

HRBOSS



アジアHR ビッグデータアンケート調査 2014

ビッグデータ白書

はじめに	03
概要	04
ドリルダウン	05
結論	17
調査方法：手法 & 統計方法	18
HRビッグデータ時代に対応する ソリューション	19

調査方法

“HRBossはAPAC（アジア）の12カ国、合計427人を対象に人事ビッグデータ活用への取り組み、理解度・意識度に関するアンケート調査を実施。

今回の取り組みや、調査結果については本レポートの最後のセクションをご確認ください。”

アジアにおける初の人事（HR）ビッグデータ調査

ビッグデータ時代が到来し、2013年頃からHRに関するビッグデータへの関心が高まり始めました。現在では、データサイエンティストという新しい職種も注目されています。そんな中、企業はビッグデータを活用しないわけにはいかない時代になりました。経営管理者のビッグデータへの期待と関心も高まっています。

また、経営管理者のみでなく、管理事務をご担当されている方々も業務に活用したいという意識も高まっています。過去にビッグデータによるマーケティングや財務、そして会計業務のアプローチが変化したように、人事（HR）分野でも活用できる時代になりました。

グローバル経済が景気低迷から抜け出そうとする中、組織は置かれている厳しい競争を勝ち抜き成長する必要があります。既存の人材を育成し雇用する事は容易ではない中、これからはより効率的で賢い方法を見つけ出し、

物事を合理的に意思決定し実行する事が求められます。今回、HRBossでは、2013年末にアジアにおけるビッグデータに関する独自調査を実施しました。メソッドはアンケート形式で、対象者は400社以上の企業で、APAC地域におけるビッグデータ活用の取り組み、理解度や意識度に関してご質問させていただきました。

アジア地域にフォーカスを置いたアンケート調査は業界上、初の試みであり、対象者はダイナミックな市場で働くHR・管理事務関連業務のプロフェッショナル。

アンケートにご協力して頂いた方々のおかげで、今回、彼らのユニークな視点からの回答を皆様と共有することが可能となりました。

企業のビッグデータへの期待、そして、企業がビッグデータをどのように活用することで競争力を高め、成功できるか？が大きな課題になっているようです。

①アジアでは「HR ビッグデータ」のコンセプトは浸透されていない

76%のアジア地域に拠点をおく人事 (HR) 担当者は、HRビッグデータの認識がない。

②HRレポート作成や分析は時間がかかりすぎる

各業務エリアに分かれるITシステムと長いプロセス



エクセルに散乱する社員・従業員データ

マネジメントはレポート作成や分析にかかる時間は毎月、8時間以下だと想定している中、88%の回答者が実際は少なくとも16時間以上費やし、22%の回答者は平均48時間以上費やしていると回答しました。

③最高人事責任者と社員・従業員たちとの間に作られるギャップ

67%の最高人事責任者は「社員・従業員がレポートの準備に費やす時間は毎月、8時間以内であると想定する中、この時間内に実行できているのは人事担当者の12%以下。

④経営管理者はリアルタイムのダッシュボードやモバイル端末からもアクセス可能な生きた情報を求めているが、現状はエクセルや電子メールを活用した質素なレポートで賄っている

85%のレポート受取者は、「タイムリーに、そしてモバイル端末からもアクセスできるダッシュボードがあるのが理想的である」と回答した。しかし、現状は9%のエンドユーザーのみが活用できている。

⑤レポートのオートメーション化は可能？

72%のアンケート回答者は、社員・従業員関連情報を更新するタイミングは「社員・従業員が入社、または離職された際、マニュアルで組織図や社員・従業員名簿を更新しているのが一般的な方法である」と回答した。

⑥データドリブンな人事 (HR) 担当者が直面する障害や課題

- 1) 分析統計学のリテラシーに富む人材が不足
- 2) HR データとレポートを管理する上で不十分な IT システム

98%の最高人事責任者は、上記の課題は今後、人事 (HR) ビッグデータを管理する際、大きな課題になる事を認識している。

⑦HRのプロフェッショナルは戦略的でありたいと望んでいるが「人材不足や分析認識のスキル不足」などが課題として挙げられている

アンケート回答者の80%は、「分析ツールやITシステムの操作スキルが不足しているために戦略的な立案や情報を提供することが難しいと感じている」と回答しました。

⑧社員・従業員のビッグデータ管理と活用はHRの責任

71%のアンケート回答者が「人事に関連するビッグデータの管理と活用は人事が運営する必要がある」と回答しました。

⑨HRはビッグデータ戦略が必要であると認識しているが、まだそのメソッドを保有していない

79%のアンケート回答者は、「HRビッグデータは今後における事業戦略や事業計画の項目として重要視する必要がある」と回答しているが、98%の最高人事責任者は「戦略として備えきれていない」と回答している。

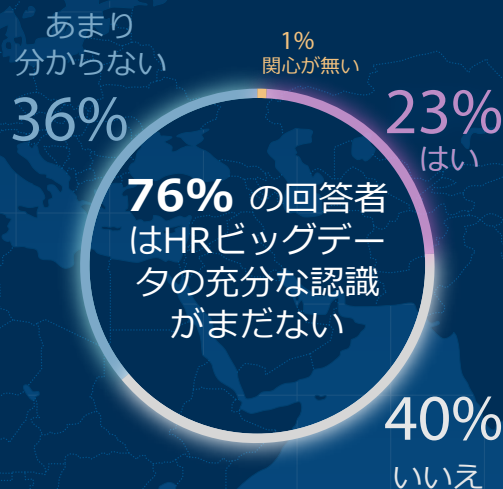
⑩最大の課題は「人材不足」が92%と回答



ドリルダウン

①アジアでは「人事（HR）ビッグデータ」のコンセプトは浸透されていない

Q1. 人事（HR）ビッグデータを知っていますか？



役職別

25%の最高人事責任者と33%のHRディレクターは「HRビッグデータに関する知識や認識がある」と回答している。

80%のHRコンサルタント、HRマネージャーは、「HRビッグデータに関して全く認識がない」と回答している。

→アジア地域のHRプロフェッショナル間のHRビッグデータに関する認識度や知識度は低いことが分かりました。

ビッグデータは西洋から始まり、現在その認識が最も高いのが米国やオーストラリアです。

→アジア地域で「HRビッグデータに対する認識や知識がある」と回答した割合が高かった国は**香港が67%でベトナムは50%**でした。

あなたは、HRビッグデータの認識や知識がありますか？

現在70%以上の方々は存在すら知らない「HRビッグデータ」

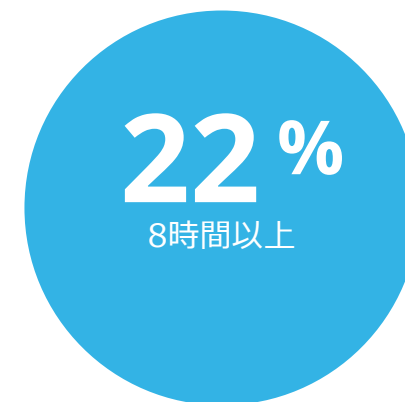
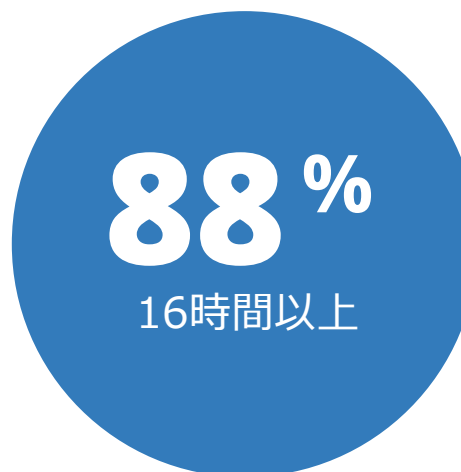
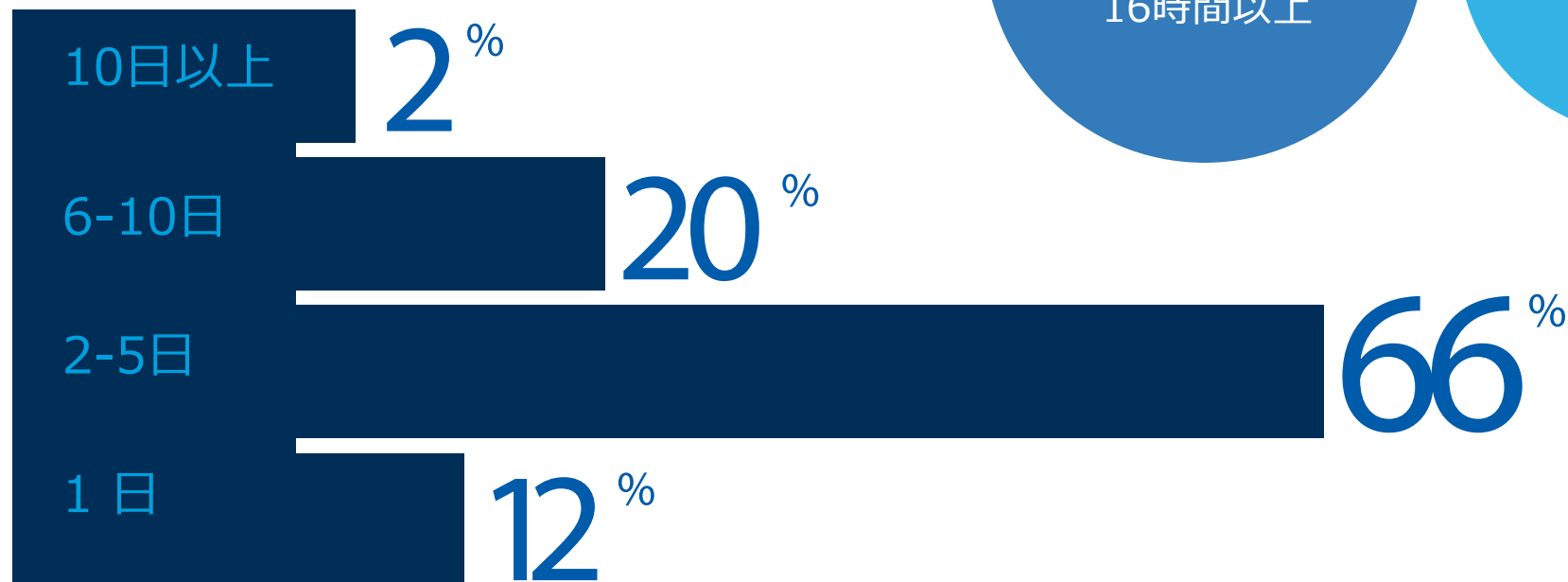
人事（HR）ビッグデータeBook へアクセスし
基本情報を身につけましょう。

英語版

②HRレポート作成や分析は 時間がかかりすぎる

→データドリブンなワークフォースレポートへの需要が高まっている中、報告作成に過度な時間を費やしていることが分かりました。

Q2. 毎月、HRレポートの作成や分析に
どのくらい時間を費やしていますか？



HRレポートサイクル

マネジメントはワークフォースデータを定期的に確認している現状

レポート作成の頻度

87% 87%の回答者は
マンスリーレポートを提出

30% 30%のHR担当者、マネージャー、
ディレクターは、**デイリー・
ウィークリーレポート**を提出

90% 最も需要の高かった日本とタイ
のHRプロフェッショナルの**90%**
は、**デイリー・ウィークリーレポ
ート**を提出しなければいけない

③最高人事責任者と社員・従業員たちとの間 に作られるギャップ

67%

67%の最高人事責任者
は、社員・従業員が
レポート作成に費やす
時間は**月あたり1日以下**
であると想定

12%

現実はこちらのレポート
作成や分析に費やす時間
が1日以下なのは**12%**の
HRプロフェッショナル
のみ

興味深い事に、最高経営責任者とHRディレクターたちは人材を最優先事項として認識しています。

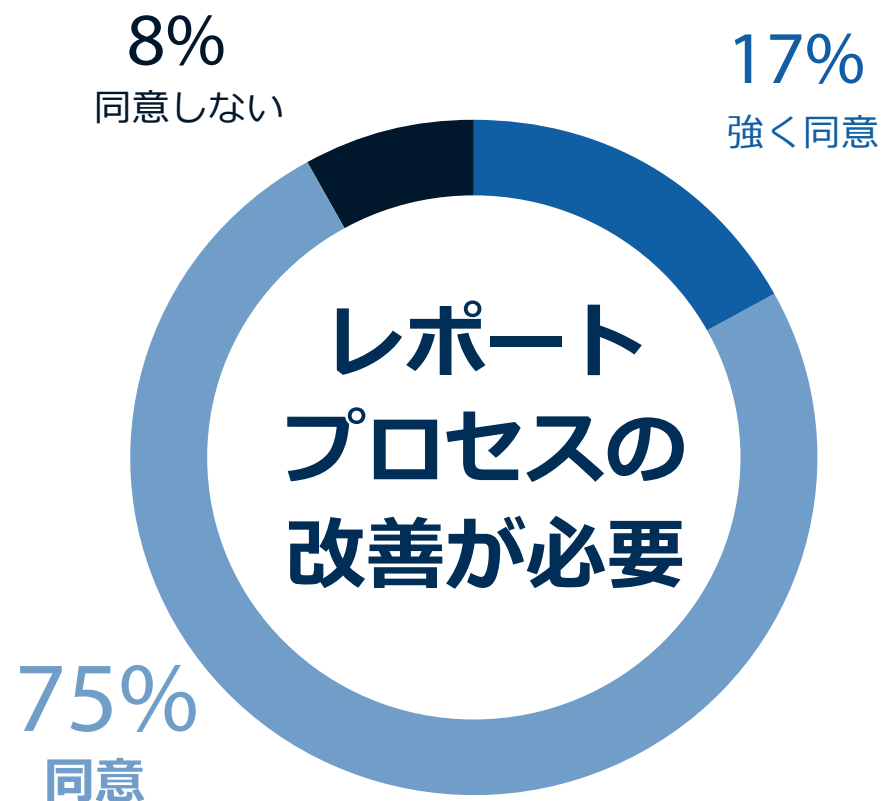
しかし、彼らのジュニア・レベルの社員・従業員で「会社の最優先事項は人材である」と同意した方はわずか**16%**のみでした。

→最高人事責任者のレポートサイクルに関する想定と現状から、
彼らの間には大きなギャップが存在していることがわかりました。

HRの課題である レポート作成と分析の手間

→92%HRプロフェッショナルは、
既存のレポート作成や分析のプロセスにうんざりしている

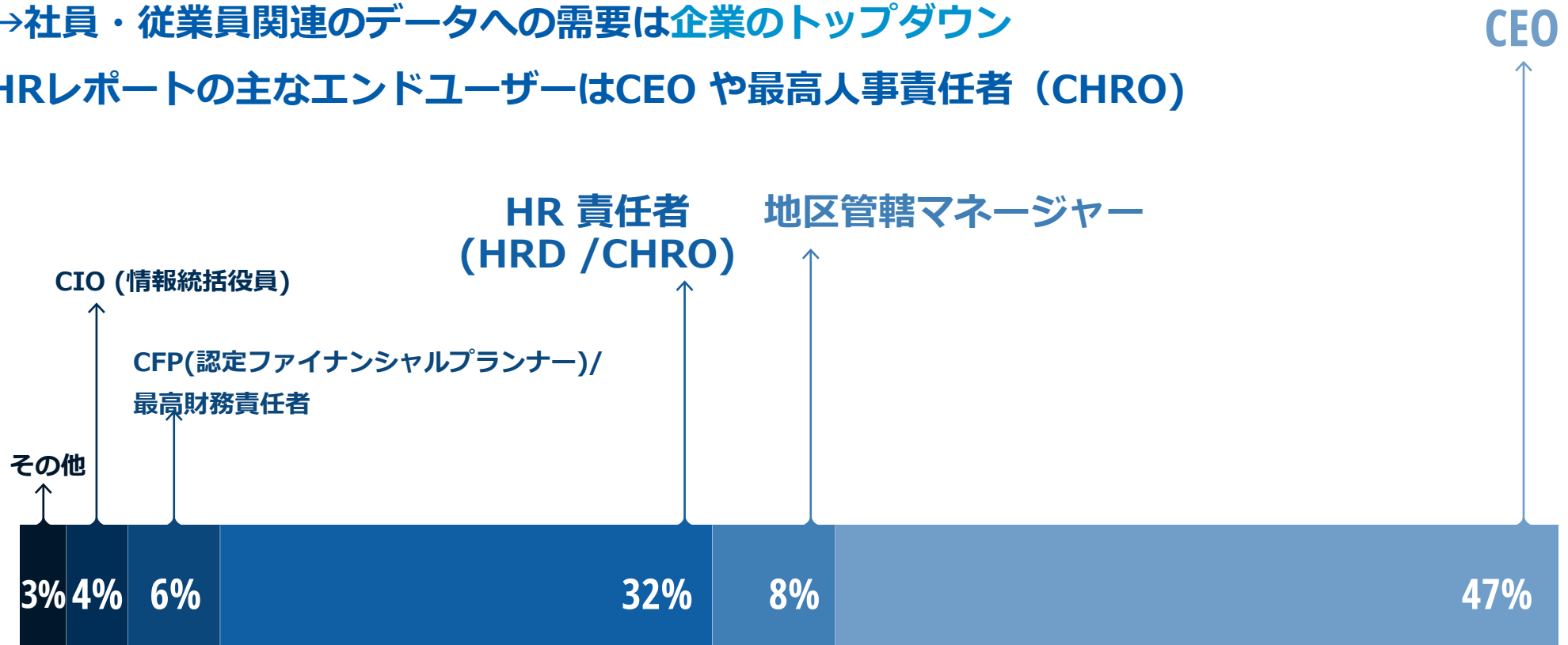
“レポートを作成するのに
時間がかかりすぎて面倒
になっている。”



HRレポートの主なエンド・ユーザーは？

→社員・従業員関連のデータへの需要は企業のトップダウン

HRレポートの主なエンドユーザーはCEO や最高人事責任者（CHRO）



Q3. 「レポートのエンドユーザーは誰ですか？」

HRデータのデリバリー方法

10

Q4. 「どのようなレポート形式が理想的ですか？」

経営管理者の理想：

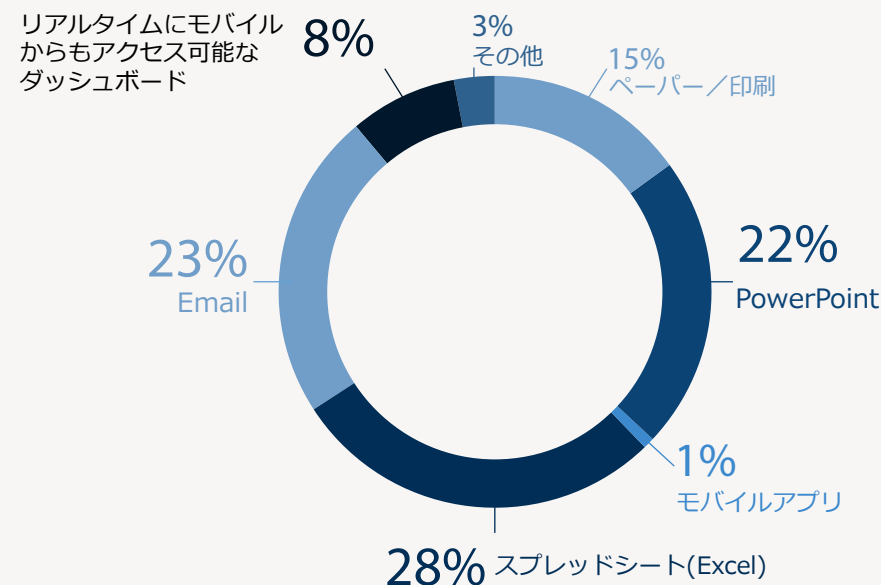
④経営管理者はリアルタイムのダッシュボードやモバイル端末からもアクセス可能な生きた情報を求めているが、現状はエクセルや電子メールを活用した質素なレポートで賄っている。

→ **85%** のレポート受取者は、
「タイムリーに、そしてモバイル端末からもアクセスできるダッシュボードがあるのが理想的である」と回答した。

しかし、現状は **9%** のエンドユーザーだけが活用できている。

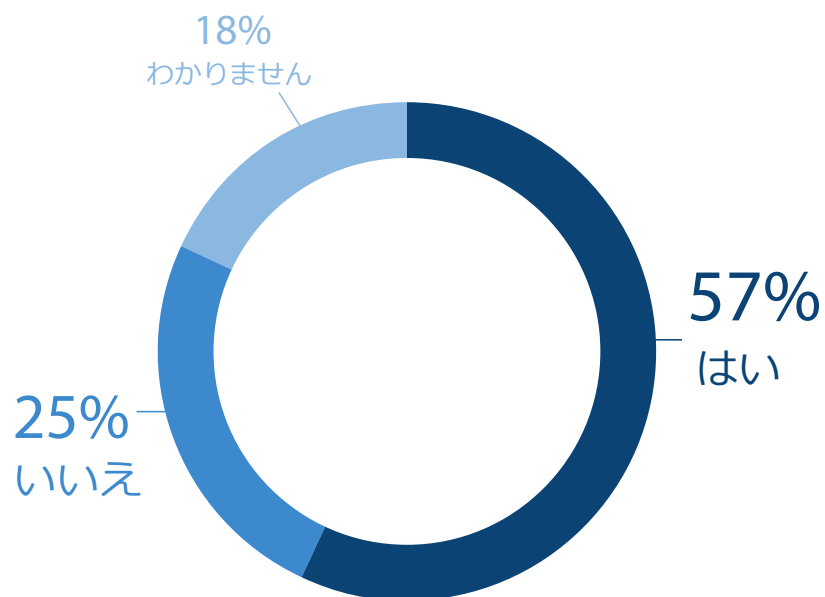
現実：

エクセルやパワーポイントやE-mail



データドリブンなHRレポートへの需要の高まり

Q5.「会社の上司、役員シニアマネジメントチームや役員からより精密な社員・従業員データや分析の報告をするようリクエストされたことはありますか？」



→マネジメントから、より精密な社員・従業員データと分析のレポートを求める新しい傾向が現れています。
現状はより洗練されたレポートツールやプロセスを導入しない限りはこの需要を満たす事ができません。

HRレポートプロセスの簡略化

86%の社員・従業員は、上司へのHRレポート作成に最低2営業日を費やしています。また、57%のHRプロフェッショナルは上司からより精密な報告書を提出するよう依頼されていると回答しました。

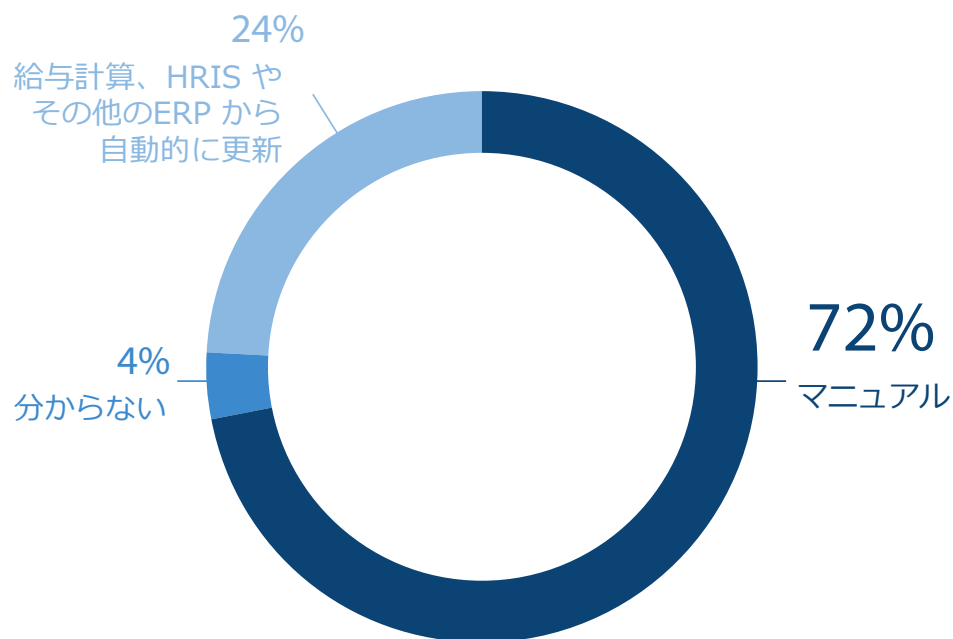
もっと効率的にサクッとレポートする方法があると思いませんか？

人事データが経営戦略に変革する時代到来

ビックデータ時代に対応するソリューション
EmployeeBossのご紹介はこちら

簡単なHRタスクさえ 自動化されていない現状

Q6.「社員・従業員の入社や離職の際、 どのように組織図を更新していますか？」



⑤レポートのオートメーション化は可能？

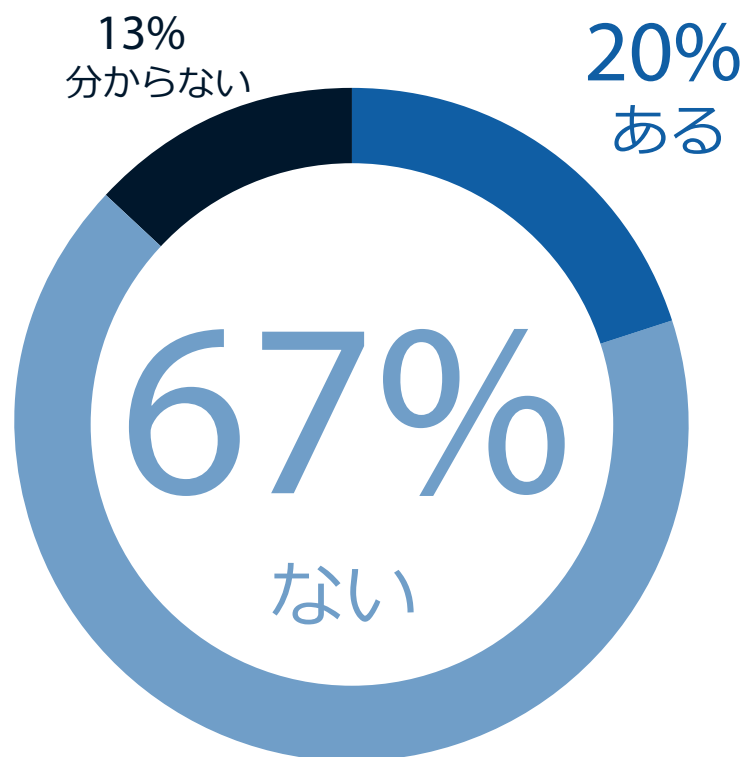
→72% のHRは企業組織図更新がマニュアルで管理されているため、タイムリーな対応がとれていない。

業界別分析：

- 銀行、金融やIT業界では **35%** の企業が自動的に更新
- その他の業界では **95%** の企業が**マニュアル更新** されていることが分かりました。

HRは、戦略的価値を提供する上で必要なツールを保有していない

Q7. 「HR部署でマネジメント・役員会議で戦略的価値を提供できる適切なツールをお使いですか？」



→HRは戦略的なアプローチを望んでいるが、
80% は適切なツールがあると確信できていない。

HRデータ管理の課題

⑥データドリブンな人事 (HR) 担当者が直面する障害

HRデータ管理の最大の課題は、**社内のデータ分析知識の欠如、データ管理とレポーティングにおける不十分な IT システム**のようです。**時間と予算の欠如**や**処理を要する過剰なデータ**も阻害要因となっています。

社員・従業員データの管理の課題トップ 7



21%

HR データと
レポーティン
グを管理する上
で不十分なIT
システム



19%

分析統計学の
リテラシーに富
む人材が不足



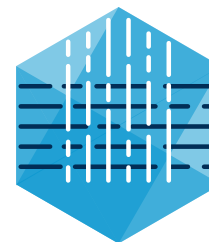
16%

時間/予算/
リソースの欠如



14%

膨大な量の
HR データ



15%

非構造化データ
のデ品質と処理



8%

マネジメン
トからの支援
の欠如



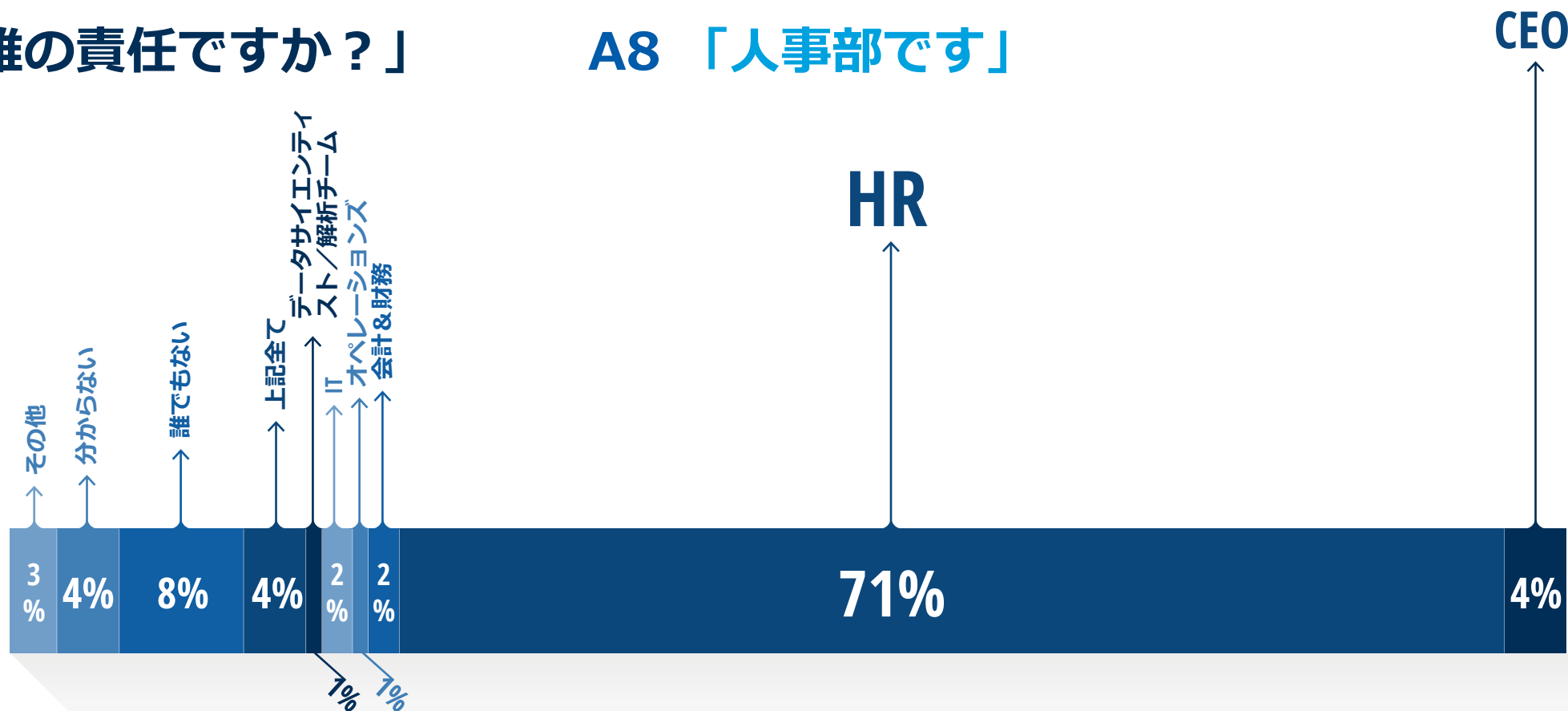
7%

データ所有権
および社内政治

⑧社員・従業員のビッグデータ管理 と活用はHRの責任

Q8. 「あなたの組織では、人事（HR）ビッグデータの活用・管理は
誰の責任ですか？」

A8 「人事部です」



中国と韓国は例外で、50%の回答者は、人事（HR）ビッグデータの活用・管理は複数の部門により管理されていると回答しました。
それ以外の国々は全て、ワークフォースのビッグデータには HR が活用・管理するものだと考えています。

⑨HRはビッグデータ戦略が必要であると認識しているが、まだそのメソッドを保有していない

Q9.「2014年に向けたビッグデータ戦略を備えていますか？」

最高人事責任者の

98%

いいえ

79% の回答者は、2014年には人事（HR）ビッグデータは最優先事項の1つになると回答しました。

→HRビッグデータへの高い期待と実際の戦略体制の欠如のギャップをどう埋めるかが重要なキーとなります。

- アジアは、特筆すべき多様性のある大陸であるものの、調査の回答者はそれぞれの質問に対して同意見を示しました。本調査で分かったことは、ビッグデータ戦略の必要性の認識とは対照に、対策を可能とするツールを備えていない事です。
- 本調査は、アジアに拠点を構えるHRプロフェッショナルが日々直面する決定的な特徴点を明らかにしました。「HRデータ活用の重要性を認識しているなか、効率的にデータを管理し処理できる環境が整っていないのが現状のようです。」
- 複数のデータベースからのデータ処理や頻繁なレポートサイクルに対応するために、上司の期待以上の時間をレポート作成に費やしていること、そして、データドリブン（駆動型）レポートに対するマネジメントからのニーズが増えています。
- アジアの企業は、しばしば非構造化されたHRデータ内の奥深くに存在する見識を掘り出す方法、また十分な早さと目的を持って自分たちの知見に取り組む方法が分からずにいます。
- シニアレベルのHRプロフェッショナルは、ビッグデータがチャンスを生み出す可能性を把握しています。ビッグデータは、アナリティクス駆動型の、エビデンスベースの判断を行う、戦略的ビジネス機能としてのHRの評判を強化することができるのです。
- 人事データが経営戦略に変革する時代が到来した今、HRは、レポート・プロセスを進化させ、マネジメントが的確な判断をするために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し、新しい戦略や改革を生み出すことが重要となります。

主催 HRBOSS

HRBoss は、アジアにおける HR 向けデータ駆動型ソフトウェアのプロフェッショナルバイダーです。受賞歴を誇る当社のソリューションは、日産、アウディ、シンガポール金融庁や経済開発庁 (EDB) を含む政府機関、グローバル企業、スタートアップや中小企業に支持されています。 **EmployeeBoss** が提供するワークフォースのアナリティクスプラットフォームは、ビッグデータ戦略への取り組みを簡単にします。ビッグデータ時代に取り残される前に、どうぞご連絡をください。 [お問い合わせ先はこちらをクリック](#)

調査方法

メソッド

本調査は、人事（HR）ビッグデータに関連する合計 30 の質問により構成され、アジアのダイナミックな市場で働く管理事務関連業務のプロフェッショナルのを対象に実施しました。

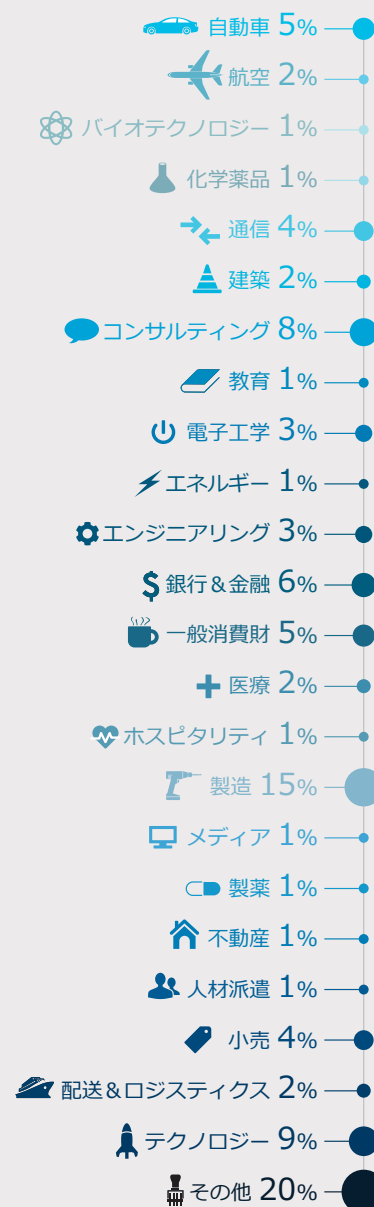
調査結果がアジアや世界中のビジネスの正確な描写となるよう、HRBossは日本、中国、マレーシア、インドネシア、ベトナム、シンガポール、オーストラリアおよびニュージーランドを含む国々から回答者を募り、中国語、日本語、ベトナム語、インドネシア語、および、英語の5カ国語のアンケートを用意致しました。

本調査への参加への呼びかけは、日本、中国、マレーシア、およびインドネシアのウェブ、Email、HRポータルサイトやソーシャルメディアチャンネルを含む複数のプラットフォームを通じて、APAC上で宣伝されました。調査は2013年10月から2013年12月までの満3ヶ月間開催され、。2014年1月、本レポートの発行に向けて全ての調査回答が回収・分析されました。

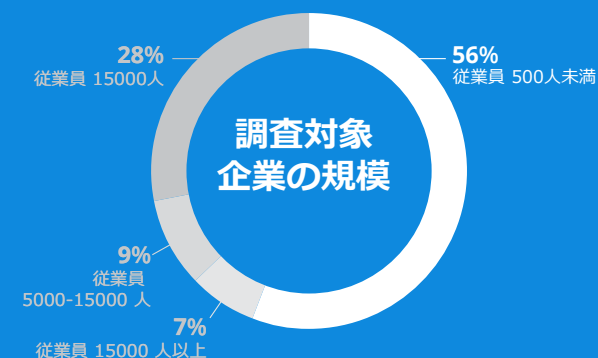
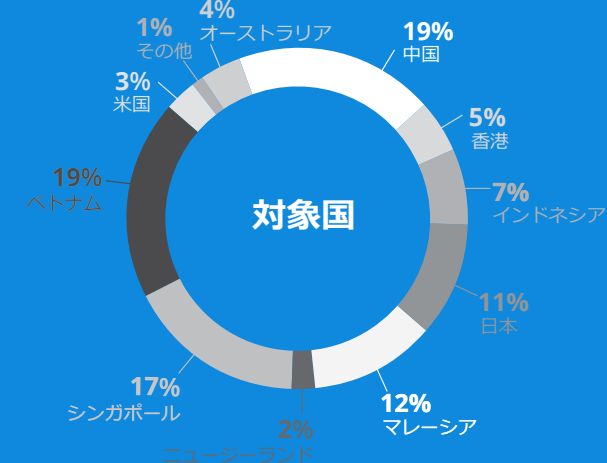
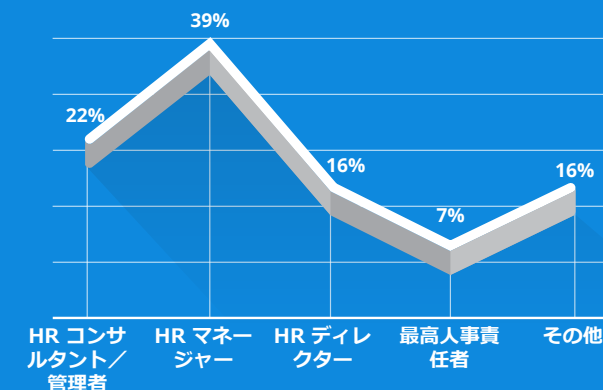
サンプルについて

本調査には合計427名のHRコンサルタントやマネジメントプロフェッショナルと幅広い方々にご協力頂きました。

調査対象となった業界



対象役職



人事データが経営戦略に変革する時代到来

ビックデータ時代に対応するソリューション

概要

人事関連システムといば、ERP、HRIS、給与計算、タレントマネジメント、教育研修、採用、休暇、ヘッドカウント、会計、CRMなど。これらのシステムが多いことから、既存のタレントマネジメントフレームワークが過度に複雑になり、システム管理に必要以上の時間を費やしていませんか？また、組織全体の従業員のデータを活用し戦略的なプランを計画できていますか？

EmployeeBossの紹介

人事・HRのためのビックデータソリューション

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！

EmployeeBossの仕組み

ステップ

1st 直観的インターフェイスを利用し、全社員・従業員の法的単体 | 部門 | 所在地 | 職務 | 地位を含む組織構造をEmployeeBossのバックエンドにマッピングします。

2nd HRIS、給与計算、TMS、ローデータ、スプレッドシートやその他のデータソースから、全ての社員・従業員データをEmployeeBossプラットフォームの一箇所に集計/フィードします。

3rd ダッシュボード&レポートを選択するか、新しいダッシュボードをゼロから作成します。EmployeeBossの市場をリードするアナリティカルツールセットから、ダイメンションをドリルダウンするを選択します。

4th EmployeeBossは、システムにインポートされた情報を基に、会社全体のダイナミックな組織チャートを作成します。次に、ユーザーはドリルダウン分析を含めた、閲覧可能な情報を構成します。

5th 完了すると、実質的にあらゆるダイナミック/ダイメンションにおいてデータを閲覧できるようになるため、法的単体 | 部門 | 所在地 | 職務 | 地位におけるスライス&ダイスのレポートを可能にします。

EMPLOYEE BOSS

EmployeeBossが選ばれる理由

- 人事・HRのためのビックデータソリューション
- すべての人事データを連結し分析できる
- 単一のダッシュボードで情報を俯瞰
- 全従業員に関する情報の透明性を確保
- 的確な経営判断を素早く行える
- 突発的なレポート作成依頼の負荷を軽減
- 様々な脅威やチャンス事前に察知
- HR (人事) をアドミ機能から戦略機能へ変革

EmployeeBoss対象ユーザー

- 多様な規模の企業と業界
- 将来を見据えた人事関係者と経営者
- 人材データをビジネスに重要な軸とされる企業

EmployeeBoss製品について

- 既存人事システムや他のシステムとの連携が可能
- 重要な分析データをリアルタイムに一元管理
- 直感的で順応性も高い
- クラウド上で管理可能

デモにご興味のある方は是非ご連絡ください。

お問い合わせ
HRBoss Japan 株式会社
☎ 03-5733-2020
www.hrboss.co.jp
Sales.Japan@hrboss.com

HR (人事) をアドミ機能から戦略機能へ変革



ソーシャルメディア



HRBossのHPブログやソーシャルメディアアカウントでは、アジアマーケットを対象に実施したアンケート調査結果やホワイトペーパーなど、業界の最新情報を配信しております。これを機に、ぜひソーシャルメディアのアカウントをフォローの上、HRBossと共にビッグデータ時代のリーダーになりませんか？

受賞歴



Resi Awards 2014
アメリカ



STEVIE Awards
2014金賞
シンガポール



SITF Awards
2013 金賞
シンガポール



China HR Pioneer
Awards 2013
中国



The Cloud Awards
2013-14
US以外

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.com

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: 9:00am-6:00pm, Mon-Fri

Office: ++65 6222 6077

Support: +65 6222 6075

Fax: +65 6539 0539

Email: Sales.Singapore@HRBoss.com

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.com

Address: 9F, President Place, 93 Nguyen Du Street, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam

中国

Hours: 9:00am-6:00pm, Mon-Fri

Office: +86 21 6141 3862

Support: +86 21 6141 3885

Fax: +86 21 5211 0177

Email: Sales.China@HRBoss.com

Address: 18/F Shanghai Oriental Center 699 West Nanjing Road, Jingan Shanghai 200041, China

マレーシア

Hours: 9:00am-6:00pm, Mon-Fri

Office: +603 7962 0001

Support: +603 7962 0145

Fax: +603 7966 2838

Email: Sales.Malaysia@HRBoss.com

Address: Level 28-03-03A, PJ Exchange, 16A Persiaran Barat, 46050 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

インドネシア

Hours: 9:00am-6:00pm, Mon-Fri

Office: +6221 520 6220

Support: +6281 144 6693

Fax: +6221 520 5910

Email: Sales.Indonesia@HRBoss.com

Address: Sequis Center Building 9th Floor Jl.Jend.Sudirman Kav.71 Jakarta 12190, Indonesia

香港

Hours: 9:00am-6:00pm, Mon-Fri

Office: +852 2251 8501

Support: +852 2251 8501

Fax: +852 2251 1618

Email: Sales.HongKong@HRBoss.com

Address: Level 19, Two International Finance Centre 8 Finance Street, Central Hong Kong, China