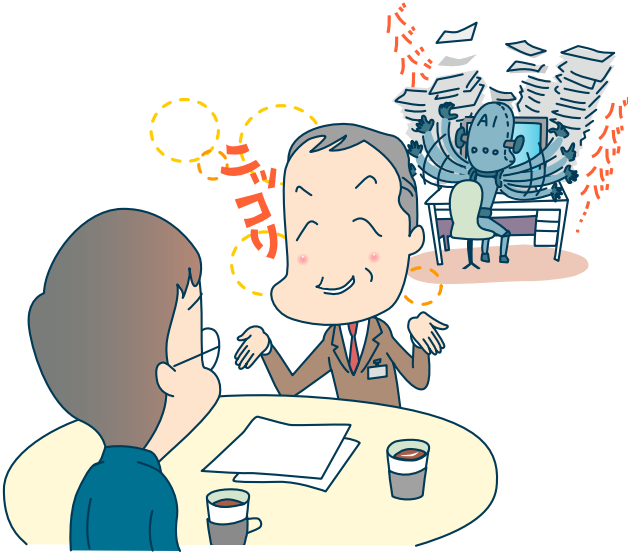


Aーが変える 人事部の仕事



Aー（人工知能）が加速度的に進化し、今では様々なビジネスの現場に浸透している。従来、人間が担っていた定型業務などが生成Aーによって代替される動きも進行している。

生成Aーの活用では、一般的には①顧客への24時間対応可能なAーチャットボットや自動音声対話システムの利用、②メールの作成、

文章推敲、議事録の自動生成、データ分析サポート、プレゼン資料作成、翻訳、情報整理、③文章・資料の作成、画像や動画コンテンツの生成、④データ処理による市場や顧客のニーズ調査・分析——などであるが、先進企業では人事部門での活用も進んでいる。

採用では応募者が録画した面接動画や選考書類の内容をAーが分析し、行動特性を自動的に判定する応募者のスクリーニングや、面接記録をAーが要約・整理し、面接官の意志決定のツールとしても

使われている。人事異動でも、社員の職務経験やスキル・志向のデータをAーが学習し、異動先を提案する。ジョブ型企業では業務内容や目標設定の社内情報をAーに読み込ませ、職務記述書を作成している企業もある。さらに育休や有休取得などの社員の相談業務をAーチャットボットに任せている企業もある。

大手はすでに効率化・省人化が進みつつあるが、HRテクノロジーに詳しい慶應義塾大学の岩本隆講師は「今の人事部門が半分程度になる可能性もある」とし、「これからの人事部門は各事業部に入り込み、一人ひとりの働き方やキャリアの育成を支援する、本当の意味で人に寄り添った仕事にシフトしていくだろう」と指摘する。

Aーの進化の是非は別にして、人事部門が対面型のエッセンシャルな仕事で能力を発揮することは良いことかもしれない。