

「AI×人材データ」が導く タレントマネジメントの未来 ～先進企業から学ぶ科学的人事の進化～

株式会社プラスアルファ・コンサルティング
タレントパレット事業本部
執行役員 望月 一矢

2026.5.20

プラスアルファ・コンサルティング 執行役員 望月 一矢

- 5,000社を超える企業のあらゆるビッグデータの見える化・活用を支援
- そのノウハウから生まれた「タレントパレット」で、HR業界で初となる、人事戦略にマーケティング視点を取り入れた科学的人事を推進中



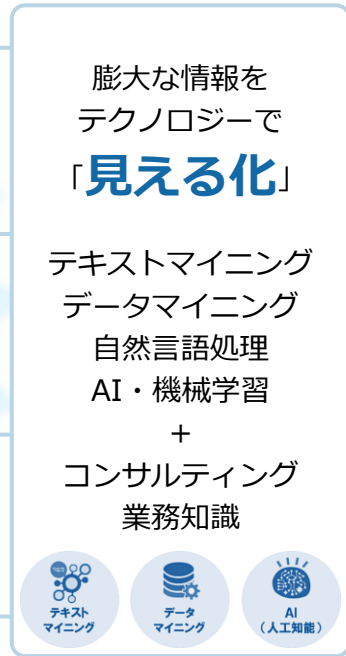
2023年7月28日
東証プライム市場
市場変更 (4071)



株式会社プラスアルファ・コンサルティング
執行役員 タレントパレット事業本部
セールスコンサルティング部 部長

望月 一矢

情報量の爆発的な増加 = ビッグデータ化
あらゆるシーンでの情報のデジタル化



様々な分野でサービス展開

マーケティング領域
お客様の声（ニーズ）の見える化

見える化エンジン

CRM領域
顧客の情報と行動の見える化

CustomerRings

HR・人事領域
人事情報・社員の見える化

Talent Palette

新規事業
教育・介護領域

ヨリソル Hicare Wellness
ハイケアウェルネス

今、組織に求められる科学的人事戦略とは

先進事例にみる科学的人事の実践

AIが導く科学的人事の未来

今、組織に求められる科学的人事戦略とは

先進事例にみる科学的人事の実践

AIが導く科学的人事の未来

なぜ今、科学的人事戦略が必要なのか？

経営環境の激変

少子高齢化・労働力不足

生産年齢人口が減少。限られた人材で成果を出す「人材最適」が急務。

デジタル革命・AI台頭

業務の自動化により、求められるスキルセットが急変。職種・役割の再定義が迫られる。

働き方の多様化

リモート・副業ジョブ型雇用が普及。多様な働き方を支えるエンゲージメント管理が不可欠。

グローバル競争の激化

国境を越えた人材獲得競争が勃発。優秀人材の採用・定着が競争優位の源泉。

勘と経験に頼った「属人的人事」の限界

データの点在・属人化による
意思決定の遅延

根拠のない配置・抜擢による
ミスマッチ・不公平感

優秀人材の早期離脱
社員エンゲージメントの低下

経営・人事の「意思決定の質」を根本から変える

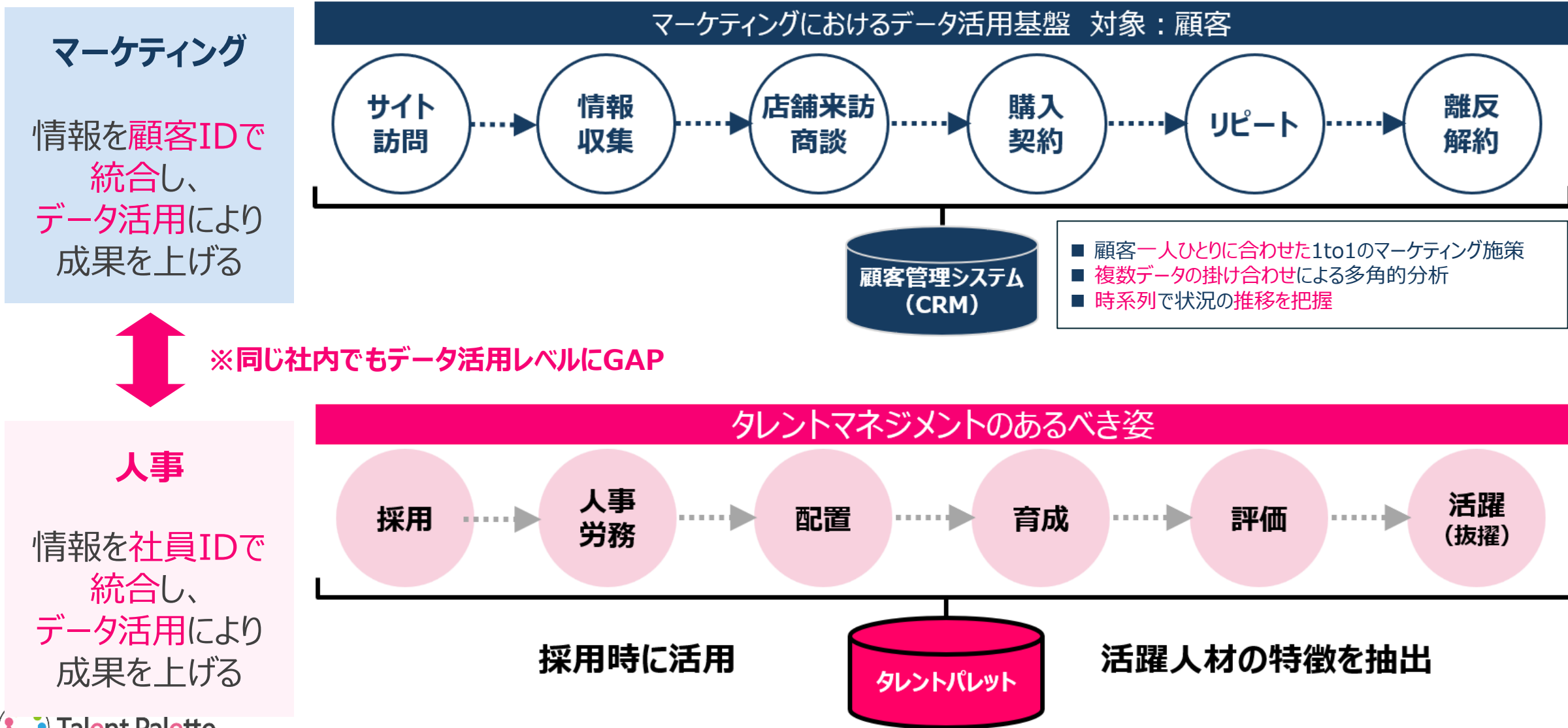
「科学的人事」へのパラダイムシフト

データが意思決定者に届く仕組み
「人材情報の民主化」

データをエビデンスとした
戦略的配置・抜擢

自律的キャリア形成の支援・
優秀人材の離脱防止

先進企業が取り組む「マーケティング発想」のタレントマネジメント



人材と組織を可視化し、科学的人事を実現するタレントパレット



Talent Palette
タレントパレット

生成AI
搭載



人材管理市場
シェアNo.1 ※1



導入法人数
4,800
以上 ※2

2016年9月
リリース

人的資本経営

最適配置

スキル管理

リスクリング

ポジション管理

人材の見える化

生成AI活用

サクセッション

採用強化

健康経営

先進企業の科学的人事を支援（導入企業の4割が大企業）

メーカー（生活関連・部品・化学・医薬・建設・その他）



金融（銀行・生損保・カード・リース）



公共インフラ（電力・ガス・エネルギーなど）・通信・運輸・自治体・その他



流通・小売・サービス・外食・不動産・医療・介護・福祉・教育



IT・システム開発・コールセンター・エンタメ



人材・広告・マスコミ・専門サービス



科学的人事

人的資本経営

人事DX

ジョブ型シフト

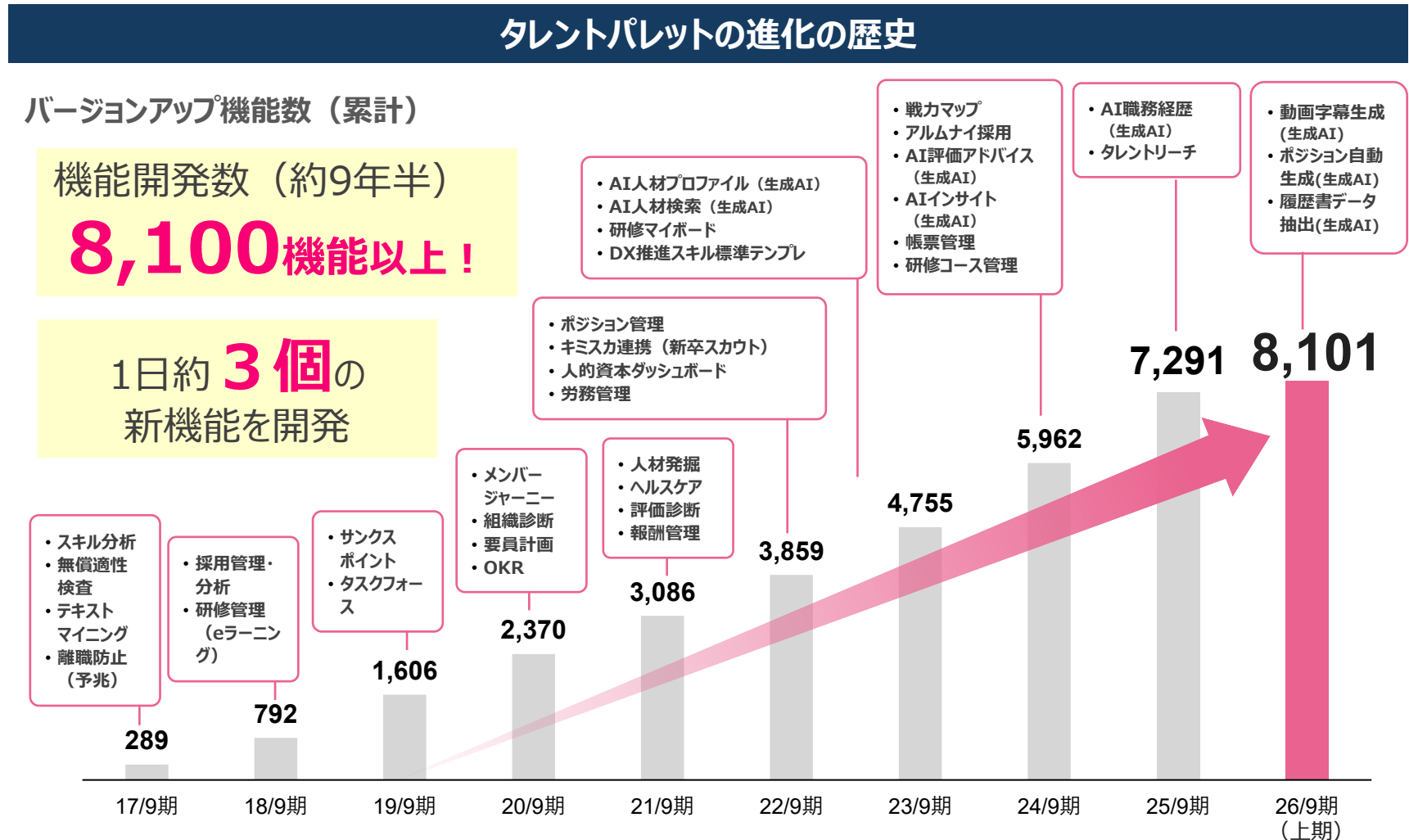
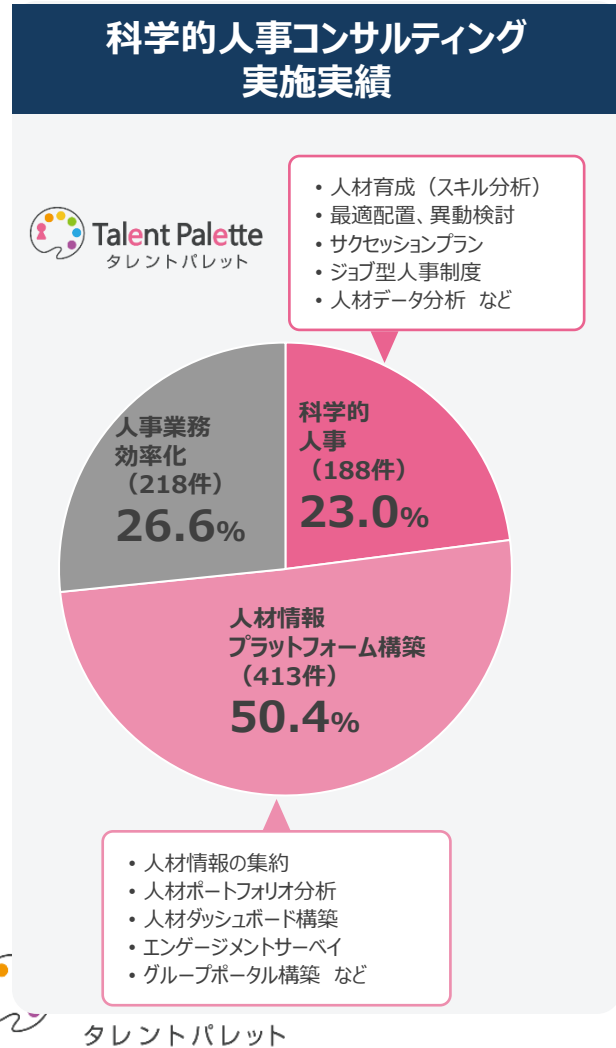
リスキング
自律的キャリア形成

ホールディングス化

※ 許諾いただいた企業様のロゴを一部抜粋して掲載しております。（順不同）

コンサルティングで得た知見でタレントマネジメント機能を高速進化

科学的人事コンサルティングの成果を汎用機能として高速開発



科学的人事に必要な機能をオールインワンで提供

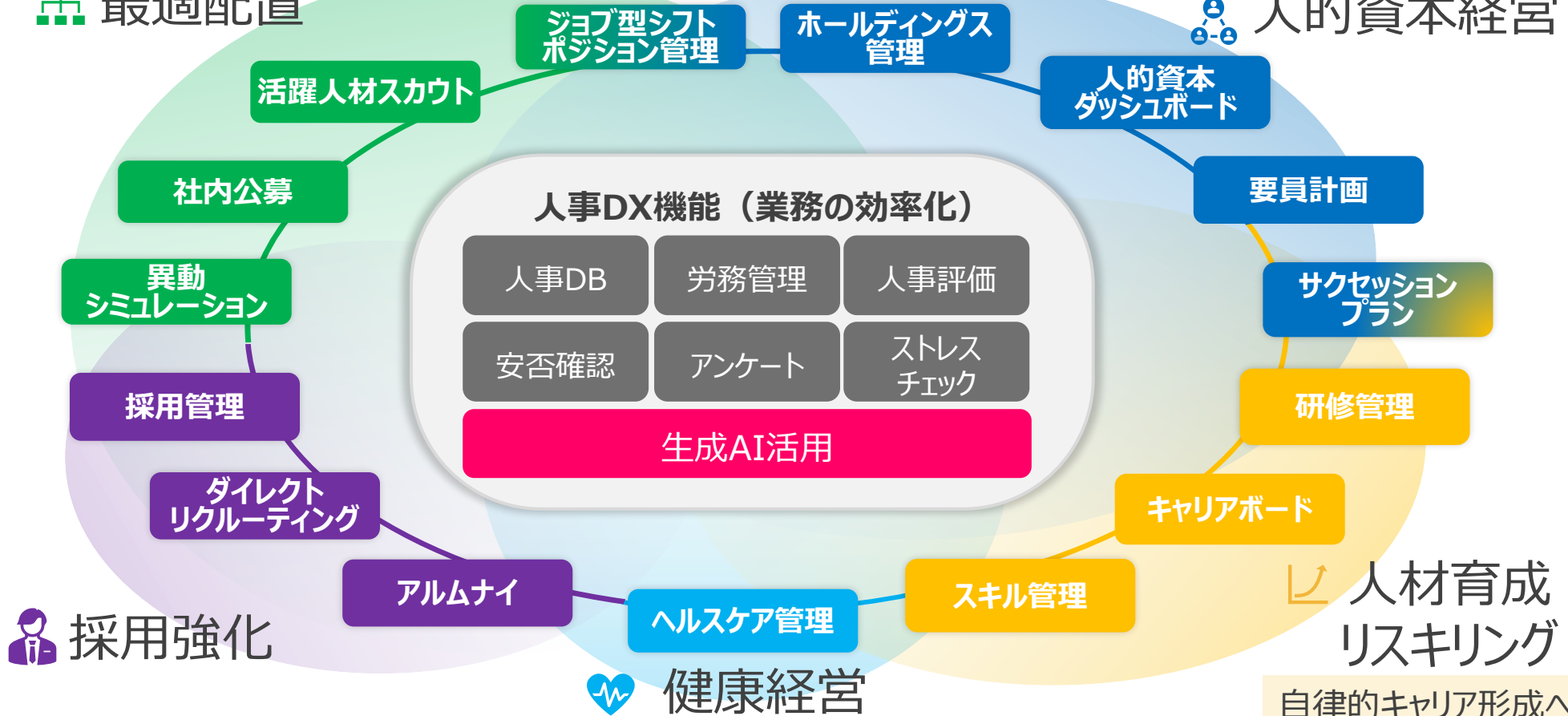
AIを活用したポジション定義、職務経歴生成、スカウト、玉突き人事のデジタル化

サクセッションプラン、グループプラットフォーム構築

科学的人事機能（人材活用の高度化）

最適配置

人的資本経営



自律的キャリア形成への取り組み（学びの場の提供、キャリア開発）

今、組織に求められる科学的人事戦略とは

先進事例にみる科学的人事の実践

AIが導く科学的人事の未来

素早く意思決定に活かせる、情報活用基盤の整備

あらゆる社員情報を、社員ID（社員番号）で紐づけし、組織全体～個人の詳細までを一元集約化、活用を見据えたプラットフォームとなる。

社員一覧で組織全体を把握

Talent Palette モニタリング

メンバ検索 氏名 社員番号 勤続期間 性

データ一覧 AIインサイト メンバ分析 リンク分析 マインド分析 キャリア分析 人材発掘分析 アンケート分析 スキル分析 離職防止分析 テキストマイニング エンゲージメント分析

パネル メンバ リンク属性 ワークログ プロジェクト ユーザレポート

縦軸 選択フォルダ 横軸 選択フォルダ

検索 中 表示

【組織】(1,021)

- 営業部 (26)
- 活用推進部 (23)
- 情報システム部 (96)
- 人事総務部 (10)
- 新規事業推進室 (16)
- 管理部 (864)
- (9)
- 全体 (1,040)

江上 永子 黒須 一世 竹岡真司郎 佐藤 孝 鈴木賢治 荒木田征子 石神武知 永山...

上村タ子 安本秀吉 武下久美 高見沢智博 永野年一 梶川道成 川名有三 鈴木...

島村嘉信 長尾文明 佐和山博江 舟橋智幸 川村悟 松田谷耕三 相田久義 朝...

鮫島澄雄 上岡栄加 大亀宏彦 久保田富士子 合原光弘 室戸一 小岩井久義 島...

顔写真をクリックし、社員の詳細を把握

メンバ実績モニタ ダッシュボード

大カテゴリ 全て ダッシュボード サクセッション (音成計画)

異動履歴

No	分析値	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
1	テキストマイニング・セールスコンサルティング	テキストマイニング・									
2	福岡会社	福岡会社									
3	新規事業推進グループ	新規事業推進グループ									
4	テキストマイニング事業部	テキストマイ									
5	マイニング事業部 (※過去組織)	マイニング									
6	情報システムグループ										

★研修受講時間 (6か月)

平均2.6時間

2024年10月	2024年11月	2024年12月	2025年01月	2025年02月	2025年03月
2.45	2.40	3.53	3.12	4.20	3.00
2.05	1.00			0.30	2.10

社内研修 Schoo Udeemy

スキル分析

商品理解 100
コンサルタントへの引継ぎ 85.2
アポイント 65.9
1次営業 75.7
クロージング 84.7
2次営業以降 84.4
レベル 目標 全体

A001 竹岡真司郎

紹介文 (AI)

勤務キャラ 子守熊(パープル)

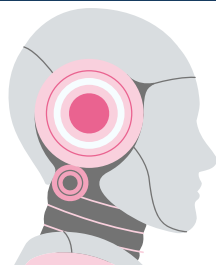
氏名 竹岡真司郎
役職 事業部長
キャリアフィールド セルズ
入社日 2014/04/01
勤続期間 11年6ヶ月
組織滞留年数 7
異動回数 5
★★過去3年評価 (平均) 85
★ 営業経験年数 5年1ヶ月
学生時代に学んだこと(研究/卒業テーマ) 経営学、統計学

プロフィール 趣味は週末の料理。至高のカレーを求め日々、研究を続けています。カレーは奥が深い。

各種レポート メール ダッシュボード編集

(3/1021) 閉じる

今あるデータを基にAIが職務経歴を自動生成し「強み・特徴」を可視化



「今あるデータ」を取り込むだけで **生成AI** が社員の職務経歴書を自動生成
散らばっていたデータをレイアウトし、配置や抜擢等の意思決定に**活用できる状態**に

今あるデータ

組織データ

評価結果

異動履歴

自己申告

面談記録

保有資格

メンバ実感モニタ



A0001 竹岡 真司郎

紹介文 (AI)

氏名 竹岡真司郎

所属 営業部 第一営業グループ

役職 部長

等級 主席

異動履歴や資格から

経歴サマリ

竹岡真司郎は、2014年4月に入社し、2015年からコンサルタントとして多様な業界の課題に取り組み、2016年には営業ソリューション本部のリーダーとして顧客対応に注力しました。2017年にはマーケティング本部で戦略立案を担当し、2018年から現在はセールスコンサルティング部の部長として営業戦略を策定しています。主要業務としては、課題特定や解決策の実行支援、顧客関係構築、プロジェクトマネジメントなどがあり、特に新規事業戦略の立案や営業部の売上拡大に寄与しました。具体的な成果として、営業部の売上を6年間で2倍に拡大し、マネージャー育成プログラムを導入して次世代リーダーを育成しました。また、ソリューション営業への転換に成功し、部門全体の競争力を向上させました。現在は、部門全体の成長を牽引し、さらなる営業成績の向上を目指しています。

特徴・強み

営業職として数多くのプロジェクトに取り組み、特に6年間で営業部を牽引し、売上を2倍に拡大した実績があります。また、顧客のニーズを深く理解し、提案型営業を通じて、顧客満足度を向上させることに成功しました。論理的思考力と高いコミュニケーション能力を活かし、マーケティング戦略の策定や実行においても豊富な経験を持ちます。技術的な資格を有し、データ分析に基づくアプローチを取り入れることで、戦略的なソリューション提案が可能です。

評価結果や自己申告から

社内職務経歴詳細

2018/10/01～現在
セールスコンサルティング部 部長

業務内容

営業戦略の策定とチームの目標設定、進捗管理を担当し、部門全体の売上と成長を牽引しました。メンバー育成や重要顧客との関係構築も行いました。

実績

6年間で営業部の売上を2倍に拡大し、マネージャー育成プログラムを導入して3名の次世代リーダーを輩出しました。ソリューション営業への転換を成功させ、部門全体の競争力を向上させました。

2017/10/01～2018/09/30
マーケティング本部 マネージャー

業務内容

マーケティング部で市場トレンドの分析や顧客インサイトの理解を基に効果的な戦略の立案と実行に携わりました。キャンペーンの企画から実施、効果測定、改善までプロジェクトマネジメントを行い、SEO/SEMやSNSマーケティングなど多様な手法で施策を展開しました。

実績

市場と顧客を徹底的に理解し、定量・定性調査を実施して隠れた顧客ニーズや新市場機会を発見しました。新製品ローンチ時にはソーシャルリスニングを活用し、従来と異なる利用シーンとニーズを把握して戦略を見直し、成功につなげました。

AIがスキルタグを自動付与

スキルタグ

全て表示 >

- DX戦略策定/推進
- KPI設定/経営管理
- 新規事業/サービス運動提案
- 市場ニーズ調査/分析
- プロモーション企画
- 営業戦略立案
- メンバー育成/指導
- 営業目標達成実績
- 営業チーム目標設定
- 営業チームマネジメント経験
- SNS/デジタルマーケティング知識
- SEO/SEM基礎知識
- 顧客関係構築力 (CRM)
- 営業プロセス改善
- 案件進捗管理能力
- ...

積み上げてきた経験値をタグ化

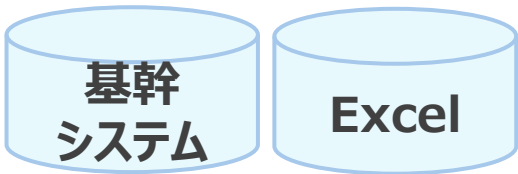
関連スキルタグ

- KPI設定/経営管理
- 営業戦略立案
- メンバー育成/指導
- 営業目標達成実績
- 営業チーム目標設定
- 営業チームマネジメント経験

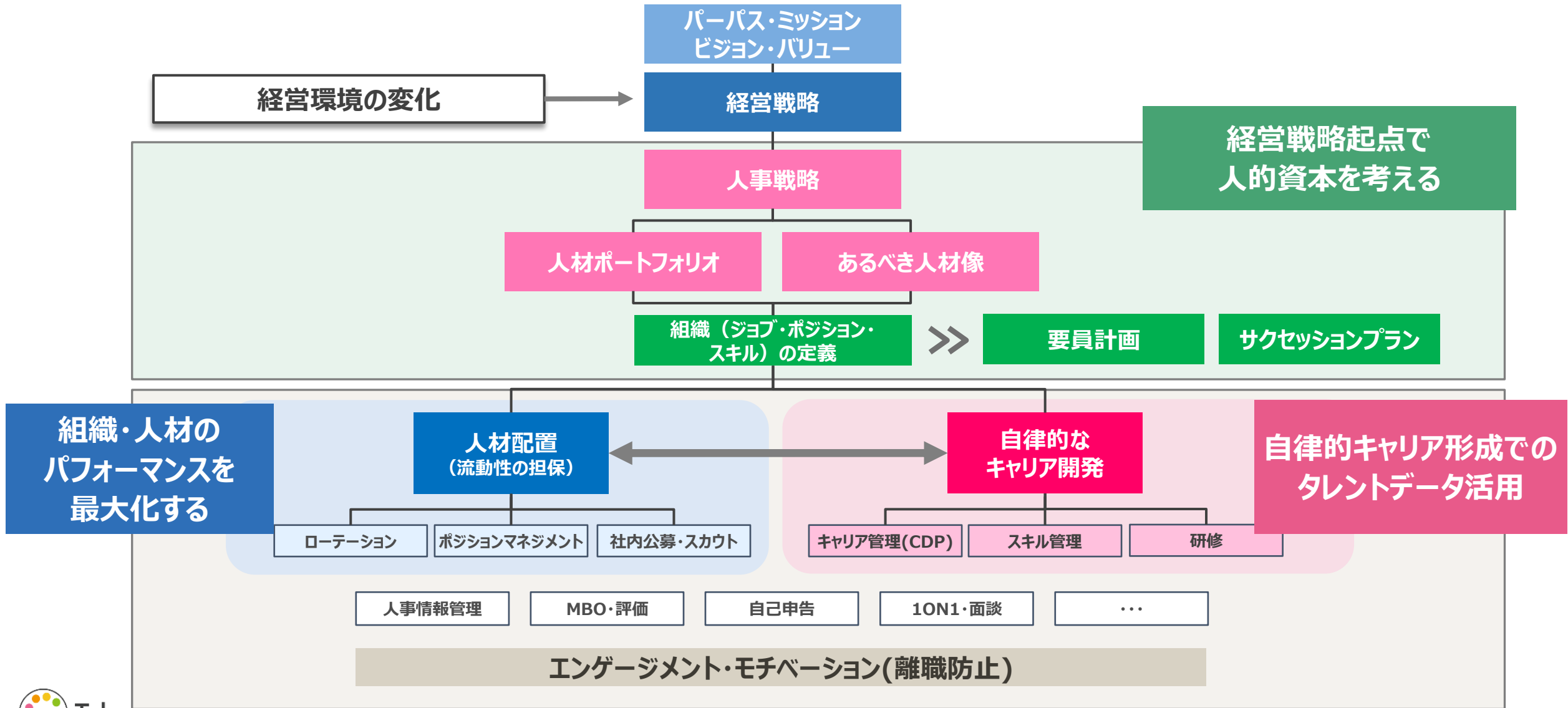
関連スキルタグ

- 市場ニーズ調査/分析
- SNS/デジタルマーケティング知識
- SEO/SEM基礎知識
- プロモーション企画
- 営業戦略立案
- 営業目標達成実績

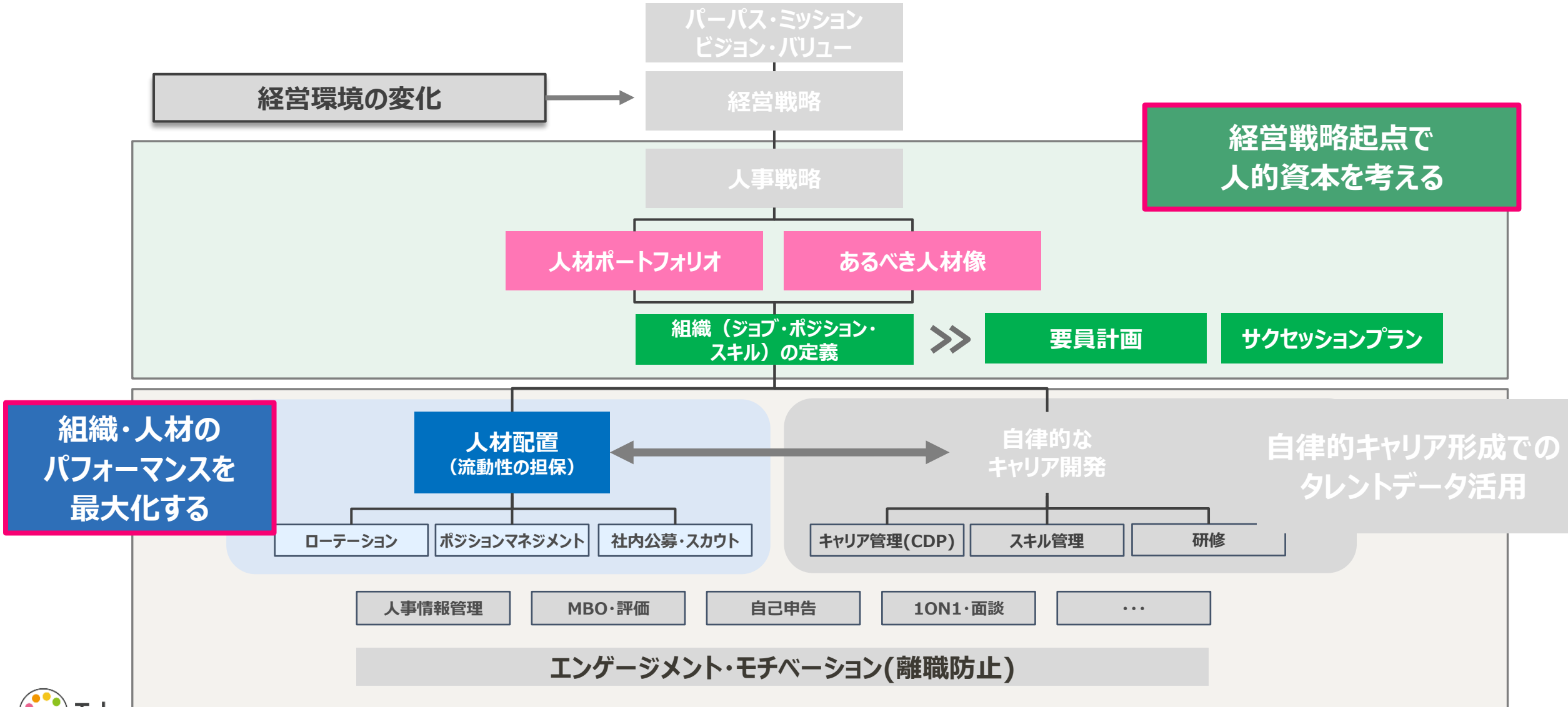
人事評価の結果 面談コメントから



人的資本経営を実現する科学的人事戦略の全体像



人的資本経営を実現する科学的人事戦略の全体像



持続的事業成長のための戦略的人材配置（ポジションマネジメント）

ポジションマップ（ポジションのつながりと、各ポジションの充足度を把握）



ポジション要件を管理

ポジション詳細

基本情報 候補者グループ マッチング状況 ポジション履歴

ポジション名 全社DX推進室長

アサインメンバ
竹岡真司郎
2019/04/01

①職務・職責範囲 全社DX推進室の総責任者ポジション

②期待される能力スキル 的確な指示命令により、チームを成功に導くマネジメント能力 DX化に必要な

③期待される成果目標 中期経営計画の一つである、全社DX化の実現

④具体的な業務内容 あるべき姿の実現するための課題抽出、改善施策の立案と実行。各メンバーへの指示、軌道修正案の立案と実行。

⑤必須要件 人材要件のDX人材のマッチ度が100%であること。

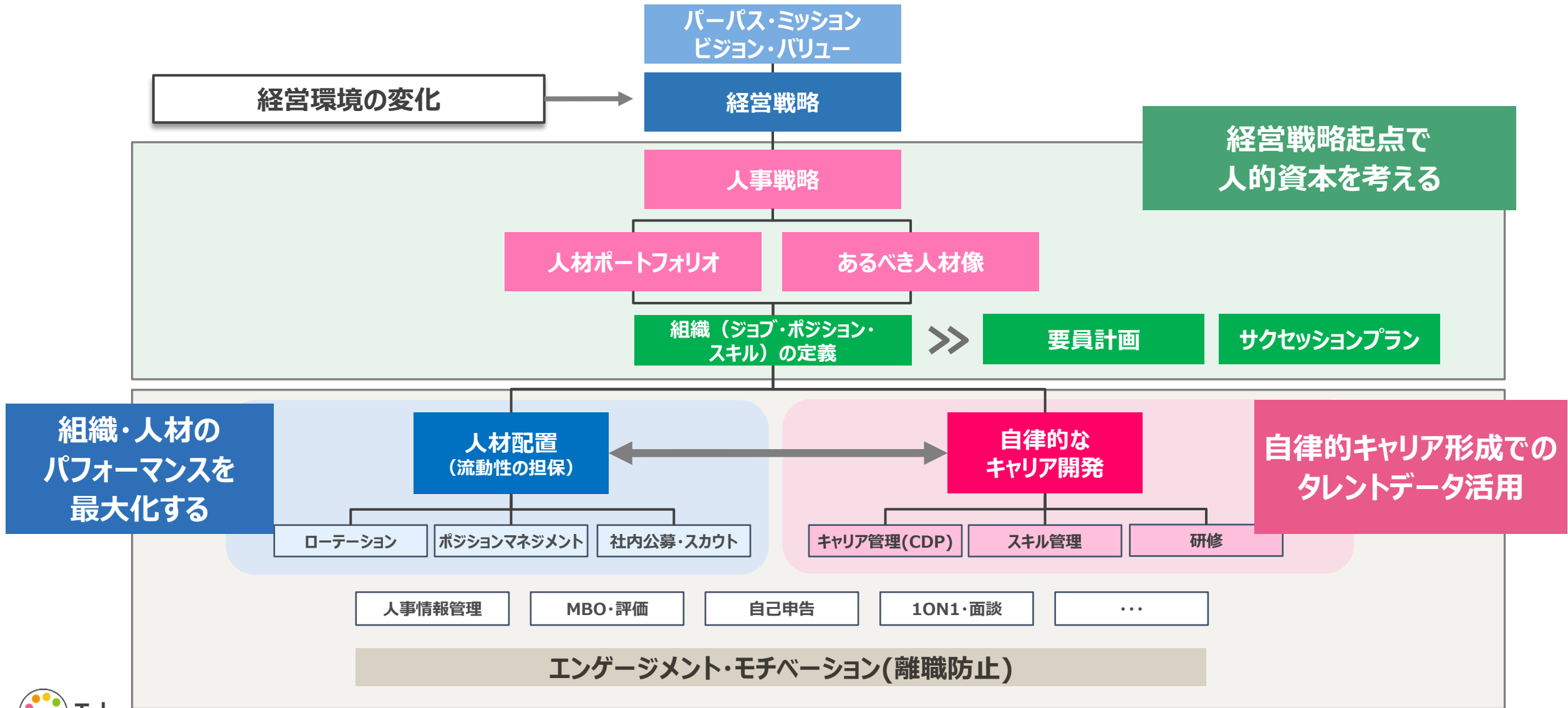
ポジションを担う候補人材を自動抽出

【ポジション】グローバルマネジメント - 候補者ランキング

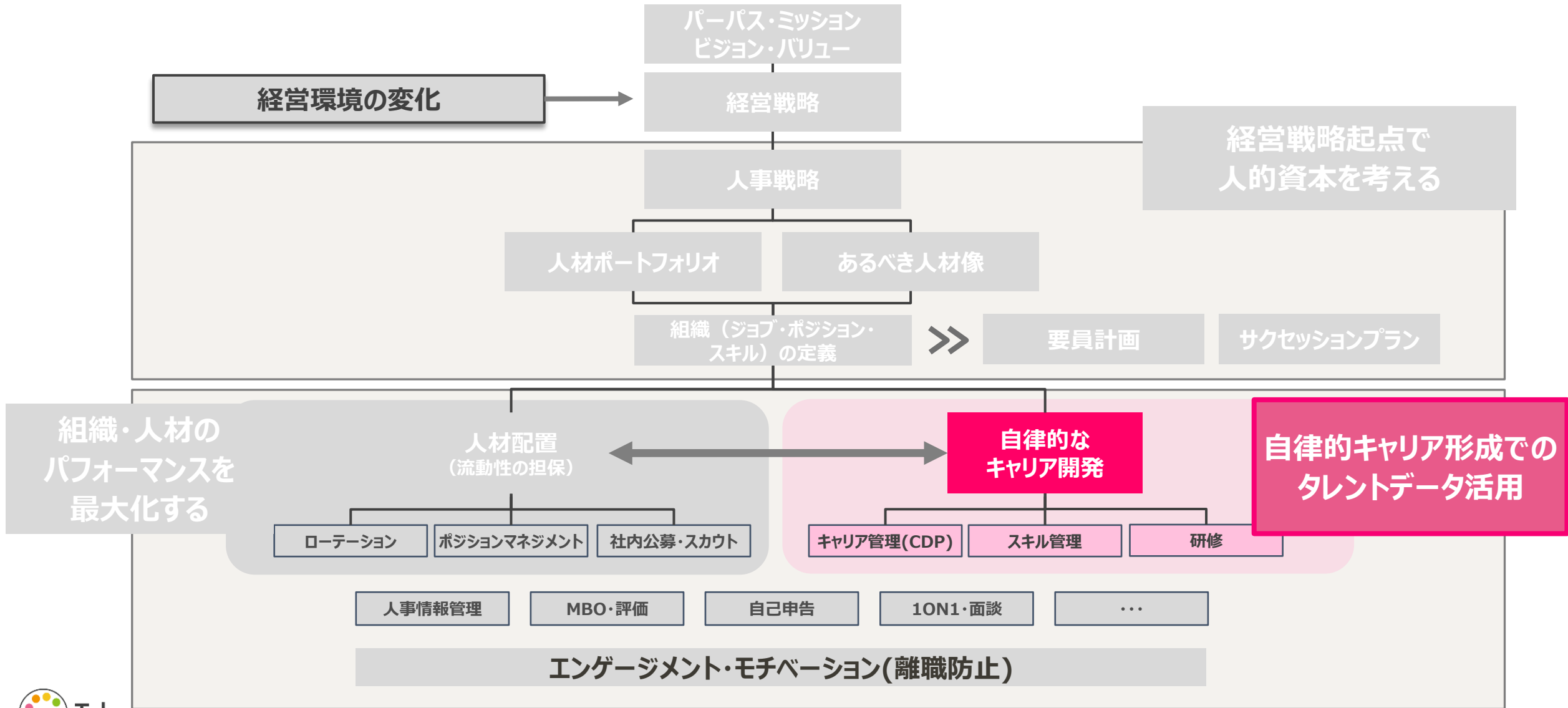
No.	氏名	条件	マッチ度	役職	勤続期間	スキルレベル
1	江上 永子	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンバ属性: 勤続月数 - 抽出方法 [含める]: [x] ≥ 60 × 計算属性: 海外勤務経験: [x] ≥ 1095 ○ 計算属性: マネジメント経験日数 [含める]: [x] ≥ 1825 ○ メンバ属性: TPI適性検査 - 抽出方法 [含める]: インベーター (部分一致) 	75%		12年5ヶ月	Sランク
2	竹岡 真司郎	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンバ属性: 勤続月数 - 抽出方法 [含める]: [x] ≥ 60 ○ 計算属性: 海外勤務経験: [x] ≥ 1095 × 計算属性: マネジメント経験日数 [含める]: [x] ≥ 1825 ○ メンバ属性: TPI適性検査 - 抽出方法 [含める]: インベーター (部分一致) 				Sランク
3	佐藤 孝	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンバ属性: 勤続月数 - 抽出方法 [含める]: [x] ≥ 60 ○ 計算属性: 海外勤務経験: [x] ≥ 1095 × 計算属性: マネジメント経験日数 [含める]: [x] ≥ 1825 ○ メンバ属性: TPI適性検査 - 抽出方法 [含める]: インベーター (部分一致) 				Cランク
4	永山 久男	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンバ属性: 勤続月数 - 抽出方法 [含める]: [x] ≥ 60 × 計算属性: 海外勤務経験: [x] ≥ 1095 ○ 計算属性: マネジメント経験日数 [含める]: [x] ≥ 1825 × メンバ属性: TPI適性検査 - 抽出方法 [含める]: インベーター (部分一致) 	50%		11年9ヶ月	Aランク

○ 勤続月数 - 抽出方法 [含める]: [x] ≥ 60
○ 海外勤務経験
× マネジメント経験日数 [含める]: [x] ≥ 1825
○ TPI適性検査

人的資本経営を実現する科学的人事戦略の全体像



人的資本経営を実現する科学的人事戦略の全体像



自分が歩んできたキャリアと、今後目指すべきキャリアの選択肢を提示

マイキャリア
キャリア検索

これまで歩んできたキャリア

2023-09-01～現在 (2年2カ月)

営業グループリーダー

グループリーダーは、「プレイヤー」から「チームの牽引役」へと役割が大きく変化し、目標達成と人材育成を両立する経験…

主な職務… 課長やマネージャーの指示に基づき、担当…

必須要件… ・トップセールスとしての継続的な実績と…

歓迎要件… ・新人研修やOJTにおける指導プログラム…

2020-04-01～2023-08-31 (3年4カ月)

営業メンバ

このポジションでは、企業活動の根幹である「ものを売る」プロセス全体を基礎から徹底的に学びます。最大の経験は、ビジ…

主な職務… 上司・先輩の指導のもと、担当する顧客や…

必須要件… ・会社や製品に対する強い学習意欲と成長…

歓迎要件… 営業経験は不問だが、接客や販売等での順…

営業グループマネージャー

グループマネージャーは、「管理職」として部門のP/L (損益) に責任を負う、本格的なマネジメント経験を積みま…

主な職務… 経営戦略に基づき、担当グループの中…

必須要件… ・営業または営業企画部門での10年…

目指すキャリア

営業企画部長

このキャリアを通じて、あなたは企業の成長エンジンである営業部門の戦略的な司令塔としての、極めて高度な経験を積むこと…

主な職務… 経営目標達成の…

必須要件… ・営業または営業企画部門での10年…

歓迎要件… ・新規事業またはM&A後の統合プロ…

営業スペシャリスト

このキャリアでは、特定の市場(エンタープライズ)に対する深い専門知識と、卓越した営業スキルを駆使し、組織のトップラインを牽引する最前線のプロフェッショナルとしての経験を積むことが…

主な職務… 自身の深い業界・製品知識と高度な…

必須要件… ・特定領域における5年以上のトップ…

営業グループマネージャー

グループマネージャーは、「管理職」として部門のP/L (損益) に責任を負う、本格的なマネジメント経験を積みま…

主な職務… 経営戦略に基づき、担当グループの中…

必須要件… ・営業または営業企画部門における…

通常
最大化
1/1

キャリアを探す

キーワードから探す

キーワード

組織から探す

階層 全体

組織 全体 / 営業部

スキルタグ検索

営業戦略立案 ×
新商品アイデア提案 ×
価格戦略 (製品ライフサイクル考慮) ×
顧客ニーズに基づく製品改良提案 ×
+

Q検索

営業メンバ

このポジションでは、企業活動の根幹である「ものを売る」プロセス全体を基礎から徹底的に学びます。最大の経験は、ビジネスの基本動作と顧客対応能力の集中的な習得です。具体的には、市場と顧客の基本的な理解から始まり…

主な職務… 上司・先輩の指導のもと、担当する…

必須要件… ・会社や製品に対する強い学習意欲…

歓迎要件… 営業経験は不問だが、接客や販売等…

マッチ度 **100%**

営業企画部長

このキャリアを通じて、あなたは企業の成長エンジンである営業部門の戦略的な司令塔としての、極めて高度な経験を積むことができます。最大の経験価値は、経営戦略と現場の実行を結びつける「橋渡し」役を担う点です。具体…

主な職務… 経営目標達成のため、市場分析に基…

必須要件… ・営業または営業企画部門での10年…

歓迎要件… ・新規事業またはM&A後の統合プロ…

マッチ度 **67%**

営業スペシャリスト

このキャリアでは、特定の市場、製品、あるいは大規模顧客 (エンタープライズ) に対する深い専門知識と、卓越した営業スキルを駆使し、組織のトップラインを牽引する最前線のプロフェッショナルとしての経験を積むことが…

主な職務… 自身の深い業界・製品知識と高度な…

必須要件… ・特定領域における5年以上のトップ…

歓迎要件… ・担当領域における技術資格や専門…

マッチ度 **44%**

営業グループマネージャー

グループマネージャーは、「管理職」として部門のP/L (損益) に責任を負う、本格的なマネジメント経験を積みま…

このポジションの最大の経験は、経営戦略に基づいた中長期的な視点での部門戦略策定と組織運営です。単な…

主な職務… 経営戦略に基づき、担当グループの中…

必須要件… ・営業または営業企画部門における…

歓迎要件… ・プレイヤー時代の突出する目標達…

マッチ度 **33%**

現在の自分のスキルと目指すキャリアのマッチ度と課題を可視化。社員の自律成長を後押し。

営業グループマネージャー

キャリア概要 詳細

グループマネージャーは、「管理職」として部門のP/L（損益）に責任を負う、本格的なマネジメント経験を積みます。このポジションの最大の経験は、経営戦略に基づいた中長期的な視点での部門戦略策定と組織運営です。単なる目標達成に留まらず、市場変化や競合状況を考慮に入れ、部門全体の目標（予算）設定と、それを達成するための組織構造やプロセスを設計する責任を負います。また、メンバー育成や採用を通じて「組織の能力」そのものを高める経験が得られます。キャリアパス設計、評価制度の運用、ハイパーフォーマーの採用など、人材マネジメントを通じて、部門の継続的な成長基盤を構築します。さらに、営業企画、マーケティング、財務といった他部門との利害調整や、経営会議への参加を通じて、全社的な視点と高度なコミュニケーション能力が求められます。部門の未来図を描き、資源（人・予算）を最適に配分し、リスクを管理するという、ミニ経営者としての役割を果たす経験が、将来の事業部長や役員への道を開きます。

このキャリアを歩んでいるメンバ

このキャリアでおすすめ研修

- 講座研修 マーケティング視点・市場開発戦略研修 受講
- eラーニング レジリエンス強化研修 受講
- eラーニング 営業DXと最新のテクノロジー活用 受講
- 講座研修 チームビルディング 受講
- eラーニング 大口顧客（キーアカウント）戦略マネ 受講
- 講座研修 マネジメント研修 受講

マッチ度

44%

要件	状況
職種：セールス	○
キャリアステージ：主任以上	○
スキルレベル：Sランク	×
商品理解	○
アポイント	×

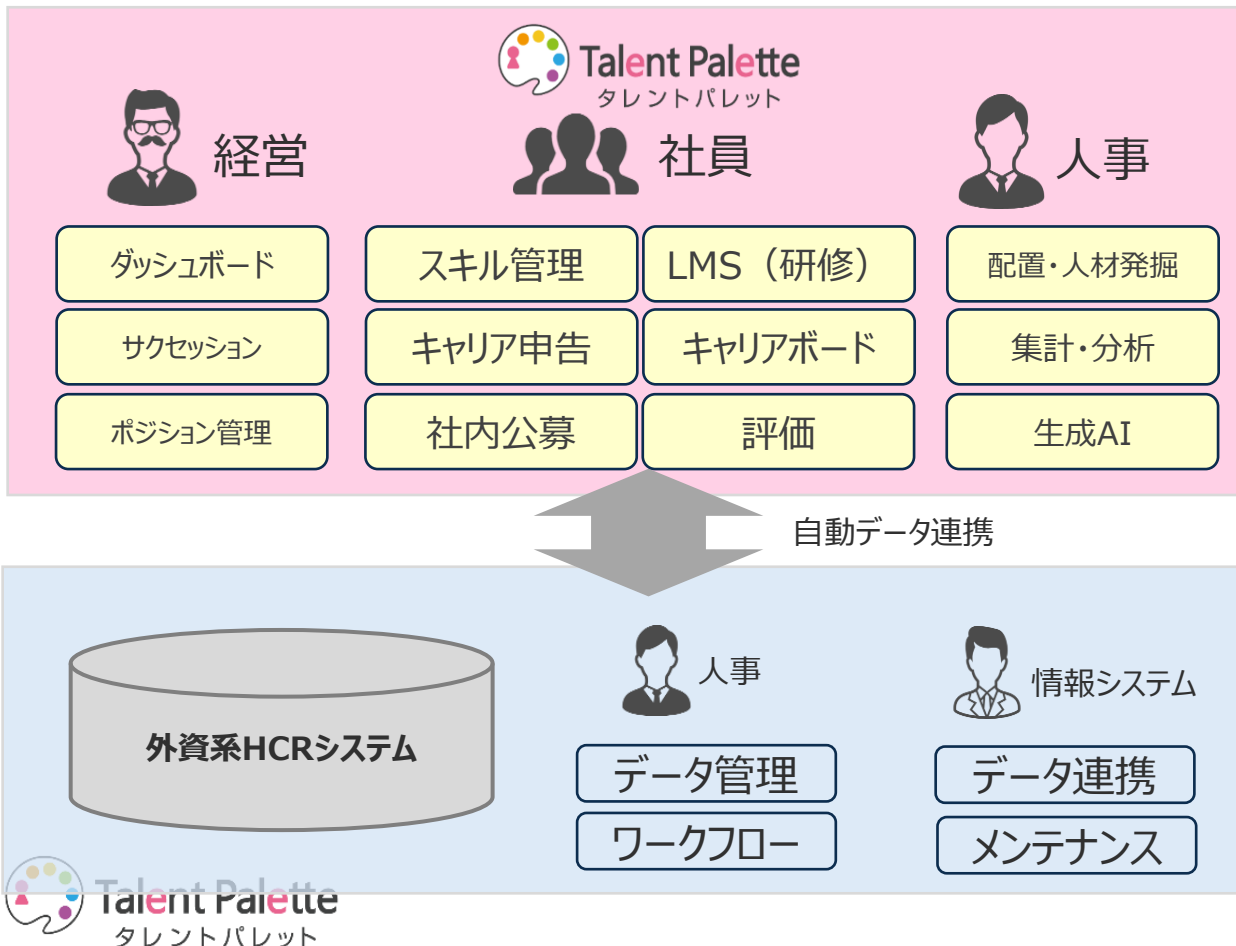
目指すキャリアと比較

スキルタグ

- 営業目標達成
- 営業プロセス改善提案
- 営業戦略立案
- プロジェクトマネジメント（協業）
- 営業実績レポート
- 価格戦略（製品ライフサイクル考慮）
- 技術営業チーム目標管理
- 製品説明（作用機序/エビデンス）
- コンサルティング営業経験
- 営業チームリーダー経験
- 営業研修企画/実施
- 営業チームマネジメント
- 社内営業成績上位入賞
- アカウントマネジメント
- 営業チームマネジメント経験
- 営業戦略立案/実行
- 営業目標達成経験

大手製造業 外資系HCRシステムとの併用

社員や経営の利用に適したUI・設定の柔軟さなどの利点を生かし、
タレントマネジメント・アプリケーションとして「タレントパレット」を利用



タレントパレットを併用する理由

利用しやすいインターフェース

- クリック操作が基本で、社員も使いやすいUI設計
- 情報収集や、キャリア形成など、各立場にあった活用が可能で、全社活用に適している

ベンダーカスタマイズ不要な設計

- 操作や仕様変更も、担当者が設定変更でき推進しやすい
(ベンダーへのカスタマイズ工数不要)
- 大型の変更ではなく、小回りが利き機能も豊富なため特定施策実行にも適している (キャリア形成、サクセッションなど)

国内特有のアクセス権や制度にも対応

- 社員が使う評価や自己申告 (PR) など現場で使う仕組みとして適しており、日本特有の権限などにも対応
- タレントパレットにはスキル管理、ポジション管理も搭載されており人事、部門での活用がしやすい


大手金融業 グローバル人材の把握・抜擢（多言語対応）

海外拠点でのデータ収集・閲覧を実現

約20カ国を超える言語に対応しており、国内外問わず、グループ全体でのタレントマネジメント推進を可能に



Member details



Takeoka Shinji

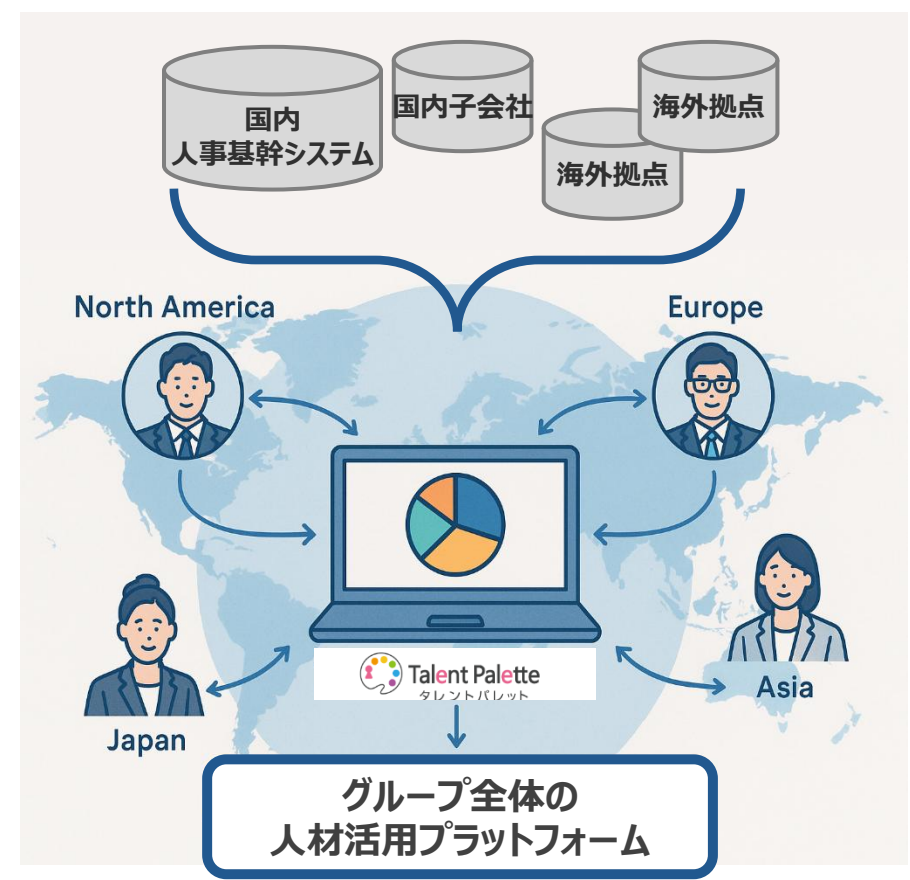
Pleasure 😊 Difficulty ⇄ Achievement 🏆

Name	Takeoka Shinji
Title	Operating officer
Career Field	Sales
Start Date	Joined 2014/04/01
Employment Period	10years 1month
Years of stay in the	5.6

Employee Information

Attribute name	Attribute value
Employee ID	A001
Name	Attribute value
Title	Operating officer
Employment Period	10years 1month
Start Date	Joined 2014/04/01
Date of birth	Born 1980/01/01
Age	44 Years old
Gender	male
Career Stage	Chairman
Career Field	Sales

社員自身が
言語設定・切替できる



グループ全体の
人材活用プラットフォーム

今、組織に求められる科学的人事戦略とは

先進事例にみる科学的人事の実践

AIが導く科学的人事の未来

AIで更に進化する科学的人事

様々な人事データ

人事データ

人事情報 異動履歴 勤怠情報
人事評価 研修履歴 採用情報
給与情報 資格情報 健康情報 など

人材データ

適性検査 スキルデータ 自己申告
面談記録 将来の希望 社員の声
エンゲージメント モチベーション など

非人事データ

業績データ (売上、利益など)
財務会計データ、各種経営指標 など

「科学的人事」をより身近に
「管理」発想から「活用」発想を加速

集約



Talent Palette
タレントパレット

人事データの集約活用

活用

AIで広がる 人事の可能性

- 職務経歴書 (レジュメ) 自動生成
- AI 検索 (人材発掘と推薦理由)
- ポジション要件 (JD) 自動生成
- 最適配置シミュレーション
- AI インサイト (課題分析、改善案立案)
- 人事評価・目標設定支援、
フィードバックコーチング
- 採用マッチング・面接官育成支援
- キャリアアドバイザー
(目指すキャリアに合わせた研修・
キャリアのレコメンド) など

業務改善/意思決定の高度化のための支援

生成AI活用コンサルティング

業務に精通したコンサルタントが、貴社の人事戦略に合わせたプロンプトチューニングを支援

タレントパレット AIエージェント機能を提供開始

時系列での蓄積データ×AIエージェントで、人事の意思決定をもっと速く

AIアシスタントが、高度なデータ活用を実現

AIアシスタント

人材データの分析をサポートします。目的をそのまま伝えてください。

ハイパフォーマーの特徴を分析してほしい

思考プロセス

configure ●完了

- ✓ ハイパフォーマーの抽出条件を設定 (評価 ≥ 4.0・昇格スピード ≥ 3.0・全社対象)
- ✓ スキル・経験軸の指標を設定 (スキル登録数・資格・研修履歴)
- ✓ キャリア軸の指標を設定 (在籍年数・異動歴・マネージャー経験)
- ✓ 行動・積極性軸の指標を設定 (エンゲージメント・社内活動参加度)

generate ●完了

- ✓ ハイパフォーマー 特徴ダッシュボードを生成 (487名 / 全社3,200名)
- スキル分布 / キャリア分布 / 積極性スコア / 事業部比較

全社3,200名中487名をハイパフォーマーとして、3軸の特徴ダッシュボードを作成しました。

なにをお手伝いしましょうか

ハイパフォーマー一覧

事業部別 ハイパフォーマー分布

評価×積極性マトリクス

チャット形式で目的に応じた分析結果を提示

蓄積データ×AIで意思決定を加速

- 1 対話形式で分析や操作を簡単に**
 対話形式で、分析やデータ抽出などを実行可能に。複雑な操作から解放し、人材データを活用できる環境を実現。
- 2 業務を自動化し、運用負荷を軽減**
 レポート作成や事前準備を自動化し、人事業務を効率化。人が意思決定に集中できる環境を実現。
- 3 高度な分析機能もAIが支援**
 多機能な分析機能も迷わず活用。現場で使いこなせる運用を実現し、データ活用を組織に定着。

今後、人事に求められるAIとは

① 対話で操作・分析・仮説検証ができるようになる

操作の習得の飛躍的な短縮、活用目的に合わせた操作になじみやすく
背景の理解、関係性の把握、仮説の提示、深掘りの支援が可能に

② 「独自コンテキストを持つAI」を持てるようになる

会社固有の組織構造、データの理解

独自の人事制度、キャリア・育成方針など会社らしさの理解

+ α : 配置・評価・育成・エンゲージメント・採用など

人と組織のあらゆるデータが横断的に、時系列に蓄積されている

自社を理解し、人事戦略に寄り添ったAI

意思決定の速度・精度を高め、人事の力を拡張する

人材データとAI活用レベルが企業競争力を決める時代に

人事管理

効率化の先...

データによる
社員の能力・経験
の把握

科学的な
人材抜擢・
最適配置

自律的な
キャリア形成の
仕組化

人材情報&AI活用レベルの高度化

科学的人事が競争社会を勝ち抜く、大きな武器に

ご清聴ありがとうございました

タレントマネジメント／人的資本経営のご相談は、タレントパレットへ



Talent Palette タレントパレット

デモアカウントお申込み、システム詳細はこちらで検索

タレントパレット



TEL : 03-6432-4018

✉ tp_info@pa-consul.co.jp

🌐 <https://www.pa-consul.co.jp/talentpalette/>

科学的人事フォーラム・
活用事例・ノウハウを
Webサイトで公開中！



NEW



科学的人事の 実践と進化

HRテックで実現する
マーケティング思考の人事戦略

東洋経済新報社
三室克哉 鈴木賢治 中居隆

オールインワンで
科学的人事を実現



ホームページ
はこちら

