

代表 井上洋一(弁護士・中小企業診断士・産業カウンセラー)

あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853
愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階
愛三西尾法律事務所
電話：0563-53-0220
FAX：0563-53-0222
e-mail: inoue@aisan-law.jp



「HR テック」って何？ ～人事分野における IT 技術の活用に注目

◆「生産性の向上」が大きなテーマ

人手不足の現状や国が進めている「働き方改革」の施策により、企業の人事・労務分野に変革が求められている中、企業の「生産性向上」は大きいテーマとなっています。

そのような状況の中、最近、「HR Tech」「HR テック」「HR テクノロジー」という用語を様々なメディアで目にすることが増えてきました(以下では「HR テック」で統一します)。

「HR テック」とは、一体何なのでしょう？

◆「HR テック」とは？

「HR テック」は、「HR」(Human Resources: 人事、人材と「Tech」(Technology)を組み合わせた造語です。

「Finance」(金融)と「Technology」を組み合わせた「Fin Tech」という言葉がしばしば使われていますが、最近では様々な分野で、最新の IT 技術を組み合わせる手法として「○○テック」という言葉が生み出されており、その中でも「HR テック」は、人事関連分野において、クラウドや AI(人工知能)など最新の IT 技術を使用するという手法で、アメリカなどでは大きい産業の 1 つとなっているそうです。

◆国も注目している「HR テック」

「HR テック」については、国もその普及に注目しているところで、今年 7 月には経済産業省等の主催で「HR-Solution Contest —働き方改革×テクノロジー—」が開催されました。

最新技術により「働き方改革」を推し進めるた

めに、企業が抱える人事・労務上の課題を解決するためのアイデアやソリューションを募集したもので、株式会社ジンズによる集中力の計測を行うという眼鏡型デバイスや、株式会社アトラエの AI を活用したビジネスマッチングアプリ等が受賞しています。

経済産業省のホームページでも、「人事評価や採用、人材育成等への AI の活用や IoT による労務管理、ビッグデータを活用した人材運用など企業における人事機能の向上や、ウェアラブル等のデバイスを活用して働き方の進化を実現する、いわゆる「HR テクノロジー」が新たなサービスとして急速に拡大しています」と書かれています。

◆今後の動きに注目

まだまだ日本では人事分野における IT 技術の活用は遅れていると言われています。

ただ、労働力人口の減少や働き方の変革が進んでくると、IT を活用した業務の見直しが一層求められてくるかもしれませんので、今後の動きにも注目したいところです。

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査(実態調査)」の平成 28 年の結果を公表しました。

ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関する事で強いストレスとを感じる事柄がある労働者」の割合は 59.5%でした。この割合は平成 25 年以降、増加傾向にあります。

具体的な強いストレスの内容(複数回答)では、「仕事の質・量」(53.8%)が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」(38.5%)、「対人関係(ハラスメントを含む)」(30.5%)と続いています。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスクアの基本的な考え方として、以下の 4 つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア(従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応)
- (2) ラインケア(管理監督者が行う、職場への改善と相談対応)
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 外部の機関・専門家によるケア

4 つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。

「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が 31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が 60.3%ありました。

管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」(複数回答)として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に 1 回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

10月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

当事務所代表よりひと言

今回はメンタルヘルスの話題のほか、人事分野における IT 技術の活用を取り上げました。

実は、私は、情報セキュリティマネジメント試験の合格者です。

また、今月は、基本情報技術者試験を受ける予定です(再受験ですが……)。

IT 分野はまだまだ素人ですが、弁護士・中小企業診断士として、中小企業の皆さまに的確なアドバイスができるよう、勉強を続けて専門性を高めたいと思います。