

すべての人が仕事を楽しめる社会をつくる

株式会社 グレート・ビーンズ 代表取締役

井上 健太郎



いのうえ けんたろう

2006年(株)グレート・ビーンズを設立。従業員のマネジメントに課題を感じ、独学でパーソナリティ心理学を研究するとともに、ビジネススクールで経営学を学ぶ(2017年MBA取得)。

採用サービスCIY®(COLOR INISEDE YOURSELF)を開発。採用のミスマッチを減らし、「すべての人が仕事を楽しめる社会をつくる」というビジョンを掲げる。今後は入社後のマネジメントをサポートするサービスも開発予定。

マネジメント初心者の大失敗

19歳でカナダ・バンクーバーへ留学。デザインを学び、帰国後、23歳のときに株式会社グレート・ビーンズを創業しました。

しかし手探りで始めた経営は苦難の連続。経営はもちろん部下のマネジメントの経験もない中、特に頭を悩ませたのが「社員一人ひとりに合った指示の仕方やモチベーションの高め方がわからない」という点でした。

その課題は、社内の離職率の高さ、生産性の低さという結果となって表れていました。

従業員それぞれの強みを引き出したい！

「一人ひとりの個性がわかって的確な対応ができれば、もっと社員がパフォーマンスを発揮できるし、仕事を通じてもっと幸せになってもらえるはず！」

そう考えた私は、パーソナリティ心理学や強みに関する研究を開始。まずは社員向けに独自の診断を開発し、同時に、私自身も一人ひとりの性格の理解やマネジメントを心がけるように。

次第に個性を活かしたコミュニケーション方法が身についてくると、明らかに会社に変化が起こりました。離職率もぐっと下がり、会社全体の生産性も上がってきたのです。

個性を活かした採用が生産性を高める

「個性を活かせる職場と求職者をつなぐことで採用のミスマッチ減らすことは、社会全体にとっても必要なのではないか？」

自社の変化を目の当たりにした私は、個人向けの診断の対となる「企業向け診断」の

開発に着手。経営学のカリキュラムで学んだ組織行動論や人事戦略に関する知識を活かして、企業文化や仕事内容を明確にするための要素を500項目以上洗い出し、診断に集約しました。

さらに企業向けの診断結果と個人の診断結果を結びつける「アルゴリズム」を考案。企業が求める人材像と個人の特性のマッチ度をスコアで表すことに成功しました(特許出願中)。

サービススタート、そして全国へ

実はこのサービス、2018年9月に「統計学やパーソナリティ心理学をベースにした自己診断サービス」として提供開始していました。

RPGゲームのようなキャラクターを使ったキャッチーさが若者に受け入れられ、SNSなどでバズを起こし、1年余りで50万人以上が利用する人気サービスに成長。

その手応えをもとに、2020年4月、求職者と企業の新たな出会いを生み出す「採用サービスCIY®」として、正式にサービスをリリースしました。(<https://ciy-work.com/>)

福岡の医療機関や薬局などでの導入検討も進んでおり、今後は東京・大阪エリアへの展開も予定しています。興味のある方は「CIY 採用」で検索して、ぜひご登録ください。

「自分の個性を活かせる理想の職場」と「自社の求める人材に近い有望な求職者」の出会いを生み出すことで、「すべての人が仕事を楽しめる社会をつくる」ことを目指しています。