



「個」に寄り添う人財戦略を支援する 日立人財データ分析ソリューション

人財戦略の一環として、従業員が持つスキルや能力を最大限に生かすタレントマネジメントに注力している株式会社日立社会情報サービス（以下、日立SIS）は、生産性や配置配属のフィット感向上に向けて「日立人財データ分析ソリューション」を導入。客観的なデータ分析に基づいた効果的な施策展開で、「個」に寄り添うキャリアプランの形成を加速させています。

■ データアナリティクスによる人財活用を推進

日立SISは、公共・通信・金融といった社会イノベーション分野におけるシステムソリューション事業を提供する企業として、2018年4月、旧「日立公共システム」と旧「日立アイ・エヌ・エス・ソフトウェア」の合併により設立されました。同社は合併直後から組織融合、処遇制度の統一、教育体系の整備を行い、約1年で基本的な人財ポートフォリオの軸を策定。次なるステップとして、事業に貢献するコア人財の育成や適材適所の人財配置などを目的とした「タレントマネジメント」の導入に着手しました。

「タレントマネジメントを開始するため、まず人財データの一元化を図りました。それまで従業員の情報は、教育、スキル、評価、関わったプロジェクトなどが別々のシステムやExcel®データに散在しており、一元的に見渡すことが難しかったからです。そこでデータ管理機能に優れたタレントマネジメントシステムを導入し、そこにすべての人財データを集約することにしました。勘や経験といった属人的な観点ではなく、客観的なデータで一人ひとりを評価して、従業員に寄り添った人事施策を立案・展開したいと考えたからです」と、人財マネジメント部 部長 二宮 康二氏は振り返ります。

■ 「組織」だけでなく

「個」に対する手だてが欲しかった

人財データの集約と並行して、「従業員一人ひとりの生産性や配置配属の満足感を高める“手だて”を探りたいとも考えていました」と同 教育グループ主任 山中 寛通氏は語ります。それまでは日立グループ全体で行っているエンゲージメントサーベイで、組織や部門ごとの課題は分析できていました。しかし無記名のサーベイでは個人が特定できず、「個」に寄り添ったアプローチが難しい。そこで、既に日立内で導入され、実績を上げていた「日立人財データ分析ソリューション」を活用することにしました。

HR (Human Resource) テクノロジーを活用した日立人財データ分析ソリューションでは、対象組織の従業員に「生産性」と「配置配属」のサーベイを実施し、そのデータ分析により一人ひとりの意識が見える化。質の高いコミュニケーション (1on1ミーティング) と「個」にアプローチできる効果的な人事施策の立案を支援します。

日立SISは2019年8月以降、経営層を含めた全従業員約2,500名を対象にサーベイを実施。その分析結果を各部署で取りまとめ、同年11月から2020年2月にかけて計15回のワークショップを開催しました。

株式会社日立社会情報サービス

<https://www.hitachi-sis.co.jp/>

所在地 神奈川県横浜市西区高島一丁目1番2号
横浜三井ビルディング 11階

設立 1986年4月1日

従業員数 2,340名(2020年4月1日時点)

事業内容 システムインテグレーション事業、システム運用サービス事業、
パッケージ・ソリューション事業

◎ 株式会社 日立社会情報サービス

「分析結果は、エンゲージメントサーベイで抽出された課題と関連する部分が多く、それまで行っていた改善施策の方向性に間違いがなかったことが確認できたのがうれしかったですね。さらに今回のサーベイでは一人ひとりの意識もデータで浮き彫りにされ、上司と部下との思いのギャップや距離感までわかるようになりました。施策的には『この人はお客さま先での常駐が長く、帰属意識が弱くなっている。エンゲージメントを上げる手だてが必要だ』と、個別のアクションが打ちやすくなった点が大きな違いです」と二宮氏は語ります。

山中氏も、「ワークショップでは各部署のマネージャークラスに集まってもらい、組織課題に対する効果的な施策や、個々の従業員に寄り添う面談のしかたなどを、じっくり話し合ってもらいました。参加者からは『一人ひとりの考えの違いが大きいことが初めてわかった』『それぞれの思いを聞いてみる必要性を感じた』といった意見が出され、今までにない大きな手応えを感じました」と評価します。

■ あらゆるデータの掛け合わせで、より効果的な施策を展開

ワークショップで立案された施策が始まったタイミングで、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言が発令されました。二宮氏は「施策の効果測定は、もう少し状況が安定してからになります」と語る一方で、今回の分析データをタレントマネジメントシステムに取り込むことによる人材戦略での新たな可能性に期待を寄せています。

「生産性や配置配属の分析データを、採用時の適性



二宮 康二 氏

株式会社日立社会情報サービス

山中 寛通 氏

検査のデータ、資格やスキルを含めたハイパーフォーマーのデータ、離退職者のデータなどと掛け合わせれば、その従業員がどのように成長し、モチベーションや生産性をどう変化させていったか、どのような手だてが効果的だったかの定点観測ができるようになります。今後はそれをリテンションや採用強化にもつなげていき、企業戦略と個人の主体的な成長をリンクさせていくのが大きな目標です」と二宮氏は語ります。

「個」に寄り添う人材マネジメントで、従業員が生き生きと働ける環境づくりに取り組む日立SISを、これからは日立は幅広いHRテクノロジーで支援していきます。

お問い合わせ先・情報提供サイト

(株)日立製作所 アプリケーションクラウドサービス事業部 働き方改革ソリューション本部
https://www.hitachi.co.jp/ws_sol/solution/hcm/

