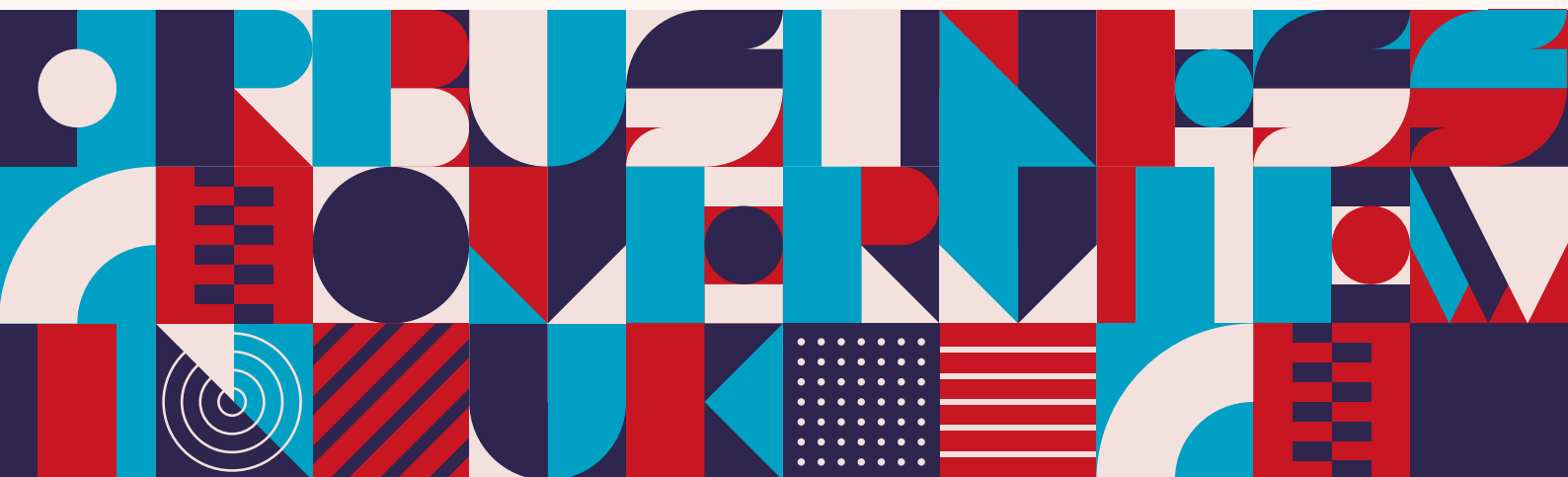


**Works
Report**

2023

英国の人材ビジネスと HR専門職の養成

HR Business Overview in the UK



Works University

英国の人材ビジネスとHR専門職の養成

Contents

01	人材ビジネス関連法規と規制	4
02	人材ビジネス関連団体とHR 関連団体	10
03	人材ビジネスおよび人事関連の資格と人材育成	14
04	人材ビジネス関連データ	18
05	入職経路・採用経路	22
06	スタッフィング（派遣・紹介）	26
07	HR テクノロジー（英国）	30

01

人材ビジネス関連法規と規制

英国では職業紹介事業ならびに人材派遣事業は主に「職業紹介事業法(1973年)」と「職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(1976年)¹⁾」により規制されてきた。これらの法規制により、求職者からの紹介手数料の徴収の禁止や、事業を行うための許可制の導入などが定められた(許可制についてはのちに廃止)。

なお、人材サービス会社が職業紹介事業と人材派遣事業双方を営む場合、双方の規則に従わなければならない。実際には、多くの人材サービス会社が双方の事業を営んでいる。

許可制・手数料の徴収

政府の規制緩和に伴い、1995年に職業紹介事業ならびに人材派遣事業の許可制は廃止された。ただし、看護・在宅ケア人材を提供する場合は、各地域の管轄組織から許可を取得しなければならない(Nurses Agencies Act)。

また、ギャングマスター(労働者の元締め)による過失致死事件を機に、2006年より、農業、園芸、林業、貝採取作業、食品加工業の仕事に従事する労働者を供給する人材サービス会社には許可制が適用されるようになった。

なお、エンターテインメント、モデル分野の人材紹介については、求職者に対する手数料の徴収が認められている。

制限・制約

英国政府は、職業紹介事業に関して企業に主体性をもたせており、政府による職業紹介事業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。

人材派遣事業については、取り扱う業種や契約期間、契約更新回数、事由に対する制限はなく、ほかの欧州諸国と比べて規制は緩やかである。

1 1976年の施行後、職業紹介事業・人材派遣事業施行規則は度々の改正を経ている。

派遣労働者規則

EU では、2008 年に人材派遣事業に対する不当な制限の撤廃や、派遣労働者の保護の強化を目的に、「EU 派遣労働指令」が成立した。これを受けて、英国では 2011 年に「派遣労働者規則²⁾」が施行され、派遣契約期間が 12 週間を超える派遣労働者に対して、基本給や労働時間、年金の自動加入制度、年次有給休暇などの面で、均等待遇が提供されるようになった。

なお、均等待遇の資格対象となる派遣契約期間は連続した 12 週間でなくてもよい。下記については、資格対象期間に計上される。

- 妊娠、出産、育児を理由とする、妊娠期間および産後 26 週間までの休暇
- 養子縁組休暇
- 父親休暇

上記の理由により取得した休暇期間が 12 週間を超える場合でも、復職時に均等待遇を受けられる。一方、疾病休暇や稼働していない期間については対象外となる。以下については、資格対象期間に計上されない。

- 6 週間以下の非稼働期間
- 病気や怪我による最長 28 週間の休職
- 年次休暇の取得
- クリスマスや労働争議などによる職場の閉鎖
- 最長 28 週間の陪審義務

また、以下の場合には、新たに 12 週間の資格対象期間が必要となる。

- 転職
- 同一の職場での、6 週間以上の非稼働期間
- 同一の職場で、「本質的に異なる」新たな職務に就任

本質的に異なる新たな職務とは、スキルや新たなトレーニングが必要であったり、給与水準や勤務地、労働時間が異なったりするなど、まったく新しい、別の仕事を指す。

2 ここでは派遣労働者とは、大手人材サービス会社のほか、アンブレラカンパニーなどの仲介業者 (intermediary) を介して、顧客企業の指揮命令の下で臨時的に働く者を指す。

均等待遇の適用に併せて、派遣契約の初日から、派遣先企業内で関連職種の求人が生じた際にこれを知らされる権利や、託児所や食堂、駐車場といった企業内施設を利用できる権利がすべての派遣労働者に適用されるようになった。

なお、法定疾病給付や法定出産給付（または法定養子給付、法定父親給付）については、それぞれの要件を満たしている限り適用対象となるが、不当解雇の申し立てや法定解雇手当、法定出産休暇（または法定養子休暇、法定父親休暇、育児休暇）、年金については対象外となる。

以前は、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んだ派遣労働者については、「スウェーデン型適用除外 (Swedish Derogation)」と呼ばれる抜け穴的な制度により、均等待遇は適用されなかった。しかし、ビジネス・エネルギー・産業戦略省が 2018 年 12 月に発表した大規模な労働改革計画「Good Work Plan」で、スウェーデン型適用除外の問題が指摘された。これを受けて、2019 年に「2010 年派遣労働者規則」が改正され、2020 年 4 月にスウェーデン型適用除外は廃止された。

ストライキ中の代替要員としての派遣労働者の供給

英国では、労働党のブレア政権下での決定に基づき、人材派遣会社はストライキ中の代替要員として派遣労働者を供給することが禁止されてきた。だが、2015 年に保守党政権はこの規則の撤廃に関する協議に着手した。2022 年 7 月に「2022 年職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正) (The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2022)」が施行され、ストライキ中の従業員の代替としての派遣労働者の利用が可能となった。政府は法改正の理由として、「派遣労働者の利用の制限は公共サービスに多大な影響をおよぼし、英国の経済や社会に深刻な混乱を招くおそれがある」との見解を示している。

海外派遣労働者規則

EU は 2018 年に「海外労働者派遣指令 (Posted Workers Directive)³」を強化する新たな指令を公布した。英国は 2020 年に EU を離脱し、EU 加盟国でなくなったため、EU 加盟国の労働者の英国への派遣や英国人労働者の EU 加盟国への派遣に対して、同指令は適用されなくなった。しかしながら、英国は離脱移行期間中の 2020 年 7 月に「海外労働者派遣規則 (The Posted Workers (Agency Workers) Regulations)」を発布している。

ILO181 号条約

英国は ILO の民間職業仲介事業所条約 (181 号) を批准していない。

³ 人材サービス会社や企業が国外に労働者 (派遣労働者、出向者) を派遣する際の、当該労働者の労働条件の保証やソーシャル・ダンピングの防止を目的とする。

人材紹介・人材派遣に関する主な法規制

年	主な法改正	要点	補足
1973	職業紹介事業法 (Employment Agency Act : EAA)	1975 年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) により改正され、1976 年に全国レベルで施行 <ul style="list-style-type: none"> 職業紹介会社 (Employment Agencies) と人材派遣会社 (Employment Businesses) の定義 求職者に対する手数料の徴収の禁止 (看護師の派遣は適用除外) 	
1976	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 1976)	職業紹介事業法の改正を目的とする <ul style="list-style-type: none"> 許可制 (1994 年に廃止決定。施行は 1995 年。看護師などを除く) Employment Agency Standards Inspectorate (人材サービス会社の監査機関) の設置 	1994 年規制緩和・契約除除法 (Deregulation and Contracting Out Act 1994)
2003	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	職業紹介会社および人材派遣会社の適切な行為を確保し、サービス利用者 (求職者と利用企業) の利益を保護するための枠組みを確立 (1976 年職業紹介事業・人材派遣事業施行規則の無効化)	2002 年、欧州委員会による派遣労働者保護に関する指令案を受けて
2004	ギャングマスター許可法 (Gangmasters Licensing Act)	ギャングマスター (労働者の元締め) による過失致死事件を機に、2006 年より、農業、貝採取作業、食品加工業などの職業紹介が許可制となる	
2007	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	一部改正	
2010	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	モデル等に対する手数料の課金について詳述	
2010	派遣労働者規則 (Agency Worker Regulations)	派遣労働者に対する均等待遇 (就業開始から 12 週間を超えた時点で)	2008 年の EU 派遣労働指令を受けて
2014	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	職業紹介会社または人材派遣会社は、英国以外の欧州経済地域 (EEA) 諸国のみでグレート・ブリテンの求人広告を発行してはならない	
2016	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	英国以外の EEA 諸国での求人広告の掲載に関する追記など	
2019	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	重要事項説明書に関する追記	
2019	派遣労働者規則 (改正)	スウェーデン型適用除外の廃止	「Good Work Plan」を受けて
2020	海外労働者派遣規則 (The Posted Workers (Agency Workers) Regulations)	人材サービス会社や企業が国外に労働者を派遣する際の、労働条件の保証やソーシャル・ダンプングを防止	EU 海外労働者派遣指令を受けて
2022	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正)	ストライキ中の従業員の代替としての派遣労働者の利用が可能に	

出所 : legislation.gov.uk

02

人材ビジネス関連団体とHR 関連団体

英国には多くの人材ビジネス団体が存在し、地域的、領域的にも規模は大小さまざまである。また、人材ビジネス会社のなかには複数の業界団体に所属しているところもある。英国では一部の業種を除き、人材ビジネス事業を営むにあたり許可を必要としないなど規制が緩やかであり、人材ビジネス会社は業界団体に加入することで、社会的な信頼性を高めている。

下記は、英国の主な人材ビジネス関連の団体である。いずれの団体も独自の行為準則を制定しており、会員はこれに従わなければならない。

英国最大の人材ビジネス団体は求人雇用連盟 (REC) で、人材ビジネス会社 3,300 社以上が加盟している (市場の 80% に相当)。なお、個人会員は関連組織の Institute of Recruitment Professionals (IRP) に所属し、現在、およそ 1 万 1,500 人¹ が加盟している。

英国にはリクルーター (企業内、人材ビジネス会社のリクルーターを含む) を対象とする業界団体やサービス会社が複数存在しているが、提供するサービス内容はほぼ一様である。小規模な人材サービス会社や個人のリクルーターにとっては、ネットワーク内での求人の共有・報酬の分配が最たるメリットと考えられる。

1. 人材ビジネス関連団体

団体・協会名	Recruitment and Employment Confederation (REC)
所在地	Dorset House, First Floor, 27-45 Stamford Street, London
ウェブサイト	https://www.rec.uk.com/
設立	2000 年
会員数・会員企業数	3,300 社以上、約 1 万 1,500 人 (IRP)
概要	英国の人材ビジネス業界で最大の組織。ルーツは 1930 年に設立された The London Employment Agencies Federation (LEAF) で、その後、会員は全英に広がった。2000 年に Institute of Employment Consultants (IEC) と合併し、REC となった。政府への提言やロビー活動、企業や個人向けのトレーニング、会員向けの法律サービス、イベントの開催などを行う

¹ 3,000 人という記載もあり。

団体・協会名	Association of Professional Staffing Companies UK (APSCo UK)
所在地	101 Borough High Street, London
ウェブサイト	https://www.apscouk.org/
設立	2009 年
会員数・会員企業数	約 700 社
概要	専門職を扱う人材ビジネス会社の団体。前身は The Association of Technology Staffing Companies (IT・エンジニアリング分野の人材を扱う人材ビジネス会社の団体)。政府への提言やロビー活動、会員向けのサポートサービス、イベントなどを行う。英国の人材ビジネス業界団体で唯一国外展開しており (ドイツ、シンガポール、オーストラリア)、会員の海外進出をサポートしている

団体・協会名	Association of Recruitment Consultancies (ARC)
所在地	6-7 Dubarry House, Hove Park Villas, Hove, East Sussex
ウェブサイト	https://www.arc-org.net/
設立	2009 年
会員数・会員企業数	80 社
概要	ロビー活動や会員向けの法律サービス、ウェビナー、イベントの開催などを行う

団体・協会名	Association of Labour Providers (ALP)
所在地	Camberley House, 1 Portesbery Road, Camberley, Surrey
ウェブサイト	https://www.labourproviders.org.uk/
設立	2004 年
会員数・会員企業数	約 400 社
概要	ギャングマスターおよび労働虐待局 (Gangmasters and Labour Abuse Authority) の管轄する分野で働く臨時・契約・季節労働者を扱う人材ビジネス会社の団体。加盟企業や当該労働者を利用する企業の法的・倫理的責任の遂行を支援する。利用企業も準会員として加盟できる

団体・協会名	TEAM (The Employment Agents Movement)
所在地	3 Hillbrow House, Linden Drive, Liss, Hampshire
ウェブサイト	https://theteamnetwork.co.uk/
設立	1994 年
会員数・会員企業数	会員の拠点は約 400 (英国内外)
概要	英国最大のインディペンデント・リクルーター (企業・個人) のネットワーク。非営利団体。会員間で求人・候補者をシェアするツールやヘルプラインなどの提供やイベントの開催などを行う

2.HR 関連団体

団体・協会名	The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
所在地	151 The Broadway, Wimbledon, London SW19 1JQ
ウェブサイト	https://www.cipd.co.uk/
設立	1913 年
会員数・会員企業数	16 万人
概要	人材管理、人材育成に携わる人々のための職業団体。2000 年に英国公認 (chartered) の団体となる。専門情報や教育訓練、キャリアサポート、ネットワーキング支援などを提供する。また、独自の資格制度を設けている

出所：各団体ウェブサイトなど

03

人材ビジネスおよび人事関連の資格と人材育成

人材ビジネス関連資格

資格

イングランドの職業資格は、非内閣構成省庁の資格・試験規制局 (Ofqual) が管理・運営している。

人材ビジネス関連の資格は、求人雇用連盟 (REC) をはじめ、複数の団体により提供されている。

REC は、人材ビジネス業界や企業で採用業務に従事する人を対象とした資格や教育訓練を提供している。エントリーレベルからシニアレベルまで、Ofqual の管理下の資格を取得するためのコースを設けている。これらの資格は、関連の仕事に就くための要件というよりも、働きながら取得を目指すものと位置づけられている。

いずれの資格コースも、受講者には登録時からコース修了後 12 カ月後まで、REC の会員資格が与えられる。試験はそれぞれ、年に 4 回、主にオンラインで実施される。

REC の提供する主な資格を下記にまとめた (次ページ参照、[図表 1](#))。

養成訓練

人材ビジネス分野の養成訓練には、レベル 2 ~レベル 4 相当の国家認定資格の取得を目指すコースがある。養成訓練は職場実習型の訓練制度で、養成訓練生は働きながら訓練を受け、国家認定資格の取得を目指す。OJT や Off-JT を通して、自身のキャリアについて学び、学んだことを職場で実践していく。

養成訓練は新入社員の育成に利用されることが多いが、既存の従業員も利用できる。なお、訓練生を受け入れる雇用主には訓練費用に対する補助金が支給される。

REC では下記の 2 種類の養成訓練プログラムを提供している。養成訓練生は REC の学生会員になり、会員特典をすべて利用できる。

- Recruitment Resourcer Apprenticeship (レベル 2)
- Recruitment Consultant Apprenticeship (レベル 3)

図表 1 REC が提供する人材ビジネス関連の主な資格

資格名称	Level 2 Certificate in Recruitment Resourcing (CertRR)	Level 3 Certificate in Recruitment Practice (CertRP)	Level 4 Diploma in Recruitment Management (DipRM)	Level 5 Diploma in Recruitment Leadership (DipRL)
想定される対象者	新卒者、実務経験 1 年未満の人	実務経験 1 年以上のリクルーター	管理職を目指す実務経験のあるリクルーター	シニアマネジャー、重役レベル
資格概要	効率よく業務をこなし、候補者を評価・管理するための知識を身につけ、人材ビジネス業界や業務プロセス、法規制を理解する	RECの資格のなかで最も人気が高い。人材ビジネス業界で効率よく、効果的、倫理的に業務をこなすために必要な基礎を養う	リクルーティング業界、営業、ビジネス、経営について、より広い視野で学び、深い知識とスキルを身につける	人材ビジネス業界のシニアマネジャーや指導者向けの知識やスキルを身につける
シラバス概要	〈必修ユニット〉 RPK2-1 ：人材ビジネス業界 RPK2-2 ：選考プロセスの準備 RPK2-3 ：選考プロセス RPK2-4 ：リクルーターの営業テクニック・プロセス RPK2-5 ：人材ビジネスにおける法的・倫理的要件 RPK2-6 ：候補者との関係構築と維持 RPK2-7 ：募集・選考プロセスでのリサーチ方法	〈必修ユニット〉 RECTC3-1 ：人材ビジネス業界の営業 RECTC3-2 ：人材ビジネスにおける法的・倫理的要件 RECTC3-3 ：人材ビジネスにおけるリレーションシップマネジメント RECTC3-4 ：人材ビジネス事業 RECTC3-5 ：人材ビジネス市場 RECTC3-6 ：人材の評価のガイドライン	〈必修ユニット〉 RECTC4-1 ：人材ビジネスにおける営業 RECTC4-2 ：人材ビジネスにおける法的・倫理的要件 RECTC4-3 ：人材ビジネスにおけるリレーションシップマネジメント RECTC4-6 ：人材発掘戦略 RECTC4-10 ：人材ビジネスにおける契約 RECTC3-6 ：人材の評価のガイドライン 〈選択ユニット〉 RECTC4-4 ：人材ビジネスの経営管理指針 RECTC4-5 ：人材ビジネスにおける事業開発と顧客管理 RECTC4-7 ：人材ビジネスにおける財務 RECTC4-8 ：人材ビジネスにおける人材管理 RECTC4-9 ：人材ビジネスにおけるマーケティングの原理	〈必修ユニット〉 RECTC5-1 ：人材ビジネスにおける戦略的な事業計画 RECTC5-2 ：人材やチームの指導 RECTC5-3 ：人材発掘戦略 RECTC5-4 ：人材ビジネスにおける財務 RECTC5-5 ：顧客・ステークホルダーとのリレーションシップマネジメント RECTC4-2 ：人材ビジネスにおける法的・倫理的要件 RECTC4-10 ：人材ビジネスにおける契約 〈選択ユニット〉 RECTC5-6 ：事業管理 RECTC5-7 ：海外進出の際の検討事項 RECTC5-8 ：入札 RECTC5-9 ：戦略的事業開発 RECTC5-10 ：採用プロセスの設計 RECTC5-11 ：組織設計 RECTC5-12 ：人材ビジネスにおける先進的マーケティング
主な学習方法	オンライン学習	オンライン学習	オンライン学習	オンライン学習
コース料金(いずれも消費税含まず)	679 ポンド (5 週間の速習コースは 979 ポンド)	679 ポンド (5 週間の速習コースは 979 ポンド)	2,700 ポンドまたは、1 ユニット 450 ポンド	4,500 ポンドまたは、1 ユニット 675 ポンド
コース期間	12 週間	12 週間	4 年以内に必修ユニット 6 つ、選択ユニット 2 つを履修しなければならない	4 年以内に必修ユニット 7 つ、選択ユニット 1 または 2 つを履修しなければならない
評価方法	オンライン試験	オンライン試験	オンライン試験	オンライン試験、プロジェクト、ケーススタディ
試験実施回数	年 4 回	年 4 回	年 4 回	年 4 回
相当する学術資格	中等教育修了資格試験 (GCSE) 9 ~ 5 (旧 A* ~ C)	大学入学資格試験 (GCE A レベル)	学部課程レベル	高等教育ディプロマなど
ユニット数	必修ユニット 7 つ	必修ユニット 6 つ	必修ユニット 6 つ 選択ユニット 5 つのなかから 2 つ以上選択	必修ユニットすべてと 選択ユニット 1 または 2 つ以上
履修に必要なクレジット数	17	26	必修ユニット：24 選択ユニット：10	必修ユニット：44 選択ユニット：8
運営開始日	2014 年 7 月	2013 年 9 月	2013 年 9 月	2016 年 1 月 1 日
2021 年の資格取得者数	403 人			
合格者のステータス	アフィリエイト会員	アフィリエイト会員	正会員	正会員

出所：REC ウェブサイト

人事関連の資格

英国の人事関連の代表的な資格は、人材マネジメント協会 (CIPD) による資格である。CIPD は人事の実務者に英国王室公認のステータスを付与する唯一の人事関連団体である。CIPD の会員になるには、CIPD の認定資格を取得するか、一定の職務経験が必要となる。

CIPD の人事関連の資格には、初級(レベル3)、中級(レベル5)、上級(レベル7)の3つのレベルがある。CIPD の資格を取得するには、スタディ・センターでの対面授業やハイブリッド型学習のほか、コロナ禍以降、100% オンライン学習でも可能となった。スタディ・センターは、大学やカレッジ、民間の教育機関などで、英国だけでなく、欧州や中東、南アフリカ、アジアにも存在する(合計 300 カ所以上)。

CIPD の提供する主な資格を以下にまとめた(次ページ参照、[図表 2](#))。

また、英国では多くの大学が HRM のコースを学部、大学院レベルで提供している。バーミンガム大学やリバプール大学など、CIPD の上級レベルの資格基準を満たすコースを提供している大学もある。

図表 2 CIPD が提供する人事関連の主な資格

資格名称	Foundation Certificate in People Practice	Associate Diploma in People Management	Associate Diploma in Organisational Learning and Development	Advanced Diploma in Strategic People Management	Advanced Diploma in Strategic Learning and Development
想定される対象者	新人、未経験者	スキルを向上させ、組織内の改革を目指す人事担当者	人材開発担当者	リーダーとして戦略的に働き、人事業務の未来の形成に意欲的な人事担当者	人材開発を主導し、戦略的に働き、人材開発の未来の形成に意欲的なプロフェッショナル
想定される主な役職	<ul style="list-style-type: none"> 人事アシスタント 人事管理者 組織開発責任者 学習管理者 	<ul style="list-style-type: none"> 人事マネジャー ピープルアナリスト 従業員関係管理者 ダイバーシティ&インクルージョン・スペシャリスト リソーシングビジネスパートナー 福利厚生マネジャー タレントマネジャー 	<ul style="list-style-type: none"> 人材開発マネジャー 人材開発コンサルタント 組織設計スペシャリスト 組織開発ビジネスパートナー 従業員体験マネジャー 人材開発設計者 	<ul style="list-style-type: none"> ピープルアナリティクスマネジャー 人事部長 ダイバーシティ&インクルージョン担当者 リソーシング部門責任者 	<ul style="list-style-type: none"> 人材開発設計リーダー 組織開発責任者 従業員経験責任者
資格概要	人事業務に必要な知識とスキルを身につける	人事に関する理解を深め、ピープルマネジメントに関する既存の知識をもとに、組織内の変化をサポートするだけでなく、変化の促進を目指す	学習・育成に関する知識を深める	独自の戦略を設計・管理する方法、人材マネジメントスキルを強化する方法、最適な指導方法を学ぶ	経営戦略・施策を決定するために必要な自律性と洞察力を身につけるためのスキルセットを養う
学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス、文化、変革の背景 アナリティクスの原則 人材育成のプロに必要な行動規範 人材育成の本質 	<p>〈コアユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織のパフォーマンスと文化の実践 エビデンスに基づく実践 プロ意識の高い言動と人事評価 <p>〈専門ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用関係管理 タレントマネジメントとワークフォースプランニング 成果と貢献に対する報奨 <p>〈選択ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用法 オンライン学習の発展 学習と能力開発の本質 国際的な状況における人材管理 ダイバーシティとインクルージョン リーダーシップとマネジメント開発 職場におけるウェルビーイング 	<p>〈コアユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織のパフォーマンスと文化の実践 エビデンスに基づく実践 プロ意識の高い言動と人事評価 <p>〈専門ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 自律的学習と社会的学習の支援 価値を創造する学習と育成の設計 個別学習と成果重視の学習の促進 <p>〈選択ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用法 オンライン学習の発展 学習と能力開発の本質 国際的な状況における人材管理 ダイバーシティとインクルージョン リーダーシップとマネジメント開発 職場におけるウェルビーイング 	<p>〈コアユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 変化するビジネス環境における仕事と労働生活 パフォーマンス向上のための人材マネジメント・育成戦略 個人の有効性、倫理観、ビジネスセンス 人材育成のためのビジネスリサーチ <p>〈専門ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略的な雇用関係 成功を持続させるためのリソーシングとタレントマネジメント 戦略的な報酬管理 <p>〈選択ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織設計と組織開発 実践的な雇用法上級 人材開発の実践 テクノロジーを活用した学習 ダイバーシティとインクルージョン上級 国際的な状況における人材管理 職場におけるウェルビーイング 	<p>〈コアユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 変化するビジネス環境における仕事と労働生活 パフォーマンス向上のための人材マネジメント・育成戦略 個人の有効性、倫理観、ビジネスセンス 人材育成のためのビジネスリサーチ <p>〈専門ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織設計と組織開発 状況に応じたリーダーシップとマネジメントの開発 パフォーマンス向上のための学習設計 <p>〈選択ユニット〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的な雇用法上級 人材開発の実践 テクノロジーを活用した学習 ダイバーシティとインクルージョン上級 国際的な状況における人材管理 職場におけるウェルビーイング
資格水準	レベル 3	レベル 5	レベル 5	レベル 7	レベル 7
合格者のステータス	CIPD ファンデーション	CIPD アソシエイト	CIPD アソシエイト	CIPD アソシエイト(経験に応じてチャータード・メンバーまたはチャータード・フェローへの申請が可能)	CIPD アソシエイト(経験に応じてチャータード・メンバーまたはチャータード・フェローへの申請が可能)

出所：CIPD ウェブサイト

04

人材ビジネス関連データ

派遣・契約労働者数と派遣労働浸透率

英国の派遣・契約労働者数は、求人雇用連盟 (REC) が発表しているものと、英国統計局が発表しているものとがある。REC の発表によると、2020 年の特定の 1 日の派遣・契約労働者の稼働者数は約 98 万人だった¹ (図表 3)。

歴史的にみても、英国の派遣労働浸透率は世界で有数の高さである。世界雇用連合 (WEC) の年次報告書によると、2020 年の英国の派遣労働浸透率は 2.9% と最も高く、世界平均の 1.5% を大きく上回っている²。

図表 3 英国の 1 日当たり派遣・契約労働者数と派遣労働浸透率の推移

年	1日当たり派遣・契約労働者数	派遣労働浸透率(%)
2015 ³	1,198,000	3.8
2016 ⁴	1,198,000	4.1
2017	— ⁵	5.1 ⁶
2018 ⁷	1,105,000	3.4
2019 ⁸	1,600,000	3.0
2020	980,000 ¹	2.9 ²

出所：REC、WEC レポートから作成

1 "REC Annual Report and Accounts 2021", REC

2 "Economic Report 2022", WEC

3 "Economic Report 2017", WEC

4 "Economic Report 2018", WEC

5 2016/17 年度は約 130 万人、2017/18 年度は 100 万人超。(https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/uks-322-billion-recruitment-industry-helped-millions-people-find-work-201617、https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/uk-recruitment-industry-grew-11-357-billion-201718-despite-ongoing-brexit-uncertainty)

6 "Economic Report 2019", WEC

7 "Economic Report 2020", WEC

8 "Economic Report 2021", WEC

一方で、英国統計局の労働力調査(Labour Force Survey)によると、臨時労働者数は図表 4 のようになっている。このうち、2020 年 4～6 月期の派遣労働者数は 25 万人超で、REC の数値とは大きく異なっている。

図表 4 英国の臨時労働者数の推移

(単位：千人、季節調整前)

	臨時労働者 *1					
	全体 *2	有期契約	派遣労働	臨時労働	季節労働	その他
2012 年 4～6 月期	1,604	689	297	338	88	191
2013 年 4～6 月期	1,552	701	280	328	56	186
2014 年 4～6 月期	1,632	700	314	330	77	210
2015 年 4～6 月期	1,619	652	307	334	76	247
2016 年 4～6 月期	1,643	653	324	359	82	223
2017 年 4～6 月期	1,562	622	307	309	83	239
2018 年 4～6 月期	1,543	646	303	305	79	203
2019 年 4～6 月期	1,448	570	285	311	94	184
2020 年 4～6 月期	1,483	675	251	305	59	193
2021 年 4～6 月期	1,618	749	303	284	59	220
2022 年 4～6 月期	1,618	717	286	308	71	230

*1 Labour Force Survey での臨時労働者とは、本業が以下の非正規雇用に属すると答えた者を指す。

*2 どのタイプの非正規雇用か述べなかった者も含む。

出所：Labour Force Survey

職業紹介成約数

2020 年の人材サービス会社を介した職業紹介の成約件数は約 45 万件¹で、2018/19 年度、2019/20 年度の、いずれも 100 万人超^{9,10}と比べて大幅に減少した。

人材サービス業界売上高

図表 5 は REC が発表した人材サービス業界（職業紹介事業、派遣・契約労働事業）の売上高の推移である。2020 年の英国の人材サービス業界の総売上高は 359 億ポンドで、粗付加価値（GVA）は前年比で 11.5% 減少した。このうち、派遣・契約労働事業の売上高は 327 億ポンドで、人材サービス市場の 91% を占めた。2020 年の職業紹介事業の売上高は約 32 億ポンドだった¹。

図表 5 人材サービス業界売上高推移

（単位：百万ポンド）

年・年度	総売上高	職業紹介事業売上高	派遣・契約労働事業売上高
2015 / 16	35,100 ¹¹	8,400 ¹²	26,700 ¹²
2016 / 17 ¹³	32,200	4,000	28,200
2017 / 18 ¹⁴	35,700	4,840	30,850
2018 / 19 ¹⁵	38,900	5,500	33,400
2019 ¹⁶	42,300	4,500	37,800
2020 ¹	35,900	3,200	32,700

出所：REC プレスリリース、アニュアルレポートから作成

⁹ <https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/recruitment-industry-took-record-389-billion-despite-difficult-year>

¹⁰ "REC Annual Report 2020 Accounts and 2021 Trading Update", REC

¹¹ <https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/recruitment-industry-worth-more-uk-economy-ever>

¹² 派遣・契約労働事業の比率 76.1% に基づき算出

¹³ <https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/uks-322-billion-recruitment-industry-helped-millions-people-find-work-201617>

¹⁴ <https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/uk-recruitment-industry-grew-11-357-billion-201718-despite-ongoing-brexit-uncertainty>

¹⁵ "REC Annual Report 2019 Accounts and 2020 Trading Update", REC

¹⁶ <https://www.rec.uk.com/our-view/news/press-releases/recruitment-industry-grew-its-economic-contribution-gbp423-billion-ahead-pandemic-saw-business-fall-over-fifth-summer>

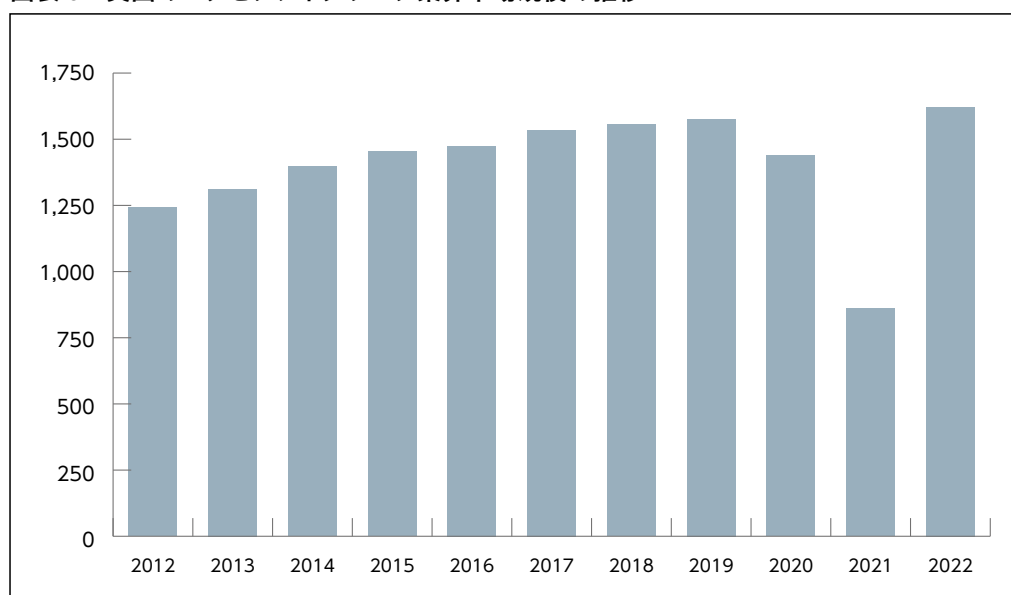
また、WECによると、2020年の英国の労働者派遣事業の売上高は367億ユーロ、職業紹介事業の売上高は約36億ユーロだった。

エグゼクティブサーチ業界市場規模

IBIS Worldによると、2022年の英国のエグゼクティブサーチ業界の市場規模は推定16億2,720万ポンドで、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けた前年と比べて87.9%の増加が見込まれる(図表6)。2017年から2022年にかけての前年比増加率は平均1.1%だった¹⁷。

図表6 英国のエグゼクティブサーチ業界市場規模の推移

(単位：100万ポンド)



出所：IBIS World

¹⁷ <https://www.ibisworld.com/united-kingdom/market-size/executive-search-recruiters/>

05 入職経路・採用経路

入職経路

国立統計局(ONS)の労働力調査(2022年4～6月期)によると、「現職、または、ごく最近離職した仕事について、どのような手段で入職したか(過去3カ月以内の場合)」という質問に対する回答は、**図表7**の通りであった。

最も多い「求人広告への応募(39.4%)」には、新聞、雑誌、求人求職サイトなどが含まれると考えられる。次いで多いのは、「既にその会社で働いている人から聞いた(21.7%)」「直接応募(17.2%)」だった。

図表7 入職経路 (単位：%)

入職経路	割合
求人広告への応募	39.4
ジョブセンター	2.4
キャリアズオフィス ¹	0.5
ジョブクラブ ¹	0.1
職業紹介会社、人材派遣会社	8.5
既にその会社で働いている人から聞いた	21.7
直接応募	17.2
その他	10.2

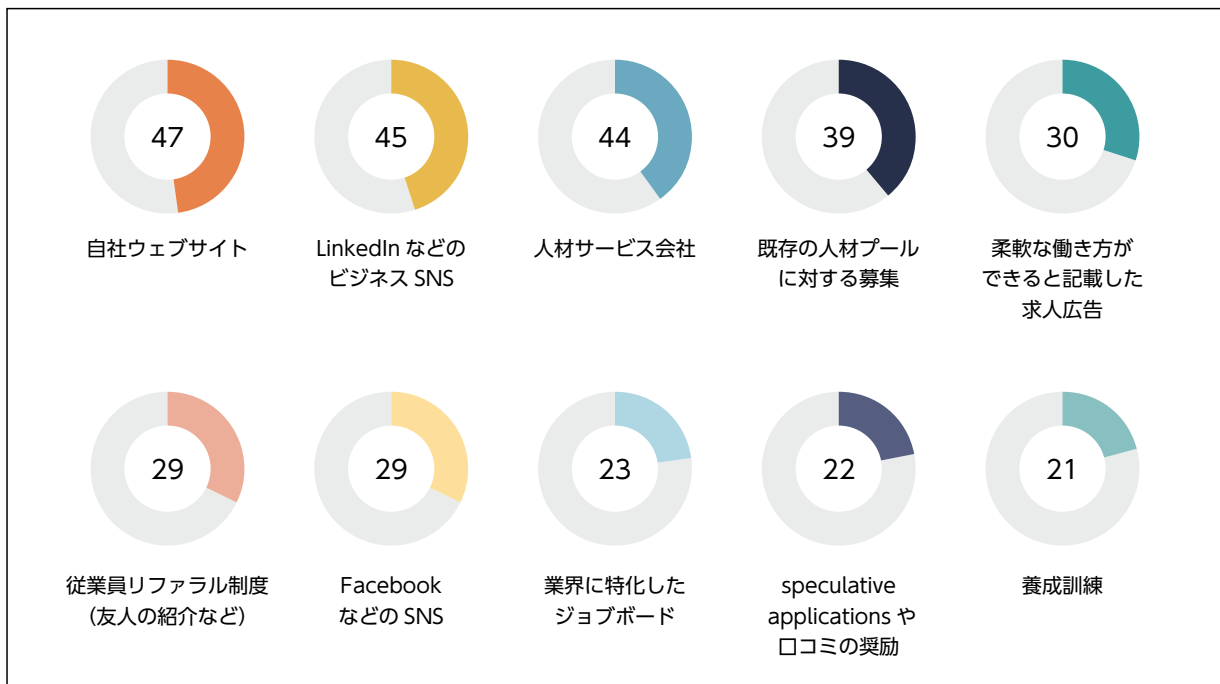
有効回答数：5,311
出所：UK Data Service

¹ キャリアズオフィス、ジョブクラブは公共職業紹介の一種

採用経路

英国人材マネジメント協会 (CIPD) の「Resourcing and talent planning report 2022」によると、効果的な募集方法は「自社ウェブサイト (47%)」「LinkedIn などのビジネス SNS (45%)」「人材サービス会社 (44%)」「既存の人材プールに対する募集 (39%)」だった (図表 8)。

図表 8 2022 年 4 月までの 12 カ月間での採用経路上位 10 種 (採用活動を行った企業に占める割合) (単位: %)



N=778 社

出所: "Resourcing and talent planning report 2022", CIPD

効果的な募集方法はセクターごとに大きく異なる。民間セクターは「人材サービス会社(49%)」「従業員リファラル制度(37%)」「消極的求職者への直接的なアプローチ(18%)」「speculative applications² や口コミの奨励(26%)」を効果的な募集方法としてあげる割合が高かった。

公共セクターでは「既存の人材プールに対する募集(53%)」「専門誌・業界紙(28%)」をあげる割合が高かった(図表 9)。

図表 9 産業別 2022 年 4 月までの 12 カ月間での採用経路 (採用活動を行った企業に占める割合) (単位: %)

全体(社数)	民間セクター	公共セクター	非営利セクター
	565	147	66
自社ウェブサイト	44	54	52
LinkedIn などのビジネス SNS	48	34	44
人材サービス会社	49	32	30
既存の人材プールに対する募集	35	53	35
柔軟な働き方ができると記載した求人広告	26	39	40
従業員リファラル制度(友人の紹介など)	37	12	8
Facebook などの SNS	26	26	61
業界に特化したジョブボード	23	18	32
speculative applications や口コミの奨励	26	13	19
養成訓練	20	25	16
学校・カレッジ・大学とのつながり	20	29	9
専門誌・業界紙	13	28	18
消極的求職者への直接的なアプローチ	18	6	7
ジョブフェア(バーチャル含む)	12	17	10
配置転換	8	23	8
新聞(オンラインまたは紙面、地方紙または全国紙)	9	13	9
他社または異業種との連携	7	13	8

N=778 社

出所: “Resourcing and talent planning report 2022”、CIPD

² 求人募集をしていない企業に対して、仕事がないか問い合わせること

06 スタッフィング（派遣・紹介）

Staffing Industry Analysts (SIA) によると、2021 年の英国のスタッフィング業界の市場規模は、米国、日本に次いで世界 3 位で、世界のスタッフィング市場の 8% を占めた¹。英国の人材サービス市場にはグローバルな大手企業と地域や専門領域に特化した多数の中小規模の人材サービス会社が存在する。ほかの欧州主要市場と比べて、英国では大手の人材サービス会社の市場占有率が低いことが特徴である。SIA によると、2020 年の英国の人材サービス業界の首位は Impellam だが、市場シェアはわずか 4.7% だった。2 位は Adecco Group (4.5%) で、以下、Manpower (3.5%)、Hays (3.2%)、Reed (3.0%) と続くが、大手 5 社を合わせた市場占有率は 19% にすぎない²。

また、求人雇用連盟 (REC) によると、2021 年の英国の人材サービス会社は 3 万 295 社で、前年から 2% 減少した³。

下記は、英国を本拠とする大手人材サービス会社の概要である。英国では日本とは異なり、多くの人材サービス会社が職業紹介事業または人材派遣事業のいずれかに特化することはなく、とりわけ大手は多角的な人材サービスを展開している。

会社名	Impellam Group ^{4,5}
ウェブサイト	https://www.impellam.com/
設立	2008 年
従業員数	2,900 人
拠点	70 カ所
専門領域	教育、エンジニアリング、医療、IT、科学・臨床、警備、清掃など
概要	人材管理ソリューションの世界的なプロバイダー。管理サービス事業、専門職スタッフィング事業（職業紹介、人材派遣、契約労働など）、アウトソーシング事業から成る SIA の「2020 年英国の大手人材サービス会社」第 1 位 2021 年売上高：22 億 6,240 万ポンド 2021 年営業利益：2,930 万ポンド

1 "Global Staffing Market Estimates & Forecasts 9 November 2022", SIA

2 "Largest Staffing Firms in the UK and Market Overview 2021", SIA

3 REC Annual Report and Accounts 2021, REC

4 "Annual Report and Accounts 2021", Impellam

5 <https://www.impellam.com/>

会社名	Hays ^{6,7}
ウェブサイト	https://www.haysplc.com/
設立	1969 年
従業員数	1 万 3,197 人（うちコンサルタント 9,037 人）
拠点	世界 32 カ国、253 カ所
専門領域	テクノロジー、会計・金融、建設・不動産、エンジニアリング、事務、ライフサイエンス、営業・マーケティングなど 21 分野
概要	<p>専門職分野を中心に扱う人材サービス会社。主な事業は、職業紹介、契約労働、人材派遣</p> <p>SIA の「2020 年英国の大手人材サービス会社」第 4 位</p> <p>2022 年会計年度売上高：11 億 8,940 万ポンド</p> <p>2022 年会計年度営業利益：2 億 1,010 万ポンド</p> <p>2022 年会計年度の職業紹介成約件数：8 万 3,750 件</p> <p>2022 年会計年度の派遣・契約労働契約数：25 万件</p>

会社名	Reed ^{8,9}
ウェブサイト	https://www.reed.com/
設立	1960 年
従業員数	3,400 人以上
拠点	英国のほか、アイルランド、チェコ共和国、マルタ共和国、ハンガリー、トルコ共和国、韓国に拠点あり
専門領域	専門職系人材サービス事業（人材派遣、職業紹介）、求人求職サイト（Reed.co.uk）、エグゼクティブサーチ、採用ソリューション、トレーニングなど
概要	<p>未上場。人材派遣事業のほか、職業紹介事業や政府の就業支援プログラムの運営などを行う</p> <p>SIA の「2020 年英国の大手人材サービス会社」第 5 位</p>

6 "Annual Report & Financial Statements 2022", Hays

7 <https://www.haysplc.com/about-us>

8 <https://www.reed.com/the-reed-group>

9 <https://www.reed.com/our-story>

会社名	Pertemps Network ¹⁰
ウェブサイト	https://www.pertempsnetwork.com/
設立	1961 年（Pertemps）
従業員数	1,373 人
拠点	英国内に 250 カ所以上
専門領域	医療、会計、IT、教育、建設など
概要	未上場の専門職系人材サービス会社。2012 年に Pertemps と Network Group が合併し、Pertemps Network となった 主な事業は、職業紹介、契約労働、人材派遣、エグゼクティブサーチ SIA の「2020 年英国の大手人材サービス会社」第 6 位

会社名	PageGroup ¹¹
ウェブサイト	https://www.page.com/
設立	1976 年
従業員数	8,000 人以上
拠点	37 カ国、139 カ所
専門領域	金融・会計、エンジニアリング・製造、医療、IT、法律、マーケティングなど 25 分野
概要	主な事業は、職業紹介、人材派遣、エグゼクティブサーチ、アウトソーシング SIA の「2020 年世界の成功報酬型職業紹介会社」第 2 位 2020 年売上高：8 億 7,770 万ポンド 2020 年営業利益：1 億 6,850 万ポンド

¹⁰ <https://www.pertempsnetwork.com/>

¹¹ <https://www.page.com/about-us>

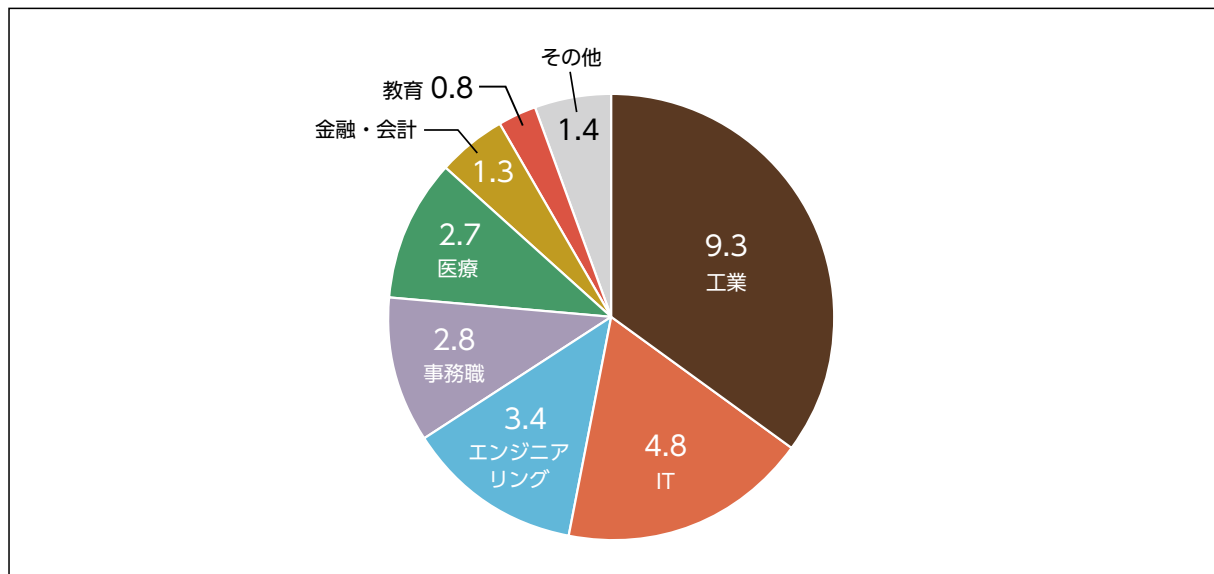
派遣・契約労働の分野別売上

SIAによると、2020年の英国のスタッフィング市場の12%を職業紹介・サーチ事業が占め、88%を人材派遣事業が占めた。人材派遣事業のうち、商業派遣が46%、専門職派遣が54%を占めた。商業派遣の内訳は、工業が77%、事務職が23%だった。専門職派遣の内訳は、ITが34%、エンジニアリングが24%、医療が19%、金融・会計が9%、教育が5%、その他がおおよそ9%だった。その他には、法律、ライフサイエンス、マーケティング・クリエイティブなどが含まれる。

図表10は人材派遣事業の分野ごとの収益を示したものである。英国の人材派遣事業のうち最も規模が大きい分野は工業で、2020年の収益は推定93億ポンドだった。工業分野の収益は、2位のIT分野（48億ポンド）と3位のエンジニアリング分野（34億ポンド）を合わせた収益を上回る。

図表10 2020年 英国の人材派遣事業 分野別収益

(単位：10億ポンド)



出所：Staffing Industry Analysts

07 HR テクノロジー（英国）

英国では、新型コロナウイルスのパンデミックを機に HR テクノロジーの重要性がさらに増している。

HR ソリューションサービスを提供する XpertHR が 2021 年に実施した調査¹によると、企業の 85% 超が「公式な HR テクノロジー戦略を導入しているか、今後 12 カ月の間に導入する予定」であることがわかった。また、10 社中 9 社が「人事業務をサポートするために何らかのテクノロジーを導入」していた。最も広く利用されていたのは人事管理システム (HRIS) で、企業の 71.5% が利用していた。企業規模別でみると、人事管理システムの導入は従業員数 1,000 人以上の組織で最も多く、9 割の企業が導入していた。コロナ禍では、急速なりモトワーク移行への対応や、従業員の関与やつながりの維持、一時帰休中の従業員に関する情報の記録を目的に HR テクノロジーの導入が進んだ。

同じく HR ソリューションサービスを提供する People HR の調査²によると、2022 年の HR テクノロジーに対する企業の平均支出額は推定で従業員 1 人当たり月額 7.57 ポンド、年間 2,763 ポンドとなっている(基本的な HR ソフトウェアパッケージの場合)。

下に英国を本拠とする HR テクノロジーのサービスプロバイダーをいくつか紹介する。多くのプロバイダーが契約期間や顧客の従業員数に応じて料金の割引を行っている。

会社名	Factorial
ウェブサイト	https://factorialhr.co.uk/
概要	2016 年設立。管理プロセスのデジタル化、合理化に役立つ、直感的な一体型の HR ソリューションを提供する。顧客は 65 カ国、7,000 社以上。API 連携によって、使い慣れたツールをそのまま使用できる
主なサービス内容	完全パック（あらゆる規模の企業が対象） <ul style="list-style-type: none"> • 休憩、欠勤管理 • 労働時間管理、シフト作成 • 業績評価（自己評価、360 度評価など） • OKR、目標管理 • 社内調査、従業員 NPS • 給与管理全般 • 従業員アクセス用ポータル • 組織図とチーム管理 • 従業員と企業のドキュメント • 法的拘束力のあるデジタル署名 • レポートライブラリとデフォルト・ワークフロー • API 連携
料金	従業員 1 人当たり月額 5.5 ポンド（1 社合計月額 82.5 ポンド以上で利用可能）。14 日間の無料トライアルがある

1 2021 年 1 月と 2 月に実施され、144 社(従業員数 14 万人)が回答
<https://www.personneltoday.com/hr/pandemic-increases-focus-on-hr-technology-investment/>

2 <https://www.peoplehr.com/en-gb/resources/blog/how-much-does-a-hr-system-cost-in-2022/>

会社名	BrightHR
ウェブサイト	https://www.brighthr.com/
概要	デスクトップやモバイルアプリから人事・安全衛生を一元管理できるソフトウェアを提供する。疾病の記録、休暇の計算、シフトの作成などの日常の人事業務から、複雑な契約や施策文書の作成まで、使いやすいテクノロジーと、明確で実用的、かつ専門用語を使わないアドバイスを雇用者に提供する。顧客は8万社以上。2021年にパーソネル・トゥデイの「HR Tech Provider of the year」を受賞
主なサービス内容	<p>基本コース</p> <ul style="list-style-type: none"> • 休暇計画・予約システム • シフト・勤務表計画 • 欠勤管理ソフトウェア • 人事関連書類管理ソフトウェア • 残業管理 • ワクチン接種管理 • 給与管理 • 経費・マイルージ管理アプリ • 勤怠管理 • オンラインマーケットプレイス（自社商品・サービスの販促） <p>プラスコース</p> <p>基本コースに以下のサービスが追加される</p> <ul style="list-style-type: none"> • 法律アドバイス • 人事ガイド、テンプレートのライブラリ <p>プライムコース</p> <p>プラスコースに以下のサービスが追加される</p> <ul style="list-style-type: none"> • 従業員のウェルビーイング、カウンセリング • 安全衛生ソフトウェア • 安全衛生アドバイス • 安全衛生アプリ • 介護ナビ • 教育ナビ
料金	<p>基本コース：従業員1人当たり月額3.1～5.75ポンド</p> <p>プラスコース：従業員1人当たり月額6.05～11.40ポンド</p> <p>プライムコース：従業員1人当たり月額10.90～17.65ポンド</p> <p>いずれも、従業員3人以上で利用可能。長期契約割引あり</p>

会社名	HiBob
ウェブサイト	https://www.hibob.com/features/
概要	2015年に設立。ロンドンのほか、ニューヨーク、テルアビブ、シドニー、アムステルダム、ベルリン、リスボンに拠点を置く。中小企業を対象としたオーダーメイドの人事システムを提供する
主なサービス内容	<ul style="list-style-type: none"> • コア HR 人事プロセスの自動化、レポート作成、人事関連文書の保存ができるほか、カルチャー・エンゲージメント機能を用いて、オンサイト、ハイブリッド、リモートにかかわらず、従業員の帰属意識を向上できる • オンボーディング オンボーディングプロセスを自動化し、新入社員に組織や同僚、企業文化を知る機会を提供する • パフォーマンス管理 オンサイトとリモートの従業員双方に対する360度のパフォーマンスレビューをサポート • 報酬管理 給与査定、賞与、株式配当などの報酬管理プロセス全体を1つのプラットフォームで管理 • 従業員調査 従業員のライフサイクル調査や従業員エンゲージメント調査を実施し、従業員満足度を測定する • Time Off (休暇管理) 従業員の病欠、有給休暇などの申請、承認など、従業員の休暇を記録する • Time and Attendance (勤怠管理) 従業員の出勤・退勤を記録 • Payroll Hub (給与計算) 給与計算を管理するための一元化されたダッシュボード。給与関連のデータはすべてリアルタイムで自動更新され、選択した給与計算システムと簡単に同期できるため、給与計算に費やす時間を数時間から数分に短縮できる • ピープルアナリティクス リアルタイムのクロスプラットフォームのデータを用いて、従業員の測定と分析を行う。従業員数、成長率、定着率、欠勤率などのKPIを追跡し、経時的に測定する。数回のクリックで、レポート作成やスケジュール設定、リーダーシップチームとの共有が可能 • Your Voice (相談窓口) 従業員が安全でセキュアな環境で、職場の懸念や不正行為を報告できる。内部告発者保護法に準拠している • 人員計画 現在と将来のポジションをマッピング、追跡、計画するツールを用いて、従業員の生産性を最適化し、戦略的な採用計画を作成する
料金	料金は顧客のニーズに応じて異なる。最初の14日間は無料

会社名	Sage
ウェブサイト	https://www.sage.com/en-gb/sage-business-cloud/people/
概要	英国の大手ソフトウェア会社。クラウドサービス「Sage Business Cloud」の一環として、HR テクノロジーサービスを 23 国で展開している。顧客企業の従業員総数は 40 万人以上
主なサービス内容	<p>Sage HR（小規模企業向け）</p> <ul style="list-style-type: none"> • コア HR と休暇管理 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中核的な人事業務と従業員の勤怠管理 ■ 従業員 1 人当たり月額 4 ポンド • 業績管理 <ul style="list-style-type: none"> ■ 目標設定、360 度評価の管理 ■ 従業員 1 人当たり月額 2 ポンド • シフト・スケジューリング <ul style="list-style-type: none"> ■ 柔軟で機能的なシフト計画 ■ 従業員 1 人当たり月額 2 ポンド • タイムシート <ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員の労働時間管理 ■ 従業員 1 人当たり月額 2 ポンド • 経費管理 <ul style="list-style-type: none"> ■ モバイルアプリからの申請と管理が可能 ■ 従業員 1 人当たり月額 1 ポンド • 採用 <ul style="list-style-type: none"> ■ 求人広告の作成、応募者のパイプラインの管理、面接のスケジュールの設定など ■ 月額 150 ポンド <p>いずれも、3 カ月間の無料期間後、利用するサービスに応じて課金される。また、年中無休でオンラインや電話での製品サポートを提供している</p> <p>Sage People（中規模企業向け）</p> <p>中規模企業向けに構築された柔軟でグローバルな人事ソリューションを提供する</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR、ピープルアナリティクス <p>カスタマイズ可能なダッシュボードで、採用計画、離職率の分析、欠勤の傾向の管理などを行うための知見をリアルタイムに提供</p> • タレントアキュイジション・ソフトウェア <p>高品質のビデオ、写真、スライドショーなど、没入型のブランド体験による候補者の誘致、AI を活用した候補者マッチングなど</p> • 人材管理 <p>グローバルで統一された共通の人事システムを利用</p> • 勤怠管理 <p>従業員が自身で休暇を管理することで、人事担当者の業務を削減する</p> • 従業員表彰、報酬管理 <p>コンプライアンスに準拠し、一貫した昇給・賞与制度を計画、提供する。国、ポリシー、部門ごとなど、複数の報酬計画の管理が可能</p> • 給与管理 <p>給与計算を数秒で処理するように構築されたソリューションを使用</p> • パフォーマンス・人材管理 <p>継続的なパフォーマンス管理で、変化する優先順位にリアルタイムで対応しながら、人材を育成する</p> • ワークフォース・エクスペリエンス（働き手の体験） <p>従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの管理をサポートし、欠勤を減らし、生産性を向上させる。調査を用いた双方向のコミュニケーションや従業員からの迅速なフィードバックにより、問題や障壁を特定する</p> • グローバル・クラウド HR システム <p>Salesforce Customer 360 上に構築されたシステムを使用し、21 の言語で世界中の従業員をサポートする</p>
料金	料金は顧客ごとに異なる

会社名	CharlieHR
ウェブサイト	https://www.charliehr.com/
概要	2016年設立。顧客は小規模企業やスタートアップ企業1万1,000社で、ユーザー数は4万6,000人。業界トップクラス（GoogleやTeslaと同様）の福利厚生サービスが含まれるのが大きな特徴である
主なサービス内容	<p>Charlie HR（人事ソフトウェア）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 休暇管理 • 会社カレンダー • チームのオンボーディング • エンゲージメント調査 • パフォーマンスレビュー • 福利厚生 大手スーパーやアップル社製品、オンライン学習コース、映画、旅行など、3万件以上の割引や特典を提供 • 迅速なカスタマーサポート <p>HR Advice（人事アドバイス）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 専門家による個別のガイダンス • 電話、メール、ライブチャットによる無制限のサポート • 法令遵守チェック • 個別の従業員向けハンドブックの作成 • 年次の会社方針のレビュー
料金	Charlie HR：従業員1人当たり月額4ポンド。14日間の無料期間あり HR Advice：月額179ポンド～

Works Report 2023

英国の人材ビジネスと HR専門職の養成

HR Business Overview in the UK

執筆

長岡久美子（リクルートワークス研究所）

監修

村田弘美（リクルートワークス研究所 グローバルセンター長）

制作

寺嶋恵美子（リクルートワークス研究所）

中元杏奈（リクルートワークス研究所）

星野万喜子（リクルートワークス研究所）

2023年11月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

Works Report 2023

英国の人材ビジネスと

HR専門職の養成

HR Business Overview in the UK

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>

HR BUSINESS
OVERVIEW IN UK