

2026年4月24日

Institution for a Global Society 株式会社

新サービス提供開始のお知らせ AI時代に求められる役割・タスク・必要スキルを、 経営戦略から再設計するサービスを本格展開

— タスク分解×AIバックロード×スキル可視化で、人材投資と人的資本開示の基盤をつくる —

Institution for a Global Society 株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長 COO：中里 忍、以下「IGS」）は、生成 AI 時代における経営戦略と人材戦略の連動を支援する「AIバックロード型人材要件再設計サービス」（※）を本格展開します。本サービスでは、会社の戦略を踏まえて、対象職種の役割、業務タスク、AIが担う領域と人が担う領域、そして人に残るコアスキルを整理・可視化します。これにより、企業はどの職種・役割のどのタスクに、なぜ人材投資を行うのかを具体化し、採用・育成・配置・評価の見直しや、人的資本開示の基盤整備につなげることができます。この一連のプロセスを、PoC型プログラム（本格導入前の検証、有償）および個社向けコンサルティング（継続支援型）として提供します。

※「AIバックロード」とは、AI活用スキルを足し算で増やすのではなく、AIに任せられる業務を後ろに回した（バックロードした）後に「人に残るもの」をコアスキルとして定義する、IGS独自のスキル設計アプローチです。



1. 提供の背景：人材戦略の前提となる「職種・等級」だけでは足りなくなってきた

生成 AI の実用化が進む中、同じ職種・同じ等級に位置づけられる業務の中にも、AIが支援しやすいタスクと、人が中核を担うべきタスクが混在するようになってきています。従来の「職種名」や「等級」は人事制度上の管理単位として有効である一方、AI時代において、どの業務を人が担い、どこにスキル投資を行うべきかを検討するには、やや粒度が粗くなりつつあります。そのため、役割や必要スキルを見直すには、職種や等級だけでなく、実際の業務をタスク単位で捉え直すことが求められています。こうした変化に伴い、多くの企業の人事部門は次のような課題に直面しています。

- ・ AI研修を実施しても「現場でどの程度活かされているか」「現場にポジティブな変化があったか」が可視化できない
- ・ 職種別スキルマップはあるが、AI時代の業務実態と乖離が生まれ始めている
- ・ AIに任せられる領域があるにも関わらず、採用・評価・育成が従来通り行われている

人的資本開示や人材投資の判断では、「どの経営課題のために、どの役割の、どの業務を支えるための投資をするのか」を言語化できることが求められています。しかし、従来の職種区分やスキル一覧では、事業戦略と現場業務・人材要件のつながりを説明しきれないのが実情です。

2. サービス概要：「AI バックロード」アプローチとは

「AI バックロード」は、スキル定義を足し算（AI スキルを追加する）ではなく、引き算（AI に任せられるタスクを切り出す）で考える、新しいスキル設計プロセスです。

具体的には、まず AI が支援・代替しやすいタスクを整理し、そのうえで人が中核を担うべき業務と必要スキルを定義します。

既存の職種・等級制度を否定するものではなく、その枠組みを活かしながら、「AI と人の役割分担」という視点を加えることで、現行制度を実態に合わせてアップデートしていく設計です。

STEP 0	経営戦略・対象ロール定義	会社の経営戦略や重点課題を踏まえ、どの職種・役割を設計対象とするかを定義。あわせて、各役割に期待する役割、成果責任、事業への貢献ポイントを整理し、後続のタスク・AI・スキル設計の前提を明確にします。
STEP 1	タスク分解	職種の業務を「1タスク=1目的」の粒度（20～40個）まで分解し、経営戦略との紐づけを整理します。曖昧な業務定義をデータとして可視化する第一歩です。
STEP 2	AI 適用領域の特定と役割分担設計	各タスクについて「AI が担う領域」と「人が担う領域」を特定し、役割分担を定義します。IGS が開発した専用 AI エージェントが初期案を自動生成し、お客様と IGS とで、実態に合わせて確認・調整します。
STEP 3	コアスキルの特定	AI 活用診断後に残る「人が担い続けるタスク」を人間の価値源泉と定義し、重点スキル（専門スキル・行動特性）として設計します。

3. IGS の独自性：なぜ「AI バックロード」でなければならないか

① グローバル標準をふまえた、経営戦略起点の役割・タスク設計

IGS は、国際的に標準化された職業・タスク分類（O*NET®データベース/ESCO）の知見をベースに、会社の経営戦略や対象ロールに期待される役割を踏まえて、職種ごとにタスク単位で整理します。「感覚的な業務整理」ではなく、グローバルの職業研究と個社の戦略の両面に基づいた役割とタスク分解を出発点としているのが、IGS が独自に組み合わせた設計アプローチの特徴です。

② 専用 AI エージェントによる効率的なタスク生成

PoC 型プログラムや個社向けコンサルティングでは、IGS が開発した専用 AI エージェントが、対象職種について 20～40 タスクの初期案を生成します。お客様と IGS が実態に合わせて確認・調整することで、初期設計にかかる負荷を抑えつつ、現場に即した設計を進めることができます。

③ 人的資本開示・人材投資判断の基盤となる成果物

タスク構造マップ・AI活用診断レポート・スキル要件定義書の成果物は、経営戦略と人材戦略の連動を整理し、どのロールのどのタスクに、なぜ投資するのかを説明する基盤資料として活用できます。

単なる開示対応にとどまらず、人材ポートフォリオの見直しや、採用・育成・配置の優先順位づけにもつながります。

④ まず 1 職種から始められる低リスク設計

全社展開の前に、まず人事部門内の特定職種をモデルケースとして手法を検証できる設計になっています。

「本当に使えるか確かめてから展開を判断したい」というニーズに、2.5時間のPoC型プログラムで応えます。

4. 提供形態

本サービスは、各企業の導入フェーズや目的に応じて以下の2形態で提供します。

<p>形態① PoC型プログラム （本格導入前の検証・有償）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 位置づけ：本格導入を検討する前に、進め方・アウトプットの品質を実体験で確認するためのPoC型プログラム ・ 所要時間：標準 2.5 時間 ・ 対象：人事部内の特定職種をモデルケースとして選定（例：採用担当・育成担当など） ・ 内容：目的共有 → タスク分解 → AI活用診断 → コアスキル抽出 → 全社展開ロードマップ検討 ・ 成果物：タスク構造マップ（Excel/PDF）、AI活用診断レポート（4象限マップ）、スキル要件定義書（案） ・ 特徴：実務ロールを対象とした高い解像度の議論が可能。プログラム後に「全社展開するか」「次のロールに進むか」を、納得感を持って判断できます。
<p>形態② 個社向けコンサルティング （継続支援型）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象：全社・複数部門へのスキル設計展開を検討している企業 ・ 内容：対象職種の選定・タスク設計・診断・スキルマップ整備・評価制度・リスクリリング計画への反映まで一貫支援 ・ 特徴：経営戦略・人的資本開示方針との整合を図りながら、段階的に全社展開を支援します。

5. 想定する対象企業・担当者

- ・ 人事部門・経営企画部門において、AI時代のスキル定義・人材要件の見直しを検討している方
- ・ AI研修・DX研修を実施しているが、どの役割の何が変わるのかまで整理できていない方
- ・ 人的資本開示において指標の公表だけでなく、投資の背景と打ち手まで説明できる体制を整えたい方
- ・ 評価・処遇の公平性を担保するため、職種・等級の粒度をAI時代に合わせてアップデートしたい方
- ・ 人事部門、経営企画部門、事業部門の間で、AI時代の人材要件を共通言語で議論したい方

■ 詳細・料金等のお問い合わせ

▶ 特設ページ : <https://www.grow-360.com/ai-backload>

▶ セミナー参加・個別相談申込（無料） : https://www.grow-360.com/news/ai-backload_seminars

■ 参考情報

- ・ ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) <https://esco.ec.europa.eu/en>
- ・ O*NET® (Occupational Information Network) <https://www.onetonline.org/>
※本サービスは O*NET Resource Center (米国労働省雇用訓練局) の情報を参考にしています。
O*NET®は USDOL/ETA の商標です。

会社概要

Institution for a Global Society (IGS) 株式会社

社会で力を発揮するうえで重要な「非認知能力」を中心に、人の能力（コンピテンシー・スキル）や特性（生まれ持った気質）を可視化する評価サービスを提供する EdTech/HRTech 企業です。企業・学校・自治体向けに、行動特性や強みを科学的に捉えるツールおよびサービスを提供し、個人と組織の成長と価値創出を支援しています。企業パーパスに「分断なき持続可能な社会を実現するための手段を提供する」、そしてビジョンとして「人を幸せにする評価と教育で、幸せを作る人、をつくる。」を掲げています。2010 年 5 月の創業以来、国内外の多様な組織との協業を通じて、教育・人材領域の変革を推進し、2021 年 12 月 29 日には東証マザーズ市場（現・グロース市場）へ上場しました。

- 所在地：〒150-0022 東京都渋谷区恵比寿南 1-11-2 4F
- 設立：2010 年 5 月
- 資本金：90 百万円（2025 年 12 月末現在）
- 事業内容：学校・企業向けに、非認知能力を含む人の能力・特性を可視化する評価プラットフォームの開発・提供
- 代表者：代表取締役会長 CEO 福原 正大／代表取締役社長 COO 中里 忍
- コーポレートサイト：<https://www.i-globalsociety.com/>

■ IGS のスキル・コンピテンシー測定ツール「GROW360+」について

本サービスで定義したコアスキルの継続測定・育成管理には、IGS の「GROW360+」をご活用いただけます。

詳細：<https://www.grow-360.com/>

■ 本サービスおよび「GROW360+」に関するお問い合わせ先（企業・団体等）

Institution for a Global Society 株式会社 HCM ソリューション部 中西
MAIL: sales@jp.grow-360.com

■ ご取材に関するお問い合わせ先（メディア）

Institution for a Global Society 株式会社 ブランドコミュニケーション室 広報担当 川村
MAIL: pr@i-globalsociety.com

APPENDIX

「GROW360+」について：強みと新機能&機能改善（2025年9月アップデート）

詳細はサービスサイトをご覧ください：<https://www.grow-360.com/>

1. 「**気質**」「**コンピテンシー**」「**スキル**」をまとめて測定：自己評価+他者評価で、「気質（生まれ持った特性）」「コンピテンシー（行動特性）」「スキル」の3要素を測定。被評価者の“普段の行動”を多面的に把握できます。
2. **評価者の評価スキルや経験に左右されない「明確な評価基準」**：評価項目ごとに「どの行動がどのレベルか」をチェックする業務内容に基づいたループリック方式（基準表）の設問設計で、回答しやすい。評価者の評価スキルや経験によらず一貫した基準での評価ができます。
3. **特許取得の「評価バイアス補正技術」**：評価者の「甘辛」「忖度」等を独自のアルゴリズムで補正し、評価スキルや主観に左右されない客観的な人材データが取得可能。結果の信頼性を高めます。
4. **約100万件のデータをベースに「活躍人材」を分析**：2016年のサービス開始以来蓄積した約100万件のビッグデータをベースに、市場比較や活躍人材との共通点分析等を提供。単なる測定を超えた「使える洞察」を生み出します。

2025年9月発表のアップデートでは、これらの特長に加え、運用性を向上させることで、継続的なデータ測定・取得を実現しました：

- **評価時間を大幅短縮する「並列評価機能」**：複数の被評価者を同時に評価できることで、実施時間を大幅短縮。特に大規模組織における運用負荷を軽減します。※個別に評価したい場合は、直列評価機能の選択が可能です。
- **回答精度向上**：設問グリッドを4段階から5段階に拡張。より細やかで正確な評価が可能に。
- **評価者選定機能**：評価者の選定をシステム内で実施できることにより、事務局側の運用負荷を大幅に軽減します。



バイアス補正に関する特許技術

1. Implicit Association Test（IAT／潜在連合テスト）（登録番号：6161097）

測定項目：気質、バイアス

国際機関でも使われている認知バイアスの測定手法を使い、本人も認識・対策できない形で潜在的な気質やバイアスを測定します。

2. 360度評価（評価者評価）（登録番号：6589257）

測定項目：コンピテンシー、スキル

コンピテンシーとスキルの評価には自己評価だけではなく、他者からの360度評価も行います。他者評価は忖度がかかりやすいので、評価の信頼性(評価にかかった時間、選択するスピード)や評価の質(甘辛)などの評価バイアスを補正します。