

採用応募者1,000名！でも会社説明会の定員100名。  
どうやって絞り込みますか？ 先着順、学歴順...

心理学×IT で膨大な書類選考作業がなくなります

「アトモード」活用事例のご案内

株式会社 新卒採用



## 膨大な数の採用エントリー！こんなことで困っていませんか？

1,000名のエントリーがあるけど、説明会の定員は100名しかない！どうやって絞り込めばいいだろうか？

先着順ではあまりにも乱暴だ。その他の900名に自社にマッチする人がいるかもしれないし…

1,000名のエントリーシートを採用担当者が全部見て判断するのはとても大変！

1,000名全員に適性検査を受けさせれば能力評価はできるが、コストがかかり過ぎる…



## 採用エントリーの初期選考が劇的に変わります！

- 求職者にWEBアンケートを実施して、**タイプを診断**
- 求める**タイプを選んで採用エントリーを絞り込み**
- **従業員にもWEBアンケート**を実施することで、  
従業員の**タイプで求職者を絞り込む**ことも可能

# アンケートからタイプを診断



ネット上で100程度の質問に答えてタイプを診断します。  
 エントリー学生だけでなく、自社の従業員も受けることができます。

アンケート回答画面

はじめに >> 説明 >> 完了

アンケートで分かる！あなたの仕事上の性格

これは世界でも活用されている「ユングの性格タイプ診断書」を基に作成しています。検査結果は、質問に答えただけで発表されます。

5分程度のアンケートで、あなたの仕事上の性格が分かります。これはあなたの能力を測定するものではありません。自分の自分のなまじった考え方や方向性や傾向・ウレを気づける診断です。

仕事上の性格が分かることで、自分自身に対する理解が深まり、どのような環境や働き方などが自分に合っているのを知ることができます。

時間は全部で100分です。(15分程度)

答えを迷ふ際には、注意が必要です。理想の自分ではなく、ありのままの自分を正直に回答してください。本音で、本心で、どちらの方が素直か、フィットする方を選択してください。迷ったときは「どちらかという」と自分に問いかけてみてください。現在の立場や職種を記入させないで、ありのままの自分で答えしてみてください。

99問中 34問

下記の文を読んで、「現在の自分自身にとって、よりしっくりくる表現」、または「自分自身を表現していると思う表現」を各設問毎に選んで下さい。

※「理想の自分」ではなく、「今の自分」や「ありのままの自分」として当てはまるものを選んで下さい。

自分や誰かの気持ちに寄り添いながら、主体的に物事をとらえる

個人的な感情には関わらず、客観的に物事をとらえる

ストレートな話し方を好む

婉曲な表現、比喩などを用いた遠回しな話し方を好む

アンケートに答えると、自分のタイプについてのレポートを見ることができます。

タイプ診断結果画面

ifn6

平和人 ~ 深い情熱で理想に燃える真面目な士~

性格傾向：あなたの性格に最も近い傾向	内向感情
機能傾向：あなたの強みを持っている傾向	外向直観
態度傾向：あなた自身に感じている傾向(自分の理想や価値観)	外向思考

あなたはこんな性格です

- 周囲の物事について、個人を尊重することを重視と考えます
- 善悪はほとんどなく、善悪の人と正直に向き合おうとします
- 自分の中に残っている事や感情の裏面に真実を見据えます
- 物事に対して高い目標を掲げ、長期的なスパンで見えます
- 素直な人柄ですが、自分の中で隠れない理想・信念などは別格として掲げることはありません
- 自分の価値観への理解を心から大事に思っています
- 人との交流の種は広くありませんが、新鮮な発想やユーモアには人々を羨ましがることがあります
- 理想を貫くような勇気や行動を積み、競争や対立は出る限り避けようとしています
- 人の可能性を信じることに長け、数回打ちがけが好まれます
- 素直な人からの相談に真摯に耳を傾け、自然と相手の心に響くアドバイスが出来ます

気をつけたいこと

- 好き嫌いが無く、自分の中で感情を感じられない物事へは全く無関心です
- 相手の悪いやりや、行為は誰かのためかという点になり易い傾向があります
- 態度が先行し、強硬性に出る言葉を使ってしまう
- 目標を達成するための理想的なイメージばかりが目立ち、なかなか具体的に行動に移せません
- 自分を理解してもらえない環境では、遠慮なく自己表現が癖となり、意に届くことがありません
- 達成感を得られず、自分の感情や物事について批判を受けるとひどく落ち込みやすい傾向があります
- 現実的には理想が不可能なイメージへ適応してしまい、深い感情の裏に隠れることがあります

心成長キーワード

時には歩み寄って状況を見極める冷静さも大切です。個人的な善悪ばかりに陥らず、結果を前に感じ、目の前で起こる事象に目を向けましょう。

この性格を活かせる仕事の例

- カウンセリングやコーチ、コーディネーターなど人の可能性を広げたり、心の悩みなどを解決するような特定の相手とじっくり向き合える仕事
- サブライナーや仲居、芸術クリエイターなど独創的な価値観を自由に表現出来る仕事
- ヘッドハンター、人材コンサルタント、セールスマネージャーなど社会や企業の環境や仕組みと自分が相手の価値観を繋げる仕事

【人の強み】を最大限に活かせる働き方があります！

# アンケート回答結果からタイプ別でエントリーを絞り込み

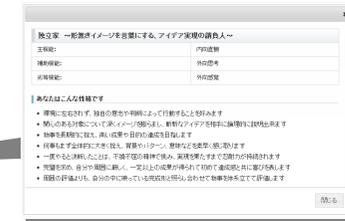


自社の従業員と近いタイプのエントリーを絞り込むことができます。

タイプをチェックし、エントリーを絞り込みます。



実行 CSV(英語) CSV(日本語)			
登録結果の分布図			
<b>Aタイプ</b> IST 求職者: 12 従業員: 20	<b>Bタイプ</b> ISF 求職者: 24 従業員: 15	<b>Cタイプ</b> INF 求職者: 18 従業員: 12	<b>Dタイプ</b> INF 求職者: 29 従業員: 16
<b>Eタイプ</b> ITS 求職者: 29 従業員: 14	<b>Fタイプ</b> IFS 求職者: 23 従業員: 13	<b>Gタイプ</b> IFN 求職者: 24 従業員: 17	<b>Hタイプ</b> ITN 求職者: 25 従業員: 13
<b>Iタイプ</b> EST 求職者: 27 従業員: 4	<b>Jタイプ</b> ESF 求職者: 23 従業員: 7	<b>Kタイプ</b> ENF 求職者: 26 従業員: 13	<b>Lタイプ</b> ENT 求職者: 25 従業員: 15
<b>Mタイプ</b> ETS 求職者: 30 従業員: 20	<b>Nタイプ</b> EFS 求職者: 25 従業員: 9	<b>Oタイプ</b> EFN 求職者: 29 従業員: 10	<b>Pタイプ</b> ETN 求職者: 28 従業員: 8



各タイプをクリックすると、その説明が表示されます。

このタイプに分類されるエントリー数

このタイプに分類される従業員数

チェックしたタイプの求職エントリーをダウンロードできます。



## 「適性論」と「タイプ論」

適性論(SPI、SHL社、CUBIC等)はその人の能力やスキルを見るものです。研修や学習などで適性は高めることができます。レベルが高い・低いといった上下関係が存在します。「この業務を高い精度で行えるか」等を把握できます。

一方、タイプ論はその人の生まれ持った固有の傾向を見るものです。研修や学習などでタイプが変わることはありません。したがって各タイプ間にレベルが高い・低いといった上下関係や優劣はありません。「会社の風土にマッチしているか」等を把握できます。

### 「お酒」を例にした適性論とタイプ論の比較イメージ

適性論	タイプ論
アルコール度数	ビール
糖分	焼酎
塩分	ウイスキー
甘味	日本酒
酸味	ワイン
苦味	
コク	

## 世界で毎年500万名以上が受検

米大手航空会社 サウスウエスト・エアラインズ、大手ホテルチェーン リッツ・カールトン、マクドナルドなどが全社導入として利用されていることでも有名。

## 日本へは2000年より上陸

既に日本国内の企業でも、タイプ論を社内制度や人材育成に取り入れている企業が多く、年間約10万名が受検、大手企業としてはソニーで導入されていることでも有名。

## 世界では既にスタンダードとなっているタイプ論

現在45カ国語に翻訳され多くの国々に広まっており、日本でいう血液型診断（ABO型）の様に、自身がどのタイプに属するのかを検査することがスタンダードになっている。

自身のタイプを理解することで、人との付き合い方や事象の円滑な処理の仕方などを過度にストレスをかけることなく進めることの出来る施策として有効活用されている。

## 本ツールの活用領域



本ツールは採用だけでなく、様々な分野での活用が可能です。

自己理解および自己成長

カウンセリング

キャリア開発(キャリアカウンセリング)

人間関係における相互理解

学習方法や学業についてのカウンセリングおよび進路指導

チーム・ビルディング

課題解決

マネジメントとリーダーシップのトレーニング

教育者のトレーニング

異文化を理解するトレーニング