

報道関係者各位

2026年9月29日
株式会社WHI Holdings

WHI HD、タレントマネジメント製品のAIエージェント機能を拡充 自社制度と人的資本データを踏まえた対話で、経営施策の実行スピードを向上



株式会社WHI Holdings（本社：東京都港区、代表取締役最高経営責任者（CEO）：安齋富太郎）は、「COMPANY® Talent Management」シリーズ（以下、CTM2.0）において、AIエージェント機能を拡充し、対話型の分析・改善支援機能をリリースしました。

本機能のチャットは単なる質問応答にとどまらず、AIが次に必要なデータや質問を自律的に提案するため、専門知識がなくてもスムーズな課題整理が可能です。さらに、自社固有の制度や信頼性の高い外部情報を参照し、一般論にとどまらない自社の制度や状況に即した次の一手を提示。改善アクションの具体化と実行管理までを支援します。

※本機能はCTM2.0製品ラインナップのうち現時点では「モチベーションサーベイ（エンゲージメントサーベイ）」および「タレントアナリティクス（目的別HRデータの分析）」製品にて提供を開始しています。

● 「対話型AIエージェント」機能の特長

1. 次に何を確認すべきかまで示す「自律的な対話・分析支援」

人的資本データのダッシュボード上で、気になる点をチャットから問いかけると、AIエージェントが、表示中のデータや対話の文脈を踏まえ、次に確認すべき質問候補や追加分析に必要なデータを提示します。これにより、データ分析の専門知識がない方でも、対話を重ねながら課題を整理し、原因の深掘りを進めることができます。従来は人事担当者が手作業で行っていた、分析対象の絞り込みや追加集計、次に見るべき指標の検討を効率化します。

2. 一般論で終わらない「自社制度に沿った改善アクションの提案」

本機能が提示する改善案は、汎用的な生成AIによる一般論ではありません。あらかじめ読み込ませた自社固有の就業規則や人事制度に加え、官公庁が公開する法改正情報や業界ガイドラインなど、信頼性の高い外部情報を参照します。これにより、自社のルールや状況に即した、実効性の高い改善アクションを提示し、人事施策の検討や社内説明、意思決定を支援します。

3. 提案で終わらせない「アクションプランの登録・進捗管理」

「モチベーションサーベイ」ではAIエージェントとの対話を通じて具体化した改善策を、期日を含むアクションプランとしてCTM2.0上に登録できます。登録したアクションは「進行中」「完了」などのステータスで進捗を管理できます。分析結果や改善提案を確認して終わるのではなく、実際の取り組みとして管理し、継続的に振り返ることで組織改善のPDCAを支援します。

※アクションプランの登録・進捗管理機能は、現時点では「モチベーションサーベイ」製品で提供しています。



●開発の背景

多くの企業が、人的資本経営の推進に向けて、ダイバーシティ、働き方、エンゲージメントなどの人的資本データの可視化・活用に取り組んでいます。一方で、データを可視化しても、「どの指標に注目すべきか」「なぜその結果になっているのか」「どの施策を優先すべきか」「施策をどのように実行・管理するか」を判断するには、データ分析や人事施策に関する専門性と多くの時間が必要です。その結果、データの集計や分析に時間を要し、課題を把握しても具体的な改善アクションに落とし込めない、施策を決定しても実行状況を継続的に管理できない、といった課題が生じています。そこでCTM2.0では、人事担当者や現場の管理職が、データ分析の専門知識がなくても、AIエージェントとの対話を通じて課題を整理し、自社や自部門の状況に即した改善アクションを具体化できる機能を開発しました。

分析結果を提示するだけでなく、改善施策の検討と実行管理までを一連で支援することで、人的資本データを実際の組織改善に繋がります。

●具体的な活用シーン（ユースケース）

1. エンゲージメントサーベイ結果の分析

「モチベーションサーベイ」のダッシュボードでは、エンゲージメントサーベイの結果を基に、自由記述回答のAI分析や全体サマリーの作成、課題抽出を自動で行います。利用者は、提示された分析結果に対して、「“担当業務”のスコア低下は、業務量の増加によるものか、それとも役割認識のずれによるものか」といった、さらに深掘りしたい内容をチャットで質問できます。

AIエージェントは、現在の分析結果から次に確認すべき質問候補や追加分析を提示し、課題の根本原因を段階的に絞り込みます。そのうえで、自社の人事制度や就業規則を踏まえた改善アクションを提案します。

「モチベーションサーベイ」では、提案された改善策をアクションプランとして登録し、実行状況を継続的に管理できます。現場の管理職にダッシュボードを共有することで、管理職自身がAIエージェントと対話しながら、自部署の状況に即した改善策を検討することも可能です。これにより、人事部だけに分析や施策検討が集中することを防ぎ、現場主体の組織改善を支援します。

COMPANY

サーベイ結果分析

Step 1

深掘りしたいポイントをチャットで指示



チャットへの入力例

“担当業務”スコア下落の原因が業務量増加なのか、それとも役割認識のズレなのか、詳細な要因分析は可能ですか？

Step 2

分析結果に対し、次の質問をAIが先回り提案



次の質問候補例

社長室の担当業務スコアが第2回4.1から第3回2.7へ急落した具体的な背景要因は何ですか？

マーケティング本部のマネジメントスコア2.8が低い理由と、改善に向けた上司への支援策は何ですか？

営業本部のWLBスコア2.4を改善するため、業務量削減と優先順位の見直しをどう進めますか？

Step 3

追加のデータ集計からアクションプラン作成までをシームレスにサポート

追加分析の結果をグラフや表で表示



自社の制度に基づくアクションプランを提案

上司への支援策（会社制度に基づく具体的な提案）

会社には「CTM制度」「マネジメント研修」「リーダーシップ研修」「評価者研修」が整備されています。これを軸に以下の支援策を提案します。

① 評価者研修の優先受講（短期：1～2ヶ月）

評価・報酬スコアが2.7と低く、評価の納得性に問題があります。マーケティング本部の管理職（課長・係長・主任）を評価者研修の優先受講対象として選定し、以下を強化してください。

- 評価基準の透明な説明方法
- 評価結果のフィードバック徹底の実施方法

② マネジメント研修・リーダーシップ研修の受講（中期：3～6ヶ月）

経営者スコアの低さは「上司が明確な役割・目標を与えていない」ことが原因と考えられます。CTM制度に基づき、評価者研修のマネジメント研修・リーダーシップ研修を通じて以下を徹底させてください。

- 部下への役割・期待値の明確な伝達
- 適切な業務アサインの判断基準
- 部下の強みを活かした仕事の仕え方

③ みらい面談を活用した1on1の質向上（即時～継続）

みらい面談の仕組みを活用し、上司と部下の定期的な対話の場を設けます。

2. 人的資本データの分析

「タレントアナリティクス」の人的資本分析ダッシュボードでは、「女性管理職比率」「男女間賃金差異」「平均育児休業取得日数」「総額人件費」などの重要指標に対し、生成AIがグラフを読み解き、特筆すべきインサイトを提示します。利用者は、提示されたインサイトについて質問したり、「営業部門の離職率上昇について分析したい」といった追加分析をチャットから指示したりすることができます。AIエージェントは、対話を通じて分析対象を全社から部門・職種などへ段階的に絞り込み、詳細な分析結果、根本原因の仮説、次に確認すべき指標、改善アクションの候補を提示します。

これにより、人事担当者が手作業で行っていた「どこを見るべきか」という分析の当たり付けや、関連データの追加集計を効率化します。経営層との議論においても、その場で関連するデータや分析結果を提示しながら、論点を深掘りし、意思決定に必要な情報を整理できます。

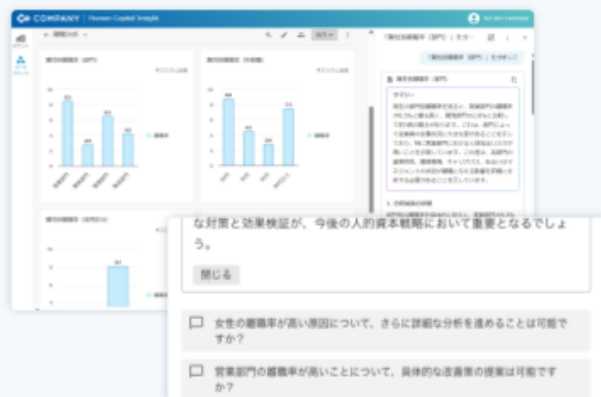
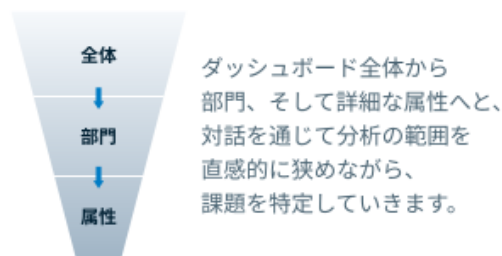


人的資本データ分析

Step 1

対話で課題の範囲を絞り込む

分析の絞り込みプロセス



次に見るべき分析をAIが先回り提案

例：営業部門の離職率が高いことについて具体的な改善策の提案は可能ですか？

Step 2**根本原因に迫り、改善アクション候補まで提示**

営業部門の離職率が高いことについて、具体的な改善策の提案は可能ですか？

はい、営業部門の離職率が高い状況に対し、具体的な改善策を提案します。

サマリー

営業部門の離職率8.5%は、全社平均や他部門と比較して顕著に高い状況です。特に2023年度の組織再編と個人成果型への目標管理変更が、若手・中途採用の営業部門社員に過度なプレッシャーを与え、離職の一因となったと見られます。これに対し、2024年度下期からはチーム評価の比重を戻し、目標設定やインセンティブ制度の見直しが進められていることですので、これらの施策の効果を最大化しつつ、さらに多角的なアプローチは効果的であると見られます。

分析結果の詳細

「属性別離職率（部門）」チャートで示されている通り、営業部門の離職率は8.5%と、開発部門の2.8%と比較して約3倍、全社平均（「全社離職率推移」の最新値5.5%）と比較して約1.5倍の水準にあります。

離職分析の例**絞り込んだ範囲の分析（根本原因の仮説）**

例：特に営業部門における中途採用の20代社員の離職率が男性で20.5%、女性で22.8%と非常に高いことが確認できます。これは、2023年度の組織再編と目標管理の個人成果型への変更が特にこの層に大きな負荷をかけた可能性を示唆しています。

改善アクションの候補を提示

例：キャリアパスの多様化とスキルアップ支援
営業職内でのキャリアパスの提示: 営業職の中でも、新規開拓既存顧客深耕、特定ソリューション専門、マネジメントなど、多様なキャリアパスを明確に提示し、従業員が長期的に活躍できるビジョンを描けるようにする。

WHI Holdingsは、統合人事システム「COMPANY®」の提供を通じて、はたらくすべての人が真価を発揮できる社会の実現に努めてまいります。

●「COMPANY® Talent Management」シリーズ（呼称：CTM2.0）について

国内大手法人の3社に1社※が利用する統合人事システム「COMPANY®」シリーズが提供する、日本法人固有の組織ニーズへ最適化したタレントマネジメントシステムです。人的資本経営に欠かせない人材の可視化、評価、育成、異動・配置、要員計画といったあらゆる機能を網羅しています。HR特化型生成AIの搭載と、現場の従業員から経営層までが迷わず操作できるUI/UXにより、はたらくすべての人が活用できる「COMPANY® Talent Management」シリーズとして、組織の意思決定と個人の成長を同時に加速させます。

※従業員数3,000人以上（株式会社Works Human Intelligence調べ）

「COMPANY® Talent Management」シリーズ製品サイト <https://www.ctm.works-hi.co.jp/>

●株式会社WHI Holdingsについて

WHI Holdingsは、「人に真価を。」をコーポレートブランドに掲げ、はたらくすべての人が真価を発揮できる社会の実現を目指しています。すべての人事領域を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想を2020年より推進し、統合人事システム「COMPANY®」を中核としたサービスの開発、提供を行っています。

<https://www.whi-holdings.co.jp/>

* 会社名、製品名等はそれぞれ各社の商標または登録商標です。

* 本リリースに掲載された内容は発表日現在のものであり、予告なく変更または撤回される場合があります。また、本リリースに掲載された予測や将来の見通し等に関する情報は不確実なものであり、実際に生じる結果と異なる場合がありますので、予めご了承ください。

* 製品画面上の氏名・名称等は架空のものであり、実在の人物・団体とは関係ありません（製品名等、一部の実在する固有名詞を除く）。

■本件に関するお問い合わせ先

TEL：03-5575-5277 FAX：03-5575-5261

Email：corporate-pr@works-hi.co.jp

株式会社Works Human Intelligence 広報（担当：松本、若林）