

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. 76

Quarterly Magazine
Summer 2025
Presented by
Hitachi Solutions, Ltd.

プロワイズ



2025日本BtoB広告賞

特集
加速させる

協創を
加速させる



加速 させる

特集

今号の表紙

アーティスト・GAKUさんの作品「Sunflower」

GAKUさんが21歳の時の作品。GAKUさんが大好きな画家の一人がゴッホである。ゴッホのひまわりの絵の前に長時間座って眺めている。それもあってか、普段は花などを描かないGAKUさんだが、珍しくひまわりを描いた。種とサインがシルバーに描かれているのも、GAKUさんならではの色使いだ。

Contents

4	Top Message 社員たちの力を最大限に引き出して 会社を前進させたい 森田英嗣
6	Prowise Interview 01 新井鷗子 AIを活用したピアノが 音楽の可能性をひらいてくれる
10	Prowise Interview 02 中尾隆一郎 働く人が“ご機嫌に自律自転”する 組織を増やしたい
14	21世紀のものづくり ねぶた ／北村春一 挑みながら歴史を紡ぐ職人の矜持
18	座談会 Honda×日立ソリューションズ スポーツにかける両社の想いと 挑戦する人たちへの支援
22	インクルーシブな未来を創造する Vol.2 誰もが無理なく情報を受け取れる世界に
26	ハロみん —コミュニティ活動レポート— 生成AIがビジネスの未来を切り拓く— Hakuhodo DY ONE×日立ソリューションズ 協創オンラインイベントレポート
28	グローバルトレンドレポート 攻めの観点からの問題提起。 AIの信頼性
30	プロワイズスタイル・ゴルフ ショートゲームに強くなる
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 2025年7月11日

表紙: GAKU
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、松田慶子、林愛子、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

※本誌に掲載の会社名、商品名は、各社の商標または登録商標です。

協創を 加速させる

自動車の速度を上げる機能は「アクセル」であり、企業の成長を加速させる支援者は「アクセラレーター」と呼ばれる。社会や経済の変化が激しさを増す今日、アクセルを踏み込んで、ビジネスや技術開発の動きを加速させる取り組みがいよいよ重要になっている。多様なパートナーと協創し、より速く、より確実に未来に向かっていくための挑戦が、今求められている。



代表取締役取締役社長

森田

英嗣

社員たちの力を
最大限に引き出して
会社を前進させたい

日立グループに勤務して40年
目、日立ソリューションズでは
9年にわたって要職を歴任し
てきた森田英嗣。この4月に新
社長に就任した森田が今後に
かける意気込みを語りました。
森田が考える今日的なリーダ
ーの在り方とは――。



私が日立グループの一員となつてから、今年でちょうど40年目となります。その大きな節目の年に日立ソリューションズの社長を拝命しました。全く予想していなかったことなので、私自身が一番驚いています。しかし社長となつたからには、ステークホルダーの皆様とともに新しい価値を創出する活動に邁進していきたいと決意を新たにしています。

日立製作所入社後、私が主に担当してきたのは製造業の情報システムでした。お客様の現場に毎日のように足を運び、お客様が求めるシステムづくりのお手伝いをしました。

日立製作所時代には、2つの大きな転機があつたように思います。1つは1992年からの3年間の海外赴任、もう1つはクライアントと設立したジョイントベンチャー（JV）への出向です。

20代での海外経験は、そのおおよそ25年後、日立ソリューションズの米国法人のCEOになるというキャリアにつながりました。若い頃の経験は、必ずや後の仕事人生に活かされる。今振り返ってみてそう強く感じます。一方のJVでは、パートナー企業からの提案を顧客の立場で判断するという貴重な経験を積ませていただきました。あの経験を通じて、本当の意味での顧客視点を学ぶことができました。

日立ソリューションズに転籍となつたのは2016年です。私が担当したのは社会イノベーション事業という新しいビジネス分野でした。社会イノベーション事業とは、デジタル技術によってプロダクトやシステムの付加価値を高め、クライアントや社会の課題解決をめざすビジネスを意味します。日立グループでは、その取り組みが「Lumada（ルマダ）」というソリューションに結実しました。日立ソリューションズは、そのLumadaの事業を現在も牽引し続けています。

ボトムアップの文化を大切にしていきたい

私は比較的若い頃からチームのリーダーを任される機会をいただきましたが、自分にとってのリーダーのイメージはその後大きく変化してきましたと感じています。若い頃は率先垂範型で、メンバーを強力に牽引するのが優れたリーダーの姿であると考

兵庫県宝塚市出身。大学卒業後、日立製作所に入社。エンタープライズソリューション事業部長などを経て、2016年に日立ソリューションズの執行役員となる。米国法人会長・CEO、経営戦略統括本部長などを歴任し、2025年4月に社長就任。趣味は読書で、歴史書やミステリーを愛好する。座右の銘は「人間万事塞翁が馬」。

もりた・ひでじ

えていました。しかし今の私は、必ずしも「強いリーダー」ではありません。会社には優れたアイデアがあり、秀でた能力を持つメンバーがたくさんいます。その人たちのモチベーションを高め、意見を尊重し、力を最大限に発揮してもらうことが、会社を前進させる最良の方法である。そう私は考えています。

幸い、日立ソリューションズにはボトムアップのカルチャーがあります。リーダーからの指示に唯々諾々と従うのではなく、自らの意見に基づいて提案を積極的に行い、会社やクライアントの未来を自分事として考える。そんな社員がとても多いのがこの会社の特長です。

私たちは上司と部下、あるいは社員間のコミュニケーションに力を入れています。経営層と社員が100人規模で参加するタウンホールミーティングでは、いつもたくさん若い社員がファシリテーションをやりたいと自ら手を挙げます。みんなが前向きで、積極的で、真剣である。そのカルチャーをこれからも大切にしていきたいと思っています。

サステナビリティの活動は ネクストステップに

私が日立ソリューションズに入つて9年となりますが、直近の2年間

は取締役の一人として、前社長である山本二雄を支えてきました。山本のリーダーシップによって、この会社は現在大変いい流れの中にあります。この流れに棹差して会社をさらに前に進めていくこと、そして、世の中における日立ソリューションズの存在感を今まで以上に高めていくこと。それが私の使命です。

私たちが企業活動のコアの一つに位置づけてきたサステナビリティの活動は、今年度から新たなフェーズを迎えます。これまで私たちは、持続的な企業活動を可能にする基盤づくりに取り組んできました。今年度からはいよいよ、その基盤の上で様々な具体的活動を実践していく段階に入ります。サステナビリティのネクストステップ、いわば日立ソリューションズの「サステナビリティ2・0元年」となるのが2025年度です。自社内にとどまらず、サステナビリティ活動の経験をソリューションという形でクライアントや社会に還元し、世の中全体の持続可能性を高めていきたい。そう私たちは考えています。

これからも協創の精神を持って、皆様とともにより良い未来を創っていく取り組みを進めていく所存です。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。





Prowise Interview 01

新井鷗子

横浜みなとみらいホール館長

世代や障がいを超えて
音楽を楽しめる
「だれでもピアノ®」を
社会包摂のきっかけに

Interview with Oka Arai

AIを活用した ピアノが 音楽の可能性を ひらいてくれる

新井氏は――

Q なぜ「だれでもピアノ®」を
開発したのか？

Q なぜシニア向けの
ピアノレッスンを
行っているのか？

Q 音楽とテクノロジーの
融合により
どんな社会を
めざしているのか？

あらい・おーこ

東京藝術大学音楽学部楽
理科および作曲科卒業。「題
名のない音楽会」「東急ジル
ベスターコンサート」などの
番組やコンサートの構成を
数多く担当。NHK教育番組
の構成で国際エミー賞入
選。東京藝術大学客員教
授、洗足学園音楽大学客員
教授、東京大学先端科学技
術研究センター客員教授。
2020年より横浜みなとみらい
ホール館長。



1人の高校生の 夢をかなえるため ヤマハと共に開発

「新井さんが開発に携わった『だれでもピアノ』とは、どういうものですか。」

「だれでもピアノ[®]」を一言で言うと、自動伴奏機能つきピアノです。片手の指1本でメロディを弾くと、人の演奏に合わせて自動で伴奏とペダルが追従し、搭載されたAIによって初心者でもプロのピアニストのように豪華な演奏を再現できます。

AIは人が弾いたメロディを瞬時に解析し、登録してある楽曲情報と照合して、演奏のテンポやタイミングに合わせて伴奏とペダルが追従するシステムになっています。人間がゆっくり弾けば遅く、速く弾けば速く、強く弾けば強く、弱く弾けば弱く、というように、AIが人間の演奏に合わせてくれるのです。

「だれでもピアノ[®]」はどのような経緯で開発されたのですか。

私は「障がいから学ぶ」をコンセプトに、2012年から東京藝術大学で「インクルーシブ（包摂、あらゆる人が排除されないこと）アーツ」に取り組んできました。その研究活動が、15年に立ち上がった文部科学省とJST（国立研究開発法人科学技術振興機構）による産学官連携

プロジェクト「東京藝術大学COI（センター・オブ・イノベーション）拠点」の研究グループの1つに選ばれたことがきっかけとなりました。

当初は、障がいがある人が演奏しやすい楽器を開発するつもりでしたが、重度の肢体不自由の生徒たちが通う特別支援学校にリサーチに行き、1人の女子高校生と出会ったことで考えがガラリと変わりました。その高校生は脳性麻痺のために車椅子に乗り、なんとか動かせる右手の指1本で、シヨパンの「ノクターン第2番」のメロディーを弾いていたのです。隣には音楽の先生が座り、鍵盤に顔を近づけて1音ずつ弾く彼女に覆いかぶさるように手足を伸ばして伴奏をつけてペダルを踏んでいました。

その光景を見た時、テクノロジの力を使って彼女が1人で演奏できる方法はないかと思いついた。その翌日にはヤマハに電話をして相談していました。

—ヤマハにはどのように要望したのですか。

シヨパンのノクターンのメロディは、歌うように音を途切れさせずに連ねるレガート奏法が特徴なのですが、指1本ではできません。その音の流れをダンパーペダルを通常より早いタイミングで踏むことで再現してほしいとお願いして、開発されたのがペ

ダルの自動制御システムです。ただしシステムは機械なのでオンとオフがなく、ペダルを踏むたびに「バコン！」という音が出てしまいます。人間の足のようにはふわっと踏んで、ふわっと外すのが大変でした。伴奏については、すでにヤマハが実用化していた自動演奏ピアノの技術を拡張して、メロディーを滑らかにするために技術開発に注力してもらいました。

—完成した「だれでもピアノ」はどのように広まっていったのですか。



Interview with Oko Arai

17年に行われた渋谷区の音楽イベントで、初めて多くの人に触れてもらいました。その時に用意したのは「きらきら星」と「ふるさと」の2曲でした。その後、全国で「だれでもピアノ」の体験会を開き、これまでに5000人近くに体験してもらい、伴奏データの曲数も大幅に増えました。

21年にタブレット端末用の「だれでもピアノ」アプリを限定公開してから、徐々に支援学校や病院、介護施設で導入されています。25年に

は無料アプリをリリースしました。

ピアノレッスンで高齢者の健康と幸福度向上に貢献

—現在、高齢者向けに「だれでもピアノ」のレッスンをやっているそうですね。

もともとは東京藝術大学の研究の1つとして行ってきたものです。23年度からは横浜みなとみらいホール主催で高齢者を対象に「だれでもピアノ」を活用したレッスンを開催し、心身の健康に与える効果を研究しています。65歳以上のピアノ未経験者・初心者15人にレッスンをを行い、血圧や心拍数などの計測とアンケート調査結果を名古屋大学医学系研究科が分析するという、産学連携での取り組みです。

ピアノのレッスンはマンツーマンの個人レッスンが一般的ですが、昨年度からグループレッスンを取り入れたところ、個人レッスンより上達が早くなったことには驚きました。

参加した高齢者には「自分のできるわけがない」「この年になって人前で恥をかきたくない」という気持ちがあったようですが、



「だれでもピアノ」は、次に弾く音を知らせてくれるので、音符が読めなくても演奏可能。指1本でメロディーを奏でると、伴奏とペダルが自動で追従して本格的な演奏になる

「だれでもピアノ」は指1本で素晴らしい演奏が再現されるので恥ずかしくなく、それでいてきちんと上達します。グループの仲間との交流を通して、表情が明るくなり、人と接することでおしゃやれに気を配るなど、ウェルビーイングの向上は私たち講師から見ても明らかでした。

—計測結果はどうでしたか。

全6回のレッスンを重ねるに従って「幸せな気分」が右肩上がりです。昇していき、最後の成果発表会でピークを迎えました。ところが、発表会後に急降下してしまいます。これは発表会が終わって「ロス」に陥ってしまったためで、ロスを感じさせないことは今後の課題でもあります。

—ピアノを弾くことには、そんなに効果があるのですか。

ピアノだからこそ、こうした効果が得られたのだと思います。というのも、ピアノは自分で持ち運べない楽器で、ピアノがある場所に人間が



といったコンサートを開催し、誰もが楽しめるものとして社会に根づかせたいと考えています。

また、次世代育成にも力を入れています。その目玉ともいえるのが、中学生たちがプロデューサーとなつて企画運営を行う「こどもの日コンサート」です。プロデューサーとして活動する中学生たちは、数カ月かけてコンサート運営のノウハウを学び、収支の予算表や企画書の作成、曲目解説、ホールの案内係もすべて担います。できないところは大人がサポートしようと思っていたのですが、中学生だけですっかりできてしまうので、私たちの方が付いていく感じですよ（笑）。

—地域に根ざした様々な活動をしているのですね。

素晴らしい音楽を提供しながら、このホールが多世代による文化交流の拠点となり、それが横浜の文化の底上げにつながる事が理想です。中学生プロデューサーの試みも、全員で協力して良いものをつくることを体験を通じて、より良い社会をつくる大人になるための学びの場として実施しています。

—アートとテクノロジーによる協創は今後どう進むでしょうか。

クラシック音楽はもともとテクノロジーから縁遠い世界だといわれていましたが、産学連携や時代の流れ

移動していかなければいけません。バイオリンやリコーダーのように手軽に運べるマイ楽器は、1人で練習できますが、動かせないピアノは、人が集まってきてコミュニケーションをすることができません。単に演奏するだけでなく、人と関わるきっかけになることがとても大切だと気づかせてもらいました。

この研究により心身におよぼす良い影響も分かってきたので、将来的に「だれでもピアノ®」を福祉・医療分野へ展開したいという野望をもっています。ピアノを弾くことがリハビリになるならば弾いている本人も楽しいですし、見ている人も感動できます。拍手をもらえるリハビリ

テーション機器などはありませんが、「だれでもピアノ®」であれば、音楽という感動を伴うリハビリができると思うのです。

ホールを拠点に インクルージョンを 社会に広めたい

—横浜みなとみらいホール館長として、大切にしていることはなんですか。

このホールを中心として、インクルージョン（社会包摂）の取り組みを広げようとしています。「だれでもピアノ®」の他、視覚障がいの人たちと暗闇の中で音楽を協創する「ミュージック・イン・ザ・ダーク®」

によってそれも変わってきました。例えば、従来プロをめざす演奏者は1日に何時間も練習し指や手首を痛めがちでした。しかし、AIで指の動きを分析する機械ができれば、手指の負担を軽減しながら練習することが可能になるでしょう。そのようにテクノロジーと音楽の融合はさらに進むでしょうし、そこから様々なイノベーションが生まれるはずです。

—将来、どのような社会をつくってきたいですか。



芸術や音楽を通じて、1人ひとりと向き合うことからインクルージョンが始まるという考えが広がってほしいと考えています。1人の高校生の夢を叶えるために開発した「だれでもピアノ®」がユニバーサルな楽器になったように、まずは身近な1人のためにという意識が広まることで、共生社会が広がられていくことを願っています。

未来へのアクション

音楽を通じてインクルージョンの取り組みを広げようとしている新井鷗子氏の記事は、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（2025年8月掲載予定）



中尾氏は――

Q なぜ現場への権限委譲を重視するのか？

Q なぜ中間管理職が組織を変えられると考えるのか？

Q なぜ目の前の人を幸せにする働き方を勧めるのか？

Promise Interview 02

中尾隆一郎

中尾マネジメント研究所 代表取締役社長

ミドル層がカギになり
経営と現場、部門間が
スピーディーに連携、
自走する組織づくりを
支援する

働く人が

〳〵ご機嫌に

自律自転〳〵する

組織を増やしたい

Interview with Rynichiro Nakao

権限委譲が
〳〵ご機嫌な現場をつくる

――中尾マネジメント研究所は、「自律自転」する人・組織づくりを掲げておられます。「自律自転」とはどういうことでしょうか？

自分で考え判断し、実行して、振り返り、学ぶというサイクルを回し、成長していくことです。自律自転で生きる人の多い組織は業績が向上します。業績が向上すれば、働く人がやりがいを感じ、またサイクルを回す。こういう人が増えれば組織も自律自転します。当社はこの好循環をつくる支援をしています。

――設立の経緯を教えてください。

私はリクルートグループに29年間在籍し、最後の10年は2つの領域で事業責任者として組織拡大を担いました。通常、組織を急に大きくすると従業員満足度が下がりますが、担当した組織は従業員満足度も顧客満足度も下がらず業績も好調でした。

――なぜこのような成果を出せたのか――。その研究が私のミッションになりました。結論を言うと、現場に適切に権限委譲できたことがカギでした。

――適切な権限委譲とはどのようなものでしょうか？

権限委譲というと、現場への丸投げをイメージする人もいるかもしれ

なかお・りゅういちろう

中尾マネジメント研究所 代表取締役社長。大阪大学大学院工学研究科修士課程修了後、リクルートに入社。率いたチームが顧客満足度、従業員満足度が共に高いことから独自のマネジメントを考案、社内講師を11年間務める。2019年より現職。『最高の結果を出すKPIマネジメント』（フォレスト出版）ほか、著書多数。



ませんが、そうでなく、やってほしいこと、やってはいけないこと、報告の仕方を決めて、あとは自由にしているという状況をつくったのです。例えばゴルフなら、ルールとフェアウェイを教え、ホールごとにスコアボードで共有する内容を決めてあとは自由にプレーしてもらおうというやり方です。権限委譲の判断は「人ごと」でなく「業務ごと」に決めると効果的です。ある社員が4つの業務を抱えている中で1つだけ慣れなものであったら、3つは権限委譲して残りの1つはアドバイスや指示を行うという進め方です。

— 中尾さんが担当した2つの組織は、それができていたのですね。

はい。米国の心理学者カール・ロジャーズは、「人は自分でやることを決める時に幸せを感じる」と説いています。自分で決められるから楽しく自律自転しているのだと考えました。

この仕組みをリクルートのグループ内に広げる活動をし、他社にも応用して、幸せに働ける組織を増やせないかと考え、会社を設立したというわけです。

ミドル層が

3つの経営の中核に

— 働く人が幸せで業績が伸びるといふのは理想の姿です。



私は経営に本当に必要なマネジメントは、「KPIマネジメント」、「TPSマネジメント」、「G・POPマネジメント」の3つだと考えます。企業は部や課ごとに部分最適に陥りがちです。例えば、集客担当は集客数を稼ぐためにインセンティブをばらまき、営業担当は事実を誇張して成約数を稼ぐ。これでは顧客は定着しません。そうでなく、会社として共通の目標を持ち、全体で同じ目標をめざそうというのが、「KPIマネジメント」です。そして、うまくいつている部署があればノウハウを共有しようというのが、「TPSマネジメント」です。

「G・POP[®] マネジメント」は、私が好業績の人たちの仕事を観察し発見した方法で、現場の自律自転を促すマネジメントです。業績の良い組織ではGⅡゴールを常に意識し、PⅡ事前準備に時間をかけ、OⅡ結果を評価し、PⅡ振り返りから学ぶというサイクルが回っていました。この4段階を根づかせると、現場は

自然に自律自転していきます。
— 3つが実現すれば、経営層は安心して現場に任せられそうです。

その通りです。現場と経営、各部門が同じ目標に向かいつつ、現場が自律自転する。だから経営陣は細かいことは現場に委譲し、必要な経営に集中してスピーディーな判断ができる。そして部門の垣根を越えてナレッジを共有し、ソリューションを進化させ成長できる。これらはミドルマネージャー層（中間管理職層。以下、ミドル層）から始めると、より効果的です。

— ミドル層がカギになるのですか？

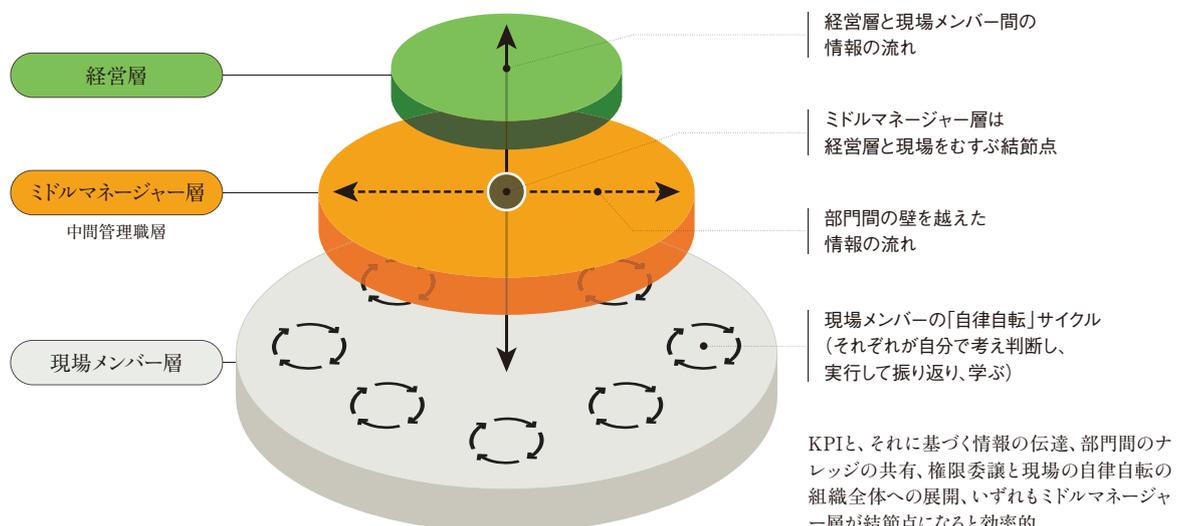
はい。KPIを軸に現場からの情報を経営に上げるのも経営判断を現場に下ろすのも、他部門と情報共有するのも、ミドル層が主体となると効率的です。メンバーにどの業務を権限委譲すればいいのか判断できるのもミドル層だし、この層が自分の判断軸を言語化することで、権限委譲もよりスムーズになります。

トップダウンでもボトムアップでもなく、ミドルアップダウンできる体制が、会社全体の変革を促進します（図参照）。

目の前の人を 幸せにすること

— ミドルアップダウンのために、経営層とミドル層は、それぞれ何を

経営層と現場との結節点となるミドル層



*中尾氏の提唱する事業成長のための方法論。TPS=TTP（徹底的にパクリ）+S（進化させる）仕組み。
TTPの語源は、大手流通業や大手下着製造・販売会社の創業者が提唱したなど、諸説ある



すればいいのでしょうか？

まずミドル層の人は、「自分のチームをどうしたいのかは自分で決めている」という考えを持つことです。例えば会議を改善したい場合。会議のアジェンダが「アイデア出し」なのか「決議」なのか「報告」なのかを明確にすることで、事前準備ができ、Goal（目的）が明確になり生産性が向上します。

会議のアジェンダを明確にすることに限らず、自組織をよりよくするために、ミドル層がいろいろ実験すればよいのです。ただ、上司に相談すると、管理部門から指摘されることを懸念して、「言いたいことは分かるけれど、今回は見送ろう」という消極的な判断になりがちです。でも実験しなければ改善はできない。それであれば、チーム内で小さく実験する分には失敗しても誰にも迷惑はかからないはずです。

会社が掲げるゴールから逸れていない限り、相談せずにやってみればよいのです。実験してみても振り返り、学ぶ。まさにGPOP[®]をミドル層が実践するということですね。

そうですね。もっと簡単な方法は、よそでうまくできている例を見つけて、それを取り入れることです。大体どの会社でも、自律自転できている人が2割程度いるものです。「あの部



署は会議時間が短ければいいけれど、どうやって実現しているんだろう」と思ったら、その方法を聞いて自分のチームで実践してみるといいでしょう。

「ITPSマネジメント」ですね。では経営層は何をすべきでしょうか？

適切なKPIの設定は当然として、部署間でまねし合える環境を整えることです。成果を出している人や部署を見つけて、知見を横展開する場をつくるとか、社内報でやり方を紹介するなど、方法はあります。

リクルートグループのある会社では、誰が何をして成果がどうだったのか、ほぼリアルタイムで見えるようにしていました。ナレッジが共有できるだけでなく、成果を出した人がやりがいを感じ、自律自転が促されます。こういう環境をつくることも会社の役目です。

「昨今は企業の協創も重視されています。より良い協創のための考え方を教えてください。」

相手へのリスクペクトを忘れないことです。特に大企業が小さい企業と協働する際に、情報交換を自分たちが有利な形で進めようとすることもありませんが、そのような発想は、長期的に見ると損です。企業の信用を損ね、現場も経営を信頼しなくなります。



企業のサステナビリティを考えるなら、目の前の人をご機嫌にする発想が大事です。自分がしたことでも顧客や仲間が幸せになったら、自分も機嫌良く働き続けます。そういう人が多い組織は業績が向上し企業も持続可能になる。人が幸せに働き続けられる会社が増えることは、「三方よし」の理念にも通じ、社会の持続可能性にも寄与します。その点でも、会社が現場の自律自転を促し、成果を見える化することは大事ですね。

未来へのアクション

成果を上げる「自律自転する人・組織」づくりの支援を行う中尾氏の記事は、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(2025年8月掲載予定)



ねぶた師

北村春一 きたむら・しゅんいち

ねぶた師・北村蓮明氏の長男として
青森市に生まれる。
会社員を経て、2007年に父に弟子入りし、
ねぶた師の修行を積む。
11年、ねぶた師としてデビュー。
これまで14台の大型ねぶたを制作してきた。
25年からは、日立製作所や
日立ソリューションズをはじめ、
日立グループがスポンサーとする
ねぶたの制作を担当している。

monozukuri

21世紀の
ものづくり ③7

ねぶた

Nebuta

挑みながら
歴史を紡ぐ
職人の矜持

骨組み

角材を柱にしながら、
針金で骨組みをつくら
ていく



下絵
題材を決めて下絵を描く。これが全体の設計図となる。



電気
ねぶたを内部から照らす光源を配置する。近年はLEDが使われることも多い。



日本で最もよく知られた祭の一つと言ってもいいだろう。歴史物語や神話の登場人物をかたどった巨大な人形が6日間にわたって街を練り歩く青森ねぶた祭。その人形「ねぶた」をつくる職人がねぶた師である。一人のねぶた師の生きざまに、伝統の重さを見る。

紙貼り
骨組みに破れにくい特殊な和紙を貼りつけ、形をつくっていく。



色付け
染料や水性顔料を用いた着色。この作業をもって下絵の「立体化」が完了する。



書割り
墨で線を描く「書割り」。顔の表情などを決める重要な工程だ。



台上げ
最後に高さ2mの台車にねぶたを載せ、看板や提灯などの装飾を配してねぶたは完成となる。

ね

ぶた祭の起源に定説はないが、江戸時代後期には恒例の行事となっていたようだ。青森ねぶた祭の最古の記録は、天保13（1842）年のものである。今日のねぶた祭は青森県各地で開催されているが、地域によって呼び方は微妙に異なる。青森市は「ねぶた」、弘前市は「ねぶた」、五所川原市は「佞武多」と書いて「ねぶた」と読ませる。いずれも「眠た」が転訛したもので、日々の労働の疲れからくる眠気を払う「眠り流し」という七夕行事に由来すると言われる。

地方の祭が、国内だけでなく海外にも広く知られるようになったのは、巨大な人形「ねぶた」の迫力によるものだろう。青森ねぶたの大きさは最大で幅9m、奥行き7m、高さ5m。歌舞伎、日本や中国の歴史物語、神話、地元の伝説などに材をとった力強い造形が見る者の心を捉えて離さない。

青森ねぶた祭は毎年8月2日から7日にかけて開催される。ねぶたを載せる山車の数は現在23台、ねぶたづくりを手がけるねぶた師の数は16人である。そのねぶた師の一人が北村春一氏だ。

父・蓮明氏、その双子の兄である隆氏ともにねぶた師で、子どもの頃からねぶたづくりを間近に見て育った。しかし、ねぶた師になろうと考えたことは一度もなかったという。

「父は左官の仕事で家族を養いなが



ら、必死にねぶたをつくって見ました。大変な様子をいつも見ていたので、自分がその道に入ろうとは全く思いませんでした」

ねぶた祭から離れたことがねぶた師になるきっかけに

しかし、めざす道があるわけではなかった。高校卒業後に地元で就職し、転職して東京で働くようになった。子どもの頃からねぶた祭は欠かさず見てきたが、東京勤務になった年の夏は、ねぶたを見ない初めての夏となった。

「自分でも意外だったのですが、ねぶた祭が開催されている時期はそわそわして、心が落ち着きませんでした。その年には父がつくったねぶたが賞を獲得して、母親から写真が送られてきました。そんなこともあってか、ねぶたを見なかった罪悪感のようなものがすごくあったことを覚えています」

JR 駅構内に貼られた青森ねぶたのポスターを目にしたのは、その翌年のことだった。ポスターには見覚えのあるね

若い世代にねぶたの魅力をつなぐために

ぶたの写真が載っていた。父のねぶただった。それを見たことが、

人生を変える最初の小さな歩となった。ほどなくして、当時の会社で中堅社員向けの研修会に出席する機会があった。10年後、20年後のビジョンを一人ひとりが話さなければならなかったが、春一氏に語るべき展望は全くなかった。半ば勢いで、「10年後、私はこの会社

にいないと思います」と口にして、参加者たちをざわつかせた。「私が言ったのはこんなことでした。自分の父は青森でねぶた師をしている。父がつくったねぶたがJRのポスターに載っていた。自分はそれを誇りに感じる。自分も地元で貢献する仕事がしたい。だから、この会社はいつでも辞めることになると思う——」

ねぶたづくりには高校生や地域住民も参加する。町ぐるみのプロジェクトだ



レビのねぶた特集番組が、大きな後押しとなった。

「番組には、ねぶた師をめざす同年代の若者が出ていました。ねぶたに情熱を注いでいるやつが身近にいる。それが悔しくて、自分も何かしたいという気持ちがあふつと湧いてきました。その時ですね、ねぶた師になりたいと初めて思ったのは」

ねぶた師になるには、父に弟子入りしなければならぬ。しかし、それを告げるには覚悟がいる。一度としてねぶた師になれと口にしたことのない父だった。自分もねぶた師に興味を示したことはなかった。今さら弟子入りさせてくれと言っても、断られるのではないだろうか——。

次の帰郷の折、酒を飲みながらテレビを眺める父に、崖から飛び降りるような気持ちで伝えた。

「会社を辞めようと考えている」

「なんかあったか」

「ねぶたをつくりたいと思ってる」その言葉を聞いた父は、黙って立ち上がると、食器棚の中のグラスを手にとって息子の前に置き、酒を注いだ。

「飲め。いい酒が飲めねば、いいねぶたはつくられねえぞ」

寡黙な父親なりの承諾の返事だった。台所に目をやると、涙を拭く母の姿が見えた。ねぶた師をめざす人生がここから始まった。26歳の時だった。

春一氏が手がけた
「黄泉比良坂伝説」。
美しい女性と
骸骨の迫力が印象的



荒々しいねぶたの世界に 繊細で優美な 表現を取り入れる

ねぶたづくりの作業は、題材を決めて下絵を描くところから始まる。それを設計図に、針金でパーツと骨組みをつくっていく。その後、内側に電飾を仕込み、スケルトンに和紙を貼り、構図に合わせた線を書く。線の上に蠟を載せるのは、着色時の色の混濁を防ぐためだ。最後に着色を施し、山車に載せてねぶたは完成となる。

門前の小僧習わぬ経を読む、という。しかし傍から見るとねぶたづくりと自ら手を動かすのでは雲泥の差があったと春一氏は話す。すべてゼロから学ぶ必要があった、しかしくじけそうになったことは一度もなかった、とも。

弟子入りして3年後、「ミニねぶた展」に自身の作品を出展する機会を得た。さらにその翌年には、父に依頼が来たねぶたの一つを任されることになった。ねぶた師になるまで10年はおかるとされるこの世界にあって、これほど早くチャンスが巡ってくることはない。腹を括り、初めての大型ねぶたづくりにチャレンジした。それが、ねぶた師としてのデビューとなった。

それから14年。手がけたねぶたはすでに18台にのぼる。過去にはほとんどなかった女性を題材としたねぶたづく

りに取り組み、荒々しいねぶたの世界に繊細で優美な表現を取り入れた。伝統を守りながら、新しい領域に果敢に挑戦する。その心意気を常に忘れないようにしていると話す。

2025年のねぶた祭では、日立製作所がスポンサーとするねぶたを父から引き継ぎ、故・佐藤伝蔵氏の名作「国引」に挑む。「出雲国風土記」中の神話で、佐藤氏以降手がける人がほとんどいかなかった難しい題材である。

若い世代にねぶたの魅力を伝え、歴史をつないでいくこと。それがねぶた師としての自分の役割であると春一氏は言う。母校の「ねぶた部」を支援するのも、その思いがあるからだ。

父の蓮明氏は、現在もねぶたづくりを続ける。父は師匠でもあり、ライバルでもある。その父を超える作品をいつかつくる大きな目標だと話す。

「でも、一生超えることはできないかもしれない
「でも、一生超えることはできない
かもしれない」

そう語る瞳の奥には、しかし静かな自信が満ちているように見えた。

日立ソリューションズは、
青森ねぶた祭に
協賛しています

2025年8月2日～7日に開催される青森ねぶた祭に、日立グループならびに日立ソリューションズが協賛しています。北村春一さんが手がけた日立連合ねぶた委員会のおねぶたの様子は、本誌ならびにWebサイトで後日ご紹介予定です。ぜひご期待ください。

〈座談会〉

日立ソリューションズの
オウンドメディア
「未来へのアクション」で
好評いただいている記事を
特別にご紹介します。

Honda × 日立ソリューションズ

Hondaのフルカーボン車いすレーサーで
日立ソリューションズの選手が疾走

スポーツにかける両社の想いと 挑戦する人たちへの支援

本田技研工業株式会社(以下、Honda)は
2024年11月、株式会社日立ソリューションズ
(以下、日立ソリューションズ)とスポンサー契約
を行い、パラスポーツチーム「AURORA(アウ
ローラ)」に所属する車いす陸上競技部の岸澤宏
樹選手へHonda製の陸上競技用車いすレー
サー(以下、レーサー)「翔(KAKERU)」に関す
るサポートを提供しています。車いす陸上競技
をはじめ、幅広くスポーツ活動を続けるHonda
と、日立ソリューションズ「AURORA」の岸
澤選手に、スポーツに対する取り組みと想いをお
聞きしました。

松浦 康子

Yasuko Matsuura

本田技研工業株式会社
経営企画統括部
スポーツプロモーション部 部長

海外営業、広報、渉外などのコミュニケーション領域の部門を経て2023年7月より現職。三重ホンダヒート、Honda陸上競技部、Honda硬式野球部の部長を兼任。

池内 康

Yasushi Ikeuchi

株式会社本田技術研究所
先端技術研究所
知能化・安全研究ドメイン
チーフエンジニア

パワードスーツなどの装着型ロボットや歩行動作計測システムの研究を担当する傍ら、2018年から車いす漕ぎ力計測システムの開発にも従事。2021年からは車いすレーサーの開発にも取り組む。論文「車いす陸上競技者のための漕ぎ力計測システムの構築」で2023年度バイオメカニズム学会論文賞を受賞。

岸澤 宏樹

Hiroki Kishizawa

株式会社日立ソリューションズ
チーム「AURORA」車いす陸上競技部

2022年9月より、日立ソリューションズ チーム「AURORA」車いす陸上競技部に入部。種目は、陸上トラック(400m・800m・1500m)、マラソンなど。学生時代は陸上部に所属し、ハードル競技等で活躍。21歳の時下肢機能障がいとなり、2018年にパラスポーツ選手に転向。T54クラスの認定を受け、2025年2月にUAEで行われたシャルジャ2025国際オープン5000m(T54クラス)で日本新記録*を樹立。

*2025年3月時点

(左から)池内氏、岸澤、松浦氏



長年幅広くスポーツ活動を続ける Hondaの取り組み

Question

「Honda Sports Challenge」
として幅広くスポーツ活動を行
っている目的や意義について
お聞かせください。

松浦（本田技研工業）…Hondaと

いうと、まずモータースポーツのイメージを持たれる方が多いと思いますが、企業スポーツという面でも長い歴史を持っています。65年前、埼玉の工場内に野球部が発足し、現在野球、ラグビー、陸上、サッカー、ソフトボール（女子）の5競技7クラブが活動を行っています。元々は工場勤務の従業員および地域の皆さんとの一体感を醸成したいという目的で活動を開始したのですが、各事業所が継続的に強化を図り、今ではそれぞれのクラブが強豪クラブへと成長してきました。長い歴史の中で感じるのは、一人ひとりのアスリートの情熱は我々の想像を超えるような感動を与えてくれるということです。アスリートがチャレンジする姿を見た世の中の人たちが、自分ももう一歩踏み出してみようとする、挑戦の輪が広がっていくことを目的に、活動を続けています。

自動車業界を取り巻く環境は、大き



な転換期を迎えています。従業員やHondaに関わってくれている人たちも大きく変わっていかねばならない中で、改めてスポーツの持つ魅力や価値が、皆さんの背中を押してくれるのではないかと考え、22年8月に公式スポーツクラブやアスリートスポーツセンター、大会協賛をまとめたスポーツプロモーション部を設立し、より一層スポーツに力を入れていくように舵を切りました。

その時に「Hondaのスポーツ活動を通じて、挑戦する人々を増やし、あらゆる人の人生を豊かにすることをめざす「Honda Sports Challenge」というスローガンを掲げ、活動を展開しています。

池内（本田技術研究所）…Hondaは、モビリティカンパニーとして乗り

Question

日立ソリューションズは
パラスポーツを通じて社会に
貢献するため、「AURORA」に
力を入れており、岸澤選手も
所属されています。岸澤選手は
「AURORA」の取り組みを
どのように感じていますか。

岸澤…「AURORA」は車いす陸上

競技部とスキー部の二枚看板で活動を行っています。パラアスリートは何らかの挫折や葛藤を必ず経験しています。そういった困難を乗り越えて、次に何にチャレンジできるのかを考えた上で、スポーツに取り組んでいます。企業に所属する部としてスポーツ活動ができるのは、アスリートにとってありがたいですね。競技費用だけでなく会社や社員の皆さんが応援してくれることが力になりますし、多くの人とのコミュニケーションを通じて自分を高める結びつきを作ってもらえるのは、非常に安心できます。

フルカーボンのレーサー開発に挑む Hondaの歴史と苦悩

Question

レーサーを開発するに
至った経緯や目的について
教えてください。

松浦…1981年、当社の特例子会社としてホンダ太陽が設立された年に、第1回大分国際車いすマラソンも開催されました。そこに出場した選手が後

にホンダ太陽に入社をしたことが、Hondaと車いす陸上競技との関わりが始まりました。自分たちでレーサーを作りたいというホンダ太陽の従業員に対して、本田技術研究所が協力をし、両社によるレーサー開発が始まりました。車いす陸上競技のアスリートへのスポンサーは2019年から始めて、日立ソリューションズの岸澤選手へは24年からサポートしています。

本田宗一郎は「Hondaの技術で世の中の役に立ちたい」と言っています。レーサーの領域はまさにそれを具現化したものだと思います。

SDGsの観点から言えば、目標3の「すべての人に健康と福祉を」と、目標11のような、すべての人に持続可能な交通手段を提供するという考えが、我々の活動に当てはまるのかなと思います。我々が考えていたのはもっとシンプルで、「夢に向かってチャレンジするアスリートを応援することで、世の中を元気にしたい」ということ、「Hondaの技術で世の中の役に立ちたい」ということです。

池内：ホンダ太陽が自分たちでレーサーを作りたいとなった時に加わった本田技術研究所のメンバーの1人が、Honda Jetの機体を使うCFRP（カーボン）のスペシャリストで、そこからフルカーボンのレーサーの研究が始まりました。14年に、最初のフルカーボンレーサーを八千代工業株式会社（現：マザーサンヤチヨ・オートモ

ーティブシステムズ株式会社）との共同で製造販売をはじめました。19年にはHondaブランドのレーサーとして「翔（KAKERU）」をリリースしました。

研究者の立場から言えば、良いレーサーを作るにはトップアスリートに乗ってもらう必要があります。誰が見てもかっこよく、子どもたちの憧れとなるレーサーを作るためには、世界のトップ選手が気に入るレーサーを作る必要があるのです。トップアスリート用の「翔」だけでなく、これから競技に挑戦していきたい人が入手しやすい「翔（IDOMI）」も開発しました。一部にアルミを使っています。

Question

レーサー開発において苦勞された点や工夫された点を教えてください。

池内：「翔」の開発中は車いす陸上競技のトップアスリートに協力してもらったのですが、「重くて乗れない。ガタもある」とダメ出しをされました。そこで、重くてガタつきのあるモデルを見直し、構造をガラッと変更するモデルをめざしましたが、みな苦勞して

いましたね。それを乗り越えてきたからこそ、世界のトップ選手が認めるレーサーを作れるようになったのだと思います。

Question

Hondaが岸澤選手の所属する日立ソリューションズとスポンサー契約をすることになった経緯について教えてください。

松浦：岸澤選手については、18年から車いす陸上競技を始められ、19年の第39回大分国際車いすマラソンで新人賞を取り、これからの活躍が期待される、チャレンジング・スピリットを持った選手として注目しておりました。一方、岸澤選手もHondaのレーサーに関心を持っていたらと聞き、双方の思いが通じ合い、24年に岸澤選手が所属する日立ソリューションズとのスポンサー契約が決まりました。

岸澤：フルカーボンのレーサーなどの進化が大きく、ここ数年で一気に記録が塗り替えられていました。そんな光景を目の当たりにし、何か対策を練らないと世界の舞台で戦っていけないと考えていました。以前からフルカーボンのレーサーには興味があったのですが、高額な上、乗りこなす技術が自分には足りないと感じていました。

しかし、世界のレベルが上がっている中で、日本人選手として食らいついて高みをめざすには、Honda様にサポートをいただき、フルカーボンの



レーサーに挑戦していく必要があると考えていました。

松浦：我々もレーサーの性能を上げていくためには、こういった志を持つ選手が必要です。

岸澤：Honda様のフルカーボンレーサーの開発が進むことは、選手にとって非常に心強いことです。選手が自分自身だけで技術を高めていくには限界があります。Honda様が自分と一緒に走ってくれることで、自身の技術力向上や、レーサーの性能向上につながり、双方がチャレンジを通じて成長出来ていると感じています。

Question

24年11月に行われた「第43回大分国際車いすマラソン」や25年2月に5000mの日本新記録を出した「シヤルジャ大会」でも「翔」を使っていましたね。

岸澤：「翔」は大分国際車いすマラソン前の調整期間に初めて乗ったのですが、どういった姿勢で乗るのが良いのかなど、毎日のように姿勢やポジションを変えて試していました。それを踏まえてトラックレースやロードレースに出場したのですが、しつくりこない

日立ソリューションズのオウンドメディア「未来へのアクション」にて、先進ソリューションや有識者のコラムなど、様々なジャンルの情報を当社ならではの視点で紹介しています。お客様が抱える課題に、新たなヒントとソリューションをお届けします。今回ご紹介した記事の他にも、日立ソリューションズと協創パートナーとの対談記事やサステナビリティに関するコラムを多数掲載しております。ぜひご覧ください。





まま大分を迎えました。しかし、長距離を走ることで、「翔」の転がりや性能の良さが見えてきて、これならいけると手ごたえを感じました。さらに、シヤルジャ大会の5000mで、トラックでも使える良いレーサーだと確信が持てました。

Question

他のアスリートはHondaのスポーツ支援やレーサー開発の取り組みをどのように評価しているのでしょうか。

松浦…我々が応援しているアスリートからは、「いちアスリートとしてHondaが自分たちに向き合ってくれていることに、これまでとは違う驚きや喜び

を感じている」という声をお聞きします。アスリートの可能性を少しでも広げたいという想いで活動を続ける中、選手からそうした言葉をもらえるのは非常に喜ばしいことです。

池内…大分国際車いすマラソンでレーサー用のホイール型の計測装置を展示しました。選手がホイールをキャッチしてリリースする一瞬を数値化する装置です。これによって、力の向きなどが分かるようになり、クセや速度が出ない原因を見つけられます。

会場では出場選手の注目の的となり、人だかりができていました。車いす陸上競技では新しい取り組みで、興味を持って質問をしてくれる選手が多かったですね。研究開発の過程で様々なクラスの選手を計測させてもらっていて、実際に計測した選手からは「計測した結果を見てレーサーをこう調整した」といったことを教えてくれて、自分たちの培った技術がすぐに役立つているのがうれしかったですね。

車いす陸上競技の未来と挑戦する想い

Question

今後のHondaのスポーツ支援活動およびレーサー開発の未来についてお聞かせください。

松浦…スポーツプロモーション部が設立されて数年間の活動を経て、スポー

す陸上競技はまだまだ競技人口が少ないので、エンジニアの技術を通じて競技人口を増やしていきたいですね。世の中を元気にしていきたいですね。社会貢献という一面もあると思いますが、夢に向かってチャレンジするアスリート

の応援とスポーツ振興が、Hondaがスポーツ活動を続ける一番の想いです。池内…研究の方向性を決める時に大事にしているのは、道具をより良いものに発展させることと、車いす陸上競技をより盛り上げていくことの2つがあります。「翔」と「挑」をより良いレーサーにして、より多くの選手とともに走りたいと思います。

競技を盛り上げるという点では、科学的にスポーツを解析して選手のスキルを高めてもらう活動を行っています。トップ選手だけでなく、成長過程にある選手が課題を見つかったり、トップ選手との差を可視化したりすることで何をすれば良いのかを判断する材料にしてもらいたいと思います。数多くの団体・選手に声かけして活動の輪を広げ、様々な選手に計測してもらおうことで、科学的に競技を面白くしていくことに貢献できればと考えています。

Question

岸澤選手の今後の目標や、Hondaとともに車いす陸上競技に取り組むことで社会に伝えたい想いをお聞かせください。

岸澤…目標としては、アスリートとして結果を残したいという想いがありま

す。パリで行われた国際大会では、T54クラスの男子マラソンで日本人選手が久々にメダルを獲りました。まずはそこに追い付きたい。そのメダリストとなつた選手が日本国内では突出しているの、皆が食らいついていかないとその後が続いてこないと思います。

そこを僕が先頭を切つて追いかけていきたいです。その先にメダルや国際大会の舞台に立つことが見えてくると思います。もちろん、世界一になることも選手としてめざしたいところです。ケガなどで車いす生活になつた人が車いす陸上競技を見て、自分も一歩踏み出したいと思ってもらえるように、アスリートとして活動する僕らには大きな責任があると思っています。もつと活動を広めて活躍し、車いす陸上競技で時速30km以上の速いスピードで走る、迫力ある姿を見せたいですね。僕も事故で挫折を味わっています。それでも這い上がっていけることを知ってもらい、色々な人に力を与えられる存在になりたいです。

AURORA (アウローラ)

2004年11月に日本初の障がい者スキー部を設立。14年4月から車いす陸上競技部を加え、総合的なパラスポーツチーム「AURORA」として、選手の発掘からトレーニング、チーム運営まで積極的に支援している。

BLOGで
記事や写真を公開中



特定の色を見分けにくい、全く見えない、聞こえにくい、全く聞こえない。様々な特性の人に真に分かりやすく情報を届けるには、どうすべきか。日立ソリューションズにおけるユーザビリティ向上をけん引する柳生大介が、多様な色覚に対応した色彩環境の整備を推進するカラーユニバーサルデザイン機構副理事長の伊賀公一氏と、意見を交換した。



柳生 大介
Daisuke Yagyū

日立ソリューションズ
技術革新本部
イノベーションデザイン技術部
主任技師

1999年入社。SEとして活動する中、ユーザビリティの重要性に気づき、2007年よりユーザーエクスペリエンスデザインに注力。HCD-Net認定人間中心専門家として、ソフトウェア開発支援の他、講演、セミナーなど社内外で啓発活動を行う。

伊賀 公一氏
Koichi Iga

NPO法人
カラーユニバーサルデザイン機構
(CUDO)
副理事長

先天性のP型色弱者としての自身の体験から、2004年の同法人の設立に参画。1級カラーコーディネーター資格を取得し、色覚の多様性の周知と色のバリアフリーをけん引。著書に『色弱が世界を変える』（太田出版）がある。



誰もが無理なく情報を受け取れる世界に

男性の20人に1人は 色の見え方が 多くの人と異なる

柳生 日立ソリューションズは、ユーザーエクスペリエンス（以下、UX）デザインに取り組んでいます。ユーザーを観察しインタビュアーして要求を捉え、それを満たす方法を形にし、再度ユーザーや専門家に評価してもらおうサイクルです。近年は情報アクセシビリティの向上にも注力しています。

伊賀 光を感じられない人には音や点字で情報を伝える、音を感じられない人には文字化するなど、情報にアクセスしやすくしようという考え方ですね。柳生 はい。当社はIT企業ですので、すべての人が簡単にウェブコンテンツを利用できるよう、ウェブアクセシビリティの向上に取り組んでいます。昨年の改正障害者差別解消法の施行を前に、社員が十分に理解できるように、一昨年から社内啓発を加速させました。

伊賀さんは、いわゆる色弱の方（以下、色弱者）に対応するユニバーサルデザインの開発と普及をけん引されていますね。

伊賀 私は生まれつき色の見え方が多くの人と異なるP型の色弱です。赤を感じる目の機能がなく、赤が暗く見え

て黒と見分けがつきにくく、さらに赤系と緑系や黄色系との区別がつかないなどの特性があります。他に緑を感じる機能がないD型や、少数ですが青を感じる機能のないT型などがあります。柳生 日本では、男性の20人に1人がその当事者だと聞きます。

伊賀 女性は500人に1人で、男女合わせて約320万人とされています。これだけ多いにもかかわらず、私が出産したころは大きな色覚差別があり、理科系学校に進めず、就けない職業も多くありました。日常的な困難も数え切れません。大人になってからも、この困難は続きました。

色の見え方が 異なる人同士の 通訳がいなかった

柳生 色弱者が多いのに、不便さはなぜ解消されなかったのでしょうか。伊賀 色弱者が色について教育を通して教えられず、色をどう説明しているか分からなかったことが一因です。リ



ンゴは黒じゃなく赤だと言われても、違いが分からない。「何色に見えるの？」と聞かれても、説明できない。

柳生 説明できないと、何が問題なのかつかめず解決策も考えられませんね。伊賀 そうです。色の見え方が違う人同士の通訳が必要でした。

でも「熱い」「冷たい」という感覚は共有できなくとも「摂氏〇度」なら共有できますね。色もマンセル値など科学的な数値が共通言語になります。そこで私は通訳になろうと考え、50歳を過ぎてから色彩学を学びました。

色弱者の多くは、自分が 不便を強いられていると 気づいていない

伊賀 そもそも色弱者自身が、分かりにくい色を使わされていると気づいていないことも、対応の遅れの大きな要因です。テレビのLEDランプは、赤が電源オフで緑がオンを表しますね。あの赤と緑の区別がつかないので、電

“アクセシビリティだけに注目すると困る人もいます”

※ CUDOでは、最先端のゲノム生物学の研究成果と色弱の人を対象に呼称に関するヒアリングを行った結果などを踏まえ、色覚を「正常」と「異常」に線引きして分けるのではなく、色覚型の5種類（C型・P型・D型・A型・T型）を対等に扱うことを提唱しています。割合が最も多いC型を「一般色覚者」と呼び、C型色覚以外を色の対応の不十分な社会における弱者として「色弱者（しきじやくしゃ）」と呼んでいます

源プラグが刺さっているかどうかを示すランプだと理解している色弱者が多かったのです。2色あると知らないから、「見分けにくい」とクレームをつけられない。

加えて、1995年頃から色を情報記号として使うことが増えました。パソコンのディスプレイがカラーになり、鉄道の路線をはじめいろいろな案内が色で示されるようになった。この時に色弱者の視点を入れられればよかったのですが、前述のように色弱者自身が不便さに気づいていないし、気づいても説明できない、さらには色覚差別もあったために言い出せなかったのです。このような状況の中、色覚の多様性に配慮した社会へと改善していくことを目的に、仲間たちと2004年にカラーユニバーサルデザイン機構（以下、CUDO）を設立しました。

柳生 CUDOは、色覚や色覚多様性に関する情報発信の他、様々な分野にカラーユニバーサルデザイン（以下、CUD）を導入しています。

伊賀 CUDを提案し、CUD化されたものに認証マークをつけています。信号機、電光掲示板、防災マップ、トイレの男女表示など、CUDマークをつけたものは多岐にわたります。地下鉄の路線図も、路線の色を変え模様をつけてもらって、見やすくなりました。



老眼の人に、点字を提供するようないかなってほしい

柳生 確かに私が当社に入社した二十数年前は、社会的にも、ユーザーの多様性やユーザー視点での使いやすさに、あまり配慮されていなかったと感じます。現在は伊賀さんたち当事者のご尽力もあり、社会の意識も変わってきました。当社内でも、私たちが「ユーザーが何をしてほしいのか考えてシステムをつくらう」と啓発しており、ユーザーが根づきつつあります。

ただB to Bビジネスにおいては、お客様から「社内で使うものだから、そこまで配慮しなくていい」と言われることがあります。そのギャップをどう埋めるか検討しているところです。

伊賀 啓発が進むに当たり、私が懸念していることがあります。障がい者への配慮というと、アクセシビリティを

第一義にすることが多い点です。

柳生 どういうことでしょうか。

伊賀 その前に1つ質問ですが、最近NHKの画面の赤い文字が、以前より橙色になっているとお気づきですか。

柳生 気づきませんでした。

伊賀 以前の濃い赤は黒と区別がつきにくかったので、色を変えてもらったのです。でも皆さんは変化に気づかないでしょう。これがユニバーサルデザインです。一般の人の見やすさを損なうことなく、色弱者の利便性が高まりました。

ところが色弱者への配慮は、色で情報を区別せずに色以外の方法で示してアクセシビリティを向上させることが、第一義に挙げられやすいのです。

柳生 デジタル庁や総務省のウェブアクセシビリティのガイドブックにも、色のみでなく文字や形でも説明することと書いてあります。

伊賀 アクセシビリティの向上は大事です。色が全く見えない人も10万人に1人はいますから。ただ、男性の約5%を占めるP型やD型の色弱者にとつては、アクセシビリティの向上だけではベストとは言えないのです。色には強い機能があつて、文字や形だと近づいて読まなければ分かりませんが、色なら遠くから見ても瞬時に区別できます。色を変えてくれれば見分けがつく

“ 本当に必要とされるUXデザインを広めたいと思います ”

のに、文字や形で説明して、「色弱の人に配慮しています」というのは、極端に言えば、近視や老眼の人に、点字の利用を強制するようなものです。

柳生 色が見えるのか、全く見えないのか、0か1かではなく、特性の幅広さを理解し、ニーズに応じてユニバーサルデザインを導入したりアクセシビリティを向上させたりするという、きめ細かな配慮が求められるのですね。

多様な人に向け 多様な対応が必要 ITができることは多い

柳生 やはり当事者の声を聞くことが大事だと、改めて感じました。

伊賀 対応を形にするには、ITは非常に有効だと思います。現在は、色弱の人の見えにくさを一般の人が体験できる色覚シミュレーションツールがあり、非常に重宝されています。これはITなしには生まれませんでした。



柳生 私もITには大きな可能性があると思っています。見やすい色について数値で会話でき簡単に調整できるし、文字化する、文字の大きさを変える、字幕をつけるなど、多様な情報の届け方ができます。いろいろな人にお話を伺い、実態に即した表現をITでどう実現するか探りたいと思います。

伊賀 先ほどB to Bのお話をされましたが、大企業の社内に色弱者がいなるとは考えにくい。周囲の人も本人もそれと気づかないまま、色覚への対応が原因でトラブルが起こっている可能性も大いにあります。その結果、ロスや損害が出たり、本人が自信を失ったりしていることも考えられます。

柳生 もつたいないことです。

伊賀 また、テレビのLEDランプの色について色弱者にアンケートをとったところ、千円高くなっても、オンとオフの見分けがつく製品を選ぶと答えています。企業は「色の見え方が違う人がある」という視点の価値を、改めて考えてみてはいかがでしょうか。

柳生 ニーズをきちんと捉えたデザインを追求することが、企業にとつていかに重要か理解できました。ユニバーサルデザインについては規格があり、それに基づいていればいいと思っていました。でもそれで安心してはいけませんね。社内で使う資料に関しても考

え直す必要があります。潜在的なニーズを正確に捉えるのは難しいことですが、どうすればいいか、自分なりに調べ、社内外に展開したいと思います。

伊賀 これまでも、企業が自社の製品やサービスにCUDを取り入れてくれたことで、この考え方が社会に浸透してきました。日立ソリューションズさんが取り組む意味は大きい。期待しています。

柳生 当社はダイバーシティを大切にしている取り組みを展開しています。その一環として、アクセシビリティも当然の前のごととして捉えるべきだと、常々社内でも言い続けています。今日、様々な視点を頂き、改めてその思いを強くしました。ありがとうございました。



©Expo 2025
日立ソリューションズは、
大阪・関西万博シグネチャー
「パビリオン」の
遊び場「クラゲ館」パ
トナーです。

パビリオンのプロデューサーである中島さち子氏の「創造の喜びで世界中を繋ぎ、プレイフルで希望に満ちたインクルーシブな未来『共創』（創造性の民主化）社会を模索する」という想いや、世界中の企業や公的機関、教育機関、地域コミュニティを巻き込み価値を創出するというインクルーシブな考えや姿勢に共感し、協賛いたします。当社としてもインクルーシブな未来に向けて様々な取り組みを進めています。(株)日立ソリューションズ



2025年2月28日、Hakuhodo DYO ONEと日立ソリューションズがオンラインイベントを共催しました。本イベントでは、生成AIの最新トレンドや、両社が実際に活用している協創事例が紹介され、参加者からも多くの質問が寄せられました。本記事では生成AIがもたらす可能性とビジネス変革のヒントを第2部にフォーカスしてお届けします。

生成AIとの協創事例ー Hakuhodo DYO ONE ×日立ソリューションズの 挑戦

オンラインイベントの第1部では、ChatGPTの登場から現在に至るまでの進化を振り返り、AIが社会やビジネスに与えた変化について、Hakuhodo DYO ONEの島原氏により解説されました。

続いて第2部では、生成AIを活用したHakuhodo DYO ONE、日立ソリューションズの生成AI活用における具体例が紹介されました。

まずHakuhodo DYO ONEが開発したアプリ「0次AI仮説」

ハロみんなーコミュニティ活動レポートー

協創で未来を創っていく

生成AIがビジネスの未来を切り拓くー

Hakuhodo DYO ONE × 日立ソリューションズ 協創 オンラインイベントレポート

についての解説です。

「0次AI仮説」は社内限定での利用を想定し、広告業界の情報収集や戦略立案を効率化し、仮説構築を迅速に行うために開発されました。

従来初期段階で必要だった膨大なリサーチ結果を、わずか数分で下書きできるようにしています。

WEBブラウザ上で簡単な情報を入力するだけで、商品・市場・顧客理解を順に進められる仕組みが整っており、最終的にカスタマイジャーニの作成や広告施策の選定、提案書の自動生成までを一貫して行えます。

このアプリには、積み上げ式の分析プロセスが組み込まれており、各ステップの結果を次のステップの入

力データとして活用する形になっています。島原氏は、「商品の特徴を分析した結果をもとに提供価値を明確化し、それを市場理解に活かす」といった連動性の高さが強みであると語りました。

具体的な分析プロセスは、以下の流れで進みます。

- ・基本情報の入力：簡単な項目を入力し、商品・市場・顧客の理解を深める
- ・カスタマイジャーニーの作成：AIが3人分のペルソナを生成し、行動分析を実施

- ・広告施策の選定：事前に読み込まれた20種類以上の施策の中から、AIが最適な5つを選択

- ・提案書の自動生成：選定された施

策をもとに、広告戦略提案書の下書きを作成

この仕組みにより、マーケティング担当者は、従来よりも短時間で高精度な分析を行うことができます。

「0次AI仮説」の成功には、現場の知見・技術・生成AI環境の整備の3要素が大きく関わっています。

島原氏は、業務課題を的確に言語化し、最適なプロンプト設計を行うことが不可欠だったと指摘。さらに、



堅田 一恵
Kazue Katata

日立ソリューションズ
イノベーションデザイン技術部
技師



柴田 康平
Kohei Shibata

日立ソリューションズ
イノベーションデザイン技術部
技師



島原 正列氏
Masanobu Shimahara

Hakuhodo DY ONE
プロセスイノベーション局
ディレクター

ローコードプラットフォームの活用により、非エンジニアでもAIアプリを開発できる環境が整ったと述べました。また、社内でのAI活用推進や研修を通じ、スムーズな導入と業務効率化が進んだことも成功要因の一つとしています。今後は、AIの学習精度向上や新たな活用シナリオの開発が期待され、マーケティング業務のさらなる最適化に向けたAIと人間の協働が鍵となりそうです。

日立ソリューションズの 取り組み：生成AIを 活用した 新規事業開発支援

日立ソリューションズからは、生成AIを活用した新規事業開発の取り組みを紹介しました。アイデア創出から仮説構築、価値検証、ビジネスモデルの設計までを一貫して支援するプロセスを構築し、議論の質を向上させるために生成AIを積極的に活用しています。

柴田はアイデア創出のプロセスでは参加者が発言をためらったり、初期アイデアが出るまでに時間を要したりすることが散見されると語り、また、参加者間で議論の背景となる業界知識の差があると活発な議

論に繋がらない、などの課題があります。

これに対し、事前に生成AIでアイデアの種を用意し、それを基に議論を進めることで、参加者は具体的な素材を基に議論を始められるため、発言のハードルが下がり、活発な議論と課題の解決につながる、と柴田は述べています。

堅田は、仮説検討においても生成AIが有効に機能する点を指摘しました。特に、ユーザー像の生成やカスタマイジャーニーマップの作成では、AIが重要な役割を果たしている」と述べています。

プロフィールや課題などを生成AIに入力し、詳細なペルソナを生成します。ただし、そのままでは不完全なため、人の手で微調整し、より実用的な形へと仕上げる必要があるとしています。

また、カスタマイジャーニーマップの作成にも生成AIを活用します。ユーザーの行動や感情の流れを整理した後、一度に全体を出力せず、ステップごとに分解して生成し、調整しながら進める工夫を取り入れています。

さらに、サービス利用シーンをより具体的・直感的に伝えるため、ユーザーストーリーボード（4コマ漫

画）やアプリの画面イメージの作成に生成AIを活用しています。従来の生成AIツールでは、4コマストーリーを作成する際に、人物のアンクルが不統一になる、キャラクターの顔が似てしまうといった課題がありました。しかし、生成AIの進化により、シーンごとの描写精度が向上し、リアルで説得力のあるストーリーを短時間で作成できるようになっています。

柴田は、生成AI活用の方針として、最終成果物ではなく、「たたき台」や「出発点」として活用し、「完璧さ」より「スピード」と「柔軟性」を重

視することが重要だと語りました。

また、「簡単な入力で、ある程度の質のアウトプットが得られる」ことが現場での定着につながり、プロンプトテンプレートの整備や共有なども必要だと述べています。また、生成AIの進化により、新規事業開発のさらなる効率化とスピードアップが期待されることです。堅田も、より実践的な活用方法を模索し、組織全体でAI活用を促進していきたいと述べました。

イベントの最後となる第3部では、生成AI活用の課題と今後の展望について、両社の実践事例をもとにディスカッションが行われました。

本イベントを通じ、生成AIの活用には、情報の整理、適切な役割分担、技術の進化への適応が重要だと明らかにしました。今後、AIが業務の一部として定着し、人間の判断を補助する形でどのように進化していくかが、企業の成長に影響を与えると考えられます。



「ハロミン」ではみんなより気軽に、より深く繋がれるよう、無料のオンラインチャットルームをご用意しています。ぜひご参加ください。



今回の記事の全文は日立ソリューションズ運営コミュニティ「ハロミン」WEBサイトからご覧いただけます。



川守田慶

攻めの観点からの問題提起。 AIの信頼性

世

世界的にAIの活用が広がる中、AIの信頼性確保が重要な課題です。例えば、AIが誤った情報や差別的表現など不適切な内容を出力するハルシネーションへの対応や、機密情報の漏洩リスクに対する懸念など、具体的なリスク対策が喫緊の課題となっています。さらに、現場で無断に導入されるシャドーAIへの対応や、自律的にタスクを遂行するAIEージェントに対する適切なガードレールの整備などの重要性も高まっています。これらの課題はAIの信頼性を棄損し、拡充した活用の妨げになる可能性があります。

2025年3月9日から13日に米国ラスベガスで、AI分野の意思決定者や業界リーダーが一堂に会する場として開催されたイベント「Human X 2025」では、まさにその点が主題でした。

Human Xの創設者のひとりであるCEOのステファン・ワイツ氏は、オープニングセッションにおいて「AIへの信頼が1年間で20ポイントも低下し、わずか39%にとどまっている」と指摘し、AIへの信頼低下に強い危機感を示しました。そして、AIへの「信頼」を構築するには「リスクを予測し、透明性を確保し、説明責任を果たすことが重要」と訴えました。技術の信頼性に関しては「守り」の領域にとらえられがちですが、



基調講演会場の様子。AIの信頼性をテーマに、リスク管理や政策連携のあり方、フレームワークの提案など、様々な形式で発表・議論が行われた。

今回は信頼性の確保なしにイノベーションの推進はできないとの観点から「攻め」の領域に位置づけ、論じていました。これはオープニングセッションに続き、複数のセッションでも強調されていたことから、多くの参加者にとっての共通認識といえます。

信頼性向上に対する積極的な取り組み

A

AIの信頼性をどう担保するのか、その問いへの答えの1つがフレームワークの導入です。米国では民間主導でフレームワークの策定が活発に行われています。Human X 2025では評価基準と開発指針の観点でフレームワークが紹介されました。

Human Xのワイツ氏は、AIが社会から信頼を得るには責任ある開発が鍵であると語り、責任あるAIを評価する実践的かつ測定可能な基準を設定したフレームワーク「RAIL*」の策定に取り組んでいることを紹介しました。RAILは、AIにおける責任と信頼の全体像を明確にし、業界全体で協力して開発・運用時の責任の可視化と評価基準の策定をめざす構想です。ワイツ氏は「規制を待つのではなく、開発者とユーザー自身でAI基盤に信頼を組み込むべき」と述べ、Human X

を皮切りにRAILを業界標準に育てていく方針を示しました。開発指針の観点では、フィードバックの創設者のひとりであるSO*のペドロ・ビザロ氏は、責任あるAI開発のための「TRUST」というフレームワークを紹介しました。TRUSTとは、学習した内容の理解などを含む透明性(Transparent)、一貫性ある回答を返す堅牢性(Robust)、バイアスを排除した結果を出すための公平性(Unbiased)、データやシステムを保護する安全性(Secure)、整合性の確認を含むテストを十分に行っていることを示すテスト済み(Tested)をめざすとしています。

これらのフレームワークは、どちらも信頼性を曖昧な概念で終わらせず、実践に結びつけようとしている点で共通しています。AIの信頼性向上に実践的・具体的に取組もうとする米国の積極的な姿勢がうかがえました。

AI信頼性確保における人財育成とは

AIの信頼性を確保するには人財育成も不可欠です。単なる技術の習得にとどまらず、判断力や倫理観、リテラシーを備えた人財の育成が、信頼できるAI社会の基盤になります。キートン・セツシヨンの最後に登壇した、前副大統領のキャメラ・ハリス氏はAIの雇用への影響について触れ、スキルアップや再教育の支援が必要だと訴えていました。また、キャピタル・ワン社のプレム・ナタラジャン氏は、顧客対応向けに導入されたエージェント型AIは、安全に運用するために人間が監視する体制が敷かれていると述べています。

2023年設立にしてすでにユニコン化したスタートアップ、プールサイド社のCEOであるジェイソン・ワーナー氏のスピーチも興味深いものでした。同社はソフトウェア開発に特化したLLM(大規模言語モデル)を構築し、その上で動作す



川守田 慶
Kei Kawamorita

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。24年4月からHitachi Solutions Americaに転向。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。



展示スペースの様子。スタートアップから大手まで多様な企業が出展し、参加者同士の対話が活発に行われた。

るシステム群やアプリケーションまで含めたフルスタックのソリューションを提供しています。大規模な基盤モデルの事前学習に加え、コードの実行結果をフィードバックに用いる強化学習を採用し、AIのコード生成や推論能力の向上をめざしています。この手法によりAIが自律的に学習ループを回すことが可能になり、AIの能力向上が迅速に進む利点があります。ワーナー氏は「今後36カ月以内にAIが知的労働の50%以上を担う」と予測しました。

AIを活用したコーディングは今後ますます広がりますが、ワーナー氏は「エンジニアに求められる論理的思考力や学習能力は引き続き重要」としました。コーディングはプログラミング言語やアルゴリズムを学習したAIによって代替できても、AIが書いたコードで動くソフトウェアが顧客の要求に沿うものかどうかなどの判断は人間がやらなければならないからです。AIが今後多くのコーディング作業を担うようになると予測される一方で、開発者はより創造的で高度な業務にシフトする必要があります。

課題は人財の育成です。基本的なコーディング作業は初級のエンジニアにとって学習の機会になっていますが、AIが作業を代替するようになると、自らの手を動かして学ぶ機会が失われます。そこで、生成AIを人財育成ツールとして活用するアイデアが考えられます。現在では上席者が初級者の書いたコードを確認し、必要に応じて助言や指導を行います。プールサイド社のようなソリューションにより、今後はフィードバック業務を生成AIが担うことも想定されます。

今後、ソフトウェア開発に限らずあらゆる業種でAIと共に働くスキルが求められると思います。そうした中で重要なのは、自身の専門領域に関する深い理解を持ちつつAIを使いこなすスキルです。このようなスキルを備えた人財をいかに育てていくか、人間の知恵と工夫が求められています。

プライベートレッスンにAIも参加！ ベストスコア更新をサポート

ルールや技術的な疑問にも答えてくれる上、
データの蓄積により“専属キャディー”にもなれるというのが
対話型AIデバイスの「バーディ・トーク」。
武智さんが受ける白戸プロのラウンドレッスンに携行します。
今回のテーマは「ショートゲーム」。
活用方法を見てみましょう。



プロゴルファー

白戸 由香

しると・ゆか／青森県南津軽郡出身。日立ソリューションズ所属プロ。日立ソフトウェアソフトボール部で活躍した後、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も輝いている。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。

Adviser / Yuka Shiroto

武智さん
ゴルフ歴6年
(平均スコア85)

※雨天での撮影のため写真に雨粒などが映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/丸の内倶楽部 千葉県長生郡長柄町力丸354 TEL:0475-35-3111

武智さんのお悩み

残り50ヤードからのアプローチで時々ミスが出ます

対話型
AIデバイス
「バーディ・トーク」



生成AIの回答

A・・・クラブ選びやスイングを確認して、しっかり打つようにしましょう！

【白戸プロの見解】

武智さんの問題点は手打ちになってきたこと。そのため右肩も前に出て、ミスが出やすいスイングになっていました。

Q：50ヤードくらい距離がピンに寄らないんです。



白戸プロ直伝！

50ヤードをピッタリと寄せるためのドリル



武智さんには、手先でテークバックするのではなく、お腹から始動していくイメージでスイングしてもらいました。

【白戸プロの解説】
50ヤード前後のアプローチで多くのゴルフファーに見られるのが、アドレス後に「ひよい」と手だけでクラブを上げてしまうこと。
グリーンが視界に入るため、それも無理からぬところですが、こういう時こそ左の写真のように、体幹を使って捻転させる意識が必要です。

武智さんのお悩み

バンカーで目玉になりました。正しい脱出法は？



A・・・フェースをかぶせてボールの下にクラブヘッドが届くように手前から打ち込み、砂と一緒にボールをかき出すイメージで思い切り振りましょう。



【白戸プロの解説】通常のライではフェースを開き、インパクト後もヘッドを加速させて振り抜いていくのがセオリー。しかし目玉の場合はフェースをかぶせて、③のようにインパクトで終了が正解です。武智さんはさすがにシングルということもあり、教科書通りに見事なバンカーショットを披露してくれました。



武智さんのバンカーショット

ロングパットを確実に寄せるために、ルーティンは必要?

武智さんの
疑問

白戸プロの解説..
パッティングにも
ルーティンは必要
です。私の場合
はまずボールの
ロゴマークを打
ちたい方向に合
わせることから
始め、下の連続
写真へと移行し
ます。



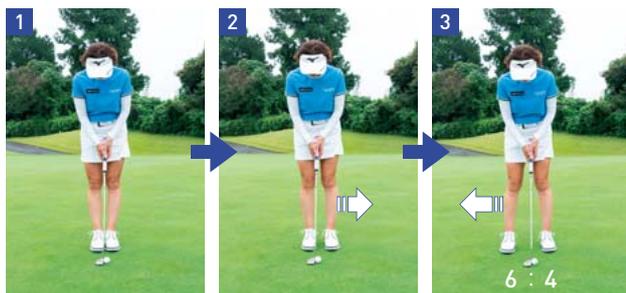
白戸プロに質問する
武智さん👤



A..ロングパ
ットを寄せる
には、グリー
ンの傾斜やス
ピードを考慮
して、正確な
ラインを讀ん
で打つことが
重要です。



【白戸プロの解説②】
私のルーティンはまず足
を閉じて体の中心にボール
をセット(写真①)します。
次に左足を開き(写真
②)、その後、右足を広め
に開きスタンスを完成させ
ます。そうするとボールは
センターより少し左に寄っ
た位置に来ます(写真③)。
6:4でボールの右サイド
の方が広くなります。これ
でアドレスは完成です。



【白戸プロの解説①】
常に同じ位置にボールを
セットし、練習を重ねるこ
とで、距離感も身について
きます。アマチュアの方で
多いのが、ロングパットでは
「パチン」と打って、ショート
パットではボールをなでる
ように打つケース。プロは
距離によって打ち方を変え
ることはなく、振り幅で調
整して常に一定のリズムで
ストロークしています。ぜ
ひ参考にしてみてください。



バーディ・トーク
の機能



ラウンド中に音声で質問するだけで、AIが音声
で回答する小型デバイス。状況に応じた打ち方
などのアドバイスから、不調の対策、ルールな
ど、その場で感じた疑問に対する答えをすぐに
聞くことができます。

※一部、競技では使えない機能があるのでご注意ください

夏場のゴルフは熱中症が心配。でもゴルフはしたい。そこで注目を集めているのが日没後にナイター設備のあるゴルフ場でプレーするナイトゴルフです。2024

年7月23日、日本ゴルフジャーナリスト協会が開催した勉強会は、まさにそのナイトゴルフのすべてを掘り下げようというもの。そこで出てきた結論とは――。



太陽が沈みかけると、コース内のLED照明が点灯する
(2024年11月27日=ムーンレイクゴルフクラブ 市原コース=写真提供: 清流舎)

熱中症警戒アラートが増加

地球温暖化に伴う気候変動の影響で、熱中症警戒アラートの発令回数は年々右肩上がり。千葉を例に取れば2021年度は613回、22年度は889回、23年度は1232回で、24年度は1722回と年々上昇しています。そんな注目を集めているのが、夕方以降にスタートするナイトゴルフです。

実はこの日、市原市の気温は39度まで上昇。夜のニュースでは、市原が日本で一番の暑さだったと報じられていました。ナイトゴルフが熱中症予防に有効か否か。その効果を体感するには絶好のタイミングだったわけ



日没後は幻想的なムードに包まれる(同)

星空を見ながらゴルフをする体験型の勉強会が行われたのは、千葉県市原市のムーンレイクゴルフクラブ市原コース。国内139のゴルフコースを保有するPGMのゴルフ場です。ナイトゴルフを営業しているのは、そのうちの12コース。すでに安定した人気を博しており、24年7月～9月のナイトゴルフ利用者は前年比104%と、順調な広がりを見せています。

です。

確かに午後3時すぎの時点で強烈な日差しが照り付け、うだるような暑さ。しかし18時すぎのスタート時点になると、気温は急降下。風も吹き始め、汗ばまない程度までしずやすくなっていました。

ナイター照明をLED化

ゴルフアールにとって、ナイトゴルフは良いこと尽くめ。熱中症はもとより日焼けすることもありません。美容と健康のためにもナイトゴルフがゴルフアールに優しいことが証明されたわけですが、実は地球にも優しいことが分かっています。

熱中症アラートが増えれば、ナイトゴルフへのシフトがますます進みます。そこで進行するのがナイター設備のLED化。日中の組数を減らし営業時間を短縮。冷房の使用時間や設定温度などを調整することで電力消費量の削減に取り組めば、CO₂削減も可能になります。ムーンレイクゴルフクラブ市原コースの他、多くのゴルフ場に



ナイトゴルフ用のボール。発光し続けるため、ラフや林の中でも容易に見つかる

LEDのナイター設備を導入している株式会社スリーエスの島崎宗久社長は「電気代が半減することもあることながら、東北の方からもナイターをやりたいという問い合わせが増えてきていて、夏場の猛暑が北に広がっていることを実感します」とニーズの高まりを実感している様子。LEDの導入により従来よりもゴルフ場が明るく照らされ、ボール探しの時間も短縮されます。プレーのスピードアップは、営業時間の短縮にもつながります。ボール探しに割く工数が減ることで、各スタッフにかかる負担も軽減。職場環境が改善されれば、スタッフもさらに働きやすくなり、人財の確保・採用面でもプラスになります。

Prowise Info

News & Topics

Keyword ▶ 社内副業

社内で副業機会を創出し、社員のモチベーション向上に寄与するサービスを提供開始

人財の不足と流動化が進み、企業は社内副業への関心を高めています。運用面では、スキルの共有方法や副業への評価方法、人事部門での負担増加が課題となっています。

株式会社日立ソリューションズは、グループ企業や自社内の人財有効活用とワークシェアの実現に向けて、社員が時間単位で社内副業ができ、会社が管理できる「社内向け副業マッチングサービス」を始めています。

本サービスでは、社員が業務経験や自己研鑽で培ったスキルを自由に登録でき、副業を依頼したい部署はAIが支援する情報検索により、該当スキルを有する社員を見つけて相談が

可能です。さらに、部署と社員は依頼から実施、評価までを本サービスで完結できるため、人事部門は運用負担が軽減されます。これにより、社員は部署を異動することなく、スキルや経験の活用機会を得られます。

企業では、社員のモチベーション向上など従業員体験向上を図れるメリットがあります。また、社員の強みが活きるワークシェアの促進で全社の生産性向上も可能です。

当社は、人財活用の全体最適につながる本サービスの提供を通じ、企業や社会のSX(サステナビリティ・トランスフォーメーション) 実現に貢献していきます。

Data

■「社内向け副業マッチングサービス」



本サービスが実現する、スキルマッチングのイメージ



どんなニッチなスキルでもOK

フリーワードでもOK

あなたのスキルを登録してください

スキル	<input type="text" value="米国でのアライアンス経験"/>
経験年数	<input type="text" value="10年"/>
レベル	<input type="text" value="熟練している"/>
アピールポイント	<input type="text" value="シリコンバレーで・・・"/>
公開区分	<input type="text" value="公開"/>

対応者検索

検索結果：10名が該当しました。

- 日立太郎**
英語 | 米国でのアライアンス経験
対応回数：10回 ☆ 評価：4.7
- 日立花子**
海外展開時の経験
対応回数：8回 ☆ 評価：4.0

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 ▶ BCP

気象情報などを活用し、災害時のリスク検知から現場対応まで、企業のBCPを支援

近年、気象災害が増加し、様々な業種の活動に影響が及んでおり、企業における気象災害に対応したBCPの重要性は一層高まっています。気象災害は連鎖的に災害が拡大する傾向があり、減災に向け予報情報を活用することが期待されています。

株式会社日立ソリューションズの「GeoMation 災害対策ソリューション」では、企業が保有する工場や倉庫、設備などの管理情報に、地図、気象情報、IoTなどのデータを重ね合わせ、発災前、発災時、復旧時といったフェーズごとのリスクを可視化します。さらに、減災に向けた現場作業を作業ごとに

進捗管理することで、効率的な設備点検、適切で安全な労務管理を支援します。気象情報は高精度な予報情報を提供する民間総合気象会社の株式会社ハレックスと連携し、提供します。

本ソリューションでは、地理情報の高速表示技術を有するため、様々なデータとのスムーズな重ね合わせ表示が可能です。また、過去の災害データの蓄積・活用により、復旧後の振り返り、今後の災害発生に向けた対策の策定を支援します。当社は、安心・安全に暮らせる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

Data

■「GeoMation
災害対策ソリューション」



Keyword ▶ デジタル従業員エクスペリエンス向上

障害発生状況を可視化し、DEX向上を支援する「ネットワークパス自己監視サービス」を提供開始

近年、ITシステムは競争力を左右する重要な要素となっています。また、企業のデジタルシフトの加速やリモートワーク普及にともない、デジタル従業員エクスペリエンス(DEX)*1の向上、および関連するソリューションへの注目が高まっています。

株式会社日立ソリューションズは、企業内ネットワークや広域ネットワークのアクセス状況を監視・分析し、障害の発生箇所や影響範囲を従業員が利用するデバイス上にリアルタイムで表示する「ネットワークパス自己監視サービス」を提供開始しています。

本サービスは、「Cisco Thousand Eyes*2」を活用して、ネットワーク構

成やアクセス経路のオブザーバビリティ*3情報を収集、分析し、障害発生状況を従業員が利用するPCやモバイルデバイスなどに分かりやすく表示します。これにより、従業員のネットワークにつながらないストレスや不満を緩和し、DEXの向上を支援します。ITサポート部門でも、障害の発生箇所や影響範囲を特定、周知することで、従業員からの問い合わせが減るため、復旧作業に専念できます。

当社は今後も、これまで多くのクラウドサービス導入を支援してきた豊富な知見とノウハウを活かし、企業経営のDEX向上に貢献していきます。

Data

■「ネットワークパス
自己監視サービス」



- *1 従業員が企業のデジタルツールやシステムに接する中で得られるあらゆる体験
- *2 シスコシステムズ合同会社が提供するクラウドサービスで、Fortune 500企業のうち180社、Global 2000企業のうち360社以上が採用しており、さらに米国トップ10銀行のすべて、世界トップ10ソフトウェア企業のうち8社、その他数百社に及ぶ企業が利用
- *3 システムの内部状態を、外部出力からどれだけ推測できるかを表す尺度。システムの状態を把握し、異常を早期に検知・対処する仕組み

Keyword ▶ 基盤整備

東京エレクトロンが顧客との商取引情報を一元管理するグローバルな情報基盤を実現

株式会社日立ソリューションズは東京エレクトロン株式会社に「Microsoft Dynamics 365 Customer Service」をフロントエンドシステム*として位置づけて導入し、CRMとERPをデータ連携させることで、グローバル全体で顧客との商取引情報の一元管理ができ、情報活用や分析につながる基盤整備を実現しました。米国と日本での導入が完了し、ヨーロッパ・アジア地域へも展開していきます。

東京エレクトロンは、2016年にCRMとして「Microsoft Dynamics 365」を当社の支援のもと導入し、フィールドエンジニアの保守サポート管理を一元化しています。今回、顧客

接点部門向けのフロントエンドシステムに「Microsoft Dynamics 365 Customer Service」を導入し、CRMとERPにデータ連携しました。現場担当者のCRMとERPへの二重入力を防ぎながら、問い合わせ内容や在庫の動きなどの業務情報を可視化し、将来のデータドリブン経営につながる基盤を整備しました。さらに、拠点やチームの壁を越えた知見やノウハウの共有や、迅速なお客様対応ができる仕組みも構築しました。

当社は今後も製造業のグローバル展開とDXを両輪で支援することで、企業のSXに貢献します。(株式会社日立ソリューションズ)

Data

■「Microsoft Dynamics 365ソリューション」



* 顧客接点部門の社員が、顧客との商取引情報を入力する際の画面表示や操作を担当するシステム

Keyword ▶ 電子取引

「Hi-PerBT 購買管理」と「Hi-PerBT ウェブ購買 アーカイブオプション」がJIIMA認証「電子取引ソフト法的要件認証」を取得

「電子取引ソフト法的要件認証」は、国税関係書類をコンピュータで作成し、電子的にやり取りする場合の取引情報の保存を行う市販ソフトウェアおよびソフトウェアサービスが、改正電子帳簿保存法、第7条の要件*を満たしていると公益社団法人日本文書情報マネジメント協会(JIIMA)が判断したものを認証する制度です。

株式会社日立ソリューションズ西日本が提供する「Hi-PerBT 購買管理」と「Hi-PerBT ウェブ購買 アーカイブオプション」は、JIIMAが認証する「電子取引ソフト法的要件認証」を取得しています。

「Hi-PerBT 購買管理」は、一般購入品や生産財の見積、発注、検収などの購買業務を標準化し、業務効率向上をサポートする購買管理システムで、「Hi-PerBT ウェブ購買」は、サプライヤーとの購買取引を電子化し、効率化するWebEDIシステムです。「Hi-PerBT ウェブ購買 アーカイブオプション」は、Hi-PerBT ウェブ購買のオプション製品です。サプライヤーに配信した各種電子取引情報をアーカイブエリアに自動保存します。保存期間に制限はなく、保存した情報をいつでも検索・照会することが可能です。(株式会社日立ソリューションズ西日本)

Data

■「Hi-PerBT 購買管理」



Data

■「Hi-PerBT ウェブ購買」



* 電子取引の取引情報に係る電磁的記録の保存にあたっては、真実性や可視性を確保するための要件を満たす必要があります

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 ▶ サイバーセキュリティ

セキュリティ対策を継続支援する 「サイバーリスクアセスメント」を提供開始

近年、サイバー攻撃が年々複雑化しており、サイバーセキュリティに対するリスクに的確に対応する必要があります。そんな中、株式会社日立ソリューションズ・クリエイトは、情報セキュリティの課題を抱える組織に対して、コンサルティング〜ソリューション導入〜維持活動までを含めたトータルのセキュリティ対策を提案する「サイバーセキュリティコンサルティング」を提供しています。

「サイバーセキュリティコンサルティング」では、平時対応としての『サイバーアセスメント』、有事対応としての『サイバーエマージェンシー』、サプライチェーンやグループ会社などのス

テークホルダーの対応を行う『サプライチェーンアセスメント』の3つのカテゴリーで、サイバー・レジリエンスの強化を支援しています。

このような中『サイバーアセスメント』対応として、「セキュリティガイドライン準拠サービス」と「アドバイザリーサポート」を組み合わせた「サイバーリスクアセスメント」を年間パック(定額)で提供します。

日立ソリューションズ・クリエイトは、お客様とともに考える“協創型”セキュリティの提供を通じて、企業の継続的な存続と発展へ貢献していきます。(株式会社日立ソリューションズ・クリエイト)

Data

■「サイバーリスクアセスメント」



Keyword ▶ 製造DX

製造業のデジタル変革を支援する製造ソリューション「VCIM」 長年で得た知見を元に製造現場の様々な課題を解決

製造業の安定成長には、高品質・短納期・低コストの製品を提供するためのQCD(Quality Cost Delivery)の追求が不可欠です。QCDの実現には、経営者が製造現場の状況と課題を正確に把握し、タイムリーで適切な経営判断を行い、市場が求める新しい価値を提供することが必要です。

株式会社日立ソリューションズ・テクノロジーの製造ソリューション「VCIM^{*}」は、日立半導体の製造現場で培ってきた実務経験に基づき開発したMESソリューションです。30年にわたり幅広い業種のお客様に導入した実績があり、製造現場の様々な課題を解決して製造DXを実現します。

「VCIM」は、製造現場の自動化・省人化・効率化を実現し、熟練者の勤や経験に依存することなく、製造現場の課題を解決します。また、投資計画に基づいた拡張が可能であり、必要な機能を必要なタイミングで導入でき、無駄な投資を削減できます。

さらに、すでに導入いただいているシステムとの連携も可能で、現場特有の作業に柔軟に対応するセミカスタムでのMES構築も実現できます。

日立ソリューションズ・テクノロジーは今後も、製造現場での豊富な実務経験を活かし、お客様の製造現場の改善を支援します。(株式会社日立ソリューションズ・テクノロジー)

Data

■「製造ソリューション『VCIM』」



* VCIMは、株式会社日立ソリューションズ・テクノロジーの登録商標です

大阪・関西万博シグネチャーパビリオン 「いのちの遊び場 クラゲ館」へ協賛、9月にはワークショップを開催予定

日立ソリューションズは、大阪・関西万博シグネチャーパビリオン「いのちの遊び場 クラゲ館」パートナーです。

パビリオンのプロデューサーであ

る中島さち子氏(株式会社steAm 代表取締役、ジャズピアニスト(作曲家)、数学研究者、STEAM教育者)の「創造の喜びで世界中を繋ぎ、プレイフルで希望に満ちたインクルーシブ

な未来『共創』(創造性の民主化)社会を模索する」という想いや、世界中の企業や公的機関、教育機関、地域コミュニティを巻き込み価値を創出する姿勢に共感し、協賛しています。

会期中には、他者との交流を通じて互いに「いのち」を高め、個々の問いを見つけ出し、多様ないのちの創造性をひらくことをテーマにした体験型ワークショップを9月12日・13日・19日に実施します。皆様のお越しをお待ちしております。

(株)日立ソリューションズ



©steAm Inc. & Tetsuo Kobori Architects All Rights Reserved
「いのちの遊び場 クラゲ館」外観イメージ



©Expo 2025



ニュースリリースは
こちら

日立ソリューションズ所属「チームAURORA」選手が ワールドカップ総合3年連続で入賞

日立ソリューションズは、パラスポーツチーム「AURORA」をグループ一体で応援し、才能ある闘達な選手たちが、競技に専念できる環境を提供しています。

2025年3月、パラクロスカントリースキーワールドカップのシーズン総合成績が発表され、チーム「AURORA」スキー部所属の川除大輝選手が3年連続で総合チャンピオンに輝き、新田佳浩選手も3年連続で総合3位の表彰を受けました。

選手を支えてきた長濱一年監督は、「24年11月にシーズンを迎え、そこから約4カ月間、選手たちは常に『世界の頂点をめざす』気持ちで、トレーニングや大会に取り組みました。3シーズンぶりにワールドカップに復



帰した中国チームが強さを見せるなど、印象に残るシーズンでしたが、激戦の中でも『チームAURORA』が日本を代表してパフォーマンスを発揮したことを誇りに思います」と話します。



日立ソリューションズは、今後もスポーツを通じて社会に貢献する活動を続け、お客様やパートナー、地域の皆様と新たな価値を協創し、SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)の実現をめざしてまいります。

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.75】

「描き出すのは色彩豊かな絵と多様性に富む社会の姿」アーティスト GAKU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。

一般的な会社紹介ではなく、有意義な記事が多いと感じています。冊子が送付されたことをきっかけに自宅で保管している過去の冊子を見返したりしています。また、御社のWEBサイトへアクセスするきっかけとなっています。

(不動産業 O様)

グローバルトレンドレポートは消費行動の変化を感じるとても良い記事でした。アジア圏でのレポートもお待ちしています。

(卸売業 T様)

冊子の厚さは薄いにもかかわらず、内容はしっかりとした冊子でもあり保管して読み返したい。

(製造業 H様)

Back Issues

バックナンバー



Vol.75
Spring 2025

特集 デザインする

GAKU氏／
武田俊太郎氏／
21世紀のものづくり⑩万年筆 他



Vol.74
Winter 2025

特集 未来へ

太刀川英輔氏、渡部二郎／
城宝薫氏／大沼学氏／
21世紀のものづくり⑨ミニ盆栽 他



Vol.73
Autumn 2024

特集 支える

石川善樹氏、田屋秀樹／
國本知里氏／國廣愛彦氏／
21世紀のものづくり⑧飴細工 他



Vol.72
Summer 2024

特集 広げる

徳井直生氏／
中村亜由子氏／
グローバルトレンドレポート 他

次号「プロワイズ」は、2025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

「加速させる」——今号のテーマは、まさに現代社会の鼓動そのものです。AI、IoT、クラウドといった技術革新が、働き方や暮らし、ビジネスの在り方を、かつてないスピードで変えつつあります。この変化の中で、日立ソリューションズは、お客様の課題に寄り添い、多様なステークホルダーと連携し、エコシステムを形成することで、新たな価値創出を“加速”させる協創に挑んでいます。

本号では、現場での実践事例や、協創を支えるカルチャー、未来を見据えた取り組みを紹介しています。また、今年初めてスポンサーする「青森ねぶた祭」では、ものづくりのコーナーで、ねぶた師・北村春一氏のインタビューを掲載しています。伝統を受け継ぎながらも、常に新たな表現に挑み続ける姿勢は、まさに“協創を加速させる”精神そのもの。熟練の技と情熱が生み出すねぶたの迫力は、私たちがめざす未来の姿とも重なります。さらにトップメッセージでは、この4月に新社長に就任した森田の「今後にかける意気込み」もお届けしています。

この一冊が、皆様の挑戦と創造の歩みに寄り添い、ビジネスの「加速」と次なる一步を踏み出すきっかけとなれば幸いです。

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) のもて、
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

