PROWISE | ITとマネジメントの融合を考えるオピニオン情報誌

プロワイズ

Vol. 77
Quarterly Magazine
Autumn 2025
Presented by
Hitachi Solutions, Ltd.

サステナビリティ賞受賞
2025日本BtoB広告賞

特集：連鎖させる

価値創造を連鎖させる

今号の表紙

アーティスト・GAKUさんの作品『Connected』

GAKUさんが21歳の時の作品。GAKUさんの作品には度々「円」が登場するが、それらが線によって結ばれているレアな構図。「円」を「球体」として見ると、円の間に距離感が出現する。この作品の奥行きこそが我々の「意識」のつながり、「人」とのつながり、広がる「世界」を表している。

Contents

4 Prowise Special Discussion
「人」に立脚した
サステナビリティをめざして
平野未来＋半田浩晃

8 Prowise Interview 01
川内イオ
「稀人×企業」の架け橋となり
新しい価値を生む仕掛け人

12 Prowise Interview 02
大武美保子
認知症の方への会話支援は
コミュニケーションに有効
人生100年時代を健やかに

16 21世紀のものづくり
ニット造形／蓮沼千紘
手先のリズムが生み出す「編み」の無限の可能性

20 インクルーシブな未来を創造する Vol.3
パラスポーツを通して見る
インクルーシブ社会の夜明け

24 ハロみん ―コミュニティ活動レポート―
テクノロジーで描く未来都市と
防災対策の最前線
～“ワクワクする”都市をどう実現するか？～

28 日立ソリューションズのグローバル社員の働き方
外国出身の社員3人が語り合う
企業文化、多様性、新たな価値づくり

30 グローバルトレンドレポート
AI主導の世界の先に問われる
「人」のビジネス価値とは

32 プロワイズスタイル・ゴルフ
池越えホールにチャレンジ

36 Prowise Info
（日立ソリューションズ情報、
日立ソリューションズグループ会社情報）

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9月29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、松田慶子、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

※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。

特集

連鎖させる

価値創造を連鎖させる

イノベーションは既存のものが
新たに結合することによって生まれる。
経済学者のシュンペーターはそう言った。
彼が言う「新結合」を「連鎖」と
呼ぶことも可能だろう。
テクノロジー、アイデア、仕組み、人財――。
そういった要素が結び合い、
連鎖することから新しい価値が生まれる。
そしてその連鎖が続いていくことが、
企業や社会のサステナビリティにつながる。
終わりなき連鎖が生み出す未来に向かって。

対談

平野未来 × 半田浩晃

Prowise Special Discussion

Miku Hirano + Hiroaki Handa

「人」に立脚した サステナビリティをめざして

AIが仕事の基礎ツールになりつつある今、人と人の結びつきが持つ意味とは何か――。AIソリューション開発を手がけるシナモンAIの平野未来社長と、日立ソリューションズの人事部門トップの半田浩晃が、「人の連鎖」が生み出す価値について語り合った。

Hiroaki Handa

はんだ・ひろあき｜1987年に日立製作所に入社。以来、ほぼ一貫して人事部門で人財採用や育成に取り組んできた。中国法人での勤務を経て、2023年に日立ソリューションズの常務執行役員・人事総務本部長に就任。

Miku Hirano

ひらの・みく｜東京大学大学院修了。在学中にネイキッドテクノロジーを創業。世界経済フォーラムの「ヤング・グローバル・リーダーズ2022」に選出される。内閣官房IT総合戦略室本部員などの有識者会議のメンバーとしても知られる。

テクノロジー活用が人財育成の必須の要件に

半田　平野さんがＡＩの研究やビジネスに携わるようになったのは、いつ頃からなのですか。

平野　20年以上前です。「ＡＩ冬の時代」と言われていた頃から研究活動をしていました。その蓄積がシナモンＡＩのソリューション開発に活かされています。

半田　シナモンＡＩでは、どのようなソリューションを手がけていらっしゃるのでしょうか。

平野　代表的なプロダクトの一つが「Ｓｕｐｅｒ ＲＡＧ」です。これは、営業資料など社内の様々なビジネスドキュメントを取り込んで、社内専用の検索回答システムをつくることができるソリューションです。ＯＣＲ（光学文字認識）の高度な技術によって、構造化されていないドキュメントを取り込むことができるのが大きな特徴です。

半田　業務が格段に効率化しそうですね。ＡＩを仕事に有効に活かしていくには、それを使いこなせる人財が必要です。ＡＩ人財をいかに獲得・育成していくか。それが私たちの目下の課題です。２０２７年までに、日立グループ全体でＡＩ人財を

5万人に増やす目標を掲げています。

日立ソリューションズでは、開発業務などでのAI活用を推進しています。また、全社員を対象に現場でのAI活用アイデアを募集する社内コンテストを実施しています。予想を大きく超える1000件以上の応募が寄せられて驚きました。

平野　AI人財の育成は、多くの企業にとって必須の取り組みになっています。私たちの会社では、プロダクト開発にAIを活用することで、開発スピードがほぼ10倍になりました。現場の社員がAIを使いこなせるようになれば、仕事の生産性は大きく向上します。これからの人財育成において、AIをはじめとするテクノロジー活用を支援することは、欠かすことのできない要件になるのではないでしょうか。

半田　おっしゃる通りですね。テクノロジーを使いこなすのは、あくまでも「人」であり、会社の最大の資産は人財です。優れた人財と最先端のテクノロジーが結びつくことによって、会社の価値は間違いなく高まると思います。

同時に、一人ひとりの従業員の幸せも、会社を成長させる重要なドライバーになると私は考えています。従業員がいきいきと働ける仕組みや環境をつくり、幸せを実感しながら働けるようになることで、会社全体の業績が上がり、社会に提供できる価値も大きくなっていく――。そんな流れをつくることが理想です。

もちろん、一人ひとりが幸せになるためには、地球環境のサステナビリティ実現の取り組みも求められます。日立グループは、環境・幸福・経済成長が調和する社会を「ハーモナイズドソサエティ」と表現し、その実現に貢献することをめざしています。日立ソリューションズの人事部門の責任者として、私もその目標実現に寄与したいと考えています。

Miku Hirano

コミュニケーションによって「意志」を醸成する

平野　AI時代だからこそ、人財の価値はいっそう高まっていると言ってもいいと思います。大切なキーワードは「意志」であると私は考えています。AIには意志や感情があるように見えることがありますが、あれは意志や感情がある「ふり」をしているにすぎません。本当に意志を持つことができるのは人間だけです。意志を持つこと、つまり、本当にやりたいこと、自分が実現したいことを明確にすることが、これからの時代にはより求められるようになると私は考えています。

AI時代には人の「意志」がより重要になる

Prowise Special Discussion　Miku Hirano & Hiroaki Handa

半田　大変重要な視点だと思います。しかし、すべての人が明確な意志を持てるようになるのはなかなか難しいという気もします。

平野　簡単ではないですよね。例えば、「こうすべきである」という思考にとらわれていると、自分が本当に何をしたいのかが分からなくなります。そういう凝り固まった思考をできる限り取り払う支援をしていくことが、経営層や人財育成担当の重要な役割なのだと思います。やはり必要なのは、コミュニケーションです。1on1コミュニケーションなどを通じて、一人ひとりが自分の意志を醸成できるサポートをしていきたいですね。

半田　「意志」は「自律性」と言い換えることもできるかもしれません。会社から画一的に研修受講を割り当てるのではなく、自発的に学習して自己研鑽したくなるような仕組みがあれば、自律性が生まれ、意志が醸成されるのではないか。そんなふうに思います。

もう一つ重要なのは、社員がワクワクできる仕事や企画など、会社が積極的に体験の機会を増やしていくことです。日立ソリューションズは、社員がシリコンバレーで起業するチャレンジを後押しするプログラムを立ち上げました。社員の果敢な挑戦を会社が支援し伴走していくプログラムです。これもまた人財育成の取り組みの一環であると私は捉えています。

一人ひとりが輝けば会社も社会も輝く

平野　テクノロジーが発達して、リモートワークなどの働き方が定着したことで、一人でできる仕事が非常に増えています。効率化や生産性向上という点では望ましいことですが、一人でやれることにはおのずと限界

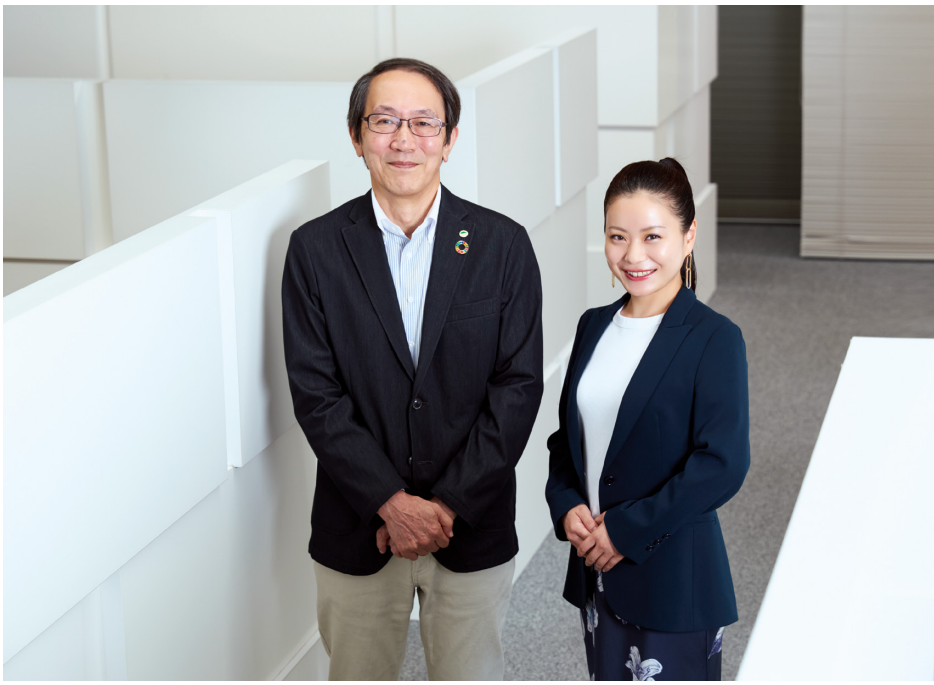
もあります。仕事の規模が大きくなればなるほど、チームプレーが求められます。どれだけテクノロジーが進化しても、仕事の中で人と人がつながって協力し合うことは必要であると私は考えています。

半田　同感です。私たちはマテリアリティ（重要課題）の一つとして、「価値創造を連鎖させる」ことを掲げています。ここには、企業と企業の連鎖、多様なテクノロジーの連鎖に加えて、「人と人の連鎖」も含まれます。多様な人がつながることによって、新しい価値が生まれる可能性は間違いなく高まります。

5、6年ほど前から「人的資本経営」という言葉が注目されるようになりました。人財の力を引き出す、社員が幸せになることを支援することは、すべて「人的資本」の価値を高めることにつながります。同様に、人と人の連鎖を促進させることも、人的資本経営には欠かせない取り組みだと思っています。

平野　人の連鎖をつくるためにどのような施策を行われていますか。

Hiroaki Handa



半田　今年に入ってから、従業員体験（EX*）を向上させるための分かりやすいスローガンを掲げて、社内で訴求しています。挑戦する姿勢を大切にすること、働きがいを追求すること、そして、個々の社員の能力や個性の結びつき・調和を進めていくこと――。その3つがスローガンの大きな柱です。このうちの3つめの柱、すなわち、「結びつき」や「調和」が、まさに人と人の連鎖にあたると私たちは考えています。

「人の連鎖」が新しい価値を生み出していく

まずはそういった活動を通じて、多くの社員に人的資本経営がめざすところを理解してもらいたいと思っています。

平野　人的資本経営を実現する方法は会社によって異なりますよね。自社の事業やカルチャーを踏まえた上で、人財の価値を高めていくことが求められているのだと思います。

半田　社会貢献に関する考え方もお聞かせいただけますか。

平野　私は、シナモンAIという会社が存在すること自体が社会貢献であると考えています。80年後、100年後に生きる子どもたちにより良い社会を引き継いでいくこと――。それが私の人生のミッションです。そのミッションを実現するために、私はシナモンAIを立ち上げました。この会社から様々な価値を世の中に提供していくことが、すなわち社会貢献である。それが私の考えです。

半田　素晴らしい考え方だと思います。私は人事部門のトップとして、「社員のウェルビーイングを高める」ことが社会貢献の基盤となると思っています。ウェルビーイングとは、ご存じのように、身体的・精神的・社会的に満たされた状態のことで、生きがいや人生の意義など将来にわたる幸せを含む概念です。社員一人ひとりのウェルビーイングが会社の成長につながり、社会全体の持続的な幸せの実現に寄与していく。そう私は信じています。

平野　「人」に立脚したサステナビリティということですね。働く人たち一人ひとりが、自分がやりたい仕事、生み出したい価値が何かを自覚して、意志を持って日々その達成に取り組むことが、ウェルビーイングを実現するのだと思います。そのウェルビーイングの総和が社会のサステナビリティを実現させるということなのでしょうね。

半田　そう思います。一人ひとりが輝けば、会社も、社会も輝く――。そう言ってもいいかもしれません。私と平野さんの立場は異なりますが、それぞれの立場で人財を基盤としたサステナビリティの実現をぜひめざしていきましょう。

*EX：Employee Experience

Prowise Interview 01

川内イオ

稀人ハンター

「稀人」が持つ唯一無二の価値を発掘し、より良い社会づくりへとつなげる

かわうち・いお

千葉県出身。広告代理店勤務を経て2003年よりフリーライター。06年にバルセロナに移住し、サッカーライターとして活動する傍ら、パリで日本人クリエーターなどを取材。10年に帰国しサッカー誌やビジネス誌の編集部で勤務した後、13年よりフリーランス。農、食、スポーツなどの分野で様々な活動を続けている。

Interview with Io Kawauchi

川内氏は――

Q なぜ「稀人」を追いかけるのか？

Q なぜ多くの「稀人」が活躍するようになったのか？

Q なぜ多くの企業が「稀人」に注目するのか？

「稀人（まれびと）×企業」の架け橋となり新しい価値を生む仕掛け人

世の中を明るくする「稀人」に着目

――川内さんのいう「稀人（まれびと）」とは、どのような人でしょうか。

有名無名にかかわらず、社会に希望をもたらす活動をしている人たちです。「規格外の稀な人」ということもありますが、それだけでなく世の中を明るくすることも重要な要素と考えています。ごく普通の生き方をしていても、「稀」な部分を持っている人はいると思います。

――「稀人ハンター」になったきっかけを教えてください。

2006年から10年まで、バルセロナでサッカーライターをしていました。滞在中、現地のサッカー業界で働く日本人を取材してまとめた本がきっかけで、実際にスペインなどへ留学やサッカーの修業に向かう人が現れ、文章の影響力と責任を強く実感しました。また、当時パリで活躍する日本人クリエーターなども取材し、トータルで50人ほどの話を聞きました。知らなかっただけで、すごい人があちこちにいることに驚きました。帰国後、このような規格外

の稀な人を見つけて世の中に広めたいと考えていた時に「稀人」という言葉がふと浮かび、稀人ハンターを名乗るようになりました。

—農業や食に関わる書籍、記事を多く手がけていますが、この分野に思い入れのようなものはありますか。また、サステナビリティを意識している稀人が多いですね。

食いしん坊だからでしょうか（笑）。例えば兵庫県のパン職人、塚本久美さんは冷凍パンを通販で売っています。台風で停電になり冷蔵庫が使えなくなった農家から野菜を仕入れたり、栽培過程で間引かれたブドウの実をパンに入れることもあります。

塚本さんはとても珍しい通販専門のパン屋さんなので、全国で大人気です。以前、有名なパン屋さんで修業していた頃、まだ食べられるパンを廃棄するたびに心が痛んだそうですが、そんなストレスからも解放されたようです。

稀人が活躍しやすい時代

—印象に残っている稀人との出会いについてお聞きします。

宇宙ベンチャーのアイスペースCEO、袴田武史さんとは11年ごろからの付き合いです。今年6月の月面着陸（ミッション2）は未達でしたが、すでにミッション3に向けて準備を進め、数百億円規模の資金調達にも成功しています。

袴田さんが副業で宇宙ビジネスを構想していた当時、オフィスとして東京・恵比寿の物件を紹介したことがあります。またチーム名を決める際にはアイデアも出しました。現在の「HAKUTO」という名称は僕の提案ではないですが、構想段階から関わらせていただいた思い出深い経験です。

猿田彦珈琲を創業した大塚朝之さんとの出会いもこの頃です。恵比寿に1号店を開店して間もない時期でしたが、現在では全国に数十店舗を展開する人気チェーンへと成長しています。

この2人に限りませんが、自分が「この人は」と見込んだ人たちが活躍しているのを見るのは楽しい。ドヤ顔で自慢したくなりますし（笑）、稀人ハンターの醍醐味でもあります。

—書籍では様々な分野でものづくりに挑む稀人たちも数多く紹介されています。稀人が活躍しやすい時代になったのでしょうか。

以前は、素晴らしいものをつくっても、伝える手段や販売する機会が限られていました。今ではSNSを使って購入者が感想を広めたり、つくり手自身もこだわりを発信できる。ECという販売ルートもできました。資金をクラウドファンディングで募ることもできます。

例えば廃棄野菜を使って「おやさいクレヨン」をつくっている木村尚子さん、1000万円以上の腕時計を製作する独立時計師の菊野昌宏さん、コーヒーグラインダーのメーカーを立ち上げたダグラス・ウェバーさんは、食べ物や道具など商品は様々ですがそれぞれの方法で発信し、ネットワークや資金を集めることで成功しました。一世代前と比べると、稀人が自分の生き方を貫きやすい、やりたいことをやりやすい環境が整ってきたように感じます。

—独自の道を切り開く稀人たちに、とがった商品に引かれる消費者だけでなく、多くの企業も注目し始めていますね。

典型的な例はおやさいクレヨンです。規格外品や加工時に廃棄される野菜を原料にしたクレヨンは、発売直後から注目を集め、多くのメディアで取り上げられました。SDGsへの関心の高まりを背景に、大手企業からも協業の提案が寄せられています。例えば、自社ワイナリーの廃棄農作物を活用したクレヨンづくりの相談などです。

リアルな体験の価値が高まる

—企業とのコラボイベントなど、「稀人×企業」の活動にも積極的に取り組んでいますね。

14年、アパレルブランドが東京・原宿に開設した書店併設型ショップで、イベントを僕が企画運営しました。地下フロアにある書店の認知度向上が課題だったため、旅行や健康、スポーツをテーマに著者を招いたトークイベントを開催。月2回のペースで約4年間継続し、これが稀人と企業を結ぶ活動の第一歩となりました。以降、様々な形で企業とのコラ

ボを展開しています。

例えば、建設関係のコンサルティング会社から、社員エンゲージメント向上のための施策を行いたいとの話があり、稀人をゲストに迎えて彼らの活動を紹介する「朝活」というイベントを始めました。最初に招いた稀人は、スウェーデン人の日本茶インストラクター、ブレケル・オスカルさんです。東京で開催した朝活には希望する社員が直接参加し、他の地域で勤める社員はオンラインで参加できるようにしました。会場に来た参加者にはお茶の飲み比べの体験をしてもらいました。オスカルさんへの取材を基に僕がお茶の話をしても面白くないですよね。稀人本人だから強い説得力がありますし、専門家だから本当においしいお茶を提供することができる。イベント終了後には、オスカルさんが持参したお茶を購入しようと多くの社員が殺到しました。

その後、スペインのプロサッカークラブで働いた経験のあるスポーツトレーナーや著書多数の有名鍼灸師を招いて体を動かす朝活を開催し、とても好評でした。デジタル時代だからこそ、リアルな体験の持つ価値は高まっていると感じます。

—企業とのコラボレーションには、他のパターンもありますか。

Interview with Io Kawauchi

19年に始めた「稀人マルシェ」という活動があります。僕は食べ物について書くことが多いので、読者から「実際に味わってみたい」という声がよく届きます。そこで、皆さんも食べられる機会を設けようと考え、スタートしました。パンやチーズ、ジャム、お茶など僕が取材した稀人の商品を自費で買い取り、販売するイベントです。

当初は自主企画としてスタートしましたが、この取り組みを知ったある百貨店から「一緒にやりませんか」と声がかかりました。有楽町にある館内でのマルシェ開催の提案で、快諾しました。24年秋に実施したマルシェが好評で、25年6月には、富裕層の顧客向けのイベントでもコラボが実現。この回には著名な醸造家の斎藤まゆさん、イタリアで受賞経験のあるジェラート職人の磯部浩昭さんを招き、会場でワインとジェラートをふるまいました。

その館はファッションがメインなので、食に関心の高い顧客を新たに呼び込む上で、稀人の貢献は大きかったと思います。稀人たちにとっても、百貨店とのつながりや今回のイベントを通して生まれた出会いは今後に活かせるものと考えています。来場いただいたお客様にとっても有意義な時間になったと思います。もちろん、僕自身も楽しかった。そんなわけで稀人×企業の活動は、企業と稀人双方とお客様、そして僕にとっても価値がある取り組みという意味で「四方よし」と呼んでいます。

—今後、どのような活動をしていきたいですか。

これまで稀人の素晴らしい取り組みを多くの方々に知ってもらいたいという思いで取り組んできました。僕は稀人の活動を応援したい。その根本はこの先も変わりません。僕は取材をして原稿を書くことに加えて、朝活やマルシェなどのアイデアを考えたり、イベントを企画するのが好きなんです。これからも稀人たちと一緒に「四方よし」の活動を続けていきたいですね。

未来へのアクション

異なる才能を結びつけて新たな価値協創の輪を広げる川内イオ氏の記事は、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10月掲載予定)

認知症の方への会話支援はコミュニケーションに有効人生100年時代を健やかに

大武氏は――

Ⓠ なぜ脳の認知機能に着目したのか？

Ⓠ なぜ、「共想法」を考案したのか？

Ⓠ なぜ認知機能サポートの研究・事業に注力するのか？

加齢による機能低下をどうしたら抑えられるか
日常生活を楽しみながら実験を重ねる毎日

Prowise Interview 02

大武美保子

理化学研究所 革新知能統合研究センター
認知行動支援技術チーム チームリーダー／
NPO法人ほのぼの研究所 代表理事・所長

Interview with Mihoko Otake

認知症による変化を目の当たりにしたことで脳の認知機能に着目

―知能ロボティクスや人間情報学の研究者であり、会話支援手法「共想法」を実践研究するNPO法人の代表や、2024年末発行の著書『脳が長持ちする会話』が話題を集めるなど、幅広く活躍していらっしゃいます。多彩なご活動の原点はどこにあるのでしょうか。

子どもの頃から「世の中にない新しいものを生み出したい」と思っていました。もの作りを学びたいと工学部に進学し、さらに、「ロボットの作り方を学べば、新しいものを作ることができるようになるだろう」と考えて、ロボット工学の研究室に参加しました。当時はソフトロボティクスという単語も、それに該当する専門分野もありませんでしたが、高分子材料の性能が向上しつつある時期だったので、学位論文では人工筋肉を使った柔らかいロボットをテーマに、そのためのシステムや設計、制御などを研究しました。

その後、関心が徐々に「人」にシフトします。背景としては祖母が認知症を発症したことが大きく、認知症によって人間の賢さが危機に瀕する様を目の当たりにし、科学の力で

おおたけ・みほこ

東京大学にて博士（工学）号取得。ロボット工学者・認知症予防研究者として、情報学の観点から会話による認知行動支援技術の開発に取り組み、会話支援手法「共想法」では発話量制御や笑い促進に関する特許を申請・取得。また、自ら設立したNPO法人では研究と社会実装を同時並行で行う新たな研究スタイルを実践中。

何とかならないものかと思っていました。ただ、その頃は自分の研究テーマのロボットが人につながっているとは考えていませんでした。

—ご自身の研究と結びついたのはいつ頃ですか。

研究実践の場としてNPO法人ほのぼの研究所を設立するのと並行して、人工知能学会で「近未来チャレンジ」という企画に参加したことが転機になりました。当時はAI冬の時代でしたが、人間情報学の観点から人間の知能を研究として扱えるのではと思い始めていた時で、「認知症予防回復支援サービスの開発と忘却の科学」をテーマに、2007年から11年までチャレンジしました。ここから関係者とのネットワークが広がっていきました。

—その研究の核が「共想法」ですね。

その通りです。写真を見ながら会話することで脳を良い状態に持っていくという共想法のアイデアは祖母との会話に着想を得ました。私たちは日々必死に生きているものの、自分のことは案外詳しく覚えていないものです。私自身も「共想法を思いついた時はどうだったか」「柔らかいロボットを作った時はどう考えたのか」と振り返ろうとしても、詳しく思い出せません。でも、写真を見ると、忘れていた記憶の一部が呼び起こされます。祖母も同じで、そのことが共想法につながりました。

年齢を重ねるほど低下する脳の機能をいかにして衰えさせないか

—認知症に至らずとも、年齢を重ねるほどに「覚えられない」「思い出せない」ことが増えていくのは、なぜでしょうか。

記憶は「記銘・保持・想起」という3段階で構成されます。記銘とは覚えること、保持とはその情報を持ち続けること、想起はその情報を適宜取り出せること。このうち最初に衰えるのが記銘なので、加齢により新しいことを記憶するのが難しくなるのです。

使わない機能は衰えますから、特に記銘を意識して考案したのが共想法です。共想法はグループで実施し、決められたテーマに基づいて写真を撮ってもらいます。後日その写真を持ち寄って撮影の意図などを発表し、他の参加者は質問をします。写真を見ながら「話す・見る・聴く・考える」を行うことで、脳の認知機能を総合的に使うことができます。

Interview with Mihoko Otake

—過去に撮った写真ではダメなのでしょうか。

過去に注目する会話法としては、1960年代に開発された「回想法」が知られています。本来は高齢期のうつ治療が目的で、とらわれている過去を回想して解決することで自由になるという考え方です。平均寿命70歳の時代ならばリタイア後に過去を振り返るのも良かったでしょうけれども、今は人生100年時代。リタイアしてから30年も40年も人生が続くわけですから、過去ではなく今に目を向ける方が良いと考えています。

共想法でその都度、写真を撮っていただくのは、発表を前提に何を撮ろうかと考え、日常生活のいろいろなことに目を向けるプロセスが大切だからです。例えば、「筋肉を使ってみる」というテーマに対し、ある人はダンベルを、別の人はつま先立ちの足元を、それぞれ撮影していました。その工夫がとても興味深かったです。

—なるほど、テーマをもとに考えて行動することも含めて脳に良い影響があるのですね。

その通りです。研究では、会話中に使用される語彙が多い人ほど総合的な認知機能が高い、という相関も見出すことができました。語彙は生きていれば増やせますが、増えるような行動をしているかに左右されます。総合的な認知機能とは、物事への興味や面白がる感性なども足し合わせたものですから、まずは行動を起こしてみることが重要です。分からない言葉があったら人に聞いたり調べたりするだけでも変わってくると思います。

私は共想法を考案してから、よく写真を撮影するようになりました。SNSで公開するためではなく、自分のためです。撮った写真は1週間ごとにフォルダにまとめ、その週を象徴する出来事の名前を付けて保存しています。写真を見返すと「新しい店を開拓した時だ」「移動中の写真ばかり、忙しい週だった」などの記憶が想起されます。

脳トレは40歳代から！若年層にも効果がある共想法の活用術とは

—写真を発表する場面や参加者による質問の際に、逸脱した発言などで進行が妨げられることはないのでしょうか。

共想法では発表や質問の時間を定めているので、誰か1人だけが長く話すことがありません。また、参加

者は発表者のエピソードを引き出す質問を心がけ、感想をなるべく言わないルールとしました。時にはファシリテーターが軌道修正する場面もありますが、ファシリテーターの力量よりも、参加者がルールを意識することの方が重要です。

ルールを守れば、初対面や世代が異なるメンバーでも会話が成立します。大学の教員だった時に自由参加のワークショップを開催したところ、好きな食べ物が同じ仲間が見つかったという学生もいましたし、情報共有できる友達ができたことで留年を免れたという学生もいました。着想は認知症でしたが、それとは関係なく、コミュニケーション手法としても一定の効果があると分かりました。

—これからの時代、コミュニケーションの相手は人間と限らず、ロボットになる可能性もありますよね。

共想法ではファシリテーター役として、ロボットの「ぼのちゃん」を開発しました。以前、見守りロボットを開発した際に「大きな目で見られているとリラックスできない」との声が寄せられたことを踏まえ、表情は目を閉じているような穏やかな顔立ちにし、外見は全体に柔らかいデザインを採用しました。「ぼのちゃん」の使用目的は円滑な進行です。話が長い場合に次のアクションを提案したり、極端に発話が少ない人に質問を促したりと、人同士だと角が立ってしまう要素を埋め込んでいます。

共想法を行うための会話支援ロボット「ぼのちゃん」

実際に使ってみたところ、「ロボットに言われたら仕方ない」という雰囲気になりました。

また、新型コロナウイルス感染拡大の中で対面のワークショップができなかった時に、共想法の「話す・見る・聴く・考える」の中でも認知的な負荷が高い「聴く」に着目し、「ぼのちゃん」が話すことに対して人間が質問するプログラムを試したこともあります。質問は認知機能で最初に衰える記銘が関係するので、ＣｈａｔＧＰＴなどの生成ＡＩに質問することも脳に良いのかもしれません。生成ＡＩはゼロから考える機能を損なう可能性もあるので、時には自分で素案から考えることも必要だと思っています。

—大武さんも普段から脳の機能を維持する工夫をしておられるのですね。

加齢による機能低下は機械でいう経年劣化に近く、致し方ないことですが、メンテナンス次第で機械が長持ちするように、人間の脳や体も使い方次第で長持ちさせることができます。例えば、将来も歩ける体でいるためには平坦な道を歩くだけでなく、坂道を交えるなど、歩くよりも負荷をかけなければいけません。

—これから日本ではますます高齢化が進みます。今後はどういったことにチャレンジしていきたいですか。

認知症を発症する仕組みは徐々に明らかになっていますし、脳の状態を調べる技術も進化していますから、今後も研究を通して認知症を減らすことに貢献したいと思っています。

認知機能の低下は高齢者だけではなく、早ければ40歳代から始まります。仕事に加え、育児や介護などプライベートも忙しい中高年世代が、脳に良い行動習慣を、どうやって日常生活の中に取り入れるか、行動変容の支援をする仕組みを作っていきたいです。私自身、そういった事業を展開したいので、脳を長持ちさせることに興味関心がある方と一緒に取り組みたいと思っています。

未来へのアクション

写真を使った会話で脳を長持ちさせる「共想法」を考案した大武美保子氏の記事は、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11月掲載予定）

monozukuri
21世紀のものづくり㊳

ニット造形

Knit Art

手先のリズムが生み出す「編み」の無限の可能性

手編みのニットのイメージをくつがえす斬新な作品をつくり続けているニット作家・蓮沼千紘氏。自身のブランド「an/eddy」だけでなく、アーティストのステージ衣装や空間装飾など幅広い仕事を手がける蓮沼氏が、ニットづくりにかける思いと、「編む」ことの本質を語った。

ニット作家
蓮沼千紘 はすぬま・ちひろ
神奈川県横浜市生まれ。2008年、文化服装学院ニットデザイン科卒業。卒業後、大手アパレルメーカーにデザイナーとして入社する。11年に独立。専門学校の非常勤講師などを経て、学生の頃に立ち上げたハンドニットブランド「an/eddy(アン/エディ)」を本格的にスタートさせる。14年に東京コレクションに参加。企業やブランドとのコラボレーションやワークショップなど多彩な活動を続けている。

ニット作家としてのはじめの一歩を踏み出したのは、ちょっとしたアクシデントからだった。高校卒業後に入学した文化服装学院。専門学科を決める試験の際に体調を崩して、第1志望のアパレルデザイン科に進むことがかなわず、第2志望のニットデザイン科に進級することになった。

モチベーションを保つために、毎年卒業時に各学科1人だけに贈られる学院長賞をめざし、それからの2年間、ニット技術の鍛錬に励んだ。当時、ニットを専門に教える学校は文化服装学院だけだった。手編みの基礎をすべて学び、それにオリジナリティを加える工夫を重ねた。

「ニットには、〝お母さんの手編み〟といったイメージがあります。私も学校でニットづくりを学ぶまで、エッジの効いたファッションをニットで表現

右ページ／ワイヤーと布で編んだ花瓶のカバー。ワイヤーを曲げることで着脱できる

オリジナルのラグを編む蓮沼氏。頭の中に描いたイメージをもとにスピーディに編んでいく

することはできないという意識がありました。どうすれば、ニットをファッションにできるだろう。そう考えて、試行錯誤を繰り返しました」

ニット作家・蓮沼千紘氏はそう振り返る。見事学院長賞を受賞したその卒業制作の試行錯誤から生まれたのが、現在につながる蓮沼氏の独自の表現だった。素材の多様な色彩。曲線を多用した柄。ダイナミックなフォルム――。

「ニットを学ぶ中で、素材も柄も形もサイズもすべてつくり手が決められるのがニットの魅力だと気づきました。そこで自分の感性を十分に発揮できるということも」

望まずして進んだ専門課程だったが、結果的にニットの世界に深く入り込むことになった。ニットが蓮沼氏を呼んだ。あるいはそういうことだったかもしれない。

頭の中にあるイメージを手に直接伝える

一般的なニットには毛糸や綿糸が使われるが、長くて細いものであれば何でも素材にできると蓮沼氏は説明する。ループの連なりによって面をつくっていくのが「編む」ということで、「編める素材」なら何でもニットになりうるのだと。

だから、糸だけではなく、割いた布も、金属製のワイヤーも、場合によっては食材も素材になりうる。これまで使った素材の中で最も特殊だったのは、光を当てなければ見えないような直径数ミクロンの金属繊維だったという。

手がける作品は、自分のインスピレーションに基づいてつくる創作と、依頼者からの発注によってつくるクライアントワークに大別されるが、つくり方や意識が大きく変わるわけではない。発注者も、蓮沼氏の作風を求めて依頼しているからだ。

もちろんクライアントワークにはいくつかの制約がともなう。最も大きな制約はスケジュールだ。納期はおおむねタイトで、時には24時間以内に納品しなければならないケースもある。ミュージシャンのステージ衣装をつくる際は、試着後にわずかな時間でつくり直しを依頼されたりもする。

「そういう仕事に必要とされるのは、作業の速さと精神力と体力です。それをすべて備えているのが私の強みだと思っています」

リズムに乗って
テンポよく編むことを
何より大切にしていると
蓮沼氏は語る

サステナビリティを実現するニットの可能性を追求したい

作品のクオリティやオリジナリティがあってのスピードであることは言うまでもないが、衣装には加えて耐久性も求められる。

「見た目が美しくても、一度着たら着られなくなってしまうものをつくるのは、プロとして恥ずかしいことです。クオリティと耐久性を両立させた作品をつくりたいといつも思っています」

作品は、洋服、アクセサリー、タペストリー、ラグなど多岐にわたる。いずれの場合も、完成図や編み図は描かない。頭の中のイメージを手に伝え、ゼロから編んでいく。

「私はイラストレーターではないので、自分で完成図を描いたとしても、頭にあるイメージの劣化版になってしまいます。自分の中にクリアなイメージがあるので、それに従って直接編んでいくのが一番確かな方法だと考えています」

「ニットはリズム」と蓮沼氏は言う。リズムに乗って編んでいく中で、手が思ってもみなかった動きをすることもある。編み図や完成図はない。だから、偶然性もまた作品の一部となる。はっきりした完成のイメージを持ちながら、手の自由な動きも尊重する。それが蓮沼氏のニットづくりの流儀だ。

サステナブルな素材としてのニット

文化服装学院卒業後に3年間アパレルブランドで社員として働いた経験の中で、大量に生産して大量の廃棄物や廃棄衣料を生み出すアパレル業界のあり方に疑問を感じた。ニットにはそのようなアパレルのあり方を変える力があるのではないかと思った。そう蓮沼氏は話す。

「布帛（ふはく）（織物の生地）の場合、パターンに従って布を裁断していくので、余白の部分は捨てるしかありません。その点ニットは、ゼロから編んでいくので余分なものが出ません。それに一度編んだニットは、ほどいてもとの素材に戻すこともできます。そこに、サステナビリティを実現できるニットの可能性があると私は考えています」

サステナビリティに対する意識は、

これまでのクライアントワークでも発揮されている。使わなくなった子どもの肌着、成人式で着た着物、メーカーの倉庫でデッドストックされている素材などを集め、作品づくりに活用した。従来は廃棄される他なかったものを作品の一部にすることで、不用品がいわば新たな命の一部となる。そんな物語を生み出す効果もそこにはあった。

これまで蓮沼氏が力を注いできた活動の1つにワークショップがある。多忙な日々の合間をぬって、3、4カ月に一度くらいのペースで一般の人々を対象にしたワークショップを各地で開催している。

「ワークショップに参加して、自分でニットをつくってみることで、お店に売っているニット製品がどのような工程を経て出来上がるかが分かるようになるし、商品のクオリティを見る目も養われます。ニットのことを深く理解した上で買う人が増えてほしい。それが私の願いです。もちろん、自分でつくったニットを販売したいと思う人が増えるのも、とても良いことだと思います」

ワークショップはまた、人と人の出会いの場でもある。互いの名や素性を知らない人たちがひととき同じ場所に集まって、その後はおそらく会うこともない。しかし、ニットづくりをともに楽しみ、話を交わした記憶は残る。そんな「さっぱりとした関係」が生まれるのがワークショップの良さだと蓮沼氏は言う。それはまた、「お互いを肯定できる関係」でもある。

「ニットの面白さは、同じ目数や段数で編んでも、編む人によって違った作品が編み上がるところにあります。手の大きさや性格や編むリズムによって、異なる作品が出来上がるわけです。どの作品が上手で、どの作品が下手ということはありません。正解はないので、みんなが他の人の作品を見て楽しむことができるし、自分の作品を褒めてもらう喜びを感じることもできます。そんなハッピーな空間をつくれるのが、ワークショップの醍醐味だと感じています」

自身のブランド「an/eddy」、クライアントワーク、ワークショップ。それぞれの活動を通じて、多くの人たちと出会ってきた。その出会いを海外まで広げていくことがこれからの目標だ。「〝編む〟という表現を使って、世界のいろいろな人と交わっていきたい」と蓮沼氏は話す。

ブランド名の「an/eddy」には、「小さな渦」という意味がある。はじめは小さかったその渦は、大きなうねりへの成長を続けている。

色彩の豊かさが蓮沼氏の作品の特徴の一つ。多彩な糸やビーズを用意し、感覚の命ずるままに色をチョイスしていく

上／手を動かし続けることは全く苦にならないと蓮沼氏は言う。アーティストの衣装をつくる際は、そのアーティストの音楽を何度も聴いて体に染み込ませながら、手を動かしていく

下／人気グループ、King Gnuの「泡」のミュージックビデオで使用されたニットドレス

インクルーシブな
未来を
創造する
Vol.3

日立ソリューションズグループのシンボルスポーツ、
“夜明け”を意味するチーム「AURORA（アウローラ）」。
チームを代表して、ママアスリートでもあるスキー部の
阿部友里香選手と、競技と会社員生活を両立する
車いす陸上競技部の馬場達也選手に
チームのこと、会社のこと、パラスポーツの魅力、
そして多様な人が、それぞれのペースで活躍できる
インクルーシブな社会について語ってもらった。

阿部友里香選手
Yurika Abe

チーム「AURORA」
スキー部

岩手県出身。競技はクロスカントリースキーとバイアスロン。2011年、チーム「AURORA」スキー部下部組織ジュニアスキークラブ入部。18年より現所属。ソチ、平昌、北京と3大会連続パラリンピック出場。各種ワールドカップでも受賞歴あり。23年に出産。一児の母。

馬場達也選手
Tatsuya Baba

チーム「AURORA」
車いす陸上競技部

北海道出身。競技は車いす陸上。2003年にアイススレッジホッケーを始め、全日本強化指定選手にも選出される。13年には並行してクロスカントリースキーも開始。15年に車いす陸上に転向。17年に入社し、現チームに所属。

パラスポーツを通して見る
インクルーシブ社会の夜明け

独自の特性に合わせて競技を選び汗を流す日々

阿部　私は2021年の結婚を機に、今は福岡に住んでリモートワークで勤務しています。とはいえ、月の半分は都内や地方に合宿で出かけています。馬場さんは東京勤務ですね。

馬場　はい。午前中は所属している安全衛生部門の仕事、午後はトレーニングという毎日です。

阿部　私がスキーを始めたのは、中学2年生の時にテレビでバンクーバーパラリンピックのスキー競技を見たことがきっかけです。私は出産事故による左腕の機能障がいがあります。障がいのある人が活躍できる世界があると知り、やってみたいと思いました。そこで、高校、大学とスキー部で活動するのと並行して、AURORAのジュニアスキークラブにも所属しました。その後、18年に入社し、AURORAスキー部に入ったという流れです。23年には娘を出産し、今はトレーニングと育児がメインの日々です。

馬場　私は北海道の真ん中に位置する深川市の出身です。脳性麻痺のため生まれつき下肢や腕に障がいがあります。中学1年生でアイススレッジホッケーを始め、強化指定選手にも選ばれました。一方で、当時の勤務先の上司の勧めで13年からクロスカントリースキーも始め、15年には旭川で開催されたクロスカントリーのワールドカップに出場できました。その大会で知り合ったのが、AURORAの久保恒造選手です。久保選手は車いす陸上の選手でもあり、私も当時ちょうど陸上競技にも関心があったので、アドバイスをもらうようになりました。やがてAURORAが陸上競技部の強化を図ることになったと久保選手に誘っていただき、本格的に車いす陸上に転向し、17年に当社へ入社、AURORAへ入部しました。

　アイススレッジホッケーは障がいの特性ごとのクラス分けがないんです。脳性麻痺の私と下肢切断の選手では、どうしても動きが異なるんですが、同じチームでプレーしなくてはいけない。それが難しいと感じていました。その点、陸上競技は脳性麻痺というカテゴリーの中で競えて、障がいの特性に合っている。それに車いす陸上は、レーサー（車いす）を使うことで、健常者が走るより速いスピードで走れる。その爽快感や充足感も大きな魅力です。

阿部選手は海外遠征へも子どもを同伴することが多い。海外ではよくある光景だという

日本初のパラスキー実業団社員の応援団と職場の理解が力に

馬場　大会の時、社員の皆さんが応援団を組んで現地に来てくれますね。他のチームからうらやましいといわれます。走っていても声援が聞こえて大きな力になる。AURORAの魅力ですね。

阿部　AURORAは日本で初めての、障がい者スキーの実業団チームです。パラスポーツがマイナーだった時期から、選手が競技に集中できる環境を整えてくれたと聞きます。他のチームから、そこも「すごいね」といわれます。

馬場　仕事とトレーニングの両立が大変だと思ったことはありません。以前の勤務先では、フルタイムで働きながら競技を行っていました。今は大会の

オフィスワークと選手としての活動を両立する馬場選手。職場の応援が励みになっている

“先例になりたい。誰かの選択肢を増やすと思うから”

時には職場の皆さんが「頑張ってこいよ」と送り出してくれて、ときには応援にも駆けつけてくれる。自己ベストが出たら一緒に喜んでもくれます。恵まれていると感じます。

阿部　ときどき新人研修で登壇したり、壮行会や報告会に行きますが、当社ではそうした集会の時、会場に車いすの方や聴覚障がいのある方も多く来るので、会社が手話通訳さんを用意していますよね。多様性を大切にするインクルーシブな会社だと感じます。

馬場　確かに、業務上のオンライン会議でも、聴覚障がいの方がいたら、当然、文字化して表示します。いろいろな障がいのある人が、必要な配慮を得ながら、業務の中で自分の役割を果たしていると感じます。

東京パラリンピックを機にパラスポーツの認知度が向上

馬場　個人的には、昔は障がい者に対する理解や受け入れが今ほど進んでいなかったように感じました。私が当たり前にできていることも「大変だね、手伝うよ」と言われ、子どものころは傷つきました。今はそのような思いをすることはほとんどありません。障がい者に対して、社会の理解が進んでいるのだと思います。パラスポーツに関しては、東京パラリンピックが決まったころから、流れが変わった気がします。

馬場選手の試合の際に、多くの社員が現地へ駆けつけ熱い応援を送っている様子

阿部　そうですね。以前は〝パラオリンピック選手〟と呼ばれることもあったのですが（笑）、〝パラリンピック〟〝パラスポーツ〟が浸透しました。

馬場　私は国内のレースがメインなのですが、たまに海外に行くと、さらに隔たりなく、障がい者と障がいのない人が一緒に働いているように感じます。

障がいの有無ではなく必要な人に適切な助けを

阿部　海外の人のオープンでナチュラルな関わり方を見ると、日本でも少しずつ変化は見られるものの、障がいのある人に対して「支援が必要な存在」として見る傾向が、まだ残っているように思います。必要以上に先回りしなくても、手伝ってほしいときには「手伝って」と声を上げますよね。

馬場　そう。基本的には普通に生活ができていて、支援が必要なら自分で伝えます。善意からであっても、障がいのある人を一くくりにして「支援が必要な存在」として捉えてしまうと、対等な関係性を築くことや、多様性を認め合うことが難しくなると思います。

阿部　日本で車いすの人が飛行機に乗る時、一律のサポートが提供されがちですが、海外では車いすであっても自分で動ける人にはどんどん任せる。それでいいと思います。

馬場　〝歩けない人〟〝聞こえない人〟など障がいがあることを見るのではなく、一人の人として見ることが大切なのではないでしょうか。障がいがあっても、自分なりに適応してその場にいるのだから、同じ立場にいる一個人として見てほしいです。

阿部　一方で、困っている時は、手を貸してほしい。ベビーカーを押してエレベーターに乗ろうとすると、先を譲ってくれる人もいますが、何台も逃すこともあります。障がい者に限らず、困っている人を手助けすることが、日本社会ではまだ十分に根付いていない部分があるように思います。

馬場　明らかに困っているとき、手伝ってほしいといわれたときは手を貸す

“障がい者が身近にいることが、何よりも理解を深める”

し、そうでなければ本人に任せる――。これができるようになるには、慣れが必要かもしれませんね。

アスリートとして高みをめざす姿が壁を打ち壊す

馬場　大人になる前に障がいのある人と接する機会を持つかどうかで、違いが生じると思います。障がい者のことを「勉強」しようとするより、身近にいることが理解を促すのではないでしょうか。

阿部　以前在籍していた部署に、私も含めてAURORAの選手が2人いました。その部署で働いていた社員から、「2人が障がい者であると意識することはほとんどない。むしろ世界をめざしてモチベーション高く挑戦している人が身近にいるという印象で、いい刺激を受けている」と言ってもらいました。実は私も、オリンピアンではなくパラリンピアンである点に引け目を感じたことがあったんです。でも高校の後輩であるオリンピック選手に、「アスリートとして友里香さんを尊敬している」と言われて、細かいことは気にせず、私は私として挑戦すればいいんだと気づきました。

子連れの遠征では託児所を利用したり、親を帯同したりする。こうした体制も整備され始めている

障がいがあっても育児中でも輝き続けられる。そう示したい

馬場　あるとき、障がいのある子が、私の走っている姿を見て、「自分も陸上を始めたい」と、目標を見つけたという話をしてくれたことがあります。これもパラアスリートの存在意義なのかなと思います。

阿部　私はママアスリートでもあります。海外では出産して復帰するのが当たり前で、私もそうしようと、妊娠前から決めていました。日本ではまだママアスリートは少数派です。私が産後も活躍している姿を見せれば、妊娠しても競技を続けられると思う人が増えると考えています。

　現在、国が女性アスリート支援策として助成金を出し、母親やベビーシッターを帯同して子連れで合宿に参加できるようになっています。これはママアスリートが少しずつ増えて、そういう支援の必要性を社会が認識したからです。誰かがモデルを示すことで、誰かの選択肢が増え、可能性が広がる。障がい者でも母親であっても、やりたいことを諦めずに続けられる社会につながると思うのです。

馬場　障がいがあっても、ここまでのパフォーマンスができるんだと、身をもって示すことがパラアスリートとしての役目かなと、私も思っています。

　私は、まずは目標タイムをしっかり出し、レースで結果を残して強化選手になれるよう頑張ります。

阿部　私もアスリートとして常に最高のパフォーマンスを発揮できるよう頑張ります。

OSAKA, KANSAI, JAPAN EXPO2025

©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「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

ハロみん ―コミュニティ活動レポート―

協創で未来を創っていく

テクノロジーで描く未来都市と防災対策の最前線

～“ワクワクする”都市をどう実現するか？～

日立ソリューションズが運営するコミュニティ「ハロみん」は、2025年6月4日に『事例から考える「まちづくりDX」』を開催。テクノロジーによる未来都市と、防災・減災の最新事例をテーマに官民の実践者が議論を交わしました。

基調講演：UR都市機構が語る まちづくりのトレンドとDXの可能性

イベントは、独立行政法人都市再生機構（UR都市機構）理事・中山靖史氏による講演で幕を開けました。全国の都市開発を支援するURの立場から、都市再生の注目トピックと今後の展望が語られました。

拠点駅から広がる都市再構築。複合プロジェクトの連携が鍵に

冒頭、中山氏は「最近のまちづくりには3つのトレンドがある」と述べ、1点目として「複数事業でエリアの価値を支え、創出する」というテーマを挙げました。

新宿、渋谷、高輪ゲートウェイなど全国のターミナル駅で再開発が相次ぐ今、「拠点駅大整備時代に入った」と指摘。駅とまちを一体で捉える発想が広がる中、鉄道各社も人口減少を見据えて、不動産など非運賃収入へのシフトを進めています。

ただし、こうした大規模開発は関係者や土地利用の複雑さから、基盤整備に時間を要します。中山氏は、そうした調整局面でURのようなプレイヤーが果たす役割が重要になっていると述べました。

東京駅八重洲口では、三井不動産の「ミッドタウン八重洲」などの3つの再開発に組み込まれる形で、URが地下に「バスターミナル東京八重洲」を整備しており、運営は京王電鉄バス（株）が担っています。URが完成までの時間差のリスクを吸収することで、民間による持続的な事業運営を支えているといいます。

また、都市改造に必要なインフラは年々大規模化しており、開発単位ではなく〝エリア〟単位での整備が求められるようになっているとも説明。工事費の高騰などにより、もはや1つの事業でインフラ整備費を賄うのは困難であり、複数事業を連動させた段階的な整備の仕組みが「エリアインフラ」整備には必要だと語りました。

こうした取り組みに伴う多くの難題を乗り越えるには、民間・公共のプレイヤーが連携し、広域的な視点でまちづくりを進めることが不可欠だと述べました。

中山 靖史氏
Yasufumi Nakayama
独立行政法人都市再生機構
理事
（都市再生企画・まちづくり支援・技術調査）

長谷川 信一氏
Shinichi Hasegawa
横浜市消防局
総務部 消防団課
担当係長

荒 昌史氏
Masafumi Ara
HITOTOWA INC.
代表取締役
自由学園 非常勤講師

山崎 典之
Noriyuki Yamasaki
日立ソリューションズ
サステナブルシティビジネス事業部
スマート社会ソリューション本部
本部長

＊肩書は2025年6月時点の情報です

中小ビル街区の再生が、都市のにぎわいとイノベーションを生む

中山氏は次に、都市の多くを占める「中小ビル街区」の再生に注目すべきだと語りました。「大規模開発が〝図〟なら、中小ビル街区は〝地〟。これをどう活かすかが鍵になる」と述べ、老朽化や緑の少なさ、投資用マンションなどの進出によって地域の個性や景観が失われつつある現状に危機感を示しました。

その解決策として「中小ビル街区が持つ界隈性」に着目。新橋と虎ノ門、大手町と神田のように、オフィス街とにぎわいエリアの隣接が都市の魅力を生んでいると言います。

「良いオフィス街には良い飲み屋街がセットである」という言葉のとおり、自然なつながりが都市の活力につながると述べました。

具体例として、かつて問屋街だった馬喰町・横山町での中小ビルの再生事業を紹介。URは老朽ビル6棟の取得・改修に加え、人財交流や拠点形成を通じてにぎわいの再構築にトライしていると話しました。

こうした界隈性の再構築は、米ブルッキングス研究所が提唱する「イノベーション地区」とも共通しており、偶発的な出会いが都市の価値を高めると説明。入山章栄教授の「シリコンバレーで最も重要なのはスターバックス」という話も紹介し、リアルな交流の場の重要性を強調しました。

最後に、こうしたまちづくりの方向性は国交省の「ウォーカブル推進」にも通じ、今後は偶発的な出会いと居心地の良さを備えた都市が求められると語りました。

再開発は〝居場所づくり〟へ。広場と活動がつくる未来のまち

3点目のトピックは、「居心地の良い広場を中心に再開発事業を発想する」というテーマです。

木造住宅が密集し火災リスクの高さから〝20世紀の負の遺産〟とも呼ばれてきた密集市街地。その代表的な地区として有名な京島エリアでの取り組みを紹介。URでは長年にわたり、都や区と連携して、住宅再開発や商業施設再整備を進めてきましたが、現在は駅前区域の再開発に取り組み、災害リスクの低減を軸とした面的な整備を進めています。

中山氏は「高層ビルから構成される従来型の再開発ではなく、広場や公共空間を主軸に据えることで、若年層の定着やにぎわい創出をめざしている」と話し、交通広場や公園整備に加え、屋外イベントによる商業活性化にも取り組んでいると説明しました。

今後は、みんなの居場所となる「サードプレイス」を駅前に実現したいと展望を語り、URは「居場所」や「自分ごととして関われる街」をめざしてプレイスメイキングを推進していると説明。また、公共空間と民間開発をつなげるには、用途の混在や街路設計、建物のスケール感など多様な視点からのデザインが重要と強調しました。

人手不足と現場の課題に応える、まちづくりDXの現在地

最後に中山氏は、人手不足といった社会課題や現場の課題の解決に資するDXに言及しました。

災害査定では、ドローン・衛星・レーダーの活用により、迅速かつ正確な被害把握が可能となっており、AIによるさらなる最適化も期待されています。また、復旧段階では「多様な主体の多様な工事発注をどう交通整理するのか」が課題で、URが調整を担うケースもあるが、そこにはまだまだAI活用の余地があると紹介。

リモート施工管理では、建築未経験の女性が年間40棟の品質管理を担っている事例を紹介し、手順の明確化とDXの組み合わせが人財確保につながると述べました。

さらに、現場の課題に向き合い納

得感のある解決策を導くDXこそが重要と強調。「サイレントマジョリティの声の可視化」や「将来像の共有による合意形成」もDXの活用局面であるとし、スマートシティの成功の鍵は、信頼できる者がデータ取得を行い、そのデータを活用してどう社会還元していくのかについて明確にすることにあるとして、基調講演を締めくくりました。

パネルディスカッション：テクノロジーと協創で描く未来都市と防災

イベント後半では、日立ソリューションズの楢崎をモデレーターに、「テクノロジーで描く未来都市と防災対策」をテーマとしたパネルディスカッションが行われました。冒頭、4名の登壇者がそれぞれのキャリアや取り組みを交えて自己紹介を行いました。

横浜市消防局 総務部消防団課 担当係長・長谷川信一氏は、23年間の消防での経験を活かして地域防災や消防団支援に取り組む立場であり、令和5年度からは業務を効率化するアプリ導入にも着手しています。

HITOTOWA INC.代表取締役・荒昌史氏は、「共助の仕組みを住宅地にデザインする」ことを軸に、デベロッパーや行政と連携しながら、地域のつながりづくりや防災力向上に取り組んでいます。

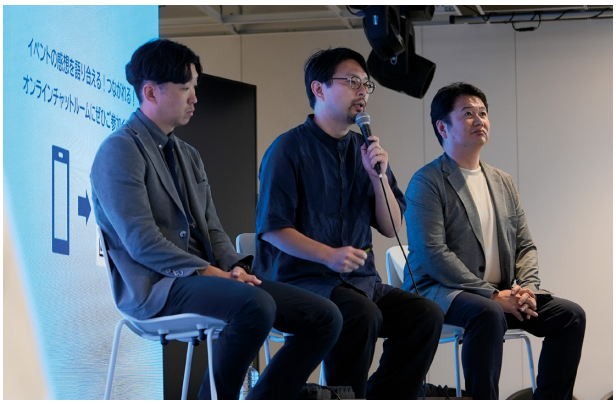
日立ソリューションズ スマート社会ソリューション本部 本部長・山崎典之は、ITと現場知見の協創による建設DXに注力しており、「現場の課題に向き合うDXが本質」と語りました。

独立行政法人都市再生機構 理事の中山氏は、冒頭の基調講演に続き、都市再生の視点から議論に補足や見解を加えました。

誰もが「関われる」まちへ。ワクワクする未来都市の条件とは？

最初のテーマは「ワクワクする未来都市の実現」。

荒氏は、「都市が楽しい」と感じられることが本質であり、にぎわいよりも「人との関係性の質」が重要だと語りました。また、都市には多様な関係性や役割を選べる環境が必要だとし、楽しみを受け取るだけでなく提供する側にまわれる選択肢がある都市が理想だと指摘しました。



これに対して中山氏は、URが進める「プレイスメイキング」との共通点に言及。「自由と所属感のバランス」が心地よさを生み、幸福感には「自分も関わる主体である」という意識が大切だと述べました。これは、プレイスメイキングの概念に含まれる「クラフト」にも通じていると紹介しました。

消防・行政・企業が挑む、現場起点の防災DXの実装

長谷川氏は、消防団員が対応しなければならない煩雑な紙の事務作業を、スマートフォンアプリで効率化した取り組みを紹介。年間51時間の削減で訓練や備えに集中できるようになり、防災力向上にもつながっていると語りました。

山崎は、防災設備の保全に関するDXソリューションを紹介。気象情報との連携による災害リスクの可視化や情報の一元管理、過去データの活用を支援し、平時から継続して使える設計の重要性を強調しました。中山氏は、これらの事例に共通するのは「現場を見る視点」だと述べ、課題の解決だけでなく、新たな価値を生み出すことがまちづくりにおいて欠かせないと語りました。

また、議論では「書類文化」への課題意識も浮上。FAXや報告書が担い手の負担となっている現状に対し、荒氏は「地域参画のハードルになっている」と指摘。中山氏は「批判への備えで書類が増えている」と語り、構造的な転換の必要性を訴

えました。

山崎は建設現場での非効率な作業を例に、生成AIによる業務支援の可能性に言及。防災・減災におけるDXの必要性と効果が、登壇者間で共有されていました。

つながりと共助で描く、新しいまちの在り方

ディスカッションの終盤では、各登壇者が理想とする都市や、これからのまちの在り方について語りました。

荒氏は「行きつけの店」が生む関係性が地域の価値を高めるとし、消費がやりがいや生きがいに変わる場の重要性を強調。それを受け、中山氏は、住民がまちの「当事者」として関わることの重要性を指摘。例えば、団地での植物管理を通じた住民の関与が団地への愛着を育むと述べました。

長谷川氏は、行政の立場から「自助・共助・公助」のバランスが鍵になると述べました。消火器や携帯トイレなどを備える〝自助〟の意識に始まり、防災訓練への参加といった〝共助〟の実践、そして〝公助〟の限界を理解したうえで協力する姿勢が、災害に強い都市をつくる基盤になると語りました。

山崎は、「つながり」の温度感への期待について触れました。自身の島根県での暮らしを例に挙げ、過疎地域で見られるような強いつながり、あるいは他者を疎外してしまうような、つながりがない状態ではなく、その中間となるような緩やかなつながりが都市にも必要であり、荒氏の活動にも通ずる部分だと述べました。

市民参加とデジタルの力で築く、これからの安心の基盤

イベントの最後には、会場からの質疑応答が行われました。

消防団員を増やす施策についての質問には、長谷川氏が横浜市の電子申請の導入を紹介。スマホで入団手続きができる仕組みにより、定員の95%以上を充足していると説明しました。

災害時の通信手段に関する質問には、中山氏が住民が持つタグの電波で避難状況を確認する徳島県美波町の実証実験を紹介。長谷川氏も避難所の開設状況や位置がスマートフォンで確認できる「横浜市避難ナビ」を紹介し、さらに「整理整頓」が防災の基本であると伝えました。

質疑応答の後は、登壇者から一言ずつコメントが寄せられました。

中山氏は「消防の話をはじめ、多くの学びがありました」と感謝を述べ、長谷川氏は「パネルディスカッションへの参加は初めてでしたが、普段会うことのできない方々とお話しでき、大変良い経験になりました」と振り返りました。

荒氏は、「〝生きがい〟と〝セーフティネット〟がコミュニティや共助の文脈でつながっており、これからの未来に期待したいです」とコメント。山崎は「多くの示唆を得て、DXへの社会の期待を実感した。これを持ち帰って皆さんの役に立てるものを作る、という点で貢献していきたいです」と語り、今後に活かしたいと述べました。

登壇者が現場での課題や思いを率直に共有し、多角的に都市と人の関係を見つめ直す時間となりました。講演終了後には、登壇者と参加者が自由に語り合う交流会も行われ、立場や業種を超えた活発な意見交換が生まれました。

「まちづくり、都市開発、消防の現場など幅広いスケールを横断して、DXがいかに活用できるかを知ることができた」「社会貢献に繋がる内容であり、とても勉強になりました。知識と知見が広がるため、是非知人に勧めたいと思います」といった声も聞かれ、まちづくりに関心を持つ多様な人々が集う場として、大きな熱量に包まれた一夜となりました。

「ハロみん」ではみんなでより気軽に、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。

「ハロみん」の詳細は
こちらからご覧いただけます。

日立ソリューションズのグローバル社員の働き方

外国出身の社員3人が語り合う企業文化、多様性、新たな価値づくり

なぜ日立ソリューションズで働こうと思ったのか

現在の仕事内容と、日立ソリューションズで働こうと思った理由を教えてください。

張　日本の大学を卒業後、2013年に新卒で入社しました。以来、人事関連の業務に携わり、現在はキャリア採用のとりまとめを担っています。人に関わる仕事がしたくて、学生時代から人事に興味がありました。当時、人事スペシャリストのキャリアパスを用意している日本企業は少なかったのですが、当社はその中の1社でした。

マウリン　私も日本の大学に留学していました。大学卒業後、システム開発に興味があり、海外のプロジェクトに携われることなどに魅力を感じ、17年に新卒で当社に入社しました。今はSEとしてERP導入などのプロジェクトに参加しています。

グガン　Hitachi Solutions India Pvt. Ltd. から出向で24年に来日しました。インドではAIチームのリーダーを務め、日立ソリューションズでもAI事業に関わっています。今でもインドとリモートでやり取りする機会も多く、両国のブリッジ役は私の仕事の一部です。以前から日本で働きたいと思っていたのですが、昨年その夢がかないました。

皆さんが所属するチームについて教えてください。

張　キャリア採用のチームは6人で、私以外の5人は日本人。ただ、多様なメンバーがいます。新卒入社組とキャリア採用組、育児と仕事を両立しているメンバー、リモートワークが日常の名古屋在住メンバー、SEとして働き定年を迎えた後にシニア社員としてチームに加わったメンバー、障がい者のメンバーなどです。

グガン　現在所属している事業推進部は6人で構成され、私以外は日本人です。この他、インドの30人ほどのAIチームとも頻繁にやり取りしています。

マウリン　現在のERP導入プロジェクトのメンバーは約30人。私を含めて、外国籍は5、6人です。

日本文化と企業文化、自分自身の成長

日立ソリューションズの企業文化、日本社会で暮らす中で感じることについてうかがいます。

張　空気を読む文化、察する文化は日々感じています。何かを要求する時も、直接的な物言いではなく、遠回しな表現が多用される。優しさの表れだと思いますが、認識の齟齬が生じる可能性もあります。チーム内ではできるだけ明確なコミュニケーションを心がけています。

グガン　仕事の面で助かっているのは、サテライトオフィスや在宅勤務などの仕組みが整っていること。印象的な企業文化は、丁寧な仕事ぶりです。1つの物事をどう進めるべきか、事前に議論を重ねた上で仕事がスタートする。時間がかかる面もありますが、手戻りが少なく、結果的に早く進む場合が多いので私は気に入っています。

入社後、どのような点で自身の成長を感じていますか。

グガン　日本文化への理解が深まり、上司やお客様と話す時の言葉遣い、ビジネスマナーなども身についてきたと感じます。

マウリン　テクノロジースキルやヒューマンスキルが向上したと思います。チームメンバーの発言や行動を観察し、納得すればまねをします。周囲から学ぶことはとても多いですね。

張　スキルの成長以上に、視野が広がったと実感します。最初は目の前の仕事で手一杯でしたが、やがてチームの他のメンバーの動きに目配りできるようになりました。

多様性の中で仕事をするということ

多様性の中で働くことを、どのように受け止めていますか。

マウリン　チーム内の共通語は日本語です。ただ、私を含め外国籍のメンバーもいますし、プロジェクトではお客様の海外拠点の方々とやり取りすることも多い。日本企業のアジア拠点へのERP展開を進める中では、英語でのコミュニケーションも少なくありません。英語を母語としない者同士の会話は、私にとっては理解しやすく快適です。ただ、文化的な背景や価値観は人それぞれ。チーム内、お客様側の関係者を含め、個々人の価値観を理解し尊重することが大事です。

グガン　同感です。お互いの文化や価値観を理解する努力が大切。出身国の文化だけでなく、個性や経験などが反映されているでしょう。お互いの理解を深め合う上で、オープンなコミュニケーションが欠かせません。

張　日ごろ意識しているのは密にコミュニケーションを取り、チームが同じ方向を向くことです。仕事の内容だけでなく、仕事の目的や背景などを含めて共有することが重要。メンバーからは多様なアイデアが出てきますが、最初から否定するのではなく、いったん話を聞いてチームで議論し、着地点を探るよう心がけています。

今後やりたいことについてお話しください。

グガン　AIは急速に発展しており、これからはAIエージェントの普及が本格化するでしょう。この分野のソリューション提案に参画し、新たな価値づくりに貢献したいと思っています。

マウリン　今後、社内の多様性はさらに高まっていくと思います。多様な社員の一人ひとりが気持ち良く仕事ができる職場、働きやすい環境づくりに役立つことをしたいですね。

張　働きがい、挑戦する文化を醸成し、個人と会社の持続的な成長を両立させる。それが、当社がめざしている方向です。キャリア採用担当者としては、入社する方と受け入れる部門の両方が幸せになるような環境や仕組みづくりを進めたいですね。近年、当社は新卒採用だけでなく、キャリア採用にも注力しています。学生の間での知名度はかなり高まってきましたが、キャリア採用はその基盤づくりの段階。転職を考えている人たちに、当社をもっと知ってもらえるよう、様々な活動に取り組んでいきたいと思っています。

最後に、日本企業で働きたいと思っている外国籍の方々に向けてアドバイス、メッセージなどをお願いします。

グガン　チームの調和を重視する日本の文化を理解するよう努力し、分からないことは周囲に聞く姿勢を持つことが大切。最初は見えない壁を感じることがあるかもしれませんが、助け合う文化もあるので、自ら動けばきっと誰かがサポートしてくれると思います。

マウリン　日本の文化に全面的に合わせる必要はないと思いますが、それを知った上で向き合い方を考える。私はそんな気持ちで仕事をしています。

張　学び続ける姿勢とともに、人とのつながりを大事にしてもらいたいですね。同じ出身国同士の関係もあるでしょうし、会社に入れば同期、部門内のネットワークもある。苦しい場面で、人とのつながりが助けになることは多いと思います。

張 シブン
Zhang Siwen
中国出身

日立ソリューションズ
人事総務本部
タレントマネジメント部 採用グループ
主任

2013年に日立ソリューションズに入社。人事総務本部に配属され、労務管理・給与計算の実務担当を経て、19年より採用活動に携わる。20年には新卒採用の全面オンライン化を立ち上げから企画実行。現在はキャリア採用の取りまとめとして、人財獲得の戦略策定およびブランディング推進、アルムナイコミュニティの運営などを担当。

マウリン
Maureen
インドネシア出身

日立ソリューションズ
産業イノベーション事業部
グローバル本部 第1部 カスタマサクセスグループ
技師

2017年に日立ソリューションズに入社。入社当時は、国内製造業の基盤システムの開発を担当。その後は、製造業・サービス業のERP導入の開発、設計、要件定義に携わり、海外グループ会社の担当者と直接英語でやり取り、オンラインミーティングも実施。現在は、製造業のERP導入の上流フェーズも担当し、海外グループ会社展開に向けて準備をしている。

グガン カイラサム
Gugan Kailasam
インド出身

日立ソリューションズ
経営戦略統括本部
グローバルビジネス推進本部 事業推進部
主任

Hitachi Solutions India Pvt. Ltd. で、AIチームのリーダーとしてチーム全体の統括、プロジェクト管理、メンバー育成に従事。日本向け案件を多数担当し、従来型AIから生成AIまで幅広い技術を活用。2024年からは日本に出向し、社内外へのAI提案・推進、インドと日本の橋渡し役を担い、技術支援やコンサルティングを担当している。

※日立ソリューションズ海外グループ会社Hitachi Solutions India Pvt.Ltd.より出向中

AI主導の世界の先に問われる「人」のビジネス価値とは

田中 秀治

2025年5月27日から30日に、カナダのバンクーバーでテックカンファレンス「Web Summit Vancouver 2025」が開催されました。昨年までトロントで開催していた「Collision」の後継で、今年からポルトガル・リスボンなどで開催している「Web Summit」ブランドに統一されました。昨今のテックイベントに引き続き、AIが中心的なテーマとして大きく取り上げられていました。

開催国カナダは世界トップクラスのイノベーション国家で、AI、クリーンテック、ライフサイエンスの分野で高い研究開発能力を有しています。投資も堅調でスタートアップ企業が育つ土壌もありますが、資金力は隣国の米国にかなわず、アーリーステージの資金獲得と事業拡大で米国資本に依存するという構造的な弱点を抱えています。また、テック人財の獲得競争が激化する中で、カナダは米国ほどの好条件を提示できず、人財が定着しないという課題もあります。AIは世界をリードする分野だけに、国としてもスタートアップビザや税金の控除などのプログラム、国立研究機構による資金援助など、様々な施策を講じています。

「Web Summit Vancouver」は27年まで3カ年の開催が決まっています。これまで、カナダでAIといえばトロントが中心でしたが、グローバルイベントのバンクーバーへの誘致を通じて世界中の投資家や業界関係者を集めることで、エコシステムの形成に一石を投じたいのだと考えます。実際、会期中は1100以上のスタートアップ企業、600人の投資家、250人の講演者が集結。100カ国以上から1万5000人以上の来場者があり、連日活気に満ち溢れていました。

PITCHコンペティションのファイナリスト3社はすべて女性が共同創業者

AI全盛の時代に人間が果たす役割とは

今回の議論は、①人間ならではのビジネス価値、②バーティカルAIの展望、③AIエージェントのセキュリティ対策という3点に集約されます。

これまでは「AIに何ができるか」というAI中心の議論でしたが、ほとんどの仕事をAIに任せられる世界が現実味を帯びてきたことで、主軸がAIから人間にシフトし、「人間は何をすべきか」との議論が多く交わされていました。確実に言えるのはAIで新たに生まれる仕事があるにもかかわらず、失われる仕事の方が圧倒的に多いということです。

ある調査では米国企業のソフトウェア開発における生成AIの導入率は約91%[*1]に上り、約97%[*2]の開発者が何かしらのAI

*1 https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/generative-ai-survey2024-us-comparison.html
*2 https://github.blog/news-insights/research/survey-ai-wave-grows/#key-survey-findings

コーディングツールを利用していることがわかりました。23年以降は非IT企業にも生成AIによるソフトウェア開発が広がり、ソフトウェア開発者の求人が減っています。昨今、マイクロソフト社やグーグル社などでもソフトウェア開発者のレイオフ（一時解雇）が盛んに行われる結果となっています。そのような状況の中、昨今は「AI主導の世界における人間への影響の議論を優先するリーダーの存在が、生き残れる組織の条件」との言説が出てきました。米国やカナダではジョブディスクリプション（職務記述書）が重視されるので、ジョブを書き換えるリーダーの手腕が問われているのです。あるスタートアップ企業は、人財の在り方を含めAIによる事業変革を推進する役職として、CAITO（最高AI変革責任者）を新設して話題になりました。日本はジョブディスクリプションに縛られず、本来の自分の仕事以外でも助け合う、柔軟な働き方が定着していますから、海外に比べてそこが強みになると考えています。

バーティカルAIで始まる本格的な普及期

AIには、ChatGPTのように多能なホリゾンタル（水平型）AIと、特定の分野に特化したバーティカル（垂直型）AIがあり、法律事務所向けのサービスを提供するユニコーン企業であるクリオ社のCEOは「今後はバーティカルAIの市場規模が拡大する」と指摘しました。クリオ社は業界特有の業務や慣行をAIエージェントに学習させることで、顧客により精度の高いサービスを提供できるとして「本当にやりたいことはバーティカルAIがないと実現できない」と言っています。

実は以前から、それぞれの仕事には専門性があるので、AIエージェントを本格的に普及させるには垂直型であるべきとの議論があり、実際にその流れになってきました。今後、バーティカルAIと垂直型SaaSの市場が拡大するとなると、SaaS企業は単なるソフトウェアの提供を脱し、AIやAPI連携を組み込んだ複合的なサービスに進化させなければ生き残れないでしょう。給与計算1つとっても財務のAIエージェントと人事のAIエージェントが連携しなければなりませんし、業務によっては外部連携も必須ですから、AIエージェント同士の自由な連携を実現するだけでなく、AIエージェントを監視してマネジメントする仕組みも必要になります。

クリオ社は、バンクーバーを拠点とするリーガルテック企業。創業以来17年間で1500人規模の企業に成長

どこまで権限を与えるか、セキュリティ対策

AIエージェントの普及に伴って、セキュリティの課題も大きくなっていきます。データやシステムへのアクセス権限はどこまで付与すべきか。与え過ぎれば情報漏洩などのリスクが高まり、少な過ぎれば仕事に支障が出ます。このことは人間でも同様ですが、AIエージェントは人間以上に高速でシステムをヒットするので、ある登壇者は「高エネルギーだが世間知らずなインターン」と表現していました。AIエージェントは誤って指示を解釈し、機密情報の漏洩や予期せぬ連鎖反応を引き起こす可能性があるためです。最終的には上司がインターンを監督するように、AIが他のAIを監督することになるでしょう。

米国では現状、権限を与え過ぎる傾向にあり、セキュリティの議論は後回しになっています。米国のようにスピード重視で問題が起きてから考えるか、時間がかかっても問題が起こらないように熟慮して進めるか。日本企業の多くは恐らく後者を選ぶでしょう。セキュリティの問題はすでに無視できない段階にありますから、ここが商機とも言えます。

AI主導の世界において「人間は何をすべきか」という問いへの答えは出ていませんが、人間を満足させる領域には希望がありそうです。仕事はやはり人と人がなすもの。その人だと安心できる、その人のホスピタリティが良いといった価値は普遍です。ビジネスの構造が変わっても、最終的には人間の確認・判断が必要ですから、来たるAI主導世界に備えて、自分の価値を再定義しなければならないと感じました。

田中 秀治
Hideharu Tanaka

株式会社日立ソリューションズ
グローバルビジネス推進本部
戦略アライアンス部
イノベーションストラテジスト

日立ソリューションズ入社後、サービス事業開発、グローバル情報通信基盤更改案件などのプロジェクトを担当。2018年より、海外アライアンス事業における事業開発を担い、21年よりシリコンバレーに赴任。スタートアップ協業、日系企業との新規事業協創活動に従事。23年7月よりシリコンバレーのサンマテオオフィス責任者。25年8月に帰任後、現職。

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

プロとのプライベートレッスンの様々なシチュエーションで、
対話型AIデバイスを活用してきた今シリーズ。
今回は多くのゴルファーが重圧を感じる「池越えホール」にチャレンジです。
また、スコアメークに必要なショートアイアンにも磨きをかけます。

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

プロゴルファー

白戸 由香

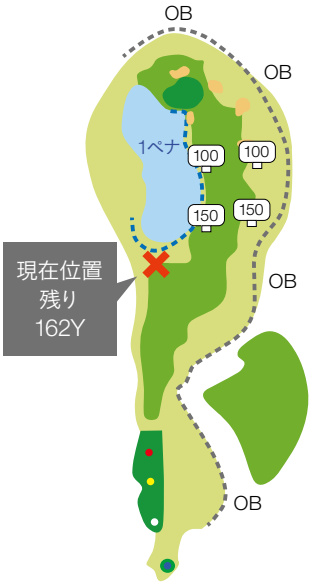
しろと・ゆか／青森県南津軽郡出身。日立ソリューションズ所属プロ。日立ソフトウェアソフトボール部で活躍した後、1993年にプロゴルファーへと転向。2014年のレジェンズツアー「シブヤカップ」で初優勝を飾った。17年には「ふくやカップマダムオープン」と「シブヤカップ」で2勝を挙げ、レジェンズツアーの賞金女王にも輝いている。レジェンズツアー6勝。22年の「JLPGAレジェンズチャンピオンシップCHOFUカップ」でも4位に入った。

Adviser / Yuka Shiroto

丸の内倶楽部
18番ホール
460ヤードパー5
（レギュラー）

バーディ・トーク × 白戸プロ × 武智さん

Q：池のプレッシャーを克服する方法は？



～残り162ヤード・左ラフから池越えのショット～

STEP 1　池を越えるために必要な
キャリーと、ピンまでの距離を確認する

STEP 2　風向きと強さによる
ショットへの影響を把握

STEP 3　ボールのライやスタンスする場所の
傾斜や状況をチェックしアドレスを決定

※池ポチャした後の処置も、AIが答えてくれます
（競技以外での使用を推奨いたします）

対話型
AIデバイス
「バーディ・トーク」

生成AIの回答

A：距離を計算してクラブを選び、風向きなどを考慮して、振り抜きましょう。

白戸プロのお手本ショット

白戸プロのアマチュアへのアドバイス：池への恐怖心が先に来るのは、自分のキャリー（ボールが空中を飛んで着地するまでの距離）を知らないからです。まずは練習場などで、クラブごとのキャリーの距離を知ることが重要です。「このクラブでしっかり打てば池を越えられる」という確信が、アドレス時の安心感を生みます。自分のキャリーを信じて、普段どおりのショットを心がけてください。

池のあるホールではコースマネジメントを最優先

武智さん：ピンが池のそばに切ってあったりすると、確かにプレッシャーを感じます。

白戸プロの解説：2024年の全米シニア女子オープンの最終予選に出場した時、私は最終ホールをボギーにしても、通過できる状況でした。しかしその時、左の写真（ラフに沈んでいる場合）のようなライから無理してグリーンを狙い、池に入れてしまいました。このホールでダブルボギーを叩き1ストローク足りず、本戦出場を逃してしまいました。ライをしっかり見極めて、無理だと思ったら横を向いてフェアウエーに刻むことも選択肢の一つとなります。武智さんにも池を前にした時にベストな選択をしていただきたいと思い、あえて私の失敗談をお伝えしました。

ラフに沈んでいる場合

ボールが沈んでいたら番手を上げます。

ボールが浮いている場合

浮いていたら、番手を下げるなど、飛距離を調整します。

武智さんのお悩み

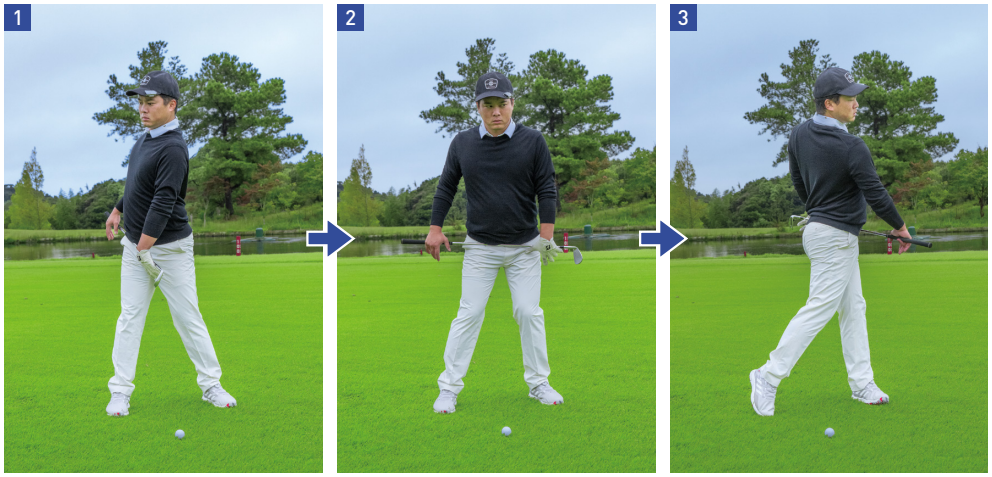
ショートアイアンの精度を上げたい

Q：ショートアイアンが、引っ掛かることがあります。精度を上げるにはどうしたらよいですか？

A：アドレス時にボールの中心を打つイメージで、手首を使わずにスイングしてみてください。打ち出す方向を意識して、グリップエンドがボールをめざすイメージで振ると安定します。

白戸プロの解説：武智さんのショットが安定しない原因は、ウエートシフトがうまくいかずスウェーしてしまうこと。それを改善するため、下の写真のようなドリルを試していただくことにしました。

正しいスイングを身につけるためのドリル



白戸プロの解説：おへその前で地面と平行にシャフトを持っていただき、その角度を保ったまま体を捻転させます。飛球線方向にしっかり背中が向くまで上半身を回したら、今度はフォロースルーの位置までシャフトを地面と平行に保ったまま体を回していきます。このドリルにより、正しい捻転運動と体重移動を体感していただけるはずです。

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

陸の豊かさも守ろう

「ゴルフ場は里山である」という評価が高まっています。かつてゴルフ場は農薬の大量散布が取り沙汰され環境破壊の象徴のように語られた時期もありましたが、近年は関係者の地道な努力によって改善。地域における貴重な動植物の宝庫となっているゴルフ場も少なくありません。今やSDGsの「陸の豊かさも守ろう」というテーマにおけるリード役と呼べる存在にもなっています。

対照的なゴルフ場2カ所に「里山認定」

「30by30」という言葉に聞き覚えのある方も多いかもしれません。2021年6月のG7サミットで合意を得た「2030年までに陸と海の30%以上を保全する」という取り組みのことです。

これに伴い、環境省は「民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域」を認定する「自然共生サイト」認定制度を23年4月からスタートさせています。

その一方で、環境省と自然共生サイトに関して連携している（一社）いきもの共生事業推進協議会（ABINC）の「いきもの共生事業所認証」に「ゴルフ場版」が新設されました。

箱根CCの林には鳥や動物が生息している
（写真提供：箱根CC）

これは「いきもの共生事業所推進ガイドライン」と「土地利用通信簿」を基準にし、企業の生物多様性に配慮した緑地づくりや管理・利用などの取り組みをABINCが第3者評価・認証するものです。

国立公園内にある箱根カントリー倶楽部
（写真提供：箱根CC）

そうした中、2200以上あるゴルフ場の中から、神奈川県から2コースがトライアル認証を得ました。しかしその立地条件は、あまりにも対照的。富士箱根伊豆国立公園内にある箱根カントリー倶楽部（以下、箱根CC）と、首都圏の住宅密集地に囲まれた川崎国際生田緑地ゴルフ場が選ばれたのです。

都会のど真ん中にタヌキやアライグマ

箱根CCは芝を刈る機械選びからして「環境負荷が少ない」との理由から小型のものを使用。

また針葉樹などを植林することにより、30年がかりで雑木林などがある元のリンクスに戻していったことが評価されています。24年8月には、ABINCから正式認証も受けています。

一方の川崎国際生田緑地ゴルフ場は都会のど真ん中にありながら、芝生の管理を含めて土壌の維持保全や水質管理を徹底。里山の役割をめざすその取り組みは、希少な植物やタヌキ、アライグマなどの動物が生息する「都会の中の里山」という最高の成果を出すことに成功しました。こちらもゴルフ業界の先駆けとしてABINC正式認証を受けています。

かつてゴルフ場は森林伐採、農薬や肥料による水の汚染など環境破壊の象徴とされていた時がありました。

しかし、その後関係者の努力によって、生物多様性に配慮した様々な取り組みが行われ、近年はゴルフ場＝環境破壊というネガティブなイメージも払しょくされました。

それどころか、ゴルフ場は適度な管理がなされた広大な緑地であることから、現代の里山として機能しているという声もよく聞かれるようになりました。

ゴルフ場の森林がCO_2を吸収・固定することも報告されている昨今。陸の豊かさを守る役割を、日本のゴルフ場はしっかりと果たしているわけです。

川崎国際生田緑地ゴルフ場は、まさに「都会の中の里山」と呼ぶにふさわしい（同コースのウエブサイトから）

Prowise Info

News & Topics

Keyword ▶ ERP刷新

日立建機が海外グループ会社17拠点のERPを刷新し グローバルでの経営可視化を実現

日立建機株式会社はアジア、オセアニア、アフリカ、中東、欧州、北米でビジネスを拡大し、海外の売上比率が8割を超えるグローバル企業です。しかし、海外グループ会社が運用するERPが老朽化し、ビジネスの変化への追随が困難でした。新たなERP選定の条件は、業務に必要な機能の充足に加え、安定して長期間利用できること、グローバル展開しやすいことが重視されました。そこで、実績も豊富で条件を満たす「Microsoft Dynamics 365」を導入することを決めました。

導入プロジェクトは、株式会社日立ソリューションズとHitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.が主導し、日立建機の海外グループ会社のERPを全面的に刷新しました。

日立建機は、新たなERPと日本本社のシステムを連携させることにより、グローバルでの経営可視化を実現しました。アジアなど海外グループ会社17拠点で導入が完了し、順次、北米など他拠点へも展開していきます。

当社とHitachi Solutions Asia Pacific Pte. Ltd.は、今後も、製造業のグローバル展開をサポートすることで、企業のサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)に貢献します。

Data

■「Microsoft Dynamics 365 ソリューション」

Keyword ▶ ポイントサービス

サントリーの自販機キャッシュレスアプリ「ジハンピ」に 共通ポイントゲートウェイサービスを提供

サントリービバレッジソリューション株式会社は自販機の魅力を高めるために、「ジハンピ」を通じたキャッシュレス化とともに、共通ポイントの導入をめざしました。その中で、株式会社日立ソリューションズの「PointInfinity マルチポイントゲートウェイ」は、全国規模の流通・小売業に導入してきた実績や、国内最大の6ブランドに対応していることなどが高く評価され、共通ポイントへの接続プラットフォームに採用されました。

「ジハンピ」は、アプリを起動して、ピッとタッチするだけで買える自販機キャッシュレスアプリです。QRコード決済やクレジットカードなど13種類のマネーをアプリに連携することで利用できます。加えて、dポイント、楽天ポイントなどにも連携できるため、ポイントを使って飲み物を購入したり、ポイントを貯めたりすることができます。

「ジハンピ」対応の自販機は、2025年度中に全国で15万台の展開をめざしています。共通ポイントの早期導入に向け、「PointInfinity マルチポイントゲートウェイ」を採用し、効率化を実現しました。当社は今後も、企業のデジタルマーケティングを支援し、持続的な成長に貢献していきます。

Data

■「PointInfinity マルチポイントゲートウェイ」

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 ▶ AI

AIの民主化を加速するユニバーサルAIプラットフォーム「Dataiku」の提供開始

データドリブン経営をめざす企業が増加し、大量のデータを学習することで予測・検知を実現するAIの開発や、生成AIによる業務支援への需要がますます高まっています。競争力を強化したい企業にとって、データ分析専門家に限らず、誰もがデータにアクセスしてAIを活用できるプラットフォームは重要です。

そんな中、株式会社日立ソリューションズは、Dataiku Inc.と販売代理店契約を締結し、経営者や営業、事業部門などのビジネスユーザーからデータ分析専門家まで、幅広いユーザー層に対応したユニバーサルAIプラットフォーム*「Dataiku」を提供開始しました。

Dataikuは、データソースとの接続からデータ加工などの前準備、AIモデルやAIエージェントの開発、運用管理、AIガバナンスまでのプロセスを一つのプラットフォームで実現します。

AIのアルゴリズムやプログラミングの知識がないビジネスユーザーでも、ノーコードでのデータ分析やAI活用を可能にします。さらに、登録された学習データに最適なAIアルゴリズムを、事前に用意された分析手法の中から活用できます。当社は、企業のデータ活用とAIの民主化を加速させ、戦略的な意思決定を支援します。

Data

■「Dataiku」

＊ 組織がAIの人材、プロセス、テクノロジーをコントロールし、アナリティクス、モデル、エージェントの創出拡大を実現するプラットフォーム

Keyword ▶ セキュリティ

製造業におけるOT環境向けにTXOneセキュリティソリューションの販売を開始 多様なOT環境における独自のニーズに対応しセキュリティ対策負荷を低減

デジタル変革の進展に伴い、製造業などでは生産システムやデータのセキュリティ脅威に直面しています。この脅威に対処するため、経済産業省が工場システムにおけるサイバー・フィジカル・セキュリティ対策ガイドラインを策定し、OT環境のセキュリティ対策を明示しています。

株式会社日立ソリューションズ・テクノロジーはTXOne Networks Japan合同会社との販売代理店契約に基づき、製造業などのOT環境のセキュリティ強化を支援するTXOneセキュリティソリューションの販売を開始しました。

TXOneセキュリティソリューションは、経済産業省が策定したガイドラインで示されているセキュリティ対策の重要ポイントである、セキュリティ検査、ネットワーク防御、エンドポイント保護を網羅し、多様なOT環境における独自のニーズに対応しており、セキュリティ対策負荷を低減し、システムやデータをセキュリティ脅威から保護します。

株式会社日立ソリューションズ・テクノロジーは今後も、製造ソリューションの提供を通じて培った、工場の生産プロセスや運用に関するノウハウを活かして、製造現場の制約や業務フローを理解し、事業継続と運用の安定性に貢献します。

Data

■「セキュリティソリューション」

青森ねぶた祭で北村春一さんの力強いねぶたが運行「ねぶた祭DAO」の実証実験も期間中に実施

2025年8月2日～7日、日立グループならびに日立ソリューションズが協賛する青森ねぶた祭が開催されました。日立連合ねぶた委員会のねぶたを手がけてくださったのは、プロワイズ76号にご登場いただいた北村春一さん。ねぶたが載った山車、踊り子の跳人（ハネト）とともに、沿道の多くの観客が拍手で盛り上げるなど、街は熱気に包まれました。

また、期間中、日立ソリューションズ東日本とぷらっとホームはWeb3技術を活用した地方創生を実現する「ねぶた祭DAO」の実証実験を実施。NFTを活用し、スマートフォンを用いてデジタル空間でも祭に参加できる仕組みを検証しました。参加者がデジタル上で協働・交流できる場を構築することで、伝統文化と最新技術が融合した新しい地域活性化モデルの創出をめざしており、本取り組みを契機に、地域社会のデジタル活性化に向けた挑戦を続けていきます。

北村春一さんのインタビューはこちら

「ねぶた祭DAO」実証実験のニュースリリースはこちら

大阪・関西万博 トークイベント「Inclusive JAM “We are ALL MINORITIES!!!”」にパラスポーツチーム「AURORA」の新田佳浩選手と岸澤宏樹選手が登壇

新田佳浩選手

岸澤宏樹選手

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」のプロデューサーである中島さち子氏が企画されたイベントが7月27日（日）に会場内・およびライブ配信で開催されました。

「多様な学びとは何か」をテーマにしたセッションには、日立ソリューションズのパラスポーツチーム「AURORA」から新田佳浩選手と岸澤宏樹選手が登壇し、それぞれの障がい経験や向き合い方について語りました。

©Expo 2025

新田選手の「前例がないことをやり遂げたらヒーローになれる」、岸澤選手の「マイナスもプラスも自分の考え方次第」といった言葉、その他それぞれの実体験に基づくメッセージが飛び出し、会場は熱気に包まれていました。（株）日立ソリューションズ

イベント詳細はこちらから

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.76】
「AIを活用したピアノが音楽の可能性をひらいてくれる」横浜みなとみらいホール館長 新井鷗子氏

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。

CUDOの方との対談は興味深く拝読いたしました。対談を通して貴社が「インクルーシブな未来を創造」しようとされている点が理解できました。
（情報通信業　T様）

IT業界以外でのソリューション事業、サービス、価値創造に関する記事が毎回あり、非常に興味深く実業務の中でのヒントになることが多いです。
（情報通信業　H様）

技術革新に関する記事もあり毎号楽しみです。単なる紹介だけでなく、どうしてこのテーマが重要なのかといった背景も読み取ることができ、学びになっています。
（製造業　I様）

Back Issues
バックナンバー

Vol.76
Summer 2025
特集 加速させる
新井鷗子氏／
中尾隆一郎氏／
21世紀のものづくり㊲ねぶた　他

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㊱万年筆　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㉟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㉞飴細工　他

次号「プロワイズ」は、2026年1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ございません。
＊掲載内容は取材当時のものです。

From the Editor
編集部より

今号のテーマは「連鎖させる」。価値創造の連鎖が社会課題の解決へとつながる可能性を、様々な視点からひも解きました。経済学者シュンペーターは、イノベーションとは「既存の要素の新結合」によって生まれると説いています。「連鎖させる」というテーマは、まさにこの理論を社会に応用する試みです。

誌面では、対談、インタビュー、ものづくり、インクルーシブな活動、グローバル社員の挑戦など、多様な価値の連鎖が展開されています。平野未来氏と弊社役員の対談では、企業とテクノロジーが共鳴し、未来を切りひらく連鎖が語られました。川内イオ氏のインタビューでは、人と人とのつながりが新たな価値を生む「稀人ハンター」の視点が印象的です。科学と福祉をつなぐ大武美保子氏の「共想法」、感性と技術が融合する蓮沼千紘氏のものづくりなど、誌面全体に多様な価値の連鎖が広がっています。

一つの課題を解決することで、次の課題が見え、そこからまた新たな価値が生まれる――その繰り返しが、企業や社会のサステナビリティにつながると信じています。プロワイズが、価値創造の連鎖をつなぐ知のハブとなり、読者の皆さまの未来へのアクションを促す一冊となれば幸いです。

FSC ミックス 紙 | 責任ある森林管理を支えています FSC® C019620 www.fsc.org

VEGETABLE OIL INK

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