

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



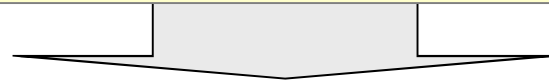
## 膨大な数の採用エントリー！こんなことで困っていませんか？

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

	全く そう思う	そう 思わない	どちら でもない	そう 思う	まさに そう思う
Q.11 職場では、仕事に必要なトレーニングを受ける機会が十分にある。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.12 自分の意見はいつも十分に聞いてもらえる。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.13 私の人生の目標と、この会社の使命（ミッション）は合っている。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.14 職場に多くの親しい友人がいる。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.15 仕事を通じて、学べる機会が沢山ある。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.16 この会社では、責任の拡大や仕事を任せてくれるなど、仕事の上で成長できる機会が沢山ある。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.17 この会社は従業員を人として温かく接する会社である。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Q.18 私はこの会社の一員であることに誇りを感じる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.19 この会社では、私の仕事の成果に公正に報いてくれる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q.20 私は、自分の仕事を通してこの会社で得られる、金銭的または非金銭的な報酬は、私にとって価値があるものだと感じている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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



# 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。

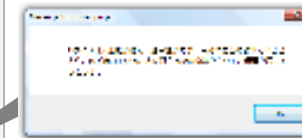


タイプをチェックし、エントリーを絞り込みます。

求職エントリー総数：1352人  
チェック済みのエントリー数：138人

<input type="checkbox"/> Aタイプ 125 (5)	<input type="checkbox"/> Bタイプ 54 (8)	<input type="checkbox"/> Cタイプ 87 (9)	<input type="checkbox"/> Dタイプ 59 (3)
<input type="checkbox"/> Eタイプ 98 (2)	<input type="checkbox"/> Fタイプ 30 (1)	<input type="checkbox"/> Gタイプ 89 (0)	<input checked="" type="checkbox"/> Hタイプ 32 (15)
<input type="checkbox"/> Iタイプ 58 (8)	<input type="checkbox"/> Jタイプ 87 (9)	<input checked="" type="checkbox"/> Kタイプ 48 (18)	<input checked="" type="checkbox"/> Lタイプ 55 (21)
<input type="checkbox"/> Mタイプ 48 (7)	<input type="checkbox"/> Nタイプ 98 (6)	<input type="checkbox"/> Oタイプ 50 (7)	<input checked="" type="checkbox"/> Pタイプ 3 (15)

チェック済みをダウンロード



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 糖分 塩分 甘味 酸味 苦味 コク	ビール 焼酎 ウイスキー 日本酒 ワイン

## 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