

日本の企業は慢性的な人材不足にあえいでおり、その対策として、デジタルHRの実装を図ろうとする事例が増えている。

デジタルHRとは、「データやデジタル技術(HR-Techツール、ピープルアナリティクスなど)を活用して、個に最適化された人材マネジメントを提供し、ビジネス

間に生産年齢人口が3分の2まで減少することを示している。

1985年の男女雇用機会均等法にはじまり、高齢者雇用の促進、外国人労働者の積極的な受け入れなど、さまざまな国家政策によって、生産年齢人口減少の対策が図られてきた。

1995年ごろをピークに25年間で1千万人減り、次

進藤 奉之(しんどう・ともゆき) コンサルティング事業本部 組織人事BU HR第2部 シニアマネージャー



足感は緩和したものの、24年の雇用人員判断DIは、大企業でマイナス27、中堅・中小企業では、マイナス40に迫る値まで悪化している。

そしてこの間、労働者の職業観にも大きな変化があった。終身雇用制度の終焉(しゅうえん)が叫ばれ、転職が活発化している。労働者は、働く場所や時間を

これらの背景があつて、企業人事は、社員個人に最適化された人材マネジメント(採用・育成・配置・処遇など)に取り組むことを迫られている。そして、

当然ながら、企業が厳しい市場競争を勝ち抜いていくためには、新たな人材を獲得し、成長させていくことも同時に行っていくなければならない。その困難な課題を解決するための手段として、企業の大小や業界を問わず、デジタルHRの実装が注目を浴びているのである。

デジタルHRの必要性

人事部門の変革(1)

をリードする人事機能(人事部)である。

この背景にあるのが、日本の少子高齢化の進展である。2023年の日本の

の25年間でさらに2千万人近く減少すると試算されている。これは、1995

は悪化の一途をたどっている。リーマンショックからの回復期にあたる2012年

ごろから中堅・中小企業でDIは不足感の方が多いことを示すマイナス値になり、13年の半ばには大企業においても不足感の方が多い状態になった。その後、

新型コロナウイルス禍で一時的に回復したものの、24年の雇用人員判断DIは、大企業でマイナス27、中堅・中小企業では、マイナス40に迫る値まで悪化している。

そしてこの間、労働者の職業観にも大きな変化があった。終身雇用制度の終焉(しゅうえん)が叫ばれ、転職が活発化している。労働者は、働く場所や時間を

これらの背景があつて、企業人事は、社員個人に最適化された人材マネジメント(採用・育成・配置・処遇など)に取り組むことを迫られている。そして、

当然ながら、企業が厳しい市場競争を勝ち抜いていくためには、新たな人材を獲得し、成長させていくことも同時に行っていくなければならない。その困難な課題を解決するための手段として、企業の大小や業界を問わず、デジタルHRの実装が注目を浴びているのである。

今回は、このデジタルHRの全体像を解説し、その実装に取り組み、さまざまな問題解決に挑む企業の事例を紹介する。

(毎週木曜日に掲載)

