

PROWISE | ITとマネジメントの融合を考えるオピニオン情報誌

Vol. 80

Quarterly Magazine
Summer 2026
Presented by
Hitachi Solutions, Ltd.

Prowse
80th
Anniversary

プロワイズ



2026日本BtoB広告賞



特集
輝く
生き生きと
働ける社会へ

輝

特集

生き生きと
働ける
社会へ



SNSで募った未来アイデアを基にAIが下絵を生成し、ワークショップで参加者が彩った2050年の未来図『涼しさを感じる夏の未来都市』。透明な冷却ヴェールや再生可能エネルギーによって快適に暮らせる未来都市の様子、AIや自動運転が生活を支え、安心して過ごせる社会が表現されている。

Contents

- 4 Prowise Special Discussion
「AIの進化」と「人の幸せ」を
両立させるために私たちがやるべきこと
新井紀子+大池徹
- 8 Prowise Interview
横尾英史
2027年に生まれる未来世代の目線に立つて
今すべき選択を考える
- 12 Prowise Academy
前野隆司+日立ソリューションズ社員
ウェルビーイングが
企業組織と社会に好影響をもたらす
- 18 21世紀のものづくり
アップサイクルアクセサリー／井村文紀
廃材から美を生み出す
技術と工夫と想い
- 24 グローバルトレンドレポート
安全対策の議論が本格化、
AIは新たなフェーズへ
- 26 AI時代の脳の使い方・育て方
AIの学習・模倣能力は圧倒的
人間は「問う力」を鍛えて勝負する
- 28 日立ソリューションズのAIの取り組み
1800件超の応募を集めた
生成AI活用のアイデアコンテスト
業務での生成AI利用率は90%に上昇
- 30 プロワイズスタイル・ゴルフ
無理をしないコースマネジメント
- 34 Prowise Info (日立ソリューションズ情報)
Prowise Info+ (グループ会社情報)
- 38 from Prowise

Prowise (プロワイズ)とは「Pro(Professional)」と
「Wise(英知/叡智)」を組み合わせた造語です

企画・発行 株式会社日立ソリューションズ
経営戦略統括本部サステナビリティ推進本部
〒140-0002 東京都品川区東品川4-12-7 日立ソリューションズタワー
<https://www.hitachi-solutions.co.jp/>

編集長 藤井千絵
発行日 2026年7月1日

表紙:『涼しさを感じる夏の未来都市』
編集協力:日経BPコンサルティング
アートディレクション:犬飼健二／デザイン:犬飼デザインサイト
執筆:二階堂尚、牛島美笛、林愛子、津田浩司、小川朗
撮影:竹井俊晴、本浪隆弘、岡沢裕行
印刷:日立ドキュメントソリューションズ

サステナブルな社会の基盤をつくるのは、それぞれの場所です。日々働き続けている人々。一人ひとりが意欲的に働くこと、一人ひとりが仕事を通じて輝くことが、社会全体に輝きと継続性をもたらす。「プロワイズ」は今号で80号となりました。これからも、様々な分野できらりと輝く活動をしている方々の言葉をお伝えしていきます。



AIができることと
できないことを
見極める目を

あらいのりこ 東京都出身。一橋大学法学部および
イリノイ大学数学科卒業、イリノイ大学5年一貫制大
学院を経て、東京工業大学（現：東京科学大学）より博
士（理学）を取得。専門は数理論理学。近著に『シン読
解力』『夏蜜柑とソクラテス』などがある。

新井紀子



Noriko Arai

「AIの進化」と
「人の幸せ」を
両立させるために
私たちが
やるべきこと

人とAIの協働の在り方をめぐる
試行錯誤が続いている。
一人ひとりがより良く働き、
より幸せに生きるための
AI活用とはどのようなものか。
国立情報学研究所・
社会共有知研究センター長の
新井紀子氏と、
日立ソリューションズの執行役員・
スマートライフソリューション事業部長の
大池徹が語り合った。

大池 徹

おおいけとおる ― 1995年に日立ソリューションズに入社。2023年執行役員に就任。25年よりスマートライフソリューション事業部長を務める。

AIと一緒に働く形を どうつくっていくか

大池 日立ソリューションズはこれまでAIの活用に取り組んできましたが、今年度からは、いよいよ全社的にAIの本格活用が始まりました。新井さんがAIの可能性を模索する「ロボットは東大に入れるか」プロジェクトを始められたのは2011年でしたね。

新井 私たちがプロジェクトで使っていたのは生成AI以前のAIでしたが、生成AIが登場して「ロボットは東大に入

れる」ということがはっきりしました。

仕事の現場では、これまで人が手作業でやっていたことの多くがAIで代替できるようになってきていますし、研究の領域でも、生成AIの普及以降は論文の数が見えて増えています。AIがいろいろな分野で生産性を上げているのは間違いないですね。

大池 私は5年ほど前までシンガポールに駐在していて、アジアの若い皆さんと一緒に仕事をしました。その中で言語の壁を感じる場面が多かったのですが、AIの進化でそのような壁も徐々になくなりつつあります。今後は日本国内でも、

いろいろな国の人たちと意思疎通がしやすくなって、より働きやすい環境が生まれるはずですよ。それが労働力不足の解決に結びつくことを期待しています。

新井 それはまさにAIの大きな効用の一つですね。プログラミングなどの分野でも、汎用性のあるプログラミング言語を用いる領域の仕事の多くがAIに置き換わることで、プログラマー人財不足もかなり解消すると思います。

大池 一方で、AIを活用する際に考えなければならぬことはまだまだたくさんあると感じています。私たちのチームでは、資料作成にAIを使うことを推奨してい

ます。しかしイメージに近いものをAIにつくらせようとすると、プロンプトを工夫しながら何度もAIに指示を出す必要があります。それが果たして効率化に結びついているのか。また、そうして出てきたアウトプットは人間がつくるものよりいいものなのか。そんな疑問があります。

新井 よく分かります。AIを使っているだけで満足してしまい、それが本当に生産性向上に寄与しているのかどうかは実は分からない。そんな問題に多くの企業が直面していると思います。必要なのは、AI活用の成果を冷静に検証する仕



Toru Oike

組みです。資料作成というタスクであれば、AIを使うことによってどのくらい時間が短縮できたか、そこで生まれたアウトプットの質はどうか、本当に分かりやすい資料がつくれているのかどうか——。そういったことを一つひとつ話し合いながら検証していくことが必須の取り組みになるのではないのでしょうか。

AI時代に求められる 発想の転換

大池 日々進化するAIをキャッチアップしながら、うまく使いこなして生産性を上げるのはなかなか個人の裁量でできることではありません。現場ごとにガイドラインのようなものを示していく必要があると思います。一方で、AIやその働きを支えているLLM（大規模言語モデル）などの基本的な仕組みの理解を促すことも大切だと私は感じています。

新井 とても大切なことですね。AIの技術は、確率と統計によって成立しています。ということは、原理的に「外れ値」が必ず生じるということです。外れ値は、最低でも0・5%程度、通常は5%くらいの割合で発生します。つまり、AIのアウトプットの精度は95%くらいと考えるべきということですね。そのようなAIの基本的な仕組みはぜひ理解しておいていただきたいですね。

大池 日本には「常に100%をめざす」という文化があります。95%の精度のサービスをお客様に提供することはできないとつい考えてしまいます。



AI活用の成果を
冷静に検証する
仕組みをつくる
必要があります

Noriko Arai

新井 ですから、発想の転換が必要なのは、まずAIを使ったサービスやソリューションをお客様に提供する場合、まず「95%の精度でもお役に立てる領域はありますか？」と質問することから始めるべきです。そういう領域におけるAI活用を支援しながら、それ以外の部分では従来のDX（デジタルトランスフォーメーション）によって生産性向上を実現していく。そんな考え方がこれからは求められるのだと思います。

大池 先ほどプログラマー人財のお話が出ました。AI時代には、アプリケーションをつくるプロセスや、人の役割が変わります。AIによる自動処理のプロセスに人間の判断を加えて精度や安全性を保つ「ヒューマンインザループ」の考え方も非常に重要です。それらを踏まえてプログラマー人財育成の在り方について、ぜひご意見をお聞かせください。

新井 AIがつくったアウトプットの特徴は、今後人がやるべき仕事として確実に残っていくはずですね。ですから、人財育成には2つの考え方が必要だと思います。最初から「コードを書く人財」と「チェックをする人財」を分けて育成するというのが一つ。もう一つは、コードが書ける基礎的なスキルを全員に身につけてもらった上で、個々の特性を見て、「チェックのプロ」を抜擢していくという考え方です。問題は、人が「AIが書いたプログラムを単にチェックする」というタスクによって働くモチベーションを保てるかどうかということです。

大池 人間がAIの下請けのようになってしまふのが懸念ですね。

新井 そうです。プログラミングの分野に限らず、「AIと一緒に働く」というスタイルが普通になった時に、「では、どのような働き方が一番いいのか」ということは、あらゆる会社や組織や現場で考えなければならぬことなのだと思います。

今を生きる人たちに
不幸せにしないために

大池 AI時代に働く人たちに必要なスキルとして「シン読解力」という考え方を提唱されています。そのスキルを測定・診断するRST（リーディングスキルテスト）も開発されました。これを活用する企業が増えていくそうですね。

新井 多くの企業においていただいています。例えば、新入社員にRSTを受けてもらって採用の精度を検証するケースや、定期的にRSTを実施して社員のスキル向上を継続的にウォッチしていくといったケースがあります。私が読解力に着目するようになったのは、「ロボットは東大に入れるか」プロジェクトの過程で、試験の設問文を正確に読めない中高生がとても多いことが分かったのがきっかけでした。つまり読解力がないということですが、この場合の読解力は「小説を読んで作者の真意を汲み取る」といった読解力とは異なります。もっと基本的な、助詞や接続詞などによって示されている意味を正確に読み取る力です。一般的に考えられている読解力とは異なるそのような力のことを、私たちは「シン読解力」と呼んでいます。

大池 AIに取り組む中で、そのようなベーシックなスキルが大事であることが明らかになったということですね。



お客様のAI活用を
ご支援することで
日本をもっともっと
元気にしていきたい

Toru Oike

新井 シン読解力はAI活用と密接に関連しています。その力がないと、的確なプロンプトを書くことができませんし、

AIのアウトプットを正確に読み取ることもファクトチェックもできません。まさにAIをより良く活用するために必要なスキルと言ってもいいと思います。

大池 なるほど。では最後に今後注力していきたいことをお聞かせください。

新井 今構想しているのが「最後の一年奨学金」です。日本では、経済的な理由で大学を退学してしまう人が少なくありません。その中でも1番多いのが4年次の退学です。大学を卒業できないということは、貴重な人財が社会に出る道が閉ざされてしまうということです。その問題を解決するアイデアが、大学4年次の学費を援助する「最後の一年奨学金」というわけです。

大池 AIやRSTとは全く別の取り組みということですね。

新井 実はそうではないんです。私が「ロボットは東大に入れるか」プロジェ

クトを始めたのは、AIにできることとできないことを明らかにして、AI時代が来ても仕事を失ったり、低賃金で働いたりしなければならなくなる人を一人でも少なくしたいという思いがあったからです。

RST開発のモチベーションになっているのも、そのような思いです。シン読解力を身につけることによって、人は学び続けることができるし、自律的に働き続けることができる。そしてそれによって幸せに生きていくことができる。そう私は思っています。「最後の一年奨学金」もその流れの中にあります。この時代に生きている人たちが不幸せにならないような取り組みという点で、すべては共通していると私は考えています。

大池 日立ソリューションズの役割の一つは、お客様がAIを上手に活用する支援をすること、日本を元気にしていくことです。日本をもっともっと良くしていきたい。お話を伺って、その思いをいっそう強くしました。今日はありがとうございました。



インタビュー

横尾英史

一橋大学大学院経済学研究科 准教授

横尾氏は――

- ① なぜ、環境経済学で
貧困を研究するのか？
- ② なぜ、「未来世代」が
重要だと説くのか？
- ③ なぜ、「じぶんごとプラネット」
アプリに注目するのか？

環境経済学の視点で 人間の幸福を考える

—環境経済学とは、どのような学問
なのでしょか。

気候変動をはじめ、生物多様性、
途上国における大気汚染や廃棄物、
さらには放射性廃棄物など、あらゆ

2027年に生まれる 未来世代の目線に立って 今すべき選択を考える

る環境問題を対象とする経済学です。

経済学は正しく理解されていない
ことが多いのですが、私は「経済学
は選択を研究する学問だ」と説明し
ています。個々人の選択、組織の選
択、政府の選択についてデータを集
め、定量化し、数理モデルを構築す
ることで環境に関する経済現象を理

解しようとするのが現代経済学です。

このような経済学を使って環境問題
を捉え、環境政策のデザインなどを
行うのが環境経済学です。

—先生は途上国の貧困問題にも取り
組んでいます。

環境学のなかには経済活動を抑制
して環境を守るべきとする環境保全

重視のアプローチもありますが、私
の関心領域は少し異なっていて、環
境問題や気候変動対策というアプロ
ーチから、貧困や飢餓の削減に取り
組みたいと考えてきました。

インドネシアの廃棄物問題に関す
るJICA（国際協力機構）との共
同研究では、地域コミュニティでゴ

よこお・ひでふみ

2005年京都大学経済学部卒業。10年
同大学院経済学研究科博士後期課程
修了（経済学博士）。専門は環境経済
学。国立環境研究所資源循環・廃棄
物研究センター、東京大学大学院新
領域創成科学研究科環境学研究系な
どを経て、23年より現職。スウェー
デン・ヨーテボリ大学や国立環境研究所
などで客員研究員を務める。

Interview with Hidefumi Yokoo

ミを収集する仕組みづくりを研究しました。途上国においては貧困が環境汚染につながり、地球温暖化にも影響します。しかし、現地に住む人々には将来の気候変動の前に、ゴミ収集という喫緊の課題があるので。そのため現地の状況に即したアプローチが必要でした。

―サステナブルな社会をめざそうとすると、人間には我慢が強いられるイメージがあります。環境経済学の立場から見ると、人がより良く生きることで、持続可能な社会の実現はどうつながるでしょうか。

社会全体でサステナブルに発展することを考えるならば、我慢を強いられる人も出てきます。誰かがある程度我慢することで社会全体として何かが増える、またはより平等になるというトレードオフの関係です。

経済学は時に冷徹で、リアリストイックな学問なので、私たちは社会全体の便益（ベネフィット）と費用（コスト）という考え方で議論をしています。倫理学や政治哲学のように社会にとって望ましいことを追求する学問領域もありますが、私たちはフィールドワークや様々な調査データなどを通じて人々の価値観や幸



経済学は個人や社会の選択について数学的に読み解く学問。環境に関する人々の営みを数式で表す

福度などを定量化します。それらを足し合わせ、社会全体の便益を議論する点が、この学問分野の考え方の核心です。

未来世代の目線に立つ「フューチャー・デザイン」

―先生は「未来世代」にフォーカスすることを重視しています。

今の視点で未来を考えようとするとは近視眼的になり、現在の制約にとらわれた発想になりがちです。その

ため、私は将来を生きる未来世代の視点で現状を俯瞰し、現在に向けてメッセージを送る「フューチャー・デザイン」という考え方を大切にしています。

気候変動によってダメージを受けるのは、将来の地球で生きる「未来世代」です。気候変動の原因の1つである化石燃料に関しては、現時点で排出した二酸化炭素が100年先、200年先にどう影響するかを考えます。社会が化石燃料の代替として

原子力発電に頼る場合は、1000年先まで見据えて放射性廃棄物を安全に保管する議論にもなります。気候変動の問題は、公害などの他の環境問題よりもはるかに長いタイムスパンで捉えなければなりません。

―企業が「未来世代」にフォーカスする時、どのような視点を持つといいでしょうか。

「未来世代」と呼べる人の数は膨大でキリがありませんから、2027年生まれの人について考えてみるのはいかがでしょうか。今おなかの中にいて、来年生まれてくる人に思いをさせてみると分かりやすくなると思います。

日本の平均寿命は、男性が81歳、女性が87歳ですから、医療がさらに進歩することを見越して90歳まで生きるとします。そうすると、2027年生まれの人には2117年まで生きることになります。それまでの人生では様々なライフイベントがあり、彼らが23歳になるのが2050年です。その子たちが成人式を迎えたり、社会人として働き始めたりする時を想像すると、楽しみになりますよね。その日から逆算して、今何をするか考えるのであれば、少しはイメージしやすくなるのではないのでしょうか。―2050年を起点として考えた時、どのような領域で「持続可能性」と



「人や社会が輝けること」を両立する価値を生み出せるでしょうか。

2050年は多くの国が二酸化炭素排出を実質ゼロにするネットゼロの目標としている年です。日本でも2050年を目標として、産業界を含む日本の社会をカーボンニュートラルにしようという方向へ進んでいます。2026年度からは、GX（グリーン・トランスフォーメーション）推進法に基づいて「排出量取引制度（GX・ETS）」が開始しました。この制度についてまだ知らない方もたくさんいますが、対象となる企業（前年度までの3カ年度平均で10万トン以上を排出）はすでに対策を始めていると思います。

このような制度は、化石燃料を使っている企業にとっては制約になり、二酸化炭素排出によるコスト増につながるといふネガティブな面もあります。一方で、クリーン水素による新しい産業、再生可能エネルギー関連、さらに排出量取引に関するコンサルティングなどの新しい市場ができ

「自分事」と捉え 行動変容につなげる

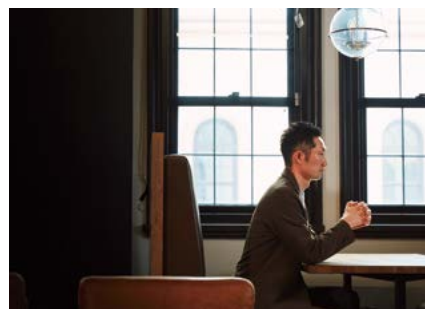
「持続可能性や未来世代の幸福を「自分事」として捉えるにはどうすればいいですか。

先日、国立環境研究所がCode for Japanと共同で「じぶんごとプラネット」というWEBアプリをローンチしました。個々人の生活が気候変動に与える影響について知り、見直して、行動につなげるきっかけを提供するものです。私たちはこのアプリユーザーのデータを収集し、行動変容への影響などを調べようとしています。

他人の行動を変えることは容易ではありませんが、自分事にするようなテクノロジーの開発にはこれから協力していきたいですし、そこには可能性を感じています。

「企業が未来世代にフォーカスすれば、自社と社会のサステナビリティを両立できるでしょうか。

社会全体としては未来世代のことをもっと重視すべきだと思っていますが、個々の企業も同じように考えるべきかといえば、必ずしもそうではないはずです。企業には顧客や株主、従業員といった様々なステーク



ホルダーが存在しており、未来世代を優先するのは簡単ではなく、めざす方向性は政府とは異なります。

そもそも企業のサステナビリティと社会としてのサステナビリティは別物です。もちろん地続きの部分もありますが、極端な話、国家にとって企業の栄枯盛衰はそれほど重要ではありません。企業の存続延命は社会にとって重要ではないどころか、経済学的な観点では害悪になるとさえ指摘されています。個々の企業は人の集まりに過ぎず、たとえ一つの企業がなくなっても新しい企業が生まれてくるもので、国の存続には影響しません。

未来世代にフォーカスするのであれば、企業としてのサステナビリティとは別のものとして、社会全体でのサステナビリティに貢献できる組織であることをめざしてほしいと思

います。

「未来世代の視点を企業の意思決定に組み込むために、ビジネスリーダーは何をすべきでしょうか。

「未来に予算をつける」という考え方があります。ハンガリーには持続可能な発展と未来世代の利益を保護するための行政監視機関（未来世代オンブズマン）がありますし、日本でもフューチャー・デザインに基づいた政策を市民とともに検討している自治体があります。

企業の場合は、未来の顧客を想定して事業を検討するプロジェクトを立ち上げたり、10年後の新人社員をどう集めるかといった話し合いをしてみたりするやり方は面白いかもしれません。

経営者が時間や予算を「投資」に費やすということは、最も未来志向的な考え方です。まずは未来世代を見据えた「投資」について、真剣に考えてみるというのではないのでしょうか。

未来へのアクション

未来世代の視点から気候変動と社会のサステナビリティを問い直す横尾英史氏の記事は、WEBでも読めます。ビジネスに役立つコンテンツが満載のWEBサイト「未来へのアクション」はこちらから（2026年8月掲載予定）



Interview
with
Hidefumi Yokoo

と社会に好影響をもたらす

現場課題と向き合い、
働きがいと
組織のあり方を語る

Discussion

Lecture

ウェルビーイングを
学び、幸福度を
高める視点を得る

Academy

Special Speakers

Takashi
Maeno

前野隆司

まえの・たかし

武蔵野大学ウェルビーイング学部
学部長。ウェルビーイングの第一人
者として、個人と組織の幸福度向
上に関する研究、教育を推進。企
業や自治体との連携も積極的に行
い、社会実装にも取り組んでいる。

人的資本経営に注力する
日立ソリューションズにおける重要な
テーマの1つがウェルビーイング。
その第一人者である武蔵野大学
ウェルビーイング学部 学部長の
前野隆司教授を招き、
「ミニ講義」と若手・中堅社員との
座談会が行われた。



特集／輝く
アカデミー

プロワイズ
80号
記念企画

Prowise



亀田裕太
かめだ・ゆうた

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3部
第1グループ



石坂瑞樹
いしざか・みずき

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
第1グループ



繁田 浩
しげた・ひろし

日立ソリューションズ
営業統括本部
デジタルマーケティング営業本部
グローバルビジネス推進営業部
部長



平岡 彩
ひらおか・あや

日立ソリューションズ
人事総務本部 労政部
労政グループ
主任



「社員の幸福度と企業業績には密接な関係がある」

幸福度の高い社員の生産性は、そうでない社員に比べて約3割高いとの研究結果もあります。

「やってみよう因子」と「ありがとう因子」

ウェルビーイングとは身体的、精神的、社会的に「良好な状態（Well-being）」であることを意味します。言い換えれば、健康と幸せ、福祉がそろっていること。この言葉が広まったきっかけは、1946年に世界保健機関が公表した健康の定義です。健康は単に病気でない状態ではなく、身体・精神・社会という3つの側面で良好な状態を意味する考え方は、今では広く受け入れられていると思います。

近年、多くの企業がウェルビーイングへの関心を高めています。働き方改革や健康経営、人的資本経営といったキーワードは、すべてウェルビーイングと密接に関係しています。例えば、

多くの社員の幸福度が底上げされれば、企業全体の生産性が向上し、やがて業績にも反映されるでしょう。ウェルビーイングは企業業績向上に直結するといっても過言ではありません。

では、どのようにウェルビーイングを実現、または向上させることができるでしょうか。私が重視するウェルビーイングの4因子は、それを考えるためのヒントになると思います。

まず、「やってみよう因子」です。やる気があり、主体的に行動する人に備わっている因子です。職場に楽しい雰囲気があり、社員がそれぞれ責任ある仕事を任されている企業では、この因子が増殖しやすい。逆に、やらされ感を抱えて仕事をしている社員が多い職場では、やってみよう因子は減退します。

次に、「ありがとう因子」。日

Lecture

前野隆司教授によるウェルビーイング講義。
重要な4つの因子が
人に幸せを感じさせる



常に感謝をする人は幸せになりやすい。その人は、良好な人間関係に囲まれているはずですが、また、職場に自分の居場所があるとも感じていることでしょう。

「なんとかなる因子」と「ありのまま因子」

「なんとかなる因子」も大切です。心配しすぎることがなく、いい意味で楽観的。前向きにチャレンジする人、チャレンジを楽しむ人は幸せです。企業でいえば、チャレンジの結果としての失敗を許容する組織文化が重要。既存事業においては失敗が許されない部分も多々ありますが、新規事業や未知の領域に足を踏み入れる時には、組織として失敗を推奨するくらいの姿勢がほしいものです。

そして、「ありのまま因子」です。自分らしい仕事をしている時、個性を発揮している時、その人は幸せを感じているはずです。他人と自分を比べすぎないことにも注意したいものです。それぞれの個人は生活と仕事

の中で、以上4つの因子を強化することでウェルビーイングに近づくことができるでしょう。

また、企業は各因子の増進につながる施策を考える必要があります。それが業績向上につながる道筋であることを示せば、社内の理解も得やすくなります。

例えば、4因子が不足している場合を考えてみましょう。上司に言われたことだけを日々こなすだけ、やらされ感で仕事をする。チャレンジをすることも、個性を発揮することもできない。人とのつながりは希薄で、感謝されることはなく、感謝することもない。実際には存在しないであろう、極端な人物像です。もしそうした人物がいたとすれば、その仕事はあつという間にAIに代替されるはずです。

逆に、AIに代替されないのは、ウェルビーイングな毎日を送るビジネスパーソンでしょう。自分らしく前向きにチャレンジし、失敗しても信頼する周囲の仲間がカバーしてくれる。私自身も、そんな人間になりたいと思っています。

「心理的安全性を高め、 挑戦を後押しする文化をつくる」

働きがいと ボトムアップカルチャー

現場の社員の1人として、どんな時に働きがいを感じますか。石坂 私が最も働きがいを感じるのは感謝の言葉をもらった時です。加えて、成果が上がった時、実力がついたと実感した時でしょうか。私は入社以来、「リシア」という人事総合ソリューションに関わってきました。勤怠管理などの基本機能の他、働きがいを高めるための様々な工夫も組み込まれています。例えば、人財マツチング。自ら希望する職場で仕事ができれば、働きがいも高まると思います。前野 「ありがたい因子」が大きいそうですね。成長の実感「やってみよう因子」に関係します。働きがいを促進するソリ

ューションに関わる業務は、「世の中のウェルビーイング向上に役立っている」という感覚を持ちやすくさせるのでしょうか。日立ソリユーションズはボトムアップカルチャーを大事にしていると感じています。その文化はどの程度浸透していますか。

亀田 2025年度は2度、「生成AI活用アイデアコンテスト」*が実施されました。AI活用のアイデアを社内で募集し、誰でも参加できるイベントです。これは一例ですが、ボトムアップカルチャーは多くの施策に反映されていると思います。

平岡 私は人事部門で、ボトムアップカルチャーの醸成やコミュニケーション施策などを担当しています。その施策の一例が、22年にスタートしたタウンホールミーティングです。経営幹部がオンラインで社員との双方向

最も働きがいを
感じるのは感謝の
言葉をもらった時



石坂瑞樹

Discussion

働きがい、幸せ、多様性など
幅広いテーマを
語り合ったウェルビーイング座談会



相手を嫌な気持ちに
させない指摘の仕方は、
意外と難しい



亀田裕太

の対話を行います。ファシリテーターは「手挙げ制」で募集しますが、多い時は100人以上の希望者から手が挙がりました。ボトムアップカルチャーは、着実に浸透していると感じます。

前野 トップダウンが必要な場面もありますが、それだけでは現場に「やらされ感」が広がります。「やってみよう因子」を増進させる上でも、ボトムアップカルチャーは重要です。ファシリテーターに多くの手が挙がるのも素晴らしい。この方向を推し進めてもらいたいですね。

チャレンジする文化と 多様性のマネジメント

若手社員でも挑戦できる雰囲気
はありますか。石坂さんと亀田
さんにうかがいます。

石坂 未経験の仕事に向き合う
時など、上司からはよく「挑戦
してみよう」「失敗してもいい

から」と声をかけてもらいます。自分に任される「余白」のような部分もあって、悩むこともありますが、それが成長につながるのだと思います。周囲の先輩方からも、挑戦を後押ししてくれる雰囲気を感じます。

亀田 チャレンジは職場でよく聞く言葉で、会社にはそれを促進する仕組みがあると感じます。チャレンジへの一歩を踏み出せるかどうかを左右するのは、心理的安全性だと思います。例えば、仕事上の間違いを周囲が指摘する時。同じ内容の指摘であっても、その時の態度や言い方次第で、本人の受け止め方は全く違うことがあります。相手を嫌な気持ちにさせない指摘の仕方は、意外と難しい。私自身も、そういうコミュニケーションのスキルを磨きたいと思っています。

前野 上司や先輩が挑戦を後押しする職場には、働きがいを高

失敗経験と
その反省が、
次の成果につながった



繁田 浩

める文化があると思います。また、亀田さんの話にあった心理的安全性は重要です。失敗しても守られる、失敗そのものをとがめられないような雰囲気づくりを工夫する必要があります。

繁田さんは部長としてチームをまとめる立場です。自部門の成果向上をめざす一方で、メンバーのウェルビーイングにも目配りする必要がありますね。

繁田 前野先生から、幸福度の高さと生産性が密接に関係することのお話がありました。私自身もそれを実感しています。個人の幸福とチームの成果は、同じ方向にあります。私はこの3年間、毎年異動を経験しました。マネジメントに成功したと思えた時であれば、失敗した時もあります。マネージャーとしては部下に「明るい未来を見せる必要がある」と思っているのですが、失敗したケースではその気持ち空回りしたようです。着任当初のコミュニケーションが不十分だったのかもしれない。その反省を踏まえて、最近は一

定の成果を出せていると自分では思っています。

前野 自分の失敗を率直に語る。カッコいいですね。失敗談は人を仲良くさせるといいう研究があります。失敗経験を含めて正直に語る、そこには「ありのまま因子」が表出しています。失敗したとしても、その反省を次に活かしている点にも感銘を受けました。

繁田さんは海外赴任の経験をお持ちです。マネージャーとして苦労したのではないですか。
繁田 赴任先は中国で、30人ほどのローカルスタッフがいまし



“ 自ら手を挙げる、自ら選択する、
ボトムアップカルチャーを進化させる ”

た。着任当初は、全体的な傾向として「チームよりも自分」という意識が勝っているように見えました。しかし、一緒にランチを食べたりする中で、仲間意識の強さを感じる機会が多々ありました。チームの雰囲気は良くなれば、自分の成績も上がりやすいという発想かもしれませんが、国や地域が変わっても、チームづくりの共通点は多いのではないかと思います。

多様性のマネジメントという観点では何に気をつけましたか。
繁田 価値観のレベルで多様性がありすぎると、チームとして同じ方向に進めなくなります。一方で、経験や専門性といったレベルでの多様性はとても重要です。ミーティングで誰かが異論を示したことで、面白いアイデアに発展する場面には何度も遭遇しました。

前野 同感です。多様性とウェルビーイングの議論において、時に、あたかも無条件で多様性を礼賛するような意見に接することがあります。本当にそうでしょうか。例えば、やる気が出ない、職場で孤独を感じるといった状態が多様性の一部として受け入れれば、不幸せでも

いいじゃないかということになりかねません。結果として不幸せな人をゼロにすることはできないかもしれませんが、組織が構成員の不幸を最初から容認することはできないと思います。

人的資本経営に
ウェルビーイングは
不可欠

次に、制度設計や仕組みづくりについてお聞きます。ウェルビーイングをいかに制度に組み込むか、人事部門の平岡さんはどのように考えていますか。

平岡 全社員一律ではなく、個々人が選択できる環境を用意するというのが大きな方向性です。例えば、個人の状況に合わせて、リモートと職場を選べるハイブリッドワーク。働く時間についても、職場で相談の上、柔軟に調整可能です。キャリアパスについても複線型モデルを提示していますし、教育の観点でも多様なコンテンツの中から関心のあるものを選べるようにしています。

前野 先ほど、多様性のネガティブな側面について話しましたが、平岡さんの紹介した仕組み

は。ポジティブな多様性を促進するものです。働き方やキャリアを自ら選択した場合、本人のやる気や成長意欲も高まるのではないのでしょうか。

エンゲージメント向上に向けた取り組みについても教えてください。

平岡 毎年、日立グループと当社独自で、2種類の調査を実施しています。その中でエンゲージメントについても把握しており、状況に応じた施策を展開しています。ここ数年、日立グループの中で、当社のエンゲージメントスコアはトップクラスとなっています。

課題を感じる部分はありますか。

平岡 職場でのコミュニケーションに課題があると感じており、孤独や孤立を感じる社員を減らしたり、言いたいことを言える雰囲気づくりが重要だと考えています。人事部門としては、職場でのコミュニケーションがより活性化し、コミュニケーションの質を改善する施策を推進しています。具体的には、相手の



Discussion

上の特性からも、人財の成長なくして企業としての成長はありません。人的資本経営の推進や事業の持続的な成長をめざす上でも、ウェルビーイングは不可欠な要素だと考えています。

前野 ウェルビーイングとサステナビリティは密接に関係しています。サステナブルな企業の社員は安心して働くことができ、美しい自然環境を見れば、人は幸せを感じ、この自然を守りたいと思うはずです。ウェルビーイングを一層高めて、よりサステナブルな企業へと進化してほしいと思います。

最後に、日立ソリューションズの参加者から今後に向けた意気込みなどをうかがいます。

亀田 当社の強みの1つは品質だと思います。働きやすさやチームワークの良さは、品質向上にもつながるはず。そんな気持ちで、目の前の小さなことから取り組んでいきたいと思っています。



平岡 各社員が存分に能力を発揮すれば、最終的にはお客様や社会に提供する価値が高まります。そんな組織づくりをめざして、様々な仕組みづくりを工夫していきたいと思っています。

繁田 この会社は居心地のよい会社だと思っています。これをさらに進めて、チャレンジする時に一層の居心地よさを感じられるような職場にしたい。まずは、自分たちのチームでできることからスタートしたいですね。

石坂 リシアのユーザー様から、時々「御社ではどうやって働きやすい環境づくりを進めているのか」と聞かれることがあります。私たちが半歩先を歩むことで、お客様への提案の質も良くなると思うので、有効な提案をするためにも、私たち自身の働き方を改善していきたいと考えています。

前野 今日は、楽しそうな職場の雰囲気を感じた気がします。素晴らしいと感じた施策も少なくありません。ぜひ、今後はエンゲージメントのみならず、あらゆるウェルビーイングの側面で日立グループの枠組みを超えて、日本一、世界一をめざしてください。

全社員一律ではなく、
個々人が選択できる
環境を用意する



平岡 彩

Upycled Accessory

アップサイクルアクセサリー

廃材から
美を生み出す
技術と工夫と想い

着色されたアクリル廃材。コロナ禍で使用されたアクリル板と混ぜ合わせることで、多彩な表情が生まれる

コロナ禍の時期に世の中に
大量に出回ったアクリル板を回収し、
魅力あるアクセサリーに生まれ変わらせているのが、
アクリル企画製作会社ツクリの井村文紀氏だ。
アクリルという素材の素晴らしさに魅了されて二十余年。
贯ってきたアクリルへの愛、アクリルから生まれる美、
そして素材をアップサイクルすることの
意義を井村氏が語った。

株式会社ツクリ代表

井村文紀 いむら・ふみのり

多摩美術大学で環境デザインを学び、
アクリルの魅力に取りつかれる。
卒業後、アクリルを扱う町工場に就職。
2014年に独立し、
株式会社ツクリを設立する。
アクリル廃材を活用したブランド「SHITSURAE」を
2020年に立ち上げ、高い評価を得ている。



「SHITSURAE」のメインアイ
テムはアクセサリーだが、このよ
うな一輪挿しもつくっている。
手前は鏡の破片、奥は着色アク
リル廃材を使用

透

明度が高く、軽量で、耐久性に秀でている。加工がしやすく、傷は研磨によって消える。柔軟性があって、衝撃を受けても簡単に割れることはない。そして、何より見た目に美しい。アクリルが「プラスチックの女王」と呼ばれるゆえんである。

人々の生活をアクリルが取り巻いていた一時期があった。2019年末からの新型コロナウイルス感染症の急速な拡大を受けて、日本政府は飛沫感染防止のためのアクリル板使用を強く推奨した。飲食店は客席にアクリル板を設置し、テレビ番組では出演者の間に巨大なアクリル板が立てられる風景が日常になった。

2023年までの3年数カ月のコロナ禍の間に、日本国内に出回ったアクリル板の数はおよそ300万枚といわれている。しかし、実数はその数倍に達しているという見方もある。正確な数字を把握できないほど大量に世に溢れたアクリル板。それを回収してアクセサリーに生まれ変わらせる活動に井村文紀氏が取り組み始めたのは、2020年のことだった。

捨てられるゴミではなく 再利用される「有価物」

絵の上手な子どもだった。スケッチブックに何気なく描いた絵を祖母に褒めてもらったのが原体験だと井村氏は

自然に返らない素材だからこそ 大切に長く使わなければならぬ

振り返る。高校卒業後、美術大学の環境デザイン学科に入学した。都市空間や公園、駅舎などのデザインを学ぶ学科である。

卒業制作で建築模型をつくったことが、アクリルという素材の素晴らしさに気づききっかけとなった。その加工性や美しさの虜となり、模型づくりに没頭した。その時に「アクリル愛」が芽生えたのだと井村氏は言う。

アクリルに関わる仕事に就きたいと考え、ブルーカラー向け求人雑誌で埼玉のアクリル工場の求人情報を見つけた。家族経



右上／印刷物の箔押し加工の余り素材を活用したブローチ。左上／1つのブロックから切り出してつくったイヤリング。端材が出にくいデザインだ。右下／鏡の破片を使用したイヤリングのシリーズ。左下／アート作品も制作・販売している。額縁にもアップサイクル素材が使われている

営の小さな工場だった。そこに家族以外の初めての社員として入社したことが、アクリル職人としてのキャリアのスタートとなった。大好きなアクリルの四六時中触れていられる理想的な仕事場だった。百貨店のディスプレイ、ショーウィンドウのモニUMENT、家電製品のパーツ、水族館の水槽――。多種多

様な受注に先頭に立って対応し、工場の仕事と売上の拡大に貢献した。そうしてアクリルに没頭する生活が15年近くに及んだ。

「工場でたくさんさんの経験を積みまけていただいたおかげで、アクリルを加工する技術や、アク

リルにかける想いにおいて、自分以上の人はおそらくいない、そんな自信ができました」

そう井村氏は語る。その経験と想いを活かすために、2014年に立ち上げたのがツクリという会社だ。アクリル素材を使った製品の企画、デザイン、製作に取り組み日々が続いた。コロナウイルスが世界中に急速に広がった2020年までは。

コロナ禍が本格化して間もなく、アクリル板製作の受注が激増した。しかし、その「コロナ特需」にもすぐにブレーキがかかった。急速な需要拡大で、アクリル素材が枯渇したためだ。アクリルが必要とされ社会の役に立っている。そのことはアクリルを愛する者にとって大きな喜びだったが、それはすぐに不安に変わった。このコロナ禍はいつか終わる。用を成さなくなったアクリル板は、その時どこにいくのだろうか――。

井村氏の頭にあったのは、プラスチック汚染の問題だった。廃材となった大量のプラスチックが海に流れ込み、生き物を苦しめ、生態系を破壊していることはよく知られている。ウミガメの鼻にプラスチックのストローが刺さっている様子が報じられたこともあった。プラスチックの一種であるアクリルの廃棄問題もいずれば必ず持ち上がるに違いない。そう直感した。



着色アクリルが生み出す 華やかな色彩

着色されたアクリルと透明なアクリルを混ぜ合わせることで、様々な色彩が生まれる。蝶ネクタイは男性ユーザーも意識したアイテムだ

化粧品を有効活用した 「コスメティックアクセサリー」

テスターや季節商品など「余ったコスメ」を活用したアクセサリー。コスメメーカーとのコラボレーションから生まれたもの

Upcycled Accessory



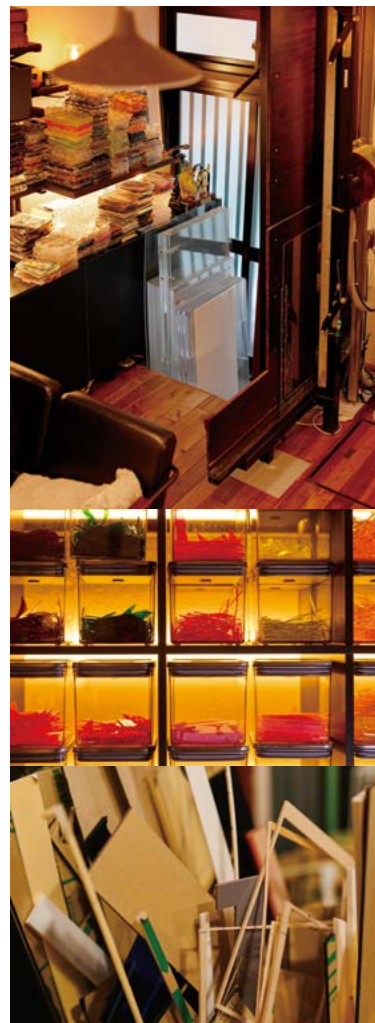
「海のゴミ」に 新たな命が宿る

すみだ水族館のボランティア活動によって回収された海洋プラスチックを使用したアクセサリー。「海のゴミ」を「海の生き物」に生まれ変わらせている



コーヒー豆の薫香を 感じさせるキーホルダー

ドリップした後のコーヒー豆をアクリルに混ぜ合わせてつくったキーホルダー。コーヒー好きの男性に人気があるという



上／古民家を改修したツクリの事務所兼アトリエ。様々な廃材で溢れている

下／スケッチブック製作時に大量に出る円形の紙廃材を活用したアート作品。アクリル板を何層にも重ねている



アクリルという素材の美しさを 多くの人に伝えていきたい

「プラスチックは、原油の精製過程で出てくる『上澄み』を加工してできる素材です。元々捨てるしかなかったものを有効活用している点で、プラスチックはエコ素材といえるわけです。もちろん、自然に返すことができないという問題がありますが、それは例えば陶器などと同じです。陶器は土からつくられますが、土に返すことはできません。自然に返らないからこそ、大切に長く使おうという発想が生まれます。プラスチックも同じです。自然を破壊するような廃棄をせずに、長く使える工夫をすればいい。それが僕の考えでした」

愛するアクリルを自然を壊すゴミに決してしたくない。再利用によって価値を生み出す素材にしたい――。その強い思いが、新しいビジネスモデルとブランドを創り出すモチベーションとなった。そうして生まれたのが、アクリル廃材を再利用したアクセサリーのブランド「SHITSU RAE」である。

2020年にブランドを立ち上げ、

廃材を加工する技術開発におおよそ半年を費やした。翌21年、贈答品や生活雑貨の見本市である東京インターナショナル・ギフト・ショーにアクリル板をアップサイクルしたアクセサリーを発表し、ベストサステイナビリティ賞を受賞した。コロナ禍が始まったのが19年末であったことを考えれば、驚くほど迅速な動きだった。

「ブランドの最初のアイテムをアクセサリーにしたのは、『マスクを着用しているとイヤリングやピアスを付ける』という女性の声を耳にしていたからです。コロナ禍が去った時に、真っ先にほしくなるのはアクセサリーだろうと考えました。苦しかったコロナの時期を象徴するアクリル板を、コロナ禍が去ったことを象徴す



るアクセサリーに変える。そのことに大きな意味があると考えました」

コロナ禍が続いていた時期には、つながりのあった看板屋や水族館などからアクリル廃材を回収していたが、2023年5月に様相が突如変化した。緊急事態宣言終了が発表され、飲食店などでアクリル板を設置する必要がなくなった。その発表に合わせてマスクの取材を集中的に受けたこともあって、アクリル板回収に関する問い合わせが殺到した。そこからのほぼ2年間は、回収作業がひたすら続いた。

「アクリル板を廃棄物として集めるのではなく、お金を払って有価物として引き受けるのが僕の方針でした。アクリルをいらなくなったゴミとは考えたくなかったからです。とはいえ、た

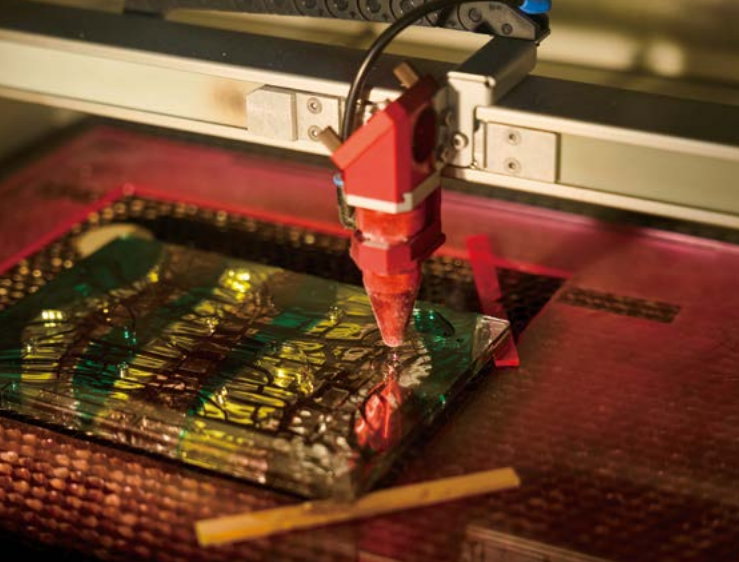
くさんのお金を支払えるわけではないので、一枚数十円で引き取りました。それでも、回収に使うレンタカーの料金、倉庫代、人件費などを合算すれば、新品のアクリル板を買った方がずっと安上がりでした」

利益を出せるようになるまで時間はかかったが、日本にも、おそらく世界にもほとんど類例のないアップサイクルのモデルが出来上がった。「アクリル愛」に支えられた唯一無二のモデルが。

「偶然性」から生まれる 一点ものとしての魅力

アップサイクルアクセサリーの製作は、ほぼ四段階のプロセスからなる。回収したアクリル板をカットする。透明のアクリル板を他の廃材と混ぜ合わせる。そうしてできた新しいアクリル板からアクセサリーをレーザーカッターで切り出す。それを研磨して仕上げる。その四段階である。

製作プロセスのコアであり、それゆえに門外不出でもある技術がアクリル



データをもとに、レーザーカッターでアクセサリーを切り出す。余った部分は再度アクリルと混ぜ合わせて有効活用する

狭い空間でも使えるよう独自に改造したカッター。回収したアクリル板をこれで適度な大きさにそろえていく



Upcycled Accessory

と他の素材との混ぜ合わせである。着色されたアクリル、海洋から回収されたプラスチック、布、紙、草、貝殻、木、金属、使用後のコーヒード豆、化粧品など、使用後の廃材は多岐にわたる。アクリルと混ぜ合わせるサムシングを選ぶのは井村氏だが、その混ぜ合わせの結果がどうなるかは井村氏にも分からない。その「偶然性」がこのブランドの最大の魅力だ。

「混ぜ合わせる素材が同じでも、生成される模様や質感は毎回異なるので、そこから切り出すアクセサリーはすべて一点ものとなります。偶然から生まれる一点ものの美しさを楽しんでいた

「例えば、百貨店にポップアップストアを出店すると、コロナ禍の時に使っていたアクリル板が大量に保管されていることが分かったりします。そのアクリル板を買い取り、アクセサリーにして百貨店の店頭で販売する。そんなサイクルが生まれることもよくあります」

そのモデルを井村氏は「廃材の地産地消」と呼ぶ。そういった偶然の出合

いから生まれたパートナーシップは、すでに30を超えている。

環境に配慮した活動があらゆる企業に求められるようになっていく現在の「エコ」という視点だけで自社の商品やサービスを差別化することは難しくなっている。必要なのは、商品の魅力であり、価値であり、ストーリーである。その魅力と価値とストーリーを備えているのがSHITSUURAEのアクセサリーだ。アクリルという素材の美しさ、素材の混ぜ合わせの偶然性、デザインの工夫、そしてその背後にあるストーリー。それらの要素を魅力ある商品に結実させることが自分の仕事

だと井村氏は語る。自分にしかつけない一品、自分の想いがたくさん詰まっている一品に。

創業から10年以上が経つ今も社長と呼ばれるのには違和感があるという。「アクリルという優れた素材を使って、自分の手でいいものをつくり続けていきたい。それだけが僕の願いです。だから、アクリル職人と呼ばれるのが一番しつくりきますね」

そう言う井村氏は笑う。アクリルに魅了された一人の職人として、多くの人を魅了するアップサイクルアクセサリーをつくり続けること。その挑戦はこれからも続く。

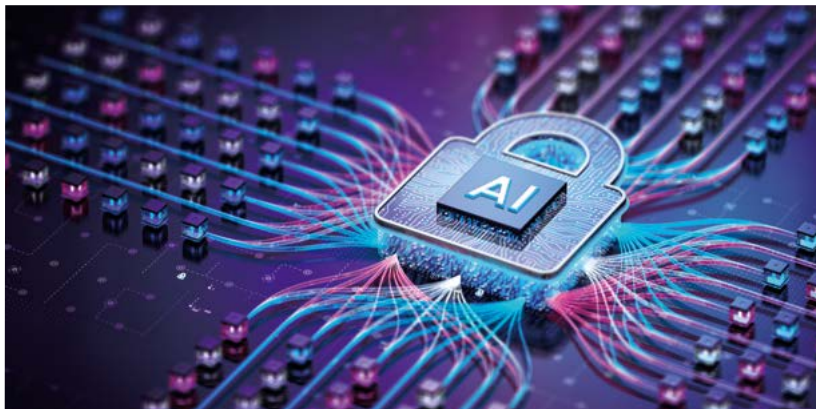
安全対策の議論が本格化、 AIは新たなフェーズへ

A Iに限らず、新しい技術を広く活用していくために欠かせないのが安全対策です。見方を変えれば、セキュリティの議論の盛り上がりは本格的な実装フェーズに入った証とも言えます。今号では、NVIDIA社主催の年次カンファレンス「NVIDIA GTC 2026」と、世界最大級のサイバーセキュリティカンファレンス「RSA Conference 2026」という2つのイベントから、AIの最新動向をお届けします。

ますます広がるフィジカルAIの適用範囲

生 成AIやフィジカルAI、自動運転、ロボティクス、AIファクトリーなど最新技術が一堂に会する世界最大級のAIイベント「NVIDIA GTC 2026」[※]。GTCは「GPU Technology Conference」の略。GPU開発基盤「CUDA」が20周年を迎えた今回は米国カリフォルニア州サンノゼの会場とオンラインのハイブリッドで開催され、190カ国以上から開発者、研究者、ビジネスリーダーなど3万人^{※1}を超える参加者が集まりました。

キーノートで登壇したJensen Huang CEOによれば、AIの計算需要は過去2年で約100万倍に急増。データセンター



画像はイメージです

はトークンを生成する「トークンファクトリー」に役割が変わるという新たな視点を示すとともに、今後も需要は伸び続け、2027年までに1兆ドルを超えるインフラ投資が見込まれると語りました。

イベント全体の注目点としては、「フィジカルAIスタックの具体化——Three Computersとモジュール群」「AIファクトリーの産業化」「フィジカルAIの安全認証基盤」の3点があげられます。

1点目の「Three Computers」とは、NVIDIA社が考えるロボティクスに必要な3つの要素「訓練、合成データ生成&シミュレーション、ロボット搭載」のこと。2番目の合成データ生成とシミュレーションはフィジカルAIの重要な基盤であり、自動運転、産業ロボット、キャラクターロボットなどで活用事例が紹介されました。キーノートではシーメンス社など主要パートナーとのエコシステム連携が示され、自動車・製造業を中心に幅広い業界での適用が進んでいることが示されました。

2点目の「AIファクトリー」について、NVIDIA社は次世代基盤「Vera Rubin」に加え、AIファクトリー向けのデジタルツイン基盤「NVIDIA DSX」を示しました。AIファクトリーを単なる設備ではなく、設計段階から電力・冷却・

※1 出典：<https://blogs.nvidia.co.jp/blog/nvidia-ceo-jensen-huang-and-global-technology-leaders-to-showcase-age-of-ai-at-gtc-2026/>

ネットワークまで統合最適化し、稼働後もトークンスループット（単位時間あたりのトークン生成量）を継続的に最大化する運用対象として位置づけています。それに伴い、昨年のGTCで発表した安全プラットフォーム「Halos」の取り組みを拡充、中立的な検査・評価と、フィジカルAIの安全基盤を整備しようという取り組みをしています。

会場内の展示物では世界初をうたうヒューマノイド型の手術支援ロボットが目を引きました。リアルタイムトラッキングやAI処理により、外科医による高精度の手術を補助するというコンセプトです。また、産業ロボットの安全をロボット本体のセンサーだけに頼るのではなく、作業空間に設置した外部センサーでも監視するという展示も興味深かったです。

全体を通して印象に残っているのは、キーノートでHuang CEOが「推論インフレクション（推論の変曲点）」という言葉を繰り返して使い、AIを開発する段階から、AIを大量に動かして経済価値を生み出す段階に移行したと強調していた点でした。

AIのセキュリティ強化か、AIでセキュリティ強化か

サ

ンフランシスコでは、「NVIDIA GTC 2026」の翌週に「RSA Conference 2026」が開催されました。1991年から続くこのイベントに、今年は4万3500人以上が参加しました。テーマは「Power of Community」。企業単独では安全を実現できないので、コミュニティの力で課題を乗り越えていくという意味合いです。

注目のキーワードはやはりAIです。セキュリティ分野では2つのアプローチがあり、1つは「Security for AI」。企業で導入が進む、自社のAIやAIエージェントをどう守るのかという視点。もう1つが「AI for Security」。AIやAIエージェントを活用して自社の環境を守るというもの。

まず、Security for AIについては、データセキュリティやSaaSセキュリティのようないくつかの別々のセキュリティ領域を



川守田 慶

Kei Kawamori

Alliance Manager, Business Development and Alliance Group
Hitachi Solutions America, Ltd.

2009年に現日立ソリューションズに入社後、20年まで統合システム運用管理「JPI」の開発・保守に従事。21年まで自社商材のプロモーション活動を経験した後、24年3月までブロックチェーンの自社サービス事業の立ち上げにおいてプロジェクトマネージャーとして開発に従事。2024年4月からHitachi Solutions Americaに出向。DevSecOps、Data Management、AIにフォーカスし、トレンド調査やスタートアップ発掘を担当。



岡田 貴司

Takashi Okada

Business Development Manager
Business Development and Alliance Group
Hitachi Solutions America, Ltd.

2012年に日立ソリューションズ入社後、関西事業所にて主にインフラ周りのMicrosoft製品の提案・導入業務に従事。2024年10月からHitachi Solutions Americaにて、新規商材発掘・トレンド調査業務を担当。

1	2	3	4	5
AIの活用により、未知の脆弱性の検出が自動化され、短期間で大量の脆弱性が発見される未来が目前に。防御側もAIを活用し、パッチ管理プロセス全体を加速させる必要がある。	AIの活用により、初期侵入から特権アカウント侵害まで8分で実現可能に。本来、防御側は人数で攻撃者を圧倒しており、コミュニティの力を集結させ、攻撃側に対抗する必要がある。	現在のOT環境は、AIの導入とシステムの均質化により、攻撃のスケールアップが容易に。マルウェアを使わない誤操作を誘発する攻撃が主流となり、単なる障害かサイバー攻撃かの区別が難しくなっている。	AIの出力を無検証で盲信すること自体が最大のリスク。重要な判断ではAIに決定権を与えず、人間が責任を持って判断するフレームワークが今後必要になってくる。	これまで65%の組織がサプライチェーン攻撃を経験したと言われ、AIにより今後さらに高度化するとされている。ソフトウェアの依存コンポーネントまで考慮し、影響範囲を最小限に抑えるプロセスが重要になる。

RSA恒例の「5大脅威」の発表はすべてがAIに関係していた

カバーしていたスタートアップたちがSecurity for AIの機能を実装するようになりました。つまり、企業からすると、どのソリューションを選択すべきなのかの判断がさらに難しくなっています。Security for AIの機能を持つスタートアップが日本市場に熱い視線を注いでいる中で、本当に自社に必要なソリューションを見極める力が企業に求められています。

次に、AI for Securityについては、ペネトレーションテストやセキュリティ・オペレーションの効率化・自動化といった観点でのAIの活用が目立ちました。昨年と比較すると、より自律的に動作するアプローチに向かっており、今後はAIに何をどこまで実行させるのかの設計が人間には求められるようになっていきます。

「NVIDIA GTC 2026」ではAIを活用する攻めの話題が中心でしたが、AIの適用範囲を広げるほどセキュリティが重要になってきます。AIの普及により攻撃者側のスピードも規模も拡大すると言われている中、カンファレンス後にアンソロピック社が発表した「Claude Mythos」が過去十数年も発見されなかった脆弱性を短期間で見つけた事実は、そのリスクがすでに現実のものになっていることを示しています。今、セキュリティ対策は「重要」から「必須（緊急）」というフェーズに移りました。攻撃を受ける前に備える、プロアクティブなセキュリティを構築しなければ、企業として生き残れないほどの危機感が求められる時代になったと言えそうです。



Column

第2回

AI時代の
脳の方
を
使
い
方
を
育
て
方

東京大学
大学院情報理工学系研究科
知能機械情報学専攻
生命知能システム研究室
教授

高橋宏知氏
Hirotaka Takahashi



たかはしひろかず

東京大学大学院工学系研究科博士課程修了。工学博士。福祉工学、感覚代行、聴覚生理学など医学・工学の境界領域の研究に従事。東京大学先端科学技術研究センター講師・准教授などを経て現職。著書に『生命知能と人工知能』など。

「問う力」を磨き

AIを使いこなせる人間に

AIの技術的な側面について、研究者として気になることはありませんか。

AIの世界では、「スケールンゲ則」

が知られています。コンピュータの計算量やデータ量などの規模を増やすほど、回答精度などの性能が高まる。あくまでも経験則であり、何らかのロジックによって導かれたものではありません。そこにある種のメカニズムがあるとするれば、それが何なのか非常に気になると思います。

生命知能ではどうでしょうか。脳のサイ
ズは性能を決定しますか。

ネアンデルタール人の脳は、ホモ・サピエンスよりも大きかったと考えられています。しかし、絶滅しました。生き残った人間との違いは何だったのでしょうか——。ジョセフ・ヘンリ

AIの学習・模倣能力は圧倒的 人間は「問う力」を 鍛えて勝負する

膨大な知識を持つAIの普及により、人間の居場所が小さくなったと感じる人は多いのではないか。これからの時代、人はどのような役割を担うことができるのか。また、ビジネスにおいて、AIがもたらすリスクとは。生命知能と人工知能を行き来しながら研究を続ける東京大学大学院の高橋宏知教授に聞く。

ツクは『文化がヒトを進化させた』（白揚社、2019年）で、興味深い仮説を提示しています。ネアンデルタール人はある面では、人間より賢かったかもしれませんが、一方の人間は賢さ

だけでなく、別の特異な性質を備えていたというのです。それが模倣する力です。赤ちゃんを見れば分かりますが、人はまねをすることで学習し成長する。

人間の本質は模倣する力であり、それによって形成される社会性であるところリックは考えました。

まねをする能力なら、AIにも備わっていますね。

AIの学習・模倣能力の速度と量は圧倒的で、人には勝ち目がありません。今もAIは人類が長年かけて蓄積した知識を、猛スピードで学習しています。

よくいわれることですが、人が勝負できるのは「問う力」です。質問力を鍛えて、AIを使いこなすことです。

自ら学ぶ姿勢を持つことが
大きな違いを生む

中には、便利なAIに頼り切る人もいるでしょう。人間の退化を心配する声も聞こえてきそうです。

小学生でもスマートフォンの計算機能や電卓を使いますが、一方で四則演算を習ったり、九九を覚えたりします。

AIが学習し「考える」からといって、学習や思考を丸投げするわけにはいきません。AIは極めて高い性能を持っていますが、そのアウトプットを最終的に評価できるのは人です。人に一定以上の能力があるから、評価することができ。その意味では、人の従来の能力を向上させるためのAIの利用を考えるとよいかもしれません。例えば、

仮に学生がAIに書かせたレポートをそのまま提出して「優」をもらったとしても、本人のスキルアップにはつながりません。逆に、AIを使いながら独自の問題意識を掘り下げ、深く隠れていた岩盤をうかがつ学生もいます。AI時代だからこそ、自ら学ぶ人とそうでない人の差は広がっていくのではと考えています。

自ら学ぶ姿勢は大事だと思いつつ、踏み込みが足りない人は多いかもしれません。

これまで分析できなかったこと、予測できなかったことが、ある日できるようになれば、それは誰にとっても楽しいことでしょう。本来、人間には知ること、学ぶことを楽しいと感じる性質が備わっています。AIは大量の情報を学習しても、楽しいとは感じません。楽しいと感じることができるのは、人間の特権であり大きな強みではないでしょうか。

「問う力」を支えるのは
人間の教養と経験

AIがビジネス活動に浸透しつつある中、企業が今後注意すべきポイントについてうかがいます。



例えば、メールの文面をAIに書かせている人は多いと思います。メールを受け取った相手も、おそらくAIに「角が立たないように、先方の申し出を断りたい」などと指示をして、返信メールをつくっているのでしょう。そんな時代、隣の人もAIを使っていることを強く意識する必要があります。このことを忘れると、AIの提示した

一見斬新なアイデアに振り回されるリスクもあります。競合企業もまた、AIに似たようなアイデアを授けられているかもしれません。

AIを活用するためには、AIリテラシーも高める必要がありますね。

人間社会が発展した土台には、多様性があります。成長する企業の多くも同様でしょう。バックグラウンドや考

え方の異なる人がいて、互いに補完し合いながら進化する組織は強い。大きな環境変化に直面した時は、傍流の異才にバトンタッチして危機を乗り越えることもできる。人財の多様性が、戦略オプションや施策のアイデアの多様性を担保します。しかし、すべての社員がAIを活用するようになると、活用すること自体は問題ありませんが、似通った選択肢ばかりが提案されるようになるかもしれません。なぜなら、世界的に人気のある高性能のAIプラットフォームは、ごく少数だからです。AIで多様性が痩せ細るリスクは認識しておくべきでしょう。

最後に、問う力はどう鍛えればいいのか。ご意見をお聞かせください。

勉強する他ありません。特に、幅広い教養を身につけることが重要です。例えば、哲学や文学の古典を読む、外国語や数学を学ぶ。そうした学習が生命知能の成長につながります。教養の知識量ではAIにかないませんが、人間は教養から導かれる質問の質で勝負することができます。自分らしい問い、独創的な問いを見つけるためには、迂遠なようですが教養の土壌を豊かにすることが近道だと思います。

日立ソリューションズの AIの取り組み ②

業務における生成AIの
「利用率100%」を
めざす

日立ソリューションズ社内での生
成AIやAIエージェント活用が、
着実に進展しているようですね。

西和 生成AIによるビジネスインパ
クトは大きく、この潮流を避けて通る
ことはできません。私たちは数年前か
らすべての社員が日常的に生成AIを
使いこなす状態をめざし、全社的な取
り組みを展開しています。代表的な施
策が「生成AI活用アイデアコンテ
スト」です。

コンテストを実施した背景と、そ
の内容をうかがいます。

西和 1つのきっかけは、社員へのア
ンケート調査です。2024年11月時
点で、生成AIを業務でほぼ毎日使う
社員は35%で、「どう使えばいいか分
からない」といった声も少なくありま
せんでした。そこで、「利用率100
%をめざす」との方針のもと、生成
AI活用のアイデアコンテストをス
タートさせました。業務で生成AIを



川尻 剛

Takeshi Kawajiri

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
AIエージェント推進室
部長代理



西和 泰俊

Yasutoshi Toriwa

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
部長代理

1800件超の応募を集めた 生成AI活用の アイデアコンテスト 業務での生成AI利用率は 90%に上昇

活用するアイデアを募集し、予選・本
選を経て受賞者が決まります。25年度
の上期・下期に1回ずつ実施しました。
応募状況や審査プロセスについて
教えてください。

西和 アイデア募集に先立ち、まずC
o-pilot活用セミナーを実施しま
した。入門編とAIエージェント編、
2種類のセミナーに数百人が参加。あ
わせて、社員がその動画を視聴できる
ようにしました。企画段階では数百件

の応募を想定していましたが、実際に
は社員の3人に1人が参加し、上期に
は1094件ものアイデアが寄せられ
ました。さらに下期には、より実践的
で具体性の高い715件の精鋭アイデ
アが集まりました。全社的にコンテス
トを盛り上げようという機運が生ま
れ、部門間で競い合う雰囲気もありま
した。それが多くの応募につながった
と思います。上期・下期とも、予選を
通過したのは約20チームで、各チーム

のメンバーは実践セミナーを受講し、
ブラッシュアップしたアイデアをもと
に作成したレポートで、プレゼン内容
を審査する本選に臨みました。その結
果、社長特別賞以下の各賞が決まりま
した。

輸出管理業務の
AIエージェントは
「カスタマーゼロ」を
象徴する事例

上期の社長特別賞を受賞したの
が、川尻さんたちのチームですね。

川尻 当時、私は米国拠点に向中
で、生成AIによる業務効率化などに
取り組んでいました。社長特別賞に選
ばれたのは、そんな中で生まれたアイ
デアの1つです。テーマは輸出管理業
務へのAIエージェント適用。営業担
当者が顧客との取引を申請すると、輸
出管理担当者は関連情報を集めてスク
リーニングを行います。米国の取引禁
止リストに該当しないか、その会社は
本当に実在するのかといったことをチ
ェックします。米国だけでなく、世界
中をカバーしており、年間約2000

件の申請を確認しなければなりません。人手頼みの業務には時間がかかり、見落としなどのリスクもあります。この業務をAIEEジェントに移行しました。

AIEEジェントが担う業務の流れについてお聞かせください。

川尻 担当者が企業情報を入力してレビューボタンを押すと、AIEEジェントは「正確な法人名を確認→事業内容を確認→既存契約との照合→制裁リストとの照合→レポート出力」までを行います。AIEEジェントが社内とインターネット上の情報を収集・分析して出力したレポートを確認した上で、担当者は取引可能かどうかを判断します。

AIEEジェント導入の効果をうかがいます。

川尻 従来は1件当たり20分ほどかかった処理時間は約5分に短縮されました。同時に、見落としがなくなり業務の精度が向上。担当者はリスク判断などのより重要な業務に集中できるようになりました。当社は以前から「安全保障貿易管理ソリューション」を提供しており、多くの導入実績があります。今回開発したAIEEジェント機能は、この既存ソリューションのオプションとして26年4月に販売開始されました。

西和 当社は「カスタマーゼロ」を掲

げています。できる限り、まず社内業務に導入して効果を確認し、必要な改善を施した上でお客様に提供したいと考えています。川尻さんたちの開発したAIEEジェントは、カスタマーゼロを象徴する事例です。

川尻 自分たちの業務で困ることがあれば、まずプロトタイプをつくってみる。効果が確認され、市場性があると判断すれば既存ソリューションに実装する、あるいは新たなソリューションとして提供する。そんな事例が増えつつあるように思います。

多様な施策を組み合わせる生成AI活用機運を盛り上げた

24年11月から1年半ほど経過しますが、日立ソリューションズにおける生成AI活用はどの程度進みましたか。

西和 最初は心理面でのハードルがありました。徐々に乗り越えつつあると手ごたえを感じています。生成AIを業務ではほぼ毎日使う社員の割合は35%から90%に上昇しました。生成AI活用のアイデアコンテストは大きなきっかけですが、他にも様々な施策を組み合わせて生成AI活用を推進しました。例えば、セミナーの開催、業務への生成AI実装をサポートする窓口の

設置、ユースケース情報の共有に加え、生成AIに関するガイド・ツール・活用事例などを集約したポータルサイトの展開や、有用な業務AIEEジェントの提供などを進めています。また、生成AIを身近に

感じてもらうため、「ググる」から「コパる」へを合言葉にCopilotの活用を呼びかけ、様々なお役立ち情報を発信しました。社長をはじめ幹部が、率先して生成AIを使う姿勢を見せてくれたことも効果的だったと思います。

最後に、生成AIを業務でもっと活用したいと思っている方々にメッセージをお願いします。

西和 仕事の中で煩わしいと感じていることは、多いのではないのでしょうか。その種の業務の中でも、最初は身近なところで試してみてもどうでしょうか。きつと効果を実感できると思います。

川尻 まずは、AIに

生成AI利用促進の取り組み



*業務ではほぼ毎日利用している社員の割合

何ができるか、何ができないかを理解することが重要です。その上で、小さなプロジェクトから始めてみる。もしサポートが必要なら、私たちがお手伝いします。

スコアを10打減らすための即効レッスン 基本に戻ってグッドショット！

ゴルフの基本と言えば、グリップとアドレス。

山田さんと小山さんが持つお悩みの原因も「基本のキ」と言うべき点にありました。無理をしないコースマネジメントを

実現するには、正確なショットが不可欠。

基本に立ち返りショットを改善して、最も避けたいエリアを確実に回避していくことが重要です。

パーを重ねてベストスコアを更新しましょう！



※雨天での撮影のため写真に雨粒などが写り込んでいる可能性があります

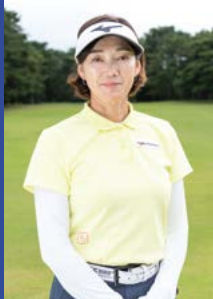
制作協力/清流舎
取材・撮影協力/大みかゴルフクラブ
茨城県日立市大みか町6丁目19-22
TEL/FAX: 0294-52-5052



山田さん
ゴルフ歴1年半
(ベストスコア94)



小山さん
ゴルフ歴4年
(ベストスコア93)



日立ソリューションズ所属プロ

白戸 由香

しろと・ゆか／青森県南津軽郡出身。日立ソフトウェアソフトボール部で活躍後、1993年にプロゴルファーへと転向。2014年のレジェンズツアー「シブヤカップ」で初優勝を飾った。17年には「ふくやカップマダムオープン」と「シブヤカップ」で2勝を挙げ、レジェンズツアーの賞金女王に輝いた。レジェンズツアー6勝。22年の「JLPGAレジェンズチャンピオンシップCHOFUカップ」でも4位に入った。全米シニア女子オープンにも毎年挑戦を続けている。

Adviser / Yuka Shiroto

大叩き防止は正確なショットから

【山田さんのお悩み】大みかゴルフクラブ2番ホールのフェアウェー左サイドから、グリーンまで残り160ヤード。6番アイアンの

第2打です。こういうショットで、右に行ってしまうミスが多いです。その理由がいまひとつ分からないのですが…。

原因はゴルフの基本、グリップにあった！



【白戸プロの解説】山田さんのグリップは、右手が大きく左手にかぶさる変則グリップでした。その結果右肩が前に出て、左肩が引けたアドレスになっています。元々テークバックの始動時に肩のラインがスタンスに比べ開いてしまっているため、その状態のままスイングするとフェースが開いたままコンタクトしてしまいます。そこで「フェースが開いていること」を修正しようとした際、今度は逆にフェースが閉じている状態で右手をかぶせてしまいました。その結果、構え方全体のバランスが崩れ、

さらに変則的なアドレスになってしまったのです。

まずはグリップをオーソドックスな形に戻すため、左手でクラブを握ってから、右手を下から当てがうような形で握ってもらうようにしました。修正前は右手の親指と人差し指で作るV字形が左の肩を向いていましたが(赤色の矢印)、修正後は右の肩を向くようになりました。肩のラインがスクエアになり、フェースも目標を向いてセットされたことで、右に飛び出すミスも減っていくはずです。

【山田さんの感想】グリップがかぶっていたため、フェースを正しく合わせることができなかったのですね。納得です。

大みかゴルフクラブ 2番ホール
381ヤード・パー4

「ドッグレッグの法則」を守る

白戸プロからのアドバイス

STEP 1 NGエリアを検証する

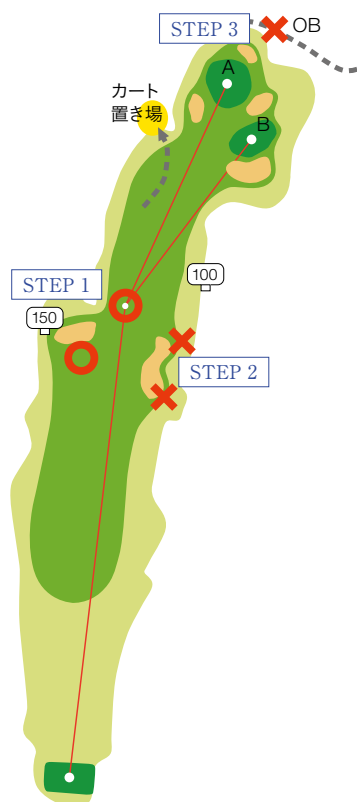
右ドッグレッグ(上空から見て、途中から「く」の字に曲がっているホール)です。犬の足に全体の形が似ていることから、こう呼ばれます。狙い目はフェアウェーの左サイド。逆に左ドッグレッグのホールの場合は右サイド、と考えるのが基本ということは覚えておいてください。2打目で右の林が邪魔になる右サイドの中でも、最も避けたいのは右のクロスバンカーです。

STEP 2 大叩きへの入り口を徹底回避

右のバンカーに入ってしまうと、第2打が右の林やグリーン右手前のバンカーにも入ってしまう確率が高まります。ミスが続くと、ダブルボギー以上の大叩きにもつながりかねません。飛距離の出る方は左のクロスバンカーに届かないクラブでフェアウェーをキープするのも賢い選択と言えます。

STEP 3 グリーン奥のOBは絶対に避ける

第2打で一番避けたいのはグリーン奥のOBです。風向きに気をつけ、フォローの場合は短めのクラブを選択するのも大事。ライが悪いのにセカンドショットで無理をすると、トップしてOBというミスも起こりがちです。仮にトップしてもグリーン奥までは届かないクラブを選択するのも一つの方法です。



もう一つの基本：アドレスを再チェック

斜面通りには立たず、上半身は水平を保つ



【白戸プロの解説】左足下がりのライでは肩のラインを傾斜に合わせて立つ方(左の写真)と、肩のラインを水平に保つ方(右の写真)がいらっしゃいます。私は後者のタイプです。そもそも不安定な場所ですので、傾斜なりに立つ傾向が強すぎると、バランスを保つのが難しくなります。小山さんも傾斜なりに立つ傾向があって、体重が左足に偏った状態(左7:右3)になっていました。そのためスイングが不安定になり、ミスショットの原因にもなっています。



スイングを安定させるためには肩のラインを水平にセットする必要があります。右膝を曲げ、肩を水平に保ってアドレスします。これにより体重配分も6:4程度になりました。また、ボールは通常よりも1個分、右足寄りにセット。ボールを無理に上げようとしないことを心がけてください。ボールは低く出ますので、番手を落としてもキャリーが出ます。傾斜や残り距離によって1~2番手落とすことも検討してください。

矯正ドリル

フィニッシュと同時に右足を1歩踏み出す

ウェートシフトの間違いを修正



白戸プロのお悩み相談室

小山 傾斜のあるところ、特に左足下がりのライで、ボールが思うように上がらないのが悩みです。

白戸 このライはスイングが不安定になりやすく、ただでさえボールは上がりにくい条件です。

小山 こういうところからトップしてしまうことが多いのですが、どうすればいいのでしょうか。

白戸 そもそもボールが上がりにくいライなので、無理にボールを上げにいけないことが大切です。こういうライからのミスの多くは、テークバックを腕だけで急に上げてしまい、トップやダフリを招いてしまうパターンです。

小山 確かに、そうしたミスが多いです。

白戸 通常はトップで右足、フォローで左足に体重が移動します。こうしたライからミスが出る原因の

1つは、トップまで左足に体重が残ったままで、インパクトではボールを上げようとして右足に体重が移動してしまうこと。先ほど練習したように、上半身を水平にセットしたアドレス(上段右の写真)であれば、こうした不自然な体重移動は抑えられます。この時、ボールを通常よりも1個分くらい右足寄りにセットすることも意識してください。

スタンスの中心にボールを置いてしまうと、クラブがボールに届く前に高い方の地面(右足側)に当たってしまい、ダフリやすくなります。

小山 実際にやってみて、よく分かりました。

白戸 もう一つ、この斜面からのミスを防ぐいい方法があります。フィニッシュまで来たら、そのまま右足で踏み出してみてください(写真2)。

小山 これなら自然にスイングできますね。ボールもしつかり当たるようになりました。

JGA×鹿沼市×鹿沼グループの画期的試み

「社会の幸せ」と「企業の利益」を両立させ、それを持続的なビジネスモデルへと変えていく戦略的アプローチとして期待されているのがSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）です。その機運が高まる中、栃木県鹿沼市で産声を上げたのが「コミュニティゴルフ」。ゴルフの国際的な統括団体であるR&Aが地球規模で進めている

ジュニア育成プログラムの一環で、日本ではJGA（日本ゴルフ協会）が主催し、鹿沼市が協力、鹿沼グループが運営する形でパイロット版が進行しています。鹿沼市内の様々な場所でのゴルフイベントを通じて「開かれた地域づくり」と「教育の質向上」を同時に達成しようとする試みはすでに実行段階に入り、各方面から注目を集めています。

インストラクターが参加し
第1回体験会を開催

地元の小学生が参加し、ゴルフを通じてコース内外で役立つ基本的なライフスキルを「コミュニティ・ゴルフ・インストラクター（CGI）」から楽しく学ぶ。こうしたイベントをJGAが主催し、鹿沼市協力のもと鹿沼グループが運営していく形が整いました。



ボールを転がしてターゲットを狙うパットイングの「ドミノ」で競い合い、CGIの面々も童心に返って大盛り上がり(2025年11月20日、鹿沼72CCで)

CGIたちによる第1回の体験会が行われたのが2025年の11月20日のことでした。

当日は、JGA、鹿沼市、鹿沼グループ、地元の自治会関係者らが参加。安全面に配慮されたプラスチック製のクラブとテニスボールを使ってプレーしました。

JGAの長嶋淳治氏は「体育館や公民館の広場、ショッピングセンター内の空間などの限られた場

所でも、30分程度の簡単なプログラムを実施できます」と話します。今後は市内の様々なスペースでゴルフに触れる機会を広げていく考えです。指南役のCGIがゴルフ場以外の様々な場所で、楽しく指導してくれることで、より多くの人に体験の場が提供されていくことになります。

26年の建国記念の日には、市内の小学生11人が参加して、「第2回鹿沼キッズピッツァコンテスト」と「R&Aコミュニティゴルフ」が同時開催されました。

当日は子どもたちが2つのグループに分かれ、オリジナルのピッツァづくりにチャレンジするコンテストと、室内でも気軽に体験できるコミュニティゴルフに参加しました。



オリジナルピッツァコンテストとコミュニティゴルフのジョイントイベントに参加した小学生の皆さん(2026年2月11日、鹿沼72CCで)

子どもたちからは「ゴルフは初めてだったけど、楽しかった。ま

たやりたい」といった声が聞かれ、前向きな反応が得られました。本イベントが食育との両面で意義のある取り組みと言えそうです。

鹿沼市の松井正一市長も「参加者の方が非常にいろいろと研究をしていて熱心さがすごく感じられた。コミュニティゴルフとピザづくりを一緒にしたこと、食育とスポーツが融合した、とても素晴らしいイベントになった」と評価しました。

これを受けて、鹿沼グループの福島範治社長も「コミュニティゴルフは今、教育委員会と折衝して、小学生の自然体験学習にも取り入れていただくことを検討してもらっています。林間学校のように、コミュニティゴルフを体験してもらえれば」と話していました。

JGJA大賞を
鹿沼グループが受賞

また、日本ゴルフジャーナリスト協会が選出するJGJA大賞を鹿沼グループが受賞しました。受賞理由は、「コミュニティゴルフ」を始めとする地域貢献の取り組みが高く評価されたためです。

鹿沼グループの福島氏は「ゴルフを知らない親子がゴルフ場に来て、触れ合つて、(ゴルフへの)第

1ステップとしてくれれば」という考えのもと、ピッツァコンテストや花火大会をゴルフ場で開催してきました。

「限られた大人の社交場」だったゴルフ場を子どもや親が気軽に集まる「地域の公園・広場」へと再定義していく。その流れの中でコミュニティゴルフも大きな力を発揮しそうです。学校の部活動も地域移行が進んでいることで、ゴルフ場が地域のスポーツ拠点として機能し、世代間交流を促す役割も期待されています。



ジャパンゴルフフェア初日の「JGJAセミナー」にはJGAの山中博史専務執行役、鹿沼市の松井正一市長、鹿沼グループの福島範治社長が顔をそろえ、コミュニティゴルフの今後に向けて、熱い思いを語った(3月6日、パシフィコ横浜で)

ゴルフを「ゴルフ場」という枠から解き放ち、小学校の体育館、公園、市街地の広場など、「子どもたちの生活圏内」に広げていく点もコミュニティゴルフの強み。それはまさに待ちから攻めの形への、トランスフォーメーション(変革)とも言えそうです。

Prowise Info

News & Topics

Keyword ▶ DX

AOKIホールディングスと日立ソリューションズ DX戦略基盤における長期的パートナーシップを構築

少子高齢化や消費行動の多様化が進む中、株式会社AOKIホールディングスは株式会社日立ソリューションズが提供するデジタルマーケティングソリューション「PointInfinity」をAOKIグループの会員向けのポイント管理システムとして導入し、セキュアなインフラ構築やデータ分析基盤の活用など幅広い領域で取り組みを継続しています。2025年には、生成AIを中心に据えたアーキテクチャーへの見直しのため、グループ全体で「Google Workspace」の稼働を開始し、次世代のIT活用に向けた環境および運用の整備を図りました。これにより、メール、動画、音声、SNS投稿

などあらかじめ定義されないデータ形式と、店舗やECのデータ、社内の業務データを一元的に収集・統合できるデータ活用基盤の構築をめざします。

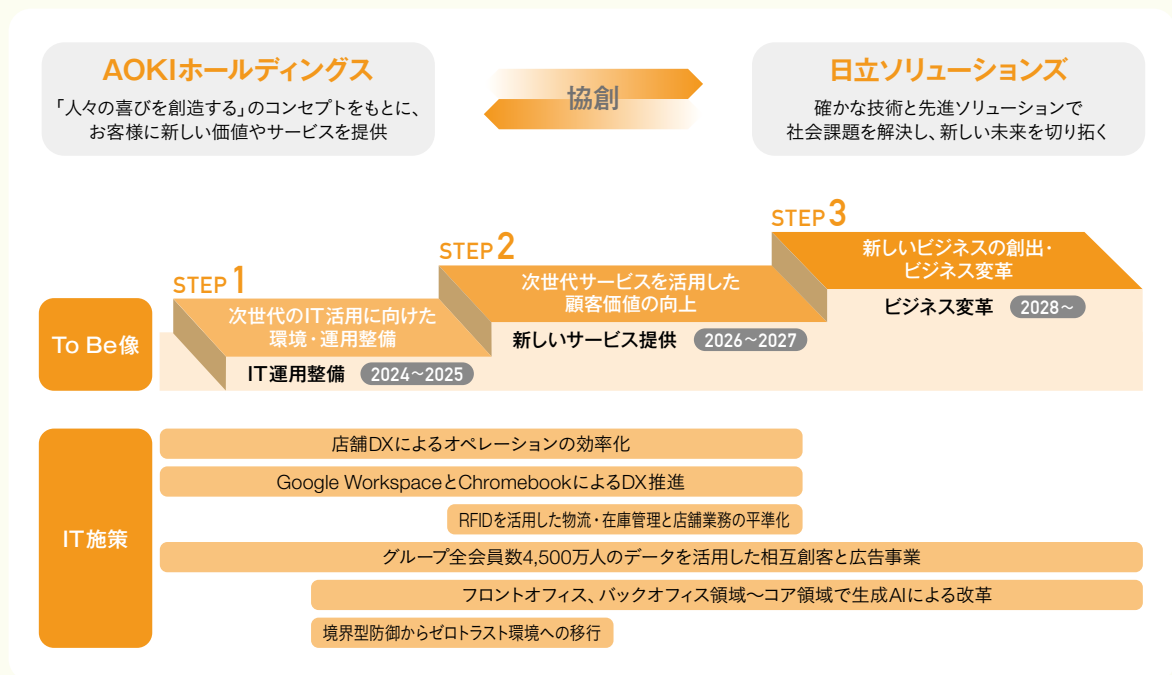
両社では今後、日立ソリューションズの世界水準の先端ITを取り入れたソリューション、IT基盤のモダナイゼーション、セキュリティを強みに、ガバナンスの強化をはじめ、AIエージェントによるオンラインと店舗のシームレスな体験、マーケティングによる顧客価値向上など、幅広く検討を進めていきます。ITの力により顧客体験を発展させ、洗練化し、一人ひとりが安心して暮らし、様々なシーンで輝ける持続可能な社会の実現をめざします。

Data

■「デジタルマーケティング
ソリューション『PointInfinity』」



AOKIホールディングスのIT高度化に向けたロードマップ



ニュース&トピックス

日立ソリューションズの
今を伝える
情報コラム

Keyword ▶ AI

「秘文」がAIを適用し Microsoft OutlookやTeamsからの情報漏洩リスクを抑止

株式会社日立ソリューションズは、AIを適用し、Microsoft 365環境のOutlookによるメール誤送信やTeamsによるチャットへの誤投稿を未然に防ぐことで情報漏洩リスクを抑止する「秘文 Device Control」の最新版を提供開始しました。

「秘文」は従来、PCやUSBメモリなど、物理デバイスからの情報の不正持ち出しを抑止し、幅広い業界の情報漏洩対策を支援してきました。企業においてクラウドファーストでのDXが加速する中、このたび「秘文」にAIを実装し、クラウド環境でのセキュリティ対策へと対応範囲を拡大します。

具体的には、メール送信時に、AIが本文や添付ファイル内の宛名、宛先のメールアドレスとの整合性を自動判定します。誤送信のリスクが高いと判断された場合に警告を表示し、再確認を促します。また、Teamsにおいても、社外関係者が含まれるチャットでファイルが投稿されると、警告を表示します。

当社は今後も情報漏洩対策と安全なデータ活用を支援します。「DX by AX toward SX」をコンセプトに、AIの活用を通じたDXをベースに変革を推進し、価値創出と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

Data

■「情報漏洩防止
ソリューション『秘文』」



Keyword ▶ AIエージェント

AIエージェント活用による 「設備管理向けナレッジ活用アプリケーション」を提供開始

株式会社日立ソリューションズは、設備管理業務の技能継承を支援する「設備管理向けナレッジ活用アプリケーション」(以下、本システム)を提供開始しました。

建物や施設の設備管理業務では、作業手順確認に時間を要することや、熟練者の知見が十分に継承されていないといった課題があります。本システムは、設備情報と熟練者の知見や点検関連書類を関連付けてナレッジとして蓄積します。設備管理者はAIエージェントと対話することで、管理対象設備に関するナレッジを効率的に取得できます。これにより、異常発生時の対応について迅速化を図るとも

に、作業品質の標準化を実現します。

本システムの開発には、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^{*1}」を活用しました。また、カスタマーゼロ^{*2}として株式会社日立リアルエステートパートナーズでの実証を通じ、ナレッジの蓄積と活用による業務効率化および技能継承における有効性を確認しています。

今後も「DX by AX toward SX」をコンセプトに、AI活用を通じたDXをベースに変革を推進し、価値創出と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

Data

■「設備管理向けナレッジ
活用アプリケーション」



*1 メタバース空間で蓄積・生成される情報と現場でリアルタイムに発生する事象を効果的に統合・調整し、必要な情報を分かりやすく提供することをめざしたAIエージェント

*2 日立グループの広大な事業基盤を「最初の顧客」として新技術を先行導入し、有効性の検証で得た知見を顧客向けソリューションへ反映させる取り組み

Keyword ▶ DX

プロセス分析でお客様オペレーションの課題解決を促進する DX羅針盤サービスの提供を開始

近年、企業は高齢化による有識者の退職と人財不足という二重の深刻な課題に直面しています。さらに、現場ではできる社員に業務が集中して疲弊し、作業の品質劣化を招くリスクを抱えています。そのため、誰もが共通した業務の全体像や課題認識を持つことが重要であり、有識者に依存せず、かつ客観的にパフォーマンスを評価できる洗練した業務プロセスを構築することが急務となっています。

そんな中、株式会社日立ソリューションズ東日本は、これらの課題解決に向けて、経営層や企画部門のお客様の意思決定やRFP作成を定量的な根拠に基づいて支援する業務分析サービスの

提供を開始しました。

従来は業務効率化の手段として様々なサービス・プロダクトを提供してきました。しかし、今回のサービス提供により、システム導入前の企画やシステム導入後の効果測定で関係者間での業務全体像や課題の共通理解に活用し、業務変革のPDCAサイクルを回すことで効果的なDXの推進が可能になります。今後はアプリケーションプラットフォームとの組み合わせに特化した分析サービスの開発や、プロセスマイニングツール・提案ソリューションのラインナップ強化、タスクマイニングサービスの拡充などを実施する予定です。(株式会社日立ソリューションズ東日本)

Data

■「プロセスマイニングによるDX羅針盤サービス」



Keyword ▶ 購買管理

「Hi-PerBT 購買管理」に工事業向けの発注・検収機能を追加 購買業務全体の効率化と内部統制強化を実現

企業における購買業務では、業務効率化やコスト最適化、内部統制の強化を目的としたデジタル化の重要性がますます高まっています。株式会社日立ソリューションズ西日本の「Hi-PerBT 購買管理」は、生産材と間接材の購買業務における基本機能を提供するとともに、これまで製造業を中心に多様な業界の要望に個別カスタマイズで対応し、購買業務の効率化を支援してきました。

近年、設備保守業やプラント業など、工事業を持つお客様からのニーズが増加しており、短期間かつ低コストで導入できるよう、「Hi-PerBT 購

買管理」に工事業の購買において基幹となる発注・検収機能を追加しました。これにより、発注から承認・検収までの業務プロセスを一元的に把握でき、購買業務全体の効率化と内部統制の強化を実現します。

日立ソリューションズ西日本は、今後もお客様の業務課題解決に貢献するため、購買管理システムの機能強化を継続して進めていきます。多様な業種のお客様が利用しやすい環境を整え、企業全体の業務効率化と競争力向上をサポートします。(株式会社日立ソリューションズ西日本)

Data

■「Hi-PerBT 購買管理」



ニュース&トピックス

日立ソリューションズと
日立ソリューションズのグループ会社の今を伝える
情報コラム

Keyword ▶ セキュリティ

独自UXダッシュボード構築サービス 「デザイナーズダッシュボード for Splunk」の提供を開始

ビジネスにおいて、ITシステムの安定稼働は企業の生命線となっていますが、深刻化・複雑化するサイバー攻撃の脅威に企業は日々さらされており、このような多様なセキュリティ脅威やインシデントに、迅速かつ確に対応することは、企業にとって大きな課題となっています。

こうした中、株式会社 日立ソリューションズ・クリエイトは、統合ログ管理プラットフォーム「Splunk」とUXデザインに基づいて独自にデザインしたダッシュボードを連携させ、セキュリティ対策の効果を可視化し、迅速かつ適切な経営判断を支援するサービ

ス「デザイナーズダッシュボード for Splunk」を企業の経営層向けに提供を開始しました。

本サービスにより、お客様環境へのSplunk Enterprise、Splunk Cloud Platformのスピード導入から、お客様の状況やご要望に応じて最適化した独自UXダッシュボードの構築までを一貫して支援可能です。

これからもセキュリティイノベーションを通じ、お客様の迅速かつ適切な経営判断の実現を支援することで、お客様の事業継続をサポートします。(株式会社 日立ソリューションズ・クリエイト)

Data

■「デザイナーズ
ダッシュボード for Splunk」



Keyword ▶ 多言語音声コマンド認識

高いノイズ耐性を実現する多言語音声コマンド認識ソフトウェア「Ruby Spotter」 オリジナル音声コマンドを登録・認識できる「ボイスタグ機能」を新たに搭載

自動車運転時の安全を支援する音声ガイドや、訪日観光客・外国人居住者のコミュニケーションを支える多言語音声翻訳、製造現場の生産性向上に貢献するハンズフリー操作など、音声ソリューションは様々な分野で活用が広がっています。

株式会社日立ソリューションズ・テクノロジーは、任天堂株式会社「Nintendo Switch™ 2」に搭載された内蔵マイクを活用した多言語音声コマンド認識ソフトウェア「Ruby Spotter Advanced」の提供を開始しました。本製品は、高いノイズ耐性を備え、周囲の環境音が多い状況でも安定した音声認識を実現します。

今回新たに搭載した「ボイスタグ機能」により、任意のオリジナル音声コマンドを自由に登録・認識することが可能になりました。プレイヤーがキャラクターに自分だけの愛称を付けて呼びかけたり、好きな掛け声で技を発動したりと、「呼ぶ」「合図する」といった操作を自分の言葉で行える、声によるゲーム体験のカスタマイズを実現します。

日立ソリューションズ・テクノロジーは今後も音声コミュニケーション技術の高度化を通じて、より豊かなコミュニケーション体験を提供していきます。(株式会社日立ソリューションズ・テクノロジー)

Data

■「多言語音声コマンド
認識ソフトウェア「Ruby Spotter/
Ruby Spotter Advanced」



環境価値創出につながるサステナブルなお茶「SUSTEA」を自社の拠点・事業所で導入

日立ソリューションズは、サステナビリティ経営の強化と環境負荷低減の取り組みの一環として、2025年7月より環境価値創出型サブスクリプションサービス「ChaaS(茶畑 as a Service)」を通じて提供されるサステナブルなお茶「SUSTEA」を導入し、オフィスでの来客用の飲料として提供しています。

ChaaSはBlue Farm株式会社が提供するサービスで、有機農法による茶畑の保全・再生を軸に、耕作放棄地の活用や生物多様性の回復に貢献するネイチャーポジティブな仕組みです。導入を通じて、2026年3月時点で7.77aの耕作放棄地回復につながり、CO₂吸収量・炭素貯留量の増加にも貢献しています。



また、容器には従来のペットボトルからアルミ缶へ変更し、水平リサイクルに極めて適した特性を活かして、資源循環性の向上を図りました。日常の一杯から環境価値を創出し、お客様とともに持続可能な社会の実現をめざしていきます。



環境価値創出型
サブスクリプションサービス
「ChaaS」について



サステナビリティが当たり前になった架空の未来を描く動画を公開

日立ソリューションズは、経営施策として取り組んでいるサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)をテーマにした動画を2026年3月に公開しました。

本動画では、「サステナビリティ」という言葉や考え方が当たり前とな

り、あえて意識されなくなった架空の未来を舞台に、その未来に向けて様々なステークホルダーと協創する社員も登場します。SXに取り組む当社の活動を知っていただき、より多くの皆様と協創や挑戦に取り組んでいきたいという思いを込めました。

同時公開している特設ページでは、動画内で出てくる未来の詳しい説明や、当社の技術について紹介するコンテンツを掲載しています。また本動画は、新宿ユニカビジョン^{*1}、新宿フラッグスビジョン^{*2}、新宿ピカデリー^{*3}にて放映しております。

当社は今後も協創を加速させ、社会課題の解決と価値創造を推進していきます。



- *1 東京都新宿区、新宿駅東口近くの新宿大ガード東交差点に位置する3面大型LEDビジョン
- *2 東京都新宿区、新宿駅東南口広場に面した大型LEDビジョン
- *3 東京都新宿区、靖国通り沿いにある都内最大級のシネマコンプレックス(映画館)



特設ページはこちら

日立ソリューションズ SX情報局のSNSにておすすめ記事を投稿中！ ぜひフォローをお願いします。



日立ソリューションズSX情報局の
X(旧Twitter)はこちら



日立ソリューションズSX情報局の
Instagramはこちら



Topic Content

注目記事

過去号から、今注目すべきトピックスに合った
おすすめの記事をご紹介します。

【プロワイズ Vol.79】

「自分の頭で考え続ける。機械化する時代の人間
らしさ」エッセイスト 松浦弥太郎氏



過去号で掲載した
記事はWEBで
ご覧いただけます。

Readers' Voice

読者の声

プロワイズに対する読者の声を紹介します。

写真や紙面の作り方が非常に美しい。眺めてい
るだけでも気分転換になります。

(情報通信業 H様)

読者が興味を持つテーマと細部までの取材力
で価値のある記事になっている。また、日立ソ
リューションズの取り組みもコンパクトにまとま
っており、完成度が高い冊子になっている。

(コンサルティング業 K様)

取材が丁寧で、写真を含めた構成が美しく、読
みやすい。フォントの選び方や配置など、紙ペー
スの媒体をよく活かしていると思う。

(製造業 Y様)

Back Issues

バックナンバー



Vol.79
Spring 2026

特集 持続する

松浦弥太郎氏／
池田未央氏／
21世紀のものづくり⑩ 歌舞伎衣装 他



Vol.78
Winter 2026

特集 自由に

林家つる子氏／
半澤節氏／小林涼子氏／
21世紀のものづくり⑨ 創作水引 他



Vol.77
Autumn 2025

特集 連鎖させる

平野未来氏、半田浩見／
川内イオ氏／大武美保子氏／
21世紀のものづくり⑧ ネット造形 他



Vol.76
Summer 2025

特集 加速させる

新井陽子氏／
中尾隆一郎氏／
21世紀のものづくり⑦ ねぶた 他

次号「プロワイズ」は、2026年9月に発行予定です。

* 記事の内容はご登場いただいた方々のご意見であり、
当社の考えを表現しているものではありません。
* 掲載内容は取材当時のものです。

From the Editor

編集部より

創刊80号という節目を迎えた「プロワイズ」
を長きにわたり支え続けてくださった読者の皆
様に、心より御礼申し上げます。本号のテーマ
「輝く」には、一人ひとりが自分らしく、生き生き
と働ける社会への願いを込めました。

特集では、AIの進化と人の幸せの両立、ウ
ェルビーイングという観点から、これからの働
き方を多角的に見つめ直しています。AIは生
産性を高め、言語や環境の壁を越えて人と人
をつなぐ力を持つ一方、その価値を最大化す
るのは私たちの理解と選択に他なりません。ま
た、社員一人ひとりの幸福度が組織の力や成
果に結びつくという考え方は、いまや企業経営
の重要な基盤となりつつあります。

「輝く」とは、誰かと競い合い勝ち取るもの
ではなく、それぞれの個性や強みが尊重され、挑
戦が後押しされる環境の中で自然に生まれる
ものではないでしょうか。日々の小さな挑戦や
対話の積み重ねが、組織を変え、社会全体を
前向きに照らしていくように感じます。

80号の先に広がる未来へ。「プロワイズ」は
今後も読者の皆様と人と社会がよりよく輝く在
り方を問い続けてまいります。引き続きご愛読
賜りますよう、よろしくお願いいたします。

HITACHI

ハロー みんなのSX。



世界中の人々が心地よくつながりあう社会。
自然と人間、さまざまな生物がしあわせに共存する世界。

ワクワクするような未来は、ひとりでは描けないから。
SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）のもとで、
みんなの力をひとつにしよう。

サステナブルな未来は、協創でつくる。

確かなテクノロジーと、未来への希望を持ち寄って、
私たちはひとつのチームになる。

企業や、国境や、文化の違いを超えて、
みんなの力で、あたらしい景色を創造しよう。
日立ソリューションズと、ともに未来へ。

日立ソリューションズ



表紙には抗菌加工を施しています。

オフィシャルサイトはこちらから
www.hitachi-solutions.co.jp

