

シリーズ2回目となる今回は、デジタルHRの全体構造を解説したうえで、その実装に挑戦した企業の事例を紹介する。

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等)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、ビジネスをリードする人事機能」である。

デジタルHRの基本構造は自動車走行を例にするとイメージしやすい。走行

「盤」と「データ活用」であり、これらが両輪となって最終目的地に例えた人事KGIに向かって前進するのである。

この基本構造を、地方の度計などの計器類が人事KPIに当たる。そして、エンジンに当たるのが、本社と現場の人事機能であり、ガソリンに当たるのが、「社員みんなが明るく元気に働いて成長する会社」で

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



ともとは皆無に等しい状況であった。

しかし、会社全体で業務の結果がデータベースに残る仕組みを導入し、自社のデジタルリテラシー向上に取り組んできた。さらに、BIツール(データを可視化・分析するソフトウェアの総称)を導入して、採算データ、社員データ、社員アンケートの分析結果

この「データ基盤」を構築できた要因は三つある。

一つ目は、経営者がDX挑戦を決意していること。二つ目は、各種システム、社員のPCリプレイス等の機会に、当社独自のデータ基盤を構想して、小さな投資を積み重ねたこと。三つ目は、外部専門会社の知見を活用し、自力と他力を絶妙に組み合わせたことである。

デジタルHRデータ基盤構築

人事部門の変革(2)

ある。人事KPIには、「社員エンゲージメント」等が設定されている。

の人事のデジタルリテラシーである。このエンジンとガソリンによる出力で回転するのが、「データ基

職が担っている。デジタルデータ活用は本社人事部門が外部専門会社と協働で担い、さまざまな分析データを現場の課長級に提供している。ガソリンにあたるデジタルリテラシーは、も

など、各種データを一元的に取り扱える状態を作り上げた。現在は、それらを現場の全管理職のタブレット端末から参照できるように、会社の課題を共有できるように

今回は、この会社が現在も取り組んでいる、デジタルHRのもう一つの車輪「データ活用」について、具体的な事例をひも解きながら、組織人事領域におけるデータ活用の在り方を紹介する。(毎週木曜日に掲載)

