

# 人事ソリューションの実績と今後の展望

## The Actual Experience of Human Resource Management Solution and Future View

(株)日立東日本ソリューションズでは、会社や公共団体の人事部門が取り扱う業務のうち、人事異動に関する業務や社員、職員の育成に関する業務をきめ細かくサポートする人事ソリューションを提供している。

宮崎 淳子 Miyazaki Junko  
鈴木 裕子 Suzuki Yuko  
梅林 知友子 Umebayashi Chiyuko

人事ソリューションは、人事情報システムと連携して稼動する。導入頂いた顧客では、「人事異動案の作成、教育受講や資格試験受験の管理などの工数が削減できた」、「社員、職員のスキルが把握しやすくなった」などの評価が得られている。

人事ソリューションで提供するアプリケーションソフトウェアのうち、人事企画アシスタントは 28 サイト、人材育成支援システムは 2 サイトで導入されている。人事企画アシスタントは地方公共団体への導入例が多い。

ソリューションの今後の拡充に向け、プロジェクト組織編成に際し、組織内で蓄積されてきた、人事異動や人材育成に関する情報を有効に活用頂くことを狙いとし、研究開発に取り組んでいる。

### 1. はじめに

(株)日立東日本ソリューションズでは、1998 年度より、人事情報システムと連携して稼動する人事ソリューションの販売を開始し、全国の顧客に導入を進めてきた。

人事ソリューションは、会社や公共団体の人事部門が取り扱う業務のうち、人事異動に関する業務や社員、職員の育成に関する業務をきめ細かくサポートする。人事情報システムと人事ソリューションを連携することで、新たな付加価値を与えるものである。

本報告では、人事ソリューションの導入実績を紹介するとともに、今後の展望について述べる。

### 2. 人事ソリューションの紹介

人事ソリューションとして、現在、図 1 に示すアプリケーションソフトウェアとそれに付随するサービスを提供している。

これらのソリューションがサポートしている、組織の編成や人員の育成などの業務は、プロジェクトマネジメントにおいて基盤となるものであり、非常に重要である。

プロジェクトマネジメント手法の標準体系の 1 つに「PMBOK (Project Management Body Of Knowledge)」がある。

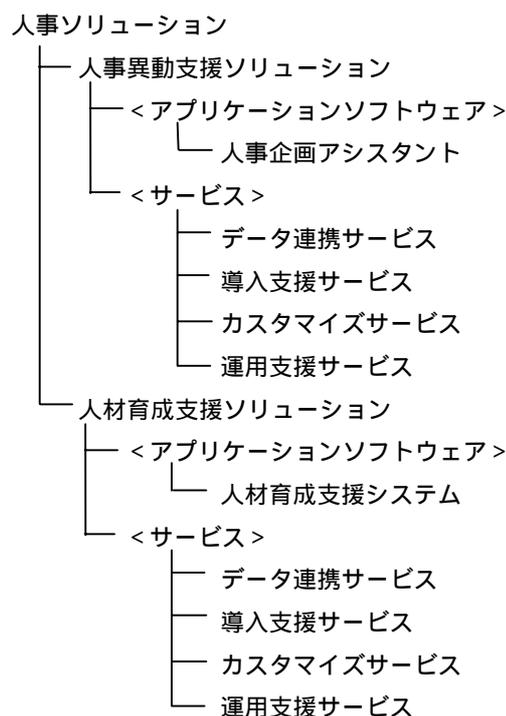


図 1 人事ソリューションの体系

PMBOK では、組織、プロジェクトの編成にかかわるプロセスをヒューマンリソース・マネジメント（組織マネジメント）と定義し、さらに、以下の3つのプロセスに分類している。

(1) プロジェクト組織計画

組織の役割、責任および命令系統を明確にし、プロジェクトに最適な組織体制を決める。

(2) 要員の調達

必要な要員のスキルや人数を精査し、確保する。

(3) プロジェクトチームの育成

プロジェクトの運用効率を向上させるのに必要な個人あるいはグループのスキルやモチベーションの向上を図る。

ヒューマンリソース・マネジメントの各プロセスと人事ソリューションの関連を図2に示す。

各プロセスにおいて、「人事企画アシスタント」で(2)の最終過程である異動案作成を、「人材育成支援システム」で(3)の過程で行われる教育受講や資格試験受験の情報管理を、それぞれサポートしている。

以下、これらの各ソリューションについて、機能を簡単に紹介する。

2.1 人事企画アシスタント

人事企画アシスタントは、人事課の人事異動担当者を主な利用対象とし、パソコンの画面上で組織のイメージを視覚化し、「玉突き異動」の手法による人事異動をシミュレーションすることにより、人事異動案の作成をサポートするソフトウェアである。

人事企画アシスタントの主な特長を次に挙げる。

(1) 人事異動案を入力、保存

人事異動案をパソコンの画面から入力し、保存できる。異動案を複写後、複写元と内容を変えた異動案も作成でき、同時に複数の異動案作成に対応することができる。

(2) 人事情報を検索、表示

異動案作成時に参照される主な人事情報を異動案と同時に表示できる。また、在籍年数などの検索機能も持つ。

(3) 人事情報システムとの連携

作成した異動案は、人事情報システムへ異動情報（所属、職名、資格等級、担当）として出力できる。

人事企画アシスタントの異動案編集画面を図3に示す。組織、各所属とポスト、所属員の各情報を1つの画面で表しており、異動案作成者は、画面上の情報を参照しながら、異動案を作成する。

2.2 人材育成支援システム

人材育成支援システムは、人事課や研修課の研修・育成担当者を主な利用対象とし、その業務を支援するソフトウェアである。

人材育成支援システムの主な特長を次に挙げる。

(1) 人材育成計画の策定に必要な情報を入力・検索

教育、通信教育、資格試験、業務経験などの情報を入力、検索できる。

(2) 各種試験、教育の申し込み、結果の管理

入力された情報を元に、各種試験、教育の主催の団体に提出する申し込み書類を作成し、個人への通知あるいはフォロー表を作成できる。また、受講や

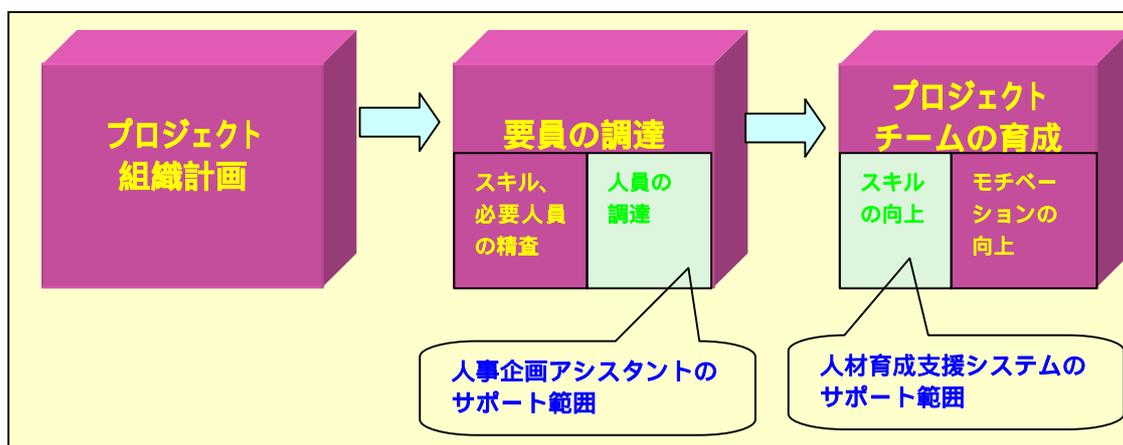


図2 ヒューマンリソース・マネジメントのプロセスと人事ソリューション

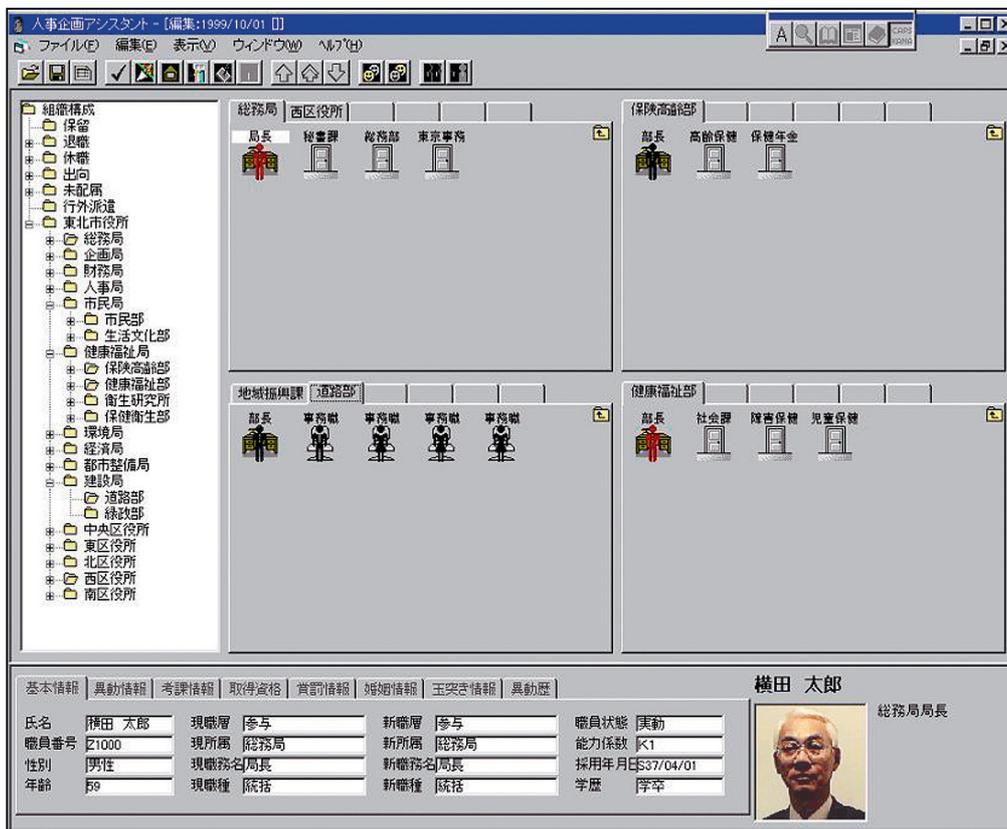


図3 人事企画アシスタントの異動案編集画面

受験結果を入力し、(1)の検索に用いることができる。

(3) オーダメード感覚でのシステム構築

画面や帳票のテンプレートをベースに、顧客の必要な画面や帳票を作成できる。

2.3 人事企画アシスタントの機能向上

人事企画アシスタントは、顧客の要望を取り入れ、機能向上や個別顧客ごとのカスタマイズを行い、現在に至っている。

顧客要望と機能向上、カスタマイズによる変更内容を表1に示す。

顧客の要望を適切に取り込むことで、結果として製品の評価が上がり、さらなる拡販につながったと考える。

また、製品パッケージに対する機能向上を積極的に取り込んだのでカスタマイズが減り、より多くの顧客への導入が達成できたと考える。

顧客からの要望内容も販売開始当初から6年を経て変化してきた。

販売開始当初は「自らが今までやってきた方法をシステムに取り入れてほしい」という考え方からの顧客要望

が多かった。要望例としては、

- ・ 出入り表インタフェースへの入力
- ・ 現状、予算との人員増減チェック

などが該当する。

それに対し、販売開始から5年目くらいからは、「(人事企画アシスタントを試用した結果)人事企画アシスタントの機能をより使い易くして欲しい」という考え方からの顧客要望が増えている。要望例としては、

- ・ 職名、係名の所属による絞込み
- ・ 部品ボックスでのアイコン名の任意表示

などが該当する。

また、販売実績の項で後述するが、人事企画アシスタントは、地方公共団体への導入が多い。近年、政府主導により市町村合併が推進されているが、これにより、顧客の要望も変化してきている。

合併前、人事担当者は、職員のことを大体把握しており、人事企画アシスタントで表示される個人情報や履歴は人事台帳の代わりに自分の記憶を確認するため使用していた。いざとなれば、人事担当者が人事台帳を確認するので、パソコン上で履歴等が表示されなくても大きな支障はないという意見が多かった。

表1 顧客の要望と機能向上、カスタマイズの内容

項番	顧客の要望	機能向上, カスタマイズの内容
1	Access2000 に対応してほしい	前提ソフトウェアを Access2000,Excel2000 へ変更
2	人員配置時, 現状との比較, 予算とのチェックを行いたい	機能向上にて, 人員計画表で異動前人員, 配属予定数を変更, 保存できるように変更 増減には, 配属予定数と在職数との差(増減数)を表示
3	玉突き異動の考えは, 今までの業務のやり方と違う。出入り表に対応してほしい	個別顧客へのカスタマイズにて, 出入り表に対応
4	所属に職位を追加する場合, 選択したアイコンと対応したレベルの職名を表示してほしい	機能向上にて, 属性変更ダイアログに職位表示の絞込み機能を追加 ・同一レベルの職名のみ表示 ・レベルを選択し直すことで, 別レベルの職名を選択可能
5	担当変更時, 所属と対応した担当や係を表示してほしい	機能向上にて, 属性変更ダイアログに担当表示の絞込み機能を追加 ・特定の所属に属する担当や係を設定可能
6	所属に職位を追加する場合, 使用頻度の低い職名が属性変更ダイアログに初期表示されるのは違和感がある。表示を自由に換えたい	機能向上にて, 部品ボックスでの職位アイコンの名称表記方法を変更
7	異動情報として入出力するデータの内容を変更したい	人事情報システムからのデータ読み込みプログラムのカスタマイズにて対応
8	人事台帳などの紙でしか管理されていない過去の情報を登録したい	データの電子化および人事情報システムからのデータ読み込みプログラムのカスタマイズにて対応

それに対し, 合併時または合併後に人事企画アシスタントを使用する場合は, 合併により, 顔も履歴もわからない職員も異動させなければならず, また, 職員総数も異動対象者数も今までより大幅に増えているため, 台帳の検索などに, これまでよりも時間がかかってしまう。これにより, 履歴など電子化された情報は全てデータベースに登録し, それがなければ, 人事台帳などの紙上資料からデータを起こして登録したいという要望が増えている。

#### 2.4 顧客から見た導入効果

顧客から実際に評価いただいている人事企画アシスタントの導入効果を次に挙げる。

##### (1) 定期異動における異動案作成工数の削減

導入前に比べ作業量が10~20%軽減した。

##### (2) 異動案作成以外にも活用

異動案作成以外の時期には人事情報のビューアとして活用している。

また, 顧客から実際に評価いただいている人材育成支援システムの導入効果を次に挙げる。

##### (1) 教育・試験歴管理工数の削減

導入前に比べ作業量が10~30%軽減した。

##### (2) 教育歴・資格・業務経験を最新の状態で把握

手書きで, 教育歴・資格・業務経験を管理していた場合に比べ, データ更新により, 最新の状態を把

握しやすく, 育成計画もフレキシブルに立てやすい。

##### (3) 自社の運用に合せた画面・帳票を利用可能

自社の運用に合せた画面・帳票が作成しやすく, 使いやすい。

### 3. 販売実績

2004年11月時点で, 人事企画アシスタントは28サイト, 人材育成支援システムは2サイトに納入されている。

地区別, 業種別の販売実績を表2に示す。

当社の開発・営業拠点がある, 東北・北海道・関東の各地区だけでなく, 広く日本全国に導入されている。

表2 地区別, 業種別の販売実績

地区	市(区)役所	行政法人	金融業	保険業
北海道	企画 1			
東北	企画 1		企画 2 人材 2	
東京	企画 6		企画 1	企画 1
関東	企画 2	企画 1		
北陸				
中部	企画 4			
関西	企画 1			
中国	企画 1			
四国	企画 3			
九州	企画 4			

企画...人事企画アシスタント, 人材...人材育成支援システム

次に、導入顧客を業種別で見た割合を図4で示す。

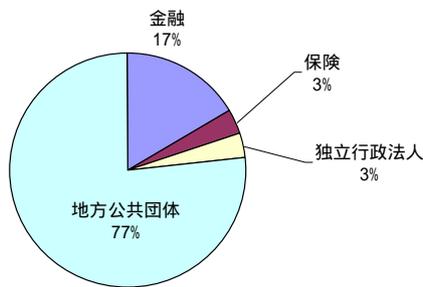


図4 導入顧客を業種別で見た割合

人事企画アシスタントは、定期異動が発生する顧客で特にシステムの効力を発揮することから、銀行を中心とした金融・保険業や、公共団体を主な拡販対象として拡販活動を行ってきた。人材育成支援システムは、職員の育成に特に力を入れている金融・保険業を主な拡販対象として拡販活動を行ってきた。

その結果、図4で示すように、公共団体がかなりの割合を占めているが、金融・保険の各顧客でも確実に受注を得ている。

さらに、導入年度別の販売推移を図5で示す。

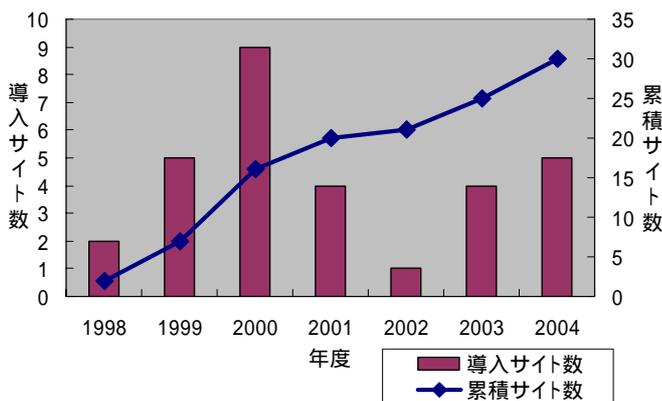


図5 導入年度別の販売推移

1999年度から2001年度にかけては2000年問題をトリガーとした人事情報システムの更改が発生したことにより、受注件数が増加した。

2002年度には、一旦件数が落ち込んだものの、2003年度から2004年度にかけては、政府主導による市町村合併数の増大を背景とした人事情報システムの更改が発生したことにより、受注件数が増加している。

いわゆる「平成の大合併」のトリガーとなっている「市町村の合併の特例に関する法律（合併特例法）」が2005年3月31日に失効することから、合併後の構築を含めると、この受注の拡大方向は2005年度までは継続すると思われる。

これらの拡販を推進するルートとして、(株)日立製作所ならびに日立グループ各社経由の販売ルートがある。また、2003年には、みずほ情報総研(株)殿(旧称:(株)富士総合研究所)の「金融業向けSAP/R3人事テンプレート」、ならびに人と組織の最適化ソフトウェア「ストラキャスト」とのタイアップも実現することができた。今後とも、他社製品と連携して拡販を図る。

#### 4. 今後の展望

現在、人事ソリューションの充実を目指し、ヒューマンリソース・マネジメントのプロセスのうち、(1)プロジェクト組織計画と(2)要員の調達でのスキル、必要人員の精査についてサポートするソフトウェアの研究開発を行っている。

プロセスにおける研究の位置づけを図6に示す。

プロジェクト組織計画や要員の調達は重要で、かつ、手数のかかる過程である。この工程において、「ヒューマン・スキル」のような、顧客で過去から未来にわたって蓄積される情報を有効活用し、プロジェクト編成に役立つ情報(e-ラーニングとの連携等)を提供することを狙いとし、研究を進めている。

今後、この研究結果を足がかりに、金融業を始めとする種々の顧客に対する受注を拡大していく。

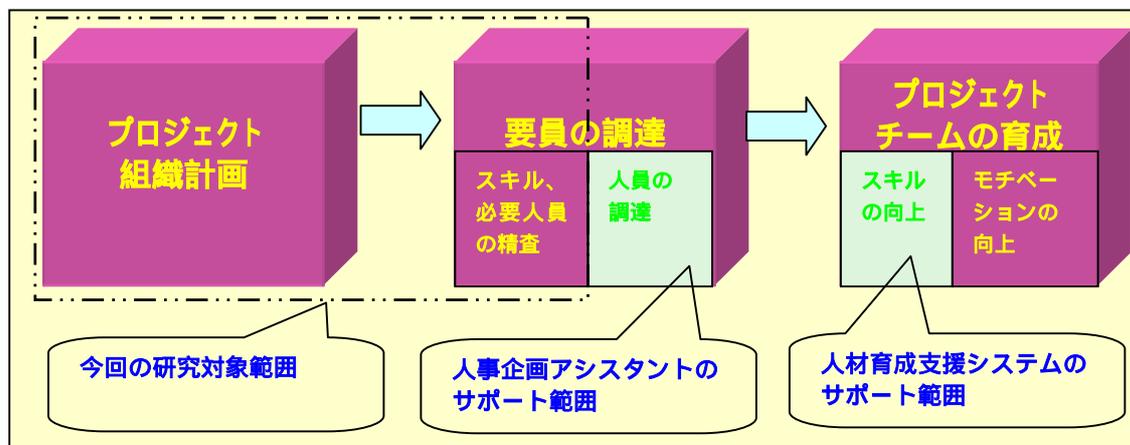


図6 ヒューマンリソース・マネジメントのプロセスにおける研究内容の位置づけ

## 5. おわりに

組織にとって、人材の有効な活用が、前にも増して重要な課題になっている現在、人事ソリューションの重要性もますます増している。

研究開発から 新たなソリューションを早く立ち上げ、人事ソリューションの更なる受注拡大を目指していきたい。

### 参考文献

- 1) エンジニアリング振興協会プロジェクトマネジメント部会：プロジェクトマネジメントの基礎知識体系，pp. 87-95 (1997.3)
- 2) 伊藤：組織づくりの考え方，進め方，日経 IT プロフェッショナル，20，pp. 56-63 (2004.1)
- 3) 寺島，関：組織モデルエディタを用いた人事異動支援ツール，日立 TO 技報第 3 号，pp. 24-28，1997



宮崎 淳子 1986年入社  
金融事業開拓グループ  
人事ソリューションの拡販，適用

j-miya@hitachi-to.co.jp



鈴木 裕子 1988年入社  
金融事業開拓グループ  
人事情報システム，人事ソリューションの開発，適用

yuko@hitachi-to.co.jp



梅林 知友子 1989年入社  
金融事業開拓グループ  
人事情報システム，人事ソリューションの取りまとめ

umebayas@hitachi-to.co.jp