

～3か月前、最初は“何から始めればいいのかわからない”状態だった～

人事DXで成果を出す組織へ変わった ポイントとは

人事評価・採用管理アプリ



Shared Mee



ケイズコーポレーションは持続可能な
開発目標 (SDGs) を支援しています。

今、組織変革に踏み出す貴社のために



多くの企業が、「人材が定着しない」「従業員がすぐ辞めてしまう」「評価制度が形骸化している」といった漠然とした不安や課題を抱えています。しかし、時間やリソースの制約から「どこから手をつければいいかわからない」と足踏みしているケースも少なくありません。

本資料では、実際に同様の悩みを抱えていた企業が、どのように現状を整理し、小さな一歩から確実に成果へとつなげていったのか、具体的な検討ステップをご紹介します。

貴社が人事・組織改革を前進させるきっかけとして、ぜひお役立てください。

その一歩が、組織を変える第一歩に。

「このままで本当にいいのだろうか…」と感じていませんか？



離職率が高止まり、優秀な人材が定着しない

漠然とした危機感はあるものの、具体的な解決策が見つからない

評価制度はあるものの、形骸化していて機能している実感が薄い

多忙で、組織変革に時間を割く余裕がない

社員のモチベーションが上がらず、社内風土の改善も手付かず

変化の必要性は感じていても、社内での合意形成が難しい



このような課題やお悩みをお持ちの企業様は決して珍しくありません。

まずは現状の課題に共感し、認識を共有することが解決への第一歩です。

今、貴社に迫る「見えない損失」



組織課題を認識しながらも対策を講じないことは、表面上は大きな変化がないように見えても、水面下で企業の競争力を蝕んでいきます。

離職率の悪化

人材流出による採用・教育
コストの増大

採用競争力の低下

魅力的な組織風土の欠如による
優秀人材の獲得困難

生産性の停滞

モチベーション低下による
社員のパフォーマンス低迷

組織の硬直化

変化への対応力低下、
新規事業創出の機会損失

企業価値の低下

従業員満足度の低さや悪い評判に
よる企業イメージの悪化



人材課題を放置すると、気づかぬうちに組織の力が弱まり企業の信頼や価値が損なわれていきます。

一步を踏み出した企業の転換点



多くの企業が、組織改革や人事制度の見直しといった大きな変化に直面したとき、「準備が整っていない」「今はタイミングではない」といった理由から、なかなか最初の一步を踏み出せずにいます。しかし、実際に成果を上げた企業の多くは、「完璧な状態になるのを待つ」のではなく、「今できる範囲で、小さく始める」という選択をしていました。

Bad

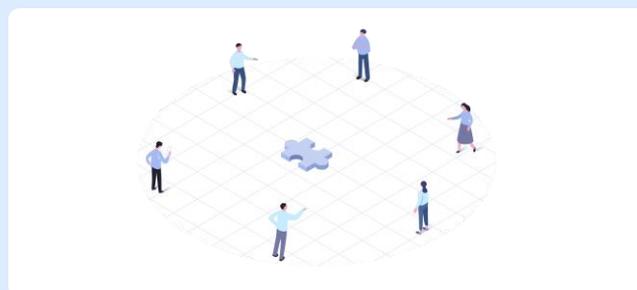


準備が整ってから

全社の評価制度や運用フロー、データ整備など、すべての準備が完了してから人事システムを導入しようとする考え方は、慎重な対応ではありますが、導入時期が遅れたり、現場の温度感を逃してしまうリスクもあります。



Good



まず小さく始める

完璧な準備を待たず、一部門や特定の施策から人事システムの導入をスタートする方法です。小さく始めることで、現場の声や課題を拾いながら改善を重ね、無理なく全社展開につなげることができます。

「完璧」を求めるよりも、「小さな一步」が未来を変える

成功企業が実践した3つの検討ステップ



人事システムを導入された企業様は、次の3つのステップを順に進めることで着実に成功を収めています。

STEP
01



現状把握と課題の 特定

漠然とした不安を具体的な課題に落とし込む（例：社員アンケート、ヒアリング）。

STEP
02



「小さく始める」 目標設定

全社一斉ではなく、一部門での試験導入など、実行可能な範囲で始める。

STEP
03



効果測定と フィードバック

入後の効果を検証し、改善点を洗い出す。成功事例を共有し、社内の理解を深める。

「現状把握→小さく始める→効果検証」で着実に成果！

採用から入社後の社員評価を ワンストップで管理



Shared Mee



**Shared Mee は、貴社の次なる一手を確実にする
統合型人材マネジメントアプリです。**

採用から社員管理、評価まで、あらゆる人事情報を一元化することで、これまで見えなかった課題をデータで可視化し、「曖昧だったこと」を「明確」に変えます。

社員評価と目標を連携させることで、一人ひとりのモチベーションを最大限に引き出し、具体的な成果に繋がります。
複雑な管理業務から解放され、人事担当者も経営層もより戦略的な意思決定や社員との本質的なコミュニケーションに集中可能になります。

Shared Mee は、貴社の人材管理を「データに基づき、社員と共に未来へ進む」ための最も重要な「一歩」となります。

ワンストップソリューションで今すぐ組織変革を始めませんか。

採用管理から人事評価をShared Meeで一本化。 さらなる事業拡大に向けて、業務を効率化。



企業名 ソホビービー株式会社

業 種 IT/ソフトウェア業

企業規模 41名

導入製品  Shared Mee

導入に至った背景

応募者管理から人事評価までをExcelで運用していた為、ファイル管理やデータ更新時の作業負荷が高かった。システム導入を検討した際に、現状運用しているSalesforceプラットフォームで動くShared Meeを知り、生産性アップを目的に導入を決めた。

導入ポイント

複数のExcelファイルで管理していたデータを一元管理（1ID/1Pass）することで**管理工数が削減した**

勤続年数やスキル等の統計データを瞬時に分析することで、**社員の最適配置**や**採用活動の生産性がアップした**

社内で頻発していた数字に関する問い合わせに瞬時に回答が可能となり、**バックオフィス業務が効率化された**

脱・紙文化。採用情報・内定者への連絡状況など
煩雑な作業をShared Meeで一括管理。人事・採用業務の効率化が実現。



企業名 株式会社三和鋌螺製作所

業 種 製造業

企業規模 81名

導入製品  Shared Mee

導入に至った背景

採用時の応募者データの管理をExcelや紙で運用していた為、作業負荷が掛かっており選考を進める上での途中辞退などの機会損失が発生していた。その為、システム導入を検討し、これらの作業効率をアップさせることを目的にShared Meeを導入した。

導入ポイント

選考状況のパイプライン管理を実現し、
対応が必要な母数など、**状況の見える
化に成功**

社内調整の漏れなどが激減し、適切な
対応を**速やかに行うことが出来るよう
になった**

定量的な情報が集約されることによっ
て社内の**コミュニケーションコストが
削減された**

社内提案の進め方と決め手となった視点



組織変革の重要性を理解しても、実際に社内で承認を得るためには効果的な提案が不可欠です。ここでは、スムーズに社内を巻き込み導入を決定づけるための提案ポイントと、各役職者が重視する視点をご紹介します。

社内提案のポイント

01



現状課題と導入メリット
の明確化

02



競合他社との比較

03



他社の成功事例やデータ
活用事例

04



「小さく・簡単に・安く」
始められる点を強調

各役職者が重視する視点



経営層

- ・長期的な人材定着
- ・企業競争力の向上



人事担当者

- ・評価業務の効率化
- ・人事データの一元管理



現場マネージャー

- ・部下の育成支援
- ・パフォーマンス向上

貴社が次の一步を踏み出すために～まずはご相談ください～



「何から始めればいいのか分からない」という漠然とした不安を解消するためには、まず現状を共有し具体的な一步を見つけることが重要です。

短時間の30分だけでも壁打ちしたい

まずは意見交換やご相談から・・・

導入はまだ先だが検討を進めたい

あなたのお悩みに合わせた個別相談、実施中。



採用・人事評価システム「Shared Mee」は、貴社の組織課題に合わせた「小さく始める」ための最適なアプローチと一緒に考えます。

 お問い合わせはこちら



Thanks

