



ZOTH CONSULTING CORPORATE PROFILE

Zoth Consulting株式会社 会社紹介資料

“なんとなくを終わらせる

Where passion meets possibility

人の可能性を最大化し、キャリアと組織を再構築する。

キャリア支援・組織コンサルティング・DX/AI活用で、人と企業の変革と成長を支援します。

Table of contents

目次

01 ZOTHについて

02 事業内容

03 導入までの流れ

04 お問い合わせ

01

About us

ZOTHについて



AIと人の共創で、 採用と組織の "再構築"を デザインする。

ZOTH(ゾス)、それは自分の内側から込み上げる熱量を持ち、未来の可能性を信じている人のこと。まだ言葉になっていない想い。まだ形になっていない才能。「こうなりたい」と心の奥で感じている、かすかな熱。

私たちは、その「静かな熱狂」こそが、人を動かし、組織を変え、未来をつくと信じています。どんなにデジタルや AIが進化しても、未来をつくるのは人。だから私たちは、その熱がまだ形になる前から伴走します。

一人ひとりの中にある熱を、可能性へ。可能性を、未来を変える力へ。

VISION

一人ひとりの成長が、 組織を、社会を動かす。

人それぞれが自分の強みを活かせる環境をつくり、

個人と組織の成長を通じて、持続可能な社会の発展に貢献する。

それがZOTHの目指す世界です。

DATA

数字で見る ZOTH

312件

累計支援実績

2025年創業からの累計

94%

クライアント継続率

初回支援から

継続契約の割合

12名

専門家チーム人数

戦略・HR・

AI/DX各領域

11年

メンバー平均経験年数

各領域での実務経験

年数の平均

CLIENTS

導入実績

COMPANY

会社概要

会社名 Zoth Consulting株式会社

設立日 2025年11月4日

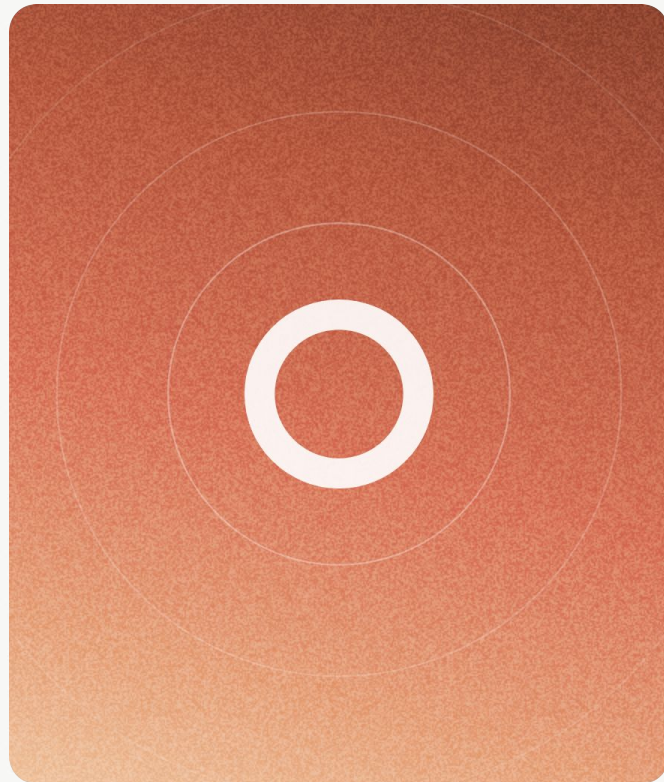
資本金 1,000,000円

代表取締役 井上 侑弥

所在地 〒150-0001
東京都渋谷区神宮前 3-5-9 エスナリオ表参道 301

従業員数 8名(業務委託含む)

事業内容 Human Resource Consulting
DX (Digital Transformation)



役員紹介



代表取締役CEO

井上 侑弥 1994/11/17

人が変わる

キッカケや仕掛けを作る人

学生時代(中学～大学)

人がイキイキする場作りが好きなタイプ

初期キャリア(大学4年の学生起業～27歳まで)

人材×戦略の中で直感が刺さり没頭

中期 HR Tech Management株式会社 COO

三人で共同創業し3年でプロパー規模50名へ。採用を“事業化・設計すること”に転換

現在 Zoth Consulting株式会社 CEO

HR×AI×クリエイティブ×営業プロセスのプロデューサー。人材の資本化を見据えたプラットフォーム開発を進めている。



取締役

榎本 龍之輔 1993/1/11

自分に自信を

持てるよう背中を押す人

新卒 組織コンサル会社

新卒から7年間、組織コンサルティング会社で30社以上のクライアントを担当。人材育成領域を中心に、教育プログラムの設計から研修実施、組織の仕組みづくりまで支援。「現場で本当に成果が出る教育」にこだわり、オーダーメイドで育成体系を構築してきたのが強み。

現在 Zoth Consulting株式会社 取締役

人と向き合い続けながらも、企業の事業戦略を最短で実現するための仕組みづくりを行う。



CFO

大塚 友広

起業・世界遺産再生から市長選まで、

境界を越え挑み続ける人

経歴

株式会社イノベーションに新卒1期生として入社。24歳で独立起業し、27歳で事業をバイアウト。28歳から世界遺産・富岡製糸場のプロジェクトで観光マネージャーを公募で務め、着地型観光商品の開発など地域経済の活性化を実行。その後スタートアップの執行役員・COOを歴任し、2021年に株式会社イノベーション執行役員、株式会社InnovationX Solutions代表取締役就任。2025年、地元・富岡市の市長選への挑戦に伴い退職。

役員・顧問紹介



顧問

箕輪 厚介

時代を動かす

熱狂を編集する人

幻冬舎 編集者 / コンテンツプロデューサー

双葉社を経て2015年に幻冬舎へ入社。NewsPicks Bookを立ち上げ、『多動力』『お金 2.0』『メモの魔力』『日本再興戦略』など数々のベストセラーを手がける。書籍編集にとどまらず、オンラインサロンやメディア、事業づくりなど、言葉と熱量を起点に人を巻き込むコンテンツづくりを行う。

現在 Zoth Consulting株式会社 顧問

自身も発信者・事業家として活動。人・言葉・時代の空気を編集しながら、熱狂を生み出す場づくりに取り組んでいる。



社外取締役

大芦 恭道

AIに負けない人

経歴

通信会社『VIXコミュニケーションズ』でキャリアをスタート。入社 1ヶ月の研修期間中に営業トップとなり、表彰式・配属発表の場で退社を宣言。上場IT企業『CROOZ(東証2138)』に参画し、「SHOPLIST.com(アパレルEC)」のブランド開拓で圧倒的な成果を上げる。その後、スポーツ企業『A-cial Design』の創業初期に参画し、最年少営業責任者を歴任。上場HR企業『みらいワークス(東証 6563)』に「社長付」として電撃移籍。



顧問

秋好 陽介

日本のはたらき方を

プラットフォームで変えてきた人

ランサーズ株式会社 代表取締役社長 CEO

大学時代にインターネット関連のベンチャービジネスを起業。2005年ニフティ株式会社に入社し、インターネットサービスの企画・開発を担当。2008年4月に株式会社リート(現・ランサーズ株式会社)を創業し、同年12月に日本初の業務発注プラットフォーム「ランサーズ」をリリース。フリーランス・副業向けマッチングサービスや企業の人材サービスを展開。2019年4月より経済同友会に所属。



CTO

小川 正樹
**技術・事業・組織をつなぎ、
事業成長を実装してきた人**

経歴

Sierでのシステム開発を起点に、スタートアップでのフルスタック開発、ヤフーでの大規模プラットフォームのプロダクトマネジメント、リクルートでの新規事業開発、ベクトルでのエンジニア組織立ち上げ、コスレでのCOOとしての事業再建・黒字化・資金調達を経験。現在は株式会社contentoの代表取締役。

ボードメンバー



執行役員

高橋 慶太

人と向き合い、
未来と一緒につくる人

経歴

診療放射線技師として大学病院で勤務後、国家資格を捨てて転職。営業会社で訪問販売・テレアポを経験し、課長としてマネジメントに注力。その後、人材紹介・派遣の事業部へ転向し、派遣事業では合計100名のマネジメントを担当。



事業責任者

山浦 俊介

人の人生に
本気で伴走する人

経歴

アパレル販売員としてキャリアをスタートし、接客を通じて人と向き合う仕事の原点を築く。その後、人材育成会社にて採用人事を経験。エンジニア育成事業では若手人材の教育・キャリア支援を担当。現在は人材紹介・RPO領域で求職者面談から選考改善まで一気通貫で支援している。



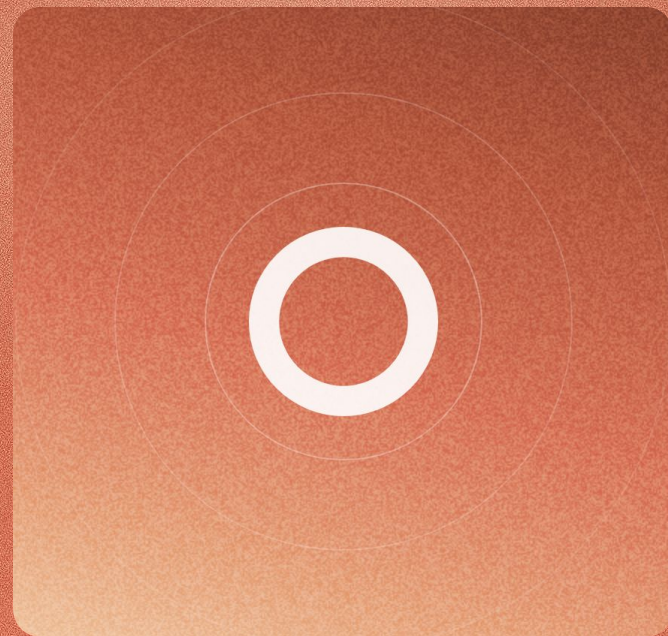
広報

永友 貴子

02

Our service

事業内容



SERVICE

内なる熱は、技術と人で未来になる。

ZOTHは、3つの事業をひとつの軌道でつなぎ、人と組織の未来を支えます。

採用・組織
コンサルティング

HR CONSULTING



キャリア支援
キャリアコーチング

CAREER COACHING



DX/AIツール
導入支援

DX / AI TOOLS



採用・人事・組織の「停滞」を解決する

CHALLENGE 01

人事・組織

**事業成長に、
人事・組織の設計が
追いついていない**

- 部門間の連携が弱い
- 理念や方針が現場に浸透しない
- 一人ひとりの主体性が育たない
- 組織が停滞している

CHALLENGE 02

人材育成

**育成が属人化し、
人が育つ「仕組み」がない**

- 育成が属人化している
- 研修が単発で終わる
- 管理職やリーダーが育ちにくい
- 成長が再現性を持たない

CHALLENGE 03

DX/AI活用

**AI・DXを導入しても
現場で活きていない**

- ツールは入れたが定着しない
- 現場に負担感や拒否感がある
- 効率化と人の納得感が両立しない
- テクノロジー活用が目的化している

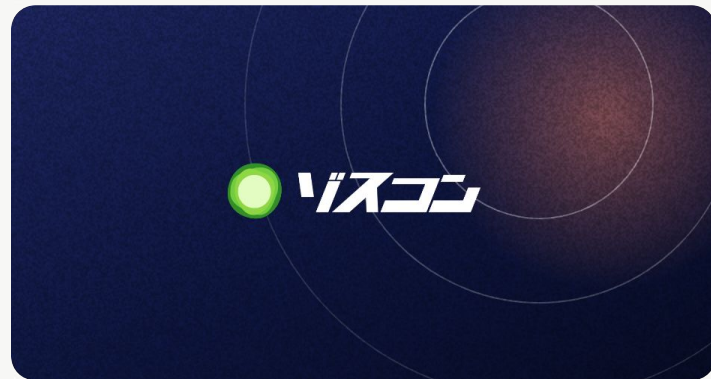
SERVICE 01

ゾスコン

ZOTH CONSULTING

採用・組織コンサルティング

採用を、感覚から「構造」へ。



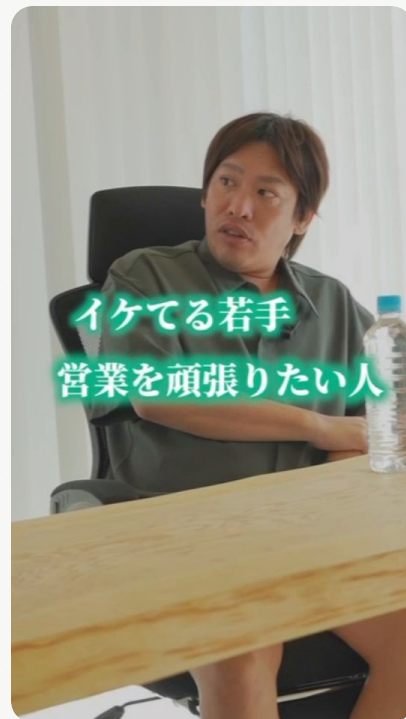
MESSAGE

「成り上がりたい人材」を、 事業の力に変える。

採用は、意欲ある人材を採って終わりではありません。

「成り上がりたい」という熱量を、組織の成果に変える設計まで。

ゾスコンは、採るべき人材像の明確化から、選考・配置・定着・活躍までを一気通貫で伴走します。



WHAT IS ゾスコン？

単なる代行（RPO）ではなく、戦略設計から求人設計・母集団形成・選考改善・運用定着まで一気通貫で伴走。現場で回る採用体制をつくり、採用成果の再現性を高めます。



STRATEGY

採用戦略・人事設計 採用を事業計画と接続する

採用目標、採用要件、チャネル戦略を事業計画と接続。採用を「場当たり運用」から「再現可能な仕組み」へ転換します。



EXECUTION

RPO（採用実行代行） 実行レイヤーを丸ごと代行

スカウト、候補者対応、日程調整、進捗管理を実行レイヤーで代行。採用担当者が判断業務に集中できる体制を作ります。



EVALUATION

評価制度 納得感のある評価を設計

成果と報酬の関係を明確にし、等級・評価基準・運用ルールを整備。納得感のある評価を実現します。



DEVELOPMENT

人材開発 現場の実行力を再現可能に

新人オンボーディング、マネージャー育成、オーダーメイド育成で、現場の実行力と再現性を高めます。

WHY HIRING FAILS

なぜ、多くの会社で採用はうまくいかないのか。

問題は「採用力」ではなく、「組織の情報設計」が崩れている こと。

経営思想が
言語化されていない

つくりたい組織が
曖昧

採るべき人材像が
不明確

現場と経営の
認識がズレている

面接が
属人的

マネージャー定義が
曖昧

評価制度が
感覚的

候補者への
魅力伝達が弱い

採用ファネル単位のチューニングでは、これらは解けません。ゾスコンは 経営思想の言語化から評価設計まで、構造そのものを組み直します。

POSITIONING

作業代行ではなく、Growth Hiring Partner。

オペレーションを代行するのではなく、経営と組織の設計から採用を伴走する。この違いが、採用成果の再現性を分けます。

GENERAL RPO

オペレーション代行

- 求人票を書く
- スカウトを送る
- 日程調整をする
- エージェントに任せる
- 言われた人材を探す

ZOTH CONSULTING

経営伴走 × 組織設計

- 事業戦略から逆算する
- 組織構造から設計する
- 魅力と熱量を言語化する
- 面接を「営業」に変える
- 配置・評価・定着まで担う

WHO IT'S FOR

こんな経営者に、届けたい。

ゾスコンの支援価値が、特に効くフェーズと課題感。



GROWTH STAGE

Series A～C

組織で勝つフェーズへ

プロダクト初期検証は終え、組織で勝つフェーズに突入した企業。30～200名規模で、マネージャー層・採用力が事業の伸びを決める。



STRUCTURAL DOUBT

採用に違和感

ファネルではなく構造に問い

「RPOに頼んでも採れない」「面接が属人的」「マネージャーが育たない」— ファネル単位ではなく、構造そのものに問いがある経営者。



ORG AS EDGE

組織で差別化

採用を経営アジェンダに

事業戦略は描けている。だが、それを実行する組織が追いついていない。採用を経営アジェンダに格上げしたい経営者。

STARTING POINT

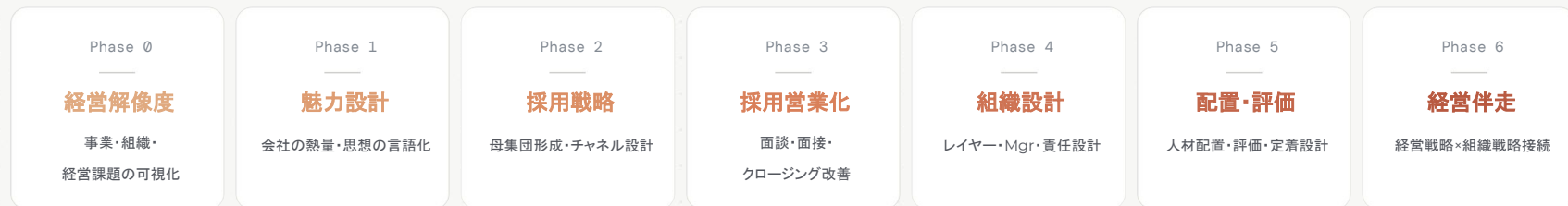
普通のRPOは、
「求人票、ください。」から始まる。

ゾスコンは、
「そもそも、今の事業に
必要な組織とは何か？」
から始める。



SUPPORT FRAMEWORK

Phase0→6の7段階で支援。



今の採用市場では、企業が選ぶ側ではなく、**候補者に選ばれる側**。

掛け捨てでなく、選ばれ続けるノウハウと仕組みを納品します。

他社の範囲に、**その先**を足す。

採用の“作業”を代行するだけでは、組織は変わりません。ゾスコンは、その先の「選ばれ続ける組織づくり」までを担います。

一般的なサービス範囲

他社サービス範囲

- 求人媒体代理店
- 面接代行
- スカウト業務
- 応募者対応委託
- 人材紹介

+ ゾスコンが足す範囲

弊社サポート追加範囲

- 人事部立ち上げ
- 採用ノウハウ納品
- ブランディング
- 面接中のナーチャリング
- より優秀な社員の獲得
- カルチャー形成支援

作業代行で終わらせず、**継続的な発展を支援**する。→

SERVICE 02

ゾスキャリア

ZOTH CAREER

キャリア支援・キャリアコーチング



“歯を食いしばる成長”から、“夢中で没入する成長”へ。FROM GRIT TO FLAME

WHY YOU CAN'T HIRE THEM

なぜ、熱量の高い若手は 採れないのか。

- 求人票に反応するのは「転職顕在層」だけ
- 条件で比較されると、条件で負ける
- 面接では、熱量までは測れない
- 入社しても、環境が変わった瞬間に折れる
- 採用は一度きりで、そこから先の関係が続かない

**熱量の高い若手は、
転職市場にいない。**

まだ動いていないだけです。

だから、求人ではなく

熱源からつながります。

ORDINARY VS OURS

求人からではなく、人生接続から始める。

ソスカリは“キャリアコーチング”サービスです。転職エージェントのような求人紹介・転職斡旋は行っておりません。あなたの熱源や生き方の解像度を上げ、次の一步を一緒に設計します。

一般的な転職

起点	求人起点
対象	転職顕在
比較軸	条件比較
主導	エージェント主導
提示するもの	求人リスト



起点	人起点
対象	熱量顕在
比較軸	生き方比較
主導	コミュニティ主導
提示するもの	世界観

WHAT WE BRING

貴社に届けるのは、**応募数**ではない。

ゾスキャリアは、熱量の高い若手と企業をつなぐキャリアコーチングサービスです。求人票では出会えない層に、熱源からアプローチします。

01 / VISIBILITY

熱量が可視化された候補者

ZOS SCOREで7項目を数値化。面接前に
「どこで・どれだけ燃えるか」がわかります。

02 / FIT

タイプで合わせる

ゾス診断の4タイプで現在地を可視化し、
御社の環境に合う熱源を持つ人材を接続し
ます。

03 / RETENTION

入社後まで伴走

内定がゴールではありません。入社後も
1on1で熱狂を維持し、定着まで見届けま
す。



ターゲット定義

ゾスとは“人生を前に進める熱量”である。

時間軸で1.0→2.0→3.0と進化する。

1.0

BREAKTHROUGH

「突破」時代

2.0

INDEPENDENT

「自走」時代

3.0

FLAME

「熱狂」時代

1.0

「突破」時代

2005 - 2017

象徴

光通信 / リクルート / サイバー初期 / 営業会社 / 体育会ベンチャー

キーワード

気合 / 覚悟 / 修羅場 / 泥臭さ / 成長痛

価値

- 圧倒的に強くなる
- 20代で市場価値が跳ねる
- 当事者意識が育つ
- 行動量が異常

問題点

摩耗 / 同調圧力 / 会社依存 / 精神論化 / 再現性なし

2.0

「自走」時代

2018 - 2023

象徴

SNS起業家 / D2C / 新R25 / 箕輪界限 / キャリア発信

キーワード

個の時代 / 発信力 / 越境 / 挑戦 / 自己実現

価値

- 会社依存から脱却
- 自分軸を持つ
- 個人の可能性拡張
- 挑戦の民主化

問題点

発信疲れ / ブランディングゲーム化 / “何者が”競争 / 浅いキャリア論

3.0

「熱狂」時代

2024 - NOW

象徴

熱狂コミュニティ / 小さなチーム / AI時代 / Creator × Business

キーワード

熱狂 / 没入 / 共鳴 / 自然体 / 夢中

価値

- 持続可能 / 幸福度が高い
- 個人と組織が両立
- 創造性が高い
- 人生と仕事の統合

問題点

仲良しクラブ化 / 甘さ / 解像度不足 / “熱量っぽさ”だけ

3.0は、1.0を通過した人が強い。
否定ではなく統合。

1.0 GRIT

歯を食いしばる

量で突破する

2.0 CHOOSE

自分で選ぶ

自分で選択する

3.0 FLAME

夢中で走る

熱狂に没入する

SEVEN STEPS

熱源の特定から、次の一歩まで。

ソスカリが伴走する7ステップ。



ZOS SCORE

「優秀さ」ではなく、どこで・どれだけ燃えるか を測る。

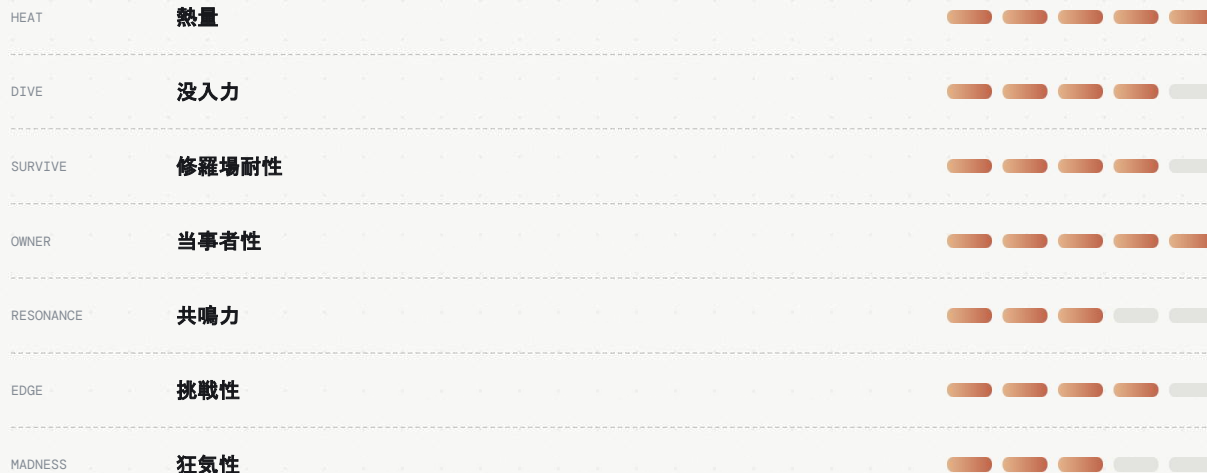
7項目・各5点、35点満点で熱狂可能性を可視化します。

35

点満点 / 7 axes

「優秀か」ではなく「どこで・どれだけ燃えるか」。面

接前に熱狂の傾向を数値で共有します。



DIAGNOSE

4タイプで、現在地を可視化する。

熱狂タイプの分類と組み合わせ、企業への接続精度を上げます。もっとも多いのは「能力はあるが環境が合っていない」層です。

BREAKTHROUGH

突破型

行動量／営業／KPI／修羅場耐性

INDEPENDENT

自走型

発信／裁量／越境／個人戦闘力

IMMERSION

没入型

熱狂／共鳴／自然体／高出力

MISMATCHED

最も多い層

熱狂迷子型

能力はある。環境がミスマッチなだけ。

RETENTION

内定ではなく、**定着**までを見る。

若手は「環境が変わった瞬間」に折れます。だから入社後こそ伴走します。



30 DAYS

30日1on1

今熱狂できているか。違和感はないか。誰と働いている時に燃えるか。



90 DAYS

90日振り返り

成長実感の確認、修羅場の共有、次の挑戦の設計。



WEEKLY →

熱狂ログ

今週やり切ったこと・修羅場・学び・挑戦を記録し、コミュニティへ継続的に共有。

THE LOOP

紹介して終わり、にしない。

一度つながった人材が、次の人材を連れてくる。この循環ができて初めて、採用は単発ではなくなります。

01

入社した人材

02

コミュニティの中核

03

次の若手を支援

04

登壇・発信

05

新しい人材の流入

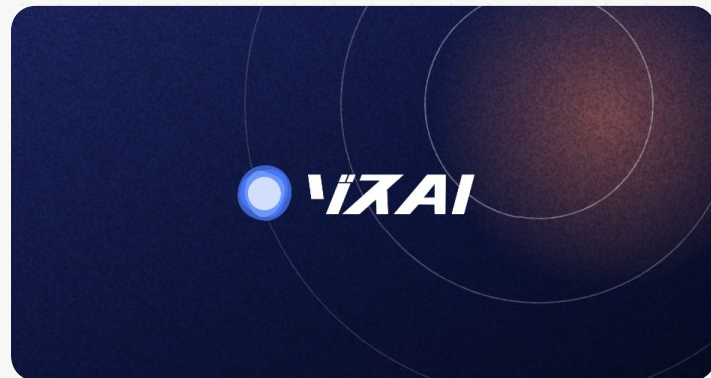
普通の紹介会社は「紹介して終わり」。ゾスキャリは、**熱狂した人材が、次の熱狂人材を生む** 構造をつくります。

SERVICE 03

ソスAI

ZOTH AI

採用DX/AIツール導入支援



採用業務を“属人運用”から“再現性のある仕組み”へ転換し、担当者が変わっても成果を維持できる体制づくりを支援します。ATS・RPA・AI活用を最適に組み合わせ、応募対応から選考管理、評価運用までのプロセスを整備し、選考スピードと品質を同時に高めます。

要件定義や導入だけで終わらず、現場に定着する運用設計・ルール化・改善サイクルの構築まで伴走し、継続的に成果が出る採用基盤を実現します。

PRODUCTS

採用の現場を、3つのプロダクトで支える。

オペレーションの自動化、実力の可視化、経歴の構造化。人が判断すべきところに時間を残すための 3つです。



JINSOKU ATS

採用オペレーション自動化

応募から面接までの候補者対応を自動で継続実行。
担当者は「会うべき人の見極め」に集中できます。



JINSOKU SIGNAL

Sler向けスキル評価AI

案件要件をAIが解析し、候補者を測る評価項目とテストを自動生成。面談前に実力を可視化します。



SKILL NODE

スキルシート構造化

経験・技術・役割・成果を接続し、「会う理由」まで伝えるスキルシートに変えます。

JINSOKU ATS — RECRUITING OPERATION AI

対応は自動で。 「見極め」に、集中を。

応募から面接までの候補者対応を自動で継続実行。定型のオペレーションは任せて、採用担当は「会うべき人の見極め」に集中できます。

The screenshot shows the 'app.jinsoku-ats.ai / dashboard' interface. On the left is a sidebar with a user profile for '株式会社ABC' and a menu with options: '応募者一覧', '進捗管理', '取込履歴', 'レポート', and '設定'. The main area is titled '応募一覧' and includes a sub-header '現在選考中の応募を確認できます。'. Below this is a progress bar with 8 steps: '40 全て' (selected), '7 エントリー', '5 書類選考', '5 カジュアル面談', '5 一次選考', '4 二次選考', '4 最終選考', '4 内定', and '2 内定承諾'. A section labeled '絞り込みなし' contains filters for '種別' and '応募タグ'. The main content is a table of applicants with columns: '応募者', '職種', '応募経路', '選考ステップ', and '応募タグ'.

応募者	職種	応募経路	選考ステップ	応募タグ
宮崎 玲奈 2026/07/15	新卒営業	マイナビ	• 一次選考	—
内田 真 2026/07/15	新卒営業	マイナビ	• カジュアル面談	—
桃山 葵 2026/07/15	新卒エンジニア	マイナビ	• 書類選考	—
小川 陸 2026/07/15	新卒エンジニア	マイナビ	• エントリー	—
藤井 香織 2026/07/15	広報	エン転職	• 不採用	• 重複応募
三浦 和也 2026/07/15	広報	エン転職	• 内定	—

候補者は待っている。 でも、対応は人の稼働に縛られる。

採用がうまくいかない多くの現場で、ボトルネックは「見極める力」ではなく「候補者対応が回りきらないこと」にあります。

返信が担当者の稼働時間に依存

候補者は待っているのに、対応は人の空き時間に縛られる。反応が遅れ、辞退・離脱につながる。

日程調整が往復連絡になる

候補日の提示・回答・再調整が積み重なり、面接設定までのスピードが落ちる。

未対応者を把握できない

未返信・停滞している候補者の把握が属人的になり、対応漏れに気づけない。

定型業務に時間を取られる

メール送信・通知・データ更新などの反復作業に追われ、見極めに時間を割けない。

JINSOKU ATS / BEFORE → AFTER

候補者との接点を、止めない。

返信が担当者の稼働時間に依存

→ **初動対応を自動実行** 応募後すぐに反応できる

日程調整が往復連絡になる

→ **日程調整を自動化** 面接設定まで滞らない

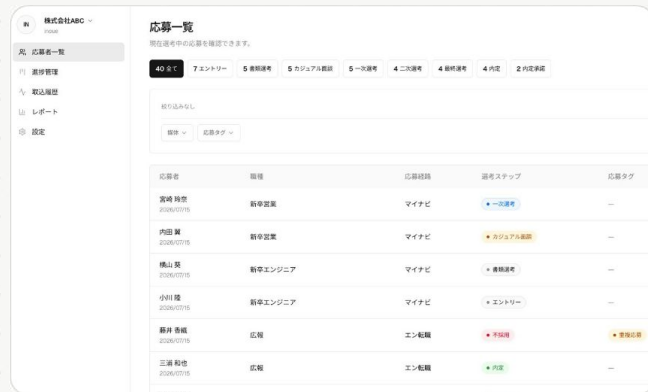
未対応者を把握できない

→ **停滞を検知・通知** 対応漏れを防げる

定型業務に時間を取られる

→ **オペレーションを自動化** 面接・見極めに集中できる

※ 効果は導入企業の運用状況により異なります。実績値ではなく、期待できる変化として記載しています。



The screenshot shows the '応募一覧' (Applicant List) page of the ZOTH AI ATS. The page has a sidebar with navigation options: 応募者一覧 (Applicant List), 面接管理 (Interview Management), 申込履歴 (Application History), レポート (Report), and 設定 (Settings). The main content area displays a table of applicants with columns for 応募者 (Applicant), 職種 (Job Type), 応募経路 (Application Path), 面接ステップ (Interview Step), and 応募タグ (Applicant Tag). The table lists five applicants: 宮崎 玲奈 (Miyazaki Reina), 内田 真 (Uchida Makoto), 横山 真 (Yokoyama Makoto), 小川 真 (Ogawa Makoto), and 藤井 真 (Fujiwara Makoto). Each row shows the applicant's name, job type, application path, and current interview step. The '面接ステップ' column includes buttons for '一次面接' (First Interview), '二次面接' (Second Interview), '三次面接' (Third Interview), and '面接完了' (Interview Complete). The '応募タグ' column shows tags like '新卒' (New Graduate), '中途' (Mid-career), and 'パート' (Part-time).

応募者	職種	応募経路	面接ステップ	応募タグ
宮崎 玲奈 2024/07/15	新卒営業	マイナビ	一次面接	—
内田 真 2024/07/15	新卒営業	マイナビ	カジュアル面接	—
横山 真 2024/07/15	新卒エンジニア	マイナビ	書類選考	—
小川 真 2024/07/15	新卒エンジニア	マイナビ	エントリー	—
藤井 真 2024/07/15	既職	エン転職	二次面接	書類選考
三浦 和也 2024/07/15	既職	エン転職	内定	—

見極めを、AIが支える。

評価設計から、面接中のリアルタイム支援、面接前の AI事前面接まで。人にしかできない「見極め」の精度とスピードを底上げします。

評価ポイント AI生成

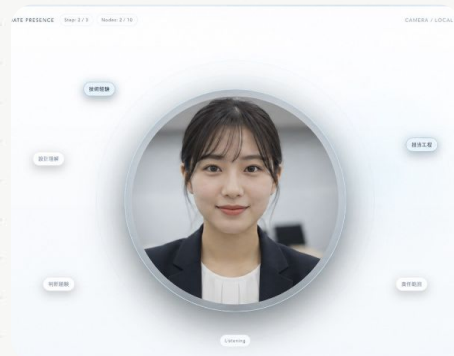
採用要件をもとに、面接で確認すべき評価ポイントと質問項目をAIが生成。選考基準に沿った見極めを支援します。

AI補助面接

面接中、候補者の回答からAIが次に聞くべき質問を提示。深掘りの抜け漏れと面接官ごとのばらつきを抑えます。

AI事前面接

AIが候補者へ質問・深掘りを行い、応募理由や経験、採用要件との適合度を確認。会うべき候補者を絞り込みます。



JINSOKU SIGNAL - AI SKILL ASSESSMENT

面談を、確認作業から 「見極め」へ。

Slerのためのスキル評価 AI。案件要件からケース設計・実力の可視化までを自動化し、面談の前に判断材料を揃えます。



JINSOKU SIGNAL / WHY NOW

なぜ今、スキル評価に投資すべきか。

Slerの採用は、3つの構造変化に同時にさらされています。面談の「詰め込み」は、その結果として起きています。

SHORTAGE IT人材不足の深刻化

採用難で母集団が限られ、一人ひとりの見極め精度がそのまま成果を左右する。

COMPLEXITY 案件の高度化・短期化・多様化

求めるスキルが案件ごとに変わり、汎用的な評価では可否を判断しきれない。

TRILEMMA スピード・品質・リスクの同時要求

早く・正確に・外さない。3つを人手だけで両立するのは限界に来ている。

JINSOKU SIGNAL / THE PROBLEM

面談に詰め込みすぎて、 本来の「見極め」ができていない。

スキルシートだけでは実態がわからず、技術確認まで含めて面談ですべてを判断せざるを得ない状況になっています。

本来、面談で見るべきこと

人にしか判断できない領域

責任感

思考力

相性

価値観

実際に面談で話していること

確認作業が積み上がっている

技術力確認

基礎理解確認

経験確認

+ 責任感・思考力・相性・価値観

面談の前に、判断材料を整理する。

やることは「要件を入れる」「判断する」の 2つだけ。あいだのケース設計・問題生成・結果整理は自動で進みます。

INPUT / 人

やること①

案件要件を入力

求める役割・技術・レベルを渡すだけ。

— AI が自動で —

01

要件自動解析

02

ケース設計

03

問題生成

04

時間配分

05

レポート整理

OUTPUT / 人

やること②

判断する

整理された材料をもとに見極めるだけ。

なぜ、JINSOKU SIGNAL なのか。

01

ケース内の“行動”まで可視化

結果の正誤だけでなく、業務遂行のプロセスを観測。ケースの中でどう考え、どう動いたかから実力を測る。

02

要件からケース設計まで AIが自動生成

案件要件を入れれば、評価項目もテストも AIが用意。設計・作問の工数を持たずに、案件ごとの評価を始められる。

03

属人化からの脱却

面接官の勤や経験への依存を減らし、同じ基準で誰が見ても同じ評価に。ばらつきと見落としを抑える。

SKILL NODE — STRUCTURED SKILL SHEET

並べるだけのスキルを、 「会う理由」に変える。

経験・技術・役割・成果をノードとしてつなぎ、相手に伝わる読み筋をつくる。スキルシートを、出会いを生む接続点へ。

app.skill-node.jp / sheet

T. Nakamura — Backend Engineer SKILL SHEET

INPUT NODES

- Java / Go / AWS
- 設計 / 実装 / 改善
- Tech Lead / メンバー支援
- レスポンス改善 40%

CONNECTED STORY

- 技術選定と改善の実績**
どの案件で・どの役割で・何を改善したかが接続
- 役割と成果の因果が読める**
Tech Lead の判断が成果にどうつながったか
- 面談で聞きたい論点が浮かぶ**
深掘りすべき点が、読み手側に先回りで見える

SKILL NODE

スキルは、**出会いを生む接続点** になる。

既存のスキルシートは、保有技術や担当工程を列挙できても、それらがどの経験につながり、どの成果を生み、どの案件に合うのかが切れて見えがちです。

情報が点在する

経験、技術、役割、成果が別々に書かれ、強みの因果が読み取りにくい。

案件との接点が弱い

何がどの募集要件に合うのかが見えず、面談前の期待値調整が難しい。

会話の起点が生まれにくい

一覧としては整っていても、「この人に会いたい理由」まで前に出しにくい。

経験・技術・役割・成果をノードとして扱い、その関係を束ねることで、**相手にとって意味のある読み筋** をつくります。

SKILL NODE / HOW IT WORKS

入力した情報から、**接続が読める**スキルシートへ。

単語の羅列ではなく、経験と成果の“つながり”が立ち上がるまでの3ステップ。



本人にも、企業にも効く。

同じ構造化データが、話す側の説明力と、選ぶ側の判断速度を同時に上げます。

本人にとって

強みを説明しやすくなる

- 話しやすい— 伝わる接続順で話せる
- 調整しやすい— 相手ごとに強調するノードを変えられる
- 強みを再発見できる— 価値の出し方そのものを見直せる

企業・エージェントにとって

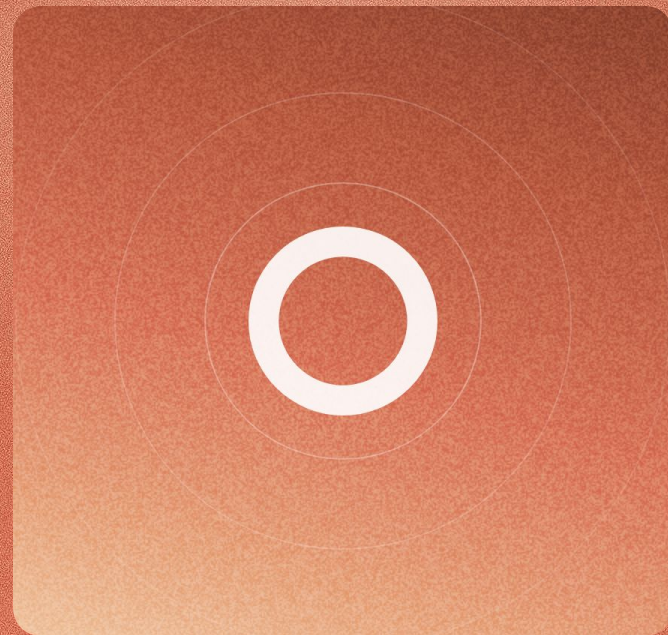
会う判断がしやすくなる

- 案件との適合を短時間で把握できる
- 面談で深掘りすべき論点が見える
- 提案・営業資料として再利用しやすい

04

How it works

導入までの流れ



FLOW

導入までの流れ

1

お問い合わせ・ご相談

2

ヒアリング・課題整理

3

ご提案・支援内容設計

4

お見積り・ご契約

5

キックオフ・導入準備

6

実行・導入支援

06

Contact us

お問い合わせ

お問い合わせ窓口

y_inoue@reseed.jp

キャリアのご相談も、組織づくりのご相談も。

まずはお気軽にお聞かせください。



人の可能性を最大化し、キャリアと組織を再構築する。