
新卒採用向け適性検査 業界シェア第3位のヒューマネージ、 初のパーソナリティ適性検査： ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』を販売開始。

人的資本経営(Human Capital Management)の哲学に基づく人材サービス事業を展開する株式会社ヒューマネージ(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:齋藤 亮三、以下ヒューマネージ)は、ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』を2015年12月より販売することを発表した。ヒューマネージは、コンピテンシー適性検査『Another 8』、コーピング適性検査『G9』をはじめとした業界シェア第3位(*1)の適性検査を提供しており、パーソナリティを測定する適性検査は、同社初となる。

(*1)「就職希望企業ランキング(大学 文系全体・理系全体)」(2015年6月、日本経済新聞社調べ)における適性検査のシェア(ヒューマネージ調査)

多様化と成熟が進む“これから”の組織で、 成果に大きく影響するパーソナリティを科学的に測定

パーソナリティの視点は、従前より多くの企業の採用選考に導入されてきた。しかし、人材マネジメントのあり方が大きく変わるいま、求められるパーソナリティも変化している。特に、ダイバーシティが広がり、多様な人たちがともに働く状況では、「信頼される」「尊敬される」といったパーソナリティが成果に大きく影響する。なかでも、リーダーにおいては、組織におけるパワーや影響力を行使して無理やりでも言うことを聞かせるリーダーシップが通用しなくなり、メンバーの信頼と尊敬を得て、一人ひとりが自発的に動くようなリーダーシップが求められ、それにはリーダーのパーソナリティが重要といえる。

さて、パーソナリティは、長い間、様々に研究され議論されてきたが、1980年代に“ビッグファイブ”と呼ばれる理論に終息している。

ビッグファイブ理論とは:

数あるパーソナリティ特性は、最も基本的な5つの要素にまとめることができるという考え方。1941年にフィスクによって提唱され、1981年、ゴールドバーグが基本的な5つの因子を「ビッグファイブ」と名付けて注目された。その後も多くの研究者により研究が進み、5つの因子が文化の違いを越えて概ね共通していることが示されている。ビッグファイブ理論は、「パーソナリティを構成している特性にどのようなものがあるのか」「人間の行動の多様性を説明する必要最小限の特性は何か」を追究したパーソナリティ論争のひとつの終結といわれている。

ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』は、心理学の領域で最もスタンダードなビッグファイブ理論に基づき、人材採用向けのアセスメントツールとして開発された。

ビッグファイブ理論に基づく5つの性格特性に加え、 成果を阻害する要因(ディレールメント)も把握するアセスメントツール

ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』は、ビッグファイブ理論に基づく5つの性格特性から「どんな人か？」を把握できることに加え、成果を阻害する要因(ディレールメント)を測定できる点が大きな特長である。

ディレールメント—derailment—とは、キャリアからの逸脱要因を意味する。たとえば、パーソナリティが安定していない、自信過剰であるなど、組織で働くに際してネガティブな影響を及ぼす恐れのある要因(注意を要する要因)を指す。パーソナリティは変容しづらい点を踏まえれば、入社後の配置・配属を考えるうえでも、これらは採用の段階で把握しておくべきといえる。

なお、ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』は、同社顧問であり、ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 教授 川上 真史氏の監修を受けている。

川上 真史氏プロフィール:

ビジネス・ブレイクスルー大学 経営学部 教授、同大学院 経営学研究科 教授

株式会社タイムズコア 代表 / 明治大学大学院 兼任講師 / 株式会社ヒューマネージ 顧問

京都大学教育学部教育心理学科卒業。産業能率大学総合研究所研究員、ヘイコンサルティンググループコンサルタント、タワーズワトソンディレクターを経て現職。

(主な著書)

『自分を変える鍵はどこにあるか』(ダイヤモンド社)、『のめり込む力』(ダイヤモンド社)

『コンピテンシー面接マニュアル』(共著、弘文堂)、『できる人、採れてますか?』(共著、弘文堂)

『仕事でだけ「うつ」になる人たち—ストレス社会で生き残る働き方とは』(日本経済新聞社)

『大前研一と考える営業学』(共著、ダイヤモンド社)、『20代で大切にしておきたいこと』(海竜社)

ヒューマネージは、これまで、コンピテンシー適性検査『Another 8』、コーピング適性検査『G9』、チーム・コミュニケーション適性検査『W8』といった、成果を創出する行動特性にフォーカスした各種アセスメントツールを販売し、上場企業を中心とした1,000社以上の企業に導入されてきた。このたび、初めてパーソナリティに着目したベーシックパーソナリティ適性検査『B5』をリリースするに際して、同社は、パーソナリティを、コンピテンシー、コーピング、チーム・コミュニケーション等の成果へ結びつく行動特性を支えるものと位置付けており、その他のアセスメントツールと合わせて提供していく予定である。

ヒューマネージは、2015年12月1日より、ベーシックパーソナリティ適性検査『B5』の販売を開始。サービス提供開始は、2016年3月1日を予定している。

株式会社ヒューマネージについて

社名 : 株式会社ヒューマネージ
本社所在地 : 東京都千代田区平河町 2 丁目 16 番 1 号 平河町森タワー11 階
tel : 03-5212-7170(代表)
fax : 03-5212-7180
創業 : 1988 年 11 月 10 日
設立 : 2004 年 12 月 1 日
資本金 : 50 百万円
代表取締役社長 : 齋藤 亮三
社員数 : 126 名 (2015 年 4 月 1 日現在) ※契約社員・パート社員含む
事業所 : 本社、大阪支社、九段スタジオ、東京オペレーションセンター
主要事業 : (1) 採用ソリューション事業
(2) 適性アセスメント事業
(3) EAP (Employee Assistance Program=従業員支援プログラム) 事業

取引先 :
金融、通信、エレクトロニクス、電気、機械、化学、医薬、食品、住宅、出版、サービス、運輸、電力分野などの
大手企業を中心に約 2,700 社

加盟団体 :
産業・組織心理学会、日本 EAP 協会、日本産業ストレス学会、健康経営研究会、日本産業衛生学会、日本人
事テスト事業者懇談会

資格 :
IT サービスマネジメントシステムの国際規格 ISO20000 (ISO/IEC20000-1:2005) 認証取得
情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格 ISO27001 (ISO/IEC27001:2005) 認証取得
一般財団法人日本情報経済社会推進協会付与プライバシーマーク取得[第 10861222 号]

本件に関するお問い合わせ

株式会社ヒューマネージ

経営企画本部 広報グループ 担当: 山口 (やまぐち)

e-mail : info@humanage.co.jp

tel : 03-5212-7170 fax : 03-5212-7180

以上