

AI活用が人事を変える

A hand in a dark suit jacket is pointing upwards with the index finger. The background is a stylized world map with a grid of latitude and longitude lines. A bright sunburst effect is visible in the upper right quadrant of the map. Several orange circular markers are placed on the map, with lines connecting them, suggesting a global network or data flow. The overall color palette is dominated by warm tones like orange, yellow, and brown, with a dark blue background for the map.

Institution for a Global Society (IGS) CEO

一橋大学特任教授

慶應義塾大学招待教授

福原正大, Ph.D., CFA



AI Technologyを駆使し

人を幸せにする評価・教育で、人を幸せにする人を、つくる

Institution for a Global Society (IGS)



AI時代の問いかけ

人工知能が採用を行うべきか、 人間が採用を行うべきか？



H A R V A R D | B U S I N E S S | S C H O O L

N9-418-020

AUGUST 21, 2017.

ETHAN BERNSTEIN.

PAUL MCKINNON.

PAUL YARABE.

'GROW: Using Artificial Intelligence to Screen Human Intelligence.

Masahiro Fukuhara, founder and CEO of Tokyo-based people analytics startup Institution for a Global Society (IGS), took a break from poring over data to question how it would best be used. In the seven years since Fukuhara had founded IGS, its solution to evaluate job candidates – “GROW” – had grown quickly, and the wide variety of ways clients used it simultaneously excited and concerned him.

イノベーション人材を採用したい企業 AIで特徴量を抽出



We  innovation

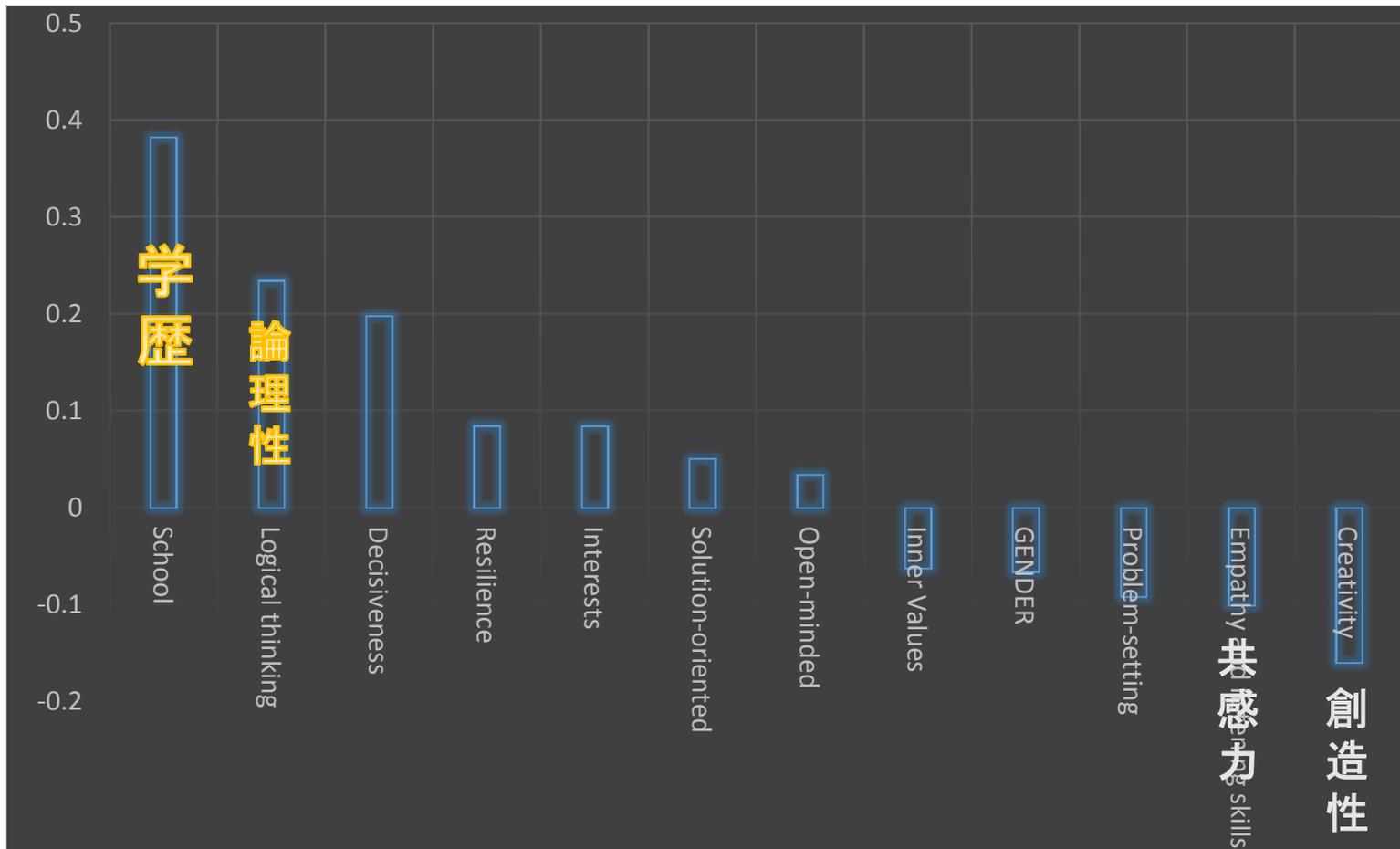
イノベーションを起こす人材を採用するうえで 大切にしていた能力はどれでしょうか？

1. 創造性
2. 論理性
3. 学歴
4. 共感・傾聴力
5. 個人的実行力



GROW360 人材採用のAI化（暗黙知=>形式知）

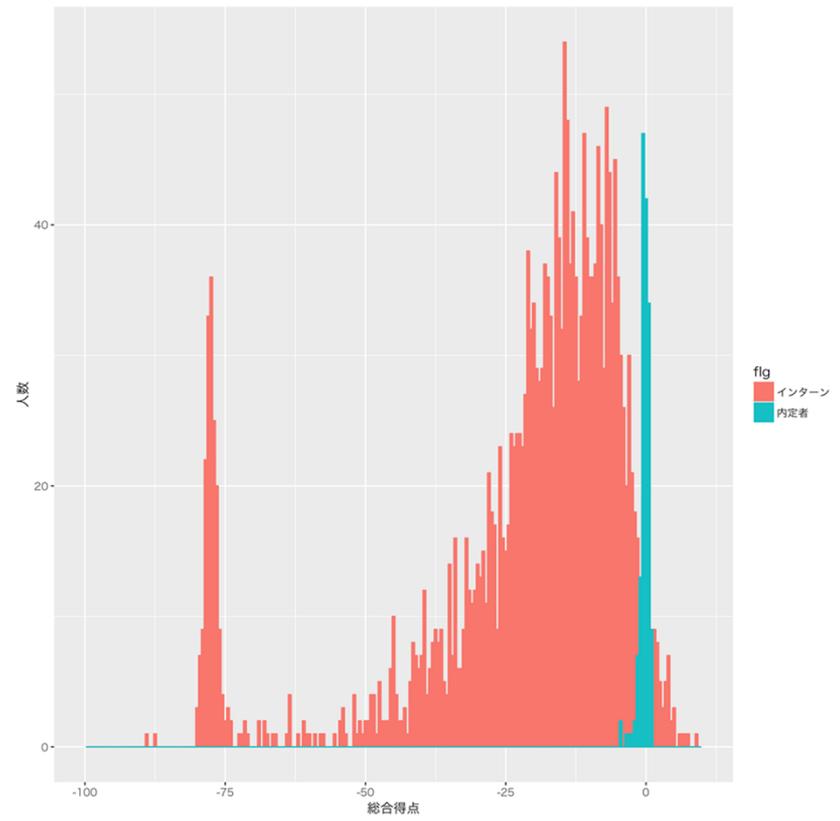
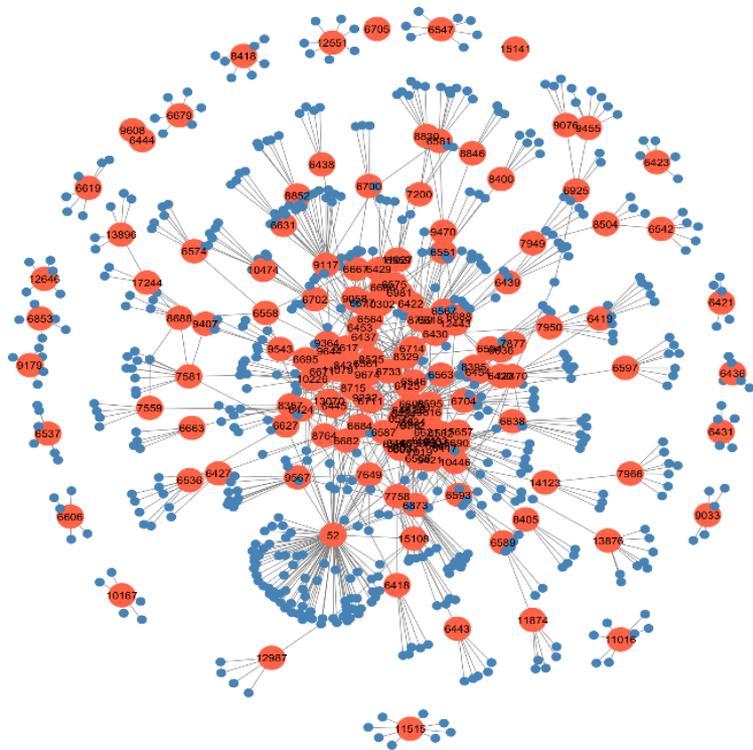
イノベーション阻害要因となる
社員の人材評価の偏り（学歴・論理性）を明らかにし、
イノベーション人材を採用できる企業へ



ES×SPI×GROW ⇒ コンピテンシー・影響力を測定

ハイパーフォーマー分析の結果浮かび上がったコンピテンシーと、人事部の理想の採用像が完全に一致。

さらに内定者間の影響力も確認することで入社後の活躍促進へ。

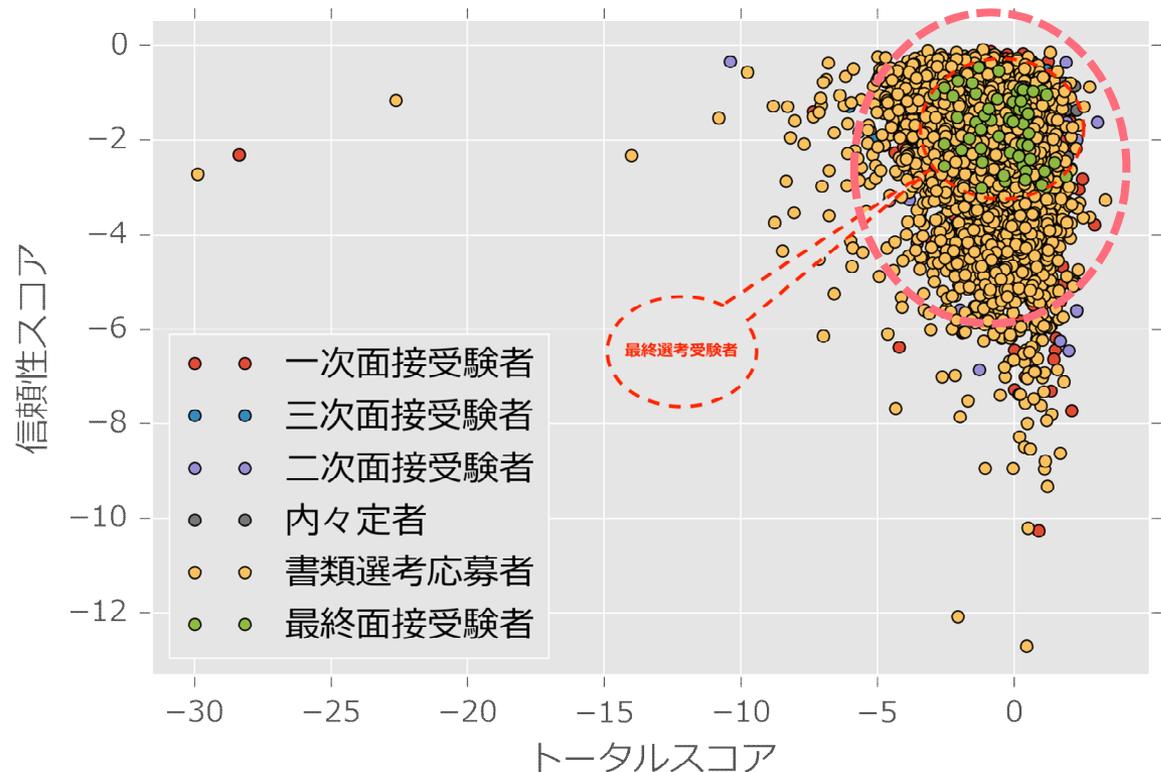


ES×GROW →ダイヤの原石を発見

機械学習を活用することで、スクリーニング精度を向上。
さらに、これまでの書類選考では見抜けなかった理想の学生に出会うことに成功。

縦軸に信頼性スコア、横軸に人材モデルをとり、GROWにて新卒採用の応募者全員をスクリーニング。

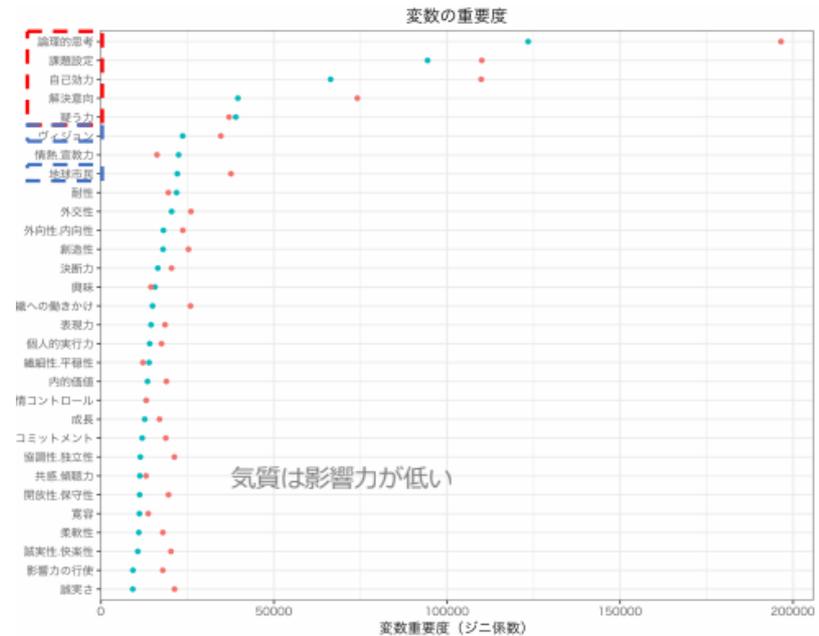
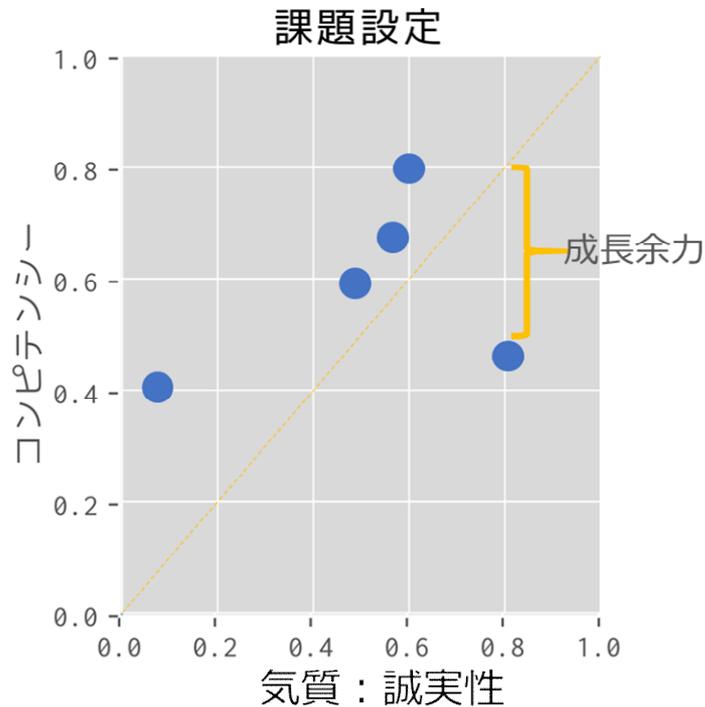
最終的な人事の評価結果と比較したところ内定者はGROW評価のスクリーニングでも全体の30%以内分布することが判明。実質的に1次面接はGROWで代替できることが明らかになった。



業務試験データ×GROW →活躍促進

内定者のコンピテンシー・気質データからコンピテンシーの成長ポテンシャルを把握。

さらに、業務試験データとコンピテンシーの相関を発見。試験結果を予測するモデルを構築し、予測と乖離がある場合はアラート対象としてケアできるように。



会社概要

■ 4大学のベンチャーキャピタルより資金調達



東京理科大学インベストメント・マネジメント株式会社

UTECH
Co-Founders for Innovation

MIYAKO
CAPITAL



■ クライアント（一部）

ANA

 **三菱商事**

FUJIFILM

 **Septeni**

NOMURA

DENSO

■ 受賞歴

HR Technology Awards 2016 採用サービス部門優秀賞

HR Technology Awards 2017 イノベーション賞（経済産業省等後援）

HR Solution Contest 準グランプリ（経済産業省主催）

