

U-22

JudgeMan

採用活動に革命を



目次

- ① はじめに**
- ② 採用業務の課題**
- ③ プロダクト紹介**
- ④ デモ**
- ⑤ システム概要**
- ⑥ 展望と可能性**

はじめに

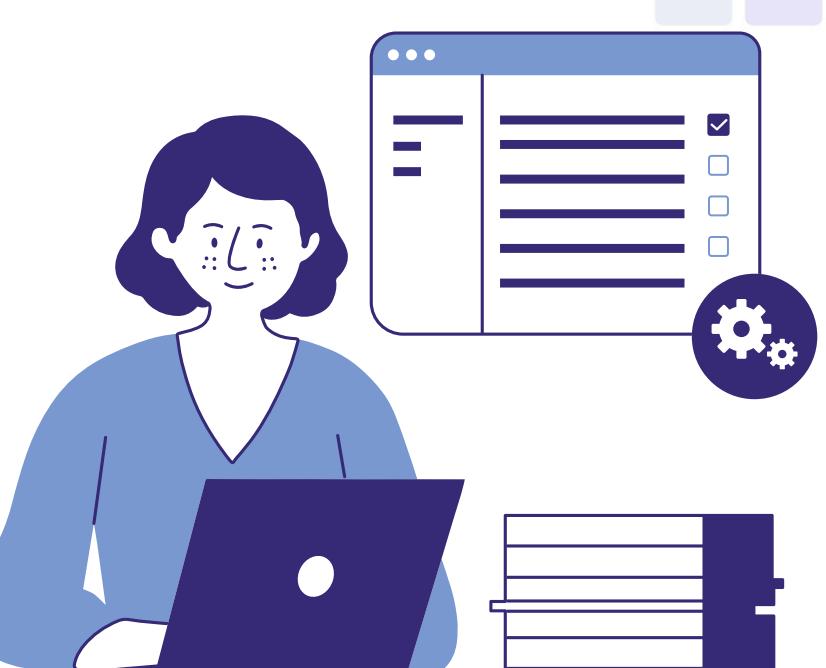
採用事業の役割は
会社の需要と個人の需要をマッチングすること

ただ、採用事業は工数が多いため

社会の生産性の低下という課題がある

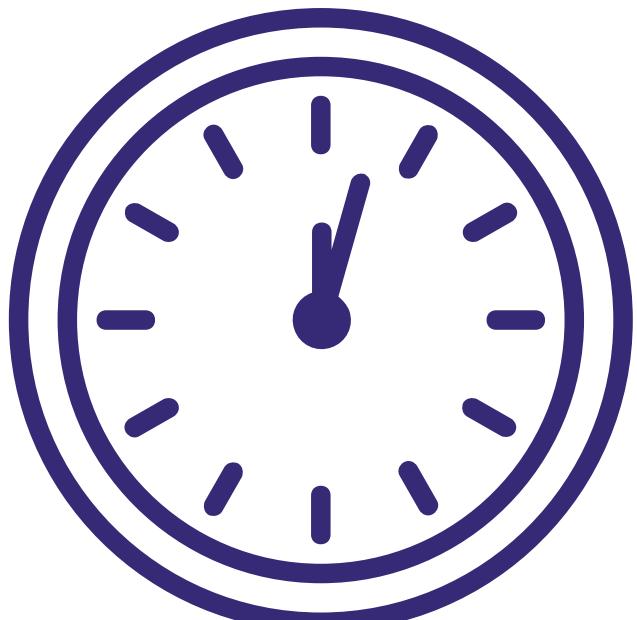
→ この課題を解決するための

サービスを提案



採用業務の課題

時間



書類審査だけでも1人あたり
5~10分

評価基準



面接官は複数人いる
基準を一定にするのは難しい

ミスマッチ



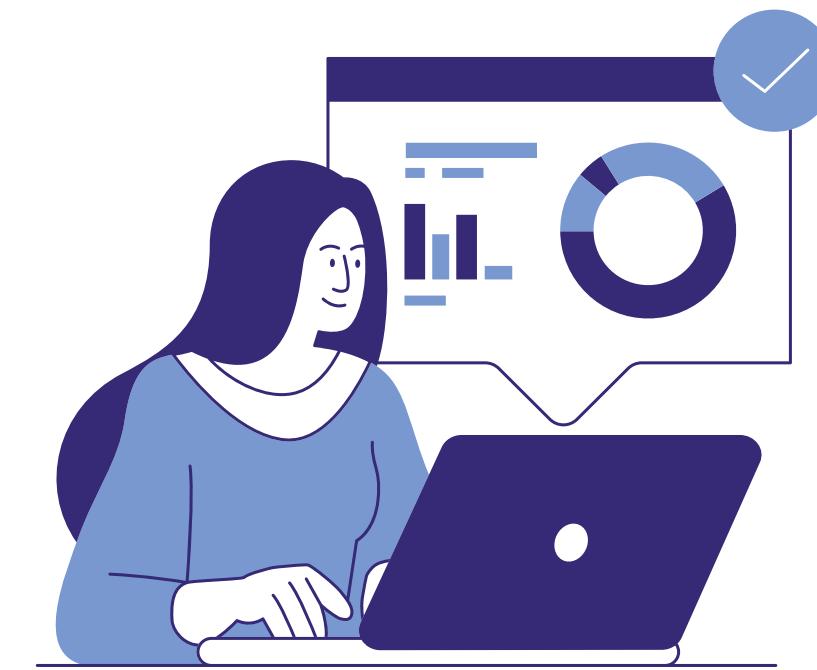
1人当たりの採用コストは平均60万円
新卒の離職率は30%

<https://www.works-i.com/research/worksindex/>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148778.html>

<https://www.disc.co.jp/press/2020/2020report/>

アプローチ方法



①

履歴書審査を実施

足きりのために大量に処理

②

疑似 1 次面接を実施

面接回数は 1 回だけじゃない

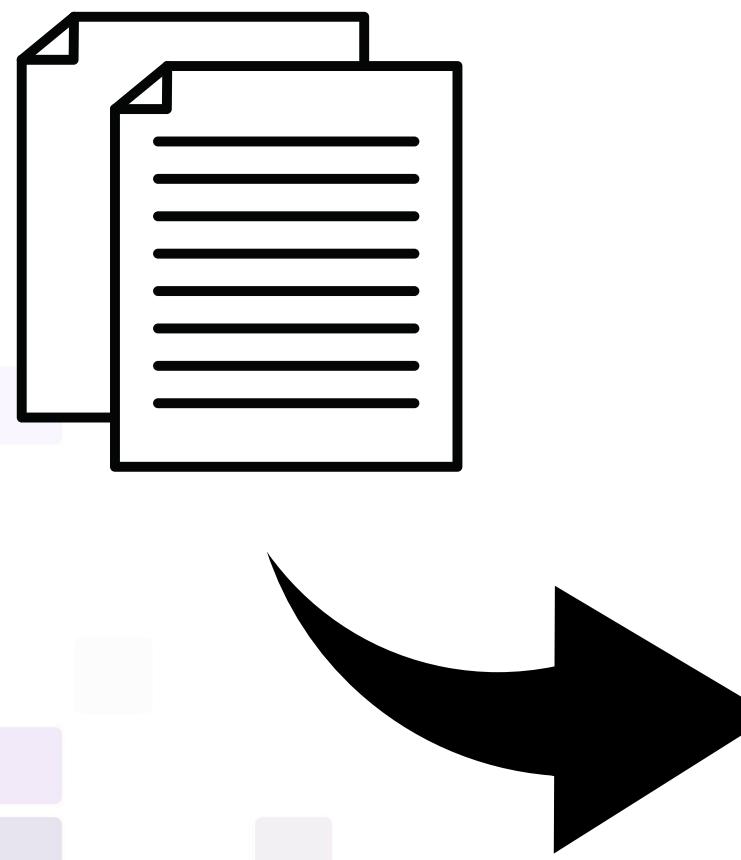
③

レポートの生成

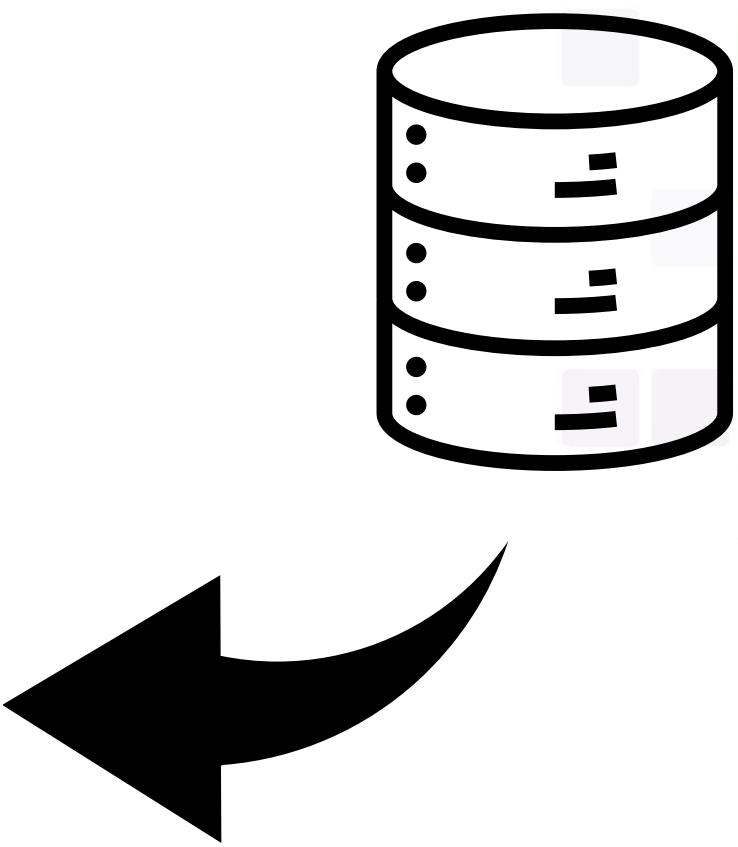
通過者の情報共有

機能 ①

2人に会話させることで
書類審査と面接の工程を再現



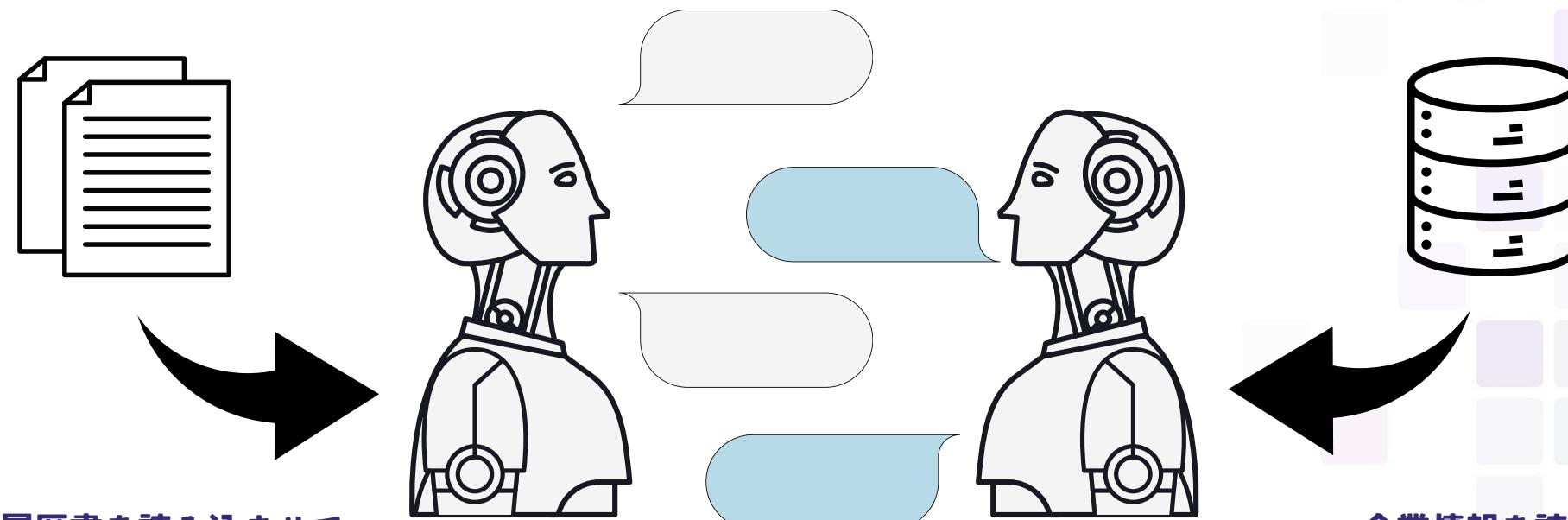
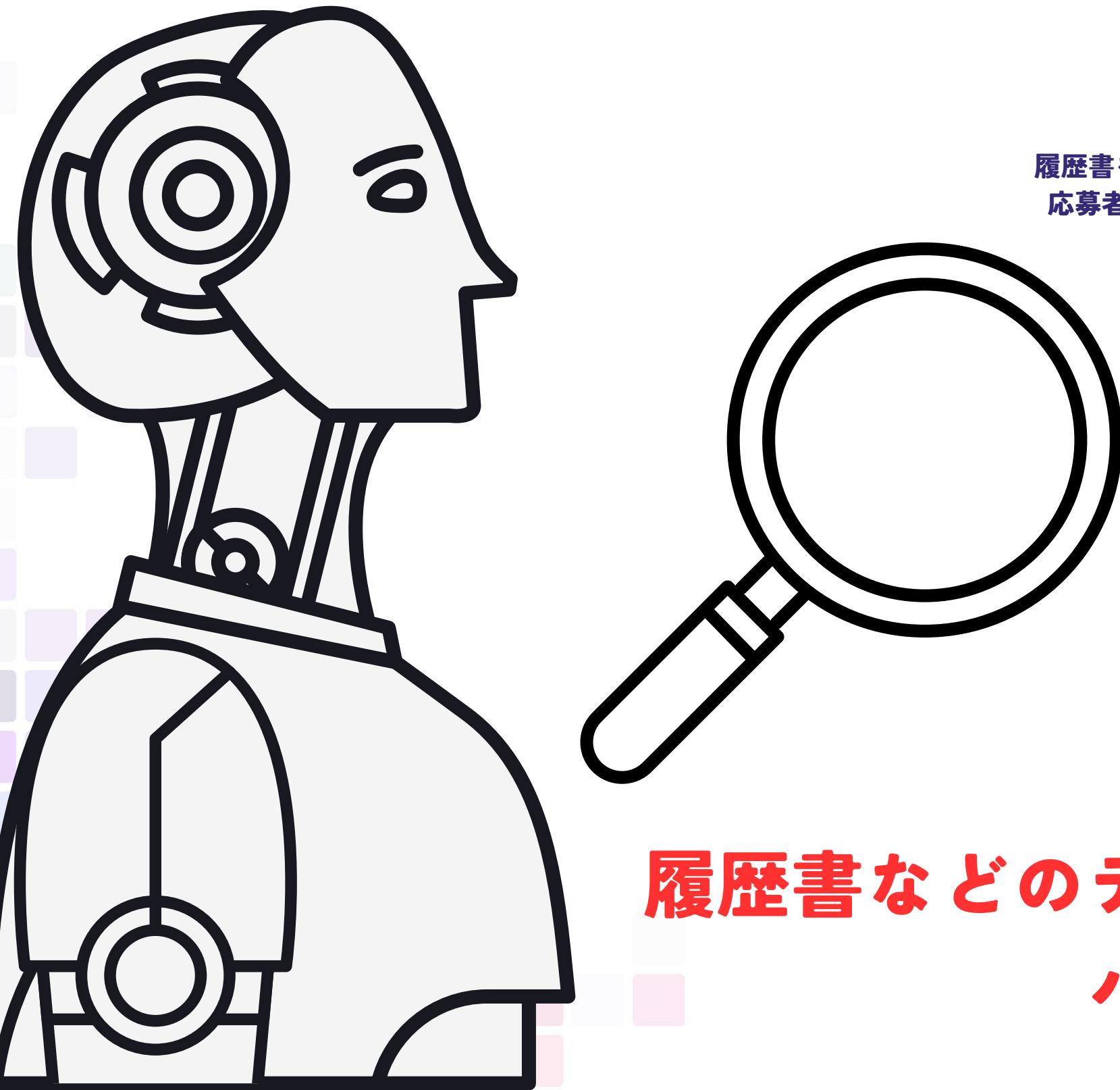
履歴書を読み込ませて
応募者的人格を再現



企業情報を読み込ませて
面接官の人格を再現

Q.なぜ2つのモデルを用意するのか?
→与える情報の希釈を防ぐため

機能 ②



履歴書を読み込ませて
応募者的人格を再現

2人に会話させることで
書類審査と面接の工程を再現

企業情報を読み込ませて
面接官の人格を再現

2人のやり取りを監視する

第3者のAIを導入

企業が指定した評価項目をもとに
最終的な評価を算出する

履歴書などのデータと照らし合わせて評価し直すことで
ハルシネーションを防ぐ！！

機能 ③

志望者	トータル	社交性	学歴	職歴	性格	スキル	feedback
たくや	15.5	4	4	3	5	4.5	<button>再評価</button>
まさや	14.5	4	4.5	4	3.5	4	<button>再評価</button>
しげのぶ	14	3.5	4	3.5	4	4	<button>再評価</button>
あきら	13.5	3.5	4	3	3.5	3.5	<button>再評価</button>
John	13	3.5	4	3.5	3	3	<button>再評価</button>

もし結果を閲覧してAIの算出した評価が誤っていると思ったら
再評価ボタンを押して評価を逆転！

合格 → 不合格

不合格 → 合格

人間のフィードバックを介在させ蓄積することで
長期的な運用で評価を改善していくことができる

プロダクト紹介

<https://judge-man-xahackason-qphxi3kck-fujiamons-projects.vercel.app/results>

運用プラン

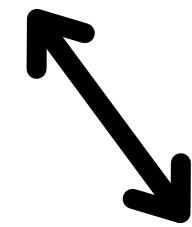
1. まずは通常の採用活動と実施してこのサービス運用
2. 数年後に精度が上がってきたらサービスの本運用を開始する

【展望】

- ・学習されたモデルを他社の採用事業者に売る
- ・会話logデータを面接官の育成に使用する
- ・応募者に適した面接官のレコメンド機能をつける
- ・会話logデータを公開する
　あくまでもAIが生成したものなので**倫理的ハードル低**
- ・人事担当の配属決めの参考データを生成する

システム概要

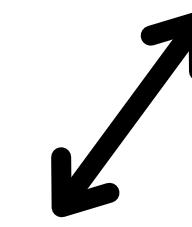
フロントエンド



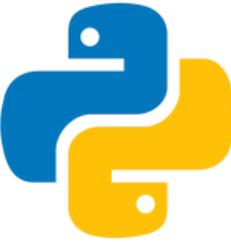
バックエンド



Chroma



AI



ご清聴ありがとうございました