# VUCA時代における人材情報活用

## 情報解析から始まる 売上向上と顧客満足度向上

大企業の知見を中小企業でも利用可能とする

**株式会社ドリームIT研究所**

https://dreaminstitution.com/
https://www.ictm-pa.jp/



© Dream IT Research Inc. All rights reserved

# Dream IT, Do IT, Architect your business.

当社はIT導入コンサルティングのエキスパートです
当社は2009年の創業以来、IT導入コンサルティングの方法論を開発しDX支援をしてきました。

当社の開発したIT導入の方法論は多くの国際的権威機関からも認められ、論文の優秀賞等高い評価を獲得してきました。

同時に様々なデータの解析による経営改善も実施してきており、ビッグデータ解析ソフトの開発・販売もしております。2015年から3年間は自治医科大学大学院にてビッグデータ解析の講師を派遣してきております。

2020年からは、IT導入補助金支援企業として連続採択されています。

© Dream IT Research Inc. All rights reserved

# 人材に対するデータ解析の利用例

## 離職率の軽減

離職率の高い人の傾向、属性等可視化することによる離職率を下げる対策をうてます

## 求めている人材の採用

属性（学歴、海外経験、スキル診断結果等）と業務成果の相関関係及び傾向を把握し、期待に沿った属性値の候補者を集めることができます

## 人材育成の効率化

従業員の強みや弱みを把握し、顧客満足度を上げるための効果的な人材育成プログラムを構築できます

人材情報の解析サービスは、迅速かつ低コストで導入できます。従来のシステム開発とは異なり、短期間で導入でき、すぐに効果を実感できます。また、初期費用やランニングコストも抑えられているため、予算を抑えた運用が可能です。

# データに基づいた人材計画及び管理の必要性

データに基づいた人材評価は、客観性、公平性、再現性、予測可能性、効率性といったメリットがあり、効果的な人材活用活動を行うことができます。ベテランが行う評価等と併用すると更に効果的です。

**データに基づく判断の優位性の例：**

1. **客観性**: データに基づいて評価するため、評価者のバイアスや主観が入り込む余地がありません。
2. **公平性**: 全ての候補者を同じ基準で評価するため、公平な評価が可能です。
3. **再現性**: データに基づいて評価するため、誰が評価しても同じ結果が出ます。
4. **予測可能性**: 過去のデータに基づいて、候補者の将来の活躍を予測することができます。
5. **効率性**: データ分析ツールを用いることで、短時間で多くの事柄を評価することができます。

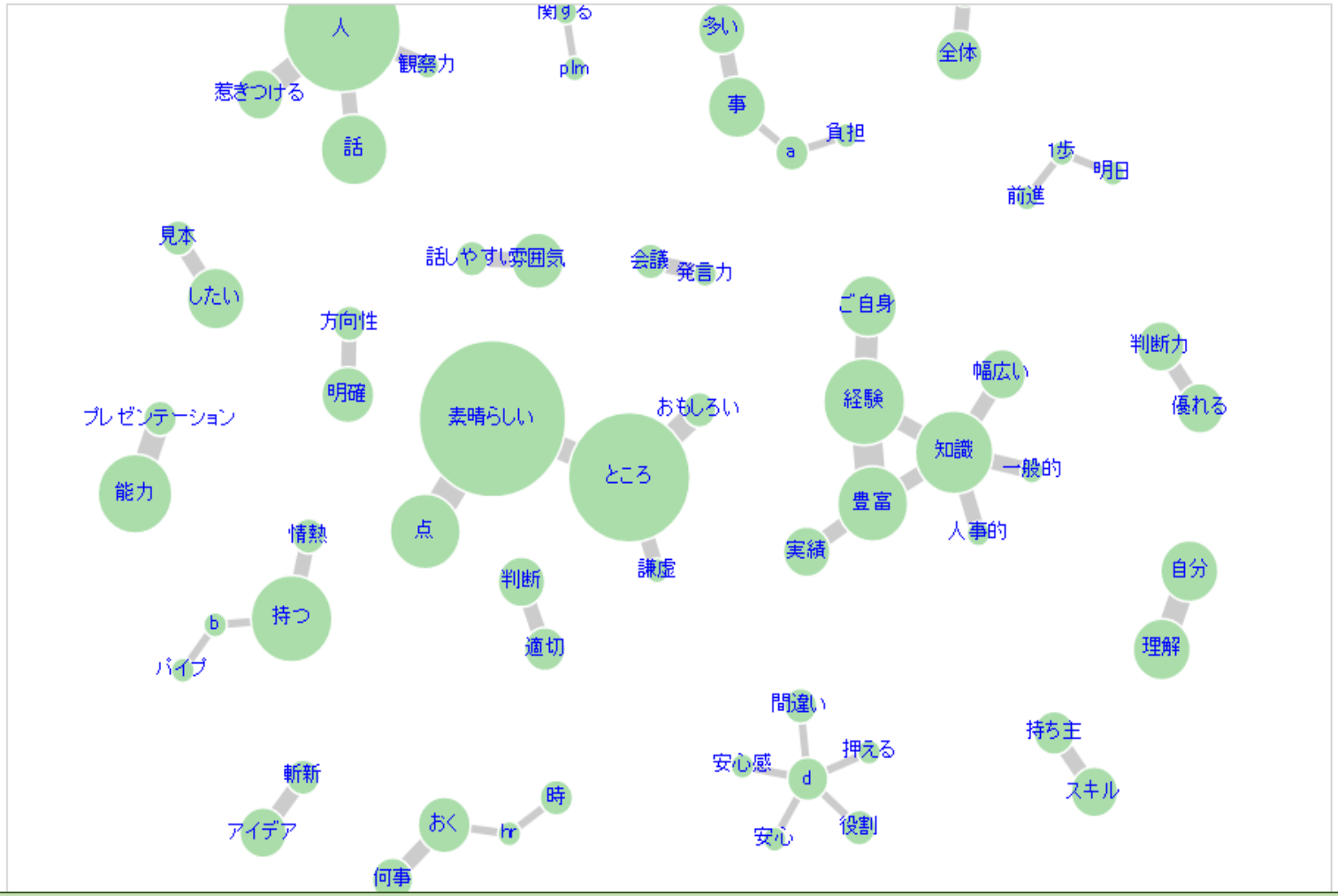
特に弊社の人材情報解析は、日本語の文章データと数値データの両方を解析対象としており、直接的にビジネスに適用できることが特徴です。

**対象となる文章データ、数値データの例：**

- **数値的経歴データ**: 学歴、職歴、スキル（TOEIC点数等）、資格など
- **過去の人材データ**: 採用基準、採用結果、離職率など
- **社内文章データ**: 従業員の業績、評価、スキル等の文章データなど

# 評価文章解析の利用例

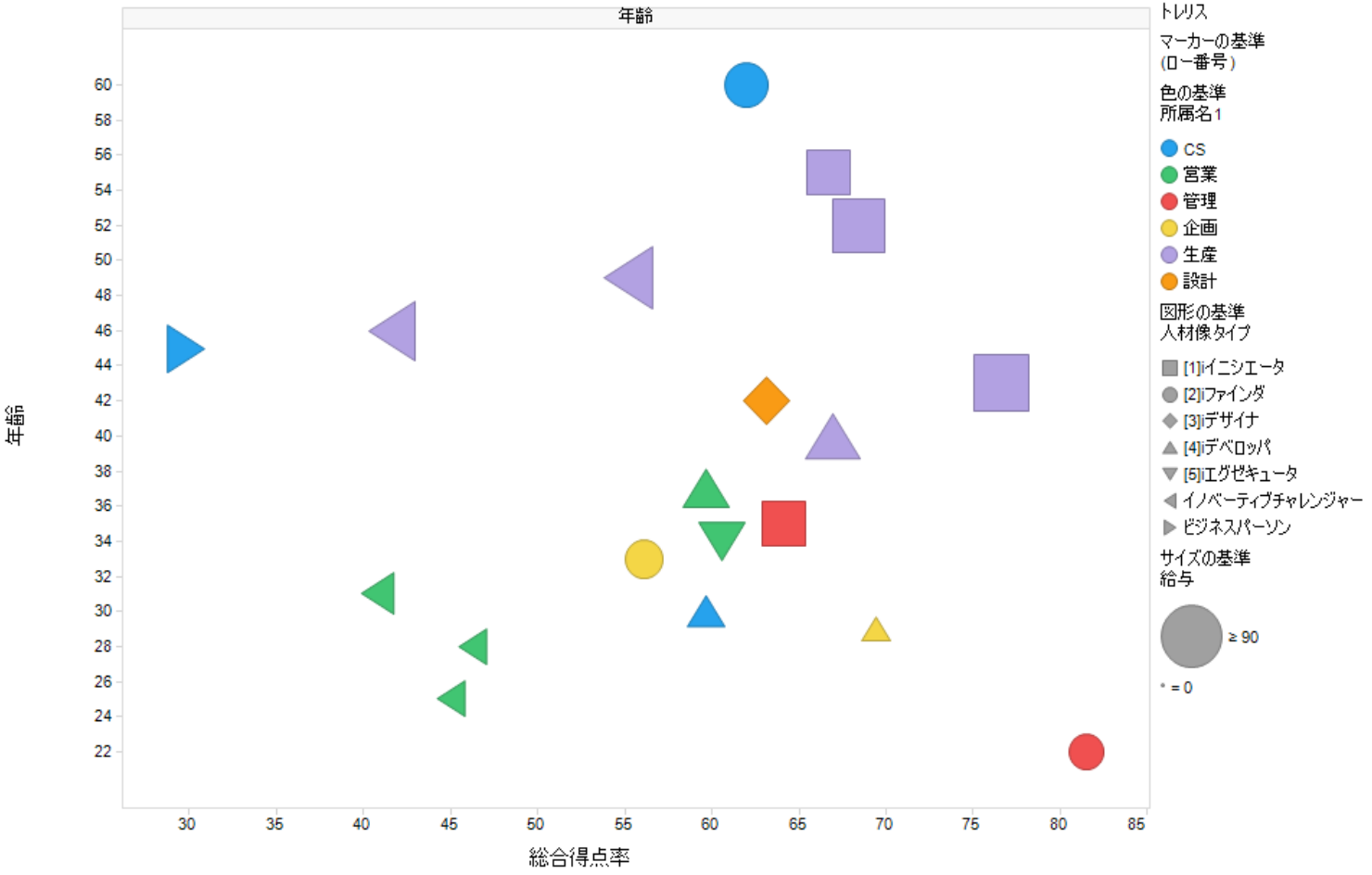
何百ページにも及ぶAさんに対する評価文章の解析例：
評価文章の中で良く使われている語とその関係性の可視化
円の大きさがその語の出現頻度の多さを表し、線の太さが語と語の関係性の深さを表しています。




Aさんについての膨大な資料を読んでも客観的に評価をすることはできません。
可視化することにより、直感的に、Aさんが、実績のある経験を基にした知識が豊富で明確かつ情熱的な発言ができ、人を惹きつける人だということが分かります。これがエビデンスを可視化することによる力です。

# 人材に対するあらゆる属性値と能力の解析例

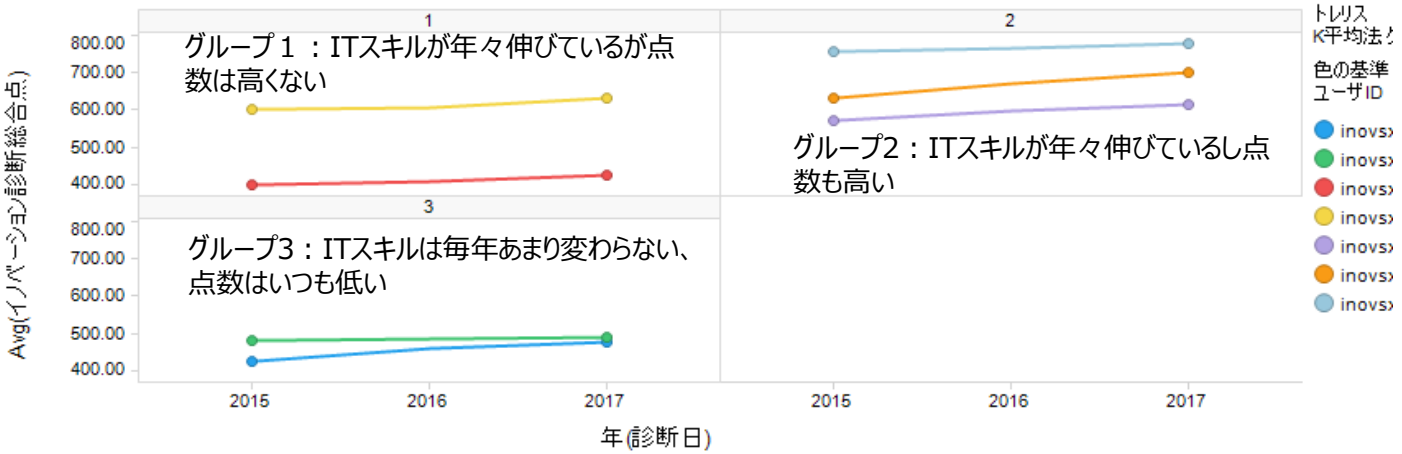
年齢、スキル、部門、タイプとその相関関係可視化の例：
どの部門にどのような人が従事しており、その評価はどのような相関関係があるかを表示。
記号の大きさが数の多さを表し、縦軸に年齢、色で部門、記号の形でタイプを表しています。



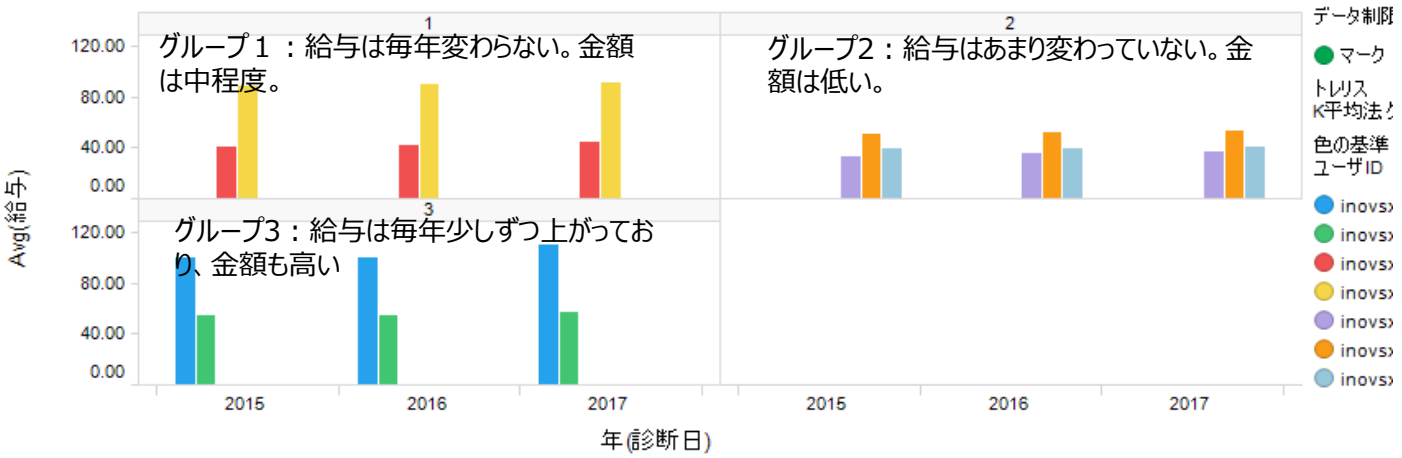

この図から色々なことが分かってきますが、例えば、生産部門に従事しているイニシエータ タイプの人達は概ね評価が高いことが分かります。また、逆に営業に従事している若い人達は評価が低い傾向にあります。

# 評価の高い人達の給与の推移と評価の点数の推移の比較

ここでは、X部門の人達のITスキルの推移と給与の推移を見ています。判断をしやすくするために同じような特徴を持った人達をグループ化（3つのグループ）しています



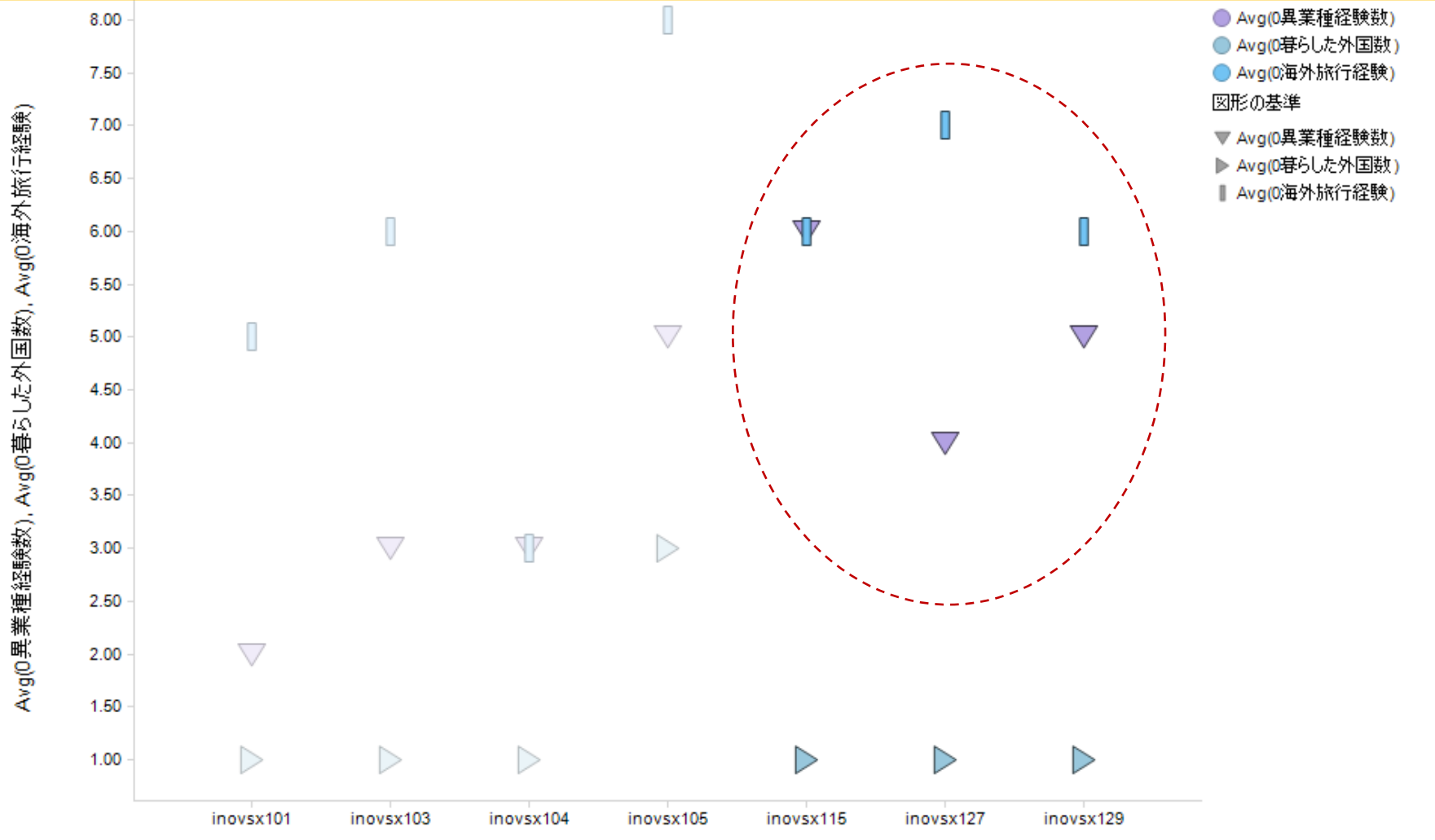

診断日 ごとの 給与




この図からも色々なことが分かってきますが、グループ２の人達はスキルがあり、給与も安いので、グループ２と同じような属性を持つ人を採用するとIT系業務を実行する際には、収益の最大化ができる可能性が高いことが分かります。

# 属性値と能力の相関関係を解析する 例

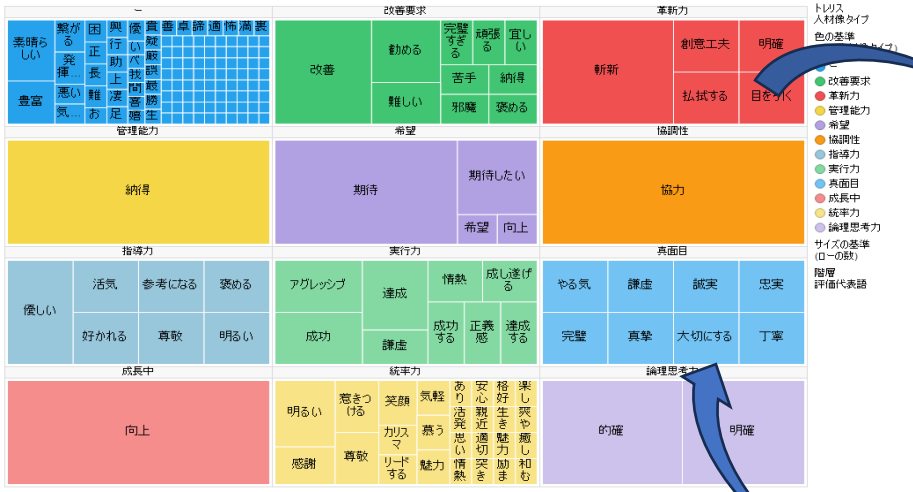
色の濃いいマーカーが前ページの「グループ２」の人達です。属性として「異業種経験数」「暮らした外国数」「海外旅行数」との相関関係をみてみます。
グループ２の人達は、「異業種経験数」「暮らした外国数」が他の人より多い傾向があります。

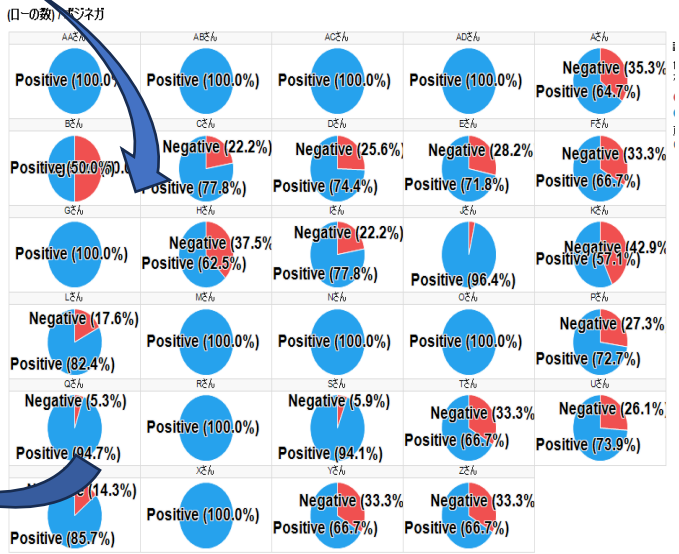



これにより、「異業種経験数」「暮らした外国数」が多いほどITスキルの点数が高い傾向がある、という仮説が導かれます。
実際に検証することは本書では省いていますが同様の手法で検証可能です。

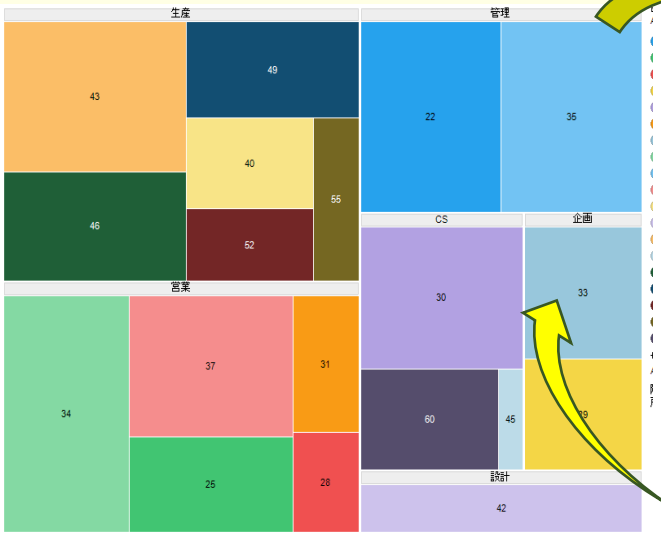
# 人材に対するあらゆる情報を解析の利用例

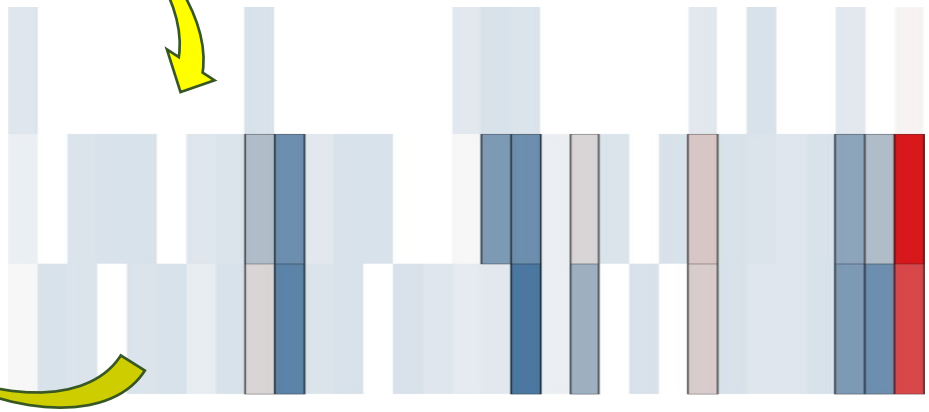
求められ人材と適性を持った人材のマッピング。






将来需要と教育コンテンツのマッピング。



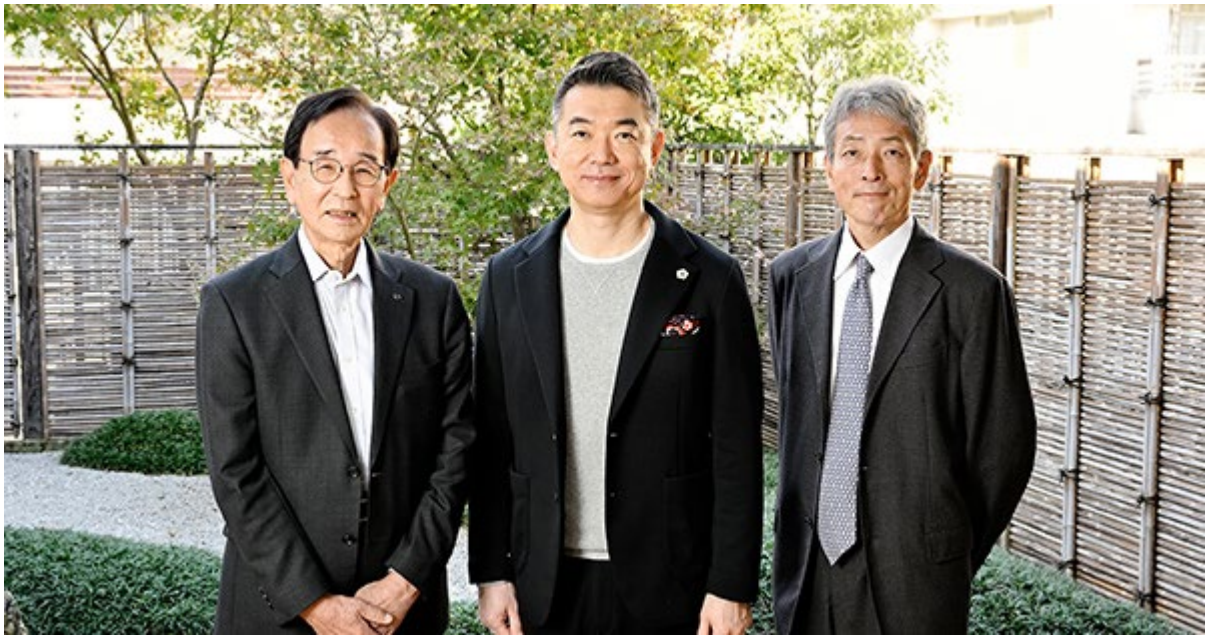



# ご精読どうもありがとうございました。

詳細説明等も承りますので、お気軽にお声がけをくださいますと幸甚でございます。

NEWS: 日経ビジネス誌のオンライン版に弊社代表と橋下徹氏との対談記事が公開されましたので、お知らせいたします。

https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/ONB/23/ss_hit0131/



東京商工会議所主催 ぴったりDX スタート記念特別セミナー にて弊社代表が講師を努めています。
https://myevent.tokyo-cci.or.jp/detail.php?event_kanri_id=201453