

報道関係者各位

2026年7月27日
株式会社WHI Holdings

WHI HD、AIで実現する役割別のキャリアアドバイス機能をリリース 人事/本人/上司それぞれに最適なアプローチで「キャリア自律」を推進



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、「タレントデータベース」製品に、「役割別のAIキャリアアドバイス」機能を追加し、提供を開始したことをお知らせします。

本機能では、「人事部門」「従業員本人」「現場マネージャー」といった役割ごとの用途や閲覧権限に合わせ、AIが最適なキャリアアドバイスを提案します。人事部門では、機密性の高いデータを活用した人事独自の視点に基づく高精度な人材検索と配置検討が可能になりました。また、従業員本人には自社制度を加味したキャリアアドバイスを、現場マネージャーには、部下一人ひとりのデータに基づいた育成アドバイスを提示します。

本機能により、従業員と企業双方の側面からキャリア自律を後押しし、データに基づく戦略的な人的資本経営を支援します。

● 「役割別AIキャリアアドバイス」機能の特長

1. 【人事部門向け】AIによる「人材発掘・配置」の高度化

大手法人ならではの厳格な情報アクセス権限を担保しながら、人事独自の視点に合わせた高度なAI分析が可能になりました。具体的には、生成AIを用いた人材発掘機能「[COMPANY Bizmatch](#)」において、AIが検索・参照するプロフィール項目を人事側で精緻にコントロールする設定を追加。加えて、適切な権限管理のもとで評価情報などを活用し、人事視点のプロフィール要約を生成し検索に利用することで、目的に応じた柔軟な検索が可能になりました。これにより、従業員の実績・スキルを基にした

「何ができるか（Can）」と今後の希望・モチベーションなど「何がしたいか（Will）」を明確に使い分けたAI検索が可能です。

本機能の活用により、即戦力としての配置から、本人の意欲を見込んだ抜擢人事まで、データに基づく高度な人材配置をサポートします。

2. 【従業員向け】自社の経営理念や人事制度を加味したアドバイスによる、主体的なキャリア形成

従業員の職務経歴やキャリア志向と共に、自社の理念（MVV）や独自の人事制度をAIの出力プロセスへ反映させます。これにより従業員向け機能「[マイページ](#)」上で、自社の職種定義に沿った業務やジョブの候補をキャリアアドバイスとして提示します。また、AIが従業員の行動特性を自社特有の行動指針・人事制度などと照らし合わせて客観的な「強み」として抽出します。これにより、自身の新たな活躍の可能性に気づくきっかけを提供します。本人が将来的な展望を言語化できていない段階でも、自社でのキャリアの可能性が具体的に示されるため、主体的なキャリア形成を後押しします。

▼従業員本人向けAIアドバイスイメージ

■従業員向けキャリアアドバイス

[成果や挑戦したことから見える強み]
自らチームを牽引し、目標達成に向けて取り組むスタイルで営業職として実績を築いてきた太田さんは、優れたリーダーシップを発揮します。お客様や他部門、会社全体を俯瞰する広い視野を持ち、高い提案力・折衝能力を備えている点が強みです。

[キャリア開発レコメンド] ※他者には表示されません
あなたの経験・強み・志向をもとに、次の一步として考えられる業務・専門領域・ジョブ候補を提案します。

1. [営業マネジメント・人材育成領域]：チームリーダー・マネージャー候補としての役割
過去の塾講師での指導経験や職歴でのリーダー・係長経験、そして社長賞受賞実績が、現在の営業活動におけるチームマネジメントに活かせる可能性があります。適正検査（OPQ）やポジション要件で統率力・リーダーシップが高く評価されており、マネジメント研修も修了しています。一つ上の等級を目指すために、チームメンバーの育成や組織の仕組み構築に取り組むことでステップアップにつながると考えられます。周囲のメンバーと協働しながら、チーム全体の目標達成を牽引する役割で成果を出しやすくなる可能性があります。7Value「Ownership（当事者意識を持ってやり切る）」を意識してみることもおすすめです。

2. [人的資源管理・組織開発]：採用・育成・タレントマネジメント領域での企画・運用を担う役割
これまでの経験や採用面接での高評価（リーダーシップ10、協調性7、責任感9）、ピープルスペシャリスト資格の取得が、人材育成や組織づくりの役割で活かせる可能性があります。面談履歴でのA評価や社長賞受賞の実績は、周囲からの信頼を示唆しており、人事部門や、現場の育成担当者との連携で社員の成長を支援する仕組みづくりに貢献できると考えられます。一緒に働く仲間を尊重し（Respect）、品格をもって誠実に取り組む姿勢（Integrity）を発揮することで、組織全体の成長に寄与できる可能性をもっています。

強みの言語化
経歴や実績のデータを分析し、本人が気づいていない客観的な「強み」を抽出します。

次のキャリア候補の提案
自社の評価基準や職種定義と照合し、次に目指すべき具体的なキャリアパスを提案します。

※7Value（Ownership、Respect、Integrity）はWHIの評価制度に基づくアドバイス例

 COMPANY

3. 【現場マネージャー向け】AIアドバイスによる、組織全体のマネジメント品質の底上げ

現場のマネージャー向けには、部下に対する具体的なマネジメントアドバイス（今後のキャリアに向けて必要なスキル、問いかけのアイデア、興味・関心領域など）を上司のみに限定して表示します。

事前に設定した会社の戦略や本人の目標に紐づいたアドバイスが提示されるため、マネジメント経験の長短にかかわらず、客観的なデータに基づいた効果的な育成方針を立てられます。これにより、マネジメントの属人化解消とチーム全体のパフォーマンス向上を支援します。

▼現場マネージャー向けAIアドバイスメージ



12





石原 信治 v2.0



太田 沙知子 在職 

オオタ サチコ

別タブで見る 

プロフィール チームメンバー ヒストリー 個人記録カード **MyJob**

■マネージャー向けレコメンド

※本人には表示されません

<1.今後のキャリアに向けて不足しているギャップ(スキル・経験・研修)>

- ・営業職としての実績は豊富だが、マネジメント研修は2017年の1回のみ。リーダーシップ力やチーム統率力を体系的に学ぶ機会が不足。実務経験は「リーダー」止まり。マネジメント実務経験の蓄積が必要。
- ・推奨研修:上級マネジメント研修、コーチング研修、戦略思考・問題解決力強化プログラム。
- ・業務経験:プロジェクトリーダーとしてチーム運営を任せ、人材育成・目標管理の実践機会を提供。

<2.予想されるキャリアの不安や葛藤>

- ・3年以内の異動希望(社長室)を持つが、現在は東日本営業2課に配属。希望と現実のギャップによる焦りや不満が潜在している可能性。
- ・転勤・出張可だが、ライフステージの変化に応じてキャリア構築への不安が生じやすい時期。
- ・評価はSS-Aと高いが、成果に対する報酬への物足りなさを感じている可能性。

<3.上司からの問いかけのアイデア>

- ・「社長室への異動を希望した背景を、もう少し詳しく聞かせてもらえますか？そこでどんな経験をしたい、何を実現したいと考えていますか？」
- ・「これまでリーダーシップを高く評価されていますが、これまでの仕事で、手応えややりがいを感じたのはどんな場面でしたか？これから伸ばしたい・挑戦したい方向は、いま率直にどう考えていますか？」

<4.面談時の回答・フィードバックの指針>

- ・社長室希望には「経営視点を学びたい意欲」を評価しつつ、「営業現場でのマネジメント経験も経営視点を学ぶことに通ずる」

■現場マネージャー向け・部下の育成アドバイス

※アドバイス例

■上司からの問いかけ案

- ・「社長室への異動を希望した背景を、もう少し詳しく聞かせてもらえますか？そこでどんな経験をしたい、何を実現したいと考えていますか？」
- ・「これまでリーダーシップを高く評価されていますが、これまでの仕事で、手応えややりがいを感じたのはどんな場面でしたか？これから伸ばしたい・挑戦したい方向は、いま率直にどう考えていますか？」

■面談時の回答・フィードバックの指針

- ・社長室希望には「経営視点を学びたい意欲」を評価しつつ、「営業現場でのマネジメント経験も経営視点を学ぶことに通ずる」と伝え、現職での成長機会を提示。
- ・高評価を具体的に承認し、「次のステップはチームを率いる立場」と期待を明示。マネジメント研修や昇格の道筋を示し、自己効力感を高める。
- ・家庭との両立への不安がないかをヒアリングしつつ、両立を支援する自社制度や事例を共有する。

部下の興味・関心



太田 沙知子 在職 

オオタ サチコ

プロフィール チームメンバー ヒストリー 個人記録カード **MyJob**

[興味・関心] ※本人には表示されない上司向けのインサイトです。
このようなことに関心・興味があると考えられます。

#人の成長支援
#チーム目標達成
#課題解決と改善
#グローバル志向
#専門性の追求

勉強会経験で生徒の理解促進のためにゲームを作成し10名中8名を志望校合格にのモチベーション向上に注力した経験から、人の成長を支援することに自然に

 **COMPANY**

●「COMPANY® Talent Management」シリーズで実現する理由

人的資本経営の重要性が高まる中、AIを活用した人材育成やキャリア支援を検討する企業が増えています。しかし、従業員の人材データ活用には、厳格なセキュリティとアクセス権限の管理が不可欠です。また、一般的な汎用AIでは、各社が競争力の源泉である、独自の企業理念や人事制度を加味したアドバイスが困難という課題もありました。

こうした背景を踏まえ、WHI Holdingsは「役割別AIキャリアアドバイス」機能をリリースいたしました。統合人事システム「COMPANY®」で長年培ってきた大手法人向けの細やかな権限管理ノウハウを「COMPANY® Talent Management」シリーズのAI機能に活かすことで、安全かつ自社に最適化された人材データの最大活用を実現します。

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）