

# Hitachi Information

株式会社 日立製作所

日立と聞いて思いつくことはなんですか？

**HITACHI**  
Inspire the Next



日立といえば、**社会イノベーション**



# C o n t e n t s

---

1. イノベーションの歴史
2. 日立の事業全体像
3. 日立が実現する社会イノベーション
4. 職種紹介 ～日立の仕事～

---

# 1. イノベーションの歴史



創業当時の小屋

「自らの力で電気機械を製作したい。  
それで行かなくては日本に未来は無い」

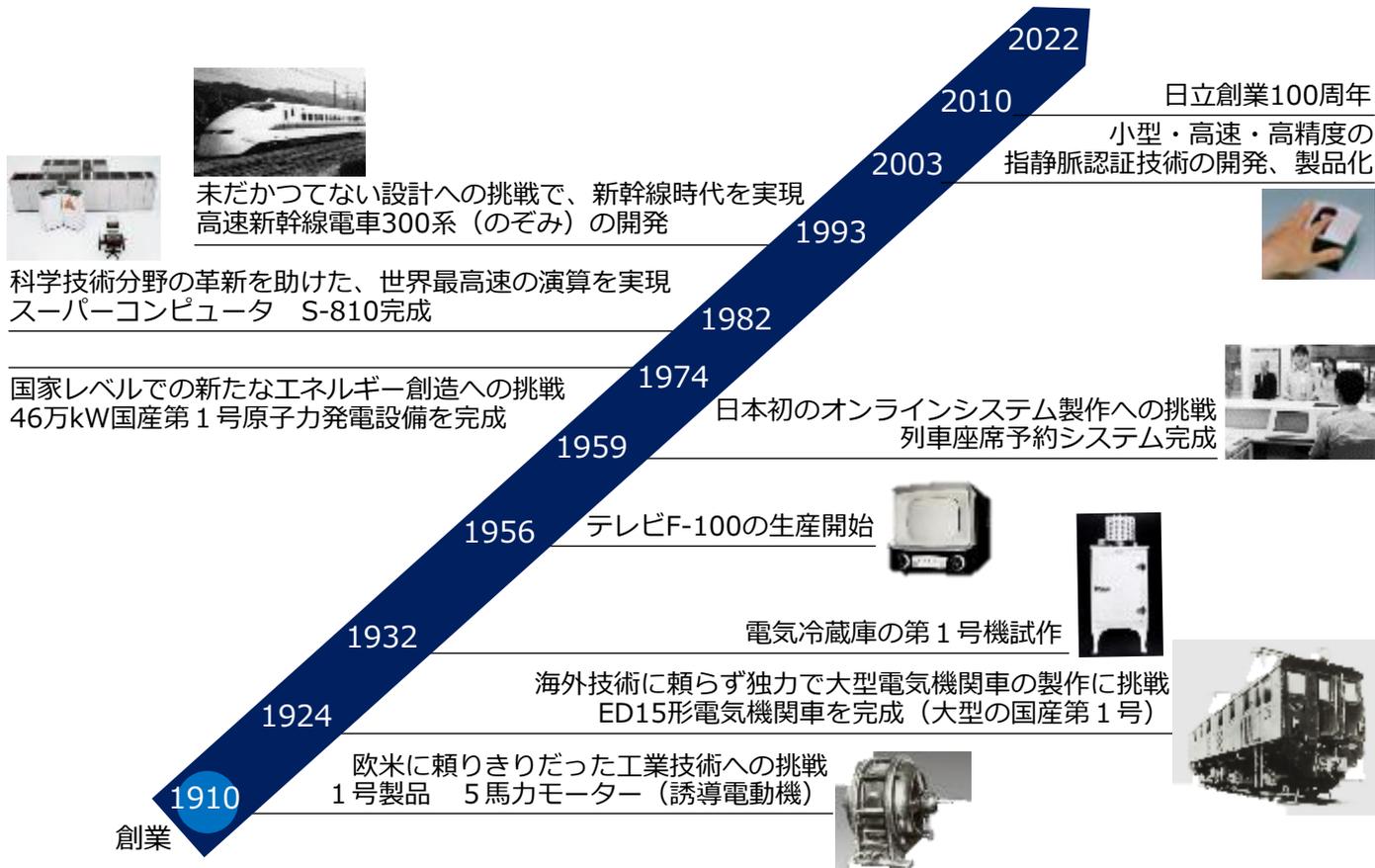
小平浪平

日立創業の精神

「和」 「誠」 「開拓者精神」

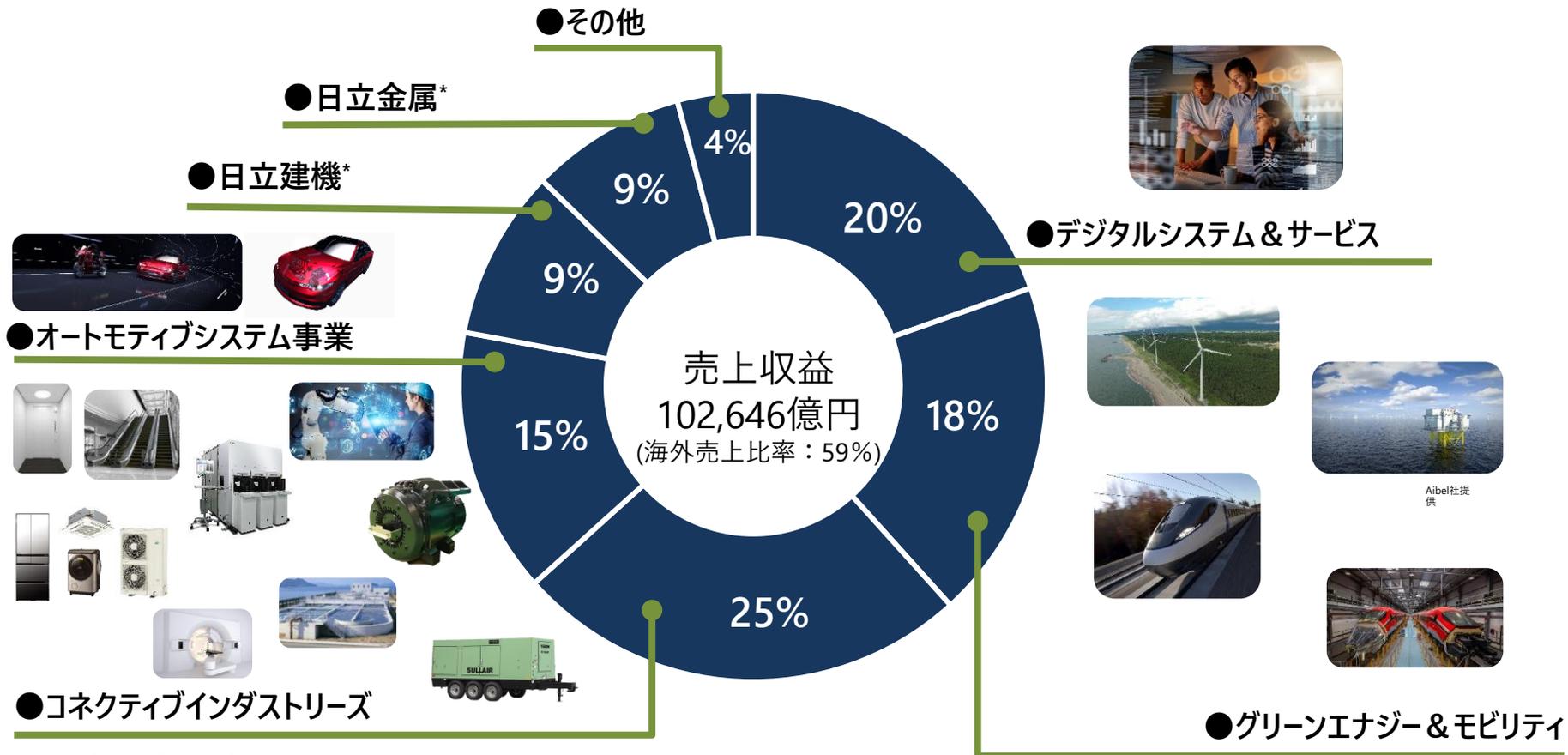
企業理念

優れた自主技術・製品の開発を通じて  
社会に貢献する



---

## 2. 日立の事業全体像



Aibel社提供



数値は2022年度以降に適用される新セグメント区分に基づいています。  
\* 日立建機は2022年6月に、日立金属は2023年3月までに非連結化される予定です。

制御・運用



O T

現場の知



I T

把握・分析・予測



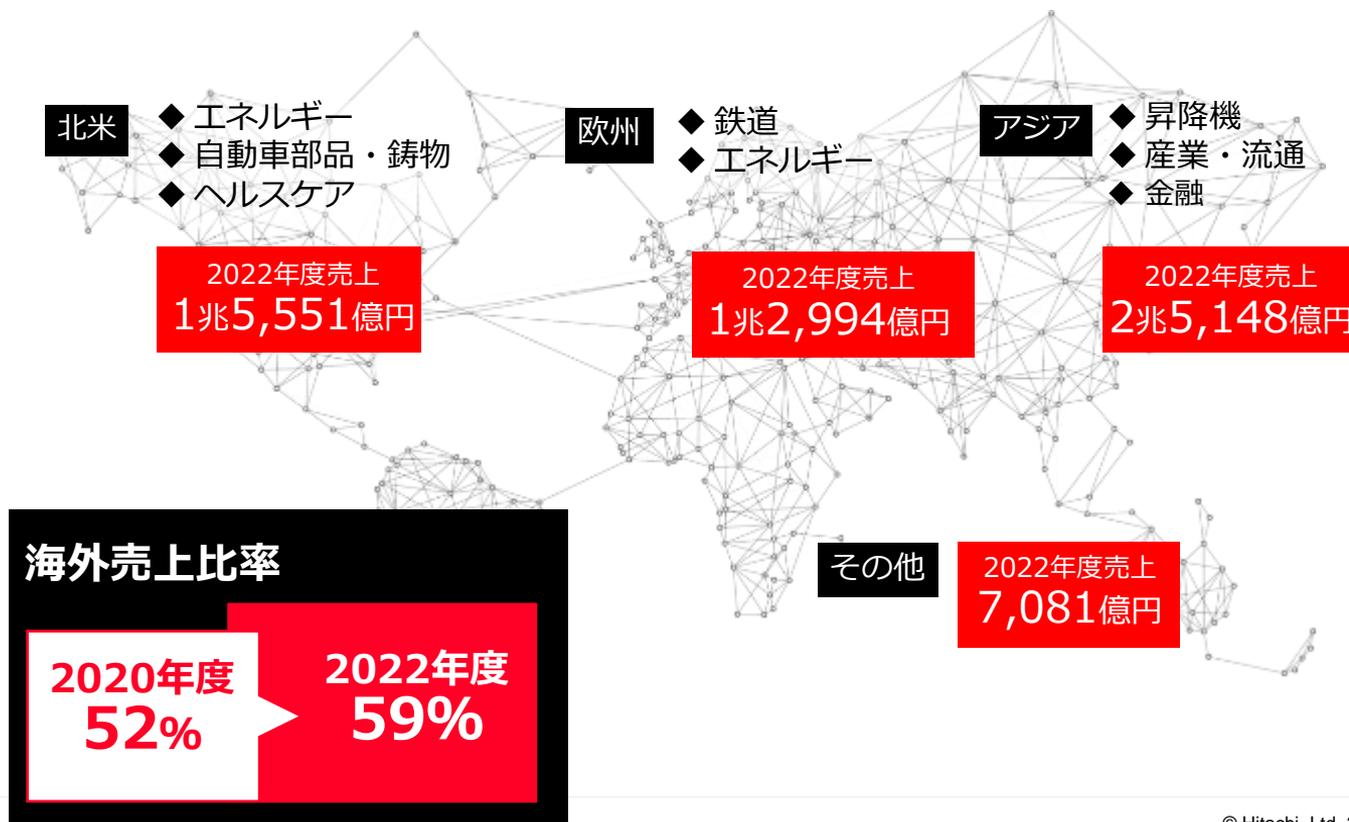
プロダクト

ハード・材料・E P C

日立の強み

IT×OT×プロダクトで  
社会イノベーションを創り出す

デジタル技術を活用したサービスとプロダクトとの両輪で成長。





世界中が、  
日立社員が挑むことのできるフィールドです。

---

### 3. 日立が実現する社会イノベーション

**都市化**  
世界の都市人口72%増 (2050年)

**人口構造の変化**  
労働力人口の変化  
60歳以上の人口割合×2 (2050年、2000年比)

**気候変動と資源不足**  
エネルギー需要50%増、取水量は40%増 (2030年)

Society  
5.0



SDGs

## データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える



## 人的資本を充実し、顧客と社会に価値を提供

### プラネタリーバウンダリー



### ウェルビーイング

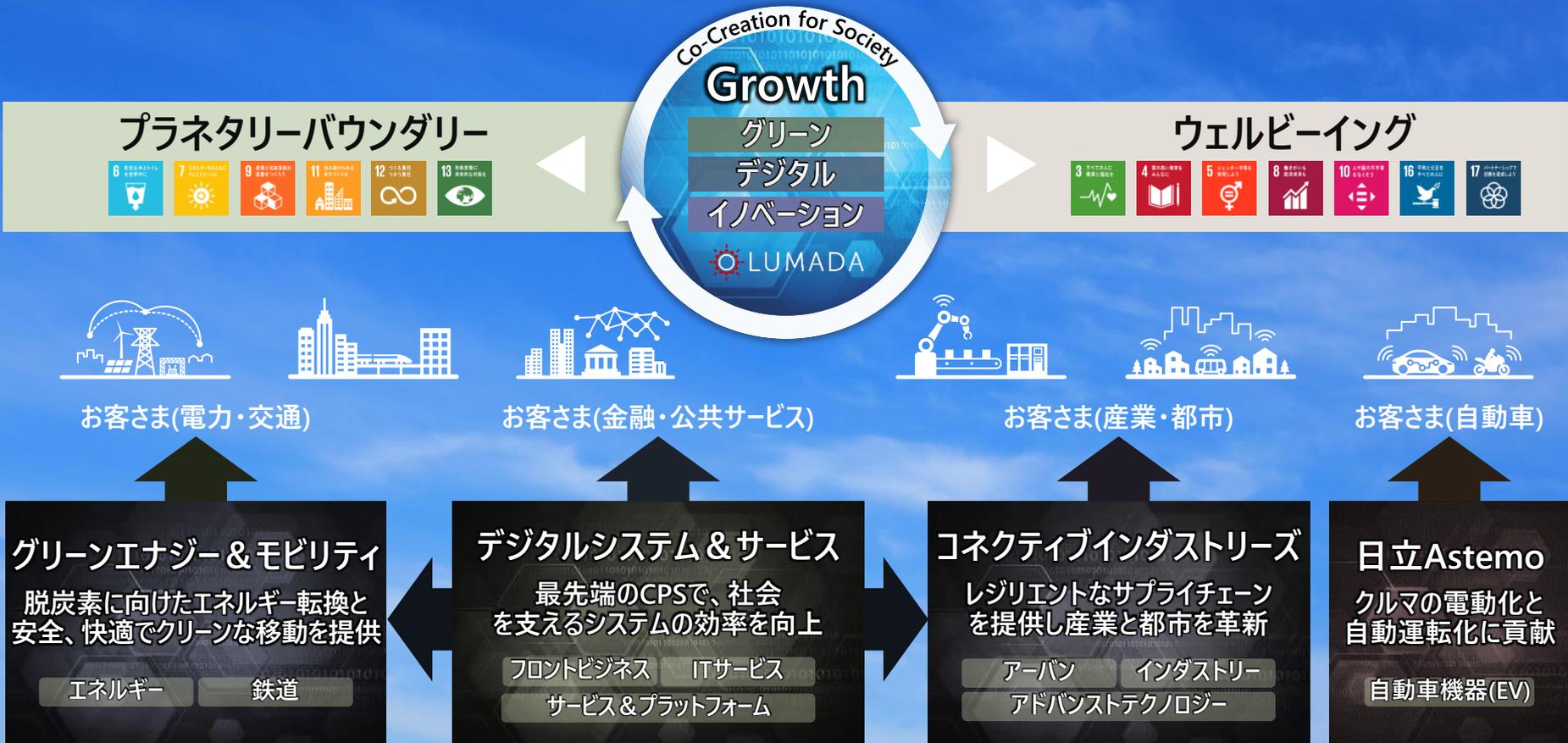


### 顧客や社会への 価値提供

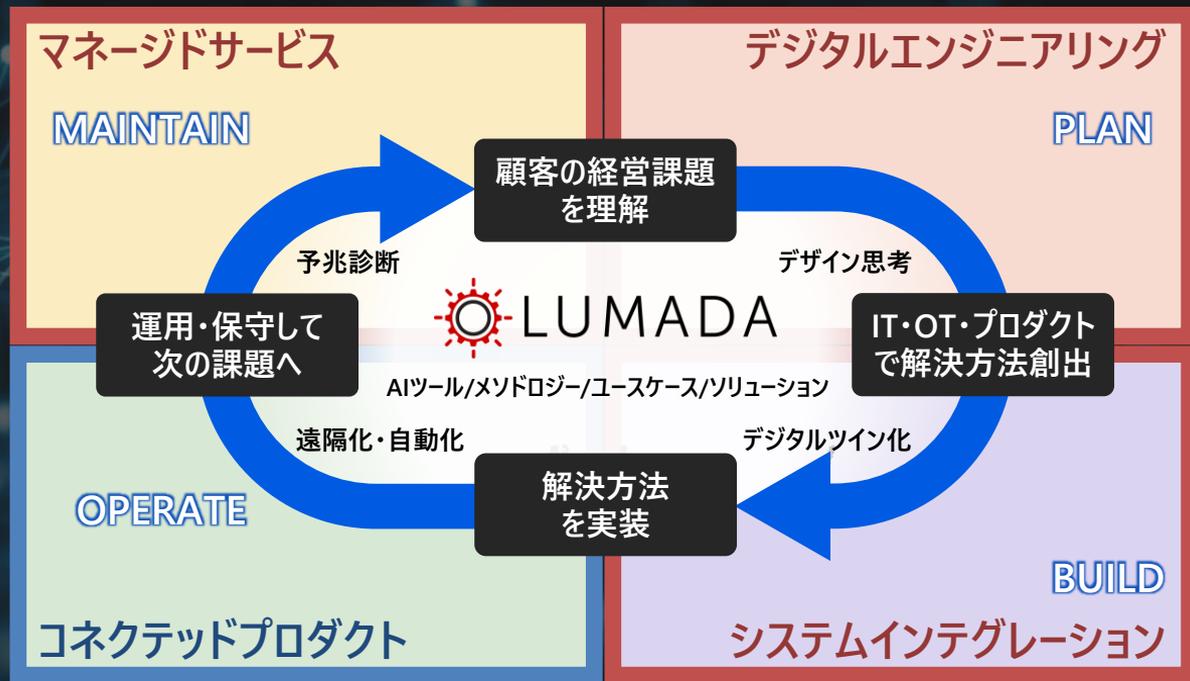
<b>環境</b> 脱炭素 資源循環 約1億トン/年のCO2削減に貢献	<b>レジリエンス</b> 社会インフラ維持 エネルギー供給 約19億人	<b>安全安心</b> 安全で快適な移動 鉄道サービス 年間のべ約150億人	<b>ヘルスケア</b> 健康寿命の延伸 血液等の体外診断 200億検査/年
---	---	---	---

### 人的資本の 充実

<b>人と自然の共生</b> 脱炭素 資源循環 2050年度カーボン ニュートラルの実現	<b>DE &amp; I</b> 多様性が生む力 キーポジションの 人財多様化	<b>誠実な経営</b> 倫理と人権 安全衛生と品質向上 コンプライアンス徹底	<b>幸せな生活</b> 従業員のやりがい より自由な働き方で エンゲージメント向上
---	---	--	---



## Lumadaを軸とした顧客との価値協創による社会イノベーション事業モデル



更なる成長に向けて日立は何に注力するのか

||

**協創**による社会イノベーション事業

日立の成長を続けるために、ゆずれない考え方

**競争**

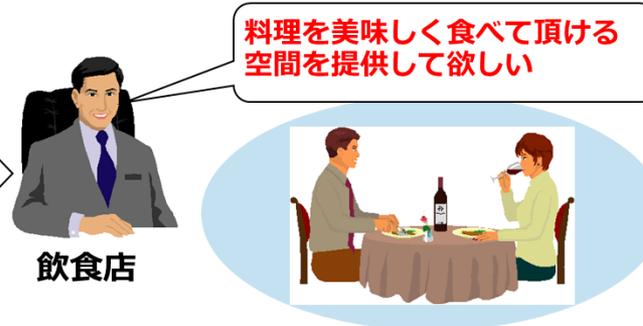


**協創**

今までのニーズ  
【製品・システムの価値を求めている時代】

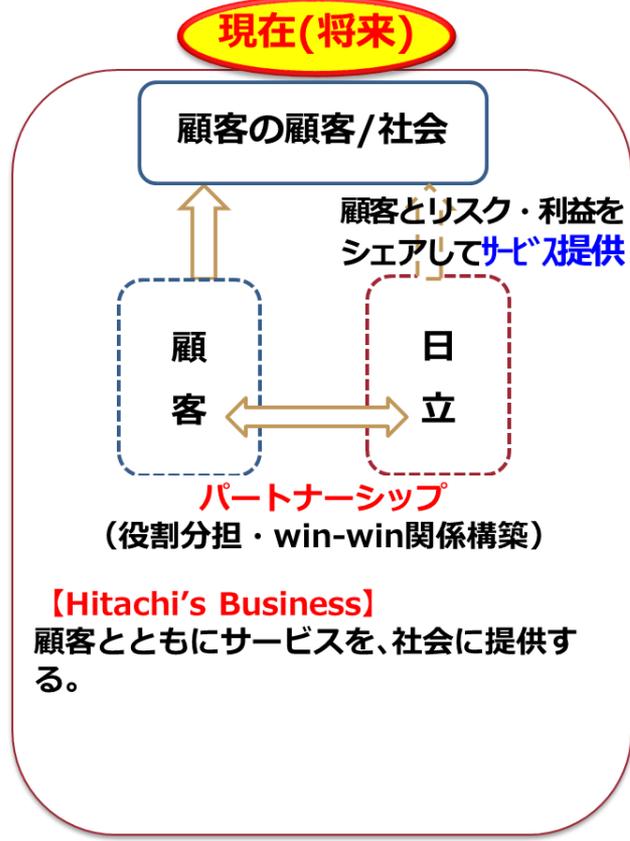
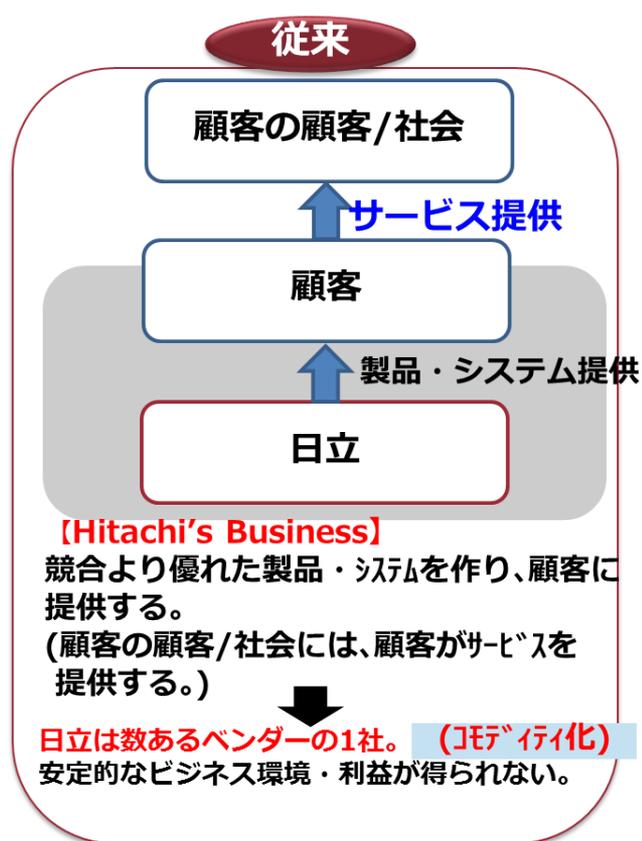


これからのニーズ  
【サービスの価値を求める時代】



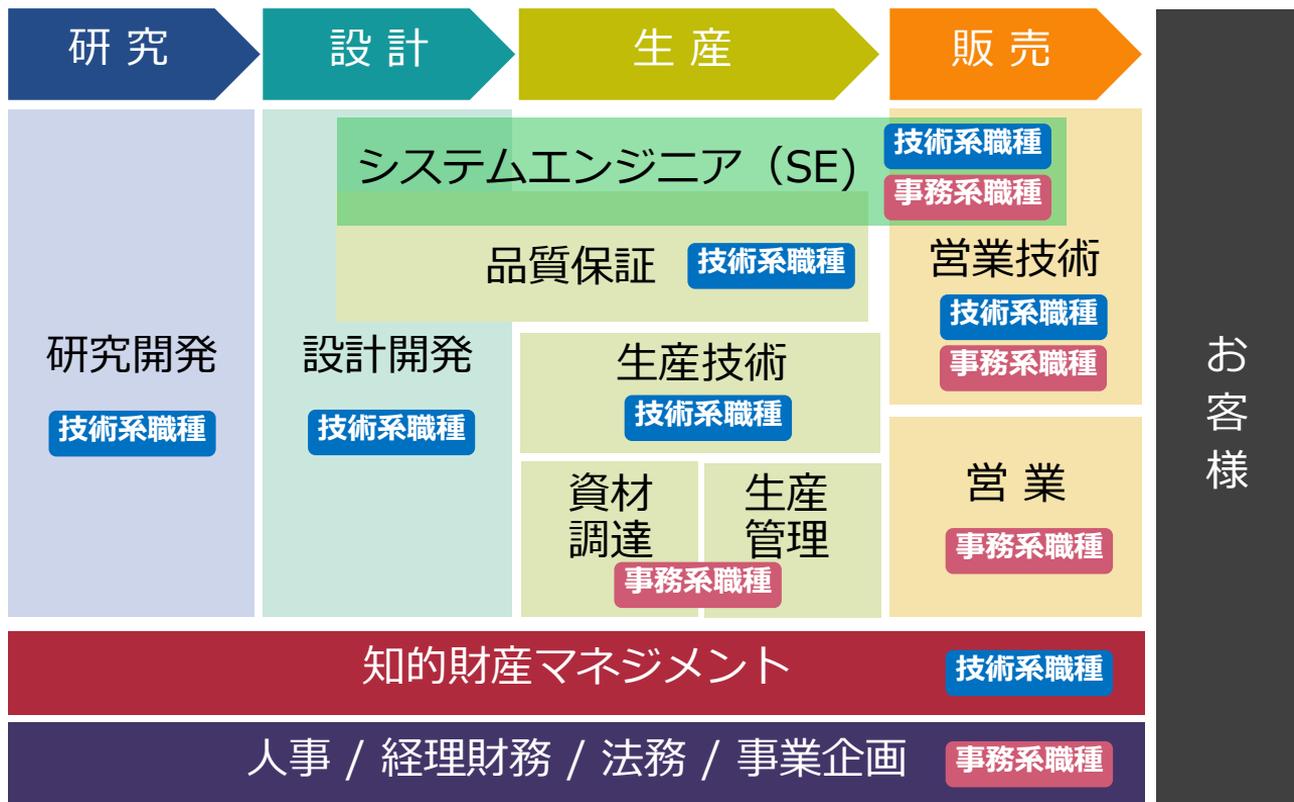
「製品・システムそのもの」ではなく「成果」を求めている

- 顧客の顧客/社会に対し、顧客とともにサービスを提供し、社会に貢献する。

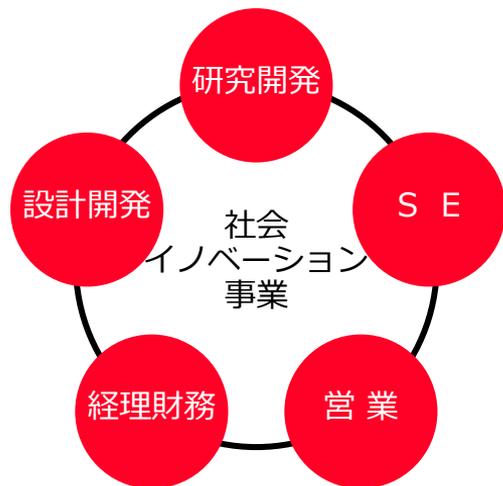


---

## 4. 職種紹介 ～日立の仕事～



## プロフェッショナル



各人が、その職能でのプロフェッショナルになることを重要と考え、会社の制度としての職種を跨ぐジョブローテーションは基本的にありません。

グループ公募

F A 制度

日立グローバル  
パフォーマンスマネジメント  
(GPM) ※

※本人と上司が短期的な業務目標に関して意思のすり合わせを行う「パフォーマンスプランニング」と、中長期的なキャリアプランについて相互理解を図る「キャリア面談」の実施



社員のキャリア開発を支援

研究

設計

生産

販売

研究開発



技術系職種

## 社会を支える新技術の開発

事業発展に不可欠な技術開発や、  
特定目的の素材研究や製品に直結した研究などを行う。

研究

設計

生産

販売

設計開発



技術系職種

## 技術を商品に転換

「社会のニーズ」を先取り、研究開発が創り出した  
「日立の技術」を新製品や新システムに結実させ、  
新しい価値を創出する。

研究

設計

生産

販売

システム  
エンジニア



技術系職種

事務系職種

「日立の技術力」を最大限に発揮する  
プロジェクトマネージャー

お客様のニーズに対し、コンサルティングから  
システム構築、運用フォローまで技術的な面から  
総合的なソリューションを提供する。

研究

設計

生産

販売

品質保証



技術系職種

## 日立ブランドの「信頼」を守る立役者

常にお客様の立場に立ち、上流工程から機能・性能・耐久性などの観点から製品をチェックし、問題の発生を未然に防ぎ、安心・安全であることを保証する。

研究

設計

生産

販売

資材調達



事務系職種

## コスト低減による利益創造

世界中のサプライヤーと交渉し、モノづくりに必要な資材を最適な品質・価格・タイミングで調達する。

生産技術



技術系職種

## 生産ラインの技術エキスパート

「生産量の拡大」と「生産効率の向上」を実現する為、ライン設備の構築や生産効率の向上に向けた新技術・新設備の導入など生産技術の開発・実用化を行う。

研究

設計

生産

販売

## 営業技術



技術系職種

事務系職種

## 営業活動を技術的側面から支援

お客様のニーズを実現するために解決すべき技術的課題の抽出、社内の各関連部署と調整などを行い、ソリューション設計の礎を築いていく。

また、単に製品を納めるだけでなく、お客様自身が気付いていない問題や課題を探求し、日立グループの総合力を活用して具体的解決策まで提供。

研究

設計

生産

販売

知的財産マネジメント

知的財産  
マネジメント



技術系職種

グローバル競争を勝ち抜く知財力の構築

日立グループの各事業の知財戦略立案と実行  
(事業戦略と知財情報に基づいた知財マスタープランの  
策定、知財ポートフォリオ管理、他社特許リスク管理等)

創業以来、貫いてきた日立のゆずれない志

損得



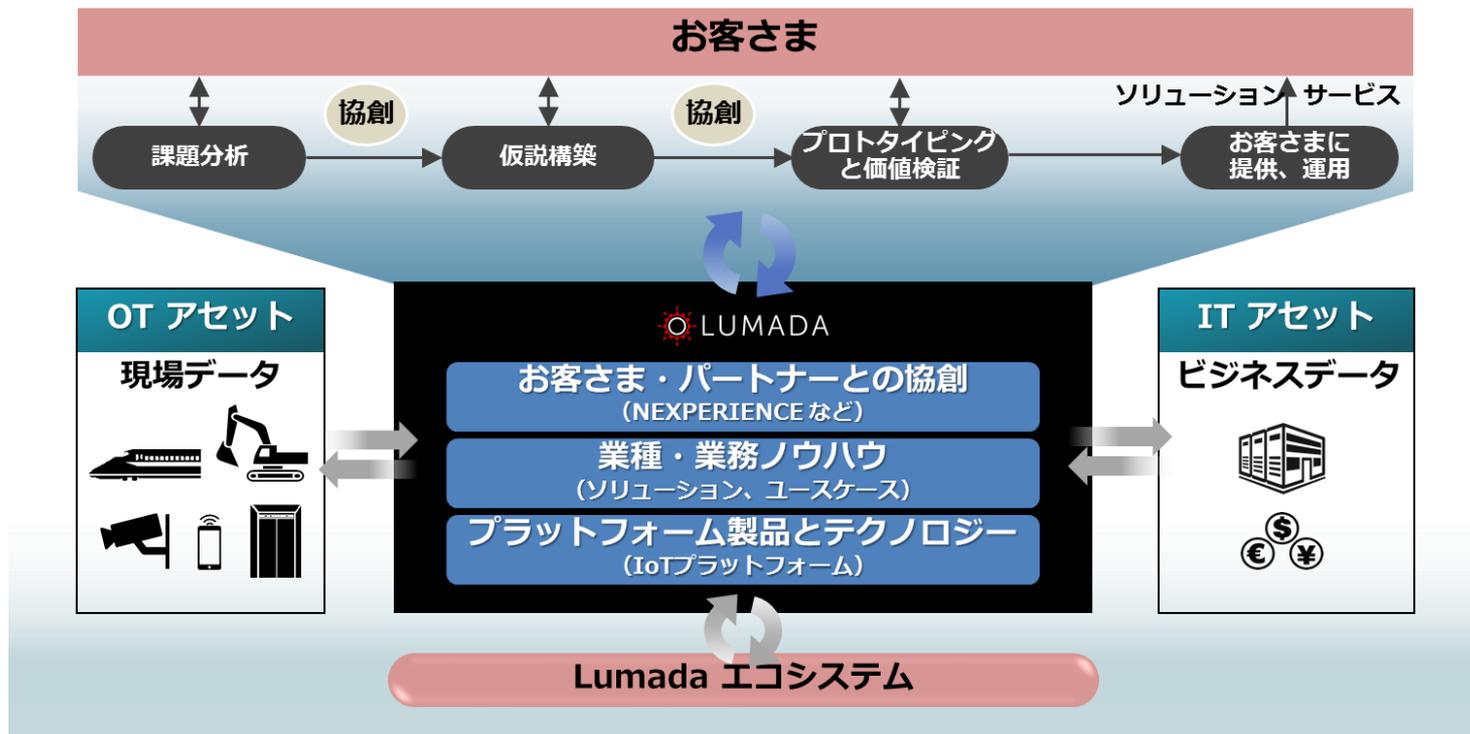
善悪

データから価値創出を支援し、  
デジタルイノベーションを加速します



長年にわたり日立が培ってきたOT、IT、プロダクトの専門知識・ノウハウを活用

## お客さまやパートナーのシステムとつないで ソリューションを迅速に協創



## 住宅

### 寮、住宅手当

皆さんの住居をサポート。転勤等の際の不安を解消する役割。

## 休日休暇

### 年間休日

完全週休2日制(土・日)。年次有給休暇は24日取得することが可能。さらに必要に応じてリフレッシュ休暇などの制度も利用可能。

### 仕事と育児の両立支援制度

従業員が仕事と育児を両立するため、さまざまな支援制度を構築。

## 貯蓄

### 財形貯蓄、社員持株会

将来の住宅資金や老後資金等のために、給与や賞与から定期的に積立を行うことで無理なく資産を形成。

## 社会保障

### 団体保険

万一の病気や怪我に備えるために、会社が社員のために作った割安な保険。

各人ニーズによる選択型サービスの提供

## カフェテリアプラン

利用者自らが、付与されたポイント内で、必要なサービスを選び利用する制度

### 住 宅

ファイナンシャルプラン相談  
住宅ローン補助など

### 育児教育

育児施設利用補助  
子どもの教育費補助など

### 生 活

家事代行利用料補助  
自社製品購入費補助など

### 医 療

人間ドック利用補助  
医療費補助など

## 福利厚生 充実プラン

### 介 護

介護施設利用費補助  
介護製品購入補助など

### 自己啓発

各種スクール費用補助、  
資格取得費用補助など

### リフレッシュ

スポーツクラブ利用補助  
旅行費用補助など

### 寄付金

慈善団体への寄付

## ◆育休・産休取得状況

(単位：人)

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休暇・ 配偶者出産休	女性	7 2 4	7 2 0	6 8 0	6 6 5
	男性	4 2 6	4 6 4	4 4 5	4 2 5
育児短時間勤務	女性	8 8 7	8 9 3	8 6 6	7 9 9
	男性	2	5	9	9

## ◆社内公募制度利用実績

(単位：人)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社内公募制度応募者数	4 2 0	3 4 5	3 7 0	2 6 0



## 日立「もう元には戻さない」 在宅定着へジョブ型雇用 テレワーク新常態(1)

2020/7/14 0:00 (2020/7/14 5:36更新) | 1671文字 | 有料会員限定



日立の東野社長  
「家で本当に働いているのか。休みと間違えていないか」。新型コロナウイルスの感染拡大を受け今春、約2万2千人の国内社員が一斉に在宅勤務を始めた日立製作所。導入から約1カ月たった4月下旬の副社長会議で収束後も在宅勤務を続けるかが議題となった。

出典：日本経済新聞 2020/7/14

### SMILE<sup>®</sup> for Work Innovation

Styles & Methods Innovation, Lead Enablement

#### ニューノーマルに対応した 新たな働き方を皆で創造し主体的に実行する

- リモートワーク化拡大に向け、ペーパーレス&ハンコレス業務環境を実現
- IT 技術を活用し、皆がハピネスを感じられる業務スタイルを創造する
- アイデアを皆でシェアし、お互いに活用しながら共通課題を解決する

何が変わるの？	例えばどんなこと？	現在	2021	いつ頃？ 2022
<b>ハンコが 変わります</b>	<p>「ハンコください」を無くしていきます</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハンコ（職印など）業務をなくしていきます！</li> <li>ワークフローを拡大し業務簡素化！</li> <li>電子署名を導入しお客様対応も電子化！</li> </ul>	ハンコワークフロー切替	電子署名の導入	業務も簡素化
<b>IT 環境が 変わります</b>	<p>快適な在宅勤務生活を送れます</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ネットワーク接続環境を改善します！</li> <li>音声会議を改善、ビデオ会議もできるようにします。（TS 環境は新 PC 環境へ順次移行を推進）</li> </ul>	ネットワーク環境の安定化	TS 環境から順次移行	
<b>オフィスが 変わります</b>	<p>ペーパーレス化を進めます</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>紙→デジタルにどんどん移行！</li> <li>オフィス内の書類量を減らします！</li> <li>複合機の台数を削減します！</li> </ul>	資料はデジタル保存	ペーパーレスな働き方に	新しいオフィスへ

## 日立グループ若手女性向けキャリアセミナー

入社3年目の女性総合職を対象に、キャリア形成、仕事とライフイベントとの両立を含む将来への漠然とした不安を払拭し、自身のキャリアを切拓いて活躍するためのヒントを得るための研修を実施。

【内容】キャリアに関する講義、ワークショップ、女性先輩社員によるパネルディスカッション

- ・3～6年はちょうど様々な葛藤を抱えている時期。このタイミングで受講できて良かった。
- ・自分の事業所にはいないロールモデルになりえる先輩のお話を聞き胸のつかえが取れた。
- ・結婚や出産は仕事に大きく影響すると構えていたが、その時々最善の選択をして努力すれば両立していくことは難しくないと思えるようになった。
- ・男性管理職（特に50代）には、女性社員が結婚・出産後もキャリアを積むことについて理解して頂きたいと思った。
- ・このような講座をどうして実施する必要があるのか、上司や職場の男性にも理解してほしい。



## 日立グループ産休前・復職支援セミナー

- 仕事と育児を両立する/両立しようとする社員と、その上司と一緒に参加するセミナー。
- 復職後のキャリアや働き方、上司による正しいサポートへの理解を深めることを目的に開催。
- セミナー時間内に当事者と上司での面談の時間を設け、両立する上での希望や働き方などに関して情報共有できる。

### <コンテンツ>

- ・仕事と育児の両立に関する講義（社外講師）
- ・上司との面談（めざすキャリアの方向性、子育て環境、復職時の希望に関する情報共有等）
- ・当事者同士の情報交換ランチ会、先輩社員によるパネルディスカッション

当事者だけでなく上司も参加し、復職後の働き方に関するコミュニケーションを促進



もちろん女性社員だけでなく  
男性社員も参加！

部下の復職前に  
上司としての心構えを  
知ることができ有意義だった。  
(上司)



子育てと両立しながら、1つ上のステップの  
仕事にも挑戦してみようと思った。  
上司と意思確認ができた。(当事者)

第一線で活躍する先輩の話を聞き、  
仕事と育児の両立に向けての励みになった。  
(当事者)

## 保育園入園を支援する情報提供サービス：「保活コンシェルジュ」

入園のための活動「保活」を支援し、スムーズな復職のサポート及び安心して仕事と子育てを両立できる環境整備につなげる。特にはじめに保活に取り組む**保活初心者**を対象に、**保育園の設置状況や入園可否判断に使用される点数の算出基準等の情報**をオペレーターが丁寧に説明する。



## 企業主導型保育施設への入所を支援するマッチングサービス

・全国の企業主導型保育施設\*のうち、約200か所について、従業員自身が空き枠の確認や空き枠がある場合の見学・入所申込みが可能となるサービス。



\* 2016年度に待機児童対策の一環として内閣府が所管する企業向けの助成制度に基き設定された保育所

## アンコンシャス・バイアスセミナー

### 【目的】

- ・誰もがバイアス（無意識の思い込み）を持っている、という前提に立ち、自身の持つバイアスがマネジメントに与え得る影響を知り、自身のマネジメントを見直す契機とする。
- ・バイアスへの対処を含む、明日からのマネジメントに活かせるスキルを獲得する。

【対象者】 Managerを中心に各事業所にて設定可

【内容】 アンコンシャス・バイアスとは？  
アンコンシャス・バイアスの何が問題なのか？  
アンコンシャス・バイアスに対処するには？



## 女性部下を持つ管理職向けマネジメントセミナー

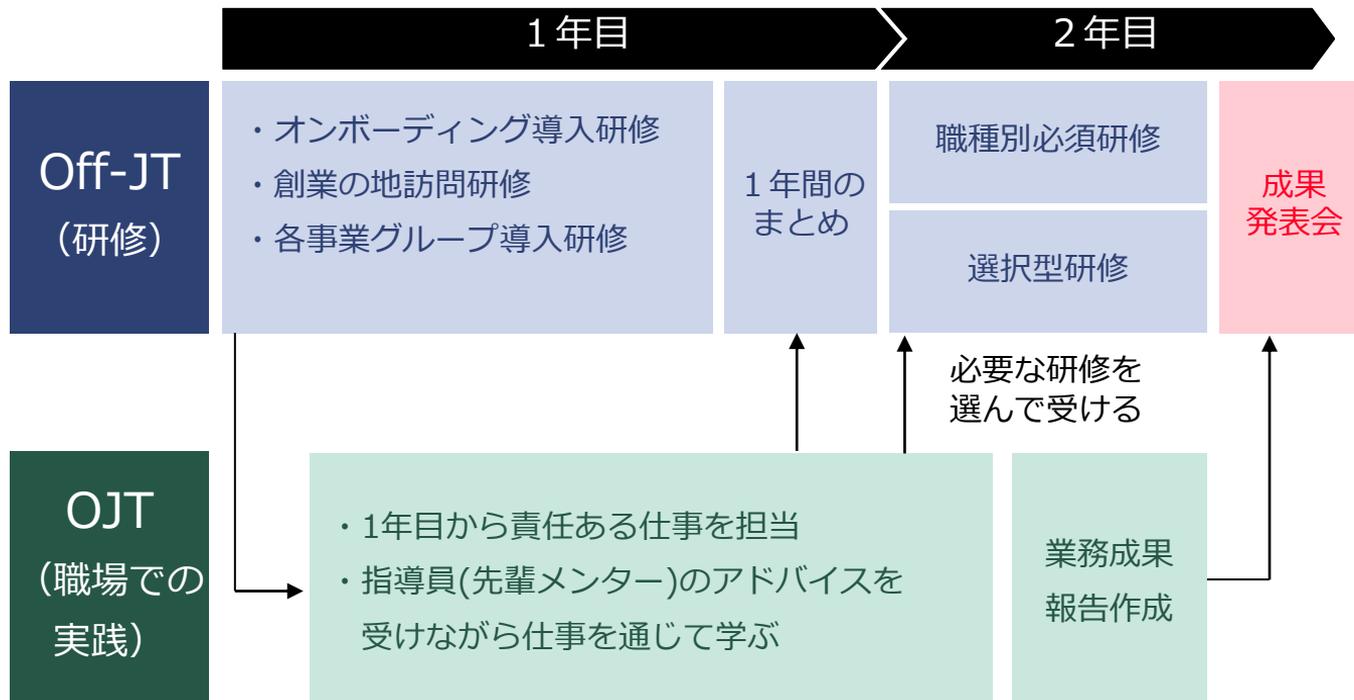
【目的】 女性を含む多様な人財・チームをマネジメントするスキルの向上

【対象者】 女性総合職の部下を持つ管理職

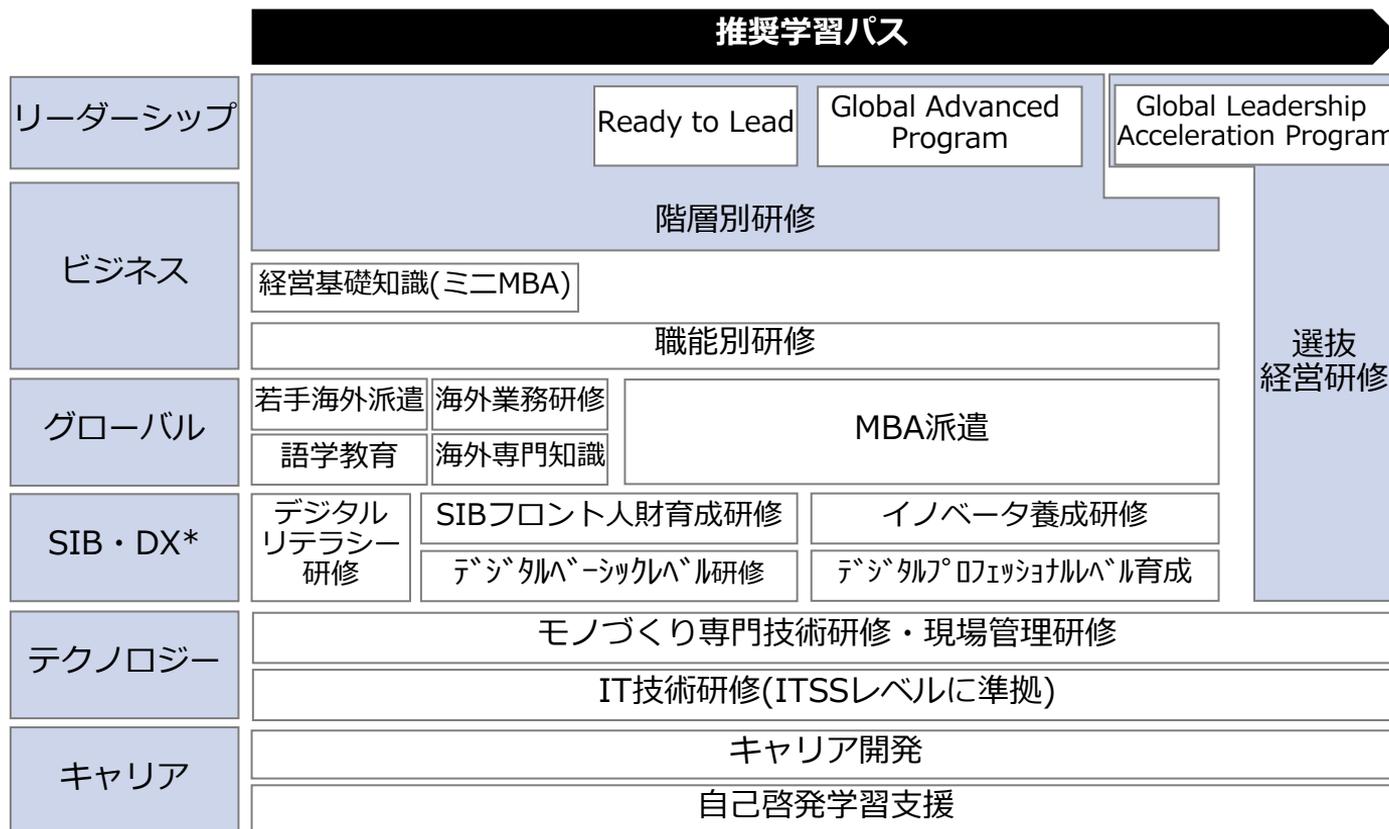
【内容】 ・女性部下のマネジメントの悩みや課題共有  
・女性特有の葛藤やそれらを解決する  
マネジメントのポイントの理解  
・日々の実践に向けたアクションプラン作成



研修と実践を通じて、2年間で社会人・日立人としての基礎を習得。



## 社員一人ひとりの成長に繋がる多岐に亘るプログラムを用意



\*SIB: Social Innovation Business, DX: Digital Transformation