

## 階層別テスト-1

事前のテスト結果で、知識・スキルの高低を客観的に把握。  
選択型研修の自立的・積極的な受講と受講率向上を実現

業種

建設業

利用規模

200名



### ❖ ご相談の背景・課題

どの選択型研修を申し込んだら良いのかわからない

約400種類の研修から自由に選んで、年間最大2回まで受講できるプログラムを用意したが、種類が豊富な分、従業員がどの研修を選んだら良いのか迷ってしまい申し込みが進まないのではないかという懸念があった。強いスキルを伸ばす、弱いスキルを補うなど目的意識を持って研修を選択することができるようなツールを探していた。

### ❖ ご提案内容

選択型研修を申し込む前に、テストを受けて各自の強み・弱みを把握

階層別テストは各階層で必要なスキルカテゴリから出題され、階層別テストを受け終わるとすぐに結果レポートが表示されます。さらにレポートの中では各カテゴリごとに全国平均点との比較ができるようになっているため、従業員自身が自分の強み・弱みを把握するのに最適。管理者画面では全体の受検結果レポートを見ることができ社内の教育体系を考える材料にもできる。

### ❖ 結果

最初の1か月程度の間にはほぼすべての従業員がテストを受け終わり、そのまま研修の申し込みまでしていた。また、半年経過時点で約6割、最終的には8割弱の従業員が研修を2回受講していた。アンケート結果も大変好調で、翌年は受講枠を年間最大4回まで拡大し、取り組みを継続している。またテスト結果から、管理職層のリーダーシップ能力、コミュニケーション能力は全体的な課題であることが浮き彫りになり、社内で行う階層別研修のプログラムに追加し強化を図っている。

## 階層別テスト-2

WEB形式の管理職昇格試験で、社外の基準とも比較。  
新たな課題を発見し、新任管理職研修のプログラムに反映



業種 サービス業

利用規模 300名

### ❖ ご相談の背景・課題

昇格審査に第三者の視点も入れたい

これまで上長の推薦、人事考課の結果、社内で行う昇格試験の結果で昇格の可否を出していたが、人事制度改定を機に昇格要件も見直しを行い、客観的な第三者の視点も入れたいと考えていた。自社の管理職候補者たちが世間一般と比較してどの程度のレベルなのかも把握したいと考えており、活用できそうなツールを探していた。ただ、昇格試験をWEB形式で行うのは不安もある。

### ❖ ご提案内容

ワンランク上の「初級管理職」+昇格試験向けオプション

従来行っていた昇格試験は、昇格前の等級に必要なスキルが身についているかどうかを問うものだったため、階層別テストではひとつ上の階層(初級管理職)を受けて、管理職に必要なスキルがどの程度身についているかを測ることをご提案。さらに昇格試験用オプション(個人結果非開示、制限時間設定)をつけることで、試験問題や回答の流出を防止することもできる。

### ❖ 結果

社内試験はこれまでひとつの会場に集合してペーパーテストで行っており、今回初めてWEB形式を導入するので不安はあったが、個人結果非開示と60分の時間制限で十分問題なく運用することができた。また、昇格審査の可否対象にはしていなかったが、全体的に「業績拡大」に関するカテゴリの得点が低い傾向が見られたため、昇格者に対して行う新任管理職研修のプログラムに業績に対する意識づけや具体的な手法の内容を追加した。

## 階層別テスト-3

全社的な選択型教育をアセスメントを活用して導入  
～自身の現状を把握して講座を選定する仕組みを実現

業種	製造・機械	利用規模	1,300名
----	-------	------	--------

### ❖ ご相談の背景・課題

「やらされ感」をなくしたい

本社・支社と合わせて全社員およそ1,000人向けの導入をご希望。上司から言われて受講するだけでは学びが定着しないため、社員自らが「この研修が自分の成長につながる」と納得できるアセスメントをご希望。アセスメントにより自身の現状を把握し、自らが必要と思える講座を選び、更なるスキルアップを計ることで、自ら学び成長する流れを仕組み化したい、と相談いただいた。

### ❖ ご提案内容

組織としての課題領域の特定が可能

若手社員から上級管理職まで各階層ごとのアセスメントをご提案。意識調査ではなく、各階層に求められるスキルや能力をテストで問うことにより個々人のスキルレベルを数値で把握することが出来る。その後、弊社公開講座を利用して各自がアセスメント結果を見ながら受講希望講座に申込み学習する流れとした。

なお、人事部では管理者用画面から全社員のアセスメント結果を参照することができる。これにより組織としての課題傾向を把握し、全社の階層別教育を見直すしたり、昇格候補者をリストアップしたりすることもできるようになった。

### ❖ 結果

アセスメントと公開講座による自己啓発教育を、数年に1回のペースで全社員向けに実施。アセスメントを利用したことにより、自身の強み・弱みが見える化できたため、各自が目的意識を持って公開講座を選びやすくなった。また、中途入社社員の入社時にもアセスメントを実施することで能力の可視化や入社後の教育にも活用し、全社の人材育成の基盤として機能している。

