

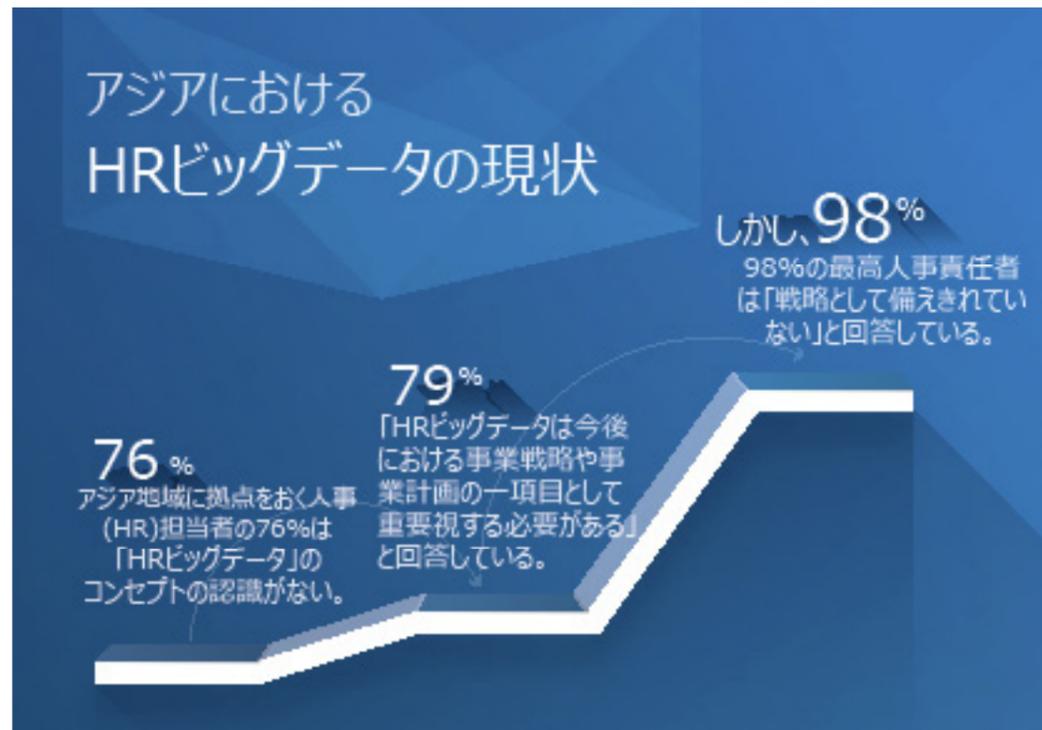
ビギナーズガイド:
組織人事領域におけるアナリティクス
眠る従業員データの活用方法

HR **B**OSS

目次

	ページ
1 はじめに	1
2 組織人事領域におけるアナリティクス ～4つのシンプルなステップではじめよう	2
2.1 ステップ1 - 目的を念頭に置いてスタート	3
2.2 ステップ2 - データ収集とデータへのアクセス	4
2.3 ステップ3 - 「なるほど!」と納得する瞬間	6
2.4 ステップ4 - ダッシュボードを使って報告書作成	7
3 組織人事領域におけるアナリティクス・ ソリューションの✓チェックリスト	8
4 従業員ビッグデータ・プラットフォーム	9

1. はじめに



詳しくはアジアにおける初の人事 (HR) ビッグデータ調査白書をダウンロードしてください。

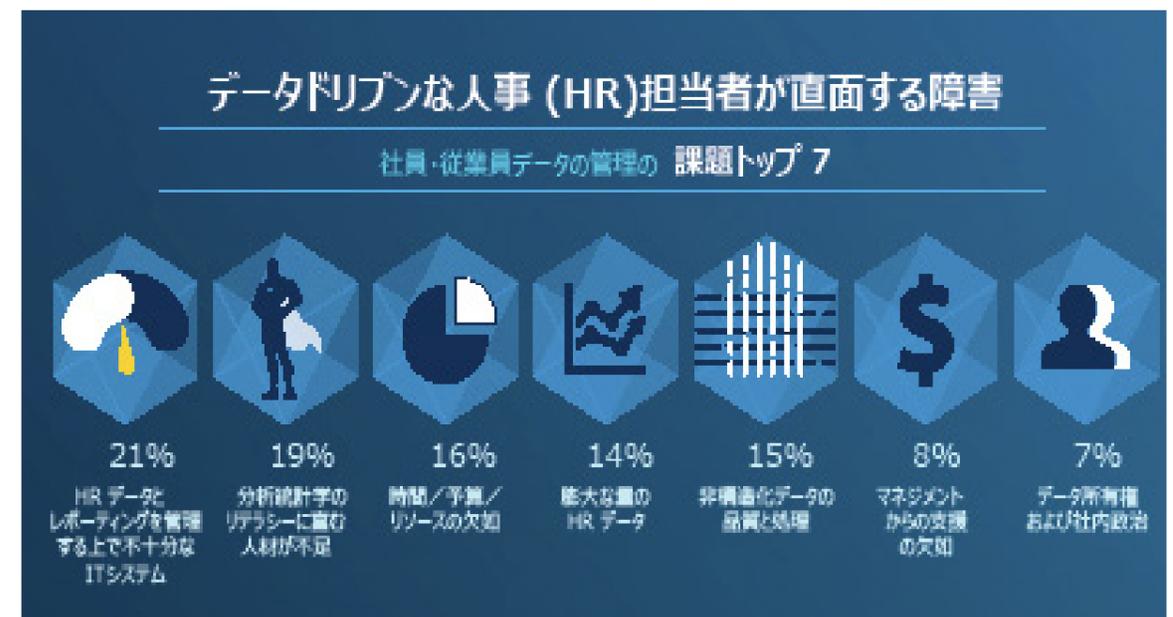
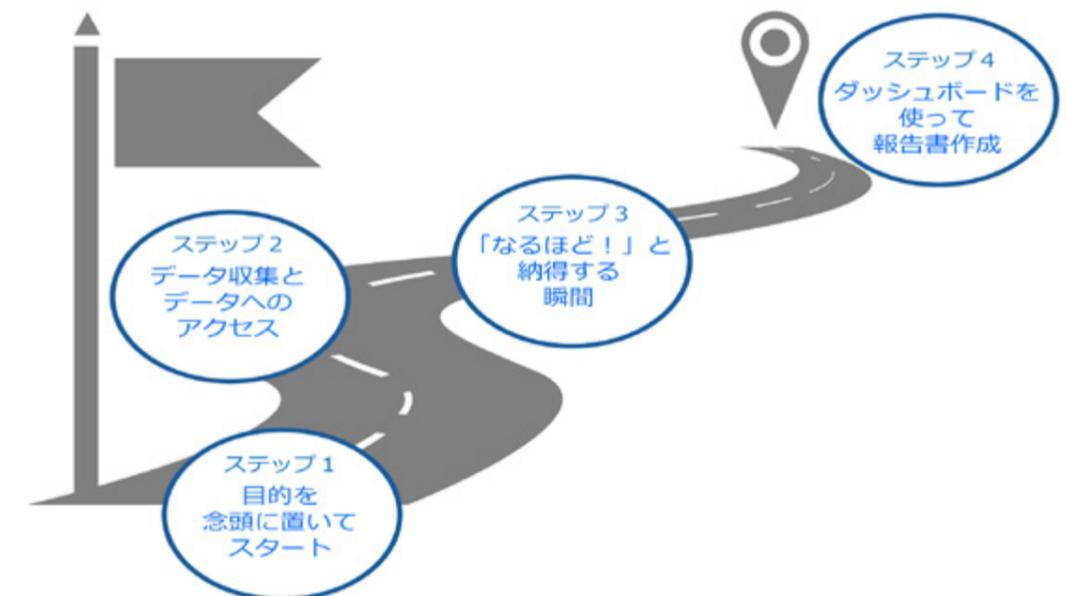
もし、あなたがこのeBookを読んでいるのであれば、ビッグデータ時代到来に伴い、組織人事領域におけるアナリティクスから何を学べるか見当がつかめないわけではないでしょう。今、市場に出回っている人事管理システムの数から、過去にはなかった大量の従業員データが存在することが分かります。給与計算、パフォーマンス、トレーニング、そしてリクルーティングシステムと、人事部 (HR) のご担当者は常に数えきれないデータに埋もれ、仕事漬けの毎日を送っているのではないのでしょうか？

しかし、豊富な量のデータに恵まれているのにも関わらず、人事が「どこで人的資本がうまく活用されているか？」「どの領域で後塵を拝しているのか？」という質問に答えられない事が多い。会計や営業部などの他の部署では、マネジメント会議の場に価値のある測定基準 (メトリックス) を提示し、アクションや変化につながる議論の促進につなげているが、人事部はその点どうでしょうか？人事部は標準報告書で社内でのどのような動きがあるのか説明することはできますが、従業員に関する「なぜ？」だとか「どのように？」という質問に回答することが困難なケースが多いかと思えます。

現在、世の中のビジネスリーダーは投資利益率を挙げ、企業の業務を管理するために、データ処理を中心とするアプローチを採用する動きが目立っています。この新しいデータ・ドリブン (データ駆動型) なビジネスモデルが到来した今、生き残り勝ち進んでいく為には、従業員データをうまく活用する事が人事部に求められます。

このガイドは組織人事領域におけるアナリティクスの始め方、分析機能の拡張、そして、データ・ドリブンなインサイトからの「見える化」により、企業のあらゆる課題に対して、かつてない広さと深さで判断材料を提示するステップを説明致します。

2. 組織人事領域におけるアナリティクス ~ 4つのシンプルなステップではじめよう。



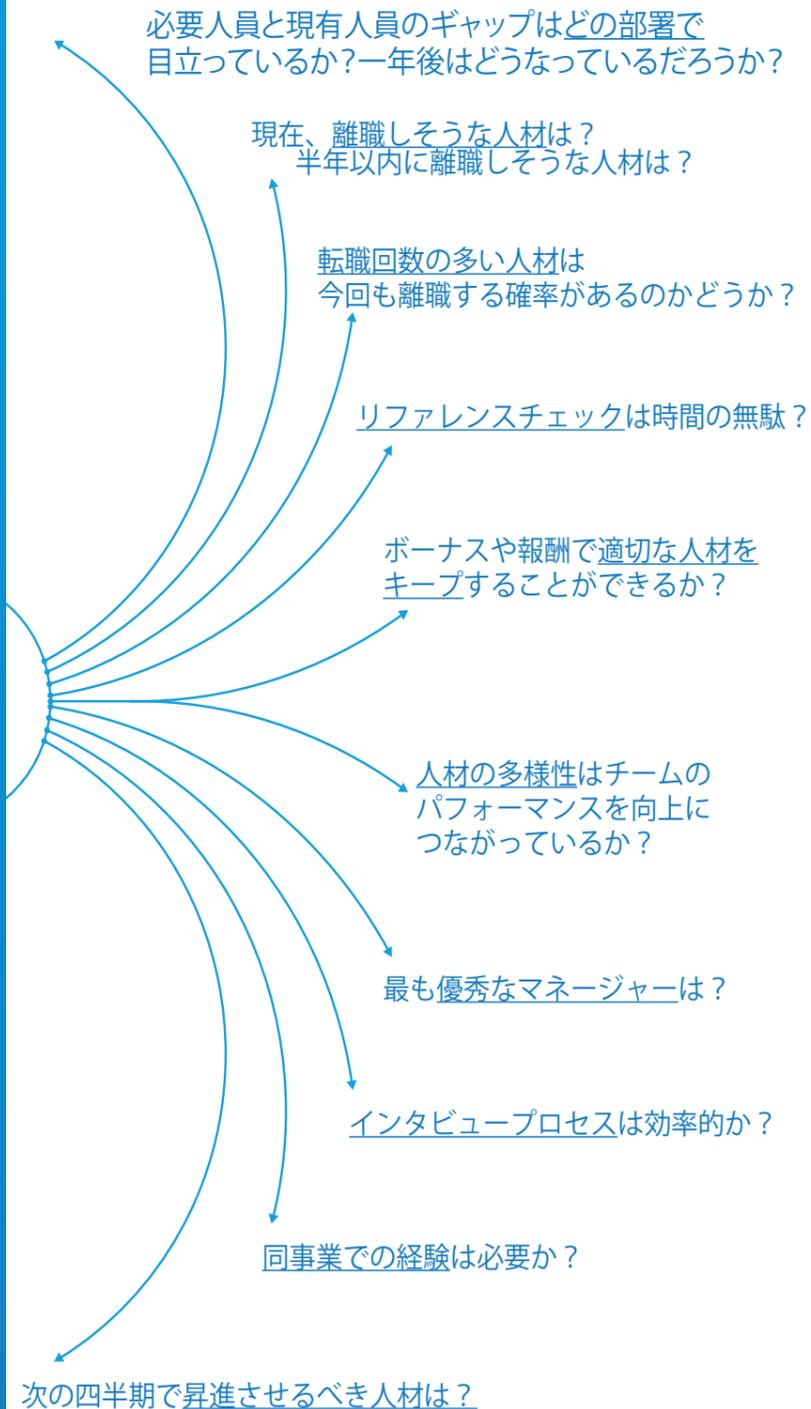
詳しくはアジアにおける初の人事 (HR) ビッグデータ調査白書をダウンロードしてください。

ステップ1 - 目的を念頭に置いてスタート

就業状況、社員数、給与や離職率などの基本的な質問にとどまらず、売上拡大につながる戦略的な判断を下す為の質問をいくつか挙げてみよう。

QUESTIONS

ご参考までこれらの質問をご検討ください。



Tip #1

それぞれの企業は独特であり、就業状況、事業の種類やビジネスゴールなどの異なる要因から影響を受けているため、理想とする結果につながる目標のための適切な質問をする必要があります。

ステップ2 - データ収集とデータへのアクセス

重要な質問のリストができれば、測定基準（メトリックス）を選定し、質問に関連性のあるデータを収集しましょう。

簡単にみえそうですが、もう一度慎重に考えてみましょう。

必要とされるデータは未完成、もしくは分散していませんか？一例ですが、「ボーナスや報酬で適切な人材をキープすることができるか？」という質問に回答するための参考資料として必要とされるデータは、給与計算、そして、業務の実績と評価だと思えますが、それぞれの情報が一つ以上のシステムで管理されているため、情報を紐づけるのが簡単に見えて困難です。紐づける事ができた場合も、将来に関する想定はどうすれば良いのでしょうか？当社が2014年に実施したリサーチ結果*では、92%の人事担当プロフェッショナルが従業員に関するデータへのアクセスが難しく、簡単にレポートを作成できない事を障害点として挙げています。

(*2014年アジアHRビッグデータアンケート調査 当社調べ n=427)

一例をあげてみましょう。

営業部署の成績が伸びず、四半期の販売ノルマを達成できなかったとします。それに加えて、5人の営業マンのうち、トップセールスマンの二人が急に退職届を提出。空いた穴を埋めるための最適な人材も確保できていない。この時点で次の四半期の目標達成の可能性を考えただけでも暗くなりますが、事前にこのような事態に陥る前に予防対策をとることができたと思いますか？

業績評価、給与計算、ボーナスとベネフィットを紐づけない限り、社内で何が起きているのか、また、問題への対策案を検討することは容易ではありません。

ここで、重宝するのがEmployeeBoss。
数多くの従業員のデータを一元管理できるのです。



従業員データはいくつものエクセルファイル、データベース、そしてアプリケーションにより拡散され管理されているため、紐づけできていない状態。もし、これらのデータが自動的に一元管理され、リアルタイムの情報を確認することができれば？直観的なクラウド型のプラットフォームに従業員データをインポートし、情報をきれいに整理整頓し管理することができます。

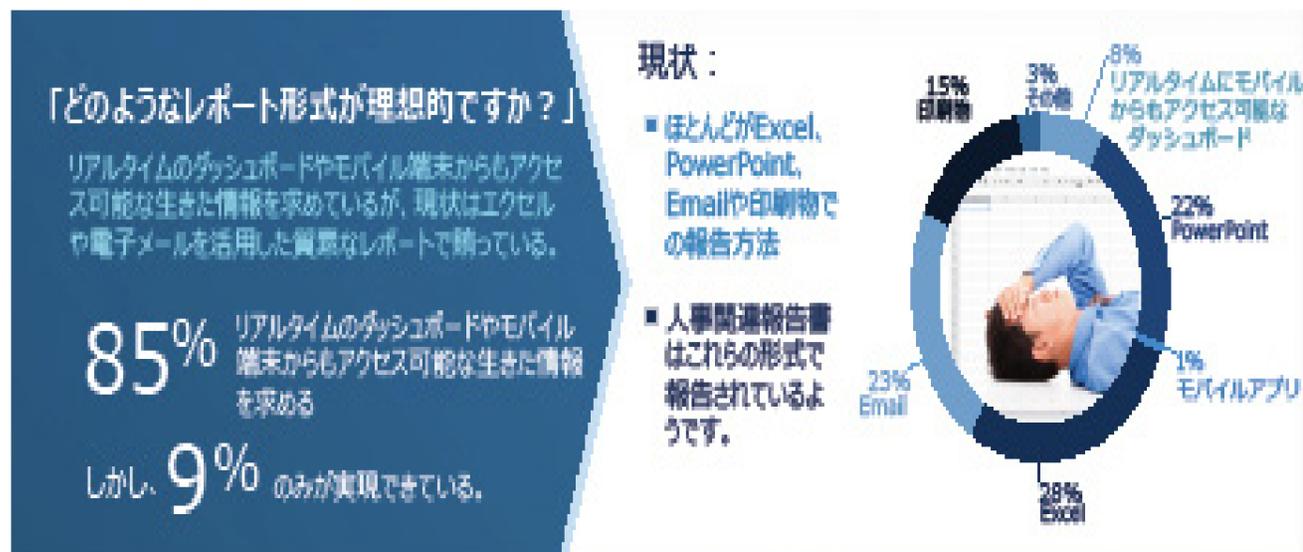
その他に考えられるデータに関する課題：

- 矛盾した不正確なデータ
- 巨大なデータ
- 異なったフォーマット
- 不適切なデータストレージスペース
- データの変換、再構築と統合

これらの問題に対応するため、いくつかの組織ではデータウェアハウスプロジェクトを実施し、いくつかのシステムからのデータをひとつのプラットフォームに表示できないか試みています。その結果、インフラストラクチャーを構築し、データの標準化と修正、そして複雑なETLプロセスのわかるITの専門知識を有する人材が必要になるため、結局は膨大な時間とコストがかかってしまうのが現状です。

もっと簡単なソリューションは市場で利用できるビッグデータテクノロジーを活用することではないでしょうか？クラウド上に配備されたシステムであれば、データをウェアハウス化する必要もなく、数か月でシステムをフルに活用することが可能。ビッグデータツールがすべてのデータ移動や整理を管理するので、データから「なるほど！」と納得できる発見を見つけ出す事に集中することができるわけです。

HRデータのデリバリー方法：



詳しくはアジアにおける初の人事（HR）ビッグデータ調査白書をダウンロードしてください。

Tip #2

ステップ1で決めた質問に対して回答できるデータがなくても焦る必要はありません。どの測定基準が重要であるか明確にし、情報を集めれば良いのです。

ステップ3 - 「なるほど！」と納得する瞬間

データを収集できたら、企業活動の現状、進捗状況、実績を「見える化」し、データから「なるほど！」と納得できる点を発見しましょう。データをどのように収集しアクセスするかで下記のシナリオに分かれると思います。



アナリティクスソリューションを使っていない場合

・ボトムアップアプローチ

エクセルのようなスプレッドシートに必要とされるデータを集め、セグメント化し、データの整理整頓、そして計算式を設定。

- エクセル地獄に陥り、必要とされるレポートを作成するために必要以上の時間を費やす事に。エクセル忍者の同僚が担当し、時間がかからなかったとしても、マニュアル作業なので、データが矛盾したり、データエラーの可能性も避けられないであろう。

- 質問に対する答えが見つかったとしても、その判断はその時に分析したデータに対するものであり、リアルタイムではない。そのためその判断が将来も適切であるとは考えられず、価値のあるリアルタイム情報をまた分析する必要が出てくる。



アナリティクスソリューションを使っている場合

・トップ・ダウンアプローチ

既存の枠にとらわれない革新的な成功事例や指標に基づいた適切なデータのビジュアル化「見える化」を実現、質問とフォーカスすべきトピックが事前に構築されているため、データ分析が容易に。

- 興味のあるトピックにドリルダウン。例えば従業員の退職率を確認し、質問に回答することができる。

- セルフサービス方式の分析なので、分析プロでなくても、データをみて、経営目標達成の為に必要なパターン、そして異常だと判断できる問題点やホットスポットを見出す事が可能。

- あらゆる課題に対し、「かつてない広さと深さで」判断材料を掲示する事が可能。

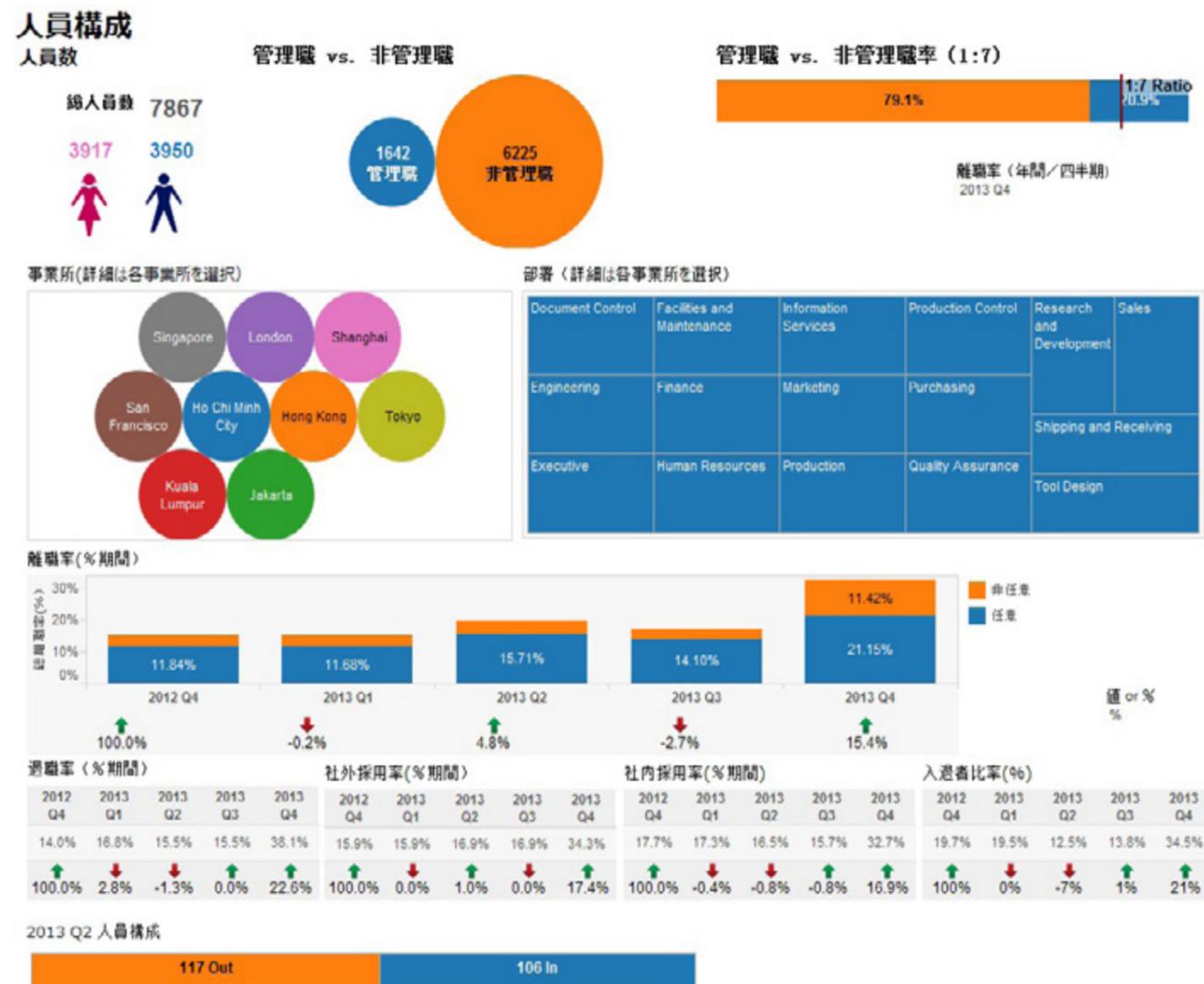
Tip #3

アナリティクスソリューションを利用することで、システムがすべてのデータ管理や計算をしてくれるので、時間とコストを最低限に抑え、必要なデータをタイムリーに、かつ正確に集計し、判断材料として提示できるため、経営層のための戦略的なツールとして新提案・新改革を生み出すことができます。

ステップ4 - ダッシュボードを使って報告書作成

従業員に関する質問への答えが見えてきましたね。では、発見した事を情報に基づき、より良い決断を下すために経営幹部へ報告しましょう。

プレゼンテーションには、数字だけのデータではなく、ビジュアル化されたデータを提示する事で参加者を引き込む事ができ、また、ビジュアル化されたデータを通して、パターンやトレンドを発見しやすくなります。カスタマイズされたダッシュボードから、主要業績評価指標(KPI)の要約を表示します。



組織人事領域におけるアナリティクスは気の遠くなるように思われがちですが、存在するデータをEmployeeBossでビジュアル化、分析することで、かつてない広さと深さで判断材料を掲示し、効率的に価値のある判断を下す事が可能です。

3. 組織人事領域におけるアナリティクス・チェックリスト

もし、組織人事領域におけるアナリティクス用のソフトウェア購入をご検討されているのであれば、下記事項をご確認ください。

✓ 1. 異なるいくつかの人事関連システムからのデータを簡単に統合できますか？

人事部では人事管理システム、ERP (エンタープライズ・リソース・プランニング)、給与計算、タレントマネジメント、会計やCRM (カスタマー・リレーションシップ・マネージメント)などの数多くの異なるシステムを使用しているケースが多くみられます。これらのデータをもとに報告書を作成する場合、面倒で長時間を要するプロセスとなるため、**マニュアル作業なしで自動的にすべての従業員データをひとつのプラットフォームに統合一元化できるソリューションを選びましょう。**

✓ 2. 直観的なユーザー体験を実現できますか？

ソリューションは使い勝手がよく新規ユーザーも直観的に使うことができますか？実際にソリューションを使いこなす事ができないのであれば、その投資価値は下がります。**高機能を搭載しつつ、初日からシンプルにナビゲートできるソリューションを選びましょう。**ソリューションの普及を促進する以外に、トレーニングの時間やコストを削減することができます。

✓ 3. 一般的に受け入れられている成功事例や主要なトピックが事前に組み込まれていますか？すぐにでも回答が必要な質問に対するデータ分析ができますか？

組織人事領域におけるアナリティクスにまだ慣れていない方ならこそ、既存の枠に囚われない**革新的な成功事例や指標を確認できるソリューション**を選ぶ事で、今までにない洞察力を高める事ができます。データ・アナリストのスキルがなくても、答えを必要とするビジネスリーダーにとって十分に役立つ機能を揃えたソリューションを選びましょう。

✓ 4. 簡単に共有可能なビジュアル化された報告書機能はありますか？

誰でも簡単に理解できるビジュアル化された報告書を作成できるソリューションを選び、一元化されたダッシュボード上に表示したいデータをチャートやダイアグラムで表示できるようカスタマイズしましょう。EmployeeBossなら、報告書の作成頻度に合わせて、自動的にデータ更新をスケジュールし、報告書を作成することが可能。そして、報告書から、今までにない「納得できる」ストーリーを経営幹部とシェアすることができます。報告書作成に多大な時間を費していた過去におさらば。人事上の課題を把握するために最適なツールを使って、戦略的な意思決定を下しましょう。

✓ 5. トレンドや結果を予測することはできますか？

組織人事領域におけるアナリティクスの最終目的は将来の変化を予測すること。報告書を作成するだけでなく、**報告書からトレンドを捉え、「このような変化があった場合、データがどう変わってくるのか」、いくつかのシナリオに合わせて将来のデータを確認できるべきです。**EmployeeBossなら、将来の変化を考慮に置いて、データ・ドリブンで戦略的な企業計画に沿った判断を下す事ができます。

4. 人事データが経営戦略に変革する時代到来 ビッグデータ時代に対応するソリューション EmployeeBossのご紹介

EmployeeBossが選ばれる理由

1. 即座にすべての従業員データを集約し一元化します。

EmployeeBossは既存のビジネス・HRシステムから抽出される従業員データを集約し1つのプラットフォーム上に表示します。既存のシステムとプロセスに影響を与えることなく、EmployeeBossに組み込まれたビジネスインテリジェンス、分析やレポートエンジンが、多次元の組織オーバービューを構築し、従業員に関する情報や組織全体の可視化を実現します。

勘や経験に頼りがちだった経営戦略にデータで勝負できる時代になりました！

2. インテリジェントな組織図

EmployeeBossのダイナミックな組織図で従業員のランドスケープ分析をビジュアル化しましょう。毎回マニュアルで更新していた組織図にはおさらば。EmployeeBossなら、社内の直属の上下関係の全体図を見渡し、企業全体的な、そして部署別に給与、年齢、休暇取得状況などを見る事ができます。現在市場では、EmployeeBossだけがHTML5を使ったダイナミックな組織図を表示することができます。そのため、中国でのパイオニアアワード賞で、「Best Big Data Solution (最も素晴らしいビッグデータソリューション)」を受賞することができました！



EmployeeBossのHTML5を使ったダイナミックで自動的に更新される従業員組織図の一例

3. セルフサービス方式でリアルタイムのデータをビジュアル化した報告書機能

EmployeeBossなら、総合的な指標の成功事例が組み込まれているので、すぐに回答が必要な質問に関するデータ分析が可能。EmployeeBossの一元化されたダッシュボードから、KPIや他の指標をご確認ください。条件付き書式設定で具体的な検索条件に対してカスタマイズされた報告書を作成可能。EmployeeBossでは、データをビジュアル化し、明確に提示する事ができるので、説得力のある報告書によって、組織内の人事機能に対する信頼性の向上に繋がります。

4. 「将来予測」分析機能

EmployeeBossなら、「このような変化があった場合、データがどう変わってくるのか」、いくつかのシナリオに合わせて将来のデータを確認することができ、決断を下す前に決断の影響力を測る事ができます。

5. クラウドストレージを利用して安全に情報を共有し、社外で活用できる環境を提供します。

EmployeeBossはアワードを受賞しており、グローバル規模で、信頼性、安全性に優れた複数の主要なクラウドストレージに対応し、ホスティングの設定を調整しますので、ITに関する作業はご心配無用。必要なのはインターネット回線のみ。また、EmployeeBossはモバイルにも対応しています。



EmployeeBossの無料デモにご興味のある方は 是非ご連絡ください。

従業員のデータを管理し、どう組織人事領域におけるアナリティクスを始める事ができるのかお見せします。

直接03-5733-2020までご連絡して頂くか、marketing@HRBoss.co.jpまでメールでお問い合わせください。

受賞歴



ベストSaaSソリューション受賞



ベストテクノロジーカンパニー受賞



トップHRビッグデータソリューション受賞



ベストクラウドソリューション受賞



リクルーティングサービス・イノベーション受賞

ソーシャルメディアでもつながりましょう！



お問い合わせ

日本

営業時間: 9:00am-6:00pm 月-金

オフィス : 03-5733-2020

サポート: 03-5733-2020

ファックス: 03-5733-2010

メール: Sales.Japan@HRBoss.co.jp

住所: 〒105-0001 東京都港区虎ノ門5-12-8 クローバー神谷町10階

その他の国々

シンガポール

Hours: 9am-6pm, Mon-Fri

Office: +65 6222 6077

Support: +65 6222 6075

Fax: +65 6539 0539

Email: Sales.Singapore@HRBoss.co.jp

Address: 17A Boon Tat Street Singapore 069618

ベトナム

Hours: 8:30am-5:30pm, Mon-Fri

Office: +84 8 3521 4950

Support: +84 8 3521 4950

Fax: +84 8 3823 4214

Email: Sales.VietNam@HRBoss.co.jp

Address: 9F, President Place, 93 Nguyen Du Street, District 1, Ho

中国

Hours: 9am-6pm, Mon-Fri

Office: +86 21 6141 3862

Support: +86 21 6141 3885

Fax: +86 21 5211 0177

Email: Sales.China@HRBoss.co.jp

Address: 18/F Shanghai Oriental Center 699 West Nanjing

香港

Hours: 9am-6pm, Mon-Fri

Office: +852 2251 8501

Support: +852 2251 8501

Fax: +852 2251 1618

Email: Sales.HongKong@HRBoss.co.jp

Address: Level 19, Two International Finance Centre 8 Finance

