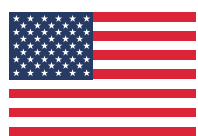




03



米国の 人材ビジネス

HR business overview in the US

人材ビジネスの事業領域

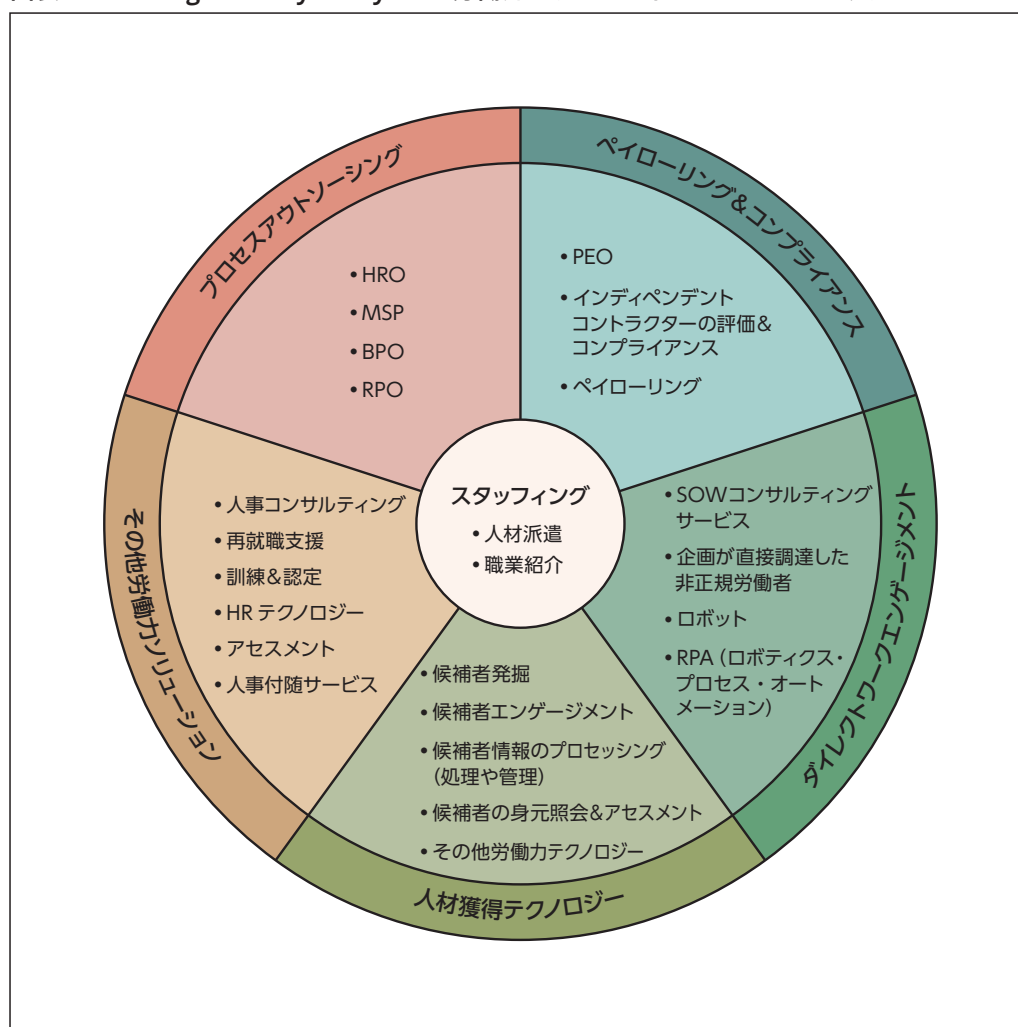
03

人材ビジネスの事業領域

世界の労働市場は、デジタル化、グローバル化、スキルの高度化、働き方の多様化などさまざまな変化が起きている。その影響で、人材を求める企業の採用手法や、それを支える人材ビジネス業界のサービスも多様化している。特に HR テクノロジーでは、AI や機械学習といった技術の進化に伴い、採用業務を自動化・効率化する多種多様なサービスが誕生している。

米国の人材ビジネス調査会社の Staffing Industry Analysts(SIA) は、非正規労働者やフリーランサーといった外部人材を含む人材の調達、エンゲージメント、育成に関連する人材ビジネス会社の商品やサービス全体を「労働力ソリューション」と総称し、スタッフィング、プロセスアウトソーシング、ペイローリング&コンプライアンス、ダイレクトワークエンゲージメント、人材獲得テクノロジー、その他労働力ソリューションの6つの領域に分類している(図表1)。

図表1 Staffing Industry Analysts の労働力ソリューションエコシステムマップ



出所：Staffing Industry Analysts, "Workforce Solutions Ecosystem" (June 2022)

スタッフィング

スタッフィングは、人材派遣(temporary staffing)や職業紹介(place and search)など、一時的または長期的に人材を必要とする企業のニーズに対応し、労働力を提供・管理するビジネスのことである。

職業紹介の「Place」は、正社員の仕事を探す求職者と正社員を採用したい企業をつなぐスタッフィング会社の従来の人材紹介サービスを指す。職業紹介は「direct hire」(主に米国)や「permanent placement」(その他地域)と呼称されることもある。「search」は、エグゼクティブサーチ会社(ヘッドハンターと呼称されることもある)が行う、競合他社で働く優秀な候補者の特定、スクリーニング、レファレンスチェックといった人材を発掘するサービスを指す。職業紹介には、派遣社員として一定期間就業した後に正社員や契約社員として採用される紹介予定派遣(temporary to permanent または temp to perm、temporary to hire)も含まれる。

プロセスアウトソーシング

プロセスアウトソーシングは、企業が自社で行う業務を代行するビジネスサービスを指し、HRO(人事アウトソーシング)、MSP(マネージド・サービス・プロビジョン)、BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)、RPO(リクルートメント・プロセス・アウトソーシング)の4つに分類される。

HROは、給与計算、福利厚生、勤怠管理、採用といった人事労務業務の全体または一部を代行するサービスである。顧客企業は、どの業務をHRO会社に外部委託するのか選択できる。この点で、顧客企業の従業員を共同雇用し、人事労務業務全般を代行するPEO(Professional Employer Organization)とは異なる。

MSPは、複数の派遣会社や業務委託会社などを利用する企業の代わりに、派遣労働者や業務委託などの外部人材の管理を行うサービスである。専任のプログラムマネージャーとコーディネーター数人が、顧客から応募要件を聞き取り、派遣会社の公平な選定から、発注、契約、タイムシートの収集と承認の確認、請求書の処理や支払いまで業務全体を管理する。また、派遣料金や人材の質といった派遣会社のパフォーマンスを比較評価したレポートを顧客に提出する。

BPO は、総務、人事、経理、コールセンター、警備といった部署の全体業務や運営を代行するサービスである。業務設計や細かいトラブルの対応、業務課題の分析から改善案の策定まで行う。

RPO は、採用プロセス全体あるいは一部を代行するサービスである。RPO 会社は顧客企業の採用部署の代理として(主に正社員の)採用を請け負う。人材紹介では、企業からの依頼を受けて、候補者の発掘とスクリーニングを行い、ショートリストに絞り込んでから顧客に情報を提出するが、RPO では、求める人物像の明確化から、職務明細書の作成、顧客の採用ブランドに合った採用マーケティング手法の選定、採用活動、候補者の身元調査、オンボーディング(入社後の定着)まで包括的にサポートする。離職理由を把握するために、退職者面接を実施することもある。

ペイローリング & コンプライアンス

ペイローリング & コンプライアンスは、PEO(共同雇用)、インディペンデントコントラクターの評価&コンプライアンス、ペイローリングの3つに大別される。

PEO は「Professional Employer Organization」の略で、顧客企業で働く全従業員の共同雇用主となり、給与や税金の計算と支払い、失業保険や労働災害補償の事務手続き、医療保険等の福利厚生を支給、その他人事に関する業務を代行するサービスである。顧客の多くは中小企業であり、すべての人事管理業務を PEO 会社に任せることでコア業務に専念できる。また、複数の顧客企業の従業員を多数共同雇用する PEO 会社は、スケールメリットを活かし、団体保険を契約している。顧客企業は、PEO 会社を利用することで低価格の福利厚生を従業員に提供し、人材の採用や定着を促進できる。給与計算を代行するという点では下記のペイローリングと同じだが、PEO の場合は非正規労働者に限らず、顧客企業で働く従業員全体の給与計算を請け負う。

インディペンデントコントラクターの評価&コンプライアンスは、顧客企業が業務を委託するインディペンデントコントラクターの契約形態や働き方の実態を監査し、誤った区分によるリスクを軽減するサービスである。米国では、従業員として雇用するべき人材を故意にインディペンデントコントラクターに区分し、社会保障税等の納付を免れようとする企業を取り締まるため、連邦政府や多くの州が近年罰金や罰則等の規制を強化している。しかし、内国歳入庁 (IRS)、連邦労働省、また州によって従業員区分の判断基準や規定が異なり、混乱を招いている。そのため、コンプライアンスサービスの需要が増加している。

ペイローリングは一般的に、給与計算、給与明細書の作成、雇用税の管理などを代行するサービスである。米国や欧州の一部では、「コントラクター・ペイローリング」というサービスもある。コントラクター・ペイローリングは、顧客企業があらかじめ人選した人材(定年退職者、元従業員、従業員の知人、特定の分野の専門家など)または既に勤務中の非正規労働者の雇用主となり、顧客企業に労働者を再び派遣し、労働者の給与計算や支払い、雇用税の納付、労災保険料といった労務を代行するサービスである。人材の募集や選考といった採用業務は顧客企業が行う。顧客企業の全従業員の雇用主となるのではなく、顧客企業の特定の部署またはポジションを対象とする点で PEO と異なる。

ダイレクトワークエンゲージメント

SIA は、ダイレクトワークエンゲージメントを、SOW コンサルティングサービス、企業が直接調達した非正規労働者、ロボット、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の4つに大別している。

SOW は「Statement of Work(作業範囲記述書/業務仕様書)」の略で、発注者と受注者が共同で進めるプロジェクトにおいて、成果物の仕様や定義、作業工程、役割分担、スケジュール、納期、予算などを記した合意文書を指す。主にシステム開発といった IT の分野で契約の際に作成されることが多い。作業は通常発注者の拠点で行われることが多く、プロジェクトの期間は1カ月から2年以内の場合が多い。

SOW コンサルティングサービスは、従来システムインテグレーターやコンサルティング会社が提供するサービスだが、近年 IT 系スタッフィング会社もこの領域に進出している。プロジェクトに従事する人材は「SOW コンサルタント」と呼ばれる。SIA によると、SOW コンサルタントは、成果物に対する固定給や、特定のマイルストーンの達成に応じて報酬が支払われる。時給ベースの場合もあるが、上限が設定されている。

企業が直接調達した非正規労働者とは、派遣会社やタレントプラットフォームなどの第三者を介していない非正規労働者を指し、具体的にはフリーランサー、社内の人材プールから調達された臨時労働者、インターン、季節労働者を含む。たいていの場合、企業はこれらの人材プールの管理を自ら行うが、外部の業者に委託することもある。

ロボットは、人が行う反復的作業や危険な作業を代わりに行う。工場や倉庫などでは以前から資材の運搬や組み立て、パッケージングなどにロボットが活用されているが、近年では、清掃、飲食料の提供、警備、商業施設の案内などさまざまな分野で利用される半自律型または完全自律型の「プロフェッショナルサービスロボット」や、人と協働する「コボット」などの開発も進んでいる。最近では、人間とロボットの両方を提供し、顧客企業にどちらを活用したいか選択肢を与えるスタッフィング会社もある。

RPA は、人間の代わりに業務を行う自動化ツールのことで、主に人間がデスクワークで行う定型業務をパソコン上のソフトウェア型ロボットが代行および自動化する技術のことである。RPA プラットフォームは直感的な操作が可能なインターフェイスを持ち、プログラミングなしで、ユーザーがロボットの作成、実行、運用管理を行うことができる。面接日程の調整など、人材獲得業務を自動化する RPA もあるが、ダイレクトワークエンゲージメントに含まれる RPA は、それ以外の業務を自動化する技術を指す。代表的なサービスは、Automation Anywhere、Blue Prism、UiPath などである。

人材獲得テクノロジー

人材獲得テクノロジーは、ジョブボード、タレントプラットフォーム、ATS(応募者追跡システム)、アセスメントプラットフォーム、面接プラットフォームといった、人材の母集団形成、選考、採用に利用する多様なテクノロジーのことである。SIA は、人材獲得テクノロジーを採用工程に沿って下記の 5 つに大別している(図表 2)。

- 候補者発掘
- 候補者エンゲージメント
- 候補者情報のプロセッシング(処理や管理)
- 候補者の身元照会&アセスメント
- その他労働力テクノロジー

図表 2 人材獲得テクノロジーの内訳

候補者発掘	タレントプラットフォーム	クラウドソーシング・プラットフォーム		
		タレントプラットフォーム・アグリゲーター		
	従業員リファラルプラットフォーム			
	リクルートメントマーケットプレイス			
	業務委託プラットフォーム			
	インターネット求人広告サービス	ジョブボード		
		ジョブアグリゲーター		
		ソーシャルメディア		
		コミュニティサイト		
		クラシファイド広告サイト		
		求人広告掲載ツール	プログラマティック求人広告プラットフォーム	
求人広告配信プラットフォーム				
求人広告最適化プラットフォーム				
ソーシング自動化ツール	レジュメ解析およびサーチ&マッチツール			
	ピープルアグリゲーター			
	ソーシングプロセス自動化プラットフォーム	インテリジェント・ソーシング・マネジメント・システム		
候補者エンゲージメント	ショートメール & メールテクノロジー			
	採用チャットボット			
	エンゲージメントプラットフォーム			
候補者の身元照会&アセスメント	本人確認			
	バックグラウンドチェック			
	ソーシャルメディアスクリーニング			
	サイコメトリックアセスメント			
	スキルテスト			
	面接プラットフォーム			
候補者情報のプロセッシング (処理や管理)	ATS			
	VMS			
	FMS			
	ダイレクトソーシングプラットフォーム			
その他労働力テクノロジー	ソフトウェアインテグレーター			
	労働力アナリティクス			

出所：Staffing Industry Analysts, "Workforce Solutions Ecosystem" (June 2022)

候補者発掘

候補者発掘テクノロジーは、企業が人材を探す際に利用する。SIA は、候補者発掘テクノロジーを、タレントプラットフォーム、従業員リファラルプラットフォーム、リクルートメントマーケットプレイス、ワークサービス(業務委託)プラットフォーム、インターネット求人広告サービス、ソーシング自動化ツールの6つに大別している。

タレントプラットフォームは、フリーランサーにリモートまたは対面での仕事を依頼するテクノロジーである。代表的なサービスとして Upwork、Fiverr、Freelancer.com などがある。仕事の受発注から報酬の支払いまでウェブ上で完結する。タレントプラットフォームの中には、「クラウドソーシング・プラットフォーム」と、「タレントプラットフォーム・アグリゲーター」がある。

- **クラウドソーシング・プラットフォーム**は、発注者がプロジェクトを掲載すると、プラットフォームがプロジェクトを小さな業務(タスク)に分割し、不特定多数の個人に業務を委託し、最後に分割されたタスクをまとめた完成品を発注者に納品するマイクロタスク型と、発注者が問題解決策やデザインなどの提案を募集し、優れたソリューションを提出した優勝者に業務を委託するコンペ型がある。クラウドソーシングでは、発注者は通常、労働力ではなく成果物(サービスのアウトプット)を購入する。代表的なサービスは、Amazon Mechanical Turk や Gigwalk などである。
- **タレントプラットフォーム・アグリゲーター**は、複数のタレントプラットフォームに登録するフリーランサーを1つのシステムでまとめて検索し、仕事を発注できるプラットフォームである。代表的なサービスは、KellyOCG Human Cloud などである。

従業員リファラルプラットフォームは、従業員の人脈を介したリファラル採用をサポートするテクノロジーである。たとえば Oracle Taleo Social Sourcing Cloud Service は、従業員に募集情報を配信し、従業員のソーシャルメディア上の人脈情報をスキャンして、従業員に知人の紹介を依頼する。ATS や CRM(候補者関係管理システム)のなかには、リファラル採用の管理機能をもつ製品もある。

リクルートメントマーケットプレイスは、企業とフリーランスのリクルーターや人材紹介会社をつなげるプラットフォームである。企業がリクルートメントマーケットプレイスに求人情報を投稿すると、それをみたリクルーターが候補者を探し、ショートリストを企業に提出する。

業務委託プラットフォームは、フリーランサーに特定の専門サービス(タクシー配車、フードデリバリー、翻訳など)を依頼するプラットフォームで、顧客企業に労働力ではなく、成果物を提供する。オンライン翻訳サービスの BLEND Express(旧 OneHourTranslation) は、プラットフォームが登録者に仕事を割り当て、成果物を納品する。

インターネット求人広告サービスは、ジョブボード、ジョブアグリゲーター、ソーシャルメディア、コミュニティサイト、クラシファイド広告サイト、求人広告掲載ツールである。

- **ジョブボード**は求人求職サイトであるが、総合型と、業種や職種、地域などに特化したニッチ型がある。
- **ジョブアグリゲーター**は、企業やスタッフィング会社の採用情報ページ、新聞社や団体のサイト、ソーシャルメディアなどに掲載されている求人情報をまとめて検索できる、求人情報に特化した検索エンジンである。
- **ソーシャルメディア**も、膨大なトラフィックと知名度を活用し、求人広告の掲載サービスを提供している。代表例として LinkedIn があげられる。最近では、「医療版 LinkedIn」の Doximity、デザイナーやクリエイター向け招待制の Dribbble といったニッチ系ソーシャルメディアも転職支援や仕事の受発注機能をもつ。
- **コミュニティサイト**は、同じ趣味や興味を共有する人たちが集まる、情報交換などのコミュニケーションを中心としたウェブサイトである。企業クチコミサイトの Glassdoor や、プログラミングに関する質問や回答を投稿するプログラマーのためのコミュニティサイトの Stack Overflow など、求人広告掲載サービスを提供している。
- **クラシファイド広告サイト**は、日用品、賃貸、イベント、不動産、車、求人といった、いわゆる「三行広告」を掲載する地元の情報サイトである。
- **求人広告掲載ツール**は、インターネット求人広告の掲載業務を効率化するツールである。主にプログラマティック求人広告プラットフォーム、求人広告配信プラットフォーム、求人広告最適化プラットフォームの3つに分類される。
 - **プログラマティック求人広告プラットフォーム**は、企業が入力した1日当たりの求人広告の予算の上限などをもとに、ソフトウェアがリアルタイムのデータに基づいて広告枠を自動買い付けし、ターゲット層に適した広告を適切なタイミングで配信する。インターネット求人広告会社や ATS など、サービスポートフォリオの一部としてプログラマティック求人広告サービスを提供している。
 - **求人広告配信プラットフォーム**は、複数のジョブボードやソーシャルメディアに求人情報を一括して掲載できる。人事は、数あるジョブボードのなかから適切なサイトを複数選んで掲載する手間を省くことができる。CareerBuilder など多くのジョブボードも、配信サービスを提供している。
 - **求人広告最適化プラットフォーム**は、求人広告の文章を AI 技術で一語一句添削し、応募率の低下につながりやすい表現を特定するプラットフォーム(例:Textio)を指す。採用情報サイトや求人サイトの UI(ユーザーインターフェース)や UX(ユーザーエクスペリエンス)の改善、広告の効果測定なども含む。

ソーシング自動化ツールは、候補者発掘を自動化する企業や人材派遣会社向けのツールである。レジュメ解析およびサーチ&マッチツール、ピープルアグリゲーター、ソーシングプロセス自動化プラットフォーム (SPAP) の3つに分類される。

- **レジュメ解析およびサーチ&マッチツール**の「レジュメ解析」は、レジュメのテキストを解析して職歴に関する情報を抽出・整理し、候補者データベースで検索可能なテクノロジーである。「サーチ&マッチツール」は、応募要件とATS内に保存されている人材のプロフィールを照合して、マッチング度合いの高い候補者をリスト化するツールである。代表的なサービスはTextkernel、HireAbilityなどである。
- **ピープルアグリゲーター**は、ソーシャルメディアやジョブボードなどインターネット上に公開されている求職者のプロフィールをもとに、応募要件を満たす候補者を探す「人材検索エンジン」である。代表的なサービスは、Hiretual、HiringSolved、Enteloなどである。
- **ソーシングプロセス自動化プラットフォーム (SPAP)** は、候補者情報の収集からデータ処理、選考まで一連のソーシングプロセスを自動で行う総合的なソリューションである。代表的なサービスは、Clinchなどである。SPAPには、**インテリジェント・ソーシング・マネジメント・システム (ISMS)** も含まれる。ISMSは、SPAPをより高度化したもので、AI技術を搭載する。ISMSは、社内の各事業会社や部門が利用する、ATSといったさまざまなシステムに記録されている候補者情報を一元管理する。これらの情報の「クリーニング」(重複する候補者プロファイルの削除や誤った情報の削除など)を行い、ピープルアグリゲーター技術でインターネット上の候補者の新しい情報を収集し、データベースを自動更新する。

候補者エンゲージメント

候補者エンゲージメントテクノロジーは、求職者への動機づけや人間関係の構築、採用CX(候補者体験)の向上などに利用されるテクノロジーで、ショートメール & メールテクノロジー、採用チャットボット、エンゲージメントプラットフォームの3つに分類される。

ショートメール&メールテクノロジーは、企業が求職者にショートメールやメールを自動送信するテクノロジーを指す。ATSとシステム連携して、応募者に審査状況を通知したり、応募要件を満たす候補者に新着求人ショートメールを送信したりすることができる。代表的なサービスは、TextRecruitやText-Em-Allなどである。

採用チャットボットは、自然言語処理と機械学習を用いた、テキストによる自動対話プログラムである。企業の採用情報ページにポップアップウィンドウを表示し、ページ訪問者が求人や会社に関する問い合わせを入力すると、ボットが自動応答する。企業が事前に設定した情報をもとに、ボットが希望の職種や勤務地、経験年数、スキルや資格などを質問し、求職者をスクリーニングする。面接日時の調整や、面接や入社前日の求職者へのリマインド自動送信、チャットの履歴や求職者のプロフィールのATSやCRMへの保存も行う。

エンゲージメントプラットフォームは、さまざまな候補者エンゲージメントテクノロジーを集約した、総合プラットフォームである。アンケート調査、自動アウトリーチ、ビデオ通話、ドキュメント共有、アナリティクス、VR(仮想現実)の機能などを備える。代表的なサービスは、Sense、Herefish、iCIMSのTalent Cloudなどがある。

候補者の身元照会&アセスメント

候補者の身元照会は、内定者の犯罪歴や学歴、職歴などをチェックするテクノロジーである。SIAでは、本人確認、バックグラウンドチェック、ソーシャルメディアスクリーニング、サイコメトリックアセスメント、スキルテスト、面接プラットフォームの6つに大別している。

本人確認は、候補者の社会保険番号などで、本人確認するサービスである。バックグラウンドチェックと一緒にすることも可能である。内定後も、会社の物理的およびデジタルインフラへのアクセスを管理・保護するために、継続的に本人確認を行う場合もある。

バックグラウンドチェックは、候補者の犯罪歴や過去の住所、経歴などの確認、信用調査、薬物検査などを行い、企業に結果を提出するサービスである。

ソーシャルメディアスクリーニングは、LinkedIn、Twitter、Facebook、ブログといったソーシャルメディア上の情報をもとに、候補者の適性や素行調査などを行うサービスである。

サイコメトリックアセスメントは、統計学的な解析法を用いて、候補者の性格、長所、短所、仕事のスタイルなど、仕事上のパフォーマンスにかかわる特性を明らかにするサービスである。最近では、ゲームの回答から求職者の注意力ややる気といった特性を測定したり、インバケットのように業務上の状況を再現したシミュレーションで求職者の対応能力を測るものもある。

スキルテストは、候補者が特定の業務を実行できるかどうか、どの程度の実行能力をもっているかを測るものである。対象職種は、プログラミング、事務、HR、マーケティング、営業、IT、法律、財務など多岐にわたる。

面接プラットフォームは、動画を使って遠隔面接を行うサービスで、録画面接とライブ面接の2種類がある。録画面接では、企業が専用サイトにあらかじめ登録した質問に、応募者が回答する様子をウェブカメラや携帯電話で録画する。人事や採用部署の担当者らが録画をみて面接評価を共有する。リアルタイムのライブ面接も可能である。

候補者情報のプロセッシング(処理や管理)

SIA は、候補者情報のプロセッシングテクノロジーを、ATS、VMS(ベンダー管理システム)、FMS(フリーランサー管理システム)、ダイレクトソーシングプラットフォームの4つに大別している。

ATS は、従来の採用プロセスに伴う事務作業やワークフローを管理する企業向けのシステムで、日本では「応募者追跡システム」や「採用管理システム」と呼称される。作成した求人情報を一括で自社の採用情報サイトやソーシャルメディアに掲載できるほか、履歴書の管理、各候補者の審査状況の確認や社内共有、採用経路の効果測定の機能を備える。代表的なサービスとして、Greenhouse、iCIMS、Workday などがある。スタッフィング会社向けのATSもある。

VMS は、複数の派遣会社を介して多数の派遣労働者を抱える企業の業務を効率化するクラウド型システムである。派遣労働者の管理を可視化し、コスト削減を実現する。派遣会社への発注、面接日時の設定、タイムシートの管理、請求書作成といった機能を搭載する。企業の購買部門や採用部署のマネージャーが、求める人材の条件や、依頼したい業務の内容、期間などをシステムに入力すると、その内容が複数の派遣会社に一斉送信される。派遣会社は、候補者リストとプロフィールをシステム経由で顧客に提出する。リストの提出にかかった日数や、採用率といった派遣会社のパフォーマンスを示すデータもVMSに記録される。

FMS は、企業がフリーランサーを直接管理するプラットフォームである。フリーランサーの検索、業務の委託、評価、報酬の支払いといった機能を備える。代表例として、MBO Partners や WorkMarket などがあげられる。

ダイレクトソーシングプラットフォームは、フリーランサー、コントラクター(契約社員)、アルムナイ(OBOG、定年退職者、コントラクター経験者)といった外部人材から成る自社独自のプライベート人材プールを構築し、新規プロジェクトを立ち上げた時に適切な人材をすぐに調達できる、SaaS型プラットフォームである。

その他労働力テクノロジー

その他労働力テクノロジーには、ソフトウェアインテグレーターと労働力アナリティクスが含まれる。

ソフトウェアインテグレーターは、異なるテクノロジー同士の「対話」を支援するシステムである。たとえば、企業が Salesforce、Workday、Beeline、Upwork などの HR テクノロジーを利用している場合、これらのシステム間でデータを相互に自動共有・処理できるようにする。

労働力アナリティクスは、正規雇用者や非正規雇用者の給与や派遣料金を設定する際に、職種や経験年数、地域別の平均データを検索するツールや、人材供給パイプラインの質の確認、退職リスクのある従業員の特定、採用プロセスの最適化などに役立つ指標を提供するツールなどである。スタンドアローンのベンダーだけでなく、ATS や VMS、タレントプラットフォームなど多くの人材獲得テクノロジーもワークフォースアナリティクスの機能を備える。

その他労働力ソリューション

その他労働力ソリューションは、労働力ソリューションエコシステムマップ内のその他領域を補完するサービスである。人事コンサルティング、再就職支援、訓練&認定、HRテクノロジー、アセスメント、人事付随サービスを含む。

人事コンサルティングは、人事制度の設計、HRテクノロジーの導入、人事改革(M&A、人員整理など)、タレントマネジメント、採用戦略など、企業のさまざまな人事課題について現状把握を行い、解決案を提案する。

再就職支援は、企業から依頼を受け、人員削減の対象となった社員にカウンセリングや、履歴書作成および面接対策といったサポートを提供し、退職者の再就職を斡旋するサービスである。費用は通常依頼した企業が負担し、支援を受ける退職者は無償でサービスを利用できる。

訓練&認定の「訓練」は、電気工学、会計、看護といった特定の職種に関するものや、ソフトウェア、営業テクニック、プレゼンテーション、リーダーシップ、安全衛生といった特定のスキルや知識向上を目的としたものもある。「認定」は、特定の業務を遂行する能力を第三者が正式に認定するサービスを指す。たとえば、研修プログラムの終了時に認定を与える研修会社などが含まれる。

HRテクノロジーは、入社手続きの促進、人事管理、福利厚生管理、パフォーマンス管理、LMS(学習管理システム)、勤怠管理、経費管理、エンゲージメント向上を促進するテクノロジーである。

アセスメントは、従業員のポテンシャル向上を促進するテクノロジーのことである。知識やハードスキルを測るテスト、サイコメトリックアセスメントや、ソフトスキルのテストを含む。

人事付随サービスは、定年退職支援、福利厚生、転勤支援、データアナリティクスといった、ほかの領域には含まれていない人材ビジネス会社による人事労務関連のサービスすべてを含む。

Works University

米国の人材ビジネス

03 人材ビジネスの事業領域

執筆

杉田 真樹 (リクルートワークス研究所)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

泊 真樹子 (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2022年11月25日発行

リクルートワークス研究所
〒104-8001
東京都中央区銀座8-4-17
リクルート銀座8丁目ビル
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.