

スタッフのストレス耐久性を把握できる

上司と部下の相性を数値化できる

スマホで10分の適性検査

適性検査は採用ミスマッチリスクを軽減する

人材採用で失敗してしまったと思われるご経験はありませんか？

例えば

- ✓コストをかけて採用した人が会社にならず、早期に辞めてしまった
- ✓ストレス耐性が原因でメンタル不調により扱いにくい人材になってしまった

このような企業様にお勧めです

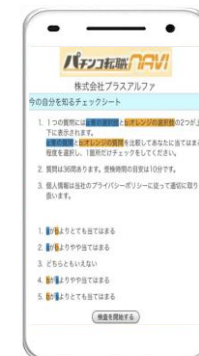
- ✓ストレス耐性(メンタル)を採用段階で見極めたい方
- ✓自社に合う人材ではなく合わない人材を見極めたい方
- ✓なかなか人材が定着しないとお悩みの方
- ✓適切な人材配置にお悩みを抱えていらっしゃる方



B V (BehaviorValue※行動価値) 適性検査

B V 検査が選ばれる理由

- ✓ スマートフォンで24時間いつでもどこでも受験可能
- ✓ 10分（設問36問）で終了するので受験者に負荷がない
- ✓ 受験後すぐにPDFで検査結果がでる為、面接でそのまま利用できる
- ✓ 個人の持っているストレスに対する耐久レベルが分かる
- ✓ 個人の価値観が項目が12項目から分かる
- ✓ 会社にとって最低限必要な人材が客観的な数値でわかる



検査の開発者

豊田 秀樹教授（早稲田大学）
2005年 教育心理学会論文掲載

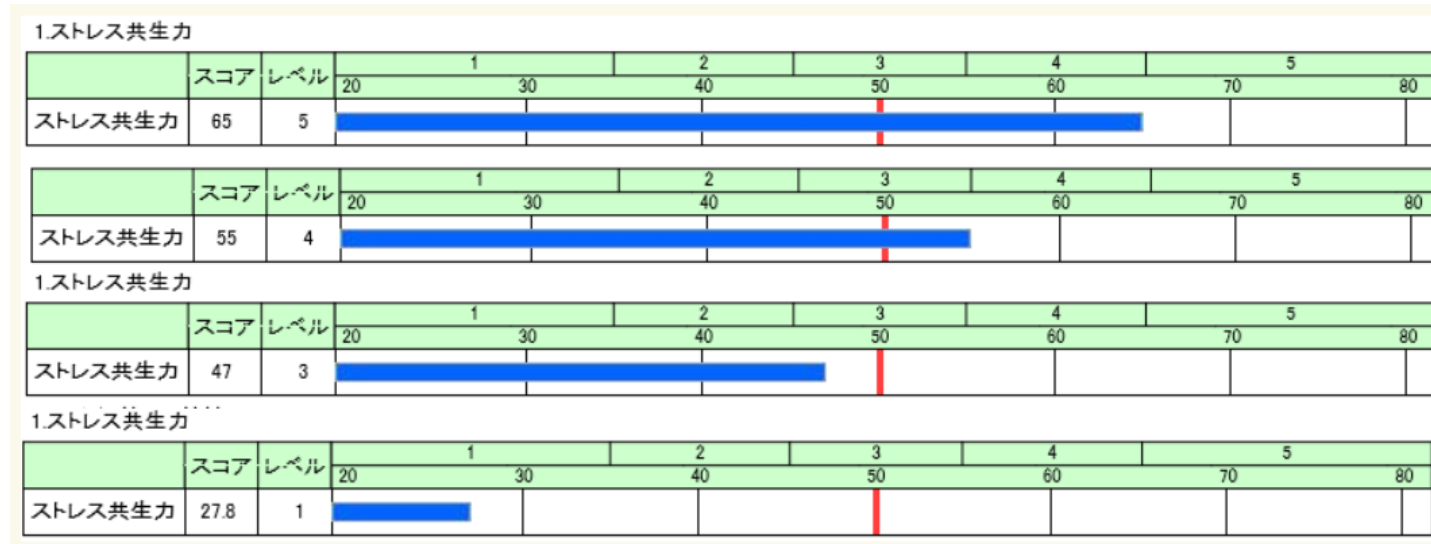
仕組みの開発者

豊田 秀樹教授（早稲田大学）
株式会社イノベーションゲート 佐々木 研一
2011年 日本心理学会論文掲載

母集団に関しては、受験者約5000人をベースのデータとして算出しております。

適性検査で分かるストレス耐性

潜在的にストレス等の課題を発生しやすい人材を見極めることが可能



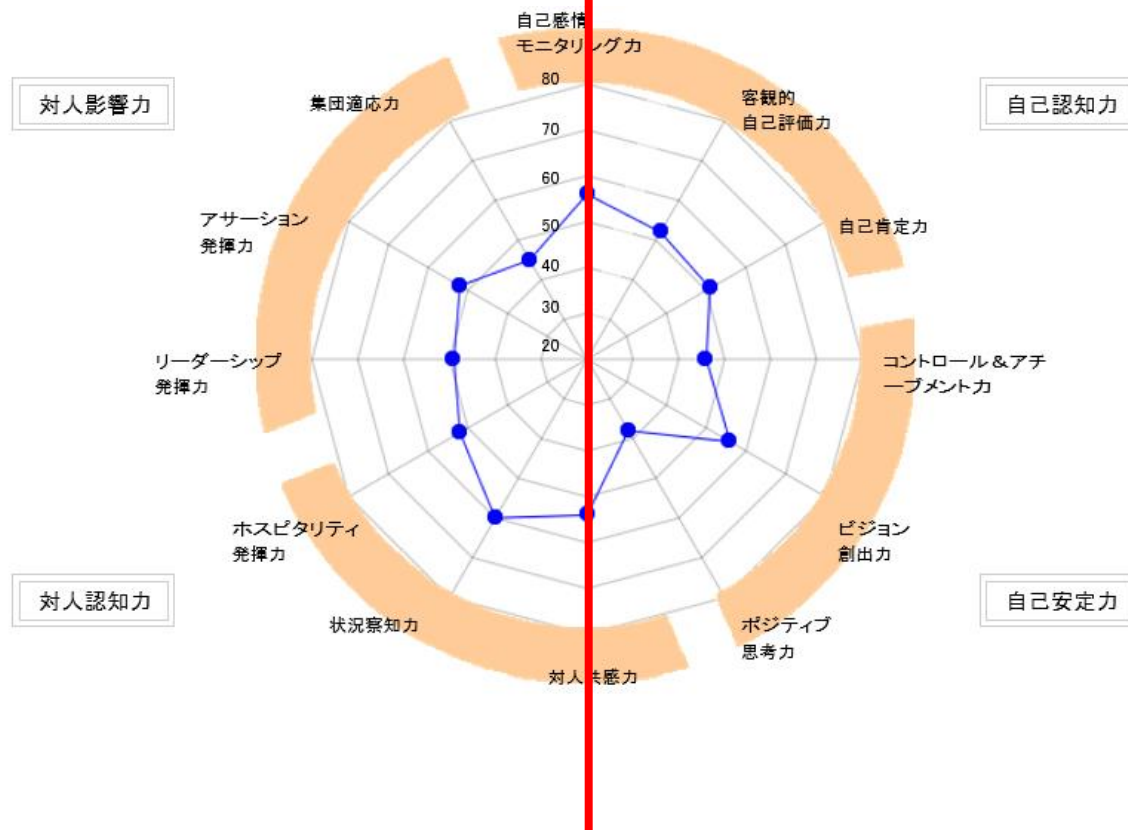
ストレスレベル5段階で、最も低いのが”レベル1”です。青ラインが短いほどメンタル問題が発生しやすいという事です。

ストレス共生力が高ければ良いかというと、そうではありません。

適度にストレスを感じれる部分、ここでいうとレベル3～4が良いとされています。

適性検査で分かる12項目

相手の感情への働きかけ



自分の感情のコントロール

縦の赤いラインを境に、右側が自分自身について、左側が相手に対しての行動価値観です。
更に自分自身でも、自己認知と自己安定の2つに分けられ、相手に対しても、対人認知力と対人影響力の2つに分けられます。

適性検査で分かる12項目（測定内容）

測定項目		測定内容
自己認知力	自己感情モニタリング力	自分自身の感情を認識する能力
	客観的自己評価力	自分自身の得手不得手を客観的に評価する能力
	自己肯定力	自分自身を価値あるものとする感情を持てる能力
自己安定力	コントロール&アチーブメント力	不快な事態・不利な状況にも我を忘れず、粘り強く頑張る能力
	ビジョン創出力	ある目標に対して、それを高い遂行レベルで完遂する決意を伴った感情を持つ能力
	ポジティブ思考力	新しい環境やまたは望ましくない状況変化に対して、柔軟に楽観的に適応する能力
対人認知力	対人共感力	他者の立場や感情を察する能力
	状況察知力	重要な社会的ネットワークを認識し、決めてとなる力関係を見抜く能力
	ホスピタリティ発揮力	他者の利益のために自発的・意図的に行動する能力
対人影響力	リーダーシップ発揮力	集団の目標達成、および集団の維持・強化のために効果的な行動を自発する能力
	アサーション発揮力	自分の要求や主張を他者の利益にも配慮しつつ、効果的かつ論理的に他者に提示できる能力
	集団適応力	仲間との良好な関係を保つことができる能力

回答を偽れない設問

■ 通常の採用検査における設問

1. ぐったりと疲れていることがよくある

- ①. よくあてはまる ②. あてはまる
③. あてはまらない ④. まったくあてはまらない

2. ゆうつな気分であることが多い

- ①. よくあてはまる ②. あてはまる
③. あてはまらない ④. まったくあてはまらない

企業がストレスに強い人材を求めていることを知っているため、採用時の検査実施時には、自分の実態とは違っても、③、④と答える傾向が高くなります

■ 当社の検査における設問

A. 自分が、なぜ、こんな気持ちになったのかを考えることが多い

B. やり直しを要求されても、その指摘が正しければ進んでやり直す

AとBのどちらがより自分に当てはまるか選んでください

- ①. AがBよりとてもあてはまる ②. AがBよりややあてはまる
③. BがAよりややあてはまる ④. BがAよりとてもあてはまる

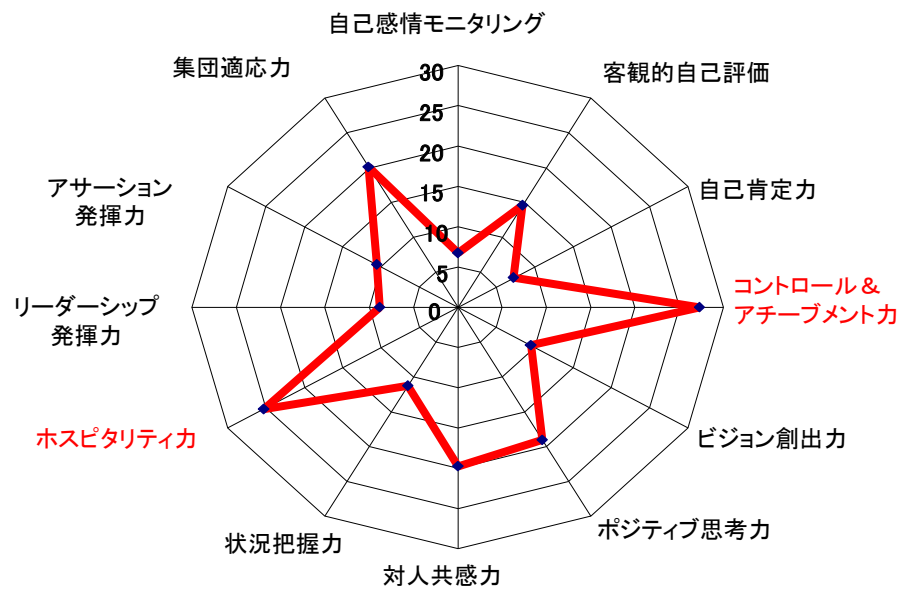
企業が望ましいと思われるもの2種から「どちらが重要か」を選択させるため、望まれる回答がわからず、素直に回答する傾向が高くなります。
また、ストレスを確認する設問も、受検者には気づかれない設問となっています

（最新の測定法を用いた）検査の3つのポイント

1. 人材は、企業が望ましい行動に合わせて、回答を偽ることができません。
2. メンタルの設問に気づかないため、ストレスについても正確に測定できます。
3. 正解は、各企業・職種により設定するため、貴社独自の採用基準を設定することが可能です。

V F 検査 (ValueFinder※採用基準測定) 適性検査

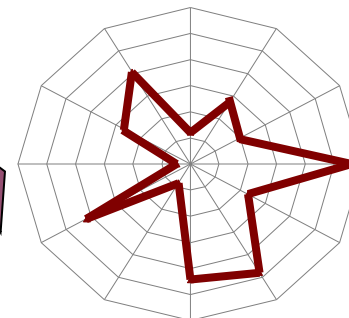
管理職（上司）と従業員（部下） 適合レベル数値化



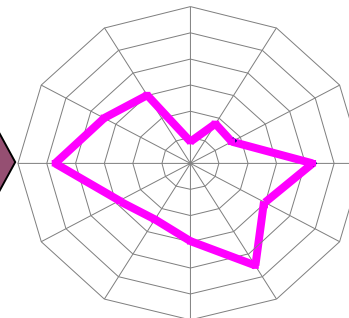
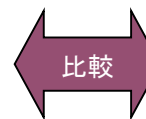
会社や管理職が求める行動価値と個人の結果の比較
適合度が高ければ、マネジメントもしやすく、個人も理解しやすい状況。
低い場合はその反対のことが言えます。

②個人の結果 (Behavior Value)

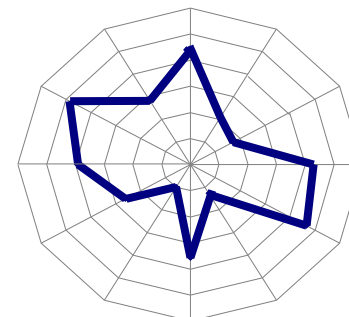
適合度(例)



65
(大)



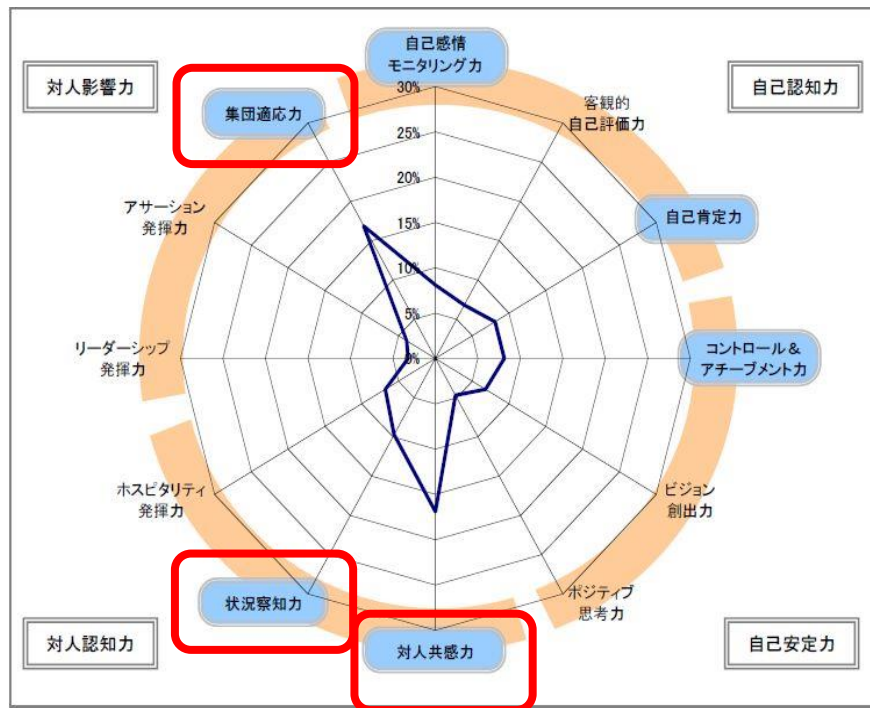
50
(中)



35
(小)

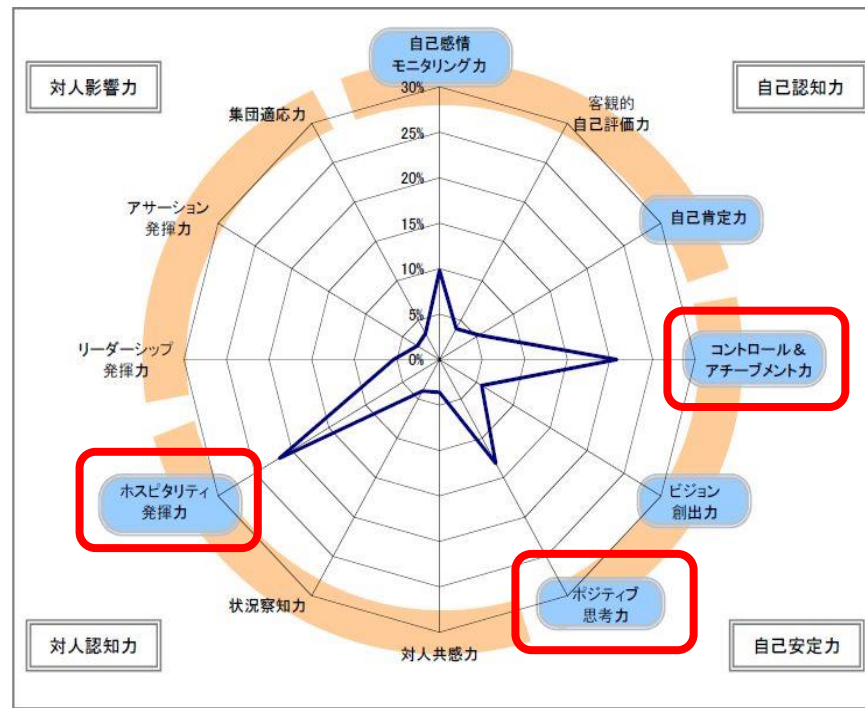
V F 検査のサンプルデータ（企業別）

A社 パチンコ事業



こちらの会社では仕事柄、お客様からのクレームも多い為「トラブル対応」が重要と出ています。
そのため、クレームを言うてくるお客様に対し、「共感」をしつつも「状況を察知」する必要があります。また、コツコツ業務をこなすことが求められ、クレームや文句にあまり左右されないタイプの方を求めています。

B社 パチンコ事業



こちらの会社では、お店に来店されたお客様への接客対応の仕事が重要と出ています。
接客要素として「ホスピタリティ」を求めています。また、顧客からの要望が多く、不快な事態・不利な状況にも我を忘れず、粘り強く頑張りが続けられる力が求められ、かつ、前向きに対応する力も求められています。

当社の実サンプルデータ（上司と部下）

上司Aが部下に求めるもの

- ・ ポジティブな思考力
振られた仕事について前向きに取り組んでほしい
- ・ コントロールアチーブメント
小さな事をコツコツと継続してほしい

企業名: 株式会社プラスアルファ

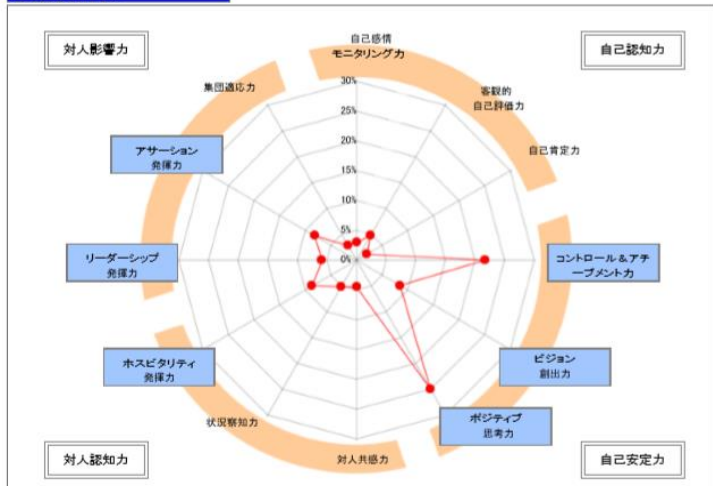
受検日: 2018/11/08 受検者ID: htf 氏名: 上司A 年齢:

[1] 採用職種 貴社の部下として必要な行動価値は下記となります。

[2] 4領域の重要度

	スコア	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
自己認知力	9.7%							
自己安定力	55.2%							
対人認知力	18.3%							
対人影響力	16.8%							

[3] 12要素の重要度



[4] 重要度の高い上位6要素

	1	2	3	4	5	6
要素名	ポジティブ思考力	コントロール&アチーブメント力	ホスピタリティ発揮力	ビジョン創出力	アサーション発揮力	リーダーシップ発揮力
重要度	25%	22%	9%	9%	9%	9%

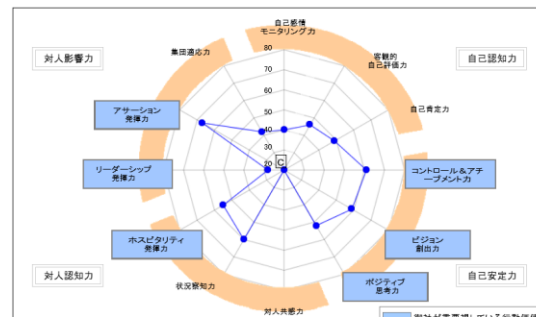
企業名: 株式会社プラスアルファ

受検日: 2018/11/08 受検者ID: gtr 氏名: 社員C 年齢:

1 行動価値適合度とストレス共生力	スコア	レベル	1	2	3	4	5
行動価値適合度	64.3	4					
ストレス共生力	45	3					

2 行動価値 12特性のスコアとチャート

自己認知力	スコア	自己安定力	スコア	対人認知力	スコア	対人影響力	スコア
自己感情モニタリング力	39.8	コントロール&アチーブメント力	69.5	対人共感力	28.0	リーダーシップ発揮力	28.0
客観的的自己評価力	48.0	ビジョン創出力	55.5	状況察知力	40.2	アサーション発揮力	68.7
自己肯定力	48.7	ポジティブ思考力	52.2	ホスピタリティ発揮力	53.2	集団適応力	42.0



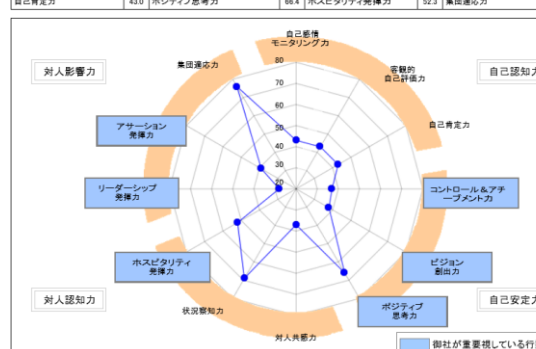
企業名: 株式会社プラスアルファ

受検日: 2018/11/08 受検者ID: gtr 氏名: 社員D 年齢:

1 行動価値適合度とストレス共生力	スコア	レベル	1	2	3	4	5
行動価値適合度	46.2	3					
ストレス共生力	45	3					

2 行動価値 12特性のスコアとチャート

自己認知力	スコア	自己安定力	スコア	対人認知力	スコア	対人影響力	スコア
自己感情モニタリング力	42.5	コントロール&アチーブメント力	37.4	対人共感力	36.7	リーダーシップ発揮力	28.0
客観的的自己評価力	43.0	ビジョン創出力	38.5	状況察知力	69.0	アサーション発揮力	39.5
自己肯定力	43.0	ポジティブ思考力	66.4	ホスピタリティ発揮力	52.3	集団適応力	76.4



部下C

- ✓ ポジティブ思考
 - ✓ コントロールアチーブメント
- 共に高く、この場合マネジメントが上手く進みやすい

部下D

- ✓ ポジティブ思考
- のみが適合している。適合スコアが45を超えている為、この場合もマネジメントは進めやすい

当社の実サンプルデータ（上司と部下） 2

上司Bが部下に求めるもの

- ・ ポジティブな思考力
振られた仕事について前向きに取り組んでほしい
- ・ 客観的自己評価力
仕事を振られて出来ないときはきちんと言ってほしい

企業名: 株式会社プラスアルファ

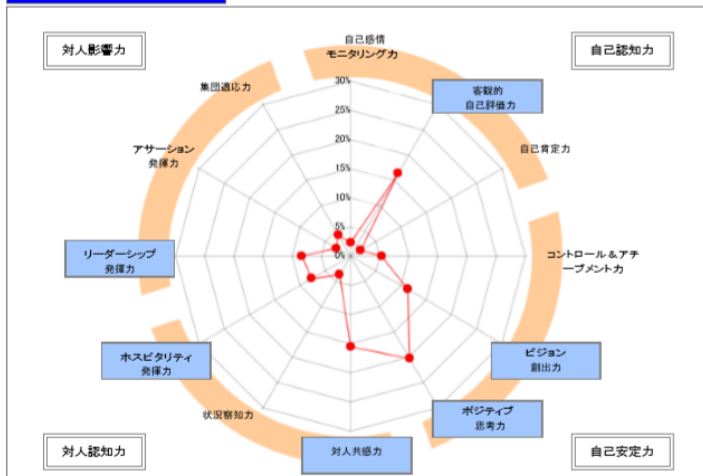
受検日: 2018/11/07 受検者ID: 17p 氏名: 上田B 年齢:

[1] 採用職種 貴社の部下として必要な行動価値は下記となります。

[2] 4領域の重要度

	スコア	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
自己認知力	20.7%							
自己安定力	37%							
対人認知力	28.9%							
対人影響力	15.3%							

[3] 12要素の重要度



企業名: 株式会社プラスアルファ

受検日: 2018/11/05 受検者ID: p1r 氏名: 社員C 年齢:

1 行動価値適合度とストレス発生力	スコア	レベル	1	2	3	4	5	60
行動価値適合度	33.8	1						
ストレス発生力	45	3						

2 行動価値 12特性のスコアとチャート

自己認知力	スコア	自己安定力	スコア	対人認知力	スコア	対人影響力	スコア
自己感情モニタリング力	38.9	コントロール&アチーブメント力	60.5	対人共感力	20.0	リーダーシップ発揮力	28.0
客観的自己評価力	46.0	ビジョン創出力	58.5	状況察知力	60.2	アサーション発揮力	66.7
自己安定力	48.7	ポジティブ思考力	52.2	ホスピタリティ発揮力	55.2	集団適応力	42.9



部下C

✓ポジティブ思考のみ適合しているが、客観的自己評価が低く、更に上司Bはコントロールアチーブメントが重要ではないと低く出ている為、適合レベルが1と低い。この場合のマネジメントは理解して対応しないと部下が辞める可能性がある。

企業名: 株式会社プラスアルファ

受検日: 2018/11/05 受検者ID: Bay 氏名: 社員D 年齢:

1 行動価値適合度とストレス発生力	スコア	レベル	1	2	3	4	5	60
行動価値適合度	41.8	2						
ストレス発生力	45	3						

2 行動価値 12特性のスコアとチャート

自己認知力	スコア	自己安定力	スコア	対人認知力	スコア	対人影響力	スコア
自己感情モニタリング力	42.5	コントロール&アチーブメント力	37.4	対人共感力	36.7	リーダーシップ発揮力	28.0
客観的自己評価力	43.0	ビジョン創出力	38.5	状況察知力	69.0	アサーション発揮力	59.5
自己安定力	43.0	ポジティブ思考力	66.4	ホスピタリティ発揮力	52.3	集団適応力	78.4



部下D

✓ポジティブ思考のみが適合している。こちらも部下Cと同じく、上司Bが大切にしている価値と部下が大切にしている価値に大きな差が出ている為、リスクがある。

V F 検査のサンプルデータ一覧

受検者氏名	年齢	適合スコア							
		管理職A	管理職B	管理職C	管理職D	管理職E	管理職F	管理職G	管理職H
A	29	46.2	41.8	47.3	65	41.1	60.3	48.6	53
B	24	53.8	54	53.9	66.2	47.6	60.4	61.9	60.8
C	24	64.3	33.9	49.4	48.1	35	42	39.4	25.9
D	22	60.4	50	59.2	67.5	43	61.3	65.2	52.4
E	46	58.7	53.9	61.9	60.6	47.5	61.5	55.6	49
F	32	47.3	47.9	35.5	46.6	41.3	47.3	53.1	44.3
G	29	43.8	32.4	49.9	36	47.1	33.9	27.8	24.5
H	44	41.7	45.2	45.9	60.4	47.2	45.4	55	53.6
I	34	46.2	40.2	49.9	46	52	36.2	40	40.8
J	28	63.8	61.6	65.1	50.8	52.1	64.9	51.4	47.7
K	27	54.4	44.6	57.3	40	49.5	47.8	44.9	31.1
L	51	57	54.6	51.3	45.5	50.5	52.6	54.1	45.1
M	25	44.4	43.9	44.1	39.2	46	44.4	46.4	39.2
N	36	44.2	60.7	49.4	55.2	58.2	50.5	60.1	67.7
O	21	48.4	40	48.7	40	36.9	50.5	38.5	32.9

Gさんはどの管理職とも適合スコアが低く、管理職全体で見ても2人を除いて全て、適合度レベルが1と2という状況です。

この場合、この従業員が良い悪いではなく、会社が大切にしている行動価値観とは少しずれているため、マネジメントが難しかったり、従業員も管理職に対して不満を感じやすい環境と推測できます。このように、従業員が良い悪いではなく、企業が大切にしている行動価値観との適合度を知れるだけで、採用時のミスマッチや、採用後も個人の価値観を理解した上でマネジメントが出来る為、お勧めしております。

縦軸「受験者氏名」は従業員、横軸「管理職」が管理職者です。

完全に回答が一致することは難しい為、100になることもなければ0になることもほぼあり得ません。

その為、大体20～80での振れ幅で数値が出ます。

20～35（適合度レベル1） 35～45（レベル2） 45～55（レベル3） 55～65（レベル4） 65以上（レベル5）

レベル3以上であれば好ましいです。一覧の表では自動的にレベル1は赤、レベル2は黄色で色付けされます。

価格

BV検査概要（個人用）

受検方法	PC・携帯（スマートフォン含む）からの受検
設問数	36問（5つの選択肢から選択）
平均回答時間	7分～8分
価格	1名 1,500円 報告書（エクセル一覧・個人PDF）

VF検査概要（企業・管理職用）

受検方法	PCからのみ受検
設問数	66問（4つの選択肢から選択）
平均回答時間	約20分
価格	1名 5,500円 報告書（エクセル一覧・個人PDF）

実施までのフロー

