HITACHI
Inspire the Next









HITACHI
Inspire the Next

Hitachi Solutions

SX

Sustainability Transformation

新しい景色を、すべての人へ。











FSC ミックス 紙 | 責任ある森林管理を支えています FSC® C003362

VEGETABLE OIL INK

株式会社 日立ソリューションズ

新しい景色を、すべて の人へ。

グローバル化、デジタル化が一層進み、

リアルとメタバースの融合が当たり前となるボーダーレスな世界。

みんながゲーミフィケーションで環境活動に取り組み、循環経済とエシカル消費が実現。

あらゆる地域で誰もが清潔な水を使えたり、

誰もがどこでも安全な医療サービスを受けられたり、

アイデアや思いを起点に、いつでも自由につながり、学び合う社会。

日立ソリューションズは、こんな社会の実現をめざし、

確かな技術と先進ソリューションで、世界中の仲間と協創していきます。

多様な個性を活かすオープンネットワークで、みんなにワクワクを広げ、

誰も取り残さない社会を実現する存在であるために。

編集方針

本レポートは、企業としての存在意義を再定義し、刷新したコーポレートフィロソフィーや、自らの変革をめざす「SXプロジェクト」など、サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）の実現に向けた当社の取り組みを、ステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的に作成しました。「環境価値」「社会価値」「経済価値」の向上をめざした協創活動もご紹介しています。

事業を通じて社会課題解決に貢献し、
持続可能な開発目標（SDGs）の達成をめざします。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Index

当社のビジョン

編集方針・目次 P.02
Our Vision P.03
Top Dialog P.05
Corporate Philosophy P.09
About SX Project P.11

企業活動を通じたサステナビリティへの取り組み

環境 P.13
イノベーション創出活動 P.15
人財 P.19
人権の尊重 P.24
バリューチェーンマネジメント P.25
社会貢献活動 P.27
経営ガバナンス P.29
DX（デジタルトランスフォーメーション） P.31

協創を通じたサステナビリティへの取り組み

日立ソリューションズのLumada事業（デジタルソリューション） P.33
協創事例 日本メドトロニック P.35
協創事例 三井住友建設 P.37
協創事例 早稲田大学 P.39
ソリューショントピックス P.41
財務・非財務ハイライト P.43
企業情報 P.44

実現したい2030年の未来とその世界。

家事や介護の自動化、遠隔診療の普及、移動手段の多様化やインターネット上のバーチャル空間の活用などにより、
物理的な「距離」が縮まり、誰もがつながり合える時代へ。
多様化するライフスタイル、高齢化などのニーズにフィットしたデジタルソリューションを
オープンな協創を通じて社会のすみずみまで行き渡らせ、快適な暮らしを支えていきます。

2050年、みんなが
いきいきと暮らせる
誰も取り残さない社会へ。

都市と地方の医療格差がなくなる

▶P.35 協創事例
日本メドトロニック

みんなの遊びが環境活動になる

環境への配慮はもはや常識。娯楽を含むあらゆる活動を通じて環境保全への貢献が可能になります。

家事や介護が自動化される

ロボティクスやIoTの発展で家事や介護の負担が大幅に軽減。日常生活にゆとりと安心が生まれます。

予防医療が大きく進化する

ウェアラブル端末で毎日のバイタルデータを病院・主治医と共有。わずかな病気の予兆も見逃しません。

誰も取り残さない社会の実現をめざす

人も企業も、誰もが平等にデジタルの恩恵を享受できる世界へ。
私たちの願いは、多様な価値観を持つすべての人が自分らしく安心して暮らせる社会。
ともに課題を解決し、企業を持続可能な成長へと導くパートナーをめざしています。

みんなの思い　心躍る未来
がかなう社会、をつくる。

誰とでも自由につながり、自由に学べる

▶P.39 協創事例
早稲田大学

匠の技がデジタルデータに

▶P.37 協創事例
三井住友建設

循環型の経済社会が実現

リサイクルによる地球資源維持、貧困・人権問題などへの意識が高まり、循環経済とエシカル消費が実現されます。

移動がより早く、快適になる

ドローンタクシーや自動運転シャトル、リニアモーターカーの実現で、“距離”を超えて移動もラクになります。

新技術で誰もが清潔な水を使える

水資源利活用技術の進化で、水資源やインフラ不足の地域でも、誰もが等しく安全な水が利用可能になります。

“みんなが主役”のSX。

新しい社会価値を創出する企業へ、ボトムアップの文化で挑む。

50年先も、人財も企業も惹きつける「求心力ある日立ソリューションズグループの創生」をめざし、SXプロジェクトが2024中期経営計画に併せてはじまりました。山本社長が自らオーナーとなり、地球社会のサステナビリティに視点を据え、環境価値と、社会価値、経済価値の向上を図ることで、持続可能な社会への貢献をめざします。

詳しくはWebサイトをご覧ください。

株式会社日立ソリューションズ
取締役社長
山本 二雄

1978年日立製作所入社。金融システム事業部長、執行役常務金融ビジネスユニットCEOなどを経て、2021年4月に日立ソリューションズの代表取締役 取締役社長に就任。就任後は、従業員とのコミュニケーションを積極的に図り、人財育成や事業創出のための画期的な制度を次々と導入。自らが主導し、ボトムアップによるSXを推進してきた。

PwCコンサルティング合同会社
執行役員（対談当時）
木村 弘美

大手ハイテク企業を中心に、経営課題の解決に向けた戦略の立案からシステム導入まで幅広く支援。日立グループとの協業を含め、デジタル経営、サステナビリティ領域における新規事業戦略策定プロジェクトを多数リード。特にサプライチェーンマネジメントでは豊富な実績を誇る。同社初の女性パートナーとして DEI概念の進化とその普及をリードしてきた。





13年ぶりにコーポレートフィロソフィーを改訂し、SXへと全力で舵を切る

木村：発足以来掲げてきたコーポレートフィロソフィーを13年ぶりに改訂されましたね。

山本：当社は、システムを構築するIT企業から社会の価値を協創するIT企業への次のステージに上がるため、全社で存在意義（パーパス）を議論し、道標となるMVV※1を再定義しました。SXプロジェクトは、今後10年、30年先でも、お客さまや従業員、パートナーの皆さまから選ばれ続ける会社であるために立ち上げた全社活動です。これまでお客さまの課題を解決してきたさまざまな強みを大切にしつつ、DX（デジタルトランスフォーメーション）を通じて新しい社会価値を創出する企業になりたいと心に決めました。社会の変化を想定し、バックキャストで経営や事業を考えて全社で取り組んでいく、まさに「変革」活動なのです。

※1 MVV： Mission（企業理念）、Vision（経営ビジョン）、Values（大切にする価値）

主役は若手。経営層も現場もみんなで自分事化

山本：過去のプロジェクトは取り組むべきプロセスが見えていましたが、SXにはそれがありません。従業員一人ひとりが、さまざまな試みを繰り返しながら、仕事でもプライベートでも自分事化して考え続け、行動変容を促すことを狙い、全社活動として位置付けました。浸透には時間がかかりますが、焦らず定着させていく道を選びました。

木村：MVVは、若手中心に検討されたと伺いましたが、その狙いはどんなところにあったのでしょうか？

山本：次世代を担い、変化を恐れない若手に、自分事として会社や社会の未来を考え、議論してほしいと考えました。ワークショップでは、バックキャストの視点で未来の可能性を広げ、当社のパーパスを真剣に考えてくれました。

木村：全社活動として従業員の皆さんを巻き込み、SXへの理解のみならず、共感し、自分事化するためにはどんな施策を行われたのでしょうか？

山本：全社の声をアンケートで吸い上げたり、誰でも参加できるオンラインディスカッションの場を数回設け、ラジオ番組のように社内に流したりしました。経営層は若手からの提案を受け入れ、後押ししました。MVVを策定するだけでなく、経営や企業文化にSXを浸透させることが大切です。そのため、私の考えを従業員の皆さんに知っていただく機会として、タウンホールミーティングを開催し、約5カ月間で延べ2,800名を超える方々とオンライン上で対話しました。有識者の方々をお招きして開催するサステナビリティ勉強会では、グループ会社を含め延べ約3,500名が参加し、SXへの理解を深めてきました。そして、社外の方も含め現場の従業員が自由に語り合うオンラインパネルディスカッションには、延べ約1,200名が集まってくれました。



DX/SX事業化アイデアソン

事業活動を通じて、社会と企業のDXやSXを実現するアイデアを募集。全社投票を経て事業部予選を勝ち上がった、各事業部を代表する7つのアイデアで全社決選を行った。



サステナビリティアイデアソン

企業活動を通じて、社会課題の解決をめざす新しいアイデアを募集。全社投票では各アイデアへの応援コメントも寄せられ、選出された幅広い社会課題テーマで全社決選を行った。

オープンにつながる、多様性を活かす

木村：SXプロジェクトで実施された、各種取り組みについてのアンケート結果を拝見したのですが、8割という回答率の高さに驚きました。

山本：もともと当社には、ボトムアップで行動を起こしていくという企業風土があります。オープンでつながりを大事にするDNAですね。MVVの策定では、お客さまやパートナーの声にも耳を傾け、反映していきました。お客さまや地域との協創事業においても、「DXラボ」というオンラインでの場を活用し、さまざまな事例が生まれています。

木村：従業員だけにとどまらず、お客さまやパートナー、さらには地域、社会とのオープンなつながりを大切にされ、協創を通じて新たな価値を創出するというのが重要なポイントですね。つながりを大切に、みんなで取り組んでいこうとする意識の高さは大きな特長だと感じます。

山本：社内外の人たちとつながろうとする姿勢は、まさにDEI※2ですよね。多様性はイノベーションに不可欠です。SXの重要な要素でもあり、大切にしていきたい価値観です。また、人権や環境といった社会課題に向き合うためにも、DEIは必須であると思います。

木村：多様な個性や経験を持つ方々とのコミュニケーションは、新しい価値を生みだすポテンシャルと捉えることが大切ですね。アンケートを拝見しても、「つながり」や「支え合い」を日立ソリューションズのDNAとしてあげている人が目立ちました。

山本：一人ひとりが持つ能力や才能を最大に活かすという視点は、当社のSXを進めていく上で大切にしていきたいし、また、変化する環境の中で、持続可能な社会にもつながると思います。

※2 DEI：Diversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（包括性）。企業経営において、従業員の多様な個性が最大限に発揮されることが高い価値創出につながるという考え方。

心理的安全性のある環境で、グローバルな挑戦を後押し。人財育成の新たな試み

山本：入社３年目の方全員を対象に、昨年度から「若手ジョブマッチング制度」を開始しました。対象者全員が、社内の求人へ応募して異動するか、現在の部署で継続して働くかを選択することができます。

木村：若手だけではなく、管理職の皆さんも、制度の持つ意味や背景を理解していなければ成立しないと思います。

山本：昨年度から、グローバル人財の育成を目的とした「スタートアップ創出制度」も開始しました。起業家をめざす従業員が、社内のアイデアコンテストへ2人1組で参加して、最終選考会で勝ち残れば、シリコンバレーで1年間、ベンチャーキャピタルと共同で開発したトレーニングを受けながら、事業立ち上げに必要な資金調達をめざして活動します。順調に行けば、独立してアメリカで会社を立ち上げることができるし、独立までできなかったとしても、チャレンジして得られた貴重な経験をもとに、当社に戻ってきてからの活躍が期待できます。この制度への応募は、本人の意志が優先されるようになっており、管理職も理解してくれています。

木村：安心してチャレンジができる環境が具体的な人事制度として整っている企業はまだまだ少ないと思います。今、このまま独立して大事な従業員が辞めてしまったら困るという短期的な目線ではなく、経験を積んで帰ってきたら、より大きな価値を生みだしてくれると考える。長期的な視点で人の成長を捉え、制度や文化を形成しているというのも日立ソリューションズの強みだと感じます。

山本：当社を巣立っていくことをネガティブには捉えていません。なぜなら、今後協創という形で、外の会社や業界で経験を積み重ねた仲間たちと、ワクワクするような新たな事業が生みだせるかもしれませんし、もし当社へ戻りたいという希望があれば、戻ってくることもできるからです。昨年度から、「アルムナイネットワーク」という、退職者のネットワークを立ち上げました。現在100名を超える登録者があり、当社へのアドバイスをもらったり、再び当社へ戻ってきて働いたりしている人たちもいます。つながりを大切にしていきたいと思います。





セクターを超えたさらなる協創へ

木村：新しい価値を創出していくために、異なる価値観やミッションを持つ人財、組織の巻き込みや協創が重要になると思われますが、具体的に今後注力していきたいと考えていらっしゃることはありますか？

山本：協創の可能性を広げていくためにも、多様なステークホルダーとのコミュニティづくりにも挑戦し、また日頃から社会課題を肌で感じていらっしゃるNPO法人などとのつながりは、ぜひ強化したいと考えています。昨年度から進行中のアイデアソンプロジェクトでは、社会で困っている方々のために何ができるかを、若手からベテランまで多様な参加者が集まったチームの皆さんが真剣に掘り下げ、NPO法人などにもヒアリングして経営層に対して発表してくれました。

木村：NPO、NGOが持つ価値観を知り、つながることは、新たな事業のヒントになるかもしれませんね。山本社長が視野に入れている次のステージについてお聞かせください。

山本：SXを実現する手段として、データの利活用は欠かせないことであり、DXが非常に重要です。当社自身もDXに取り組み、データドリブン経営を加速させています。このノウハウをお客さまと幅広く共有していきます。
さらに今年度は、新たなMVVを道標としながら、現場や業務にSXを根付かせていくために、事業活動に当てはめていくためのマテリアリティ（重要課題）を策定しているところです。自社の経営のSXから、お客さまや社会のSXの貢献へ、既存の事業や新しいソリューションをベースに協創を通じて、価値を提供していきます。



コーポレートフィロソフィー刷新

若手従業員を中心に、2050年の社会像から当社のありたい姿をバックキャストで議論。全従業員アンケートや多様なステークホルダーの方々へのインタビューも行った。

次世代に、安心して暮らせる幸せな地球社会を引き継ぐ

木村：従業員一人ひとりをサポートする制度、それを許容する文化の醸成、企業を超えた社会との「つながり」の形成など、SXを実現するための下地が整ってきているように思います。改めて、SXを通してめざしたいことは何でしょうか。

山本：次世代に向けて、安心して暮らせる幸せな地球社会を引き継ぐことです。そして、そのためには自分たちが幸せであることが大切です。DEIなどの社会価値を意識した活動を通じて、私たち自身が幸せになることがお客さまの幸せにつながり、持続可能な社会に貢献できると考えています。会社ができることは、従業員がさまざまな人たちと協創する基盤や仕組みを用意するとともに、従業員の幸せを積極的に支援していくことだと思います。SXを本気で根付かせていくことに共感し、自分事として捉えようとしてくれる従業員がボトムアップで増えていくことで、誰もが笑顔でワクワクして仕事ができる幸せな会社となり、社会や人々の幸せに貢献していけると信じています。

ステークホルダーの皆さまと、ともにつくり、つないでいく。

コーポレートフィロソフィー

日立グループが“One Hitachi”として共有する理念、価値である「日立グループ・アイデンティティ」をもとに、当社は自らの変革をめざして新たなコーポレートフィロソフィーを策定しました。社内外の多様なステークホルダーと手をたずさえながら、新たなステージへと向かうための道標となるものです。若手従業員を中心としたコーポレートフィロソフィー刷新プロジェクトを核に、ボトムアップでつくりあげました。従業員一人ひとりが、企業理念（Mission）、経営ビジョン（Vision）、大切にする価値（Values）を再認識し、思いを一つに地球社会の未来を切り拓いていきます。

詳しくは
Webサイトを
ご覧ください。

企業理念 Mission



日立ソリューションズが、社会において果たすべき使命を表したものです。

時代の先を見つめ、変化を先駆ける。
確かな技術と先進のソリューションで、地球社会の未来をみんなと切り拓いていく。

経営ビジョン Vision



メガトレンドと未来の兆候から2030年のライフスタイルを考察し、
実現したいあるべき姿として表現したものです。

グローバル化・デジタル化がもたらす新しい景色を、すべての人へ。

変革を生みだす協創を加速。新しい価値を誰もが享受できる社会を実現します。

大切にする価値 Values

企業理念を実現するために、
大切にしていく価値観、行動指針です。



オープンに力を合わせる

オープンな姿勢で多様な個性や強みをかけ合わせ、まだ世の中にない価値を生みだします。



未来へ踏みだす

いち早く一歩を踏みだします。共感を広げながら、みんなでかたちにしていきます。



挑戦を支える

挑戦する仲間を信頼し、支えます。成果だけでなく勇気や情熱をたたえ、変革を後押しします。



ワクワクを広げる

どんな課題も自分事と捉え、率先して新しい発想や手段を取り入れて、ワクワクを広げます。



誠実に行動する

「本当に大切なことは何か」を常に考え、自ら問題意識を持って変化に挑みます。

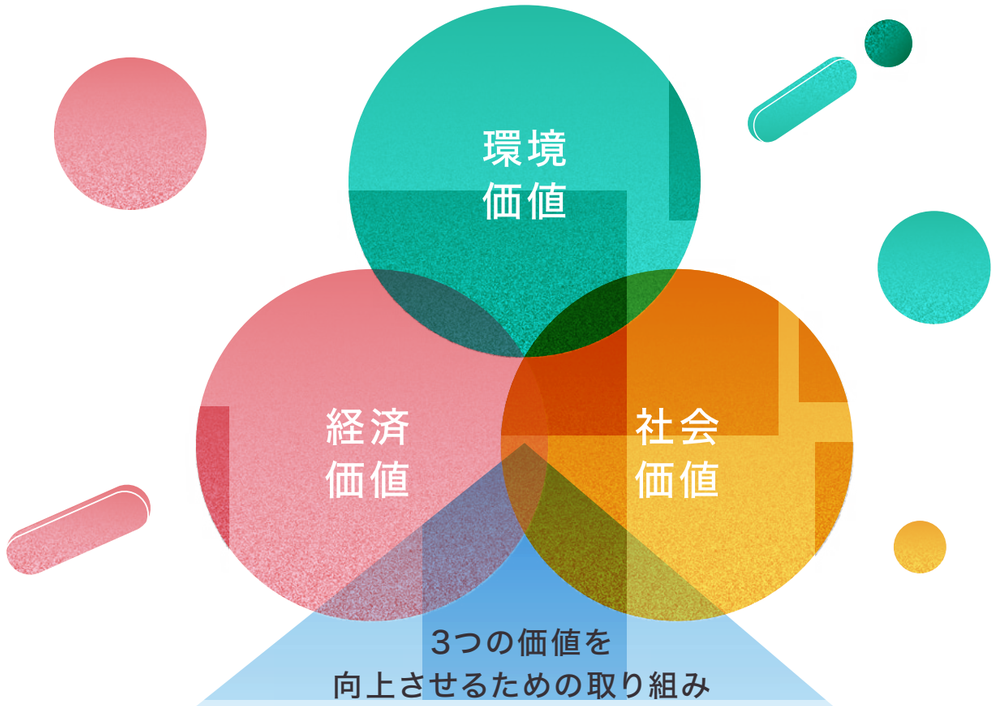
日立創業の精神

日立製作所では、“　和・誠・開拓者精神　”を創業の精神として掲げています。私たち日立ソリューションズも、日立グループのを常に大切にしています。そして、技術の新たな領域、世界的なリーダーとしての地位をめざし、挑戦を恐れず、あきらめずに一員としてこの創業の精神を受け継ぎ、真摯な議論を重ね全員一致で協力する心、何事にも誠心誠意を持って取り組む姿勢前に進むことによって、幅広い分野で数多くの先進技術やノウハウ、実績を蓄積しています。

SXプロジェクトをスタート

あらゆる活動を通じて環境価値・社会価値・経済価値の向上をめざし、
持続可能な社会に貢献します。

**持続可能な経営と企業価値向上を図り、
社会課題解決に貢献する事業を展開**





企業活動を通じた貢献

環境活動やコンプライアンスをはじめ、働き方改革、ダイバーシティ推進、次世代育成、パラスポーツ支援など、環境や社会、経営ガバナンスを重視した経営基盤の強化を推進しています。

【主な取り組みは、P.13～30】



協創活動を通じた貢献

経営ビジョンのもと、お客さまやパートナーをはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまとの協創を通じた価値創造に取り組みます。

【主な取り組みは、P.35～40】



事業活動を通じた貢献

最新のデジタル技術に磨きをかけて、お客さまや社会のサステナビリティにつながる新たなソリューションを創造します。

【主な取り組みは、P.41～42】

**サステナビリティの視点からビジネスの提供価値を捉え直すべく、
初年度は3つのプロジェクトを推進**

みんなでパーパスを再定義し、SX企業へアップデート

コーポレートフィロソフィー刷新プロジェクト

若手従業員を中心に、2050年の社会像から当社のありたい姿をバックキャストで議論。強み、らしさ、文化といったDNAと向き合い、より強化すべき価値観や、新たに習得すべき力など、議論を積み重ねました。**約8割**が回答した全従業員アンケートや、多様なステークホルダーの方々へのインタビュー内容も反映し、コーポレートフィロソフィーをみんなで改訂しました。







SXを通じた新たな活動の創生

アイデアソン プロジェクト

社会課題の解決に貢献する未来の事業や社会貢献活動のアイデアを募集するアイデアソンを実施しました。年代や組織を超えたチーミングで、全従業員から**100件以上**のアイデアが寄せられ、**約8割**の従業員が投票するとともに、応援コメントも数多く寄せられました。

● DX/SX事業化アイデアソン

事業活動を通じて、社会と企業のDXやSXを実現するアイデアを募集し、知財や教育、環境など、幅広いテーマが集まりました。

最優秀賞は
「企業における人財スキルマッチング」

● サステナビリティアイデアソン

企業活動を通じて、社会課題の解決をめざす新しいアイデアを募集し、フードテック、森林保全、次世代育成など、幅広いテーマが集まりました。

最優秀賞は
「介護」



SXの視点で既存事業の再構築

事業拡大プロジェクト

既存事業の提供価値をSXの視点で見直し、事業を通じた社会課題の解決へのチャレンジを全社で支援する「SX投資」を新設しました。**年間で6件**が認可され、事業化に向けて一歩を踏み出しました。



環境

当社グループは、日立製作所 デジタルシステム&サービスと一体となって、ISO14001にもとづき環境マネジメントシステムを構築、2001年から国際規格であるISO14001の認証取得から拡大してきました。2016年7月には国内すべての関連会社を日立ソリューションズグループサイトへ統合するとともに「日立製作所 システム&サービスビジネス」としての認証を取得しました。
脱炭素社会の実現に向けて、カーボンニュートラルや省エネルギーへの取り組みのほか、右記のような取り組みを行っています。

- 日立グループ共通のエコデザイン指針にもとづき、ライフサイクル視点での環境に配慮した製品・サービスの開発およびソリューションの提供を行っています。
- 日立グループとともに積極的に環境保全活動に取り組んでいるサプライヤーの皆さまから、化学物質の適正使用、省エネルギー、省資源などを考慮した、環境負荷のより少ない製品・サービスを調達する「グリーン調達」に取り組んでいます。
- 当社では、各部門の中に環境委員を設置し、業務を通じた環境活動ほか、従業員の環境への意識を高めるため、「エコアイデア・エコ標語」の募集や、社内報における「エコクイズ」などを行っています。

当社の環境への取り組みについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

当社グループのサイトEMS※行動指針

当社グループはトップマネジメントのリーダーシップのもと「時代の先を見つめ、変化を先駆ける。確かな技術と先進のソリューションで、地球社会の未来をみんなと切り拓いていく。」という企業理念を掲げ、サステナビリティへの取り組みを推進します。

※EMS（Environmental Management System）：環境マネジメントシステム。

日立グループの「環境ビジョン」実現に向け、「デジタルシステム&サービス環境方針」に沿って、情報通信機器、ソフトウェア、システムソリューション、およびサービスにかかわるバリューチェーン全体を考慮した事業活動を通じて、環境負荷の低減に取り組みます。

1. 気候変動の緩和をめざした「脱炭素社会」の実現
2. 持続可能な資源の利用を推進することによる「高度循環社会」の実現
3. 生物多様性、および生態系の保護を通じた「自然共生社会」の実現
4. 法令、およびその他の遵守義務の徹底
5. 環境マネジメントの推進

［ スローガン ］

私たちひとりひとりの行動で　未来にわたそう　豊かな地球

当社グループのサイトEMS行動方針について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

カーボンニュートラルへの取り組み

当社は日立グループが掲げる、「バリューチェーンを通じての2050年度カーボンニュートラル」、「工場や事業所での2030年度カーボンニュートラル」へ向けて取り組んでいます。

日立グループの目標は、24年度50%削減、27年度80%削減。

※当社の組織再編により現体制となった2015年度を基準年に設定
（日立グループは対2010年度比で削減比率を計算）。

工場や事業所についての当社CO_2排出量の削減実績値

58%
削減
（2015年度比※）

省エネルギーへの取り組み

当社では、新しい働き方に対応したオフィスの集約・リニューアル、ペーパーレスの推進、不要照明の消灯の徹底などの啓発を通じて省エネルギーに取り組んでいます。
その結果として、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）」における事業者クラス分け評価制度（2022年度提出分（2021年度実績））において省エネ優良事業者としてSクラス（最高ランク）に評価されました。さらに、東京都の特定テナント省エネ評価（2020年度実績）においては、最高ランキングから2番目のAAA評価をいただいています。

2019年度実績に対する
2021年度のエネルギーなど使用量削減比率

電気使用量	OA紙使用量	可燃ごみ排出量
35% 削減	91% 削減	80% 削減

プラスチック資源循環法に対する取り組み

当社では2022年4月1日に施行された「プラスチック資源循環促進法」に以下の通り、取り組んでいます。

1. 社内教育による啓発
2. 拠点別管理責任者の配置
3. 調達先への「簡易包装」、「代替素材の使用」の協力依頼
4. 排出量の把握・公表（公開に向けて準備中）

TOPICS

2023年 サステナビリティ・カレンダーの作成

当社では2022年からSDGsを身近に感じていただけるような卓上カレンダーを制作しています。2023年版は「サステナブルな未来の実現」がコンセプトです。



私たちが身近なところで実践できるサステナブルなアクションを、マスコットキャラクターのソリュートくんや絶滅危惧種の動物たちと一緒に学べるカレンダーです。

エコアイデア・エコ標語の募集

当社では、従業員が日々実践している環境への取り組みやユニークなアイデアを披露するために、社内で毎年6月に「エコアイデア・エコ標語の募集」を行っています。

エコ標語の例（2022年度の優秀作品）

お出かけに 家族みんなで マイボトル

節電は、家でも街でも会社でも

イノベーション創出活動

当社は、幅広いステークホルダーの皆さまとの協創を通じて、持続可能な社会の実現をめざしています。環境価値、社会価値、経済価値の両立につながる事業への先行投資や、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進するオンライン上の協創空間、サステナビリティの分野に着目した研究戦略や知的財産権の活用など、イノベーション創出に向けた全社戦略を推進しています。
また、持続可能な社会に貢献する企業活動と事業活動を創生する社内アイデアソンを通じて、従業員一人ひとりがサステナビリティを自分事として捉える機会をつくるなど、従業員の成長を後押ししています。
グローバル成長戦略においては、北米やAPACなど、グローバル5拠点をベースにマイクロソフト社や世界中のスタートアップとの協創を通じ、最先端のITを活用したイノベーションに取り組んでいます。
当社はこのようなイノベーション創出活動により、日立のLumada※事業の持続可能な成長へ貢献していきます。

※Lumada：illuminate（照らす）とdata（データ）を組み合わせた造語。先進的な技術を活用してDXを加速する、日立製作所のソリューションやサービス、テクノロジー体系の総称です。

イノベーション創出活動について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

研究戦略

当社では、先進技術の評価研究活動を通じて事業をスケールさせるための施策につなげたり、技術の本質をつかみ、投資判断に役立てたりしています。AIやクラウドなどについては専門組織により全社展開を進めているほか、メタバース、マイクロサービス、SXなどの分野に取り組んでいます。
メタバース分野ではアメリカに活動拠点を置き、大手からスタートアップまでさまざまな企業や、先進ユーザーを含むエコシステムの中で、最先端のメタバース技術を調査・研究しています。また、エンタープライズシステムへの導入検討、ユーザーへの提供価値を高めるためのコア機能などの検討を行っています。
マイクロサービスは、ITシステムのモダナイズ実現方式として近年注目を集めている技術で、アジリティ向上や運用効率化を進め、企業の競争優位性を継続的に実現するためのITシステムの頻繁な改修を可能とします。その活用にあたっては、導入戦略の策定や、各設計・構築技法群の要否の判断が重要となるため、費用対効果の高いモダナイズ目標の設定方法と導入方法をノウハウとして整備しています。
SX分野では環境価値、社会価値、経済価値の両立を実現するための技術開発活動が全世界で急速に高まっています。ITシステムによる脱炭素への貢献において、2022年度、以下の活動を行いました。

（1）コンソーシアムへ参加し、カーボンニュートラルの業界動向や技術動向を調査

CO_2排出量削減の取り組みを行うには、排出量を可視化できていることが前提となります。その規格として国際的な枠組み（WBCSD PACTのPathfinder Network）でのCO_2排出量データ連係の実証実験がGreen x Digital コンソーシアムで行われており、当社も参画しています。

（2）ITを活用したCO_2排出量可視化に関する技術調査

IT分野においては、AIやブロックチェーンのように電力を大量に消費する技術もあります。当社はITシステムにおけるCO_2排出量の可視化など、オープンソフトウェアツールの活用やGreen x Digital コンソーシアムの活動を通じて、ITの活用を通じたCO_2排出量削減に向けた研究に取り組んでいます。

知的財産

知的財産権の尊重

当社では知的財産（知財）活動を事業戦略の一部として重視しており、他者の知的財産権を尊重、および当社の知的財産権の保護と活用に努めています。また、日立グループの一員として、日立グループ企業倫理・行動規範にのっとり、知的財産権を侵害しないソリューション開発に努めています。

知的財産について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

事業を支える知財活動

特許群の形成により、当社の技術が競合他社に採用されるのを防止したり、当社の技術をお客さまにアピールするなど、当社事業の保護強化を行っています。

特許出願件数（2023年3月末時点）

	国内・海外
特許出願件数（22年度）	50件
特許保有件数	312件

DXラボ

専任のコンサルタントや技術者が伴走し、アイデア創出から仮説構築、価値検証、ビジネスモデル構築までの一連のプロセスを最短3カ月間で実現する場所をオンライン上に提供しています。当社の新規ビジネス創出事例やDX推進の知見と技術力をかけ合わせ、お客さまのDX推進を強力に支援します。
これまで、建設業や人財サービス業、マンガ業界などさまざまな業種の方々と協創し、DXを実現するサービスを立ち上げてきました。今後もさまざまな企業や地方自治体との連携を通じてDXを推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

DXラボについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。



先端AI技術への取り組み

当社は、2020年にAI技術専門組織AI CoE（AI Center of Excellence）を設立し、日立製作所の研究開発部門との技術連携、カナダのトロント大学とのAIに関する共同研究など、最先端のAI技術やITサービスの取り込みに向けた活動を積極的に推進しています。また、デジタル人財育成も強化しており、これまでに400名超の日立データサイエンティスト認定技術者を育成しています。さらに、AIシステム開発に向けたAI品質ガイドラインを整備し、品質や安全性向上に取り組んでいます。

AIエンジニアリング技術の強化

機械学習モデルを自動的に構築する「AutoML（自動機械学習）技術」や、機械学習モデルの実装から運用までの管理体制を構築する「MLOps（機械学習基盤）技術」、「ノンコーディング学習技術」、「説明可能技術（XAI）」など、よりAIを身近に活用可能とするAIエンジニアリング技術を磨き、お客さまにおける高精度・高品質なAIのスムーズな導入支援を行い、DXへの取り組みを加速します。

AI活用ソリューションによるお客さまの課題解決への貢献

画像認識、数値分析、言語処理の各領域において、当社のグループ会社とともに応用モデルを多数準備し、追加学習などにより最適化を図っています。このようなAIの活用により、お客さまの課題解決を実現していきます。

UX（ユーザー体験価値）デザイン支援

当社では，顧客体験価値の向上を目的として、システムやサービスの機能の使いやすさを向上させるだけではなく、ユーザーに喜ばれる価値の創造に取り組んでいます。

ユーザー視点でのニーズや課題の抽出

具体的な一例としては、まずペルソナやカスタマージャーニーマップなどの作成を通じてユーザーの理解を深め、潜在的なニーズや課題を明らかにします。

UX設計支援

ユーザーの課題を解決するアイデアを検討して、UXを構成する要素の一つであるUI（ユーザーインターフェース）のプロトタイプを作成します。作成したプロトタイプを用いてユーザビリティテストでアイデアを評価し、ユーザーのニーズに適合しているのか、課題を解決することができるのかを確認します。これらの活動は「ISO 9241-21 人間中心設計プロセス」に準拠しています。これらに加え、カラーユニバーサルデザインやアクセシビリティなどの知見も活かし、多様なユーザー特性に配慮した設計・開発を支援してきた経験豊富なUXデザイナーとUX専門家が、さまざまなプロジェクトをサポートしています。

グローバル成長戦略

当社は、北米を中心に、カナダ、ヨーロッパ、インド、APACの5拠点が連携し、マイクロソフト社など、さまざまなパートナーとの協創によるイノベーションを創出しています。
海外事業を担う各拠点は、人種、文化的に多様な人財が活躍する職場です。さまざまなバックグラウンドを持つ人財が、持続可能な社会を実現するという価値観を共有し、従業員同士が協力することで、事業活動やボランティア活動を通じて、社会課題の解決に取り組んでいます。

グローバル拠点における人員構成
総数 約2,900名（2023年3月末 現在）

ヨーロッパ 29%	北米 28%	インド 22%	APAC 12%	カナダ 9%

2022年度、イギリスでは、ロンドンにおける地域社会の課題解決を推進するプログラムへ参画。Microsoft Azure上で、本プログラムを支えるIoTプラットフォームをマイクロソフト社と協力して構築しました。社会的脆弱者の家に設置されたセンサーによる見守りサービスや、通学路に設置されたセンサーによる大気成分の監視などのIoTプラットフォームの活用により、地域社会の課題解決に向けて取り組んでいます。
また、アメリカでは、LGBTQ※への理解を深め、オープンで公平な環境をつくるために従業員向けのコミュニティを発足するなど、サステナブルな社会への取り組みをグローバルで展開しています。

※Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender、Queer/Questioningの各語の頭文字をとった表現



インドでは、特別支援学校への医療機器の寄付などを通じて、聴覚障がいのある子どもたちの支援を行っています。



フィリピンでは環境保全プロジェクトに参加し、植林活動を行っています。

当社グループの製品・サービスを東南アジア（APAC）に展開

APACにあるBusiness Innovation Centerでは、当社の製品・サービスをベースに、新規事業の創出やマーケティングを行っています。また、インドのグローバルデリバリーセンターでは、高度な専門技術を持つクラウドやAI、Deep Learning技術者の育成を推進しています。

※会員・ポイント管理をはじめ、運営で収集した情報をもとに、AIによるレコメンドや効果測定など、お客さまのマーケティング活動をトータルに支援します。

当社グループの製品・サービスの海外活用事例

デジタルマーケティングソリューション
ポイント管理システム PointInfinity※

台湾のショッピングモールのほか、携帯通信事業者、不動産ディベロッパーなど、1,500万人を超える会員の管理に活用されています。

シリコンバレーにおける製品・サービスの発掘

当社は、2007年、シリコンバレーにインキュベーション拠点を構え、欧米のスタートアップとのネットワーキングを進め、日本市場向けに、先端技術を活用した製品・サービスを発掘する活動を行ってきました。
ベンチャーキャピタルであるDNX Venturesとの協力のもと、現在50社以上の製品・サービスを日本国内で販売しています。

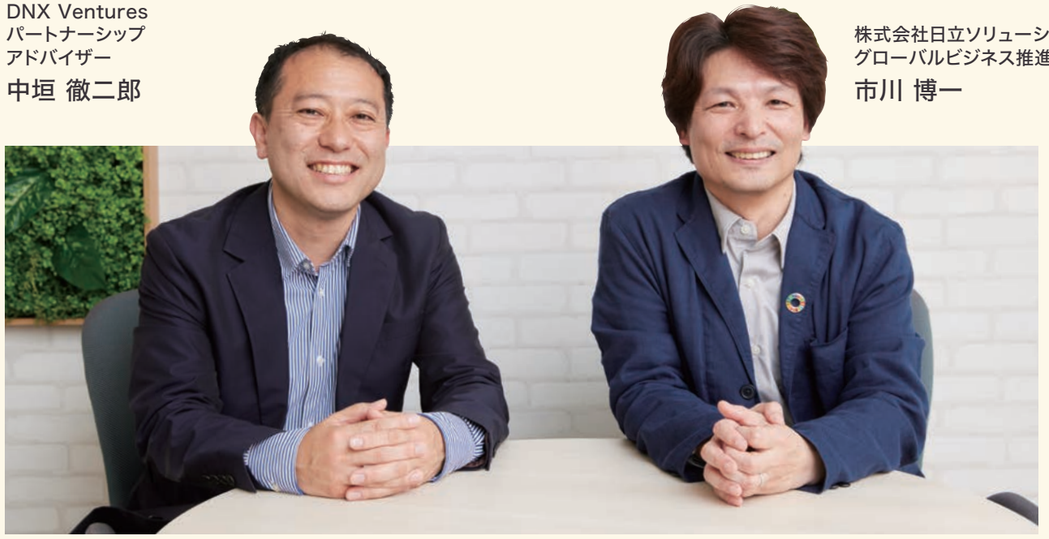
アメリカ、イギリス、ドイツ、イスラエルなど8カ国と契約（2023年3月末時点）

累計契約会社数
70社

グローバル人財育成「スタートアップ創出制度」

DNX Ventures
パートナーシップ
アドバイザー
中垣 徹二郎

株式会社日立ソリューションズ
グローバルビジネス推進本部
市川 博一



シリコンバレーでスタートアップを創出し、世界で戦える事業へ。
SXを本格化するグローバルな人財育成の新たな手法。

世界に挑戦したい。そんな従業員を全面的に支援するプログラム「スタートアップ創出制度」を開始しました。SXの視点から社会課題に挑み、世界を相手に戦えるサービスを事業化できる人財の育成を目的としています。従業員は2名1チームでアイデアをエントリー。最終的に選出されたチームは、アメリカシリコンバレーに1年間駐在。当社のインキュベーション活動のパートナーであり、著名ベンチャーキャピタル、DNX Venturesからスタートアップに向けたトレーニングを受け、仮説検証を繰り返し資金調達をめざします。
社外からも大きな反響があったこの制度。特に注目を集めたのが、従業員のために周到に用意された体制です。1年後にサービス化が可能だとジャッジされると、メンバーは当社から独立し、事業の成長に挑むことになります。仮に、独立後に事業を撤退することになった場合に備え、再雇用というオプション（従業員にとってのセーフティネット）も用意されています。

VOICE

市川：誰もが失敗を恐れずに、チャレンジできるチャンスをつくりたかったんです。エッジの効いたアイデアが必ず生まれるという確信があります。ワクワクするような会社にしたいと、社長もすぐに賛同してくれました。
中垣：大企業のおまけのような「スタートアップ的な会社」ではなく、独立した本物の起業を支援するというものです。投資はするのに、会社経営は任せる。しかも、路頭に迷わないように体制はつくっておく。まさに至れり尽くせりです。
本制度は、2007年からアメリカシリコンバレーで、インキュベーション活動に取り組んできた当社にとって、グローバル化をより強固にするためのイノベーション戦略の一つともいえるものです。SXに向けた本気の挑戦は続きます。







シリコンバレーにあるDNX Venturesのオフィス。1Fには、スタートアップをめざす当社メンバー専用デスクが設置されている。

グローバル人財育成の取り組みについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

人財

当社は、従業員を企業の資産と捉え、育成や活き活きと働ける風土醸成に力を入れています。将来にわたり価値を創造し、持続的に成長するために、従業員の多様な価値観や経験を活かし、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）とイノベーションの創出をめざしています。その実現のため、従業員のエンゲージメントを高め、会社の幸せと個人の幸せが両立できる仕組みや環境を構築していきます。また、当社は「従業員の安全と健康はすべてに優先」するという考えをもとに、従業員の健康を経営課題の一つとして捉え、各種健康施策を推進しています。これらの取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2023」に認定されました。

人財への取り組みについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）

当社がめざすDEI

多様な人財が集い、各々の持つ多様な能力を発揮することは、当社の持続的な成長のため、そして当社の事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けた価値創造を実現するために不可欠な要素です。私たちはDEIの取り組みを通して、すべての従業員の豊かな個性を花開かせる企業文化、企業風土の実現に向け、さまざまな施策を導入しています。実行にあたってはDEIを6つにわけて定義し、各部門が連携しながら推進しています。

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ
個や事情への配慮・公平性確保			多様性のインテグレーション・組織としての成果へ		
人権尊重	多様な事情配慮	処遇の公平性	多様な人財	経験・能力の活用	事業成長への寄与
人を尊重し、ハラスメント・差別的行為がない	さまざまな事情を抱えても仕事を継続できる	属性や事情などがアサインメントや昇格に影響しない	組織内の各階層に多様な人財が存在する	人の経験能力を引き出す制度や仕組みが定着	人財の多様性が事業の成長や変革に寄与している

女性活躍推進

常に新しく多様な視点で価値を創出していくためには、意思決定層の多様性が不可欠であると考え、女性の活躍を推進しています。母集団形成のため、直近10年以上、新卒採用における女性総合職比率は約3割を維持。さらに公平な人員配置で着実な管理職任用をめざし、2027年の女性総合職比率と管理職比率の同率化のKPIを設定。さらにジョブ型人財マネジメントにおける各種施策の推進で後押ししています。また、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に当社社長が賛同。毎年行動宣言を表明し、企業としてジェンダー平等と女性活躍を加速していきます。

男性育休取得推進

当社の男性育児休暇の取得の歴史は古く、2012年頃にさかのぼります。数カ月間の育児休暇を取得したエンジニアが、復帰後、その経験を活かしてソリューションを開発したことから、会社としても注目し積極的に推進してきました。個人の希望や事情に応じてあたりまえに「男性も休む」、そして、それを組織も積極的に支援する文化の醸成は、取得者本人のメリットだけでなく、ジェンダーギャップの解消や、レジリエントな組織の実現に寄与するものです。2019年度以降は、100%の取得をめざし、さまざまな施策で推進しています。

DEIの取り組みについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

多様な個性と能力を持った人財が活躍し、会社も成長していく企業文化

当社では、人財の多様性を引き出し、イノベーションを起こすためには、「Will（やりたいこと）を持った強い個」が不可欠であるということを人財施策の中心に置き、さまざまな制度の改革などを進めてきました。多様な人財が、個性を最大限に発揮し、Willを持って、「自律的かつアジャイルに」チャレンジし続ける組織をめざしていきます。
当社がめざすDEI実現に向けて、人事部門および営業部門の3人のリーダーたちが、新たな人財制度の立ち上げ、また、社内副業の試行を開始しました。



人事総務本部
タレントマネジメント部
採用グループ
部長代理
石川 陽平

人事総務本部
ダイバーシティ推進センタ
センタ長
須加 深雪

人事総務本部
タレントマネジメント部
人財開発グループ
部長代理
槙田 理恵

営業統括本部
バリューチェーン営業本部
第2営業部
第3グループ
部長代理
吾郷 陽平

現場のリーダーが立ち上げた「人財マッチング制度」

エルダー従業員の経験やノウハウを活かす「エルダーマッチング制度」

業務や処遇が限定的であった従来制度を大幅に改訂し、職務定義に応じた処遇を取り入れることで、エルダー従業員の「ジョブ型雇用」を開始しました。本人の知識や経験、ノウハウに合った職務を選択することで、これまで培ってきた能力や経験を活かして、働くことができます。
また、「エルダー従業員の経験やノウハウを活かしたい」という社内のニーズを踏まえて、「エルダーマッチング制度」を立ち上げました。本人がシステム上に公開した職務経歴を各職場で閲覧し、スカウトすることができる制度です。エルダー従業員がスカウトに合意すれば、部門をまたいで働くことも可能です。

若手従業員がキャリアプランを自身で考える「若年層ジョブマッチング制度」

若手従業員のキャリア意識を醸成し、自律的なキャリア形成、成長を促すための制度として、「若年層ジョブマッチング制度」を2022年度より開始しました。本制度では、新卒入社3年目の従業員全員が社内求人への応募もしくは現在の部署の継続を自ら選択することができます。この制度の活用により、若手従業員が自分のキャリアについて考え、それを実現する環境として他部署へ異動するか、または、今働いている部署で仕事を継続するかを考えます。このように、自分の仕事に改めて向き合うことが成長の加速につながると考えています。

人財不足を解消し、EX向上へつながる社内副業の試行を開始

営業部門で、所属する部署から異動せずに、自部署の仕事を行いながら、他部署のジョブをサポートすることができる社内副業の試行を開始しました。他部署のジョブをサポートすることで、リソース不足問題を解決するだけではなく、募集業務に対して、自分のWill（やりたいこと）に近いものがあれば、業務のサポートを通じて本人のやりがいや成長（EX向上）にもつなげることができます。

VOICE

須加：今回取り上げた事例は、単に新しい人事制度を導入したという話ではありません。それぞれの立場にいる3人のミドルマネージャーが、「高い内発的動機＝Will」を起点に行動し、議論を重ね、改革を試みた事例です。彼らの熱意や変革のプロセスを共有することで現場のマインドも変わっていきました。そしてそれに応え、制度を活用し自らの可能性を開かせようとしている従業員がいます。「従業員一人ひとりが仕事を通じて自身の意思を実現していく」。そのように、輝く人財であふれた会社にしていきたいと思います。

多様な人財活用への取り組みについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

※Employee Experience(従業員体験):
従業員が会社の中で働くことを通して得るすべての経験。

“EX※向上



高度人財育成支援

当社の持続的成長の原動力は「人」です。「従業員一人ひとりが、高度なスキルや経験に裏打ちされたプロフェッショナルとして自律的に学び成長することが、企業の成長につながる」という考え方のもと、従業員一人ひとりの自律的な成長を支援する環境を整えています。従業員がキャリアプランを考える機会として、自身のキャリアを明確にし、主体的にキャリア形成していくことを習慣化するための研修「キャリア・デザイン・ワークショップ」を提供しており、形成したキャリアプランに沿って自律的に学べるように、社内や日立グループの教育プログラムほか、社外のオンライン講座サービスの受講支援など、自己啓発支援制度を充実させています。
また、社会環境に合致したITプロフェッショナルとして、従業員が成長するため、データサイエンティストやAI人財、クラウド人財、アジャイル人財、ビジネス創生人財といったスペシャリスト育成を強化しています。

	2022年度末		2024年度末
	目標	実績	目標
データサイエンティスト	633名	713名	845名
AI人財	860名	912名	1315名

従業員の成長支援について詳しくはWebサイトをご覧ください。

多様な働き方

多様な事情や価値観を持つ従業員一人ひとりがその能力を発揮し、活き活きと働くために、「柔軟な働き方」、「総労働時間削減」、「コミュニケーション促進」の観点でさまざまな施策を推進しています。
「リモートと出社を柔軟に組み合わせたハイブリッドな働き方へのシフト」を掲げ、対面コミュニケーションを有効活用しながら、在宅勤務の活用など組織や各自が最適な働き方を選択することで一層の生産性向上をめざしています。
また、労働時間や年休取得に関する社内目標を定め、継続的な業務効率化や各種休暇の積極的な取得推進により、仕事とプライベートの双方の充実を図っています。
上司や部下、組織横断のコミュニケーション活性化の観点では、イベントやランチにかかる一部費用の補助を行っています。また、従業員間でポイントを付与し合うシステムを導入し、「互いに褒め合う文化」を醸成しています。



多様な働き方について詳しくはWebサイトをご覧ください。

働きやすいオフィス環境

オフィスのリニューアル

ワークスタイルの変化に対応し、オフィスのリニューアルを行いました。執務席を減らし、打ち合わせが行えるコラボレーションエリア、集中して作業が行えるフォーカスエリア、ゆったりと雑談やリフレッシュができるエリアなどを設けました。

カジュアルなスタイルで出勤(ドレスコードの改定)

従業員の自由な発想や風通しの良いオープンなコミュニケーション、従業員同士のコラボレーションの促進のため、ドレスコードを改定しました。



“従業員の安全と健康

健康経営宣言

基本方針

当社の事業活動において、お客さまへ新しい価値を常に提供し続けるためには、その貴重な経営資源である従業員一人ひとりが自律的に自らの健康について考え、心身ともに健康で最大限の価値を発揮できる状態を維持することが基本条件と考えます。当社では、従業員の健康を経営課題の一つとして捉えており、「従業員の安全と健康はすべてに優先」することを基本理念とし、各種健康経営施策を戦略的に推進します。

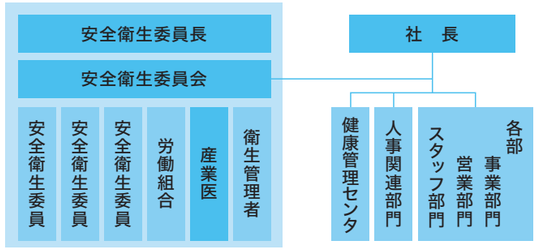
めざす姿

長期的な働き方の変化やジョブ型雇用など、従業員と会社の関係が大きな転換点にあることを踏まえ、「会社の成長と従業員の幸せ」の実現に向け、多様な人財が活き活きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現をめざします。

健康経営戦略マップについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

健康経営体制

労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会を設置し、人事関連部門と健康管理センタが連携し、労働災害や健康障害の防止を図りつつ、従業員の健康促進に取り組んでいます。



保健指導・生活指導体制

フィジカルサポート

高血圧や糖尿病などの基礎疾患による健康障害防止に向けて、会社として健康管理に積極的に取り組んでおり、法定健康診断受診率、産業医による就業判定とも100%を達成しています。

メンタルサポート

在宅勤務の増加などに伴う心身の健康不安について、「健康相談ホットライン」の制度を新設し、オンラインでの健康支援を実施しています。また、長時間残業を行った従業員への適切な事後措置や、産業保健スタッフや専任スタッフによる繁忙職場への巡回訪問など、メンタルヘルス不調の予防に努め、復職支援プログラムも実施しています。

健康増進施策

安全衛生教育

従業員の健康管理および労務管理徹底に向けた教育を、主に管理職に対して実施しています。

健康管理講演会・啓発教育

当社では、心・脳疾患につながる病気の早期予防を最重要課題としております。前年度の健診結果から、高血圧(拡張期血圧)、糖尿病(HbA1c)、高脂質(LDLコレステロール)の数値について、早期の治療開始により健康状態の増進が見込まれる方々を対象に、講演会や啓発教育を実施しています。

従業員の安全と健康の取り組みについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

メンタルヘルス研修

会社全体や職場単位でのメンタルヘルスに関する研修の新規実施や、勤怠データの分析を実施。また、休職に至った要因の明確化を目的に、人事部門による休職者への面談も開始しています。メンタルヘルス罹病率は年々改善しています。

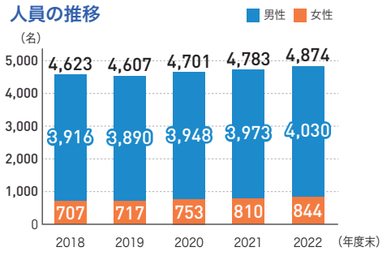
リモートウォーキング大会

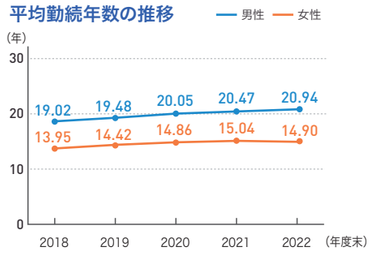
在宅勤務を主とする働き方が長期化する中、従業員の自律的な健康管理を促すことを目的にリモートウォーキング大会を開催しています。健康意識や運動習慣比率の向上、適正体重維持率、血圧などの改善だけでなく、チーム一体となって取り組むことで、コミュニケーション活性化にも寄与しています。

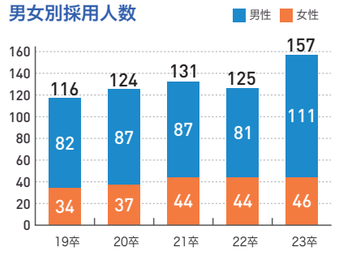
採用活動

採用・従業員の状況

新卒は毎年150名規模の学生を採用していますが、競合他社となる大手IT企業に比肩するブランド力が必要不可欠であり、当社独自の採用イベントなどを通して、当社の業務そのものだけでなく、従業員の魅力や社風を発信する施策を鋭意推進しています。キャリア採用では、特にITエンジニアの採用を増やすため、認知度向上を目的とした施策を展開しています。媒体広告への記事掲載のほか、アルムナイネットワークを立ち上げ、退職した従業員との関係づくりなども推進しています。







アルムナイネットワーク

退職してもつながり続ける雇用を超えた人財ネットワーク

アルムナイとは退職者を意味する言葉。近年の人手不足を背景に、企業が持続的な成長を図る上で不可欠な人事戦略の一つとして大きな注目を集めるようになりました。今まで日本では、退職すると同時に会社との縁が切れてしまうことがほとんどでした。退職者と企業がつながり続ければ、人財の損失を資産へと転換でき、持続的な価値を創出することも可能になります。サクセッションプラン※の構築や採用ブランディングにも取り入れようとする動きが、大手企業を中心にはじまっています。

当社は、株式会社ハッカズークが提供するコミュニケーションサービス「アルムナイネットワーク」を活用しています。アルムナイネットワークの特徴は「雇用」にしばられない新しい関係性。退職しても大切な人財であることに変わりはありません。そんな思いを込めて、単に再雇用というだけではなく、協創を通して一緒に社会に貢献できる価値をつくりだしていく「仲間」を増やすことを目的にネットワークを形成しました。その中から、再入社を希望され採用が決定した方もいます。現在100名を超えるメンバーが登録中。定期的にオンライン・対面のイベントを開催しています。社内・社外の双方で、ビジネスへの視点や知見に磨きをかけた多様な人財と「ゆるく」つながりながら、協創によるイノベーションをめざしています。

※毎年6月に前年度実績を公表予定。



株式会社ハッカズーク
大森 光二

株式会社日立ソリューションズ
人事総務本部
小山 真一

採用の取り組みについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

人権の尊重

人権を尊重した事業活動は、すべての企業が果たすべき責任であると、当社は考えています。
日立製作所では、2013年に企業理念および日立グループ・ビジョンに基づき、人権尊重における企業の責任を明確にするものとして「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置付けています。
当社では、「日立グループ人権方針」に基づき、社内教育による人権啓発やサプライチェーンにおける人権尊重の取り組み、相談窓口の対応、人権啓発推進委員会の開催など、すべての従業員が人権に配慮した行動を取れる環境づくりをしています。また、2021年の7月には法務省が主管する「Myじんけん宣言」プロジェクトに参画し、当社社長が「Myじんけん宣言」を表明しました。

人権の尊重について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

人権の基本的な考え方

当社は、すべての人々の人権およびその他の権利を尊重しています。企業理念および経営ビジョンに基づいて「日立グループ人権方針」を策定し、当社のみならず、サプライチェーンを含む事業活動や製品・サービスに関係するすべての人々の人権を尊重するための取り組みを推進しています。

「日立グループ人権方針」について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

日立グループのすべての役員・従業員の判断の拠り所や取るべき行動を定めた「日立グループ企業倫理・行動規範」に、人権に関する国際規範を尊重し、差別の撤廃、情報管理に伴う人権を尊重すること、労働における基本的権利を尊重することを明記しています。すべての役員・従業員はこの行動規範を理解・遵守し、高い倫理観を持って、誠実で公正に行動します。

「日立グループ企業倫理・行動規範」について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

人権尊重の推進体制

人権を尊重する企業づくりの推進体制として「人権啓発推進委員会」を運営しています。同委員会は毎年1回開催し、前年度の従業員研修の実績を見ながら研修計画を立案するとともに、さまざまな社内啓発を行っています。
また、人権侵害を含むコンプライアンス違反（違法行為・不適切な行為）の防止・早期是正を図ることを目的とした相談窓口を整備しており、迅速な解決を図るとともに再発防止に努めています。

人権啓発推進委員会

執行役員を委員長、副委員長とし、部長職以上の各統括本部、事業部代表者を委員とする16名で構成。

委員長、副委員長

委員：各統括本部、事業部代表者

Myじんけん宣言

2021年7月29日、法務省が主管する「Myじんけん宣言」プロジェクトに参画し、「Myじんけん宣言」を行いました。
「Myじんけん宣言」とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現をめざす取り組みです。

「Myじんけん宣言」について
詳しくは特設Webサイトをご覧ください。

バリューチェーンマネジメント

日立グループは、環境・社会・経済価値の向上のためのサステナブル経営を重視する中、バリューチェーンにおいても、サステナビリティを重視した事業活動の発展に向けて取り組んでいます。当社のビジネスパートナーとの連携においては、サステナブル調達を推進するほか、エクセルパートナーとの信頼関係構築へ向けた活動に取り組んでいます。
また、品質を第一に考えた品質方針や開発業務規程の従業員への理解、定着や、第三者視点での品質保証部門の活動にも取り組んでいます。このような品質に対する考え方をベースとして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、安心・安全で利便性の高いソリューションを提供し、お客さまや社会のDXの実現に貢献しています。

バリューチェーンマネジメントについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

ビジネスパートナーとの連携

サステナブル調達の取り組み

日立グループは、環境・社会・経済価値向上のためのサステナブル経営を重視しています。バリューチェーンにおいても、サステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、パートナーの皆さまと日立グループの相互繁栄につながっていくと考えています。
当社は、日立製作所および日立グループ各社と連携し、すべてのパートナー（中国やベトナム、インドなどの海外パートナーを含む）へ「日立グループサステナブル調達ガイドライン」を配布し、サステナブル調達への理解のもと、責任ある調達活動に日々取り組んでおります。今後もサステナブル調達をさらに推進していきます。

日立グループサステナブル調達ガイドラインについて詳しくはWebサイトをご覧ください。

パートナーとの連携強化推進

当社の事業ニーズに応じた技術力や経験を持つ優良パートナーをエクセルパートナーとして認定しており、当社の重点事業分野を中心に連携強化を推進しています。具体的には年次の事業方針説明会や定期的な連携会議を実施し、全社および各事業部門のビジョンおよび年度方針にもとづいた事業計画などの共有で密な連携を図っています。
パートナーシップ構築宣言にもとづいて、今後もすべてのパートナーと適正な契約条件について十分協議するとともに、信頼関係の維持向上や新規協業の創出を図りつつ、高付加価値分野への挑戦を継続していきます。

パートナー教育の実施

当社では、すべての新規契約者に対して情報セキュリティ教育の受講を必須としており、受け入れ時に実施しています。具体的な教育カリキュラムとしては、「情報セキュリティ」に加えて「環境活動への取り組み」、「CSRへの取り組み」、「個人情報保護」を教育コンテンツとして提供・対応しています。

法令遵守の徹底

法令遵守については、日頃より事業部門・パートナーと連携の上徹底しており、特に適正な契約にもとづく就業を促すため、遵法状況の自己監査を実施するなど、継続的に法令遵守の徹底を図っています。

ビジネスパートナーとの連携について詳しくはWebサイトをご覧ください。

品質向上のための取り組み

品質方針、障害時の対応

お客さまへ安心・安全で信頼される製品とサービスを提供するため、当社の従業員全員が「お客さまの多彩なニーズにお応えし、信頼されるソリューションを提供する」という品質方針を理解し、品質を第一に考え、お客さまの立場でのニーズ把握と価値創造に取り組んでいます。
万が一、障害が発生した場合には、すべての業務に優先して障害対応を行い、お客さまの業務を復旧させることを第一に、障害の現象（事実）と業務影響を迅速に把握します。

品質保証の取り組み

当社では、さまざまな開発において守るべき標準プロセスとして「開発業務規程」を定めています。
開発業務規程は、共通フレームの知識体系やPMBOK、ISO9001の考えを軸に、当社の経験と実績にもとづいたベストプラクティスを整理したもので、これを全プロジェクトが遵守し、上流工程から品質を確保しています。
また、事業部門とは別に独立した組織として品質保証部門があり、プロジェクトマネジメントのサポートや監視を行うとともに、第三者視点での品質保証活動や納品前検査により、製品の品質を保証しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

情報誌「プロワイズ」

ステークホルダーと当社をつなげるコミュニケーション手段として、年4回発刊しています。IT分野に限定せず、経営やイノベーション、ダイバーシティなど、毎号さまざまな特集を組み、各界の第一線で活躍する方々の提言を掲載しています。
冊子のみならず、情報提供サイト「未来へのアクション」によるデジタルとの融合も進めています。
読者の関心に寄り添ったコンテンツを冊子ならではの特長を活かし、お客さまとのエンゲージメントを深めつつ、デジタルで幅広い読者にお届けすることで、「日本BtoB広告賞」を9年連続で受賞するなど、高い評価をいただいています。



お客さま向けフォーラムイベントの開催

年1回、当社が取り組む重点事業を中心に、その年のテーマに応じた最新の業界動向や事例をお客さまにお伝えするフォーラムイベントを開催しています。2022年度は「DX Future Days 2022～サステナブルな事業・組織への変革～」と題し、バーチャルイベントプラットフォーム「6Connex」を活用したオンライン形式で2日間にわたって開催し、延べ850名を超える方々に来場いただきました。

Webサイトリニューアルの実施

当社では、お客さまにとって最適な情報を、最適な手段によりお伝えすることが重要だと考えています。
お客さまとの対面コミュニケーションはもとより、電話やメールを活用したインサイドセールス、WebサイトやSNS、メールマガジンによる情報発信など、複数のコミュニケーション手段を活用してこれを実現しています。
その中でもWebサイトは、お客さまとのコミュニケーションにおける重要なファクターであり、より良い効果を生みだすために、2022年10月にトップページを見直すなどリニューアルに取り組んでいます。

社会貢献活動

日立グループは、「人づくり」「環境」「地域貢献」の重点分野において、事業活動と関連した社会貢献活動と従業員ボランティアや慈善活動などを通じた地域社会との双方向のコミュニケーションを推進します。

当社は、日立グループ共通の「社会貢献活動方針」にもとづき、また、当社のサステナビリティ活動方針の一つとして掲げる、「未来の社会づくりのための幅広い社会貢献活動」を行っています。

当社の「人づくり」への貢献

日立ソリューションズ吹奏楽団による地域貢献

音楽鑑賞や文化的交流の場の提供を目的として、定期演奏会を実施しています。演奏会では、東海中学校との合同演奏なども実施し、従業員だけでなく地域の方々が音楽を楽しむ場を提供しています。

早稲田大学で情報セキュリティの授業を実施

早稲田大学グローバルエデュケーションセンターの提携講座「未来社会を創るセキュリティ最前線」において、当社のホワイトハッカーやセキュリティコンサルタントが非常勤講師を務めています。

小学校社会科教育向けセキュリティ教材の提供



当社が制作した小学校の社会科向けセキュリティ教材「わたしたちのくらしと情報」が、学校用教育教材として文部科学省から選定されました。毎年、小学校1,000校に無償提供しています。産業や暮らしの便利なサービスにおいて情報が活用されている事例や、セキュリティリスクおよび対応策について紹介しています。また、全国の小学校からの要望に応じて、教材を活用したリモート授業を実施しています。

品川区キャリア教育「しながわドリームジョブ」

品川区立城南小学校、台場小学校、浅間台小学校で開催されたキャリア教育「しながわドリームジョブ」に協力しています。2022年は当社のホワイトハッカーが仕事の魅力や大切にしていること、日々の暮らしを守るためにセキュリティの知識を身につけることの重要性について説明しました。多くの質問をいただく活発な授業となりました。

“ パラスポーツ支援「チームAURORA」

世界を舞台に活躍するグループ全体のシンボルスポーツ



当社では、グループ全体のシンボルスポーツとして、「チームAURORA」を全社一体となって応援し、障がいを持つ才能ある選手たちが競技に専念できる環境を提供しています。2004年11月に障がい者スキー部を設立し、パラリンピックにて5大会連続でメダルを獲得するなど実績を残してきました。2014年には「車いす陸上競技部」を設立し、夏季と冬季のパラリンピックでの活躍をめざす総合的なパラスポーツチームとして活動を拡大しています。

チームAURORA（アウローラ）について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

グループ会社の社会貢献活動

日立ソリューションズ東日本

インターンシップや職場体験学習の受け入れを行っています。2022年度の海外インターンシップは、7月にマレーシア出身の海外留学生を1名（11日間）と、3月にレバノン出身の海外留学生を1名（14日間）受け入れました。
業務体験のほかに、新入社員とのキャリアアップに関する意見交換や東日本大震災の震災遺構の見学も実施しました。最終日は成果報告会を実施し、インターンシップ生が期間中に得たことを元にした、会社への提言を発表していただいています。




その他の社会貢献活動について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

日立ソリューションズ西日本

広島市は、被爆の廃墟から目覚ましい復興を遂げる歩みの中で、水と緑が輝く潤いのある平和都市の実現をめざしています。市民や企業が相互に理解し合いながら、花と緑のまちづくりへのさまざまな取り組みを進めており、その一つとしてグリーンパートナー事業を実施しています。平和大通りなどの花壇の維持管理を行い、四季折々の花が咲く美しい花壇を市民の皆さまと楽しむとともに、広島を訪れる人々を花でおもてなしします。
日立ソリューションズ西日本は、本事業に協賛し地域の活動を支援しています。





その他の社会貢献活動について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

日立ソリューションズ・クリエイト

高校生がICT技術を楽しみながら身につけていくイベントであるシンギュラリティバトルクエスト（同実行委員会主催）において、サイバーセキュリティとAIの分野の競技開発を通じて、高校生ICT人財の育成を支援しています。
また、情報セキュリティをテーマに多様な競技を開催する情報セキュリティコンテストイベント「SECCON」のゴールドスポンサーとなり講演に参画するなど、日本国内の情報セキュリティ人財育成に貢献しています。





その他の社会貢献活動について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

日立ソリューションズ・テクノロジー

（公財）日立財団への従業員の講師派遣を通じ、日立財団の理工系人財育成支援事業「日立みらいイノベータープログラム」を支援しています。さまざまな日立ソリューションズ・テクノロジーのイノベーションを題材に、小学5年生とともに「理想の学校づくり」をテーマとした、課題解決へ向けたプロジェクト探求型学習の場づくりを小学校と協創しています。これからの理工系人財に求められる問題発見・課題解決力の育成をめざして、小学校への講師派遣などを行っています。




その他の社会貢献活動について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

経営ガバナンス

当社は企業理念にのっとり、企業が社会の一員であることを深く認識し、コーポレート・ガバナンスを強化するとともに、日立グループ共通の行動規範である「日立グループ企業倫理・行動規範」にもとづき、法令遵守の徹底を図っています。また、世の中のIT基盤とさまざまな社会インフラを支える企業として、情報セキュリティに真摯に取り組み、事業継続計画（BCP）に代表されるリスクマネジメント体制の整備など、経営ガバナンスを重視した経営基盤の強化を推進しています。

経営ガバナンスについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

“ コーポレート・ガバナンス/内部統制

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、「時代の先を見つめ、変化を先駆ける。確かな技術と先進のソリューションで、地球社会の未来をみんなと切り拓いていく。」という企業理念にのっとり、企業が社会の一員であることを深く認識し、公正かつ透明な企業行動の確保をめざしています。この方針のもと、グループ経営、法的要請、社会的要請からなる3つの視点を融合して内部統制を整備することにより、当社グループ全体の企業価値の向上につなげています。

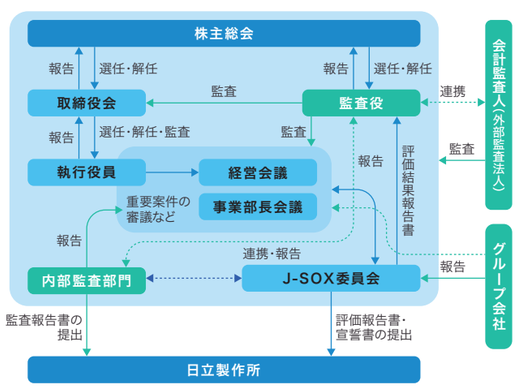
コーポレート・ガバナンス体制

当社では、原則月1回、取締役会を開催し、法定事項や重要な経営の意思決定と業務執行の監督を迅速に実行しています。また、監査役は、独立性を保持しながら経営と業務執行の監査を実施しています。取締役と監査役は、それぞれ内部監査部門および会計監査人と連携を取り、良質なコーポレート・ガバナンス体制の確立に努めています。

一方で、執行役員制度を導入することにより、日常の業務執行は執行役員が行い、重要事項の審議と意思決定を経営会議において行うことで、業務執行の迅速化と事業責任の明確化を図っています。また、事業部長会議において、各部門の経営情報などに関する報告、幹部指示の伝達を行うことで、情報共有を図っています。

内部統制システム構築の基本方針

当社では、取締役会で決議された内部統制方針にのっとり、内部統制システムを運用・整備しています。
その一環として、「J-SOX委員会」を設置し、法規制への対応だけでなく、経営や業務の仕組みを整理や点検、可視化する作業を通じて、内部統制の徹底や業務の透明性・信頼性の向上、経営基盤の強化に取り組んでいます。



“ コンプライアンス

コンプライアンス基本方針および体制

当社は企業理念にのっとり、誠実であることを最優先に位置付け、顧客、株主、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーの信頼を最も大切にします。当社は、この信頼を維持し、より強固なものとするため、高い倫理規範と当社が事業展開する各国や地域のすべての適用法令を遵守し、適正な商慣行を尊重します。そのために、当社は、日立製作所が定める「日立グループ・コンプライアンス・プログラム」にもとづき、自らの使命を誠実に遂行するために不断の努力を重ねていきます。また、コンプライアンス重視の経営の確実な実践を監督や支援するために、「コンプライアンス委員会」を組織しています。

コンプライアンス通報制度

当社では、違法行為や不適切な行為の防止、早期是正を図ることを目的として、当社グループ従業員だけでなく、派遣従業員やお取引先の従業員など、グループ会社各社の業務にかかわる人がコンプライアンスに関する問題点があった場合に、日立製作所が設定する通報窓口に対して通報できる「コンプライアンス内部通報制度」を運用しています。通報者には、通報者を特定できる情報の秘密保持と、本制度を利用しても会社から不利益な取り扱いは受けないこと、通報を理由とする嫌がらせや報復には会社として厳正に対処することを約束し、通報者保護を第一に運用しています。

コンプライアンスの取り組みについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

“ 情報セキュリティ

情報セキュリティの基本的な考え方

当社は、日立グループのセキュリティポリシーにのっとり、情報セキュリティ対策に真摯に取り組んでいます。
総合的な情報セキュリティ基本方針を定め、情報セキュリティの要素である「機密性」「完全性」「可用性」を守るために、全従業員が情報漏洩防止、および情報システムの保全のための強い意識を持って業務を行っています。
機密情報取り扱いのための各種ルールや、情報システムの技術的な対策、サイバー攻撃によるセキュリティインシデント対応体制を整備し、企業としての社会的責任の一つとして、また、経営におけるリスクマネジメントの一環として、情報セキュリティ対策を推進しています。
また、1998年に制定した個人情報保護方針にもとづいて構築した個人情報保護マネジメントシステムを運用し、プライバシーマークを取得しています。全従業員を対象とするeラーニング教育や運用状況に関する定期監査を実施するなど、全社一丸となって個人情報の保護とその適切な取り扱いに努めています。

情報セキュリティの取り組みについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

“ 事業継続（BCP）

BCP（事業継続計画）に関する取り組み

当社では、有事の際の体制、大規模災害への対応、サイバー攻撃などへの対応、従業員やご家族の安否確認などについて、それぞれ確立し運用しています。また、事業継続（BCM・BCP）に関するITソリューションを提供しております。

事業継続（BCP）の取り組みについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

DX（デジタルトランスフォーメーション）

変化に満ちた社会の波を乗りこなすためにはデジタルの力が不可欠です。当社では、重要な経営施策として、自社の経営基盤のDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進し、データドリブン経営やデジタルマーケティング、デジタル人財の育成を加速させています。
また、事業活動においては、国内外のパートナーとともに先進ソリューションの提供を通じて、お客さまや社会のDXの実現に貢献していきます。

当社は2022年4月、自社でのDXの取り組みや、先進的な導入実績が評価され、経済産業省が定めるDX認定制度において、「DX認定取得事業者」としての認定を取得しました。

DX認定

デジタルトランスフォーメーションについて
詳しくはWebサイトをご覧ください。

当社におけるDXの取り組み

当社では、経営方針のもと、加速する事業環境の変化に対応するため、当社自身のDXに取り組んでいます。「お客さまの期待を超える新しい体験を提供しましょう」というビジョンのもと、お客さま接点の強化、業務の効率化、継続的な進化の3つを目的として各種取り組みを推進しています。これは、業務プロセス改革やIT基盤の拡充を通して、お客さま対応や社内業務の課題を解決し、営業部門、事業部門、管理部門、IT部門の全社が一体となって、お客さまにより良い体験の提供を実現するものです。当社自身のDX推進を通じて得られたノウハウをお客さまのDX実現につなげられるよう、従業員一人ひとりが日々の行動を変革しています。

お客さま接点の強化

当社は、ソリューション・サービスの提供だけでなく、お客さまと新たな価値の創出をめざします。営業支援システム（SFA）を全社で導入し、お客さまと当社の出会いから契約までの購買活動、ソリューション・サービスの利用体験やお客さまサポート、契約継続までの一連のジャーニーにおいて継続した体験価値を提供し、お客さまと当社の信頼関係の構築を実現します。

業務の効率化

事業環境の不確実性が高まる中、変化への柔軟な対応と持続的な価値向上をめざし、事業構造改革とサービス事業拡大を推進しています。当社従業員が日頃の社内業務を効率的に遂行できるように、営業部門、事業部門、管理部門、IT部門の各業務責任者との連携を通じて、業務プロセス改革とIT基盤の刷新に取り組んでいます。
具体的には、SFAと基幹システムの連携や、電子契約、RPAなどの導入により、業務の効率化を実現しています。

継続的な進化

データにもとづいて状況を把握し、正しく判断し、アクションするために、データを利活用する仕組みを構築し、業績、勤怠管理、人財開発、プロジェクト管理など経営者から従業員までの各々の立場においてさまざまな切り口でデータを利活用する「データドリブン文化」の醸成をめざします。
具体的には、BIツールを活用し、経営層、マネージャー層それぞれにダッシュボードを提供することで、データをもとにした意思決定の促進を実現します。

DX推進組織

当社ではDXを加速すべく、2020年4月にIT・DX推進本部を設立し、経営トップが先頭に立ちプロジェクトを推進しています。DX推進体制は右記のような体制となっています。

- **お客さま接点による社内業務の責任者で構成**
- **各種スペシャリストの参画**
- **デジタルソリューションを担当する事業部門の参画**

社内のDX化促進とデータドリブン経営の加速



多様なスキルを持つ「DX人財」がそろったDX推進組織

DX推進組織は、「お客さまの期待を超える新しい体験を提供しましょう」というビジョンのもと、お客さま接点の強化と業務の効率化、継続的な進化を目的として、社内のDX化を推進している組織です。
組織には、「DX人財」として、技術的なスキルや専門的な業務知識を持つメンバーをそろえています。営業部門、事業部門のほか、管理部門、IT部門の責任者も参画しており、業務知識をDX化へ活かしながら、各部門へ施策を浸透させる役割も担っています。
これまで「営業プロセスのDX化」と「保守・サポート業務のDX化」をはじめとする、さまざまな施策を進めてきました。

SFAとデータ利活用による営業DXの促進

営業プロセスのDX化では、SFA（営業支援システム）の全面再構築を行い、未受注案件の可視化と営業・事業部門間の情報共有に活用できるようにしました。
そして、当社の「データ利活用基盤」を利用して、受注案件の業績シミュレーションをリアルタイムに可視化することで、営業部門や事業部門は、未来を見据えての戦略立案や営業・事業活動を早期に軌道修正できます。
さらに、スタッフ部門や経営層も同一データを活用することで、客観データにもとづく戦略策定や経営判断の迅速化が実現できます。

保守サポート業務のDX化による、より良いカスタマー・エクスペリエンスの提供

保守・サポート業務のDX化では、SFAと同一のクラウドサービス上で、全製品・サービス共通のコミュニケーション基盤を構築し、社内のさまざまなお客さま情報と組み合わせて活用することで、より良いカスタマー・エクスペリエンスを提供できるようになりました。さらに今後は、社内でデータを活用し、継続受注数の向上やクロスセル・アップセルなど、営業プロセスのDX化につなげていくことをめざしています。
今後も、DX推進組織のメンバーを中心として、データドリブン経営のためのさらなるデータ利活用促進や、業務プロセス改革を推進することで、より一層の社内のDX化をめざします。

社内業務のDX化推進について
詳しくはWebサイトをご覧ください。

変化のその先へ。先進デジタルで、企業を確かな成長軌道へと導く。

日立ソリューションズのLumada※事業（デジタルソリューション）

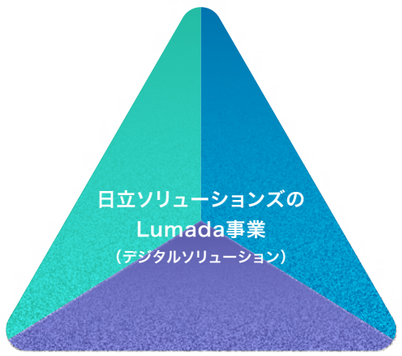
変化を乗り越え、多様な価値やビジネスがつながるためには、高い信頼性を備えたデジタル戦略が不可欠です。業務のオンライン化や自動化は急ピッチで進み、リスクマネジメントやコンプライアンス強化の必要性は増すばかり。予測できない事態に備え、サプライチェーンの見直しも急務といえます。課題解決に必要なのは、具体的で明快なソリューション。IoTやAIといった技術を、どこにどのように取り入れることが効果的かをピンポイント分析で見極め、成長への扉へと続く最適なシナリオを提供します。

※Lumada：illuminate（照らす）とdata（データ）を組み合わせた造語。先進的な技術を活用してDXを加速する、日立製作所のソリューションやサービス、テクノロジー体系の総称です。

ビジネスモダナイゼーション

社会の変化に柔軟に対応する
企業基盤の確立

企業価値の最大化をめざして「働き方改革」をリード。「人」を中心に据えた企業運営を実現します。AIを活用したスマートファクトリーの推進や、時代が求めるコンプライアンスリスクの低減化を強力にサポートします。



ビジネストランスフォーメーション

新たなスタイルを捉えた
ビジネスモデルの変革

「もの」から「コト」へ。シフトする消費動向をチャンスに変えるサブスクリプションビジネスや、顧客行動をデータ化し、最適なアプローチを可能にするマーケティングの実現で、新たなビジネスモデルの創出に貢献します。

デジタルプラットフォーム

改革・変革を支える
信頼（トラスト）の確保

テレワーク環境を安心して利用できるセキュリティ対策、ハイレベルな安定稼働を実現する制御システム・IoTセキュリティ、グローバル化や組織の再編にも迅速・柔軟に対応するセキュリティソリューションを提案します。

当社では、お客さまのDXを実現するソリューションとして、
8つの分野を中心にデジタルソリューションを展開しています。

スマートマニュファクチャリング	ワークスタイル変革	ビジネスコラボレーション	空間情報
デジタルマーケティング	スマートモビリティ	セキュリティ	デジタルアクセラレーション



ビジネスモダナイゼーション

今を変える

自社のケイパビリティの向上支援

社会の変化に柔軟に対応しながら、事業基盤や企業全体の組織的な能力を高める取り組みを支援。効率化とコスト競争力の強化により事業継続を図ります。

リモートワークをはじめとする業務のオンライン化	働き方の多様化	業務の省人化・自動化	リスクマネジメント・コンプライアンス強化
テレワーク/ペーパーレス/現場作業支援	働き方改革	製造業や建設業のデジタル化/業務効率化	グローバルSCM/安全対策



ビジネストランスフォーメーション

これからをつくる

能動的な協調関係の構築支援

デジタル技術でサプライチェーンの可視化を支援。安全・円滑なデータコミュニケーションで新たな価値創造につながるエコシステムの形成を可能にします。

事業モデル、収益モデルの転換	柔軟なサプライチェーン	エコシステムの構築・協創によるイノベーション
デジタルマーケティング/モビリティ サブスクリプションビジネス/サービタイゼーション	グローバルSCM	データコミュニケーション



デジタルプラットフォーム

改革・変革を支える

改革・変革の前提となる信頼性確保

開発プロセスの標準化などにより、スピードと高品質を両立。人に依存しないIT運用を可能にし、ますます複雑に多様化するシステムを統合的に管理します。

ビジネスの前提となる信頼の確保	データ利活用	迅速なサービス展開
セキュリティ	ビッグデータ・データ利活用/ビジネスデータ価値創出	開発支援・運用管理/クラウド化

ともに未来をつくる「幅広いステークホルダー」

※2023年3月末時点

お客さま数

5,502社※

製造業をはじめ、金融、情報通信、卸売・小売、サービス、運輸、郵便などのあらゆる業種。医療や福祉、教育、学術研究などの専門・技術分野。公務員。すべての企業、従事する皆さま全員が私たちのステークホルダーです。

社外団体数

120団体※

私たちは、企業活動や事業活動を通じて、業界や企業、個人、地域の発展に寄与することを目的に社外団体に加入しています。（一社）日本経済団体連合会、（一社）情報サービス産業協会、（一財）ソフトウェア情報センターなど

販売パートナー数

201社※

お客さま企業が抱える課題に最適なソリューションを提供することをめざし、高度なソフトウェア技術力や卓越した業務ノウハウを持つ国内外の優良企業とセールスパートナーシップを締結。販売網の拡充に努めています。

アライアンスパートナー（グローバル）数

136社※

シリコンバレーでの新事業の創出活動が功を奏し、海外比率が4割近くまで向上。新規契約社数も増加の一途をたどっています。イノベーティブな技術を持つスタートアップとアライアンスを結び、協創に弾みをつけます。

ビジネスパートナー数

364社※ 5,586名※

当社の事業ニーズにマッチした技術力や経験を持つ優良企業をエクセルパートナーとして認定。連携強化を図っています。すべてのパートナーとの信頼関係の向上をめざし、より付加価値の高い事業の創出に取り組みます。



日本メドトロニック × 日立ソリューションズ

独創の視点で拓いた、ヘルスケアテクノロジーの新しい可能性

日本の地域医療を支える医師や看護師の業務量の増加が深刻化する中、新しい医療機器の使用方法をもっと効率的に学びたいというニーズが高まっています。現場を知り尽くしたスペシャリストの独創の視点と先進のMixed Reality（複合現実、以下MR）技術が融合。新しい概念のトレーニングツール「HoloMe（呼称：ホロミー）」を開発しました。



日本メドトロニック株式会社
CST Training & Education Sr Training/
Education Specialist
長谷川 佳苗
脊椎手術領域の機器を扱う部門に所属。
医師の製品の安全使用を目的としたトレーニングを開発・提供する業務に従事。

メドトロニックソファモアダネック株式会社
東京支店 SPINE事業部 東日本営業部
シニアクリニカルスペシャリスト/看護師
三浦 里美
脊椎手術領域の機器を扱う部門に所属。
主に営業戦略サポートや顧客イベントを
企画・実施する業務に従事。

株式会社日立ソリューションズ
産業イノベーション事業部 グローバル本部
グローバル推進センタ
技師/経済産業省認定 ITストラテジスト
八巻 美紀代
マイクロソフトのMR技術を含む Dynamics 365 を
中心としたDX（デジタルトランスフォーメーション）
推進の提案およびプロモーション活動に従事。

手術室の熟練看護師の目線をアイトラッキングで学ぶというユニークな発想

― 日本メドトロニックさまの企業理念

長谷川：私たちのミッションは、「人々の痛みをやわらげ、健康を回復し、生命を延ばすこと」です。そのために大切にしているのが「Engineering the extraordinary ― エンジニアのマインドを持って想像を超えるものを創り出す」という指針です。患者さんのアウトカムを向上させ、人類の福祉に貢献することをめざしています。

― 今回のトレーニングツールの開発の経緯

三浦：私たちは日々新しい医療機器を開発していますが、それらを医療従事者に安全に、かつ適正に使っていただくためのトレーニングにも注力しています。医療現場に伺うたびに、医師や看護師の労働量の増加といった課題の深刻さを痛感していました。熟練看護師が非熟練看護師を指導し、独り立ちさせるまでには膨大な時間が必要です。特に、手術室での「器械出し業務」には、機器の使用方法を熟知した高度な技術が求められます。熟練看護師の目線と手元に注目したのは、かつて自分が手術室看護師として働いていたときの経験からです。目線をトレーニングに活かせれば、効率的な学習につながるのではないかと考えました。そこで参考にしたのが趣味でよくみるゲームの実況動画です。手元をワイプで表示するなど、上級者の目線を伝える手段としてアイトラッキングが使われていることにヒントを得て、「これだ！」と思いました。

― 医療にVR技術を導入することで苦慮した点

八巻：これは一般的なMRの特徴ですが、MRアプリケーションを操作するためのボタンやパネルの操作感は、使い慣れているキーボードやマウスとはまったく異なるものです。そこで、ボタンにタッチすると音がする、色が変わるといったユーザーインターフェースの改良を重ねました。色味については、手術室や会議室など、実際に使う場所に映像を重ねてみて、目線を示す「マーク」の視認性を高める工夫をしました。通常は赤を使うことが多いのですが、今回は、より視認性が高いグリーンを使いました。このように、医療現場で使う人たちにとって使いやすいように改良を行いました。

「HoloMe」の機能

視覚を追跡するアイトラッキング機能を設定している様子。次の操作がひと目でわかるシンプルで直感的なユーザーインターフェースが特徴。



「HoloMe」の効果

熟練看護師の目線が、緑のマークとして投影されている様子。ホログラムによる立体的な表示が効率的なトレーニングを可能にした。



― 協創を通じて抱いたITへの期待やビジョンは？

長谷川：性能の特徴であるオフラインは、場所を選ばず、安全に医療機器が使用できるというメリットがあり、活用のすそ野が広がることに期待と手応えを感じています。

八巻：ドキュメントの複雑な文章を読み解きながら目線を手元に移し、医療機器を組み立てていくのは困難です。「HoloMe」なら、直感的な方法で学んでいくことができます。安全で正確な組み立てや利用が何よりも優先される医療現場では、MRを使用したトレーニングはこれまでにない優れた面を強調できるものだと確信しています。新しい技術を通じて医療の継続的な発展に貢献したいと思います。

詳しくはWebサイトをご覧ください。

実現したい未来に向けて

※QOL（Quality of Life）：患者さんの肉体的、精神的、社会的、経済的、すべてを含めた「生活の質」を意味する言葉。

日本メドトロニックの思い
QOL※の改善につながる
イノベーションで人類の福祉に貢献

×

日立ソリューションズの思い
先進のデジタルソリューションで
医療の継続的な発展に寄与

→ **社会課題**
超高齢社会を支える
医療現場の
人的リソース不足の
深刻化

→ **手術室看護師の**
トレーニング
ツール
「HoloMe」

→ **実現したい未来に**
向けたSX
継続的な医療の安全と
発展により
持続可能な社会の
実現をめざす

三井住友建設 × 日立ソリューションズ

めざす未来へ足場を固める デジタル検測で挑んだ生産革命

三井住友建設株式会社は、土木と建築双方の強みを活かした街づくりで暮らしを支えてきました。建設業界の人手不足が社会課題となる中、日立ソリューションズのIT技術を活用した、デジタル検測システムを開発。生産性の向上を実現しました。協創による未来を見つめた挑戦は続きます。



株式会社日立ソリューションズ
サステナブルシティビジネス事業部
スマート社会ソリューション本部
フィールドソリューション部
グループマネージャ
齋藤 卓磨
GISのシステムエンジニアとして、インド政府機関との空間情報活用プロジェクト、アジア向け新規事業創出に携わる。現在は、国内の建設業との協創によるIT技術を活用した新サービスの企画・開発に参画中。

三井住友建設株式会社
土木本部 土木DX推進部 土木DXグループ
吉野 優磨
橋梁の建設現場で、新設・補修工事などの業務経験を経て本社に異動。DXの推進・開発を担当。施工現場で働く一人ひとりの現状に耳を傾けながら、具体的な業務改善策の導入をめざして奮闘を続けている。

株式会社日立ソリューションズ
サステナブルシティビジネス事業部
スマート社会ソリューション本部
フィールドソリューション部
グループマネージャ
櫻井 さやか
十数年にわたり官公庁向けの提案業務に従事した後、空間情報分野での新規事業の立ち上げや拡販を担当。製造業、建設業の現場におけるDX推進にかかわる。2022年度より建設テック事業を主な活動の場にしている。

三井住友建設株式会社
土木本部 土木DX推進部 土木DXグループ長
水田 武利
入社と同時に橋梁の設計および現場施工を担当。その後、技術開発担当として、ITやDXなどの先進技術の導入の推進に携わってきた。今回の協創では、建設現場での豊かな知見を活かし、中心的な役割を果たしている。

生産革命の先駆者として、建設現場の最前線を変えていく

— 「鉄筋出来形自動検測システム」とは？

水田：鉄筋検測は、数多くのステップを踏まなければならず、建設業界で最も作業の効率化が求められている業務の一つです。作業者が2人1組になり、手作業で検測しなければならず、検測項目も多いため大きな負担になっていました。システム化により、タブレットを使用し、作業者1人で検測できるようになり、遠方にいる施工主にも画像で確認をとることが可能になりました。

— ロックボルト計測にも応用

水田：トンネルの壁一面に打設されたロックボルトの配置間隔を測るのは大変な作業です。日立ソリューションズに相談したところ、「鉄筋出来形自動検測システム」の検測技術が、これらの課題に対しても応用できそうだということになり、システムの開発につながりました。デプスカメラを搭載したタブレットを使った検測が可能になったため、課題だった高所作業が不要になり、安全性の向上にもつながりました。

— 今後の協創についての意気込み

吉野：施工管理の現場は、計測業務の連続といっても過言ではありません。このほかにも、コンクリートをはじめとするさまざまな出来形を計測し、確認しています。開発したシステムが、ほかの計測業務で求められる精度や条件をクリアできれば、多様な計測システムへとカスタマイズして適用範囲を広げることができます。将来的には、これ一つであらゆる長さを検測できるという汎用的なシステムの開発を、日立ソリューションズと協創していきたいと考えています。

齋藤：建設業のプロの方から、どのような検測項目があるのかなどを教えていただきながら、私たちはITのプロとして、共通して使えるベーシックな検測機能や、検測する対象に求められる変更点を明確にしていく予定です。膨大な現場の作業を一つひとつシステム化し、着実に成果を積み上げていくことで、施工現場全体の効率化につなげることを目標にしています。施工の幅広い領域をカバーできる、計測アプリケーションのようなものに発展させていけたらいいですよね。

「デジタル検測技術」の機能



デプスカメラ（対象物までの距離情報を取得できる画像用カメラ）搭載のタブレットを使って計測する様子。鉄筋本数とその間隔を自動で計測。

「デジタル検測技術」の効果



壁面を撮影するだけでロックボルトの配置間隔の計測を可能に。高所作業や煩雑な業務から解放し、安全性と省力化を飛躍的に向上させた。

— SX/DXの推進で描く建設業の未来

水田：国土交通省も、建設ロボットによる無人化施工の開発を加速させる意向を示しています。現場の作業者に負担をかけることなく、人が安全に作業でき、インフラの建設ができるといいなと思っています。

櫻井：近い将来とまではいえなくても、夢のような未来に近づいていけると信じています。日立ソリューションズには、スタートアップを含め、世界中に先進的なITを有する仲間がいますし、幅広い業種におけるDXのノウハウが蓄積されています。私たち自身が日々研鑽しながら、国内外の先進技術を取り入れ、ノウハウを活用し、進化を続けていきたいと思います。

詳しくはWebサイトをご覧ください。

実現したい未来に向けて

三井住友建設の思い
生産革命で、人と街を支える
建設現場にゆとりと安全を

×

日立ソリューションズの思い
現場ニーズにフィットした
ソリューションで省力化を実現

▶ **社会課題**
労働力不足は深刻化。
デジタルによる
生産革命が急務

▶ **ICT技術で作業を省力化する「デジタル検測技術」**

▶ **実現したい未来に向けたSX**
安心して働ける建設業界、
住み続けられるまちづくりにより
持続可能な社会の実現をめざす

早稲田大学 × 日立ソリューションズ

次世代セキュリティ人財の育成はサステナビリティの実現に欠かせない

ビジネスや暮らしを取りまくあらゆるシーンに広がるAIやIoT。
しかしその一方で、デジタル化社会を支える
セキュリティ人財の不足が浮き彫りになっています。
イノベーションを加速させるサステナビリティな
視点を持った人財とは？求められる社会の意識変革を促す
取り組みはもうはじまっています。



株式会社日立ソリューションズ
セキュリティソリューション事業部
セキュリティサイバーレジリエンス本部
マネージドセキュリティサービス部
シニアセキュリティアナリスト
米光 一也
サイバー攻撃から企業を守る「ホワイトハッカーチーム」のリーダー。インシデント対応、セキュリティ技術支援などの業務に従事。世界の大会にも挑戦。日本のセキュリティ人財育成に注力している。

早稲田大学社会科学総合学術院 准教授/
早稲田大学データ科学センター 教務主任
須子 統太
専門分野は統計的学習理論、ビジネスアナリティクス。機械学習やAIなどのデータサイエンス手法の理論研究結果を、実際のビジネスデータに対するデータサイエンスに応用する取り組みで知られる。

株式会社日立ソリューションズ
セキュリティソリューション事業部
企画本部 セキュリティマーケティング推進部
シニアエバンジェリスト 兼
Security CoE センタ長
扇 健一
ゼロトラストなどのセキュリティソリューション全般の企画、コンサルティング、社内セキュリティ技術支援などを担当。IoT社会に不可欠なセキュリティの重要性を社会に幅広く発信する活動を主導。

早稲田大学データ科学センター 教授
小林 学
専門分野は統計的学習理論、機械学習理論、符号理論。電子商取引（eコマース）におけるユーザーや商品の属性を集合として捉え、統計情報や数理モデルを適用した購買行動分析の研究で功績を持つ。

もう裏方とは言わせない セキュリティ人財は時代の要請 未来社会の花形になる

― セキュリティ人財不足が招く脅威とは？

須子：国や企業、個人にとって、ITは欠かせないものとして普及してきました。視点を変えると、あらゆるものがサイバー攻撃の対象になる危険性が高まっているともいえます。
セキュリティ人財の不足は、デジタル化社会そのものの脅威になる恐れがあるのです。

― 協創のきっかけを教えてください。

小林：セキュリティは日々、技術が進歩している分野です。基礎的な理論や知識をじっくり学ぶことも必要ですが、最先端の事象を知ることも大切です。最前線のホワイトハッカーを要する日立ソリューションズとの連携は、大学だけでは難しい部分の教育を担っていただくのに最適と考えました。

米光：当社では、セキュリティは長年にわたり実績とノウハウを積んできた得意の分野です。私たちの強みを世の中に役立てたいという思いを強く持っていました。総合大学である早稲田大学さまと組みたいと思った理由は、セキュリティという一点だけを社会に訴求するのではなく、ITにセキュリティを実装する重要性を学生に知ってもらいたいという思いからでした。

小林：この活動には、「草の根的な運動」による人財育成という軸と、最先端の情報セキュリティの知識と技術を身につけた「トップランナー」を育成するという二つの軸があると考えています。どちらかだけでは不十分で、両者が必要だと思っています。早稲田大学の卒業生は、産官学のさまざまな分野で活躍しています。将来、高い情報セキュリティ意識を持ったリーダーと、この分野を牽引するトップランナーが、卒業生の中から誕生することを期待しています。

― セキュリティ人財はなぜ社会に必要？

扇：セキュリティは付属品的に思われがちですが、社会のデジタル化に必須なものです。サステナビリティを語るとき、セキュリティがどう貢献するかといったレベルではなく、極論すればセキュリティがなければ企業が取り組む事業はサステナブルになりえません。事業継続も、サステナブルな社会もつくれないと思っています。

須子：セキュリティ技術ではじめてイノベーションを起こしたのが、Web3.0のブロックチェーンではないかと思います。セキュリティが組み込まれたシステムによって、今までできなかったことができるようになりました。このように高い技術を持った人がたくさん誕生すれば、セキュリティは今までのような裏方的な存在ではなく、花形になることも可能です。セキュリティ人財が社会変革の牽引者になると思っています。

授業の概要

早稲田大学で開講している「未来社会を創るセキュリティ最前線」の授業風景。学生は企業が直面する最新のセキュリティの課題と対策について基本知識と実践的なスキルを学ぶ。



共同開催セミナー

2023年3月、「Web3.0でどう変わる？これからのデジタル社会」セミナーを共同開催。Web3.0時代の実社会を想定したセキュリティのあり方を学生とパネルディスカッション。



詳しくはWebサイトをご覧ください。

実現したい未来に向けて

早稲田大学の思い
高いセキュリティ知識を備えた
次世代トップランナーの育成

×

日立ソリューションズの思い
新たな価値を創出するセキュリティで
イノベーションを加速

→ **社会課題**
求められる技術革新の
根幹を支える
セキュリティ人財の不足

→ **産学連携で育成に取り組む「セキュリティ人財」**

→ **実現したい未来に向けたSX**
デジタル化の恩恵を
安心して享受できる
サステナブルな社会

リシテア/女性活躍支援サービス

詳しくはWebサイトをご覧ください。

働く女性の健康不安を専門家が解消
人的資本経営への第一歩となるウェルビーイング支援

企業の持続可能な経営に向けて、ウェルビーイングや人的資本経営への関心が高まっており、その一つとして女性の活躍推進が注目されています。当社は、女性の体の不調や不安に早期に対処でき、活き活きと働き続けられる環境を支援する「リシテア/女性活躍支援サービス」を、医療法人葵鐘会(きしょうかい)との協創により2023年3月より提供開始しました。本サービスを通じて、SXの実現に貢献していきます。



医療の専門家との協創により、女性従業員が気軽に相談できるサービスを提供開始

中村:「フェムテック」をキーワードに事業ができないかと考えていましたが、医療の専門家の協力がないと難しいことがわかり、葵鐘会さまへ「2社で協力してフェムテックの事業ができないか」とお声がけしたのが協創のはじまりでした。医療法人葵鐘会(きしょうかい)さまとの協創により、「リシテア/女性活躍支援サービス」を2023年3月にリリースすることができました。「リシテア」は、1994年以降、企業の就業管理など人事業務を支援してきたソリューションですが、今後は女性活躍支援のほか、キャリア形成や介護などの相談サービスを拡充し、企業と従業員のエンゲージメントを高める支援を行っていきたいと考えています。

男女を問わず、一人ひとりが活き活きと働ける社会をめざして

平田:本サービスは今後もサービスの拡張を行い、企業のウェルビーイングや人的資本経営を支援し、SXの実現に貢献していきたいと思っています。たとえば、キャリア相談、育児相談、メンタル相談、介護相談など、あらゆる従業員の悩みに寄り添えるようなプラットフォームをめざします。

中村:女性は、特有の健康リスクがあり仕事のパフォーマンスにも影響するという面を考えると、男性と女性では「違い」があるため、働く環境は平等にはなっていないと思います。また、子育ての役割の多くを女性が担っているという側面もあるかと思いますので、そのような育児の悩みにも寄り添えて、男女問わず安心して働ける社会をめざしていきたいと思います。

平田:今回発表したサービスは、女性向けではありますが、男性や女性において違いがあること、また、男性や女性それぞれの中でも人によって違いがあり、それぞれの課題に対応した施策を取ることで、はじめて働く環境が平等になってくるのではと思います。一人ひとりが活き活きと最大限の力を発揮して活躍できる社会をめざしていきたいと考えています。

女性が安心して働き続けるためには、健康問題への対策が重要

平田:女性は20代から60代にかけての就労期間中に、女性ホルモンの分泌量により、女性特有の健康問題のリスクを抱えています。女性が活き活きと働き続けられる環境をつくっていくためには、企業はこの問題を見逃すことはできません。症状を自覚していても、上司や家族など周囲に相談しづらい、仕事が忙しくて病院へ行く時間が取れない、などの問題があります。そのため、仕事のパフォーマンスが落ち、休職や退職、昇格辞退などにつながった例も少なくありません。このような問題を解決して、女性が心身ともに健やかに働ける環境づくりを支援したいと思い、「リシテア/女性活躍支援サービス」を考えました。

スマートライフソリューション事業部
スマートワークソリューション本部
HRソリューション開発部　技師
中村 英知



入社後10年間インフラ関連のシステムエンジニアとして、システム構築や運用に携わる。2021年に8カ月間の育児休暇を取得後、働き方改革の必要性を感じ、2023年より現職にてウェルビーイング事業の拡充を推進中。

スマートライフソリューション事業部
スマートワークソリューション本部
HRソリューション開発部
平田 文香



入社後、産業・通信業関連のSEを経験。現在は、リシテア/女性活躍支援サービスを含め、働き方改革に関連する新規事業開発を推進中。

グローバルSCMシミュレーションサービス

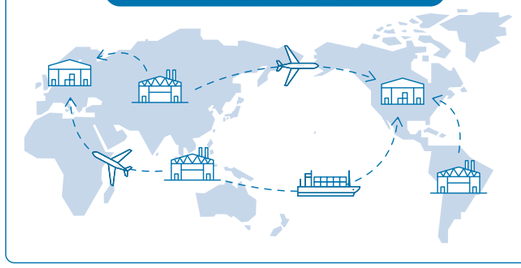
詳しくはWebサイトをご覧ください。

カーボンニュートラルの実現に向けて、サプライチェーンにおけるCO2排出量削減に貢献

2050年のカーボンニュートラル実現に向け、CO2排出量削減に向けた取り組みは喫緊の課題となっています。当社は、CO2排出量を考慮しサプライチェーンの再構築をシミュレーションする「グローバルSCM※シミュレーションサービス」を提供してきました。2022年8月には、企業の脱炭素をトータルに支援する新ソリューションを発表し、カーボンニュートラルの実現に向けた挑戦を続けています。

※Supply Chain Management(サプライチェーンマネジメント)

サプライチェーンモデル



需要・能力・コスト



企業に求められる、CO2排出量の情報開示と削減

間嶋:CO2排出量の情報開示や削減の対象は、上場企業1,841社だけではなく、サプライチェーン全体での取り組みが求められています。当社として、この課題にITで貢献できないかと考え、2022年4月、サプライチェーン全体の最適化を支援する「グローバルSCMシミュレーションサービス」にCO2排出量を試算できる機能を拡張しました。

お客さまや海外ベンダーとの協創により、CO2排出量削減につながるサービスを開発

小沢:この新機能についてニュースリリースで発表した後、製造業のほか、通信や運輸、鉄道などさまざまな業種からの引き合いや相談をいただきました。多くのお客さまとお話をさせていただく中で、カーボンニュートラルに向けての取り組みの状況や悩まれている課題が多岐にわたることを知ることができました。そこで、前述のグローバルSCMシミュレーションサービスのみではなく、Scope3のカテゴリー1(購入した製品やサービスが製造されるまでの活動において排出されるCO2排出量)やカーボンフットプリントの算出、カーボンニュートラルに向けた自社の戦略立案の支援など、お客さまのニーズにあわせてソリューションを選択いただけるよう、ヨーロッパのベンダーのサービスやソリューションも取り入れ、「サプライチェーン脱炭素支援ソリューション」として発表しました。今後も外部環境の変化、お客さまのニーズにあわせてソリューションを充実させていきます。

カーボンニュートラルを実現し、住み続けられる社会をともにつくる

和田:2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、気候変動対策は、地球環境を守るために私たちが取り組まないといけない重要な課題であると思います。

また、今後、自然災害やパンデミックなどの影響により、サプライチェーンの見直しも必要になってくるかもしれません。このような不測の事態に対しても、ITを通じてお客さまへ価値を提供するとともに、持続可能な社会へ貢献したいと思います。

間嶋:カーボンニュートラル実現はスケールの大きい取り組みですが、身近にいる大切な人たち、また次世代を担う子どもたちのために安心・安全に暮らすことのできる社会をつないでいきたいと考えると、自分事として一人ひとりが取り組めることがあると思います。「サプライチェーン脱炭素支援ソリューション」のサービスを提供し、お客さまのSXの実現に貢献したいと思います。

産業イノベーション事業部
サプライチェーン本部
第3部 部長
小沢 康弘



入社後、製造業に向けて、ロジスティクス領域へのもと幹システム導入支援を担当。お客さまとの協創からグローバルSCMシミュレーションサービスを開発し、現在はその経験を活かしESGに関するソリューションの企画、開発責任者を務める。

産業イノベーション事業部
サプライチェーン本部
第3部 グループマネージャ
間嶋 信介



入社後、電力会社向けの設備管理システムの構築や海外鉄道システムのパッケージの設計を担当。その後、製造業向け販売管理、生産管理システムのプロジェクトマネージャーを経験し、2019年以降、グローバルSCMシミュレーションサービスを含むデジタルサプライチェーン事業の拡販を推進。

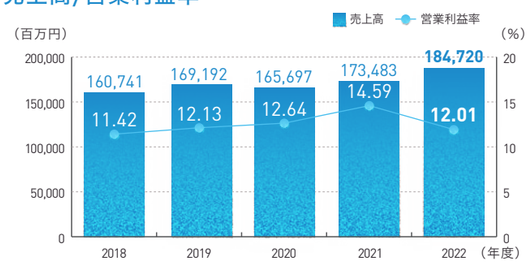
産業イノベーション事業部
サプライチェーン本部
第3部
和田 栞奈



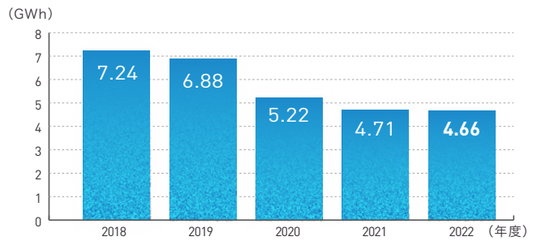
入社後、製造業における業務関連システムの開発に従事し、2021年よりグローバルSCMシミュレーションサービスの拡販を担当。現在は、カーボンニュートラル実現を支援する新規事業に取り組んでいる。

財務・非財務ハイライト（単独）

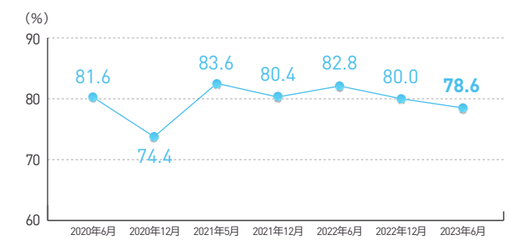
売上高/営業利益率



電気使用量

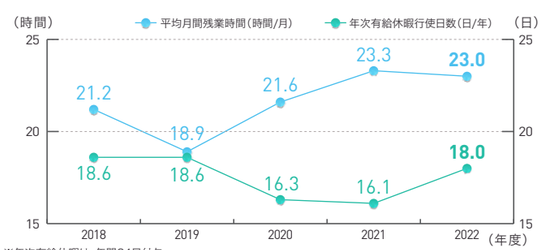


在宅勤務率



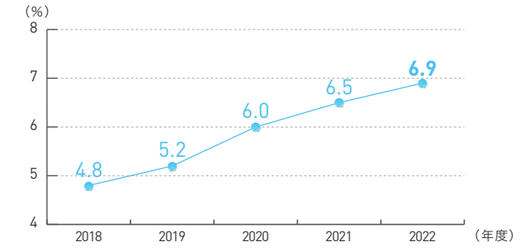
※社内で定期的に実施している働き方サーベイから算出

平均月間残業時間/年次有給休暇行使日数



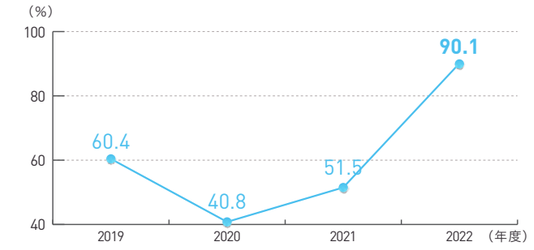
※年次有給休暇は、年間24日付与

女性管理職比率



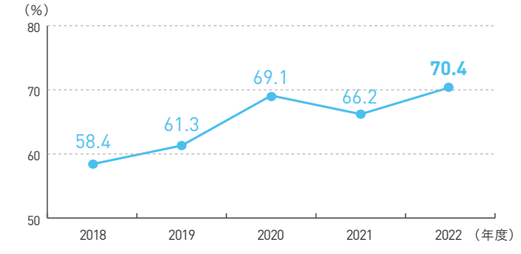
※各年度末時点の人員で集計

男性育児休暇取得率



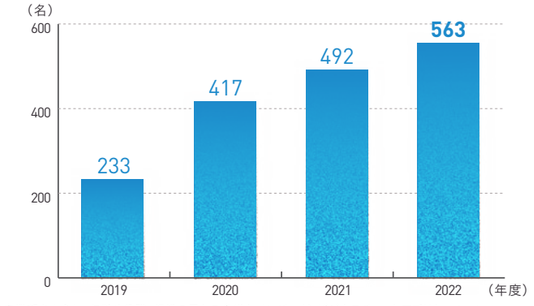
※分子　当年度に配偶者が出産した人の中で当年度中に育児休暇および育児目的休暇を取得した人数（1日単位の取得も含む）
分母　当年度に配偶者が出産した人数

「Hitachi Insights※1」エンゲージメント※2肯定的回答率



※1 日立グループ全体で共通の内容を毎年実施し、グループ全体および各部門の強み弱みを把握する調査。分析結果をもとに、各管理職と人財部門が協働してアクションプランを立案、実行し、組織パフォーマンス向上やエンゲージメント向上につなげるもの。
※2 エンゲージメントとは、「従業員が仕事にやりがいを感じ、仕事で成果を出すために自律的に取り組んでいる状態」を表す、従業員の総合的な満足度を測る指標。

イノベーター育成に向けたオンラインコミュニティ※ 加入人数



※事業部を中心に、年齢や役職、組織の異なる多様なメンバーが、ビジネスチャットアプリケーション「Teams」で交流。トレンド情報の交換やアンケートをはじめとする事業検討の相談・調査のほか、外部講師による講演会やアイデア創出ワークショップなどのイベントを開催している。グラフ内数値は当社グループ横断での加入人数。

企業情報

会社概要

所在地	本社：東京都品川区東品川4-12-7
設　立	1970年（昭和45年）9月21日
資本金	200億円
売上高	184,720（百万円） 2023年3月期、単独
従業員数	4,874名（単独）/13,860名（連結） 2023年3月31日現在

詳しくは
Webサイトを
ご覧ください。

損益の状況（単体）（百万円）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
売上高	160,741	169,192	165,697	173,483	184,720
売上総利益	42,097	46,474	47,611	52,028	54,276
販売費および一般管理費	23,739	25,936	26,652	26,706	32,098
営業利益	18,357	20,538	20,958	25,322	22,177
経常利益	26,030	26,149	26,675	30,258	25,993
当期純利益	20,425	19,740	20,203	18,811	20,243

詳しくは
Webサイトを
ご覧ください。

受賞歴/認定

●健康経営優良法人 2023
（大規模法人部門）認定

●厚生労働大臣認定
「えるぼし」の最上位取得

●PRIDE 指標 2022「ゴールド」

●経済産業省
「DX 認定取得事業者」認定

●文部科学省「スポーツ功労団体表彰」受章

●厚生労働省 2021 年認定「くるみん」取得

●第 44 回 日本 BtoB 広告賞「PR 誌の部 銀賞」受賞

国内ネットワーク

国内拠点

●本社（東京）　●横浜事業所
●中部事業所　●関西事業所



国内グループ会社

株式会社日立ソリューションズ東日本
株式会社日立ソリューションズ西日本
株式会社日立ソリューションズ・クリエイト
株式会社日立ソリューションズ・テクノロジー

海外ネットワーク

海外グループ会社

Hitachi Solutions America, Ltd.
Hitachi Solutions Canada, Ltd.
Hitachi Solutions Europe Ltd.
Hitachi Solutions Germany GmbH
Hitachi Solutions India Pvt. Ltd.
Hitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.
Hitachi Solutions（Thailand）, Ltd.
Hitachi Solutions Philippines Corporation