

「知識・経験をDX化するには？」

～社内・職場関係の生産性をあげる3つのポイント～



代表取締役 服部真人

株式会社 ロジック・ブレイン

設立	2018年7月
役員構成	代表取締役 服部 真人 取締役 米倉 三枝 取締役 藤井真一郎
資本金	1,000万
事業内容	クラウドマーケティングツール【LBA】 クラウドマネジメントツール【TOITOI】の開発・販売・サポート
所得認証	GIJP-0008-IC ISO/IEC 27001:2013 
所在地	福岡本社 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1丁目13-2 福岡興銀ビル 8階 大阪支社 〒542-0086 大阪市中央区西心斎橋1-13-18 The Place3階
理念	ヒトの課題を戦略に変える (Change the human task strategy) 企業におけるヒトの課題は私たちの課題でありヒトの課題を戦略に変えていくことが私たちのミッションです。

企業が抱える3つの課題

1) 価値観の変化

2) 人口の流動化

3) テクノロジーの進歩

1) 価値観の変化

ジョブ型雇用

メンタルヘルス

育児の両立

ダイバシティー

テレワーク

短時間労働

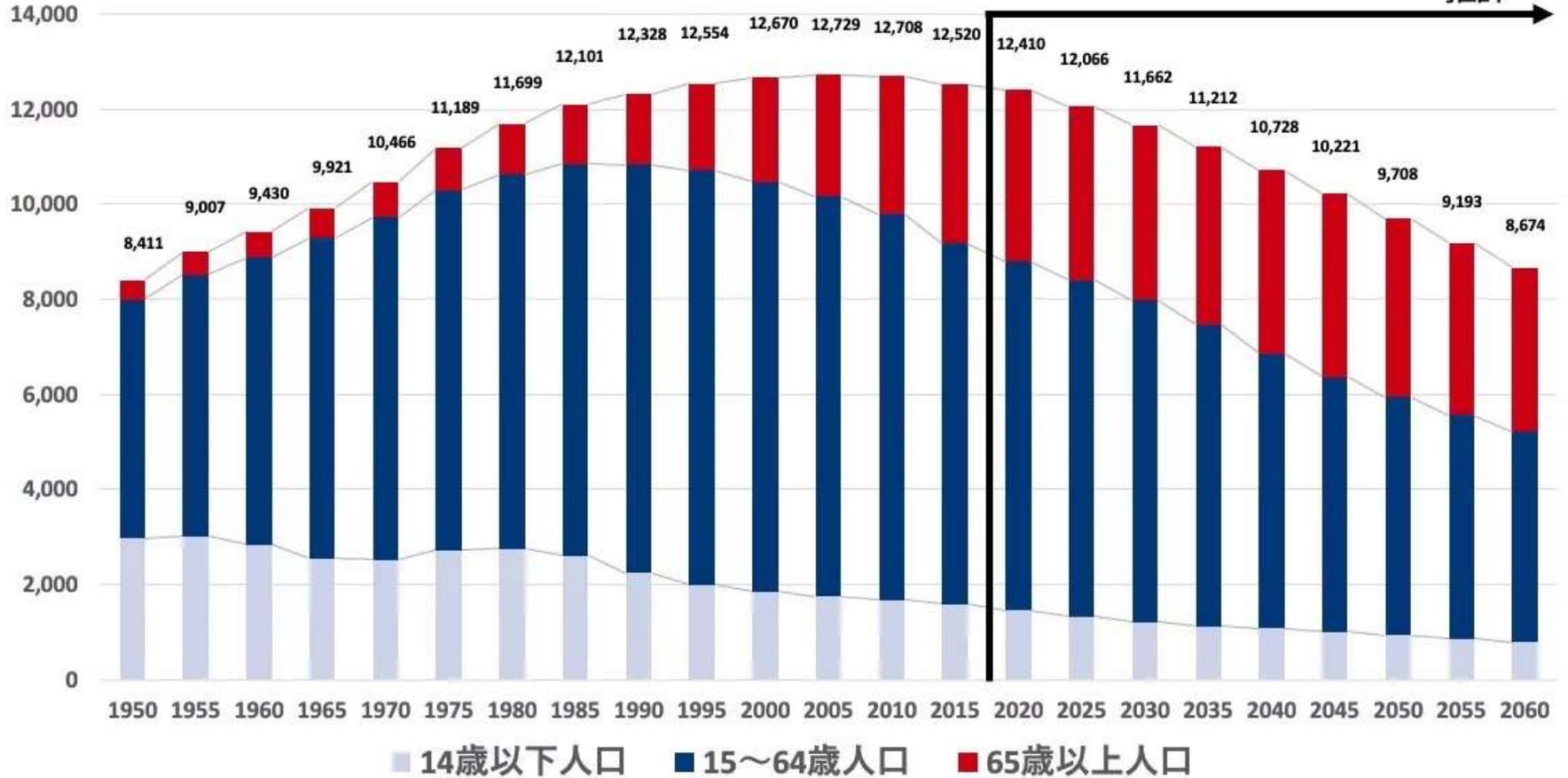
親の介護問題

ワークライフバランス

2) 人口の流動化

日本の人口推移（推計）

推計



参考:「人口推計 / 長期時系列データ 長期時系列データ」総務省

労働力人口と労働力率（推計）



参考:「日本の将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所

3) テクノロジーの進歩

DX



デジタルトランスフォーメーション

“進化したデジタル技術を浸透させることで
人々の生活をより良いものへと変革すること”

「行動」 「知識・経験」 「モノ」

がDXでデジタルに

置き換わる

～社内・職場関係の生産性をあげる
3つのポイント

1) 価値観の変化

➡ 時間を掛けず個性や強みを把握する

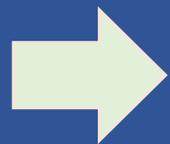
2) 人口の流動化

➡ 個々ではなくチーム化する

3) テクノロジーの進歩

➡ 勘や経験をDX化する

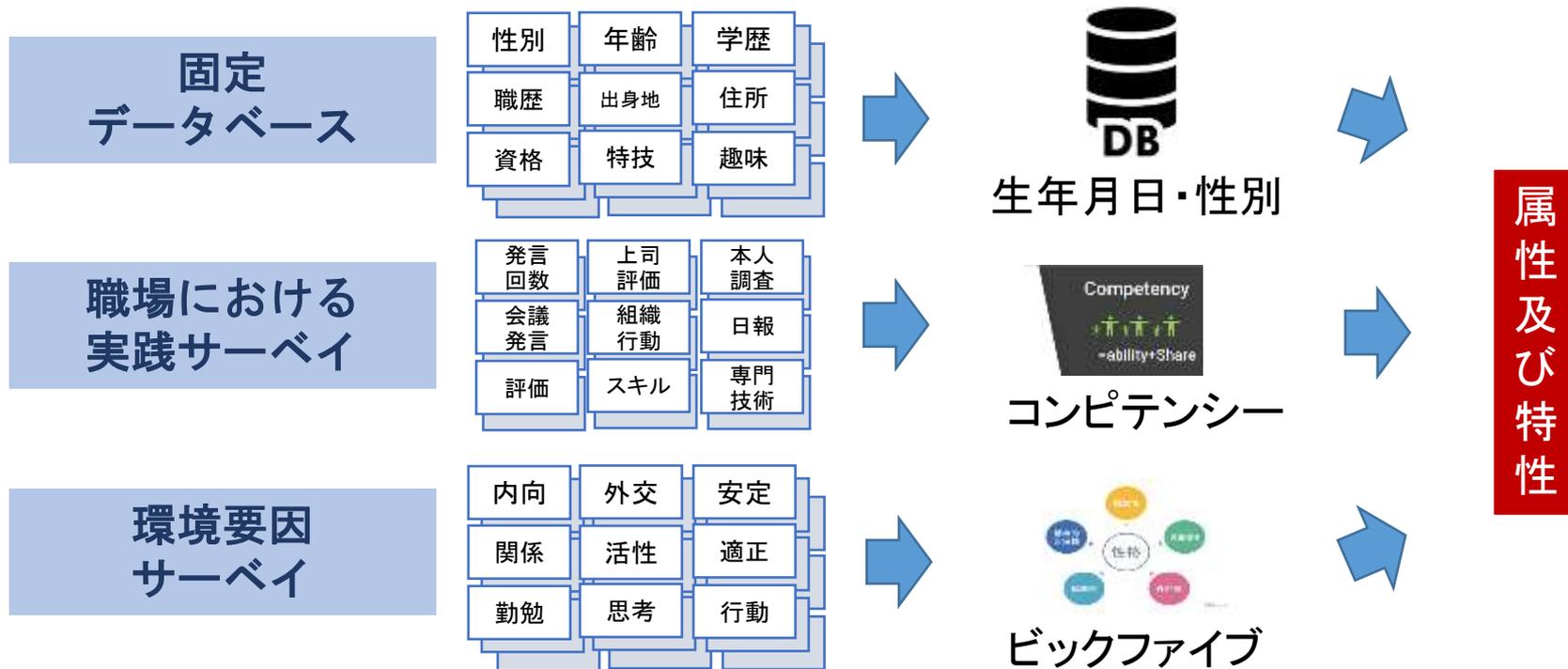
1) 価値観の変化



時間を掛けず個性や強みを把握する

時間を掛けずに個性や能力を知る

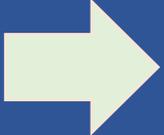
AIの活用は、情報ソースが多いほど有効的である反面、運用がしにくい問題点を情報ソースの取り入れ方を絞り込み、現場が運用しやすくした。



属性及び特性
を把握

職務適正・適材適所・組織分析・現在の心理状況・意思決定パターン・行動特性で社員エンゲージメントを上げる。

2) 人口の流動化

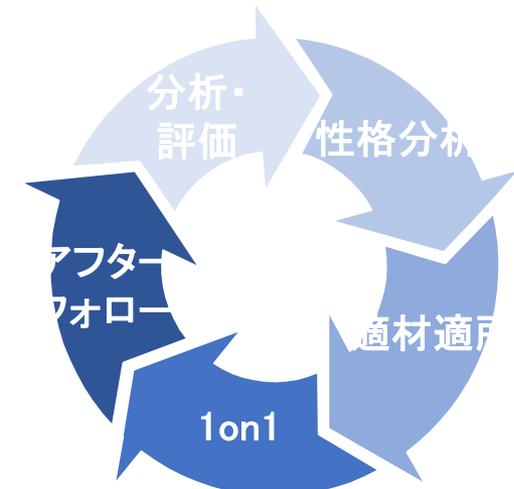
 個々ではなくチーム化する

チームを最適化するために

自分を知る

解析/分析する

組織に展開する
(組織マネジメント)



能力と強みを把握

弊社サービスの強み

適材適所がっているか？ **コミュニケーション**が取れているか？
心理的安全性のあるチーム作りをサポート致します。

DX時代の組織は【心理的安全性】

デジタルを使ってチーム作り

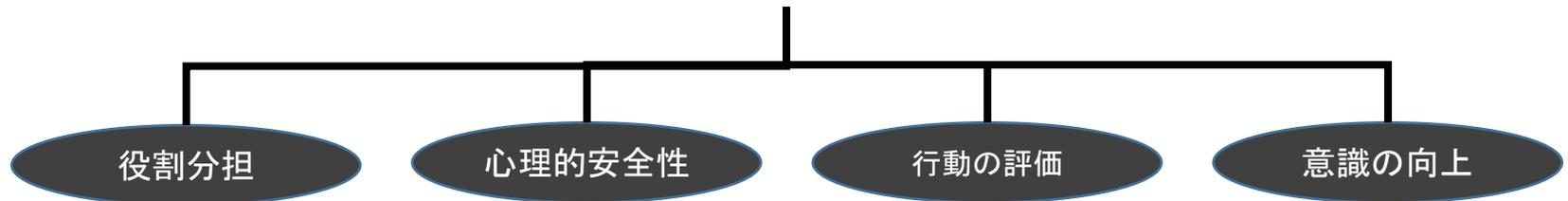
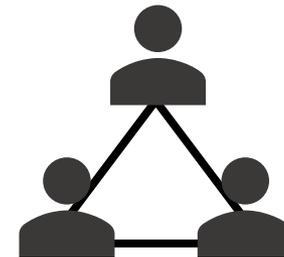
個人



少数チーム



組織



社内に優秀なチームを作り出すには

①

個性と特性・能力の
把握



個性データベース分析

②

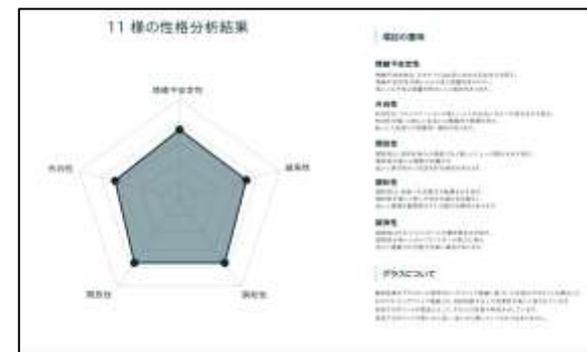
本人と部下で行動を
評価



コンピテンシー分析

③

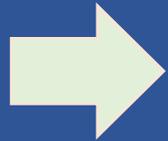
現状のベクトルの
把握



ビッグファイブ分析

チームを強固にする為にチームリーダーによる「1 on1の実施」

3) テクノロジーの進歩



勘や経験をDX化する

統計

PLSA (確率的意味解析)



国立研究開発法人産業技術総合研究所

ビッグデータから潜在的なカテゴリを抽出する(テキストマイニング)ための手法。文章分類やアンケートデータなどから各文書における単語の出現頻度を集計する。確率変数を導きその結果、その文書の意味や概念に繋がる単語を抽出することができます。

方法

ISD logic (データベース)

ヒトが持つ数値として東洋哲学を採用したアルゴリズム。より実践的かつ目的別に整理され、人間関係の法則性や意思決定パターンをK-meanクラスター分析を応用した検証を重ね、1997年に体系化された。この研究を応用して論文は、韓国の学会platcon25で優秀論文賞を取っている実績がある。



Logic Brain engine

検証

ベイジアンネットワーク



国立研究開発法人産業技術総合研究所

因果関係を有向グラフによるネットワーク上で確立推論を行うことで、複雑かつ不確実な事象の起こりやすさやその可能性を予測することができる。

人工知能の分野では、ベイジアンネットワークを確率推論アルゴリズムとして1980年頃から研究が進められ、既に長い研究と実用化の歴史がある。

特性

Big Five (環境要因分析)

現代の性格分類において、最もメジャーである分類方法として確立されているこの「ビッグ・ファイブ理論」は、多くの適性検査においても用いられている、非常に汎用性のある理論です。内容は、1990年代、心理学者のルイス・ゴールドバーグが『パーソナリティの特性論(性格分析)』において「人間が持つさまざまな性格は5つの要素の組み合わせで構成される」としたものです。

TOITOI 4つの利用シーン

**採用・面接**

人間関係の改善を図るために
パーソナルを客観的に把握
相手を知る一つの指針として

**One on One**

パーソナライズされた指導方法・
チェックポイント・面談の注意点
成果につながるアドバイス

**人事戦略**

コンピテンシー分析と能力分析で
個人の能力を活かして
戦力化へ

**組織力**

チームを構成するメンバー各自の
個性の見える化とチームとしての
稼働率・リレーション分析

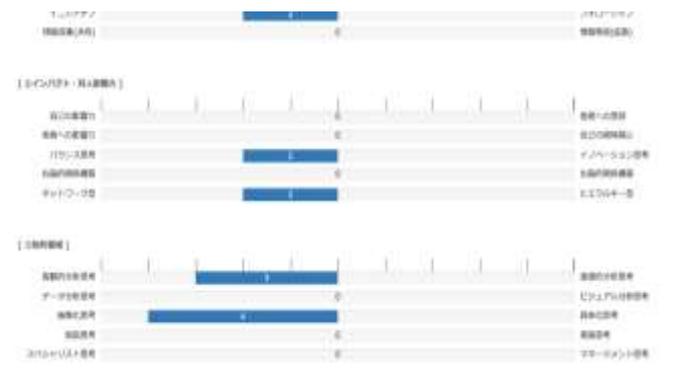
面接時の採用分析



優先1to1分析



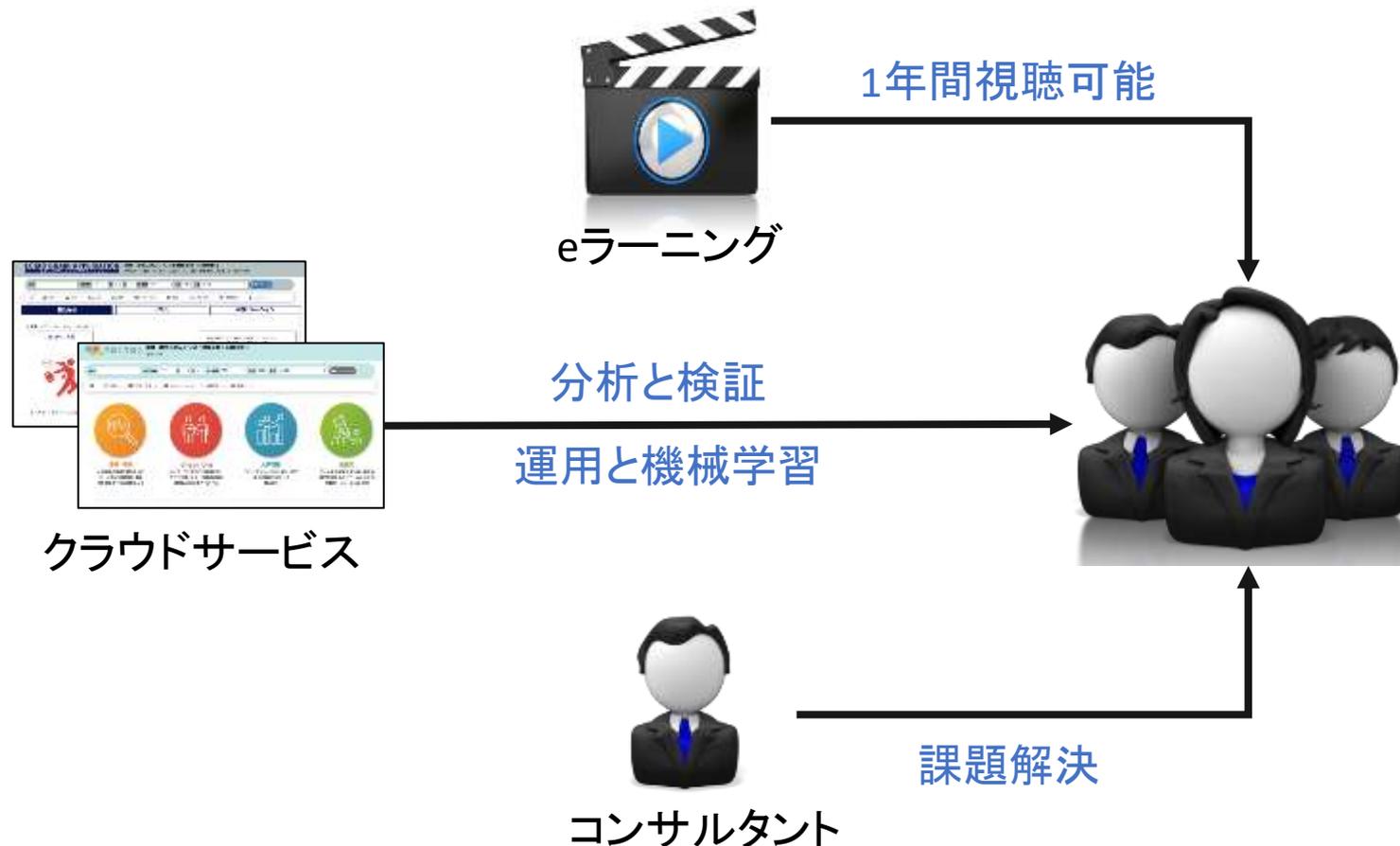
ハイパーフォーマー分析



組織の稼働率分析



弊社のクラウドサービスで確実な課題解決をしていただくために
教育をeラーニングでサポートをコンサルタントは支援します。



S建設株式会社（建設、建築業）

課題：新卒採用が続かない 問題点：各々が自分の業務に追われ、育てる余裕がない

実施：コンサルトの1on1でコミュニケーションの改善と社内での性格情報の開示を行った。

ロジック・ブレイン導入1年 離職率1年以内60%→0% 売上粗利12, 2%UP

ネクストプロモーション株式会社（人材派遣業）

課題：派遣スタッフの採用後の当日キャンセル 問題点：クレームに繋がる

実施：面接担当者と派遣スタッフの関係をデータ化。傾向性を現場で応用

ロジック・ブレイン導入半年 採用後の当日キャンセル 月間15%→5% 売上130%UP



大手携帯会社 (通信業)

課題：新卒の内定の受託後辞退が50%を引き下げたい。

問題点：教育担当者のタイプと受託者のタイプを分析し関係性を数値化。

実施：関係性に法則がある分析結果が出たので、担当者を同じタイプに配置を入れ替えた

ロジック・ブレイン分析のみ 25%に引き下がる状況を証明した。

フォロー担当者と内定者が
逆ヒューマンリレーションでの辞退率(受託後)



学校法人国際学園 (専門学校)

課題：教育者マネジメントの問題 問題点：学校内の改革がうまく行かない

実施：マネジメントの際に性格分析を取り入れ、マネジメント方法を変更。組織を変更

ロジック・ブレイン2年 退職者が0の状態での組織改革ができ、抜擢人事も問題なく実行でき、新規の生徒募集が前年比より2ヶ月早く達成。





株式会社ロジック・ブレイン
LOGIC BRAIN CORP.