

2018.2 日本経済研究センター

人材マッチング、人手からAIへ ～データで納得感向上、流動化を促進

- 講師: 竹内政博・フォーラムエンジニアリング取締役
- テーマ: AIで拓く人材マッチングの現状と課題～AI Agentによる営業プロセス代替への挑戦

(要旨)

本日はフォーラムエンジニアリングが開発してきた人材マッチングのプラットフォーム「コグニティブ・スタッフィング(略称コグ)」について紹介する。フォーラムエンジニアリングは製造業に特化した人材サービス会社で、技術者5000人弱を擁し、派遣・紹介を手がけている。そこでマッチングの妨げとなる求人側、求職側の認識のズレを克服しようと、AI導入に踏み切った。AIと会話することで、全く人が介在しないマッチングにもチャレンジしている。



● 曖昧な要件でも、自動で最適人材を推薦

なぜAI導入を検討したのか。国内の大手機電系製造業は約2500事業所、そこに就業するエンジニアは正規で40万人、非正規20万人、また新卒の理工系学生は300大学で年3万人といわれる(当社推計値)。こうした製造拠点と人材をAIで効率的に結びつけることができれば、人材流動化を促進でき、製造業の発展に寄与できると判断した。人材サービスの業界としても、人口減少でいずれ構造的な不況に陥ることが予想され、生産性の向上は喫緊の課題だ。同業に限らず、BornDigitalと呼ばれるテクノロジー企業との競争も起こりうる。自ら積極的に先端技術を取り入れ、ゲームチェンジに挑むべきだと考えた。

もともと人材サービスは労働集約型産業だ。都市部でエンジニアを採用する一方、営業担当者は遠隔地の工場に足しげく通ってニーズに対応しなければならない。競合の人材サービス大手では求人側企業に占めるシェアをあげて、効率を高める戦略が目立つが、フォーラムエンジニアリングは逆に、マッチング機会を増やすことで、求職するエンジニア側でシェアを拡大する道を選択した。その手段としてIBMワトソンの商用利用開始に伴い、2015年10月からAI導入に取り組んできた。

最終的には人手を介さないマッチングを目指している。例えばメーカーが新規開発プロジェクトの求人について、あいまいな表現で問いかけても、コグがその要件を理解し、必要なスキルなどに照らして最適な人材を推薦するイメージだ。すでに昨年からは、コグによる求人企業担当者との交渉システムをテスト稼働しており、今夏以降、ビジネス現場での検証を進めていく。

カギとなるのは、製品ジャンルや職種などを定義する「辞書(コーパス)」だ。実はフォーラムエンジニアリングは4年以上前からITによる営業を目指して、人材サービスに特化した独自の辞書を

開発しており、これがAI導入に大きく貢献した。コグは求人企業が提示する、時には抽象的な要件を辞書に照らして理解し、必要な製品分野、技術分野、職種、学問的知識を細かく判断、その要素を結び付け、重みづけする。その結果、人材の適合度合いをスコアリングし、最適な人材を推薦する。時間軸の要素として、技術それぞれの発展段階も考慮に入れている。こうした一連のプロセスが、機械学習によって自動的に進化、成長していくのだ。

●採用の意思決定、2週間から1週間へスピードアップ

実際にコグが求人企業と交渉するときのポイントは、推薦する人材についてスコアを明示できる点だ。スコアとは独自辞書を使ったスキルの判定や、自然言語処理で応募書類などを分析した性格の傾向、パーソナルタイプ(外向的か内向的かなど)の数値だ。数値に基づき比較検討してもらうことで、採用の意思決定を促す。画面上のチャットによって、論拠も自動で説明できる。

人手に頼っていたときには、マッチングが実現するまで求人側が平均6人、求職側も平均6社の候補を検討していた。しかしコグ導入後1年で全契約の70%が、1回の検討で採用に至るようになり、意思決定は2週間から1週間へと大幅にスピードアップした。採用後のクレームもほとんどない。求人側、求職側双方がスコアとその論拠・根拠に基づき、適切に合意形成した結果だと考えている。

今後はコグの適用範囲を広げるうえで、AIをどう教育し、進化させていくかが課題となる。やがて人手で担うのは、AIが対応できない一部の案件や教育になっていくだろう。顧客企業内プラットフォームへの提供も進めたい。すでに数社が社内の人材配置や評価、育成にコグを試用している。また中期的には、企業と理工系大学とを結ぶプラットフォームとしても、役立つと考えている。理工系の学生が以前ほど製造業に入社しないとか、入社しても早期に辞めてしまう現状がある。人気企業、人気大学に採用力が偏っているから、認識のズレが起きる。コグを活用して、本当に企業が求める技術や職種と、大学のシラバスとを分析、マッチングすれば、大学名に頼らない学生の採用や、大学カリキュラムの見直しにつながるのではないだろうか。

(略歴) 人材サービス企業でITによる業務改善や営業支援を担当。2012年フォーラムエンジニアリング入社、2013年より現職。

- ・日時:2018年2月8日(木) 15:00~16:30
- ・会場:日本経済新聞東京本社 718 会議室
- ・出席者:鶴光太郎・慶応義塾大学教授/森川正之・経済産業研究所副所長/
山本勲・慶応義塾大学教授/滝澤美帆・東洋大学教授/堀達也・経済産業省
産業人材政策室室長補佐/白石紘一・同室長補佐/柿木英人・日本経済新聞社
執行役員特別企画室長/瀬能繁・同編集委員兼論説委員/原直輝・日経リサーチ
編集企画部/小林辰男・日本経済研究センター主任研究員・政策研究室長
/高木伸治・同事務局長/佐藤恭子・同事業本部長

問い合わせは事業本部 (03-6256-7753)

※本稿の無断転載を禁じます。詳細は総務本部までご照会ください。

公益社団法人 日本経済研究センター

〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7 日本経済新聞社東京本社ビル11階

TEL:03-6256-7710 / FAX:03-6256-7924