

総合検査のご紹介

～EQ総合検査～

(株)エーブリッジ

EQとは

これまで、行動に影響を与える感情は、性格や気質といった先天的な(もしくはそれに近い)領域に起因するため、扱うことが出来ないとされてきました。
しかし、研究の結果、性格とビジネスの成果との相関性はないと、言われています。

『IQは学校での成績を予想することは出来ても、ビジネスの成果を予測することは難しい』

『EQとは知識や経験、そしてスキルを活かすコア能力である』

『ビジネスで高い成果を上げている人たちに共通してみられることは、“相手の感情を理解し、そして自分の感情を調整する能力が高い”ということであった』

『EQの高い上司は、部下を理解し、信頼し、そして支援しようとする。そして、部下はそのような上司を信頼し、共に働くとする』

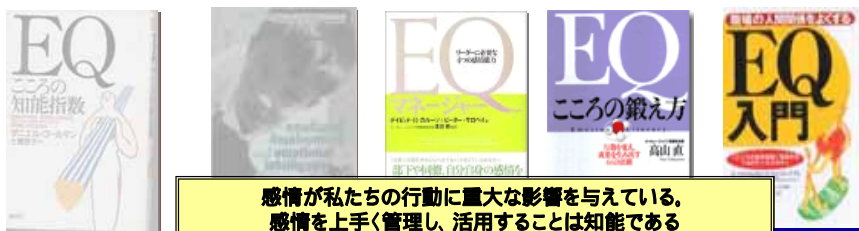
といわれるように、感情が、ビジネスをするうえで重要な要素であることが、認められてきました。そして、業績を左右

するのは、**『メンバーのEQ能力』**であることが、いろいろな調査でわかってきました。

『EQ』とは、**～こころの知能指数～**とも呼ばれ、自分と相手の感情を知り、それを上手くコントロールして自分または他社に働きかける能力 = **基本的なソーシャルスキル<目配り・気配り・こころ配り>** = の根源となるもので、**トレーニングにより鍛え・伸ばせるものです。**

本ソリューションは『EQ』理論の提唱者と提携し、ツール及びソリューションを開発し、提供しております
この『EQ』理論をベースとして、自己のスタイルを認識・分析する事からはじまり、EQ的人材育成のヒントの一助となればと思ひ提案させていただくものです。

EQとは



感情が私たちの行動に重大な影響を与えている。
感情を上手く管理し、活用することは知能である
“Emotional Intelligence” in 1990



ピーター・サロベイ博士
イェール大学学長



ジョン・メイヤー博士
ニューハンプシャー大学心理学部教授

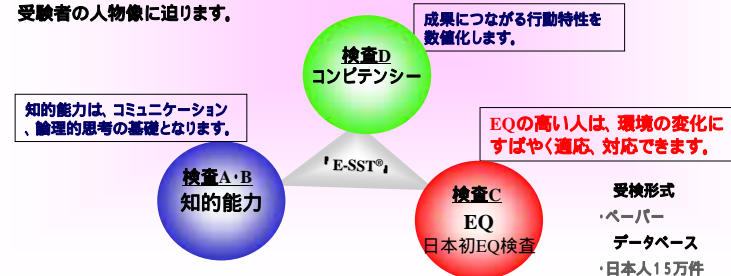
『EQ検査』の概要

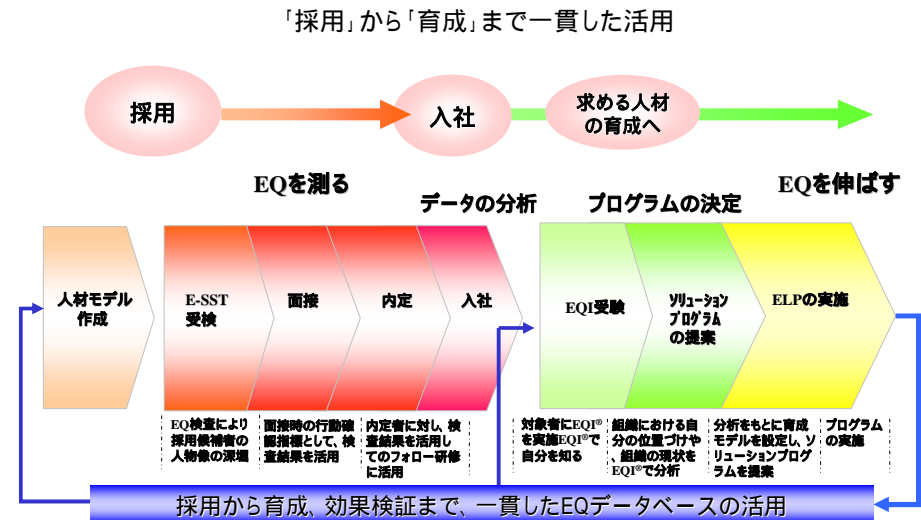
～ 多角的で、バランスよく人材を測る ～

従来の学力重視の採用試験で“求める人材”に出会っていますか？

企業活動の中で成果を出すことのできる人材は、IQ・専門知識・技術だけでは足りません、

環境の変化に対応する力、対人関係能力といった能力が求められる時代に突入しております。EQ検査では人や環境の変化に対応する能力である『EQ』とビジネスパーソンに必要な行動特性である『コンピテンシー』を従来の学力検査に加えることによって、より多角的に受験者の人物像に迫ります。





E-SST結果報告書

総合評価
受検者のポテンシャルとパフォーマンスを確認

EQ
保有能力のバランスを確認

コンピテンシー
発揮行動のバランスを確認

知的能力
言語・論理・数理・推論能力から地頭の良さを確認

受検者の特徴
EQの保有状況から見た特徴を記載

相対的ポジション
受検者の位置を確認

面接におけるチェックポイント

a) 標準得点下の
～より行動できる可能性があるか
= 可能性あり
= 可能性に疑問

b) 面接時のチェックポイント
～面接で確認しておきたいポイント
* 保有能力と発揮行動のGAPを踏まえたコメント

応答態度
飾ったところがないか、一貫性があるか?

職種適合率
適合率を10段階で表示

EQ 感情能力

EQは誰にでも備わっており、鍛えることのできる能力です。自分や他人の感情を適切に察知し、共感したり、働きかけられる能力です。EQの高い人材は他者からの支援や理解が得られやすく、環境に適応する能力も高いので、ビジネスにおいて成果につながりやすい調査結果が出ております。



コンピテンシー 発揮している行動特性

基本的な8つのコンピテンシーに関し、現在どのくらい発揮できているかを測定しています。入社後の即戦力としての可能性を測定することができ、採用から入社後の教育まで一貫した観察・育成に利用することが可能です。

コンピテンシー	定義
現状認識力	的確に状況を把握し、適切な判断ができる能力
ビジョン創出力	自律的に行動し、目的や目標を明確化できる能力
達成行動力	目標に向かって自発的に取り組み続けることができる能力
自己管理能力	状況に合わせて適切な感情のコントロールができる能力
メンタルタフネス	外的圧力に対して強い精神力を維持できる能力
人間関係構築力	思いやりを持ち、積極的に他者と協働できる能力
コミュニケーション力	他人の話に耳を傾け、自己表現が適切にできる能力
組織適応力	組織風土や慣習を感じ取り、相応に行動変容できる能力

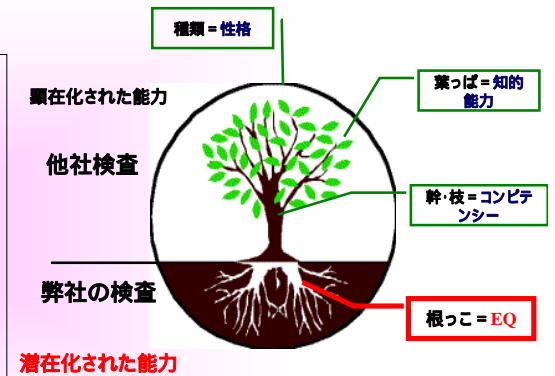
他社検査との違い

他社検査を木で例えると・・・

葉っぱや幹、種類を測定する検査は多いのですが、根っこを測定できるものは弊社のEQの特長です！

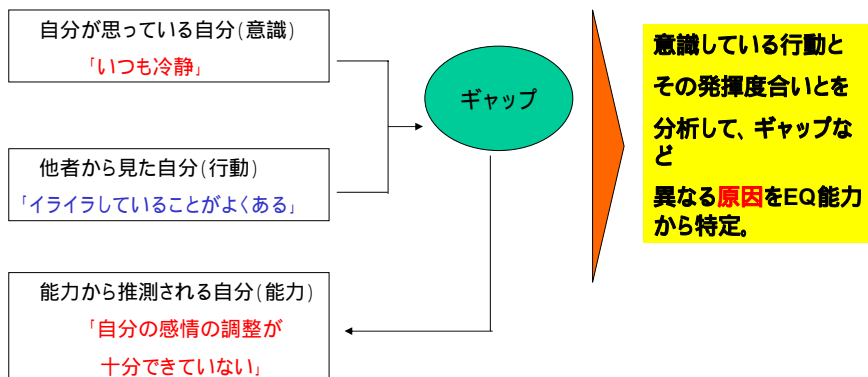
性格は変えにくいものです。また知的能力、一般常識は重要ではありますが、それらを活かすのも殺すのも、その人物が保有する感情能力(EQ)なのです。

また、EQは適切な訓練、教育によって木の根のように鍛えることができるものですので採用のみならず教育のシーンでも活用することができます。



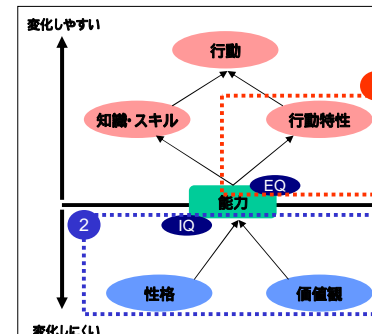
EQ検査と360度評価との関係

EQ検査の行動特性の領域を本人だけではなく、周囲からもつけることにより、本人の無意識の行動があぶりだされ、本人と周囲の認識のギャップとその原因を探ることが可能



他社検査とEQ検査の比較

測定領域の比較



	他社(の領域)	EQ検査(の領域)
測定領域	左図の2の領域 ・IQ能力(概念理解、論理志向) ・性格特性 ・価値観(指向性)	左図の1の領域 ・EQ能力 ・行動特性
特徴	「能力(IQ)」と「性格」、「価値観」の3つの領域は、人間の行動のベースとなる比較的変化のしにくい領域を測定しています。 1. 性格の特徴がわかる 2. 本人の適正と指向性がわかる	「能力(EQ)」と「行動特性」の2つの領域は、比較的变化のしやすい領域を測定しています。 1. 管理職になった際のリスクがわかる 2. 能力や行動特性の中で、役割に達していない場合は、能力を伸ばしたり、行動特性を変えることができる

測定領域の比較ポイント

測定領域で大きく異なるのは、他社検査は「変化しにくい領域」、EQ検査は「変化しやすい領域」ということです。そのため、他社検査は、性格的な特徴と業務タイプのどのタイプに向いているのかがわかります。一方、EQ検査では、役割を満たすために何が足りないかのリスクを確認することができ、その後の対応により能力を伸ばすことができます。

Global standard intelligence: 『EQ』

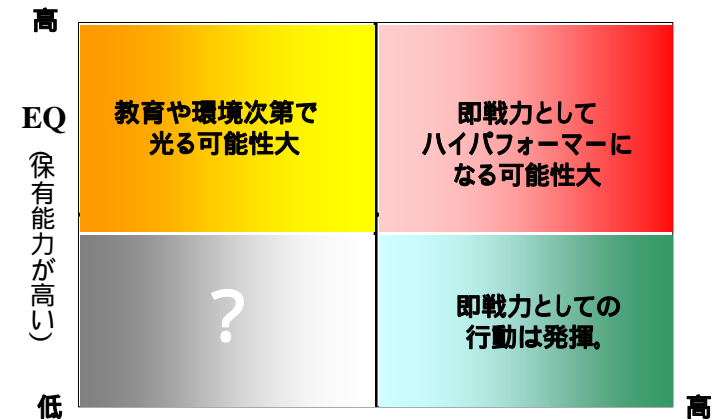
		他社検査	EQ検査
検査項目	EQ	×	これまでに身に付けたスキルや経験・経験を状況や相手によって使い分けることのできる能力(EQ能力)を測定する唯一の検査
	IQ(基礎能力)		言語・論理・数理・推論能力から地頭の良さを確認 知識面よりも対人面を重視する場合、IQは測定しない
	ストレス耐性	×	ストレス耐性や現在のストレス状態を、コンピテンシー検査(自己申告制)とEQ能力の側面から測定できます。
	性格		ネガティブ傾向、ポジティブ傾向、及びストレスの感じやすさの重要ポイントに絞ってチェック
	信頼性		検査の信頼性は非常に高い
Quality	実施時間	: 110分	EQ能力 + 行動特性 : 55分
	検査方法	マークシート方式・コンピュータ採点	・マークシート方式・Web方式・コンピュータ採点
検査品質	信頼性	検査の信頼性は非常に高い	検査の信頼性は非常に高い
	実施時間	: 110分	EQ能力 + 行動特性 : 55分
Delivery	実施時間	: 110分	EQ能力 + 行動特性 : 55分
	検査方法	マークシート方式・コンピュータ採点	・マークシート方式・Web方式・コンピュータ採点

EQ検査の最大のメリット

- ・自己申告制の検査ではなく能力検査であるため、意図的な回答ができない。
- ・ストレス耐性を能力検査と行動特性検査の側面から測定する。
(ストレス耐性を能力検査で測定できる。)

Global standard intelligence: 『EQ』

相対的ポジション 一目で受験者の相対的ポジションが見れます!



コンピテンシー (適切な行動をしている)

Global standard intelligence: 『EQ』

面接におけるチェックポイント

標準得点(最低20点 最高80点 平均50点)

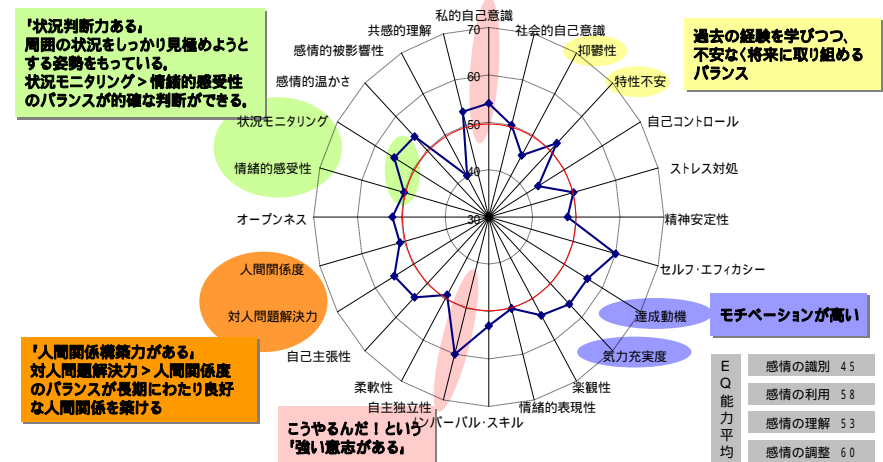
応募者が貴社が求めるEQコンピテンシーを十分に発揮できる人材かどうか見極めるための面接チェックポイントです。受験者の特徴と確認すべきポイントを記載しています。

コンピテンシー	標準得点	面接時のポイント
自己管理能力	60.2	このコンピテンシーについては、検査結果と現実の行動レベルはそれほど相違がないでしょう。
メンタルタフネス	41.8	本人が思っている以上に、もっと気持ちの切り替えが上手くできる能力を持っています。予想外のできごとにも冷静に対処できるかどうか、確認してみましょう
人間関係構築力	54.7	本人が思っているよりは、他人が何を感、考えているのかをうまく観察したり、理解できていない可能性があります。人間関係づくりに対する姿勢や具体的な行動について確認してみましょう
コミュニケーション力	41.8	このコンピテンシーについては、検査結果と現実の行動レベルはそれほど相違がないので予想外のできごとにも冷静に対処できるかどうか、確認してみましょう。
組織適応力	54.7	本人が思っているよりは、自分の行動を他者の期待に沿った形で調整できる能力を持っています。集団の場での自分の行動について、周囲を上手く活用しながら行動できているかどうか、確認してみましょう。

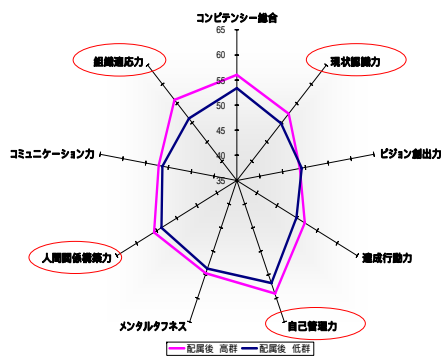
Global standard intelligence: 『EQ』

EQモデルデリング

理想の人材像を可視化し、教育・採用への示唆とすることが可能です。



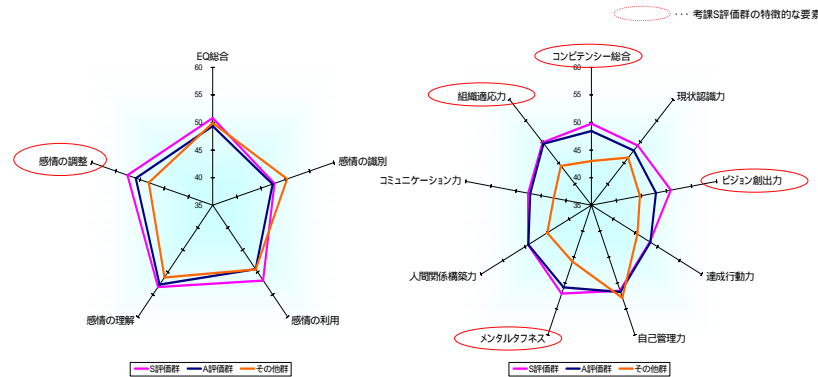
分析事例：新卒配属後のパフォーマンスの観点での分析



【考察】
 配属後においても高いパフォーマンスを發揮しているのは、採用段階に「組織適応力」「人間関係構築力」「現状認識力」「自己管理能力」が高い新入社員であった。

配属後のパフォーマンスの高低は、所属先の上司がアンケートに回答し、複数の項目について「できている」「できていない」を評定。その評定得点により、「高群」「低群」を定義。

人事考課「遂行力」との関連で観点での分析 中途採用



【考察】
 考課の段階が高い社員は、感情的になった場面でも、効果的な行動を取ることができ、主体的に物事に取り組んでいるようです。また、物事に対して肯定的に捉え、ストレスを感じる場面において気持ちを切り替えながら、周囲の期待に沿った行動を取ろうとしています。

E-SST - 検査ラインナップ

ニーズに合わせて検査を選択することが可能となります。

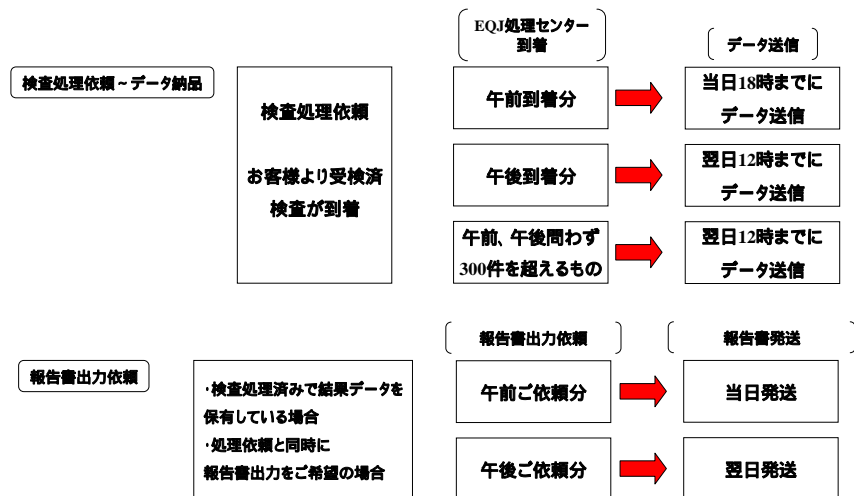
人物を総合的に把握したい

	知的能力	EQ	コンピテンシー	所要時間
E-SST				105分 (休憩含まず)
問題数と時間	検査A:45問(25分) 検査B:25問(30分)	100問:35分	150問:約15分 (全問回答)	

他の検査と組み合わせたい / 検査時間を短縮したい

	EQ	コンピテンシー	所要時間
E-SST C			50分 (休憩含まず)
問題数と時間	100問:35分	150問:約15分 (全問回答)	

検査の納品方法と時間について



Global standard intelligence : 『EQ』

導入企業様事例

< 民間企業一例 >

日本電気株式会社(NEC)様

キャリアビジョン策定のため、全社員に対し、自己理解プログラムを実施。EQジャパンが育成・教育したキャリアアドバイザーが集合研修及び個別対応でEQを活用。導入4年目になるがEQ研修に関する参加者ニーズは年々高まっている。

大手国内自動車メーカー A

エグゼクティブ養成コースを実施。

「感情に関するトレーニングの重要性を知った」「感情に意識した事がなかったので、新しい発見があった」「人のコミュニケーションに役立つ」など最高の評価を頂く。

大手国内自動車メーカー B

管理職研修を実施。EQを活用した自己理解プログラム。

大手金融

支店長研修でEQを導入。
現在窓口サービスではNo.1の評価となっている。

大手証券会社

管理職向けに個別コーチングを実施。

国内大手メーカー系システム会社

部下と上司の対話促進のため導入。
全管理職に対し、個別コーチングを実施。

大手流通系のシステム会社

受講者研修に活用。EQ検査結果より自分の、受講者としてのスタイルを知り、OJTで活用。

セイコーエプソン労働組合様

組合の自律を目的としてEQを活用したプログラムを実施。

組合員のデータより、組織全体を客観的に分析、次世代のあるべき組合員像等も分析中。

大手家電メーカー

IT系事業部管理職にEQを導入。評価が高く部下のマネジメントにEQの発揮で楽になると評価。

大手外食産業

新卒採用シーンにおいての自己理解プログラム。自社で在籍しているアルバイトを対象。

< 教育機関一例 >

金沢工業大学院様

EQ検査システムを導入。年4回の受験し、成長の軌跡と課題を確認。社会人大学院生向けリサーチ開発プログラム実施。

< 公的機関一例 >

岐阜県庁様

職員採用でEQ検査を導入。

東京都・某区役所

職員採用でEQ検査を導入。現在、職員の理想像を分析中。
北九州市教育委員会
教員採用でEQ検査を導入。現在、研