

# ■Web-High Up(BIC)

| 名称/時間                   | 内容  |
|-------------------------|---|
| BIC 70分<br>(総合職能力判定テスト) | 「コンピテンシー」の概念を導入。できる社員の行動特性を基準に、明確かつ客観性の高い選考を実現  |
| 事例活用                    | <p>①採用試験において、総合職【特に大卒】の採用判断として活用可能です。検査Ⅰは、採用者・不採用者のデータ分析を活用することにより、実証性の高いデータとして活用できます。検査Ⅱは、先天的資質に近いので、職業適性等の配置の参考資料として活用できます。</p> <p>②入社3年目前後で再度適性検査を実施することにより、能力・資質の変化と改善点がクローズアップさせられるので、キャリアコンサルティング制度を導入している会社には活用用途が拡充いたします。</p> <p>③管理職等のキャリア面談等でも、優秀者のコンピテンシーを図り、行動基準を考察することが可能です。</p> |

## ■Web-High Up(BSS)

| 名称/時間                | 内容   |
|----------------------|--|
| BSS 40分<br>(総合EQテスト) | EQ(心の知能指数)を基に、実社会での成功度を「ビジネスサクセス度」として診断。企業に必要な人材かどうかを判断します。  |
| 事例活用                 | <p>①採用試験では、特にサービス職等の人間力が必要な人材採用を強化されているところにお勧めします。<br/>EQは、マネージャーとしてこれから求められる資質の一つで、人間力のバランス感覚を見る上でも大事です。</p> <p>②上段のメンタルパワーは、TAをベースとして組み立てています。その現在の心のパワーと下段のEQをみることによって、人柄が多面的に確認できます。</p> <p>③定期的なキャリアカウンセリング等で活用すると、面談者の気づきにも活用できます。</p> <p>④当社ST(ストレス診断テスト)と併用することにより、アンガーマネジメント研修等でも活用が可能です。</p> |

# ■Web-High Up(TPS)

| 名称/時間                      | 内容  |
|----------------------------|---|
| TPS 60分<br>(総合プロフィール分析テスト) | 知的能力(IQ)と性格特性(後天性性格)を診断。より詳細な業務適性を判断します。  |
| 事例活用                       | <ul style="list-style-type: none"><li>①採用試験では、資質としての知的能力の度合いを判断できます。採用者・不採用者のデータを蓄積することにより、ボーダーライン上にいる人材の判定尺度の参考資料の精度が向上します。</li><li>②派遣社員・契約社員の正社員化の資質判断としても活用事例が増えてきました。部門別の人事評価の偏りを防ぐための客観指標として活用できます。</li><li>③裏面の職業適性と組み合わせることにより、学校等でのキャリア面談でも活用が可能です。</li><li>④インターンシップでの学習プログラムの一環として使用すれば、対象者の潜在的資質を判断することができ、その後人事との連携がスムーズに展開できます。</li></ul> |

## ■Web-High Up(SEARCH-I・P)

| 名称/時間                       | 内容  |
|-----------------------------|---|
| SEARCH-I・P 20分<br>(業務適性テスト) | 図形認識や文字・数字などを素材とし、問題処理能力を判定。職務適性を診断できます。  |
| 事例活用                        | <ul style="list-style-type: none"><li>①短い時間で適性検査が終了するので、製造派遣・スタッフ等の業務資質の判断材料として活用できます。</li><li>②パート社員及びスタッフ職の採用で、基本能力の資質を有しているかどうかの判断でも活用できます。</li><li>③クレペリンテストと組み合わせれば、単純作業及び業務の定型化された職種とのマッチング度合をはかることも可能です。</li><li>④製造業のトレーニングメニューの効果判定資料として活用すれば、時系列での成長の軌跡が判断できます。</li></ul> |

## ■Web-High Up(ST)

| 名称/時間                 | 内容  |
|-----------------------|---|
| ST 20分<br>(ストレス耐性テスト) | ストレス耐性やレジリエンス力を把握することで、採用や指導・育成に活用することが可能です。  |
| 事例活用                  | <ul style="list-style-type: none"><li>①採用活動における人材のストレス耐性の強弱を図ることが可能です。将来的に想定されるストレスに対するタフ度を把握することで、人材育成の参考資料として活用できます。</li><li>②既存社員のメンタルマネジメントして、ストレスに対するタフ度を図ることで、リーダー職・管理職としての昇進昇格時の参考資料として活用が可能です。</li><li>③STの結果により、メンタルマネジメントの人事リスクを把握することで、キャリア面談時におけるストレスリファーマの指導に対して活用することが可能です。</li></ul> |

## 適性検査活用事例マトリックス

# 適性診断 High Up (Web)

| NO | 商品名       | 特徴              | 標準<br>時間数 | 新卒<br>採用 | 中途<br>採用 | 管理職 | 派遣<br>スタッフ | 契約<br>社員 | パート<br>採用 |
|----|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----|------------|----------|-----------|
| 1  | SEARCH-IP | 業務適性            | 20        |          |          |     | ○          | ○        | ○         |
| 2  | TPS       | 標準知能指数<br>性格    | 60        | ○        | ○        | ○   |            |          |           |
| 3  | BSS       | メンタルパワー<br>EQ   | 40        | ○        | ○        | ○   |            |          |           |
| 4  | BIC       | 業務適性<br>コンピテンシー | 70        | ○        | ○        | ○   |            |          |           |
| 5  | ST        | ストレス耐性          | 20        | ○        | ○        | ○   | ○          | ○        | ○         |