

**XML Consortium** XML Consortium

2006-2-3  
クロスメディアコンファレンス

**HR-XMLによる人事・総務・プロジェクト管理  
業務の効率化、創造性拡大の可能性**

藤原 隆弘 (イースト)  
長谷川 守邦 (日立システムアンドサービス)

© XML Consortium

**XML Consortium** アジェンダ

- Part 1
  - HR-XMLの特徴 (基本的な狙い、言語の基本構造、留意点等)
- Part 2
  - 利用シナリオ、国際コンソーシアムの紹介
- Part 3
  - 人材データ標準 (HR-XML) を用いた実証実験の可能性

© XML Consortium


**XML Consortium** XML Consortium

Part 1  
HR-XMLの用途と特徴

© XML Consortium

**XML Consortium** HR-XML (エイチアールXML)  
(Human Resource - Extensible Markup Language)

- XML技術をベースにした、企業間での人材データ交換標準
- 2000年から2003年を中心に米国で開発され、75種以上のXML Schemaに分かれている
- 適用範囲は、企業間(B2B)、企業内
- <http://www.hr-xml.org/>
- 仕様書はDOWNLOADページから入手可能 (英語)
  - メールアドレス等の登録要



© XML Consortium


**XML Consortium** なぜ今HR-XMLなのか?

- HR-XMLの歴史
  - 1999年
    - 標準化の目的で設立、米国中心
    - 派遣と採用(Staffing and Recruiting)
  - 2000年
    - 給与と処遇 (Payroll Benefits)
  - 2001年
    - タイムカード、雇用保険など
    - SEPI1.0 採用
  - 2002年
    - SIDES 派遣業界データ交換
    - Stock Plan 持ち株
    - Background Check 経歴調査
  - 2003年
    - Skills Evaluation スキル評価
    - 日本支部設立...
  - 2004年
    - 各種バージョンアップ
    - ヨーロッパ支部設立
  - 2005年 (10月から)
    - 日本版のベースとしてAdecco, IBM, Manpowerのリクワイアメント検討開始
  - 2006年
    - SIDES日本版公開? 他
- (参考) NewsMLの歴史
  - 1965年
    - 権利団体としてIPTC設立
  - 1970年代後半
    - 標準化団体へ
  - 1979年
    - IPTC7901テレックス標準化
  - 1991年
    - IIM ニュースメタデータ標準化
    - その後Photoshopで採用
  - 1996年
    - NITF ニュースコンテンツ
  - 2000年
    - NewsML ニュース構造&メタデータ
  - 2001年
    - 日本での標準として解説書が公開
  - 2002年
    - XMLコンソーシアム初の実証実験にNewsMLを利用
  - 2006年
    - NewsML2アーキテクチャー公開予定

© XML Consortium


**XML Consortium** HR-XMLは業界標準

- 何の業界か?
  - 人事系
  - 経理システムとの連動...
  - 求人広告業界
  - 人材派遣業界
  - 人材紹介業界 (採用)
- 対象範囲
  - 企業内の人事・人材情報
  - 企業間の人事・人材情報 (B2B)
  - 求人広告 (B2B2C, B2C)
  - 履歴書などのC2B情報
- いままで企業や組織・部門毎に独自形式で情報を集めていた人材情報
  - 社内・社外と人材情報の自動処理・相互利用が可能になる
    - 企業内
    - 派遣先などの顧客企業
    - 協業企業など

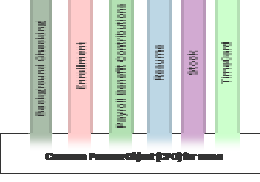


© XML Consortium

# HR-XMLの規格体系




- HR-XMLは複数の規格の集合
  - 共通な部分をつめた、個別規格をまとめたものも存在する (CPO: 下図)
- HR-XML内の規格 (プロジェクト)
  - Assessment
    - スキルの選定・評価
  - Enrollment
    - 給付申請
  - Metrics
    - 人事評価
  - Payroll
    - 給与
  - Screening
    - 審査
  - SEP
    - 人材 派遣会社 求人広告サイト間のデータ交換標準
  - SIDES
    - 派遣先企業 派遣会社間のデータ交換標準
  - Stock
    - 持ち株制度
  - TimeCard
    - タイムカード
  - CPO
    - プロセス共通オブジェクト

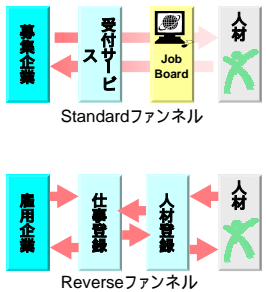


© XML Consortium 7

# SEP (エスイーピー: 派遣会社 求人広告データ標準) (Staffing Exchange Protocol)




- 人材データの交換情報
  - Resume
    - 履歴書 職務経歴書の情報
  - Candidate
    - 適する候補者の情報
  - Position Opening
    - 募集職種の情報
- 代表的な2つの処理プロセス (次ページ参照)
  - Standardファンネル
  - Reverseファンネル

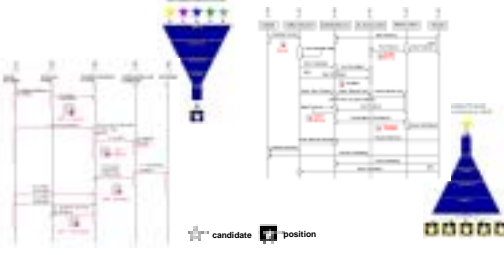


© XML Consortium 8

# (参考) SEPにおけるStandardファンネルとReverseファンネル




- Standardファンネル
  - 一つの雇用先を中心に、複数の候補者が募集し、選別する
- Reverseファンネル
  - 一つの人材を中心とし、複数の雇用ポジションから選択する

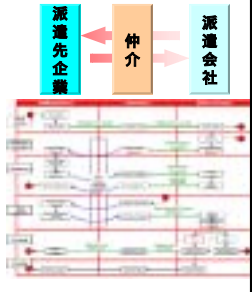


© XML Consortium 9

# SIDES (サイズ: 派遣先 派遣会社データ標準) (Staffing Industry Data Exchange Standards)



- StaffingOrder '派遣注文'
  - 職務内容、派遣開始・終了日付、見積り料金など
- HumanResource '人材'
  - 派遣人材情報 (スキル、経験、コスト)
- Assignment '人材割当'
  - 人材派遣に同意した人材と請求料金
- Staffing Supplier '派遣元企業'
  - 人材派遣企業、そのものの情報
- Staffing Customer '派遣先顧客'
  - 人材が派遣される、顧客企業の情報
- Staffing Action '派遣行為'
  - 面接の要求と応答など
  - 取引相手と連絡をとる仕組み
- Extended TimeCard '拡張タイムカード'
  - 実際に費した合計時間と費用
- Staffing Invoice '請求書'
  - 請求料金に関する情報
- 他
  - Staffing Worksite, SIDES Reusable Modules, Staffing Organization (New), Education History (CPO), Job and Position Header (CPO)




© XML Consortium 10

# SEPとSIDESの共通部分: Resume (レズイメイ: 履歴書)




© XML Consortium

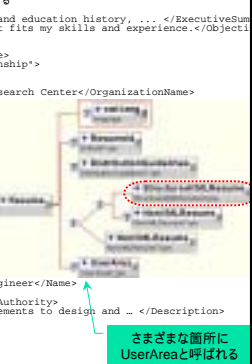
# Resume構造



- StructuredXMLResume構造で一般の履歴書文書が表現できる

```

<StructuredXMLResume>
  <Objective>Summary of employment and education history. ... </Objective>
  <Objective>To find opportunity which best fits my skills and experience.</Objective>
  <EmploymentHistory>
    <EmployerOrg>
      <PositionHistory positionType='internship'>
        <Title/>
        <OrgName>
          <OrganizationName>T.J. Watson Research Center</OrganizationName>
        </OrgName>
        <Description>Designed and prototyp
        <StartDate>
          <YearMonth>1998-06</YearMonth>
        </StartDate>
        <EndDate>
          <YearMonth>1998-08</YearMonth>
        </EndDate>
      </PositionHistory>
    </EmployerOrg>
  </EmploymentHistory>
  <EducationHistory>
    <SchoolOrInstitution schoolType='trade'>
      <School>
        <SchoolName>Georgia Institute of T
      </School>
    </SchoolOrInstitution>
  </EducationHistory>
  <LicensesAndCertifications>
    <LicenseOrCertification>
      <Name>Microsoft Certified Systems Engineer</Name>
      <IssuingAuthority>Microsoft</IssuingAuthority>
      <Description>Analyze business requirements to design and
      <EffectiveDate>
        <ValidFrom>
          <AnyDate>2002-01-01</AnyDate>
        </ValidFrom>
    </LicenseOrCertification>
  </LicensesAndCertifications>
</StructuredXMLResume>
    
```



さまざまな箇所に UserArea と呼ばれる 拡張エリアがある

© XML Consortium 12

## (参考)HR-XML 認定制度

HR-XML Certification Program



まだUSでしか行われていない

- 認定制度は複数のHR-XMLプロジェクトごとに行われる
- Certification Level 1
  - 現在実施されている認定制度レベル
  - データ交換されるXMLインスタンスが、XML Schemaに対してバリッドかどうかだけでなく、使い方としておかしなかの目視チェックが行われる
- Certification Level 2
  - 計画中の、上位の認定制度レベル
  - 規定されたWSDLによるWebサービスのデータ交換ができるかどうかをシステムがチェックする



XML Consortium

## Part 2

## HR-XMLの関連業界と利用例

## 求人広告業界とは？

- 企業の求人募集の広告を集めたポータルサイト・雑誌を運営する
- データ交換
  - 広告主とB2B
  - 求職者とB2C, C2B
- 新卒者向け、転職者向け、派遣・アルバイト、IT向け、海外…
- 数百以上のサイトがあるといわれる
- 人材派遣会社を持つ求人広告サイトもある
- ポータルサイトや、新聞社が求人広告ページを持つことも多い



## 人材派遣業界とは？

- 派遣社員を登録し、企業へ派遣する
- データ交換
  - 派遣先企業とB2B
  - 求人広告サイトとB2B2C
- 外資系も参入している
- 人材紹介業や求人広告サイトも持っていることが多い
- 自社の求人広告サイトだけでなく、複数の求人広告サイトへ求人広告を出すのが一般的



<http://www.career-support.jp/>で、人材紹介サイトを検索できるらしい

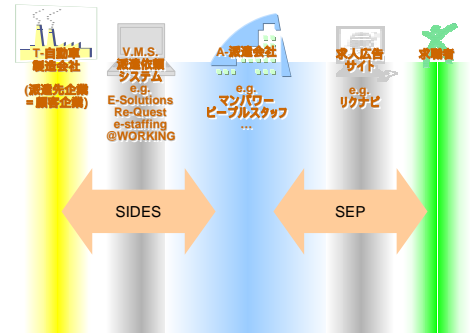
## 人材紹介業界とは？

- 求職者を求人社に紹介する業務
  - 人材派遣業の内容が派遣でなく、一般採用であるとわかりやすい
  - 法律の適用が異なるために業務内容も異なる
- データ交換
  - 紹介先企業とB2B
  - 求人広告サイトとB2B2C
- 外資系も参入している
- 人材紹介業や求人広告サイトも持っていることが多い
- 自社の求人広告サイトだけでなく、複数の求人広告サイトへ広告を出すのが一般的



## 架空の例によるSIDESとSEPの説明

Fantasy Story



## (参考)その他、一般的な事例

[http://www.hr-xml-jp.org/about\\_hrxml.html](http://www.hr-xml-jp.org/about_hrxml.html) から



- 例えば雇用に関しては
  - 求人広告サイトと求職者、人材派遣会社間で人材情報をコンピュータで交換し、インターネットを利用した効率の良い求人・雇用サービスを展開することが可能
- 社内管理、派遣やアウトソーシング事業を展開している企業においては、ネットワーク利用による勤務表や経費請求書の提出と、承認を含めた支払業務の自動処理が可能
- 経理システムとHRシステム、社員管理システムを統合することが可能になり、企業体の労務費や管理費などバックエンド側の大幅なコスト削減と、人材情報の共有と有効利用が可能



## Part 3

## 人材データ標準(HR-XML)を用いた 実証実験の可能性

## HR-XMLのもたらすメリット



- 企業の人的資源管理では、採用、配置転換、教育・研修、評価、処遇、キャリア形成など様々な活動において、人的資源管理の相互運用性が必要とされている。
- しかし、企業の人材情報は、それぞれのプロセスで独自に定義されており、企業内の人材情報の流通は容易ではない。
- HR-XMLの標準化されたスキーマによって、様々なHR活動間のコミュニケーションが促進される。(ex. 求人情報と求職者情報のマッチング)

## コンピテンシーとは何か？



- 定義:
  - ビジネスを遂行するのに必要な、特定の、定義可能で、測定可能な、知識、スキル、能力、配置に関連する特徴(態度、振る舞い、物理的能力)例:教育。
  - 基本的に個人を対象にするが、組織でも可
  - “生まれつき”の属性と“学習可能なもの”を区別しない。
  - “行動上の特性”に限定せず、“アセスメント、学位”などの客観的な証明によるものも含む
  - 人口統計学的な属性(性、人種、宗教)は含まない
- HR-XMLコンピテンシーの設計目標
  - 単純であること
  - 様々なビジネスシーンに適用できる柔軟さがあること
  - コンピテンシー間の比較や評価、順位付けが容易であること
  - 再帰的であること

## 例:教育履歴(GPA)



```
<CompetencyEvidence dateOfIncident="1992-05-21" name="GPA" typeDescription="Grade Point Average for Degree" typeId="101">
  <EvidenceId description="GPA" id="101" idOwner="University of Wisconsin"/>
  <NumericValue description="Scale of 0 or 4" max="4" min="0">3.76</NumericValue>
</CompetencyEvidence>
```

## Scenario 1 : 仕事と人材のマッチング



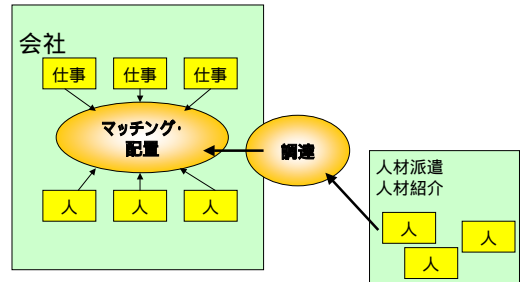
- シナリオ
  - 仕事と人材をHR-XMLコンピテンシーベースでマッチング
  - 社内、社外を問わず、必要な人材をOn-demandで調達
  - 人材定義の変換により、社外の人材派遣会社との接続を可能にする
  - 個人情報に関する部分を部分暗号化する(履歴書)
- インパクト
  - 企業内の人材配置の流動化を促進する
  - 企業外からの採用のリアルタイム化を実現する
  - job boardはまだ標準化されていないため、HR-XMLを契機に統合へ向かう可能性がある

## Scenario 1 : 仕事と人材のマッチング



- 使用するHR-XMLメタデータ
  - HR-XML SEP (人材交換プロトコル) :
    - Resume (履歴書); Candidate (求職者); Position Opening (求人情報)
- 代表的な2つの処理プロセス
  - Standard Funnel (企業中心の視点)
  - Reverse Funnel (人中心の視点。逆オークション的?)
- 課題
  - ITSS (ITスキル標準) などの既存のスキル体系の適用
  - 実際の人材の調達には、政治の入り込む余地も大。会社ごとに「融通の利く」度合いをカスタマイズできるか?

## Scenario 1 : 仕事と人材のマッチング



## Scenario 2 : 人材開発



- シナリオ
  - スキル評価、ギャップ分析、トレーニングの統合
  - 現在のスキルと、将来あるべきスキルのギャップを分析し、あといくら(料金と年数)かければそのスキルを補えるかを表示するアプリ。
  - 自分の技術や能力の希少性をグラフで視覚化したり、統計数値で(偏差値?) 市場価値をレーダーチャート 顔の表情? あなたは得意なところを伸ばしたら良いんじゃない。そしたら、年収100万円up! (Win-Win-Win)
- インパクト
  - コンピテンシーの成長履歴を評価することができる。
  - コンピテンシーベースの給与体系の構築が可能
  - HRシステム、業績システム、報酬システム、福利厚生システムが統合される

## Scenario 3 : 人材派遣のデータ交換



- 人材派遣企業と受入企業が、採用、配置、勤怠管理、請求/支払業務情報を交換する
- 欧米では、人材派遣会社自身がシステム作っていたりするが日本では無さそう?
- HR-XML SIDES (派遣業界データ交換の標準手続き)で、派遣企業と受け入れ企業間のデータ交換をアウトソーシングする。
- HR-XML SIDES
  - StaffingOrder, HR, Assignment, StaffingSupplier, StaffingAction, Extended TimeCard, StaffingInvoice etc.



ドキュメントメタデータ活用部会