

# Intelligent な人事情報へ 企業戦略を実現する人財管理 ソリューション 『Generalist』

給与計算、就業管理など、企業の人事管理に IT 化された管理システムは欠かせないものとなっている。時代の変化とともに、管理だけでなく評価や育成につながる機能を持った人事管理システムへのニーズが高まりを見せている。そこで今回、育成を視野に入れた人財管理ソリューション『Generalist』を提供する東芝ソリューションの田中尚氏に話を伺った。



田中尚氏  
東芝ソリューション株式会社  
業務ソリューション事業部  
Generalist 推進・技術部  
部長

## 臨機応変な対応が 求められる時代

グローバル化、ワークライフバランス、ダイバーシティへの対応など、企業の人事部が直面する課題は、時代とともに変化している。それに伴い、人事部門に求められる対応もより複雑化、高度化する傾向にある。

さらに、先に発生した東日本大震災では、災害時の社員の安否確認、生産拠点の被災状況の把握など、人事部門は突発的な問題への対応を余儀なくされた。さらに、操業回復までの人的・資源的リソース配分、被災地域への支援や人員派遣、拠点の見直しなど、課題が残ったという人事部門も少なくない。

現在、多くの企業が直面している課題、そして震災によって顕在化した新たな課題をクリアするための鍵となるのが、一方通行のデータ蓄積ではなく、総合的な人財データベースの構築だ。その重要性について田

中尚氏は、次のように話す。「東日本大震災では、社員の安否確認、生産拠点の被災状況の確認、災害時の社員への指示といった、人材管理の部分で適切な対応が取れなかった企業が多かったのではないでしょう

### ● Generalist が提唱する 人材トライアングル



か。今後も計画停電への対応や拠点の移転など、企業の人事部はフレキシブルな対応を求められることが予想されます。そのためには、従来の人事管理システムのような給与計算、人事管理などの単なる情報の管理から脱し、新しい発想のデータベースを構築することが重要になるのです」

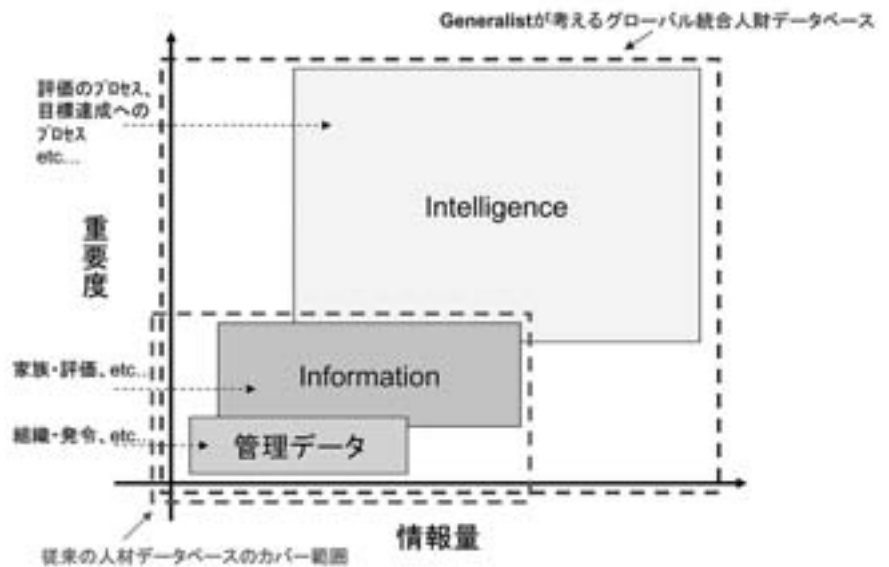
これまでの人事管理システムで扱う情報といえば、いわば企業側の視点に偏った定量的な人事情報に終始していた。社員が何のプロジェクトでどのような活躍を見せたのか、日頃の周囲とのコミュニケーションはどうかといった定量的な部分にまで踏み込んだ情報は、管理しきれなかった。

しかし、時代の変化や予測できない状況に臨機応変に対応するためには、従来のデータを蓄積するだけのシステムでは難しい。蓄積された情報をシームレスに管理し、さまざまな角度からデータ分析できるようなシステムができれば、情報を有機的に活用し、企業の戦略に結びつけることが可能になる。そうした考え方に基いて設計されているのが、同社が提供する人材管理ソリューション『Generalist』だ。

### Information から Intelligence な情報へ

現在、『Generalist』の導入企業は、1130社。国産パッケージではトップクラスのシェアを誇り、キヤノン、小田急電鉄をはじめとする大手企業で多数導入されている。社員数1万人規模の企業の実に25%が『Generalist』を活用している状況だ。

### ● Information から Intelligence へ



『Generalist』は、人事給与「HR／PR」、就業管理「TM」、教育管理、eラーニング「LM」、人材育成管理「CM」、人材評価「CS」、目標管理「MO」と、豊富な機能を誇る人的財産管理のソリューションだ。例えば、Generalist／TM※では、社員一人ひとりが「何に」「どれだけ」時間（人的コスト）を掛けているのかといったデータを効率的に収集・蓄積した就業管理が可能で、それを教育や人材育成に生かすことも可能だ。

連動可能な機能の根底にあるのが、「統合人材データベース」という考え方だ。

「企業にとってヒトの情報は、あらゆる情報の中核となるものです。『統合人材データベース』とは、そうしたヒトの情報を有機的に結合することで価値のある情報を創出、人事管理情報の効率的なデータ連携を実現するものです。また、現在働いてい

る社員だけでなく、派遣社員、請負・インターンシップ・応募者・アルバイト経験者といった、潜在的な人材についても一元で管理することが可能になります」

従来の人材管理システムは、企業側が必要と考える情報の集合体（Information）に過ぎなかった。しかし、今や企業にとって真に重要な情報とは、社員から発信される情報や、管理者と部下のコミュニケーションを含む、有機的な情報（Intelligence）の蓄積へとシフトしつつある。

これらの蓄積された情報が結びつくことで初めて有用といえるデータベースが実現する、というのが基本的な考え方だ。

「『Generalist』は、決められた情報を管理するだけでなく、必要な情報を必要なときに得ることが出来ます。例えば、震災の影響で製造拠点を変更することになったとします。新拠

点にふさわしいスキルを持った人材を探すとなった場合に、過去に自社にかかわったことのある人材から探すのが良いか、グループから抜擢したほうが効率的か、というように戦略に合った人員配置が可能になるのです」

社員の仕事の実績など定量的な情報をフレキシブルに取り出すことができるため、プロジェクト管理などの経営戦略にも役立てられる。まさに現場にとっても、生きた人事データとして、情報を活用することができるのだ。

「最近では、現場向けの活用方法として、ハイポテンシャルな人材の傾向分析に役立てたいと考える企業も増えてきました。職歴、勤務時間、報酬などから、ハイポテンシャルな人材の共通点を探り、ポテンシャルの高い人材を育成するためのヒントとするというものです。給与計算や勤怠管理といった定量的な情報だけでなく、定性的な情報もまとめて管理することができる事で初めて可能になると考えています」

### 国産パッケージ ならではの利便性

『Generalist』は東芝グループでの運用実績を持つ国産パッケージである。「日本企業の人事」を知り尽くした機能やユーザビリティを持ちながら、グローバルな情報も扱えるという特徴を持つ。

グローバル情報の管理に長けているという理由から、海外ブランドの人材管理ソリューションを採用している企業も多いが、海外製品の中に

は給与計算が国内企業の人事制度とマッチしていないなど、扱いにくい部分があることも否定できない。

『Generalist』は、今後日本の人事業務の視点に立った、グローバル管理を行なうことが可能となります。数年前まで人事管理に関するグローバル対応といえば、日本から誰がどの海外拠点に勤務しているかを把握することがメインでした。しかし、最近では海外拠点が本部機能を持つケースも増えており、現地での人材管理とグローバル規模での共有化が必要とされています。そうした最近の傾向に柔軟に対応していきます」

### ユーザーのニーズに 合わせて提供

企業毎のニーズに合ったシステムを提供することを重視する同社では、事前にヒアリングした上で必要なサービスを提供するのが基本スタンスだ。提供されるすべてのソリューションが既成の場合、些細な変更であっても簡単に換えることができないことが多い。

「夏場の節電対策としてサマータイムが注目されています。いざサマータイムを導入しようとなったときに、既成の人事管理ソリューションではたった1時間であってもシステムを変更させることができないといった問題は往々にして起こりえます。その点、『Generalist』は、企業の実情に合わせて変更することが可能です。サマータイムへの対応はもちろん、フレックス制度への移行や勤務シフトの管理なども容易に行うことができます」

会社の実情に合わせたオーダーメイドのシステムは、コストの面でネットワークになることが多い。気になる費用の方はどうか。

「日本企業の人事管理に必要な不可欠な標準的なシステムはテラーメイド、企業ごとの状況に応じた使いやすさと戦略的機能を重要したい部分についてはオーダーメイドでシステムを提供しています。企業にとっては、コストをできるだけ抑えて自社の実情にあったソリューションをご活用頂けるようになっています」

人事管理の情報を、さらに高めて人材の育成や、企業の成長へ向けた戦略に結びつけることができる人材管理ソリューション『Generalist』個々の人材と企業を、大きく成長させることができる足がかりとして注目したい。

# Generalist

※ Generalist/TM Powered by LYSITHEA  
LYSITHEAは、日立ソリューションズ社の登録商標です。

●お問合せ先  
東芝ソリューション株式会社  
〒183-8512  
東京都府中市片町 3-22  
TEL : 042-340-6750  
E-mail : Generalist@toshiba-sol.co.jp  
URL : <http://Generalist.toshiba-sol.co.jp>