

# HRテクノロジーの現況と今後の展望



2021年4月20日

慶應義塾大学大学院経営管理研究科

特任教授 岩本 隆

## 「HRテクノロジー」とは

「HR(Human Resources: 人的資源)テクノロジー」という言葉自体は2000年前後から米国で使われ始めた

- 「HR TECHNOLOGY」が2000年に米国で商標登録されている
- 「HR TECH」は商標権が放棄され米国では普通名称化

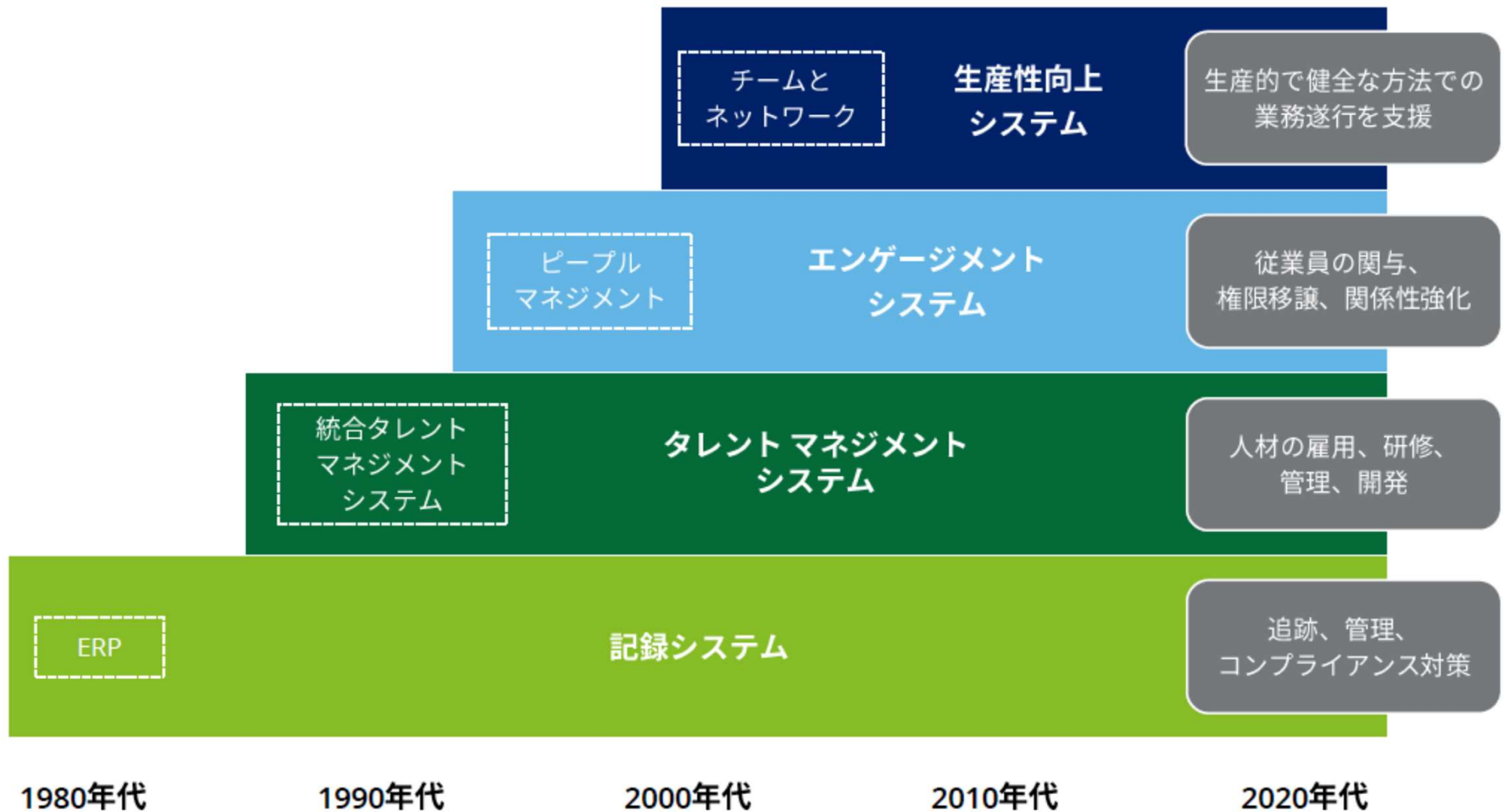
HRテクノロジーは、人事のICT(Information and Communication Technology: 情報通信技術)システムのことを指しているが、2010年代に入って第四次産業革命が始まるとともに、HRテクノロジー市場が急成長し始めた

- ビッグデータとアナリティクス・AI(Artificial Intelligence: 人工知能)の波
- システムのクラウド化の波

日本では、2015年頃から使われ始めた

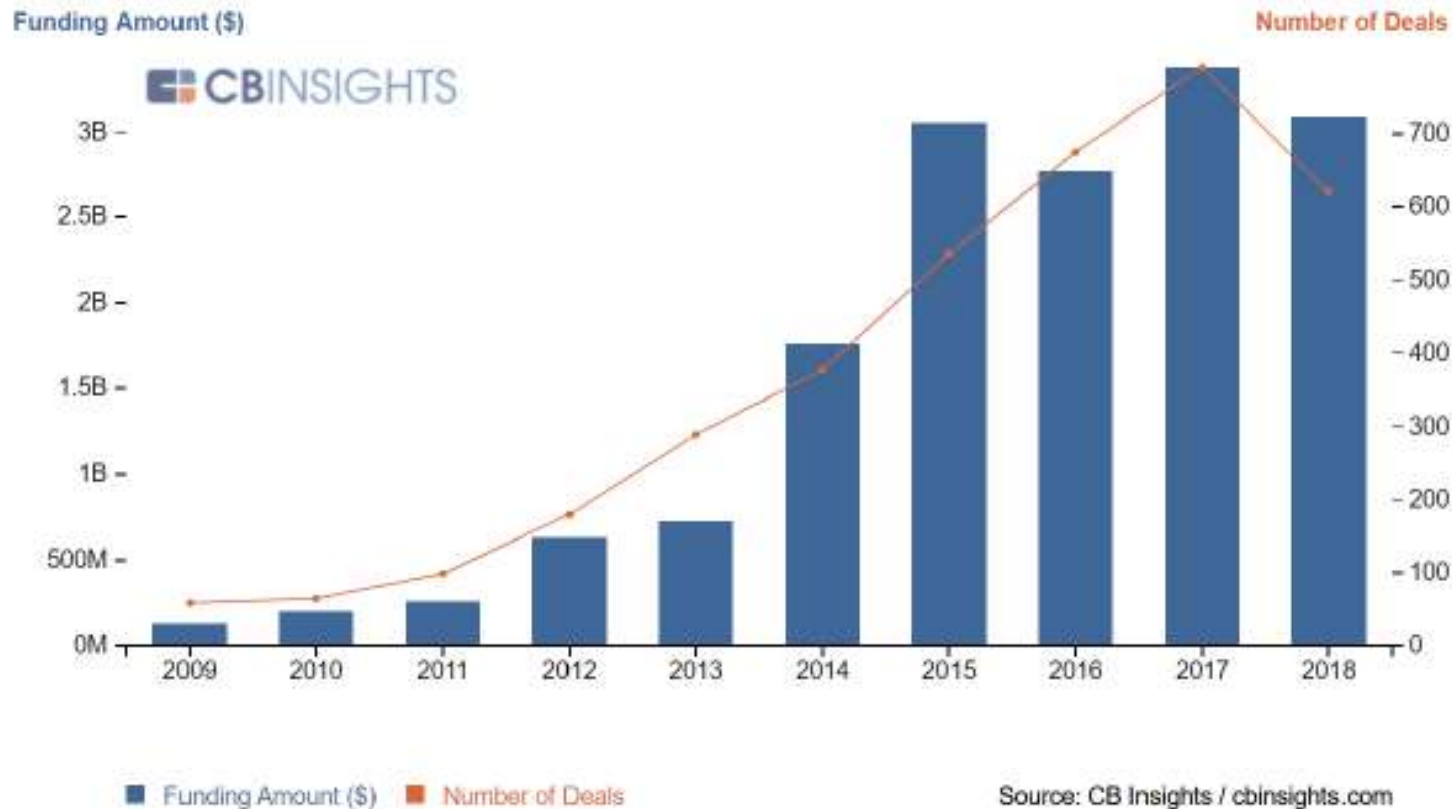
- (株)groovesが「HRTech」を2015年3月に商標登録
- 「HRテクノロジー」は普通名称として2015年4月から使われている

# 世界のHRテクノロジービジネスの変遷



# HRテクノロジースタートアップへの投資額の推移

## \$16.0 Billion in Investment in HR Tech Since 2009 (2,918 companies)

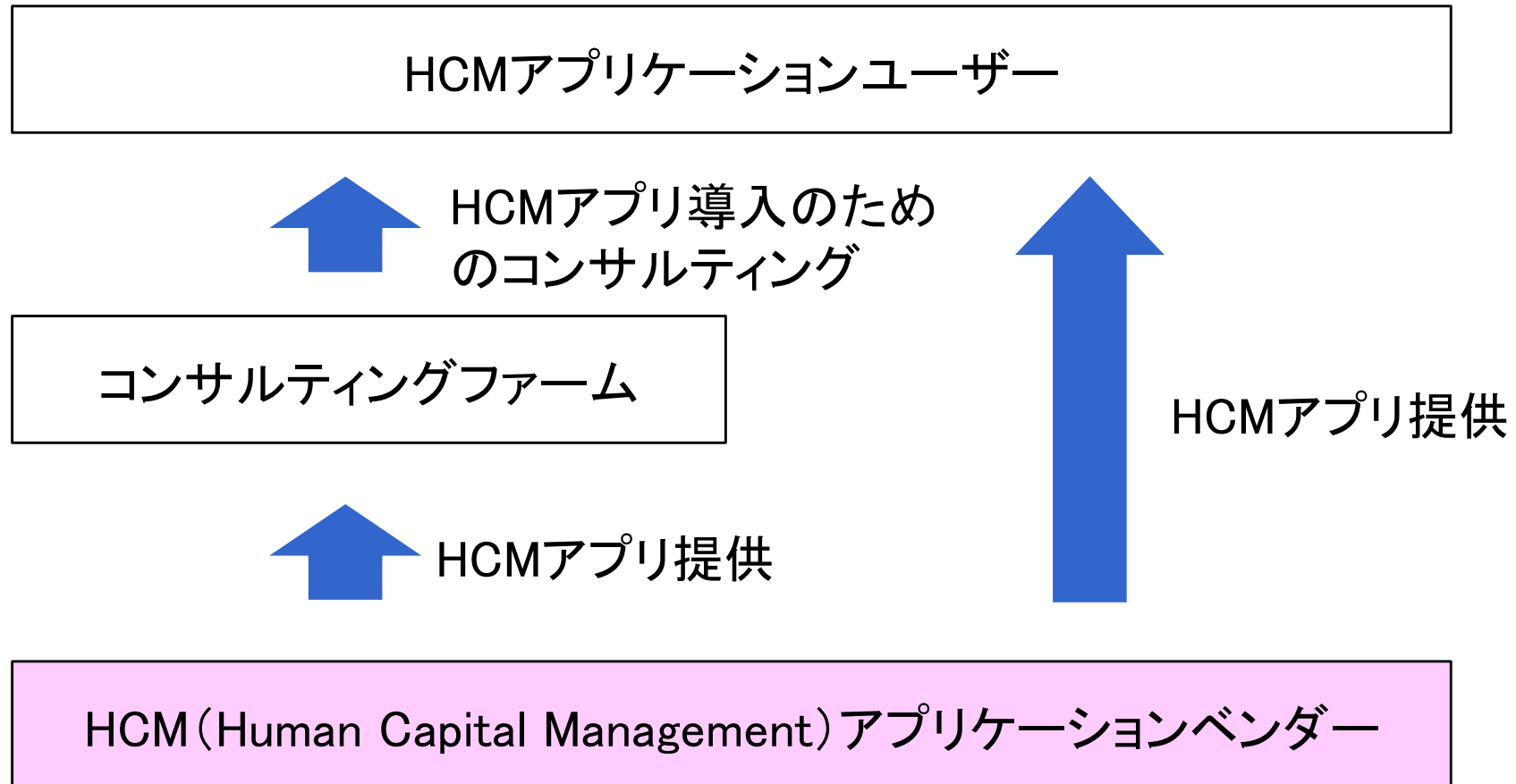


More than half  
are brand new:  
25% seed  
31% series A

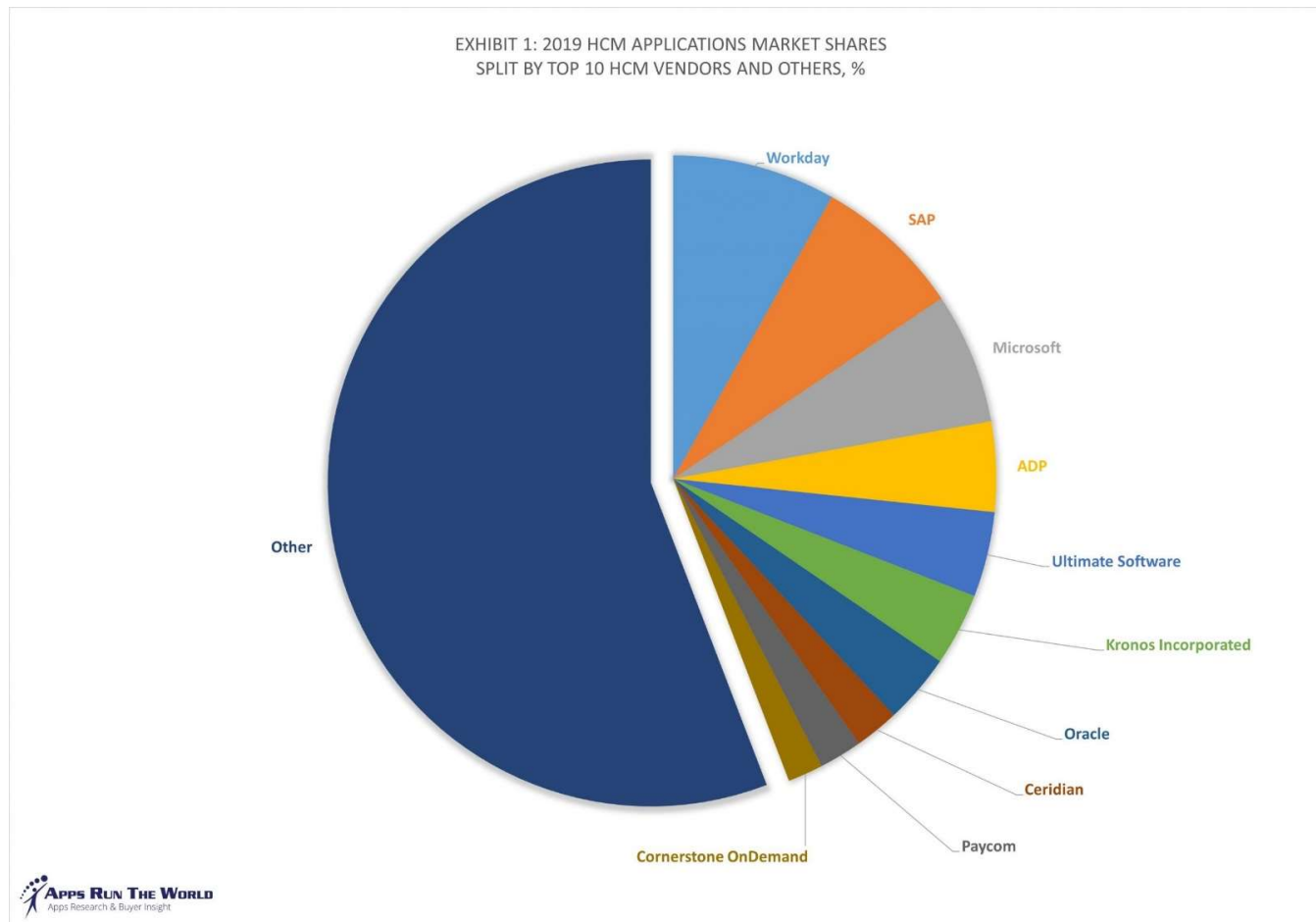
\$6.5B last  
two years

2010年代に入ってから急増

## HRテクノロジーに関する企業



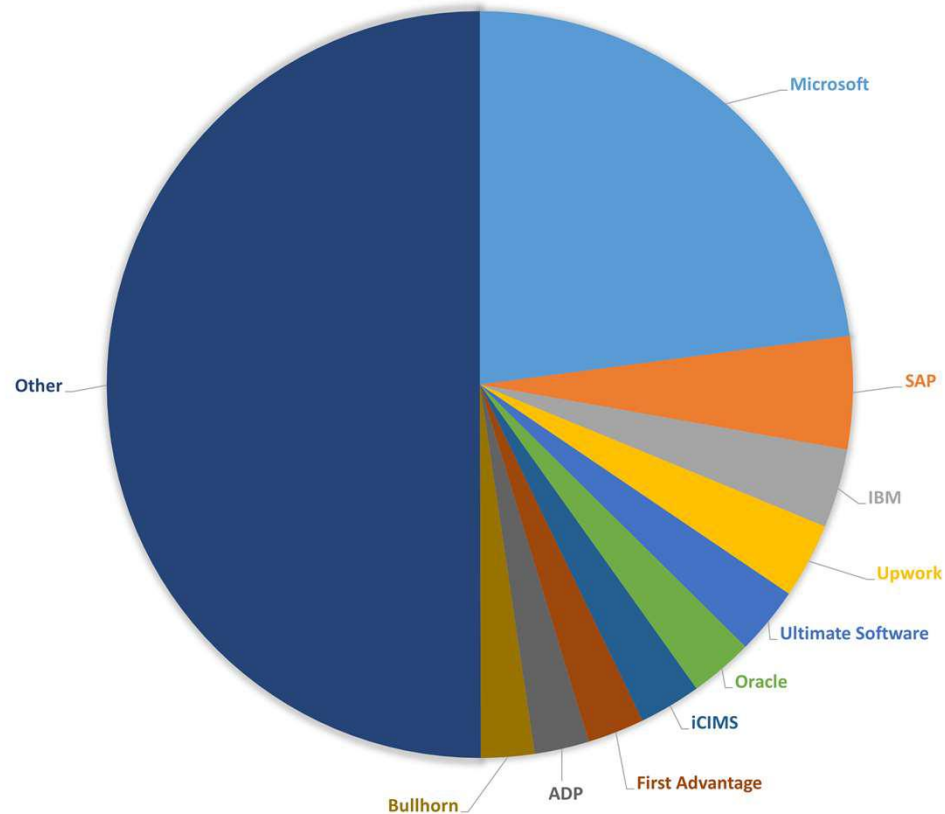
# 2019年のHCMアプリケーション市場シェア



- 市場規模 = US\$30.8B
- UltimateとKronosは合併して2020年10月よりUKGに
- 本市場調査でカバーされていないリクルートホールディングスが実際は市場シェアナンバー1と思われる

# 2019年のTA (Talent Acquisition) 領域のHCMアプリケーション市場シェア

EXHIBIT 1: 2019 TALENT ACQUISITIONS APPLICATIONS MARKET SHARES  
SPLIT BY TOP 10 TALENT ACQUISITIONS VENDORS AND OTHERS, %



APPS RUN THE WORLD  
Apps Research & Buyer Insight

市場規模 = US\$8.8B

- ただし、Indeed等求人広告周辺プレイヤーの多くが抜けている



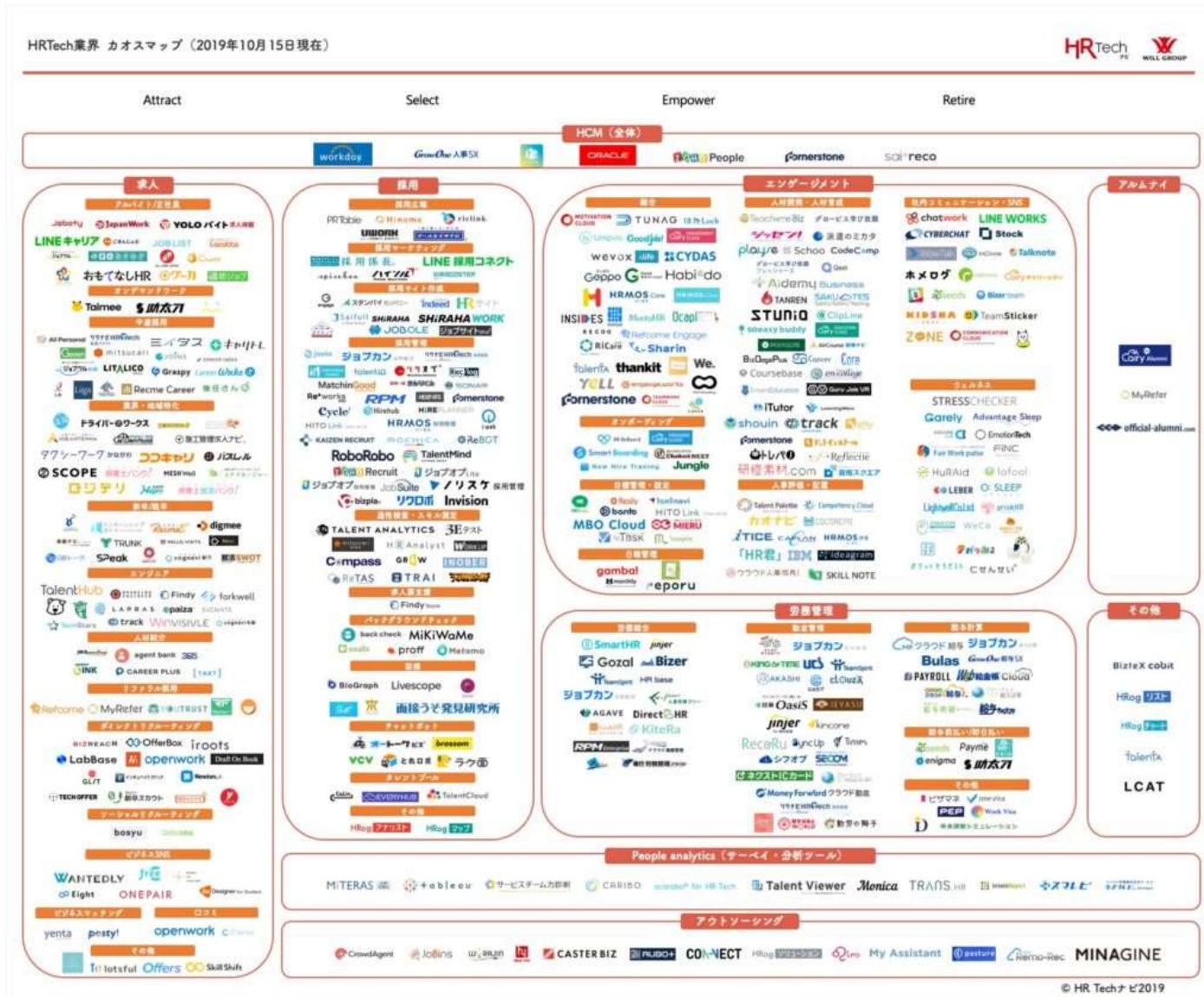
## TA領域のHCMアプリケーションの市場セグメント別2019年市場規模

- Sourcing: US\$1,025M
- Candidate Relationship Management: US\$800M
- Recruiting: US\$3,200M
- Onboarding: US\$956M
- Applicant Tracking Systems: US\$1,187M
- Contingent Labor Management: US\$973M

ただし、求人広告周辺市場が抜けている



# 日本国内のHCMアプリケーションのカオスマップ (9セグメント449アプリ)



## 2010年代以降日本で上場したHRテクノロジースタートアップ企業

	企業名	設立年月	IPO年月	上場市場	直近業績		
					売上高 (億円)	経常利益 (億円)	決算期
1	リブセンス	2006年2月	2011年12月	東証1部	40.78	-10.32	2020年12月
2	じげん	2006年6月	2013年11月	東証1部	131.99	38.00	2020年3月
3	クラウドワークス	2011年11月	2014年12月	マザーズ	87.28	-3.11	2020年9月
4	アトラエ	2003年10月	2016年6月	東証1部	34.30	7.33	2020年9月
5	Fringe81	2012年11月	2017年6月	マザーズ	63.71	-4.78	2020年3月
6	ウォンテッドリー	2010年9月	2017年9月	マザーズ	30.94	4.37	2020年8月
7	チームスピリット	2008年4月	2018年8月	マザーズ	24.45	2.92	2020年8月
8	識学	2015年3月	2019年2月	マザーズ	17.20	2.82	2020年2月
9	カオナビ	2008年5月	2019年3月	マザーズ	26.25	-2.79	2020年3月
10	ギークス	2007年8月	2019年3月	東証1部	35.44	6.75	2020年3月
11	ハウテレビジョン	2010年2月	2019年4月	マザーズ	8.68	-2.18	2021年1月
12	Sansan	2007年6月	2019年6月	マザーズ	133.62	4.35	2020年5月
13	ランサーズ	2008年4月	2019年12月	マザーズ	34.74	-3.28	2020年3月
14	freee	2012年7月	2019年12月	マザーズ	68.95	-29.38	2020年6月
15	フォースタートアップス	2016年9月	2020年3月	マザーズ	12.62	2.87	2020年3月
16	i-plug	2012年4月	2021年3月	マザーズ	15.98	0.33	2020年3月
17	ビジョナル	2007年8月	2021年4月	マザーズ	258.79	22.54	2020年7月

注： 色塗りは人材採用系



## 今後日本で成長が見込まれるHCMアプリケーション

給与計算、勤怠管理、労務管理等のクラウド化

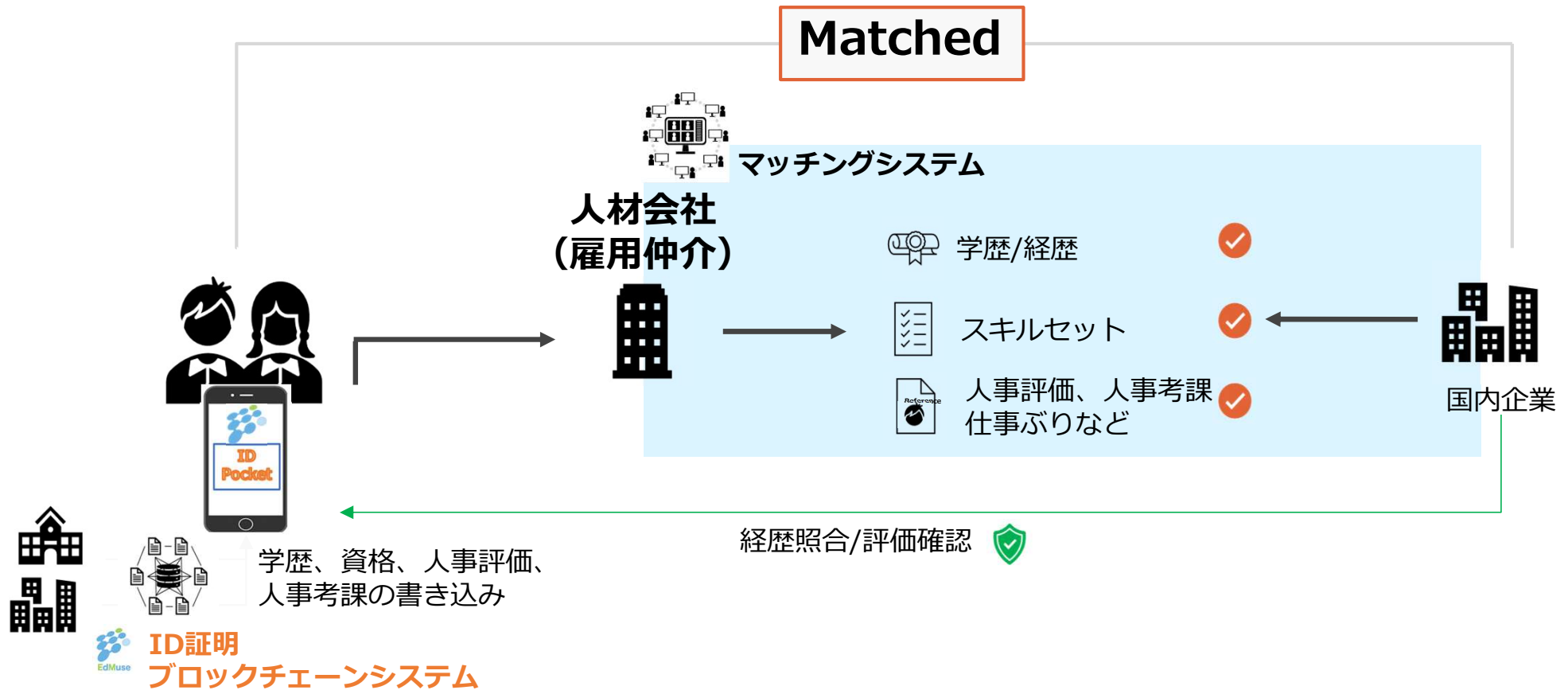
タレントマネジメント

- 採用、オンボーディング、、配置、リテンション
- L&D (Learning and Development) / スキルマネジメント
- パフォーマンスマネジメント、人事評価

ピープル(組織)マネジメント/従業員エンゲージメント

個人情報保護のためのブロックチェーン技術の活用

# ブロックチェーンを活用した雇用仲介システムの例: EdMuseの「ID Pocket」



- 人材マッチングシステムに、信頼性の高い学/経歴、スキルセットの証明データを登録することで、転職者各段階のスキルアップに伴い、毎回の転職が着実にキャリアアップとなることが可能。
- リファレンスシステムの導入で、転職者の評価の見える化を実現し、書類や面接だけでは分かり得ない人物像や仕事ぶりの確認ができるので、採用リスクの軽減とつながる。
- ブロックチェーンに搭載させることによって、改ざんが困難となり、データの真実性や発行元の検証などが簡単にできる。

## 日本でのHRテクノロジー活用の障壁

日本では、特に大手企業の人事システムのクラウド化やデータ活用が進まない

- レガシーからの脱却がなかなか進まない
- 一方、中小企業やスタートアップ企業は最初からクラウドを導入するため進んでいる

そのため、統合的なHCMアプリケーションの導入が進まず、断片的なHCMアプリケーションの導入でとどまっている

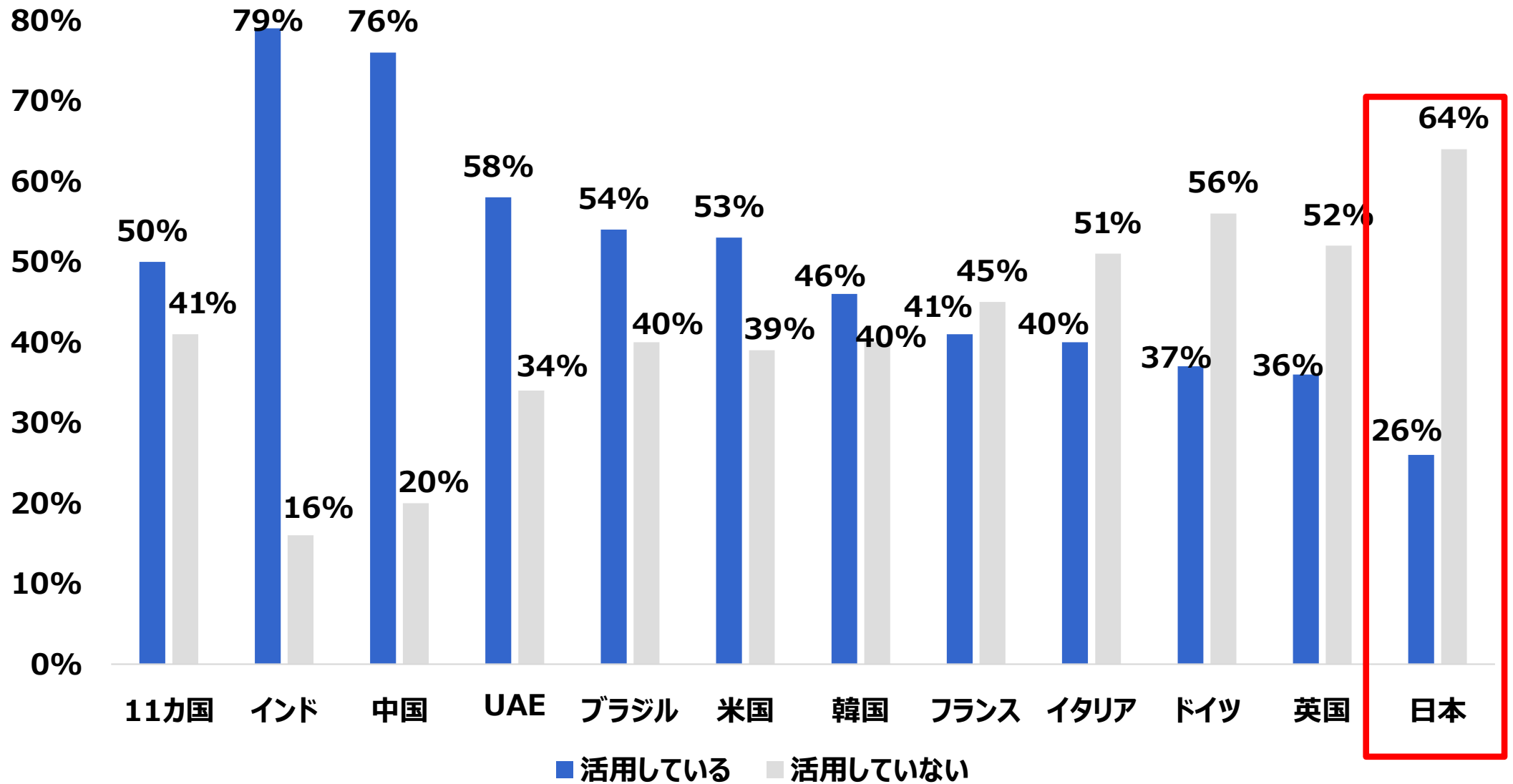
- 海外では、5年ほどかけて一気に統合HCMアプリケーションの導入を進めることが多い
- 最近では、HCMアプリケーションと財務会計、SCM (Supply Chain Management)、マーケティング、セールス等他のアプリケーションも統合され始めている

ただし、COVID-19で日本企業の経営幹部の投資意欲は高まっている

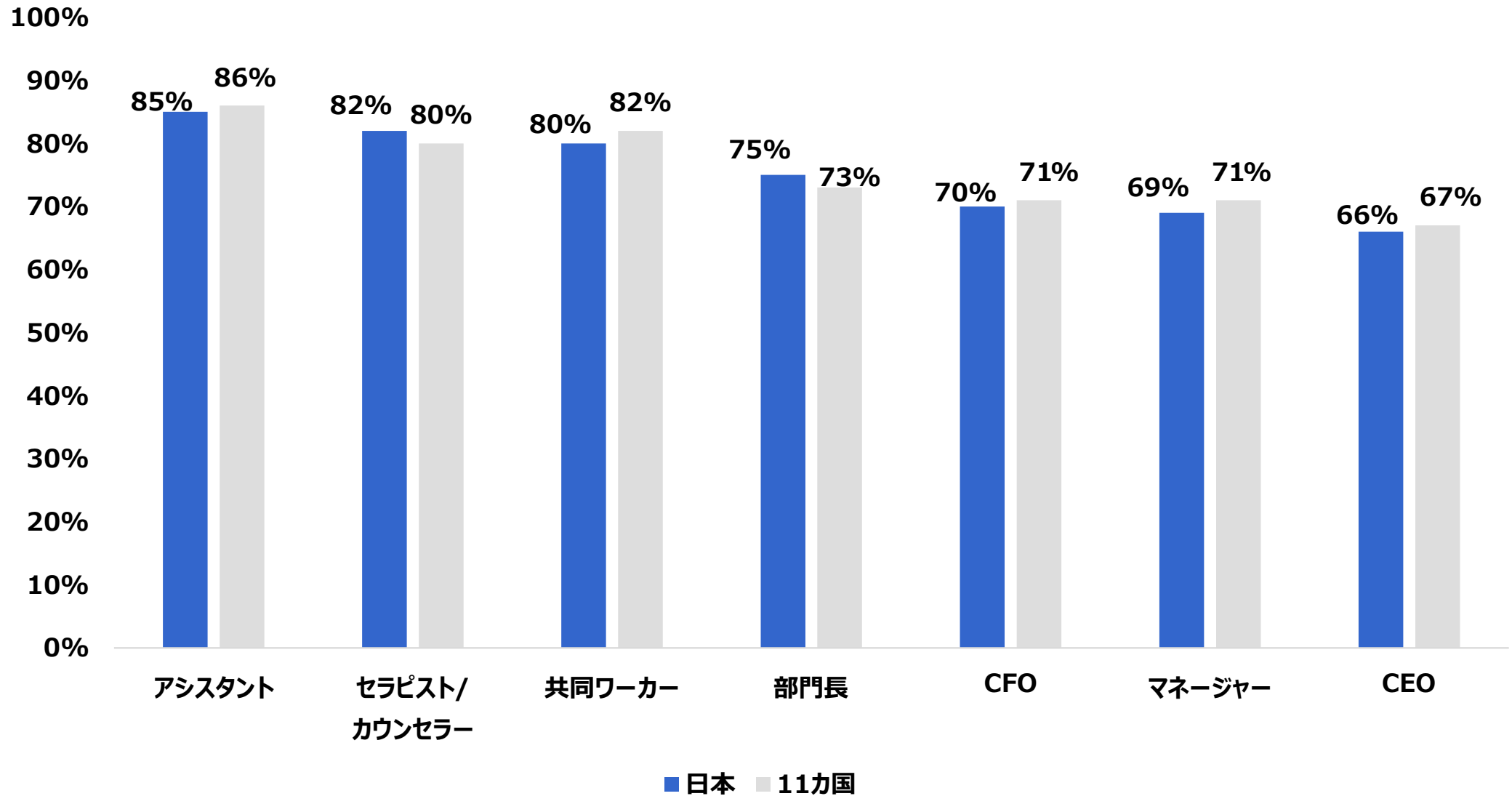
## 職場でのAIツール投資に関する調査結果

- 現在職場でAIを活用していると回答した人は日本では26%であり、2019年の調査に引き続き、11カ国の中で最下位
- 一方で、コロナ禍によりAIツールへの投資を加速すると回答した人は日本で44%で、特に経営者層は63%、部長クラスは58%が投資を加速すると回答しており、事業をけん引する経営層のAIツールへの投資意欲が高まっている
- 更に、日本では、職場でのロボット・AIなどのテクノロジーへのオープンさは11カ国平均とほぼ同等

## 職場でのAI活用

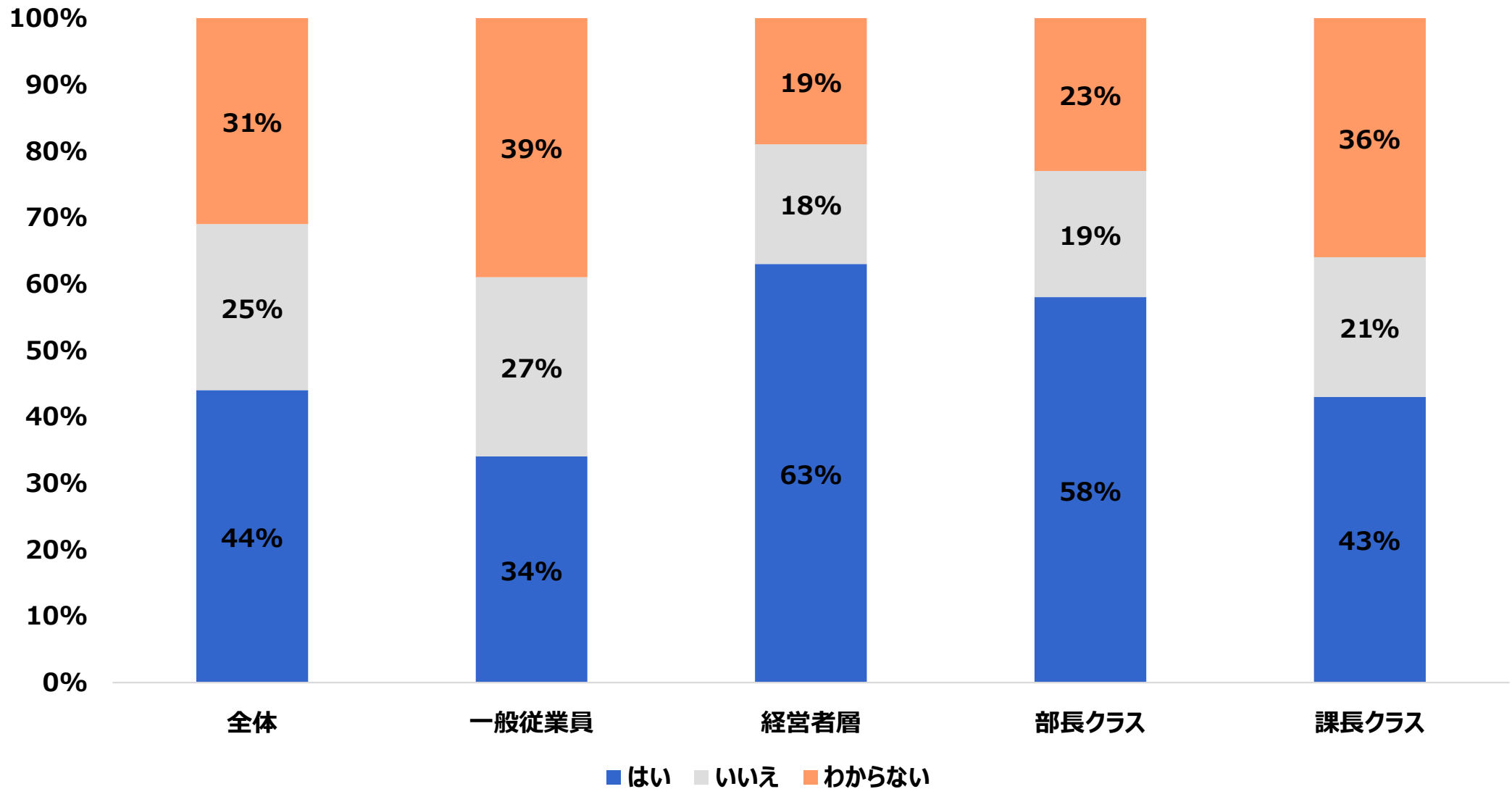


## 人の代替としてロボット・AIを許容すると回答した人の比率





## 高まる経営者層のAIツールへの投資意欲



## HRテクノロジー活用が進むことによるヒトの価値

ヒトは創造力(+想像力)を発揮する仕事により多くの時間を割き、生産性を高め、新たな価値を創造する

更に、ヒトの創造力(+想像力)を掛け合わせるにより、チームとしての生産性を高め、新たな価値を創造する

個々人の潜在能力を効果的・効率的に開発し、継続的に自己超越をする