



特別広告企画
タレントインテリジェンス
戦略実行を加速する
次世代の人材戦略とは

タレントマネジメントの課題を HR×AIで解決する先端企業

近年、多くの企業がタレントマネジメントシステムを導入しているが、それらは人材の「管理」に留まっており、「戦略的活用」に至っていないのが現状だ。

「タレントマネジメントシステムが提供する価値」というのは結局、人材情報の「記録・見える化」の領域を出ない。

60万人のスキルデータと HR特化のAIエージェントで 経営・人事をリアルタイムに支援

「戦略実行に最適な人材を迅速に配置・採用したい」「自分のスキルを活かせる部署・職務を知りたい」。前者は多くの経営者が、後者は多くの社員が抱える悩みだろう。これら2つの課題を同時に解決できるのが、freecracyが提供するタレントインテリジェンスシステム「Talents Force」である。



freecracy
代表取締役社長兼CEO
国本和基氏
Kazuki Kunimoto

「クラシー」代表取締役社長兼CEOの国本和基氏である。同社は2018年にベトナムで創業。若く優秀なグローバル人材が約60万人も登録するスキルベース人材プラットフォームを構築して急成長を遂げ、2022年に日本に上陸した異色の企業だ。

そんなHR×AI特化の先端企業が、人事業務のインテリジェンス化という世界的な潮流を先取りして開発したのが、「Talents Force」というタレントインテリジェンスシステムである。

スキルにフォーカスして 最適なマッチングを実現

同社が提供する「Talents Force」は、従来のタレントマネジメントシステムとは決定的に違う。

「タレントマネジメントシステムは、職歴や社員教育の履歴などの単なる「記録システム」にすぎません。実は人事データというのは膨大であり、それが記録される見える化されても、人間が判断できるキャパシティをはるかに超えている。だから勘に頼るやり方

から脱却できないのです」と国本氏は語る。

その点「Talents Force」は、スキルを基軸として、組織、社員、ライニング、事業、戦略などのさまざまな社内データや、マーケット情報、人材需給、給与動向などの社外データを広範囲に収集。それを独自のAIが解析し、必要な問いに対する判断支援データを提供してくれる（図表参照）。

また、従来のタレントマネジメントシステムの情報の流れが上から下への一方通行だったのに対し、「Talents Force」では社員自身も能動的にシステムを活用できる。経営や人事部には「このポジションへの最適配置や、今後社内不足するスキルやポジションは？」といった問いに答えを出してくれる一方、社員には「自分のスキルを可視化し、適合ポジションを表示してくれるほか、希望するポジションへの

↑

キャリアやラーニングの成長支援アドバイザーもしてくれる。経営と社員双方のニーズが満たされることで、人的資本の最適化・最大化が可能となりま

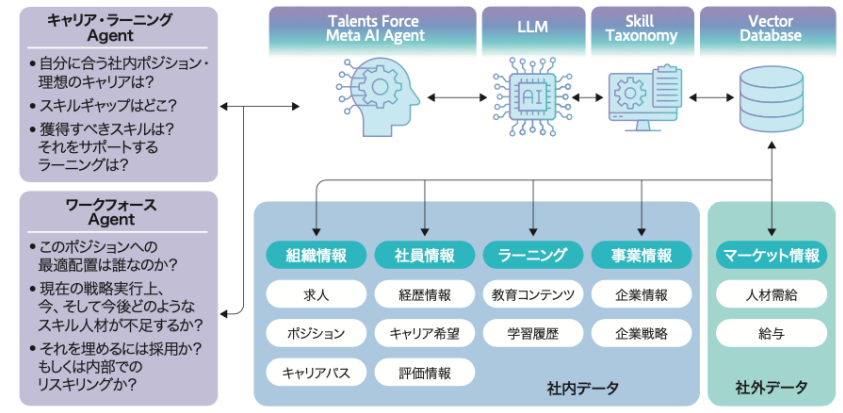
す」（国本氏）。

「Talents Force」の最大の特長は、60万人のデータから生成・継続更新される独自のスキルデータベース「Skill Taxonomy」（スキルタクソノミー）にある。

これは「論理的思考力」や「マネジメント能力」「マーケティング力」といった膨大なスキルの分類を、まるで辞書のように整理したデータベースで、現在約7万件のスキル定義を保有している。

この辞書を参照することにより、「Talents Force」の生成AIは、社内外から収集されたさまざまなデータの記述内容が、どんなスキルにつながるのか特定しやすくなり、マッチングの精度がますます高まるわけだ。

図表 | Talents Force全体図



国本氏は、現在、日本の人材会社でスキルをベースにしたデータを持つているところはほとんどないと思います。我々は7年間かけ

てこのデータを蓄積・体系化してきました」と語る。

個社ごとのニーズに合わせ 柔軟にカスタマイズできる

もう一つ、「Talents Force」の大きな特長といえるのが、freecracyが提供するさまざまなHR SaaSと柔軟に連携できる点だ。

「当社はHR×AI特化に特化した製品づくりに専念しており、これまでに開発したHRソリューションはかなりの数に上ります。しかも、「Talents Force」はモジュラーシステムを採用しており、それぞれのファンクションは、ブロックのように柔軟に組み合わせたり切り離したりできるので、個社ごとのニーズに合わせたカスタマイズを短期間・低コストで行うことができるのです」と国本氏。

すでに「Talents Force」を導入してスキルベースの人事戦略を行っている日本企業はいくつもある。

ある大手IT企業では、人材・ポジション・ラーニング・戦略すべてのスキルベース化を行い、「Talents Force」により、そのすべてを掛け合わせたリアルタイムインテリジェンス基盤を構築。これにより、社内スキル需給把握、AIキャリアアドバイザー、公募促進支

援パーソナライズリングを実現。現在、基幹人事システムとの連携ニーズも増加しており、電通総研が提供する日本国内でシェアトップクラスの総合HCMソリューション[POSITIVE]との連携検討を開始している。

また、ある製造部品メーカーでは、グローバルに展開する拠点がばらばらに導入していた人事システムを「Talents Force」に一本化。全世界で約10万人以上いる社員を最適な拠点やポジションに再配置できる体制を整えた。

freecracyは今後、プロダクト価値とプラットフォーム価値の両面で事業を拡大していく計画だ。プロダクト面では、人間が行っている人事業務の95%をAIが担い、人間は残り5%の重要な意思決定に集中できる環境を構築する。

プラットフォーム面では、企業間での人材流動性を促進するインフラとしての役割を担う。「都市と地方の流動性創出も重要なテーマです。地方銀行と連携した地方企業への人材供給など、日本流の流動性を担保するプラットフォームを目指しています」（国本氏）。

人事領域におけるAI活用が急速に進む中、freecracyの「Talents Force」は、単なる効率化ツールを超えた戦略的な人事基盤として、日本企業の競争力向上に貢献していくだろう。