

マテリアリティ

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

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新たに掲げました。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えているなか、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。

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について議論していきます。

なお、本マテリアリティは、昨年の「日立 統合報告書 2021」で開示を行った「Strategic Focus Area」をもとに、2050年からのバックキャストや日本および欧州におけるステークホルダー・ダイアログ等でのインプットをもとに発展させた内容です。

STEP 1

社会課題の網羅的な把握

- SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード、ESG社外評価項目などから社会課題をピックアップ

STEP 2

日立にとっての重要度の観点から課題を優先付け

- 2050年からのバックキャストによる日立が貢献すべきイノベーション領域を特定
- リスクと機会の分析

STEP 3

ステークホルダーにとっての重要度の観点から課題を優先付け

- 投資家、NGO、ESG評価機関からの評価やコメント等に基づき重要性を評価
- 投資家、NGO、サステナビリティの有識者とのダイアログを通じた評価

STEP 4

マテリアリティの特定

マテリアリティ	めざす姿
環境 ● 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。
レジリエンス ● 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。
安全安心 ● 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。
幸せな生活 ● 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。
誠実な経営 ● 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。
ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン(DEI) ●	日立には、バックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、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。

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

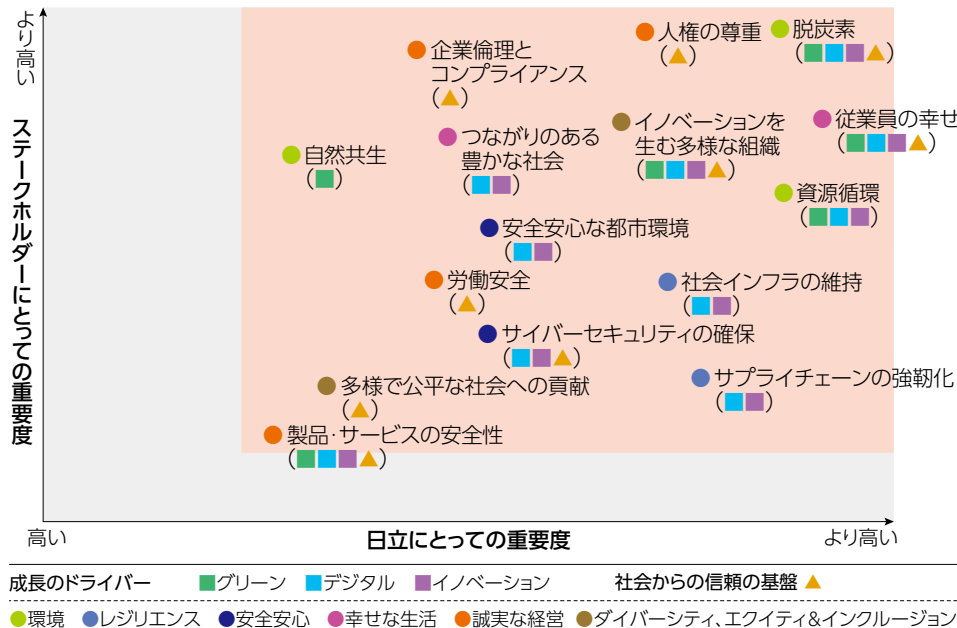
マテリアリティ	サブ・マテリアリティ	目標	貢献するSDGsのゴール	
環境 ● 脱炭素と資源循環への貢献	脱炭素	バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル	<ul style="list-style-type: none"> FY2030:事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル FY2050:バリューチェーン全体のカーボンニュートラル 	
		事業を通じたCO ₂ 削減貢献	<ul style="list-style-type: none"> FY2024:削減貢献量1億トン 	
	資源循環	サーキュラーエコノミーへの移行	<ul style="list-style-type: none"> 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*1ゼロ*2 	
		水の効率的な使用	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量原単位改善率(FY2010比) FY2024:24%、FY2050:50% 	
自然共生	自然共生へのインパクト最小化			
レジリエンス ● 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与	サプライチェーンの強靱化	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		
	社会インフラの維持	社会インフラのDXを通じた強靱化と保守高度化	<ul style="list-style-type: none"> 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*3 	
安全安心 ● 安全安心な社会づくりに貢献	安全安心な都市環境	安全で快適な移動	<ul style="list-style-type: none"> 鉄道サービス年間のべ約150億人*3 	
	サイバーセキュリティの確保	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		
幸せな生活 ● 心身ともに健康で豊かな人生に貢献	つながりのある豊かな社会	健康寿命の延伸	<ul style="list-style-type: none"> 血液検査等の体外診断:200億検査/年*3 	
		周りとのつながりおよび信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> ハピネスサービス利用者数 (FY2022: 1万人 → FY2024: 9万人) 	
	従業員の幸せ	より柔軟な働き方でエンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントスコア(FY2021: 65.0% → FY2024: 68.0%) 	
誠実な経営 ● 企業倫理および人権尊重の徹底	企業倫理とコンプライアンス	従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 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2022年度に基準スコア60以上(100点満点)を達成し、毎年スコアを向上 	
	人権の尊重	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		
	労働安全	事故のない安全な職場の構築	<ul style="list-style-type: none"> 死亡災害ゼロ 	
	製品・サービスの安全性	お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底		
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI) ● すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献	イノベーションを生む多様な組織	経営のダイバーシティ強化	<ul style="list-style-type: none"> 役員層の女性、外国人比率(FY2030: 30%) 	
		デジタル人財の獲得・育成	<ul style="list-style-type: none"> FY2021: 67,000人 → FY2024: 98,000人 	
	多様で公平な社会への貢献	社会のDEIへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> 日立ヤングリーダーズ・イニシアティブを通じたアジアの若者支援 参加学生累計人数 405人(2022年7月末時点) 	

*1 各地域の規制や条件に適合している場合

*2 0.5%未満

*3 FY2021実績値

日立は、15に分類したサブ・マテリアリティを、日立とステークホルダーにとっての重要度の観点からマッピングを行いました。「日立にとっての重要度」に関しては、めざす姿と現状の日立の取り組みとのギャップが大きいものをより重要度が高いと判断しています。



マテリアリティに関するステークホルダー・ダイアログの実施

2021年度、日本および欧州でマテリアリティをテーマとしたステークホルダー・ダイアログを開催しました。情報開示の専門家やサステナビリティ先進企業、欧州委員会、NGO、国際団体、機関投資家から、日立のマテリアリティ案やそれぞれのマテリアリティに対する施策についてフィードバックを受けました。欧州においては、プラネットセッションとピープルセッションに分け、環境施策、人財や人権尊重に向けた施策について日立から説明を行い、出席者から新たな視点や改善点などの示唆を得ました。

ステークホルダーからの主なコメント

- 社会が日立に期待するベクトルあるいは日立自身がありたい姿を示してほしい。
- ダイバーシティ&インクルージョンについては、「エクイティ」も含めた、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」として捉えてほしい。
- サーキュラーエコノミーに関しては、材料や廃棄物を減らすアプローチだけではなく、新たなビジネスモデルを考えるべきである。
- 人権およびディーセントワークについては、旧来型のモニタリングや監査といったコンプライアンスアプローチを超えて、外部のステークホルダーとパートナーシップのもとサプライチェーン全体で取り組むべきである。

サステナビリティ戦略推進体制

日立は、2022年4月1日付で新設したChief Sustainability Officerである執行役常務 ローレナ・デッラジョヴァンナの下、グリーン戦略をはじめとするサステナビリティ戦略を推進しています。Chief Sustainability Officer、各ビジネスユニット(BU)および主要グループ会社の事業推進部門長、地域統括会社のサステナビリティ責任者などをメンバーとする「サステナビリティ推進会議」を新たに設置し、サステナビリティに関する重要施策の審議および目標に対する進捗のモニタリングなどを行っています。中期経営計画の達成に向けた重要事項については経営会議で

審議または決定され、取締役会に付議されます。

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)、DEIなどの重要テーマについては、各BUおよび主要グループ会社等の責任者をメンバーとする個別の会議を設けており、グループ横断での施策の検討や情報共有などを通じて日立グループ全体のサステナビリティを推進しています。