

## ご利用にあたって

ご検討にあたり、2名様までサンプル受検をしていただくことが可能です。ご希望の場合は、担当にお申し付けください。

マイナビの貴社担当にご連絡ください。



必要書類をお渡しいたしますので、ご記入の上、返送ください。 ※各書類には社判の捺印が必要です。

ユーザー登録票

SHLサービスご利用にあたり  
記入が必要です

+

オンライン報告対応のマークシートテスト  
(GAB・IMAGES・OPQ・CAB)ご利用の場合

オンライン報告申込書

採点結果の納品に必要です

Webテスト・テストセンターご利用の場合

各サービス申込書

各テストご利用に必要です

※WebOPQ・オンライン報告システムはユーザー登録後Web上(ユーザーズページ)でもお申込可能



### マークシートテストの場合

ご指定のメールアドレス宛に、  
問題冊子発注用ページ(ユーザーズページ)の  
URLをご通知します。

発注画面で、必要な問題冊子を必要部数で発注ください  
マニュアルもここから入手できます。

※14時までに発注されると当日発送いたします(非営業日を除く)

問題冊子、マークシート、実施マニュアル等が  
届きますので、対象者に受検させてください。

受検済みマークシートと採点申込書を  
エス・エイチ・エル採点処理センター(東京)へお送りください。

採点結果を納品いたします

【オンライン報告(GAB・IMAGES・CAB・OPQの場合)】

- Web上で結果票の閲覧、印刷
- Excel等での管理用CSVデータのダウンロード
- 採点処理ソフト用データのダウンロード

※17:30までに到着したマークシートは  
当日中に採点・アップロードいたします。

【採点結果票の送付(上記以外のテストの場合)】

- 採点処理のうえ結果票を紙で出力し発送

※16:00までに到着したマークシートは  
当日中に発送いたします。



### Webテスト・テストセンターの場合

ご指定のメールアドレス宛に、  
受検URL、管理画面URLをご通知します。

データベース等から抽出した受検対象者を  
ID登録画面でテストサーバへ登録してください。

受検対象者に、受検URL・ID・氏名を  
メール等で通知し、受検させてください。

受検後、管理画面に受検データが反映されますので、  
ダウンロードの上、採点処理ソフトに取り込んでください。

〈Webテスト〉受検後即時データが反映されます  
〈テストセンター〉受検後6~24時間以内にデータが反映されます

採点処理ソフトを使って受検結果を処理し、  
結果票を印刷してください。

### ACCESS ON LINE CAREER連携版の場合

採用システムとの連携機能のあるWebテストについては、受検対象者のテストサーバへの登録やデータの取り込みなどが自動化されています。詳細は営業担当までお問い合わせください。

世界最大級の人事アセスメントグループ

# エス・エイチ・エル 適性テスト



マイナビは日本エス・エイチ・エルとの強力な連携により、あらゆる人事の場面でお手伝いをします。

就職情報事業において40年を超える実績をもち、国内トップクラスの就職情報ポータルを展開する「マイナビ」。世界約45拠点をもち30言語以上でサービスを提供する世界最大級の人事アセスメント(測定・評価)プロバイダー「SHLグループ」の日本法人として設立以来、四半世紀に渡って、人材資源の測定を通して採用・登用等におけるソリューションの提供を続けてきた「日本エス・エイチ・エル」。

両社の強力な連携によって、マイナビやイベントによる母集団形成、適性テストを活用した人材要件定義、スクリーニングや面接などで貴社の採用活動をバックアップします。また、配置、配属や教育研修などの局面も含め貴社の人事施策を総合的にサポートします。

1社2名様まで【無料】にてトライアル受検を承っています!

※学校法人、個人、及び人材サービス等事業者様からのお問い合わせは受け付けかねます。また、上記以外であってもご対応出来ない場合がございます。予めご了承ください。

はじめに

商品のご紹介

導入事例・分析

商品一覧

# なぜ適性テストが必要とされているのでしょうか？

## 適性テストを利用する3つのメリット

### 1 効率性

安価、短時間でその人を理解するための多くの情報を収集できます。

SHLの適性テストによって  
得られる情報\*

\*実施するテストにより得られる情報は異なります

知的能力	パーソナリティ	コンピテンシー
ストレス耐性	意欲	価値観

★ 限られた面接時間では評価できない要素も  
適性テストであれば評価することができます。

### 2 客観性

面接官に依存し過ぎず、公平・公正で客観的な評価を可能にします。

各アセスメント手法と業績との相関関係の調査



★ 適性テストの予測精度は評価に主観が影響しやすい面接と比べて  
精度が高いことがわかります。

### 3 活用性

採用だけでなく、幅広い場面で活用することができます。

採用・選考			入社後	
<b>採用基準設計</b> 社員のテスト結果から、戦力となりうる資質を見極めて採用基準を設計することができます。	<b>選考母集団形成</b> 膨大な応募者をコンピテンシーによって序列化し、求める人材に合致した応募者を早期に見つけられます。	<b>初期選考</b> 知的能力テストやパーソナリティ検査によって、面接に呼び込む応募者を選抜できます。	<b>配置/配属</b> パーソナリティ検査の結果を利用して、適性に合った配置・配属をすることができます。	<b>昇進/昇格</b> 管理職としての適性も考慮して登用することができます。
<b>面接</b> テスト結果に着目しながら面接をおこない、応募者の能力を客観的に評価することができます。	<b>内定</b> テスト結果のフィードバックによって自己認識や意欲形成を促すことができます。	<b>振り返り</b> 母集団の傾向や各選考で何を評価していたのかを分析し、採用活動の課題を見つけることができます。	<b>能力開発</b> 社員を測定して個々人の能力開発や、社員全体が弱い部分の底上げにつなげることができます。	<b>組織開発</b> 組織文化や社員満足度、価値観を測定して組織の活性化につなげたり、人事政策の改善につなげることができます。

# なぜエス・エイチ・エルの適性テストが選ばれるのでしょうか？

## 豊富な実績

### 国内

年間6,000社を超える取引

年間100万人を超える受検者数

### 海外 SHLグループ

年間10,000社を超える取引

年間3,000万人を超える受検者数

## エス・エイチ・エルの適性テストの科目における特徴

### 知的能力科目

#### 知能を測定

職務遂行に関する能力(論理的思考力や頭の回転の速さなど)を測定しています。

#### 対策されにくい

漢字や公式といった知識・学力問題ではないため、対策効果が低いものとなっています。

### パーソナリティ科目

#### 「回答の作為」が難しい 設問形式

「はい/いいえ」で答える一問一答形式ではなく、4つの行動特性から自分に近いものと遠いものを1つずつ選ぶ形式のため、受検者が「自分を良く見せよう」と作為的に回答することが難しい問題形式です。

#### 職務に関連している

職務に関連する行動スタイル・適性の測定に特化し、結果がビジネスシーンで活用しやすい用語表記となっています。

#### 1回の受検で 様々な追加出力が可能

新しいテストを受検することなく、様々な形式で採点結果を出力できます。(ストレスに感じやすい要因、ストレスへの対処法、リーダーシップのスタイル など)  
※別途、採点処理料が必要です。

★ 様々な工夫により、Webテストの不正受検を抑止します。

毎回出題内容が変化 → 出題内容を記憶して解答することができません。

受検回数が制限 → 何度も解いて練習することができません。

受検前の誓約文提示 → 不正受検に対して、心理的抑制効果を与えます。

再テスト機能の標準搭載 → なりすまし受検を検知する仕組みを搭載しています。

★ 多様な受検形式で  
効率化と受検機会の拡大に貢献します。

	マークシート	Web	テストセンター
不正受検の防止	○	○	○
結果の納品スピード		○	○
応募機会の拡大		○	○
応募者管理データベースとの連携		○	○

【○】効果的である【○】やや効果を見込むことができます

★ 応募者管理データベースとの連携で  
業務効率化を図ります。

採用選考管理アプリケーションシステム  
「ACCESS ON LINE CAREER」  
との連携

Web版の適性テスト(WebGAB、WebRAB、WebIMAGES、WebOPQ、WebCAB、WebGABPlusOne)およびC-GAB、C-CABはマイナビが提供する「ACCESS ON LINE CAREER」と自動連携。受験案内から受験結果確認、結果帳票印刷まで「ACCESS ON LINE CAREER」上で行うことができます。

※「ACCESS ON LINE CAREER」の仕様により連携が出来ないテストがある場合がございます。

# OPQ【パーソナリティ】

英語版あり (Webのみ)

実施形式 マークシート Web  
科目 パーソナリティ

こんな企業に  
オススメ

- ✓ パーソナリティ検査のみの実施を検討している
- ✓ 主に面接の資料として使いたい

社会的に望ましいとされる四つの行動から自分に近いものと遠いもの一つずつ選択します。

## 日本語版 (Webテストの問題例)

1つの質問事項は、4つのパーソナリティに関する記述から成り立っています。その4つの記述の中で、自分のパーソナリティに最も近い記述を1つ選び、Yes欄のA、B、C、Dのいずれかにマークしてください。また、自分のパーソナリティに最も遠い記述を残りの中から1つ選び、それぞれをNo欄のA、B、C、Dのいずれかにマークしてください。

問題番号		YES	NO	▼・【質問項目】
例題	A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	グループ行動をよくとる
	B	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	常識を重んじる
	C	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	アイデアを売り込むのが得意
	D	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	わりと簡単にリラックスできる

## 英語版 (Webテストの問題例)

Each question consists of 4 statements concerning personality. Of the 4 statements (A, B, C and D), choose the one that you feel is the MOST true (or typical) of you and mark the corresponding statement in the MOST column. In the same fashion, mark the one you feel is the LEAST true (or typical) of you in the LEAST column.

Therefore you will always mark 2 statements for each question number.

To change your answer, simply mark your new choice.

Question No.		MOST	LEAST	Question Statements
Sample	A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Is assertive in groups
	B	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Applies common sense
	C	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Can sell ideas to a customer
	D	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Manages to relax easily

In the example, statement B has been rated as that which is the MOST true (typical), and D as the LEAST true (typical) of the person.

## 〈結果レポート〉

9つの能力要素の中で受検者の強みとなる能力要素をわかりやすいコメントで表示。得点の低い要素についてはチェックポイントとして、面接時に確認しやすいように質問例を表示します。

7つの職務について、それぞれの職務に従事した場合の戦力化スピードを受検者のパーソナリティから10段階で予測します。

マネジメント資質がどのくらいあるかという予測値と、企業が求める9つの能力要素についての予測値を表示します。採用基準を明確化し、ポイントとなる尺度に着目することで選考精度を高めます。

「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者の行動スタイルについて、基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。行動の善し悪しではなく、その人のパーソナリティです。就く仕事、会社によってどのスタイルを持つ人が良いかは異なります。

## オプションレポートの一例

### ストレス耐性レポート

受検者の「苦手なストレス要因」を考慮して配属や育成を行うための資料です。仕事をする上でストレス要因となり得る「仕事環境」「仕事内容」「人間関係」の3カテゴリー、21要因への耐性が出力されます。また、ストレスに対してどう対処することが得意か(ストレスコーピング)についても出力されます。どのような状況にストレスを感じ易いかを知ることで、配属先とのマッチング、など様々な活用ができます。

# GAB【総合適性テスト】

英語版あり (Webのみ)

実施形式 マークシート Web テストセンター (英語科目あり)  
科目 計数/言語/パーソナリティ

こんな企業に  
オススメ

- ✓ 知的能力科目でのスクリーニングを考えている
- ✓ スクリーニングだけでなく、面接の資料としても使いたい

## 言語

書き手が用意したロジックをどこまで正確に理解しているかを測定します。

## 日本語版 (マークシートの問題例)

### 問題文

自動車のスポット溶接箇所は1台で何千点もある。以前は人が重い溶接ガンを手にもち、各箇所の溶接を行っていた。しかし、ロボットの導入によって、人はこの単純な繰り返し作業から解放された。ロボットの導入は、モデルチェンジに対応しやすいという利点もある。自動車がモデルチェンジすると、ラインでは設備の改造をしなければならない。ところがロボットなら、動作を教え直せば済んでしまう。産業用ロボットは今後、センサーをつけたものが多くなり、高度な作業ができるようになる。

### 設問文

- 現在、高度な作業には産業用ロボットは使用されていない。
- 自動車工場でのロボットの導入は、自動車の型が変わると、新しいロボットを作らなければならないという点で問題がある。
- 産業用ロボットは、モデルチェンジに対応しやすいという利点をもち、今後さらに高度な作業ができるようになる。
- 人間は単純な繰り返し労働に順応し、しかも高度な作業ができる。

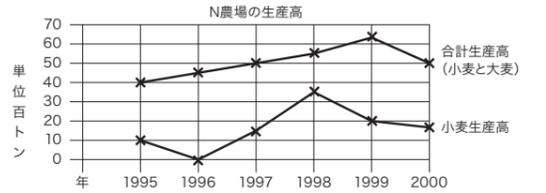
- (A) 文脈の論理から明らかに正しい。または正しい内容を含んでいる。
- (B) 文脈の論理から明らかに間違っている。または間違った内容を含んでいる。
- (C) 問題文の内容だけでは、設問文は論理的に導けない。

## 計数

図表の理解、計算の速度と正確さ、解答を得るための効率的な手順を案出する力を測定します。

## 日本語版 (マークシートの問題例)

1995年におけるN農場の小麦の生産高は何百トンか。  
A. 0 B. 5 C. 10 D. 15 E. 20  
AB. 25 AC. 30 AD. 35 AE. 40 BC. 該当なし



余命期待値		年間のインフレ率		年初めのパナ価格指数	
生後すぐ	5歳	1998	1999	2000	2001
男	70.2	5%	8%	10%	5%
女	76.2	5%	8%	10%	5%
50歳	66.3	100	132	145	110
20歳	51.8	132	145	110	128
80歳	23.7	110	128		
80歳	5.6	128			

※余命=残りの命

## 〈結果レポート〉

あらゆる職務の遂行に必要なとなる文章の論理を速く正確に理解する能力、図表を速く正確に読み取り、もつとも効率的な作業手順を考える能力を測定。基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。

パーソナリティ検査は03ページをご覧ください

# IMAGES【総合適性テスト】

実施形式 マークシート Web  
 科目 計数/言語/英語/パーソナリティ

こんな企業にオススメ →  短時間で適性テストを実施したい  
 英語も実施したい

## 計数

計算力よりも素早い推理能力が必要で、頭の働きの速さ、知能全体のポテンシャルを測定します。

**マークシートテスト**

198の1/5

A 990 B 39.6 C 55.6 D 32.6 E 19.2

**Webテスト**

式中の□に入る数値として正しいものを次の選択肢の中から一つ選び、ボタンをクリックしてください。

□ = 1/5

50%  
 20%  
 25%  
 0.2%  
 5%

## 言語

書き手の趣旨を正しく捉えているかと言う、言葉に対する感度や感覚を測定します。

**マークシートテスト**

今時の若い子はたちもみている。あの頃なら、確かに私たちの時代から比べれば、物質的に恵まれていて幸福といえることができるが、スマートフォンをあれこれ操作する暇もなくなり、少いそうになっている。

もし、若いお母さんで、赤ちゃんを育てていくか分からない、という人がいたら、英才教育の門をたくらんに、モツの「エニール」とか、シュタイナーの「教育論」など読んでみたらどうだろうか、その子によって、何をすべき時なのかは、恐ろしく多岐にわたる。その時をわかって、適切な対応をすることが必要である。

文章を読んで、それぞれの設問文について、A、B、Cを解してマークしなさい。

A. 筆者の論旨（最も近いこと）が述べられている。  
 B. 筆者はそのことに賛成しているが論拠ではない。  
 C. この文章は論議がないことが述べられている。

1 設問を無視した解答をマークしつけてはならない。  
 2 今時の子供もみているという文意になる。

## 英語

英語の文章の理解力の速さを測定します。新しい知識を学習する力の予測と言う側面も持ちます。

**マークシートテスト**

**問題**

The can labelled "1" contains oil. The can labelled "2" contains water. You must only put oil in the can labelled "1". You must only put water in the can labelled "2". If you put oil or water in the wrong can, then you must tell your supervisor.

**設問文**

1. What is in the can labelled "2" ?  
 A. Oil  
 B. Water  
 C. Oil and water  
 D. Nothing  
 E. Two liquids

パーソナリティ検査は03ページをご覧ください

あらゆる職務遂行に必要となる知能（四則演算の答えを早く正確に推測する能力、文章の趣旨を早く正確に理解する能力、英語で書かれた文章の趣旨を正確に理解する能力）を測定。基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。

イメージ・プロフィールと呼ぶ6つの因子について10段階で表示し、受検者がどういふ人かを描き出します。どちら寄りか良いというのではなく、受検者の特徴やどのような仕事に適しているかを予測します。

受検者を4つのタイプに分類しており、該当するタイプの傾向から、受検者の特徴についてコメントを表示します。傾向を把握し、人物像イメージを描き出します。

**（結果レポート）**

**イメージ・レポート**

受検日	受検番	受検番号	氏名	生年月日/性別	検点ノム
2019年01月19日	1		ザンボウ タロウ	1991年01月31日/男	大学

**「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者のパーソナリティのうち、基準母集団と比較して特徴的なものを最大10項目までコメントで表示します。（Web版は別紙で30因子それぞれの10段階の標準点も表示します）**

**「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者の行動スタイルについて、基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。行動の善し悪しではなく、その人のパーソナリティです。就く仕事、会社によってどのスタイルを持つ人が良いかは異なります。**

**「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者の行動スタイルについて、基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。行動の善し悪しではなく、その人のパーソナリティです。就く仕事、会社によってどのスタイルを持つ人が良いかは異なります。**

**「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者の行動スタイルについて、基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。行動の善し悪しではなく、その人のパーソナリティです。就く仕事、会社によってどのスタイルを持つ人が良いかは異なります。**

採用にあたって注意しなければならない3つのリスク「活力（エネルギー）」「対人（積極的）」「定着（定着しやすい）」を10段階で予測します。

# CAB【コンピュータ職適性テスト】

実施形式 マークシート Web テストセンター  
 科目 暗算/法則性/命令表/暗号/パーソナリティ

こんな企業にオススメ →  プログラマーやシステムエンジニア、プロジェクトマネージャー等の適性を見極めたい

## 暗算

素早い推理能力を必要とする計数理解問題。データや数値への対応力を測定します。

24×16

A 20 B 384 C 504 D 44 E 200

## 法則性

流れをもった図形群の中に潜む法則性を見分ける論理的思考力を測定します。

## 命令表

指示・命令を速く正確に記憶して使いこなす力、プログラミング言語への適応力を測定します。

## 暗号

表面上の事象や現象から背後にある構造や関係を推理・理解する力を測定します。

（結果レポート）

プログラマー、システムエンジニア、カスタマーエンジニア、プロジェクトマネージャーのコンピュータ関連4職種についての能力適性を10段階で表示します。

企業が求める9つの能力要素についての予測値を表示します。採用基準を明確化しポイントとなる尺度に着目することで選考精度を高められます。

9つの能力要素の中で受検者の強みとなる能力要素をわかりやすいコメントで表示。得点の低い要素についてはチェックポイントとして、面接時に確認しやすいように質問例を表示します。

計算の答えを迅速かつ正確に推測する能力、図形群の流れに潜む法則性を迅速かつ正確に発見する能力、指示・命令を速く正確に記憶しそれを駆使する能力、表面上の事象や現象から背後にある構造や関係を推理する能力の4科目のコンピュータ職に必要な能力を測定。10段階で表示します。

「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3領域30因子で構成される受検者の行動スタイルについて、基準母集団と比較した10段階の標準点で表示します。行動の善し悪しではなく、その人のパーソナリティです。就く仕事、会社によってどのスタイルを持つ人が良いかは異なります。

パーソナリティ検査は03ページをご覧ください

# グローバル対応テスト

## 【SHLグループオンラインテスト】多言語対応

実施形式 Web  
 科目 言語/計数/法則性/パーソナリティ

こんな企業にオススメ →  外国人を採用しており、母国語で適性テストを受検させたい

## Verify: Verbal (言語) ※26言語での受検に対応

書き手が用意したロジックをどこまで正しく理解しているかを測定します。

## Verify: Numerical (計数) ※26言語での受検に対応

図表の理解、計算の速度と正確さ、解答を得るための効率的な手順を案出する力を測定します。

## Verify: Inductive (法則性) ※26言語での受検に対応

流れをもった図形群の中に潜む法則性を見分ける論理的思考力を測定します。

## OPQ32 r (パーソナリティ) ※37言語での受検に対応

社会的に望ましいとされる3つの行動から自分に近いものと遠いもの一つずつ選択します。

（結果レポート）

国、文化、教育体系等に影響を受けにくい知能と、職務に関連するパーソナリティや能力を測定します。

応募者の得意言語で受検ができるため、知能やパーソナリティを正しく測定することが可能です。外国人採用など、グローバル人材の採用に効果的です。

結果レポートは、日本語を始め、27言語以上に対応しています。OPQ32 r では用途に応じて6種類の結果レポートを出力することが可能です。※結果レポートによって費用が異なります。

※本テストはSHLグループの商品です。

## 適性テストの結果を分析することで 様々なことが分かります

分析切り口例

### 切り口1 人材要件(採用基準)の策定…戦力性分析

既存社員の受検結果と職務評価点などの関係を統計分析することで、  
成果(職務評価)を分ける行動特性を特定することが可能です。

#### 戦力性分析でわかること

- 社員全体の傾向
- 高業績者の傾向
- 職種における傾向の違い など

#### 活用イメージ

- 採用人材要件の策定
- スクリーニング基準の検討 など

### 切り口2 採用における「質」の振り返り…選考プロセス分析

貴社採用応募者の適性テスト受検結果と、合格・不合格属性等を統計分析することで  
選考の振り返りを行うことができます。

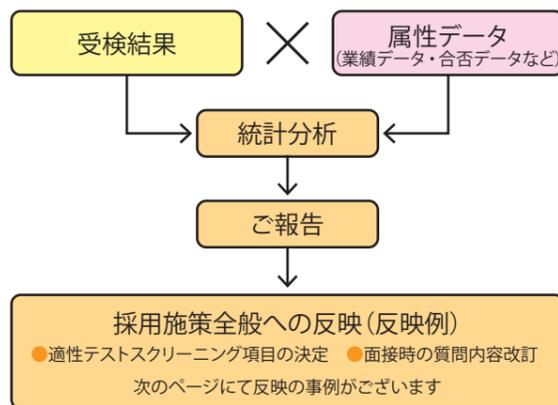
#### 選考プロセス分析でわかること

- 受検者全体の傾向
- 各選考プロセスの合格者・不合格者の傾向
- 内定者・辞退者の傾向
- 面接官ごとの評価傾向 など

#### 活用イメージ

- 選考プロセスの設計
- 面接手法の選定
- 面接官の選定
- 採用基準の策定・改善

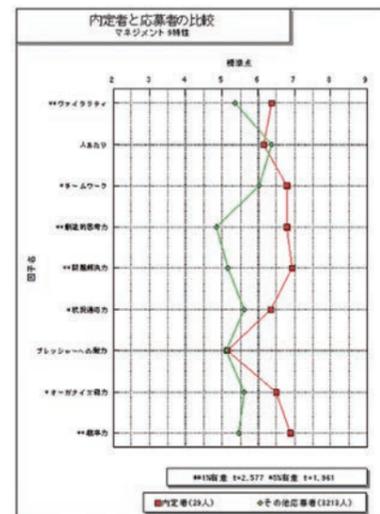
### 分析概要



#### 〈分析にあたって〉

- 受検結果と属性データがそろってから、分析報告まで約3週間～4週間いただいております。
- 費用は分析内容によって変動します。
- 1集団あたり30名以上いることが望ましいです。

グラフ例



### CASE 1

#### 「採用活動時におけるストレス耐性の確認」

独立行政法人/中途採用

- 背景** ストレス面が原因で、退職する社員が多いため、採用活動時にチェックする必要性がでてきた。
- 具体策** 応募者にパーソナリティ検査を実施し、プレッシャーやストレスに対して、耐性があるか確認することとした。通常の結果票に加えて、ストレス面を詳細に確認することが可能なストレス耐性レポートを出力した。採用を想定している職種(あるいは、部署)のストレス要因を予め把握し、ストレス耐性レポートを照らし合わせ、仕事内容との不一致を予測した。面接時の印象と照らし合わせ、リスクになりうるかを判断。
- 成果** 面接時に気になった応募者について、裏付けをもって評価することができたため、チェックしやすくなった。

### CASE 2

#### 「エンジニアとしての適性を評価したい」

ソフトウェア/中途採用

- 背景** システムエンジニアを募集しており、従来、履歴書と面接のみで採用活動を行っていた。入社後に業務をうまく遂行できない社員が散見されたため、採用活動時にエンジニアとしての適性を評価する手法の導入を検討。
- 具体策** 採用活動において、開発経験や情報処理の資格をもっているだけでなく、Web上で実施可能な、コンピュータ適性テストWebCABを実施し、システムエンジニアとして必要な能力(地頭)を確認することとした。
- 成果** 入社後、うまく業務遂行できない人がほとんど見られなくなった。また、選考時の印象と入社後の印象にギャップが少なくなった。

### CASE 3

#### 「優秀なマネジャーの選抜」

メーカー/昇進昇格

- 背景** これまでの昇進昇格試験は、論文、一般常識、社内規定の試験を実施。しかし、マネジメント能力を測るような適性試験は、実施しておらず、マネジメント能力の有無を測定できる客観的指標をもつ必要性を感じていた。
- 具体策** マネジメント能力の確認のために決裁箱を導入。従来実施していた論文、一般常識、社内規定の試験も加味し、総合的に合否を判断した。
- 成果** 候補者のレベルを全国平均と比較できるようになった。また、合否の理由を候補者に明確に説明できるようになった。社内で優秀と目される社員と決裁箱の得点にも相関が見られており、妥当性があると感じている。

### CASE 4

#### 「優れた技術者を世界中から採用したい」

情報通信/外国人採用

- 背景** 海外新興市場でのビジネスを強化する方針が打ち出された。グローバル人材の確保と育成が必要になり、リーダーとなる人材を海外から採用することとなった。
- 具体策** 海外での採用母集団形成を実施。海外大学との関係を強化し、優秀人材からのエントリーを募った。国内採用と同じ基準で選考した。初期選考は母国語によるWeb適性テスト(SHL社の提供する多言語Webテスト、科目は言語能力、計数能力、パーソナリティの3科目)を実施。スクリーニング基準は日本国内と同水準にした。その後は、レポート課題と現地面接を経て、最終面接を日本の本社役員がオンラインのテレビ電話システムを利用して行った。
- 成果** 国内採用と同水準の人材を採用できた。応募者が受検言語を自由に選択できるテストを利用したため、日本では採用が難しい高度技術を持つ人材を日本語力の影響を受けずに採用できた。

商品一覧

マークシートなどの紙で実施する Webで実施する テストセンターで受検する

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
OPQ (オーピーキュー)		OPQ(パーソナリティ)	68	約30分	問題冊子・マークシート:300円/冊 採点処理:2,750円/人 合計:3,050円/人	新卒・中途採用から社内研修、登用、配属など幅広く使える汎用的なパーソナリティ検査。30項目からなるパーソナリティと、9項目の汎用的なコンピテンシー、幹部としての成長期待値、職務適性などを予測する。
WebOPQ (ウェブオーピーキュー)		OPQ(パーソナリティ)	68	約20分	受検:2,500円/人	WebOPQはOPQのWeb版。選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
万華鏡30		OPQ(パーソナリティ)	68	約20分	受検:3,600円/人	自己理解とキャリアプランニングを支援する報告書。マネジメントコンピテンシー、感情知能、チームタイプを出力。研修やマネジメントの参考資料として有効。

名称	科目	価格(消費税等別)	特徴
CHX (チャックス)	他の適性テストで受検したOPQから結果を出力します。	採点処理:3,000円/人	入社後の配属や受検者へのフィードバックを支援する報告書。チーム内での役割タイプや、相性が良い上司タイプ、職種への向き不向き、などを予測する。
ストレス耐性レポート		採点処理:2,000円/人	どのような環境、条件下でストレスを感じやすいか、これにどう対処するかを予測する。配属や本人へのフィードバック、マネジメントの参考資料として有効。

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
GAB (ギャブ)		言語(論理性) 計数(図表理解) OPQ(パーソナリティ)	52 40 68	25分 35分 約30分	問題冊子・マークシート:600円/冊 採点処理:3,500円/人 合計:4,100円/人	新卒・中途採用、登用など、選考場において有効なテスト。ビジネスの基礎的能力にフォーカスした2つの知的能力テストと、汎用的なパーソナリティ検査で構成される。結果票では、30項目からなるパーソナリティと9項目の汎用的なコンピテンシー、幹部としての成長期待値、職務適性などを予測する。WebGABは、GABのWeb版。選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
WebGAB (ウェブギャブ)		言語(論理性) 計数(図表理解) OPQ(パーソナリティ)	52 40 68	25分 35分 約20分	[プランA]使用権:2,500,000円/年 受検:500円/人 [プランB]使用権:1,200,000円/年 受検:1,000円/人	
C-GAB (シーギャブ)		OPQ(パーソナリティ) 計数(図表理解) 言語(論理性) 英語(大意把握)	68 29 32 24	約20分 15分 15分 10分	登録:30,000円/年 受検:4,500円/人	テストセンター形式をとっており、全国47都道府県に約200会場が用意されている。新卒・中途採用場面で有効なテスト。運用負荷軽減と不正受検防止を両立できる。GABの科目に英語が追加されており、GABと同形式の結果が得られる。受検機会の拡大という点でWebテストに及ばないものの、確実な本人認証が可能である点が大きなメリットとなる。
WebGAB PlusOne (ウェブギャブプラスワン)		言語(論理性) 計数(図表理解) 任意の科目(1科目) OPQ(パーソナリティ)	52 40 — 68	25分 35分 — 約20分	[プランA]使用権:3,000,000円/年 受検:600円/人 [プランB]使用権:1,500,000円/年 受検:1,200円/人	新卒・中途採用、登用など、選考場において有効なテスト。ビジネスの基本となるGABの知的能力テストに加えて、自社で必要とする別の知的能力を確認しておきたいというニーズに応えたツールとなっている。3科目の知的能力テストの結果に加えて、GABと同様のコンピテンシー等を予測する。Webテストであり、選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
WebRAB (ウェブラブ)		言語(論理性) 計数(水平思考) OPQ(パーソナリティ)	52 35 68	25分 35分 約20分	[プランA]使用権:2,500,000円/年 受検:500円/人 [プランB]使用権:1,200,000円/年 受検:1,000円/人	新卒・中途採用、登用など、選考場において有効なテスト。隠れた法則性をすばやく見つけ出し推論によって解を導き出す能力を測定する新しいタイプの計数科目を採用。GABと同形式の報告書が出力される。Webテストであり、選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
IMAGES (イメジス)		計数(暗算) 言語(大意把握) 英語(大意把握) OPQ(パーソナリティ)	50 24 20 68	10分 10分 10分 約30分	問題冊子・マークシート:240円/冊 採点処理:2,300円/人 合計:2,540円/人	新卒・中途採用などの選考場において有効なテスト。ビジネス場面に関連する6つの行動タイプや、リスク予測、パーソナリティの特徴を分かりやすく表現したコメントなどが報告書として出力される。面接前の短い時間でも、比較的容易に受検者の人物像をイメージすることができる内容となっている。WebIMAGESは、IMAGESのWeb版。選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
WebIMAGES (ウェブイメジス) 玉手箱Ⅲ		計数(四則逆算) 言語(大意把握) 英語(論理性) OPQ(パーソナリティ)	50 32 24 68	9分 10分 10分 約20分	[プランA]使用権:2,500,000円/年 受検:500円/人 [プランB]使用権:1,200,000円/年 受検:1,000円/人	玉手箱ⅢはWebIMAGESと受検内容は同一だが、報告書の形式が異なる。9つの汎用的なコンピテンシーと、各社の採用基準に基づき任意に設定した面接ガイドが出力される。 ※玉手箱ⅢのAOL連携版の場合、報告書の仕様が一部異なります。

形式	科目	結果出力	価格(消費税等別)	特徴
	ご希望の科目で貴社オリジナルの問題セットをご用意いたします。 【主な科目】言語/計数/英語/法則性/OPQ(パーソナリティ)など。	当社コンサルタントが、貴社のご利用ニーズに最適な科目や帳票をご提案いたします。	【使用権】1科目:1,000,000円/年 【採点処理】1科目:50円/人 【その他】 開発費:別途、お見積り その他使用権:別途、お見積り	貴社のニーズに合わせて作り上げるため、あらゆる場面での活用が期待できる。 知的能力テスト、パーソナリティ検査など科目の組み合わせ、問題レベルの調整、結果票のデザインなどを任意に指定可能。別途、分析サービスをご利用いただくことで、分析結果から導かれる独自の指標(戦力要件、定着性指標、など)を結果票に盛り込むこともできる。 Webテストの場合、応募者管理データベースとの自動的なシステム連携を図って運用負荷の軽減を行うことも可能。
	ご希望の科目を任意に組み合わせた受検システムをご用意いたします。 【主な科目】言語/計数/英語/法則性/OPQ(パーソナリティ)など。		【使用権】1科目:1,000,000円/年 システム使用権:2,400,000円/年 【受検】 1科目:50円/人 【その他】 開発費:別途、お見積り その他使用権:別途、お見積り	

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
GFT (ジーエフティー)		計数(図表理解) 言語(論理性) 英語(大意把握)	15 24 21	15分 12分 15分	問題冊子・マークシート:240円/冊 採点処理1科目:1,500円/人 2科目:2,300円/人 3科目:2,700円/人	大量選抜を行う新卒採用の初期選考での利用が効果的。3科目の中で必要な科目のみを選択して使用することが可能。
新計数理解テスト		計数(水平思考)	30	35分	問題冊子・マークシート:600円/冊 採点処理:2,000円/人 合計:2,600円/人	新卒・中途採用、登用などの選考場において有効なテスト。隠れた法則性をすばやく見つけ出し推論によって解を導き出す能力を測定する。

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
コンピュータ職適性テスト CAB (キャブ)		暗算 法則性 命令表 暗号 OPQ(パーソナリティ)	50 40 50 39 68	10分 15分 20分 20分 約30分	問題冊子・マークシート:600円/冊 採点処理:3,500円/人 合計:4,100円/人	コンピュータ職における新卒・中途採用などの選考場において有効なテスト。プログラマーやシステムエンジニアに必要とされる能力を測定する独自の知的能力テストが実施される。汎用的な9項目のコンピテンシーに加えて、プログラマー職、システムエンジニア職、カスタマーエンジニア職、プロジェクトマネージャー職の適性を予測する報告書が出力される。
コンピュータ職適性テスト WebCAB (ウェブキャブ)		四則逆算 法則性 命令表 暗号 OPQ(パーソナリティ)	50 30 36 30 68	9分 12分 15分 16分 約20分	使用権:30,000円/年 受検:3,000円/人	WebCABはCABのWeb版。選考の効率化、受検機会の拡大が期待できる。
コンピュータ職適性テスト C-CAB (シーキャブ)		OPQ(パーソナリティ) 四則逆算 法則性 命令表 暗号	68 50 30 36 30	約20分 9分 9分 13分 14分	登録:30,000円/年 受検:4,500円/人	C-CABはCABのテストセンター版。全国47都道府県に約200会場が用意されている。運用負荷の軽減と不正受検防止が両立できる。受検機会の拡大はWebテストに及ばないものの、確実な本人認証が可能である点が大きなメリットとなる。
営業職適性テスト SAB (サブ)		言語(論理性) 計数(図表理解) OPQ(パーソナリティ)	32 35 68	12分 20分 約30分	問題冊子・マークシート:600円/冊 採点処理:3,500円/人 合計:4,100円/人	営業職の新卒・中途採用で有効なテスト。9項目のコンピテンシーに加えて、営業スタイルや営業職としての能力適性を予測する報告書が出力される。
事務職適性テスト OAB (オーエビー)		機器操作能力 注意能力 OPQ(パーソナリティ)	40 58 68	8分 12分 約30分	問題冊子・マークシート:600円/冊 採点処理:3,500円/人 合計:4,100円/人	事務職の新卒・中途採用で有効なテスト。知的能力テストでは、事務職に関連が深い、機器を正確に扱う能力と数字データの間違いを短い時間でチェックする能力を測定している。行動特性からは事務職に必要とされる4つのコンピテンシーを予測する報告書が出力される。
カスタマーコンタクト適性テスト CCSQ (シーシーエスキュー)		計数(四則逆算) シミュレーション演習 パーソナリティ(OPQとは異なります。)	50 16 46	9分 約30分(45分制限) 約20分	【プランA】使用権:2,500,000円/年 受検:500円/人 【プランB】使用権:1,000,000円/年 受検:1,000円/人 【プランC】使用権:50,000円/年 受検:3,000円/人	カスタマーコンタクト(接客・販売サービス)職における新卒・中途採用で有効なテスト。実際の仕事場を想定したシミュレーション演習を通して、ビジネスを重視するか顧客ニーズを重視するかという視点によるカスタマーコンタクトタイプや、実務場面に関連が深い「関係構築」「説得・交渉」など16項目のコンピテンシーを予測する報告書が出力される。

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
決裁箱		業務シミュレーション演習(整理/計画/分析/データ処理)	題材により異なる	54分 〜 90分	問題冊子・マークシート:2,000円/冊 採点処理:2,000円/人 合計:4,000円/人	管理職登用に有効。複雑な業務の遂行能力を、整理・計画・分析・データ処理などの行動を通じて測定する演習。題材によって設定、所要時間が異なる。
羅針盤		状況判断	100	40分	受検:8,000円/人	管理職登用に有効なテスト。実際のマネジメント場面を模した状況判断シミュレーションから、管理職に必要な「判断力」「マネジメントスキル」を測定する。
LC@Work (エルシーアットワーク)		音声理解	21	約20分	500,000円/1版	各場面で交わされる会話とそれに関する問題を聞き取り、筆記で回答する。結果はご担当者様ご自身によりその場で採点可能。
グループディスカッション題材		グループ演習	題材により異なる		使用権:500,000円/年(1題材あたり)	模擬会議形式の行動観察型アセスメント題材。合意形成に対する貢献度と貢献の仕方を評価する。演習題材と評価シートをご提供。

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
玉手箱 AOL版 MWMM版		パーソナリティ 行動・経験に関する質問	23 36	約8分 約3分	使用権:1,200,000円/年 各種オプション:別途、お見積り	採用初期段階における大量のエントリー者をパーソナリティの回答結果を基に序列化するテスト。効率的に求める人物を発掘し、初期選考における採りこぼしを防止する。初期段階の意欲付けが浅いエントリー者に対して、回答負荷が軽い簡易的なパーソナリティに関する質問を実施している点が特徴。行動・経験に関する質問を実施し、面接時に強みを確認することも可能。
WebMQ (ウェブエムキュー)		意欲	36	約15分	受検:2,500円/人	社員の定着率向上や意欲形成に効果的なテスト。意欲に影響する環境を4領域18尺度36項目に分類し、受検者のやる気ができる環境を予測する。
WebV@W (ウェブヴァリアスアットワーク)		価値観	26	約10分	受検:1,300円/人	内定者フォローや自己理解に有効なテスト。会社や仕事に求めるものを4領域13項目で測定。社風とのマッチングを予測する。
無尽蔵		コンピテンシー 重要度調査	36 36	約20分 約10分	受検:8,000円/人	人事評価手法の一つである360度評価をWeb上で実施できるテスト。マネジメント・コンピテンシーを測定し、自己理解を深め、能力開発につなげていくことができる。
創造力テスト		発散的思考	6	24分	問題冊子:360円/冊 採点処理:5,000円/回 採点処理:5,000円/人	仕事場における簡単な状況文を受検者に与え、それに対する解決策や説明を自由記述形式で数多く、幅広い視点から回答してもらうことによって、アイデアの豊富さや視点の幅広さ、独創性を測定する。

名称	形式	科目	結果出力	価格(消費税等別)	特徴
SHLグループオンラインテスト		知的能力3科目 パーソナリティ1科目 から自由に選択可能	多様な利用用途に合わせた出力レポートが選択可能	知的能力1科目受検:4,800円/人 パーソナリティ受検:6,000円/人 知的能力レポート:無料 パーソナリティレポート:2,400円/人	多言語で受検、および結果出力ができるテスト。 受検者が自身の得意な言語で受検することができるのが特徴。 ※初期費用+受検料の別プランもあります。

名称	形式	科目	設問数	時間	価格(消費税等別)	特徴
Solution Wizard		組織特性	管理職128 他従業員104	なし	使用権:1,000,000円/年	組織の特徴を把握することで、組織の有効性発揮に役立てることができる。Solution Wizardでは、6カテゴリ・32項目で組織の特徴を捉え、組織内の管理職とその他従業員の視点のどようになっているのか、部署ごとに提示します。

問題冊子・マークシート等をご注文の際は、別途送料がかかります。採点処理結果(5部以下)を郵送にてご希望の場合、別途送料がかかります。

はじめに

商品のご紹介

導入事例・分析

商品一覧