

AI を活用した統合型採用システムの開発

— AI ケース面接プラットフォーム「CaseMatch」 —

1. 背景

産業のニーズより生じるジョブとタレントとのミスマッチは深刻な課題であり、日本においては特に早期離職率の上昇・従業員のエンゲージメントの低下を引き起こし、更には労働生産性が低迷する原因の一つとも言われる。これらの問題を事前に防ぐためには、採用・配属時点において入社・アサイン後のジョブパフォーマンスを予測可能な選抜が求められる。こうしたジョブパフォーマンスの予測精度が高い「よい選抜方法」には、数日間の実務アサインなど実際の業務に近い課題を課すこと、および実務要件に基づく評価項目・基準の整理と統一が必要である。しかし、こうした選抜は現場のリソース不足や異なる担当者間における評価の標準化が困難なことにより、運用コスト・難易度が高い。実際、「応募者の評価基準が面接官に明示されている」企業は31%にとどまっている（『日本の人事部 人事白書 2023』）。

2. 目的

この「よい選抜方法」の運用が難しいという問題を業務省力化・標準化の問題と捉え、AI による面接を可能にし、解決することを目指した。中でもコンサルティングファーム等の選抜に用いられる、「A 社の売上を上げるには？」といった実際の業務に近い課題を与えるケース面接に注目し、対話型 AI ケース面接プラットフォーム「CaseMatch」の開発を行った。

3. 製品・サービスの内容

本プロジェクトにおいて開発した CaseMatch は (i) 求職者ユーザーに対して AI とのケース面接の対策機会を提供し、(ii) 求人企業に対してユーザーからなるタレントプールの提供および AI 面接機能の提供を行うサービスである[図 1]。ユーザーは無料で利用することができ、ケース特化型 AI との実践的なケース面接対策を行うことが可能な他、こうして蓄積される回答情報や登録情報をもとにして、求人企業からの選考案内を受け取ることができる。一方、求人企業側としては、課題解決を好む求職者に効果的にアプローチ可能なタレントプールとして活用できると同時に、AI によるケース面接機能を使うことで効率的かつ標準化された選抜も可能である。

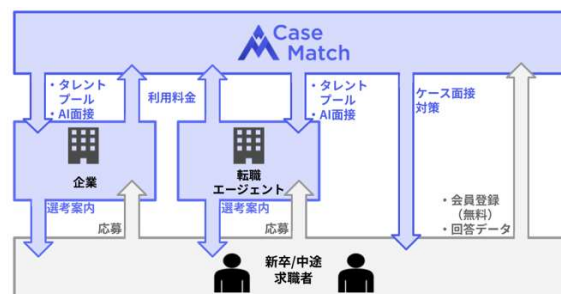


図 1 ビジネスモデル

(i) のユーザー向け機能について詳述する。[図 2] 左側に示すように、ユーザーは

毎週コンペ形式で出題されるケース問題に回答することが可能であり、回答開始後は図右側に示すように通常のオンライン面接と同様の体験で AI とのケース面接を行うことができる。回答後にはフィードバックが行われる他、他のユーザーの回答を参考にして学習しやすい設計となっている。

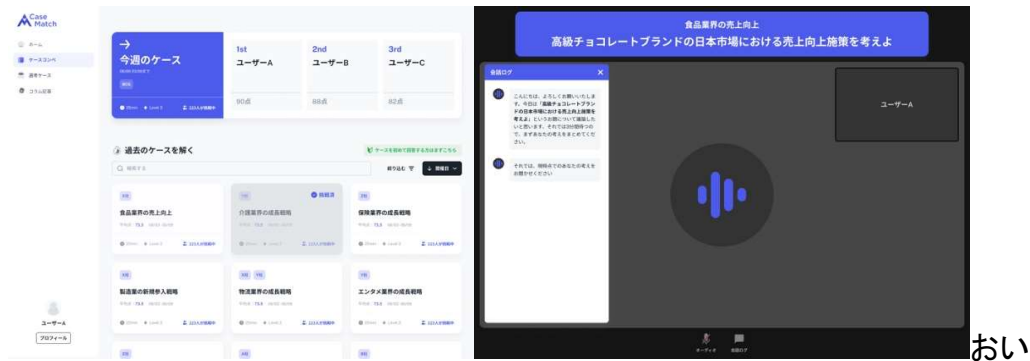


図 2 CaseMatch サービス画面

CaseMatch ではユーザーの回答に応じてケース面接特化モデルを用いた質問を行い、N 回のやり取りが終了した後「回答全体へのコメント」「個別の回答へのコメント」「点数」をユーザーに対してフィードバックする[図 3]。フィードバック画面では[図 4]に示すように、ユーザーの会話ログとともに見やすい形で表示され、自分の回答を振り返ることや、同じ問題に回答した他のユーザーの回答についても同様の画面を見ることで学習することができる。また、5. で述べるように、選考で使う AI 面接としての利用も進めており、採用担当者が結果を確認する画面としての拡張も予定している。

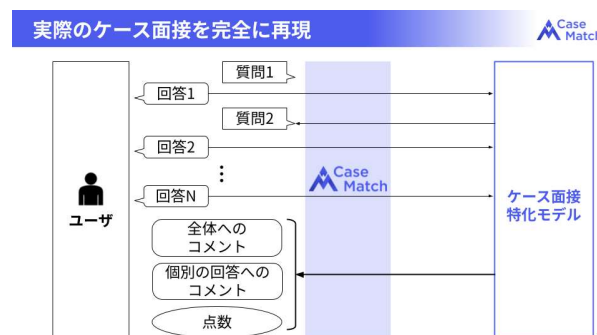


図 3 CaseMatch による AI ケース面接の処理フロー



図 4 フィードバック画面

4. 新規性・優位性

CaseMatch は高度専門職の面接が可能な AI 面接として独自のポジショニングをしている[図 5]。既存のサービスで主にターゲットになっているエッセンシャルワーカー向けでは「基本的な受け答えができるか」といった点が主な対象になっている。また、いくつかのサービスは構造化面接を AI により実行可能にし、一般的なビジネス職（ジェネラルワーカー）の選抜に使われている。一方、専門的なスキルが必要かつ単価の高い、コンサルタント職を含む高度専門職の選抜において広く利用されている AI 面接サービスは存在せず、この点における新規性・優位性が高い。

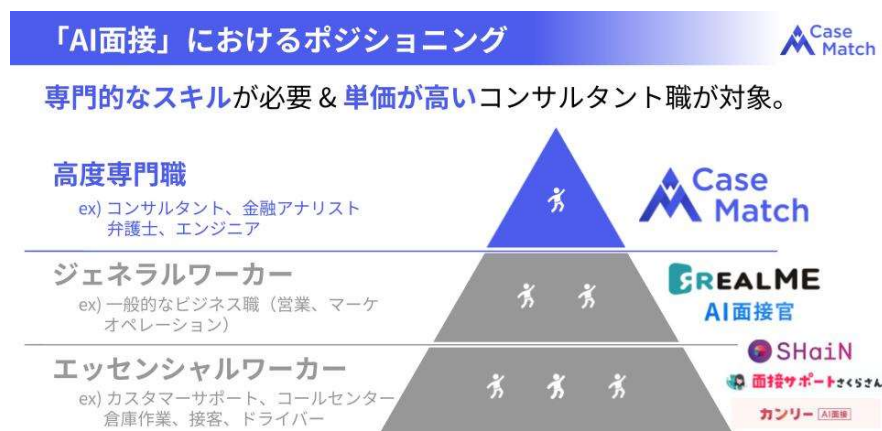


図 5 「AI 面接」におけるポジショニング

5. 事業普及（または活用）の見通し

事業化のために、未踏アドバンス事業期間中に提携企業先開拓を行い、[図 6]に示す通りプロトタイプでの複数社への導入を実現した他、新たに開発した正式版 CaseMatch の導入企業先を複数社開拓した。ユーザー数はプロトタイプで 5000 名以上、正式版 CaseMatch ローンチから 1 週間で 200 名を獲得している。今後、本事業の成果として創出した知的財産権を合同会社アズユニ（代表社員：松本拓樹）に移転・活用することにより、事業として継続させていく。



図 6 プロトタイプでの導入事例

6. 期待される波及効果

これまでエッセンシャルワーカーを中心に一部職種に限定した活用・補助的な導入のみに留まっていた AI 面接だが、高度専門職を対象としても実現可能なことが明らかになることにより、信頼性の向上・一層の普及が見込まれる。プロトタイプ段階でもすでに新卒・中途含めて 5000 名のユーザーを獲得している他、今後、中途市場での本格的な展開や他業界への進出も行う予定である。

7. イノベータ名（所属）

山室 公平（早稲田大学先進理工学研究科物理学及応用物理学専攻）

松本 拓樹（東京大学大学院情報理工学系研究科数理情報学専攻）

奈良 亮耶（東京大学大学院情報理工学系研究科電子情報学専攻）

大山 慶悟（東京大学大学院新領域創成科学研究科複雑理工学専攻）

野田 栞穂（東京大学大学院学際情報学府学際情報学専攻）

宮沢 宙（東京大学大学院工学系研究科電気系工学専攻）

（参考）関連 URL（起業した会社の HP、製品・サービスのサイトなど）

合同会社アズユニ HP <https://asuni.co.jp>

CaseMatch サービスサイト <https://casematch.jp/>