
PeopleSoft Enterprise ヒューマン リ ソース管理 9.0 PeopleBook: キャ リア プランと後任計画

2006 年 12月

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: キャリア プランと後任計画
SKU HRMS9HCS-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ます、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、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	ix
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.....	ix
アプリケーションの基礎.....	ix
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.....	x
最新版ドキュメンテーションの入手 (英語版のみ).....	x
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.....	x
追加情報.....	xi
表記規則.....	xii
表記規則.....	xii
注意事項の表示.....	xiii
国、地域、業種の表記.....	xiv
通貨コード.....	xiv
ご意見・ご要望をお寄せください.....	xiv
PeopleBook で使用する共通フィールド.....	xv

まえがき

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理: キャリア プランと後任計画 - まえがき.....	xix
対象の PeopleSoft アプリケーション.....	xix
PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎.....	xix
PeopleBook の構成.....	xix

第 1 章

キャリア プランと後任計画 - はじめに.....	1
キャリア プランと後任計画の概要.....	1
キャリア プランと後任計画のビジネス プロセス.....	1
キャリア プランと後任計画の統合.....	2
キャリア プランと後任計画の導入.....	2

第 2 章

キャリア プラン.....	3
キャリア プランについて.....	3
キャリア プラン.....	3

事前設定.....	4
PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の職務データの設定.....	4
プロフィールの設定.....	4
研修プログラムの設定.....	5
キャリア パスの作成.....	5
キャリア パスについて.....	5
キャリア パスの作成に使用するページ.....	7
職務コードに対するキャリア パスの定義.....	7
キャリア プランの作成.....	8
キャリア プランについて.....	8
キャリア プランの作成に使用するページ.....	8
従業員の職務、勤務地、および転属に関する意向の入力.....	10
従業員のキャリア パスの定義.....	10
従業員のランキングと適性の評価.....	13
キャリア目標の入力.....	13
キャリア メンタリング データの入力.....	14
従業員の得意分野と要育成分野の評価.....	15
コンピテンシー データの同期.....	17
研修プログラムの入力と更新.....	18
従業員のキャリア データの確認.....	20
従業員のキャリア データの確認について.....	20
従業員のキャリア データの確認に使用するページ.....	20
従業員の職務パスの表示.....	20
サマリ情報の表示.....	21
キャリア レポートの実行.....	22
キャリア レポートの実行に使用するページ.....	22

第 3 章

後任計画.....	23
後任計画について.....	23
後任計画.....	23
事前設定.....	24
HRMS のコア データの設定.....	24
職務データの設定.....	24
重要ポジションの定義.....	24
プロフィールの設定.....	25
キャリア プランの設定.....	25
適格候補者の特定.....	26
後任計画の作成.....	26

後任計画の作成に使用するページ.....	27
後任計画日の入力と候補者の選択.....	27
候補者の準備期間の指定.....	28
特定ポジションの候補者の表示.....	29
後任ツリーの作成.....	31
後任計画の管理.....	32
キャリア サマリの確認.....	34
キャリア サマリの確認に使用するページ.....	34
 PeopleSoft Enterprise 用語一覧.....	 35
 索引	 55

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な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。

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で導入する、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必要があります。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 Customer 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。

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]

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	キーを組み合わせる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。

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。 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。

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。

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	<p>“1 回限り” を選択すると、次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。</p> <p>“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。</p> <p>“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。</p>
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。

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があります。

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せん。

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する必要があります。

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。

伝票会社	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
伝票番号	<p>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。</p>
伝票タイプ	<p>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> <p>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</p>
有効日付	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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。</p>
元帳日付	<p>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基づいて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。</p>

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理: キャリア プランと後任計画 – 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 アプリケーション
- PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎
- PeopleBook の構成

対象の PeopleSoft アプリケーション

この PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のキャリア プランと後任計画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 のアプリケーション ラインごとに用意されています。

注: キャリア プランと後任計画の一部のページは、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、「PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎 – まえがき」

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。

章	内容
まえがき	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • アプリケーションの基礎 PeopleBook の使い方について • PeopleBook の構成について • 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	<p>この章では、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • PeopleBook で説明するビジネス プロセスについて • 他のアプリケーションとの統合について • 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	<p>(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 グループをまとめて、構成を変更したナビゲーション ページを利用できるものがあります。この構成変更されたナビゲーション 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。</p> <p>注: 全てのアプリケーションに、構成変更されたナビゲーション ページが用意されているわけではありません。</p>
製品について	<p>(省略あり)ここでは、製品とその機能の概要を説明します。</p>

章	内容
設定と導入	<p>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、アプリケーションを設定、導入する手助けとなる情報を記載しています。そのため、たとえばアプリケーションのある機能の設定方法は説明していても、その使用法は説明していない場合があります。各機能の使用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。</p> <p>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。</p>
ビジネスプロセス	<p>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、たとえばアプリケーションのある機能の使用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。</p> <p>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。</p>
付録	<p>(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。</p>
標準ワークフローに関する付録	<p>(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。</p> <p>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。</p>
レポートに関する付録	<p>必要に応じて PeopleBook に添付されます。アプリケーション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。</p>

第 1 章

キャリア プランと後任計画 – はじめに

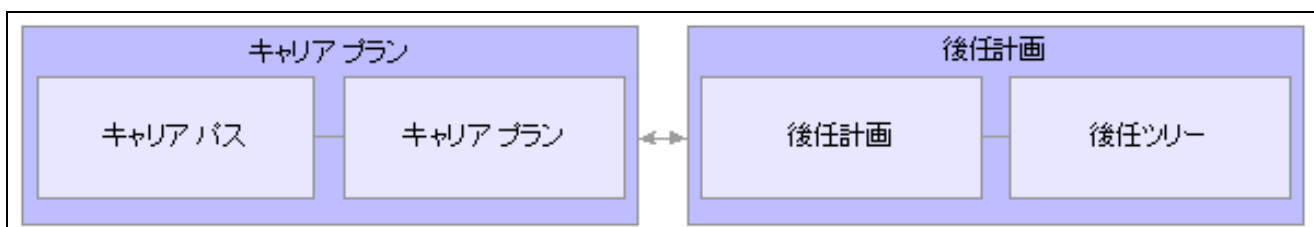
この章では、以下の内容について説明します。

- キャリア プランと後任計画の概要
- キャリア プランと後任計画のビジネス プロセス
- キャリア プランと後任計画の統合
- キャリア プランと後任計画の導入

キャリア プランと後任計画の概要

キャリア プランと後任計画は別々のビジネス プロセスですが、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース 管理では統合されています。キャリア プラン ビジネス プロセスでは、社内のデフォルトのキャリア パスを作成したり、従業員の個々のキャリア プランを設計できます。後任計画ビジネス プロセスでは、PeopleSoft ツリー マネージャを使って後任ツリー図を作成したり、重要ポジションと、対象となる重要候補者を特定する後任計画を作成できます。

次の図は、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のキャリア プランと後任計画のビジネス プロセスを説明しています。



キャリア プランと後任計画のビジネス プロセス

注: キャリア プランと後任計画のビジネス プロセスは、別々に導入することができます。

キャリア プランと後任計画のビジネス プロセス

キャリア プランと後任計画では、以下のビジネス プロセスをサポートしています。

- キャリア プランの管理
- 後任計画の管理

この PeopleBook のビジネス プロセスの章では、この 2 つのビジネス プロセスについて説明します。

キャリア プランと後任計画の統合

キャリア プランと後任計画は、以下の PeopleSoft アプリケーションと統合されます。

- HRMS アプリケーション
- HRMS 以外の PeopleSoft アプリケーション
- サードパーティのアプリケーション

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。

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 の Web サイトの Customer Connection に掲載されています。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS におけるインテグレーション ポイントの使い方」

キャリア プランと後任計画の導入

PeopleSoft セットアップ マネージャを使用すると、導入する機能に基づいて、実行する必要がある設定タスクのリストを生成できます。この設定タスクには、設定する必要があるコンポーネントが、テーブルにデータを入力すべき順番でリストされます。また、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。

その他の情報ソース

導入プランの作成段階では、導入ガイド、テーブルへのデータ ロードの手順、データ モデル、ビジネス プロセス マップなど、PeopleSoft 内にある全ての情報を活用してください。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager

第 2 章

キャリア プラン

この章では、キャリア プランの概要と前提条件について説明します。また、以下の作業を行う方法についても説明します。

- キャリア パスの作成
- キャリア プランの作成
- 従業員のキャリア データの確認
- レポートの実行

キャリア プランについて

このセクションでは、キャリア プランについて説明します。

キャリア プラン

従業員をつなぎ止めておくことと、やる気を引き出すことは、企業が成功するための重要な要素です。PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理でキャリア プラン ビジネス プロセスを使用して、企業が従業員の才能を常に最大限に活用できるようにします。キャリア プランを使用すると、従業員の評価とランク付け、希望職務の記録、キャリア パスの作成、長期目標の作成、メンターの割り当て、コンピテンシーの選択、研修プランの立案、能力開発プランの作成が可能です。

キャリア プラン ビジネス プロセスを導入するには、次の手順に従います。

1. 事前設定作業を行います。
2. キャリア パスを作成します。
3. キャリア プランを作成します。

設定が全て完了したら、従業員データを確認し、従業員レポートを定期的に行うことで、企業の成長に対応し、時間の経過に伴う要件の変化に合うように、キャリア パスやキャリア プランを調整します。

統合

キャリア プラン ビジネス プロセスと統合できるビジネス プロセスは、以下のとおりです。

- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のプロファイル管理ビジネス プロセス
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、「プロファイル管理」
- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の教育・研修管理ビジネス プロセス
参照: 第 2 章、「キャリア プラン」、「研修プログラムの設定」、5 ページ

事前設定

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理でキャリア プラン ビジネス プロセスを設定する前に、以下の作業を行います。

1. PeopleSoft Enterprise HRMS の基本データ (部門コード、ビジネス ユニット、所在地など) を設定します。
2. 各従業員に PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の職務データを設定します。
3. (省略可) 職務と従業員のプロフィールを設定します。
4. (省略可) 従業員の研修プログラムを設定します。

関連項目:

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」

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「職務の設定」

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」

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の職務データの設定

キャリア プランのページを使用する前に、[人事・労務管理] のテーブルに従業員の職務データがあることを確認してください。複数のビジネス ユニットとセットID を設定した場合は、ユーザー ID のビジネス ユニットとセットID の機能がどのように設定されているかによって、そのユーザーが使用および作成する情報が決まります。デフォルトのキャリア パスで使用する職務コードを定義し、職務コードテーブルの職務情報をキャリア パス テーブルにロードできるようにしておく必要があります。

従業員の入社前の職歴を簡単に参照できるように、キャリア プラン ビジネス プロセスから “入社前の職歴” ページへのアクセスが可能になっています。

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

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」

プロフィールの設定

プロフィール管理ビジネス プロセスを使用して、組織の職務および従業員のプロフィールを作成します。キャリア プランの重要な部分は、従業員の得意分野と育成が必要な分野を特定し、目標を設定して、育成が必要な分野での従業員の能力を向上させる手助けをすることです。コンピテンシーは、従業員のプロフィールとキャリア プラン間で双方向にコピーすることができます。

従業員のプロフィールを簡単に参照できるように、キャリア プラン ビジネス プロセスから個人ファイルコンポーネントへのアクセスが可能になっています。

注: 表示できるのは、キャリア プランを作成した従業員の個人プロフィールだけです。キャリア プランを作成していない場合は、プロフィール管理ビジネス プロセスの個人プロフィール オプションを使用して表示する必要があります。

プロフィールに関する説明は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理』に記載されています。

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、「プロファイル管理」

参照: 第 2 章、「キャリアプラン」、「従業員の得意分野と要育成分野の評価」、15ページ

研修プログラムの設定

教育・研修管理ビジネス プロセスを使用して、従業員が現在のポジションに必要な技能を育成し、次のポジションに必要な知識を獲得し、ほかのキャリア パスを作成する手助けをします。研修プログラムに関する説明は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 教育・研修管理』に記載されています。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 教育・研修管理、「研修コースと研修プログラムの定義」

1 つまたは複数の研修プログラムを 1 つの職務コードと関連付けて、その職務コードを持つ従業員のデフォルト研修プログラムを設定することができます。コースも従業員キャリア プランのデフォルト値として使用できるので、各従業員の個々のニーズに合うように研修を調整できます。

参照: 第 2 章、「キャリアプラン」、「研修プログラムの入力と更新」、18ページ

キャリア パスの作成

キャリア パスを作成するには、[希望地域] (GEOG_PREF_TBL) コンポーネントと、[キャリア パス テーブル] (CAREER_PATH_TBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、キャリア パスの概要と、職務コードに対してキャリア パスを定義する方法について説明します。

キャリア パスについて

デフォルト キャリア パスは、主要職務コードだけに設定することも、全職務コードに設定することもできます。デフォルト キャリア パスによって以下のことが可能になります。

- 職務の階層やネットワークの作成
- キャリア進路および職務間の関連性の特定
- 従業員のキャリア プラン作成時間の短縮
- 従業員の後任計画作成時間の短縮

たとえば、特定の管理職レベルより上の職務コードだけにキャリア パスを設定しておく、その職務にある従業員が上位管理職を目指して必要な実務経験を確実に得られるようにサポートできます。

キャリア ステップ レベル

キャリア ステップ レベルとは通常、キャリア パスの中の段階的な昇進構造のことであり、1 つ下のキャリア ステップ レベルの職務コードを基に構築されます。

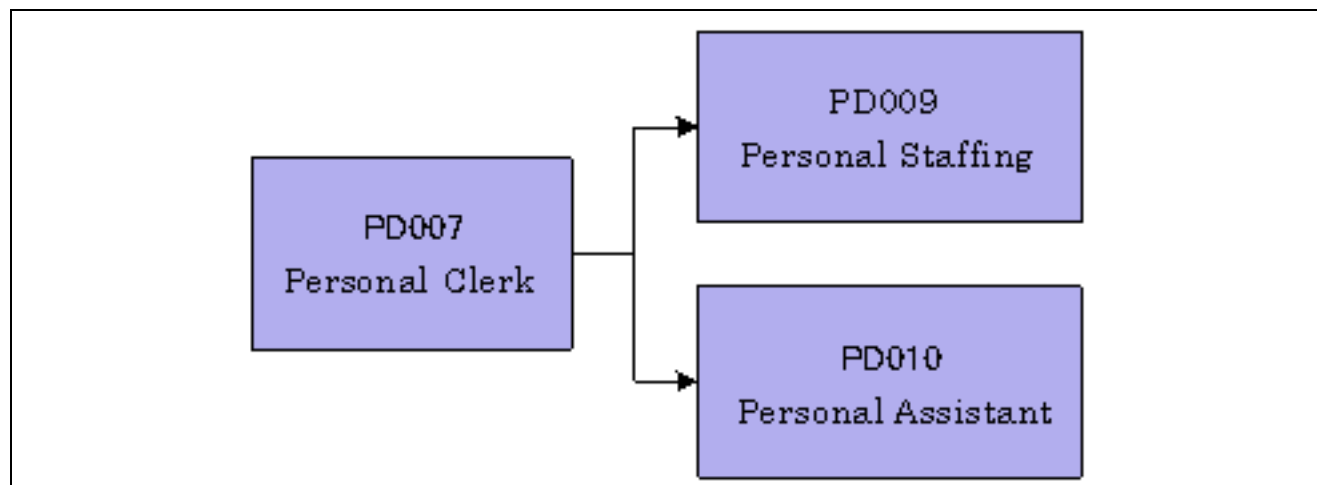
職務コード PD007 の Personnel Clerk のデフォルト キャリア パスの例を見てみましょう。現職からの最初の異動は Personnel Assistant であり、現職からの 2 回目の異動で Personnel Staffing Specialist に進みます。3 回目の異動では Personnel Officer になり、以降も同様に異動を続けます。キャリア パスには 9 つまでのキャリア ステップを定義できます。

次の表には、3 つのキャリア ステップが記載されています。

キャリア ステップ レベル		職務コード	ポジション
	現職務	PD007	Personnel Clerk GS-0203
1	現職務から 1 度目の異動	PD010	Personnel Assistant GS-0203-06
2	現職務から 2 度目の異動	PD101	Personnel Staffing Specialist GS-0212-09
3	現職務から 3 度目の異動	PD107	Personnel Officer GS-0201-13

職務コードによっては、1 つのキャリア ステップ レベルに対して複数の職務異動が設定されている場合があります。たとえば、職務コード PD007 の Personnel Clerk に、現職からの最初の異動として、職務コード PD010 の Personnel Assistant と、(表には記載されていませんが) 職務コード PD009 の Personnel Staffing Assistant の 2 つの職務オプションを設定できます。

次の図は、1 つの職務コードが複数の職務移動を持つことができることを示しています。



キャリア パス オプション

1 つのキャリア ステップ レベルに複数の職務オプションがある場合は、オプション番号を使用すると、任意の順番で職務コードを並べることができます。

キャリア パス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
希望地域	GEOG_PREF_TBL	[HRMS 基本設定]、[製品/ 業務別定義]、[人材開発]、 [キャリアプラン定義]、[希 望地域]、[希望地域]	キャリアプラン ページの転 勤地域を定義します。
キャリア パス テーブル	CAREER_PATH_TBL	[HRMS 基本設定]、[製品/ 業務別定義]、[人材開発]、 [キャリアプラン定義]、[キャリアパス テーブル]、[キャリアパス テーブル]	職務コードにデフォル トキャリアパスを定義 します。

職務コードに対するキャリア パスの定義

キャリア パス テーブル ページにアクセスします。

キャリア パス テーブル

ビジネス ユニット: US004

職務コード: 310015

Consultant-Senior

部門: 管理

デフォルト給与の詳細

セットID: SHARE

給与プラン: KU01

等級: 006

管理者レベル: 非管理職

キャリア ステップ

検索 | 全件表示

最初 1/2 最後

*キャリア ステップ: 1 回目

現職務から 1 度目の異動

職務詳細

給与詳細

キャリア ステップの職務オプション

検索 | 1 件表示

最初 1-2/2 最後

番号	ビジネス ユニット	職務コード	職務名	管理者レベル	職種	セットID	プラン	等級	
1	GBIBU	420025	CustSvcDir	その他		SHARE	KU01	007	+ -
2	GBIBU	420125	Dir-Sales	その他		SHARE	KU01	008	+ -

キャリア パス テーブル ページ

[デフォルト給与の詳細]

[デフォルト給与の詳細] グループ ボックスには、選択した職務コードに関連付けられているセットID、給与プラン、等級、管理者レベルが表示されます。これらのフィールドは表示専用です。

[キャリア ステップ]

[キャリア ステップ]

キャリア ステップ レベルを選択します。[1 回目] とは、選択した職務コードからの最初の異動を意味します。[9 回目] は、最後の異動です。同じキャリア ステップに複数の職務コードを設定できるため、同一管理職レベル内での異動と、上位管理職レベルへの異動のどちらも反映させることができます。

[番号]

選択したキャリア ステップ レベルに対して複数の職務コード オプションがある場合には、ここに番号を入力します。オプション番号を使って、職務コードを並べ替えることができます。

[職務コード] キャリア ステップ レベルの職務コードを選択します。

[職務コード] フィールドから出ると、職務詳細 ([職務名]、[管理者レベル]、[職種] の各フィールド) と給与詳細 ([セットID]、[プラン]、[等級] の各フィールド) の値が自動的に表示されます。これらのフィールドには入力できません。

キャリア プランの作成

キャリア プランを作成するには、[キャリア プランの作成] (CAREER_PLAN) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、キャリア プランの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 従業員の職務、勤務地、および転属に関する意向の入力
- 従業員のキャリア パスの定義
- 従業員のランキングと適性の設定
- キャリア 目標の入力
- キャリア メンタリング データの入力
- 従業員の得意分野と要育成分野の評価
- コンピテンシー データの同期
- 研修プログラムの入力と更新

キャリア プランについて

“キャリア プランの作成” コンポーネントを使用して、従業員の現在のポジション、能力、得意分野、および将来のキャリア 志望についての情報を入力します。この情報は、従業員のキャリア プランを作成したり、重要ポジションのための人材プールを確保しておくうえで役立ちます。

キャリア プランを常に現在の職務情報に基づいたものにするために、従業員の職務が変わるたびに新しいキャリア プランを作成する必要があります。過去のキャリア プランを参照すると、研修、目標、評価などの要素がどのように変わってきたかを把握できます。

複数ソースからの入力の記録

多数の人やグループから 1 人の従業員に関する評価情報を集める場合は、評価者の意見が異なっても、情報の提供があるたびに新規にキャリア プランを作成する必要はありません。代わりに、入力する評価タイプを指定することによって情報提供者を特定します。評価全てを検討した後、承認済みのキャリア プランに含める複合評価を割り当てます。

キャリア プラン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
キャリアプラン	CAREER_PLAN1	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリアプラン]	従業員の希望する職務と勤務地を入力し、転属の可否を指定します。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
キャリアパス	CAREER_PLAN2	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリアパス]	従業員のキャリアパスの定義、デフォルトキャリアパスの変更、キャリア進路の作成を行います。
ポジション内容	CAREER_POSN_SEC	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリアパス] [ポジション内容]リンクをクリックします。	“キャリアプランの作成”のキャリアパスページで選択したポジションの説明を表示します。
職務内容	CAREER_JOB_CD_SEC	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリアパス] [職務内容]リンクをクリックします。	“キャリアプランの作成”のキャリアパスページで選択した職務コードの説明を表示します。
ランキングと適性	CAREER_PLAN3	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[ランキングと適性]	同僚との比較によって、適性を示します。
キャリア目標	CAREER_PLAN4	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリア目標]	従業員の短期および長期の目標を入力します。
キャリアメンタリング	CAREER_PLAN5	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[キャリアメンタリング]	キャリアメンターを割り当てます。
得意/育成分野	CAREER_PLAN6	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[得意/育成分野]	従業員の得意分野および要育成分野の記録と評価を行います。
キャリアプラン/プロフィール管理のリンク	CAREER_STRDVL_SEC	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[得意/育成分野] [プロフィールと同期]リンクをクリックします。	キャリアプランビジネスプロセスとプロフィール管理ビジネスプロセス間のコンピテンシーデータを同期させます。
研修プラン	CAREER_PLAN7	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[研修プラン]	選択した従業員の研修プログラムを入力または更新します。従業員職務コードのデフォルト研修プログラムを使用するか、または変更します。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
育成プラン	CAREER_PLAN8	[人材開発]、[キャリアプラン]、[評価/キャリアプランの準備]、[キャリアプランの作成]、[育成プラン]	次回のパフォーマンス評価またはキャリアプランセッションまでに、従業員が要育成分野のスキルを高められるようにサポートします。

従業員の職務、勤務地、および転属に関する意向の入力

キャリアプラン ページにアクセスします。

The screenshot displays the 'キャリアプラン' (Career Plan) page for user Antonio Santos (ID: KU0010). The page is divided into several sections:

- キャリアプラン (Career Plan):** Includes fields for *有効日 (Valid Date) set to 2006/08/23, キャリアプラン次回評価日 (Career Plan Next Review Date), 転属可能日 (Transfer Possible Date), and 退職予定日 (Retirement Scheduled Date) set to 2037/08/09.
- 従業員の意向 (Employee Intentions):** Contains checkboxes for 転勤可 (Transfer Possible), 海外勤務可 (Overseas Assignment Possible), and 出張可 (Travel Possible).
- 希望勤務地 (Desired Work Location):** Lists two search results for 'Global Business Institute BU' under the business unit 'GBIBU'.
- 勤務地変更の制約 (Work Location Change Constraints):** A section for specifying constraints on work location changes.
- 希望勤務地域 (Desired Work Location):** A field for specifying the desired work location.
- 希望海外勤務地 (Desired Overseas Work Location):** A field for specifying the desired overseas work location.

キャリアプラン ページ

[退職予定日]

このフィールドには、従業員が 65 才になる日付が自動的に入力されます。その日が実際の退職日でない場合には、正しい退職日を入力してください。

従業員が勤務地を変更できない理由がある場合には、[勤務地変更の制約] グループ ボックスでその理由を指定します。

従業員のキャリア パスの定義

キャリアパス ページにアクセスします。

[キャリア プラン](#)
[キャリア パス](#)
[ランキングと適性](#)
[キャリア目標](#)
[キャリア マネジング](#)
[得意/育成分野](#)
[研修プラン](#)
[育成プラン](#)

Antonio Santos
EMP
ID: KU0010
雇用コード番号: 0

キャリア パス

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日: 2006/08/23

キャリア プラン次回評価日: キャリア パス

ビジネス ユニット: US006

GBI BU for US006

職務コード: 170005

Admin Asst

部門: 10000

HR

ポジション番号: 19000018

Admin Asst

所在地: US HQ

給与プラン: KU01

等級: 004

役職:

評価タイプ

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*評価タイプ:

ポジション候補

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*キャリア ステップ:

ポジション番号

異動予定日

ポジション番号

ビジネス ユニット

部門

職務コード

ポジション内容

職務内容

*準備期間

管理者レベル

給与プラン:

等級:

キャリア パス ページ

[キャリア パス]

このボタンをクリックすると、従業員の職務コードに設定されているデフォルトのキャリア パスに基づいてキャリア パスを作成できます。キャリア パスがこの職務コードに定義されている場合には、[ポジション候補] スクロール領域の情報の大部分が自動的に入力されます。従業員のパスがデフォルトのパスと異なる場合には、必要に応じてフィールドの値を修正します。

キャリア プランを保存した後は、[キャリア パス] ボタンは使用できなくなります。ただし、新規のキャリア プランを作成するたびに、[キャリア パス] ボタンは使用可能になり、新規プラン用にデフォルト パスが利用できるようになります。デフォルト キャリア パス作成の詳細については、「キャリア パスの作成」を参照してください。

注: 従業員の職務コードは、日付（キャリア プラン作成日）によって判別されます。キャリア プラン作成日以降に従業員の職務が変わった場合、デフォルト キャリア パスの取得先は前の職務コードのままです。キャリア プランを常に現在の職務に基づいたものにするために、職務が変わるたびに新規のキャリア プランを作成し、職務データ ページの有効日と一致する有効日を設定してください。

[評価タイプ]

1 つのキャリア プランに複数の評価タイプを設定できます。従業員の監督者やメンターなど、従業員が次に異動するべき職務についての意見を持つ人が複数いる場合があります。これらの人々の意見は皆同じ時期を対象にしているので、キャリア プランを新たに作成する必要はなく、新規の評価タイプ レコードを作成します。

[評価タイプ]	評価タイプを選択して、この従業員情報の評価者を指定します。[キャリアパス] ボタンをクリックした場合は、[承認済/公認] が自動的に選択されます。この評価を後任計画で使うためには、[承認済/公認] を選択する必要があります。
[ポジション候補]	
[キャリア ステップ]	定義するキャリア ステップ回数を選択します。 [1 回目] は、キャリア パスの最初のステップです。従業員の現職務からの異動先職務と、新しい職務に異動可能な時期を指定します。異動は 9 回まで定義できます。[9 回目] は、従業員のキャリア パスの最後のステップです。現職務から 9 回目の異動を定義します。
[オプション番号]	1 つのキャリア ステップ レベルに複数の職務コードを設定する場合は、オプション番号を入力して、任意の順番に職務コードを並べることができます。
[ポジション番号]	PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の一部または全体を、ポジションを基準に運用している場合は、有効値のリストからポジション番号を選択します。 このフィールドから出ると、[ビジネス ユニット]、[部門]、[職務コード] の各フィールドの値が自動入力されます。このポジションに関連付けられている職務名、給与プラン、等級、管理者レベルも表示されます。 ポジション管理を一部でしか行っておらず、このキャリア ステップではポジションを使用しないことにした場合は、入力したポジション番号を削除します。
[ポジション内容]	このリンクをクリックしてポジション内容ページにアクセスすると、選択したポジションの説明が表示されます。このリンクは、ポジション番号を選択しないとアクティブになりません。
[準備期間]	従業員が異動するまでに要するおおよその期間を、以下のオプションから選択します。 [1 - 2 年]: 今後 1 ~ 2 年で異動が可能な場合。 [3 - 5 年]: 今後 3 ~ 5 年で異動が可能な場合。 [緊急]: 職務異動の期日が過ぎていて、できるだけ早く異動する必要がある場合。 [現時点]: 現時点で異動が可能な場合。 [退職予定]: 今後他の職務に異動する予定がない場合。たとえば、定年退職が近い人など。 後任計画ではこの情報を使って、異動不可従業員、つまり現在のポジションからの昇格が制限されている後任候補者の情報を表示します。
[部門]	職務の部門がわかっている場合は、部門を選択します。このフィールドへの入力は任意です。部門は部門テーブルで作成します。使用しているセットID によって、表示される部門が決まります。
[職務コード]	有効値のリストからキャリア ステップの職務コードを選択します。職務コードを選択してこのフィールドから出ると、職務名、給与プラン、等級、管理者レベル、職種が自動的に表示されます。職務コードは職務コード テーブルで作成します。

[職務内容]

このリンクをクリックして職務内容ページにアクセスすると、選択した職務の説明が表示されます。このリンクは、職務コードを選択しないと、アクティブになりません。

従業員のランキングと適性の評価

“ランキングと適性” ページにアクセスします。

Antonio Santos EMP ID: KU0010 雇用コード番号: 0

ランキングと適性 検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

有効日: 2006/08/23 キャリア プラン次回評価日: [編集]

ビジネス ユニット: US006 GBI BU for US006

職務コード: 170005 Assistant-Administrative

部門: 10000 Human Resources

役職:

従業員ランキング 加減マイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

*評価日	ランク	グループ	ポジション	説明
2006/04/30 [日]	3	7	職掌区分	

キャリア適性 加減マイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

*評価日	*評価	評価者コメント
2006/03/01 [日]	現職適任	

“ランキングと適性” ページ

従業員のスキルと昇進可能性をより多角的に割り出すために、さまざまなタイプのランクを入力します。

[グループ]

何人の従業員と比較してランク付けしたかを入力します。

従業員ランキングとキャリア適性の情報がどのように統合されて機能するかを、エンジニアの John Smith を例に簡単に説明します。エンジニアの John Smith のランクは、同じ職務コードを持つ 200 名のエンジニアの中で 2 番目に位置するとします。従業員ランキングのみで見た場合、経営幹部は彼を重要なクウェート プロジェクトに異動できる候補者であると判断するかもしれません。しかし、John は 退職間近であり、バーレーンでの現在のポジションにたいへん満足していて、異動を希望していません。キャリア適性の評価で、現職務に適任であることを意味する [現職適任] というレベルを割り当てることで、この状況を明確にすることができます。

キャリア目標の入力

キャリア目標ページにアクセスします。

キャリアプラン	キャリアパス	ランキングと適性	キャリア目標	キャリアメンタリング	得意/育成分野	研修プラン	育成プラン
Antonio Santos		EMP		ID: KU0010		雇用コード番号: 0	
キャリア目標 検索 全件表示 最初 1/1 最後							
有効日:	2006/08/23		キャリアプラン次回評価日: + -				
ビジネスユニット:	US006		GBI BU for US006				
職務コード:	170005		Assistant-Administrative				
部門:	10000		Human Resources				
役職:							
短期キャリア目標 カスタマイズ 検索 全件表示 最初 1/1 最後							
*達成予定日	達成日	目標 (1 - 3 年)					
2006/08/31	2006/08/23	Complete management training + -					
長期キャリア目標のインポート							
長期キャリア目標 カスタマイズ 検索 全件表示 最初 1/1 最後							
*達成予定日	達成日	目標 (3 - 5 年)					
2008/08/01		Train 2 direct reports + -					

キャリア目標ページ

[達成日]

従業員が実際に目標を達成した日付を入力します。

[目標 (1 - 3 年)]

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理を使って人事考課を管理している場合は、ここで入力する短期目標を人事考課における短期目標の基準として利用できます。

[長期キャリア目標のインポート]

このボタンは、米国連邦政府ユーザー専用です。

このボタンをクリックし、従業員の直近の考課から目標をインポートします。

[目標 (3 - 5 年)]

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理を使って人事考課を管理している場合は、ここで入力する長期目標を人事考課における長期目標の基準として利用できます。

キャリア メンタリング データの入力

キャリア メンタリング ページにアクセスします。

キャリア プラン キャリア パス ランキングと適性 キャリア 目標 **キャリア メンタリング** 得意/育成分野 研修プラン 育成プラン

Antonio Santos EMP ID: KU0010 雇用コード番号: 0

キャリア メンタリング

検索 | 全件表示 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後

有効日: 2006/08/23 キャリア プラン次回評価日:

+ -

ビジネス ユニット: US006 GBI BU for US006

職務コード: 170005 Assistant-Administrative

部門: 10000 Human Resources

役職:

得意/要育成分野

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 |

1-2/2

 最初 ◀ ▶ 最後

メンター名	*メンター タイプ*	*予定日	完了日	キャリア目標	
Tim Bitterman	監督者	2006/08/01 <div>31</div>	2006/08/15 <div>31</div>	Hire workers	<div>+ -</div>
Joan Nelson	教師	2006/08/01 <div>31</div>	2006/08/15 <div>31</div>	Hire workers, complete orientation	<div>+ -</div>

キャリア メンタリング ページ

従業員には、異なるキャリア目標を目指すための、さまざまなタイプのメンターを複数設定することができます。

- [メンター名]

従業員のメンターの名前を入力します。
- [メンター タイプ]

リストからメンター タイプを選択します。
- [予定日]

このメンタリング アクティビティの完了予定日を入力します。
- [完了日]

完了したら、完了日を入力します。
- [キャリア目標]

このメンターを通じて達成するキャリア目標を入力します。

従業員の得意分野と要育成分野の評価

得意/育成分野ページにアクセスします。

キャリアプラン	キャリアパス	ランキングと適性	キャリア目標	キャリアマッチング	得意/育成分野	研修プラン	育成プラン
Antonio Santos		EMP		ID: KU0010	雇用コード番号: 0		
<div>得意/育成分野</div> <div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初 1/1 最後</div> </div> <div> <div>有効日: 2006/08/23</div> <div>キャリアプラン次回評価日: プロフィールと同期</div> </div> <div> <div>ビジネス ユニット: US006</div> <div>GBI BU for US006</div> </div> <div> <div>職務コード: 170005</div> <div>Assistant-Administrative</div> </div> <div> <div>部門: 10000</div> <div>Human Resources</div> </div> <div>役職:</div>							
<div>得意分野</div> <div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初 1/1 最後</div> </div> <div> <div>*評価タイプ: <input type="text" value="モニター"/></div> <div>*得意分野: <input type="text" value="0200"/> Initiative</div> </div> <div> <div>評価モデル: PSCM</div> <div>レベル: <input type="text" value="4 - 優"/></div> </div> <div>コメント: <input type="text"/></div>							
<div>要育成分野</div> <div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初 1/1 最後</div> </div> <div> <div>*評価タイプ: <input type="text" value="監督者"/></div> <div>*要育成分野: <input type="text" value="0209"/> Team Ldr</div> </div> <div> <div>評価モデル: PSCM</div> <div>レベル: <input type="text" value="2 - 可"/></div> </div> <div>コメント: <input type="text"/></div>							

得意/育成分野ページ

[プロフィールと同期]

このリンクをクリックすると、従業員のコンピテンシー データをキャリア プラン ビジネス プロセスとプロフィール管理ビジネス プロセス間で転送できます。

従業員のプロフィールを既に設定してある場合は、このリンクを使って、そのプロフィールに含まれるコンピテンシーを表示したり、従業員のキャリアプランにコピーできます。また、得意/育成分野ページで入力したコンピテンシー情報を従業員のプロフィールに転送することもできます。

[得意分野]

[得意分野]

コンピテンシーのリストから、評価する得意分野を選択します。コンピテンシーは、プロフィール管理ビジネス プロセスの一部であるコンテンツ カタログで定義します。

[評価モデル]

[得意分野] フィールドから出ると、そのコンピテンシーの評価に使用する評価モデルが表示されます。評価モデルは、評価モデル ページで設定します。

[レベル]

選択したコンピテンシーについて、従業員の能力レベルを最もよく表しているレベルを選択します。

[要育成分野]

[要育成分野]

従業員の要育成分野であると思われるコンピテンシーを選択します。

[評価モデル]

[要育成分野] フィールドから出ると、そのコンピテンシーの評価に使う評価モデルが表示されます。評価モデルは、評価モデル ページで設定します。

[レベル]

選択したコンピテンシーについて、従業員の能力レベルを最もよく表しているレベルを選択します。

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、「コンテンツ カタログの設定」

コンピテンシー データの同期

“キャリア プラン/プロファイル管理のリンク” ページにアクセスします。

キャリア プラン/プロファイル管理のリンク

Craig Davies EMP ID: KC0021 雇用コード番号: 0

選択したコンピテンシーはキャリア プランに転送されます。

選択したコンピテンシーは、プロファイル管理に転送されます。

評価タイプ	コンピテンシー	能力レベル
<input type="checkbox"/> 承認済	Conceptual thinking	得意
<input type="checkbox"/> 承認済	Computer Literacy	得意
<input type="checkbox"/> 承認済	Systems Analysis	得意
<input type="checkbox"/> 監督者	Analytical thinking	得意
<input type="checkbox"/> 監督者	Technical Knowledge	得意
<input type="checkbox"/> 監督者	Computer Literacy	得意
<input type="checkbox"/> 監督者	Systems Analysis	得意
<input type="checkbox"/> 承認済	Business Analysis	要育成
<input type="checkbox"/> 監督者	Business Analysis	要育成
<input type="checkbox"/> 監督者	Database Design	要育成
<input type="checkbox"/> 自己申告	Systems Analysis	要育成

全て選択

評価タイプ	コンピテンシー	レベル
<input type="checkbox"/> 同様	Directiveness/Assertiveness	可

全て選択

“キャリア プラン/プロファイル管理のリンク” ページ

[プロファイル管理]

このスクロール領域には、従業員のプロファイル (プロファイル タイプは PERSON) に含まれているコンピテンシーが表示されます。各コンピテンシーについては、評価タイプ、コンピテンシー、およびその従業員のコンピテンシー レベル (“得意” または “要育成”) が表示されます。従業員のキャリア プランに転送するコンピテンシーのチェック ボックスをオンにします。

[キャリア プラン]

このスクロール領域には、従業員のキャリア プランに含まれているコンピテンシーが表示されます。各コンピテンシーについて、評価タイプ、コンピテンシー、およびその従業員のレベルが表示されます。“PERSON” タイプの従業員のプロファイルに転送するコンピテンシーのチェック ボックスをオンにします。

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」

研修プログラムの入力と更新

研修プラン ページにアクセスします。

The screenshot displays the '研修プラン' (Training Plan) page. At the top, there are tabs for 'キャリアプラン', 'キャリアパス', 'ランキングと適性', 'キャリア目標', 'キャリアトレーニング', '得意/育成分野', '研修プラン', and '育成プラン'. The '研修プラン' tab is active. Below the tabs, employee information is shown: Antonio Santos, EMP, ID: KU0010, 雇用コード番号: 0. The main section is titled '研修プラン' and contains a table of training programs. The selected program is 'Time Management' with the following details: 連番: 1, 予定日: 2006/09/01, 完了日: (empty), コースコード: KF001, コース名: Time Management, 必須: [checked], *社内/社外ステータス: 社内, 必要性判定日: 2006/02/13, 学校: (empty), 学校名: (empty), ステータス: (empty), 目的: EN 能力開発, 見積費用: (empty), 実績費用: (empty), 自己啓発: [unchecked].

研修プラン ページ

[研修プラン]

デフォルト研修プログラムを研修プログラム テーブルで作成し、それを職務コード テーブルで職務コードに関連付けます。このページに表示されている職務コードに研修プランが設定されている場合は、[研修プラン] ボタンをクリックすると、[研修プラン] スクロール領域のフィールドに研修プログラムの情報が自動入力されます。従業員の研修プランがデフォルトのプランと異なる場合には、必要に応じてフィールドの値を修正します。

研修プランを保存した後は、このボタンは使用できなくなります。ただし、新規キャリア プランを作成するたびに、このボタンは使用可能になるため、新規プランにはデフォルト値を使用することができます。

注: 従業員の職務コードは、有効日 (キャリア プラン作成日) によって判別されます。キャリア プラン作成日以降に従業員の職務が変わった場合、デフォルト研修プランの取得先は前の職務コードのままです。キャリア プランを常に現在の職務に基づいたものにするために、職務が変わるたびに新規のキャリア プランを作成し、職務データ ページの有効日と一致する有効日を設定してください。

[研修プログラム]

[研修プログラム]

従業員の研修プランが事前定義された研修プログラムに基づいている場合には、研修プログラム名が表示されます。

【研修プラン】

【連番】

連番を入力して、コースの順序を指定します。このフィールドに何も入力しないと、コースは完了予定日の早い順に表示されます。リストのコースの順序を変更するには、並べたい順にコースが並ぶように、各コースに連番を入力します。この情報を保存してページをいったん閉じ、再度開きます。コースが新しい順序で表示されます。

【完了日】

研修コースのスケジュールが教育・研修管理で設定されている場合には、[ステータス] の値が [完了] に変わった時点でこのフィールドにコースの終了日が表示されます。

教育・研修管理に登録されていない研修コースを追跡する場合は、従業員がコースまたは研修を終了したときに、実際の完了日を手動で入力します。

【コース コード】

有効値のリストからコース コードを選択します。このフィールドから出ると、[コース名]、[社内/社外ステータス]、[学校]、および [学校名] の値が自動的に表示されます。これらのフィールドへの入力ができなくなります。つまり、表示された値を変更することはできません。

[コース コード] に値を入力した後で、このコードの使用を取り消す場合は、選択した値を削除します。このフィールドから出ると、他のフィールドに入力できるようになります。

【コース名】

コース コードを選択するとコース名が自動表示され、このフィールドへの入力ができなくなります。目的のコースがコース テーブルにない場合は、コース名を入力します。

【必須】

コースが必須の場合は、このチェック ボックスをオンにします。

【社内/社外ステータス】

コース コードを選択すると、このフィールドに値が自動的に入力され、変更できなくなります。[コース コード] フィールドで何も選択しない場合は、以下のオプションのうちの 1 つを選択します。

[社内]: コースが社内で開催される場合

[社外]: 外部業者が運営するコースの場合

【必要性判定日】

このフィールドにはキャリア プラン作成日が自動的に入力されますが、必要に応じて変更できます。

【学校】

コースが社外の場合には、学校テーブルで設定した学校コードを選択します。目的の学校が学校テーブルにない場合は、このフィールドを空白のままにして、[学校名] フィールドに値を入力します。社内のコースを選択すると、[学校] フィールドには入力できなくなります。

【学校名】

学校コードを選択すると学校名が自動表示され、このフィールドへの入力ができなくなります。目的の学校が学校テーブルにない場合は、学校名を入力します。

米国連邦政府用フィールド

以下のフィールドは、米国連邦政府ユーザー専用です。

【自己啓発】

この研修プランが、従業員の自己啓発アクティビティの一部である場合は、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るということは、従業員がこのアクティビティの費用を支払っています。

従業員のキャリア データの確認

キャリア関連の従業員データを確認するには、[従業員データ] (EMPLOYEE_SUMMARY)、[キャリア] (CAREER_SUMMARY)、[家族情報] (CAREER_DEPEND_SUMM)、[給与データ] (COMP_SUMMARY)、[研修サマリ] (TRN_STUDNT_CRS_SU1) の各コンポーネントを使用します。

このセクションでは、従業員のキャリア データの概説と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 従業員の職務パスの表示
- サマリ情報の表示

従業員のキャリア データの確認について

昇進昇格の実現に向けて従業員をサポートするにあたって、その従業員の個人情報と職務情報の履歴を参照し、キャリア プランを確認します。[キャリア プラン] メニューに全情報があります。このメニューから、入社前の職歴、学歴、入社後の職歴、数種類のサマリを表示するためのページにアクセスできます。サマリ ページの情報は表示専用です。

注: [キャリア プラン] メニューでは、キャリア プランが設定されている従業員のキャリアに関連する従業員データにしかアクセスできません。

従業員のキャリア 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
従業員データ	EMPLOYEE_SUMMARY1	[人材開発]、[キャリアプラン]、[キャリアサマリ確認]、[従業員データ]、[従業員データ]	従業員の現在の職務データ、雇用データ、個人データを表示します。
キャリア サマリ	CAREER_SUMMARY	[人材開発]、[キャリアプラン]、[キャリアサマリ確認]、[キャリア]、[キャリアサマリ]	従業員が社内でたどってきた職務パスを表示します。
家族情報	IMMEDIATE_FAMILY	[人材開発]、[キャリアプラン]、[キャリアサマリ確認]、[家族情報]、[家族情報]	従業員の扶養家族データと受益者データを表示します。
給与サマリ	COMP_SUMMARY	[人材開発]、[キャリアプラン]、[キャリアサマリ確認]、[給与データ]、[給与サマリ]	給与サマリ情報を表示します。
研修サマリ	TRN_STUDNT_CRS_SUM	[人材開発]、[キャリアプラン]、[キャリアサマリ確認]、[研修サマリ]、[研修サマリ]	研修サマリ情報を表示します。

従業員の職務パスの表示

キャリア サマリ ページにアクセスします。

キャリア サマリ					
Craig Davies		EMP	ID: KC0021	雇用レコード番号: 0	
会社コード:	GBI GBI	入社日:	1980/03/16		
現在の勤務地:	Calgary	国:	CAN		
年間給与:	\$55,000.00 CAD	州:	AB アルバート		
キャリア サマリ					
検索 全件表示 最初 1-2/2 最後					
有効日:	1996/06/01	ビジネス ユニット:	GBIBU	ポジション番号:	
部門 ID:	10000		Human Resources	管理者レベル:	非管理職
職務コード:	140080		Analyst-Systems	等級:	004
役職 ID:				職種コード:	MIS
有効日:	1980/03/16	ビジネス ユニット:	CAN01	ポジション番号:	
部門 ID:	11000		Information Systems	管理者レベル:	非管理職
職務コード:	140080		Analyst-Systems	等級:	004
役職 ID:				職種コード:	MIS

キャリア サマリ ページ

キャリア サマリ ページには、従業員が社内でこれまでに就いた職務の履歴が表示されます。人事異動が全て表示されるわけではなく、職務履歴だけが表示されます。各ポジション、職務コード、給与等級、部門異動またはビジネス ユニットの変更が表示されます。

サマリ情報の表示

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理に、給与履歴、研修履歴、家族情報などのその他の従業員情報がある場合は、サマリ ページで確認できます。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 基本報酬管理と予算計画、「サマリ給与データの表示とレポートの作成」、「給与履歴について」

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「人事・労務情報サマリの表示」、「従業員の職務履歴の表示」

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」

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 教育・研修管理、「研修受講状況の管理」、「研修関連の従業員データの確認」

キャリア レポートの実行

このセクションでは、キャリア レポートの実行に使用するページについて説明します。

キャリア レポート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
キャリア プラン	RUNCTL_CAR001	[人材開発]、[キャリア プラン]、[キャリア レポート]、[キャリア プラン]、[キャリア プラン]	キャリア プラン レポート (Crystal レポート: CARPLAN) を実行します。
研修プラン	RUNCTL_CAR002	[人材開発]、[キャリア プラン]、[キャリア レポート]、[研修プラン]、[研修プラン]	研修プラン レポート (Crystal レポート: CARTRAIN) を実行します。

第 3 章

後任計画

この章では、後任計画の概要と前提条件について説明します。また、以下の作業を行う方法についても説明します。

- 後任計画の作成
- 後任ツリーの作成
- 後任計画の管理
- キャリア サマリの確認

後任計画について

このセクションでは、後任計画について説明します。

後任計画

組織が今後も確実に発展を続けるようにするには、重要ポジションに現在就いている従業員の後任者を決定する必要があります。PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の後任計画ビジネス プロセスでは、重要ポジションの候補者を特定し、後任計画上の問題箇所を予想し、昇進または昇格の時期を迎えている各従業員の複数のキャリア パスを作成することができます。

後任計画ビジネス プロセスを導入するには、次の手順に従います。

1. 事前設定作業を行います。
2. 後任計画を作成します。
3. 後任ツリーを作成します。

後任ツリーを設定すると、キャリア サマリの確認、有望な従業員のキャリア プランの進捗の管理、重要ポジションの後任計画の変更履歴の追跡が可能になると共に、組織の要件が時間の経過と共に変化するのに合わせて後任計画を調整できます。

統合

後任計画ビジネス プロセスと統合できるものは、以下のとおりです。

- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のプロファイル管理ビジネス プロセス
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、「プロファイル管理」
- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のキャリア プラン ビジネス プロセス
参照: 第 3 章、「後任計画」、「キャリア プランの設定」、25ページ

- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のポジション管理ビジネス プロセス

参照: 第 3 章、「後任計画」、「重要ポジションの定義」、24ページ および 第 3 章、「後任計画」、「適格候補者の特定」、26ページ

- PeopleSoft Enterprise タレント獲得管理

参照: 第 3 章、「後任計画」、「適格候補者の特定」、26ページ

事前設定

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理で後任計画ビジネス プロセスを設定する前に、以下の作業を行います。

1. HRMS のコア データを設定します。
2. PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の職務データを設定します。
3. 重要ポジションを定義します。
4. (省略可) プロファイルを設定します。
5. (省略可) キャリア プランを設定します。
6. 適格候補者を特定します。

HRMS のコア データの設定

後任計画ビジネス プロセスに必要な HRMS のコア データに関する説明は、『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。

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」

職務データの設定

後任計画ビジネス プロセスに必要な PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の職務データに関する説明は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理』に記載されています。

注: 後任計画のページを使用する前に、[人事・労務管理] のテーブルに従業員の職務データがあることを確認してください。複数のビジネス ユニットとセットID を設定した場合は、ユーザー ID のビジネス ユニットとセットID の機能がどのように設定されているかによって、そのユーザーが使用および作成する情報が決まります。

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」

重要ポジションの定義

ポジション管理ビジネス プロセスを使用して、社内の重要ポジションを特定し、ポジション階層（後任計画に必要）を作成します。ポジション階層が作成されると、各重要ポジションの現職者を確認できます。重要ポジションに関する説明は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: ポジション管理』に記載されています。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: ポジション管理、「ポジションの設定」

注: USF ユーザーが重要ポジション ページにアクセスするには、[組織計画/管理]、[後任計画 USF]、[重要ポジションの定義] の順にクリックする必要があります。

プロフィールの設定

プロフィール管理ビジネス プロセスを使用して、重要ポジションおよび従業員のプロフィールを作成します。ポジションのプロフィールでは、個々の職務に関連するコンピテンシーや資格を定義します。コンピテンシーや資格はランク付けでき、重要ポジションに関連付けることができます。後任計画プロセスは、“プロフィールの検索/比較” コンポーネントを使用して、従業員のコンピテンシーをポジション プロファイルのコンピテンシーと比較し、重要ポジションの適格候補者の特定とランク付けを行います。プロフィールに関する説明は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理』に記載されています。

従業員のプロフィールを簡単に参照できるように、後任計画ビジネス プロセスから個人ファイルコンポーネントへのアクセスが可能になっています。

注: 表示できるのは、後任計画に含まれている従業員の個人プロフィールのみです。後任計画を作成していない場合は、プロフィール管理ビジネス プロセスの個人プロフィール オプションを使用して従業員のプロフィールを表示する必要があります。

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、「プロフィール管理」

キャリア プランの設定

キャリア プラン ビジネス プロセスを使用して、重要ポジションの適格候補者を育成します。有望な従業員のために作成したキャリア プランによって、こうした従業員を社内の重要ポジションに異動する準備をすることができます。キャリア プランは後任計画の作成に必須ではありませんが、後任計画をキャリア プランと連動させて使うと、予定されている異動の準備のための研修と教育を計画できます。

参照: 第 2 章、「キャリア プラン」、「キャリア プランの作成」、8 ページ

重要ポジションの候補者を特定するプロセスは自動化することができます。[後任計画の作成] (SUCCESSION_PLAN) コンポーネントの候補者ページで、[初期化] ボタンをクリックすると、選択した重要ポジションをキャリア パスの中に持っている人のリストが作成されます。

参照: 第 3 章、「後任計画」、「候補者の準備期間の指定」、28 ページ

キャリア サマリの確認

キャリア サマリを確認するには、[キャリア] (CAREER_SUMMARY)、[給与データ] (COMP_SUMMARY2)、[研修] (TRN_STUDENT_GRS_SU2) の各コンポーネントを使用します。

候補者のキャリア情報を簡単に確認できるように、キャリア プラン ビジネス プロセス、人事・労務管理ビジネス プロセス、教育・研修管理ビジネス プロセスのいくつかのページは、後任計画ビジネス プロセスのページと内容が同じになっています。

注: これらのフィールドは表示専用です。キャリア データ、給与データ、研修データを更新する場合は、キャリア プラン ビジネス プロセス、人事・労務管理ビジネス プロセス、教育・研修管理ビジネス プロセスの該当ページを使用します。

参照: 第 2 章、「キャリア プラン」、「キャリア パスの作成」、5 ページ

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「個人情報と職務情報の更新」

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 教育・研修管理、「研修コースと研修プログラムの定義」

適格候補者の特定

重要ポジションを特定し、これらのポジションのプロファイルを定義したら、従業員のプロファイルを検索、比較し、適格候補者を特定できます。

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、「プロファイル管理」、「プロファイルの検索と比較」

社外候補者の採用

重要ポジションの候補者リストを作成する際には、社外の人材も候補者として考慮します。社外の候補者を後任計画に含める前に、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理に関係者 (POI) として追加する必要があります。

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」

後任計画ビジネス プロセスは、タレント獲得管理と統合されています。人材募集にリストされているコンピテンシーが、そのポジションに必要なコンピテンシーに適合する場合は、重要ポジションの候補者の特定と採用の可能性を高めることができます。

後任計画の作成

後任計画を作成するには、[後任計画の作成] (SUCCESSION_PLAN) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の作業を行う方法を説明します。

- 後任計画データの入力と後任候補の選択
- 候補者の準備期間の指定
- 特定ポジションの候補者の表示

後任計画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
後任計画	SUCCESSION_PLAN1	[組織計画/管理]、[後任計画]、[後任計画の作成]、[後任計画]	計画日を入力して、後任候補を選択します。
候補者	SUCCESSION_PLAN2	[組織計画/管理]、[後任計画]、[後任計画の作成]、[候補者]	キャリアパス情報を使って後任計画を立て、候補者の新しいポジションへの異動準備期間を指定します。
候補者リスト	SUCCESSION_SLATE	[組織計画/管理]、[後任計画]、[後任計画の作成]、[候補者リスト]	後任者の現在のポジションを引き継ぐ候補者を表示します。

後任計画日の入力と候補者の選択

後任計画ページにアクセスします。

後任計画

候補者

候補者リスト

ポジション番号: 19000210 Director-Human Resources

会社コード: GBI Global Business Institute 9999

役職:

ビジネス ユニット: GBIBU Global Business Institute BU

部門: 10000 Human Resources

職務コード: 420060 Director-Human Resources

給与プラン/等級/ステップ: KU01 009

後任計画データ

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*有効日: 2000/01/01

次の後任計画日:

*計画ステータス:

提案中

欠員予定日:

後任計画対象現職者

従業員 ID: KU0005 Reza Aliverdi

転属可能日:

退職日:

適性:

“後任計画の作成” - 後任計画ページ

[ポジション番号] 個々の重要ポジションの後任計画を作成することができます。

[欠員予定日] PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理に現職者のキャリア プランが設定されている場合は、[欠員予定日] には、そのキャリア プランで指定されている退職日が自動的に入力されます。現職者のキャリア プランが設定されていない場合は、フィールドに日付を入力します。

重要ポジション データ コンポーネントに戻るには、メニューから [重要ポジションの定義]、[重要ポジション] の順にクリックし、[ポジション情報]、[特定情報] または [予算と現職者] を選択します。

候補者の準備期間の指定

“後任計画の作成” の候補者ページにアクセスします。

後任計画		候補者		候補者リスト	
ポジション番号	19000210	Director-Human Resources	会社コード	GBI	
役職					
ビジネス ユニット	GBIBU	Global Business Institute BU	給与プラン/等級/ステップ	KU01 009	
部門	10000	Human Resources			
職務コード	420060	Director-Human Resources			

後任計画データ		検索 全件表示		最初	1/1	最後
有効日	2000/01/01	次の後任計画日	<input type="button" value="初期化"/>			
計画ステータス	提案中	欠員予定日				

後任候補者		検索		最初	1-3/3	最後
ランク	1	*従業員 ID	KC0026	Carol Johnson		
異動予定日	<input type="text" value="31"/>	*準備期間	1 - 2 年			
ポジション番号	19000600	ビジネス ユニット	CAN01			
部門	14000	職務コード	600240	TrnDev Mgr		
給与プラン/等級/ステップ	KC02	適性				
ランク	2	*従業員 ID	KU0114	Emmylou Dell		
異動予定日	<input type="text" value="31"/>	*準備期間	1 - 2 年			
ポジション番号	19000004	ビジネス ユニット	GBIBU			
部門	10000	職務コード	600065	Emplmt Mgr		
給与プラン/等級/ステップ		適性				

“後任計画の作成” - 候補者ページ

[後任計画データ]

[初期化] 後任候補を自動的に検出するには、[初期化] ボタンをクリックします。従業員のキャリア プランがチェックされ、キャリア パスにこの職務コードまたはポジションがある従業員が全て一覧表示されます。

注: 従業員のキャリア プランに同じ職務コードを持つ複数のポジションが含まれる場合、後任計画では、初期化時に、該当するポジションまたは職務コードを含むキャリア プランが全て検出されます。その結果、このページには同じ従業員が複数行に重複して表示されます。不要な行は削除できます。

キャリア プランを作成していない場合や、さらに候補者を追加する場合は、新規データ行を挿入して候補者の従業員 ID を選択します。

[後任候補者]

[後任候補者] スクロール領域には、選択したポジションの後任候補者がリストされます。後任計画プロセスで作成/保存するデータは静的データです。そのため、各ポジションの後任計画を必要に応じて新規作成することにより更新する必要があります。新しい後任計画を作成することで、データが古くなるのを防ぎます。

[ランク]

各候補者のランク番号を入力します。第 1 候補者にランク 1 を割り当てます。引き続き、有望な順に番号を付けていきます。後任計画を保存すると、候補者はランク順に表示されます。

注: 候補者ページで候補者のランク付けをしてその情報を保存しておかないと、“後任計画の作成” の候補者リスト ページで候補者が適切に表示されません。候補者リスト ページには、ポジションの後任候補者の階層が表示されます。

[異動予定日]

選択したポジションへの候補者の異動予定日を入力します。

[準備期間]

候補者の [準備期間] フィールドには、当該候補者のキャリア プランの値が自動表示されますが、必要に応じて上書きできます。

[準備期間] のステータスを変更する場合は、従業員のキャリア プランでもステータスを更新し、両者を一致させます。

“ランキングと適性” ページに定義されている候補者の現在のポジション、給与詳細、適性が表示されます。これらのフィールドは表示専用です。

特定ポジションの候補者の表示

“後任計画の作成” の候補者リスト ページにアクセスします。

後任計画		候補者		候補者リスト	
ポジション番号:	19000210	Director-Human Resources			
役職:					
ビジネス ユニット:	GBIBU	Global Business Institute BU			
部門:	10000	Human Resources			
職務コード:	420060	Director-Human Resources			
後任計画データ 検索 全件表示 最初 1/1 最後					
有効日:	2000/01/01	欠員予定日:			
現職者:	Reza Aliverdi	退職予定日:			
準備期間:		適性:			
第 1 ランク候補者リスト 検索 1 件表示 最初 1-3/3 最後					
従業員 ID	名前	準備期間:	職務名	ポジション番号	異動不可
KC0026	Carol Johnson	1 - 2 年	TrnDev Mgr	19000600	Y
KC0015	Barry Campbell	現時点	Train Spec	19000601	N
<div style="text-align: right;">+</div> <div style="text-align: right;">-</div>					
準備期間:					
KU0114	Emmylou Dell	1 - 2 年	Emplmt Mgr	19000004	Y
<div style="text-align: right;">+</div> <div style="text-align: right;">-</div>					
準備期間:					
KU0072	Wayne Mosley	3 - 5 年	Emplmt Mgr	19000004	N

“後任計画の作成” - 候補者リスト ページ

[後任計画データ]

[後任計画データ] グループ ボックスには、このポジションの現職者の情報が表示されます。

[第 1 ランク候補者リスト]

[第 1 ランク候補者リスト] グループ ボックスには、候補者ページで選択した候補者がランク順に表示されます。第 2、第 3 レベルには、候補者の現在のポジションを引き継ぐ後任の第 1 候補が表示されます。

後任計画行は、ポジション番号の昇順、有効日の降順、ランクの昇順、準備期間の昇順、異動予定日の昇順、従業員 ID の昇順で表示されます。

上記の図の例では、Carol Johnson (従業員 ID KC0026) はポジション 19000210 (Director Human Resources) の第 1 候補者です。Carol Johnson の現在のポジション 19000600 (Manager Training) を引き継ぐ第 1 候補者は、Barry Campbell (従業員 ID KC0015) です。

最後に現職者と後任者の準備期間ステータスを調整すると、後任計画の全ての手順が完了します。

このページでは、後任者を 3 レベル下まで見ることができるので、複数の重要ポジションについて後任計画を作成した場合に特に便利です。交代人事の際、欠員が生じないように手配でき、後任計画上の問題箇所を特定したり、このような事態が発生するのを未然に防ぐのに役立ちます。また、どの候補者が現在のポジションで異動不可となっているかを確認できるので、その候補者を別のポジションの候補者に立てるかローテーションを変更して、有望な従業員が離職するのを未然に防ぐことができます。

従業員の準備期間がシステムによってチェックされます。準備期間が、“3 - 5 年” (3 ~ 5 年で可能)、“緊急” (緊急時には可能) または “退職予定” (現ポジションにて退職予定) に設定されている場合、[異動不可] には、“N” と表示されます。これは、この従業員の後任就任準備が整っていないことを示します。

従業員の準備期間が、“現時点” または “1 - 2 年” (1 ~ 2 年で可能) の場合は、現職者の準備期間がチェックされます。現職者のデータ行が (他のポジションに関する行も含めて) 後任計画テーブルに存在しない場合、[異動不可] には “Y” と表示されます。

現職者のデータ行が後任計画テーブルに存在する場合は、その全ポジション中の最短の準備期間がチェックされます。

現職者の最短の準備期間が、“現時点” または “1 - 2 年” の場合、[異動不可] には “N” と表示され、“3 - 5 年”、“緊急”、“退職” のいずれかに設定されている場合は、[異動不可] には “Y” と表示されます。

後任ツリーの作成

後任ツリーを作成するには、[ツリー マネージャ] (PSTREEMGR) コンポーネント、[ツリー ストラクチャ] (PSTREESTRUCT) コンポーネント、[ツリーのオーディット] (RUN_TREE_AUDITS) コンポーネント、[ツリーの表示] (PSTREEVIEWER) コンポーネントを使用します。

後任ツリーは、組織の後任計画を階層図形式で表したものです。後任ツリーによって、どの従業員が重要ポジションに現在就いているかや、このポジションへの異動候補が誰であるかを把握できます。

注: 後任ツリーを作成する前に、後任計画を作成し、後任候補を特定する必要があります。

後任ツリーの作成、表示、変更を行ったり、アクセスを制御するには、PeopleSoft ツリー マネージャを使用します。ポジションを階層構造で表すには、各重要ポジション間の直属関係を指定してから、後任ツリーを作成します。

後任ツリーには有効日が付いているので、複数のツリーを作成して、組織の後任計画の履歴を管理し、計画した変更と実際の変更を追跡することができます。また、[名前を付けて保存] をクリックすると、既存のツリーをコピーして階層プロパティを変更することができます。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Tree Manager

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「組織図の設定と作成」

セキュリティ アクセス権の指定

後任ツリーへのユーザーのアクセス権タイプを指定できます。アクセス対象は、ツリー自体、重要ポジション、後任計画、キャリア プランなど、多レベルで存在します。

たとえば、重要ポジション、後任計画、キャリア プランのデータを後任ツリーから更新する権限は多数のユーザーに与え、後任ツリー自体を変更するためのアクセス権は少数のユーザーにしか与えない、といったことが可能になります。また、一部のユーザーに対して、重要ポジション、後任計画、およびキャリア プランのデータを表示専用指定することもできます。さらに、ユーザーまたはユーザー グループのアクセス権や更新権限のレベルを指定することにより、ツリー内にさまざまなレベルの管理サブセットを設定できます。

オブジェクト セキュリティを使うと、ツリーにアクセスできるユーザーを指定できるほか、ツリー ユーザーのアクセス権を参照のみに限定することも可能です。ユーザー セキュリティでは、ユーザーがノードや詳細値からページにアクセスできるかどうかを選択できるほか、これらのページを表示専用にするかどうかを指定できます。また、従業員データ セキュリティを使って、特定のノードや詳細値に関連付けられているページのデータにユーザーがアクセスできるかどうかを指定できます。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: Security Administration

後任計画の管理

候補者リスト付きの後任計画を作成すると、後任候補のキャリア プランとそれに関連する従業員データを表示できます。この情報を使用して、特定の候補者の決定、後任計画での候補者の再ランク付け、候補者リストからの候補者の削除を行います。

参照: Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Tree Manager

後任ツリーの詳細値の表示

PeopleSoft ツリー マネージャの詳細値機能を使って、後任候補のキャリア プランを表示および更新できます。また、給与履歴、技能、語学、入社前の職歴などの関連従業員データが含まれている一部のページも、詳細値機能によって表示および更新できます。

以下の図は、後任ツリーを示しています。

ツリー マネージャ

セットID: 前回のオーディット: 有効ツリー

有効日: 1980/01/01 ステータス: アクティブ

ツリー名: SUCCESSION_PLAN Succession Tree

[名前を付けて保存](#) [閉じる](#) [ツリー定義](#) [表示オプション](#) [印刷プレビュー](#)

19000001 > 19000500

全体を折りたたみ | 全体を展開 検索 先頭ページ ◀ 15/24 ▶ 最終ページ

- 19000001 - President & CEO
 - 19000500 - VP-International Operations
 - 19000210 - Director-Human Resources
 - 19000003 - Manager-Compensation/Benefits
 - 19000004 - Manager-Employment/Recruitment
 - 19000600 - Manager Training & Dvlp
 - 19000025 - Manager-Employee Relations
 - 19000029 - Manager-HR Systems
 - 19000400 - VP-Sales & Services
 - 19000300 - VP-Operations
 - 19000024 - General Auditor
 - 19000220 - Director-IT

通知

後任ツリー

後任ツリーの詳細値の追加

後任ツリーに詳細値を追加するには、[詳細値の挿入] ボタンをクリックします。このボタンをダブルクリックすると、そのポジションの後任計画の候補者リストが表示されます。キャリア プランまたは関連従業員データを参照する候補者を、リストから選択します。

注: キャリア プランとその他の従業員データを表示するためには、あらかじめ重要ポジションの後任計画を作成し、それに後任候補を入力しておく必要があります。このようなページは、PeopleSoft ツリー マネージャでは後任候補についてのみ使用可能です。

後任ツリーに詳細値を追加するには、次の手順に従います。

1. PeopleSoft ツリー マネージャから後任ツリーを開き、詳細値を追加する重要ポジションを選択します。
2. [詳細値の挿入] をクリックします。
3. “詳細値の範囲” ページの [動的詳細フラグ] チェック ボックスをオンにして、[追加] をクリックします。

詳細値がプランの中でツリーの 1 つ低いレベルの位置に配置されます。たとえば、CEO レベルでのポジション 1 に対する詳細値は、EVP レベルの下に表示されます。

後任ツリーの詳細値を非表示にするには、次の手順に従います。

1. [表示オプション] をクリックします。
2. ユーザー オプション設定ページの [ノードの説明を表示] チェック ボックスをオフにします。

その後、詳細値をクリックしてから [データの編集] をクリックすると、その重要ポジションの後任計画の候補者リストが表示されます。候補者は、まず後任計画日の古い順に並べられ、同じ日付の場合はランク順に、同じランクの場合は準備期間の短い順にリストされます。1 人の候補者が複数の後任計画に入っている場合、その候補者がリストされるのは、最新の後任計画についてのみです。追加情報を表示する候補者の行の [更新] ボタンをクリックします。コンポーネントの最初のページである [キャリア プラン] が表示されます。PeopleSoft ツリー マネージャから他のページにアクセスしたい場合は、PeopleSoft ツリー マネージャと該当ページの間のリンクを変更できます。

注: ツリー オブジェクトの詳細値からどのページにアクセスするかは、“ツリー ストラクチャ” の詳細値ページで指定できます。

キャリア サマリの確認

このセクションでは、キャリア サマリの確認に使用するページについて説明します。

キャリア サマリ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
キャリア サマリ	CAREER_SUMMARY	[組織計画/管理]、[後任計画]、[キャリア サマリ情報の確認]、[キャリア]	従業員の職務ステータスと職務履歴を確認します。
給与サマリ	COMP_SUMMARY	[組織計画/管理]、[後任計画]、[キャリア サマリ情報の確認]、[給与データ]	従業員の給与履歴を確認します。
研修サマリ	TRN_STUDNT_CRS_SUM	[組織計画/管理]、[後任計画]、[キャリア サマリ情報の確認]、[研修]	従業員の研修履歴を確認します。

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。 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 モデルを意味しています。サプライチェーンビジネス モデルでは、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。

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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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が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。</p>
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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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

	<p>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。</p>
イベント制約	<p>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。</p>
依頼者	<p>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。</p>
インテグレーション	<p>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。</p>
インテグレーション セット	<p>同じ目的で使用す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。</p>
インテグレーション ポイント	<p>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。</p>
ウェアハウス	<p>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。</p>
売掛金担当者	<p>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。</p>
オークション イベント	<p>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。</p>
会計処理クラス	<p>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。</p>
会計処理日	<p>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。</p>
会計分割	<p>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。</p>
回収ルール	<p>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。</p>
価格コンポーネント	<p>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。</p>
価格設定	<p>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。</p>
価格リスト	<p>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</p>

	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atalog 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atalog 管理者と共有します。
カタログ マップ	PeopleSoft Enterprise カatalog 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atalog 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。

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トに使用されます。
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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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。

グループ	<p>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。</p> <p>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。</p>
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。

コンテキスト	<p>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。</p> <p>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。</p>
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。

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、エンカンパランス取引（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、対応するブレエンカンパランス取引（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ることで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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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。

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ーに配布することです。
進捗ログ	PeopleSoft Enterprise サービス プロキユアメントにおいて、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	選択したパートナー オファーを、企業の他のパートナー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。

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ー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”)。
製品ファミリー	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ー名としては、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ー) 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ー (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。

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、プレエンカンパランス、エンカンパランス、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となき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。

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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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。

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ル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

	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。
入カイベント	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。
パートナー	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。

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。
プランチ	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。

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。

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。

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ではなく、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、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)。業界一般で使われている用語では、オファー、値引き、販促イベント、戦術などに該当します。

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、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

割戻

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。

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。

索引

CAREER_PATH_TBL コンポーネント 5
CAREER_PLAN コンポーネント 8
Customer Connection Web サイト x
GEOG_PREF_TBL コンポーネント 5
HRMS コア データ 24
PeopleBook
注文 x
PeopleCode の表記規則 xii
PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース
管理の職務データ 24

あ

アプリケーションの基礎 ix

い

育成プラン ページ 10

か

家族情報 (CAREER_DEPEND_SUMMARY)
コンポーネント 20
家族情報ページ 20
関連ドキュメンテーション x

き

希望地域 (GEOG_PREF_TBL) コンポー
ネント 5
希望地域ページ 7
キャリア (CAREER_SUMMARY) コンポー
ネント 20, 25
キャリア サマリ 25, 34
キャリア サマリ ページ 20, 34
キャリア データ 20
キャリア パス
キャリア ステップ レベル 5
作成 5
定義 10
表示 20
キャリア パス テーブル
(CAREER_PATH_TBL) コンポーネ
ント 5
キャリア パス テーブル ページ 7
キャリア パス ページ 9, 10
キャリア プラン
キャリア サマリの確認 25
作成 8

事前設定 4
従業員のキャリア データの確認 20
複数ソースからの入力の記録 8
キャリア プランの作成 (CAREER_PLAN)
コンポーネント 8
“キャリア プラン/プロファイル管理のリン
ク” ページ 9, 17
キャリア プラン ページ 8, 10, 22
キャリア メンタリング ページ 9, 14
キャリア目標 13
キャリア目標ページ 9, 13
給与サマリ ページ 20, 34
給与データ (COMP_SUMMARY2) コン
ポーネント 25
給与データ (COMP_SUMMARY) コンポー
ネント 20
教育・研修管理ビジネス プロセス 5
共通フィールド xv

け

警告 xiii
研修 (TRN_STUDENT_CRS_SU2) コンポー
ネント 25
研修サマリ (TRN_STUDENT_CRS_SU1) コ
ンポーネント 20
研修サマリ ページ 20, 34
研修プラン ページ 9, 18, 22
研修プログラム 5, 18

こ

コア データ 24
ご意見 xiv
後任計画
管理 32
後任ツリー 31
候補者 28, 29
作成 26
事前設定 24
日付 27
後任計画の作成 (SUCCESSION_PLAN)
コンポーネント 26
“後任計画の作成” - 候補者ページ 28
“後任計画の作成” - 候補者リスト ペ
ージ 29
後任計画ページ 27

後任ツリー
 作成 31
 詳細値の追加 33
 詳細値の表示 32
 セキュリティ アクセス 31
 候補者
 候補者リスト ページ 29
 採用 26
 特定 26
 候補者の採用 26
 候補者ページ 27
 候補者リスト ページ 27
 個人プロフィール ページ 4
 ご要望 xiv
 コンピテンシー (同期) 17

し

社外候補者 26
 従業員データ (EMPLOYEE_SUMMARY)
 コンポーネント 20
 従業員データ ページ 20
 従業員の得意分野 15
 従業員のランキング 13
 重要候補者 26
 重要ポジション 24
 出力されたドキュメンテーション x
 職務コード 4, 7
 職務データ 4, 24
 職務内容ページ 9

せ

前提知識 ix

そ

相互参照 xiii

ち

注 xiii
 注意事項 xiii

つ

追加ドキュメンテーション x
 ツリー ストラクチャ (PSTREESTRCT) コ
 ンポーネント 31
 ツリーのオーディット (RUN_TREE_AUDITS)
 コンポーネント 31
 ツリーの表示 (PSTREEVIEWER) コンポー
 ネント 31

ツリー マネージャ (PSTREEMGR) コン
 ポーネント 31

て

適格候補者 26
 デフォルト キャリア パス 5
 デフォルト研修プログラム 5

と

統合
 アプリケーションとの統合 2
 キャリア プラン 3
 後任計画 23
 導入
 キャリア プラン 3
 キャリア プランと後任計画 2
 後任計画 23
 ドキュメンテーション
 関連 x
 最新版 x
 出力 x
 得意/育成分野ページ 9, 15

に

入社前の職歴ページ 4

ひ

ビジネス プロセス 1
 表記規則 xii

ふ

プロフィール
 コンピテンシーと資格の管理 25
 設定 4

ほ

ポジション内容ページ 9

め

メンタリング 14

も

目標 13

よ

要育成分野 15
 用語 35
 用語一覧 35

ら

“ランキングと適性” ページ 9, 13

れ

レポート 22

連絡先 xiv

