

CIY® (シーアイワイ)

CIY®倫理憲章

— ピープルアナリティクスにおける5つの原則 —

CIY®は、人を測ることが目的ではありません。
一人ひとりが自分の強みを理解し、
企業と人がより良い関係を築くための
「対話の出発点」を提供することが、私たちの役割です。

制定日	2026年6月1日
制定	株式会社グレート・ビーンズ
代表取締役	井上健太郎

CIY®（シーアイワイ）は、適性検査・採用支援・タレントマネジメントを通じて、企業と人の出会い、そして人の成長を支援してきました。

近年、ピープルアナリティクスの技術は急速に発展し、AIによる人の特性分析が人事領域のさまざまな場面で活用されるようになってきました。この技術は、これまで担当者の経験や勘に頼りがちだった人事判断を、より客観的で再現性のあるものに変える可能性を持っています。

一方で、人を「データ」として扱うことには、固有のリスクが伴います。本人が知らないところで評価されること。属性によるバイアスが再生産されること。AIの判定がそのまま処遇に直結すること。これらは、ピープルアナリティクスを提供する事業者が真摯に向き合うべき論点であり、技術が普及するほどその重みは増していきます。

CIY®は、人を測ることが目的ではありません。一人ひとりが自分の強みを理解し、企業と人がより良い関係を築くための「対話の出発点」を提供することが、私たちの役割です。

この理念のもと、CIY®は以下の5つの原則を定め、サービスのすべての設計と運用において遵守することを宣言します。

5つの原則一覧

原則 1

本人開示の原則

CIY®が分析する個人の特性データは、第一にその人自身のものである。

原則 2

同意の原則

特性分析を受けるすべての人に、受検前に目的と利用範囲を説明し、同意のもとで受検が行われる仕組みを提供する。

原則 3

公平性の原則

人物の評価において、不当な差別につながりうる属性情報を、判定アルゴリズムから完全に除外する。

原則 4

人間中心の原則

人の人生に影響を与える重要な意思決定の最終判断は、AIではなく人間が行う設計を貫く。

原則 5

透明性の原則

分析結果は、誰もが理解できる形で示す。

原則 1 本人開示の原則

CIY®が分析する個人の特性データは、第一にその人自身のものである。

CIY®適性検査および才能カルテにおいて、本人が自身の分析結果を確認できる状態を、サービス標準（デフォルト）とする。

■ この原則を定める理由

自分が何をどう見られているかを知る権利は、すべての人に等しく開かれているべきである。本人が結果を知り、自身の理解と納得のもとで活用されることが、健全なピープルアナリティクスの前提である。

■ 具体的な実装

CIY®適性検査および才能カルテの分析結果のうち、本人の自己理解と成長に資する内容は、対象者本人に開示される標準設計とする。具体的には、自身の特性プロフィール、強み、力を発揮しやすい環境、セルフマネジメントへの示唆などが本人に共有される。

これにより、本人が自身の特性を理解し、キャリア開発に活用できる状態を保証する。

原則 2 同意の原則

特性分析を受けるすべての人に、受検前に目的と利用範囲を説明し、同意のもとで受検が行われる仕組みを提供する。

■ この原則を定める理由

自分の特性が分析されるという行為は、本人の意思に基づいて行われるべきものである。「知らないうちに分析されていた」という状況を、CIY®はサービス設計の段階から排除する。

■ 具体的な実装

CIY®適性検査および才能カルテの受検画面には、利用目的・利用範囲・データ取扱いに関する同意事項を明示する。

導入企業向けには、社員・候補者への説明文テンプレートと運用ガイドラインを提供する。

原則 3 公平性の原則

人物の評価において、不当な差別につながりうる属性情報を、判定アルゴリズムから完全に除外する。

■ この原則を定める理由

性別・年齢・学校歴といった属性は、本人の意思では変えられないものである。これらを判定の根拠とすることは、構造的な不公平を技術によって再生産することにはかならない。CIY®は属性ではなく、特性そのものを見る分析を提供する。

■ 具体的な実装

性別・年齢・学校歴・出身地その他の属性情報は、CIY®適性検査および才能カルテの判定アルゴリズムから完全に除外している。これらの属性は、分析結果のスコアに一切影響しない。

原則 4 人間中心の原則

人の人生に影響を与える重要な意思決定の最終判断は、AIではなく人間が行う設計を貫く。

■ この原則を定める理由

採用可否や処遇といった、人の人生に大きな影響を与える判断を、AIに委ねるべきではない。AIは判断材料を整理し、判断の精度を高める支援役であり、判断者そのものではない。最終判断とその責任は、常に人間が引き受けるべきものである。

■ 具体的な実装

CIY®は採用可否を自動判定する機能を提供しない。適性検査スコアや才能カルテのレポートは、あくまで人間（採用担当・マネージャー・人事）の判断を補助する情報として位置づけられる。

原則 5 透明性の原則

分析結果は、誰もが理解できる形で示す。

■ この原則を定める理由

「なぜそう判定されたのか分からない」AIの結果は、本人にも管理者にも納得をもたらさない。CIY®は、解釈可能なレポート設計を通じて、ピープルアナリティクスのブラックボックス化に抗う。

■ 具体的な実装

CIY®才能カルテは、23の特性ごとに、平易な日本語で解釈ガイドを併記する。総合スコアによる一元評価ではなく、特性プロフィールとして多面的に提示し、各項目の意味と活用方法が一読で理解できる構成としている。

本憲章に定める5つの原則は、CIY®を提供する株式会社グレート・ビーンズが、サービス設計・運用・改善のすべての場面において遵守する。新機能の開発や運用ポリシーの変更に当たっては、本憲章との整合性を確認したうえで意思決定を行う。

また、ピープルアナリティクスを取り巻く技術と社会の動向は急速に変化している。本憲章は固定的なものではなく、社会的議論の進展や技術的知見の蓄積に応じて、継続的に見直しを行う。

制定情報

制定日	2026年6月1日
制定	株式会社グレート・ビーンズ
代表取締役	井上健太郎

お問い合わせ

本憲章に関するご意見・ご質問は、以下までお寄せください。

お問い合わせフォーム：<https://ciy-biz.com/form-contact/>