Up Trend Checker by UT・career

Up Trend Checker
を活用した
採用活動のご紹介

株式会社UT・キャリア

Up Trend Checker by UT・career

Up Trend Checkerの位置づけについて

貴社で求められる行動を取るためには「知識・スキル」と、それらを使おうとする「行動意識」が必要です。しかし、それらを持っていたとしても、生存本能の一部と言われている「感情」が力の発揮を促進する場合と邪魔をする場合があります。本来持っている力を十分に発揮するには、「感情」をマネージする力、EI（感情能力)が必要となります。弊社では、３つの検査（感情能力、行動意識、行動価値）を活用し、行動を推測することが可能です。

＊ハーバード大学ガートナ博士のMI理論をベースに編集

Up Trend Checkerの考え方について

貴社にとってリスクの高い人材を見極め、可能性のある人を漏らさずに、市場の多様性に対応できる人材を発見できる選抜・配属方法をご提案します。

Up Trend Checkerの２つの測定領域

1.適合しているか？
（採用時）会社の風土・価値観に馴染めるか？
（配属時）上司のマネジメントスタイルに馴染めるか？

→ **適合リスク**
- 受検者が貴社の企業風土や上司のマネジメントスタイルに適合するか、適合度を測定します。

2. ストレスと共生できるか？

→ **ストレスリスク**
- 受検者のストレスリスクを測定します。

Up Trend Checker by UT・career

Up Trend Checkerの優位性

ポイント①　受検者のストレスリスクを測定することが可能

近年、ストレスの課題が多くなっていますが、弊社の検査では、育成シーンで検査を活用していたことで、在職後にメンタル課題を発生する方の特徴を発見するに至りました。採用時に活用することで、潜在的にストレス等の課題を発生しやすい人材を視覚的且つ簡潔に見極めることが可能となります。

ポイント②　自社の企業風土と異なる受検者を見極めることが可能

ValueFinder（バリューファインダー）検査を用いて自社の企業風土や上司のマネジメントスタイルを「見える化」することが可能となります。明らかになった企業風土と受検者の持つ価値観との適合度を見ることで採用後、活躍できる可能性が低い人材を見極めることが可能となります。

Up Trend Checker（行動価値検査）の測定内容について

	測定項目	測　定　内　容
自己認知力	自己感情モニタリング力	自分自身の感情を認識する能力
	客観的自己評価力	自分自身の得手不得手を客観的に評価する能力
	自己肯定力	自分自身を価値あるものとする感情を持てる能力
自己安定力	コントロール＆アチーブメント力	不快な事態・不利な状況にも我を忘れず、粘り強く頑張り続ける能力
	ビジョン創出力	ある目標に対して、それを高い遂行レベルで完遂する決意を伴った感情を持つ能力
	ポジティブ思考力	新しい環境やまたは望ましくない状況変化に対して、柔軟に楽観的に適応する能力
対人認知力	対人共感力	他者の立場や感情を察する能力
	状況察知力	重要な社会的ネットワークを認識し、決め手となる力関係を見抜く能力
	ホスピタリティ発揮力	他者の利益のために自発的・意図的に行動する能力
対人影響力	リーダーシップ発揮力	集団の目標達成、および集団の維持・強化のために効果的な行動を自発する能力
	アサーション発揮力	自分の要求や主張を他者の利益にも配慮しつつ、効果的かつ論理的に他者に提示できる能力
	集団適応力	仲間との良好な関係を保つことができる能力

Up Trend Checker by UT・career

最新の測定方法を用いた検査

■　通常の採用検査における設問

1．ぐったりと疲れていることがよくある

①．よくあてはまる　②．あてはまる
③．あてはまらない　④．まったくあてはまらない

2．ゆううつな気分であることが多い

①．よくあてはまる　②．あてはまる
③．あてはまらない　④．まったくあてはまらない

求職者は、企業がストレスに強い人材を求めていることを知っているため、採用時の検査実施時には、**自分の実態とは違っても、**③、④と答える傾向が高くなります

■　当検査における設問

A．自分が、なぜ、こんな気持ちになったのかを考えることが多い

B．やり直しを要求されても、その指摘が正しければ進んでやり直す

AとBのどちらがより自分に当てはまるか選んでください

①．AがBよりとてもあてはまる　②．AがBよりややあてはまる
③．BがAよりややあてはまる　④．BがAよりとてもあてはまる

企業が望ましいと思われるもの2種から**「どちらが重要か」**を選択させるため、求職者は望まれる回答がわからず、素直に回答する傾向が高くなります。
また、**ストレスを確認する設問も、受検者には気づかれない設問**となっています。

Up Trend Checker３つのポイント

1. 求職者は、企業が望ましい行動に合わせて、回答を偽ることができません。
2. メンタルの設問に気づかないため、ストレスについても正確に測定できます。
3. 正解は、各企業・職種により設定するため、貴社独自の採用基準を設定することが可能です。

Up Trend Checker by UT・career

結果報告書（一覧データ）

メンタルリスクがスコア（偏差値）と5段階（1が最もメンタルリスクが高くなります）で表示されます。
レベル２は、黄色、レベル１は、ピンクに表示されます。

会社名：EIリサーチ株式会社　　行動価値で赤枠になっているのは御社で重要な行動価値です

受検者ID	受検日	ストレス共生		行動価値適合度	自分を適切に認識できているか			自分の感情をコントロールして	
		レベル	スコア		モニタリング 自分の感情を認識できるか	適切な自己評価 自分を客観的に評価できるか	肯定的自己像 自分を価値ある存在として評価できるか	克己抑制 自己をコントロールできるか	達成動機 目標を達成することができるか
267	2011/1/29	55.0	4	43.8	48.4	61.0	47.3	45.5	48.3
269	2011/2/3	35.5	2	38.3	53.5	40.8	65.0	51.0	54.0
270	2011/2/16	32.0	1	47.4	56.0	52.4	42.3	53.7	65.5
272	2011/2/20	55.0	4	50.8	48.4	61.0	52.4	59.3	59.8
271	2011/2/21	48.9	3	47.2	48.4	49.5	52.4	53.7	59.8
273	2011/2/23	70.5	5	41.3	71.4	69.7	52.4	51.0	42.5
274	2011/3/3	55.0	4	64.5	53.5	43.7	39.8	62.0	33.9
275	2011/3/10	65.0	5	49.1	66.3	58.1	59.9	59.3	45.4
276	2011/3/10	55.0	4	48.5	53.5	49.5	57.4	48.2	51.1
278	2011/4/5	55.0	4	56.3	53.5	52.4	57.4	53.7	39.6
279	2011/4/11	55.0	4	57.7	53.5	49.5	47.3	48.2	45.4
283	2011/4/13	65.0	5	45.3	66.3	55.3	52.4	62.0	65.5
284	2011/4/13	65.0	5	40.6	58.6	61.0	54.9	48.2	51.1

偏差値が３５以下場合、背景がピンクに表示されます。

ストレスリスクや適合度リスクを一覧で確認することが可能です

Up Trend Checker by UT・career

結果報告書（個人結果報告書）

面接時に個人の特徴や面接者が質問する例を提示します

Up Trend Checker by UT・career

採用リスクの見極め方

1．ストレスリスクの見極め方
2．適合リスクの見極め方（参考）

Up Trend Checker by UT・career

ストレスリスクの見極め方

事例：～ストレスリスクとの高い相関～（行動価値検査のみ）

【マトリックスの見方】
①「自己感情モニタリング力」、②「客観的自己評価力」の低い人材は、ストレス面でのリスクの高い人材です。
①と②のマトリックスにおいて A 、 B 、 C の領域にいる人材が該当し、C→Aの順にストレス面でのリスクが高くなります。

適合度リスクの見極め（参考）

行動価値検査によるリスクの高い人材の見極める方法

2つのツールの組み合わせで貴社に取ってリスクの高い人材を見極めます。

① Value Finder ：貴社の社員としてリスクとなる行動価値を明確化するアンケート

② Behavior Value ：採用候補者の行動価値を測定する検査

Up Trend Checker by UT・career

企業と応募者の適合度を数値化

事例：～面接の結果とは高い相関～（行動価値）

通常プロセスで内々定を出した後に、総合判定とつき合わせた結果です。

Up Trend Checker by UT・career

さまざまな活用方法

新卒採用時

エントリー

採用リスクの高い人材の見極め
・「ストレス」と「適合度」

・強制選択式なので替え玉受検ができない
・安価だから応募者多数でも安心
・受検期間が設定できる

採用リスクが高い人を事前チェックできるため、その後の採用プロセスで面接すべき人に時間を費やせる

書類選考

面　接

『面接シート』活用

・面接レベルの底上げ

個人別シートを使用しながら面接することで、面接官による判断の差を極小化

内定・入社

配属

適材適所の配属
・配属先部門長がVF受検

・“合わない部門”への配属を回避
・配属決定のサポートツールになる

内定者と配属先との適合度を見て配属決定するため、配属後のミスマッチを事前に防止

Up Trend Checker by UT・career

中途採用時

中途採用の場合、即戦力を期待して採用時の判断基準が、経験/能力に偏り過ぎる傾向があります。しかし、その経験/能力が活かされるためには、応募者が会社に合っている（社風が合う）ことが重要です。

書類選考

採用リスクの高い人材の見極め

面　接

採用リスクの高い人材の見極め

内定・入社

配属先でマネジメント

・入社後のサポートツール

入社してすぐに実力を発揮してもらうためには、本人/上長ともに、検査結果を共有し、マネジメントに活用する。

Up Trend Checker by UT・career

Up Trend Checkerの概要

Up Trend Checker（対個人）の受検概要

受検方法	PC・携帯（スマートフォン含む）からの受検
設問数	36問
平均回答時間	7分～8分
価格	1ライセンス　1,000円（税別）　（10ライセンス～）

Up Trend Checker（対管理者）の受検概要

受検方法	PC・携帯（スマートフォン含む）からの受検
設問数	66問
平均回答時間	20分～30分
価格	1ライセンス　5,000円（税別）

Up Trend Checkerの開発の経緯

検査の開発	2004年
検査の開発者	豊田　秀樹教授（早稲田大学） 2005年　教育心理学会論文掲載
仕組みの開発	2009年
仕組みの開発者	豊田　秀樹教授（早稲田大学） 株式会社イノベーションゲート　佐々木　研一 2011年　日本心理学会論文掲載