

明日への力

日本総合研究所

リサーチ・コンサルティング部門
マネジャー 宮下 太陽

36



近年、わが国においてもHRテクノロジー（HRテック）という用語が浸透してきた。人事に携わる人であれば耳にしたことがあるのではないだろうか。

本稿では、HRテクノロジーとはどのようなもので、実際に何ができるようになるのかを改めて明らかにしたい。

HRテクノロジーの定義

HRテクノロジーとは、「HR…人的資源」と「テクノロジー」を掛け合わせた造語で、「テクノロジーを用いて、HR領域の効

率化及び高度化を実現する手法」と定義できる。

ここでいうテクノロジーとは、ビッグデータ解析、人工知能（AI）、仮想現実（VR）、拡張現実（AR）、ロボティクス例えばRPAなどを指す。

HR領域の業務とは、採用、配置・異動、評価、育成、リテンション及び各種労務管理などがあるが、これらの領域において、テクノロジーを用いて効率化と高度化を実現する手法がHRテクノロジーである。

HRテクノロジーで変わる人事の姿

人事はHRテクノロジーをいかにして使いこなすべきか

HRテクノロジーの歴史

テクノロジーを用いて、HR領域を効率化、高度化する

比較的に容易に集められるようになったこととして集めたデータを用いた解析技術が発達したことなどがあげられる。

HRテクノロジーの活用領域

大きく二軸によって整理できる。一つは、効率化・高度化軸で、もう一つは個人・組織軸である（図1）。

もともと、HRテクノロジーといえば給与計算や勤怠管理でシステムを使うという

意味で使われていたことから分かるように、労務管理に関わる効率化軸でのサービスが多かった。ただし、最近では、退職予測、

ハイパフォーマンス分析、キャリア予測、タレントリサーチなど、高度化・個人軸のサー

ビスが増えつつあり、現在最も注目を浴びている領域である。なお、HRテクノロジーの導入で先行するアメリカなどの事例を踏まえると、将来的には、個人の分析をベースにした最適チーム組成やEmployee Experience（従業員体験）の向上など高度化・組織軸のサービスが増えると考えている。

実際に日本においてもHRテクノロジーの導入が進む中で、特に高度化領域において課題も見えつつある。筆者が導入企業の方々と議論する中で、課題としてよく上げられるのは、以下の四点である。

- ①HRもテクノロジー導入を通じて実現したい人材マネジメントの姿が明確でない
- ②分析すべきデータを集められていない
- ③データを分析できる人材がいらない
- ④HRテクノロジーを推進する体制が整備されていない

これらの問題により、せっかく導入した最新のシステムを宝の持ち腐れにしてしまっている企業が意外に多いのに驚く。HRテクノロジーは導入すればこれまでできなかったことが一気にできるようになるという魔法の杖ではない。

次回は、高度化領域において実際にHRテクノロジーの活用已成功している企業が、どのように課題を乗り越えているのかを紹介する。

次回回は、高度化領域において実際にHRテクノロジーの活用已成功している企業が、どのように課題を乗り越えているのかを紹介する。

＊記事に関するお問い合わせはprodweb@mjri.co.jpまでお願い致します。

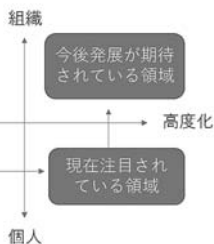


図1 HRテクノロジーの活用領域

発想自体は、当然のことながら新しいものではない。例えば、人に着目して生産性向上を目指す発想として、

＊記事に関するお問い合わせはprodweb@mjri.co.jpまでお願い致します。