

「HR Tech」の理解と活用を推奨 人手不足時代のマネジメントを示唆

初日の基調講演は、ツナグ・ソリューションズ ツナグ働き方研究所 所長の平賀充記氏が登壇。「人手不足を乗り越える！ HR Tech時代に求められる『採用力』と題して人材マネジメントに求められる“変化”について説明した。

平賀氏は、有効求人倍率をはじめとしたさまざまなデータを示し、現在の採用難の状況を分析。とくにアルバイトやパートタイマーについては、「せっかく応募してくれても、即決しないとすぐに他社に流れる。応募から面接の連絡のデッドライン（賞味期限）は“2日間”と考えるべき」と指摘した。

さらに、「半年以内の高い離職率」についても言及。「退職理由で最も多いのが“面接時の印象が悪かった”というもの。仕事のやりがいや魅力を伝えていないし、伝えつつも理解してもらえない」と課題を並べた。

さらに、昨今話題の求人検索サイト「indeed」などのデジタルメディアの活用を推奨。とくに「現在はindeedを使いこなさないとかなり厳しい」と指摘し、そのコツとして「可能な限り具体的に仕事内容や求人条件を記載すること。ありがちな“誰でもできるお仕事



ツナグ働き方研究所 所長の平賀充記氏

です”では難しい」と解説した。

また、顧客満足度が高い傾向のある企業が「リファラル採用」を活用するケースが多いことも指摘。「デジタル、アナログそれぞれの長所を使い分ける必要性」を説いた。

受講者からは「耳の痛い話ばかりで、すぐに活かしたい」という声がアンケートにも散見された。

AIの適用範囲は広がる！ 「マネジメント領域」を検討すべき

2日目の基調講演は、EYアドバイザー・アンド・コンサルティング ディレクター ジャパン・イノベーションリーダーの園田展人氏が登壇。「AIが変える2020年以降のビジネスと社会」をテーマに講演した。

園田氏は、大手企業に対するAIコンサルティング経験が豊富で、関連著書も多数持つ。講演では、



EYアドバイザー・アンド・コンサルティングの園田展人氏

内閣府やさまざまな研究機関のデータと知見をもとに、日本企業と欧米企業の「変化」を解説。「1980年代は、日本企業が圧倒的に強かったが90年代、2000年代とその存在感が薄れている。個別企業というより、産業全体を取り巻くルールの変化に日本企業がついていけない。具体的には、80年代は製品のスペックを上げれば収益が伴ったが、90年代以降はハードウェアからソフトウェアに主役が移行し、そこで遅れを取ったのが原因」と指摘。2010年以降は、「データとサービスが価値を持つ時代」と強調し、いよいよAIが活躍の時代と示唆した。

コールセンターにおいては、「オペレータ支援やチャットボットももちろん有効だが、教育をはじめとしたマネジメント分野での活用を視野に入れるべき」と指摘。今後の適用範囲の広がりを見守る。