

社員のストレスケアでの  
適性テスト活用事例



# エン・ジャパンの適性テスト

採用時の見極めだけでなく、入社後の教育や評価にも活用できます。  
今回は、メンタルヘルスでの活用事例と成果のご紹介です。

## <測定項目>

### 1. 性格特性

項目名	偏差値	定義	全範囲(0-100)				
主体性	59	自ら積極的に責任を持つ	2%	13%	60%	13%	2%
楽観性	75	現状に満足せず、変化・変革を好む	2%	13%	60%	13%	2%
外向性	62	活発的に人と関わる	2%	13%	60%	13%	2%
持続性	22	粘り強くやり続ける	2%	13%	60%	13%	2%
協調性	25	周囲との調和を好む	2%	13%	60%	13%	2%

### 2. 創造的思考性

項目名	偏差値	定義	全範囲(0-100)				
発想性(拡散思考)	68	新しいアイデアを考えつぎ、拡散させる	2%	13%	60%	13%	2%
論理性(収束思考)	64	筋道立てて論理的に思考し、収束させる	2%	13%	60%	13%	2%

### 3. コミュニケーション力

項目名	偏差値	定義	全範囲(0-100)				
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	2%	13%	60%	13%	2%
論理的表現力	57	筋道立てて説明したり文章にできる	2%	13%	60%	13%	2%
好感表現力	52	感じの良い言葉を適切に表現できる	2%	13%	60%	13%	2%
対人調和力	16	相手の意図や感情を理解し、配慮できる	2%	13%	60%	13%	2%

### 4. エネルギー量

項目名	偏差値	定義	全範囲(0-100)				
行動性	56	考えるよりも行動が先	2%	13%	60%	13%	2%
競争性	38	相手に勝つことこだわる	2%	13%	60%	13%	2%
野心性	50	成りあがりとうとする気持ちが強い	2%	13%	60%	13%	2%
決断性	57	決断が速い	2%	13%	60%	13%	2%

### 5. ストレス耐性

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

### 6. キャリアタイプ指向性

タイプ名	得点	特徴
経営幹部	41	様々な力と責任を必要とし、組織の発展に貢献
アントレプレナー	68	独力で事業を興し、成功を望む
チーフエンジニア	62	困難と意思の両方を手こぎにやり、打ち勝とうとする
高立	73	組織のルールに縛られず、自分のやり方で仕事を進める
スペシャリスト	66	特定の分野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	50	組織内で、安定したキャリアや生活を目指す
私生活重視	84	仕事よりも、プライベートの充実を目指す
社会責任	64	自分自身の社会的責任や他者の生活に関心を持つ

### 7. 職務適性

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・協働していく	■		■	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

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なる。

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いく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、要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。

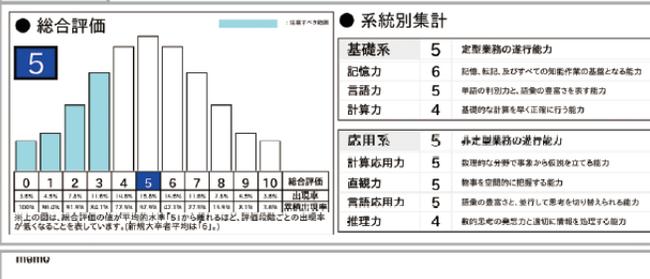
理想と現実とのギャップに対するストレス耐性はとも高く、自分の描いていたものと現実との差が大ききともストレスを感じることもなく、自分のペースを守って仕事に取り組むことができる。また、人付き合いへのストレス耐性が強く、人と長時間付き合うことや、周囲の人の考えや気持ちなどを気にすることで、ストレスをためやすい。

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。

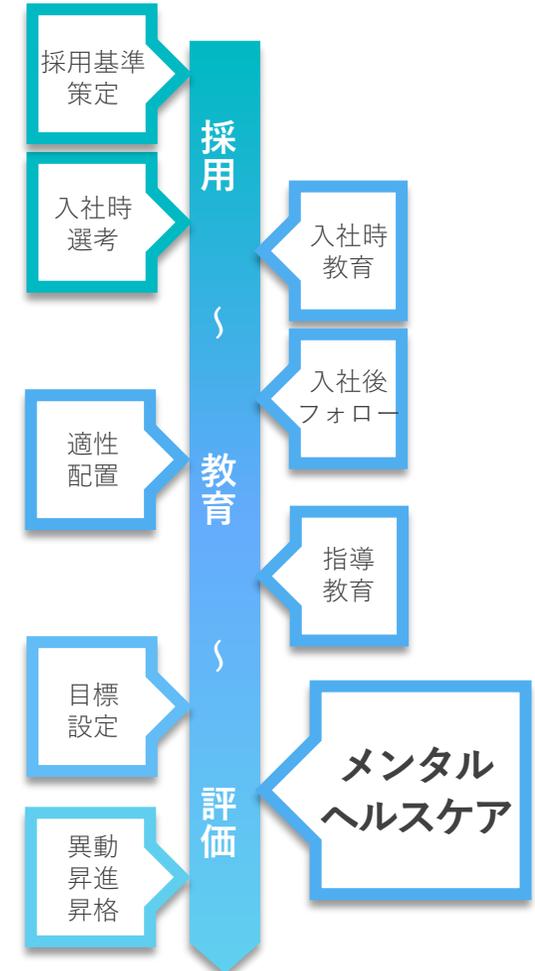
### 9. 注意すべき点

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



## <活用領域>



タイプ

原動力

指向

指向

注意点

原動力

採用基準策定

入社時選考

適性配置

目標設定

異動昇進昇格

採用

教育

評価

入社時教育

入社後フォロー

指導教育

メンタルヘルスケア

## A社の課題と目的

### 企業プロフィール

業種：流通・小売

社員数：約230名



### 課題

店舗で接客を行う入社3年以内の社員において、仕事や職場におけるストレスが原因と思われる休職者・退職者が増えています。

面談により一人ひとりのストレス状態の把握を行いたいが、シフト制勤務体系のため、全社員への実施が困難な状態です。

しかし、早急に現状を把握し、これ以上の休職者・退職者の増加を防ぎ、社員のメンタルケアに務めなければいけませんでした。

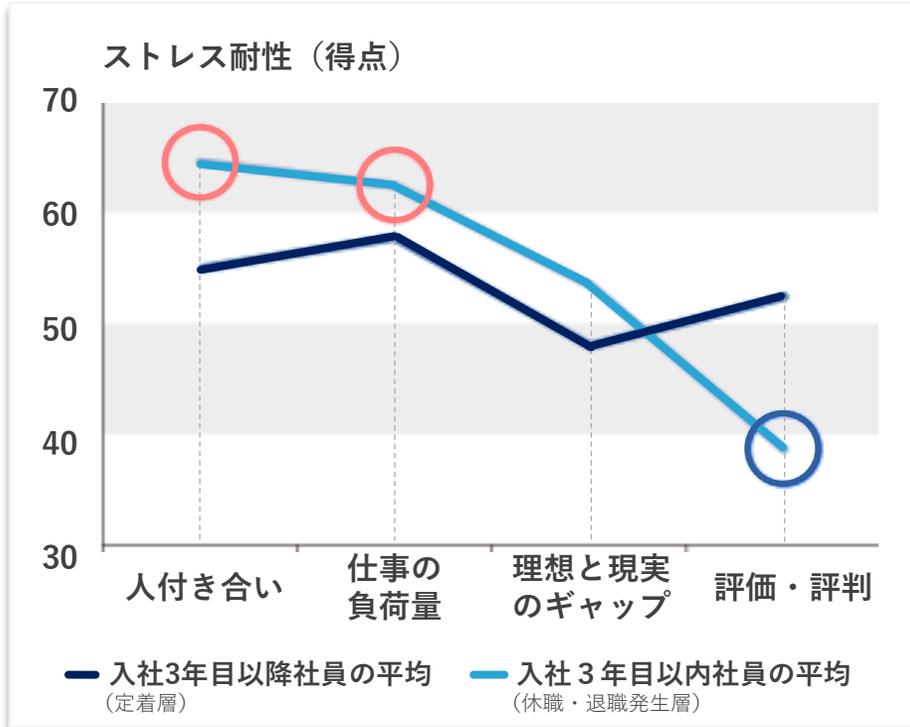
### 適性テストの利用目的

全社員のストレス耐性、ストレス状態を把握し、休職・退職の原因を突き止め、改善につなげる。また、社員が自分自身のストレス耐性を認識し、ストレスへの対処、コーピングを行える体制を整え、長く働いてもらえる状態を作ることを目指していました。



人事担当

## テスト結果と改善策



### ① 全社員にテストを実施。

休職・退職が課題の入社3年目以内の社員は、定着している入社3年目以降の社員と比べ、人付き合いや仕事の負荷量に対するストレス耐性は高かったが、評価・評判に対するストレス耐性が低い傾向だとわかりました。接客業務へのストレス耐性はあるが、上司からの評価や売上目標、お客様からのネガティブな声に対してストレスをためやすいことが考えられました。

### ② 社員に対するテスト結果のフィードバックと面談を実施。

全社員にテスト結果を返却し、自身のストレス耐性を認識してもらいました。それと同時に、ストレス耐性が低かった社員、現状でストレスを感じている社員に対しては、ストレスを感じていることや悩み、不安について話し合い、改善策をまとめました。あわせてストレスの対処法に関する研修を実施し、不調になる前に予防できるようにしました。

### ③ 上司から社員に対する評価の仕方についても改善。

店舗で働く部下のストレス耐性を理解することで、部下に合わせた接し方や適切な評価、アドバイスができるようになりました。



## 導入の成果

### ストレス過多による休職者・退職者は0に☆☆☆

取組み後、仕事におけるストレスの不調を訴える社員は減り、ストレス過多による休職者・退職者は0になりました。

### 社員のモチベーションアップ☆☆☆

評価・評判のストレス耐性を高める取組みとして、上司から部下への評価アプローチの改善、お客様からの喜びの声の共有といった取組みにより、店舗で働く社員のモチベーションアップにもつながり、定着率向上にもつながっています。



## 成果のポイント！

- ①適性テストを通し自分のストレス耐性に向き合うこと、正しい対処をすること
- ②上司が部下のストレス耐性に合わせて接し方を変えること

## エン・ジャパンの適性テスト特徴

年間26万人が受検！

## 3Eテスト



## TA TALENT ANALYTICS

※測定項目は同一、管理・受検画面のUIUXが異なります。

受検時間  
約35分  
短時間で実施完了ビジネスシーンに  
必要な要素を測定  
知的能力・性格特性  
コミュニケーション力  
ストレス耐性 など

スマホ受検対応



詳細はこちら