



2017年9月12日  
株式会社リクルートキャリア

## 「SPI3」と「カオナビ」の事業提携 HRテックで人材マネジメント支援を加速

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林大三）が運営する適性検査「SPI3」は、企業の人材マネジメントを支援し、働く人々のパフォーマンスアップを目指すべく、クラウド人材管理ツール「カオナビ」と連携し、2017年内に「カオナビ」上でのSPI受検、および情報連携が可能となるサービスを開始いたします。

### ■概要

#### － 50余年の歴史と国内No.1の実績を持つ「SPI」と、HRテックで市場を切り拓く「カオナビ」がコラボレーション

現在、採用選考時のアセスメントツールとして利用されることが多いSPI3ですが、本来は個人の持ち味や特徴を多面的かつ客観的に捉えるために開発された適性検査です。性格検査・能力検査で構成されており、どのような仕事や組織に合いやすいか、どのようなコミュニケーションであれば伝わりやすいかなどを知ることができます。2015年度実績では、年間180万人を超える受検者数と、1.1万社を越す導入社数を持つ、国内最大級の人材情報データベースとなっています。

一方、クラウド人材管理ツールの「カオナビ」は、「顔と名前が一致しない。」というシンプルな課題解決のために開発されたサービスです。社員の顔や名前のほか、スキルや経歴を一元管理して可視化することで、個人が活躍できる人材配置や抜擢を加速させることが期待できます。近年、導入社数を飛躍的に伸ばしており、新しく有力な人材マネジメントツールとして、市場からの認知を得ています。

今回、SPI3とカオナビの連携により、利用中のカオナビ上で社員がSPI3を受検することや、その結果を自動的にカオナビ上に反映することが可能となります。そうすることで、顔と名前に加え、人柄や性格特徴も直感的に把握したうえで、人材マネジメントを行うことができるようになります。「企業の規模が大きくなり、顔と名前が一致しない」「社員が多様になり、お互いの考えや人柄がよく分からない」などのように人事施策の難易度が上がる中で、今回の連携を通じ、「一人ひとりの見える化」がより進むことが期待できます。これにより、配置や異動など人事施策の精度を高めたり、日々のコミュニケーションを一人ひとりに合わせてよりスムーズかつ的確に行うことができると考えています。

▼SPIが紐づいたカオナビ上の個人画面イメージ



※いずれも開発段階のイメージ画像です

▼SPIを使ってメンバーを4タイプに分類、チームアサインなどに活用



【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ  
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

## ■目指す世界と今後

### －「働き方改革」には、ルールや基準だけでなく、真に組織や人の生産性を高めるマネジメントが必要

人口減少が進む日本においては「一億総活躍」が目指されています。その中で、「働き方改革」を進めることにより就労者を増やすこと、生産性を向上させることが指向されます。

一方で働く個人に目を向けると、これまでは個人の社会役割（例：男性は働きに出て、女性は家庭を守るなど）を前提に、企業が一律で社員に制度を提供し、社員も一律で労働を企業へ提供してきた時代から、仕事の報酬がお金からやりがいを重視するようになるなど、個人の働く動機は多様化しています。そのため、企業は従来の一律型マネジメントではうまくいかなくなってきており、多様な経営を求められています。このように、企業も個人も多様化する現代だからこそ、労働時間や福利厚生に注目が集まる現状の「働き方改革」の対応だけでは限界があると考えています。

今、企業や経営者に求められているのは、社員一人ひとりが持てる力を発揮できる環境をつくることであり、そのためには、一人ひとりをよく見て、それぞれに合った部署や仕事をアサインすることや、個々の考え方・個性の違いを理解したうえでコミュニケーションを取っていくことが欠かせません。

今回の連携を通じ、一人ひとりがそれぞれの状況の中で最大限活躍できるための人材マネジメントの在り方を構築し、真の生産性向上を目指していきます。今後は、チームマネジメントのヒントの提示や、配置や育成プランの最適化などにもチャレンジしていく予定です。

なお、2017年9月14日、虎の門ヒルズにて開催されるカンファレンス「HR Intelligence Forum 2017」にて、今回の事業提携に関連した「人事データ活用の未来」をテーマにパネルディスカッションを開催予定です。

## 適性検査『SPI3』の歴史

日本初の就職情報誌、『企業への招待』が創刊されたのが1962年。当時の採用選抜手法は「学歴主義」「男女差別」「常識テスト」「身元調査」が主流の時代でした。そうした中、学歴などのラベルではなく、一人ひとりの持ち味を知ることはできないかと考え、『企業への招待』創刊翌年の1963年に、今のSPIのベースとなる基礎能力検査や性格検査が開発されました。開発当時から毎月、心理学や統計学の第一人者の方々を集めての「開発委員会」を開催し、「リクルートが開発するテストは、最新のテスト理論と心理測定技術に基づき、日本で最高水準のものを目指す」として開発を行ってきました。能力検査では、職種や業種に関わらず、仕事をするうえで成果を出すために求められる基礎的な知的能力を測り、表面的な知識ではなく物事を理解する力や、論理的に考える基礎的な力を知ることができます。性格検査では、仕事の場面でどのような特徴が表れやすいのか、働くうえでの強みや課題になりそうなところはどういった面かを理解するために、短時間の面接では把握することが難しい、その人の人となりや持ち味を見ることができます。このように、個人に焦点を当てる採用選抜に変えたいという問題意識が起点となり、能力や意欲など多面的な人物理解をし、一人ひとりの持ち味、個性を生かす採用の在り方、職場での個人の活躍を実現したいという思いが、SPI開発の根底となっています。

## 株式会社リクルートキャリアについて

リクルートキャリアは、私たちが目指したい未来“Our Vision”として、「ひとりでも多くの人たちが『働く喜び』を膨らませ、『働く喜び』の輪が、新たな活力を生み出している社会を創りたい」と掲げ、就職準備および就職情報サイト「リクナビ」や社会人のための転職情報サイト「リクナビNEXT」などのメディア事業、キャリアアドバイザーが転職活動をサポートする転職エージェントサービス「リクルートエージェント」による人材紹介事業、適性検査「SPI」などの選考支援事業をはじめとした、さまざまな事業・サービスの進化に日々努めています。

URL: <https://www.recruitcareer.co.jp/>

## 株式会社カオナビについて

株式会社カオナビは、顔写真が並ぶ、クラウド人材管理ツール「カオナビ」を提供しています。

「カオナビ」は、「顔と名前が一致しない。」という、単純でありながら重要なマネジメント上の課題を解決するために生まれたツールです。社員の顔写真に、名前や経験、評価、スキル、才能などの人材情報を紐づけ、一元管理して可視化することで、抜擢、定着といった人材マネジメント業務をスピードアップし、企業の生産性向上に貢献しています。現在までに業種・業態を問わず、600社を超える成長企業で人材マネジメントのプラットフォームとして活用される、国内人材管理システム市場2年連続シェアNo.1のサービスです。

URL: <https://www.kaonavi.jp/kaonavi/>