

Chief Sustainability and HR Officer メッセージ

成長を後押しするサステナビリティ経営

サステナビリティは、日立の創業以来の企業理念やアイデンティティに根ざしたものです。私は日立グループにおいて、イタリア、英国、日本などさまざまな国で多様なプロジェクトや異なる役職に従事し、その中で、多様性やインクルージョンをはじめとしたサステナビリティの取り組みがイノベーションや新しいビジネスを創出し、さらに事業成長を加速させることを経験してきました。

2024中計では、プラネタリーバウンダリーが示す限界点を意識しながら地球環境を守り、一人一人のウェルビーイングを向上させることでサステナブル社会の実現に貢献しています。サステナブル成長に向けては、6つのマテリアリティを明確化、KPIを設定し、その取り組みは順調に進捗しています。例えば環境施策では、事業所のカーボンニュートラルに対して、2010年度(基準年度)比で2023年度は2024中計目標を上回る74%減、CO₂排出削減貢献量についても2024中計見通しは、目標である1億t/年を上回る1.53億t/年(中計期間3年平均)になる見通しです。DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進では、役員層における外国人比率は25%となり、2030年度の目標30%に向けて着実に多様性が進捗しています。日立のサステナビリティ経営をさらに加速するため、2023年度にはマテリアリティに基づくKPIを執行役の報酬制度に導入、2024年度には従業員の人事評価における個人の目標にDEI・多様性に関する行動目標を導入しています。

サステナブル成長に向けた日立の挑戦

地政学リスクの変化や気候変動の激化など、サステナビリティを取り巻く環境は日々変化していますが、サステナブル社会の実現に貢献するという日立の長期ビジョンは変わりません。2050年度までにバリューチェーンを通じてカーボンニュートラル達成という目標は日立1社では実現できませんが、日立には、バリューチェーンを構成する調達パートナーおよび、お客さまとともにカーボンニュートラルを実現していく責任があります。また、日立は事業を通じて、社会全体の脱炭素にも貢献することができます。

社会課題の解決にはテクノロジーの進化が不可欠ですが、生成AIの出現やそれに伴う電力需要の増大など、大きな社会変化への対応も必要です。そのために日立は、マテリアリティ評価を継続的に見直すことでサステナビリティへの対応力を高めます。

また、テクノロジーの進化とサステナブル社会を両立するためには、バリューチェーン全体への影響や、廃棄の増加、人権問題など副次的な作用までを見通す複合的な視点が必要です。そして、どのような時代においてもその視点をもって判断、行動するのは「人」です。つまり、サステナビリティに必要なイノベーションやマインドセット、ガバナンス、コラボレーションには「人」が



ロレーナ・デッラジョヴァンナ

執行役専務

Chief Sustainability Officer, CHRO*1 and CDEIO*2

重要な役割を果たします。そのため、サステナビリティ部門と人財部門という組織間の連携やマネジメントのトップダウンと従業員からのボトムアップに加え、地域および年齢横断的な複数のアプローチが重要となります。私にはChief Sustainability OfficerとCHROを兼任する立場として日立のサステナブル成長を担う人財戦略を推進し、明確なKPIに基づく取り組みを実行することが求められています。

組織横断のOne Hitachiでのサステナビリティへの取り組みや投資は、中長期的なリターンの向上や、リスク低減による資本コストの低減にもつながり、日立全体のイノベーションの創出や成長にも資するものです。テクノロジーを活用し、データを用いた経営および事業運営の効率化に加え、サステナビリティ開示基準への対応を含む透明性の確保にも取り組んでいきます。

Chief Sustainability Officer兼CHROとして、日立の企業価値向上に向けたトランスフォーメーション・ジャーニーをサステナビリティおよび人財戦略の観点から加速させるとともに、サステナブル社会の実現に貢献していきます。

*1 CHRO : Chief Human Resources Officer

*2 CDEIO : Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer