



Whitepaper

Building a Bridge Between HR and IT

人、プロセス、製品の統合による
摩擦の低減。

Contents

最新のワークプレイス事情	3
人事とITの連携	5
人事とITのミスアライメントがもたらす結果	6
ソリューション: JumpCloudのHRIS統合	10
Making the Connection	12

最新のワークプレイス事情

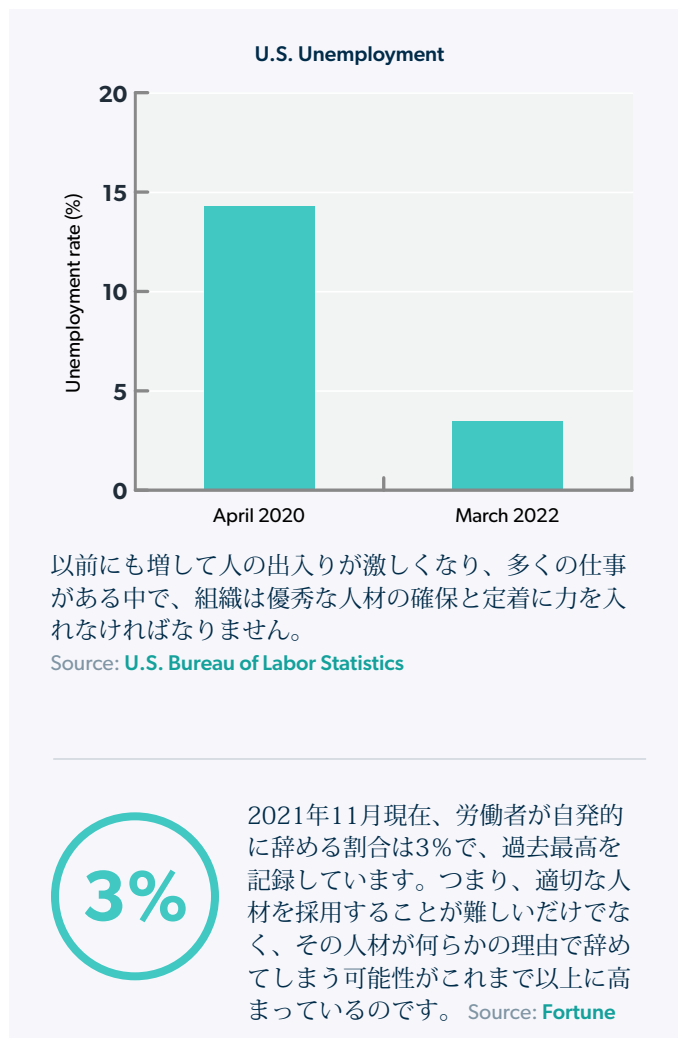
COVID-19の大流行とそれに起因する大量失業は過去のものとなりましたが、ほとんどの中小企業ではまだその影響を感じています。多くの産業で社員の定着率が低く、仕事に対する期待も大きく変化しています。企業が再び軌道に乗り、規模を拡大するためには、これらの出来事から完全に回復し、効果的に成長するための新しいワークプレイスパラダイムを考慮に入れなければなりません。

定着率を重視

人は組織の生命線であることを認識することが重要です。人材が確保できなければ、他のすべてが崩壊してしまいます。今日の求職者は、自分には仕事上の経験を選ぶ力があることを認識しています。そのため、雇用主は面接の過程で柔軟性と選択肢を提供し、新入社員の受け入れプロセスを円滑に進めることが重要になります。この2つは、優秀な人材を惹きつけ、彼らの雇用を良い形でスタートさせることにつながり、それがビジネスの成長への第一歩となるのです。

しかし、見落とされがちなのが、組織内の人がどのように仕事を成し遂げるかという、同じくらい重要な側面です。たとえば優秀な人材を採用したとしても、適切なツールがなければ、あるいは迅速かつ安全にツールにアクセスできなければ、そうした社員はやがて去っていくでしょう。このような事態は、入社後に起こることもあれば、アクセスやユーザーエクスペリエンスに関する問題が繰り返し発生した後に、さらに進行して起こることもあります。

いずれにしても、こうした経験は、社員が効率的に仕事をこなせないというフラストレーションを蓄積していきます。成功に必要なツールが与えられず、解決策を待つために時間を浪費しているため、社員が会社の重要な一員であると感じられなければ、退職する可能性が高くなります。



その上、現在の雇用市場の状況により、社員が毎週どれだけの採用担当者から話を聞いているかを考えてみてください。比較的簡単な解決策があるにもかかわらず、アクセスやユーザーエクスペリエンスの問題で優秀な人材を失うわけにはいかないのです。もしそうなれば、組織は振り出しに戻り、採用のために費やした時間、費用、労力が完全に失われてしまうからです。



離職率の20%は入社後
45日以内に発生してい
ます。

Source: Talmundo

優秀な人材を確保するためには、既存のプロセスを改善し、社員が効率的に仕事をこなせるような適切な製品を購入する必要があります。強固な基盤、新入社員にとって明確で簡単にアクセスできるツールや、文書化され合理化されたワークフローは、スムーズで楽しい経験となり、組織に留まり、そこで活躍する可能性が高くなります。また、これらの点を改善することで、社員はより長く会社に留まることができます。なぜなら、日々の業務における摩擦が減り、より楽しくなるからです。

これはITに限ったことではありません。社員の福利厚生や報酬、職場の文化や期待、社員が成長するための機会などは、以前にも増して重要視されるようになっていきます。あなたが管理するテクノロジーとプロセスの基盤は、確かにこれらのことに影響を与えますが、すべての組織の中で、ここでもオーナーシップを持つ別の部門があります。それは人事部です。

人事とITが社員経験を高めるには

新入社員や既存社員が利用するプロセスやツールのほとんどは、オンボーディングやオフボーディングのプロセス、日々のリソースへのアクセス、自身や直属上司の報酬や福利厚生の詳細に関するやりとりなどを通して人事部やIT部門が担当しています。

しかし、社員にとっては、これは一つの体験で、社員の定着率を高めるには、人事部とIT部が一緒になって社員体験を管理する必要があり、そのためには、各部門が使用している基礎的なアプローチを見直すことから始める必要があります。ここで問題となるのは、各部門が使用する製品に独自の要件があることです。

各社とも、それぞれのスタックを統一し、専門分野での結束力を高めるために、専用のプラットフォームに投資する必要があります。そのため、選択したツールは、シームレスな社員体験を実現するためにうまく統合されなければなりません。

しかし、残念ながら、これらのツールはうまく同期せず、関係者全員にとって断片的な体験となることがよくあります。人事とITの製品がうまく連携しないと、社員の体験が損なわれ、不必要な摩擦が生じフラストレーションや定着率の低下を招きます。さらに、人事・ITツールがバラバラだと、以下のような問題が生じます。

- **生産性:** システムが同期されておらず、アクセス権が適切に設定されていない場合、エンドユーザーの生産性も損なわれます。
- **セキュリティ:** 接続されていないツールは、IT環境の可視性の欠如、アクセスや権限レベルの不正確さ、その他多くの問題を引き起こす可能性があります。
- **コンプライアンス:** 上記のようなセキュリティ上の問題は、コンプライアンス違反につながります。例えばユーザー管理ツールの統合が不十分で、元社員が顧客データにアクセスし続けることは、重大なコンプライアンス違反となります。
- **ユーザー管理:** システムがうまく統合されていない場合、異なる部門がユーザーについて同じ考えを持たない可能性があります。
- **データスプロール:** ツール間のデータの不整合と、ツールの連携不足によるデータの乱立。

これらの問題を軽減するためには、人事部とIT部が連携し、それぞれのツール、部門横断的なワークフロー、コミュニケーションチャンネルを活用する必要があります。これにより、社員のライフサイクル全体を通じたスムーズな流れが可能になります。

社員は、最初の雇用プロセスから日々の活動、そして最終的な入社後のプロセスまで、快適で合理的な組織での体験をすることができます。人事とITがあらゆるレベルで連携することで、バックエンドの2つの異なるプロセスが、部門間で1つの一貫した体験となるのです。

人事とITの連携

人事とITがうまく連携し、まとまりのある包括的で完全な社員体験を実現する唯一の方法は、人材とプロセス、そして製品を完全に連携させることです。人事とITがうまく連携し、まとまりのある包括的で完全な社員体験を実現するには、人材、プロセス、製品において完全に連携することが必要です。製品の基礎が確立されていれば、社員は協力し合い、健全なプロセスを開発することができます。つまり：

1. 人事部門とIT部門の双方が、仕事を最も効率的に進めるために必要なツール/プラットフォームを活用すべき。
2. これらのツールやプラットフォームは、互いにシームレスに通信・統合し、アイデンティティアクセスの可視性を高めると同時に、ヒューマンエラーの可能性を低減する必要がある。

新しいユーザーが初日に必要なリソースに適切にアクセスできるようにすることで、可能な限り生産性を向上させるには、前もって適切なITプラットフォームを選択することが重要です。

どのような組織でも、人材リソースは限られています。そのため、部門をまたいで特定のタスクやプロセスを簡素化する製品を選択することは、関係する各チームの成功に不可欠です。

リモートワークの普及に伴い、人事・ITツールが互いに同期し、リモート社員をよりよくサポートすることがより重要になっています。これは、シームレスな統合とビルトインの自動化機能を意味し、あるツールが他の部門の製品選択に影響を及ぼしてはなりません。

JumpCloudはITが組織のイニシアチブをうまくサポートするための最高のクラウドディレクトリプラットフォームであるばかりでなく、どのようなHRツールにもシームレスに接続できるようにするための最良の方法です。

JumpCloudは、多数の事前構築されたHRIS統合と、オープンプロトコルをサポートする、HRISプラットフォームとオープンに統合するためのAPIを提供します。

The screenshot displays the JumpCloud user management interface. At the top left, there is a G2 logo with a '2' and a 4.6 average star rating. The main content area is split into two panels. The left panel, titled 'Workday Import Creation', shows a table with columns for 'FIRST NAME', 'LAST NAME', and 'EMAIL'. A row is visible with 'Carol' in the first name, 'Abbott' in the last name, and 'c.abbott@mycompany' in the email. Below the table is a 'Preview Attributes' section with a 'WORKDAYID' field. The right panel, titled 'Create Integration System User', contains 'Account Information' fields: 'User Name' (sysuser), 'Generate Random Password' (checkbox), 'Password Rules' (dropdown), 'New Password' (password field), 'New Password Verify' (password field), 'Require New Password at Next Sign In' (checkbox), 'Session Timeout Minutes Enforced' (6), 'Session Timeout Minutes' (6), and 'Do Not Allow UI Sessions' (checkbox checked).

The Workday HRIS integration is one of many highly-rated features of the JumpCloud open directory platform.

人事とITのミスアライメントがもたらす結果

人事部門とIT部門が使用する製品（ソフトウェアやツール）は、プロセスを構築するための基盤となるものであり、それによって人々が調和して働くことができるようになるのです。人事が使用したい製品によって、IT製品の選択肢が制限される場合、それはITが使用できる製品をあらかじめ決めている場合や、両者をどの程度統合できるかを決めている場合であり、これらのプロセスは崩壊してしまいます。これは、組織全体が感じることで摩擦を生み出します。

どちらかの部署のツールが有効でなかったり、接続されていなかったり、社員が過労に陥ったり、ニーズに合わないツールを使わざるを得ない状況でも、結果は同じようなものです。このような状況に直接巻き込まれたことがなくても、おそらくその影響を見たり、対処したりしたことがあるのではないのでしょうか。

→ 人事とIT製品のミスアライメントがもたらす弊害は以下の通りです。

- 限られた製品の選択肢に不満を持つIT部門。
- 統合の問題とそれがもたらすもの。
 - システム間の切断、ツール間の情報の不一致。
 - ユーザーライフサイクル管理の分断。
 - ユーザーエクスペリエンスの低下。
 - セキュリティとコンプライアンスの問題。

部門間の商品選択の幅が狭い

デジタルソリューションが急速に普及する中、他の部署で使用している製品との統合がうまくいっているという理由だけで、自分の仕事をするために特定のツールセットを使わざるを得ないと感じるのは、もどかしいことです。このような状況は、ある部門を不幸にするだけでなく、セキュリティ、生産性、ユーザーエクスペリエンスを損なう可能性があります。

製品の選択肢が限られているため、IT部門は限られた機能を持つポイントソリューションに頼らざるを得ません。その結果、ワークフローに隙間が生じ、それを手作業で埋めなければならなくなります。手作業が増えるということは、プロセスが洗練されず、ヒューマンエラーが増えるということであり、関係者全員にとって使い勝手が悪くなる可能性が高くなります。

統合の欠如と憂慮すべき結果

多くの人事・ITツールは、互いにうまく統合できるように設計されていないため、部門間に溝が生じる可能性があります。人事ツールの中には、ITワークフローとのネイティブな統合を売りにしているものもありますが、こうしたツールは使用例が限られており、組織が大きくなるにつれてプロセスの摩擦が大きくなってしまいうことがよくあります。

ツール間の統合が存在しないか、不十分な場合、アカウントのプロビジョニングとデプロビジョニング、役割の変更による権限の調整など、特定のプロセスを自動化することが困難か、不可能にさえなります。その結果、両チームにとって退屈な手作業が増え、特に組織が成長し、新しい人材や変化するプロセスに対応するために進化するにつれ、コストがかかることとなります。



ITリーダーの73%は、自動化の成功により、社員が以前手動で行っていた作業の10~50%の時間を節約していると回答しています。

Source: [Salesforce](#)

システムの断片化

製品間の不整合と自動化の欠如は、社員の過労を招きます。誰かが組織に参加したり、退職したり、役割を変えたりするたびに、2つの異なるシステム間で情報を手動で変更するのは面倒な作業です。IT部門にとって、これはストレスと時間のかかる作業です。その結果、エンドユーザーは、多くの待ち時間、ヘルプデスクチケットの提出、フラストレーションを感じるようになります。人事とITの間で情報がシームレスに転送されないと、最終的には関係者全員にとって質の悪いユーザーエクスペリエンスとなります。

それだけでなく、断片化したシステムは、セキュリティやコンプライアンス違反のリスクを増大させます。このような断絶は、不適切なアクセスレベル、システムの間隙を埋めるためのシャドーITの使用、データの乱立、ユーザー管理やポリシー違反の可視性の欠如につながる可能性があります。人事・ITツールの整合性が取れていないと、プロセスを構築する基盤に亀裂が入り、不安定な状態になるため、製品の整合性が取れている組織と比較して、はるかに問題が発生しやすくなってしまいます。

無防備なユーザーライフサイクル管理

人事部門とIT部門の製品がうまく統合されないと、ユーザーライフサイクル管理における根本的なセキュリティが損なわれます。オンボーディングとオフボーディングのプロセスは、両部門にとって断片的で、エラーが発生しやすく、手間がかかります。

また、担当者の権限を変更する既存社員の場合、アクセスプロフィールが新しい役割に追いつくまで、待機状態に置かれることがあります。システム間での情報更新の遅れは、過剰な特権アカウント、ゴーストアカウント、必要なリソースへのアクセス権を持たないユーザー、アカウントの共有など、セキュリティに関するさまざまな問題を引き起こす可能性があります。

そのため、アクセスに関連するセキュリティやコンプライアンスに関する問題が発生しやすくなっています。その結果、新入社員は入社を考え直し、既存社員は不満を募らせうんざりし、元社員はすぐに取り消すべきアクセス権を利用することになります。

20%の組織が、元社員がリソースへのアクセスを保持することに関連したデータ侵害を経験したと回答しています。 Source: [Tech Republic](#)

オンボーディング・オフボーディング時のユーザーエクスペリエンス悪化

人事システムとITシステムの同期がとれていないと、ユーザーライフサイクルの管理プロセスが悪化するだけでなく、ユーザーエクスペリエンスも損なわれます。これは、人事とITの統合が不十分であることの重大な帰結であり、見過ごすことはできません。



オンボーディングプロセスは、新入社員が組織で最初に経験することです。この体験が断片的で、アクセスのプロビジョニングが遅れると、その新入社員はすでに逃げ道を探し始めるかもしれません。新入社員がオンボーディングプロセスの不備を見過ごすことができたとしても、初日から必要なリソースに適切にアクセスできなければ、生産性は低下し、フラストレーションが生じます。

そこで、リモートワークの社員について考えてみましょう。オフィス内であれば、新入社員と一緒にになって、失敗したプロセスを直接サポートすることができます。しかし、新しいリモートユーザーは、ただ座って、あなたがチャットでメッセージを送ったり、ウェブ会議にダイアルして解決してくれるのを心待ちにしているかもしれません。そのため、ツールセット、部署やチームのプロセス、さらには他の社員について知ることができません。

必要なリソースにアクセスできなければ、ヘルプデスクのチケットを提出するようになり、誰に連絡すればよいのかわからなくなり、プロセス全体にストレスを感じるようになる可能性があります。これは、社員と組織の間に不信感といらだちを生みます。

適切なオンボーディングは不可欠ですが、遠隔地にいる社員であれ、オフィスにいる社員であれ、スムーズなオンボーディングプロセスを行うことも同様に重要です。セキュリティ上の理由だけでなく、現在、採用がまばらになっているため、多くの組織が「ブーメラン社員」、つまり会社を辞めた後、新しい仕事（または元の仕事）に就くことを望んで再会した社員によって重要な空きポジションを埋めることができるようになっているのです。

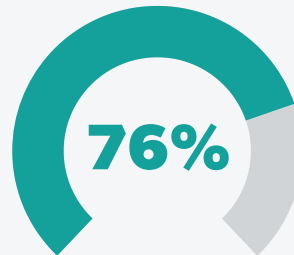
しかし、優秀な社員が入社後に嫌な思いをすれば、その社員が戻ってくる可能性は低くなり、オンライン上でポジティブなレビューを提供したり、他の人にあなたの組織を勧めたりする可能性さえも低くなり、やがてあなたの評判を落とし、規模拡大を困難にします。

平均して、後任の社員を探し、教育するために、社員の給与の6か月から9か月分のコストがかかります。 Source: [SHRM](#)



93%の雇用主が、新入社員が会社に留まるかどうかは、良いオンボーディング・エクスペリエンスが重要な役割を果たすと回答しています。

Source: [CareerBuilder](#)



人事担当者の76%が、以前より現在の方がブーメラン社員の雇用を受け入れていると回答しています。

Source: [BambooHR](#)

セキュリティリスクの増大とコンプライアンの欠如

人事とITの統合が不十分であったり、自動化機能がなかったりすると、セキュリティやコンプライアンスに関するさまざまな問題が発生する可能性があります。これらの問題の多くは、手作業でミスを犯しやすいプロセスや、システム全体の更新の遅れに起因しており、アカウントが有効であっても監視されないままであったり、本来持つべきでない権限が付与されたままであったりします。

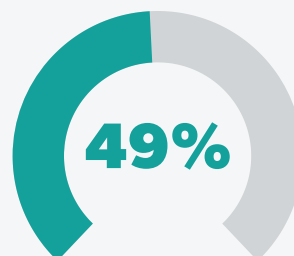
→ セキュリティの脆弱性やコンプライアンス違反は以下に起因する場合があります：

- ✓ 過剰な特権を持つアカウント
- ✓ 元社員が組織のリソースへのアクセスを保持
- ✓ シャドーIT
- ✓ ポリシー違反やアクセスに関する可視性の欠如とアクセス
- ✓ データスプロール

特権の管理は厄介なものです。すべてのアプリケーション、デバイス、およびシステムは、それらを設定するための独自の方法をサポートしています。このプロセスは、手動である場合、過度に面倒になる可能性があります。新入社員が入社するたびに、平均して数十の新しい資産にアクセスする必要があり、毎週または毎月新入社員を採用している場合、個々の設定の量はすぐに手に負えなくなります。その結果、ヒューマンエラーや単なる無関心が徐々に浸透し、予防可能な攻撃ベクトルが形成され、過去にさかのぼって対処しなければならなくなるのです。

一方、社員が必要とするものを提供できない場合、社員自身が独自のソリューションを導入して問題を解決することもある。シャドーITは、しばしば非認可の製品を使用するため、IT部門がコントロールできず、可視性も低くなります。

さらに、人事システムとITシステムが適切に統合されておらず、関連するデータが複数の場所に存在する場合、ポリシー違反の可能性を可視化することが困難となります。このため、コンプライアンスの状況を効果的に監視し、報告することができません。このため、IT部門はセキュリティ対策やコンプライアンス状況を手作業で調査することに多大な時間と労力を費やすことになり、



49%の組織が、業務上必要以上のアクセス権限を保持していることを知りながら、そのユーザーを抱えている。

Source: [Cybersecurity Insiders](#)



過去2年間におけるID関連の侵害の34%は、特権ユーザーのアカウントの漏洩が原因でした。

Source: [IDS Alliance](#)

士気が低下し、他の作業やプロセスの速度が低下してしまいます。さらに悪いことに、もしここで何らかの見落としがあれば、違反に対して多額の罰金を支払うことになるかもしれませんし、少なくとも社会と顧客の信頼を急速に失いかねません。

最後に、このシナリオでは、ユーザーを適切にオフボーディングすることが困難です。すべてのシステムとリソースを手動でデプロイするのは大変な作業であり、見落としも起こりがちです。さらに、社員が退職する際にIT部門にすぐに報告されないこともあり、その場合、そのユーザーはアクセス権が剥奪される前に会社の機密データを盗んだり、悪用したりする機会ができてしまいます。

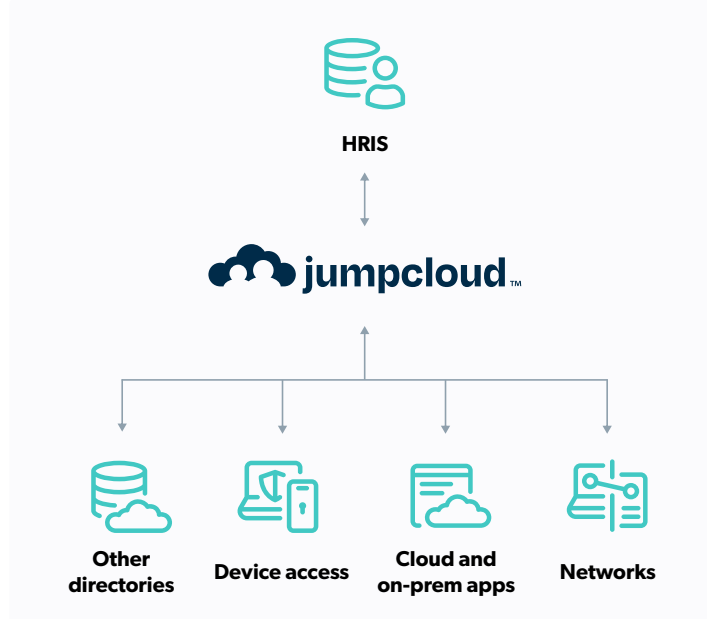
このようなセキュリティとコンプライアンスの問題は、データ漏洩、多額の罰金、法的処罰、組織の信頼喪失など、ビジネスに壊滅的な影響を与える可能性があります。

ソリューション: JumpCloudのHRIS統合

幸いなことに、適切な製品を導入することで、これらの影響を軽減し、人事とITの間に整合性を持たせることができます。これは、人事が選択したあらゆるツールに接続できるオープンな統合機能を備えた最新のITソリューションを導入することを意味します。

JumpCloud は、組織の人事ソフトウェアと外部ディレクトリからユーザー ID を取得し、単一プラットフォームからアプリケーション、デバイス、ネットワーク、およびサーバーへのアクセスをプロビジョニングすることで、ID 管理を一元化します。この結果、各ユーザーに単一の統一されたアイデンティティが作成され、接続されているすべてのリソースとシステムで自動的に同期されるようになります。

人事ソフトウェアで行われた変更は、自動的に JumpCloud ディレクトリにプッシュされ、他の接続されたディレクトリを含む、すべてのリンクされたリソースに反映されることができます。つまり、JumpCloud は、選択した人事システムと統合し、ユーザー情報をプラットフォーム間で同期させ、人事とITの両方にとって情報を最新かつ安全に維持することができるのです。



JumpCloud's HRIS Partners

当社は、IT部門の確実な成功を支援するため、主要な HRIS ソリューションとの構築済みインテグレーション機能を開発しました。



JumpCloud は、これらの構築済みインテグレーション機能上に、様々なプロトコルを使用して、あらゆる人事システムの統合できるよう、オープンエンドな基盤を構築しました。

多くの場合、人事部が新しいユーザーアカウントの発端となっています。これは、求職者の面接、報酬パッケージの交渉、および合格後の最初の事務処理のプロセスを所有している（または少なくとも監督している）ことを考えると、理にかなっています。このようなシナリオでは、人事は、選択した HRIS プラットフォーム内にアカウントを作成し、それを JumpCloud Directory Platform にインポートします。

しかし、IT部門がこのプロセスの起源となるシナリオもあります。これは、IT部門が人事部門を先取りした場合（したがって、ワークフローはこのレガシー・ダイナミックに基づいて構築されています）、または IT部門がディレクトリサービスに投資してから人事部門の業務が改善し、独自のプラットフォームに投資できるようになった場合などが考えられます。IT部門が初期ユーザーアカウントの作成を担当する場合、JumpCloud の統合機能を使用して、JumpCloud からアプリケーションにアカウントをプロビジョニングすることができ、従来のオンボーディングワークフローを大幅に簡素化することができます。

JumpCloud HRIS統合のメリット

適切なツールを導入することで、製品に関連する障害を回避し、シームレスな統合のメリットを享受することができます。JumpCloudのHRIS統合は、次のような主な利点をもたらします。



主要なHRISツールとの統合をビルトイン。



柔軟な統合機能。



ユーザーライフサイクル管理の自動化・効率化。



ユーザーエクスペリエンスの向上。



データの一元管理。



コンプライアンスとセキュリティの強化

柔軟な統合による選択力

JumpCloud Directory Platformの柔軟な統合機能により、IT部門と人事部門の双方が、うまく統合できるかどうかを心配することなく、それぞれのニーズに合ったツールを使用することができます。

人事ツールとプロセスの確立がどの段階にあるかにかかわらず、今JumpCloudを導入することで、将来的な成功につながるのです。JumpCloudは、組織の成長に合わせて拡張・進化し、組織が使用することを決定したあらゆる人事ツールに接続されます。このため、後手に回ることなく先手を打つことができ、ツール、統合、およびプロセスを必要なときに正確に準備することができます。

オンボーディングとオフボーディングの自動化

JumpCloudを人事ツールと統合することで、スムーズなオンボーディング、オフボーディング、アクセス更新が可能になります。この統合により、対応する人事システムで変更が行われると、

リソースアクセスのプロビジョニングとデプロビジョニングがほぼリアルタイムで行われるようになります。これにより、きれいなコミュニケーション・チャンネルが形成され、人事とITの間でデータがシームレスに転送されるため、スムーズな拡張が可能になります。

この統合により、2つの部門間で情報が同期されるため、ユーザーのライフサイクル管理が容易になり、重要なプロセスでの手作業によるエラーが減少し、セキュリティと運用の安定性を維持することができます。さらに、人事部とIT部門は他の重要な業務に時間を割くことができ、新入社員はスムーズで楽しいオンボーディングを、オフボーディングは関係者全員にとって安全で効率的な状態を維持することができます。

ユーザーエクスペリエンスの向上による生産性の促進

JumpCloudのHRIS統合アプローチは、組織全体の生産性を向上させ、分断された人事・IT製品や断片的なプロセスと比較して、ユーザーエクスペリエンスを劇的に向上させることができます。

この統合により、新規ユーザーは初日から自動的にリソースにアクセスできるようになり、新入社員の初日の生産性を即座に向上させることができます。特にIT部門は、各リソースへのアクセスのプロビジョニングとデプロビジョニングを手動で行う必要がないため、多くの時間を節約することができます。また人事システムとITシステムが接続されていれば、既存の社員に影響を与える日々の出来事（役割や責任権限の変更など）を合理化することができます。

データソースの一元化

IT環境におけるデータの無秩序な拡散を回避することは非常に重要です。コンプライアンスを監視し報告することが難しくなります。JumpCloudのHRIS統合機能は、プラットフォーム間で情報とデータを同期させ、データ管理、分析、レポートを簡素化し、一元化することができます。

この統合機能を利用することで、組織全体の更新を作成し、プッシュするために使用するソースデータを一元化することができます。これにより、アクセスガバナンスが改善され、監査プロセスが非常に容易になります。

コンプライアンスとセキュリティ体制の強化

人事システムとITシステムが同期していない場合、完全なアクセスガバナンスを実現することはできず、必然的に物事が漏れてしまいます。雇用が終了した後も会社のリソースへのアクセスを保持する人は、組織にとって大きなリスクとなり、また、過剰なアクセスレベルを持つ既存の社員も同様です。

この統合が提供するデータ同期機能は、異なる役割の人々がある時点で必要なもののみアクセスできるようにすることで、セキュリティとコンプライアンスを劇的に向上させます。JumpCloudのワンタッチオンボーディングと、自動オフボーディングによる人事統合は、最新のセキュリティ戦略にとって不可欠な要素です。

この統合により、ITは部門はアイデンティティ、アクセス、およびデータ管理を含むあらゆる標準に準拠することができます。JumpCloudをHRISツールと統合することで、既存の攻撃ベクトルや脆弱性を迅速に削減し、監査プロセスを簡素化することが可能となります。

Making the Connection

人事システムとITシステムが包括的かつ双方向に統合されると、シームレスな社員体験が実現します。この一見単純な技術的投資は、大きな波及効果を生み出します。社員の定着率、会社の評判、収益性のすべてが向上し、生産性、効率、士気を促進するユーザー体験が改善されるからです。

長い間、企業はIT戦略を後回しにし、ビジネス上の最良の意思決定を行った結果、互換性のないシステムやワークフローの摩擦が発生し、ビジネス全体に壊滅的な影響を与える可能性があります。しかし、ITは不可欠なパートナーであり、基盤となる製品やプロセスに関わる意思決定の最前線に立つべきものです。適切なプラットフォームを導入し、ITの膨大なニーズをサポートすると同時に、人事の基盤と統合することで、ITは正しく組織を前進させる部門となり、すべての社員の経験の基調を定めることができます。

JumpCloudのHRIS統合と、JumpCloud

Directory Platformで利用できるその他の機能を無料でお試しください。JumpCloud Freeは、最大10ユーザーと10デバイスまで利用できる、アカウント作成後10日間は24時間365日のサポート機能を利用できます。



JumpCloud Directory Platformは、ユーザーIDとデバイスの集中管理により、ITチームのMake (Remote) Work Happen®を支援し、中小企業がZero Trustセキュリティモデルを採用することを可能にします。JumpCloud®は、Cars.com、GoFundMe、Grab、ClassPass、Uplight、Beyond Finance、Foursquareなど5,000以上の有料顧客を持ち、18万以上の組織をグローバルなユーザーベースとして抱えています。JumpCloudは、Sapphire Ventures、General Atlantic、Sands Capital、Atlassian、CrowdStrikeなどの世界的な投資家から4億ドル以上を調達しています。

JumpCloudの詳細と、あらゆる組織がすべてのITリソースに安全で摩擦のないアクセスを提供する方法については、jumpcloud.com/whyを参照してください。

[Try JumpCloud Free →](#)

Learn More About JumpCloud

Blog

ディレクトリサービス、IAM、LDAP、IDセキュリティ、SSO、システム管理 (Mac、Windows、Linux)、ネットワーキング、クラウドに関する日々の見識をご紹介します。

[Learn More →](#)

Resources

JumpCloudは、ビデオ、ドキュメント、ケーススタディ、パートナー支援ツールなどを提供するハブです。

[Learn More →](#)

In the Press

JumpCloudに関するお客様の声をお聞きください。

[Learn More →](#)