

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2022.02 vol. 140



CONTENTS

- ＞ 新春ご挨拶
- ＞ 特別寄稿
グローバル視点から社労士ビジネスを俯瞰する
—「SDGs」「ESG」「ビジネスと人権」と「ISO30414」について—
- ＞ 業種特化社労士の視点から
- ＞ ソーシャルメディアの労務管理上の留意点
- ＞ 顧問先を増やそう！
- ＞ 法令改正最前線
- ＞ 今、伝えたい法改正情報
- ＞ 編集長の「気ままに労働雑感」
- ＞ ニューノーマル社会を生きる経営の知恵
- ＞ 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- ＞ 社労士に近接するHR Techをけん引するサービス、その現状と活用
- ＞ 経営のヒントとなる言葉
- ＞ CHUKIDAN Books Information
- ＞ ダン・チューキチが語る！
- ＞ 中企団事業報告

幹事社労士5,400名のネットワーク



CHUKIDAN

事業領域を広げる足がかりにも…… 人材管理系HR Tech「カオナビ」とは？

「コロナ禍」となって早2年。テレワークが進み、どこからでもアクセス可能なSaaS (Software as a Service) のニーズが高まっています。また、「働き方改革」が進む中で人事部門の効率化が求められる時勢も相まって、「HR Tech」と総称される人事系のSaaSが人事コンサルの領域で注目を浴びているようです。今回は、人材管理系のHR Tech「カオナビ」を2年ほど前から相談業務において活用しているという汐留社会保険労務士法人の新井将司先生に、具体的な活用シーンやメリットを伺いました。

HR Tech 利用者インタビュー

人事コンサルティング業務の拡大を後押しした 使いやすく、用途も多様なクラウドシステム「カオナビ」

汐留社会保険労務士法人
新井 将司 先生



中企図：先生の事務所と、業務内容について教えてください。

新井先生：クライアント第一主義を経営理念とし、ワンストップでの人事労務トータルサポートを目指しています。1号・2号業務のほか、近年ニーズが高まっている人事制度設計やキャリア関連のコンサル業務にも力を入れています。分業制ではなく、各社労士が担当顧問先にトータルでサービスを提供しており、コンサル業務は全体の2割程度を占めています。

中企図：貴法人ではタレントマネジメント（以下、タレマネ）システムの「カオナビ」を含め、コンサル提案時のHR Tech活用に力を入れているそうですが、どのような経緯でこれらのサービスを扱うようになったのでしょうか。

新井先生：以前、あるSaaSサービスと取次契約をしたところ顧問先に喜ばれて導入が進んだ経緯があり、提案内容を実行いただくツールとしてHR Techの活用は有効だと実感しました。特に最近はテレワークの拡大で紙中心の業務運用をデジタル化したいという要望や業務効率化を図りたいといった相談を受けることも増えています。実は当法人でもカオナビを導入しており、ユーザーとしてもフル活用しているんです。

■ユーザーとしての実感に基づき、実効性ある提案が可能に

中企図：カオナビは、どんなサービスなのですか。

新井先生：顔写真をキーとして、従業員のあらゆる人材情報を一元化するサービスです。評価業務運用やワークフロー機能なども具備されており、人事評価や配置検討などに活用できるタレマネツールです。一般的に人事システムは個人向けサービスに比べて操作が難しいものが多いのですが、カオナビは人事部（システム管理者）側、従業員（利用者）

側とも使いやすい画面構成となっています。自社での導入理由も、「これなら使えそう」というシンプルなものでした。企業の人事部は人事評価にさまざまな課題を抱えています。評価の基準やしきみは企業によって千差万別で、一律のアドバイスでは対応できません。カオナビは操作性が高くITが苦手な人でも直感的に操作できる上、項目や閲覧・編集権限など細かく設定が可能なので、ニーズや企業規模を問わず、活用手法も多様に提案できる点が特徴です。実際、現用社数は2200社ほどとタレマネ領域ではシェア1位で、サービス開始から約10年とタレマネツールとしてはパイオニアであることも安心材料です。

中企図：実際に活用していると、実感を持ったアドバイスができそうですね。

新井先生：当法人でも人事評価やスキル管理といった機能に加え、他の労務管理ツールから取得した勤怠情報から社会保険適用の可否を自動判定させるなど、労務システムでカバーしきれない情報管理にも重宝しています。評価以外の業務領域でも活用できる点は、実際に使ってみないと気付かないメリットでした。カオナビのほか、労務管理ツールをはじめ10種類ほどHR Techを扱っていますが、やはり自社で実際に利用して満足しているツールはより具体的な提案ができますね。

■提案の思考プロセスが明確化され、人事コンサル注力の足がかりに

中企図：カオナビを活用するような人事コンサルティングの領域は、参入ハードルが高いと感じる社労士も多いようですが……。

新井先生：労務領域とは異なり、人事評価やそのしきみには正解がありませんし、社労士が学んできた分野の範囲外でも

あるので当然かと思えます。また、評価業務は実施主体が人事部だけでなく全社員にまで及ぶがゆえ、「提案が通っても、浸透・定着フェーズでつまずいてしまう」という悩みも聞かれます。しかし、カオナビのような使いやすいツールとセットで提案することで、顧問先の担当者に着実に実行いただけるようになりました。さらに、仕組みづくりのサポートだけでは手が届かなかった運用・定着支援までをパッケージ化でき、実効性の高い提案ができるようになりました。

中企図：企業の人事担当者にとっても、プロセスを具体化してくれるツールがあるとイメージしやすいのでしょうか。

新井先生：まさにその通りで、提案資料にはカオナビの設計書も含まれることになりまますから、資料がそのまま「評価業務において実施すべきこと」になるのです。顧問先だけでなく私たち提案側の思考プロセスも明確になり、提案工程が効率化されたので、カオナビの導入が結果的に人事コンサル領域に注力する足がかりにもなりました。

中企図：カオナビがフィットするのはどの程度の規模の企業でしょうか？

新井先生：従業員の顔と名前や基本情報の把握が難しくなる100人以上の組織でのニーズが特に高いようですが、活用できる場面が非常に多いので数十名の組織でも提案の余地はあります。実際、従業員数40名程度の当法人でも、なくてはならないツールになっていますから。

■顧問先の新規開拓につながる副次的効果も

中企図：実際に成約に至るケースは多いのでしょうか。

新井先生：2年ほどのうちに、200名規模のIT企業と100名規模の内装関連企業で成約しました。当社がカオナビと結んでいる契約は、顧客を紹介するだけでフィーが発生する取次契約で、あくまで顧問先の課題解決につながりそうなときに提案する程度です。それでも「聞いたことがある」とか「ちょうど検討を始めたところ」といった反応は多く、知名度・ニーズの高さを感じます。

中企図：社労士にとって、取り扱うメリットはけっこうありそうですね。

新井先生：商材としてのポテンシャルはもちろん、実は、カオナビのほうから人事コンサルを必要とする顧客企業を紹



「カオナビ」の基本情報表示画面。氏名や所属部署といった基本的な情報のほか、評価履歴や保有資格、研修履歴など、あらゆる情報が顔写真とともに一画面で表示できる

介してもらうなど、顧問先の新規開拓にも大いに役立っています。カオナビと共同でセミナーを開催することもあるのですが、当法人の単独開催のセミナーの10倍ぐらいの人が集まるなど集客力が高く、参加した企業と顧問契約につながることもあります。

中企図：なるほど。一方、HR Techには業務の自動化を実現するものもあり、社労士の仕事を奪うのではないかと警戒する声もあります。社労士はHR Techとどう向き合っていくべきなのでしょう。

新井先生：人事業務に限らず、デジタル化の流れは大きく、避けて通れるものではありませんし、何より顧客側に高い関心やニーズがあります。専門家として適切なアドバイスができるようキャッチアップしていくことは不可欠で、さらに具体的なサポートまでできれば顧問先により厚い信頼を得られるはずで。難しさや、脅威に感じることもありますが、かつてファクスがメールに置き換わったようなもので、人事や労務に関する業務の本質には何も変わりはないのです。顧問先により価値あるサポートを提供するためにも、肩の力を抜いてまずは関心を持つことから始めてみるといいのではないのでしょうか。

新井先生にとってカオナビは、事業領域の幅を広げる大きなきっかけだったとのこと。HR Techは、自身の強みと掛け合わせて活用することで顧客満足度を高められるツールと言えます。HR Techとひと言で言ってもさまざまな種類があるようですが、カオナビのようにユーザーとしても使いやすいツールから情報収集してみるとよいかもしれません。

今回ご紹介したHR Tech企業



株式会社カオナビ

代表者：代表取締役社長 CEO 柳橋 仁機(ひろき)
 本社：東京都港区虎ノ門1-3-1
 東京虎ノ門グローバルスクエア 15F・16F
 会社設立日：2008年5月27日
 資本金：10億6,627万円(2021年3月末時点)

カオナビ公式サイト

