

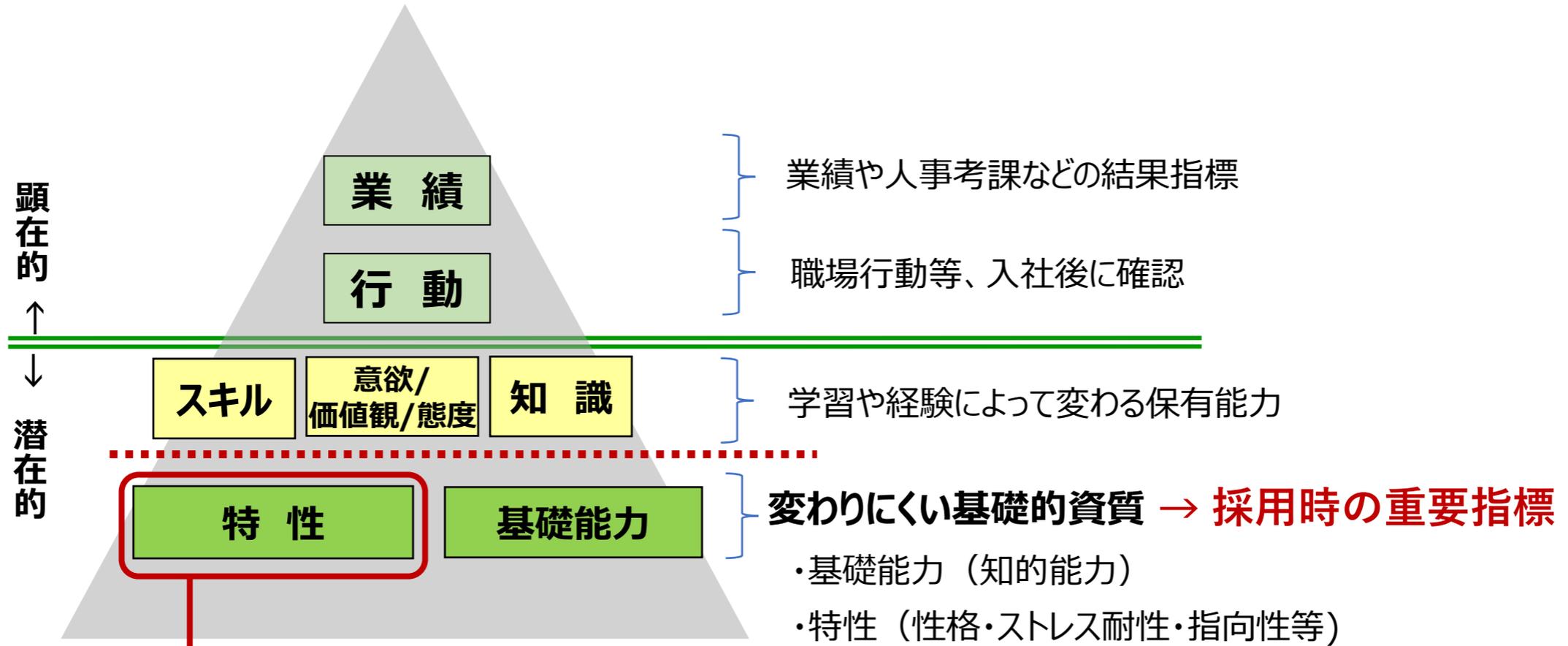
オンライン採用における候補者の見極め方

他に類を見ない Web版作業検査法の採用アセスメント

ストレス耐性検査 **Q-DOG** のご紹介

~*Quality of Dimensions Overlapping Geography*~





【人の能力構造図】

Q-DOG ... ストレス耐性面から、パフォーマンス発揮度を予測

アセスメントの種類	特性（ストレス耐性・性格等）		知的能力検査	面接	アセスメントセンター法	多面評価（360度評価法）
	質問紙法	作業検査法（Q-DOG）				
内容	個人の性格や行動傾向について、決められた質問項目に回答する方式	連続加算作業等、一定の時間一定の作業を行わせ、その反応ぶりから、性格や行動傾向、特性を判定	知的能力を測定する検査 言語能力/数理能力/空間知覚能力等	面接官との対話を通じて、資質や特性を評価	職務遂行能力や管理者適性を測定。職務状況を擬似的に再現した演習課題を行い、アセッサーが判定	本人について、上司・同僚・部下等が職場行動をアンケート形式で評価
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・簡易に測定可能 ・Web実施可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分をよく見せるといった作為ができない 	<ul style="list-style-type: none"> ・知的能力の高さ（頭の良さ）がわかる ・Web実施可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりの全体的イメージがわかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントの実務能力を予測できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価と他者評価を比較でき、周囲の期待がわかる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・理想の自分になりきって回答する等、作為を防ぎきれない 	<ul style="list-style-type: none"> ・（従来）紙と鉛筆での作業検査のためWeb実施不可 	<ul style="list-style-type: none"> ・実務能力は分からない 	<ul style="list-style-type: none"> ・客観的な特徴はわからない ★オンライン面接は情報量が落ちる 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセッサーによる評価であるため、Web実施不可 	<ul style="list-style-type: none"> ・主観的評価であるため、他者と高低を比較できない

新診断：Web検査を開発

【用途】……主に使われる場面

採用試験・新卒	◎	◎	◎	◎		
採用試験・中途	◎	◎	◎	◎	○	
昇格試験		○	◎	◎	◎	
能力開発場面	◎	◎			◎ 管理者教育	◎

項目	概要		詳細
診断内容	①ストレス耐性	作業検査法	<ul style="list-style-type: none"> 作業の負荷をかけて、ストレスに対する耐性を測定（処理力、確実性、習熟力、安定性等） →高いと組織内での能力発揮・適応力が高くなり、メンタル疾患になる確率が低くなる
	②ストレス自覚	質問紙法	<ul style="list-style-type: none"> 自分では、ストレスをどのように感じているか、ストレスの自覚を質問項目に回答させて測定 →ストレスの自覚の有無やその程度は、社会適応の重要な要素となる
	③マイセールスポイント	質問紙法	<ul style="list-style-type: none"> 実際にできるかではなく、本人がどういった特性を会社で発揮しようと【思っている】かを、【アピール】してもらう
時間	約35分間		
報告	一覧表PDF、個人報告書PDF、CSV（一覧表、個人票データ）		

パフォーマンス
発揮度

**実施例
1**

▶採用初期 選考のスクリーニングに
面接時などの判断材料として

**実施例
2**

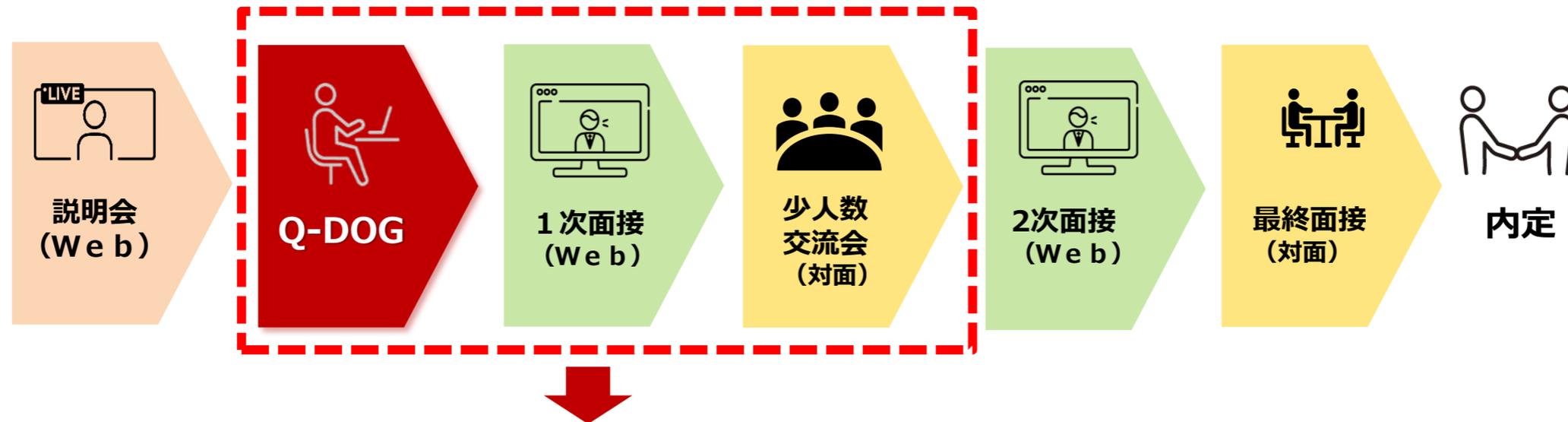
▶新卒採用者の定着支援のために
入社後の目標設定やストレスマネジメント

**実施例
3**

▶中途採用時の選考材料に
求める人材とのマッチングをはかる

実施例 1 採用初期、選考のスクリーニング・面接時の判断材料として

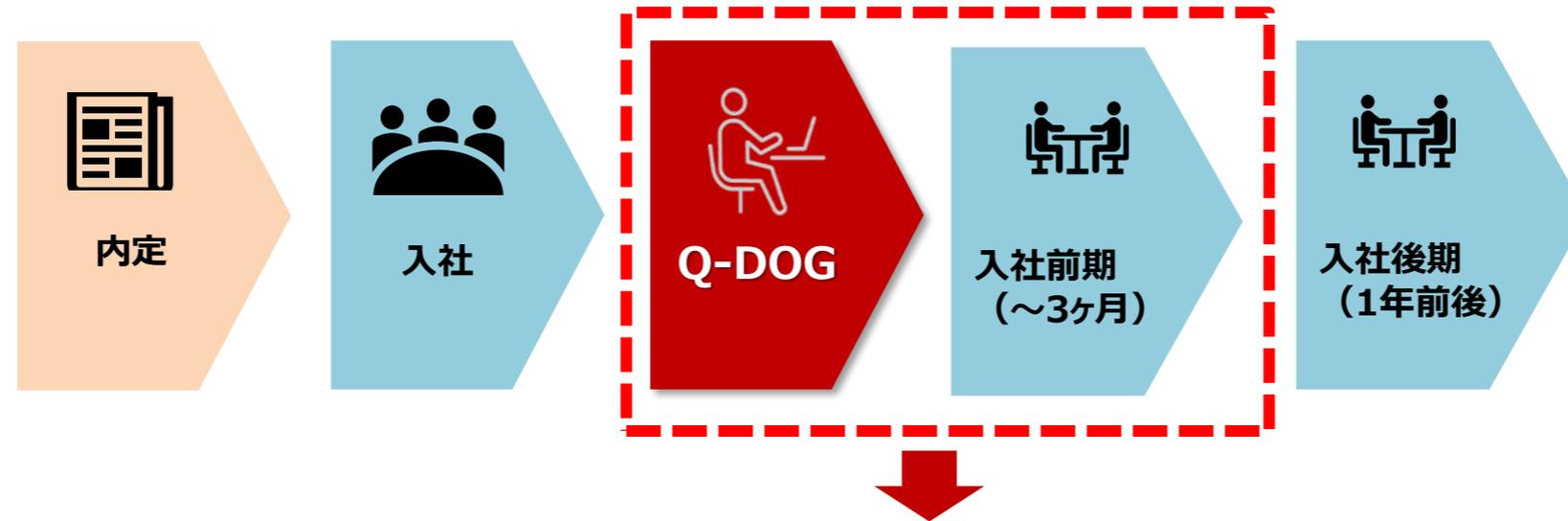
選考の確度を高めるために1次Web面接前にQ-DOGを受検
判定（パフォーマンス発揮度）とジョブインタビューポイントを面接前に確認



- ▶ 「パフォーマンス発揮度（判定 = 10段階）」を事前に確認
 - ▶ 「ジョブインタビューポイント」に記載の態度がないか面接や交流会などでチェック
- ⇒ 当てはまる場合は面接評価を下げる

実施例 2 新卒採用者の定着支援・目標設定やストレスマネジメント

早期定着支援に向けて「社内の人間関係構築」「成長実感を持たせる」
Q-DOGの個票を用いてメンタル面のサポート

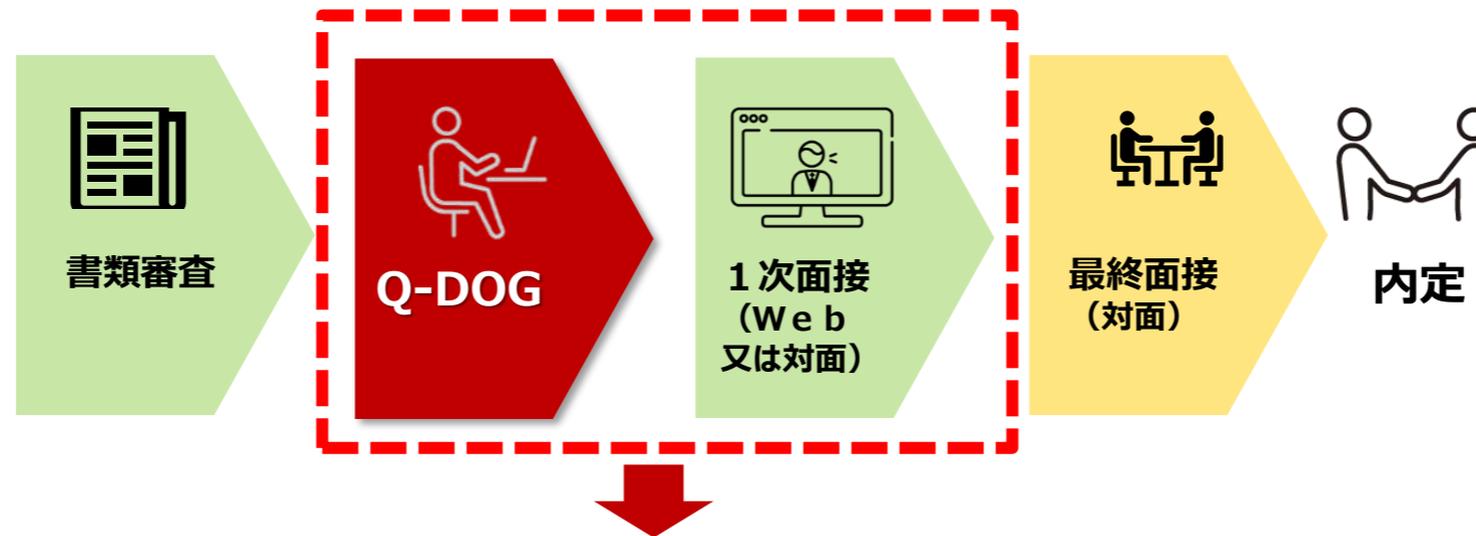


個票を本人に
フィードバック

- ▶ 「パフォーマンスマップ」と「マイセールスポイント」から入社者の傾向を確認
- ▶ 個票の「マイセールスポイント」から部下の強みや課題について共通理解を図ることができる
- ▶ 個票の「ストレスアラート」から本人に合ったセルフケアがわかり、サポートできる

実施例3 中途採用、求める人財とのマッチングをはかる

即戦力かどうか、求める人財とのマッチングをはかる
判定（パフォーマンス発揮度）とマイセールスポイントを確認



- ▶ 「パフォーマンス発揮度（判定 = 10段階）」を事前に確認
- ▶ 本人が強みとしている「マイセールスポイント」を面接で深堀する
⇒ 活用ガイドに、タイプごとの質問例と判断の仕方を記載



受検方法	概要	メリット	デメリット	採点期間	費用
インターネット 受検	①各団体専用URLにて、受検者がアカウント作成 ②受検者は、お客様社内、受検者自宅など、指定の任意の場所で、受検用サイトにアクセスして、設問に回答する	社内会場での実施： 面接やその他の選考と組み合わせて実施できる	・PCやネット環境の準備が必要	実施後 翌営業日	1人 4,500円 (税別)
		受検者自宅での実施： 受検者の都合に合わせて実施できる	・PCやネット環境のバラツキが受検に影響する可能性がある ・身代わり受検などの不正の可能性はある		
テストセンター 受検	①各団体専用URLにて、受検者がアカウント作成 ②受検者は、指定期間内に、日本全国約280箇所にあるテストセンターのうち、都合の良いセンターを予約し、現地に足を運んで受検する 【全国CBTテストセンター】 https://cvt-s.com/testcenter/	・整えられた落ち着いた環境で、試験官の監督の下で、実施できる ・実施環境を整える手間を削減できる ・身代わり受検などの不正を防ぐことができる	・受検者に会場まで出向いてもらう必要がある	eReportでダウンロード	1人 6,000円 (税別)