

オーダーメイド・アセスメント-1

ジョブ型雇用移行時にオリジナルアセスメントを導入。
各職種に必要なスキルを5段階で評価し、人材配置に活用

業種

IT企業

利用規模

300名



❖ ご相談の背景・課題

ジョブ型の強みを発揮できるように、適材適所や個人成長を仕組み化したい

ジョブ型人事制度の導入後、社員のスキルと業務内容が適合しているか、客観的に判断しきれないという課題があった。

特に求められる知識・スキルが何なのかは、制度導入時に議論できていたため、各ジョブごとのスキルアセスメントさえあれば、最適なプロジェクトアサインや、本人の成長目標の可視化が実現できる状況だった。

❖ ご提案内容

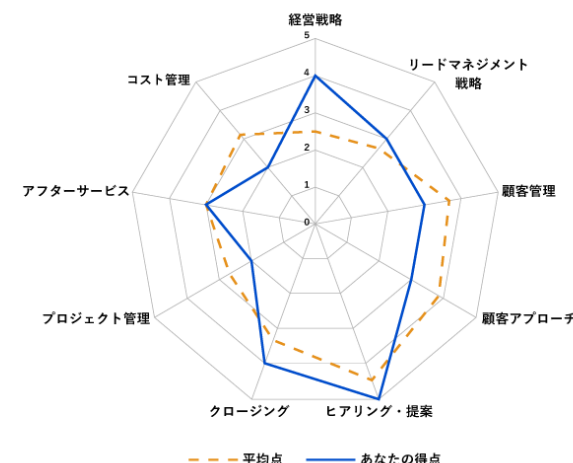
5段階のレベルで判定できるアセスメントを設計

「フルオーダー型アセスメント」を利用して、各ジョブに必要なスキルを5段階で評価する仕組みを導入。具体的に習熟度を測ることができるようにアセスメントを設計した。例えば、単に語句を知っているというレベル1の段階から、語句の意味あるいは本質を理解する段階、さらには事象を本質的に理解しているかを問うレベル5の段階まで、測ることができるようにアセスメントを作成した。

❖ 結果

人事異動のタイミングで、アセスメントを活用することで、社員の適性や希望を考慮した異動を行い、組織全体の活性化を図ることができた。

また、アセスメントを通じて、社員の強みや弱みを明確にしたうえで、上司との面談をすることで、個々のキャリア開発プランを具体的に描けるようになり、上司も部下育成方針を立てやすくなった。



オーダーメイド・アセスメント-2

管理職候補者を継続的に育成する仕組みとして
自社の能力要件に合うアセスメントを開発・導入

業種

製造業(化学)

利用規模

500名

❖ ご相談の背景・課題

人材要件に合わせたアセスメントを実施し、幹部候補人材の自己研鑽を促進したい
テストや昇格試験など候補者選抜の仕組みは整備されていたが、
肝心の候補者となる人材が育たず、継続的な人材調達に課題があった。
継続的に幹部候補人材をストックする方法についてご相談。

❖ ご提案内容

候補者選抜の前に、人材アセスメントを追加し自己研鑽を推奨
候補者選抜の前段階でのアセスメントの導入を決定。昇格前の若手・中堅社員を対象とし、
自社の人材要件定義に基づく育成の指標となる、アセスメントをセミオーダー型で提供。

❖ 結果

人材要件定義をふまえ、独自の測定項目にてアセスメントを設計。
人材アセスメント→候補者選抜→研修教育→昇格のサイクルを継続的に回す仕組みを構築し、
候補者人材が、どれだけいるのかを見える化。目標人数までプールする動きをとれるようになった。

