

2022年5月27日  
株式会社ビズリーチ

## HRMOS WorkTech 研究所：人材データの活用に関するアンケート

### ビジネスパーソンの6割以上、

### 「人材データを活用する企業」に転職先として「魅力を感じる」

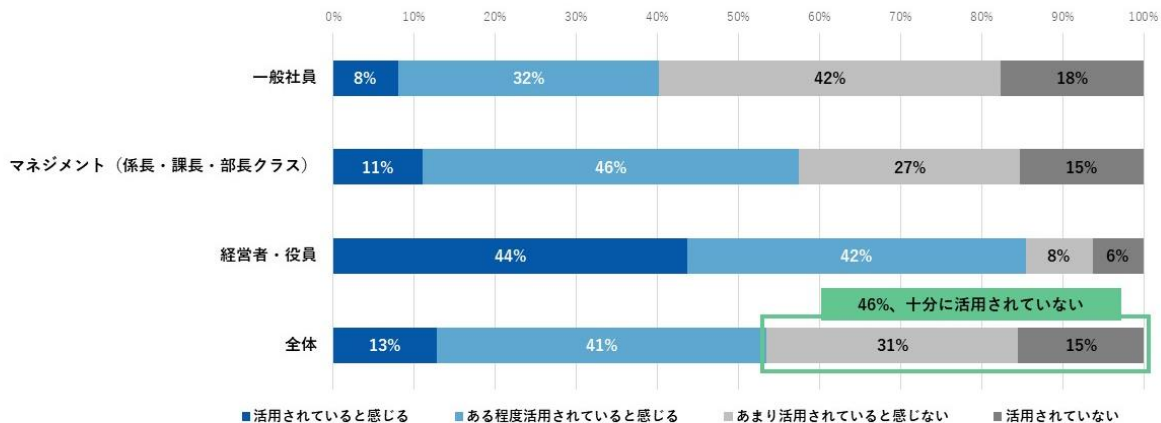
～約5割、勤務先で「業務アサインに自身の人材データが活用されていない」と回答～

Visionalグループの株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：多田洋祐）が運営するHRMOS WorkTech 研究所は、ビズリーチを利用するビジネスパーソンを対象に人材データ（業績・スキル・適性等）の活用に関するアンケート調査<sup>※1</sup>を実施しました（有効回答数：789件）。

#### ■ビジネスパーソンの約5割、勤務先の業務アサインに「自身の人材データが十分に活用されていない」

本アンケートの結果、ビジネスパーソンの46%が、自身の業務アサイン（業務割り当て）に、「人材データが活用されていない」と感じていることが明らかになりました。役職別に比較すると、マネジメント（係長・課長・部長クラス）と一般社員では「人材データが活用された業務アサインをされていない」と感じる割合に18ポイントの差があり、一般社員のほうが「活用されていない」と感じる割合が多い結果となりました。

Q. 勤務先で自身の人材データが活用された業務割り当てをされていると感じますか？



HRMOS  
ハーモス

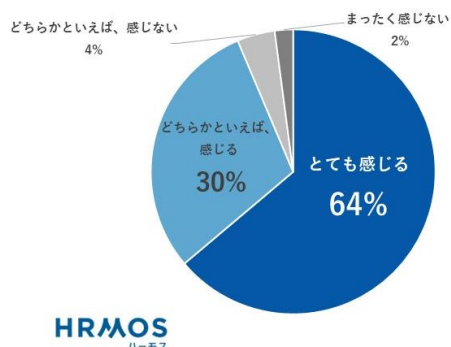
n=769

#### ■6割以上、人材データを活用して業務アサインをする企業に 転職先として「とても魅力を感じる」と回答

また、ビジネスパーソンの64%が、人材データを活用して業務アサインを行う企業を、転職先として

「とても魅力を感じる」と回答しました。人材データを基に人材活用を行うことは、求職者に対して自社の魅力を発信するきっかけになると推測されます。

Q. 人材データ活用し業務割り当てをする転職先に魅力を感じますか？



### ■ 人事異動・配置における人材データ活用、「個人業績」や「職務経歴」よりも「スキル」「適性」を参考にしてほしいと回答

企業が人事異動・配置などを行う際、ビジネスパーソンが参考にされていると感じる人材データは、「個人業績・評価」「職務経歴」「スキル・資格・語学力」「社内での評判」の順となりました。一方で、今後どのような人材データを参考にしてほしいかを質問したところ、「スキル・資格・語学力」「適性」「個人業績・評価」の順となり、参考にされていると感じる項目とギャップが生じる結果となりました。

企業の人事担当者に実施した調査<sup>※2</sup>でも、人事異動・配置等のために今後参考にしていきたい情報として最も多かったのは「スキル・経験（52%）」で、次に「適性（45%）」という結果となりました。企業にとっても、これらの情報をいかに可視化し、適切な人事異動・配置等に活用していくかが重要になると推測されます。

Q. 人事異動・配置などを行う際に、どのような人材データ（情報）が参考にされていると感じますか？また、参考して欲しいと感じますか？（複数回答可）

現在、参考にされていると感じるデータ	%
個人業績・評価	55.6%
職務経歴	38.4%
スキル・資格・語学力	33.6%
社内での評判	27.9%
適性	25.6%
知識・事業理解度	20.7%
社内異動履歴	11.7%
モチベーション	10.1%
キャリア志向	9.6%
家庭の事情	3.3%
採用時の入社動機	3.1%
性格・趣味・特技	1.5%

今後、参考にしたいデータ	%
スキル・資格・語学力	45.5%
適性	44.8%
個人業績・評価	41.1%
知識・事業理解度	32.3%
モチベーション	31.5%
職務経歴	29.9%
キャリア志向	26.8%
社内での評判	7.2%
家庭の事情	5.6%
性格・趣味・特技	4.3%
採用時の入社動機	4.0%
社内異動履歴	1.1%

HRMOS  
ハーモス

n=549

※1

調査概要：HRMOS WorkTech 研究所「働き方の変化や人材活用に関するアンケート」

対象：即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」を利用中の会員

調査期間：2021年11月29日～2021年12月6日

## PRESS RELEASE

有効回答数：789 件

回答率は端数処理の関係で合計が 100%にならない場合があります。

※2

調査概要 HRMOS WorkTech 研究所「人事情報・従業員データの活用に関するアンケート」

対象：「ビズリーチ」を利用している人事担当者

調査期間：2021 年 10 月 4 日～2021 年 10 月 28 日

有効回答数：440 件

## ■考察コメント：HRMOS WorkTech 研究所 所長 友部 博教

HR テクノロジーの進化・浸透により、企業における人材データの活用が進んでいます。そのようななか、本調査を通じて、6 割以上のビジネスパーソンが、人材データを活用して業務アサインをする企業について、転職先として「とても魅力を感じる」と回答し、企業の人材データ活用に対して前向きであることが明らかとなりました。雇用が流動化し、企業と働く個人の関係性が変化する状況下で、「従業員の成長のために、企業が経験・スキルを習得できる環境を提供しているか」といった点は、会社選びにおける条件の一つであると想定されます。そのようななか、客観的な人材データを基にした業務アサインも、このような環境の提供のために重要な要素の一つとなります。

一方で、ビジネスパーソンが参考にしてほしいと考える人材データと、現在参考にされていると感じる人材データにはギャップがあることも明らかになっています。企業と働く個人にとってお互い納得感のある人材活用のためには、人材データの可視化・活用が重要になります。

人材データの可視化・活用については、タレントマネジメントシステムの導入が有効な手段の一つです。本調査では「自身のパフォーマンス向上のために、タレントマネジメントシステムを勤務先に導入したい」と考える方が 86%に上るという結果も出ており、自身の成長のためにも、企業のタレントマネジメントシステム導入は望ましい状態であると考えていることがうかがえます。

今後、企業の人事担当者は、HR テクノロジーの活用について、人事や経営の業務効率化の観点だけではなく、自社で働く個人にどのような価値が提供されるかという点を検討することも重要になるのではないのでしょうか。

### <セミナーの開催について>

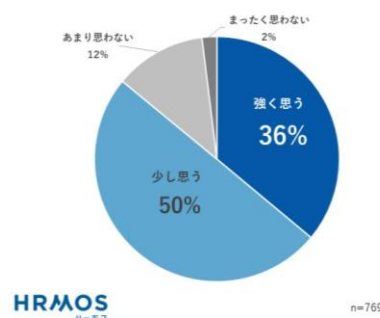
人材管理クラウド「HRMOS タレントマネジメント」では、ビズリーチ利用企業と利用会員を対象に実施した大規模アンケートの結果を基にした解説セミナーの開催を予定しています。

詳細・お申し込みはこちら：

<https://hrmos.co/seminar/hr/20220602/>



Q. ご自身のパフォーマンス向上のために、タレントマネジメントシステムを勤務先に導入したいと考えますか？



**■人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズについて**

人財活用プラットフォーム「HRMOS」シリーズは、採用から入社後の活躍までの人事業務支援と従業員情報の一元化・可視化により、エビデンスに基づいた人財活用を実現するサービスです。HRMOSシリーズの一つである、人材管理クラウド「HRMOS タレントマネジメント」は、従業員データベースを中心に、目標・評価管理、1on1 支援、組織診断サーベイなどの機能を提供しています。「HRMOS 採用」と「HRMOS タレントマネジメント」を連携させることにより、採用の選考時から入社後の活躍まで従業員情報を一気通貫で活用できます。企業の人事は、「HRMOS」シリーズにより従業員一人一人の多面的なデータを可視化し、適切な人材登用・人材配置へ生かすことができます。

URL : <https://hrmos.co/>

**■株式会社ビズリーチについて**

「すべての人が『自分の可能性』を信じられる社会をつくる」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、挑戦する20代の転職サイト「キャリアトレ」、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。2020年2月、グループ経営体制への移行にともなって誕生した Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>

**■Visional について**

「新しい可能性を、次々と。」をグループミッションとし、HR Tech 領域を中心に、産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開。「ビズリーチ」をはじめとした採用プラットフォームや、人財活用プラットフォーム「HRMOS」シリーズを中心に、企業の人材活用・人材戦略（HCM）エコシステムの構築を目指す。また、事業承継 M&A、物流 Tech、サイバーセキュリティ、Sales Tech の領域においても、新規事業を次々に立ち上げている。

URL : <https://www.visional.inc/ja/index.html>