

科学的な根拠を持ち、  
客観的なデータとして見える化する

# 企業における正確なアセスメント

入社TEST

既存社員EQTEST

個人アセスメント

WORK



普段やっていることを  
見える化する  
こと  
に  
なんの意味がある？

みなさんは自分が  
その人に対して

なぜそう思うのか  
説明できますか？

自分以外の人は

その人のことを

同じような考えで  
接していますか？

そもそもその人は本当に「●●な人」のでしょうか。実は「□□な人」かもしれませんし、もしかしたら、ほかの人はその人のことを「△△な人」と捉えて接しているかもしれません。

「××が得意」と思っていたら「〇〇が得意」かもしれません。

そうした思い違いや捉え方の違いが、従業員の生産性低下や対人関係上の問題、ハラスメント問題へと発展する可能性もあります。

そうした、みなさんがこれまで感覚的に身に付けてきたものを、客観的なデータとして正確にアセスメントし、誰が見ても、誰が聞いても共通の理解を持つことができるように提示するのが本サービスです。

#### ■本サービスにおけるアセスメントとは

みなさんは既に従業員の方に対するイメージを持っているはずです。例)「Aさんって●●なところあるよな」とか「Aさんって、●●っぽいな」

「Aはほめて伸ばそう」とか「ある程度プレッシャーをかけた方が伸びる」

「A(仕事上)使える」とか「Aは使えない」とかも含めてです。

それがすでに一種の**アセスメント**です。

行動心理学など科学的な根拠を持って、客観的なデータとして見える化するのが本サービスです。

Assessment

配置の観点

Assessment

教育の観点

## 配置での問題 従業員のパフォーマンスが上がらない

### 従来の対策

#### ヒアリングによる原因究明と解決方法の提示

うまくいく場合もあるが、コスト(時間)がかかる上、成果が出ているのか分かりにくい(成果の有無が感覚や経験といった個人の技量に拠るところが大きい)

### 従業員アセスメントシートを用いた対策

- ①コストを余りかけず、従業員の持っている現在の能力、認知特性面の課題、対人関係上の課題を客観的なデータによって見える化できる。
- ②誰もが結果を見ることでパフォーマンス低下の理由を特定できる。

## 配置での効果 客観的なデータに基づいた手当が可能

例) 業務内容の不一致が発覚(持っている能力と部署に必要とされる能力の不一致が発覚)

▶能力に合った部署へ異動、不足している能力の補強(教育)によりパフォーマンス向上を図る。

例) 認知特性に合わない働き方によるパフォーマンスが発揮できない。

▶視覚優位だが口頭によるタスク管理を行っていた。(特性との不一致の特定)

▶ホワイトボードに表を作りタスク管理させることで安定して納期を守れるようになった。

例) 職場内でのコミュニケーションの不和が発覚。(従業員間の対人関係態度の不一致の特定)

▶厳格な態度を持つ上司と従順な部下の関係から部下のストレスが高まっていた。

▶互いの対人関係パターンについて理解を深めさせる。

▶コミュニケーションが円滑になり、個人の生産性の向上に寄与されるほか、企業全体の生産性向上にもつながる。

## 教育での問題 新入社員が定着しない

### 従来の対策

【指導者】配属部署の上司(指導者)による丁寧な指導やフォローによって定着を促し、育てる。

【配置】採用面接や研修期間の印象に基づいて企業にとって必要な部署に新入社員を配属  
▶指導者や配置について、人事・採用担当の采配によるところが大きい(負担増)。  
また、上司(指導者)や先輩などとの対人関係上の問題が起きるかどうかは運になる。

### 従業員アセスメントシートを用いた対策

【指導者の選定】指導者と新入社員両方の性格傾向や対人関係パターンといった客観的なデータを参考にして組み合わせを考慮することができる。また、調査時点で指導者として必要な態度が十分に身につけているかどうかの参考にもなる。

【配置】持っている能力や認知特性等、これまで感覚で実施してきた配置について、客観的な指標から選択できる。部署ごとの集団としての能力や雰囲気を理解する指標にもなることから、その集団にその人が合うのか、合わないのかの判断材料の一つにもなり得る。

## 教育での効果 新入社員の離職率低下・定着率向上

### 【採用コストの削減】

広告費や人件費、教育費を抑えることができる。

### 【他社との競争力の向上】

離職率の低い企業は、応募の際に有利に働くほか、優秀な人材を確保し、他者との競争力が増す。

### 【企業の世代交代・技術継承】

多くの中小企業が技術継承の課題を抱える中、新入社員の定着は技術継承の担い手を確保し、世代交代を円滑に進める。



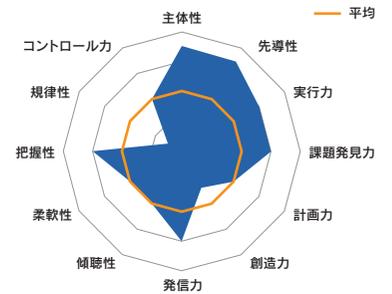
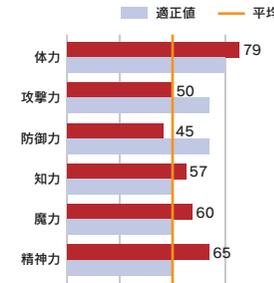


01

## 盾タイプ



Lv.60



## 01 職業適性等

対象者の社会人としての現在の到達度 (level) と今回のアセスメントにおける全ての情報を含めてタイプ分けしているので対象者がどんな人で、どんな働き方をするのか所見と併せて感覚的にも把握できるように提示しています。

また、具体的な能力について数値化することで、本人の強みと弱みを直感的に把握できます。グラフによって現在の部署で必要とされる標準能力と対象者の現状との比較ができるほか、数値から適正部署と不適正部署を提示できます。加えて、生産性を上げるために相性の良いタイプ、相性の悪いタイプを提示できるため、部署内でのパートナーやペア等についての指針を提示します。

**【体力】** ストレス耐性や現在の健康度の高さを示します。

**【攻撃力】** 主に主体性やリーダーシップの高さを示し、困難な状況でも前に進んでいくとする態度を示します。

**【防御力】** 他者と協力したり、他者を支援したりして組織を活気づけたり、守る態度を示します。

**【知力】** 論理的な思考力の高さを示します。問題が起きて解決に向けて堅実に行動する姿勢を示します。

**【魔力】** 創造性の高さを示します。自由な発想力と感情豊かな態度を示します。

**【精神力】** 精神的な安定性の高さや周囲との調和を保ち、柔軟に対応する態度を示します。

## 02 育成方法

対象者の認知特性 (得意なインプット、アウトプット) について視覚的に示し、それに即した育成方針を提示しています。

指導者に適したタイプ: 生産性向上よりも、職場への定着や愛着を高めるために適したタイプを示しています。(メンターの選定などに役立ちます)

## 現在の部署・役割との適合度

適合度 **B**

体力やストレス耐性など部署相応の力を有している点もありますが、職場内外において丁寧な対応を心掛けることで自他ともに快適に業務を行うことができます。

適性部署	不適性部署	相性の良いタイプ	相性の悪いタイプ
営業部	総務部	弓使いタイプ	戦士タイプ

不足している規律を守る姿勢や、組織の一員として行動している自覚を補うタイプが望ましい。

**強み** 持前の体力とストレス耐性で困難な状況にも折れずに身体を張りながら自ら進んで行動し、積極的に行動する力があります。

**弱み** 社会人として身に付けておくべき力について、最低ラインは超えていますが、ルールや手続きを無視しがちで混乱やトラブルの原因となることがあります。

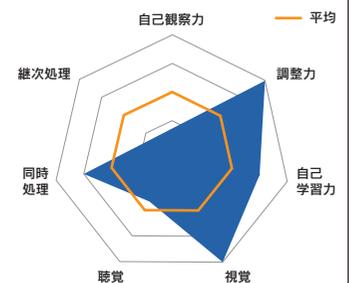
## 02 育成方法

### 方針

体力とストレス耐性を活かし、様々なことに積極的に挑戦させることが望ましいです。組織やルールの手続きを再確認し、その重要性を理解させたり、規律を守る行動を習慣化し、日常のルーティンに組み込んだりすることで自然と高い規律性を保てるようになることが考えられます。

### 方法

資料を提供する際は、視覚情報を基にし、成長すべき全体像を伝えるようすると効果的です。また、自身の行動を観察する力が弱いことから、終業前に1日の業務を振り返らせることも一案です。



指導者に適したタイプ ▶▶ 賢者、ヒーラー、司祭



### 03 コミュニケーションスタイル

対象者がどのような対人態度を取りやすいかを示しています。それぞれの項目の高低のバランスから対象者の対人態度を分析できます。この結果により、従業員間の相性であったり、集団の中でどの役割が適しているか、実際にどういった役割を果たしているかが分かります。

例	指示的が高い	支持的が高い	友好的が高い
役割	リーダーや上司気質	指導者や縁の下の力持ち的な存在	ムードメーカー的存在
相性	友好的高とは相性悪	抑制的な人とは相性悪	上司には向いていない

### 04 自己管理能力

仕事に対してどれだけ注意・集中を向けられるか(生産性を高く保てるか)が分かります。低い項目は対象者の仕事に対する注意・集中が解けやすい状況を示しています。それが分かることで、仕事への努力を阻害する要因をあらかじめ除去できます。

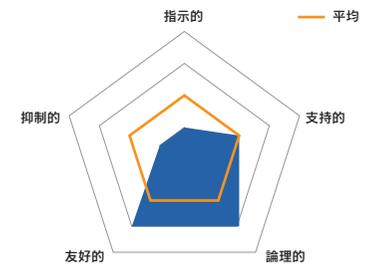
#### 例) 自制心低

- 仕事以外にやりたいことがあるときに仕事への努力が落ちやすい。
- やりたいことができない環境に置く。(個室で仕事をする、余計なものを机の上に置かない)

### 03 コミュニケーションスタイル

自分のコミュニケーションの傾向を把握し、日常の人間関係や職場での円滑なコミュニケーションにつなげましょう。

友好的かつ論理的なコミュニケーションを好む。論理的な思考を持ちながら気軽にコミュニケーションを取る方で、自分を支持するように接して欲しく、かたいコミュニケーションを嫌う。



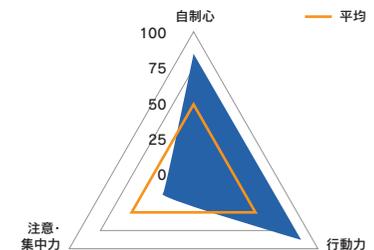
#### 高得点の際の項目ごとの特徴

- 指示的** 自他に厳しく、結果にこだわる  
例) この案は現実的ではないから、もっと良い案を考えてみよう。
- 支持的** 優しく思いやりがあり、他人をサポートする言動が多い  
例) いい案だね。この案を成功させるために手伝えることは言うて。
- 論理的** 論理的で客観的な対話を好む  
例) この案の裏付けとなるデータを算出してみよう。
- 友好的** 自発的で、楽しさを重視した会話をする  
例) この案は面白いね。まずは試してみよう。新しいことはワクワクするね。
- 抑制的** 他人に合わせて行動し、従順な態度を取る  
例) 分かりました。その案に沿って進めていきますね。

### 04 自己管理能力

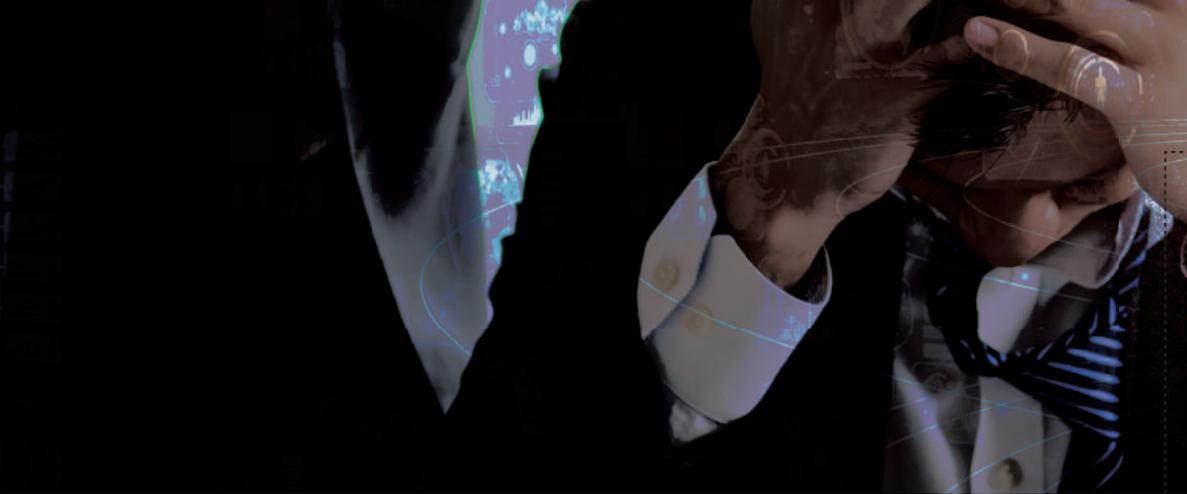
自身の特徴を知ることで今後の業務効率化や生産性の向上を図るためのヒントにしてください。

定められた目標に向けて努力するような積極性の高さはうかがえますが、その時々状況(心配事や不安)によって目の前の仕事に集中しにくい面があるようです。集中しやすいよう物的環境を整えたり、作業時間を細かく区切るなどして注意・集中を維持できるよう工夫すると作業効率が上がります。



#### 各項目の特徴

- 自制心** やりたいことを抑えて仕事に向かう力
- 行動力** やりたくないこともやる力
- 注意・集中力** どんな状況でも仕事に注意・集中する力



## 05 ストレス耐性

業務負荷がかかった状態でどれだけパフォーマンスを保っていられるかが分かります。ストレス耐性の要因の中には、後天的に獲得できるもの(経験を積みばストレス耐性が上がる)があるので、対象者がどのような経験をしたか、どのような学習をすれば業務負荷が高い状況でもパフォーマンスを発揮できるようになるか分かります。

### 例)楽観性高い(資質的)

- 負荷の高い状況でも物事をポジティブに捉えることでパフォーマンスが発揮できる。

### 例)問題解決志向が低い(経験で得られる)

- 問題を細分化し、優先順位を付けるなど方向づけを行うことによって、解決までの手法を手に入れることができ、業務負荷の高い状況でも対処しやすくなる。

## 06 性格

それぞれの項目の高低で対象者のおおまかな人格を把握できる。専門的な知識がなくとも連想ゲームのような形で性格を推察できる。

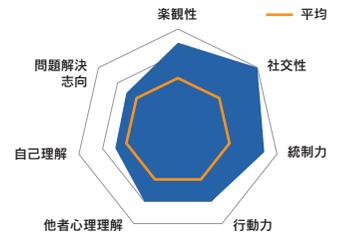
### 例)規律高、支援低、論理高、自由低、従順低

- 現実的で冷静な状況判断ができる人ではあるが、クリエイティブさにはやや欠けるところがある。また、他者に従順とは言いにくいタイプではあるが、決められたルールには則って行動することができる。
- 頭でっかちで固いという一面はあるが、仕事においては私情を挟まず、困難な状況でも冷静に物事を判断して淡々と問題解決へと向かうことができる面もある。

## 05 ストレス耐性

困難な状況に直面したときに適応し、立ち直る能力。

困難な状況に立たされても持前のポジティブ思考や実行力から状況を打開するための行動を起こすことができ、周囲からのサポートも得やすいなど、逆境への適応や回復力を有しています。自分の強みや弱みの理解や問題解決手段の引き出しを増やすことで更なるストレス耐性を獲得できると考えられます。



### 資質的なストレス耐性

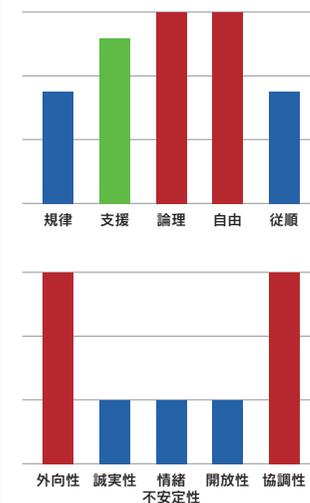
- 【楽観性】困難な状況でもポジティブに考える力
- 【社交性】周囲と円滑な関係を築く能力
- 【統制力】行動が結果に結びつくという信念
- 【行動力】意欲や実行力

### 経験によるストレス耐性

- ※後天的に学び身に付けることができる
- 【他者心理理解】他者の感情や考えを理解する能力
- 【自己理解】自分の強み、弱みを理解する能力
- 【問題解決志向】問題の解決策を見つけ出す能力

## 06 性格

社会的で人当たりもよく、自由奔放に周囲と楽しく過ごすことを好む。おおらかな反面、自分にも他人にも余り厳しくなく、目の前の楽しさに流れるような点もうかがえる。



### 各項目の特徴

- 規律** ルールや基準に基づいて批判する部分
- 支援** 他人を思いやり、世話をする部分
- 論理** 現実的で冷静に状況を判断する部分
- 自由** 自由奔放で創造的な部分
- 従順** 他人に従い、順応する部分
- 外向性** 社会的で活発な性格
- 誠実性** 責任感があり、計画的に行動する性格
- 情緒** 不安やストレスに対する感受性
- 開放性** 新しいアイデアに対する興味
- 協調性** 他人に対する思いやりや協力性

