



## 採用面談・社員育成・研修におけるアセスメント

### 演習・診断ツール調査業務についてのご提案

2014年12月15日

合同会社ソーシャル・インフォナレッジ

<http://social-infoknowledge.com>

E-mail: [takamitsu.ikeda@fairstyle.net](mailto:takamitsu.ikeda@fairstyle.net)

池田 貴光

## 目 的

- ❖ 企業が導入している人材アセスメント及び手法の現状調査
- ❖ 現状の人材アセスメント及びアセスメント手法の効果測定と活用方法
- ❖ 現状の人材アセスメントの運用状況の把握
- ❖ 研修時の社員育成フェーズにおけるアセスメント手法の現状把握と活用・効果調査
- ❖ 能力開発におけるアセスメント手法の活用と効果測定
- ❖ 人事評価における人材アセスメントの活用と効果測定
- ❖ 組織強化のための人材アセスメントの活用調査
- ❖ 現状の人材アセスメント及びアセスメントツールのニーズから新たなアセスメントツールの開発・創出



## 調査趣旨

近年の中途採用においての問題としてアセスメントによる人物像を正確に測定及び調査をしていなかったことで社員の潜在能力とその会社に求められる適正能力のミスマッチを引き起こし、社員の特性を十分に活かせず社員の労働意欲をなくしてしまうこと、更には途中退職などを引き起こしてしまうことが挙げられます。

こうした事態を防ぐために人材アセスメントは適正・人物傾向・潜在能力評価を標準化された手法で科学的で客観的な側面から被雇用者を測定することでその人物像を正確に理解して、その人物の雇用のミスマッチを防ぎ自己の能力を活かして会社に定着して長期的に働くことを実現して、その仕事に対する能力を事前に測定する手法として近年各企業が注目している手法です。

人材育成フェーズにおいては人材アセスメントを適正に実施することでこうした事態を防ぎ、現時点での社員の能力値を科的手法で測定して「素質」を調査すると共に将来の「社員の能力開発」に活かし、将来に向けての社員が「目標設定」「課題」「ビジョン」を持ちながら働く方向性を定めます。更にこうした能力開発の結果、優れたリーダーを生み出し理想的な組織を創設して企業にサービス力の向上と新たな付加価値をもたらし、企業の経営目標の達成と長期的な企業成長に繋がっていきます。

この度、この人材アセスメントにおけるアセスメント・診断ツールを現状把握することによって現状の運用状況を把握することは企業成長といった側面から見ても大変有意義な調査業務であり、新たなサービスの創出に貢献できることは至極の至りであると考えています。



# 人材アセスメントとは

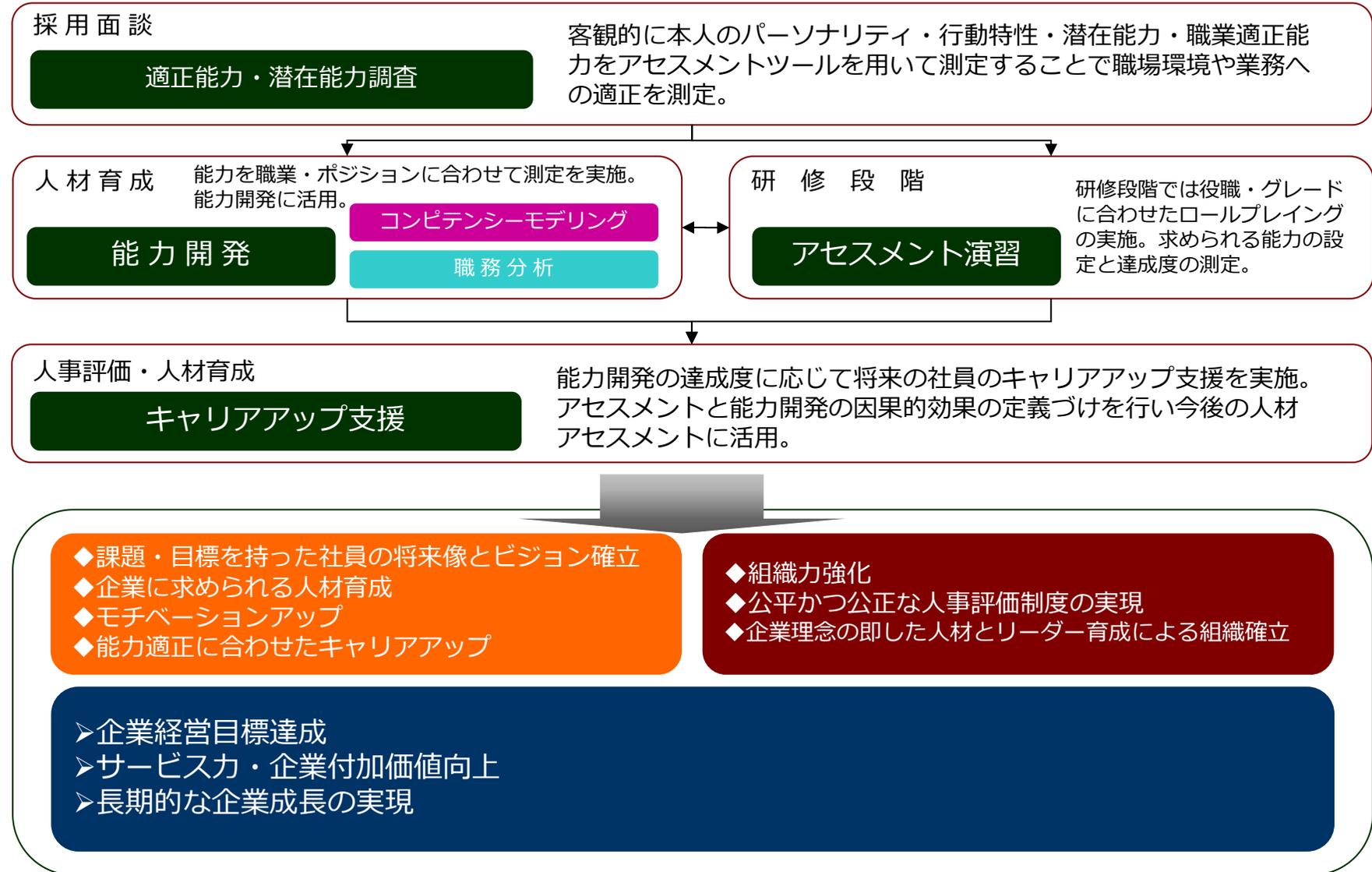


人材アセスメントは適正・人物傾向・潜在能力評価を標準化された手法で科学的で客観的な側面から対象の人物を測定することでその人物像を正確に測定して、雇用のミスマッチと潜在能力を測定して自己の能力を活かして会社に定着して長期的に働くことを実現する測定手法。

能力開発段階においては人材アセスメントによって測定された潜在能力と経営目標達成の方向に合わせた能力開発に向けて能力開発支援プランの開発と実施、チェック及び改善を行う。

人材アセスメントと人事評価とは相互に関連し合い測定結果と人事評価時の目標・課題設定を行い能力開発を行う。

# 人材の能力値測定のためのアセスメントケースと活用場面



# 現状アセスメントの基本要件

人材アセスメント調査業務を行う上で場面に応じて以下の点について何が選択されているのか調査項目に盛り込む必要があります。

## アセスメント設計における定義

- ・アセスメントの評価ディメンション
- ・目的別により組織の状況をシュミレーションするために活用される演習ケース
- ・行動を観察・評価する評価者のタイプ
- ・演習結果を診断する手法
- ・人事スタッフ・組織の管理者・参加者に提供されるフィードバックのレベル

## アセスメント手法の種類選択

- ・認知能力テスト
- ・性格検査
- ・ビジネスゲーム
- ・イン・バスケット
- ・グループタスク
- ・グループ討議
- ・口頭プレゼンテーション
- ・ケーススタディ
- ・分析問題
- ・口頭での事実発見
- ・対人シュミレーション
- ・背景面接

## 評価支援ツールの選択

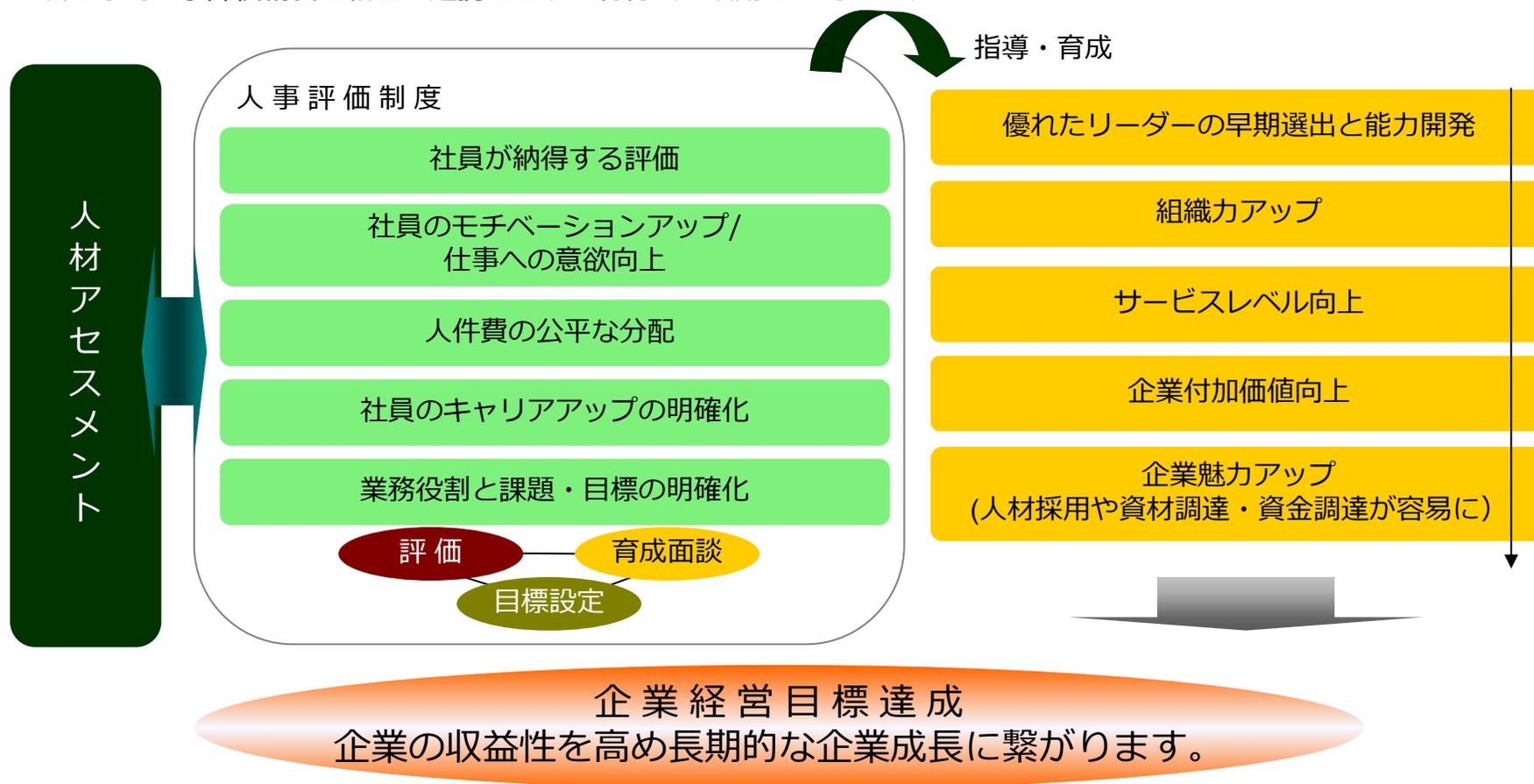
- ・行動基準尺度法(BARS)
- ・行動チェックリスト

## アセスメントにおける代表的なディメンション

1. コミュニケーション能力  
(Communication)
2. 対人関係構築と配慮・気づき  
(Consideration/Awareness)
3. バイタリティと活動レベル維持力  
(Vitarity/Drive)
4. 影響力  
(Influencing others)
5. 組織化・計画化力  
(Organizing and planning)
6. 課題解決力  
(Problem solving)
7. ストレス・不確実性への耐性  
(Tolerance for stress/Uncertainly)

# 人事評価段階における人材アセスメント位置づけ

公平な評価かつ将来的に明確なビジョンを社員が持つ人事評価は企業に優れたリーダーと組織を確立させ長期的な企業成長へと繋がっていきます。その中で人事評価制度をバックグラウンドで支援する人材アセスメントは個人の能力開発を図りキャリアアップ支援を支えて社員がその会社で長期的に働く大切な人財として活躍する素養を測定する手法として人事評価精度と相互に連携をとり人材育成に活用されています。



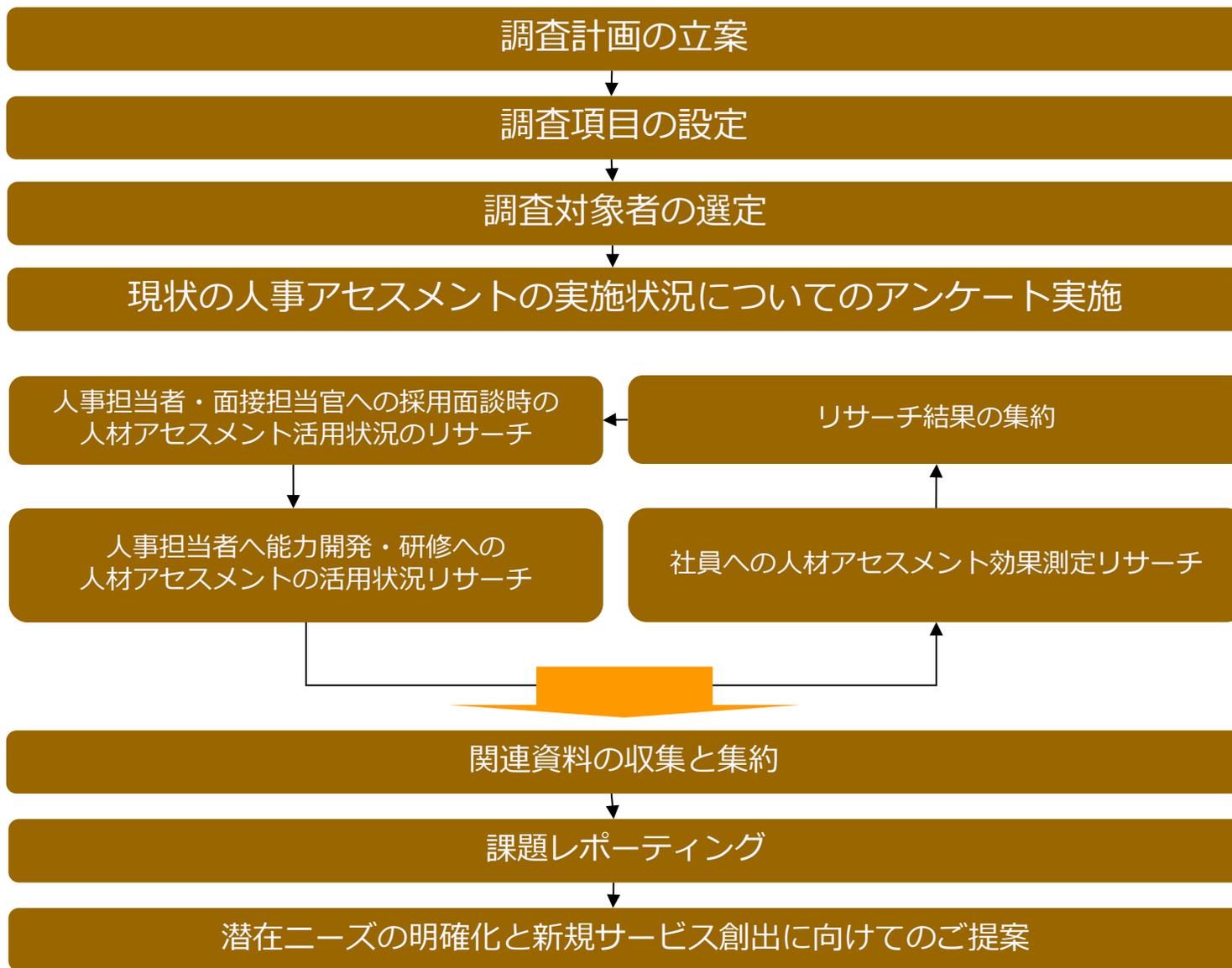
## 調査概要

- ❖ 現状の人材アセスメント活用状況理解・説明会の実施状況の確認
- ❖ 能力開発に伴うアンケート実施
- ❖ 企業の人事担当者・面接官へのインタビュー
- ❖ インタビュー内容の集約とアンケート集計
- ❖ 人材アセスメントにおける問題点と課題の抽出
- ❖ 成功体験の因果関係を結びつける人材開発手法と定義づけに関するレポート
- ❖ 現状のアセスメントツール評価



# 人材アセスメント調査業務につきまして

人材アセスメントに関する情報集約



# 概算調査期間

企業規模に応じて調査期間は変わります。調査規模に応じて再度算出致します。

項番	項目	内容	1月目	2月目	3月目	4月目
1	インタビュー業務	調査計画の立案	→			
2		調査項目の設定・ 調査報告書フォーマットの作成	→			
3		調査対象の選定	→			
4		インタビュー実施	→	→		
5		関連資料の収集と集約			→	
6		評価ツール検討			→	
7		インタビュー書きおこし 現状の人材アセスメントの効果測定レポート作成			→	
8		現状の人材アセスメントツールの評価レポート作成			→	
9	効果的な人材アセスメント手法の検討	将来に向かって業績効果が見込める人材へと導く能力開発と 人材アセスメントに関するレポート作成				→
10		社員定着率・能力開発・キャリアアップの側面から効果的な 人材アセスメント手法の検討・ご提案				→
11	アンケート業務	アンケートの質問票作成	→			
12		社員アンケート実施	→	→		
13		アンケート集計・集約			→	
14		潜在ニーズから新たなサービスに関するレポート作成・サー ビスの企画				→



## 納品物

納品媒体は別途ご指定下さいますようお願い申し上げます。

- アンケート集計結果
- 人事担当者インタビュー内容に基づいたレポート作成
- 現状の人材アセスメントの効果測定レポート作成
- 現状の人材アセスメントツールの評価レポート作成
- 将来的に業績効果をあげる人材へと導く能力開発と人材アセスメントに関するレポート作成
- 社員定着率・能力開発・キャリアアップの側面から効果的な人材アセスメント手法の検討・ご提案
- 業務報告書

※別途ご相談願います。

以 上



## 終わりに

本提案につきましてご考慮いただける場合は、事前に本業務に関する打ち合わせをお願い致したく宜しくお願い申し上げます。

業務に関するご希望事項などがございましたら、その節にご相談させていただきたく存じます。

まずは取り急ぎ本提案をお納めいたしますので、なにとぞご査収のほど宜しくお願い申し上げます。

