

HRテクノロジー活用支援

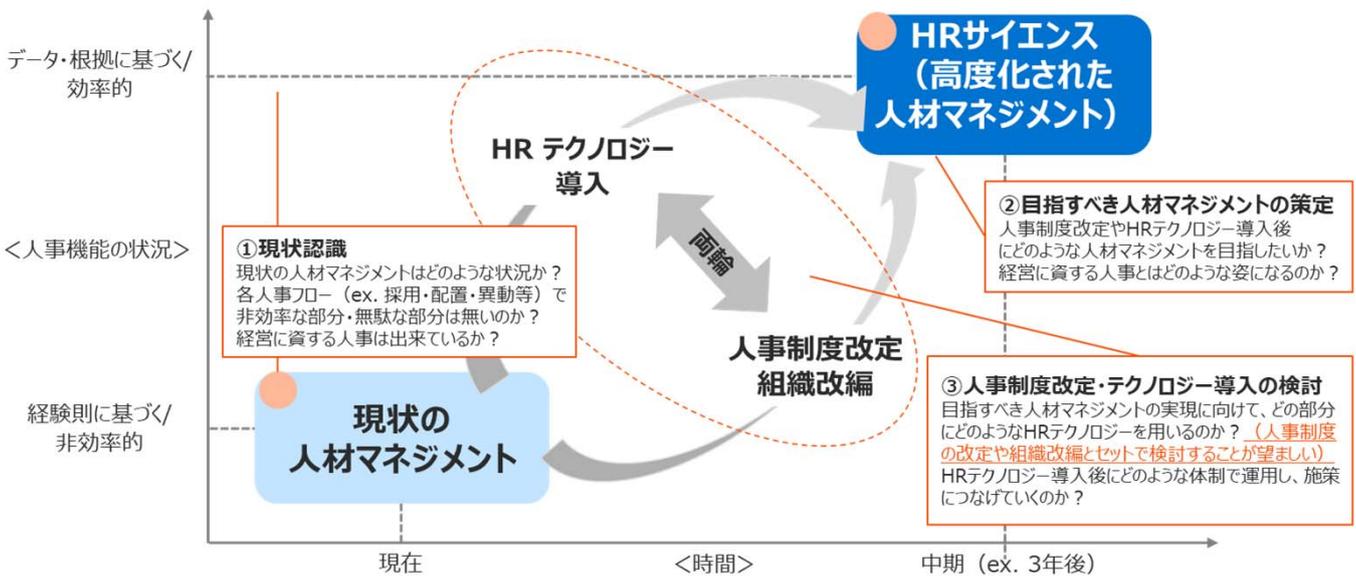
- HRテクノロジーを活用したデータ・ドリブンHRの実現により人材マネジメントの高度化を図ります -

1 人事にもデータ解析が求められる時代に

担当者の長年の経験・勘に基づき実施されてきた人事に、HRテクノロジーを活用して、データ分析の発想を持ち込む、いわゆる「データ・ドリブンHR」が求められるようになってきています。

HRテクノロジー導入前に、まずは現状の人材マネジメントの課題を分析した上で、“どのような人材マネジメントを志向するか”を定めることが大切です。その上で、あるべき姿の実現に向けてHRテクノロジーの活用指針を定め、導入・活用することが重要です。

HRテクノロジーの導入時の考え方



2 戦略人事を実現するためのデータ・ドリブンHR

データを基にした課題把握と、解決施策の立案を行うことで、これまで人事担当者の経験や勘に頼ってきた人材マネジメントを高度化させることが可能となります。

人事フローと生じやすい課題

適正な離職率コントロールと適時適切な採用



課題 (例)	課題内容	解決策 (例)	解決策内容
戦略人事に向けた課題 (例)	自社が求める人材の具体的な要件が不明確であり、採用基準にまで落とし込めていない。	ハイパフォーマー分析	動続年数・給与・コンピテンシー・性格などの変数から、ハイパフォーマーを定義づける要件を抽出。
	配属先・異動先を決める際に、本人の意向や各部署の要望等は考慮するが、最後は経験則で決めてしまう。	異動・配置最適化モデル	各人の異動先ごとのマッチング度合いを定量化し、望ましい異動・配置の実現に近づける。
	離職に至る要因が今一不明確であり、気づいたら優秀な人材がポツポツ辞めてしまっていることがある	離職予測モデル	過去の退職者データを分析し、離職に至る要因を特定。離職予測を行えるようにする。

3 コンサルティングテーマ

データ・ドリブンHRの実現に向けて、以下のコンサルティングサービスを提供しています。

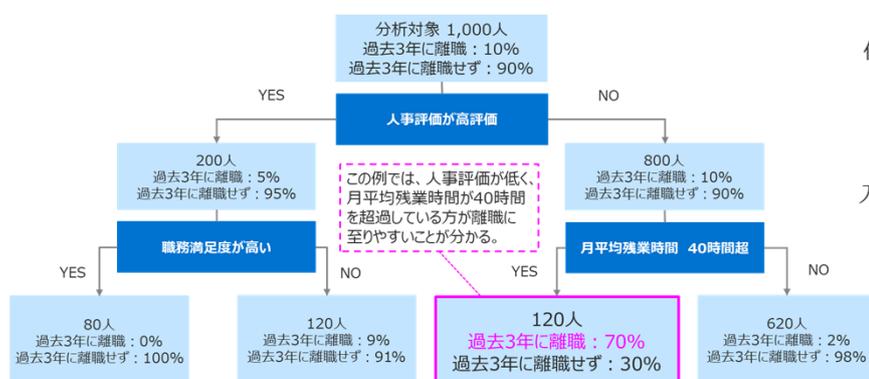
人事データ分析支援例

人材マネジメント上の課題の原因特定から解決策導出まで、人事データ分析を通じて支援します。

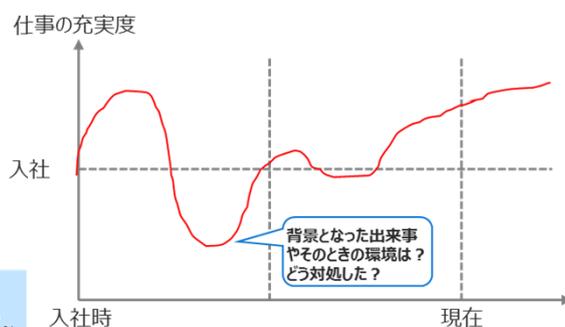
- 退職要因・リスク分析 : 退職する要因を特定し、その対応策を講じられるようにします。
- ハイパフォーマー分析 : 優秀な方の要件を特定し、採用基準の最適化などを行います。
- 人材配置分析 : 部署ごとに上司・部下のマッチングを分析し、最適な人材配置を実現します。

退職要員分析（イメージ） 定量的な分析と定性的な分析を組み合わせ、課題を明らかにします。

定量分析（統計解析）



定性分析（インタビュー）



4 人事データ分析支援時のスケジュール（目安）

	1か月間	2か月間	2か月間	2か月間
	フェーズⅠ 課題の特定	フェーズⅡ データ収集・整理	フェーズⅢ データ分析	フェーズⅣ 人事施策策定
概要	<ul style="list-style-type: none"> 課題の具体化 分析仮説構築 - 課題の原因を分析仮説としてモデル化 	<ul style="list-style-type: none"> データ確認・整理 追加データ取得 - 追加でデータ取得が必要な場合に実施（サーベイ等） 	<ul style="list-style-type: none"> 分析手法の検討 データ分析の実施 分析結果の解釈 - 分析結果は実態に即しているか否か、現場も交えて議論 	<ul style="list-style-type: none"> 人事施策策定支援 - 効果的な人事施策策定に向けて、ワークショップ等を実施
成果物	人事データ分析報告書			人事施策 グランドデザイン

株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門

E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp