

Contents

- 005 CEOメッセージ
- 008 Chief Sustainability Officer メッセージ
- 010 日立グループ・アイデンティティ
- 011 サステナビリティ・マネジメント
- 017 エンゲージメントおよびイニシアティブ参画
- 019 社外からの評価

Management

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CO₂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、CO₂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とって、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。

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CO₂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CO₂削減にも取り組んでおり、2022年度はCO₂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CO₂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。

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

日立グループ・アイデンティティ

日立グループ・アイデンティティに基づいた企業活動の推進

考え方

GRI 2-23

日立は創業以来、「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“MISSION”として、社会が直面する課題の解決に取り組んできました。これを支えてきたのは、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という“VALUES”です。これらを礎に、これからの日立のあるべき姿を示した“VISION”である「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化し、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。

2022年度末時点で、日立は連結従業員数が約32万人、海外従業員比率と海外売上収益はおよそ60%となり、グローバル企業として成長を続けています。文化の異なるさまざまな国の従業員たちと一緒に働く時代だからこそ、「和・誠・開

拓者精神」を私たちは大切にしていかなければなりません。

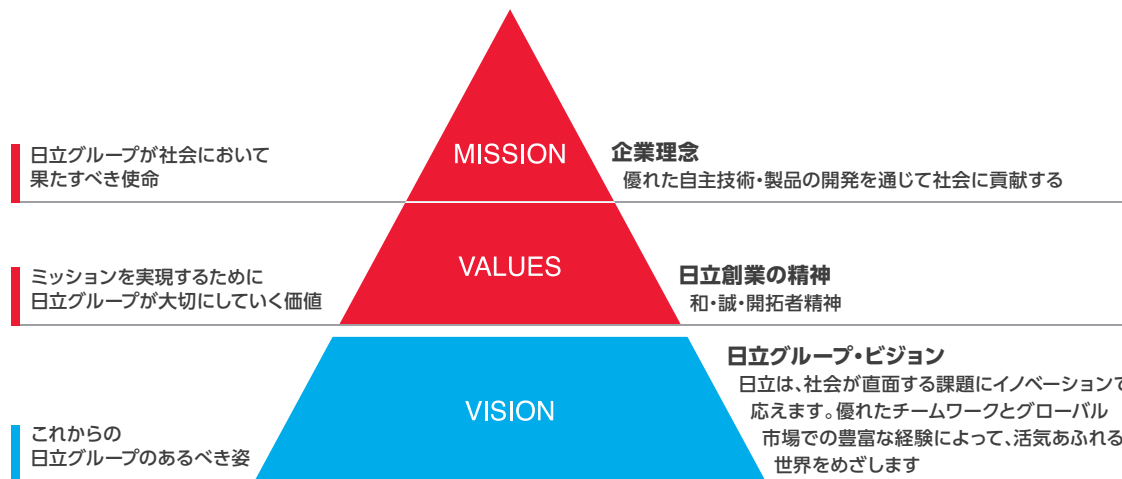
日立のビジネスそのものが社会課題を解決し、地球のサステナビリティを支えています。これからも、言葉や考え方が異なる世界中の従業員たちが議論しながら、一人一人が「和・誠・開拓者精神」を共通の“VALUES”として心に刻み、社会に貢献することを使命として行動することが重要です。

私たちは日立グループ・アイデンティティに基づき、個人として、そして組織として成長し、世界の仲間たちとともに社会イノベーション事業により、社会に貢献していきます。

[日立グループ・アイデンティティ](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/index.html)

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/index.html>

日立グループ・アイデンティティ



日立グループ・アイデンティティの浸透

教育・浸透

日立は、従業員一人一人が日立グループ・アイデンティティを理解し実践することで社会課題を解決できるよう、教育ツールや講習会などを通じた浸透活動を推進しています。

また、日立グループ・アイデンティティに基づき日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動をグループ・グローバルで共有することを目的とした表彰制度「Inspiration of the Year Global Award」を毎年実施しています。2022年度は、世界中の日立グループ従業員から298件の応募があり、国や地域を越えて再生可能エネルギーの融通を実現したプロジェクトや、環境に配慮した鉄道車両導入により地域の交通渋滞や大気汚染という課題の改善に努めたプロジェクトなど、テクノロジーを駆使してサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支えるプロジェクトを各地域からグランプリとして選出しました。受賞プロジェクトはグローバル表彰式で表彰するとともに、イントラネットを通じて全従業員に共有しています。

さらに、受賞者が登場する「Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi -」をWebサイトに公開し、世界中の日立グループ従業員がより良い社会の実現に向けて全力を尽くし、挑戦する姿を広く社内外に発信しています。

[Hitachi Group Identity Movie - I am Hitachi -](https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i_am_hitachi/)

https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/identity/i_am_hitachi/

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

📄 2024中期経営計画の進捗

https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2023/04/0427/f_0427pre.pdf

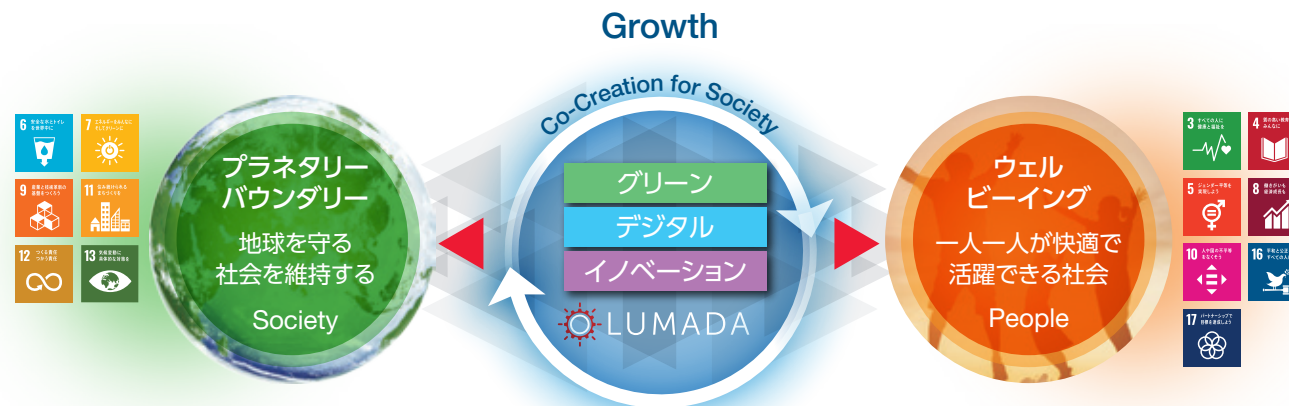
2024中期経営計画のめざす姿

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

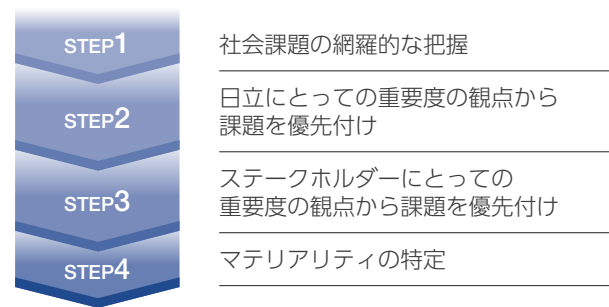
<https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/planetary-boundaries/>

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>

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	【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 ・事業を通じたCO ₂ 削減貢献 【資源循環】 ・水の効率的な使用
誠実な経営	【労働安全】 ・事故のない安全な職場の構築
幸せな生活	【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

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
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。	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 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CO₂削減貢献 目標/KPI ● FY2024：CO ₂ 排出削減貢献量1億トン 資源循環 サーキュラーエコノミーへの移行 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% 自然共生 自然資本へのインパクト最小化	ファクトリー・オフィスにおけるCO ₂ 総量削減率 40% (2010年度比) CO ₂ 排出削減貢献量 1億2,610万トン/年*<!--1</b--> 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 199事業所 (58%達成) 水使用量原単位改善率27% サステナビリティレポート2023 P.55-57
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。	サプライチェーンの強靭化 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 安全安心な都市環境 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	サステナビリティレポート2023 P.22-24
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。	つながりのある豊かな社会 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 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 目標/KPI ● 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) FY2024：71.0%*5	ハピネスサービス利用者数 1.0 万人 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) 69.5%
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。	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 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 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 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 労働安全 事故のない安全な職場の構築 目標/KPI ● 死亡災害ゼロ	スコア76.5 達成(2023年6月実施) 一部グループ会社の人権リスク評価の実施 死亡災害件数 5 件
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 	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。	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 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 多様で公平な社会への貢献 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	女性役員比率11%、外国人役員比率20%*<!--7</b--> デジタル人材 83,000人 Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 30人 累計405人*9 日立ハイテクの理科教育支援活動参加人数 62,487人 累計367,362人*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。

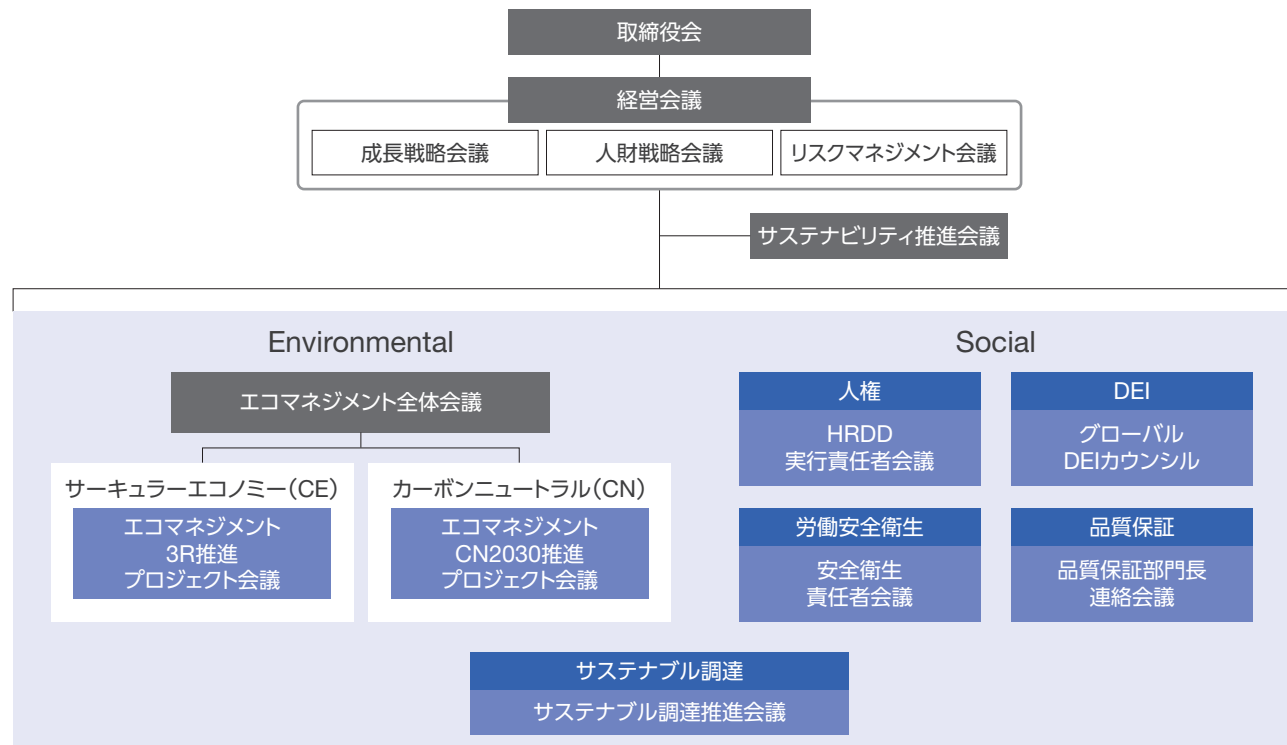
人財戦略会議は、組織・人財に関する決裁における執行役社長の諮問機関であり、日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項の議論をする場として開催しています。

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

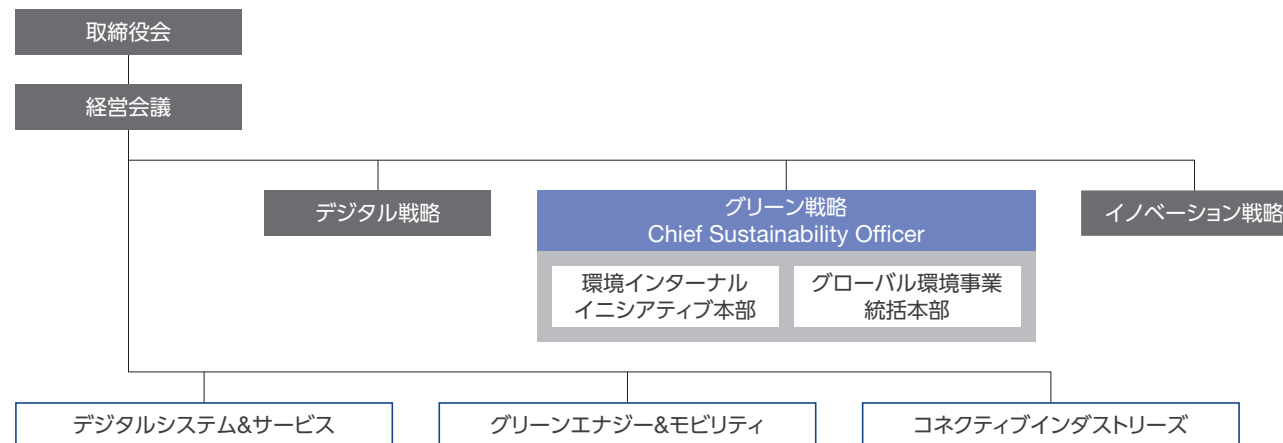
社外からの評価

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

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

エンゲージメントおよびイニシアティブ参画

GRI 2-28

ステークホルダーエンゲージメント

考え方


活動・実績

GRI 2-29

社会イノベーション事業を推進する日立は、さまざまな国・地域の社会課題を的確に捉え、お客さまをはじめ、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協創による課題解決に取り組んでいます。また、重要な経営資源である人的資本の価値向上をめざし、従業員と経営層との直接対話を推進しています。さらに、昨今のESG投資の拡大を受け、株主・投資家との対話も積極的に行っています。

 ステークホルダーとの対話

<https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/governance/dialogue/index.html>

 ディスクロージャー・ポリシー

<https://www.hitachi.co.jp/IR/corporate/disclosure/index.html>

 マルチステークホルダー方針

<https://www.hitachi.co.jp/information/info/20230420.html>

サステナビリティリーダーシップ

考え方

活動・実績

日立は、グローバルな視点で、多様なイニシアティブや組織とともにサステナブルな社会の実現に資するルールづくりを推進し、社会課題の解決に貢献しています。

産業界におけるリーダーシップと政策提言

社会イノベーション事業をグローバルに展開する日立は、各国・地域の政府や民間団体を重要なパートナーと考え、グローバル渉外統括本部を中心に関係強化に努めています。国内外の各拠点と連携し、各国政府や国際機関への対応を通じて、地域との共生を図ると同時に、各地の社会課題や政策から事業機会の発掘、価値創造に取り組んでいます。

また、政府機関から意見を求められる機会も増えており、要請に直接応えるほか、経済団体・業界団体での議論を通じて提言を行い、より良い社会の実現に貢献しています。

 産業界におけるリーダーシップと政策提言

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc02>

国際標準化活動における取り組み

日立は、国際標準化活動を「サステナブルな社会を実現するために必要となる国際的なルールを定義する活動の一つ」であると考えています。国際標準は、多様なステークホルダーからの専門分野を代表するメンバーによる、公正な議論と国際的な合意によって明文化された規格や基準として定義されます。

そのため、日立は、グローバルな視点で社会課題の解決に取り組み、世界中の国・地域の政府・自治体、学術団体・研究機関、企業、NGO・NPO、ユーザーなど多様なステークホルダーとともに新たな社会規範(ルール)を協創し、社会イノベーション事業を通してサステナブルな社会の実現に貢献します。

また、国際標準化を研究開発や知的財産と並ぶ重要な活動と位置づけ、IEC*1、ISO*2、ITU-T*3の国際標準化機関での標準化活動をはじめ、世界の各地域や各産業分野で設立されたコンソーシアムへも積極的に参画しています。

さらに、サーキュラーエコノミー(ISO/TC*4 323)や電気・電子機器・システムの環境対応(IEC/TC 111)、スマート都市インフラ(ISO/TC 268/SC*5 1)、無人航空機システム(ISO/TC 20/SC 16)などの多くの分野で国際標準化活動に取り組んでいます。これらの国際標準化活動を通して、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。


*1 IEC : International Electrotechnical Commission 国際電気標準会議の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関

*2 ISO : International Organization for Standardization 国際標準化機構の略称。加盟各国・地域により構成される国際機関

*3 ITU-T : International Telecommunication Union - Telecommunication Standardization Sector 国際電気通信連合 電気通信標準化部門の略称。国連の専門機関

*4 TC : Technical Committee 技術委員会の略称

*5 SC : Sub Committee 小委員会の略称

 国際標準化活動における取り組み

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc03>

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

参画している主なイニシアティブ・団体

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」という企業理念のもと、サステナブルな社会の実現をめざし、社会イノベーション事業を推進しています。その一環として、グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアティブや団体に積極的に参画し、グローバル企業としての役割を果たしてまいります。

イニシアティブ・団体名	活動内容	
国連グローバル・コンパクト(UNGC)	2009年に加盟 2022年度はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の「ESG分科会」「SDGs分科会」「WEPs(女性のエンパワーメント原則)分科会」など10の分科会に参加	
持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)	1995年から参加 2020年から「SOS 1.5」プロジェクトに参加	
Business for Social Responsibility (BSR)	2007年に入会 2016年から人権分科会に参加	
世界経済フォーラム	2014年からダボス会議に参加	—
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)	2018年に賛同を表明し、TCFDの提言に沿って気候変動関連の情報開示を実施	

イニシアティブ・団体名	活動内容	
気候変動イニシアティブ(JCI)	2018年から参加 2021年に発足したJCI Race to Zero Circleにも参加	
Science Based Targets イニシアティブ(SBTi)	2020年に「1.5℃目標」認定	
Business Ambition for 1.5℃	2020年にSBT1.5℃認定と併せて参加	
Race To Zero Campaign	2020年にBusiness Ambition for 1.5℃への参加を通じて参加	
The Valuable 500	2021年に加盟	
一般社団法人 ESG情報開示研究会	発起人、立ち上げメンバーとして2020年より参画	

 参画している主なイニシアティブ・団体

<http://www.hitachi.co.jp/sustainability/leadership/index.html#anc01>

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

社外からの評価

活動・実績

日立は、サステナブル経営を推進している企業グループとして、さまざまな社外評価機関から高く評価されています。

ESG指数(インデックス)への組み入れ状況

2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

(2023年継続選定)



MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

<https://www.msci.com/msci-japan-esg-select-leaders-index-jp>

THE USE BY HITACHI, LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF HITACHI, LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED "AS-IS" AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.



FTSE4Good

(2023年継続選定)



FTSE4Good

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good>

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products



FTSE Blossom Japan Index

(2023年継続選定)



FTSE Blossom Japan Index

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>

FTSE Russell confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Index. Created by the global index and data provider FTSE Russell, the FTSE Blossom Japan Index is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE Blossom Japan Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

(2023年継続選定)



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

<https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>

FTSE Russell confirms that Hitachi, Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Sector Relative Index. The FTSE Blossom Japan Sector Relative Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products



(2023年継続選定)



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

<https://www.jpex.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html>

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

ESGに関する社外評価

日立製作所は、MSCI ESGレーティングで「AA」評価を獲得しています。



 MSCI

<https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings-climate-search-tool/issuer/hitachi-ltd/IID000000002169418>

CDPの「気候変動」および「水セキュリティ」の2分野で最高評価となる「Aリスト」に選定されているほか、サプライヤーエンゲージメントについても最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されています。



 CDP
<https://japan.cdp.net/>

ISS ESGによる「ESG Corporate Rating」において、「Prime」の認定を受けています。



 ISS ESG
<https://www.issgovernance.com/esg/>

人財に関する表彰および認定

「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

日立製作所は、従業員が仕事と家庭を両立させながら安心して働けるよう、「日立製作所行動計画」を策定し、これを積極的に推進した実績が認められ、2011年に厚生労働省の「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得しています。日立製作所のほか、日立ハイテク、日立システムズ、日立ソリューションズなどの複数の国内グループ会社が「くるみん」の認定を取得しています。



 日立製作所行動計画

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20210407404314124938_1.pdf

「女性活躍推進法」認定マークを取得

日立製作所は、ダイバーシティマネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、多様な人財が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。この取り組みが評価され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働省の認定マーク(えるぼし)を取得しています。日立製作所のほか、日立ハイテク、日立システムズ、日立ソリューションズなどの複数の国内グループ会社が「えるぼし」の認定を取得しています。

