

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。

出生数は約75万人であった。これは、1949年に記録した最多出生数269万人の3割以下の水準である。生産年齢人口も、1995年ごろをピークに25年間で1千万人減り、次

者に生産年齢人口が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。

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。



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

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(人事部門)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

リーマンショックからの回復期にあたる2012年

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

リーマンショックからの回復期にあたる2012年

雇用人員判断DIをみると、企業の人手不足感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、

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、

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、

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、

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。

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。

選べること、年齢や勤続年数ではなく、仕事の現在価値に応じた報酬が得られること、労働者自身の自律的なキャリア形成が成し遂げられることなどを求めるようになった。

選べること、年齢や勤続年数ではなく、仕事の現在価値に応じた報酬が得られること、労働者自身の自律的なキャリア形成が成し遂げられることなどを求めるようになった。

選べること、年齢や勤続年数ではなく、仕事の現在価値に応じた報酬が得られること、労働者自身の自律的なキャリア形成が成し遂げられることなどを求めるようになった。

(毎週木曜日に掲載)

