

2018年1月4日号

フォーカス

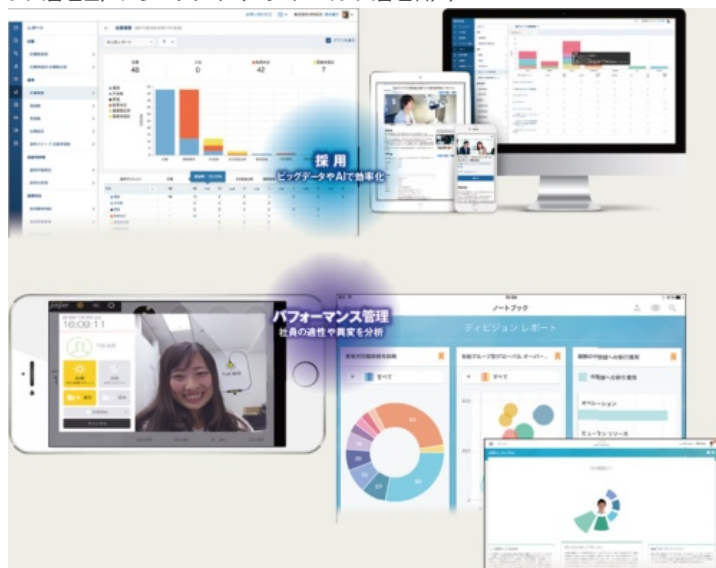
## 慧眼AI、適材見抜く 人事救うHRテック

有能な人材の採用、適材適所のアサインとパフォーマンス管理——。古くて新しい人材の問題に悩む企業が増えている。解決策として注目を集めるのが「HRテック」だ。慧眼の人工知能（AI）が適材を見抜き、採用や活躍を支援する。働き方改革を助け、人事担当者を救うHRテックの最新動向を追った。

「人材戦略の立案と遂行という、人事担当者が本来担うべき業務に専念できるようにする」。転職サイト運営ビズリーチの古野大HRMOS採用管理事業部長は、「HR（ヒューマンリソース、人材）テック」の意義をこう説明する。人手不足の解消や働き方改革の推進が経営課題となるなか、企業の注目を集めている。

### 図 HRテックの適用分野と狙い

人材の力をITで引き出す（画像提供：ビズリーチ（採用）、ネオキャリア（パフォーマンス管理左）、ワークデイ（パフォーマンス管理右））



[画像のクリックで拡大表示]

### 【採用】 履歴書も面接も動画に 活躍見込みをズバリ予測

HRテックの代表的な役割が採用業務の支援である。人事担当者にとって人材採用は最重要だが最も手間のかかる業務の1つ。大量の応募書類に目を通し、就職希望者と面接日程を調整したうえで何回も面接を重ねる必要がある。自社の事業や組織、社風などに合った有能な人材を見抜く目も必要だ。

大量の応募書類を動画に置き換え、有能な人材の発掘をAIで支援するHRテックサービスが登場している。ベンチャー企業タレントが販売する「Hire Vue」だ。同名の米国企業が開発したサービスで、米IBMや米アッ

### コラム目次

今こそ「SEを極める」

水産業はIT未踏の「ブルーオーシャン」

POSレジもっと便利に 機能競うコンビニ3社

店舗をITで仕立て直し アパレル企業の挑戦

最新AIはインドで開発 欧米ITのR&D戦略

ソニーも参戦 広がる「LPWA」

日立、海外IT事業再編 IoTと「協創」で勝負

### バックナンバー



バックナンバー一覧

### アクセスランキング

【20の技術が変える未来】

予測01 職場の人手不足が解消

【20の技術が変える未来】

予測07 航空・自動車も接続大開放

【ニュース&レポート】

銀行法、GDPR、民泊法、IoT減税… 知らないピンチ、今年の法改正

【20の技術が変える未来】

予測09 3D地図でグーグルに一矢

【20の技術が変える未来】

予測20 「門前払い」が消える

【20の技術が変える未来】

予測10 中小企業、デジタル下剋上

【ニュース&レポート】

スパコン開発のPEZY社長逮捕 NEDO助成金を不正受給容疑

【インタビュー】

IT部員はボーナスいっぱい ブロックチェーン、適材適所で

【20の技術が変える未来】

予測04 さらばマルウェア感染

【20の技術が変える未来】

予測02 毎週、管理職の送別会

関連書籍

ブルなど600社以上が導入している。日本ではタレンタが2016年から販売を始め、星野リゾートや不動産大手の大京など数十社が導入している。

就職希望者は自己アピールの動画をスマートフォンなどで録画し、Hire VueのWebサイトに投稿。企業の採用担当者が閲覧できる。ビデオ会議のように就職希望者と採用担当者がライブ形式で動画面接を実施したり、採用担当者が事前に設定した質問を画面に示して順番に答えさせたりする機能も備える。「人材の募集から採用まで8週間かかっていた採用作業を2週間と4分の1に短縮できた企業もある」（タレンタの中村究専務）。

デジタル面接の真価はそれだけではない。自己アピール動画の表情、音声、話した言葉（テキスト）をそれぞれAIで分析。顔の表情の豊かさや声の張り、話した内容などを参考に、「入社後活躍する人材になる確率」を導き出す。

ユーザー企業はまず就職希望者との動画面接を録画したデータと、その希望者の採用結果のデータをそれぞれHireVueに入力する。HireVueは入力データを基に、採用者つまり企業が有能と判断した人材の面接時の振る舞いや受け答えを統計処理した企業ごとの「採用人材モデル」を作る。

以後は就職希望者と動画面接をするたびに動画データを入力・分析し、採用人材モデルとの類似度を導き出す。ユーザー企業の人事担当者はタレンタのコンサルタントらと共同で「類似度が適切かどうか」「類似度は高かったが入社後は実際に活躍したかどうか」といった要素を加味して、同モデルの精度を高めていく。現在は分析対象が英語などに限られているが、2018年内に日本語版を提供する計画だ。

図 タレンタが提供するデジタル面接クラウドサービス「HireVue」のAI関連機能

デジタル面接で適性を自動判断（画像提供：タレンタ）



[画像のクリックで拡大表示]

## クラウドで進捗見える化

人材採用にまつわる手間のかかる業務を効率化して人事担当者を助けることも、HRテックの役割だ。ビズリーチが提供するHRテックのクラウドサービス「HRMOS（ハーモス）採用管理」では、求人情報や応募者のプロフィール、採用プロセスごとの進捗といったデータを一元管理。応募者数や面接回数、面接官の評価といった情報を図示して、採用状況を見える化できる。面接日程のスケジュール管理や求人票の作成など、人事担当者の雑務を支援する機能も備える。

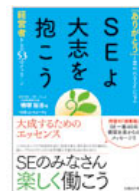
HRMOS採用管理の特徴は採用業務の効率化にとどまらない。AIを活用することで、自社が求めている人材かどうかをシステムが自動的に判定。人事担当者が応募者を採用すべきかどうかの判断材料を提供する。

AIで分析するのは就職希望者が自社の人材採用サイトに登録した履歴や職務経歴といったデータだ。今後は転職サイトのビズリーチと連携させ、人事担当者がHRMOSに求人票を登録すると内容に見合う人材をAIで抽出する機能を提供していく。「必要な人材を探す手間そのものを減らせる」（古野事業部長）。

### 【パフォーマンス管理】

意欲、適性、体調、心理 見える化して活躍促す

### SEよ大志を抱こう



SEのやりがいを改めて認識できるとともに、楽しく働きながら大成するための「気付き」が得られます。これからの時代を生きるSEに必要な心構えや物事の考え方を体系的に整理し、53のメッセージとしてまとめています。『日経コンピュータ』の人気連載を基にした、SE一筋40年の著者による待望の初書籍です。

著者による待望の初書籍です。

（ A5判、276ページ、1,680円 ）

採用支援と並びHRテック分野で開発競争が活発なのが、現場で働く従業員のパフォーマンス管理である。仕事に対する意欲や適性など、これまで定性的にしか把握できなかった要素を見える化。従業員が能力を発揮しやすい適材適所の人材配置を支援する。仕事へのモチベーションが下がってしまう従業員をいち早く見つけて上司や人事担当者が相談に乗るなど、離職を防ぐ効果も期待できる。

## 「離職予備軍」を見つけ出す

パフォーマンス管理でもAIが活躍する。人材サービスのネオキャリアが提供するクラウドサービス「jinjer（ジンジャー）」は、従業員の仕事への意欲低下をAIで察知する機能を備える。

その1つが「エンゲージメントアラート」だ。エンゲージメントとは従業員が自発的に仕事にかかわったり、企業に貢献したりしようとする意欲を指す。従業員が日々入力する勤怠データをAIで分析し、7段階の「エンゲージメント指数」として示す。エンゲージメント指数は、離職してしまった従業員の勤怠データを基に導き出した離職パターンを使って算出する。

分析対象のデータは出退勤時間や残業時間、残業の頻度、休暇の取得状況など。毎日の勤怠データ以外に特別なデータの入力は不要だ。エンゲージメント指数が下がると、働く意欲が失われつつあると管理画面に示す。

jinjerは「笑顔判定」と呼ぶ機能も備える。従業員がjinjerのスマホアプリで出勤を記録し、顔写真を撮影。AIによる画像認識技術を使って笑顔の度合いを分析し、100点満点で評価する。「点数が急に下がると、従業員の意欲が下がっていると気付ける」（小口敦士経営企画部マネージャー）。

図 ネオキャリアの人事クラウドサービス「jinjer」が備えるAI関連機能

離職者の異変をとらえる（画像提供：ネオキャリア）



[画像のクリックで拡大表示]

## 次の職種を示し意欲高める

「Aさんの職務として有望なのは顧客サービス担当」「身に付けるべきスキルはコミュニケーションとスケジュール管理」――。AIを使って従業員の適職やキャリアパスを示唆してくれるHRテックのサービスもある。米ワークデイの人事クラウドサービス「Workday」だ。ソニーや日産自動車をはじめ大手企業を中心に1800社が利用する。

同サービスが備える「オポチュニティグラフ」はマネジャーなどの役職に就いている上司と部下のそれぞれについて、Workdayで管理する職務履歴などの人事データを分析。結果を比較することで、従業員1人ひとりに成功しやすい役職を提案する。

「次に進むべき道を従業員に示すことで、自律的に成長する意欲を高められる」。ワークデイ日本法人の宇田川博文HCM Japanプロダクトリーダ

ーはこう話す。今後は分析結果を基に強化すべきスキルや習得に役立つ研修プログラムを薦める機能を加えていく。

## 従業員の価値観まで可視化

創造的で過程を大事にするタイプか、ロジカルに結果を追い求めるタイプか。仕事に対する価値観を可視化するサービスも登場した。ベンチャー企業のカオナビは2017年12月、人事クラウドサービス「カオナビ」に「SPI3タイプマップ」と呼ぶ機能を追加した。

「SPI3」は人材採用の支援や人材紹介などの事業を手掛けるリクルートキャリアが運営する適性検査プログラムだ。専用Webサイトなどから受講する必要があった同プログラムを、カオナビ上で受けられるようにした。検査の結果を基に、「創造」「結果」「調和」「秩序」の4つの価値観のうちどれを重視するかを、四象限のグラフに示す。「既存事業のテコ入れプロジェクトは、結果を重視するメンバーを中心にアサインしよう」など、現場のマネジャーが人材を適材適所に配置しやすくする。

カオナビがユニークな点は、従業員の顔写真を使って検査結果を図示することだ。カオナビはもともと、従業員の顔写真が並ぶ画面を使って人材情報を共有・管理するのが特徴。SPI3の結果についても顔写真を使って並べ替えることで、「文字が並んだ紙や画面に比べて、より直感的に人材の適性を把握できる」（柳橋仁機社長）。

SPI3タイプマップには上司が部下とどう接すればよいかをアドバイスする機能もある。「理由を論理的に伝えるべき」「部下の不安を解消するよう努めるべき」といったコツを示す。「上司が日々の業務で従業員のタイプを意識してコミュニケーションすれば、従業員は意欲を高めやすい」（柳橋社長）。

### 図 米ワークデイやカオナビが提供する適性の見える化支援機能

社員のモチベーション向上を支援（画像提供：米ワークデイ、カオナビ）



## 心身の健康状態をチェック

従業員の体調をベストな状態に維持することで、パフォーマンス管理を支援するHRテックも登場している。企業向けの健康経営支援クラウドを手掛けるベンチャーのFiNCが提供する。

心身の状態に関するアンケート調査を従業員に実施して分析する機能「FiNCウェルネスサーベイ」の新版を2017年11月に発表。食事や運動といったフィジカル、心理状態を示すメンタル、仕事への意欲であるエンゲージメントの3つの観点から、従業員が自身の健康状態を把握できるようにした。上司は分析結果を基に「体調面に課題を抱えた従業員をいち早く発見して、きめ細かくケアできるようになる」（長田直記ウェルネス経営事業本部営業担当部長）。

働き方改革の議論は残業時間や働く場所に焦点が当たりがちだ。有能な人材を獲得したうえで従業員1人ひとりの力を引き出して生き生きと働ける



環境を築けた企業だけが生き残れる。2018年はHRテック活用の巧拙が問われる。

西村 崇

ツイート

0

## 目次

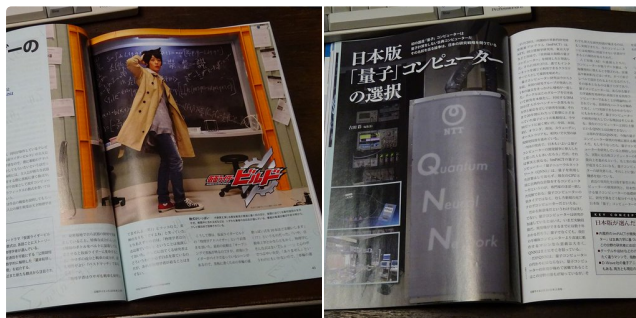
### 日経コンピュータに関するツイート

tony\_muramotoさんがリツイートしました



尻P(野尻抱介) @nojiri\_h

最近の『日経サイエンス』は攻めた記事が多いよね。  
「仮面ライダーの方程式」は監修者がエピソードにちなんだ数式の意味を解説していて、公開鍵暗号や蔵本転移など、おいしい題材を盛り込んでいる。ImPACTの自称量子コンピュータについての記事では当事者の言い分をしっかりと伝えつつ問題提起。



1時間

Shuuji Kahtaさんがリツイートしました

埋め込む

Twitterで表示

日経コンピュータDigital : :: [購読申し込み](#) | [お問い合わせ](#) | [利用規約](#)

| [日経BP書店](#) | [著作権・リンクについて](#) | [個人情報保護方針/ネットにおける情報収集/個人情報の共同利用について](#) | [ID統合について](#) |

**日経BP社**

Copyright © 1995-2018 Nikkei Business Publications, Inc. All rights reserved.

このページに掲載されている記事・写真・図表などの無断転載を禁じます。著作権は日経BP社、またはその情報提供者に帰属します。掲載している情報は、記事執筆時点のものです。