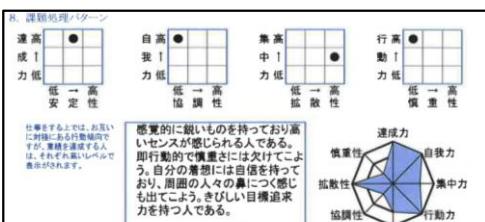


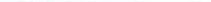
| | |
|-----------------------|---|
| 提供元 | <ul style="list-style-type: none"> 株式会社ヒューマンキャピタル研究所 (HCl-AS適性検査) |
| HCl-AS 適性検査 とは | <ul style="list-style-type: none"> HCi-AS : Human Capital Institute-Adaptation Support 作成者 : 北山 進 (ヒューマンキャピタル研究所主任研究員) 開発背景 : 面接は点数でも数値でもなく、個性を見極める 数値化の検査では、個性が捉えきれない ストレス社会で精神的に弱い人の発見 特徴 : 臨床データ重視、類型論、記述文重視 強み : 人物本位の面接の参考に 出題形式 : 4者択一形式 出題数 : 30問 試験時間 : 10分 出題内容 : 普段の生活に即した問題 (例) あなたが好きな寿司を食べる時は <ul style="list-style-type: none"> A. 先に食べるタイプ B. 最後に残すタイプ C. Aに近い D. Bに近い 結果報告 : FAXにて遅くとも1時間以内に返却 <p style="color: red;">☆WEB対応も出来ます。</p> |
| HCi-AS 適性検査 の特徴 | <p>① 試験時間・診断結果の返却時間が短い。</p> <p>I HCi-AS検査は、出題数が30問。試験時間が10分となっており、他の試験に比べて時間が短く、受検者への負担が少ない内容。</p> <p>II 受検頂いた回答用紙をFAXする。 診断結果が面接に間に合うよう、30分以内にFAXにて返却される。</p> <p>② 出題内容が作られにくい。 HCi-AS検査は、受験者の本質部分を探し出す内容となっている。 それ故、選択肢も「はい」「いいえ」、どちらが「良く」どちらが「悪い」と判断できないものとなっている。</p> <p>③ 診断結果が明文化されている。 * HCi-AS検査は、正確に判断していただく為に文章表記を重視。</p> <p>④ メンタルチェックができる。 HCi-AS診断では、ストレス耐性の弱い方を見出すことができ、その文章表記も詳しく記載。</p> <p>⑤ 妥当性が80%と高い。 適性検査業界の平均妥当性45%~60%だが、HCi-AS検査は、妥当性80%。（10人受検したら、8人は診断内容がおおむね妥当であるという解釈）</p> |
| 問題形式 (例) | <ul style="list-style-type: none"> 従来の質問法 <ul style="list-style-type: none"> Q あなたは神経質ですか はい いいえ わからない Q てきぱき物事を片づける? はい いいえ わからない Q スパイのような人が多い はい いいえ わからない Q 人の親切は下心がありそう はい いいえ わからない <p>HCl-ASは一対比較法</p> <ul style="list-style-type: none"> Q 食事の取り方は A ゆっくりとるタイプ B どちらかというと早い方 Q 旅行に行くなら A 名所旧跡などを一通り行く B あまり人が行かないところへ行く |
| 結果用紙 (例) |  |

| | |
|---------------------|--|
| 1. 結論 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 結論だけで採用を判断しないことが重要です。 ・ これまでに実施した検査の中で、ハッピーテラスで活躍している（と判断されている）方が受けている評価で、最も多いのは、「5、再面接の上検討する(+)」です。一方で、「1、是非採用したい」のハッピーテラス内での評価は二極化しています。 ・ 【採用推奨】 「2、採用してよい」 「5、再面接の上検討する(+)」 ・ 【採用再検討】 「5、再面接の上検討する(-)」 「3、適職あれば採用」 「1、是非採用したい」 です。 ・ 今まで、一度の面接で採用を決めていた教室はありませんでしょうか？ 現場での子ども対応の様子を見ずに決めていた教室はありませんでしょうか？ 8割の信憑性がある検査結果をお手元におき、2回以上の面接を実施して判断してください。 |
| 2. 決定にあたっての重要なファクター | <ul style="list-style-type: none"> ・ 診断ツールの中で、採用において重要な指標となる部分です。 ・ 繰り返し読むことでその方の人物像を想像することができます。 ・ その方の人物像が、募集教室内で活躍できる人物像とマッチしているか、をイメージした上で、採用の可否を決めるをお勧めいたします。 |
| 3. 知的効率 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 理論派か感覚派かの指標を3段階で表示します。 <p>* 知的に高いか低いかの指標ではありません。</p> |
| 4. 知的に低い時の行動特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ その方が、知的に低い場合に出現する行動の特徴です。 ・ 基本的に知的に高い方の行動には出現しませんが、著しく疲れている時や精神的に参っている時などに出現する可能性があります。 <p>* 採用後の「何かあった」危険信号としてマネジメントに生かしてください。</p> |
| 5. 面接時のチェックポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に必ずヒアリングをしてください。 その際には、診断結果を「真」としてヒアリングを行います。 例：診断結果「リードしていく点が弱い」 →「周りの方をどう引っ張って来たか」などの質問をしてみる |
| 6. 持ち味としての行動 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「2. 決定にあたっての重要なファクター」の次に読む項目です。 重要指標としてください。 |
| 7. 欠点としての行動 | |

| | | | | |
|---|--|-----------------------|--|---|
|  | | Hci-AS 診断結果報告書 | | |
| 800000 | | 診断年月日 2017年12月18日 | | |
| 会社名 (ドットアライル) | | No. | | |
| 氏名 サンブル2 | | 性別 | | 女 |
| 1. 結論 5 再進路の上検討する (+) | | | | |
| <p>専門知識について 事実を踏まえ、もとよりの専門知識の問題点を整理して、 「この問題をどう解決するか」の視点で、 あきらめやショックといった状況ではあります。 参考に、各専門知識の問題点を記載しています。</p> | | | | |
| <p>1. 美術表現など―― 10% 2. 伝統文化など―― 10% 3. 伝統文化など―― 10% 4. 伝統文化など―― 10% 5. 美術表現など―― 10% 6. 再進路の上検討する―― 10%</p> | | | | |
| 2. 後定式(あらへいしき) 必要とするアシスト 生徒が問題を抱えたりしたときに、 どのようにアシストするかを記載する欄です。 既にアシストした場合は、2回目 記載しても構いません。 | | | | |
| 3. 加的単歩 付いている問題に対する 具体的なアシスト内容を記載する 欄です。問題に対するアシスト内容を 複数回記載する場合は、2回目以降 記載しても構いません。 | | | | |
| 3. 高い指向性 | | | | |
| 4. 加的低い指向性 | | | | |
| 特記なし | | | | |
| 5. 面接前のチェック ポイント | | | | |
| <p>面接前のチェックポイントは、 個人の問題(心の問題、精神的 問題)、既存の問題(既存の問題 に関する問題)、問題の問題(問題 に関する問題)の3つに分類されています。</p> | | | | |
| 6. もじもじとして行動 する問題 | | | | |
| <p>もじもじとして行動する問題は、 問題に対するアシスト内容を記載する 欄です。問題に対するアシスト内容を 複数回記載する場合は、2回目以降 記載しても構いません。</p> | | | | |
| 7. 矢張として行動 する問題 | | | | |
| <p>矢張として行動する問題は、 問題に対するアシスト内容を記載する 欄です。問題に対するアシスト内容を 複数回記載する場合は、2回目以降 記載しても構いません。</p> | | | | |
| 8. 矢張として行動 する問題 | | | | |
| <p>矢張として行動する問題は、 問題に対するアシスト内容を記載する 欄です。問題に対するアシスト内容を 複数回記載する場合は、2回目以降 記載しても構いません。</p> | | | | |

| | |
|-----------------------|--|
| 8. 課題処理 パターン | ・ 職場での期待される仕事ぶりが文章として表出されます。 八角形の面積が広い方が、社会人として評価が高いこととなります。 |
| 9. 適正配置 予測 | <p>* ハッピーテラス合格指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6項目平均30点以下は基本的には採用しない。 ・ 「S 対人的業務」が30点以下は基本的には採用しない。 <p>と、しています。</p> <p>I : 専門研究的業務 → 商品開発や研究職向きの特性（プログラム作成等）</p> <p>R : 技術的業務 → PC操作や機械操作業務に向く特性（請求等）</p> <p>C : 維持的業務 → 同じ手順を踏む業務に向く特性（請求・ルート営業等）</p> <p>E : 活動的業務 → 体を動かす業務（子どもも体を動かし遊ぶ等）</p> <p>S : 対人的業務 → 人と接する業務に向く特性（子ども/保護者対応・営業等）</p> <p>A : 変化対応的業務 → 考えて成果をなす仕事に向く特性（トラブル対応や施策考案など管理者的業務等）</p> |
| 10. 戦力化 予想 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 30点未満を「時間がかかる」、70点以上を「適応しやすい」、その他を「一般的」、と読み取ってください。 ・ 基礎能力からの今後の伸び率と捉え、採用の参考にしてください。 |
| 11. 育成の ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後のマネジメントに生かせる項目です。 ・ 採用後に活躍できる人材になるかマネージャーの手腕が発揮されるポイントです。 |
| ● メンタル ヘルスに 関して | <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>特記事項がある場合は、基本的に採用しない。</u> ・ 19%の確率で特記事項が記載。記載された不適応行動にいたる可能性があります。 |
| 備考 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ハッピーテラスを退職される方の多くがメンタルヘルスに課題を抱えています。 ・ 「● メンタルヘルスに関して」の項目がある採用診断ツールを実施することで、退職リスクや組織での不協和音を回避できる確率があがります。 ・ また、1回の面接で判断をせず 【1次面接（+子ども対応）】 → 【採用診断】 → 【最終面接】を行うことでミスマッチを防くことができます。 ・ 人材不足が大きな課題の教室もありますが、採用を急ぐあまり、「組織に良い影響を与えない人材を採用してしまった」「すぐやめてしまった」ということによる損害を防ぎ、良い人材をそろえていくことで、地域から見た教室の価値を上げていくことができます。 |



| | | | |
|---------------------|--|----|---|
| 10. 動力化予測 | 早期 戦 力 度 | 65 |  |
| ・早朝出勤度: 週5回 (人材計1) | 成長 度 (幹部予測) | 35 |  |
| ・2次行動実績: 週1回 (幹部計1) | チーム ワーク | 30 |  |
| ・課題解決度: 週1回 (幹部計1) | 孤独志向度: ある。狭い心の中ではかなりのレベルで仕事をするであろう。この点を戦力に結びつけたい。自信が高につき協調性を欠くことが壁になる。 | | |

1. 有能指導のポイント
人材育成、改善すべき点を具体的に記述してあります。

2. 1週間の進捗状況
この人の好きな職務の中で、着想の貌さを生かすことがまず何よりも大切である。

3. 2計画性を
行動を記入する前のチェックをもとに計画を立てさせること。実行後の検討を含めて。

- メンタ/レヘルームに關して
特記なし。