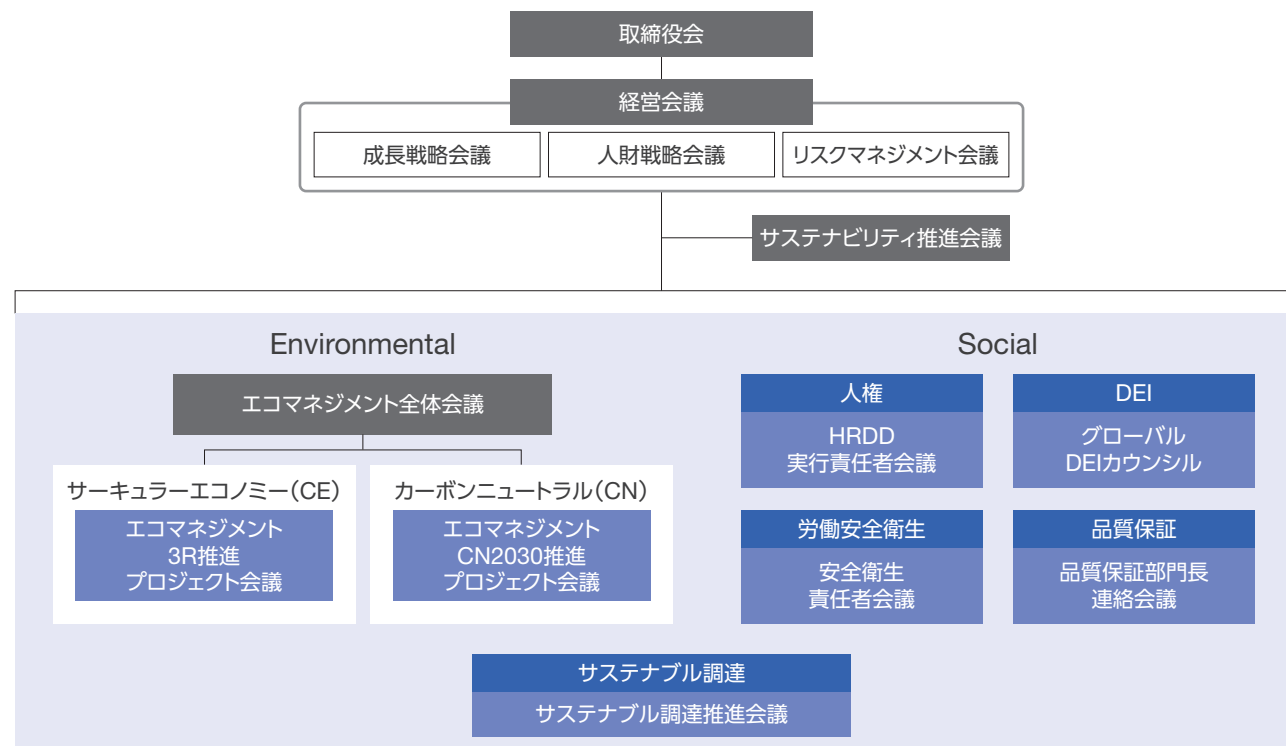
人財戦略会議は、組織・人財に関する決裁における執行役社長の諮問機関であり、日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項の議論をする場として開催しています。

サステナビリティに関する重要事項はこれらの会議体での議論を経て、経営会議で審議・決定され、必要に応じて取締役会に附議されます。

カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)、労働安全衛生、サプライチェーン、品質保証などの個別のサステナビリティテーマについては、各ビジネスユニット(BU)および主要グループ会社等の責任者を主なメンバーとする会議体を設け、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて推進しています。

また、2022年度から、Chief Sustainability Officerを議長とする「サステナビリティ推進会議」にて、サステナビリティ全体に関する重要施策の議論や情報共有を図っており、サステナブル経営のさらなる深化をめざしています。

#### サステナビリティ推進体制





## 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

2024中期経営計画とサステナビリティ  
マテリアリティ

▶ サステナビリティ戦略推進体制

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

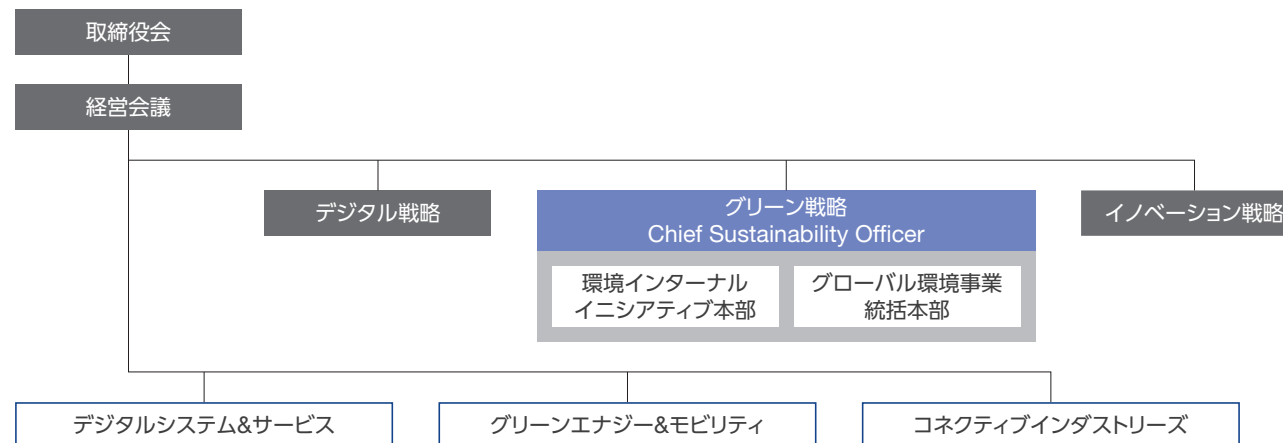
社外からの評価

### グリーン戦略推進体制

日立は、GX(グリーントランスフォーメーション)をグローバルで牽引することをめざし、「GX for CORE」「GX for GROWTH」の2本の柱からなるグリーン戦略を策定し、戦略を遂行するために必要な体制を整備し取り組んでいます。

日立グループ内の環境の取り組みをリードする「環境インターナショナルイニシアティブ本部」、環境事業による日立の成長を後押しする「グローバル環境事業統括本部」、そしてそれぞれの事業領域で環境への貢献を推進する各事業セクターが連携し、グループ全体でグリーン戦略を推進しています。

### ▶ グリーン戦略体制



### ▶ サステナビリティ関連会議体の概要

会議体	メンバー	目的	頻度
サステナビリティ推進会議	Chief Sustainability Officer、BU・主要グループ会社の事業推進部門長クラス、RHQのサステナビリティ責任者	サステナビリティに関する重要施策の議論、情報共有	1～2回/年
エコマネジメント全体会議	BU・主要グループ会社の事業推進部門、環境推進部門、モノづくり部門、調達部門の部門長クラス	サステナビリティ戦略における環境長期目標達成の具体的施策(環境行動計画)の審議、計画の策定と実行フォローアップ	2回/年
エコマネジメントCN2030推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CN施策にフォーカスした実行のモニタリングおよび加速のための対応策の議論	2回/年
エコマネジメント3R推進プロジェクト会議	BU・主要グループ会社のモノづくり部門長および担当者、環境推進部門長	CE実現に向けた3R活動による施策の推進	4回/年
サステナブル調達推進会議	Chief Procurement Officer、BU・主要グループ会社の調達部門長、サステナブル調達実行責任および担当者	全調達部門への日立グループサステナブル調達方針・戦略の周知、知識向上とベストプラクティスの共有	2回/年
HRDD実行責任者会議	BU・主要グループ会社のHRDD実行責任者	HRDDを実行するために必要な情報や知見の提供およびBU・主要グループ会社におけるHRDD実行状況の共有	1～2回/年
グローバルDEIカウンスル	BU・主要グループ会社のDEI推進責任者	DEIの推進方針および施策の展開・ベストプラクティスの共有	1～2回/年
安全衛生責任者会議	BU・主なグループ会社の安全衛生責任者(CHRO、安全衛生を管掌する役員)	労働安全衛生の活動方針・施策の指示・伝達および進捗の確認 労働安全衛生・健康にかかわる重要なインシデントの内容共有および再発防止の徹底に向けた対策検討	1回/2カ月
品質保証部門長連絡会議	BU・主要グループ会社の品質保証部門長	製品・サービスに対する日立グループ共通の品質向上活動方針・施策の議論と展開	1回/四半期