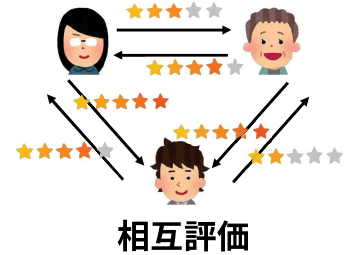


信頼できる評価者はだれ？

解決したい問題：「個人のスキルを活かせる社会の実現」

- いまの世の中は個人のスキルを十分に活用できているとは言えない
- クラウドソーシングやシェアリングエコノミーの台頭で、組織外の人材を活用するための仕組みは整備されつつある
- しかし、必要なスキルをもつ人を上手く見つけられないことが多い
- 逆に、優れたスキルを持っているのに埋もれてしまう人も多い



どのように未来を切り拓くのか：「相互評価による個人のスキルの可視化」

- 個人のスキルを活かすためには、各自のスキルを評価し可視化する仕組みが必要
- 従来型のトップダウンの評価方法では、多数の人のスキル評価は困難
- お互いを評価しあう「相互評価」が、評価のスケールアップに有効

ACT-Iにおける成果：「相互評価の信頼性向上のための機械学習法」

- 全員が真面目に評価するとは限らないため、相互評価では「評価の信頼性」が課題
- 評価者の信頼性を推定するための機械学習法を開発
- 研究成果1 「正しい評価者が少数派となる場合の評価者の信頼性推定法」

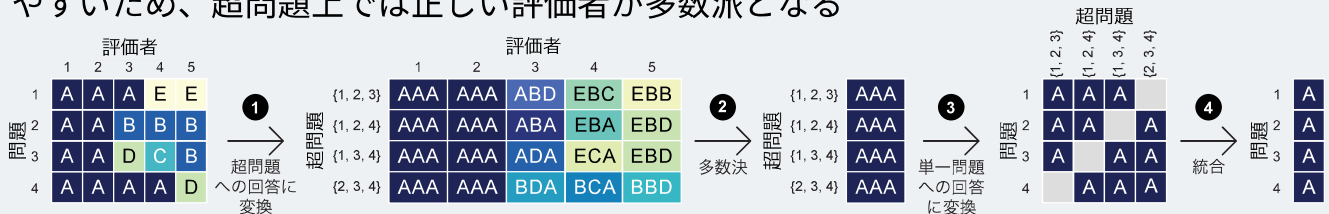
複数人が同じ人を評価し多数決をとる方法は評価の信頼性向上に有効だが、正しい評価者が少数派となる場合には上手くいかない。そのような場合でも、正しい評価者同士の回答は一致しやすいことを利用して評価者信頼性を推定

- 研究成果2 「評価と添削の一貫性に基づく評価者の信頼性推定法」：

評価と同時に成果物の添削を行う場合に、「高い評価をしているのにたくさん添削する」ような評価と添削が一貫していない評価者は信頼性が低いと考えられる。評価と添削の一貫性を利用して評価者信頼性を推定

研究成果1 「正しい評価者が少数派となる場合の評価者の信頼性推定法」 (CIKM'17)

- 評価問題の部分集合「超問題」上で多数決をとる
- 多数派の「誤った評価者」の回答はバラつくが、少数派の「正しい評価者」の回答は一致しやすいため、超問題上では正しい評価者が多数派となる



研究成果2 「評価と添削の一貫性に基づく評価者の信頼性推定法」

- 添削結果の生成モデルを提案
- 添削モデルと既存の評価モデルを組み合わせることで評価と添削の一貫性を捉える

