

企業 経営情報

REPORT

Available Information Report for
Corporate Management



人事

人事業務の生産性を高める

HRテックの導入

- 1 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化
- 2 中小企業がHRテックを導入する際のポイント
- 3 システム導入だけでは完成しない評価制度
- 4 中小企業におけるHRテックの導入事例

2024

3

MAR

1 | 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化

現代の日本社会において、企業の人事部門が担う業務内容は極めて多様かつ複雑化していると言えます。その主な要因としては、2020年以降の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務や、過剰な時間外労働を抑制するための働き方改革への対応、欧米型のジョブ型雇用の導入など、人事・総務部門と関わりが大きい多様な経営環境の変化が立て続けに起きていることが挙げられます。

また、今日では「人的資本経営」という言葉に注目が集まり、限られた人材の能力を高め、最大限活用していくための人事戦略が、重要な経営課題の一つとなっています。

こうした業務の複雑化による負担増への対応や、戦略的な企画立案を求められるようになった人事部門のために、業務効率化のサポートや戦略立案に必要なデータ収集を行う人事部門向けのシステム、通称HR (Human Resource) テクノロジー (以降、HRテック) を導入する動きが広がりを見せ始めています。

1 | 急速に進む人事業務のIT化

(1) HRテックの定義と範囲

「HR」という言葉は、我が国において「人材」「人的資源」と訳されますが、一般的には、企業活動における広義での人材管理という意味で使われます。HRテックとは、そうした分野に関連する専門技術の総称であり、HRに属する業務内容は大別すると「人事」部門と「労務」部門に分けることができます。

「人事」部門の業務内容としては、「採用」「社員教育・研修」「人事評価」「人事異動(人材配置)」「人事制度企画」などが挙げられ、「労務」部門では、「勤怠管理」「給与計算」「入退社の手続き」「健康管理」「労務トラブル対応」などが主な業務内容です。

こうした領域は従来より、完全自動(システム)化が遅れていると言われており、例えば評価を行うための表をExcelで作成できても、進捗状況の把握やデータ集計といった部分については、人力

▼企業における HR 業務の内容



出典：日本の人事部「HRペディア 人事辞典」

での確認や作業を必要としているといった状況でした。

さらに冒頭でも述べた通り、昨今は経営環境の変化によって、HR部門の業務内容が複雑化・負担増となり、より効率的に業務を進めることが求められるようになっていました。

そのような需要が高まる中、目覚ましい進化を遂げるIT技術がHR業務で求められる要素を満たすようになったことで、HRテックが急速に発達する土壌が確立されたのです。

(2)技術革新によって進むHR部門の効率化

HRテックの拡大は、クラウドとビッグデータ技術の進展によるものです。前述の通り、以前はExcelなどで行っていた人事評価や給与計算では自動化には限界がありました。またPCにソフトをインストールしても、税額の変更やソフトのバージョンアップを定期的に実施しなければいけないといった煩雑さがありました。

しかし近年、クラウド技術とSaaS (Software as a Service) の発達により、サーバーを社内に置かずにソフトウェアが使用できるようになったことで、インターネット環境が整っていれば、社員の評価や給与計算もPCさえも使用することなく、WEB上で実施することが可能になりました。

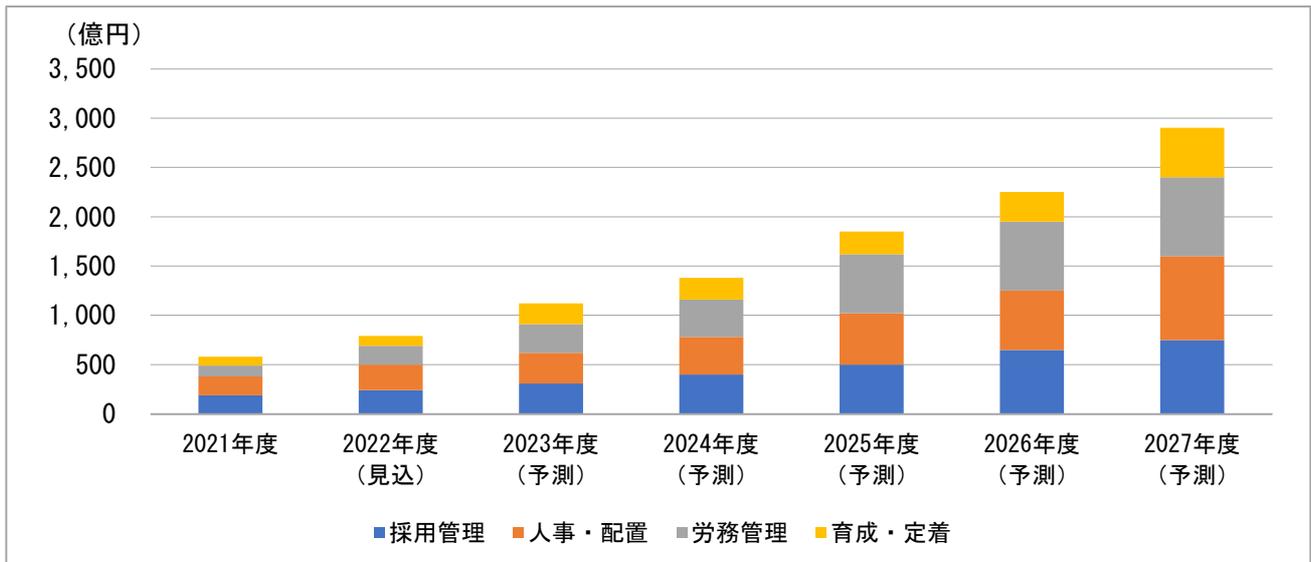
またデータの集計や目的に応じた分析や、税率の改定といった世の中の動きの変化にも、システム側で限りなく自動的に対応できるようになり、使用者の負担を著しく減らすことに成功しています。

HRテクノロジーを支えるIT技術	
クラウド	自社にサーバーを設置せず、WEBブラウザを通してどこからでもアクセス可能となることから導入へのハードルが低い。またデータの収集・分析が容易。
AI	機械学習と呼ばれる。データを読み込ませることによって、人間の知的感覚や知的作業を機械に学習させ、一定の法則に則って再現する技術。近年では、採用面接や、適切な人材配置をAIの活用によって実施する企業が増えている。
ビッグデータ	事業に役立つ知見を導出することを目的として、膨大かつ広範なデータを収集・分析するためのICT技術。HR部門では、「ピープルアナリティクス」という、従業員の属性（年齢や性別など）や行動データ等を収集・分析して、人事領域に関わる施策の実行や意思決定の制度を向上させる手法が注目されている。
RPA	Robotic Process Automationの略で、ロボットプログラムによる作業自動技術を指す。データ入力など、手作業で行う業務をソフトウェアが代行してくれる。給与計算などの定型的な事務作業と相性がいい。

(3) 拡大するHRテック市場

HR部門における業務効率化の需要の増加、ICT技術の発達に伴って、HRテックの市場規模は加速度的な成長を続けています。「デロイトトーマツミック経済研究所」が2023年3月6日に発表した、HRテッククラウドに関する調査・分析結果を見ると、2022年度の同市場は、約800億円と見込まれており、前年度の約580億円から30%以上の伸び率となっています。

▼HR テッククラウド市場規模の予測



デロイトトーマツミック経済研究所：「HTTechクラウド市場の実態と展望 2022年度版」をもとに当社作成

同市場は、今後も年平均で約30%近い成長率を維持し、2027年度には3,000億円に迫るまで拡大すると同社は予想しています。

成長の根拠としては、今後益々人的資本経営への関心が高まることで、情報開示義務化を見据えた社内リソース管理への対応、および人事データの一元管理が必要となる点、さらには改正電子帳簿保存法の施行による電子取引に関するデータ保存の義務化が挙げられます。

また、IT導入補助金という制度も追い風となっています。これは、中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援する補助金で、事前に事務局の審査を受け、補助金のウェブサイトにて公開（登録）されているITツールが対象となります。

こうした状況を受けて、HRテック市場に参入する事業者も、年々増え続けています。

事業者は大きく分けて、もともとクラウド技術を用いたシステムの開発を生業とするシステム会社が、市場規模の拡大を見越して参入するパターンと、人事・労務に関するコンテンツやサービスを生業とする会社（主にコンサルティング会社）が、ノウハウをシステム化して販売するパターンに分けられます。

2 | 中小企業がHRテックを導入する際のポイント

1 | 中小企業におけるHRテック導入のメリット

前項でHRテックの市場規模が急速に拡大していることに触れました。

こうしたシステム化については、大企業が積極的に導入するものの、中小企業では中々進まないというイメージもありますが、最近では、中小企業が利用する割合も増えつつあり、高い成果を出している事例も多く見受けられます。

右の図を見ても、年々HRテックを利用する中堅・中小といわれる規模の会社の数が増えていることが伺えます。

中小企業は、そもそも人事・総務の担当者がいない、または担当者一人で業務の全般を受け持っているなど、業務内容が体系化されておらず、管理の方法が属人的になっているケースが見受けられます。

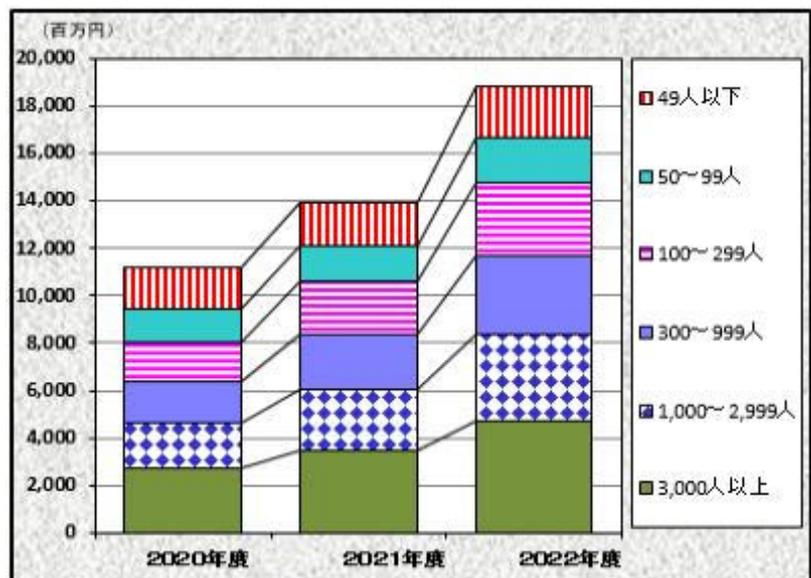
そうした会社がHRテックを導入することで、定型業務の自動化や情報管理・共有が進み、人事担当者の負担軽減が期待できます。

また、クラウド上で人事情報を負荷なく収集・管理し、かつ可視化できるようになることで、そうしたデータを発展的な人事戦略へ活用することも可能になります。

その代表例が、タレントマネジメントの実現です。中小企業にとって、限りある人材のスキルや能力を把握し、戦略的な人材配置・育成を実現することは、経営上の重要課題といえます。

また、過去の退職理由の分析や、定期的なストレスチェックなどを実施することで、社員の離職防止にも繋がります。

▼ユーザー規模別人事・配置クラウド売上高推移



デロイトトーマツミック経済研究所：
「HTTECHクラウド市場の実態と展望 2022年度版」

2 | HRテクノロジー導入のポイント

(1) まずはデジタル化によって解決したいHRの課題を整理する

ここからは、実際にHRテックを導入する際の流れやポイントについて解説していきます。

これまではHRテックを一括りにまとめて述べてきましたが、具体的には下記のようなサービス項目に分類されます。現在リリースされているHRテック関連のシステムには、下記の全てを網羅しているものもありますが、基本的にはより関連性の高い項目に関する機能を複数備えている、または一つの項目に特化しているといったものがほとんどです。

項目別のシステムを集計すると、その数は300以上にのぼり、それぞれの特徴を比較して、より自社に合ったシステムを選定する必要があります。したがって、HRテックを導入する一つのポイントとしては、自社のHRに関する課題の棚卸を行い、その中でテクノロジーの力で代替できる、または効率化・高度化できる項目を整理することが重要となります。

▼主な HR テックシステムの項目

項目	サービス・ツールの概要
求人・採用管理	求人サイトや就職マッチングサービス、AI面接など
タレントマネジメント	①人材管理・配置クラウド ②人事評価クラウド
エンゲージメント	意識ギャップ調査・満足度調査ツール
労務・勤怠管理	顔認証ツール、残業時間の集計・有給休暇管理
給与計算	勤怠管理と連動した給与・年末調整計算の自動化など
健康管理	ストレスチェック、健康診断結果の一元管理など
教育	eラーニング・オンライン講座など

(2) 自社の課題に適したHRテック業者の選定

また、直近の現実的な課題への対応だけでなく、HRテックの導入を通じて実現したい会社のあるべき姿や、中長期的な目的を明らかにすることも重要です。

例えば、システム導入によって、人事情報の集計や管理が容易になったというだけでは、業務の効率化で止まってしまいます。

そこで、「社内の人事に関わる情報を集計し、そのデータを使って今

▼HR テック カテゴリ別の例



後の人事戦略の立案に役立てる」という中長期的な目標から、さらに「人事戦略立案」を行う余裕を持てるように、集計業務の効率化とデータの可視化を実現できるシステムを導入するとした方が、手段と目的が連動していると言えるでしょう。

このように、HRテックを通して実現したい目標とそのために必要なシステムの機能が明確になっていれば、ツールを選定する際のわかりやすい指標となります。

また、HRテック選定で重要なのは、HRの専門知識を持つ事業者を選ぶということです。

市場には多くのシステム提供者が存在する一方で、開発には精通していてもHR領域に詳しくないといった事業者もあり、これらの事業者が提供するシステムは、人事業務の効率化に留まり、人材育成や人事制度の課題解決には不十分なこともあります。したがってHRテックの導入に際しての打合せの場には、HRの専門家や人事コンサルタントに同席してもらうことを推奨します。

また、自社の目標に合うHRテックシステムを見つけても、すぐに導入せずデモアカウントでトライアル期間を設け、予期せぬ問題や工数などを確認することをお勧めします。

このようにして複数のシステムを試し、機能比較を十分に行ったうえで最適な事業者を選びましょう。全社員がトライアルに参加し、使いやすさや印象の違いを評価することが大切です。

▼HR テックを導入する流れ

①事前準備	<p>自社の目標、人事上の課題解決を実現するHRテック事業者の選定</p> <p>⇒必要に応じてHRの専門家や人事コンサルタントの意見を仰ぐ</p>
②トライアルの実施	<ul style="list-style-type: none"> ▪ デモアカウントで、自社データ取込みなどのトライアル設定を実施 ▪ 各機能や作業にかかる工数の確認 ▪ 複数システムの平行トライアルと機能比較
③社内評価	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 窓口担当者だけでなく、全社員によるトライアル参加 ▪ ITスキルの差を考慮したUI(ユーザーインターフェース)の評価 ▪ 管理職と一般職における使用感の違いの確認
④最終選定	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 社内意見の集約 ▪ 最適なHRテック事業者の選定 <p>⇒導入後の運用面について、事業者との打合せを行う</p>

こうしたアプローチを行うことで、最終的に自社に最も適したHRテックシステムを選定することができます。

3 | システム導入だけでは完成しない評価制度

人事評価はHR領域の中でも特に重要であり、多くの企業が課題を抱えている項目です。そのためHRテック業界でも、人事評価に関係するシステムへの注目度が高まっています。

1 | 評価制度はハード面（システム）とソフト面（運用）の両立が必須

(1) 評価制度へHRテックを導入するメリット

人事評価制度は、社員の働きぶりやスキルを評価し、給与や昇給といった処遇へ反映する仕組みと定義されます。適正な人事評価を実施することで、社員個人の能力や、モチベーションの向上が期待できます。さらに、人材の定着や会社全体の業績向上にも繋がっていくため、企業におけるHR関連項目の中で、最も重要な課題と認識されています。

しかし、人事業務を専門とする社員が少ない中小企業では、人事評価制度を導入し、適切に運用していくには大きな負担を伴い、そこには主に下記の課題が存在します。

▼人事評価制度を導入する際の課題

- 一から評価制度を作るための時間と人材がない。
- 評価項目や評価基準を作ることが難しい。
- 評価表の集計や進捗管理といった負担が大きい。

こうした悩みを解決する手段として、人事評価制度に特化したHRテックに注目が集まっています。人事評価制度にHRテックを導入するメリットは下記の通りです。

<人事評価制度にHRテックを導入するメリット>

●人事評価業務の効率化

人事評価の際に使用する評価表の配布・集計・回収をクラウドシステム上で実施することでペーパーレス化を実現するだけでなく、リアルタイムでの進捗確認が可能になる。また、こうした業務負担軽減により、人的リソースを他の業務に割り当てられる。

●人事評価制度のノウハウがなくても一から設計することができる

全体的な評価制度や社員へ配布する評価表を、フローチャートに項目を入力するだけで作成できるシステムが多い。

●人事評価に関する情報の一元管理と有効活用が可能になる

クラウド型の人事評価システムでは、評価履歴や人事情報などが一元管理できるので、評価内容の推移や改善傾向などを知ることができる。また、断片的な個人の評価結果を蓄積するだけでなく、全社的に分析を行うことで、組織改善のヒントを得られる。

(2)人事評価制度へHRテックを導入する際に起こりやすい失敗例

このように多くのメリットがある一方で、近年、人事評価制度を構築するためにHRテックを導入したものの、数年後にはシステムの選定、またはHRテックによる人事評価制度そのものを見直したいという企業も少なからずみられます。

▼人事評価に HR テックを導入した際に見られる失敗事例

- ①人事評価の基準が自社の実態に合っておらず、評価結果の納得性が低い。
- ②評価結果が自動的に提示され、なぜそういう結果になったのか、理由がわかりづらい。
- ③本来 HR テックによって実現したいと考えていたことが、システムの仕様上できないことが後で発覚し、そのためのカスタマイズには別料金が発生する。
- ④機械的に評価が行われることに抵抗感がある。

もともと人事評価は、制度設計よりも運用面が重要といわれており、失敗事例には制度設計や管理の効率化のみが目的となってしまうケースが多く見られます。

HRテック事業者はシステム開発が専門であり、HRに関わる実務のなかでも最も負担が大きい人事評価に精通している事業者は非常に少ないのが現状です。また、HR関連項目の中でも、業務内容の効率化が目的である場合は、そうしたシステムでも十分ということもあります。

しかし人事評価に限っては、運用面におけるボトルネックを理解した上でシステムの制度設計を行わなければ、必ず上記のような不満が出てきてしまいます。

(3)運用面のサポートも含め、人事業務に精通した業者のシステムを選定する

そうした失敗を防ぐためにも、人事評価制度の運用ノウハウを有しているコンサルタントなどの事業者がリリースしているシステムを選定することをお勧めします。そうしたシステムでは、人事評価制度を構築し、運用していく際の課題やポイントに配慮して、利用者の実情に合わせた設計を可能にする機能が搭載されています。

例えば、上記の失敗事例①でみると、結果に至る業務上のプロセス部分に着目する評価を行う際、システムに設定されている評価項目の内容や具体例が、自社の業種や職種に合っていないことで起きるケースといえます。

しかし、人事評価制度に精通している事業者であれば、過去のコンサルタント実務の中

で、業種別特性に応じた評価項目・基準の事例を蓄積しているのです。提供しているシステムにもそうしたノウハウの内容が反映されています。

手前味噌ではありますが、弊社のグループ会社が発行しているシステム「発展人事評価」では、人事制度構築コンサルティングの実績から蓄積したノウハウをもとに、プロセス評価において重要となる具体的な評価ポイントの文例を、18種類の業種別及び全業種共通対応を実現しています。それぞれ自社の実情に合わせて修正・追加することもできるので、簡便性と自由度を共存させたシステムと自負しています。

▼発展人事評価のプロセス評価項目対象業種一覧

システム開発業	建設業	ガソリンスタンド	調剤薬局
運送業	設備工事業	広告代理店業	医療機関
卸売業	カーディーラー	不動産仲介業	福祉施設
小売・飲食業	ホテル業	会計事務所	
製造業	印刷業	社会保険労務士事務所	

また、人事評価制度に精通した事業者は、システムを提供するだけでなく、導入の段階からその後の運用方法までのコンサルティングをオプションとしているケースが多いので、これを活用することをお勧めします。システム導入前に、人事評価制度により達成したい目標と実現するための課題を分析し、それを解決するために必要なシステム、機能の選定についての意見を求めたうえでシステムのカスタマイズを実行し、導入後も、システムの内容と実際の運用面の課題に相違があればすぐに対応してもらおうなど、運用に対するバックアップ体制を活用することで先述のような失敗例も起きづらくなります。

(4) 急がば回れで、アナログの評価制度を構築してからHRテックを導入する

これまで自社に人事評価制度がなかったため、新しくHRテックを活用して制度を構築したいと考える企業であれば、導入する前にまずはアナログベースで人事評価制度を構築し、運用してみてもよいでしょう。

「手間をかけられないからこそHRテックを導入するのではないか」というご意見があるのはもっともですが、HRテックの活用は人事制度の課題を解決するための手段であるため、課題そのものがわかっていない状況では、正しい選択をすることができません。

システムに搭載されたフロー通りに制度を構築するのではなく、一旦自前で制度を構築・運用してみて(費用をかけられるのであれば、この部分を人事コンサルタントへ依頼)、その中で抽出した課題を解決できる機能を有したHRテックのシステムを選定することの方が結果的に近道である場合もあります。

アナログで運用することにより、肌感覚で自社の評価制度の課題を認識できていれば、HRテック事業者の選定についても、コンサルタントの意見を聞くまでもなく、自身で判断ができるため、コストパフォーマンスも結果的に向上します。

4 | 中小企業におけるHRテックの導入事例

1 | クラウド型評価システムで複雑な評価制度の運用を効率化したA社

<p>A社概要</p>	<p>社員数：約50名 創業100年を超える香料メーカー。果実を原料とした、飲料やゼリー・製菓などへ添加する食品用香料（フレーバー）の製造・販売を行う。東京の本社だけでなく、関西にも複数の事業所・工場を持つ。</p>
<p>抱えていた課題</p>	<p>①職種によって細分化されている6つの部門に応じた評価項目や配点の割振り・評価事例の選定を行う必要があった。 ②人事を担当する社員が少なく、業務負担も大きい。また、関西の拠点にも多くの社員がおり、評価表の配布・集計や進捗管理が困難であった。</p>

A社には、第3章でも紹介した弊社のグループ会社がりリースしているクラウド型評価システム「発展人事評価」をご利用いただいております。もともと同社からは人事制度全体を見直したいという依頼があったことから、評価制度については設計の段階からコンサルティングをもとに一部の内容をシステムに搭載し、現在も運用中です。

そのため以下は、アナログで評価制度を構築し、運用における業務の効率化と評価データの集約・有効活用を目的として、システムを導入した事例となります。

(1) A社の人事評価制度における課題

A社は、香料の開発や製造(要望に合わせて香料を調合)、品質管理など専門的な職種が多く、合わせて6つの部門に分かれているなど、評価の項目やウェイト配分、評価の基準となる行動事例を細かく設定する必要がありました。しかし評価項目に関する設計を細かくすると、Excelで作成していた人事評価表を、それぞれの設計に合わせて複数用意する必要があるので、非常に手間がかかることが予想されました。

また関西にも複数の拠点を有していたことから被評価者の個別目標や、実際の評価結果を記載しているのかといった進捗管理は、拠点ごとに行われていました。そのため、東京本社の人事部門担当者が、期日内にすべての進捗状況を把握することが難しい状況となっていました。

(2)クラウド人事評価システムの導入と効果

そこで、制度設計の段階で、3つの評価項目(プロセス評価・業績評価・目標管理)を設定し、6つの部門ごとに重視する評価項目が異なるため、細かいウェイト調整を行いました。また、3つの階層(管理職層、指導職層、一般職層)と部門に応じてプロセス評価などの内容が異なる、合計17の評価表を用意しました。一見、非常に複雑な制度となっていますが、これらの内容を発展人事評価システムに取り込み、クラウド上での評価表の作成、評価結果の集計をすることができるようになりました。

発展人事評価では、部門ごとに3つの評価項目のウェイト設定を自由に行うことができます。営業部などでは業績評価項目の割合を高くする一方で、開発や品質管理部門では目標管理項目を採用するなど、会社の実情に合った設計が可能になります。

▼発展人事評価 プロセス評価項目のウェイト設定画面

一般職	上期	下期	通年	指導職	上期	下期	通年	管理職	上期	下期	通年
プロセス評価				プロセス評価				プロセス評価			
情意評価	40%	40%	40%	情意評価	40%	40%	40%	情意評価	40%	40%	40%
規律性	10%	10%	10%	規律性	10%	10%	10%	経営意識	10%	10%	10%
責任性	10%	10%	10%	責任性	10%	10%	10%	責任性	10%	10%	10%
協調性	10%	10%	10%	協調性	10%	10%	10%	協調性	10%	10%	10%
積極性	10%	10%	10%	積極性	10%	10%	10%	積極性	10%	10%	10%
成績評価	20%	20%	20%	成績評価	25%	25%	25%	成績評価	25%	25%	25%
仕事の質	10%	10%	10%	仕事の質	10%	10%	10%	仕事の質	10%	10%	10%
仕事の量	10%	10%	10%	仕事の量	5%	5%	5%	仕事の量	5%	5%	5%
				指導・育成・監督	10%	10%	10%	管理・統率・調整	10%	10%	10%
能力評価	40%	40%	40%	能力評価	35%	35%	35%	能力評価	35%	35%	35%
知識・技能	10%	10%	10%	知識・技能	10%	10%	10%	知識・技能	10%	10%	10%
理解力	10%	10%	10%	判断力	10%	10%	10%	決断力	10%	10%	10%
表現力	10%	10%	10%	折衝力	10%	10%	10%	渉外力	10%	10%	10%
創意工夫力	10%	10%	10%	企画力	5%	5%	5%	開発力	5%	5%	5%
合計	100%	100%	100%		100%	100%	100%		100%	100%	100%

また、プロセス評価の項目やウェイト設定、業績評価における評価基準を部門・階層ごとに設定することも可能です。ここでは各項目の内容を予めシステム上で設計し、部門・階層別の合計17に及ぶ評価表を作成することができました。

さらには、クラウド上で評価表の内容を入力するため、離れている拠点において対象の社員が目標設定や評価結果を入力しているかも把握することができ、すべての作業が完了した後に行う評価結果の集計・処遇への反映といった業務負担を大幅に軽減することができました。

▼クラウド型評価システム導入の効果

- 自社の評価制度の実情に合った評価表を、システム上で簡単に作成できるようになった。
- 離れた拠点の進捗管理や結果の集計が容易になり、人事担当者の業務負担が軽減された。

2 | 採用に関わる業務を効率化し、リソースを戦略立案へ回すことができたB社

B社概要	社員数：約80名 クラウドファンディングサイトの運営、各種研究開発技術を生かした製品プロデュース支援事業。ある大ヒット映画の公開を支援した経験もある。
抱えていた課題	①採用候補者情報を「スプレッドシート」に入力したり、そこから探したりする作業が、日々の業務を圧迫していた。 ②採用に関するデータを集計するのに1営業日を費やすこともあった。

(1) B社の採用活動における課題

B社では採用を行う際、求人媒体や人材紹介会社といった複数の採用チャネルを利用していました。しかし、各候補者がどのチャネル経由で来たのかを確認するためにメールやメッセージをさかのぼり、「スプレッドシート」に入力するといった業務が非常に煩雑であり、採用戦略を立てる時間を確保できないといった状況にありました。

そこで、目の前のオペレーション業務を削減することが重要であると考え、採用データを一元管理できるクラウド型採用管理システムの導入を決めました。

(2) クラウド型採用管理システムの導入と効果

エージェントとのやりとりや面接の評価など、採用に関する全ての業務を一元化・集約できるシステムを導入したことで、大幅に業務を効率化することができました。

また、求人票をシステム上で作成することができるため、これまで見送っていた職種の求人も積極的に公開するようになりました。その結果、システム導入前よりも、人材紹介会社からの紹介数が2倍に増えています。

▼クラウド型採用管理システム導入の効果

- 採用に関するデータをリアルタイムに集計できるようになり、業務効率が上がった。
- 求人票を簡単に共有できるようになり、人材紹介会社からの紹介数が2倍になった。
- データが集まったことで、採用戦略立案に向けた土台ができた。

紹介した2つの事例に共通しているのは、予め自社のHR関連項目に関する課題を整理し、それを解決するための機能が備わっているシステムを選択していたことでした。

本レポートが、今後、HRテックを導入する際の参考となれば幸いです。

■参考資料

『HRテクノロジー活用の教科書』 榊裕葵 著 日本法令

『HRテック入門』 森中謙介・町田耕一 著 あさ出版

日本の人事部ホームページ：HRペディア

マイナビニュースホームページ：Tech+

デロイトトーマツミック経済研究所：HTTechクラウド市場の実態と展望 2021・2022年度版

カケハシサイヨウソリューションズ：新卒採用の知恵袋

採用管理システム「HRMOS採用」紹介ページ

IT導入補助金2024

株式会社カオナビ：人事用語集

関総研グループ

■事務所所在地

〒540-0022 大阪府中央区糸屋町 1-3-11 関総研ビル
TEL 06-6947-1313 FAX 06-6947-1414

フリーダイヤル 0120-430-426

■URL

(関総研グループ)
(結い相続センター)

<http://www.sekisoken.co.jp/>
<http://yui-souzoku.jp/>