

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： HRテクノロジーの活用

HR分野でのAI（人工知能）やRPA（ロボットによる業務自動化）などのテクノロジーの活用について世界的にも関心が高く、今後急速に発展していくと考えられています。昨今、日本でも少子高齢化による人材の不足や働き方改革による長時間労働の抑制などの課題を解決できる手段としてHRテクノロジーの活用に期待が高まっています。

IT・データ活用による今後の展開

2017年4月に行われた経済産業省の「第4次産業革命について」の資料では、AIやビッグデータなどの技術の進展により、旧来の人事や働き方に、パラダイムシフト（劇的な変化）が起きつつあるとされています。技術の進展が、画一的あるいは担当者の属人的なスキルに頼ってきた日本型雇用システムの諸課題を解決する手助けとなるという予測です。

例えば、長時間労働の是正、テレワークといった働き方改革に関連する課題については、自己申告・一律管理を基本とするために解決が難しかった問題に対して、ITやウェアラブルの活用により、個人に応じた労務・健康管理を実現できるようになると予測されています。

クラウドの普及により、ITシステムの知識がなくても、初期設定から運用まで行うことが可能なサービスが多く提供されるようになり、また初期投資の費用が抑えられるため、HRテクノロジーは中小企業にも広がりを見せています。

HRテクノロジーを使用したサービス事例

【アプリを利用したセルフメンタルトレーニングで生産性向上】

病欠や休業（アブゼンティーズム）など目に見える労働生産性損失に加え、身体・生活習慣・心理リスク等が原因で、出勤はしているが業務効率が落ちている状態（プレゼンティーズム）による損失もコストと捉えられるようになってきました。近年、従業員への健康投資を行い、これらの健康リスクによる損失コストを改善することで、従業員の活力向上や生産性の向上をもたらし、結果的に業績向上につながるという「健康経営」の考え方も広まってきています。

ここでは、従業員の健康リスクを、脳科学カウンセリング技術に基づくセルフメンタルトレーニングアプリで改善するというHRテクノロジーを使用したサービスの事例について紹介します。

このサービスは、ストレスを健康リスクと捉え、ストレスが精神や身体・行動に現れてやがて病気や依存症に陥るなど深刻化する前に、セルフトレーニングを行い、損失の重大化を防ぐというものです。従業員個人がアプリを使用して、脳を鎮める色や光・表情を学習することで、ストレス状態を感じた際に、脳の反応を自分でコントロールし、ネガティブな感じ方をポジティブな感じ方に切り替えるトレーニングを行います。セルフトレーニングの効果を高めるための集合研修や使用効果等を分析するレポートもサービスに付随しています。部署単位の傾向や特性を分析することも可能です。

ストレスチェックの義務化などにより、従業員の健康リスクについて問題意識は持っているけれど、解決方法がなく具体的な取り組みができていないという企業が多く存在していますが、このサービスはその解決方法の一つとして提案されており、HRテクノロジーを使用することで、従来、個人に委ねられていた健康管理を会社が提供できるようになりました。



Grant Thornton

An instinct for growth™

もう少し補足！

上記で紹介した以外に、HRテクノロジーを使用したサービスとして、採用や社内での配置転換をサポートするものもあります。分析の基となるメソッドはサービス提供各社によって異なりますが、採用の場面では、あらかじめ希望する人材モデルを設定、登録しておき、応募者に簡単なチェック方式のテストを受けてもらい、よりモデルに近い人材を一目で選択できるというものです。従来、課題となっている「縁」と「勘」次第の採用ではなく、科学に基づいた適性判断により、より効率的な採用ができると期待されています。