

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。

SUSTAINABILITY ACTION BOOK

2025



数字で見る日立ソリューションズ

大きな変化の連続の中で、お客さまや協創パートナーをはじめとする多様なステークホルダーの皆さまと、ともに歩みながら積み上げてきた確かな実績。それらを定量化したデータをもとに、当社の“現在地”を、わかりやすく紹介します。

従業員数*

単独
5,049名
連結
14,548名

当社単独の従業員数は、現在約5千名。当社グループ会社を合わせると、その陣容は約1万5千名にのびります。

グループ会社数*

17カ国 **26**拠点
国内**4**社 / 海外**8**社

各国の当社グループ会社の多様な人財が、異なる文化や習慣の壁を越え、拠点間で連携しながら個性を發揮。グローバルな事業を展開しています。

※ 2025年3月末時点

社外団体数*

120団体
事業・企業活動を通じて、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。

販売パートナー数*

182社
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数*

145社

新規契約社数も継続的に増加しています。イノベーション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。

お客さま数*

5,896社

あらゆる業種の企業、専門・技術分野、官公庁など、皆さま全員が私たちのステークホルダーです。

調達パートナー数*

355社 **5,757**名

当社事業の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。

主なアライアンスパートナー

- Allganize Japan株式会社
- Amazon Web Services, Inc.
- Arctic Wolf Networks, Inc.
- Array Networks, Inc.
- Atlassian Pty Ltd.
- Automation Anywhere, Inc.
- Fortinet, Inc.
- Juniper Networks, Inc.
- Microsoft Corporation
- Okta, Inc.
- Palo Alto Networks, Inc.
- PTCジャパン株式会社
- Realtimeboard, Inc. dba Miro
- SAP ジャパン株式会社
- ServiceNow Japan 合同会社
- Snowflake Inc.
- Workato, Inc.
- Zscaler, Inc.
- アラクサラネットワークス株式会社
- ウイングアーク1st株式会社
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート
- 株式会社セールスフォース・ジャパン
- グーグル・クラウド・ジャパン合同会社
- シスコシステムズ合同会社
- クリックテック・ジャパン株式会社
- 日本オラクル株式会社
- ビジネスエンジニアリング株式会社
- ブラック・ダック・ソフトウェア合同会社
- レッドハット株式会社
- ワーキーバジャパン合同会社

主な受賞歴 (2024~)

Splunk Services Japan 合同会社
「Winning Big Deal of the Year」を受賞 (2024)

ServiceNow Japan 合同会社
「Technology Workflow Partner of the Year」を受賞 (2024)

Workato, Inc.
「Japan Innovation Partner of the Year」を受賞 (2024)

ビジネスエンジニアリング株式会社
「mcframe Award 2024」の
「Partner of the Year」を7年連続で受賞 (2024)

詳細はこちら



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。

都市と地方の
医療格差がなくなる

センサーによる生活状況の把握や遠隔操作で、自宅にしながら受診が可能。どこでも先進医療が受けられます。



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。



匠の技が
デジタルデータに

継承が困難な専門性の高い技術のノウハウをデータ化することで、匠の技を容易に再現できるようになります。

協創・技術を
支える
人・組織

OUR VISION

2030年に向けた「ありたい姿」

システムを構築する企業から、新しい価値をみんなで協創する企業へ。
国内外のグループシナジーを最大に高めながら、
世界中のすべての人へ、新たな経験、そして景色をお届けします。



国際
イニシアチブ
への対応
経営基盤

みんなの遊びが
環境活動につながる

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。

誰とでも
自由につながり
自由に学べる

ブロックチェーンをはじめとする最新のテクノロジーで、安全安心に、自由に学べる世界になります。

持続可能な
社会を実現する
提供価値



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。



ビジョン実現に向けて
変革する
日立ソリューションズ
のSX

日立ソリューションズのSX

新しい毎日。新しい出会い。オープンなネットワークを自由に行き来しながら、世代や組織、セクターを超えた多様な価値観を持つ人々がつながり合い、暮らし、学び、夢をかなえることのできる社会。自分が変わる。取り巻く環境が変わる。持続可能な社会をめざして、世界中の仲間との絆を、より強く、さらに大きく広げていきます。



世界中の仲間と手を組み協創することで、
ワクワクする未来へトランスフォーメーションする。

お客さまの未来と社会に新しい価値を吹き込む当社のSX。核となるのがお客さまやパートナー、地域、コミュニティなどとの協創です。幅広いステークホルダーをつなぐ協創を一段と加速し、価値創出を連鎖させることで環境・社会・経済価値の向上をめざします。

持続可能な企業経営や 社会の実現に向けたSXの取り組み

当社は、「DX by AX toward SX」をスローガンとして掲げ、持続可能な企業経営や社会の実現に向けて、AIの活用を通じたDXを加速させています。お客さまに提供するソリューションの高度化、開発や社内業務の効率向上、リスク管理とガバナンスの4つの観点から、AI、生成AI、AIエージェントの活用を全社で促進しています。

お客さま・社会

- インダストリー
- エネルギー
- モビリティ
- IT (全業種向け)
- ライフ

協創 サービス

7つの重点事業

- スマートマニュファクチャリング
- デジタルアクセラレーション
- スマートモビリティ
- デジタルマーケティング
- スマートライフ
- 都市・空間情報
- セキュリティ

DX by AX toward SX

ソリューション高度化	AIを幅広いソリューションへ適用し、お客さまへの提供価値を向上
開発業務効率化	AIで開発技法と開発環境を強化
社内業務効率化	生成AIの活用100%をめざし生産性向上を推進
リスク管理・ガバナンス	コンソーシアムや外部有識者、日立製作所と連携し、AIリスクマネジメントを推進

TOP

[トップ対談]

SX経営を
グローバルに進化させる
協創とリフレーミングで
描く持続可能な未来

サステナビリティの推進と企業の成長を両立させるSX経営。その実現に向けて、当社では組織変革を加速させています。従業員がお客さまやパートナーをはじめ、ステークホルダーの方々とともに、幸福に、挑戦を楽しみながら社会全体のSXに貢献していくために。長年にわたって日本企業の環境・サステナビリティ戦略を支援してきたピーター・D・ピーダーセン氏と森田社長が、グローバルな視点で未来への展望を語り合いました。

DIALOGUE

株式会社日立ソリューションズ
取締役社長

森田 英嗣

Hideji Morita

1985年日立製作所入社。製造・流通業向けのシステム開発のSEとして従事。2016年、日立ソリューションズの執行役員に就任し、2019年にはHitachi Solutions America, Ltd.のChairman兼CEOとして米国に赴任。グローバル事業のポートフォリオ変革などに携わる。2023年に帰国し、国内外の経営戦略とSXを管掌。2025年4月に、代表取締役取締役社長に就任した。趣味は旅行と街歩き、スキー、読書。

特定非営利活動法人ネリス代表理事
学校法人大学院大学至善館教授、
株式会社丸井グループ社外取締役、
明治ホールディングス株式会社社外取締役、
三菱電機株式会社社外取締役

ピーター・D・ピーダーセン

Peter David Pedersen

1967年、デンマーク生まれ。コペンハーゲン大学文化人類学部卒業。1984年から日本での活動を開始。2000年に株式会社イースクエアを設立。環境・CSRコンサルティング会社などでの豊富な経験に加え、サステナビリティ経営および次世代リーダー育成に関するグローバルレベルでの幅広い見識を有する。主な著書に「LOHASに暮らす」「第5の競争軸」「レジリエント・カンパニー」などがある。

「トレード・オフ」ではなく 「トレード・オン」の発想で

森田： 本日は、サステナビリティ戦略支援の第一人者である、ピーター・D・ピーダーセンさんにお越しいただきました。グローバルな視点から見たSX経営の現在地と、これからの課題について率直に意見を交換させていただこうと思います。サステナビリティとイノベーションをテーマに、さまざまな活動に取り組まれています。最近の興味関心はどこにあるのでしょうか？

ピーダーセン： この10年ほど関心を向けているのが、「マネジメント・イノベーション」、つまり組織運営の変革です。これこそが日本企業の最重要課題だと捉え、これまでにない手法やテクニック、プロセスを提供することで企業の変革をサポートしています。

森田： 私たちも、2021年からサステナビリティ経営を推進するための組織変革を本格的にスタートしました。SXプロジェクトをスタートし、その第一歩としてコーポレートフィロソフィー

を刷新しました。その後、マテリアリティを策定し、現在もSXを通じた新たな事業創出のために、アイデアソンや事業拡大プロジェクトなど、さまざまな取り組みを進めています。

ピーダーセン： 時流を的確に捉えた取り組みだと思います。私は以前から、20世紀型のビジネスの競争軸である「自己変革力」「マーケットシェア」「品質」「価格」に加えて、環境・サステナビリティ戦略こそが21世紀の企業経営における新たな競争軸になると主張してきました。けれど日本ではいまだに、サステナビリティの推進と企業利益を「トレード・オフ（二律背反）」の関係にあるとする見方が根深く残っていて、まずはその考え方から、変えなければならぬと考えています。私は、その両者はむしろ相互に補完し合う「トレード・オン」の関係にあると提唱しています。

森田： 日立グループでは、環境・幸福・経済成長が調和した「ハーモナイズドソサエティ」の実現をめざしています。トレード・オンの考え方は、まさにそれとも響き合うはず。当社がSX推進を経営課題として掲げたのも、これまでのトレード・オフの発想を乗り越え、あらゆる事業活動を社会全体のSXに貢献するものとして位置付け直そうと考えたからです。

SX経営を実現するためには、 「3つのA」が不可欠

ピーダーセン： 素晴らしい決断だったと思います。それに、そもそも日立ソリューションズはSXとの親和性が極めて高いはず。ビジネスモデル自体の環境負荷の低さはもちろん、社会課題を解決するためのさまざまなソリューションを有していっしょに歩みますね。

森田： おっしゃる通りです。ソリューションをゼロから生み出す力は、私たちのコアバリューだと考えています。加えて、現場の若手従業員の意見を大切にするとムアツの風土が根付いているので、社内の意志決定もスピーディーです。今後はこうした強みを活かしながら、サステナビリティ・コミッティの組織



化を進めることで、2025年を「サステナビリティ実践元年」として、SXと経営の統合をさらに加速していきたいと考えています。

ピーダーセン： SXを推進する「しなやかで強い組織」をつくるためには、「アンカリング(Anchoring)」「自己変革力(Adaptiveness)」「社会性(Alignment)」という3つのAが重要です。この中で、アンカリングと自己変革力は陰と陽の関係にあると言えるでしょう。目まぐるしく変化する事業環境の中で、企業が生き残るためには、常に自己変革が求められます。一方で、それだけでは従業員が自分たちの使命を見失ってしまい、組織としての求心力が損なわれてしまう。だからこそ企業は、従業員の「心のアンカー(碇)」となる共通の目標を提示しなければなりません。

森田： 当社が若手を中心に、従業員を巻き込んでMVV (Mission, Vision, Values) を刷新したことも、アンカリングにつながっているとさえそうですね。

ピーダーセン： まさにそうだと思います。その上で、これからの企業に求められるのが「社会性」です。つまり、社会の大きな潮流を深読みし、社外のステークホルダーとパートナーシップを築きながら、環境・サステナビリティ戦略を実行に移していかなければなりません。整理すると、こうした「3つのA」をそろえた企業こそが、社会全体のSXを実現できると考えています。



アンカリングの取り組みが、 挑戦する風土を育む

森田： お話を伺っていて改めて実感したのが、アンカリングの重要性です。かつては当社でも部門ごとに業績を争い、会社全体としての一体感が失われている時代がありました。それが日立ソリューションズグループとして「社会イノベーション」というコンセプトを掲げた頃から徐々に変わりはじめ、さらに「SX」という大きな共通目標を掲げたことで、組織として横串が通ったように感じています。

ピーダーセン： ちなみにSXプロジェクトを始めてから、社内にもどのような変化があったと感じていますか？

森田： 自己変革力にも通じる「挑戦する姿勢」は、着実に根付いてきたと思っています。MVVのひとつでもある「組織として挑戦を支える仕組みづくり」にも取り組んできました。たとえば、2023年からは「スタートアップ創出制度」というプログラムを実施しています。このプログラムは、SXの視点で社会課題解決に挑み、サービスを米国で立ち上げて事業化できるグローバルな人財の育成を目的としており、当社のシリコンバレーのオフィスを拠点に、ベンチャーキャピタルとも連携しながら、現地での起業をめざしていきます。

ピーダーセン： 起業をめざすということは、最終的には会社を離れていくわけですね。非常にユニークな取り組みだと思います。

森田： 実際に、このプロジェクトを通じて、既に一社が当社からの独立を果たしています。起業に至らなければ、会社に戻ってくることもできる。骨太な人財を育てるための挑戦でもあります。

ピーダーセン： 日本では起業に対する心理的なハードルが、まだまだ高いと感じています。だからこそ、私自身はここ数年、イントラプレナー（社内起業家）の重要性を説いてきたのですが、一度本気で起業をめざしてみるという経験は、そうした人財を育てる上でも、有効なアプローチになりそうですね。

森田： 社内起業という意味では、各事業部からビジネスアイデアを募り、事業化までを伴走支援する「国内サービス事業創生施策」というプロジェクトも始まっています。単なるアイデアソンのように資金を提供するだけではなく、さまざまな分野の専門家とも連携しながら、組織として事業化をバックアップしていくことが大きな特徴です。

「働きがい」と「働きやすさ」を、 ボトムアップで両立

森田： また、マインドを変える上では、ビジュアルからのアプローチも重要です。当社は、日立グループとして初めてドレスコードフリーを導入しました。それだけでも社内の雰囲気が一気にフラットになりましたし、何よりも「少しでも働きやすい環境をつくりたい」という会社の姿勢を、明確に表現できたと感じています。ほかにも、EX[※]（従業員体験）向上のためにさまざまな取り組みを実施してきました。大きな反響を呼んでいるのが「仕事と介護の両立」をめざした社内プロジェクトです。介護に伴う生産性低下や望まない離職を防ぐことは、今や企業

にとって欠かせない経営課題です。こうした取り組みが、経営層からではなく、従業員からボトムアップで生まれてきたことは、会社の財産だと考えています。

ピーダーセン： お話を伺っていると、ボトムアップとトップダウンが、バランス良く融合している印象ですね。

森田： その点については、私たちも常に意識しています。たとえば、従業員と経営層が直接対話する機会をつくるために、タウンホールミーティングを定期的開催しています。ファシリテーターを務めるのは若手従業員なのですが、正直、私が若手だったら敬遠していた役回りです（笑）。けれど頼もしいことに、毎回抽選になるほど多くの方が立候補してくれています。最近は有志の従業員によるいくつかの社内コミュニティも自然に立ち上がり、このような動きも、ボトムアップの文化が根付いているからこそだと思います。

ピーダーセン： ボトムアップで挑戦できる組織で働くことは、マズローの言う「自己実現の欲求」を満たすことにもつながるはずです。そしてマズローは、自己実現の先には「自己超越」、つまり社会貢献の欲求があると説いています。「働きやすさ」と「働きがい」を両立しながらSXを推進する日立ソリューションズは、従業員がそうした自己超越を志向できる組織になりつつあるのではないのでしょうか。

※ EX:Employee Experience



グローバルな協創を支える 基盤づくりのために

ピーダーセン： 21世紀後半に向けて人類は、食・水・資源生態系・エネルギーという4つの分野で、大きな課題に直面するはずですが、だからこそ企業には、こうした分野でのイノベーションがこれまで以上に求められます。そこで重要になるのが、南半球の新興国・発展途上国、いわゆる「グローバルサウス」の存在です。私の肌感覚では、グローバルサウスの国々は日本に非常に好意的です。彼らと手を取り合い、いかに持続可能な関係を築いていくのか。日本企業にとっては、可能性に満ちた挑戦だと思えます。

森田： グローバルな協創が、ますます重要になっていくということですね。そのための土台づくりとして、私たちが取り組んでいるのが、さまざまなバックグラウンドを有した人財が、安心して働ける環境づくりです。当社では2009年から専任組織を設立し、ダイバーシティを推進してきました。今後もそれをさらに加速させることで、人種・年齢・性別・国籍・宗教を問わず、誰もが活躍できる職場を実現していきたいと考えています。

ピーダーセン： 森田さん自身も、グローバルな環境で豊富なビジネスのご経験があると思うのですが、バックグラウンドの異なる人々と協創を進めるために、意識していたことはありますか？

森田： 私はこれまで二度、米国に滞在しました。当時よく読み返していた本があり、そこから学んだのは、常にポジティブであれ、ということです。元気に挨拶をし、相手の目を見て話す。そしていつでも現地の人々の立場でものごとを考えること。言葉にするとシンプルですが、これが世界共通の協創の土台だと思っています。

ピーダーセン： 素敵なお話ですね。森田さんのリーダーとしての姿勢が、とてもよく理解できました。協創という観点で言うと、私は現在、近江八幡で地域の拠点づくりに携わっているのですが、その中で痛感しているのが「場」の重要性です。

魅力的な場をつくれば、人は必ず集まってきます。グローバルでもローカルでも、それは変わりません。だからこそ私はこれから全精力を傾けて、世界中からヒト・モノ・カネ・データが集まるイノベーションハブを、東京のど真ん中につくりたいと考えています。まだまだ構想段階ではありますが、日立ソリューションズとも、ぜひそこで何かご一緒できたら嬉しいですね。

森田： 私たちのSXプロジェクトにおいても、協創は重要なテーマです。これまでも企業やNPOをはじめ、多様なステークホルダーと一緒に価値創造に取り組んできました。ピーダーセンさんとも、今後さまざまなかたちで協創できれば幸いです。

リフレーミングこそが、 社会を変えていく

ピーダーセン： AIをはじめとするテクノロジーが加速度的に進歩するいま、SXの推進にはDXの実現が不可欠です。日立ソリューションズは、その両輪をつなぐハブとして、これからますます重要な役割を果たしていく企業だと感じています。その上で、ぜひ取り入れていただきたいのが「リフレーミング」という手法です。

森田： リフレーミングとは、思考の前提となる枠組み(フレーム)そのものを見直す、ということですね。

ピーダーセン： その通りです。たとえば、サステナビリティの話



をすると、二言目には「コストが……」と言い出す人は、いまだに少なくありません。その発想を、いかにリフレーミングして、トレード・オンを実現するのか。それを考えることが、これからのリーダーの仕事です。私の好きな言葉に「リフレーミング・イズ・ソーシャルチェンジ」という一節があります。変化は、リフレーミングからしか生まれません。日立ソリューションズには、その変化をけん引する企業であってほしいと願っています。

森田： ありがとうございます。ピーダーセンさんと話せたことで、これまで頭の中だけで考えていたことが、すっきりと言語化されたように感じています。今日の対話で得た気づきをヒントに、これからも積極的にリフレーミングを実践していきたいと思います。

誰もが環境と共存しながら快適で健康的な暮らしがおくれる社会の実現に向け、自らが変革の先駆を切って走り続けています。

SX STORY

SX ロードマップ

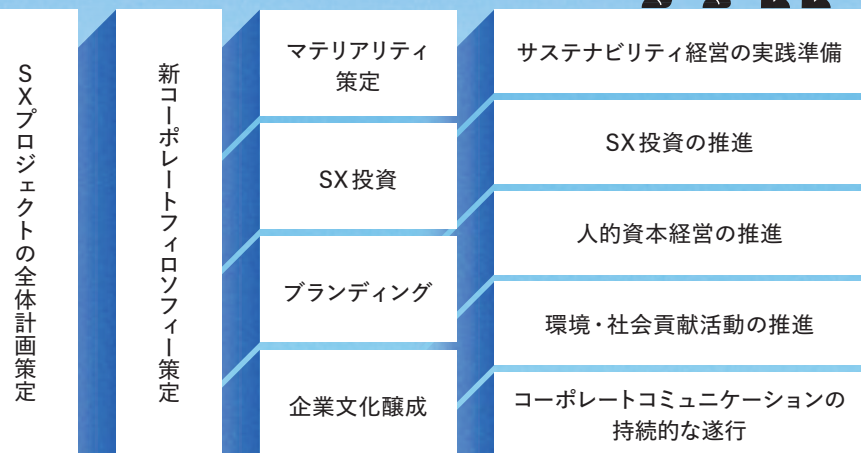
当社が推進しているSXは、2030年に私たちがめざす姿を定義した「VISION(経営ビジョン)」が起点になっています。希望を有する持続可能な社会をめざし、多様なステークホルダーとの協創をベースにした事業・企業活動に、全社一丸となって取り組んでいます。



詳細はこちら

2021～2024年度

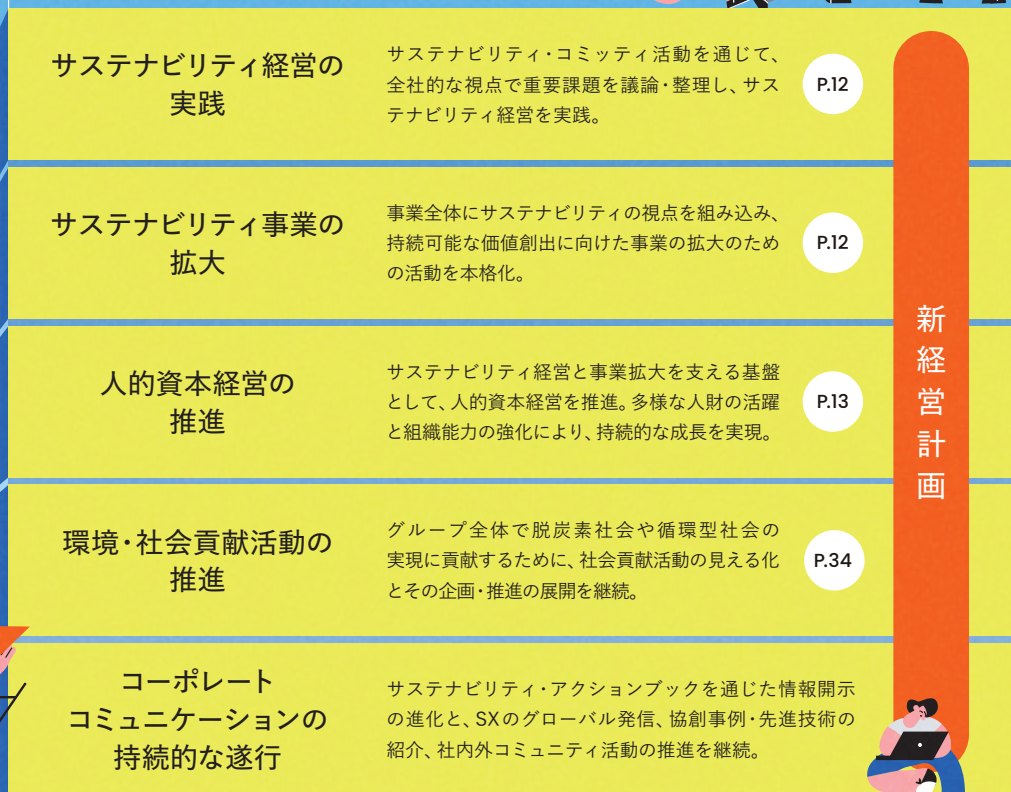
SXの基盤構築による実践に向けた準備フェーズ



2021年度 2022年度 2023年度 2024年度

2025年度～

SXの組織化と経営への統合による実践フェーズ



新経営計画



SXの指針

2030年に当社がめざす姿「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。」の実現に向けて、日立グループのマテリアリティを踏まえつつ、現状の取り組みとのギャップから、取り組むべき長期的な指針として11のマテリアリティを特定しています。



詳細はこちら

【経営ビジョン】

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。



持続可能な社会を実現する
提供価値

デジタルによる安全安心な
ボーダーレス社会の実現 P.15

価値創造を連鎖させることによる
社会課題の解決 P.16



提供価値実現の手段
協創・技術

ステークホルダーをつなぐ
協創の加速 P.17

社会に先駆けた
最新技術の活用による
新たな体験のデザイン P.20



協創・技術を支える
人・組織

多様なタレントが活躍する
ダイバーシティの実現 P.21

挑戦を拓げる
アジリティの高い組織づくり P.23



国際イニシアチブへの対応
経営基盤

脱炭素社会への貢献 P.25

人権への取り組みの推進 P.25

従業員の健康と安全の促進 P.26

サプライチェーン・マネジメントの
高度化 P.27

成長を支えるガバナンスの進化 P.28

日立製作所のマテリアリティ

SXの風土づくり

2022年度よりSXプロジェクトを開始し、コミュニティや協創を通じて、社内だけでなく社外のステークホルダーともつながりながらSXの風土づくりに取り組んできました。今後も、社内外の枠を超えて、社会全体へSXの輪を広げていきます。



詳細はこちら

SXの輪を 社会全体へ 広げる

想いをカタチに、
つながりあうコミュニティが発足！



協創

共感

気づき

SXはビジネスの成長に必要？

当社の事業でSXを実現できる？

身近なところからSXに貢献する活動を広げたい

会社がSXに取り組むことを誇りに思う

2024年度

オープンなコミュニティ「ハロミン」

当社らしい多種多様な双方向イベントを推進(2024年度までに17回開催)し、テーマは、グローバルトレンド、セキュリティ、新規事業創出、生成AIなどさまざまです。



イベントに参加したステークホルダーの声

- グローバルトレンドのイベントは熱量が高く、刺激を得られるため、周りの方にも強く勧めたいと思います。(コンサルティング業)
- イノベーションとサステナビリティは相性がいいのではないのでしょうか。(製造業)
- 今後社内ベンチャーの立ち上げを視野に入れているので、知見のある異業種の方々と交流できて有意義でした。(情報通信業)

2023年度

マテリアリティ策定

新たな経営ビジョンの実現に向け、取り組むべき重要課題を明確にしました。



社内コミュニティ

「SXをみんなで考えよう！」

全社的にSXへの取り組み意識が高まり、社内コミュニティが発足。SXに対する従業員一人ひとりの多様な考え、取り組み事例などをオンラインで積極的に共有し合っています。

社内SX意識調査

従業員のSXに対する意見や考え、会社の方針や取り組みに対する共感度を測る調査を毎年実施しています。 ※実施期間:2024年8月7日～9月6日 ※回答者:従業員4,677名(回答率:93%)

Q. SXを意識して仕事に取り組んでいる

2022年度比 +11.8%

2022年度

54.5%

2023年度

53.5%

2024年度

66.3%

2022年度

新コーポレート フィロソフィー策定

当社の歴史・文化(強み・らしき)と未来洞察から新たな提供価値を創出し、未来から逆算した「あるべき姿」をみんなでつくり上げました。



企業文化醸成に向けた継続的な取り組み

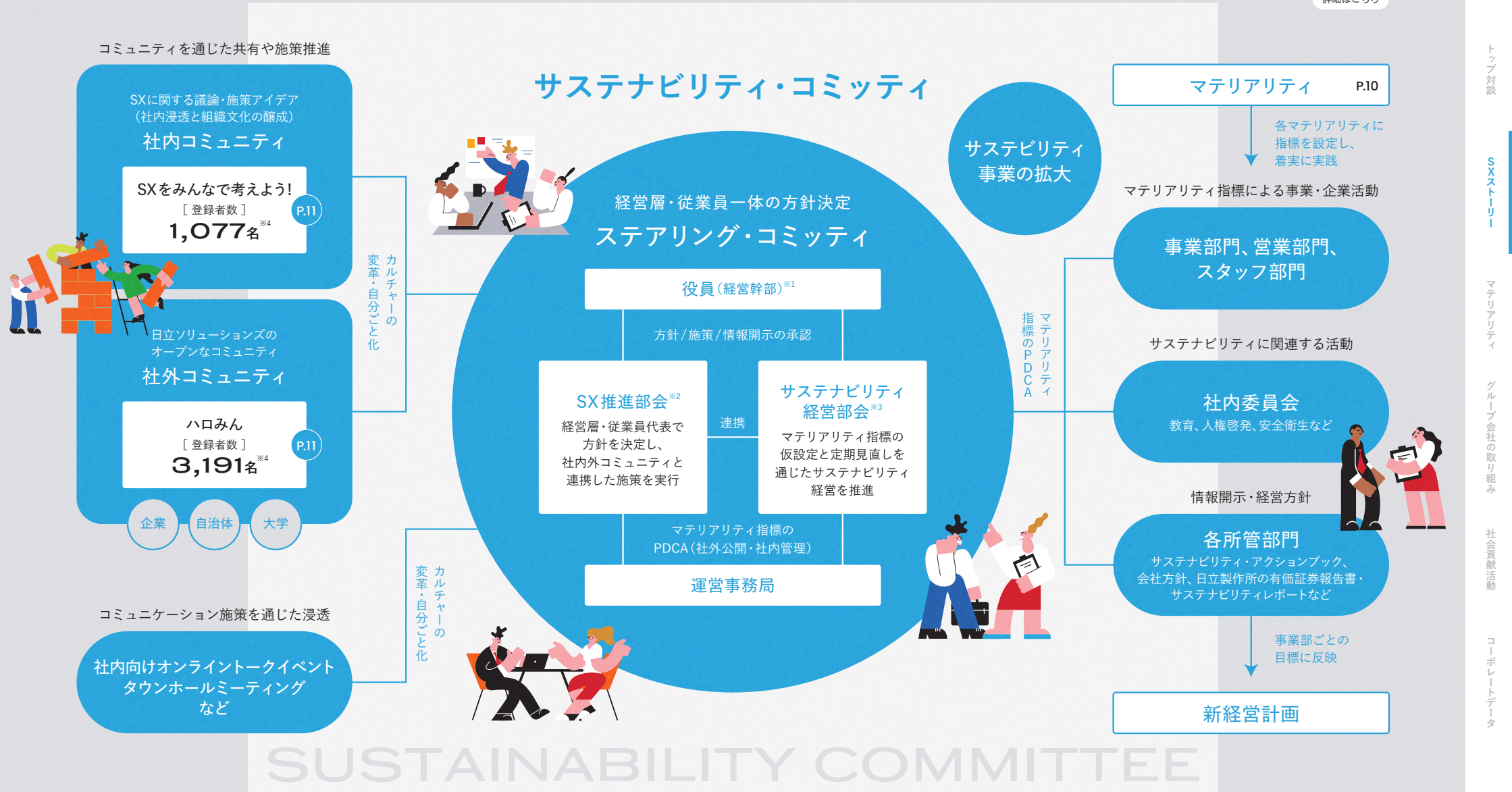
SXへの理解、共感、自分ごと化を図ることを目的に、SX勉強会やオンライントークイベントなど全従業員を巻き込んだコミュニケーション活動を推進しています。

SX 推進体制

当社は、SXのさらなる推進を目的に2024年度にサステナビリティ・コミッティを立ち上げました。「SX推進部会」が経営層と従業員代表による方針決定および社内外コミュニティと連携した施策を実行し、「サステナビリティ経営部会」がマテリアリティ指標の仮設定と定期的な見直しを通じてサステナビリティ経営を推進する体制としています。



詳細はこちら



※1 常務以上役員、相談役 ※2 事業部/営業/スタッフ各部門の代表 ※3 事業部長、統括本部長、本部長(調達、財務、人事部門) ※4 登録者数は2025年3月末時点

人的資本経営の推進

当社では、「人財」こそが何よりも重要な資本だと位置付け、人的資本経営を推進しています。「人財の獲得・成長」「ボトムアップカルチャーの醸成」「ワークエンゲージメントの向上」の3つの取り組みを軸に、従業員一人ひとりの成長と会社の持続的成長を両立させながら、労働生産性の向上をめざしています。



詳細はこちら

経営ビジョン・マテリアリティ

人的資本経営の実践(主な取り組み)

創出する価値

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。

多様なタレントが
活躍する
ダイバーシティ
の実現



挑戦を拓ける
アジリティの高い
組織づくり

人権への
取り組みの
推進



従業員の
健康と安全の
促進



人財の獲得・成長

- 人財獲得のさらなる強化
- DXケイパビリティ[※]の強化
- デジタル人財の育成、イノベーション創出支援
- 自律的な学び、アップスキリング、リスキリング
- シニア従業員の活躍促進

[※] デジタルを活用するために、組織として持つべき能力



ボトムアップカルチャー醸成

- 経営幹部とのコミュニケーション
- 若年層のキャリア意識向上
- スタートアップ創出をめざす全社プロジェクト
- 多様な視点・考えを活かす人財活用、適材適所の配置
- 新事業創生、越境でのコミュニケーション促進
- アジリティの高い職場マネジメント



ワークエンゲージメントの向上

- 総実労働時間の縮減
- 健康経営
- 柔軟な勤務制度
- 心理的安全性のさらなる向上
- 安全・公正かつインクルーシブ就業環境整備



従業員意識調査
エンゲージメントスコア向上



社外からの評価向上



労働生産性の向上

CHRO MESSAGE



SX経営推進の
中核を担う人的資本経営

株式会社日立ソリューションズ
常務執行役員 人事総務本部長
(兼) CHRO^{※1} (兼) CDEIO^{※2} (兼) CRMO^{※3}

半田 浩晃

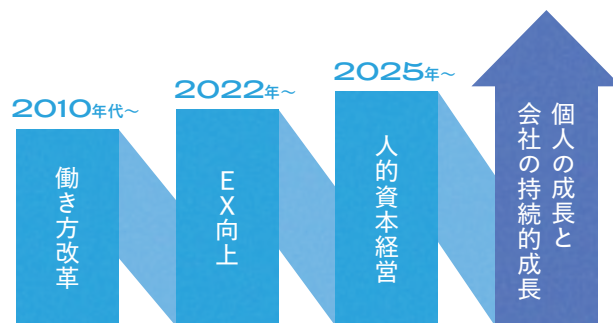
人財こそがSXの原動力

デジタル技術を活用しながらイノベーションを生み出し、さまざまなステークホルダーとともにSXを進めていくために、私たちは「人財」こそが何よりも重要な資本だと位置付けています。特にこれからの時代に必要なのは、変化に迅速かつ柔軟に適応し、主体的に仕事に取り組んでいける人財です。人財マネジメントにおいても「管理」ではなく、「人財の持つ力を最大限に引き出す」ことで、働きがいと挑戦する文化を醸成していくこと。それこそが、私たちの考える新たな人財戦略であり、当社の新経営計画と密接に連携した人的資本経営のあるべき姿だと考えています。

人的資本経営の重点施策

当社が毎年実施している従業員意識調査の結果より、「仕事のやりがい」「経営方針の共有・共感」「働きやすさ」という要素が、エンゲージメントの向上に密接に関係していることが分かっています。今後は、これらのポイントを意識しながら、次の3つの取り組みを軸に、人的資本経営を実践していきます。まずは「人財の獲得と成長支援」です。多様な視点を活用することで、イノベーションや組織の成長を促進するとともに、教育研修制度やキャリア形成支援を充実させることで、従業員一人ひとりの成長に積極的に投資。また、誰もが主体的にキャリアを築いていけるように、職種

人財戦略における全社プロジェクトの推移



や部門を超えた多様な経験を積むことができる環境を提供していきたいと考えています。次に掲げるのが「ボトムアップカルチャーの醸成」です。既に当社では「仕事と介護の両立プロジェクト」や「社内OSSコミュニティ」など、ボトムアップの取り組みが盛んに行われています。2024年度には、各部門からビジネスアイデアを公募し、事業化までを伴走支援する「国内サービス事業創生施策」もはじまりました。経営層と従業員の双方向のコミュニケーションも大切に、挑戦を楽しめる企業風土づくりをさらに推進していきます。3つめが「ワークエンゲージメントの向上」です。一人ひとりが自らの可能性を最大限に発揮するためには、「働きやすさ」の土台となる、健やかに働ける環境の整備が欠かせません。心身の健康に寄り添うサポート体制を強化してきたのは、そのためです。今後も従業員の声に耳を傾けながら、働く意欲と満足度を高める施策を継続的に実施していきます。

CHROとしての想い

日立グループでは、環境・幸福・経済成長が調和した「ハーモナイズドソサエティ」の実現をめざしています。そのためには個人の幸せと会社の持続的成長を両立させることが不可欠です。社会全体のSXも、その先には限りがないと考えています。だからこそ私たちは、人的資本経営の実践を通じて、従業員みんながオープンに力を合わせて、地球社会の未来を切り拓いていく組織をめざしていきたいと思っています。従業員みんながそれぞれのやりがいや熱い想いを持って、いきいきとチャレンジできる。そんな環境を整えることが、結果として誰かの成長や幸せにつながっていくのであれば、CHROとしても、これ以上に嬉しいことはありません。



詳細はこちら

※1 CHRO: Chief Human Resources Officer
 ※2 CDEIO: Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer
 ※3 CRMO: Chief Risk Management Officer

MATERIALITY

当社のマテリアリティに関する最新の取り組みについてご紹介します。



提供価値

デジタルによる安全安心な
ポータルレス社会の実現

災害に強い社会を支える 地理情報システム

地震をはじめ、台風、大雨、洪水、土砂災害など、自然や気象変動がもたらすリスクが大きな脅威となっています。万一の発災時にも、速やかに復旧フェーズに移行することが可能なBCP^{※1}の策定が急務となる中、鍵を握る気象情報の重要性はますます高まっています。気象災害データと散在するお客さまの拠点、設備情報などを地図上に重ね合わせ、その位置をGIS^{※2}上で管理することにより、災害リスクが拠点に与える影響への迅速な対応を可能にしたのが、「GeoMation 災害対策ソリューション」です。多くのヒューマンパワーを要していた被害状況の把握、緊急連絡、二次災害の防止など、災害関連の業務に必要な機能を自動化。平常時から復旧までをトータルにサポートします。



詳しくはこちら

※1 BCP: Business Continuity Plan 事業継続計画
※2 GIS: Geographic Information System 地理情報システム



安全で快適なモビリティ社会への貢献

近年のSDV^{※1}化に伴い、自動車技術が進化し、自動運転などにより利便性が高まる一方で、車外との通信が拡大し、サイバー攻撃の危険性も増加しています。そこで注目を集めているのが、車載アイテムごとに脅威を分析し、リスクへの対応を決定するTARA^{※2}です。当社は、複雑な実施手順を要するTARAのプロセスを強力に支援するサイバーセキュリティプラットフォームについて、C2A-SEC社と販売代理店契約を締結し、提供を開始しました。各リスクの危険性の評価や検討作業、刻々と変化する新たな脅威に対する継続的な対策といった膨大な作業を支援することで、セキュリティ担当者の業務負担を軽減。デジタルとモノ(車)をつなぎ、安全で快適な、人と車が調和するスマートモビリティ社会の実現に貢献しています。



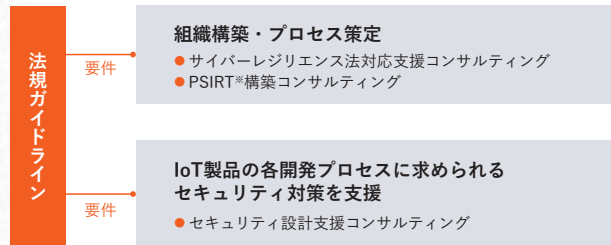
詳しくはこちら

※1 SDV: Software Defined Vehicle 各機能がソフトウェアによってアップデートされることを前提に設計・開発された車
※2 TARA: Threat Analysis and Risk Assessment 脅威分析とリスク評価

安全安心なIoT社会の実現に向けた セキュリティ支援

EUで制定されたサイバーレジリエンス法をはじめ、日本でも、インターネットプロトコルを使用するIoT製品全般を対象としたセキュリティ制度の運用が開始されました。ハードウェアやソフトウェアを問わず厳しいセキュリティ要件を満たし、脆弱性に対応できる組織やセキュリティ機能を実装することが、より高いレベルで求められています。当社では、法制度への対応支援コンサルティングから、IoT機器の製品企画、製造、運用までをワンストップで支援。製造業やエネルギー、交通などの産業プロセスを制御・監視するシステムの安全を守ります。

IoT機器の製品企画から製造、運用までワンストップで支援し、
サイバーセキュリティ法規へ対応



詳しくはこちら

※ PSIRT: Product Security Incident Response Team



DXパートナーとして協創を促進 デジタルを活用した価値創造を実現する



左から

井深 浩

三菱ケミカル株式会社
デジタル統括本部
デジタルプランニング部
部長

森本 吏一

三菱ケミカル株式会社
広島事業所
設備技術部
部長

田平 操子

三菱ケミカル株式会社
本社 技術本部
設備技術部 企画セクション
マネージャー

小林 哲也

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
スマートメンテナンスソリューション部
グループマネージャ

小林 茂樹

株式会社日立ソリューションズ
営業統括本部
デジタルイノベーション営業本部
デジタルソリューション第2営業部 部長代理

素材の力で顧客を感動させる「グリーン・スペシャリティ企業」であり続けることをめざす三菱ケミカル株式会社（以下、三菱ケミカル）。日立ソリューションズは、その実現を支える「DX戦略パートナー」として、デジタル活用の推進を後押ししています。その一環として、同社の設備技術部門とともに取り組んだのが「プラントの定期修理業務」のDXです。作業員の稼働率向上を目的に、クラウド上で全工程の進捗を管理する「プラント向け予防保全 進捗管理サービス」の

開発・導入に伴走しました。これによって、作業員の稼働率は従来比で16%向上。定期修理の期間短縮や作業要員の最適化、同社従業員の単月当たりの時間外労働時間削減など、当初の想定を大きく上回る効果が得られています。今後はデジタル技術やデータを活用した設備管理の高度化を支援するとともに、協創の裾野をさらに広げていきます。



対談記事は
こちら

【実現したい未来】

三菱ケミカルがめざす「KAITEKI」とは、「人、社会、そして地球の心地よさが続いていくこと」を意味します。当社は戦略パートナーとして、「グリーン・ケミカルの安定供給基盤」「環境配慮型モビリティ」「データ処理と通信の高度化」といった領域を中心に、デジタルを活用した価値創造の取り組みを支援します。

【提供価値】

「プラント向け予防保全 進捗管理サービス」は、進捗管理の業界スタンダードを刷新するサービスとして、注目を集めています。今後も、国内最大級の総合化学メーカーである三菱ケミカルが直面する課題の解決を通じて、業界全体の変革を促すとともに、人口減少や技術継承といった、より大きな社会課題の解決に貢献していきます。

【それぞれの想い】

三菱ケミカル

製造業向けに多彩なソリューションを提供する日立ソリューションズの力強い支援に、大きな期待を寄せています。これからも日本企業同士、互いに切磋琢磨しながら、ともに新たな価値を生みだしていければ幸いです。

日立ソリューションズ

これからも現場で働く皆さんの「リアルな声」に耳を傾けながら、私たちの知見とソリューションを有機的に組み合わせることで、三菱ケミカルさま全体のDXを着実に力強く後押ししていきたいと考えています。

【メガトレンド】

プラントの定期修理には、莫大なリソースが必要となります。大規模な事業所になると関係者は数千人規模にも及びますが、近年は働き方改革関連法案への対応や労働人口不足により、労働力の確保が大きな課題となりました。こうした状況を打開するために、デジタルを活用した業務改革が進められています。



未来を実現するエシカルフード “ちよつといいもの”を自然に選べる



左から

渡邊 浩史

株式会社日立ソリューションズ
ビジネスイノベーション事業部
デジタルソリューション本部
デジタルソリューションサービス部
部長

瀧田 希

CCCMKホールディングス株式会社
経営企画本部
「V みんなのエシカルフードラボ」リーダー

私たちの暮らしを支えるフードチェーンには、食品ロスや過剰包装、環境や人権問題、アニマルウェルフェア（動物福祉）など、さまざまな社会課題が潜んでいます。持続可能な食の未来をめざしCCCMKホールディングス株式会社（以下、CCCMKホールディングス）が立ち上げたのが、多くのステークホルダーを巻き込んだ共創型のプラットフォーム「V みんなのエシカルフードラボ」です。日立ソリューションズもその「想い」に共感し、この取り組みに参画。

「食のサステナビリティフォーラム」への参加などを通じて、エシカルフードの普及に向けた議論を重ねてきました。今後は、同社のVポイントを起点にエシカル消費を可視化する「エシカルフードアクションスコア」の実現を支援していくとともに、ITの知見を生かしながら、日本におけるエシカルフード市場の創出に、より主体的に携わっていきます。



対談記事はこちら

【実現したい未来】

生活者が、日々の暮らしのなかで「エシカル」を意識し、“ちよつといいもの”を自然に選べる。私たちが実現したいのは、そんな未来です。Vポイントのさまざまなデータを活用し、一人ひとりの小さなアクションが、大きなインパクトへとつながる仕組みを整えることで、持続可能な食の循環をみんなでつくっていきます。

【提供価値】

エシカルフードの普及・市場創生に向けて、「エシカルフードアクションスコア」の作成や活用、マーケティング課題の解決、食品メーカーをはじめとする企業の皆さまが活用しやすい認定基準の仕組みづくりを提供します。

【それぞれの想い】

CCCMKホールディングス

エシカルフードアクションを促進するためには、「消費者の意識」を変えるだけでは不十分です。エシカルフードを自然に手に取ってもらえる「仕掛け」を、ステークホルダーの皆さまと、ともに築いていきます。

日立ソリューションズ

エシカルフード市場の確立は、社会課題の解決にとどまらず、新たな事業の創出にもつながるはずです。デジタルマーケティングの知見をはじめとする当社の強みも活かしながら、さらなる協創に取り組んでいます。

【メガトレンド】

持続可能な食の実現に向けて、世界的に注目の集まるエシカルフードですが、日本での普及率は欧米に比べるとまだまだ低いのが現状です。だからこそ企業には、「エシカルフード」の基準づくりや消費行動のスコア化、新たな売場づくりなどを通じて、生活者の行動変容を無理なく後押しする仕組みの構築が求められています。



医療過疎のない社会を実現する 新しいオンライン診療のかたち



左から

井上 宗治

JCOM株式会社
IT企画推進本部 IT企画部
マネージャー

瀬塚 武士

JCOM株式会社
ビジネスデザイン本部 ビジネス開発部
マネージャー

秋元 麻那美

株式会社日立ソリューションズ
営業統括本部
通信・社会営業本部 第2営業部 部長代理

岩男 洋平

株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
ライフソリューション本部
リビングサービス部 主任技師

地域に根ざした放送通信事業者として、暮らしに寄り添うさまざまなサービスを提供してきたJCOM株式会社(以下、J:COM)は、2021年に一部エリアから「J:COM オンライン診療」をスタートしました。その大きな特徴のひとつが、自宅のテレビからの利用が可能です。スマートフォンの操作に不慣れなシニア世代でも、使い慣れたリモコンで直感的に操作できるため、安心して診療を受けられます。日立ソリューションズでは、J:COMの顧客管理・課金基盤の構築と保守管理を継続的に支援してきました。今回、サブス

クリプションビジネスのサービス管理や顧客・契約管理、入金管理などをワンストップで担える、当社のソリューションである「BSSsymphony」を活用することで、J:COMさまにとって初の試みとなる個人課金型モデルの導入を、短期間で実現。サービス開始後も、マルチデバイス対応や「おくり受け取りサービス」といった新機能が次々にリリースされ、シームレスな医療体験を提供するサービスとして進化を続けています。



対談記事は
こちら

【実現したい未来】

めざすのは、「医療過疎のない社会」です。通院が困難な患者や高齢者、交通インフラの乏しい地域に暮らす人々も、安心して医療サービスにアクセスできる。デジタルの力でそんな仕組みを構築するとともに、J:COMがこれまで築き上げてきた地域のネットワークを活用し、それを誰にでも利用しやすいかたちでお届けしていきます。

【提供価値】

診察から服薬指導、お薬の受け取りまでを完結できる、ワンストップの遠隔医療サービスを提供します。テレビからのご利用の場合、必要に応じてスタッフが自宅まで伺い、機器の設定などをサポート。多忙な就労世代や子育て世代のニーズに応えるため、スマートフォンアプリ「MY J:COM」アプリでのサービス提供もスタートしています。

【それぞれの想い】

J:COM

お客さまの生活を豊かに、地域の暮らしを支え、未来の世代が安心して暮らしている社会をめざし、最先端の技術を、誰にでも使いやすいかたちに落とし込むことで、「あたらしいを、あたりまえに」というブランドメッセージを実践していきます。

日立ソリューションズ

地域の課題と真摯に向き合ってきたJ:COMさまのパートナーとして、データ分析をはじめとする私たちがならではの強みも発揮しながら、新たな価値をすべての人に届けるための基盤づくりに取り組んでいます。

【メガトレンド】

新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、急速に導入が進んだオンライン診療。医療過疎を解決するサービスとして期待される一方、利用者の約8割が50歳以下であることが課題となってきました。国も本腰を入れて医療DXの推進に取り組むなか、今後は誰でもより簡単に利用できるサービス提供のあり方が求められています。



社会に先駆けた最新技術の
活用による新たな体験のデザイン



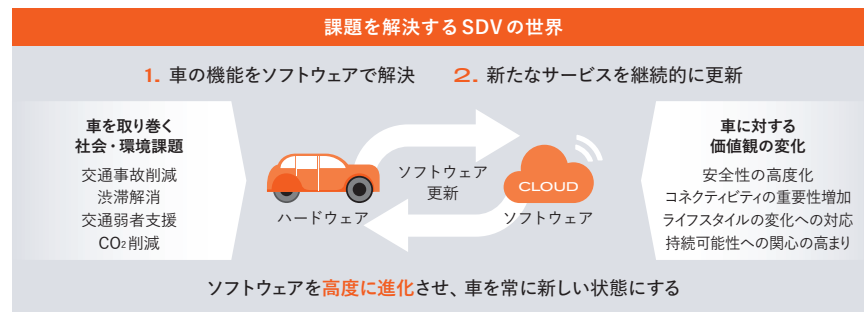
最新技術の活用による 「安全なスマートモビリティ社会」の実現

「ソフトウェアが定義する車(SDV)」という言葉は、いまや自動車業界の未来を語るうえで欠かせないキーワードとなっており、車の開発はより高度化・複雑化しています。また、国連欧州経済委員会(UNECE)で、車両のサイバーセキュリティに関する規則が採択されるなど、セキュリティを担保した開発へと規制化が進んでいます。当社では、SDVの価値を最大化するために、開発・設計・安全・社会接続という4つの領域において、革新的な取り組みを展開しており、安全なスマートモビリティ社会の実現へ貢献します。



詳しくはこちら

① 開発	開発プロセス管理では、ライフサイクルツールの導入を促進し、要件定義からリリースまでの一連の流れを統合管理しています。この一元化により、開発効率の向上と品質の確保を同時に実現し、SDVに求められるスピードと精度の両立を可能にしています。
② 設計	設計の柔軟性を高めるためには、モデルベース開発が重要な役割を果たします。当社では、異なるバージョンの設計モデルを同期接続する技術や、テスト工程の自動化ソフトウェアを開発することで、設計段階での課題の早期発見と工数削減を実現しており、複雑なソフトウェア設計においても、迅速かつ確実な対応が可能となります。
③ 安全性	安全性の確保という観点から、セキュリティ分野では脅威分析やリスク評価の自動化を進め、車載ソフトウェアの信頼性向上を図っています。複雑化する車載システムに対しても、安心安全な開発環境を確保することが可能となっています。
④ 社会接続	通信技術の分野では、各国の通信規格に対応した車載通信基盤「V2X*ミドルウェアプラットフォーム」を提供により、車・人・モノがリアルタイムでつながるシステムの構築を推進。より安全で快適なモビリティ環境の実現に貢献しています。



※ V2X: Vehicle-to-X 自動車と自動車、または自動車と信号機や道路標識などの道路インフラが、ITインフラを介さずに直接無線通信して情報を交換し、安全運転や環境に配慮した運転を支援することを目的とする仕組み

協創活動や 設計開発業務におけるAI活用

既存の概念やビジネスの枠組みにとらわれず、多様な視点で新しい価値を生み出す協創。その実現には、①大きな発想の転換が必要とされる、②ビジュアル化ができずパートナーとの共有が難しい、③ディスカッションの事前準備に負担がかかるなど、アイデアの創出からビジネスモデルを構築するまでには多くの困難がともないます。

当社では、社会の動きに先駆けて蓄積してきたAIの最新技術を駆使。大量に学習したデータやパターンをもとに、多様なアウトプットを生成するAIならではの特徴を協創に活用することで、発想の幅を広げるワークショップや、アイデアを形にするためのコンテンツ作成を容易にし、検討プロセスを飛躍的に迅速化します。

これまで長い時間と膨大な作業を要してきた設計開発分野の業務でも威力を発揮。企画立案からペルソナ定義、ジャーニーマップ、ストーリーボード、画面モックの作成など、多岐にわたる多様な業務の改善に優れた効果が期待できます。

AIが作成したジャーニーマップ



AIが作成した画面モック





多様なタレントが活躍するダイバーシティの実現



グローバル連携と協創による AIトランスフォーメーション



INTERVIEW

北林 拓丈
株式会社日立ソリューションズ
業務革新統括本部
AIトランスフォーメーション推進本部
AX戦略部
チームAIビジネスストラテジスト
AIアンバサダー

Gugan Kailasam
株式会社日立ソリューションズ
経営戦略統括本部
グローバルビジネス推進本部
事業推進部
テクニカルアーキテクト

生成AIの急速な進化は、企業活動のみならず、社会全体に大きな変革の波をもたらしつつあります。米国シリコンバレーに駐在した経験を活かし、AIエバンジェリストとして活動する北林は「2025年は『AIエージェント元年』になる」と予測。単なる「チャット相手」とどまらず、自律的にタスクを実行可能なAIエージェントが、いよいよ実用段階に入ってきました。こうしたトレンドを踏まえながら、私たちは、AIによる業務改革を起点に、企業や社会のDXを加速し、最終的にはSXに貢献していきたいと考えています。なかでも現在は「ソリューション高度化」「開発業務効率化」「社内業務効率化」「リスク管理・ガバナンス」の4つの領域にフォーカスし、AIの活用を推進。同時に、社内のAI利用率100%をめざして、AIの活用アイデアを募る社内コンテストなどを開催してきました。また、多く

の優秀なAIエンジニアを抱えるHitachi Solutions India Pvt. Ltd.と連携できることも、私たちの強みのひとつです。テクニカルアーキテクトとして、インドとの橋渡し役も務めるGuganは「R&Dから技術調査、プロトタイプング、製品開発、技術サポートまで、さまざまな協創ができる体制が整ってきた」と手応えを語ります。その一方で、AIの普及とともに顕在化してくるのがセキュリティの問題です。AIには、従来のITとは異なるリスクも潜んでいます。「AIでAIの安全を守る」といった新たなセキュリティの発想も取り入れながら、誰もが安心してAIを使える社会づくりに貢献していくことも、私たちの使命です。



詳しくはこちら

フェムテックで職場のウェルビーイングを推進

誰もが健やかに、いきいきと活躍できる環境づくりをめざして、全女性従業員を対象とした無料オンライン健康相談窓口「リシテア／女性活躍支援サービス」を開始しました。同サービスはフェムテックに特化し、日本最大規模の周産期医療機関である医療法人葵鐘会との協創により開発したもので、ウェルビーイング向上をめざす多くの企業に採用されています。女性特有の体の不調や、ライフステージの変化にともなう悩みや不安に、婦人科・産婦人科の看護師・助産師などの経験豊富な専門家が、ビデオ通話で相談に応じます。ブラウザやスマートフォン専用のアプリから予約をすることで利用可能。相談内容が所属部署に知られることもなく、プライバシーも安心です。



海外の多様な価値観やアイデアを業務へ反映

海外グループ会社との連携を通じて、各地の女性リーダーをはじめ、グローバルに活躍する多様な人材との包括的な関係性を築き、海外の多様な価値観やアイデアを業務に反映させる取り組みを強化しています。その一つが、人事やIT部門におけるグローバル会議。ベストプラクティスの共有を主な目的に開催しています。人事部門のグローバル会議では、各法人の状況・課題、人事施策の改善策などを検討。IT部門のグローバル会議では、日立グループ全体のITおよび情報セキュリティ統制の強化を図るとともに、生成AIの業務活用もテーマに議論を重ね、海外グループ会社との連携のもと、取り組みを推進しています。





セキュリティの未来を切り拓く女性技術者 国内外で高評価

世界のサイバーセキュリティ業界をリードし、組織に革新をもたらした女性に贈られる「Cybersecurity Woman of Japan 2024 Awards」を当社従業員が受賞しました。高度な専門性と優れたリーダーシップを社会に強く印象付けるとともに、セキュリティ分野で活躍する女性の等身大ロールモデルとして、その存在そのものが注目を集めています。受賞者の従業員は新卒入社以来、ネットワークセキュリティ製品の検証や、サイバー攻撃者の視点からシステムの脆弱性を洗い出し、改善策を提案するペネトレーションテストサービスなどに従事しながら、ホワイトハッカーとしてのキャリアを積みあげてきました。日立グループ内外におけるサイバー攻撃への対応力強化のために創設された「セキュリティプロフェッショナルセンタ」に参画。2017年には、ボトムアップな社風を追い風に、セキュリティコンテストをスタートさせるなど人材育成にも携わってきました。今では、毎年約300～400名が参加する全社的な恒例イベントとして定着しています。また、女性セキュリティ技術者が当たり前前に活躍できる社会をめざし、社外の人財育成にも積極的に取り組んできました。女性技術者向けコミュニティ「CTF for GIRLS」の運営に参加。自らの出産・育児の体験を踏まえた講演活動などを通じて、この分野ではまだまだ少数派の女性の活躍の場を広げ、多様なキャリアの在り方を示す活動を展開しています。セキュリティ技術は、社会基盤を支えるインフラとして重要度が増しています。社会の安全を守るホワイトハッカーとして、日々進化する技術の習得に挑みながらスキルアップを続けています。



青山 桃子

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
チーフセキュリティアナリスト

発達障がいと鬱を乗り越え、 AI技術を習得して新たなキャリアへ

大学卒業後、地方自治体での採用を勝ち取ったものの、ストレスから2週間で休職。発達障がいと鬱が重なり退職を余儀なくされました。社会復帰をめざし、先端IT業界への就労移行を支援する事業所で1年間、AIや機械学習といった技術を習得。1カ月のインターン期間を経て当社に入社しました。得意分野である生成AIの全社導入を推進する部署で業務に従事。能力や意欲が評価され、5年目には課のリーダーに抜擢。活躍の領域を広げています。



山本 元樹

株式会社日立ソリューションズ
業務革新統括本部
AIトランスフォーメーション推進本部
AX生産技術部

難病と向き合いながら、 技術力で社会に貢献するエンジニアの挑戦

進行性筋疾患である「ADSS1(エーディーエスエスワン)ミオパチー」は希少難病の一つ。下肢筋力の低下や、呼吸機能障がい、嚥下障がいなどを併発することが多く、発症率は100万人に1人とされています。診断されたのは10年ほど前。車いす生活になった現在は、チームメンバーのサポートを受けながら、在宅勤務を中心に大手通信企業の消費者向けのサービス開発などに携わっています。技術力を活かし、患者家族会の活動にも貢献しています。



藤岡 聡

株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
ライフノベーション本部
通信サービス部 主任技師



INTERVIEW

麻井 美沙

株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
ライフノベーション本部
リモートワークサービス部

廣塚 源太

株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
ライフノベーション本部
リモートワークサービス部 主任技師

ボトムアップから始まる変革 OSS思想で育てる社内コミュニティ

プロジェクトごとに蓄積されたナレッジが、組織全体で共有・活用されにくい。こうしたSI業界の課題を受け、現場のエンジニアがボトムアップで立ち上げたのが、「みんなでつくったものは、みんなで自由に使い、みんなで育てていこう」というOSS^{※1}の思想にもとづく社内コミュニティです。生成AIからシステムアーキテクチャ、UI/UX^{※2}デザインなど、幅広いテーマを自由に議論・探究する場が生まれたことで、個人の成長が社会貢献へと自然につながるサイクルが、社内に根付きはじめています。

※1 OSS: Open Source Software オープンソースソフトウェア

※2 UI/UX: User Interface / User Experience ユーザーインターフェース/ユーザーエクスペリエンス



詳しくは
こちら



シリコンバレーにて、「スタートアップ創出制度」の新たなプログラムを開設

シリコンバレーでの起業を支援する「スタートアップ創出制度」に、約1カ月の短期合宿の形式で、実際の起業イメージを体験できるトレーニングプログラムを開設しました。北米市場をメインターゲットとしたビジネスの課題設定、市場分析、技術検討をはじめ、新事業のデザイン思考などを実践的に学習。2024年度は、グループ会社から計35名の従業員が本プログラムに参加し、うち2名が最終選考を通過して起業に挑戦するなど、次世代を担う若手人材の育成に取り組んでいます。

短期合宿型「スタートアップ創出プログラム」

日本セッション (実働4日間) — 座学 —	米国セッション (実働7日間) — 実践 —	帰国後 (実働1.5日間) — 振り返り —
集合研修 ● オリエンテーション ● デザイン思考 ● ピッチ チーム活動 ● ピッチプレゼン	集合研修 ● オリエンテーション ● スタートアップ概要 ● アイデア検証 チーム活動 ● アイデア検証 (米国内で一般ユーザーへのインタビュー実施) ● ピッチ (最終発表)	● 振り返りセッション ● 報告会資料準備 ● 報告会ウェビナー登壇

国内サービス事業創生への挑戦

国内サービス事業の創生・拡大に向け、全社的な施策を始動しました。参加するチームは、日常と離れて新事業創生に専念。さまざまなノウハウをもつ社外エキスパートと連携しながら、事業アイデアの創出やマーケティング活動を推進しています。この取り組みは、1フェーズ3カ月の短期サイクルで構成されており、「課題候補の設定」「仮説の構築と検証」「解決策の検証」「事業化の提案」といった各フェーズにおいて定義されたKPIに基づき、評価が行われます。すべてのフェーズゲートを突破したチームは、事業の立ち上げへと進むことができます。従業員がいつでも失敗を恐れず未来へ踏み出す、チャレンジングな企業文化を加速させています。



個人の能力やスキルを活かした働き方を実現する新サービスの提供を開始



詳しくはこちら

人的資本経営の実現に向けた取り組みが本格化する中、「人材の強化」と「エンゲージメント向上」は企業にとって大きな課題になっています。当社では、この2つの課題解決を目的に、「社内向け副業マッチングサービス」を開発し、お客さまへの提供を開始しました。本サービスでは、従業員の能力やスキルと、職場のニーズをシステム上でマッチング。1時間単位で利用できるスポット型にすることで、部署異動することなく、空き時間を活用して他部署の業務に気軽に取り組むことが可能となりました。スキルを活かし、他部署の業務においても貢献でき、収入増が図れるなど、新しい価値を発揮することで、従業員のエンゲージメントの向上が見込めるほか、社内リソースの流出を防ぎ、運用負担を最小に抑えることができます。

「社内向け副業マッチングサービス」のメリット

- 1 スキル・経験を活かす**
従業員がもつスキルや経験を登録し、情報を社内で活用
- 2 従業員のエンゲージメント向上**
従業員の新しい価値発揮の場を提供
- 3 イノベーションを起こす企業体質への変化**
さまざまなスキルや経験をもつ人材が交流する場の提供





Team AURORA

アウローラ
パラスポーツチーム「AURORA」を、
全社一丸となって応援しています。

2004年11月、才能ある闘達な選手たちが競技に専念できる環境を提供し、世界で活躍する選手を育成したいという想いから、日本初の障がい者スキー部を設立しました。2014年4月には、新たに車いす陸上競技部を設立。夏季・冬季パラリンピックをめざす総合的なパラスポーツチームへと成長を遂げました。当社グループのシンボルスポーツとして、全従業員の熱い声援を胸に快進撃を続けています。



詳しくはこちら



大会の決勝で活躍する
新田選手と川除選手



東京マラソンに駆けつけた当社従業員の
声援に力走で応える岸澤選手



輝かしい戦歴を誇る

パラアスリートたち

「AURORA」のスキー部（ノルディックスキー）は、パラリンピックの2006年トリノ大会から2022年北京大会まで、5大会連続でメダルを獲得。世界選手権やワールドカップでも優勝するなど、世界を舞台に活躍しています。健闘ぶりがめざましい車いす陸上競技部は、2023年第34回日本パラ陸上競技選手権大会5,000m(T54クラス)で優勝、アラブ首長国連邦で開催されたシャルジャ 2025 インターナショナルオープンの5,000m(T54クラス)では、日本記録を更新※するなど、その活躍はとどまるところを知りません。

※ 2025年3月末時点

スキー部



新田 佳浩

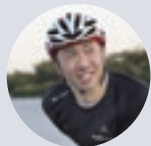


阿部 友里香



川除 大輝

車いす陸上競技部



久保 恒造



馬場 達也



岸澤 宏樹

世界の頂点にチーム力で挑む

イタリア語で「夜明け」を意味するAURORA。日本初となる本格的な障がい者実業団として誕生したチームの発展を願い、命名しました。選手たちは会社のサポートを受けながら、数々のメダルへと選手を導いてきた名監督のもと、過酷な特訓を積み重ねています。トレーニングをサポートするのは監督やコーチだけではなくありません。スキーは、選手、コーチ、ワックスマンの3者の連携が勝敗を決するともいわれる競技。選手やスキー板の状態を見極めるワックスコーチの存在も不可欠です。脇を固めるトレーニングスタッフ、そして応援してくれるすべての方々の想いが、「AURORA」の躍進を支えています。



脱炭素社会への貢献

ペットボトル水平リサイクルによる循環型社会実現への貢献

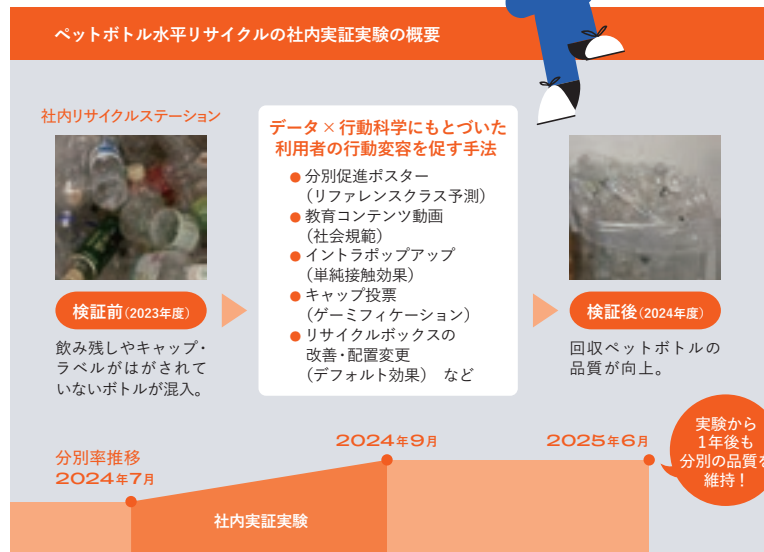
カーボンニュートラル社会実現のために、リサイクルの取り組みは必須です。なかでも使用済みペットボトルを再びペットボトルに作り直す「水平リサイクル」は、原油からの生産に比べCO₂排出量を60%以上削減するとの報告もあり、注目を集めています。ごみの分別回収が浸透している日本では、ペットボトルの回収率は90%以上、リサイクル率も80%以上と高い水準を誇っているものの、水平リサイクル率は30%台にとどまっています。ペットボトルに汚れや異物が混入していると、水平リサイクルには適しません。品質向上を図るうえで、特に課題になっているのがオフィスビルや商業施設などからの事業系回収

ペットボトルです。この解決をめざし、まず立ち上げたのが社内(本社)で実証実験を行うプロジェクトです。本プロジェクトでは、ナッジ[※]と呼ばれる技術を活用し、従業員の行動変容を実現しました。当社は、本取り組みを継続拡大し、カーボンニュートラル社会実現に貢献し続けます。

※ ナッジ:
「ひじで軽く突く」という意味。人々が強制によってではなく自発的に望ましい行動を選択するよう促す仕掛けや手法を示す。



環境への取り組みはこちら



人権への取り組みの推進

バリューチェーンにおける人権尊重の取り組み

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、複雑化する事業環境および人権を取り巻くグローバルな動向を踏まえ、バリューチェーン全体での「人権の尊重」を強化するため、2024年11月1日、「日立グループ人権方針」を改定しました。当社では、「日立グループ人権方針」にもとづき、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行ってきました。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。



人権への取り組みはこちら

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もとづいて「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。日立グループのすべての役員や従業員の判断の拠

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(違法行為や不適切な行為)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

人権にかかわる教育

「日立グループ人権方針」に則り、継続的に役員および全従業員の人権意識の強化を図っています。毎年、全従業員に人権eラーニングの受講を実施しているほか、新入社員向け教育や階層別研修など、さまざまな啓発活動を通じて従業員一人ひとりが自ら

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

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行ってきました。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。

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。すべての役員や従業員はこの行動規範を理解・遵守し、高い倫理観をもって、誠実に公正に行動します。

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

の業務で人権を尊重する意義を伝えていきます。

教育受講状況

目標	2022年度	2023年度	2024年度
1回/年・人	100%	100%	100%

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。



従業員の健康と安全の促進



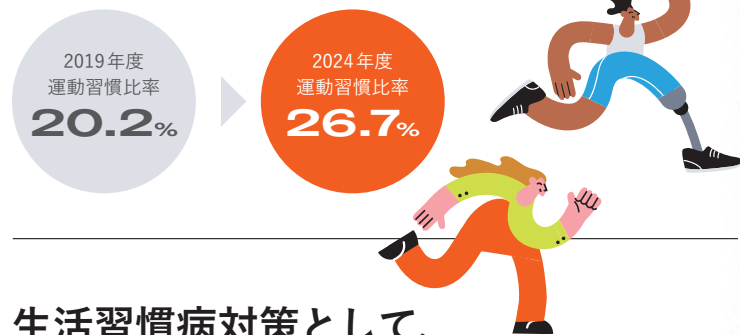
メンタルヘルス研修を 会社全体や職場単位で継続的に実施

継続的な取り組みとして、会社全体や職場単位でのメンタルヘルスに関する研修や、ストレスチェック結果のデータ分析を行うなど、メンタルヘルス不調の発生予防と早期発見に努めています。休業を要する場合には、要因特定のために人事部門による休職者上長への面談を実施。綿密な復職支援プログラムを作成するなど、再発予防の徹底を図ってきました。メンタルヘルス罹病率は年々改善傾向にあります。

リモートウォーキング大会を毎年開催

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毎年開催しています。運動習慣比率*は、20.2% (2019年度) から26.7% (2024年度) に向上するなどの成果をあげています。

※ 運動習慣比率：一定の基準を満たす「運動習慣がある人」の割合を示す指標



生活習慣病対策として、 きめ細かい個人ケア施策を推進

生活習慣病などの早期発見・治療と重症化予防にも注力。積極的な受診勧奨をはじめ、一定の数値を超えたハイリスク者には産業保健スタッフによる定期的なフォロー面談を実施するなど、きめ細かい個人ケア施策を推進。血圧については、全国的な有所見率*が例年18%台であるのに対し、毎年それを下回る数値で推移しています。

※ 有所見率：健康診断を受診した従業員の中で異常の所見がある人の占める割合

仕事と介護を両立できる組織文化へ



当社では、「仕事と介護の両立」をめざした社内プロジェクトを進めています。介護に携わりながら働くビジネスケアラーと、これから介護にかかわるネクストケアラーが安心して働き続けられる環境を整えることは、単なる就業環境の改善ではなく、会社として解決すべき経営課題だと捉えています。こうした認識にもとづき、全従業員を対象に、リテラシー向上と意識変革を進めてきました。まず、診断ツールを用いて、介護についての社内の現状を可視化。その上で、介護休業制度の周知や、管理職向けのeラーニング研修を実施しました。さらに、オンラインでの社内トークイベントや講演会イベントなどを通じて、介護について従業員同士で気軽に話せるオープンな風土づくりも進めています。

NPO法人となりのかいごの代表理事である川内潤さまは、これら「企業による介護支援」の取り組みを、「社内プロジェクトの枠を超えた、社会課題の解決にもつながるソリューション」と高く評価します。今後は、部門単位でリテラシー向上と意識変革をさらに浸透させることで、仕事と介護を当たり前で両立できる企業風土を実現していきます。介護を理由に、キャリアを諦めたりしない。介護の悩みをひとりで抱え込まず、会社としてみんなで課題を解決していく。そんな職場環境をつくることで、介護をしなくても誰もがパフォーマンスを発揮できる、サステナブルな組織をめざしていきます。



詳しくはこちら



サプライチェーン・マネジメントの高度化



ベトナム、インドなど 海外パートナー企業と築く、 サステナブルな海外ソフトウェア調達戦略



新宮 萌

株式会社日立ソリューションズ
調達本部
ソフト調達部

飯田 佳代

株式会社日立ソリューションズ
調達本部
ソフト調達部
主任

国内IT人材の不足が深刻さを増す中、海外との連携によって開発リソースを確保する動きが加速しています。こうした「海外ソフトウェア調達」に早くから取り組んできた当社では、近年、ベトナムやインドとのパートナーシップを強化してきました。両国には、労働人口の母数が大きく、IT教育に力を入れている、という共通点があります。だからこそ当社が求める技術領域と親和性の高い優秀なエンジニアが多く、彼らとの協創によって、既にさまざまな案件で成果を挙げてきました。一方で、ベトナムでもインドでも、経済成長にともなって、エンジニアの件数費は日本に追いつきつつあります。コスト面での優位性は、かつてほど大きくありません。バイヤーとして海外ソフトウェア調達に携わる新宮も「だからこそ、新たな協創のかたちが求められている」と強調します。単なるコスト比較ではなく、それぞれの国が有する技術

力を組み合わせ、付加価値の高いアウトプットを生みだしていくためには、まず何よりも重要なのが海外のパートナー企業との信頼関係の構築です。調達部門で20年以上の経験を有する飯田は「異文化理解こそが、その第一歩となる」と指摘。また、パートナー企業との不要なトラブルを避けるためには、依頼内容や納期、確認のタイミング、こちらが求める品質などについて、あらかじめ明文化しておくことも大切だと言います。私たち自身がパートナーから選ばれる企業であり続けること。そして彼らから最先端の技術や知見を積極的に学び、リスペクトし合える関係を築くこと。それぞれが持続可能な事業の成長を支える、新しい協創のかたちです。



詳しくはこちら

海外グループ会社との協力による 品質保証の取り組み

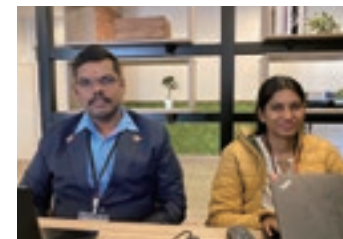
お客様の多彩なニーズに即応した信頼性の高いソリューションの提供をめざし、グローバルQMS[※]に適合した品質マネジメントプロセスの成熟化に取り組んでいます。日立製作所のグローバル向け品質マネジメントシステムをもとに、海外グループ会社での適用を推進。担当部門とのリアルとオンラインによるハイブリッド形式の会議を開催し、品質保証プロセスについての活発な意見交換を重ねるなど、連携強化を図ってきました。プロジェクト情報を共

有し、各種リスクや問題に対する状況を確認することで、経営基盤強化を実現しています。また、社内におけるグローバルナレッジの共有をはじめ、日立製作所海外グループ会社のノウハウを参考にした施策の試行、日系企業のお客様向けの開発プロセスのサポート、運用に関する各種相談対応、海外グループ各社とのベストプラクティス共有による一体感の醸成などにより、プロジェクトマネジメント力の強化を進めています。

※ QMS: Quality Management System 品質マネジメントシステム

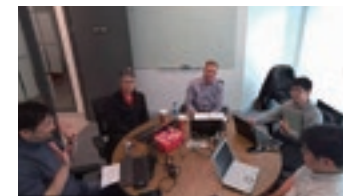
Hitachi Solutions India Pvt. Ltd. と 意見交換会を実施

Hitachi Solutions India Pvt. Ltd.の従業員が来日し、相互の品質マネジメントプロセス、KPIおよび文化などについて話し合いました。今後も各グループ会社との品質マネジメントに関する連携イベントを予定しています。



海外グループ会社との連携による 「Global Conference」を開催

当社と海外グループ会社がベストプラクティスや事例を共有するイベントを開催し、プロジェクトマネジメント力の強化や当社グループの一体感醸成に取り組んでいます。2024年度は当社から26名、日本以外では米国、インド、英国、シンガポール、フィリピンなど各地域から22名の計48名が参加し、活発な意見交換が行われました。

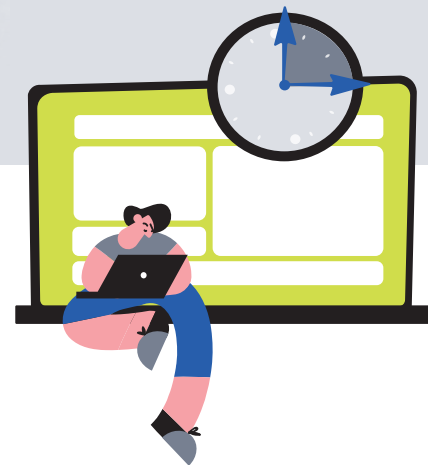
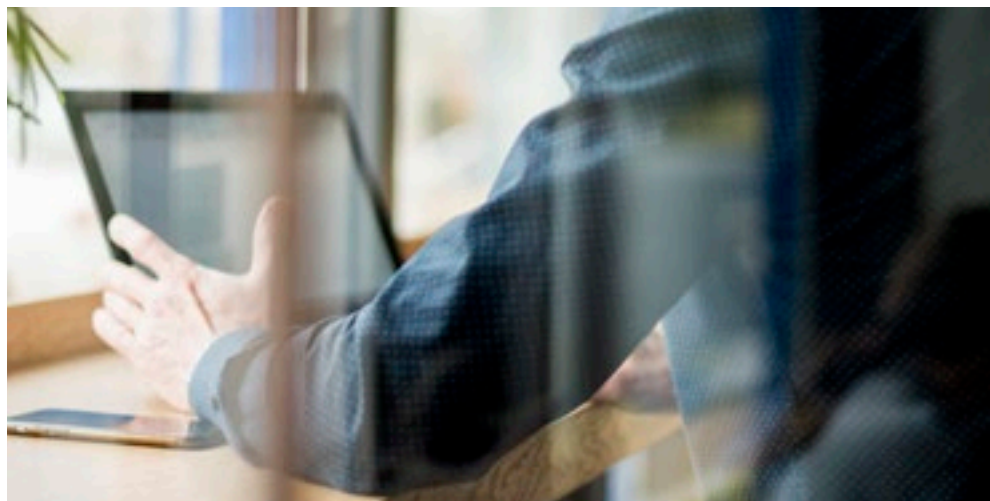




安心安全なAI活用に向けた ガバナンス強化の取り組み

当社グループでは、AX(AIトランスフォーメーション)を加速する中核拠点として「AIトランスフォーメーション推進本部」を設置。「AXを進めることにより、社会とお客さまと自社のDXを加速させ、持続可能な社会の実現に向けたSXに貢献する」という「DX by AX toward SX」のコンセプトのもと、市場環境や技術動向を踏まえ、関連組織と連携しながら戦略を策定。変化への迅速な対応を可能にする体制強化を進めています。本組織では、AI活用に関

するノウハウ蓄積のほか、生成AIを開発業務や社内業務へ適用する際のリスクを踏まえ、従業員がAIを適切に活用できるようガイドラインの整備を推進しています。個人情報や機密情報の管理に関する社内規則への準拠はもちろん、知的財産や著作権、輸出管理などのリスクにも対応。さらに、AI倫理の観点では、日立グループのAI倫理委員会が策定したチェックリストを活用し、安全なAI活用に向けたガバナンス体制の構築に取り組んでいます。



データドリブンによる 適切な就業管理

当社では、適切な労働時間管理の実現に向け、従業員のPCに「時刻入力支援ツール」というアプリケーションを導入し、自動打刻を実施しています。厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の記載にあるとおり、データにもとづく従業員による自己申告を実現しています。また、労働基準法に則った定期的な労務管理教育、年1回の勤怠監査を実施。従業員の労働時間や休暇取得状況を正確に把握し、適切な労働環境の整備に努めています。2025年度の総労働時間の全社目標を1,950時間/年以下と定め、目標の達成をめざし、月次の確認、フォロー対象項目を明確にしました。残業時間は20時間/月以下、年休取得日数は20日/年以上を目標としています。また、各種休暇取得促進に向けて、リフレッシュ休暇の取得率100%の達成と、男性従業員による年間5日間の育児関連休暇の取得率100%の達成を、新たな目標として追加しました。

GROUP ACTIVITY

グループ会社とともに取り組むサステナビリティ

最先端の技術と幅広い業種・業務知識、
高度なノウハウを持つ
グループ会社が個性を発揮。
パートナーやお客さまとの協創により
磨いてきた独自のシステム開発力を結集し、
多様なニーズにフィットした
先進的なソリューションの提供を実現しています。
各社の事業特性や
地域との絆を活かした社会貢献活動にも
積極的に取り組んでいます。



グループ会社の事業活動

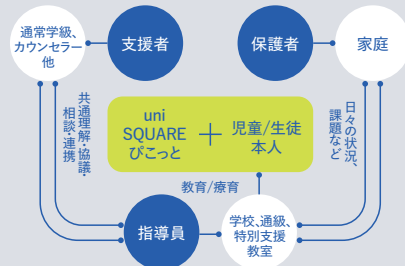
日立ソリューションズ 東日本



「uniSQUARE ぴこっと」が支える、誰も取り残さない社会への挑戦

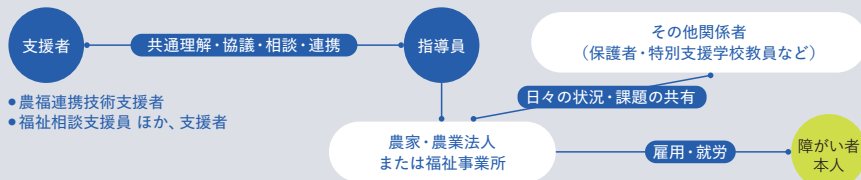
日本の不登校児童生徒数は、約34万6千人以上（2023年度）に達し、過去最多となりました。背景にはさまざまな要因があり、学習面、生活面、精神面など多岐にわたります。教育・福祉・行政間での連携を密にし、状況に応じた学び方をサポートする体制づくりが急務といえます。「uniSQUARE ぴこっと」は、不登校をはじめとする、特別な教育的支援を必要とする児童生徒を個別に支援するシステムです。児童生徒の詳細な情報を教員や保護者、関連する支援機関全体で共有化することで、実態や課題に即した教育支援計画の立案や支援内容の質的向上を図るとともに、教職員の作業負担軽減をめざしています。学校法人鶴岡学園北海道文教大学内に設置されている恵庭市教育支援センター「学びの森」と市内中学校をオンラインで結んだ実証実験では、双方向コミュニケーションを活性化させる「uniSQUARE ぴこっと」の有効性が確認されました。アナログベースの連絡手段をデジタル化。不登校生徒の学習状況などの情報を

「uniSQUARE ぴこっと」実証実験の全体イメージ



時系列・俯瞰的に把握し、適切な早期対応と事務作業の効率化を実現しました。保護者と教員が気付きなどを共有することで、教員が適切な指導・支援をできるようになり、生徒の学習理解や自己肯定感、前向きな気持ちへとつながられるようになります。一人ひとりの歩みに寄り添いながら、インクルーシブで持続可能な社会の実現に向け、発達障がい者などの就労支援に対するソリューション提案も進めてまいります。

就労支援施設での利用イメージ（農福連携支援の場合）



- 農福連携技術支援者
- 福祉相談支援員 ほか、支援者

日立ソリューションズ 西日本



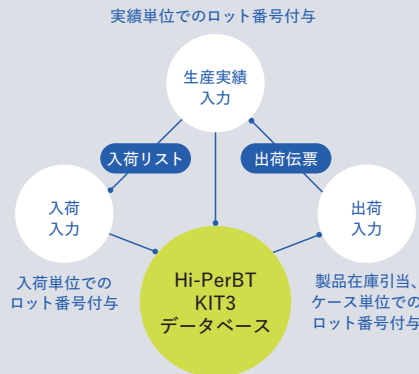
食の安心安全を支える「Hi-PerBT KIT3」による 持続可能なトレーサビリティの実現

食品トレーサビリティとは、製造段階から食卓に届くまでの流れを記録することで、問題が発生した際の原因究明や回収を迅速に行うための仕組みです。食品に求められる高度な品質管理に特化したITソリューションが、「Hi-PerBT KIT3 食品卸業向けテンプレート」です。その最大の特徴は、生産・加工・流通といった各工程の履歴情報が把握できる点にあります。出荷ロットは入荷まで、入荷ロットは出荷までのトレースを実現。これにより、流通・販売先を時間経過に沿って追跡するトレースフォワード、時系列をさかのぼって移動記録をたどるトレースバックが容易になり、事故原因の早期究明や、仕入元、関連する生産ライン・工程・ロットなどの迅速な特定が可能になります。各種

各種データをシステム上で一元管理



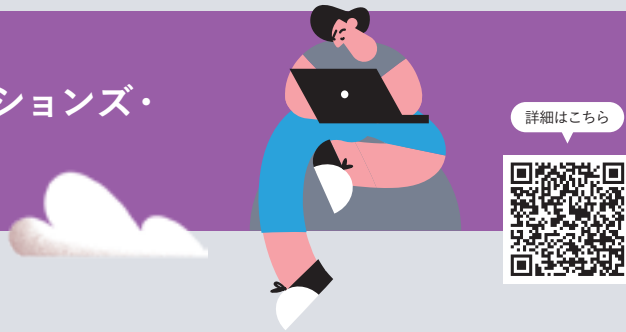
「Hi-PerBT KIT3 食品卸業向けテンプレート」による
ロット番号付与イメージ



※ MES: Manufacturing Execution System 製造現場の進捗状況を把握・管理し、作業員への指示や支援を行うシステム

グループ会社の事業活動

日立ソリューションズ・クリエイト



ホワイトハッカーが導く、持続可能なサイバーセキュリティ人財育成

サイバーセキュリティ技術をリードし続けてきた日立ソリューションズグループ。社会を支える重要なインフラやさまざまな企業・組織のセキュリティ対策を、20年以上にわたって支援してきました。加速度的に巧妙化するサイバー攻撃のリスクを最小限に抑えるためには、インシデント対応能力の強化が不可欠です。経営層やマネジメント層が平時に定めたインシデントフローを、セキュリティ人財のみならず、すべての実務者・技術者層で共有し、リアルな実践演習を積み重ねるといった有事への備えが重要になります。日立ソリューションズ・クリエイトでは、高度な専門性を認定されたホワイトハッカーチームによる、セキュリティ人財の育成・組織力強化を支援するための「サイバーセキュリティ

トレーニング」を提供しています。情報・制御セキュリティ、クラウドサービス、IoTといった多様な分野で培ってきたノウハウをもとに、実践的な演習を含むカリキュラムを実施。従業員向けの基礎的な内容からCSIRT※、PSIRT育成に特化したトレーニングまで、受講者層やレベルに合わせた豊富なコースラインナップをご用意しています。お客さまの人財育成計画に即した効果的な教育内容の提案も可能です。サイバー攻撃の侵入・被害を前提とした新しい視点でのセキュリティ対策「サイバーレジリエンスソリューション」を展開する日立ソリューションズとの連携により、安心・安全に暮らせる社会の実現をめざします。

※ CSIRT: Computer Security Incident Response Team セキュリティインシデント対応の専門チーム

「サイバーセキュリティトレーニング」によって創出可能な価値



日立ソリューションズ・テクノロジー



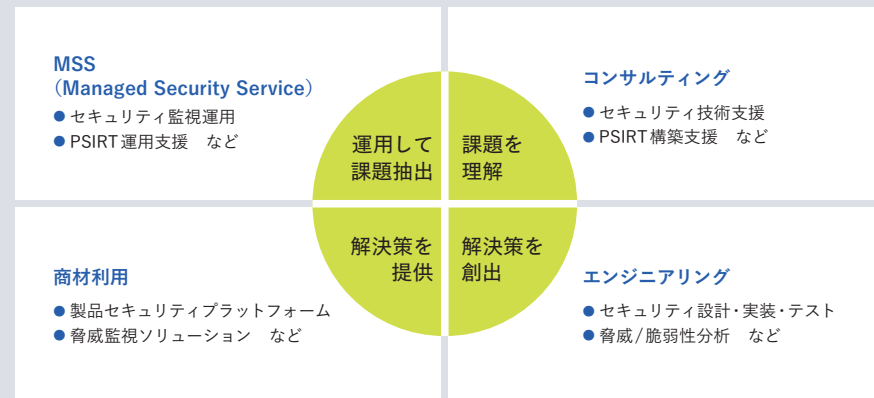
エンドユーザーを守る、IoT製品ライフサイクル全体のセキュリティ対策支援

サイバーセキュリティのリスクは、製品ライフサイクルのあらゆるステージに存在します。中でもネットワークに直接・間接的に接続される車載機器やIoT機器で、機密情報の漏えいやデータの改ざん、サービス停止などの被害が発生した場合、企業が受ける被害は計り知れません。製品のサポート期間中の脅威からエンドユーザーを守るためには、開発サイクルと運用サイクルを通じて繰り返し行う継続的なセキュリティ対策が求められます。日立ソリューションズのコンサルティングの豊富な実績と、日立ソリューションズ・テクノロジーの開発技術力を結集。コンサルティングからセキュリティ設計、商材活用、

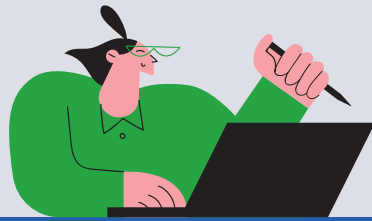
MSSに至るまでの、製品ライフサイクル全体の脆弱性を支援するトータルソリューションを提供しています。従来、強みとしてきたエンジニアリング領域におけるテクノロジーに加え、欧米の自動車業界や医療機器業界の大手メーカーでの利用が進んでいるSCA※ツールを活用したPSIRTの構築支援と運用支援のサービスほか、製品セキュリティプラットフォーム「Kinibi」の販売も開始。お客さまの状況に応じたPSIRTを構築することで、セキュリティインシデントへの迅速で効果的な対応を可能にしました。当社では、グループ各社の強みを活かした取り組みで、製品ライフサイクルに潜むセキュリティリスクの大幅な軽減を実現しています。

※ SCA: Software Composition Analysis ソフトウェア構成分析

Lumada モデルをベースとしたスパイラル成長モデルで、顧客と当社が協創して課題解決



グループ会社の企業活動



日立ソリューションズ東日本

次世代を担う従業員によるディスカッション「若手ES合宿」

「若手ES[※]合宿」は、入社後の生活の大半を新型コロナウイルス感染症が拡大する中で過ごした世代を中心に職場から離れ、対面による双方向交流の場を設けることで、ES向上を図ることを目的に開催しています。自分が大切にしていることと会社のパーパスとの関連性をはじめ、ES、会社方針、働き方改革と職場環境などをテーマとしたディスカッションを、少人数のグループワークのスタイルで実施。メンバーを随時シャッフルさせることで、部署の垣根を越えた同世代同士、先輩を交えた縦横無尽なコミュニケーションが実現。想いを本音で語り合う活発な議論が展開されました。他者との価値観の違いに気づき、異なる考えを尊重することの大切さを再認識し合う貴重な時間になり、参加者のアンケート結果でも非常に高い評価を得ることができました。



※ ES: Employee Satisfaction (従業員満足度)

日立ソリューションズ・クリエイト

本部長を対象とした「アンコンシャスバイアス[※]VR研修」

本部長を対象に「アンコンシャスバイアスVR研修」を実施しました。研修ではVRゴーグルを用いて、ハラスメント、育児と仕事の両立、LGBTの各テーマの主人公になり、没入型の疑似体験を実施。その後、グループディスカッションと講師のレクチャーを通じて、参加者は多様性の中に自分自身も含まれていることを再認識し、心理的安全性を高めるための具体的な行動を考えました。今後は部課長への展開を順次進め、日立ソリューションズ・クリエイト全社で「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの自分ごと化」を浸透させていきます。



※ アンコンシャスバイアス: 無意識の偏見が、自分の見方・行動・意思決定に無自覚に影響を及ぼすこと

日立ソリューションズ西日本

「健康経営推進月間」として従業員向け健康増進セミナーを実施

2024年11月から12月にかけて、「健康経営推進月間」として外部講師を招いた複数の健康増進セミナーを開催しました。各セミナーには500名から800名を超える多くの従業員が参加し、積極的に学びを深めました。内容は、心理的安全性を高め成果につなげる1on1の実践方法、メンタルヘルスの基礎知識やストレス管理のポイント、女性特有の健康課題と対応方法など、多岐にわたるテーマを取り上げ、日々の業務や健康管理に役立つ知識の習得をめざしました。



日立ソリューションズ・テクノロジー

「健康経営優良法人2024」、「健康経営優良法人2025」に認定

企業理念に掲げる、「お客さまやパートナーとともに、人に優しく希望に満ちた社会創り」を実現するためには、その貴重な経営資源である従業員一人ひとりの心と身体の健康が基本条件となります。日立ソリューションズ・テクノロジーでは、従業員の安全と健康を守ることをすべてに優先させた施策や体制づくりを推進してきました。健康上の理由により、本来の力を十分に発揮できない従業員に対しては、上司による配慮に加え、産業保健スタッフなどによる支援体制を充実させ、フィジカルとメンタルの両面からサポートを行っています。



海外グループ会社の 事業・企業活動



詳細はこちら



事業活動

Hitachi Solutions Europe Ltd.

英国環境庁と連携し、デジタルツインの概念実証モデルを開発

Hitachi Solutions Europe Ltd. は、英国環境庁と連携し、低酸素技術導入による環境影響評価を目的としたデジタルツインの概念実証モデルを開発しました。英国ハンバー地域における水環境と低炭素産業クラスターをデジタルツインで仮想的に再現し、脱炭素化の累積的影響や地域環境の許容量を評価するために活用されています。

Hitachi Solutions America, Ltd.

Microsoft Business Applications Inner Circle パートナー 2024/2025 に継続選定

Hitachi Solutions America, Ltd. は、Microsoft Business Applications Inner Circle パートナーに継続して選定されました。Inner Circle は、グローバルを対象に売上やサービス品質において優れた実績を収めた上位企業で構成される Microsoft 社のメンバーシップです。他企業とも連携し、顧客課題の解決を通じて持続可能な社会の実現をめざしています。

Hitachi Solutions Europe Ltd.

フランス国立森林局の生産・販売業務プロセスのDXを支援

フランス農水省管轄の公共機関である国立森林局 (ONF) では、国有林および地方自治体所有の森林の管理を担っています。Hitachi Solutions Europe Ltd. は、ONF と連携し、森林資源の持続可能な利用を促進するために、木材の生産および販売にかかわる業務プロセスのDXを支援しています。

Hitachi Solutions India Pvt.Ltd.

持続可能な社会の実現に向けたAI研究開発

Hitachi Solutions India Pvt. Ltd. のR&D センタでは、AI関連の修士号保持者を含む技術者が世界中の論文や研究結果を調査し、日本の本社と連携して生成AIやAIエージェントの安全な活用に取り組んでいます。チャットボットによる生産性向上、先端のスタートアップやトレンドの技術評価などを推進しています。



企業活動

Hitachi Solutions Europe Ltd.

Smarter Working Live Awardsを受賞

英国環境庁および英国環境食糧農村地域省と共同で開発した環境調査管理システムが、英国政府機関GPAが主催するSmarter Working Live Awardsにてカスタマーエクスペリエンス賞を受賞しました。この賞は、優れた業務改善やイノベーションに対して贈られるものです。EAの規制サービスプログラム(RSP)の一環として、環境規制のデジタル変革をめざしています。

Hitachi Solutions America, Ltd.

Power Platform Community Conferenceに参加

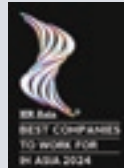
Hitachi Solutions America, Ltd. は、9月16日～21日にラスベガスで開催されたPower Platform Community Conferenceへスポンサーとして参加しました。この中で、ローコード開発導入によるビジネス成果の議論および育成セッションを開催し、700名以上が参加しました。



Hitachi Solutions Philippines Corporation

HR Asia Best Companies to Work for in Asiaを3年連続で受賞

アジア全域の企業を対象に、人事制度、従業員エンゲージメント、職場環境などで高いレベルを持つ企業を表彰するHR Asia Best Companies to Work for in Asia Awardsにおいて、Hitachi Solutions Philippines Corporationは、従業員の満足度と働きやすさを重視した取り組みが評価され、Best Companies to Work for in Asiaを3年連続で受賞しました。



社会貢献活動

当社グループでは、社会価値および環境価値の創出につながり、持続可能な社会と事業の持続的な発展に寄与できる社会貢献活動についても積極的に推進しています。



詳細はこちら

教育

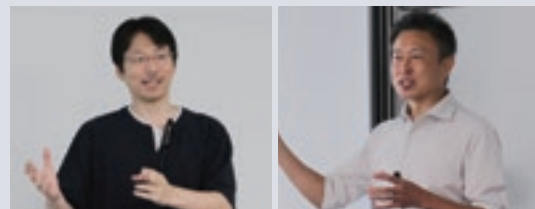
日立ソリューションズ

早稲田大学で情報セキュリティに関する授業を実施

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。授業では、急速に社会に普及するAIに関する最新事例などを盛り込み、企業が直面するセキュリティの課題やその対策について、ケーススタディや演習などを行っています。



詳細はこちら



日立ソリューションズ・クリエイト

ICTやセキュリティをテーマとした 中高生および高専生向け イベントプログラムに協力

高校生にICTスキルを楽しみながら身に付けてもらうことを目的とした競技イベント「シンギュラリティバトルクエスト」に協賛し、競技の企画・開発からイベント運営まで支援しています。加えて、KOSENセキュリティコンテストへの問題の提供や、セキュリティ教育プログラム「Cyber Sakura」への技術メンターの派遣など、さまざまな支援に取り組んでいます。

日立ソリューションズ東日本

TOHOKU わくわくスクールに 従業員講師を派遣



(公財)東北活性化研究センターが主催する「TOHOKU わくわくスクール(小中学生向け出前授業)」に参加しています。依頼があった小中学校先を訪問し、SEの仕事についてわかりやすく説明し、スマートフォンやペンタブレットなどの情報機器を使った実演によりITリテラシーの向上をめざしています。2024年度は、福島県と岩手県の小学校で実施しました。



詳細はこちら

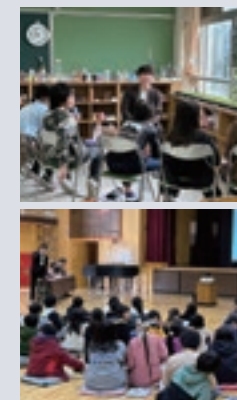
日立ソリューションズ、日立ソリューションズ・クリエイト、日立ソリューションズ・テクノロジー

日立みらいイノベーター プログラムに従業員講師を派遣

(公財)日立財団が実施する小学5年生向けのプロジェクト型探求プログラム「日立みらいイノベータープログラム」では、「理想の学校」をテーマに、学校のさまざまな問題について児童たち自ら「課題」を発見し、日立グループ各社から集まった従業員講師が児童のアイデアに対してアドバイスをしながら学びをサポートしています。2024年度は、日立ソリューションズグループの3社から16名の従業員が講師として参加しました。



詳細はこちら



Hitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.

日立グループと現地学生との交流イベントで ユニバーサルデザインについて紹介

マレーシア国内の日立グループ各社とともに、Hitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.のマレーシア支店従業員がクアラルンプールの学校を訪問し、現地学生に対して、ユニバーサルデザインの概念とその意義を紹介しました。



環境

日立ソリューションズ、日立ソリューションズ東日本、日立ソリューションズ・クリエイト、日立ソリューションズ・テクノロジー

生態系保全活動の推進

日立グループでは、環境ビジョン実現のための長期目標「日立環境イノベーション2050」に向けた行動目標の一つである生態系保全活動の推進に取り組んでおり、デジタルシステム&サービスセクターでは、多様な保全活動に参加しています。具体的には、東京都あきる野市横沢入での里山保全、東京都八王子市大谷緑地での森林保全、神奈川県藤沢市片瀬西浜での海洋保全の3つの活動です。いずれの活動にも、多くの日立ソリューションズグループの従業員が参加しており、特に片瀬西浜での海岸清掃活動では、企画段階から積極的に参画し、また、当日参加した約200名のうち約4割を日立ソリューションズグループが占めました。



詳細はこちら



東京都八王子市大谷緑地での森林保全



神奈川県藤沢市片瀬西浜での海洋保全



東京都あきる野市横沢入での里山保全



Hitachi Solutions Europe Ltd.

Ecologiを通じた環境保全活動を推進

Hitachi Solutions Europe Ltd. は、気候変動対策を支援するオンラインプラットフォーム Ecologi を通じて、環境保全活動に積極的に取り組んでいます。2024年度には、8,500本を超える植樹実績を達成し、CO₂排出回避量に応じたバッジも獲得しています。

日立ソリューションズ西日本

福岡市主催のラブアース・クリーンアップに参加

福岡県福岡市が主催するごみ拾いボランティア活動に参加しています。ラブアース・クリーンアップは、“地球環境と地域行動”の実践活動として、市民や企業、行政が協力して海岸や河川、公園などの全市一斉清掃を行うもので、SDGsの目標達成や海洋プラスチックごみ対策に貢献する活動として毎年開催されています。

ENVIRONMENT

地域

日立ソリューションズ

吹奏楽団による演奏活動

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、東京都品川区の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。



詳細はこちら



日立ソリューションズ

東京都品川区の保育園や幼稚園に絵本を寄贈

東京都品川区と連携し、従業員の家庭で不要になった絵本などを区内の保育園や幼稚園へ寄贈する「未来への絵本便」プロジェクトを実施しました。従業員から集められた絵本のうち、保育園や幼稚園が引き取りを希望された180冊を41の園に寄贈しました。なお、寄贈に至らなかったものはリサイクルし、トイレットペーパーなどの資源として再利用されます。

Hitachi Solutions Europe Ltd.

若手専門家ネットワーク「MYP」の公式AIパートナーとして支援

Hitachi Solutions Europe Ltd. は、若手専門家のキャリア形成支援やネットワーキング機会の提供などを目的に、英国マンチェスターを拠点とする若手専門家ネットワーク「MYP (Manchester Young Professionals)」の公式AIパートナーとして活動しています。社会課題の解決をめざす若手専門家に対し、AIやクラウド技術の実践知を共有しています。



日立ソリューションズ・テクノロジー

保育園の開催イベントに協力

詳細はこちら

10月のハロウィンの日に、東京都立川市の本社フロアに近隣の保育園の子どもたちを迎えました。12月のクリスマスには、従業員が保育園に訪問し、仮装を楽しむとともにお菓子のプレゼントを贈りました。



Hitachi Solutions Europe Ltd.

地域福祉施設の子どもたちに3D映画体験の機会を提供

6月1日の国際子どもの日にちなみ、Hitachi Solutions Europe Ltd. のブルガリア支店にて寄付を募り、地域の福祉施設の子どもたちに初めての3D映画鑑賞をプレゼントしました。



Hitachi Solutions Europe Ltd.

Run2gether インクルーシブマラソンに参加

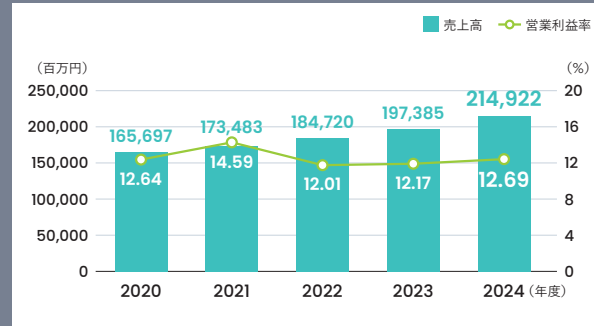
インクルーシブな社会の実現をめざし、障がいの有無に関わらず参加者全員が互いの違いを認め合い、ともにゴールをめざすマラソンイベントであるRun2getherに、Hitachi Solutions Europe Ltd. ポルトガル支店の従業員が参加しました。



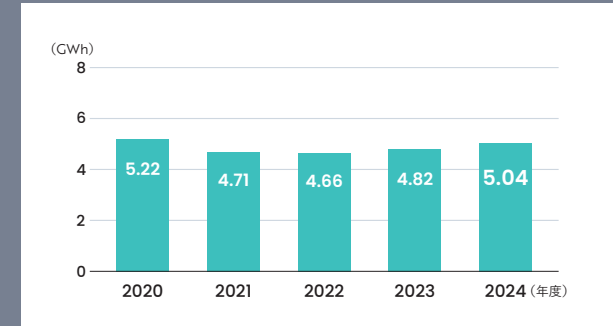
CORPORATE DATA

財務・非財務ハイライト (単独)

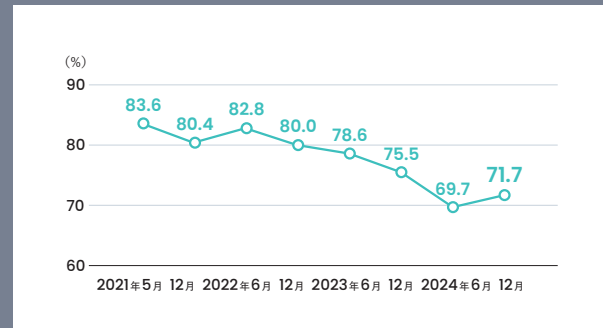
売上高／営業利益率



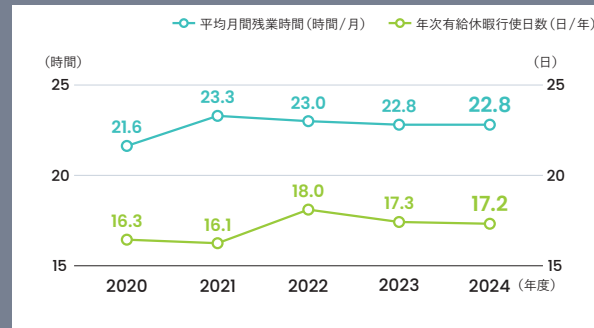
電気使用量



在宅勤務率

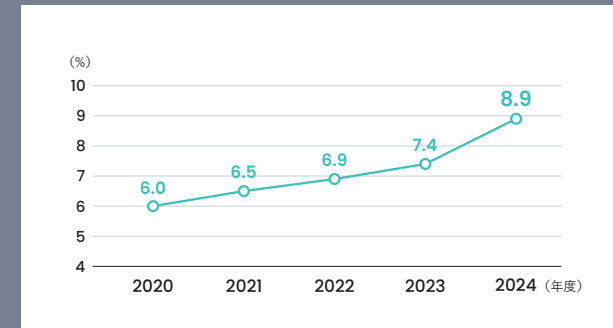


平均月間残業時間／年次有給休暇行使日数



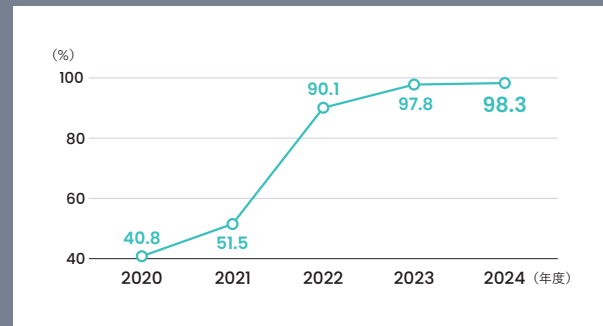
※年次有給休暇は、年間24日付与

女性管理職比率



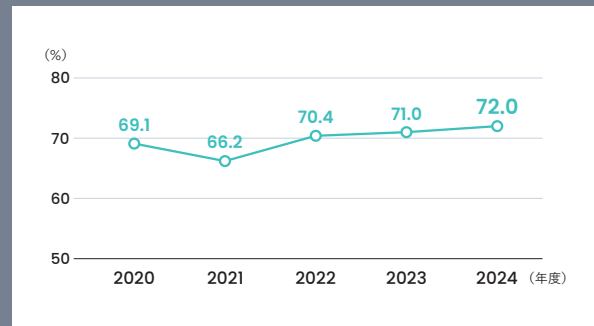
※各年度末時点の人員で集計

男性育児休暇取得率



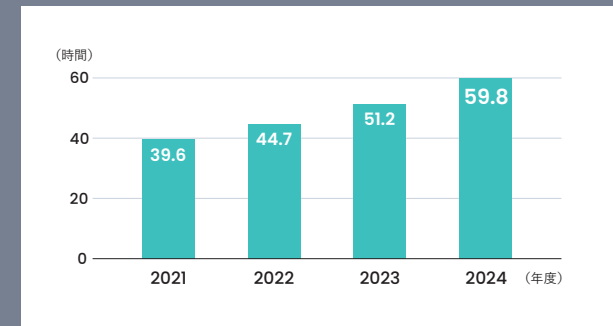
※ 分子：当年度に配偶者が出産した人の中で当年度中に育児休暇および育児目的の休暇を取得した人数 (1日単位の取得も含む)
 分母：当年度に配偶者が出産した人数
 ※ 育児・介護休業法、女性活躍推進法にもとづく公表値は、2022年度：105%、2023年度：102%、2024年度：98.0% (分子には、前年度以前に配偶者が出産した男性も含む)

「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発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。

従業員一人当たりの平均研修時間



企業情報

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	214,922(百万円) 2025年3月期、単独
従業員数	5,049名(単独) / 14,548名(連結) ※ 2025年3月31日現在



会社概要の
詳細はこちら

損益の状況(単独)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	165,697	173,483	184,720	197,385	214,922
売上総利益	47,611	52,028	54,276	56,241	60,925
販売費および一般管理費	26,652	26,706	32,098	32,227	33,643
営業利益	20,958	25,322	22,177	24,013	27,281
経常利益	26,675	30,258	25,993	30,568	35,035
当期純利益	20,203	18,811	20,243	24,796	26,401



決算公告は
こちら

受賞歴／認定

<p>経済産業省「健康経営優良法人 2025～ホワイト500～ (大規模法人部門)」認定</p>	<p>PRIDE指標2024「ゴールド」</p>
<p>厚生労働大臣認定 「えるぼし」の最上位取得</p>	<p>経済産業省 「DX認定取得事業者」認定</p>

- 文部科学省「スポーツ功労団体表彰」受章
- 第46回「2025日本BtoB広告賞」において、サステナビリティ賞を2年連続で受賞

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



HITACHI