

SAMPLE

特集レポート No. 089

独自の進化を遂げる国内HR Tech市場

Strictly Confidential



2020年11月3日

はじめに

- 国内では、労働人口の減少の影響により企業の業務効率化や優秀な人材の確保が重要な課題となっている。このような状況の中、HR Techと呼ばれるクラウド等の最先端技術を活用した人事業務の効率化と質の向上を実現するサービスが近年注目されている
- 海外では2000年代からHR Techが関心を集めていた。いっぽう日本では慣習の違いや人事ソリューションへの関心の低さから海外発のサービスは浸透せず独自の進化を遂げている。特に日本ではHR Techの中でも採用や人事管理といった業務の効率化を目的としたサービスに加え、最近では雇用の流動化の背景もあり、エンゲージメントなどの新たな領域が注目を集めている。
- 本レポートでは日本で今、HR Techが注目されている背景について説明している。また、主要プレイヤーのサービスについて整理することで国内で独自の進化を遂げてきたHR Techの動向を理解する一助としたい

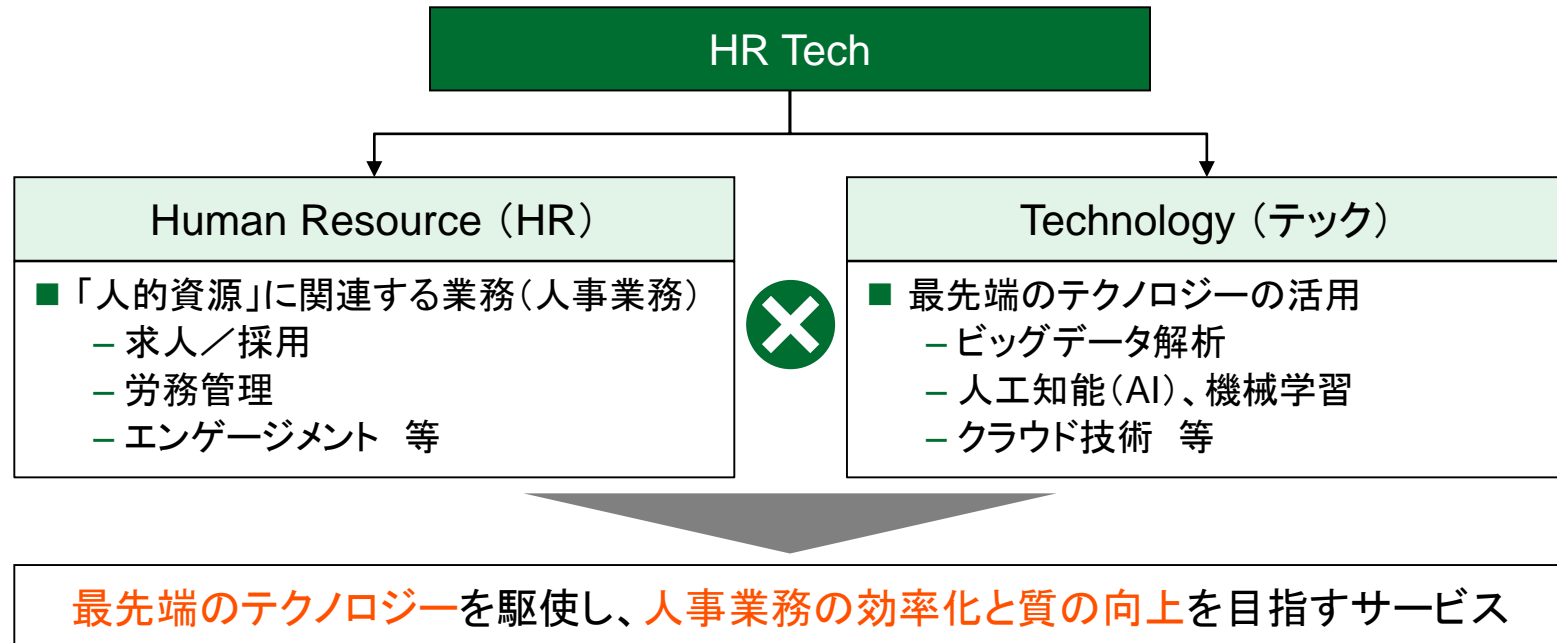
本資料の流れ



- I. HR Techの動向
- II. HR Techの注目サービス
- III. HR Techの今後の展望

HR Techとは

- HR Techとはクラウド技術等の最先端の技術を活用し、人事業務の効率化と質の向上を実現するサービス



(参考) 従来のサービス との違い	HR Tech		従来のサービス(HRMS*1)	
	クラウド型中心	サービスシステム	オンプレ型中心	
	ベンチャー企業多数	サービス提供者	ERPの大手(Oracle、SAP等)	
	大企業から中小企業まで幅広い	主要顧客	大企業中心	
	安い(サブスクモデルが多い)	初期コスト	高い(売り切りモデルが多い)	

注: *1. HRMS: 人事管理システム(Human Resource Management System)

HR Techが今注目されている理由

- 働き方の多様化により表面化した人事業務の課題を解決するテクノロジーやプレイヤーが登場したことで注目されている

今までHR Techが注目されなかった理由

- 日本は独自の慣例を持っており、人事のソリューションへの関心が低かった
 - 特に、長年の日本の経済成長を支えてきた、新卒一括採用、年功序列、終身雇用という日本独自の慣例はオペレーション的な側面が強く、人事としてもオペレーションをきちんと回すことが重視されていた
 - また、従来のソフトウェアは一度導入すると乗り換えやデータの連携や移行が難しいものも多いため、なかなか新しいソフトウェアへの切り替えが進まなかった

今注目されている背景・理由

①働き方の多様化が進む	②人事業務の課題が表面化
<ul style="list-style-type: none"> ■ 働き方改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> - リモートワークや時短勤務、フリーランスの普及 ■ グローバル化の進展 <ul style="list-style-type: none"> - 多彩な国籍・文化背景を持つ社員の割合が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働人口の不足により生産性の向上が必要 <ul style="list-style-type: none"> - 優秀な人材の確保、従業員各人が持つスキルや能力適性のある場所への配置が必要 - また、人事の定型業務を削減し、より戦略的な業務へのリソースの集中が推進される
③テクノロジーの進歩	④多くのプレイヤーの参入
<ul style="list-style-type: none"> ■ クラウド技術の発達 <ul style="list-style-type: none"> - 古い基幹システムからクラウドサービスへ移行 ■ ビッグデータ解析やAI技術等の進歩 <ul style="list-style-type: none"> - 経験則ではなくデータに基づく意思決定を重視 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総合型プレイヤーと特化型プレイヤーの登場 <ul style="list-style-type: none"> - 上場会社などの上位プレイヤーは総合型プレイヤーとして人事周りの多くの面で顧客をサポート - ベンチャー企業は特定の領域に特化したサービスを提供し、存在感を高めている

海外で浸透しているサービスが日本で浸透しなかった理由

- 海外発でグローバルに浸透しているサービスは多くあるが、日本独自の慣習やビジネスマンの意識の違いとマッチしなかったことで十分に浸透しなかった

	海外で浸透しているサービス		日本で浸透しなかった理由	
	Workday	LinkedIn	企業の慣習の違い	<ul style="list-style-type: none"> ■ 保守的な人事部門が多い日本においては、Workdayのような人材リソースを経営改革に生かすためのツールは必要性が理解しにくい
運営会社	Workday	LinkedIn		
設立年	2005年	2003年	ビジネスマンの働き方の違い	<ul style="list-style-type: none"> ■ 転職が海外と比較して少ない日本においては、LinkedInのようなビジネスコネクションを目的としたSNSは浸透しにくい <ul style="list-style-type: none"> – SNSとしては、先にFacebookが浸透したこともあり、LinkedInは出遅れている
時価総額 ^{*1}	486.99億USD	—		
利用者数	3,300社	6億9,000万人	ローカライズ対応が不十分	<ul style="list-style-type: none"> ■ 欧米と日本で人事・評価制度が異なる中で、日本企業に適さないサービスも多い <ul style="list-style-type: none"> – 言語対応など基本的な部分での対応が不十分という指摘も多い
サービス概要	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事や会計といったERPの機能をSaaS「Workday」として提供 ■ 人事管理やタレントマネジメントの機能を提供 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 世界最大級のビジネス特化型SNS ■ 利用者がビジネス専用のプロフィールを作成し、ビジネスのつながりを広げる 		

注: *1. 2020年11月3日時点

HR Techの分類

■ HR Techのサービスは以下に分類される

①優秀な人材の確保

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 求人 <ul style="list-style-type: none"> - アルバイト/正社員 - オンデマンドワーク - 中途採用 - 業界・地域特化 - 新卒/既卒 - エンジニア - 人材紹介 - リファラル採用 - ダイレクトリクルーティング - ソーシャルリクルーティング - ビジネスSNS - ビジネスマッチング - 口コミ | <ul style="list-style-type: none"> ■ 採用 <ul style="list-style-type: none"> - 採用広報 - 採用マーケティング - 採用サイト作成 - 採用管理 - 適性検査・スキル測定 - 求人票支援 - バックグラウンドチェック - 面接 - チャットボット - タレントプール |
|---|---|

②人事業務の効率化

- 人事管理(労務管理)
 - 人事労務総合
 - 勤怠管理
 - 給与計算
 - 給与前払い/即日払い

③従業員の会社に対する愛着心や思い入れ向上

- エンゲージメント
 - オンボーディング
 - 目標設定・管理
 - 日報管理
 - 人材開発・人材育成
 - 人事評価・配置
 - 社内コミュニケーション・SNS
 - ウェルネス

④その他

- 人事可視化・分析ツール
 - 人事の「見える化」ができるサービス
- アウトソーシング
 - 人事業務の外部へのアウトソーシングサービス
- アルムナイ
 - 企業を離職・退職した人を管理するサービス
- HCM
 - 企業内の人材情報を統合的に管理する経営手法のサービス

SAMPLE版はここまでです。

続きは、業界チャンネル 特集レポート にてご覧ください。

特集レポート一覧はこちら ▶

“業界チャンネル 特集レポート”とは、

経営コンサルタントの目線で特に伸びているビジネスに注目して分析。
その成功の鍵や今後に言及し、「打ち手」を導出します。

