

2024年7月10日

株式会社ビズリーチ

## 社員のスキルや経験を可視化・最適な人材配置をAIで実現する HRMOS、「社内版ビズリーチ」を8月上旬より提供 ビズリーチで培った検索・マッチングのノウハウを「社内の異動・登用」に応用

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）が運営する、人財活用システム「HRMOS（ハーモス）タレントマネジメント」は、即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」で培った検索・マッチングの技術やノウハウを社内の異動・登用に応用し、最適な人材配置を実現する「社内版ビズリーチ」を2024年8月上旬より正式に提供開始します。

社内版ビズリーチの特徴は、AIを用いて、即戦力人材の採用と同じように、ポジション要件（職務内容・人材要件）となる「社内ポジション」と、社員のスキル・経験が網羅された「社内レジュメ」の情報を可視化し、そのデータをもとにした精度の高い検索・マッチングが可能な点です。

人材の流動性が高まるなか、HRMOS タレントマネジメントは社内版ビズリーチを通じて社内にあるキャリアの選択肢を可視化することで、優秀な社員の離職防止や社員のパフォーマンス最大化に寄与する、次世代のタレントマネジメントを実現します。

URL：[https://hrmos.co/landing/hr/06\\_biz.html](https://hrmos.co/landing/hr/06_biz.html)

社員のスキル・経験を踏まえたマッチングで、最適な人員配置を実現  
「社内版ビズリーチ」提供開始

ポジション ← 見える化 → 社員  
→ マッチング ←

即戦力を採用しよう。社内から。 HRMOS タレントマネジメント ハーモス

■ビジネス環境の変化に応じた柔軟な異動・登用が必要な一方で、社内における「最適なマッチング」「社員のスキル・経験の可視化」「社員のエンゲージメント低下の防止」が課題に

人的資本経営の重要性が叫ばれるなか、ビジネス環境の変化に応じて柔軟な人材登用を実現するために、企業には採用力の向上と同時に、社内の人材配置の最適化が求められています。

一方で、ビズリーチ WorkTech 研究所が企業の経営層や人事担当者を対象に行った調査<sup>※1</sup>では、会社都合による異動の課題について「社員の希望に合わない異動がモチベーション・エンゲージメントの低

下を招く（55.4%）」「部署の求めているスキル・経験の社員を探すことが難しい（50.2%）」「社員一人一人の適性・能力を把握することが難しい（42.8%）」という回答の割合が高い結果となりました。HRMOS が企業向けに行ったヒアリングでも、人材配置を限定的な情報で属人的に決定している企業が多いことが分かっており、社員数の多い大企業になるほど、適任者を探すハードルが高くなっているのが現状です。

多くの企業において、社内の人材配置の最適化を実現するためには、社員のスキル・経験の可視化や、求めるポジションと社員の最適なマッチング、また異動・登用による社員のモチベーション・エンゲージメント低下の防止が必要です。

### ■人材の流動性が高まるなか、58.8%の企業が「直近1年で退職者が増加した」と回答。これからのタレントマネジメントに求められる「社内におけるキャリアの選択肢」の提供

特に社員のモチベーション・エンゲージメントの低下は、「優秀な人材の離職」のリスクを高めまします。ビズリーチ WorkTech 研究所の調査<sup>\*1</sup>では、58.8%の企業が直近1年で退職者が増加したと回答し、最も問題視している退職者層として「新卒入社から5年～10年の社員（39.8%）」が最多となりました。これからの事業の中核を担う「ミドル層の離職防止」は企業にとって大きな課題であり、新たな経営アジェンダの一つといえます。

一方で、退職を検討したことのあるビジネスパーソンに調査<sup>\*2</sup>を行ったところ、54.0%が在籍企業に対する不満・悩みとして「自身のキャリアの将来性」をあげました。人材の流動性が高まる現代において、ビジネスパーソンは常に社内外のキャリアの可能性を比較しています。これからのタレントマネジメントにおいて、企業は社員のスキル・経験、キャリアの希望を把握したうえで、社内におけるキャリアの選択肢を提供することが非常に重要となってきます。

### ■転職サイト「ビズリーチ」のノウハウを社内の異動・登用に応用した「社内版ビズリーチ」始動

社内版ビズリーチは、転職サイト「ビズリーチ」に求人と求職者のデータベースがあるように、HRMOS タレントマネジメントに社内のポジションと社員のデータベースをそれぞれ構築します。可視化された「社内ポジション」と社員の「社内レジュメ」のデータをもとにマッチングを行うことで、最適な人材配置をスピーディーに実現するものです。社内版ビズリーチによる異動・登用は、対象となった社員にとっても透明性が高く、スキル・経験を踏まえた最適な配置がはかられるため、異動・登用によるモチベーションやエンゲージメントの低下を軽減するとともに、離職防止やパフォーマンスの最大化が期待できます。

なお、社内版ビズリーチは、日系大手企業の人事・採用に関わる責任者の方とともに開発を行いました。ポジション要件を一元管理し、社員のアサイン状況を把握できる「ポジション管理」をはじめ、生成 AI を用いて言語化・更新のハードルを下げ、社員のスキル・経験やポジション要件を可視化する「社内レジュメ自動生成」と「社内ポジション自動生成」、生成 AI により自然な言葉と特徴の近さで高度な検索やマッチングを実現する「タレント検索（提供開始時はβ版）」、社内限定したセキュアな環境

で求人管理できる「社内公募」の5つの機能からなる機能群で構成されており、8月上旬より正式提供を開始します。将来的には、社内版ビズリーチと転職サイト「ビズリーチ」を連携させることで、新たなポジションで人材が必要となった際に、社内外よりシームレスに人材登用ができる世界を目指します。

社内版ビズリーチ説明動画：<https://www.youtube.com/watch?v=IBPxAz2KyPg>

## ■最適な人材配置を実現する「社内版ビズリーチ」の特徴と機能

社内版ビズリーチは、社員のスキル・経験やポジション要件の可視化、社員のスキル・経験を踏まえたマッチングによる最適な人材配置を実現する5つの機能からなる機能群です。各機能の詳細は、以下の通りです。

### 各機能について

#### 1. ポジション管理

最適な人材配置を実現するため、ポジション要件を一元管理・運用します。ポジションの登録を起点に、候補者を含む社員のアサイン、ポジションの充足状況のモニタリングが可能です。ポジションごとの管理はもちろん、部署などの組織だけでなく、職種や役職などの単位での運用や分析に対応しています。



#### 2. 社内レジュメ自動生成（特許取得済み）

生成 AI を用いることで、社員の数年分にわたる成果や経験を数分で「社内レジュメ」として文章化します。HRMOS タレントマネジメントに登録されている入社前の経歴・入社後の異動歴、目標や実績などをもとに、社員のキャリアサマリや保有スキルがレジュメの形式で要約されます。



#### 3. 社内ポジション自動生成（特許取得済み）

「この社員のポジション要件を言語化したい」というニーズに対応した機能で、例えば社員 A さんを選択すると、A さんの経歴データや保有スキルから職務要件を作成することが可能です。その他にも、現在のポジション名・職種・スキルを入力することで、ポジション要件が自動で言語化され提案されます。



#### 4. タレント検索（提供開始時はβ版、特許出願中）

生成AIを用いることで、「データ分析に強い人」「Bさんみたいな人」のような自然な言葉と、特徴の近さから社内のマッチングする社員を検索できる機能です。条件に合致する社員を一覧化し、マッチ度とともに、マッチするスキルやポイントなどを社員別に表示します。



#### 5. 社内公募<sup>※3</sup>

社内公募を行う際に、社員のみが閲覧可能な求人を作成できる機能です。外部採用と同じフォーマットや手順で社内向けの求人が簡単に作成でき、IP制限をかけることでセキュアな環境で管理が可能です。



##### ※1 調査概要

調査内容：採用と人材活用に関するアンケート

対象：ビズリーチまたはHRMOSシリーズを利用する企業の経営層、人事担当者

調査期間：2024年5月29日～2024年6月7日

有効回答数：627

※2 ビズリーチ WorkTech 研究所（旧：HRMOS WorkTech 研究所）「[退職者のキャリア観に関するアンケート](#)」

※3 「社内公募」機能のご利用には、別途 HRMOS 採用の契約が必要です。

#### ■株式会社ビズリーチ HRMOS 事業部 事業部長 小出 毅 コメント

近年、中途採用が広がりを見せるなか、企業と社員の関係性も大きく変化しています。これからの企業には「社員に選ばれ続ける」ための組織運営が不可欠となっており、社員のキャリアにとって最適な異動・登用ができないか徹底的に検討するという姿勢が重要です。キャリアの選択肢として、社内のポジション要件が可視化・共有されていれば、社員のモチベーションも高まります。これは離職の防止策として有効であることはもちろんですが、人的資本経営の観点からも社員の望むキャリアを提示することがこれからの企業に求められるのではないのでしょうか。



今後、人材の差別化が事業の差別化の源泉になってくるのは間違いありません。HRMOS は社内版ビズリーチの提供を通じて、企業の事業成長を支える優秀な人材に長く選ばれ続けるための組織運営の実現を支援します。



**■ 「HRMOS (ハーモス) 」シリーズについて**

採用から入社後の活躍までの人事業務支援と従業員情報の一元化・可視化により、データに基づく人財活用を実現するサービスです。シリーズには、採用管理システム「HRMOS 採用」や、従業員データベースを中心に、目標・評価管理、1on1 支援、組織診断サーベイなどの機能を提供している人財活用システム「HRMOS タレントマネジメント」があります。その他にも、勤怠管理システム「HRMOS 勤怠」や経費精算システム「HRMOS 経費」、労務・給与システム「HRMOS 労務給与」を提供しており、企業の人事は「HRMOS」シリーズの活用により従業員一人一人の多面的なデータを可視化し、人財活用へ生かすことができます。

URL : <https://hrmos.co/series/>

**■ 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、広島に拠点をもち、即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、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/>