

2025年2月27日  
株式会社日立製作所

## 人的資本の充実に向けた2026年度採用計画について

多様な人財が活躍する組織づくりを通じ、デジタルをコアとした事業成長を実現

株式会社日立製作所(以下、日立)は、2026年度の新卒採用計画および2025年度入社キャリア採用計画(以下、本計画)を策定しました。次期中期経営計画(以下、次期中計)において、日立はデジタルをコアとした「真の One Hitachi」への変革を実現し、デジタルセントリックな企業として社会イノベーション事業のさらなる成長をめざします。人財は成長の源泉となる重要な資本であり、多様な人財が力を結集できる人財マネジメント基盤を強化することで、お客さまと社会に価値を提供できると考えています。

本計画では、新卒採用における「ジョブ型採用」への完全移行や、文理の枠組みに依らない採用の導入、また博士人財の自律的キャリア形成の支援などに取り組みます。採用人数については、新卒採用は大学・大学院・高等専門学校(以下、高専)卒業予定者770名、高等学校(以下、高校)卒業予定者45名、キャリア採用は2024年度採用実績の約1.5倍となる930名<sup>\*1</sup>に増やし、合計1,745名を採用します。即戦力として活躍可能な専門性を有する人財獲得のため、キャリア採用が初めて新卒採用を上回る計画です。

<sup>\*1</sup> キャリア採用者は、2025年度中に採用活動を行い入社する計画人数。

### 1. 新卒採用における「ジョブ型採用」への完全移行

#### (1) 全ての応募がジョブベースに：

これまで各ジョブの業務内容やスキル要件などを明確に定義し、そのジョブに適した人財をアサインするジョブ型の採用を進めてきました。本計画では、事務系職種においてポジション別の採用を拡大させ、内定後に配属先を選定する「オープンコース」を廃止することにより、全ての応募を「ジョブベース」、すなわち候補者自身が選択した職種をもとに会社とのマッチングが行われる選考へと完全移行します。全候補者がエントリーの際に自身の希望するキャリアとマッチしたポジション・職種<sup>\*2</sup>をリストから選択することができるようになり、自律的なキャリア形成を支援します。

<sup>\*2</sup> ポジション選択型：(例)特定事業分野の営業職種を選択の上エントリーした場合、内々定と同時に当該ポジションへの配属を確約。

職種選択型：(例)営業職種を選択の上エントリーした場合、内々定と同時に職種を確約。配属事業分野は入社前の面談を経て決定。

#### (2) キャリアに関する社員とのコミュニケーション機会を充実化：

候補者一人ひとりのキャリアニーズとジョブのマッチングを重視する「パーソナライズ採用」をさらに強化します。全ての応募をジョブベースとすることを踏まえ、キャリアに関する社員とのコミュニケーション機会を更に拡充することで、候補者が十分にジョブの理解を深めた上でエントリーできるようにします。技術系職種においてはジョブリクルーターの人数を昨年度比3倍(600名)とし、事務系職種では、従来のキャリア相談会等に加えてエントリー後に希望する職種や事業分野の社員との面談も可能となり、昨年度比最大4倍(8,000名)の学生に対して社員とのコミュニケーション機会を提供します。

### (3) ジョブ型インターンシップの拡大：

希望するジョブの働く環境をより具体的にイメージできるようにし、その後のエントリーでもミスマッチを起きにくくする目的で、数週間にわたる職場体験を通じて候補者のキャリア形成を支援する「ジョブ型インターンシップ」を推進してきました。2020 年度に 130 名の学生を受け入れて以降、毎年実施規模を拡大し、2024 年度は約 1,130 人(26 年卒業予定者)を受け入れ、初めて 1,000 人以上となりました。「ジョブ型インターンシップ」の参加機会の拡大により、候補者のキャリア支援や学生の研究活動のさらなる一助となることをめざします。

## 2. 文理の枠組みに依らない採用を導入

昨今、社会課題の複雑化により、データを社会課題の解決に結びつけられる人財が必要とされており、データサイエンス教育を文系学部を導入するなど、文理融合型の学部を設ける大学が増えています。社会イノベーション事業を推進している日立においても、職種を問わず、それぞれの高度な専門性に加えて、コミュニケーション能力やリーダーシップ、交渉力などが一層求められる傾向にあります。

そこで本計画では、上記のような人財の獲得を推進するため、文理の枠組みに依らない採用プロセスを、一部のエンジニア職の選考において導入します。これまで技術系職種では、理系学部を専攻する候補者が中心となる選考プロセスを適用していましたが、文理の垣根をなくし、文系専攻の候補者も積極的に採用する体制を作ることで、より多様なスキルを持つ人財をエンジニア職として採用します。

## 3. 博士人財のキャリア支援

高度な専門知識を有する博士人財は、イノベーション創出のカギとされており、産業界での活躍を促進する取り組みが進められています。しかし、博士課程を経て企業で働くキャリアイメージが湧きづらいという学生は少なくありません。そこで日立は、2025 年 3 月から博士人財向けのキャリア相談窓口を設置し、国内外の学会などを通じた社員とのコミュニケーション機会を増やします。博士号を持ち、高度な専門スキルを活かしながら働く社員との対話を通じて、キャリアを検討できる仕組みを拡充します。また、「ジョブ型インターンシップ」についても、通常約 2 週間のプログラムを、博士課程に在籍する候補者に対しては 2 カ月以上の長期間(有給)で実施しており、実際の研究開発案件に従事するより実践的なプログラムを通じて、博士課程で獲得できる専門スキルを職場で活かす体験機会を提供しています。

## 4. 職務の役割・責任に基づく処遇適用の推進

適所適財の配置を促進すべく、2024 年度から非管理職層の処遇を、「職務の役割・責任」をベースとした処遇制度に移行しました。日立では、新卒採用においても、一律の初任給に限らず、職務の役割・責任に基づいたジョブベースの処遇を適用します。

## 5. キャリア採用の大幅な拡大

ジョブ型人財マネジメントを推進する中、事業の成長・拡大を踏まえ、即戦力として活躍可能な専門性を有する人財を獲得するため、日立は新卒採用と並行してキャリア採用を拡大してきました。2015 年度に 150 名だった採用数は、2023 年度に新卒採用と同規模の 600 名に増加し、次期中計初年度となる

2025 年度には、初めて新卒採用を超える 930 名を採用する計画です。EVP(Employee Value Proposition)<sup>\*3</sup> の強化や採用担当チームの拡充、キャリア採用者の定着を支援するオンボーディングプログラムを新設するなど、キャリア採用の拡大に向けた取り組みを一層強化します。

\*3 EVP：企業が従業員に提供できる価値のこと。ビジョン、企業文化、職場環境、報酬や待遇などが含まれる。

## 6. 生成 AI 活用による「パーソナライズ採用」の強化

本計画では、新卒採用の一部ジョブを対象に、候補者との採用面談の内容を要約し自動生成するシステムを試験導入します。生成 AI により面談内容の文書作成業務を効率化することで、面談者の業務負荷を軽減するほか、面談者が候補者とキャリアニーズ等についてより深く対話することを可能とし、高度なジョブマッチングによるパーソナライズ採用を実現します。

## 7. 2026 年度採用人員計画(括弧内は 2025 年度入社人数)

新規採用			キャリア採用	日立製作所 合計
大学・大学院・ 高専卒	高校卒	計		
770 名 (730 名)	45 名 (40 名)	815 名 (770 名)	930 名 <sup>*4</sup> (610 名 <sup>*5</sup> )	1,745 名 (1,380 名)

\*4 2025 年度採用・計画人数

\*5 2024 年度採用・入社人数

### ■日立製作所について

日立は、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現する社会イノベーション事業を推進しています。お客さまの DX を支援する「デジタルシステム&サービス」、エネルギーや鉄道で脱炭素社会の実現に貢献する「グリーンエネルギー&モビリティ」、幅広い産業でプロダクトをデジタルでつなぎソリューションを提供する「コネクティビティ&デジタル」の 3 セクターの事業体制のもと、IT や OT(制御・運用技術)、プロダクトを活用する Lumada ソリューションを通じてお客さまや社会の課題を解決します。デジタル、グリーン、イノベーションを原動力に、お客さまとの協創で成長をめざします。3 セクターの 2023 年度(2024 年 3 月期)売上収益は 8 兆 5,643 億円、2024 年 3 月末時点で連結子会社は 573 社、全世界で約 27 万人の従業員を擁しています。詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

以上

---

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。

---