

2026年9月28日  
株式会社ビズリーチ

**Onboard AI、属人化しがちな営業職の育成を仕組み化する新機能  
「トーク分析」「ACE スコアリング」を提供開始**  
個人に合わせた AI 学習でメンバーの即戦力化を支援し、マネージャーの負担を軽減

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也 以下、当社）が運営する、メンバーの即戦力化を支援しマネジメントを変革する「Onboard AI（オンボード AI）」は、営業職の育成に特化した新機能として、商談を分析する「トーク分析」および営業としての総合的な能力をスコア化する「ACE スコアリング」の2つを提供開始します。両機能が連動することで、商談分析から能力評価、改善行動までを一気通貫で支援します。

「ACE スコアリング」は、当社独自の育成フレームワーク「ACE モデル」※1に基づき、企業が求める「営業としてのあるべき姿」と現在地とのギャップを可視化します。さらに、そのスコアリング結果をもとに、一人一人の課題に合わせて不足している能力を補うトレーニングを AI が自動生成し、成長の確認までを一つのサイクルとして実行します。これにより、属人的になりがちな営業職の育成を再現可能な「仕組み」へと進化させ、メンバーの早期即戦力化を支援します。

Onboard AI サイト URL : <https://onboard-ai.jp/lp>

※1 オンボーディングで獲得すべき能力を、技術学習（Ability）、文化適応（Culture）、役割理解（Expectation）の3要素で整理し、フレームワーク化したもの。立教大学経営学部准教授の田中聡氏が監

The graphic features the Onboard AI logo with the BIZREACH logo. A dark blue button with white text says '提供開始' (Start Provision). The main headline is 'トーク分析 & ACEスコアリング' (Talk Analysis & ACE Scoring). Below it, a sub-headline reads '商談分析から能力評価、改善行動まで、営業育成を一気通貫で支援します。' (From sales analysis to ability evaluation, improvement actions, we support sales training in a streamlined manner). On the right, a circular profile of a man named 山田 太郎 (Yamada Taro) is shown with his email, department, and start date. Below the profile, a box displays 'インサイドセールス\_G3' (Inside Sales\_G3) and a score range '48 ~ 56'. In the background, a laptop screen shows a dashboard with charts and data.

■営業職育成の属人化解消に AI 活用が広がる一方、評価を一人一人の成長に結びつける「仕組み化」が課題に

厚生労働省の調査※2によると、営業職業従事者の有効求人倍率は 2.17 倍と、全職業の倍率

1.13 倍を大きく上回る高い水準にあり、営業人材の採用ニーズは依然として高い状態にあります。しかし、激しい採用競争を経て人材を採用できたとしても、入社後に十分な育成（オンボーディング）ができなければ、期待どおりに活躍してもらうことはできません。

入社後の即戦力化は、単なる商談力や商品知識の習得にとどまらず、「自社の組織文化への適応」や「期待される役割の理解」など、会社ごとの文脈の理解に強く依存します。そのため、営業経験者であっても前職のやり方がそのまま通用するとは限らず、「経験者＝即戦力」という前提で十分なオンボーディングを行わずにいると、立ち上がりの遅れや早期離職を招いてしまいます。とりわけ、多くの企業が重視する商談力や商品知識といった技術的なスキルの習得でさえ、十分に仕組み化されていないのが実情です。さらに、「組織文化への適応」や「期待役割の理解」は定性的な側面が強く、習得状況を客観的に把握しづらいため、育成そのものが後回しになりがちです。その結果、入社後のオンボーディングが現場マネージャーの属人的な指導に依存するケースも少なくありません。

こうした背景から、近年では生成 AI などを用いた「商談内容の分析」や「AI とのロールプレイング」などを導入する取り組みが広がっています。しかし、これらを単体で導入するだけでは、商談分析は「ヒアリング項目が不足している」といった結果の提示にとどまり、AI とのロールプレイングは「何を練習すべきか」の設定が本人やマネージャーに委ねられがちです。そうになると、いずれも一部の技術的なスキル習得の練習と、その習得状況の評価までしかできず、総合的なスキルの定着を十分に支援できないだけでなく、文化適応や役割理解といった定性的な側面の習得状況も捉えきれません。結果として、評価の先にある根本的な課題の特定や、一人一人に合わせた成長のための具体的なアクションの提示は、現場のマネージャーの経験や勘に頼らざるを得ず、その属人的な対応がメンバーの即戦力化や成果の創出を阻害している点が、依然として残る課題です。

※2 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和8年6月分）」

## ■目標設定から学習内容の提示、成長確認までを自動化し、マネージャーの育成工数を削減

そこで Onboard AI では、独自の育成フレームワーク「ACE モデル」を土台とし、商談を分析する「トーク分析」および営業としての総合的な能力をスコア化する「ACE スコアリング」の2つの新機能を開発しました。両機能が連動することで、一人一人の課題や成長に合わせた育成が仕組み化されます。これにより、現場のマネージャーは商談への同席や個別の振り返りにかかっていた工数が削減され、そこで生まれた時間を、メンバー一人一人に寄り添う対話やキャリア支援といった、「人にしかできない仕事」に充てられるようになります。

本機能によって実現するのは以下の4点です。

### 1. 目標とする「あるべき姿（理想像）」の設定

営業として目指す「あるべき姿（理想像）」を、グループや役割（職種・グレードなど）ごとに設定します。ハイパフォーマーの商談や既存の評価基準などを素材として、AI が ACE モデルの観点から基準を作成します。

### 2. 「トーク分析」による課題の可視化

ハイパフォーマーの商談から成功要素を抽出・構造化し、それを評価基準としてメンバーの実際の商談を分析。その商談において「何ができていなかったか」を具体的な発話箇所を根拠に可視化します。なお、今後は Zoom、Google Meet などの外部ツールとの連携を予定

しており、連携後はツール上で行われた商談の内容を取り込めるようになります。

### 3. 「ACE スコアリング」による学習の提示

「トーク分析」と Onboard AI 上での学習結果を受け、個人の能力を ACE モデルに紐づけてスコア化。目標とするスキルレベルとのギャップを明確にし、「次に何を学ぶべきか」を提示します。

### 4. AI によるトレーニングの自動生成

不足しているスキルを補うロールプレイングによるトレーニングを AI が自動生成し、成長の確認までを一つのサイクルとして実行し、メンバーの早期即戦力化を後押しします。

これらにより、Onboard AI 全体で、目標設定から評価・学習・成長までを回す一連の「育成サイクル」を実現します。さらに将来的には、本機能で得られた評価スコアと商談や売上といった成果データを紐づけ、人材育成における投資対効果の可視化を目指します。採用活動が採用率や離職率などの指標で経営に組み込まれているように、人材育成を経営の重要アジェンダへと引き上げ、本サービスを通じて企業の組織力強化を実現していきます。

Onboard AI powered by BIZREACH

一人一人に合わせた育成を仕組み化し  
マネージャーの時間を「人にしかできない仕事」へ

**新機能1 | トーク分析**  
商談を分析して課題を可視化。  
それを基にAIがトレーニングを自動生成。

**新機能2 | ACEスコアリング**  
トーク分析と学習結果から個人の能力をスコア化。  
あるべき姿とのギャップと、次に学ぶべきことを提示。

AI評価  
サマリー 評価項目  
総評 B  
山田 太郎  
インサイドセールス\_Q3  
48 ~ 56

### 株式会社ビズリーチ Onboard AI 事業責任者 茂野 明彦 コメント

キャリア採用の数が新卒採用を上回る企業も現れるなか、採用した人材にいかにか早く活躍してもらうかは、もはや経営課題となっています。とりわけ営業組織においては「経験があるから大丈夫」という「即戦力神話」が根強い一方、実際の成果は、組織文化への適応や期待役割の理解といった会社ごとの文脈によるところが大きいいため、前職のやり方がそのまま通用するとは限りません。だからこそ、現在何ができていて、何が足りないのかを客観的に捉え、次の学びへと確実につなげる仕組みが求められています。

今回提供する「トーク分析」と「ACE スコアリング」は、単なる商談分析にとどまらず、一人一人の強みと課題をスコアとして可視化し、次に学ぶべきことの提示から成長の確認までを一連のサイクルとして自動化します。これにより、マネージャーは育成の負担を軽減しながら、「人にしかできないきめ細かい対話や個別の支援」に集中できるようになります。私たちはこの新機能を通じて、属人的になりがちな営業職の育成を再現性のある仕組みへと変え、企業の「組織力」の強化を支援してまいります。

**■メンバーの即戦力化を支援しマネジメントを変革する「Onboard AI」について**

「Onboard AI」は、育成の仕組み化を通じてメンバーの自律的な学びを支援するとともに、マネージャーが本質的な業務に注力できる状態を実現し、メンバーの組織への定着と早期の活躍を支援する AI サービスです。入社・異動時のオンボーディングはもちろん、日々の業務における継続的な学びにも活用できます。

・メンバーの自律的な学びの促進と即戦力化を実現：株式会社ビズリーチ独自の育成フレームワーク「ACE モデル」に基づき、獲得すべき能力を生成 AI が体系化します。メンバーは「Onboard AI」で学んだ内容を実務で試し、振り返るサイクルを繰り返すことで、早期に自律して成果を発揮できるようになります。

・マネージャーのメンバー育成にかかる負担を軽減し、マネジメント業務への集中を支援：「Onboard AI」は、生成 AI によって学習コンテンツを生成・提供するだけでなく、利用データを分析し、メンバーごとの学習の進捗や課題を提示してくれます。マネージャーは生成 AI と対話しながら、それぞれのメンバーの状況に応じた個別フォローの方向性や具体的な関わり方を整理できるため、育成にかかる負担が軽減され、本来注力すべきマネジメント業務に集中できる環境を実現します。

**■株式会社ビズリーチについて**

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009 年 4 月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>