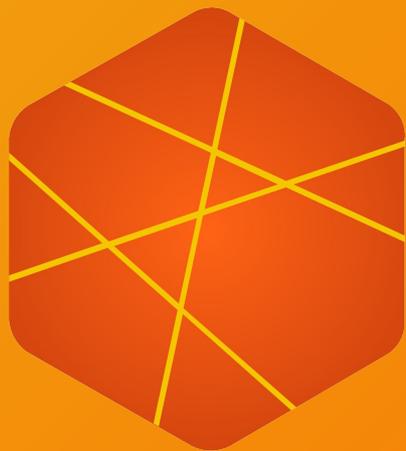


mitsucari

Right person right place

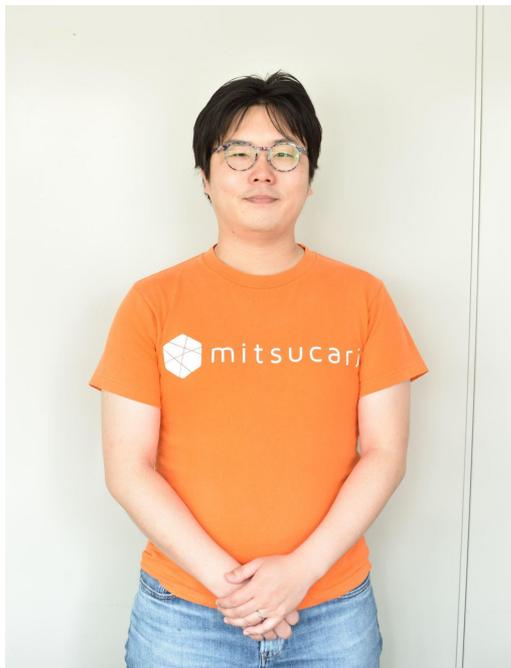
適性検査とエンゲージメントサーベイで
個と組織の力を最大限に引き出す"ミツカリ"



mitsucari

社名： 株式会社ミツカリ
所在地： 東京都渋谷区恵比寿2丁目28-7
サテライトフロア1422
代表者： 表 孝憲
設立： 2015年5月25日
資本金： 1億円
事業内容：ひとりひとりの性格や相性を理解・分析して個と組織の力を最大化する
HR Tech「ミツカリ」の開発・運営

自己紹介



氏名 山口 彰太

株式会社ミツカリ マーケティング部マネージャー
サービス名：ミツカリ適性検査

EC事業会社、ECコンサルティングを経て、2017年4月にソフトウェアエンジニアとして入社。同年7月にマーケティング部門を立ち上げ、責任者に就任。

30万人以上の適性検査結果を用いた人材データ分析や、個社別のピープルアナリティクス支援も行っている。人事データ保護士。

01

ミツカリ適性検査のサービス内容紹介

02

ミツカリエンゲージメントのサービス内容紹介

03

プラン・価格について

04

質疑応答

ミツカリとは？

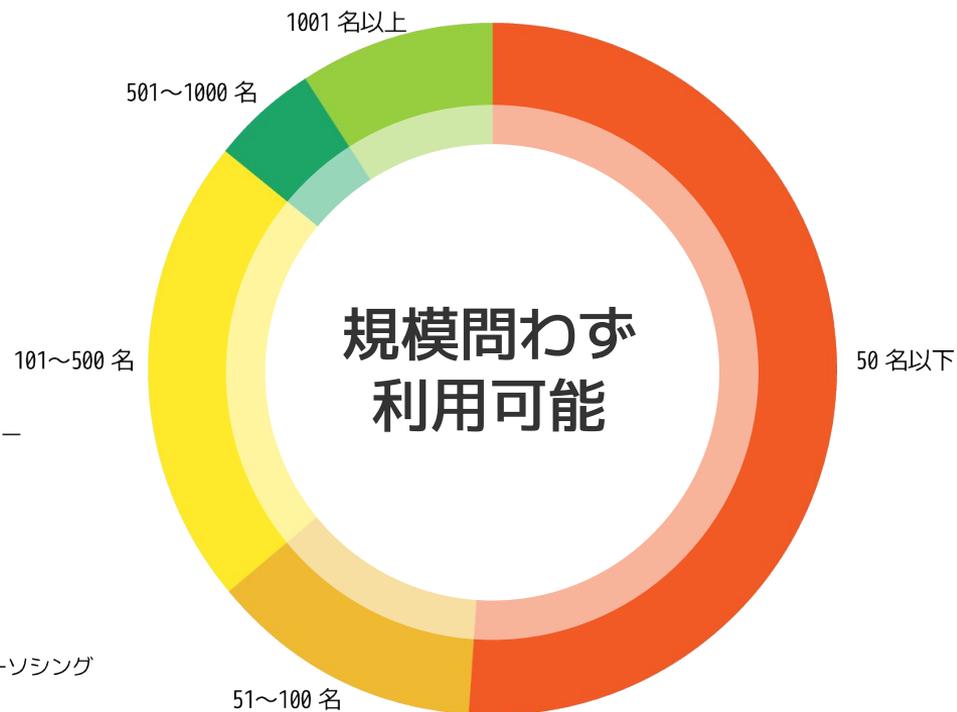
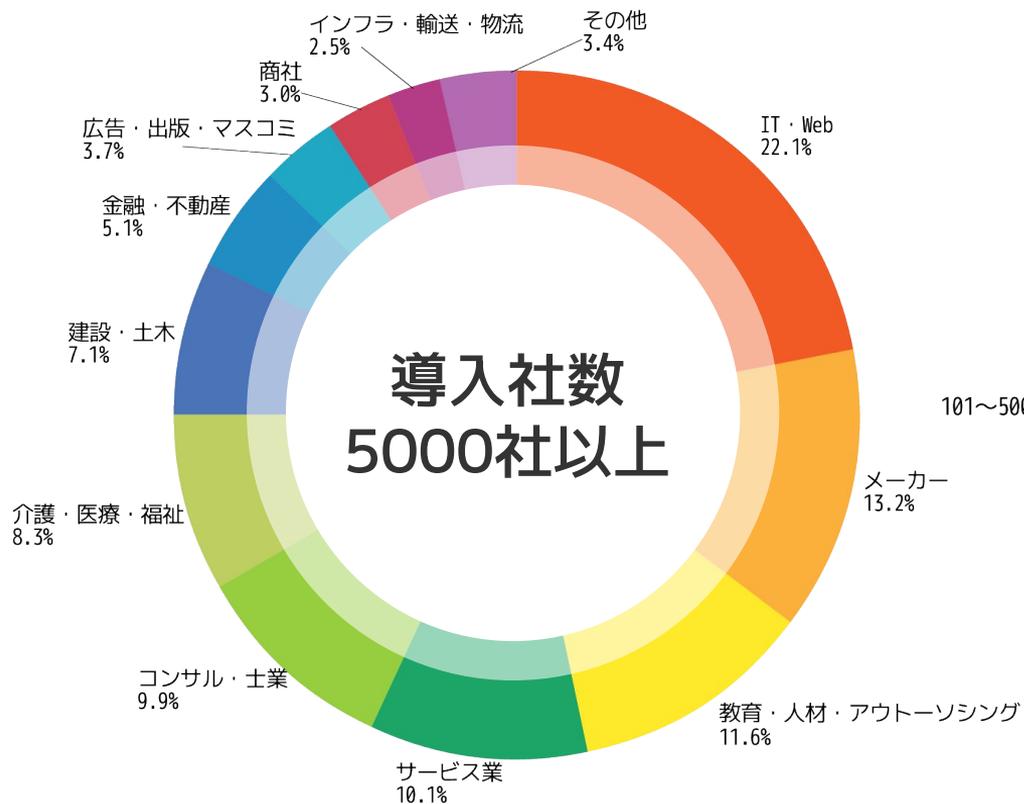
適性検査とエンゲージメントサーベイの2つのツールを柱としたHR Techです。
性格・価値観を診断できる適性検査と、従業員の今の状態を診断するエンゲージメントサーベイで、離職防止・改善やエンゲージメント向上に効果のあるツールです。

ミツカリ
適性検査



ミツカリ
エンゲージメント

導入社数・業界



よくある課題

採用

属人的な採用

要件定義ができない

早期離職

入社後のミスマッチ

配属

感覚的な配属

本人に最適な部署、
活躍の可能性がある
部署が不明瞭

マネジメント

部下の強みや特性が
分からない

適した接し方が
分からない

エンゲージメント

毎回の調査が社員の
負担になっている

結果を見て改善策を
立てることが難しい



ミツカリの特徴

採用

社員と応募者の双方が受検するミツカリ適性検査で相性を診断

採用すべき人材の要件定義や可視化から
最適な配置部署の提示

価値観の違いを加味したコミュニケーション方法をアドバイス

配属

マネジメント

エンゲージ
メント

ミツカリ
エンゲージメントが
1分の調査で社員の
負担を軽減

課題に対する対策を
アドバイス



ミツカリ適性検査のサービス内容紹介

01

注意して欲しいこと

適性検査のデータを活用する際には、以下の点に注意していただきたいです。

「データを信じ過ぎず、決めつけない」



A型	B型
O型	AB型

学歴、血液型・・・etc
情報として参考になっても、
その人の全ては理解できない

適性検査も同様に全ての性格データを網羅しているものではなく、絶対的ではありません。

ミツカリは、相手や組織の傾向を理解し**もしかしたらこうじゃないか？**と**試すための仮説のヒント**として活用するものです。



結果内容の解説

ソーシャルタイプとは？

ソーシャルタイプは「人が習慣的に取るコミュニケーションの癖」を表し、それぞれに適した接し方があるため、コミュニケーションの指標として活用できます。



アナリティカル

- アナリスト(分析家)タイプ
- じっくり進める・計画的・具体的
- 感情を表に出すのが苦手



ドライバー

- リーダータイプ
- 人の感情より仕事優先
- 結果思考・スピード重視



エミアブル

- サポータータイプ
- 人の感情を汲み取る・周囲と協調
- 慎重派・感情優先



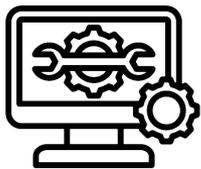
エクスペッシブ

- ムードメーカータイプ
- 自由な発想のアイデアマン
- 細かいことが苦手・飽きっぽい

人材タイプとは？

「既存手法を実行する(定型業務)/新しい価値を創造する(非定型業務)」

「組織の成果を重視する/個人の成果を重視する」のどちらを好み、重視するかによって個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したもの。



既存手法を実行する
(定型業務)

or

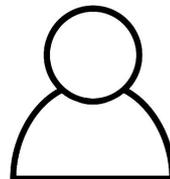


新しい価値を創造する
(非定型業務)



組織の成果を重視する

or



個人の成果を重視する

人材タイプの特徴



アドミニストレーター

【既存×組織】

日常業務を遂行し、組織を牽引することに強みがあるタイプ



エキスパート

【既存×個人】

基幹業務や日常業務を着実に遂行するのが得意なタイプ

イノベーター



【新規×組織】

新たなアイデアを創出し、組織を牽引することが得意なタイプ

スペシャリスト



【新規×個人】

専門的な知識を応用して新たなアイデアを創出することが得意なタイプ

コミュニケーションシートとは？

価値観やタイプの違いを加味したコミュニケーションのアドバイスをもらえる

mitsucari コミュニケーション

Aさんさんの人物像

一言で表すと 冷静で心を乱すことが少ないタイプで、自分の価値観を重視するタイプ

物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。自分の価値観や考え方を重視して物事を判断する傾向が強い。過程といざらぬものよりも結果を中心に評価されることを好む。

冷静型

の
特徴

冷静沈着で、感情の起伏が少ないタイプ。自分の感情をコントロールすることができ、感情を揺さぶられるような場面でも冷静さを保つ。

冷静型の強み
感情による浮き沈みが少なく、目の前の課題に対して冷静な判断ができる。

自己評価

の
特徴

自分の意見・考えを明確に持ち、自分が正しいと思うことを大切にすタイプ。他人にどう思われているかに左右されづらい。

自己評価の強み
自分の意見や考えを明確に持ち、リスクや他人の目を気にせずに行動できる。

結果重視

の
特徴

プロセスといった定量化しづらいものよりも、結果で評価をしてほしいタイプ。

結果重視の強み
周囲と関い合いながら結果に対してこだわりを持つことができる。

シャタイプでみた接し方

Aさんさんは論理と計画が大事な **アナリティカルタイプ** です

Good な接し方	<ul style="list-style-type: none">結論と理由を整理して伝える相手の話しを遮らない感覚ではなくデータで示す専門性を具体的に表める	Bad な接し方	<ul style="list-style-type: none">漠然と具体性のない質問をするとにかく急がず明確な理由なく計画変更をする大げさに褒める
------------------	---	-----------------	---

価値観でみた接し方

Aさんさんの軸 ■ 緑色 Bさんさんの軸 ■ 青色

プライベート 組織貢献型 自己評価 仕事重視 専門追求型 他己評価

仕事重視 プライベート
専門追求型 組織貢献型
自己評価 他己評価

あなたは **仕事重視**

仕事の充実が大切だと考え、プライベートより仕事を重視するタイプ

プライベートの相手に対して注意すべきポイント
相手はプライベートの充実が大切だと考え、仕事よりプライベートを重視するタイプ。お互いの仕事観を共有し仕事の分量が適切か時折確認する。私生活の充実が大切であることを理解し、プライベートを軽視しない。

あなたは **専門追求型**

個人としての専門性を高める働き方を好むタイプ

組織貢献型の相手に対して注意すべきポイント
相手は自分の専門領域に関わらずチームの成長に貢献したいタイプ。組織に貢献したい想いを理解し、組織全体に影響を与えるような業務や機会を身える。難しい場合は個別の業務がチームの成長に対してどう役立つかを説明する。

あなたは **他己評価**

他人からの客観的な評価を通じて自分の価値を確認するタイプ

自己評価の相手に対して注意すべきポイント
相手は他人からの評価を気にせず、自分の中に価値を見出したいタイプ。自分の意見や考えを明確に持ち、リスクや他人の目を気にせずに行動できる。周囲と関い合いながら結果に対してこだわりを持つことができる。

アナリティカルタイプ

Bさんさんが注意すべきポイント

相手は客観性や計画を好み、論理的でないことや大人数でのには特に苦手なタイプです。あなたも同様に客観性や計画を好み、論理的でないことや大人数でのには苦手なタイプです。互いのタイプは近いですが、計画性や専門的な知識を重視するなど共通点が多い相手です。細部へのこだわりで衝突し関係が悪化することがあるので、相手に譲る姿勢や意見を尊重することが特に大切です。

本人の人物特性や強みになる価値観

タイプに合わせた適した接し方

合わない価値観から適した接し方のアドバイス

結果②：面接用シート

マッチ度で性格の類似傾向や相性が一目でわかるシート

マッチ度を提示

mitsucari 面接用シート

Aさん X Bさんのマッチ結果 48% マッチ度48% Bさんとは価値観のミスマッチは平均的な方で質問例を参考に許容できるミスマッチかどうか確認して下さい

人物像

一言で表すと **冷静で心を乱すことが少ないタイプで、自分の価値観を重視するタイプ**

あまり物事に動じず穏やかで冷静なタイプ。自分の価値観や考え方を重視して物事を判断する傾向が強い。過程というわかりづらいものよりも結果を中心に評価されることを好む。私生活が充実していることが重要であり、仕事と私生活のバランスを重視する。いろんな人と意見を交わしあうより、自分の中で考えを深めることを好む。

■ 比較対象でグループを選択すると、似ている人の一覧が表示されます。

ストレスに対する強さ

強 12345678910弱

弱

※「面接の信頼性」は「個人」が選択された場合にのみ表示されます

配属時に起きそうなミスマッチ

1

Aさん: 仕事とプライベートの両方を大切に
Bさん: プライベートよりも仕事を優先する

ミスマッチになる可能性 高中低

仕事とプライベートの優先度の違いから、仕事に打ち込みやすいように周囲から見られ物足りなさ、羨ましさなどの不満を感じられる

面接での質問例

Q ミツカリの回答結果で、どちらかという仕事とプライベートの両立を大切にするタイプという結果が出ていますがいかがですか？

仕事とプライベートを両立したい | 仕事を優先

「プライベートを優先しながら、仕事でも目標はクリアする」と「プライベートを犠牲にしても、仕事で目標を大きく超えようとする方」だとどちらを尊敬しますか？/それはなぜですか？

面接とミツカリの回答が異なっています。

2

Aさん: 組織のために求められていることを行う
Bさん: 自身の専門分野のスキル向上を重視する

ミスマッチになる可能性 中高低

専門にこだわらず組織のための業務をする自分よりも、専門の業務だけをやっていてる人の方が評価されることに不満を持つ

面接での質問例

Q ミツカリの回答結果で、どちらかという専門分野にこだわらずチームに求められることをやりたいタイプという結果が出ていますがいかがですか？

専門分野にこだわらない | 専門性を高めたい

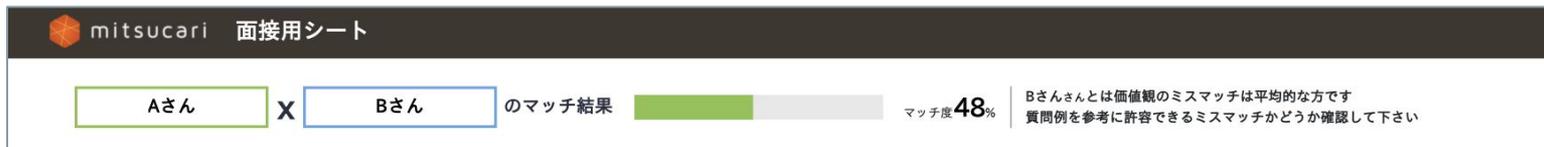
「特化した専門はないが、組織のための様々な業務を行い続けている方」と「専門外の仕事はないが、特定の分野で知識を深めている方」だとどちらが評価されるべきだと思いますか？/それはなぜですか？

面接とミツカリの回答が異なっています。

価値観のズレを加味した質問

面接用シート使い方：マッチ度

マッチ度は価値観の類似性を表したスコアで「価値観が似ているか、似ていないか」を表しています。このスコアが高ければ似ている方、低ければ似ていない人となります。



▼マッチ度は“良し悪し”ではありません！

マッチ度は一緒にいる時間が短期間の場合に、**誤解などを生まずにコミュニケーションが取れる人かどうか**の大枠な判断になります。

マッチ度が低い場合は、価値観の違いが大きいので相手とどんな価値観が違っているのか？を把握してコミュニケーションを取れば円滑にやりとりができます。

ここまでのまとめ

- ミツカリは価値観の相性を診断し、相手と自分の違いを理解するツール
- 相手の価値観やタイプを知ることによって、どんなコミュニケーションを取れば良いか仮説→実行するためのもの
- データを信じ過ぎず、決めつけずに活用する

「ミツカリエンゲージメント」の サービス内容紹介

02

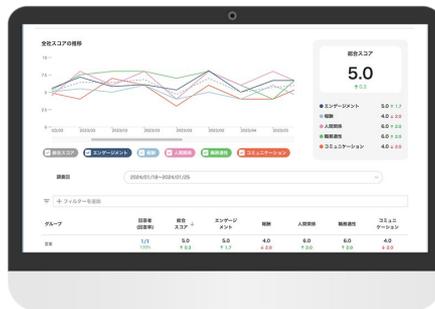
ミツカリ エンゲージメントとは、**たった1分のサーベイで従業員のモチベーションや従業員満足度を計測**できるエンゲージメントサーベイです。



従業員が
1分のアンケートを実施



ミツカリが自動計測



組織や個人の
エンゲージメント状態を
可視化

組織や従業員の状態を把握し、
早期に対策検討へ繋がられるエンゲージメントサーベイです

会社や自分に関する質問内容にご回答をいただきます。
直感的に選択でき、7問約1分と短時間のため、従業員の負担をかけずに計測が可能です。

PART A 会社について
全4問

各質問について、あなたの考えを最もよく表している番号を1つ選んでください

1/4

この組織から支払われる対価は、割に合わないと感じる。 **必須**

0 1 2 3 4 5

全くあてはまらない あてはまらない あまりあてはまらない 少しあてはまる あてはまる 非常にあてはまる

PART B 自分について
全3問

次の質問において、感じたことが一度もない場合は0(ゼロ)を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字(1から6)を1つ選んでください。

1/3

仕事をしていると、気力が満ち溢れるように感じる。 **必須**

0 1 2 3 4 5 6

全くない ほとんど感じない(1年に数回以下) めったに感じない(1ヶ月に1回以下) 時々感じる(1ヶ月に数回) よく感じる(1週間に1回) とてもよく感じる(1週間に数回) いつも感じる(毎日)

参照研究
"Utrecht Work Engagement Scale" (UWES)
"Job Satisfaction Survey" (JSS)

仕事に対するやる気やモチベーションの指標と、従業員が会社に満足しているかの指標を可視化。組織全体や部署、社員個人の現在の状態が分かります。

仕事に対してのやる気やモチベーションの指標

エンゲージメント

仕事への夢中度合いや情熱・活力に関する指標
ワークエンゲージメントとも呼ばれる

従業員が会社に満足しているかの指標

報酬

仕事の対価に対する満足度

人間関係

職場の人間関係が良好かどうか

職務適性

自分の業務が好きかどうかの満足度

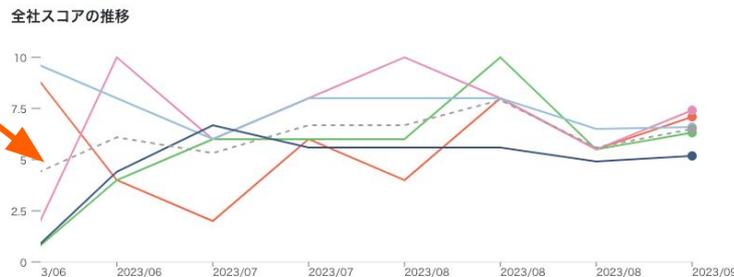
コミュニケーション

業務範囲や仕事におけるコミュニケーションが明確かどうか

結果内容の解説

部署やチームなど組織の傾向が分かる

実施回ごとのスコアの推移



総合スコア

6.5

↑ 0.9

- エンゲージメント 5.2 ↑ 0.3
- 報酬 6.6 ↑ 0.1
- 人間関係 7.4 ↑ 1.9
- 職務適性 6.3 ↑ 0.8
- コミュニケーション 7.1 ↑ 1.6

全体の平均スコア

組織の現在のスコア

調査回 2023/08/24～2023/09/01

+ フィルターを追加

グループ	回答者 (回答率)	総合 スコア ↓	エンゲージ メント	報酬	人間関係	職務適性	コミュニ ケーション
経営者	1/1 100%	7.1	3.3	8.0	10.0	4.0	10.0
開発部	2/2 100%	6.9 ↓ 0.9	4.4 ↓ 0.6	8.0 ↓ 2.0	9.0 ↓ 1.0	5.0 ↓ 1.0	8.0 → 0.0
ハイパフォーマー	2/2 100%	6.6 ↓ 0.8	6.1 ↓ 2.8	6.0 ↓ 2.0	7.0 ↑ 1.0	8.0 → 0.0	6.0 → 0.0

個人の細かなスコア推移も分かる

個人ごとの
現在のスコア

氏名(氏名)	グループ	総合スコア ↓	エンゲージメント	報酬	人間関係	職務適性	コミュニケーション	回答日時
下田	人事部 エンゲージ...	8.4 ↑ 3.2	6.1 ↑ 3.9	10.0 ↑ 4.0	8.0 ↑ 4.0	8.0 ↑ 2.0	10.0 ↑ 2.0	2023/08/25 17:33
佐々木 1006	営業部 ハイパフォ... エンゲージ...	7.4	7.2	10.0	10.0	6.0	4.0	2023/08/25 17:34
西野 1002	人事部 営業部 経営者 開発部 情報システ... エンゲージ...	7.1	3.3	8.0	10.0	4.0	10.0	2023/08/25 17:34
木本	開発部 エンゲージ...	6.7 ↓ 1.1	5.6 ↑ 0.6	8.0 ↓ 2.0	8.0 ↓ 2.0	6.0 → 0.0	6.0 ↓ 2.0	2023/08/25 17:32
大内	人事部 エンゲージ...	5.9 ↑ 4.0	3.3 → 0.0	2.0 → 0.0	6.0 ↑ 4.0	8.0 ↑ 6.0	10.0	2023/08/25 17:33
山田	ハイパフォ... エンゲージ...	5.8 ↓ 1.6	5.0 ↓ 3.9	2.0 ↓ 6.0	4.0 ↓ 2.0	10.0 ↑ 2.0	8.0 ↑ 2.0	2023/08/25 17:34
斎藤 1001	人事部 営業部 情報システ... エンゲージ...	4.4	6.1	6.0	6.0	2.0	2.0	2023/08/25 17:35

前回から
上下したスコア

ミツカリ エンゲージメントの活用方法

適性検査を併用することで、より具体的な対策検討や面談の実施が可能です

【タイプ別】それぞれの特徴

アナリティカル

- アナリスト(分析家)タイプ
- じっくり進める・計画的・具体的
- 感情を表に出すのが苦手

ドライバー

- リーダータイプ
- 人の感情より仕事優先
- 結果思考・スピード重視

エミアブル

- サポータータイプ
- 人の感情を汲み取る・周囲と協調する
- 慎重派・感情優先

エクスプレッシブ

- ムードメーカータイプ
- 自由な発想のアイデアマン
- 細かいことが苦手・飽きっぽい

(「定型業務」/新しい価値を想像する(非定型業務))
 「個人の成果を重視する」のどちらを好み、
 個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。



既存手法を実行する
(定型業務)

or



新しい価値を想像する
(非定型業務)



組織の成果を重視する

or



個人の成果を重視する

評価シート

タイプ別の特徴と、個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

タイプ別の特徴

- アナリティカル: アナリスト(分析家)タイプ、じっくり進める・計画的・具体的、感情を表に出すのが苦手
- ドライバー: リーダータイプ、人の感情より仕事優先、結果思考・スピード重視
- エミアブル: サポータータイプ、人の感情を汲み取る・周囲と協調する、慎重派・感情優先
- エクスプレッシブ: ムードメーカータイプ、自由な発想のアイデアマン、細かいことが苦手・飽きっぽい

個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

「定型業務」/新しい価値を想像する(非定型業務)
 「個人の成果を重視する」のどちらを好み、
 個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

既存手法を実行する(定型業務) or 新しい価値を想像する(非定型業務)

組織の成果を重視する or 個人の成果を重視する

評価シート

タイプ別の特徴と、個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

タイプ別の特徴

- アナリティカル: アナリスト(分析家)タイプ、じっくり進める・計画的・具体的、感情を表に出すのが苦手
- ドライバー: リーダータイプ、人の感情より仕事優先、結果思考・スピード重視
- エミアブル: サポータータイプ、人の感情を汲み取る・周囲と協調する、慎重派・感情優先
- エクスプレッシブ: ムードメーカータイプ、自由な発想のアイデアマン、細かいことが苦手・飽きっぽい

個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

「定型業務」/新しい価値を想像する(非定型業務)
 「個人の成果を重視する」のどちらを好み、
 個人の仕事の向き不向きを4つのタイプに分類したものを。

既存手法を実行する(定型業務) or 新しい価値を想像する(非定型業務)

組織の成果を重視する or 個人の成果を重視する

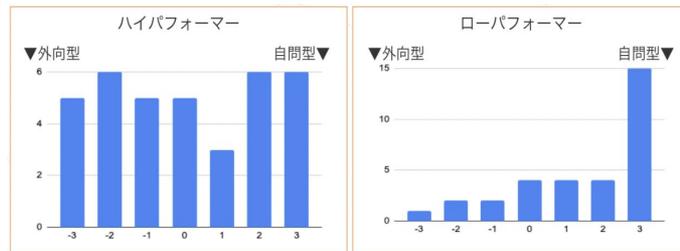
人材データを分析する（ハイパフォーマー/ローパフォーマー分析など）

適性検査やエンゲージメントサーベイの受検データから、社内の人材分析を行います。
ハイ・ローパフォーマー分析、退職者分析などの傾向分析が可能です。

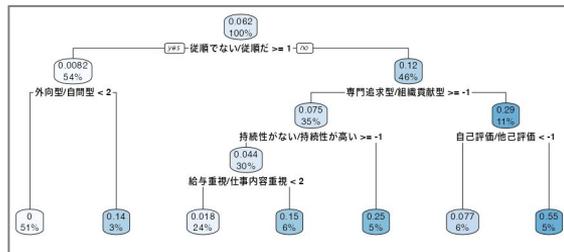
分析内容

- ヒストグラム分析
- 決定木分析
- 回帰分析
- ロジスティック回帰分析
- 相関分析
- ソーシャルタイプ/
人材タイプ業界比較

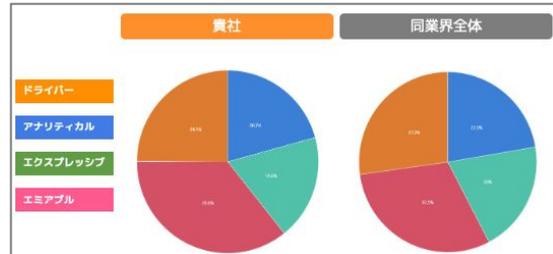
▼ヒストグラム分析サンプル



▼決定木分析サンプル



▼業界比較サンプル



ここまでのまとめ

- ミツカリエンゲージメントは簡単即座に気になる社員の感情の状態を把握するツール
- 性格データとセットにすることでアクション=対話にすぐ使える
- 回数を重ねて変化を見るとより効果が高まる
- 新入社員やXX支社などのグループ単位でも使える

プラン・価格について

03

「ミツカリ適性検査」「ミツカリエンゲージメント」の 2つのサービスに分かれており、目的に応じて以下4つのプランから選択できます。

製品名	プラン	利用目的	活用シーン
ミツカリ 適性検査	ライトプラン	採用のミスマッチを減らしたい	採用選考時
	スタンダード プラン	<ul style="list-style-type: none"> 採用のミスマッチ低減や採用成功率の改善 管理職にコミュニケーションのアドバイスを通じて生産性を向上したい、適材適所の配置など 	採用選考時 入社後の離職防止策 マネジメント、配置転換など
ミツカリ エンゲージメント	単体プラン	<ul style="list-style-type: none"> 手軽に組織や個人の状態を可視化したい 計測したデータを活用して離職防止策の立案や実行を行い「びっくり離職」などを低減 	定期的な現状把握 自社の課題を可視化 早期離職の防止
	適性検査 スタンダード プランと併用	<ul style="list-style-type: none"> 採用の成功や離職率を低減したい 現場マネージャーへの継続的なサポートや、各従業員に合った離職防止策を実施したいなど 	採用選考の全過程 マネジメント、配置転換、離職防止策、メンター制度など ²

□ スタンダードプラン

採用、配属、マネジメント、人材分析など、入社前～入社後までをカバーできるプランです。

月額 **2**万円～ + 応募者 **2,000**円/人

※1年間の契約となります。

□ ライトプラン

従量課金制となります。

月額 **0**円～ + 応募者 **2,000**円/人

□ ミツカリ エンゲージメントのみ

エンゲージメントサーベイのみをご利用いただけるプランです。

月額 **1.5** 万円～

※1年間の契約となります。

□ 「ミツカリエンゲージメント」 + 「ミツカリ適性検査」併用

エンゲージメントサーベイとミツカリ適性検査のスタンダードプランを併用するプランです。

月額 **3** 万円～

※1年間の契約となります。

従来の無料トライアルでは「適性検査+エンゲージメントサーベイ」の両方をお試しいただけましたが、新プラン切り替え後は**お客様が希望した製品のみトライアルいただけます。**



無料トライアル期間は**2週間**

- ・ 「ミツカリ適性検査」をご希望：**適性検査のスタンダードプラン**をトライアル
- ・ 「ミツカリエンゲージメント」をご希望：**エンゲージメント単体プラン**をトライアル
- ・ 「ミツカリエンゲージメント」+「ミツカリ適性検査」をご希望：**全ての機能**をトライアル

※「ミツカリ適性検査」ご希望の場合「応募者5名分のチケット」「社員の受検無制限」は継続となります

説明会の内容で改めて確認したいことや、追加のご質問などがございましたら、お気軽にお問い合わせください。



お問い合わせ

メール：info@mitsucari.com

電話：03-6456-4437

無料Web相談：[Spir](#)

※お気軽にお問い合わせください

質疑応答

04