

不適性検査 スカウター®

内田グループ検査

アッテル SPI3 WEVOX

3Eテスト CUBIC TALENT ANALYTICS

MARCO POLO Compass Pro*♥*iT

ADVANTAGE INSIGHT ハイジ ITSUDATSU

適性検査
本来の能力を把握 TAL GROW360 HUMANAGE

【適性検査/組織診断カオスマップ】

G9 G-nine W8 ミキワメ Great Place To Work® DIAMOND HRD PMJ

mitsucari Talknote JMAM JMA MANAGEMENT CENTER

.SHL. en LAFCOL NOMA 総研

tan θ GAB ICM PRAS メンタルパフォーマンスチェッカー 人間力を科学する 総研

HARADA Education Institute 主 体 変 容 MOTIVATION CLOUD by Link and Motivation Group 公益財団法人 日本生産性本部 JAPAN PRODUCTIVITY CENTER

人材マネジメントの戦略コンサルティング 株式会社ベクトル RECRUIT リクルートマネジメントソリューションズ Powered by JAIC

- 本カオスマップは当社が独自に作成しており、サービスの網羅性や正確性を保証するものではありません。
- 商標およびロゴマークに関する権利は、個々の権利の所有者に帰属します。

適性検査／組織診断の分類

適性検査や組織診断は「どんな機能があるか?」「何が特徴か?」に目が向きがちですが、使う用途で分類を考えると分かりやすいです。

■ 1. 採用適性

新卒・中途採用で使われる採用適性は、学力・地頭系とパーソナリティ・特性系に分類できます。多くの場合、ひとつの検査会社から能力・地頭系とパーソナリティ・特性系、双方の検査がリリースされ、内容も網羅的であることが大半です。

違いが分かりづらい分野ですが、

- ・性格検査は、ストレス耐性等の何かにフォーカスしているか網羅的か?
- ・能力検査は、学力系・論理系・地頭系等のどこかにフォーカスしているか?
- ・個人の特性検査だけでなく、組織風土や採用要件とのマッチングが出来るか? などに主な違いがあります。

■ 2. 既存社員や組織状況の把握

既存社員のモチベーションや組織へのエンゲージメント等を計測する検査です。社員一人ひとりに焦点をあてたもの、また、チームや組織全体の状態を見ることに焦点を当てたものがあります。最近では、タレントマネジメントやオンボーディングなどと組み合わせて、クラウドサービスとして提供されるものが増えています。クラウドサービス型のものは、継続して取り組むには便利ですが、スポット的に状況を把握するためには不向きですので、状況に応じて選択が必要です。

■ 3. 管理職適性

大手企業を中心に管理職への登用時に適性検査を使う企業も多くあります。適性検査で合否の判断をするわけではなく、上司の定性評価と適性検査の結果を照らし合わせることで評価の信頼性を担保するような使い方が中心です。先端的な企業では管理職適性と次のパフォーマンスアップの取り組みを組み合わせ実施している企業が多くあります。

■ 4. パフォーマンスアップ

適性検査をパフォーマンスアップに使う上では2つのレベルがあります。まず初めに適性検査を通じて、自分自身の強みや弱み、コミュニケーションスタイルなどを把握することで、強みを生かしたり、セルフマネジメント力を高める段階です。

次に、部下やチームメンバーとの一致点や違いの相互理解を通じて関係性の強化やチームビルディングを図る段階です。近年では、Googleが発表した心理的安全性の研究結果を通じて「関係性の強化」や「チームの相乗効果を生み出す」ことに注目が集まっています。適性検査をパフォーマンスアップに用いるためには、検査だけでなく、検査結果を用いたワークショップや研修等をセットで行うことが重要です。

適性検査／組織診断の選び方

■採用適性を選ぶポイント

原則論としては以下の流れで選びます。

- ① 採用基準の明確化
- ② 採用基準と判定手法の紐づけ
ex) 書類選考で見ること、面接で見ること、適性検査で見ること…
- ③ 「適性検査で見たい項目」を測るのに最適な検査の選定

ただし、現実には「適性検査で見たい項目」を明確に言語化することは困難ですし、検査自体も網羅的な検査が多くなっています。

従って、選定時、実務的に重要なことは「**妥当性検証**」です。妥当性検証とは大雑把に表現すると「適性検査の結果が、“入社後のパフォーマンス予測”をするうえで当てになるのか？」の確認です。

【導入時の妥当性検証】

入社3～5年目の社員、最低7～10名程度をサンプルとして検査を実施します。サンプルには高業績者／高評価者（ハイパーフォーマー）と低業績者／低評価者（ローパーフォーマー）の両方を含めることが大切です。そのうえで、適性検査の結果で、ハイパーフォーマーとローパーフォーマーの違いを見極められるか、ハイパーフォーマーに共通する要素があるか、を確認します。

【導入後の妥当性検証】

入社3年目社員（人数が多い場合には上位20%のハイパーフォーマー）の「採用時の適性検査結果」と「現在のパフォーマンスや評価」を照らし合わせます。導入時と同じようにハイパーフォーマーとローパーフォーマーを区別できるか、ハイパーフォーマーの共通項があるかという視点で妥当性を検証します。

採用適性の価格は安いもので500～1,000円／人、相場は3,000～5,000円／人です。対象人数が多くなると低額の検査に目がいきがちですが、採用失敗時の損失額を考えると、単価の違いだけで検査を選択することはリスクが大きいです。十分な妥当性が担保できる検査を導入しましょう。

適性検査／組織診断の選び方

■状況把握やパフォーマンスアップ向けの 適性検査／組織診断を選ぶポイント

数十年前までは組織論は「内部を同質化させて仕事も標準化。改善活動やビジネスリエンジニアリングを通じて生産性を向上させる」という考え方が一般的でした。

しかし、今では時代が大きく変わって知識労働の比率が高まった中で、働くメンバーのモチベーションやエンゲージメントが、生産性やパフォーマンスに大きく影響することが検証されてきました。

また、知識労働でハイパフォーマンスな組織を作るうえでは、異質なメンバーを組み合わせて「お互いの強みを活かして弱みを補うあう」、すなわち「相乗効果を生み出す」ことが重要であることも広く知られています。

異質なメンバーに相乗効果を発揮してもらうためにはメンバー間の関係性強化やリーダーのマネジメントを通じて、心理的安全性を担保することが不可欠です。その中で相互理解を進めて、心理的安全性を生み出すきっかけとして、適性検査の結果を活用することも増えています。

なお、組織の状況改善やパフォーマンスアップをするための検査は、検査結果と改善施策・ソリューションが紐づいていることが重要です。

網羅的な組織診断になると「検査結果は分かった。肌感ともズレはない。それで...?」ともなりがちです。網羅的に把握することも大切ですが、導入目的に応じて。後工程とのつながりを意識する必要があります。

また、各検査と改善施策・ソリューションは「どうなれば人のパフォーマンスは高まるのか?」「どういうチームが強いチームか?」という考え方と紐づいています。

診断を選ぶ際には「診断に裏にある考え方が自社の経営方針や風土と考え方が共鳴するか」という点も確認が必要です。自社の風土やマネジメントスタイルと検査の考え方にギャップがあると、「検査後の改善施策が実行しにくい」「効果が落ちてしまう」といったことも起こります。

<採用適性 一覧>

※サービス名をクリックすると各サービスサイトを開けます

サービス名	主な検査内容	提供元	特性検査	能力検査	組織との適合性
SPI3	性格検査 基礎能力検査	リクルートマネジメントソリューションズ	○	○	
CUBIC	個人特性分析 能力検査 複眼評価観察、 環境適合分析 組織活力測定 モチベーション測定	グローディア	○	○	
GAB	知的能力 パーソナリティ	日本エス・エイチ・エル	○	○	
CAB	IT適性 パーソナリティ	日本エス・エイチ・エル	○		
SAB	知的能力 パーソナリティ	日本エス・エイチ・エル	○	○	
IMAGES	知的能力 英語 パーソナリティ	日本エス・エイチ・エル	○	○	
玉手箱III	知的能力 パーソナリティ	日本エス・エイチ・エル	○	○	
GFT	計数理解 言語理解 英語理解	日本エス・エイチ・エル		○	
新・計数理解テスト	計数理解	日本エス・エイチ・エル		○	
3Eテスト	性格検査 能力検査	エン・ジャパン	○	○	
TALENT ANALYTICS	知的能力 性格・価値観	エン・ジャパン	○	○	
DPI	職場適応性 ストレス耐性 知的能力	ダイヤモンド	○	○	○
PURE	知的能力診断	ダイヤモンド		○	
DIST-COM	ストレス耐性	ダイヤモンド			
DATA	態度能力 知的能力	ダイヤモンド	○	○	
DBIT-COM	基礎能力	ダイヤモンド		○	

<採用適性 一覧>

※サービス名をクリックすると各サービスサイトを開けます

サービス名	主な検査内容	提供元	特性検査	能力検査	組織との適合性
B5	組織に必要な パーソナリティ	ヒューマネージ	○		○
TG-WEB	言語 数理	ヒューマネージ	○		
G9	ストレス耐性	ヒューマネージ			
Vision	組織とのマッチング	ヒューマネージ			○
不適性検査スカウ ター	能力検査 資産検査 精神分析 定着検査	スカウター	○	○	
アドバンテッジイン サイト	EQ能力 コンピテンシー ストレス耐性 知的能力	アドバンテッジリスクマ ネジメント	○	○	
MARCO POLO	特性アセスメント 地頭力テスト EQ検査	レイル（代理販売ジェ イック）	○	○	○
HCi-AS	ストレス耐性	ヒューマンキャピタル研 究所	○		
Compass	ストレス耐性	IgniteEye	○	○	
V-CAT	ストレス耐性 持ち味	日本能率協会マネジメン トセンター	○		
TAP	職務バイタリティー 職務適性	日本文化科学社	○	○	
ProViT	ストレス対応力 メンタル疾患 発症傾向	ビビッド・ジャパン	○		
TAPOC	就業適性	日本経営協会総合研究所	○	○	
GROW360	気質 行動特性 スキル	Institution for a Global Society	○		○
ミキワメ	性格検査・ストレス 耐性検査	リーディングマーク	○	○	○
TAL	ストレス耐性検査・ 性格検査	人総研	○		
内田クレペリン	処理能力の程度	日本・精神技術研究所		○	
mitsukari	適性検査	ミツカリ	○		○
SCOA	基礎能力 パーソナリティ 事務能力	日本経営協会総合研究所	○	○	
Dict	一般教養	日本経営協会総合研究所		○	
VERAC	性格検査	日本経営協会総合研究所	○		

< 管理職適性 一覧 >

※サービス名をクリックすると各サービスサイトを開けます

サービス名	主な検査内容	提供元	特性検査	能力検査
PET II	組織管理者適性診断	ペクトル	○	
Halz	潜在的な能力 ストレス耐性 特異性	人総研	○	
羅針盤	状況判断	日本エス・エイチ・エル	○	
万華鏡30	パーソナリティ マネジメント・コンピテンシー	日本エス・エイチ・エル	○	
決裁箱	整理 計画 分析 データ処理	日本エス・エイチ・エル		○
Hci-OPCS	リーダーシップ 目標追求力 主体性	ヒューマンキャピタル研究所	○	
DiSCマネジメント	マネジャーとしての 自分の強みと課題	HRD	○	
NMAT	妥当性 公平性 啓発性	リクルートマネジメントソ リューションズ	○	
JMAT	妥当性 公平性 啓発性	リクルートマネジメントソ リューションズ	○	
Triple A	ケース問題 マネジメント知識 知的適応	グローディア	○	○
UM	適性 知識 能力	日本経営協会総合研究所	○	○

<組織診断・パフォーマンスUP診断 一覧>

※サービス名をクリックすると各サービスサイトを開けます

サービス名	主な検査内容	提供元
NEOS	意識調査	日本経営協会総合研究所
Solution Wizard	組織の特性に関するサーベイ	日本エス・エイチ・エル
GPTW	働きがいのある会社	GPTWジャパン
Q12	エンゲージメント	ギャラップ
ストレングスファインダー	特性（強み）診断	ギャラップ
エナジャイザー	個人と組織の特性	日本生産性本部コンサルティング
DiSCワークプレイス	より効果的で生産的な職場の関係性構築	HRD
ICM	職場での存在感 職場での不安感	原田教育研究所
tanθ	社員特性と組織風土を分析	SHINKA
アッテル	資質診断と基礎能力	アッテル
ラフルサーベイ	エンゲージメント 心理的安全性	ラフル
ITSUDATSU	逸脱人材の発見	ITSUDATSU
wevox	エンゲージメント	Atrae
モチベーションクラウド	エンゲージメント	リンクアンドモチベーション
チェンジ	生産性向上	Hitolabo
ハイジ	定着	OKAN
Retention Survey200	満足度	日本教育クリエイト
RAPs	パフォーマンス	日本生産性本部
HPS	ストレス	日本生産性本部
ES Navigator	活性度	日本経緯
OJD	職場活性度	産業能率大学
ChAO	職場活性度	産業能率大学
PRAS	メンタルヘルス	医療産業研究所
Talknote	組織活性スコア	Talknote

■最後に

いかがでしたでしょうか？

現在は採用からパフォーマンスUP、組織の活性度やエンゲージメントまで多様な診断がリリースされています。以前と異なり、クラウドサービスとして提供されているものも多々あります。資料の内容も参考に、自社の目的に適して検査・診断を選んでいただければ幸いです。

なお、本ホワイトペーパーを発行する株式会社ジェイックでも複数の採用適性や特性検査を扱っています。また、適性検査の結果を活かしたコミュニケーション研修やパフォーマンスUP研修、マネジメント研修も提供しています。

また、取り扱いに際しては自社で10を軽く超える適性検査や組織診断をトライアルしてきました。「適性検査や組織診断を導入したいが、どうやって選べばいいか迷っている」ということがあれば、お気軽にご相談ください。

【問い合わせ先】

株式会社ジェイック

Mail：free@jaic-g.com

TEL：03-5282-7600

