

インフォテクノスコンサルティング株式会社の取締役である齊藤が、三菱電機ビジネスシステム様主催のセミナーにて、以下のテーマで講演をいたしました。

残業代を計算するだけの就労システムからの脱却
「就労・人事データを生きた経営情報にする方法」

また、それを受けて、10月発売予定の「Rosic 就労・人事情報分析システム」のご紹介を行ないました。

ご参加いただけなかった方々に、当日の資料をアップロードしました。ご参考に
していただければ幸いです。

お問合せ先： インフォテクノスコンサルティング株式会社 マーケティング企画室 大島
info@itcc.co.jp

電話：03-5772-4042 fax：03-5772-4042

残業代を計算するだけの就労システムからの脱却
就労・人事データを生きた経営情報にする方法

インフォテクノスコンサルティング株式会社
2005年9月2日

本日のアジェンダ

1．今、なぜ、就労データの詳細把握・分析が必要なのか？

- (1) 労働基準法遵守の問題
- (2) 労働力の減少
- (3) 社員のメンタルヘルス
- (4) 企業の生産性を知る重要な経営情報

2．なぜ、労働時間の把握ができないのか？

- (1) 管理者教育における課題
- (2) 運用にも工夫が必要
- (3) わかりやすい情報提供ができていない

3．人が元気に働き、会社が生産性を上げるためには？

参考．具体的な就労・人事データの活用事例

多くの企業の経営者、人事部の意識は？



仕事の効率が悪いから残業しているのでは？

サービス残業をする人ほどコスト意識が高い

まともに残業手当を払っていたらキリがない

労務管理は管理者に任せているので、人によってバラツキがあるのはやむを得ない

うちは大企業では無いので、そんな余裕は無い

サービス残業で摘発されている企業があることは知っているが・・・

最近の若い人は根性が無い、ストレスに弱い

うつ病になるのは、結局社員自身の問題

労働基準法をめぐる状況

平成13年 「労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関する基準」
(厚生労働省)

平成15年 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」
(厚生労働省)

同年 1万8千件を超える**労基法37条違反**に関わる是正勧告が出される。

労働トラブル件数、毎年増加(734.2%) **監督署の調査・摘発強化**

平成17年 関西電力 労働基準監督署から是正勧告

精算対象者 11,100名

精算時間 778,400時間

精算金額 22億9700万円

平成18年 「労働審判法」施行

労働トラブル件数の更なる増加

「団塊の世代」の定年退職

- 1947年から1948年生まれのいわゆる「団塊の世代」、
700万人～800万人が2007年から2010年にかけて定年を迎える

歯止めのかからない少子化

- 1973年から出生率は減少の一途
2050年には1億人、2100年は6400万人にな

若年者の就労率低下傾向

- ニート(not in Employment, Education or Training)の増加
85万人(2002年内閣府)・64万人(2004年・厚生労働省)

労働力不足による企業体力低下



「既存社員の生産性向上」と、
「辞めさせない、壊れさせないための
努力」

が重要課題に…

社内で「うつ」を訴える人の増加

3000人以上の従業員数を持つ企業に調査 (2004年・社会経済生産性本部)

「心の病が増えている」 yes が71.2%

上記のうち、「どのような疾患が多いか」で「うつ病」が84.9%

過労死・過労自殺・労働災害の問題

労働者の健康に対する調査 (2003年・厚生労働省「労働省健康状況調査」)

仕事で体が疲れる 72.2% ストレスがある 61.5%

自殺者の増加 (2004年・警察庁「平成15年度中における自殺の概要資料」)

総数 34,427人 (前年比7.1%増)

うち被雇用者 8,474人 (全体の24.6% 前年比13.4%増)

精神障害等の労災補償状況 (2004年・警察庁「平成15年度中における自殺の概要資料」)

精神障害等の請求件数 524件 うち認定 130件

* 請求件数は過去5年で約2.5倍、認定件数は過去5年で3.6倍に。

企業は従業員の健康と安全に

配慮する「義務」がある

予兆を見逃さないように!

EAPという考え方の浸透

EAPとは: **Employee Assistance Program**

従業員や家族に個人的な問題を解決するための専門的サポートを提供



従業員の業績や生産性の維持・向上を目指すもの

アメリカでは、従業員50人以上の企業のほぼ100%がEAPを導入している

心身ともに健康な人の生産性は、不健康な人よりもはるかに生産性が高い、という認識が根本にある。

「対処療法」からの脱却

日本での動き

2000年、国際EAP協会の日本支部が設立 (アジア初)

アマゾンで「EAP」検索

タイトルにEAPを含む書籍3冊。

Yahooで「EAP」検索

サービスとしてEAPを提供 10数社

就労データ活用の実態

給与計算のため

労基法遵守のために調整するもの?? (36協定・サービス残業...)



企業としての生産性を測る指標としての価値

労働時間が長いのに利益が上がっていない組織、もしくは労働時間が短いのに利益が上がっている**組織の存在とその要因**を把握できているか?

企業にとって、最大の資産である「**人**」の**活用状況**を把握できているか?

なぜ、労働時間が把握できないのか？

管理者教育における課題

- * 受身的な動機付けの弊害 真の目的が伝わっていない
- * 労働時間管理の「意味」が伝わっているか 手法ではなく目的理解の教育へ

運用にも工夫が必要

- * データを継続して見ていくことの重要性 継続することで意味を持たせる
- * データに価値を持たせるための努力 まずは「指標」として認知させる

わかりやすい情報提供ができていない

- * 「目でみてわかる」ことの重要性 レポートよりはグラフで
- * 「仮説」「検証」を行なえることの重要性 定期的なデータ提供が必須

現状から一步前進するためには？

印象や勘に頼らないマネジメント

- * 必ず実データで確認・検証するクセをつける
- * データを常に確認・検証できるしくみを確立する

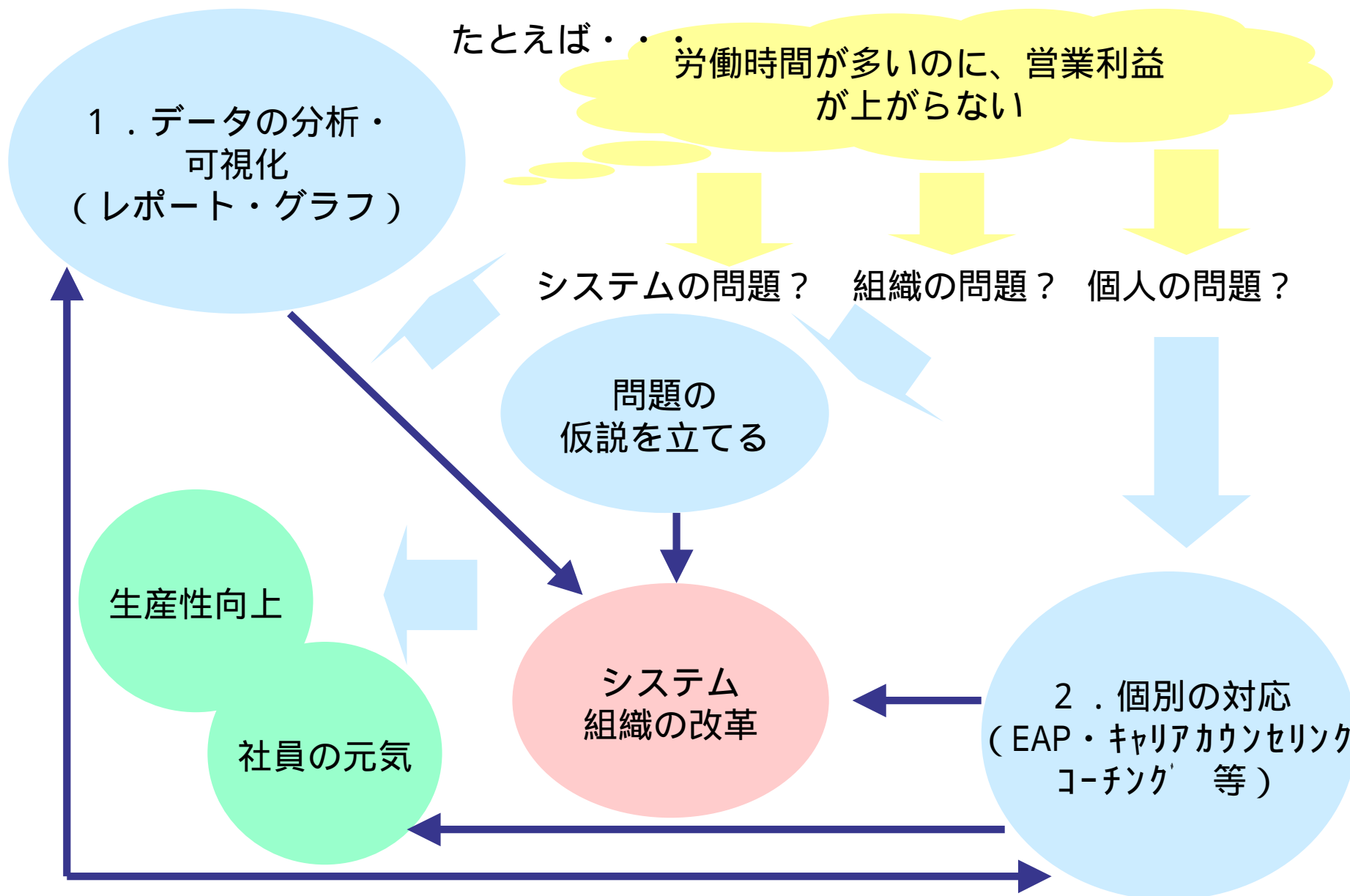
データの提供スピード、精度、信頼性の保証という点から作業の属人性を排除

“人に関する評価は数値で測れない” という発想の転換

- * 指標が明確でわかりやすい方が従業員も HAPPY という発想へ
- * 適切な指標を見つけ出すための試行錯誤、継続的な努力を

それがわからない、できないというのは企業および管理者の怠慢

人が元気に働き、会社が生産性を上げるためには？



人が元気に働き、会社が生産性を上げるためには？

データを目に見えるものにする（共有化）&分析する

実績データから仮説を立て、更にデータで検証する

必要に応じて個別に対応する（EAPの領域）

システム・組織・しくみを改革する



データ分析・可視化はすべての始まり、そして継続させていく力

「Rosic 就労・人事情報分析システム」の
ご紹介

インフォテクノスコンサルティング株式会社
2005年9月2日

ITCとは

ITCが就労・人事情報分析システムを開発した背景

Rosic 就労・人事情報分析システムができること

Rosic 就労・人事情報分析システムの構造

Rosic人事戦略システムのデモ

Rosic 人事情報管理システムの特長

ITCとは？

- 2000年設立。
- IT・業務コンサルティング、業務アプリケーション開発。
- これまでのノウハウを活かしたソリューションパッケージの提供

ITCが人事戦略システムを開発した背景

- 1 . Calbee様の「経営コックピット」の開発
- 2 . 「人事システム」への想いと可能性
- 3 . ITが本当に活躍できるエリアへの意欲

人事データが活用されないわけ

現状

関連データがばらばらに管理されている
収集・分析に工数がかかる
直接、何に役立つのかわからない

本当に有効なデータ分析をしていくためには、仮説を立てて、継続的に収集・分析を行ない、時系列で俯瞰して、検証していくことが重要。

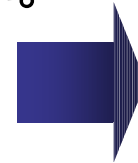


しかし。。。

有効なデータ分析なら工数を使ってもいい。



有効なデータ分析に育てるために、工数が必要。



悪循環

R o s i c 就労・人事情報分析システムの特長

データ活用を阻む「悪循環」を断ち切ります。

現状

関連データがばらばらに管理されていて、収集するのが困難である。



バラバラに存在するデータを
履歴情報として一元管理します。

現状

分析（情報加工）に工数がかかる。



直感的に使用できる
設定画面から、
独自の分析・レポートを
簡単に作成できます。

現状

直接、何に役立つのかわからない。



即配布できるレポート・グラフ生成。
仮説・検証・修正が容易に。

人事システムを、会社に合わせて成長させていくことができる。

- ・基本モジュールをベースに、必要に応じて新しいモジュールを加えていくことができる設計。

経営戦略・人事戦略理立案をサポート。

- ・高度な分析システムを基本モジュールに装備。

- ・様々な情報検索を迅速に。

- ・経営戦略・人事戦略に必要なシステムを、モジュールとして追加可能

人事業務の工数を削減。

- ・無駄な“クリック”を排除した設計思想。

- ・担当者が簡易にメンテナンスできる構造。

- ・データの取り出し、取り込みはすべてExcel(CSVもサポート)。

- ・Webによる社員サービスにも対応(option)。

お客様の声に柔軟に対応。

- ・「人事システムパッケージベンダー」の範囲を超えた経験を活かした対応。

パッケージの良さと、自社開発の良さを、
パッケージの価格でご提供します。

パッケージ導入のメリット
開発価格を抑えられる
導入工数を抑えられる
ベストプラクティスを取り入れることができる 等

自社でシステムを開発するメリット
自社の行っている業務をシステムで実現できる
自社の競争力の源(=他社にはない強み)を
そのままシステムに乗せることができる
変化に対応できる。 等

基本機能はパッケージを導入します。
人事考課・昇給・賞与・退職金計算は、それぞれパッケージ料金(一定料金)で
御社に必要なシステムを開発して製品に加えます。

つまり、固定価格で御社に合ったシステムを構築することが可能です。

弊社の開発技術力につきましては、「お客様の声」をご参照ください。