



一人ひとりの意識や働き方を可視化する 日立人財データ分析ソリューション

株式会社 日立物流（以下、日立物流）は、グローバルな競争力の強化に向けた人財マネジメントを構築するため、ピープルアナリティクスの手法を生かした「日立人財データ分析ソリューション」を導入しました。配置配属サーベイにより従業員一人ひとりの“フィット感”を可視化し、個人の意識に寄り添った人事施策の立案やキャリアプランを実現しています。

人財配置でのフィット感を可視化したい

日立物流は、3PL^{※1}／システム物流、重量機工・移転、フォワーディングを主力業務に、グローバルネットワークでお客さまの物流ニーズにワンストップで応えています。技術の進化、社会の変化、デジタル化の進展によりサプライチェーンの構造が大きく転換するなか、ブランドスローガン「未知に挑む。」とビジネスコンセプト「LOGISTEED」を掲げ、ロジスティクスの領域を超えた協創戦略と新たなイノベーション創出をめざしています。

日立物流は競争力の源泉となる人財戦略にも注力し、さまざまな属性、個性、価値観を持つ従業員が活躍するダイバーシティの推進と、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。その一環として2018年度の新卒採用から、一人ひとりのキャリア志向に最大限に配慮した人財配置を開始。施策の有効性を検証するため、日立人財データ分析ソリューションを導入しました。

「配属された本人が生き生きと活躍できているのか、われわれの経験則だけではなく、データによって客観的に確認することが必要だと判断しました。しかし、これまで使っていた分析手法やサーベイは組織的な傾向はつかめるものの、個人の意識にまではフォーカスできない。そこで一人ひとりの意識を可視化できる日立人財データ分析ソリューションに着目したのです」と人事教育部 部長 川合 範明氏は語ります。

日立人財データ分析ソリューションは、日立グループ社内外でのHR^{※2}テクノロジーを活用した取り組みから得たノウハウをベースに提供されるものです。筑波大学の学術指導のもと、独自に開発したサーベイを用いて、これまで把握が難しかった従業員の生産性や、配置配属などに対する意識を可視化します。部署別、属性別の分析結果に加え、一人ひとりが生産性や職場でのフィット感を高めるために必要なアドバイスも報告書として提供。この報告書をもとに、個別のアクションプランや組織的な意識変革施策を策定できます。

※1 Third (3rd) Party Logistics

※2 Human Resources

分析結果を早期のアクションにつなげる

日立物流は2019年1月、ソリューションメニューのひとつである配置配属サーベイを、前年度に新卒配置された30名と、その配属部署の上長ら計約400名に対して実施しました。

「配属された本人の適合性だけでなく、その人を受け入れた部署の中での人間関係や、各年代層の従業員が持つ自身の処遇や環境へのリアルな思いも確認したいと考えたからです」と、対象者の選定について川合氏は説明します。

人事教育部ではサーベイの分析結果から、これまで行ってきた施策の有効性をデータで検証できたことに加え、さまざまな気づきを得られたと高く評価しています。

川合氏は「まず、配属から1年を迎える新人の多くが、現在

株式会社 日立物流

<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/>

本社所在地 東京都中央区京橋2丁目9番2号 日立物流ビル
 創業 1950年2月
 資本金 168億200万円 (2019年3月末現在)
 連結社員数 46,295名 (2019年3月末現在)
 事業内容 国内物流、国際物流、その他

の業務や処遇に高い納得感を示していたこと、職場内の人間関係が良好であることが確認できて、ほっとしました。その一方で30歳前後の若手を中心に、自身のキャリアパスに不安を抱いている者が少なくないという実態も明らかになりました。そうした問題意識は実は以前から肌感覚としてはあったのですが、サーベイによってキャリアパスの見える化が喫緊^{きつじん}の課題であることを改めて確信できたのです」と満足気に語ります。

サーベイの分析結果を人事評価や行動データと合わせて評価することで、重点対応が必要な個人や部署に対し、迅速に施策を立てやすくなります。川合氏らはこの結果を踏まえた改善策を経営層に提案し、モチベーションを高めるキャリアプランの策定、マネージャー向けキャリア研修の充実、上司と部下のキャリア面談の強化といった具体的な施策を実現することに成功しました。

人と組織の成長を継続的にトレース

定期的な周期でサーベイを実施すれば、データの蓄積によりPDCAサイクルを回すことが可能になります。日立物流では、1回目のサーベイの成果を受け、2020年1月から、2回目の配置配属サーベイを実施しています。

「前年度のフィードバックをベースに、この質問は継続したほうがいい、今年はこのテーマを新たに探ってみましょうと日立からさまざまな提案をいただきました。現状の可視化と、より精度が高く効果的な人事施策の立案に向けて、課題を共有しながら2回目に取り組むことができたのは非常にありがたかったですね」と川合氏は振り返ります。

サーベイを継続的に実施していくことにより、新人だけでなく若手、中堅、シニアといった幅広い層の人財の成長、意識変革がトレースできるようになります。個人の集合体である組織に対するアプローチもさらに高度化できると期待されています。



株式会社 日立物流
川合 範明 氏

「人財の幅を広げるため、他業種からの転職や、ポテンシャル重視の経験者採用を強化しています。しかし、これまで人事には中途採用の経験があまりなく、人財の能力をすぐに引き出せる環境は整っているのか、周りのフォローはできているのか、などを確認することが難しかったのです。しかし配置配属サーベイを使えば、そうした課題も具体化して効果的な対策を講じることができるようになるでしょう」と川合氏は期待を寄せます。

日立物流では今後、ソリューションメニューの生産性サーベイも適宜活用しながら、働き方改革の加速と人財力の向上につなげていく予定です。

労働力の確保が困難になると予想される日本では、持続的な成長に向けた人財マネジメントの強化と業務効率改善が重要なテーマとなっています。日立はこれからも、日立人財データ分析ソリューションを継続的に進展させ、一人ひとりが生き生きと働ける、成長し続ける会社をサポートしていきます。

お問い合わせ先

(株)日立製作所 サービスプラットフォーム事業本部
https://www.hitachi.co.jp/products/it/ws_sol/



情報提供サイト

日立人財データ分析ソリューション
https://www.hitachi.co.jp/products/it/ws_sol/hcm/index.html

