HITACHI

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 2026

株式会社 日立ソリューションズ



グローバル化、デジタル化が一層進み、
人とAIの協働が当たり前となるボーダレスな世界。
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、
アイデアや想いを起点に、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、世界中の仲間との協創により、
SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）を推進しています。
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。

コーポレートフィロソフィー

Mission
【企業理念】

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。

Vision
【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。

変革を生み出す協創を加速。
新しい価値を誰もが享受できる社会を実現します。

Values
【大切にする価値】

オープンに力を合わせる
未来へ踏みだす
挑戦を支える
ワクワクを広げる
誠実に行動する

コーポレート
フィロソフィーは
こちら

会社案内動画は
こちら

編集方針

本レポートは、SXの実現に向けた当社の取り組みや協創活動を、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。

※本資料中に記載の会社名、商品名、ロゴは各社の商標、または登録商標です。　※本資料は 2026年8月時点の内容です。記載の会社名、商品名、その他の内容は今後変わる可能性があります。

Index

01　コーポレートフィロソフィー
02　社長メッセージ

イントロダクション

03　2030年に向けた「ありたい姿」
04　数字で見る日立ソリューションズ
05　役員鼎談

サステナビリティ経営

08　ハーモナイズドソサエティに向けた
推進体制
09　価値創造モデル
11　SXの指針（マテリアリティ）
12　SXを推進する企業文化

マテリアリティ

13　提供価値
18　協創・技術
24　人・組織
30　経営基盤

社会貢献活動

33　教育
34　環境
35　地域

コーポレートデータ

36　マテリアリティ指標、損益の状況、
受賞歴／認定、ネットワーク



社長メッセージ

Top Message

株式会社日立ソリューションズ
代表取締役 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、その後マネジメントとして従事。2016年、当社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。

SXは新たなフェーズへ。AI時代の「安全・安心」な社会を次世代、その先の人たちに送るために

2021年度にスタートした当社のSX活動は、2025年度から「実践・定着フェーズ」へと移行しつつあります。これまでの数年間に、コーポレートフィロソフィー、マテリアリティの策定など、SX推進の基盤づくりを進める一方、若手従業員を中心とした議論やワークショップを重ね、当社が社会に対して果たすべき役割や、持続可能な未来への貢献のあり方を見つめてきました。今後は、それらを事業や企業活動の中に本格的に組み込み、具体的な成果として社会に示していく段階に入っています。そのために重視しているのが、従業員一人ひとりがSXを「自分ごと」として実践することです。若手従業員を中心とする価値創造モデルの策定やサステナビリティ・コミッティでの議論を通じて、社会課題と事業活動との接点がより明確になり、現場からも主体的な取り組みが数多く生まれています。例えば、建設・都市向けDXやセキュリティ、スマートモビリティなどの事業における、社会課題解決と事業成長を両立させようとする動きなどです。新入社員からSXへの貢献について質問を受けた際には、こうした活動が世代を超えて着実に浸透していることを実感し、大変心強く感じました。

一方、AIの急速な進化は、社会や産業構造に大きな変化をもたらしています。当社は「DX by AX toward SX」というスローガンのもと、AIを起点にDXを加速し、その先に持続可能な社会の実現をめざしています。日立グループにおけるAI活用のフロントランナーとして自らAIを徹底活用し、カスタマーゼロで検証した成果や知見を、お客さまやグループに展開していきます。

2025年度に実施したAI活用のアイデアや事例を競うコンテストでは、従業員から約1,800件の応募が寄せられました。当初は構想段階の提案が多く見られましたが、短期間で実運用レベルの取り組みへと発展し、AIエージェント化まで進んだ事例も生まれ、従業員の実践力と挑戦意欲の高まりに、大きな可能性を感じました。一方で、AIには新たなリスクも伴います。当社はサイバーレジリエンス強化やAI倫理にも注力し、AI-Readyな社会を安全・安心に支えるソリューション提供を進めていきます。

最後に、SXを支える最大の原動力は「人財」です。当社では、従業員の挑戦を後押しする制度や、多様なパートナーとの協創を通じて、新たな価値創造を加速させています。地政学リスクや気候変動など社会の不確実性が高まる今だからこそ、ITの力で誰もが安心して暮らせる社会を実現したい。その想いを胸に、従業員一人ひとりの挑戦と協創を力に変え、持続可能な未来へ貢献してまいります。

詳しくはこちら

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。

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、デジタルデータを使ってAI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。

誰とでも自由につながり自由に学べる

AIやブロックチェーンをはじめとする最新のテクノロジーにより、安全・安心に、人や知識とつながり、自由に学べる世界になります。

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、遠隔操作で自宅にいながら受診が可能。どこでも質の高い医療にアクセスできます。

人・組織　提供価値

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。

協創・技術　経営基盤

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。

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や主治医と共有。わずかな病気の予兆も見逃しません。

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。

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、分かりやすく紹介します。

詳しくはこちら

従業員数※

[単独] 5,129名

[連結] 14,630名

当社単独の従業員数は、現在約5,000名。当社グループ会社を合わせると、約15,000名にのぼります。

グループ会社数※

17カ国28拠点

国内4社 / 海外7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発揮。グローバルな事業を展開しています。



社外団体数※

121団体

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。

販売パートナー数※

158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※

153社

新規契約社数も継続的に増加しています。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。

お客さま数※

5,800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※

346社5,483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.
- Workiva Inc.
- Zscaler, Inc.
- ウイングアーク1st株式会社
- エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート株式会社
- クリックテック・ジャパン株式会社
- 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
- 株式会社セールスフォース・ジャパン
- 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

主な表彰

Amazon Web Services, Inc.
従業員5名が「2025 AWS Ambassadors」や「2025 Japan AWS Top Engineers」などに選出(2025年度)

日本マイクロソフト株式会社
従業員4名が「Microsoft Top Partner Engineer Award 2025」を受賞(2025年度)

グーグル・クラウド・ジャパン合同会社
従業員11名が「Google Cloud Partner Top Engineer 2026」と「Google Cloud Partner All Certification Holders 2025」を受賞(2025年度)

ビジネスエンジニアリング株式会社
「mcframe Award 2025」の「Partner of the Year」を8年連続で受賞 (2025年度)

※2026年3月末時点

Executive Dialogue



役員鼎談

「問い」と「協創」が未来をつくる。AI時代に求められる、人や組織のあり方。

AIの進化や地政学リスクの高まり、人口減少――。社会が大きく変わりゆくなか、企業や行政、市民それぞれの役割も、あらためて問い直されています。こうした時代に、テクノロジーは何を可能にし、人はどのような価値を担っていくのでしょうか。シビックテックの第一人者である一般社団法人コード・フォー・ジャパン 代表理事の関治之氏を迎え、当社の執行役員ふたりが、AI時代におけるSIerの役割、お客さまである企業および生活者視点での価値創造、そして社会課題の解決に向けた協創のあり方について立場を超えて語り合いました。



一般社団法人コード・フォー・ジャパン
代表理事／
ソフトウェアエンジニア／起業家

関 治之

ITを活用して地域課題の解決をめざす一般社団法人コード・フォー・ジャパンを設立。行政・市民・企業・エンジニアが協働するシビックテックの実践と普及を牽引してきた第一人者。テクノロジーを社会実装につなげる視点と、組織や立場の枠を超えたオープンな連携に強みを持つ。



株式会社日立ソリューションズ
執行役員
産業イノベーション事業部長

添田 知子

日本企業へのERP導入や海外拠点へのロールアウトなど大規模なグローバルプロジェクトで、SE、プロジェクトマネージャーを多数経験。現在は、製造業を中心とする産業イノベーション事業部の責任者として、当社グループのサステナブルな事業推進に向け、海外グループ会社も含めた連携や人財交流も促進している。



株式会社日立ソリューションズ
執行役員
サステナブルシティビジネス事業部長

粟井 基修

公共・社会分野向けシステムの開発やSE、プロジェクトマネージャーを経験。その後、新規ソリューションの立ち上げや海外商材のアライアンスを担当。現在は、サステナブルシティビジネス事業部の責任者として、都市空間情報やモビリティ分野を中心に、社会課題の解決に向けた新たな価値創造に取り組んでいる。



正解のない時代だからこそ、自ら「問い」を立てる。

関　私は中学生の頃からプログラミングに親しんできましたが、最近は自分でコードを書く機会がほとんどありません。AIによってエンジニアに求められる役割そのものが変わり始めていると感じます。危機感があるからこそ、社会全体が一気に動き始めている印象がありますね。

粟井　私が携わってきたモビリティや都市領域では、安全性や信頼性が求められることから、これまでは多くの審査やチェックを経て意思決定を行うケースが一般的でした。しかし近年は、AIを活用しながら意思決定のスピードを高めようという動きが広がっています。一方で、判断を誤ったときのリスクも大きくなる。だからこそ、技術だけではなく、ガバナンスや責任設計も重要になっていると感じます。

添田　世界に目を向けると、さまざまな領域で変化のスピードが加速しています。ITに限らず、これまで当たり前だった常識が大きく変わりつつある。だからこそ、テクノロジーを「何のために使うのか」が重要になっているのではないでしょうか。日本では人口減少が進み、社会インフラや産業を支える人財も不足していきます。限られたリソースの中で持続可能な社会を実現するためにも、ITの役割はさらに大きくなっていくと思います。

関　日本の行政はデジタル化が遅れていると言われてきましたが、AIへのキャッチアップという点では、日本にもまだ大きな可能性があります。重要なのは技術そのものではなく、それをどう使うかです。AIが前提となる社会において、私たち一人ひとりがどのような未来を実現したいのかを考えることが、これまで以上に求められていると感じます。

粟井　そうですね。でも、エンジニアの本質は大きく変わらないと思っています。新しい技術に興味を持ち、「これを使えば、どんな価値が生まれるか」を考え続けること。その姿勢こそが重要です。

添田　未来を正確に予測できる人はいません。大切なのは、自ら未来を想像し、試行錯誤すること。その積み重ねが、自分の頭で考えられる人を育てていくのだと思います。

関　つまり、「やりたいこと」を持てるかどうかですよね。AIによってアイデアを形にするハードルは大きく下がりました。だからこそ、「どんな社会を実現したいのか」という問いを持てる人が重要になると思います。





お客さまの先にいる生活者まで。価値を届けるSIerへ。

添田　AIによって、お客さま自身が技術を活用できる領域はさらに広がっていくと思います。その一方で、「何を実現したいのか」を定義するのは人であることに変わりはないと思います。お客さまと対話しながら本質的な課題を見つけ、その先の未来像を描いていくことが、これからのSIerに求められる役割ではないでしょうか。

粟井　そのためには、現場にもっと深く入り込む必要があります。例えばモビリティやスマートシティの領域では、AIによる自律運用が進むほど、セキュリティやガバナンスの重要性も高まります。どこまでをAIに任せ、どこを人が担うのか。その線引きを社会視点で設計することも、SIerである私たちに求められる役割です。

関　AIによって開発そのものは容易になっても、社会の中で安心して使い続けられる仕組みをつくるには、専門知識や運用ノウハウが必要になります。そこは行政や市民も期待している部分だと思います。

添田　私たちは企業のシステムを支援する立場なので、どうしても視点がお客さま企業の中だけで止まりがちです。でも、その先には生活者がいて、社会があります。業務効率化だけではなく、その先でどのような体験価値を生み出すのかまで考えることが重要です。そのようにマインドを変えていくことが、これからのSIerには必要だと思います。

粟井　私たちも、もっと生活者と向き合っていかなければいけないと感じています。さまざまな立場の人たちと現場で対話しながら、社会課題を自分ごととして捉えていく。その積み重ねが、本当に意味のある協創につながるのだと思います。

関　シビックテックの世界では、行政と市民がともに考えながら、手を動かして課題解決の種を作っています。でも、その声を仕様書に変換した瞬間、熱量が失われてしまうことがある。だからこそ、課題設定の段階から一緒に考え、運用や社会実装まで伴走してくれる企業の存在は、とても心強いです。



当事者同士の「ゆるやかなつながり」で、未来を協創していきたい。

粟井　そうした多様な立場の人たちと一緒に社会課題を解決するうえで大切なのは、協創そのものを目的化しないことです。成果を急ぐあまり、本質的な課題解決から離れてしまうこともあります。当社では、オープンなコミュニティ「ハロみん」を通じて、組織や立場を超えた「ゆるやかなつながり」を大切にしています。「こんな課題がある」「それなら何かできるかもしれない」。そんな小さな対話から、新しい協創が始まることも多いです。

添田　リアルな対話には特別な価値があります。雑談の中から思いもよらないアイデアが生まれることもある。AIは非常に優秀ですが、人と人との関係性から生まれる熱量や偶発性は、簡単には代替できないと思います。

関　AIによって生産性が上がったからこそ、むしろ人と人との信頼関係が重要になっているのかもしれません。「この人と一緒にやりたい」という関係性さえできれば、新しい価値は自然と生まれてくる。そうした「信頼の残高」が、これからの社会ではますます重要になる気がしています。

オープンなコミュニティ「ハロみん」 P.21

価値の連鎖で持続可能な社会を創る。

粟井　だからこそ、私たち一人ひとりが「どのような社会を実現したいのか」という意志を持ちながら行動していくことが大切だと考えています。私たちはお客さまの課題を解決するだけではありません。その周囲にいる人々やデータをつなぐことで、関連するさまざまな課題の解決へと広げていく。こうした価値の連鎖を生み出しながら、持続可能な社会の実現に貢献していきたいですね。

添田　私は、10年後も50年後も、誰もが自分らしく力を発揮できる社会であってほしいと思っています。そのためにも、自分たちの仕事が社会につながっているという実感を持ちながら、多様な人と協創し、自ら考えて行動できる人を増やしていきたい。当社は、それができる会社だと信じています。

関　未来に正解はありません。でも、答えのない問いに向き合い続ける企業こそ、新しい価値を生み出していくのだと思います。社会課題を解決し、未来世代への責任を果たしていくために、これからも一緒に考え続けていきたいですね。

詳しくはこちら

Sustainability Management

ハーモナイズドソサエティに向けた推進体制

基本方針と推進体制の詳細はこちら

「PLEDGES」の詳細はこちら

当社は、サステナビリティ・コミッティを中心に社内外のコミュニティと連携し、トップダウンとボトムアップの両面からサステナビリティ経営を推進しています。また、日立グループの一員として、日立グループサステナビリティ戦略「PLEDGES」に基づき、環境・幸福・経済成長が調和した社会の実現をめざしています。さらに、当社グループでの連携強化、多様なステークホルダーとの協創を通じて社会価値と企業価値の両立をめざし、企業の社会的責任を果たすことで、持続可能な社会に貢献していきます。

サステナビリティ・コミッティ

SXの社内浸透を図り、組織文化の醸成に貢献

社内コミュニティ「SXをみんなで考える交流プラットフォーム」

社外の方も参加できるオープンなコミュニティ

社外コミュニティ「ハロみん」 P.21

ステアリング・コミッティ

社内外コミュニティとも連携し、カルチャー変革とSXの自分ごと化を推進

常務以上の役員

方針、施策、情報開示の承認

一体となって議論してSXを推進

各部門・委員会とも連携し、マテリアリティの取り組みを推進

SX推進部会
若手や中堅の従業員代表で構成

サステナビリティ経営部会
事業部、営業、スタッフ各部門の部門長クラスで構成

事業部門
営業部門
スタッフ部門

社内委員会
教育、人権啓発、安全衛生など

ハーモナイズドソサエティ
環境 幸福 経済成長

当社グループ全体の企業・事業活動にSXを実装し、環境・幸福・経済成長が調和するハーモナイズドソサエティを実現



2025年度の取り組み

サステナビリティ経営の実践

■ SX推進部会

P.09

価値創造モデル策定

従業員参加型のワークショップをもとに価値創造モデルを策定



P.12

カルチャー変革、自分ごと化の推進

社内勉強会を通じた従業員へのSX浸透とボトムアップの組織文化醸成



■ サステナビリティ経営部会

P.11

マテリアリティの取り組み、指標の策定

企業・事業活動におけるマテリアリティへの取り組みや指標を検討、策定や、SXを意識した事業創生、社会課題の解決に向けたソリューションの創出・強化

価値創造モデル※

当社がめざすのは、デジタル技術とリアルが高度に融合し、人と社会がともに成長し続ける「持続可能な協創社会」です。テクノロジーによって長年にわたり培ってきた経験と信頼を基盤に、多様なステークホルダーをつなぐ役割を果たしながら、サイバーセキュリティやAIなどの先進技術を活用し、社会変革を生み出す挑戦を続けています。こうした取り組みを通じて、人・社会・地球が調和しながら進化する未来を描き、社会課題の解決と新たな価値創造を循環させることで、誰もがデジタルの恩恵を享受できる持続可能な世界を実現していきます。

※価値創造モデル：当社の事業活動と企業活動を通じて、当社がめざす「持続可能な協創社会」を実現していくプロセス

詳しくはこちら

VISION

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。

IMPACT

人・社会・地球が調和し、誰もがデジタルの恩恵を享受できる持続可能な社会の実現

経済的価値の創造
新たな価値創造による経済循環システム

×

社会的価値の創造
包摂的で幸福な社会システム

×

環境的価値の創造
地球とともに生きる環境協創システム

OUTCOME

提供価値による
社会課題の解決

- デジタル体験で、生活・仕事・学び・行政が便利で快適に
- グローバルで競争力を高める製造業の進化
- 人とAIが協働する職場づくりと価値の創造
- 経済安全保障の確立によるサプライチェーン強靭化
- 誰もが安全・自由・快適に移動できる社会の実現
- 安全・安心なまち・くらしの実現
- 生活者のウェルビーイング向上
- 変化に強く環境負荷を低減するデジタルプラットフォームの実現

OUTPUT

協創の加速で、さらなる高度なソリューションを提供

- スマートライフ
- スマートシティ
- スマートモビリティ
- スマートマニュファクチャリング
- デジタルマーケティング
- サイバーセキュリティ
- デジタルプラットフォーム

財務・非財務資本への再投資・配分

社会課題・外部環境をフィードバック

提供価値

BUSINESS

人・社会と技術をつなぎ、課題を価値に変えその先へ進む力

社会や企業が抱える課題は、単一の技術や発想だけでは解けない。先進技術を探求し続ける「探求力」を重ね合わせ、人と社会に寄り添いながら価値を創造する。誰一人取り残さない未来へ、課題解決の「その先」まで果敢に挑む。



協創・技術

社会との協創力

社会を形づくるさまざまなステークホルダーと協創の輪を広げ、新領域への挑戦を可能にし、人々の声を原動力としたイノベーションを創り出す。

- お客さま
- 異業種・同業他社
- ベンチャーキャピタル・ベンチャー企業
- 国・自治体・教育機関
- NPO・NGO
- 開発・アライアンスパートナー・サプライヤー

オープンコミュニティ



協創・技術

先進技術への探求力

デジタル先進技術を駆使し、従業員一人ひとりがグローバルな視点で取り組み、自社技術を活かして新たな技術を探求し、活用していく。

- シリコンバレーを拠点とした技術発掘
- 海外ベンチャーとのアライアンス
- AXによるデジタルサービスの進化
- ガバナンスによる安全確保推進
- 顧客に寄り添った上流コンサルとソリューション提案



INPUT

人的資本

人・組織

経営基盤

ボトムアップカルチャーが育むSXを体現する人と社風

・

誠実さと探求力を併せ持つ伴走型の課題解決力

・

挑戦を支え、開かれた対話を育むコミュニティ文化

社会・関係資本

日立グループの信頼を基盤としたブランド力

・

さまざまな業種とグローバルのネットワーク

知的資本

幅広い技術・事業領域に素早く対応できるSE力・組織力

MISSION

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。

VALUES

- オープンに力を合わせる
- 未来へ踏みだす
- 挑戦を支える
- ワクワクを広げる
- 誠実に行動する

SXの指針（マテリアリティ）

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、
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ました。
2025年度は、日立グループのサステナビリティ戦略「PLEDGES」にのっとり、より具体的な実践につなげるためのKPIを策定しました。

詳しくはこちら

【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.13
- 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.18
- 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.22

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.25
- 挑戦を拡げるアジリティの高い組織づくり P.27

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.30
- 人権への取り組みの推進 P.30
- 従業員の健康と安全の促進 P.31
- サプライチェーン・マネジメントの高度化 P.31
- 成長を支えるガバナンスの進化 P.32

日立グループサステナビリティ戦略
「PLEDGES」

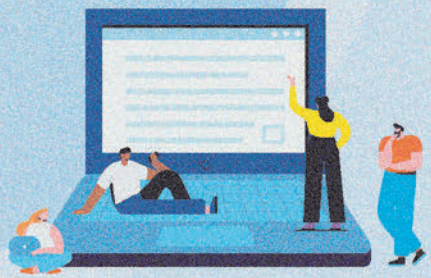
SXを推進する企業文化

当社はボトムアップカルチャーを活かして、社内におけるSX浸透に力を入れるとともに、
コミュニティや協創を通じて、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。

詳しくはこちら



社内外の枠を超えた
SX推進で
SXの輪を社会全体へ拡げる



社内における取り組み

対話から広がるSXの推進

若手・中堅従業員の議論を起点に、当社の「コーポレートフィロソフィー」「マテリアリティ」「価値創造モデル」を全社で検討・策定し、現在も全社一体でSXを推進しています。また、SXをみんなで考える交流プラットフォームや、SX勉強会、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で、SXの企業文化を醸成しています。

【2025年度の主な取り組み】

価値創造モデル策定

若手・中堅従業員で構成されるSX推進部会にてワークショップなどを通じ、当社の強みや未来社会に与える提供価値について検討を進め、策定。

P.09



SX勉強会

SXの理解、共感、自分ごと化を図ることを目的に、外部の有識者を招いて全従業員を対象としたSX勉強会を開催。





ステークホルダーとの取り組み

オープンなコミュニティ「ハロみん」

「ハロみん」は、社内外のステークホルダーが組織の枠を超えてつながり、ともに未来を創るオープンなコミュニティです。「ハロみん」というコミュニティの名称は、「ハロー、みんなの○○○○○」からつくりました。○○○○○はみんなが実現したいサステナブルな地球社会を示す、いろいろな言葉が入ります。「ワクワクする未来へ一歩踏み出す協創の出発点」をコンセプトに、2024年から活動しています。

詳しくはこちら

【2025年度の主な取り組み】

「ハロみん」は、イベントとオンラインチャットルームを通じたコミュニケーションにより、「繋がる」「探索する」「深める」「創る」の4つの体験ができる場です。特定のサステナビリティテーマへの知識を深める、同じ志をもつ仲間と出会う、新しいビジネスを創出するなどの活動を通じて、心豊かに暮らすためのサステナブルな地球社会の実現をめざしています。2025年度はAIやセキュリティ、モビリティ、まちづくりDX、製造業DX、女性の働き方、介護と仕事の両立など多彩なテーマで、外部の有識者も交えてディスカッションするイベントを開催しました。

P.21

有識者を交えたパネルディスカッション



ラウンドテーブル・ディスカッション



ワークショップでアイデア出し



当社のマテリアリティに関する活動を紹介します

#AIガバナンス
#Security for AI
#AIセキュリティ

「安全・安心」なAI活用がSXの土台に
- AI時代のセキュリティを考える -

フロンティアAIやAIエージェントの進化によって、企業活動そのものが大きく変わり始めています。一方で、リスクを恐れるあまりAI活用に出遅れることも、企業にとっては大きなリスクです。AIを安全に使いこなすため、今企業には何が求められているのか。サイバーセキュリティやデータガバナンスの領域で知見を重ねてきたふたりの専門家が、AI時代に欠かせないセキュリティのあり方を考えます。

詳しくはこちら



扇 健一
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
シニアセキュリティエバンジェリスト
セキュリティデジタルソリューション本部
担当本部長

山田 裕子
株式会社日立ソリューションズ
ITプラットフォーム事業部
データイノベーション本部
担当本部長

AIを使わないことが、最大のリスクとなる時代に

扇　AIを巡るリスクとして、まず挙げられるのは「オーバーシェアリング」の問題です。いわゆる「RAG（検索拡張生成）」を導入したことで、本来は限られた人しかアクセスできなかった情報が、広く社内に共有されてしまう、といったトラブルが既に現実のものとなっています。さらに身近なのは「ハルシネーション」の問題でしょう。AIによる誤った回答をユーザーが鵜呑みにしてしまうケースは、決して少なくありません。

山田　企業内で正式に承認していないAIツールを、従業員が独断で業務に利用してしまう「シャドーAI」も、情報漏えいやコンプライアンス違反につながる見逃せないリスクです。さらに今後、自律型のエージェントが普及していけば、AIエージェント同士が企業間のやり取りを担うことも、当たり前になっていくでしょう。その場合、人が気付かない間にAIが何かしらの問題を起こしてしまう可能性があり、責任の所在が問題になるはずです。このように、AIをめぐるリスクは数え上げればきりがありません。

扇　しかしながら、今企業にとって最大のリスクは、「リスクを恐れすぎてAI活用に出遅れることだ」ということは強調しておきたいですね。セキュリティの強化と、AIの活用を同時並行で進めていくことが、最も大切だと感じています。

Materialities



Materialities



「なぜ？」を問い続ける力が、AI時代のリテラシーに

山田　AI活用とセキュリティを両立させるためには、「ルールによる抑止」と「システムによる保護」の両輪が欠かせません。私たちもSIerとして、ガイドラインの作成といったルール面での支援に加えて、利用状況や権限、コストを一元管理する「AIコントロールプレーン」のような仕組みの実装までを含めて、より実践的な提案をしていきたいと考えています。

扇　セキュリティについての意識そのものを変えていくことも重要だと感じています。今やセキュリティは「守りのためのコスト」ではなく、「競争力の源泉」となりつつあります。AI活用を推進するためにも、こうした意識の転換が必要になるのではないでしょうか。

山田　その上で、AIを正しく活用していくためには、従業員一人ひとりが、AIリテラシーを身につけること。加えて、自社の業務ルールやデータの意味、背景といった「企業文脈」を理解したうえで活用することが不可欠だと考えています。



扇　AIリテラシーの基本は、「その根拠はどこにあるのか」を、AIに対して問いかけ続けることだと思っています。若い世代がそうした姿勢を身につけるためには、上司が結果に至ったプロセスを確認するような評価の基準そのものを見直すべきなのかもしれません。

山田　その一方で、中堅やベテラン世代の皆さんには、まずはより積極的にAIを使ってみてほしいですね。もっと言えば、ご自身の成功体験をしっかりとAIに学習させてほしい。

扇　重要なのは、中堅・ベテラン層を含めたすべての世代が主体的に新しいテクノロジーを学び、活用することです。生産性向上や企業のアジリティ強化を実現するためには、世代を問わず継続的に知識とスキルをアップデートしていく姿勢が求められています。

AIは持続可能な社会を支えるインフラに

扇　建築業や製造業では、品質・原価・納期・安全・環境を表す「QCDSE」という考え方が広く使われています。従来はそれぞれの要素はトレードオフの関係にあると考えられてきましたが、AIはそのすべてを同時に底上げできる可能性を秘めています。言い換えるならば、AI活用は社会全体のQCDSEを高めることにつながっているのではないでしょうか。

山田　そういう意味では、今後AIは社会インフラの一つとして位置付けられていくはずです。特に日本においては、エネルギー利用の効率化や少子高齢化による人手不足といった社会課題を解決するソリューションにもなり得ると考えています。だからこそ、安全性やガバナンスもより一層問われてくるわけです。

企業のAI活用を、SXの実践に

山田　AIの活用をSXの実践へとつなげていくために、当社に求められるのは、お客さまの課題解決を一緒に考え、システムの導入から運用ガバナンスの定着までを一気通貫で伴走支援することだと考えています。そのためにも、まずはAI時代のセキュリティのあり方をお客さまにしっかりと理解していただき、AIを安全・安心に活用するための土台を一緒につくっていきたいですね。

扇　それと同時に、「AIを使って、どう社会を良くしていきたいのか」をお客さまと一緒になって考えることも、これからの私たちの役割だと感じています。当社にはセキュリティに関する技術的な知見だけではなく、SX活動を通じて培ってきた実践的なノウハウがあります。それを積極的に提供しながら、お客さまのAI活用とSXを橋渡ししていくことも、私たちだからこそできる取り組みだと考えています。



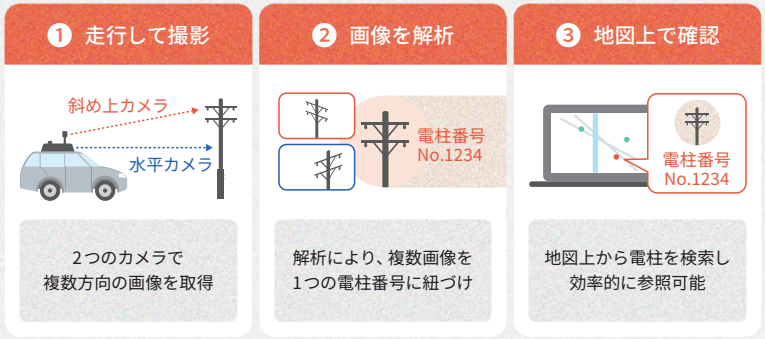
#インフラ管理DX

3D点群×AIで社会インフラ点検を高度化

近年災害が増加する中、災害時にも安定した電力供給を実現するための電力レジリエンス※1への社会的要求が高まる一方、配電設備の高経年化および少子高齢化による担い手不足が課題となっています。こうした中、配電設備保全には、人手の作業を減らす、効率的な点検手法が求められています。当社では、MMS（Mobile Mapping System）※2を使った情報収集とAIを用いた配電設備抽出技術を組み合わせることで、現場負荷の軽減と電力インフラ保全業務の高度化を支援しています。

※1 電力レジリエンス：災害発生時などにおいても、安定した電力供給を維持・早期復旧するための対応力
※2 MMS（Mobile Mapping System）：車両に搭載したカメラやレーザースキャナーなどにより、道路周辺設備の位置情報や画像データを取得する計測システム

（例）電柱画像の取得方法



SOLUTION　GeoMation 点検業務支援システム

MMSで取得した3D点群や画像を日立グループの特許技術とAIで解析し、電柱や架線を自動認識するとともに異常検知を行うシステムです。インフラ点検業務の効率化と品質向上を実現しています。

詳しくはこちら

#適切なOSSの活用

安全・安心なOSS活用の推進

IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）が主催する「OSPO※1レベル1※2構築ワークショップ」において、当社従業員が企画から運営までを担当し、日本企業におけるOSS活用体制の整備を支援しました。本ワークショップは、企業がOSS※3を安全・安心に利用するための組織体制であるOSPOの「レベル1」の構築を目的とした実践型プログラムで、2025年11月から2026年1月にかけて全3回開催されました。参加企業は、OSSガバナンスやライセンス管理、脆弱性対応などの課題に向き合いながら、組織横断でOSSを活用するための仕組みづくりを学びました。また、当社従業員は、自動車業界向けSBOM※4コミュニティ「Automotive SBOM」の立ち上げにも参画し、業界全体での安全なソフトウェア管理の推進にも取り組んでいます。

※1 OSPO（Open Source Program Office）：企業におけるOSSの活用と管理を専門に担う組織
※2 OSPOレベル1：企業がOSSを安全・安心に活用するための基本的な管理体制やルールが整っている状態
※3 OSS（Open Source Software）：ソースコードが公開され、利用・改変・再配布が可能なソフトウェアの総称
※4 SBOM（Software Bill of Materials）：ソフトウェアを構成する各種コンポーネントの情報を一覧化した管理手法





SOLUTION　ソフトウェア部品管理ソリューション

ソフトウェアに含まれるOSSや各種コンポーネントを可視化し、SBOMとして管理することで、サプライチェーン全体のセキュリティ強化を支援するソリューションです。脆弱性管理やライセンス遵守への対応に加え、SBOM導入コンサルティング、運用設計、ツール導入支援、教育サービスまでを一貫して提供します。開発現場の負荷を抑えながら、継続的かつ効率的なソフトウェア管理体制の構築を支援する点が特長です。

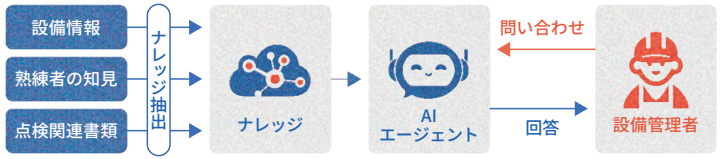
詳しくはこちら

#技能継承
#ナレッジ活用

技能継承と安全性を両立し、設備管理の現場力を強化

設備管理の現場では、作業手順確認に時間を要し、判断や対応の要となる技能やノウハウが熟練者から十分に継承されないことが課題となっています。こうした属人化は、異常発生時の対応遅延や対応品質のばらつきを招き、建物や施設の安全・安心を脅かす要因にもなります。当社は、株式会社日立製作所と株式会社日立プラントサービスが共同開発した次世代AIエージェント「Frontline Coordinator – Naivy」を活用し、熟練者の知見や点検記録を設備情報と紐づけてナレッジ化し、設備管理者がAIエージェントとの対話により、管理対象設備に関するナレッジを効率的に習得できる「設備管理向けナレッジ活用アプリケーション」を開発しました。また、株式会社日立リアルエステートパートナーズとの実証で、経験や立場に左右されない対応を可能にする有効性を確認しました。技能継承と安全性を両立する持続可能な現場運営に貢献します。

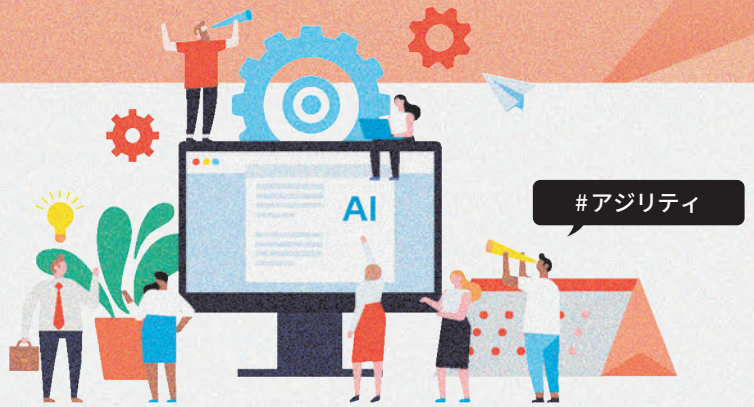
設備管理向けナレッジ活用アプリケーションの仕組み



SOLUTION　設備管理向けナレッジ活用アプリケーション

本アプリケーションは、設備管理の点検関連ドキュメントや熟練した設備管理者の作業ノウハウなどのナレッジを、設備情報と関連づけて蓄積します。利用者が業務中に不明点をAIエージェントに質問すると、必要なナレッジを回答し、業務効率化や熟練者のノウハウ継承を支援します。また、利用者の習熟レベルや対象業務を設定することで、パーソナライズ回答が可能です。経験が浅い設備管理者が安心して業務遂行できるようになります。

詳しくはこちら



#アジリティ

人とAIの協働を支えるシステムと業務のモダナイゼーション

労働人口減少とAIの台頭という変化において、企業には、人とAIが協働できるシステムの構築が求められています。その実現に欠かせないモダナイゼーションは、システムと業務プロセスの双方を再設計することが重要です。業務プロセスは、属人化や二重管理を解消して標準化を進め、AIとの協働を見据えて再設計します。システムは、安定性確保、変化への対応、データ整備や統合を主テーマに構造を再設計します。これにより迅速な意思決定とアジリティが実現され、AIがデータをもとに最適な判断や提案を行い、人はより高度な価値創出に集中できる環境が整います。当社は、AIの業務実装などこれまで培ったノウハウをもとに、お客さまの課題解決に伴走支援し、人とAIが共に働く持続可能な企業活動を支えます。

SOLUTION　モダナイゼーションを実現するソリューション

- 営業デジタル改革ソリューション　Salesforceの導入から運用を一貫支援し、営業や顧客管理の業務を変革
- 業務プロセス可視化ソリューション for ServiceNow　部門間を超える業務プロセスの自動化・効率化
- 個人向け作業項目集約テンプレート for Microsoft SharePoint　従業員ごとにタスクの一元管理を実現
- グループタスクリマインダーサービス　社内イントラと連携し、社内依頼の管理負担軽減や従業員の対応を促進
- ITモダナイゼーション支援ソリューション　レガシーシステムの刷新、データ利活用に向けたDX推進

提供価値

Our Group Activities

【 当社グループの取り組み 】

日立ソリューションズ西日本

#フードロス削減

#食の安全

食品の過剰生産を抑制し フードロスを削減

食品製造業では、需要変動への対応や消費期限管理の難しさから、フードロスの発生が大きな課題となっています。日立ソリューションズ西日本は、「生産・販売計画・在庫」を一体で管理する PSI 管理※1 の最適化を支援する「Hi-PerBT KIT3 食品製造卸テンプレート」を提供しています。需要に基づく精度の高い生産計画により過剰生産を抑制し、フードロスの削減とロスコスト低減、生産性向上を実現します。さらに、品質情報の可視化を通じて、食品の安全・安心の確保にも貢献しています。

詳しくはこちら



Hitachi Solutions Europe

#安全な水供給への貢献

水の安全と環境保全を支える サステナブルな行政データ連携

詳しくはこちら

Hitachi Solutions Europeは、英国政府が推進する水資源管理プロジェクト「Plan For Water」において、アドバイザリーサービスを提供。英国環境庁をはじめとする3つの当局間のデータ共有を改善し、市民や企業に関する情報を連携できるデータ基盤の構築を目的としています。これにより、水の安全な供給や環境保全、汚染削減に向けた規制・施策の実効性向上を図るとともに、環境課題に関するより良い意思決定の実現に貢献しています。



Hitachi Solutions Europe

#公正な労働環境

税務サービスの効率化と 公正な労働環境の実現

詳しくはこちら

Hitachi Solutions Europeは、英国の税務および関税を管轄する政府機関HMRC（His Majesty's Revenue and Customs）のサービス改善に向け、デザインスプリント手法※2を活用し、アンブレラ会社※3を利用する契約労働者が給与や税金の内訳を容易に理解できるデジタルツールのプロトタイプを開発しました。給与情報の透明性を高めることで、労働者が安心して働ける環境づくりを支援するとともに、行政サービスの利便性向上と公平・公正な社の実現に貢献しています。



※1 PSI管理：製造業や小売業において「生産（Production）」「販売（Sales）」「在庫（Inventory）」の3要素を一元的に管理し、全体の最適化を図る手法
※2 デザインスプリント手法：ビジネス課題の仮説検証を短期間で集中的に行う手法
※3 アンブレラ会社：契約労働者の雇用や給与管理を担う会社

ステークホルダーをつなぐ協創の加速



網代 昌洋
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
ビリングサービス部
担当部長

山本 瑠星
株式会社日立ソリューションズ
営業統括本部
関西営業本部
第２営業部

小田 達也
株式会社クボタ
農業機械事業部
農業ソリューション本部
農業ソリューション推進ユニット
農業ソリューションデジタル
プラットフォーム企画推進部
国内企画推進室 営業企画課
担当課長

山本 康政
株式会社クボタ
農業機械事業部
農業ソリューション本部
農業ソリューション推進ユニット
農業ソリューションデジタル
プラットフォーム企画推進部
開発推進課

CASE 01

株式会社クボタ

人と農業を支え続ける。データとAIで切り拓く未来の農業

#スマート農業
#AI活用

世界有数の農業機械メーカーとして、農家に寄り添い続けながら、現場のニーズに即した製品やソリューションを手がけてきた株式会社クボタ。日本の農業が構造転換のときを迎える中、同社は営農支援システム「KSAS」（ケーサス）を通じて、作業管理の効率化や高品質な農作物の安定生産を支え続けています。KSASの利用者が拡大する中、生産者だけでなく、農業生産関係者へのサービス提供の充実や、AIなどを活用した簡便で使いやすいシステムの実現が求められています。こうした背景のもと、農業経営に役立つ仕組みづくりが一層重要になっています。



当社は、KSASの契約課金システムの刷新を契機に、今後、データ活用やAI分野での連携をめざします。生産者の負担軽減に加え、「再現性」の高いスマート農業の実現をめざしていきます。

詳しくはこちら

メガトレンド	それぞれの想い	協創で実現する価値	実現したい未来
農業経営体数が減少する中、「担い手」と呼ばれる農業法人や大規模農家への農地集約化が加速。彼らの負担を軽減し、収益性と生産性を向上させるため、データを活用した再現性の高い農業への移行が急がれています。	**株式会社クボタ** ハードとソフトの両面での支援を通じて、「農業を支える人たちを支え続ける」ことが、私たちの使命です。 **当社** 契約・課金システムの提供に留まらず、データやAIも積極的に活用し、スマート農業の高度化への貢献をめざします。	「KSAS」は、圃場管理機能をはじめとする多彩な機能や、農業機械との連携、衛星リモートセンシング技術の活用によって、「農業の可視化」を支えてきました。今後はAI技術も活用しながら、高度な農業経営の実現に貢献します。	農業機械や圃場センサーからのデータ自動入力技術やAIを活用し、生産者の負荷軽減と再現性の高い農業の実現をめざします。さらに、行政やJA、流通事業者も巻き込んだ農業のトータルソリューションを提供することで、人と食の豊かな未来に貢献していきます。



水上 友宏
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
インフォメーションシェアリングソリューション部
グループマネージャ

五輪 美保
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
インフォメーションシェアリングソリューション部
技師

横田 雅彦
住友商事株式会社
災害・安全対策推進部
労働安全チーム長

CASE 02

住友商事株式会社

#労働安全
#AI活用

誰もが安心して働ける現場へ。データとAIで進化する労働安全のSX

日本を代表する総合商社として、グローバルにビジネスを展開する住友商事株式会社。「人権の尊重」をマテリアリティに掲げる同社は、「従業員の安全」をグループ全体の経営課題と位置付けています。一方で、それぞれの営業グループが多種多様な現場を抱える中で、事故状況の把握や再発防止策の検討にかかる労力が増大していることが課題となっていました。そこで当社との協創で構築したのが、グループ全社の労災事故情報を一元管理できる労働災害管理システム「GENSAI」です。GENSAIは、企業間の情報共有や連携を支援するソリューション「活文Managed Information Exchange」を基盤システムとして採用。グローバルで発生する労働災害情報



を全社統一フォーマットで蓄積・共有する仕組みを構築しています。AI活用にも取り組み、蓄積した労働災害情報と同社が有するノウハウを組み合わせることで、グループ全体の労働安全性向上を実現。データとAIの活用を通じて、従業員の安全確保と持続可能な社会の実現をめざすSXの取り組みが、今大きく前進しようとしています。

詳しくはこちら

メガトレンド	それぞれの想い	協創で実現する価値	実現したい未来
2022年に、国際労働機関（ILO）が「安全で健康的な労働環境」を労働における基本的権利に追加。従業員の安全確保は、離職率の低下や生産性の向上、そして事業の継続性にも直結する重要な経営課題となっています。	**住友商事株式会社** 従業員に対して安全で衛生的で健康的な労働環境の整備を実施するのは企業の責任として、労働安全衛生の取り組みを行っております。 **当社** 今後もAIをはじめとするさまざまな技術を柔軟に組み合わせ、「GENSAI」のさらなる進化に伴走していきます。	「GENSAI」によって、63カ国125拠点の労災事故情報を同一基準で管理することが可能に。労災レベルの自動判定機能や、AIによる入力支援機能によって、労働安全担当者の経験差による判断のばらつきも解消されました。	データやAIを積極的に活用し、「GENSAI」を進化させることで、類似事故の予防や労働安全性のさらなる向上へとつなげていきます。その先に私たちがめざすのは、誰もが安全・安心に働き続けることができる社会です。



CASE 03

サントリービバレッジソリューション株式会社

キャッシュレス対応自販機で暮らしと事業を持続可能に。「ジハンピ」が生み出す新しい価値

#キャッシュレス化
#顧客体験価値向上

サントリービバレッジソリューション株式会社は、キャッシュレス対応自販機「ジハンピ」を通じて、生活者の利便性向上と事業の持続可能性を両立する新たな価値創出に取り組んでいます。従来の現金依存の自販機は、利用機会の損失や維持コストの課題を抱えており、キャッシュレス化の推進が急務でした。当社は「PointInfinityマルチポイントゲートウェイ」を提供し、多様なポイントサービスとの連携を実現。これにより自販機における顧客体験を拡張し、ユーザー接点の強化とサービス価値向上を後押ししています。両社は協創を通じて、自販機を社会課題解決に貢献する新たなプラットフォームへと進化させていきます。



詳しくはこちら

メガトレンド	それぞれの想い	協創で実現する価値	実現したい未来
キャッシュレス化やスマートフォン決済の普及により、決済や購買体験が大きく変化。リアル接点のデジタル化やデータ活用が進み、従来型の設備も新たな価値創出のプラットフォームへの転換が求められています。	**サントリービバレッジソリューション株式会社** 自販機を通じた新たな顧客体験創出により、暮らしと事業双方の持続可能性を高めていきます。 **当社** デジタル技術と共通ポイント基盤により流通を高度化し、顧客接点を起点とした価値創出を支援します。	共通ポイント連携を可能にする基盤により、自販機の利便性と顧客体験を向上。キャッシュレス導入の課題（コストや複雑性）を低減し、日常接点の質を高めながら新たな顧客価値の創出につなげます。	自販機という身近なインフラが再評価され、日常の接点の中で価値ある体験やサービスを提供し続ける存在へ進化。飲料を超えて、暮らしや社会に貢献する新たな役割を担い続けていきます。

佐々木 優茉
株式会社日立ソリューションズ
営業統括本部
流通・サービス営業本部
第３営業部
主任

森 新
サントリービバレッジソリューション株式会社
マーケティング本部
担当課長

篠田 善佑
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
グループマネージャ

業界団体やコミュニティとの連携で社会課題の解決を加速

#専門的知見の結集
#業界団体

当社は、多様な業界団体やコミュニティへの参画を通じて、産業界や学術界、行政との協創を推進しています。各分野の専門的知見を結集し、社会課題の解決や社会基盤の高度化に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献しています。

インフラメンテナンス国民会議

産学官民が連携してインフラ維持・管理の高度化を推進する団体です。当社は実行委員として運営に参画し、自治体のインフラ維持・管理の課題解決に向けた施策を検討し、推進しています。



プロジェクトマネジメント学会

プロジェクトマネジメントに関する知識の体系化と実践を通じて、その発展に寄与する学会です。当社は研究発表や国際会議への参加を通じて、プロジェクトマネジメント力の強化や人財育成に取り組んでいます。



一般社団法人AIガバナンス協会

AIのリスク管理を通じて価値を最大化し、政策提言などに取り組む団体です。当社は定例会や勉強会への参加を通じて知見を蓄積し、AIガバナンスの強化に活用しています。



NPO日本ネットワークセキュリティ協会

日本のネットワークセキュリティ普及と向上を目的とする業界団体です。当社は理事や部会長として活動を主導し、安全・安心なデジタル社会の実現に貢献しています。



インダストリアル・バリューチェーン・イニシアティブ

企業の垣根を越えて製造業の課題解決を推進する団体です。当社は研究分科会の主宰やワーキンググループへの参画を通じて、持続可能なものづくりに貢献しています。



OpenChain Japan Work Group

OpenChainは、OSSのライセンス管理など、組織間における信頼に至る基準を提供しているコミュニティです。当社は、Japan Work Groupの設立時より参画し、SBOM Quality Guideの編さんに協力するなど、OSSの適切な活用に貢献しています。



#オープンなコミュニティ

オープンなコミュニティ「ハロみん」で広がる協創の取り組み

当社のオープンなコミュニティ「ハロみん」で、株式会社丸井グループと協創イベントを開催。同社の「内なる意志（Will）」と当社の「未来トレンド洞察」という異なるケイパビリティを掛け合わせ、一人ひとりの想いから社会課題をビジネスで解決するアイデアを創出しました。参加者が次の一歩を踏み出す自己分析とビジネスの種創出を強力に後押し。両社コミュニティの相乗効果で熱量の高い場を実現し、新たな価値創出と協創の輪を広げています。

詳しくはこちら



#データ保護
#耐量子計算機暗号



量子コンピュータ時代の到来に備える、データ保護

量子コンピュータの研究開発が進み、現在広く使われている暗号技術が将来的に解読されるリスクが指摘されています。特に、現在の暗号通信を盗聴、保存するHNDL攻撃※の脅威が高まっており、金融庁は金融機関に対し、長期秘匿性が必要なデータについて、解読困難な数学的構造を基盤にした耐量子計算機暗号（PQC）への早期移行を要請しています。社会や企業には「将来を見据え、今から備える」姿勢が求められる中、当社は、量子コンピュータ時代においても情報の信頼性を保つため、暗号技術の使用状況を可視化し、重要度やリスクに応じた計画的な移行を検討する取り組みを支援しています。先端技術の進化を前提に、情報資産を未来につなぎ、持続可能な社会に貢献していきます。

※ HNDL攻撃：Harvest Now, Decrypt Later。現在の暗号データを盗聴、保存しておき、将来量子コンピュータで解読する攻撃手法

社会課題	お客さまの課題	耐量子計算機暗号（PQC）への移行を総合的に支援
量子コンピュータの進展による暗号技術の解読リスクが増大	●暗号利用箇所の把握が困難 ●調査対象範囲の判断が難しい ●調査基準の統一が難しい	システムにおける暗号技術の使用状況の把握からリスク評価、移行方針の策定までトータルで支援 1 優先順位付け → 2 現状分析 → 3 リスク評価 → 4 推奨案の策定 → 5 レポート作成

SOLUTION　耐量子計算機暗号への移行に向けた支援サービス

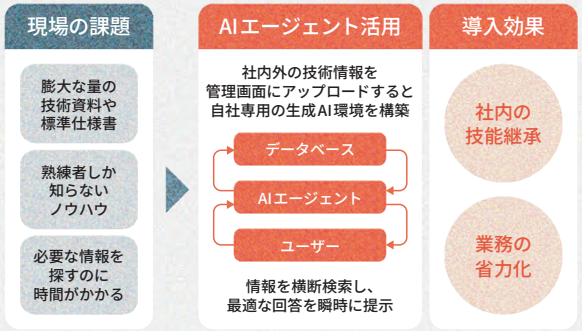
本サービスは、当社のセキュリティ製品開発に携わってきた暗号技術の専門家が、システム内で使用されている暗号技術の棚卸を行い、どの情報がいつまで守られる必要があるのかを可視化します。その上で、量子耐性、影響度、蓋然性の観点からリスクを評価し、移行の時期、優先順位、採用技術、改善項目を提案します。前例がないシステム移行を、お客さまと共に考え、方針が明確になるように支援します。

詳しくはこちら

#技能継承

建設業に特化したAIで、現場業務の省力化を支援

当社は、北野建設株式会社（以下、北野建設）との協創を通して、建設業界の課題である技能継承や業務の省力化に取り組んできました。建設業における技術情報調査や文書作成の自動化も見据えて、社内外の技術情報を対象とするナレッジ検索が可能となる「建設業向けAIエージェント活用ソリューション」を開発し、北野建設での運用が開始されています。



SOLUTION　建設業向けAIエージェント活用ソリューション

本ソリューションは、国土交通省、自治体の公開資料や社内に蓄積されている技術資料、業務ノウハウや規程などを管理画面からアップロードするだけで、生成AIを用いたナレッジ検索が可能になります。利用者はチャットボットに質問するだけでナレッジ検索ができるため、経験の浅い技術者でも時間や労力をかけず、必要な情報を収集できます。

詳しくはこちら

#スマート物流

入出荷現場の働きやすさ向上を、スマートフォンで支援

物流効率化法の改正により、貨物の荷待ち時間や荷役時間を把握・改善が求められるようになる中、現場での業務の流れを変えず、スマートフォン一つで「現場ログ」を取得する仕組みを提供しています。日常の検品・仕分け作業の中で自然にデータを蓄積することで、現場の働きやすさの向上を支援します。

SOLUTION
複数コード対応 高速スキャン 提供サービス

詳しくはこちら

Our Group Activities

【 当社グループの取り組み 】

日立ソリューションズ東日本

#農業DX

持続可能な農業の実現に向けてJA（農業協同組合）と協創

北海道内10カ所のJAと協創し、持続可能な農業の実現に向けて「農作業自動記録サービス」の試験導入を開始しました。スマートフォンのGPS位置情報とAIを活用して農作業を自動記録することで、作業者の入力負担を軽減するとともに、農作業データの共有や活用を支援します。農業従事者や関連する機関など、関係者間で農作業の状況を可視化し、問題の早期発見や営農指導の高度化につなげることで、効率的な農業経営と地域農業の発展に貢献しています。

詳しくはこちら

「農作業自動記録サービス」の仕組み



日立ソリューションズ・クリエイト

#持続可能な畜産

#画像認識AIで卵内の雌雄判別

アニマルウェルフェアに学術機関と共同開発で貢献

詳しくはこちら

アニマルウェルフェアの課題であるオスのひよこの淘汰回避に向け、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）、国立大学法人九州工業大学と共同で、画像認識AIを活用した鶏卵の卵内雌雄判別技術を開発しました。3者の専門知見を結集した技術により、ふ卵3日目の鶏卵を傷つけることなく、最高97%の精度で雌雄判別できることを確認しました。今後は実用化を通じて、持続可能な畜産への貢献をめざします。



日立ソリューションズ・テクノロジー

#作業現場の高度な安全監視

#現場DXによる業務負荷低減

駐車場監視、インフラ施設監視・保守において、フロントラインワーカーの業務効率化、安全監視を支援

詳しくはこちら

映像や画像を理解しテキストで状況を説明するVLM（Vision Language Model）技術を活用し、フロントラインワーカーの安全監視や業務効率化を支援しています。駐車場監視、インフラ施設の監視・保守のユースケースにて、パートナー会社と共同で実証実験を実施し、監視カメラ映像から現場の状況や異常を自動で言語化することで、安全監視の高度化や巡回・報告業務の効率化に向けた有効性を確認しました。人手不足や業務負荷の軽減にも貢献する、現場DXの推進をめざしています。



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

人財こそがSXの原動力



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

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、取り組んでいきます。

※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

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。

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
- 挑戦を拡げ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

経営基盤
- 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

#トップエンジニア
#人財育成

Person



「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」「お客さま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

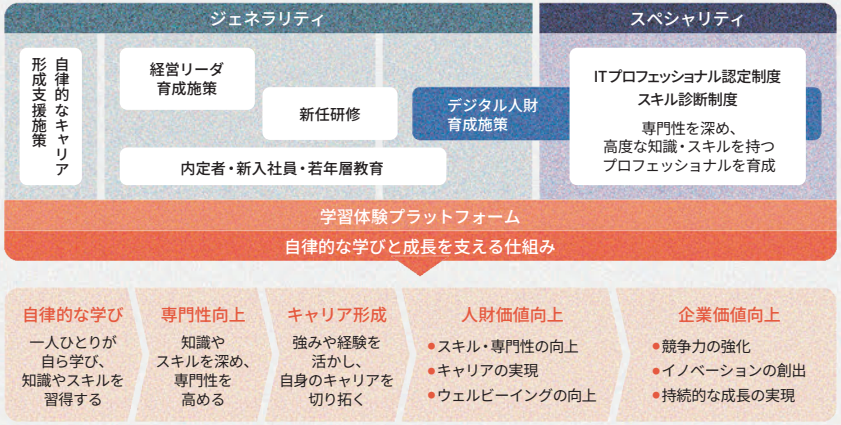
国際的なITプロジェクトマネジメントの成熟度評価のフレームワークであるCMMIとAutomotive SPICE®の資格を活かし、自動車業界におけるサプライヤーや完成車メーカーのお客さまの開発プロセス構築と評価、およびコンサルティングに、グローバルで関わっています。「とがったスキル」の維持と深化にこだわってキャリアを積んできた結果として、現在、最上位資格のアセッサーとして、お客さまの競争力強化に直接貢献できる点は、大きなやりがいです。また、車載ソフトウェア開発自体が進化する中で、強みが異なる外部のパートナーと連携して業務に取り組めることは、楽しさとモチベーションにつながっています。2025年に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。

#自律的な成長
#学び放題
#AI人財

従業員一人ひとりの「自律的な成長」を促進

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「デジタル人財」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。



自律的な学び	専門性向上	キャリア形成	人財価値向上	企業価値向上
一人ひとりが自ら学び、知識やスキルを習得する	知識やスキルを深め、専門性を高める	強みや経験を活かし、自身のキャリアを切り拓く	●スキル・専門性の向上 ●キャリアの実現 ●ウェルビーイングの向上	●競争力の強化 ●イノベーションの創出 ●持続的な成長の実現

「学習体験プラットフォーム」への思い

VUCA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
#ワーク・ライフ両立制度

働きがいを高める、多様な制度

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
#AX

全社アイデア創出とカスタマーゼロでAX加速

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、手挙げで応募する制度
- 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 -



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

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、直接伺ってみたいと思ったんです。

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。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、スムーズに前に進めるよう、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

詳しくはこちら



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。

Hitachi Solutions America

#社内コミュニティ

#ダイバーシティ

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

詳しくはこちら

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。



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。



#循環型社会
#自然共生

脱炭素社会への貢献

環境負荷低減への取り組み

詳しくはこちら

ペットボトル水平リサイクルによる循環型社会の推進

当社は循環型社会の実現に向け、2024年度より本社ビルで発生する使用済みペットボトルを新たなペットボトルとして再生する「水平リサイクル」に取り組んでいます。2025年度には再資源化事業者との連携により水平リサイクルルートを確立し運用を開始しました。これにより年間約6tのCO_2削減効果を見込んでいます。資源を循環利用するサーキュラーエコノミーの推進を通じて、持続可能な社会づくりに貢献しています。

専門業者との連携により安定した水平リサイクルのルートを確立



有機農法のお茶で実現する自然共生への取り組み

当社は、Blue Farm株式会社が提供する有機農法のお茶「SUSTEA」を接客時のお茶として導入しています。「SUSTEA」は有機農法により窒素肥料を一般農法比で40%削減するとともに、耕作放棄地の再活用によるCO_2吸収量・炭素貯留量の向上や茶園面積の保全に貢献しています。当社の導入を通じて、2025年7月の導入以来、807.30kgの温室効果ガス削減につながり、また7.77a（アール）の耕作放棄地再生にも貢献しました。また、国内でわずか5%の有機JAS認定※1農家の持続的な営農を支援し、地域資源の活用と地域経済の活性化を通じて自然共生社会の実現をめざしています。

導入によるサステナビリティインパクト※2（2026年3月時点）



※1 有機JAS認定：農産物が「有機」であることを証明する国の制度です。
認定を受けた商品は、化学肥料や農薬を使わず、環境にやさしい方法で生育されています。
※2 掲載している数値は、当社におけるインパクトを示したものです。

#人権尊重

人権への取り組みの推進

バリューチェーン全体における人権の取り組み

詳しくはこちら

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、当社では、「日立グループ人権方針」にもとづき、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います。また、2021年には法務省主管の「Myじんけん宣言」に参画し、人権尊重の意識醸成に取り組んでいます。さらに、調達パートナーとも連携し、バリューチェーン全体における取り組みを進めています。

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。日立製作所の「日立グループ人権方針」、ならびに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」に明記されている内容を、すべての役員や従業員が理解・遵守し、高い倫理観をもって、誠実で公正に行動します。

サプライチェーン全体での人権尊重

当社は、調達パートナーと「日立グループサステナブル調達ガイドライン」を共有し、人権尊重を含めて、社会的責任を果たしていただくことをお願いしています。

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、研修計画の立案や、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

人権にかかわる教育

「日立グループ人権方針」にのっとり、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の業務で人権を尊重する意義を伝えています。

目標	2023年度	2024年度	2025年度
1回／年・人	100%	100%	100%

人権デュー・ディリジェンス（HRDD）への取り組み

日立製作所と一体となり、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」のもと、バリューチェーン全体における人権デュー・ディリジェンス（HRDD）を推進しています。2025年度は、業種リスク、国別リスク、従業員数、移民労働者数に基づいて、海外グループ3社の人権リスクの評価を行いました。また、調達パートナーに対してはEcoVadisを通じたサステナビリティリスクアセスメントを行っています。



#健康経営

従業員の健康と安全の促進

詳しくはこちら

当社は、「安全と健康はすべてに優先」することを基本理念とし、従業員の健康を経営課題の一つとして捉え、さまざまな健康施策を推進しています。継続した取り組みにより、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。

生活習慣の改善による健康づくりの支援

当社は、フィジカルヘルスケアの取り組みとして、健康診断の結果を踏まえて、従業員個人へのケアと、産業医による健康リスクの高い従業員を対象としたオンライン講話を行い、平均フィジカル罹病率（2025年度）は、0.09%と低い水準です。2025年度からは、収縮期血圧に対して新たに閾値を設定し、取り組みを強化しています。また、運動習慣を楽しく身につけられるよう、毎年2か月間のリモートウォーキング大会を開催しています。個人戦ではなく、部署対抗戦として実施することで、職場内でのコミュニケーションの活性化や運動習慣比率※の増加をめざしています。

※ 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





心理的安全性の高い職場づくり

当社がこれまで取り組んできたメンタルヘルスケアの取り組み（メンタルヘルス不調の発生予防と早期発見）に加え、従業員のメンタルヘルス不調の主要因である「抱え込み」を避けるためのタスク管理や相談方法、職場内でのルール作りを解説する啓発活動を開始しています。社内で既に実行され、効果を発揮している方法を横展開する内容で、課長職以上の社内研修として行いました。受講率は100%で、課長職以上の多くがマネジメントに活かせる手応えを感じています。また、称賛を伝え合う取り組みとして、ポイントを送り合うシステムを導入し、心理的安全性の高い職場づくりを継続しています。

サプライチェーン・マネジメントの高度化

#責任あるAI活用
#品質保証

生成AI時代における品質保証の取り組み

詳しくはこちら

AIを活用したシステムにおける品質保証

AIを活用したシステムは、人的・経済的リスクなどの影響範囲とビジネスインパクトに基づき品質管理ランクを設定し、各ランクに応じたナレッジを活用して品質を確保しています。さらに、日立グループのAI倫理原則に基づき専門部門が審査を行い、責任あるAI活用を推進しています。

AIを活用したシステムにおける品質保証

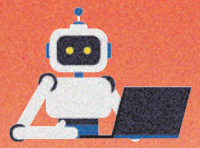
AIの信頼性を確保する仕組み

- リスク評価ランク設定
- 品質基準ナレッジ適用
- AI倫理ガバナンス

品質保証におけるAIエージェント活用

当社では、品質保証業務のさらなる効率化と高度化を目的として、2024年度から生成AIの活用を本格的に推進しています。品質保証業務に特化した「品質保証向けAIエージェント」を社内展開し、品質データの分析やレビュー支援など、さまざまな業務で活用しています。本エージェントは用途に応じたテンプレートを備えており、専門知識を持つ担当者が容易に活用可能です。これにより、担当者の業務負荷を下げるだけでなく、業務精度の向上も実現しています。また、業務特性に応じて独自のエージェントを作成することも可能です。生成AIの出力結果は必ず担当者が確認・評価する運用とし、人とAIが協調しながらさらなる品質向上に取り組んでいます。

品質保証におけるAIエージェント活用



AIエージェントがデータ分析やレビュー業務を支援し、品質向上に貢献

- 不具合データの傾向分析
- 指摘事項の分析
- 不具合の自動分類
- レビュー観点の抽出支援
- 文書チェック支援　など

創出する価値

安定した品質提供　安全性の確保

#ガバナンス

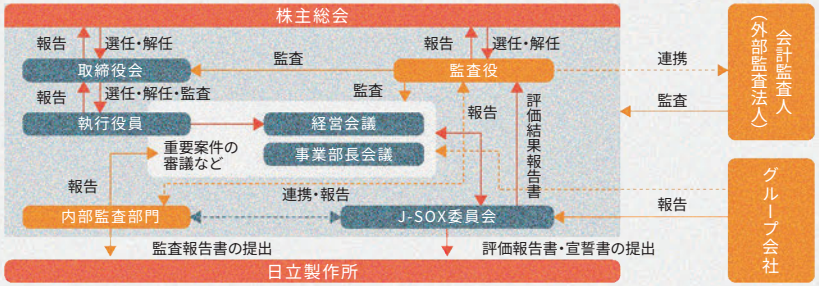
成長を支えるガバナンスの進化

詳しくはこちら

当社は、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、法令遵守の徹底などを図っています。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。

コーポレート・ガバナンス

当社は、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システムを整備するとともにコーポレート・ガバナンス体制を確立しています。コーポレート・ガバナンスと内部統制の体制図は、次の通りです。



コンプライアンス

「日立グループ企業倫理・行動規範」を土台として、「基本と正道」にもとづいた企業倫理の意識付けと、法令遵守に根ざした事業活動の展開を行っています。毎年10月にある「日立グループ企業倫理月間」でのトップメッセージ発信、各種点検活動や教育活動を通じて意識を高めています。また、当社の従業員だけでなく、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、日立製作所が設置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。

情報セキュリティ

当社は、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、お客さまにかかわる情報を守るために、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。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とともに、全従業員が情報漏えい防止、および情報システムの保全のための強い意識をもって業務を行っています。また、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。

BCP（事業継続計画）に関する取り組み

地震や風水害などの大規模災害、サイバー攻撃などのさまざまな有事を想定して、運用体制を確立しています。また、従業員も参加する定期的な訓練を通して、啓発活動にも取り組んでいます。

成長を支えるガバナンスの進化

#生成AI活用

AXによる経営基盤強化

詳しくはこちら

日立グループのAIフロントランナーとして、「DX by AX toward SX」のスローガンを掲げ、当社のAXは4軸で進めています。

❶ ソリューションの高度化	❷ 開発業務効率化
❸ 社内業務効率化	❹ リスク管理とガバナンス

経営基盤の強化に向けて、生成AIやAIエージェントの活用に伴うリスクを適切に管理するため、営業、開発、スタッフ部門にかかわらず、全従業員を対象に安全利用に向けた啓発活動を実施しています。併せて、利用環境の整備、ならびに具体的なユースケースの共有を通じて、日常的な業務への定着を推進してきました。生成AI活用に関する社内イントラの特設サイトへのアクセス数は、1年間で30万回となっています。これらの活動を通じて、2024年度は約20%だったAIの社内利用率は、2025年度には約90%となりました。また、輸出管理や就業管理など社内における問い合わせ業務での生成AI活用が進んでいます。プロジェクトへのAI適用も進め、お客さまとの開発業務効率化にも、引き続き取り組みを進めます。



Philanthropic Activities

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も積極的に推進しています。

詳しくはこちら

教 育



次世代教育への支援

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

小学生が課題を見つけ解決する「学びの場」に協力

公益財団法人 日立財団の「日立みらいイノベータープログラム」に協力し、小学5年生が「理想の学校」をテーマに課題発見から解決提案までを探究。日立グループ各社の従業員講師が伴走し、主体的な学びを支援しています。2025年度は当社グループから16名が参加しました。





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

企業の専門性を活かし、次世代人財の育成に貢献

日立ソリューションズ・クリエイトでは、専修大学や武蔵野美術大学へ講師を派遣し、ライティングやユーザーインタビューなどの実践的なスキルを学ぶ機会を提供しています。日立ソリューションズ・テクノロジーでは、秋田大学で「社会を担う自負心」や「今、必要とされる人財像」をテーマに講義を実施しています。各社の専門知見を活かした教育支援を通じて、次世代を担う人財の育成に貢献しています。





セキュリティ教育への支援

日立ソリューションズ

地域や学校と連携し、小学生に向けた実践的なセキュリティ教育活動を推進

東京都品川区立城南小学校で実施されたキャリア教育「しながわドリームジョブ」に協力し、当社のセキュリティエバンジェリストが仕事内容を紹介。児童に情報セキュリティの重要性を伝えるとともに、地域や学校と連携した教育活動に貢献しています。



次世代のキャリア形成を支える活動



Hitachi Solutions Europe

子どもたちの未来の可能性を広げるキャリア支援活動

ブルガリア拠点の従業員が、ドレン村で開催された「ScienceFair／Fair of Professions」に参加。地域の子どもたちに、科学やさまざまな職業への理解を深める機会を提供し、将来の進路やキャリア形成について考えるきっかけづくりに貢献しました。地域社会とのつながりを大切にしながら、次世代の学びと成長を支える社会貢献活動を推進しています。

環 境



生態系保全活動への協力

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

「日立環境イノベーション2050」に基づき、持続可能な環境づくりを推進

日立グループでは、環境ビジョンと2050年度に向けた環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定し、生物多様性の保全に取り組んでいます。デジタルシステム＆サービスセクターでは保全活動の企画と実施を行っており、2025年度、東京都保全地域における里山、森林の保全活動や、神奈川県藤沢市片瀬東浜での海岸清掃活動を実施しました。これらの活動には、当社グループの従業員が多数参加し、特に片瀬東浜での活動では、約100名の従業員とその家族が参加するなど、生物多様性保全への理解と実践の輪を広げました。





地域の環境保持活動

日立ソリューションズ西日本

平和記念公園の環境保持に向けた従業員参加型清掃活動

広島市および広島市公衆衛生推進協議会が主催する「平和記念公園一斉清掃」に、日立ソリューションズ西日本から計35名が参加しました。原爆ドーム周辺の清掃活動を通じて、公園の環境美化に貢献するとともに、平和への思いを新たにする機会となりました。



食品ロス削減と環境負荷低減への理解を深める取り組み

Hitachi Solutions Europe

環境に配慮した暮らしを学ぶサステナブル・クッキングセッションを開催

ポルトガル拠点では、食品ロス削減や持続可能な生活習慣への理解を深めるため、「サステナブル・クッキングセッション」を開催しました。食材を無駄なく活用する調理方法やゼロウェイストの工夫を紹介し、参加者の環境負荷低減への意識向上につなげました。



地 域



国際理解の促進

日立ソリューションズ東日本

外国人留学生の就業体験を通じた国際理解への取り組み

外務省の要請を受け、JICA留学生のインターンシップを実施しています。ジンバブエ、ガーナ、パナマ、ケニア出身の留学生4名を受け入れ、SXをテーマとした課題解決型プログラムや従業員との意見交換、成果報告会などを開催しました。当社グループのSXの取り組みへの理解を深めるとともに、多様な価値観の共有を通じて、国際社会への貢献と相互理解の促進につなげています。



Hitachi Solutions America

コミュニティ活動で広がる多様な人種や文化への理解

日本語の「混声」の意味を込めたダイバーシティ推進の社内コミュニティ「Konsei Community」を設置し、継続的な活動を行っています。女性やLGBTQIA+をはじめとする多様な人財の活躍を支援するとともに、相互理解を深める機会を創出し、誰もが能力を発揮できる包摂的な職場づくりを推進しています。

konsei Pride　konsei women

暮らしを支える活動

Hitachi Solutions Europe

生活に欠かせない衛生環境の確保に貢献

従業員がロンドンで開催された「The Hygiene Bank」のボランティア活動に参加しました。石けんやシャンプー、洗剤などを含む衛生キットの梱包・提供を通じて、衛生面で支援を必要とする家庭をサポートし、生活に欠かせない衛生環境の確保に貢献しました。



地域医療への貢献

Hitachi Solutions (Thailand)

献血活動を通じた従業員の社会的責任意識の醸成

従業員の社会的責任意識の醸成を目的として、自主的な献血活動を実施。従業員の発案による取り組みに対し、会社も参加者募集などの支援を行い、多くの従業員が活動に参加しました。地域社会への貢献につながる活動を通じて、社会課題への関心を高めるとともに、社会的責任を果たす意識の醸成につなげています。



Corporate Data

マテリアリティ指標

当社はマテリアリティ指標、目標を設定しています。実績をご紹介します。

データ集は
こちら

マテリアリティ	主な指標	2025年度実績	2027年度目標
多様なタレントが活躍するダイバーシティの実現	Hitachi Insights※1「従業員エンゲージメント」スコア	74pt	75pt
	Hitachi Insights※1「インクルーシブ・チームワーク」スコア	77.9pt	80pt
挑戦を拡げるアジリティの高い組織づくり	Hitachi Insights※1「従業員の成長マインドセット」スコア	68.7pt	70pt
	Hitachi Insights※1「権限付与・委譲の実感」スコア	77pt	80pt
人権への取り組みの推進 サプライチェーン・マネジメントの高度化	日立とともに環境や人権に取り組む調達パートナー数（2024年度比）（日立グループ目標）	5,232社	1.5倍（6000社+）以上
従業員の健康と安全の促進	総災害発生率（TRIFR）※2	0.12	0.05以下
	Hitachi Insights※1「安全衛生・ウェルビーイング」スコア	70.1pt	75pt
成長を支えるガバナンスの進化	コンプライアンス内部通報制度の周知・運営を通じた透明性の高い企業運営（通報実績件数）	18件	- ※3
脱炭素社会への貢献	事業所のCO_2排出量削減率（2019年度比）	58%	75%

※1 Hitachi Insights：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 TRIFR（Total Recordable Injury Frequency Rate）：20万労働時間当たりの総災害発生率
※3 実績公開

損益の状況（単独）

（百万円）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
売上高	173,483	184,720	197,385	214,922	221,262
売上総利益	52,028	54,276	56,241	60,925	65,047
販売費および一般管理費	26,706	32,098	32,227	33,643	33,357
営業利益	25,322	22,177	24,013	27,281	31,690
経常利益	30,258	25,993	30,568	35,035	40,171
当期純利益	18,811	20,243	24,796	26,401	32,106

受賞歴／認定

経済産業省「健康経営優良法人2026
～ホワイト500～（大規模法人部門）」認定

経済産業省
「DX認定取得事業者」認定

PRIDE指標2025「ゴールド」

厚生労働大臣認定
「えるぼし」の最上位取得

- 第46回 日本BtoB広告賞「サステナビリティ賞」受賞

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

【海外グループ会社】
- Hitachi Solutions America, Ltd.
- Hitachi Solutions Canada, Ltd.
- Hitachi Solutions Europe Ltd.
- Hitachi Solutions India Pvt. Ltd.
- Hitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.
- Hitachi Solutions (Thailand), Ltd.
- Hitachi Solutions Philippines Corporation

HITACHI

株式会社 日立ソリューションズ

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	221,262（百万円） 2026年3月期、単独
従業員数	5,129名（単独）／ 14,630名（連結） ※2026年3月31日現在

https://www.hitachi-solutions.co.jp/

About the cover

本レポートの表紙には、大阪・関西万博「いのちの遊び場 クラゲ館」で開催した2050年のまちをみんなで描くワークショップから生まれたイラストを採用しています。下絵は、従業員および当社が運営するオープンなコミュニティ「ハロみん」メンバーへのアンケートに加え、SNSでも広くアイデアを募集し、約2週間で集まった約450件の声をもとに制作しました。寄せられた意見を SX 実現に必要な4つの要素に分類し、春夏秋冬の季節と掛け合わせてAIツールで線画を生成。約480人の来場者が色を重ねることで、多様な想いが響き合う未来像が描かれました。この協創のプロセスは、SXの実践と定着を通じて持続可能な社会をともにつくる当社の姿勢を象徴しています。 ©Expo 2025



ワークショップの
レポートはこちら