

“人材”に関する課題を解決に導く 適性・資質診断「NET*ASK」 活用事例のご紹介

- ハイパフォーマ人材の採用（新卒・中途）による業績向上施策
- リスク人材の採用回避によるリスクマネジメント
- 配置配属のミスマッチ防止で離職率低下
- 上司部下の相性分析による最適なチームビルディング
- メンタルヘルス対策で早期のケアを
- キャリア研修への活用で自律的キャリア形成へ

株式会社ネクストエデュケーションシンク
マーケティングビジネス部

はじめに

- 経営者や人事部・採用部門の責任者の方にお話を伺うと行きつくのは「**企業は人なり**」のひと言に尽きます。
- だからこそ、いま人事部・採用部門に切に望まれるのは、**将来、企業を成長させ、牽引するポテンシャルの高いリーダー人材の採用と、その採用方法を自社の環境で確立**すること、更に既存社員の個性を最大限活かす**最適な配置配属**や、各人材を見極め、パフォーマンスを出していただくための、きめ細やかな育成等『**タレントマネジメント**』を実現することではないでしょうか。
- そこで、ネクストエデュケーションシンクでは、人材に関する重要な課題を解決に導く、適性・資質診断「NET*ASK」を活用した診断・分析ソリューションをご提案しています。今回は、顧客企業にどのような課題があり、それをどのように課題解決に導いているのか、その活用事例をご紹介します。

目次

- 事例1 ハイパフォーマ人材の採用による業績向上施策①
- 事例2 ハイパフォーマ人材の採用による業績向上施策②
- 事例3 リスク人材の採用回避によるリスクマネジメント
- 事例4 配置配属のミスマッチ防止で離職率低下
- 事例5 上司部下の相性分析による最適なチームビルディング
- 事例6 メンタルヘルス対策で早期のケアを①
- 事例7 メンタルヘルス対策で早期のケアを②
- 事例8 「キャリア研修」への活用で自律的キャリア形成へ

■事例1 ハイパフォーマ人材の採用による業績向上施策①

◆大手信用調査会社様 顧客の信頼を得る営業マンを採用



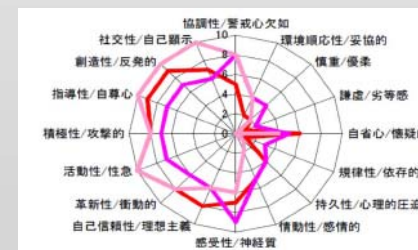
- 別の診断を採用に利用していましたが、年々新卒・中途社員問わず離職率が高まり、メンタル不調に陥る若手社員も増加傾向に。また、企業の経営トップと対峙する職種ですが、一般的・汎用的な「営業マン」基準で採用した為、明るく社交的で饒舌ではあるが、軽い物売りのようなタイプが多くなり、客先の経営者からはそのような営業社員に対して信頼関係が築けないとクレームが増えていました。
- そこで『NET*ASK』に切り替え、社内ハイパーフォーマーのデータを分析することで、価値観や資質の基準指標を把握、その指標に基づき、ストレス耐性があり、本質的なコンサル力のある人材を採用したところ、**自社の業務に適応した優秀なコンサル営業社員の採用が実現され、業績向上につながっています。**

■事例2 ハイパフォーマ人材の採用による業績向上施策②

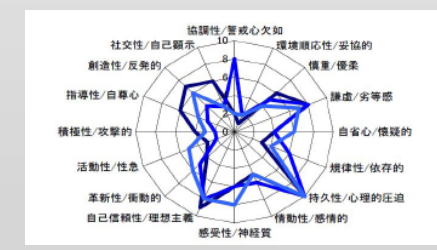
◆大手コールセンター様 アウトバウンド業務の ハイパフォーマ人材を特化して採用



- コールセンター業務の経験者を採用しても、とくにアウトバウンド業務（コール発信担当）の場合、業績にかなりのバラつきがあり、低業績は早期離職にもつながるため採用時点で見抜きたいという課題がありました。
- そこで『NET*ASK』にて「インバウンド担当（コール受け担当）」「アウトバウンド」など職務ごとにハイパフォーマを指標化。その結果に基づいた採用・配属を開始したところ、ストレス等からの早期離職が減り、**新人の業績、部門としての業績ともに向上しました。**



▲ハイパフォーマ指標例



▲ローパフォーマ指標例

■事例3 リスク人材の採用回避によるリスクマネジメント

◆大手通信キャリア様 リスク人材の面接前スクリーニングを 実施。離職率が20%減少。



- 顧客のニーズは多様化し、製品やサービスはより複雑化、競合との競争も激しく、販売・接客スキルのある店舗スタッフのスピーディーな採用が急務となります。
- そこで、社内のハイパフォーマーに『NET*ASK』を実施してもらい、その要素を分析。採用基準を明確化したところ、接客・販売スキルの高いスタッフが増えました。
- また、多人数の選考をスピーディーに進めるために、**リスク分析の結果を活用**。「すぐに辞めそうな人材」「ストレスを抱えた人材」「トラブルを起こしそうな人材」等を一次選考でスクリーニングしているため、**離職率が20%下がりました**。

■事例4 配置配属のミスマッチ防止で離職率低下

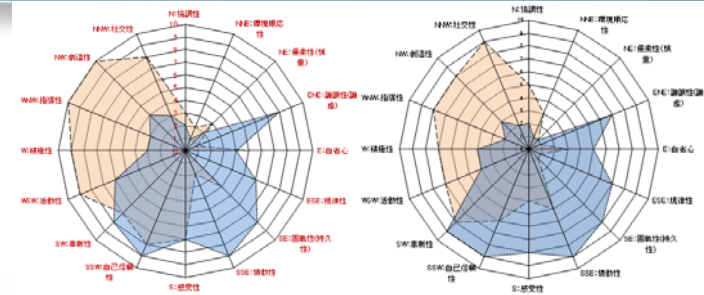
◆大手航空会社様 配置配属のキー項目を明確化。離職率 が大幅低下し採用コストダウンに成功

- 多くの応募者の中から厳選し採用してもすぐ辞めてしまったり、業績があがらない等課題がありました。
- そこで「NET*ASK」にて最初に社内の各職種のハイパフォーマ社員のデータを抽出・分析し、自社の採用の基準を作成。その結果に基づき配属を開始したところ、結果は顕著に現われ、**離職率が大幅に減少**しました。
- これまで「接客」ということで華やかさを重視していましたが、激務に対応できるモチベーションの高さ、華やかさばかり追求めない堅実さ、顧客と衝突しない等の項目が重要と判明。**客観的に数値に基づいた配置配属**で、ミスマッチを解消しています。



■事例5 上司部下の相性分析による最適なチームビルディング

◆中堅食品メーカー様 上司・部下の相性分析による 配置配属見直しを実施



▲上司との相性が悪かった例

▲配属変更で相性改善後の例

- 最新トレンドに即した革新的な食材の開発・製造・販売が絶好調で業績を伸ばしており、採用を拡大して製造拡大に対応しています。しかしそのため上司が新しい部下の資質や特性を把握しきれず指導や育成がうまくいかない事例が増えています。
- そこで「NET*ASK」で、問題を抱えている上司・部下の相性を分析したところ、高いモチベーションやリーダーシップの数値の外向的な上司と、もともと相性が合わない内向的な部下が、その強い指導のもとストレスを抱えていることが判明。**相性を鑑みて、配置配属の転換を行いました。現在、急な退職や休職等もなく、スムーズに業務が回りさらに成長、躍進中です。**

■事例6 メンタルヘルス対策で早期のケアを①

◆大手電子機器メーカー様

リスクを抱える社員を早期発見



- 工場で働く若手社員のうつ、メンタル不調が問題となっていました。『NET*ASK』を導入して、全社的にリスク分析を実施したところ、忍耐力はあるが、プレッシャーに弱くストレスを抱えやすい依存型の社員が多いという傾向がでました。
- そのため、メンタル不調者を早期に発見し、研修やカウンセリングでフォローする全社的な施策を展開中です。
- 新卒採用でも活用し、ストレス耐性が高く、積極的で主体的な学生を採用したところ、離職率が約30%減少しました。

■事例7 メンタルヘルス対策で早期のケアを②

◆大手航空系情報システム子会社様 医療機関の指摘による調査への対応策



- 全従業員数(1000名弱)の 毎年の健康診断の結果、医療機関よりメンタル不調者が増え続けていると指摘を受けた。人事担当者は早速、同業他社等の調査をしたところ、他社以上に発症率が高いことを認識。
- 毎年実施していた『ITスキル診断』と同時に「NET*ASK」を全社員で実施し、その診断結果を組織的にも分析。
- 各部署、課、チームごとに階層別、業務別に分析し、メンタルヘルス対策を徹底したところ、不調者に対するカウンセリングや業務適性から配置配属、チームビルディングを行い**組織再編成**をするための、**客観的な指標**とすることとなりました。

■事例8 「キャリア研修」への活用で自律的キャリア形成へ

◆中堅製薬会社様

研修でキャリアに対する意識変化と、自己成長への動機づけを強化



- 特に一般社員のキャリアに対する意識が会社に依存的で、自らキャリアをデザインしていく、自分のキャリアは自分で形成していく、という意識が薄いという課題がありました。
- 「NET*ASK」を採用診断として導入していたこともあり、希望の既存社員に、診断結果を活かした研修を実施しています。
- 研修の中では、自身の特性に気づき自己理解が一層深まることで、キャリア形成を進める上で重要な自律的視点を理解。中長期的キャリア展望を描いたうえで、社内の「能力開発計画」作成につなげています。受講生からは動機づけが強まり、自律的に計画の実行に取り組んでいる、という声があがっています。

【企業を伸ばす人財採用、人財育成・人事戦略を支援する】



●お問い合わせ

株式会社ネクストエデュケーションシンク

<http://www.nextet.net>

TEL 03-5842-5148

e-mail : info@nextet.net