

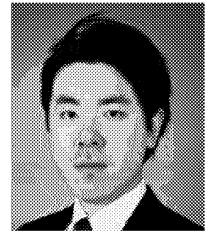
人手不足やそれに伴う生産性の向上といった課題に対し、企業人事の領域においてもデジタルHR化（人事のデジタルトランスフォーメーション＝DX）が広がりつつある。人事でのテクノロジー活用を先導する企業群は専門の担当組織を置いてすでに実証を終え、複数領域にわたって実行段階に移りつつある。

デジタルHRの目指すところは、業務の効率化や自動化だけでなく、真にパーソナライズされた人材マネジメントの提供を通じてエンゲージメントとパフォーマンスを向上させることにある。この潮流はすでにマーケティング領域において通つた道であり、ビッグデータの解析によりパーソナライズされたコミュニケーションなどがある顧客満足の向上などがそれにある。

**HR** Human  
Resources  
マネジメントを考える

メントを提供していくことが可能となる。弊社が対応した事例も踏まえながら、いくつか紹介しよう。例えば人材配置であれば、対ポジションと対組織の両面のマッチングを実施する。前者はポジション別に定義された推奨タイプ（価値観・思考特性・ワークスタイルなどの定量データ）が、人材育成であれば、多様なサービスを特定顧客への満足度を属性別に集計分析する。さらに機能配置によっては、エンジニアメントに影響を与えていたり、職種別にエンジニアメントに影響を与えていたり、属性別に構造化し、属性に優先すべき課題を属性ごとに明らかにする。

## 人事のDX広がる



三菱UFJリサーチ&コンサルティング シニアマネージャー

古川琢郎氏

外資系総合ファームを経て現職。  
人事戦略からHRテック事業の開発  
まで幅広い分野で実績を持つ。東京  
大学農学部卒。ピープルアナリティ  
クス&HRテクノロジー協会上席研  
究員。

## 個別に最適化、可能に

最後に、デジタルHRが今なぜ必要なかを改めて強調したい。キーワードはワークエンゲージメントと多様性（ダイバーシティ）である。前者はストレスチェックなどにも採用される概念で、仕事に満足し活力があふれた状態を示す。ワークエンゲージメントが広がり、人事・人材管理の分野でもデジタル化が加速している。急場のきではなく、社員データをより効果的に蓄積・活用すべく、可視化・個別化・自動化といったプロセスを進めていくことが肝要である。

て可視化・モデル化する個別化していく必要があることが重要である。」

タイルなどを計測し、組織や職種という枠を超えて人材マネジメントをより

適な人事マネジメントを実施するには、価値観やスキル、経験、ワークス

「ハルタ景樹&育成の旅」  
策を講じていく。  
多様なリーダーシップ  
エッショナルを確保しつつ、柔軟に新たな方針や  
このように個々人に最

に提供するのが得意か、特定サービスを多様な顧客に提供するのが得意かといった営業スタイルごとに社員の特徴（行動特性、ネットワークなど）を明確にする。それらに基づき個人に適したスター

トに影響を与える要素は様々で、その人にとって何が強く影響するかは当然、個々人で異なる。

に影響を与える要素は、個々で、その人にとって何が強く影響するかは、当然、個々人で異なる。

に影響を与える要素は、個々で、その人にとって何が強く影響するかは、当然、個々人で異なる。