

ワークスタイル  
あすの現場

第1部「HRテック」進化 ①

「HRテックはビジネス  
ストランスフォーメーシ  
ョン(事業変革)のど真  
ん中にある」。7月5日、  
都内で開かれたHRテッ  
クに関する総合イベン  
ト「ジャパンHRテック  
カンファレンス」で、平井  
卓也科学技術相は強調し  
た。イノベーションの源  
泉である人材に関するあ  
らゆる現場でHRテック  
が果たす役割は大きいと  
みる。

**クラウドを駆使**  
HRテックは人事を意  
味する「Human Resources (ヒューマンリソース)」の頭  
文字とテクノロジー(テ  
クノロジー)を組み合わせた造  
語だ。これまで人事部門  
のネットワーク構築まで  
カバーする領域は広い。  
「ジャパンHRテックカ  
ンファレンス」では、平井  
卓也科学技術相は強調し  
た。イノベーションの源  
泉である人材に関するあ  
らゆる現場でHRテック

「HRテックはビジネス  
ストランスフォーメーシ  
ョン(事業変革)のど真  
ん中にある」。7月5日、  
都内で開かれたHRテッ  
クに関する総合イベン  
ト「ジャパンHRテック  
カンファレンス」で、平井  
卓也科学技術相は強調し  
た。イノベーションの源  
泉である人材に関するあ  
らゆる現場でHRテック

能力「見える化」フル活用

今年4月の法施行もあり、ますます加速する働  
き方改革。終身雇用の見直しや脱年功序列など日  
本型の雇用形態や働き方は大きな転換点を迎えて  
いる。「ワークスタイル あすの現場」では、会社生  
活の様々な場面を変える可能性を秘めた新しい技  
術や制度を探っていく。第1部はクラウドやAI  
(人工知能)などの最新技術を採用や人事などに生  
かす「HRテック」の現場を追う。

「HRテックはビジネス  
ストランスフォーメーシ  
ョン(事業変革)のど真  
ん中にある」。7月5日、  
都内で開かれたHRテッ  
クに関する総合イベン  
ト「ジャパンHRテック  
カンファレンス」で、平井  
卓也科学技術相は強調し  
た。イノベーションの源  
泉である人材に関するあ  
らゆる現場でHRテック

採用から退職後までカバー  
市場、成長余地大きく

採用から人事評価、社  
員の配置などを「なんと  
なく」決めていた企業  
は依然として多い。社員  
の様々な情報をデータ  
として把握できれば、業  
界標準や他社との比較も  
容易になり、改善にも取  
り組みやすくなる。  
メリットは企業側だけ  
ではない。働く人たちに  
とっては、データを活用  
することで自らの能力ア  
ップへの取り組みや働き  
方の見直しにつなげるこ  
とができる。

採用や社員教育、入社  
・労務など人事関連の市  
場規模は2兆円を超える  
とされる。このうちHR  
テックが占める部分はま  
だ小さいが、潜在的な需  
要は大きい。

**業界は群雄割拠**  
ミック経済研究所(東  
京・中央)によると、ビ  
ジネスデータ解析やAIな  
7月のHRテックカンファレンスも多く参加者を集めた(東京都港区)



**採用管理**

- (ビズリーチ) **HRMOS** ..... 採用業務をクラウドで一元管理して効率化。人事評価なども  
ハーモス
- (リクルートキャリア) **リクナビHRTech** ..... AIを活用した中途採用支援や人事評価なども
- (エン・ジャパン) **Hirehub** ..... 無料の採用管理システム。別名で採用支援や離職防止サービスも

**タレントマネジメント・人事評価**

- (カオナビ) **カオナビ** ..... 顔写真が並ぶクラウド型人材管理システム
- (あしたのチーム) **Competency Cloud** ..... 人事評価をウェブ上で一括管理するクラウドサービス、中小を中心に2500社以上導入  
コンピテンシークラウド
- (ネオキャリア) **Jinjer** ..... 勤怠や労務管理サービスなども。8000社が導入

**勤怠・労務管理**

- (スマートHR) **SmartHR** ..... 雇用や労務手続き、年末調整などを一元的に。2万6000社が導入
- (チームスピリット) **TeamSpirit** ..... 主要な社内業務を一元管理
- (ドーナツ) **ジョブカン** ..... 採用管理なども  
勤怠管理
- (ヒューマンテクノロジーズ) **KING of TIME** ..... 静脈認証を用いた勤怠管理も

**離職防止・組織改善**

- (アトラエ) **wevox** ..... スマホなどへの回答で簡単に組織状態を「見える化」
- (リンクアンドモチベーション) **MOTIVATION CLOUD** ..... 組織状態を診断するクラウドサービス
- (ユニポス) **Unipos** ..... 職場の仲間が互いに評価してポイントを送り合う

**退職後は・・・**

- (ハッカズーク) **official-alumni.com** ..... 退職OB・OGとのネットワーク構築サービス
- (マイリファー) **MyRefer** ..... 退職社員の一元管理。「リファラル採用」サービスも

採用から人事評価、社  
員の配置などを「なんと  
なく」決めていた企業  
は依然として多い。社員  
の様々な情報をデータ  
として把握できれば、業  
界標準や他社との比較も  
容易になり、改善にも取  
り組みやすくなる。  
メリットは企業側だけ  
ではない。働く人たちに  
とっては、データを活用  
することで自らの能力ア  
ップへの取り組みや働き  
方の見直しにつなげるこ  
とができる。

市場拡大を見越して、  
新たな発想や技術を引  
きつけて参入するスタート  
アップも相次ぐ。中小企  
業を中心に人事評価シ  
ステムを提供する、あした  
のチーム(東京・中央)  
エン・ジャパンは採用  
関連サービス「enga  
ge(エンゲージ)」を  
手始めに、タレントマネ  
ジメントや離職防止など  
提供範囲を広げる。同じ  
企業が一貫通貫のサービ  
スを提供すれば、人材デ  
ータベースを生かしやす  
いという発想だ。  
ネオキャリアも「jinjer(ジンジャー)」  
の名称で、人材管理から  
勤怠、労務など幅広くカ  
バリを提供する。あした  
のチーム(東京・中央)

もそうした1社。高橋恭  
介社長は「中小向けは市  
場拡大の入り口段階」と  
さらなる事業拡大に向け  
て意気盛んだ。  
冒頭のカンファレンス  
を主催したウィルグル  
プは自社の人事関連サー  
ビスに加え、HRテック  
のスタートアップに投資  
するファンドも運用す  
る。  
HRテック業界は群雄  
割拠とも言える状況だ  
が、2つの大きな流れが  
生まれつつある。キーワ  
ードは「一気通貫」と「連  
携」だ。  
エン・ジャパンは採用  
関連サービス「enga  
ge(エンゲージ)」を  
手始めに、タレントマネ  
ジメントや離職防止など  
提供範囲を広げる。同じ  
企業が一貫通貫のサービ  
スを提供すれば、人材デ  
ータベースを生かしやす  
いという発想だ。  
ネオキャリアも「jinjer(ジンジャー)」  
の名称で、人材管理から  
勤怠、労務など幅広くカ  
バリを提供する。あした  
のチーム(東京・中央)