

人的資本経営

当社では、「人財」こそが何よりも重要な資本だと位置付けています。人的資本経営の実践は、当社のSX推進の中核であり、マテリアリティの実現に不可欠です。「人財の獲得・成長」「ボトムアップカルチャー醸成」「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ます。



詳しくはこちら

CHRO Message



半田 浩晃

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) CRMO^{※2}

人財こそがSXの原動力

日立グループがめざす、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。AIなど技術の進化に対応するための継続的な学びに加え、長年培われてきた業務知識や現場力を次世代につないでいくことは、当社が取り組むべき重要課題です。年齢や役職にかかわらず、誰もが学び、挑戦し続けられる環境を整えることで、働きがいを高めると同時に、ボトムアップカルチャーをさらに進化させていきます。また、そのパフォーマンスを支える従業員の心身の健康づくりも、引き続き、取り組んでいます。

※1 CHRO: Chief Human Resources Officer ※2 CRMO: Chief Risk Management Officer

2025年度のトピックス

#AI人財育成

#働きがい

#健康経営優良法人

#事業創生

AI人財の育成

AIを活用した価値創出のため、生成AIプロフェッショナル人財の育成を重点的に推進しています。先進技術を自律的に学習できる環境や、業務適用を見据えた実践型研修、AIエージェント作成コンテストなどを通じて、学習・実践・認定を組み合わせた育成体系を整備しています。スキルや業務熟達度の可視化により継続的な成長を支援し、生成AIを活用した価値創出を牽引する人財の育成を進めています。

日米での新規事業創出への挑戦

当社には、米国シリコンバレーと日本それぞれで、新規事業の創生に従業員が挑戦できる制度があります。アイデアは、企業向けだけでなく、個人向けサービスなど多様な領域に広がり、社会課題解決を目標としています。2024年度から始まった日本における新規事業創生活動では、一部のチームが事業の立ち上げフェーズに進んでいます。

健やかに働ける環境への取り組み強化

当社は、「働きやすさ」の土台となる、健やかに働ける環境の整備への取り組みは不可欠であると考えています。従業員の心身の健康増進に向けて、生活習慣病予防施策、産業医による健康管理に関するオンライン講話、仕事と介護の両立支援、1on1や感謝・称賛を伝え合う取り組みを通じた、心理的安全性の高い職場づくりなど多様な取り組みを進めています。そして、これらの取り組みを行った結果として、3年連続で、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。

経営ビジョン

新しい景色をすべての人へ。
グローバル化・デジタル化がもたらす

マテリアリティ



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

挑戦を拓ける
アジリティの高い組織づくり



経営基盤

人権への取り組みの推進

従業員の健康と安全の促進

人的資本経営の実践(主な取り組み)

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、リススキリング
- シニア従業員の活躍促進

※ DXケイパビリティ: 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な就業環境整備

創出する価値

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



多様なタレントが活躍するダイバーシティの実現

Person

#トップエンジニア

#人材育成

「Microsoft Top Partner Engineer Award」を連続受賞

松野 貴史

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
グローバルアプリケーション本部 第2部
ITアーキテクト

「2025 AWS Ambassadors」と
「2025 Japan AWS Top Engineers (Service)」に選出

三好 秀徳

株式会社日立ソリューションズ
業務革新統括本部
技術革新本部 生産技術部
ITアーキテクト

トップエンジニアを育む力 - 環境が支える挑戦と進化 -

当社では、パートナー企業から高い評価を受けるトップエンジニアたちが活躍しています。その成長を支えてきた背景には、当社が取り組んできた人財への投資があります。充実した教育研修や資格取得支援のように、主体的な学びを後押しする取り組みは、トップエンジニアを育てる土台となってきました。アマゾン ウェブ サービス (AWS) の「2025 AWS Ambassadors」と「2025 Japan AWS Top Engineers (Service)」に選出、そして日本マイクロソフト株式会社の「Microsoft Top Partner Engineer Award」を3年連続で受賞した当社のトップエンジニア2名が、エンジニアをめざしたきっかけから、技術を組織につないできたこれまでのキャリア、AIと共存していく次世代のエンジニアに求められることをテーマに対談しました。「技術を安心して利用できる形で社会へ届ける責任」「お客様のニーズを適切に汲み取った、潜在的な課題の言語化」がますます求められていると語り合っています。



詳しくはこちら

#プロフェッショナル

#全世代の活躍

経験と専門性で 価値を生み続ける プロフェッショナルの活躍

当社は、全世代の人財活躍をめざし、定年を迎えた従業員が、これまで培ってきた豊富な知見や経験、指導力を活かして、専門人財として働くことができる制度を整備、運用しています。自動車業界において、車載ソフトウェア開発プロセスのフレームワークとして業界標準となりつつある規格 Automotive SPICE®のプリンシパルアセッサー（監査ができる、最上位資格者）として、第一線で活躍を続ける従業員をご紹介します。

Person



新海 良一

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
モビリティソリューション本部
オートモティブソリューション部
チーフプロセスコンサルタント

国際的なITプロジェクトマネジメントの成熟度評価のフレームワークであるCMMIとAutomotive SPICE®の資格を活かし、自動車業界におけるサプライヤーや完成車メーカーのお客さまの開発プロセス構築と評価、およびコンサルティングに、グローバルに関わっています。「とがったスキル」の維持と深化にこだわってキャリアを積んできた結果として、現在、最上位資格のアセッサーとして、お客さまの競争力強化に直接貢献できる点は、大きなやりがいです。また、車載ソフトウェア開発自体が進化する中で、強みが異なる外部のパートナーと連携して業務に取り組めることは、楽しさとモチベーションにつながっています。2025年にシニア社員になってからも働き方は大きく変わっていません。専門性を高めることに年齢は関係なく、常に専門性を磨き、前向きにお客さまと課題解決に取り組むことの重要性を、自らの実践を通じて示していきたいと考えています。



多様なタレントが活躍するダイバーシティの実現

従業員一人ひとりの 「自律的な成長」を促進

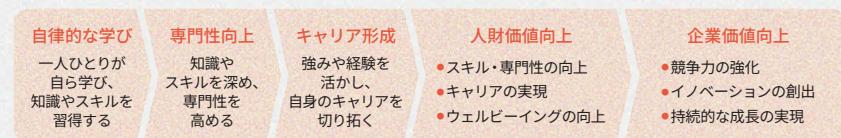
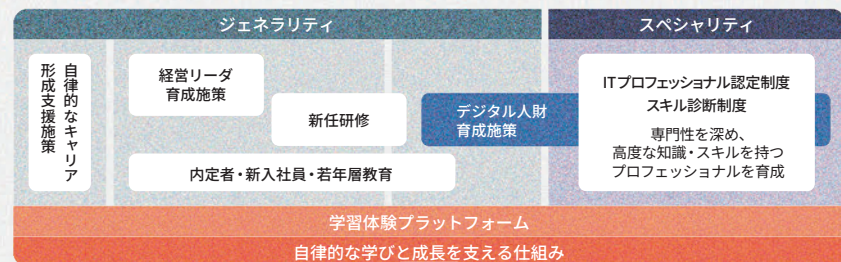
自律的な成長

学び放題

AI 人材

人財育成体系と自律的な学びを支える環境の両輪で成長を促進

当社は従業員一人ひとりの自律的な学びを促進し、その成長を支援することを人財育成の基本方針としています。従業員が高度なスキルや経験を持つプロフェッショナルとして主体的に学び、仕事を通じて自己実現を図ることが企業の成長に繋がると考えています。この実現にむけ、学習内容やレベル、学ぶタイミングなど多様なニーズに対応できる環境として、個々に最適な学習機会を提供する「学習体験プラットフォーム」を導入しています。経営戦略の実現に必要な実践力と専門性による高い付加価値を創出する人財を「デジタル人材」と位置付け、重点的に育成しています。プロジェクトマネジメント、事業創生、グローバル対応や生成AI活用など6類型ごとに学習・実践・認定を組み合わせた育成体系を整備し、継続的な成長を支援しています。こうした「自律的な学びを支える環境」と「経営戦略に沿った人財育成体系」の両輪により、主体的なキャリア形成と企業価値の向上をめざしています。



「学習体験プラットフォーム」への思い

VCUA時代における企業の持続的成長のためには、従業員が自ら学び成長することが不可欠です。私たちは、学習体験プラットフォームの導入を自律的な学びを支える環境の第一歩と捉えています。事業部門との対話などを重ねながら、一人ひとりが自身のキャリアや業務に応じて学びを選択し成長につなげられる環境づくりにより、自律的な成長を支援します。

Person

村田 貴子

株式会社日立ソリューションズ
人事総務本部
タレントマネジメント部
主任

働きがいを高める、多様な制度

働きがい

ワーク・ライフ両立制度

従業員一人ひとりの働きがいが高まっていくよう、当社は、育児や介護といったライフイベントへの対応に留まらず、従業員が自分のやりたいことや大切にしたい時間のために活用できる、多様なワーク・ライフ両立制度を整えています。柔軟な勤務制度やライフサポート休暇は、自己研鑽や資格取得、社会貢献活動などにも利用可能です。特に、介護では、「仕事と介護の両立」をめざした社内プロジェクトを通して、全従業員を対象にリテラシー向上と意識変革に取り組んでいます。今後増加が見込まれるビジネスケアラー（働きながら介護をする人）の課題に対して、オンラインでの社内トークイベントや講演会などを通じて、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。

ウェルビーイング

ワークライフバランス

成長と挑戦を支え、 従業員のウェルビーイング向上



当社では、自律的な学びを支援する環境づくりや多様な制度の充実など、人財に関するさまざまな施策を通して、従業員の自己成長を支援し、ウェルビーイングの向上をめざしています。

私は、システムエンジニアとして入社後、自社ソリューションの営業へキャリアチェンジしました。現在は、お客さまの課題を整理し、全体最適の視点で提案を行い、社内外の関係者と連携して案件を推進しています。「学習体験プラットフォーム」を活用し、継続的な知識習得にも取り組んでいます。また、管理職としては、メンバーが安心して挑戦できる、心理的安全性の高い職場づくりを大切にしています。プライベートでは、2024年よりプロ麻雀士としても活動しています。麻雀で出会うさまざまな人との交流を通じて培った視野の広さやホスピタリティは、日々の仕事にも活かされています。



飯嶋 ひとみ

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1営業部
部長代理

#カスタマーゼロ

全社アイデア創出と カスタマーゼロでAX加速

#AX

当社は、全従業員がAIの業務活用力を高め、AXを加速させていくため、生成AIやAIエージェントの業務活用をテーマとしたグループ横断のアイデアコンテストを2025年度に2回実施しました。職種や役職、事業会社の垣根を越えて累計1,800件超の応募が寄せられ、約200件の優良ユースケースを社内ナレッジとして共有しています。また、アイデアやユースケースは、まず社内で活用し検証する「カスタマーゼロ」の取り組みを通じて実用性を高めたうえで、実業務への適用、AIエージェント化、さらには事業化へと展開しています。初回コンテストの最優秀ユースケースは、「安全保障貿易管理ソリューション」におけるAIエージェントとして実装され、2026年4月より、複雑化する顧客審査や該非判定業務を支援する機能として提供を開始しました。こうした学習と実践を一体化した取り組みにより、生成AIを日常的に業務で活用する従業員の割合は、2024年度の約20%から、2025年度は約90%へと大きく拡大しました。

新たな価値創出に向けた
アイデアコンテスト当日の発表・交流の様子



#新規事業創生

#シリコンバレー

シリコンバレーと日本での 新規事業の創出に向けた挑戦

当社では、米国シリコンバレーと日本のそれぞれで、毎年、手を挙げた従業員が新規事業の創出に挑戦しています。いずれも外部のエキスパートによる伴走支援があり、従業員は、トレーニングを受けながら、新規事業に専念します。また、新規事業創出の体験者の有志が中心になり、自主的にプレゼンテーション力や英語コミュニケーション力の向上に取り組む自走型コミュニティが生まれています。



米国
シリコンバレー

概要

- 従業員が2名1チームとなり、手挙げて応募する制度
- 米国でスタートアップの起業に挑戦し、最終的には当社からの独立もめざす
- 事業撤退することになったとしても、当社が再雇用するオプションがある

実績

- ソフトスキル評価でのAI活用、画像AIによる建設現場の安全性向上、居住空間の片付け支援、古着のリユースといった領域に挑戦

日本

概要

- 2025年度から開始した制度
- 各事業部からの推薦を受けた2名1チームが専従で活動、事業部の得意技術やお客さまとの関係も活かしつつ国内向け新規サービスを検討

実績

- セキュリティ、サステナビリティ、著作権管理など多様な領域に挑戦

#タウンホールミーティング

#従業員エンゲージメント

従業員がリードする タウンホールミーティング

- 対話が深めるボトムアップカルチャー -

当社のタウンホールミーティングは、経営層と従業員をつなぐ双方向の対話の場で、全従業員が参加できます。その進行役となるファシリテーターは手を挙げた従業員が務め、チャットを活用した質問や意見交換が盛んに行われます。運営や進行を担った従業員たちが、それぞれの視点から当社の風通しの良さや、対話を大切にする当社の組織文化について語ります。



詳しくはこちら

従業員の自律性を引き出す コミュニケーションの場に

岩沼 当社では経営層と従業員が双方向で対話する場として、2022年からオンラインと対面のハイブリッド形式で全従業員が参加できるタウンホールミーティングを開催しています。特徴的なのは、対話をリードするファシリテーターを従業員の手挙げ制にしていることです。ファシリテーターとなった従業員が示す自ら思考し行動する姿は、多くの従業員にポジティブな影響をあたえていくと考えています。そして従業員同士が刺激し合い、会社づくりに主体的に関わる文化が育まれていることは、まさに当社らしさの一つです。

竹長 ファシリテーターに立候補したのは、シンプルな好奇心からです。私は前職がスタートアップで、小規模ながらも経営に携わっていました。そこから当社に転職してきて、大きな組織のトップの考え方に、純粋な興味がありました。この会社はどんな未来をめざし、どんな戦略を描いているのか。日常業務だけでは見えにくい経営層の考えや会社のこれからの方向性を、直接伺っていたと思ったんです。

廣塚 私はこれまでに二度、ファシリテーターを務めています。初回は本当に、軽い気持ちでした。ただ、これまでもコーポレートフィロソフィーの策定に向けたワークショップに参加するなど、社内のイベントには積極的に参加するタイプだったと思います。

岩沼 竜平

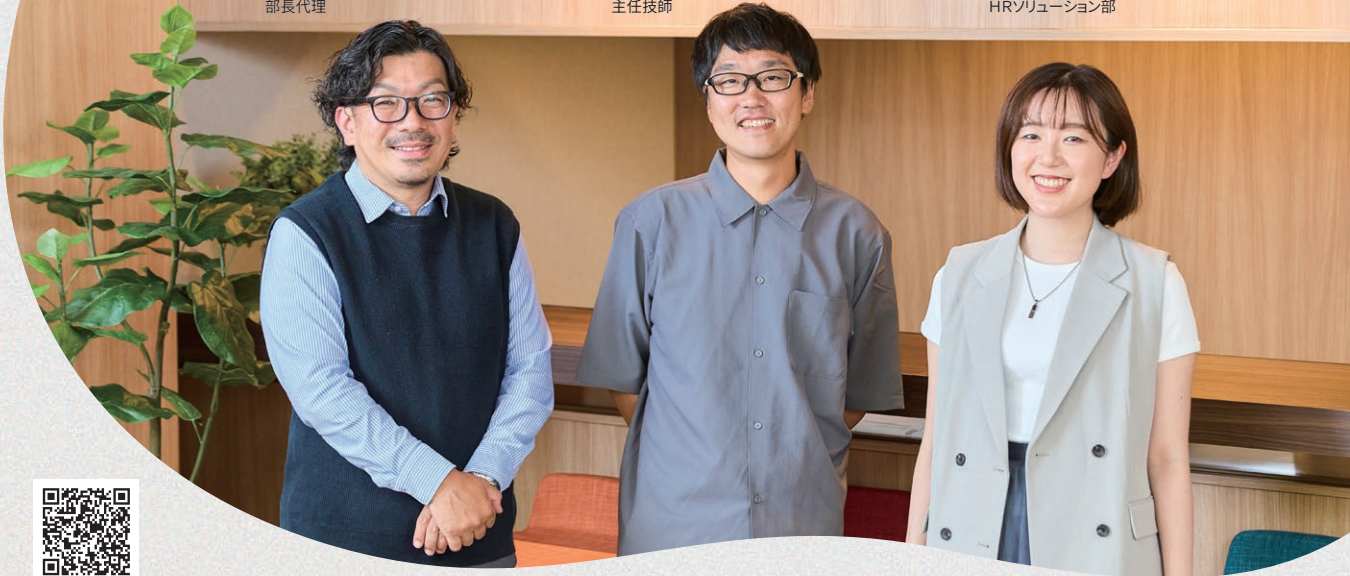
株式会社日立ソリューションズ
人事総務本部
労政部
部長代理

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
ライフイノベーション本部
ソーシャルサービス部
主任技師

竹長 はるな

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
スマートワークソリューション本部
HRソリューション部



みんなでひとつのものをつくる、という営み自体が好きなんです。だから、みんなでシステムを構築するSEを仕事に選びましたし、社内コミュニティを立ち上げたりもしてきました。その中で実感したのは、まずは自分たちが楽しみながら、多くの人が協創できる場をつくっていくことが、サステナブルな社会をつくる近道だということです。

組織としての「余白」が、 一人ひとりの挑戦を後押し

竹長 入社してみて何より驚いたのが、さまざまな公募制度が用意されていることです。自分から、社内の募集ポジションに応募して、要件を満たせば異動して新たな仕事に挑戦できます。例えば、新卒3年目の時点で、いまの部署に残るのか、異動するのかを自分で決定する機会がある。「自分の

キャリアは自分で築いていくものだ」という意識が自然と芽生え、働きがいを見つけられる環境になっていると考えています。

岩沼 当社は日立グループの中でも、自走することのできる従業員が多く、アジャイルに動ける組織であることも大きな特徴です。そして従業員がいざ主体的に動き出したときに、スムーズに進めるよう、社内制度や職場環境を整えておくことが、私たち労政部の役割だと考えています。

廣塚 障がいを取り除くということは、言い換えれば「余白」をつくるということでもあるのではないのでしょうか。その点、当社には業務時間の5%を、社内コミュニティ活動や勉強会などにあてて良いというルールがあります。実際に私自身も、このルールを活用して、仲間たちと新たな技術を試したりしてきました。SXの実現につながる挑戦も、こうした余白から生まれてくるのではないかと予感しています。

Our Group Activities

【当社グループの取り組み】

日立ソリューションズ・クリエイト

#従業員エンゲージメント向上

従業員のコミュニケーションを活性化させ 風通しの良い職場環境を醸成



日立ソリューションズ・クリエイトが提供する「従業員エンゲージメント育みサービス」を活用し、エンゲージメント向上を推進しています。従業員一人ひとりの「つぶやきコメント」やバーチャルフロア、コミュニティチームの形成を通じて、気付きや共感による心理的安全性の向上や、会社のビジョンや目標の共有、従業員の意見やフィードバックを積極的に受け入れる職場文化の醸成にも貢献しています。また、スケジュール管理や1on1サポートなどにより、業務効率の向上も実現しています。



詳しくはこちら

Hitachi Solutions America

#社内コミュニティ

多様な価値観への理解と 従業員コミュニケーション活性化

社内コミュニティの一つである「Konsei Woman」を中心に、「Inspire Inclusion」をテーマとした活動を継続的に実施しています。オープンマインドな対話を通じてコミュニケーションを活性化し、多様な価値観への理解を深めることで、従業員一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを推進しています。



詳しくはこちら

#ダイバーシティ

日立ソリューションズ西日本

#健康経営

男性の健康課題への理解を深め、 働きやすい職場づくりを推進



詳しくはこちら



健康経営推進月間(2025年11～12月)に、リモートウォーキング大会やメンタルヘルスセミナーなど、多彩な健康促進イベントを実施しました。また、当社グループが開催した女性の健康とキャリアに関する講演会や、国際男性デーに合わせた日立グループの「男性更年期セミナー」にも従業員が参加しました。男性更年期セミナーでは、専門医から症状や原因、予防・改善策について学び、男性特有の健康課題への理解を深めました。一人ひとりが心身ともに健康に働ける職場づくりを推進しています。

Hitachi Solutions Asia Pacific

#ワークトランスフォーメーション(働き方の変革)

アジア各社の 知見を結集した ワークトランスフォーメーション



詳しくはこちら

アジア地区の日立グループ各社の人事担当マネージャーが集まり、「ワークトランスフォーメーション(働き方の変革)」をテーマとした意見交換会を実施しました。最新の人事デジタル技術や、各社の成功している変革事例を共有し、働き方改革や人事施策のさらなる推進に向けた知見を深めました。

