

NRI と日立が従業員ポータルサービス (BtoE) で提携

株式会社 日立製作所
株式会社 野村総合研究所

株式会社 日立製作所(本社:東京都千代田区、取締役社長:庄山悦彦、以下日立)と株式会社 野村総合研究所(本社:東京都千代田区、取締役社長:橋本昌三、以下NRI)は、BtoE 分野において提携し、企業の従業員がユビキタスな環境下で、社内外の優良サービスをワンストップで利用できるポータルサービスをスタートさせることで合意いたしました。

この提携により、日立がグループ内で実施してきた従業員向けポータルサービスとNRIの金融分野におけるビジネスを組合せた総合的なサービスを日立およびNRIそれぞれから提供します。

本サービスは2002年4月にまず従業員向け金融ポータルサービスから提供開始を予定しています。今回の提携により、両社合わせて2005年中に2,000社、1,000万人の会員獲得を目指しており、今後、ポータルサービスの利用企業・団体とサービス提供企業双方を広く募っていきます。なお、日立グループではすでにサービスの導入を計画しており、NRIでも導入を検討しています。

1:BtoE サービス分野への参入の背景

(1)現在の環境

近年、企業内での従業員の価値観の多様化や、ライフスタイルの変化などが顕在化してきており、こうした傾向に対応して、多様な福利厚生メニューの提供等による従業員向けサービスの充実が求められています。一方、企業経営の立場からすると、流動化する雇用関係に対応して福利厚生の一層の効率化が急務であり、カフェテリアプランの導入などが試みられています。

このような状況のもとで、従業員ニーズを考慮した福利厚生メニューを企業のポータルサイトとして提供し、これを通じて従業員の自己責任に基づいた自立化を支援することが注目されています。

提携に先立って行った日本国内の従業員5,000人以上の大手企業10数社へのマーケットサーベイでは、このようなサービスを近い将来導入を予定、あるいは検討している企業が大半であり、今後BtoEマーケット形成について大きな可能性があるかと判断いたしました。

(2)日立・NRIの提携の意義

日立とNRIは、このような環境変化が今後数年間の企業を取り巻く大きなトレンドの1つになると考え、新たな従業員向けポータルサービスのシステム開発・運用及び営業面に関して幅広い提携をいたしました。この提携の目的は、日立の持つ技術・実績・組織のパワーとNRIの持つ情報収集・分析力等の連携を行うことによって、企業と従業員の新たな関係構築に向けたタイムリーなサービス提供を目指すことです。また、両社の持つ高度なプロフェッショナルサービスと有力顧客基盤を活用することにより、従業員・企業・商品提供者全てがメリットを享受できるビジネスモデルの構築を目標としています。

2:提供予定サービス

(1)金融、(2)福利厚生、(3)物品販売、(4)生活支援、(5)業務支援の5つのカテゴリでサービスを提供する予定です。

2002年4月から順次提供開始予定の金融ポータルサービスでは、一般金融機関の情報を、導入企業毎、従業員向けにカスタマイズしたものに加え、社内預金・融資、持株会等、企業が従業員に対し提供しているサービスにも統合的にアクセスできるポータルサイトを実現します。また従業員個人の資産状況及び資産形成に関するファイナンシャルプランナーの One to One のアドバイス、確定拠出年金(日本版401k)情報の提供、eラーニング機能などをワンストップで提供いたします。

また、本サービスを通じ、商品提供企業に対しては、イントラネットをはじめとする販売チャネルを提供するとともに、マーケティング情報提供などのサービスを実施していきます。

3: サービスの特徴

日立とNRIが提供する従業員ポータルサービスでは、下記の点においてこれまでにないサービスレベルとシームレスな情報の流動性を実現しています。

- ・ 従業員個人の資産管理については一般の金融機関と社内金融資産(社内預金、財形貯蓄、持株会等)をシームレスに一元管理することが可能。
- ・ イン트라ネット、インターネット、PDA 等ユビキタスな環境下での利用が可能
- ・ 企業退職者の資産の管理も可能。

4: サービス利用に関して

(1) サービス開始時期

2002年春(4月を予定)に金融ポータルサービスの提供を日立およびNRIのそれぞれから開始し、随時メニューの充実を図ります。

(2) 利用料金

従業員数に応じた従量制を基本とし、従業員500名の企業での月額使用料を15万円程度からと想定しております。また、導入に際しては別途導入費用がかかります。

本件に関するお問い合わせ先

株式会社 日立製作所 情報・通信グループ統括本部
業務部 広報グループ [担当: 能美]
〒101-8010 東京都千代田区神田駿河台四丁目6番地
TEL: 03-5295-1682

株式会社 野村総合研究所
広報部 [担当: 井筒、徳重]
〒101-0004 東京都千代田区大手町二丁目2番地1号
TEL: 03-5255-1981 E-mail: kouhou@nri.co.jp

以上

<別紙>

参考資料:従業員ポータルサービス(BtoE)概要

BtoE サービスに関する基本コンセプトを以下に紹介致します。

1: サービス概要

(1)BtoE とは

「BtoE」とは「Business to Employee」の略称です。この場合の「E」の対象は企業の従業員及びその家族、あるいは企業退職者など特定多数のマーケットを考えております。

これまで、特に Web 上において「BtoB」・「BtoC」等に対する様々な試みがなされてきましたが、「BtoE」は新たな第3のマーケットとも言えるべき特性を持った有望な市場と考えます。

BtoE については企業・従業員・サービス提供者(サイト出店者)の相互関係が成立し、3 者が各々利益を享受できるビジネスモデルを考えています。

A:企業

- ・これまでの企業と従業員の関係の見直し、社内制度も含めた関係の再構築
- ・従業員のモチベーション向上及び主に後方業務の効率化
- ・カフェテリアプラン導入などによる福利厚生費等を含めたコストコントロール

B:従業員

- ・福利厚生関連サービスの選択肢の拡大
- ・自己のライフプラン設計がスムーズに実施できる
- ・ポータルサイトに出店するサービス提供者からの優遇サービスの供給を受られる

C:サービス提供者

- ・企業、従業員という特定多数の有望市場への商品供給
- ・従業員個人属性情報に基づいた One to One マーケティングの実現

(2)BtoE の展開状況

米国では既に 1990 年代半ばから BtoE マーケットが形成されてきており、現在では専門領域に特化した従業員向けポータルサービスに加え、専門ポータルを幅広く統合した BtoE モデルを展開した企業も現れています。

日本においても福利厚生部門の別会社化、総務系業務のアウトソーシング(シェアードサービス)などの取り組みがなされています。しかしながら、各々のサービスを統合し企業の新しい制度改革を支援する総合的モデルは未だ確立されていません。

今回、BtoE 分野において IT を駆使した各種サービス提供を先行している日立とリサーチ・コンサルティング分野でのノウハウを持つNRIが提携することは非常にタイムリーであり、また重要な社会的意義を持つと考えております。

2:BtoE サービスメニュー

BtoE サービスとして期待される機能を 5 つのカテゴリーに分類しました。

A:金融

従業員が社外に持っている一般金融機関の口座情報及び社内金融(社内預金・融資、持株会等)情報をその従業員に向けて統合的に表示できます。また、一般金融機関から従業員向けに優遇された条件での金融商品提供を受けることができます。

さらに預貯金・投信・ローン・保険といった幅広い金融サービスを **One Stop** で利用することも可能です。確定拠出年金(日本版 401k)情報、eラーニング機能なども可能となります。

B:福利厚生

保養所・宿泊施設・スポーツクラブ・エンターテイメント等の割引や予約、介護・育児相談等のライフサポートを始め、各種自己啓発メニュー等従業員の生活全般に関わるメニューを、カフェテリアプラン形式にて提供いたします。

C:物品販売(広義の福利厚生の範疇として)

特定多数の企業従業員にのみ販売できるというメリットを生かし、一般量販店での物品購入より安価な価格設定をした商品販売や特定の従業員層に対するアウトレット販売等、これまでのECとは趣を異にした物品販売が可能となります。

D:生活支援

電気・ガス・水道等の公共料金支払や、官公庁・自治体・公益企業が提供するサービスとのインターフェースを取ることで、幅広い従業員の生活支援が可能となります。

E:業務支援

企業内での各種情報共有や出張の手配・精算、企業内サプライ品の共同購入・総務系業務のシェアードサービス等、企業内での業務効率化を目指したツールの提供が期待されます。

また、このサイトに商品を提供する提携商品提供企業に対しては、イントラネットをはじめとする販売チャネルを提供するとともに、マーケティング活動の支援などのサービスを提供していきます。通常のECビジネスとは違い、マーケットが明確にセグメント化されることにより、効率の良いマーケティング・販売活動を行うことが可能となります。

3:BtoE 導入による効果

従業員向けポータルサービスを導入することにより以下の取組みにおいて、より効果的な達成が期待されます。

A:企業と従業員の新しい関係の構築

「カフェテリアプラン」、「日本版 401k」等従業員の自己責任における各種福利厚生の選択という流れの中で、企業と従業員との新しい関係の構築、従業員の一層の自立を促すことが可能となります。

B:福利厚生費等コストの効率化

従業員に対するサービスレベルを維持しつつ運用コスト削減が図れます。

C:グループ企業間の新しい関係の構築

導入企業及びそのグループ企業に共通する制度改革を推進することが可能となります。またこの制度改革を推進することにより、グループとしてのガバナンス・統合力の向上を図ることも可能です。

以上