

レポート

企業価値を向上させる攻めの人事戦略をサポート

従業員視点でEXを高める人事総合ソリューション「リシテア」

#ヘルスケア・QoL向上 #生産性向上 #IoT・データ利活用

ハイライト

少子高齢化に伴う労働人口の減少、長時間労働などが社会問題となる中で、2019年4月より働き方改革関連法が順次施行されるなど、誰もが自身の働き方を柔軟に選択できる社会への移行が始まっている。コロナ禍によるリモートワークの浸透、ダイバーシティに対する意識の高まりなどを受けて働き方の多様化が進む一方、従業員のエンゲージメントの低さや早期離職の増加といった新たな課題も浮上し、企業活動における人事部門の重要性が高まっている。

株式会社日立ソリューションズでは、社内の人事制度改革に力を入れるとともに、働き方をめぐる新たな潮流を受け、長年の実績を有する人事総合ソリューション「リシテア」シリーズにおいて新サービスの提供を開始した。そのベースとなった人事部門の取り組みや新サービスの特徴と展開について、同社のキーパーソンに聞いた。

変化する働き方と人事部門の課題

働き方や労働環境をめぐる変化が加速する中で、株式会社日立ソリューションズでは従業員が働きやすい環境づくりに力を入れ、HR（Human Resource）テックによる人事業務の高度化、効率化にいち早く取り組んできた。自社の改革だけでなく顧客企業の人事改革を支援する業務にも携わる人事総務本部シニアHRテックススペシャリストの小山真一は、近年の人事・人財戦略の課題は経営戦略との連動を意識することにあると指摘する。

「企業を取り巻く環境が厳しさを増す昨今では、人事施策においても経営への貢献がより問われるようになっていきます。現在、日立ソリューションズはサステナブル経営への変革を進めており、お客さまをはじめとするステークホルダーとの社会価値の協創に力を入れています。そのためには、社内外での人的ネットワークの拡大、従業員の意欲やアイデアを引き出す柔軟な組織づくりが重要です。そこで、経営としてめざす姿を意識しながら、それらを後押しするためのボトムアップによる人事施策を推進しています。」

「働きやすさ」と「働きがい」を高める

日立ソリューションズは、2016年以降「働き方改革」の名の下に各種の人事施策を統合し、残業時間削減、罹病率低下などを目的とした取り組みを遂行してきた。その後、新常態／新型コロナウイルスの感染拡大を経て従業員がある程度自由に働き方を選択できる制度が整いつつあるものの、社内のアンケート調査によれば「働きやすさ」が向上した一方、若年層を中心に「働きがい」が高まっていないことも明らかとなった。そこで2022年4月からは、多様な人財一人ひとりが働きがいや成長の実感につながるEX（Employee Experience）※1）の向上をテーマに取り組みを行った。具体的には、自発的なチャレンジやキャリアを自ら選択できるような支援だ。例えば、会社が独立を支援する「スタートアップ創出制度」や若年層が自らの意思でジョブを選択できる「ジョブマッチング制度」など、さまざまなことに取り組んできた。

「当社の人事部門には、何かアイデアがあればまず実行してみようという気風があります。計画段階で検討しすぎて実行できなくなるよりは、やってみて従業員の声を聞き、課題や効果を把握して、見込みのある施策は継続し、ないものはやめる。このサイクルを迅速に回すことでノウハウを蓄積してきました。社外向けに開発したシステムやソリューションでも、施策に合致したものがあれば積極的に社内でも使い、課題などを事業部にフィードバックする動きも盛んです。」（小山）



小山 真一
株式会社日立ソリューションズ
人事総務本部 シニアHRテックススペシャリスト

※1) 従業員が企業や組織の中で体験する経験価値を意味する概念。従業員の満足度や健康状態、育成状況や所有スキルなど、会社組織の中で従業員が関わるあらゆる経験を指す。

EXとCX、従業員エンゲージメントの関係

従業員エンゲージメントは、仕事に対する熱意や職場への愛着など、「働きがい」につながる重要な要素であり、主体性を持って熱心に仕事に打ち込む従業員が多いかどうかを示す指標である。スマートライフソリューション事業部 スマートワークソリューション本部HRソリューション開発部部長の小倉文寿は、EXの向上は従業員エンゲージメントの向上につながり、サステナブル経営、生産性や利益の面にもポジティブな影響を及ぼすものであると指摘する。

「この会社で働いていてよかったというポジティブな感情があると、自社の製品やサービスをお客さまにアピールしたり、提供したりする際のパフォーマンスが高まることは学術的にも証明されています。経営戦略論などでは、EX向上がCX（Customer Experience）向上につながると言われていますが、私たち自身もそのことを実感しています。」

米国ギャラップ社が2023年6月に発表した「グローバル職場環境調査2023」によると、従業員エンゲージメントの高い従業員の割合が日本では5%（2022年）にとどまり、調査対象145か国のうちイタリアとともに最下位となっている。こうした中、日立ソリューションズは2022年の調査において日立グループ内でトップの従業員エンゲージメントの高さを記録しており、同社の取り組みが注目を集めている。



小倉 文寿
株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
スマートワークソリューション本部 HRソリューション開発部
部長

人事総合ソリューション「リシテア」

従業員の体験価値向上に取り組む日立ソリューションズは、顧客企業の人事関連業務をトータルサポートする人事総合ソリューション「リシテア」を1994年から提供してきた。以来、累計1,630社を超える（2023年3月末現在）企業で導入されてきた同ソリューションについて、スマートライフソリューション事業部 スマートワークソリューション本部 HRソリューション開発部グループマネージャの平山純は次のように語る。

「リシテアは、勤怠管理を自動化したいというお客さまの要望を受けて開発したシステムから始まりました。当初は競合他社と比較されて苦戦をしていましたが、その後、Webシステム化した際に、プロジェクトごとの作業実績時間を記録できる仕組みなどの提供を開始し、大企業への導入実績を増やしていきました。」

勤怠管理から始めて、人事・給与を合わせて、企業の基盤を支えるサービスとなったリシテアは、その後も「人」にフォーカスしたサービスを次々と加えていく。

例えば、複数の企業が合併して現在の日立ソリューションズになる過程で従業員一人ひとりのキャリアやスキルが把握しづらくなった際には、人事データを一元化・可視化して配置や育成に役立てる社内システムをつくりました。いわばタレントマネジメントシステムの先駆けのようなものでしたが、うまく機能したのでリシテアシリーズに加えました。人事システムにおいても、初めのうちは給与計算が正確にできさえすればよかったのが、近年では経営戦略と連動した攻めの人事を支援することが求められており、人事関連業務に幅広く貢献するべくサービスを拡充しています。」（平山）

リシテアは現在、13のサービスをラインアップしており、このうち「リシテア/従業員エンゲージメント」、「リシテア/女性活躍支援サービス」、「リシテア/人財マッチング」の三つのサービスは、サステナブル経営やEX向上といった企業の課題解決や持続的な成長に向けて、多様な人財が活躍できる環境を整え、従業員の活性化を支援することを目的として2022年から提供を開始した新サービスである（図1参照）。



平山 純
株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
スマートワークソリューション本部
HRソリューション開発部 グループマネージャ

図1 | 人事総合ソリューション「リシテア」サービス一覧



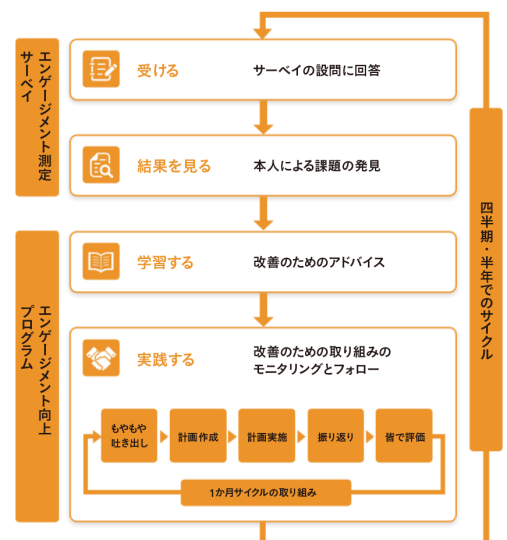
セルフマネジメントを支援する「リシテア/従業員エンゲージメント」

従業員エンゲージメントは、組織、業績にプラスの影響を及ぼす要素として注目されているものの、向上のための施策については手探りの状態にある企業が少なくない。これに対し、日立ソリューションズは座談会の場を設けてリシテアユーザー企業からのヒアリングを行い、課題の特定を試みた。

「座談会を通じて得られた知見の一つが、従業員エンゲージメントの向上施策は会社が主導・管理する従来型のトップダウンのマネジメントでは続かないということでした。継続的にエンゲージメント向上を図るためには、従業員が自ら課題を見つけ、工夫し、実践・改善するというサイクルを回すセルフマネジメントの仕組みが必要でした。そこで、ワーク・エンゲイジメント分野の第一人者である慶應義塾大学総合政策学部島津明人教授と共同研究を実施し、そのためのサービスを開発しました。」（平山）

「リシテア/従業員エンゲージメント」では、従業員一人ひとりが業務に関する課題を洗い出し、改善に向けた実行計画を立てて実践し、チームが達成度を評価する。個人の取り組みを公開し、励ましあったり、賞賛しあったりすることによって取り組みを継続する効果をねらっている（図2参照）。

図2 | 「リシテア/従業員エンゲージメント」が提供する仕組み



健康サポートで活躍を後押しする「リシテア/女性活躍支援サービス」

管理職の女性比率向上をはじめ、女性が働きやすい職場環境づくりも企業サステナビリティを高めるうえで欠かせない要素だ。「リシテア/女性活躍支援サービス」は、女性を健康面から支援することで活躍を後押しする。開発のきっかけは、米国において日立ソリューションズの調査チームがまとめた2020年のレポートだったという。

「レポートでは、米国でのフェムケア※2）やフェムテック※3）への関心の高さ、企業における具体的な女性従業員のサポート策などについて報告されていました。日本でも今後その分野のニーズが高まることは予想されたため、われわれも何かサービスを提供しようと検討を重ねる中で、社内でのトライアルとして医療機関が提供している女性向けの健康相談サービスを従業員に利用してもらうことにしたのです。自分の身体について不安なことを看護師・助産師に相談できるというシンプルなサービスでしたが、利用者アンケートの結果がとても好評で、ならば事業化しようということになりました。」（小倉）

提供するサービスは現在のところ健康相談がメインだが、今後は女性特有の身体の問題とそれに対処することの重要性について、女性だけでなく男性にも理解を深めてもらうためのラーニングコンテンツなどを提供していき、最終的には女性のキャリア支援なども含めた文字通り女性の活躍を支援するサービスに拡張していく計画である。「女性特有の課題について男性管理職の理解が進めば、部下や同僚の女性はより働きやすくなるはずです。女性のパフォーマンスが上がることは組織全体にとってもプラスになると期待されています。」（小倉）

また、スマートライフソリューション事業部 スマートワークソリューション本部HRソリューション開発部グループマネージャの村井睦子は、女性としてのサービスの期待を寄せる。

「私たち女性自身も、これまでは自分の身体について学ぶ機会が少なかったのが実情ですし、個人差が大きい身体の問題については、女性同士でもなかなか話しづらい面があります。『リシテア/女性活躍支援サービス』では、病院を受診すべきかどうか分からない段階でも、専門知識のある看護師・助産師さんなどにじっくり相談ができるので、心理的安全性や自分の身体に対するリテラシーの向上にもつながるのではないのでしょうか。」

- ※2） Feminine（女性の）とケア（Care）をかけあわせた造語。女性の健康や身体をケアし、QoL（Quality of Life）を向上する製品やサービスの総称。
- ※3） Female（女性）とTechnology（テクノロジー）をかけあわせた造語。女性の健康にかかわる問題を最新技術で解決に導く製品やサービスの総称。

退職率の低下に寄与する「リシテア/人財マッチング」



村井 睦子
株式会社日立ソリューションズ
スマートライフソリューション事業部
スマートワークソリューション本部 HRソリューション開発部
グループマネージャ

「やりたいこと、得意なことを生かした仕事に従事できる環境づくりは、働きやすさや働きがいを高めるうえで不可欠な要素です。ジョブ型雇用が注目されている中で、従業員と仕事のマッチングを企業内で最適化する仕組みが必要とされているのではないかと考え、このシステムの社外提供を開始しました。」（平山）

「その他の施策との相乗効果もあると思いますが、人財マッチング制度の結果として、退職に人財の流動性を高めるというだけでなく、自分がこの会社で何をしたいのかを真剣に考えています。」（小山）

実際にジョブマッチング制度を利用した従業員からは、「若年層ジョブマッチング制度でやもったが、社内FA制度で希望の部署とマッチングできたのでとどまることにした」といった

これらの新サービスは企業からの関心も高く、導入に向けた動きも進んでいる。例えば人材・労務管理の最適化を目的とした企業グループ内でのマッチングシステムでの活用に向けて、機能拡充を図っている。一方、働き方改革の推進に資する働き方支援サービスとして、女性活躍支援や従業員エンゲージメントは、導入効果を明確に示すづらいことが課題とな

「リシアアの新サービスは、それまで業務や制度としてなかったものを新たに提案すること
ありません。日立ソリューションズとしては、自社の人事制度や運用ノウハウの知見も生かし
案し、お客さまに価値を感じていただけるように努力していきます。」（村井）

「リシデアシリーズには長年の実績があるため、お客さまへのヒアリングを通じて現在直面
ツブや新規開発に反映しています。また、パッケージ標準機能ではお客さまのご要件とマッチ
く、これまでの知見やノウハウを生かしてお客さまの制度設計や運用方法の変更を提案するこ
ます。」(村井)

「人事・給与・就業管理などの人事基盤、タレントマネジメントなどの人財戦略、さらにEX
ける人をトータルに支えていくことがリシテアの目標です。人事データの活用によって、すべ
することに貢献できるソリューションをめざしています。」（小倉）

人財情報

職務経歴書を基に、求人に応募スカウトを受ける

人事部門

職務経歴の掲載求人を検索

求人・ジョブ要件の掲載人財検索

人財受入先部署

人財をスカウト求人掲載

人財マッチング

求人と人財の情報を集約検索マッチングの負荷軽減

進捗状況の確認

現場のマッチングの進捗管理、求人票の管理

負担を増やさずマッチング制度を導入できるメリットは大抵、

となり、仕事に対する意識を高めることにもつながると考え

ます。また、ある程度人の出入りがあった方が、組織が活

いことを見つけてチャレンジできた」、「転職という選択が、
タイプな声が聞かれたという。

の分野の仕事を社内で見つけられるということが、従業員

職率の低下といった数字で効果が見える人財マッチングに
いる。

す。働きやすさには数字に表せない要素もありますので、
と考えています。」（小倉）

りますので、ITツールを導入すればそれで解決するものでない。お客さまの人事制度、場合によっては風土の変革も含めて取り組まなければならぬ。

の強みは、現場の声や顧客の課題に向き合う機能やサービス

いる課題や検討中の施策について伺い、製品のブラッシュアップ
場合でも、アドオンやカスタマイズでの対応だけではなく、
効率が改善したという評価をいただいているケースもあり

フレックスタイム、時短勤務など働き方が多様化する中、
 ユーザーの変更のみで柔軟に対応することができる。

の従業員のウェルビーイングという三つの領域で、企業に
従業員が生き生きと働くこと、ひいては自分の人生を豊かに

従業員一人ひとりの多様性に寄り添い、価値を最大限に引き出すことは、企業価値向上の基礎となる。日立ソリューションズは、人事総合ソリューション「リシテア」の原点を守りつつ、新たな価値を加えながら、企業と社会の活性化に貢献していく。

日立評論

日立評論は、イノベーションを通じて社会課題に応える
日立グループの取り組みを紹介する技術情報メディアです。

日立評論Webサイトでは、日立の技術者・研究者自身の執筆による論文や、
対談やインタビューなどの企画記事、バックナンバーを掲載しています。ぜひご覧ください。

日立評論(日本語) Webサイト

<https://www.hitachihyoron.com/jp/>



Hitachi Review(英語) Webサイト

<https://www.hitachihyoron.com/rev/>



 日立評論メールマガジン

Webサイトにてメールマガジンに登録いただきますと、
記事の公開をはじめ日立評論に関する最新情報をお届けします。