

報道関係各位

News release

2024年11月14日

マーサージャパンとシミックホールディングス、新卒選考で AI とパーソナリティデータを活用した面接官と採用候補者のマッチングによる実証実験を開始

組織・人事、福利厚生・ウェルビーイング、年金・資産運用のグローバルリーダー、マーサー日本法人であるマーサージャパン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 草鹿 泰士、以下「マーサー」）は、日本で初めて CRO（医薬品開発支援）事業を開始し、医薬品に関する総合的な支援業務を提供するシミックホールディングス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役 CEO 中村和男、以下「シミック」）と共同で、新卒選考における AI とパーソナリティ¹のデータを活用した面接官と採用候補者のマッチングに関する実証実験を開始しました。なお、本ソリューション開発にあたり、慶應義塾大学の佐藤和教授にアドバイザーとして関わっていただいています。今後、パーソナリティデータを使ったタレントマネジメント（採用だけでなく、オンボード、配属、育成、チームングなど）の幅広い領域での活用も検討していきます。

マーサーとシミックは、2024年4月より新卒採用における候補者体験向上を目的に協業を行っています。今回、シミックが行った過去の面接データを用いてパーソナリティプロファイリング²を実施し、面接官と採用候補者とのマッチ度（パーソナリティの距離）を調べ、評価情報との組み合わせでこれらの相関関係について検証を行いました。この結果、面接官と採用候補者のマッチ度と評価が相関していることが分かりました。このことから、採用する企業側として、候補者とのマッチ度が低い面接官のバイアスによって評価が低くなることで不採用となった、優秀な人材をとりこぼすリスクを軽減することにつながります。一方、候補者からするとマッチ度が高ければ（パーソナリティ距離³が近い）、相性がよく「話しやすい相手」としてより良いコミュニケーションにつながる傾向があります。これにより、採用候補者の選考過程における満足度が高まるため、入社意欲の向上が期待できます。

マーサー 組織・人事変革コンサルティング シニアプリンシパルでピープルサイエンスチームリーダーの諸橋峰雄は、本リリースにあたり以下のようにコメントしています。

「これまで開発してきたパーソナリティデータソリューションを活用するケースとしてシミックホールディングス様の新卒採用領域に適用できたことを嬉しく思います。今後、このソリューションを他社様でも採用含めタレントマネジメントでの幅広い領域で展開していき、適材適所の実現、従業員エンゲージメント向上、そして最終的には企業の成長のドライバにできればと考えています」

¹ パーソナリティ：人格や性格など、その人が持っている資質。

² パーソナリティプロファイリング：パーソナリティのデータを取得するためにセルフアセスメントを実施し、指標を使って見える化すること。

³ パーソナリティ距離：パーソナリティプロファイリングで取得する指標は多次元で、その多次元空間における個人間の数学上の距離。

シミック社でグループ人事を務める口村圭氏は、次のようにコメントしています。

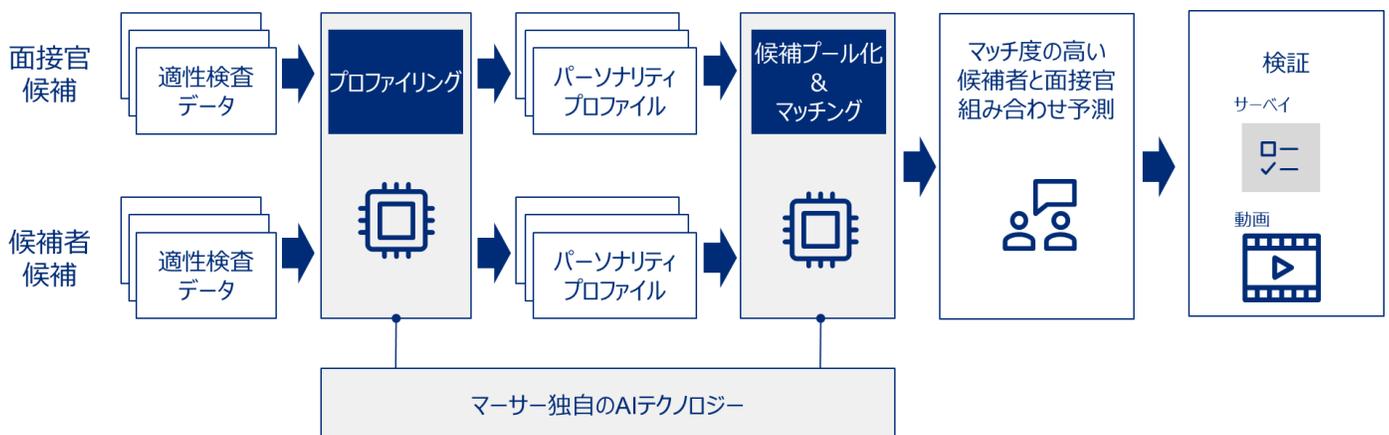
「新卒選考に AI を活用するという今回の取り組みは、当社として初の試みとなりました。CRO という専門性の高い人材ビジネスにおいては、特に戦略的なタレントマネジメントが重要になります。今後も精度の高い人材マッチングによる適材適所を実現すべく、タレントマネジメント領域におけるパーソナリティデータと AI 技術の有効活用に向けた検討を推進してまいります」

採用領域における課題に、少子化がもたらす若年層の人口減少による母集団形成の難しさ、他社と差異化による内定辞退率の増加傾向、希望通りの仕事に配属されない「ガチャ問題」による早期退職リスクなどが挙げられます。母集団形成後の面接プロセスに注目すると、面接官は会社の顔として、採用候補者との「聴く」「伝える」コミュニケーション、適切な評価ができる人材であるべきです。この面接官と採用候補者のミスマッチをいかに無くすかが、多くの企業にとっての喫緊の課題です。

本実証実験の内容

1. マーサー独自の AI テクノロジーによるパーソナリティプロファイリングを利用し、「聴く」「伝える」双方向からコミュニケーションに長けた人材を面接官候補としてプール化する
2. 面接官候補にはより良いコミュニケーションができるよう研修を実施し、併せてパーソナリティごとの接し方を示したコミュニケーションガイドを提供する
3. 面接官候補と採用候補者をマッチングテクノロジーで突き合わせ、選考体験満足度があがるようにパーソナリティ距離が近い最適な組み合わせをつくる
4. この組み合わせの面接の結果、候補者の選考体験満足度の向上にどの程度寄与したかを録画データや面接後のパルスサーベイなどを組み合わせて検証し、マッチングの精度を上げる

図. 採用領域でのパーソナリティデータ利用の流れ（イメージ）



パーソナリティデータは、上記採用領域に加え、タレントマネジメントのさまざまな領域（例：採用、オンボード、配属・異動、育成、チームング、評価）で活用できます。

マーサーとシミックは、今後も採用をはじめ広域での活用方法について検討しています。その内の一つが、マーサーの AI モデルに沿った面接やコミュニケーションにより、社内人材を特定しプールしていくことです。この人材は、一般的に他者との効果的なコミュニケーションをとることに向いており、さらにはプレゼンテーションや場の心理的安全性を担保した環境を作れる、「話す」「聴く」プロフェッショナル人材です。この人材プールによって、採用における面接官としてだけでなく、社内外への営業やプレゼンテーション、社内会議のファシリテーションなど様々な役割を担うことが期待されます。

シミックグループについて

[シミック \(CMIC\)](#) は、1992 年に日本で初めて CRO（医薬品開発支援）事業を開始し、今では開発から製造、営業・マーケティングまでの医薬品に関する総合的な支援業務を提供しています。製薬・バイオテクノロジー・医療機器等の海外企業の日本市場参入や、アジアでの臨床試験実施、米国と日本における医薬品開発および製造のサポートなども展開しています。また、シミックは個人や自治体を支援する新しいヘルスケアソリューションを提供しており、製薬企業のバリューチェーンを全面的に支援する豊富な経験と実績を基盤として、“個々人の健康価値を最大化”する事業モデル PHVC (“Personal Health Value Creator”) の展開を目指しています。シミックグループは、世界中に 7,500 人を超える従業員とグループ会社 28 社を擁しています。

マーサーについて

[マーサー](#) はより輝かしい未来は築くことができると信じています。私たちはクライアントと共に、仕事そのものを再定義し必要な改革に導き、退職金制度や年金の投資成果を再構築します。そして、真の健康とウェルビーイングへと導くビジョンを掲げています。全世界約 20,000 名のスタッフが 48 カ国をベースに、130 カ国でクライアント企業と共に多様な課題に取り組み、最適なソリューションを総合的に提供しています。マーシュ・マクレナン (NYSE : MMC) の一員として、日本においては 45 年にわたる豊富な実績とグローバル・ネットワークを活かし、あらゆる業種の企業・公共団体に対するサービス支援を行っています。

お問い合わせ

マーサージャパン株式会社

広報: 天野

Tel: 070 7548 7209

Email: pr.japan@mercer.com