



# 事業計画及び 成長可能性に関する事項

Institution for a Global Society株式会社  
**igs**

2021年12月

## ■将来情報に関する免責

本資料の取り扱いについて本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの将来の見通しに関する記述は、本資料の日付時点の情報に基づいて作成されています。これらの記述は、将来の結果や業績を保証するものではありません。このような将来予想に関する記述には、必ずしも既知および未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の業績や財務状況は、将来予想に関する記述によって明示的または黙示的に示された将来の業績や結果の予測とは大きく異なる可能性があります。

これらの記述に記載された結果と大きく異なる可能性のある要因には、国内および国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

## ■公開情報に関する免責

また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいております。

## ■資料の取扱いについて

本資料は、情報提供のみを目的として作成しています。本資料は、日本、米国、その他の地域における有価証券の販売の勧誘や購入の勧誘を目的としたものではありません。

## ■今後の開示

今後、「事業計画及び成長可能性に関する事項」については決算発表の際に開示する予定です。

1. **会社概要**
2. 主力サービス「GROW」
3. ビジネスモデル
  - －HR事業
  - －教育事業
4. 成長戦略
5. リスク情報
6. 補足資料

会社名 Institution for a Global Society 株式会社

所在地 東京都渋谷区恵比寿南一丁目11番2号

事業内容 AIを活用した人材評価プラットフォームを  
企業や学校に提供

設立日 2010年5月18日

資本金  
および  
資本準備金 59百万円（資本金）  
682百万円（資本準備金）

代表者 福原 正大（創業者）

従業員数 41名（2021年10月末現在）

サービス  
紹介



## Purpose

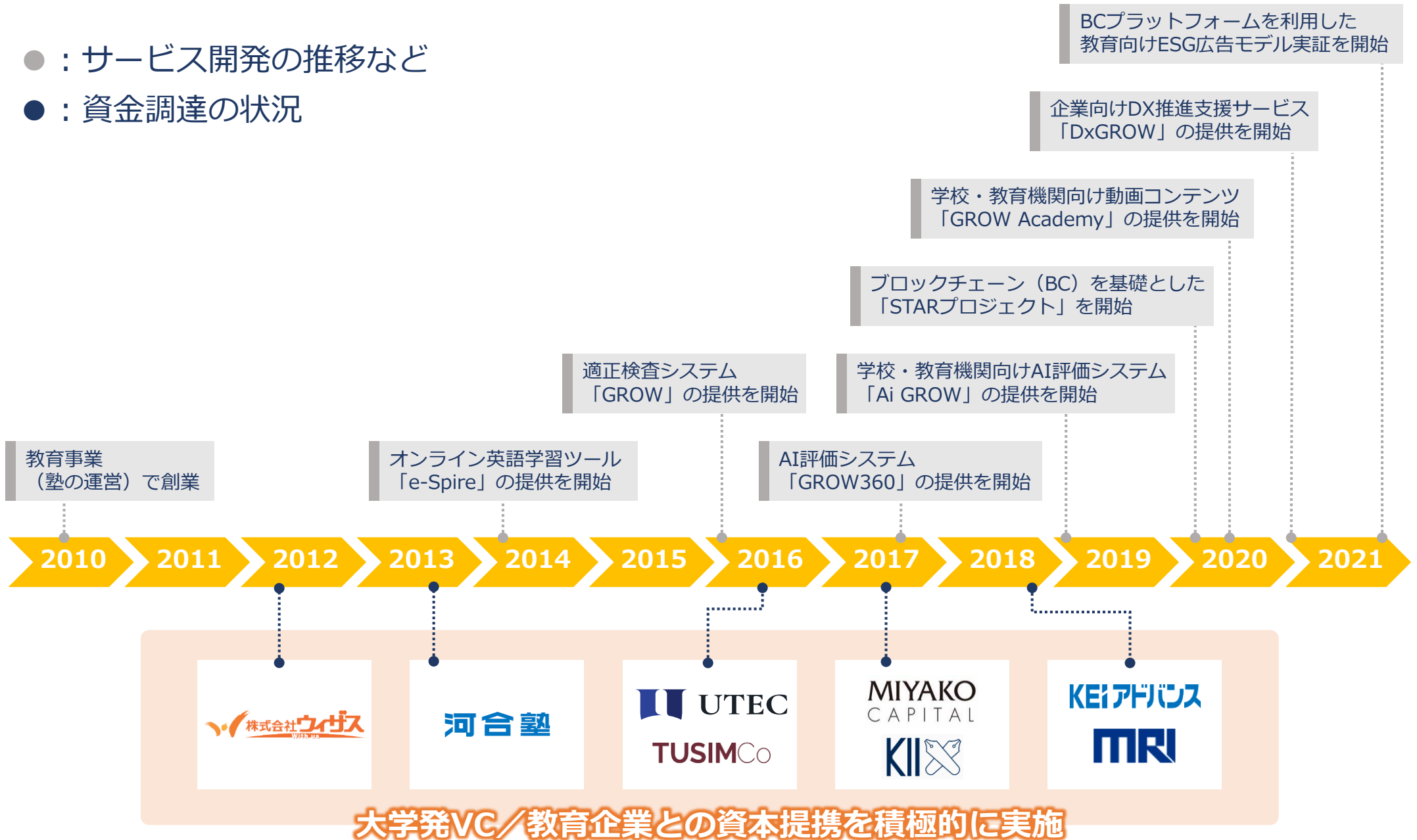
分断なき持続的な社会の実現に  
向けた手段を提供する。

## Vision

人を幸せにする評価と教育で、  
幸せを作る人、をつくる。

人にとって正しく評価されるということは、自己肯定の種であり、その種は一生育ち続けます。自己肯定は、自己成長の源泉です。自分を肯定できる。それを励みにもっと成長する。そんな人が増えればきっと、世の中はもっとハッピーになると、信じています。IGSは、ビジョンとテクノロジーで、評価と教育の未来を、切り開いていく会社です。

- : サービス開発の推移など
- : 資金調達状況



## ■ 金融業界をはじめ、幅広いバックグラウンドを持つ社内外のマネジメント人材が集結

### 代表取締役社長 福原 正大 *Masahiro FUKUHARA*

慶應義塾大学卒業。東京銀行（現：三菱UFJ銀行）入行後、INSEAD（欧州経営大学院）でMBA、グランゼコールHEC（パリ）で国際金融の修士号、筑波大学で博士号を取得し、パークレーズグローバルインベスターズ（現：ブラックロック）の取締役を経て現職。経済産業省 産業構造審議会「教育イノベーション小委員会」委員（現任）。



### 取締役 成田 忍 *Shinobu NARITA*

外資系PR会社でクライアントサービス責任者として300以上のサービスや商品のマーケティングPRを担当した後、オンラインメディア企業の広報及び協会ビジネス担当執行役員を経て現職。

### 取締役CFO 西脇 義高 *Yoshitaka NISHIWAKI*

コンサルティング会社勤務を経て、監査法人に入所。上場企業等の法定監査業務、財務デューデリジェンス業務、アドバイザリー業務に従事後現職。公認会計士。

### 常勤監査役 加納 裕 *Yutaka KANO*

東京工業大学工学部機械物理工学科卒業。ベンチャー企業設立に参加し技術担当取締役や代表取締役CTOを歴任。

### 社外取締役 幸田 博人

#### *Hiroto KODA*

一橋大学経済学部卒業。日本興業銀行に入行し、2016年みずほ証券取締役副社長（代表取締役）に就任。2018年に同社退任後、(株)イノベーション・インテリジェンス研究所社長、(株)産業革新投資機構（社外）取締役などをつとめる。2021年に当社社外取締役に就任。

### 社外監査役 中江 史人

#### *Fumito NAKAE*

京都大学経済学部卒業。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入行し、1996年に同為替資金部副部長、及び東京外国為替市場委員会議長に就任。1999年にスタンダードチャータード銀行に入行し、同ホールセールバンキング共同代表兼グローバルマーケティング部門長等務める。2021年に当社社外監査役に就任。

### 社外監査役 稗田 さやか

#### *Sayaka HIEDA*

一橋大学法学部卒業。2007年弁護士登録し半蔵門総合法律事務所に入所。退所後、2010年に表参道総合法律事務所に入所（現任）。2019年に東京建物株式会社社外監査役に就任。2021年に当社社外監査役に就任。

- 独自ツール「GROW」による人材評価データを起点とし、HRTech・EdTech・Blockchain(BC)を利用した新規事業の3軸でサービスを提供するテックカンパニーです

**HR**Tech  
HR事業  
**GROW360**  
**DxGROW**  
対企業

科学的な人の評価  
時代の潮流に合わせた  
人材育成

**ED**Tech  
教育事業  
**AiGROW**  
**GROW**  
グローアカデミー Academy  
対教育機関

多様な評価に応じた  
個別化教育

**BC**  
プラットフォーム実証  
**STAR**   
ONGAESHI  
企業と教育機関  
を連携

個人情報を保護した上で  
個人の多様なデータを活用  
(Blockchain基盤を活用)

## 社会課題

### 主観的な人の評価

- ・ 人材評価におけるバイアス
- ・ 他者評価の欠如
- ・ DX等時代への対応

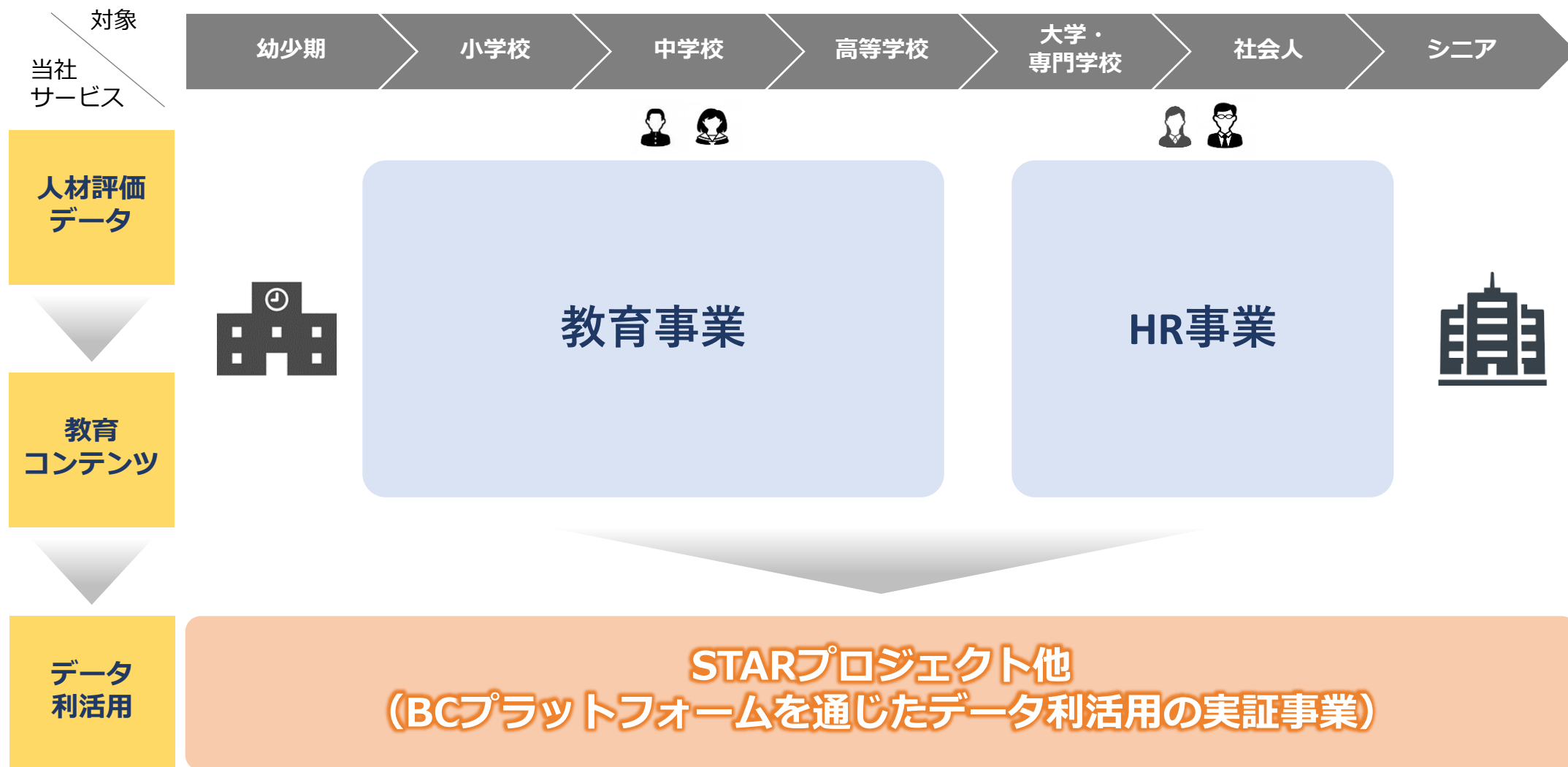
### 学歴に最適化されたマス教育

- ・ 教師対多数の生徒
- ・ 旧来型スキル偏重

### 本人に還元されないデータ

- ・ 評価データ不整備
- ・ 自らコントロールも活用もできない個人情報

- 子どもから大人まで一貫した軸で測定した公平な人材評価データをもとに、教育や組織開発まで幅広く支援しています





## KPIハイライト

## HR事業

売上CAGR

53%

顧客数（21/3期実績）

58社

顧客あたり収益（21/3期実績）

460万円

ユーザー数

67万人

## 教育事業

売上CAGR

46%

顧客数（21/3期実績）

165校

顧客あたり収益（21/3期実績）

130万円

ユーザー数

7.3万人

\* 売上CAGRは18/3期～21/3期実績ベース

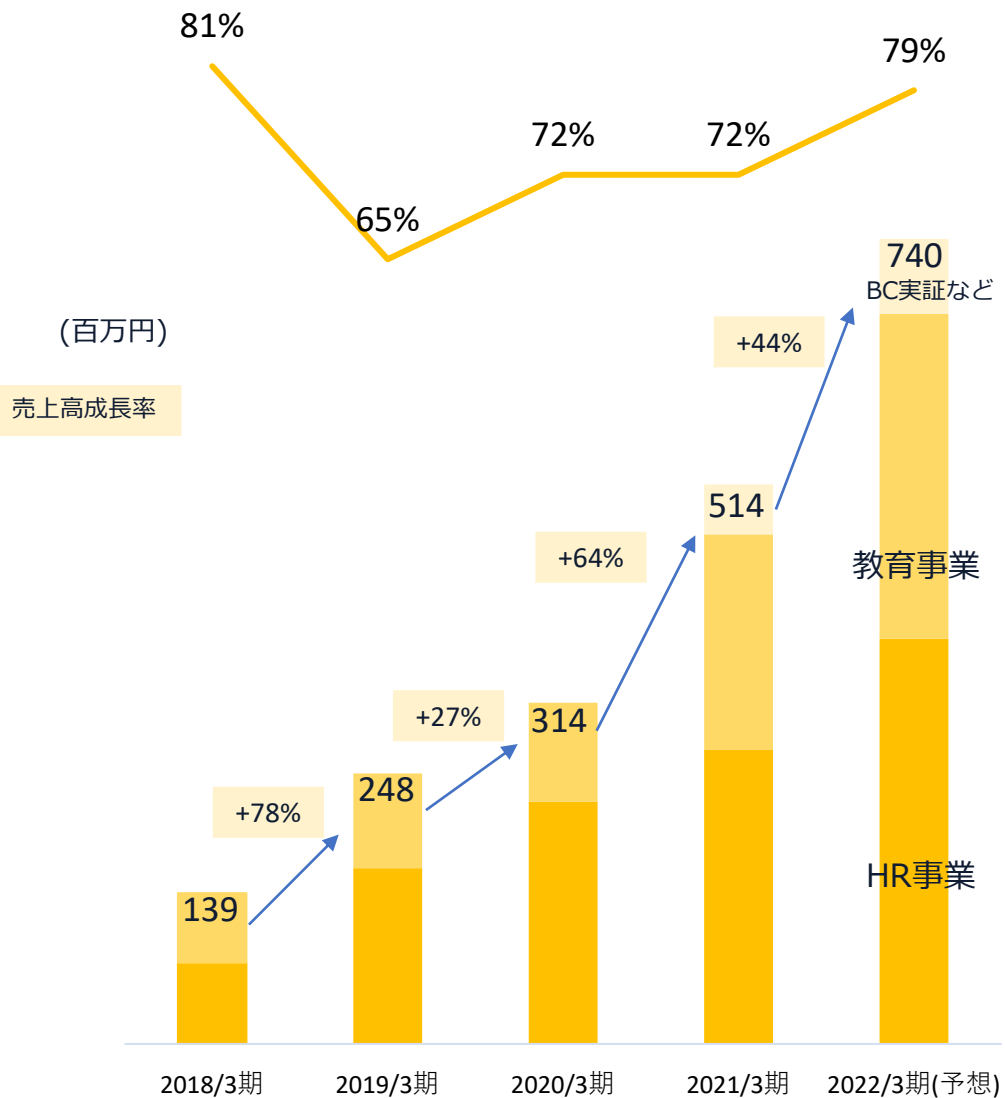
\* HR事業：売上CAGRおよび顧客数の算定には、新規事業並びに海外顧客を含まない。顧客あたり収益は、事業部売上高÷顧客数で算定

\* 教育事業：顧客数はサービス別でカウントし合算した延べ数。経済産業省「未来の教室」事業は除外。顧客あたり収益は、未来の教室を除く売上高÷期中平均の顧客数で算定

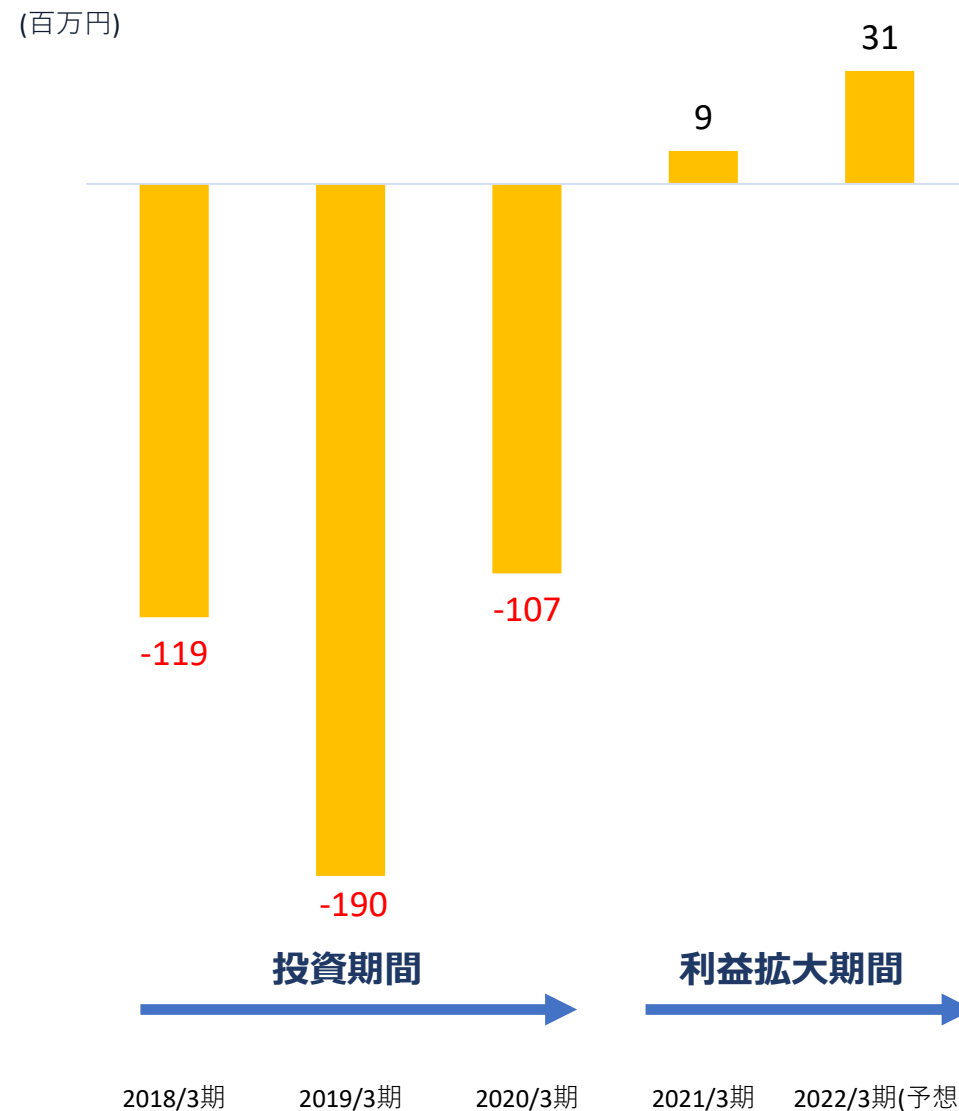
\* ユーザー数=登録アカウント数（2021年10月末時点）

## ■ 高い売上高成長率・売上総利益率を継続し、黒字に転換済み

### 事業別売上高・売上総利益率推移



### 営業利益推移



\* BC実証は現在実証段階であるため、セグメント開示上はHR事業に包含

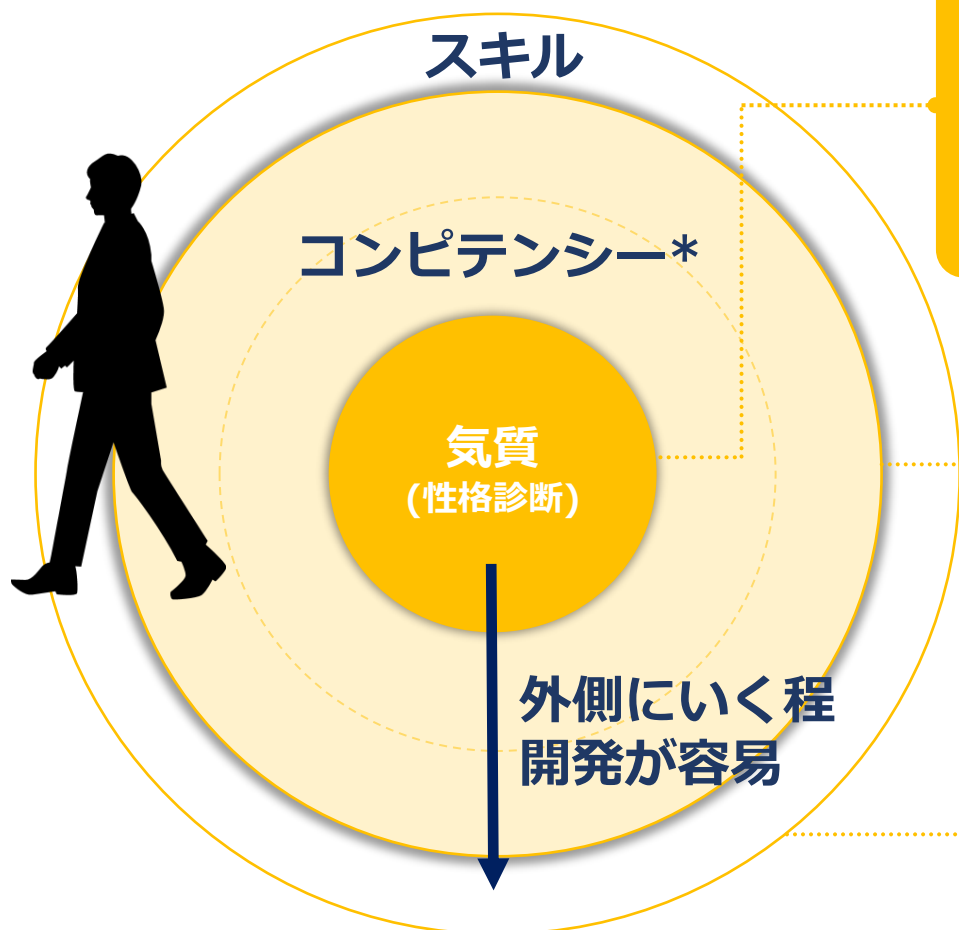
\* 売上総利益率 = 売上総利益 ÷ 売上高

1. 会社概要
2. **主カサービス「GROW」**
3. ビジネスモデル
  - －HR事業
  - －教育事業
4. 成長戦略
5. リスク情報
6. 補足資料



GROW360

- 人材の特性や能力を、**気質×コンピテンシー×スキル**（企業内利用限定）の3つの観点で可視化し、能力開発を行うことができる画期的なツールです



\*コンピテンシー：グローバルに活躍できる人材の行動特性

**【気質】**

潜在意識まで分析可能な診断ゲーム

**【コンピテンシー】**

リアルタイム360度評価

**【スキル】**

ネットワーク内ランキング、社内偏差値

No	NAME
1	Masa igs
2	Jessica igs
3	Taro igs
4	Hanako igs
5	Jun igs
6	Takahiro igs
7	Yumiko igs
8	Yuko igs
9	Mari igs
10	Yuta igs...



- 独自の技術に基づく気質診断では特許取得済(特許第6161097号)の独自の診断ゲームで潜在的な性格診断を行います

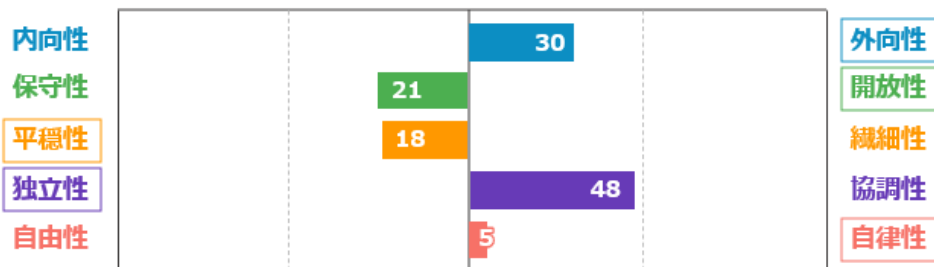
測定方法

IAT \* で潜在的な気質を測定



わかること

「BIG5」\* (補足資料参照) に基づく性格が分かる



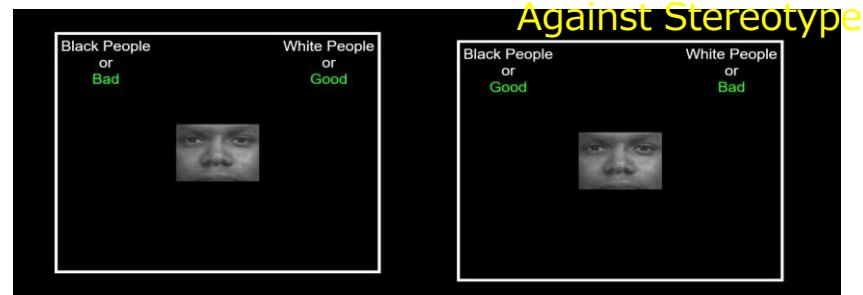
## \*IAT: Implicit Association Test (潜在連合テスト)

特許技術

回答者本人も認識できない潜在意識を抜き出す技術。気質(性格)測定などに利用。スマートフォンを用いた測定に関する特許を当社が保持しており、他社は模倣ができない

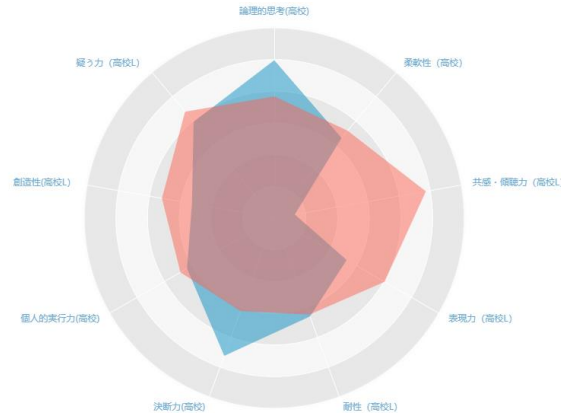
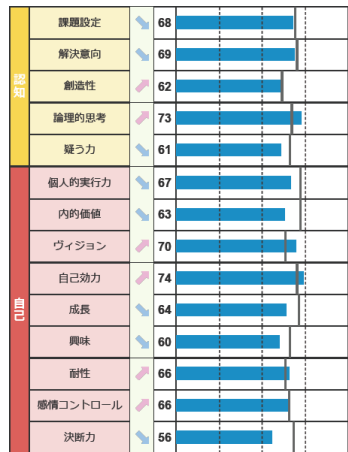
- IATは社会心理学の分野において心的表象と対象物及び対象概念との潜在的な関連の強さを測る手法として、アンソニー・グリーンワルド、デビー・マギー、ジョーダン・シュワルツによって1998年に開発され、臨床心理学、認知心理学、開発心理学の領域にも活用が広がっている。
- 分類に要するスピードは画像イメージと概念との繋がりが強いほど早く、弱いほど遅くなると考えられており、偏見、固定観念、差別を見極めるための手法として、被検者の自己分析よりも信頼性の高い指標と考えられている。(Poehlman et al., 2007, and the validity reports : [http://faculty.washington.edu/agg/iat\\_validity.htm](http://faculty.washington.edu/agg/iat_validity.htm))
- IATはその信頼性、正確性を完全に否定することが難しいほど十分な成果を出していると考えられている。(Kang & Lane, 2010)

Project Implicit IATテストの一例



- コンピテンシー測定では、自己評価+他者評価（360度評価）を独自技術で補正し、信頼度の高い手法で25項目を測定します

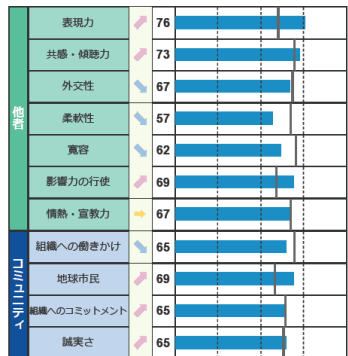
## 自己評価 + 他者評価



( ■ : 自己評価 ■ : 他者評価 )

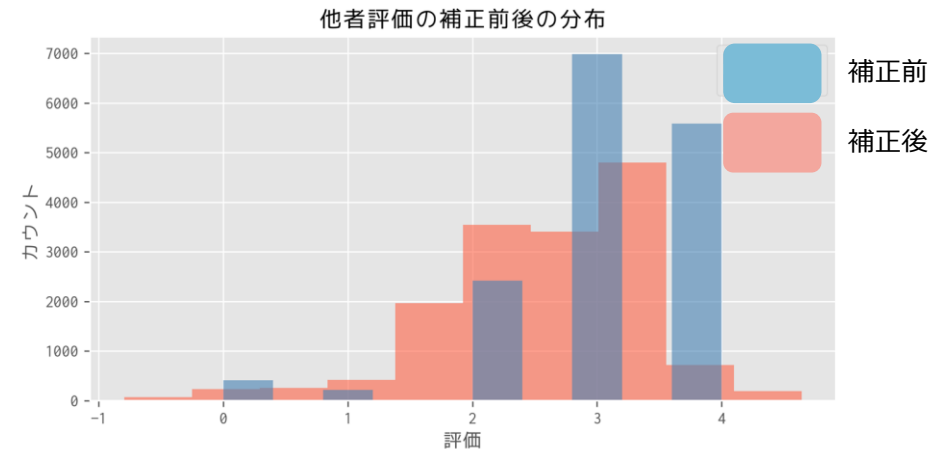
自己評価（自己申告）に他者からの客観的な評価を組み合わせ、信頼性を高めます

東京大学やケンブリッジ大学との共同研究によりフレームワークを開発



## +AIによる評価補正

特許技術



### 評価データの補正

全体的にやさしい評価をする人、厳しい評価をする人など、評価者の傾向に合わせ、評価をどの程度調整する必要があるか「評価者を評価する」モデルを構築し、データ補正を行う

### 信頼性スコアの算出

「評価の実施日時」「回答にかかるまでの時間」「評価の得点」などをログとして記録し、作為的な評価が行われている状況や特徴を抽出して「信頼性スコア」を算出

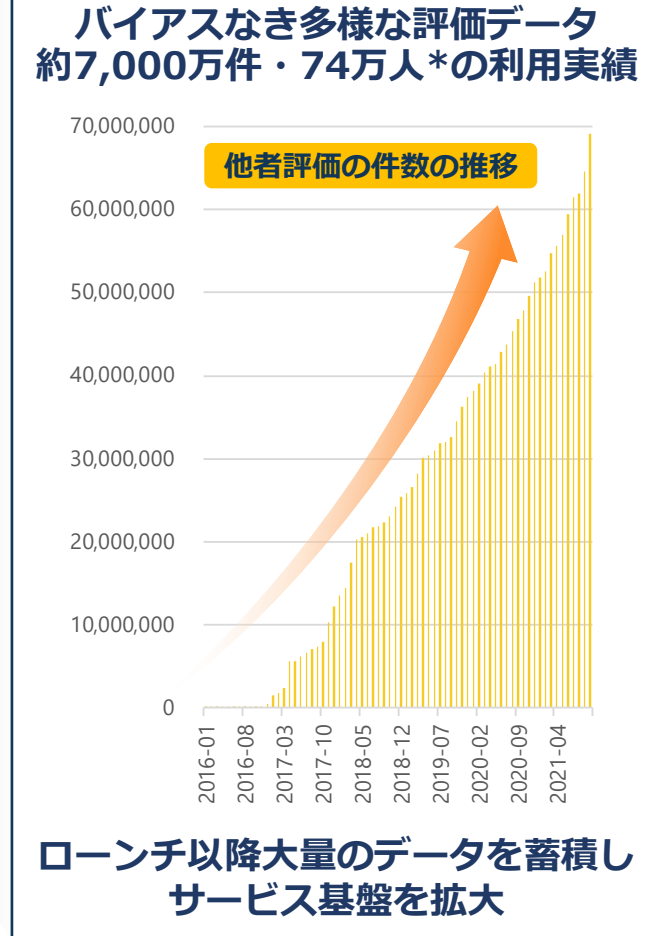
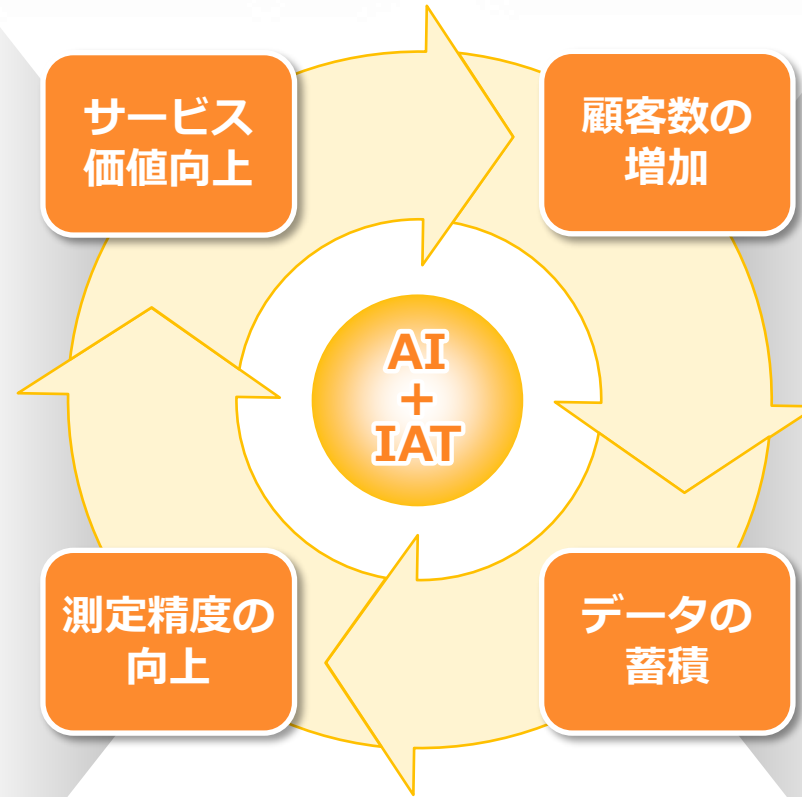
**約7,000万件の他者評価のデータを基に、AIがデータ補正や信頼性スコアの算出を行い、信頼性を高めている**

## GROW360 AiGROW

非認知能力の可視化手段や、バイアスに配慮した公平な人材評価の不在

データと科学的手法に基づく分析

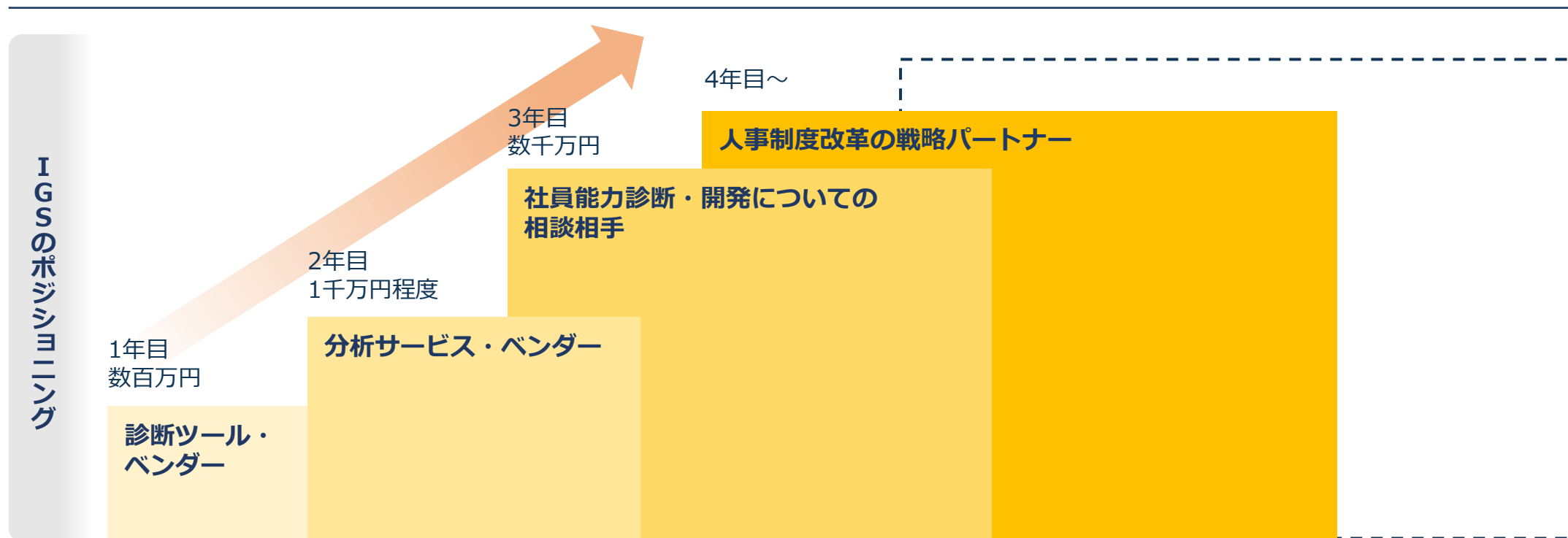
多様かつ適切な人材評価とそれに応じた個別化教育の実現



データの蓄積を通じてソリューションの価値を向上させ、より高い参入障壁を構築

\*ユーザー数=登録アカウント数（HR事業および教育事業の合計）  
 \*評価件数=上記アカウントが実施した他者評価件数（HR事業および教育事業の合計）  
 \*25項目のコンピテンシーを84問で評価。1人の被評価者に対し、最低3人が他者評価を実施する（2021年10月末時点）

## A社での具体的利用事例



GROW360の用途	社員能力診断	社員能力診断	社員能力診断（全社）	人事制度改革	今後
		新卒本採用支援 能力評価ツールとしてトライル実施（数百名で気質診断のみ）	精緻な能力データ生成と人事施策妥当性を評価され、小テスト（100名程度）でGROWを検証	中テスト（数百名）で検証後、全社（数千名）で能力診断実施。 <b>社員の能力開発施策まで含めた施策アイデア提供と実行支援</b>	GROWを <b>人事制度改革の中核ツールとして利用中</b> 。グランドデザインから支援開始。キャリア開発制度と絡めて手厚く現場で活用支援。 <b>上司の支援強化で、FBを受けた部下の満足度が9割以上に</b>



## 課題・問題意識

認知能力と同様に、  
非認知能力も重要  
(学力以外の指標)

ただし、追加的な  
事務負担は抑えたい

## GROWの利用

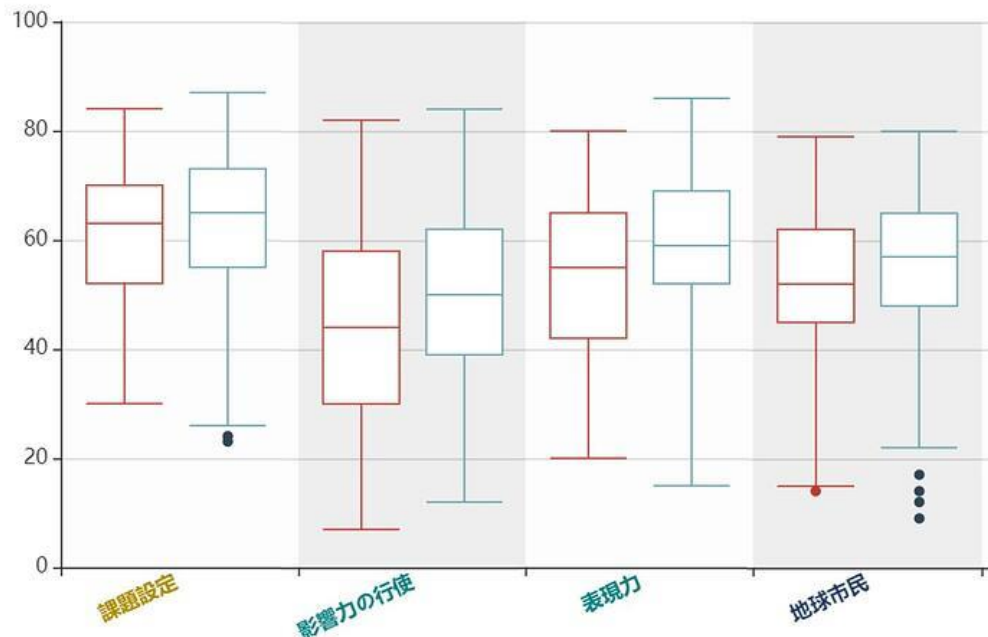
生徒同士の相互評価や  
AI補正により、  
非認知能力を  
客観的に定量化

## 効果・効用

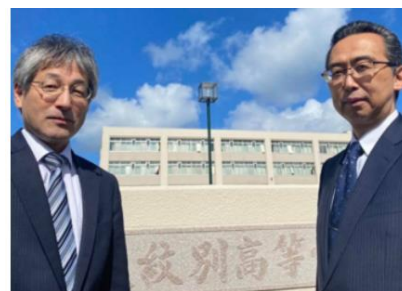
データに基づく  
非認知能力の育成支援  
(GROW Academyなど)

クラスマネジメントや  
事務負担の軽減  
(三者面談での活用など)

コンピテンシースコア



各コンピテンシーの成長を箱ひげ図で図示。



## 顧客の声

### 教育目標に掲げる 「育てたい9つの力」を定量化

北海道紋別高等学校  
校長 花松 均先生 (右)  
教頭 高野 龍彦先生 (左)

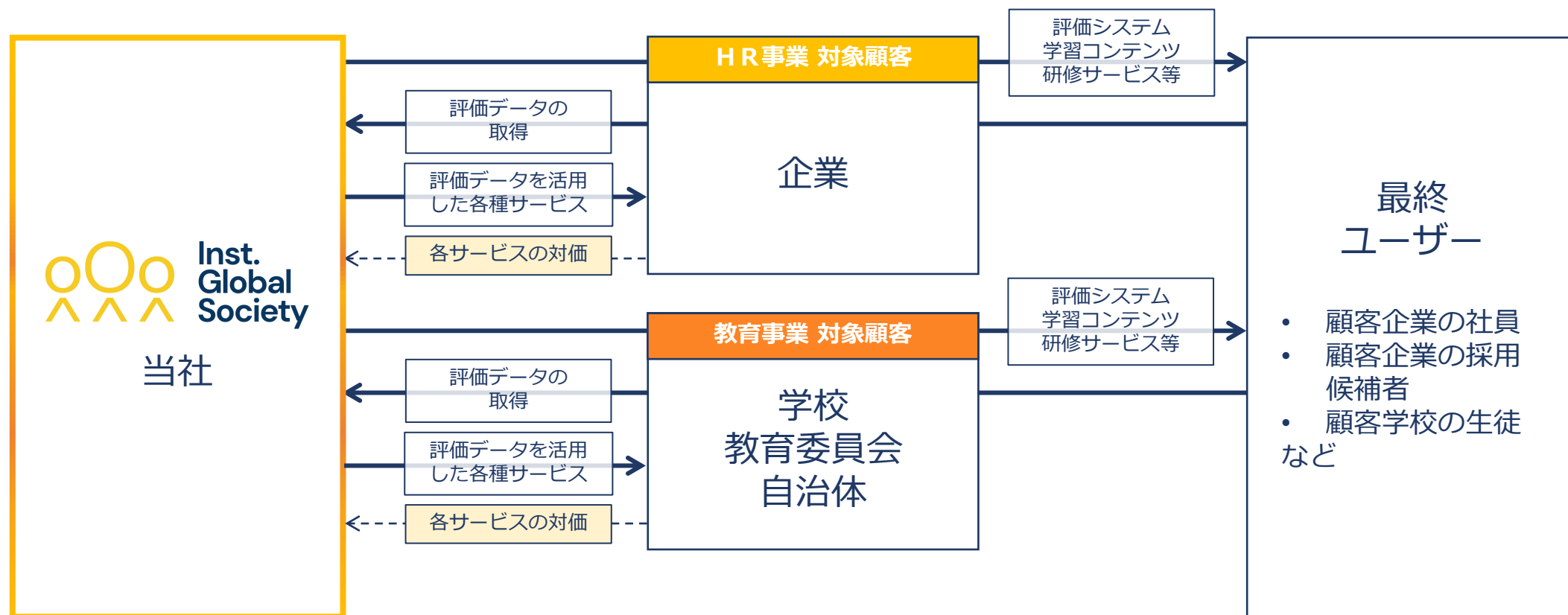
学校教育目標の具現化に向け、これまで各種教育プログラムの効果検証を定性的に行ってききましたが、**客観的かつ定量的な評価を取り入れるべきだと考え、「Ai GROW」を導入しました。従来のアンケートのようなものとは異なり、相互評価やAIによる補正があることも導入の決め手となりました。受検結果は生徒の特性把握や三者面談などでも活用**しています。

1. 会社概要
2. 主力サービス「GROW」
3. **ビジネスモデル**
  - HR事業
  - 教育事業
4. 成長戦略
5. リスク情報
6. 補足資料



Ai GROW

- 直接の顧客は企業（HR事業）および学校・教育委員会・自治体（教育事業）であり、当社のサービスの最終ユーザーは企業の社員や採用候補者、学校の生徒などとなっています



## ■ 導入しやすいGROWを起点として、高単価な役務提供へ



大企業の人事部・経営企画部・DX推進部などに、低価格で導入しやすいGROWを起点として、高単価なデータ分析、人事コンサルティングサービス（組織開発・人事戦略の支援）、研修まで幅広く提供。サービス対象層拡大のアップセルと、サービス幅の拡大によるクロスセルの双方が顧客単価上昇に寄与

## GROWの活用シーン

### 採用



スクリーニングの精度向上/  
採用基準の分析・構築/  
採用候補者のエンゲージメント強化

### 人材育成



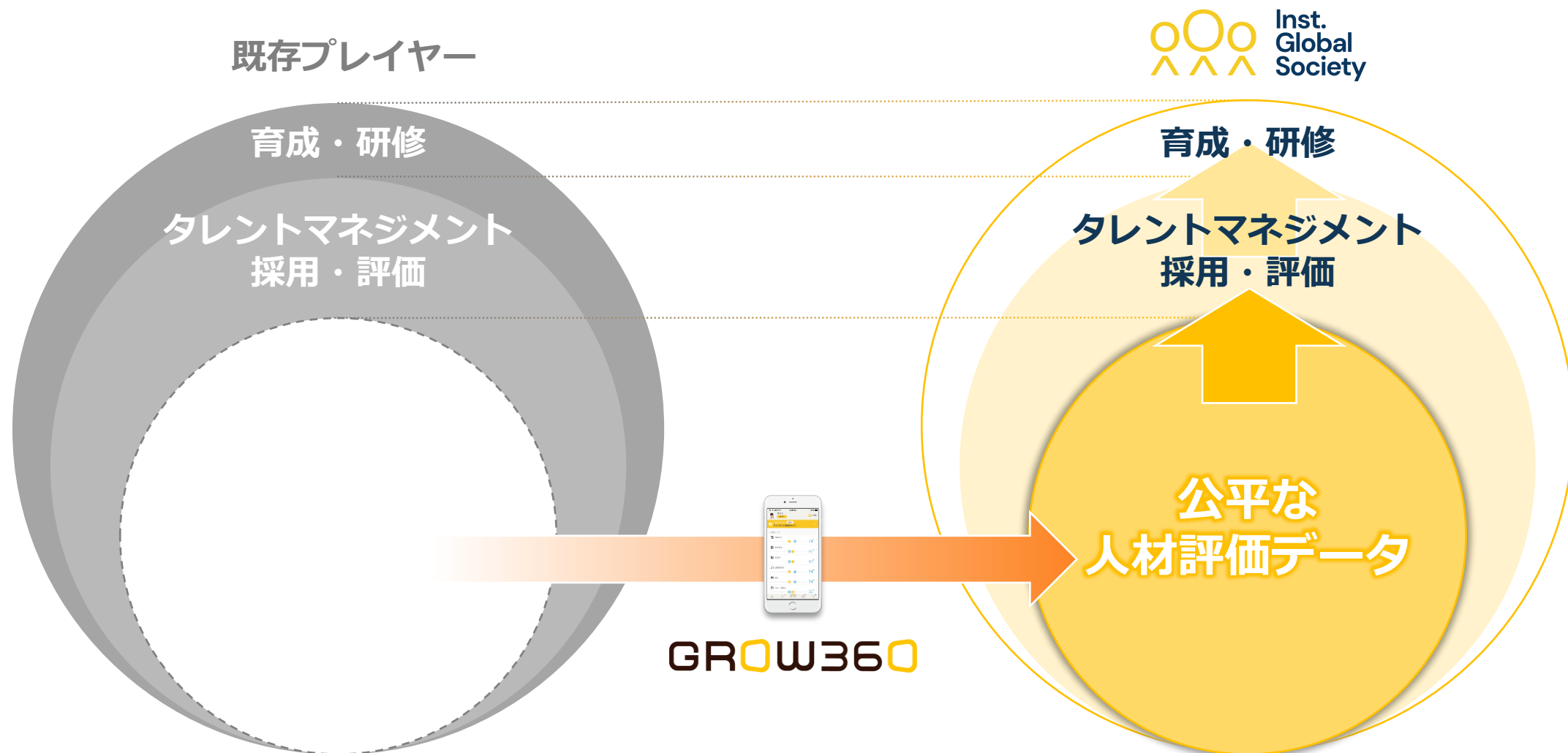
育成項目の検討/  
育成対象者の発見/  
育成施策の効果測定

### 人材評価



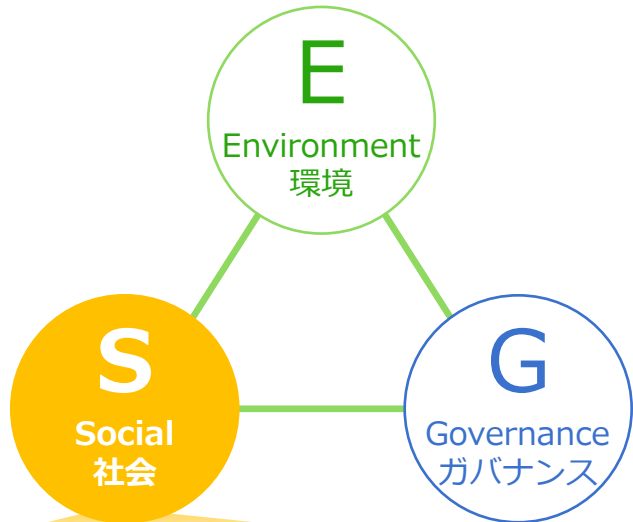
より精緻な360度評価の実現/  
人材の知識・スキル以外での能力評価/  
キャリア自律の促進

- 潜在的な能力を可視化するGROWを起点に、人事戦略全般にわたる一気通貫のサービスを提供。コアかつ差別化の源泉として「公平な人材評価データ」を持つことで、レッドオーシャンなHR業界にあっても独自のポジショニングで事業を拡大



- ESGの潮流の中、人的資本の価値を最大に引き出す変革を企業は迫られている
- 多角的な評価ニーズにより、企業において360度評価の導入は増加傾向

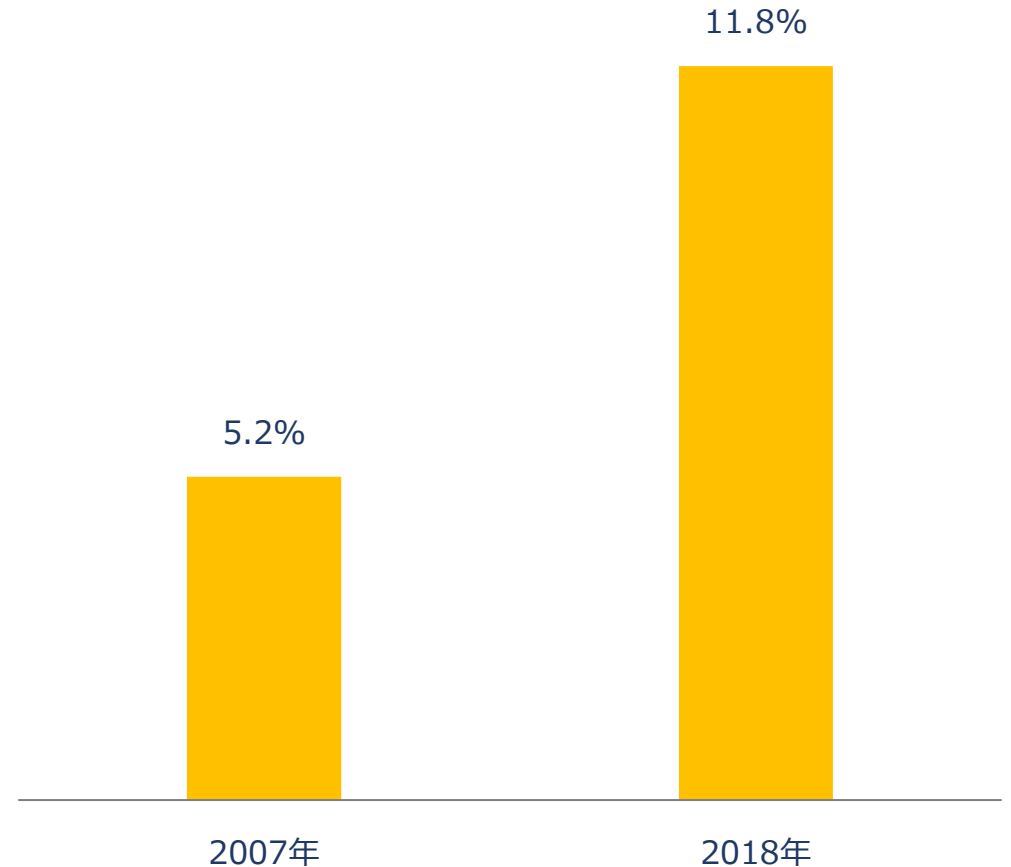
## ESGと人的資本重要視の流れ



### 人的資本重要視の流れ

2020年9月	人材版伊藤レポート公表
2020年11月	米国SEC人的資本情報開示義務化 (8月改訂・11月施行)
2021年6月	東証によるコーポレートガバナンス・ コードの改訂

## 企業における360度評価導入率

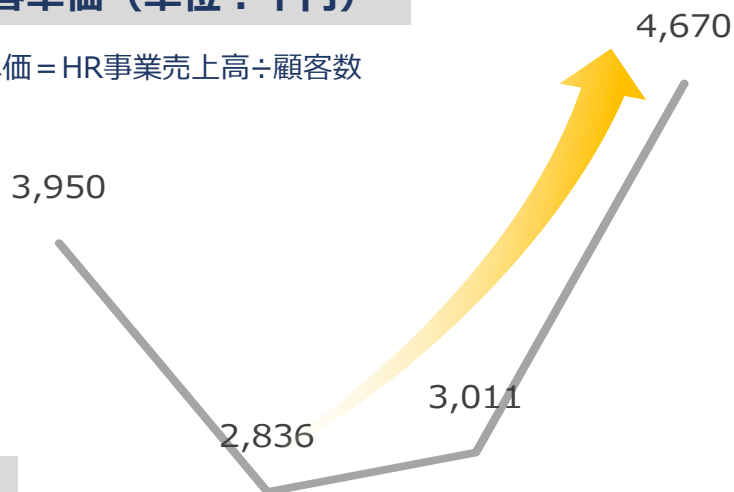


出所：労政時報 第3956号 /18.8.10/8.25

■ 大手企業の開拓注力により、顧客基盤の拡大（超大型・大型案件の増加）と顧客あたり収益の上昇（アップセル）で成長を継続

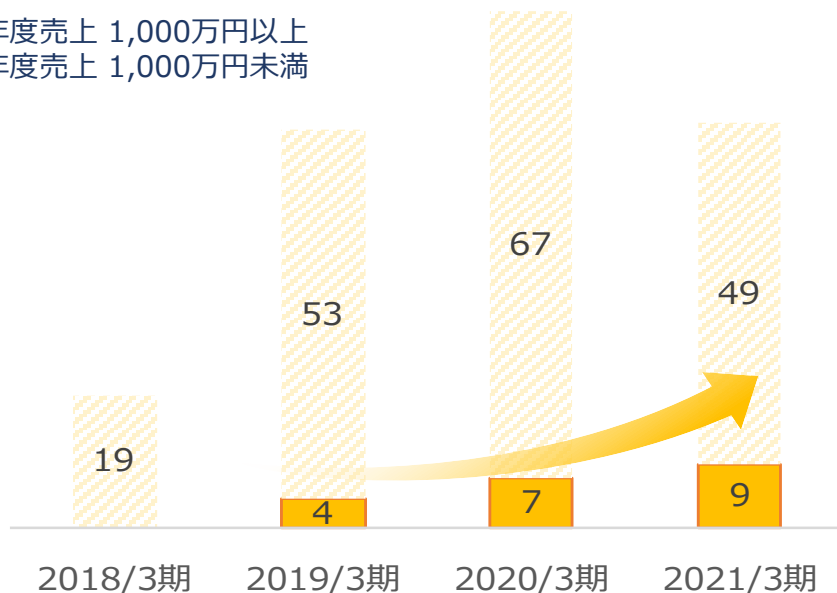
## 平均顧客単価（単位：千円）

平均顧客単価 = HR事業売上高 ÷ 顧客数



## 顧客数

- 年度売上 1,000万円以上
- 年度売上 1,000万円未満



\* 上記顧客数には、海外顧客を含まない。

## 主要な取引先



## 取引先コメント



職種別に設定した重要スキルの殆どにおいて、複数のコンピテンシーとの高い相関が確認されました。

スキル開発とコンピテンシー開発を同時に進めるよう促すことで、職場での「能力発揮 - 成果創出」が期待されます。

## ■ HRテクノロジー市場は大きく、順調に拡大推移

**TAM\* 1.1兆円**

日本の一社あたり教育研修費7,370万円 (注1)  
×年商100億円以上の企業14,630社 (注2)

**SAM\* 190億円**

サービス平均単価460万円 (注3)  
×従業員1,000人以上の企業数4,055社 (注4)

**IGS:HR  
3億円 (注5)**

出所：

注1 教育研修費：教育研修費用の実態調査（産労総合研究所、2020年度）

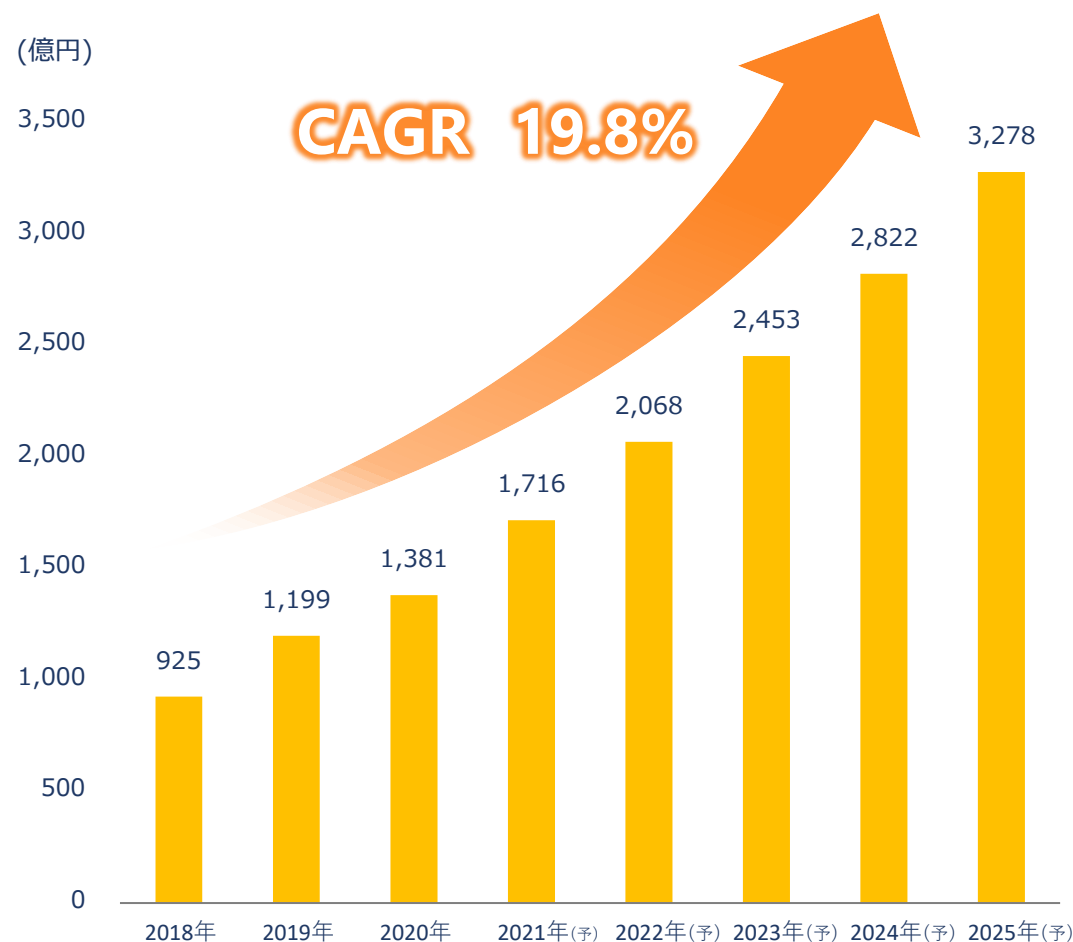
注2 年商100億円以上の企業数：リスクモンスター企業件数集計（2019年6月）

注3 サービス単価 HR事業 21/3期実績。新規事業並びに海外顧客を含まない。事業部売上高÷顧客数で算定

注4 従業者数1,000人以上の企業数：経済センサス（平成24年）

注5 HR事業 21/3期実績。億円以下を四捨五入した数字

HRテクノロジー市場規模推計・予測



出所：シードプランニング「HRテクノロジーの現状と将来展望 2021年版」



## ■ 1年を通して利用可能なサービス群

### GROW

グローアカデミー Academy

#### 非認知能力の育成

【教材費】

数十万円～数百万円/校

生徒のコンピテンシーを伸ばすための  
動画コンテンツとワークシートを提供

### AiGROW

#### 非認知能力の評価

【受検料】

年間1,800円（+設定代行費300円）/人

360度コンピテンシー評価と気質診断により、  
生徒・学生の能力と可能性に加え、  
さまざまな教育活動の教育効果を可視化

### e-Spire

#### オンライン英語学習

【利用料】

月額500円～3,500円/人

TOEFL®テストの構造に沿って設計された  
オンライン英語学習プラットフォーム

## GROWの活用シーン

### 汎用スキルの可視化



多様な他者対話・協働するために必要な、自己の強みと課題を客観的に把握し、自分と他者の違いを認識する

### クラスマネジメント



クラスごとの特徴の把握や目的に応じたグループング提案

### 進路指導



学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善等を促す

- 学生の非認知能力（ソフトスキル・コンピテンシー）に着目し、可視化ツールのAi GROWを起点として、データに基づく育成や進路指導までシームレスに提供し、新たな市場を構築



## 非認知能力をメインとした当社サービスのカバー領域

オンライン英語学習プラットフォーム

グローアカデミー Academy  
非認知能力の育成

非認知能力の評価

## 認知能力に基づく教育業界各社の事業領域

教育業界各社は、認知能力に基づくサービスを展開しているが・・・

大手通信教育

学力試験プロバイダー

学習塾

教育系出版社

デジタル教材・eラーニング

## 非認知能力に基づく新たな教育領域の開拓

・・・Ai GROWの導入により、可視化しづらい学力以外の能力が相互評価を通じて明らかになり、教員の事務負担を抑制しつつ、生徒の成長を効果的に促すクラスマネジメントや、生徒の夢や目標から逆算したキャリア教育の実現を可能にします



非認知能力データに基づく様々なサービス展開

- GIGAスクール構想による学習用端末整備と、学習指導要領改訂による非認知能力重視の流れは追い風。文科省に加えて、経産省も教育関連予算を拡充中

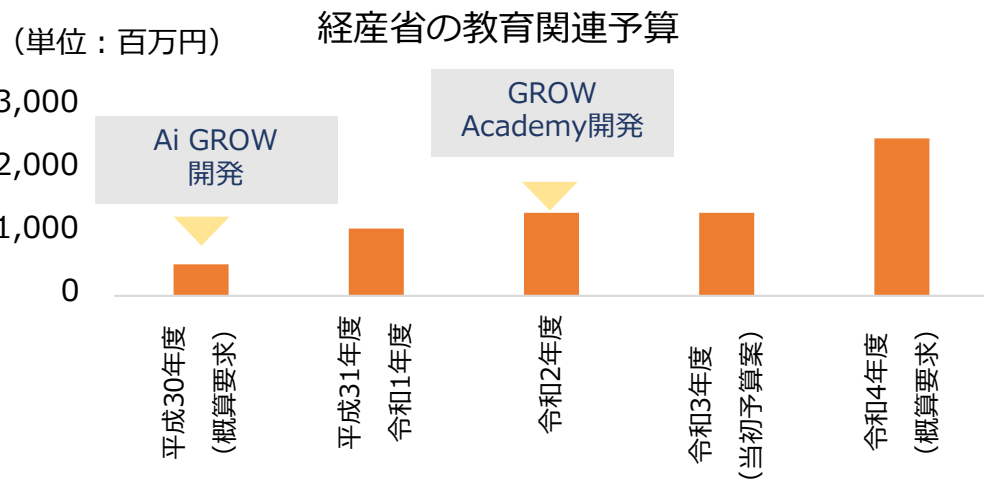
## GIGA\*スクール構想

小・中学生1人1台の端末環境および学校の情報環境整備を行う

**1,744自治体 (96.2%)**  
で整備済み

\*GIGA=Global and Innovation Gateway for All  
出所：「端末利活用状況等の実態調査（令和3年7月末時点確定値）」（文部科学省）など

## 教育予算と当社のサービス開発推移



■ 学びと社会の連携促進事業費（「未来の教室」創出事業含む）

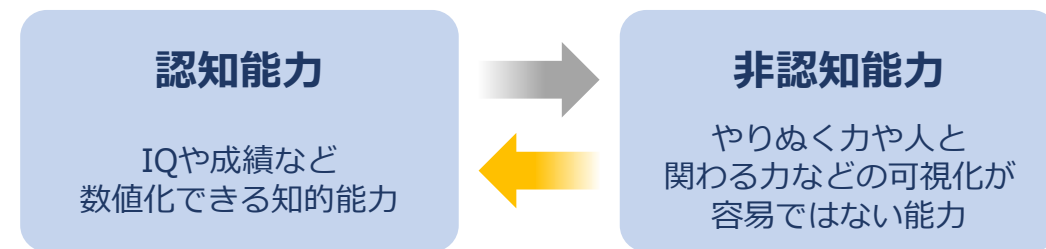
出所：経済産業省

## 学習指導要領の改訂

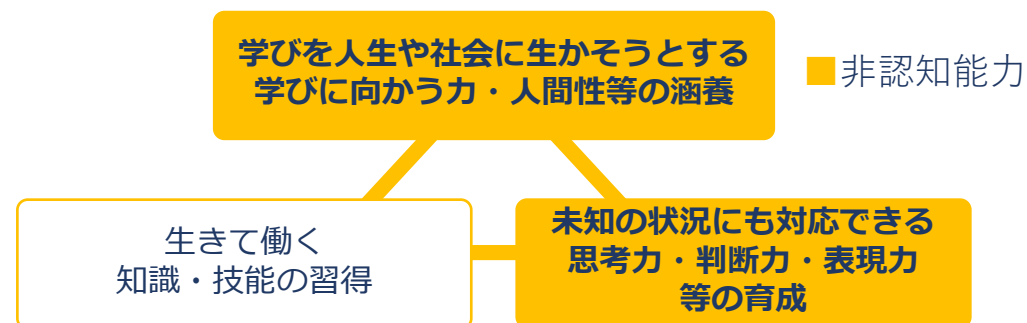
新学習指導要領\*で非認知能力がより重要視されるようになる

\*小学校：2020年度～ 中学校：2021年度～ 高等学校：2022年度～

## 非認知能力とは

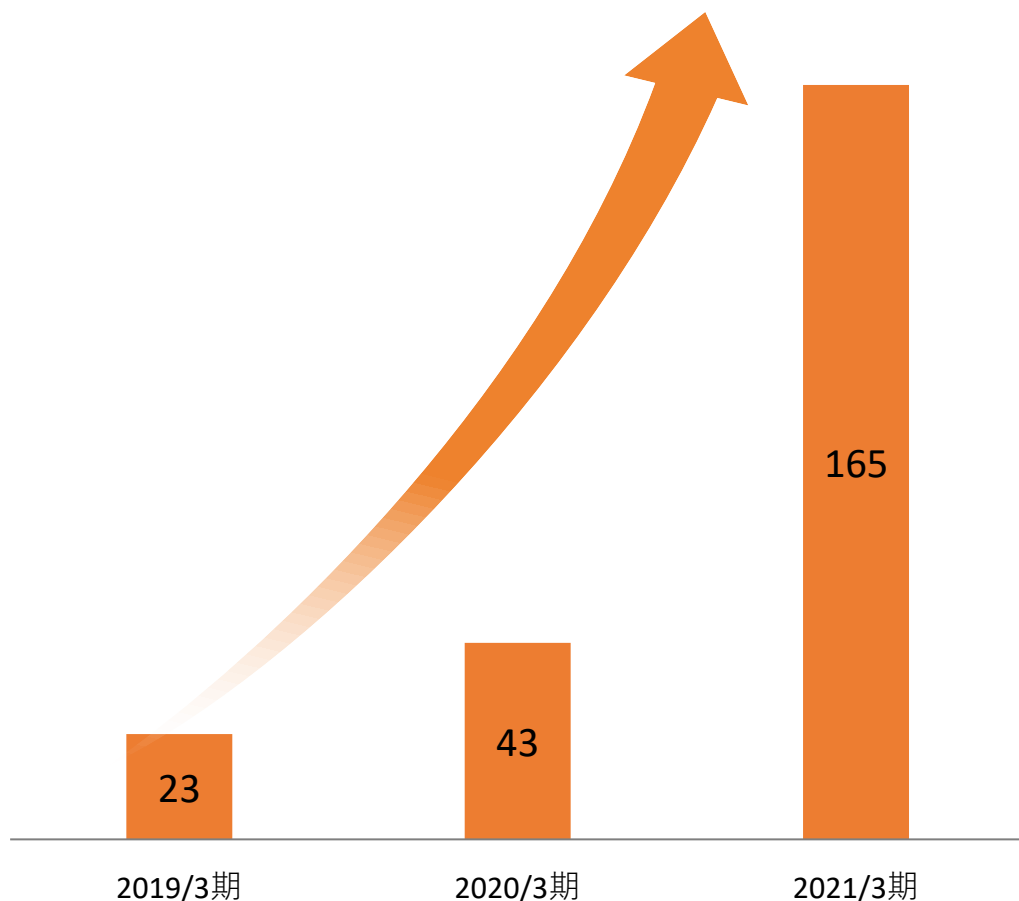


## 新学習指導要領の3本柱



## ■ 顧客基盤の拡大（サービス採用学校の増加）により成長を継続

### のべ顧客数\*



\* のべ顧客数：対象期間内に売上を計上した顧客数を、サービス別でカウントし合算した延べ数  
 \* 経済産業省「未来の教室」事業は除外

### Ai GROW活用事例

 <p>相互評価による探究活動のエビデンスが与えてくれた、より良い教育活動への道しるべ</p> <p>岡山大学教育学部附属中学校 竹島 潤 先生</p>	 <p>コンピテンシーベースの教育と、生徒による主体的な進路選択を実現</p> <p>道子門学院大手前中・高等学校 黒崎 昌也 先生</p>
 <p>生徒だけでなく保護者にもさまざまな成長を実感してほしい</p> <p>神戸市立平野中学校 小堀 祐基 先生</p>	 <p>自らの資質・能力が発揮される舞台を創造せよ</p> <p>上野学園中学校・高等学校 黒崎 昌也 先生</p>
 <p>失敗を許容する森村の校風がコンピテンシー伸長に寄与</p> <p>森村学園中等部・高等部 小堀 宗夫 先生</p>	 <p>SSHの科目で「自己効力」「影響力の行使」の伸びを確認</p> <p>三重県立上野高等学校 黒崎 昌也 先生</p>
 <p>無意識で行われていた教育活動の効果を「Ai GROW」で再定義</p> <p>白梅学園高等学校 細井 俊克 先生</p>	 <p>客観的データに基づくクラスマネジメントを実現</p> <p>中村中学校・高等学校 永井 哲明 先生</p>

## ■ EdTech市場は外部環境の追い風を受け順調に拡大

### TAM\* 2.4兆円

日本の教育支出（初等～高等）13.7兆円（注1）  
 ×教員への報酬以外の比率17.3%（注2）

### SAM\* 200億円

サービス平均単価130万円（注3）  
 ×全国の中学校・高等学校数14,990校（注4）

**IGS:Ed**  
**2億円**（注5）

出所：

注1 日本の教育支出：日本の実質GDP 528兆円×GDPに占める教育支出の割合（Primary, secondary and post-secondary non-tertiary）2.6%により算出。支出割合は、Education at a Glance（2020年版、OECD）より。データは2017年。

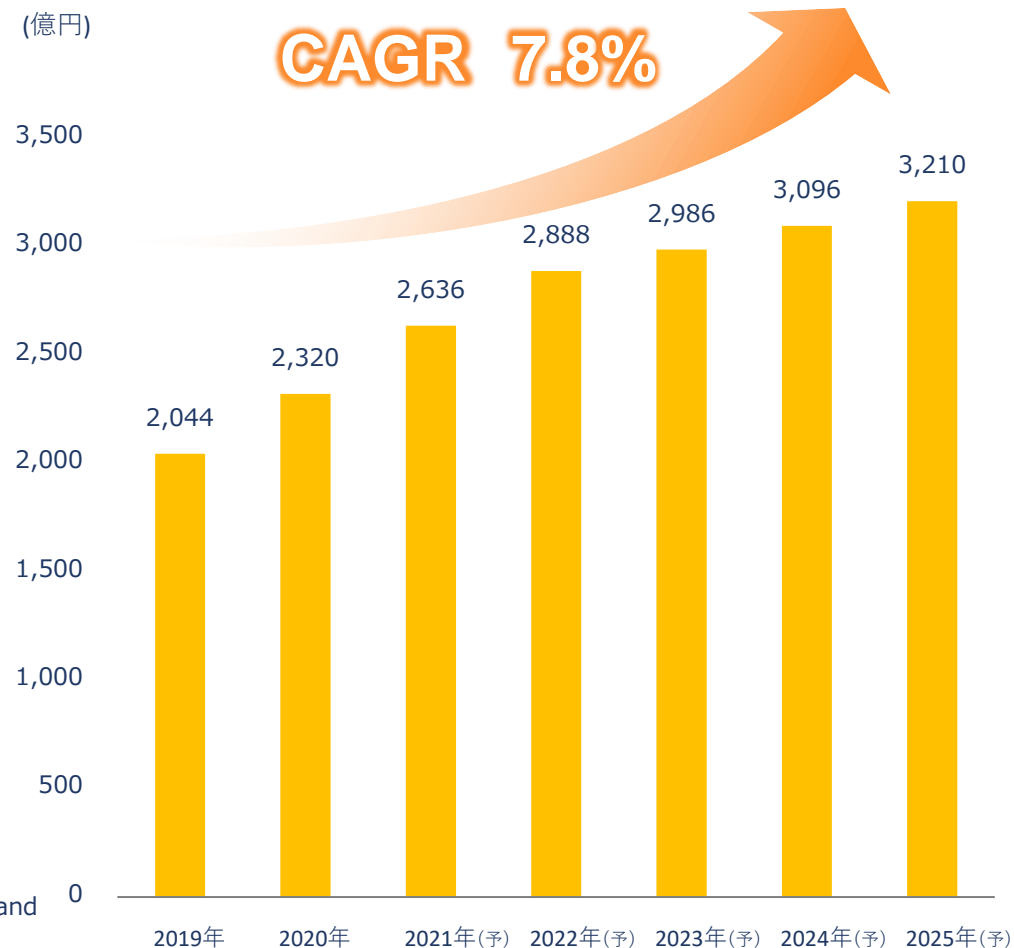
注2 Education at a Glance（2020年版、OECD）より。データは2017年。

注3 サービス単価 教育事業 21/3期実績。未来の教室を除く売上高÷期中平均の顧客数（サービス別でカウントし合算した延べ数、未来の教室除く）で算定

注4 学校基本調査（文部科学省、令和2年度）

注5 教育事業 21/3期実績。億円以下を四捨五入した数字

### EdTech市場規模推計・予測

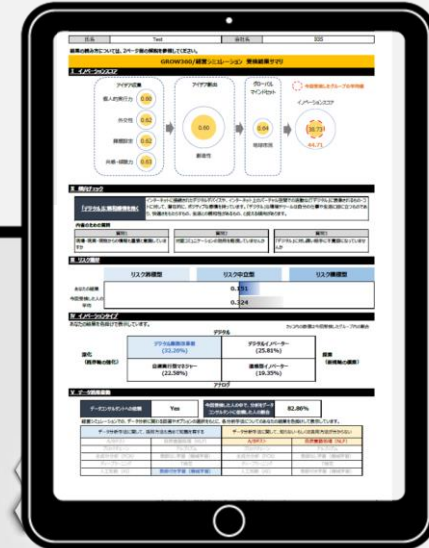


出所：野村総合研究所 「ITナビゲーター2020年版」

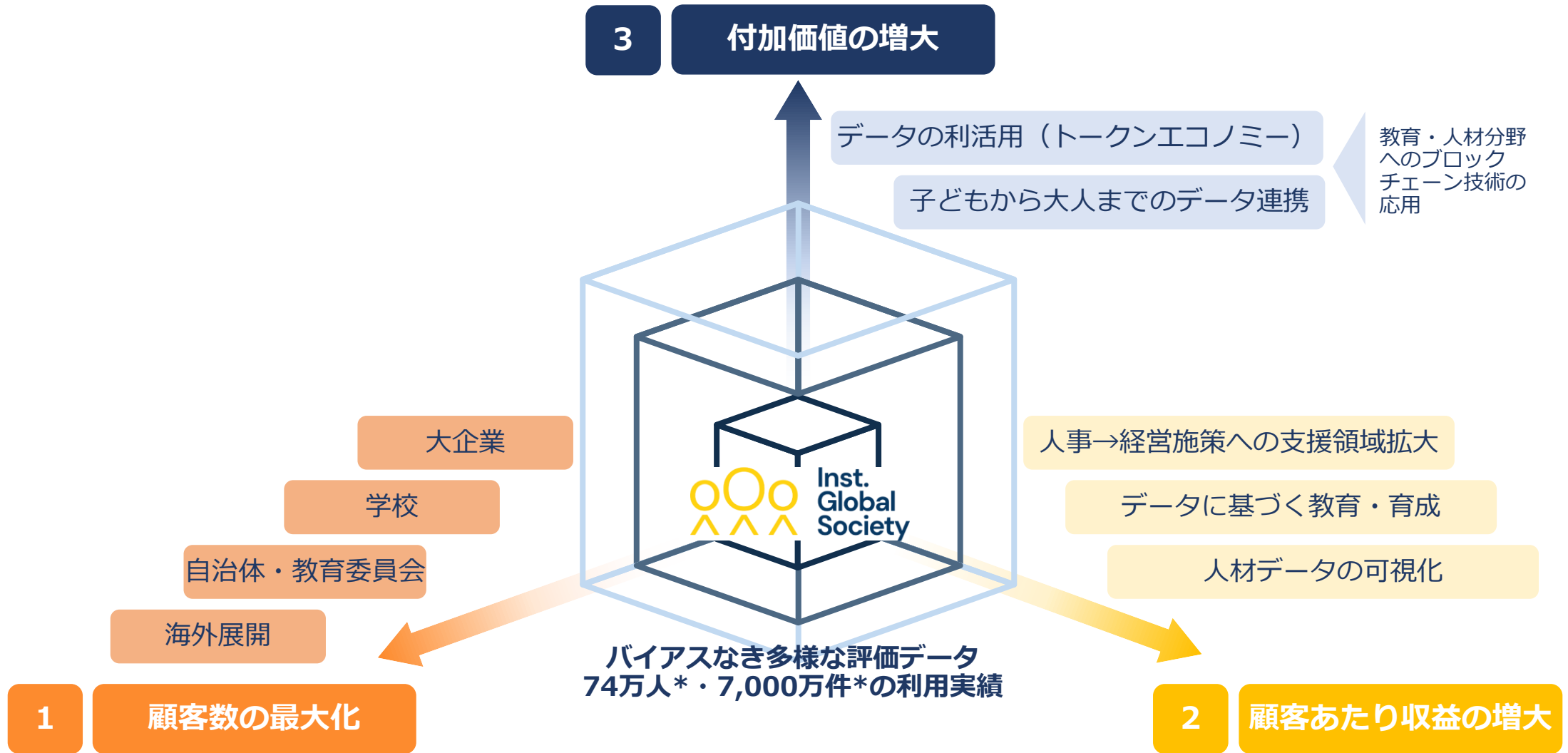
\* TAM : Total Addressable Marketの略称。当社が想定する最大の市場規模

\* SAM : Serviceable Available Marketの略称。当社サービスが獲得しうると当社が想定する市場規模

1. 会社概要
2. 主力サービス「GROW」
3. ビジネスモデル
  - －HR事業
  - －教育事業
4. **成長戦略**
5. リスク情報
6. 補足資料



## ■ 中長期にわたって加速的に成長するため、3軸で事業を強化

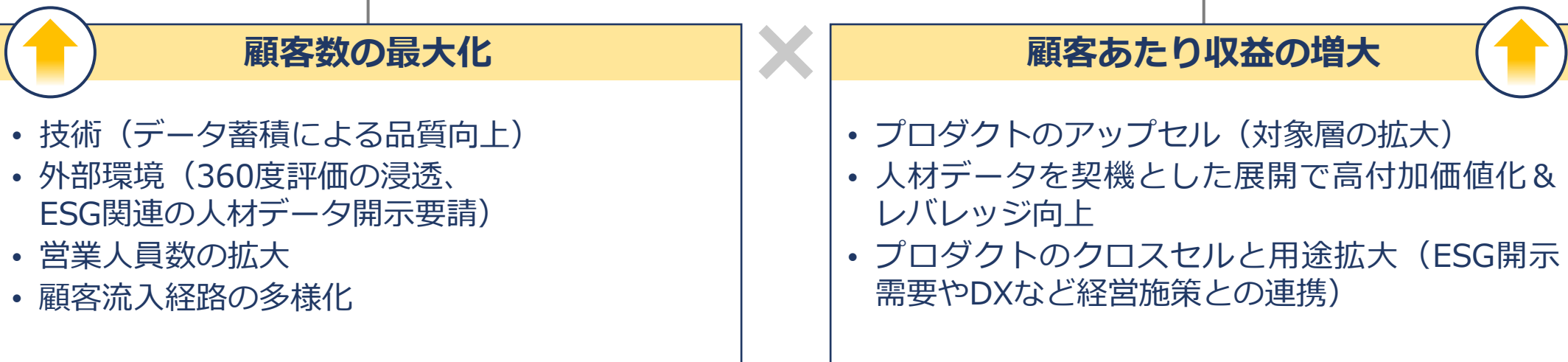


\*ユーザー数=登録アカウント数 (HR事業および教育事業の合計)

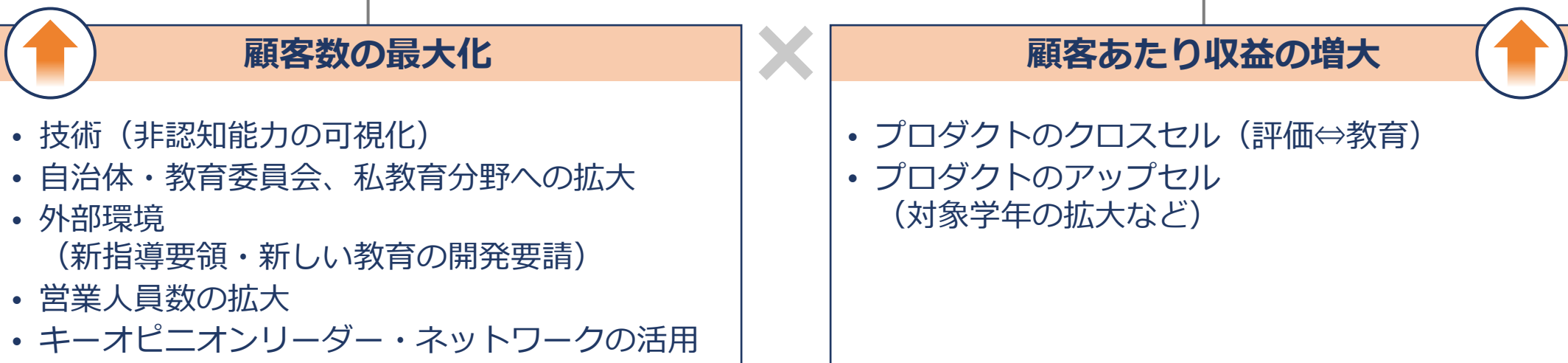
\*評価件数=上記アカウントが実施した他者評価件数 (HR事業および教育事業の合計)

\*25項目のコンピテンシーを84問で評価。1人の被評価者に対し、最低3人が他者評価を実施する (2021年10月末時点)

### HR事業売上



### 教育事業売上





- 既存2事業においては、シェアはターゲット層の1%程度\*とまだまだ奥行きがあり、外部環境の追い風を生かしつつ営業人員増で拡大を目指す

## 企業

## 教育現場

### 顧客

- ・年商1,000億円超えの企業が主な対象
- ・超大型案件（年度売上高3千万円超）や、大型案件（1千万円超）の増加を推進

- ・国/地方自治体/大学/企業などと連携
- ・公教育を中心に、私教育への展開も推進

### 強み

- ・データを起点としたサービスで高付加価値化でき、営業1人あたりの売上規模が大きい（1人1億円超の実績）
- ・人事施策に関わるためスイッチングコストが高く、取引の継続性が高い（21年3月期実績のリカーリングレベニュー比率\*は85%）

- ・Ai GROWは基本的に1年間利用可能なサブスクリプションモデルで提供
- ・非認知能力関連サービスはブルーオーシャン
- ・企業同様、評価に関わるためスイッチングコストが高く、取引の継続性が高い

### 営業施策

- ・営業人員増で、外部環境の追い風（360度評価の浸透、ESG関連の人材データ開示要請）の効果を最大限取り込む

- ・営業人員増や代理店網拡大で、外部環境の追い風（新指導要領・新しい教育の開発要請）の効果を最大限取り込む

\*年商1,000億円以上の企業1,509社（注1）および全国の中学校・高等学校数 14,990校（注2）をベースとした場合

\*リカーリングレベニュー比率＝前年度に取引のあった顧客からの売上が事業全体の売上に占める割合

出所：

注1 年商1,000億円以上の企業数：リスクモンスター企業件数集計（2019年6月）

注2 学校基本調査（文部科学省、令和2年度）

- データを個人（本人）が利活用するためのプラットフォームを構築し、それを媒介とした様々なビジネスモデルの可能性を実証中

## Blockchainプラットフォーム(Blockchain実証 (新規事業))



- STARプロジェクトでは、慶應義塾大学と12の企業等と共同で、人材採用・スマートシティ・学生間交流・トークンエコノミーなど、データを軸とした新たな事業展開に向け各種実証を遂行中
- ESG型広告モデル（ONGAESHI）では、企業および教育委員会と共同で、企業の広告出稿費の一部を公教育に配分する新しいモデルを2021年12月より実証開始

企業・学校から個人の手に戻し、個人がデータを利活用

### 学生データ (教育事業)



- 生涯価値につながる学習履歴データの蓄積

### 企業内人材データ (HR事業)



- キャリア教育データ

- 認知度や実績は既にあり、パートナー選定やサポート体制の整備を実施予定

## 海外展開パートナー

GROW360の次世代オープンソースモデルを共同で構築中



アブダビ政府案件の代理店



BURGEON VENTURES

代理店  
(フィリピンのHRコンサル最大手)



## 世界で使われるGROW360

ハーバードビジネススクールの  
ケーススタディに



アジア開発銀行ホームページに  
GROW360の活用事例が掲載



1. 会社概要
2. 主力サービス「GROW」
3. ビジネスモデル
  - HR事業
  - 教育事業
4. 成長戦略
5. **リスク情報**
6. 補足資料



**GROW**  
グローアカデミー Academy

	主なリスク	発生可能性	影響度	対応策
競争について	能力を可視化するための適正テスト等の競合サービス・企業は複数存在しておりますが、対象に関わらず一貫した基準で非認知能力を測定できるサービスは他になく、当社が市場自体を開拓している状況です。ただし今後、非認知能力の重要性が増すにつれ他社の新規参入によって競争が激化する可能性があります。	長期	中	事業領域の拡大も視野に、特許で守られたバイアスなき評価技術を顧客に遡及し、またデータ取扱事業者として個人情報保護に配慮しながらデータの利活用を促すなど、引き続き顧客のニーズに対応したサービス提供を進める方針であります。
情報管理体制について	個人情報の漏洩や不正利用等の事態が生じた場合、取引先からの契約の解除や損害賠償の請求、当社や当社のサービスに対する信頼性の低下等により、当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	中期	大	当社では、個人情報の保護に関する法令に従い個人情報の管理を行うとともに、情報セキュリティについて適切な保護体制構築のため、ISMS及びプライバシーマークの認証を取得しております。今後も定期的に個人情報の取り扱い状況を点検し、業務フローの改善に引き続き努めてまいります。
システム障害について	当社の事業は、サービスの基盤をインターネット通信網に依存しており、自然災害や停電、事故、アクセスの増加による負荷増大、外部からの不正アクセスによる犯罪などによって、当社のサーバが停止し、サービス提供に支障が出る場合 には当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	短期	大	定期的なシステムのバックアップを実施するとともに、外部のデータセンターを利用することでセキュリティ強化や安定的なシステム運用ができるような体制の構築に努めております。
業績の季節偏重について	HR事業では、顧客企業の事業年度末に1年の報告・完了が求められる案件が多いこと、予算執行や採用スケジュールの都合により、売上計上時期が3月に偏重する傾向があります。同様に教育事業においても、主に自治体プロジェクトが事業年度末に報告や完了が求められるため、売上計上時期もしくは検収時期が3月に偏重する傾向があります。	中期	中	HR事業は組織開発・人事戦略などで期中での支援を増加し、教育事業ではサービス利用校を通年で拡大し、売上計上の分散に努めております。

\* なお、詳細は新規上場申請のための有価証券報告書（Iの部）「第一部 企業情報 第2事業の状況 2事業等のリスク」に記載しております。

1. 会社概要
2. 主力サービス「GROW」
3. ビジネスモデル
  - －HR事業
  - －教育事業
4. 成長戦略
5. リスク情報
6. **補足資料**





# GROW の利用シーン

## HR 人材育成

# STEP1

活躍につながる  
重点項目の抽出

# STEP2

社員の現状把握

# STEP3

研修・OJT

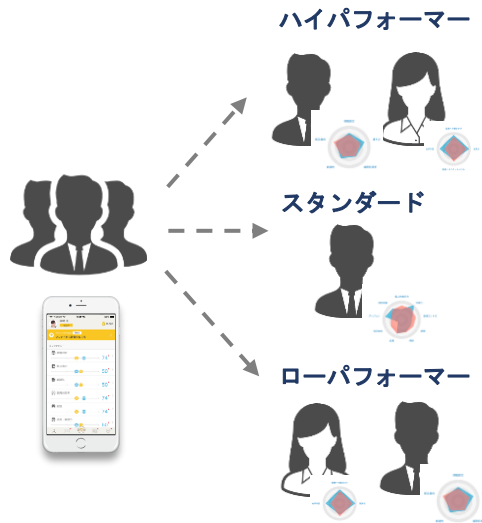
# STEP4

効果測定

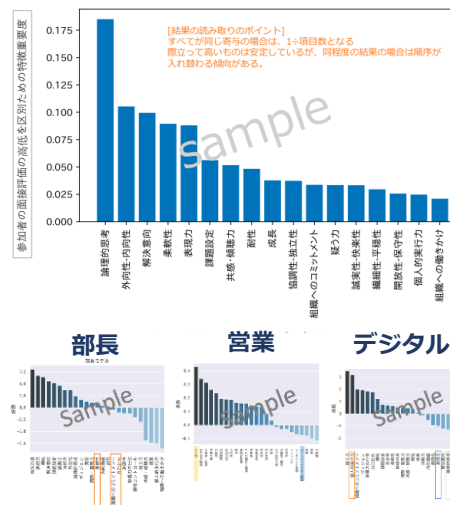
# STEP1

優秀人材のGROW結果をもとに、人材要件定義を作成します。

## (i) 活躍度情報の分類



## (ii) コンピテンシーと気質を分析



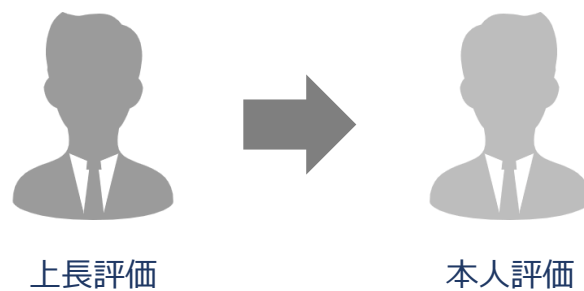
## (iii) 重要コンピテンシーの決定

- 全社 (例)
  - ・論理的思考
  - ・解決意向
  - ・柔軟性
  - ・表現力
  - ・課題設定
- 部長 (例)
  - ・ビジョン
  - ・寛容性
  - ・地球市民

# STEP2

社員の能力状況を多面的に把握します。

## 現場評価



## GROWによる人事評価



評価基準の整合性や評価者の癖など、  
人事にとっては見えずらい評価しか  
手元には残りません。

客観性の高い能力データとして、  
現状把握が可能になります。



# STEP1

活躍につながる  
重点項目の抽出

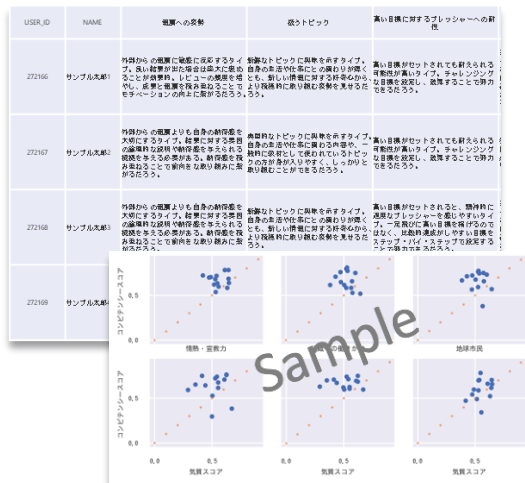
# STEP3

GROWの受検結果の個人レポートや、企業独自にカスタマイズした研修コンテンツを提供

(i)結果に基づく研修の組み立て

(ii)フィードバックレポートの発行

(iii)企業毎に合わせた研修コンテンツ



研修名	期間	カテゴリ	会場	時間	講師名
経営者としての基礎知識	2020/01/18-2020/01/29	ヒューマンリソース活用	セントラルプラザ2F	18:45-20:15	松本 隆子
組織マネジメント	2020/01/29-2020/02/12	ヒューマンリソース活用	セントラルプラザ2F	19:00-21:00	田村 洋樹
人間関係スキル(対人M.入口)	2020/02/25-2020/03/04	ヒューマンリソース活用	セントラルプラザ2F	19:00-21:00	土本 真生
プレゼンテーションスキル	2020/01/14-2020/02/29	ストラテジー	セントラルプラザ2F	19:00-20:30	小野 中子 橋本 由美
ビジネス・コミュニケーションスキル	2018/10/01-2018/10/29	ストラテジー	セントラルプラザ2F	18:30-20:00	松本 隆子
グローバル化時代の経営戦略	2020/01/25-2020/02/19	ストラテジー	セントラルプラザ2F	19:15-20:45	伊藤 雅一
日本経済の発展とグローバル化	2018/10/24-2020/02/27	ストラテジー	セントラルプラザ2F	19:00-21:00	田村 洋樹



# STEP2

社員の現状把握

# STEP4

GROWのコンピテンシー結果を研修前後で比較することで、成長に寄与する研修がどれかを可視化することができます。

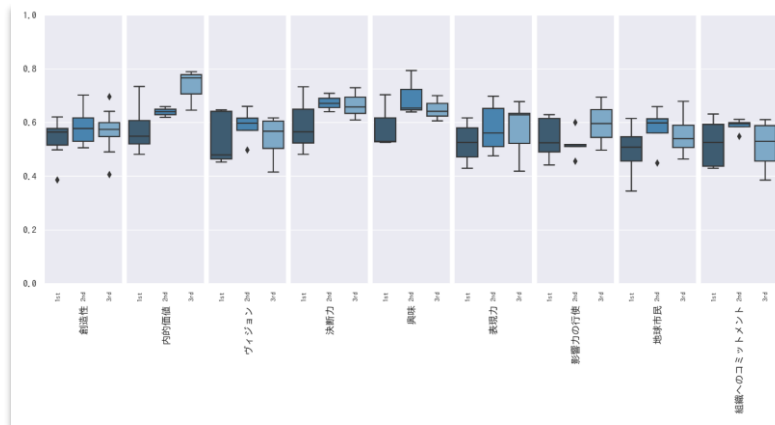
# STEP3

研修・OJT

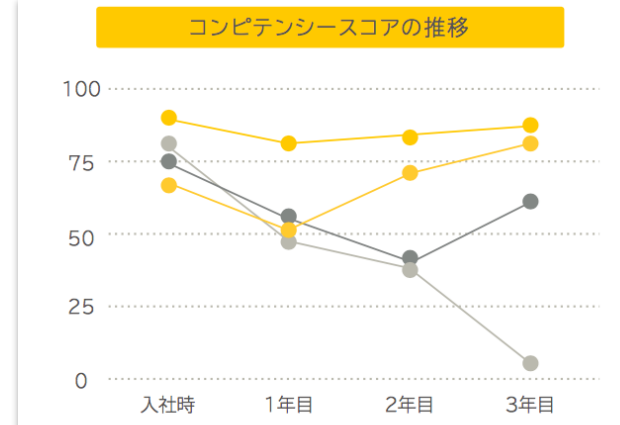
# STEP4

効果測定

GROWのコンピテンシースコアチャート



コンピテンシースコア推移の可視化



- ✓ 入社時と入社後の能力変化が分かる
- ✓ パフォーマンスが高い人と低い人の傾向が分かる
- ✓ 3年のデータ蓄積で、活躍の予測が可能に

## 選考モデル構築

【A社様】 従業員数：数千名 主な採用手法：エントリーシート（ES）、適性検査、動画、面接

### 課題

- 人事のリソースに対して応募数が非常に多く、活躍するポテンシャルを持つ学生を見落としているのではないかと懸念あり。
- 最終面接まで残る可能性が高い学生を、選考初期段階で見落としてしまうことを防止できないかという課題を持っていた。

### 実施内容

- 内定者にGROW360の受験を依頼。内定者の気質、コンピテンシーを特定することで、自社向けの採用モデルを作成。
- GROW360を選考プロセスに追加し、書類選考だけでは通過基準に満たなかった学生の中から、GROW360のスコアが高かった学生数百名に面接を実施。

### 結果と今後の展開

- 書類選考の通過基準に満たなくとも、**GROWの評価が良い学生は面接における評価も非常に高く、面接で満点の評価を獲得する学生も出現した。**
- ポテンシャルをもつ学生の見落としを防ぐため、今後はGROWを継続的に利用し、逆に既存の選考プロセスを一部簡略化することを検討。

## 育成強化

【B社様】 従業員数：千数百名 人材フロー：直近5年で急成長、積極的な新卒・中途採用で人員増

### 課題

- 人員の急増に育成が追い付かない
- 能力評価が育成に活用されていない
- 能力評価と業績成果の関係性があいまい
- 人事考課にやや不透明感

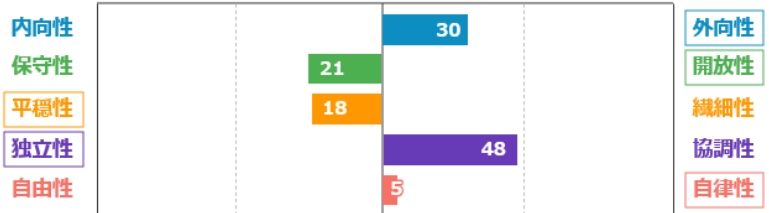
### 実施内容

- 営業部門を対象に気質診断・コンピテンシー評価を実施。業績成果に繋がりやすい能力（コンピテンシー）を明確化
- 職種別/年次別コンピテンシーモデル作成
- 社員へ評価結果をフィードバック

### 結果と今後の展開

- 高業績者と苦戦者の比較により、**事前に仮説を立てたコンピテンシーとは異なることが明らかに。年次別に見ると、異なるコンピテンシーが成果に貢献することが分かり、組織的な育成強化のポイントが判明。**
- 個々人の課題に基づく育成が可能になった他、研修を中心としたOff-JT施策の提供も開始。

## BIG 5 に基づく気質診断



GROW360

## 伸ばしやすいコンピテンシー

ビジョン  
Vision

「ビジョン」は、数年～10数年後の未来的に描くことができるかどうかを示す能に、そして、力強く行動し続けることができる。さらに、自分だけの欲望や憧れのための活動に結び付けることができれば、よ

創造性  
Creativity

「創造性」はゼロから新たなものを生み出です。この能力が高い人は、新しい商品やにある新しいものや革新的だと思われるか？」を考えたり、アイデアを出すときに

## コンピテンシー (他者評価) のスコアと社内平均との比較

他者	スコア	社内平均
外交性	67	55
柔軟性	57	55
寛容	62	55
影響力の行使	69	55
情熱・宣教力	67	55
組織への働きかけ	65	55
地球市民	69	55
組織へのコミットメント	65	55

棒グラフ: あなたの受検結果  
縦線 (灰色): 社内平均

他者評価をもとに、行動特性をスコア化しています。



棒グラフ: あなたの受検結果  
縦線 (灰色): 社内平均

### 3 あなたが伸ばしやすいコンピテンシー



### 4 自己他者乖離: 自己評価と他者評価の違いを可視化しています。



自己他者乖離 (コンピテンシー) 自己評価と他者評価の違いを可視化

- **BIG5**と呼ばれる最も代表的なパーソナリティ理論に基づいて気質診断を行います。パーソナリティの対立軸に優劣はありませんが、傾向が強く出過ぎた時のリスクや、自身の気質から生じやすい行動特性を理解することが大切とされます。

	一般的傾向	病的傾向（リスク顕在化）
<b>外向性</b>	積極的・活動的、行動量が多い	無謀な行動をする
<b>内向性</b>	控えめ、大きな変化のない環境を望む	臆病になり行動が遅れがちになる
<b>開放性</b>	遊び心があり、経験や知識を広げる	妄想的、逸脱的になる
<b>保守性</b>	堅実で、地に足の着いた行動をする	平凡、権威主義的になる
<b>繊細性</b>	危険に対して敏感、危険を回避する	感情的に不安定、神経症になる
<b>平穏性</b>	危機があっても動じず、情動安定	感情麻痺、人の感情に鈍感
<b>協調性</b>	親和性があり、他者と協調する	依存的、集団埋没的になる
<b>独立性</b>	個性が強く、独自性を前面に出す	敵意を示し、自閉的になる
<b>自律性</b>	目的合理的で意志が強い	仕事中毒、脅迫的になる
<b>自由性</b>	あるがままで、こだわりが少ない	無為怠惰になる、反社会的になる

- 東京大学中原淳研究室（当時）の木村充研究員と共同開発
- 「グローバルに通用する普遍性の高いコンピテンシー」として定義

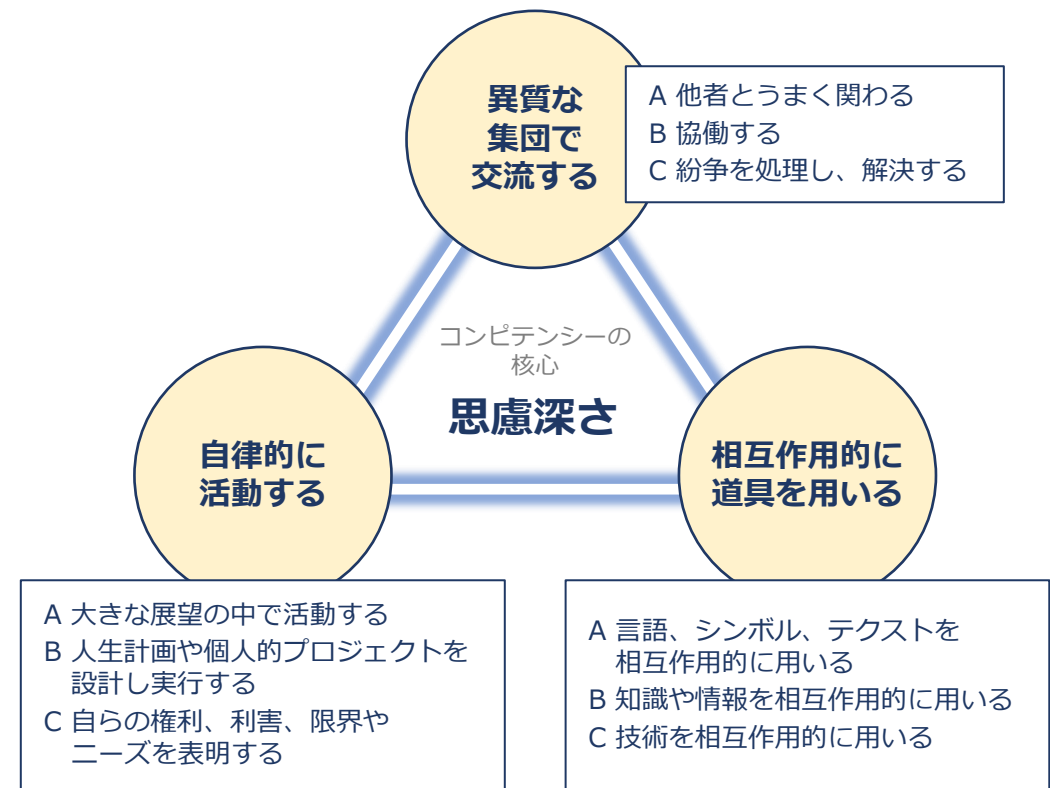
## GROW360のコンピテンシーの開発ステップ

1. 経済協力開発機構（OECD）プロジェクト DeSeCo（コンピテンシーの定義と選択、1997-2003）の研究成果がベース
2. グローバルなヘッドハンティング会社や外資系企業が使用するコンピテンシー評価指標を収集
3. コンピテンシー評価の概念を調査、要素を抽出



**認知・自己・他者・コミュニティ**4領域  
25項目のコンピテンシーを設定

### <DeSeCoのコンピテンシー定義>



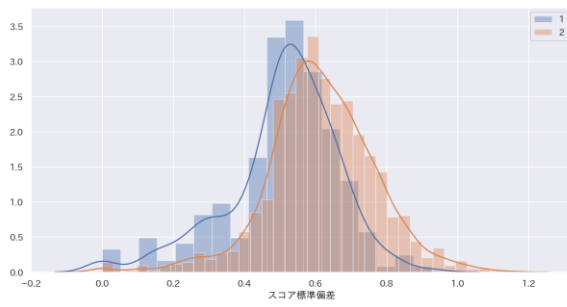
- 東京大学中原淳研究室（当時）とコンピテンシー、フレームワークを共同開発。コンピテンシースコアは360度評価での他者評価を元に算出します。

分類	コンピテンシー	説明
認知	課題設定	状況を把握し問題と原因を見つける
	解決意向	課題を解決するための計画・方法を立案する
	論理的思考	物事を深く考える
	疑う力	他者の意見を鵜呑みにせず、建設的な反論する
	創造性	自分だけのアイデアを出す
自己	個人的実行力	何事にも進んで自ら取り組む
	内的価値	自分の価値観で物事を判断する
	ヴィジョン	未来の目標を明確に持つ
	自己効力	自分に自信を持ち物事を進める
	成長	難題も自身の成長のために取り組む
	決断力	自分の考えと客観的な事実を照らし合わせて物事を決める
	耐性	困難な状況でも決めたことをやりぬく
	感情コントロール	負荷のかかる状況でもストレスをコントロールする
他者	興味	知らない分野の情報を積極的に収集する
	表現力	相手が理解しやすいように物事を伝える
	柔軟性	物事の進め方を適宜変更しながらコントロールする
	共感・傾聴力	相手の話を真剣に聴き、理解する努力を怠らない
	寛容	考えや意見の異なる相手を受け入れる
	外交性	知らない環境の中でも自ら飛び込む
	影響力の行使	他者に考えを伝え共に仕事を進める
コミュニティ	情熱・宣教力	情熱をもって自分の考えを他者に納得させる
	組織へのコミットメント	組織の目的や目標のために真剣に働く
	組織への働きかけ	チームワークを高めるための前向きな雰囲気を作る
	地球市民	世界の一員としての意識を持つ
	誠実さ	正しい行いをするように他者に働きかける

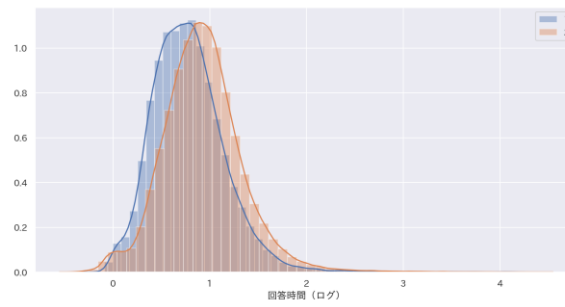
## GROW360

- バイアス補正前の評価データを補正後のデータと比べることにより、評価者の評価傾向を可視化。評価のクセを知っていただくことにより、自身の評価スキル向上につなげる
- 評価に影響を与えるバイアスの説明と、バイアスに左右されずに評価するためのポイントをまとめたVODコンテンツも提供

### トレーニングの成果



評価のバラツキ



評価に要する時間

評価者トレーニング有無による評価傾向の違いを表しています。有（赤）の方が無（青）に比べて、評価のバラツキが大きく、評価に要する時間も長くなっているため、より真剣に評価を行っていると考えられます。

### 評価者向け傾向分析レポート

**GROW360**  
人を豊かにする評価と教育で、豊かになる人をつくる。

●●●株式会社  
評価者フィードバックシート

受検年月: \_\_\_\_\_ 評価者ID: \_\_\_\_\_  
受検コース名: \_\_\_\_\_ 評価者名: \_\_\_\_\_

回答時間に関する分布

他の評価者との評価傾向の類似性に関する分布

評価スコアに関する分布

あなたの評価行動について

「前回の評価において、スキップ（個別回答で評価者への評価をパスすること）が多く見受けられます。評価者の気づきを促し、コンディションの改善を支援するためにも、スキップを極力抑らし、前回以上に評価者の評価行動を行ってください」

「前回の評価における個別傾向に対して、関連する評価者行動を思い起こしつつ改善する傾向が、十分とられていないようです。評価者の気づきを促し、コンディションの改善を支援するためにも、前回以上に評価者の評価行動を思い起こしつつ評価を行ってください」

スキップ率: \_\_\_\_\_

評価スコア標準偏差	被評価者に対する、あなたからの評価のばらつきを表しています。スコアが大きいほど多数の評価者をしていいることを意味します。
評価スコア平均値	被評価者に対する、あなたからの評価の平均値です。
平均回答時間(Log)	あなたの回答時間の対数をとったものです。1が10秒、2が100秒となります。
回答傾向標準偏差(Log)	あなたの回答傾向のばらつきを表しています。
評価一致度	被評価者に対する、あなたからの評価と、他の評価者からの評価の一致度合いを表しています。全ての質問に対して同じ評価の割合は、算出されません。
スキップ率	あなたの全質問数における、回答をスキップした数の割合を表しています。

●●●株式会社では、個々の「困難的状況」を克服するために、能力の自己認識と客観的ギャップに気づき、能力開発の一助とすることを目的に、Institution for a Global Society株式会社が発案する「GROW360」の提供を求めています。引き続き、皆様へ評価のご協力をお願いする次第です。

© Institution for a Global Society Corp. 2020. All rights reserved.



**Inst.  
Global  
Society**

<https://i-globalsociety.com/>