

AI時代の採用戦略と人材育成戦略に



デザイン思考テスト

日米特許技術

4つのスコアと6つのタイプで

創造力のポテンシャルと特徴がわかる



VISITS Technologies 会社概要

Serendipity to the world

世界中のあらゆる情報を分析し
データ・ドリブンな変革を

会社名	VISITS Technologies株式会社
本社所在地	東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー17階
資本金	1億円（資本準備金を含む）
累計資金調達額	45億円（借入含む）
顧問	一條 和生（一橋大学大学院教授、IMD教授） 岩本 隆（慶應義塾大学大学院特任教授）



※J-Startup=国が選ぶネクストユニコーン企業
(トップベンチャーキャピタリスト、アクセラレーター、大企業のイノベーション担当などが、日本のスタートアップ企業約10000社の中から推薦)

主要プロダクトと導入企業

VISITS forms[※]

TOYOTA 新規事業アイデアの
創出プロセスを効率化。

三菱地所 新規事業創造イベントを
通じた協創文化の醸成

DXクラウド

SOMPO デジタル人材選抜指標に
定量的な創造性評価を導入

Canon 事業創出力強化に向けた
イノベーション人材の育成

会社概要

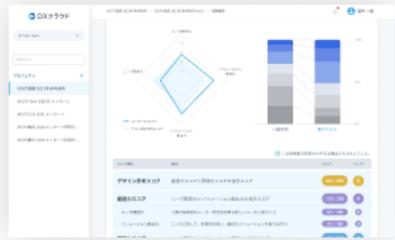
VISITS Technologiesは、**人・組織の可能性を可視化し、変革を支援する会社**です。

これまで測れなかった組織の強みや多様性などを診断することで

人的資本を可視化し鍛え、開示・発信に活かせる技術を提供しております。

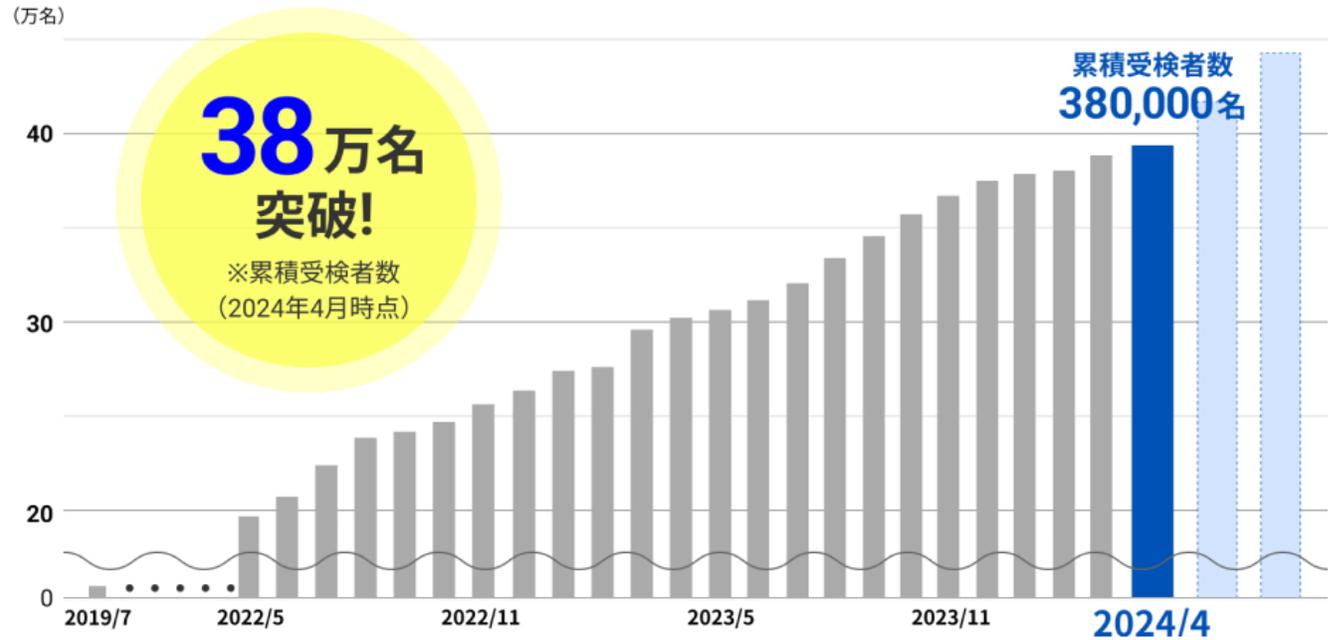


目には見えない人・組織の創造力や多様性など人的資本を可視化



共感をベースに多様な人材が繋がり変革サイクルを高速に回す

VISITS forms



※DXクラウドの機能であるデザイン思考テストの累積受検者数推移

代表プロフィール・経営陣



松本 勝

VISITS Technologies株式会社
CEO/Founder

東京大学大学院工学系研究科修了後、ゴールドマンサックス入社。株式トレーダー、金利デリバティブトレーダーを経て、2010年に人工知能を用いた投資ファンドを設立。その後当社を設立し、創造性を可視化する「DXクラウド® (デザイン思考テスト)」、意見を収集・分析し組織変革を推進する「VISITS forms」を独自AI技術により開発。企業のDX・イノベーションを支援している。

政府委員を歴任 ※2024年5月時点

- ・ 内閣官房「成長戦略会議」WG委員
- ・ 内閣府「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)」WG委員
- ・ 金融庁「金融審議会」WG委員
- ・ 経済産業省「スタートアップ投資契約検討会」委員
- ・ 文部科学省「インターンシップ等推進委員会」委員
- ・ 文部科学省「大学等における価値創造人材育成拠点の形成事業評価委員会」委員
- ・ 文部科学省「アントレプレナーシップ推進大使」
- ・ 東京証券取引所「SPAC検討委員会」委員
- ・ 日本経済団体連合会 審議員
- ・ 日本経済団体連合会「スタートアップ政策タスクフォース」座長代理



※丸善丸の内本店 (21/7/15-21)
紀伊国屋書店全店 (21/7/19-7/25)



Amazon
ランキング
1位^{※1}
丸善ジュンク堂書店
全店
1位^{※2}
※1 企業動向 (23/2/1)
※2 新書部門 (23/2/1)

取締役・顧問紹介



取締役 / CSO

栗山 実

グロービス経営大学院 教授
多摩大学大学院 客員教授



顧問

一條 和生

IMD教授
一橋大学名誉教授



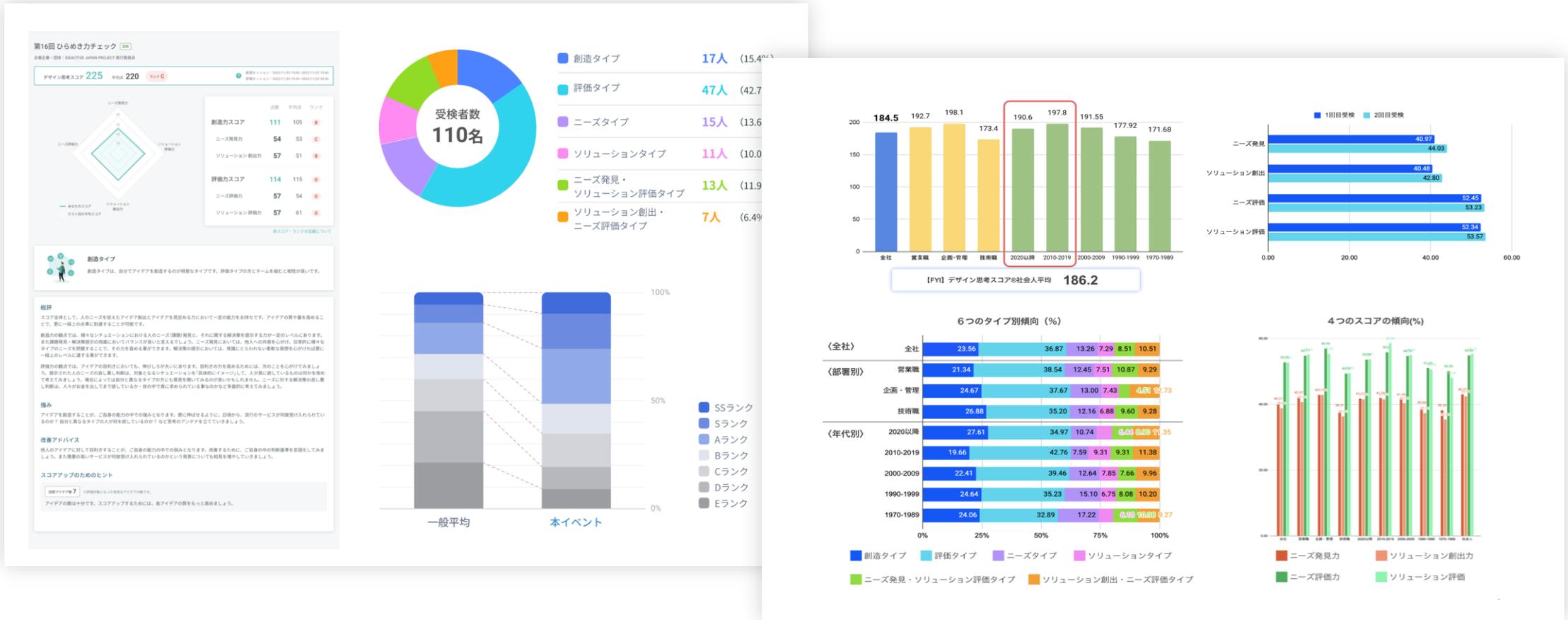
顧問

岩本 隆

慶應義塾大学大学院
特任教授

創造性の可視化

自社が持つ創造力の強みを可視化できていますか？



人的資本開示に対する各企業の動向

住友商事、人的資本において真のDiversity & Inclusionの実践へ「深層的ダイバーシティ」を焦点に基盤づくりへ

グローバル人材マネジメントのあり方

グローバル人材マネジメントポリシーで目指す姿
「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる「目指す姿」と「人材マネジメントのあり方」

目指す姿 | Top Tier Professionalism | 目指す組織の姿 | Great Place to Work

グループの理念やビジョンに共感し高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神でグローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材

個々人が自発的な価値を生み出し、続ける Great Place to Work®をグローバルに築き上げ、世界に人材を輩出する「真のDiversity」を構築し続ける組織

グローバル人材マネジメントポリシーで掲げる 人材マネジメントのあり方

Diversity & Inclusion	
グローバル適応人材	個々の自律的成長
パフォーマンスに応じたフィアな処遇	ピープルマネジメント力の強化

Chapter 3 運動力としての資本
価値創造を支える「7つの資本」

人材戦略の基本コンセプト

深層的ダイバーシティ (Invisible Diversity)

年齢 (Age)、性別 (Gender)、国籍 (Nationality)、出身 (Origin)、能力 (Ability)、スキル (Skill)、経験 (Experience)、ネットワーク (Network)

成長戦略 (Growth Strategy)

新たな視点 (Perspective)、専門性 (Specialty)、柔軟性 (Flexibility)、創造性 (Creativity)

みずほFG、経営基盤として人的資本KPIを設定 人的資本高格付け企業への融資も強化

お客さま、社会の課題に対し、様々な挑戦を乗り越え、新たな解を創造する3年間

サステナビリティを軸とした、メリハリのある事業展開により経営資源を最大限に有効活用
お客さま、社会とともに、その先の持続的な成長、豊かさへの礎を築く

注カビジネステーマ

- 「資産所得価値」に向けた挑戦
- 顧客利便性の徹底追求
- 日本企業の競争力強化
- グローバルCIBビジネス
- サステナビリティ&イノベーション

成長を支える経営基盤の強化

- 企業風土の変革
- 人的資本の強化
- DX推進力の強化
- IT改革の推進

安定的な業務運営

KPI項目

KPI項目	2023年度実績	2024年度目標
従業員数	2億以上	2億以上維持
DX人材**	—	+100名
DXベテラン人材**	—	+1,000名
個人コンプライアンス人材**	1,790名	2,100名
事業家人材**	—	+100名
イノベーション人材**	—	+200名
グローバル人材**	—	+150名
SKAN 実質正半分出産	1,300名	1,600名
SKAN 労働力コンシジョン	130名	150名
エンゲージメントスコア**	51%	65%
インクルージョンスコア**	55%	65%
女性管理職比率 (部長相当)	9%	14%
女性管理職比率 (課長相当以上)	19%	21%
管理職層別離職率	78%	70%未満

日清食品、全社活動テーマの変革ロードマップに則り、その第一歩となる日清流のJob型モデルの確立

食文化創造集団の実現に向けたバックカスティングモデル

日清流のJob型確立

Step 1 生産性の自律的向上
ミッション・成果の可視化
流動化余力の創出

Step 2 業務・人材の流動化
働き方・人材の多様化
関口拡大と流動促進

Step 3 創造人材の増殖
創造思考の習慣化・刺激
創造行為のルーテル化

Step 4 創造の顕現
創造の具現化・常態化

食文化創造集団

NISSIN Business Xformationによる基盤変革

選抜型プログラム

公開型プログラム

経営者アカデミー

社内知識・スキル

公開講座
オンライン
マーケティング
財務
経営
生産
SCM等

OJTで習得
公開講座
リアル

人事担当者の階層別研修
自己啓発支援

ベーススキル

関西電力、「人財力」改革とD & I推進、個人と組織が共に成長しワーク・エンゲージメントの向上へ

人財戦略

【人財戦略の強化、の全体像】

人財戦略の強化、の全体像

経営戦略
人財戦略
業務戦略

人財戦略の強化、の全体像

経営戦略
人財戦略
業務戦略

人財戦略

【人財戦略の強化、の全体像】

人財戦略の強化、の全体像

経営戦略
人財戦略
業務戦略

人財戦略の強化、の全体像

経営戦略
人財戦略
業務戦略

AIの普及により求める人材像は大きく変わっていく

日本企業が脱落する現状

世界の時価総額ランキングでは
バブル期から30年経った今、日本企業はランク外である

1992年 (12月末時点)



2023年 (9月末時点)

1. Exxon Mobil
2. WalMart
3. GE
4. NTT
5. Philip Morris
6. AT&T
7. Coca-Cola
8. Paribas
9. 三菱銀行
10. Merck

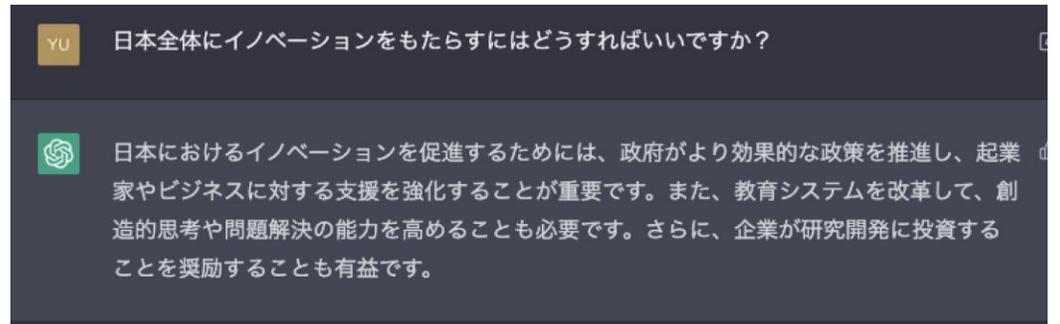
1. Apple
2. Microsoft
3. Saudi Aramco
4. Alphabet
5. Amazon
6. NVIDIA
7. Tesla
8. Meta
9. B. Hathaway
10. Eli Lilly

11. 日本興業銀行
12. 住友銀行
13. トヨタ自動車
15. 富士銀行

35. トヨタ自動車
126. ソニー
130. MUFG
136. NTT

Chat GPTの出現

従来の大規模言語モデルよりも高度な意味理解と会話(チャット)が可能。
このレベルの応答を会話形式(前後の文脈を理解して)で行うことができる



ChatGPTはインターネットに匹敵するイノベーション

東京大学大学院 工学系研究科 教授 松尾豊 氏



「将来的に事務作業をChatGPTが担うことになり、一部のホワイトカラーの仕事がなくなる可能性がある。具体的にはアイデア出し、リサーチ、情報整理、社内の人事評価、ライターや弁護士の初期相談もChatGPTに代わるかもしれない」

どの企業もこれからは「問題発見力」や「革新性」などの創造力に関するスキル・能力を求めている

経済産業省「未来人材ビジョン」（令和4年5月発表）

56の能力等に対する需要

現在は「注意深さ・ミスがないこと」「責任感・まじめさ」が重視されるが、将来は「問題発見力」「的確な予測」「革新性」が一層求められる



現在の新卒学生が2050年にはマネージャークラスになるため、**2023年の今、採用基準を変更する必要がある**

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

Z世代はどう考えているのか

Z世代の学生は「創造力」や「デザイン思考力」を重視している

01 学生、若手社会人の7割以上は、「創造性 / クリエイティビティ」が社会で活躍するために重要であり、かつキャリアの強みになると回答

社会で活躍するために
創造的 / クリエイティブであることは重視されるか
(「そう思う」「ややそう思う」)



(n=400)

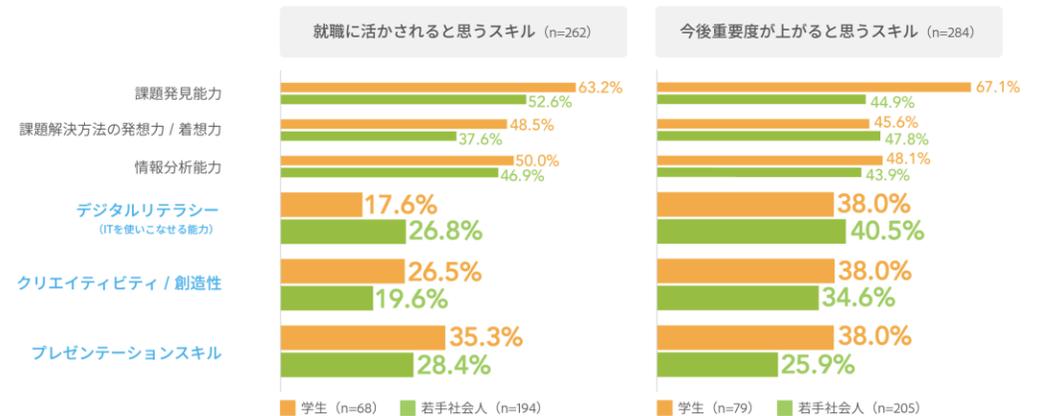
クリエイティブスキルは就活や就職後の
キャリアにおいて強みになると思うか
(「そう思う」「ややそう思う」)



(n=400)

02 就職活動 / 今後重要度が上がるスキルTop3は、「課題発見能力」「課題解決方法の発想力 / 着想力」「情報分析力」

学生、若手社会人ともTop3を支えるスキルである「デジタルリテラシー」「クリエイティビティ / 創造性」「プレゼンテーションスキル」が今後重要と考えている



活用事例「森トラスト株式会社」

採用選考でのご利用

「イノベーション枠選考」を実施し、本選考では出会えなかった学生を採用

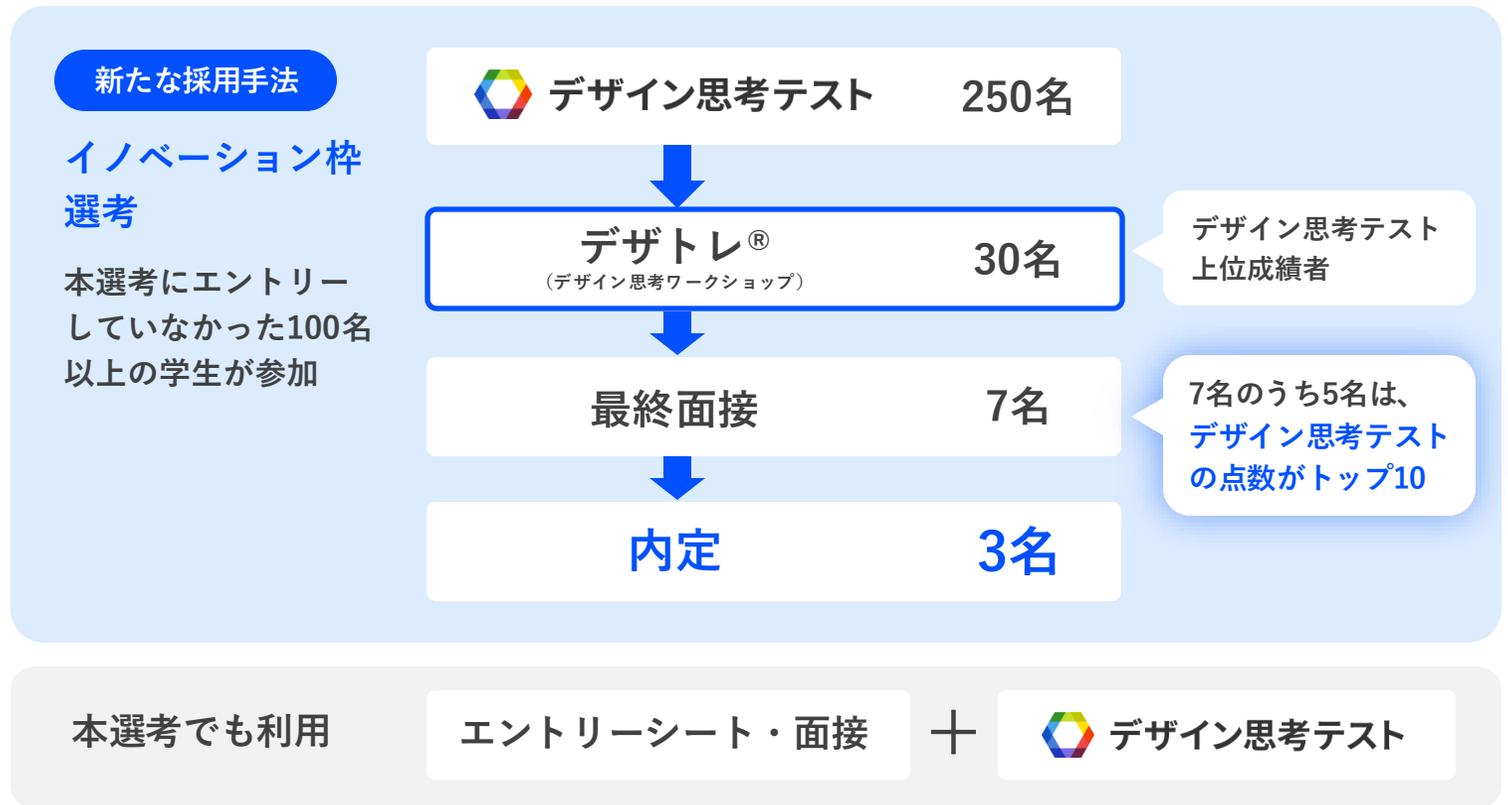


<導入背景>

新しい事業領域への挑戦と推進を加速すべく、新しい要素を持った多様な人財を採用するため「イノベーション枠選考」を企画

<実施結果>

- 面接では判断が難しい能力が顕在化
- 各企業の採用活動が落ち着き出す時期に、元々ディベロッパーを志望していなかった優秀な学生に興味を持ってもらう取組みに



全社的な活用事例



持続的にイノベーションが起こせる価値創造企業へ キヤノンMJグループ 全社員 約16,000人を対象とした導入プロセス



DXクラウド®
 デザイン思考力を可視化し
 人材育成・配置に活用



VISITS forms
 多様な意見や知見の収集・活用
 データドリブンに企業変革を推進



**デザイン思考
 基礎セミナー**

デザトレ® - デザイン思考実践トレーニング -

日々の業務におけるデザイン思考の実践・定着

真の組織変革を実現

- ✓ イノベーション人材育成
- ✓ 新規事業創出
- ✓ カルチャー醸成 など

デザイン思考テスト

Chat GPTなど、AI時代に求められる採用戦略・人材育成に



デザイン思考テスト

創造性を**4**項目でスコアリングし、**6**つのタイプがわかる

採用に



エントリー者への
フィードバックの質を高め
エンゲージメント向上へ

育成に



受検プロセス自体が
実践的な学習機会となり
インターン等で活用可能

組織診断・配置に

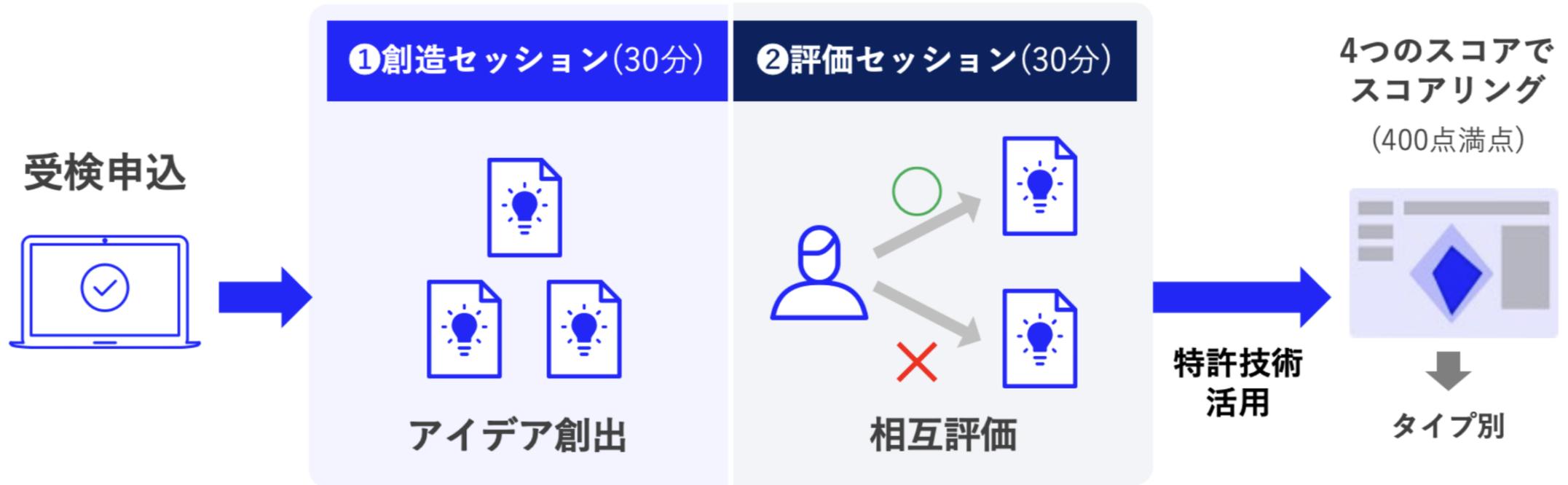


スコア・タイプ傾向から
部門やチーム傾向
人材配置の新たな参考指標に

デザイン思考テスト

 **デザイン思考テスト 60分間のオンラインセッション**

受検者のビジネス創造力を特許技術で可視化



デザイン思考テスト

結果画面



5

総評

スコア全体として、人のニーズを捉えたアイデア創出とアイデアを見定める力において一定の能力をお持ちです。アイデアの質や量を高めることで、更に一段上の水準に到達することが可能です。

創造力の観点では、様々なシチュエーションにおける人のニーズ(課題)発見と、それに関する解決策を提示する力が一定のレベルにあります。また課題発見・解決策提示の両面においてバランスが良いと言えるでしょう。ニーズ発見においては、他人への共感を心がけ、日常的に様々なタイプのニーズを把握することで、その力を高める事ができます。解決策の提示においては、常識にとらわれない柔軟な発想を心がければ更に一段上のレベルに達する事ができます。

評価力の観点では、アイデアの目利きにおいても、伸びしろが大いにあります。目利きの力を高めるためには、次のことを心がけてみましょう。提示された人のニーズの良し悪し判断は、対象となるシチュエーションを「具体的にイメージ」して、人が真に欲しているものは何かを改めて考えてみましょう。場合によっては自分と異なるタイプの方にも意見を聞いてみるのが良いかもしれません。ニーズに対する解決策の良し悪し判断は、人々がお金を出してまで欲しているか・世の中で真に求められている事なのかなど多面的に考えてみましょう。

強み

アイデアを創造することが、ご自身の能力の中の強みとなります。更に伸ばせるように、日頃から、流行のサービスが何故受け入れられているのか? 自分と異なるタイプの人が何を欲しているのか? など思考のアンテナを立てていきましょう。

改善アドバイス

他人のアイデアに対して目利きすることが、ご自身の能力の中の強みとなります。改善するために、ご自身の中の判断基準を言語化していきましょう。また需要の高いサービスが何故受け入れられているのかという背景についても知見を増やしていきましょう。

スコアアップのためのヒント

回答アイデア数 **7** ※評価対象になった有効なアイデアの数です。

アイデアの数は十分です。スコアアップするためには、各アイデアの質をもっと高めましょう。

当テストで可視化できること

- 1 デザイン思考スコア®
- 2 スコアランク
- 3 4種類のスコア
- 4 デザイン思考タイプ
- 5 総評・アドバイス・スコア向上のヒントなど

サービス概要と特徴

●4項目のスコアリング

デザイン思考スコア (合計400点満点)	
創造カスコア (各100点)	ニーズ発見カスコア 人間の根本的なニーズ・時代を先取る新しいニーズに気付く力
	ソリューション創出カスコア ニーズに対して、新規性の高い・適切なソリューションを創り出す力
評価カスコア (各100点)	ニーズ評価カスコア 未解決のニーズや願望の強さを見抜く力
	ソリューション評価カスコア ニーズに対して、ソリューションが有効で革新的かを見抜く力

●6つのタイプ別診断

 <p>創造タイプ</p> <p>創造タイプは、自分でアイデアを創造するのが得意なタイプです。評価タイプの方とチームを組むと相性が良いです。</p>	 <p>ソリューションタイプ</p> <p>ソリューションタイプは、ニーズに対する適切なソリューションを提案することと、それが適切であるかを評価することに長けています。ニーズタイプの方とチームを組むと相性が良いです。</p>
 <p>評価タイプ</p> <p>評価タイプは、他人のアイデアに対して目利きすることが得意なタイプです。創造タイプの方とチームを組むと相性が良いです。</p>	 <p>ニーズ発見・ソリューション評価タイプ</p> <p>ニーズ発見・ソリューション評価タイプは、ニーズを発見することとソリューションを評価することに長けています。ソリューション創出・ニーズ評価タイプとチームを組むと、互いの欠点を補うことで良いチームを作ることができます。</p>
 <p>ニーズタイプ</p> <p>ニーズタイプは、ペルソナのニーズを考え、それが適切であるかを評価することに長けています。ソリューションタイプの方とチームを組むと相性が良いです。</p>	 <p>ソリューション創出・ニーズ評価タイプ</p> <p>ソリューション創出・ニーズ評価タイプは、ソリューションを提案することとニーズを評価することに長けています。ニーズ発見・ソリューション評価タイプとチームを組むと、互いの欠点を補うことで良いチームを作ることができます。</p>

一般的なアセスメントツールとの比較

一般的な アセスメントツール

代表例

- 適性検査（能力検査、性格検査）
- 360度評価
- マネジメント力評価研修
- エニアグラム
- コンピテンシー診断
- 知能検査
- 特性診断
- 行動分析診断



デザイン思考テスト

日米特許技術

これまで可視化できなかった
答えのない能力を可視化

- AI時代に必要な課題解決力
- リーダーシップ
- DX推進力
- 個人が持つ創造性タイプの把握

「課題解決経験」と
「デザイン思考テスト」の
相関性に関する論文が
複数の国際学会にて採択

- 「2023 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)」
- 「The 6th World Conference on Production and Operations Management」

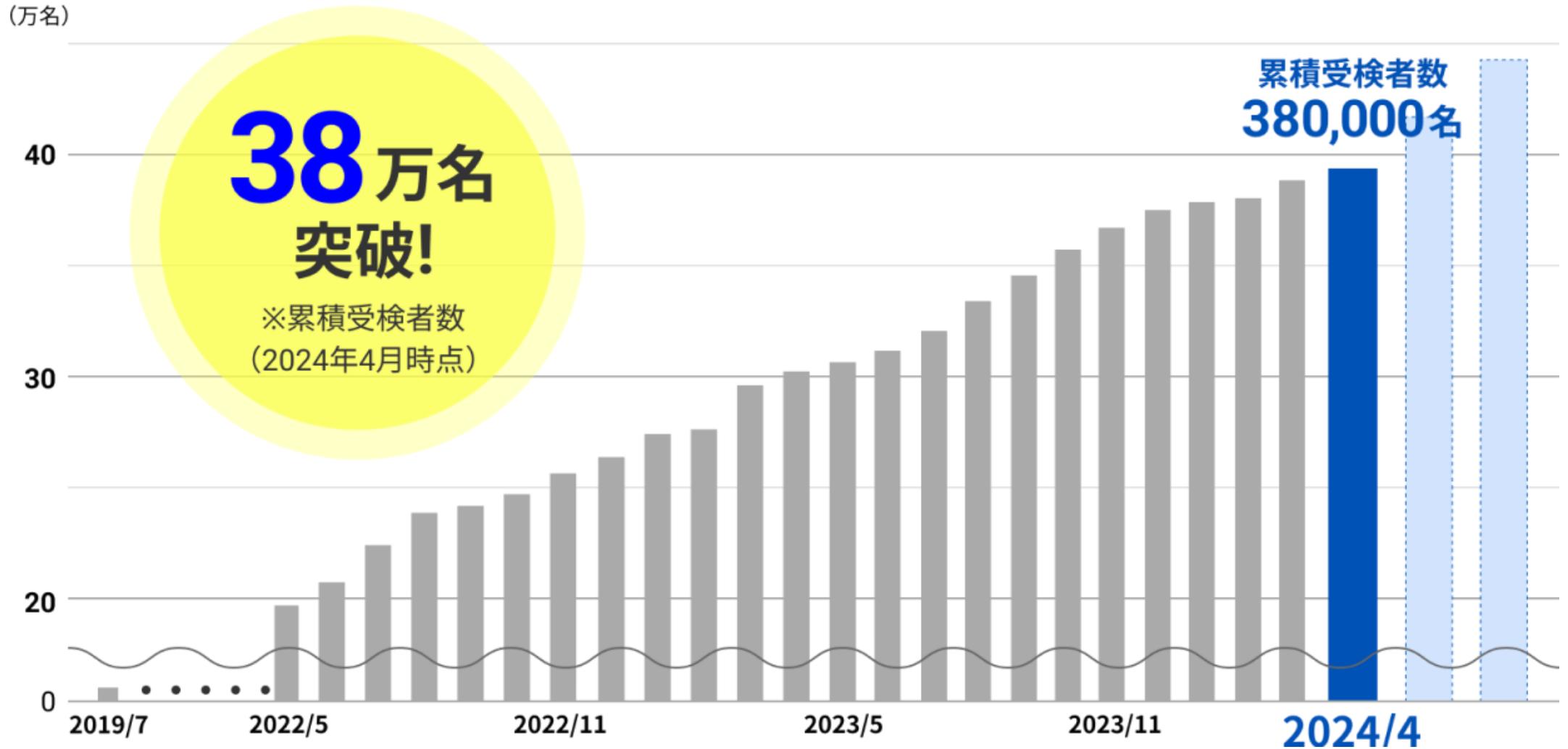


慶應義塾大学大学院
経営管理研究科 特任教授

岩本隆氏

デザイン思考力を計測したこれだけ大規模な調査は前例がありません。長期インターンやビジネスコンテスト等の実践的な経験がデザイン思考スコアと統計的に有意に相関し、座学等はそれほど相関しなかった結果は、これまで経験則として感じていたことを定量的に実証しています。

累積受検者数



導入企業

大手企業など 300社以上

新卒採用

中途採用

DX人材

Panasonic

住友商事
Enriching lives and the world

dentsu

NISSIN
日清食品

Eat Well, Live Well.

Aji
AJINOMOTO

小学館
SHOGAKUKAN

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

Asahi

SOMPO
ホールディングス

KOSÉ

UNLOCKPOTENTIAL
Lead Yourself, Unlock Potential of Talent & Organization

UNLOCKPOTENTIAL 株式会社UNLOCK POTENTIAL
これからのリーダーに求められる創造性を定量的に可視化

インタビューを見る

SOMPO SOMPOホールディングス株式会社
DX戦略強化を加速する人材育成を～デジタル人材選抜指標に”定量的”な創造性評価を導入～

インタビューを見る

小学館 株式会社小学館
面接官の優れた目利きをアルゴリズムで再現ー「デザイン思考テスト」の導入で、コンテンツづくりに不可欠な「創造力の客観評価」に成功

インタビューを見る

住友商事 住友商事株式会社
採用コンセプトを貫いたプログラム設計で創造性の高い7名の学生を採用ーピンチをチャンスに変えた「オンラインデザイン選考」

インタビューを見る

Panasonic パナソニック株式会社
デザイン組織強化に向けた長期の人事戦略始動ー企業導入事例 認知・共感から始まる全社的な取組とその背景

インタビューを見る

第一生命保険株式会社
変革し続ける企業であるために～創造性に着目した新たな新卒採用ツールの導入～

インタビューを見る

全社DXのためのデザイン思考定着研修「デザトレ®」

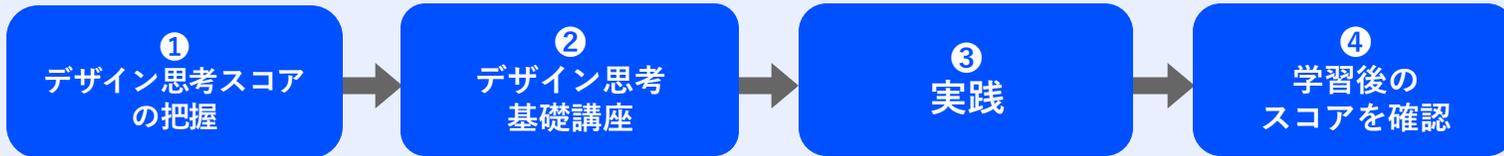


全社DXのためのデザイン思考を「実践・定着」

デザトレ®

-松本式「誰でも使えるアイデア創出メソッド」-

共感力と創造力を鍛える「デザイン思考基礎講座」と実践を見据えた研修



認定制度あり

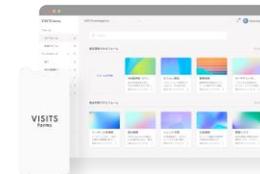
DXデザイナー認定資格®

「デザトレ」は 特許取得技術を利用した 創造力育成プログラムです



共感力・創造力を測定
 デザイン思考テスト

日米特許取得



共感力・創造力を鍛える
VISITS forms

日米特許取得



ワークショップ

全社DXのためのデザイン思考定着研修「デザトレ®」

従来のデザイン思考研修

デザイン思考のプロセスを学ぶ研修

||

再現性の担保が難しく、
業務での実践につながりにくい



デザトレ® 松本式アイデア創出メソッド

デザイン思考を学ぶだけでなく、
実践でも利用可能な再現性あるフレームワーク

||

実践～定着を可能に

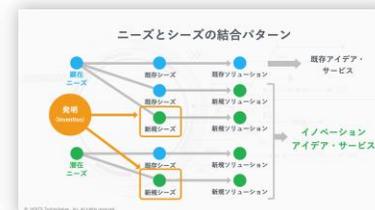
SECTOR 1 競合思考

30分

まずは自分が考えた価値を簡単に説明しあった上で、チームで取り組むコンセプトを決めてください。その際に①共感度 ②未実現度の2軸でプロットしてください

POINT

- ①どの価値を付える移動サービスか、どんな取り組む移動サービスを提案してください (ただおもしろいだけで誰も使わないようなサービスではダメです)



SECTOR 2 個人ワーク

5分

次の物事の価値をできるだけ多く手元に書き出してください

①自家用車 ②タクシー ③電車

📌 本日のテーマ

未来の「移動サービス」を考える

SECTOR 3 転換思考

25分

まずは自分が考えた前提条件を共有しあった上で、みんなそれを反転させてみてください。その際にワーク④で考えたコンセプトを意図してください

POINT

- ①反転させ方は誰でもできると勘違いしている人も反転をさせてみてください
- ②どんな前提条件もないアイデアでも、アイデアスフィアに考えてみてください

SECTOR 4 個人ワーク

5分

ワーク④で考えた「未来の移動サービス」に関してあなたの「無意識の前提条件」を書き出してください