

受けさせるだけにしないために

失敗しない適性検査の

選び方Book

5分でわかる！

失敗しない  
適性検査の選び方

抑えるべき3つのコツ

失敗しない

# 適性検査 の 選び方

3つの抑えるべき落とし穴

## 社内で“こんな話”ありませんか？

- 候補者理解を深めるために、まずは検査を導入したい
- 調べたけれど、結局どの適性検査がいいのか迷う
- 検査は昔から利用しているが、あまり使い切れていない
- 今使っている検査だと分かりづらく、使いにくい



適性検査の検討には、  
陥りやすい3つの落とし穴が存在します。

この3つを押さえれば失敗しない  
適性検査選びができます。

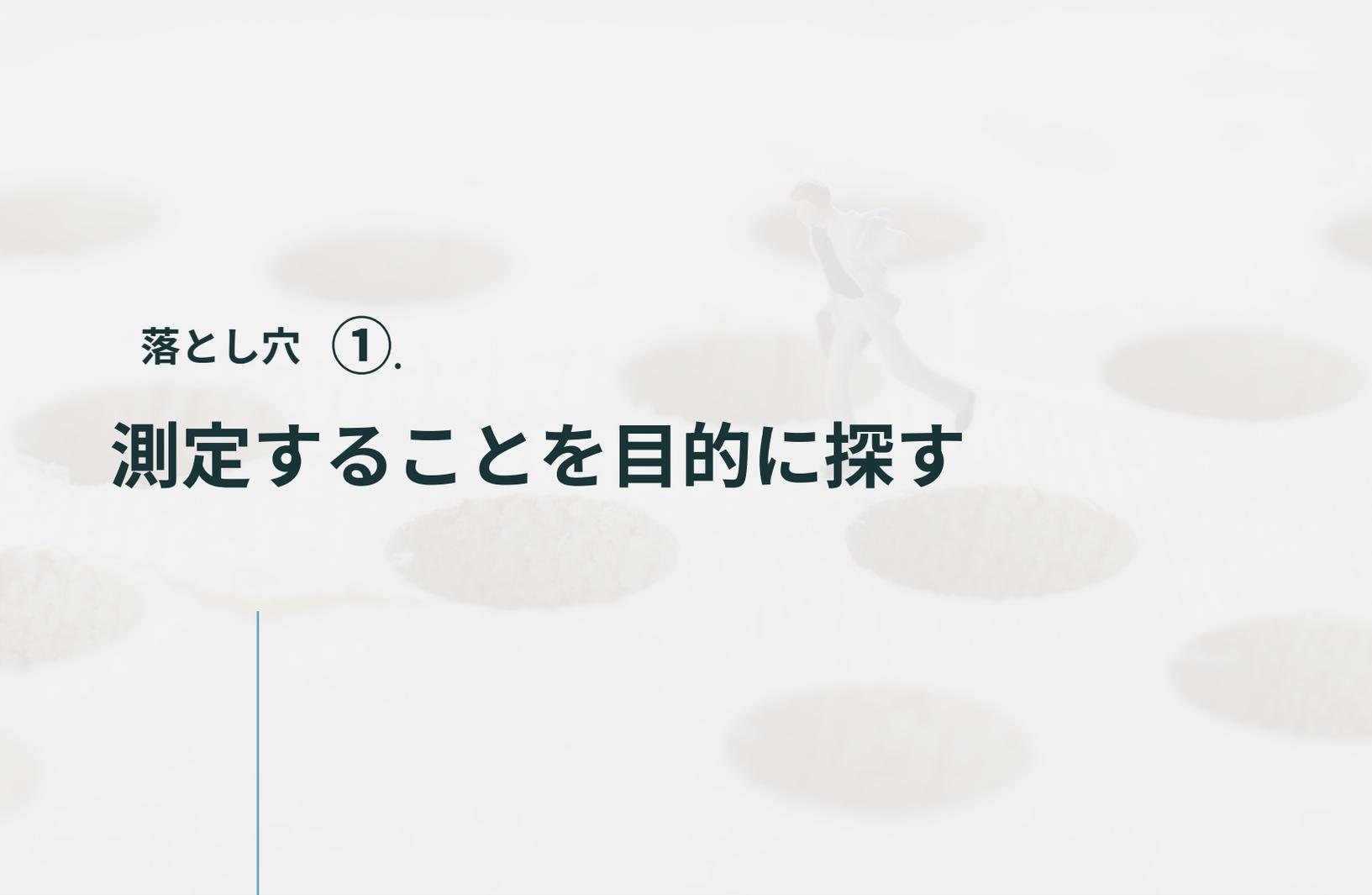


# 3つの落とし穴

落とし穴 ①. **測定することを目的に探す**

落とし穴 ②. **基準がストレス耐性・能力値偏向**

落とし穴 ③. **採用と育成の評価軸がバラバラになる**



落とし穴 ①.

測定することを目的に探す

# 落とし穴 ①. 測定することを目的に探す

最も多くの方がハマりやすい落とし穴です。

適性検査を導入すれば活用できると考える人が多くいますが、間違いです。

適性検査ができることは「測定」  
しかし、導入して実現したいことは「活用」



測定から活用までの道筋を建てましょう。

# 落とし穴 ①. 測定することを目的に探す

各ステップを詳しく説明します。

STEP1

## 測定

適性検査で、受検者個人の能力・性格値を測定します。

測定されるのは、当たり前ですが、受検者個人の結果であって、自社で採用をするべきかどうかの結果ではありません。



STEP2

## 分析

測定した受検者の結果と、自社の数値と比較するための、基準値を作成します。

重要なのは、定性データではなく、従業員の定量データを元に議論し、基準を作成しましょう。

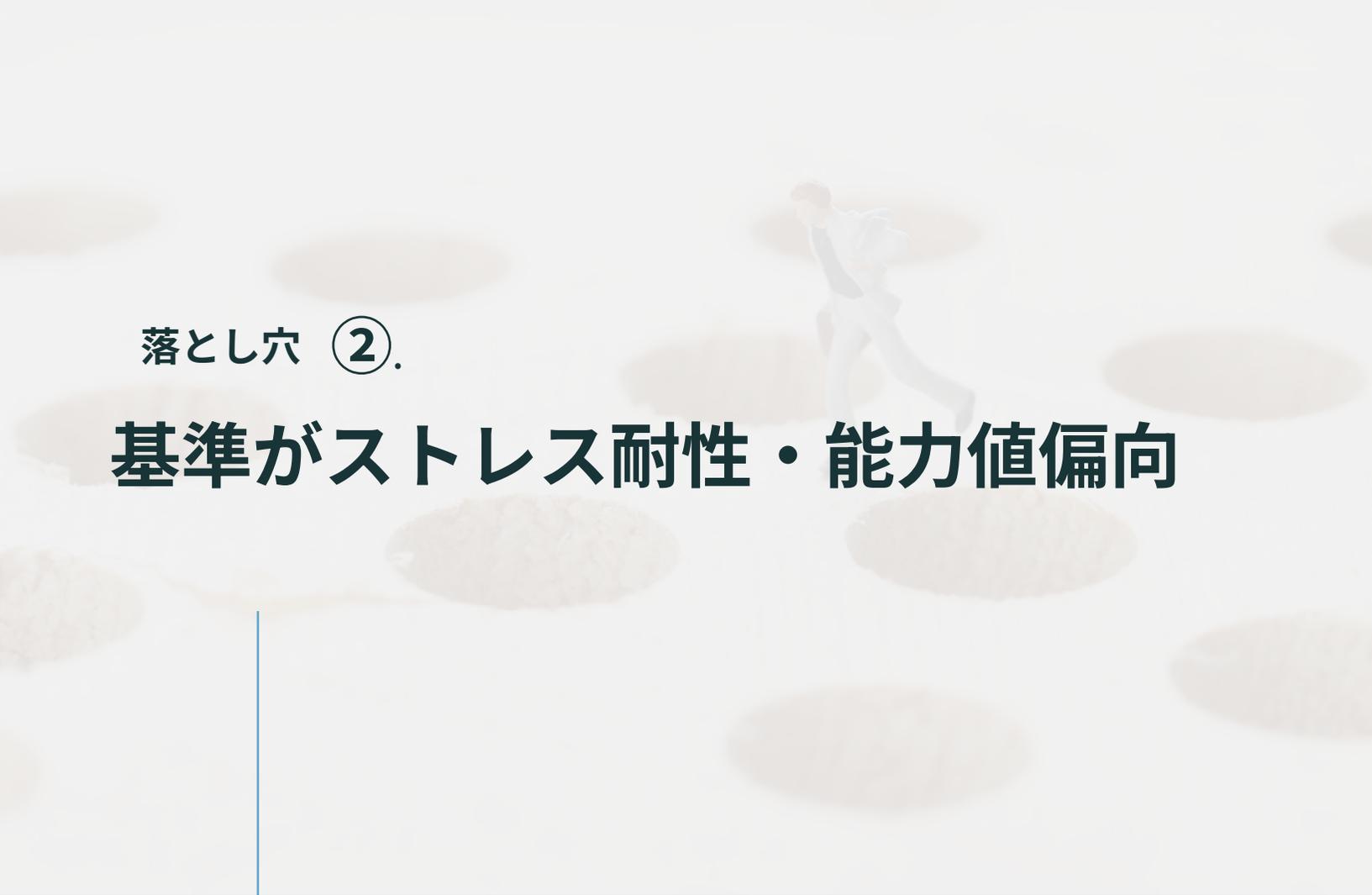


STEP3

## 活用

基準値ができて、エクセルの表でまとめたただだと、現場活用はできません。

役員レベルの方たちへも、分かりやすく採用基準を満たしていると伝えるようにしましょう。



落とし穴 ②.

**基準がストレス耐性・能力値偏向**

## 落とし穴 ②. 基準がストレス耐性・能力値偏向

どこを見ればいいのか分からなくなると、多くの場合  
分かりやすい「ストレス耐性」と、「能力値(地頭の良さ等)」しか確認せず、  
他の項目を捨ててしまうことは間違いです。

どこを見たらいいの…



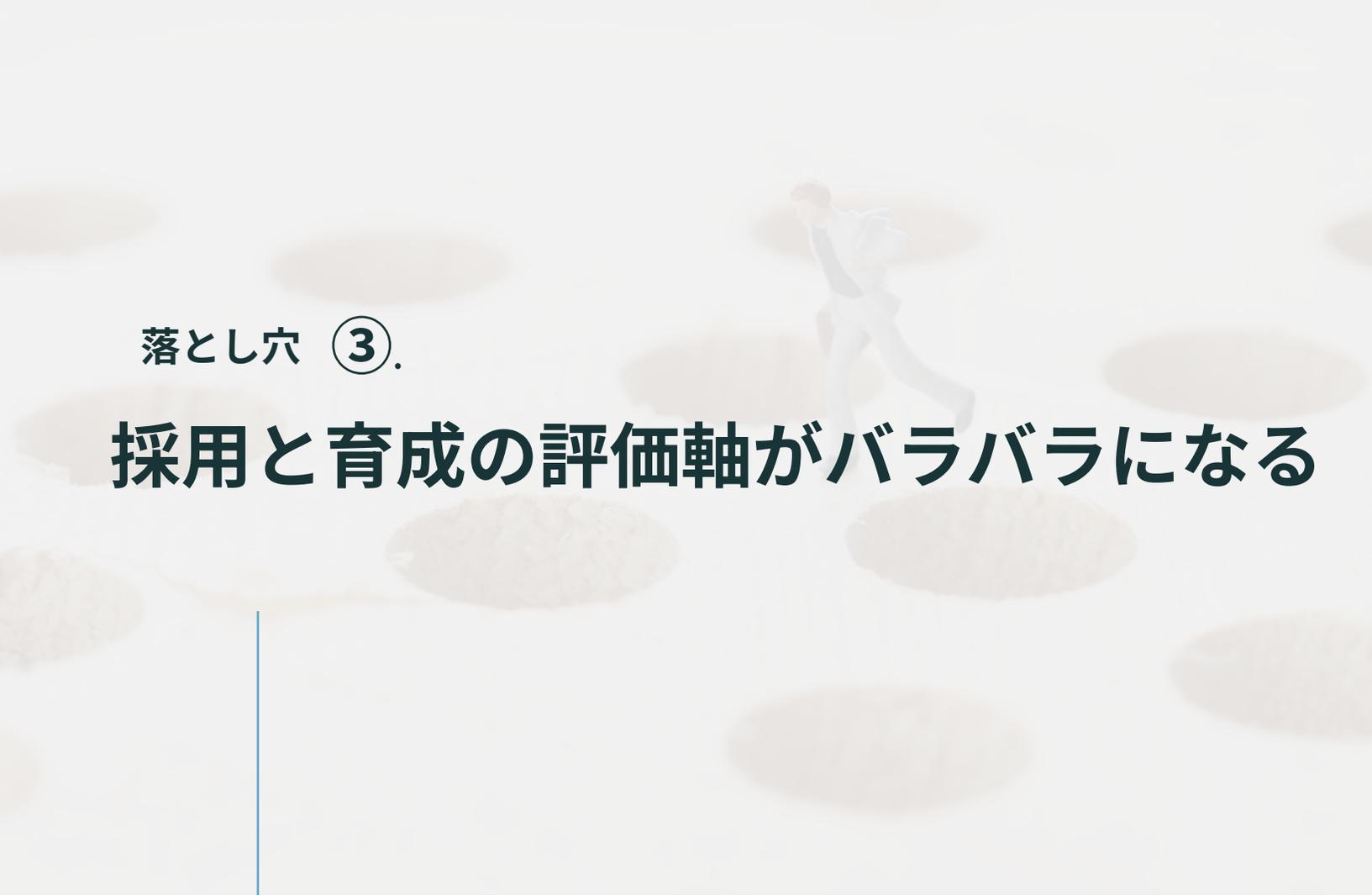
重要な「ストレス耐性」と  
「能力」だけ見よう。

## 落とし穴 ②. 基準がストレス耐性・能力値偏向

なぜ、「ストレス耐性」「能力」だけだと間違いなのか。

足切り以外の活用ができず、  
合格者やハイパーフォーマーを見抜くのに利用できない





落とし穴 ③.

**採用と育成の評価軸がバラバラになる**

# 落とし穴 ③. 採用と育成の評価軸がバラバラになる

「入社前=採用時」と「入社後=育成時」で  
評価の軸がバラバラなのは間違いです。



## 落とし穴 ③. 採用と育成の評価軸がバラバラになる

「入社前=採用時」と「入社後=育成時」の  
評価の軸を揃えましょう。



入社後活躍をしている人物像の基準値を分析し、  
採用をするべき人物像を設定しましょう

# まとめ

落とし穴 ①.

~~測定することを目的に探す~~



活用までを考えて探す

落とし穴 ②.

~~基準がストレス耐性・能力値偏向~~



性格検査まで活用する

落とし穴 ③.

~~採用と育成の評価軸がバラバラになる~~



採用と育成の評価軸を揃える

活躍可能性をミキワメ  
採用のミスマッチを減らす

 ミキワメ®  
適性検査



# ミキワメ 適性検査は貴社独自の 活躍人材を見抜く適性検査です



適性検査で最も知りたい要素である「**貴社独自の活躍人材を見抜くこと**」へ特化。

貴社で活躍する社員の性格データを基に、システムが候補者の採用オススメ度を表示。

それにより「**採るべき人**」がひと目で分かります。

# ミキワメ 適性検査の特徴①

## 「活用」を目的に考えこまれた適性検査

ミキワメ 適性検査は、測定から活用までをすべてサポート



# ミキワメ 適性検査の特徴②

## 自社の従業員データを基に活躍できる可能性を判定する適性検査

1 従業員が性格検査を受検

10分で完了



自社従業員

2 検査を元に基準を設定

うちっぽい社員

×

うちのXX部署っぽい社員

×

活躍していない社員

基準

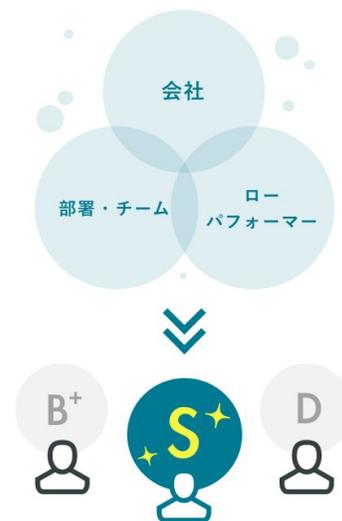
3 候補者が性格検査を受検

10分で完了



候補者

活躍できる可能性を判定



社員を選択し、選択された社員の特徴を独自アルゴリズムで自動抽出

# 分析レポートイメージ

営業 三郎 (エイギョウ サブロウ) 男性 | 最終学歴 中央大学

依頼タイトル 自社社員受験用

## 営業三郎 × 営業部のマッチ結果

# A-

判定

総合スコア

# 7.7

/10

適性が高いため前向きな検討を  
オススメします

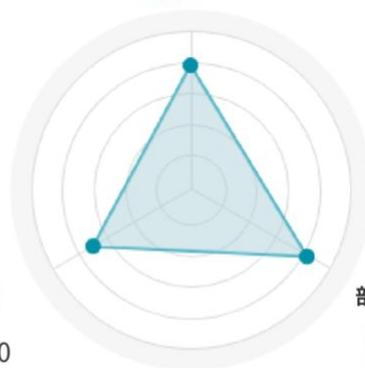
部署との相性は良いですが、会社との相性、  
安定度は中程度です。面接等でしっかり見極  
めることをオススメします。

自社の受検者分布



社風

# 7.5/10



安定度

# 7.2/10

部署・チーム

# 8.5/10

## 似ている社員

営業太郎さん マッチ度: A-  
客観視傾向が向上したタイプ

営業次郎さん マッチ度: D+  
無私性が向上したタイプ

経理太郎さん マッチ度: C-  
客観視傾向が向上したタイプ

経理次郎さん マッチ度: D  
無私性が向上したタイプ

開発太郎さん マッチ度: B  
客観視傾向が向上したタイプ

## 他部署と適性スコア

営業部

7.7/10 A-

経理部

6.0/10 C+

開発部

6.6/10 B-

# 適性スコア詳細

— 自社の適性範囲   ■ 営業三郎さんの性格   ✓ 適性あり   🟢 やや適性あり   ✖ 適正なし

## 社風との適性スコア      スコア 7.5 10

### 主張傾向

◀ 周囲に配慮し、自分の意見を主張しすぎない

61

どんな場合でもはっきり自分の意見を主張する ▶

営業さんはどんな場合でもはっきり自分の意見を主張する傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

- #### ポジティブ面
- ・積極的に発言できる
  - ・意見を溜め込まずに伝えられる

- #### ネガティブ面
- ・自己主張が強すぎる場合がある
  - ・雰囲気や関係性を悪化させるときがある

## 批判性

◀ 物事の原因の所在が自分にあると考えやすい

48

物事の原因の所在は自分以外にあると考えやすい ▶

営業さんは物事の原因の所在が自分にあると考えやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり下回っています。

- #### ポジティブ面
- ・自分の行いに原因を見出し、反省できる
  - ・周囲を責めることが少なく、和を乱しにくい

- #### ネガティブ面
- ・自責的になり過ぎてしまう場合がある
  - ・問題が起きたときにストレスを抱え込みやすい

## 関係維持傾向

◀ 割り切りがあり、次々に新しい人間関係を築く

58

一度関わった人とは深く長い人間関係を築く ▶

営業さんは一度関わった人とは深く長い人間関係を築く傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

- #### ポジティブ面
- ・人間関係を大切に、長期的な関係を築きやすい
  - ・関係構築が重要な仕事に向いている

- #### ネガティブ面
- ・特定の人間関係に依存してしまう場合がある
  - ・出会いの量を重視する仕事は苦手な可能性がある

## 応募部署との適性スコア      スコア 8.5 10

### 独立性

◀ 仲間と一緒にいることを好む

51

孤独感が苦にならない ▶

営業さんは孤独感が苦にならない傾向にあります。自社のターゲット層を下回っています。

- #### ポジティブ面
- ・一人で過ごすことが苦ではなく、自立している
  - ・単独で取り組む時間が長い業務にも向いている

- #### ネガティブ面
- ・人付き合いが苦手な可能性がある
  - ・チームに馴染みづらい場合がある

## 感情抑制傾向

◀ ネガティブな感情を周囲に話して対処しようとする

62

ネガティブな感情を周囲に見せない ▶

営業さんはネガティブな感情を周囲に見せない傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

- #### ポジティブ面
- ・嫌なことがあっても愚痴を言わずに取り組める
  - ・ネガティブな発言でチームの雰囲気を悪くすることが少ない

- #### ネガティブ面
- ・周囲の人に嫌な気持ちを話すことでストレスを発散することが苦手
  - ・愚痴を言わないので、ストレスを抱えていることを周囲が気付くづらい

## 重要な他者

◀ 今の自分は独力で作りあげてきたと感じている

53

人に助けられて今の自分があると感じている ▶

営業さんは人に助けられて今の自分があると感じている傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

- #### ポジティブ面
- ・他人への感謝の思いを強く持つ傾向がある
  - ・過去の人間関係を大切にすることができる

- #### ネガティブ面
- ・お世話になった人に従い、依存してしまう場合がある
  - ・周りの考えを重視し、自分の意志を確立できない可能性がある

## 安定度との適性スコア      スコア 7.2 10

### 向上心

◀ 自分の成長に対して強いこだわりがない

49

自分が成長することに対して意欲的である ▶

営業さんは自分の成長に対して強いこだわりがない傾向にあります。自社との適性は中程度なのでやや注意が必要です。

- #### ポジティブ面
- ・自分の成長に繋がらない業務にも不満なく取り組める
  - ・今できる範囲の仕事に着実に取り組める

- #### ネガティブ面
- ・自分の成長に対して意欲的でない可能性がある
  - ・困難な課題に対して前向きに取り組めない場合がある

## 新奇性

◀ 現状をしっかりと守っていかうとする

58

新しいことや変化を取り入れていかうとする ▶

営業さんは新しいことや変化を取り入れていかうとする傾向にあります。自社との適性は高く懸念点はありません。

- #### ポジティブ面
- ・変化を好み、新しい取り組みにワクワクできる
  - ・未経験の領域に積極的にチャレンジできる

- #### ネガティブ面
- ・変化が少ない環境を苦痛に感じる場合がある
  - ・同じことを繰り返す業務は向いていない可能性がある

## 状況受容傾向

◀ 課題に対して、積極的に行動して状況を変えようとする

49

課題に対して状況を受け入れ、静観して取り組む ▶

営業さんは課題に対して、積極的に行動して状況を変えようとする傾向にあります。自社との適性は中程度なのでやや注意が必要です。

- #### ポジティブ面
- ・課題に対して積極的に行動して解決を図る
  - ・問題が起きたときに素早く対応できる

- #### ネガティブ面
- ・問題に対して焦って行動しすぎる場合がある
  - ・課題解決をしようとしすぎてストレスが蓄積する場合がある

# サポート体制

# 充実の無料サポート体制

導入期間を終えてからも利用できる無料サポート体制も充実！

## ミキワメのご支援内容

### ● カスタマーサポート

**システムの操作方法**や、**利用時のお困りごと**について、カスタマーサポートが迅速に回答いたします。（平均30分以内）

### ● 活用相談会/ご利用企業様向けウェビナー

**活用相談会**：オンラインのミーティング形式でお気軽に質問にいただけます。

**ウェビナー**：テーマごとのご利用方法やオススメの活用方法をご説明いたします。

### ● ミキワメ 適性検査活用に向けた動画を多数ご用意

性格検査設計者で臨床心理士・公認心理師の佐藤による、動画を各種ご用意。

**性格特性の読み解き方**や**面接での活用方法**など、ミキワメ 適性検査の効果的な活用方法を動画にてご紹介します。

## ご利用企業様からのお問い合わせはこちら

カスタマサポートへのお問い合わせはこちらから



<https://mikiwame-client.zendesk.com/hc/ja/requests/new>

**緊急**の場合は下記カスタマーサポートの直通番号におかけください

カスタマサポートが  
ご対応いたします

**050-1807-0226**

営業時間内(平日9:00-18:00)

ご興味頂いた方は、「ミキワメ 適性検査」で検索

ミキワメ 適性検査



もしくは[こちら](#)をクリック

**LD● LEADING MARK**

株式会社リーディングマーク

ミキワメ 適性検査 担当者宛

連絡先 03-6712-7431