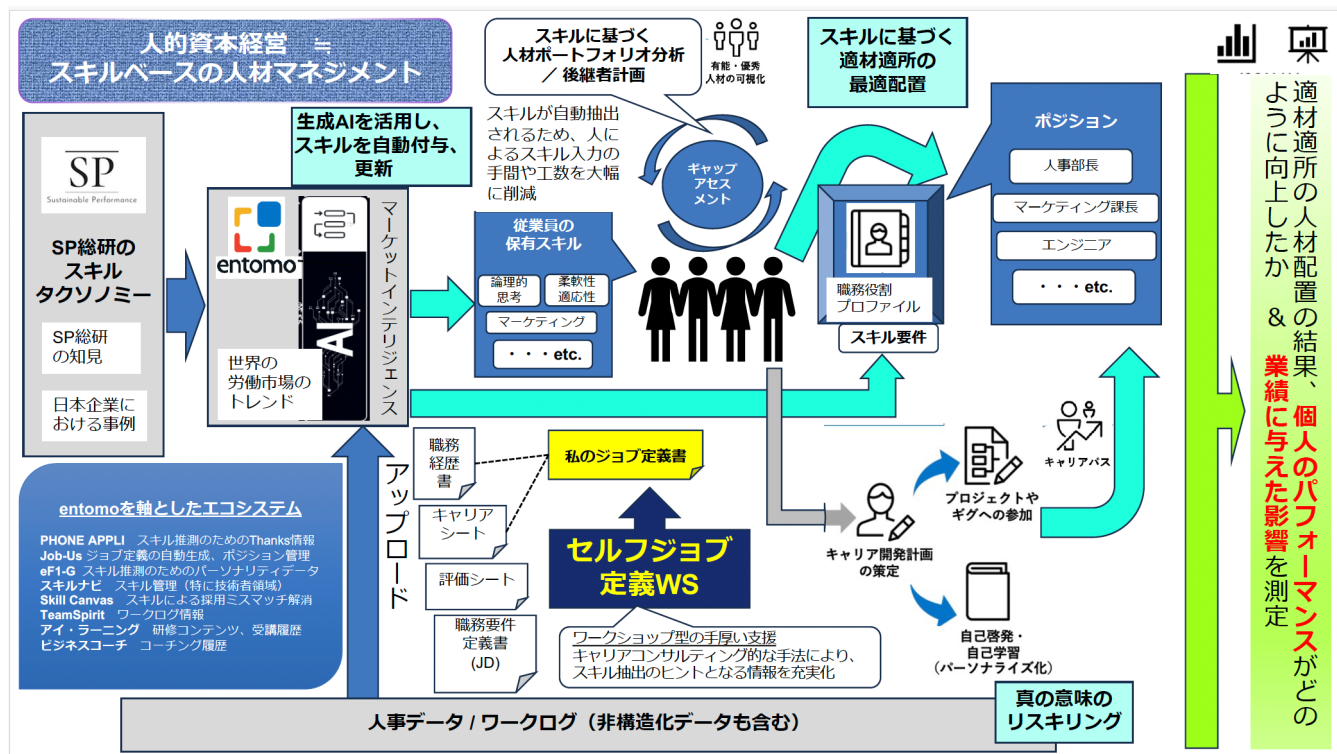


2025 年 9 月 9 日 S P 総研 プレスリリースの補足資料

参考【人的資本を企業成長に直結させるための新たなモデル】



SP 総研は、「人的資本経営」と「スキルベースの人材マネジメント」をほぼ同義と捉えています。

すなわち、(広義の)スキルこそが企業の競争優位性の源泉であり、従業員が保有するスキルを増やしたり伸ばしたりできるように投資をしていくことが人的資本経営である、と捉えています。

そのためにはまず、現時点で従業員が保有しているスキルを可視化することが必要ですが、様々な事情が相まってなかなかそれが促進されないという実情があります。そこで、スキルを推察するためのヒントとなる情報が含まれた種々のドキュメント等をシステムに読み込ませると、システム側がスキルを自動付与するという仕組みが有用です。

その際に、単に生成 AI が「言葉の連想ゲーム」のような仕組みで、「こんな感じのス

スキル名を挙げておけば大きく外れはしないだろう」といったレベルでスキルが付与されるようなシステムの使用は避けなければなりません。このような仕組みに頼ると、独自性の強すぎるスキル名称が無限に増えていき、早い段階で運用に耐えられなくなります。

ここで不可欠となるのが、世界中の人材市場のトレンドを常に学習・収集し続け、スキルについての動的なデータベース(スキルタクソミーといわれます)を構築するような仕組みです。entomo の「マーケットインテリジェンス」がこれに相当します。このスキルタクソミーの中に確実に存在するスキル情報だけにあえて絞って、その範囲内で従業員に対してスキル付与が行われるようなシステムを使用する必要があります。

ただ、そのスキルタクソミーにはすでに 5 万を超えるスキルが定義されており、この数の多さが場合によっては日本企業にとっての「使いづらさ」につながることも考えられます。そこで、SP 総研として蓄積した「日本企業における事例」や経験を通じて獲得した「知見」をフル活用し、前述のスキルタクソミーに「調整」を施しています。いわば、日本企業向けの「キュレーション」を行なっているといえるでしょう。

さて、また別の問題として、多くの日本企業には「スキルを推察するためのヒントとなる情報が含まれた種々のドキュメント」がほとんど存在しない、という実態もあり、これも軽視できません。

これに対し SP 総研は、「セルフジョブ定義」という独自手法により、スキル抽出のためのヒントとなる情報の充実化の支援を行なっています。

「セルフジョブ定義」については、下記を参照してください。

「セルフジョブ定義」が成功のカギ HR テクノロジーで変わる日本の人事

<https://www.adecgroup.jp/power-of-work/256>

「聴かれる体験」と「セルフジョブ定義」

https://note.com/hr_sol_evangel/n/nf6ebac6d0f92

セルフジョブ定義で人と仕事をマッチング、「持続可能な働き方」を目指す

<https://project.nikkeibp.co.jp/HumanCapital/atcl/column/00008/100100028/>

従業員側の保有スキルを可視化できたら、次は「ジョブ」や「ポジション」についてもスキルベースで人材要件定義を行う必要があります。これは、「ジョブ型」という仕組みを採用していれば当然のように行われていることです。裏を返せば、「ジョブ型」でな

い企業においてはほとんど行われていないのが実情です。

entomo の「マーケットインテリジェンス」は、「職務記述書」に対しても必要スキルを自動付与します。

「ジョブ」や「ポジション」の側、そして、従業員の側、それぞれをスキルベースで表現できたら、今度は両者の間の「ギャップ」(スキルギャップ)を把握することができます。

それらのギャップを埋めるために、

- ・最適なラーニングのレコメンド
- ・最適なポジションのレコメンド

等が行われます。

従業員側のキャリアの自律性も保ちながら、これらのレコメンドに従っていくと自然とギャップが解消されていきます。

これらのギャップが解消されればされるほど、確実にパフォーマンスの向上につながる(はずだ)、という仮説は容易に立てることができます。

なぜならば、従業員個々の「持ち味」あるいは「強み」(これらはすべて「スキル」で表現する)をフル活用できる状態に近づけるほど、当然にパフォーマンスの最大化に繋がっていくはずだからです。

その仮説が本当だった、ということを検証するために、しっかりと KPI 管理を行い、効果検証まで行う必要があります。

そのためには適切な KPI 設定を行い、それらの KPI の状態をリアルタイムに把握できることが重要ですが、entomo はもともとこのような KPI 管理を得意としています。

人材を「資本」と捉える時代

これから問われる、経営品質と人事実務のヒント



「持続可能な働き方」
は人的資本経営の
カギである。

慶應義塾大学大学院政策・
メディア研究科 特任教授 **岩本 隆**



さあ、今こそルビコン川を渡ろう。
この書の多岐に亘る洞察は
大いに参考になります！

パナソニック コネクト株式会社執行役員
ヴァイス・プレジデント CHRO **新家 伸浩**



すべての従業員が強みを発揮して
イキイキと活躍するための
考え方と具体的な方法



「持続可能な働き方」を実現する人的資本経営と最新のHRテクノロジーの活用

人事・HR担当者向け

人的資本経営と 最新のHRテクノロジーの活用

- スキルベースの人材採用と育成を学ぶ -



i-Learning

