

一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会 活動のご紹介

一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会 理事
北崎茂

2021年11月

ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会とは

人材データを分析・可視化し、人と経営の未来に活かすピープルアナリティクス(PA)と、それを牽引するHRテクノロジーの活用を「産・学・官」で普及・推進を目指す団体です

基本情報

- ・ 設立日：2018年2月20日
- ・ 会員企業数：約142社 (2021年4月 現在)

目的

人財関連データの活用

人の行動データや会社に眠っている人財関連データの有効活用の提案



HRテクノロジーで変革

データに基づきHRテクノロジーで人や経営に影響を与える



技術や枠組みを共創

産官学で活用のための新たな技術や枠組みを共同研究し創り出す

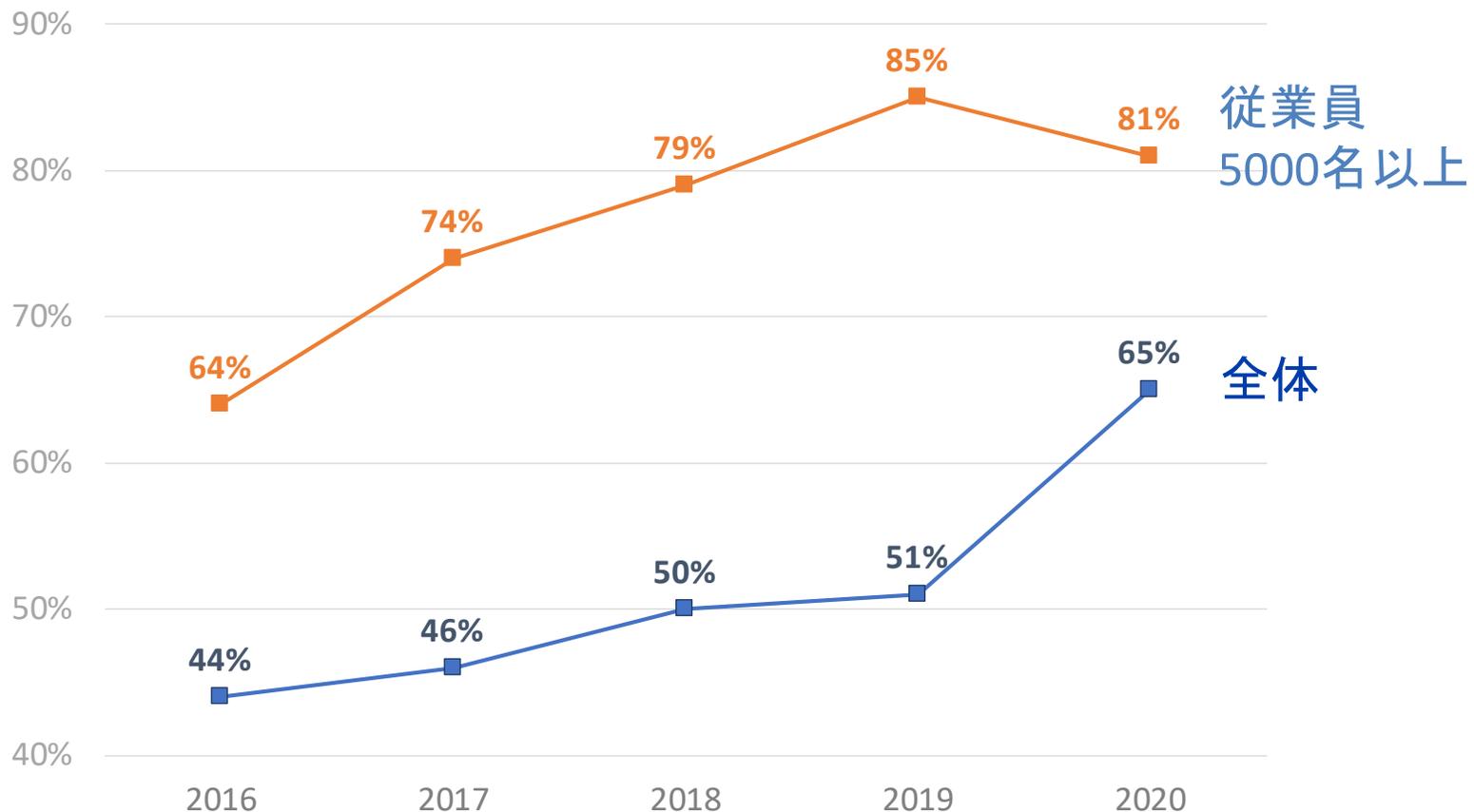


活動内容

- ・ 人事データ利活用に関する勉強会(ピープルアナリティクスラボ)の実施
- ・ ピープルアナリティクス アカデミーの実施
- ・ ワーキンググループ活動(WG)等のイベントの実施
- ・ 「人事データ利活用原則」の作成及び普及
- ・ 「人事データ保護士」資格制度
- ・ Digital HR Competition(優れたピープルアナリティクス・HRテックの取り組みを表彰)開催

ピープルアナリティクスにおける日本国内の注目度の変化

PAの浸透度は大企業で8割以上を維持、全体でも6割を超える水準まで来ている



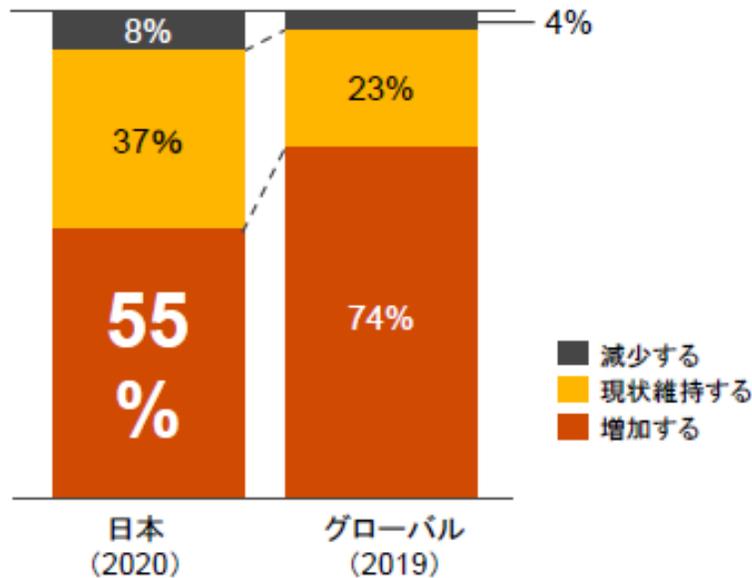
出所：PwCピープルアナリティクスサーベイ2019,2020

「人材データ活用に関して、貴社における今後の取り組み状況についてお答えください。」の設問対し、「取り組みを実施している／実施した」および、「今後取り組む予定がある」の回答者の割合

グローバルでHRテクノロジーの分野での投資は進む

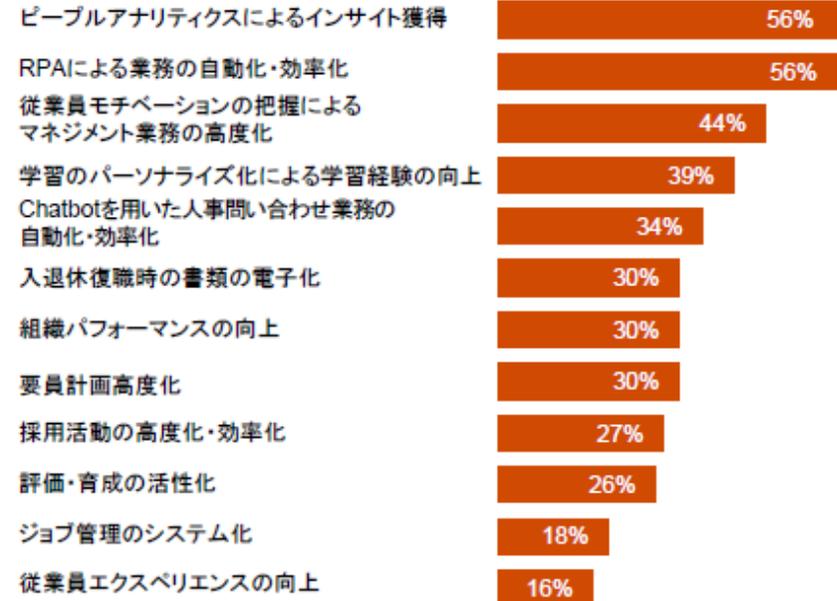
ピープルアナリティクスが注力分野の上位として位置付けられる

HRテクノロジーへの投資意欲



出所: HRテクノロジーサーベイ2020(Q6)、およびHuman Resources Technology Survey 2020(Q4)よりPwC作成

HRテクノロジーの注力分野

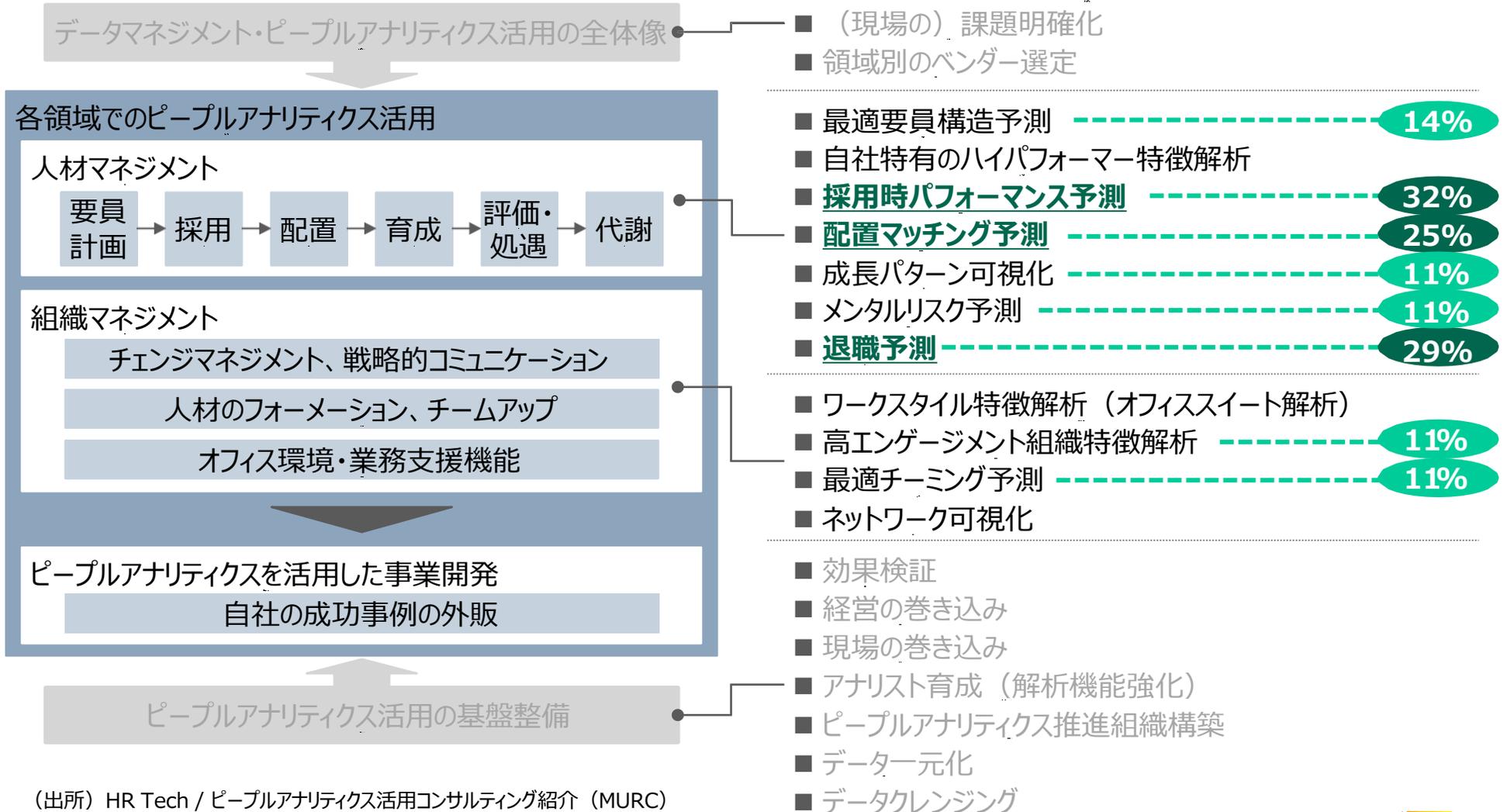


出所: HRテクノロジーサーベイ2020(Q5)

(出所)PwCコンサルティング合同会社 HRテクノロジーサーベイ

日本国内のピープルアナリティクスの活用領域

採用・配置・退職まわりで活況



(出所) HR Tech / ピープルアナリティクス活用コンサルティング紹介 (MURC)

協会活動内容概要

ピープルアナリティクスラボ

人事データ活用の**概要・潮流・有用性・注意点を理解し、自社の取り組みに活用していた** **だく**（または**委託の判断軸を持つ**）ための、会員向けの講座
年間8回を予定（詳細は決定次第告知いたします）

ワーキンググループ活動

様々なテーマで、ワーキンググループ活動を行っております
メルマガにて、開催状況は随時共有いたします（ほぼ毎月開催しております）
ワーキンググループについて <https://peopleanalytics.or.jp/committee/>

Digital HR Competition

“労働市場における社会課題を解決する”をテーマに、ピープルアナリティクス部門とHRテクノロジー部門で、優れた取り組みを表彰するコンペティションを開催しております
10月、11月に各部門ファイナルを実施。HP <https://digital-hr.jp/>

人事データ保護士

人事データに関する基礎的な法律の知識を備え、社内での不正な取り扱いを正し、公正な取り扱いができるような担当者を育成するための資格制度を開始いたしました
詳細 <https://peopleanalytics.or.jp/hrdataprotectionexpert/>

ピープルアナリティクス アカデミー

ピープルアナリティクスに関する学びを通じ、各企業が持つ課題を理解し
解決のための処方箋づくりについて、アカデミックな視点から学びを得ます。
(早稲田大学 組織経済実証研究所共催)
<https://peopleanalytics.or.jp/news/2946/>

人事データ利活用原則 経緯

①業界団体等に対してプロファイリングに関する自主的なガイドライン等の作成をすることを提言

平成30年12月19日、公益社団法人商事法務研究会パーソナルデータ+α研究会「プロファイリングに関する提言案」公表

②人事データに関する自主的なガイドラインとしての人事データに関する原則策定の考え方をとりまとめる

令和元年5月13日 協会「人事データガイドライン(案)について」公表

③令和元年5月13日付け「人事データガイドライン(案)について」の名称を一部変更の上、最新の状況を反映した考え方を示す

令和元年11月28日 協会「人事データ利活用原則に関する考え方について(案)」公表

令和2年03月19日 「人事データ利活用原則」の一般公表

④2020年秋 人事データ保護士(HR Data Protection Expert) 認定資格制度 開始

協会による自主的な取組み

- ▶ 当協会は、個人情報を含む人事活用データを利用したプロファイリングに関して、9原則を提言。
- ▶ これらの諸原則は事業者がピープル・アナリティクスを行う、あるいはHRテクノロジーを導入する際に社会的・倫理的責任を果たす上で参照すべき チェックリストとして機能することが期待されるもの

人事データ活用の9原則

①データ利活用による
効用最大化の原則

②目的明確化の原則

③利用制限の原則

④適正取得原則

⑤正確性、最新性、
公平性原則

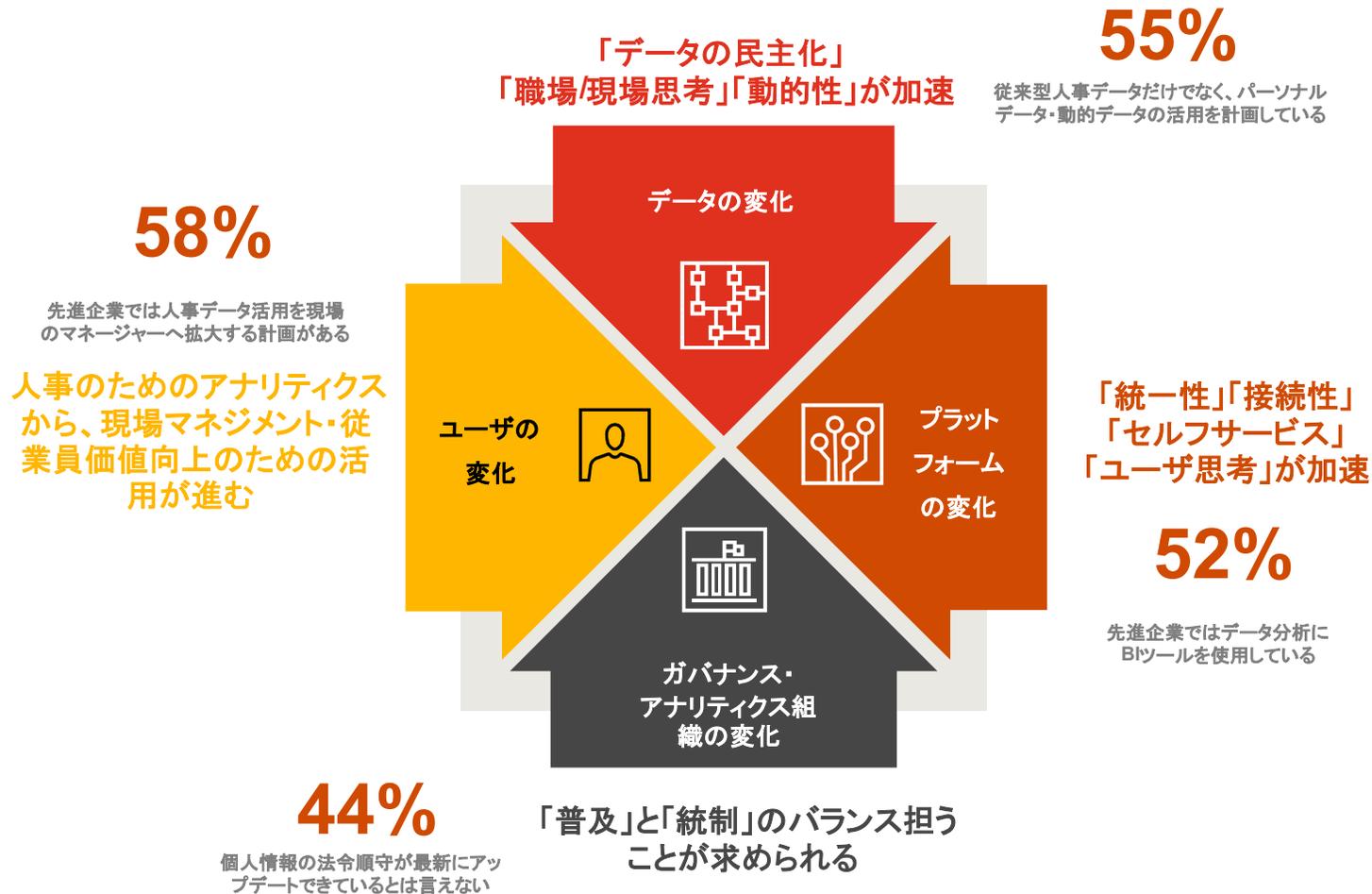
⑥セキュリティ確保
の原則

⑦アカウントビリティの原則

⑧責任所在明確化の
原則

⑨人間関与原則

ピープルアナリティクスの領域の今後の流れ



今後、使用者に応じた適切なガイドラインの構築がより求められる

マネジメント向け(従業員に対する重要な意思決定)は、説明責任・透明性・リテラシーの向上が求められ、従業員向け(育成等の自己の意思決定)は、本人へのメリット提示を伴う新たなデータ獲得などが必要となる



People Analytics & HR Technology
Association