



女性活躍推進法における企業への影響

行動計画策定から見えてくる 人事データ活用の課題と対策



株式会社クレオ

本資料をダウンロードいただき誠にありがとうございます。

2015年8月28日に「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が成立し、一般企業に関する部分については、2016年4月1日より施行されます。これにより、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、「雇用している、又は雇用しようとする女性労働者」の活躍推進に関する取組が義務付けられました。管理指標には「女性労働者の割合や男女雇用継続年数差異」といった基礎4項目と、「男女別の採用における競争倍率や一つ上の職階へ昇進した割合」といった21の選択項目が定められ、対象となる企業には本格的な人事データ活用が求められます。

しかしながら、人事データを活用する場面では、管理項目が多様化すればするほど、人事担当者の業務量が増加、煩雑化したオペレーションの中で、本制度の取組は形骸化することが懸念される側面もあります。

本資料は、女性活躍推進法の対応から見てくる人事データ活用の課題と、その対策をご紹介します。

なお、本資料は女性活躍推進法の制度解説を一部、取り上げていますが、制度に関する詳細につきましては、厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページをご確認ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

目次

はじめに

1. 女性活躍推進法における企業への影響	2
2. 目標設定時の注意点	7
3. 失敗しない人事データ活用の条件	10
4. データ活用に適した人事システムの特徴	13

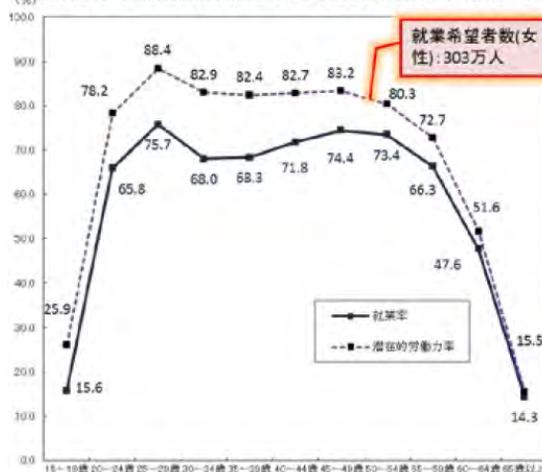
1. 女性活躍推進法における企業への影響

制度施行の背景

女性活躍推進法は、女性の力を「我が国最大の潜在力」とし、2013年に安倍首相が成長戦略の中核に位置付けたことを機に、厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で検討を開始、2015年8月、成立に至りました。

背景には、国内企業の「就業を希望しながらも働いていない女性が300万人」「女性の非正規雇用者の割合が約6割」「管理的立場にある割合が11.3%」といった国内企業の現状に対し、グローバル化に対応できる国内企業のパフォーマンス向上を図るため、ダイバーシティ（多様性）の確保や将来の労働力不足対策に繋げる狙いもあります。

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2014年)】



出所) 厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室 「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」

施行までの主なトピック (抜粋)

- 1999年6月 男女共同参画社会基本法 施行
- 2003年4月 次世代育成支援対策推進法 施行
- 2003年6月 男女共同参画推進本部 第二次男女共同参画基本計画策定
「2020年30%の目標」として、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度にすることが政府の方針に
- 2010年12月 男女共同参画推進本部 第三次男女共同参画基本計画策定
- 2013年4月 安倍首相 成長戦略の中核に女性の活躍を位置付けることを表明
- 2014年4月 経団連「女性活躍アクション・プラン」を提言
- 2014年6月 「日本再興戦略 改訂2014」女性の活躍促進と働き方改革を盛り込む
- 2014年8月 労働政策審議会雇用均等分科会にて法的枠組みの検討開始
- 2014年9月 労働政策審議会雇用均等分科会にて法的枠組みの構築について建議を公表
- 2014年10月 金融庁 有価証券報告書等に役員男女別人数及び女性比率の記載を義務化
- 2015年2月 法律案を国会に提出 (再提出)
- 2015年8月 女性活躍推進法 成立
- 2016年4月 女性活躍推進法 施行

目的と施行時期、有効期間

目的・基本原則（要約）

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、自らの意思によって職業生活を営

み、又は営もうとする女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊

重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的にしています（法1条より一部抜粋）。

基本原則は以下のとおり（法2条1項、2項、3項より一部抜粋）

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響への配慮がされること
- ・必要な環境の整備等により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能とすること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであること

施行時期等

女性活躍推進法は、既に一部が公布日（2015年9月4日）に施行されていますが、一般事業主行動計画の策定等に関する部分は、2016年4月1日に施行されます（法附則1条）。

なお、女性活躍推進法は10年間の時限立法であり、2026年3月31日限り、その効力を失うこととされていますので、女性の活躍推進は喫緊の課題であり、短期間で集中的な取り組みを行うことが望まれます。



一般企業に求められる対応

行動計画策定等に関する規律

2016年4月1日の施行に合わせて、対象となる一般事業主は同日までに行動計画の策定と届出等を行う必要があります。

	常時雇用する労働者数	
	301人以上の一般事業主	300人以下の一般事業主
事業主行動計画の策定	義務	努力義務
女性の活躍状況の把握・分析	義務	行動計画を策定する場合は義務
行動計画についての届出	義務	努力義務
行動計画の労働者への周知	義務	行動計画を策定した場合は義務
行動計画の公表	義務	行動計画を策定した場合は義務
取組実施・目標達成	努力義務	行動計画を策定した場合は努力義務
職業選択に資する情報の公表	義務	努力義務

一般企業の取組の流れ

一般企業に求められる対応の流れは、女性活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画策定、社内周知、外部への公表というステップを踏むことです。

<ステップ1>

- 状況把握・・自社の女性活躍に関する状況を把握
- 課題分析・・把握した状況から自社の課題を分析

<ステップ2>

- 行動計画策定・・自社の課題に基づいた目標を設定し、目標達成のための具体的な取り組みを計画
- 行動計画の社内通知、公表・・行動計画を従業員に周知し、外部に公表

<ステップ3>

- 行動計画の届出・・行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

<ステップ4>

- 取組の実施、効果の測定・・定期的に数値目標の達成状況や実施状況を点検・評価
→ステップ1へ

状況把握の対象項目

	区	派
基礎項目		
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	
②男女の平均継続勤務年数の差異	○	
③各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況		
④管理職に占める女性労働者の割合		
選択項目		
⑤男女別の採用における競争倍率	○	
⑥労働者及び派遣労働者に占める女性労働者の割合	○	○
⑦男女別の配置の状況	○	
⑧男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況	○	
⑨管理職や男女の労働者の職場風土等に関する意識	○	○
⑩10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合	○	
⑪男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	○	
⑫男女別の職業生活と家庭生活との両立支援制度（育児休業を除く）の利用実績	○	
⑬男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績		
⑭各月ごとの残業時間数等の労働時間の状況	○	○
⑮管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況		
⑯有給休暇取得率	○	
⑰各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合		
⑱各職階から一つ上位の職階に昇進した男女別の割合		
⑲男女の人事評価の結果における差異	○	
⑳セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況	○	○
㉑男女別の職種又は雇用形態の転換実績	○	○
㉒男女別の再雇用又は中途採用の実績	○	
㉓男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者の管理職への登用実績		
㉔男女別の非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた研修の受講の状況	○	
㉕男女の賃金の差異	○	

参考) 厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室 「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」

※「区」は雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者区分）となります。例えば一般職、総合職、パート等になります。

※「派」は派遣先における派遣労働者になります。

認定制度

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は、都道府県労働局に申請することで、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定方法は、評価項目を満たした数に応じて3段階に分かれています。認定を受けることで、商品や広告、名刺、求人票などに認定マークを付すことができるため、企業イメージの向上や求人効果が期待されます。

女性活躍推進法に基づく認定マーク

※認定基準の詳細は厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページ「優良企業の認定について」から確認できます



参考) 他社の取組状況

他社の取組状況については、厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページの「リーディングカンパニー取組事例」の他、「女性の活躍・両立支援 総合サイト (<http://www.positive-ryouritsu.jp/>)」からも情報収集をすることができます。また、ポジティブ・アクションや両立支援推進のための情報など、人事労務担当者向けに関連情報が掲載されています。

「女性の活躍・両立支援 総合サイト」

その他関連情報

「ウェブマガジンEVOLUTION」

<http://www.positiveaction.jp/webmag/index.html>

ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の取り組み内容や活躍している女性社員の声、ポジティブ・アクションに関する最新情報などを紹介しています。

「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsu.jp/bn02.html>

両立支援に取り組む企業の事例を紹介、「女性が活躍する企業事例集」を公開しています。こちらの事例集では、女性が出産・育児を経て長く働き続けるための職場環境づくりや、働く女性自身の参考として、女性管理職の方の経験談やその女性管理職の方を支える会社の人事・労務制度などがまとめられています。他にも自社の取組状況の診断ツール（両立診断サイト）や採用、配置、昇進・昇格、賃金などの雇用管理データを男女別に集計する「見える化支援ツール」などを紹介しています。

2. 目標設定時の注意点

安易な目標設定はNG

状況把握・課題分析の対象項目は先述したとおりですが、これらの項目を見ると、これまで管理していない情報が含まれていたり、現実的には企業ごとに異なる個々の状況を適切に把握・分析しなければならないなど、状況把握・課題分析の作業は相当の労力を要することが想定されます。さらに、女性活躍推進法は、行動計画の策定をマニュアル的でなく、柔軟かつ実効性をもって対応することが望まれます。

また、行動計画を策定する上では、定量的に目標値を設定する必要がありますが、具体的な数値設定は各企業の自主性に委ねられています。社外への公表を考えれば、企業イメージや採用活動などへの影響も懸念されますので、安易な目標設定は避けた方が良いでしょう。



参考) 情報公表の注意点

情報公表の主旨は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業に、より優秀な人材が集まり、企業競争力を高めることにあります。

また、公表のタイミングは、おおむね1年に1回以上、公表日を明らかにして、インターネットの利用など、女性の求職者等が容易に閲覧できるようにしなければならないということと、公表する情報については、その時点に得られる最新の数値でなければなりません。

情報公表の対象項目

	区	派
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	
②男女別の採用における競争倍率	○	
③労働者及び派遣労働者に占める女性労働者の割合	○	○
④男女の平均継続勤務年数の差異		
⑤10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合		
⑥男女別の育児休業取得率	○	
⑦1か月当たりの残業時間数		
⑧雇用管理区分ごとの1か月当たりの残業時間数	○	○
⑨有給休暇取得率		
⑩係長級にある者に占める女性労働者の割合		
⑪管理職に占める女性労働者の割合		
⑫役員に占める女性の割合		
⑬男女別の職種又は雇用形態の転換実績	○	○
⑭男女別の再雇用又は中途採用の実績		

※「区」は雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者区分）となります。例えば一般職、総合職、パート等になります。

※「派」は派遣先における派遣労働者になります。

人事データ活用の重要性

状況把握・課題分析は、先述した「状況把握の対象項目」にある、基礎4項目の情報を捉えることから始めます。基礎4項目とは、多くの企業に共通して見られる「女性採用の少なさ」「出産後の就業継続の難しさ」「高残業による育児・家事と業務両立の難しさ」「管理職への昇進の難しさ」といった課題に対し、以下のように定められた4つの項目のことで

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女の平均勤続勤務年数の差異
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④管理職に占める女性労働者の割合

そして、この基礎4項目の結果を踏まえ、効果的と考えられる21の選択項目の中から、自社の実情に応じた管理項目を任意で選びます。例えば、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合、雇用管理区分別の採用選考基準と、その運用の見直しといった改善が必要になるため、選択項目から「男女別の再雇用又は中途採用の実績」「男女別の採用における競争倍率」「男女別の配置状況」を選択し、実効的な取組ができるように目標値を設定します。

また、女性労働者を優先的に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）を講ずる場合には、男女雇用機会均等法への配慮も必要であることに注意しなければなりません。

目標設定は、自社の特性に応じた内容であることと、情報公表による企業姿勢としてのアピール要素などを勘案し、「実効性と社外への影響に配慮された指標選択と数値設定」をしなければなりませんので、多様な人事情報を駆使した「人事データ活用」がいかに重要であるかということがわかります。

参考) 状況把握・課題分析の方法

状況把握・課題分析を進めるにあたり、各項目の数値算出方法は「厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページに掲載されている「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」や「一般事業主行動計画策定支援ツール」で詳細がまとめられていますので、そちらを参考にしてください。



「一般事業主行動計画を策定しまし
う!!」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf>



「一般事業主行動計画策定支援マニ
ュアル」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/keikaku-manyuaru.pdf>

3. 失敗しない人事データ活用の条件

人事データ活用の現状

人事データ活用は、自社の人材の現状と課題を正しく捉えるために、様々な指標をもって統計・分析を行います。これまでも、人材マネジメントとして、例えば退職リスク分析やハイパフォーマーの定着化、人件費の適正化や採用力の強化といった目的で、「ヒト」という定性的な領域に、定量的なデータを組み入れようと、人事担当者は人事データの活用方法を試行錯誤しています。

さらに、今後は人材ビッグデータという概念が、データ項目の整備から多変量解析などの統計学にまつわるスキルを要するなど、人事の仕事のあり方そのものが変わろうとしています。先進的な大手企業の中には、統計学を専門とするスペシャリストを配置し、評価や採用といった人事オペレーションにデータアナリティクスを持ち込む動きが見受けられますが、現状ではそこまでの取組を具体検討している企業はまだ一部であり、多くの企業の人事データ活用の実情は、人件費の適正化といったコスト削減の効果が期待される領域で止まっています。



分散化が人事データ活用を崩壊

人事データ活用の領域が広がらない理由に、課題のキーワードとして「タイムリー性」と「分析結果の信憑性」の2つが上がります。「情報の鮮度が悪く、管理項目数も不十分な人事データベースで分析した結果では、正確な判断や新たな決断はできない」というものです。このような課題を改善できずにいる要因としては「人事データの分散化」が挙げられます。「人事データの分散化」は、現行の人事システムの管理項目が不足している（項目があっても利用していない）ために起こります。特に定性的な「ヒト」の情報を取扱うとなれば、現行システムでは十分に対応しきれず、もう一つの人事データベースを作ることがよくあります。

結果、煩雑的な運用を伴うことで、人事データ活用は機能しなくなります。

人事データ活用が機能しない理由

- 1) 自由度の高いExcelを多用したことで、分散化がさらに拡大し、データ活用に相当の労力を要する
- 2) 分散化した情報の整合性を保つための業務負荷が大きく、運用上、適時性が保たれない
- 3) マクロ機能や関数を多用による属人的運用となり、結果的にブラックボックスになる
- 4) 属人化することで、データ活用の柔軟性を損なう
- 5) 属人化することで、担当者は限定され、標準化や平準化による品質改善ができない

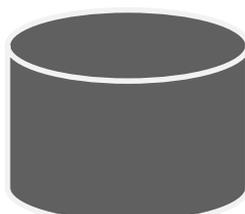
定型化したレポート出力程度であれば、ルーティン業務として維持をすることができるとしても、多様な分析による新たな発見や気付きを得るといった戦略的なデータ活用には至りません。

女性活躍推進のための人事データ活用も、予め決められた項目で統計をとれば良いわけですから、Excel管理であっても個人の力量でなんとか乗り切れそうです。ただし、気を付けなければいけないのは、女性活躍推進法が10年間の時限立法であることです。限られた期間の中で定期的に進捗を検証しながら改定していくことが望ましく、ルーティン化されたオペレーションでは対応しきれなくなる可能性があります。

人事データを機能させる条件

有効な人事データ活用を実現するための条件は以下のとおりです。これらの条件を満たす人事システムであれば、人事データの活用はスムーズに行えますので、現行のシステムに問題があれば、システムを見直すときの参考にしてください。

- 1) 人事データベースはExcelではなく、保全性の高い人事システムで一元管理すること**
 女性活躍推進における状況把握をするための選択項目には、有給取得率や賃金情報といった給与情報を絡めた項目もあります。少なくとも人事情報と給与情報が一元的に管理されたシステムが望まれます。
- 2) 人事データベースからのデータ抽出は簡単に行えるようにし、必要なタイミングで都度、抽出したデータを利用する運用を徹底すること**
 人事システムからのデータ抽出を、システム部門に依頼したり、複雑な操作を要する場合、一度抽出したデータを人事担当者が更新をして、データ抽出の手間を省こうとしてしまいます。結果的に、二重管理が必要となり、データ活用業務は煩雑化します。
- 3) データ加工の利便性から、Excelで抽出できるようにすること**
 統計や分析といった作業は、やはりExcelで行う方が便利です。最終的なアウトプットをシステムの機能で固めてしまうと、分析対象の項目や統計情報の切り口、アウトプットの体裁を変更する度に、システムの設定変更やシステム改修といった手間が発生します。データ抽出後の作業と人事データベースの管理を切り離れた運用であれば、データの信頼性を保ちながら、活用の柔軟性も確保することができます。
- 4) 人事データベースは分析対象項目の追加など、拡張性を確保すること**
 女性活躍推進における状況把握をするための選択項目には、「セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口の利用状況」といった、本来、人事システムでの管理を想定していない項目も多く含まれています。汎用的に管理項目を追加し、追加したデータ抽出が無理なく行えることが望まれます。
- 5) 誰にでも利用できる操作性で属人化させないこと**
 人事システムに限らず、業務システムのオペレーションは属人的になりやすいです。操作手順を可視化することと、複雑な手順を踏まずに運用できる操作性が、人事システムには望まれます。
- 6) 他システムで保持している情報を取り込むための連携性を確保すること**
 管理する情報の多様性に対応するために、人事システムでは通常保持しない情報を、他システムから取り込むことも考えられます。女性活躍推進法における状況把握の選択項目の中にも、残業時間の把握といった、勤怠管理システムから情報を取り込まないといけないケースが考えられます。他システムとのデータ連携は、機能面・費用面の制約がなく、自由度の高さが求められます。



人事データベース

男女別平均勤続年数

年度	雇用区別名	性別区分名	人数	平均勤続年数
2015	--	女性	2	0.00000
2015	--	男性	2	0.00000
2015	アルバイト	男性	7	12.142857
2015	アルバイト	女性	3	0.30000
2015	パート	男性	24	6.041666
2015	パート	女性	17	2.705882
2015	契約社員	男性	28	10.714286
2015	契約社員	女性	37	6.180108
2015	高齢者継続雇用	女性	5	
2015	高齢者継続雇用	男性	132	
2015	正社員	女性	913	
2015	正社員	男性	1	
2015	役員	女性	1	
2015	役員	男性	17	

男女別雇用区分別人数

年度	役職名	性別区分名	人数
2015	リーダー	女性	38
2015	リーダー	男性	85
2015	一般	女性	9
2015	一般	男性	17
2015	課長	女性	1
2015	課長	男性	131
2015	課長代理	女性	218
2015	課長代理	男性	7
2015	会長	男性	1
2015	役員	女性	14
2015	役員	男性	142
2015	契約社員	女性	2
2015	契約社員	男性	31
2015	専業主婦	女性	1
2015	役員	男性	58
2015	役員代理	女性	2
2015	役員	男性	1
2015	役員	女性	130
2015	主任	女性	22
2015	取締役	女性	1
2015	取締役	男性	7
2015	課長	女性	2
2015	課長	男性	4
2015	専務取締役	男性	6
2015	専務取締役	女性	1
2015	専務取締役	女性	1
2015	専務取締役	男性	1
2015	専務社員	女性	2
2015	専務社員	男性	27
2015	部長代理	女性	1
2015	部長代理	男性	1

男女別管理職者人数

4. データ活用に適した人事システムの特徴

ここでは、人事データ活用に適した人事システムの特徴として、当社が開発している「ZeeM 人事給与」をもとにご紹介致します。

人事・給与を完全統合

人事・給与統合データベース、統合マスタにより、人事管理と給与計算オペレーションの完全一元化を実現。家族情報を更新すると給与情報の扶養情報が自動的に反映されるなど、人事担当者の日常業務の効率化を図ります。また、人事データと給与データをマージした状態で抽出できるため、データの二次加工の手間を省きます。



01

制約のない簡単検索・簡単抽出

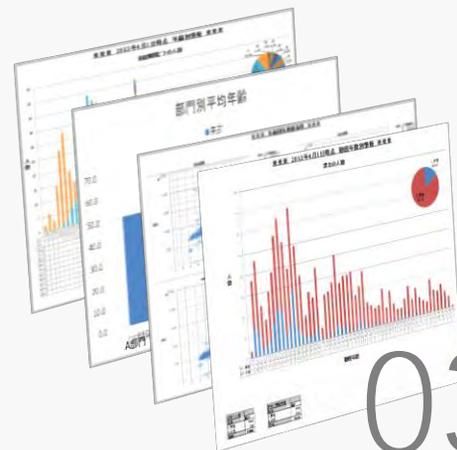
人事・給与データを様々な絞り込み条件で抽出。過去歴からの年月日指定、人数カウント、合計、平均値やソート順なども抽出条件に含むことができます。抽出条件は保存可能なため、人事担当者でも無理なくデータ活用が行えます。



02

99種類の人事統計テンプレート (Excel)

各種人事統計グラフのExcelテンプレート (99種類) が、人事統計情報のアウトプット作成を劇的に効率化します。出力方法はメニューから出力したいグラフを選択するだけの簡単な操作で行えます。



03

ここでは、人事データ活用に適した人事システムの特徴として、当社が開発している「ZeeM 人事給与」をもとにご紹介致します。

独自の管理項目は 3000項目まで追加

汎用画面・汎用項目機能を使うことで、独自の管理項目を任意で、最大3000項目まで追加することができます。追加した項目も抽出対象になるため、人事データ活用をより効果的に行うことができます。



04

業務手順を 操作メニューに反映

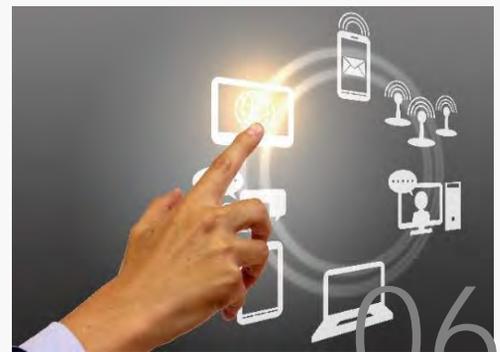
現行業務の手順を操作メニューにそのまま反映できる業務フォローメニュー機能を使えば、マニュアルを見ずに必要な機能呼び出すことができます。また、他アプリケーションの起動も操作メニューに組み込むため、一連の業務手順の可視化が徹底され、属人化を防止します。



05

DBテーブルレイアウト 公開により連携性を確保

データベースのテーブルレイアウトを公開しているため、どのテーブルにどの項目があるかがわかります。他システムとのデータ連携が制約なく行えます。



06

人事データの活用例

人事データ活用は今後も一層の多様性が求められるでしょう。女性活躍推進法以外にも「ZeeM 人事給与」を使った人事データ活用例を最後にご紹介します。

目的		情報抽出	活用ポイント
1	新店舗の店長候補を選出したい	出身地／年齢／家族構成／その土地での勤務歴の有無	重要拠点への店舗展開のため、土地勘や新店舗立ち上げの業務負荷も考慮した人選を実施。
2	給与額を最適化したい	年齢30代／家族構成（子供が小学生）／平均年収	今まで見えていなかったグループをまたいだデータを早期に可視化。スピーディなグループ全体の経営判断材料として有効。
3	貿易部門を新設、異動者及び担当マネージャーを選出したい	職務経歴／役職歴（部長職を通年で3年以上）／語学力（TOEIC800点以上）／海外勤務経験の有無／基本給	海外取り引きを考慮し、最適な人選を行うと同時に、人件費予算の調整も実現
4	リソースバランスを踏まえた異動計画を立案したい	部門別／平均年齢／役職別／平均勤続年数／直近の評価ランク別人数	さまざまな角度でリソースのバランスを考慮した、計画を立案。
5	賃金制度の従業員満足度を正確に把握したい	部門／平均年収／平均年齢／平均評点	部門ごとの評価と給与・賞与のバランスを統計化することで、満足度を客観的にデータで確認。

上記の中から一例をご紹介します。No.5の賃金制度の満足度調査は、これまでアンケートで測っていた従業員満足度の結果に対して、実際に人事の耳に届く声とのギャップを課題視し、別の視点で調査をしたケースです。このケースでは、満足感という定性的な情報を定量的に捉える方法として、業績と賃金のアンバランス（業績が低くても平均賃金の高い部署）に着目、仮説検証の結果、年齢手当が不満に繋がっていることを突き止めました。「従業員の声」だけでは経営者も判断が難しいため、数値で仮説に説得力をもたせ、賃金制度の見直しを人事部門から経営者に提案をしています。

このように、人事データの活用には定性的な情報を定量化する工夫も必要です。人事担当者がこれまでに培った経験値を課題分析に活かすためには、柔軟な人事データ活用が重要なのです。

ZeeM for your smile

～お客様の笑顔のために～

『ZeeM人事給与』は、矢野経済研究所が行ったERPパッケージにおける顧客ロイヤルティ調査で人事給与システム部門にて最高評価を獲得しています。調査はネットプロモータースコア/NetPromoter Score(以下NPS※)という世界中の大手有名企業で使われている顧客ロイヤルティを図るための指標が用いられ、人事給与システムの分野で『ZeeM人事給与システム』が最も顧客ロイヤルティの高い業務パッケージに選ばれています。

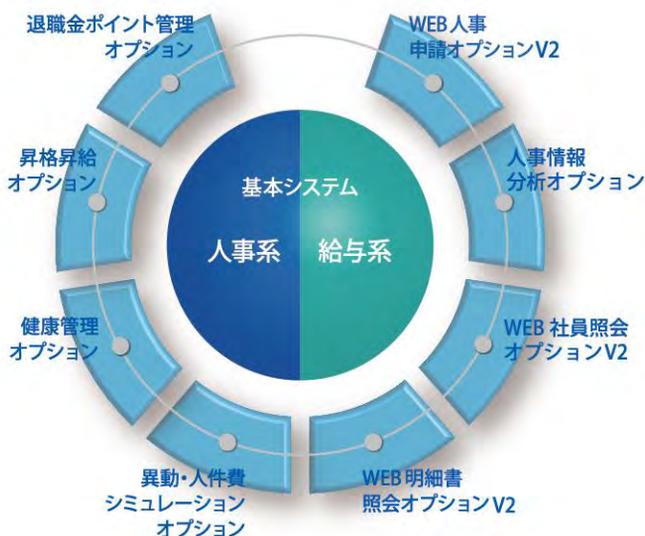
矢野経済研究所 調査概要

基幹システムの利用動向調査の評価指標としてNPSを用いり、顧客ロイヤルティの調査を実施しました。

調査件数	617件
調査対象	日本国内の民間企業及び自治体
調査方法	記名式郵送アンケート調査
調査期間	2014年7月～2014年10月
調査条件	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ロイヤルティの測定にはNPSを活用した。 「人事・給与」「財務・会計」など業務分野ごとに利用しているパッケージのNPSを調査した。 矢野経済研究所が、ERPパッケージ（基幹業務を統合する情報システムを構築するためのパッケージ）と区分している製品を対象とし、一定数（10件）以上の回答数を得た製品間で比較を行った。



ZeeM人事給与は人事管理・給与計算を完全統合した基本システムを核に「人事担当者が簡単に使える人事分析ツール」「従業員本人のセルフオペレーションによる身上変更」などのオプションで構成されています。



ZeeM人事給与 製品構成図

<ZeeM人事給与の製品構成>

- 基本システム（人事管理/給与計算）
 - 人事給与統合マスタ/データベース
 - DBテーブルレイアウト公開
 - 複数会社対応（グループ人事対応）
 - マイナンバー対応（安全管理措置）
 - 電子申請対応（e-Tax eLTAX e-Gov）
- オプション
 - WEBセルフオペレーション 身上変更（人事申請オプション）
 - 人事台帳照会（社員照会オプション）
 - 明細書照会オプション
 - 統計表/グラフ作成（人事情報分析オプション）
 - 退職金ポイント管理オプション
 - 昇格昇給オプション
 - 健康管理オプション
 - 異動人件費シミュレーションオプション

本資料を最後までお読みいただき誠にありがとうございます。

女性活躍推進法を切り口に人事データの活用の課題についてご紹介致しました。人材ビッグデータというキーワードでは身近に感じられない人事データ活用ですが、女性活躍推進法の他にも青少年雇用促進法など、人事データの活用が求められるシーンは沢山あります。しかしながら、人事データを活用できる環境が十分でなければ、その企業の人材活性化は、人事担当者一人の努力次第ということになります。

本資料が貴社の参考になれば幸いです。

株式会社クレオ
ソリューションサービスカンパニー
マーケティング本部プロモーション部

本紙及びZeeM製品に関するお問い合わせ



ソリューションサービスカンパニー
マーケティング本部プロモーション部
担当 平田／多胡（たご）

TEL : 03-5783-3540 FAX : 03-5783-3541

<https://www.zeem.jp/>

- ※ この資料は著作権によって保護される内容が含まれています。内容の全部または一部を著作者の許可なく複製、改変することは著作権法の許可事項を除いて禁止されています。
- ※ 「ZeeM」の名称は株式会社クレオの登録商標です。
- ※ 本製品の仕様及び性能は予告なく変更されることがありますのでご了承ください。