ORACLE
PEOPLESOFT ENTERPRISE

# PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理 9.0 PeopleBook

2006 年 12月

ORACLE

PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理 9.0 PeopleBook
SKU HRMS9ERM-B 1206JPN
Copyright © 1988–2006, Oracle. All rights reserved.

本プログラム（ソフトウェアおよび文書）には、財産的情報が含まれています。本プログラムは、使用および公開に関する制約が明記されたライセンス契約に従うことを条件として提供され、著作権、特許権などの知的財産権法および産業財産権法により保護されています。本プログラムのリバース エンジニアリング、逆アセンブル、または逆コンパイルは、他の独立したソフトウェアとの相互運用性の確保に必要とされる範囲または法的に規定された範囲を除き、禁じます。

本書に記載されている情報は、予告なく変更されることがあります。本書の内容に問題があった場合は、当社まで書面によりご通知ください。Oracle は、本書の内容に全く誤りがないことを保証するものではありません。ライセンス契約に明示的に規定された場合を除き、形式または手段（電子的、機械的など）、および目的の如何にかかわらず、本プログラムを複製または転送することを禁じます。

本プログラムが、アメリカ合衆国政府、またはその代理として本プログラムを使用する者に提供される場合には、以下の条項が適用されます。

## U.S. GOVERNMENT RIGHTS

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U.S. Government customers are "commercial computer software" or "commercial technical data" pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, use, duplication, disclosure, modification, and adaptation of the Programs, including documentation and technical data, shall be subject to the licensing restrictions set forth in the applicable Oracle license agreement, and, to the extent applicable, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software--Restricted Rights (June 1987). Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

本プログラムは、原子力、航空、大量輸送、医療などの本質的に危険を伴う用途を目的として作成されていません。危険を伴う用途に本プログラムを使用する場合の障害対策、バックアップ、および冗長構成などの適切な措置を講じた安全性の確保は、ライセンス供与を受けた者の責任とし、これらの用途に使用された場合のいかなる損失や障害について、当社は一切責任を負いません。

本プログラムには、Web サイトへのリンクが含まれており、サードパーティのコンテンツ、製品、およびサービスへのアクセスが発生する場合があります。サードパーティの Web サイトの運用およびそのコンテンツについて、Oracle は一切責任を負いません。これらのコンテンツの使用上の全ての責任は、使用者が負うこととします。サードパーティから製品またはサービスを購入する場合は、その購入者とサードパーティの間の直接取引になります。(a) サードパーティの製品またはサービスに関する品質、(b) サードパーティとの契約におけるいかなる条件の遵守（製品またはサービスの提供、また、購入された製品またはサービスに関する保証義務など）について、Oracle は一切責任を負いません。サードパーティとの取引に伴ういかなる損失や障害について、Oracle は一切責任を負いません。

Oracle、JD Edwards、PeopleSoft、および Siebel は、米国 Oracle Corporation およびその関連会社の両方またはいずれかの登録商標です。その他の会社名および製品名は所有各社の商標です。

## オープン ソースの利用について

Oracle は、オープンソースまたはシェアウェアのソフトウェアの使用または配布について責任を負いません。また、これらのソフトウェアまたは文書の使用によるいかなる損失や障害についても一切責任を負いません。Oracle の PeopleSoft 製品には以下のオープン ソース ソフトウェアが使用される場合があり、これらには下記の免責条項が適用されます。

Apache Software Foundation

この製品には、Apache Software Foundation (http://www.apache.org/) によって開発されたソフトウェアが含まれています。Copyright (c) 2000-2003. The Apache Software Foundation. All rights reserved. ライセンスは、Apache ライセンス バージョン 2.0（以下「ライセンス」）に基づいて許可されます。ライセンスの順守なく、このファイルを使用することは禁じられています。ライセンスのコピーは、http://www.apache.org/licenses/LICENSE-2.0 で入手できます。

適用法により求められた場合、または書面をもって同意された場合を除き、ライセンスに基づいて配布されたソフトウェアは、明示的、黙示的を問わず一切の保証または条件なしに現状のまま提供されています。特定の言語下のライセンス許諾事項および制限事項については、ライセンスを確認してください。

OpenSSL

Copyright (c) 1998-2005 The OpenSSL Project. All rights reserved.

この製品には、OpenSSL Project (http://www.openssl.org/) によって OpenSSL Toolkit 用に開発されたソフトウェアが含まれています。

このソフトウェアは OpenSSL Project によって現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。OpenSSL Project およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、OpenSSL Project は一切責任を負いません。

Loki Library

Copyright (c) 2001 by Andrei Alexandrescu. このコードは次の書籍に掲載されています。Alexandrescu, Andrei. "Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied". Copyright (c) 2001 Addison-Wesley. このソフトウェアの複製、変更、配布、および販売は、その目的を問わず、全ての複製に上記の著作権表示を付することと、付属文書に著作権表示およびこの許可表示の両方を付することを条件に許可されます。

Helma Project

Copyright (c) 1999-2004 Helma Project. All rights reserved. このソフトウェアは現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。Helma Project およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、Helma Project は一切責任を負いません。

Helma には、個別のライセンス条件に基づいてリリースされたサードパーティ ソフトウェアが含まれます。ライセンスの一覧については、Helma のディストリビューションに含まれるライセンス ディレクトリを参照してください。

Sarissa

Copyright (c) 2004 Manos Batsis.

このライブラリは、フリー ソフトウェアです。フリー ソフトウェア財団 (Free Software Foundation) によって発行された GNU Lesser General Public License (バージョン 2.1 またはそれ以降のバージョン) の定める条件の下で再配布や修正を行うことができます。

このライブラリの有用性は保証されるものではなく、商品性や特定の目的への適合性に対する黙示的な保証を含め、一切の保証なく配布されます。詳細については、GNU Lesser General Public License を参照してください。

GNU Lesser General Public License は、このライブラリと共に提供されています。提供されていない場合は、Free Software Foundation, Inc. (59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 USA) にお問い合わせください。

ICU

ICU ライセンス - ICU 1.8.1 およびそれ以降の著作権表示および許可表示 Copyright (c) 1995-2003 International Business Machines Corporation and others. All rights reserved.

本ソフトウェアおよび関連文書ファイル (以下「ソフトウェア」) の複製を取得する全ての人に対し、ソフトウェアの複製を使用、複写、変更、結合、掲載、配布、および/または販売する権利およびソフトウェアを提供する相手に同じことを許可する権利等を含む、ソフトウェアの無制限の取扱いを、上記の著作権表示およびこの許可表示がソフトウェアの全ての複製に付され、付属文書にも記載されることを条件に無償で許可します。ソフトウェアは現状のまま提供されており、商品性、特定の目的への適合性、およびサードパーティの権利の非侵害に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。この表示に示された著作権保持者は、いかなる損害賠償または損害に対する責任を負いません。契約行為、過失、またはその他の不法行為であっても、本ソフトウェアの使用や機能に起因または関係する、特殊、間接的、または結果的損害、あるいは有用性、データまたは利益の損失による損害か否かにかかわらず、著作権保持者は一切責任を負いません。この許可表示に記載されている場合を除き、著作権保持者による書面による事前の許可がない限り、著作権保持者の名前は広告や、その他の販売/使用プロモーション、またはこのソフトウェアのその他の取引に使用できません。

ここに記載された名称は、それぞれの所有者の商標または登録商標です。

Sun の JAXB 実装 - JDSDK 1.5 relaxngDatatype.jar 1.0 ライセンス

Copyright (c) 2001, Thai Open Source Software Center Ltd, Sun Microsystems. All rights reserved.

このソフトウェアは著作権保持者およびその共同提供者によって現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。開発者およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、開発者は一切責任を負いません。

W3C IPR SOFTWARE NOTICE

Copyright (c) 2000 World Wide Web Consortium, (Massachusetts Institute of Technology, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Keio University). All Rights Reserved.

注: W3C Software Copyright Notice and License の原著は、http://www.w3.org/Consortium/Legal/copyright-software-19980720 で入手できます。

このソフトウェアおよび文書は現状のまま提供されており、著作権保持者は、商品性、特定の目的への適合性、およびソフトウェアおよび文書の使用によるサードパーティの特許権、著作権、商標またはその他の権利の非侵害に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の表明や保証を行うものではありません。著作権保持者は、ソフトウェアまたは文書の使用にかかわる直接的、間接的、特殊、必然的ないかなる損害に対しても責任を負いません。

# 目次

はじめに
**この PeopleBook について ..... xix**
PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識..... xix
アプリケーションの基礎..... xix
最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手..... xx
最新版ドキュメンテーションの入手 (英語版のみ)..... xx
出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード..... xx
追加情報..... xxi
表記規則..... xxii
表記規則..... xxii
注意事項の表示..... xxiii
国、地域、業種の表記..... xxiv
通貨コード..... xxiv
ご意見・ご要望をお寄せください..... xxiv
PeopleBook で使用する共通フィールド..... xxv

まえがき
**PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理 - まえがき..... xxix**
対象の PeopleSoft 製品..... xxix
PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎..... xxix
PeopleBook の構成..... xxix

第 1 章
**タレント獲得管理 - はじめに..... 1**
タレント獲得管理の概要..... 1
タレント獲得管理の統合..... 3
タレント獲得管理の導入..... 4

第 2 章
**採用プロセスの設定..... 5**
採用プロセスの導入について..... 5
導入デフォルトの設定..... 6
導入デフォルトの設定に使用するページ..... 6

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

導入する PeopleSoft アプリケーションの選択.....6
タレント獲得管理の導入デフォルトの設定.....7
タレント獲得管理の導入デフォルトの設定に使用するページ.....7
採用管理の導入デフォルトの定義.....7
自動採番の開始番号の指定.....10
サイトの設定.....12
サイトについて.....13
事前設定.....13
サイトの設定に使用するページ.....13
サイトの設定.....14
人材募集の設定.....15
人材募集の設定に使用するページ.....16
勤務地域の定義.....16
採用担当者ロールの定義.....17
採用チームの作成.....17
求人情報の設定.....18
求人情報テンプレートについて.....18
求人内容の設定に使用するページ.....19
求人内容タイプの定義.....19
求人内容の作成.....19
応募の設定.....20
添付ファイル タイプについて.....20
応募の設定に使用するページ.....21
添付ファイル タイプの定義.....21
応募者とのやり取りの設定.....22
応募者とのやり取りの設定に使用するページ.....22
連絡方法タイプの定義.....22
XML Publisher の利用.....23
質問集の設定.....24
質問集の設定について.....24
質問集の設定に使用するページ.....25
回答の定義の設定.....25
質問の定義の設定.....26
質問セット定義の設定.....26
応募者予備選考の設定.....27
予備選考の定義について.....28
応募者予備選考の設定に使用するページ.....28
予備選考の定義の設定.....28
面接評価の設定.....31
面接評価の設定について.....31


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接評価の設定に使用するページ……31
面接評価カテゴリの作成……32
面接レベルの作成……32
面接タイプの作成……32
提示条件の設定……33
提示条件の設定について……33
提示条件の設定に使用するページ……34
提示条件コンポーネント タイプの定義……34
提示条件コンポーネント情報の入力……34
採用処理の設定……35
採用処理の設定に使用するページ……36
転送するデータの定義……36

**第 3 章**
**採用テンプレートの設定……39**
採用テンプレートについて……39
履歴書テンプレートの設定……40
履歴書テンプレートについて……40
履歴書テンプレートの設定に使用するページ……43
履歴書テンプレートの基本情報の定義……43
履歴書テンプレートのページおよびセクションの定義……43
(IRL) 履歴書テンプレートの所属コミュニティ情報用ページおよびセクションの定義……45
人材募集テンプレートの設定……46
人材募集テンプレートについて……46
事前設定……47
人材募集テンプレートの設定に使用するページ……47
人材募集テンプレートの識別……47
人材募集テンプレートの構成の定義……48
求人掲載テンプレートの設定……49
求人掲載テンプレートについて……49
事前設定……49
求人掲載テンプレートの設定に使用するページ……49
求人掲載テンプレートの作成……49
予備選考テンプレートの設定……51
予備選考テンプレートについて……51
事前設定……51
予備選考テンプレートの設定に使用するページ……51
予備選考テンプレートの作成……51
面接評価テンプレートの設定……53

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接評価テンプレートについて.....53
事前設定.....53
面接評価テンプレートの設定に使用するページ.....53
面接評価テンプレートの作成.....53
採用テンプレートの設定.....55
採用テンプレートについて.....55
事前設定.....56
採用テンプレートの設定に使用するページ.....56
採用テンプレートへの各種テンプレートのリンク.....56
採用テンプレートへのセグメント値の割り当て.....58

**第 4 章**
**採用ステータスの設定.....61**
採用ステータスについて.....61
採用ステータスの設定について.....61
採用ステータスの設定.....72
採用ステータスの設定に使用するページ.....73
ステータスおよび理由コードの定義.....73
採用ルールの設定.....74
次のステータスの定義.....75
ステータス変更の影響の定義.....76

**第 5 章**
**サード パーティ統合の設定.....79**
サード パーティ統合について.....79
求人サイト設定について.....80
履歴書抽出プログラムの設定について.....80
雇用前調査ベンダーの設定について.....82
採用ベンダーの設定.....82
採用ベンダーの設定方法について.....82
採用ベンダーの設定に使用するページ.....83
ベンダー設定ファイルのロード.....83
雇用前調査ベンダーの設定の定義.....85
データ マッピングの設定.....86
データ マッピングについて.....86
データ マッピングの設定に使用するページ.....88
データ マッピング割り当ての作成.....89
カテゴリの設定.....89


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

キー リストの表示……90
値リストの表示……90
未マッピング データのマッピング……91
キーのマッピング……92
値のマッピング……93
インバウンド住所情報のマッピング……94
アウトバウンド住所情報のマッピング……95
自動予備選考の設定……96
自動予備選考の設定に使用するページ……96
受信履歴書を自動予備選考する条件の定義……97
採用ソースの設定……97
採用ソースについて……97
事前設定……98
採用ソースの設定に使用するページ……99
採用連絡先の定義……99
採用ソース タイプの選択……101
企業採用ソースのサイトの定義……101
マーケティング採用ソースのサイトとサブソースの定義……102
受信履歴書のビジネス ルールの定義……103
採用ソースの連絡先の定義……106
履歴書用電子メール アカウントの設定……107
履歴書用電子メール アカウントについて……107
履歴書用電子メール アカウントの定義に使用するページ……109
履歴書用電子メール アカウントの設定……109
電子メールのリストの表示……110
電子メール添付ファイルの表示と履歴書の選択……111
インテグレーション トランザクション ログの確認……112
インテグレーション トランザクション ログの確認に使用するページ……112
インテグレーション トランザクション ログの確認……112

**第 6 章**
**人材募集の作成……115**
人材募集の作成について……115
事前設定……117
人材募集の作成……118
人材募集の作成方法について……118
人材募集の作成に使用するページ……119
主要人材募集情報の入力……119
人材募集の詳細情報の入力……121

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集への勤務地の追加.....133
予備選考レベルの追加.....134
予備選考レベルへの予備選考条件の追加.....135
コンピテンシー点数の定義.....138
求人情報の詳細の追加.....139
空きポジションからの人材募集の作成.....141
空きポジションからの人材募集について.....142
空きポジションからの人材募集の作成に使用するページ.....143
空きポジションからの人材募集の作成.....143
人材募集のコピー.....143
人材募集のコピーについて.....144
人材募集のコピーに使用するページ.....145
人材募集のコピー.....145
人材募集の承認.....145
人材募集の承認について.....146
人材募集の承認に使用するページ.....149
承認待ち人材募集の表示.....149
人材募集の承認.....150
承認者または評価担当者の追加.....150

**第 7 章**
**応募者の入力.....153**
応募者データの入力方法について.....153
連絡先情報の入力.....155
連絡先情報の追加に使用するページ.....155
連絡先詳細情報の入力.....155
応募詳細の入力.....158
応募詳細の入力に使用するページ.....158
応募者情報の追加.....159
応募詳細の入力.....160
照会先の入力.....170
照会先の入力に使用するページ.....171
照会情報のリクエスト.....171
応募者の資格と ID 情報の入力.....172
応募者の資格と ID 情報の入力に使用するページ.....173
資格と ID 情報の追加.....173


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**第 8 章**
**応募者の予備選考と書類選考……185**
応募者の予備選考……185
予備選考プロセスについて……185
事前設定……189
応募者予備選考に使用するページ……190
人材募集にリンクされた応募者の確認……190
応募者の評価……192
予備選考レベルの確認……192
予備選考条件の確認と編集……193
予備選考レベルの実行……195
予備選考結果の確認……195
予備選考詳細の確認……198
結果の適用……199
応募者の書類選考……199
応募者の書類選考に使用するページ……199
応募者の書類選考……199

**第 9 章**
**応募者の面接……201**
面接スケジュールの作成……201
応募者の面接について……201
応募者の面接スケジュールの作成に使用するページ……202
応募者の面接スケジュールの作成……202
面接スケジュールの変更……205
面接担当者スケジュールの確認……205
面接評価の入力……206
面接評価について……206
事前設定……206
面接評価の入力に使用するページ……207
面接評価の入力……207
面接評価督促の送信……208
面接評価の督促について……209
面接評価督促の送信に使用するページ……209
面接評価督促の送信……209
最終面接所見の作成……209
最終面接所見について……209
事前設定……209
最終面接所見の作成に使用するページ……210

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

最終面接所見の作成.....210
面接スケジュールおよび面接評価の確認.....212
面接スケジュールおよび面接評価の確認に使用するページ.....212
応募者の面接スケジュールおよび面接評価の確認.....212
面接カレンダーの確認.....214

**第 10 章**
**提示条件の作成.....217**
提示条件の作成.....217
提示条件について.....217
事前設定.....218
提示条件の準備に使用するページ.....218
提示条件の作成.....218
提示条件の承認.....222
提示条件の承認について.....222
事前設定.....226
提示条件の承認に使用するページ.....226
承認待ち人材募集の表示と承認.....226
提示条件の承認.....227
承認者または評価担当者の追加.....228
提示条件の編集と削除.....229
提示条件の編集と削除に使用するページ.....229
提示条件の編集と削除.....229

**第 11 章**
**応募者の採用.....231**
雇用前調査の実行.....231
雇用前調査について.....231
事前設定.....231
雇用前調査の実行に使用するページ.....232
雇用前調査リクエストの送信.....232
雇用前調査詳細の確認.....233
応募者の契約の作成.....233
応募者の契約について.....233
事前設定.....234
応募者の契約の管理に使用するページ.....234
基本的な契約情報の定義.....234
契約条項情報の定義.....236


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

契約日と試用期間情報の定義……238
給与パッケージの作成 (AUS)……238
給与パッケージについて……239
応募者の採用……239
応募者の採用について……239
事前設定……240
応募者の採用に使用するページ……241
採用の準備……241
検索/マッチング結果の確認……243
ヒューマン リソース管理への給与パッケージのコピー (AUS)……244
ヒューマン リソース管理データベースに給与パッケージをコピーする方法について……244

**第 12 章**
**人材募集の管理……245**
人材募集の検索……245
人材募集の検索について……245
既存の人材募集の検索に使用するページ……245
求人インデックスの作成……246
人材募集の検索……246
人材募集の参照……249
人材募集の管理……250
人材募集の各ページについて……250
このセクションで使用する共通フィールド……251
人材募集の管理に使用するページ……251
人材募集にリンクされた応募者の確認……252
人材募集のアクティビティの確認……253
人材募集へのメモの追加……255
人材募集への経費の追加……256
人材募集の詳細の確認……257

**第 13 章**
**社外求人情報の管理……259**
社外求人情報の検索……259
求人情報の検索について……259
事前設定……259
求人情報の検索に使用するページ……260
求人情報検索に使用する基本検索条件の定義……260
詳細キーワード検索の定義……261

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

社外求人情報の管理.....262
社外求人情報について.....262
社外求人情報の管理に使用するページ.....262
社外人材募集の掲載、更新、および掲載取り消し.....263
社外求人情報のトランザクション履歴の確認.....264
インテグレーション ログの確認.....265

**第 14 章**
**応募者の管理.....267**
応募者の検索.....267
応募者インデックスの作成プロセスについて.....268
応募者の検索について.....268
保存済み検索条件について.....268
応募者の検索に使用するページ.....269
応募者インデックスの作成.....269
応募者と履歴書/応募者の検索条件の定義.....271
詳細キーワード検索の定義.....275
インターネット検索.....278
応募者検索の保存.....279
保存済検索条件の自動実行.....279
保存済検索条件の表示.....280
求人検索エージェントの使い方.....280
求人検索エージェント プロセスについて.....280
事前設定.....281
求人エージェント プロセスの実行に使用するページ.....281
求人検索エージェント アプリケーション エンジン プロセスの実行.....281
応募者別の選考状況の管理.....282
応募者の管理について.....282
(JPN) 内定者の管理方法について.....282
応募者別の選考状況の管理に使用するページ.....284
応募者別の選考状況の確認.....284
処理ステータス詳細の編集.....287
応募者の経費の確認.....288
応募者の経費の追加.....289
連絡メモの管理.....290
連絡メモと添付ファイルについて.....290
事前設定.....291
連絡メモの管理に使用するページ.....291
連絡メモと関係者の確認.....291


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

連絡メモの追加……293
代理詳細の表示……294
応募者データの確認……295
応募者データの確認に使用するページ……295
応募者データの表示……295
応募者リストの管理……296
応募者リストについて……297
応募者リストの管理に使用するページ……297
既存の応募者リストの表示……298
応募者リストの作成……298
応募者リストの管理……299
主要な応募者リスト データの編集……300
応募者リストへの応募者の追加……301
応募者チェックリストの作成……301
チェックリストについて……301
応募者チェックリストの作成に使用するページ……302
応募者チェックリストの作成……302
応募者の転送……303
応募者の転送について……303
応募者の転送に使用するページ……303
応募者の転送……303
電子メール アドレスの検索……305
コレスポンデンスの送信……306
連絡方法について……306
コレスポンデンスの送信に使用するページ……308
電子メールの送信……308
採用関連文書の作成……309
人材募集への応募者のリンク……310
応募者を人材募集にリンクする方法について……310
事前設定……310
人材募集への応募者のリンクに使用するページ……311
人材募集への応募者のリンク……311
応募者ステータスの変更……312
応募者ステータスの変更に使用するページ……312
応募者ステータスの変更……312
関係者の追加……312
関係者について……313
関係者の追加に使用するページ……314
関係者タイプの選択と関係者の追加……314
検索/マッチング結果の表示……314

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

重複応募者の処理.....315
重複応募者の処理について.....315
重複応募者の処理に使用するページ.....318
重複応募者の処理の開始.....318
検索条件の定義.....320
重複応募者レコードのマージ.....321
応募者のマージ.....323
採用関連レポートの作成.....324
採用関連レポートの作成に使用するページ.....325

**第 15 章**
**履歴書の管理.....327**
履歴書の管理について.....327
チャネル.....327
履歴書抽出プロセスについて.....329
履歴書ステータスについて.....330
履歴書のロード.....332
履歴書ロード プロセス (HRS_RESLOAD) について.....332
事前設定.....333
履歴書のロードに使用するページ.....334
履歴書のロード.....334
履歴書の管理.....337
履歴書の管理について.....337
事前設定.....337
履歴書の管理に使用するページ.....338
履歴書の管理.....338
履歴書の詳細の表示.....340

**第 16 章**
**従業員紹介プログラムの管理.....343**
従業員紹介プログラム プロセスについて.....343
従業員紹介プログラムの設定.....344
従業員紹介プログラムの設定方法について.....344
従業員紹介プログラムの設定に使用するページ.....345
従業員資格ルールの名前の入力.....346
従業員資格ルールの SQL ステートメントの作成.....347
報奨カテゴリ ルールの名前の入力.....348
報奨カテゴリ ルールの SQL ステートメントの作成.....349


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

報奨スケジュールの定義……350
従業員紹介プログラムの定義……351
追加条件の定義……352
従業員資格と報奨カテゴリ ルールの選択……353
紹介情報の送信……355
従業員と応募者の紹介について……355
紹介情報の送信、確認、および表示に使用するページ……357
従業員紹介の処理……358
従業員紹介プログラム プロセスについて……358
支給ステータスについて……360
資格と報奨の処理に使用するページ……362
資格と報奨の処理……362
紹介報奨の確認と上書き……363
紹介の上書きについて……364
紹介報奨の表示と上書きに使用するページ……365
紹介サマリ情報の表示……365
従業員資格の表示と上書き……366
報奨の表示……367
報奨詳細の上書き……368
応募別資格の表示……370
重複する紹介の表示と上書き……371
紹介報奨の承認と支給……373
報奨の承認について……373
報奨の支給について……373
紹介報奨の承認と支給に使用するページ……377
紹介報奨の承認……377
報奨の送信……378
却下された報奨の表示……378
却下された報奨の編集……379
緊急募集の管理……379
緊急募集について……379
緊急募集の管理に使用するページ……381
緊急募集カテゴリの名称と説明の入力……381
人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントの作成……382
緊急募集カテゴリからの選択した人材募集の削除……383
報奨スケジュールの設定……383
緊急募集履歴の表示……383

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**付録 A**
**タレント獲得管理の標準ワークフロー.....385**
タレント獲得管理の標準ワークフロー.....385
提示条件承認.....385
提示条件最終承認.....386
提示条件却下.....386
提示条件エラー.....387
提示条件エスカレーション.....387
提示条件評価.....388
提示条件終了.....388
人材募集承認.....389
人材募集最終承認.....389
人材募集却下.....390
人材募集エラー.....390
人材募集エスカレーション.....391
人材募集評価.....391
人材募集終了.....392
標準の通知テンプレート.....392

**付録 B**
**タレント獲得管理の標準権限リストとロール.....395**
標準の権限リストとロール.....395

**付録 C**
**PeopleSoft タレント獲得管理のレポート.....399**
タレント獲得管理のレポート.....399

**PeopleSoft Enterprise 用語一覧.....403**

**索引 .....423**


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# この PeopleBook について

PeopleSoft Enterprise PeopleBook には、オラクル社の PeopleSoft Enterprise アプリケーションの導入と使用に必要となる情報が提供されています。

ここでは、以下の事項について説明します。

- PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識
- アプリケーションの基礎
- 最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手
- 追加情報
- 表記規則
- ご意見・ご要望について
- PeopleBook で使用する共通フィールド

---

**注:** PeopleBook では、追加の説明が必要な場合のみ、フィールドやチェック ボックスなどの説明を記載しています。処理や業務の説明箇所に、そこで使用されるフィールドの説明がない場合は、追加の説明が必要ないか、または、PeopleBook のセクション、章、PeopleBook 全体、または製品ライン全体で使用される共通フィールドとして説明されています。共通フィールドについては、この章の後半を参照してください。

---

## PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識

この PeopleBook の内容を十分に理解して活用するには、PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基本的な使い方を熟知している必要があります。

また、少なくとも 1 つの入門トレーニング コースを修了することをお勧めします。

この PeopleBook では、ユーザーが PeopleSoft Enterprise のメニューやページ、ウィンドウなどを使って情報を追加、更新、削除できることを前提としています。また、Web ブラウザと、Microsoft Windows または Microsoft Windows NT の操作に習熟していることも必要です。

ここでは、PeopleSoft システムを操作できることを前提としているため、操作手順についての説明は省略しています。この PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise システムを効果的に使っていただくために必要な情報や、PeopleSoft Enterprise アプリケーションを導入するために必要な情報を提供します。

---

## アプリケーションの基礎

各アプリケーションの PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise アプリケーションを導入して使用するための情報を提供しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

一方、一部のアプリケーションについて、システムを設定したり設計するときに必要となる情報は、『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』に書かれています。『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』は、ほとんどの製品ラインに用意されています。それぞれの PeopleBook のまえがきに、関連する『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』の情報が記載されています。

『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』で取り上げている項目は、どの PeopleSoft Enterprise アプリケーションにも当てはまる、あるいはその多くに共通する重要なものばかりです。PeopleSoft システムを導入する場合、1 つのアプリケーションだけを導入する、製品ラインの中からいくつかのアプリケーションを組み合わせて導入する、または製品ライン全体を導入するといったように複数の選択肢がありますが、いずれの場合でも、この『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』に書かれている内容を十分に理解しておくことが必要です。基礎的な内容を理解することが、導入タスクに着手する出発点となります。

# 最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手

このセクションでは、以下の方法について説明します。

- 最新版ドキュメンテーションの入手（英語版のみ）
- 出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード

## 最新版ドキュメンテーションの入手（英語版のみ）

本リリースおよび旧リリースの最新版および追加ドキュメンテーションは、オラクル社の PeopleSoft Customer Connection Web サイトから入手できます。オラクル社の PeopleSoft Cusomer Connection にある Documentation セクションでファイルをダウンロードし、既存の PeopleBook ライブラリに追加することができます。PeopleBook の CD-ROM に含まれる PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーション全体へのアップデートを含め、役に立つ最新情報が掲載されています。

---

**重要:** アップグレードが必要な場合は、オラクル社の PeopleSoft Customer Connection でアップグレードに関する指示に変更がないか確認してください。常に、アップグレード処理に関する最新情報が掲載されています。

---

### 関連項目:

オラクル社の PeopleSoft Customer Connection: http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html

## 出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード

PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーションは、PeopleBook CD-ROM に収録されていますが、オラクル社の Web サイトから入手することもできます。以下のいずれかの方法で入手できます。

- PDF ファイルをダウンロードする。
- 印刷・製本されたドキュメンテーションを注文する。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### PDF ファイルのダウンロード

PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーションの PDF 版は、Oracle Technology Network からオンラインでダウンロードできます。PDF ファイルは、メジャー リリースごとに提供され、ソフトウェア出荷後にオンラインで入手できます。

参照: Oracle Technology Network: http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html.

### 印刷・製本されたドキュメンテーションの注文

印刷・製本されたドキュメンテーションは、Oracle Store から注文できます。

参照: Oracle Store: http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021

## 追加情報

オラクル社の PeopleSoft Customer Connection Web サイトから、以下の情報を入手できます。

| 情報 | ナビゲーション |
|---|---|
| アプリケーションのメンテナンス情報 | [Updates + Fixes] |
| ビジネス プロセス図 | [Support]、[Documentation]、[Business Process Maps] |
| インタラクティブ サービス リポジトリ | [Support]、[Documentation]、[Interactive Services Repository] |
| ハードウェア要件とソフトウェア要件 | [Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Hardware and Software Requirements] |
| インストール ガイド | [Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Installation Guides and Notes] |
| 統合情報 | [Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Pre-Built Integrations for PeopleSoft Enterprise and JD Edwards EnterpriseOne Applications] |
| 最低要件 | [Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Supported Platforms] |
| 最新版ドキュメンテーション | [Support]、[Documentation]、[Documentation Updates] |
| PeopleBook サポート ポリシー | [Support]、[Support Policy] |
| プレリリース ノート | [Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Notes] |
| 製品出荷予定 | [Support]、[Roadmaps + Schedules] |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 情報 | ナビゲーション |
|---|---|
| リリース ノート | [Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Notes] |
| リリース バリュー プロポジション | [Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Value Proposition] |
| 製品概要 | [Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Statement of Direction] |
| トラブルシューティング情報 | [Support]、[Troubleshooting] |
| アップグレード関連のドキュメンテーション | [Support]、[Documentation]、[Upgrade Documentation and Scripts] |

# 表記規則

このセクションでは、以下の事項について説明します。

- 表記規則
- 注意事項の表示
- 国、地域、業種の表記
- 通貨コード

## 表記規則

PeopleBook は、次の表記規則に従って記述されています。

| 表記規則 | 説明 |
|---|---|
| **太字** | PeopleCode の関数名、メソッド名、言語要素や、関数呼び出しでそのまま記述すべき PeopleCode の予約語は太字で記述しています。 |
| 斜体 | PeopleCode の構文で、プレースホルダとなる引数部分は斜体になっています。 |
| キー + キー | キーを組み合わせて使う操作を示しています。キー名とキー名の間にプラス記号がある場合は、最初のキーを押しながら 2 番目のキーを押すという意味です。たとえば、Alt + W は、Alt キーを押しながら W キーを押すことを表します。 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 表記規則 | 説明 |
| --- | --- |
| monospace font（固定幅のフォント） | PeopleCode のプログラムや、その他のコードの例の表記には、この固定幅のフォントを使用しています。 |
| . . .（省略記号） | PeopleCode の構文で、先行要素の任意の繰り返しを示します。 |
| {}（中かっこ） | PeopleCode の構文で、2 つの選択肢のうちいずれか一方を選択することを示します。選択肢は縦棒（\|）で区切られています。 |
| []（角かっこ） | PeopleCode の構文で、省略できる要素を示します。 |
| &（アンパサンド） | PeopleCode の構文で、アンパサンドが頭に付いたパラメータはインスタンス化されたオブジェクトであることを示します。<br>また、PeopleCode の変数は必ずアンパサンドが頭に付きます。 |

# 注意事項の表示

注意事項は、以下のような形式で示されています。

## 注

PeopleSoft Enterprise システムを使って作業するときの注意事項が書かれています。

---

**注:** 注意事項は、このような形式で示しています。

---

システムが正しく機能するために必ず守っていただきたい大切な事柄は、"重要:" と示されています。

---

**重要:** 重要な注意事項は、このような形式で示しています。

---

## 警告

PeopleSoft システムの導入にあたって、特に注意しなければならない重要な事柄は、"警告:" と示されています。"警告:" と書かれた部分には十分な注意を払ってください。

---

警告: 警告は、このような形式で示しています。

---

## 相互参照

相互参照は、"参照:"、または "関連項目:" という形で示しています。すぐ前で説明した情報に関連する他のドキュメンテーションが相互参照として示されています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 国、地域、業種の表記

特定の国、地域、業種にのみ関連する情報については、国や地域名などをかっこ書きで付記して示しています。このような国や地域の表示は、通常はセクションの見出しに付記されますが、注意事項などに付記されることもあります。

特定の国を対象とした見出しの例:「(FRA) 従業員の採用」

特定の地域を対象とした見出しの例:「(中南米) 減価償却の設定」

### 国の表記

国際標準化機構 (ISO) が定める国コードを使って表記しています。

### 地域の表記

地域を表す名称で表記しています。以下に例を示します。

- アジア太平洋
- ヨーロッパ
- 中南米
- 北米

### 業種の表記

業種を表す名称か略称を使って表記しています。以下に例を示します。

- USF (米国連邦政府)
- E&G (教育/公的機関)

## 通貨コード

金額は ISO が定める通貨コードを使って表記しています。

# ご意見・ご要望をお寄せください

PeopleBook についてのご意見、ご要望を下記にお寄せください。

〒158-0097
東京都世田谷区用賀 4–10–1
SBS タワー 13F

(日本オラクル株式会社内) 日本オラクルインフォメーションシステムズ株式会社
WPTG ランゲージマネジャー宛

TEL: 03-5797-6471

または、ETSJPN_US@ORACLE.COM へ電子メールでご連絡ください。

いただいた電子メール全てにご返答のできない場合もありますが、弊社では皆様のご意見やご要望に留意し、貴重な情報として今後の参考にさせていただきます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# PeopleBook で使用する共通フィールド

| | |
|---|---|
| **指定日** | この日付までのデータが、レポートまたはプロセスの対象になります。 |
| **ビジネス ユニット** | ビジネス情報をまとめる上位レベルの組織の ID です。ビジネス ユニットを利用して、1 つの大きな組織の中に地域別または部門別に複数のユニットを定義することができます。 |
| **説明** | 30 文字までのテキストを入力できます。 |
| **有効日** | テーブル行が有効になる日付、またはアクションが開始される日付です。たとえば、元帳を 6 月 30 日に締める場合、元帳締めの有効日は 7 月 1 日となります。情報をいつ表示、変更できるかも有効日により管理されます。この情報を使用するページやバッチ処理では、現在行が使用されます。 |
| **1 回限り、常時処理、実行しない** | ″1 回限り″ を選択すると、次回のバッチ処理実行時にリクエストが実行されます。バッチ処理が実行されると、処理頻度は自動的に ″実行しない″ に設定されます。<br>″常時処理″ を選択すると、バッチ処理が実行されるたびに毎回リクエストが実行されます。<br>″実行しない″ を選択すると、バッチ処理が実行されてもこのリクエストは実行されません。 |
| **プロセス モニター** | このリンクをクリックすると、プロセス リスト ページに移動して、送信したプロセス リクエストのステータスを確認できます。 |
| **レポート マネージャ** | このリンクをクリックすると、レポート リスト ページに移動して、レポート内容の表示、レポート ステータスの確認、レポートと配信リストの詳細を表示する内容詳細メッセージの照会を行うことができます。 |
| **リクエスト ID** | レポートまたはプロセスの選択条件のセットを表す ID です。 |
| **実行** | このボタンをクリックしてプロセス リクエスト ページにアクセスすると、プロセスまたはジョブの実行場所、およびプロセスの出力フォーマットを指定できます。 |
| **セットID** | コントロール テーブル情報のセット、つまり、テーブルセットを表す ID です。テーブルセットを使用すると、コントロール テーブル情報や処理オプションをビジネス ユニット間で共有できます。これは、データの重複やシステムメンテナンスの作業を減らすために使用されます。ビジネス ユニット内のレコード グループにセットID を割り当てると、レコード グループ内の全てのテーブルは、そのビジネス ユニットと、そのレコード グループに同じセットID を割り当てているその他のビジネス ユニットとの間で共有されます。たとえば、いくつかのビジネス ユニット間で共有される共通の職務コードのグループを定義したりできます。職務コードを共有する各ビジネス ユニットには、そのレコードについて同じセットID が割り当てられます。 |
| **略称** | 15 文字までのテキストを入力できます。 |
| **ユーザー ID** | トランザクションを実行する人物を表す ID です。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**ここからは EnterpriseOne の用語です。**

**住所録番号**

エンティティのマスター レコードを識別する固有の番号を入力します。住所録番号は、顧客、仕入先、会社、従業員、応募者、加入者、テナント、などの ID として使用できます。アプリケーションによっては、ページ上の住所録番号フィールドが、顧客番号、仕入先番号、会社番号、従業員 ID、応募者 ID、参加者 ID、などに相当する場合もあります。

**仮定通貨コード**

取引金額の表示に使う通貨を指定する 3 文字のコードを入力します。このコードを使用すると、取引を最初に入力したときに使用した外国通貨または国内通貨以外の任意の通貨で、取引金額を表示できます。

**バッチ番号**

システムで処理されるトランザクションのグループを表す番号が表示されます。バッチ番号は入力フォーム上で割り当てることができます。自動採番プログラム (P0002) を使用して自動的に割り当てることもできます。

**バッチ日付**

バッチが作成される日付を入力します。このフィールドを空白にすると、システム日付がバッチ日付になります。

**バッチ状況**

バッチの転記状況を示すユーザー定義コード (UDC) テーブル 98/IC のコードが表示されます。有効な値は次のとおりです。

空白: バッチは転記されず、承認が保留状態になります。

A: バッチにエラーがなく転記が承認されますが、保留状態でまだ転記されていません。

D: バッチが正常に転記されています。

E: バッチにエラーがあります。転記する前にバッチを修正する必要があります。

P: バッチの転記中です。転記が完了するまでバッチは使用できません。転記中にエラーが発生すると、バッチ状況は E に変更します。

U: 別のユーザーがバッチを操作中のため一時的に使用できないか、またはバッチの処理中に停電があったため、バッチが使用中と認識されています。

**事業所**

個別のエンティティ (倉庫、作業、プロジェクト、ワーク センター、配送と製造を行う事業所) を表すコードを入力します。一部のシステムでは、ビジネス ユニットと呼ばれます。

**ビジネス ユニット**

コストの追跡対象となる業務内の個別のエンティティを表す英数字のコードを入力します。一部のシステムでは、事業所と呼ばれます。

**カテゴリ コード**

特定のカテゴリ コードを表すコードを入力します。カテゴリ コードとは、組織要件の追跡とレポートのためにカスタマイズするユーザー定義のコードです。

**会社**

特定の組織、資金、その他のレポート対象を表すコードを入力します。会社コードは F0010 テーブルに登録されている必要があり、完全な貸借対照表を持つレポート対象を指定している必要があります。

**通貨コード**

取引の通貨を表す 3 文字のコードを入力します。JD Edwards EnterpriseOne では、国際標準化機構 (ISO) が定める通貨コードが使用されます。通貨コードは F0013 テーブルに保存されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**伝票会社**

伝票に関連付けられた会社番号を入力します。この番号は、伝票番号、伝票タイプ、元帳日付と共に使用され、当初伝票を一意に識別します。

会社と会計年度別に次の番号を割り当てる場合は、伝票会社に基づいて、該当する会社に正確な ″次の番号″ が割り当てられます。

2 つ以上の当初伝票が同じ伝票番号と伝票タイプを持つ場合は、伝票会社を使用して必要な伝票を表示できます。

**伝票番号**

当初伝票を識別する番号が表示されます。当初伝票は伝票、請求書、仕訳、タイムシートなどになります。当初伝票番号は入力フォーム上で割り当てることができます。自動採番プログラムを使用して自動的に割り当てることもできます。

**伝票タイプ**

UDC テーブル 00/DT の 2 文字の UDC を入力します。このコードは、伝票、請求書、仕訳、タイムシートなどのトランザクションのソースと目的を表します。JD Edwards EnterpriseOne では、指定した伝票タイプ用に以下のプレフィックスが予約されています。

P: 買掛金伝票

R: 売掛金伝票

T: 時間および給与伝票

I: 在庫伝票

O: 購買オーダー伝票

S: 受注オーダー伝票

**有効日付**

住所、品目、トランザクション、レコードが有効になる日付を入力します。このフィールドの意味はプログラムに応じて異なります。たとえば、有効日付は以下の日付を表します。

- 住所の変更が有効になる日付
- 賃貸契約が有効になる日付
- 価格が有効になる日付
- 為替レートが有効になる日付
- 税率が有効になる日付

**会計期間、会計年度**

総勘定元帳の期間と年度を表す数字を入力します。多くのプログラムでは、このフィールドを空白にして、会社名および番号プログラム (P0010) で定義した現行会計期間と年度を使用できます。

**元帳日付**

取引が転記される会計期間を表す日付を入力します。入力した取引の日付と会社に割り当てられた会計期間パターンが比較され、適切な会計期間番号と年度を取得して日付が検証されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理 - まえがき

この章では、以下の内容について説明します。

- 対象の PeopleSoft 製品
- PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎
- PeopleBook の構成

## 対象の PeopleSoft 製品

この PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理について説明します。

## PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎

システムの設定や設計に必要な基本情報は、この PeopleBook の姉妹編とも言える『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook』に記載されています。このようなドキュメンテーションは PeopleSoft の製品ラインごとに用意されています。

**注:** PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理の一部のページは、遅延処理モードで動作します。遅延処理については、『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook』のまえがきの章に説明があります。

**関連項目:**

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「HRMS について」

## PeopleBook の構成

PeopleSoft PeopleBook の基本的な構成内容は全ての PeopleBook で共通しています。このことを知っておくと、PeopleBook を効率よく活用できます。

PeopleBook は、処理の内容ごとに情報がまとめられた構成になっています。各章には、アプリケーションを設定または使用するために必要な処理が個別に説明されています。章内の各セクションには、その処理に含まれるタスクが説明されています。セクション内のサブセクションには、タスクに含まれるステップが説明されています。

パートに分かれている PeopleBook もあります。この場合は、1 つのパートに類似の導入プロセスまたはビジネス プロセスに関する複数の章がまとめられていたり、同じビジネス ソリューションに関係する複数の章がまとめられていたりします。PeopleBook がパートに分けられている場合は、各パートの中身が章に分けられています。

次の表で、PeopleBook に含まれる章の内容を説明します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 章 | 内容 |
| --- | --- |
| まえがき | 現在開いているこの章です。ここでは、以下の内容について説明します。<br>• アプリケーションの基礎 PeopleBook の使い方について<br>• PeopleBook の構成について<br>• この PeopleBook で使用する共通フィールド（該当フィールドがある場合） |
| はじめに | この章では、製品導入のガイドラインを解説します。ここでは、以下の内容について説明します。<br>• PeopleBook で説明するビジネス プロセスについて<br>• 他の製品との統合について<br>• 導入プロセスの概要と、対応するドキュメンテーションについて（実際の導入手順の詳細な説明はありません）。 |
| ナビゲーション | （省略あり）PeopleSoft アプリケーションの中には、特定のビジネス プロセスやタスク、ユーザー ロールなどに便利なフォルダ グループをまとめたカスタム ナビゲーション ページを利用できるものがあります。カスタム ナビゲーション ページのあるアプリケーションの場合は、この章に各ページへの基本のナビゲーション情報を記載します。<br>**注**: 全てのアプリケーションでカスタム ナビゲーション ページを利用できるわけではありません。 |
| 製品について | （省略あり）ここでは、製品とその機能の概要を説明します。 |
| 設定と導入 | この説明は、複数の章にわたる場合があります。これらの章では、製品を設定、導入する手助けとなる情報を記載しています。そのため、たとえば製品のある機能の設定方法は説明していても、その使用方法は説明していない場合があります。各機能の使用方法が知りたい場合は、該当するビジネス プロセスの章を参照してください。<br>**注**: ビジネス プロセスに関する情報が少ない場合は、ビジネス プロセスの章をあえて用意せずに、その情報をこの設定と導入に関する章に記載することもあります。 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 章 | 内容 |
| --- | --- |
| ビジネスプロセス | この説明は、複数の章にわたる場合があります。通常これらの章では、個々の機能に固有のビジネスプロセスの情報を章ごとに記載しています。そのため、たとえば製品のある機能の使用方法は説明していても、その設定方法は説明していない場合があります。各機能の設定方法が知りたい場合は、該当する設定と導入の章を参照してください。<br>**注:** 設定と導入に関する情報が少ない場合は、設定と導入の章をあえて用意せずに、その情報をこのビジネスプロセスの章に記載することもあります。 |
| 付録 | (省略あり)必要に応じて、PeopleBook に付録の章がいくつか添付される場合があります。付録には、メインのドキュメンテーションの補足となる情報が記載されます。 |
| 標準ワークフローに関する付録 | (省略あり)標準ワークフローに関する付録には、アプリケーションに標準で用意されているワークフローの全リストが記載されます。<br>**注:** 全てのアプリケーションに標準ワークフローが用意されているわけではありません。 |
| レポートに関する付録 | (省略あり)必要に応じて PeopleBook に添付されます。製品で使用されるレポートの全リストが記載されます。レポートの使用方法についての詳細情報は、通常は関連のビジネスプロセスの章で説明します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 1 章

# タレント獲得管理 - はじめに

この章では、以下の内容について説明します。

- タレント獲得管理の概要
- タレント獲得管理の統合
- タレント獲得管理の導入

## タレント獲得管理の概要

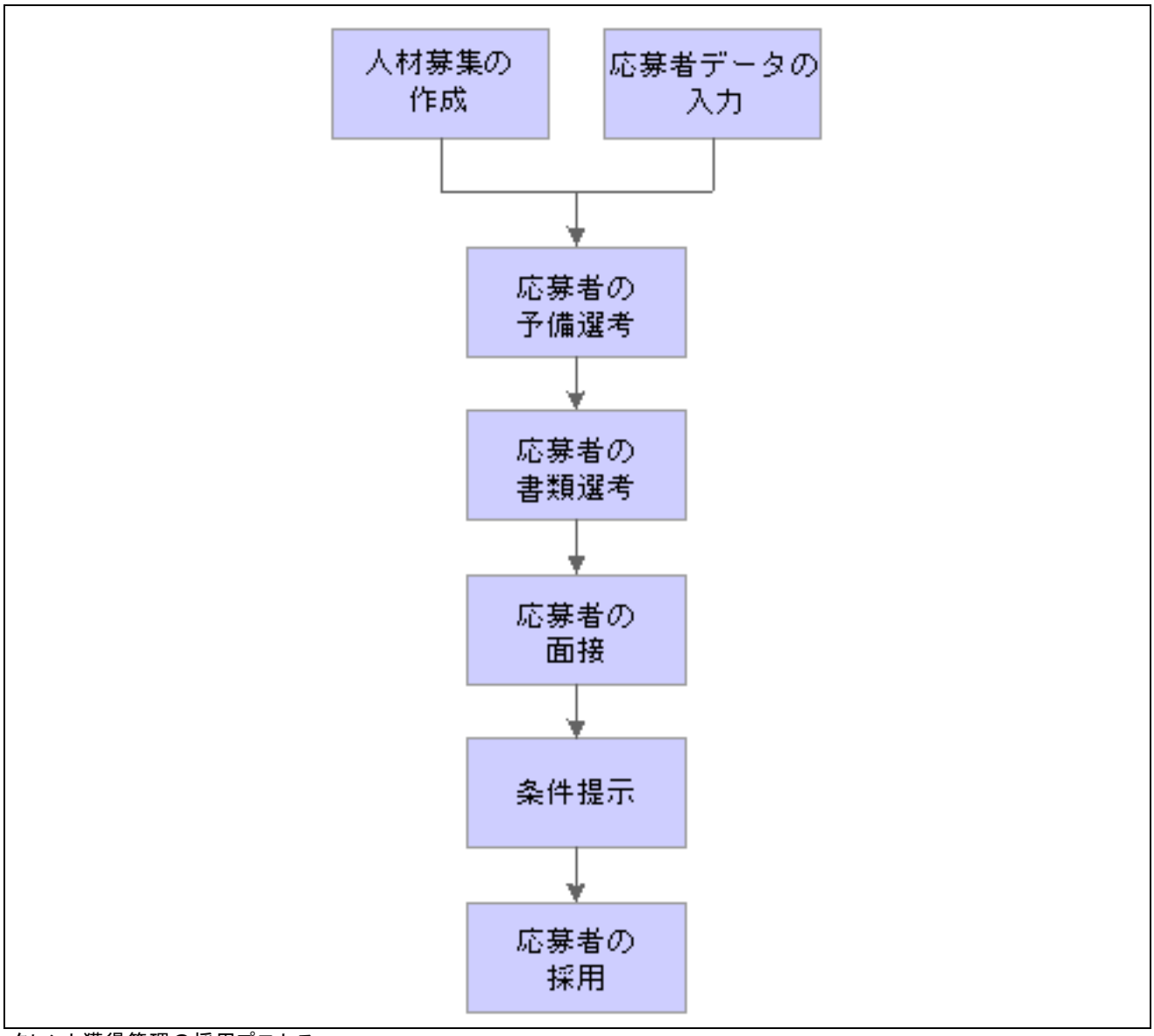
タレント獲得管理は、組織が全ての雇用カテゴリについて労働力の獲得を効果的に管理できる完全な統合システムです。見つけることが難しいポジションを埋めるために 2、3 件の履歴書しかない場合や、履歴書はたくさんあるがこれはという候補者が少ない場合など、タレント獲得管理はあらゆる採用条件においてニーズを満足させる理想的なシステムです。たくさんの応募者を迅速に、かつ効果的に予備選考、面接、および採用できます。

このアプリケーションでは、以下の処理を行うことができます。

- 人材募集の作成と管理
- 応募者情報の入力と管理
- 求人情報の管理
- 人材募集と応募者の検索
- 応募者の予備選考
- 応募者の書類選考
- 応募者との面接の管理
- 提示条件の管理
- 採用のための応募者の準備

次の図は、タレント獲得管理の採用で使用される採用プロセス フローの概要を示しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




タレント獲得管理の採用プロセス

採用処理の管理に使用できる機能が用意されている他に、次の操作も可能です。

- 従業員紹介プログラムの作成と管理
- 応募者が見るページに表示するテキストを変更できるテキスト カタログの使用

  テキスト カタログにはデフォルトのテキストが含まれますが、デフォルトのテキストは必要に応じて変更できます。テキスト カタログを使用すると以下の項目のテキストを変更できます。

  - ページ タイトル
  - ページ説明
  - リンク タイトル
  - グループ ボックス ラベル


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- フィールド ラベル

  参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「共通コンポーネントの使い方」、「テキスト カタログの設定」

- データへの安全なアクセスの確保

  タレント獲得管理では、権限リストとロールを使用してメニュー、コンポーネント、およびページへのアクセスを管理します。従業員データへのアクセスは、行レベルのセキュリティを使用して管理します。

  また、ユーザーによる人材募集へのアクセスも人材募集ページの関連付けグループ ボックスを通して人材募集との関連付けによって管理されます。

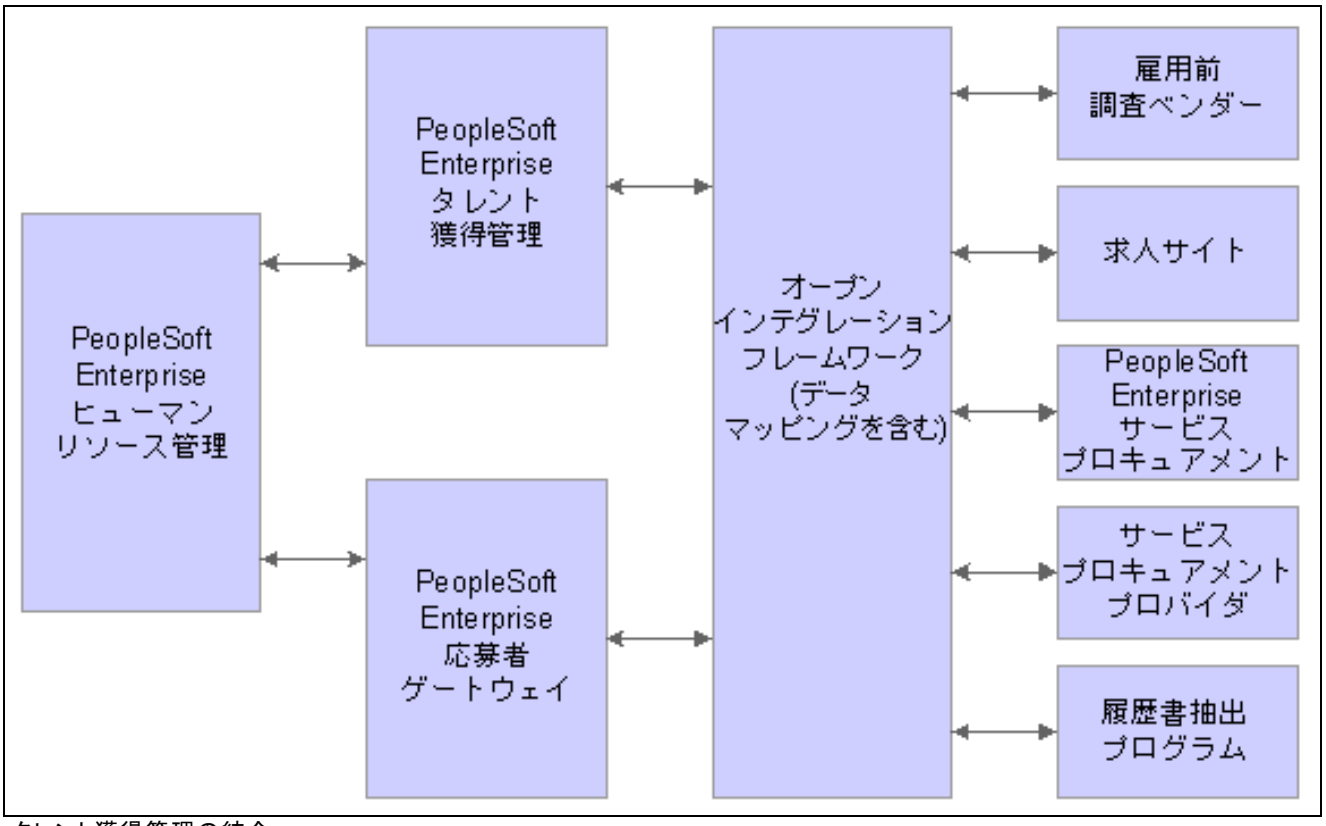
  人材募集に関連付けられているビジネス ユニット、部門、会社には含まれないが人材募集または提示条件を承認する必要がある場合、タレント獲得管理では採用管理の行レベル セキュリティ コンポーネントを使用してその人にアクセス権を付与します。

  参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「HRMS セキュリティの設定と管理」、「採用管理ソリューション用の追加セキュリティのアクティブ化」

  参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、115ページ

## タレント獲得管理の統合

タレント獲得管理は、以下の PeopleSoft アプリケーションと統合されています。




タレント獲得管理の統合

統合における留意事項については、この PeopleBook の導入に関する章で説明します。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

サード パーティのアプリケーションとの統合に関する補足情報は、PeopleSoft Customer Connection の Web サイトに掲載されています。

# タレント獲得管理の導入

PeopleSoft セットアップ マネージャを利用すると、導入しようとしている製品について、組織に必要な設定タスクの一覧を作成できます。設定タスクには、設定する必要のあるコンポーネントが、コンポーネントテーブルにデータを入力する順番にリストされます。また、設定タスクには関連する PeopleBook ドキュメンテーションへのリンクも含まれます。

また、PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理では、既存のシステムから PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理の統合テーブルへのデータのロードを支援するコンポーネント インターフェイスを提供しています。テーブルにデータをロードするには、Excel to Component Interface ユーティリティを使用します。

以下は、コンポーネント インターフェイスを持つコンポーネントの一覧です。

| コンポーネント | コンポーネント インターフェイス | 参照先 |
|---|---|---|
| HRS_QSTN_SET_DEF 2 | HRS_QSTN_SET_DEF 2_CI | 参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「人材募集の設定」、15ページ |
| HRS_ QSTN_DEF | HRS_ QSTN_DEF_CI | 参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「人材募集の設定」、15ページ |
| HRS_LOCATION | HRS_LOCATION_CI | 参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「人材募集の設定」、15ページ |

## 関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「HRMS について」

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 2 章

# 採用プロセスの設定

この章では、採用プロセスの導入の概要と、以下の方法について説明します。

- 導入デフォルトの設定
- タレント獲得管理の導入デフォルトの設定
- 人材募集の設定
- 求人情報の設定
- 応募の設定
- 応募者とのやり取りの設定
- 質問集の設定
- 応募者予備選考の設定
- 面接評価の設定
- 提示条件の設定
- 採用処理の設定

## 採用プロセスの導入について

採用プロセスを導入するには、以下のヒューマン リソース管理テーブルを設定する必要があります。

- 基本テーブル
- 共通定義
- 製品/業務別定義

### 基本テーブル

採用管理ソリューションでは、ヒューマン リソース管理 (HR) のテーブルを使って、採用管理処理時に使用される会社の基本情報が全て抽出されます。これらのテーブルは、システムにほかのテーブルを設定する前に、設定する必要があります。採用管理ソリューションで使用される HR のテーブルおよびデータには、以下が含まれます。

- 住所
- ビジネス ユニット
- 会社コード
- 市民権ステータス
- 通貨コード

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 部門
- 事業所 ID
- 職務コード
- 職務系列
- 勤務地
- 氏名情報
- 国民 ID

### 共通定義

採用管理ソリューションでは以下の共通定義テーブルを使用します。

- 承認
- テキスト カタログ

### 製品/業務別定義

採用管理ソリューションでは以下の製品/業務別定義テーブルを使用します。

- プロファイル管理
- 組織計画/管理
- 契約管理
- 労使関係管理

# 導入デフォルトの設定

導入デフォルトを設定するには、インストール テーブル コンポーネント (INSTALLATION_TBL) を使用します。

このセクションでは、導入する PeopleSoft アプリケーションの選択方法について説明します。

## 導入デフォルトの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [製品] | INSTALLATION_TBL1 | [HRMS 基本設定]、[インストール]、[インストール テーブル]、[製品] | 導入する PeopleSoft アプリケーションを選択します。 |

## 導入する PeopleSoft アプリケーションの選択

製品ページにアクセスします。

応募者ゲートウェイとタレント獲得管理の隣のチェック ボックスをオンにします。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS の設定とインストール」、「導入する PeopleSoft アプリケーションの選択」


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# タレント獲得管理の導入デフォルトの設定

タレント獲得管理の導入デフォルトを設定するには、採用管理のインストール コンポーネント (HRS_INST) を使用します。

このセクションでは、以下の項目について説明します。

- 採用管理の導入デフォルトを定義します。
- 自動採番の開始番号を指定します。

## タレント獲得管理の導入デフォルトの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [採用管理のインストール] - [インストール オプション] | HRS_INST | [HRMS 基本設定]、[インストール]、[製品/国別設定]、[採用管理のインストール]、[インストール オプション] | 採用管理の導入デフォルトを定義します。 |
| [採用管理のインストール] - [最終割当 ID] | HRS_INST_CNTRS | [HRMS 基本設定]、[インストール]、[製品/国別設定]、[採用管理のインストール]、[最終割当 ID] | 自動採番の開始番号を指定します。データベース内の既存の値と重ならない番号に設定します。重なった場合、重複値エラーになります。 |

## 採用管理の導入デフォルトの定義

"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページにアクセスします。

"採用管理のインストール" - "インストール オプション" ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"採用管理のインストール" - "インストール オプション" ページ (2/2)

## [テンプレート設定]

**[テンプレート セグメント タイプ]**

セグメント タイプを選択します。有効なオプションは以下のとおりです。

- [ビジネス ユニット]
- [会社コード]
- [部門]
- [職務コード]
- [職務系列]
- [任務プロファイル]
- [給与等級]

"採用テンプレート" - "セグメント値" ページで入力したセグメント タイプとセグメント値は、新しい人材募集に割り当てる採用テンプレートを特定するために、新規人材募集の作成コンポーネントで使用されます。また、これにより、"主要人材募集情報の入力" ページに表示されるフィールドが決定されます。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の作成」、118ページ

## [デフォルト テンプレート]

**[標準募集]**

標準募集のデフォルトの人材募集テンプレートを選択します。

新しい人材募集が作成される際には、人材募集に関連付ける採用テンプレートが特定されます。採用テンプレートが特定されない場合、ここで入力したテンプレートが割り当てられます。

**[常時掲載]**

常時掲載のデフォルトの人材募集テンプレートを選択します。

新しい人材募集が作成される際には、人材募集に関連付ける採用テンプレートが特定されます。採用テンプレートが特定されない場合、ここで入力したテンプレートが割り当てられます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[面接評価テンプレート]** デフォルトの面接評価テンプレートを選択します。

応募者が評価される際に、人材募集にリンクされていない場合、このテンプレートが使用されます。

## オンライン応募

PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイの導入デフォルトを定義する場合に、このグループ ボックスを使用します。

**[サイト ID]** デフォルトのサイト ID を選択します。

特定のサイトを決定できない際にデフォルトのサイト ID が使用されます。サイト ID は、"サイト" のサイト設定ページで定義します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「サイトの設定」、12ページ

**[求人検索エージェントの有効日数]** 応募者の求人検索エージェントがデータベースに保持される日数を入力します。

プロファイルをアクティブにしておける最長日数は 999 日です。この日数は、求人検索エージェント プロセスがプロファイルを期限切れかどうか、削除すべきかどうかを決定するのに使用されます。値を入力しない場合、求人検索エージェントはデータベースに無期限に保持されます。

**[求人検索エージェントの最大数]** 応募者が持てる求人検索エージェントの最大数を入力します。

デフォルトは 5 です。

## [承認要]

このグループ ボックスは、タレント獲得管理で使用される JobOpening と JobOffer の 2 つの承認プロセスをアクティブにするために使用されます。承認は承認ワークフロー エンジン (AWE) フレームワークを使って作成されます。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「承認の設定と使い方」

**[標準募集]** 標準募集タイプの人材募集を作成する際に承認をアクティブにする場合、このチェック ボックスをオンにします。

**[常時掲載]** 常時掲載タイプの人材募集を作成する際に承認をアクティブにする場合、このチェック ボックスをオンにします。

**[条件提示]** 条件提示を作成する際に承認をアクティブにする場合、このチェック ボックスをオンにします。

**[経営協議会 (オプション)]** 経営協議会の承認を要求する条件提示を作成する際に、承認をアクティブにする場合は、このチェック ボックスをオンにします。

このチェック ボックスをオンにすると、人材募集テンプレートおよび人材募集ページにオプションとして [経営協議会情報] セクションが表示されます。

このオプションをオンにする場合は、[条件提示] チェック ボックスもオンにする必要があります。

## [人材募集]

**[複数の職務/ポジションを許可]** 1 つの人材募集に複数の職務またはポジションをリンクすることを許可する場合、このチェック ボックスをオンにします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

このチェック ボックスをオンにすると、人材募集ページに [職務内容の詳細] グループ ボックスが表示されます。

**[新規募集情報の有効日数]** キャリア ページの [最新の求人情報] 列に求人情報を表示する日数を入力します。

この日数が人材募集の掲載日に加算されます。システム日付が算出された日付より後の場合は、人材募集は表示されません。

### [検索/マッチング]

**[従業員 ID の検証]** 応募者が会社の前の従業員、非従業員、または関係者であるどうかを採用の準備プロセス中に採用担当者が HR データベースを検索して判断することを [必須] とするか [任意] とするかを選択します。

**[関係者の追加]** ″関係者情報の追加″ ページを使用して外部応募者を会社関係者としてシステムに追加する際に、応募者が会社の前の従業員、非従業員、または関係者であるかを HR データベースを検索して判断するかどうかを指定します。

### [重複処理]

**[重複マージの非アクティブ ステータス]** 重複応募者が見つかった場合に、応募者が設定されるステータスを選択します。

重複応募者が見つかった際に、ターゲット応募者にマージされる応募者の場合は、このフィールドにより応募者のステータスが設定されます。

## 自動採番の開始番号の指定

″採用管理のインストール″ の最終割当 IDページにアクセスします。

″採用管理のインストール″ - 最終割当 IDページ (1/3)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**採用管理 ID**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 回答 ID | 1059 | 提示条件 ID | 1082 |
| 経営協議会の決定 ID | 1002 | 内定通知 ID | 1000 |
| ﾁｪｯｸﾘｽﾄ ID | 1024 | 質問 ID | 1025 |
| 評価 ID | 1011 | 質問ｾｯﾄ ID | 1019 |
| 面接ｶﾃｺﾞﾘ ID | 1001 | 採用管理 ID | 2033 |
| 面接評価ﾚﾍﾞﾙ | 1000 | 採用通知 ID | 1019 |
| 面接 ID | 1114 | 採用面接 ID | 1028 |
| 面接通知 ID | 1004 | 担当者 ID | 1072 |

**ｺﾚｽﾎﾟﾝﾃﾞﾝｽ ID**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ﾘｽﾄ ID | 1011 | ﾊﾟｯｹｰｼﾞ ID | 1000 |
| ﾒﾓ | 1012 | 連絡方法 | 1000 |
| ｺﾚｽﾎﾟﾝﾃﾞﾝｽ ID | 1004 | ﾄｰｸﾝ ID | 1017 |
| ﾊﾟﾗﾒｰﾀ ID | 1000 | | |

"採用管理のインストール" - 最終割当 IDページ (2/3)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"採用管理のインストール" - 最終割当 IDページ (3/3)

ID 番号とは、データベース内の特定のレコードを追跡するために使用する自動採番値です。データ変換が発生しない限り、通常は手動で割り当てる必要はありません。このページの番号は、さまざまな採用レコードの ID 番号の割り当てを開始するポイントを特定するために使用されます。自動採番機能を使用すると、番号を割り当てる際に、最後に使った番号に 1 をたした番号が自動的に割り当てられ、このページも新しい番号で更新されます。

**[カウンタの同期]** カウンタと採用データベース内の実際の値を同期させる場合にクリックします。使用されている最大値が検索され、カウンタがその値にリセットされます。

# サイトの設定

サイトを設定するには、サイト ID の設定 (HRS_SITE_ID) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、サイトの概要、事前設定、およびサイトの設定方法について説明します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## サイトについて

応募者ゲートウェイでは、各サイト用にサイト ID を作成することで、組織が各キャリア サイトのアプリケーションのデザインを管理できるようにしています。サイト ID は、応募者がサイトを通してアクセスできる求人情報など、採用管理ソリューションのオンライン応募サイトの詳細を定義します。

システムにより、各サイトに対して履歴書テンプレートを関連付けるよう要求されます。応募者がオンラインで応募する人材募集に対して関連付けられた履歴書テンプレートがない場合、または応募者が特定の人材募集に応募せずにオンラインで応募する場合、ここでサイトに関連付けた履歴書テンプレートが、システムによって使用されます。

サイトを設定した後、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページでデフォルトのサイト ID を指定します。特定のサイトを決定できない際にデフォルトのサイト ID が使用されます。

1 つの組織でサイトをいくつでも設定できます。たとえば、組織が組織内の各ビジネス ユニットに固有のサイトを設定すると、これらのサイトにアクセスする応募者は特定のビジネス ユニットの人材募集にアクセスできます。サイトは、従業員の社内応募者、非従業員の社内応募者、または社外応募者向けに設定することができます。テキスト カタログを利用して異なるユーザーをターゲットにすることもできます。たとえば、社内応募者向けと社外応募者向けに、ページ上に異なるテキストを表示できます。

参照: Red Paper の Recruiting Solutions Using Sites (http://www.peoplesoft.com/corp/en/iou/red_papers/index.jsp)

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「共通コンポーネントの使い方」、「テキスト カタログの設定」

## 事前設定

サイトを設定する前に、以下の設定をしておく必要があります。

- 行セキュリティの設定

  参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「HRMS セキュリティの設定と管理」

- 履歴書テンプレートの設定

  参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「履歴書テンプレートの設定」、40ページ

- (省略可) 履歴書抽出プログラムのベンダーの設定

  参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ベンダーの設定」、82ページ

- ポータル定義の設定

  参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: Internet Technology の「Administering Portals」

## サイトの設定に使用するページ

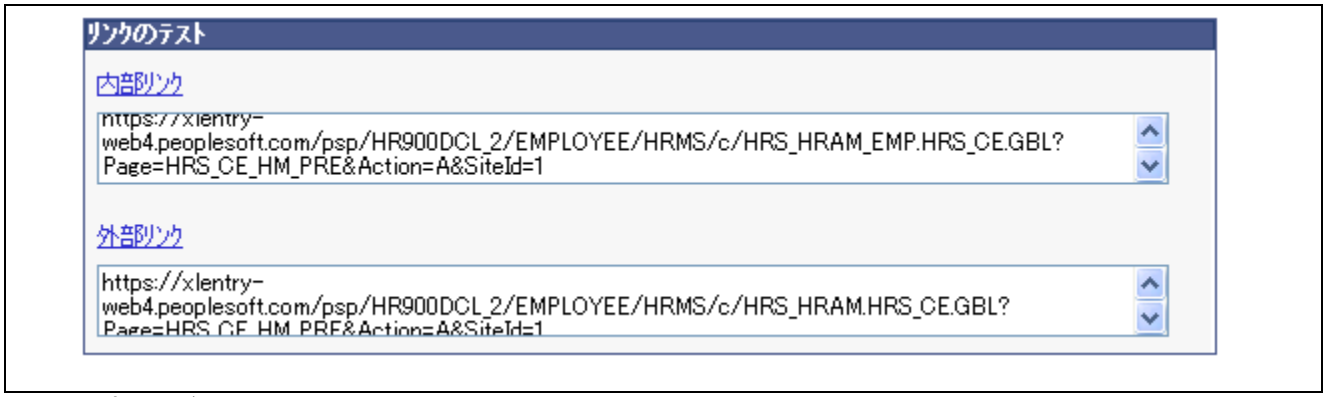
| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [サイト設定] | HRS_SITE_ID | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[サイト] | サイトを設定します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# サイトの設定

サイト設定ページにアクセスします。

サイト設定ページ (1/2)




サイト設定ページ (2/2)

**[サイト ID]**

新しいサイト ID 値を追加すると、入力した ID が表示されます。これはユーザーを正しいサイトに導くための URL のパラメータとして使用されます。

**[履歴書テンプレート ID]**

このサイトに関連付ける履歴書テンプレートを選択します。応募者が応募する人材募集に履歴書テンプレートが関連付けられている場合、その履歴書テンプレートが使用されます。人材募集に履歴書テンプレートが関連付けられていない場合、または応募者が特定の人材募集に応募しない場合は、ここで指定した履歴書テンプレートが使用されます。履歴書テンプレートの設定コンポーネントを使用して履歴書テンプレートを定義します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[応募者タイプ]**

このサイトを使用する応募者のタイプを選択します。選択できるタイプは、[従業員]、[社外応募者]、および [非従業員] です。ここで選択した応募者タイプは、このサイトを通して応募する全ての応募者に割り当てられます。サイト B に対して [社外応募者] を選択したとすると、サイト B を通して応募する全ての応募者は社外応募者としてシステムに追加されます。

この応募者タイプはタレント獲得管理の複数のページに表示されます。たとえば、応募者の検索コンポーネント (HRS_REC_SCHAPP) を使用して、応募者タイプに基づいて応募者を検索することができます。

**[国]**

履歴書抽出のために使用する国を選択します。履歴書抽出プログラムの中には、名前や住所をフォーマットするのに国を要求するものがあります。国テーブル コンポーネント (COUNTRY_TABLE) を使用して国を定義します。

**[デフォルト抽出]**

デフォルトの抽出プログラムを指定します。ここで指定した履歴書抽出プログラムを使って、応募者の履歴書から情報が抽出されます。値を選択しないと、応募者は履歴書を添付できますが、履歴書から情報を抽出することはできません。ベンダー設定コンポーネント (HRS_VENDOR_SETUP) を使用して履歴書抽出プログラムを設定します。

**[デフォルト セットID]**

デフォルト セットID を選択します。このセットID を使って、このサイトからシステムにアクセスする応募者に対して表示する情報が決定されます。テーブルセット コントロール ページでセットID を定義します。

**[デフォルトのポータル]**

デフォルトのポータルを選択します。このポータル、およびポータルに関連付けられているノードを使って、求人サイト プロバイダなどのソースからこのサイトにリダイレクトするための URL が定義されます。ポータル定義ページでポータルを設定します。

**[外部 ERP サイト]**

社外候補者の応募が従業員紹介または自動検索を通して送信される際に、社外候補者が情報を表示および更新できる場所を指定します。

**[リンクのテスト]**

特定のサイトのレイアウトを確認したり、フル URL パスを簡単に検索するために、システムは指定されたテスト リンクを使用します。個別の URL、内部リンクおよび外部リンクを使って、それぞれ社内従業員の視点から、または社外応募者として、サイトを表示することができます。

# 人材募集の設定

人材募集を設定するには、勤務地域コンポーネント (HRS_LOCATION)、採用担当者ロール コンポーネント (HRS_JO_RCTR_ROLE)、および採用チーム コンポーネント (HRS_TEAM) を使用します。

このセクションでは、以下の項目について説明します。

- 勤務地域の定義
- 採用担当者ロールの定義
- 採用チームの作成

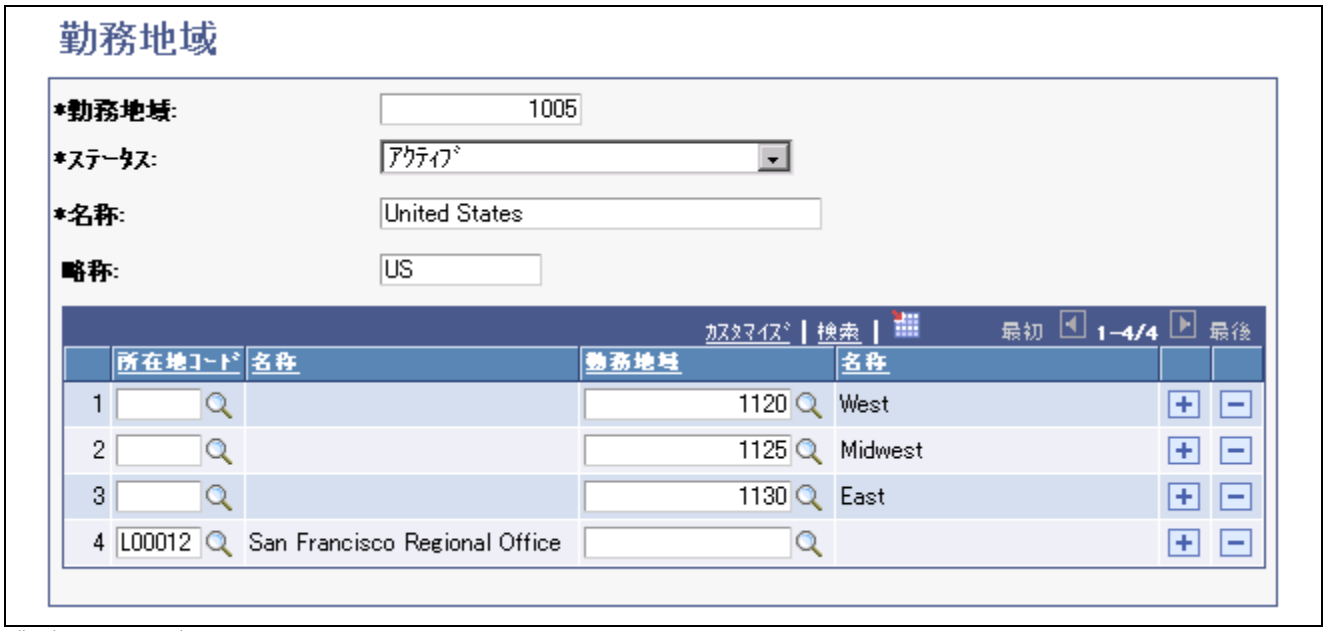
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [勤務地域] | HRS_LOCATION | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[勤務地域]、[勤務地域] | 会社の所在地を地域に分けることで勤務地域を定義します。 |
| [採用担当者ロール] | HRS_JO_RCTR_ROLE | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用担当者のロール]、[採用担当者ロール] | 採用担当者ロールを定義します。 |
| [採用チーム] | HRS_TEAM | [採用管理]、[管理]、[採用チーム]、[採用チーム] | 採用チームを作成して管理します。 |

# 勤務地域の定義

勤務地域ページにアクセスします。




勤務地域ページ

[勤務地域] は、人材募集の地域を絞り込むために求人検索で使用されます。たとえば、応募者が特定の地域の求人検索のみを行いたい場合、その特定の地域の勤務地域を作成して人材募集に割り当てることができます。求人検索では、その人材募集に関連付けられた勤務地域が検索され、一致する人材募集が見つかると応募者に表示されます。

**[所在地コード]** 会社所在地を選択します。

所在地コンポーネント (LOCATION_TABLE) を使用して会社所在地を定義します。

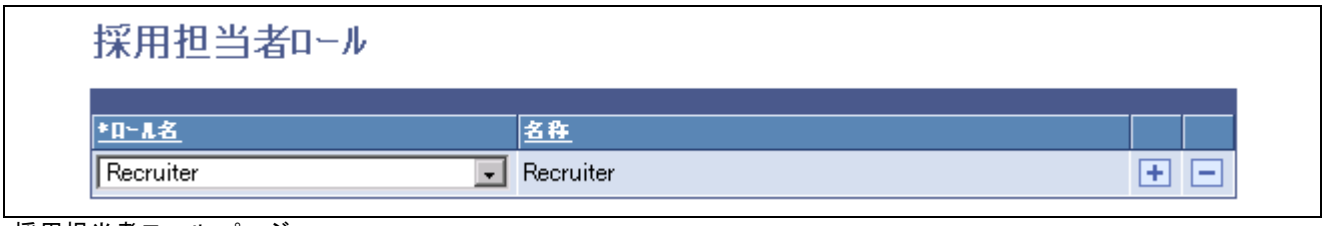
参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「組織構造基本テーブルの設定」、「所在地の設定」

**[勤務地域]** この勤務地域に追加する所在地を選択します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 採用担当者ロールの定義

採用担当者ロール ページにアクセスします。

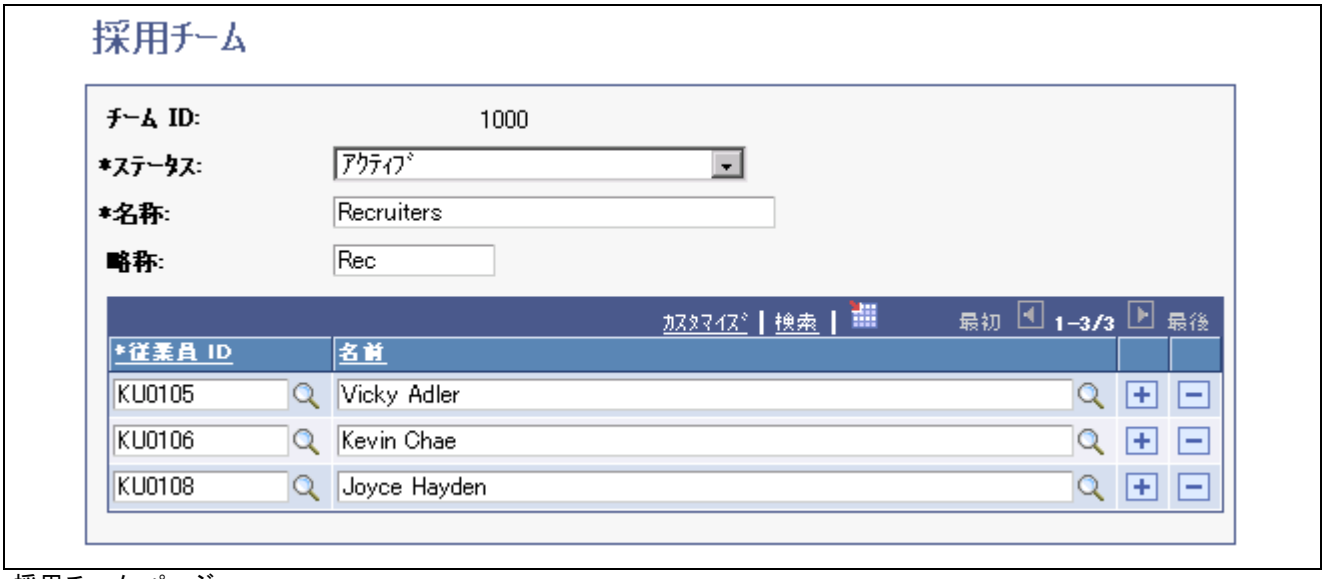



採用担当者ロール ページ

**[ロール名]** 人材募集ページの [割当] グループ ボックスで採用担当者を人材募集に割り当てる際に選択可能にするロールを選択します。選択したロールの ID だけが選択可能になります。

# 採用チームの作成

採用チーム ページにアクセスします。




採用チーム ページ

″採用チーム″ は、採用担当者、採用管理者、面接担当者または関係者のグループを人材募集に関連付けるために使用されます。人材募集を作成する際に、人材募集に対する採用担当者、採用管理者、面接担当者または関係者を指定します。各ロールに複数の人を割り当てる場合、チームを作成すると 1 人ずつ個別に入力する手間が省けます。

人材募集に採用チームを追加しても、チーム ID は実際に人材募集に追加されません。代わりに、そのチームに現在所属しているユーザーが個々に人材募集に追加されます。人材募集に追加できるのは、アクティブな採用チームだけです。人材募集に割り当てた後にその採用チームが非アクティブになっても、人材募集への割り当ては続行されます。採用管理者は任意の時点で、採用チーム内のユーザーを人材募集から削除できるようになっており、削除されたユーザーはその人材募集にアクセスできなくなります。

作成する採用チームの数には制限がありません。また、1 人の従業員が所属できる採用チームの数にも制限がありません。

**[チーム ID]** 採用チームに割り当てられた ID が表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| | |
|---|---|
| **[処理ステータス]** | 採用チームのステータス ([アクティブ] または [非アクティブ]) を指定します。 |
| **[従業員 ID]** | この採用チームに所属させる従業員の従業員 ID を選択します。 |

# 求人情報の設定

求人内容を設定するには、求人内容コンポーネント (HRS_JO_PST_DSC_TBL) および求人内容ライブラリコンポーネント (HRS_JO_PST_LIB_TBL) を使用します。

このセクションでは、求人情報の設定の概要と、以下の項目について説明します。

- 求人内容タイプを定義します。
- 求人内容を作成します。

## 求人情報テンプレートについて

求人情報は、求人内容および求人内容ライブラリの項目で構成されています。人材募集を作成する際は、これらのコンポーネントの項目を選択して、求人サイトまたはイントラネットのサイトに掲載される求人情報のテキストを作成します。

### 求人内容

求人内容は、求人情報を編成するために使用されるカテゴリです。これらのカテゴリにより、求人情報の構造が形成されます。たとえば、以下のようなステートメントを使用できます。

- 市場での組織の位置づけ
- 職責の概要
- この人材募集への応募に必須の資格の一覧
- 人材募集への応募方法の説明

PeopleSoft には、以下のステートメント カテゴリつまり求人内容タイプが用意されています。

- B – Basis of Rating (評価基準)
- C – 終了ステートメント
- D – 部門マーケティング ステートメント
- E – Equal Employment Opportunity (雇用機会均等)
- H – How to Apply (応募方法)
- I – Other Information (その他の情報)
- L – Conditions of Employment (雇用条件)
- M – Major Duties (基本業務)
- O – 組織マーケティング ステートメント
- P – Pay, Benefits & Work Schedule (給与、福利厚生、勤務スケジュール)
- Q – 資格
- R – 責務

 Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

- T - How CTAP &/or ICTAP May Apply (CTAP/ICTAP 応募方法)
- V - How to Claim Veterans Preference (退役軍人待遇申請方法)
- W - Who May Apply (募集対象者)

### 求人内容ライブラリ

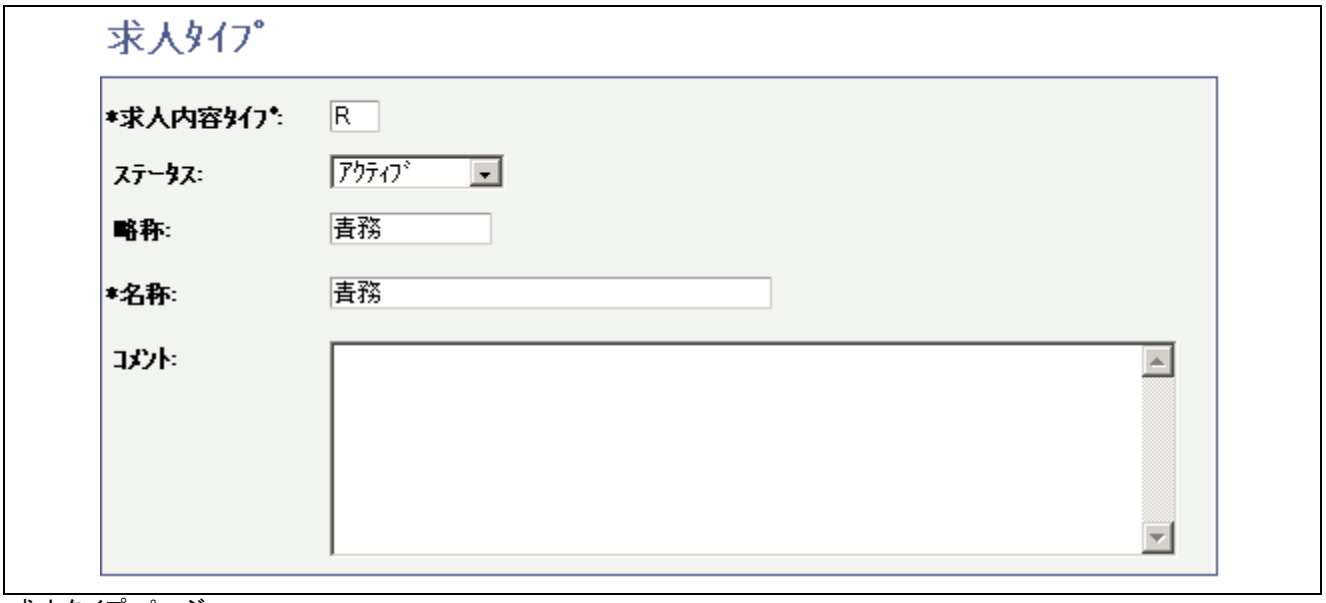
求人内容ライブラリでは、各求人内容タイプで表示される内容が提供されます。人材募集の作成時に内容を入力できますが、求人内容ライブラリを使用すると内容を標準化でき、組織が同様の人材募集を行う際に一定の標準化を行うのに役立ちます。

## 求人内容の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [求人タイプ] | HRS_JO_PST_DSC_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[求人内容]、[求人タイプ] | 求人内容タイプを定義します。 |
| [求人内容ライブラリ] | HRS_JO_PST_LIB_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[求人内容ライブラリ]、[求人内容ライブラリ] | 求人内容を作成します。 |

## 求人内容タイプの定義

求人タイプ ページにアクセスします。

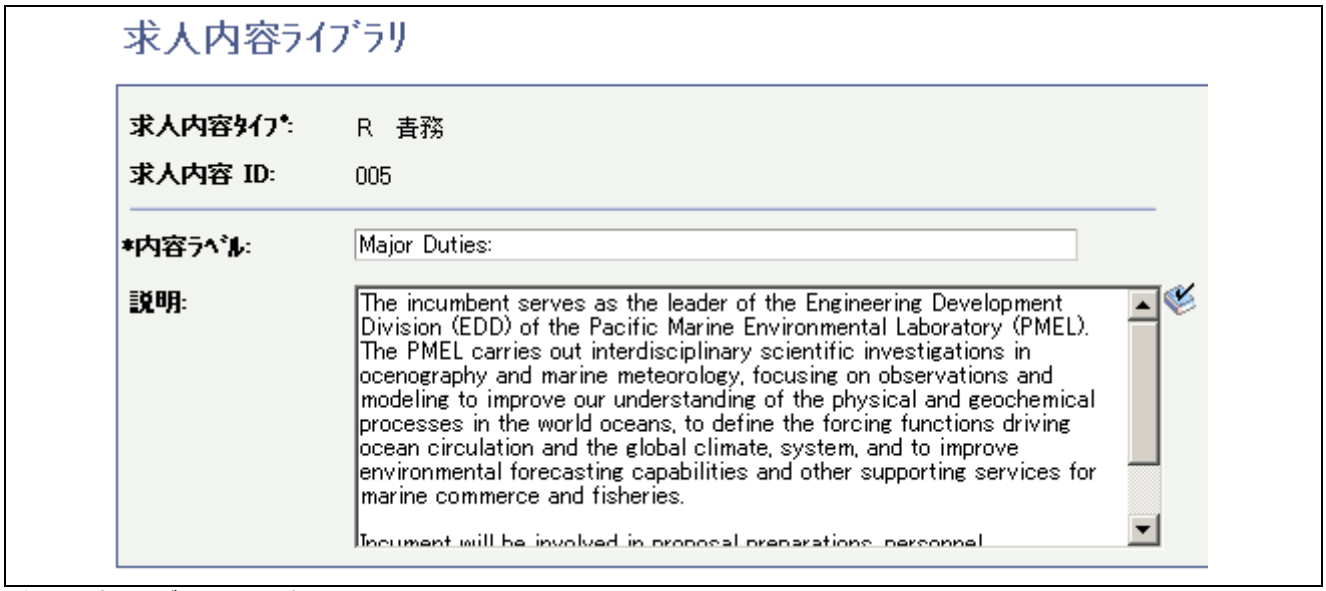



求人タイプ ページ

## 求人内容の作成

求人内容ライブラリ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




求人内容ライブラリ ページ

**[内容ラベル]** 求人情報のセクション ラベルとして使用される内容を入力します。

**[説明]** 作成した求人内容を説明するテキストを入力します。この求人内容が人材募集に割り当てられると、求人情報に掲載されます。

# 応募の設定

応募を設定するには、添付ファイル タイプ コンポーネント (HRS_ATCHTYPE_TBL) を使用します。

このセクションでは、添付ファイル タイプの概要と、添付ファイル タイプを定義する方法について説明します。

## 添付ファイル タイプについて

添付ファイル タイプ コンポーネントを使用すると、応募者から受け取る文書タイプの指定のほか、応募者が提出できる文書数の制限を設定できます。また、それらの文書を保存するディレクトリも指定できます。

PeopleSoft には、以下の添付ファイル タイプが用意されています。

- 履歴書
- 照会情報
- 成績証明
- カバー レター
- 個人情報
- 職務経歴
- OIF

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「添付ファイルの送信」

PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「照会先の入力」

## 応募の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [添付ファイル タイプの設定] | HRS_ATTACHTYPE_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[添付ファイル タイプ]、[添付ファイル タイプの設定] | オンライン応募で選択可能な添付ファイル タイプを定義します。 |

## 添付ファイル タイプの定義

"添付ファイル タイプの設定" ページにアクセスします。

"添付ファイル タイプの設定" ページ

**[添付タイプ コード]** 添付ファイル タイプに割り当てられた 3 桁のコードを表示します。

**[URL ID]** この添付ファイル タイプの文書を保存する URL アドレスを選択します。

**[編集]** リンクをクリックすると URL 管理ページが表示されます。このページでは、添付ファイルを保存するために使用される URL アドレスを定義できます。

**[URL]** 選択した URL ID の URL アドレスを表示します。

**[処理タイプ]** 添付ファイルのタイプを指定します。これは、応募者がオンラインで応募するときに追加の添付ファイルを提出する場合、または応募者に参照情報を要求する場合に使用します。有効値は、以下のとおりです。

[OIF]

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

[その他]
[照会情報]
[履歴書]

# 応募者とのやり取りの設定

応募者とのやり取りを設定するには、連絡方法タイプ コンポーネント (HRS_CNTCT_MTHD) を使用します。このセクションでは、連絡方法タイプの定義方法を説明します。

## 応募者とのやり取りの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [連絡方法] | HRS_CNTCT_MTHD | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[リレーションシップ管理]、[連絡方法タイプ]、[連絡方法] | レポートおよび分類のために連絡方法タイプを定義します。 |

## 連絡方法タイプの定義

連絡方法ページにアクセスします。

連絡方法ページ

PeopleSoft には、上に示すような連絡方法が用意されています。必要な数だけ追加できます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# XML Publisher の利用

採用管理ソリューションでは、Oracle の XML Publisher を使用して採用関連文書を作成します。採用関連文書には以下の 3 種類があります。

- 応募者
- 面接
- 条件提示

XML Publisher はテンプレート ベースのレポーティング ソリューションです。データ抽出プロセスをレポートのレイアウトから切り離すことで、抽出された応募データを複数のレポート レイアウトで再使用できます。文書は以下の場合に作成されます。

- ″新規応募者の追加″ ページを使用して新しい応募者が追加されます。
- 既存の応募が更新されます。
- 面接スケジュール ページを使用して面接が予定されます。
- 提示条件の準備ページを使用して提示条件が定義されます。

作成した文書は、元のページからすぐに出力するか、採用関連文書の印刷プロセスを使用して後日に出力することができます。

タレント獲得管理には、以下の採用関連文書テンプレートが用意されています。

| テンプレート ID | レポート定義 | テンプレート ファイル | 用途 |
|---|---|---|---|
| HRS_APP_LETTER_ACQ | HRS_APP_LET | LTRACQxml.rtf | 応募者の履歴書の受領確認 |
| HRS_APP_LETTER_ANO | HRS_APP_LET | Ltranoxml.rtf | 現在は人材募集がないことを応募者に通知する文書 |
| HRS_APP_LETTER_CR1 | HRS_APP_LET | LTRCR1xml.rtf | 会社に興味を持ったことに対するお礼と応募者の資格を検討中であることを通知する文書 |
| HRS_APP_LETTER_IR | HRS_APP_LET | LTRIR.rtf | 面接による不採用を通知する文書 |
| HRS_APP_LETTER_LAQ | HRS_APP_LET | Ltrlaqxml.rtf | 会社に興味を持ったことに対するお礼と応募者の資格を検討中であることを通知する文書 |
| HRS_INT_LETTER_IS1 | HRS_INT_LET | LTRIS1xml.rtf | スケジュールされた面接の日時を応募者に通知する文書 |
| HRS_INT_LETTER_IS2 | HRS_INT_LET | LTRIS2xml.rtf | スケジュールされた面接の日時を応募者に通知する文書 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| テンプレート ID | レポート定義 | テンプレート ファイル | 用途 |
|---|---|---|---|
| HRS_INT_LETTER_IS3 | HRS_INT_LET | LTRIS3xml.rtf | スケジュールされた面接の日時を応募者に通知する文書 |
| HRS_OFF_LETTER_OF1 | HRS_OFF_LET | LTROF1xml.rtf | 提示条件および給与パッケージを応募者に通知する文書 |
| HRS_OFF_LETTER_OF2 | HRS_OFF_LET | LTROF2xml.rtf | 提示条件および給与パッケージを応募者に通知する文書 |

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: XML Publisher for PeopleSoft Enterprise

第 9 章、「応募者の面接」、201ページ

第 7 章、「応募者の入力」、153ページ

第 10 章、「提示条件の作成」、217ページ

# 質問集の設定

質問集を設定するには、回答の定義コンポーネント (HRS_ANSWER_DEF)、質問の定義コンポーネント (HRS_QSTN_DEF)、および質問セットの定義コンポーネント (HRS_QSTN_SET_DEF) を使用します。

このセクションでは、質問集の設定の概要と以下の項目について説明します。

- 回答の定義を設定します。
- 質問定義を設定します。
- 質問セット定義を設定します。

## 質問集の設定について

多くの組織では、予備選考プロセスの一環として質問集を使用しています。採用管理ソリューションを使用すると、人材募集にオンラインで応募してきた応募者が回答する質問集を作成できます。質問集は一般的な内容にしたり、特定の人材募集用に調整することができます。

質問集は、1 つまたは複数の質問セット定義で構成されます。質問セット定義は 1 つまたは複数の質問定義で構成されます。質問定義は、1 つまたは複数の回答定義で構成されます。

質問集を作成するには、次の手順に従います。

1. 各回答の定義を作成します。
2. 各質問の定義を作成し、回答を質問にリンクします。
3. 質問セット定義を作成し、質問を質問セットにリンクします。
4. オンライン質問のセクションを履歴書テンプレートに追加します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

5. 予備選考の質問のセクションを人材募集テンプレートに追加します。

人材募集を作成する際に、質問または質問セットを人材募集にリンクできます。

これらの質問を予備選考プロセスの一環として使用する場合、オンラインで応募する応募者だけが質問にアクセスできる点に注意してください。求人サイトまたは電子メール アドレスを通して履歴書を送信する応募者、または新規応募者の追加コンポーネントを使って採用担当者あるいは採用管理者が入力する応募者は、これらの質問に回答できません。予備選考を実行した際に、期待どおりの結果が得られないことがあります。

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「人材募集テンプレートの設定」、46ページ

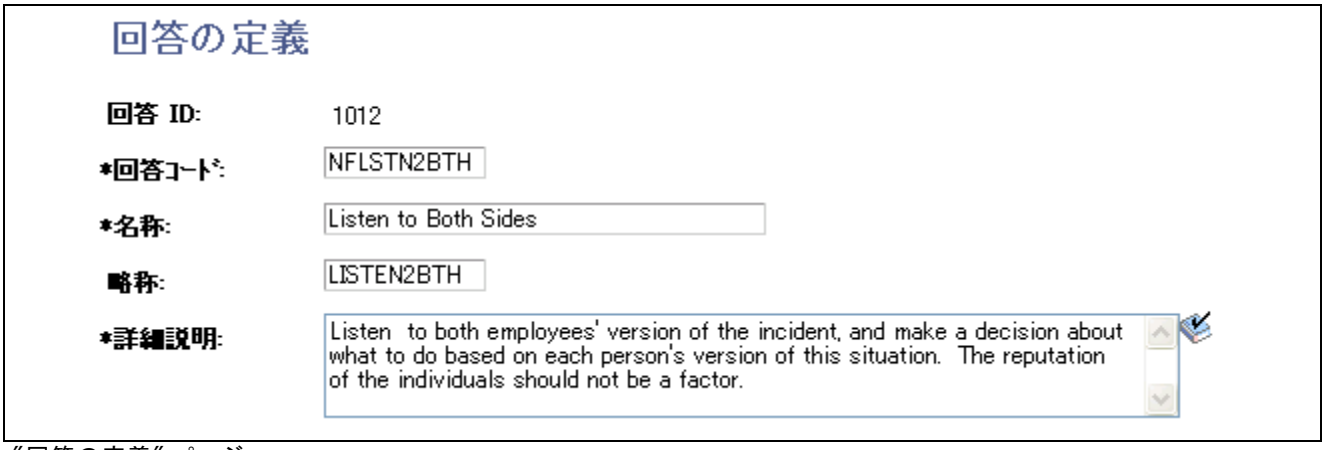
参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の作成」、118ページ

## 質問集の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [回答の定義] | HRS_ANSWER_DEF | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[回答の定義]、[回答の定義] | 回答の定義を設定します。 |
| [質問定義] | HRS_QSTN_DEF | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[質問の定義]、[質問定義] | 質問定義を設定します。 |
| [質問セット定義] | HRS_QSTN_SET_DEF | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[質問セットの定義]、[質問セット定義] | 質問セット定義を設定します。 |
| [質問への回答] | HRS_QSTN_SET_ANS | 質問セット定義ページの [回答表示] リンクをクリックします。 | 質問に対する回答を表示します。 |

## 回答の定義の設定

"回答の定義" ページにアクセスします。




"回答の定義" ページ

**[回答 ID]** この回答の定義を識別するために入力した ID が表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

[回答コード] この回答を識別するコードを入力します。

[名称] この回答の名称を入力します。この名称は、回答コードと共に表示されます。

[詳細説明] 質問に対する完全な回答を入力します。このテキストは、質問定義ページを使用して回答を質問にリンクすると表示されます。

## 質問の定義の設定

質問定義ページにアクセスします。

質問定義ページ

[質問 ID] この質問に割り当てられた ID が表示されます。

[質問コード] この質問を識別するコードを入力します。

[名称] この質問の名称を入力します。

[詳細説明] この質問の完全な説明を入力します。このテキストは、質問セット定義ページを使用して質問を質問セットにリンクすると表示されます。

[回答]

[回答 ID] 質問にリンクする回答を選択します。

[詳細説明] 選択した回答 ID の詳細説明が表示されます。

[正解] 質問の適切な回答の隣のチェック ボックスをオンにします。

## 質問セット定義の設定

質問セット定義ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

質問セット定義ページ

**[質問セット ID]** 質問セットに割り当てられた ID が表示されます。

**[質問セット コード]** この質問セットを識別するコードを入力します。

**[名称]** この質問セットを説明するテキストを入力します。

**[コンピテンシー]** この質問セットにリンクするコンピテンシーを選択します。

**[略称]** この質問セットの略称を入力します。

**[説明]** この質問セットの使用方法または内容を説明するために、情報目的でのみ使用されます。

**[質問]**

**[質問 ID]** 質問 ID を選択します。質問 ID は質問定義ページで定義します。

**[詳細説明]** 質問に関連付けられている詳細説明が表示されます。

**[回答表示]** クリックすると "質問への回答" ページが表示され、その質問に対する適切な回答と不適切な回答を照会できます。回答は、"回答の定義" ページで定義します。

# 応募者予備選考の設定

応募者予備選考を設定するには、予備選考の定義コンポーネント (HRS_SCREEN_TBL) を使用します。

このセクションでは、予備選考の定義について説明します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 予備選考の定義について

応募者の予備選考とは、人材募集の要件を満たす資格を持つ応募者を選び出し、応募者に順序を付け、リストを絞り込み、最も適した応募者を面接に回すプロセスです。

このプロセスを容易にするために採用管理ソリューションを使用すると、ユーザーは独自の予備選考レベルを定義できます。予備選考レベルを定義するには、次の手順に従います。

1. 予備選考レベルを通過または落選した際に割り当てられるステータスと、通過または落選した際に与えられる点数を定義する予備選考の定義を作成します。
2. 1 つまたは複数の予備選考の定義を予備選考テンプレートに割り当て、予備選考レベルを作成します。

   参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「予備選考テンプレートの設定」、51ページ
3. 新規人材募集の作成コンポーネントを使用して、特定の予備選考条件を各予備選考レベルに割り当てます。

   参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「予備選考レベルへの予備選考条件の追加」、135ページ

PeopleSoft には、基本予備選考の定義が用意されています。

- 基本予備選考。これは一般企業ユーザーを対象にしています。
- 基本資格。これは米国連邦政府ユーザーを対象にしています。
- 最低資格。これは米国連邦政府ユーザーを対象にしています。
- 資質ランク。これは米国連邦政府ユーザーを対象にしています。

## 応募者予備選考の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [予備選考の定義] | HRS_SCREEN_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[予備選考レベル]、[予備選考の定義] | 予備選考の定義を設定します。 |

## 予備選考の定義の設定

″予備選考の定義″ ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"予備選考の定義" ページ

## [予備選考レベルの説明]

予備選考レベルに関する基本的な情報を入力します。

**[予備選考 ID]** この予備選考レベルに自動的に割り当てられた ID が表示されます。

**[ステータス]** この予備選考レベルが [アクティブ] または [非アクティブ] のどちらであるかを選択します。

**[名称]** "質問結果の表示" ページで予備選考レベルの名称として使用し、また "人材募集" の人材募集予備選考条件ページで条件を指定するために使用する名称を入力します。

**[文書コード]** 応募者がこのレベルで落選した場合に応募者に送信する文書を選択します。

PeopleSoft では、以下の文書が用意されています。

- HRS_APP_LETTER_ACQ
- HRS_APP_LETTER_ANO

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- HRS_APP_LETTER_CR1
- HRS_APP_LETTER_IR
- HRS_APP_LETTER_LAQ

ここで選択した値は、人材募集予備選考条件ページの [文書コード] フィールドに表示されます。

### [ステータス定義]

通過および落選のステータスとそれに関連する理由を選択します。応募者が予備選考レベルで落選した際に応募者に送信する文書コードを入力します。

**[通過ステータス]** 応募者がこのレベルを通過した場合に応募者に割り当てられる予備選考ステータスを選択します。

**[通過の理由]** このステータスが割り当てられた理由を選択します。

**[落選ステータス]** 応募者がこのレベルで落選した場合に応募者に割り当てられる予備選考ステータスを選択します。

**[落選の理由]** このステータスが割り当てられた理由を選択します。

### [評価の定義]

このグループ ボックスは、応募者の予備選考の点数を計算するために使用される点数を定義します。

**[ステータスの手動割当]** 採用担当者または採用管理者に予備選考結果ページで応募者の予備選考ステータスを割り当てさせる場合、このチェック ボックスをオンにします。

### [点数の割当]

このグループ ボックスは、[手動選考] チェック ボックスがオフになっている場合に表示されます。

**[通過に必要な到達レベル (%)]** 応募者が予備選考レベルを通過するために必要な、"人材募集予備選考の条件" ページで割り当てられる合計点数の最小パーセントを入力します。

**[未加工点数の使用]** 応募者の累計点数を使用して応募者が予備選考レベルを通過したかどうかを判断する場合、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスがオンにした場合は、最大割当点数を指定しないでください。

**[最大割当点数]** 人材募集予備選考の条件に応じて獲得した点数に関係なく、予備選考レベルで応募者が獲得できる最大点数を定義します。

**[通過の割当点数]** 応募者が予備選考レベルを通過した場合に応募者に割り当てられる点数を定義します。この点数は、人材募集予備選考の条件で定義されているとおりに応募者が獲得した点数を上書きします。

**[落選の割当点数]** 応募者が予備選考レベルで落選した場合に応募者に割り当てられる点数を定義します。この点数は、人材募集予備選考の条件で定義されているとおりに応募者が獲得した点数を上書きします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 面接評価の設定

面接を設定するには、面接評価カテゴリ コンポーネント (HRS_INT_CTG_TBL)、面接評価レベル コンポーネント (HRS_INT_RTG_TBL)、および面接タイプ コンポーネント (HRS_INT_LVL_TBL) を使用します。

このセクションでは、面接評価の設定の概要と、以下の項目について説明します。

- 面接評価カテゴリを作成します。
- 面接評価レベルを作成します。
- 面接タイプを作成します。

## 面接評価の設定について

面接評価は次の 3 つの条件で構成されています。

- 面接評価カテゴリによって応募者を評価する領域を定義します。

  PeopleSoft では、コミュニケーション能力、学歴/研修、職務経歴、および技術能力の 4 つのカテゴリを用意しています。カテゴリは必要に応じていくつでも追加できます。

- 面接評価レベルによって、カテゴリ内の応募者を評価して点数をその評価に関連付ける方法を定義します。

  PeopleSoft では、優秀 (点数 2)、普通 (点数 1)、および不適格 (点数 0) という 3 つの評価レベルを用意しています。評価レベルは必要に応じていくつでも追加できます。

- 面接タイプによって面接を実施する方法を定義します。

  PeopleSoft では、社内 1、社内 2、社内 3、キャンパス、および電話の 5 つの面接タイプを用意しています。

これらのテーブルを設定した後で、面接評価テンプレートを作成できます。面接評価テンプレートを使用すると、特定の人材募集または人材募集のグループを対象とした面接評価を作成できるようにカテゴリと評価レベルをグループ分けできます。

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「面接評価テンプレートの設定」、53ページ

## 面接評価の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [面接評価カテゴリ] | HRS_INT_CTG_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[面接評価カテゴリ]、[面接評価カテゴリ] | 面接評価カテゴリを作成します。 |
| [面接評価レベル] | HRS_INT_RTG_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[面接評価レベル]、[面接評価レベル] | 面接評価レベルを作成します。 |
| [面接タイプ] | HRS_INT_LVL_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[予備選考]、[面接タイプ]、[面接タイプ] | 面接タイプを作成します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 面接評価カテゴリの作成

面接評価カテゴリ ページにアクセスします。

面接評価カテゴリ ページ

## 面接レベルの作成

面接評価レベル ページにアクセスします。

面接評価レベル ページ

**[点数]** この評価レベルの点数を入力します。

## 面接タイプの作成

面接タイプ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接タイプ ページ

面接がどのように行われるかを説明する詳細を入力します。この説明は、面接をスケジュールする際に使用します。

# 提示条件の設定

提示条件を設定するには、"提示条件コンポーネント タイプ" コンポーネント (HRS_OFF_TYPE_TBL) および "提示条件コンポーネント" コンポーネント (HRS_OFF_CMPNT_TBL) を使用します。

このセクションでは、提示条件の設定の概要と、以下の項目について説明します。

- 提示条件コンポーネント タイプの作成
- 提示条件コンポーネント情報の入力

## 提示条件の設定について

提示条件はいろいろな要素から成り立っており、基本給はその中の 1 つのコンポーネントに過ぎません。応募者に対して、給与のほかにボーナス、ストック オプション、自動車手当を提示することもあります。提示条件の全ての要素を管理するには、組織に合わせて提示条件コンポーネントと提示条件コンポーネント タイプを設定する必要があります。

提示条件コンポーネント タイプを使って、同じような提示条件コンポーネントを 1 つにまとめます。たとえば、給与の提示条件コンポーネント タイプを設定できます。採用対象部門の管理者、採用担当者、人事部門の採用管理者は、応募者提示条件を入力する際、事前定義したコンポーネントから選択します。

参照: 第 10 章、「提示条件の作成」、217ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

## 提示条件の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [提示条件コンポーネントタイプ] | HRS_OFF_TYPE_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[提示条件コンポーネントタイプ]、[提示条件コンポーネントタイプ] | 提示条件コンポーネントタイプを作成し、提示条件コンポーネントを分類するのに使用します。 |
| 提示条件コンポーネント | HRS_OFF_CMPNT_TBL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[提示条件コンポーネント]、[提示条件コンポーネント] | 提示条件コンポーネント情報の入力 |

## 提示条件コンポーネント タイプの定義

"提示条件コンポーネント タイプ" ページにアクセスします。

"提示条件コンポーネント タイプ" ページ

**[ロール名]**

提示条件コンポーネント タイプを管理するロールを選択します。たとえば、ストック オプションのコンポーネント タイプを作成したら、それをストック管理者ロールにリンクさせます。

電子メール ワークフローを設定すると、選択したロールを持つ人に、新規採用者について知らせる電子メールが送信されます。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: Security Administration

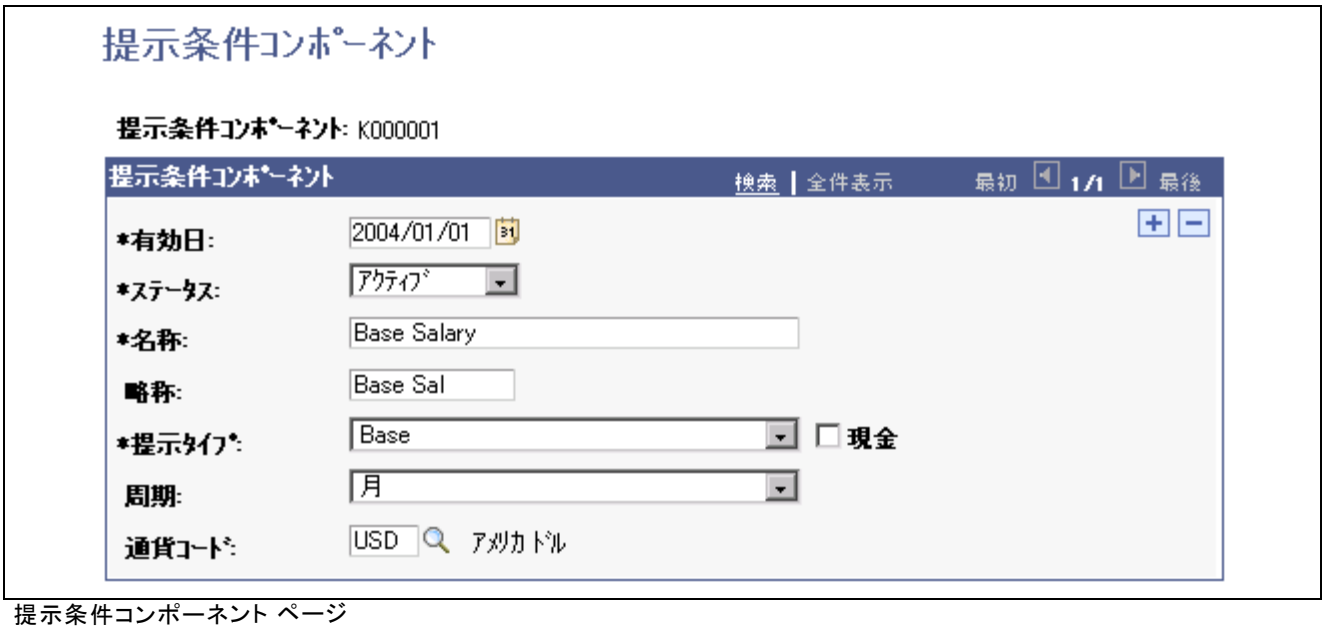
**[基本給]**

コンポーネント タイプが基本給の一部を構成する場合、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスは、基本給の合計を計算するのに使用されます。提示条件が入力されると、基本給がその職務に対する給与等級レンジ限度額を越えていないかチェックされます。給与等級ページで、人材募集の給与等級を定義します。

## 提示条件コンポーネント情報の入力

提示条件コンポーネント ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




提示条件コンポーネント ページ

**[提示タイプ]** 選択可能なコンポーネント タイプから提示条件タイプを選択します。コンポーネント タイプは、"提示条件コンポーネント タイプ" ページで定義します。

**[現金]** 提示条件コンポーネントが現金で支給される場合、このチェック ボックスをオンにします。たとえば、基本給が現金支給コンポーネントである場合はこのチェック ボックスをオンにしますが、ストック オプションの場合は現金で支払われないのでこのチェック ボックスをオフのままにします。

このチェック ボックスがオンの場合、提示条件コンポーネント ページで周期と通貨コードが定義されているかどうかが検証されます。

このチェック ボックスは、提示条件詳細ページに表示されます。

**[周期]** このコンポーネントで支給を行う周期を入力します。

**[通貨コード]** このコンポーネントで支給を行うために使用する通貨を入力します。

# 採用処理の設定

"採用管理の設定" ページでは、採用テーブルから HR テーブルへ転送する情報を選択できます。転送するデータを定義するには、HR 転送データ コンポーネント (HRS_MNG_HIR_STP) および採用通知コンポーネント (HR_HIRE_NOTIF) を使用します。応募者を採用する際に、ここで定義した情報を使って、転送するデータが決定されます。

このセクションでは、HR へ転送する採用データを定義する方法について説明します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 採用処理の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| 採用管理の設定 | HRS_MNG_HIR_STP | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[HR 転送データ]、[採用管理の設定] | 応募者を採用する際に HR データベースに転送する採用データを定義します。 |

## 転送するデータの定義

"採用管理の設定"（個人）ページにアクセスします。

"採用管理の設定" ページ

**[採用タイプ]**

実行する採用タイプを選択します。選択肢は以下のとおりです。

- [職務追加]
- [非従業員追加]
- [新規採用]
- [再雇用]
- [異動]


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**HR に転送** このタイプの採用について、HR データベースに転送したい情報の隣にあるこのチェック ボックスをオンにします。

## コンピテンシー

[コンピテンシー] リンクを選択します。

"採用管理の設定" ページ: [コンピテンシー] リンク

## その他

[その他] リンクを選択します。

"採用管理の設定" ページ: [その他] リンク

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 3 章

# 採用テンプレートの設定

この章では、採用テンプレートの概要と以下の項目について説明します。

- 履歴書テンプレートの設定
- 人材募集テンプレートの設定
- 求人掲載テンプレートの設定
- 予備選考テンプレートの設定
- 面接評価テンプレートの設定
- 採用テンプレートの設定

## 採用テンプレートについて

採用管理ソリューションでは、テンプレートを使用して、採用管理ソリューション内の特定のページのレイアウトおよび情報を制御します。たとえば、履歴書テンプレートは応募者が特定の人材募集にオンラインで応募する際に表示される項目を制御し、人材募集テンプレートは採用担当者が人材募集を作成する際に表示される項目を制御します。

以下の 5 つのテンプレートがあります。

- 履歴書テンプレート: 応募者が人材募集にオンラインで応募したときに応募者に提供してほしい内容を定義します。
- 人材募集テンプレート: 人材募集を作成する際のレイアウトと内容を定義します。
- 求人掲載テンプレート: 求人情報のレイアウトと内容を定義します。
- 予備選考テンプレート: 応募者資格を定める職務要件の条件を定義します。
- 面接評価テンプレート: 面接中に面接担当者が応募者にたずねる質問を定義します。

テンプレートは必要な数だけ持つことができます。顧客サービス担当者用のセットや保守担当者用のセットなど、人材募集の特定のタイプに基づいてテンプレートのセットを作成できます。

テンプレートを作成したら、採用テンプレートでリンクして人材募集に関連付けます。採用処理中に人材募集に関連付けられた採用テンプレートが使用され、人材募集の処理方法が決定されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 履歴書テンプレートの設定

履歴書テンプレートを設定するには、"履歴書テンプレートの設定" コンポーネント (HRS_RES_TEMPLATE) を使用します。

このセクションでは、履歴書テンプレートの概要、および以下の項目について説明します。

- 履歴書テンプレートの基本情報の定義
- 履歴書テンプレートのページおよびセクションの定義
- (IRL) 履歴書テンプレートの所属コミュニティ情報用ページおよびセクションの定義

## 履歴書テンプレートについて

応募者がキャリア コンポーネント (HRS_CE) を使って人材募集にオンラインで応募する際に、応募者に入力して欲しい内容を定義するには、履歴書テンプレートを使用します。

履歴書テンプレートでは以下が定義されます。

- 従業員または社外応募者が人材募集にオンラインで応募する際に、応募者に表示されるページ
- 各ページの名前
- 各ページに表示されるセクション

適切なレイアウトを決定するには、以下の質問を検討します。

- 応募者が人材募集に応募する際に何ページ入力するか
- 人材募集に関連して応募者にどんな情報を提供してほしいか
- 情報を応募者にどんな順序で表示するか

---

**注:** 履歴書テンプレートは人材募集テンプレートと一致している必要があります。そうでないと、応募者が人材募集にオンラインで応募する際に入力する情報間で矛盾が生じることがあります。たとえば、履歴書テンプレートに予備選考の質問が含まれているときは、人材募集テンプレートにも予備選考の質問を含まなければなりません。

---

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「人材募集テンプレートの設定」、46ページ

### 履歴書テンプレートの設定手順

履歴書テンプレートを作成するには、以下の手順に従います。

1. テンプレート定義ページで履歴書テンプレートの基本情報を定義します。
2. テンプレート セクション ページで履歴書テンプレートの構造および内容を指定します。
3. (IRL) 国別ページで所属コミュニティ情報を指定します。
4. (省略可) 履歴書テンプレートを採用テンプレートに関連付けます。

   参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「採用テンプレートへの各種テンプレートのリンク」、56ページ
5. (省略可) サイトを使用する場合、作成する各サイトに履歴書テンプレートを関連付けます。

   参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「サイトの設定」、12ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 履歴書テンプレートの選択

応募者が人材募集にオンラインで応募するときは、人材募集に関連付けられている履歴書テンプレートが使用されます。応募者が応募する人材募集に履歴書テンプレートが関連付けられていない場合、または応募者が特定の人材募集に応募しない場合は、そのオンライン応募サイトに関連付けられた履歴書テンプレートが使用されます。応募者が複数の人材募集に応募し、そのどれにも履歴書テンプレートが関連付けられていない場合は、そのオンライン応募サイトに関連付けられた履歴書テンプレートが使用されます。

応募者が異なる履歴書テンプレートが関連付けられた複数の人材募集に応募する場合は、オンライン応募サイトに関連付けられたものを含めて、履歴書テンプレートがマージされます。新しい履歴書テンプレートには、必要なセクションが重複せずに全て表示されます。

マージ プロセスでは、以下の処理が行われます。

1. あるオンライン応募セッションに対して、応募者が応募する全ての人材募集に関連付けられた全ての履歴書テンプレートが判別されます。
2. 各履歴書テンプレートに関連付けられているセクションの数が判別されます。
3. 最も多くのセクションを持つ履歴書テンプレートが判別され、その履歴書テンプレートが応募者のセッションの基本テンプレートとして使用されます。
4. 残りのテンプレートのセクションのうち、基本テンプレートに含まれていないものが決定されます。
5. ″追加情報″ という名前の新しいページが作成され、基本テンプレートに含まれていないセクションが、基本テンプレートに含まれるセクションと重複することなく、この新しいページに追加されます。

---

**注:** [初等/中等教育] セクションと [高等教育] セクションを両方とも選択した場合、1 つのグループ ボックス内に表示されるため、繰り返しを防ぐ目的でこれらのセクションは常に一緒に表示されます。たとえば、[初等/中等教育] セクションが基本テンプレートに含まれていて、[高等教育] セクションが他のテンプレートの 1 つに含まれている場合、[高等教育] セクションは追加情報ページではなく基本テンプレート内の該当するグループ ボックスに追加されます。

---

## 標準のセクション

PeopleSoft では、履歴書テンプレートの最初のページ用に次のセクションを用意しています。

- [履歴書なしで応募]
- [履歴書テキストのコピー/貼り付け]
- [新規履歴書のアップロード]
- [既存の履歴書を使用]

PeopleSoft では、履歴書テンプレートの 1 ページ目と 2 ページ目を除く全てのページ用に次のセクションを用意しています。

- [コンピテンシー]
- [連絡先住所]
- [連邦政府参照データ]
- [連邦政府優先職業紹介情報]
- [表彰/報奨]
- [語学力]
- [免許/資格]
- [会員資格]

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [オンライン質問項目]
- [個人情報]
- [高等教育]
- [希望勤務条件]
- [初等/中等教育]
- [照会先]
- [紹介]
- [研修]
- [職歴]

### (IRL) 所属コミュニティ情報

1989 年に制定された公正雇用法では、従業員数が 10 人を越える北アイルランド内の企業に対し、応募者の所属コミュニティ情報を収集するように義務付けています。法律に従わない応募を事業主が検討することはできないので、北アイルランド内の人材募集にオンラインで応募する応募者は、所属コミュニティ情報を入力する必要があります。

国別ページの [所属コミュニティ情報を使用] オプションを選択すると、"応募" の "所属コミュニティ情報" ページが履歴書テンプレートに追加されます。"応募" の "所属コミュニティ情報" ページは、履歴書テンプレートの先頭に表示されます。応募者が北アイルランド内の人材募集にオンラインで応募する際には、履歴書オプションを選択したり応募の詳細を入力する前に、"応募" の "所属コミュニティ情報" ページで [コミュニティの選択] フィールドのオプションを選択し、[続行] をクリックします。

参照: PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「人材募集への応募プロセスについて」

応募者が採用されると、所属コミュニティ情報は従業員データに転送されます。

採用担当者は、PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理の新規応募者の追加コンポーネント (HRS_ADD_APPLICANT) で、"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページを使って応募者を手動で追加する際に、応募者の所属コミュニティ情報を入力することができます。所属コミュニティ情報のフィールドは、[個人情報] グループ ボックスのイギリス国旗の下に表示されます。

参照: 第 7 章、「応募者の入力」、「資格と ID 情報の追加」、173ページ

採用担当者は、応募者の管理コンポーネント (HRS_MANAGE_APP) で、"応募者の管理" の "応募者データ: 資格と ID" ページを使って、既存の応募者の所属コミュニティ情報を更新できます。所属コミュニティ情報のフィールドは、[個人情報] グループ ボックスのイギリス国旗の下に表示されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 履歴書テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [テンプレート定義] | HRS_RES_TMPL1 | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[履歴書テンプレート]、[テンプレート定義] | 履歴書テンプレートの基本情報を定義します。 |
| [テンプレート セクション] | HRS_RES_TMPL2 | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[履歴書テンプレート]、[テンプレート セクション] | 履歴書テンプレートのページおよびセクションを定義します。 |
| [国別] | HRS_RES_TMPL3 | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[履歴書テンプレート]、[国別] | (IRL) 履歴書テンプレートの所属コミュニティ情報用ページおよびセクションを定義します。<br>**注:** ユーザー プロファイルが "北アイルランド" になっているユーザーだけがこのページにアクセスできます。 |

## 履歴書テンプレートの基本情報の定義

テンプレート定義ページにアクセスします。

テンプレート定義ページ

**[履歴書テンプレート ID]** 自動的に割り当てられる履歴書テンプレート ID が表示されます。割り当てられる番号は、最終割当 ID ページの [履歴書テンプレート ID] フィールドの番号を 1 つ増分した番号です。

## 履歴書テンプレートのページおよびセクションの定義

テンプレート セクション ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

テンプレート セクション ページ

**[順次実行の適用]**

人材募集に応募する際に応募者が入力するページの順序を設定するには、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスをオンにすると、応募者は履歴書テンプレートに設定されている順序に従って、ページを入力する必要があります。たとえば、"応募" の "応募情報の入力" ページに 4 つのページ リンクがある場合、最初のページ リンクだけがアクティブになります。2 番目以降のページ リンクをアクティブにするには、ユーザーが順次、[次へ] をクリックする必要があります。このチェック ボックスをオフにした場合、"応募" の "応募情報の入力" ページ上のページ リンクは全てアクティブであり、応募者は任意の順序でページにアクセスできます。

## [個人情報]

人材募集に応募する際に応募者が入力する個人情報の種類を選択するには、このグループ ボックスを使用します。これらのフィールドは、テンプレート内のページに [個人情報] セクションを追加してテンプレートを保存するまでは表示されません。国または地域の法令あるいは法規により、選択するオプションが決定されます。

**[婚姻区分]、[生年月日]、[性別]**

応募者に婚姻区分、生年月日、および性別を入力させる場合、このチェック ボックスをオンにします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [テンプレート ページ]

テンプレートのページ、ページ番号、および各ページに表示するセクションを定義するには、このグループ ボックスを使用します。各履歴書テンプレートには 2 ページ必要です。履歴書テンプレートを作成する際に、最初の 2 ページは自動的に作成され、デフォルトのページ タイトル、ページ番号、およびセクションが表示されます。1 ページ目には常に履歴書オプションが表示されます。このページのページ タイトルとセクションは変更可能です。2 ページ目には、常に連絡先詳細情報が表示されます。このページではページ タイトルだけを変更できます。

**[ページ タイトル]**

ページ タイトルを選択します。オブジェクト オーナー ID として HRAM (RS 応募者マネージャ) を持つテキスト ID だけが、検索画面の有効な値に表示されます。1 ページ目と 2 ページ目を除く全てのページのページ タイトルは、"応募" の "応募情報の入力" ページにリンクとして表示されます。ページおよびそのページ上のセクションにアクセスするには、リンクをクリックします。

[ページ タイトル] フィールドで 1 ページ目と 2 ページ目の値を変更しても、キャリア コンポーネント内のページ タイトルは変更されません。1 ページ目と 2 ページ目のページ タイトルを変更するには、テキスト カタログを変更する必要があります。あらかじめ設定されている 1 ページ目と 2 ページ目のページ タイトルは、それぞれ、"応募" の "履歴書の選択" と "マイ プロファイル" です。

**[ページ番号]**

このページが表示される順番を入力します。1 ページ目と 2 ページ目に対しては、このフィールドは編集できません。

**[履歴書セクション名]**

このページに含める履歴書セクションを選択します。PeopleSoft では 27 のセクションを用意しています。

1 ページ目と 2 ページ目にはデフォルトのセクションが自動的に表示されます。1 ページ目のデフォルトのセクションは編集できますが、2 ページ目に表示されるデフォルトのセクションは編集できません。

## (IRL) 履歴書テンプレートの所属コミュニティ情報用ページおよびセクションの定義

国別ページにアクセスします。

国別ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[所属コミュニティ情報を使用]** ″応募″ の ″所属コミュニティ情報″ ページを履歴書テンプレートに追加するには、このチェック ボックスをオンにします。″応募″ の ″所属コミュニティ情報″ ページは、履歴書テンプレートの先頭に表示されます。

# 人材募集テンプレートの設定

人材募集テンプレートを設定するには、人材募集テンプレート コンポーネント (HRS_JO_TMPL) を使用します。

このセクションでは、人材募集テンプレートの概要、事前設定、および以下の項目について説明します。

- 人材募集テンプレートの識別
- 人材募集テンプレートの構成の定義

## 人材募集テンプレートについて

新規人材募集の作成コンポーネント (HRS_JO_LAUNCH) を使用して新規の人材募集を作成するとき、人材募集テンプレートによってページおよびページに表示されるセクションの数が定義されます。

レイアウトは、全ての人材募集セクションが含まれた長いページか、各ページに 1 セクションが表示される最大で 17 の個別のページのいずれかです。各ページには、ページに表示されるセクションに応じて名前を付けることができます。

PeopleSoft では、次の人材募集セクションを用意しています。

- [コンピテンシー]
- [学歴/職歴]
- [採用管理者割当]
- [表彰/報奨]
- [関係者割当]
- [面接担当割当]
- [職務内容] (常に最初のページに最初のセクションとして表示され、変更できません。)
- [人材募集]
- [言語]
- [免許/資格]
- [会員資格]
- [採用担当者割当]
- [給与情報]
- [選考オプション]
- [選考用質問]
- [スタッフ情報]
- [テスト]
- [経営協議会情報]

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**注:** [経営協議会情報] は、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで [経営協議会 (オプション)] オプションを選択した場合にのみ表示されます。

人材募集テンプレートは、履歴書テンプレートと合わせて作業する必要があります。そうしないと、職務要件と応募者がオンライン応募で提供した情報との間に不一致が発生する可能性があります。たとえば、応募者をコンピテンシーに基づいて予備選考する場合、人材募集テンプレートと履歴書テンプレートの両方でコンピテンシー セクションを選択する必要があります。

## 事前設定

[経営協議会情報] セクションを人材募集テンプレートにオプションとして表示するには、"採用管理のインストール" のインストール オプションページで [経営協議会 (オプション)] チェック ボックスをオンにする必要があります。

## 人材募集テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [テンプレート] | HRS_JO_TMPL_DESCR | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[人材募集テンプレート]、[テンプレート] | 人材募集テンプレートを識別します。 |
| [テンプレートの構成] | HRS_JO_TMPL_STRUCT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[人材募集テンプレート]、[テンプレートの構成] | 人材募集テンプレートの構成を定義します。 |

## 人材募集テンプレートの識別

テンプレート ページにアクセスします。

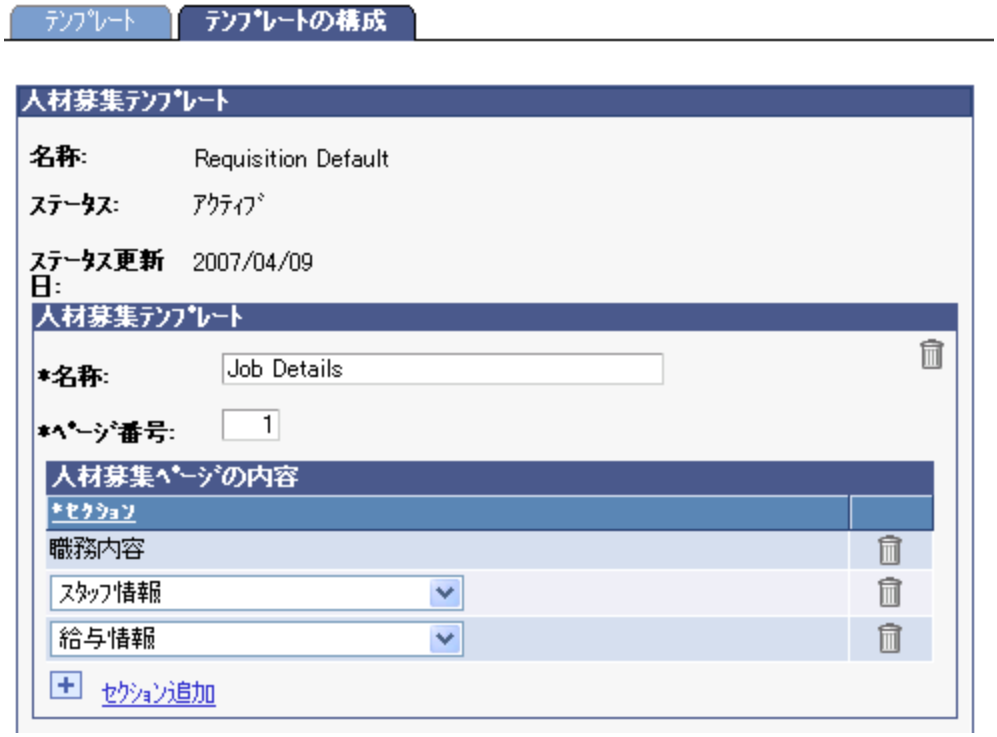
テンプレート ページ

人材募集テンプレート ID は、人材募集テンプレートの作成時に自動的に割り当てられます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集テンプレートの構成の定義

"テンプレートの構成" ページにアクセスします。




"テンプレートの構成" ページ

**注:** これは画面の一部です。

## [人材募集テンプレート]

**[名称]** 人材募集ページにこのページへのリンクとして表示されるタイトルを入力します。

**[ページ番号]** 現在のセクションに割り当てるページ番号を入力します。このフィールドにより、新規人材募集の作成プロセス中に複数のページがユーザーに対して表示される順序が決まります。1 ページしか定義しない場合は、選択したセクションが全て 1 つの長いページに表示されます。

## [人材募集ページの内容]

**[セクション]** このページに含める人材募集セクションを選択します (複数可)。[職務内容] セクションは常に最初のページの先頭に表示されます。このセクションは表示専用で編集できません。

**[セクション追加]** 別の人材募集セクションをページに追加する場合にクリックします。

**[ページ追加]** 別のページを追加する場合にクリックします。これにより、新規人材募集の作成コンポーネント (HRS_JO_LAUNCH) を使用して新規の人材募集を作成する際に追加のページが表示されます


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 求人掲載テンプレートの設定

求人掲載テンプレートを設定するには、求人掲載テンプレート コンポーネント (HRS_JO_PST_TMPL) を使用します。

このセクションでは、求人掲載テンプレートの概要、事前設定、および求人掲載テンプレートの作成方法について説明します。

## 求人掲載テンプレートについて

求人掲載テンプレートを使用して、求人情報に含めるセクションまたは内容タイプを定義します。内容タイプは、求人情報全体を構成する情報のカテゴリです。求人情報には、会社、職責、必要な資格などのステートメントを含めることができます。

## 事前設定

求人情報テンプレートを設定する前に、次の処理を行います。

1. 求人内容タイプを定義します。
2. 求人内容を作成します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「求人情報の設定」、18ページ

## 求人掲載テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [求人掲載テンプレート] | HRS_JO_PST_TMPL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[求人掲載テンプレート]、[求人掲載テンプレート] | 求人掲載テンプレートを作成します。 |

## 求人掲載テンプレートの作成

求人掲載テンプレート ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

求人掲載テンプレート ページ

## [テンプレートに含める内容]

表示される求人内容は、求人タイプ ページで入力された、ステータスが [アクティブ] な求人内容です。ここで選択した内容が人材募集作成時に自動的に求人内容に挿入されます。

**[選択]** 求人情報に含めたい求人内容タイプの隣のチェック ボックスをオンにします。

**[連番]** 内容を求人情報に表示する順番を入力します。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

# 予備選考テンプレートの設定

予備選考テンプレートを設定するには、予備選考テンプレート コンポーネント (HRS_SCREEN_TMPL) を使用します。

このセクションでは、予備選考テンプレートの概要、事前設定、および予備選考テンプレートの作成方法について説明します。

## 予備選考テンプレートについて

予備選考テンプレートによって予備選考レベルの数と予備選考レベルを処理する順番が定義されます。また、予備選考プロセス中に付与できる合計点数が定義されます。米国連邦政府ユーザーの場合、クレジットおよびランク情報が定義されます。

人材募集の作成時に特定の予備選考条件が定義されます。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「予備選考レベルへの予備選考条件の追加」、135ページ

## 事前設定

予備選考テンプレートを作成する前に、予備選考レベルを定義します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「応募者予備選考の設定」、27ページ

## 予備選考テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [予備選考テンプレート] | HRS_SCREEN_TMPL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[予備選考テンプレート]、[予備選考テンプレート] | 予備選考テンプレートを作成します。 |

## 予備選考テンプレートの作成

予備選考テンプレート ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

予備選考テンプレート ページ

## [予備選考の定義]

**[最高合計点数]** 応募者が予備選考プロセス全体で累計可能な最高点数を入力します。

**[点数加工]** 時間給または給与のどちらかに基づいて点数を加工する場合、このチェック ボックスをオンにします。

**[前のレベルの通過必須]** 次の予備選考レベルの評価の前に、応募者が前の予備選考レベルを通過する必要がある場合、このチェック ボックスをオンにします。これは、[予備選考レベル] グループ ボックスにリストされた、連番が 1 より大きい予備選考レベルだけに適用されます。

## (USA) [連邦政府対応用]

**[未加工の特別スコア上限]** 資格標準に照らし合わせると重要でない場合もあるが、このポジションでの成功に役立つ可能性のある特別の資格がある場合に応募者の点数合計に加算される、最大点数を入力します。

**[未加工の退役軍人優遇スコア上限]** 退役軍人待遇として応募者の合計に割り当てることができる最大点数を入力します。

**[タイ ブレーク番号]** 2 人以上の応募者が同じ点数のときに、タイ ブレーカとして使用される番号を入力します。

## [予備選考レベル]

**[連番]** 予備選考レベルをほかの予備選考レベルと比較して実行順序を決定する番号を入力します。

**[予備選考 ID]** 連番に関連付ける予備選考レベルを選択します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 面接評価テンプレートの設定

面接評価テンプレートを設定するには、面接評価テンプレート コンポーネント (HRS_INT_EVL_DFN) を使用します。

このセクションでは、面接評価テンプレートの概要、事前設定、および面接評価テンプレートの作成方法について説明します。

## 面接評価テンプレートについて

面接評価テンプレートによって、面接担当者が面接評価完了時に入力する情報が定義されます。面接評価カテゴリ ページで作成したカテゴリ、面接評価レベル ページで作成したレベル、および採用ステータスのステータスを使用して、組織で必要とされるあらゆる状況に適合するように面接評価を調整できます。

**関連項目:**

第 9 章、「応募者の面接」、「面接評価の入力」、206ページ

## 事前設定

面接評価テンプレートを設定する前に、次の項目を設定する必要があります。

1. 面接評価カテゴリ
2. 面接評価レベル

参照: 第 9 章、「応募者の面接」、「面接評価の入力」、206ページ

## 面接評価テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [面接評価テンプレート] | HRS_INT_EVL_DFN | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[面接評価テンプレート]、[面接評価テンプレート] | 面接評価テンプレートを作成します。 |

## 面接評価テンプレートの作成

面接評価テンプレート ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接評価テンプレート

テンプレート ID: 1000

*名称: 面接 - デフォルト　略称: デフォルト

*ステータス: アクティブ　ステータス更新日: 2004/08/10

評価カテゴリ　全件表示　最初 1-4/4 最後

| *評価カテゴリ | | |
|---|---|---|
| コミュニケーション能力 | + | − |
| 学歴/研修 | + | − |
| 職務経歴 | + | − |
| 技術能力 | + | − |

新規カテゴリ作成

面接評価テンプレート ページ (1/2)

所見　全件表示　最初 1-5/5 最後

| 使用 | ステータス コード | 名称 | | 理由必要 |
|---|---|---|---|---|
| ☑ | 005 | 005 面接 | 理由 | ☐ |
| ☑ | 020 | 020 条件提示 | 理由 | ☐ |
| ☑ | 100 | 100 保留中 | 理由 | ☐ |
| ☑ | 110 | 110 不採用 | 理由 | ☑ |
| ☑ | 120 | 120 取消 | 理由 | ☐ |

評価基準　全件表示　最初 1-3/3 最後

| 使用 | 評価レベル | 点数 |
|---|---|---|
| ☑ | 優秀 | 2 |
| ☑ | 普通 | 1 |
| ☑ | 不適格 | 0 |

新規評価作成

面接評価テンプレート ページ (2/2)

## [評価カテゴリ]

**[評価カテゴリ]** 面接評価に含める評価カテゴリを選択します。評価カテゴリは、面接評価カテゴリ ページで作成します。

**[新規カテゴリ作成]** 面接評価カテゴリ ページを表示する場合にクリックします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [所見]

**[使用]** このステータスを面接評価フォームで選択可能な所見として使用する場合、このチェック ボックスをオンにします。ステータス コードは、"ステータス/理由の定義" ページで定義します。"面接" 採用活動領域に定義されたステータス値が自動的にリストされます。デフォルトのステータスが修正された場合は、修正されたステータスがここに表示されます。

**[理由]** このリンクをクリックすると所見理由ページに移動し、[名称] のステータス値と関連する理由を照会することができます。

評価フォームに含める理由を選択します。面接担当者は、所見を説明する理由を選択します。

**[理由必要]** 面接担当者が評価フォームで面接ステータス値を選択するときに面接理由を選択させる場合、このチェック ボックスをオンにします。面接理由は、"ステータス/理由の定義" ページで定義します。

参照: 第 9 章、「応募者の面接」、「面接評価の入力」、206ページ

### [評価基準]

**[使用]** 面接評価フォームでこの評価レベルを使用する場合、このチェック ボックスをオンにします。

**[評価レベル]** 評価カテゴリで指定した領域で、面接担当者が応募者を評価する際に使用する基準を定義します。ここで入力する評価基準ごとに、面接評価フォームにオプション ボタンが作成されます。

**[点数]** 各評価レベルに関連付ける点数を入力します。応募者の総合得点を決定するのにこの値が使われます。

**[新規評価作成]** 面接評価レベル ページを表示する場合にクリックします。

# 採用テンプレートの設定

採用テンプレートを設定するには、採用テンプレート コンポーネント (HRS_RCRT_TMPL) を使用します。

このセクションでは、採用テンプレートの概要、事前設定、および以下の項目について説明します。

- 採用テンプレートへの各種テンプレートのリンク
- 採用テンプレートへのセグメント値の割り当て

## 採用テンプレートについて

採用テンプレートは採用関連の全てのテンプレートをリンクします。採用テンプレートは、人材募集作成時に自動的に人材募集にリンクされます。つまり、採用テンプレートへのリンクが人材募集に作成されると、その人材募集と共にその採用テンプレートに割り当てられている全てのテンプレートが使用されます。

人材募集テンプレートには、履歴書テンプレートのセクションと連携するセクションがあります。採用テンプレートを保存する際、次のセクションが人材募集テンプレートに含まれていると、同様のセクションが履歴書テンプレートに含まれているかどうかが検証されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [学歴/職歴]
- [言語]
- [コンピテンシー]
- [表彰/報奨]
- [免許/資格]
- [会員資格]
- [研修]

2 つのテンプレート間で不一致が発生した場合はエラー メッセージが表示されるので、キャンセルして問題を訂正するか、不一致のまま採用テンプレートを保存できます。

## 事前設定

採用テンプレートを定義する前に、次の設定を行います。

- （省略可）履歴書テンプレートの設定
- （省略可）人材募集テンプレートの設定
- （省略可）求人情報テンプレートの設定
- （省略可）予備選考テンプレートの設定
- （省略可）面接評価テンプレートの設定
- （省略可）従業員紹介プログラムの設定

## 採用テンプレートの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [採用テンプレート] | HRS_RCRT_TMPL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[テンプレート]、[採用テンプレート]、[採用テンプレート] | 各種テンプレートを採用テンプレートへリンクします。 |
| セグメント値 | HRS_SEGMENT_SEC | 採用テンプレート ページで [セグメント値] リンクをクリックします。 | セグメント値を採用テンプレートに割り当てます。 |

## 採用テンプレートへの各種テンプレートのリンク

採用テンプレート ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

採用テンプレート ページ

## [テンプレート]

| | |
|---|---|
| **[標準募集]** | 標準募集と指定された人材募集に対してこのテンプレートを使用する場合、このチェック ボックスをオンにします。 |
| **[常時掲載]** | 常時掲載と指定された人材募集に対してこのテンプレートを使用する場合、このチェック ボックスをオンにします。 |
| **[履歴書テンプレート ID]** | この採用テンプレートにリンクする履歴書テンプレートを選択します。 |
| **[人材募集テンプレート ID]** | この採用テンプレートにリンクする人材募集テンプレートを選択します。 |
| **[求人掲載 ID]** | この採用テンプレートにリンクする求人掲載テンプレートを選択します。 |
| **[書類選考テンプレート ID]** | この採用テンプレートにリンクする予備選考テンプレートを選択します。 |
| **[従業員紹介プログラム]** | この採用テンプレートにリンクする従業員紹介プログラムを選択します。従業員紹介プログラムは、従業員紹介プログラム コンポーネント (HRS_REF_PGM) を使用して定義します。 |
| **[面接評価テンプレート]** | この採用テンプレートにリンクする面接評価テンプレートを選択します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[任務プロファイルからのロード要件]** このフィールドは、"採用管理のインストール" のインストール オプション ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで、[任務プロファイル] を選択した場合に使用します。

人材募集にロードするコンピテンシーと資格の提供元を選択します。有効値は、以下のとおりです。

- [職務コード]
- [職務系列]
- [ポジション]
- [給与等級]

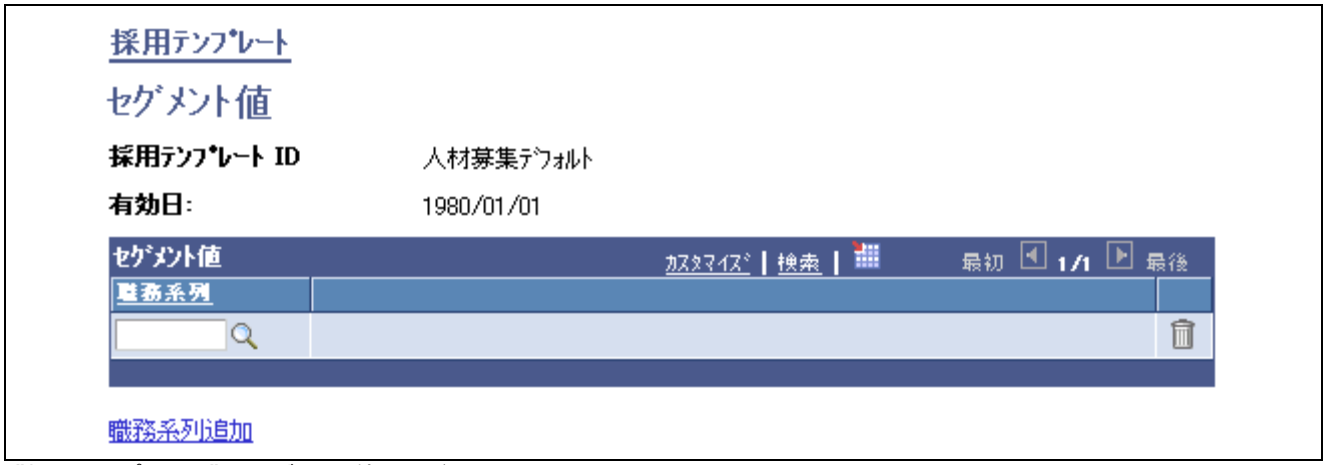
**[セグメント値]** セグメント値ページを表示する場合にクリックします。

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「プロファイル管理 - はじめに」

## 採用テンプレートへのセグメント値の割り当て

"採用テンプレート" のセグメント値ページにアクセスします。




"採用テンプレート" - セグメント値ページ

ページに表示されるフィールド名は、インストール オプション ページの [テンプレート セグメント タイプ] フィールドに入力した値によって異なります。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「採用管理の導入デフォルトの定義」、7ページ

### セグメント値

採用テンプレートに適切なセグメント値を選択します。

グリッドに表示されるフィールドは、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページの [テンプレート セグメント タイプ] フィールドに入力した値によって決定されます。

新しい人材募集を作成する際に、このグリッドに入力した値を使用して、どの採用テンプレートを人材募集に関連付けるかが決定されます。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「導入デフォルトの設定」、6ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、115ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 4 章

# 採用ステータスの設定

この章では、採用ステータスの概要と、その設定方法について説明します。

## 採用ステータスについて

採用ステータスを使用すると、採用担当者は応募者と人材募集の状況を認識しやすくなります。PeopleSoft では、ステータスを追跡するための次の 6 つの領域（採用活動領域）を設定しています。

- ″人材募集″ を使用すると、オープン、保留中、クローズなどの状態がわかるので、人材募集に関する労力を集中させる場所の特定に役立ちます。
- ″応募者″ を使用すると、対象者と実行するアクションの特定が容易になります。
- ″採用サマリ″ は、採用プロセスにおける応募者の進捗状況を示します。
- ″書類選考″ は、応募者が採用管理者に考慮対象として渡されているかどうかを示します。
- ″面接″ は、面接段階の応募者の進捗状況と面接担当者の所見を示します。
- ″条件提示″ は、提示段階の応募者の進捗状況を示します。

これらの採用活動領域内のステータス コードにより、採用アクティビティにビジネス ルールを矛盾せずに効果的に割り当てことができます。ステータス コードを定義する際、採用活動領域に割り当てるルールが、別の採用活動領域に割り当てられた値に影響を与えることができます。このカスケーディング ルールにより、採用プロセスを管理する責務が軽減されます。

たとえば、人材募集で応募者を採用する際、それ以上他の人材募集の候補者として考慮されないように応募者のステータスを採用済に変更します。また、他の候補者がその人材募集に応募しないように人材募集のステータスをクローズに設定します。

---

**注:** ステータス コードの設定はオプションです。PeopleSoft では、一連のコードとステータス変更のためのルールを用意しています。この用意されているステータスとルールを使用してください。

---

## 採用ステータスの設定について

採用ステータスを設定する手順は次のとおりです。

1. ステータス コードとその理由を定義します。
2. ステータスの処理方法を管理するルールを定義します。

### ステータス コードとその理由の定義

次の表は、PeopleSoft が提供する採用活動領域とそのステータスを示しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | 用途 | ステータス コード | テーブル |
|---|---|---|---|
| 人材募集 | 人材募集のステータスを追跡します。 | ドラフト<br>承認待ち<br>却下<br>オープン<br>保留中<br>採用済/クローズ<br>キャンセル | HRS_JOB_OPENING |
| 応募者 | 応募者のステータスを追跡します。 | アクティブ<br>採用済<br>非アクティブ<br>キュー | HRS_APPLICANT |
| 採用サマリ | 応募者の応募を基準にして、その応募者の処理ステータスを追跡します。 | ドラフト<br>レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>内定決定<br>条件提示<br>提示条件受諾<br>内定通知<br>内定受諾<br>内定辞退<br>採用決定<br>採用準備完了<br>採用済<br>保留中<br>不採用<br>取消<br>非アクティブ | HRS_RCMNT |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | 用途 | ステータス コード | テーブル |
|---|---|---|---|
| 書類選考 | 応募者の応募を基準にして、その応募者の処理ステータスを追跡します。 | 書類選考済<br>面接実施<br>保留中<br>不採用<br>取消 | HRS_APP_RTE |
| 面接 | 応募者の応募を基準にして、その応募者の処理ステータスを追跡します。 | 面接<br>条件提示<br>保留中<br>不採用<br>取消 | HRS_RCM_INT |
| 条件提示 | 応募者の応募を基準にして、その応募者の処理ステータスを追跡します。 | ドラフト<br>承認待ち<br>却下<br>延長<br>受諾<br>受諾取消<br>保留中<br>提示条件拒否<br>提示条件取消 | HRS_OFFER |

各ステータス コードについて、あるステータス コードから別のステータス コードへの進行を定義できます。各ステータス コードについて、現在のステータスの後に移行する典型的なステータスを指定します。

たとえば、ステータスが [オープン] の人材募集の進行状況は、[オープン] から [保留中]、[採用済/クローズ]、または [キャンセル] になる場合があります。ステータス変更が自動で行われる際に、次の進行状況として割り当てられるステータス コードを決定するために、次のステータスの情報が使用されます。

## ステータス変更の影響

応募者、人材募集、あるいは処理のステータスに変更が生じた場合、他のレコードのステータスも影響を受ける可能性があります。

たとえば、採用担当者が応募者の採用を決定した場合、他の応募者の採用サマリ ステータスや、人材募集ステータスに影響が生じます。次の表は、PeopleSoft が採用ステータスに関して設けているルールについて説明しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | 影響を受けるレコード | 影響 |
|---|---|---|
| 採用サマリ | 採用された応募者 | 選択された人材募集のステータスが [採用済] に設定されます。 |
| 採用サマリ | 採用された応募者の他のポジションへの応募 | 採用された応募者が他の人材募集にもリンクされている場合は、その採用サマリステータスは [不採用] に、理由コードは [その他のポジションに選抜] に設定されます。 |
| 採用サマリ | その人材募集の他の応募者 | その人材募集の採用が定員に達した場合は、採用サマリステータスは [不採用] に、また理由コードは [その他の応募者を採用] に設定されます。 |
| 人材募集 | 人材募集 | 全ての人材募集の採用が定員に達した場合は、人材募集ステータスが [採用済/クローズ] に設定されます。 |

**注:** 上の表は PeopleSoft が用意しているルールを示したものです。各組織に合わせてステータス コードとルールを調整できます。

他のステータスに影響を与えないステータス コードもあります。また、変更が許可されるかどうかには制限があります。たとえば、応募者のステータスを [非アクティブ] に変更しても、人材募集のステータスには影響はありません。しかし、応募者の進行中の応募のステータスには影響があります。次の図は、各採用活動領域におけるステータス値が他の領域のステータスにどのように影響を与えるかを示した例です。

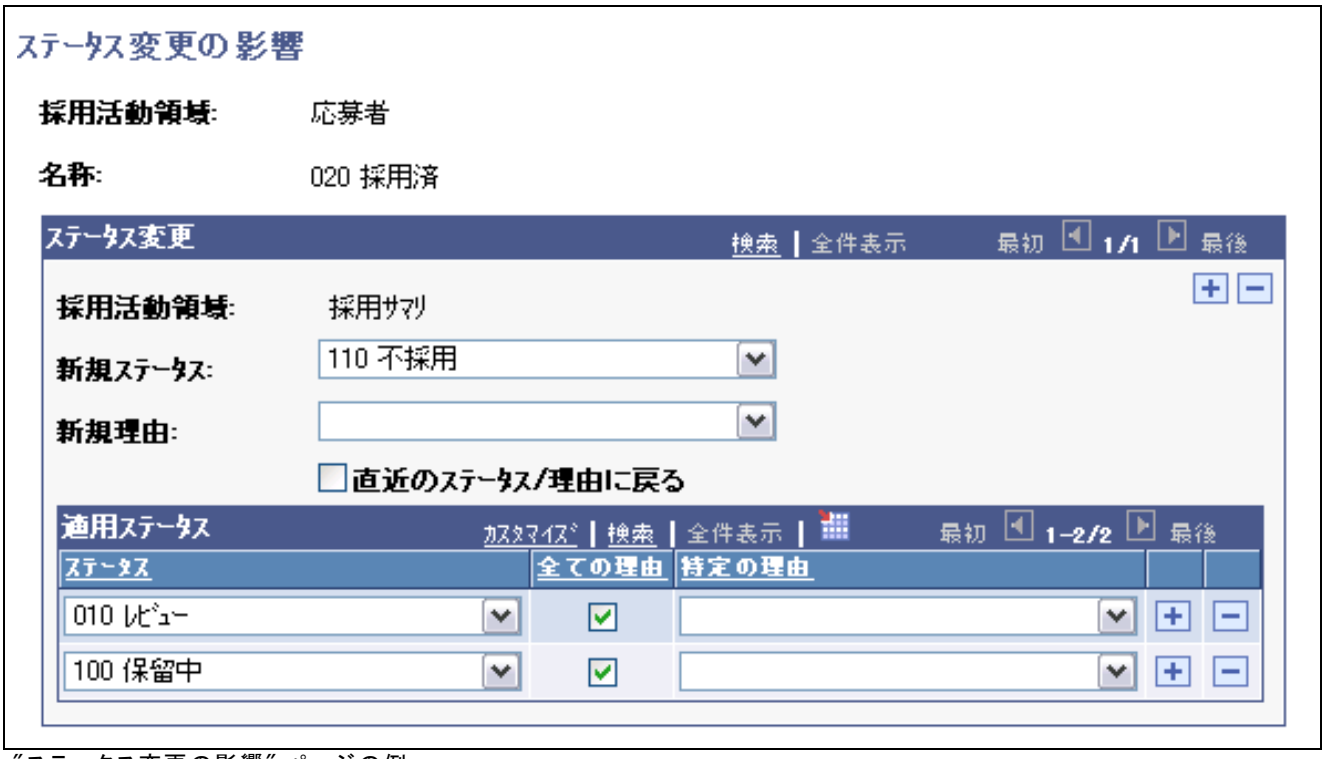
ステータス値の変更に関するルールは、"ステータス変更の影響" ページで定義します。

各ルールに定義する項目は以下のとおりです。

- 影響を受ける採用活動領域
- ステータス変更によって影響を受ける採用活動領域内のレコード
- 影響を受けるこれらのレコードに適用される新規ステータスと理由コード

処理ステータスが [採用済] である場合の "ステータス変更の影響" ページを例として次に示します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"ステータス変更の影響" ページの例

たとえば、応募者の応募ステータスが [090 – 採用済] に設定された場合、以下のルールが適用されます。

- 影響を受ける採用活動領域は [人材募集] です。
- 適用される新しいステータスは [110 – 採用済/クローズ] です。

---

**注:** この例は、PeopleSoft が用意した [採用済] ステータスのためのルールを 1 つだけ示したものです。[採用済] ステータスには他にもルールがあり、ナビゲーション ボタンをクリックすればアクセスできます。

---

## 用意されている採用ステータスとその影響のサマリ

次の表は、採用ステータスの変更が他の採用活動領域とステータスに与える影響の概要を示しています。

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス – 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 人材募集 | オープン | 保留中 | 採用サマリ | 直前のステータス – 理由 |
| 人材募集 | 保留中 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示 | 採用サマリ | 保留中 |

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 人材募集 | 採用済/クローズ | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示<br>保留中 | 採用サマリ | 不採用 - その他の応募者を採用 |
| 人材募集 | キャンセル | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示<br>保留中 | 採用サマリ | 不採用 - 人材募集キャンセル |
| 応募者 | 非アクティブ | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示<br>保留中 | 他のポジションの採用サマリ | 取消 |
| 採用サマリ | 条件提示<br>提示条件受諾 | 保留中 | 条件提示 | 直前のステータス - 理由 |
| 採用サマリ | 採用済 | オープン<br>保留中 | 人材募集 | 採用済/クローズ |
| 採用サマリ | 採用済 | アクティブ | 応募者 | 採用済 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 採用サマリ | 採用済 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示<br>採用準備完了<br>保留中 | 他の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 不採用 - その他のポジションに選抜 |
| 採用サマリ | 採用済 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における他の応募者の採用サマリ | 不採用 - その他の応募者を採用 |
| 採用サマリ | 保留中 | 書類選考済<br>面接実施 | 書類選考 | 保留中 |
| 採用サマリ | 不採用 | 書類選考済<br>保留中 | 書類選考 | 不採用 |
| 採用サマリ | 不採用 | 面接<br>保留中 | 面接 | 不採用 |
| 採用サマリ | 不採用 | 延長<br>保留中 | 条件提示 | 提示条件拒否 |
| 採用サマリ | 取消 | 書類選考済 | 書類選考 | 取消 |
| 採用サマリ | 取消 | 面接<br>保留中 | 面接 | 取消 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 採用サマリ | 取消 | 延長<br>保留中 | 条件提示 | 取消 |
| 書類選考 | 書類選考済 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>保留中 | 採用サマリ | 書類選考 |
| 書類選考 | 面接実施 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>保留中 | 採用サマリ | 書類選考 |
| 書類選考 | 保留中 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考 | 採用サマリ | 保留中 |
| 書類選考 | 不採用 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>保留中 | 採用サマリ | 不採用 |
| 書類選考 | 取消 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>保留中 | 採用サマリ | 取消 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 面接 | 面接 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 面接 |
| 面接 | 条件提示 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 面接 |
| 面接 | 保留中 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 保留中 |
| 面接 | 不採用 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 不採用 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 面接 | 取消 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 取消 |
| 条件提示 | 延長 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接<br>保留中<br>不採用 - 提示条件拒否 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 条件提示 |
| 条件提示 | 受諾 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 提示条件受諾 |
| 条件提示 | 受諾 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接 条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 保留中 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 条件提示 | 受諾 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における他の応募者の採用サマリ | 保留中 |
| 条件提示 | 受諾取消 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接採用準備完了<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の人材募集の採用サマリ | 条件提示 |
| 条件提示 | 受諾取消 | 保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 直前のステータス - 理由 |
| 条件提示 | 受諾取消 | 保留中 | 以下の採用サマリ<br>• 他の人材募集における現在の応募者<br>• 現在の人材募集における他の応募者 | 直前のステータス - 理由 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 採用活動領域 | ステータス | 影響を受ける領域のステータス | 影響を受ける採用活動領域 | 変更後のステータス - 理由 |
|---|---|---|---|---|
| 条件提示 | 提示条件拒否 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 不採用 - 提示条件拒否 |
| 条件提示 | 提示条件取消 | レビュー<br>リンク<br>応募済<br>予備選考<br>書類選考<br>面接条件提示<br>保留中 | 現在の人材募集における現在の応募者の採用サマリ | 取消 |

# 採用ステータスの設定

採用ステータスを設定するには、ステータス/理由コンポーネント (HRS_STS_DFN) とステータス領域コンポーネント (HRS_STS_AREA) を使用します。

このセクションでは、以下の項目について説明します。

- ステータスおよび理由コードの定義
- 採用ルールの設定
- 次のステータスの定義
- ステータス変更の影響の定義


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 採用ステータスの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [ステータス/理由の定義] | HRS_STS_DFN | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[ステータス/理由]、[ステータス/理由の定義] | ステータス値と関連する理由を定義します。 |
| [採用活動領域ルール] | HRS_STS_AREA | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[ステータス領域]、[採用活動領域ルール] | 採用ルールを設定します。 |
| [次のステータス] | HRS_STS_SUCC_TBL | 採用活動領域ルール ページで [次のステータス] リンクをクリックします。 | あるステータス コードから別のステータス コードへの進行を定義します。 |
| [ステータス変更の影響] | HRS_STS_EFF_TBL | 採用活動領域ルール ページの [ステータス変更の影響] リンクをクリックします。 | ステータス変更の影響を定義します。 |

# ステータスおよび理由コードの定義

"ステータス/理由の定義" ページにアクセスします。

ステータス/理由の定義ページ

**[ステータス]** 採用活動領域に関連付けられているステータス コードを識別します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[ステータス属性]**

このステータス コードを持つ人材募集が次のどの属性であるかを選択します。

- [ドラフト]: 人材募集は作成中であり、まだ利用できません。
- [募集中]: 人材募集はアクティブで、利用可能です。

**[承認ステータス属性]**

[承認ステータス属性] のいずれかのオプションを選択すると、ステータスが承認ステータスであるかどうかが決定されます。

- [承認ステータス]: ステータスを承認ステータスにします。
- [承認のデフォルト]: ステータスを承認ステータスのデフォルトにします。
- [承認却下]: これ以上先の承認プロセスに進まないことを示します。

---

**注:** これらのフィールドは、[ステータス属性] グループ ボックスで [ドラフト] が選択されている場合は利用できません。

---

**[関連理由]**

理由コードとそのコードの名称を入力します。

## 採用ルールの設定

採用活動領域ルール ページにアクセスします。

採用活動領域ルール ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 071 提示条件受諾 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 075 内定通知 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 076 内定受諾 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 077 内定辞退 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 078 採用決定 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 080 採用準備完了 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 090 採用済 | ☐ | ☑ | ☑ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 100 保留中 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 110 不採用 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 120 取消 | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |
| 140 非ｱｸﾃｨﾌﾞ | ☐ | ☐ | ☐ | 次のステータス | ステータス変更の影響 |

採用活動領域ルール ページ (2/2)

**[デフォルト]**
そのステータスが採用活動領域で使用する最初のステータスである場合には、このチェック ボックスをオンにします。デフォルトには 1 つのステータスしか選択できません。このチェック ボックスは、どのステータスを最初に適用するのかを判断するのに使用します。

**[完了]**
ステータスが採用プロセスのこの段階の完了を示している場合は、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスは、応募者がいつ採用プロセスの次の段階に移行できるのかを判断するのに使用します。完了ステータスには 1 つのステータスしか選択できません。

このチェック ボックスは、システム全体の処理に影響を与えるので適切に設定してください。

**[通知]**
ステータスが変更されたときに、通知を採用管理者または採用担当者に送信する場合は、このチェック ボックスをオンにします。

人材募集の場合は、JobOpeningStseffct テンプレートが使用されます。

応募者の場合は、ApplicantStsEffct テンプレートが使用されます。

その他の全ての領域の場合は、OtherStsEffct テンプレートが使用されます。

**[次のステータス]**
"次のステータス" ページを表示する場合にクリックします。

**[ステータス変更の影響]**
"ステータス変更の影響" ページを表示する場合にクリックします。

## 次のステータスの定義

"次のステータス" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″次のステータス″ ページ

**[次のステータス]** [名称] に表示されたステータスの次のステータスとして有効なステータスコードを追加します。

**[デフォルト]** 次のステータスとして最も可能性の高いステータスのチェック ボックスをオンにします。

## ステータス変更の影響の定義

″ステータス変更の影響″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

"ステータス変更の影響" ページ

## [ステータス変更]

**[採用活動領域]**

このフィールドは、[名称] フィールドに表示されたステータスによって影響を受ける採用活動領域を識別するために使用します。表示される [名称] のステータスが "採用サマリ" 領域にある場合、ステータス変更によって影響を受けるその他の採用活動領域を選択することができます。

それ以外の場合は、自動的に "採用サマリ" が選択されます。

**[影響を受ける応募者]**

"採用サマリ" 領域で選択可能です。

ステータス変更が行われたときに、新しいコードを現在の職務にリンクされている現在の応募者に適用する場合は、[現在の応募者/現在の人材募集] を選択します。

新しいステータスと理由を現在の応募者がリンクされている他のポジションに適用する場合は、[現在の応募者/他の人材募集] を選択します。

新しいステータスと理由を同じ職務にリンクされている他の応募者に適用する場合、職務に他の人材募集がないときは、[他の応募者/現在の人材募集] を選択します。

**[新規ステータス]**

影響を受けるレコードに適用するステータスを選択します。

**[新規理由]**

影響を受けるレコードに適用する理由を選択します。

**[直近のステータス/理由に戻る]**

以前に割り当てたステータスと理由コードに戻る場合には、このチェックボックスをオンにします。このチェック ボックスをオンにする場合は、[新規ステータス] と [新規理由] の各フィールドは空白にしておきます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## [適用ステータス]

**[ステータス]**

ステータス変更によって影響を受けるステータスを選択します。[ステータス変更] グループ ボックスで選択した採用活動領域に定義されているステータス値の中から選ぶことができます。

ステータスに関連する全ての理由コードにステータス変更を適用する場合は、[全ての理由] チェック ボックスをオンにします。そうでない場合は、[特定の理由] の中から理由コードを 1 つ選択します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 5 章

# サード パーティ統合の設定

この章では、サード パーティ統合、求人サイト設定、履歴書抽出プログラム設定、および雇用前調査ベンダーの設定の概要と、以下の項目について説明します。

- アプリケーション クラスの設定
- トランザクション グループの設定
- 採用ベンダーの設定
- データ マッピングの設定
- 自動予備選考の設定
- 採用ソースの設定
- 履歴書用電子メール アカウントの設定
- インテグレーション トランザクション ログの確認

## サード パーティ統合について

人材募集と候補者情報を共有することは、採用プロセスの成功に欠かせません。PeopleSoft では、次の項目と統合可能なオープン インテグレーション フレームワークを用意しています。

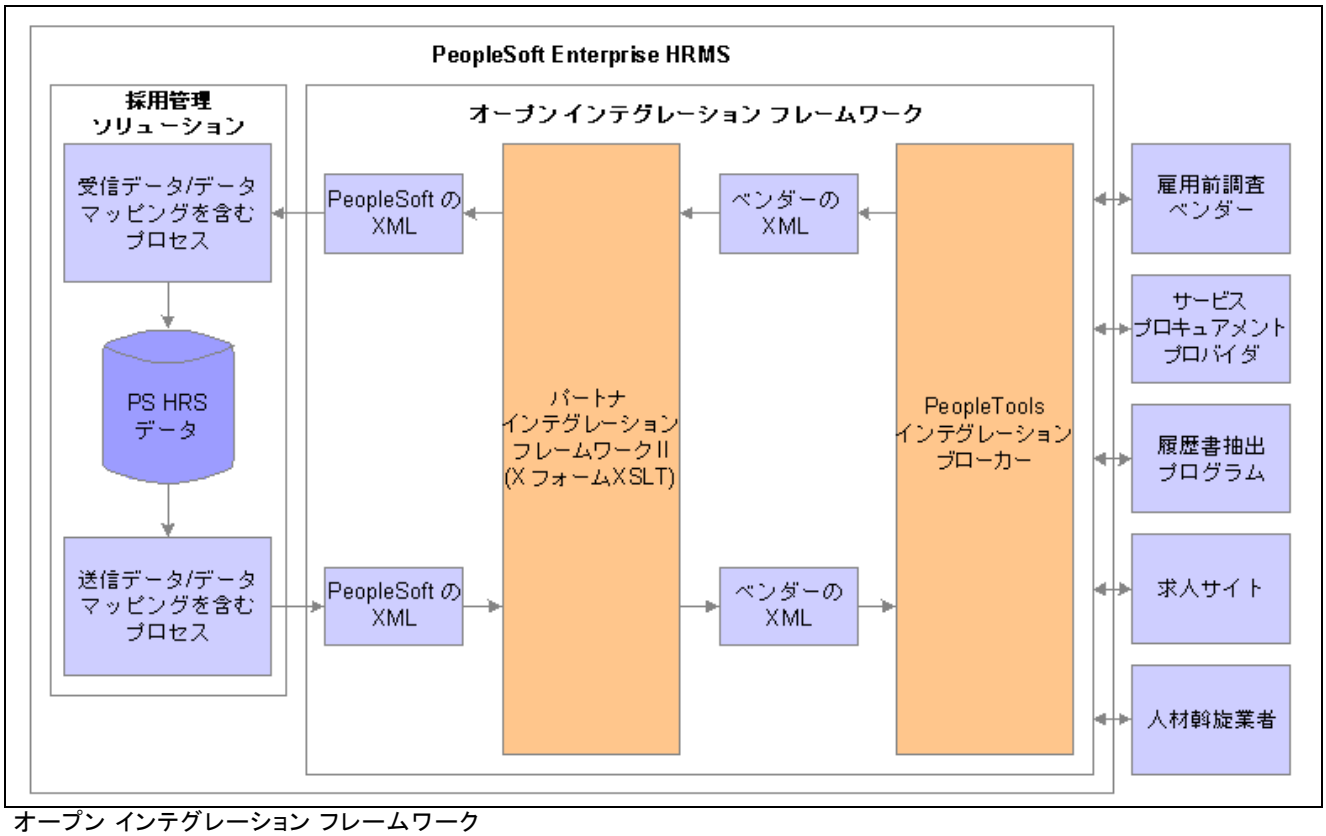
- 人材斡旋業者
- 履歴書抽出プログラム
- 雇用前調査ベンダー

この汎用のオープン インテグレーション フレームワークを使用すると、顧客は自分で選んだサード パーティ プロバイダと統合することができます。受信データの場合は、プロセスが受信メッセージによって開始されます。PeopleSoft PeopleTools インテグレーション ブローカ-を使用して、オープン インテグレーション フレームワーク プロセスではメッセージに含まれる XML 文書を読み取り、標準の XSLT を使用してベンダーの仕様に応じて XML を変換します。最後に、オープン インテグレーション フレームワークは、変換されたデータを対応する採用データにマッピングし、その情報を処理します。

送信データの場合は、人材募集の掲載やバックグラウンド予備選考の要求などの機能プロセスによって送信メッセージが開始されます。このプロセスでは、採用テーブルからデータを読み取り、データ マッピングを使用して XML 文書を作成します。この最初の XML 文書は、HR-XML 文書に変換されることがあります。人材斡旋業者のニーズに応じて最初の XML 文書か後続の HR-XML 文書に別の変更が適用され、最終文書が作成されます。PeopleSoft PeopleTools インテグレーション ブローカーを使用して最終文書が送信されます。

次の図は、オープン インテグレーション フレームワークを示しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.



オープン インテグレーション フレームワーク

# 求人サイト設定について

求人サイト ベンダーを使用すると、求人サイト、サービス プロキュアメント プロバイダ、および人材斡旋業者などのベンダーに人材募集を掲載できます。求人サイト ベンダーを設定するには、次の手順に従います。

1. 求人サイト ベンダーを設定します。
2. 採用ソースを設定し、ベンダーと関連付けます。
3. （省略可）採用ソースに対応するためにデータ マッピングを設定します。

# 履歴書抽出プログラムの設定について

履歴書抽出プログラムを使用すると、電子フォーム（HTML、PDF、DOC など）の履歴書を処理し、その履歴書の情報をさらに意味のあるデータとして抽出できます。応募者が履歴書をテキストまたは添付ファイルとして電子メール メッセージに組み込むと、履歴書抽出プログラムでは認識可能な情報を全て処理し、データを PeopleSoft の応募者関連のテーブルにロードすることができます。また、応募者は、職務にオンラインで応募する際に、電子履歴書を使用して PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイのオンライン職務応募に事前に記入できます。採用担当者も抽出プロセスを使用して、受信した履歴書からデータを PeopleSoft の応募者関連のテーブルにロードできます。最後に、人材斡旋業者は、抽出プロセスを必要とする履歴書を送信できます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

履歴書抽出プログラムを設定するには、次の手順に従います。

1. 履歴書抽出プログラムを設定します。

   ベンダーの指示に従ってください。

2. 履歴書抽出プログラムのベンダーを設定します。

## 異なるチャネルの追加設定手順

応募者の履歴書は、いくつかのチャネルの 1 つから採用管理ソリューション システムに渡されます。履歴書抽出プログラムの機能を利用するための追加設定は、組織が履歴書を受け取るチャネルに応じて少し異なります。たとえば、電子メールを通して履歴書を受け取るための設定は、応募者ゲートウェイを通してオンライン応募した応募者の履歴書を受諾するための設定とは異なります。ただし、実際の履歴書抽出プログラムのベンダーを設定する手順は全てのチャネルで同じです。このため、全てのチャネルで使用する履歴書抽出プログラムを 1 つ設定するか、それぞれに異なる履歴書抽出プログラムを使用できます。

この表は、各チャネルの設定手順を説明しています。

| 手順 | オンライン応募 | 電子メール | オープン インテグレーション フレームワーク | 履歴書ロード プロセス |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 履歴書抽出プログラムの設定（省略可の場合あり） | 履歴書抽出プログラムの設定（省略可の場合あり） | 履歴書抽出プログラムの設定（省略可の場合あり） | 履歴書抽出プログラムの設定（省略可の場合あり） |
| 2 | 履歴書抽出プログラム ベンダーの設定 | 履歴書抽出プログラム ベンダーの設定 | 履歴書抽出プログラム ベンダーの設定 | 履歴書抽出プログラム ベンダーの設定 |
| 3 | サイトの設定 | 履歴書受信のための電子メール サーバーと電子メール アカウントの設定 | 求人サイト ベンダーの設定 | 該当なし |
| 4 | 該当なし | 電子メール ノード定義の設定 | 該当なし | 該当なし |
| 5 | 該当なし | 電子メール アカウントの設定 | 該当なし | 該当なし |
| 6 | （省略可）マーケティング タイプ採用ソースの設定 | ベンダー タイプ採用ソースの設定 | ベンダー タイプ採用ソースの設定 | （省略可）マーケティング タイプ採用ソースの設定 |
| 7 | （省略可）サイトのデータ マッピング割り当ての作成 | （省略可）採用ソースのデータ マッピング割り当ての作成 | （省略可）採用ソースのデータ マッピング割り当ての作成 | （省略可）採用ソースのデータ マッピング割り当ての作成 |

**注:** 手順 1 については、組織は履歴書抽出プログラムをローカルに設定、管理できるが、一部の履歴書抽出プログラム プロバイダは履歴書抽出プログラムをリモートに設定、管理したい場合があるので、省略可能になることがあります。手順が省略可能かどうかは、履歴書抽出プログラム プロバイダと組織との契約によります。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 雇用前調査ベンダーの設定について

雇用前調査ベンダーを使用すると、採用担当者または管理者は採用プロセスが完了に近い、採用しようとしている応募者の正式な雇用前調査を要求できます。雇用前調査ベンダーを設定するには、次の手順に従います。

1. 雇用前調査ベンダーを設定します。
2. （省略可）雇用前調査ベンダーに対応するためにデータ マッピングを設定します。

# 採用ベンダーの設定

採用ベンダーを設定するには、ベンダー設定コンポーネント（HRS_VENDOR_SETUP）を使用します。

このセクションでは、採用ベンダーの設定方法の概要と以下の項目について説明します。

- ベンダー設定ファイルをロードします。
- 雇用前ベンダーの設定を定義します。

## 採用ベンダーの設定方法について

設定しようとしている採用ベンダーのタイプとは関係なく、いくつかの共通タスクを実行する必要があります。

1. PeopleTools インテグレーション ブローカーを使用してローカル ゲートウェイを設定します。

   参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Integration Testing Utilities and Tools

2. セキュリティとクラス設定を検証します。

   PeopleSoft では、この目的のために権限リスト HCCPRS1010 およびロール RS Technical Administrator を用意しています。全ての統合コンポーネントに対する完全なアクセス権を持つには、権限リストをメニュー HRS_HROI にリンクする必要があります。

3. ベンダー提供の設定ファイルをロードします。

   このファイルを取得するためにベンダーと協力してください。

4. （省略可）ベンダーから PeopleSoft 採用管理ソリューションへコンピテンシー、資格、および郵便番号をマッピングします。

   データ マッピングは省略可能ですが、データ マッピングを使用すると統合をより効果的に行うことができます。

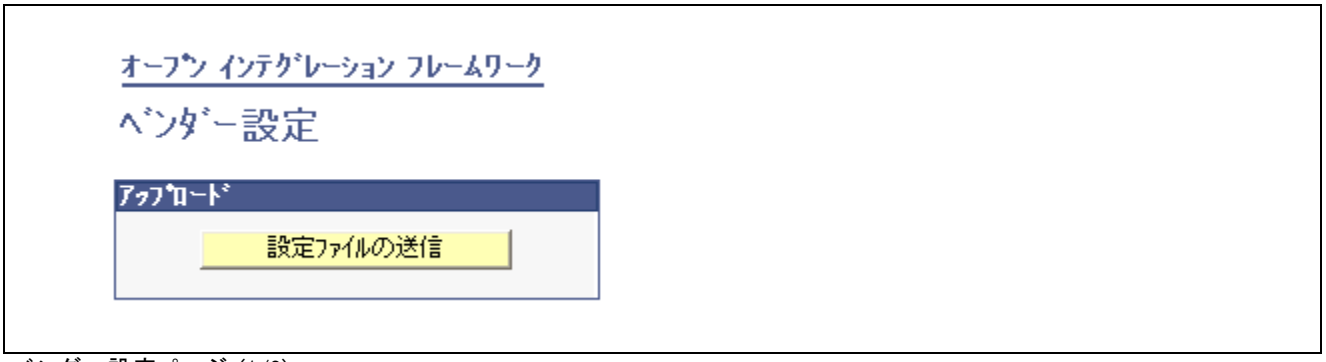

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 採用ベンダーの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [ベンダー設定] | HRS_VENDOR_FILE | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[ベンダー]、[オープン インテグレーション フレームワーク] - [ベンダー設定] | ベンダー設定ファイルをロードします。 |
| [雇用前調査ベンダー設定] | HRS_PREEMPL_VNDR | "オープン インテグレーション フレームワーク" のベンダー設定ページで [拡張設定] リンクをクリックします。 | 雇用前ベンダーの設定を定義します。 |

## ベンダー設定ファイルのロード

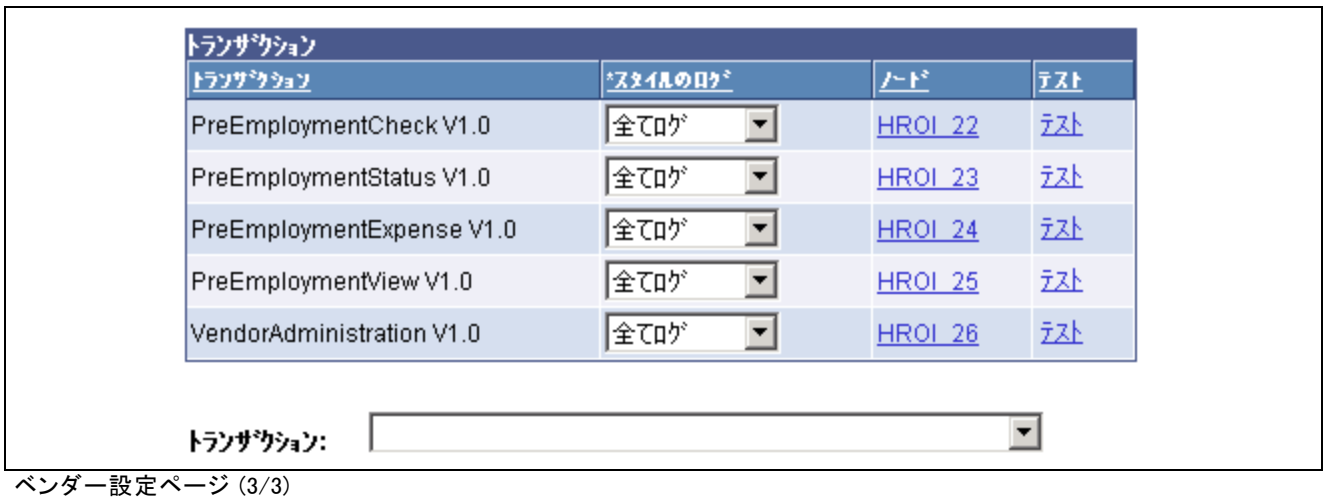
"オープン インテグレーション フレームワーク" のベンダー設定ページにアクセスします。




ベンダー設定ページ (1/3)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ベンダー設定ページ (2/3)




ベンダー設定ページ (3/3)

このページを使用して、ベンダーの設定ファイルを検索し、そのファイルをアップロードします。[ベンダー設定] グループ ボックスと [トランザクション] グループ ボックスには、設定ファイルに提供されている情報が自動的に挿入されます。[トランザクション] グループ ボックスに表示されるトランザクションは、ベンダー設定ファイルと関連付けられているトランザクション グループの ″オープン インテグレーション フレームワーク″ のトランザクション グループ設定ページで定義されたトランザクションです。

**[ステータス]** ベンダーをアクティブにするには、[アクティブ] を選択します。

**[ベンダーの管理]** ベンダーの管理ページにアクセスする場合にクリックします。全てのベンダーがこのオプションをサポートしているわけではありません。

**[拡張設定]** ″オープン インテグレーション フレームワーク″ の ″雇用前調査ベンダー設定″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、雇用前

 Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

調査ベンダーの設定を定義します。このリンクは、"オープン インテグレーション フレームワーク" のトランザクション グループ設定ページの [拡張設定] グループ ボックスでの設定に応じて、PreEmployment トランザクション グループのベンダーにのみ表示されます。

**[アップロード時にノード更新を許可]**

ノード定義は、ベンダー設定ファイルをロードするプロセスによって設定されます。ファイルの後続のロードが必要な場合 (顧客が更新された設定ファイルをベンダーから取得する場合) など、[アップロード時にノード更新を許可] チェック ボックスをオンにすると、ノード定義を更新するか、ノードの更新を許可した状態を保持できます。

**[スタイルのログ]**

"オープン インテグレーション フレームワーク" のインテグレーション ログページでメッセージをログする時期を定義します。有効な値は以下のとおりです。

[全てログ]: メッセージをベンダーから受信するたびにインテグレーション ログに記載されます。

[ログしない]: インテグレーション ログに記載されません。

[エラー発生時]: エラーが発生したときにだけインテグレーション ログに記載されます。

**[ノード]**

ベンダーのトランザクションに関連付けられているノード名が表示されます。これらのノード名は動的に作成されます。コネクタ ページにアクセスするには、ノードのリンクをクリックします。

**[テスト]**

全ての送信メッセージの統合設定をテストする場合にクリックします。[テスト] リンクは、受信トランザクションには適用されません。

## 雇用前調査ベンダーの設定の定義

"雇用前調査ベンダー設定" ページにアクセスします。

"雇用前調査ベンダー設定" ページ

**[判定結果の表示]**

"応募者の管理" の雇用前調査ページおよび "雇用前調査" の雇用前調査詳細ページで判定結果ステータスを管理者、採用担当者、および採用管理者に表示する場合に、このチェック ボックスをオンにします。このフィールドをオンにしない場合は、これらのページの [判定結果ステータス] フィールドには非表示の旨が表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[外部サイトの結果を表示]** ″雇用前調査″ の雇用前調査詳細ページの[結果表示]リンクを管理者、採用担当者、および採用管理者に表示する場合に、このチェック ボックスをオンにします。ユーザーは結果表示リンクをクリックして、ベンダー サイトの雇用前照会の詳細ページにアクセスします。

# データ マッピングの設定

データ マッピングを設定するには、データ マッピング割り当てコンポーネント (HRS_DM_MAP_SETUP)、カテゴリ設定コンポーネント (HRS_DM_CAT_SETUP)、データ マッピング コンポーネント (HRS_DM_MAPPING)、および住所情報マッピング コンポーネント (HRS_HRXML_POSTAL) を使用します。

このセクションでは、データ マッピングの概要および以下の項目について説明します。

- データ マッピング割り当ての作成
- カテゴリの設定
- キー リストの表示
- 値リストの表示
- 未マッピング データのマッピング
- キーのマッピング
- 値のマッピング
- インバウンド住所情報のマッピング
- アウトバウンド住所情報のマッピング

## データ マッピングについて

データ マッピングを使用すると、情報をシステムに取り込んでインタープリタを通して実行し、システムに合ったフォーマットで表示できます。また、送信メッセージにも同様の方法でデータ マッピングを使用します。データ マッピングの種類は次のとおりです。

- 割り当てとカテゴリ
- 住所
- 事前定義済みのマッピング

### 割り当てとカテゴリ

データ マッピング割り当てによって、システムが受け取る語句やフレーズを、システムが使用する語句やフレーズにどのように翻訳するかが定義されます。データ マッピング定義は、サイト、採用ソース、ベンダーに応じて設定するか、またはデフォルトの ″All″ (全て) のマッピングを使用できます。また、システムが受け取る全てのデータに対してデータ マッピング定義を 1 つだけ設定することもできます。

データ マッピング カテゴリは、割り当てマップによって使用されるデータ オブジェクトで、データのマッピング方法を定義します。PeopleSoft には以下の 11 のデータ マッピング カテゴリが用意されています。

- コンピテンシー
- 表彰/報奨
- 言語資格

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 免許/資格
- 会員資格
- 学位
- 専攻
- 学校
- 国
- 都道府県/州
- 言語

これらの提供されているデータ マッピング カテゴリは、社外募集の管理、履歴書管理、および雇用前調査をサポートするために作成されました。新しいデータ マッピング カテゴリを作成できますが、該当するアプリケーション クラスを定義するために一部の開発作業が必要です。

たとえば、スタンフォード大学について学校テーブルに学校 ID を Stanford として新しいエントリを作成するとします。これだけでは、学校データを学校 ID Stanford に対して、または学校 ID Stanford からマッピングできません。この ID から、またはこの ID に対するマッピングを開始するには、スタンフォード大学のエントリを作成した後で、まず同期プロセスを実行する必要があります。データ マッピングの同期化をより効率的に処理できるようにするために、PeopleSoft では全てのデータ マッピング カテゴリを同時に同期化するバッチ処理を用意しています。このプロセスを開始するには、[PeopleTools]、[プロセス スケジューラ]、[プロセス リクエスト] の順にクリックして新しいラン コントロールを作成します。[実行] ボタンをクリックし、プロセス サーバーを選択し、データ マッピングの同期プロセス (HRS_DM_SYNC) を選択し、[OK] をクリックします。

## 住所

住所情報を XML 文書と採用管理ソリューション データベース間でやり取りする必要があるときは、このやり取りをどのように行うかを決定する必要があります。この決定は国レベルで行います。

## データ マッピングの設定手順

データ マッピングを設定するには、次の手順に従います。

1. データ マッピング割り当てを作成します。
2. 各データ マッピング カテゴリのデータを同期化します。
3. （省略可）各カテゴリの Verity インデックスを作成します。
4. 各国の住所表記について住所マッピングを設定します。
5. 必要なオープン インテグレーション フレームワーク ベンダーを設定します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

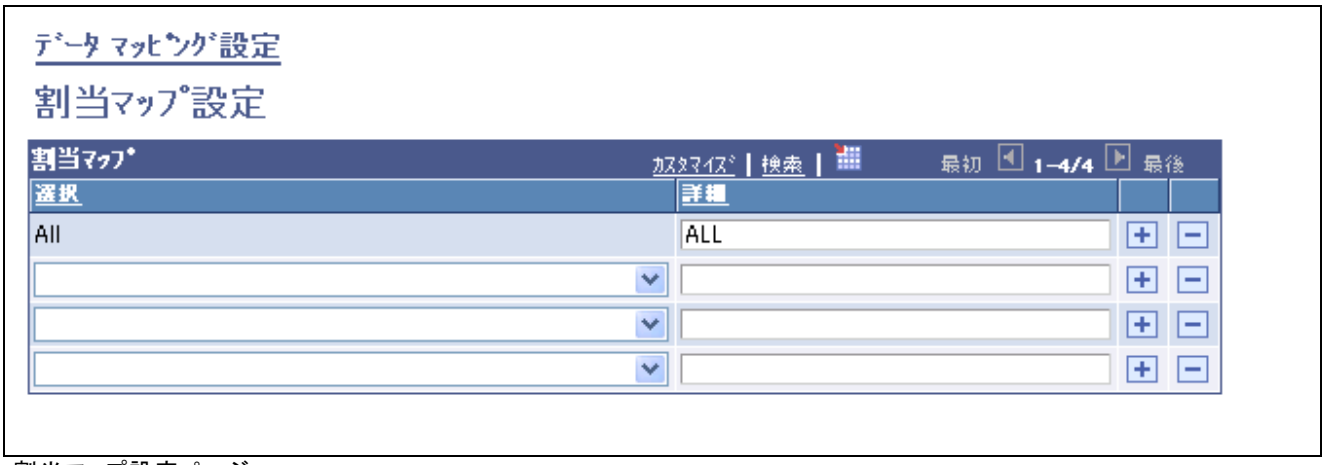
# データ マッピングの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [データ マッピング設定] - [割当マップ設定] | HRS_DM_MAP_SETUP | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[データ マッピング割当]、[データ マッピング設定] - [割当マップ設定] | データ マッピング割り当てを作成します。 |
| [カテゴリ設定] | HRS_DM_CAT_SETUP | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[ユーティリティ]、[データ マッピング カテゴリ]、[カテゴリ設定] | カテゴリを設定します。 |
| [キー リスト] | HRS_DM_CAT_KEYLIST | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[ユーティリティ]、[データ マッピング カテゴリ]、[キー リスト] | キー リストを表示します。 |
| [値リスト] | HRS_DM_CAT_VALLIST | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[ユーティリティ]、[データ マッピング カテゴリ]、[値リスト] | 値リストを表示します。 |
| [未マッピング データ] | HRS_DM_UNMAPPED | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[データ マッピング]、[未マッピング データ] | 未マッピング データをマッピングします。 |
| [キー データ マッピング] | HRS_DM_MAPING_DICT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[データ マッピング]、[キー データ マッピング] | キーをマッピングします。 |
| [値データ マッピング] | HRS_DM_VALUE | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[データ マッピング]、[値データ マッピング] | 値をマッピングします。 |
| [インバウンド マップ] | HRS_HRXML_PSTL_IN | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[住所情報マッピング]、[インバウンド マップ] | インバウンド住所情報をマッピングします。 |
| [アウトバウンド マップ] | HRS_HRXML_PSTL_OUT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[住所情報マッピング]、[アウトバウンド マップ] | アウトバウンド住所情報をマッピングします。 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# データ マッピング割り当ての作成

割当マップ設定ページにアクセスします。




割当マップ設定ページ

## [割当マップ]

このグループ ボックスを使用して、デフォルトのデータ マッピングを使用しないベンダー、サイト、または採用ソースを指定します。[詳細] に入力した値は、未マッピング データ ページ、キー データ マッピング ページ、および値データ マッピング ページで使用されます。

# カテゴリの設定

カテゴリ設定ページにアクセスします。

カテゴリ設定ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[アプリケーション クラス名]** アプリケーション クラス カテゴリを選択します。これらのカテゴリはアプリケーション クラス レジストリ ページで定義します。

**[同期の実行]** 選択したデータ マッピング カテゴリに関連付けられているデータと、対応するコンポーネントに実際に存在するデータを同期化する場合にクリックします。このプロセスにより、キー リスト ページと値リスト ページに値が挿入されます。

## キー リストの表示

キー リスト ページにアクセスします。

キー リスト ページ

**[サブカテゴリ]** データ マッピング機能の第 2 キーとして機能します。全てのカテゴリでサブカテゴリ第 2 キーが使用されるわけではありません。サブカテゴリ自体もデータ マッピングである必要があります。

**[キー]** カテゴリの主キーを表示します。これらのキーは、関連するデータ マッピング カテゴリ テーブルにあるデータによって決定されます。キー データ マッピング ページにアクセスする場合は、キーのリンクをクリックします。このページには、指定のキーにマッピングされている全ての値が表示されます。

## 値リストの表示

値リスト ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

値リスト ページ

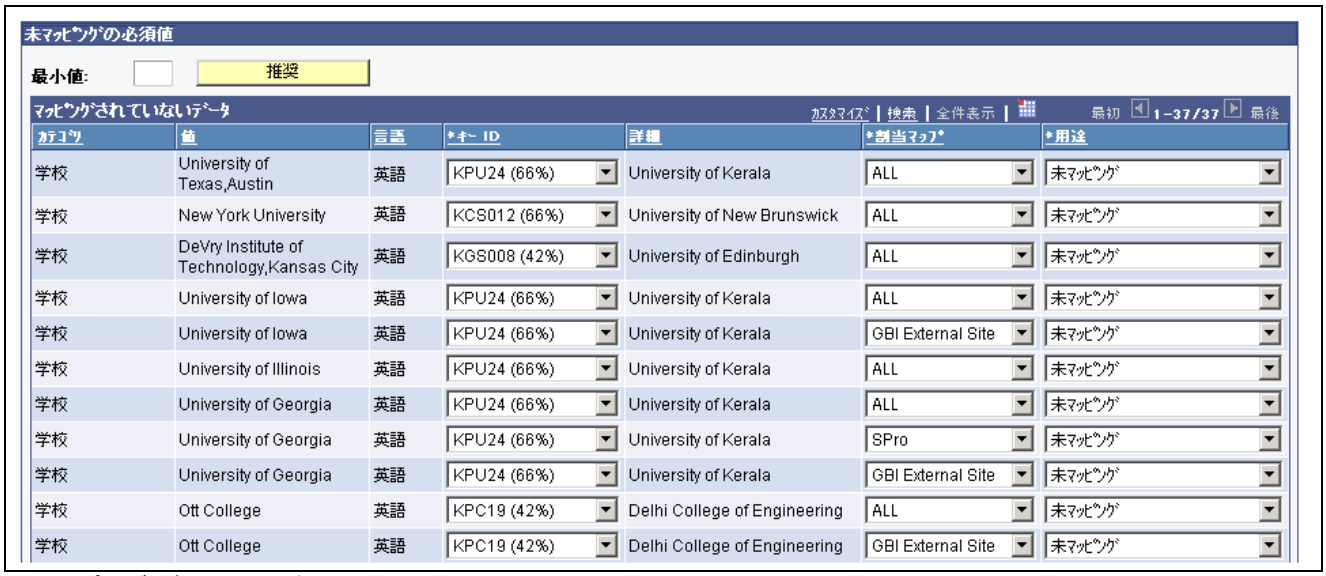
値リスト ページには、カテゴリ キーにマッピングされている全ての値がリストされます。値データ マッピング ページにアクセスする場合は、[キー] 列のリンクをクリックします。

## 未マッピング データのマッピング

未マッピング データ ページにアクセスします。

未マッピング データ ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




未マッピング データ ページ (2/2)

**[最小値]** [推奨] ボタンによる検索のしきい値を指定します。[最小値] の値以上の結果だけが [キー ID] フィールドに表示されます。検索された各推奨データのパーセント値が、各キー ID 項目の右側のかっこ内に表示されます。

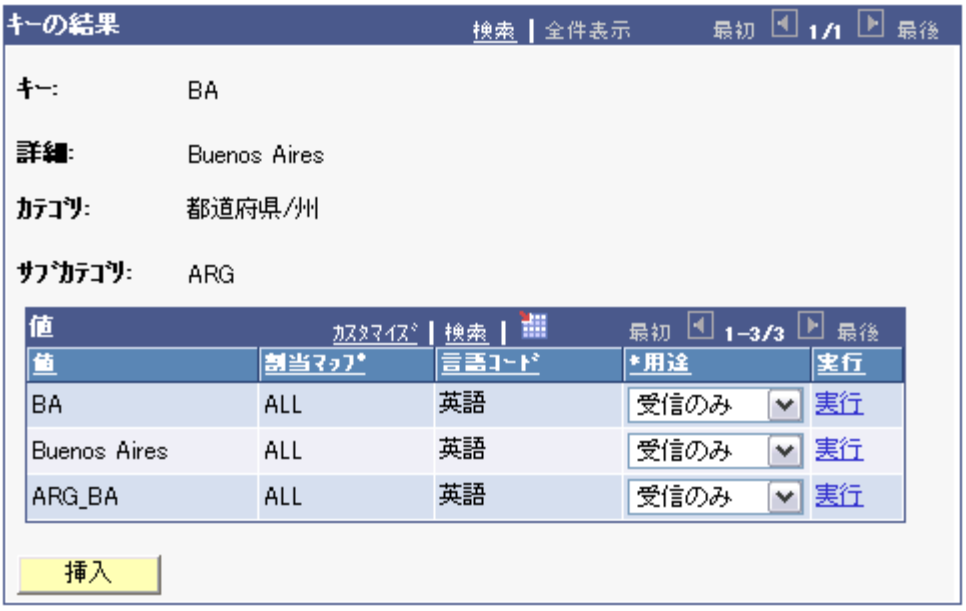
**[推奨]** クリックして検索を実行すると、入力した最小値に基く推奨マッピングが表示されます。

## キーのマッピング

キー データ マッピング ページにアクセスします。

キー データ マッピング ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




キー データ マッピング ページ (2/2)

このページには、指定のキーにマッピングされている全ての値の完全なリストが表示されます。

### [値]

このグループ ボックスを使用すると、その他の値をキーに追加できます。値は、未マッピング データ値から選択します。

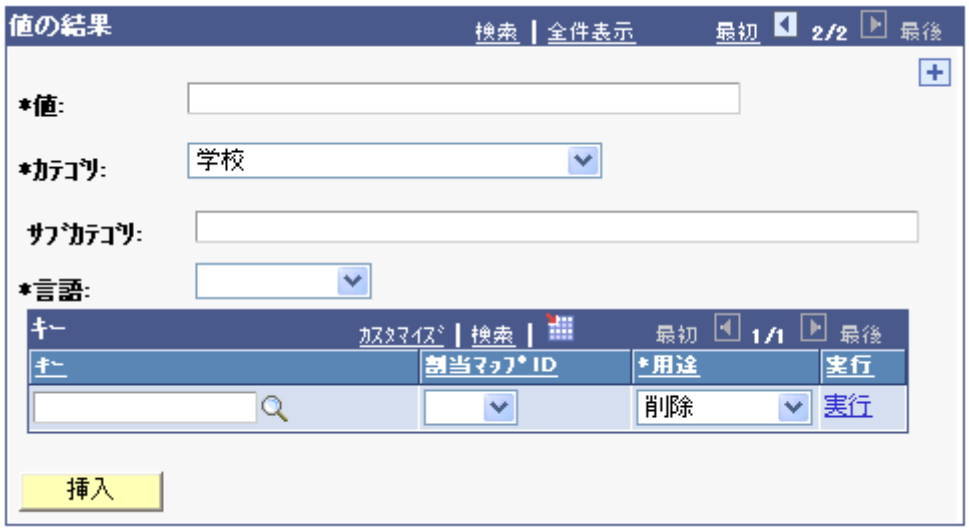
| | |
|---|---|
| **[値]** | キーに関連付けられている値を選択します。 |
| **[割当マップ]** | キーが関連付けられているデータ マッピング割り当てを選択します。 |
| **[言語コード]** | 値が割り当てられている言語コードを選択します。 |
| **[用途]** | 受信データまたは送信データ、あるいはその両方についてこのデータ マッピングを使用する場合に選択します。 |
| **[挿入]** | グループ ボックスに行を追加する場合にクリックします。 |

## 値のマッピング

値データ マッピング ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

値データ マッピング ページ (1/2)




値データ マッピング ページ (2/2)

指定の値にマッピングされた全てのキーが表示されます。

### [キー]

このグループ ボックスには、値にマッピングされている全てのキーが表示されます。値にさらにキーをマッピングすることもできます。追加するキーは、未マッピング データ値から選択します。

| | |
|---|---|
| [キー] | データ マッピングのキー ID を選択します。 |
| [割当マップ ID] | キーが関連付けられているデータ マッピング割り当てを選択します。 |
| [用途] | 受信データまたは送信データ、あるいはその両方についてこのデータ マッピングを使用する場合に選択します。 |

## インバウンド住所情報のマッピング

インバウンド マップ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

インバウンド マップ ページ

このページには、国テーブルに関連付けられているフィールド名が表示されます。

**[HR XML 郵便番号]** 受信メッセージ用に対応する PeopleSoft のフィールドを書き込む XML エレメントを選択します。

**[デフォルトをマップ]** XML マッピングが何であるかを自動的に判別させる場合にクリックします。

## アウトバウンド住所情報のマッピング

アウトバウンド マップ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

アウトバウンド マップ ページ

このページには、国テーブルに関連付けられている住所フィールド名が表示されます。

**[HR XML 郵便番号]** 送信メッセージ用に対応する PeopleSoft のフィールドを書き込む XML エレメントを選択します。

**[デフォルトをマップ]** XML マッピングが何であるかを自動的に判別させる場合にクリックします。

**[連番]** PeopleSoft の住所テーブルから複数のデータ エレメントを XML 文書の 1 つのエレメントにマッピングする際に、連番によって PeopleSoft のフィールドをマッピングする順序が決定されます。

# 自動予備選考の設定

自動予備選考を設定するには、自動予備選考の設定コンポーネント (HRS_AUTOSCREEN) を使用します。

このセクションでは、受信履歴書を自動予備選考するための条件の定義方法について説明します。

## 自動予備選考の設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [自動予備選考の設定] | HRS_AUTOSCREEN | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[自動予備選考]、[自動予備選考の設定] | 受信履歴書を自動予備選考する条件を定義します。 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 受信履歴書を自動予備選考する条件の定義

"自動予備選考の設定" ページにアクセスします。

"自動予備選考の設定" ページ

# 採用ソースの設定

採用ソースを設定するには、採用ソース設定コンポーネント (HRS_SOURCE_SETUP) を使用します。

このセクションでは、採用ソースの概要、事前設定、および以下の項目について説明します。

- 採用連絡先の定義
- 採用ソース タイプの選択
- 企業採用ソースのサイトの定義
- マーケティング 採用ソースのサイトとサブソースの定義
- 受信履歴書のビジネス ルールの定義
- 採用ソースの連絡先の定義

## 採用ソースについて

採用ソースを使用して、履歴書が送られてきた場所と人材募集が掲載される場所が指定されます。定義できる採用ソースの例は次のとおりです。

- 求人サイト プロバイダ
- 人材斡旋業者

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- サービス プロキュアメント プロバイダ
- 新聞
- 雑誌
- 広告
- インターネット

採用ソースを作成する際に、ソース タイプを選択する必要があります。選択するソース タイプによって、採用ソース設定コンポーネントに表示されるページが決定されます。採用ソース設定コンポーネントは 3 つのページで構成されます。採用ソース設定ページと連絡先ページは全てのソース タイプに表示されます。表示される 3 番目のページは、選択するソース タイプに応じて異なります。PeopleSoft では、以下の 4 つのソース タイプを用意しています。

| ソース タイプ | 説明 |
|---|---|
| 企業 | ″企業″ 採用ソースでは、企業サイトソースを設定します。このソースのタイプは、主に企業サイトに掲載するために使用されます。<br>″企業″ 採用ソースの場合は、企業ページが表示されます。 |
| 従業員 | ″従業員″ 採用ソースでは、従業員をソースとして設定します。従業員がソースとして選択されると、ベンダー タイプがこのソース タイプになります。<br>″従業員″ 採用ソースの場合は、マーケティング ページが表示されます。 |
| マーケティング | ″マーケティング″ 採用ソースには、オープン インテグレーション フレームワークまたは電子メールによってサポートされる統合はありません。マーケティング タイプの採用ソースでは、サブソースの設定が許可されます。<br>″マーケティング″ 採用ソースの場合は、マーケティング ページが表示されます。 |
| ベンダー | ″ベンダー″ 採用ソースは、オープン インテグレーション フレームワークまたは電子メールによってサポートされる統合を設定します。ベンダー タイプの採用ソースでは、サブソースの設定が許可されますが、オープン インテグレーション フレームワークを通して動的にのみ設定できます。<br>″ベンダー″ 採用ソースの場合は、ベンダー ページが表示されます。 |

ソース タイプがマーケティングのソースについては、サブソースを定義できます。たとえば、新聞というマーケティング ソースを作成し、組織が人材募集を掲載する各新聞についてサブソースを作成できます。

## 事前設定

採用ソースを設定する前に、以下の設定をしておく必要があります。

- ベンダーを設定します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ベンダーの設定」、82ページ

- サイトを設定します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「サイトの設定」、12ページ

- 採用連絡先を設定します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「採用担当者ロールの定義」、17ページ

- ″ベンダー″ ソース タイプの自動予備選考条件を設定します。

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「自動予備選考の設定」、96ページ

## 採用ソースの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [連絡先の設定] | HRS_CONTACT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用連絡先]、[連絡先]-[連絡先の設定] | 採用連絡先を定義します。 |
| [採用ソース設定] | HRS_SOURCE_BASIC | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用ソース]、[採用ソース設定] | 採用ソース タイプを選択し、ソースの基本情報を定義します。 |
| [企業] | HRS_SOURCE_CMPNY | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用ソース]、[企業] | ″会社″ 採用ソースのサイトを定義します。 |
| [マーケティング] | HRS_SOURCE_MKT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用ソース]、[マーケティング] | ″マーケティング″ 採用ソースのサイトとサブソースを定義します。 |
| [ベンダー] | HRS_SOURCE_VNDR | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用ソース]、[ベンダー] | 受信履歴書のビジネス ルールを定義します。 |
| [連絡先] | HRS_SOURCE_CONTACT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[採用ソース]、[連絡先] | 採用ソースの連絡先を定義します。 |

## 採用連絡先の定義

″連絡先″ の ″連絡先の設定″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"連絡先の設定" ページ (1/2)

"連絡先の設定" ページ (2/2)

## [連絡先]

**[連絡先]**

連絡先のタイプを選択します。有効な値は以下のとおりです。

- [一般]: このオプションは将来使用するために用意されています。
- [機関]: 人材募集作成時に採用連絡先を特定するために [採用機関] フィールドで使用されます。
- [ソース]: プロキシ情報の詳細を定義します。

## [住所]

この連絡先の住所を入力します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [電話番号]

この連絡先の電話番号を入力します。

### [電子メール アドレス]

この連絡先の電子メール アドレスを入力します。

## 採用ソース タイプの選択

採用ソース設定ページにアクセスします。

採用ソース設定ページ

**[ソース名]** ソース名を入力します。ソースを保存した後は、このフィールドを編集することはできません。

**[有効日]** 有効日を入力します。有効日より前にソースを選択できるページは、[人材募集] の [求人情報] グループ ボックスだけです。このグループ ボックスでは、ソースの有効日が求人情報の掲載期間内である限り、将来の日付のソースを選択できます。

**[ステータス]** [アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。非アクティブなソースはシステム プロンプトに表示されません。

**[説明]** 説明を入力します。このフィールドは、参照用としてのみ使用します。

**[ソース タイプ]** [企業]、[従業員]、[マーケティング]、[ベンダー] の中からソース タイプを選択します。ここで選択するソース タイプによって、このコンポーネントに表示されるページが決定されます。ソース タイプを選択すると、選択したソース タイプに応じて [企業]、[マーケティング]、または [ベンダー] のいずれかのページが表示されます。

## 企業採用ソースのサイトの定義

企業ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

企業ページ

企業ページは、採用ソース設定ページの [ソース タイプ] で [企業] を選択した場合にのみ表示されます。

**[サイト]**

1 つまたは複数のサイトを選択します。採用担当者または採用管理者が人材募集を作成し、このソースに人材募集を掲載することを選択すると、人材募集はここで選択した全てのサイトに掲載されます。ここで選択するサイトは、設定したデフォルトのセキュリティを上書きします。たとえば、採用担当者がビジネスユニット A のポジションについて人材募集を作成するとします。デフォルトのセキュリティによって、ビジネス ユニット A の人材募集を掲載する専用のサイトに人材募集が制限されることがあります。このページで、ビジネス ユニット A、B、および C の人材募集を掲載するサイトを選択できます。採用担当者が掲載先としてこの企業ソースを選択すると、人材募集はデフォルトのセキュリティに関係なく全てのサイトに掲載されます。サイトは、"サイト" の "サイトの設定" ページで定義します。

## マーケティング採用ソースのサイトとサブソースの定義

マーケティング ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

マーケティング ページ

マーケティング ページは、採用ソース設定ページの [ソース タイプ] で [マーケティング] または [従業員] を選択した場合にのみ表示されます。

### [サイト ID 別アクセス]

このグリッドを使用して、このソースが表示されるオンライン応募サイトを指定します。応募者が PeopleSoft Enterprise 応募者ゲーウェイを使用して職務へのオンライン応募を完了すると、履歴書テンプレートに紹介セクションが含まれている場合、[紹介サマリ] グループ ボックスの [情報ソース] フィールドで値を選択できます。このソースは、ここで指定する全てのサイトの [情報ソース] フィールドにオプションとして表示されます。

### [サブソース]

このグリッドを使用してソースのサブソースを定義します。ここでサブソースを定義した場合、"履歴書ロード" のロード パラメータ ページまたは応募者ゲートウェイのオンライン応募ページでソースを選択するとき、サブソースも選択することができます。アクティブなサブソースのみが有効なオプションとして表示されます。ソースを保存した後は、入力したサブソース名称を編集または削除することはできません。

## 受信履歴書のビジネス ルールの定義

ベンダー ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

採用ソース設定 ベンダー 連絡先

採用ソースの設定

ソース名:

有効日: 2007/04/11

ベンダー

ベンダー:

サイト ID:

参照 URL:

予備選考

未処理:

却下:

ドラフト:

*抽出失敗の場合: 却下

求人との関連を保持 選考時に通知

ベンダー ページ (1/2)

通知

未処理: HRS_HROI_UNRESOLVED

却下: HRS_HROI_REJECT

ドラフト: HRS_HROI_DRAFT

成功: HRS_HROI_SUCCESS

抽出

デフォルト抽出:

言語:

国:

ベンダー ページ (2/2)

ベンダー ページは、採用ソース設定ページの [ソース タイプ] で [ベンダー] を選択した場合にのみ表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [ベンダー]

**[ベンダー]**
組織が人材募集を掲載する、または応募者を受け取るベンダーを選択します。選択できるベンダーは、JobBoard トランザクション グループのベンダーだけです。

**[サイト ID]**
オンライン応募サイトに行って、情報を入力または確認するように要求する電子メール通知を応募者が受信した際に、その応募者をリダイレクトするサイトを選択します。

**[参照 URL]**
このソースの人材募集を表示するための URL を入力します。

### [予備選考]

**[未処理]、[却下] 、[ドラフト]**
各ステータスと関連付ける自動予備選考定義を選択します。自動予備選考プロセス中に、次の順序でステータスが処理されます。

1. [却下]
2. [未処理]
3. [ドラフト]

ステータスは [却下] で始まり、関連する自動予備選考定義がチェックされます。応募者が自動予備選考条件を通過しない場合、プロセスは停止し、却下ステータスが履歴書に割り当てられます。応募者が自動予備選考条件を通過した場合、または自動予備選考定義がステータスと関連付けられていない場合、プロセスは次のステータス [未処理] に移動します。応募者が 3 つ全てのステータスを通過すると、履歴書にステータス [成功] が割り当てられます。

自動予備選考を開始する前に、抽出プロセスが正常に終了している必要があります。自動予備選考条件は、"自動予備選考" の "自動予備選考の設定" ページで定義します。

**[抽出に失敗した場合]**
履歴書の履歴書抽出が失敗した場合に履歴書に割り当てるステータスを選択します。

**[求人との関連を保持]**
履歴書が関連付けられている人材募集を保持する場合にオンにします。このオプションは、オープン インテグレーション フレームワークを通して受信した応募者についてのみ有効です。その他の全てのケースでは、人材募集との関連は存在しません。

**[選考時に通知]**
自動予備選考プロセスが完了したら応募者に通知する場合にオンにします。このチェック ボックスをオンにすると、[通知] グループ ボックスで指定した値を使用して、送信する通知が決定されます。

### [通知]

このグループ ボックスを使用して、履歴書が各ステータスに一致する各応募者に送信する通知を選択します。これらの通知を送信する場合、[予備選考] グループ ボックスで [選考時に通知] チェック ボックスをオンにする必要があります。

PeopleSoft では、各ステータスにつき 1 つ、計 4 つのテンプレートを用意しています。新しいソースを作成すると、各フィールドに関連する通知が挿入されます。ステータスの通知を選択しない場合は、そのステータスの通知は送信されません。

デフォルト値は以下のとおりです。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| フィールド | 通知 |
|---|---|
| [未処理] | HRS_HROI_UNRESOLVED |
| [却下] | HRS_HROI_REJECTED |
| [ドラフト] | HRS_HROI_DRAFT |
| [成功] | HRS_HROI_SUCCESS |

### [抽出]

**[デフォルト抽出]** このソースからの非 XML 履歴書について使用されるデフォルトの履歴書抽出プログラムを選択します。ただし、履歴書は、履歴書の管理コンポーネント (HRS_AL_LOG) を使用し、別の抽出プログラムを通して処理できます。

**[言語]** 履歴書が書かれている言語を選択します。一部の履歴書抽出プログラムでは、抽出プロセスを開始するために言語が必要です。

**[国]** 国を選択します。一部の履歴書抽出プログラムでは、抽出プロセスを開始するために国が必要とされます。

## 採用ソースの連絡先の定義

連絡先ページにアクセスします。

連絡先ページ

**[プロキシ]** このソースから受信応募者のプロキシを作成する場合にオンにします。このプロキシ機能は、"ベンダー" ソース タイプにのみ適用されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材斡旋業者から履歴書が提出された場合は、履歴書を書いた応募者本人にコンタクトすることは一般的ではありません。応募者との面接までは、応募者とのやり取りは全て人材斡旋業者を通して行われます。この職務を処理する人材斡旋業者の担当者を代理と呼びます。代理は、応募者に関する全ての責任を負います。応募者の最善の利益を考えて行動する責任があり、そのように期待されています。応募者の連絡先情報を表示するページには、代理の連絡先情報も表示されます。プロキシを使用する応募者にコレスポンデンスを送信する際、コレスポンデンスは応募者ではなくプロキシに送信されます。

**[主連絡先氏名]、[電子メール アドレス]**

連絡先を選択します。連絡先タイプが ″一般″ の連絡先から選択できます。連絡先を選択すると、[電子メール アドレス] フィールドには連絡先の電子メール アドレスが自動的に挿入されます。連絡先は、″連絡先″ の ″連絡先の設定″ ページで定義します。

# 履歴書用電子メール アカウントの設定

履歴書用電子メール アカウントを設定するには、電子メール設定コンポーネント (HRS_EMAIL_SETUP) を使用します。

このセクションでは、履歴書用電子メール アカウントの概要および以下の項目について説明します。

- 履歴書用電子メール アカウントの設定
- 電子メールのリストの表示
- 電子メール添付ファイルの表示と履歴書の選択

## 履歴書用電子メール アカウントについて

応募者または人材斡旋業者に電子メールを使用して履歴書を提出するように組織が求める場合は、そのような電子メールを受信するための電子メール アカウントを設定する必要があります。ほとんどの場合、電子メール アカウントに履歴書を送信する応募者は外部応募者です。

応募者が電子メールを使用して添付ファイルとして送信する履歴書や、電子メール メッセージの本文に含まれる履歴書を処理することができます。添付ファイルが電子メールに付いていない場合、履歴書は電子メール メッセージの本文に含まれると想定されます。採用管理者は、″電子メール メッセージ/添付ファイルの表示″ ページで電子メールの一部を履歴書として選択し、履歴書抽出プログラムに渡すことができます。

1 つの電子メールに複数の履歴書を含めることはできません。複数の添付ファイルの付いた電子メールを受信した場合、複数の応募者の履歴書が含まれている場合でも、電子メールは単一の応募者として処理されます。これにより、応募者は個別にカバー レター、履歴書、および照会用添付ファイルを送信できます。

### 履歴書用電子メール アカウントの設定

電子メールで履歴書を受け取るには、次の手順に従います。

1. 履歴書を受信するために電子メール アカウント、ユーザー名、パスワード、および電子メール サーバーを設定します。
2. 履歴書抽出プログラム ベンダーを設定します。

   参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ベンダーの設定」、82ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

3. 受信電子メールを関連付ける ″ベンダー″ 採用ソース タイプを設定します。

   参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ソースの設定」、97ページ

4. コネクタ ページで電子メール ノードを設定します。

   PeopleSoft では、標準電子メール ノード MCF_GETMAIL を用意しています。

   a. MCF_AttRoot プロパティについて [値] 列で有効な値を選択する必要があります。

      この値は、電子メールの添付ファイルが一時的に保存される場所を指定します。MCF_AttRoot 値は、新しい電子メール アカウントを作成する際に、デフォルトで電子メール設定ページの [パス] フィールドに提供されます。

   b. MCF_Force_Download_Attachments プロパティについて [Value] 列で [True] を選択します。

5. 電子メール設定ページで電子メール アカウントを作成します。

   電子メール アドレス、ユーザー名、パスワード、電子メール サーバー、履歴書抽出プログラム ベンダー、採用ソース、および電子メール ノードを電子メール アカウントと関連付けます。

6. （省略可）データ マッピングを設定して採用ソースからの応募者に対応します。

## 電子メールの処理

電子メール アカウントに受信する電子メールを処理するには、次の手順に従います。

1. 電子メール チェック プロセス アプリケーション エンジン プロセス (HRS_HROI_EML) を実行します。

   このプロセスを実行すると、電子メールがないか電子メール アカウントがチェックされます。ボックス内の電子メール アカウントから電子メールが削除され、電子メールがデータベースに書き込まれます。ボックス内の電子メール アカウントから全ての電子メールが削除されるので、電子メール アカウントを作成する際に個人的な電子メール アドレスを使用しないでください。データベースに書き込まれた電子メールは、電子メール リスト ページに表示されます。HTML、テキスト、件名行、電子メール アドレス、および添付ファイルを含め、電子メールの内容は全てデータベースに保存されます。

2. 受信電子メールの処理アプリケーション エンジン プロセス (HRS_PRCS_EML) を実行します。

   このプロセスでは、データベースに書き込まれた全ての電子メール メッセージの履歴書からデータが抽出されます。電子メール リスト ページに表示される全ての履歴書が処理されます。

   電子メール アカウントに割り当てた採用ソースによって、受信履歴書の処理方法が決まります。たとえば、採用ソースに関連付けた履歴書抽出プログラム、国、および言語を使用して履歴書からデータが抽出されます。そして、採用ソースに指定した予備選考設定パラメータを使用して、割り当てられているステータスに基づき、各履歴書に割り当てるステータスと各応募者に送信する通知が決定されます。

PeopleTools のプロセス リクエスト ページを使用して、電子メール チェック プロセスと受信電子メールの処理の各プロセスを実行するようにスケジューリングします。また、電子メール リスト ページで [電子メールのチェック] ボタンをクリックすることで、電子メール チェック プロセスを手動で実行することもできます。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Process Scheduler の「Submitting and Scheduling Process Requests」

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 履歴書用電子メール アカウントの定義に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [電子メール設定] | HRS_EMAIL_SETUP | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[履歴書用電子メール]、[電子メール設定] | 組織または個人が履歴書を送信する履歴書用電子メール アカウントを設定します。 |
| [電子メール リスト] | HRS_EMAIL_LIST | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[履歴書用電子メール]、[電子メール リスト] | 電子メール アカウントから取得した電子メールのリストを表示します。 |
| [電子メール メッセージ/添付ファイルの表示] | HRS_EMAIL_VIEW | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[履歴書用電子メール]、[電子メール リスト] | 電子メールの添付ファイルを表示し、履歴書を選択します。 |

## 履歴書用電子メール アカウントの設定

電子メール設定ページにアクセスします。

電子メール設定ページ

**[ステータス]**　[アクティブ] または [非アクティブ] のいずれかのステータスを選択します。[非アクティブ] を選択すると、電子メール チェック プロセスは実行されません。ただし、処理待ち状態の全ての履歴書について受信電子メールの処理プロセスが実行されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[電子メール]、[ユーザー]、[パスワード]** 応募者の電子メールを受信する電子メール アドレスと、電子メール アドレスのユーザー ID およびパスワードを入力します。

**[サーバー]** 電子メール アドレスを設定する電子メール サーバーを入力します。

**[ノード]** 電子メールを受信するために設定するノードを選択します。PeopleSoft では、標準電子メール ノード MCF_GETMAIL を用意しています。

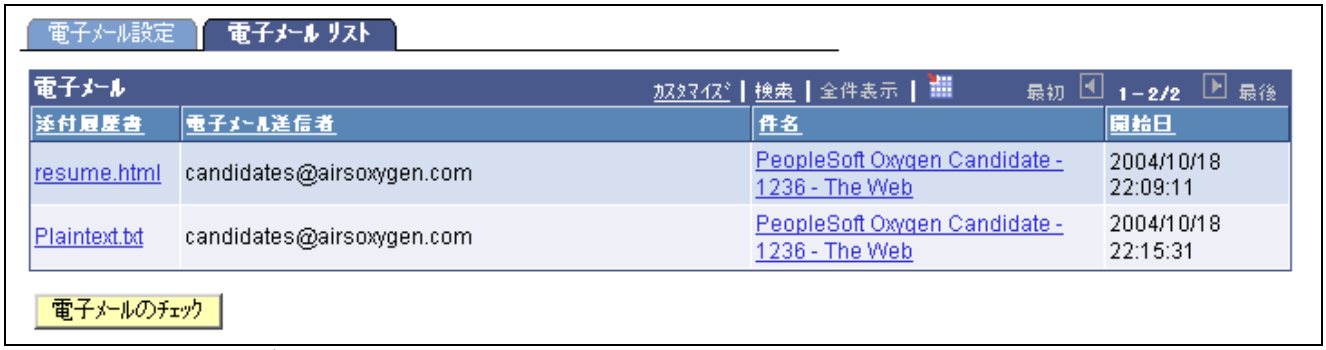
**[パス]** 電子メール ノードが添付ファイルを保存するパスを入力します。デフォルトでは、コネクタ ページで MCF_AttRoot プロパティに指定した値がここに表示されます。

**[ソース]** 受信電子メールと関連付ける採用ソースを選択します。ソース タイプが "ベンダー" の採用ソースだけがプロンプトに表示されます。このフィールドは必須ではありませんが、受信履歴書を適切に管理するために、このフィールドにソースを入力してください。採用ソースは、採用ソース設定コンポーネント (HRS_SOURCE_SETUP) を使用して定義します。

**[設定のテスト]** 設定をテストする場合にクリックします。このプロセスでは、電子メールの件数が取得されます。件数が取得されると、件数がゼロであっても設定は成功となります。設定の成否に応じて成功または失敗のメッセージが表示されます。

## 電子メールのリストの表示

電子メール リスト ページにアクセスします。




電子メール リスト ページ

### [電子メール]

このグループ ボックスを使用して、この電子メール アドレスから取得した電子メールのリストを表示します。

**[添付履歴書]** 履歴書抽出プロセスで応募者の履歴書として使用するように選択された添付ファイルのファイル名が表示されます。応募者の履歴書として常に最後の添付ファイルが選択されます。添付ファイルが電子メール メッセージにない場合、応募者の履歴書の電子メール メッセージのテキストが使用されます。選択される添付ファイルが応募者の履歴書でないと判断した場合は、"電子メール メッセージ/添付ファイルの表示" ページを使用して該当する添付ファイルを選択します。ファイルを表示する場合は、添付ファイルのリンクをクリックします。

**[電子メール送信者]** 送信者の電子メール アドレスが表示されます。

**[件名]** 電子メールの件名として表示されるテキストが表示されます。"電子メール メッセージ/添付ファイルの表示" ページにアクセスする場合にクリックしま


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

す。このページで、電子メール メッセージのテキストと添付ファイルを表示したり、履歴書抽出プロセスで応募者の履歴書として使用する添付ファイルを選択できます。

**[開始日]**　電子メールが電子メール アカウントに受信された日時が表示されます。

### その他のページの項目

**[電子メールのチェック]**　電子メール チェック プロセスを実行する場合にクリックします。

## 電子メール添付ファイルの表示と履歴書の選択

″電子メール メッセージ/添付ファイルの表示″ ページにアクセスします。

″電子メール メッセージ/添付ファイルの表示″ ページ

このページを使用して、電子メール メッセージのテキストと添付ファイルを表示し、履歴書抽出プロセスで応募者の履歴書として使用する添付ファイルを選択します。

**[メッセージ テキスト]**　電子メール メッセージのメッセージ テキストがそのまま表示されます。

### [添付ファイル]

**[添付ファイル]**　電子メール メッセージ内に検出された全ての添付ファイルが表示されます。ファイルを表示する場合は、添付ファイルのリンクをクリックします。プレーン テキストの添付ファイルには、電子メール メッセージからの実際のメッセージ テキストが含まれます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[履歴書の設定]** 関連する添付ファイルを応募者の履歴書として設定する場合にクリックします。このボタンは、システムにより履歴書として選択された添付ファイルについては非アクティブになります。

# インテグレーション トランザクション ログの確認

このセクションでは、インテグレーション トランザクション ログの確認方法について説明します。

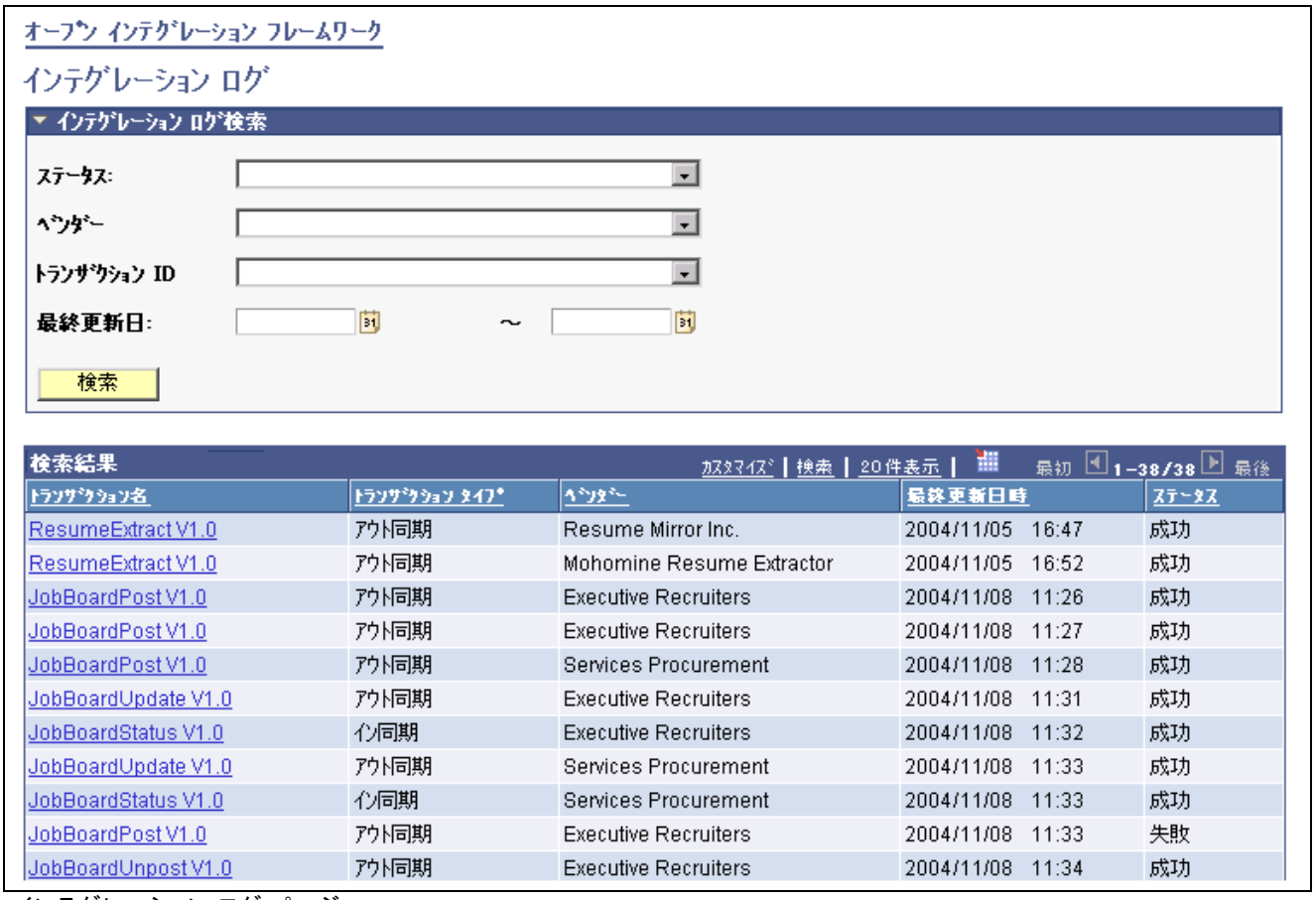
## インテグレーション トランザクション ログの確認に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [インテグレーション ログ] | HRS_HROI_LOG | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[インテグレーション ログ] | インテグレーショントランザクション ログを確認します。 |
| [オープン インテグレーション フレームワーク] - [送信メッセージ詳細] | HRS_HROI_LOG_O_XML | "オープン インテグレーション フレームワーク" のインテグレーション ログ ページでトランザクションのリンクをクリックします。 | 送信メッセージを確認します。 |

## インテグレーション トランザクション ログの確認

インテグレーション ログ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.



インテグレーション ログ ページ

## [検索結果]

このグループ ボックスには、[インテグレーション ログ検索] グループ ボックスに入力した検索条件に一致する、ベンダーから受信したメッセージが表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 6 章

# 人材募集の作成

この章では、人材募集の作成の概要と、以下の内容について説明します。

- 人材募集の作成
- 空きポジションからの人材募集の作成
- 人材募集のコピー
- 人材募集の承認

## 人材募集の作成について

人材募集を作成するには、3 つの方法があります。採用担当者、採用管理者および管理者は以下を使用することができます。

- 人材募集情報を入力するための、新規人材募集の作成コンポーネント (HRS_JO_LAUNCH)
- 空きポジションから人材募集を作成するための、ポジションからの人材募集の作成プロセス (HRS_CRJOB)
- 既存の人材募集をコピーして新しい人材募集を作成するための、人材募集のコピー コンポーネント (HRS_JO_CLONE_SEC)

人材募集を作成する方法に関係なく、人材募集情報は次の領域に細分化されます。

- 基本的な職務情報
- スタッフ情報
- 給与情報
- コンピテンシーと資格
- 予備選考条件
- 採用チーム
- 求人情報

### 基本的な職務情報

基本的な職務情報とは、次のようなデータを指します。

- 補充対象の人材募集の数
- 人材募集の勤務地
- 職務コードまたはポジション番号
- 人材募集を行っている組織構造内の場所

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## スタッフ情報

職務コード、ポジション ID、または両方を指定すると、関連付けられたスタッフ情報が自動的に表示されます。この情報の大半は後で予備選考条件として使用できます。

## 給与情報

スタッフ情報と同様に、職務コード、ポジション ID または両方を指定すると、関連付けられた給与情報が自動的に表示されます。この情報の大半は後で予備選考条件として使用できます。

## 職務経歴、学歴、コンピテンシーおよび資格

この領域では、この人材募集に応募する人に必須の条件を定義します。この情報は予備選考条件として使用できます。

"採用管理のインストール - インストール オプション" ページにある [テンプレート セグメント タイプ] で [任務プロファイル] を選択し、採用テンプレート ページの [任務プロファイルからのロード要件] フィールドで値を選択した場合、コンピテンシーと資格は任務プロファイルから自動的に入力されます。作成する人材募集と一致する職務コード、職務系列、ポジション、または給与等級を使って、プロファイル タイプが JOB であるものが検索され、そのプロファイル タイプ内のプロファイルが検索されます。

## 予備選考レベルと条件

予備選考レベルは、"予備選考の定義" ページで定義されます。このページでは、予備選考レベルを処理するためのルールが定義されます。予備選考レベルは予備選考テンプレートに関連付けられます。さらに採用テンプレートに関連付けられ、最終的には人材募集が作成される際に使用されます。人材募集に関連付けられる予備選考レベルは追加、削除することができます。

予備選考条件は、指定の予備選考レベルに対する人材募集の資格と応募者の資格を比較するための職務要件を定義します。

次の表は、予備選考レベルに含められる人材募集要件と、その比較対象となる応募者データをまとめたものです。

| 人材募集フィールド | 応募者フィールド |
|---|---|
| 市民権ステータス | 米国市民かどうか。 |
| 性別 | 性別 |
| ドラフト ステータス | 兵役ステータス |
| 年齢上限 | 生年月日 |
| 年齢下限 | 生年月日 |
| 最低給与額 | 最低給与 |
| 常勤/パートタイム | 常勤/パートタイム |
| 勤務シフト | 希望シフト勤務 |
| 正規/臨時 | 正規/臨時 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 人材募集フィールド | 応募者フィールド |
|---|---|
| 勤務地 | 第 1 希望<br>第 2 希望 |
| 勤務地域 | 第 1 希望<br>第 2 希望 |
| 開始日 | 勤務開始希望日 |
| 標準勤務時間/週 | 希望勤務時間/週 |
| 出張頻度(%) | 出張可 |

その他、以下のような選考条件が考えられます。

- 学歴と経験
- コンピテンシー
- 語学力
- 表彰/報奨
- 免許/資格
- 会員資格
- 研修
- 必須試験
- 予備選考の質問

**注**: これらの予備選考の質問は、オンラインで応募する応募者だけに表示される点に注意してください。

### 採用チーム

採用担当者、採用管理者、面接チームまたは関係者を定義します。これにより、これらの従業員が人材募集および応募者データにアクセスできるようになります。

### 求人情報の詳細

求人情報は、求人タイトル、1 つ以上の求人内容タイプと掲載先から構成されます。

## 事前設定

人材募集の作成を開始する前に、以下の作業を行う必要があります。

1. 人材募集を承認処理するかどうかを決定します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

作成方法に関係なく、新規に作成する人材募集に対して承認処理を指定できます。採用管理ソリューションではプロセス定義の設定ページで定義される JobOpening 承認プロセスを使用します。承認をアクティブにするには、"採用管理のインストール - インストール オプション" ページを使用します。

2. 人材募集が経営協議会で管理される場合、"採用管理のインストール - インストール オプション" ページで経営協議会をアクティブにします。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「タレント獲得管理の導入デフォルトの設定」、7ページ

# 人材募集の作成

このセクションでは、人材募集の作成方法の概要、および以下の方法について説明します。

- 主要人材募集情報の入力
- 人材募集の詳細情報の入力
- 人材募集への勤務地の追加
- 予備選考レベルの追加
- 予備選考レベルへの予備選考条件の追加
- コンピテンシー点数の定義
- 求人情報の詳細の追加

## 人材募集の作成方法について

新しい人材募集を作成する場合、常時掲載と標準募集の 2 つのタイプの人材募集を作成できます。

- 常時掲載: 求人タイトルのみが必要な人材募集です。

  職務コードやポジション番号は必要ありません。常時掲載の人材募集は、可能性のある候補者に対するプレース ホルダとして使用できます。常時掲載のタイプの人材募集では、常時採用している職種を掲載するため、終了日は必要ありません。期限を限定せずに求人を掲載できます。また、会社でパフォーマンス管理を使用している場合、採用レポートに常時掲載は使用されません。

- 標準募集: 採用予定の職務やポジションを特定する人材募集です。

  標準募集では、職務コードやポジション番号が必要になります。

人材募集に関して最初に入力する基本的な情報、および "採用管理のインストール - インストール オプション" ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで入力したセグメント値によって、使用する人材募集テンプレートが特定され、人材募集のデフォルトの情報が取り込まれます。

"インストール オプション" ページで指定したセグメント タイプに対して選択した値と、採用テンプレートで入力したセグメント値を比較して、人材募集に関連付ける採用テンプレートが特定されます。"主要人材募集情報の入力" ページで入力した情報と一致するセグメント値を持つ採用テンプレートが、人材募集に割り当てる採用テンプレートになります。

たとえば、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで、テンプレート セグメント タイプに [職務系列] を選択した場合は、最初のページに [職務系列] が表示されます。ここで入力した職務系列は、採用テンプレートの表示時に、その職務系列に関連付けられている採用テンプレートの検索に使用されます。セグメント タイプと一致するテンプレートが見つからない場合、"採用管理のインストール - インストール オプション" ページで定義されたデフォルト テンプレートが使用されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

常時掲載の人材募集の承認で指定したセグメント値のタイプが、会社コードまたは職務系列をのいずれかである場合、職務コード、ポジション番号、ビジネス ユニット、または部門を入力する必要があります。これにより、セットID が特定されます。

採用テンプレートが特定されたら、求人情報など、人材募集に関する詳細情報を入力します。求人情報は、求人タイトル、1 つ以上の求人内容タイプと掲載先から構成されます。

人材募集の情報を入力したら、ドラフトとして保存するか、承認用に送信できます。[ドラフトとして保存] をクリックすると、人材募集のステータスは ″ドラフト″ になります。

[送信] をクリックすると、人材募集のステータスは以下のようになります。

- 人材募集の承認が必要な場合は ″承認待ち″ になります。

  次の承認者として指定したユーザーに、注意が必要な人材募集があるという旨の通知が送信されます。
- 人材募集の承認が必要ない場合は、″オープン″ になります。

## 人材募集の作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [主要人材募集情報の入力] | HRS_JO_LAUNCH | [採用管理]、[新規人材募集の作成]、[主要人材募集情報の入力] | 主要人材募集の情報を入力します。 |
| [人材募集] | HRS_JOB_OPENING | ″主要人材募集情報の入力″ ページで、[続行] ボタンをクリックします。 | 人材募集の詳細情報を入力します。 |
| [所在地] | HRS_JO_LOC_SEC | 人材募集ページで、[別の勤務地の追加] リンクをクリックします。 | 人材募集に勤務地を追加します。 |
| [予備選考レベルの追加] | HRS_SCR_ADD_SEC | 人材募集ページで、[予備選考オプションの追加] リンクをクリックします。 | 人材募集に予備選考レベルを追加します。 |
| [人材募集予備選考条件] | HRS_JO_SCR_DTL | 人材募集詳細ページの [応募者の予備選考] グループ ボックスで、予備選考レベルのリンクをクリックします。 | 予備選考レベルに予備選考条件を追加します。 |
| [コンピテンシー点数の定義] | HRS_JO_SCR_CMP_SEC | ″人材募集予備選考条件″ ページの [予備選考の要件] グループ ボックスで、[詳細の編集] リンクをクリックします。 | コンピテンシー点数を定義します。 |
| [人材募集情報] | HRS_JO_PST_DTL_SEC | [人材募集] の [求人情報] グループ ボックスで、[求人情報の追加] または求人タイトルのリンクをクリックします。 | 求人情報の詳細を追加します。 |

## 主要人材募集情報の入力

″主要人材募集情報の入力″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″主要人材募集情報の入力″ ページ

**[人材募集タイプ]**

人材募集のタイプを選択します。有効なオプションは次のとおりです。

[標準募集]

[常時掲載]

**[ビジネス ユニット]**

人材募集に関連付けるビジネス ユニットを選択します。ビジネス ユニットは、人材募集を作成するユーザーのビジネス ユニットにデフォルト設定されます。このページの以降のフィールドの有効値は、選択したビジネス ユニットに基づいて表示されます。

**[会社コード]**

このフィールドは、″採用管理のインストール″ の ″インストール オプション″ ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで、[会社名] を選択した場合に表示されます。

人材募集に関連付ける会社コードを選択します。

**[部門]**

このフィールドは、″採用管理のインストール″ の ″インストール オプション″ ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで、[部門名] を選択した場合に表示されます。

人材募集に関連付ける部門を選択します。

**[ポジション番号]**

このフィールドは、HRMS オプション ページの [ポジション管理オプション] で、[全部] または [一部] を選択した場合に表示されます。

人材募集に関連付けるポジション番号を選択します。

このフィールドへの入力は任意です。

**[職務コード]**

このフィールドは、HRMS オプション ページの [ポジション管理オプション] で、[なし] または [一部] を選択した場合に表示されます。

人材募集に関連付ける職務コードを選択します。

常時掲載の人材募集では、このフィールドは任意です。

標準募集の人材募集では、[ポジション番号] フィールドが空白の場合、このフィールドは必須です。[ポジション番号] フィールドに値を入力すると、この値に基づいて職務コードが自動的に表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

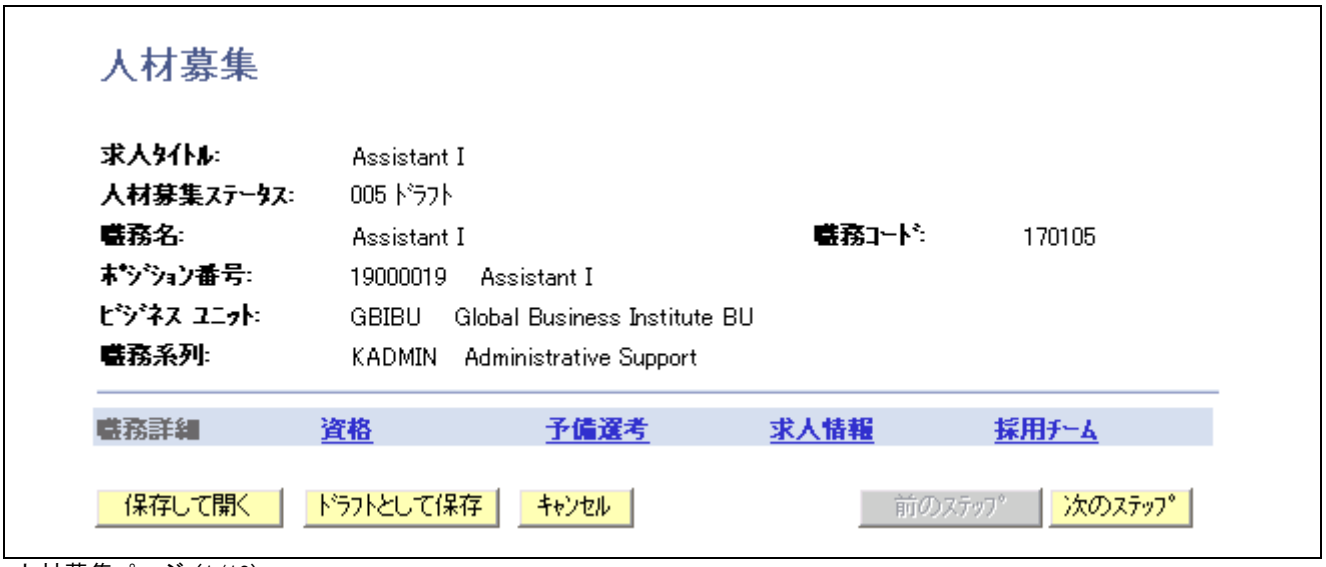
**[職務系列]** 人材募集に関連付ける職務系列を選択します。このフィールドは、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで、[職務系列] を選択した場合に表示されます。

**[給与等級]** 人材募集に関連付ける給与等級を選択します。このフィールドは、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで、[給与等級] を選択した場合に表示されます。

**[求人タイトル]** 求人タイトルを入力します。常時掲載の人材募集では、[ポジション番号] と [職務コード] フィールドが空白の場合、このフィールドは必須です。標準募集の人材募集では、このフィールドは任意です。

## 人材募集の詳細情報の入力

人材募集ページにアクセスします。




人材募集ページ (1/12)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集情報

*ﾃﾝﾌﾟﾚｰﾄ ID: 1001 常時掲載 - ﾃﾞﾌｫﾙﾄ承認ｵﾌ
人材募集ﾀｲﾌﾟ: 常時掲載
作成者: KU0007 Betty Locherty
開始日: 2004/09/12
*補充対象の人材募集: 有限
募集人数: 1
現在募集中の人数: 1
事業所 ID
ﾋﾞｼﾞﾈｽ ﾕﾆｯﾄ: GBIBU Global Business Institute BU
ﾎﾟｼﾞｼｮﾝ番号:
職務ｺｰﾄﾞ:
会社ｺｰﾄﾞ:
部門:
勤務地:
勤務地域:
別の勤務地の追加

人材募集ページ (2/12)

ｽﾃｰﾀｽ ｺｰﾄﾞ: 005 ﾄﾞﾗﾌﾄ
ｽﾃｰﾀｽ理由:
*ｽﾃｰﾀｽ更新日: 2004/09/12
勤務開始希望日:
ｴﾝｶﾝﾊﾞﾗﾝｽ日:
予定採用日:
承認日:
紹介ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ ID:
採用連絡先:

代替対象従業員 カスタマイズ | 検索 | 最初 1/1 最後

| 名前 | 従業員 ID | |
|---|---|---|
| | | |

代替対象従業員の追加

人材募集ページ (3/12)

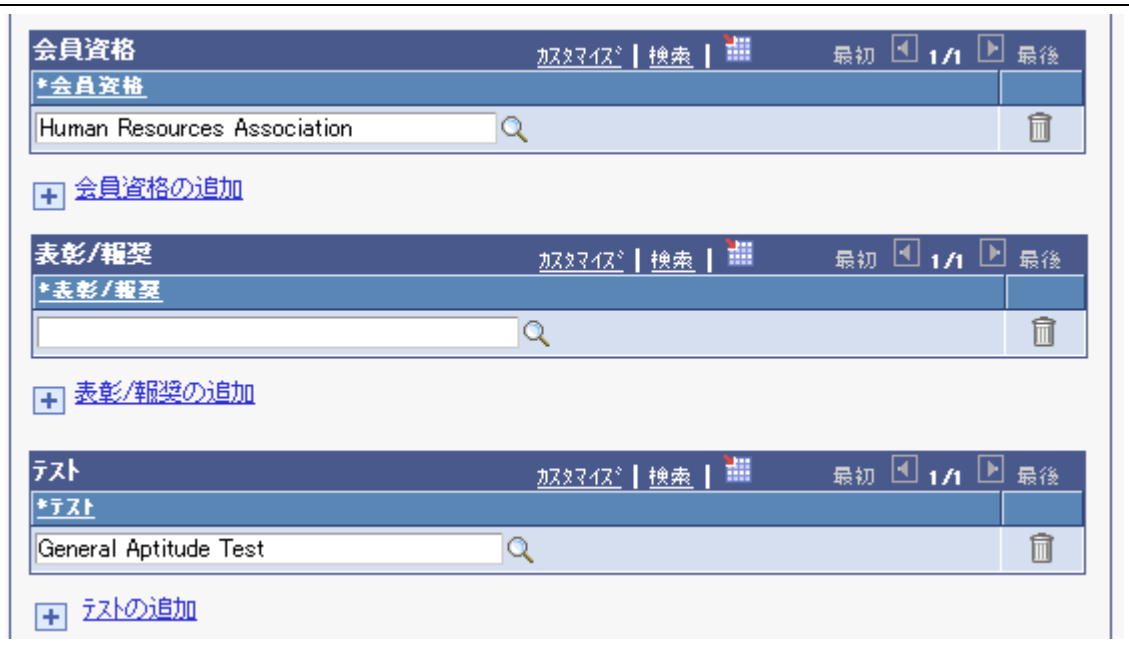

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集ページ (4/12)

人材募集ページ (5/12)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

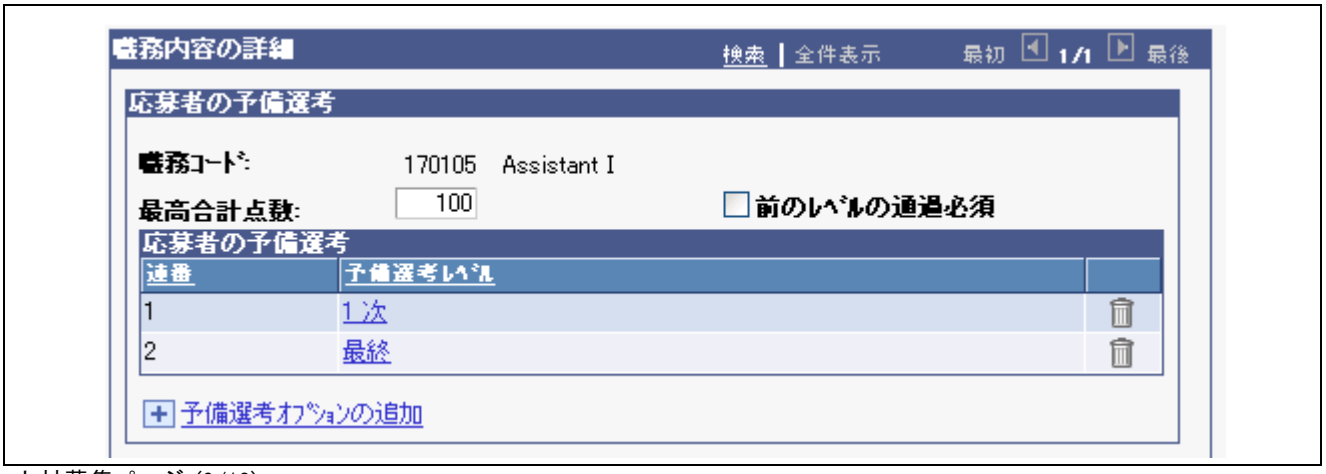
人材募集ページ (6/12)



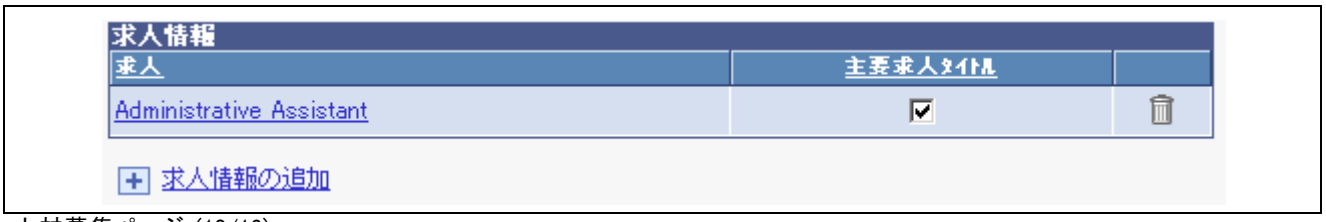

人材募集ページ (7/12)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集ページ (8/12)




人材募集ページ (9/12)




人材募集ページ (10/12)

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集ページ (11/12)

人材募集ページ (12/12)

**注:** これらのセクションで表示される項目と順番は、人材募集に関連付けられているテンプレートによって異なります。使用するテンプレートは、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで定義したテンプレート セグメント タイプと、"採用テンプレート" のセグメント値ページで定義したセグメント値に基づいて決定されます。

## [人材募集情報]

**[テンプレート ID]**

このフィールドは、採用管理者ロールのユーザーにのみ表示されます。

人材募集に関連付けるテンプレートを選択します。

このフィールドのデフォルト値は、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで指定したテンプレート セグメント タイプと "採用テンプレート" のセグメント値ページで指定したセグメント値に基づいて決定されます。

このフィールドを編集できるのは、採用管理の行レベル セキュリティが有効なユーザーのみです。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「タレント獲得管理の導入デフォルトの設定」、7ページ

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「採用テンプレートへのセグメント値の割り当て」、58ページ

**[人材募集タイプ]**

″主要人材募集情報の入力″ ページで選択した人材募集のタイプが表示されます。

**[作成者]**

人材募集の作成者ロールに割り当てるユーザーの従業員 ID を入力します。

デフォルト値は、人材募集の作成を開始したユーザーの ID です。

**[開始日]**

人材募集を作成した日付を入力します。デフォルトでは今日の日付になります。

**[補充対象の人材募集]**

人材募集の種類を指定します。

- [有限]: [募集人数] フィールドと [現在募集中の人数] フィールドが表示されます。募集人数に達すると、この人材募集は終了します。
- [無限]: [募集人数] フィールドと [現在募集中の人数] フィールドが非表示になり、手動で終了するまで人材募集は掲載されます。

**[募集人数]**

採用予定の人数を入力します。このフィールドは、[補充対象の人材募集] で [有限] を選択した場合にのみ表示されます。

**[現在募集中の人数]**

現時点で募集中の人数が表示されます。このフィールドは、[補充対象の人材募集]で [有限] を選択した場合にのみ表示されます。デフォルト値は、[募集人数] フィールドに入力した値です。この人材募集の応募者が採用されると、人数は 1 人ずつ減っていきます。全ての募集人数に達すると、人材募集のステータスは ″採用済/クローズ″ に設定されます。

[現在募集中の人数] の値は [募集人数] の合計値以下でなければなりません。

**[事業所 ID]**

この人材募集の事業所 ID を選択します。

デフォルト値は、職務コードまたはポジション ID に割り当てられた ID です。

**[ビジネス ユニット]**

ビジネス ユニットを選択します。デフォルト値は、″主要人材募集情報の入力″ ページで入力した値です。

**[ポジション番号]**

ポジション番号を選択します。このフィールドのデフォルト値は、″主要人材募集情報の入力″ ページで入力した値です。このフィールドは、″採用管理のインストール″ の ″インストール オプション″ ページで [複数の職務/ポジションを許可] をオフにした場合に表示されます。

**[職務コード]**

職務コードを選択します。デフォルト値は、″主要人材募集情報の入力″ ページで入力した値です。このフィールドは、″採用管理のインストール″ の ″インストール オプション″ ページで [複数の職務/ポジションを許可] をオフにした場合に表示されます。

**[会社コード]**

会社コードを選択します。[テンプレート セグメント タイプ] で [部門名] を選択した場合、デフォルト値は、″主要人材募集情報の入力″ ページで入力した値になります。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[部門]** 部門を選択します。[テンプレート セグメント タイプ] で [部門名] を選択した場合、デフォルト値は、"主要人材募集情報の入力" ページで入力した値になります。

**[勤務地]** この人材募集の勤務地の所在地コードを選択します。

**[勤務地域]** 応募者が人材募集を検索する際に表示される勤務地域を選択します。たとえば、勤務地としては、"本社の A ビル" を指定し、勤務地域としては、"西カナダ" を指定します。

**[別の勤務地の追加]** クリックすると、"人材募集" の所在地ページにアクセスし、勤務地と勤務地域を追加できます。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集への勤務地の追加」、133 ページ

**[ステータス コード]** 人材募集の現在のステータスが表示されます。このフィールドは、採用管理者のみが上書きできます。

**[ステータス理由]** 該当するステータスの理由コードを選択します。有効値は、人材募集の現在のステータスに関連付けられた理由です。

**[ステータス更新日]** ステータスが有効になった日付を入力します。デフォルトは現在の日付です。

**[勤務開始希望日]** 勤務開始の日付を入力します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

**[エンカンバランス日]** 会社が予算管理にコミットメント会計を使用している場合、空きポジションに対して予算計上する方法を指定します。次のオプションの中から 1 つを選択します。

- [承認日]: [承認日] フィールドで指定した承認日から、ポジションに対して予算計上を開始する場合に使用します。
- [予定採用日]: このオプションは、ポジションが埋まる予定の日 ([予定採用日] で指定) から、ポジションに対して予算計上を開始する場合に使用します。

コミットメント会計を使用していない場合、このフィールドは空白のままにします。

**[予定採用日]** [エンカンバランス日] フィールドで [予定採用日] を選択した場合、採用の予定日を入力します。

**[承認日]** 人材募集が承認された日付です。承認処理が実行中の場合は、人材募集が最終承認される日付になります。

**[紹介プログラム ID]** 従業員紹介プログラムを選択します。採用テンプレートに関連付けた従業員紹介プログラムがある場合、このフィールドに表示されます。

**[採用連絡先]** 採用連絡先を選択します。採用連絡先は、採用連絡先ページで定義します。"機関" タイプの連絡先を選択します。

### [代替対象従業員]

**[名前]** 特定の従業員の代替要員を募集する場合、その従業員の名前を入力します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[代替対象従業員の追加]** クリックすると、[代替対象従業員] グリッドに行が追加されます。

## [経営協議会情報]

このグループ ボックスで、経営協議会 ID を選択します。このグループ ボックスは、関連する人材募集のテンプレートに経営協議会のセクションを設定した場合に表示されます。

**[経営協議会 ID]** 経営協議会 ID を選択します。ユーザーと同じセットID を持つ経営協議会 ID のみが表示されます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 労使関係管理、「経営協議会の設定」

## [職務内容の詳細]

このグループ ボックスは、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで、[複数の職務/ポジションを許可] をオンにした場合に表示されます。

**[職務コード]** 人材募集に複数の職務コードがある場合、コンピテンシーを割り当てると、主要職務コードが表示されます。

このコンポーネントを保存すると、人材募集の他の全ての職務コードに、コンピテンシーが自動的に割り当てられます。このページを再度開くと、人材募集内の職務コードごとに、コンピテンシーが全て表示されます。ただし、変更できるのは、主要職務コードのコンピテンシーのみです。

**[職務コードの追加]** クリックすると、[職務内容の詳細] グリッドに行が追加されます。

**[職務コードの削除]** クリックすると、職務コードが削除されます。

## [スタッフ情報]

**[区域]** 人材募集の所在地の区域を選択します。区域は、法定区域ページで定義します。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「法定区域の使い方」

**[勤務形態]** ポジションが常勤かパートタイムかを指定します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

**[正規/臨時]** ポジションが正規か臨時かを指定します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

**[開始日]** 勤務を開始する日付を入力します。

**[終了日]** 勤務の終了予定日を入力します。このフィールドは、臨時のポジションの人材募集用です。

**[勤務シフト]** この人材募集での勤務シフトを選択します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

**[時間]** この職務での標準勤務週あたりの勤務時間数を入力します。このフィールドのデフォルト値は、職務コードに関連付けられた数値になります。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。応募詳細ページの [希望勤務時間/週] フィールドと比較されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[勤務周期]** 従業員が就労しなければならない標準勤務時間の周期を選択します。この値は、周期テーブルで作成します。

**出張頻度 (%)** この職務で必要な出張の割合を入力します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。応募詳細ページの [出張頻度] フィールドと比較されます。

### [給与情報]

**[給与管理プラン]** 選択したポジションに関連付けられた給与管理プランが表示されます。有効値のリストから別の給与管理プランを選択して、給与管理プランを変更することもできます。

**[等級 (下限)]** 選択したポジションに関連付けられた等級の下限が表示されます。有効値のリストから別の等級を選択して、等級の下限を変更することもできます。

**[ステップ (下限)]** 選択したポジションに関連付けられたステップの下限が表示されます。有効値のリストから別のステップを選択して、ステップの下限を変更することもできます。

**[等級 (上限)]** 選択したポジションに関連付けられた等級の上限が表示されます。有効値のリストから別の等級を選択して、等級の上限を変更することもできます。

**[ステップ (上限)]** 選択したポジションに関連付けられたステップの上限が表示されます。有効値のリストから別のステップを選択して、ステップの上限を変更することもできます。

**[給与レンジ - 下限]** 職務コード テーブルの給与レンジが表示されます。この値は上書きできます。

**[給与レンジ - 上限]** 職務コード テーブルの給与レンジが表示されます。この値は上書きできます。

**[支給周期]** 給与の支給周期を選択します。

**[通貨]** 給与の支給通貨を選択します。

### [業務経験/学歴]

**[最終学歴]** 募集する職務で必須となる最終学歴を入力します。最終学歴は、最終学歴テーブル ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[業務経験年数]** この人材募集で必須の業務経験の年数を入力します。

**[業務経験/学歴の追加]** クリックすると、[業務経験/学歴] グリッドに行が追加されます。

### [免許/資格]

**[資格/証明書]** この人材募集で必須の免許または資格を選択します。免許と資格は、免許/資格テーブル ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[免許/資格の追加]** クリックすると、[免許/資格] グリッドに行が追加されます。

### [言語]

**[言語]** この人材募集で必須の言語を選択します。言語は、言語ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[言語の追加]** クリックすると、[言語] グリッドに行が追加されます。

### [会員資格]

**[会員資格]** この人材募集で必須の会員資格を選択します。会員資格は会員資格テーブル ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[会員資格の追加]** クリックすると、[会員資格] グリッドに行が追加されます。

### [表彰/報奨]

**[表彰/報奨]** この人材募集で必須の表彰または報酬を選択します。表彰と報酬は、表彰/報奨ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[表彰/報奨の追加]** クリックすると、[表彰/報奨] グリッドに行が追加されます。

### [テスト]

**[テスト]** この人材募集で必須のテストを選択します。テストは、テスト テーブル ページで定義します。

このフィールドは、応募者の予備選考のパラメータとして使用できます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[テストの追加]** クリックすると、[テスト] グリッドに行が追加されます。

### [コンピテンシー]

**[コンピテンシー]** この人材募集で必須のコンピテンシーを選択します。コンピテンシーは、コンピテンシー ページで定義します。職務コードに関連付けられたデフォルトのコンピテンシーが表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

**[コンピテンシーの追加]** クリックすると、[コンピテンシー] グリッドに行が追加されます。

## [予備選考の質問]

**[名称]** 予備選考の質問を選択します予備選考の質問は、質問定義ページで定義します。

予備選考の質問は人材募集に関連付けられているため、オンラインで応募すると、応募する職務に応じた質問が表示されます。質問を予備選考条件に関連付けるかは任意です。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「応募者予備選考の設定」、27 ページ

**[予備選考の質問の追加]** クリックすると、[予備選考の質問] グリッドに行が追加されます。

## [応募者の予備選考]

**[最高合計点数]** 応募者が予備選考で獲得可能な合計得点を入力します。

**[点数加工]** 点数加工を使用する場合は、このチェック ボックスをオンにします。応募者が 100 点を超える点数を獲得できるように予備選考レベルを定義している場合、応募者の点数を 100 点満点を基準にした点数に換算できるようにします。

**[前のレベルの通過必須]** 応募者が予備選考の次のレベルに進むには、現在のレベルを通過する必要がある場合、このチェック ボックスをオンにします。

## [応募者の予備選考]

このグループ ボックスで、予備選考に使用する予備選考レベルを選択します。このグループ ボックスのデフォルト値は、予備選考テンプレートで入力した値です。予備選考レベルは削除および追加することができます。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「応募者予備選考の設定」、27ページ

## [求人情報]

**[求人情報]** 求人のリンクをクリックすると、人材募集情報ページが表示され、求人情報を編集することができます。

**[主要求人タイトル]** 主要求人タイトルであることを示す場合にクリックします。これは、1 つの人材募集で複数の職務を許可する際に使用されます。

**[求人情報の追加]** [求人情報の追加] リンクをクリックすると、人材募集情報ページが表示され、求人情報を追加することができます。

## [採用担当者]

**[名前]** この人材募集の採用担当者または採用チームを選択します。"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで、人材募集の承認を要承認に設定した場合、ここで選択した採用担当者または採用チーム

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

は、2 番目の承認者として使用されます。また、ここで選択した採用担当者と採用チームには、人材募集へのアクセス権が付与されます。

**[採用担当者の追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [採用担当者] グリッドに追加されます。

**[チームを採用担当者に追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [採用担当者] グリッドに追加されます。

**[採用管理者]**

**[名前]** この人材募集の採用管理者または採用管理者チームを選択します。承認プロセスを有効にした場合、ここで選択した採用管理者または採用管理者チームが最初の承認者になります。また、ここで選択した採用管理者と採用管理者チームには、人材募集へのアクセス権が付与されます。

**[採用管理者の追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [採用管理者] グリッドに追加されます。

**[チームを採用管理者に追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [採用管理者] グリッドに追加されます。

**[面接担当者]**

**[名前]** 面接担当者または面接担当者チームを選択します。人材募集の面接スケジュールを設定する際に、ここで選択した面接担当者がデフォルト リストとして使用されます。

**[面接担当者の追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが[面接担当者] グリッドに追加されます。

**[チームを面接担当者に追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [面接担当者] グリッドに追加されます。

**[関係者]**

**[名前]** この人材募集に関連付ける関係者の名前を選択します。

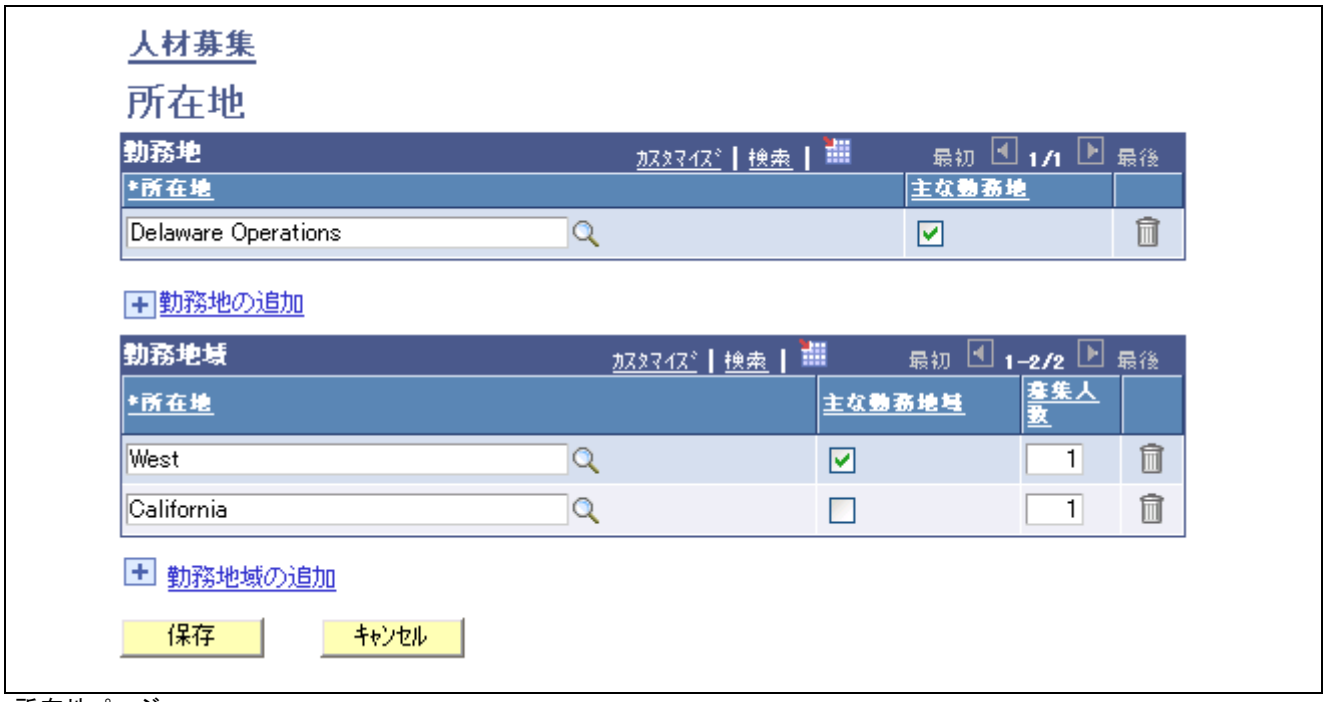
**[関係者の追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [関係者] グリッドに追加されます。

**[チームを関係者に追加]** クリックすると、"チームの追加" ページが表示されます。このページで選択したチームのメンバーが [関係者] グリッドに追加されます。

## 人材募集への勤務地の追加

"人材募集" の所在地ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




所在地ページ

### [勤務地]

**[所在地]** 人材募集を実際に行う場所の所在地を選択します。

**[主な勤務地]** 人材募集に関連付ける所在地が複数ある場合、主要な勤務地を指定します。

**[勤務地の追加]** クリックすると、[勤務地] グリッドに行が追加されます。

### [勤務地域]

**[所在地]** 応募者が職務を検索する際に表示される勤務地域を選択します。

**[主な勤務地域]** 人材募集に関連付ける勤務地域が複数ある場合、主要な勤務地域を指定します。

**[勤務地域の追加]** クリックすると、[勤務地域] グリッドに行が追加されます。

## 予備選考レベルの追加

"予備選考レベルの追加" ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″予備選考レベルの追加″ ページ

追加する予備選考レベルのチェック ボックスをオンにして、[OK]ボタンをクリックします。

## 予備選考レベルへの予備選考条件の追加

″人材募集予備選考条件″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

人材募集

## 人材募集予備選考条件

| | | | |
|---|---|---|---|
| 求人タイトル: | Management - Staff Assistant | 人材募集 ID: | 10299 |
| 人材募集ステータス: | 005 ドラフト | 募集タイプ: | 標準 |
| 職務名: | Assistant-Management Staff | 職務コード: | 170030 |
| ポジション番号: | 19000005 Management - Staff Assistant | | |
| ビジネス ユニット: | GBIBU Global Business Institute BU | | |
| 職務系列: | KADMIN Administrative Support | | |

**予備選考オプションの説明**

名前: 1 次 1004

通過ステータス: 予備選考 通過の理由:

落選ステータス: 不採用 落選の理由:

通知文書:

**評価の定義**

**点数の割当**

通過に必要な到達レベル (%): 100

☐ 未加工点数の使用

最大割当点数:

通過の割当点数:

落選の割当点数:

☐ ステータスの手動割当

"人材募集予備選考条件" ページ (1/3)

**予備選考の要件** カスタマイズ | 検索 |

| 予備選考タイプ | 名称 | 詳細の編集 | 予備選考で使用 | 必須 | 点数 |
|---|---|---|---|---|---|
| 一般要件 | 正規/臨時 : 正規 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | 常勤/パートタイム : 常勤 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | 標準勤務時間 : 40 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | シフト : N | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | 出張頻度 : なし | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | 最低等級 : 004 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 一般要件 | 所在地 : 38 | | ☐ | ☐ | 0 |

"人材募集予備選考条件" ページ (2/3)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 資格 | 救急医療技術 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 資格 | 英語 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 資格 | ｽﾍﾟｲﾝ語 | | ☐ | ☐ | 0 |
| 資格 | Human Resources Association | | ☐ | ☐ | 0 |
| 資格 | General Aptitude Test | | ☐ | ☐ | 0 |
| ｺﾝﾋﾟﾃﾝｼｰ | Microsoft Office | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |
| 予備選考の質問 | 質問: 顧客による抗議 | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |
| 予備選考の質問 | 質問: 残業 | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |
| 予備選考の質問 | 質問: 能力開発と研修 | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |
| 予備選考の質問 | 質問: 対応の難しい電話 | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |
| 予備選考の質問 | 質問: 問題解決 | 詳細の編集 | ☐ | ☐ | 0 |

"人材募集予備選考条件" ページ (3/3)

## [予備選考オプションの説明]

**[名前]** 予備選考レベルの名前が表示されます。

**[通過ステータス]** 応募者が予備選考レベルを通過した場合に割り当てるステータスを選択します。.

**[通過の理由]** 応募者が予備選考レベルを通過した場合に割り当てる理由を選択します。

**[落選ステータス]** 応募者が予備選考レベルを通過できなかった場合に割り当てるステータスを選択します。

**[落選の理由]** 応募者が予備選考レベルを通過できなかった場合に割り当てる理由を選択します。

**[文書コード]** 応募者が予備選考レベルを通過できなかった場合に送信する文書を選択します。

このフィールドのデフォルト値は、"予備選考の定義" ページで入力した値です。

## [評価の定義]

このグループ ボックスを使用して、予備選考レベルで点数を割り当てるルールを定義します。デフォルト値は、予備選考レベルに定義した値です。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「予備選考の定義の設定」、28ページ

## [点数の割当]

**[通過に必要な到達レベル (%)]** 応募者が予備選考レベルを通過するのに必要な最低点数をパーセントで指定します。デフォルト値は、予備選考レベルの定義で入力した値です。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[未加工点数の使用]** 応募者の累積点数を予備選考点数の判定に使用する場合、このチェックボックスをオンにします。オンにする場合は、最大割当点数を指定しません。

**[最大割当点数]** 該当の予備選考レベルで応募者が獲得できる最大点数を指定します。

**[通過の割当点数]** 該当の予備選考レベルを通過した場合に、応募者に割り当てられる点数を指定します。予備選考の要件で累積された点数は、この点数によって上書きされます。

**[落選の割当点数]** 該当の予備選考レベルを通過しなかった場合に、応募者に割り当てられる点数を指定します。予備選考の要件で累積された点数は、この点数によって上書きされます。この値には、負の値を割り当てることもできます。応募者が予備選考レベルを通過しなかった場合、指定した値が応募者の点数から引かれます。

**[ステータスの手動割当]** 予備選考レベル実行後に応募者に ″通過″ または ″落選″ ステータスを割り当てる場合に選択します。

**[予備選考の要件]**

**[予備選考タイプ]** 予備選考条件のカテゴリが表示されます。

**[名称]** 職務内容の詳細で指定した職務要件が表示されます。

**[詳細の編集]** この列は、予備選考条件にコンピテンシー評価が必要な場合に表示されます。

クリックすると、コンピテンシー点数の定義ページにアクセスし、コンピテンシーに関連付けられた点数を変更できます。

**[予備選考で使用]** この条件を予備選考処理で使用する場合、このチェック ボックスをオンにします。

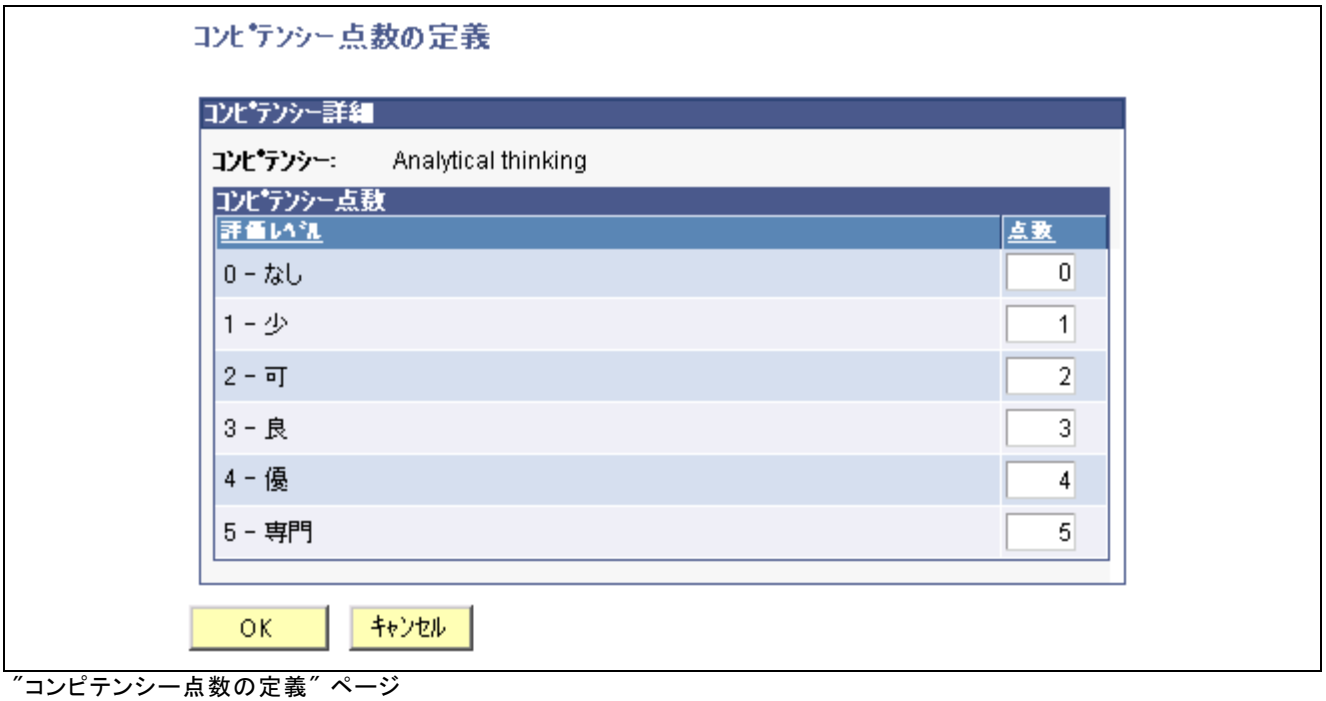
**[必須]** 予備選考レベルの通過にこの条件が必要な場合、このチェック ボックスをオンにします。応募者がこの条件を満たしていないと判断されると、予備選考ステータスは自動的に ″落選″ に設定されます。

**[点数]** 応募者が要件を満たす場合に、応募者に与える点数を入力します。この点数は、予備選考レベルごとに、応募者の ″予備選考の詳細″ ページに表示されます。

## コンピテンシー点数の定義

″コンピテンシー点数の定義″ ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.



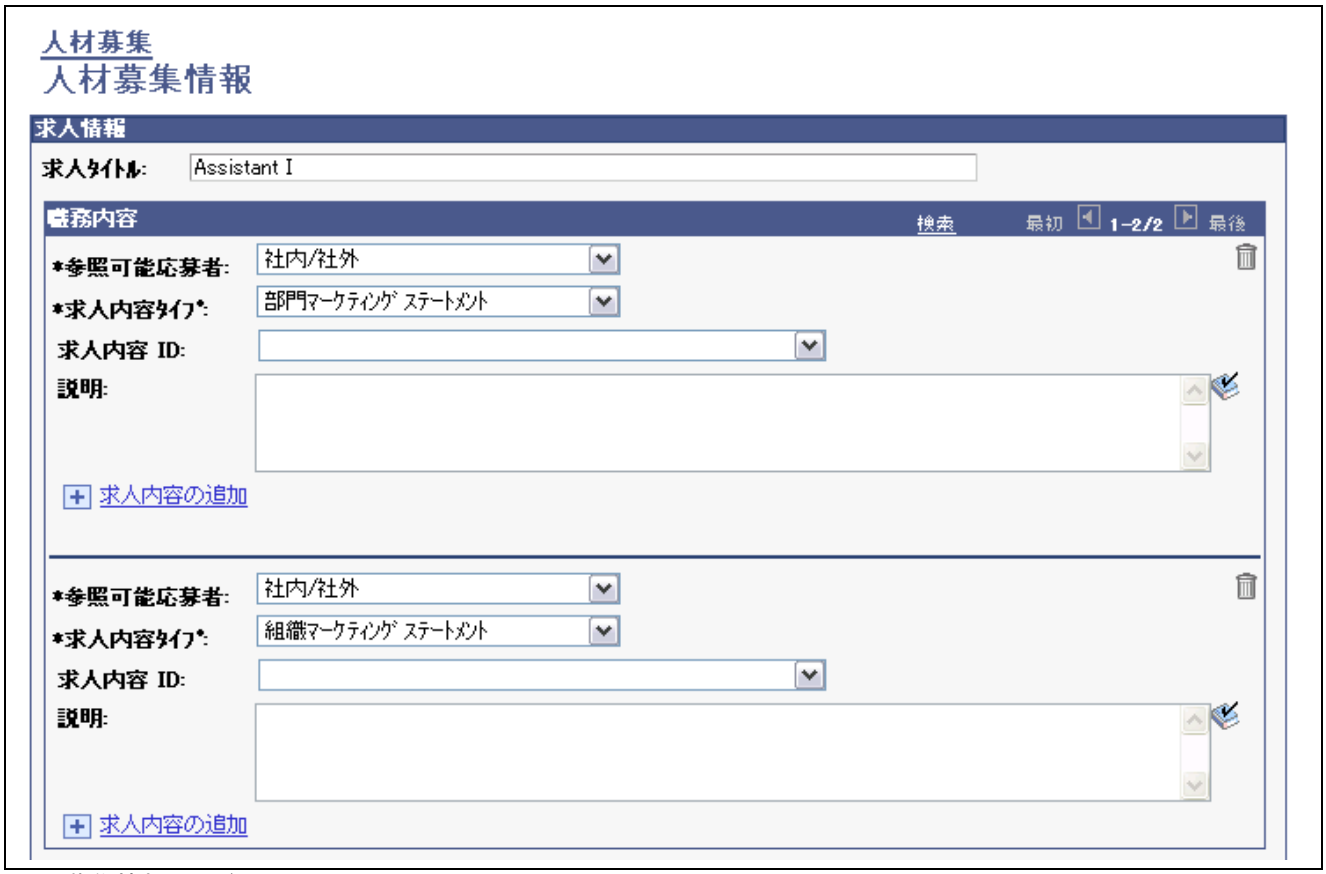

"コンピテンシー点数の定義" ページ

予備選考条件を満たす場合、応募者に割り当てる点数を評価レベルごとに入力します。

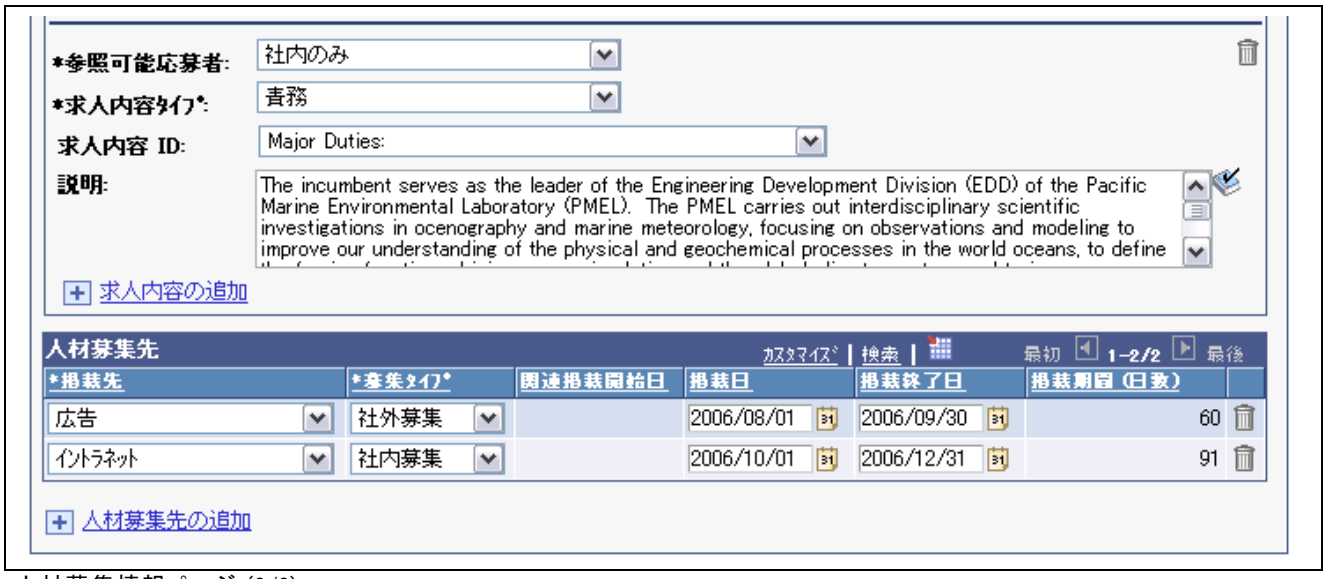
## 求人情報の詳細の追加

人材募集情報ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




人材募集情報ページ (1/2)




人材募集情報ページ (2/2)

## [求人情報]

**[求人タイトル]** ″主要人材募集情報の入力″ ページで入力したタイトルが表示されますが、変更可能です。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [職務内容]

**[参照可能応募者]** この求人情報を参照できる応募者の種類 ([社内のみ]、[社外のみ]、[社内/社外]) を指定します。

**[求人内容タイプ]** 求人内容のタイプを選択します。表示される求人内容タイプは、人材募集に割り当てられた採用テンプレートにリンクされている求人情報テンプレートで定義します。

**[求人内容 ID]** 求人内容ライブラリ ページで定義した求人内容を選択します。[グループメッセージ] には、このライブラリの求人内容の説明が自動的にロードされます。

**[説明]** この求人内容の説明を入力します。

**[求人内容の追加]** クリックすると、[職務内容] グリッドに行が追加されます。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「求人情報の設定」、18ページ

### [人材募集先]

**[掲載先]** 求人の掲載先を選択します。有効なオプションは、アクティブな ″マーケティング″ タイプの採用ソースです。

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ソースの設定」、97ページ

**[募集タイプ]** 募集のタイプを選択します。以下のいずれかを指定できます。

- [非従業員]
- [社外募集]
- [社内募集]
- [職業安定所]
- [採用]

**[関連掲載開始日]** この掲載先に求人情報を掲載する日付を選択します。利用可能なオプションのいずれかを選択すると、[掲載日] フィールドは入力不可の状態になり、計算による日付 (人材募集が ″オープン″ の日付 + 選択したオプション) がデフォルト値として表示されます。

たとえば、人材募集が ″オープン″ ステータスになる日付が 2006 年 9 月 1 日で、[10 日後] を選択した場合、[掲載日] フィールドの値は 2006 年 9 月 11 日になります。

**[掲載日]** この掲載先に求人情報を掲載する日付を入力します。将来の日付を入力できます。

**[掲載終了日]** この掲載先から求人情報を削除する日付を入力します。

## 空きポジションからの人材募集の作成

このセクションでは、空きポジションからの人材募集の概要と、その作成方法について説明します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 空きポジションからの人材募集について

空きポジションから人材募集を作成するには、"ポジションからの人材募集の作成" アプリケーション エンジン プロセス (HRS_CRJOB) を実行します。

このプロセスでは、以下の処理が実行されます。

1. 社内での現在の空きポジションを特定する。

   空きポジションかどうかの特定には、ポジション データ テーブル (PS_POSITION_DATA) の PS_POSN_VACANT ビューが使用されます。

2. 空きポジションごとに割り当て可能な人員の上限を指定する。
3. 現在の人員 (全人員中に占める現職者 (現在の従業員) の数) を空きポジションごとに特定する。
4. ポジション番号ごとに標準募集の人材募集を作成し、ステータスを "ドラフト" に設定する。

   新しい人材募集が作成されると、人材募集データ (ビジネス ユニット、職務コード、会社コード、部門、勤務地、スタッフおよび給与情報など) には、ポジションまたは取得した職務コードのデータが自動的にロードされます。また、人材募集ページの [募集人数] フィールドには、該当のポジション番号の募集人数 (人員数の上限から現在の人員を引いた数) がロードされます。

   "ポジションから人材募集を作成" ページの [重複を許可] チェック ボックスをオンにすると、ポジションの人材募集が既に作成されているかどうかに関係なく、全ての空きポジションで人材募集が作成されます。

   "ポジションから人材募集を作成" ページの [重複を許可] チェック ボックスをオフにすると、ポジションの人材募集が既に作成されているかどうかがチェックされます。既に存在する場合は、その人材募集の人材募集ページに表示される募集人数よりも空きポジションの人数 (人員数の上限から現在の人員を引いた数) が多い場合にのみ、人材募集が作成されます。たとえば、あるポジションで 5 人募集する場合、そのポジションの人材募集が既に存在しており、募集人数が 2 人になっているとすると、募集人数が 3 人の新しい人材募集が作成されます。

   採用テンプレートの選択は、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページにある [テンプレート セグメント タイプ] フィールドで指定したセグメント タイプとポジション データに基づいて、人材募集ごとに行われます。ポジション データはポジションごとに異なることもあるため、このような場合は、作成する人材募集ごとに異なる採用テンプレートが使用されます。

プロセスを実行する場合は、要請者を指定する必要があります。要請者は、人材募集ページの [作成者] フィールドに表示され、作成された人材募集へのアクセス権が付与されます。プロセスが完了すると、要請者は、既存の採用コンポーネントから新しい人材募集にアクセスして、予備選考、求人、承認情報などの必要なデータを入力できます。標準募集の人材募集で承認が必要な場合は、承認用に送信する必要がありますが、それ以外の場合は、通常どおりに保存できます。

---

**注:** この機能は、一部または全体でポジション管理を使用する組織でのみ利用できます。

このページにアクセスするには、HCCPRS0000 権限リストも必要です。

---

参照: 付録 B、「タレント獲得管理の標準権限リストとロール、」395ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 空きポジションからの人材募集の作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [ポジションから人材募集を作成] | HRS_RUN_CR_JOB | [採用管理]、[管理]、[ポジションから人材募集を作成]、[ポジションから人材募集を作成] | 空きポジションから人材募集を作成します。 |

## 空きポジションからの人材募集の作成

"ポジションから人材募集を作成" ページにアクセスします。

"ポジションから人材募集を作成" ページ

**[重複を許可]** オンにすると、ポジションの人材募集が既に作成されているかどうかに関係なく、全ての空きポジションで人材募集が作成されます。人材募集を重複して作成したくない場合は、オフにします。デフォルトでは、オフになっています。

**[要請者]** 新しい人材募集の要請者に指定するユーザー ID を選択します。要請者は、人材募集ページの [作成者] フィールドに表示され、作成された人材募集へのアクセス権が付与されます。デフォルトでは、現在のユーザーの ID が入力されます。

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラでは、ユーザーが定義した間隔で、ポジションからの人材募集の作成プロセスを実行します。

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

# 人材募集のコピー

このセクションでは、人材募集のコピーの概要と、人材募集をコピーする方法について説明します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 人材募集のコピーについて

人材募集を作成する別の方法として、人材募集のコピーがあります。人材募集をコピーするには、コピーする人材募集を見つけて、[人材募集のコピー] アイコンをクリックするか、[人材募集のコピー] を選択します。新しい人材募集が作成され、ステータスが ″ドラフト″ に設定されます。それぞれのニーズに合わせて人材募集を変更し、送信します。承認がアクティブになっている場合、人材募集のステータスは ″承認待ち″ になります。承認がアクティブになっていない場合、ここでステータスは ″オープン″ になります。人材募集のステータスが ″ドラフト″ の場合は、既存の人材募集からコピーできませんが、それ以外の場合はコピーできます。

人材募集をコピーすると、既存の人材募集からデータの大部分が新しい人材募集にコピーされます。ただし、一部のデータは空白のままか調整されます。以下の表は、既存の人材募集から新しい人材募集に転送されるデータをまとめたものです。

| 既存の人材募集 | 新しい人材募集 |
|---|---|
| ステータス | インストール テーブルで承認を選択しなかった場合、″オープン″ になります。<br>人材募集に承認が関連付けられている場合、″承認待ち″ になります。 |
| ステータス理由 | 新規承認 |
| 開始日 | 現在の日付 |
| ステータス更新日 | 現在の日付 |
| 勤務開始希望日および予定採用日 | [開始日] フィールドの日付に基づいて設定されます。新しい人材募集の日付は、コピー元の人材募集の開始日と勤務開始希望日（または予定採用日）の間の日数に基づいて決定されます。 |
| その他の全ての日付 | 空白 |
| コピー元の人材募集に関連付けられる応募者と面接スケジュールのデータ | コピーされません。 |
| 承認プロセス（指定した場合） | コピーされます。 |
| 主要な採用担当者および採用管理者チーム | アクティブなチームがコピーされます。 |
| その他の採用担当者、採用管理者、チーム | アクティブなチームがコピーされます。 |

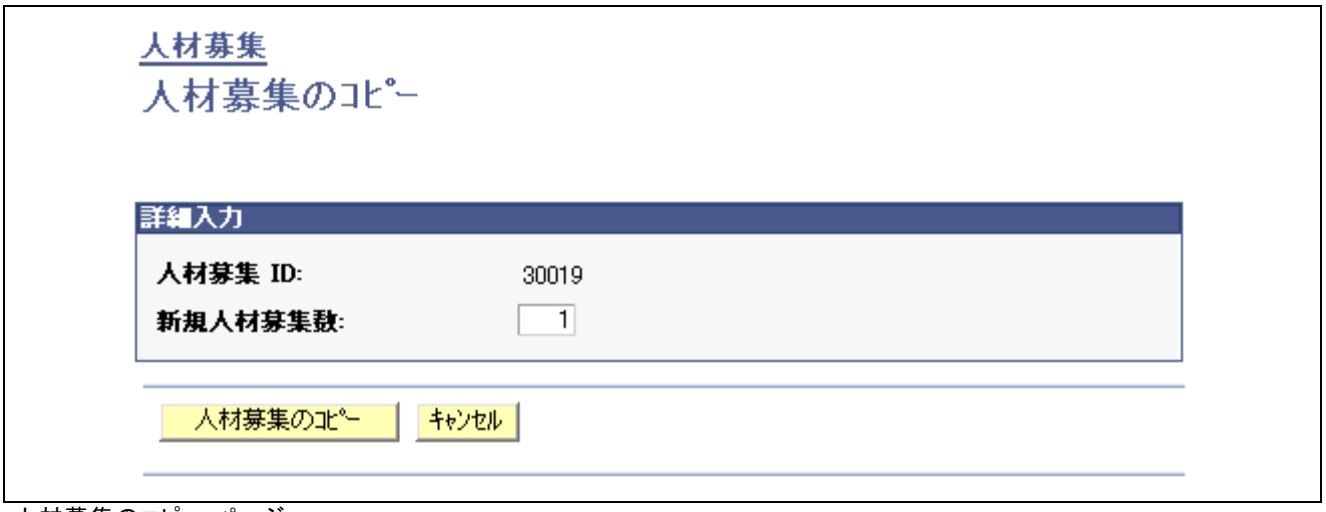

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 人材募集のコピーに使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [人材募集の検索] | HRS_JO_FIND_JOB | [採用管理]、[人材募集の検索]、[人材募集の検索] | 人材募集を検索し、選択します。 |
| [人材募集] | HRS_JO_360 | "人材募集の検索" ページで、人材募集の名前のリンクをクリックします | 人材募集に関連する作業を行います。 |
| [人材募集のコピー] | HRS_JO_CLONE_SEC | 人材募集ページで、[人材募集のコピー] アイコンまたは [コピー] リンクをクリックします。 | 人材募集をコピーします。 |

## 人材募集のコピー

人材募集のコピー ページにアクセスします。




人材募集のコピー ページ

**[人材募集 ID]** コピーする人材募集の人材募集 ID が表示されます。

**[新規人材募集数]** 作成する人材募集の数を入力します。

**[人材募集のコピー]** クリックすると、人材募集がコピーされます。確認メッセージが表示されます。

# 人材募集の承認

このセクションでは、人材募集の承認の概要と、以下の方法について説明します。

- 承認待ち人材募集の表示
- 人材募集の承認
- 承認者または評価担当者の追加

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 人材募集の承認について

採用管理ソリューションでは、承認コンポーネント (PTAF_TXN) で作成された JobOpening プロセス ID を使用して人材募集を承認します。人材募集の承認プロセスを使用するには、"採用管理のインストール - インストール オプション" ページにある [要承認] グループ ボックスで、[標準募集] チェック ボックス、[常時掲載] チェック ボックス、または両方をオンにする必要があります。

採用担当者が人材募集を作成して送信すると、その人材募集のタイプで承認が必要かどうかがチェックされます。作成する人材募集のタイプでチェック ボックスがオンになっていると、承認プロセスが開始されます。たとえば、採用担当者が標準募集の人材募集を作成する場合、"採用管理のインストール" の "インストール オプション" ページで [標準募集] チェック ボックスがオンになっていると、承認プロセスが開始されます。

リクエストを受けた各承認者は、[人材募集] の [人材募集の承認] グループ ボックスでアクションを実行できます。このグループ ボックスには、受信した電子メール通知のリンクをクリックするか、承認待ち人材募集コンポーネントからアクセスできます。また、承認者は、"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックし、承認者または評価者の追加ページで追加する承認者または評価担当者の情報を入力して、承認者または評価担当者をそれぞれの人材募集に追加することもできます。

承認者は、以下の処理を実行できます。

- 提示条件の承認
- 提示条件の却下

  提示条件ステータスが "却下" に設定され、提示条件の処理が中止されて、採用担当管理者に通知が送信されます。ただし、人材募集の作成者は、この人材募集を後で再実行できます。
- 提示条件の差し戻し

  提示条件が差し戻されたため、注意が必要であることを伝える通知が前の承認ステップの承認者に送信されます。

---

**注:** 最初の承認者は提示条件を差し戻すことはできません。

---

最初の承認者は、人材募集ページで主要な採用管理者として指定したユーザーの監督者です。監督者の特定には、ターゲット情報ページが使用されます。2 番目の承認者は、人材募集の採用担当者として指定した採用担当者です。

以下は、人材募集で使用する標準の 2 段階の承認プロセスを示したものです。

1. 採用者 (要請者) が人材募集を作成して送信します。

   人材募集のステータスは "承認待ち" になります。また、最初の承認者と 2 番目の承認者が特定され、[人材募集] の [人材募集の承認] グループ ボックスに表示されます。このページには、承認プロセスの各段階の承認者が表示されます。
2. 1 番目の承認者に通知が送信されます。

   最初の承認者は、人材募集ページで主要な採用管理者として指定したユーザーの監督者です。複数の採用担当管理者が入力されていても、主管理者が指定されていない場合、または採用担当管理者が入力されていない場合は、最初の承認ステップは省略されます。採用担当管理者の監督者の特定には、ターゲット情報ページが使用されます。

   ---

   **注:** 主要な採用管理者の監督者が非アクティブな場合は、非アクティブな従業員の監督者が、1 つ上のレベルで検索されます。

   ---

   参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「セルフサービス トランザクションの設定と使い方」、「直属部下データへのアクセス権限の設定」

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

3. 1 番目の承認者が提示条件を承認すると、2 番目の承認者に通知されます。

   2 番目の承認者は、人材募集ページで指定した採用担当者になります。複数の採用担当者が存在する場合、人材募集を承認するのは 1 人だけです。採用担当者を指定していない場合は、採用管理ソリューションの承認管理者に承認リクエストが送信されます。

4. 2 番目の承認者が人材募集を承認すると、人材募集のステータスは "オープン" に更新され、承認プロセスが終了します。

承認プロセス中に人材募集の情報を変更できます。フィールドの中には、人材募集の最終承認が終了する前に変更した場合、プロセスが再度開始されるものもあります。最初の承認者に通知が送られて承認プロセスが再度開始します。

---

**注:** 承認済みおよび掲載済みの人材募集に対する変更は、再度承認される必要はありません。

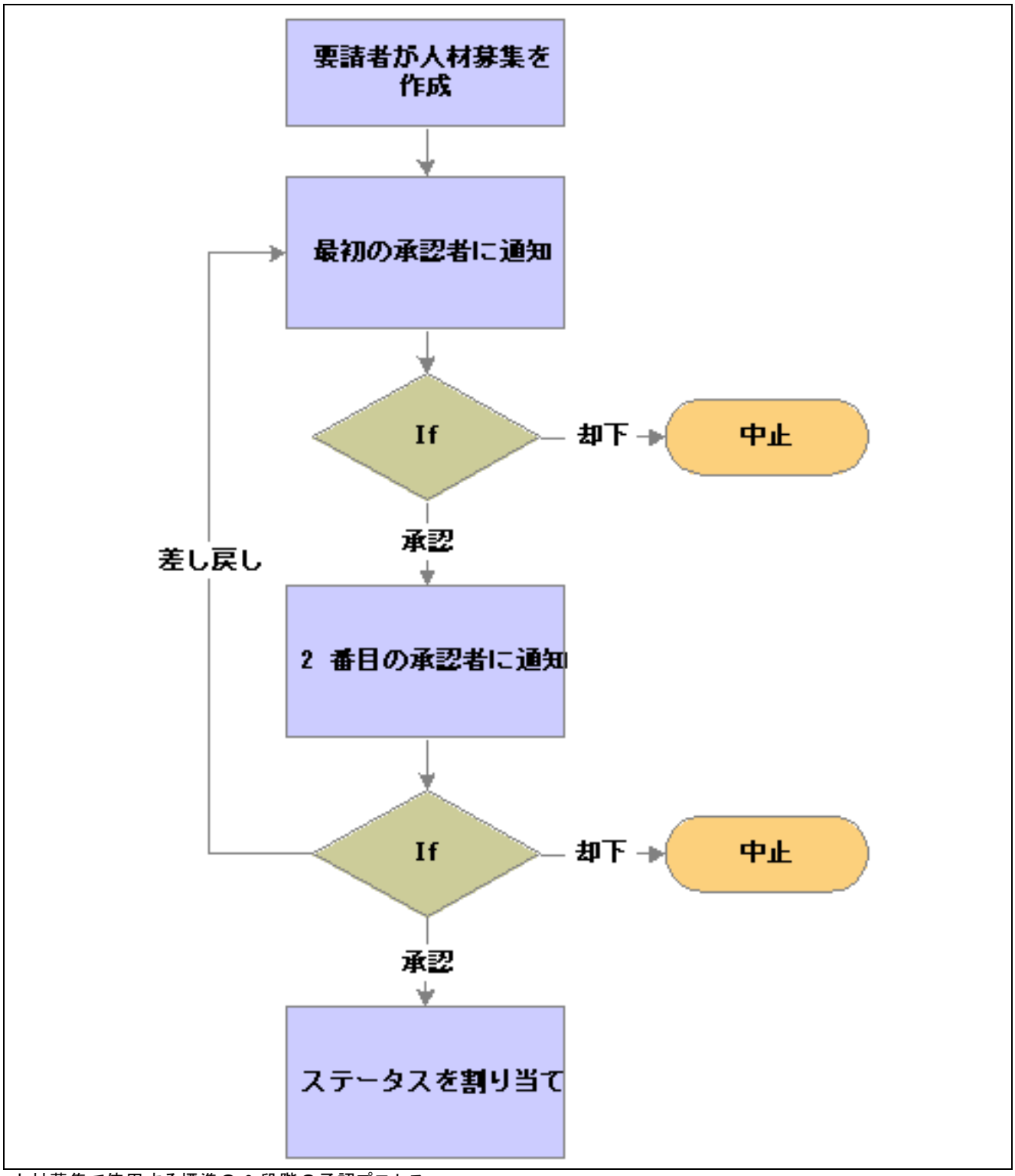
---

このようなトリガが発生する可能性があるフィールドとして、以下のフィールドが挙げられます。

- 募集人数
- 職務コード
- ポジション番号
- 給与管理プラン
- 給与等級の下限
- 給与等級の上限
- 常勤/パートタイム
- 正規/臨時
- 標準勤務時間

次の図は、人材募集で使用する標準の 3 段階の承認プロセスを示したものです。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




人材募集で使用する標準の 2 段階の承認プロセス


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「セルフサービス トランザクションの設定と使い方」、「直属部下データへのアクセス権限の設定」

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「承認の設定と使い方」

## 人材募集の承認に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [承認待ち] | HRS_RECRUIT_CONSOL | [採用管理]、[承認待ち人材募集]、[承認待ち] | 承認待ちの人材募集を表示して承認します。 |
| [人材募集の承認] | HRS_JOB_OPENING | "承認待ち" ページで件名のリンクをクリックします。 | 人材募集を承認します。または、承認プロセスに承認者または評価者を追加します。 |
| [承認者または評価者の追加] | 該当なし | • "人材募集の承認" ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックします。<br>• 処理ステータス詳細ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックします。 | 承認者または評価担当者を承認プロセスに追加します。 |

## 承認待ち人材募集の表示

"承認待ち" ページにアクセスします。

"承認待ち" ページ

複数の承認待ちを承認または却下するには、承認または却下する人材募集と提示条件のチェック ボックスをオンにし、選択フィールドから [承認] または [却下] を選択して [実行] をクリックします。選択した承認待ちが承認または却下されると、ページから削除されます。

**[件名]**

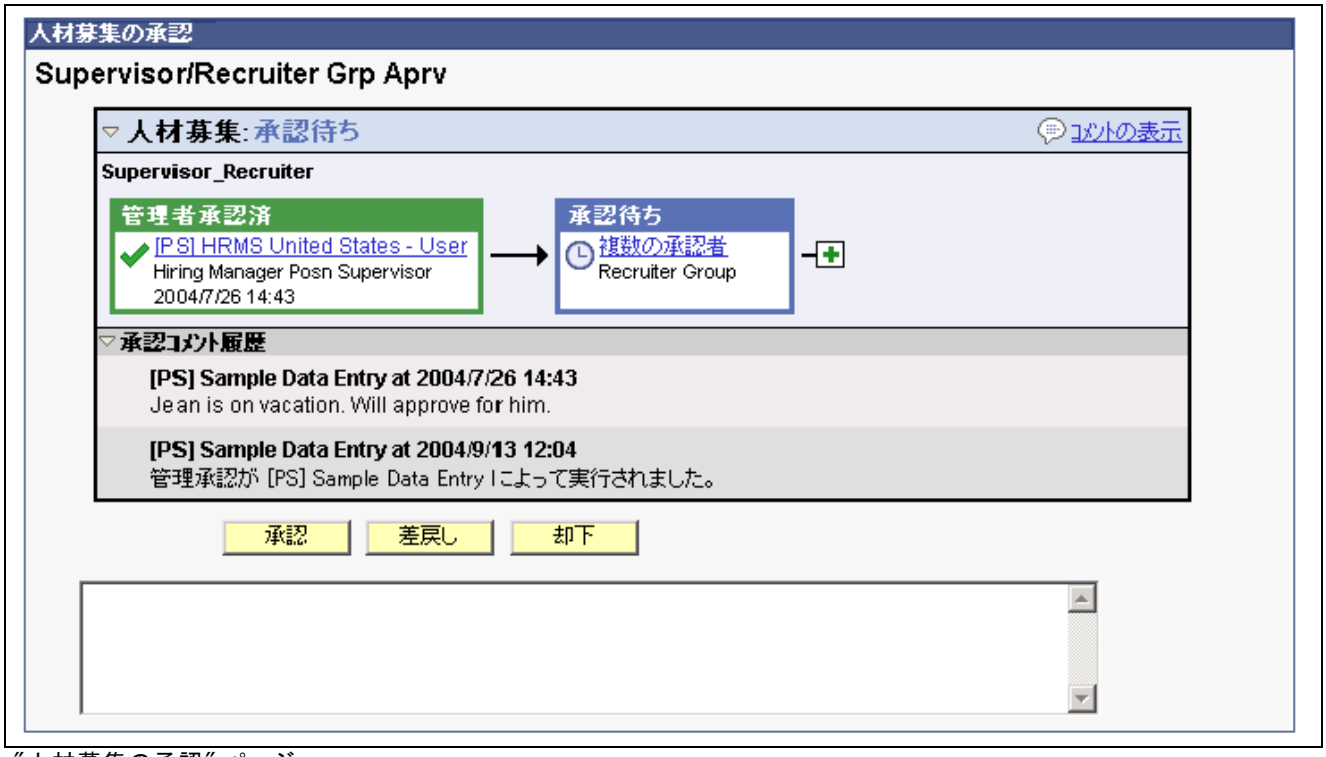
人材募集の承認のリンクをクリックすると、人材募集ページにアクセスし、人材募集の詳細を表示して承認できます。

提示条件の承認のリンクをクリックすると、"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページにアクセスし、提示条件の詳細を表示して承認できます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集の承認

″人材募集の承認″ ページにアクセスします。




″人材募集の承認″ ページ

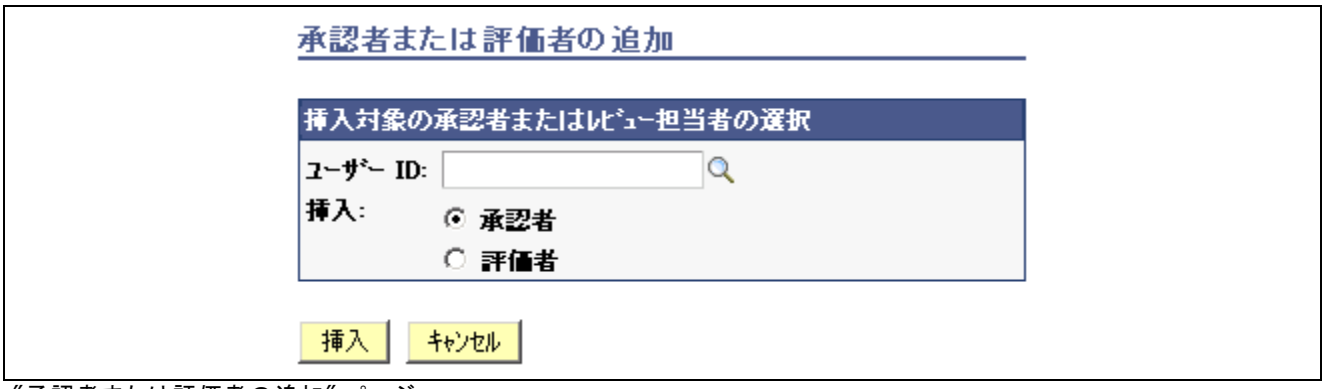
## [人材募集: <ステータス名>]

| | |
|---|---|
| [承認待ち] | 名前のリンクをクリックすると、承認者の情報ボックスが表示されます。 |
| ✚ | クリックすると、″承認者または評価者の追加″ ページにアクセスし、承認者または評価者を承認プロセスに追加できます。 |
| [承認] | クリックすると、人材募集が承認されます。最終承認が終了すると、人材募集のステータスは [承認待ち] から [オープン] に変更されます。 |
| [差戻し] | これは 2 番目の承認者だけが利用できます。<br>クリックすると、人材募集を変更する必要がある旨の通知が前の承認者に送信されます。 |
| [却下] | クリックすると、人材募集のステータスは却下され、人材募集ステータスは″クローズ″ になります。 |

# 承認者または評価担当者の追加

″承認者または評価者の追加″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"承認者または評価者の追加" ページ

**[ユーザー ID]** 追加するユーザーのユーザー ID を選択します。

**[挿入]** 承認者として追加するか評価者として追加するかを指定します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 7 章

# 応募者の入力

この章では、応募者データの入力方法の概要と以下の項目について説明します。

- 連絡先情報の入力
- 応募者情報の入力
- 照会先の入力
- 応募者の資格と ID 情報の入力

## 応募者データの入力方法について

応募者レコードを作成するには、次の 4 つの方法があります。

- 採用担当者、採用管理者、および管理者は、新規応募者の追加 (HRS_ADD_APPLICANT) コンポーネントを使用してデータを入力します。
- 応募者は、応募者ゲートウェイを使用して応募します。
- 応募者は、履歴書を電子メール アドレス宛てに送信します。この後、履歴書のテキストが読み取られ、テキストからデータに変換され、応募者レコードが作成されます。
- 履歴書は、オープン インテグレーション フレームワークによって処理されます。

---

**注:** この章では、新規応募者の追加コンポーネントについて説明します。

---

新規応募者の追加コンポーネントでは、4 つの領域で作業を行います。

- [連絡先詳細]

  連絡先詳細は、名前、住所、電子メール アドレスおよび電話番号で構成されます。連絡先情報を入力するときは、[従業員 ID] フィールドを使用して応募者名を検索し、その応募者が PeopleSoft Enteprise ヒューマン リソース管理データベースに登録されているかどうかを確認します。応募者は、以下の 3 つのカテゴリに分類されます。

  - [社外応募者] – 応募者はこの会社の従業員でないか、またはこの会社での勤務歴がありません。
  - [従業員] – 応募者はこの会社の従業員であるか、またはこの会社での勤務歴があります。
  - [非従業員] – 応募者は関係者としてシステムに登録されています。

  従業員 ID を選択すると、応募者のカテゴリが自動的に判断されます。また、検出された応募情報および資格情報が自動的に入力されます。

  応募者情報を入力するには、事前に応募者の姓と名を入力して保存しておく必要があります。

- [応募データ]

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

このリンクは、連絡先情報を保存してからでないと使用できません。応募者データは、人材募集を使用しなくても作成できます。応募者データには、以下のような情報が含まれます。

- 履歴書
- カバー レター
- 希望条件
- 個人情報
- 情報ソース
- 職務経歴
- 学歴
- 初等/中等教育
- 高等教育
- 研修
- 免許/資格
- 言語
- 会員資格
- 表彰/報奨
- コンピテンシー
- テスト結果

応募者の応募データは、何回でも作成できます。応募者データは、さまざまな人材募集にリンクすることができます。応募者データには、初回作成時にシステム日付に基づいて応募日が割り当てられます。別の応募者データが送信されると、新しい応募者データが新しい応募日で作成されます。これにより、応募者情報変更の監査証跡が残ります。

- [照会情報]

  応募者の照会情報を入力したり、応募者に照会情報の送信を要求するワークフロー要求を送信したりすることができます。

- [資格と ID]

  社内規定または地域や国の規定に従って、資格と ID 情報を入力します。以下のような情報を入力します。

  - 国民 ID
  - 市民権
  - 査証と労働許可証
  - 銀行口座
  - 障害者データ
  - 環境改善要求とオプション

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 連絡先情報の入力

このセクションでは、連絡先情報の入力方法について説明します。

## 連絡先情報の追加に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [新規応募者の追加] - [連絡先詳細] | HRS_ADD_APPLICANT | [採用管理]、[新規応募者の追加]、[新規応募者の追加] | 連絡先詳細情報を入力します。 |

## 連絡先詳細情報の入力

"新規応募者の追加" の連絡先詳細ページにアクセスします。

"新規応募者の追加" - 連絡先詳細ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″新規応募者の追加″ - 連絡先詳細ページ (2/2)

## [応募者情報]

**[従業員 ID]**

この応募者が現従業員、元従業員、または関係者の場合は、従業員 ID を選択します。社内応募者の場合は、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のテーブルから情報が自動的にコピーされ、応募者タイプが自動的に割り当てられます。

**[応募者タイプ]**

応募者のタイプを選択します。有効値は、[従業員]、[社外応募者]、および [非従業員] です。デフォルト値は、[社外応募者]です。

**[ステータス コード]**

ステータス コードを選択します。PeopleSoft ソフトウェアで用意されているステータス値を使用するか、または独自にステータス値とルールを定義します。有効値は、次のとおりです。

[アクティブ]: 新規の応募者のデフォルト ステータスとして使用されます。履歴書抽出プロセスで、応募者の履歴書が ″成功″ のステータスの場合も、このステータスが割り当てられます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

[採用済]: 応募者を採用すると、自動的に [採用済] が選択されます。また、その職務に応募した他の応募者の処理ステータスも更新されます。応募者データに不整合が生じるため、ステータス コードを手動で [採用済] に設定しないでください。

[非アクティブ]: このステータスは応募が取り消された場合に使用します。応募者のステータスを [非アクティブ] に変更すると、その応募者が応募したどの人材募集のステータスも ″取消″ に設定されます。非アクティブの応募者は、人材募集の予備選考から除外されます。

履歴書抽出プロセスで、応募者の履歴書が ″却下″ のステータスの場合も、このステータスが割り当てられます。

[キュー]: 履歴書抽出プロセスで、応募者の履歴書が ″ドラフト″ または ″未処理″ のステータスの場合に、このステータスが割り当てられます。

この応募者をアクティブにする前に、この応募者に情報を追加したりその他のアクションを行う必要が生じた場合も、採用担当者は、このステータスを ″新規応募者の追加″ ページまたは ″応募者の管理″ ページでも設定できます。

**[ステータス理由]** ステータスの理由を選択します。ステータス コードのステータス理由は、″ステータス/理由の定義″ ページで定義します。

**[ステータス更新日]** ステータス更新日を入力します。

デフォルト値はシステム日付で、情報目的でのみ使用されます。この日付は、雇用機会均等 (EEO) レポートやその他の検証機能用に使用できます。

**[指定連絡方法]** 応募者が指定した連絡方法を選択します。有効値は、[電子メール]、[郵送]、[指定なし]、および [電話] です。

## [氏名]

このグループ ボックスで、応募者の氏名に関する情報を入力します。

## [住所]

このグループ ボックスで、応募者の住所に関する情報を入力します。[国] フィールドで選択した国に応じて、表示されるフィールドが変わります。住所フォーマットは、国テーブル (COUNTRY_TABLE) コンポーネントの住所フォーマット ページで定義します。

## [電子メール アドレス]

このグループ ボックスで、応募者の電子メール アドレスに関する情報を入力します。

**[優先]** 優先する電子メール アドレスを選択します。ここで選択した電子メール アドレスは、連絡や通知を送信する際に、デフォルトの優先電子メール アドレスとして使用され、他のページにも表示されます。応募者の電子メール アドレスを複数入力した場合、優先する電子メール アドレスを選択する必要があります。

## [電話番号]

このグループ ボックスで、応募者の電話番号に関する情報を入力します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[優先]** 優先する電話番号を選択します。ここで選択した電話番号は、他のページにも表示されます。応募者の電話番号を複数入力した場合、優先する電話番号を選択する必要があります。

# 応募詳細の入力

このセクションでは、応募情報の入力方法について説明します。

## 応募詳細の入力に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [新規応募者の追加] - [応募データ] | HRS_ADD_APPLICANT | [採用管理]、[新規応募者の追加]、[新規応募者の追加] - [連絡先詳細]<br>"新規応募者の追加" の連絡先詳細ページで [応募データ] リンクをクリックします。 | 応募者情報を追加します。 |
| [応募詳細] | HRS_APP_PROFILE | • "新規応募者の追加" の応募データ ページで [応募データの編集] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の応募データ ページで [応募データの追加] リンクをクリックします。 | 応募データの詳細を入力します。 |
| [職務経歴の追加], [職務経歴の編集] | HRS_APP_WRK_SEC | • 応募詳細ページで [職務経歴の追加] リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで [職務経歴の編集] リンクをクリックします。 | 職務経歴に関する情報を入力します。 |
| [初等/中等教育の追加], [初等/中等教育の編集] | HRS_APP_PRI_ED_SEC | • 応募詳細ページで [初等/中等教育の追加] リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで [初等/中等教育の編集] リンクをクリックします。 | 初等および中等教育に関する情報を入力します。 |
| [高等教育の追加], [高等教育の編集] | HRS_APP_DEG_SEC | • 応募詳細ページで [高等教育の追加] リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで [高等教育の編集] リンクをクリックします。 | 高等教育に関する情報を入力します。 |

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [免許/資格の追加],[免許/資格の編集] | HRS_APP_LIC_SEC | • 応募詳細ページで[免許/資格の追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[免許/資格の編集]リンクをクリックします。 | 免許/資格情報を入力します。 |
| [言語の追加],[言語の編集] | HRS_APP_LANG_SEC | • 応募詳細ページで[言語の追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[言語の編集]リンクをクリックします。 | 言語に関する情報を入力します。 |
| [会員資格の追加],[会員資格の編集] | HRS_APP_MBR_SEC | • 応募詳細ページで[会員資格の追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[会員資格の編集]リンクをクリックします。 | 会員資格に関する情報を入力します。 |
| [表彰/報奨の追加],[表彰/報奨の編集] | HRS_APP_HON_SEC | • 応募詳細ページで[表彰/報奨の追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[表彰/報奨の編集]リンクをクリックします。 | 表彰/報奨情報を追加または編集します。 |
| [新規評価の追加],[評価詳細の表示] | HRS_APP_EVAL | • 応募詳細ページで[コンピテンシーの追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[コンピテンシーの編集]リンクをクリックします。 | コンピテンシー情報を追加または編集します。 |
| [優先職業紹介の追加] | HRS_CE_ADM_PP | • 応募詳細ページで[優先職業紹介の追加]リンクをクリックします。<br>• 応募詳細ページで[優先職業紹介の編集]リンクをクリックします。 | 優先職業紹介情報を追加または編集します。 |

## 応募者情報の追加

"新規応募者の追加" の応募データ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" - 応募データ ページ

**[応募者 ID]** この ID は、新規応募者の追加ページの [連絡先詳細] タブの [保存] ボタンをクリックすると自動的に割り当てられます。

**[応募者の追加]** このリンクをクリックすると、"新規応募者の追加" の連絡先詳細ページにアクセスします。

**[応募者選考の管理]** このリンクをクリックすると、応募者の管理ページの [応募者別の選考状況] タブが表示されます。

### [応募データ]

このグループ ボックスには、この応募者の応募データが表示されます。

**[応募データの編集]** このリンクをクリックすると、応募詳細ページにアクセスします。

このリンクは、この応募者の応募データを初めて追加する際に使用します。[応募データの追加] リンクをクリックすると、[応募データ] グリッドに新しい行が作成されます。この最初の行は空白のままです。

**[応募データの追加]** このリンクをクリックすると、応募詳細ページにアクセスし、新しい応募データの詳細を入力できます。

このリンクが機能するには、"新規応募者の追加" の連絡先詳細ページで、応募者の姓と名前を入力しておく必要があります。このリンクをクリックすると、ページを保存していない場合でも応募者は保存され、応募者 ID が作成されます。

## 応募詳細の入力

応募詳細ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

新規応募者の追加

応募詳細

応募者氏名: Jan Miller

応募者 ID: 1

保存して続行 | 保存して送信 | キャンセル | 前のページに戻る

履歴書

履歴書タイトル:

言語コード: 英語

履歴書テキスト:

履歴書の添付ファイルの追加

添付ファイル カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

| | ファイル名 | *名称 | 添付タイプ コード | タイプ名 | 最終更新日時 | アップロード担当者 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ☐ | 7_月随時.txt | 7_月随時.txt | 002 | Reference Attachments | 2005/05/09 10:24 | Betty Locherty |

添付ファイル追加 添付ファイル削除

応募詳細ページ (1/6)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

希望条件

勤務開始希望日:

正規/臨時: 両方可 常勤/パートタイム: 両方可

転勤可 出張可 出張頻度:

希望勤務地域

第 1 希望: 第 2 希望:

コメント

希望勤務日: 月曜日 火曜日 水曜日 木曜日 金曜日 土曜日 日曜日

最低給与: 68000.00 通貨コード: USD

支給周期: 年

希望シフト勤務: 全対応可 通知文書:

希望勤務時間/週: 40.0 印刷日: 通知文書の作成

職務系列 カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

職務系列

職務系列の追加

人材募集 カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1-2/2 最後

| 人材募集 ID | 求人タイトル |
|---|---|
| 35007 | Customer Representative |
| 35008 | Payroll Clerk |

人材募集の追加

応募詳細ページ (2/6)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募詳細ページ (3/6)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募詳細ページ (4/6)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募詳細ページ (5/6)

**[応募者氏名]** 応募者の氏名が表示されます。このページにアクセスするには、"新規応募者の追加" の連絡先詳細ページで、応募者の姓と名前を入力しておく必要があります。

## [履歴書]

このグループ ボックスを使って、応募者の履歴書を添付するか、または、履歴書のテキストを [履歴書テキスト] フィールドにコピーします。

**[履歴書タイトル]** 履歴書のタイトルを入力します。

**[言語コード]** 履歴書の記述に使用する言語を選択します。

**[履歴書テキスト]** 応募者の履歴書のテキストを入力するか、貼り付けます。

履歴書を [履歴書テキスト] フィールドに貼り付けるには、履歴書がテキストのみの形式でなければなりません。

**[印刷用バージョン]** クリックすると、印刷用バージョン履歴書ページにアクセスし、応募者の履歴書を表示して印刷できます。このリンクは、[履歴書テキスト] フィールドに履歴書を入力して、応募データを送信した場合にのみ表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[履歴書の添付ファイルの追加]** クリックして履歴書の検索とアップロードを行います。履歴書が正常に添付されると、[履歴書添付ファイルの表示] フィールドと [添付ファイル削除] ボタンが表示され、[履歴書の添付ファイルの追加] リンクは消えます。

**[履歴書添付ファイルの表示]** ファイル名のリンクをクリックすると、履歴書が表示されます。履歴書は、別のブラウザ ウィンドウで開きます。

このフィールドは、履歴書を添付した後に表示されます。添付した履歴書を削除すると、このフィールドは消えます。

**[添付ファイル削除]** クリックすると、添付した履歴書が削除されます。このボタンは、履歴書を添付した後に表示されます。添付した履歴書を削除すると、[履歴書の添付ファイルの追加] リンクが表示され、[履歴書添付ファイルの表示] フィールドと [添付ファイル削除] ボタンは消えます。

## [添付ファイル]

このグループ ボックスでは、カバー レターや成績証明書などの追加ファイルを添付します。このグループ ボックスのフィールドは、添付ファイルを追加するまで表示されません。

**[ファイル名]** アップロードしたファイルの名前が表示されます。クリックすると、添付ファイルが表示されます。添付ファイルは、別のブラウザ ウィンドウで開きます。

**[名称]** ファイル名の説明となる名称を入力します。このフィールドには、添付ファイル名と同じ名前が自動的に入力されますが、変更することもできます。

**[添付タイプ コード] と [タイプ名]** 添付ファイルのタイプを選択します。

添付ファイルのタイプは、添付ファイル タイプの設定ページで定義されます。添付ファイルのタイプを選択すると、[タイプ名] 列には、"添付ファイル タイプの設定" ページで入力した略称が自動的に表示されます。[添付タイプ コード] フィールドの値によって、この応募者で選択したタイプの添付ファイルが最大数に達したかどうかが確認されます。

**[最終更新日時]** 添付ファイルを最後に変更した日時が表示されます。

**[アップロード担当者]** 添付ファイルをアップロードしたユーザーが表示されます。

**[添付ファイル追加]** クリックして添付ファイルの参照とアップロードを行います。

**[添付ファイル削除]** クリックすると、選択した添付ファイルが削除されます。

## [希望条件]

**[勤務開始希望日]** 応募者が勤務を開始する希望日を入力します。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [開始日] フィールドの値と照合されます。

**[正規/臨時]** 応募者が正規職務を希望する場合は [正規]、臨時契約を希望する場合は [臨時]、両方を考慮する場合は [両方可] を選択します。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [正規/臨時] フィールドの値と照合されます。

**[常勤/パートタイム]** 応募者が特定の勤務タイプを希望する場合は、[常勤] または [パートタイム] を選択します。両方考慮する場合は、[両方可] を選択します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [常勤/パートタイム] フィールドの値と照合されます。

**[転勤可]**

応募者が新しい勤務地に転勤可能な場合は、このチェック ボックスをオンにします。

**[出張可]**

応募者が出張可能な場合は、このチェック ボックスをオンにし、出張可能な時間の割合を [出張頻度] フィールドに入力します。

**[出張頻度]**

応募者に可能な出張頻度を選択します。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [出張頻度] フィールドの値と照合されます。

**[第 1 希望] と [第 2 希望]**

応募者に勤務地の希望がある場合、第 1 希望と第 2 希望を選択します。

検索画面に表示される勤務地域は、ユーザーが所属するビジネス ユニットのセットID に関連付けられています。勤務地域は、勤務地域ページで定義されています。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [勤務地域] フィールドの値と照合されます。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「勤務地域の定義」、16ページ

**[採用コメント]**

応募者の希望勤務地に関するコメントを入力します。このフィールドは自由形式になっており、社内のニーズに合わせて自由に使用できます。たとえば、北部や西部などの国内の地域を指定したり、海外の地域を指定するのに使用できます。

**[希望勤務日]**

応募者が希望する勤務日の隣のチェック ボックスをオンにします。

**[最低給与]、[通貨コード]、[支給周期]**

応募者が許容できる支給最低額を入力し、通貨コードを選択します。[支給周期] フィールドで支給の周期を指定します。

たとえば、応募者が許容する最低給与が年間 70,000 カナダ ドルの場合、[最低給与] フィールドに「70,000」と入力して、[通貨コード] フィールドで CAD を選択し、[支給周期] フィールドで [年] を選択します。

最低給与は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [最低給与額] フィールドの値と照合されます。

**[希望シフト勤務]**

応募者がシフト勤務を希望する場合は、有効オプションの中から希望シフトを選択します。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [勤務シフト] フィールドの値と照合されます。

**[希望勤務時間/週]**

応募者が希望する週間の勤務時間数を入力し、勤務希望曜日のチェック ボックスをオンにします。

このフィールドは、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [時間] フィールドの値と照合されます。

**[通知文書]**

定型文書を作成して応募者に送信する場合は、文書コードを選択します。PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理には、以下の文書テンプレートが用意されています。

- HRS_APP_LETTER_ACQ
- HRS_APP_LETTER_ANO

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- HRS_APP_LETTER_CR1
- HRS_APP_LETTER_IR
- HRS_APP_LETTER_LAQ

**[印刷日]** 文書が印刷された日を表示します。文書を作成すると、または採用関連文書の印刷プロセスを使用して採用関連文書を印刷すると、このフィールドに日付が自動的にロードされます。

**[通知の作成]** このリンクをクリックすると、[通知文書] フィールドに入力された文書のコピーが表示されます。

文書を編集および印刷できます。[印刷日] フィールドにはシステム日付が自動的に入力されます。文書は、応募者の管理ページの [連絡メモ] タブにある [連絡履歴] グリッドに表示されます。

### [職務系列]

このグリッドを使用して、応募者が興味を持っている 1 つ以上の職務系列を選択します。この情報は、特定の職務系列の職務を希望する応募者の検索方法として使用できます。職務系列は、職務系列ページで定義されています。

### [人材募集]

このグリッドを使用して、応募者を特定の人材募集にリンクします。[人材募集の追加] リンクをクリックすると、応募者を複数の人材募集にリンクすることができます。

### [個人情報]

**[労働許可有]** アメリカ国内での労働許可の有無を選択します。

**[元従業員] と [前回の雇用終了日]** 応募者が元従業員かどうかを指定し、元従業員の場合は、わかる範囲で最終勤務日を入力します。

### [情報ソース]

このグループ ボックスで、応募者の紹介に関する情報を入力します。[ソース ID] フィールドでは、"従業員" または "マーケティング" のタイプの採用ソースを選択できます。"従業員" タイプの採用ソースを選択すると、グループ ボックスには、[従業員 ID]、[紹介者名]、[雇用終了日]、[再雇用]、および [照会先従業員の身内] のフィールドが表示され、応募者を紹介した従業員の追加情報を入力できます。

### [職務経歴]

このグリッドをクリックして、応募者の職務経歴を表示および定義します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [業務経験/学歴] グリッドで [業務経験年数] フィールドに入力された値と照合されます。

**[職務経歴の追加] と [職務経歴の編集]** これらのリンクをクリックすると、"職務経歴の追加" ページまたは "職務経歴の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、職務経歴に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [学歴]

このグループ ボックスを使用して、応募者の最終学歴を指定します。最終学歴は、コンテンツ アイテム ページでコンテンツ タイプ "DEG" を使用して定義されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [業務経験/学歴] グリッドで [最終学歴] フィールドに入力された値と照合されます。

### [初等/中等教育の追加]、[初等/中等教育の編集]

このグリッドを使用して、初等および中等教育に関する情報を入力します。

**[初等/中等教育の追加] と [初等/中等教育の編集]** これらのリンクをクリックすると、"初等/中等教育の追加" ページまたは "初等/中等教育の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、初等および中等教育に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [高等教育の追加]、[高等教育の編集]

このグリッドを使用して、高等教育に関する情報を入力します。

**[高等教育の追加] と [高等教育の編集]** これらのリンクをクリックすると、"高等教育の追加" ページまたは "高等教育の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、高等教育に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [研修]

このグリッドを使用して、研修に関する情報を入力します。

### [免許/資格]

このグリッドを使用して、免許と資格に関する情報を入力します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [免許/資格] グリッドで入力された免許および資格と照合されます。

**[免許/資格の追加] と [免許/資格の編集]** これらのリンクをクリックすると、免許/資格の追加ページまたは免許/資格の編集ページにアクセスします。これらのページを使用して、免許および資格に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [言語]

このグリッドを使用して、言語に関する情報を入力します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [言語] グリッドで入力された言語と照合されます。

**[言語の追加] と [言語の編集]** これらのリンクをクリックすると、"言語の追加" ページまたは "言語の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、言語に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [会員資格]

このグリッドを使用して、会員資格に関する情報を入力します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [会員資格] グリッドで入力された資格情報と照合されます。

**[会員資格の追加] と [会員資格の編集]** これらのリンクをクリックすると、"会員資格の追加" ページまたは "会員資格の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、会員資格に関する情報を入力したり、編集したりします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [表彰/報奨]

このグリッドを使用して、表彰/報奨に関する情報を入力します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [表彰/報奨] グリッドで入力された表彰および報奨と照合されます。

**[表彰/報奨の追加]** と **[表彰/報奨の編集]**
これらのリンクをクリックすると、"表彰/報奨の追加" ページまたは "表彰/報奨の編集" ページにアクセスします。これらのページを使用して、表彰および報奨に関する情報を入力したり、編集したりします。

### [コンピテンシー]

このグリッドを使用して、コンピテンシーに関する情報を入力します。この情報は、応募者の予備選考に使用できます。この情報は、人材募集ページの [コンピテンシー] グリッドで入力されたコンピテンシーと照合されます。

**[コンピテンシーの追加]**
クリックすると、"コンピテンシーの評価" の "新規評価の追加" ページにアクセスし、応募者の新しいコンピテンシー情報を入力できます。

**[コンピテンシーの編集]**
クリックすると、"コンピテンシーの評価" の "詳細評価の表示" ページにアクセスし、応募者の新しいコンピテンシー情報を編集できます。

### その他のページ項目

**[保存して続行]**
クリックすると、応募者データが保存され、入力を続行できます。

**[保存して送信]**
クリックすると、応募者データが保存され、送信されます。"新規応募者の追加" の応募データ ページが表示され、送信した応募データが [応募データ] グループ ボックスに表示されます。

## 照会先の入力

このセクションでは、照会先情報の入力またはリクエスト方法について説明します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 照会先の入力に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [新規応募者の追加] - [照会情報] | HRS_ADD_APPLICANT | [採用管理]、[新規応募者の追加]、[新規応募者の追加]<br>"新規応募者の追加" ページで、[照会情報] リンクをクリックします。 | 応募者の照会情報の表示、追加および編集を行います。 |
| [照会先詳細の追加], [照会先詳細の編集] | HRS_APP_REF_SEC | • "新規応募者の追加" の照会情報ページで [照会先の追加] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の照会情報ページで [照会先の編集] リンクをクリックします。 | 照会先情報を追加または編集します。 |

## 照会情報のリクエスト

"新規応募者の追加" の照会情報ページにアクセスします。

"新規応募者の追加" の照会情報ページ

### [照会先]

このグループ ボックスで、照会先ごとに氏名、肩書、および勤務先を表示します。

**[照会先の追加]** クリックすると、"照会先詳細の追加" ページにアクセスし、応募者の新しい照会先情報を入力できます。

**[照会先の編集]** クリックすると、"照会先詳細の編集" ページにアクセスし、応募者の既存の照会先情報を編集できます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[照会情報のリクエスト]**

クリックすると、照会情報のリクエスト (HRS_UPDATE_REFERENCES) を電子メールで応募者に送信します。照会情報をリクエストするには、応募者の電子メール アドレスを入力する必要があります。PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイを使用してオンラインで応募している場合は、[キャリア] ホームページの通知グリッドにもリクエストが転送されます。

参照: PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」

メッセージを変更するには、メッセージ カタログを使用します。

# 応募者の資格と ID 情報の入力

このセクションでは、資格と ID 情報の追加方法について説明します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 応募者の資格と ID 情報の入力に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [新規応募者の追加] - [資格とID] | HRS_ADD_APPLICANT | [採用管理]、[新規応募者の追加]、[新規応募者の追加]<br>"新規応募者の追加" ページで、[資格とID] リンクをクリックします。 | 応募者の資格とID に関する情報を入力します。 |
| [国民 ID の追加], [国民 ID の編集] | HRS_APP_NID | • "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [国民 ID の追加] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [国民 ID の編集] リンクをクリックします。 | 応募者の国民 ID 情報を入力します。 |
| [市民権の追加], [市民権の編集] | HRS_APP_CIT_PSP1 | • "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [市民権の追加] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [市民権詳細の編集] リンクをクリックします。 | 応募者の市民権情報を入力します。 |
| [査証/許可証の追加], [査証/許可証詳細編集] | HRS_APP_VSA_PMT1 | • "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [査証/許可証の追加] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [査証/許可証詳細の編集] リンクをクリックします。 | 応募者の査証/許可証情報を入力します。 |
| [銀行口座の追加], [銀行口座の編集] | HRS_APP_BANKACCT | • "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [銀行口座の追加] リンクをクリックします。<br>• "新規応募者の追加" の "資格とID" ページで [銀行口座の編集] リンクをクリックします。 | 応募者の銀行口座情報を入力します。 |

## 資格と ID 情報の追加

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (1/11)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (2/11)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (3/11)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (4/11)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (5/11)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

国民 ID

この応募者のﾌﾟﾛﾌｧｲﾙに追加されている国民 ID はありません。

国民 ID の追加

市民権

この応募者のﾌﾟﾛﾌｧｲﾙに追加されている市民権はありません。

市民権の追加

査証/許可証

この応募者のﾌﾟﾛﾌｧｲﾙに追加されている査証/許可証はありません。

査証/許可証の追加

銀行口座

この応募者のﾌﾟﾛﾌｧｲﾙに追加されている銀行口座はありません。

銀行口座の追加

応募者の障害ﾃﾞｰﾀ

障害者

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (6/11)

ｽｲｽ

障害 検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

| 有効日 | 障害度 | | |
|---|---|---|---|
| 2007/04/12 | | + | − |

ﾄﾞｲﾂ

障害 検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

有効日: 2007/04/12

*障害ﾀｲﾌﾟ: 非障害者

障害度: 障害者のﾎﾟｼﾞｼｮﾝ数:

査定:

ｶｰﾄﾞ番号:

ｶｰﾄﾞ発行日: 有効期限:

取扱事務局:

市:

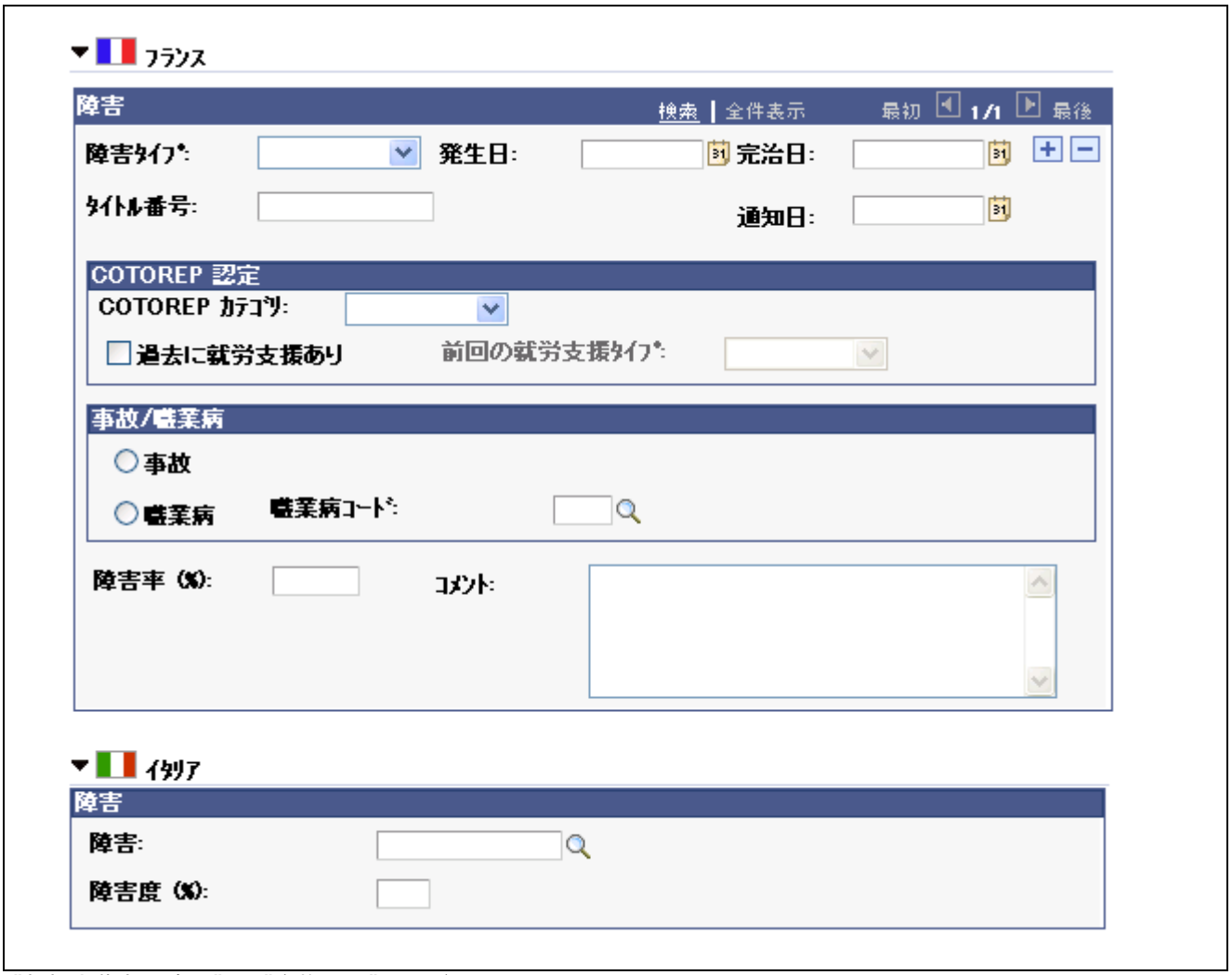
郵便番号:

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (7/11)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (8/11)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

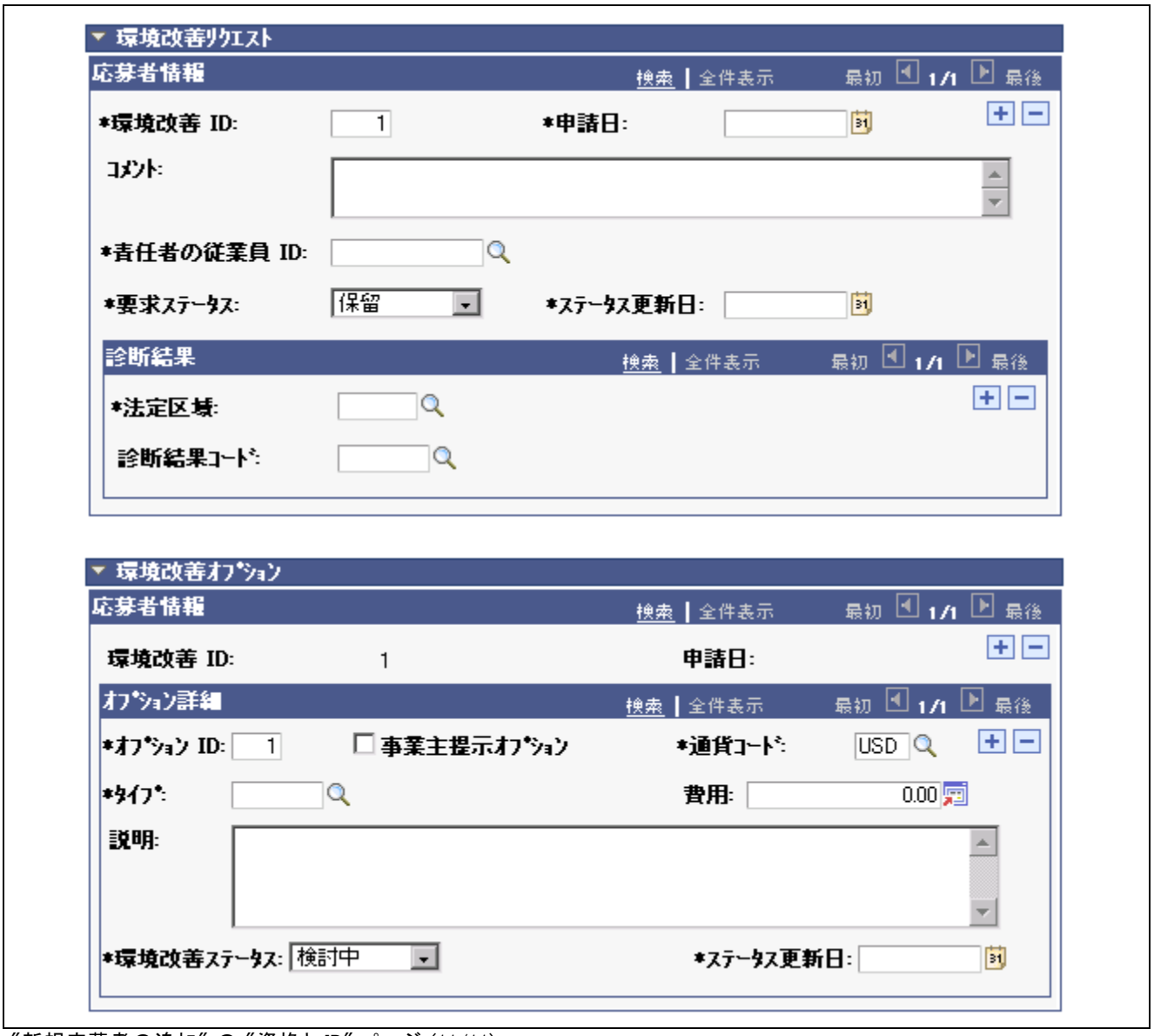



"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (9/11)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (10/11)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ (11/11)

## [個人情報]

このグループ ボックスを使用して、生年月日、性別、婚姻区分を入力し、国別の個人情報を入力します。

生年月日と性別は、応募者の予備選考に使用できます。生年月日は、応募者の年齢を計算するのに使用されます、この情報は、人材募集ページの [年齢上限] および [年齢下限] フィールドの値と照合されます。

USA (アメリカ機能) に限り、兵役ステータスも応募者の予備選考に使用できます。兵役ステータスは、人材募集ページの [ドラフト ステータス] フィールドの値と照合されます。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理での個人情報の追加」、「国別個人データの入力」

## [国民 ID]

**[国民 ID の追加] と [国民 ID の編集]** クリックすると、"国民 ID の追加 (編集)" ページにアクセスし、応募者の国民 ID に関する情報を追加したり、編集したりできます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [市民権の追加]、[市民権の編集]

**[市民権の追加]** と **[市民権詳細の編集]** クリックすると、"市民権の追加 (編集)" ページにアクセスし、応募者の市民権に関する情報を追加したり、編集したりできます。

### [査証/許可証]

**[査証/許可証の追加]** と **[査証/許可証詳細編集]** クリックすると、"査証/許可証の追加 (編集)" ページにアクセスし、応募者の査証と許可証に関する情報を追加したり、編集したりできます。

### [銀行口座]

**[銀行口座の追加]** と **[銀行口座の編集]** クリックすると、"銀行口座の追加 (編集)" ページにアクセスし、応募者の銀行口座に関する情報を追加したり、編集したりできます。

### [応募者の障害データ]

このグループ ボックスで、国別に障害情報を入力します。このグループ ボックスのフィールドは、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の人事・労務管理の障害者データ ページのフィールドと同じです。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「人事レコードへの追加情報の入力」、「障害情報の入力」

### [環境改善リクエスト]

このグループ ボックスで、障害を持つ応募者の環境改善の要求を入力します。このグループ ボックスのフィールドは、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の法定提出書類要件の環境改善要求ページのフィールドと同じです。

### [環境改善オプション]

このグループ ボックスで、障害を持つ応募者の環境改善のオプションを入力します。このグループ ボックスのフィールドは、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の法定提出書類要件の環境改善オプション ページのフィールドと同じです。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 8 章

# 応募者の予備選考と書類選考

この章では、以下の方法について説明します。

- 応募者の予備選考
- 応募者の書類選考

## 応募者の予備選考

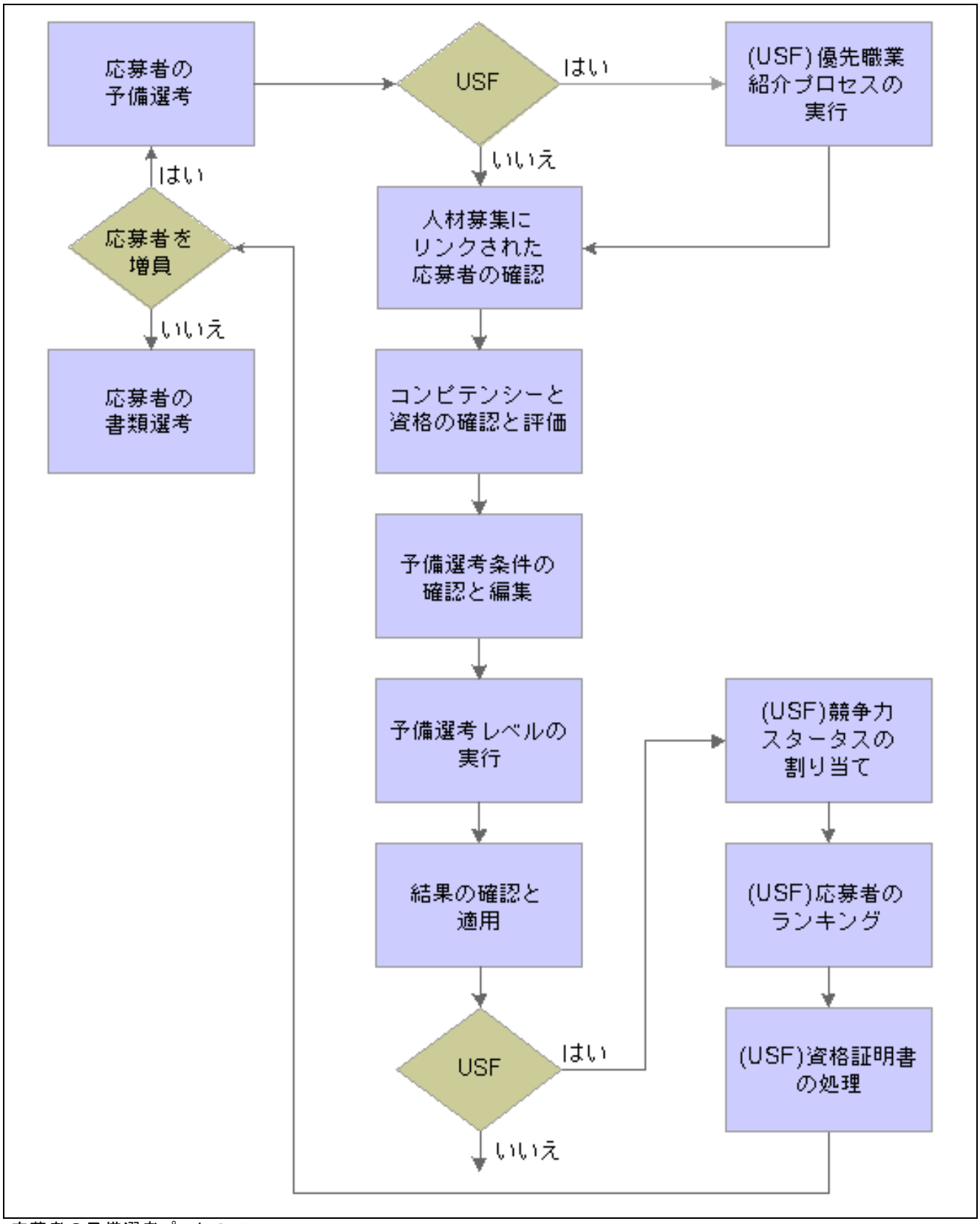
このセクションでは、予備選考プロセスの概要、応募者を予備選考するための事前設定、および以下の方法について説明します。

- 人材募集にリンクされた応募者の確認
- 応募者の評価
- 予備選考レベルおよび条件の確認と編集
- 予備選考レベルの実行
- 結果の確認と適用

### 予備選考プロセスについて

予備選考は、採用担当者が採用候補のリストの中から面接や採用の対象となる応募者を絞り込む際に使用する処理です。次の図に、PeopleSoft の予備選考プロセスを示します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




応募者の予備選考プロセス フロー


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 人材募集にリンクされた応募者の確認

予備選考レベルを実行する前に、人材募集にリンクされた応募者のリストを確認できます。これにより、処理対象となる候補者の人数を把握することができます。

人材募集にリンクされた応募者の人数を増やす場合は、応募者検索を実行して、応募者資格と人材募集条件が一致する応募者を検索します。新しい応募者が見つかったら、人材募集にリンクします。

参照: 第 14 章、「応募者の管理」、「応募者の検索」、267ページ

参照: 第 14 章、「応募者の管理」、「人材募集への応募者のリンク」、310ページ

## 応募者の評価

応募者の評価は、省略可能な手順です。最初に、人材募集予備選考の条件に関連する応募者のコンピテンシーと資格を確認します。応募者が予備選考条件を満たしているかどうか判断できない領域には、必要に応じて点数を割り当てます。

応募者を評価するには、″応募者の予備選考″ の ″応募者の評価″ ページを使用します。このページには、予備選考条件として定義されている資格とコンピテンシーが表示されます。また、応募者が資格とコンピテンシーの条件を満たしているかどうかも表示されます。応募者が存在する場合は、その応募者の最新の評価がコンピテンシー セクションに表示されます。

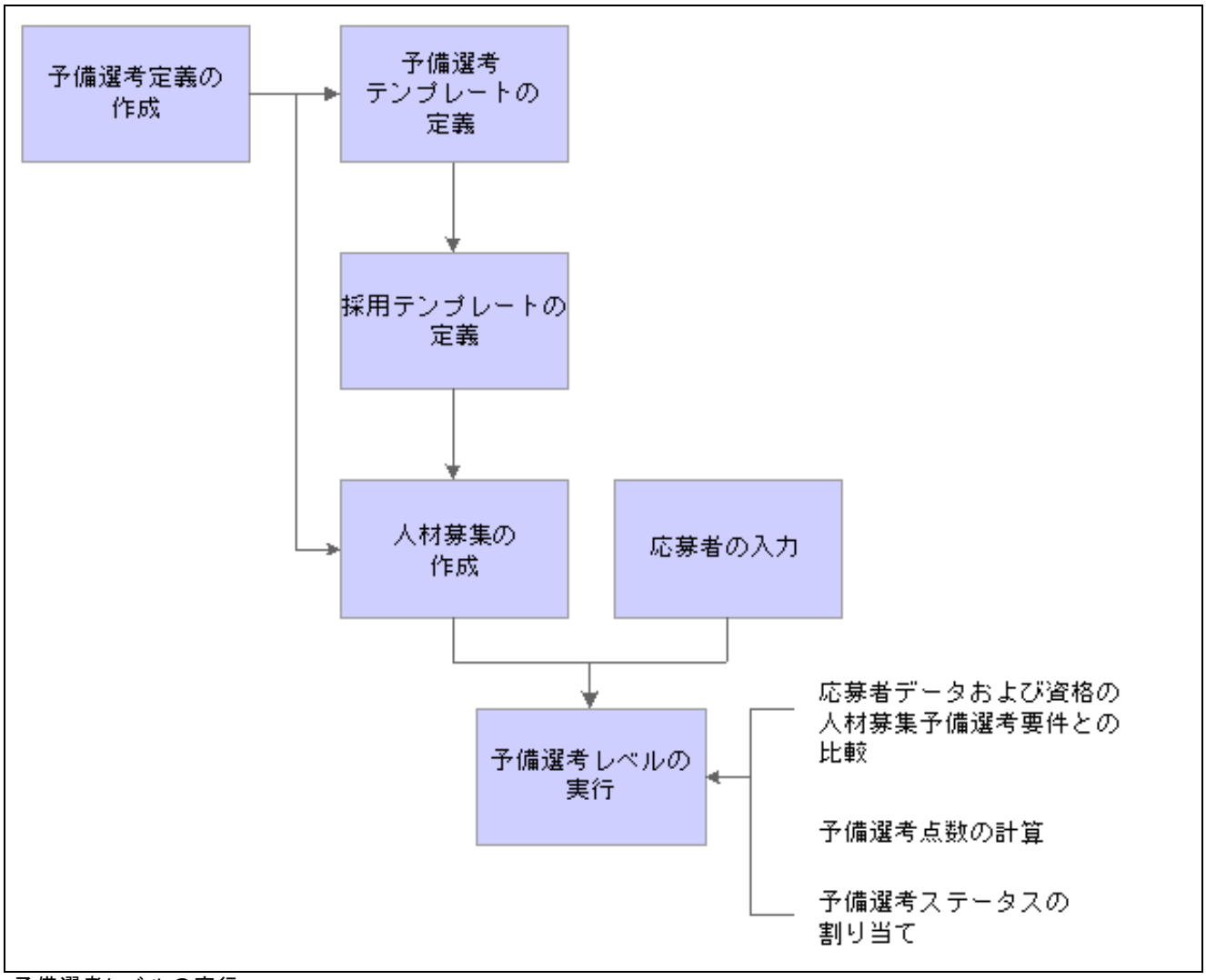
## 予備選考レベルおよび条件の確認と編集

人材募集への応募者数によっては、予備選考条件を変更して、応募者数を増減することが必要となる場合があります。

## 予備選考レベルの実行

次の図に、予備選考レベルを実行する際に使用されるパラメータを示します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




予備選考レベルの実行

予備選考レベルは、応募者の予備選考、予備選考レベル、および予備選考結果の各ページを使用して実行されます。予備選考レベルが、人材募集ページの [応募者の予備選考] グループ ボックスに表示される順番に実行されることを確認します。

人材募集ページの [応募者の予備選考] グループ ボックスで [前のレベルの通過必須] チェック ボックスがオンになっている場合は、応募者の予備選考ステータスが調査され、ステータスが ″通過″ または ″落選″ のいずれであるかが確認されます。応募者が前のレベルで落選している場合はその応募者に対する処理が中止し、リストの中の次の応募者に処理が移ります。″予備選考レベル - 選考条件″ ページの [予備選考オプションの説明] で文書が定義されている場合は、採用関連文書の印刷コンポーネントで印刷できる文書が作成されます。

どの予備選考条件を使用するかは、″予備選考レベル - 選考条件″ ページの [予備選考で使用] チェック ボックスがオンになっているかどうかで判断されます。このチェック ボックスがオンになっている場合は、応募者のデータの該当するフィールドが確認されます。一致するものがあると、応募者の該当するカテゴリに点数が加算されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

最後の手順は、応募者の予備選考ステータスを決定することです。"予備選考レベル - 選考条件" ページの [評価の定義] グループ ボックスで定義されたルールが確認されます。これらのルールに基づいて、予備選考ステータスが自動的に割り当てられます。ただし、"予備選考レベル - 選考条件" ページの [評価の定義] グループ ボックスで [ステータスの手動割当] チェック ボックスがオンになっている場合は、採用担当者または採用担当管理者が予備選考結果ページでステータスを割り当てることができます。

### 予備選考結果の確認と適用

予備選考レベルを実行した後、その結果を確認します。結果に満足できる場合は、適用ボタンをクリックして結果を適用します。応募者のレコードに点数が書き込まれます。

## 事前設定

予備選考レベルの処理を実行する前に、以下の手順を実行します。

1. 予備選考定義を作成します。
2. 予備選考テンプレートを作成します。
3. 予備選考テンプレートと採用テンプレートを関連付けます。
4. 人材募集を作成します。
    a. 職務要件を定義します。
    b. 予備選考レベルごとに予備選考条件を定義します。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「予備選考の定義について」、28ページ

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「予備選考テンプレートの設定」、51ページ

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「採用テンプレートの設定」、55ページ

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「予備選考レベルへの予備選考条件の追加」、135ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

## 応募者予備選考に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [人材募集の検索] | HRS_JO_FIND_JOB | [採用管理]、[人材募集の検索]、[人材募集の検索] | 人材募集を検索し、選択します。 |
| [人材募集] | HRS_JO_360 | ″人材募集の検索″ ページの [検索結果] グループボックスで [人材募集] 列のリンクをクリックします。 | 人材募集にリンクされた応募者を確認し、さまざまなタスクを実行します。 |
| [応募者の予備選考] - [全ての応募者の表示] | HRS_JO_SCR_LIST | 人材募集ページで [予備選考] リンクをクリックします。 | 人材募集にリンクされた応募者を確認し、予備選考に関連するさまざまなタスクを実行します。 |
| [応募者の予備選考] - [応募者の評価] | HRS_RATE_APP | ″人材募集″ - ″応募者の予備選考″ - ″全ての応募者の表示″ ページの [応募者] グループ ボックスで評価する応募者の [評価] リンクをクリックします。 | 評価 (HRS_APP_RATING) プロセスを実行します。 |
| [予備選考レベル] | HRS_JO_SCR_LVL | ″人材募集″ の ″応募者の予備選考″ ページで [予備選考レベルの表示] リンクをクリックします。 | 人材募集に関連付けられた予備選考レベルを表示します。 |
| [選考条件] | HRS_JO_SCR_DTL | ″人材募集″ の予備選考レベル ページで、編集の必要がある予備選考レベルの [編集] リンクをクリックします。 | 予備選考条件を編集します。 |
| [応募者のランキング] | HRS_JO_RANK | ″応募者の予備選考″ の ″全ての応募者の表示″ ページで [応募者のランキング] ボタンをクリックします。 | 応募者をランク付けします。 |

## 人材募集にリンクされた応募者の確認

″応募者の予備選考″ の ″全ての応募者の表示″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の予備選考" ページ

**[全ての応募者の表示]** このリンクをクリックすると、現在のページがリフレッシュされます。

**[予備選考レベルの表示]** このリンクをクリックすると、予備選考レベル ページにアクセスします。

**[予備選考結果の表示]** このリンクは、予備選考レベルが実行された場合に表示されます。このリンクをクリックすると、予備選考結果ページにアクセスします。

**[実行] (フィールド)** 実行する予備選考レベルを選択します。

**[実行] (ボタン)** [実行] ボタンをクリックすると、[実行] フィールドで選択された予備選考レベルが実行されます。

## [応募者]

このグループ ボックスには、人材募集にリンクされている全ての応募者が一覧表示されます。

**[氏名]** 氏名のリンクをクリックすると、"応募者の管理" ページにアクセスします。

**[履歴書]** [履歴書] アイコンをクリックすると、"応募者管理" の応募者履歴書ページにアクセスします。

**[評価]** このリンクをクリックすると、"応募者の評価" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 応募者の評価

"応募者の評価" ページにアクセスします。

"応募者の評価" ページ

このページでは、予備選考条件の一部として定義されたコンピテンシーと資格を確認し、応募者がこの条件を満たしているかどうかを検証できない場合は応募者の評価を入力します。

**[保存]** 応募者の評価を手動で行う場合は、[保存] をクリックして評価を保存します。

**[前の応募者]** 人材募集にリンクされている応募者のリストから前の応募者の結果が表示されます。

**[次の応募者]** 人材募集にリンクされている応募者のリストから次の応募者を処理し、その結果が表示されます。

## 予備選考レベルの確認

予備選考レベル ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

予備選考レベル ページ

### [人材募集/職務]

このグループ ボックスには、人材募集とそれに関連付けられた予備選考レベルの情報が表示されます。人材募集に複数の職務が関連付けられている場合は、スクロール領域で次の人材募集を選択できます。

### [予備選考レベルの説明]

このグループ ボックスには、人材募集に関連付けられた各予備選考レベルの名称と、予備選考レベルの最終実行日が表示されます。予備選考レベルに関連付けられた選考条件を更新するには、[編集] リンクをクリックします。

## 予備選考条件の確認と編集

選考条件ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

予備選考ﾚﾍﾞﾙ

選考条件

求人ﾀｲﾄﾙ:
人材募集 ID: 35000
人材募集ｽﾃｰﾀｽ:
募集ﾀｲﾌﾟ:
職務名:
職務ｺｰﾄﾞ: 820065
ﾎﾟｼﾞｼｮﾝ番号:
ﾋﾞｼﾞﾈｽ ﾕﾆｯﾄ:
職務系列:

予備選考ｵﾌﾟｼｮﾝの説明

名前: 基本資格 1001
通過ｽﾃｰﾀｽ: 条件受諾 通過の理由:
落選ｽﾃｰﾀｽ: 不採用 落選の理由:
通知文書:

評価の定義

点数の割当

通過に必要な到達ﾚﾍﾞﾙ (%): 100
未加工点数の使用
最大割当点数:
通過の割当点数:
落選の割当点数:

ｽﾃｰﾀｽの手動割当

選考条件ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

選考条件ページ (2/2)

このページは、人材募集の作成や予備選考条件の定義を行う際に使用したページと同じです。このページを使用して、予備選考条件を必要に応じて変更することができます。選考条件を追加する場合は、人材募集ページを使用する必要があります。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「予備選考レベルへの予備選考条件の追加」、135ページ

## 予備選考レベルの実行

予備選考レベルを実行するには、次の手順に従います。

1. ″応募者の予備選考″ ページにアクセスします。
2. ［実行］フィールドで予備選考レベルを選択します。
3. ［実行］ボタンをクリックします。

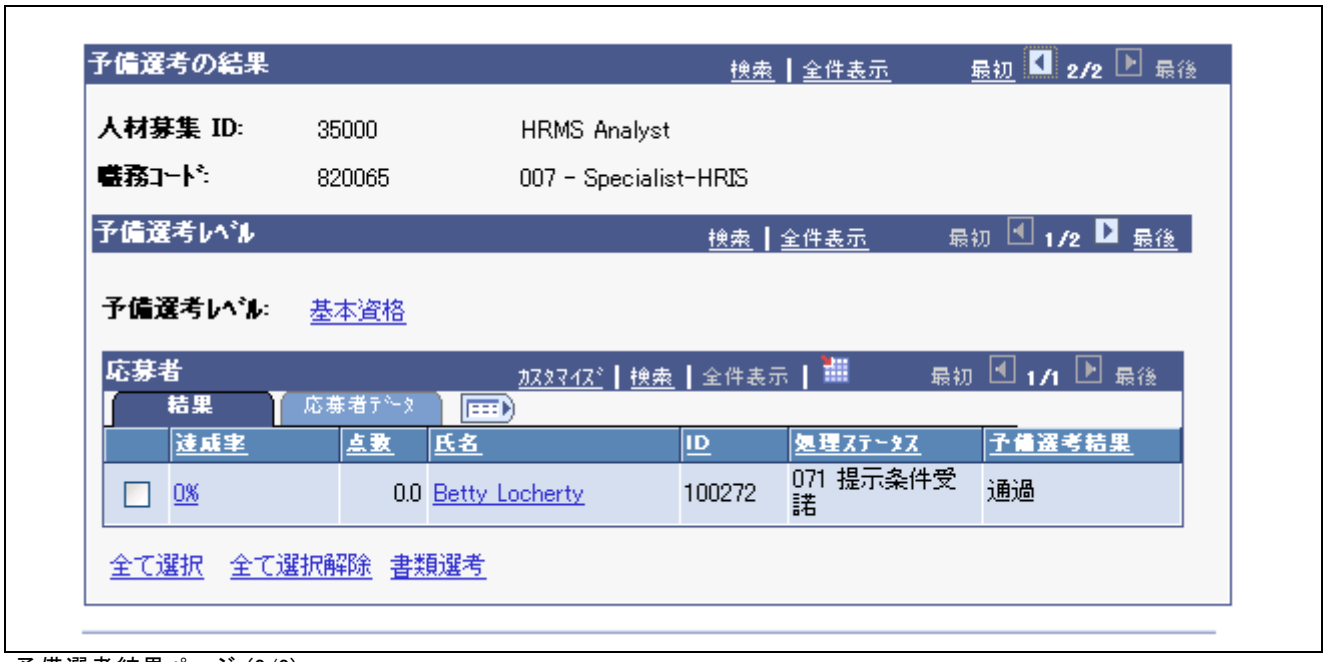
参照:「人材募集にリンクされた応募者の表示」

## 予備選考結果の確認

予備選考結果ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

予備選考結果ページ (1/2)




予備選考結果ページ (2/2)

**注:** 人材募集に複数の職務コードが定義されている場合は、[予備選考の結果] グループ ボックスに複数のスクロール レベルが表示されます。それぞれのスクロール レベルには、予備選考レベルの処理後の各職務コードが表示されます。予備選考レベルの処理は、予備選考条件が定義された全ての職務コードに対して実行されます。

**[実行] (フィールド)** 実行する予備選考定義を選択します。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

**[実行] (ボタン)**
このボタンをクリックすると、[実行] フィールドで選択した予備選考定義が実行されます。

**[結果の適用]**
クリックすると、応募者の最新の予備選考結果が適用され、応募者の人材募集処理ステータスに予備選考結果処理ステータスが適用されます。

人材募集に複数の職務コードが関連付けられている場合は、全ての予備選考結果が処理されて、最適な職務コードの処理ステータスが取得され、そのステータスが人材募集処理ステータスに適用されます。

### [予備選考レベル]

**[予備選考レベル]**
予備選考レベルの名称のリンクをクリックすると、"予備選考結果" の選考条件ページにアクセスします。

### [応募者] - [結果] タブ

人材募集にリンクされた各応募者の予備選考結果が表示されます。

**[達成率]**
予備選考レベルの実行結果として応募者の達成率が表示されます。

[達成率] 列のパーセンテージのリンクをクリックすると、"応募者の予備選考" の予備選考詳細ページにアクセスします。

**[点数]**
予備選考レベルの実行結果として応募者の点数が表示されます。

**[氏名]**
応募者名のリンクをクリックすると、応募者の管理ページにアクセスします。

**[処理ステータス]**
応募者の処理ステータスが表示されます。

**[予備選考結果]**
応募者が予備選考レベルを通過したか、または落選したかが表示されます。

選考条件ページで [ステータスの手動割当] チェック ボックスがオンになっている場合は、[通過] または [落選] のステータスを選択することができます。

**[書類選考]**
このリンクをクリックすると、"応募者の書類選考" ページが表示されます。

参照: 第 8 章、「応募者の予備選考と書類選考」、「応募者の書類選考」、199ページ

### [応募者] の [応募者データ] タブ

[応募者データ] タブにアクセスします。

予備選考結果ページ: 応募者データ タブ

このグリッドには、この人材募集で予備選考された応募者と、予備選考レベルの実行日が表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 予備選考詳細の確認

予備選考詳細ページにアクセスします。

予備選考詳細ページ

このページには、応募者の予備選考の結果と点数に関する詳細が表示されます。応募者が予備選考レベルで落選した場合、[ステータス理由] フィールドに落選理由が表示されます。

質問結果の表示リンクをクリックすると、質問に対する応募者の回答を確認するページにアクセスできます。オンラインで応募した応募者にのみ、質問への回答結果があります。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 結果の適用

予備選考結果を確認し、満足できる結果が得られた場合は、その結果を適用します。結果を適用すると、応募者の最新の予備選考結果が採用されて、応募者の人材募集処理ステータスに予備選考結果処理ステータスが適用されます。予備選考処理ステータスは、予備選考レベルの設定によって異なります。応募者が予備選考レベルを通過した場合、処理ステータスは、予備選考の定義ページの [通過ステータス] または [落選ステータス] フィールドに指定された処理ステータスに設定されます。

人材募集に複数の職務コードが関連付けられている場合は、全ての職務コードの予備選考結果が全て処理されて、最適な処理ステータスが適用されます。

**注:** 結果は、予備選考された応募者にのみ適用されます。

# 応募者の書類選考

このセクションでは、応募者の書類選考方法について説明します。

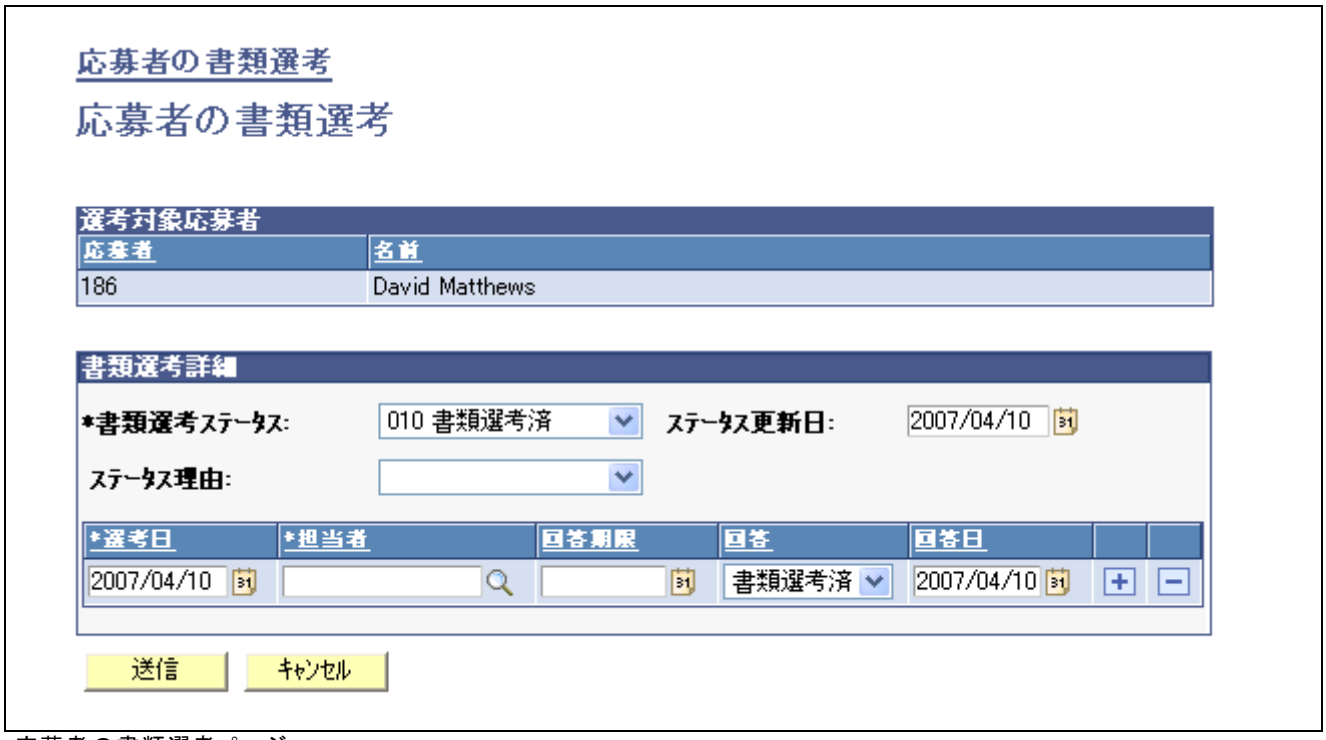
## 応募者の書類選考に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索します。 |
| [応募者の書類選考] - [応募者の書類選考] | HRS_GACT_APP_RTE | • [検索結果] グループ ボックスに表示される応募者のうち書類選考が必要な応募者の [アクション] ドロップダウン リスト ボックスから [応募者の書類選考] を選択します。<br>• [検索結果] グループ ボックスで、1 名または複数の応募者の [選択] チェック ボックスをオンにして、[グループ アクション] ドロップダウン リスト ボックスから [応募者の書類選考] を選択し、[実行] をクリックします。 | 応募者の書類選考を順番に実行し、処理が終了した応募者を次の採用ステップに移動させます。 |

## 応募者の書類選考

″応募者の書類選考″ の ″応募者の書類選考″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




応募者の書類選考ページ

## [書類選考詳細]

**[書類選考ステータス]** 書類選考ステータスを以下のオプションから選択します。

- [010 書類選考済]: デフォルト値
- [020 面接実施]
- [100 保留中]
- [110 不採用]
- [120 取消]

**[ステータス更新日]** 書類選考ステータスが割り当てられた日付を選択します。デフォルト値はシステム日付です。

**[ステータス理由]** 割り当てたステータスの理由を選択します。

**[選考日]** 書類選考が送られた日付を入力します。デフォルト値はシステム日付です。

**[担当者]** 応募者の書類選考を担当する従業員を選択します。

**[回答期限]** 書類選考担当者が所見を回答する期限を選択します。

**[回答]** 書類選考担当者が回答を選択します。

**[回答日]** 書類選考担当者が回答を入力した日付を入力します。

**[送信]** [担当者] フィールドに指定された担当者に通知 (HRS_APP_RTE) が送信されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 9 章

# 応募者の面接

このセクションでは、以下の方法について説明します。

- 面接スケジュールの作成
- 面接評価の入力
- 面接評価督促の送信
- 最終面接所見の作成
- 面接スケジュールの確認

## 面接スケジュールの作成

このセクションでは、応募者の面接の概要と、面接スケジュールの作成方法について説明します。

### 応募者の面接について

人材募集の有無にかかわらず、採用プロセスのどの時点でも面接スケジュールを作成できます。面接スケジュール ページには、以下のいずれかの方法でアクセスできます。

- 人材募集ページの [応募者] グリッドで、1 人または複数の応募者のチェック ボックスをオンにし、[グループ アクション] フィールドから [面接の管理] を選択します。面接スケジュール ページに、選択した応募者が表示されます。
- 人材募集ページで、[面接スケジュール] リンクを選択します。面接スケジュール ページに、人材募集にリンクされている全ての応募者が表示されます。
- 応募者の検索ページの [検索結果] グリッド で、1 人または複数の応募者のチェック ボックスをオンにし、[グループ アクション] フィールドから [面接の管理] を選択します。面接スケジュール ページに、選択した応募者が表示されます。
- ″応募者の管理″ ページの [応募者別の選考条件] グループ ボックスで、[アクション] フィールドから [面接の管理] を選択します。面接スケジュール ページに、その応募者が表示されます。

応募者が人材募集にリンクされている場合、その人材募集に関する情報を確認できます。面接スケジュールに関する情報を全て入力します。面接チームと応募者に対して面接スケジュールが設定されたことを通知するには、該当のチェック ボックスをオンにします。

応募者に送る面接の文書を指定することができます。文書は、面接の予約を保存するまでは印刷できません。文書を印刷するには以下の 3 つのオプションがあります。

- [通知文書の作成]: [通知文書の作成] では、すぐに編集して印刷できる文書のコピーが表示されます。[印刷日] フィールドにシステム日付が自動的に入力されます。応募者への通知文書の作成 (HRSLETTER) プロセスから、文書が削除されます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページに表示される連絡メモが作成されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [応募者に電子メール送信]: [応募者に電子メール送信] は、文書を作成した後で利用できます。コレスポンデンスの送信ページが表示され、作成した文書を添付ファイルとして追加することができます。"応募者の管理" の連絡メモ ページに表示される連絡メモが作成されます。
- [通知文書のアップロード]: [通知文書のアップロード] は、文書を既に作成していて、文書テンプレートがレポート定義でロックされていない場合に利用できます。ディスクに保存されている面接文書をアップロードできます。"応募者の管理" の連絡メモ ページに表示される連絡メモが作成されます。

上記のオプションのいずれも選択しない場合、"応募者への通知文書の作成" コンポーネントを使用して文書を印刷できます。

---

**注:** タレント獲得管理では、Oracle XML Publisher を使用して採用関連文書を作成します。

---

### 関連項目:

Enterprise PeopleTools 8.48 PeopleBook: XML Publisher for PeopleSoft Enterprise

## 応募者の面接スケジュールの作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [面接スケジュール] | HRS_INT_SCHED | "応募者の検索" ページの [検索結果] グループ ボックスで、該当する応募者と人材募集の行の右側にある [アクション] フィールドから [面接の管理] を選択します。 | 応募者の面接スケジュールを作成します。 |
| [コメント] | HRS_RCRTR_CMTS_SP | 面接スケジュール ページの [コメント] アイコンをクリックします。 | コメントを追加して、面接スケジュール ページで設定された面接チームが確認できるようにします。 |
| [面接担当者スケジュール] | HRS_INT_AVAIL_S | 面接スケジュール ページで [面接可] アイコンをクリックします。 | 面接担当者の現在の面接スケジュールを表示します。 |

## 応募者の面接スケジュールの作成

面接スケジュール ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接スケジュール設定

面接スケジュール

以下は、選択した応募者の面接スケジュールのリストです。新規の面接スケジュールを作成するか、既存のスケジュールを更新してください。削除アイコンをクリックすると、該当する面接担当者が削除されます。人材募集に定義されていない面接担当者を追加するには、面接担当者の追加ボタンをクリックします。

求人タイトル:
人材募集ステータス:
職務名:
ポジション番号:
ビジネス ユニット:
職務系列:
人材募集 ID: 35010
募集タイプ: 標準
職務コード:

保存 保存して送信 キャンセル 前のページに戻る

面接スケジュール ページ (1/2)

Jan Miller

応募者氏名: Jan Miller ID: 1

面接チームに通知 応募者に通知

通知文書: HRS_INT_LETTER_IS3 印刷日:

通知文書の作成 応募者に電子メール送信 通知文書のアップロード

面接スケジュール

| 面接日 | 開始時刻 | 終了時刻 | タイムゾーン | 面接担当者 ID | 面接担当者名 | 面接タイプ | 場所 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2007/01/31 | 11:00 | 11:30 | | KU0007 | Betty Locherty | 社内 1 | |

面接担当者の追加

添付ファイル

| ファイル名 | 名称 | 対象 | 更新日時 | アップロード担当者 |
|---|---|---|---|---|
| test.txt | | 面接 | 2007/01/18 17:15 | Betty Locherty |

メモ

| 件名 | メモ入力日 | 入力者 | メモの表示 |
|---|---|---|---|
| test | 2007/01/18 | Betty Locherty | |

面接スケジュール ページ (2/2)

**[保存]** クリックすると、データが保存されますが、処理ステータスは更新されません。

**[保存して送信]** 面接スケジュール作成のための情報の入力が完了したときにクリックします。応募者の処理ステータスが "面接" に更新されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## [<応募者氏名>]

**[面接チームに通知]**

[面接スケジュール] グリッドに表示された面接担当者に電子メール通知を送信するには、このチェック ボックスをオンにします。

応募者が人材募集にリンクされている場合、通知 HRS_INTVW_SCHED_TEAM が送信されます。

応募者が人材募集にリンクされていない場合、通知 HRS_INTVW_SCHED_TEAM_NOJO が送信されます。

**[応募者に通知]**

応募者に電子メール通知を送信するには、このチェック ボックスをオンにします。

応募者が人材募集にリンクされている場合、通知 HRS_INTVWSCHED_APPL が送信されます。

応募者が人材募集にリンクされていない場合、通知 HRS_INTVWSCHED_APPL_NOJO が送信されます。

**[通知文書]**

このリンクは、面接予約を入力して保存した後で利用できます。

面接スケジュールを作成する際に、応募者に送る文書を選択します。タレント獲得管理では以下のテンプレートを用意しています。

- HRS_INT_LETTER_IS1
- HRS_INT_LETTER_IS2
- HRS_INT_LETTER_IS3

**[通知文書の作成]**

このリンクをクリックすると、文書が直ちに印刷されます。

文書が表示され、必要な修正を行うことができます。文書を印刷した後、[通知文書の作成] リンクは使用不可の状態になり、応募者への通知文書の作成 (HRSLETTER) プロセスから文書が削除されます。"応募者の管理" の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

**[応募者に電子メール送信]**

このリンクをクリックすると、コレスポンデンスの送信ページが表示され、面接文書を電子メールの添付ファイルとして送信することができます。"応募者の管理" の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

**[通知文書のアップロード]**

このリンクをクリックするとブラウザ ウィンドウが開き、保存されている面接文書をアップロードすることができます。"応募者の管理" の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

## [面接スケジュール]

**[面接日]**

面接の実施日を入力します。

**[開始時刻]**

面接の予定開始時刻を入力します。

**[終了時刻]**

面接の予定終了時刻を入力します。

**[タイムゾーン]**

面接が実施されるタイムゾーンを入力します。

**[面接担当者 ID]**

面接担当者を選択します。人材募集に関連付けられた面接チームのメンバーが自動的に表示されます。

**[面接タイプ]**

面接のタイプを選択します。面接タイプは面接タイプ ページで定義します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[場所]** 面接の実施場所を入力します。

このアイコンをクリックすると、コメント ページにアクセスします。

このアイコンをクリックすると、面接担当者スケジュール ページが表示されます。このページで、面接担当者の現在の面接スケジュールを確認できます。

このアイコンをクリックすると、面接スケジュールが削除されます。

[面接チームに通知] チェック ボックスまたは [応募者に通知] チェック ボックスがオンになっている場合、[面接スケジュール] グリッドにリストされた面接担当者、または応募者に、面接がキャンセルされたことを伝える通知が送信されます。

面接担当者は以下の通知を受け取ります。

- 応募者にリンクされた人材募集がある場合、HRS_INTVWSCHED_TEAM_CANCEL
- 応募者にリンクされた人材募集がない場合、HRS_INTVWSCHED_TEAM_NOJO_CANCEL

応募者は以下の通知を受け取ります。

- 応募者にリンクされた人材募集がある場合、HRS_INTVWSCHED_APPL_CANCEL
- 応募者にリンクされた人材募集がない場合、HRS_INTVWSCHED_APPL_NOJO_CANCEL

**[面接担当者の追加]** このリンクをクリックすると、[面接スケジュール] グリッドに行が追加されます。

### [添付ファイル]

このグループ ボックスには、人材募集関連の添付ファイルのリストが表示されます。人材募集の添付ファイルは、人材募集ページの [アクティビティ/添付ファイル] タブを使用して追加されます。

### [メモ]

このグループ ボックスには、処理対象が "面接" になっている人材募集関連のメモのリストが表示されます。人材募集のメモは、人材募集ページの [アクティビティ/添付ファイル] タブを使用して追加されます。

## 面接スケジュールの変更

面接スケジュール ページにアクセスします。

参照:「面接スケジュールの作成」

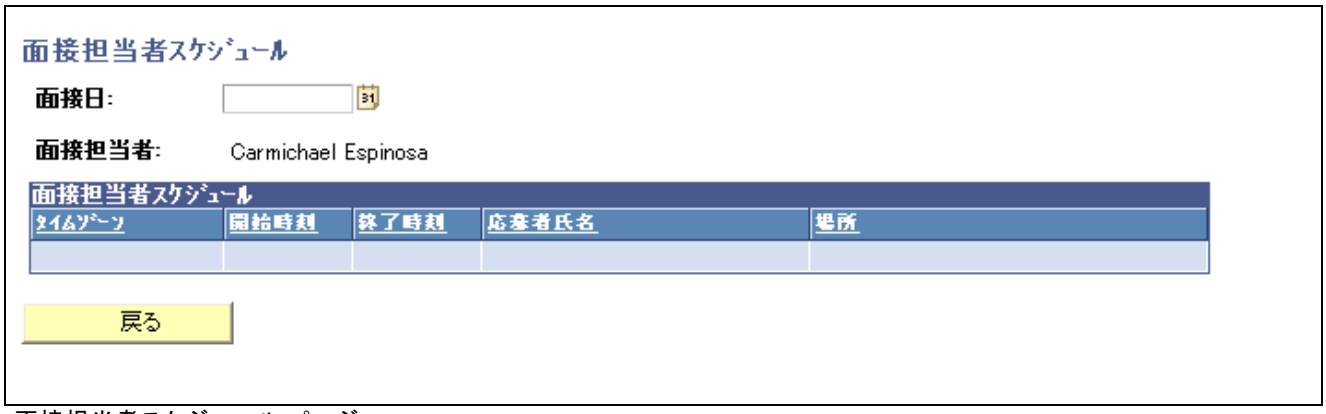
面接スケジュールを変更するには、以下の手順に従います。

1. 古い面接予約を削除します。
2. 新しい面接予約を追加します。

## 面接担当者スケジュールの確認

面接担当者スケジュール ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




面接担当者スケジュール ページ

# 面接評価の入力

このセクションでは、面接評価の概要、事前設定、および面接評価の入力方法について説明します。

## 面接評価について

面接評価を入力するには、面接評価 (HRS_INT_EVAL) コンポーネントを使用します。面接評価コンポーネントには、以下のいずれかの方法でアクセスできます。

- ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで、[アクション] フィールドから [面接評価の作成] を選択します。
- 人材募集ページの [応募者] グループ ボックスで、[アクション] フィールドから [面接評価の作成] を選択します。
- ″応募者の管理″ ページの [応募者別の選考条件] グループ ボックスで、[アクション] フィールドから [面接評価の作成] を選択します。

## 事前設定

応募者の面接を実施するには、面接評価定義テンプレートを設定しておく必要があります。

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「面接評価テンプレートの設定」、53ページ

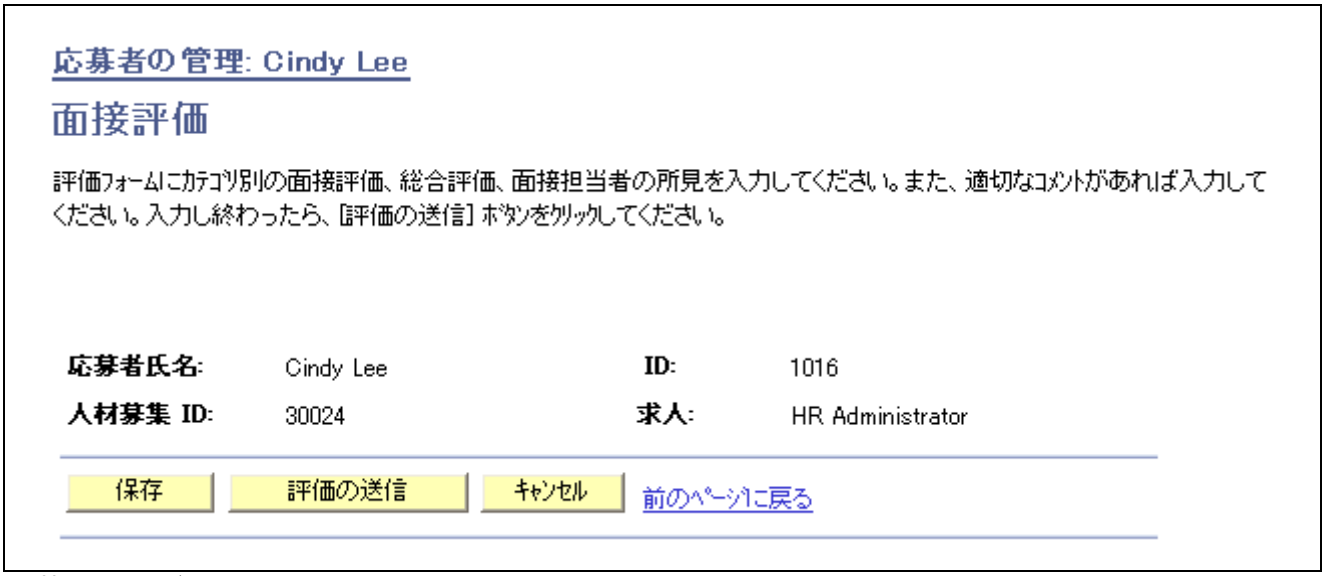
 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 面接評価の入力に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [面接詳細] - [面接評価] | HRS_INT_EVAL | 面接評価を入力する必要がある応募者に対して、"応募者の検索" ページの [検索結果] グループ ボックスで、[アクション] フィールドに [面接評価の作成] を選択します。 | 面接評価フォームに入力します。 |
| [評価コメント] | HRS_INT_EVAL_SEC | "面接詳細" の面接評価ページで、[コメント] アイコンをクリックします。 | カテゴリごとに評価コメントを入力します。 |

## 面接評価の入力

"面接詳細" の面接評価ページにアクセスします。




面接評価ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接評価ページ (2/2)

**[面接日]** 面接の実施日を入力します。

**[面接タイプ]** 面接のタイプを選択します。

**[応募者の評価]**

**[面接評価レベル]** カテゴリごとに評価レベルを選択します。

このアイコンをクリックすると、評価コメント ページが表示されます。このページで、指定したカテゴリのコメントを入力します。

**[所見]**

**[総合評価レベル]** 総合評価レベルを選択します。

**[所見]** 総合的な所見を選択します。

# 面接評価督促の送信

このセクションでは、面接評価の督促の概要と、面接評価の送信方法について説明します。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

## 面接評価の督促について

面接評価督促アプリケーション エンジン プロセス (HRS_INT_EVAL) を実行する際には、面接評価提出確認の実行期日を入力する必要があります。面接日が過ぎても面接評価を提出していない全ての面接担当者に通知 (HRS_INTVW_EVAL_RMNDR) が送信されます。

## 面接評価督促の送信に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| 面接評価督促 | HRS_RUN_INT_REM | [採用管理]、[管理]、[面接評価督促]、[面接評価督促] | 面接評価の督促を送信します。 |

## 面接評価督促の送信

面接評価督促ページにアクセスします。

[対象の面接の開始日] フィールドに督促の開始日を入力します。

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラにより、指定した間隔でプロセスが実行されます。

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

# 最終面接所見の作成

このセクションでは、最終面接所見の概要、事前設定、および最終面接所見の作成方法について説明します。

## 最終面接所見について

全ての面接評価が作成されたら、応募者の最終面接所見を作成できます。最終面接所見を作成するには、"応募者の管理" の "処理ステータス詳細: 面接" ページを使用します。

適切な処理ステータスと理由コードを選択して、最終面接所見を作成します。応募者に所見を通知する際の文書の種類を指定することができます。入力したデータを保存して、"処理ステータス詳細: 面接" ページに戻り、文書を直ちに印刷するか、電子メールで送信します。または、"応募者への通知文書の作成" コンポーネントを使用して印刷します。

## 事前設定

最終面接所見を作成するには、面接評価フォームにデータを入力しておく必要があります。

参照: 第 9 章、「応募者の面接」、「面接評価の入力」、206ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 最終面接所見の作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] - [処理ステータス詳細: 面接] | HRS_APP_RCMNT | "応募者の検索" ページの [検索結果] グループ ボックスで、[処理ステータス] 列に表示される面接のリンクをクリックします。 | 最終面接所見を作成します。 |

## 最終面接所見の作成

"応募者の管理" の "処理ステータス詳細: 面接" ページにアクセスします。

"処理ステータス詳細: 面接" ページ (1/3)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"処理ステータス詳細: 面接" ページ (2/3)

"処理ステータス詳細: 面接" ページ (3/3)

## [最終面接担当者の所見]

**[最終面接担当者の所見]** 最終面接担当者の所見を選択します。

**[理由]** 最終面接担当者の所見の理由を選択します。

## [面接結果]

このグループ ボックスには、入力されている面接評価のリストが表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [面接スケジュール]

このグループ ボックスには、応募者の面接スケジュールが表示されます。

### [処理ステータス履歴]

このグループ ボックスには、応募者の処理ステータス履歴が表示されます。

### [処理ステータス詳細の編集]

このグループ ボックスを使用して、応募者の処理ステータス詳細を編集します。

# 面接スケジュールおよび面接評価の確認

このセクションでは、面接スケジュールの概要と以下の方法について説明します。

- 応募者の面接スケジュールおよび面接評価の確認
- 面接カレンダーの確認

## 面接スケジュールおよび面接評価の確認に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] | HRS_MANAGE_APP | "応募者の検索" ページの [検索結果] グリッドで応募者名のリンクをクリックします。 | 応募者を管理します。 |
| [応募者の管理] - [応募者別の選考状況] - [面接スケジュール/評価] | HRS_MANAGE_APP | "応募者の管理" ページで、[応募者別の選考状況] リンクをクリックしてから、[面接スケジュール/評価] リンクをクリックします。 | 応募者の面接スケジュールと面接評価を確認します。 |
| [面接カレンダー] | HRS_INT_CLNDR | [採用管理]、[面接カレンダー]、[面接カレンダー] | 予定された面接のカレンダーを確認します。 |

## 応募者の面接スケジュールおよび面接評価の確認

"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "面接スケジュール/評価" ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "面接スケジュール/評価" ページ (1 of 2)

"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "面接スケジュール/評価" ページ (2 of 2)

## [面接スケジュール]

**[日付]** このリンクをクリックすると、面接スケジュール ページが表示され、面接予約を編集することができます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照:「応募者の面接」の「面接スケジュールの作成」

**[求人]** このリンクをクリックすると、人材募集ページが表示されます。

参照: 人材募集の作成

**面接管理** このリンクをクリックすると、人材募集の選択ページ (HRS_APP_ACTION) が表示されます。このページでは、選択した人材募集の新しい面接予約を追加するプロセスを開始します。

参照:「応募者の面接」の「面接スケジュールの作成」

### [面接結果]

このグループ ボックスには、面接評価を入力する面接担当者のリストが表示されます。

**[新規評価の作成]** このリンクをクリックすると、"評価する人材募集の選択" ページ (HRS_APP_ACTION) が表示されます。このページでは、選択した人材募集の面接評価を入力するプロセスを開始します。

## 面接カレンダーの確認

面接カレンダー ページにアクセスします。

面接カレンダー ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

面接カレンダー ページ (2/2)

**[表示する週]** 表示する週を選択します。

**[前週]** 現在表示されているカレンダーを前週のカレンダーに変更にするには、このリンクをクリックします。

**[翌週]** 現在表示されているカレンダーを翌週のカレンダーに変更にするには、このリンクをクリックします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 10 章

# 提示条件の作成

この章では、以下の方法について説明します。

- 提示条件の作成
- 提示条件の承認
- 提示条件の編集と削除

## 提示条件の作成

このセクションでは、提示条件の概要、事前設定、および提示条件の作成方法について説明します。

### 提示条件について

提示条件を作成するには、″応募者の管理″ の ″提示条件の準備″ ページにアクセスします。″応募者の管理″ の ″提示条件の準備″ ページには、以下のいずれかの方法でアクセスできます。

- ″応募者の検索″ ページの [アクション] フィールドに [提示条件の準備] を選択します。
- 人材募集ページで応募者名のリンクをクリックしてから、[アクション] フィールドに [提示条件の準備] を選択します。

″提示条件の準備″ ページには、人材募集で入力された情報が表示されます。最初に、提示条件の作成日や応募者に送信する文書など、提示条件詳細を入力します。これにより、ステータスが自動的に設定されます。承認処理がアクティブになっている場合、ステータスは ″承認待ち″ に設定されます。承認処理が非アクティブの場合は、ステータスは ″延長″ に設定されます。

応募者に送る条件提示文書を指定することができます。文書は、提示条件のステータスが ″延長″ に設定されるまでは印刷できません。文書を印刷するには以下の 3 つのオプションがあります。

- [通知の作成]: [通知の作成] では、すぐに編集して印刷できる文書のコピーが表示されます。[印刷日] フィールドにシステム日付が自動的に入力されます。応募者への通知文書の作成 (HRSLETTER) プロセスから、文書が削除されます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページに表示される連絡メモが作成されます。
- [応募者に電子メール送信]: [応募者に電子メール送信] は、文書を作成した後で利用できます。コレスポンデンスの送信ページが表示され、作成した文書を添付ファイルとして追加することができます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページに表示される連絡メモが作成されます。
- [通知文書のアップロード]: [通知文書のアップロード] は、文書を既に作成していて、文書テンプレートがレポート定義でロックされていない場合に利用できます。ディスクに保存されている条件提示文書をアップロードできます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

上記のオプションのいずれも選択しない場合、″応募者への通知文書の作成″ コンポーネントを使用して文書を印刷できます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

次に、提示条件を構成するコンポーネントや提示条件に添付するコメントを入力します。

提示条件の入力が完了する前に別のタスクに移動する場合は、[一時保存] をクリックします。これで、ステータスが ″ドラフト″ に設定され、残りのデータを後で入力することができます。[送信] をクリックすると、承認処理がアクティブかどうかがチェックされます。承認処理がアクティブの場合は、提示条件のステータスは ″承認待ち″ に設定されます。承認処理が非アクティブの場合は、提示条件のステータスは ″延長″ に設定されます。

---

**注:** [一時保存] または [送信] をクリックすると、ページ タイトルが ″処理ステータス詳細″に変更されます。

---

## 事前設定

提示条件を作成する前に、次の作業を行う必要があります。

1. 提示条件コンポーネント タイプ ページで提示条件コンポーネントのタイプを設定します。
2. 提示条件コンポーネント ページで提示条件コンポーネントを設定します。
3. （省略可）″採用管理のインストール″ のインストール オプション ページで、提示条件の承認処理をアクティブにします。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「提示条件の設定」、33ページ

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「タレント獲得管理の導入デフォルトの設定」、7ページ

## 提示条件の準備に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] - [提示条件の準備] | HRS_APP_RCMNT | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで、[アクション] フィールドに [提示条件の準備] を選択します。 | 提示条件を作成します。 |

## 提示条件の作成

″応募者の管理″ の ″提示条件の準備″ ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"提示条件の準備" ページ (1/3)

"提示条件の準備" ページ (2/3)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"提示条件の準備" ページ (3/3)

## [提示条件詳細]

**[人材募集]** 人材募集の名称が表示されます。

**[ビジネス ユニット]** 人材募集に関連付けられているビジネス ユニットが表示されます。

**[ポジション番号]** 人材募集に関連付けられているポジション番号が表示されます。

**[経営協議会 ID]** このフィールドは、"採用管理のインストール" のインストール オプションページで、[経営協議会 (オプション)] オプションが選択されている場合に表示されます。

人材募集に関連付けられている経営協議会 ID が自動的に表示されます。提示条件に関連付けられた人材募集がない場合は、経営協議会 ID を入力することができます。

**[職務コード]** 人材募集に関連付けられている職務コードが表示されます。

**[提示日]** 提示条件が有効になる日付を入力します。

**[採用担当管理者]** 人材募集に関連付けられている採用担当管理者が表示されます。

**採用担当者** 人材募集に関連付けられている採用担当者が表示されます。

**[通知文書]** 応募者に送付する文書を選択します。タレント獲得管理では以下のテンプレートを用意しています。

- HRS_OFF_LETTER_OF1
- HRS_OFF_LETTER_OF2

**[通知の作成]** このリンクは、提示条件ステータスが "延長" で、文書がまだ作成されていない場合にのみ利用できます。

このリンクをクリックすると、文書が直ちに印刷されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

文書を印刷した後、[通知の作成] リンクは使用不可の状態になり、応募者への通知文書の作成 (HRSLETTER) プロセスから文書が削除されます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

**[応募者に電子メール送信]** このリンクは、文書が既に作成されている場合にのみ利用できます。

このリンクをクリックすると、″コレスポンデンスの送信″ ページが表示されます。作成した文書を添付ファイルとして追加することができます。″応募者の管理″ の連絡メモ ページ上に連絡メモが作成されます。

**[通知文書のアップロード]** このリンクは、文書が既に作成されている場合にのみ利用できます。

このリンクをクリックすると、保存されている文書が添付ファイルとしてアップロードされます。

**[ステータス]** 提示条件のステータスを入力します。有効なステータスは以下のとおりです。

- ドラフト
- 承認待ち
- 却下
- 延長
- 受諾
- 受諾取消
- 保留中
- 提示条件拒否
- 提示条件取消

承認処理がアクティブになっている場合、デフォルト値は ″承認待ち″ です。承認処理が非アクティブの場合、デフォルト値は ″延長″ です。

**[理由]** 提示条件の理由が表示されます。

**[作成者]** 人材募集の作成者が表示されます。

## [推奨の給与レンジ]

人材募集に関連付けられている給与レンジが表示されます。

## [提示条件コンポーネント]

1 つまたは複数の提示条件コンポーネントを追加できます。

**[コンポーネント]** 提示条件コンポーネントを選択します。

**[提示額]** 金額を入力します。金額が給与レンジを上回った場合または下回った場合は、警告メッセージが表示されます。

**[通貨]** 通貨を選択します。コンポーネントに関連付けられた通貨がデフォルトで表示されます。

**[周期]** 支給周期を選択します。コンポーネントに関連付けられた周期がデフォルトで表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [コメント]

提示条件詳細の理由を説明するコメントを入力します。提示条件のコメントは、"提示条件の準備" ページにのみ表示されます。

**[一時保存]** 提示条件が保存され、ステータスが "ドラフト" に設定されます。

**[送信]** 提示条件が保存され、承認処理がアクティブの場合には、ステータスが "承認待ち" に設定されます。承認処理が非アクティブの場合は、ステータスが "延長" に設定されます。

承認処理がアクティブの場合、ページのタイトルは "処理ステータス詳細" に変更されます。承認パスと、[提示条件詳細] および [承認] リンクが表示されます。

参照: 第 10 章、「提示条件の作成」、「提示条件の承認」、222ページ

**[改訂条件の追加]** このボタンは、提示条件のステータスが "却下" の場合にのみ表示されます。前回の提示条件が却下された場合に、新しい提示条件を追加します。

**[条件の削除]** 採用管理の行レベル セキュリティ ページで採用担当管理者の権限が設定されているユーザーが、このボタンをクリックして提示条件を削除できます。

### [処理ステータス情報の入力]

このグループ ボックスには、提示条件のステータスと作成された文書が表示されます。

# 提示条件の承認

このセクションでは、提示条件の承認の概要、事前設定、および以下の方法について説明します。

- 承認待ち人材募集の表示
- 提示条件の承認
- 承認者または評価担当者の追加

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「承認の設定と使い方」

## 提示条件の承認について

PeopleSoft には、3 つのステップから成る提示条件承認プロセスが用意されています。それぞれの組織の業務要件に合うように、承認プロセスを変更することができます。

提示条件の承認プロセスを使用するには、"採用管理のインストール" のインストール オプション ページで [要承認] グループ ボックスの [条件提示] チェック ボックスをオンにする必要があります。経営協議会を使用する場合は、同様に "採用管理のインストール" のインストール オプション ページで [要承認] グループ ボックスの [経営協議会 (オプション)] チェック ボックスをオンにします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

各承認者は、"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページでリクエストに対するアクションを実行できます。このページにアクセスするには、受信した電子メール通知のリンクを使用するか、承認待ち人材募集コンポーネントを使用します。また、承認者は、"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックし、承認者または評価者の追加ページで追加する承認者または評価担当者の情報を入力して、承認者または評価担当者をそれぞれの人材募集に追加することもできます。

承認者は、以下の処理を実行できます。

- 提示条件の承認
- 提示条件の却下

  提示条件ステータスが "却下" に設定され、提示条件の処理が中止されて、採用担当管理者に通知が送信されます。ただし、人材募集の作成者は、この人材募集を後で再実行できます。
- 提示条件の差し戻し

  提示条件が差し戻されたため、注意が必要であることを伝える通知が前の承認ステップの承認者に送信されます。

---

**注:** 最初の承認者は提示条件を差し戻すことはできません。

---

この 3 つのステップから成る標準の提示条件承認プロセスでは、以下の処理が行われます。

1. 採用担当者 (要請者) が提示条件を作成し、送信します。

   提示条件ステータスが "承認待ち" に設定されます。1 番目、2 番目、3 番目の承認者が認識され、この承認プロセスにかかわる承認者についての情報が "応募者の管理" の処理ステータス詳細ページに表示されます。
2. 1 番目の承認者に通知が送信されます。

   提示条件に関連付けられている人材募集がある場合は、人材募集ページで主採用担当管理者として指定された監督者が 1 番目の承認者になります。提示条件に関連付けられている人材募集がない場合は、提示条件を作成する際に、"応募者の管理" の "提示条件の準備" ページで採用担当管理者を入力できます。複数の採用担当管理者が入力されていても、主管理者が指定されていない場合、または採用担当管理者が入力されていない場合は、最初の承認ステップは省略されます。採用担当管理者の監督者の特定には、ターゲット情報ページが使用されます。

   ---

   **注:** 主要な採用管理者の監督者が非アクティブな場合は、その非アクティブな従業員の 1 つ上のレベルの監督者が検索されます。

   ---

   参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「セルフサービストランザクションの設定と使い方」、「直属部下データへのアクセス権限の設定」
3. 1 番目の承認者が提示条件を承認すると、2 番目の承認者に通知されます。

   提示条件に関連付けられた経営協議会 ID がある場合は、その経営協議会 ID に関連付けられたスポークスパーソンが 2 番目の承認者になります。経営協議会のスポークスパーソンは、人材募集に関連付けられた経営協議会 ID の経営協議会テーブル ページで [スポークスパーソン] フィールドに指定された従業員です。

   参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 労使関係管理、「経営協議会の設定」

   提示条件に関連付けられた経営協議会 ID がない場合、またはスポークスパーソン フィールドにスポークスパーソンが指定されていない場合は、この承認ステップは省略されます。
4. 2 番目の承認者が提示条件を承認すると、3 番目の承認者に通知されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

3 番目の承認者は人材募集ページまたは ″応募者の管理″ の ″提示条件の準備″ ページで入力された採用担当者です。提示条件に関連付けられている人材募集がある場合は、人材募集ページで採用担当者として指定された従業員が 3 番目の承認者になります。提示条件に関連付けられている人材募集がない場合は、提示条件を作成する際に、″応募者の管理″ の ″提示条件の準備″ ページで採用担当者を入力できます。複数の採用担当者がいる場合は、そのうちの 1 名だけが提示条件を承認します。採用担当者を指定していない場合は、採用管理ソリューションの承認管理者に承認リクエストが送信されます。

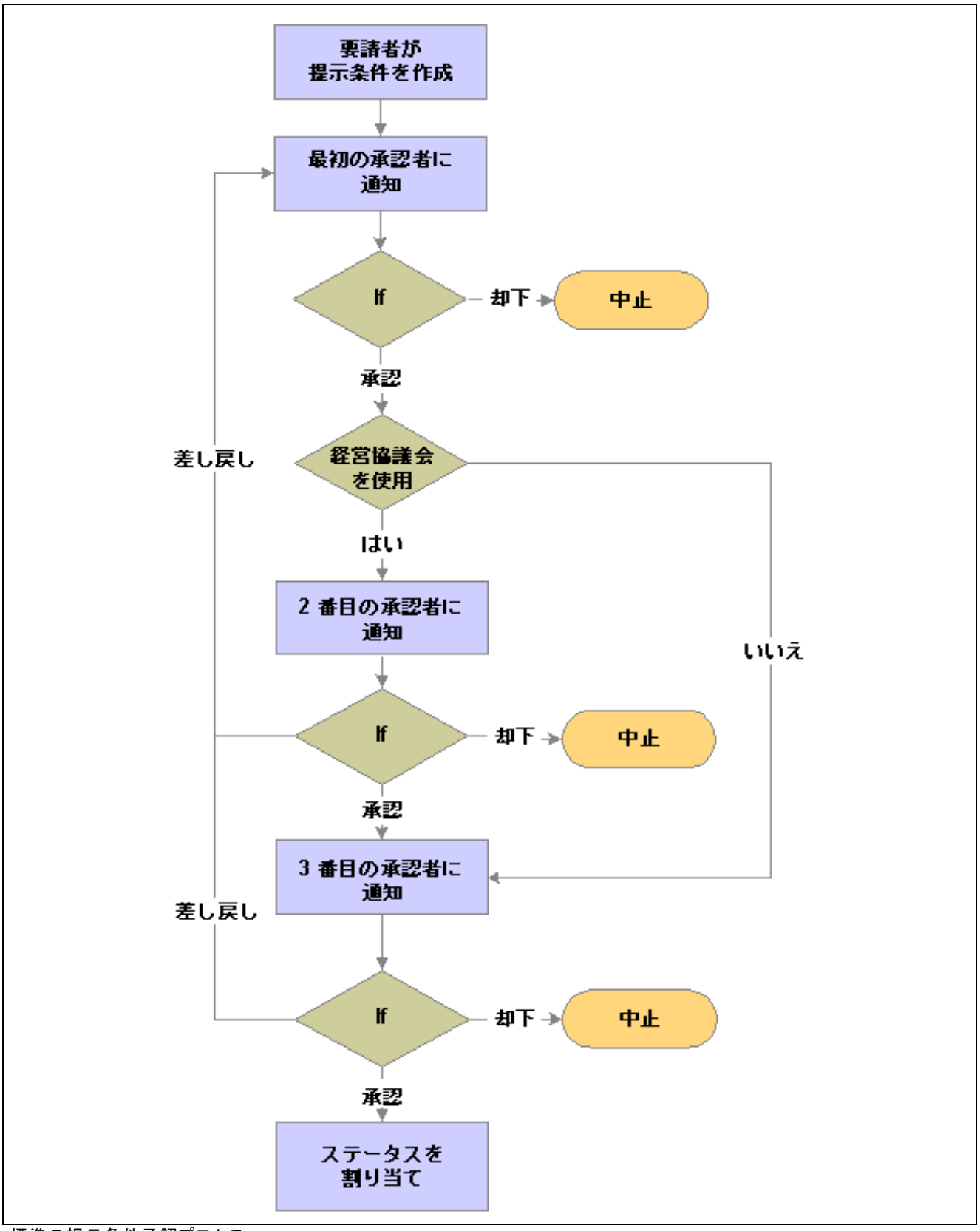
5. 3 番目の承認者が提示条件を承認すると、提示条件のステータスが ″延長″ に更新され、承認プロセスが終了します。

承認者は、承認プロセスの実行中に、提示条件のデータを直接変更できます。特定のフィールドを変更したために提示条件の再検討が必要になった場合は、トリガが作成されます。このトリガにより、1 番目の承認者に通知が送信され、承認プロセスが最初からもう一度実行されます。このようなトリガが発生する可能性があるフィールドとして、以下のフィールドが挙げられます。

- 提示条件コンポーネント
- 提示額
- 提示条件の通貨
- 提示条件の周期

次の図は、PeopleSoft が標準で提供する 3 つのステップから成る提示条件承認プロセスを示したものです。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




標準の提示条件承認プロセス

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 事前設定

提示条件承認プロセスで経営協議会のステップを使用するには、以下の作業を行う必要があります。

1. 経営協議会 ID を設定します。

   参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 労使関係管理、「経営協議会の設定」

2. ″採用管理のインストール″ のインストール オプション ページで、[経営協議会 (オプション)] チェック ボックスをオンにします。

   参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「採用管理の導入デフォルトの定義」、7ページ

3. 経営協議会情報のセクションを人材募集テンプレートに追加します。

   参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「人材募集テンプレートの設定」、46ページ

4. 経営協議会 ID を人材募集または提示条件に追加します。

   参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の詳細情報の入力」、121ページ

   参照: 第 10 章、「提示条件の作成」、「提示条件の作成」、218ページ

## 提示条件の承認に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [承認待ち] | HRS_RECRUIT_CONSOL | [採用管理]、[承認待ち人材募集]、[承認待ち] | 承認待ちの人材募集を確認し、提示条件を承認します。 |
| [応募者の管理] - [処理ステータス詳細] | HRS_APP_RCMNT | ″承認待ち″ ページで件名のリンクをクリックします。 | 提示条件の承認、却下、差し戻しを行います。 |
| [承認者または評価者の追加] | 該当なし | • ″人材募集″ の承認ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックします。<br>• ″応募者の管理″ の処理ステータス詳細ページで [承認者の挿入] アイコンをクリックします。 | 承認者または評価担当者を承認プロセスに追加します。 |

## 承認待ち人材募集の表示と承認

″承認待ち″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"承認待ち" ページ

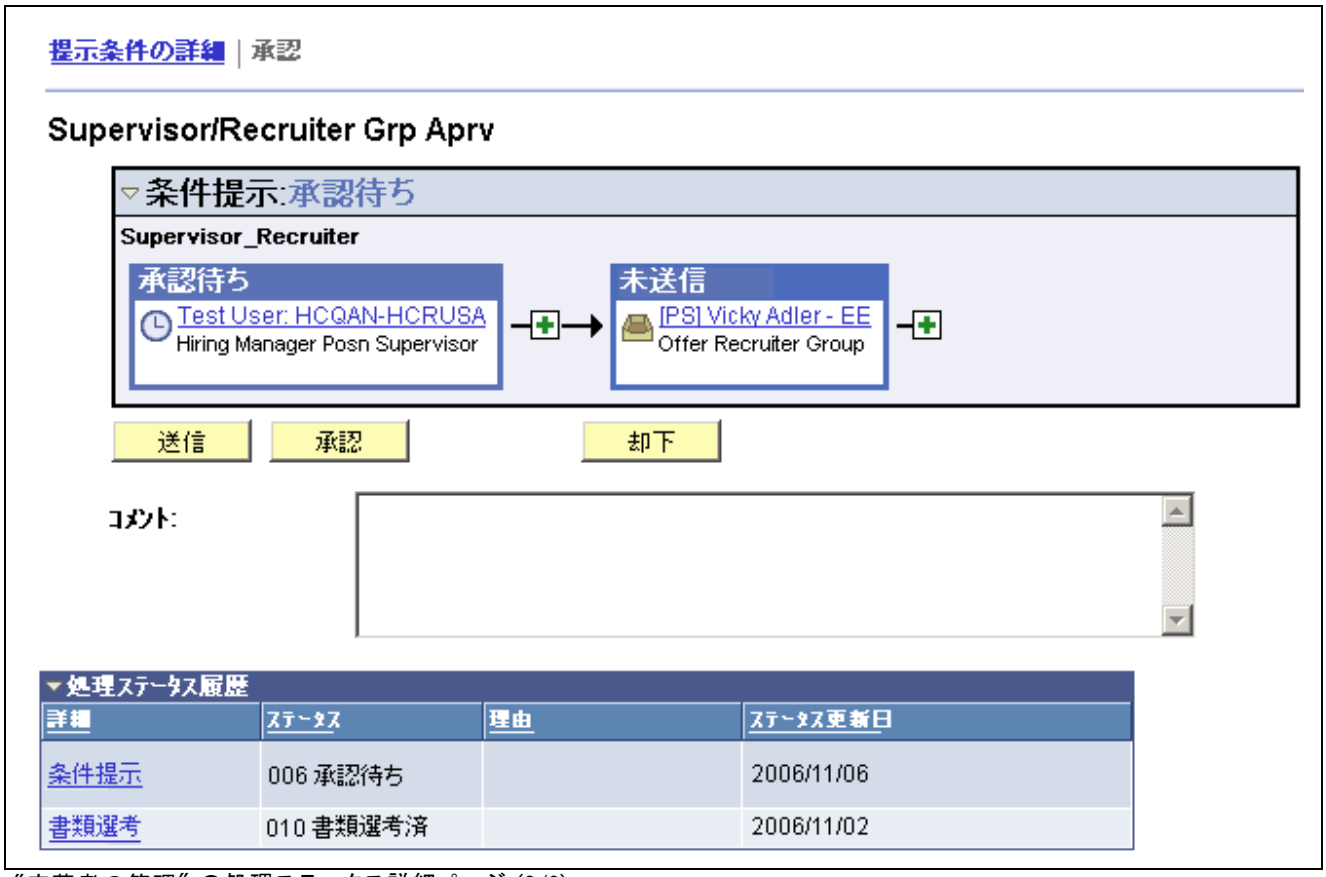
承認または却下する人材募集のチェック ボックスをオンにします。"選択" のドロップダウン リスト ボックスから [承認] または [却下] を選択して、[実行] をクリックします。

## 提示条件の承認

"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページにアクセスします。

"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページ (2/2)

| | |
|---|---|
| | 承認者または評価担当者を追加するには、このアイコンをクリックします。表示された 2 次ページで、ユーザー ID を選択し、承認者または評価担当者のどちらを追加するのかを指定します。 |
| [送信] | このボタンをクリックすると、提示条件に対する変更が保存されます。 |
| [承認] | このボタンをクリックすると、提示条件が承認されます。最終承認が送られると、提示条件ステータスが "承認待ち" から "延長" に変更されます。 |
| [差戻し] | このボタンをクリックすると、提示条件の変更が必要であることを伝える通知が前回の承認者に送信されます。<br>このボタンは 2 番目の承認者だけが利用できます。 |
| [却下] | このボタンをクリックすると、提示条件が保存され、ステータスが "却下" に設定されます。 |

## 承認者または評価担当者の追加

"承認者または評価者の追加" ページにアクセスします。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「承認者または評価担当者の追加」、150ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 提示条件の編集と削除

このセクションでは、提示条件の編集と削除の方法について説明します。

## 提示条件の編集と削除に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] - [処理ステータス詳細: 条件提示] | HRS_APP_RCMNT | "応募者の検索" ページの [検索結果] グループ ボックスで [処理ステータス] 列のリンクをクリックします。 | 提示条件の編集または削除を行います。<br>**注:** 提示条件を編集するには、[提示条件の編集] ボタンをクリックします。 |

## 提示条件の編集と削除

"応募者の管理" の "処理ステータス詳細: 条件提示" ページにアクセスします。

このページに表示される情報は、提示条件の作成時に表示された情報と同じです。提示条件の関連情報を更新します。

参照: 第 10 章、「提示条件の作成」、「提示条件の作成」、217ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 11 章

# 応募者の採用

この章では、以下の方法について説明します。

- 雇用前調査の実行
- 応募者の契約の作成
- 給与パッケージの作成 (AUS)
- 応募者の採用
- ヒューマン リソース管理への給与パッケージのコピー (AUS)

## 雇用前調査の実行

このセクションでは、雇用前調査の概要、事前設定、および以下の方法について説明します。

- 雇用前調査リクエストの送信
- 雇用前調査詳細の確認

### 雇用前調査について

組織によっては、応募者の雇用前調査をサードパーティ ベンダーに依頼して実施する場合があります。組織が雇用前調査ベンダーと契約を結んだ場合は、採用担当管理者または採用担当者をその組織の人事部門管理者として指名します。人事部門管理者は管理機能へのアクセス権を持ち、雇用前調査ベンダーにアクセス権のあるほかのユーザーの権限を定義します。

### 事前設定

雇用前調査のリクエストを実行するには、雇用前調査を実施するベンダーを設定しておく必要があります。

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、79ページ

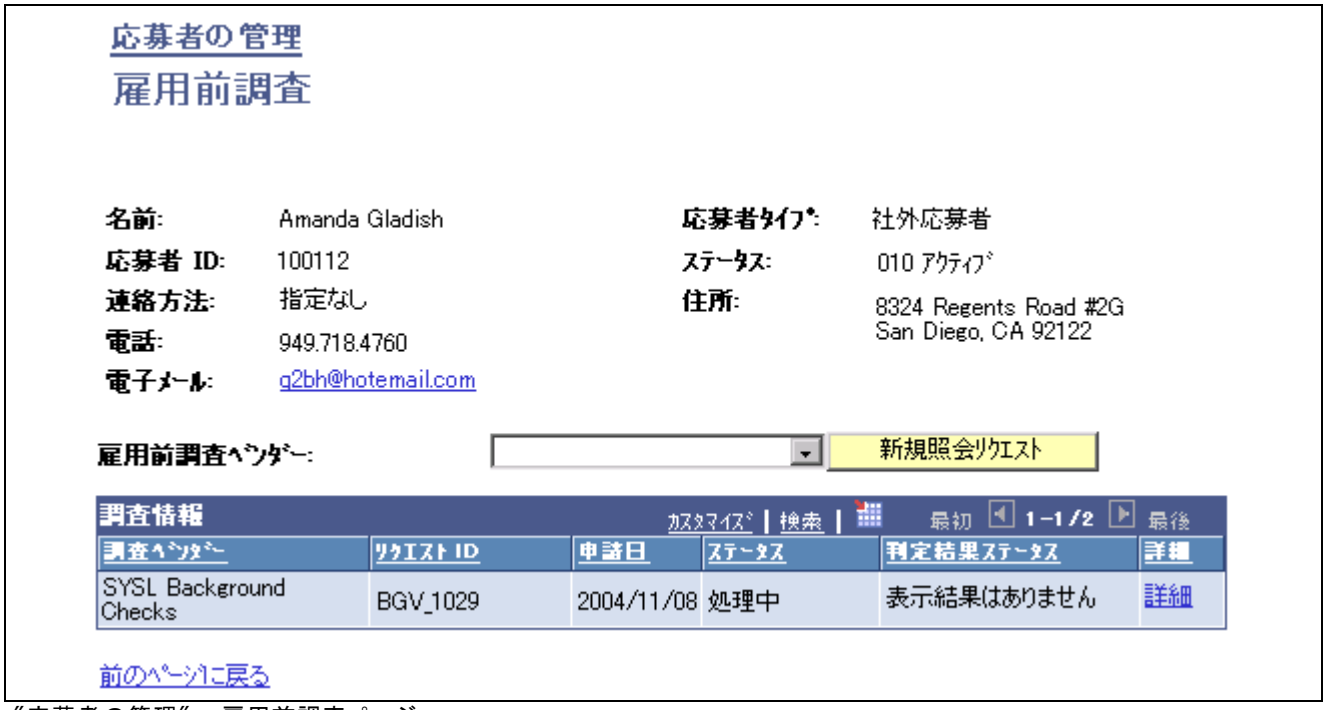
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 雇用前調査の実行に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] | HRS_MANAGE_APP | "応募者の検索" ページの [検索結果] グループ ボックスで、応募者名のリンクをクリックします。 | 応募者を管理します。 |
| [応募者の管理] - [雇用前調査] | HRS_PREEMPL_H | [アクション] フィールドに [雇用前調査] を選択して、[実行] をクリックします。 | 雇用前調査のリクエストを送信します。 |
| [応募者の管理] - [雇用前調査詳細] | HRS_PREEMPL_D | "応募者の管理" の雇用前調査ページで、[調査情報] グループ ボックスの [詳細] リンクをクリックします。 | 雇用前調査の詳細を確認します。 |

## 雇用前調査リクエストの送信

"応募者の管理" の雇用前調査ページにアクセスします。



"応募者の管理" - 雇用前調査ページ

**[雇用前調査ベンダー]** 雇用前調査を実施するベンダーを選択します。

**[新規照会リクエスト]** リクエストを送信するには、このボタンをクリックします。メッセージがベンダーに送信されます。

### [調査情報]

このグループ ボックスには、雇用前調査のサマリ情報とステータスが表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

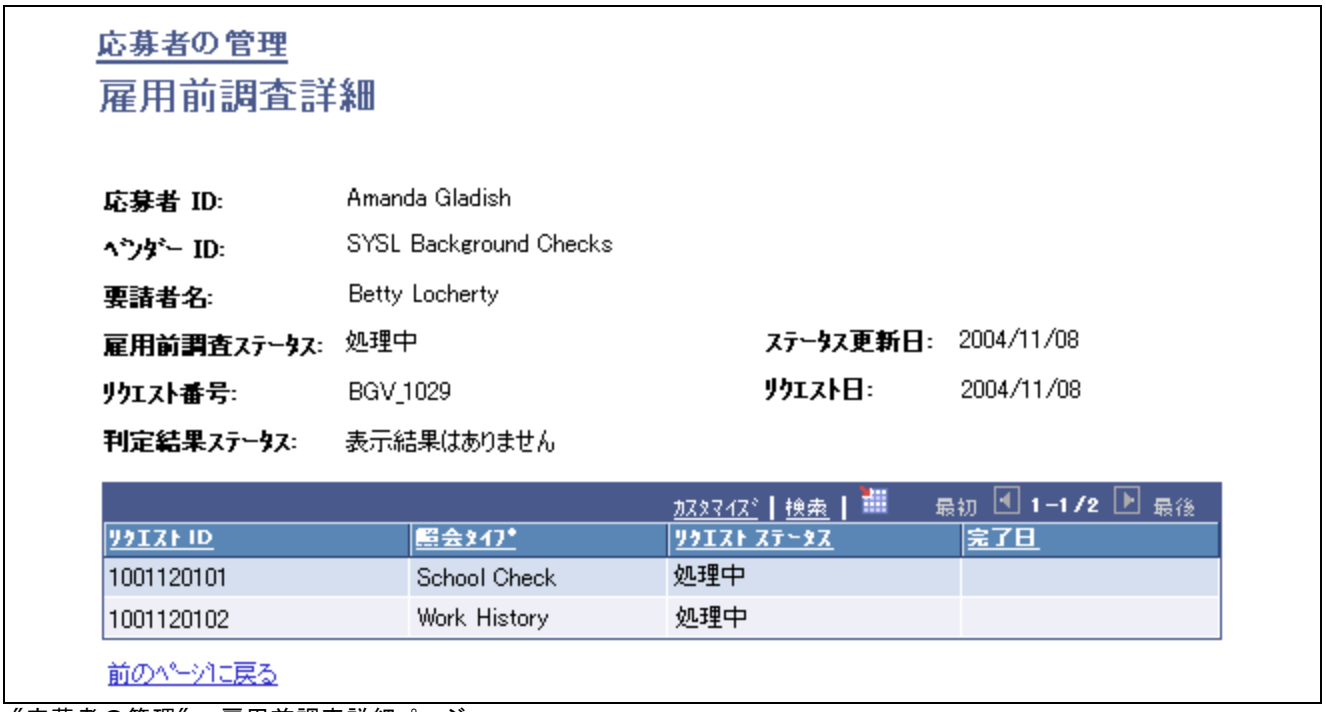
[判定結果ステータス] ″オープン インテグレーション フレームワーク″ の雇用前調査ベンダー設定ページで判定結果の表示を有効にしている場合は、判定結果ステータスが表示されます。

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「雇用前調査ベンダーの設定の定義」、85ページ

[詳細] このリンクをクリックすると、″応募者の管理″ の雇用前調査詳細ページにアクセスします。

## 雇用前調査詳細の確認

″応募者の管理″ の雇用前調査詳細ページにアクセスします。




″応募者の管理″ - 雇用前調査詳細ページ

# 応募者の契約の作成

このセクションでは、応募者の契約の概要、事前設定、および以下の方法について説明します。

- 基本的な契約情報の定義
- 契約条項情報の定義
- 契約日と試用期間情報の定義

## 応募者の契約について

組織で従業員の契約が使用される場合、タレント獲得管理を使用して応募者の契約を作成し、採用準備処理の実行時にその契約を応募者に関連付けることができます。従業員が採用されると、この情報はヒューマン リソース管理データベースにコピーされます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 事前設定

応募者の契約を作成する前に、以下の作業を行う必要があります。

- 契約タイプの設定
- 契約条項の設定
- 契約テンプレートの設定

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「人事レコードへの追加情報の入力」、「雇用契約の追跡管理」

## 応募者の契約の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] | HRS_MANAGE_APP | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで応募者名のリンクをクリックします。 | 応募者を管理します。 |
| [契約ステータス/内容] | HRS_APP_CNTRCT1 | ″応募者の管理″ ページの [アクション] フィールドから [契約書の管理] を選択します。 | 基本的な契約情報を定義します。 |
| [契約条項] | HRS_APP_CNTRCT2 | ″応募者の管理″ ページの [アクション] フィールドから [契約書の管理] を選択します。<br>[契約条項] タブをクリックします。 | 契約条項情報を定義します。 |
| [署名日/試用情報] | HRS_APP_CNTRCT3 | ″応募者の管理″ ページの [アクション] フィールドから [契約書の管理] を選択します。<br>[署名日/試用情報] タブをクリックします。 | 契約日と試用期間情報を定義します。 |

## 基本的な契約情報の定義

″契約ステータス/内容″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"契約ステータス/内容" ページ (1/2)

"契約ステータス/内容" ページ (2/2)

## [応募者情報]

**[契約番号]** 契約番号を入力します。契約番号は自動的に設定されますが、変更することもできます。

**[契約ステータス]** 契約のステータスとして [アクティブ] または [非アクティブ] を指定します。

**[契約開始日]** 契約開始の日付を入力します。デフォルトは現在の日付です。

**[契約終了予定日]** 契約終了予定の日付を入力します。

**[契約終了日]** 契約が実際に終了した日付を入力します。契約終了日は、契約終了予定日と一致しないこともあります。

**[法定区域]** 法定区域を選択します。

**[追加契約]** 従業員が既に少なくとも 1 つの契約を結んでいる場合は、このチェック ボックスをオンにします。現在の契約が従業員の唯一の契約である場合は、このオプションをオフにします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[契約予定 1 年以上]** 契約期間が 1 年以上になる予定の場合は、このチェック ボックスをオンにします。

**注:** このチェック ボックスは、日本の従業員との契約では必須です。

**[コメント]** コメントを入力します。このコメントは参照専用です。

**[コメント (詳細)]** コメントを入力します。このコメントは参照専用です。

**[スペイン] (ESP)**

**[試用期間]** 従業員の契約に試用期間が含まれる場合は、2 つのフィールドを使って、その期間を指定します。最初のフィールドに該当する数値を入力してから、次のフィールドで期間の単位を選択します。期間の単位は [日]、[月]、[年]、または空白です。たとえば、試用期間が 6 か月の場合、最初のフィールドには「6」を入力し、次のフィールドには [月] を選択します。

**[休暇期間]** この 2 つのフィールドを使って、従業員が取得可能な年間休暇期間を指定します。最初のフィールドに該当する数値を入力してから、次のフィールドで期間の単位を選択します。期間の単位は、[月]、[通常日]、[週]、[勤務日]、または空白になります。たとえば、休暇期間が 20 勤務日の場合、最初のフィールドに「20」を入力し、次のフィールドのオプションから [勤務日] を選択します。

**[開始曜日/終了曜日]** 従業員の週の勤務が開始する曜日と終了する曜日を指定します。デフォルト値は、[2 - 月曜日] と [6 - 金曜日] です。

**[給与レート詳細]** 従業員の給与レートの詳細を入力します。このフィールドには自由に入力することができます。

**[採用センター コード]** 担当の採用センターを選択します。

**[社会保障制度 ID]** 社会保障制度 ID を選択します。

**[社会保障拠出金 ID]** 選択した契約 ID と社会保障制度 ID に対する社会保障拠出金 ID を指定します。社会保障制度 ID と社会保障拠出金 ID は社会保障の計算に使われ、従業員拠出額の計算に適用されるパーセントや固定額が決まります。

## 契約条項情報の定義

契約条項ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

契約条項ページ

## [応募者情報]

**[契約タイプ]** このフィールドは必須フィールドです。契約タイプ テーブル ページで設定した契約タイプの中から、このテンプレートの契約タイプを選択します。

**[契約延長]** 契約延長が可能な場合は、このチェック ボックスをオンにします。

## [イタリア] (ITL)

**[プラン ID]** 従業員の契約タイプが研修労働契約の場合、プラン ID を選択する必要があります。

**[理由]** 従業員の契約タイプが固定期間契約の場合、理由を入力する必要があります。

## [契約条項]

**[契約連番]** 契約に条項を追加すると、契約連番が自動的に割り当てられます。

**[契約条項]** 条項を選択します。

**[条項ステータス]** 選択した条項に関係付けられているステータスが、デフォルトとして表示されます。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

**[詳細説明]** 説明を入力します。この説明は参照専用です。

**[コメント]** コメントを入力します。このコメントは参照専用です。

## 契約日と試用期間情報の定義

"署名日/試用情報" ページにアクセスします。

"署名日/試用情報" ページ

### [応募者情報]

**[契約日]** 契約の署名日を入力します。この情報は、ドイツなどヨーロッパの一部の国では必須情報です。

**[勤務時間上限]、[勤務時間下限]** 契約時間の上限と下限を入力します。これらの値には、インストール テーブルでこの契約に指定した時間がデフォルトで設定されます。

**[責任者の従業員 ID]** 契約を作成し、その内容の責任者となる社内担当者を指定します。

### [試用期間情報]

**[試用期間開始日]** 必要に応じて、従業員 1 人に対して複数の試用期間を入力できます。ここで入力する試用期間は、この従業員の雇用レコードにも表示されます。

**[新規日程の理由]** 試用期間を再設定した理由を [新規日程要] または [試用結果不良] から指定します。[試用結果不良] は、従業員がポジションに対して求められる結果を示すことができなかったために、試用期間が延長されたことを示します。

# 給与パッケージの作成 (AUS)

このセクションでは、給与パッケージの概要について説明します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 給与パッケージについて

給与パッケージのモデル作成により、さまざまなパッケージのシナリオを検討して、応募者の給与パッケージに満足のいくソリューションや代替案を見つけることができます。モデル作成プロセスでは、さまざまな給与パッケージを必要な数だけ保存して、レポートすることができます。

給与パッケージは採用プロセスのどの時点でも作成できます。応募者の給与パッケージのモデルを作成する際には、さまざまな要素を必要な数だけ組み合わせて、採用する組織と応募者の両方の要望に対応できるようにします。

応募者の給与パッケージの作成については、『PeopleSoft Enterprise Human Resources 管理 9.0 PeopleBook: Administer Salary Packaging』に説明されています。

# 応募者の採用

このセクションでは、応募者の採用の概要と、採用の準備方法について説明します。

- 採用の準備
- 検索/マッチング結果の確認

## 応募者の採用について

応募者が提示条件を承諾して、応募者の処理ステータスが "提示条件受諾" に設定されたら、採用プロセスを開始できます。

"採用の準備" ページには、人材募集に関連付けられた職務コードやポジションの情報が表示されます。応募者が人材募集にリンクされていない場合でも、職務コードやポジション番号の入力は必要です。また、職務コードのほかに、開始日や採用タイプも入力します。

"採用管理のインストール" のインストール オプション ページで、[検索/マッチング] グループ ボックスの [従業員 ID の検証] に [必須] オプションが選択されている場合は、従業員 ID の確認は必須になります。このオプションが選択されていない場合、確認は省略できます。従業員 ID の確認を使用すると、応募者が既にヒューマン リソース管理データベースに登録されているかどうかを確認できます。

PeopleSoft では、以下のように 2 種類の検索ルールを提供しています。

- 検索ルール A (検索順序番号 = 10): 名前、姓、国民 ID、生年月日の入力が必須です。
- 検索ルール B (検索順序番号 = 10): 名前、姓の入力が必須です。

採用リクエストを送信すると、処理ステータスが "採用準備完了" に設定され、人事部門担当者に通知が送信されます。採用者の検索ページの採用結果管理グループ ボックスに応募者名が表示されます。応募者データは、HR 転送データ コンポーネント (HRS_MNG_HIR_STP) で定義された条件に基づいて、ヒューマン リソース管理データベースに転送されます。

応募者が採用されると、以下の処理が実行されます。

- 応募者が採用されたことを通知するメッセージが採用者に送信されます。
- 処理ステータスが "採用済" に設定されます。
- 現在募集中の人数がゼロになった場合は、人材募集ステータスは "クローズ" に設定されます。
- 人材募集ステータスが "クローズ" に設定されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 採用タイプが ″採用″ または ″再雇用″ の場合は、応募者レコードの従業員 ID が更新され、応募者ステータスが ″採用済″ に設定されます。
- この応募者にリンクされているその他の人材募集については、処理ステータスが全て ″不採用″ に設定されます。
- 現在募集中の人数がゼロになった場合は、この人材募集にリンクされたほかの応募者の処理ステータスは ″不採用″ に設定されます。
- HR 転送データ コンポーネントを使用して、応募者のデータがヒューマン リソース管理データベースにコピーされます。
- 契約情報がヒューマン リソース管理データベースにコピーされます。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「タレント獲得管理の導入デフォルトの設定」、7ページ

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「採用処理の設定」、35ページ

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「検索/マッチングの設定と使い方」

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「雇用データの追加」、「応募者レコードの追加」

## 事前設定

応募者を採用するには、事前に以下のタスクを実行します。

1. インテグレーション ブローカーを設定します。

   応募者の処理ステータスを ″採用準備完了″ に設定すると、HIRE_REQUEST メッセージから HR_REQUEST レコードにデータが送信されます。したがって、インテグレーション ブローカー ノードを設定してアクティブにし、アプリケーション サーバーのパブリッシュ/サブスクライブ サーバーを稼動させる必要があります。また、HR_MNG_HIRES メッセージ チャネルと HIRE_REQUEST メッセージをアクティブにする必要があります。

2. 応募者のレコードから雇用レコードに転送するデータを定義します。

人事部門担当者が応募者を採用する際には、人事・労務管理の採用者の検索コンポーネント (HR_MANAGE_HIRES) を使用します。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: Integration Broker

参照:「採用処理の設定」

参照:「採用通知ページ」

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 応募者の採用に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索します。 |
| [応募者管理]－[採用の準備] | HRS_PREP_FOR_HIRE | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループボックスの [アクション] フィールドで、[採用の準備] を選択します。 | 採用の準備をします。 |
| [検索結果] | HCR_SM_RESULTS | • ″応募者の管理″ の ″採用の準備″ ページで [従業員 ID の確認] リンクをクリックします。<br>• ″関係者の追加″ ページで [送信] ボタンをクリックします。 | 検索/マッチング結果を確認して、応募者が前従業員、非従業員、または関係者であるかどうかを確認します。 |

## 採用の準備

″採用の準備″ ページにアクセスします。

″採用の準備″ ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"採用の準備" ページ (2/2)

## [採用の準備]

このグループ ボックスを使って、採用に関する詳細情報を入力します。人材募集で入力した情報がデフォルトで表示されます。

**[人材募集]**
このフィールドには、"応募者の検索" ページで選択した人材募集がデフォルト値として表示されます。別の人材募集を選択することもできます。

**[職務コード]**
このフィールドには、"応募者の検索" ページで選択した人材募集に関連付けられた主要職務コードがデフォルト値として表示されます。人材募集に複数の職務コードが関連付けられている場合は、ほかの職務コードも選択できます。

応募者に関連付けられている職務コードやポジションがない場合でも、入力が必要です。

**[開始日]**
応募者が就業を開始する日付を入力します。

**[採用タイプ]**
雇用のタイプを選択します。社外応募者の場合は、[非従業員情報の追加] または [採用] を選択できます。社内応募者で非従業員の場合、選択できるのは [採用] のみです。社内応募者で従業員の場合は、[雇用レコードの追加]、[非従業員情報の追加]、または [転属] を選択できます。社外応募者であっても、応募書類に前従業員と記載されている従業員の場合は、[再雇用] を選択することもできます。

**[関係者タイプ]**
応募者が関係者としてヒューマン リソース管理システムに登録されている場合は、関係者タイプが表示されます。このフィールドが表示されるのは、応募者が関係者としてヒューマン リソース管理システムに登録されている場合だけです。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[従業員 IDの確認]** ヒューマン リソース管理データベースを検索して、応募者が前従業員、非従業員、または関係者であるかどうかを確認する場合は、このリンクをクリックします。

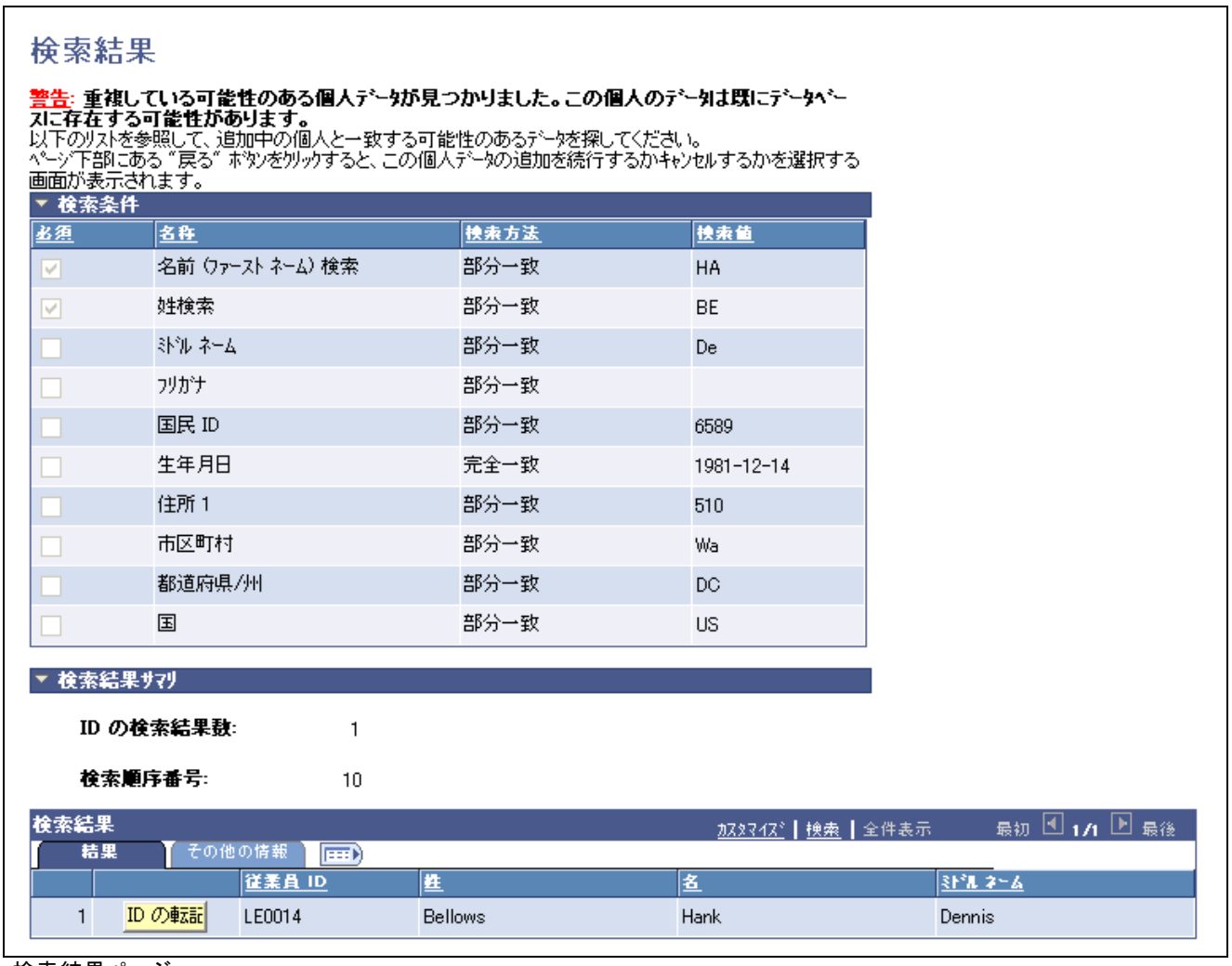
**[採用コメント]** コメントを入力して、人事部門担当者が確認できるようにします。

**[保存 & HR へリクエスト送信]** このボタンをクリックすると、人事部門担当者に電子メール通知が送信されます。人事・労務管理の採用者の検索コンポーネントに、この応募者が表示されます。

"採用管理のインストール" のインストール オプション ページで、[従業員 ID の検証] オプションに [必須] が選択されているかどうかがチェックされます。[必須] が選択されている場合は、従業員 ID の確認プロセスを実行する必要があります。

## 検索/マッチング結果の確認

応募者に一致する可能性があるデータが検索された場合は、検索結果ページが自動的に表示されます。




検索結果ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [結果]

**[ID の転記]** このボタンをクリックすると、"採用の準備" ページの [従業員 ID] フィールドに従業員 ID がコピーされます。

### [その他の情報]

**[雇用情報サマリ]** クリックすると、雇用情報サマリ ページにアクセスします。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「雇用データの追加」、「雇用情報の確認」

**[機関との関係]** このフィールドはタレント獲得管理では使用されません。

# ヒューマン リソース管理への給与パッケージのコピー (AUS)

このセクションでは、ヒューマン リソース管理データベースに給与パッケージをコピーする方法の概要を説明します。

## ヒューマン リソース管理データベースに給与パッケージをコピーする方法について

応募者が採用されたことを確認するメッセージを受信したら、応募者の給与パッケージ情報をヒューマン リソース管理データベースにコピーします。

最初に、ステータスが "採用済" の応募者を検索します。"応募者の検索" ページで検索された応募者名のリンクをクリックして、"応募者の管理" ページを表示します。このページの [アクション] フィールドに [従業員に応募者をコピー] を選択します。

給与パッケージ情報のコピーについては、『PeopleSoft Enterprise Human Resources 管理 9.0 PeopleBook: Administer Salary Packaging』に説明されています。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 12 章

# 人材募集の管理

この章では、以下の項目について説明します。

- 人材募集の検索
- 人材募集の管理

## 人材募集の検索

このセクションでは、人材募集の検索の概要と以下の項目について説明します。

- 求人インデックスの作成
- 人材募集の検索
- 人材募集の参照

### 人材募集の検索について

既存の人材募集は、2 とおりの方法で検索できます。

- [人材募集の検索]

  [人材募集の検索] を使用すると、特定の条件に基づいて、特定の人材募集を検索できます。

- [人材募集の参照]

  [人材募集の参照] を使用すると、選択した条件に基づいて、人材募集のリストを表示できます。

人材募集はデータベースに常に追加されるため、データベース内の全てのレコードが検索結果に表示されるように絶えずインデックスを作成する必要があります。

### 既存の人材募集の検索に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [求人インデックスの作成] | HRS_JSRCH_RUN_PROC | [採用管理]、[管理]、[求人インデックスの作成] | データベース内の人材募集データに基づいて求人インデックスを作成します。 |
| [人材募集の検索] | HRS_JO_FIND_JOB | [採用管理]、[人材募集の検索]、[人材募集の検索] | 既存の人材募集を検索します。 |
| [人材募集の参照] | HRS_JO_360_LAUNCH | [採用管理]、[人材募集の参照]、[人材募集の参照] | 既存の人材募集を表示します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 求人インデックスの作成

"求人インデックスの作成" ページにアクセスします。

求人インデックスの作成ページ

## [人材募集検索コレクション]

このラン コントロール ページでは、Verity 求人情報インデックスの作成 (HRS_JSCH_IDX) プロセスを開始します。このプロセスは以下の 2 つのモードで実行できます。

**[新規作成]** 求人情報インデックスを新規作成します。[募集開始日] フィールドに日付を指定すると、指定した日付より後に募集が開始される全ての求人情報にインデックスが作成されます。

**[既存の更新]** 既存のインデックス ファイルのエントリを追加、更新、削除します。

# 人材募集の検索

"人材募集の検索" ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"人材募集の検索" ページ

## [検索条件の入力]

**[人材募集 ID]** 検索に含める人材募集 ID を入力または選択します。

**[ステータス]** 検索に含めるステータスを以下のオプションから選択します。

- [キャンセル]
- [クローズ]
- [却下]
- [ドラフト]
- [保留中]

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [オープン]
- [承認待ち]

**[最新のアクティビティ]** 検索に含める人材募集を決める際の日付範囲を以下のオプションから選択します。

- [アクティブ - 過去 2 週間]
- [アクティブ - 過去 3 日間]
- [先月分]
- [先週分]
- [昨年分]
- [アクティブ - 本日]
- [アクティブ - 全て表示]
- [アクティブ - 昨日]

**[人材募集タイプ]** 検索に含める人材募集タイプを以下のオプションから選択します。

- [常時掲載]
- [標準募集]

**[表示職務]** 検索に含める職務を以下のオプションから選択します。

- [全ての職務]
- [担当職務]
- [関連職務]
- [作成した職務]

**[管理者]** 検索に含める管理者 ID を入力または選択します。

**[採用担当者]** 検索に含める採用担当者 ID を入力または選択します。

**[要請者]** 検索に含める要請者 ID を入力または選択します。

**[ビジネス ユニット]** 検索に含めるビジネス ユニットを入力または選択します。

**[ポジション番号]** 検索に含めるポジションを入力または選択します。

**[タイトル]** 検索に含める求人情報のタイトルを入力または選択します。

**[採用連絡先]** 検索に含める採用連絡先を選択します。

**[検索]** このボタンをクリックすると、検索が実行されます。

**[リセット]** このボタンをクリックすると、検索条件フィールドがクリアされます。

### [検索結果]

**[人材募集]** このリンクをクリックすると、人材募集ページに戻ります。

**[アクションの実行]** 人材募集タイトルの左側にあるチェック ボックスがオンになっている人材募集に対して実行するアクションを選択し、[実行] をクリックします。アクションは以下の中から選択します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [メモの追加]:"新規メモの追加" ページが表示されます。
- [キャンセル]:人材募集ステータスが "キャンセル" に変更されます。
- [クローズ]:人材募集ステータスが "クローズ" に変更されます。
- [保留中]:人材募集ステータスが "保留中" に変更されます。

## 人材募集の参照

"人材募集の参照" ページにアクセスします。

"人材募集の参照" ページ

**[ドラフトの表示]** ドラフトの人材募集のみを表示します。

**[人材募集の検索]** "人材募集の検索" ページを表示します。

### [人材募集]

3 つのオプションを選択して人材募集リストの表示方法を指定します。表示設定を変更したら、リフレッシュ アイコンをクリックします。

**[人材募集]** リンクをクリックすると、人材募集ページが表示されます。

**[アクションの選択]** リストからアクションを選択します。有効なオプションは [メモの追加] です。

**[新規人材募集の作成]** "主要人材募集情報の入力" ページを表示します。

**[求人情報の検索]** 基本検索ページを表示します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集の管理

このセクションでは、人材募集ページの概要、共通フィールド、および以下の項目について説明します。

- 人材募集にリンクされた応募者の確認
- 人材募集のアクティビティの確認
- 人材募集へのメモの追加
- 人材募集への添付ファイルの追加
- 人材募集への経費の追加
- 人材募集の詳細の確認

## 人材募集の各ページについて

人材募集ページでは、職務および応募者関連の採用タスクを一箇所で実行できます。職務関連タスクとして、以下のことを実行できます。

- 既存の人材募集をコピーして、新しい人材募集の作成
- 人材募集の新規作成
- アクティビティ、メモ、添付ファイルおよび経費の確認
- 人材募集の詳細情報の確認

応募者関連タスクとして、以下のことを実行できます。

- 人材募集にリンクされた応募者の確認
- 応募者の検索
- 応募者の予備選考
- 面接スケジュールの作成
- 応募者の新規リストまたは保存済リストへの追加
- 応募者ステータスの変更
- 面接評価の作成
- 給与パッケージの作成
- 応募者の転送
- 人材募集への応募者のリンク
- 応募者チェックリストの管理
- 雇用前調査の開始
- 採用処理の開始
- 提示条件の準備
- 応募者の書類選考
- コレスポンデンスの送信

″人材募集の検索″ ページから人材募集ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## このセクションで使用する共通フィールド

″主要人材募集情報の入力″ ページを表示します。

入力したデータを保存します。

″人材募集″ の ″人材募集のコピー″ ページを表示します。

″人材募集″ の ″応募者の予備選考″ ページを表示します。

**前の人材募集** [人材募集の検索] または [人材募集の参照] のリストにある前の人材募集を表示します。

**次の人材募集** [人材募集の検索] または [人材募集の参照] のリストにある次の人材募集を表示します。

**前のページに戻る** ″人材募集の検索″ ページまたは ″人材募集の参照″ ページを表示します。

## 人材募集の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [人材募集の検索] | HRS_JO_FIND_JOB | [採用管理]、[人材募集の検索]、[人材募集の検索] | 人材募集を検索して選択します。 |
| [人材募集]－[応募者の管理]－[応募者の表示] | HRS_JO_360 | ″人材募集の検索″ ページの [検索結果] グループボックスで人材募集のリンクをクリックします。 | 職務履歴、メモ、添付ファイル、および経費を確認します。 |
| [人材募集]－[アクティビティ/添付ファイル] | HRS_JO_360 | [アクティビティ/添付ファイル] リンクをクリックします。 | 職務履歴、メモ、添付ファイル、および経費を確認します。 |
| [メモの追加] | HRS_JO_NOTE_SEC | ″人材募集″ の ″アクティビティ/添付ファイル″ ページで [メモの追加] をクリックします。 | メモを追加します。 |
| [経費の追加] | HRS_JO_EXPENSE_SEC | ″人材募集″ の ″アクティビティ/添付ファイル″ ページで [経費の追加] をクリックします。 | 経費を追加します。 |
| [人材募集]－[人材募集詳細] | HRS_JO_360 | ″人材募集の検索″ ページの [検索結果] グループボックスで人材募集のリンクをクリックします。表示されたページで [人材募集詳細] リンクが有効な場合には、このリンクをクリックします。 | 人材募集の詳細を確認または編集します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集にリンクされた応募者の確認

"人材募集" の "応募者の管理" ページにアクセスします。

"人材募集" の "応募者の管理" ページ

## [応募者の管理]

**[表示]** どのステータスの応募者のリストを表示するかを選択します。

## [応募者]

このグループ ボックスには、ページ上部で選択した処理ステータスに応じて人材募集にリンクされた応募者が表示されます。

**[応募者氏名]** リンクをクリックすると、"応募者の管理" ページが表示されます。

**[処理ステータス]** リンクをクリックすると、処理ステータス詳細ページが表示されます。

**[履歴書]** リンクをクリックすると、"応募者管理" の応募者履歴書ページが表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[アクションの実行]** 次のアクションの中から 1 つを選択します。

- [応募者を新規リストに追加]: ″新規リストの作成″ ページが表示されます。
- [応募者を保存済リストに追加]: ″応募者リストの選択″ ページが表示されます。
- [応募者ステータスの変更]: ″新規応募者ステータスの選択″ ページが表示されます。
- [面接評価の作成]: 面接評価ページが表示されます。
- [給与パッケージ モデルの作成]: 応募者モデル ページが表示されます。
- [応募者の転送]: ″応募者の転送″ ページが表示されます。
- [応募者を募集にリンク]: ″人材募集にリンク″ ページが表示されます。
- [応募者チェックリストの管理]: 応募者チェックリスト ページが表示されます。
- [面接の管理]: 面接スケジュール ページが表示されます。
- [雇用前調査]: 雇用前調査ページが表示されます。
- [採用の準備]: ″採用の準備″ ページが表示されます。
- [提示条件の準備]: ″提示条件の準備″ ページが表示されます。
- [応募者の不採用]: ″人材募集にリンク″ ページが表示されます。
- [応募者の書類選考]: ″応募者の書類選考″ ページが表示されます。
- [コレスポンデンスの送信]: ″コレスポンデンスの送信″ ページが表示されます。

参照: 第 14 章、「応募者の管理」、267ページ

参照: 第 10 章、「提示条件の作成」、217ページ

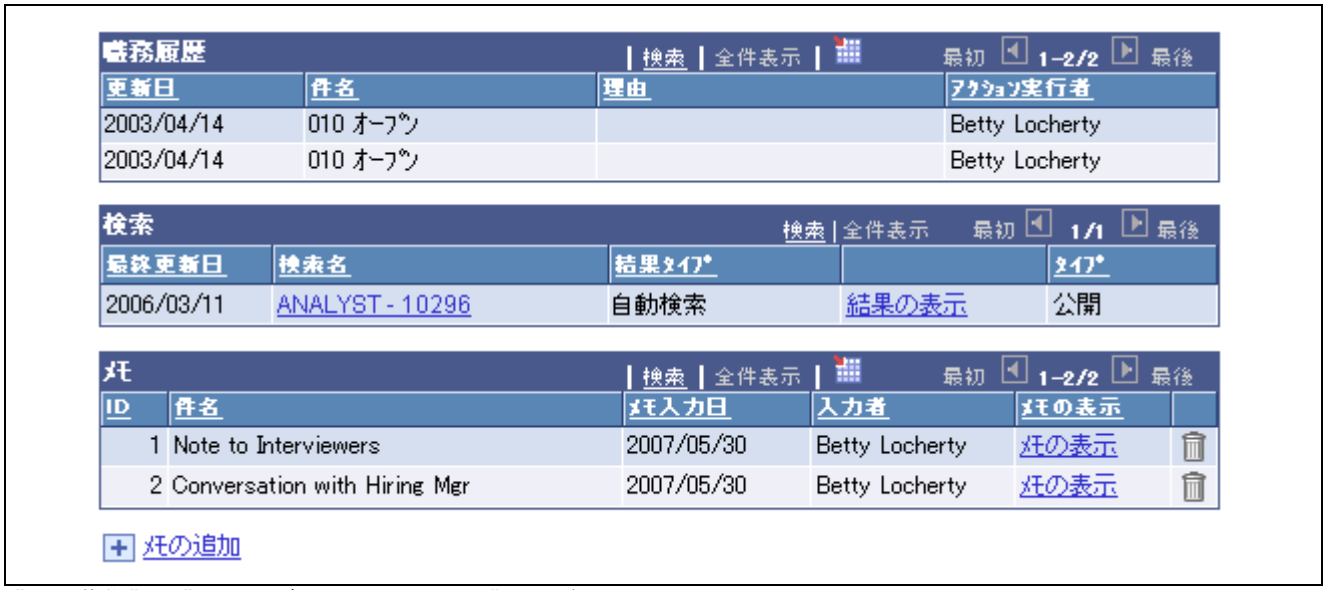
参照:「応募者の採用」

## 人材募集のアクティビティの確認

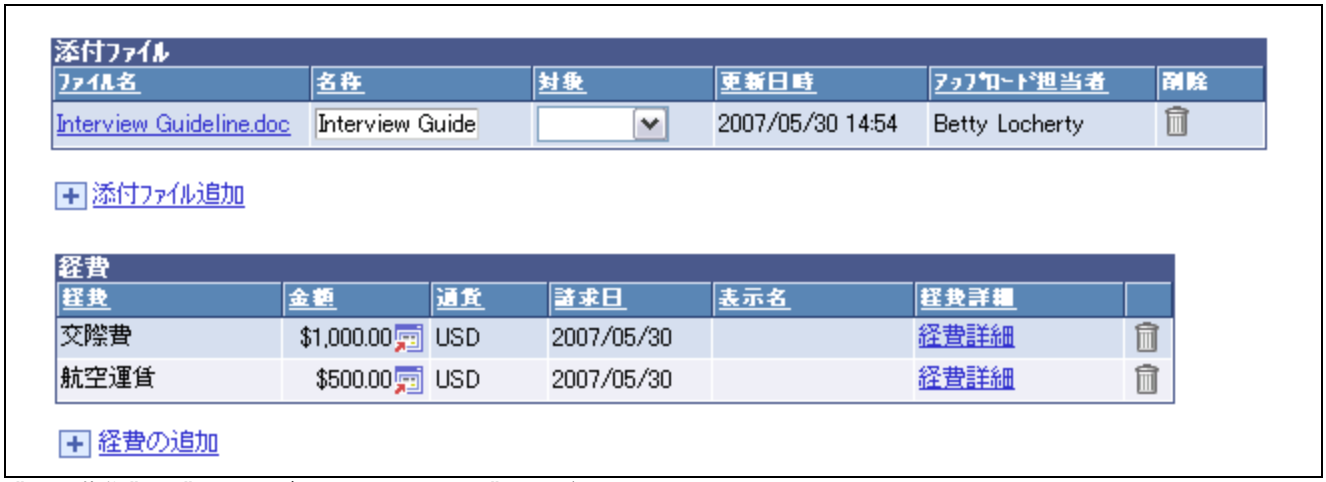
″人材募集″ の ″アクティビティ/添付ファイル″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"人材募集" の "アクティビティ/添付ファイル" ページ (1/3)




"人材募集" の "アクティビティ/添付ファイル" ページ (2/3)




"人材募集" の "アクティビティ/添付ファイル" ページ (3/3)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [職務履歴]

このグループ ボックスには、人材募集に関連するアクティビティの履歴が表示されます。人材募集ステータスが変更されると、このグリッドに反映されます。

### [検索]/[関連検索]

このグループ ボックスには、検索条件の一部として人材募集を含む保存済応募者検索条件のリストが表示されます。検索名のリンクをクリックすると、検索条件を表示でき、結果表示のリンクをクリックすると、検索結果を表示できます。

### [メモ]

このグループ ボックスには、人材募集に関連するメモのリストが表示されます。

| | |
|---|---|
| **[メモの表示]** | ″メモの追加″ ページを表示してメモの内容を確認する場合にクリックします。 |
| **[メモの追加]** | ″メモの追加″ ページを表示する場合にクリックします。 |

### [添付ファイル]

このグループ ボックスには、人材募集に関連する添付ファイルのリストが表示されます。

| | |
|---|---|
| **[添付ファイル追加]** | ブラウザ ウィンドウを表示する場合にクリックします。このブラウザ ウィンドウで、人材募集に添付するドキュメントを検索できます。 |

### [経費]

このグループ ボックスには、人材募集に関連する経費のリストが表示されます。

| | |
|---|---|
| **[経費詳細]** | ″経費の追加″ ページを表示して経費の詳細情報を確認する場合にクリックします。 |
| **[経費の追加]** | ″経費の追加″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、新しい人材募集関連経費を追加できます。 |

## 人材募集へのメモの追加

″メモの追加″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″メモの追加″ ページ

**[対象]**

このメモの対象を選択します。有効なオプションは以下のとおりです。

- [面接]:面接用として設定されているメモは、人材募集にアクセスできる誰もが参照できます。
- [プライベート]:プライベートなメモは、作成者のみが参照できます。
- [パブリック]:パブリックなメモは、人材募集にアクセスできる誰もが参照できます。

## 人材募集への経費の追加

″経費の追加″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″経費の追加″ ページ

人材募集の経費とは、募集広告費や募集を代行する業者との契約料など、人材募集活動にかかる費用です。経費を特定の応募者に関連付けることができない場合は、″経費の追加″ ページを使用して経費と人材募集を関連付けます。

| | |
|---|---|
| **[経費コード]** | 経費コードを選択します。 |
| **[金額]** | 経費の金額を入力します。 |
| **[請求日]** | 経費が発生した日付を入力します。 |
| **[ビジネス ユニット]** | ビジネス ユニットを選択します。デフォルトは、人材募集に関連付けられているビジネス ユニットです。 |
| **[部門]** | 部門を選択します。デフォルトは、人材募集に関連付けられている部門です。 |
| **[応募者氏名]** | 応募者の氏名を入力します。人材募集の経費の場合は、空欄にします。 |
| **[名称]** | この経費の名称を入力します。 |

## 人材募集の詳細の確認

″人材募集″ の人材募集詳細ページにアクセスします。

表示されるページは、人材募集の作成時に使用されたページと似ています。このページは、承認を使用する際、人材募集を確認するために使用されます。人材募集データの更新に関しては、以下の制限があります。

- 人材募集のステータスが ″ドラフト″ である場合、人材募集の作成者だけが情報を更新できます。
- 面接担当者は給与情報にアクセスできません。
- ステータスが ″保留中″、″キャンセル″、または ″クローズ″ である場合、採用担当管理者だけが情報を更新できます。

参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の作成」、118ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 13 章

# 社外求人情報の管理

この章では、以下の方法について説明します。

- 社外求人情報の検索
- 社外求人情報の管理

## 社外求人情報の検索

このセクションでは、求人情報検索の概要と、以下の方法について説明します。

- 求人情報の検索に使用する基本検索条件の定義
- 詳細キーワード検索の定義
- 求人インデックスの作成

### 求人情報の検索について

求人情報を検索するには、"求人情報の検索" の基本検索ページまたは詳細キーワード検索ページを使用します。求人情報の検索では、ここで入力した検索条件が求人情報のタイトルや内容と照合され、条件に一致した募集中の求人情報が全て表示されます。

求人情報の検索に最新のデータが反映されるかどうかは、データのアクセスに使用するインデックスの更新状況によって決まります。求人情報はデータベースに絶えず追加されるため、最新の人材募集情報と求人情報が反映されるように求人インデックスを頻繁に作成する必要があります。

### 事前設定

求人情報を検索する前に、求人インデックスを作成する必要があります。

参照: 第 12 章、「人材募集の管理」、「求人インデックスの作成」、246ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 求人情報の検索に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [求人情報の検索] - [基本検索] | HRS_REC_SCHJOB | [採用管理]、[人材募集の掲載]、[求人情報の検索]、[基本検索] | 求人情報の検索に使用する基本検索条件を定義します。 |
| [求人情報の表示] | HRS_REC_JBPST | "求人情報の検索" の基本検索ページで [検索結果] グループ ボックスの求人タイトル リンクをクリックします。 | 求人情報の詳細を表示します。 |

## 求人情報検索に使用する基本検索条件の定義

"求人情報の検索" の基本検索ページにアクセスします。

"求人情報の検索" の基本検索ページ

### [基本検索条件の入力]

**[検索]** 求人情報の検索に使用するキーワードを入力します。ここで入力したキーワードが、求人情報のタイトルや内容と照合されます。

**[掲載時期]** 検索に含める求人情報の日付範囲を以下のオプションから選択します。

- [全て]
- [先月分]
- [過去 3 か月分]
- [先週分]


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- ［昨年分］

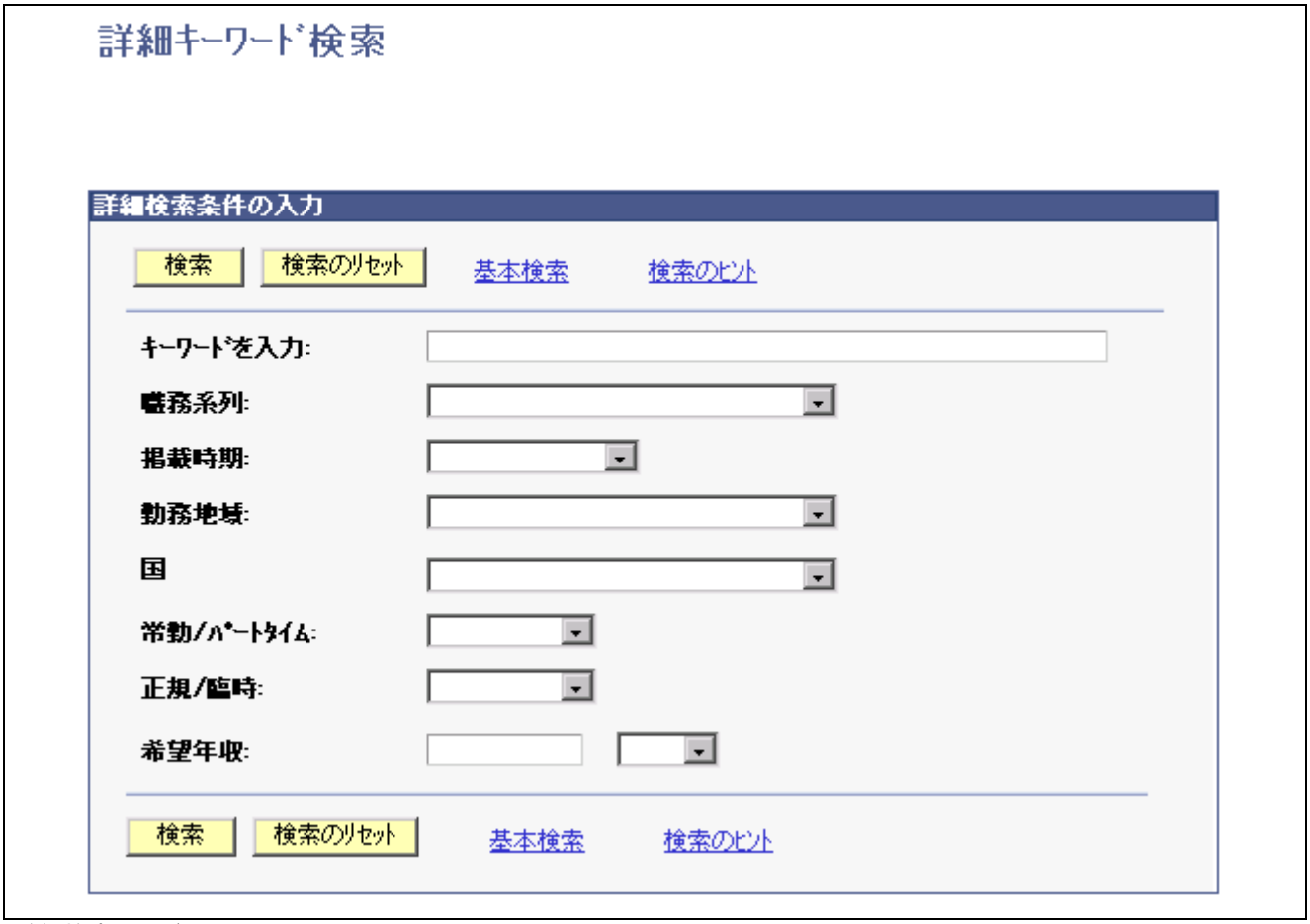
**［検索結果］**

**［求人タイトル］** このリンクをクリックすると、求人情報の表示ページにアクセスできます。

**［人材募集 ID］** このリンクをクリックすると、人材募集ページにアクセスできます。

## 詳細キーワード検索の定義

″求人情報の検索″ の基本検索ページにアクセスします。［詳細キーワード検索］リンクをクリックします。




詳細検索ページ

**［キーワードを入力］** 求人情報の検索に使用するキーワードを入力します。ここで入力したキーワードが、求人情報のタイトルや内容と照合されます。

**［職務系列］** 職務系列を選択します。

**［掲載時期］** 検索に含める求人情報の日付範囲を以下のオプションから選択します。

- ［全て］
- ［先月分］
- ［過去 3 か月分］
- ［先週分］

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

- [昨年分]

**[勤務地域]** 勤務地域を選択します。ここで入力した情報が、求人情報の勤務地域フィールドのデータと照合されます。

**[国]** 国を選択します。ここで入力した情報が、求人情報の国フィールドのデータと照合されます。

**[常勤/パートタイム]** [常勤] または [パートタイム] を選択します。ここで入力した情報が、求人情報の常勤/パートタイム フィールドのデータと照合されます。

**[正規/臨時]** [正規] または [臨時] を選択します。ここで入力した情報が、求人情報の正規/臨時フィールドのデータと照合されます。

**[希望年収]** 金額を入力し、通貨コードを選択します。

# 社外求人情報の管理

このセクションでは、社外求人情報の概要と、以下の項目について説明します。

- 社外人材募集の掲載、更新、および掲載取消
- 社外求人情報のトランザクション履歴の確認
- インテグレーション ログの確認

## 社外求人情報について

社外募集の管理コンポーネント (HRS_EXTPOST) を使用すると、求人サイト、人材斡旋業者、またはサービス プロキュアメント プロバイダから人材募集の掲載、更新、または掲載の取り消しを実行できます。

## 社外求人情報の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [人材募集の掲載] - [社外募集の管理] | HRS_EP_STATUS | [採用管理]、[人材募集の掲載]、[社外募集の管理]、[人材募集の掲載] - [社外募集の管理] | 社外人材募集の掲載、更新、および掲載の取り消しを行います。または、掲載履歴を確認します。 |
| [社外募集履歴] | HRS_EP_HISTORY | "人材募集の掲載" の "社外募集の管理" ページで、[検索結果] グループ ボックスの [アクション] 列で [履歴] を選択します。 | 社外求人情報のトランザクション履歴を確認します。 |
| [オープン インテグレーション フレームワーク] - [インテグレーション ログ] | HRS_HROI_LOG | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[インテグレーション]、[インテグレーション ログ]、[オープン インテグレーション フレームワーク] - [インテグレーション ログ] | トランザクションを確認します。 |

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 社外人材募集の掲載、更新、および掲載取り消し

"人材募集の掲載" の "社外募集の管理" ページにアクセスします。

"人材募集の掲載" の "社外募集の管理" ページ (1/2)

"人材募集の掲載" の "社外募集の管理" ページ (2/2)

## [検索結果]

**[求人タイトル]** 人材募集ページにアクセスする場合に求人タイトルのリンクをクリックします。

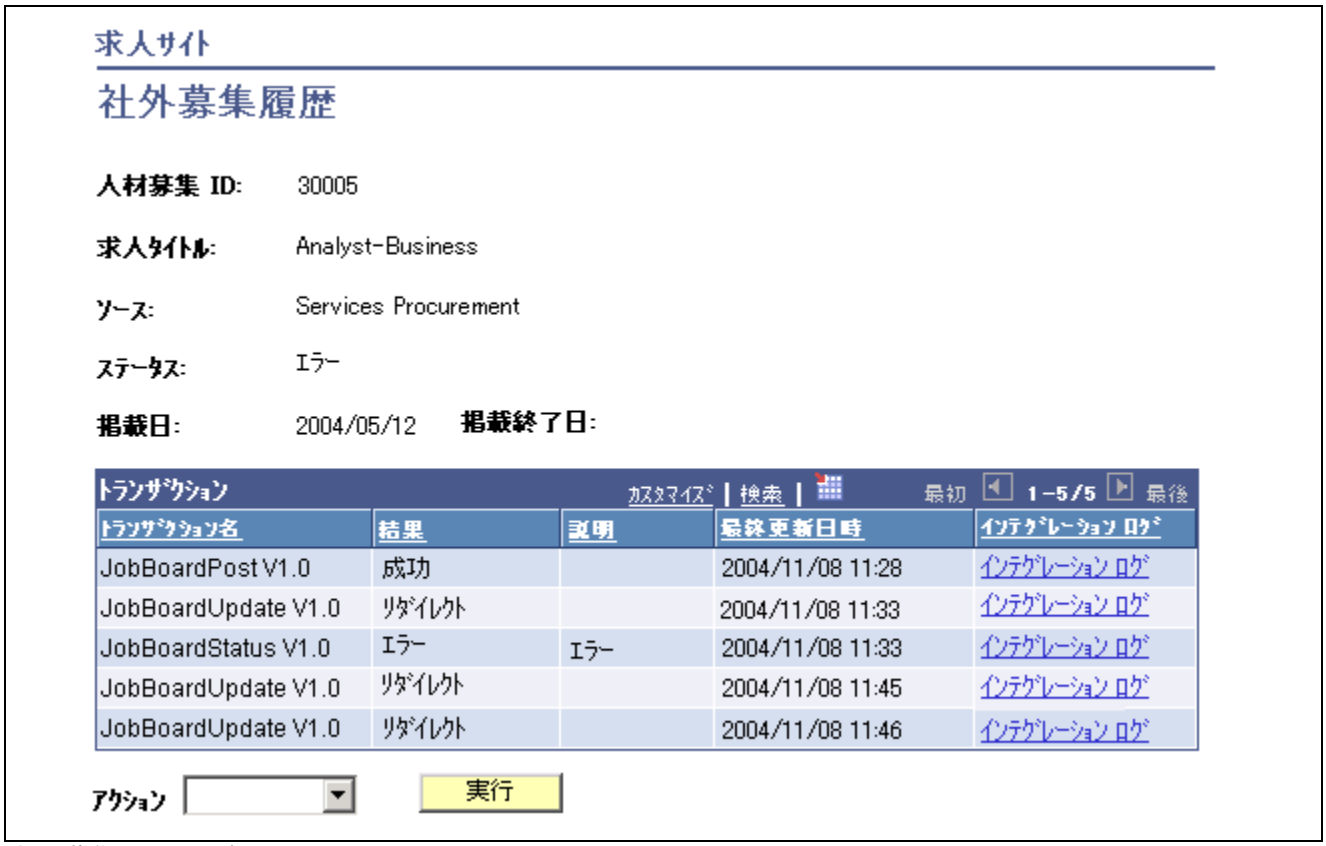
**[アクション]** 掲載先ソースに送信するアクションを選択して [実行] をクリックします。選択できるオプションは以下のとおりです。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [履歴]:社外募集履歴ページにアクセスする場合に選択します。このページで、社外求人情報のトランザクション履歴を確認できます。
- [掲載]:掲載リクエスト メッセージを送信します。対応する職務のステータスは、掲載先が応答するまで "未確認掲載" に更新されます。
- [更新]:時間の経過と共に、掲載されている人材募集に関連付けられている情報が変更される場合があります。たとえば、募集している人材数が増えたり減ったりします。これらの職務が掲載される求人サイトは自動的に更新されません。更新アクションによって、更新リクエスト メッセージが送信され、最新の掲載情報で求人サイトが更新されます。対応する掲載のステータスは変更されません。
- [掲載取消]:掲載取り消しリクエスト メッセージを送信します。対応する掲載のステータスは、求人サイトが応答するまで "未確認取消" に変更されます。

## 社外求人情報のトランザクション履歴の確認

社外募集履歴ページにアクセスします。



社外募集履歴ページ

### [トランザクション]

**[トランザクション名]** 受信または送信メッセージが表示されます。

**[結果]** メッセージの結果が表示されます。

**[説明]** アクションに関する説明が表示されます。

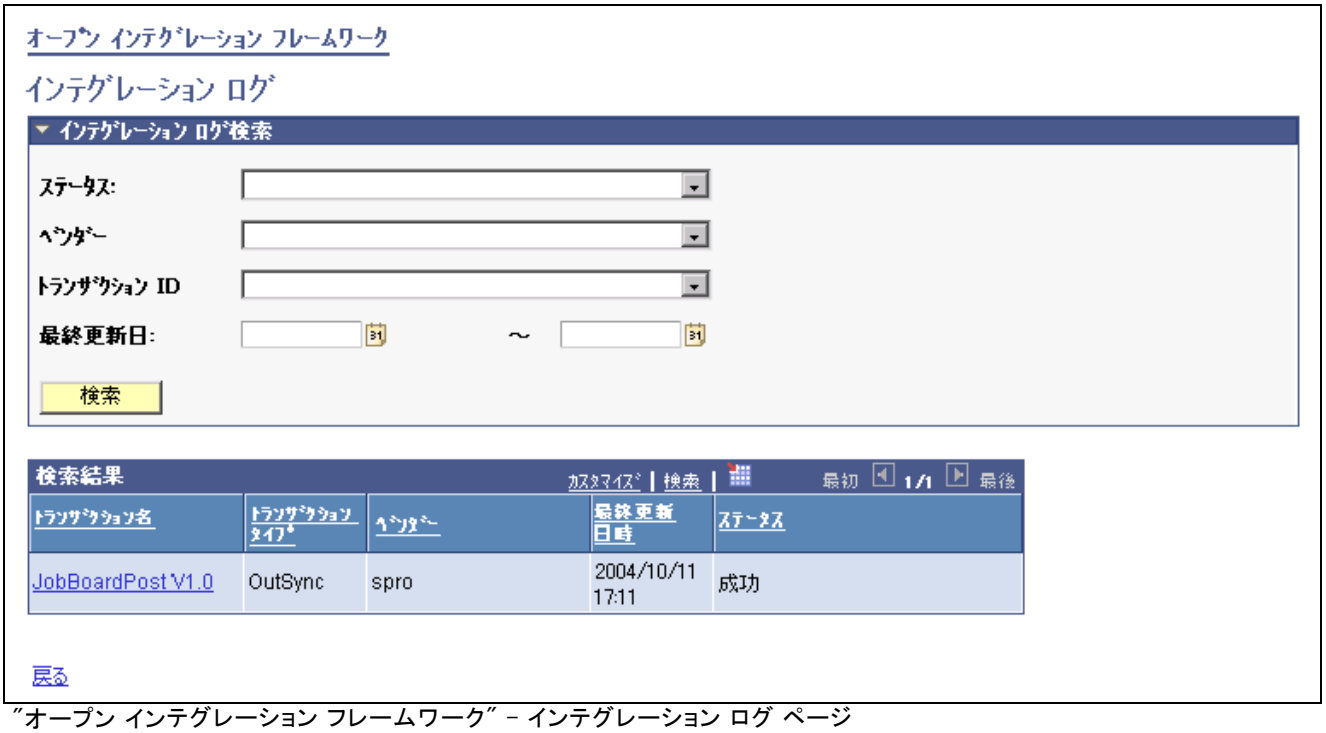

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[最終更新日時]** 送信および受信メッセージを送信および受信した日時が表示されます。

**[インテグレーション ログ]** ″オープン インテグレーション フレームワーク″ のインテグレーション ログ ページにアクセスする場合にこのリンクをクリックします。このページで、トランザクションに関する詳細を確認できます。

## インテグレーション ログの確認

″オープン インテグレーション フレームワーク″ のインテグレーション ログ ページにアクセスします。




″オープン インテグレーション フレームワーク″ - インテグレーション ログ ページ

全てのオープン インテグレーション フレームワークのトランザクションのリストが表示されます。[トランザクション名] 列のリンクを使用すると、トランザクションによって作成された実際の XML を表示できます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 14 章

# 応募者の管理

この章では、以下の項目について説明します。

- 応募者の検索
- 求人検索エージェントの実行
- 応募者別の選考状況の管理
- 応募者の確認
- 応募者への連絡
- 応募者リストの管理
- 応募者チェックリストの作成
- 応募者の転送
- 人材募集への応募者のリンク
- 応募者ステータスの変更
- 関係者の追加
- 重複応募者の処理
- 応募者関連のレポート作成

## 応募者の検索

このセクションでは、応募者検索の概要と以下の項目について説明します。

- 応募者インデックスの作成
- 応募者検索の定義
- 詳細キーワード検索の定義
- 検索条件の保存
- 自動検索の実行

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 応募者インデックスの作成プロセスについて

タレント獲得管理では、基本検索と詳細検索で Verity 検索エンジンを使用します。検索を適切に実行するには、応募者検索コレクションを用意する必要があります。応募者インデックスの作成 (HRS_SRCH_RUN_INDEX) コンポーネントは、Verity 応募者インデックスの作成 (HRS_SRCH_IDX) アプリケーション エンジンによるプロセスを開始します。このプロセスにより、応募者情報が取得され、履歴書とデータのインデックス付きコレクションが作成されます。検索は、このコレクションを対象にして実行されます。応募者はデータベースに継続的に追加されるため、追加された新しいデータが反映されるように応募者インデックスの作成プロセスを頻繁に実行する必要があります。

## 応募者の検索について

人材募集に適合する応募者の検索は、採用担当スタッフにとっての主要なタスクです。タレント獲得管理では、応募者の検索 (HRS_REC_SCHAPP) コンポーネントを使用して以下の処理を実行します。

- 応募者の検索

  この検索は、既存の応募者データの中から特定のレコードを検索します。

- 履歴書/応募者の検索

  この検索では、Verity 検索エンジンを使用して、応募者の履歴書テキストの中からキーワードと応募受付日を検索します。この検索では、事前に応募者インデックスを作成しておく必要があります。

- 詳細キーワード検索

  この検索では、Verity 検索エンジンを使用して、キーワード、期間、およびその他の応募者の応募関連条件の組み合わせを照合します。また、この検索では、事前に応募者インデックスを作成しておく必要もあります。

- AIRS

  この検索では、AIRS Oxygen を使用して応募者のインターネット検索を行います。

---

**注:** AIRS Oxygen は、求人サイト、履歴書バンク、ニュース グループなどインターネット上のさまざまなサイトで求職者情報を検索する Web ベースのツールです。AIRS Oxygen を使用するには、AIRS 社からライセンスを受ける必要があります。AIRS 社製品のライセンスを希望する場合は、AIRS 社に問い合わせてください。

---

## 保存済み検索条件について

検索条件を入力した後、検索条件を 2 つの方法で保存することができます。

- いつでも実行可能な標準検索として保存
- 定期的に実行される自動検索として保存

検索条件は、パブリック検索またはプライベート検索として指定できます。パブリック検索は、全てのユーザーが使用できます。ただし、パブリック検索条件の更新や削除を行えるのは、検索条件の作成者または管理者だけです。プライベート検索は、検索条件の作成者以外は使用できません。検索を再度実行すると、前回の検索結果が新しい検索結果に置き換わります。

検索条件に特定の人材募集が含まれている場合、検索条件と検索結果を保存する必要があります。これは監査目的のために必ず行います。このような検索を実行すると、検索のレコードが自動的に作成され、人材募集ページの [アクティビティ/添付ファイル] タブでそのレコードが自動的に管理されます。このような検索を再度実行しても、検索結果は置き換わりませんが、有効日付きの新しいレコードが作成されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募者をどれだけ正確に検索できるかは、応募者データベースへのアクセスに使用するインデックスの精度によって決まります。応募者はデータベースに絶えず追加されるため、"応募者インデックスの作成" ページを使用して応募者インデックスを頻繁に作成し直す必要があります。

## 応募者の検索に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| 応募者インデックスの作成 | HRS_SRCH_RUN_INDEX | [採用管理]、[管理]、[応募者インデックスの作成] | 応募者インデックスを作成します。 |
| 応募者の検索 | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者の検索条件と履歴書/応募者の検索条件を定義します。応募者のインターネット検索を行うには、[AIRS] リンクをクリックします。 |
| 詳細キーワード検索 | HRS_REC_SCHAPP | "応募者の検索" ページで [詳細検索] リンクをクリックします。 | 詳細キーワード検索の定義 |
| 検索条件の保存 | HRS_REC_SAV_SCH | "応募者の検索" ページで [検索条件の保存] ボタンをクリックします。 | 応募者の検索条件を保存します。 |
| 保存済検索条件 | HRS_REC_SEARCHES | [採用管理]、[保存済検索条件]、[保存済検索条件] | 保存済み検索条件を確認して、検索を実行します。 |
| 自動検索エージェント実行 | HRS_RUN_AMH | [採用管理]、[管理]、[自動検索実行]、[自動検索エージェント実行] | 自動に指定された検索を実行します。 |

## 応募者インデックスの作成

"応募者インデックスの作成" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者インデックスの作成" ページ

## [履歴書検索コレクション]

このプロセスは以下の 2 つのモードで実行されます。

**[新規作成]**

[応募開始日] フィールドに入力した指定日からインデックスを作成します。

**[既存の更新]**

既存のインデックス ファイルのエントリを追加、更新、削除します。

**[添付ファイル一時ディレクトリ]**

オンラインで応募する応募者向けに添付ファイル ディレクトリを設定して履歴書添付ファイルを保存している場合は、添付ファイルが保存されているファイル サーバーの場所を入力します。

データベースに履歴書を保存している場合は、応募者インデックス プロセス中に履歴書を一時的に保存しておくファイル サーバーへの一時パスを入力します。

このパスは、PeopleSoft プロセス スケジューラに関連付けられている必要があります。応募者インデックスの作成プロセスを実行するマシンは全てこのディレクトリにアクセスできるようにします。

この一時ディレクトリに保存されている履歴書は、応募者インデックスの作成プロセス実行後も削除されません。このディレクトリの内容は、このプロセスの実行後に手動で削除する必要があります。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[セグメント サイズ]**

セグメント サイズは、大量の応募者データのインデックスを作成する必要がある状況に対応するものです。この値はサイズ (日数) を表し、基準となる期間として使用されます。

作成される各 Verity コレクションには、この期間に該当する全ての応募者データが含まれます。応募者データ全体の期間 (最初の応募から最後の応募まで) が指定された期間ごとに分割され、その期間ごとに Verity コレクション内で期間のインデックスが作成されます。

これにより、選択されたセグメント サイズに応じて 1 つまたは複数の Verity コレクションが作成されます。セグメント サイズが小さいとコレクション数が多くなり、セグメント サイズが大きいとコレクション数は少なくなります。

これは大量のデータをマルチプロセッサ マシンで処理できる場合に役立つ機能で、このようなハードウェアであれば、応募者データのインデックス作成時間を短縮することができます。効果的なセグメント サイズは、応募者数とばらつきをどのように予測するかなど、いくつかの要因によって異なります。セグメント サイズを決める際は、応募者数の平均的なばらつきをいくつか予測して分析する必要があります。

たとえば、XYZ 社では、業界の知識と過去の経験に基づいて、6 か月間にわたって 1 日あたり約 100 通の履歴書が届くと予測しているとします。XYZ 社ではハードウェアを用意して、応募者データのインデックス作成時の期間分割に備え、この予測したばらつきに基づいて、セグメント サイズとして 20 日を選択しました。その結果、1 つのインデックス コレクションあたり約 (100 × 20) 個の応募者データのインデックスが作成され、この期間全体にわたっての応募者データに対して (6 × 30)/20 個のコレクションが作成されます。

## 応募者と履歴書/応募者の検索条件の定義

"応募者の検索" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の検索" ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の検索" ページ (2/2)

## [応募者の検索]

検索条件を入力します。フィールドに入力した検索条件が、応募者データベースに保存されている応募者データと比較されます。

**[応募者の検索]** このリンクをクリックすると、検索が実行されます。

**[検索のリセット]** このリンクをクリックすると、検索フィールドがクリアされます。

**[自分の担当の応募者を検索]** 自分が要請者、採用管理者、面接担当者または関係者である人材募集への応募者のみを検索する場合は、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスがオンになっていない場合は、検索条件に一致する全ての応募者が検出されます。

**[保存済履歴書/応募者の検索]** アクティブになっている保存済み検索条件を選択します。保存済み検索条件のリストには、パブリック検索と共にユーザーが作成したプライベート検索が含まれています。この検索リストには、プライベート検索に続いてパブリック検索がアルファベット順に表示されます。

## [履歴書/応募者の検索]

応募者データベースに保存されている応募者の履歴書テキストまたは添付された履歴書との照合に使用するキーワードを入力します。

**[キーワードを入力]** 以下のデータの検索に使用するキーワードを入力します。

- 応募者データの履歴書テキスト フィールド
- 応募者の応募書類に添付されている履歴書

**[応募データの受領日]** 検索に含める応募者を決める際の日付範囲を選択します。有効なオプションは以下のとおりです。

- [全て]
- [昨日以降]

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [先月以降]
- [先週以降]
- [昨年以降]

### [AIRS]

応募者のインターネット検索を行うには、このリンクをクリックします。

### [検索結果]

応募者のインターネット検索を行うには、このリンクをクリックします。

**[応募者]** リンクをクリックすると、"応募者の管理" ページが表示されます。

**[ID]** 応募者の ID 番号が表示されます。

**[人材募集]** このリンクをクリックすると、人材募集ページにアクセスします。

**[処理ステータス]** このリンクをクリックすると、"応募者の管理" の "処理ステータス詳細" ページにアクセスします。

**[履歴書]** このリンクをクリックすると、"応募者管理 - 応募者履歴書" ページが表示されます。

**[アクションの実行]** 選択された応募者に対して実行するアクションを選択します。選択したアクションが自動的に実行され、対応するページが表示されます。アクションは以下の中から選択します。

- [応募者を保存済リストに追加]
- [応募者を新規リストに追加]
- [メモの追加]
- [面接評価の作成]
- [応募者の転送]
- [応募者を求人にリンク]
- [アクティブ化]
- [非アクティブ化]
- [提示条件の準備]
- [採用の準備]
- [応募者の却下]
- [応募者の書類選考]
- [面接の管理]
- [コレスポンデンスの送信]

**[グループ アクション]** 応募者名の左側の [選択] チェック ボックスがオンになっている応募者に対して実行するアクションを選択します。アクションを実行するには、[実行] ボタンをクリックします。アクションは以下の中から選択します。

- [応募者を保存済リストに追加]
- [応募者を新規リストに追加]

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [応募者の転送]
- [応募者を求人にリンク]
- [アクティブ化]
- [非アクティブ化]
- [応募者の却下]
- [応募者の書類選考]
- [面接の管理]
- [コレスポンデンスの送信]

## 詳細キーワード検索の定義

"応募者の検索" ページにアクセスします。

"応募者の検索" (詳細キーワード検索) ページ (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の検索"（詳細キーワード検索）ページ (2/2)

**[保存済履歴書/応募者の検索]** アクティブになっている保存済み検索条件を選択します。保存済み検索条件のリストには、パブリック検索と共に、ユーザーが作成したプライベート検索が表示されます。この検索リストには、プライベート検索に続いてパブリック検索がアルファベット順に表示されます。

## [詳細キーワード検索]

**[応募者の検索]** このボタンをクリックすると、検索が実行されます。

**[検索条件の保存]** このボタンをクリックすると、"検索条件の保存" ページが表示されます。

**[クリア]** このボタンをクリックすると、全ての検索フィールドがクリアされます。

**[基本検索]** このリンクをクリックすると、基本検索ページが表示されます。

**[検索のヒント]** このリンクをクリックすると、検索フィールドで使用できるパラメータを示すページが表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[応募者の検索条件]**

応募者データが検索条件に完全一致する必要があるか、または部分一致でよいかを決めるオプションを以下の中から選択します。選択できるオプションは以下のとおりです。

- [AND] (全てのフィールド)
- [OR] (いずれかのフィールド)

**[履歴書テキスト/キーワード]**

以下のデータの検索に使用するキーワードを入力します。

- 応募者データの履歴書テキスト フィールド
- 応募者の応募書類に添付されている履歴書

**[履歴書言語]**

検索に含める履歴書言語を選択します。

**[人材募集 ID]**

人材募集 ID を指定します。

---

**注:** 人材募集を入力する場合は、監査目的のために検索条件を保存する必要があります。保存した検索条件と検索結果は、人材募集ページの [アクティビティ/添付ファイル] タブで管理できます。

---

**[人材募集に応募済みの応募者を表示します。]**

このフィールドは、人材募集 ID を入力すると表示されます。

このオプションで検索を行う場合は、このチェック ボックスをオンにします。

**[人材募集のコンピテンシーと一致するコンピテンシー]**

このフィールドは、人材募集 ID を入力すると表示されます。

このオプションで検索を行う場合は、チェック ボックスをオンにします。

**[人材募集の資格と一致する資格]**

このフィールドは、人材募集 ID を入力すると表示されます。

このオプションで検索を行う場合は、チェック ボックスをオンにします。

**[人材募集と同じ職務系列に対する興味がある]**

このフィールドは、人材募集 ID を入力すると表示されます。

このオプションで検索を行う場合は、チェック ボックスをオンにします。

**[職務説明と一致するキーワード]**

このフィールドは、人材募集 ID を入力すると表示されます。

このオプションで検索を行う場合は、チェック ボックスをオンにします。

**[応募者タイプ]**

検索に含める応募者タイプのチェック ボックスをオンにます。以下のオプションを複数指定することも可能です。

- [従業員]
- [社外応募者]
- [非従業員]

**[除外する応募者]**

検索から除外する応募者を選択します。以下のオプションから複数の除外タイプを指定することも可能です。

- [010 アクティブ]
- [020 採用済]
- [030 非アクティブ]
- [040 キュー]

**[応募日の範囲]**

応募者の検索に使用する日付範囲の開始日と終了日を指定します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| | |
|---|---|
| **[情報ソース]** | 情報ソースを選択します。 |
| **[紹介のサブソース]** | 紹介のサブソースを選択します。 |
| **[資格]** | 検索に含める資格を指定するテキストを入力します。 |
| **[職務データからロード]** | 人材募集で入力された資格をこのフィールドにコピーする場合は、このボタンをクリックします。 |
| **[コンピテンシー]** | 検索に含めるコンピテンシーを指定するテキストを入力します。 |
| **[職務データからロード]** | 人材募集で入力されたコンピテンシーをこのフィールドにコピーする場合は、このボタンをクリックします。 |
| **[学歴]** | 検索に含める学歴を指定するテキストを入力します。人材募集 ID を指定した場合は、その人材募集に該当する学歴が表示されます。表示されたテキストを変更したり、追加のテキストを入力したりすることもできます。 |
| **[職歴]** | 検索に含める職歴を指定するテキストを入力します。人材募集 ID を指定した場合は、その人材募集に該当する職歴が表示されます。表示されたテキストを変更したり、追加のテキストを入力したりすることもできます。 |
| **[職務系列]** | 検索に含める職務系列を選択します。人材募集 ID を指定した場合は、その人材募集に該当する職務系列が表示されます。表示された勤務地域を上書きしたり、別の勤務地域を選択したりすることもできます。 |
| **[勤務地域]** | 検索に含める勤務地域を選択します。人材募集 ID を指定した場合は、その人材募集に該当する勤務地域が表示されます。表示された勤務地域を上書きしたり、別の勤務地域を選択したりすることもできます。 |
| **[国]** | 検索に含める国を選択します。 |
| **[都道府県/州]** | 検索に含める都道府県/州を選択します。 |
| **[市]** | 検索に含める市を入力します。 |

## インターネット検索

″応募者の検索″ ページにアクセスします。

インターネット検索を行うには、次の手順に従います。

1. ″応募者の検索″ ページで [AIRS] リンクをクリックします。
2. AIRS Oxygen の Web サイトから、検索条件を入力し、検索を開始します。
3. AIRS が検索した求職者を確認し、採用候補者を絞り込みます。

   AIRS Oxygen の [Save to Folder] や [Save to Disk] を使って、連絡を取る求職者の詳細情報を保存することができます。
4. 検索によって特定された求職者に連絡を取り、求人への応募に関心があるかどうかを確認します。
5. 応募に関心のある求職者の情報を次のように PeopleSoft のデータベースにロードします。
   a. AIRS Oxygen の Web サイトへ移動し、求職者情報を表示します。
   b. [Save to Talent Acquisition Manager] リンクをクリックします。

      AIRS システムによって、以前に設定したデフォルトの電子メール アドレスが表示されます。デフォルト アドレスを許可します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

AIRS Oxygen は、選択した求職者の履歴書を履歴書処理アカウントに電子メールで送信します。履歴書処理では、求職者データを履歴書から抽出し、その情報を応募者データテーブルに挿入します。

## 応募者検索の保存

″検索条件の保存″ ページにアクセスします。

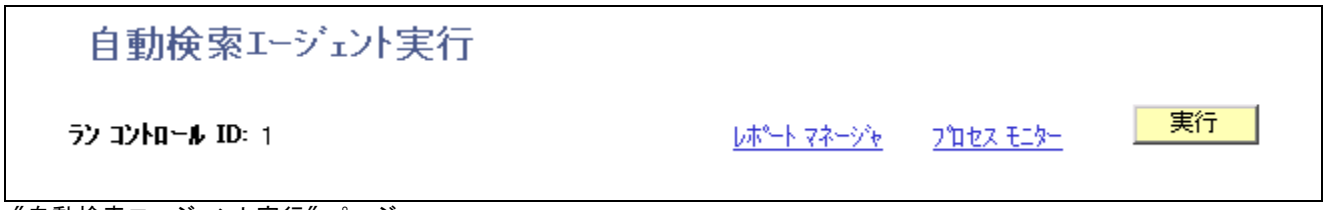
″検索条件の保存″ ページ

| | |
|---|---|
| [検索名] | この検索の名称を入力します。検索条件を識別できる名称を入力します。 |
| [アクセス] | この検索のアクセス タイプを選択します。以下のいずれかを指定できます。<br>• [プライベート]: 検索の作成者だけがこの検索にアクセスできます。自動検索に指定されている検索の場合は、アクセスをプライベートに設定する必要があります。<br>• [パブリック]: この検索にはどのユーザーでもアクセスできます。 |
| [自動検索として設定] | 検索を自動検索として指定する場合は、このチェック ボックスをオンにします。 |
| [人材募集 ID] | このフィールドは、[自動検索として設定] チェック ボックスがオンになっている場合に表示されます。人材募集 ID を選択します。 |
| [終了日] | このフィールドは、[自動検索として設定] チェック ボックスがオンになっている場合に表示されます。自動検索が無効になる日付を入力します。 |

## 保存済検索条件の自動実行

″自動検索エージェント実行″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

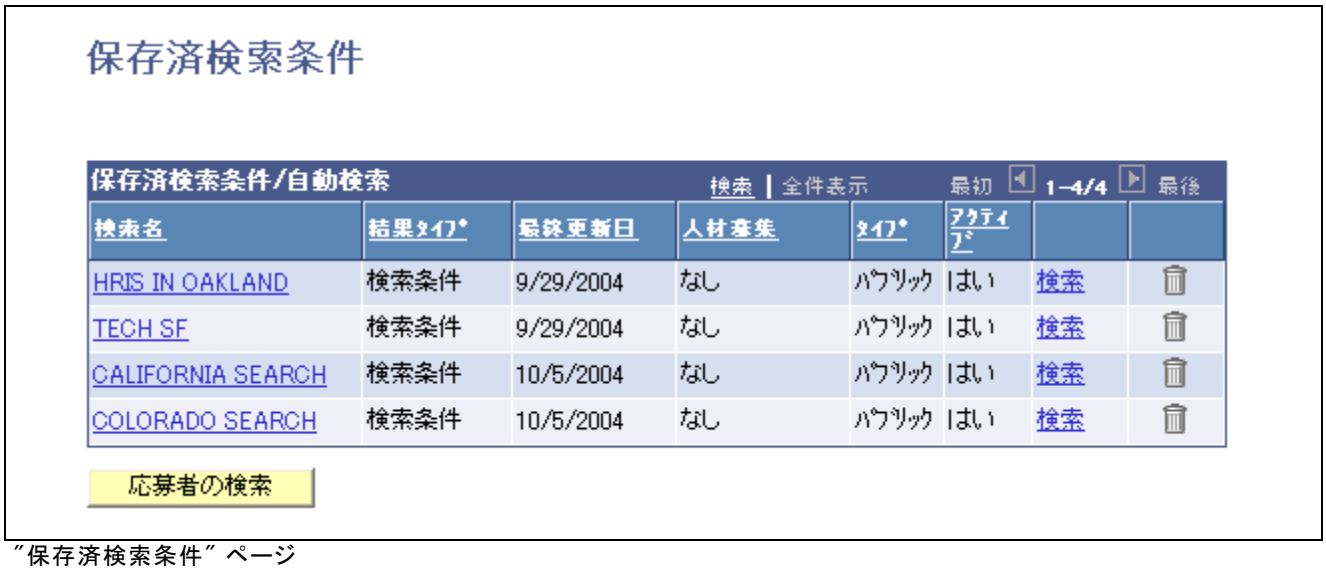



"自動検索エージェント実行" ページ

自動検索実行 (HRS_AM) プロセスでは、応募者のデータベースを検索して、条件に一致する応募者を抽出します。条件に一致する応募者が見つかると、ワークフローによりその人材募集の採用担当者に電子メールが送られます。採用担当者は、自動検索結果を確認して、応募者を人材募集にリンクします。

## 保存済検索条件の表示

"保存済検索条件" ページにアクセスします。




"保存済検索条件" ページ

# 求人検索エージェントの使い方

このセクションでは、求人検索エージェント アプリケーション エンジン プロセス (HRS_JOB_AGNT) の概要とその実行方法について説明します。

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「人材募集の検索」

## 求人検索エージェント プロセスについて

応募者ゲートウェイでは、応募者は応募を希望する職務のプロファイルを作成できます。管理者は、これらのプロファイルと現在の人材募集を照合するプロセスを実行する必要があります。

応募者の求人検索エージェント プロファイルと募集中の人材募集を照合するには、管理者が求人検索エージェント (HRS_JOB_AGNT) プロセスを実行します。求人検索エージェント プロセスを実行すると、以下の処理が行われます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

1. HRS_AGNT_PROF から過去の求人検索エージェントが検索されます。

   期限の切れた求人検索エージェントが削除されます。求人検索エージェントが期限切れかどうかを決定するには、HRS_AGNT_PROF テーブルの最終変更日を基準に、"採用管理のインストール" のインストール オプション ページで [求人検索エージェントの有効日数] フィールドに入力した日数が加算されます。これにより、算出された日付がシステム日付と比較されます。算出された日付がシステム日付より前の場合は、その求人検索エージェントは削除されます。

   参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「採用管理の導入デフォルトの定義」、7ページ

2. 求人検索エージェントの検索条件が人材募集データと照合されます。

   対象となる人材募集は承認済みで募集中であり、人材募集ソースには会社タイプの採用ソースが設定されている必要があります。たとえば、社外応募者の場合、人材募集タイプは社外募集に設定されている必要があります。また、社内応募者の場合は、人材募集タイプは社内募集に設定されている必要があります。

   応募者が求人情報の内容を参照するには、応募者がその内容を表示できるように設定する必要があります。求人情報の参照が可能な応募者を指定するには、人材募集の求人情報ページで参照可能応募者フィールドを設定します。

3. 検索結果が HRS_AGNT_RSLT ファイルに書き込まれます。

   連絡先情報として応募者の電子メール アドレスが連絡されている場合は、JobAgentNotification (求人検索エージェント通知) テンプレートを使用して応募者に検索結果が通知されます。これにより、応募者は検索結果を確認することができます。検索条件に一致する求人情報は全て応募者に通知されます。

   また、PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイのキャリア ホーム ページの通知グリッドにも通知が掲載されます。応募者は通知の件名リンクをクリックすると、検索結果を確認できます。応募者に複数の求人検索エージェントがある場合は、それぞれの求人検索エージェントごとに個別の通知情報が通知グループ ボックスに掲載されます。

## 事前設定

求人検索エージェントを使用するには、インストール オプション ページの [オンライン応募] グループ ボックスのフィールドを定義します。

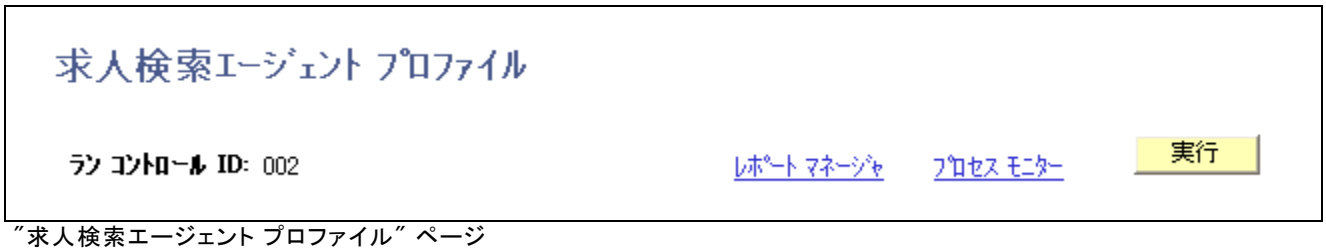
## 求人エージェント プロセスの実行に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [求人検索エージェントプロファイル] | HRS_RUN_JOBAGNT | [採用管理]、[管理]、[求人検索エージェント実行]、[求人検索エージェントプロファイル] | 求人検索エージェントプロセスを実行します。 |

## 求人検索エージェント アプリケーション エンジン プロセスの実行

"求人検索エージェント プロファイル" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 




"求人検索エージェント プロファイル" ページ

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラによって、ユーザーの定義した間隔で求人検索エージェント プロセスが実行されます。

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

# 応募者別の選考状況の管理

このセクションでは、応募者の管理の概要および以下の項目について説明します。

- 応募者別の選考状況の管理
- 処理ステータス詳細の編集

## 応募者の管理について

応募者の管理コンポーネント (HRS_MANAGE_APP) を使用して応募者別の選考状況を管理できます。"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "現在のステータス" ページで、応募者が関連付けられている各人材募集の採用プロセスでの状況を表示できます。

また、人材募集コンポーネント (HRS_JO_360) を使用しても応募者別の選考状況を管理できます。人材募集の "応募者の管理" ページで、全ての応募者について特定の人材募集の採用プロセスでの状況を表示できます。

**関連項目:**

第 12 章、「人材募集の管理」、「人材募集にリンクされた応募者の確認」、252ページ

## (JPN) 内定者の管理方法について

標準の PeopleSoft 採用プロセスは、人材募集で始まり、採用、つまり応募者が従業員となったときに終わります。人材募集と採用の間には、予備選考、面接、条件提示、および採用受諾などの採用活動があります。

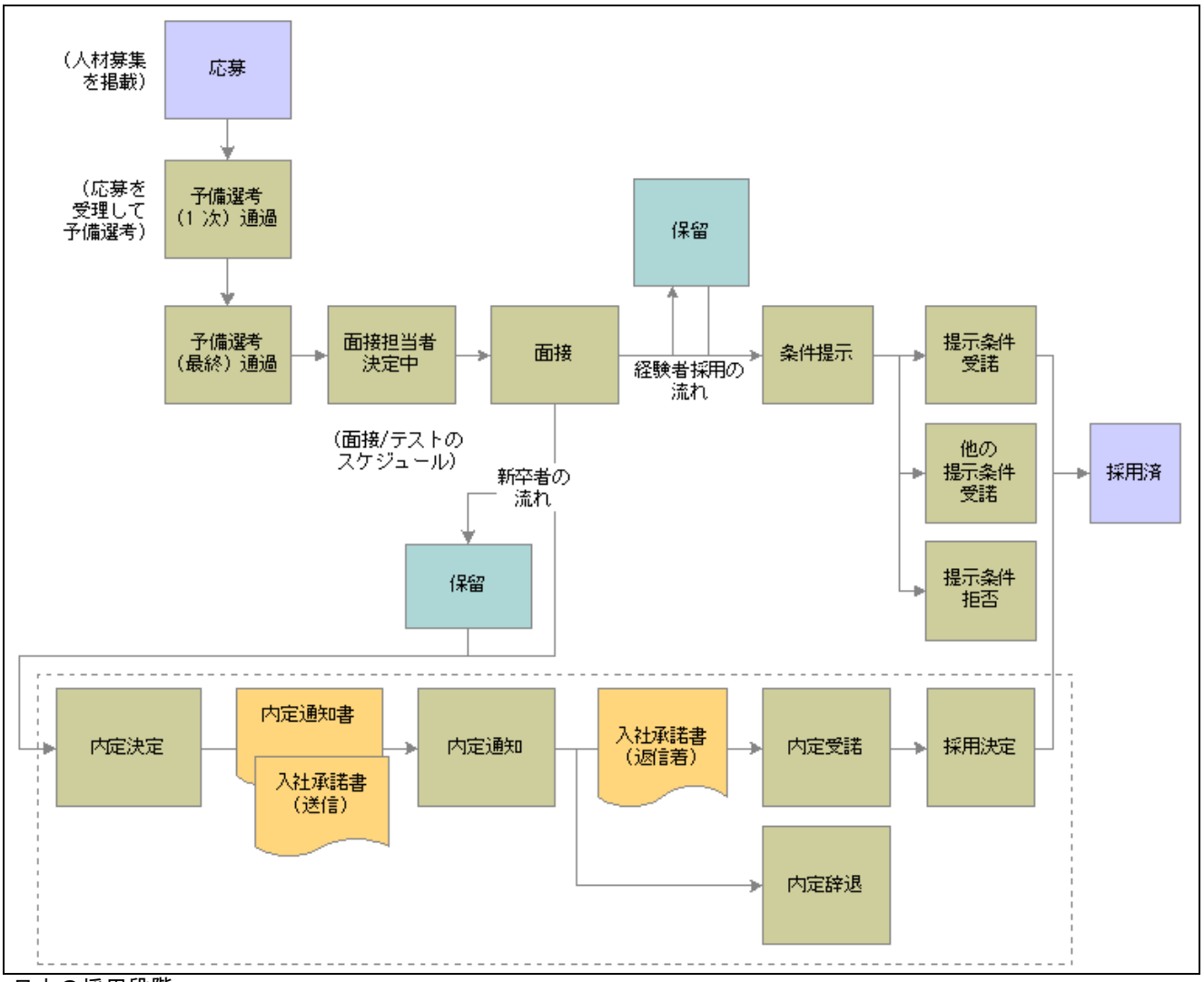
しかし、多くの日本企業で行われる採用プロセスでは、応募者と従業員の間に "内定者" のステータスが必要です。ユーザーが管理する次の 4 つの内定ステータスのいずれかに当てはまれば、応募者は内定者になります (応募者や内定者のステータスは、"処理ステータス" とも呼ばれます)。

- 内定決定
- 内定通知
- 内定受諾
- 内定辞退


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ユーザー管理の 5 番目の内定ステータスとして ″採用決定″ があります。内定を受諾した応募者の採用が確定した時点で、″採用決定″ ステータスを手動で入力します。″内定受諾″ というステータスは、採用が決定されるまでそのままです。内定を受諾した応募者が実際には卒業できず、その結果採用されない可能性もあるからです。″採用決定″ ステータスにより、内定を受諾して採用される見込みの応募者と、内定を受諾して採用が確定した応募者を区別します。

次のフローチャートは、標準的な採用プロセスに日本の一般的な採用段階を追加したものです。フローチャートには内定通知書と共に、内定者が回答に使用するための入社承諾書も含まれています。




日本の採用段階

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 応募者別の選考状況の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] - [応募者別の選考状況] - [現在のステータス], [応募者の管理] - [応募者別の選考状況] - [面接スケジュール/評価], [応募者の管理] - [応募者別の選考状況] - [経費] | HRS_MANAGE_APP | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グリッドで応募者名のリンクをクリックします。 | 応募者データを確認し、応募者に関するさまざまなタスクを実行します。 |
| [処理ステータス情報の入力] | HRS_APP_RCMNT | • ″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - ″現在のステータス″ ページで [新規処理ステータスの追加] リンクをクリックします。<br>• ″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - ″現在のステータス″ ページで [処理ステータス] 列のリンクをクリックします。 | 処理ステータス詳細を編集します。このページのオプションは、応募者の処理ステータスに応じて異なります。 |
| [応募者履歴書] | HRS_APP_RESUME | ″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - ″現在のステータス″ ページで履歴書アイコンをクリックします。 | 応募者の履歴書が表示されます。 |
| [経費の追加] | HRS_APP_EXP_SP | • ″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - 経費ページで [新規経費の追加] リンクをクリックします。<br>• ″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - 経費ページで [経費詳細] リンクをクリックします。 | 応募者の経費を入力します。 |

## 応募者別の選考状況の確認

″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の管理" - "応募者別の選考状況" - 現在のステータス タブ (1/2)

"応募者の管理" - "応募者別の選考状況" - 現在のステータス タブ (2/2)

**[応募者の追加]**

"応募者の追加" ページが表示されます。

**[保存]**

このアイコンをクリックすると、入力した情報が保存されます。

**[アクションの実行]**

以下のアクションから選択します。

- [応募者を新規リストに追加] - "新規リストの作成" ページが表示されます。
- [応募者を保存済リストに追加] - "応募者リストの選択" ページが表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- [関係者の追加] – "関係者の追加" ページが表示されます。
- [応募者ステータスの変更] – "新規応募者ステータスの選択" ページが表示されます。
- [応募者の転送] – "応募者の転送" ページが表示されます。
- [応募者を求人にリンク] – "人材募集にリンク" ページが表示されます。
- [契約書の管理] – "契約ステータス/内容" ページが表示されます。

  参照:「応募者の採用」、「応募者の契約の作成」
- [ソースとしてマージ] – "ソースとしてマージ" ページが表示されます。
- [ターゲットとしてマージ] – "ターゲットとしてマージ" ページが表示されます。
- [雇用前調査] – 雇用前調査ページが表示されます。

  参照:「応募者の採用」、「雇用前調査の実行」
- [採用の準備] – "採用の準備" ページが表示されます。

  参照:「応募者の採用」、「応募者の採用」
- [コレスポンデンスの送信] – "コレスポンデンスの送信" ページが表示されます。

### [現在のステータス]

このリンクをクリックすると、ドラフト、レビュー、リンク、応募、予備選考、書類選考、面接、内定決定、条件提示、提示条件受諾、内定通知、内定受諾、内定辞退、採用決定、採用準備完了、採用済みの処理ステータスについて、応募者の現在の選考状況が表示されます。

上記の処理ステータスと、保留中、不採用、取り消し、および非アクティブの処理ステータスに関する過去の選考状況のリストを表示するには、[選考状況履歴の表示] リンクをクリックします。リンクが [現在の選考状況の表示] に変わります。2 つのビューを切り替えることができます。

---

**注:** 応募者の全ての処理ステータスの表示に関して問題が発生する場合は、システムが応募者の全ての処理ステータスを表示するように設定されていることを確認してください。

---

参照: 第 4 章、「採用ステータスの設定」、61ページ

### [応募者別の選考状況]

このグループ ボックスを使用して、応募者がリンクされている各人材募集の応募者の処理ステータスを表示できます。また、応募者が人材募集にリンクされていない場合、このグループ ボックスには処理ステータスがリストされます。このグループ ボックスの情報は、ステータス日付別に最新の日付を一番上にしてソートされます。このグループ ボックスにデフォルトで表示されるのは現在の状況ですが、必要に応じて過去の状況も表示できます。

**[人材募集]** 人材募集のために "人材募集" ページにアクセスする場合は、その人材募集のリンクをクリックします。

**[処理ステータス]** 処理ステータスのリンクをクリックすると、処理ステータス詳細ページにアクセスします。このページでは、その人材募集の応募者の処理ステータスを表示したり、変更したりすることができます。

 Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

**[履歴書]**

このアイコンをクリックすると、応募者履歴書ページにアクセスします。このページでは、その人材募集への応募者の履歴書を表示できます。

**[アクションの実行]**

以下のアクションから選択します。

- [面接評価の作成] – 面接評価ページが表示されます。

  参照:「応募者の面接」、「面接評価の入力」
- [給与パッケージ モデルの作成] – 応募者モデル ページが表示されます。

  参照:「応募者の採用」、「給与パッケージの作成 (AUS)」
- [コンピテンシーの評価] – ″コンピテンシーの評価″ ページが表示されます。
- [応募者チェックリストの管理] – 応募者チェックリスト ページが表示されます。
- [面接の管理] – 面接スケジュール ページが表示されます。

  参照:「応募者の面接」、「面接スケジュール」
- [提示条件の準備] – ″提示条件の準備″ ページが表示されます。

  参照: 提示条件の作成
- [採用の準備] – ″採用の準備″ ページが表示されます。

  参照:「応募者の採用」、「応募者の採用」
- [応募者の却下] – 人材募集にリンク ページが表示されます。
- [応募者の書類選考] – ″処理ステータス詳細″ ページが表示されます。

  参照:「応募者の予備選考と書類選考」、「応募者の書類選考」

**[新規処理ステータスの追加]**

このリンクをクリックすると、″処理ステータス詳細″ ページにアクセスします。このページでは、応募者の新しい処理ステータスを追加できます。

## 処理ステータス詳細の編集

″処理ステータス詳細″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の管理" - "処理ステータス詳細" ページ (1/2)

"応募者の管理" - "処理ステータス詳細" ページ (2/2)

このページでは、主要な処理ステータスの詳細を表示したり、編集したりします。

参照: 第 9 章、「応募者の面接」、「最終面接所見の作成」、209ページ

### [処理ステータス詳細の編集]

このグループ ボックスを使用して、応募者の処理ステータス詳細を編集します。たとえば、応募者を人材募集にリンクすると、その人材募集の処理ステータスとして "応募済" が割り当てられます。処理ステータスを "リンク" に変更して、応募者を人材募集にリンクしていることを示すことがあります。あるいは、処理ステータスを "応募済" から "レビュー" に変更して、応募者の履歴書を確認したことを示すこともあります。主要なアクション (たとえば、書類選考、面接、条件提示、および採用) の処理ステータスを自動的に割り当て、主要なアクションの処理ステータスを上書きしないことをお勧めします。

## 応募者の経費の確認

"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "経費" ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "経費" ページ

### [経費]

[経費] リンクをクリックすると、"応募者の管理" の "経費" ページにアクセスします。

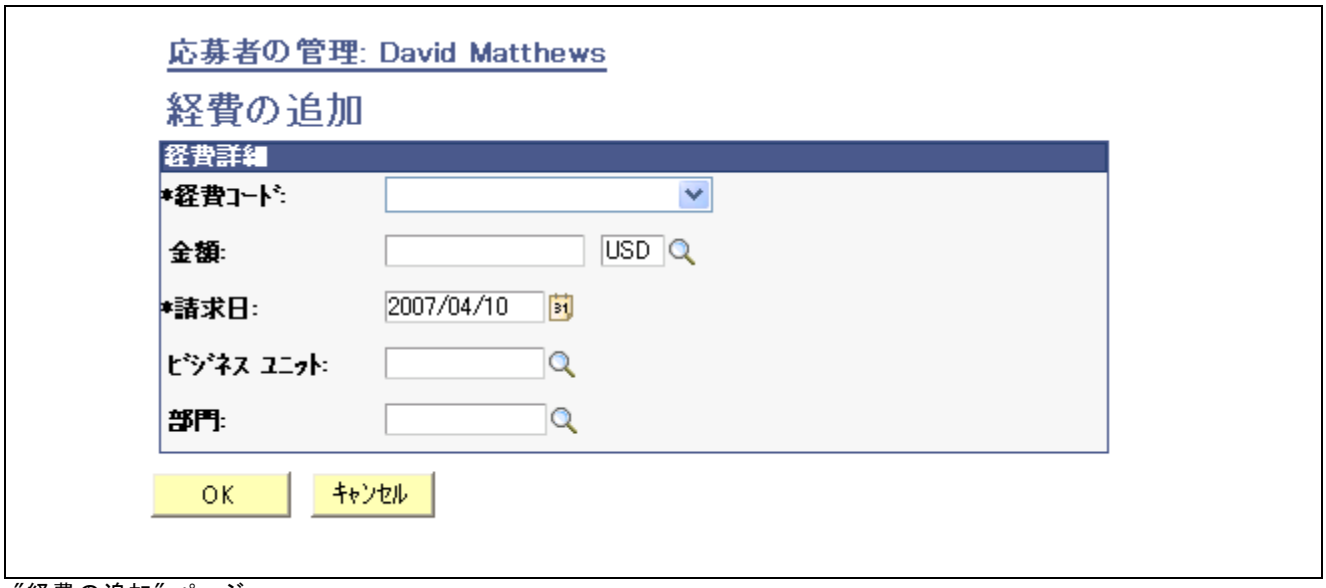
**[経費詳細]** "経費の追加" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、経費の詳細を編集できます。

**[新規経費の追加]** "経費の追加" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、新規の経費の詳細を追加できます。

## 応募者の経費の追加

"経費の追加" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




″経費の追加″ ページ

人材募集を設定して応募者をリンクした後、採用プロセスの期間中いつでも経費を入力できます。

| | |
|---|---|
| **[経費コード]** | 航空運賃、車両のレンタル代、旅費、または駐車代などの経費コードを選択します。 |
| **[金額]** | 経費の金額を入力し、通貨を選択します。 |
| **[請求日]** | 経費が発生した日付を入力します。 |
| **[ビジネス ユニット]** | 経費請求先のビジネス ユニットを選択します。 |
| **[部門]** | 経費請求先の部門を選択します。 |

# 連絡メモの管理

このセクションでは、連絡メモと添付ファイルの概要、事前設定、および以下の項目について説明します。

- 連絡メモと関係者の確認
- 連絡メモの追加
- 代理詳細の表示
- 関係者の追加

## 連絡メモと添付ファイルについて

″応募者の管理″ の連絡メモ ページを使用して、以下のことを行います。

- 既存の連絡メモの確認
- ″メモの追加″ ページへのアクセス (このページで、応募者とのやり取りに関する新規の連絡メモを追加できます)

  応募者とは、連絡方法ページで設定した連絡方法に応じて、インバウンドまたはアウトバウンドの電話、電子メール、FAX などでやり取りします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″メモの追加″ ページでは、添付ファイルを追加することもできます。

連絡メモをパブリックまたはプライベートとして設定できます。プライベートなメモの場合は、作成した採用担当者または採用管理者だけがその連絡メモを見ることができます。パブリックなメモは、全ての採用担当者と採用管理者が見ることができます。

## 事前設定

応募者とのやり取りの詳細を記録する前に、連絡方法ページで連絡方法タイプを定義しておく必要があります。

参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「連絡方法タイプの定義」、22ページ

## 連絡メモの管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理]－[連絡メモ] | HRS_MANAGE_APP | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グリッドで応募者名のリンクをクリックします。<br>″応募者の管理″ の ″連絡メモ″－″現在のステータス″ ページで [連絡メモ] リンクをクリックします。 | 応募者データを確認し、応募者に関するさまざまなタスクを実行します。 |
| [メモの追加] | HRS_APP_NOTES | • ″応募者の管理″ ページで [連絡メモの追加] リンクをクリックします。<br>• ″応募者の管理″ の連絡メモ ページで既存の連絡メモの [詳細] リンクをクリックします。 | 応募者とのやり取りに関する連絡メモを追加し、添付ファイルを追加します。 |
| [代理詳細] | HRS_APP_PROXY_SBP | ″メモの追加″ ページで [代理詳細] リンクをクリックします。 | 代理の氏名、電子メールアドレス、および電話番号を含む、代理の連絡先情報を表示します。 |

## 連絡メモと関係者の確認

″応募者の管理″ の連絡メモ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

″応募者の管理″ - 連絡メモ ページ

## [連絡履歴]

このグループ ボックスを使用して、応募者について入力された全ての連絡メモのサマリを表示できます。連絡メモは、個々に作成した通知文書ごとに作成できます。このグループ ボックスの情報は、ステータス日付別に最新の日付を一番上にしてソートされます。

**[件名]** ″メモの追加″ ページで [件名] フィールドに入力されたテキストが表示されます。

**[詳細]** ″メモの追加″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、連絡メモを表示および編集できます。

**[連絡メモの追加]** ″メモの追加″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、新規の連絡メモを追加できます。

## [関係者]

このグループ ボックスを使用して、関係者の氏名と電子メール アドレスを入力します。応募者にコレンスポンデンスを送信する際に、″コレスポンデンスの送信″ ページで [関係者を含む] オプションを選択して電子メール コレスポンデンスをここで追加した人に送信できます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 連絡メモの追加

"メモの追加" ページにアクセスします。

"メモの追加" ページ

**[代理詳細]** このフィールドは、応募者が採用サービスを通じて送信された場合に表示されます。

このリンクをクリックすると、代理詳細ページが表示されます。

**[電子メール]** このリンクをクリックすると、応募者に電子メールを送信できます。

## [応募者に関するメモ]

**[連絡方法]** 連絡方法を選択します。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

連絡方法は、連絡方法ページで定義されます。

**[メモ対象者]** [パブリック]、[プライベート] または [面接] を選択します。

連絡メモをパブリック、プライベートまたは面接用として設定できます。プライベートなメモの場合は、作成した採用担当者または採用管理者だけがその連絡メモを見ることができます。パブリックなメモは、全ての採用担当者と採用管理者が見ることができます。

---

**注**: 面接用として設定されたメモは、面接スケジュール ページに表示されます。

---

**[件名]** 件名を入力します。

入力した件名は、"応募者の管理" の連絡メモ ページの [連絡履歴] グループ ボックスに表示されます。

**[メモ]** メモのテキストを入力します。

### [添付ファイル]

このグループ ボックスを使用して、応募者とのやり取りに関連する添付ファイルを追加および削除します。

添付ファイルを追加するには、次の手順に従います。

1. [添付ファイルの追加] リンクをクリックします。
2. ブラウザ ウィンドウで、ダウンロードする添付ファイルを検索します。
3. [OK] ボタンをクリックします。

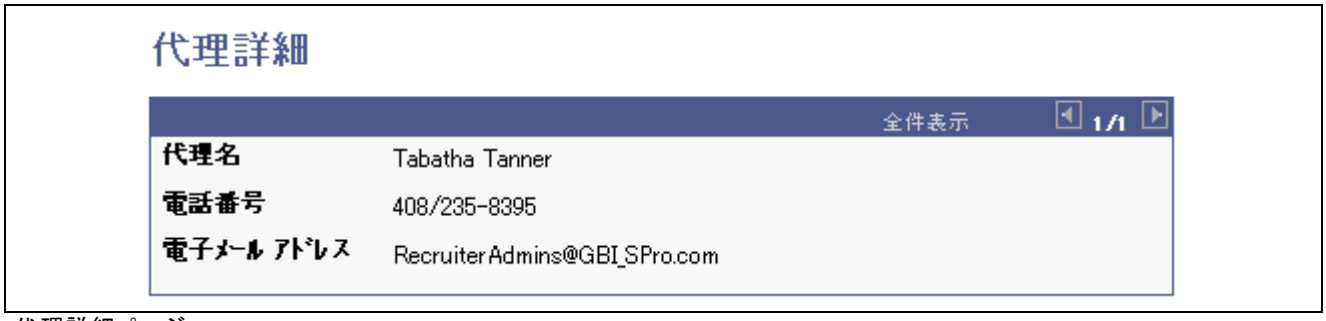
添付ファイルを削除するには、次の手順に従います。

1. 削除する添付ファイルの左側にあるチェック ボックスをオンにします。
2. [添付ファイルの削除] リンクをクリックします。

[添付ファイル追加] リンクをクリックしてブラウザ ウィンドウを開き、ダウンロードする添付ファイルを検索できます。

## 代理詳細の表示

代理詳細ページにアクセスします。




代理詳細ページ


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 応募者データの確認

このセクションでは、応募者データの確認方法について説明します。

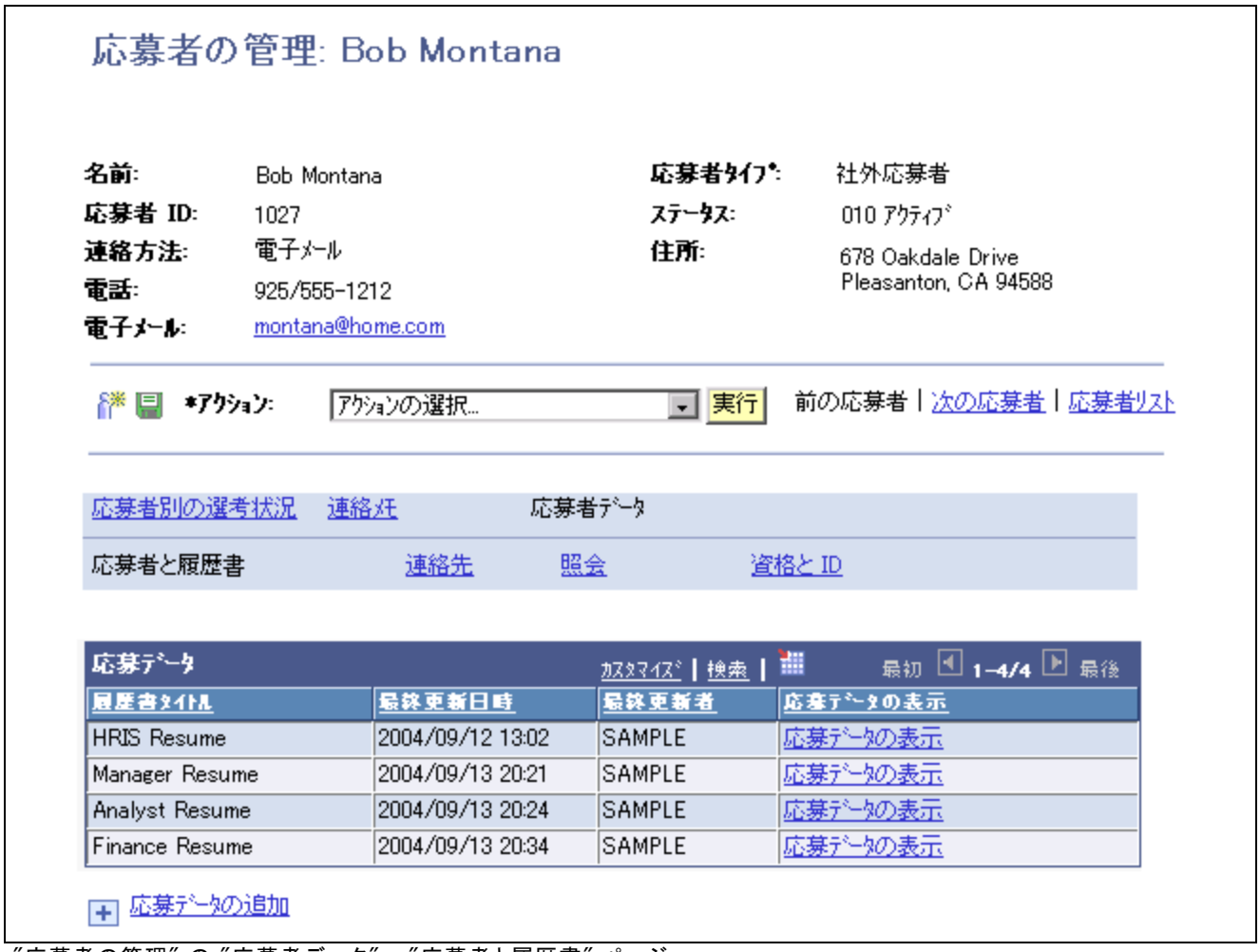
## 応募者データの確認に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] - [応募者データ] - [応募者と履歴書] | HRS_MANAGE_APP | ″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで応募者名のリンクをクリックします。<br>″応募者の管理″ の ″応募者別の選考状況″ - ″現在のステータス″ ページで [応募者データ] リンクをクリックし、[応募者と履歴書] リンクをクリックします。 | 応募者の応募データを表示し、新規の応募データを追加します。 |
| [コンピテンシーの評価] - [評価詳細の表示] | HRS_APP_EVAL | • ″新規応募者の追加″ の応募詳細ページで [コンピテンシーの編集] リンクをクリックします。<br>• ″応募者の管理″ の応募詳細ページで [コンピテンシーの編集] リンクをクリックします。 | 応募者のコンピテンシー情報を編集します。 |

## 応募者データの表示

″応募者の管理″ の ″応募者データ″ - ″応募者と履歴書″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"応募者の管理" の "応募者データ" - "応募者と履歴書" ページ

### [応募データ]

このグループ ボックスを使用して、応募者の全ての応募データを表示します。

**[応募データの表示]**

"応募者の管理" の応募詳細ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、応募データを表示および編集できます。

応募データの編集は、新規応募者の追加コンポーネントを使用して応募者を追加する作業と同じです。

参照: 応募者の入力

**[応募データの追加]**

"応募者の管理" の応募詳細ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、応募者の新規の応募データを追加できます。

## 応募者リストの管理

このセクションでは、応募者リストの概要および以下の項目について説明します。

- 既存の応募者リストの表示


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 応募者リストの作成
- 応募者リストの管理
- 主要な応募者リスト データの編集
- 応募者リストへの応募者の追加

## 応募者リストについて

応募者リストとは、採用担当者が採用プロセスを容易にするために使用できる応募者を論理的にグループ化したリストです。採用担当者は、リストに応募者を追加し、リスト内の 1 人、複数、または全ての応募者に対してタスクを同時に実行できます。たとえば、採用担当者は、連絡する必要がある応募者のリスト、有望な候補者であるが現在は応募可能な人材募集がない応募者のリスト、または採用担当者が春に採用したいと思っている秋卒業の大学生のリストを作成できます。

リストは ″公開″ または ″非公開″ にできます。応募者リストの作成者がリストのオーナーとなります。全ての採用担当者と採用管理者は公開リストへのアクセス権を持ちます。公開リストを表示し、リスト内の応募者に対してアクションを実行し、応募者をリストに追加し、主要リスト情報を表示できますが、主要リスト情報を変更することはできません。リストのオーナーだけが公開リストの主要リスト情報を編集できます。非公開リストの場合は、リストのオーナーだけがリストを表示および変更できます。

## 応募者リストの管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者リスト] | HRS_APPL_LIST | [採用管理]、[応募者リスト]、[応募者リスト] | 既存の応募者リストを表示します。 |
| [新規リストの作成] | HRS_CREATE_LIST | 応募者リスト ページで [新規リスト作成] ボタンをクリックします。 | 応募者リストを作成します。 |
| [応募者リスト] | HRS_LIST_MEMBER | 応募者リスト ページでリストのリンクをクリックします。 | 応募者リストを管理します。 |
| [主要リスト情報の編集] | HRS_CREATE_LIST | 応募者リスト ページで [主要リスト データの編集] リンクをクリックします。 | 主要な応募者リスト データを編集します。 |
| [応募者リストの選択] | HRS_SELECT_LIST | 応募者リスト ページで [応募者の追加] ボタンをクリックして、″応募者の検索″ ページにアクセスします。<br>″応募者の検索″ ページの応募者の [アクション] フィールドで [応募者を保存済リストに追加] を選択するか、1 人または複数の応募者を選択し、[グループ アクション] フィールドで [応募者を保存済リストに追加] を選択して [実行] をクリックします。 | 応募者を追加する応募者リストを選択します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 既存の応募者リストの表示

応募者リスト ページにアクセスします。

応募者リスト ページ

**[表示]**

表示する応募者リストを選択し、リフレッシュ アイコンをクリックしてそのリストを表示します。線タックできる値は次のとおりです。

[担当リストのみ]: 自分がオーナーである全てのリストを表示する場合に選択します。

[全リスト]: 全ての公開リストと自分がオーナーである全てのリストを表示する場合に選択します。

**[応募者リスト]**

**[リストの検索] 、[実行]**

リストを検索するためにリスト名の一部または全てを入力し、[実行] をクリックして検索結果を表示します。

**[リスト]**

リンクをクリックすると、応募者リスト ページにアクセスします。このページで、リストに含まれる全ての応募者の詳細を表示できます。

**[アクセス]**

リストが ″公開″ であるか ″非公開″ であるかが表示されます。

**[オーナー]**

リストを作成したユーザーの名前が表示されます。

# 応募者リストの作成

″新規リストの作成″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"新規リストの作成" ページ

### [新規リストの名前]

| | |
|---|---|
| **[アクティブ]** | [アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。リストが非アクティブであると、リストのオーナーだけがリストを表示できます。非アクティブなリストに応募者を追加することはできません。 |
| **[公開]** | リストを公開リストにする場合に選択します。このリストを非公開にする場合はこのチェック ボックスをオフにします。 |

## 応募者リストの管理

応募者リスト ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募者リスト ページ

**[応募者の検索]、[実行]** 検索する応募者の名前の一部または全てを入力し、[実行] をクリックして検索結果を表示します。

**[応募者の追加]** ″応募者の検索″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、リストに追加する応募者を検索して選択できます。

**[リストの削除]** リストを削除する場合にクリックします。リストのオーナーだけがリストを削除できます。

**[主要リスト データの編集]** ″主要リスト情報の編集″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、応募者リストを変更できます。

**[応募者]**

**[応募者]、[実行]** 応募者の ″応募者の管理″ ページにアクセスする場合は、応募者の氏名のリンクをクリックします。

**[指定連絡先]** 応募者の希望連絡方法に応じて、応募者の電子メール アドレス、電話番号、または郵送先住所が表示されます。応募者の希望連絡方法は、″新規応募者の追加″ の連絡先詳細ページおよび [応募者の管理]、″応募者データ″ の連絡先ページで指定します。

## 主要な応募者リスト データの編集

″主要リスト情報の編集″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

″主要リスト情報の編集″ ページ

**[アクティブ]** [アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。リストが非アクティブであると、リストのオーナーだけがリストを表示できます。非アクティブなリストに応募者を追加することはできません。

**[公開]** リストを公開リストにする場合に選択します。このリストを非公開にする場合はこのチェック ボックスをオフにします。

## 応募者リストへの応募者の追加

″応募者リストの選択″ ページにアクセスします。

**[リストの選択]** 応募者を追加する応募者リストを選択します。採用担当者がオーナーである全ての非公開応募者リストと、全ての公開応募者リストが、このフィールドに有効なオプションとして表示されます。

# 応募者チェックリストの作成

このセクションでは、チェックリストの概要と、応募者チェックリストの作成方法について説明します。

## チェックリストについて

チェックリストを使用すると、一連の採用プロセスで応募者の処理に必要な詳細事項を漏れなく実行することができます。チェックリスト コンポーネント (CHECKLIST_TABLE) で作成した標準のチェックリストを使用するか、採用活動処理の対象となる特定の応募者に対して個別にチェックリストを作成できます。応募者を採用する際に、その応募者のチェックリストが PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理に渡されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

## 応募者チェックリストの作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の検索] - [応募者チェックリスト] | HRS_APP_CHKLST | "応募者の検索" ページの応募者の [アクション] フィールドで [応募者チェックリストの管理] を選択します。 | 応募者のチェックリストを作成します。 |

## 応募者チェックリストの作成

"応募者の検索" の応募者チェックリスト ページにアクセスします。

"応募者の検索" - 応募者チェックリスト ページ

このページのフィールドは、チェックリスト テーブル ページ ([HRMS 基本設定]、[共通定義]、[チェックリスト]、[チェックリスト] の順にクリック) のフィールドと同じです。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「人事・労務管理のビジネス プロセスの設定」、「チェックリストの作成」


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 応募者の転送

このセクションでは、応募者の転送の概要および以下の項目について説明します。

- 応募者を転送します。
- 電子メール アドレスの検索

## 応募者の転送について

採用担当者は、検討のために応募者を 1 人または複数の従業員に転送できます。採用担当者が応募者を転送する場合は、"応募者の転送" ページで採用担当者が指定した従業員に通知 (HRS_FORWARD_APPLICANT) が送信されます。応募者の転送は、応募者の書類選考に似ています。ただし、応募者を転送しても応募者の処理ステータスは変更されません。代わりに、"応募者の管理" の連絡メモ ページの [連絡履歴] グループ ボックスに項目が追加されます。

## 応募者の転送に使用するページ

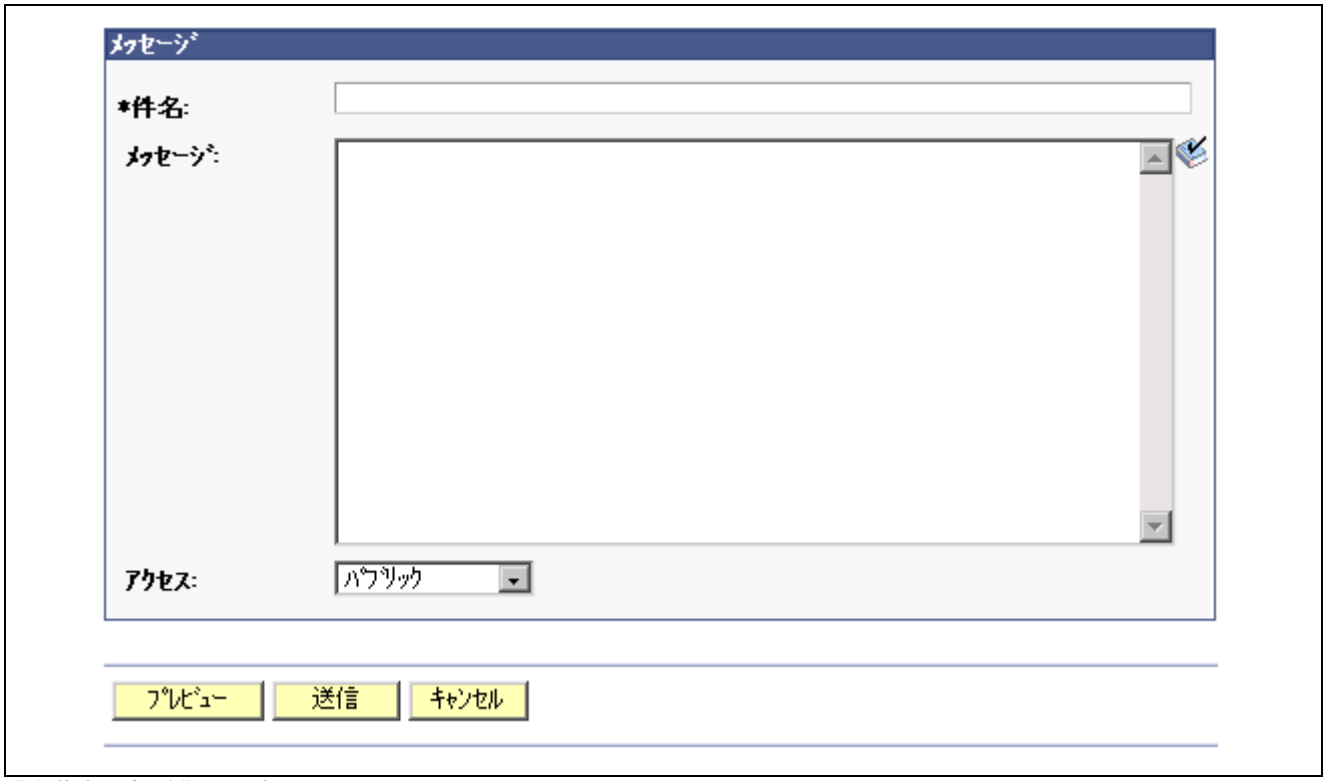
| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| 応募者の転送 | HRS_FWRD_APPL | "応募者の検索" ページの応募者の [アクション] フィールドで [応募者の転送] を選択します。 | 応募者を転送します。 |
| [電子メール アドレスの検索] | HRS_FND_EMAIL_ADDR | "応募者の転送" ページで [検索] リンクをクリックします。 | 応募者の転送先の従業員を検索して選択します。 |
| [応募者の転送プレビュー] | HRS_FWRD_APP_PRVW | "応募者の転送" ページで [プレビュー] ボタンをクリックします。 | メッセージをプレビューします。 |

## 応募者の転送

"応募者の転送" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者の転送" ページ (1/2)




"応募者の転送" ページ (2/2)

**[プレビュー]** "応募者の転送プレビュー" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、電子メールを送信する前にプレビューできます。"応募者の


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

転送プレビュー″ ページにアクセスするには、[宛先] フィールドに電子メール アドレス、[件名] フィールドに件名を入力しておく必要があります。

### 応募者の転送

このグループ ボックスには、転送するために選択した応募者の氏名と ID が表示されます。

### [受取人情報]

このグループ ボックスを使用して、応募者の転送先の従業員の電子メール アドレスを入力します。

**[検索]** ″電子メール アドレスの検索″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、応募者の転送先の従業員を検索して選択できます。

### [メッセージ]

このグループ ボックスを使用して、送信するメッセージの件名と実際のメッセージを入力します。

**[アクセス]** [パブリック] または [プライベート] を選択します。

## 電子メール アドレスの検索

″電子メール アドレスの検索″ ページにアクセスします。

″電子メール アドレスの検索″ ページ

### [従業員の検索]

従業員 ID または名前の一部または全てを入力し、[検索] をクリックして検索結果を表示します。

### [検索結果]

このグループ ボックスには検索結果が表示されます。検索結果の従業員を 1 人、複数、または全て選択し、[選択済アドレスの追加] をクリックして ″応募者の転送″ ページの該当フィールドに電子メール アドレスを追加します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

[優先] この電子メール アドレスが従業員の優先電子メール アドレスであるかどうかを示します。従業員が複数の電子メール アドレスを持っている場合は、全ての電子メール アドレスがリストされます。どの電子メール アドレスが優先電子メール アドレスであるかが示されるので、適切な電子メール アドレスを選択できます。

# コレスポンデンスの送信

このセクションでは、使用可能な連絡方法の種類の概要と以下の項目について説明します。

- コレスポンデンスの送信による電子メールの送信
- XML Publisher による採用関連文書の作成
- 採用関連文書のバッチ作成
- 電子メールによる採用関連文書の送信

## 連絡方法について

採用管理ソリューションでは、応募者への連絡手段として 5 つの方法を用意しています。

- ワークフローによる電子メールの送信
- コレスポンデンスの送信による電子メールの送信
- XML Publisher によってオンラインで作成する採用関連文書
- XML Publisher によってバッチ作成する採用関連文書
- 電子メールによる採用関連文書の送信

### ワークフローによる電子メールの送信

1 人の従業員が日常業務として行うタスクの多くは、複数のステップで構成される大きなタスクの一部であり、複数の人がそのタスクに携わっています。たとえば、人材募集を作成する場合、承認がアクティブであれば承認プロセスを開始します。ワークリスト アイテム、電子メールまたはその両方が別の従業員に送信され、人材募集が確認および承認されます。採用担当管理者が人材募集の確認および承認を行ってからでないと、ポジションを埋めることができない場合もあります。ワークフローを使用すると、情報と連絡のフローを自動化して適切な人員に送信することができます。

### コレスポンデンスの送信による電子メールの送信

コレスポンデンスの送信とは、応募者の優先電子メール アドレスにメッセージと添付ファイルを送信するアクションです。

この電子メールは、パブリックまたはプライベートとして指定でき、ファイルを添付することもできます。パブリックに指定されたメッセージは、誰でも表示することができます。プライベートに指定されたメッセージは、メッセージを送信したユーザーまたは採用担当管理者のみが表示できます。コレスポンデンスを応募者に送信すると、メッセージは連絡メモとして保存され、"応募者の管理 - 連絡メモ" ページの [連絡履歴] グループ ボックスで表示することができます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### XML Publisher によってオンラインで作成する採用関連文書

通知文書を電子メールで送信するには、事前に "通知文書の作成" を使用して通知文書を作成し、確認する必要があります。このリンクをクリックすると、そのファイル タイプ用として定義されているデスクトップ アプリケーションで通知文書が作成されて表示されます。たとえば、RTF 形式の通知文書の場合は Microsoft Word が使用されます。以下の場合、採用関連文書をすぐに編集および印刷できます。

- 新規応募者の追加コンポーネントを使用して、応募者がシステムに登録された場合
- 応募者データの表示コンポーネントを使用して、既存の応募者がプレビューされた場合
- 面接がスケジュールされた場合
- 提示条件が準備された場合

通知文書を印刷すると連絡メモとして保存されます。これは、"応募者の管理" - "連絡メモ" ページの [連絡履歴] グループ ボックスで表示できます。

修正された通知文書は、HRMS データベースに保存されません。HRMS データベースにはシステムで作成された通知文書が保存されます。修正された通知文書を保存するには、[通知文書のアップロード] オプションを使用して通知文書を採用管理システムにロードします。これにより、通知文書は安全に格納されます。

### XML Publisher によってバッチ作成する採用関連文書

採用関連文書は、応募者への通知文書の作成 (HRSLETTER) プロセスを使用してバッチ印刷できます。以下のタスクの実行中に通知文書を選択すると、通知文書は自動的にキューに追加されます。

- 新規応募者の追加コンポーネントを使用して応募者をシステムに登録する。
- 応募者が予備選考レベルで落選する。
- 面接をスケジュールする。
- 提示条件を準備する。

---

**注**: "応募者に電子メール送信" または "通知文書の作成" を使用して、面接通知または提示条件通知を印刷すると、通知文書はキューから削除されて印刷済と見なされます。これらの通知文書を管理するには、"応募者の管理" を使用して連絡メモを作成します。

---

## 電子メールによる採用関連文書の送信

採用管理ソリューションでは、いつでも定義済通知文書を作成し、応募者に送信することができます。通知文書は以下の場合に作成でき、必要に応じて送信することもできます。

- 新規応募者の追加コンポーネントを使用して、応募者がシステムに登録された場合
- 面接がスケジュールされた場合
- 提示条件が準備された場合

通知文書を選択して作成するときは、[応募者に電子メール送信] オプションを使用できます。このリンクをクリックすると、作成された通知文書が添付されたコレスポンデンスの送信ページが表示されます。電子メールを送信すると、通知文書は連絡メモとして保存されます。これは、"応募者の管理" - "連絡メモ" ページの [連絡履歴] グループ ボックスで表示できます。

---

**注**: 電子メールで送信できるのは、面接通知と提示条件通知のみです。応募者用文書に "応募者に電子メール送信" の オプションは用意されていません。

---

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

## コレスポンデンスの送信に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [コレスポンデンスの送信] | HRS_SEND_CRSP | [採用管理]、[応募者の検索]<br>"応募者の検索" ページの [検索結果] グリッドで応募者名のリンクをクリックします。<br>"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "現在のステータス" ページの [アクション] フィールドで [コレスポンデンスの送信] を選択します。 | 応募者に電子メールを送信します。 |
| [通知文書作成] | HRS_RUN_LETTERS | [採用管理]、[管理]、[応募者への通知文書の作成]、[通知文書作成] | 採用関連文書を作成します。 |

## 電子メールの送信

"コレスポンデンスの送信" ページにアクセスします。

"コレスポンデンスの送信" ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"コレスポンデンスの送信" ページ (2/2)

**[プレビュー]** 電子メールをプレビューする場合にクリックします。

**[送信]** 電子メールを送信する場合にクリックします。

連絡メモが保存されます。保存された連絡メモは、"応募者の管理" - 連絡メモ ページの [連絡履歴] グループ ボックスに表示されます。

### [受取人情報]

このグループ ボックスを使用して、電子メールの受取人の名前を入力します。

### [メッセージ]

このグループ ボックスを使用して、メッセージを入力し、[パブリック] または [プライベート] を選択します。

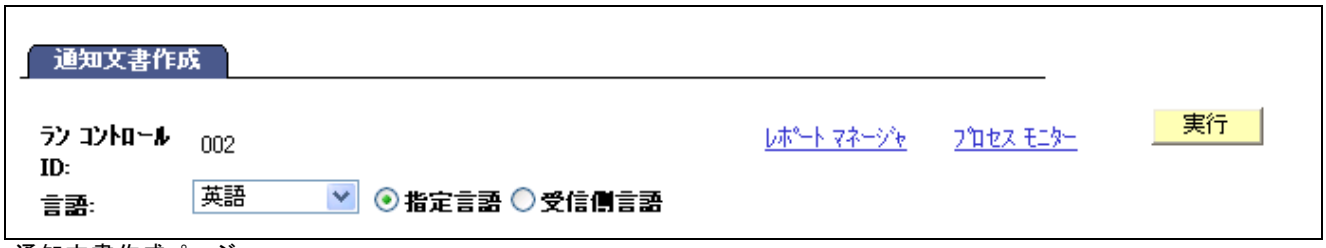
### [添付ファイル]

このグループ ボックスには、電子メールに添付済みのファイルのリストと、添付ファイルをアップロードするリンクが表示されます。

## 採用関連文書の作成

通知文書作成ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




通知文書作成ページ

[実行] ボタンをクリックすると、PeopleSoft Process Scheduler を使用して HRS 文書作成プロセス (HRSLETTER) が実行されます。

**注:** プロセス リクエスト ページの [出力タイプ] フィールドで [プリンタ] を選択した場合は、[出力先] フィールドに使用するプリンタの URL アドレスを入力する必要があります。

# 人材募集への応募者のリンク

このセクションでは、人材募集への応募者のリンクの概要、事前設定、およびリンクする方法について説明します。

## 応募者を人材募集にリンクする方法について

特定の人材募集に適格で、考慮対象すべき応募者が見つかったら、応募者をその人材募集にリンクすることができます。応募者を人材募集にリンクすると、[応募者の管理]、"応募者別の選考状況" の "現在のステータス" ページに新規の行が作成されます。この行で、その人材募集の応募者を管理し、処理ステータス "応募済" を割り当てることができます。

応募者は、以下の 3 とおりの方法で人材募集にリンクします。

- "人材募集にリンク" ページで応募者と 1 つまたは複数の人材募集 ID をリンクします。
- 新規の応募者を手動で入力する際に、"新規応募者の追加" の応募詳細ページで応募者と 1 つまたは複数の人材募集 ID をリンクします。
- 既存の応募者の応募データを追加または更新する際に、"応募者の管理" の応募詳細ページで応募者と 1 つまたは複数の人材募集 ID をリンクします。

## 事前設定

応募者を人材募集にリンクする前に、以下の手順を実行する必要があります。

- 人材募集を作成します。

  参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の作成」、118ページ
- 応募者を入力します。

  参照: 第 7 章、「応募者の入力」、153ページ

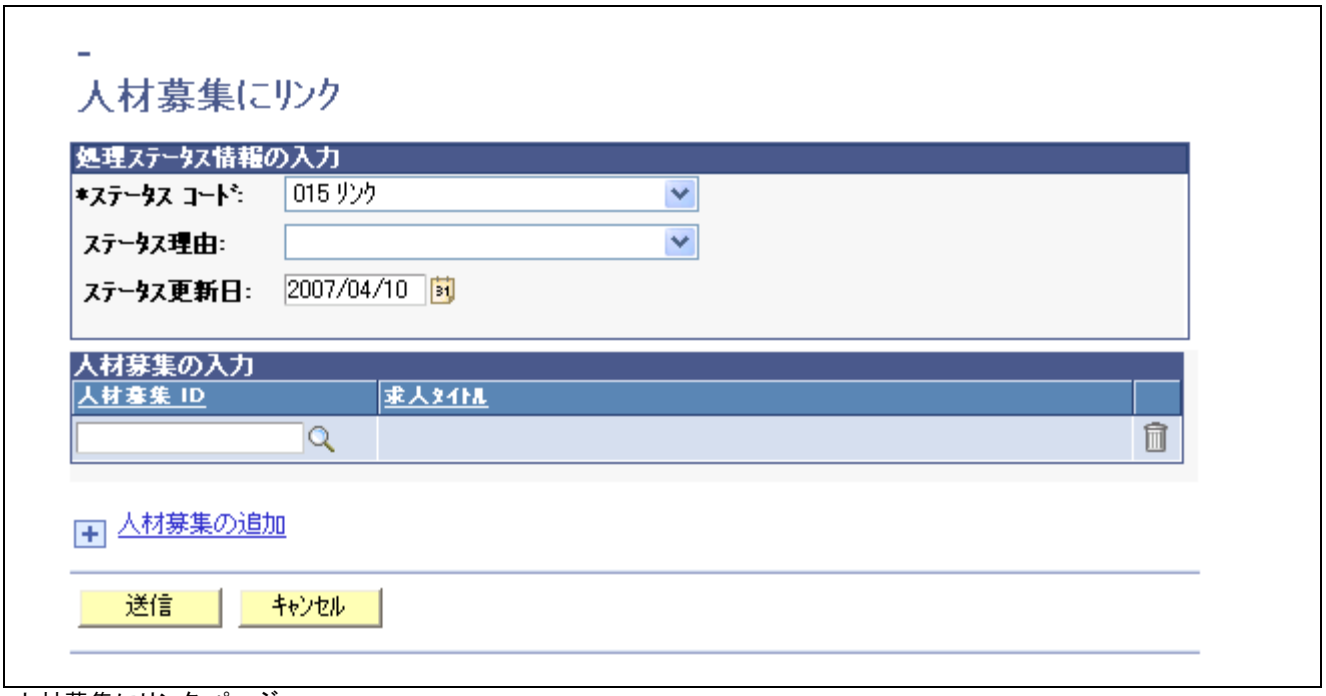
 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 人材募集への応募者のリンクに使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [人材募集にリンク] | HRS_GACT_RCM_STS | ″応募者の検索″ ページの応募者の [アクション] フィールドで [応募者を求人にリンク] を選択します。 | 応募者を人材募集にリンクします。 |

# 人材募集への応募者のリンク

人材募集にリンク ページにアクセスします。




人材募集にリンク ページ

## [処理ステータス情報の入力]

このグループ ボックスを使用して、処理ステータスの詳細を入力します。

**[ステータス コード]、[ステータス理由]** ステータス コードとステータス理由を選択します。デフォルトのステータス コードは ″応募済″ です。

**[ステータス更新日]** ステータス更新日を入力します。入力した日付は、″応募者の管理″ の処理ステータス詳細ページの [処理ステータス履歴] グループ ボックスに表示されます。

## [人材募集の入力]

応募者をリンクする人材募集を選択します。選択可能な人材募集は、セキュリティ設定に応じて異なります。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「HRMS セキュリティの設定と管理」、「採用管理ソリューション用の追加セキュリティのアクティブ化」

# 応募者ステータスの変更

このセクションでは、応募者ステータスの変更方法について説明します。

**関連項目:**

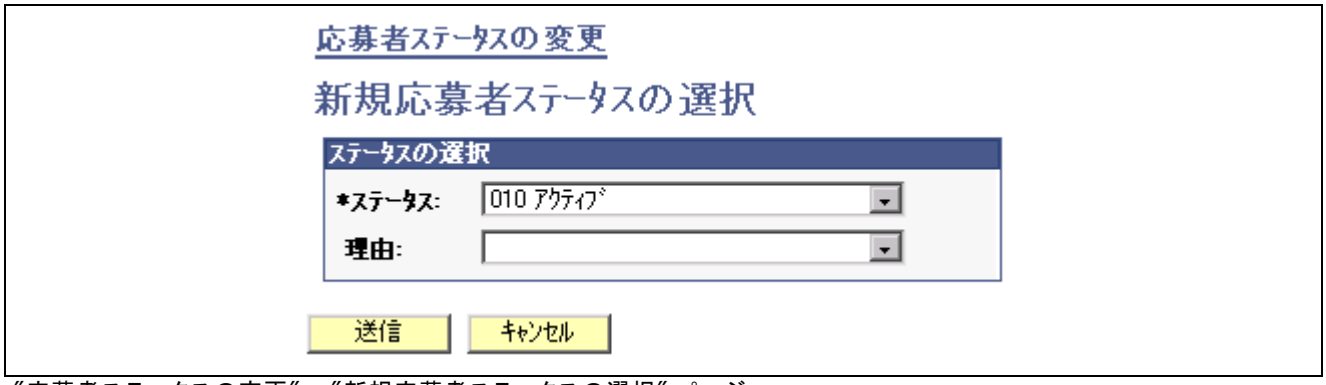
第 4 章、「採用ステータスの設定」、61ページ

## 応募者ステータスの変更に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者ステータスの変更] - [新規応募者ステータスの選択] | HRS_GACT_APP_STS | "応募者の検索" ページの応募者の [アクション] フィールドで [応募者ステータスの変更] を選択します。 | 応募者のステータスを変更します。 |

## 応募者ステータスの変更

"応募者ステータスの変更" - "新規応募者ステータスの選択" ページにアクセスします。




"応募者ステータスの変更" - "新規応募者ステータスの選択" ページ

**[ステータス コード]** [010 アクティブ]、[020 採用済]、[030 非アクティブ]、[040 キュー] からステータス コードを選択します。ステータス コードは、"ステータス/理由の定義" ページで定義します。

# 関係者の追加

このセクションでは、関係者の概要および以下の項目について説明します。

- 関係者タイプの選択と関係者の追加

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 検索/マッチング結果の表示

**関連項目:**

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「検索/マッチングの設定と使い方」

## 関係者について

多くの組織では、応募者を実際に採用する前に、応募者を HR システムに関係者として追加する必要があります。たとえば、応募者を採用前に研修に登録できるように、応募者を外部研修生として HR システムに追加することがあります。応募者を関係者として追加するオプションは、社外応募者に場合にのみ表示されます。従業員または非従業員である応募者は、既に HR システムに登録されているので関係者として追加することはできません。社外応募者を関係者として追加すると、応募者は HR システムに追加され、HR ID が割り当てられます。

応募者を関係者として追加するには、次の手順に従います。

1. ″応募者の管理″ ページの [アクション] フィールドで [関係者の追加] を選択して [実行] をクリックします。

   [関係者の追加] オプションは、社外応募者の [アクション] フィールドにのみ表示されます。

2. 関係者を追加する際に検索/マッチング機能を使用するかどうかに応じて、検索結果ページに検索/マッチング結果が表示されます。

   ″採用管理のインストール″ のインストール オプション ページの [検索/マッチング] グループ ボックスにある [関係者の追加] オプションで [する] を選択すると、応募者が既に HR データベースに存在するかどうかが確認されます。

   マッチングが見つかると、検索結果ページが表示されます。検索結果ページで、検出された ID の [ID の転記] を選択して [戻る] をクリックします。″関係者の追加″ ページが再度表示され、応募者を追加するかどうかが確認されます。″関係者の追加″ ページで、[続行] ボタンをクリックして応募者を関係者として追加します。

3. 応募者を関係者として追加したことを確認します。

   社外応募者を関係者として追加すると、[応募者の管理]、″応募者データ″ の連絡先ページに [従業員 ID] フィールドが追加され、応募者の従業員 ID が表示されます。

   参照: 第 7 章、「応募者の入力」、「応募者情報の追加」、159ページ

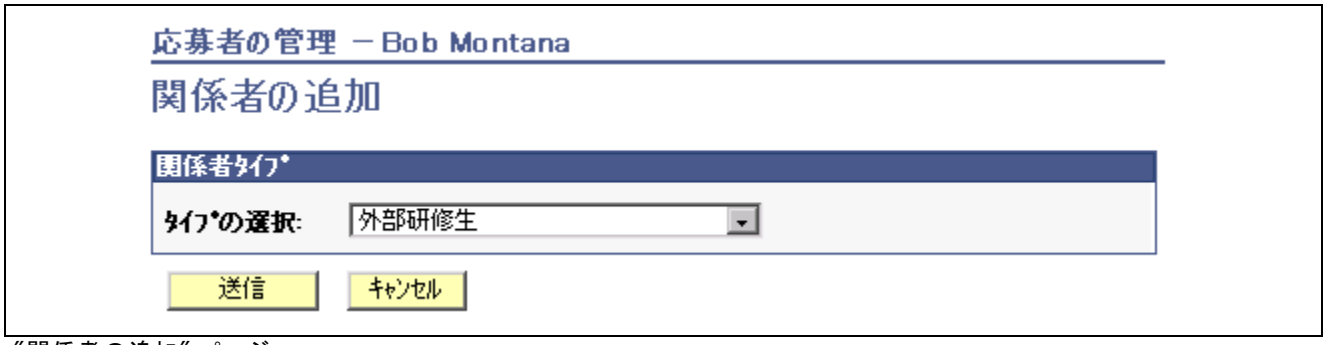
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 関係者の追加に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [応募者の検索] | HRS_REC_SCHAPP | [採用管理]、[応募者の検索]、[応募者の検索] | 応募者を検索して選択します。 |
| [応募者の管理] | HRS_MANAGE_APP | "応募者の検索" ページの [検索結果] グリッドで応募者名のリンクをクリックします。 | 応募者を管理します。 |
| [関係者の追加] | HRS_ADD_EXT_TRN | • "応募者の管理" ページの [アクション] フィールドで [関係者の追加] を選択して [実行] をクリックします。<br>• 検索結果ページで [ID の転記] ボタンをクリックし、[戻る] をクリックします。 | 応募者を HR データベースに追加する際に、応募者に割り当てる関係者タイプを選択し、関係者を追加します。 |
| [検索結果] | HCR_SM_RESULTS | • "応募者の管理" の "採用の準備" ページで [従業員 ID の確認] リンクをクリックします。<br>• "関係者の追加" ページで [送信] ボタンをクリックします。 | 検索/マッチング結果を表示し、重複の可能性のある ID がないか調査します。 |

## 関係者タイプの選択と関係者の追加

"関係者の追加" ページにアクセスします。




"関係者の追加" ページ

**[タイプの選択]** 応募者に割り当てる関係者タイプを選択します。関係者タイプは、関係者タイプ テーブル ページで定義します。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「組織構造基本テーブルの設定」、「関係者タイプの設定」

## 検索/マッチング結果の表示

検索結果ページにアクセスします。

参照: 第 11 章、「応募者の採用」、「検索/マッチング結果の確認」、243ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 重複応募者の処理

このセクションでは、重複応募者の処理の概要と、以下の項目について説明します。

- プロセスのステータスの表示
- 検索条件の定義
- 重複応募者レコードのマージ

## 重複応募者の処理について

同じ応募者が、別の応募者 ID で何度も入力される可能性があります。応募者が企業に複数回応募し、毎回異なる情報を送付したり異なる手段を使って応募すると、応募者レコードの重複が発生します。1 人の応募者が複数の応募者 ID を持つと、採用管理者や採用担当者の混乱を招くおそれがあります。タレント獲得管理を使用すると、採用担当者は重複応募者レコードの特定と、1 つの応募者レコードへのマージを簡単に行うことができます。

重複応募者レコードを処理するには、次の手順に従います。

1. 重複応募者の処理コンポーネントにアクセスします。
2. [新規検索条件の作成] ボタンをクリックして、"重複応募者の検出" ページで検索条件を定義します。
3. 検索条件を選択し、[実行] ボタンをクリックします。これにより、重複応募者の検出アプリケーション エンジン プロセス (HRS_DUPE_PRC) が開始します。

   このプロセスにより、"重複応募者の検出" ページで定義した検索条件に一致する、重複の可能性のある応募者レコードが検出されます。電子メール、住所、およびミドル ネームに対する検索では大文字と小文字が区別されます。プロセスは、アクティブな応募者レコードに対してのみ実行されます。非アクティブな応募者レコードは無視されます。

   2 人の応募者が一致すると判断されるには、"重複応募者の検出" ページで定義した全ての検索条件が正確に一致する必要があります。重複する電子メール アドレス、電話番号、および国民 ID 番号は、タイプに関係なく、重複の可能性のあるレコードとして識別されます。たとえば、ある応募者の勤務先の電子メール アドレスが john@provider.com で、別の応募者の自宅の電子メール アドレスが john@provider.com である場合、住所タイプが勤務先と自宅とで異なりますが、重複の可能性があると判断されます。
4. 重複応募者の処理ページの [重複を表示] リンクをクリックして、重複応募者の確認ページで検索結果を確認します。

   重複の可能性のある 1 組の応募者は、重複セットとしてグループ化されます。重複セットの応募者が実際に重複していると判断した場合は、応募者レコードをターゲットおよびソースに指定する必要があります。ソース応募者レコードはターゲット応募者レコードにマージされます。各重複セットには、複数のソース レコードと複数のターゲット レコードが存在する可能性があります。
5. 応募者の管理コンポーネントを使用して、検索結果で識別された応募者を 1 つのレコードにマージできるかどうかを判断します。

   保持する応募者 ID を指定します。これはターゲット ID です。

   ターゲット ID とマージする応募者 ID を指定します。これはソース ID です。
6. 応募者レコードは、以下の 2 とおりの方法でマージできます。
   - 重複応募者の処理コンポーネントを使用して、重複応募者マージ アプリケーション エンジン プロセス (HRS_DUPE_MRG) を実行します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 応募者の管理コンポーネントから [ターゲットとしてマージ] を使用します。

**注:** [ターゲットとしてマージ] を使用する場合も、重複応募者マージ アプリケーション エンジン プロセス (HRS_DUPE_MRG) が使用されます。

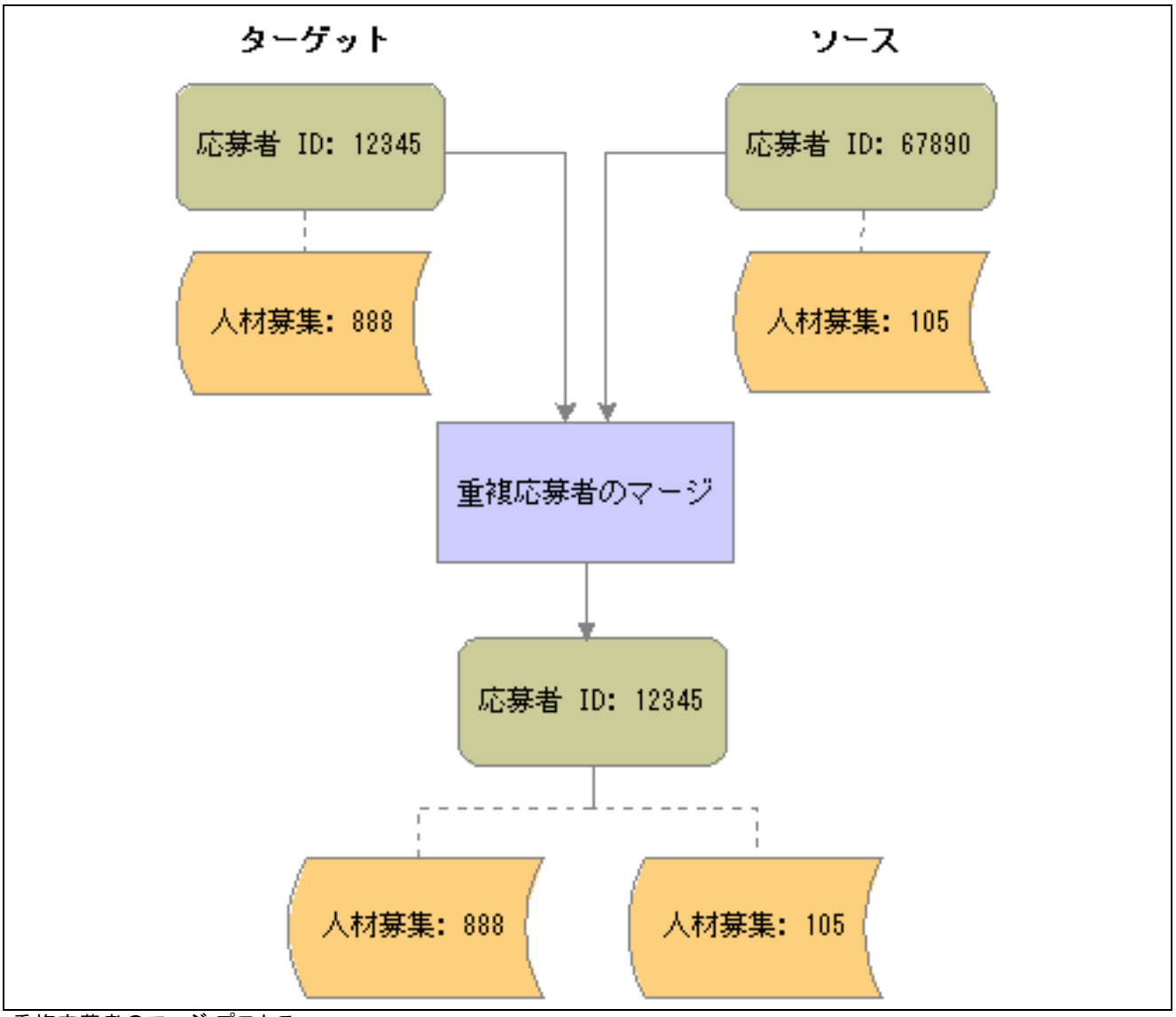
このプロセスにより、ソース応募者レコードがターゲット応募者レコードにマージされます。また、このプロセスによりソース応募者レコードが非アクティブに設定されます。ターゲット レコードが最新の連絡先情報 (名、ミドル ネーム、姓、住所、電話番号、電子メール アドレス)、ID、資格データで更新されます。ターゲット レコードにはデータがなく、ソース レコードにデータが存在する場合は、ソース レコードのデータを使用してターゲット レコードが更新されます。ソース レコードとターゲット レコードのデータの有効日が同じである場合は、ターゲット レコードのデータは変更されません。

データが失われないように、ソース レコードの一意の採用行は全て、ターゲット レコードに追加されます。これには、面接スケジュール、面接評価、連絡メモ、経費、関係者、照会先、および情報ソースが含まれます。

**注:** 社内の応募者 (従業員および非従業員) を選択する場合は、応募者データのみが削除または変更されます。個人データ テーブルの情報は変更も削除もされません。

次の図は、重複応募者のマージ プロセスを示しています。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




重複応募者のマージ プロセス

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

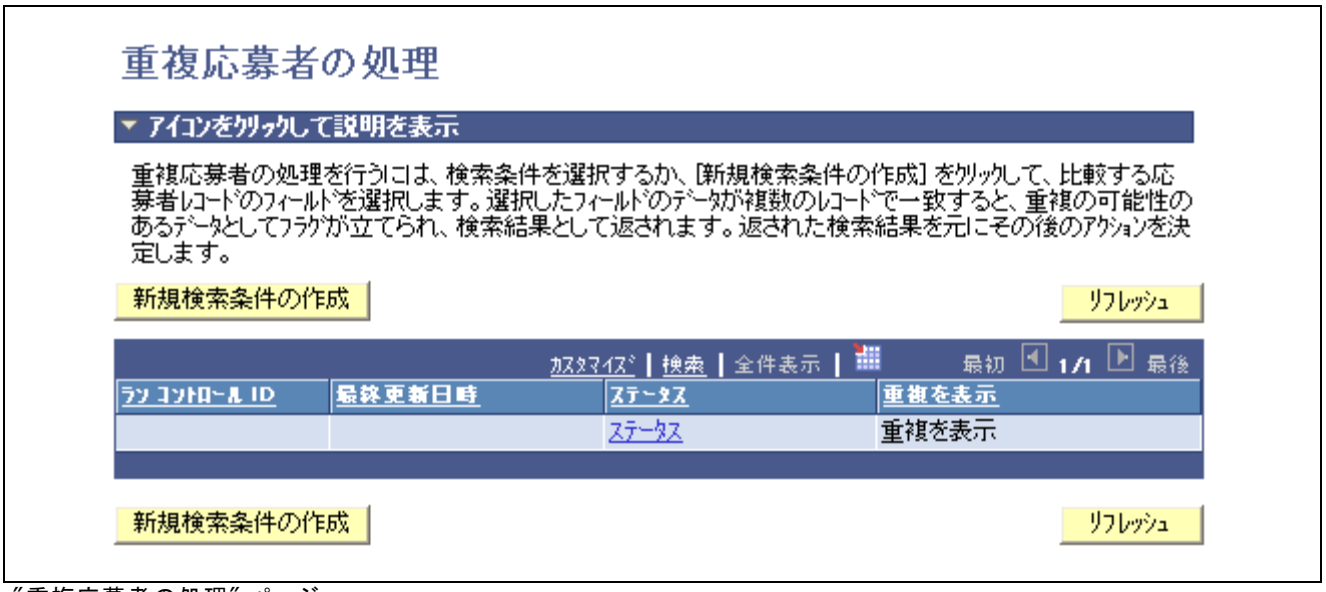
## 重複応募者の処理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [重複応募者の処理] | HRS_DUPE_PRCS | [採用管理]、[管理]、[重複応募者の処理]、[重複応募者の処理] | プロセスのステータスを表示します。 |
| [重複応募者の検出] | HRS_DUPE_FIND | • ″重複応募者の処理″ ページで [新規検索条件の作成] ボタンをクリックします。<br>• ″重複応募者の処理″ ページで [ステータス] 列のリンクをクリックします。 | 検索条件を定義し、重複応募者を検索します。 |
| [重複応募者の確認] | HRS_DUPE_REVIEW | ″重複応募者の処理″ ページで [重複を表示] リンクをクリックします。 | 重複応募者レコードをマージします。 |
| [ターゲットとしてマージ] | HRS_APP_MERGE | [採用管理]、[応募者の検索]<br>″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで応募者名のリンクをクリックします。<br>″応募者の管理″ – ″応募者別の選考状況″ – ″現在のステータス″ ページの [アクション] フィールドで [ターゲットとしてマージ] を選択します。 | 重複応募者レコードをマージします。 |
| [ソースとしてマージ] | HRS_APP_MERGE | [採用管理]、[応募者の検索]<br>″応募者の検索″ ページの [検索結果] グループ ボックスで応募者名のリンクをクリックします。<br>″応募者の管理″ – ″応募者別の選考状況″ – ″現在のステータス″ ページの [アクション] フィールドで [ソースとしてマージ] を選択します。 | 重複応募者レコードをマージします。 |

## 重複応募者の処理の開始

″重複応募者の処理″ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.




"重複応募者の処理" ページ

**[新規検索条件の作成]**

このリンクをクリックすると、"重複応募者の検出" ページにアクセスします。このページでは、新しい重複応募者検索条件を選択し、重複応募者の検出プロセスを実行できます。

**[リフレッシュ]**

ステータスのリンクをプロセスの現在のステータスでリフレッシュする場合にクリックします。

**[ステータス]**

プロセス インスタンスのステータスが表示されます。ステータスのリンクをクリックすると、"重複応募者の検出" ページにアクセスします。このページで、プロセスで使用される重複応募者検索条件を確認できます。

値は以下のとおりです。

処理完了: 検索が完了したことを示します。新しいプロセスに対して重複応募者の検出プロセスが実行されると、このステータスがキューまたは保留中のプロセスに割り当てられます。一度にアクティブにできるプロセスは 1 つだけです。これにより、データの整合性が保証され、マージ中にターゲット応募者とソース応募者の間でプロセスが競合するのを避けることができます。

マージ完了: 重複応募者のマージ プロセスが完了したことを示します。

レビュー中: 重複応募者の検出プロセスの結果を確認中であることを示します。プロセスの [重複を表示] リンクをクリックすると、このステータスが割り当てられます。

検索完了: 重複応募者の検出プロセスは完了したが、結果を確認していないことを示します。

検索中: 重複応募者の検出プロセスが実行中であることを示します。

検索リクエスト済: 重複応募者の検出プロセスが開始されたことを示します。

**[重複を表示]**

"重複応募者の確認" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、重複セットを確認し、重複応募者レコードをマージできます。このリンクは、重複応募者の検出プロセスが完了すると表示されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 検索条件の定義

"重複応募者の検出" ページにアクセスします。

"重複応募者の検出" ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"重複応募者の検出" ページ (2/2)

重複の可能性がある応募者を特定するデータを選択します。

デフォルトでは、前の検索で使用された検索条件が自動的に選択されます。

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラにより、ユーザーが定義した間隔で重複応募者の検出プロセスが実行されます。

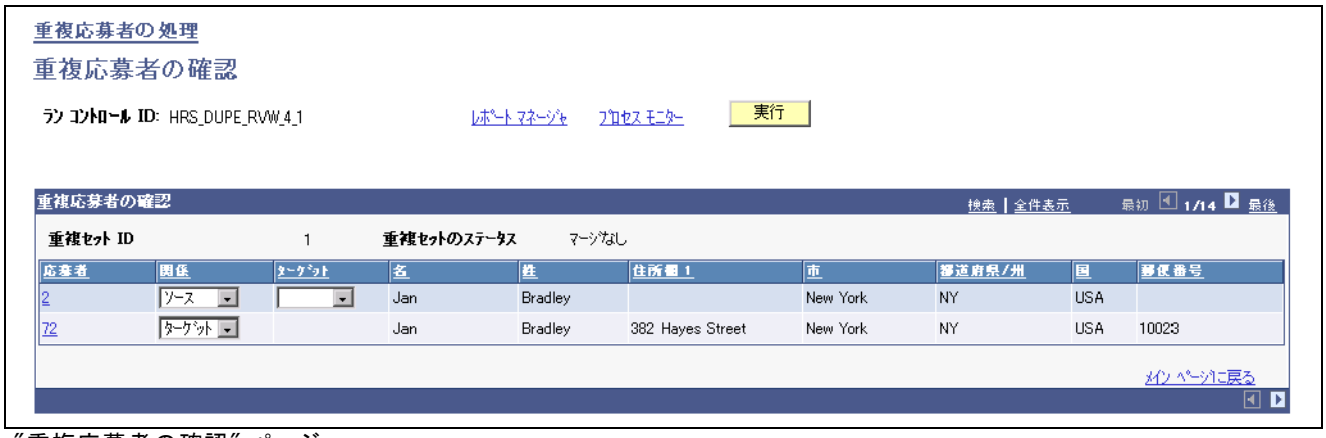
### 関連項目:

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

## 重複応募者レコードのマージ

"重複応募者の確認" ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.



"重複応募者の確認" ページ

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラにより、ユーザーが定義した間隔で重複応募者のマージ アプリケーション エンジン プロセス (HRS_DUPE_MRG) が実行されます。

---

**注:** 重複応募者のマージ プロセスを開始した後は、それをキャンセルすることはできません。プロセスをスケジュールする前に、重複レコードをマージしてよいかどうかを確認する必要があります。

プロセスは部分的に実行することができます。たとえば、最初の 10 の重複セットに対してプロセスを実行し、残りは後で実行できます。

---

## [重複応募者の確認]

このグループ ボックスを使用して、重複応募者レコードのマージ方法を指定します。一致するデータを持つ応募者は、重複セットにグループ化されます。各セットを確認して、応募者レコードが重複しているかどうかを判断します。

**[重複セット ID]**
重複セットの ID 番号が表示されます。

**[重複セットのステータス]**
マージ プロセスのステータスが表示されます。有効値は以下のとおりです。

マージなし: 重複セットの重複応募者レコードがマージされていないことを示します。

マージ済: 重複セットの重複応募者レコードがマージされたことを示します。

**[応募者]**
応募者 ID のリンクをクリックすると、"応募者の管理" ページにアクセスします。このページで、応募者のその他の詳細を表示できます。"重複応募者の確認" ページに戻るには、[応募者リスト] リンクをクリックします。

**[関係]**
応募者レコードのマージ方法を指定します。選択できる値は [ソース] または [ターゲット] です。各重複セットには、複数のソース レコードと複数のターゲット レコードが存在する可能性があります。重複応募者のマージ プロセスを実行した後は、これらのフィールドを編集することはできません。

重複セット内の応募者が重複していないと判断した場合は、これらのフィールドは空白のままにします。

**[ターゲット]**
ソースのターゲットを選択します。[関係] 列に [ターゲット] が設定された応募者の応募者 ID が有効値として表示されます。この列は、応募者の [関係] 列に [ソース] を選択した後でのみページに表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### 関連項目:

Enterprise PeopleTools PeopleBook の「Using PeopleSoft Applications」

## 応募者のマージ

"ターゲットとしてマージ" ページにアクセスします。

"ターゲットとしてマージ" ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"ソースとしてマージ" ページ

"重複応募者の確認" ページで重複応募者をマージしていない場合は、このページでマージできます。現在の ID にレコードをマージする応募者 ID を知っている必要があります。

[検索] アイコンをクリックして ID を検索し、[マージ] ボタンをクリックします。

# 採用関連レポートの作成

このセクションでは、以下の作成方法について説明します。

- 候補者リスト レポート
- 人材募集別応募者サマリ レポート
- ソース別応募者サマリ レポート
- 職務グループ異動分析レポート


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 採用関連レポートの作成に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [候補者リスト] | PRCSRUNCNTL | [採用管理]、[レポート]、[候補者リスト]、[候補者リスト] | 候補者リストレポートを作成します。このレポートには、各ポジションで面接中の候補者のリストと共に人材募集情報を表示できます。レポートでは、部門 ID 別に人材募集がグループ化されます。 |
| [募集別応募者サマリ] | PRCSRUNCNTL | [採用管理]、[レポート]、[人材募集別応募者サマリ]、[募集別応募者サマリ] | 人材募集別応募者サマリレポートを作成します。このレポートには、人材募集に応募した応募者数と全応募者数に対する比率を、ソースタイプおよび特定のソースを基準にソートして表示できます。 |
| [ソース別応募者サマリ] | PRCSRUNCNTL | [採用管理]、[レポート]、[ソース別応募者サマリ]、[ソース別応募者サマリ] | ソース別応募者サマリレポートを作成します。このレポートには、応募者数と全応募者数に対する比率を、ソースタイプおよび特定のソースを基準にソートして（人材募集に関係なく）表示できます。 |
| 職務グループ異動分析 | RUN_CNTL_REG_INTRO | [採用管理]、[レポート]、[職務グループ異動分析]、[職務グループ異動分析] | 職務グループ異動分析レポートを作成します。このレポートで、採用プロセスにおける人種および性別の統計データを作成できます。このレポートには、指定した期間における応募者、採用者、昇進・昇格者、または雇用終了者について、男性および女性の人数を民族グループ別に分析し出力します。レポートでは、どの性別と民族グループの従業員が組織を異動したか、どのグループが昇進の機会を与えられたかなどを確認できます。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 15 章

# 履歴書の管理

この章では、履歴書の管理の概要と以下の項目について説明します。

- 履歴書のロード
- 履歴書の管理

## 履歴書の管理について

このセクションでは、以下の項目について説明します。

- チャネル
- 履歴書抽出プロセス
- 履歴書ステータス

### チャネル

応募者の履歴書は、次のチャネルの 1 つから採用管理ソリューション システムに渡されます。

- 電子メール
- 履歴書ロード アプリケーション エンジン プロセス (HRS_RESLOAD)
- 求人サイトとサービス プロバイダ
- オンライン応募
- 新規応募者の追加コンポーネント (HRS_ADD_APPLICANT)

履歴書管理では、全ての履歴書文書フォーマットをサポートし、全てのチャネルから HR-XML 履歴書を受信します。ただし、OIF だけは HR-XML 文書内のデータを使用して、採用管理ソリューションのテーブルにデータを直接書き込みます。その他のプロセスでは、文書を処理のために履歴書抽出プログラムに渡します。全ての履歴書抽出プログラムが全ての履歴書文書フォーマットをサポートする訳ではありません。履歴書抽出プログラムが履歴書文書フォーマットをサポートしない場合、履歴書抽出プロセスは失敗します。

#### 電子メール

応募者と人材斡旋業者は、電子メールを使用して指定の電子メール アドレス宛に履歴書を送信できます。

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「履歴書用電子メール アカウントの設定」、107ページ

#### 履歴書ロード アプリケーション エンジン プロセス (HRS_RESLOAD)

履歴書ロード プロセスを使用すると、組織は受信した履歴書をロードできます。

参照: 第 15 章、「履歴書の管理」、「履歴書のロード」、332ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## オープン インテグレーション フレームワーク

OIF を使用して、候補者 HR-XML 履歴書または構成が適切でない履歴書を添付ファイルとして含んでいる可能性のある、人材斡旋業者 (求人サイト、採用エージェント、およびサービス プロキュアメント プロバイダ) からの Web サービスを受信します。たとえば、組織で統合する採用エージェントは、OIF を通して XML 履歴書を送信できます。採用エージェントは、XML 履歴書ファイルを送信するので、システムで抽出を行う必要はありません。XML 履歴書ファイルのデータを直接使用し、採用管理ソリューションを通して処理します。XML 履歴書に対して抽出は実行されませんが、履歴書のデータ マッピングと人材斡旋業者用に設定したその他のビジネス プロセスは実行されます。

人材斡旋業者から履歴書が提出された場合は、履歴書を書いた応募者本人にコンタクトすることは一般的ではありません。応募者との面接までは、応募者とのやり取りは全て人材斡旋業者を通して行われます。この職務を処理する人材斡旋業者の担当者を代理と呼びます。代理は、応募者に関する全ての責任を負います。応募者の最善の利益を考えて行動する責任があり、そのように期待されています。応募者の連絡先情報を表示するページには、代理の連絡先情報も表示されます。代理を使用する応募者にコレスポンデンスを送信する際、コレスポンデンスは応募者ではなく代理に送信されます。

OIF を使用して履歴書を受信するには、人材斡旋業者は、Web サービスを設定して、ベンダーを設定する際に使用する設定ファイルを提供する必要があります。

タレント獲得管理で候補者を受信するように OIF 設定するには、次の手順に従います。

1. ベンダーを設定します。

   参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ベンダーの設定」、82ページ

2. 採用ソースを設定し、ベンダーをソースにリンクします。

   ソース設定コンポーネント (HRS_SOURCE_SETUP) のベンダー ページで採用ソースについて指定した設定に基づき、履歴書の処理方法が決定されます。たとえば、履歴書に割り当てるステータスを決定するために、履歴書を受信するソースについてベンダー ページがチェックされます。

   ソースの連絡先を設定する際に、代理として使用する連絡先を指定できます。代理として使用する連絡先を指定しない場合は、連絡先設定は情報目的でのみ使用されます。

   参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ソースの設定」、97ページ

## オンライン応募

社内および社外応募者は、PeopleSoft Enterprise 候補者ゲートウェイを使用して人材募集にオンライン応募できます。

参照: PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「人材募集への応募」

## 新規応募者の追加コンポーネント

採用担当者および採用管理者は、新規応募者の追加コンポーネントを使用して応募者データを手動で入力できます。

採用担当者および採用管理者が応募者のデータを手動で入力する際に、履歴書を添付するかどうかを選択できます。履歴書のデータは、新規応募者の追加コンポーネントのフィールドに自動挿入するために抽出または使用されません。ただし、これらの応募者の作成は、履歴書の管理コンポーネントで管理されます。

参照: 第 7 章、「応募者の入力」、153ページ

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 履歴書抽出プロセスについて

履歴書抽出プログラムは、応募者の履歴書からデータを抽出し、採用管理ソリューションのテーブルに移動します。組織は、複数の履歴書抽出プログラムを使用できます。たとえば、組織内で国別に異なる履歴書抽出プログラムを使用したり、履歴書を受信する採用ソース別に異なる履歴書抽出プログラムを使用できます。

使用する履歴書抽出プログラムは、採用ソースに指定する履歴書抽出プログラム、サイト、または履歴書ロード プロセスを実行する際または履歴書の管理コンポーネント (HRS_AL_LOG) から抽出を実行する際に指定する抽出プログラムに応じて異なります。応募者が候補者ゲートウェイでオンライン応募に履歴書を添付する場合、そのオンライン応募サイトの ″サイト″ のサイト設定ページで指定された履歴書抽出プログラムが使用されます。履歴書が特定の採用ソース、たとえば採用エージェントからのものである場合、採用ソースを設定する際にソース設定コンポーネントで指定した履歴書抽出プログラムが使用されます。履歴書ロード プロセスを使用して履歴書をロードする際、プロセスの実行時に使用する抽出プログラムを選択します。

履歴書抽出プログラムは、応募者の履歴書からデータを抽出します。全ての抽出プログラムが同じデータを抽出する訳ではありません。PeopleSoft のソフトウェアは、抽出プログラムからの次のデータに対応します。

- 連絡先情報: 応募者名、自宅住所、電話番号、および電子メール アドレス
- 入社前の職歴
- 高等教育
- 免許/資格、言語、会員資格、表彰/報奨、およびコンピテンシーを含む資格
- 紹介情報
- 履歴書全文

抽出が成功すると、応募者の管理コンポーネントで応募者のレコードが作成され、応募者の管理コンポーネントのフィールドに応募者についての値が挿入されます。また、応募者には応募者 ID、ステータス、履歴書名が割り当てられ、元の履歴書が添付ファイルとして追加され、応募可能である人材募集が関連付けられます。応募者が候補者ゲートウェイを通してオンライン応募する際に履歴書を添付する場合、履歴書抽出プログラムによって応募者のオンライン応募および紹介のフィールドに自動的に値が挿入されます。実際に履歴書抽出プログラムによってこのデータが抽出されると想定します。

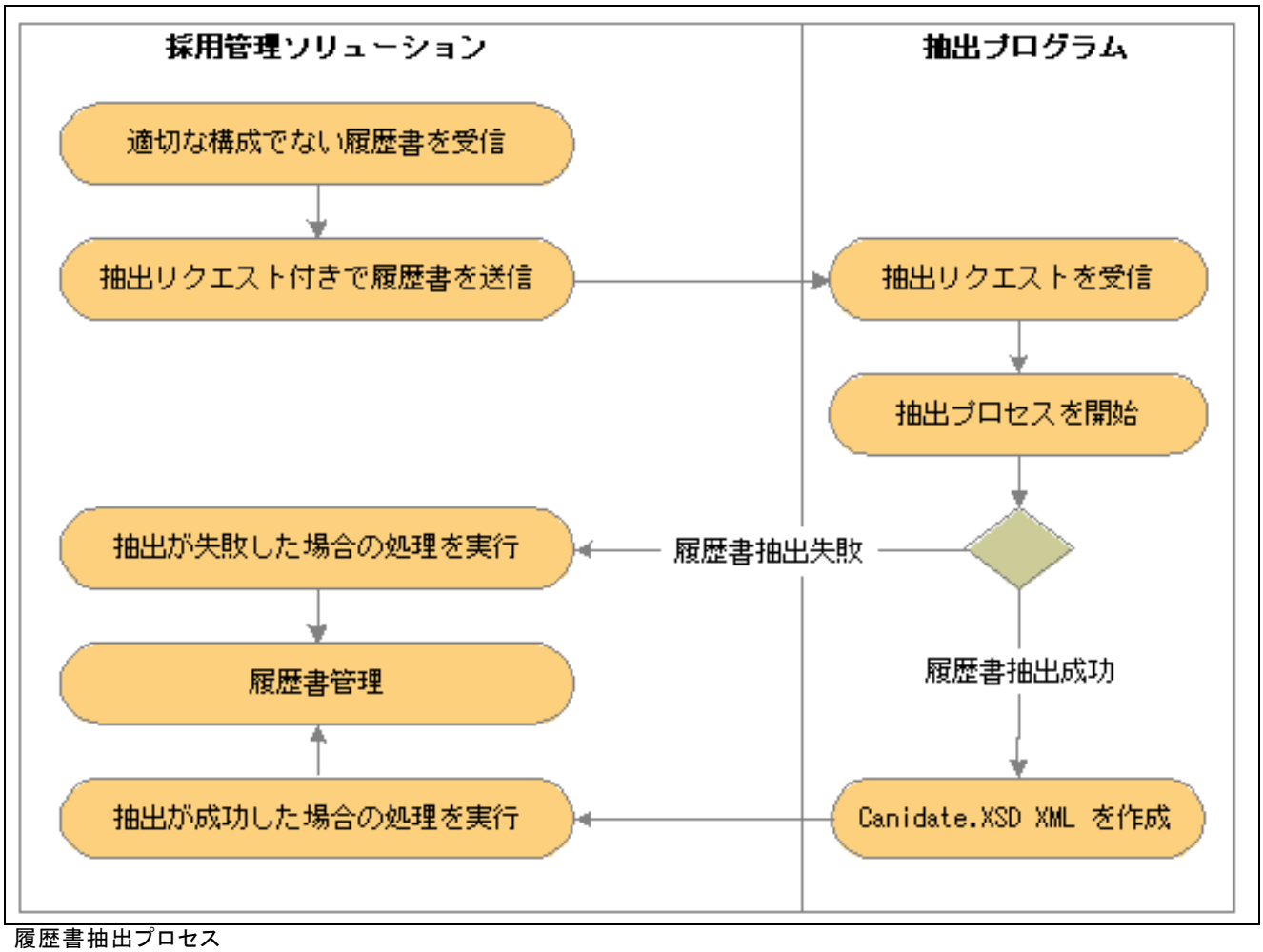
---

**注:** 候補者ゲートウェイを使用して人材募集にオンライン応募した応募者には履歴書抽出プロセスは不要です。

---

次のプロセス フローは、履歴書抽出プロセスを示しています。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




履歴書抽出プロセス

## 履歴書ステータスについて

受信した各履歴書に対してステータス（処理ステータス）が割り当てられます。ベンダー タイプの採用ソースからの履歴書の場合は、ソース設定コンポーネントのベンダー ページで定義した設定を使用して履歴書に割り当てるステータスが決定されます。履歴書ロード プロセスでは、設定されている実行パラメータを使用して割り当てるステータスが決定されます。

履歴書の履歴書ステータスは、履歴書の抽出ステータスとは異なります。履歴書の抽出ステータスは成功または失敗のいずれかです。一般に、抽出プロセスに失敗した履歴書は、自動的に ″却下″ または ″未処理″ の履歴書ステータスに設定されます。そして、抽出プロセスに成功した履歴書は、採用ソースに設定したビジネス ルール、または履歴書ロード プロセスの実行時に選択するパラメータに応じて、″成功″ または ″ドラフト″ の履歴書ステータスに設定されます。

OIF を通して履歴書を受信すると、履歴書抽出プロセスが含まれない場合があります。ただし、履歴書ステータスは適用可能です。たとえば、OIF を通して既に解析（抽出）済みの候補者 XML メッセージを採用エージェントから直接受信する場合、候補者 XML メッセージは履歴書抽出プログラムに送信されません。ただし、履歴書は組織が採用ソースに設定する自動予備選考ルールを通して実行されます。

次の表では、履歴書ステータスについて説明します。

 Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

| 履歴書ステータス | 説明 | デフォルトの応募者ステータス |
|---|---|---|
| 処理待ち | 履歴書がデータベース内にあるが、まだ履歴書抽出プログラムによって処理されていないことを示します。 | 該当なし。応募者データは、履歴書が抽出されるまで作成されません。 |
| 未処理 | 管理者に履歴書ステータスを″却下″または″成功″に変える必要があることを示します。″未処理″ステータスの履歴書は、抽出プログラムを通して再処理できます。これらの履歴書の関連する応募者データは手動で修正でき、管理者は履歴書を″成功″または″却下″ステータスに設定できます。 | キュー |
| 却下 | 応募者が作成された際に、履歴書が却下され、関連する応募者ステータスが″非アクティブ″に設定されたことを示します。履歴書は、いくつかの理由で却下できます。PeopleSoftのソフトウェアでは、2 種類の自動却下をサポートしています。1 つ目は、抽出に失敗した履歴書を自動的に″却下″ステータスに設定できます。2 つ目は、採用ソースの自動予備選考設定により、履歴書/応募者が″却下″ステータス自動予備選考定義に失敗したと判断されると、履歴書ステータスを自動的に″却下″に設定できます。また、ユーザーは履歴書の管理コンポーネントから履歴書ステータスを手動で″却下″に設定することもできます。 | 非アクティブ |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 履歴書ステータス | 説明 | デフォルトの応募者ステータス |
|---|---|---|
| ドラフト | 関連する応募者に履歴書ステータスを"成功"に変える必要があることを示します。関連する応募者のステータスは"キュー"に設定されます。"ドラフト"ステータスの履歴書は、抽出プログラムを通して再処理できます。これらの履歴書の関連する応募者データは手動で修正でき、管理者は履歴書を"成功"または"却下"ステータスに設定できます。通常、ドラフトステータスは、応募者が候補者ゲートウェイのオンライン応募ページを介して抽出された履歴書データを検証する必要がある場合に割り当てられます。応募者が対応する履歴書をオンラインで送信すると、ステータスは"成功"に更新されます。応募者が履歴書データを検証しない場合、管理者が介入しない限り、履歴書は"ドラフト"ステータスのままになります。 | キュー |
| 成功 | 履歴書の抽出に成功し、履歴書の関連する応募者が"アクティブ"に設定されていて、採用ビジネスプロセスを続行できることを示します。<br><br>応募者がオンライン応募する際に候補者ゲートウェイを通して履歴書抽出プロセスを使用すると、その履歴書の履歴書ステータスはデフォルトで"成功"になります。 | アクティブ |

参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「受信履歴書のビジネス ルールの定義」、103ページ

# 履歴書のロード

このセクションでは、履歴書ロード プロセスの概要、事前設定、および履歴書のロード方法について説明します。

## 履歴書ロード プロセス (HRS_RESLOAD) について

履歴書ロード プロセスを使用すると、組織は電子フォームで受信した履歴書をロードできます。受け入れられる電子フォーマットは、プロセス用に選択した履歴書抽出プログラムによってのみ制限されます。また、履歴書ロード プロセスを使用して、受信した紙の履歴書を電子フォーマットに変換した後でアップロードすることもできます。

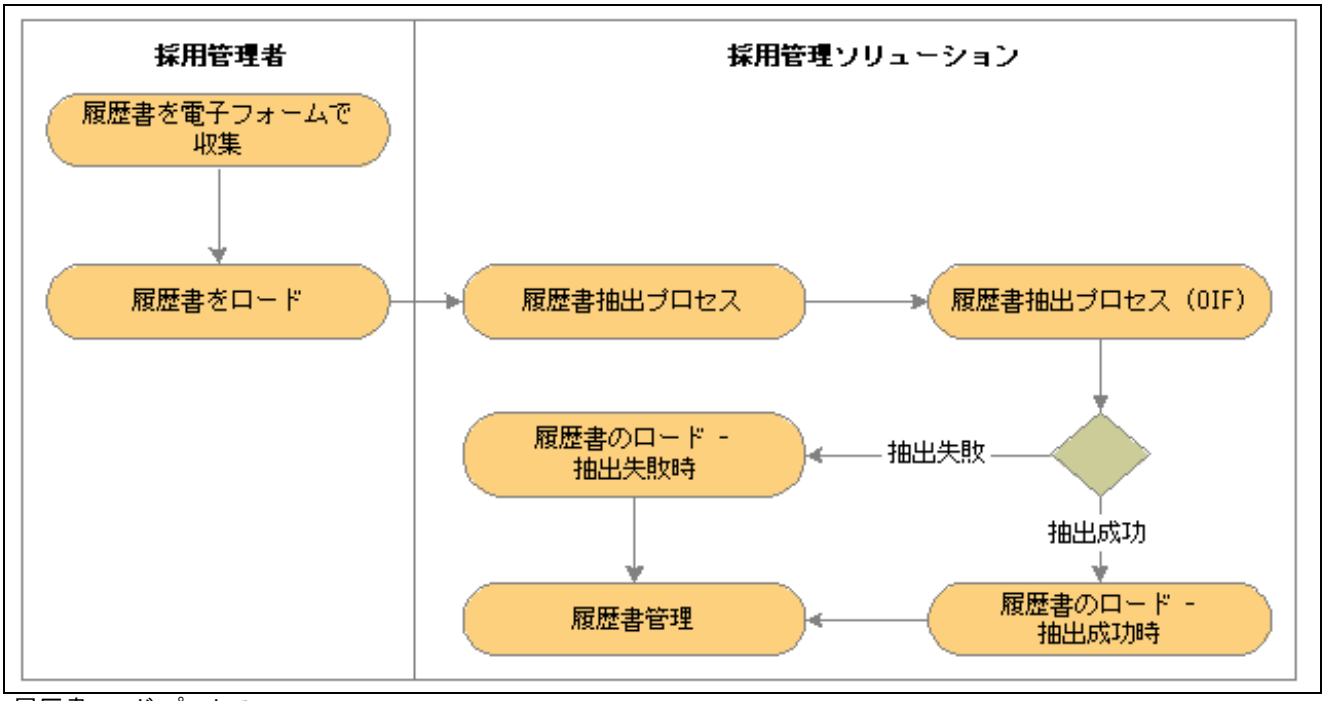
 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

プロセスを設定する際に、使用する履歴書抽出プログラム、履歴書抽出プログラムのパラメータ、応募者をリダイレクトするサイト ID、履歴書を関連付けるソース、抽出が失敗または成功した時点で履歴書に割り当てるステータス、および応募者を関連付ける人材募集を指定できます。プロセスで使用する履歴書を検索し、アップロードする必要があります。個々の履歴書文書をアップロードするか、複数の履歴書を含む zip ファイルをアップロードできます。

プロセスを実行すると、履歴書が解析のために履歴書抽出プログラムに送信されます。履歴書ロード プロセスが完了したら、履歴書の管理コンポーネントを使用して各履歴書のステータスを確認できます。

参照: 第 15 章、「履歴書の管理」、「履歴書の管理」、337ページ

次の図は、履歴書ロード プロセスを示しています。




履歴書ロード プロセス

## 事前設定

履歴書ロード プロセスを使用して履歴書をロードする前に、次の処理を行う必要があります。

- 履歴書抽出プログラムのベンダーを設定します。

  参照:「採用ベンダーの設定」

- サイト ID を設定します。

  参照: 第 2 章、「採用プロセスの設定」、「サイトの設定」、12ページ

- 履歴書とソースを関連付ける場合は、ソースとサブソースを設定します。

  参照: 第 5 章、「サード パーティ統合の設定」、「採用ソースの設定」、97ページ

- 応募者と人材募集を関連付ける場合は、人材募集を作成します。

  参照: 第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の作成」、118ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 履歴書のロードに使用するページ

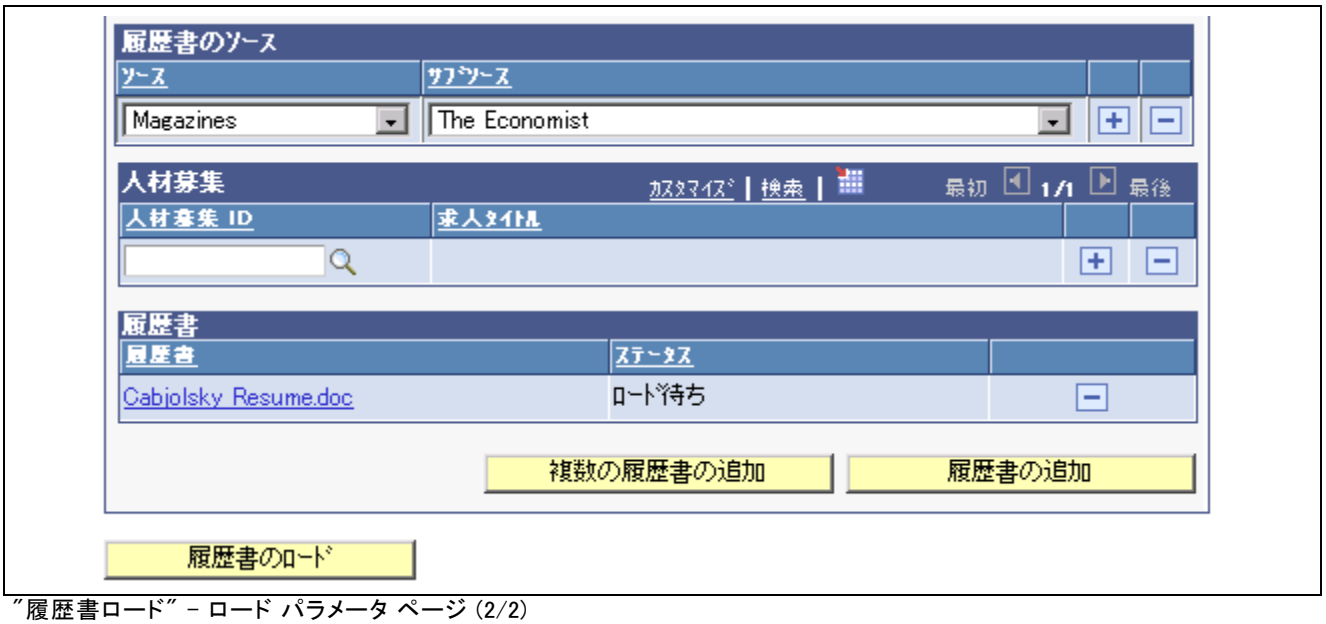
| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [履歴書ロード] - [ロード パラメータ] | HRS_RESLOAD | [採用管理]、[管理]、[履歴書のロード]、[履歴書ロード] - [ロード パラメータ] | 履歴書をロードします。 |

# 履歴書のロード

"履歴書ロード" のロード パラメータ ページにアクセスします。

"履歴書ロード" - ロード パラメータ ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




″履歴書ロード″ - ロード パラメータ ページ (2/2)

## [基本情報]

このグループ ボックスを使用して、履歴書ロード プロセスの基本ロード パラメータを指定します。このグループで指定された設定は記憶され、動的に設定される [履歴書ロードの内容] フィールドと [コメント] フィールドの値を除く全ての設定が次のプロセスに使用されます。デフォルトのロード パラメータは、プロセスを実行するたびに変更できます。

**[履歴書ロードの内容]** このフィールドには、システムにログインしたユーザーのユーザー ID と現在の日時が挿入されます。内容は必要に応じて編集できます。

**[履歴書ロード ステータス]** 履歴書ロード プロセスのステータスが表示されます。次のステータスがあります。

準備中:プロセスが開始していないことを示します。[履歴書のロード] ボタンをクリックするまでこのステータスが表示されます。

ロード中:プロセスが進行中であることを示します。[履歴書のロード] ボタンをクリックしてからプロセスが完了するまでの間、このステータスが表示されます。

ロード完了:プロセスが完了したことを示します。全ての履歴書の処理が完了するとこのステータスが表示されます。

**[コメント]** コメントを入力します。これらのコメントは、このページにのみ表示され、情報目的でのみ使用します。

**[抽出]** 使用する履歴書抽出プログラムを選択します。ResumeExtractor トランザクション グループのアクティブなベンダーだけがこのプロンプトに表示されます。ベンダーは、ベンダー設定コンポーネント (HRS_VENDOR_SETUP) を使用して定義します。

**[サイト ID]** 応募者をリダイレクトするサイト ID を選択します。サイトは、″サイト″ の ″サイトの設定″ ページで定義します。

**[国]** 国を選択します。一部の履歴書抽出プログラムでは、抽出プロセスを開始するために国が必要とされます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[言語]** 履歴書が書かれている言語を選択します。このフィールドは任意です。一部の履歴書抽出プログラムでは、抽出プロセスにこの言語が使用されますが、その他の抽出プログラムではこのフィールドは無視されます。

**[抽出に成功した場合]** 抽出が成功した場合に履歴書に割り当てるステータスを選択します。履歴書のステータスは、履歴書の管理コンポーネント (HRS_AL_LOG) を使用して確認できます。選択できる値は次のとおりです。

[ドラフトに設定]:抽出に成功した履歴書のステータスを ″ドラフト″ に設定する場合に選択します。

[成功に設定]:抽出に成功した履歴書のステータスを ″成功″ に設定する場合に選択します。

**[抽出に失敗した場合]** 抽出が失敗した場合に履歴書に割り当てるステータスを選択します。履歴書のステータスは、履歴書の管理コンポーネントを使用して確認できます。選択できる値は次のとおりです。

[履歴書の却下]:抽出に失敗した履歴書のステータスを ″却下″ に設定する場合に選択します。

[未処理に設定]:抽出に失敗した履歴書のステータスを ″未処理″ に設定する場合に選択します。

**[ラン コントロール ID]** ラン コントロール ID が表示されます。[履歴書のロード] ボタンをクリックすると、ラン コントロール ID が作成されます。

**[プロセス モニター]** プロセス リスト ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、プロセス リクエストをモニターできます。

## [履歴書のソース]

**[ソース] 、[サブソース]** 履歴書に割り当てるソースとサブソースを選択します。[ソース] フィールドに表示される値は、ソース タイプが ″マーケティング″ のアクティブな採用ソースです。ソースを選択すると、そのソースのサブソースが [サブソース] フィールドに挿入されます。ソースとサブソースは、ソース設定コンポーネント (HRS_SOURCE_SETUP) を使用して定義します。

## [人材募集]

**[人材募集 ID] 、[求人タイトル]** 応募者を人材募集にリンクするための人材募集 ID を選択します。人材募集を選択すると、[求人タイトル] フィールドに自動的に値が挿入されます。複数の人材募集を指定する場合は、応募が 1 つ作成されますが、応募者は全ての人材募集にリンクされます。人材募集を応募者にリンクすると、処理ステータスは ″応募済″ に設定されます。

## [履歴書]

このグループ ボックスを使用して、アップロードした履歴書を確認します。

**[履歴書]** アップロードした各履歴書のファイル名がリンクとして表示されます。個別のブラウザ ウィンドウで履歴書を開き確認する場合に、ファイル名のリンクをクリックします。ファイルを正常に開くには、履歴書を作成したアプリケーションをコンピュータにインストールしておく必要があります。

**[ステータス]** 各履歴書のステータスが表示されます。表示される値は、″ロード待ち″、″ドラフト″、″成功″、″却下″、および ″未処理″ です。″ロード待ち″ は、履

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

歴書ロード プロセスが完了するまで全ての履歴書について表示されます。プロセスが完了すると、[抽出に成功した場合] フィールドと [抽出に失敗した場合] フィールドに指定したステータス値に基づいてステータスが各履歴書に割り当てられます。

ステータスのリンクをクリックすると、"履歴書管理" の "履歴書の選択" ページにアクセスします。このページで、その履歴書の詳細を確認できます。ステータスは、プロセス完了後にのみリンクとして表示されます。

### その他のページ項目

**[複数の履歴書の追加]** zip ファイルを検索し、その zip ファイルから全ての履歴書をアップロードする場合にクリックします。zip ファイルが存在する場所へのネットワーク アクセス権が必要です。このボタンは、履歴書ロード プロセスを開始するとページから削除されます。

**[履歴書の追加]** 1 つの履歴書ファイルを検索して選択し、アップロードする場合にクリックします。このボタンは、プロセスが完了するとページから削除されます。

**[履歴書のロード]** 履歴書ロード プロセスを実行する場合にクリックします。このボタンをクリックすると、このページのオプションは全て変更できなくなります。

**[全履歴書のログ表示]** "履歴書管理" の "履歴書の選択" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、処理済みの全ての履歴書の詳細を確認できます。このリンクは、履歴書ロード プロセス完了後にのみ表示されます。

# 履歴書の管理

このセクションでは、履歴書管理の概要、事前設定、および以下の項目について説明します。

- 履歴書の管理
- 履歴書の詳細の表示

## 履歴書の管理について

履歴書の管理コンポーネント (HRS_AL_LOG) を使用して、チャネルを介して受信した全ての履歴書の詳細を確認できます。各履歴書のソース、チャネル、およびステータスを表示できます。

## 事前設定

履歴書を管理する前に、有効なチャネルの 1 つから履歴書を受信しておく必要があります。

参照: 第 15 章、「履歴書の管理」、「履歴書の管理について」、327ページ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

# 履歴書の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [履歴書管理] - [履歴書の選択] | HRS_AL_LOG | [採用管理]、[管理]、[履歴書の管理]、[履歴書管理] - [履歴書の選択] | 履歴書を管理します。 |
| [履歴書管理詳細] | HRS_AL_LOG_DETAILS | "履歴書管理" の "履歴書の選択" ページの [検索結果] グループ ボックスで応募者の [詳細] リンクをクリックします。 | 履歴書の詳細を表示します。 |
| [オープン インテグレーション フレームワーク] - [インテグレーション ログ] | HRS_HROI_LOG | 履歴書管理詳細ページで [インテグレーション ログ] リンクをクリックします。 | 応募者のインテグレーション ログのトランザクションを表示します。 |
| [候補者 XML 表示] | HRS_CANDIDATE_XML | 履歴書管理詳細ページで [候補者 XML] リンクをクリックします。 | 履歴書抽出の最終出力を表示します。 |

# 履歴書の管理

"履歴書管理" の "履歴書の選択" ページにアクセスします。

"履歴書管理" - "履歴書の選択" ページ (1/2)


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"履歴書管理" - "履歴書の選択" ページ (2/2)

## [検索条件]

このグループ ボックスを使用して、検索条件を入力します。[検索結果] グループ ボックスを表示するには、[検索] をクリックします。

**[名] 、[姓]**

応募者の名と姓の一部または全てを入力します。

**[電子メール アドレス]**

応募者の電子メール アドレスを入力します。

**[ソース]**

ソースを選択します。ソース設定コンポーネントを使用して設定した全てのソースがここに表示されます。

**[チャネル]**

チャネルを選択します。値は次のとおりです。

[オンライン応募]:応募者が応募者ゲートウェイを使用して人材募集にオンライン応募した際に添付した履歴書を表示します。

[電子メール]:電子メール アカウントを通して受信した履歴書を表示します。

[インテグレーション フレームワーク]:OIF を通して受信した履歴書を表示します。

[履歴書のロード]:履歴書ロード プロセスを通してアップロードした履歴書を表示します。

[管理者によるエントリ]:新規応募者の追加コンポーネントを使用して手動で入力した応募者に添付した履歴書を表示します。

[知人の紹介]:この機能は現時点では使用できません。

**[処理ステータス]**

履歴書ステータスを選択します。選択できる値は、[処理待ち]、[ドラフト]、[却下]、[成功]、および [エラーのため未処理] です。

**[日付タイプ]、[開始日] 、[終了日]**

日付タイプを選択し、開始日と終了日を入力します。指定した日付タイプを持つ、開始日から終了日までの間の履歴書が表示されます。選択できるタイプは次のとおりです。

[通知]:通知を送信していない履歴書を検索する場合に選択します。

[初回提出日]:受信したばかりの履歴書を検索する場合に選択します。

[処理の更新日]:変更された履歴書を検索する場合に選択します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [検索結果]

このグループ ボックスを使用して、検索条件に合った履歴書を確認します。各履歴書の応募者名、ソース、チャネル、および処理ステータス（履歴書ステータス）が表示されます。

**[詳細]** 履歴書管理詳細ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、履歴書の詳細を確認できます。

### その他のページ項目

**[アクション]、[実行]** アクションを選択して、[実行] をクリックします。選択した全ての応募者についてアクションが実行されます。各アクションについて、履歴書管理詳細ページの該当するグループ ボックスに新しい行が記録されます。選択できるアクションは次のとおりです。

[却下]:ステータスが ″却下″ に更新されます。履歴書抽出プログラムが抽出または処理できない履歴書にこのステータスを使用します。

[却下および通知]:ステータスが ″却下″ に更新され、通知（HRS_HROI_REJECT）が全ての応募者に送信されます。メッセージ カタログを使用して、メッセージ テキストを修正します。

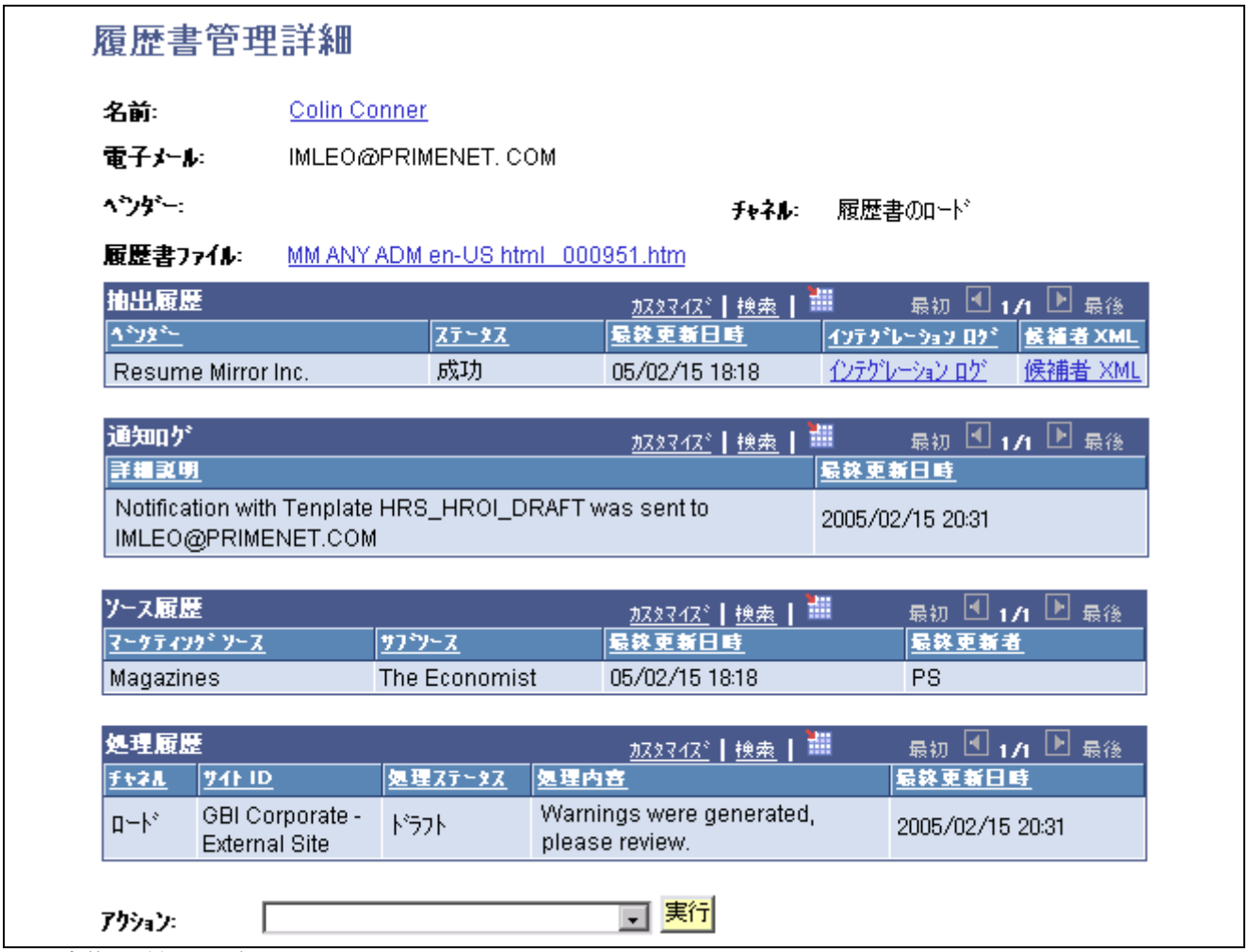
[通知の送信]:通知（HRS_HROI_DRAFT、HRS_HROI_REJECT、HRS_HROI_SUCCESS、または HRS_HROI_UNRESOLVED）が応募者に送信されます。送信される通知は、履歴書のステータスに応じて異なります。履歴書が特定のソースからのものである場合は、ベンダー ページの [通知] グループ ボックスの設定を参照して送信する通知が決定されます。メッセージ カタログを使用して、メッセージ テキストを修正します。また、通知を送信すると、履歴書管理詳細ページの [通知ログ] グループ ボックスに通知に関する詳細を説明する行が追加されます。

[応募者の表示]:選択した応募者の ″応募者の管理″ ページにアクセスする場合に選択します。

## 履歴書の詳細の表示

履歴書管理詳細ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.



履歴書管理詳細ページ

**[名前]** 応募者の "応募者の管理" ページにアクセスする場合は、応募者の名前のリンクをクリックします。

**[ベンダー]** ベンダー採用ソースが表示されます。このフィールドには、履歴書チャネルが電子メールか OIF の場合にのみ値が挿入されます。

**[履歴書ファイル]** 個別のブラウザ ウィンドウで履歴書を開き確認する場合に、履歴書ファイルのリンクをクリックします。ファイルを正常に開くには、履歴書を作成したアプリケーションをコンピュータにインストールしておく必要があります。

## [抽出履歴]

このグループ ボックスを使用して、履歴書抽出プログラムのベンダー、抽出のステータス、および抽出実行時刻を含む、履歴書抽出履歴の詳細を確認します。このグループ ボックスは、履歴書が抽出済みである場合にのみこのページに表示されます。

**[インテグレーション ログ]** "オープン インテグレーション フレームワーク" のインテグレーション ログ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、抽出の全てのトランザクションを確認できます。

**[候補者 XML]** 候補者 XML 表示ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、履歴書抽出の最終出力を確認できます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [通知ログ]

このグループ ボックスを使用して、応募者に送信される通知を確認します。通知を応募者に送信するたびに、使用したテンプレートと通知の送信先を記述する新しい行が追加されます。このグループ ボックスは、通知を応募者に送信していないと表示されません。

### [ソース履歴]

このグリッドを使用して、この履歴書に関連付けられているマーケティング採用ソースとサブソースに関する詳細を確認します。

### [処理履歴]

このグリッドを使用して、履歴書の処理履歴を確認します。

## その他のページ項目

**[アクション] 、[実行]**

アクションを選択して、[実行] をクリックします。選択できるアクションは次のとおりです。

[応募者の編集]:"応募者の管理" ページにアクセスする場合に選択します。このページで、応募者に関する情報を表示および修正できます。

[リフレッシュ]:ページをリフレッシュする場合に選択します。

[通知の送信]:通知 (HRS_HROI_DRAFT、HRS_HROI_REJECT、HRS_HROI_SUCCESS、または HRS_HROI_UNRESOLVED) が応募者に送信されます。送信される通知は、履歴書のステータスに応じて異なります。履歴書が特定のソースからのものである場合は、ベンダー ページの [通知] グループ ボックスの設定を参照して送信する通知が決定されます。メッセージ カタログを使用して、メッセージ テキストを修正します。また、通知を送信すると、[通知ログ] グループ ボックスに通知に関する詳細を説明する行が追加されます。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 第 16 章

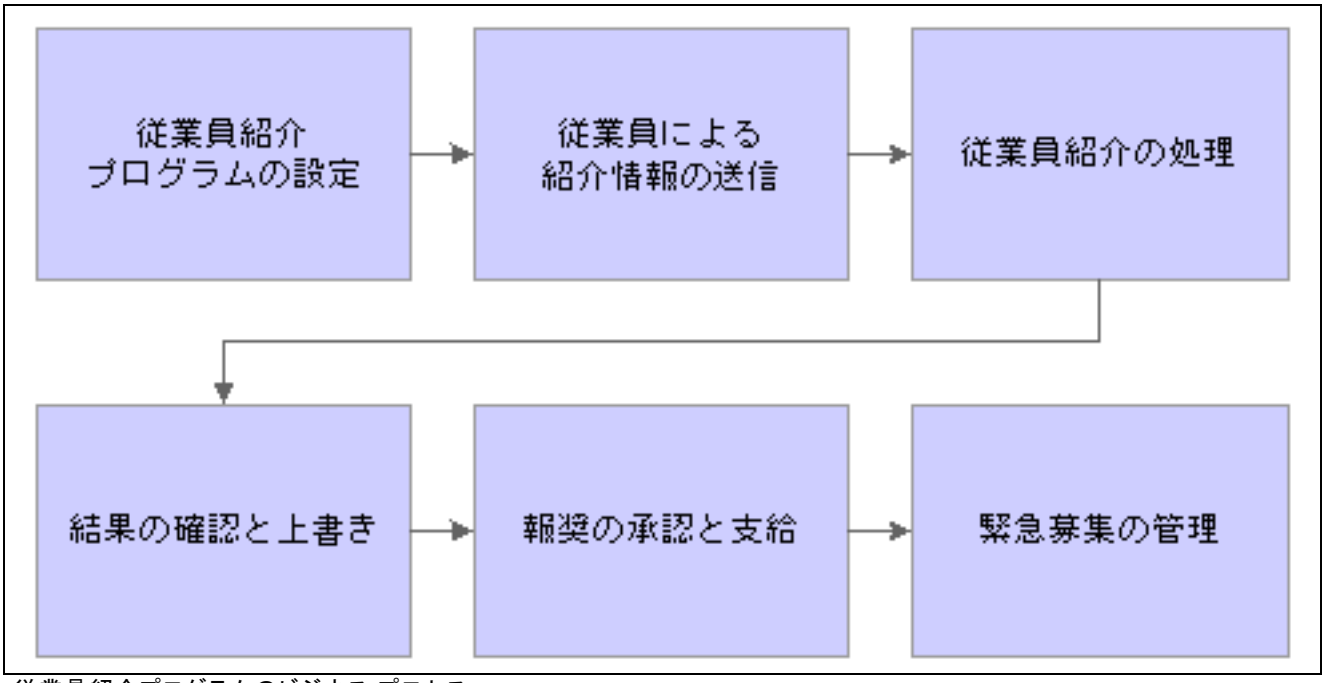
# 従業員紹介プログラムの管理

この章では、従業員紹介プログラム プロセスの概要と以下の方法について説明します。

- 従業員紹介プログラムの設定
- 従業員による紹介情報の送信
- 従業員紹介プロセスの実行
- 結果の確認と上書き
- 報奨の承認と支給
- 緊急募集の管理

## 従業員紹介プログラム プロセスについて

次の図は、従業員紹介プログラムの設定および管理プロセスを示しています。




従業員紹介プログラムのビジネス プロセス

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

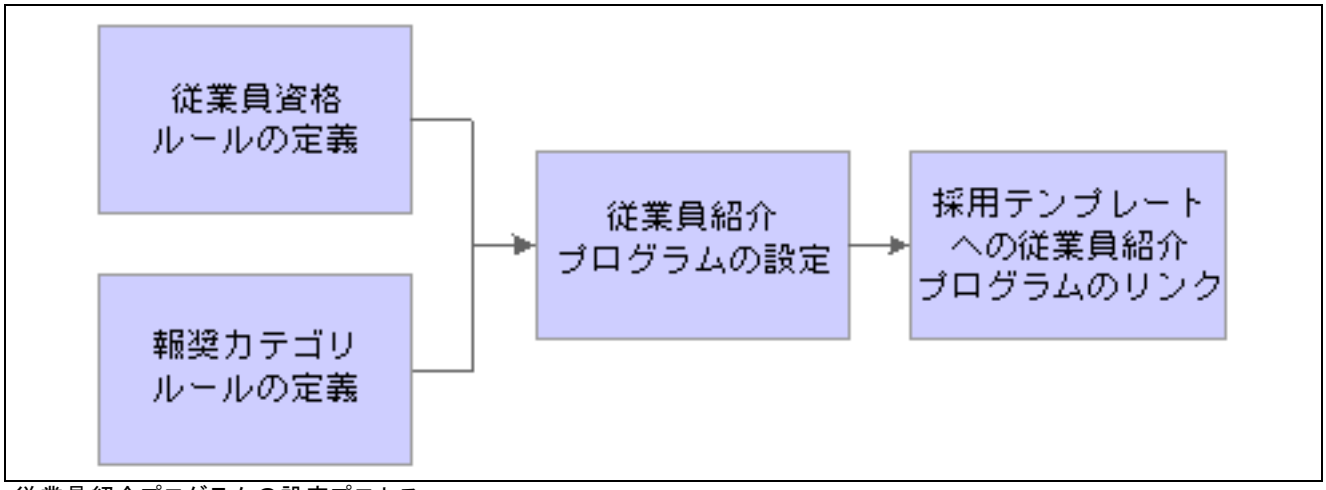
# 従業員紹介プログラムの設定

この章では、従業員紹介プログラムの設定手順の概要と、以下の方法について説明します。

- 従業員資格ルールの定義
- 報奨カテゴリ ルールの定義
- 従業員紹介プログラムの定義

## 従業員紹介プログラムの設定方法について

次の図は、従業員紹介プログラムの設定プロセスを示しています。




従業員紹介プログラムの設定プロセス

従業員紹介プログラムを設定するには、次の手順に従います。

1. 従業員資格ルール (HRS_RULE_ELIG) コンポーネントを使用して、従業員資格ルールを定義します。

   従業員資格ルールでは、従業員紹介プログラムで従業員が報奨支給の資格を得るための条件を定義します。たとえば、特定の地域や職務タイプの従業員に資格を限定したい場合があります。また、特定の部門や勤務地の従業員を除外したい場合もあります。このような場合に、複数の条件を組み合わせたルールを作成して従業員資格を決定できます。

   従業員資格ルールを定義するには、次の手順に従います。

   a. 従業員資格ルール ページで、従業員資格ルールの名前と説明を入力します。

   b. 従業員資格ルールの SQL ルール ページで、従業員資格ルールの SQL ステートメントを作成します。

2. 報奨カテゴリ ルール (HRS_RULE_AWD) コンポーネントを使用して、報奨カテゴリ ルールを定義します。

   報奨カテゴリ ルールを定義する場合は、その報奨カテゴリで報奨資格の対象となる人材募集、報奨金額、および支給時期を定義します。報奨カテゴリはいくつでも作成可能で、カテゴリごとに報奨スケジュールを設定できます。応募者の採用先の人材募集によって、紹介した従業員の報奨カテゴリが決まります。

   報奨カテゴリの定義では、人材募集 (従業員紹介プログラムの報奨対象) ごとに 1 つのカテゴリに属するようにしてください。どのカテゴリにも該当しない人材募集では、従業員紹介の処理が実行できません。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

報奨カテゴリ ルールを定義するには、次の手順に従います。

a. 報奨カテゴリ ルール ページで、報奨カテゴリ ルールの名前と説明を入力します。

b. 報奨カテゴリ ルールの SQL ルール ページで、報奨カテゴリ ルールの SQL ステートメントを作成します。

c. 報奨スケジュール ページで、ルールの報奨金額、支給時期、および支給コードを定義します。

3. 従業員紹介プログラム (HRS_REF_PGM) コンポーネントを使用して、従業員紹介プログラムを定義します。

従業員紹介プログラムを定義するには、次の手順に従います。

a. 従業員紹介プログラムに名前を付けます。

b. 追加条件を設定します。

c. 従業員資格ルールと報奨カテゴリ ルールをリンクします。

4. 採用テンプレート (HRS_RCTR_TMPL) コンポーネントを使用して、従業員紹介プログラムと採用テンプレートを関連付けます。

紹介プログラムを採用テンプレートにリンクすると、人材募集の作成時に、その人材募集が紹介プログラムと自動的に関連付けられます。次に、この従業員紹介プログラムのルールを使用して、人材募集の資格評価と報奨支給が評価されます。

## 従業員紹介プログラムの設定に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [従業員資格ルール] | HRS_RULE_DEF | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[従業員資格ルール]、[従業員資格ルール] | 従業員資格ルールの名前を入力します。 |
| [従業員資格ルール] - [SQL ルール] | HRS_RULE_SQL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[従業員資格ルール]、[SQL ルール] | 従業員資格ルールの SQL ステートメントを作成します。 |
| [SQL 表示] | HRS_VW_SQL | • ″従業員資格ルール″ の SQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″報奨カテゴリ ルール″ のSQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″緊急募集″ の選択ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。 | ″報奨カテゴリ ルール″ の SQL ルール ページで入力した情報から生成された SQL ステートメントを表示します。 |
| [報奨カテゴリ ルール] | HRS_RULE_DEF | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[報奨カテゴリ ルール]、[報奨カテゴリ ルール] | 報奨カテゴリ ルールの名前を入力します。 |

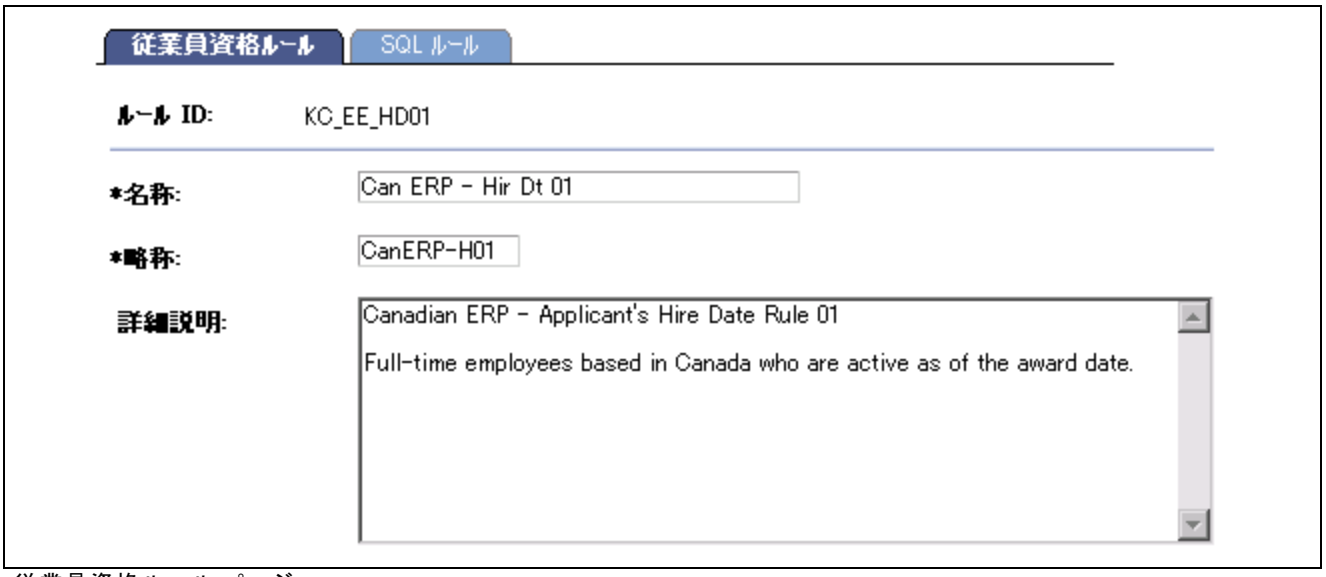
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [報奨カテゴリルール] -[SQL ルール] | HRS_RULE_SQL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[報奨カテゴリルール]、[SQL ルール] | 報奨カテゴリルールの SQL ステートメントを作成します。 |
| [SQL 表示] | HRS_VW_SQL | • ″従業員資格ルール″ の SQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″報奨カテゴリルール″ の SQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″緊急募集″ の選択ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。 | ″報奨カテゴリルール″ の SQL ルール ページで入力した情報から生成された SQL ステートメントを表示します。 |
| [報奨スケジュール] | HRS_RULE_AWD_SCH | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[報奨カテゴリルール]、[報奨スケジュール] | 報奨スケジュールを定義します。 |
| [従業員紹介プログラム] | HRS_REF_PGM_PG | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[従業員紹介プログラム]、[従業員紹介プログラム] | 従業員紹介プログラムを定義します。 |
| [従業員紹介プログラム]-[条件] | HRS_REF_PGM_CRT | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[従業員紹介プログラム]、[条件] | 従業員資格ルールや報奨カテゴリルールで設定されない追加条件を定義します。 |
| [従業員紹介プログラム]-[ルール] | HRS_REF_PGM_RUL | [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[採用管理]、[採用ソース]、[従業員紹介プログラム]、[ルール] | プログラムに適用する従業員資格ルールと報奨カテゴリルールを選択します。 |
| [従業員資格ルール] | HRS_RULE_ELIG_SP | ″従業員紹介プログラム″ のルール ページにある [従業員資格ルール] グループボックスで、[説明の表示] リンクをクリックします。 | 従業員資格ルールの説明を表示します。従業員資格ルール ページの [詳細説明] フィールドで入力した説明が表示されます。 |
| [報奨カテゴリルール] | HRS_RULE_AWD_SP | ″従業員紹介プログラム″ のルール ページにある [報奨カテゴリルール] グループボックスで、[説明の表示] リンクをクリックします。 | 報奨カテゴリルールの説明を表示します。報奨カテゴリルール ページの [詳細説明] フィールドで入力した説明が表示されます。 |

## 従業員資格ルールの名前の入力

従業員資格ルール ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

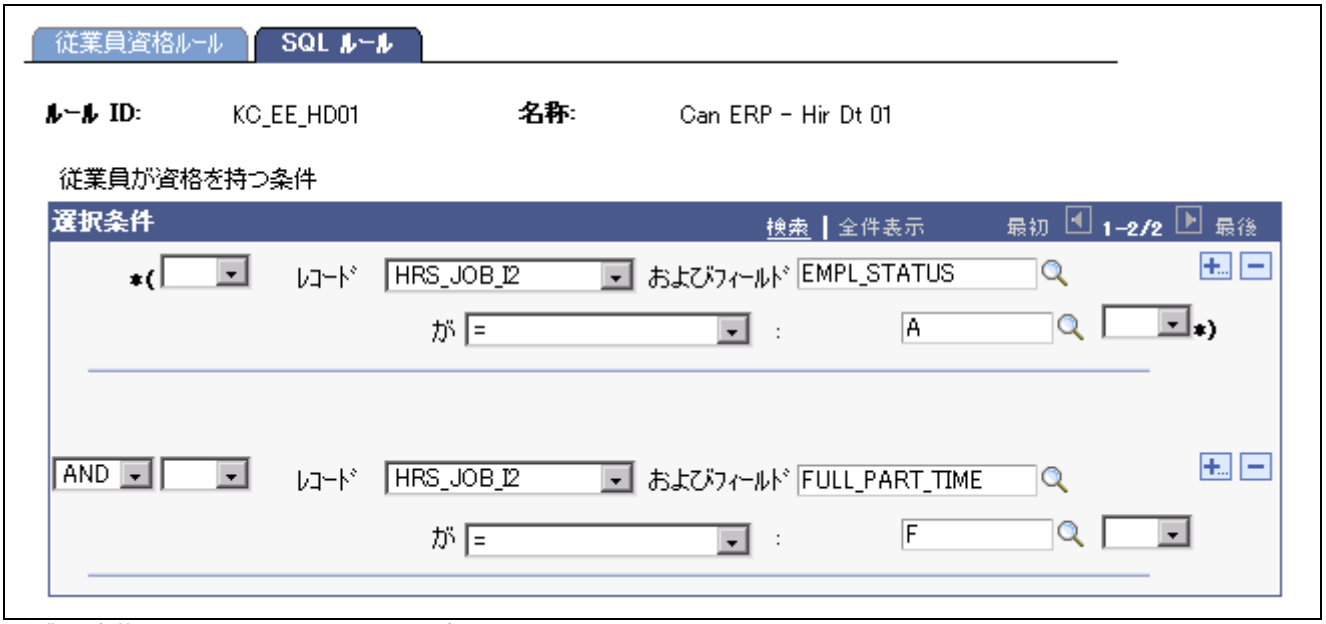



従業員資格ルール ページ

**[詳細説明]** 従業員資格ルールの説明を入力します。この説明は、従業員紹介プログラム コンポーネントの従業員資格ルール ページに表示されます。

## 従業員資格ルールの SQL ステートメントの作成

従業員資格ルールの SQL ルール ページにアクセスします。




従業員資格ルールの SQL ルール ページ

---

**注:** 応募者の従業員ステータスは報奨日の時点でアクティブでなければならない、と定義したルールを作成する必要はありません。このルールは、あらかじめシステムに組み込まれています。

---

ルールを作成するには、次の手順に従います。

1. 左かっこを選択します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ゼロから 5 つまでの左かっこを指定し、必要に応じて行をグループ化できます。

2. レコードを選択します。

   HRS_EMPLOYMT_I レコードまたは HRS_JOB_I2 レコードを選択できます。

3. 選択したレコードのフィールドを指定します。

   検索画面の値には、選択したレコードで有効なフィールドのみが表示されます。

4. 選択したレコードとフィールドのキーがセットID の場合は、[セットID] フィールドでセットID を選択します。

   セットID がキーでない場合、[セットID] フィールドは表示されません。

5. 演算子を選択します。

   有効値は、次のとおりです。

   - [=] (等しい)
   - [>] (超える)
   - [>=] (以上)
   - [LIKE] (同様)
   - [<] (未満)
   - [<=] (以下)
   - [<>] (等しくない)

6. 選択したレコード、フィールド、および演算子に対応する値を入力します。

   静的文字列を入力したり、フィールドの有効値リストの中から値を選択することもできます。

7. ゼロから 5 つまでの右かっこを指定します。

8. (省略可) ルールの定義を続けるには、行を追加します。

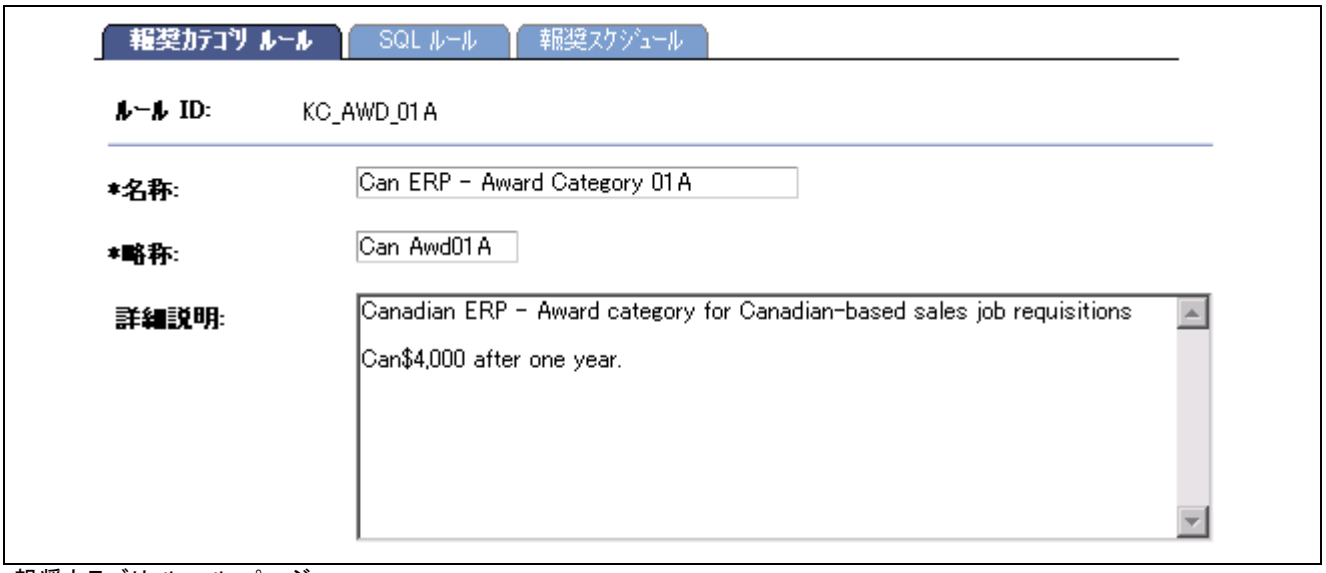
   行を追加した場合は、新規行の最初のフィールドで、演算子の [AND] または [OR] を指定します。

[SQL 表示] リンクをクリックすると、SQL 表示ページにアクセスし、このルール定義のページで入力した値から生成された SQL ステートメントを確認できます。

## 報奨カテゴリ ルールの名前の入力

報奨カテゴリ ルール ページにアクセスします。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

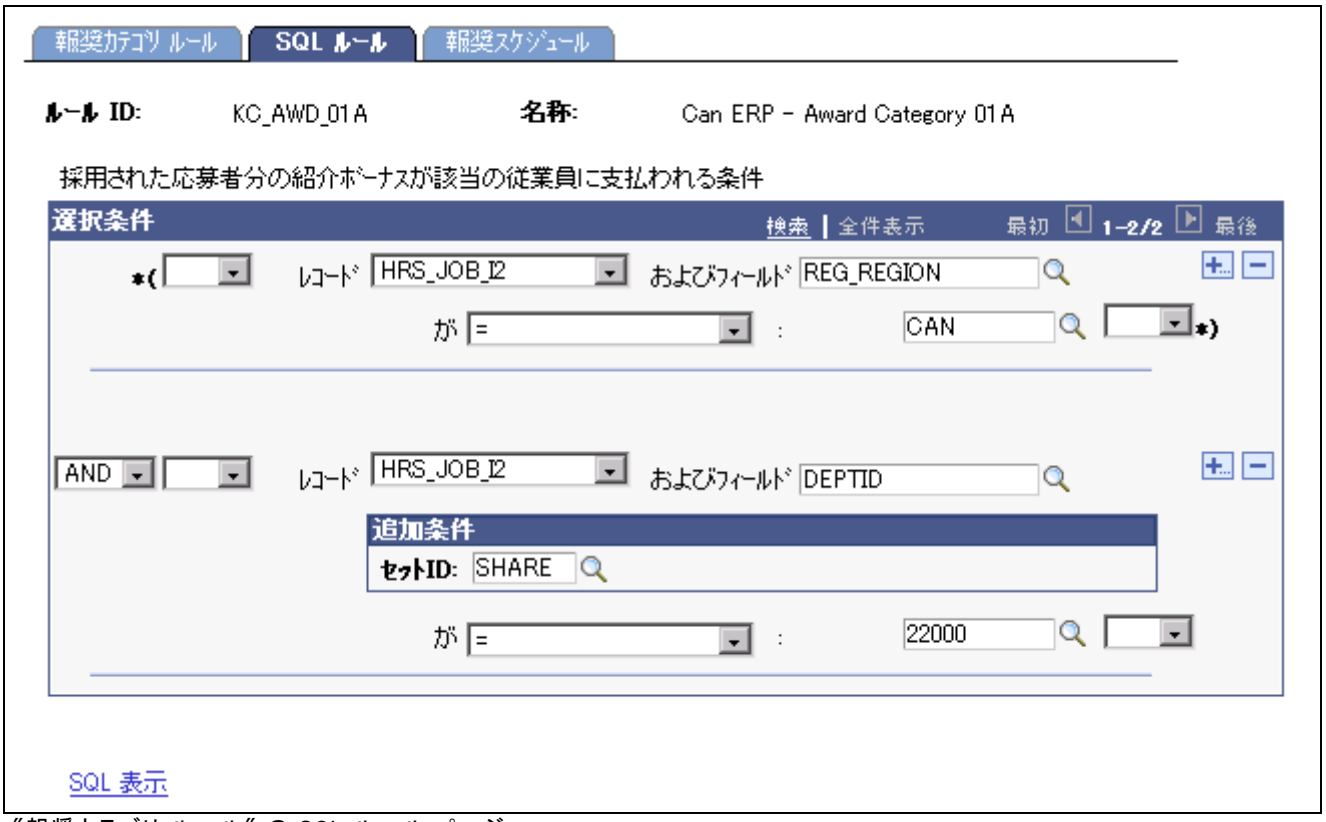



報奨カテゴリ ルール ページ

**[詳細説明]** 報奨カテゴリ ルールの説明を入力します。この説明は、従業員紹介プログラム コンポーネントの報奨カテゴリ ルール ページに表示されます。

## 報奨カテゴリ ルールの SQL ステートメントの作成

"報奨カテゴリ ルール" の SQL ルール ページにアクセスします。




"報奨カテゴリ ルール" の SQL ルール ページ

ルールの作成手順は、"従業員資格ルール" の SQL ルール ページでの作成手順と同じです。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

報奨カテゴリ ルールの場合、選択可能なレコードは HRS_EMPLOYMT_I、HRS_JOB_I2、HRS_JO_I、または HRS_PSTBTH_I になります。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「従業員資格ルールの SQL ステートメントの作成」、347ページ

## 報奨スケジュールの定義

報奨スケジュール ページにアクセスします。

報奨スケジュール ページ

**[通貨コード]**

このカテゴリの報奨を定義するときに使用する通貨を選択します。有効な値は、[カナダ ドル] と [アメリカ ドル] です。"紹介報奨の詳細" ページで通貨を上書きすることもできます。

---

**重要:** 従業員紹介プログラムの報奨は、従業員の所在地の通貨で支給されます。採用管理ソリューションと PeopleSoft Enterprise Payroll for North America には、通貨変換機能はありません。たとえば、報奨に 100 カナダドルを設定したが、従業員への報奨が通常アメリカドルで支給される場合、Payroll for North America では、報奨は 100 アメリカドルで支給されます。

---

**[報奨合計]**

報奨スケジュールの全ての報奨の合計金額が表示されます。報奨の合計額を更新するには、[リフレッシュ] ボタンをクリックします。

**[支給コード]**

Payroll for North America との標準の統合機能を使用して従業員紹介の報奨を支給する場合は、報奨に関連付けられている支給コードを選択する必要があります。このフィールドは、Payroll for North America を導入している場合にのみ表示されます。支給コードの設定は、支給テーブル (EARNINGS_TABLE) コンポーネントで行います。

**[インターバル] 、[タイプ]**

紹介した従業員への報奨支給が可能になるまでの期間を入力します。期間は、日数、月数、または年数で定義します。報奨の支給可能日は、応募者が採用または再採用された日に、ここで指定した期間を加算して計算されます。報奨の支給可能日を報奨日といいます。報奨日は、ここで指定した期間の要件を満たす日付であり、報奨が支給される日付である必要はありません。従業員紹介の報奨支給に、Payroll for North America との標準の統合機能を使用する場合、報奨日より前に報奨情報は送信されません。

**[報奨値]**

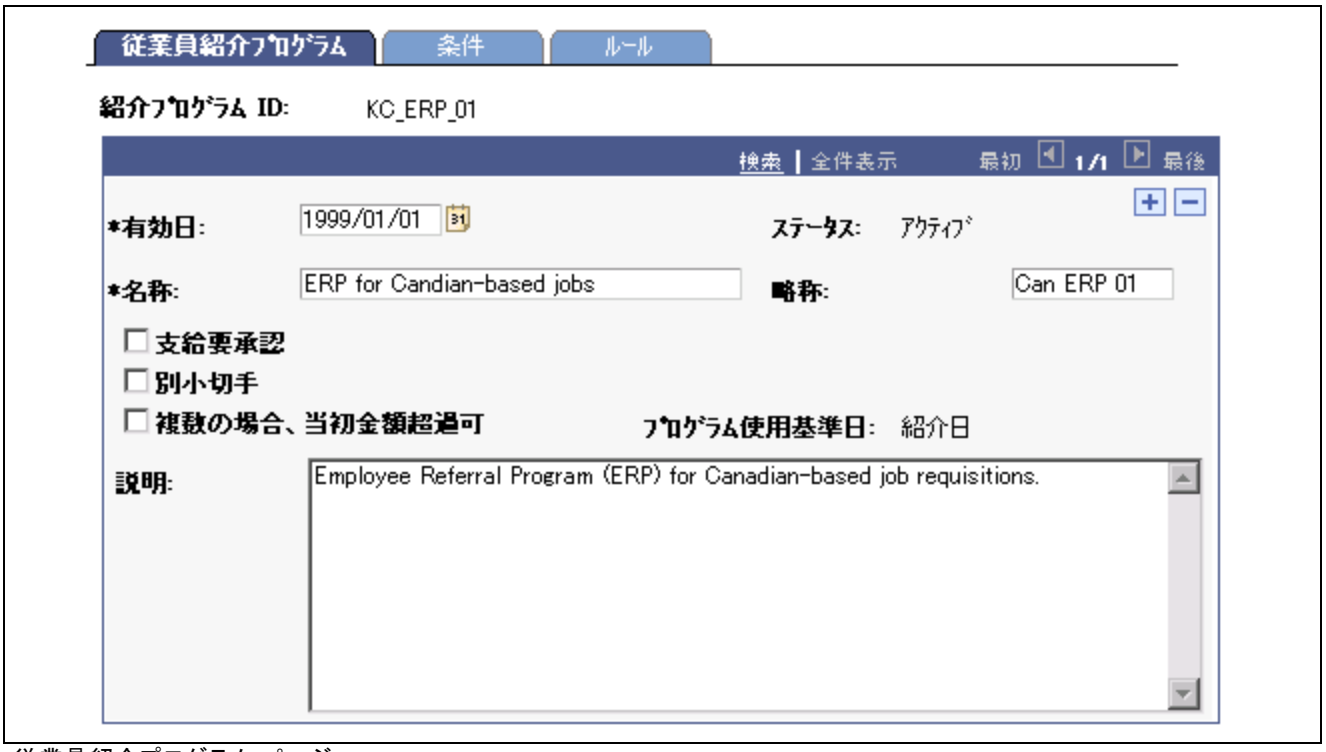
現金による報奨の金額、または現金以外の報奨の値を入力します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[総額算出]** 報奨金の総額を算出する場合は、このチェック ボックスをオンにします。

## 従業員紹介プログラムの定義

従業員紹介プログラム ページにアクセスします。




従業員紹介プログラム ページ

**[有効日]** 有効日を入力します。この有効日と [プログラム使用基準日] フィールドの値に基づいて、紹介に適用するルールが決定されます。

**[支給要承認]** 報奨が給与計算システムに送信される前に承認が必要な場合、このチェック ボックスをオンにします。支給用に送信されるのは、ステータスが ″承認済み″ の報奨だけです。このチェック ボックスをオンにすると、報奨の作成時に、″要承認″ のステータスが割り当てられます。報奨の承認は、″紹介報奨金の承認″ ページで行う必要があります。このチェック ボックスをオフにすると、報奨の作成時に、″承認済み″ のステータスが自動的に割り当てられます。

**[別小切手]** 従業員の通常の給与小切手とは別に報奨金を支給する場合、このチェック ボックスをオンにします。Payroll for North America で報奨を支給する場合は、全報奨金の総額が別の小切手で支給されます。

**[複数の場合、当初金額超過可]** このチェック ボックスをオンにすると、複数の紹介従業員間で報奨金を分割する場合に、当初の報奨金額を上回る報奨合計額を許可できます。

**[プログラム使用基準日]** 紹介に適用するプログラム ルールの有効日の種類を選択します。有効な値は、[応募者採用日] と [紹介日] です。プログラム使用基準日にアクティブになる有効日付きの行の全てのプログラム ルールが適用されます。たとえば、従業員が応募者を紹介した日付が 12 月 1 日で、応募者が採用された日付が翌年の 2 月 1 日だとします。また、従業員紹介プログラム ルールが 1 月 1 日付で変更されたとします (紹介した応募者が採用され

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

た場合の報奨が 100 ドルから 1000 ドルに変更)。[プログラム使用基準日] フィールドを [紹介日] に設定した場合、紹介日は 1 月 1 日より前になるため、この従業員には 100 ドルを受け取る資格しか与えられません。このフィールドを [応募者採用日] に設定した場合、応募者の採用日は 1 月 1 日より後になるため、1000 ドルを受け取る資格が与えられます。

**注:** このフィールドは、従業員紹介プログラムを新規作成する場合にのみ使用できます。従業員紹介プログラムを保存すると、それ以降に追加した有効日付きの行でこのフィールドの値を変更することはできません。

## 追加条件の定義

"従業員紹介プログラム" の条件ページにアクセスします。

"従業員紹介プログラム" の条件ページ

### [一般条件]

**[紹介の有効期間]**

このフィールドに入力した値によって、応募者の採用時に従業員の紹介が有効であるかどうかが決まります。紹介の有効期間内である場合のみ、資格が有効になります。有効期間はカレンダー日で計算されます。有効期間は、従業員が同じ応募者を紹介するたびに再度開始されます。紹介の有効期間を無期限に設定するには、「0」を入力します。

**[応募者が紹介した従業員の部下となった場合、資格なし]**

このチェック ボックスをオンにすると、応募者が採用日時点の部門ツリー構造に基づいて紹介従業員の直属または間接の部下になった場合に、従業員の報奨資格が取り消されます。このルールを使用する場合は、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の部門ツリーの構造を設定している必要があります。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[従業員の管理者レベルが右に示すレベル以上の場合、資格なし]**

管理者レベルを選択します。管理者レベルが選択した値以上の場合、従業員の報奨資格が取り消されます。管理者を全て除外する場合は、[その他全てのポジション] を指定します。従業員のレベルは、応募者の採用日の時点で評価されます。このルールを使用する場合は、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の部門ツリーの構造を設定している必要があります。

### [応募者条件]

**[元従業員可]、[ただし、応募者の前回の退職日が右に示す期間より前であること] 、[基準日]**

元従業員の応募者の従業員紹介を許可する場合は、[元従業員可] をオンにします。他のフィールドに、応募者の離職期間の条件を指定します。全ての元従業員を紹介対象とする場合は、[ただし、応募者の前回の退職日が右に示す期間より前であること] フィールドに「0」を入力します。

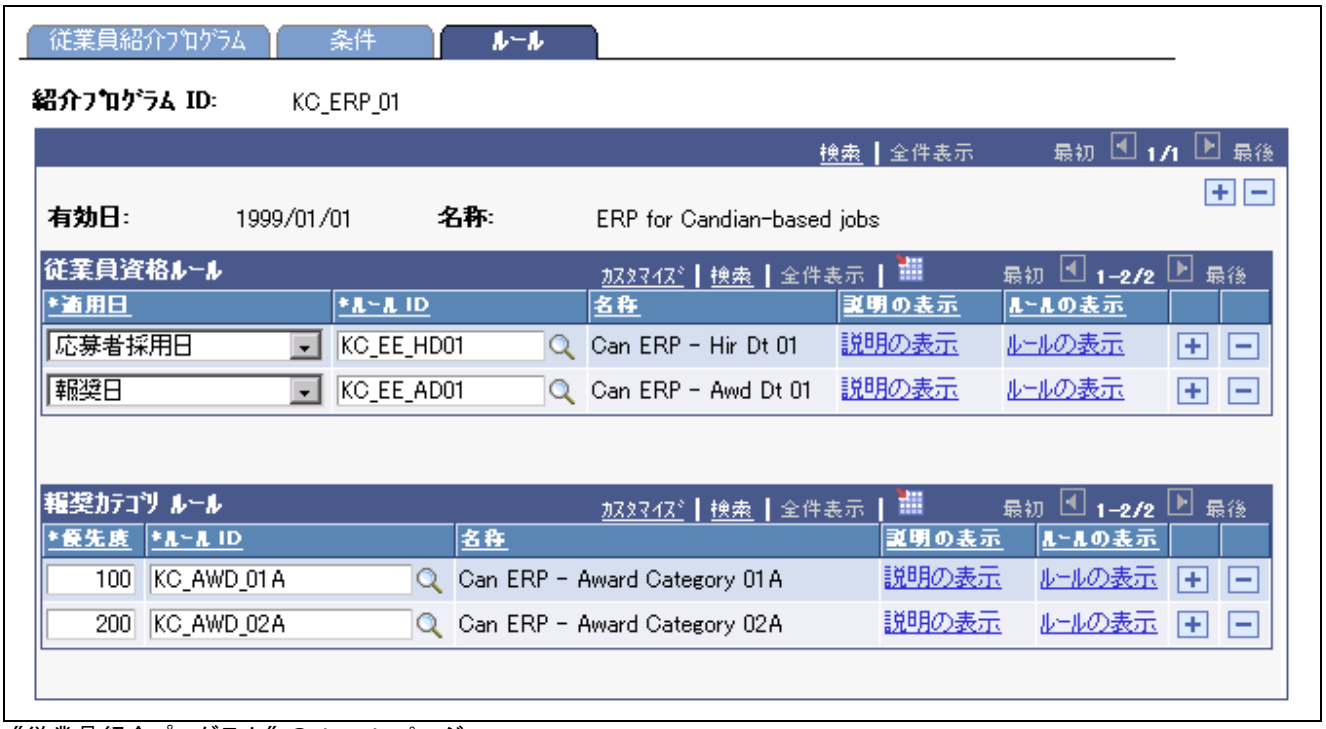
この条件は、オンラインで知人を紹介する際に入力した情報や、採用担当者が応募者データのページで入力した情報に基づいて評価されます。組織の履歴レコードは確認されません。

**[縁故関係紹介可]**

従業員の縁故関係者の紹介を許可する場合は、このチェック ボックスをオンにします。

## 従業員資格と報奨カテゴリ ルールの選択

"従業員紹介プログラム" のルール ページにアクセスします。




"従業員紹介プログラム" のルール ページ

### [従業員資格ルール]

**[適用日]**

この従業員紹介プログラムに関連付ける従業員資格ルールを適用する時期を選択します。有効な値は、[応募者採用日]、[報奨日]、および [紹介日] です。この 3 つの値をそれぞれ 1 回ずつ使用して 3 行まで設定でき

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ます。報奨カテゴリの報奨スケジュールまたは緊急募集の報奨スケジュールの報奨が支給される前に、報奨日に関連付けたルールに基づいて資格が確認されます。

このフィールドの値によって、紹介プロセスの段階に応じて異なる従業員資格ルールを適用できます。たとえば、応募者の採用時点に厳格な従業員資格ルールを適用する一方で、従業員ステータスがアクティブであることだけを報奨日の条件とすることもできます。

**[ルール ID]、[名称]**

適用するルールを選択します。[名称] フィールドには、値が自動的にロードされます。従業員資格ルール コンポーネントで設定したルールが有効な値として表示されます。

**[説明の表示]**

クリックすると、従業員資格ルール ページにアクセスします。このページには、従業員資格ルール ページの [詳細説明] フィールドで入力した説明が表示されます。

**[ルールの表示]**

クリックすると、従業員資格ルールを定義した従業員資格ルール コンポーネントにアクセスします。"従業員紹介プログラム" のルール ページに戻るには、ブラウザの "戻る" ボタンをクリックします。

## [報奨カテゴリ ルール]

**[優先度]**

整数を入力して、報奨カテゴリ ルールの処理順序を指定します。この優先度の順序で、応募者の採用先の人材募集が報奨カテゴリ ルールに照らし合わせて確認されます。人材募集がカテゴリ内で見つかると、その人材募集の処理は停止して、カテゴリの報奨スケジュールが適用されます。

人材募集が複数のカテゴリに属さないように、報奨カテゴリ ルールを相互に排他的に設定してください。

安全策として、1 人の応募者に対して複数の報奨カテゴリが存在する場合は、紹介した従業員に報奨が支給されないように設定されています。

人材募集が報奨カテゴリと関連付けられていない場合、報奨スケジュールは設定されず、支給も行われません。

**[ルール ID]、[名称]**

適用するルールを選択します。[名称] フィールドには、値が自動的にロードされます。報奨カテゴリ ルール コンポーネントで設定したルールが有効な値として表示されます。必要に応じて従業員紹介プログラムに複数のルールを設定し、それぞれに固有の優先番号を割り当てることができます。同じルールを複数回選択することはできません。

**[説明の表示]**

クリックすると、報奨カテゴリ ルール ページにアクセスします。このページには、報奨カテゴリ ルール ページの [詳細説明] フィールドで入力した説明が表示されます。

**[ルールの表示]**

クリックすると、報奨カテゴリ ルールを定義した報奨カテゴリ ルール コンポーネントにアクセスします。"従業員紹介プログラム" のルール ページに戻るには、ブラウザの "戻る" ボタンをクリックします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 紹介情報の送信

このセクションでは、従業員と応募者の紹介の概要を示し、紹介情報の送信、確認、および表示に使用するページを紹介します。

## 従業員と応募者の紹介について

紹介には次の 2 種類があります。

- 従業員による紹介

  従業員は、従業員セルフサービスを通して応募者を紹介し、送信した紹介の資格と支給ステータスを確認できます。

- 応募者による紹介

  応募者による紹介は、次の 2 つの方法で送信できます。

  - 社外応募者は、オンライン応募時に紹介情報を送信できます。
  - 採用担当者は、応募者を手動で追加する際に、従業員を応募者の紹介ソースとして入力できます。

### 従業員による紹介

従業員は、次の手順を実行して応募者を紹介します。

1. [キャリア ホーム]、[求人検索]、または [保存済求人情報] のいずれかのページで [知人の紹介] ボタンをクリックします。

   また、従業員は、[知人の紹介] ボタンをクリックする前に、[キャリア ホーム]、[求人検索]、または [保存済求人情報] のいずれかのページで職務を選択するか、求人内容ページで [知人の紹介] ボタンをクリックすることで、特定の人材募集に応募者を紹介できます。

2. ″知人の紹介″ の ″履歴書の選択″ ページで履歴書オプションを選択し、[続行] をクリックします。

   次の 3 つの履歴書オプションがあります。

   - [履歴書テキストのコピー/貼り付け]

     従業員がこのオプションを選択すると、″知人の紹介″ の ″履歴書テキストの入力″ ページが表示されます。従業員は、履歴書の名前を [タイトル] フィールドに入力し、履歴書が書かれた言語を [言語] フィールドで選択し、履歴書のテキストを [履歴書] フィールドに貼り付けて [続行] をクリックします。

   - [知人の履歴書をアップロード]

     従業員がこのオプションを選択した場合、従業員は応募者の履歴書を検索して選択し、アップロードする必要があります。

   - [履歴書なしで知人を紹介]

3. ″知人の紹介″ の連絡先詳細ページで紹介する応募者の希望連絡方法、氏名、住所、電子メール、および電話番号情報を入力します。

   従業員は、応募者の名と姓を入力する必要があります。

4. ″知人の紹介″ の連絡先詳細ページで [保存して送信] ボタンをクリックします。

   従業員が 1 つまたは複数の人材募集に紹介情報を送信した場合は、応募者の応募者レコードが作成されます。応募者のステータスは ″アクティブ″ に設定され、応募者の処理ステータスは ″応募済″ に設定されます。従業員の ID が応募者の紹介ソースとして自動的に記録されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

5. 紹介内容ページで紹介情報の送信が成功したことを確認します。

   紹介情報が送信されるたびに応募者にも確認の電子メールが送られます。電子メールには、従業員が提供した情報に応募者がアクセスし、確認および修正するための URL が含まれます。応募者がオンライン職務応募にアクセスすると、オンライン登録し、アカウントを作成するように求められます。

## 応募者による紹介

人材募集の履歴書テンプレートに紹介セクションを含むように設定した場合、その人材募集に応募者がオンライン応募した際に紹介情報を指定できます。

参照: 第 3 章、「採用テンプレートの設定」、「履歴書テンプレートの設定」、40ページ

応募者が従業員をオンラインで紹介する手順は次のとおりです。

1. 応募者は、"応募" の "履歴書テキストの入力" ページの [紹介情報] グループ ボックスの [情報ソース] フィールドで従業員タイプの採用ソースを選択します。

   応募者は、[情報ソース] フィールドで従業員およびマーケティング タイプの採用ソースを紹介ソースとして選択できます。応募者が従業員タイプの採用ソースを選択すると、[紹介者名] フィールド、[電子メール アドレス] フィールド、および [家族] フィールドがグループ ボックスに追加されます。これにより、応募者は、従業員の氏名、電子メール アドレス、および従業員の家族かどうかを指定できます。

2. 応募者は、オンライン応募が受理されたことを確認する電子メールを受信します。応募者の電子メール アドレスが入力されていない場合は、応募者または紹介従業員が採用担当者に直接コンタクトしてその紹介を公式に設定する必要があります。

3. 従業員は、応募者が自分の電子メール アドレスを入力した場合、紹介の確認を求める電子メールを受け取ります。

   電子メールには、"紹介の確認" ページへのリンクが、紹介管理 ID とパスワードと共に明記されます。このページで、従業員は紹介情報にアクセスし、紹介を確認またはキャンセルできます。電子メールには、"紹介先の表示" ページへのリンクも明記されます。このページで、従業員は紹介のステータスを確認できます。

   従業員が紹介の確認またはキャンセルに失敗しても、応募者の採用プロセスには影響しません。ただし、従業員が紹介を確認しない場合、従業員は紹介の報奨の支給を受け取る資格を失います。

採用担当者は、新規応募者の追加コンポーネント (HRS_ADD_APPLICANT) を使用して応募者を手動で追加する際に、従業員を応募者の紹介ソースとして入力できます。採用担当者は、"新規応募者の追加" の応募詳細ページの [情報ソース] グループ ボックスに紹介情報を入力します。採用担当者は、"応募者の管理" の応募詳細ページの [情報ソース] グループ ボックスで応募者の紹介情報を更新できます。

参照: 第 7 章、「応募者の入力」、「応募詳細の入力」、160ページ

## 関連項目:

PeopleSoft Enterprise 応募者ゲートウェイ 9.0 PeopleBook、「応募者ゲートウェイの利用」、「人材募集への応募」

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 紹介情報の送信、確認、および表示に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [キャリア ホーム] | HRS_CE_HM_POST | [セルフサービス]、[人材募集]、[キャリア]、[キャリア ホーム] | 職務を検索し、キャリア ツールにアクセスし、受信した通知を表示し、最新の人材募集を表示します。 |
| [知人の紹介] - [履歴書の選択] | HRS_ERP_RES_OPTION | キャリア ホーム ページで [知人の紹介] ボタンをクリックします。 | 履歴書オプションを選択します。このページに表示されるオプションは、選択されている履歴書テンプレートによって異なります。 |
| [知人の紹介] - [履歴書テキストの入力] | HRS_ERP_APPLY_RES | "知人の紹介" の "履歴書の選択" ページの [履歴書テキストのコピー/貼り付け] オプションを選択し、[続行] をクリックします。 | 履歴書の詳細を入力します。 |
| [知人の紹介 - 連絡先詳細] | HRS_ERP_APP_PRFILE | "知人の紹介" の "履歴書テキストの入力" ページで [続行] ボタンをクリックします。 | 友人の希望連絡方法、氏名、住所、電子メール、および電話番号情報を入力します。 |
| [紹介内容] | HRS_ERP_APP_APLC | "知人の紹介" の連絡先詳細ページで [保存して送信] ボタンをクリックします。 | 紹介情報が送信されたことを確認します。 |
| [紹介の確認 - アクセス ページ] | HRS_REF_CONFIRM1 | [セルフサービス]、[人材募集]、[紹介内容の確認]、[紹介の確認 - アクセス ページ] | 電子メールで受け取った紹介管理 ID とパスワードを入力します。 |
| [紹介確認] | HRS_REF_CONFIRM2 | [紹介の確認 - アクセス ページ] で [送信] ボタンをクリックします。 | 応募者が開始した紹介を確認またはキャンセルします。 |
| [紹介の確認] - [送信の確認] | HRS_SUBMIT_CONF | "紹介確認" ページで [この応募者を紹介] ボタンをクリックします。 | 紹介情報が正常に送信されたことを確認します。 |
| [紹介の確認] - 紹介キャンセル | HRS_CNCL_CONF | "紹介確認" ページで [キャンセル] ボタンをクリックします。 | 紹介情報が正常にキャンセルされたことを確認します。 |
| [紹介先の表示] | HRS_EE_REVW_SRCH | • [セルフサービス]、[人材募集]、[紹介ステータスの確認]、[紹介先の表示]<br>• 紹介内容ページの [送信済の紹介情報の表示] リンクをクリックします。 | 紹介の現在のステータスを表示します。<br>紹介した応募者ごとに資格条件や報奨の支給ステータスを確認できます。 |
| [紹介詳細の確認] | HRS_EE_REVW_DTL | "紹介先の表示" ページ (HRS_EE_REVW_SRCH) で氏名のリンクをクリックします。 | 特定の紹介の詳細を表示します。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 従業員紹介の処理

このセクションでは、従業員紹介プログラム (HRS_ERP_MAIN) プロセスと支給ステータスの概要、および資格と報奨の処理方法について説明します。

## 従業員紹介プログラム プロセスについて

従業員紹介プログラムを設定する場合、時間の影響を受けるルールを取り込むことになります。このルールによって、特定の従業員紹介プログラムの各紹介に関する資格と報奨が決定されます。従業員紹介プログラムでは、こうしたルールが紹介有効期間内の各局面に合わせて適用されます。

資格と報奨を決定する前に、紹介が関連付けられる従業員紹介プログラムを設定する必要があります。この関連付けは、従業員紹介プログラムが関連付けられている人材募集に応募者が採用された際にのみ行われます。したがって、応募者が採用される前に資格と報奨を決定することはできません。

特定の従業員紹介プログラムまたは全ての従業員紹介プログラムについて従業員紹介プログラム プロセスを実行できます。従業員紹介プログラム プロセスでは、ラン コントロール ページで選択したオプションに応じて、PeopleSoft Enterprise Payroll for North America を通して資格を決定し、報奨を作成し、報奨の支給を処理します。"従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページの [資格と報奨ルール] チェック ボックスをオンにすると、紹介従業員が従業員紹介プログラムの報奨に適格であるかどうか、および報奨の金額と支給時期が決定されます。[Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにすると、Payroll for North America を通して報奨の支給が処理されます。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「紹介報奨の承認と支給」、373ページ

### 資格処理

従業員紹介プログラム プロセスでは、以下の 3 種類の日付に関して従業員紹介プログラムで設定されたルールと条件に従って従業員の資格の確認を行います。

- 紹介日
- 採用日
- 報奨日

従業員紹介プログラム コンポーネント (HRS_REF_PGM) の "従業員紹介プログラム" のルール ページの [適用日] フィールドを使用して、ルールとこれらの日付を関連付けます。条件は、特定の条件によって、またプログラムの設定方法によってさまざまな時期に適用されます。次の表に、ルールと条件が処理される日付を示します。

| ルールまたは条件 | 紹介日 | 採用日 | 報奨日 |
|---|---|---|---|
| 従業員資格ルール | "従業員紹介プログラム" のルール ページの [適用日] フィールドの値によって決定されます。 | "従業員紹介プログラム" のルール ページの [適用日] フィールドの値によって決定されます。 | "従業員紹介プログラム" のルール ページの [適用日] フィールドの値によって決定されます。 |
| 報奨カテゴリ ルール | 該当なし | 適用 | 該当なし |

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| ルールまたは条件 | 紹介日 | 採用日 | 報奨日 |
|---|---|---|---|
| 紹介有効期間の条件 | 該当なし | 適用（紹介日から採用日までの経過期間に対して"従業員紹介プログラム"の条件ページの[紹介の有効期間]フィールドの紹介の有効期間値を確認） | 該当なし |
| 従業員が採用済み応募者の直接または間接の管理者である | 該当なし | "従業員紹介プログラム"の条件ページで[応募者が紹介した従業員の部下となった場合、資格なし]チェックボックスをオンにした場合に適用 | 該当なし |
| 管理職レベルの条件 | 該当なし | 適用（"従業員紹介プログラム"の条件ページの[従業員の管理者レベルが右に示すレベル以上の場合、資格なし]フィールドの値を確認） | 該当なし |
| 元従業員の条件 | 適用されることがあります。"従業員紹介プログラム"の条件ページの[元従業員可]チェックボックスをオンにしたかどうか、および[基準日]フィールドの値によります。 | 適用されることがあります。"従業員紹介プログラム"の条件ページの[元従業員可]チェックボックスをオンにしたかどうか、および[基準日]フィールドの値によります。 | 該当なし |
| 縁故関係紹介の条件 | 該当なし | "従業員紹介プログラム"の条件ページで[縁故関係紹介可]チェックボックスをオンにした場合に適用 | 該当なし |
| 応募者が実際に採用されること | 該当なし | 適用 | 適用 |

## 資格の再検討が行われない場合

従業員紹介プログラム プロセスが実行されるたびに、従業員紹介プログラムにおける全ての紹介について資格の再検討が行われるわけではありません。以下の条件においては、資格の処理または再処理は行いません。

- 応募者が採用されていない。
- 紹介は処理されているが、資格なしと判定された。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 紹介が処理され、採用日の時点で資格ありと判定されているが、処理が再実行される時点で報奨日に達していない。
- 資格ステータスが上書きされ、再処理と指定されていない。

### 重複応募者の資格再処理

応募者レコードが重複していると、応募者データがマージされた後で間違った従業員紹介プログラムの資格結果が出る可能性があります。重複応募者のレコードがマージされる前には、まったく同一の応募者に複数の別個の応募者レコードや複数の別個の紹介レコードがある場合があります。マージされると応募者レコードは 1 つだけになりますが、複数の紹介レコードが保持されます。資格ステータスが正確であるためには、従業員紹介プログラム プロセスを再実行する必要があります。元の結果は、マージされていないデータ セットに基づいているからです。必要に応じて、紹介情報の管理コンポーネント (HRS_REF_ADMN) で資格を上書きして、従業員紹介プログラム プロセスを再実行することができます。

"重複する紹介の確認" ページにおいて、複数の有資格従業員の間で紹介報奨を配分することができます。

### 報奨処理

資格確認の後、その紹介がある特定の従業員紹介プログラムで以下の 2 つの条件に合致している場合に、従業員紹介プログラム プロセスにより報奨処理が開始されます。

- 応募者が採用されている。
- 該当するルールがあれば適用したうえで、紹介日の時点で従業員に資格があり、さらに、応募者の採用日時点で従業員に資格がある。

報奨処理中に、以下の処理が行われます。

1. 従業員紹介プログラムの報奨カテゴリ ルールに対して、応募者が採用された人材募集の確認を行います。
   a. 人材募集がどの報奨カテゴリにも属さない場合は、資格ステータスが "資格なし" に設定され、人材募集が従業員紹介プログラムの対象とならない旨のメッセージが表示されます。
   b. 人材募集が報奨カテゴリにある場合には、報奨のスケジュールが作成されます。

      人材募集の条件を満たす最初の報奨カテゴリ ルールによって報奨スケジュールが決まります。

      たとえば、IT 職務に報奨カテゴリ ルールを定義し、経営幹部レベルの職務に別の報奨カテゴリ ルールを定義する場合、IT 経営幹部レベルの職務が関連付けられるルールは、報奨カテゴリリストの最初にあるルールになります。
2. 緊急募集を確認します。

   人材募集が緊急募集である場合は、緊急募集の報奨スケジュールによって従業員紹介プログラムの報奨カテゴリ ルールの報奨スケジュールが上書きされます。

## 支給ステータスについて

次の表は、従業員紹介プログラムの報奨データを確認する場合に [支給ステータス] フィールドで表示される可能性のある支給ステータス値について説明しています。特に指定のない限り、"給与計算" は PeopleSoft Enterprise Payroll for North America のみを指します。

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 支給ステータス | 説明 | ステータスを書き込むプロセス |
|---|---|---|
| 承認済 – 給与計算に送信 (AP) | まだ支給のために送信されていない承認済みの報奨です。 | • ″従業員紹介プログラムの処理″ の従業員紹介プログラム ページで [資格と報奨ルール] チェックボックスをオンにし、″従業員紹介プログラム″ の従業員紹介プログラム ページで [支給要承認] チェック ボックスをオフにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。<br>• ″従業員紹介プログラム″ の従業員紹介プログラム ページで [支給要承認] チェック ボックスをオンにした場合、または却下された報奨の修正後に、″紹介報奨の詳細″ ページで手動入力します。 |
| 要承認 (NA) | 従業員紹介プログラムで報奨の承認が必要です。この報奨はまだ承認されていません。 | • ″従業員紹介プログラムの処理″ の従業員紹介プログラム ページで [資格と報奨ルール] チェックボックスをオンにし、″従業員紹介プログラム″ の従業員紹介プログラム ページで [支給要承認] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。<br>• 却下された報奨の修正を非承認者が行う場合は、″紹介報奨の詳細″ ページで手動入力します。 |
| キャンセル (CN) | プラン管理者が報奨のキャンセルを行います。 | ″紹介報奨の詳細″ ページで手動入力します。 |
| 給与計算に送信 (SP) | 報奨は既に Payroll for North America に送信されています。 | ″従業員紹介プログラムの処理″ の従業員紹介プログラム ページで [Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。 |
| 給与計算で取得 (TP) | Payroll for North America が報奨の情報を受理したことを意味します。 | ″従業員紹介プログラムの処理″ の従業員紹介プログラム ページで [Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。 |

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

| 支給ステータス | 説明 | ステータスを書き込むプロセス |
|---|---|---|
| 支払済(PD) | Payroll for North America で既に報奨が支給されています。 | "従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページで [Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。 |
| 給与計算で却下(RP) | Payroll for North America で報奨の支給が却下されています。通常、これは間違ったデータが原因です。 | "従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページで [Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。 |
| 給与計算で取消(RV) | Payroll for North America で報奨の支給が取り消されています。通常、これは従業員が間違った支払いを受けたことが原因です。 | "従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページで [Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにした場合は、従業員紹介プログラム プロセスによって入力されます。 |

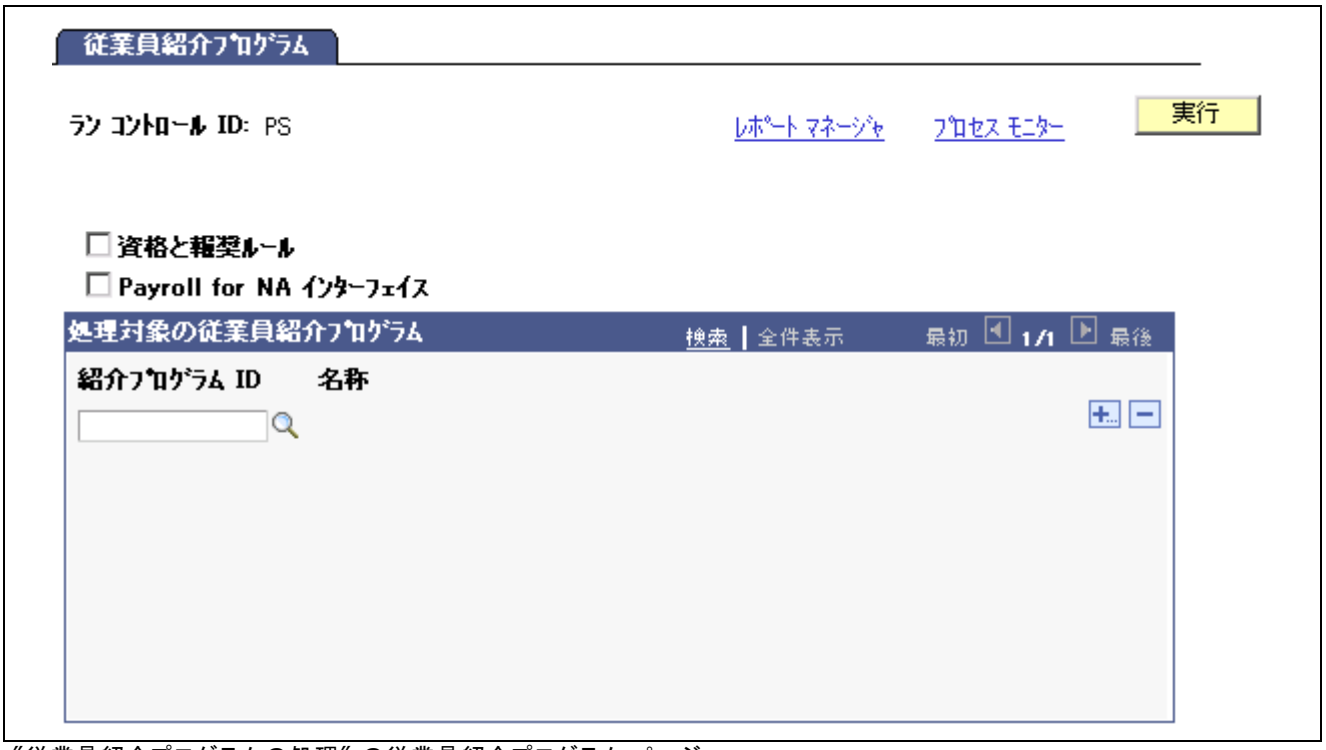
## 資格と報奨の処理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [従業員紹介プログラムの処理] - [従業員紹介プログラム] | HRS_ERP_RUN | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[従業員紹介プログラムの処理]、[従業員紹介プログラム] | 資格と報奨を処理し、Payroll for North America に報奨を送信します。 |

## 資格と報奨の処理

"従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




"従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページ

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラでは、ユーザーの定義した間隔で従業員紹介プログラム プロセスを実行します。

**[資格と報奨ルール]** 資格を処理し、報奨を作成する場合にオンにします。

**[Payroll for NA インターフェイス]** Payroll for North America を介して報奨の支給を処理する場合にオンにします。

**[紹介プログラム ID]** 処理対象の従業員紹介プログラムを選択します。必要なだけ行を追加できます。従業員紹介プログラムを選択しない場合は、全ての従業員紹介プログラムに対して処理が実行されます。

### 関連項目:

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

# 紹介報奨の確認と上書き

このセクションでは、紹介の上書きの概要、共通フィールド、および以下の項目について説明します。

- 紹介サマリ情報の表示
- 従業員の資格の表示と上書き
- 報奨の表示
- 報奨詳細の上書き
- 応募別資格の表示

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

- 重複する紹介の表示と上書き

## 紹介の上書きについて

紹介の上書きを管理するには、次の手順に従います。

- 紹介情報の管理コンポーネントで紹介に関する資格と報奨情報を表示して上書きします。
- ″重複する紹介の確認″ ページを使用して、重複する紹介を表示し、適格な従業員間で報奨額を調整します。
- 上書きの確認コンポーネント (HRS_OVERRIDE_AUDIT) を使用して、変更を行ったユーザー、変更が行われた日時、および変更の詳細など、手動による上書きの確認リストを表示します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 紹介報奨の表示と上書きに使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [紹介情報の管理] | HRS_REF_ADMN_MAIN | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[紹介情報の管理]、[紹介情報の管理] | 紹介サマリ情報を表示します。 |
| [紹介情報の管理] - [資格] | HRS_REF_ADMN_ELIG | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[紹介情報の管理]、[資格] | 従業員の資格を表示および上書きします。 |
| [紹介情報の管理] - [報奨] | HRS_REF_ADMN_AW | 採用管理]、[従業員紹介情報]、[紹介情報の管理]、[報奨] | 報奨を表示します。 |
| [紹介報奨の詳細] | HRS_EE_REF_AWD_OVR | • ″紹介情報の管理″ の報奨ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>• ″紹介報奨金の承認″ ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>このページは表示専用です。<br>• 報奨却下ページで [編集] リンクをクリックします。 | 報奨詳細を上書きします。<br>**注:** ″紹介報奨金の承認″ ページから ″紹介報奨の詳細″ ページにアクセスすると、″紹介報奨の詳細″ ページは表示専用になります。 |
| [応募データサマリ] | HRS_REF_ADMN_APPDT | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[紹介情報の管理]、[応募データサマリ] | 応募別資格を表示します。 |
| [重複する紹介の確認] | HRS_DUP_REF | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[重複する紹介の管理]、[重複する紹介の確認] | 重複する紹介を表示および上書きします。 |
| [資格の上書き] | HRS_AUDIT_OVR_ELIG | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[上書きの確認]、[資格の上書き] | 資格データの手動上書きに関する検証詳細を表示します。上書きは、応募者別、従業員別、検証済みフィールドの上書きを行う管理者別、のいずれかを選択できます。検証情報を含む紹介のみ検索できます。 |
| [報奨金の上書き] | HRS_AUDIT_OVR_AWD | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[上書きの確認]、[報奨金の上書き] | 報奨データの手動上書きに関する検証詳細を表示します。 |

## 紹介サマリ情報の表示

″紹介情報の管理″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

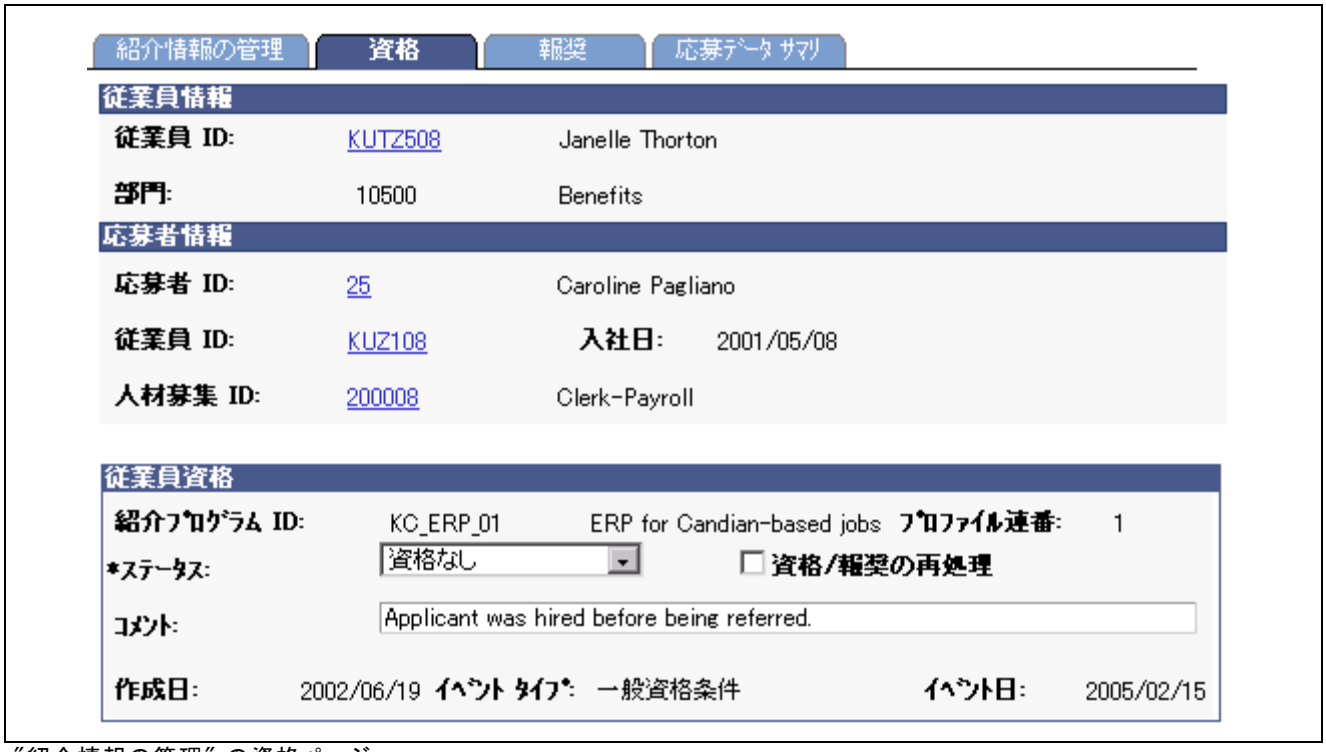
"紹介情報の管理" ページ

### [紹介対象の人材募集]

このグループ ボックスを使用して、従業員が応募者を紹介した全ての人材募集に関する情報を表示します。

## 従業員資格の表示と上書き

"紹介情報の管理" の資格ページにアクセスします。




"紹介情報の管理" の資格ページ


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### [従業員資格]

このグループ ボックスを使用して、"従業員紹介プログラム" のルール ページの [従業員資格ルール] グループ ボックスで定義されている各資格ルールの資格データを表示します。

応募者がまだ雇用されていない場合は、[従業員資格] グループ ボックスにフィールドではなく "資格がまだ決定されていません。" というメッセージが表示されます。

**[ステータス]**
現従業員の資格ステータスが表示されます。値は [資格あり] または [資格なし] のいずれかです。報奨がまだ支給のために送信されていない場合にのみ、[資格あり] ステータスの上書きを行うことができます。手動でステータスを [資格なし] から [資格あり] に変更する場合は、紹介日または採用日の時点で評価される資格ルールの再処理は行われません。

**[資格/報奨の再処理]**
次回に従業員紹介プログラム プロセスを実行するときに全ての資格と報奨の処理を再実行する場合にオンにします。このオプションは、紹介に関するなんらかの報奨が既に給与計算システムに送信されている場合には利用できません。

**[コメント]**
資格ステータスの理由を説明するコメントが表示されます。自動的に作成されるコメントの代わりに、手動でコメントを入力することができます。

手動で資格ステータスを変更する場合は、"管理者による手動上書き" というコメントがロードされます。"資格の上書き" ページで、手動による上書きの詳細を照会することができます

**[作成日]**
資格ステータスが最初に決定された日付が表示されます。

**[イベント タイプ]**
[資格なし] ステータスの原因となったルールまたは条件のカテゴリが表示されます。このフィールドは、資格ステータスが [資格なし] であるときにのみ表示されます。有効値は以下のとおりです。

報奨資格ルール:"従業員紹介プログラム" のルール ページにある [適用日] フィールドで、報奨日と関連付けられた資格ルールです。

一般資格条件:"従業員紹介プログラム" の条件ページで定義される条件です。

採用資格ルール:"従業員紹介プログラム" のルール ページにある [適用日] フィールドで、応募者の採用日と関連付けられた資格ルールです。

手動上書き:このページで行われる手動による変更です。

紹介資格ルール:"従業員紹介プログラム" のルール ページにある [適用日] フィールドで、紹介日と関連付けられた資格ルールです。

**[イベント日]**
資格ステータスが最後に変更された日付が表示されます。このフィールドは、資格ステータスが [資格なし] であるときにのみ表示されます。

## 報奨の表示

"紹介情報の管理" の報奨ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"紹介情報の管理" の報奨ページ

**[報奨日]** 報奨日が表示されます。報奨スケジュールの期間に従ってこの日付が計算されます。

**[支給ステータス]** 支給ステータスが表示されます。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「支給ステータスについて」、360ページ

**[報奨値]** 報奨値が表示されます。この値は、報奨カテゴリの報奨スケジュールによって決まります。

**[詳細]** "紹介報奨の詳細" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、報奨詳細を上書きできます。

## 報奨詳細の上書き

"紹介報奨の詳細" ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"紹介報奨の詳細" ページ

このページのデータの多くは、従業員紹介プログラムに設定されたルールと条件を反映したものです。編集可能フィールドであれば値を上書きすることができます。

**[報奨日]** 報奨日が表示されます。報奨スケジュールの期間に従ってこの日付が計算されます。

**[名称]** 報奨スケジュール ページで報奨に指定した名称が表示されます。

**[支給ステータス上書き]** 支給ステータスを選択します。このフィールドは、"要承認" ステータスを持つ報奨を手動承認するのに使用します。資格ステータスが "資格あり" の場合にのみこれを行うことができます。

従業員紹介プログラムの管理者は、手動で支給ステータスを "要承認"、"承認済"、または "キャンセル" に変更したり、これらのステータスから変更することができます。

Payroll for North America で却下されていない限り、支給対象として送信された報奨のステータスを手動で上書きすることはできません。

Payroll for North America によって報奨が却下された場合は、従業員紹介プログラムの管理者は "給与計算で却下" または "給与計算で取消" ステータスを以下のステータスに変更できます。

[キャンセル]:却下理由を承諾し、修正しない場合です。

[要承認]:却下理由に基づいて修正し、現在は報奨の再承認段階にある場合です。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

[承認済 - 給与計算に送信]:却下理由に基づいて修正し、現在は従業員紹介プログラムの処理が再実行されれば報奨の送信が行われる段階にある場合です。

**[請求部門 ID]** 応募者が採用される（人材募集の）部門が表示されます。

**[報奨値]** 報奨スケジュールで定義された報奨額が表示されます。

**[実支給額]** 報奨が Payroll for North America を介して支給される際に入力された値が表示されます。

**[通貨コード]** 報奨が従業員に支給される際の通貨が表示されます。

**[別小切手]** ″従業員紹介プログラム″ の従業員紹介プログラム ページで設定したデフォルトを上書きする場合にオンにします。

**[総額算出]** 報奨スケジュール ページで設定したデフォルトを上書きする場合にオンにします。このオプションをオンにし、Payroll for North America を使用する場合は、報奨は別小切手で支払われます。

**[支給要承認]** このチェック ボックスのオン/オフは、″従業員紹介プログラム″ の従業員紹介プログラム ページで設定します。このページでは変更はできません。

**[却下理由]** Payroll for North America で報奨が却下された理由が表示されます。このフィールドは、報奨が給与計算システムで却下されたときにのみ表示されます。

**[手書きによる最終上書き]** 手書きによる最終上書きの日付が表示されます。″報奨金の上書き″ ページで手動による上書きの詳細を照会することができます。このフィールドは、管理者が報奨支給関連フィールドを手動で変更したときにのみ表示されます。

## 応募別資格の表示

応募データ サマリ ページにアクセスします。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

応募データ サマリ ページ

このページには、従業員が応募者を紹介した日付と、紹介情報ごとの従業員の資格ステータスが表示されます。報奨支給の資格は、その応募者が採用される人材募集によって決定されることに注意してください。

[コメント] 資格ステータスが ″資格なし″ である場合にその理由が表示されます。

## 重複する紹介の表示と上書き

″重複する紹介の確認″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

"重複する紹介の確認" ページ

このページでは、応募者を紹介した順に従業員が表示されます。つまり、表示される最初の従業員は、応募者を最初に紹介した従業員です。

従業員紹介プログラムの設定時に "従業員紹介プログラム" の従業員紹介プログラム ページで [複数の場合、当初金額超過可] をオンにした場合は、全従業員に対する報奨額の合計は、元の報奨額を上回ることができます。

**[元の報奨合計]** 元の報奨スケジュールの全報奨の合計値が表示されます。

**[現在の報奨合計]** このページで各紹介従業員に対して入力した全報奨の合計が表示されます。

**[報奨合計]** 従業員の全報奨の合計値が表示されます。

**[紹介日時]** 従業員が紹介情報を送信した正確な日時が表示されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| | |
|---|---|
| **[報奨値]** | 各従業員の報奨額を調整します。 |
| **[紹介報奨の資格なし]** | 従業員が紹介報奨を受け取らないようにする場合にオンにします。このオプションは、紹介情報を送信した最初の従業員に対しては使用できません。 |
| **[リフレッシュ]** | [現在の報奨合計] フィールドと [報奨合計] フィールドの報奨合計をリフレッシュする場合にクリックします。 |

# 紹介報奨の承認と支給

このセクションでは、報奨の承認および報奨の支給の概要と、以下の項目について説明します。

- 紹介報奨の承認
- 報奨の送信
- 却下された報奨の表示
- 却下された報奨の編集

## 報奨の承認について

従業員紹介プログラムを設定する際に、報奨の支給前に承認が必要かどうかを定義します。承認が必要である場合、従業員紹介プログラム プロセス実行時に、報奨には ″要承認″ 支給ステータスが割り当てられます。報奨は、手動で承認する必要があります。

以下のいずれかのページで、報奨の手動承認を行うことができます。

- 支給ステータスが ″要承認″ の場合は、″紹介報奨金の承認″ ページで従業員紹介プログラムの報奨の全てまたは一部を承認します。
- 支給ステータスが ″給与計算で却下″ である場合は、報奨却下ページを使用して報奨の修正と承認を行います。

  参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「却下された報奨の表示」、378ページ
- 支給ステータスが ″要承認″ または ″給与計算で却下″ 以外の場合は、紹介情報の管理コンポーネントの ″紹介報奨の詳細″ ページを使用して、報奨詳細の上書きと報奨の承認を行います。

  参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「報奨詳細の上書き」、368ページ

## 報奨の支給について

従業員紹介プログラムと給与計算処理の間のインターフェイスは、紹介従業員に対する支給に使用する給与計算システムによって異なります。従業員への支給を Payroll for North America を介して行う場合は、従業員紹介プログラム プロセスを使用します。金銭と株式外報奨、金銭外報奨を PeopleSoft インテグレーション ブローカーを使用して Payroll for North America に直接パブリッシュします。従業員への支給を Payroll for North America 以外の給与計算システムを介して行う場合は、その給与計算システムに対するインターフェイスを作成する必要があります。

″従業員紹介プログラムの処理″ の従業員紹介プログラム ページにアクセスし、[Payroll for NA インターフェイス] チェック ボックスをオンにして従業員紹介プログラム プロセスを実行します。同じプロセスを使用して、資格を決定し、報奨を作成します。

従業員紹介プログラム プロセスでは、次の処理を行います。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved. 

- 支給のため報奨を送信します。

  プロセスでは、報奨日が現在の日付より前か同じにスケジュールされている承認済みの報奨を給与計算に送信します。送信済みの報奨または将来の日付の報奨は送信されません。
- 送信済みの各報奨の支給ステータスを ″給与計算に送信″ に更新します。
- Payroll for North America から支給済みの報奨情報を取得します。

  給与計算から報奨が支給され、結果がパブリッシュされると、サブスクリプション処理によって支給情報が取得され、以下のレコードの更新が行われます。

  - 従業員紹介プログラム データ レコード (HRS_EE_REF_AWD)
  - 人材募集経費データ (HRS_JO_EXP)

    人材募集経費の金額は、給与計算で支払われる金額であり、総額算出の対象となっている税金も含まれます。″人材募集″ のアクティビティ/添付ファイル ページおよび ″経費の追加″ ページで経費に関する情報を照会することができます。経費コードは ″紹介料″ です。

給与計算システムでは、次の処理を行います。

- 総額と税金を算出します。
- 金銭報奨を支給します。
- 金額を該当する一般会計勘定科目に転記します。

報奨の通貨コードと従業員の支給グループの通貨コードが一致していない場合、報奨は却下されます。従業員紹介プログラムの管理者は、報奨却下ページを使用して値を上書きする必要があります。

換算された報奨の金額が整数 8 桁小数 2 桁を超える場合、報奨は却下されます。従業員紹介プログラムの管理者は、報奨却下ページを使用して報奨を 2 つの支給に分割する必要があります。

### Payroll for North America との統合のプロセス フロー

次の表では、従業員紹介プログラムと Payroll for North America との報奨支給の統合についての概要を示します。

| 統合のステップ | 説明 |
| --- | --- |
| 従業員紹介プログラムから、承認された報奨の支給リクエストが給与計算にパブリッシュされます。 | 報奨金額が報奨カテゴリの通貨でパブリッシュされます。<br>報奨の支給ステータスが ″給与計算に送信″ に設定されます。 |

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 統合のステップ | 説明 |
|---|---|
| 給与計算で支給リクエストがサブスクライブされると、PeopleSoft アプリケーション エンジン プロセスが自動的に実行されます。報奨データの確認または却下が行われ、承諾または却下の確認通知がパブリッシュされます。 | サブスクリプションによって、サブスクライブするステージング テーブルに報奨が挿入されます。<br>ペイシートにロードする前に修正が必要なエラーがデータにないかどうか、確認されます。<br>報奨データが有効な場合は、アプリケーション テーブルに報奨が挿入され、報奨の支給ステータスを"給与計算で取得"に設定する確認通知がパブリッシュされます。<br>エラーが検出された場合は、報奨の支給ステータスを"給与計算で却下"に設定する確認通知がパブリッシュされ、理由コードが与えられます。 |
| 従業員紹介プログラムにより、却下された報奨、またはエラーが発生した報奨に関する確認通知がサブスクライブされます。 | 従業員紹介プログラムの管理者は、報奨却下ページで却下理由を表示し、"紹介報奨の詳細" ページで報奨データを修正します。 |
| 給与計算により、確認された報奨が処理され、小切手が発行されます。 | 給与計算では、ペイシートの作成、総額と税金の算出、支給の確認、小切手の発行、一般会計への金額の転記が行われます。 |
| 給与計算により、PeopleSoft アプリケーション エンジン プロセスが実行され、支給の通知がパブリッシュされます。 | 支給が計算、確認された後で、この処理が実行されます。 |
| 従業員紹介プログラムにより、支給の通知がサブスクライブされます。 | サブスクリプションによって、報奨の支給ステータスが"支払済"または"給与計算で取消"に更新されます。また、ステータス更新日時、実支給額、給与小切手ステータス、給与小切手番号、および小切手発行日が更新されます。 |

## エンタープライズ インテグレーション ポイント

次の表は、採用管理ソリューションと Payroll for North America の間での報奨および支給データの転送に使用するサービス オペレーションについて説明しています。

| インテグレーション ポイント | サービス オペレーション | 定義 |
|---|---|---|
| ERECRUIT REQUEST FOR PAYMENT (eRecruit – 採用管理支給リクエスト) | PAYMENT_ERECRUIT_REQUEST | 採用管理ソリューションから給与計算に報奨データがパブリッシュされ、給与計算により報奨データがサブスクライブされます。 |

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

| インテグレーション ポイント | サービス オペレーション | 定義 |
| --- | --- | --- |
| ACKNOWLEDGMENT /VERIFICATION OF ERECRUIT PAYMENT（採用管理支給の承認/確認） | PAYMENT_ERECRUIT_ ACKNOWLEDGE | 給与計算により、リクエストされた報奨が確認され、確認結果がパブリッシュされます。採用管理ソリューションにより確認通知がサブスクライブされます。 |
| PAYROLL ISSUED ERECRUIT PAYMENT（給与計算で採用管理支給を発行済み） | PAYMENT_ERECRUIT_ISSUED | 給与計算から支給通知がパブリッシュされ、採用管理ソリューションにより通知がサブスクライブされます。 |

## 関連項目:

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Integration Broker


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

## 紹介報奨の承認と支給に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [紹介報奨金の承認] | HRS_MASS_APRV | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[従業員報奨金の承認]、[紹介報奨金の承認] | ″要承認″ ステータスを持つ紹介報奨を承認します。 |
| [紹介報奨の詳細] | HRS_EE_REF_AWD_OVR | • ″紹介情報の管理″ の報奨ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>• ″紹介報奨金の承認″ ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>このページは表示専用です。<br>• 報奨却下ページで [編集] リンクをクリックします。 | 報奨詳細を上書きします。<br>**注**: ″紹介報奨金の承認″ ページから ″紹介報奨の詳細″ ページにアクセスすると、″紹介報奨の詳細″ ページは表示専用になります。 |
| [従業員紹介プログラムの処理] - [従業員紹介プログラム] | HRS_ERP_RUN | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[従業員紹介プログラムの処理]、[従業員紹介プログラム] | 報奨を Payroll for North America に送信し、資格と報奨を処理します。 |
| [報奨却下] | HRS_REJECTED_AWDS | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[報奨却下の確認]、[報奨却下] | 却下された報奨を表示します。 |
| [紹介報奨の詳細] | HRS_EE_REF_AWD_OVR | • ″紹介情報の管理″ の報奨ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>• ″紹介報奨金の承認″ ページで [詳細] リンクをクリックします。<br>このページは表示専用です。<br>• 報奨却下ページで [編集] リンクをクリックします。 | 報奨詳細を上書きします。<br>**注**: ″紹介報奨金の承認″ ページから ″紹介報奨の詳細″ ページにアクセスすると、″紹介報奨の詳細″ ページは表示専用になります。 |

## 紹介報奨の承認

″紹介報奨金の承認″ ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

紹介報奨金の承認

名称: ERP for US-based jobs 紹介プログラム ID: KU_ERP_01

報奨金承認 カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1-7/12 最後

| 選択 | 報奨日 | 従業員 ID | 名前 | 報奨額 | 名称 | 詳細 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ☐ | 2001/06/14 | KUTZ500 | Joan Foster | 1,500.00 | Finance Dept Ref Award | 詳細 |
| ☐ | 2001/06/11 | KUTZ501 | Alec Billings | 1,500.00 | Finance Dept Ref Award | 詳細 |
| ☐ | 2001/06/11 | KUTZ501 | Alec Billings | 500.00 | Cash | 詳細 |
| ☐ | 2001/06/10 | KUTZ501 | Alec Billings | 4,000.00 | HR Director Hot Job Award | 詳細 |
| ☐ | 2002/05/12 | KUTZ501 | Alec Billings | 2,000.00 | HR Director Hot Job Award | 詳細 |
| ☐ | 2001/06/13 | KUTZ504 | Maryellen McBride | 750.00 | Fine Cheese Basket | 詳細 |
| ☐ | 2001/06/10 | KUTZ505 | Ione Crane | 129.00 | Fancy Fruit Basket | 詳細 |

全て選択 全て選択解除 承認

"紹介報奨金の承認" ページ

このページには、"要承認" 支給ステータスを持つ全ての報奨が表示されます。

**[選択]** 承認する紹介報奨を選択します。

**[詳細]** "紹介報奨の詳細" ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、紹介報奨の詳細を表示できます。

**[全て選択]** 表示領域外の項目も含め、リスト内の全ての紹介報奨を選択する場合にクリックします。

**[承認]** 選択した紹介報奨を承認する場合にクリックします。報奨が承認されると、このページには再表示されません。

## 報奨の送信

"従業員紹介プログラムの処理" の従業員紹介プログラム ページにアクセスします。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「資格と報奨の処理」、362ページ

## 却下された報奨の表示

報奨却下ページにアクセスします。

報奨却下

ERP for US-based jobs 紹介プログラム ID: KU_ERP_01

報奨却下 カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

| 報奨日 | 従業員 ID | 名前 | 報奨額 | 名称 | 却下理由 | 編集 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2001/06/09 | KUTZ510 | Joseph Cummins | 1500.00 | Finance Dept Ref Award | | 編集 |

報奨却下ページ


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**[却下理由]** Payroll for North America で報奨が却下された理由が表示されます。どのデータを修正するのかを判断するのに使用します。却下理由は以下のとおりです。

金額が給与上限を超過

経費シート エラー

無効通貨コード

無効支給コード

無効従業員 ID & レコード番号

ファイル ロードの問題

全て却下 – ユーザー リクエスト

既存のトランザクションあり

**[編集]** ″紹介報奨の詳細″ ページにアクセスする場合にクリックします。このページで、却下理由となったエラーを修正できます。

## 却下された報奨の編集

″紹介報奨の詳細″ ページにアクセスします。

---

**注:** 却下された報奨の資格の上書きと再処理は、″紹介情報の管理″ の資格ページで行うことができます。

---

**関連項目:**

第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「報奨詳細の上書き」、368ページ

第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「従業員資格の表示と上書き」、366ページ

# 緊急募集の管理

このセクションでは、緊急募集の概要および以下の項目について説明します。

- 緊急募集カテゴリの名称と説明の入力
- 人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントの作成
- 緊急募集カテゴリからの選択した人材募集の削除
- 報奨スケジュールの設定

## 緊急募集について

緊急募集カテゴリに報奨スケジュールを設定して、選択した人材募集を各緊急募集カテゴリに関連付けることができます。以下は、緊急募集についての説明です。

- 緊急募集の管理は、従業員紹介プログラムの管理とは独立して行います。

  緊急募集カテゴリは報奨カテゴリと似ていますが、従業員紹介プログラムではなく人材募集に直接関連付けます。緊急募集カテゴリは、応募者の採用先の人材募集に対して適用されます。
- 緊急募集の報奨は、従業員紹介プログラムの報奨よりも優先されます。

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

- 緊急募集によって従業員紹介プログラムの資格条件が上書きされることはありません。

  緊急募集の報奨は、従業員紹介が従業員紹介プログラムの従業員資格条件を満たす場合にのみ支払われます。

- 緊急募集の報奨スケジュールは、従業員紹介プログラムの報奨カテゴリ ルールを通して人材募集に関連付けられている報奨スケジュールよりも優先されます。

  たとえば、従業員紹介プログラムでは応募者の採用 6 か月後に報奨を支給し、緊急募集の報奨は採用 3 か月後に支給するとします。このような場合、資格があるかどうかの確認は、6 か月後ではなく、3 か月後に行われます。従業員紹介プログラムの資格ルールが適用されますが、その他の全ての従業員紹介プログラムの資格条件が満たされている場合、緊急募集の報奨スケジュールが従業員紹介プログラムの報奨スケジュールより優先されます。

---

**注:** 従業員紹介プログラムの報奨カテゴリより小さい値の緊急募集報奨が作成されないようにする予防策はありません。そのため、緊急募集報奨の設定時には慎重を要します。

---

- 緊急募集には、有効日が設定されません。

  人材募集を緊急募集として指定すると、緊急募集リストから削除するまで緊急募集として処理されます。同様に、新規に作成した人材募集が緊急募集の条件を満たす場合も、自動的に緊急募集として指定されるわけではありません。そのため、人材募集を緊急募集リストに追加、またはリストから削除するには、選択プロセスを実行する必要があります。

## 緊急募集の管理

緊急募集管理コンポーネント (HRS_RULE_HOTJOB) を使用して緊急募集を管理するには、次の手順に従います。

1. 緊急募集ページで、緊急募集カテゴリ名および説明を入力します。
2. ″緊急募集″ の選択ページで、人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントを作成します。
3. ″緊急募集″ の選択ページで [緊急募集の選択] ボタンをクリックして、条件を満たす人材募集のリストを作成するオンライン処理を実行します。
4. 人材募集ページで人材募集を選択し、緊急募集カテゴリから削除します。
5. 報奨スケジュール ページで、緊急募集カテゴリの報奨の金額と支給時期を設定します。
6. 緊急募集履歴ページで、人材募集の緊急募集ステータスの履歴を表示します。

---

**注:** 緊急募集コンポーネントには、報奨スケジュール ページも含まれています。このページは、従業員紹介プログラム コンポーネントに表示されるページと同じものです。

---


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

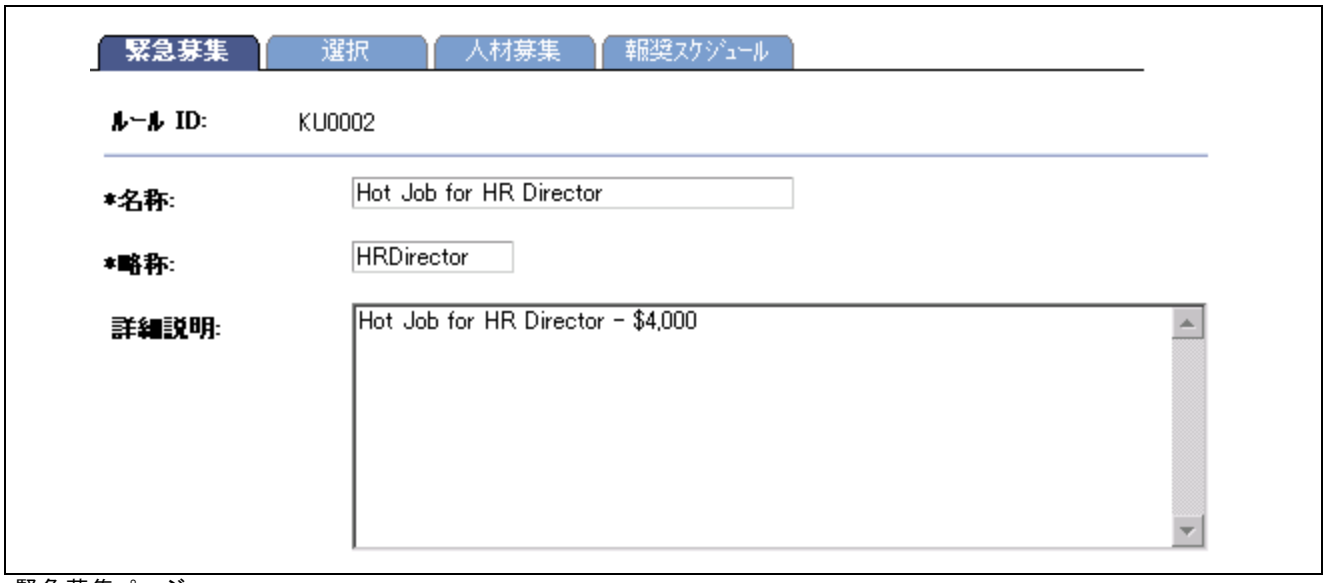
## 緊急募集の管理に使用するページ

| ページ名 | オブジェクト名 | ナビゲーション | 用途 |
|---|---|---|---|
| [緊急募集] | HRS_RULE_DEF | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[緊急募集]、[緊急募集] | 緊急募集カテゴリの名称と説明を入力します。 |
| [緊急募集管理] - [選択] | HRS_RULE_SQL | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[緊急募集]、[選択] | 人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントを作成します。 |
| [SQL 表示] | HRS_VW_SQL | • ″従業員資格ルール″ の SQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″報奨カテゴリ ルール″ のSQL ルール ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。<br>• ″緊急募集″ の選択ページで [SQL 表示] リンクをクリックします。 | ″緊急募集″ の選択ページで入力した情報から作成された SQL ステートメントを表示します。 |
| [人材募集] | HRS_RULE_HJ | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[緊急募集]、[人材募集] | 緊急募集カテゴリから選択した人材募集を削除し、従業員紹介プログラムと人材募集を関連付けます。 |
| [報奨スケジュール] | HRS_RULE_AWD_SCH | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[緊急募集]、[報奨スケジュール] | 報奨スケジュールを設定します。 |
| [緊急募集履歴] | ER_HOTJOB_HIST | [採用管理]、[従業員紹介情報]、[緊急募集履歴]、[緊急募集履歴] | 人材募集の緊急募集ステータスの履歴を表示します。 |

## 緊急募集カテゴリの名称と説明の入力

緊急募集ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




緊急募集ページ

## 人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントの作成

"緊急募集" の選択ページにアクセスします。

"緊急募集" の選択ページ

選択ページは、従業員資格ルールの設定に使用する "従業員資格ルール" の SQL ルール ページと同じですが、[緊急募集の選択] ボタンが追加されています。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「従業員資格ルールの SQL ステートメントの作成」、347ページ

人材募集の選択条件を定義する SQL ステートメントを作成し、[緊急募集の選択] ボタンをクリックして条件を満たす人材募集を人材募集ページにロードします。

既に別の緊急募集カテゴリで選択されている人材募集はリストに表示されません。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

この緊急募集カテゴリの人材募集のリストを既に一度作成している場合、条件が再度適用され、条件に合致しなくなった人材募集はリストに表示されません。たとえば、"募集中" ステータスが条件の場合、現在はステータスが "再募集" となっている人材募集はリストに表示されません。

## 緊急募集カテゴリからの選択した人材募集の削除

人材募集ページにアクセスします。

人材募集ページ

**[選択行削除]** [行の削除] チェック ボックスをオンにした人材募集を削除する場合にクリックします。人材募集は、保存時に削除されます。

**[全行削除]** リストから全ての人材募集を削除する場合にクリックします。人材募集は、保存時に削除されます。

**[緊急募集]**

**[紹介プログラム ID]** 人材募集に従業員紹介プログラムを関連付けた場合は、従業員紹介プログラムの ID がここに表示されます。人材募集に従業員紹介プログラムを関連付けていない場合は、ここで従業員紹介プログラムを選択できます。人材募集は従業員紹介プログラムに関連付けられている必要があります。関連付けられていないと、従業員の報奨資格を決定できません。

## 報奨スケジュールの設定

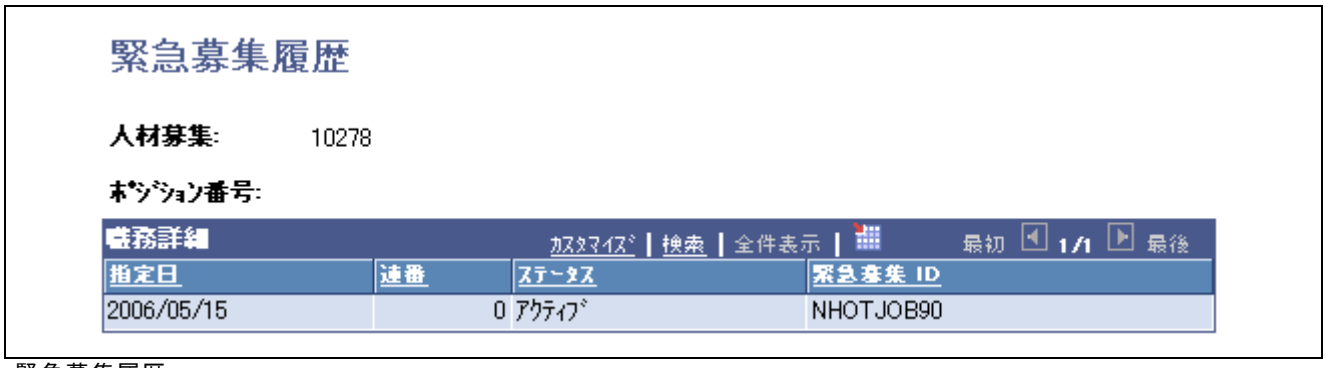
報奨スケジュール ページにアクセスします。

参照: 第 16 章、「従業員紹介プログラムの管理」、「報奨スケジュールの定義」、350ページ

## 緊急募集履歴の表示

緊急募集履歴ページにアクセスします。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.




緊急募集履歴


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 付録 A

# タレント獲得管理の標準ワークフロー

この付録では、以下の内容について説明します。

- タレント獲得管理の標準ワークフロー
- 標準の通知テンプレート

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Workflow Technology

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Using PeopleSoft Applications

## タレント獲得管理の標準ワークフロー

このセクションでは、タレント獲得管理ワークフローについて説明します。ワークフローは、ワークフロー名のアルファベット順に記載されています。

**関連項目:**

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「承認の設定と使い方」

第 6 章、「人材募集の作成」、115ページ

第 10 章、「提示条件の作成」、217ページ

### 提示条件承認

このセクションでは、提示条件承認ワークフローについて説明します。

**説明**

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 採用担当管理者または採用担当者が提示条件を送信します。 |
| **アクションの内容** | 提示条件が承認者に送られ、承認または却下が行われます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Launch、Approve |
| **対象者** | 承認者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferApproval |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件最終承認

このセクションでは、提示条件最終承認ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 最終承認者が提示条件を承認します。 |
| **アクションの内容** | 提示条件が承認済みに設定され、依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | OnApprove |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferApproved |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件却下

このセクションでは、提示条件却下ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認者が提示条件を却下します。 |
| **アクションの内容** | 提示条件が却下に設定され、ワークフロープロセスが終了します。依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | OnDeny |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferDeny |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件エラー

このセクションでは、提示条件エラー ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認処理で承認ワークフロー エラーが発生しました。承認プロセス設定、承認ルール、承認条件違反が原因である可能性があります。 |
| **アクションの内容** | エラー解決のために提示条件が管理担当者に送られます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Error |
| **対象者** | 管理担当者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferError |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件エスカレーション

このセクションでは、提示条件エスカレーション ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認者が割り当て時間内に提示条件への回答ができませんでした。 |
| **アクションの内容** | 承認者と承認者の上司に通知が送信され、提示条件が次のステップに送られます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Escalate |
| **対象者** | 動的 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferEscalation |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件評価

このセクションでは、提示条件評価ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 評価実施のために、承認者が提示条件を評価担当者に送ります。 |
| **アクションの内容** | 評価担当者に通知が送信され、提示条件の評価の実施を指示します。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Review |
| **対象者** | 評価担当者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferReview |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 提示条件終了

このセクションでは、提示条件終了ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 提示条件へのアクセス権のあるユーザーが、提示条件の再評価が必要となるフィールドに変更を加えます。または、管理担当者が承認プロセスを上書きします。 |
| **アクションの内容** | 提示条件承認プロセスが終了され、依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Termination |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOfferTermination |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

### 関連項目:

第 10 章、「提示条件の作成」、「提示条件の承認について」、222ページ

## 人材募集承認

このセクションでは、人材募集承認ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 採用担当管理者または採用担当者が人材募集を送信します。 |
| **アクションの内容** | 人材募集が承認者に送られ、承認または却下が行われます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Launch、Approve |
| **対象者** | 承認者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningApproval |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集最終承認

このセクションでは、人材募集最終承認ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 最終承認者が人材募集を承認します。 |
| **アクションの内容** | 人材募集が承認済みに設定され、依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | OnApprove |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningApproved |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集却下

このセクションでは、人材募集却下ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認者が人材募集を却下します。 |
| **アクションの内容** | 人材募集が却下に設定され、ワークフロープロセスが終了します。依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | OnDeny |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningDeny |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集エラー

このセクションでは、人材募集エラー ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認処理で承認ワークフロー エラーが発生しました。承認プロセス設定、承認ルール、承認条件違反が原因である可能性があります。 |
| **アクションの内容** | エラー解決のために人材募集が管理担当者に送られます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Error |
| **対象者** | 管理担当者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningError |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集エスカレーション

このセクションでは、人材募集エスカレーション ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 承認者が割り当て時間内に人材募集への回答ができませんでした。 |
| **アクションの内容** | 承認者と承認者の上司に通知が送信され、人材募集が次のステップに送られます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Escalate |
| **対象者** | 動的 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningEscalation |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集評価

このセクションでは、人材募集評価ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 評価実施のために、承認者が人材募集を評価担当者に送ります。 |
| **アクションの内容** | 評価担当者に通知が送信され、人材募集の評価の実施を指示します。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Review |
| **対象者** | 評価担当者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningReview |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

## 人材募集終了

このセクションでは、人材募集終了ワークフローについて説明します。

### 説明

| | |
|---|---|
| **イベントの内容** | 人材募集へのアクセス権のあるユーザーが、人材募集の再評価が必要となるフィールドに変更を加えます。または、管理担当者が承認プロセスを上書きします。 |
| **アクションの内容** | 人材募集承認プロセスが終了され、依頼者に通知されます。 |
| **通知タイプ** | 電子メールとワークリスト |

### ワークフロー オブジェクト

| | |
|---|---|
| **イベント** | Termination |
| **対象者** | 依頼者 |
| **電子メール テンプレート** | JobOpeningTermination |
| **ビジネス プロセス** | PTAF_APPROVALS |
| **ビジネス アクティビティ** | PTAF_AW_ROUTE |

### 関連項目:

第 6 章、「人材募集の作成」、「人材募集の承認について」、146ページ

# 標準の通知テンプレート

次の表に、タレント獲得管理に用意された標準の通知テンプレートの一覧を示します。

| テンプレート名 | 説明 |
|---|---|
| ApplicantStsEffct | 応募者ステータス変更 |
| AutomatchNotification | 採用担当者への人材募集の通知 |
| 採用通知電子メール | 採用通知電子メール |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| テンプレート名 | 説明 |
|---|---|
| HRS_APPLICANT_PASSWORD | 応募者のパスワード/ユーザーID |
| HRS_APP_RTE | 応募者の書類選考通知 |
| HRS_CE_APPL_APPLY_JOB | 履歴書送信の通知 |
| HRS_CE_EML_FRND | 知人への電子メール |
| HRS_FORWARD_APPLICANT | 応募者の転送 |
| HRS_HROI_DRAFT | ステータスがドラフトの場合に通知 |
| HRS_HROI_REJECT | 却下時に通知 |
| HRS_HROI_SUCCESS | 完了時に通知 |
| HRS_HROI_UNRESOLVED | 未処理の場合に通知 |
| HRS_INTVWSCHED_APPL | 応募者面接の通知 |
| HRS_INTVW_EVAL_RMNDR | 面接評価督促 |
| HRS_INTVW_SCHED_TEAM | 面接チームに通知 |
| HRS_INT_EVAL_SUBMIT | 面接評価の送信 |
| HRS_UPDATE_REFERENCES | 応募者の照会先 |
| HR_ERR_NOTIF | 採用エラー通知テンプレート |
| HR_HIRE_NOTIF | 採用通知テンプレート |
| JobAgentNotification | 応募者求人検索エージェントの通知 |
| JobOfferApproval | 条件提示承認プロセス |
| JobOfferApproved | 提示条件の最終承認 |
| JobOfferDeny | 提示条件の却下 |
| JobOfferError | 提示条件エラー |
| JobOfferEscalation | 提示条件エスカレーション |
| JobOfferReview | 提示条件評価 |
| JobOfferTermination | 提示条件終了 |
| JobOpeningApproval | 人材募集承認プロセス |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| テンプレート名 | 説明 |
|---|---|
| JobOpeningApproved | 人材募集の最終承認 |
| JobOpeningDeny | 人材募集の却下 |
| JobOpeningError | 人材募集エラー |
| JobOpeningEscalation | 人材募集エスカレーション |
| JobOpeningReview | 人材募集評価 |
| JobOpeningStsEffct | 人材募集ステータス変更 |
| JobOpeningTermination | 人材募集終了 |
| OtherStsEffct | ステータス変更 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 付録 B

# タレント獲得管理の標準権限リストとロール

このセクションでは、PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理で使用するセキュリティの概要について、標準の権限リストとロールの一覧を示して説明します。

## 標準の権限リストとロール

タレント獲得管理で使用する標準の権限リストとロールの一覧を次の表に示します。

| 権限リスト | ロール | 説明 |
|---|---|---|
| HCCPRS0000 | 採用担当ユーザー | 採用管理ソリューション非表示 |
| HCCPRS1000 | 採用プロセス管理者 | 採用管理ソリューションの設定 |
| HCCPRS1010 | RS 技術担当管理者<br>採用プロセス管理者 | RS インテグレーションの設定 |
| HCCPRS1020 | RS 承認担当管理者<br>採用プロセス管理者 | 承認の設定 |
| HCCPRS1030 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 候補者管理 |
| HCCPRS1040 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 人材募集管理 |
| HCCPRS1050 | 応募者 | RS 応募者セルフサービス |
| HCCPRS1060 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS 応募者リスト |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 権限リスト | ロール | 説明 |
|---|---|---|
| HCCPRS1090 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS レポート |
| HCCPRS1100 | 社外応募者 | 社外応募者 |
| HCCPRS1120 | 従業員 | 従業員採用 |
| HCCPRS1130 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 採用管理ソリューション ページレット |
| HCCPRS1140 | 採用プロセス管理者 | 採用チーム |
| HCCPRS1150 | 採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 履歴書管理 |
| HCCPRS1160 | RS 技術担当管理者<br>採用プロセス管理者 | RS 技術ユーティリティ |
| HCCPRS1170 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 面接 |
| HCCPRS1180 | 採用担当者<br>採用プロセス管理者 | 面接管理 |
| HCCPRS1190 | 採用プロセス管理者 | RS 給与パッケージ モデル |
| HCCPRS1200 | 採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS 保存済み検索条件 |
| HCCPRS1210 | 採用プロセス管理者 | チェックリスト |
| HCCPRS1220 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS 採用の準備 |
| HCCPRS1230 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS 契約 |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| 権限リスト | ロール | 説明 |
|---|---|---|
| HCCPRS1240 | 採用管理者<br>採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS コレスポンデンスの送信 |
| HCCPRS1250 | 採用担当者<br>採用プロセス管理者 | RS 候補者データフル アクセス |
| HCCPRS1260 | 採用管理者 | RS 候補者データ制限 |
| HCCPRS1270 | 採用プロセス管理者 | ポジション作成から人材募集 |
| HCCPRS1280 | 採用プロセス管理者 | 重複応募者の管理 |
| HCSPRS9020 | 採用担当ユーザー | RS 標準メッセージ チャネル |
| HCSPRS9030 | 採用担当ユーザー | RS Web ライブラリ |
| HCSPRS9040 | 採用担当ユーザー | RS 標準 CI |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 付録 C

# PeopleSoft タレント獲得管理のレポート

PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理には、各種の標準レポートが用意されています。これらのレポートを使って、採用管理システムのコントロール設定に使用するさまざまなテーブル内の情報を確認できます。

この付録では、タレント獲得管理のレポートを一覧にして説明します。

---

**注:** これらのレポートのサンプルについては、ドキュメンテーションに付属の CD-ROM に収録されている PDF ファイルをご確認ください。

---

### 関連項目:

Enterprise PeopleTools PeopleBook: Process Scheduler

## タレント獲得管理のレポート

この表は、タレント獲得管理のレポートをレポート ID 別にまとめたものです。各レポートに関する詳細については、この付録の後のレポート詳細を参照してください。

| レポート ID/レポート名 | 説明 | ナビゲーション | ラン コントロール ページ |
|---|---|---|---|
| HRS001<br>差別分析(USA) | 採用方法に関する情報を分析します。<br><br>**注:** このレポートは、基本言語以外の言語をサポートしていません。 | [採用管理]、[レポート]、[差別分析 USA]、[差別分析] | RUN_CNTL_REG_INTRO |
| HRS001UK<br>差別分析(GBR) | 提示条件と応募者のリストが、民族グループと性別ごとに出力されします。 | [採用管理]、[レポート]、[差別分析 GBR]、[差別分析レポート] | RUNCTL_FROMTHRU |
| HRS011<br>人材募集別応募者サマリ | 各人材募集について、応募者数と全応募者数に対する比率が、ソースタイプおよび特定のソースを基準にソートされ出力されます(SQR)。 | [採用管理]、[レポート]、[人材募集別応募者サマリ]、[人材募集別応募者サマリ] | PRCSRUNCNTL |
| HRS012<br>ソース別応募者サマリ | 応募者数と全応募者数に対する比率が、(人材募集に関係なく)ソースタイプおよび特定のソースを基準にソートされ出力されます(SQR)。 | [採用管理]、[レポート]、[ソース別応募者サマリ]、[ソース別応募者サマリ] | PRCSRUNCNTL |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| レポート ID/レポート名 | 説明 | ナビゲーション | ラン コントロール ページ |
|---|---|---|---|
| HRS820<br>候補者評価リスト | 3 種類の候補者評価レポートが、応募者 ID、氏名、スコアを基準にソートされ出力されます(Crystal)。 | [採用管理]、[レポート]、[候補者評価リスト]、[候補者評価リスト] | HRS_RUN_HRS820 |
| HRS005<br>候補者リスト | 人材募集情報と、該当のポジションについて面接対象となる候補者のリストを併せて出力します。部門 ID 別に人材募集がグループ化されます(SQR)。<br>面接対象の各候補者について、従業員 ID、氏名、面接プロセスのステータス(アクティブ、非アクティブ、採用済み、取り消し)、前回の面接ステップ、これまでに提示した条件などが表示されます。 | [採用管理]、[レポート]、[候補者リスト]、[候補者リスト] | PRCSRUNCNTL<br>[ |
| HRS821<br>資格証明 | 資格証明レポートを作成します(Crystal)。 | [採用管理]、[レポート]、[資格証明]、[資格証明書] | HRS_RUN_HRS821 |
| HRS032<br>求人通知全文レポート | 求人通知全文のハードコピーを作成します。このレポートは、USA 人材募集送信の作成後に実行します(SQR)。 | [採用管理]、[レポート]、[求人通知全文]、[求人通知全文] | RUN_HRS032 |
| HRS034<br>職務コード/ポジションのオーディット | ポジション番号と職務コードを相互参照します。 | [採用管理]、[レポート]、[職務コード/ポジションのオーディット] | RUNCTL_FGASOFDT |
| HRS002<br>職務グループ異動分析 | 採用処理における人種および性別の統計データが出力されます(SQR)。<br>**注:** このレポートは、基本言語以外の言語をサポートしていません。 | [採用管理]、[レポート]、[職務グループ異動分析]、[職務グループ異動分析] | RUN_CNTL_REG_INTRO |
| HRS014<br>求人情報 | データベースから人材募集のデータが抽出され、MS Wordドキュメントにマージするためにフォーマットされます(SQR、Word for Windows)。 | [採用管理]、[レポート]、[求人情報]、[求人情報] | HRS_RUN_APP014 |
| HRS816<br>優先職業紹介テーブル | 有効な優先職業紹介情報が出力されます。 | [採用管理]、[レポート]、[優先職業紹介テーブル]、[優先職業紹介テーブル] | PRCSRUNCNTL |


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

| レポート ID/レポート名 | 説明 | ナビゲーション | ラン コントロール ページ |
|---|---|---|---|
| HRS006<br>人材募集費用分析 | それぞれの人材募集について経費タイプと金額の内訳が出力されます(SQR)。<br>各人材募集ごとに、人材募集番号、職務コード、ポジション番号、ステータス、提示された役職、および採用担当者名がリストされます。最後の 2 列には、発生した経費のタイプと金額の内訳がそれぞれ表示され、さらに人事募集番号ごとに合計されます。部門サマリには、全ての人材募集にかかった経費の合計が、経費カテゴリごとに表示され、1 回の採用活動にかかった費用の部門平均が計算されます。 | [採用管理]、[レポート]、[人材募集費用分析]、[人材募集費用分析] | PRCSRUNCNTL |
| HRS003<br>人材募集ステータスリスト | 人材募集ごとに、職務情報、募集ステータス、採用担当者名、応募者数、経費情報のリストが出力されます。 | [採用管理]、[レポート]、[人材募集ステータス]、[人材募集ステータス] | PRCSRUNCNTL |
| PKG004<br>給与パッケージ モデル | 応募者の給与パッケージモデルのリストが出力されます。 | [採用管理]、[レポート]、[給与パッケージ モデル]、[パッケージ モデル] | HRS_RUN_PKG004_APP |
| HRS010<br>[空きポジション] | 予算計上済の空きポジションのリストが出力されます。 | [採用管理]、[レポート]、[予算計上済の空きポジション]、[予算計上済の空きポジション] | Run _HRS010 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# PeopleSoft Enterprise 用語一覧

| | |
|---|---|
| **EIM 元帳** | Enterprise Incentive Management 元帳の略。PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者のスコープ内の増分結果を処理するオブジェクトのことです。元帳には、データオリジンと、元になった処理ステップに対する全ての適切な追跡を含んだ結果セットがキャプチャされます。 |
| **GDS** | "Global Distribution System (グローバル販売システム)" の略です。旅行計画を作成するためのコンピュータ予約システム全般を示す広義的な用語です。 |
| **GL ビジネス ユニット/GL ユニット** | 一般会計ビジネス ユニットのことです。会計処理上、独立している組織内のエンティティを指します。GL ユニットごとに固有の会計帳簿が管理されます。<br>ビジネス ユニットの説明も参照してください。 |
| **KPI** | "Key Performance Indicator (主要業績評価指標)" の略です。組織の重要成功要因の達成度を測るための、上位レベルの尺度です。KPI により、評価の基準となるデータ値や計算方法が定義されます。 |
| **KVI** | "Known Value Item (価格や価値が消費者によく知られている商品)" の略です。販売価格を上げたり下げたりすることができない製品または製品グループに使用する用語です。 |
| **LDIF ファイル** | "LDAP (Lightweight Directory Access Protocol) Data Interchange Format (LDAP データ交換フォーマット) ファイル" の略です。このファイルには、PeopleSoft Enterprise のデータとディレクトリ データとの差異が記録されます。 |
| **MCF サーバー** | PeopleSoft MultiChannel Framework (マルチチャネル フレームワーク) サーバーの略です。ユニバーサル キュー サーバーと MCF ログ サーバーで構成されます。どちらのプロセスも、アプリケーション サーバードメイン設定で MCF サーバーが選択されたときに開始されます。 |
| **NDP** | "Non-Discountable Products (割引対象外の製品)" の略です。販売価格を下げることができない製品または製品グループに使用する用語です。 |
| **PeopleCode** | PeopleSoft Enterprise コンポーネント プロセッサによって実行される固有の言語です。PeopleCode は、既存のデータやユーザーのアクションに基づいて結果を生成します。PeopleTools で提供されるさまざまなツールを使用すると、PeopleCode を実行可能な全ての PeopleSoft Enterprise アプリケーションで外部サービスが利用できるようになります。 |
| **PeopleCode イベント** | "イベント" の説明を参照してください。 |
| **PeopleSoft ピュア インターネット アーキテクチャ (PIA)** | リレーショナル データベース管理システム (RDBMS)、アプリケーション サーバー、Web サーバー、およびブラウザで構成される、PeopleSoft 8 の基本アーキテクチャです。 |
| **REN サーバー** | PeopleSoft マルチチャネル フレームワークの Real-time Event Notification サーバーの略です。 |
| **RFI イベント** | PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、情報の依頼を指します。 |
| **RFx イベント** | PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、入札者間の競争が少なく、複数の入札者が予算内の最高金額で入札した場合に行われる提案依頼または見積イベントの依頼を指します。 |
| **SCP SCBM XML メッセージ** | SCP = サプライチェーン プランニング、SCBM = サプライチェーン ビジネス モデラを意味しています。サプライチェーン ビジネス モデラでは、データのインポートおよびエクスポートは、全て XML の形式で行われます。 |

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**XLink（XML リンク）**

XML ドキュメントに、リソース間のリンクを記述するためのリンク言語です。

**XML スキーマ**

アプリケーション メッセージ、コンポーネント インターフェイス、またはビジネス インターリンクの表示を統一する XML 定義です。

**XPI**

eXtended Process Integrator の略です。PeopleSoft XPI は、JD Edwards EnterpriseOne アプリケーションとのリアルタイムおよびバッチでの連携を可能にする統合インフラストラクチャです。

**アイテム**

PeopleSoft Enterprise 在庫管理では、ビジネス ユニットに保管されている（または倉庫から出荷される）物品を指します。

PeopleSoft Enterprise 需要計画、在庫ポリシー計画、および供給管理では、計画の目的のみで使用する非在庫アイテムを指します。非在庫アイテムを使用して、在庫アイテムのファミリまたはグループを表すことができます。計画部品表や計画工程手順を設定することができ、計画部品表の構成部品として使用することもできます。計画アイテムは、生産用または設計用の部品表や工程手順に指定することはできず、生産の構成部品として使用することもできません。手持数量は管理されません。

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理では、個々の売掛金を指します。たとえば、請求書、貸方メモ、借方メモ、償却、または調整などがアイテムに該当します。

**アクション テンプレート**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、顧客やアイテムが、アクション プランの特定の状態にどのくらいの期間とどまっていたかに基づいて、システムまたはユーザーによって段階的に実行されるアクションの概要を定義します。

**アクティビティ**

PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、登録可能なカタログ アイテム（クラス）のインスタンスを指します。このアクティビティによって、提供物に関連する費用、登録の制限と期限、および登録待ち人数の定員などが定義されます。

PeopleSoft Enterprise パフォーマンス マネジメントでは、アクティビティ ベース マネジメントでコスト計算に使用される、組織の業務と一連のアクションを指します。

PeopleSoft Enterprise プロジェクト コスト管理では、プロジェクトをさらに細かく（通常は各タスクに）分類するための業務単位を指します。

PeopleSoft ワークフローでは、ビジネス プロセス内で実行する必要のある各トランザクションを指します。アクティビティは、トランザクションを実行するための各ステップで構成されるため、ステップ マップとも呼ばれます。

**アプリケーション メッセージング**

PeopleSoft Enterprise 製品ファミリのアプリケーションと、他の PeopleSoft Enterprise 製品またはサードパーティのアプリケーションとを同期または非同期の形式で連携させることができる機能です。アプリケーション メッセージには、パブリッシュ/サブスクライブの対象となるレコードとフィールドが定義されます。

**異動理由**

従業員の職務または雇用情報が更新された理由です。異動理由は、人事異動（昇進、雇用終了、支給グループの変更など）と、その理由という 2 つの部分から成ります。異動理由は、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理、PeopleSoft Enterprise Benefits Administration、PeopleSoft Enterprise Stock Administration、および基本福利厚生管理ビジネス プロセスの COBRA 管理機能によって使用されます。

**イベント**

コンポーネント プロセッサ フローまたはプログラム フロー内にあらかじめ定義されたポイントです。各ポイントに達すると、イベントによって各コンポーネントがアクティブ化され、そのコンポーネントとイベントに関連付けられている PeopleCode プログラムが開始されます。イベントの例としては、FieldChange、SavePreChange、および RowDelete などがあります。

また、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理では、福利厚生の給付条件に影響する出来事を指します。

**イベント継承プロセス**

PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、元の PeopleSoft Enterprise Incentive Management イベントの継承を（ロジックを通じて）決定し、他


Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

のオブジェクトによって処理される元のイベントのデリバティブを作成するプロセスのことです。PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、このメカニズムを使用して分割やロールアップなどが実装されます。イベント継承により、貸方金額をだれが受け取るかが決定します。

**イベント制約**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、特定のソーシング イベントに関連付けられる制約を指します。選択したイベント内で支出が追跡されます。

**依頼者**

PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、商品またはサービスを依頼し、発注書を参照するさまざまな購買ページに ID が表示されている担当者を指します。

**インテグレーション**

システム間の連携を可能にする 2 つのインテグレーション ポイント間の関係です。インテグレーションによって、PeopleSoft Enterprise アプリケーションは、他の PeopleSoft Enterprise アプリケーションやサードパーティのシステム/ソフトウェアとシームレスに連携することができます。

**インテグレーション セット**

同じ目的で使用されるインテグレーションの論理グループです。たとえば、インテグレーション セット ADVANCED_SHIPPING_ORDER には、注文に対する出荷を顧客に通知するために使用される全てのインテグレーションが含まれます。

**インテグレーション ポイント**

他の PeopleSoft Enterprise アプリケーションや外部アプリケーションとの連携に使用されるインターフェイスです。

**ウェアハウス**

定義済み ETL マップ、データ ウェアハウス ツール、およびデータマート定義で構成された PeopleSoft Enterprise データ ウェアハウスです。

**売掛金担当者**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売上調整と未解決アイテムを追跡および解決する担当者のことを指します。

**オークション イベント**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、最適な価格またはスコアを達成するために、入札者間で積極的な競争が行われるソーシング イベントを指します。

**会計処理クラス**

PeopleSoft Enterprise パフォーマンス マネジメントにおいて、一般に認められている会計原則（GAAP）で、リソースがどのように取り扱われるかを定義します。在庫クラスは、リソースが貸借対照表勘定科目に含まれるかどうか（在庫や固定資産など）を示し、非在庫クラスは、リソースが発生した期間の費用として処理されることを示します。

**会計処理日**

取引が実際に発生した日ではなく、取引が認識された日付を示します。会計処理日と取引日は同じである場合もあります。会計処理日により、取引の転記先の総勘定元帳における会計期間が決まります。選択できる会計処理日は、転記先の元帳のオープン期間内の日付に限られます。通常、アイテムの会計処理日は請求日になります。

**会計分割**

会計分割メソッドは、1 つまたは複数の会計チャートフィールド セットに、支出がどのように割り当てまたは分割されるかを示します。

**回収ルール**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、未決済残高の金額と期限からの経過日数に基づき、顧客に対して実行するアクションを定義するユーザー定義のルールのことを指します。

**価格コンポーネント**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、全体の入札価格を構成する材料費、人件費、出荷費用などの各種コンポーネントを指します。

**価格設定**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、落札数量に基づいて入札者が行う値引きまたは金額の上乗せを指します。

**価格リスト**

価格リストを使用して、製品および取引の際に適用される条件を選択できます。取引の際は、その取引に定義されている検索階層に基づいて製品の価格が自動的に決定されるか、または製品に関連付けられたアクティブな価格リ

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ストの最低価格が使用されます。この価格は、以後の全ての割引や割増に対する基準として使用されます。

**価格ルール**
基本価格に調整が適用されるための条件です。それぞれの条件が満たされれば、複数のルールが適用される場合もあります。

**価格ルール キー**
価格ルールに対して価格ルール条件（取引のマッチングに使用）を定義するために利用可能なフィールドを定義します。

**価格ルール条件**
価格設定フィールドとその値を選択し、価格設定フィールドが取引にどのように適用されるかを決定する演算子を選択します。

**学習者グループ**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、同じラーニング環境にリンクされた学習者のグループを指します。同じ学習者グループのメンバーは、部門や職務コードなど、同じ属性を共有します。学習者グループを使用して、ラーニング アクティビティやプログラムへのアクセスや登録を制御することができます。また、バック オフィスでグループ登録や一括登録を実行するためにも使用されます。

**学習予定**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者ごとに計画されている全てのラーニング アクティビティおよびプログラムを格納するセルフサービス リポジトリです。

**学習履歴**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者が完了した全てのラーニング アクティビティやプログラムを記録するセルフサービス リポジトリです。

**カタログ アイテム**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者が学習および追跡できるトピックを指します。たとえば、"Microsoft Word について" などがこれに該当します。カタログ アイテムには、トピックについての一般的な情報に加え、コース コード、説明、カテゴリ分類、キーワード、および提供方法が含まれています。1 つのカタログ アイテムには、1 つまたは複数のラーニング アクティビティが含まれます。

**カタログ パートナ**
PeopleSoft Enterprise カタログ管理において、カタログ コンテンツの管理責任を企業のカタログ管理者と共有します。

**カタログ マップ**
PeopleSoft Enterprise カタログ管理において、カタログのソース データから会社仕様のカタログに値を変換するために使用されます。

**各国機能**
PeopleSoft Enterprise HRMS において、国ごとに利用できる情報セットを指します。この情報にアクセスするには、グローバル ウィンドウで目的の国のフラグをクリックするか、または特定の国向けのメニューからアクセスします。

**カテゴリ分類**
パートナからのオファーをカタログのオファーに関連付け、それらを会社のカタログ カテゴリにグループ化します。

**仮受消費税記録フラグ**
"仮払消費税記録フラグ" の説明を参照してください。

**仮払消費税記録フラグ**
PeopleSoft Enterprise 購買管理、買掛金管理、および一般会計では、このフラグは取引に仮払消費税が記録されることを示します。このフラグは、仮受消費税記録フラグと併せて、取引に対して作成される会計入力と、消費税申告書での取引の申告方法を決定するために使用されます。購買管理と買掛金管理では、取引の消費税情報が追跡されるので、このフラグは必ず "記録する" に設定します。常に仮受消費税だけが記録される PeopleSoft Enterprise 受注管理、請求管理、売掛金管理と、常に仮払消費税だけが記録される PeopleSoft Enterprise 経費管理では、このフラグは使用されません。

**関係オブジェクト**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、これらのオブジェクトは給与オブジェクトとビジネス オブジェクトの間の関連性を設定することによって、取引を解決するための給与構造を詳細に定義します。

**関係者**
ワークフォースの一員ではないものの、組織が情報を管理する対象となる個人を指します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**換算先通貨**
予算表示や照会のために、入力通貨から換算する単一の通貨です。

**期間コンテキスト**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者は通常複数の期間に同じ給与プランを使用するので、期間コンテキストによってプランのコンテキストが特定のカレンダー期間と会計年度に関連付けられます。期間コンテキストは、関連するプラン コンテキストを参照してチェーンを形成します。各プラン コンテキストには対応する期間コンテキストのセットがあります。

**基本期間**
PeopleSoft Enterprise ビジネス プランニングにおいて、カレンダー内の最も基本的な期間を指します。

**キャッシュドロア**
現金を収納して支払をその場で行うための引出しです。

**休暇取得**
受給者が、有給休暇を認められるために満たす必要のある条件を定義するエレメントです。

**休暇付与**
病欠、休養、産休など、有効と認められる休暇について、有給休暇を承認するためのルールを定義するエレメントです。休暇付与エレメントにより、承認可能な金額、頻度、および期間が定義されます。

**給与オブジェクト**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与構造内のノードを指します。給与オブジェクトは、給与構造の階層を構成する基本単位です。

**給与構造**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与オブジェクトの階層関係のことです。これは、オブジェクト間の給与関連の関係を表します。

**行**
PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、入札できる個々のアイテムまたはサービスを指します。

**業績指標**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、奨励プランの適用範囲内でデータを格納するために使用される変数を指します（アグリゲータと似ていますが、あらかじめ定義されている計算式はありません）。業績指標は、プランのカレンダー、地域、および参加者に関連付けられます。業績指標は割当額の計算やレポーティングに使用されます。

**共通アローワンス**
PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、制限付きで資金供給された企業レベルでのプロモーションを指します。業界一般では、これはコーポレート プロモーションやコーポレート ディスカウントなどと呼ばれます。

**共通ナビゲーション ヘッダー**
全ての PeopleSoft Enterprise ポータルには、ナビゲーション ヘッダーが含まれます。これは、ユーザーがそのポータルにサインインしている限り、全てのページで上部に表示されます。ナビゲーション ヘッダーには、標準のナビゲーション ボタン（ホーム、お気に入り、サインオフなど）に加え、各ユーザーへのメッセージなども表示できます。

**共有ドライバ計算式**
PeopleSoft Enterprise ビジネス プランニングで使用される、ドライバ計算式に似たプランニング メソッドです。1 つのプランニング アプリケーション内で共有するためにグローバルに設定したり、PeopleSoft Enterprise ウェアハウスを通じて複数のプランニング アプリケーション間で共有するように設定したりできます。

**金融制裁**
米国に拠点を置く企業やその企業の海外の子会社は、米国財務省海外資産管理局（OFAC）の連邦規制により、支払前に取引先が特定国籍業者（SDN）リストの対象かどうかを確認することが求められます。

PeopleSoft Enterprise 買掛金管理、eSettlement-決済管理、資金管理、および Order to Cash では、取引先が金融制裁リスト（SDN リストや欧州連合のリストなど）の対象であるかを確認できます。

**クラス チャートフィールド**
予算を予算期間、資金、部門 ID、およびプログラム コードと組み合わせた場合に、一意の支出予算キーを識別するためのチャートフィールド値です。以前はサブ分類と呼ばれていました。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**グループ**

PeopleSoft Enterprise 請求管理と売掛金管理では、1 つまたは複数の取引で構成される転記対象を指します。たとえば、アイテム、入金、振替、マッチング、償却などがあります。

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理とサプライ チェーン マネジメントでは、PeopleSoft ビジネス プロセスで計算を実行するため、同一の名前または変数に関連付けられたレコードのセットを指します。たとえば、PeopleSoft Enterprise 勤務管理では、従業員は勤務時間報告用のグループにまとめられます。

**グローバル制約**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、複数のストラテジック ソーシング ビジネス ユニットに適用される制約を指します。複数のストラテジック ソーシング ビジネス ユニットの全てのイベントにわたって支出が追跡されます。

**契約**

PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、支払条件、銀行情報、通知などの処理オプションを、購買者とサプライヤの所在地の組み合わせによってグループ化および指定するための手段です。

**原価プロファイル**

受領原価計算方法、原価フロー、および払出原価計算方法の組み合わせです。プロファイルは台帳に関連付けられ、その台帳におけるアイテムの評価方法や、アイテムの物理的移動の評価方法を決定します。

**現在の学習内容**

PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、現在進行している全てのラーニング アクティビティおよびプログラムに対するセルフサービス リポジトリを指します。

**検索クエリー**

検索エンジンにクエリー文字列と演算子を渡すために使用されます。検索インデックスは、一致する結果のセットをソースドキュメントへのキーと共に返します。

**検索/マッチング**

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理において、データベース内の重複するレコードを検索、特定するための機能です。

**合計コスト**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、特定の落札方法の見積コスト（実際の金額と、"ソフト ダラー" すなわち現金などの直接の支払以外の支払手段によるものの合計）を指します。

**購買イベント**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、イベント作成者にとっては、商品やサービスを購入することを指し、通常は見積依頼、提案、またはリバース オークションに関連付けられます。入札者にとっては、商品やサービスを販売することを指します。

**購買者**

PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、システム内でサプライヤ（取引先）と取引をする組織またはビジネス ユニットを指します（個人ではありません）。購買者は、システム内で実行された購買に対する支払いを作成します。

**顧客サブ グループ タイプ**

詳細な履歴、エージング、イベント、およびプロファイルの生成が可能な区分に顧客を分類するための値です。

**コスト プラス価格設定**

PeopleSoft Enterprise Pricer において、商品の原価を基準に価格を設定する方法を指します。

**コスト プラス契約行**

報奨、固定、奨励金、またはその他の料金コンポーネントに関連付けられるレートベースの契約行です。料金タイプが "なし" に関連付けられるレートベースの契約行は、コスト プラス契約行とは見なされません。

**コレクション**

ドキュメントのセットを Verity で検索可能にするには、最初にコレクションを少なくとも 1 つは作成する必要があります。コレクションとは、ディレクトリおよびファイルのセットです。コレクションにより、検索アプリケーションのユーザーが Verity 検索エンジンを使用して、検索条件に一致するソースドキュメントをすばやく検索および表示することが可能になります。コレクションは、ファイル サーバー別に固有のフォーマットで格納されたソースドキュメントに対する統計値とポインタで構成されます。コレクションは単一の場所の情報しか格納できないため、PeopleTools では検索索引オブジェクトごとに複数のコレクションのセット（言語コードごとに 1 つ）が管理されます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**コンテキスト**

PeopleCode において、PeopleCode プログラムの実行中に、前後関係から見てどのバッファフィールドが参照可能か、各スクロール レベル上の現在のデータ行がどの行か、などを判断する基準を指します。

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プロセスの実行範囲の決定に使用されるメカニズムを指します。PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、計画、期間、および実行レベルの 3 つのタイプが使用されます。

**コンテンツ参照**

ポータル レジストリに登録されているコンテンツへのポインタです。通常は URL か iScript のいずれかになります。コンテンツ参照は、ターゲット コンテンツ、テンプレート、およびテンプレート ページレットの 3 つのカテゴリに分類されます。

**コントロール テーブル**

アプリケーションの処理を制御する情報が格納されます。このような情報は、組織全体を通じて一貫している場合もあれば、データの共有がより限定され、組織の一部分によってのみ使用される場合もあります。

**コンポーネント インターフェイス**

API（アプリケーション プログラミング インターフェイス）のセットであるコンポーネント インターフェイスを介すことにより、PeopleSoft クライアントを使用していなくても、プログラムを通じて PeopleSoft Enterprise データベース情報にアクセスしたりデータを修正したりすることができます。

**サードパーティ**

PeopleSoft によって認定され、PeopleSoft Enterprise アプリケーションと互換性のある製品やインテグレーションを提供する会社やベンダーです。通常は PeopleSoft Enterprise の製品に関して幅広い知識を持っています。

**最適化エンジン**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングで使用される PeopleTools コンポーネントで、入札を評価して割り当てる、最適な落札金額を決定します。推奨落札金額は、購買と会社の目的および制約に従って価額が最大になるように設定されます。

**作業指示**

PeopleSoft Enterprise サービス プロキュアメントにおいて、サービス プロバイダとの契約の基本条件を指定する、リソース ベースや成果物ベースの取引を作成できるようにします。サービス プロバイダと契約したら、そのサービス プロバイダは作業指示に従って時刻と進捗状況を記録します。

**作業別歩留**

PeopleSoft Enterprise 生産管理において、生産されるアイテムに対し、作業ごとの損失を見積もる機能です。

**サブ ビジネス プロセス**

ビジネス プロセスのサブセットです。たとえば、"資金管理" というビジネス プロセスのサブセットとして "キャッシュ ポジションの決定" というサブ ビジネス プロセスがあります。

**サマリ ツリー**

要約元帳内のレポートのタイプごとに勘定科目をロールアップするために使用されるツリーです。サマリ ツリーを使用すると、ツリーのツリーを定義できます。サマリ ツリー内の詳細値は、実際には詳細ツリーまたは別のサマリ ツリー（基本ツリー）上のノードにあります。サマリ ツリーの構造によって、そのサマリ ツリーの土台となる詳細値が指定されます。

**参加者**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者は奨励報酬計算プロセスの受取人のことです。

**参加者オブジェクト**

各参加者オブジェクトは、1 つまたは複数の給与オブジェクトに関連付けられます。

"給与オブジェクト" を参照してください。

**参照オブジェクト**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、このディメンジョンタイプのオブジェクトによってビジネスをより詳細に定義します。参照オブジェクトには、製品ツリー、顧客ツリー、業種ツリー、地理ツリーなど、独自の階層を定義できます。

**参照データ**

PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、担当地域、参加者、製品、顧客、チャネルなどの販売単位を表すシステム オブジェクトのことです。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**参照取引**

コミットメントコントロールにおいて、より上位のレベルの（かつ通常はより最近の）ソース取引によって参照されるソース取引を指します。これは、参照先取引の予算チェック済み金額の一部または全てを自動的に取り消すために行われます。これにより、異なるコミットメントレベルで取引が順次入力される際に重複転記を防ぐことができます。たとえば、エンカンバランス取引（発注など）の金額が予算と比較してチェックおよび記録される際、同時に、対応するプレエンカンバランス取引（調達依頼など）の金額の一部または全てが参照され自動的に取り消されます。

**資金**

PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、プロモーション アクティビティへの資金を供給する予算です。資金供給方法には、トップダウン、固定計上、ローリング計上、ゼロ基準計上の 4 つがあります。

**資産クラス**

レポート目的に使用される資産グループです。資産区分と組み合わせて使用することにより、資産をさらに綿密に分類できます。

**システム機能**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、一般会計の会計入力がシステム内でどのように作成されるかを定義するアクティビティです。

**システム ソース**

システム ソースによって、データベースの取引行のソースが識別されます。たとえば、PeopleSoft Enterprise 経費管理から開始するトランザクションには、システム ソース コード "BEX"（経費管理バッチ）が含まれます。

PeopleSoft Enterprise プロジェクト コスト管理で請求用のソース取引行の価格を設定すると、新規行のシステム ソースを表すシステム ソース コード "PRP"（プロジェクト コスト価格設定）が付いた行が作成されます。システム ソース コードでは、PeopleSoft Enterprise システム内外のソースを表すことができます。たとえば、Microsoft Project から PeopleSoft Enterprise アプリケーションにデータをインポートするプロセスでは、ソース コード "MSP"（Microsoft Project）が付いた取引行が作成されます。

**実行レベル コンテキスト**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のプロセス実行（およびバッチ ID）を期間コンテキストとプラン コンテキストに関連付けるために使用します。特定のプロセス実行に関連する全てのプラン コンテキストには個別の実行レベル コンテキストがあります。1 つのプロセス実行が複数の期間にまたがることはできないので、各プラン コンテキストには 1 つの実行レベル コンテキストだけが関連付けられます。

**支払サイクル**

PeopleSoft Enterprise 買掛金管理において、支払作成の際に、支払予定を選択するための基準を定義するルール セットを指します。

**従業員/非従業員**

ワークフォースの一員となる個人です。従業員または非従業員が含まれます。

**重要度**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、イベント全体に対する行または質問の重要度を指します。重要度は入札のスコア付けと分析に使用します。RFx イベントと RFI イベントでは、重要度は入札者に示される場合と示されない場合があります。

**出張グループ**

PeopleSoft Enterprise 経費管理において、特定のビジネス ユニット、部門または従業員に関連付けられる組織の出張規定および方針を指します。PeopleSoft Enterprise 経費管理の出張機能を設定する場合は、出張グループを 1 つ以上定義する必要があります。また、旅行会社には出張グループを 1 つ以上定義して関連付ける必要があります。

**出張パートナ**

PeopleSoft Enterprise 経費管理において、組織が契約関係を結んだ旅行会社を指します。

**取得価格行**

チャートフィールドのセットに対する原価取引と金額です。

**条件**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、与信限度額に達したり、ユーザー定義の未払残高を超えたりして、顧客の勘定のステータスが変更された場合に発生する状況を指します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**消費税対象外(非課税)**
消費税の課税対象ではない商品やサービスを指します。消費税対象外の商品やサービスを提供する組織は、関連する仮払消費税を回収することはできません。これは、回収不能免除とも呼ばれます。

**消費税保留**
消費税支払の一時的免除を許可された組織を指します。

**消費税免除(免税)**
組織の性質を理由に消費税支払の永久的免除を許可された組織を指します。

**消費税例外**
組織に対して許可された、一時的または永久的な消費税支払免除のことです。これには、消費税免除と消費税保留の両方の状況が含まれます。

**奨励オブジェクト**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management の計算プロセスと結果を定義およびサポートする、奨励関連のオブジェクトのことです(プラン テンプレート、プラン、結果データ、ユーザー介入オブジェクトなど)。

**奨励ルール**
PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、取引に対して動作し、それらを報酬に変えるコマンドのことです。1 つのルールは、取引を報酬に変えるプロセスの一部分です。

**所在地**
さまざまなタイプの住所を示すために使用します。たとえば企業の場合、請求書受け取り先、出荷先、郵送先などの各住所や、別の建物などを表すために使用できます。各住所には異なる所在地番号があります。1 で表される主要所在地は、最も頻繁に使用する住所を示します。これは、主住所とは異なる場合があります。

**シリアル/ロット構成**
PeopleSoft Enterprise 生産管理において、シリアル管理アイテムの生産工程を追跡するための機能です。

**シリアル/ロット生産管理**
PeopleSoft Enterprise 生産管理において、製造アイテムのシリアル情報を追跡するための機能です。この情報は、アイテム マスター レコード内で管理されます。

**シングル サインオン**
シングル サインオンを使用すると、ユーザーは PeopleSoft Enterprise アプリケーション サーバーによる認証を受けた後、ユーザー ID やパスワードを再入力せずに 2 つ目の PeopleSoft Enterprise アプリケーション サーバーにアクセスできます。

**シンジケート**
会社のカタログの実用バージョンをパートナに配布することです。

**進捗ログ**
PeopleSoft Enterprise サービス プロキュアメントにおいて、成果物ベースのプロジェクトを追跡するために使用されます。進捗ログは、タイム シートと同様に機能し処理されます。サービス プロバイダの担当者は、進捗ログを使用して成果物の進捗状況を記録および提出します。進捗状況は、実行されるアクティビティごとに記録するか、作業の完了率で記録するか、またはプロジェクトに対して定義されているマイルストーン アクティビティの完了ごとに記録することができます。

**スコア**
PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングでは、イベントの入札要因に対する回答数(パーセント)を指します。スコアはオークション イベント入札者にのみ示されます。

**ステージ**
選択したパートナ オファーを、企業の他のパートナからのオファーと統合する方法です。

**ステップ**
PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、プラン内のセクションのコレクションを指します。各ステップは、ジョブ実行に含まれる特定のステップに対応します。

**スピードチャート**
複数のチャートキーを指定するユーザー定義の省略キーです。支払伝票入力に使用されます。スピードチャート定義内の各チャートキーにパーセンテージを関連付けることもできます。

**スピード入力**
チャートフィールド値の組み合わせを表すコードです。スピード入力を使用すると、一緒に使用されることの多い複数のチャートフィールドを簡単に入力できるようになります。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**製品**

PeopleSoft Enterprise またはサードパーティの提供する製品を指します。PeopleSoft では、提供するソフトウェア製品を製品ファミリまたは製品ラインに分類しています。Interactive Services Repository には、PeopleSoft によって販売される全ての製品の各リリースに関する情報が提供されています。また認定されたサードパーティの製品についても情報提供されています。それぞれの製品は、製品名とリリース番号によって区別されています。

**製品カテゴリ**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management 製品スイート内の 1 アプリケーションを指します。PeopleSoft Enterprise Incentive Management システム内の各取引は、特定の製品カテゴリに関連付けられます。

**製品追加**

製品 A を購入すると製品 B が無料または特定の価格で購入できるようにする価格設定機能です（以前の名称は ″無償提供品″）。

**製品ファミリ**

共通の機能を持つ製品のグループを指します。Interactive Service Repository で検索に使用できる製品ファミリ名としては、オラクル社の PeopleSoft Enterprise、JD Edwards EnterpriseOne、JD Edwards World、サードパーティ（認定されたパートナ）があります。

**製品ライン**

PeopleSoft Enterprise 製品ラインまたは認定されたパートナ（サードパーティ）の会社名を指します。Integration Services Repository では、製品ラインごとにインテグレーション ポイントを検索することもできます。

**制約**

ソーシング イベントでの落札方法に関する業務方針またはルールです。制約には、ビジネス、グローバル、イベントの 3 つのタイプがあります。

**積載**

PeopleSoft Enterprise 在庫管理において、まとめて出荷される商品のグループを指します。積載管理は、重量、容積、および出荷先を追跡するために使用される PeopleSoft Enterprise 在庫管理の機能です。

**セキュリティ イベント**

コミットメント コントロールにおいて、セキュリティ権限チェックをトリガするイベントです。たとえば、予算の入力、振り替え、および調整、例外の上書きと通知、照会などがあります。

**セクション**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のタイプの取引に対して適用される奨励ルールのコレクションを指します。セクションを使用することにより、プランをセグメント化して、異なるセクション内の論理イベントを処理することが可能になります。

**セッション**

PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、1 つのアクティビティの各集合日を指します。つまり、1 日の開始時刻と終了時刻の間の時間です。セッションには、日付、場所、集合時刻、および講師の情報が格納されます。セッションはスケジュールの決められた研修に使用されます。

**セッション テンプレート**

PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、アクティビティのスケジュール設定に繰返し使用できる共通のアクティビティ特性を設定したものです。共通の特性としては、曜日、開始/終了時刻、施設と教室の割当、講師、設備などが挙げられます。セッション テンプレートは、スケジュールを設定する対象のアクティビティに関連付けることができます。アクティビティにテンプレートを関連付けると、テンプレートの全てのデフォルト情報がアクティビティ セッション パターンに入力されます。

**設定パラメータ カタログ**

PeopleSoft Enterprise と連携する外部システムを設定するために使用されます。たとえば、設定パラメータ カタログを使用して、外部サーバー用の構成および通信のパラメータを設定できます。

**設定プラン**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、設定プランは共通の変数（奨励ルールではありません）についての割当情報を保持するもので、参加者のないノードに関連付けられます。設定プランは取引によって処理されるものではありません。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**設定リレーションシップ**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、任意のストラクチャノードに設定プランを関連付ける関係オブジェクトタイプを指します。

**ゼロ税率/ゼロ消費税**
税率が 0 パーセントの消費税コードを持つ消費税取引を指します。実際には消費税が課税されない消費税対象アクティビティを追跡するために使用されます。ゼロ税率の商品やサービスを供給する企業は、関連する仮払消費税を回収できます。これは回収可能免除とも呼ばれます。

**先行タスク**
次のタスクを開始する前に終了する必要があるタスクです。

**ソーシング目標**
制約において、ビジネス ルールを必要(必須)にするか、推奨(目標)のみにするかを指定するオプションを指します。

**ソース取引**
コミットメントコントロールにおいて、コミットメントコントロールと統合された PeopleSoft Enterprise またはサードパーティアプリケーションで生成された取引で、コミットメントコントロール予算との比較チェックが可能な取引を指します。たとえば、プレエンカンバランス、エンカンバランス、支出、認識済収入、回収済収入などの取引がこれに当たります。

**属性/値(ペア)**
PeopleSoft Enterprise ディレクトリ インターフェイスにおいて、ディレクトリ情報ツリー内のエントリを構成するデータを表します。

**代替勘定科目**
PeopleSoft Enterprise 一般会計において、一部の国で必要とされる特別な記録方法や申告方法に従って、法定の勘定科目一覧表を作成したり勘定取引を詳細取引レベルで入力したりできる機能です。

**台帳**
PeopleSoft Enterprise 資産管理において、取得価額、減価償却属性、処分などの会計および税関連の情報を格納するために使用されます。

**タイムスパン**
PeopleSoft Enterprise 一般会計のさまざまな機能やレポートにおいて、特定の日付ではなく一定の期間が必要なときに使用できる相対的な期間です。たとえば、会計年度の初めから今日までの期間 や当期間などがあります。

**代理入札**
PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、入札者の代わりに入札を行うことを指します。代理入札者は、入札者が指定した金額を下げたり上乗せして、その入札者が落札できるようにします。

**タスク**
詳細なソーシング プランの成果物アイテムです。

**多通貨**
ビジネス ユニットの基本通貨以外の通貨で、取引を処理できる機能です。

**段階価格**
スケジュールを分割してそれぞれに異なる価格を設定できます。

**短期顧客**
テンプレートを使用した受注入力時に入力された、システムに登録されていない顧客です。

**地域ソーシング**
PeopleSoft Enterprise 購買管理において、複数の入荷先所在地を地域別にグループ化したソーシング モデルに基づいて、適切な取引先と取引先価格設定の構造を管理、表示、および選択するためのインフラストラクチャです。ソーシングは、入荷先所在地より上位のレベルで行われる場合もあります。

**チェックブック**
PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、資金やプロモーションに関連する財務データ(計画、発生、および実際の金額)を参照するために使用します。

**チャートキー**
テーブル内の各行を一意に識別するための 1 つまたは複数のフィールドです。テーブルによって、キーとなるフィールドが 1 つだけの場合もあれば、複数必要な場合もあります。

**チャートフィールド**
PeopleSoft Enterprise アプリケーションに応じて、勘定科目やリソースなどの一覧を格納するフィールドです。各チャートフィールド値は、個別の勘定科目番号や部門コードなどを表します。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**チャートフィールド一致**
特定のチャートフィールドを、取引の貸借が常に一致するよう指定することができます。

**チャートフィールド組合せ編集**
ユーザー定義のルールに基づき、有効なチャートフィールドの組み合わせに対して仕訳行を検証するプロセスです。

**チャネル**
PeopleSoft マルチチャネル フレームワークにおいて、電子メール、チャット、ボイス(CTI(Computer Telephone Integration))などのイベントや汎用イベントを指します。

**調整プラン**
取引に複数の価格ルールが適合する場合の調整の役割を果たします。調整プランでは、取引の基本価格に適用する価格ルールの順序を決定します。

**直接受領**
倉庫または取引先から別の倉庫に出荷されるアイテムです。

**直納**
取引先または倉庫から顧客に直接出荷されるアイテムです。

**ツリー**
全ての会計単位(社内部門、プロジェクト、レポーティング グループ、勘定科目番号など)間の関係と要約上の階層を視覚的に表すために、PeopleSoft Enterprise システムで使用される階層です。

**提供方法タイプ**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、組織内で選択可能なラーニング アクティビティの提供方法を示します。オンライン学習、教室での指導、セミナー、教本などがあります。このタイプによって、提供方法にスケジュール型のコンポーネントが含まれるかどうかが決まります。

**提供方法/配送方法**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、それぞれのラーニング アクティビティを提供するための主な方法を示します。また、ラーニング アクティビティのデフォルト値(費用や言語など)も併せて指定されます。これは主に、学習者が最も適した提供方法をカタログで検索できるようにする目的で使用されます。PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントは混合型の学習システムなので、特定の提供方法を強制することはありません。

PeopleSoft Enterprise サプライチェーン マネジメントでは、商品を出荷先へ送る手段(トラック、航空、鉄道など)を示します。配送方法は、出荷スケジュールの作成時に指定されます。

**ディメンション**
PeopleSoft 分析計算エンジンでは、分析モデルの基本的なコンポーネントとして、多岐にわたって使用される 1 種類のデータのリストがディメンションに格納されます。ディメンションは、分析モデル内で 1 つまたは複数のキューブに関連付けられます。PeopleSoft キューブ マネージャでは、OLAP キューブの最も基本的なコンポーネントとして、ディメンションの階層構造の作成に使用される PeopleSoft メタデータを指定します。PeopleSoft 分析計算エンジンで使用されるディメンションとデータ キューブは、PeopleSoft キューブ マネージャで使用されるディメンションと OLAP(オンライン分析処理)キューブとは無関係です。

**ディレクトリ情報ツリー**
PeopleSoft Enterprise ディレクトリ インターフェイスにおいて、ディレクトリの階層構造を表します。

**データ エレメント**
最も単純なレベルでは、データのサブセットと、それらをグループ化するためのルールを定義するものです。

ワークフォース アナリティクスでは、ワークフォース グループについてどのデータを取得し、どの測定値を適用するかをシステムに定義するルールを指します。

**データ キューブ**
PeopleSoft 分析計算エンジンにおいて、種類別にデータ(受注データなど)を格納するものです。データ キューブは、1 つまたは複数のディメンションと併せて使用されます。PeopleSoft 分析計算エンジンで使用されるディメンションとデータ キューブは、PeopleSoft キューブ マネージャで使用されるディメンションと OLAP(オンライン分析処理)キューブとは無関係です。

**データ取得**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、外部のソース システムから業務取引の生データを取得し、それをオペレーショナル データ ストア(ODS)に渡すプロセスのことです。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**データセット**
データをロール ベースでフィルタリングおよび配布するためのデータ グループです。データセット ルールをユーザー ロールに関連付けることにより、ユーザーごとに表示されるデータの範囲と量を制限できます。データセット ルールを使用すると、ユーザーのロールに対して適切なデータのセットを取得できます。

**テーブルセット**
実際のデータ値は異なっていてもテーブルの構造が同じであるコントロール テーブル間で、類似する値セットを共有するための方法です。

**テーブルセット共有**
同じテーブルセットに基づく複数のテーブル内に格納されている共有データです。テーブルセット共有を使用しているテーブルには、追加キーまたは固有 ID として SETID フィールドが含まれます。

**手配タスク**
PeopleSoft Enterprise サービス プロキュアメントにおいて、サービス プロバイダを利用するにあたって発生する管理タスクを指します。手配タスクは、作業指示のサービス タイプにリンクされます。これにより、サービスのタイプに応じて異なる手配タスクを適用することができるようになります。手配タスクには、承認前タスク（新しい記章の割り当てや新しいノート パソコンの注文など）と承認後タスク（説明会のスケジューリングやサービス プロバイダ宛て電子メールの設定など）があります。手配タスクは、必須にすることもオプションにすることもできます。必須の承認前タスクの場合、作業指示が承認される前に完了しておく必要があります。これに対し、必須の承認後タスクは、作業指示がサービス プロバイダにリリースされる前に完了しておく必要があります。

**テリトリ**
PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、地域、製品、顧客、業種、参加者などのビジネス オブジェクトの階層関係のことです。

**店頭受取数量**
店頭販売の環境で顧客が持ち帰る製品の数量です。

**店頭販売**
顧客との対面取引です。通常、顧客が店頭で商品を選んだり、事前に注文した製品を受け取ります。顧客は商品の代金を店頭で支払います。商品は倉庫から発送してもらう代わりに、店頭で受け取り自分で持ち帰ります。

**テンプレート**
特定の Web ページに関連付けられた HTML コードです。ページのレイアウトや、ページの各部に対応する HTML の取得場所が定義されます。PeopleSoft Enterprise では、テンプレートを使用して、多数のソースから HTML を連結して 1 つのページを構築します。PeopleSoft Enterprise ポータルでは、全てのテンプレートがポータル レジストリに登録され、各コンテンツ参照にはテンプレートが割り当てられている必要があります。

**動的詳細ツリー**
ユーザーによって入力された値の範囲からではなく、データベースのテーブルから詳細値（動的詳細）を直接取得するツリーです。

**ドキュメント連番**
法定レポートの作成や商取引アクティビティの追跡に使用する目的で、システム内の会計取引（請求、発注、入金、支払など）に連続した番号を柔軟に付けるための方法です。

**特別価格設定**
PeopleSoft Enterprise 受注管理において、価格ルールに関連付けられる調整プラン タイプの 1 つです。特別価格設定は、受注取引の価格設定に使用されます。

**トランスレート テーブル**
データベース内のフィールドで、専用の編集テーブルを必ずしも持っていないさまざまなフィールドについて、コードとトランスレート値を格納するシステム編集テーブルです。

**取引ステータス**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与ルールによって取引に割り当てられた値を指します。取引ステータスを使用すると、システム処理の特定のステージにある取引だけがセクションで処理されるようにすることができます。正常に処理された場合、取引は次の取引ステータスに更新され、別の処理を実行するために異なるセクションによって取得されます。

**取引割当**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、取引のオーナーを識別するプロセスを指します。取引の生データがバッチからプラン コンテキストに割

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

り当てられると、取引は PeopleSoft Enterprise Incentive Management の取引テーブルにコピーされます。

**トレース適用**

PeopleSoft Enterprise 生産管理において、生産プロセス中にどの構成部品を追跡するかを制御する機能です。追跡できるのは、シリアル管理およびロット管理されている構成部品です。この情報は、アイテム マスター レコード内で管理されます。

**入札回答**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングでは、イベントに対して入札者が回答することを指します。

**入力イベント**

PeopleSoft Enterprise 一般会計、売掛金管理、買掛金管理、購買管理、および請求管理において、単一の取引から生じる複数の借方および貸方を生成して、標準の補足会計入力を作成するビジネス プロセスです。

**認証サーバー**

システムのユーザーを確認するよう設定されたサーバーです。

**ノード ツリー**

詳細構造に基づいているものの、詳細値は使用されないツリーを指します。

**パートナ**

ユーザー企業によって再販売または購入される製品やサービスを供給する企業を指します。

**発生**

PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、プロモーション関連の支払義務が発生することを指します。つまり、プロモーション アクティビティについて顧客にその金額を支払う義務があることを意味します。

**パブリッシュ**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、奨励関連の結果を参加者に対して利用可能にする処理ステージのことです。

**販売イベント**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、イベント作成者にとっては、商品やサービスを販売することを指し、通常はフォワード オークションに関連付けられます。入札者にとっては、商品やサービスを購入することを指します。

**ビジネス アクティビティ**

サブ ビジネス プロセスを構成するサブセットです。ビジネス プロセス内で実行する特定のトランザクション、タスク、アクションなどがこれに当たります。

**ビジネス イベント**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、手形アクティビティに対する売掛金更新プロセスの処理特性を定義します。

PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management イベント（販売など）の作成の妥当性を示す、元となるビジネス取引またはアクティビティを指します。

**ビジネス タスク**

ビジネス プロセスを構成する個々の機能です。

**ビジネス プロセス**

PeopleSoft Enterprise 製品ファミリでは、17 の標準ビジネス プロセスが定義および管理されています。これらのビジネス プロセスは、ビジネス プロセス エンジニアリング グループによってサポートされます。ビジネス プロセスの例としては、受注、契約、在庫管理と出庫、請求までの一連の流れを管理する″オーダー フルフィルメント″などが挙げられます。

サブ ビジネス プロセスの説明も参照してください。

**ビジネス ユニット**

経営上または会計上の役割という点で独立している、企業または企業のサブセットを指します。

**ビジネス ユニット制約**

PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、選択したストラテジック ソーシング ビジネス ユニットに適用される制約を指します。選択したストラテジック ソーシング ビジネス ユニット内の全てのイベントにわたって支出が追跡されます。

**評価ルール**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、顧客の勘定や個別のアイテムの状況を評価して、フォローアップ アクションを生成する必要があるかどうかを自動的に決定するためのユーザー定義ルールです。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**ファクト**

PeopleSoft Enterprise アプリケーションにおいて、ソース データベースや分析アプリケーションのフィールドから取得される数値データの値です。収益、実績、予算データ、売上など、業務を評価するためのあらゆる値がファクトに該当します。ファクトは、ファクト テーブルに格納されます。

**フェーズ**

レベル 1 のタスクを指します。タスクにサブタスクがある場合、レベル 1 のタスクはフェーズと見なされます。

**複数帳簿**

PeopleSoft Enterprise 一般会計において、1 つのビジネス ユニットに対し複数の基本通貨に対応する複数の元帳を定義することを指します。1 つの取引を全ての基本通貨（全ての元帳）に転記するか、1 つの基本通貨（1 つの元帳）に転記するかを選択できます。

**複製**

PeopleCode において、固有のコピーを作成することです。単なる ″コピー″ では、オブジェクトへの参照が新しく作成されるだけの場合もあり、その場合は元のオブジェクトが変更されると、コピーとオリジナルの両方が変更されます。

**プランニング インスタンス**

PeopleSoft Enterprise 供給管理において、供給計画の入力と出力を構成するデータのセット（ビジネス ユニット、アイテム、供給、需要）を指します。

**プラン**

PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management エンジンに取引の処理方法を指示する配賦ルール、変数、ステップ、セクション、および奨励ルールのコレクションのことです。

**プラン コンテキスト**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン コンテキストによって参加者がその割り当て先の給与プランとノードに関連付けられ、それにより、PeopleSoft Enterprise Incentive Management システムはそのノードに何が関連付けられているかや給与処理の実行に何が必要かを判断します。各参加者、ノード、およびプランの組み合わせは、固有のプラン コンテキストを表します。たとえば、3 人の参加者が同じ給与構造の場合、それらの参加者はそれぞれ異なるプラン コンテキストを持ちます。設定プランはプラン コンテキストによって識別され、それらを参照する参加者に関連付けられます。

**ブランチ**

PeopleSoft ツリー マネージャで定義されたツリー階層において、上位ノードから分岐しているノードのことです。

**プラン テンプレート**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プランを作成するためのベースとなるものを指します。プラン テンプレートには、テンプレートから作成する全てのプランによって継承される共通のセクションと変数が含まれます。テンプレートにはまた、プラン定義内では確認できないステップやセクションが含まれる場合もあります。

**プログラム**

PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、カタログ アイテムの各セクションの学習順序を示した大まかなグループ単位を指します。PeopleSoft Enterprise ラーニング システムには、カリキュラムと認定という 2 つのタイプのプログラムがあります。

**プロジェクト取引**

PeopleSoft Enterprise プロジェクト コスト管理において、コスト、時間、予算、またはその他の取引行を表す個々の取引行を指します。

**プロセス インスタンス**

各プロセス リクエストを識別するための一意の番号です。この番号は自動的に増加しながら、プロセス リクエストの実行時に提出されたリクエストに割り当てられます。

**プロセス カテゴリ**

PeopleSoft プロセス スケジューラにおいて、サーバーのロード バランシングと優先順位を基準にグループ化されたプロセスを指します。

**プロセス グループ**

PeopleSoft Enterprise Financials において、ユーザーが取引入力ページからリアル タイムに直接開始できるアプリケーション プロセスのグループを指します。プロセスは、定義された順序で実行されます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**プロセス ジョブ**
複数のプロセス定義を 1 つのジョブ リクエストに関連付け、各リクエストを連続または並行して処理します。また、先行するリクエストのリターン コードに応じて、後続のプロセスの開始を制御することができます。

**プロセス タイプ**
PeopleSoft プロセス スケジューラにおいて、プロセスの種類を識別します。たとえば、SQR のプロセス タイプには、SQR プロセスや SQR レポートなど、全ての SQR プロセスが含まれます。

**プロセス定義**
各実行リクエストを定義します。

**プロセス ラン コントロール**
ラン コントロール ID を参照する全てのリクエストについて、実行時に必要となる PeopleSoft プロセス スケジューラの値を取得するための PeopleTools 変数です。アプリケーション ラン コントロールと混同しないよう注意してください。後者も同じラン コントロール ID を使用して定義される場合がありますが、各アプリケーション プロセス リクエストに固有の情報だけが含まれます。

**プロセス リクエスト**
PeopleSoft プロセス スケジューラを通じて実行する単一の実行リクエストです。SQR (Structured Query Report)、COBOL またはアプリケーション エンジンプログラム、Crystal レポートなどがあります。

**プロモーション**
PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、通常、取引資金から資金供給され、消費財の売上を伸ばすために製造元によって行われるプロモーションを指します。

**ページレット**
ホームページ上のコンテンツの各ブロックをページレットと呼びます。ページレットは、ページ上の小さな四角形の領域内にサマリ情報を表示します。ページレットを使用することで、PeopleSoft Enterprise の内外を問わずユーザーに最も関連のあるコンテンツを提供することができます。

**変数**
PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、計算の中間結果を指します。変数は計算結果を保持し、後で他の計算に入力されます。変数は、エンジンの実行後も保持されるプラン変数である場合と、特定のセクションの処理中にだけ存続するローカル変数である場合があります。

**編集テーブル**
固有のレコード定義を持つデータベース内のテーブルです。たとえば、部門テーブルなどがあります。PeopleSoft Enterprise アプリケーションでフィールドに値が入力されると、システム全体を通じてデータの整合性を確保するために、編集テーブルと照合して値が検証されます。

**ベンチマーク職務**
PeopleSoft Enterprise ワークフォース アナリティクス ソリューションにおいて、職務に対する給与調査データがサードパーティ機関から公にされている職務コードを指します。

**法定勘定科目**
財務結果の記録と申告について行政当局から要求される勘定科目です。PeopleSoft Enterprise では、これは代替勘定科目 (ALTACCT) チャートフィールドに相当します。

**ポータル レジストリ**
PeopleSoft Enterprise アプリケーションにおいて、コンテンツ参照を編成、分類、および登録するためのツリー構造です。フォルダによる階層ツリー構造を使用して、ポータルの構造とコンテンツの両方を定義します。これにより、コンテンツ参照の整理とセキュリティの確保を効率的に行うことができます。

**保管レベル**
PeopleSoft Enterprise 在庫管理において、資材保管場所のレベルを識別します。資材保管場所は、ビジネス ユニット、保管区域、および保管レベルで構成されます。保管レベルは 4 つのレベルまで設定できます。

**保存済入札**
PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングにおいて、作成済みで提出していない入札を指します。落札資格を得られるのは、提出した入札のみです。

**マーケット テンプレート**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のマーケットや業種に固有のものとして、製品カテゴリの最上位に作成される補足機能のことです。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**マッチング グループ**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売掛金アイテムとマッチング相殺アイテムのグループを指します。マッチング グループは、選択されたフィールド値に対するユーザー定義のマッチング条件を使用して自動的に作成されます。

**未受付取引**

PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、データ喪失や不完全データなどが原因で割当処理の完了後にノードや参加者によって受け付けられなかった取引を指します。未受付取引は、給与管理者によって適切なノードまたは参加者に手動で割り当てられる場合があります。

**未転記アイテム**

PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、入力または自動作成されたものの、まだ転記されていない個々の売掛金（請求書、貸方メモ、償却など）を指します。

**メタ SQL**

メタ SQL のコンストラクトは、プラットフォーム固有の SQL サブ文字列に展開されます。これは、SQL オブジェクト、SQLExec 関数、PeopleSoft アプリケーション エンジン プログラムなどで、SQL 文字列を渡す関数で使用されます。

**メタ文字列**

SQL 文字列リテラルに含まれる特別な表現です。メタ文字列には、プレフィックスとしてパーセント記号（%）が付けられ、文字列リテラルに直接含まれます。実行時には、使用されているデータベース プラットフォームに対応する適切なサブ文字列に展開されます。

**持分法**

PeopleSoft Enterprise 一般会計において、親会社が 1 か月ごとに子会社の純利益を計算し、その金額を調整して、連結の実行前に投資額と資本収益額に反映させることができるビジネス プロセスです。

**元帳マッピング**

経費データを一般会計の勘定科目からリソース オブジェクトに関連付けるために使用します。複数の元帳行アイテムを、1 つまたは複数のリソース ID にマッピングできます。また、元帳マッピングを使用して、ビジネス ユニットに金額（レート）をマッピングすることもできます。金額をマッピングする際は、会計期間の実際のコストを表す実際金額と、キャパシティレートや予算モデル結果の計算に使用できる予算金額の 2 種類でマッピングできます。PeopleSoft Enterprise ウェアハウスでは、一般会計の勘定科目を EW 元帳テーブルにマッピングできます。

**有効日**

PeopleSoft Enterprise アプリケーション内の情報に日付を付ける方法です。システムに履歴データを追加するために過去の日付を指定したり、実際に有効になる前にデータを入力する場合は将来の日付を指定することもできます。有効日を使用することにより、古い値を削除せずに、新しい値を現在の有効日で入力できます。

**ユーザー介入オブジェクト**

PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、参加者が自分のコンテキストでアクセスできるレポーティング コンポーネントやレポートを定義するために使用します。PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management の全てのユーザー インターフェイス オブジェクトおよびレポートは、ユーザー介入オブジェクトとして登録されます。ユーザー介入オブジェクトは、給与関係オブジェクトを通じて（個別またはグループで）給与構造ノードにリンクすることもできます。

**要約期間**

PeopleSoft Enterprise ビジネス プランニングにおいて、他の要約期間や基本期間（四半期や年間）など、複数の期間の集合体である任意の期間を指します。基本期間はこれに該当しません。

**要約チャートフィールド**

特定の詳細値または選択したツリー ノードに基づいて、詳細金額をロールアップする要約元帳を作成するために使用します。詳細値がツリー ノードを使用して要約されている場合は、ノード名の最大長（20 文字）に対応するため、要約チャートフィールドを要約元帳データレコード内で使用する必要があります。

**要約元帳**

明細元帳からの勘定科目残高の合計を格納するため、主に配賦、照会、および PS/nVision レポート作成で使用される会計機能です。要約元帳を使用すると、レポート作成がリクエストされるたびに明細元帳の残高を集計する手間が省け、レポート作成の効率性とスピードが向上します。要約元帳には、ユーザー指定の条件に従ってバックグラウンドで処理された明細残高が保存されます。値が保存された要約元帳には、レポート作成時に直接アクセスできます。

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**予算会計のみ**
システムによってのみ使用される勘定科目で、ユーザーが使用することはなく、取引を受け付けることもありません。この勘定科目では予算会計のみが可能です。以前は"システム管理勘定科目"と呼ばれていました。

**予算期間**
予算やレポート関連の目的で分割された時間の間隔です(月や四半期など)。チャートフィールドでは、1つの暦だけに制限されることなく、経営上の会計期間を非常に柔軟に定義できます。

**予算コントロール**
コミットメントコントロールにおいて、コミットメントと支出が予算を超過しないように管理する機能です。予算コントロールにより、予算額に対する取引額を追跡し、定義された予算条件が満たされない場合はドキュメントのサイクルを終了することができます。たとえば、発注に関連する予算の資金が足りない場合に、発注書が取引先に送付されるのを防ぐことができます。

**予算チェック**
コミットメントコントロールにおいて、コントロール予算元帳に照らし合わせてソース取引を処理し、取引がパスするかしないか、または警告付きでパスするかを検証するプロセスです。

**予測アイテム**
需要予測の基準として使用される需要データと予測データの固有のセットから成る論理要素です。予測アイテムは、さまざまな用途で作成されますが、最終的には組織内で購入、販売、または使用され、使用の予測が必要とされるアイテムを表します。

**予約**
PeopleSoft Enterprise 経費管理において、旅行会社に予約済みの出張予約を指します。

**ラーニング環境**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者グループが利用できるカテゴリやカタログ アイテムのセットを指します。また、ラーニング環境ごとに作成されるラーニング アクティビティやプログラムに割り当てられるデフォルト値も併せて定義されます。ラーニング環境を使用すると、カタログを区分化することにより、学習者からは自分たちに関連するアイテムしか見えないようにすることができます。

**ラーニング コンポーネント**
PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、ラーニング アクティビティの基本構成単位を指します。PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、Web ベース、セッション、Webcast、テスト、調査、課題という6つのタイプのラーニング コンポーネントをサポートしています。この中の1つまたは複数のコンポーネントによって、1つのラーニング アクティビティが構成されます。

**ライブラリ セクション**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のプラン(またはテンプレート)で定義され、他のプランでも共有できるセクションのことです。ライブラリセクションに加えた変更は、それを使用する全てのプランに反映されます。

**ラン コントロール**
プロセスを開始するために使用されるオンライン ページの1タイプです。プロセスの例としては、給与計算のバッチ処理などがあります。ラン コントロール ページでは、通常データを操作するプログラムが開始されます。

**ラン コントロール ID**
ユーザーとラン コントロール テーブルのエントリを関連付ける一意の ID です。

**理想回答**
PeopleSoft Enterprise ストラテジック ソーシングでは、入札する場合に、落札資格を得るためには回答を理想値と一致させる必要がある質問を指します。回答が理想値と一致していない場合、入札はできますが、不適格な入札と見なされ落札資格は得られません。

**リモート データ/ソース データ**
別のデータベースから抽出され、ローカルのデータベースに移行されたデータです。

**流通業取引アクティビティ**
PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、割引を受けるのに必要なパフォーマンスを定義する、取引のプロモーションに関連付けられた割引タイプを指します(請求時値引き、請求後値引き、一括支払など)。業界一般で使用されている用語では、オファー、値引き、販促イベント、戦術などに該当します。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

**旅程**
PeopleSoft Enterprise 経費管理において、出張予約をまとめたものを指します。旅程には、選択した予約および旅行会社を通じた予約が表示されます。旅程に表示される予約は支払いが済んでいないため、"未完了予約"と呼ばれます。支払いが済んでいる予約は、"確認済予約"と呼ばれます。

**リンク セクション**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン テンプレートで定義されていて、特定のプランにも含まれるセクションを指します。リンク セクションに加えた変更は、そのセクションを使用している各プランに継承されます。

**リンク変数**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン テンプレートで定義および管理されていて、特定のプランにも含まれる変数を指します。リンク変数に加えた変更は、その変数を使用している各プランに継承されます。

**累計**
定義済みアイテムの処理時に、その累計値が格納されるエレメントです。累計エレメントには、単一または複数の値について、時間の経過に応じた累計値が格納されます。たとえば、全ての任意控除の金額が累計されるエレメント、または全ての会社控除の金額が累計されるエレメントなどを作成できます。これにより、期間やそれに基づく累計値を柔軟に処理できるようになります。

**例外**
PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売上調整アイテムか未解決アイテムのいずれかを指します。

**レコード グループ**
論理的および機能的に関連付けられたコントロール テーブルとビューのセットです。レコード グループによって、重複するデータ入力を防ぐためのテーブルセット共有が可能になります。全ての関連するテーブルとビューにおいて、テーブルセットを一貫して共有できるようになります。

**レコード名**
1 つまたは複数の値が一致する関連フィールドを判別するのに使用されるレコードの名前です。

**連結消去セット**
PeopleSoft Enterprise 一般会計において、連結中に処理される会社間勘定科目のグループです。

**ロール**
PeopleSoft ワークフローにおける各ユーザーの役割を表します。ロールは、担当者や管理者など、行う作業のタイプごとに分類されるユーザーのクラスです。ビジネス ルールの定義では、通常、各アクティビティを行う必要のあるユーザー ロールを指定します。

**ロールアップ**
ツリー内で、階層に基づいて総額を計算することです。

**ロール ユーザー**
PeopleSoft ワークフローのユーザーです。個人のロール ユーザー ID は、システムの他の部分で使用されるユーザー ID とほぼ同じ目的で使用されます。PeopleSoft ワークフローでは、ロール ユーザー ID を使用して、ワークリスト アイテムをユーザーに送る方法（電子メールの使用など）を決定すると共に、ユーザーがワークフロー内で果たす役割を追跡します。ロール ユーザーには PeopleSoft ユーザー ID は必要ありません。

**ワークシート**
PeopleSoft Enterprise BAM（ビジネス分析モデラー）インターフェイスを使用してデータを分析する方法の 1 つです。ユーザーは、ワークシートを使用して、ピボット テーブル、チャート、メモ、および履歴情報に基づく詳細な分析を実行できます。

**ワークセット**
1 つのセットとして関連付けられる個人と組織のグループです。ワークセットを使用すると、個人と組織のグループのデータ取得と、取得した情報に対する作業を 1 つのページで同時に行うことができます。

**ワークリスト**
PeopleSoft ワークフローによって自動的に作成されるタスクリストです。ワークリストを使用すると、次のアクションの実行に必要なページに直接アクセスでき、その後再びワークリストに戻って別のアイテムを処理することができます。

**割当ルール**
PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、システムが各ノードおよび関係者に取引を割り当てるために使用する、給与プラン内の式のことです。取引の割り当てを実行するとき、割当エンジンは、現在のノードからルー

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

トノードへと給与構造をトラバースし、割当ルールを含んだプランと比較して各ノードをチェックします。

**割戻**

卸売業界において、サプライヤとディストリビュータ間で取り交わされる契約を指し、この契約においては、指定した製品または製品グループが対象の顧客または顧客グループに販売された時点で、ディストリビュータに一定金額が支払われます。


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

# 索引


Customer Connection Web サイト　xx
HRS_AM プロセス
　実行　279
HRS_APP_RTE　200
HRS_CRJOB プロセス
　HRS_CRJOB プロセスについて　142
　実行　143
HRS_DM_SYNC プロセス　86
HRS_DUPE_MRG プロセス
　HRS_DUPE_MRG プロセスについて　315
　実行　321
HRS_DUPE_PRC プロセス
　HRS_DUPE_PRC プロセスについて　315
　実行　320
HRS_ERP_MAIN プロセス
　HRS_ERP_MAIN プロセスについて　358
　実行　362
HRS_FORWARD_APPLICANT　303
HRS_HROI_DRAFT　105, 340, 342
HRS_HROI_EML プロセス　108
HRS_HROI_REJECT　105, 340, 342
HRS_HROI_SUCCESS　105, 340, 342
HRS_HROI_UNRESOLVED　105, 340, 342
HRS_INT_EVAL プロセス
　HRS_INT_EVAL プロセスについて　208
　実行　209
HRS_INTVW_EVAL_RMNDR　209
HRS_INTVWSCHED_APPL　204
HRS_INTVW_SCHED_TEAM　204
HRS_JOB_AGNT プロセス　281
　HRS_JOB_AGNT プロセスについて　280
　アクティブな日数の定義　9
　実行　281
HRS_JSCH_IDX プロセス
　HRS_JSCH_IDX プロセスについて　259
　実行　246
HRS_PRCS_EML プロセス　108
HRS_RESLOAD プロセス
　HRS_RESLOAD プロセスについて　332
　実行　334
HRS_SRCH_IDX プロセス
　実行　269
HRS_UPDATE_REFERENCES　172
HR へのデータ転送
　設定　35
ID
　自動採番の指定　10
ID 情報
　入力　173
ID 番号
　自動採番の指定　10
JobAgentNotification　280
JobOfferApproval　385
JobOfferApproved　386
JobOfferDeny　386
JobOfferError　387
JobOfferEscalation　387
JobOfferReview　388
JobOfferTermination　388
JobOpeningApproval　389
JobOpeningApproved　389
JobOpeningDeny　390
JobOpeningError　390
JobOpeningEscalation　391
JobOpeningReview　391
JobOpeningTermination　392
Marketing page　99
OFCCP 順守　255
OIF　79
　関連項目: オープン インテグレーション フレームワーク (OIF)
Payroll for North America
　却下された報奨の表示　378
　却下された報奨の編集　379
　統合について　373
　報奨の支給　378
PeopleBook
　注文　xx
PeopleCode の表記規則　xxii
PeopleSoft Enterprise Payroll for North America
　却下された報奨の表示　378
　却下された報奨の編集　379
　統合について　373


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

報奨の支給　378
POI, 参照: 関係者
SQL
資格ルール　347
表示　345, 346, 381
報奨カテゴリ　349
SQL 表示ページ　345, 346, 381
vendors
雇用前調査の設定の定義　85
Verity 応募者インデックスの作成 (HRS_SRCH_IDX) プロセス
実行　269
Verity 求人情報インデックスの作成 (HRS_JSCH_IDX) プロセス
Verity 求人情報インデックスの作成 (HRS_JSCH_IDX) プロセスについて　259
実行　246

## あ

アイルランド
所属コミュニティ情報　42, 45
アウトバウンド マップ ページ　88, 95
アカウント (履歴書用電子メール)
アカウント (履歴書用電子メール) について　107
設定　107, 109
電子メールの処理　108
リストの表示　110
履歴書の選択　111
空きポジション
人材募集の作成　141
空きポジション レポート　401
値データ マッピング ページ　88, 93
値リスト ページ　88, 90
アプリケーションの基礎　xix

## い

インストール テーブル　6
インターネット応募者
認定レポート　399
インテグレーション トランザクション ログ
確認　112
インテグレーション ポイント
従業員紹介プログラム　375
インテグレーション ログ
社外求人情報の管理　265
インテグレーション ログ ページ　112
インデックス
応募者　269
社外求人情報　246, 259
インバウンド マップ ページ　88, 94

## え

エージェント (求人)
実行　280
エージェント (求人検索)
アクティブな日数の定義　9

## お

応募
作成　158, 295
詳細の入力　160
情報の追加　158
添付ファイルの設定　20
入力　159
表示　295
編集　295
応募者
応募　158, 295
外部研修生　312
給与パッケージ　238
契約　233
検索　267
雇用前調査　231
コレスポンデス　306
採用　239
資格と ID 情報　172
照会先　170
処理ステータス (変更)　287
書類選考　199
人材募集へのリンク　168, 310
ステータス (選択)　156
ステータス (変更)　312
選考状況　282
チェックリスト　301
重複レコードのマージ　315
提示条件　217
転送　303
(日本固有機能) 内定者　282
面接　201
予備選考　185
リスト　296
連絡先情報　155
連絡メモと添付ファイル　290
応募者インデックスの作成
応募者インデックスの作成について　268


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

"応募者インデックスの作成" ページ 269
"応募者管理" - "採用の準備" ページ 241
応募者ゲートウェイ
アクティブ化 6
応募者ステータスの変更 - 新規応募者ステータスの選択ページ 312
応募者タイプ
サイトに定義 15
応募者データ
応募詳細 158
資格と ID 情報 172
照会先 170
連絡先情報 155
応募者による紹介 343, 356
関連項目: 従業員紹介プログラム
応募者の管理 282
"応募者の管理" - 応募者データ - "応募者と履歴書" ページ 295
応募者の管理 - 応募者別の選考状況 - 経費ページ 284
"応募者の管理" - "応募者別の選考状況" - "現在のステータス" ページ 284
"応募者の管理" - "応募者別の選考状況" - "面接スケジュール/評価" ページ 284
応募者の管理 - 雇用前調査詳細ページ 232, 233
"応募者の管理" - 雇用前調査ページ 232
応募者の管理 - 処理ステータス詳細ページ 227
応募者の管理 - 処理ステータス詳細: 面接ページ 210
応募者の管理 - 提示条件の準備ページ 218
"応募者の管理" の応募者データ ページ 295
"応募者の管理" の "応募者別の選考状況" - "面接スケジュール/評価" ページ 212
"応募者の管理" の "処理ステータス詳細: 条件提示" ページ 229
"応募者の管理" の処理ステータス詳細ページ 226
応募者の管理ページ 232, 234
"応募者の管理" - 連絡メモ ページ 291
応募者の契約
応募者の契約について 233
基本情報の定義 234
契約条項の定義 236
契約日と試用期間情報の定義 238
応募者の検索
インデックスの作成 269
応募者の検索について 268
基本的な条件の入力 271
結果の確認 274, 275
検索条件の保存 279
自動検索の実行 279
詳細条件の入力 275
応募者の検索 - 応募者チェックリストページ 302
応募者の検索ページ 199, 207, 210, 212, 218, 232, 234, 241, 269, 271, 275
応募者の採用
応募者の採用について 239
検索/マッチング機能の有効化 10
検索/マッチング結果の確認 243
採用リクエストの送信 241
設定 35
応募者の書類選考 199
応募者の書類選考 - 応募者の書類選考ページ 199
応募者のステータス
選択 156
変更 312
応募者の重複
応募者の重複について 315
検索条件の定義 320
プロセスの開始 318
マージ 321
応募者の転送 303
応募者の転送プレビュー ページ 303
応募者の転送ページ 303
"応募者の評価" ページ 192
"応募者の予備選考" の "応募者の評価" ページ 190
"応募者の予備選考" の "全ての応募者の表示" ページ 190, 195
"応募者の予備選考" の "予備選考詳細ページ 198
応募者のリンク 310
職務系列 168
応募者予備選考 27
関連項目: 予備選考
応募者リスト
応募者の追加 301
応募者リストについて 296
管理 299

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

作成　298
表示　298
編集　300
応募者リストの選択ページ　297, 301
応募者リスト ページ　297, 298, 299
応募者履歴書ページ　284
応募者レコード
重複レコードのマージ　315
応募詳細ページ　158, 160
応募情報
作成　158, 295
詳細の入力　160
入力　159
表示　295
編集　295
応募データ サマリ ページ　365, 370
オーストラリア機能
給与パッケージの作成　238
ヒューマン リソース管理へのコピー　244
オープン インテグレーション フレームワーク (OIF)　327
関連項目: インテグレーション
オープン インテグレーション フレームワーク (OIF) について　79, 327, 328
オープン インテグレーション フレームワーク - インテグレーション ログ ページ　112, 262, 265, 338
"オープン インテグレーション フレームワーク - 雇用前調査ベンダー設定" ページ　85
オープン インテグレーション フレームワーク - 送信メッセージ詳細ページ　112
"オープン インテグレーション フレームワーク" - "ベンダー設定" ページ　83

## か

会員資格
更新　159
人材募集要件の入力　131
入力　159, 169
会員資格の追加ページ　159
会員資格の編集ページ　159
会社コード
人材募集への割り当て　119
会社所在地
勤務地域への追加　16
人材募集への追加　133
人材募集への割り当て　128
回答の定義　25
回答の定義ページ　25
外部研修生
外部研修生について　312
検索/マッチング機能の有効化　10
追加　314
概要　1
カウンタ　12
確認 (従業員)
アクティブ化　10
確認 (従業員) について　239
結果の確認　243
処理　243
学歴
高等教育の入力　169
初等/中等教育の入力　169
人材募集要件の入力　130
カタログ (テキスト)　1
カテゴリ
面接評価　32
カテゴリ設定ページ　88, 89
カレンダー (面接)　214
環境改善　184
関係者
応募者への追加　292
関係者について　312
検索/マッチング機能の有効化　10
採用チームの作成　17
人材募集への割り当て　133
追加　314
"関係者の追加" ページ　314
関連ドキュメンテーション　xx

## き

企業ページ　99, 101
機能　1
キャリア ホーム ページ
人材募集への適用　357
求人インデックス
求人インデックスについて　259
作成　246
求人インデックスの作成ページ　245, 246
求人掲載テンプレート
求人掲載テンプレートについて　49
採用テンプレートでの選択　57
作成　49
求人掲載テンプレート ページ　49
求人検索エージェント
アクティブな日数の定義　9
最大数の定義　9


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

事前設定　281
実行　280
設定　9
求人検索エージェント (HRS_JOB_AGNT) プロセス　281
求人検索エージェント (HRS_JOB_AGNT) プロセスについて　280
実行　281
求人検索エージェント プロセス (HRS_JOB_AGNT)　9
"求人検索エージェント プロファイル" ページ　281
求人サイト
人材募集の掲載　263
設定　80
統合について　79
ベンダーの設定　82
募集履歴の確認　264
求人情報
インテグレーション ログの確認　265
管理　262
掲載、更新、掲載取消　263
検索　259
人材募集へのタイトルの割り当て　119, 132, 139
設定　18
表示する日数の定義　10
募集履歴の確認　264
求人情報テンプレート
求人情報テンプレートについて　49
作成　49
求人情報の検索
求人インデックスの作成　246
求人情報の検索について　259
結果の確認　261
条件の入力　260, 261
求人情報の検索 - 基本検索ページ　260
"求人情報の検索" の基本検索ページ　260
求人情報の表示ページ　260
求人タイプ ページ　19
求人通知全文レポート　400
求人内容
求人内容について　18
作成　19
タイプの定義　19
ライブラリの作成　19
求人内容ライブラリ ページ　19
求人への応募
添付ファイルの設定　20
給与情報
人材募集への割り当て　130
給与等級
人材募集への割り当て　119
給与パッケージ
HR へコピー　244
作成　238
ヒューマン リソース管理へのコピー　244
給与パッケージ モデル レポート　401
共通フィールド　xxv
業務経験
人材募集要件の入力　130
許可証 (査証)
情報の入力　184
緊急募集
カテゴリの名前と説明の入力　381
管理　380
緊急募集について　379
選択した人材募集の削除　383
選択条件の定義　382
報奨スケジュールの設定　383
緊急募集ページ　381
緊急募集履歴ページ　381
銀行口座
更新　173
情報の入力　184
追加　173
銀行口座の追加ページ　173
銀行口座の編集ページ　173
勤務地域
人材募集への追加　133
人材募集への割り当て　128
定義　16
勤務地域ページ　16
キー データ マッピング ページ　88, 92
キー リスト ページ　88, 90

## く

国別ページ　43, 45

## け

経営協議会
承認のアクティブ化　9
承認プロセスについて　222
人材募集での選択　129
人材募集テンプレートへの追加　46, 47
設定　226

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

提示条件の経営協議会 ID の選択 220
警告 xxiii
掲載（求人）
インテグレーション ログの確認 265
管理 262
掲載、更新、掲載取消 263
検索 259
募集履歴の確認 264
経費
人材募集への追加 253, 256
"経費の追加" ページ 251, 256, 284
契約
基本情報の定義 234
契約条項の定義 236
契約について 233
契約日と試用期間情報の定義 238
契約条項ページ 234, 236
"契約ステータス/内容" ページ 234
契約日 238
権限リスト 395
言語
更新 159
人材募集要件の入力 131
追加 159
入力 169
言語の追加ページ 159
言語の編集ページ 159
検索, 参照: 応募者の検索（人材募集の検索）
社外求人情報 259
検索結果ページ 241, 314
"検索条件の保存" ページ 269, 279
検索/マッチング
関係者の追加 313, 314
結果の確認 243
採用処理 243
採用プロセス 239
有効化 10
研修生（外部）
検索/マッチング機能の有効化 10
研修生（外部）について 312
追加 314

## こ

ご意見 xxiv
口座（銀行）
情報の入力 184
高等教育
更新 158
追加 158
入力 169
高等教育の追加ページ 158
高等教育の編集ページ 158
候補者 XML 表示ページ 338
候補者評価リスト レポート 400
候補者リスト ページ 325
候補者リスト レポート 400
国民 ID
更新 173
追加 173
入力 183
国民 ID の追加ページ 173
国民 ID の編集ページ 173
コメント ページ 202
ご要望 xxiv
雇用前調査
雇用前調査について 231
詳細の確認 233
ベンダーの設定 82, 85
リクエスト 232
雇用前調査ベンダー
設定 82
統合について 79
ベンダーの設定 82
"雇用前調査ベンダー設定" ページ 83
コレスポンデス
送信 306, 308
コレスポンデンスの送信ページ 308
コンピテンシー
更新 159
人材募集要件の入力 131
追加 159
入力 170
編集 295
割り当て 138
コンピテンシー点数の定義ページ 119, 138
コンピテンシーの評価 - 評価詳細の表示ページ 295
コンポーネント
コンポーネントについて 33
作成 34
コンポーネント タイプ
コンポーネント タイプについて 33
コンポーネントへの追加 34
作成 34

## さ

最終面接所見 209


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

サイト
　サイトについて　12
　設定　14
　ソースに指定　102, 103
　デフォルトの定義　9
　履歴書のロード　335
サイト ID, 参照: サイト
サイト設定ページ　13, 14
採用活動領域ルール ページ　73, 74
採用管理者
　採用チームの作成　17
　人材募集への割り当て　133
　面接スケジュールの確認　214
"採用管理のインストール" - "インストール オプション" ページ　7
採用管理のインストール - 最終割当 ID ページ　7, 10
"採用管理の設定" (個人) ページ　36
採用関連文書
　設定　22
採用処理
　検索/マッチング結果の確認　243
　採用リクエストの送信　241
採用ステータス
　採用ステータスについて　61
　ステータス変更の影響　63
　設定　72
　設定方法　61
　タイプ　61
採用製品
　インストール テーブルでの選択　6
採用ソース
　企業詳細の定義　101
　採用ソースについて　97
　採用連絡先の定義　99
　ソース タイプの選択　101
　ベンダー詳細の定義　103
　マーケティング詳細の定義　102
　連絡先の定義　106
採用ソース設定ページ　99, 101
採用担当者
　採用チームの作成　17
　人材募集への割り当て　132
　面接スケジュールの確認　214
　ロールの定義　17
採用担当者ロール ページ　16, 17
採用チーム
　作成　17
　人材募集への割り当て　132, 133
採用チーム ページ　16, 17
採用テンプレート
　概要　39
　求人掲載　49
　採用　55
　採用テンプレートについて　55
　作成　56
　人材募集　46
　人材募集での変更　126
　セグメント値の割り当て　58
　デフォルトの定義　8
　面接評価　53
　予備選考　51
採用テンプレート ページ　56
採用プロセス
　検索/マッチング機能の有効化　10
　採用プロセスについて　239
　設定　35
採用ベンダー, 参照: ベンダー
採用連絡先
　人材募集での選択　128
　ソースへの割り当て　106
　定義　99
査証
　情報の入力　184
査証/許可証
　更新　173
　情報の入力　184
　追加　173
査証/許可証詳細編集ページ　173
査証/許可証の追加ページ　173
差別分析レポート (GBR)　399
差別分析レポート (USA)　399
　インターネット応募者に関するレポート　399

## し

資格
　更新　159
　人材募集要件の入力　130
　追加　159
　入力　169
資格情報
　入力　173
資格証明レポート
　説明　400
"資格の上書き" ページ　365
資格ページ - 紹介情報の管理　365, 366
資格ルール
　SQL ルールの作成　347
　処理　358, 362

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

名前の入力　346
支給ステータス　360
質問
回答の定義の設定　25
概要　24
質問セット定義の設定　26
質問定義の設定　26
人材募集への割り当て　132
設定　25
質問セット定義　26
質問セット定義ページ　25, 26
質問定義　26
質問定義ページ　25, 26
質問への回答ページ　25
質問（予備選考）
回答の定義の設定　25
質問セット定義の設定　26
質問定義の設定　26
人材募集への割り当て　132
自動検索
実行　279
"自動検索エージェント実行" ページ　269, 279
自動検索実行 (HRS_AM) プロセス
実行　279
自動予備選考
自動予備選考について　96
設定　97
ソースのための定義　105
"自動予備選考" - "自動予備選考の設定" ページ　97
"自動予備選考の設定" ページ　96
市民権
更新　173
追加　173
市民権情報
入力　184
市民権の追加ページ　173
市民権の編集ページ　173
社外求人情報
インテグレーション ログの確認　265
管理　262
掲載、更新、掲載取消　263
検索　259
人材募集へのタイトルの割り当て　119, 132, 139
設定　18
表示する日数の定義　10
募集履歴の確認　264
社外募集履歴ページ　262, 264
従業員資格ルール
SQL ルールの作成　347
処理　358, 362
名前の入力　346
従業員資格ルール - SQL ルール ページ　345, 347
従業員資格ルール ページ　345, 346
従業員紹介プログラム　346
応募別資格の表示　370
概要　343
緊急募集の管理　379
採用テンプレートでの選択　57
作成　351
資格と報奨の処理　358, 362
資格ルールの定義　346
支給ステータスについて　360
従業員資格と報奨カテゴリのルールの選択　353
従業員資格の上書き　366
手動での紹介先の入力　168
紹介サマリの表示　365
人材募集への関連付け　128
設定　344
設定（概要）　344
重複する紹介の上書き　371
追加条件の定義　352
報奨詳細の上書き　368
報奨スケジュールの設定　350
報奨スケジュールの定義　350
報奨の上書き　363
報奨の支給　373
報奨の承認　373
報奨の定義　348
報奨の表示　367
従業員紹介プログラム (HRS_ERP_MAIN) プロセス
実行　362
従業員紹介プログラム (HRS_ERP_MAIN) プロセスについて　358
従業員紹介プログラム - 従業員紹介プログラム ページ　351
従業員紹介プログラム - 条件ページ　346, 352
従業員紹介プログラム ページ - 従業員紹介プログラムの処理　362, 377
従業員紹介プログラム - ルール ページ　346
従業員による紹介　343
関連項目: 従業員紹介プログラム


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

従業員による紹介について　355
従業員の確認
アクティブ化　10
結果の確認　243
従業員の確認について　239
処理　243
受信電子メールの処理プロセス　108
受信メッセージ
確認　265
求人情報　264
出力されたドキュメンテーション　xx
主要人材募集情報の入力ページ　119
主要リスト情報の編集ページ　297, 300
紹介　343
関連項目: 従業員紹介プログラム
障害
入力　184
紹介確認　357
照会先
更新　171
照会先について　170
追加　171
リクエスト　171
照会先詳細の追加ページ　171
照会先詳細の編集ページ　171
紹介先の表示ページ　357
紹介詳細の確認ページ　357
"紹介情報の管理" ページ　365
紹介内容ページ　357
紹介の確認 - 紹介キャンセル ページ　357
紹介の確認 - 送信の確認ページ　357
紹介の確認ページ　357
"紹介報奨金の承認" ページ　377
"紹介報奨の詳細" ページ　365, 368, 377, 379
条件 (提示)
作成　218
条件 (提示) について　217
承認　227
承認者の追加　228
承認プロセスについて　222
承認待ち人材募集の表示　226
設定　33
編集と削除　229
条項 (契約)　236
詳細キーワード検索ページ　261, 269
常時掲載
採用テンプレートでの選択　57
常時掲載について　118
承認のアクティブ化　9
人材募集への割り当て　119
定義　115
デフォルト テンプレートの定義　8
試用情報　238
承認
アクティブ化　9
従業員による紹介　373
承認待ち (表示)　149
人材募集 (承認)　150
人材募集 (承認者または評価者の追加)　150
人材募集プロセスについて　146
提示条件プロセスについて　222
承認者
人材募集への追加　150
提示条件への追加　228
承認者または評価者の追加ページ　149, 150, 226, 228
承認待ちページ　149, 226
情報 (求人)
人材募集へのタイトルの割り当て　119, 132, 139
設定　18
情報ソース
応募者に関する指定　168
職務グループ異動分析ページ　325
職務グループ異動分析レポート　400
職務経歴
更新　158
追加　158
入力　168
職務経歴の追加ページ　158
職務経歴の編集ページ　158
職務コード
人材募集への割り当て　119
職務コード/ポジションのオーディット レポート　400
職務要件
人材募集への割り当て　121
所在地 (会社)
勤務地域への追加　16
人材募集への追加　133
人材募集への割り当て　128
所在地ページ　119, 133
所属コミュニティ情報
所属コミュニティ情報について　42
初等/中等教育
更新　158
追加　158


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

入力　169
初等/中等教育の追加ページ　158
初等/中等教育の編集ページ　158
署名日/試用情報ページ　234, 238
処理ステータス
応募者の処理ステータスの表示　284
応募者の処理ステータスの変更　287
最終面接所見の作成　210
処理ステータス詳細ページ　284, 287
新規応募者の追加 - 応募データ ページ　158, 159
"新規応募者の追加" - "資格と ID" ページ　173
新規応募者の追加 - 照会情報ページ　171
"新規応募者の追加" の "資格と ID" ページ　173
"新規応募者の追加" の照会情報ページ　171
新規応募者の追加 - 連絡先詳細ページ　155
新規評価の追加ページ　159
新規リストの作成ページ　297, 298
人材募集
空きポジションからの作成　141
アクティビティの確認　253
応募者のリンク　168, 310
管理　245, 250
却下　150
求人の作成　139
勤務地域　128
経費　256
コピー　143
採用テンプレートの変更　126
作成　118
差し戻し　150
参照　249
社外求人情報管理　262
主要情報の入力　119
詳細（確認）　257
詳細情報の入力　121
承認　145
承認待ち人材募集の表示　149
人材募集について　118
設定　15
テンプレート　46
複数の職務コードのアクティブ化　9
メモ　255
予備選考条件（追加）　135
リンクされた応募者の確認　252
人材募集情報ページ　119, 139
"人材募集" - "人材募集の承認" ページ　150
人材募集ステータス
上書き　128
人材募集ステータス リスト レポート　401
人材募集テンプレート
採用テンプレートでの選択　57
人材募集テンプレートについて　46
設定のための事前設定　47
定義　47, 48
デフォルトの定義　8
人材募集にリンク - 人材募集の選択ページ　311
人材募集にリンク ページ　311
"人材募集" の "アクティビティ/添付ファイル" ページ　251, 253
"人材募集" の "応募者の管理" - "応募者の表示" ページ　251
"人材募集" の "応募者の管理" ページ　252
"人材募集の掲載" の "社外募集の管理" ページ　262, 263
人材募集の検索ページ　145, 190, 245, 246, 251
人材募集のコピー
コピー　145
人材募集のコピーについて　143
人材募集のコピー ページ　145
人材募集の参照ページ　245, 249
"人材募集の承認" ページ　149
"人材募集" の人材募集詳細ページ　251, 257
人材募集費用分析レポート　401
人材募集別応募者サマリレポート　399
人材募集ページ　119, 121, 145, 190, 381, 383
"人材募集予備選考条件" ページ　119, 135

## す

スケジュール
緊急募集の定義　383
スケジュール（面接）
応募者の面接スケジュールの確認　212
カレンダーの確認　214
スケジュール（面接）について　212
スタッフ情報
人材募集への割り当て　129


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

ステータス　61
　関連項目: 採用ステータス
　応募者のステータスの変更　312
　応募者の選択　156
　支給　360
　人材募集の上書き　128
　履歴書　105, 330, 336, 339
　履歴書ロード プロセス　335
ステータス変更の影響ページ　73, 76
ステータス/理由の定義ページ　73

## せ

製品
　インストール テーブルでの選択　6
製品ページ　6
性別情報　44
セキュリティ　1
セグメント
　採用テンプレートへの割り当て　58
　デフォルト タイプの定義　8
セグメント値ページ　56, 58
設定ファイル　83
セットアップ マネージャ　4
選考条件ページ　190, 193
選択ページ - 緊急募集管理　381, 382
前提知識　xix

## そ

相互参照　xxiii
送信メッセージ
　求人情報　264, 265
ソース
　企業詳細の定義　101
　ソース タイプの選択　101
　ソースについて　97
　ベンダー詳細の定義　103
　マーケティング詳細の定義　102
　履歴書のロード　336
　連絡先の定義　106
ソース別応募者サマリ ページ　325
ソース別応募者サマリ レポート　399

## た

代理
　詳細の表示　294
　代理について　328
代理詳細ページ　291, 294
タレント獲得管理
　アクティブ化　6

## ち

地域 (勤務)
　人材募集への追加　133
　人材募集への割り当て　128
　定義　16
チェックリスト
　作成　302
　チェックリストについて　301
知人の紹介 - 履歴書テキストの入力 ページ　357
知人の紹介 - 履歴書の選択ページ　357
知人の紹介 - 連絡先詳細ページ　357
チャネル
　設定　81
　チャネルについて　327
注　xxiii
注意事項　xxiii
抽出プログラム, 参照: 履歴書抽出プログラム
調査ベンダー, 参照: 雇用前調査ベンダー
重複応募者の確認ページ　318, 321
重複応募者の検出 (HRS_DUPE_PRC) プロセス
　実行　320
　重複応募者の検出 (HRS_DUPE_PRC) プロセスについて　315
"重複応募者の検出" ページ　318, 320
重複応募者の処理ページ　318
重複応募者マージ (HRS_DUPE_MRG) プロセス
　実行　321
　重複応募者マージ (HRS_DUPE_MRG) プロセスについて　315
"重複する紹介の確認" ページ　365, 371
チーム
　作成　17

## つ

追加ドキュメンテーション　xx
通知
　HRS_APP_RTE　200
　HRS_FORWARD_APPLICANT　303
　HRS_HROI_DRAFT　105, 340, 342
　HRS_HROI_REJECT　105, 340, 342
　HRS_HROI_SUCCESS　105, 340, 342
　HRS_HROI_UNRESOLVED　105, 340, 342

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

HRS_INTVW_EVAL_RMNDR　209
HRS_INTVWSCHED_APPL　204
HRS_INTVW_SCHED_TEAM　204
HRS_UPDATE_REFERENCES　172
JobOfferApproval　385
JobOfferApproved　386
JobOfferDeny　386
JobOfferError　387
JobOfferEscalation　387
JobOfferReview　388
JobOfferTermination　388
JobOpeningApproval　389
JobOpeningApproved　389
JobOpeningDeny　390
JobOpeningError　390
JobOpeningEscalation　391
JobOpeningReview　391
JobOpeningTermination　392
標準テンプレート　392
標準ワークフロー　385
通知文書作成ページ　308
次のステータス ページ　73, 75

## て

提示条件
コンポーネント タイプの設定　34
作成　218
承認　227
承認者の追加　228
承認のアクティブ化　9
承認プロセスについて　222
承認待ち人材募集の表示　226
設定　33
提示条件について　217
編集と削除　229
"提示条件コンポーネント タイプ" ページ　34
提示条件コンポーネント ページ　34
テキスト カタログ　1
テスト
人材募集要件の入力　131
デフォルト
採用管理　7
システム　6
電子メール
送信　306, 308
電子メール アカウント（履歴書）
設定　107, 109
電子メール アカウント（履歴書）について　107
電子メールの処理　108
リストの表示　110
履歴書の選択　111
電子メール アドレス
優先　306
電子メール アドレスの検索ページ　303, 305
電子メール設定ページ　109
電子メール チェック プロセス　108
電子メール メッセージ/添付ファイルの表示ページ　109, 111
電子メール リスト ページ　109, 110
添付ファイル
応募者への追加　166
人材募集への追加　253
タイプについて　20
タイプの定義　21
連絡メモへの追加　290
"添付ファイル タイプの設定" ページ　21
テンプレート
採用　39
デフォルトの定義　8
標準通知　392
テンプレート セクション ページ　43
テンプレート定義ページ　43
テンプレートの構成ページ　47, 48
テンプレート ページ　47
テンプレート（履歴書）
基本情報の定義　43
サイトに定義　14
所属コミュニティ情報　42, 45
選択とマージ　41
テンプレート（履歴書）について　40
標準のセクション　41
ページおよびセクションの定義　43
データ マッピング
値のマッピング　93
値リストの表示　90
カテゴリの設定　89
キーのマッピング　92
キー リストの表示　90
住所情報のマッピング　94, 95
データ マッピングについて　86
未マッピング データのマッピング　91
割り当ての作成　89
データ マッピング設定 - 割当マップ設定ページ　88


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

データ マッピングの同期プロセス　86

## と

等級（給与）
　人材募集への割り当て　119
統合
　OIF 概要　79
　Payroll for North America　373
　概要　3
　求人サイト設定　80
　雇用前調査ベンダーの設定　82
　採用ソース　97
　自動予備選考の設定　96
　データ マッピング　86
　トランザクション ログ　112
　ベンダー設定　82
　履歴書抽出プログラムの設定　80
　履歴書用電子メール アカウント　107
導入
　採用管理デフォルト　7
　セットアップ マネージャ　4
　デフォルト　6
導入デフォルト　7
ドキュメンテーション
　関連　xx
　最新版　xx
　出力　xx
督促（面接評価）　208
トランザクション ログ
　確認　112

## な

内定者（管理）　282

## に

日本
　内定者の管理　282

## は

パッケージ（給与）
　作成　238
　ヒューマン リソース管理へのコピー　244

## ひ

ビジネス プロセス　1
ビジネス ユニット
　人材募集への割り当て　119
日付
　署名　238
ヒューマン リソース管理
　転送する採用データの選択　35
評価コメント ページ　207
評価者
　人材募集への追加　150
　提示条件への追加　228
評価詳細の表示ページ　159
評価（面接）
　カテゴリの作成　32
　設定について　31
　デフォルト テンプレートの指定　9
　テンプレートの設定　53
　督促の送信　208
　入力　207
　評価（面接）について　206
　面接タイプの作成　32
　レベルの作成　32
評価レベル
　面接評価のために作成　32
表記規則　xxii
標準募集
　採用テンプレートでの選択　57
　承認のアクティブ化　9
　人材募集への割り当て　119
　定義　115
　デフォルト テンプレートの定義　8
　標準募集について　118
表彰
　更新　159
　人材募集要件の入力　131
　追加　159
　入力　170
表彰/報奨の追加ページ　159
表彰/報奨の編集ページ　159

## ふ

ファイル（設定）　83
複数の職務
　アクティブ化　9
　人材募集へのコードの割り当て　129
部門
　人材募集への割り当て　119
プロキシ
　設定　106
　連絡先情報の定義　99
プロセス
　履歴書の抽出　329
プロセス（アプリケーション エンジン）

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Verity 応募者インデックスの作成
（HRS_SRCH_IDX） 269
Verity 求人情報インデックスの作成
（HRS_JSCH_IDX） 246, 259
求人検索エージェント
（HRS_JOB_AGNT） 9, 280, 281
自動検索実行（HRS_AM） 279
従業員紹介プログラム
（HRS_ERP_MAIN） 358, 362
受信電子メールの処理
（HRS_PRCS_EML） 108
重複応募者の検出（HRS_DUPE_
PRC） 315, 320
重複応募者マージ（HRS_DUPE_
MRG） 315, 321
電子メール チェック
（HRS_HROI_EML） 108
データ マッピングの同期
（HRS_DM_SYNC） 86
ポジションからの人材募集の作成
（HRS_CRJOB） 142, 143
面接評価督促（HRS_INT_EVAL） 208,
209
履歴書ロード プロセス
（HRS_RESLOAD） 332, 334
プロセス（ビジネス） 1
文書
設定 22
提示条件 218

## へ

ベンダー
求人サイトの設定 80
雇用前調査ベンダーの設定 82
採用ソースへのリンク 105
設定手順について 82
設定ファイルのロード 83
統合について 79
履歴書抽出プログラムの設定 80
ベンダー設定ページ 83
ベンダー ページ 99, 103

## ほ

報奨
更新 159
紹介の上書き 363
紹介の承認 373
人材募集要件の入力 131
入力 159, 170
報奨カテゴリ ルール
SQL ルールの作成 349
処理 360, 362
スケジュールの設定 350
名前と説明の入力 348
報奨カテゴリ ルール - SQL ルール ページ 346, 349
報奨カテゴリ ルール ページ 345, 346,
348
報奨却下ページ 377, 378
"報奨金の上書き" ページ 365
報奨支給ステータス 360
報奨スケジュール ページ 346, 350,
381, 383
報奨ページ - 紹介情報の管理 365, 367
報奨ルール
SQL ルールの作成 349
処理 360, 362
スケジュールの設定 350
名前と説明の入力 348
ポジション
人材募集の作成 141
ポジションから人材募集を作成ページ 143
ポジションからの人材募集の作成
（HRS_CRJOB）プロセス
実行 143
ポジションからの人材募集の作
成（HRS_CRJOB）プロセスについて 142
ポジション番号
人材募集への割り当て 119
募集別応募者サマリ ページ 325
保存済応募者検索
条件の入力 279
保存済検索条件
監査証跡 255
保存済検索条件ページ 269

## ま

マーケティング ページ 102

## み

未マッピング データ ページ 88, 91

## め

メモ
人材募集への追加 253, 255
メモについて 290


Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

履歴の表示　291
"メモの追加" ページ　251, 255, 291
免許
更新　159
人材募集要件の入力　130
追加　159
入力　169
免許/資格の追加ページ　159
免許/資格の編集ページ　159
面接
最終面接所見の作成　209
スケジュールの確認　212
スケジュールの作成　201
設定　9, 31
テンプレートの設定　53
督促の送信　208
評価の入力　206
面接カレンダー　214
面接カレンダー ページ　212, 214
面接詳細 - 面接評価ページ　207
面接所見 (最終)　209
面接スケジュール
応募者の面接スケジュールの確認　212
カレンダーの確認　214
面接スケジュールについて　212
面接スケジュール ページ　202
面接タイプ　32
面接タイプ ページ　31, 32
面接担当者
採用チームの作成　17
人材募集への割り当て　133
面接担当者スケジュール ページ　202
面接評価
確認　212
カテゴリの作成　32
設定について　31
デフォルト テンプレートの指定　9
テンプレートの設定　53
督促の送信　208
入力　207
面接タイプの作成　32
面接評価について　206
レベルの作成　32
面接評価カテゴリ ページ　31, 32
面接評価テンプレート
採用テンプレートでの選択　57
作成　53
デフォルト テンプレートの定義　9
面接評価テンプレートについて　53
面接評価テンプレート ページ　53
面接評価督促 (HRS_INT_EVAL) プロセス
実行　209
面接評価督促 (HRS_INT_EVAL) プロセスについて　208
面接評価督促ページ　209
面接評価レベル ページ　31, 32

## ゆ

優先職業紹介
追加　159
優先職業紹介テーブル レポート　400
優先職業紹介の追加ページ　159

## よ

要件 (職務)
人材募集への割り当て　121
用語　403
用語一覧　403
予備選考
設定　27
予備選考条件へのコンピテンシー点数の割り当て　138
予備選考レベルへの条件の追加　135
"予備選考結果" の "予備選考結果の表示" ページ　195
予備選考条件
コンピテンシー点数の割り当て　138
人材募集への追加　135
人材募集への割り当て　132
予備選考テンプレート
採用テンプレートでの選択　57
作成　51
予備選考テンプレートについて　51
予備選考テンプレート ページ　51
予備選考の質問
回答の定義の設定　25
概要　24
質問セット定義の設定　26
質問定義の設定　26
人材募集への割り当て　132
予備選考の質問について　24
予備選考の定義
設定　28
予備選考の定義について　28
予備選考の定義ページ　28
予備選考レベル
結果の確認　195
コンピテンシー点数の割り当て　138

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

実行　195
条件の追加　135
設定　28
予備選考詳細の確認　198
予備選考レベルについて　28
"予備選考レベルの追加" ページ　119
予備選考レベル ページ　190, 192

## ら

ライブラリ (求人内容)
求人タイプの定義　19
作成　19
ライブラリ (求人内容) について　18

## り

リスト (応募者)
応募者の追加　301
管理　299
作成　298
表示　298
編集　300
リスト (応募者) について　296
リスト (権限)　395
履歴書
印刷　165
応募者に関する追加　165
応募者の履歴書の表示　284, 287
管理　337, 338
詳細の表示　340
ステータス　105, 330, 336, 339
チャネルについて　327
抽出の設定　80
電子メール アカウントの設定　107
テンプレートの設定　40
データの抽出　329
表示　341
ロード　332
履歴書管理詳細ページ　338, 340
"履歴書管理" の "履歴書の選択" ページ　338
履歴書管理 - 履歴書の選択ページ　338
履歴書ステータス
ソースのための指定　105
表示　336, 339
履歴書ステータスについて　330
ロードした履歴書への割り当て　336
履歴書抽出
デフォルト抽出プログラムの指定　15
履歴書抽出プログラム
設定　80
ソースのための指定　106
データの抽出　329
統合について　79
ベンダーの設定　82
履歴書抽出プログラムについて　327
履歴書の管理　337
履歴書のロード　332, 335
履歴書テンプレート
基本情報の定義　43
サイトに定義　14
採用テンプレートでの選択　57
所属コミュニティ情報　42, 45
選択とマージ　41
標準のセクション　41
ページおよびセクションの定義　43
履歴書テンプレートについて　40
履歴書の管理, 参照: 履歴書
履歴書用電子メール アカウント
設定　107, 109
電子メールの処理　108
リストの表示　110
履歴書の選択　111
履歴書用電子メール アカウントについて　107
履歴書ロード プロセス (HRS_RESLOAD)
実行　334
履歴書ロード プロセス (HRS_RESLOAD) について　332
履歴書ロード - ロード パラメータ ページ　334

## る

ルール
従業員資格　358, 362
従業員資格と報奨カテゴリ　353
報奨カテゴリ　360, 362
ルール ページ - 従業員紹介プログラム　353

## れ

レコード
重複レコードのマージ　315
レベル (予備選考)
結果の確認　195
コンピテンシー点数の割り当て　138
実行　195
条件の追加　135
設定　28



Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

予備選考詳細の確認　198
レベル（予備選考）について　28
レポート
空きポジション　401
概要　399
求人通知全文レポート　400
給与パッケージ モデル　401
候補者評価リスト　400
候補者リスト　400
差別分析（GBR）　399
差別分析（USA）　399
資格証明　400
職務グループ異動分析　400
職務コード/ポジションのオーディット　400
人材募集ステータス リスト　401
人材募集費用分析　401
人材募集別応募者サマリ　399
ソース別応募者サマリ　399
優先職業紹介テーブル　400
連絡先　xxiv
情報の定義　99
ソースへの割り当て　106
方法タイプの定義　22
連絡先（採用）
人材募集での選択　128
連絡先情報
入力　155
連絡先情報について　155
"連絡先の設定" ページ　99
連絡先ページ　99, 106
"連絡先" の "連絡先の設定" ページ　99
連絡方法
タイプの設定　22
連絡方法ページ　22
連絡メモ
履歴の表示　291
連絡メモについて　290

## ろ

ログ（インテグレーション）
社外求人情報の管理　265
ログ（トランザクション）
確認　112
ロール
採用担当者　17
標準　395

## わ

割当マップ設定ページ　89
ワークフロー
JobOfferApproval　385
JobOfferApproved　386
JobOfferDeny　386
JobOfferError　387
JobOfferEscalation　387
JobOfferReview　388
JobOfferTermination　388
JobOpeningApproval　389
JobOpeningApproved　389
JobOpeningDeny　390
JobOpeningError　390
JobOpeningEscalation　391
JobOpeningReview　391
JobOpeningTermination　392
標準　385

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. All rights reserved.