



## CHO Agenda 2027

～これからの人・組織のために 今、できること

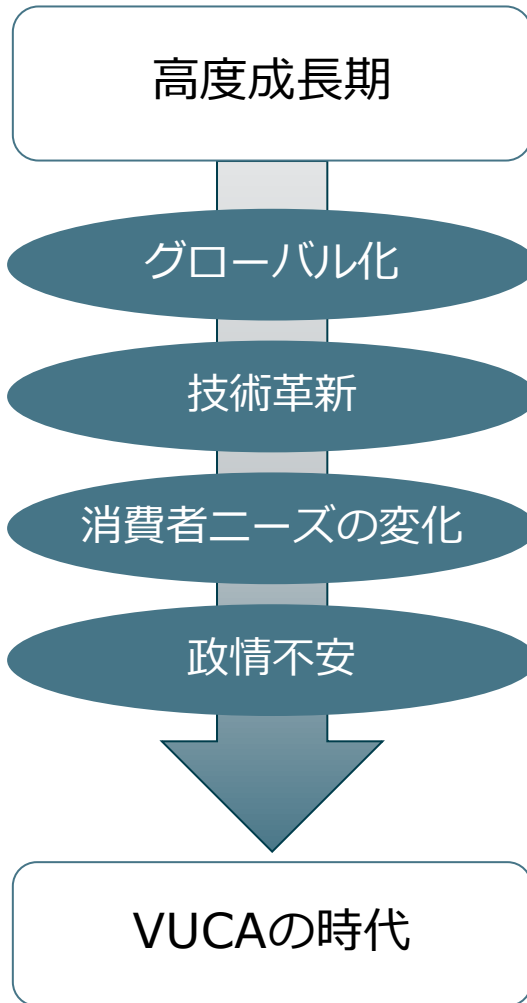
### 経験と勘の人事配置を「科学」する

～適所適材の最適解を導き出す

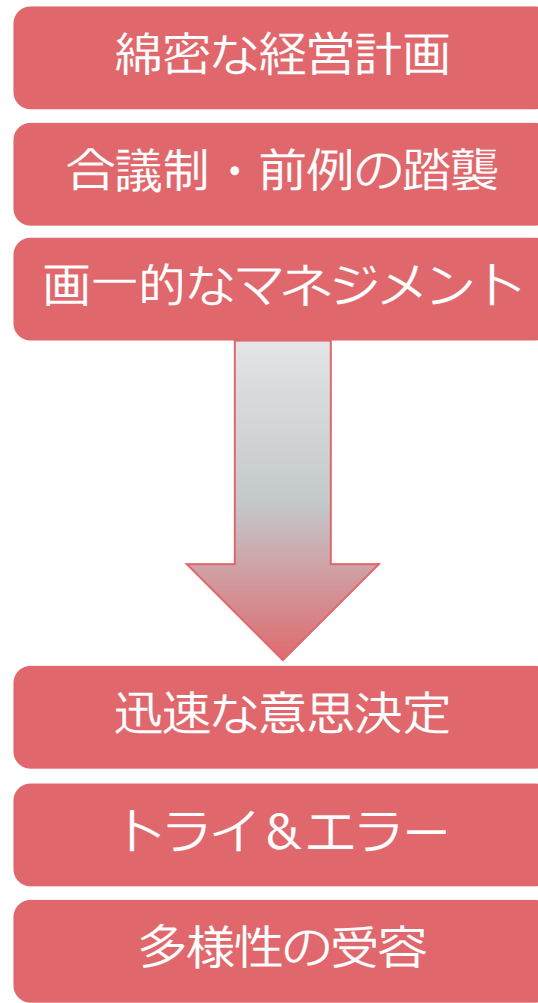
ピープルアナリティクスのアプローチとは？～

# 変革の背景

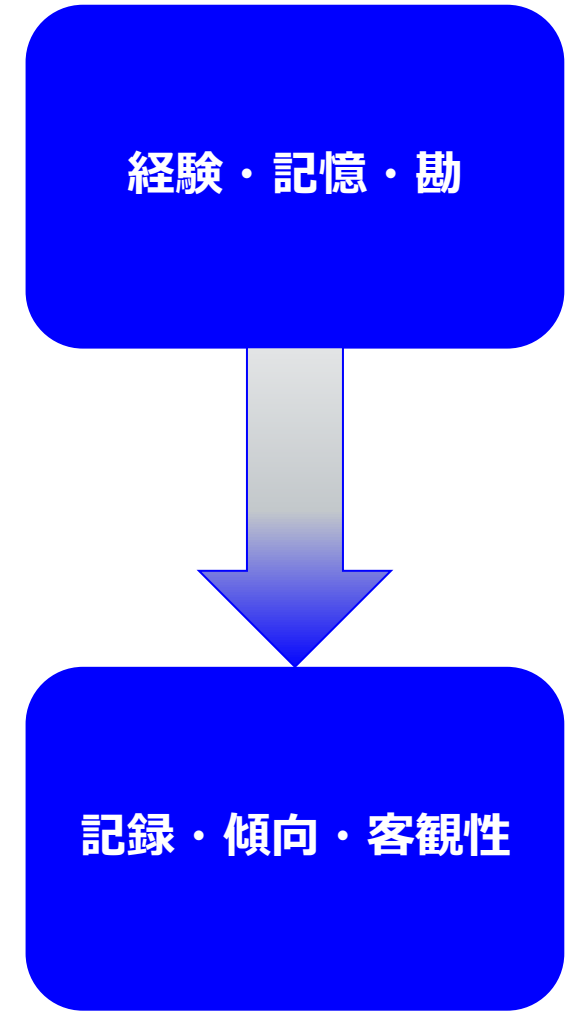
## 時代の変遷



## 企業の変化

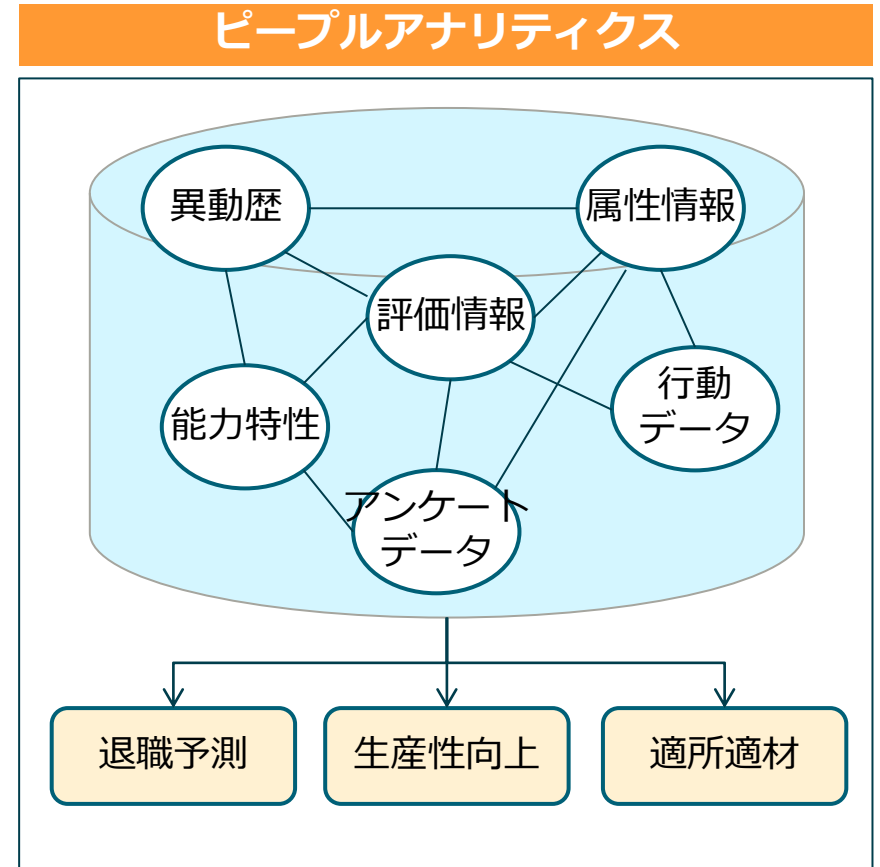


## 判断の根拠



# ピープルアナリティクスとは何か？

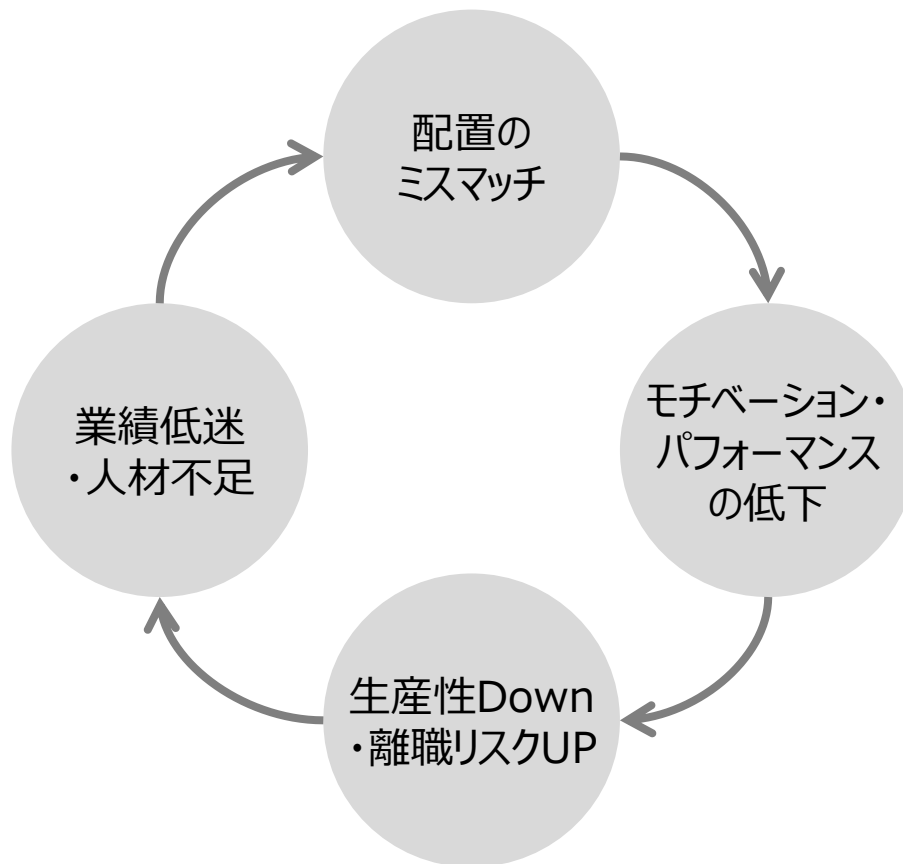
- 幅広い人事データについてその関係性を解き明かし、人事や経営がどうあるべきかを導き出すこと



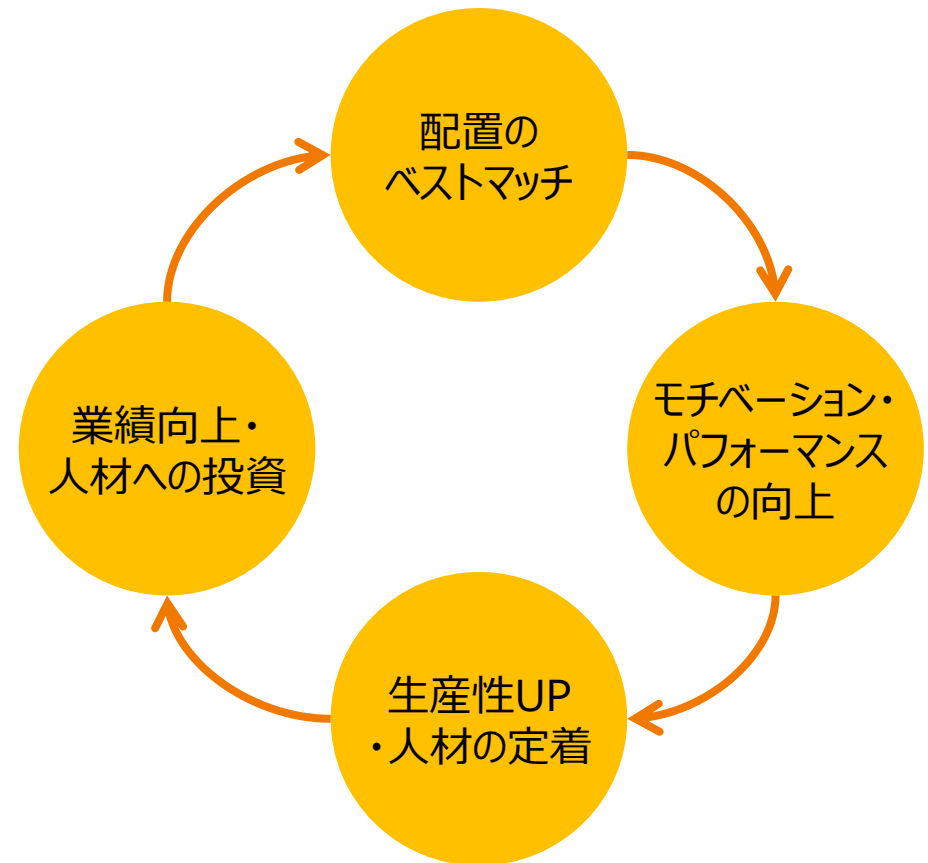
# 配置のミスマッチによる悪循環

- 配置のミスマッチは悪循環を招き、全体のパフォーマンスにも影響する

配置の悪循環



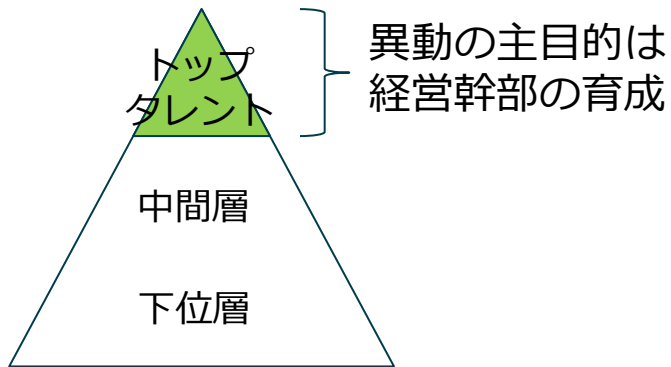
配置の好循環



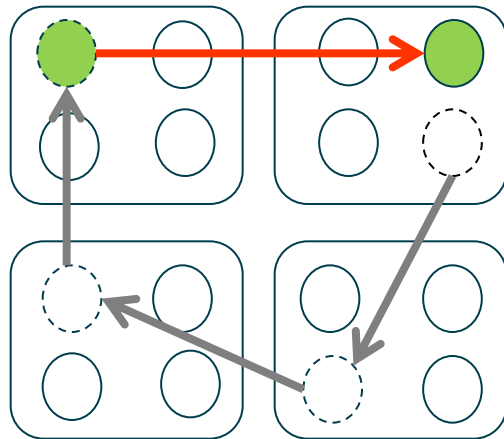
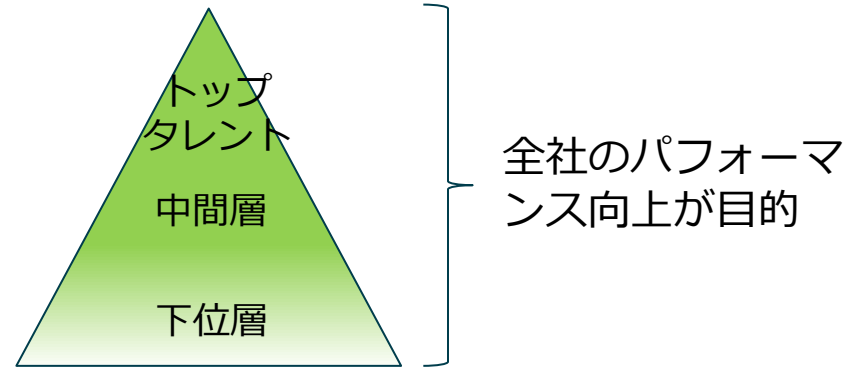
# 配置の好循環を生み出すには

- 配置の好循環を生み出すには、一部のリーダーが会社を引っ張ることを前提とした部分最適の異動ではなく、「全体最適」の考え方が必要になる

これまで

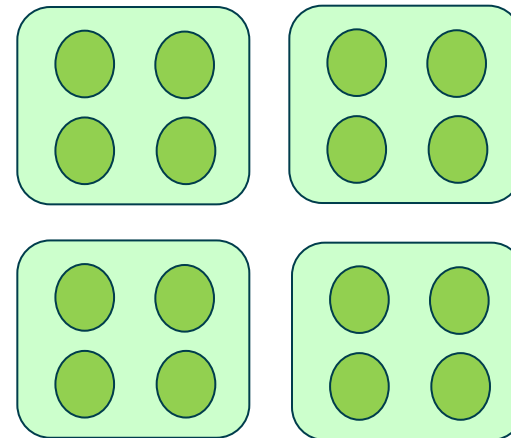


これから



まずトップタレントを異動させる

→空いたポジションを埋めるために残りの異動を調整  
(玉突き人事)

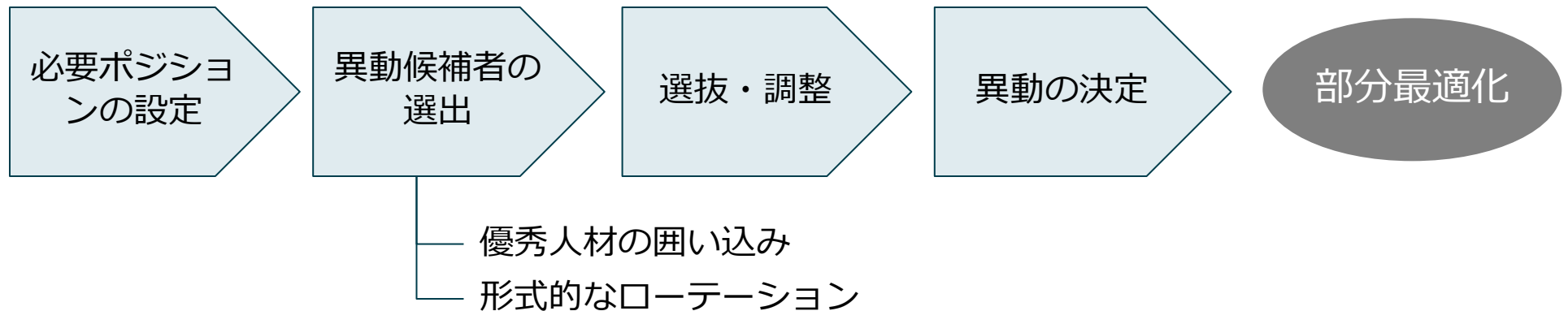


適所適材による  
全体最適を実現

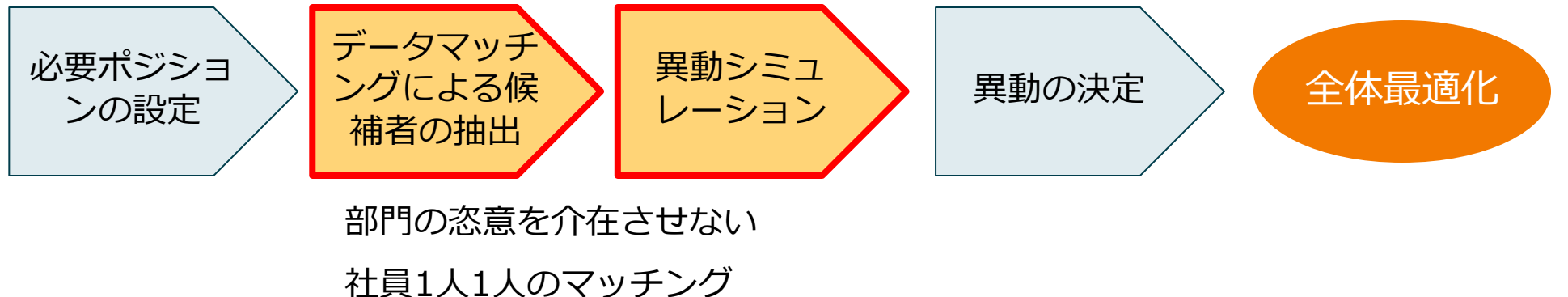
# 全体最適を実現するにはどうすればよいか？

- 異動配置を現場主導にしてしまうと、どうしても部門の都合が優先される。それゆえ、仕組みによって全体最適配置を実現することが求められる

## 【これまでの異動検討プロセス】



## 【仕組み化された異動検討プロセス】



# 配置のマッチングを決定するもの

- 最適配置を考える際には、「仕事」と「人」の2つの観点がある

仕事のマッチング

×

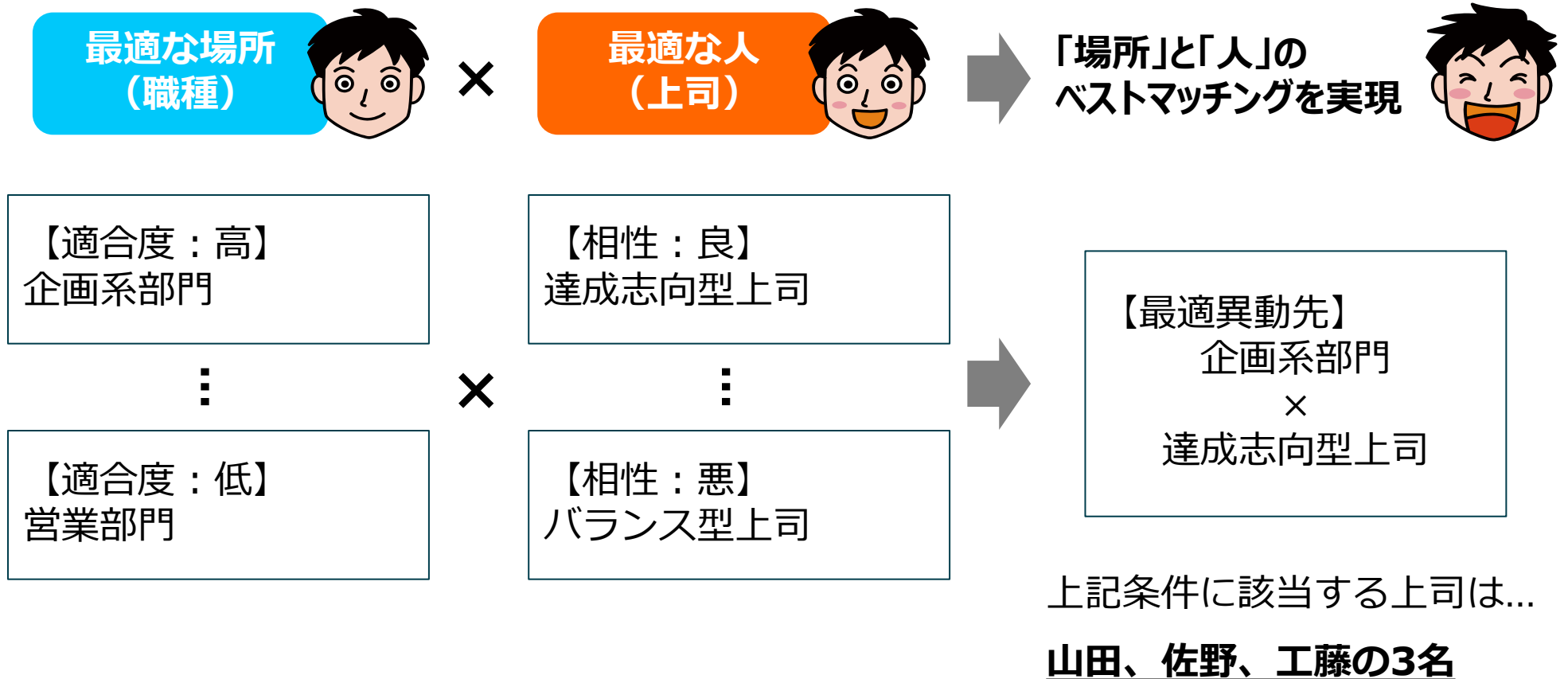
人のマッチング

自分のスキル・能力・志向性

一緒に働く人のタイプ

# 異動配置最適化ロジック

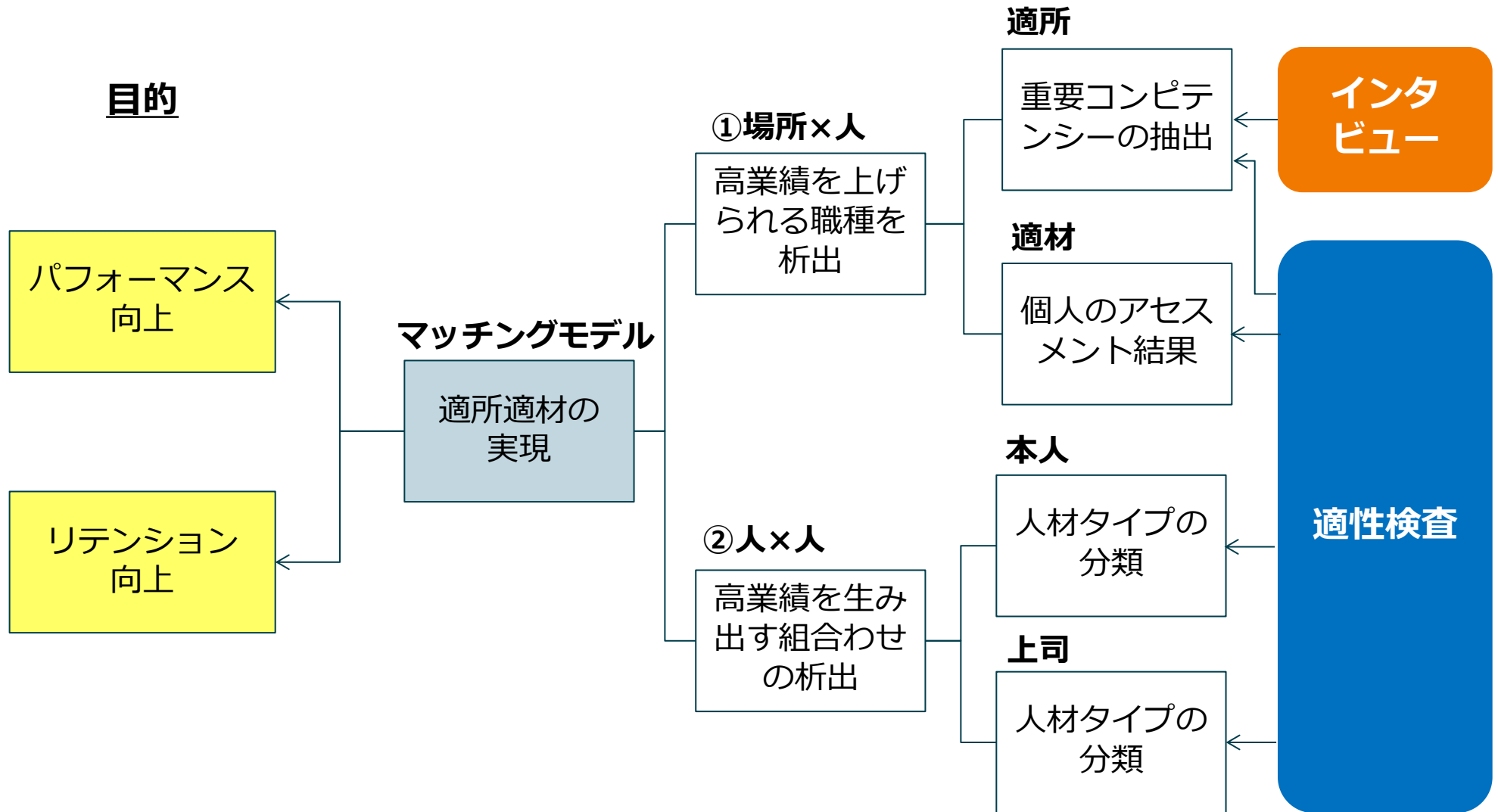
- 異動配置ロジックとは、異動先候補部署および、該当部署で相性の良い上司をデジタルに抽出する仕組み





# A社の最適配置モデル構築の全体像

- A社は適性検査のデータをベースに異動配置ロジックを構築



# 異動配置ロジックの応用例

- 異動配置ロジックは、あらゆる人事データによって構築することが可能。  
また、異動以外の様々な用途に応用できる

## 変数に用いる人事データ

各種アセスメント結果

従業員アンケートの結果

個人業績指標  
(売上、リピート率など)

## 活用シーン

海外赴任者の選抜

採用基準の設定

新卒の適正配置



PERSOL

パーソル 総合研究所