

## 【人事データを活用したタレントマネジメントの実施状況に関する実態調査】

約**63%**の人事担当者が  
戦略立案に必要な人事情報の可視化等、人事データの利活用を実感  
一方で、最も求めているのは人事労務のオペレーション業務自動化

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社(本社:東京都新宿区 代表取締役社長:桑内 孝志 以下、jinjer)は、企業の人事担当者の計330名を対象に「人事データを活用したタレントマネジメントの実施状況」に関する調査を実施しました。

### 人事データを活用した タレントマネジメントの実施状況に関する実態調査

約**63%**の人事担当者が戦略立案に必要な人事情報の可視化等、**人事データの利活用を実感**  
一方で、最も求めているのは**人事労務のオペレーション業務自動化**



TOPIC  
**01**

「**人事データを利活用できている**」と答えた人事担当者は、**約63%**  
最も多い活用事例としては「**人事戦略の立案に必要な人事情報の可視化**」  
という結果に

TOPIC  
**02**

人事データを管理・蓄積する上で感じる課題の最多意見は  
「**従業員情報に変更があった際に、利用する人事系システムへ  
人事データの登録が即座にできていないこと**」

TOPIC  
**03**

人事データを用いて実現したいことの最多意見は  
「**人事 / 労務におけるオペレーション業務の自動化**」

## ■調査の背景

近年、働き方改革や働く層の多様化等、企業を取り巻く人事・労務環境は大きく変化しています。人材確保の難しさや従業員のエンゲージメント低下、さらには定着率の向上といった課題に直面する企業が増える中、「従業員一人ひとりのパフォーマンスを最大化するタレントマネジメント」の重要性がより高まっています。

とくに、デジタル化が進む現代において、人事データの利活用はこれらの課題解決に欠かせない要素となっています。しかし実際には、多くの企業で人事データがうまく利活用されていなかったり、データの管理・蓄積において課題を抱えているのが現状です。

そこで本調査では、企業が人事データをどのように管理・活用し、タレントマネジメントに役立てているのか、その現状と今後の可能性を調査することを目的としています。本調査の結果が、企業のデータを活用した人事戦略を推進するためのいち情報となれば幸いです。

## ■調査概要

- ・調査概要: 人事データを活用したタレントマネジメントの実施状況に関する実態調査
- ・調査方法: インターネット調査
- ・調査期間: 2024年12月9日～同年12月13日
- ・調査対象: 企業の人事担当者 計330名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

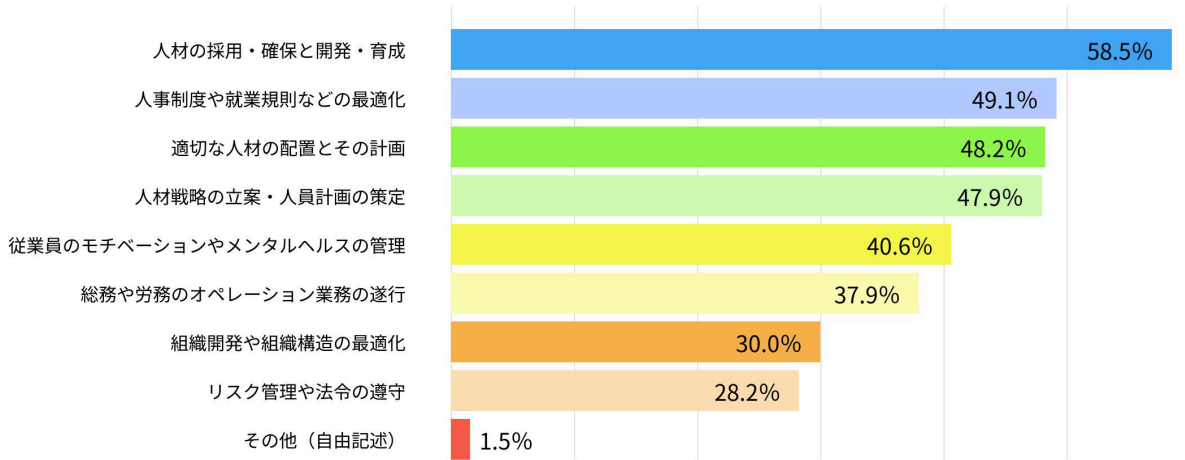
URL: <https://jinjer.co.jp/>

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細: [https://hcm-jinjer.com/blog/dx/jinjidata\\_katuyou\\_talentmanagement/](https://hcm-jinjer.com/blog/dx/jinjidata_katuyou_talentmanagement/)

■人事担当の役割として、最も多いのは「人材の採用／確保、人材開発／育成」

Q4. 貴社において「人事部」が担う役割について教えてください（複数回答可）

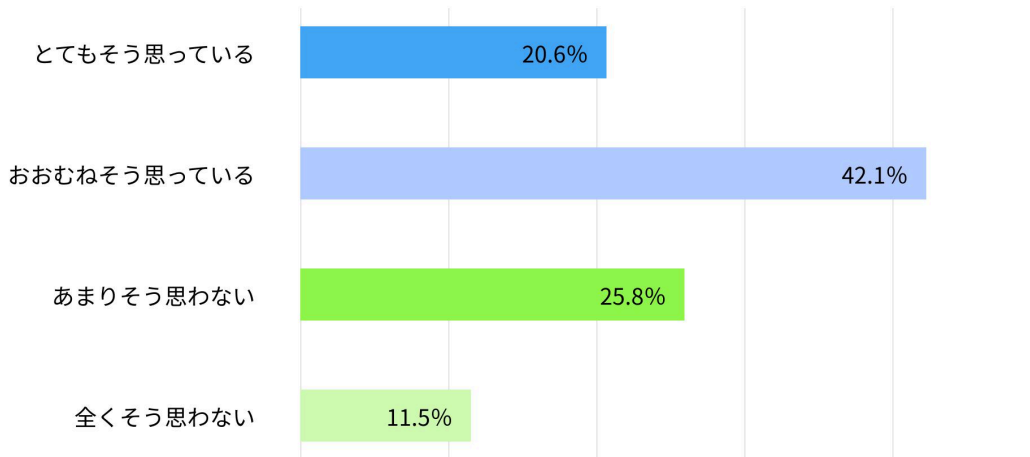


調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

企業の人事部が担う役割として最も多かったのは「人材の採用／確保、人材開発／育成(58.5%)」でした。次いで、「人事制度や就業規則などの最適化(49.1%)」、「適切な人材配置とその計画(48.2%)」、「人材戦略の立案・人員計画の策定(47.9%)」という結果になりました。

■「人事データを利活用できている」と答えた人事担当者は、約**63%**

Q5. 役割を果たすために、貴社において現在「人事データ」を利活用できていると思いますか？

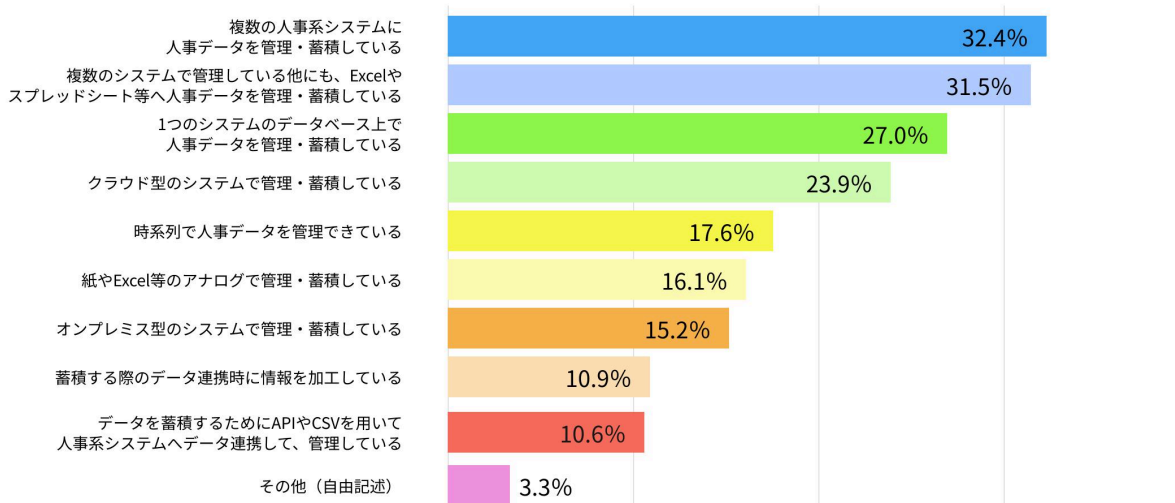


調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

Q4で答えたそれぞれの役割を果たすために「現在人事データを利活用できているか」と質問したところ、「とてもそう思っている(20.6%)」「おおむねそう思っている(42.1%)」と答えた人事担当者は、併せて62.7%でした。一方で「あまりそう思わない(25.8%)」「全くそう思わない(11.5%)」と答えた人事担当者は、併せて37.3%という結果になりました。

■人事データの管理・蓄積方法として、最も多くあった意見は「複数の人事系システムへ人事データを管理・蓄積」

Q6. 現在貴社において、「人事データ」はどのように管理・蓄積しているのかを教えてください（複数回答可）

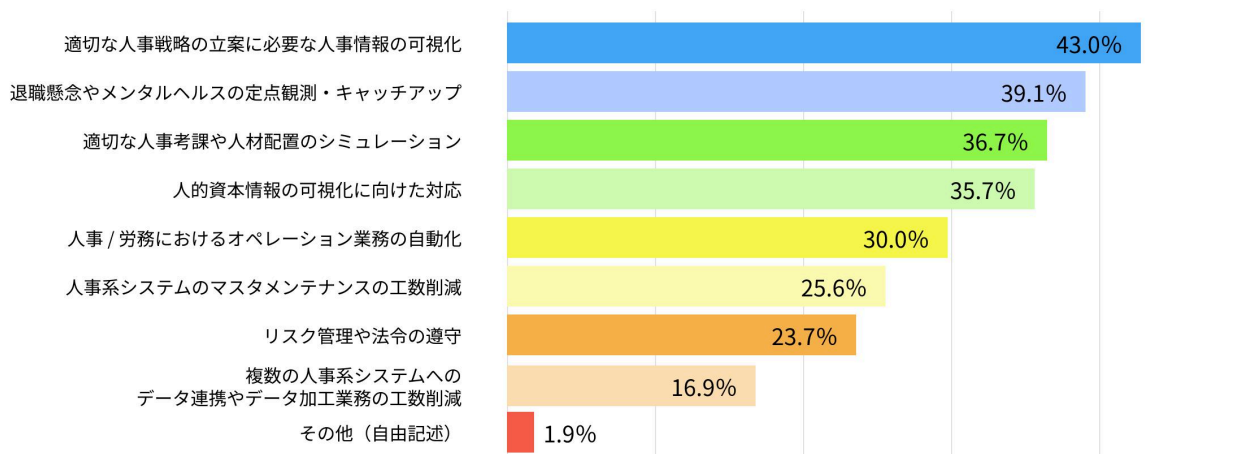


調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

人事データの管理・蓄積方法として最も多くあった意見は「複数の人事系システムへ人事データを管理・蓄積している(32.4%)」でした。次いで「複数のシステムで管理している他にも、Excelやスプレッドシート等へ人事データを管理・蓄積している(31.5%)」、「1つのシステムのデータベース上で人事データを管理・蓄積している(27%)」、「クラウド型のシステムで管理・蓄積している(23.9%)」という結果になりました。

■人事データを上手く活用できている事例の最多意見は、「適切な人事戦略の立案に必要な人事情報の可視化」

Q7. 現在貴社において、「人事データ」を上手く活用できていると思う事例があれば教えてください（複数回答可）



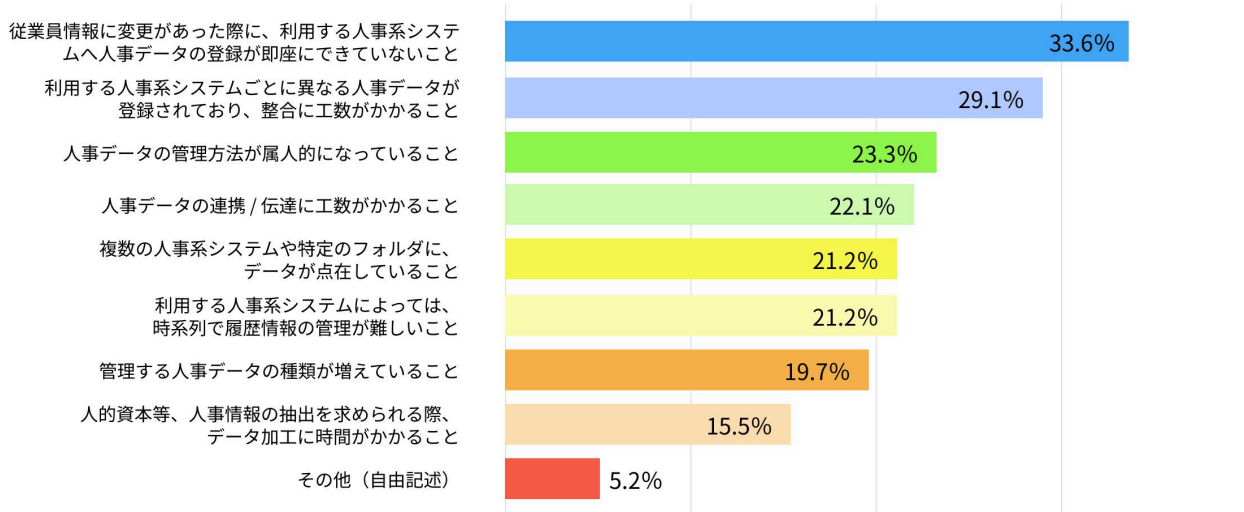
調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

Q5で「人事データを利活用できている」と答えた企業を対象に、「人事データを上手く活用できていると思う事例」について質問したところ、その最多意見は「適切な人事戦略の立案に必要な人事情報の可視化(43%)」でした。次いで、「退職懸念やメンタルヘルスの定点観測・キャッチアップ(39.1%)」、「適切な人事戦略の立案に必要な人事情報の可視化(36.7%)」という結果になりました。

上記から、従業員の状況や組織状態を適切に把握するために必要な人事情報を可視化するために、人事データの活用をしている企業が多く存在していることがわかります。

**■人事データを管理・蓄積する上で感じる課題の最多意見は「従業員情報に変更があった際に、利用する人事系システムへ人事データの登録が即座にできていないこと」**

Q8. 「人事データ」を管理・蓄積する上での課題があれば教えてください（複数回答可）

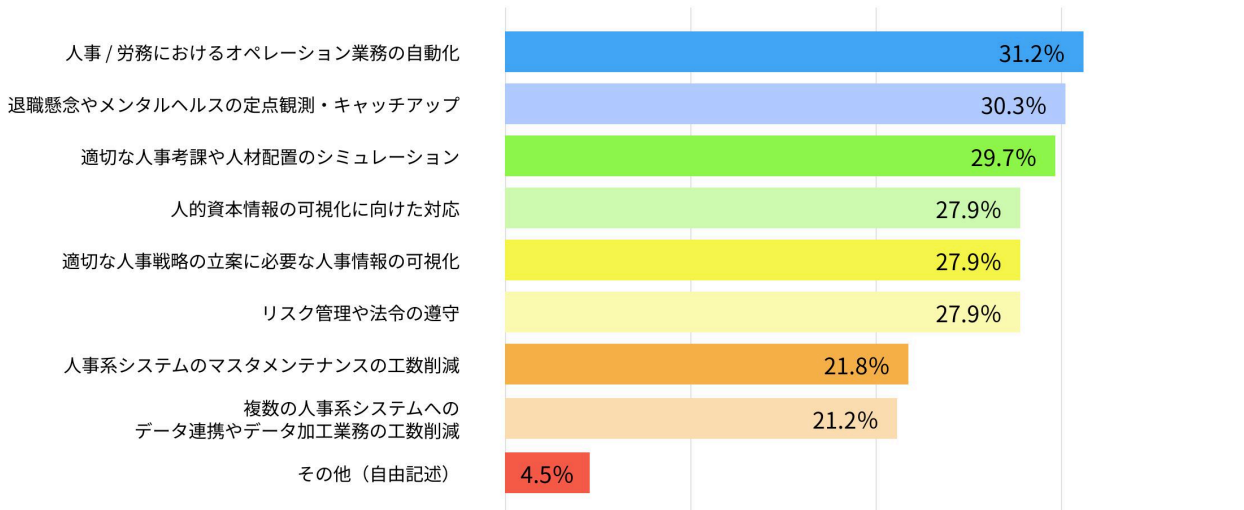


調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

人事データを管理・蓄積する上で感じる課題について質問したところ、最も多くあった意見は「従業員情報に変更があった際に、利用する人事系システムへ人事データの登録が即座にできていないこと(33.6%)」でした。次いで「利用する人事系システムごとに異なる人事データが登録されており、整合に工数がかかること(29.1%)」、「人事データの管理方法が属人的になっていること(23.3%)」と、正しい人事情報の整備やその環境作りに対して、課題を感じている人事担当者が多く存在していることがわかりました。

**■人事データを用いて、実現したいことの最多意見は「人事 / 労務におけるオペレーション業務の自動化」**

Q9. 「人事データ」を用いて、貴社で実現したいことは何ですか？（複数回答可）



調査期間：2024年12月9日～同年12月13日

人事データを用いて、実現したいことで最も多くあった意見は「人事 / 労務におけるオペレーション業務の自動化(31.2%)」でした。次いで、「退職懸念やメンタルヘルスの定点観測・キャッチアップ(30.3%)」、「適切な人事考課や人材配置のシミュレーション(29.7%)」という結果になりました。

## ■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



2024年の節目として、「人事データを活用したタレントマネジメントの実施状況に関する実態」に関する調査を実施しました。人的資本情報の義務化が施行されてから早2年弱。大企業を中心に、日本でも人的資本の重要性和情報の可視化が少しずつ浸透していると感じています。

今回は、人的資本情報の可視化やその先のタレントマネジメント業務に必要な「人事データ」をどの程度活用しているかについて調査し、約63%が「人事データを利活用できている」と回答しました。この結果は、海外と比較して「人事データの利活用が進んでいない」と言われている日本企業において、大幅な進歩と言えるでしょう。

統合データベースを活用した人事労務の自動化を推奨している「ジンジャー」のCPOとして、この結果は大変嬉しく感じています。さらに、調査では「人事労務のオペレーション業務の自動化」を実現したいという意見が多くを占めており、まさに当社が思い描く未来を、人事のご担当者様も求めているのだなと改めて実感いたしました。

今後も、従業員の皆様がより快適に業務へ集中できる環境づくりを支援するための開発を続け、時代の変化に対応した機能の充実を図り、企業と従業員がともに働きやすい環境を実現できるよう取り組んでまいります。

## ■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

## ■会社概要

会社名 : jinjer株式会社  
所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿  
代表者 : 代表取締役社長 桑内 孝志  
URL : <https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】  
jinjer株式会社 広報室 (E-mail: [pr@jinjer.co.jp](mailto:pr@jinjer.co.jp))