

リシテア/人財マッチング

導入事例 | 株式会社日立製作所様



株式会社 日立製作所

所在地 東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
 設立 1920年2月1日
 従業員数 28,111名、
 連結268,655名(2024年3月末現在)
 事業内容 デジタルシステム&サービス、グリーンエナジー&モビリティ、コネクティブインダストリーズ分野における製品の開発、生産、販売、サービスなどの提供
 U R L <https://www.hitachi.co.jp/>

事業成長につながる人財マネジメントをめざして グループ公募制度の運用を変革し社員のキャリア自律を促進

株式会社日立製作所は、2004年にスタートしたグループ公募制度の運用を効率化するため、日立ソリューションズが社内公募制度向けに活用していた「リシテア/人財マッチング」を採用。日立グループ内の800件に及ぶ求人管理を効率化するとともに、スキルや経験とジョブの適切なマッチングを通して、社員のキャリア自律の促進に貢献しています。

課題

応募書類のチェックや、Microsoft Excel による応募者管理など、アナログな運用に多くの工数を要する

募集部門と応募者のやりとりがすべてメールで行われ、履歴をたどるのに時間がかかり、選考の進捗状況を把握しづらい

募集部門と応募者とのメールによるやりとりが煩雑で、面談の日程調整や書類の提出など、次のアクションが判断しにくい

効果

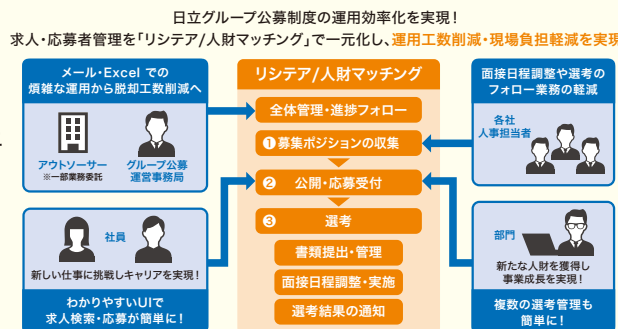
手作業によるプロセスを排除し、制度運用が大幅に効率化

案件情報の一元管理により選考状況が可視化され、次に必要なアクションが一目瞭然

選考プロセスが可視化され、人事部門の負荷が軽減されただけでなく、グループ公募制度のスムーズな運用が実現

SOLUTION 人事部門にかかる負荷を抑えながら、キャリア自律を促し、適所適材による組織の活性化を支援

- 社内のジョブが可視化され、スキルや経験から適切なジョブをスムーズに選択できる環境が整うことで、社員のキャリア自律を促進
- 応募にあたっての手間が軽減され、応募者のモチベーションが向上
- 応募から採用に至るまでのプロセスをワークフローで効率化し、人事担当者の業務負荷を軽減
- 日立ソリューションズの自社での活用ノウハウをベースに、多様な人事施策への対応を提案可能



株式会社日立製作所 様
INTERVIEW部長代理
坪井 研 氏主任
関 健太 氏

渡部 慎也 氏

背景 人財の有効活用を図るグループ公募制度を運用

1910年の創業以来、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、お客さまと社会の発展に寄与してきた日立製作所。変わらぬ志で多様な社会課題にイノベーションで応え続ける姿勢は、日立グループ・アイデンティティとして、世界中に広がる日立グループの社員たちに共有されています。

そんなグループ各社の人財の有効活用と適正配置を図るため、2004年に導入されたのが「グループ公募制度」です。参加会社が求人する各ポジションに対し、各社の社員が自らの意志で応募できる制度で、現在の参加企業は日立製作所を含む計18社（2024年9月時点。10月以降は19社）、募集案件は年間800件に上ります。

「日立グループがさらに事業成長していくには、優秀な人財を確保し活躍してもらうことが不可欠です。グループ外からの人財獲得に加え、グループ公募制度によりグループ社員が選択肢を社内からグループ内へと広げてキャリアを自律的に形成していく中で、グループワイドで適所適材を図っています」と坪井氏は説明します。

取り組み アナログな選考プロセスによる負荷が増大

日立グループ社員は、イントラネット上に掲載されるグループ公募求人案件を自由に閲覧できます。各案件に応募する際は、以前は所定のフォーマットに必要な事項を記入してメールで応募する必要がありました。また、人事部門では、メールで受信した応募書類を Microsoft Excel（以下、Excel）に転記して管理。応募後の募集部門とのやりとりも、基本的にはメールで行われていました。

当時の課題を関氏はこう振り返ります。

「応募書類の不備による差し戻しや、応募資格のチェックに手間がかかるうえに、募集部門と応募者とのやりとりはすべてメールで行われていたため、選考状況を確認するにはメールの履歴をたどるしかありませんでした。たとえば、選考が遅れている案件や、選考結果が未提出になっている案件の把握にも手間がかかり、人事部門にかなりの負荷がかかっていました」「ジョブ型人財マネジメント」への転換に伴い、グループ社員がより自律的にキャリアを考え実現していくように働きかける中で、グループ公募制度においては募集部門も応募者もさらに増えていくことが予測されました。これまでのアナログな運用からより効率的かつ機能的な運用に移行する必要性を感じた同社は、ツールの導入を決断。キャリア採用のほうですで使用していた選考管理システムを流用する選択肢もあったものの、日立ソリューションズの「リシテア/人財マッチング」を採用しました。社内公募に特化した仕組みであることに加え、同システムを社内でも活用してきた日立ソリューションズのノウハウへの期待が決め手となりました。

「社内公募とグループ公募という違いはあるものの、その設計思想やポリシーにおいて親和性が高いことを期待しました。社内の人財流動性を高め

るシステムの市場はこれからという領域でもありますし、グループ内でコミュニケーションしながら改善していけるという意味でも、当社のアドバンテージになると考えました。日立ソリューションズの先進的な人事制度を支えるシステムとしての信頼もありました」（坪井氏）

実際、同社は導入後も日立ソリューションズと議論を重ね、複数回にわたる機能改善を実施。登録情報をほかの応募案件に再利用できるようにしたり、検討中の案件や選考の進捗状況を素早く把握できるようにしたり、人事部門を介さず求人者と応募者として日程調整を進められるようにするなど、継続的に利便性の向上を図ってきました。

効果 選考プロセスが可視化され応募者の増加にも寄与

現在は、応募と選考に関する情報が一元管理され、画面を見れば、募集部門の担当者も応募者も、今やるべきことが一目瞭然です。大量のメールの中から必要な情報を探し出す手間も不要です。人事部門、募集部門、応募者のそれぞれの手間が軽減され、全体で効率化が図られています。

「我々人事部門としては、応募書類のチェックや Excel への転記の手間が省けただけでなく、ブラックボックスだった選考プロセスが可視化され、いつ、どのタイミングで、誰にリマインドすればよいか明らかになりました。より付加価値の高い制度運用を考える余裕も生まれています」と関氏。

データ活用の可能性に広がり生まれたことも大きな変化だとして、渡部氏は、「応募件数や合格率など、従来はその都度集計・分析していましたが、今は必要な情報を必要なタイミングでタイムリーに把握できます。この先のデータ活用につながる重要な一歩を踏み出せました。一年前との比較で応募者が25%増加しているのも、導入効果の一つと捉えています。導入の初期段階に、日立ソリューションズとあるべき姿を議論しながら刷り合わせたことが成果につながったのだと感じています」と語ります。日立ソリューションズでは、導入して終わりではなく、導入後もフォローを継続し、現状の課題に寄り添った解決策を提案しています。

展望 事業成長につながる人財マネジメントを追求

日立製作所では、新たに社内副業制度を試行しており、2024年10月から正式導入します。これに伴い、社内副業制度においても「リシテア/人財マッチング」によりシステム化しています。

「人財の確保が難しい時代だからこそ、単なる採用手法の変革ではなく、人事ポリシーや人財マネジメントのあり方も含め、市場に訴求できる魅力的なものにしていく必要があります。この先の事業成長を叶えるためには、人事領域でも市場をリードしていける存在であり続けたいですね」（坪井氏）「リシテア/人財マッチング」の導入も、目の前の効率化を実現するためのシステム化ではなく、企業の事業成長を見据え、社員のキャリア自律を促進するための手段の一つにほかなりません。日立グループの未来をつくる人財マネジメントには、それを支えるテクノロジーとともに、さらなる注目が集まりそうです。

※本事例の内容は公開時点（2024年11月11日）の情報です。※本文中の会社名、商品名は各社の商標、または登録商標です。※本文中および図中では、TMマーク、®マークは表記しておりません。※製品の仕様は、改良のため、予告なく変更する場合があります。※本製品を輸出される場合には、外国為替及び外国貿易法ならびに米国の輸出管理関連法規などの規制をご確認のうえ、必要な手続きをお取ください。なお、ご不明な場合は、当社担当営業にお問い合わせください。※本文中の情報は、事例作成時点のものです。

本事例のwebページはこちら

www.hitachi-solutions.co.jp/lysithe/a/case48/



◎ 株式会社 日立ソリューションズ

www.hitachi-solutions.co.jp



本カタログ掲載商品・サービスの詳細情報

https://lysithe.a.jp/service/hr_match/

J24S-08-00

2024.11