

DX実現までは長い道のりです。私たちがお客様のDX実現に伴走します！

さあDXはじめましょう！

人事部門の業務を再考しDX実現を図りましょう！

前回まででバックオフィス業務のうち、経理部門と総務部門のDXについてご説明しましたが、今回は「人事部門」です。人事部門の業務を改めて整理しつつ、近年のトレンドも織り交ぜながら、人事DXを考えていきます。



人事部門の全体像

まずは、人事部の役割を概観してみましょう。人事部の役割は大きく、「採用」「教育」「人事企画」「労務管理」の4つに分けることができます。全体ミッションは、「**会社にとって必要な人材を獲得・育成し、会社の生産性を向上させること**」であると言えるでしょう。

人事部の主たる役割



人事のトレンド!ATS

ここでは、HRテクノロジーの1つである**ATS(Applicant Tracking System:採用管理システム)**をご紹介します。

ATSとは.....

採用プロセスにおいて**履歴書や選考状況、評価に関するデータ、メール通知などを一元的に管理できるシステム**です。それぞれの情報の一元管理を実現することで、応募者情報の漏れ抜けを予防でき、採用活動の効率化が期待できます。ATSに搭載されている機能としては、「**求人広告の一括管理**」「**採用フローの自動化**」「**選考の進捗状況の可視化**」「**効果分析**」などが挙げられます。



また、HRテクノロジーには採用管理システムの他、人事評価システムや勤怠管理システム、労務管理システム等があります。HRテクノロジーについては、裏面で詳しくご説明します。

- ✓ 求人広告の一括管理
- ✓ 採用フローの自動化
- ✓ 選考の進捗状況の可視化
- ✓ 効果分析 など

DX人材の重要性

社内のDXを進めていく上では、「デジタル人材」あるいは「IT人材」の存在が必要になってきますが、こういった人材の不足は我が国全体の課題ともなっています。

2016年公表の「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査」（経済産業省）によれば、IT需要の拡大と労働人口の減少により、IT人材の需給ギャップは2030年で最大79万人程度に拡大する可能性があるとしてされています。DXの進め方は決して一様ではなく、最適なDX推進スキームは会社ごとに異なります。そのため、DXを推進していく上では、業務自体の理解というものが不可欠であり、人材の内製化を実現することで適切なDX推進が期待できます。

ところが、日本においてはICT人材がICT企業に集中しており、内製化が進みにくい状況となっています。それは、ユーザー企業がシステム開発をベンダー企業に発注し、完成したシステムが納品されるという、日本で一般的となっている取引形態が大きな原因の1つです。この取引形態ではメンテナンス等のノウハウがユーザー企業側に蓄積されず、DXを妨げることにもつながると指摘されています。

人材を内製化していく過程で重要となるのが「アジャイル開発」の考え方です。アジャイル開発とは、ユーザー（顧客）とエンジニアで小規模なチームを構成し、短期間で遂行可能な仕様決定・設計・実装・テストの区分を繰り返して行うことで完成度を高めていくというもので、ユーザー企業の人材としては、開発手法を学ぶ良い機会となります。

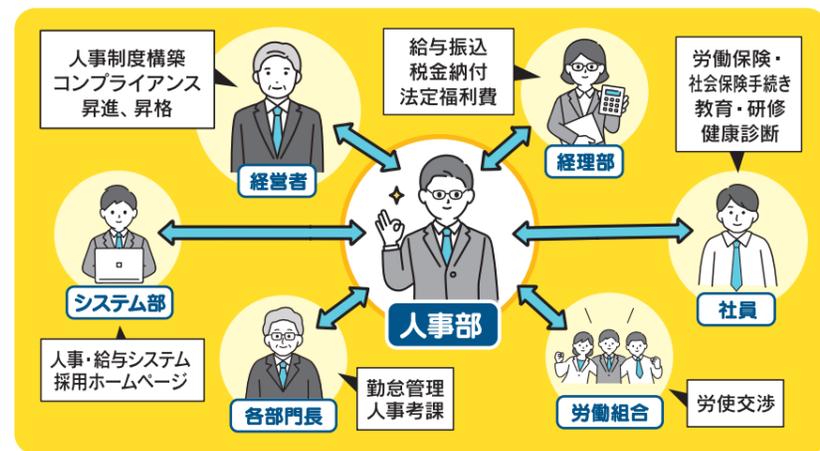
また、デジタル人材の確保や育成については、日本では「研修の充実化」といったように、既存の戦力強化を施策として挙げる事が多い一方で、雇用が流動的なアメリカでは「デジタル人材の新規・中途採用」等、外部からの獲得を狙う姿勢が強く、両国の方針には違いが見られます。



社内各所とのかかわり

人事部は社員の一人ひとり、各部門とのやり取りが多いと言えます。例えば、有給休暇の申請などについては、それぞれの部門長とのやり取りが必要になりますし、就業規則や人事制度の構築などについては、経営層とも連携して検討することが求められます。

そのような仕事の性質上、**各所とのコミュニケーションを円滑なものにすることが非常に重要です**。社内の総合窓口として、関係者との連携を図りましょう。



人事部門には必要不可欠！HRテクノロジーを活用しましょう！

＼ そもそも「HRテクノロジー」って何？ ／

HRとは……

HR (Human Resource: 人的資源) は「人事部門」を指します。それにテクノロジーを組み合わせた「HRテクノロジー」とは、AIやビッグデータ、クラウド等の先端技術を活用し、人材の採用や育成、配置といった人事のあらゆる業務の効率化を目指すサービス、あるいは手段とされています。



日本の生産年齢人口の減少、世の中の急速な変化への対応といった課題を受け、近年HRテクノロジーは注目を集めています。先述の通り、採用管理システムや人事評価システムは代表的なHRテクノロジーであり、以前に比べるとテクノロジー自体が身近になっていることから、これらのテクノロジー導入のハードルは下がってきていると言えます。

＼ テクノロジー導入のメリットは？ ／

最大のメリットは「業務の効率化」です。例えば、勤怠管理システムを導入し、クラウドで給与計算ソフトと連動させれば給与計算を自動化することができます。残業時間をリアルタイムで把握し、手当等も適切に反映できることから、工数の削減のみならずコンプライアンスの強化にもなると言えます。また、人事評価システムを利用することで、実績や特性、研修歴など、あらゆる属性データを統合、可視化することが可能となります。各社員に適した人材配置や異動、課題対応型の組織づくり、つまり戦略的人事の実現です。

●例えば【勤怠管理システム】を導入すると……



クラウドで
給与計算を連動

リアルタイムで
残業を把握

メリット 工数の削減 コンプライアンスの強化 など

●例えば【人事評価システム】を導入すると……



実績や特性、
研修歴などの
データ

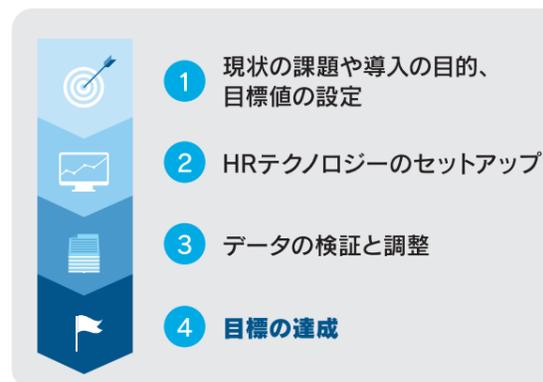
データの統合、可視化

メリット 各社員に適した人材配置や異動 課題対応型の組織づくり など

HRテクノロジーの活用は、個々の生産性を向上させることや働き方改革の実現にもつながっていきます。

＼ 導入のコツ ／

HRテクノロジーは、大規模な設備投資が必要なく、気軽に導入できるという利点がありますが、見切り発車は禁物です。HRテクノロジーに限らず、導入の際には、現状の課題や導入の目的ないし目標値を明確にしておくことが重要です。そうでないと、導入それ自体がゴールになり、せっかく導入したシステム等が最大活用できない、ということにもなりかねません。テクノロジーの導入はあくまで目的を達成するための手段・ツールに過ぎず、しっかりと業務に落とし込んでいかなくてはなりません。また、実際に使ってみないと分からない部分も多々あります。すぐに効果が出ない場合も確実に検証し、効果を高めていくことが重要です。



- 1 現状の課題や導入の目的、目標値の設定
- 2 HRテクノロジーのセットアップ
- 3 データの検証と調整
- 4 目標の達成

＼ 人事の課題とHRテクノロジーの活用 ／

ここでは、先述の人事部門の業務内容のうち、「採用」「教育」「労務管理」についてのHRテクノロジー活用例をご紹介します。

採用

会社にとって必要な人材を獲得するため、採用に力を入れている企業は少なくありません。一方で、企業説明会の開催や書類の選考、面接といったように、採用に至るまでのプロセスの中で多くの労力・コストがかかることも事実です。

近年では、会社説明会や面接を Web 上で行う企業も多くなっており、企業側からの質問に回答の様子を応募者自身が録画し、録画データを企業に送付するといった形態も見られます。履歴書（エントリーシート）も Web 上で登録するケースが多く、採用におけるデジタル化が進んでいると言えます。

採用フローを Web 上で行うことは、もちろん採用側の負担軽減になりますが、応募者側としても同様です。場所を問わずに説明会などに参加できるという気軽さから、集客力の向上も期待できます。



教育



先述の通り、我が国では人材不足が深刻な問題であり、人材の獲得が一層困難なものとなっています。そのような状況の中では、採用による新規獲得のみならず、社内研修等を通じたスキルアップ、リスキリングによる既存戦力の強化も非常に重要です。

社員の属性データを統合的に管理し、それぞれの社員に合った研修プログラムが選択可能となることや適切なアドバイスを受けられることで学習意欲の向上、学習習慣の定着も期待できます。

労務管理

社員が安心して快適に働ける環境を整備することは、生産性の向上を図る上でも非常に重要であり、中でも社員の健康管理はその中核を成すものです。Web ツールを利用して健康状態に関するアンケートを取れば、社員は気軽に回答することができ、担当者としても適切に社員の健康状態を把握、フォローできます。社員の病気を未然に防ぎ、職場環境の改善にもつながります。この部分については、総務部門の役割と重複するところがありますので、総務部門と連携することも重要です。



お客様の成長のため、私たちがDX推進パートナーとなり、寄り添い続けます！
デジタルイノベーションの見直しから始め、
デジタルイノベーションへのステップアップを
ご提案させていただきます！

