

会社実務のホントのところがわかる

スタッフアドバイザー

STAFF ADVISER 2013

1

実務特集

誰も知らない採用時の適性検査活用法



Focus解説

具体的な記載例で理解する!

復興特別税の実務

～所得金額・税額控除の実務上の留意点～

＜通勤交通費から出張旅費のコストダウンまで＞

その交通費ルール Yes or No ?

～⑥海外出張ルールの見直し～

WEBオリジナル連載

渡邊弁護士の
注目の労働判例とその解説

定年後の
継続雇用に関する
最高裁判決を掲載!

スタッフアドバイザーホームページ
www.staffad.com

読者専用ページにアクセスするには
パスワードとお客さまコードの入力が必要です。

あまり類型にこだわりますとエゴグラムが表している意味の読み落としなどの恐れがあります。

合理的な思考能力などの能力判定などではなく、少し性格分析に偏った検査とも言えます。しかし、能力判定等の検査をしてもそれが正しいとは限らないことを考えれば、性格の本質を見極めることにある程度特化した本検査は、能力の有無以上に受験者の集団性を確認したいなどの場面では有効と思われます。

(2) 採用時における「TEG II」の活用について

TEG IIでは、以下の通りいくつかの類型パターンが抽出できます。

- ① リーダーシップのあるタイプ
- ② 一見優しそうに見えるが本当は優しくないタイプ
- ③ 摩擦を恐れて他人の気に障ることを言えないタイプ
- ④ 融通の利かない頑固なタイプ
- ⑤ 自分を犠牲にしても人の面倒を見る優しいタイプ
- ⑥ 他人を踏み台にしてのし上がるタイプ
- ⑦ 優柔不断なタイプ
- ⑧ 劣等感が強く、不平不満の多いタイプ
- ⑨ 人の批判や非難ばかりしているタイプ
- ⑩ やりたいことをやらないと気がすまないタイプ
- ⑪ ストレスがどんどん溜まっていくタイプ
- ⑫ 普段はおとなしいが、お酒に酔うと威張ったり絡んだりするタイプ

上記より「④であれば経理としての適性あり」などと見当を付けることが可能です。ただし、エゴグラムは心的エネルギーの量で図っていますが、心的エネルギーは本人の努力である程度変えることができますから、決めつけることは危険です。

これはあくまでも「自分が自分のことをどう感じているか」ということに基づいて示された結果であるため、他人が外から見て感じていることと大きくかけ離れることもあります。そのため、この資料を基にして面接をすることは、その人物が「自分の性格をどのように自覚しているか」を理解するのに有効なツールと言えます。

また、費用も比較的安いため、一次面接、二次面接とその都度実施し、心的エネルギーの変化を比べてみることもその人を理解するのに役立ちます。

TEG IIは、安価で応募者的人格特性が理解できますので、特に中小企業において、自社に合った人柄の人、自社の採用目的にあった人を手軽に判断するツールとして適していると思われます。

また、採用後も会社で必要とする部分の心的エネルギーを高めるように育成することにより、人材育成の材料として使用することも可能です。

ただ性格検査はその人の性格傾向を見るもので能力の高さを見るものではありません。ですからこれだけで判断すると性格はいいけれど能力が…ということになりかねませんので、その点は十分に注意が必要です。

TEGは職務適性ではなく、職場適性と自己適性を見るためのツールとして利用されることをお勧めします。

[5] 持ち味カード（デライトコンサルティング株式会社） ～「持ち味」という視点で行動レベルの仕事力を見極める～

(1) 概要

「持ち味カード」は、今までご紹介した適性検査とは一味違いますが、人物を見極めるツールとして有効と思われますので、ご紹介いたします。

持ち味カードの主な使用用途としては、①現有社員の特性を見極める時に活用するツール、②採用時の適性診断の一つとして採用候補者の絞り込みが挙げられます。

所要時間は20分程度。現代のビジネスパーソンに必要な要素（スキル、思考・行動特性等）を70枚のカ

ードに体系化し、そのカードを「YES」と「NO」に仕分ける作業をさせます。具体的は、自分が日頃から強く意識している要素、又は自分の強みと思われる要素は「YES」、逆に自分が日頃はあまり意識していない要素、又は自分の弱みと思われる要素については「NO」に分類させます。

次に、その分類させた自分の強み（YES）と弱み（NO）の中から特に顕著と思われるトップ3をさらに抽出させて、そのトップ3を選んだ理由を具体的なエピソードを交えて説明してもらいます。

理由が具体的かつ明快に表現できていればいるほど、日頃から自分の強み及び弱みを意識して行動していることが推察できます。また、履歴書等で書いてある自分の長所・短所と大きくズレている場合は、その理由を確認することによって、より人物を客観的に分析することができます。

他にも、仕分け作業の際の様子（作業が早い、YESとNOのバランスが良い等）でもその人物の特性や個性を観察することができます。

この点、実は一連の仕分け作業を観察することで何かしらを感じることは非常に多いのです。不思議なもので、一連の仕分け作業をしているだけなのに高圧的、爽やか、誠実、適当、几帳面、独特の間を持つなど諸々の印象を与える人がいるものです。筆記試験や面接だけでは分からない何かが、作業という行為にはあるよううに思えます。

(2) 採用時における「持ち味カード」の活用について

現有社員に使用する場合は、グループワーク等で使われる場合が多いようですが、採用ツールとして利用する場合は、一人でも利用することが可能です。

持ち味カードは、今まで紹介してきた適性検査等と

異なり明確な分析結果が出るわけではありませんが、応募者に作業を進めさせていく中での行動や発言からその人物の持ち味

（=仕事をする上でのその人の固有の特性やその人らしさ）を把握して、適性を判断していくという方法になります。

具体的な利用方法としては、応募書類（志望動機、自己PR）の信頼性のチェック、入社後の職務適性、能力発揮・成長可能性の予測等の参考にすることができます。また、グループディスカッションを実施すれば、対人関係スキル（協調性、プレゼンテーションスキル）の把握に役立ちます。

更には、持ち味カードの結果を踏まえて、面接等で質問をするきっかけを作ることも可能です。

余談ですが、以前この会社の社長に「持ち味カード」を開発した背景をお伺いしたことがあります。

その方は、かつて人事コンサルタントとして多くの会社の人事制度、規程等を作成していたそうですが、結局それらは会社の都合で作成したもので、社員に全然響いていない（社員の本質を把握できない）と感じたそうです。

会社という組織の中で、制度・規程といった一定のルールは必要となるものの、一人一人に焦点が当たっていないという不満を解消するためにビジネスに必要と思われる行動例をカード化して「セルフカウンセリング」ができるようなツールを作成したいと思い、「持ち味カード」を開発したとのことでした。

持ち味カードは、自分の持ち味の把握はもちろんのこと、上司、同僚、後輩の持ち味を知って、お互いを認めることにより、良好な人間関係の構築にも役立つと思われます。

