

2019年7月31日

# HIRAI Pitch

労働人口減少時代の  
性格(パーソナリティ)Techの活用による  
採用改革、生産性向上について

**LD● LEADING MARK**

株式会社リーディングマーク 代表取締役 飯田 悠司

# コンテンツ

---

- **お伝えしたいこと**

人材不足の今、性格(パーソナリティ)テックで中小企業の採用革命、生産性向上を！

- **会社概要**

- **就職活動の実態**

- ① **中小企業の応募者数の増加のために**

- ② **中小企業の応募者見極め(質)の向上のために**

- **まとめ**

# お伝えしたいこと

人材不足の今、性格(パーソナリティ)テックで中小企業の採用革命、生産性向上を！

## 現状：

多くの中小企業で採用応募者数が少なく、その質も低い

## 原因：

- ①現在の就職活動では、最も重要な採用基準が学歴/職歴になっている。  
現在の採用活動では、最も重要な就職基準が企業ブランドになっている。  
→学歴/職歴、ブランド以外のマッチング理由が存在せず中小企業の応募者**動員**力が低い。
- ②どのような人物が企業内で活躍しているのか、可視化されていない。  
→採用基準が曖昧で応募者を**見極め**られておらず、不活性社員/早期離職社員が多い。

## 打ち手：

- ①性格を応募誘因に、中小企業に応募者**数**の動員を
- ②性格を基準に、中小企業の応募者の見極めの**質**の向上を

# 会社概要

# LEADING MARK

## 会社概要

- ・会社名 : 株式会社リーディングマーク
- ・住所 : 東京都目黒区青葉台3-6-28 住友不動産青葉台タワー 9F
- ・社員数 : 38名
- ・事業内容 : HR×Tech事業  
日本最大級の「若手優秀層向け就職/転職支援サービス」の運営
- ・取引先 : 三菱商事、トヨタ自動車、ソフトバンク、メルカリ、財務省、経済産業省等 約500社

## 代表者紹介



### 代表取締役 飯田 悠司

1985年生まれ。2011年東京大学経済学部卒業。

仕事にやりがいを感じている日本人が**16.6%**しかいない(2008年 内閣府「国民生活選好度調査」)という現実に関心を抱き、**2008年**、東京大学在学時に株式会社リーディングマークを創業、代表取締役に就任。60万円の貯金を資本金にスタートし、何度かの経営危機を乗り越え、日本最大級の若手人材採用サービスを立ち上げる。**2018年**には、性格分析アルゴリズム「キャリアベース」をリリース。各企業で活躍する人材の性格を明らかにし、採用や社員活用を**AI**によって最適化する仕組みを提供。

# 会社概要

# LEADING MARK

一人ひとりのことを丁寧に理解し、その人にあったキャリアをお勧めする、若手優秀層向け就職/転職支援サービス「レクミー」を運営しています。

## 利用学生について

ユーザーは70,000人/年。全就活生の内10%超が利用。特に超優秀層（旧帝大早慶層）のユーザーは約30,000名/学年、就活生の約5割にご利用いただいている。ユーザーの**約半数が口コミで流入**。

## 利用企業について

取引企業は約500社。メディアや採用イベント等の形で採用支援を行う。特に就活人気ランキングTOP100の企業のうち87社とお取引いただいている。**9割超の企業が毎年リピート利用**。



# 会社概要

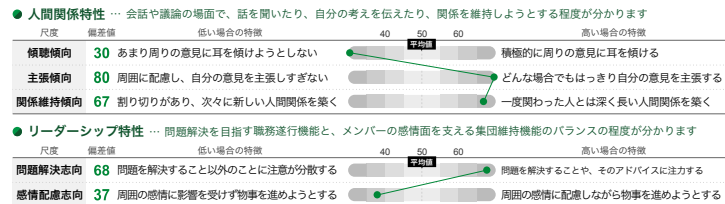
# LEADING MARK

行動心理学の理論で、企業の社員や候補者の性格を可視化する性格(パーソナリティ)テックプラットフォーム「キャリアベース」を運営しています。

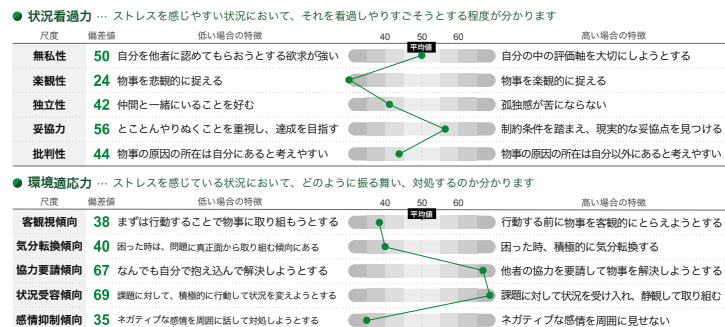
## CAREER BASE 適性検査キャリアベース検査結果 受験日：2018/02/01

受験者 ID 3069 企業受検 ID 10062 氏名 柳田 匡世 (ヤナダ マサヨ)

### 1 コミュニケーション特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません



### 2 ストレスマネジメント特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません



#### 適性に関するコメント

意欲の傾向として、他人や社会からの評価が得られることでモチベートされる傾向があります。また、新しい物事に触られるような、変化に富んでいる環境で力を発揮しやすい一方、変化の少ない環境では物足りなさを感じることがあります。ストレスに対する感情面の傾向として、周囲への影響を考えた感情表現を行うことが多いですが、ストレスをためてしまうことがあります。

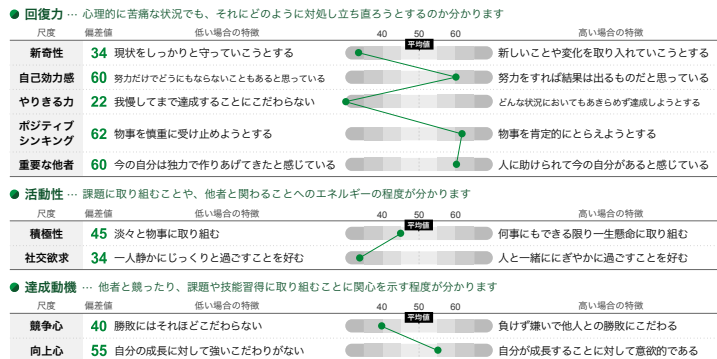
リーダーシップの特性としては、メンバーの気持ちに配慮することよりも、合理的に問題解決を目指すタイプです。問題発生時の傾向として、自らの感情とは切り離して客観的に問題の原因の所在を把握しようとする。

そして、問題解決にあたっては、周囲を巻き込んで解決を図るタイプです。

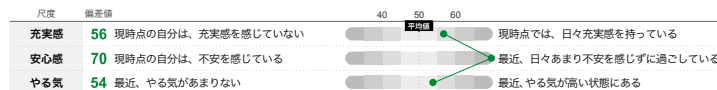
## エンタテイナー（歓待者）タイプ

自分の持っている独自の観点や正しいと思うことは譲らず、それを周囲に伝達しながら、周りに働きかけ、変えていこうとする傾向。変革者タイプと違い、周囲とのコンセンサスや調和を重んじて進めていく。

### 3 バイタリティ特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません



### 4 現在のメンタルヘルス ※現在の自身が抱えているストレスの程度が分かります



### 5 能力特性 ※業務の基礎力である「論理的思考力」を、言語系・非言語系の問題から計測しています



#### 面接時のチェックポイント この受験者の特徴的な特性は下記の2つです。

##### 批判性：65

**ポジティブな側面**：会話場面で、他者と意見が異なっているとしても、主体的に自分の意見を伝えることができるとの傾向があります。

**ネガティブな側面**：会話場面で、自己主張しすぎること、関係性や場の雰囲気を感じない人だと思われる可能性があります。

**質問例**：「議論でより良い結論を導くのに貢献した経験はありますか？」

##### 問題解決志向：69

**ポジティブな側面**：仲間が問題に直面した際、言いにくいことでも、解決に向けて率直に意見を伝えられる傾向があります。

**ネガティブな側面**：問題解決に重きを置きすぎて、厳しい人だと見られる可能性があります。

**質問例**：「伝えにくいことでも伝えることで、問題解決に導いた経験はありますか？」

利用料は無料  
10万人超の性格データが蓄積

日本中の人の性格データを集め  
日本人の「辞書」を創る



# 就職活動の実態

ほとんどの学生の人気は特定の大企業に集中している。

順位	企業/団体	割合	順位	企業/団体	割合
1	三菱商事	22.77%	16	三井住友銀行	6.19%
2	伊藤忠商事	18.36%	17	JR東海	5.74%
3	三井物産	18.34%	18	双日	5.50%
4	丸紅	17.02%	19	味の素	4.95%
5	住友商事	13.78%	20	三井住友海上	4.69%
6	サントリー	10.36%	21	資生堂	4.67%
7	東京海上日動火災保険	9.31%	22	トヨタ自動車	4.60%
8	三井不動産	8.86%	23	JR東日本	4.09%
9	三菱地所	8.63%	24	みずほフィナンシャルグループ	3.90%
10	日本航空(JAL)	7.90%	25	楽天	3.79%
11	全日本空輸(ANA)	7.73%	26	豊田通商	3.73%
12	野村総合研究所	7.28%	27	花王	3.60%
13	電通	7.26%	28	旭化成	3.49%
14	三菱UFJ銀行	6.96%	29	森ビル	3.47%
15	博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ	6.53%	30	アクセンチュア	3.42%

# 就職活動の実態



ほとんどの人材は大企業を受検しても不合格となる。その後、勘で応募して「たまたま」合格した中小企業に入社する。

学生1人当たりプレエントリー社数

85社

# 就職活動の実態



「たまたま」に頼った採用活動では応募者が確保できないし、採用できたとしても、社員の不活性や早期離職に繋がり、生産性が向上しない。

## 中小企業の大卒者有効求人倍率

## 中小企業の3年以内離職率

9.91倍

56.8%

中小企業の採用応募者**数**の確保と  
**質**を向上させる仕組みの整備が急務



性格データによる①**動員**と②**見極め**で  
中小企業は自社に合った人材を採用することが可能

パーソナリティ(性格)テックで  
中小企業の採用革命、生産性向上を

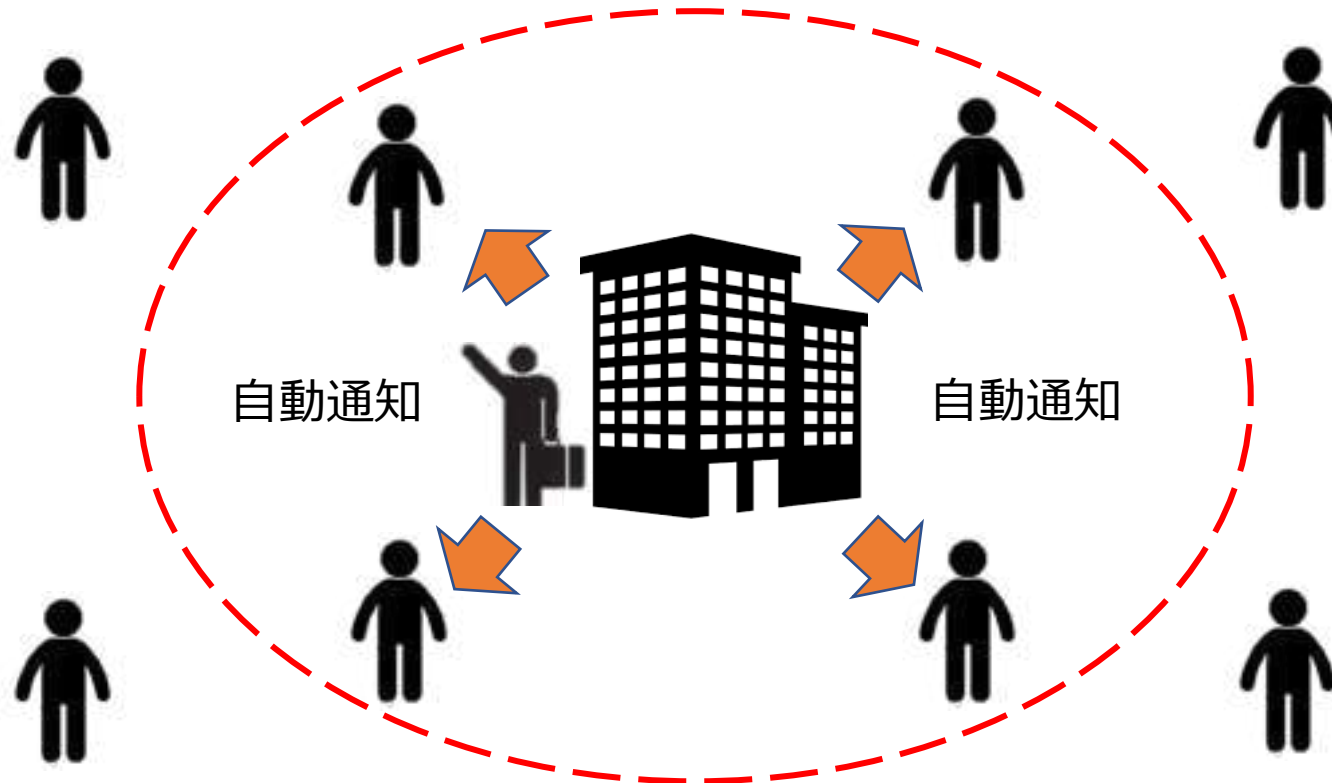
## ①応募者動員

## 事例

LEADING MARK

活躍人材と「性格が合う会社」を人材にお勧めすると、人材が企業を受検する理由が明確になり、中小企業でも応募者動員力が飛躍的に改善する。

活躍人材と特性が近い上位20%の人材にのみ、  
中小企業の採用情報をレコメンド



## ① 応募者動員

## 事例

LEADING MARK

活躍人材と「性格が合う会社」を人材にお勧めすると、人材が企業を受検する理由が明確になり、中小企業でも応募者動員力が飛躍的に改善する。

活躍人材と特性が近い上位20%の人材にのみ、中小企業の採用情報をレコメンド



# ①応募者動員

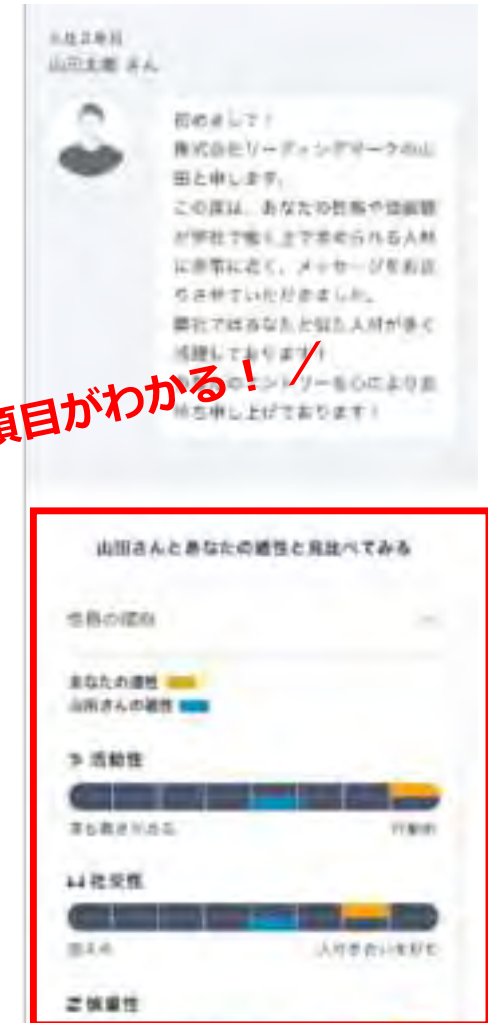
## 事例



活躍人材と「性格が合う会社」を人材にお勧めすると、人材が企業を受検する理由が明確になり、中小企業でも応募者動員力が飛躍的に改善する。



OPEN



似ている項目がわかる！



## ①応募者動員

## 事例

活躍人材と「性格が合う会社」を人材にお勧めすると、人材が企業を受検する理由が明確になり、中小企業でも応募者動員力が飛躍的に改善する。

## 採用成功例①

- ・ 建築/不動産業
- ・ 社員数6名

応募者数が3倍に



4名採用

## 採用成功例②

- ・ サービス業
- ・ 社員数35名

応募者数が1.5倍に



2名採用

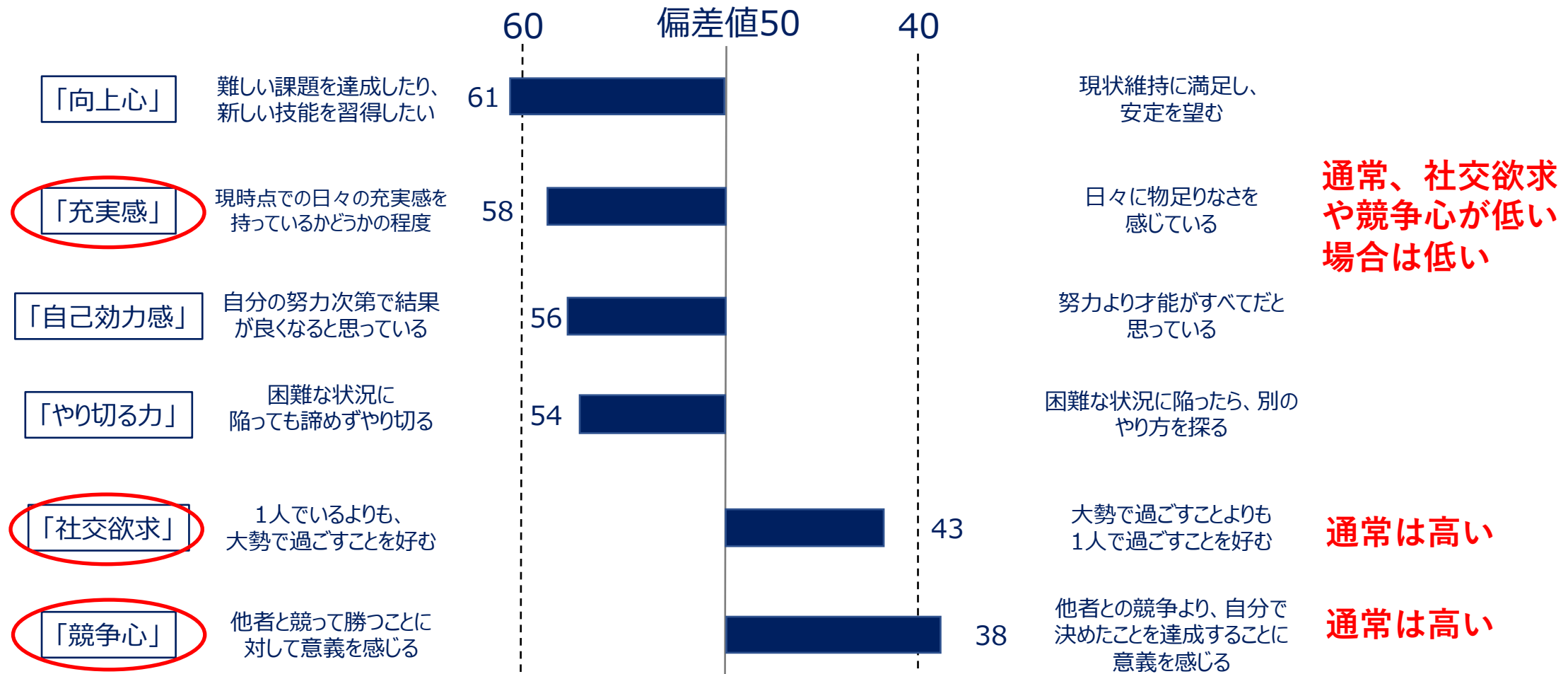
## ②応募者見極め

## 事例

## LEADING MARK

某コンサルティング会社の事例：

活躍社員は社交欲求、競争心の性格因子で業界平均と有意差が見られました。また、早期離職社員や低評価社員は、業界平均と近い性格因子を有していたことが分かった。



# まとめ

人材不足の今、性格(パーソナリティ)テックで中小企業の採用革命、生産性向上を！

## 現状：

多くの中小企業で採用応募者数が少なく、その質も低い

## 原因：

- ①現在の就職活動では、最も重要な採用基準が学歴/職歴になっている。  
現在の採用活動では、最も重要な就職基準が企業ブランドになっている。  
→学歴/職歴、ブランド以外のマッチング理由が存在せず中小企業の応募者**動員**力が低い。
- ②どのような人物が企業内で活躍しているのか、可視化されていない。  
→採用基準が曖昧で応募者を**見極め**られておらず、不活性社員/早期離職社員が多い。



## 打ち手：

- ①性格を応募誘因に、中小企業に応募者**数**の動員を
- ②性格を基準に、中小企業の応募者の見極めの**質**の向上を