

HITACHI

株式会社日立システムズエンジニアリングサービス
サステナビリティ2025



目次

■ トップメッセージ	3	■ 社会報告	17-27
■ サステナビリティマネジメント	4-16	品質への取り組み	17
サステナビリティに対する考え方	4	人権の尊重	18
サステナビリティ経営の実現に向けて	5-9	お客さまとともに	19
SDGsへの貢献	10	従業員とともに	20
サステナビリティ推進体制	11	人財育成	21
コーポレート・ガバナンス	12	従業員の健康と安全	22
コンプライアンス	13	従業員とのコミュニケーション	23
BCMの推進	14	ワークライフバランスの推進	24
情報セキュリティ/個人情報保護	15	ダイバーシティの推進	25
研究開発 / 知的財産	16	調達パートナーとともに	26
		社会貢献活動	27
		■ 環境報告	28-30
		環境マネジメント	28
		環境負荷低減の取り組み	29-30

トップメッセージ

「サステナビリティ経営」を推進し、人々のQuality of Lifeの向上とお客さまの価値向上に貢献

近年、世界では人口問題や都市化の問題、国内では少子高齢化による労働力不足など、さまざまな社会課題に直面しています。

またビジネスにおいては、経営の変革や生活の質の向上を図るデジタルトランスフォーメーション（DX）が加速しており、さらに今後は人々の暮らしや働き方など新しい生活様式に対応していく必要があります。

社会が変化し続けていくなか、お客さまと社会からの期待と要請に応え、企業理念に掲げる「真に豊かな社会の実現に貢献する」ために、日立システムズグループは、日立グループの社会イノベーション事業を支える一員としてサステナビリティ経営を推進しています。

そのための前提となるのは企業統治です。コンプライアンスおよび従業員を含めた健康と安全が優先される土台づくりと、社会課題解決に貢献できる人財育成を重視しております。

多様な人財が多様な価値観と柔軟な働き方をもって活躍し、成果を挙げることができる環境づくりのほか、「健康と安全はすべてに優先する」を基本的な行動指針として、お客さまや社会から信頼される企業であり続けることが重要です。従業員一人ひとりが企業倫理感を持ち、企業倫理と法令順守に根ざした事業活動に努めています。

これからも、多彩な人財が、お客さまに一番近い存在として業務をより深く理解し、お客さまやパートナーとともに価値協創（Co - Creation）に取り組めます。そして、当社の強みであるプロフェッショナル人財によるマネージドサービスを中心に、生成AIを活用しながら、日立の先進的なデジタル技術、業務ノウハウ・知識が蓄積されたLumada事業を展開していきます。

これにより、社会課題を解決するだけでなく、人々のQuality of Lifeの向上とお客さまの価値向上に貢献します。



株式会社日立システムズエンジニアリングサービス
代表取締役 取締役社長

寺尾 浩俊

サステナビリティに対する考え方

サステナビリティ概念図



日立システムズエンジニアリングサービスは、日立システムズのグループ会社として、日立システムズが定める「日立システムズWay」の理念に基づき事業活動をしています。

多彩な人財と先進の情報技術を組み合わせた独自のITサービスを通じて、お客さまと社会のニーズに応え、持続可能な社会の実現に率先して貢献することが、日立システムズエンジニアリングサービスのサステナビリティです。

国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」などの国際的な目標達成や社会環境が大きく変化する中で顕在化してきた課題に対し、当社は「基本と正道」にのっとり、さまざまなステークホルダーの視点で考え、行動することにより、新たな価値を創造し、解決を図っていきます。

サステナビリティ経営の実現に向けて

日立システムズエンジニアリングサービスは、企業活動が社会に与える影響と社会的責任を的確に認識し、社会からの期待と要請に応えるべく「サステナビリティ経営」を推進しています。2020年度には、日立システムズグループとともに経営計画にサステナビリティやSDGsの視点を組み入れ、本格的な「サステナビリティ経営」を実践するための体制を整備。「理解・実践・定着」をキーワードとして、具体的な施策に取り組んできました。2024年からは新たに、伸長・ESG新領域での事業に注力するとともに、社会課題起点での事業を創出し、環境・社会価値の創出に向けた取り組みを加速させていきます。さらに、社会・環境価値の数値目標の設定やマテリアリティの作成など、サステナビリティに資する具体的取り組みを開始しています。

◆日立グループ サステナビリティ戦略フレームワーク「PLEDGES」

Planet

脱炭素の実現に向け、GXをグローバルでリード

Leadership

社会課題を自分事として捉え、時代を切り拓く人財が変革をけん引

Empowerment

学びを称賛し、挑戦と成長を促す組織風土の醸成

Diverse perspectives

多様な人財が能力を最大限発揮し、イノベーションを創出

Governance

安全と倫理を最優先とし、レジリエントな組織基盤を構築

Engagement

ステークホルダーとともに、サステナブルなバリューチェーンを構築

Sustainability for all

PLEDGESにより、社会への価値提供と日立の持続的成長を加速

サステナビリティ経営の実現に向けて

■マテリアリティを構成する事業内容 (1/4)

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027目標	KPI
Planet	脱炭素の実現に向け、 GXをグローバルでリード	脱炭素	○重大違反ゼロ（罰金・行政指導） ○事業所（データセンター、オフィス）の CO2排出量削減率 ○社用車EV化 ○GHG排出削減計画・目標を設定した 調達パートナー数 （日立グループ目標）当社は日立グループの一員として、全体方針に基づき貢献。	0件 （2019年度比）75% 40%（FY2030 100%） 700社
Leadership	社会課題を自分事として捉え、 時代を切り拓く人財が変革を けん引	人財の獲得・育成、 個人のリーダーシップ	○従業員成長マインドセットスコア ※1	60ポイント
Empowerment	学びを称賛し、挑戦と成長を 促す組織風土の醸成	従業員エンゲージメント／ カルチャーの醸成	○従業員エンゲージメントスコア ※2	60ポイント

※1 従業員成長マインドセットスコア：全世界の日立グループ社員を対象とした意識調査「Hitachi Insights」における「個人による自身の成長に向けたアクション」「個人の成長マインドを支える主要な組織文化（心理的安全性、コーチング&フィードバック、許容されたリスクテイク、アジリティ、失敗からの学習、インクルージョン）」に関する設問から測定した肯定的回答率。

※2 従業員エンゲージメントスコア：全世界の日立グループ社員を対象とした意識調査「Hitachi Insights」における従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率。（「自社で働くことへの誇り」「働き甲斐のある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面当社で勤務する勤務意欲」の4点から測定）

サステナビリティ経営の実現に向けて

■マテリアリティを構成する事業内容 (2/4)

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027目標	KPI
Diverse perspectives	多様な人財が能力を最大限発揮し、イノベーションを創出	インクルーシブな職場と成長機会	○「従業員として尊重されていると感じる」スコア ※3	65ポイント
Governance	安全と倫理を最優先とし、レジリエントな組織基盤を構築	企業倫理・コンプライアンス	○従業員企業倫理・コンプライアンスに関する意識調査スコア（日立グループ国内） ○「コンプライアンス・倫理尊重」スコア ※3	平均スコア以上 90ポイント
		安全衛生	○総災害発生率（Total recordable injury frequency rate） ○死亡災害件数	0.05以下 0件
		品質・製品安全	○製品事故に関する反省会「落穂拾い」への役員参加率	100%
		情報セキュリティ	○毎年のサイバーセキュリティスコアのモニタリングに基づいた対策の実行による日立システムズグループの情報セキュリティを維持・向上 ※4	

※3 全世界の日立グループ社員を対象とした意識調査「Hitachi Insights」における、該当設問に対する肯定回答率。

※4 ISO、米国US-National institute of Standards and Technologies, CIC CIS Critical Security Control Ver.8等を反映したMETIサイバーセキュリティガイドラインに基づく。

サステナビリティ経営の実現に向けて

■マテリアリティを構成する事業内容 (3/4)

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027目標	KPI
Governance	安全と倫理を最優先とし、 レジリエントな組織基盤を構築	AIガバナンス	○製品、サービスおよびシステムへのAIの適用に際してのリスク管理の 実施 リスク管理体制の構築と継続的なアップデート	
		リスクマネジメント	○成長のための効果的なリスクマネジメントの推進に向けた人財・ プロセスの強化	
Engagement	ステークホルダーとともに、 サステナブルなバリューチェーン を構築	サステナブル調達	○日立とともに環境や人権に取り組む 調達パートナー数（2024年度対比） (日立グループ目標)当社は日立グループの一員として、全体方針に基づき貢献。	1.5倍（約6,000社）
		人権	○特定した要対応人権リスクに対する是正活動の実施スコア	

サステナビリティ経営の実現に向けて

■マテリアリティを構成する事業内容 (4/4)

戦略の柱	めざす姿	含まれるテーマ	FY2027目標	KPI
Sustainability for all	PLEDGESにより、社会への価値提供 と日立の持続的成長を加速	社会への価値提供 ※5	○データセンターにおける再エネ電力適用率 ○デジタル・ライフサイエンス事業サービス 利用者数 ○マネージドセキュリティサービス (SOC※6) 提供顧客数 ○日立自治体ソリューション「ADWORLD」 利用自治体割合(利用人口/総人口) ※7 ○社会・公共ソリューション「CYDEEN」 ※7 利用団体数 ○水インフラ監視ソリューションによる水の 安定供給 ○森林調査DX事業による貢献森林数	100% 27.3万人 220社 59.60% 580団体 1,310万人 100件 (5,000ha)

※ 5 日立システムズとグループ会社共同で実施。

※ 6 SOC : Security Operation Center。

※ 7 「ADWORLD」および「CYDEEN」は日立システムズの登録商標です。

SDGsへの貢献

社会環境が大きく変化するにつれ顕在化してきた課題に対し、日立システムズエンジニアリングサービスは多彩な人財と先進の情報技術を組み合わせた独自のサービスを展開しています。2015年には国連総会で「持続的な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）」が採択されました。

今後、日立システムズエンジニアリングサービスは世界共通の目標であるSDGsを踏まえながら、より幅広い視点で新たな価値を創造し続けていきます。

日立は責任ある企業活動と社会イノベーション事業を通じて、社会が直面する課題に率先して応え、SDGsの達成に貢献します。



日立システムズエンジニアリングサービスのSDGsへの貢献



9 産業と技術革新の基盤をつくろう

テレワーク環境によるリスクを防ぎ、サイバー攻撃時の事業継続に貢献

13 気候変動に具体的な対策を

電力センサーによる設備の稼働状況を可視化することで、エネルギーコスト、CO₂削減の効果測定をサポート

サステナビリティ推進体制

グループ内連携や情報共有を図るための組織を整備

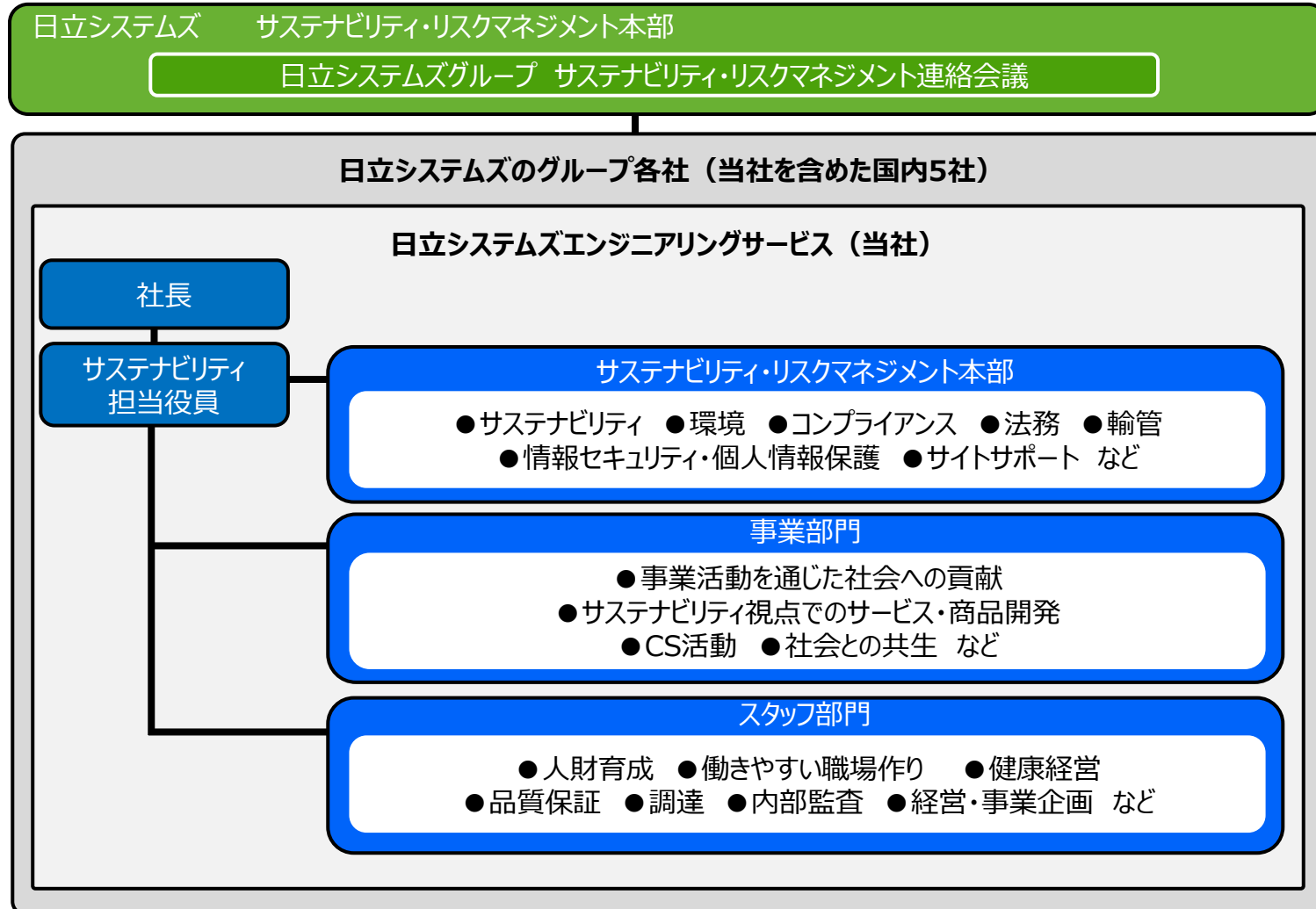
当社では、サステナビリティの専門部署と事業部門、スタッフ部門が連携をして、各々の担当する分野の強みを生かしてサステナビリティを推進しています。

また、日立システムズグループ各社のサステナビリティ推進責任者が集まる「サステナビリティ・リスクマネジメント連絡会議」に参加し、サステナビリティやコンプライアンスに関する施策について進捗報告や意見交換をすることでグループ間の連携を深めています。

※サステナビリティを主導する関連部署：

人事・勤労、福利厚生、教育、品質保証、調達、環境、コンプライアンス、経営企画、マーケティング、CS、サステナビリティの各部門。

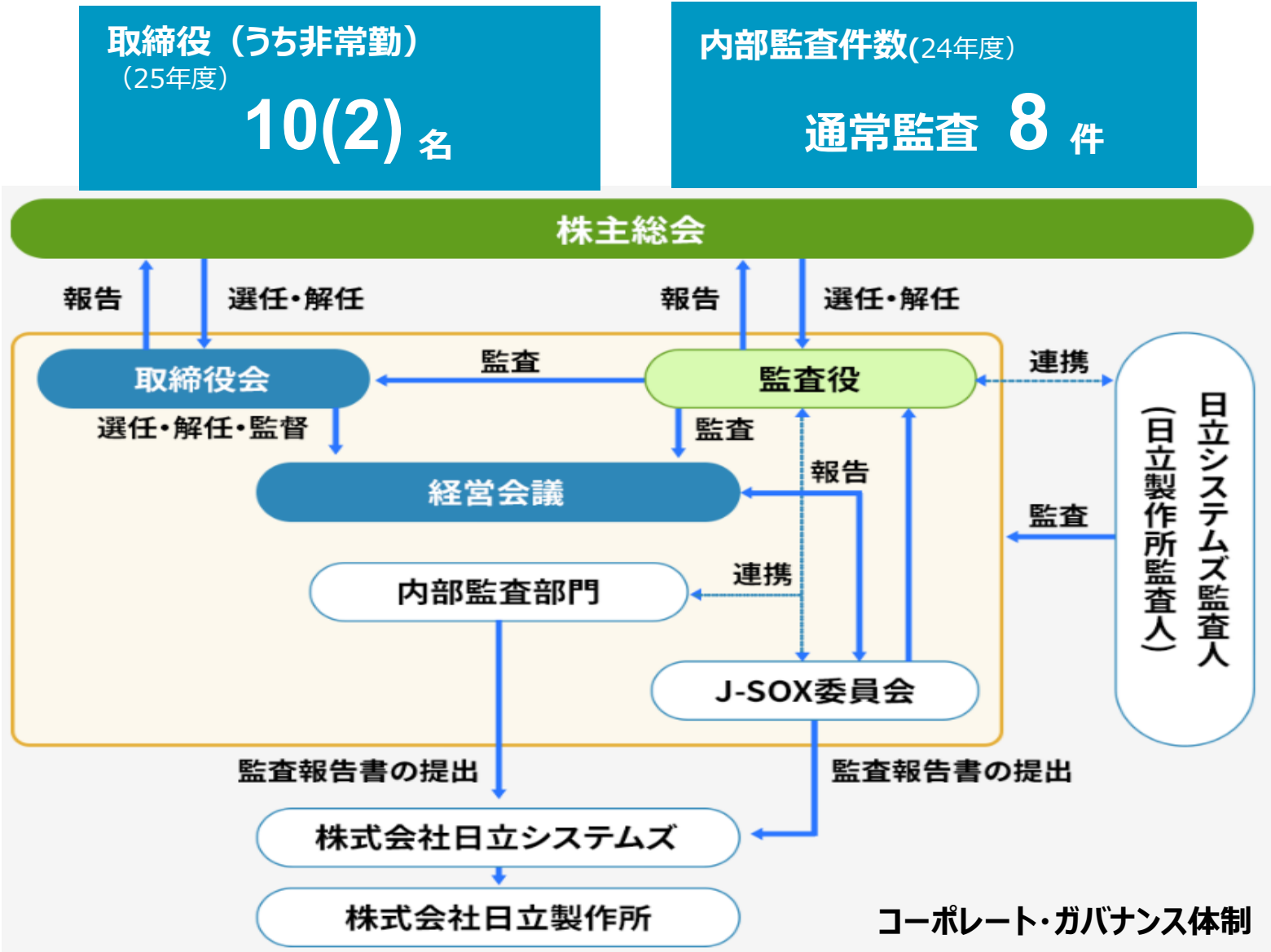
サステナビリティ 推進体制



透明性の高い効率的な経営をめざして

日立システムズエンジニアリングサービスは、企業価値を高めるために、透明性の高い効率的な経営を実現することがコーポレート・ガバナンスの基本と考えており、これを最も重要な経営課題と認識しています。

また、コーポレート・ガバナンスの中核を成すコンプライアンスにおいては、当社の経営の仕組み「日立システムズWay」の中に「基本と正道」の順守を明記するとともに、従業員一人ひとりの具体的な行動指針を示した「日立システムズエンジニアリングサービス行動規範」を制定しています。



グループ共通の行動規範をベースに 事業活動を展開

日立グループに共通する内容で制定した「日立システムズエンジニアリングサービス行動規範」のもと、「基本と正道」にのっとり、企業倫理と法令順守に根ざした事業活動の展開を進めています。

従業員一人ひとりが、常に、コンプライアンス意識・知識を最新の状態に維持・更新していくため、教育などの全社的な啓発活動と、より具体的な職場単位での活動を着実に推進して、企業倫理・行動規範のさらなる理解と実践に努めています。

「日立グループ企業倫理・行動規範」掲載テーマ

1. 意識しよう
2. 私たちの資産を守ろう
3. 説明責任を行動で示そう
4. 他者に公平に接しよう
5. 社会に配慮しよう

■ 2024年度実績 ＜コンプライアンス教育＞

贈収賄防止教育（eラーニング）

実施時期：2024年4月～6月
対象部署：すべての部署
受講者数：全従業員（100%完了）

競争法順守教育（eラーニング）

実施時期：2024年8月～10月
対象部署：事業・営業部門全部署
受講者数：2,978名（100%完了）

＜輸出管理に関する教育＞

輸出管理eラーニング教育

実施時期：2024年11月～12月
教育内容：輸出管理基礎教育
対象者：全社員（100%完了）

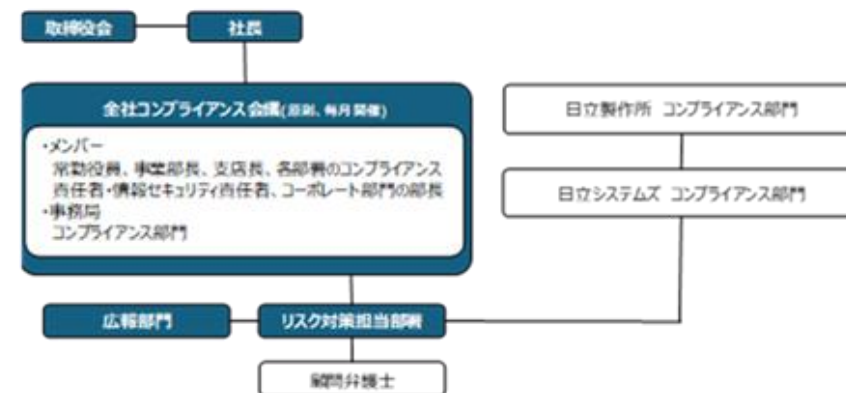
輸出管理運営責任者および グループ会社事務局教育

実施時期：2023年5月、10月
実施時期：2024年5月、10月
教育内容：規制動向、取引注意事例の解説
対象者：各部署の輸出管理運営責任者・管理者、
輸出管理事務局（100%完了）

リスクマネジメント

ステークホルダーから信頼される行動の実践はもちろんのこと、コンプライアンスリスクの発生防止という観点から、リスクマネジメント施策に積極的に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制



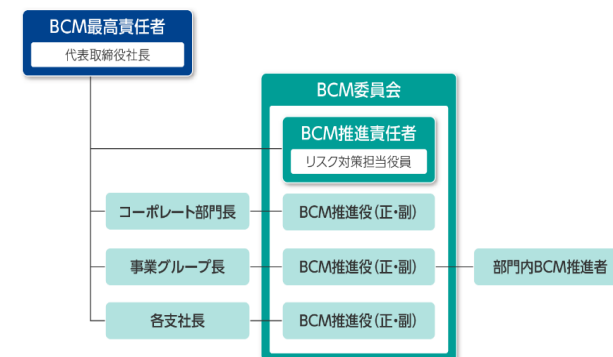
BCMの推進

IT企業の責任としてBCM（事業継続マネジメント）を推進

日立システムズエンジニアリングサービスでは、自然災害や感染症のまん延などによる被害が生じた場合に、企業や社会にとって必要不可欠な事業を継続すること、また中断した事業を最短で再開することが、社会インフラであるITサービスを提供している当社の重要な責任であると考えています。

そのため、当社では「BCP（事業継続計画）」を策定し、「人命を最優先」「被害拡大の防止」「重要な事業の継続」「お客さまの重要な事業継続に貢献」「地域の復旧・復興に貢献する」を基本方針に、地震災害や新型インフルエンザが発生した場合の対応や具体的な行動計画をまとめています。また、これらBCPの実効性を高めるため、「BCM（事業継続マネジメント）」を適切に推進しています。

■ 日立システムズ



■ 日立システムズグループ（国内） [当社]



大規模災害への取り組み

大規模災害を教訓とした
災害緊急対策体制の整備

情報インフラの災害対策

日立システムズの二重化したサーバーを利用することで、障害対策を支援。
(神奈川・大阪)

安否確認システムの活用

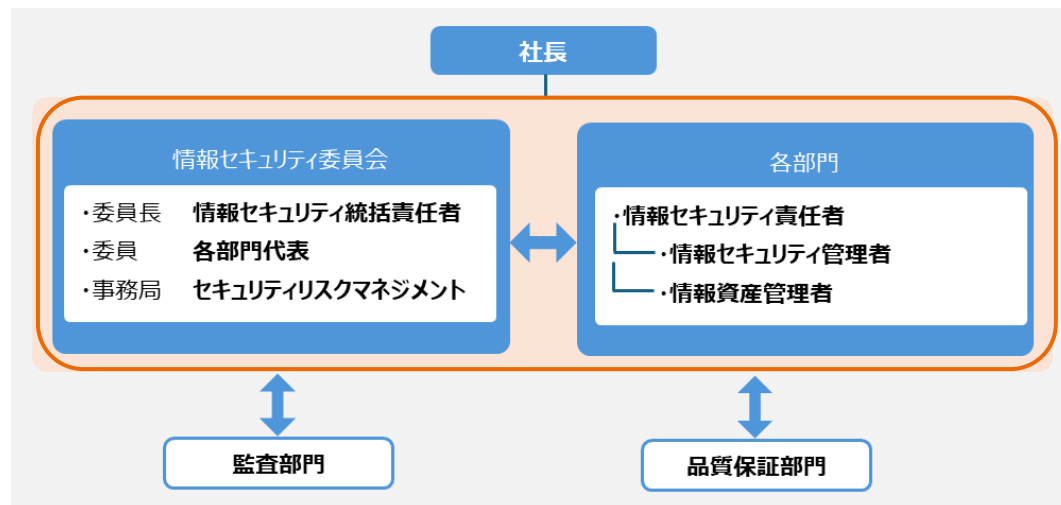
「安否確認システム」により
社員および家族の
安否を速やかに確認

情報セキュリティ／個人情報保護

情報セキュリティの徹底

日立システムズエンジニアリングサービスは、情報セキュリティ統括責任者を委員長とする「情報セキュリティ委員会」が、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を決定しています。決定事項は各部門に伝達し、情報セキュリティ委員および情報セキュリティ責任者が職場に徹底します。

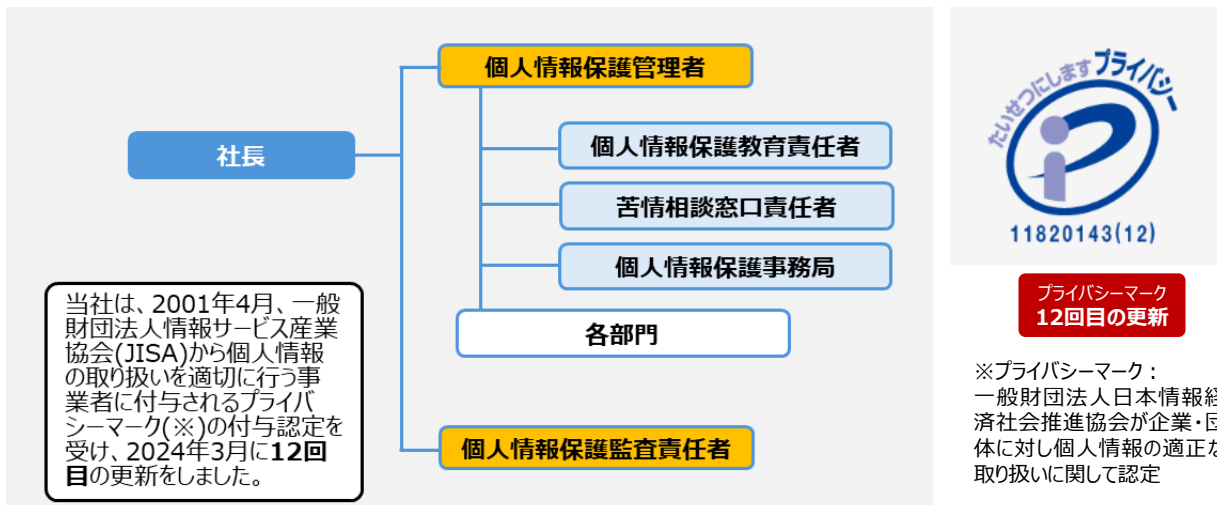
情報セキュリティ推進体制



個人情報の適正な取り扱いを推進

日立システムズエンジニアリングサービスは、個人情報保護法およびJIS Q15001に対応したマネジメントシステムを確立するため、個人情報保護管理者（情報セキュリティ統括責任者）および個人情報保護監査責任者を選任しています。また、マネジメントシステムの運用状況については、個人情報保護監査員による年1回の監査と各部門の管理責任者による年2回の自己チェックを実施しています。さらに、全社員および派遣受入者など非正規雇用者を対象とした教育を展開しています。

個人情報保護体制



研究開発／知的財産

基本的な考え方

社会が変化し続けていくなか、企業ではビジネス環境の変化に対応するために、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するデジタルトランスフォーメーション(DX)が求められています。当社は、日立システムズグループの一員として、日立の先進的なデジタル技術、業務ノウハウ、知識が蓄積されたLumada事業を展開し、お客さまのDX推進をサポートしてまいります。

具体的には、レガシー化したシステムの刷新、生成AIやデジタル技術を活用した現場業務の効率向上、セキュリティ侵害の脅威への対応、データセンター運用やお客さまのITシステム運用など、先進のテクノロジーを活用したさまざまなサービスを用意しています。これらのサービスに、これまで培ってきた技術とノウハウだけでなく、研究開発やさらにお客さまやパートナー企業との協創によって、社会やお客さまの課題解決に必要なサービスを提供していきます。

当社はこれからも、従業員一人ひとりの持つ人財力を生かし、常にお客さまの視点に立ったサービス提供で、社会やお客さまから真に信頼されるITサービス企業をめざして、持続可能な社会の実現する研究開発に取り組んでまいります。

DX/GX&AI拡大に向けた取り組み

画像認識AI

社会インフラ分野における画像認識AIの活用実現性に関する研究

- ・工具紛失防止のための物体検出
- ・画像上の不要な物体除去



生成AI

生成AI活用基盤構築に向けた研究

- ・生成AI/RAGの精度向上のための技術検証
- ・生成AIに適したユースケースの検討



電力可視化

製造現場での消費電力可視化のための研究

- ・IoTセンサーを活用した消費電力の可視化
- ・可視化した消費電力の利用状況詳細分析による生産合理化

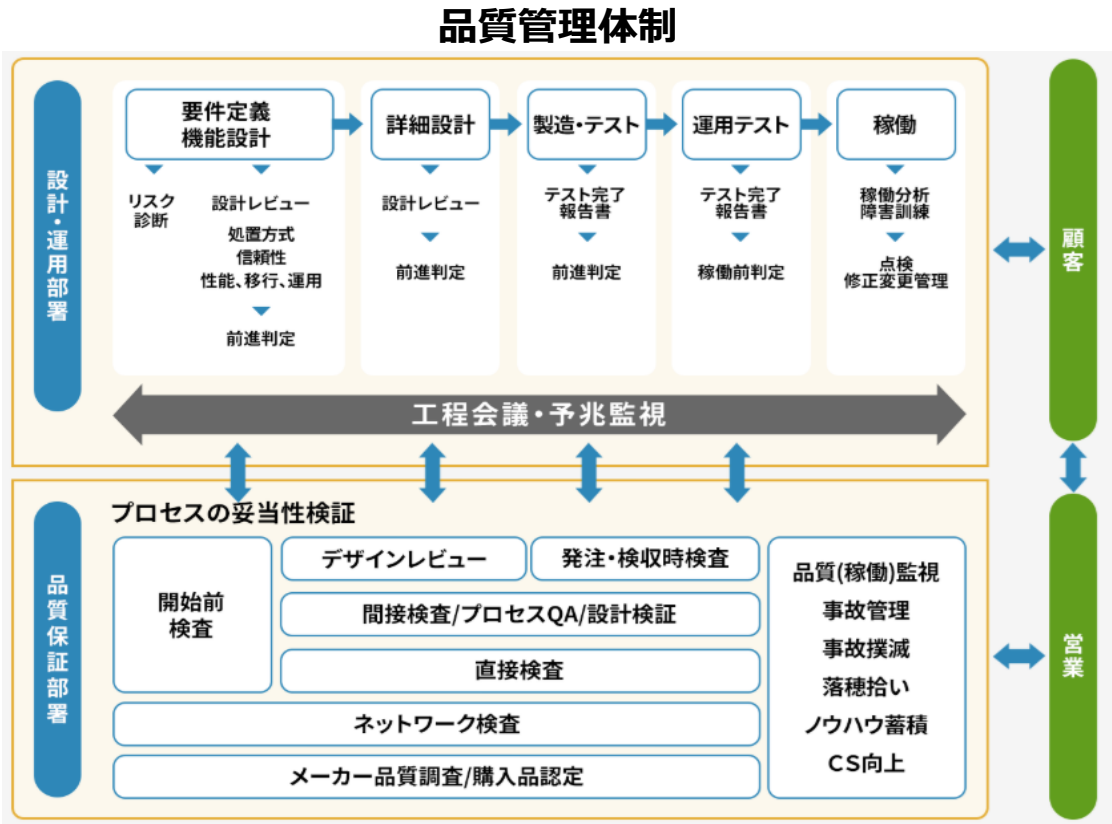


“満足と感動”をもたらす品質を追求

日立システムズエンジニアリングサービスは、SI、システム運用や監視・保守など、ITライフサイクルの多岐にわたる製品・サービスをワンストップで提供しています。そのため、取り扱う製品・サービスも幅広く、それらすべてに関して信頼性や正確性はもとより、お客さまに満足いただける品質を追求していく必要があります。

そこで当社は、過去から蓄積したノウハウや先進的な技術力、人財力、また「基本と正道」にのっとった法令順守活動をベースに品質保証の仕組みを構築して継続的に改善するとともに、ナレッジの共有も推進しています。

こうした取り組みを通じて、お客さまに満足と感動をもたらす製品・サービスを創造していきます。



品質保証重点項目

- 1 製品・サービスの重要事故撲滅
- 2 セキュリティ堅ろう性強化とインシデント対応力の強化
- 3 事業拡大品質リスク刈り取りと全方位的品質保証活動の強化

人権の尊重

基本的な考え方

日立システムズエンジニアリングサービスでは、「人権」について、重要なことからとらえており、企業理念および経営ビジョンに基づいて「人権方針」を定めています。また、日立グループ共通の「日立グループ企業倫理・行動規範」を定め、人権に関する国際規範の順守、差別の撤廃、情報管理に伴う人権や、労働における基本的権利の尊重などを明記し、当社に関連するあらゆるステークホルダーに求めることとしています。

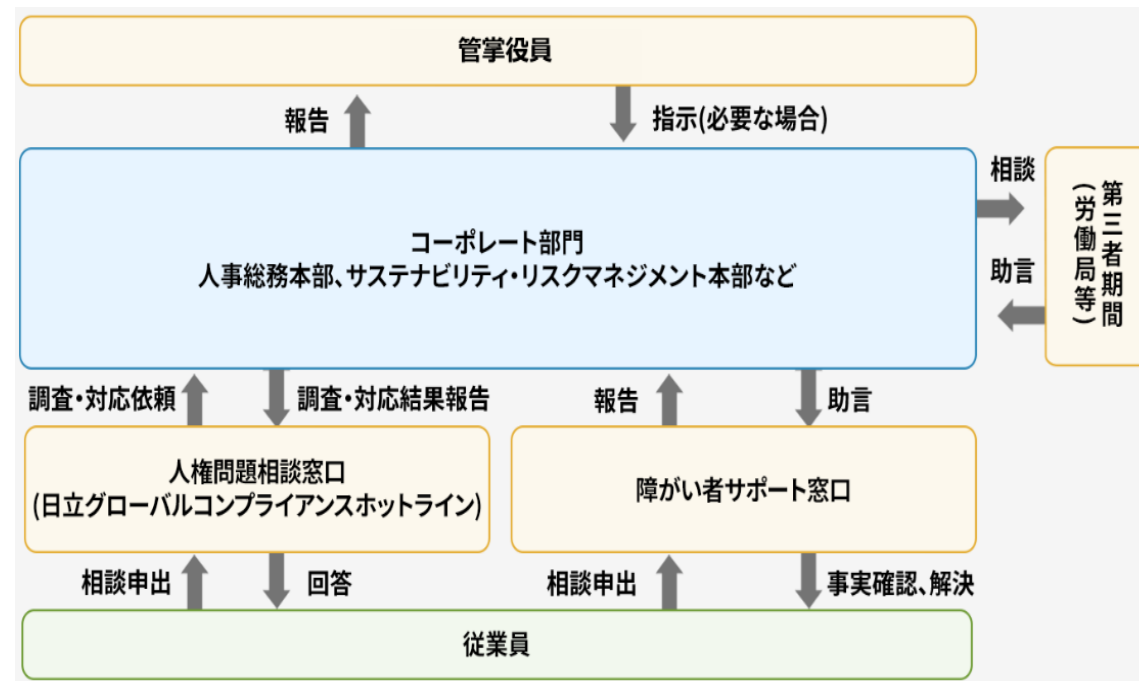
人権尊重の推進体制

年間を通して多様な推進活動を実施

当社は、人権問題の本質を正しく理解し、差別のない明るい企業づくりをめざしています。

具体的には、「障がい者サポート窓口」「人権問題相談窓口」を設置して、人権問題が発生した場合の迅速な解決を図っていることや、役員向け、新任の管理職を含めた各階層ごとの人権研修の実施、12月の「人権週間」に合わせて従業員への啓発活動などを実施しています。

人権問題取り組み体制図



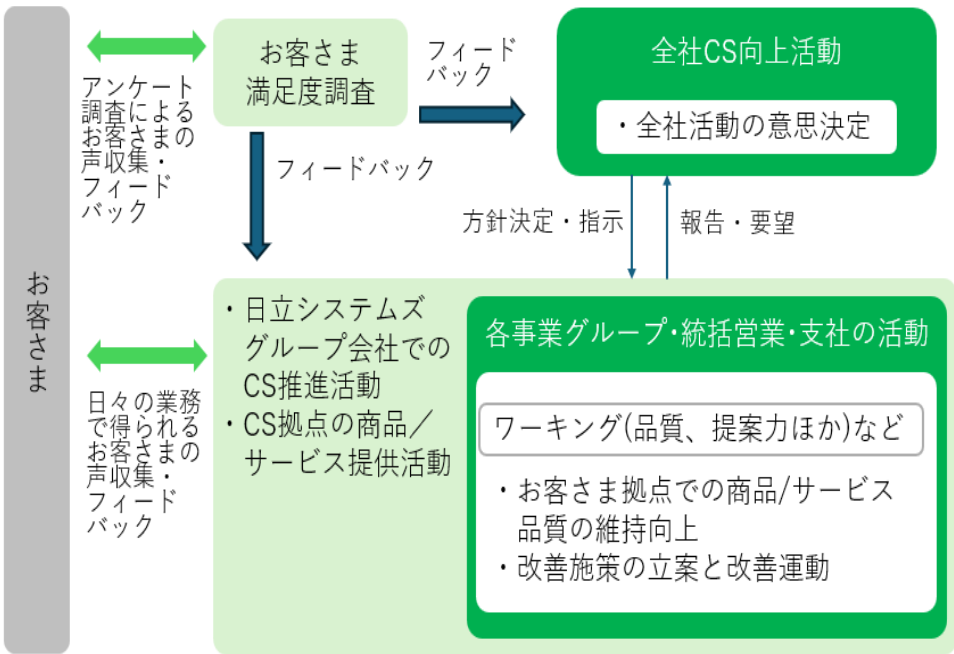
基本的な考え方

日立システムズエンジニアリングサービスは、企業理念の中で、「お客さまに一番近い存在として、満足と感動をもたらす新たな価値を創造する」ことを掲げています。これは、全国の拠点における地域密着のサービスを通じて、“安心・安全・先進性”を兼ね備えたイノベーションをお客さまへ提供していくことを示したものであり、CS（Customer Satisfaction）向上活動の原点です。

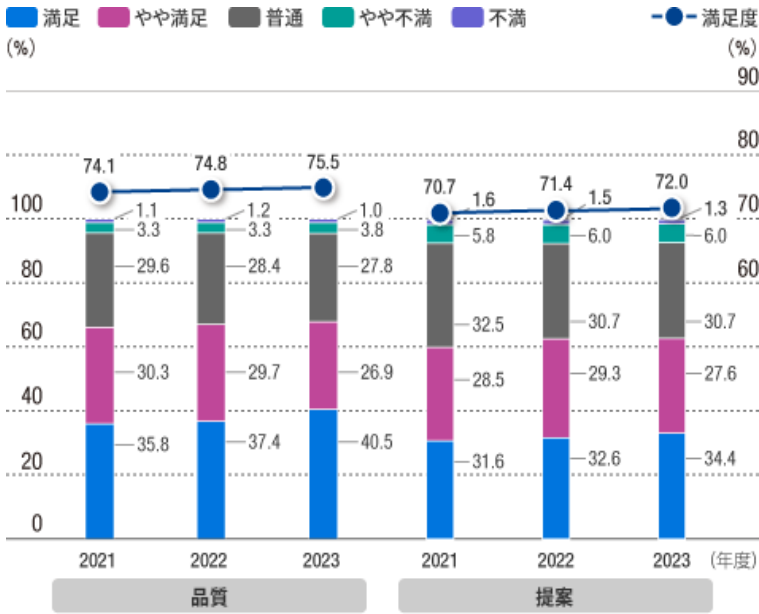
日立システムズ主催の
全社CS向上会議に参画

当社は日立システムズの各事業グループ長を構成メンバーとして、情報共有や活動方針決定を行う全社CS向上会議に参画し、会議事務局との連携により「品質」や「提案力」を主軸として課題の抽出やCS向上・改善施策の立案・推進を行っています。

日立システムズグループ全社CS向上会議



日立システムズグループお客さまアンケート 評価
(2023年11月実施)



従業員とともに

人財戦略と基本的な考え方

持続可能な成長に向けて

持続可能な成長をしていくためには、従業員みなさんがいきいきと働ける職場環境づくりが必要だと考えています。そのために、これまでも対話を通じたニーズの吸い上げやアンケートの分析などを通じて、さまざまな改善をまいりました。合わせて、職場のコミュニケーションをより促進することで、人とのつながりを強くしさらには、事業へのイノベーション創出の一助となるよう期待しています。また、一人ひとりが自分らしさを大切にしつつ、お互いに気遣いあえる職場、誰もが働きがい、活躍していることを感じられるような職場になることを願っています。

1. 健康経営によるインクルーシブな職場環境の推進

従業員が持てる力を発揮するためには、心身の健康、安全・安心な職場環境、多様な見方が必要です。すべての従業員が自分らしく活躍できる職場をめざし、公平な機会と働きやすい環境を提供していきます。

2. 人財育成と教育の充実

「100人いれば100通りの成長がある」という考え方に基づいて、個々にあった育成・教育カリキュラムを整えています。このことから従業員が持てる力を最大限に発揮し、誇りを持って働いていける組織をめざしています。

誠実で信頼される対応とコミュニケーションで、一人ひとりの「働きやすさ」「働きがい」を大切にして、人財と事業の成長に貢献していきます。



取締役
CHRO 竹中 浩一

従業員の健康と安全

心身ともに健康で、いきいきと働くことができる安心・安全な職場環境の実現

日立システムズグループ一丸となり、すべての事業活動で日立グループ不変の基本理念である「安全と健康を守ることはすべてに優先する」を常に考え、行動することで、労働災害の撲滅と心身の健康保持増進に取り組んでいます。

また、健康経営を強力に推進するために、当社では、Chief Well-being Officer(最高ウェルビーイング推進責任者)を置き、従業員へのメッセージを発信しています。

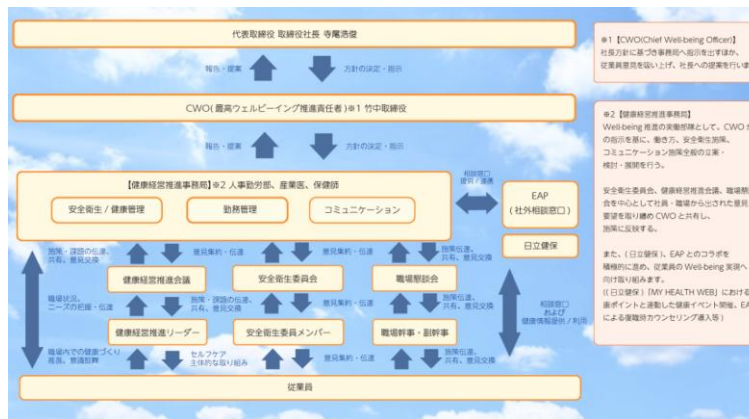
取り組みとしては、健康推進体制の整備や従業員への意識醸成のためのスローガンの設定、各種健康支援を通じて安心・安全な環境作りをしています。

さらに、当社の取り組みを客観的に評価いただき、改善を継続的にを行っています。

健康経営宣言

当社の最大の財産は「人」であり、従業員一人ひとりの「健康」が経営の基盤と考えます。働き方が変化した今、お客さまへ“価値あるサービス”を提供するためには、まず自らが心身ともに健康でなければなりません。健康な心と体を維持し、みなさん一人ひとりの自律と成長をもって変化への対応力を向上させましょう。また、対話・協働を促進し、心理的安全性の高い職場づくりと経営活動との連携を図り、新たな価値の創出とみなさん一人ひとりのwell-beingの実現に寄与してまいります。

健康推進体制



<具体的な取り組み>

- 健康スローガン、健康キャッチフレーズの設定
- 健康診断、復職支援
- メンタルヘルス対策研修、オンライン健康セミナーの運営
- プレゼンティーズム調査

社外認定



健康経営優良法人2025
(大規模法人部門)

経済産業省やスポーツ庁、横浜市などにおいて、健康経営の実践や健康増進のためのスポーツ実施に向けた積極的な取り組みを実施している企業として認定を受けています。



横浜健康経営
認証2025

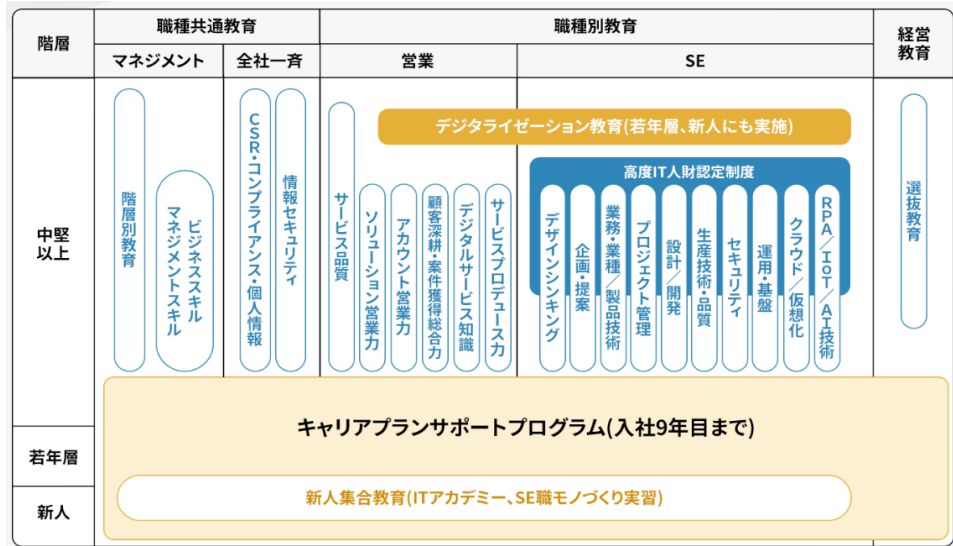


スポーツエール
カンパニー2025

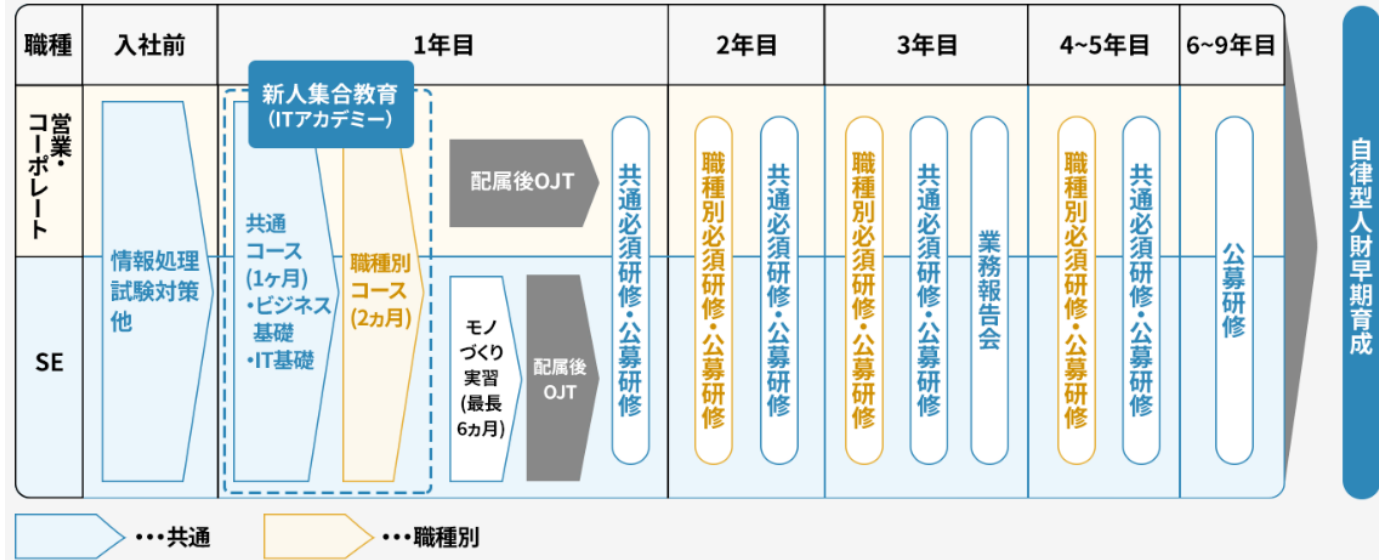
プロフェッショナル集団をめざすための人財育成システム

日立システムズエンジニアリングサービスは、お客さまのビジネスの成長のために、高度なIT技術力と豊富な経験を生かした高品質なソリューションサービスを提供する“プロフェッショナル集団”をめざしています。そうした目標達成に向けて、社員一人ひとりのキャリアプランニングに基づく人財育成システムを構築しているほか、役割やステップに応じた効果的な教育を実施し、人財育成を強化しています。

人財育成システム概要



キャリアプランサポートプログラム



人と人のつながりを大切に、個人と集団が能力を最大限に発揮できる環境の実現

事業を行ううえで、共通の目標やビジョンを理解することや、イノベーションを生み出すために協力して業務に取り組むためには、従業員同士や上司部下の信頼関係を深めることが重要です。

さらには、従業員を支えるご家族も含めた当社への理解の場を設けることも必要だと考えています。

そこで当社では、さまざまな場面で、従業員同士やご家族が参加できるコミュニケーションの場を設けています。

また、従業員のエンゲージメントレベルを客観的に図るために、従業員意識調査内で、コミュニケーションに対する設問を設け、経年比較による課題解決に向けた施策を展開することで、コミュニケーションの向上を図っています。

■ 人と人のつながりを形成する職場環境の実現**職場懇談会**

職場のコミュニケーションの活性化を図る目的で、職場の共通問題、会社への意見・要望などを従業員同士で話し合う機会を設けています。

2025年度のテーマ例：お互いの仕事を知ろう、
職場の強み、従業員同士の感謝の思いを伝える

デジタル社内報によるコミュニケーション

職場内で行われているさまざまな取り組みを記事にして紹介しています。

記事に対して従業員からコメントも入力でき、相互にやりとりすることで、コミュニケーションツールの一つになっています。

全社イベント、ファミリーデー

従業員を支えるご家族をお招きして「全社イベント」や「ファミリーデー」を開催しています。普段の業務ではつながりのない従業員同士が交流することにより、社内の一体感が高まり、チームワークの向上やコミュニケーションの活性化につながります。

全社イベントのようす



ワークライフバランスの推進

生活と仕事を両立するための働きやすい職場環境の整備

ワークライフバランスの推進は、個人の健康や幸福だけではなく、企業や社会全体の持続的な成長にとっても重要です。

モチベーションの維持・向上、従業員満足度の向上、優秀な人財の核など、多数の側面での効果が期待されています。

日立システムズエンジニアリングサービスでは、すべての従業員がいきいきと生活し、仕事と生活のあらゆることを両立するために、さまざまな取り組みを実施しています。

例えば、従業員に当社で長く活躍していただくために、福利厚生充実や、育児や介護に直面した従業員への相談窓口の設置、管理職向けの研修を行い推進に努めています。

■ 共通して利用できる制度（抜粋）

- ・ 在宅勤務制度
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 年次有給休暇の割り増し（4日追加）

■ その他の福利厚生一例

【カフェテリアプラン】

カフェテリアプランは、従業員一人ひとりのライフスタイルや価値観の多様化に対応し、働きがいややりがいを高めることを目的に導入されています。特に以下の支援に重点が置かれています。

- ・ 住宅手当・融資
- ・ 自律的なキャリア形成への支援
- ・ 介護・仕事両立支援
- ・ 旅行・趣味・自己啓発・健康増進などの選択的支援



■ 多様な働き方、充実した福利制度による両立支援

制度	期間
育児休暇	最長 3 年
介護休暇	最長 1 年
短時間勤務制度	原則、子の小学校卒業まで （障がい児・医療的ケア児については、 学校等に在籍する期間まで）

<具体的な取り組み>

- 育児休暇復職支援セミナー他、各種セミナーの実施
- 育休取得者の面談
- 介護相談窓口「介護コンシェルジュ」の開設
- 保健師による治療との両立相談（Teams、対面）
- 各種制度の定期的な周知
- ドレスコードフリー

ダイバーシティの推進

多様な価値観や背景を尊重し、インクルーシブに働ける職場環境を育む

当社は従業員一人ひとりの多様な価値観や背景を尊重し、すべての従業員がインクルーシブに働ける職場環境を育むことを通じて、会社の成長に貢献するために、さまざまな取り組みを実施しています。

また、多様な視点の活用、インクルーシブな文化の醸成をより促進するための一助として、経営層から従業員に向けてダイバーシティ宣言を発信しています。

さらに、当社のダイバーシティの推進状況を客観的な視点で評価いただくために、社外認定を取得しています。

＜具体的な取り組み＞

- 女性活躍推進（交流会、各種セミナー実施）
- LGBTQIA+の方への理解促進
- 障がいのある方の就業サポート
- 育児、介護、治療などの両立が必要な方への支援
- シニア社員の活用

ダイバーシティ宣言

当社は、長年にわたり、さまざまなお客さまの業務や現場に深く入り込み、お客さまとの対話を通じて信頼と実績を積み重ね、持続的な成長を実現してきました。

持続的かつ豊かな成長のためにも、社会の価値観が多様であることを認識し、我々ひとりひとりが有するそれぞれの価値観を個性として尊重し、互いの環境、価値および意見を認め合い、支え合い、尊敬し合うことで、新しいアイデアが生まれ、より豊かな未来を築くことができると信じています。

従業員の皆さまひとりひとりが持つ個々のバックグラウンド、スキル、視点が、私たちを強くし、新たな挑戦を乗り越える原動力になります。当社は、人種、性別、年齢、国籍、宗教、性的指向、障がいの有無、育児・介護の有無、価値観やライフスタイルなど、あらゆる違いを尊重し、多様性を力に変える企業文化を築き上げます。

私たち役員一同は、その力を最大限に発揮できる職場づくりをめざし、特に以下の取り組みを重点項目とし、実行してまいります。

- 仕事と育児・介護の両立支援：誰もがライフスタイルに応じて安心して働ける環境を整備します
- 障がい者の活躍支援：障がい者雇用の推進と職場環境を整備します
- 女性活躍推進：女性のキャリア形成支援と管理職比率の向上を図ります

役員・社員が一丸となり、誰もが自分らしく働ける職場づくりに取り組み、持続的な成長と社会への貢献をめざします。少しでも不安なことがあれば、ひとりで抱え込まずに上司や同僚、社内外の相談窓口にご相談ください。

社外認定

厚生労働省から次世代育成支援対策推進法による基準を満たした企業としての認定を受け、「くるみん」マークを取得しています。その他、介護との両立、がん治療への取り組みなどの推進機状況により、各種認定を取得しています。

PRIDE指標：LGBTQIA+に関する取り組みの評価指標

育児においては、男性育休取得率の100%をめざすべく、社外に向けて「男性育休100%宣言」をしています。



くるみん



トモニン



がんアライ



PRIDE指標



(株)ワーク・ライフバランスの
男性育休100%宣言に
2025年賛同

調達パートナーとともに

調達業務対応部署をグループ会社で統合し、サステナブル調達を強化

日立システムズグループ全体での調達業務の効率向上と下請法などのコンプライアンスを強化するための組織として、調達本部内に監査機能を設置しており、調達業務自己監査を中心としたモニタリングの拡充によって業務チェック体制を強化しています。

また、基本方針である「損得より善悪」に基づいて調達関連法令の順守を徹底するとともに、グループ間の施策を共有して効率化を図っているほか、調達パートナーの選定においては広く世界に目を向けて、適切な調達パートナーを開拓し、競争の維持に努めています。

さらに、当社グループはサステナブル調達という観点を重要視しており、調達品の品質・信頼性・納期・価格、調達パートナーの経営の安定性・技術開発力ばかりでなく、社会的責任を果たしているかを十分に検証しています。公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の順守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働および強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働きやすい職場づくり、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有などを適正かつ公正に評価しています。

＜具体的な取り組み＞

- 調達部門内での「サステナブル調達重要性教育」
- 請負を適正化する「システム」「環境」を整備
- 要求元部門内調達関連業務対応者向け遵法教育
- 事業方針への理解・共有を促進
- サステナブル調達活動の推進
- グローバルパートナーシップの構築
- 「下請法」を順守するための仕組みを構築
- 日立システムズグループの調達方針を周知徹底

日立システムズグループ全体の調達パートナー

約 **3,500** 社

■ サステナブル調達活動の推進

調達の基本方針

当社グループは、すべての役員・従業員が調達取引にあたって順守すべき行動の基準を定めた「調達の基本方針」を制定し、その中で「調達先の選定」について、公平性・公正性を確保したうえで、調達先が社会的責任を果たしているかを評価することを定めています。こうした方針のもと、すべてのビジネスパートナーと適正な取引に基づく良きパートナーシップを築き、相互発展していくことをめざすとともに、社会・環境・経済の3つの価値向上に向けた調達活動を推進しています。

調達の基本方針

パートナーシップ構築宣言

当社は、調達パートナーとより一層のパートナーシップを築き、公正な取引を徹底すべく、2025年2月に「パートナーシップ構築宣言」を宣言しています。

社会貢献活動

地域への貢献 / 人づくりへの貢献

当社は、2014年度に策定された日立グループ共通の「社会貢献活動方針」に基づき、「人づくり」「環境」「地域」を重点分野として社会貢献活動を推進しています。本社所在地である横浜を拠点とするラジオ放送局「FMヨコハマ」とコラボレーションし、神奈川に縁のあるアスリートへのインタビューを通して元気と勇気を届けるラジオ番組を提供したり、パラスポーツイベントへの協賛・参加を通じてノーマライゼーションへの理解強化を図っていきます。

「人づくり」の面では、次世代を担う若手人財の職業意識形成に寄与するとの観点から、当社は中高生による企業訪問を受け入れています。

参加した生徒一人ひとりが、企業訪問プログラムを通じて企業活動への理解を深めるとともに、望ましい勤労観・職業観を養い、働くことの大変さ・喜び・意義など将来の生き方を見つめられる学習の機会を提供することに努めています。

■ 地域への貢献



ラジオ番組「日立システムズ
エンジニアリングサービス LANDMARK
SPORTS HEROES」の提供 パラスポーツへの協賛



■ 人づくりへの貢献

24年度

4 回 のべ 79 名

企業訪問のようす



環境マネジメント

環境活動の考え方

「日立システムズグループ サイトEMS行動方針」を制定

日立システムズエンジニアリングサービスは、株式会社日立製作所をはじめとした日立グループ各社とともに、トップマネジメントのリーダーシップのもと「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」との企業理念を掲げつつ、「ステークホルダーとの協創による社会イノベーション事業を通じて、環境課題を解決し、生活の質の向上と持続可能な社会の両立を実現します」との日立の環境ビジョンの実現に向け、「(株)日立製作所デジタルシステム&サービス統合EMS」を構築・運営します。

また、「(株)日立製作所デジタルシステム&サービス統合EMS」を実効的に推進していくために、日立システムズWayの主体的な行動に基づき、環境に関する法的な、あるいはそのほかの要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため「日立システムズグループ サイトEMS行動方針」を定めています。

なお、行動方針は2022年4月に改訂しました。

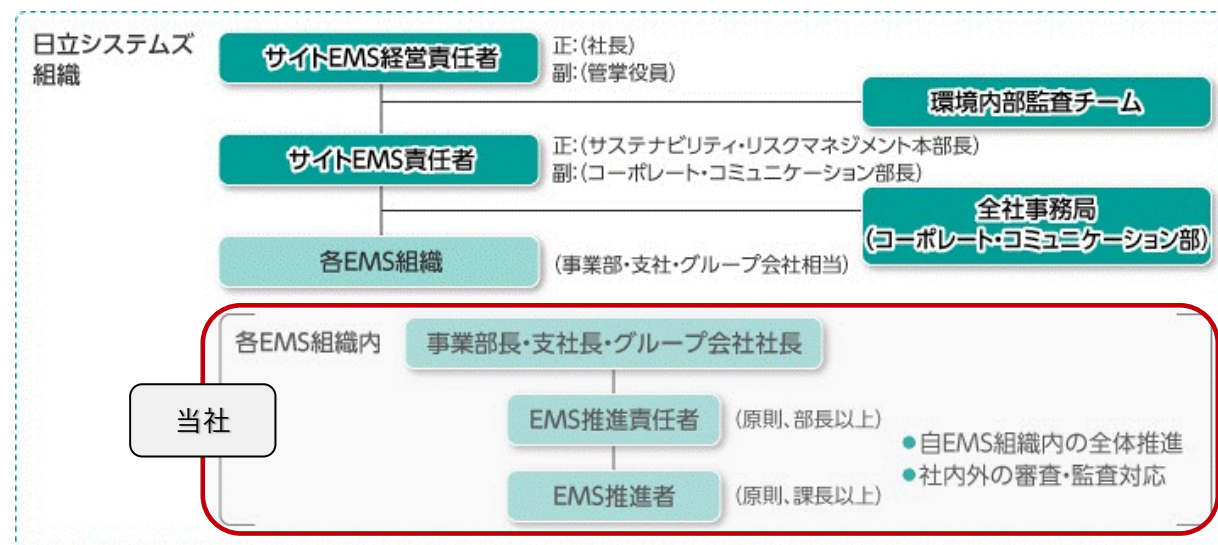
環境マネジメントシステムの充実

「環境目標」の策定

当社は、年1回以上、事業活動やサービス・商品が環境に影響を与える点、または与える可能性を洗い出し、その中から「環境影響評価法」によって、廃棄物の排出やエネルギーの使用、業務用冷水空調機器管理などから、影響の大きな環境側面を特定しています。

特定した著しい環境側面を継続的に改善するために「全社環境実施計画書兼報告書」を策定し、各管理部署はこれを受け、自部門の計画書にて定期的に進捗管理を実施しています。

環境体制図



環境負荷低減の取り組み

ビジョンと目標

環境負荷の低い移動手段の提供など新たなソリューションを提供

日立グループは世界で深刻化する環境課題と経営方針を踏まえ、「環境ビジョン」や環境長期目標「日立環境イノベーション2050」を策定。

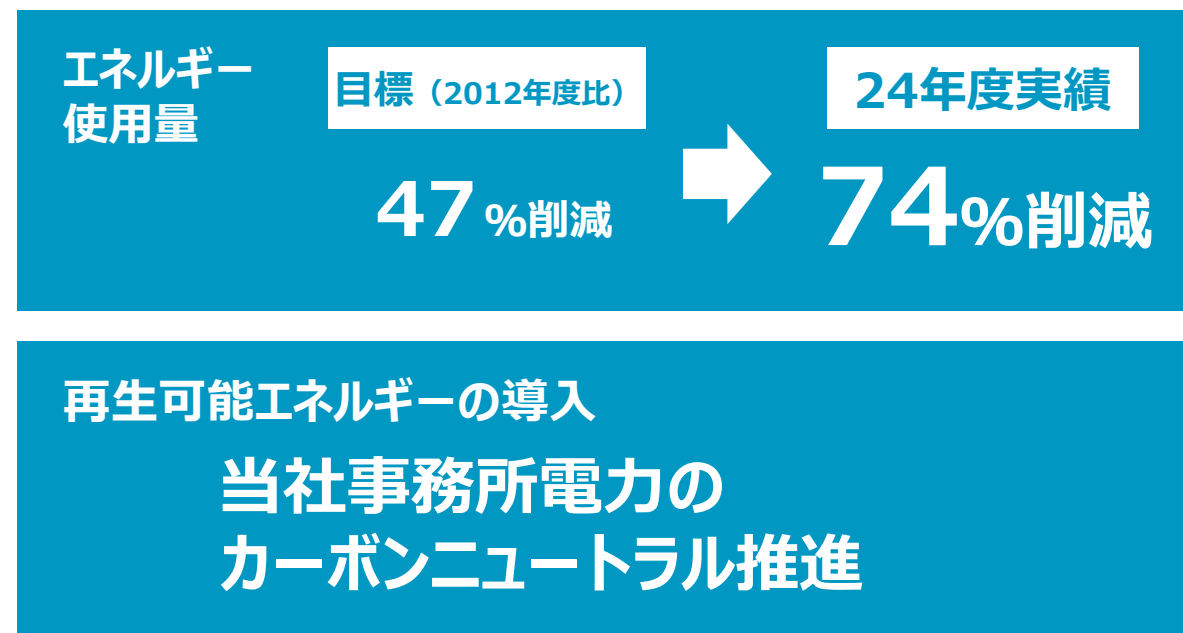
さらに、これらの目標達成を加速するため「日立カーボンニュートラル2030」を表明し、2030年度までに事業所（ファクトリー・オフィス）から発生するCO₂排出量について、実質100%削減・カーボンニュートラル（CN）をめざしています。

日立システムズグループにおいても、2030年度までに事業所（ファクトリー・オフィス）のCN達成に向けた取り組みを推進しています。主にオフィス・データセンター・EV化の推進体制を立ち上げ、再生可能エネルギーや省エネ設備の導入、社用車のEV化など具体的な施策をグループ全体で実行しています。

■ 環境ビジョンと環境長期目標「日立環境イノベーション2050」



■ 日立システムズエンジニアリングサービスの取り組みと成果の概要



環境負荷低減の取り組み

高度循環社会の実現

当社は、事業活動に伴い生じる産業廃棄物について「適正な処理の徹底」と「処理委託先の選定」が重要と考えています。全国で排出する産業廃棄物（主に金属類と廃プラスチック類が9割）の処理を委託するため当社との契約を締結した処理業者約4社は、いずれも、優良産廃処理業者認定制度などを活用して評価された、リサイクル率の高い処理業者です。また、当社は定期的に現地訪問し、継続可否を判定するなどのリスクマネジメントを図っています。

このように、優良産廃処理認定の取得や再生利用事業者の認定、ISO14001など第三者認証制度を積極的に取り入れた優良な企業とパートナーシップを結ぶことで、再資源化を推進し、「高度循環社会」の実現をめざします。

また、当社の各事務所に「古紙回収ボックス」を設置しています。これは不要となった機密文書などをシュレッダーせず、施錠されたボックスに投函し、専門業者がそのボックスを回収して古紙などにリサイクルする仕組みです。「環境への配慮」「情報漏えいの防止」「事務効率の向上」を同時に満たすサービスです。

当社の産業廃棄物



廃棄処理
を委託

優良産廃処理業者

古紙回収ボックス
(古紙のリサイクル)

HITACHI