

A collection of wooden blocks with various letters and numbers scattered on a teal and orange background. A hand is visible on the right side, interacting with the blocks. The text is overlaid on a blue horizontal band.

経験や勘だけに頼らない面接を  
いま適性テストが求められる背景

# 適性テストに注目が集まる背景

## コロナ禍を打破するため厳選採用に活用

新型コロナウイルスの影響で一部の企業が採用の様子見。一方で求職者は増え続けたため、結果的に採用競争率が低下しました。

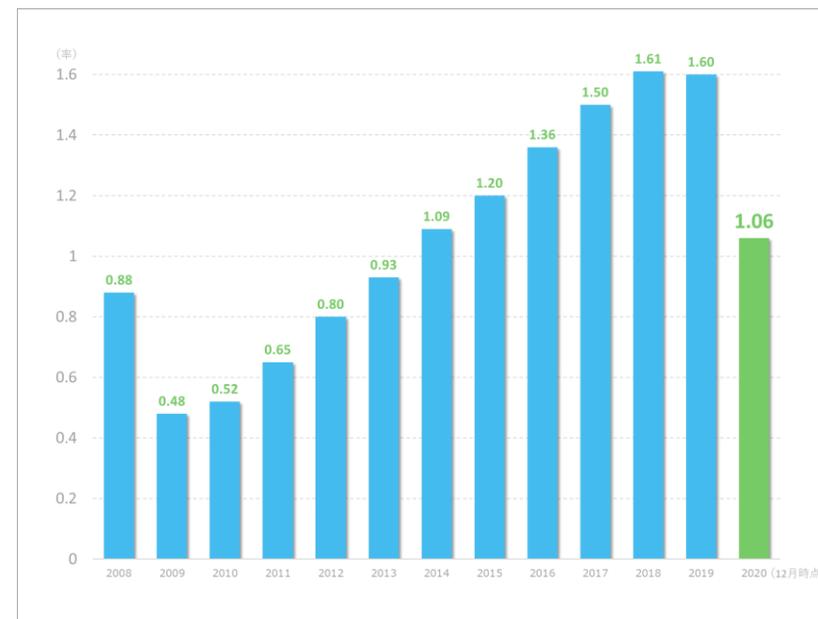
採用難易度を測る指標の1つに「有効求人倍率」があります。

右図の通り、この値が2020年に大幅低下していることから、以前と比較して採用しやすくなっていることがうかがえます。

これを採用チャンスと捉え、普段採用できない優秀人材獲得に乗り出す企業が増加。その見極めに、適性テストが活用されています。

### 有効求人倍率の推移

有効求人倍率とは、求職者1人あたり何件の求人があるのかを示すもので、厚生労働省が発表しています。近年右肩上がり続け、2019年には「1.60倍」を記録。しかし、2020年に入って大幅に低下し、2020年12月時点では「1.06倍」になりました。



※厚生労働省 公表（2020年12月分）季節調整済有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

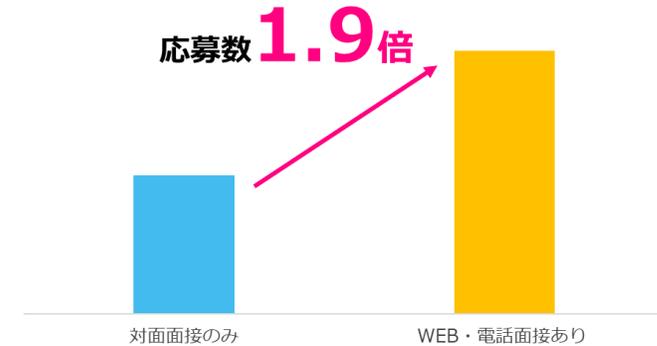
# 適性テストに注目が集まる背景

## オンライン面接の普及で導入企業が増加

新型コロナウイルス感染拡大により「オンライン面接」を導入する企業が急増。求職者側も希望する人が増えました。

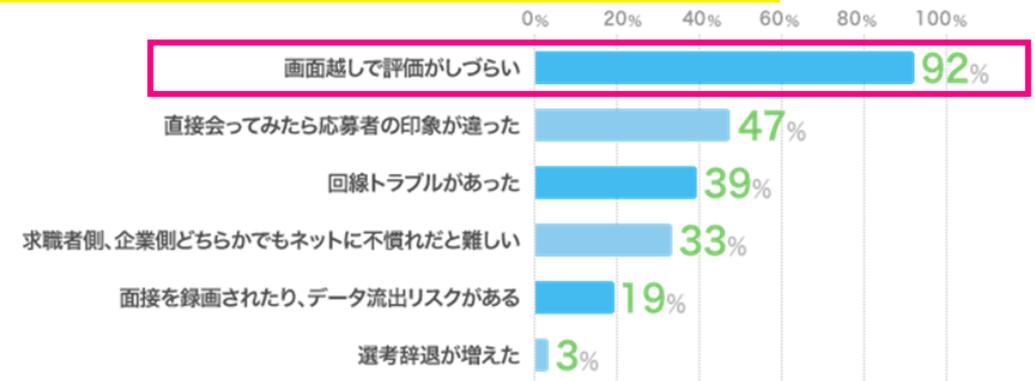
実際に、導入有無は応募効果にも影響を与えています。オンライン面接OK求人は、通常求人と比べて「1.9倍」応募数が高いことが判明しました。一方で、導入した企業によると「画面越しで評価がしづらい」という悩みも…。そこで、見極め精度を高める適性テストに注目が集まっています。

### Web面接・電話面接の応募数比較



※2020年9月～2020年12月のエン転職掲載求人のうち、Web面接OK求人と通常求人との応募数を比較

### オンライン面接導入による懸念事項



※オンライン面接に関するアンケート調査  
(有効回答数：454名 実施機関：2020年7月8日～2020年8月4日)

# 適性テストで見えること

## 見えにくい特徴を見極めるのに役立つ

面接では、履歴書・職務経歴書から読み取れる経験・スキルを優先してしまいがちです。これらは「見えやすい特徴」。任せる仕事内容に適合するかを判断するには役立ちますが、経験・スキルがあるからといって「社風」や「会社の考え方」にマッチするとは限りません。社風や考え方は、応募者の性格・資質・価値観といった「見えにくい特徴」を見極めることでマッチを図る必要があります。

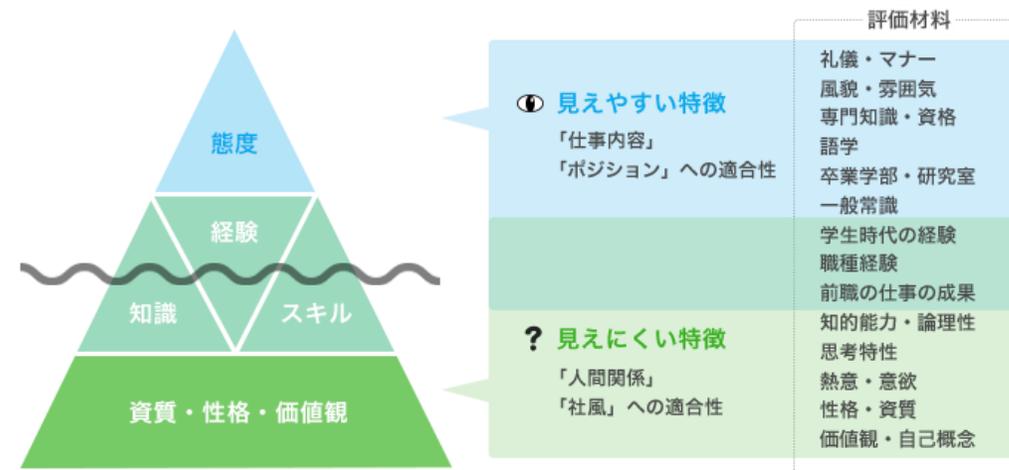
適性テストは、こうした「見えにくい特徴」を数値化・グラフ化することで見極め精度を高めるのに役立ちます。

### 見えやすい特徴

「礼儀・マナー」「知識・資格」などは面接での感じの良さや、履歴書・職務経歴書から読み取れる、見えやすい特徴です。

### 見えにくい特徴

「性格タイプ」「価値観」「職務適性」「思考特性」などは見極めるのが難しい、見えにくい特徴です。



# エン・ジャパンの適性テストで見えること

タイプ

原動力

指向

## 1. 性格特性

会社や組織における活動のベースとなる、性格・気質をみています。

項目名	偏差値	定義	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
主体性	59	自ら積極的に責任を持って動く										
豪爽性	75	現状に満足せず、変化・変革を好む										
外向性	52	広範囲の人と関わる										
持続性	22	粘り強くやり続ける										
協調性	25	周囲との調和を好む										

## 2. 創造的思考性

何かを創りあげる際の思考的側面をみています。新たな商品やサービスを創出するためには、経験思考と収束思考の両方の思考が必要になります。

項目名	偏差値	定義	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
発想性(拡散思考)	68	新しいアイデアを考へつづき、拡張させる										
論理性(収束思考)	64	拡張した上で論理的に思考し、収束させる										

## 3. コミュニケーション力

会社や組織で円滑な人間関係を築くための基礎にある力をみています。

項目名	偏差値	定義	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
意思伝達力	78	自分の考えをしっかりと伝えることができる										
論理的表現力	57	迅速立てて説明したり文章にできる										
好感表現力	52	他からの考えを審美的に理解できる										
対人調和力	16	相手の意図や感情を理解し、配慮できる										

## 4. エネルギー量

様々な活動を支える基礎的なパワーをみています。社会が豊かになると低下傾向になります。

項目名	偏差値	定義	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
行動性	56	考えよりも行動が先										
競争性	38	相手に勝つことにこだわる										
野心性	50	成りあがりとうとする気持が強い										
決断性	57	決断が早い										

## 5. ストレス耐性

各種のストレス(刺激)によって引き起こされる状態に対して、どの程度耐えうる特性を持っているかをみています。

種類	得点	状態
人付き合い	58	※
仕事の負荷量	35	※
理想と現実とのギャップ	86	※
評価・評判	24	※

## 6. キャリアタイプ指向性

仕事に対する価値観をみています。一般の社会人は経験をもとに形成されますが、学生・第二新卒の場合は希望・願望を表しています。

タイプ名	得点	特徴
経営幹部	41	強い心も力も結果を出さずとも、組織の頂点に居る
アントレプレナー	68	自らの力で事業を創り出し、新しいものを創り出す
チャレンジャー	62	困難と思える問題の解決や争い相手と打ち勝とうとする
商売	73	組織のルールに縛られず、自分のやり方で事業を進める
スペシャリスト	66	特定の分野内で自分の能力や技術を磨き、自分らしさを確立する
安定志向	59	組織内で、安定したキャリアパスを歩む
私生活重視	84	仕事よりも、プライベートの充実を重視し
社会奉仕	84	食物の供給や社会の発展や発展の推進に貢献したいと願う

## 7. 職務適性

職種別における職務内容が多様化していることから、従来の職務適性ではなく職務適性をみています。

職務	低	適性レベル	高	職務	低	適性レベル	高
多くの人と接し、サービスする				知識を深め、探究していく			
他者と連携・協調していく				自分の判断で自律的に進める			
専門性を身につけ、活かす				基本に従って定型的に進める			
正確かつ着実に進める				迅速に判断して進める			
新しいアイデアを生み出す				合理的に物事を進める			

## 8. 総合特徴

性格特性、創造的思考性、コミュニケーション力、エネルギー量、ストレス耐性、キャリアタイプ指向性の診断結果の特徴をコメントにまとめています。

現状に満足せず、変化・変革を前向きに捉える姿勢を強く持ったタイプである。また、自分の意思で判断し、その実現に向かって自ら積極的に行動していく主体意識もみられる。一方で無理と感じると、早々にあきらめてしまい、困難なことや地道な努力を避けていくこととする傾向が強くみられる。

創造的思考性においては、既存の概念にとらわれることなく、自由な発想でアイデアを膨らませ、多少のリスクが伴っても、自らそのアイデアを活かしてこうとする姿勢が強くみられる。

コミュニケーションにおいては自分の考えをしっかりと理解させていく姿勢が強く、相手に合わせ、考えや意図を的確に伝えることができる。ただ、相手を尊重するために、相手の気持ちや感情を正しく感じ取ったり、羨望や期待を受け入れていくことは苦手である。決断力が高く、自分の判断に迷わずに即決するような、思い切りの良さが見られる。その一方、上昇志向に欠け、競争心を持って取り組む傾向は感じられない。

理想と現実とのギャップに対するストレス耐性はとても高く、自分の描いていたものと現実との差が大きくともストレスを感じることなく、自分のペースを守って仕事に取り組むことができる。ただ、人付き合いへのストレス耐性が弱く、人と長時間付き合うことや、周囲の人の考えや気持ちなどを気にすることで、ストレスをためやすい。

キャリアについては、仕事を大切にしながらも、個人としての欲求や家族、友人との生活の充実をも大事にして、プライベートな時間を充実させていくことを指向している。一方、自らが中心となって、様々な人の力を結集して成長を生み出していくことをあまり指向していない。

## 9. 注意すべき点

診断結果の留意性について、「一貫性」「虚偽性」の2つの観点でみています。

一貫性	虚偽性
問題なし / やや欠ける / 欠ける	問題なし / やや高い / 高い
※	※

## 知的能力分析

学校や入社試験などで測定しない、会社や組織で求められる基礎的な知的能力の診断結果です。

### ● 総合評価

5

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 総合評価

### ● 系統別集計

基礎系	5	定型業務の遂行能力
記憶力	6	記憶、私語、及びすべての作業作業の基礎となる能力
言語力	5	早期の判断力と、読者の書き込みを改善する能力
計算力	4	基礎的な計算を早く正確に行う能力
応用系	5	非定型業務の遂行能力
計算応用力	5	数値的な分野で事業から発展させても能力
直観力	5	物事を空間的に把握する能力
言語応用力	5	読者の書き込み、発行して読者を引き入れる能力
推察力	4	難問の解決力と、進捗に情報も活用する能力

指向

注意点

原動力

- ・ 性格特性
- ・ 創造的思考性
- ・ コミュニケーション力
- ・ エネルギー量
- ・ ストレス耐性
- ・ キャリアタイプ指向性
- ・ 職務適性
- ・ 知的能力

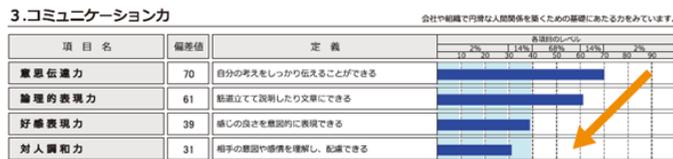
こうした「見えにくい特徴」をグラフ化。比較・分析がしやすくなり、採用した人材が活躍・定着する可能性を高めることができます。

# エン・ジャパンの適性テストで分かる5タイプ分類

性格特性（主体性と協調性の強弱）、コミュニケーション力（意思伝達力と対人調和力の強弱）から5タイプに分類

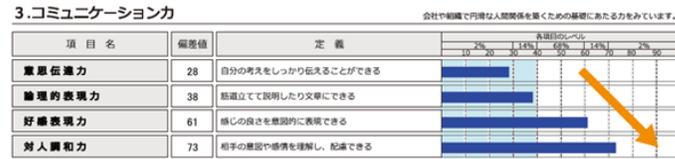
## 1 セルフスタータイプ

自分の意思で判断し、その実現に向かって自ら積極的に行動する姿勢を強く持った、主体者意識の強い先行者タイプ。



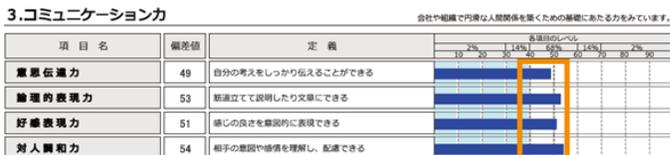
## 2 フォロワータイプ

周囲と協働する事で目標達成を目指す姿勢を持ち、チームワークや和を優先する従者タイプ。



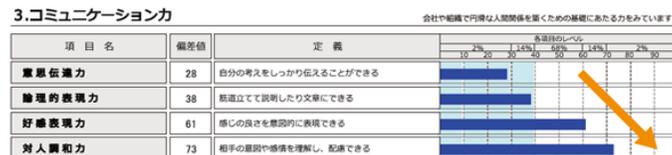
## 3 カメレオンタイプ

いずれの項目も平均的(40~60)で、一般的には周囲に合わせ、周囲からも受け入れられやすい八方美人タイプ。



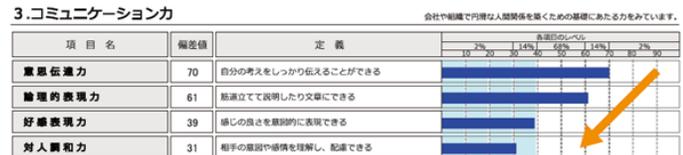
## 4 スペシャリストタイプ

自分の意思で判断し、その実現に向かって自ら積極的に行動する姿勢を強く持ち、周囲と協働しながら成果を追求していく専門家タイプ。



## 5 コメンテータータイプ

コツコツと持続的に周囲と協調しながら業務を行う性格を持ち、周囲に対しても自身の考えを論理的に伝える事が出来るタイプ。



# 貴社で活躍する人材は何タイプ？

セルフスターター、フォロワー、カメレオン、スペシャリスト、コメンテータータイプ、それぞれどんな人物像かイメージしやすくなれば幸いです。

貴社の活躍人材は何タイプでしょうか？

社内の活躍人材に適性テストを受けてもらい、その結果をふまえて採用基準を改める。そうすることで、よりフィット度の高い採用が行えるはずです。

より詳しく知りたい方・  
トライアルご希望は  
↓こちらをクリック↓

