

2022年1月31日
株式会社ビズリーチ

～HRMOS WorkTech 研究所：人事担当者へアンケート～

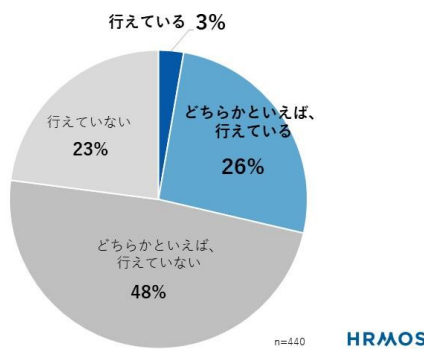
「人材登用・異動・抜てきに従業員データを活用できている」企業は、3割未満 活用状況は人材情報の可視化にとどまる

Visionalグループの株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：多田洋祐）が運営する HRMOS WorkTech 研究所は、企業の人事担当者を対象に、人事情報・従業員データの活用に関するアンケート調査を実施しました（有効回答数：440件）。

■人材登用や異動・配置・抜てき等に従業員データを活用している企業は3割未満

本アンケートでは、人材登用や異動・配置・抜てき等に人事情報・従業員データを活用できている企業は3割未満という結果となりました。多くの企業では、人材登用や異動・配置・抜てきにおいて、客観的な人事情報・従業員データが活用されていないことから、主観的な印象や情報に頼った意思決定が多く行われていることが推測されます。

貴社は、人事情報や従業員データを活用して、人材の登用・異動・配置・抜てき等を行えていますか？



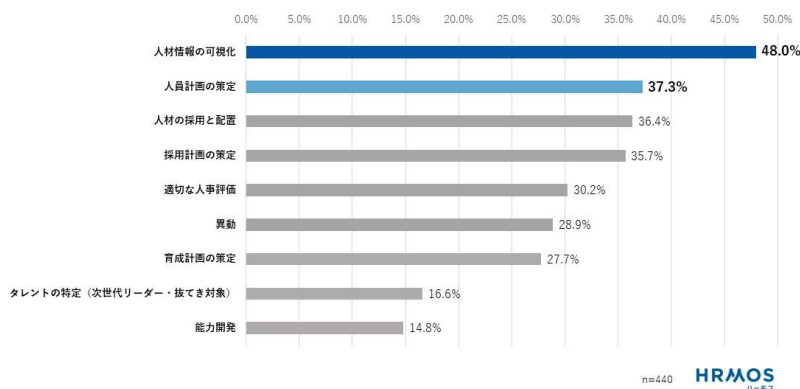
■人事情報・従業員データの活用目的は、約5割が「人材情報の可視化」

現在の取り組みと今後取り組みたいことのギャップが最も大きい項目は「タレントの特定（次世代リーダーや抜てき対象）」

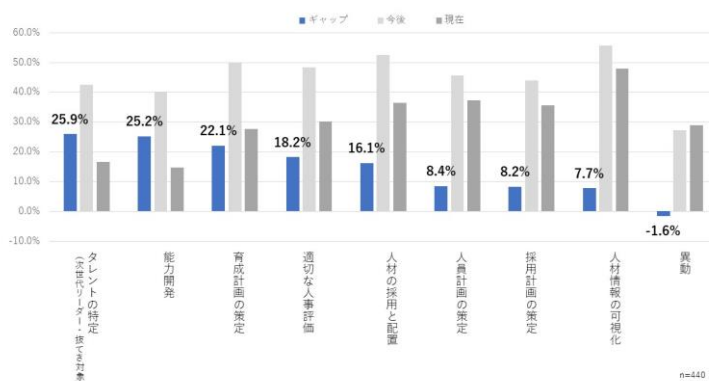
現在の人事情報・従業員データの活用目的については、約5割が「人材情報の可視化」と回答しています。また、現在人事情報・従業員データを活用している目的と、今後活用したい目的を分析したところ、最もギャップが大きかったのは「タレントの特定（次世代リーダーや抜てき対象）」でした。

多くの企業では、タレントを特定して人材登用や抜てきを行いたいと考えているにもかかわらず、現状はまだ人事情報や従業員データの可視化にとどまっている状況であると推測されます。

貴社は現在、人事情報や従業員データをどのように活用していますか？ 複数回答可



貴社は、人事情報や従業員データを現在どのように活用していますか？/今後どのように活用していきたいですか？ 複数回答可

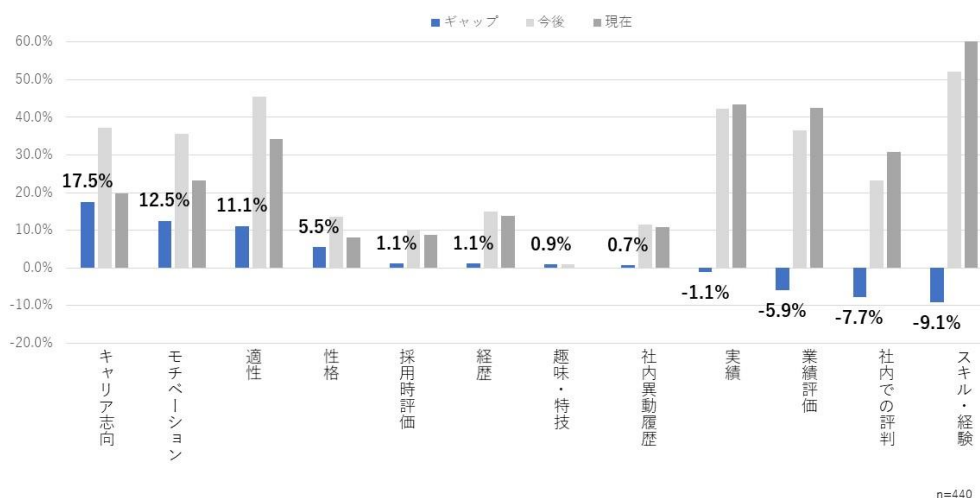


■活用したいデータの種類としては、「キャリア志向」「モチベーション」「適性」が、現状と今後のギャップが大きい傾向に

人材登用や異動・配置・抜てき等に活用したい人事情報・従業員データとして、「キャリア志向」「モチベーション」「適性」の3つは、現状とのギャップが大きかったです。スキルや経験、業績評価だけではなく、本人にどのようなキャリア志向があるかに沿って、人材活用を行う必要性を企業の人事が感じていることの表れであると考えられます。

今後は、これらの人事情報・従業員データをどのように収集するのか、また、収集した後にどのように活用するかを検討していく必要があると考えられます。

貴社は、人材の登用・異動・配置・抜てき等のタレントマネジメントを行う際、
従業員どの情報を参考にしていますか？/今後どの情報を参考にしたいですか？ 複数回答可



<フリー回答：「今後活用したい従業員データについて」一部抜粋>

- ・社員が今後どのような業務に挑戦したいのかを可視化したい。(50名未満/製造業)
- ・今後はチーム編成の検討材料として、チーム編成後のチームビルディング状況に関する情報を活用したい。(1,000名以上 5,000名未満/IT・インターネット)
- ・モデル社員の定義化に取り組みたい。(50名未満/IT・インターネット)
- ・従業員のキャリアプランを明確にし、それに向かって学習しキャリアを積んでいけるように支援したい。(1,000名以上 5,000名未満/IT・インターネット)

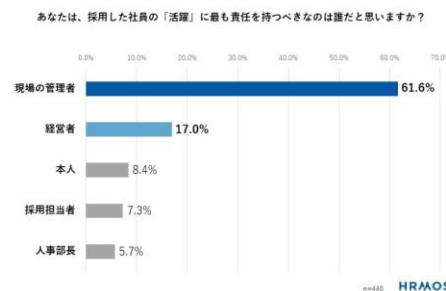
■考察コメント：HRMOS WorkTech 研究所 所長 友部 博教



本調査の結果、人事情報・従業員データの活用は可視化にとどまっており、人材登用や抜てき等に活用できていない企業が多いことが明らかとなりました。人事情報の可視化にとどまってしまう大きな要因の一つとして、人事情報・従業員データについて何を目的に活用していくか、その活用イメージが持てていないことが挙げられるのではないのでしょうか。今後参考にしたいデータの種類として上位に挙げられた「キャリア志向」「モチベーション」などといったデータも、企業の人事部門にとってどのようにデータを収集し、収集した後どのように活用するか等、具体的な活用イメージを持って収集しなければ、可視化にとどまってしまう。目的をもって、人事情報・従業員データを収集することで、主観的な印象や定性情報だけではなく、客観的な情報を基にした人材登用・抜てき等につなげられます。

また、人事情報・従業員データを活用するには、データを扱う部門を人事部門に限定するのではなく、社内の各部門と連携する必要があります。同調査で、採用した社員の活躍責任は「現場の管理者が持つべきだ」と回答したのは6割にのぼりました。業務を通じて人材育成していく機会が多いことから、現場の管理者へ活躍支援を任せるケースが多くありますが、人事部門と現場の管理者では従業員に

ついて見えている情報が異なることに配慮しなければなりません。例えば、採用時の情報を受け入れ部門に引き継ぐ等、現場の管理者が社員の活躍を支援できるように、人事部門が持つ人事情報・従業員データをスムーズに現場と共有する必要があります。人事情報・従業員データの共有や連携を柔軟に行うためにはタレントマネジメントシステム等の導入は有効な手段の一つです。現場の管理者にとってもより良い活躍支援を行えるように人事部門がその基盤を構築することで、人事情報・従業員データを有効に活用できるのではないのでしょうか。



<HRMOS WorkTech 研究所 所長による情報発信はこちらから>

https://note.com/hrmos_worktech

調査概要 HRMOS WorkTech 研究所「人事情報・従業員データの活用に関するアンケート」

対象：ビズリーチを利用している人事担当者

調査期間：2021年10月4日～2021年10月28日

有効回答数：440件

回答率は端数処理の関係で合計が100%にならない場合があります。

■人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズについて

人財活用プラットフォーム「HRMOS」シリーズは、採用から入社後の活躍までの人事業務支援と従業員情報の一元化・可視化により、エビデンスに基づいた人財活用を実現するサービスです。HRMOSシリーズの一つである、人材管理クラウド「HRMOS タレントマネジメント」は、従業員データベースを中心に、目標・評価管理、1on1 支援、組織診断サーベイなどの機能を提供しています。「HRMOS 採用」と「HRMOS タレントマネジメント」を連携させることにより、採用の選考時から入社後の活躍まで従業員情報を一気通貫で活用できます。企業の人事は、「HRMOS」シリーズにより従業員一人一人の多面的なデータを可視化し、適切な人材登用・人材配置へ生かすことができます。

URL：<https://hrmos.co/>

■株式会社ビズリーチについて

「すべての人が『自分の可能性』を信じられる社会をつくる」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、挑戦する20代の転職サイト「キャリアトレ」、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。2020年2月、グループ経営体制への移行にともなって誕生した Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL：<https://www.bizreach.co.jp/>

■Visional について

「新しい可能性を、次々と。」をグループミッションとし、HR Tech 領域を中心に、産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開。「ビズリーチ」をはじめとした採

用プラットフォームや、人財活用プラットフォーム「HRMOS」シリーズを中心に、企業の人材活用・人材戦略（HCM）エコシステムの構築を目指す。また、事業承継 M&A、物流 Tech、サイバーセキュリティ、Sales Tech の領域においても、新規事業を次々に立ち上げている。

URL : <https://www.visional.inc/ja/index.html>