

一人ひとりの働きがいを可視化する 従業員向けの適性検査 『SPI 3 for Employees』のサービス提供を開始

多様性時代のマネジメントは、「志向・仕事観」をお互いに知り、対話することがキーに

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：山崎 淳 以下、当社）は、2022年1月より従業員向けの適性検査『SPI 3 for Employees』のサービス提供を開始いたします。

1. 新領域測定の背景

新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるテレワークの導入などで、この数年、仕事への向き合い方は大きく変化しています。社員は不安や孤独を感じていると言われていた一方、マネジャーの管理業務が増大していることから、社員一人ひとりが自律して働くことが求められています。また、長期的な視点からみても、不確実性が高く正解がないVUCA時代において、多様な価値観を持つ社員の個の力を生かすことの重要度が高まっています。このような背景から、社員の特性を客観的に把握し、人材マネジメントに生かそうとする企業が多くなってきています。

そこで、社員個人のやりがいを把握し、それらを高めていく方法を検討することを目的に、『SPI 3 for Employees』では、『SPI 3』の測定領域に加えて「志向・仕事観」を新領域として測定することといたしました。



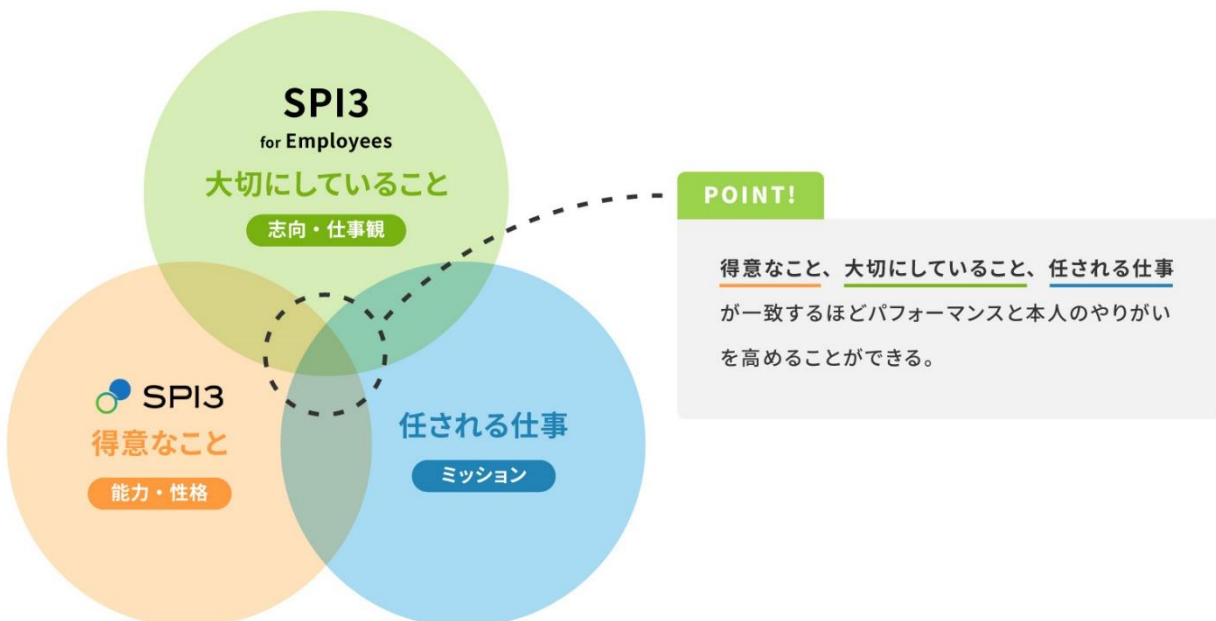
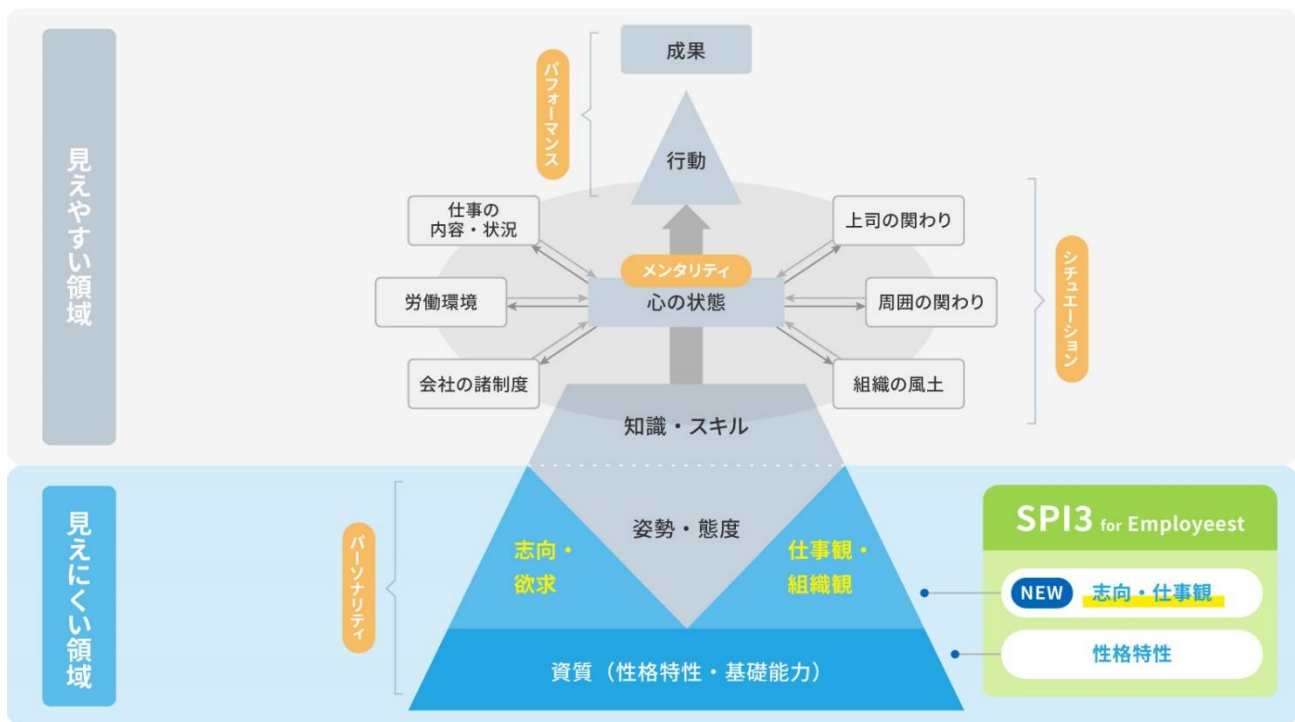
2022年1月28日

2. SPI3 for Employees の測定領域

SPI3 for Employees では、SPI3 で測定してきた資質としての「性格特性」に加え、「志向・仕事観」を測定します。「志向」とは、働く上で重視するものや実現したいことに対する考え方をあらわしています。また「仕事観」とは、仕事や組織、働くことに対する考え方をあらわしています。これらの働く上で大切にしていることが満たされているほど本人はやりがいを感じやすくなります。

これまで測定していた「性格特性」は、職務遂行上の得意不得意や組織へのなじみやすさといった「得意なこと」に関わる領域です。他方「志向・仕事観」は、働くうえでの重視点といった「大事にしたいこと」に関わる領域です。

この「得意なこと」「大事にしたいこと」「任される仕事」、の重なりを大きくしていくことで、本人もやりがいを感じやすく成果を上げやすくなります。



2022年1月28日

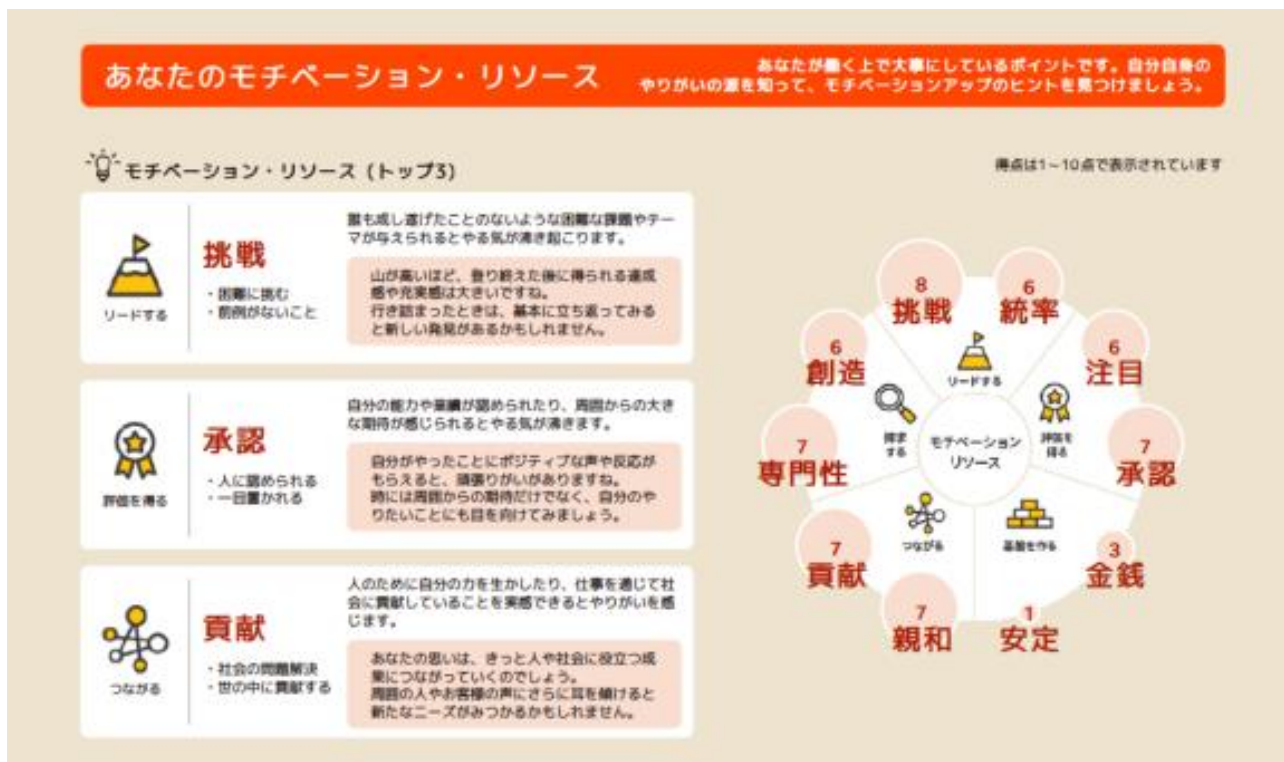
3. SPI 3 for Employees の3つの特長と活用方法

SPI 3 for Employees は、社員一人ひとりの個性を捉え、活躍を支援するための新しい適性検査です。
3つの特長より、社員、上司それぞれ以下のような活用方法が期待できます。

■社員がセルフマネジメントのために活用する

① 自分自身が大切にしていることがわかる

モチベーション・リソース*1は、10の要素のバランスでその人の特徴をあらわしています。自分自身のやりがいの源を知ること、モチベーションアップのヒントを見つけることができます。



2022年1月28日

*1 モチベーション・リソース

モチベーション・リソース		興味をもつ対象	
リードする 	統率	<ul style="list-style-type: none"> 人を動かす 権限・裁量 	リーダーシップを発揮して人や組織を動かしたり、責任の大きい仕事を任せられること
	挑戦	<ul style="list-style-type: none"> 困難に挑む 前例がないこと 	誰も成し遂げたことのないような困難な課題やテーマに取り組むこと
探求する 	創造	<ul style="list-style-type: none"> 斬新なアイデア 新しい価値 	新しいモノや価値を生み出したり、オリジナリティを発揮する機会があること
	専門性	<ul style="list-style-type: none"> 道を究める スペシャリスト 	仕事を通じて専門的な知識やノウハウを深めたり、プロとして認められたりすること
つながる 	貢献	<ul style="list-style-type: none"> 社会の問題解決 世の中に貢献する 	人のために自分の力を生かしたり、仕事を通じて社会に貢献していることが実感できること
	親和	<ul style="list-style-type: none"> 気持ちのつながり 良好な人間関係 	関係者と良好な人間関係を築いたり、仲間との一体感や気持ちのつながりをもてること
基盤を作る 	安定	<ul style="list-style-type: none"> 安心できる職場 落ち着いた環境 	安定的な環境や処遇のもと、安心できる落ち着いた職場で無理をせずに働けること
	金銭	<ul style="list-style-type: none"> 経済的な豊かさ 高い報酬 	仕事を通じてより多くの報酬を得たり、経済的に豊かな生活が送れること
評価を得る 	承認	<ul style="list-style-type: none"> 人に認められる 一目置かれる 	自分の能力や業績が認められたり、周囲からの大きな期待が感じられること
	注目	<ul style="list-style-type: none"> 賞賛を浴びる 目立つ仕事 	皆から注目されるような、大きくてスポットライトが当たる仕事に関われること

② ありたい自分の姿がわかる

働く目的と仕事を通じた成長に対する考え方をそれぞれ2軸のバランスであらわしています。社員が今後の働き方や自分の成長について考える機会を提供します。



2022年1月28日

③ 自分らしい働き方のヒントがわかる

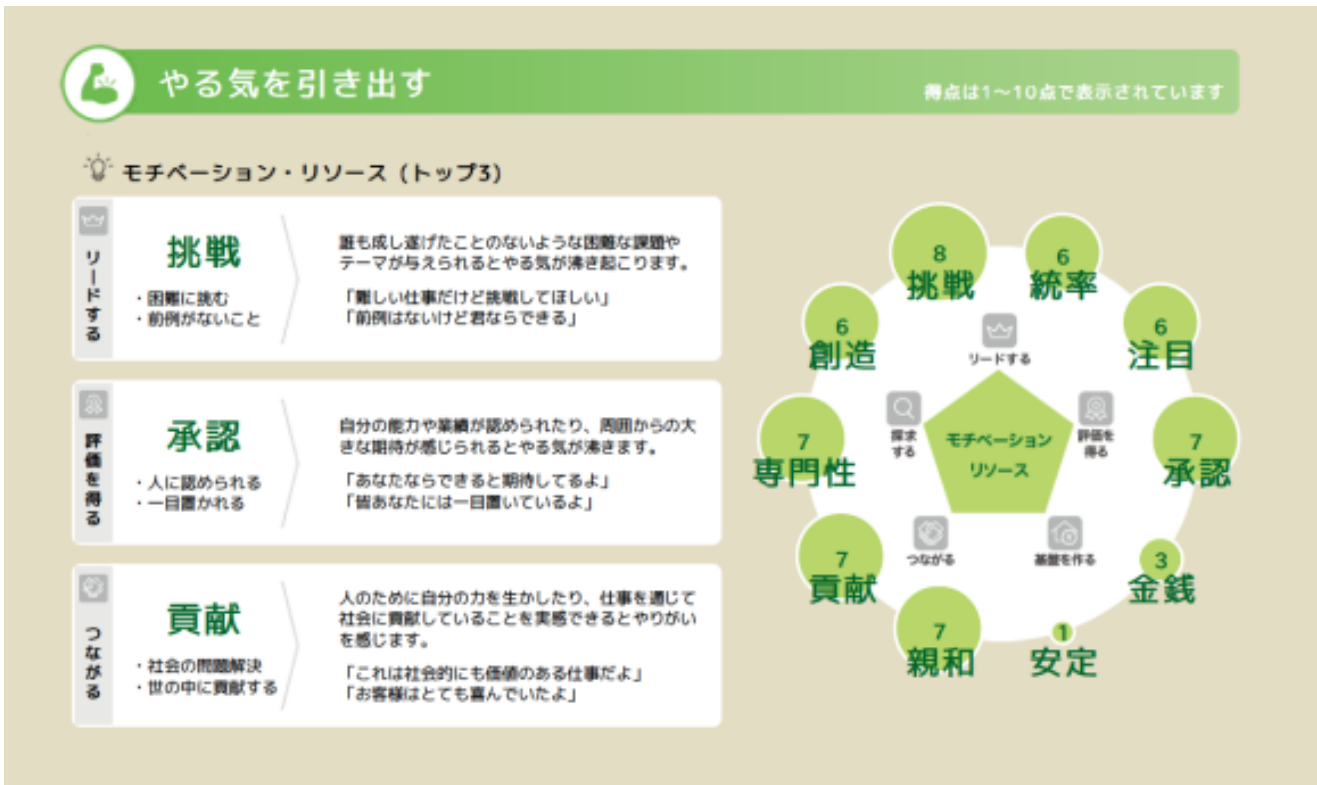
課題の進め方や周囲との協働の仕方についてあらわしています。自身の仕事の進め方のスタイルやクセについて知ることで、社員が自分らしい働き方について内省することを促します。



■上司が部下のマネジメントのために活用する

① 一人ひとりが大切にしていることがわかる

モチベーション・リソースは、10の要素のバランスでその人の特徴をあらわしています。新しい仕事・役割を任せるときや、取り組みをねぎらうときの動機づけに活用できます。



2022年1月28日

② 中長期的な視点での会話のヒントがわかる

働く目的と仕事を通じた成長に対する考え方をそれぞれ2軸のバランスであらわしています。中長期的な視点で、仕事の意味付けや成長の方向性について話し合う際の参考情報として活用できます。

仕事を意味付け 成長を促す

得点は合わせて10となるように分配されています

働く目的

「自己成長」と「組織貢献」のどちらをより重視するか



4 自己成長
重視

6 組織貢献
重視

仕事の意味付けのヒント

自身の成長も意識していますが、組織や周囲の期待に応えられると感じることが、仕事への主体的な取り組みの動機になるタイプです。担当する業務の意義や重要性と、その中で本人に期待するものを明確に伝えていくことが効果的です。

成長観

「自分らしさ」と「自己変革」のどちらをより重視するか



1 自分らしさ
重視

9 自己変革
重視

成長の促し方のヒント

自分らしさを生かすよりも、さまざまな経験を通じて自身を変えながら成長したいと考えるタイプです。その意欲を尊重して本人を支援するとともに、そのまま伸ばしていきたい持ち味についても意識させていくことが大切です。

③ 日々のフォローのヒントがわかる

課題の進め方や周囲との協働の仕方に対する考え方をあらわしています。どのような考えを持っているかわかると、日々の仕事での言動の背景が理解できフォローの参考情報として活用できます。

日々のフォローのヒント

得点は合わせて10となるように分配されています

課題遂行

プロセス 重視	1	9	成果 重視
リスク 重視		10	チャレンジ 重視

効果的なフォロー

失敗を恐れずにチャレンジしたいと考えるほうですが、最初距離でゴールに向かおうとして人の気持ちを見落としてしまうことがあります。必要なときには、要所箇所ですリスクや進め方について一緒に確認するようにし、仕事のプロセスや人間関係から得られる学びの大切さを伝えていくとよいでしょう。

協働

協力獲得 重視	9	1	自動努力 重視
同質性 重視		10	多様性 重視

効果的なフォロー

さまざまな人と働くことで刺激を受けたり、新たな視点を得たいと思うほうなので、多くの関係者と協働できる機会を提供するとよいでしょう。一方、得意でない領域はできる人に任せるほうがよいと考えているため、成長の機会を逃すことがあります。苦手な領域に自力で取り組む場面をあえて作ることも有効です。

2022年1月28日

4. 報告書の特長

人事用報告書、育成支援報告書、本人フィードバック用報告書（性格）に加え、「志向・仕事観」に関する上司用・本人用の新報告書が出力されます。



※「志向・仕事観単体実施」の場合、個人報告書は「志向・仕事観報告書」と「本人フィードバック用報告書（志向・仕事観）」の2つが出力されます。

5. 料金と検査内容

商品名	測定領域	価格	仕様	報告物
SPI3 for Employees	性格 志向・仕事観	5,000円/1名	<ul style="list-style-type: none"> 測定内容 性格：1～3部 志向・仕事観：4～5部 項目数 約330項目 検査時間 約35分 	<ul style="list-style-type: none"> ■一覧データ (CSV) ・性格標準報告データ ・志向・仕事観報告データ ■個人報告書 (PDF) ・人事用報告書 ・育成支援報告書 ・志向・仕事観報告書 ・本人フィードバック用報告書 (性格) ・本人フィードバック用報告書 (志向・仕事観)
SPI3 for Employees (志向・仕事観単体) ※SPI3をすでにご実施いただいているお客様に限りです。	志向・仕事観	2,000円/1名	<ul style="list-style-type: none"> 測定内容 志向・仕事観：1～2部 項目数 約80項目 検査時間 約10分 	<ul style="list-style-type: none"> ■一覧データ (CSV) ・志向・仕事観報告データ ■個人報告書 (PDF) ・志向・仕事観報告書 ・本人フィードバック用報告書 (志向・仕事観)

2022年1月28日

■ リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>