

人事部門のDX入門

～業務のIT化とは次元の異なる戦略人事の見取図～

(株)ヒトラボジェイピー 代表取締役社長 永田 稔 / 執行役員 村上 朋也

■警戒、あるいは飛びつく前に本質の理解を

人事部門の皆様は「DX」（デジタルトランスフォーメーション）についてどのように理解し、どの程度、期待しているだろうか。「タレントマネジメント」「クラウドサービス」「テレワークシステム」といった流行の単語と同列に置いて「要するにIT化をもっと進めようという話でしょう？」「人に関わるウチの部署はほとんど関係ないよね」とアバウトに割り切ってしまうかもしれない。そうであるなら、本稿は本質的な理解を一步深める絶好の解説コンテンツになるだろう。DXは、従来の業務をIT化すれば効率的に改善されるという次元ではなく、データの蓄積と組み合わせによって、今までとは違う（圧倒的に従来とは差のつく）仕組みを構築・稼働させるムーブメントだと理解できる。人事部門では、例えば「育成」「採用」「昇格管理」「適材適所」「ストレスマネジメント」に（改善ではなく）変革の可能性が見出せる。担当者として問われるのはデータを扱うセンスだが、それは計算能力や電子デバイスに強いという意味ではなく、採用やアセスメントの成功事例から本質となる因果関係を見極める観察眼に重なるのではないだろうか。流行のカタカナやアルファベットにだまされないためにも、苦手意識、先入観を排して、DXの核となる捉え方を知っておきたい。

(編集部)

CONTENTS

■DXとは何か？

- (1) デジタルトランスフォーメーション (DX) とは何か？
- (2) 進むデジタルトランスフォーメーション

■DXの人事への意味合い

- 人事におけるデジタルトランスフォーメーションとは

■人事におけるデジタルトランスフォーメーションの実際

- (1) 人材育成におけるDXの例：人材育成が変わる
- (2) 採用分野におけるDXの例：採用業務が変わる
- (3) 昇格分野におけるDXの例：昇格業務が変わる
- (4) 最適配置におけるDXの例：適材適所が変わる
- (5) ストレスマネジメントにおけるDXの例：ストレスマネジメントが変わる

■デジタルトランスフォーメーションの導入にあたって

- (1) 人事分野へのDX導入にあたって
- (2) 何がDXの成否を分けるのか？
- (3) 「データ」発想の重要性
- (4) 導入にあたっての注意点

■最後に

■永田 稔：

一橋大学社会学部卒業、カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (UCLA) にてMBAを取得。松下電器産業 (現パナソニック)、マッキンゼー・アンド・カンパニーを経てウイリス・タワーワトソンに入社。20年近く、ビジネスモデル、組織モデル、人材マネジメントモデルを一体としたコンサルティングに従事。2016年6月ヒトラボジェイピーを立ち上げる。著書に『AI活用によるデジタル人事の教科書』（共著・総合法令出版）、「不機嫌な職場」（共著・講談社）、「非合理的な職場」（日本経済新聞出版社）、ほか。立命館大学大学院 経営管理研究科 教授。

■村上 朋也：

京都大学農学部生産環境科学学科卒業。IBMビジネスコンサルティングサービス、ウイリス・タワーワトソン出身。リーダーシップ開発、後継者計画、人材アセスメント、エンゲージメントサーベイ、360度調査、人事制度設計などの領域を中心にコンサルティングサービスを提供。2016年10月ヒトラボジェイピーに参画。著書に『AI活用によるデジタル人事の教科書』（共著・総合法令出版）、「攻めのガバナンス 経営者報酬・指名の戦略的改革」（共著・東洋経済新報社）、「結果を出す人のメンタル強化術」（共著・KKベストセラーズ）。

■株式会社ヒトラボジェイピー：

●東京オフィス：東京都中央区築地2-14-6 Camel 築地1 ●URL：<https://hitolab.jp/>

