



mitsucari

優良人材を獲得するための 適性検査の活用にかんして

株式会社ミライセルフ 代表取締役社長 表 孝憲

自己紹介



氏名 表 孝憲

株式会社ミライセルフ代表取締役社長

サービス名 mitsucari適性検査

京都大学 法学部卒

UC Berkeley Haas Business School修了

2006年 モルガン・スタンレー証券株式会社入社

2010年-12年 日本支社採用コミッティーリーダー

2013年8月 UC Berkeley留学

2015年5月 卒業（経営学修士）

組織心理学、リーダーシップ論など人事採用関連を中心に学習。またシリコンバレーの50以上の企業を訪問。

趣味：適性検査 統計 アメフト観戦

MBTI(全米最大級の性格分類テスト):INFP

人物像

一言で表すと

用心深く物事に取り組むタイプで、人と接することが好きなタイプ

過去の失敗体験から学ぶ姿勢が強く、用心深く物事に取り組む。組織の全体最適を考え、専門外の分野でも積極的に取り組みたい。仕事が充実していることが重要であり、私生活より仕事を優先する傾向が強い。外向的で人との交流を好み、他者と意見を交わしながら考えをまとめる事が多い。意思決定にあたっては、自分や関わる人の感情や想いを重視する。

ストレスに対する弱さ



ストレスに対して平均的な強さです。神経質で些細なことが気になり、失敗をいつまでも引きずってしまいます。結果が読めない不確実性が高い業務には特にストレスを感じます。



会社概要



社名	株式会社ミライセルフ
所在地	大阪市北区樋之口町1-20-1914/渋谷区桜丘町2-9第一かすやビル1-C
代表者	表 孝憲 及び 井上 真大（二代表制）
設立	2015年5月25日
資本金	6,010万円（資本準備金含む）2017年1月現在
事業内容	10分で組織と個人のカルチャーフィットを可視化するmitsucari（ミツカリ）の開発及び運営
主要投資家	京都大学イノベーションキャピタル 日本ベンチャーキャピタル
経営陣	

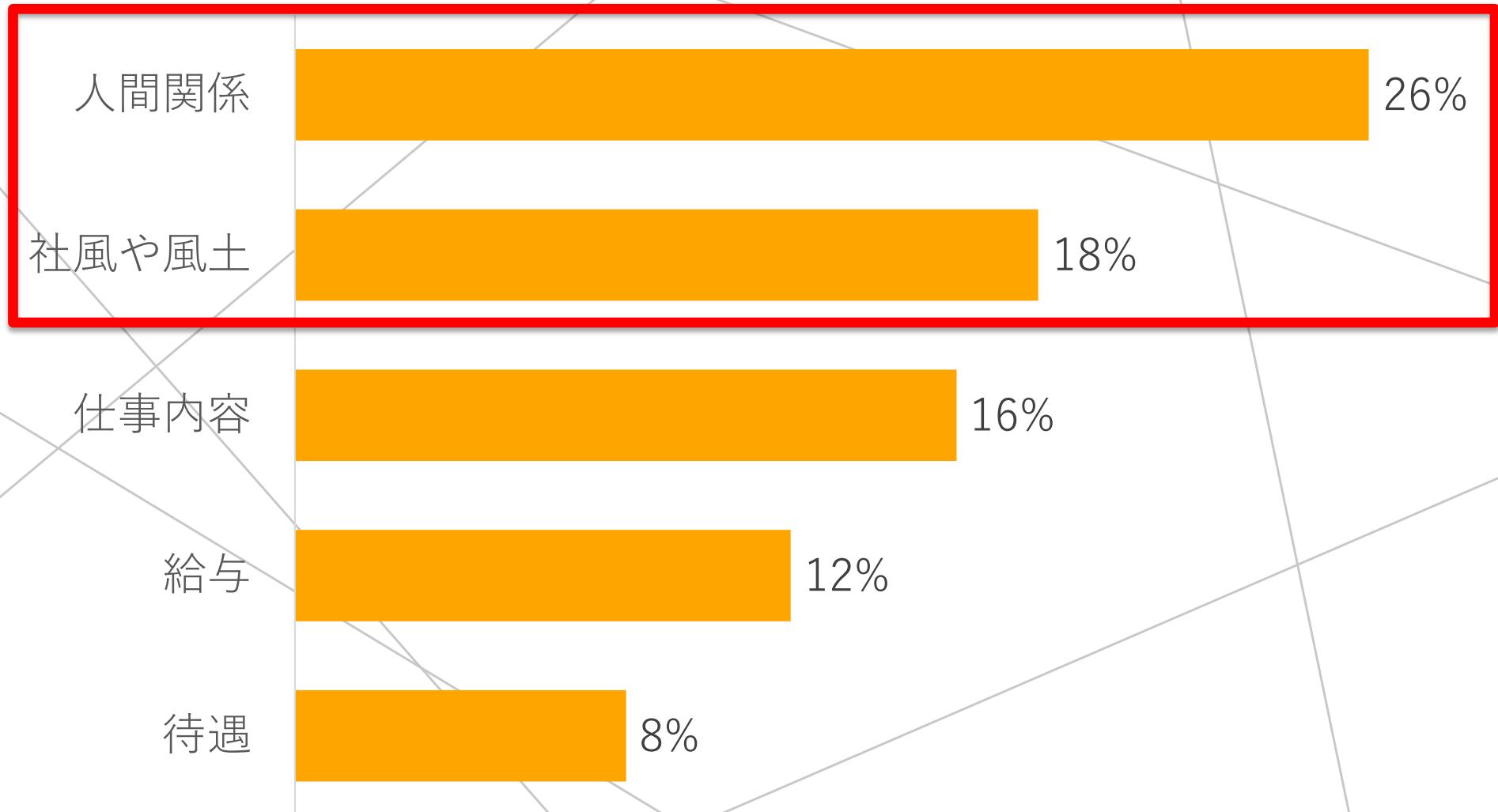
弊社が目指す未来

人と企業のミスマッチをなくして、
仕事で不幸に感じている人をなくす



面接は素晴らしかったのに
入社後社風に全くマッチしない・・・

最大の離職理由は人間関係や社風・風土



出典: [「退職理由」に関するアンケート - エン・ジャパン株式会社](#)

人材の冰山モデル

顕在

水面上

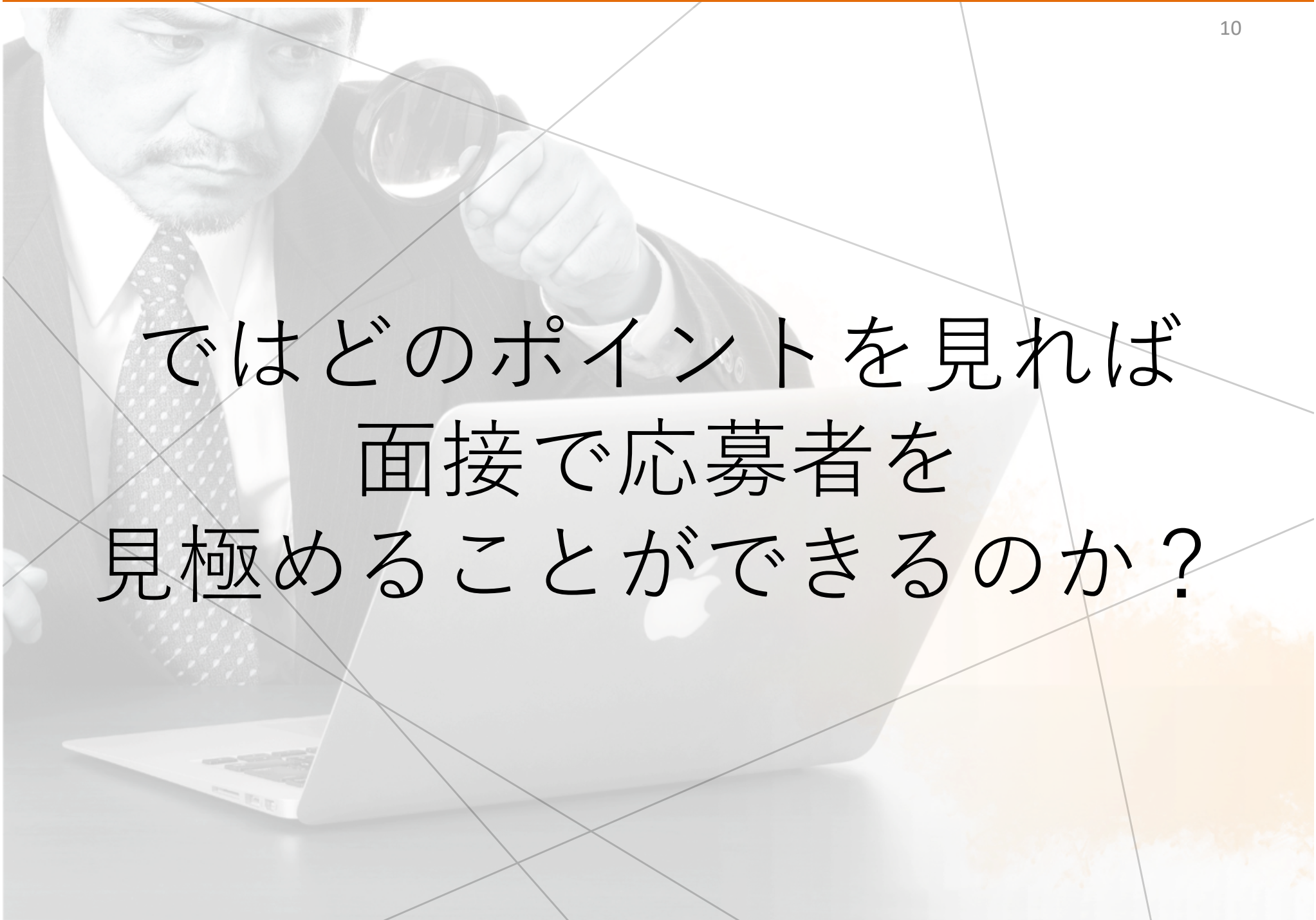
学歴
スキル、知識
第一印象、行動

潜在

水面下

価値観、理想像
使命感、資質

根底部分がミスマッチを引き起こす

A grayscale photograph of a man in a business suit and tie, holding a magnifying glass over a laptop screen. The image is overlaid with a faint geometric pattern of intersecting lines. The text is centered over the image.

ではどのポイントを見れば
面接で応募者を
見極めることができるのか？

面接の精度をあげ
ミスマッチを見抜くために
必要なこと

**(逆に) 一生懸命面接で
見抜こうとしない**

どちらが誠実で会社に定着しそう人だと
感じますか？



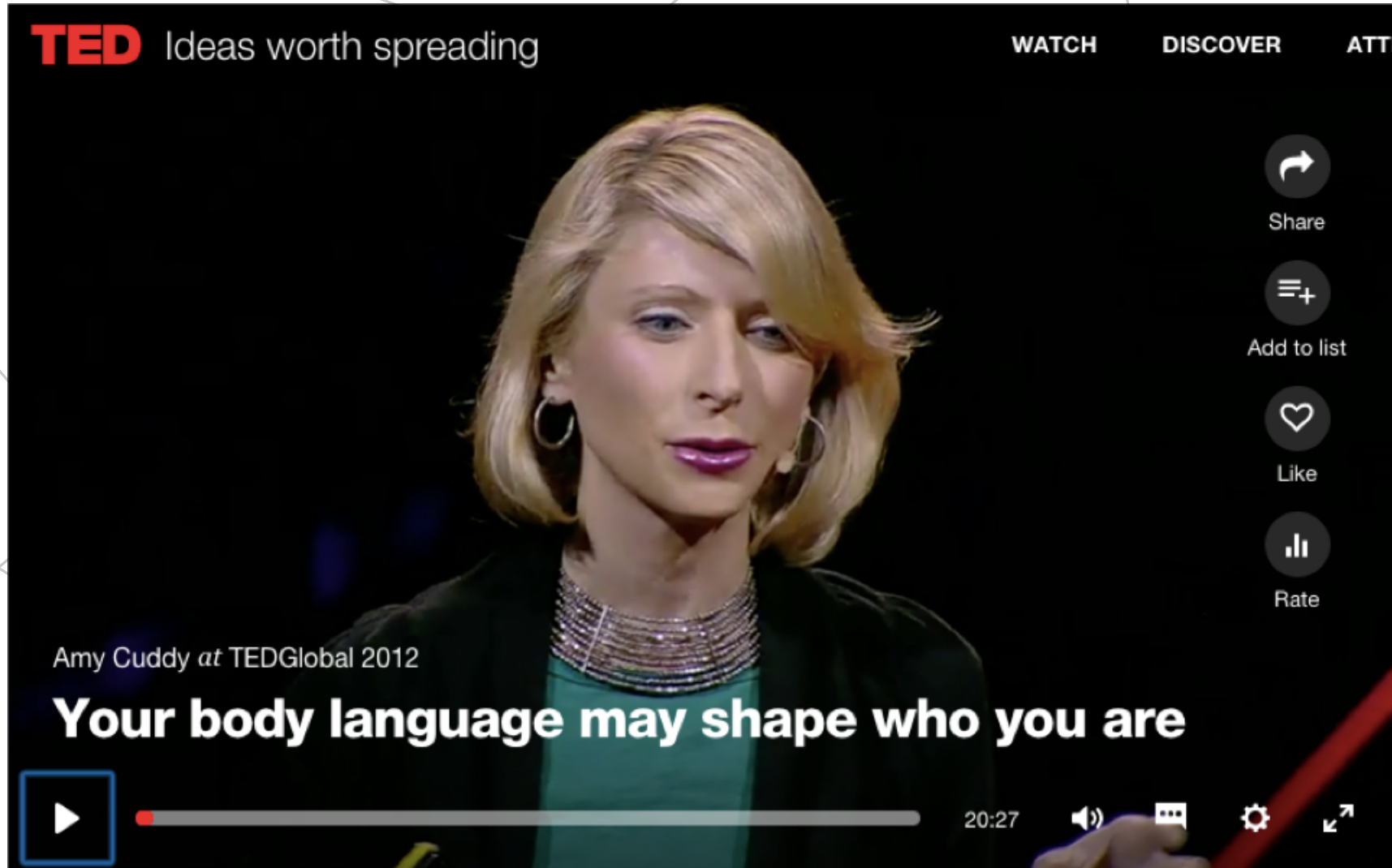
A



B

面接で起こりうるバイアスの例

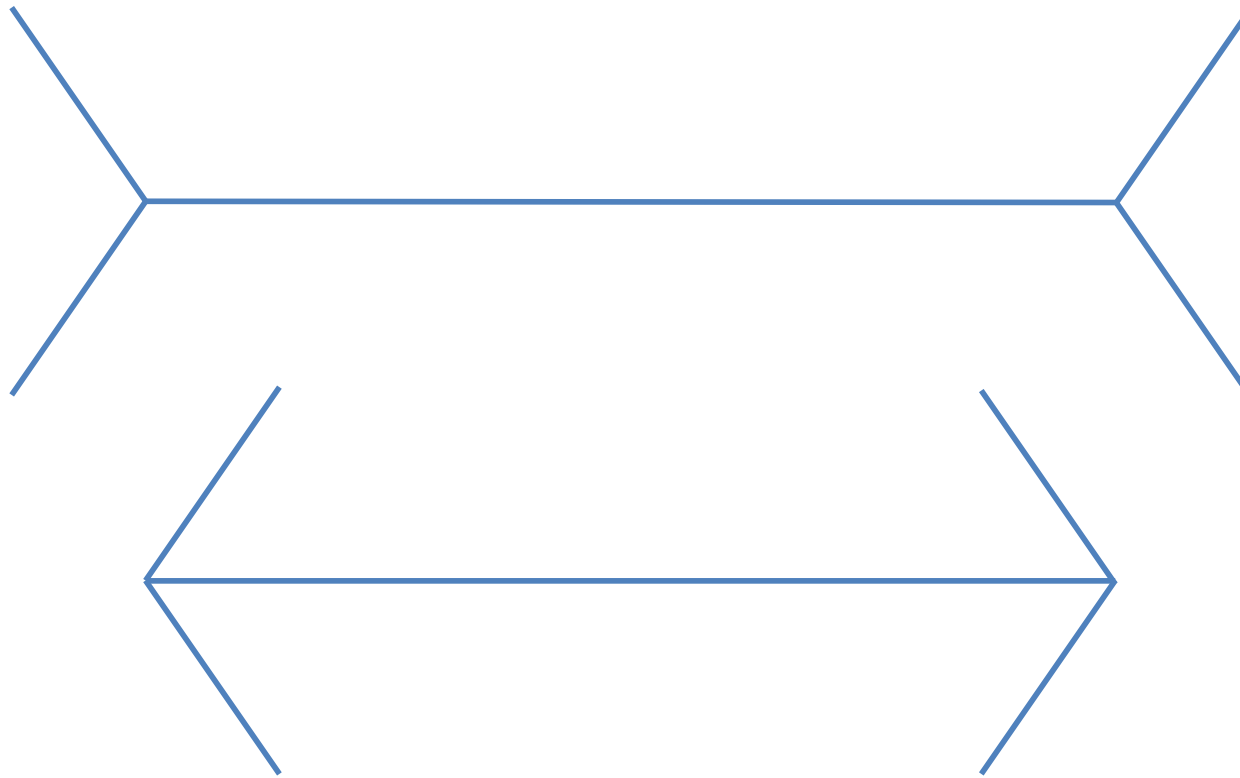
- ✓ 確証バイアス
- ✓ ハロー効果
- ✓ 利用可能性バイアス



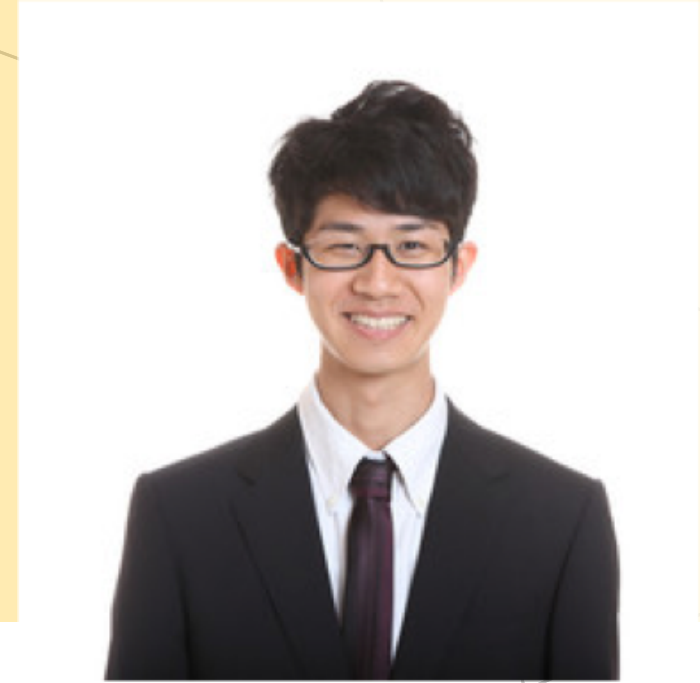
https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are/transcript#t-783766

13:20

バイアスに
抗うのは大変です



長さが一緒と 「知っていても」
上が長く 「感じる」



見て目だけで判断できないと「知っていても」
どちらかが誠実そうだと「感じる」

人間にのみ頼りすぎる
面接は限界がある

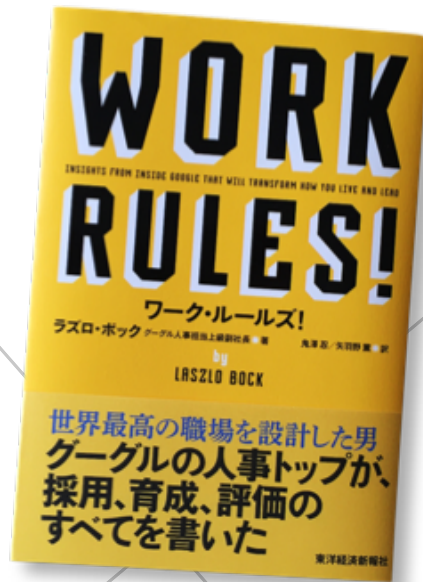
バイアスの影響を抑える
面接手法とは？

構造化面接



構造化面接とは？

…会社の大切な価値観や 社風を整理し質問にして面接で応募者に問う面接手法のこと。
面接者が変わっても面接内容や対応が変わらないようにするための面接手法。
質問を固定しすることで、評価基準や視点のブレを防ぐ。



非構造的採用面接は、ある人が採用されたあとにどれくらいの業績を上げるかを予測するのには不向きだということだった。（抜粋）



面接を構造化することで、評価の安定性が高まるだけでなく、評価に適した情報を得ることができる。従って、一般的な人物特徴評価においても、構造化は有効であると考えられる。（抜粋）



構造化面接の問題点

準備が
大変

聞くべきポイントは？

どんな質問を面接でするべき？

mitsucariは適性検査とAIで 「面接では合うと思ったのに！」 を無くすツール



求職者

考え方/価値観を
明確化



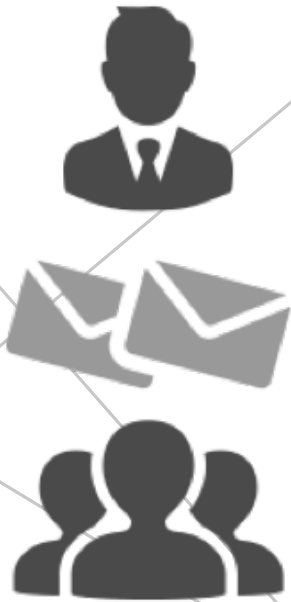
企業

企業カルチャーを
明確化



mitsucari

3つのステップで1時間以内にスタート



メールで社員の方
にを検査送信



求職者の方にも同様の
検査を送信



割り出された社風と
求職者の価値観から
ミスマッチと聞く
べきポイントを判定



PART 1 | パーソナリティA

全36問

今までの大半の行動や考え方がどちらに寄っているか選んでください

楽観的だ
or
心配性だ

1

楽観的だ

2

3

4

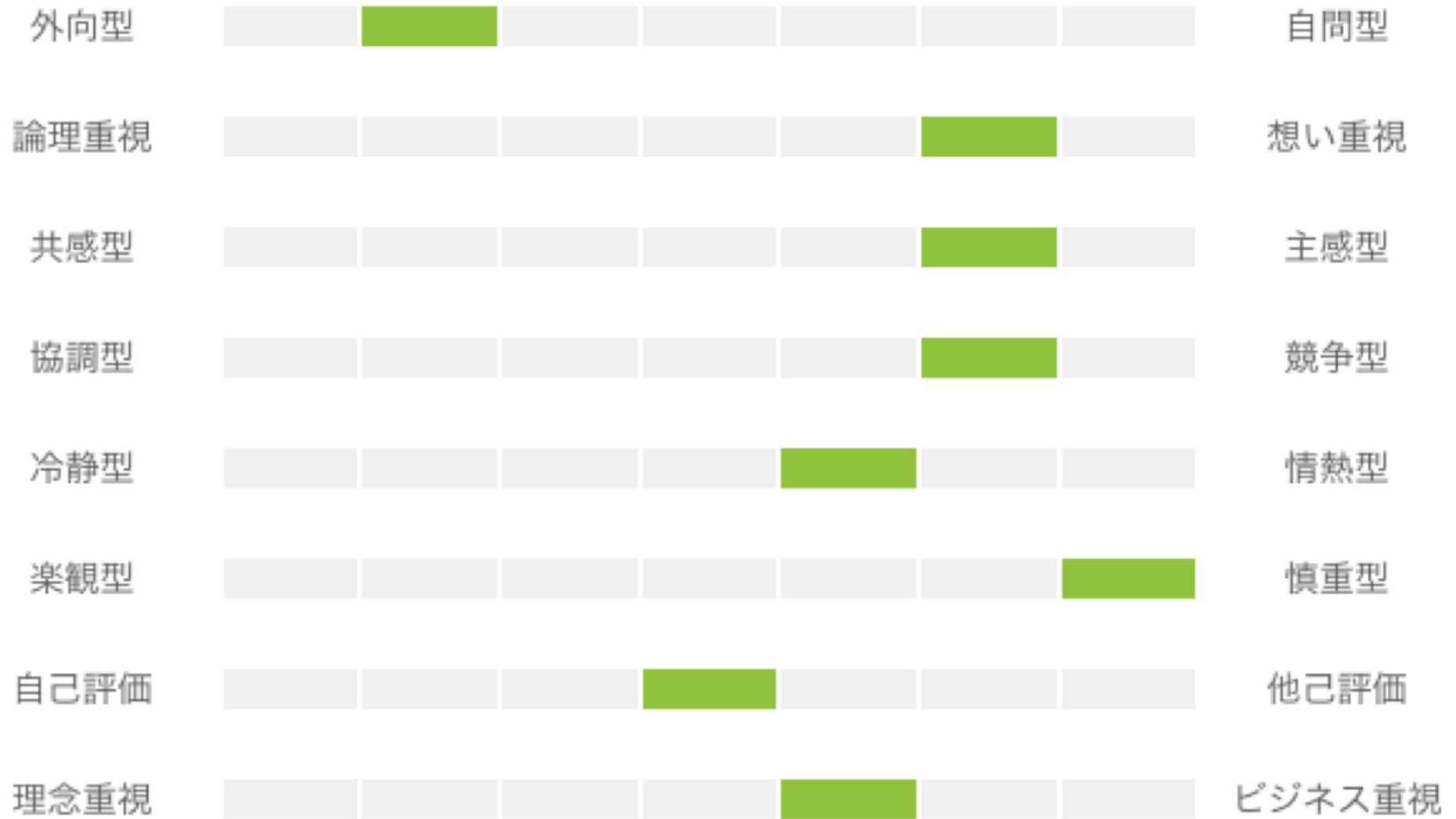
5

心配性だ

◀ 前へ

次へ ▶

MacBook



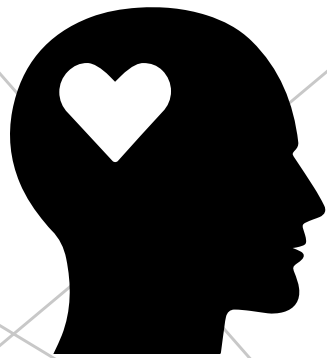




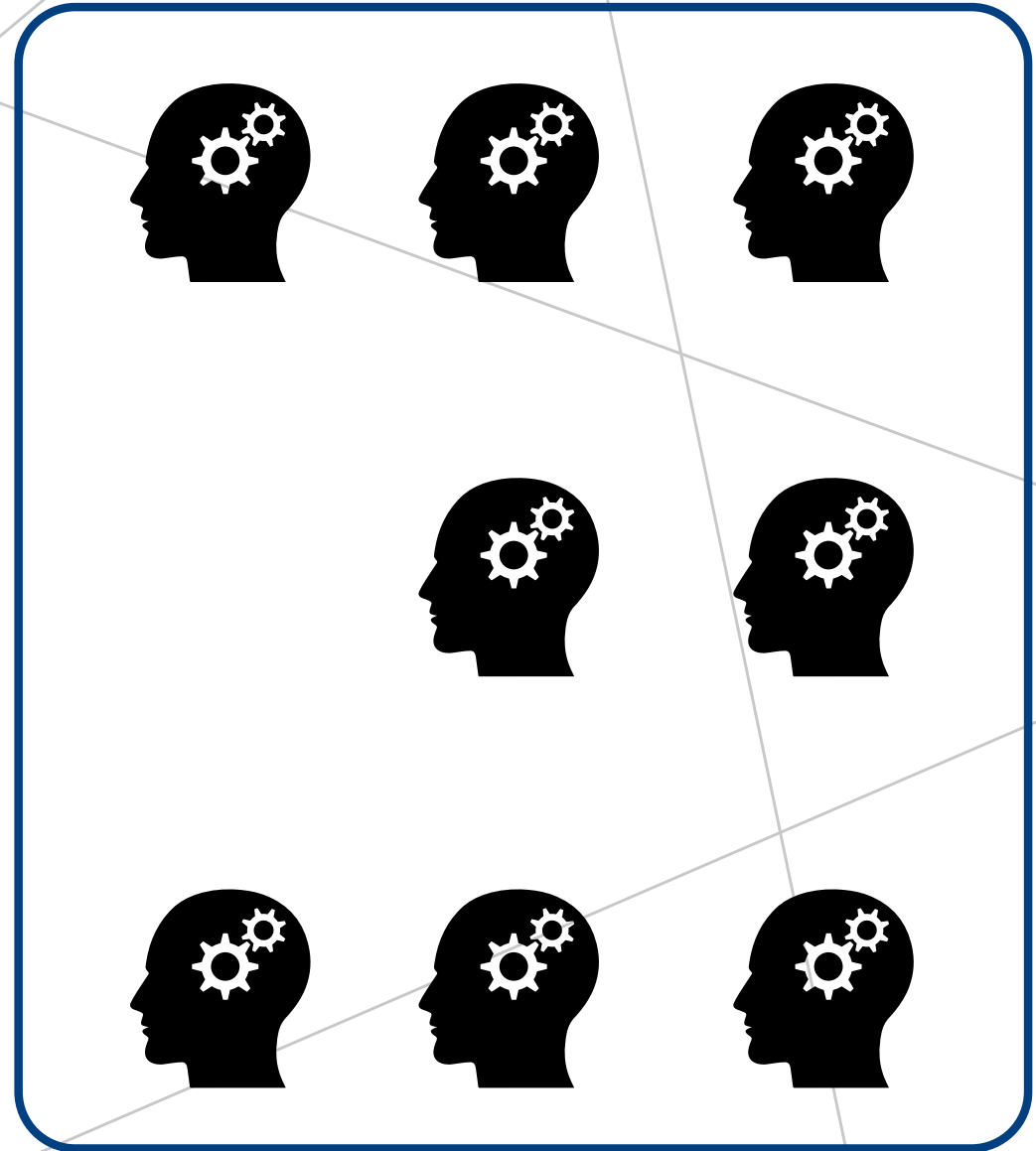
論理重視



想い重視



想重視

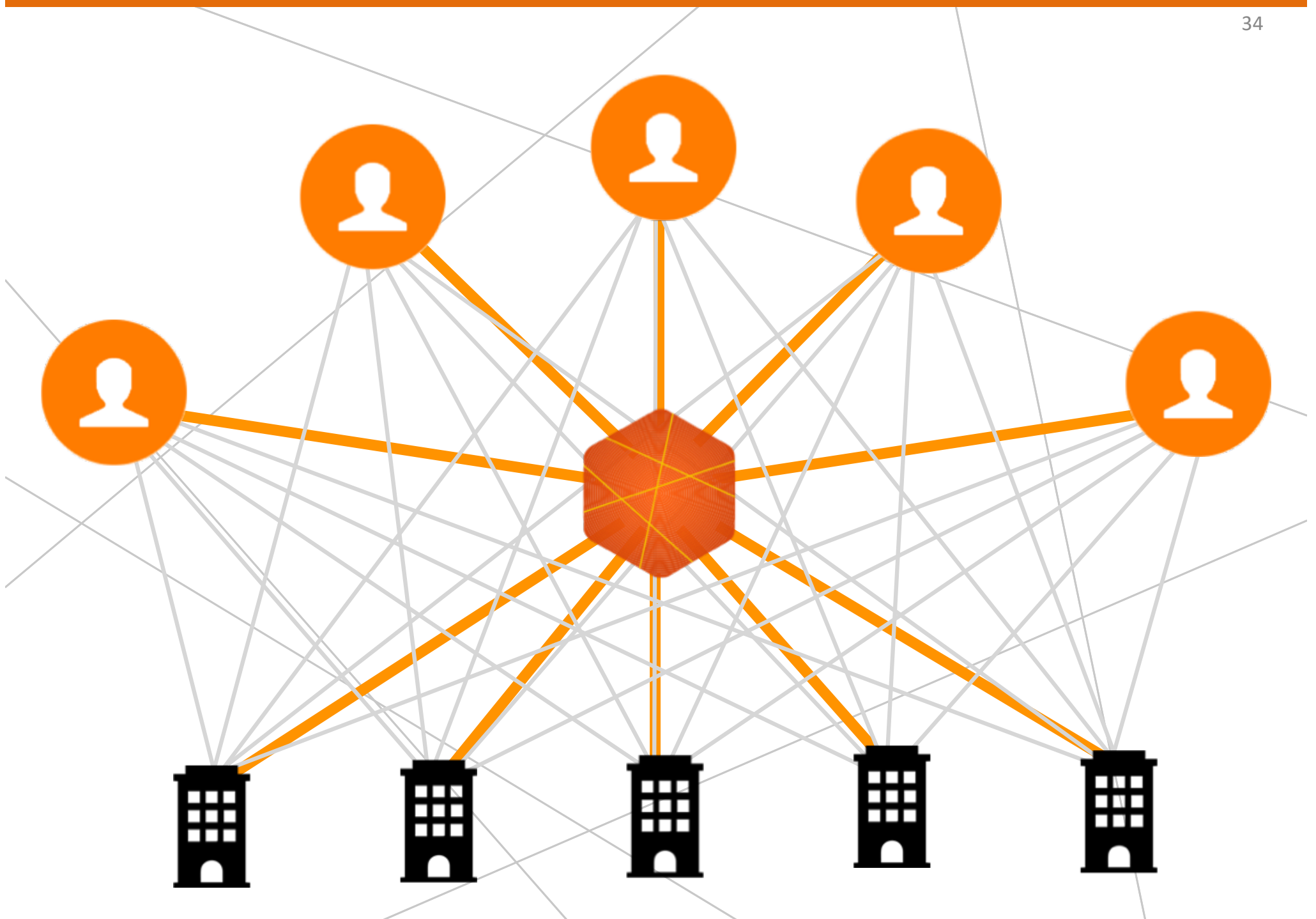


論理重視

質問例

周囲が論理を重視した
判断をする人が多く、
想いをあまり汲み取ってはくれない

どう対応しますか？



面接用シート

■ 分析結果を見たい人・グループ

田中 花子



■ 比較したい人・グループ

人事

面接用シート

詳細データ

印刷用のPDFを表示

PDFダウンロード (カラー)

PDFダウンロード (白黒)

現在グループの分析結果およびマッチ結果はグループに属している社員のみで計算されています。この問題は9月中に修正される予定です。

マッチ結果

マッチ度 72%

人事とは価値観の共通点が比較的多い方です
ただ、異なる点もあるので許容できるか確認して下さい

人物像

一言で表すと

自身で考えを深めることが多いタイプで、冷静で心を乱すことが少ないタイプ

いろんな人と意見を交わしあうより、自分の中で考えを深めることを好む。あまり物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。多くの人に喜んでもらいたいという思いが強く、仕事を通じて社会の役に立ちたいと考える。過程というわかりづらいものよりも結果を中心に評価されることを好む。自分のキャリアに対して、着実に一歩ずつ積み上げたいと考える。

田中 花子さんを人事で例えると



東出秋子さんを
論理より思い重視
にしたタイプ
類似度
79%

ストレスに対する弱さ



ストレスに対して平均的な強さです。自分に自信がなく、何か悪い出来事が起こった際に責任を強く感じ過ぎてしまいます。大きな責任をとる業務には特にストレスを感じます。

配属時に起きそうなミスマッチ

1

田中 花子さん

個人の目標達成など結果中心で評価されたい
人事
周囲への協力など過程も含めての評価されたい

ミスマッチ度 大
周囲のメンバーへの協力など定性的なことが配慮され、直接的な成果に見合わない評価がされるとストレスを感じる



面接での質問例

Q どちらかというと成果を中心に評価されたいタイプという結果が出てますがいかがですか？

成果を中心に評価されたい

プロセスも含めて評価されたい

Q

「高い成果はあがるが周囲には協力的でない」と「周囲に協力的だが成果は平均的な人」だとどちらが評価されるべきだと思いますか？／それはなぜですか？

面接とmitsucariの回答が
異なっています。

2

田中 花子さん

前向きで失敗があってもすぐに立ち直りやすい
人事
失敗を振り返り、様々なリスクを事前に考える

ミスマッチ度 中
周囲が慎重にリスクを検討しながら物事を進めようとしているにも関わらず軽率に判断をしようとし組織に亀裂が生じる



面接での質問例

Q どちらかというと失敗しても切り替えがうまくストレスを感じづらいタイプだという結果が出ていますがいかがですか？

ストレスを感じづらい

振り返ることを重視

Q

例えば、過去の失敗を引きずり悲観なことでもリスクを深刻に考え、慎重に物事を判断する人を見てください

面接とmitsucariの回答が
異なっています。

面接用シート

える。

田中 花子さんを人事で例えると



類似度
79%

東出秋子さんを
論理より想い重視
にしたタイプ

ストレスに対する弱さ



ストレスに対して平均的な強さです。自分に自信がなく、何か悪い出来事が起こった際に責任を強く感じ過ぎてしまいます。大きな責任をとる業務には特にストレスを感じます。

成果を中心に評価されたい

Q 「高い成果はあげるが周囲には協力的でない人」と「周囲に協力的だが成果は平均的な人」だとどちらが評価されるべきだと思いますか？／それはなぜですか？

プロセスも含めて評価されたい

面接とmitsucariの回答が
異なっています。

2

田中 花子さん

人事

前向きで失敗があってもすぐに立ち直りやすい
失敗を振り返り、様々なリスクを事前に考える

ミスマッチ度

中

＞ 周囲が慎重にリスクを検討しながら物事を進めようとしているにも関わらず軽率に判断をしようとし組織に亀裂が生じる

面接での質問例

Q どちらかという失敗しても切り替えがうまくストレスを感じづらいタイプだという結果が出ています
がいかがですか？

ストレスを感じづらい

Q 例えば、過去の失敗を引きずり些細なことでもリスクを深刻に考え、慎重に物事を判断する人を見てどう思いますか？

振り返ることを重視

面接とmitsucariの回答が
異なっています。

各グループ（の社員） とのマッチング

※印刷時は表示されません



【評価】B
89%



2015年以前
80%



エンジニア
77%



チームリーダー
68%





面接で検証すべき
項目の設定



自社で聞くべき項目
の選出

構造化面接



応募者ごとに何を聞くべきかの
優先順位付け



質問の設定



mitsucari

1/10

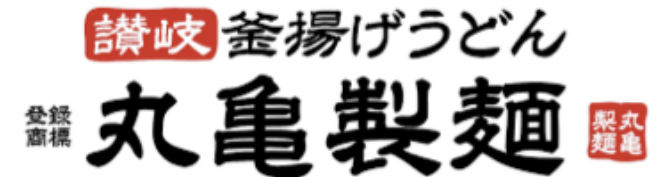
mitsucari
を体験しましょう



登録企業数1,000社



Panasonic



教育百年を創造する
湘南ゼミナール



Farmnote



LOGIQUEST
INCORPORATED

お客様の声

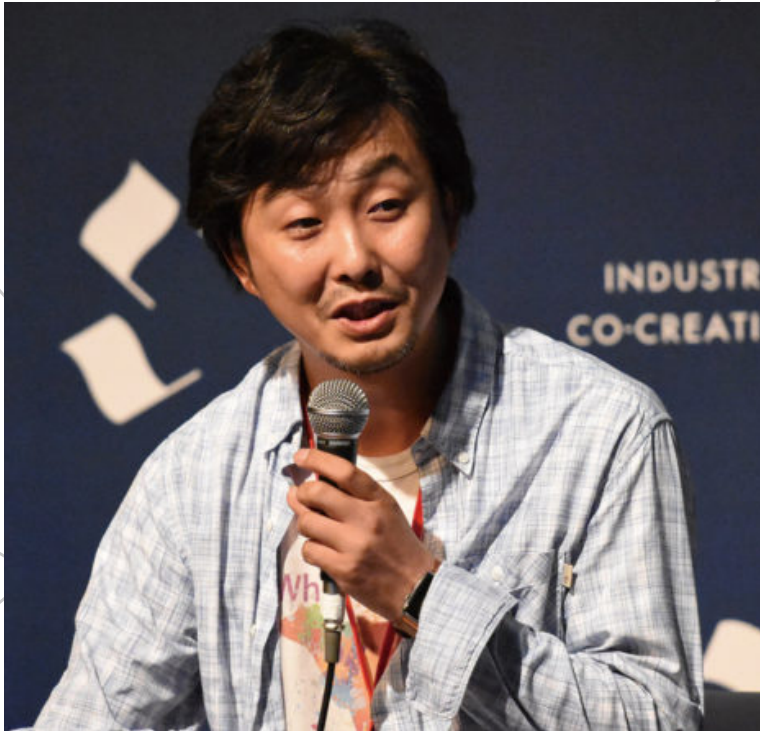
面接後のミスマッチが激減 内定承諾率が向上



“しっかりとお互いのことを理解できる選考をしていた
だき安心感があると応募者さんから言っていただけ”

株式会社きゅうべえ
代表取締役 谷口創太様

面接時間が30%減



Farmnote

“ミドルマネジメントが社員と接する際も参考にしている”

株式会社ファームノートホールディングス
代表取締役 小林晋也様



田中さん

大胆？

慎重？



田中さん

自己評価

他己評価

本人が見えると
接し方や配属を
変えられる

よくあるご質問



カルチャー・フラット
= 全く同じな人
ばかりを採用？

ダイバーシティ
= フィルタなしに
誰でも採用

「カルチャーとして統一する事」と「ダイバーシティとして多様にする事」を
あらかじめ定義することが大切

Googleの事例

ダイバー
シティ



人種

LGBT

性別



研究分野

カルチャー
フィット

Google

グーグリー



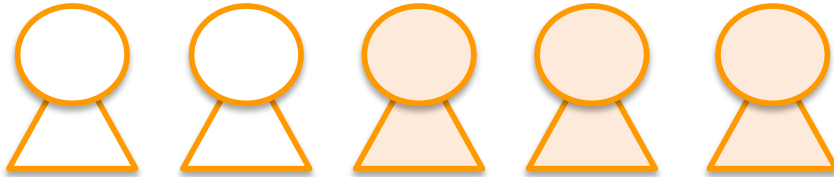
透明性



挑戦的

mitsucariでの基準づくり

社員に多様性がある項目



競争的 競争的 協調的 協調的 協調的

ダイバーシティ

競争的、協調的どちらの
人材も受け入れ

社員の価値観が統一されている項目



挑戦的 挑戦的 挑戦的 挑戦的 挑戦的

カルチャーフィット

挑戦的な人物を積極採用する
ようにスコアリング

社員の分析結果をもとに自動で、
ダイバーシティとカルチャーフィットの項目を分類

mitsucariが選ばれる 3つのポイント



人も組織も診る
ミスマッチが視える



応募者も人事も
みんなカンタン



どこよりもすごいが
どこよりも安い

1) 人も組織も診えるミスマッチが視える

1 グループینگ

2 アウトプット



名前 ▼	タグ ▼			
田中	営業	2015年以前	田中チーム	チームリーダー
前田	営業	2016年入社	田中チーム	活躍社員
加藤	営業	2017入社	田中チーム	
小林	営業	2015年以前	小林チーム	チームリーダー
中村	営業	2017入社	小林チーム	活躍社員
山本	エンジニア	2015年以前	チームリーダー	
渡辺	エンジニア	2016年入社	活躍社員	

部署や職種、マネージャーやハイパフォーマーなど簡単にグループイングすることが可能



応募者の山田さんは、

前田さんと似たタイプの方です

理屈っぽいところが御社とは合わないかも

田中チームとの相性が良いです。

応募者と各グループの特徴を比較することで、事前に選考で活用しやすい検査結果を出力。

2) 応募者も人事もみんなカンタン

1

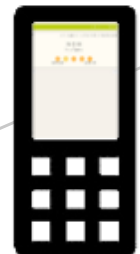
検査の送信



メールアドレス入れるだけで検査の送信が可能。公開登録ページ、一括登録で大量受検も可能。

2

受検



PC・スマホなどマルチデバイス対応なので、いつでもどこでも受検可。受検時間10分。結果は即時。

3) どこよりもすごいがどこよりも安い

社員		無料 ^(※)
応募者	従量課金プラン	800円／回
	使い放題プラン	300万円／年

3つの強みを可能にする高い技術力

アドバイザー



適性テスト

キャメロン アンダーソン教授
(カリフォルニア大学バークレー校)
Prof. Cameron Anderson



マッチングロジック

田島 敬史教授
(京都大学)
Prof. Keishi Tajima

開発チーム



表 孝憲：代表取締役CEO

Morgan Stanley



井上 真大：代表取締役技術者

Google



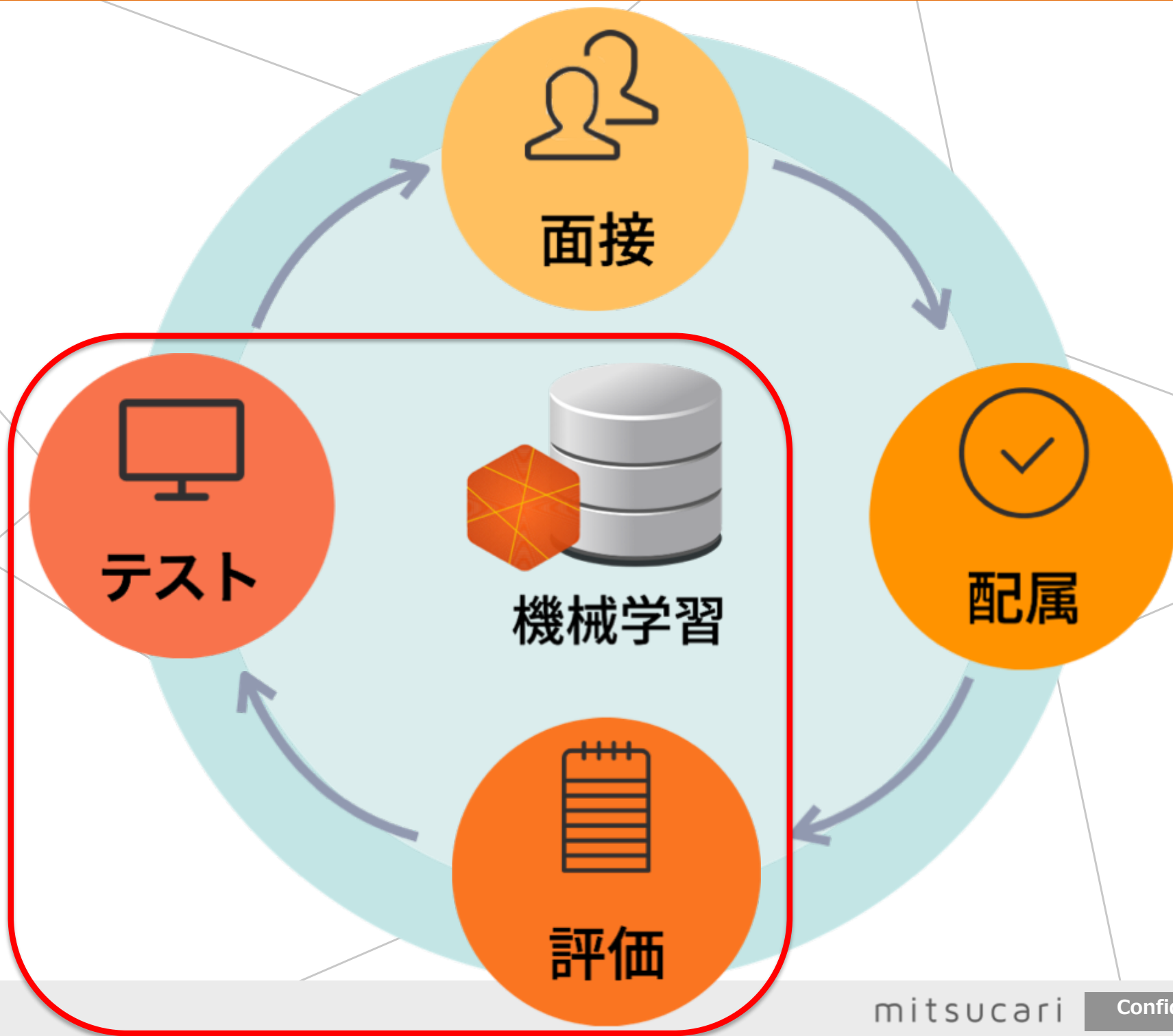
角野 皓平：ビジネスデベロップメント

RECRUIT



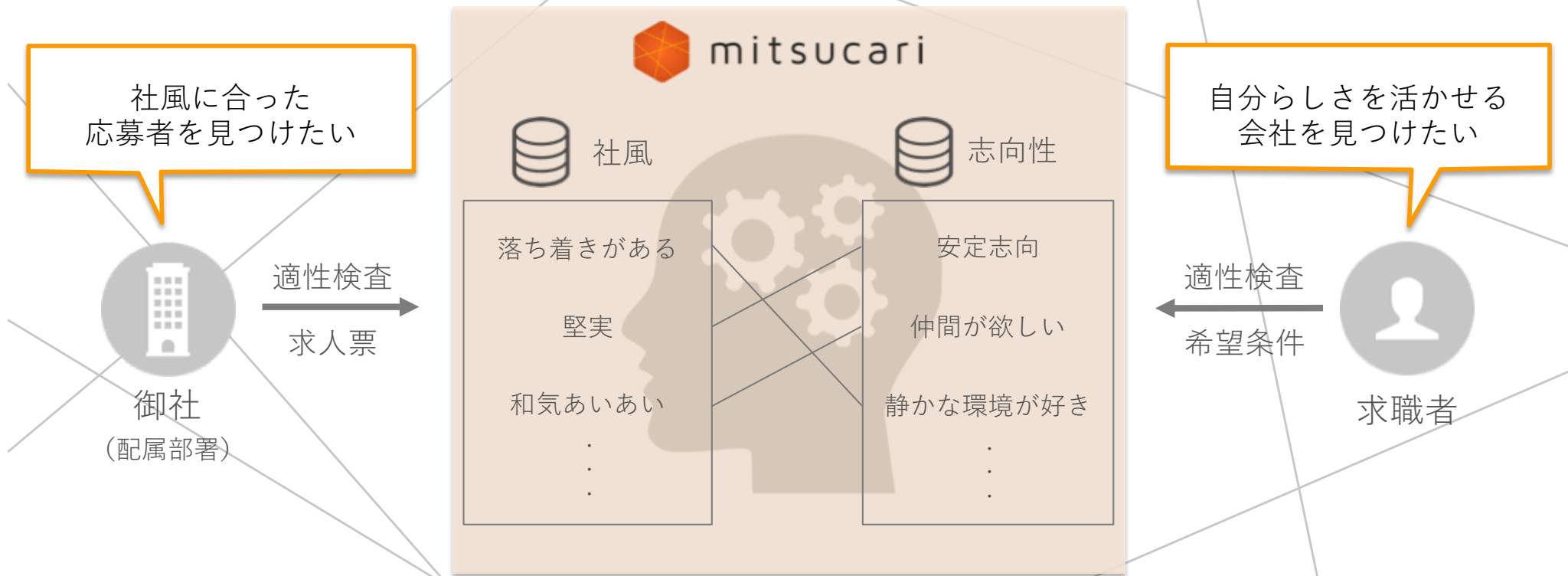
下田 充洋：シニアエンジニア

Google



予定している 新サービス

御社と求職者の双方に適性検査を実施し カルチャーフィットでマッチさせる求人サービスです



β版での対象求人：

- ・ 関東圏勤務を含む求人
- ・ 人物重視の採用で未経験の方も応募可能な求人
- ・ 2018年6月1日時点で募集中である予定の求人

「ミツカリ エンタープライズ」で検索
無料で是非お試しください！



ログイン

新規登録無料

06-6123-7311
受付時間 10:00~18:00
※土日祝・弊社指定休業日を除く

料金体系

導入事例紹介

＼ 人と組織を見て /
採用前にミスマッチが見える



資料請求、お問い合わせ

ご利用の流れ

Web登録

無料でお試し

チケット購入



The screenshot shows the 'New Member Registration' page on the mitsucari website. It includes fields for 'Company/Department Name', 'Name', and 'Phone Number', with example text provided for each. The page also has a navigation bar at the top and a login link.

<https://mitsucari.com/enterprise>



チケット5枚が無料



The screenshot shows the 'Purchase Tickets' page on the mitsucari website. It includes a section for selecting the number of tickets (1, 5, 10, 20, or custom) and a section for selecting the payment method (Credit Card or Request Form). The total amount is displayed as 864 yen (including tax).

アカウントの発行は
上記Webページより
簡単にできます。

30日有効の無料チケッ
ト5枚付与。こちらでお
試しいただけます。全
ての機能がご利用可能

追加チケットはWebで
簡単に購入可能。購入
してすぐ利用できます

パートナー様也大募集しております！