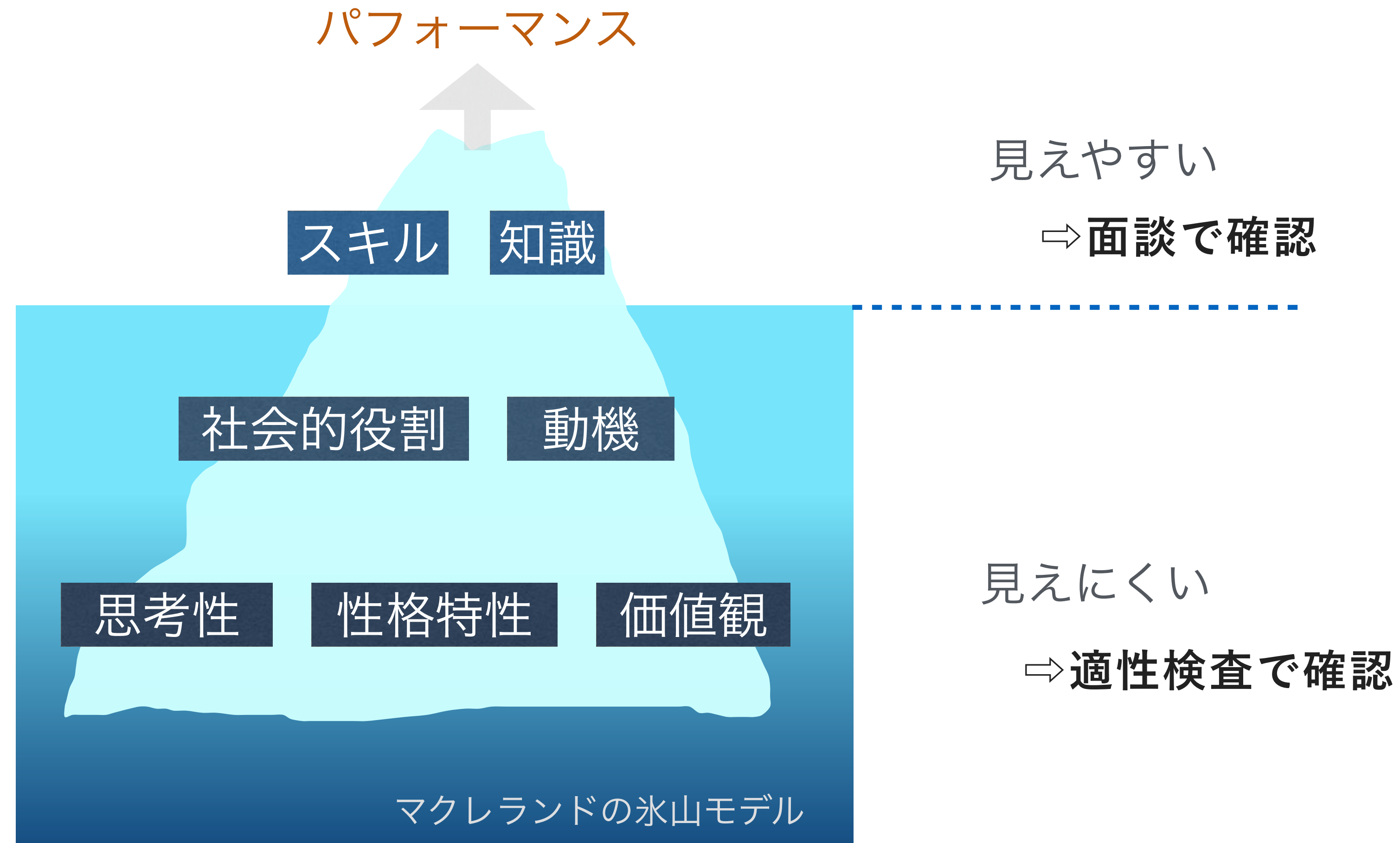


INOBER

シナジー採用を実現させる
適性検査のご紹介

適性検査を実施する目的



短時間で候補者の内面を把握することができる

適性検査の問題点

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	強	指数
思考型	内閉性	社交意識が低い		48
	客観性	思考的・遠慮深い		50
活動型	身体性	機敏な・気軽な		54
	気分性	感情のまま行動		47
努力型	持続性	几帳面・忍耐力		39
	規則性	常儀的・順法的		28
積極型	競争性	勝負な・積極的		53
	自尊心	気が強い・高い		58
自然型	慎重性	見通しをつける		47
	弱気さ	取敢えず・遠慮		40

■この人の中心性格は「積極・自尊心」および「活動・身体性」であるが、「積極・競争性」や「思考・客観性」といった側面も本人は意識している。

- 「積極・自尊心」及び「活動・身体性」の人のパーソナリティスケッチ
 すぎたことはあまりせず、人に寛容で落ち着いた雰囲気がある。むき出しの競争心はなく、世と格闘し仲よくやりたい気持ちが強い。しかし、本心は面倒な人間関係になるのを避けるための手段にすぎない。内面では皆から評価をうけ、称賛されたいと思っている。そのため自分の自尊心が傷つかぬよう気をつけている。どちらかといえば、庶民的で気だらないざくばらんな人柄をもっているといえ、おだてに弱く少しでも褒められると、すぐその気になってしまう幼気な部分がある。また、物事をやむこく考えたり、落ち着いて考えてから実行に移すというより、思い立ったら即行動に移す傾向がある。また、次の問題にぶつかったらその時にまた検討しようとする。世間や周囲の状況などによって、行動の方向性がかわる。後進な行動力で物事にあたり、常に精力的に全力をこらして取り組む。家や仕事で忙しなくても、いつでも適応し、たやすく慣れ親しむことができる。感情が豊かであり、自分なりに楽しみを持っている。
- もう一方の性格特性
 規則や秩序を気にせず、自由奔放な行動をとる。世間や周囲の状況などによって、行動の方向性がかわる。ルールにしばられてこまごまなわけでもなく、気ままな生活を送る。ただ、社会の声を気にしないことが何に關係するか見極めが必要かも知れない。

2 どういう関心事・興味領域を持っているか

興味方向性	弱	強	指数
日常周辺事型			33
客観・科学型			67
社会・経済型			50
心理・情緒型			43
芸術・芸術型			55

価値観の傾向 取扱要項注意

働くことに対する価値観を測定しています。本人にとっての働くことの意義や価値の傾向を表しています。

項目	pt	低い場合の傾向	20	30	40	50	60	70	80	高い場合の傾向
公益志向	42	人の役に立つことに価値を感じない			◆					人の役に立つことに価値を感じる
成長志向	60	自己の能力向上に価値を感じない					◆			自己の能力向上に価値を感じる
金権志向	35	お金を稼ぐことに価値を感じない			◆					お金を稼ぐことに価値を感じる
享楽志向	40	派手な面白さに価値を感じない			◆					派手な面白さに価値を感じる
安定志向	67	生活・収入の安定に価値を感じない						◆		生活・収入の安定に価値を感じる

ネガティブパーソナリティの傾向

働く上でマイナス要因となる心理・情緒面の傾向を測定しています。数値が高いほど、仕事上の弊害やトラブルの可能性が高い。

項目	pt	内容	20	30	40	50	60	70	80
非自尊傾向	28	自己卑下する傾向にあり本番に弱い							
気分傾向	34	気分の浮き沈みで、仕事にムラがでる							
悲観傾向	34	悲観的に物事をとらえる							
非倫理傾向	41	倫理的に物事をとらえない							
モチベーション傾向	41	モチベーションが低い							
不安傾向	27	不安定な行動をする							

職務適性

仕事する上で要求される個性や能力のタイプ別の適性（職務適性）を測定しています。数値が高いほど、適性が高い。

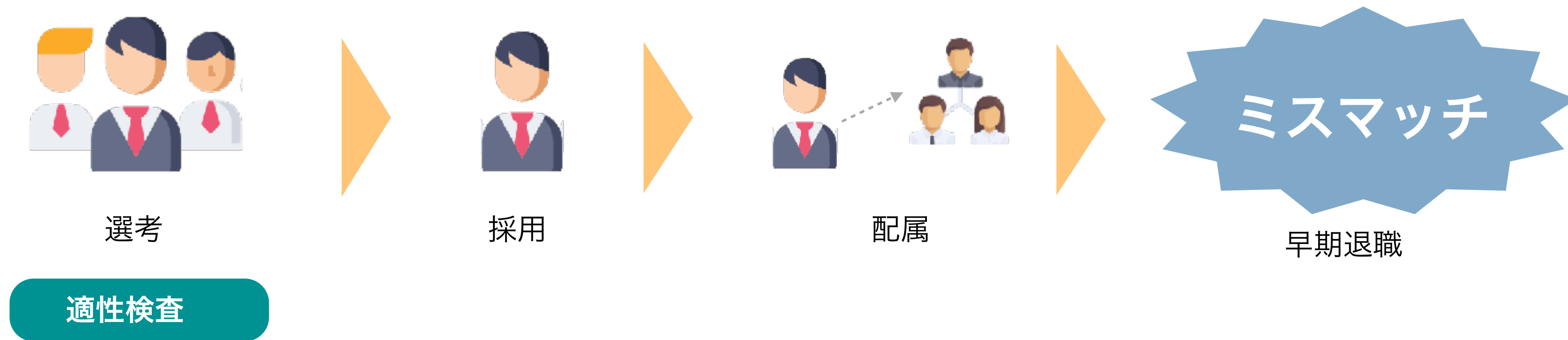
職務特性	pt	20	30	40	50	60	70	80	職務特性	pt	20	30	40	50	60	70	80
人間関係	64								人間関係	57							
チームワーク	53								チームワーク	54							
リーダーシップ	60								リーダーシップ	57							
創造性	52								創造性	49							

ほとんどが有効に活用できていない

人事担当者へのヒアリング

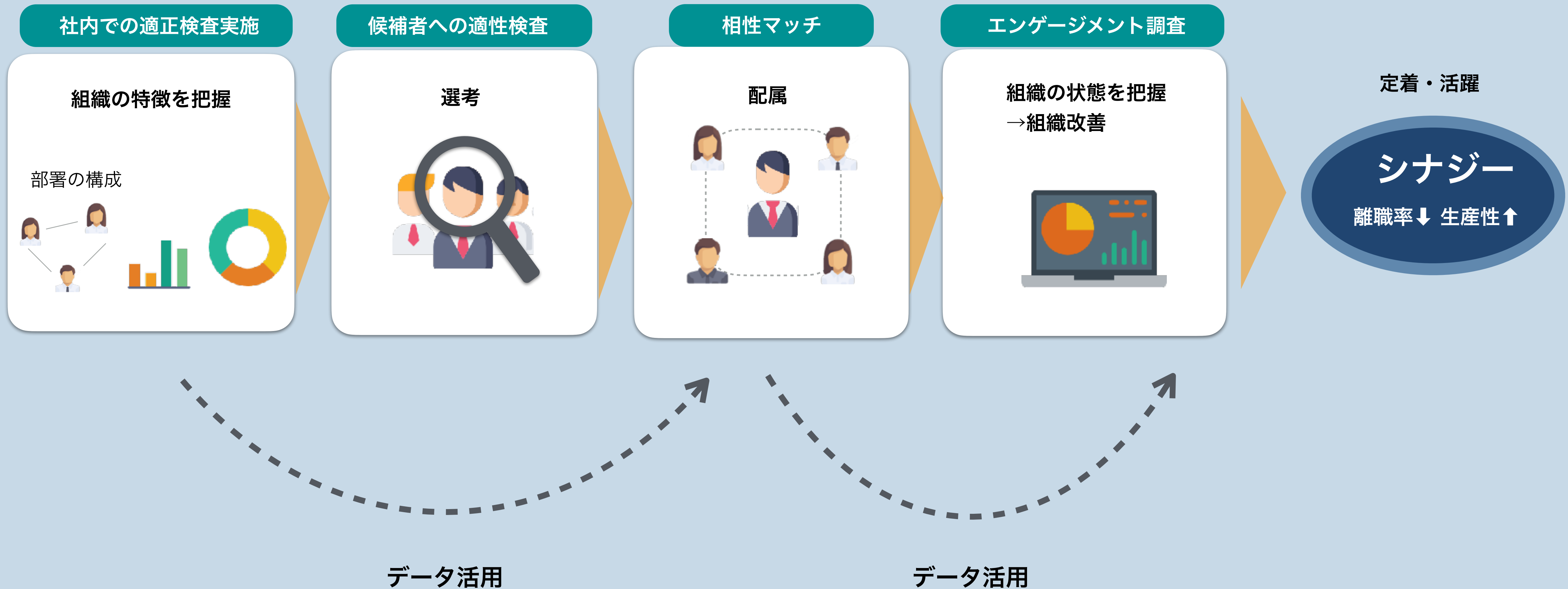
- 判断基準が分からない
- どの点が重要か分からない
- 結局参考程度にしか活用していない
- 足切りで使用している

適性検査を導入してもミスマッチが発生する要因

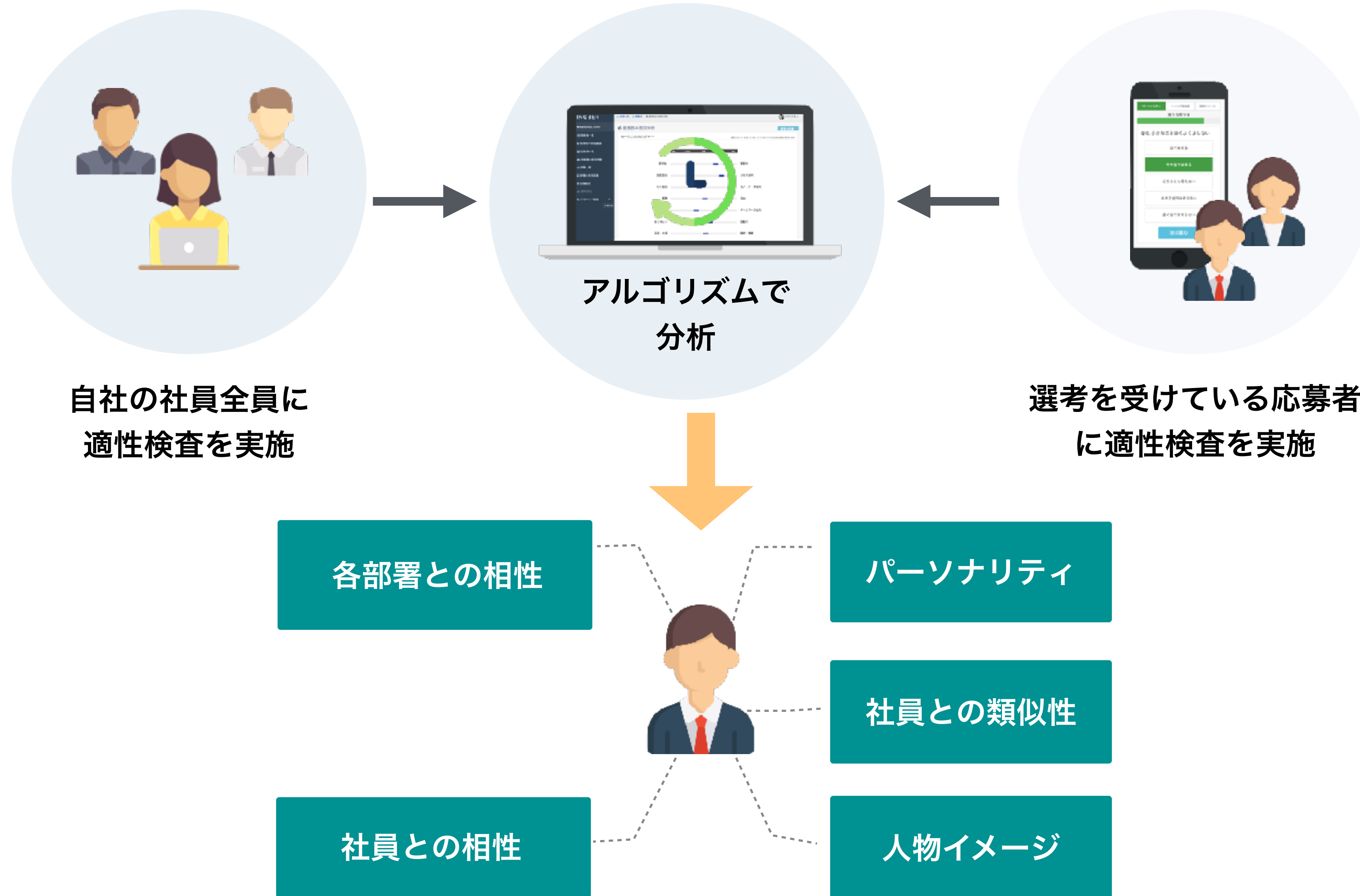


- ✓ 採用の入り口のみ適性検査を利用している
- ✓ 組織や中の人との相性を把握していない
- ✓ 組織の課題を見過ごしていて解決できていない

INOBERを活用した人材の定着から活躍までの流れ

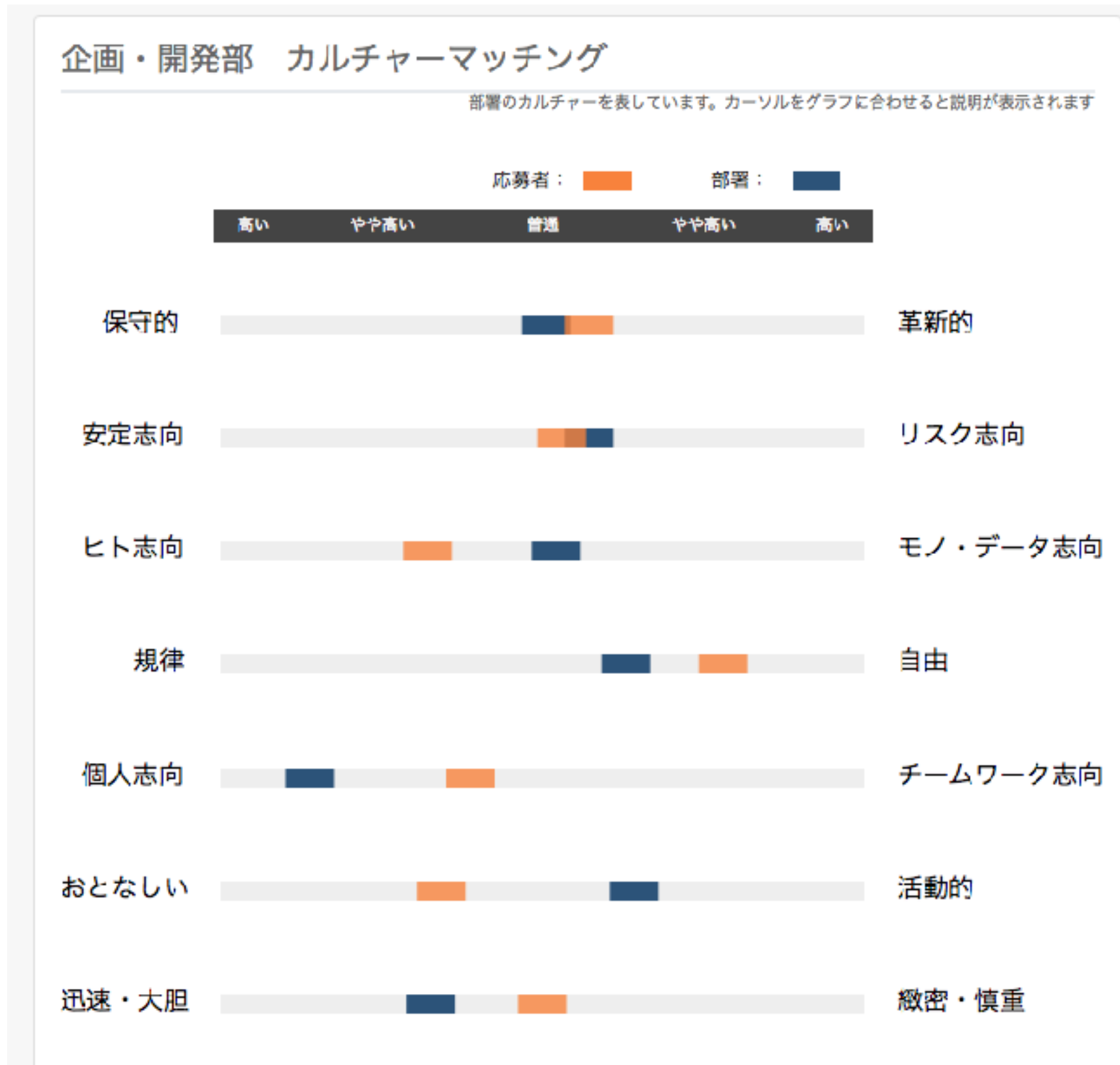


多面的に応募者の人物面を把握

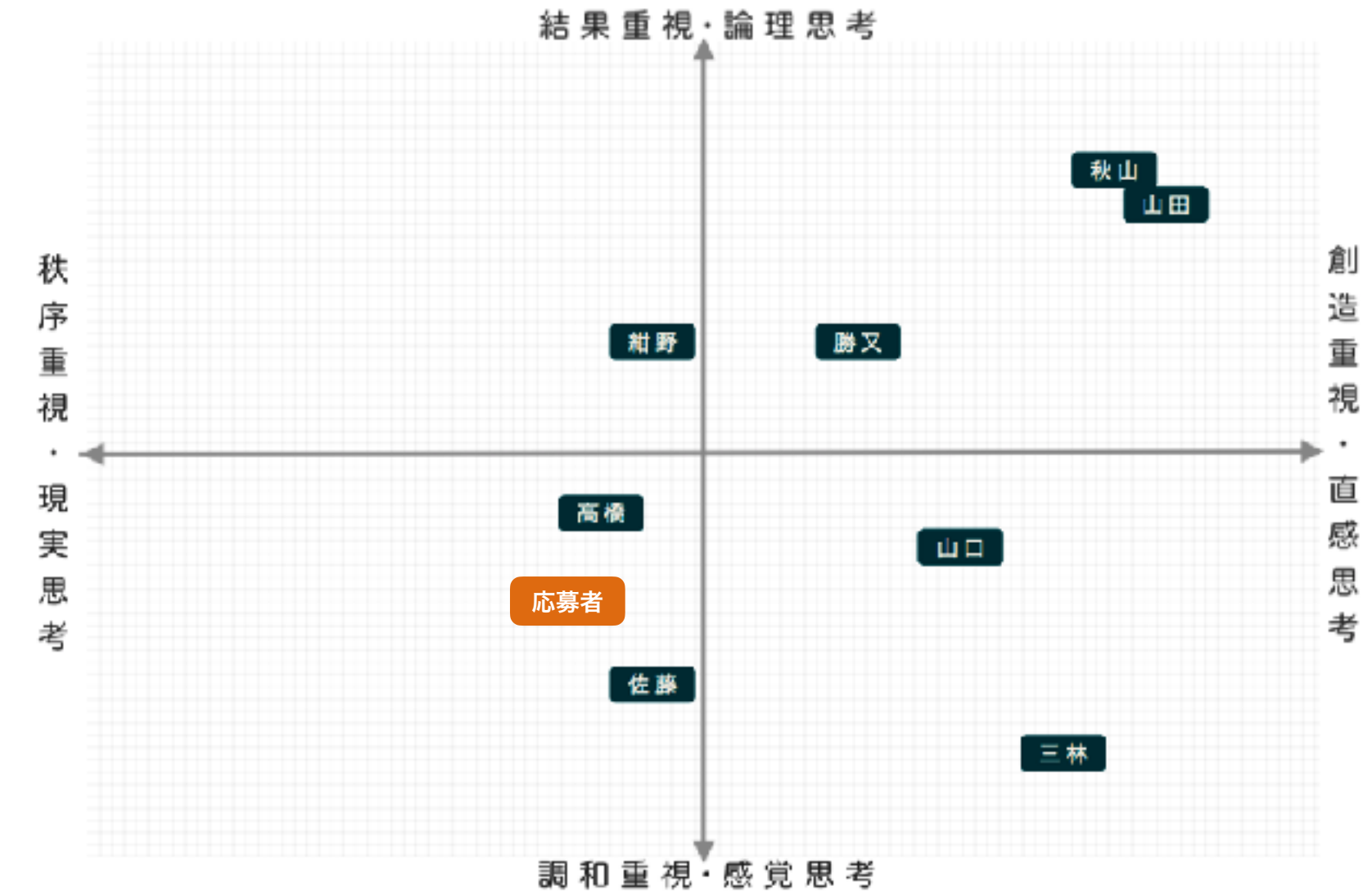


人と組織との相性

組織カルチャーとのマッチング機能



組織メンバーとのマッチング機能



← 波長が合いやすい 波長が合いにくい →

← 補完関係が弱い 補完関係が強い →

三林 幸一	山田 太郎	該当するメンバーはいません	紺野 誠
山口 太郎	勝又 智子		
	秋山 隼人		
	佐藤 花		
	高橋 拓樹		

個人の適性検査結果

診断項目	性格特性 キャリア志向性 思考スタイル
質問数	96問
回答時間	10分～25分
言語	日本語 英語 中国語 ベトナム語
リスク表示	一貫性、虚偽性 メンタル面

1. 性格特性

習々人に対して出現する一貫した行動、変化することのない性格や気質を示しています。

項目名	定義	得点
外向性	社会的で外野に積極的に関与していく傾向	48
協調性	群衆的で和気あいあいのある性格特性	64
自覚性	自己的能力、進歩への意欲の高さ、計画性、責任感と責任感	69
情緒安定性	感情、不安や緊張の過剰を減らす特性	54
知的好奇心	知的関心の強さ、想像力、美的感覚・興味、新しいものへの関心性、遊び心に関する特性	64

1. 人物イメージ

基本的な特徴

内向性: [] 外向性: []
 控えめ: [] 主張が強い: []
 諦めが早い: [] 粘り強い: []
 敏感: [] おおらか: []
 独断性が高い: [] 親和性が高い: []

仕事面の特徴

専門職: [] 管理職: []
 安定: [] リスクを取る: []
 個人志向: [] 組織志向: []
 論理: [] 直感: []
 マニュアル志向: [] アイデア志向: []

2. 有効なマネジメント方法

本人に適したマネジメント方法を「コミュニケーションの取り方」、「仕事の任せ方」の2つの側面から表示しています。
 縦軸はコミュニケーションの取り方、横軸は仕事の任せ方を表しています。

思考スタイルから

仕事を丸投げせず、方向性と手順を示し、定期的に進捗を確認する。なるべくコミュニケーションを密に取り、本人へは、部署やチームととってかかわりのない存在であることを伝える。物事の計画をしたり、管理する業務に対しては特に力を発揮しやすい。

キャリア志向から

普段から会社の安定性や将来の見通しを明確に伝え、雇用が保障されていることを伝える。また今後の給与の見通しや社内の福利厚生を理解させることで、組織への忠誠心も上がり、現在、携わっている職務に対して忠実にこなすようになる。

INOBERとは

人と組織のシナジーを実現させるクラウド型適性検査サービス

- ビックファイブなど最新の組織心理学を応用して開発した適性検査
- 従業員全員に適性検査を実施し独自のアルゴリズムで各部署の特徴を出力
- 適性検査データやエンゲージメントデータを蓄積して、今後の採用や適材適所に活用



利用実績

80社の企業が利用 これまでの受検人数は延べ10,000人以上

 SB Human Capital

 crew

 サンリツ

 PLAT EASE


株式会社 友菱

 JAPEX

 楽! ラクス
パートナーズ

 ADWAYS

 CVTEC

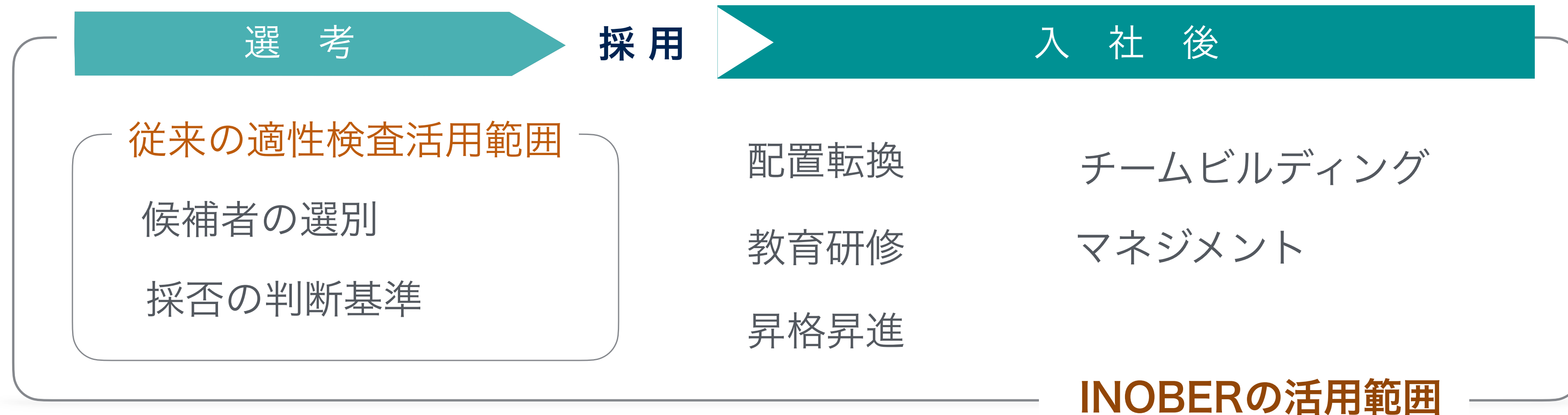
 coen

他

主に50名~500名規模のIT、不動産、広告代理店、人材関連企業が利用

他の適性検査との違い

	候補者の 内面把握	部署との マッチング	データの 蓄積	既存社員 との相性	採用以外 での活用
従来の適性検査 SPI、CUBIC、3E、TAP など	○	×	×	×	△
INOBER	○	○	○	○	◎



INOBER

人と組織のシナジーを実現する

適性検査

補足資料

4つの相互作用

1. 人と人の相互作用

→人間同士の関係性

上司との相性が重要

2. 人と仕事の相互作用

→配置

ハイパフォーマーの特性を見極める

3. 人と人の集合体（組織）への相互作用

→配属

思考特性の分布図
キャリア志向性
組織のカルチャー

4. 組織と組織の相互作用

→組織間の関係性

人と人との相性

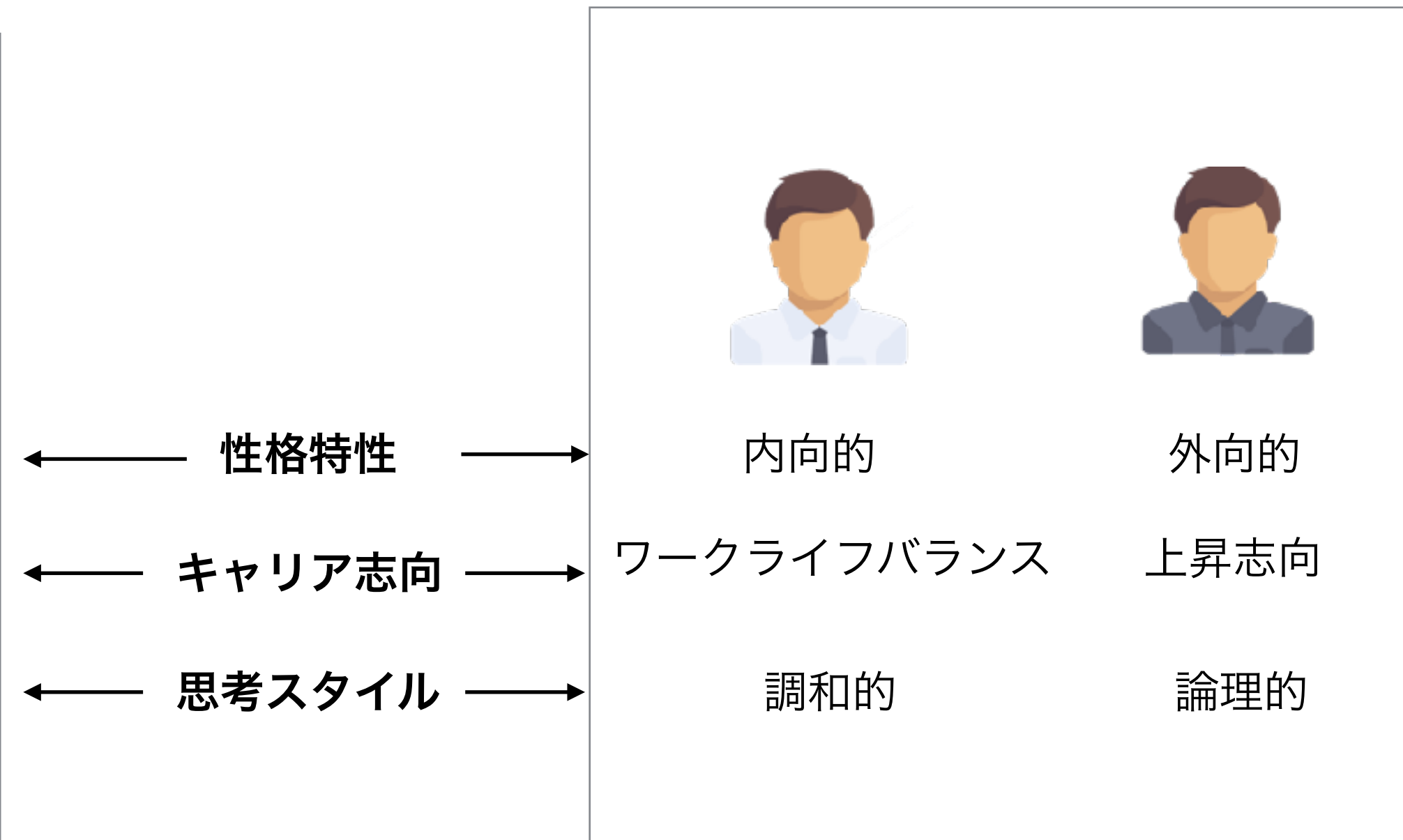
同質性



波長が合いやすい
仕事が進めやすい

対立関係になりやすい

補完関係

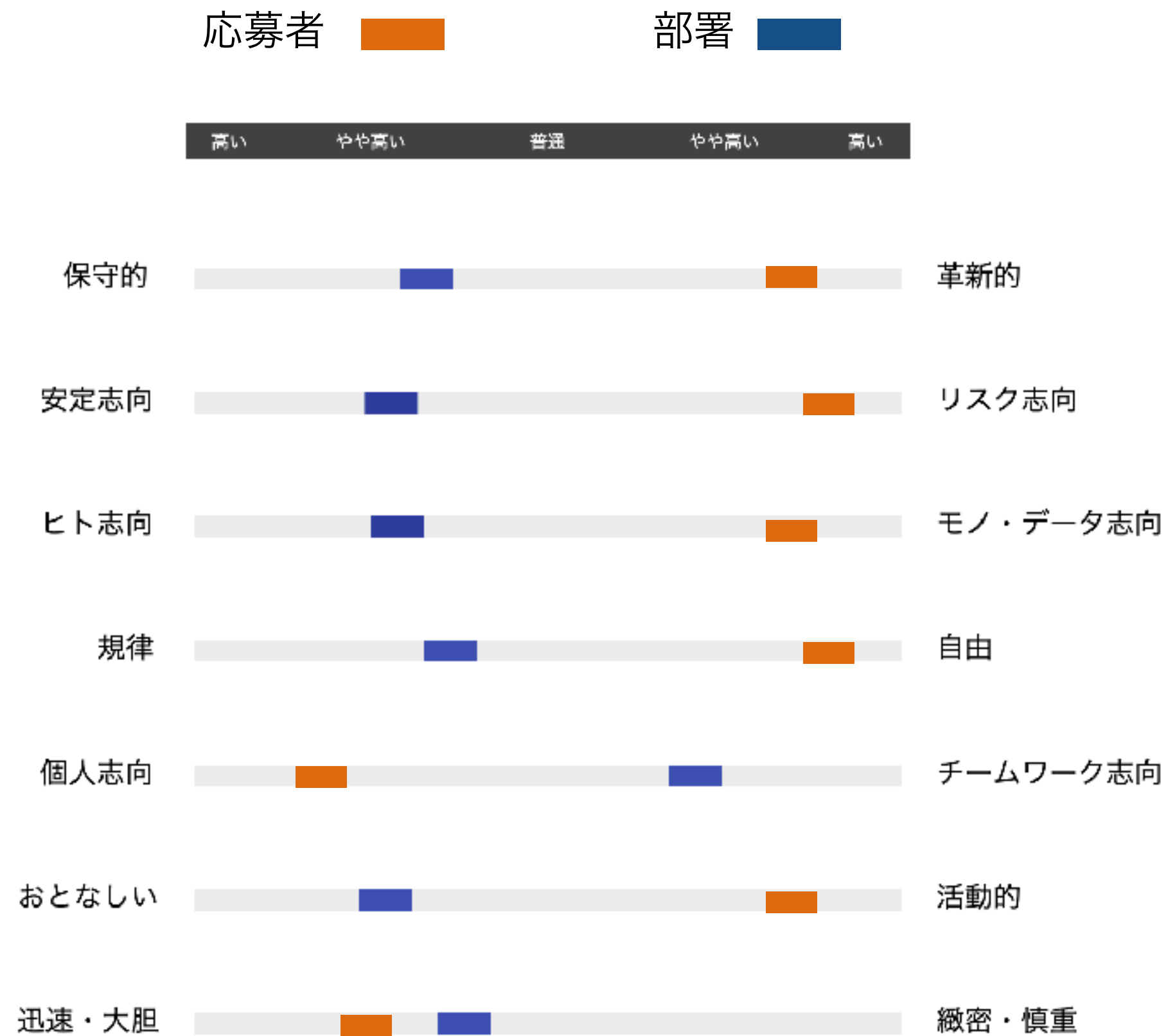


お互いの良いところを
認めやすい

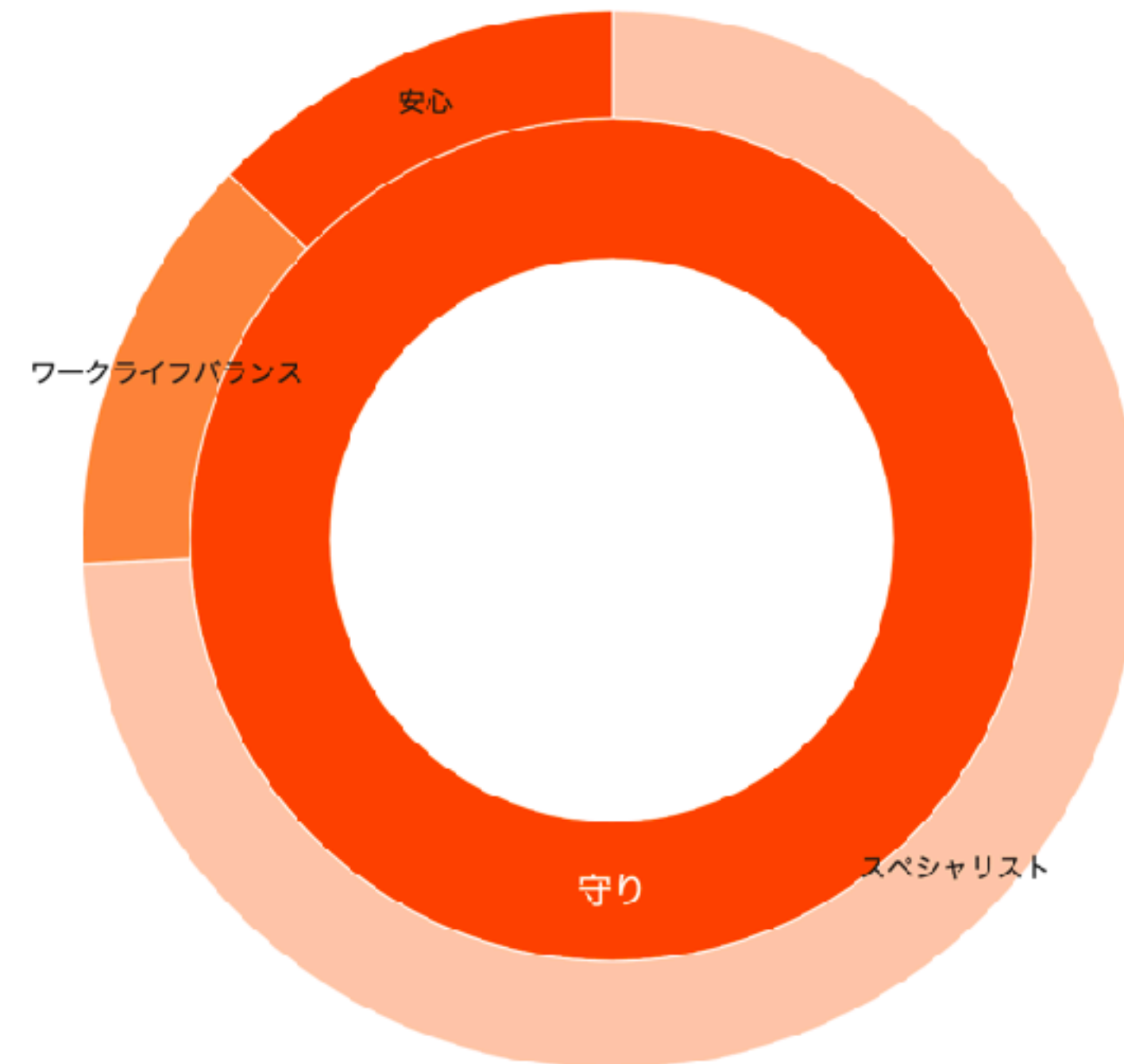
肌に合わないと感じやすい

人と組織との相性

組織カルチャー

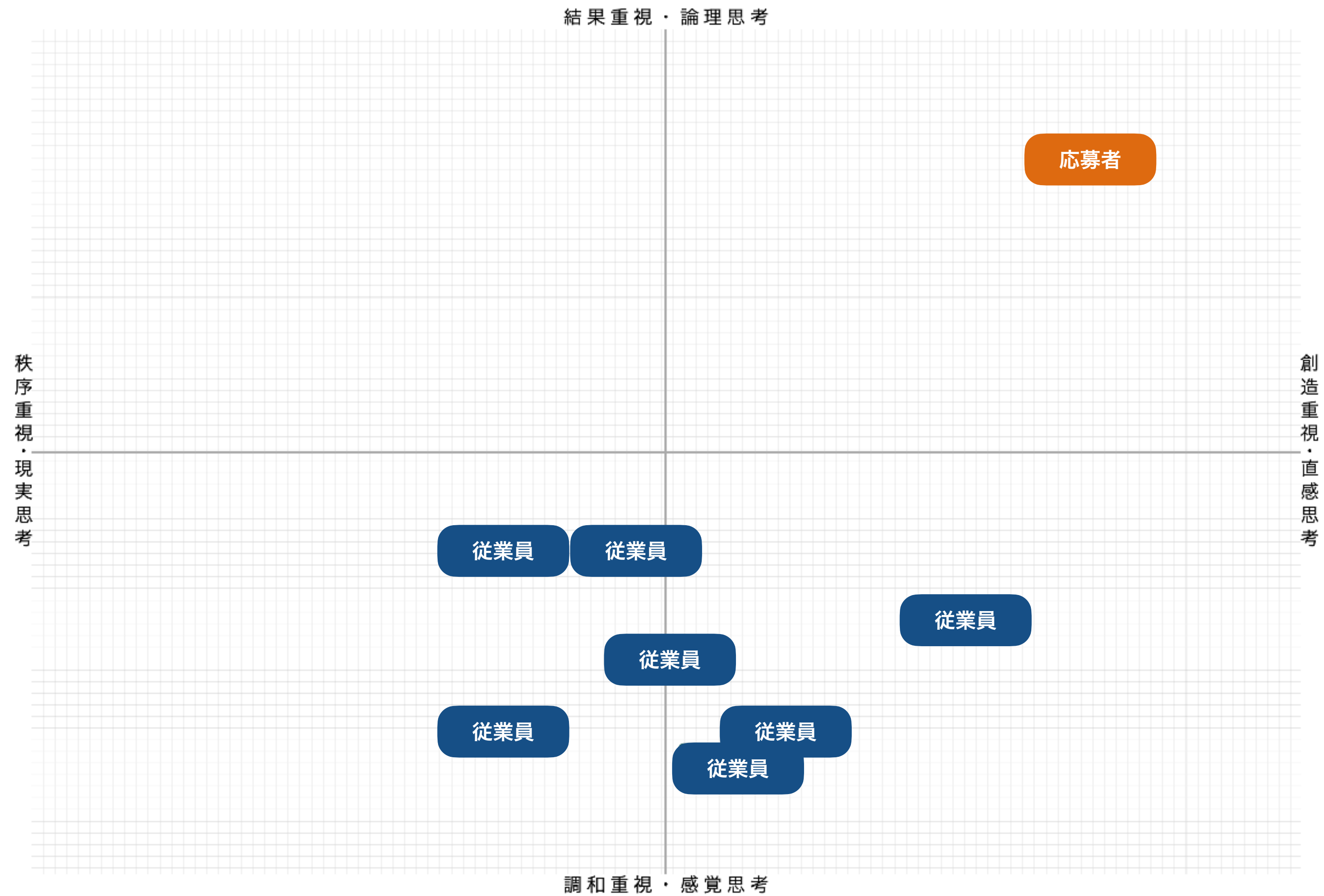


キャリア志向生



人と組織の相性

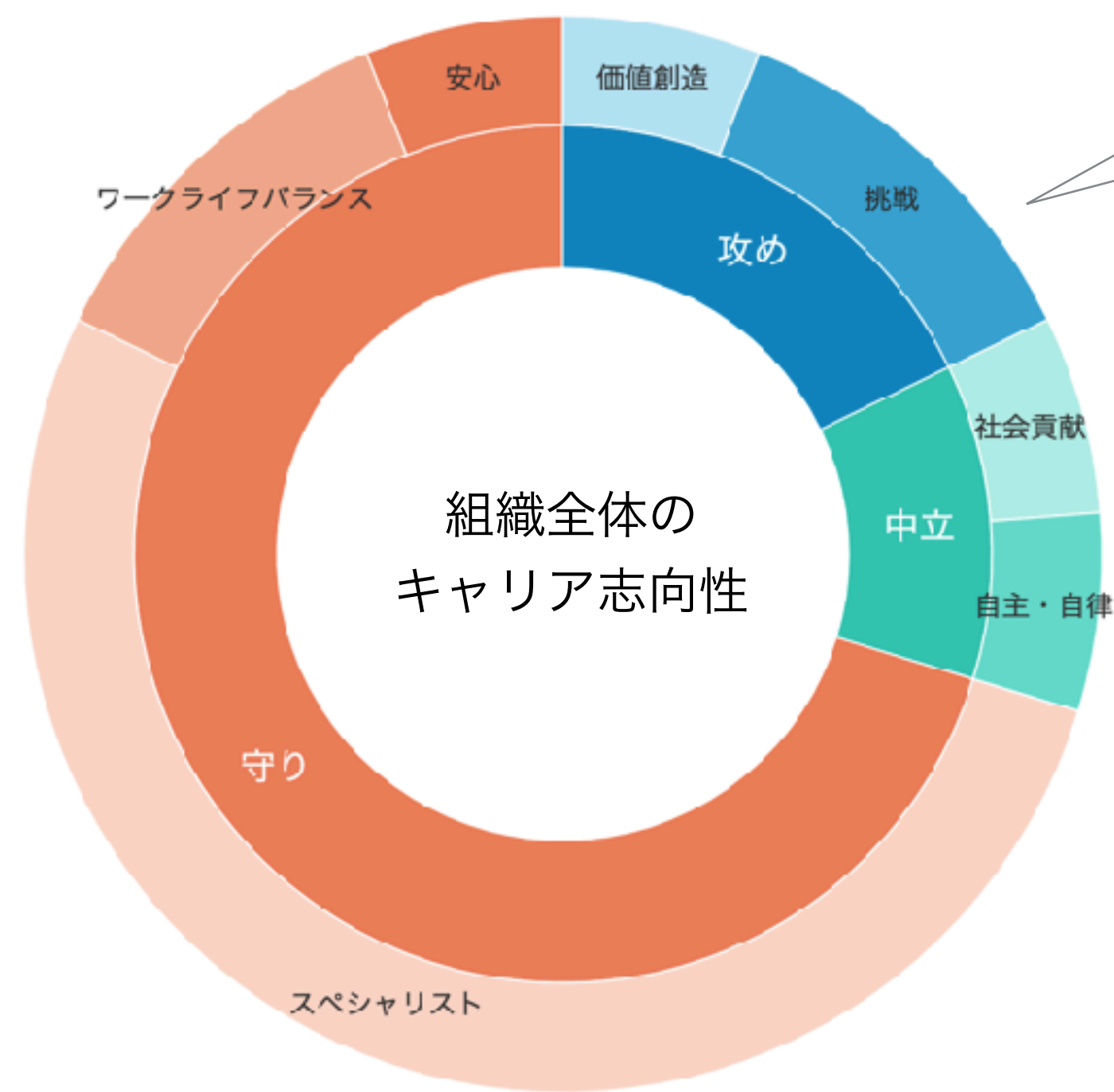
調和型がに人が偏っている組織にこの応募者との相性は良いのか？



導入事例

会計事務所の例

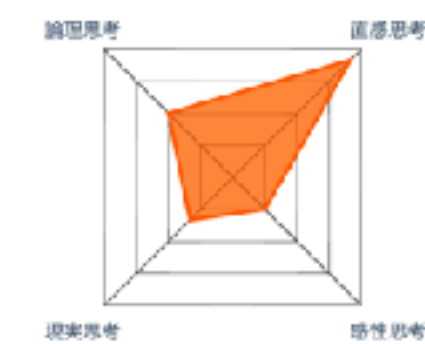
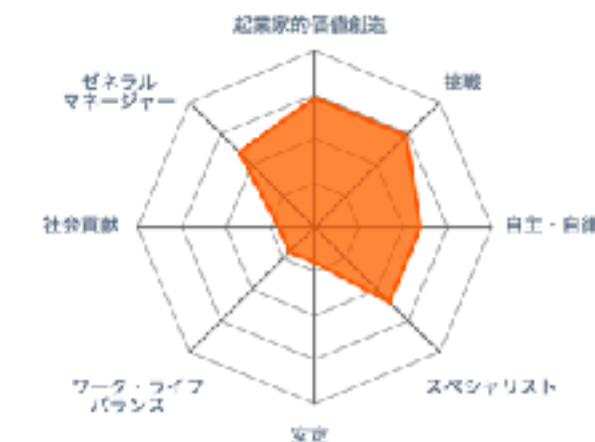
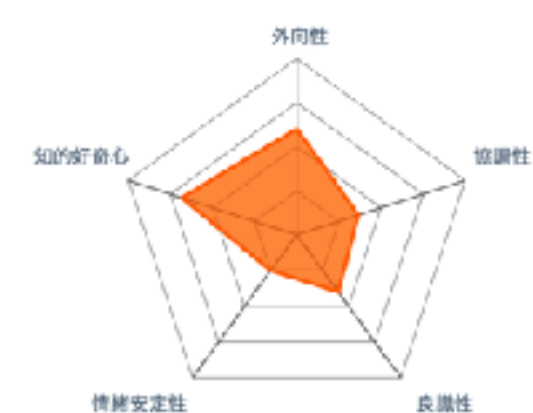
離職率がとにかく高く、減らしたいけどどうすれば良いか分からない。近年、経験者の採用が難しく、未経験者を多く採用している。

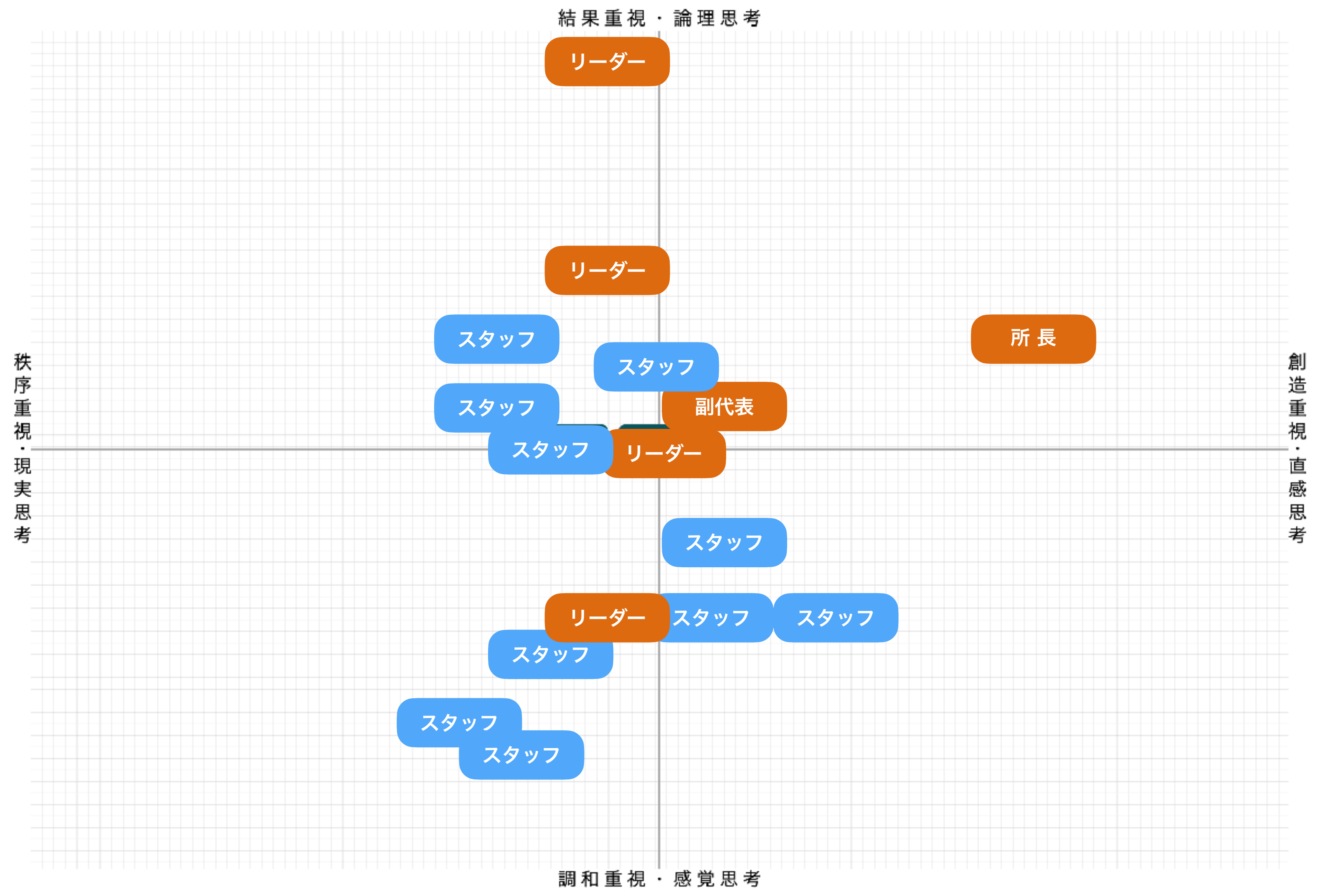


スペシャリスト志向のメンバーが多い

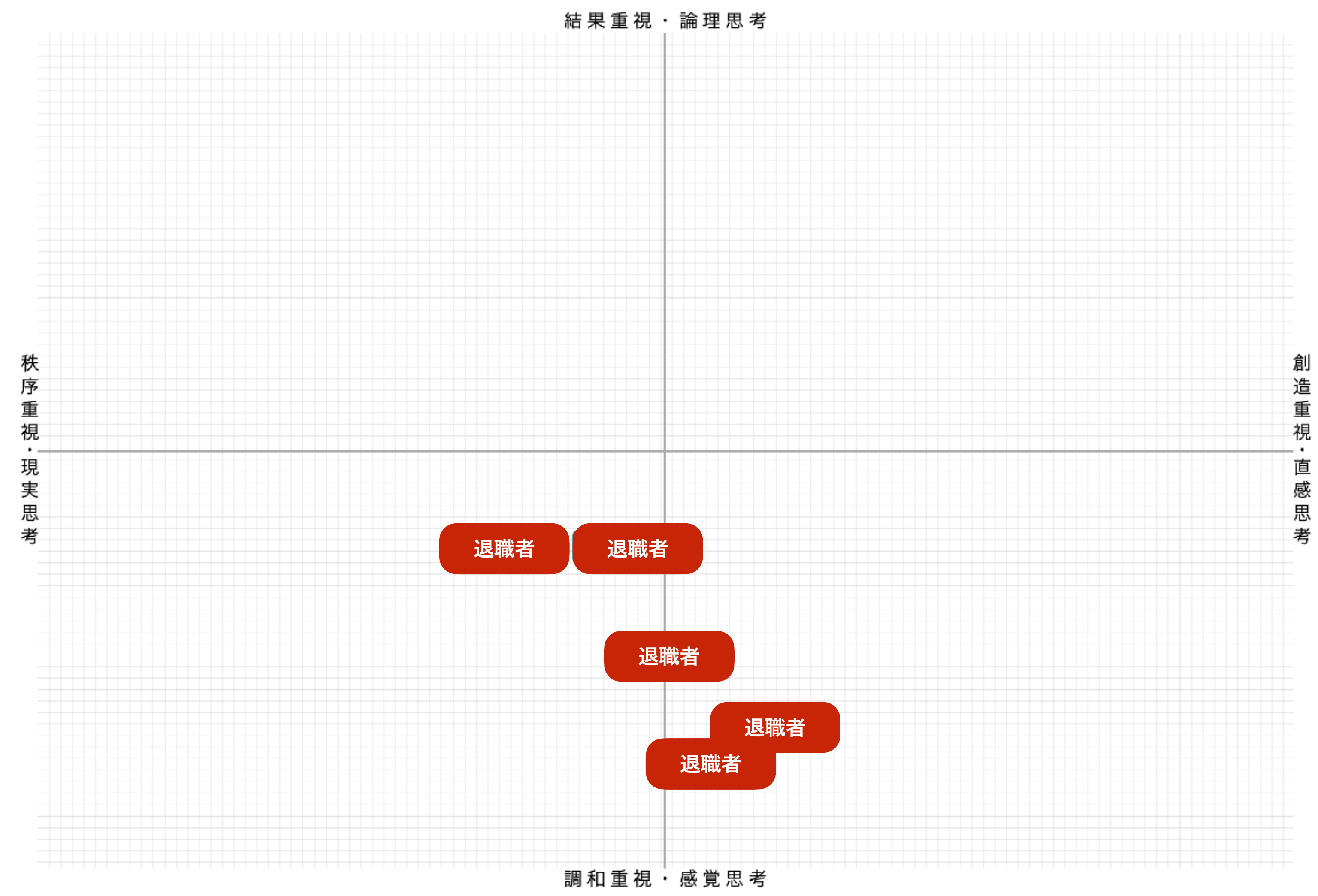
協調性が低く、情緒安定性が低い
直感思考が強く、人に向かない

所長の人物特性





性格特性の特徴：情緒安定性と知的好奇心が低い



部署の傾向を読み解いてみる

	特 徴
所長の人物 イメージ	ユーモアがあり、クライアントには好かれるタイプ。一方、非常に神経質で、ミスに厳しい。スタッフに対して好き嫌いが激しく、独善的な面がある
事務所の雰囲気	業務は定型的であり、仕事中は会話が少なく。空気が張り詰めている。メンバーは職人気質でありあまりコミュニケーションが活発ではない
事務所内の 人間関係	所長も含めリーダー層は協調性が低い。辞めたい人は辞めても良いというドライなイメージ。長く勤める上で所長との相性が最も重要である。

部署の傾向を読み解いてみる

	特 徴
所長とスタッフの人間関係	自身の特性を理解していただき、スタッフとの対応や距離感を意識してもらう。マネジメントはなるべく副所長や女性リーダーに任せる。自身はクライアントとの対応に集中
事務所の雰囲気	常に緊張がある雰囲気を和らげるために、お菓子を食べる時間を設け、仕事のメリハリをつける
事務所内の人間関係	声をかけることを推奨し、コミュニケーションの量を増やす。コンパなどを定期的に行い、プライベートのことなどを積極的に話すようにする。
スタッフの採用	情緒安定性や知的好奇心が極度に低い人の採用は避ける なるべく調和型の採用よりも、他の思考特性の人を採用する

→ 離職率が1/3に低下

→ 規模が15名 → 18名に拡大

INOBER

エンゲージメント機能のご案内

従業員エンゲージメントとは何か？

「従業員が自発的に企業へ貢献したいと思う意欲のことです」

具体的には以下の3つで構成されています

1. 会社の方向性に対する理解

→組織の目指す方向性を理解しそれが正しいと信じている

2. 帰属意識

→組織に対して帰属意識や誇り・愛着の気持ちを持っている

3. 行動意欲

→組織の成功のため、求められる以上のことを進んでやろうとする意欲がある

近年エンゲージメントが注目されている理由

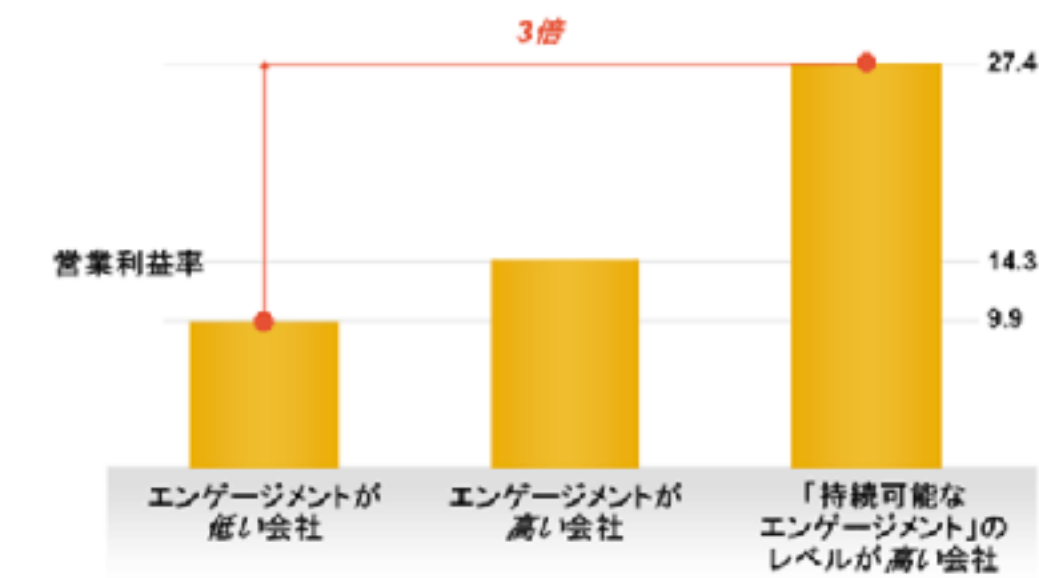
従業員満足度調査（ES）の限界

ギャラップやタワーズワトソンなどの調査によると従業員満足と業績とはほとんど関連性がない

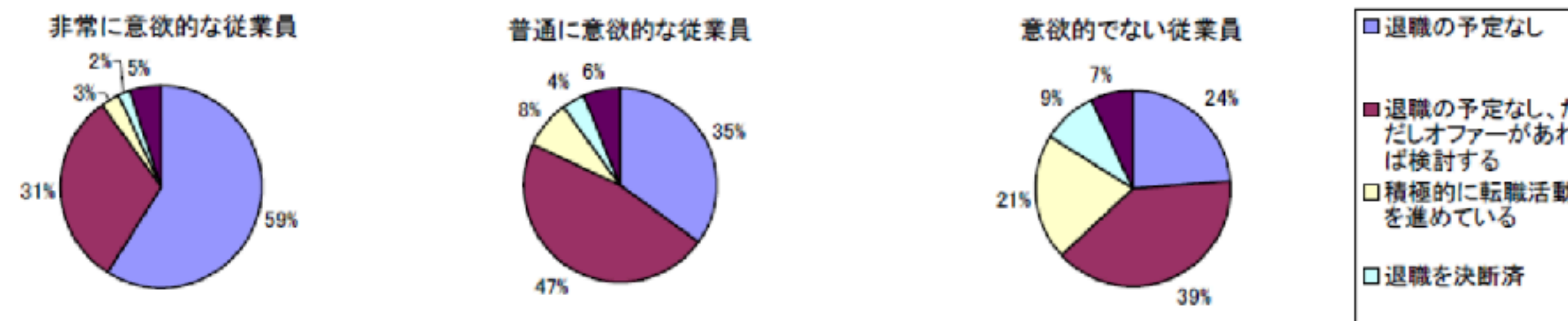
従業員エンゲージメントと業績との関係

- ・ BSC DESIGNER社の調査では、従業員エンゲージメントが高い企業は低い企業に比べて、生産性が21%以上高く、利益率が22%高い

- ・ タワーズワトソンの調査によると、持続可能なエンゲージメントレベルが高い会社は低い会社に比べて営業利益率が3倍高い



- ・ エンゲージメントが高い組織は社員の離職率が低い

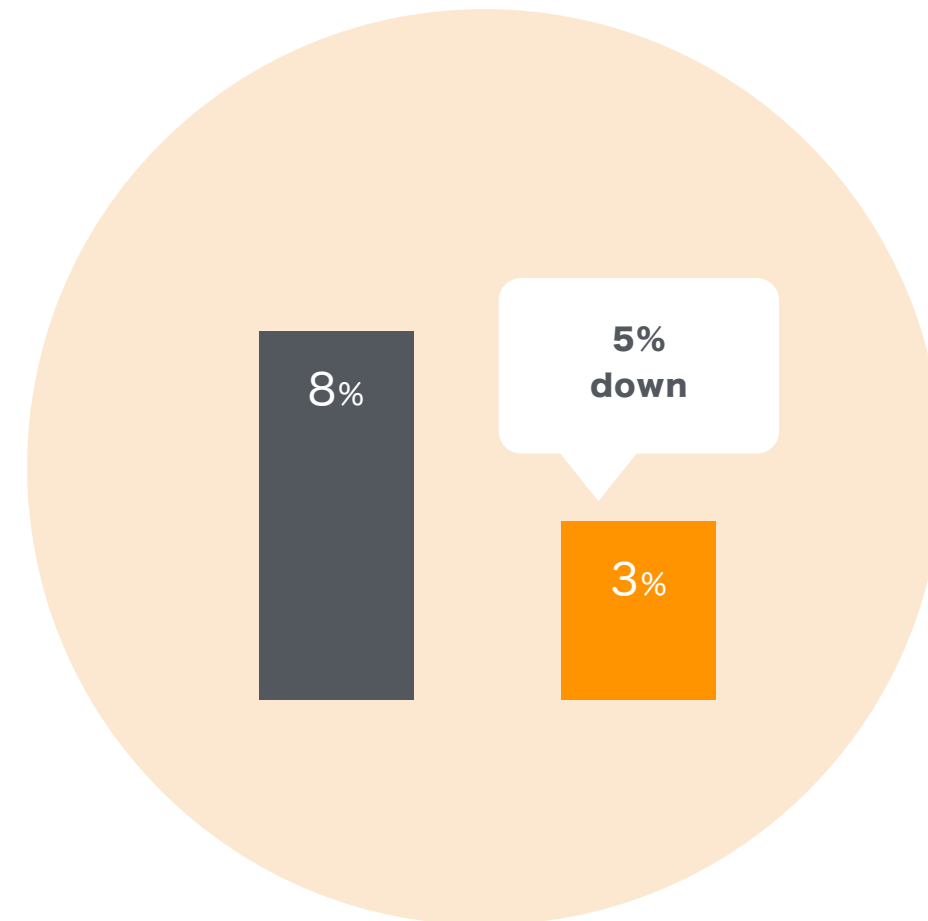


エンゲージメント機能による期待される効果



① 組織課題の発見・解決

組織の特徴や課題を適性検査とエンゲージメントサーベイで見える化します。改善すべき項目を重要度をもとに、解決していきます。



② 離職率の低減

定期的なパルスサーベイにより、従業員の声を拾い上げることで、従業員が働きやすい環境を実現できます。



③ 組織力の向上

組織改善のPDCAを回すことにより、組織全体のエンゲージメントスコアを上げ、組織力の向上につなげていきます。

エンゲージメント機能の特徴

<input checked="" type="checkbox"/>	ID	氏名	所属部署	役職
<input checked="" type="checkbox"/>	1	山田 太郎	人事	部長
<input checked="" type="checkbox"/>	3	田中 夏子	セールス	役職未設定
<input checked="" type="checkbox"/>	106	佐藤 杏	経理部	役職未設定
<input checked="" type="checkbox"/>	107	上倉 琴子	マーケティング部	事務職

① 初期設定が非常に簡単

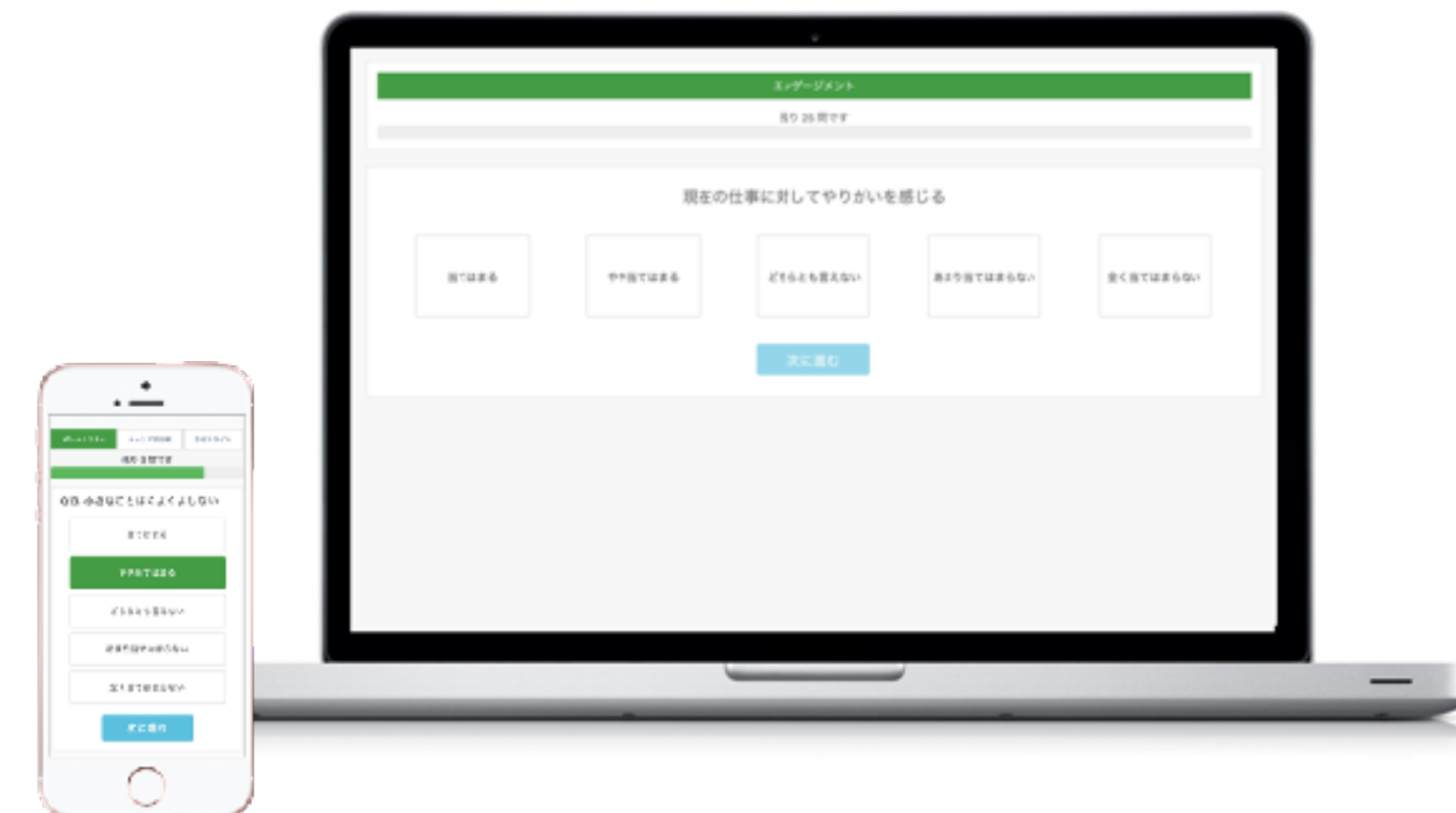
実施日時を決めて、対象者を選択し登録するだけです。実施登録日の午前9時に自動でメールが対象者に送られます。

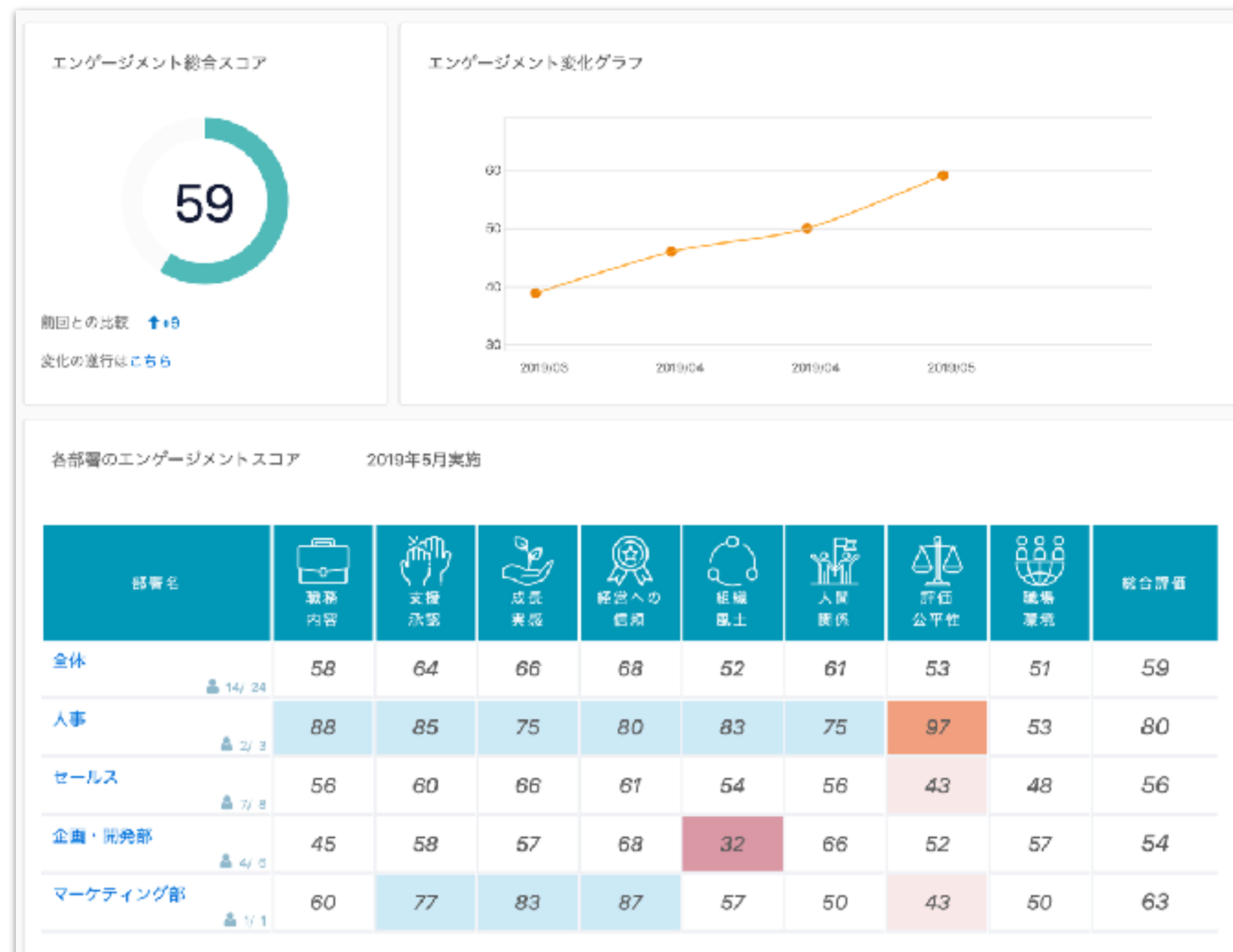
② 回答時間はわずか3分

対象者は、送られてきたメールに記載されているURLをクリックするだけで、簡単に質回答できます。

もちろん、PCだけではなくスマホやタブレットでも対応可能です。

※匿名で回答するため回答者は特定できません

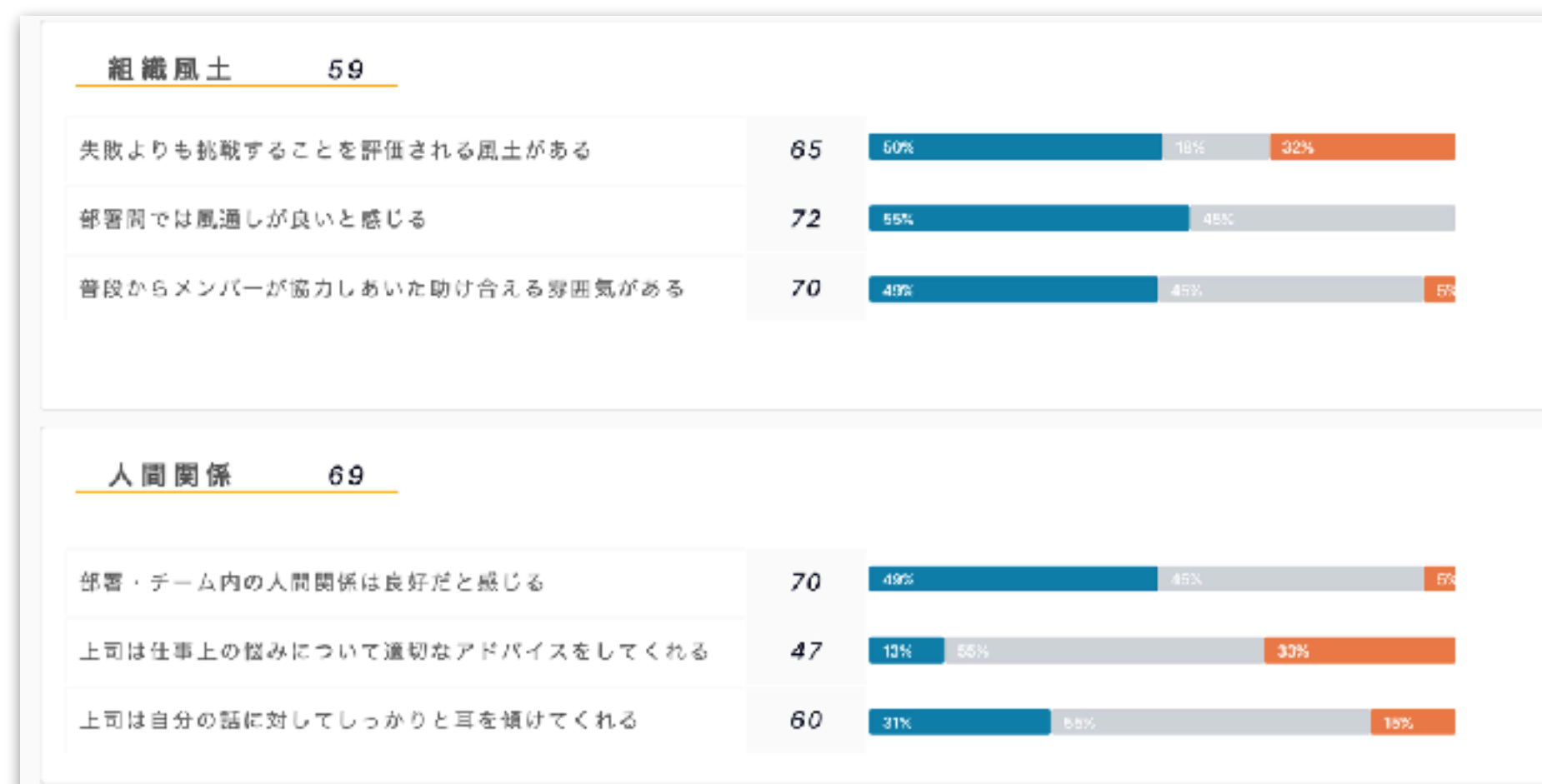




③システム内のアルゴリズムが自動解析

回答結果はシステム上で自動的に解析され、各項目のスコアをヒートマップで表示させています。

会社全体や各組織の状態を直感的に把握することができます。



各項目の質問に対して、「好意的」、「中立」、「批判的」を棒グラフで示しています。

回答の割合を把握することで、どの点を改善していくのが把握することができます。

質問項目 (25問)

職務内容	Q1. 現在の仕事に対してやりがいを感じる
	Q2. 自身の能力は現在の仕事に十分に活かされていると感じる
	Q3. 自身の目標や役割が明確だと感じている
承認・支援	Q4. 困難なときに周りから必要なサポートが受けられる
	Q5. 良い仕事をした時に、認められたり、褒められたりしている
	Q6. 組織やチームの中で、自身の意見が尊重されていると感じる
成長実感	Q7. 仕事を通じて達成感を感じられる
	Q8. 仕事を通じて自身の能力やスキルを高められる
	Q9. 能力やスキルを高められる機会が用意されている
経営への信頼	Q10. 経営者の言動や姿勢に支持できる
	Q11. 自社の理念やビジョンに共感を持っている
	Q12. 自社の事業やサービス・商品に誇りが持てる
組織風土	Q13. 失敗よりも挑戦することを評価される風土がある
	Q14. 部署間では風通しが良いと感じる
	Q15. 普段からメンバーが助けあえる雰囲気がある
人間関係	Q16. 部署・チーム内の人間関係は良好だと感じる
	Q17. 上司は仕事上の悩みについて適切なアドバイスをしてくれる
	Q18. 上司は自分の話に対してしっかりと耳を傾けてくれる
評価公平性	Q19. 人事評価は適性かつ公平性があり、納得できるものだと感じる
	Q20. 仕事に見合った給与が支払われていると感じる
	Q21. 昇進する上での機会やポストが十分用意されていると感じる
職場環境	Q22. 仕事をする上で、必要な裁量や権限が与えられていると感じる
	Q23. 労働時間は適切であり、休日休暇も取得できている
	Q24. 決められたルールや規則が守られていると感じる
推奨度	Q25. 現在の職場を親しい友人や知人に勧めたいと感じる

回答者の負担が少なく、エンゲージメントを測る上で最も効果的な質問で構成されています。

INOBERエンゲージメント機能 Q&A

Q1 どの程度の頻度で実施すべきですか？

3～4ヶ月に一度社内では実施されることを推奨しています。

Q2 自社独自の質問項目を付け加えることはできます

現段階では付け加えることはできません。

Q3 アンケートの回答期限はありますか？

現在は、実施日より5日以内を回答期限としています。

Q4 回答内容において個人を特定することはできますか？

匿名での回答いただいているため、個人を特定することはできません。

ご利用料金 ※適性検査+エンゲージメント調査

基本利用料金

INOBERは「登録された従業員の人数分」のみ基本利用料金が発生します。

従業員数	年額料金
1名	¥3,000 / 年

例) 従業員の数が100名の場合

100名	¥300,000 / 年
------	--------------

(全て税別価格となります)

適性検査の受検料金

事前に必要な回数を購入いただきます。受検回数が多い従量パックほど、1回あたりの受検料金がお安くなります。

従量パック	受検回数	料金	1回あたりの受検料金
MICRO	50回	¥58,000	¥1,200 / 回
SMALL	100回	¥98,000	¥1,000 / 回
MEDIUM	300回	¥268,000	¥900 / 回
LARGE	500回	¥398,000	¥800 / 回

(全て税別価格となります)



基本機能一覧

	適性検査	エンゲージメントサーベイ
診断項目	性格特性、キャリア志向性 思考スタイル	職務内容、評価公平性、人間関係 承認支援、組織風土、職場環境 経営への信頼性、成長実感
質問数	96問	25問
回答時間	10分～25分	3分
診断目安	2～3年おき	3～4ヶ月おき

- ◆ 管理者の権限機能
- ◆ 受検結果のCSVへの出力
- ◆ 適性検査の複数回実施
- ◆ 受検用URLの発行

- ◆ 従業員の一括登録
- ◆ 部署の登録
- ◆ 応募者とのマッチング機能
- ◆ 従業員のグループ分け

- ◆ 退職者の傾向分析
- ◆ 従業員同士の類似傾向
- ◆ ハイパーフォーマー分析
- ◆ 年齢層の分析

まずは、トライアル利用でお試しく下さい