



2025 年 9 月 2 日

各 位

会 社 名 株式会社プラスアルファ・コンサルティング
代 表 者 名 代表取締役社長 三 室 克 哉
(コード番号：4071 東証プライム)
問 合 せ 先 取締役 コーポレート部門担当 野 口 祥 吾
(TEL. 03-6432-0427)

タレントパレット、企業の人材獲得戦略の実現に向け、「AI 採用候補者サマリ機能」を搭載

～採用面接担当を支援し、面接の精度向上と採用のミスマッチ防止へ～

当社は、科学的な人材活用や人的資本経営の実践、人事業務の DX 化、リスクリングの推進などを背景に、多くの企業で導入が進んでいるタレントマネジメントシステム「Talent Palette」に、履歴書やエントリーシートの情報から、生成 AI が採用候補者の特徴を要約する「AI 採用候補者サマリ機能」を搭載しましたことをお知らせいたします。

【添付資料】プレスリリース：

タレントパレット、企業の人材獲得戦略の実現に向け、「AI 採用候補者サマリ機能」を搭載
～採用面接担当を支援し、面接の精度向上と採用のミスマッチ防止へ～

以 上

2025 年 9 月 2 日



タレントパレット、企業の人材獲得戦略の実現に向け、「AI 採用候補者サマリ機能」を搭載
～採用面接担当を支援し、面接の精度向上と採用のミスマッチ防止へ～

採用候補者

山田太郎
候補者サマリ(AI)

年齢 23歳
採用ステータス 選考中
採用種別 新卒
希望職種 営業
希望勤務地 関東
最終学歴 芝浦大学大学院

候補者情報サマリ

山田太郎さんは、精神言語学を専攻した芝浦大学大学院の卒業生で、営業職を希望しています。1次面接を終えた段階ですが、「市場価値を高めて将来活躍したい」という明確な目標を持っています。学生時代には、サッカー部のキャプテンとして、練習メニューの作成に苦労したとのことですが、チームメイトと相談しながら全員でメニューを決定したことは、彼の主体性や自主性を示しています。また、言語学の研究を通して、外国語学習者への共手法を考察するなど、自己成長を図る姿勢も印象的です。様々な発表にも積極的に取り組んでおり、彼の考える力やチャレンジ意欲は、営業職においても重要な力となることでしょう。

おすすめ質問

確認が必要な事項は以下の通りです。

1. 営業職を希望した理由：営業職を選んだ背景や、どのように自身のキャリアにつながると考えているのか知りたいです。
2. 失敗体験の詳細：失敗体験についての記載がなかったため、その内容を聞かせてもらいたいです。失敗から何を学び、どのように成長したかを理解することで、強みや弱みが見えてきます。
3. チームワークの具体例：学生時代の部活動の経験を通して、どのようにチームワークを発揮したか、具体的なエピソードを聞きたいです。
4. 将来のキャリアビジョン：3年後、5年後、10年後にどのような姿を描いているのか、具体的な目標や希望する役割について確認したいです。

質問例

- ・ 営業職を選ばれた背景には、どのような動機がありますか？
- ・ チームワークを発揮した具体的なエピソードを教えてください。

株式会社プラスアルファ・コンサルティング（本社：東京都港区、代表取締役社長：三室克哉、証券コード 4071）は、科学的な人材活用や人的資本経営の実践、人事業務の DX 化、リスクリソの推進などを背景に、多くの企業で導入が進んでいるタレントマネジメントシステム「Talent Palette（以下：タレントパレット）」に、履歴書やエントリーシートの情報から、生成 AI が採用候補者の特徴を要約する「AI 採用候補者サマリ機能」を搭載しましたことをお知らせいたします。

■AI を活用した採用データ要約で、採用候補者の理解促進と採用 DX を両立

近年、大手企業を中心に ATS（採用管理システム）の導入が進む一方で、多くの企業では依然として採用業務の DX に課題を抱えています。採用市場での人材獲得競争が激化する中、採用ミスマッチの防止や内定辞退の抑制といった戦略的な課題への対応に加え、DX 推進による採用業務の効率化は喫緊の課題となっています。

タレントパレットの「AI 採用候補者サマリ機能」は、採用活動で得られた多様な候補者データを生成 AI が即時に要約します。

本機能により、膨大な定性データを読み解く手間を省きながら、候補者の特徴を効率的に把握できるようになります。

採用候補者



山田太郎

候補者サマリ(AI)

年齢	23歳
採用ステータス	選考中
採用種別	新卒
希望職種	営業
希望勤務地	関東
最終学歴	芝浦大学大学院
志望動機	市場価値を高めて将来活躍したい

候補者情報サマリ

山田太郎さんは、精神言語学を専攻した芝浦大学大学院の卒業生で、営業職を希望しています。1次面接を終えた段階ですが、「**市場価値を高めて将来活躍したい**」という明確な目標を持っています。学生時代は、サッカー部のキャプテンとして、練習メニューの作成に苦労したとのことですが、チームメイトと相談しながら全員でメニューを決定したことは、**彼の主体性や自主性を示しています**。また、言語学の研究を通して、外国語学習者への共手法を考察するなど、自己成長を図る姿勢も印象的です。様々な発表にも積極的に取り組んでおり、**彼の考える力やチャレンジ意欲は、営業職においても重要な力となることでしょう**。

おすすめ質問

確認が必要な事項は以下の通りです。

- 営業職を希望した理由**：営業職を選んだ背景や、どのように自身のキャリアにつながると考えているのか知りたいです。
- 失敗体験の詳細**：失敗体験についての記載がなかったため、その内容を聞かせてもらいたいです。失敗から何を学び、どのように成長したかを理解することで、強みや弱みが見えてきます。
- チームワークの具体例**：学生時代の部活動の経験を通して、どのようにチームワークを発揮したか、具体的なエピソードを聞きたいです。
- 将来のキャリアビジョン**：3年後、5年後、10年後にどのような姿を描いているのか、具体的な目標や希望する役割について確認したいです。

質問例

・営業職を選ばれた背景には、どのような動機がありますか？

・チームワークを発揮した具体的なエピソードを教えてください。

・学生時代の失敗経験を教えてくださいませんか？

・企業選びの軸について、もう少し詳しく教えてくださいませんか？

(※この機能では、Azure OpenAI Service を利用しています。Azure OpenAI Service の利用規約により、扱うデータは学習等外部で使用されることはありません。)

■生成 AI が面接の質問を最適化し、採用ミスマッチの防止と質の高い採用を実現

タレントパレットの生成 AI は、採用候補者の特徴を可視化するだけでなく、企業が重視する点を踏まえて面接官が候補者に行うべき質問内容をアドバイスします。

本機能により、面接官は一般的な質問の深掘りといった基本的なスキルを補いながら、企業が必要とする人材を見極めるための質問を効果的に行うことができます。

候補者の潜在能力や適性を最大限に引き出すことで、採用ミスマッチの防止と採用機会の損失を防ぎ、より質の高い採用を実現します。

また、面接官は、「これまでになかった新しい観点」の質問を考案する手助けもするため、候補者の履歴書や職務経歴書からは見えにくい、パーソナリティや思考の深掘り、潜在的な能力を引き出すような質問で、より多角的な視点から候補者を評価し、採用の精度を向上させることが期待できます。

■弊社人事部長 外川のコメント

多くの企業が、限られた時間の中で、自社で活躍が期待できる人材を見極めることに苦労していることと思います。中には画一的な「面接官質問集」を活用している企業もあるかと思いますが、それでは候補者ごとに本来深掘りすべきスキル、スタンス、カルチャーフィットなどの確認に十分な時間を割くことが難しくなります。

この課題を解決するのが、「AI 採用候補者サマリ機能」です。

今後は、タレントパレットに標準搭載されている適性検査のデータも活用した機能アップデートも予定しており、より精度高く「個」と「企業」のマッチ度を見極めることが可能になります。面接の品質向上と均質化が図られ、企業と候補者の双方にとって、ハッピーになるこの機能を各社にご活用いただけるととても嬉しいです。

<Talent Palette (タレントパレット) について>

「タレントパレット (<https://www.pa-consul.co.jp/talentpalette/>) 」は、人材戦略に必須となる採用から育成、配置、評価、抜擢・活躍までの機能をワンストップで提供し、人材情報を活用した科学的人事戦略を実現するタレントマネジメントシステムです。これまで 5,000 社超のビッグデータ活用支援を行ってきた実績をもとに、磨き上げたデータ活用技術のノウハウが活かされています。タレントパレットの導入法人数は約 4,300 社を超え（契約社数 1,922 社、2025 年 3 月末時点）従来は管理するのみにとどまっていた人材情報を分析し、そのデータを幅広く活用することで経営層の意思決定を後押しします。具体的には人事情報、経歴、スキル、マインド（適性）、社員の希望や想い、日々のモチベーションやエンゲージメント、ヘルスケア（健康）までのデータを集約・活用することができます。これらのデータを分析することにより異動シミュレーションや研修まで含めた人材育成、テキストマイニングを活かした離職予兆の抽出、採用ミスマッチ防止、人的資本 KPI のモニタリングなど、あらゆる人事戦略においてデータを活用した科学的人事戦略を実現します。

<株式会社プラスアルファ・コンサルティングについて>

株式会社プラスアルファ・コンサルティング (<https://www.pa-consul.co.jp/>) は『あらゆる情報から付加価値を生み出し続ける、見える化プラットフォーム企業』として、2006 年の設立以来、顧客の声や顧客データ/購買データ、人事情報のようなビッグデータを「見える化」し気づきを与える力を持つ、「テキストマイニング」や「データマイニング」などの技術を核としたクラウドソリューション事業を行っています。さまざまな情報を「見える化」することで、お客様のビジネスに+α（プラスアルファ）の価値を創造するためのソフトウェアの開発・販売、コンサルティング、新規事業創出を行っています。

<プレスリリースに関するお問合せ>

株式会社プラスアルファ・コンサルティング
マーケティング・ブランディング本部

担当：堀・久保田

TEL：03-6432-4018 / E-mail：tp_info@pa-consul.co.jp