

資料6：職務能力診断システム等の事例

## A リクルートナビキャリア（株式会社リクルート）

### （1）システムの概要（全体像）

利用者自身の特性や現状を振り返るための診断テスト。自己分析や自己PRの参考にもなる。適性診断では利用者の志向性（パーソナリティタイプ）を診断し、適性仕事スタイルや、適性組織風土をアドバイスする。コンピテンシー診断では基本的な職務遂行能力における利用者自身の「強み・弱み」を客観的に把握する。

### （2）診断の手順

- ①個人属性・能力項目入力
- ②診断結果、コメント

### （3）診断内容等

#### ①適性診断

計 66 問の項目に対して、「あてはまる」～「あてはまらない」の5段階で評価を行う。「あなたの普段の考えや行動を振り返ったとき、つぎのようなことはどの程度あてはまりますか」等の質問により、以下の3種類の診断を行う。

#### ○パーソナリティタイプ：

対人志向、影響志向、献身志向、注目志向、複雑志向、創造志向、一様志向、慎重志向、効率志向、変化志向、安定志向、達成志向、自律志向、営利志向。

診断内容では14タイプの中から強い・弱い傾向にあるタイプを指摘し、コメント（アドバイス）を添えている。

#### ○適性仕事スタイル：

- ・対人特性：広く接する、深く接する、人前が出る、顧客に働きかける、周囲をサポートする、チームワークで進める、指導・育成する、折衝調整する、人や組織を動かす
- ・課題特性：アイデアを生み出す、複雑な問題を分析する、臨機応変に対応する、手順どおりに進める、緻密さを要する、時間に厳密に行う、マイペースで進められる、責任が大きい、成果が見えやすい、専門性・スキルを要する

#### ○適性組織風土：

変革志向性、ビジョン志向性、トップダウン志向性、行動志向性、自律志向性、情報開放性、合理志向性、規律志向性、共同体志向性、システム志向性などの10の志向性から強い・弱い傾向のあるものを指摘し、コメント(アドバイス)を添える。

## ②コンピテンシー診断

計 47 問の項目に対して、「非常によくあてはまる」～「あてはまらない」の 5 段階で評価を行う。「これまでの経験を振り返った時、つぎのようなことはどの程度あてはまりますか」等の質問により、次の 12 のコンピテンシーについて診断、得意・苦手な分野を指摘し、コメント（アドバイス）を添える。

### ○対人特性

- ・他者・組織理解、影響統率、関係構築、組織貢献

### ○課題特性

- ・課題設定、分析、発想、達成行動

### ○自己特性

- ・自己信頼、継続学習、自己統率、チャレンジ精神

## B 富士通ラーニングメディア（株式会社富士通ラーニングメディア）

### （1）システムの概要（全体像）

経営戦略実現に必要なスキルレベルと社員のスキルを数値化し、人材育成の課題を明確にする。IT 技術者向けと営業向けの 2 種類の診断サービス。

### （2）診断の手順

- ①診断を実施する部門や対象者を設定
- ②専門（キャリア）の設定
- ③現状値と目標値を設定
- ④テスト
- ⑤評価

### （3）診断内容等

#### ①IT 技術者向け

診断するスキルは、コアスキル（IT 知識、経験の計 133 項目）と選択スキル（製品知識、業種知識、業務知識の計 185 項目）から構成され、5 つの選択肢から自分の知識に合致したものを選ぶ。選択スキルについては、設定したキャリア（システムアナリスト、アプリケーションエンジニア、プロジェクトマネージャ、システム運用管理エンジニア、データベーススペシャリスト、ネットワークスペシャリスト、プロダクションエンジニアから選択）により診断項目が異なる。診断項目は、ISO が定めたソフトウェア開発における作業の国際標準（SLCP）をベースとして開発された汎用性の高いスキル標準を採用。企画・開発・運用・保守など、ソフトウェア開発の流れに沿った作業を特定ベンダに偏ることなくスキル評価できる。

#### ②営業向け

営業スキル（営業職として必要な共通性の高いスキル計 63 項目）と知識項目（担当する仕事に必要な特定分野の知識の計 135 項目）について 5 つの選択肢の中から自分の現状に合致したものを選び、診断する。

##### ○営業スキル

- ・セールス活動
- ・顧客との信頼関係
- ・ノウハウの蓄積
- ・ビジネス能力
- ・チーム対応力

##### ○知識

- ・IT 関連知識：マネジメントテーマ、インターネット関連
- ・業種知識：製造、金融、流通、公共、情報・サービス

- ・業務知識：販売管理業務、財務会計業務、人事給与業務

診断後、各カテゴリのスキルレベルをレーダーチャートで表示し、利用者のスキルが把握できるようにし、各カテゴリを総じて伸ばすことで営業スキルを高めることができる。

### ③個人向け

アプリケーションスキル（世の中に広く利用されている PC 操作スキル）9 項目、シスアドスキル（ユーザ部門における情報化推進責任者のスキル）11 項目の計 20 項目について 4 つの選択肢から自分に合致したものを選んで診断する。診断結果は各スキルの自己申告値と実力チェックの結果をグラフで確認し、今後のスキルアップに役立つアドバイスが表示される。

## C ライコス（ライコスジャパン株式会社）

### （1）システムの概要（全体像）

対象者の内面に隠された弱点を探す。自らの希望と性格が一致しているかを認識するための能力・性格チェックテスト。

### （2）診断の手順

- ①質問回答
- ②診断結果、アドバイス

### （3）診断内容等

社交性（営業・交渉力）、持久性（目的達成力）、創造性（企画力）、論理性（計画・説得力）、協調性（適応力）、活動性（行動・実行力）の6つのグループの各項目について6問ずつ、計36の2択（Yes/No）形式の設問が用意されている。

診断結果は6つのグループについてそれぞれコメント（例：「あなたはまだまだここが弱い！」「あなたの能力はまずまずです！」と、それに付随したアドバイスが添えられている。）

## D 各種相談援助システム（雇用・能力開発機構）

### （1）システムの概要（全体像）

生涯職業能力開発体系に基づくスキルチェックを行なう。

#### ① [SCOPE (A)] 職業能力の自己確認システム

- ・管理事務系の職務分野とされる人事・労務・能力開発・経理・財務など 10 分野にわたり、その職務内容についてそれぞれ約 50 の質問項目を設け、4 段階の評価を行う。
- ・テクニカル、ヒューマン、コンセプチュアルの 3 つの面から職務能力の強み、弱みを知ることができる。

#### ② [SCOPE (B)] 自己啓発支援システム

- ・管理事務系の職務分野についての質問項目に対し、対話形式により回答を入力することで、職業能力の達成度が視覚的に把握できる。
- ・達成度が低い職務の要素について、自己啓発のための情報を「能力開発支援シート」として出力し、相談者個々の職業能力開発の方向となる自己啓発目標の設定と、その目標を達成するための方法手段等の情報提供を即時に行うことができる。

#### ③ [HOPE-navi2000] 能力開発ナビシステム

- ・自らの職務範囲を決定し、職業能力の概要を「あなたの体系」として整理し、職務能力の自己確認を行う。
- ・その結果を参考にして相談者の能力開発のための目標設定を行い、その目標達成に必要な体系的、段階的な具体的な学習の手段や方法のヒントとなる情報及び、その職務に関する情報を「能力開発支援シート」として出力する。
- ・職務能力の診断というよりは、自らの職務範囲を決定し、職業能力の概要を体系的に整理することが目的。

#### ④ [idou] 労働移動支援システム

職種転換や配置転換の際に、これまで従事していた職務に係る職業能力と、新たに必要となる職務に係る職業能力とを照合し、共通部分と新たに必要となる職業能力を明確にすることにより、「習得済みの職務」と「今後能力開発が必要とされる職務」が把握できる。具体的な職業能力については、生涯職業能力開発体系に基づいて規定されている。

### （2）診断の手順

#### ①能力項目入力

#### ②診断結果の出力（希望に応じてキャリアカウンセリングを行なう）

### (3) 診断内容等

#### ① [SCOPE (A)] 職業能力の自己確認システム

##### ・テクニカルスキル達成度

管理事務系の10の職務分野（経理・財務、経営・企画、法務・総務、人事・労務・能力開発、情報・事務管理、広報・宣伝、国際業務、営業・マーケティング、物流管理、生産管理）毎にそのスキル項目を規定。

##### ・ヒューマン・コンセプチュアルスキル達成度

（ヒューマンスキル）

コミュニケーション能力、リーダーシップ能力、コンサルティング能力

（コンセプチュアルスキル）

想像力、判断力、問題解決能力、洞察力

#### ② [SCOPE (B)] 自己啓発支援システム

目標設定が可能な職務は、SCOPE (A) と同様の管理事務系の10の職務分野。職務毎に職務構成要素が規定されている。

- ・職務能力自己診断グラフー相談者が経験してきた仕事や今後希望する仕事に基づき職務を選択すると、スキルチェック画面が開き、その職務に関する設問が表示される。各設問に対し「◎：できる」、「○：まあまあできる」「△：少しできる」「×：できない」の4段階でチェックし、自己診断を行なう。
- ・職務構成要素別達成度グラフ及び一覧表ー自己診断を行った結果、職務を構成する要素ごとに棒グラフで表示し、職業能力の達成度を視覚的に把握する。
- ・能力開発支援シート確認ー特に職業能力の達成度が低い職務要素について、能力開発を行うに当たっての、学習のポイント、参考文献、教育訓練機関、関連資格等の情報を「能力開発支援シート」として入手できる。

#### ③ [HOPE-navi2000] 能力開発ナビシステム

- ・「業種」及び「職務選択」ー職務ごとに職務能力を段階的・体系的に整理した中から関連する職務名を選択し、その中に整理されている職務能力を選択して「あなたの生涯職業能力開発体系」が完成する。
- ・「職務能力の範囲設定」ー現在、自らが保有する職務能力の範囲を設定中に「あなたの体系図」が完成し、次のステップにより、自らが抱えている課題に合わせた自己確認を行うことで目標が明らかになる。
- ・「能力開発支援シート」ー必要な能力開発に関する情報を提供する。職務毎の情報として、(1)職務の説明、(2)関連職務、(3)関連資格、(4)通信教育訓練機関の紹介、(5)インターネット上の情報紹介を行う。また、体系図中の各段階毎における「職務構成名」毎の能力開発のヒントとして、(1)学習のポイント、(2)参



考図書などの情報を提供する。

④ [idou] 労働移動支援システム

- ・基本画面－労働移動前の職業能力と労働移動後に必要となる職業能力とを照合する。
- ・労働移動前の職業能力開発体系図の表示－「業種」、「部門」、「職務」を入力し、「識別（モデル及び個別に作成した体系図）」を選択して、労働移動前の職業能力開発体系図を表示する。
- ・労働移動前後の職業能力開発体系図の照合－相談者の方が希望する「業種」、「部門」、「職務」を入力し、「識別」を選択して移動後のボタンをクリックすることにより、労働移動前後の職業能力開発体系図の照合を行い、その結果を表示する。
- ・習得が必要な職業能力の詳細内容の確認－新たに習得が必要な職業能力の詳細な内容を確認できる。
- ・労働移動前後の職業能力開発体系図の照合結果－上記の手順を踏まえた結果資料。

## E JOB Posting Service

### (1) システムの概要 (全体像)

SE、プログラマ、コンサルタントなど、IT系のスキルを持つ人が、言語スキル、経験・資格などを通じて、適正年収を知ることができる。

### (2) 診断の手順

- ①個人データ (就職希望地方、年齢、性別、学歴、英語力、資格、経験) を入力
- ②OA、言語、アプリケーション、ネットワークの各スキルについての回答を選択
- ③適正年収が画面に表示される (例:「あなたの年収は 4154000 円です」)

## F 人材バンクネット（株式会社アイ・キュー）

### （1）システムの概要

「自分の中心性格はどんなパーソナリティか」「どんなジャンルの仕事が合うのか」「何にやる気を出すのか」という結果とアドバイスを提示する。

### （2）診断の手順

計 35 問の設問に対し、「いいえ」「少しそうだ」「かなりそうだ」「非常にそうだ」の 4 つの選択肢から回答する。

例：「自分で考えるより人の指示に従って行動するほうが向いている」

「いつも目標を持って行動している」

「相手の様子やその場の雰囲気に合わせてるほうだ」

### （3）診断内容等

#### ○実務適性

- ・精神力・根性・ガッツが求められる仕事
- ・ていねいな取り組み・粘りが必要な仕事
- ・コミュニケーションがものをいう仕事
- ・自分の意見に自信を持つ事が大切な仕事

#### ○中心性格

- ・安全・心配タイプ
- ・活発・活動タイプ
- ・思考・空想タイプ
- ・思考・冷静タイプ

#### ○意欲・ヤル気

- ・目標追求
- ・友好志向
- ・興味追求
- ・自己主張
- ・安全重視
- ・モノ志向
- ・危機対応
- ・独立傾向
- ・権力志向
- ・自己実現

以上の 3 分類から行なわれ、総合的に 4 つの「欲求アドバイス」が上げられる。

## G STRACAST（富士銀ソフトウェアサービス株式会社）

### （1）システムの概要（全体像）

FFS（Five Factors & Stress）理論に基づき組織編成の一助とする。

- ①社員の個性を5つの基本因子とストレスで計量
- ②社員間の心理的な距離を測定することで、人材の適正配置、組織の再編成を実現
- ③個性の組み合わせで生産性アップに寄与
- ④パッケージソフトの利用で、自社内で容易に回答・分析が可能

### （2）診断の手順

計80問の短文質問（三択）に回答し、そこから得られた個人情報の分析結果や組織個性分析結果等がキャストセクターに表示される。組織内での人間関係を定量化し、科学的な配置のシミュレーション（チームビルダー）を行なう。

### （3）診断内容等

「個性」と「組織内での役割」の2つの個人分析を踏まえて、キャリア・デザインング・サポート・シートを作成する。

#### ①個性：

凝縮性、受容性、弁別性、拡散性、保全性、ストレス性、信頼度の7つをグラフでパーセンテージ化した後、成熟度、和解力、攻撃性、守備性という4つの項目について特性値（最大が100、最小が0）を出す。

#### ②組織内での役割：

「個性」で出た特性値をタグポート型、マネージメント型、アンカー型、リーダーシップ型の4つにカテゴリー分けする。

#### ③キャリア・デザインング・サポート・シート：

上記の2つの診断を踏まえた上で、個人データを加え、以下のそれぞれの項目について個人分析を行う。

- ・個性の概要
- ・配置先での行動特性
- ・チャレンジとリスクについて
- ・状況や機嫌のいいときの特徴
- ・状況や機嫌の悪いときの特徴

## H JOES（株式会社人事測定研究所）

### （1）システムの概要（全体像）

- ①アンケート方式によって客観的、短期間に職務分析が可能
- ②経営戦略の変更に伴い職務の追加・変更に対応できる
- ③職務価値に基づく賃金制度を構築できるほか、多様な活用が可能

### （2）診断の手順

職務特性と人材需給に関する質問（28問・6者択一）、求められる職務遂行能力に関する質問（22問・6者択一）、性格的適性に関する質問（16問・5者択一）に回答した後、HRRで集計、分析、加工を行なう。評価結果が報告書として企業に渡される。

### （3）診断内容等

#### ①職務価値評価

相談者が全体と比較してどのくらいの価値を持っているのか各項目（思考困難度、実行困難度、裁量責任度、業績責任度等）から段階に分けて見る。

#### ②一覧表

診断内容毎に、各職務別の標準得点／段階が一覧できる。

## I MAI（三洋 HRS 株式会社）

### （1）システムの概要（全体像）

- ①独自の指標である「認知基本能力」「認知タイプ」を用い、脳の働きを分析し、職務適性を診断
- ②四つの業務プロセス「創造開発」「調査分析」「企画応用」「実行実践」に対応した診断が可能（MAI=Multidimensional Aptitude Inventory）

### （2）診断の手順

企業で診断テスト（基本能力設問 53 問、性格テスト 108 問）を実施した後に、三洋 HRS がコンピュータで診断し、24 時間以内に結果報告を送付する。

### （3）診断内容等

個人データ掲載の個人診断報告書を作成する。

#### ①認知基本能力

- ・右脳的認知能力
- ・左脳的認知能力
- ・総合的認知能力
- ・総計得点

上記の 4 つの項目について標準得点、得点段階、順位を算出。

#### ②認知次元－情報の受け止め方や処理の仕方の特徴をタイプで割り出す。

- ・開発、分析、実践、統合（それぞれ強・中レベル）

#### ③気質次元（基本的な行動のあり方の特徴）、性格次元（自己と他者に対する態度の特徴）

- ・注意の集中力（注意の広さとその切り換え）
- ・行動の制御力（行動や思考を制御する力）
- ・内省的傾向（自分に対する意識・関心の状態）
- ・自己肯定性（現在の自分に対する評価・判断）
- ・共感性（他者に対する態度）

上記の 5 つの項目についてレーダーチャート（最大 5）で診断する。

#### ④職務適性

- ・業務プロセス（8 項目）
- ・業務の環境（2 項目）
- ・業務の対象（3 項目）
- ・業務の組織（3 項目）

上記の 4 つの項目について A（適性が高い）～G（適性が低い）の中から相応しい診断が行なわれる。

## J キャリパープロフィール（キャリパージャパン株式会社）

### （1）システムの概要（全体像）

- ①職務に対する適性を潜在能力から診断
- ②150万人の診断結果と成果との相関関係から抽出した職務適性要因に照らし、コンピテンシーに沿って判定
- ③離職率の低減や入社後に成績優秀となる者の採用に効果
- ④人材育成・能力開発、昇進判定、最適なチーム構成の実現、適性配置にも活用可能

### （2）診断の手順

150問の設問（4択）に回答後、キャリパーによる分析が行われ、3日以内に企業へ診断結果が送られる。

### （3）診断内容等

各設問にはA～Dの4つの項目があり、自分の考え方に「最も近い」と「まったく異なる」ものの2つを選択する。診断結果としては、ポテンシャルファイルとセールスプロフィールの2つで分析される。

#### ①ポテンシャルファイル

- ・4項目（リーダーシップ、対人関係構築力、問題解決力／判断力、自己管理／時間管理能力）について高・中・低レベルの棒グラフでコンピテンシーをはかる。
- ・さらに、4項目それぞれについて詳細な分析を行う。

#### ②セールスプロフィール

- ・特定された役職とその主要業務に関する視点から、相談者の行動特性の可能性について示す。

## K やる気診断システム（株式会社 JTB モチベーションズ）

### （1）システムの概要（全体像）

- ①約 15 分の簡易調査で、社員の「やる気度」を採点
- ②MSQ（やる気診断システム：Motivation of Status Quo）から得られるメリットは、  
現状課題の発見、課題解決の方向性の抽出
- ③設問・集計・解析・結果出力までをパッケージ化
- ④内定者や SE など、限定された対象者に特化したアンケートも用意

### （2）診断の手順

「クエスチョンシート」というアンケート（全 146 問）を実施。回答者は各質問項目に対し、現在考えているレベルを「1 全くその反対である」から「7 全くその通りである」までの選択肢の中から選ぶ。

- ①職場および仕事の場面の満足度（63 問）
- ②現在の気持ちや状態（7 問）
- ③仕事の成果（6 問）
- ④要望や期待（63 問）

### （3）診断内容等

MSQ レポートが個人向けに作成される。

- ①モチベーション・チャージ：相談者のワーク・モチベーションを総合的に評価し、数値化したもの
- ②パフォーマンス特性：相談者自身が認識している／していない仕事上の成果／資質
- ③モチベーション・スタイル：仕事の意欲度に深く関係している 9 つの「モチベータ」項目を取り上げ、現在どのようなことに関心を持ち、満足しているのかをレーダーチャートと散布図で分析する。
- ④総評とアドバイス：全体の総括とアドバイス