

# 2023サステナブル インパクトレポート

## 目標と進捗

### 気候変動対策

目標	2023年の進捗	SDGs
<b>炭素排出量</b>		
2030年までにHPのバリューチェーンの温室効果ガス(GHG)排出量を2019年比で50%削減し、2040年までに排出量ネットゼロを達成 <sup>i</sup>	HPの二酸化炭素排出量は1,976万4,400トンのCO <sub>2</sub> eであり、2019年より27%減少しました。	13
2025年までに、グローバルの業務におけるスコープ1とスコープ2の温室効果ガス排出量を2015年比で65%削減 <sup>ii</sup>	HPのグローバルの業務で、スコープ1およびスコープ2のCO <sub>2</sub> e排出量は、2015年比で62%減の14万6,400トンでした。	13
2025年までに、HPの業務で再生可能エネルギーを100%利用	HPのグローバルの業務で29万3,289 MWhの再生可能エネルギーを調達、発電しました。これはグローバルの業務における電力消費の59%に相当します。	7、13
2025年までに、一次生産サプライヤーと製品輸送関連の温室効果ガス排出原単位を2015年比で10%削減 <sup>iii</sup>	温室効果ガス排出原単位は、2022年までに2015年比で11%減少しました。	13
2010年から2025年の間に、サプライヤーが二酸化炭素換算(CO <sub>2</sub> e)排出量を200万トン削減することを支援 <sup>iv</sup>	サプライヤーは、188万トンのCO <sub>2</sub> e排出を削減しました。 <sup>v</sup>	13
2025年までに、HP保有またはリースの自動車からの温室効果ガス排出量を2015年比で25%削減	2023年の当社の自動車によるCO <sub>2</sub> e排出量は1万8,100トンで、2022年比で3%増加、2015年比で41%減少しました。	7、13
2030年までに、当社の自動車の100%を電気自動車に	2023年末までに、当社の車両の14%が電気自動車、29%がハイブリッド車になりました。	7、13

### 循環利用

2030年までに製品と梱包材の循環利用率75%を達成 <sup>vi</sup>	循環利用率40%(重量比)を達成しました。 <sup>vii</sup>	12
2025年までに、2016年初めから計算して120万トンのハードウェアとサプライ品をリサイクル	99万2,000トンのリサイクルしました。	12

# 気候変動対策

目標	2023年の進捗	SDGs
<b>循環利用</b>		
2025年までに、HPのパーソナルシステムズおよびプリンティング製品ポートフォリオ全体で使用される使用済み再生プラスチックの割合を30%に <sup>viii</sup>	2023年、HP製品に3万4,400トン(重量比で18%)の再生プラスチックの使用を達成しました。	12、14
2025年までに、2018年比で使い捨てプラスチック梱包材の75%を削減 <sup>ix</sup>	2018年の平均221グラム/個から2023年には85グラム/個まで62%削減しました。	12、14
2025年までにHPの業務で廃棄物ゼロを達成 <sup>x</sup>	2023年、全世界で埋め立て廃棄物の転換率87%を達成しました。	12
<b>森林</b>		
2030年までに、HP製品とプリントサービスで使用されるHP以外の用紙による森林破壊を抑制 <sup>xi</sup> 家庭およびオフィス用のプリンターとサプライ品、PC、ディスプレイに使用されるHPブランドの用紙・紙製梱包材をすべて、持続可能な繊維のみから調達することを継続 <sup>xii</sup>	2023年に、HPの製品とプリントサービスで使用される用紙の総繊維フットプリントの36%に対処しました。 <sup>xiii、xiv</sup>	13、15
<b>水関連</b>		
2025年までに、グローバルの業務における飲用水の消費量を2015年比で35%削減(危険性の高い地域で重点的に対応)	ポートフォリオにPolyの拠点を59か所追加したうえで、グローバルの業務における飲用水の消費量を2015年比で38%削減し、2022年の時点で目標を達成しました。	6、12
<b>人権</b>		
目標	2023年の進捗	SDGs
<b>労働者のエンパワーメント</b>		
2015年初めから2030年までに、労働者エンパワーメントプログラムを通じて100万人の労働者を支援	2023年までに、48万6,000人の労働者がプログラムに参加しました。	8、10
<b>社会的公正、人種およびジェンダーの平等</b>		
2030年までにHPの幹部職において男女比率50%のジェンダー平等を達成 <sup>xv</sup>	世界全体で取締役以上の職位の33%を女性が占めています(2023年10月31日現在)。	5
2030年までに、技術職およびエンジニア職における女性の割合30%以上を達成	世界全体で技術職およびエンジニア職の24%を女性が占めています(2023年10月31日現在)。	5
2020年を基準として、2025年までに黒人/アフリカ系アメリカ人のエグゼクティブの人数を2倍に <sup>xvi</sup>	2020年6月の3.0%を基準として、2023年末時点で4.4%まで増加しました。	8
2020年を基準として、2025年までに米国内の技術者に占める黒人/アフリカ系アメリカ人の人数を2倍に <sup>xvii</sup>	米国内の技術者に占める黒人/アフリカ系アメリカ人の割合が、2020年の2.3%から3.4%まで増加しました。	8

# 人権

目標	2023年の進捗	SDGs
<b>社会的公正、人種およびジェンダーの平等</b>		
2030年までに、米国の労働市場における人種や民族的マイノリティの構成と同等またはそれを超える人員構成を達成	アジア系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系アメリカ人グループで労働市場における人員構成を達成し、2030年までの目標達成に向けて黒人/アフリカ系アメリカ人のグループの人員構成を拡大する軌道に乗っています。	8
米国内の黒人/アフリカ系アメリカ人のサプライヤーへの支出を前年比で5%増やす	2023年に米国の黒人/アフリカ系アメリカ人サプライヤーへの支出を26%増やし、支出額を3,300万米ドルとしました。	8
<b>インクルージョンと帰属意識の文化</b>		
全社員を対象に毎年社内で実施するインクルージョン指数評価で、90%以上を維持 <sup>xviii</sup>	88%の評価を達成しました。	8
<b>倫理</b>		
HP社員と取締役会において、年次のHP人権・倫理トレーニングへの参加率99%超を維持(休職者除く) <sup>xix</sup>	上級管理職を含む社員の99.3%および取締役会のすべてのメンバーが、HPにおける人権・倫理トレーニングを修了しました。	16
<b>デジタルエクイティとHP財団</b>		
目標	2023年の進捗	SDGs
<b>デジタルエクイティ</b>		
2021年初めから2030年までに、1億5,000万人のデジタルエクイティを推進 <sup>xx</sup>	HPのデジタルエクイティプログラムおよびパートナーシップにより、2023年までに4,500万人に達しました。	4、5、8
2016年から2030年の間に、HP LIFEの登録ユーザーを275万人に[以前の目標は150万人]	2016年以来、120万人のHP LIFEユーザーが登録しています。	4、5、8
<b>寄付とボランティア活動</b>		
2030年までに、HP財団および社員による寄付3億米ドルを提供(2016年初めからの累計) <sup>xxi</sup> [以前の目標は、2025年までに1億米ドル]	HP財団および社員による寄付は1億4,000万米ドルに達しました。	11、17
2030年までに、社員によるボランティア時間を50万時間提供(2016年初めからの累計)[以前の目標は、2025年までに150万時間]	社員によるボランティア時間は120万時間に達しました。	11、17

# 巻末脚注

- i. 2019年比のスコープ1、2、3の温室効果ガス排出量の絶対的な削減。製品の使用中に消費されたHP以外の用紙を除きます。
- ii. 更新されたこの目標はSBTIによって検証されたものであり、2025年までにHPの業務でカーボンニュートラルを達成するというHPのより広範な目標をサポートします。
- iii. 排出量は、HPに起因する一次生産サプライヤーと製品輸送サプライヤーによって報告された温室効果ガス排出量を、HPの年間売上高で割って計算します。この方法は、ビジネスの生産性に基づいてパフォーマンスを正規化します。排出量は、年ごとのばらつきの影響を減らし、長期傾向を強調するため、3年間のローリング平均として報告されます。生産サプライヤーの温室効果ガス排出量には、スコープ1とスコープ2が含まれます。
- iv. これは、2015年11月1日にHewlett-Packard Companyが分社化する前からの目標を引継ぎ、2025年まで続きます。HP Inc.およびHP Inc.分社前のビジネスユニットに関連するサプライヤーからのデータが含まれます。
- v. HPは、サプライヤーから報告された特定のエネルギー効率プロジェクトによるエネルギー削減量(これらのプロジェクトがなかった場合に予測されるエネルギー利用量と比較して)と、サプライヤーによる排出ゼロエネルギーの利用量に基づいて、回避されたサプライヤーの温室効果ガス排出量を推定しています。これらのエネルギーデータは、電気・燃料エネルギーの排出係数を使用して、回避された温室効果ガス排出量に変換されます。このデータには、製品輸送効率を改善するための特定の取り組みに関連して回避された製品輸送関連の温室効果ガス排出量の推定値も含まれています。
- vi. 2030年までに達成する、HPが1年間に製造する製品および梱包材の総重量に占める、リサイクル素材や再生可能素材および再利用された製品や部品に由来する材料の割合。
- vii. HPが1年間に製造する製品および梱包材の総重量に占める、リサイクル素材や再生可能素材および再利用された製品や部品に由来する材料の割合。2023年のデータには、次の製品またはこれらの製品の梱包材は含まれていません:一部の別売のパーソナルシステムズのアクセサリとプリントアクセサリ。
- viii. 報告年に出荷されたHPのすべてのパーソナルシステムズ、プリンターハードウェア、およびプリントカートリッジに使用されたプラスチック全体の割合としての再生含有プラスチック。総量に、ブランドライセンス製品と別売のハードウェアアクセサリは含まれません。総再生含有プラスチックには、HP製品で使用される、使用済み再生プラスチック、クロースドループプラスチック、オーシャンバウンド・プラスチックが含まれます。パーソナルシステムズのプラスチックは、EPEAT®環境ラベル基準で定義されています。リサイクルを見越した材料またはリサイクルされた原料を素材とした材料の使用と流通の関連制限の対象です。
- ix. 出荷台数あたりの1次プラスチック梱包材の減少率(重量)として計算されます。2次および3次梱包材成分を除いています。HPパーソナルシステムズおよびプリンターハードウェアの梱包材が含まれます。次の梱包材を除いています: PageWide XLおよびDesignJetプリンター以外のグラフィックソリューションハードウェア、3Dプリントハードウェア、印刷用サプライ品、再生品、およびサードパーティオプション、ドロップインボックス、アフターマーケットオプションなどの付属品。
- x. 廃棄物ゼロの業務:2025年までにHPの全直接業務で、無害な廃棄物の埋め立てをなくします。HPが所有および管理する世界中のすべての拠点を含まれます。廃棄物ゼロは、ULまたはTRUE認証基準で定められています。
- xi. 繊維(重量)は、1)厳格なサードパーティの基準により認定され、2)リサイクルされ、3)HPのForest Positive Frameworkを通じて、森林の再生、保護、およびその他の取り組みによって調整されます。
- xii. 家庭およびオフィス用のプリンターとサプライ品、PC、ディスプレイに使用されるHPブランドの用紙および紙製梱包材は、再生材料または認証取得済み材料から製造されており、Forest Stewardship Council®(FSC®)認証を優先しています。梱包材とは製品に付属する箱と箱の中にあるすべての紙製の原材料を指します。
- xiii. 2023年、家庭およびオフィス用のプリンターとサプライ品、PC、ディスプレイに使用されたHPブランドの用紙および紙製梱包材は、HPの繊維フットプリントの8%に相当しました。HPの製品とプリントサービスで使用される用紙のうち、森林破壊の可能性を抑制するための市民森林団体とのプロジェクトを通じて対処される予定の年間トン数の計算は、HPのプリンティング製品の使用とプリントサービスに消費される用紙の推定年間総トン数から、HPの責任ある調達プログラムを通じて軽減する用紙の重量を差し引いたもので行います。詳細は『Forest positive accounting manual』を参照してください。
- xiv. HPブランドの用紙はすべて認証取得済み材料由来です。PC、ディスプレイ、家庭およびオフィス用のプリンターとサプライ品に使用される紙製梱包材は、HPが検証済みの体積比97%以上が再生材料または認証取得済み材料由来とサプライヤーから報告されています。梱包材とは製品に付属する箱と箱の中にあるすべての紙製の原材料を指します。商用製品、工業製品、3D製品、スキャナー、パーソナルシステムズのアクセサリ、およびスペアパーツの梱包材は含まれません。
- xv. 「幹部職」とは、HPでの取締役以上を指します。
- xvi. エグゼクティブ(以前の呼称はバイスプレジデント)の肩書を持つ米国での社員の割合を指します。
- xvii. 基準は2020年6月です。
- xviii. 毎年、HP社員はボイスインサイトアクションと呼ばれるアンケートに回答し、会社への帰属意識を含む全体的な社員のエンゲージメントを理解するために役立っています。
- xix. 2022年1月1日以降にHPに入社する新規採用者を除きます(ただし、すべての新規採用者は、必須のオンボーディングプロセスの一環として、30日以内にIntegrity at HP New Hireトレーニングを完了する必要があります)。
- xx. HPのプログラムは、ハードウェアの利用、インターネットなどへの接続、質の高い適切なコンテンツへのアクセス、またはデジタルリテラシーの習得のうち、少なくとも1つを提供してデジタルエクイティの推進を目指しています。デジタルエクイティのデータには、直接的/間接的な支援の両方が含まれます。間接的な支援は、乗数を用いた推計に基づいている場合があります。2023年のデータには、2022年HPサステナブルインパクトレポートの発行時点で利用できなかった2022年のデータが若干含まれています。
- xxi. 社員のボランティア時間の評価、社員の寄付、HP財団によるマッチング、およびHP財団の援助資金が含まれます。