

不確実性の高い経営環境下でリーダー人材に求められる能力・資質を測定する人材アセスメントサービスを強化・拡充、オンラインによる診断も可能な新サービスとして提供開始

組織・人事コンサルティングサービスを提供するクレイア・コンサルティング株式会社(本社:東京都港区代表取締役:草間徹)は、これまで提供してきた人材アセスメントサービスを強化・拡充し、従来の管理職人材の選抜機能に加え、不祥事企業の再生プロセスや M&A・組織再編後のリーダー選抜など、様々なビジネスシーンで広く活用できる内容とし、オンライン診断も可能な新サービスとして 2023 年10月より提供を開始します。

クレイア・コンサルティングでは、これまで約 20 年以上に渡り、上場企業を中心とした様々な企業向けに、センター方式(*1)や通信添削方式(*2)などの様々な手法でアセスメントサービスを提供し、管理職やリーダー候補者の選抜支援を行ってきました。

(*1)アセッサー(面接官)を派遣し、クライアント企業の管理職選抜を支援する

(*2)アセスメントツールを申込企業に郵送し、リーダー候補者に記述式テストに回答してもらい、回答結果をスコアリングして受講者別にフィードバックレポートを作成する

昨今の上場企業を取り巻く人的資本経営やコーポレートガバナンスコードにおける後継者計画(サクセッションプラン)策定の要請を踏まえ、当社ではこれまでのアセスメントサービスの内容を更に充実させ、オンライン診断も可能なサービスとして提供して参ります。

■ アセスメントサービス強化の背景

組織が次世代リーダーを選ぶ際、これまでの仕事ぶりや日常業務(現在のポジション)で成果を出した人材を選定する傾向が見られますが、過去の仕事ぶりや日常業務(現在のポジション)における成果が、必ずしも将来のリーダー人材としての活躍可能性を保障する訳ではありません。

また、上位者や推薦者の思惑で管理職や次世代リーダーの人選が行われるケースも見られ、選定された人材が、任用・昇格後の上位のポジションで期待通りの成果を出せず活躍できないケースも散見されます。

上場企業の取締役選任において、社外取締役を含む指名委員会で選任するプロセスが浸透しつつありますが、将来の取締役候補である管理職や次世代リーダーの選定場面では、依然として、外部の視点よりも組織の内部の視点が重視されています。

これからの時代の管理職・次世代リーダー選抜では、組織の内部の視点だけでなく、外部(社外)の視点から客観的・統一的な基準で将来のリーダー候補者を見極めていくことが不可欠です。

■ 当社アセスメントサービスの特徴

当社のアセスメントサービスでは、組織変革を成功に導いてきたリーダー人材の特徴・因子の分析結果に基づき、リーダー人材に求められる 15 項目の「変革コンピテンシー」を設定しており、組織変革が求められる場面で活躍できる可能性が高い人材(候補者)を精度高く選抜することができます。

組織変革場面で活躍できるリーダー人材を適切に見極めるため、組織変革をリードする人材が将来遭遇する可能性の高い場面を設問に盛り込んでいます。各場面(疑似的な場面)で回答者が選択する行動やその理由を(多肢選択方式ではなく)記述形式で回答してもらい、受験者の回答内容を専門コンサルタントが診断し、15 項目のコンピテンシーを 5 段階でスコアリングします。受講者 1 名につき、3 種類のアセスメントツールに回答してもらう基本パッケージに加え、オプションとして、グループディスカッションや個人面接を組み合わせることも可能です。

当社アセスメントの大きな特徴は、当社独自の記述式の設問及び採点基準にあり、受験者 1 人ひとりの回答内容を専門のアセッサーが丁寧に分析することで精度の高い診断を行うことができる点です。

■ アセスメントサービスの改定ポイント

この度、これまで提供してきた設問及び診断基準を一部見直し、アセスメントの設問場面としてリーダー人材が直面する最新のビジネス環境を反映(*3)しました。更に診断基準にも、昨今のビジネス環境下でリーダー人材に特に強く求められる要素を盛り込んでいます(*4)。

(*3)不祥事が発生した場面でのリーダーの対応行動を問う設問などを新たに設定。

(*4)対象はビジョン構築力、外部志向性、多様性重視、革新性などの項目。測定項目の詳細は後段参照

さらに、従来のアセスメントは受験者が同一会場に集合し、紙媒体で受験するという方法を採用していましたが、今後はクライアント企業側で受験者の対象層を広げて実施できるよう、オンラインによる診断を可能とし、個社・受験者の状況に応じて在宅勤務下でも受験できる環境を整備しました。

■ アセスメントサービス内容の詳細

(1)人材アセスメントサービスの種類

当社が保有する人材アセスメントサービスは次の 2 種類です。

A. 変革型リーダー選抜アセスメント

既に事業・組織のマネジメント等の役割を担っている管理職層を対象に、15 の「変革コンピテンシー」(図1参照)の保有度を測定し、企業の変革を担うリーダー人材を選抜するためのアセスメントサービス。

<図1. 変革型リーダー選抜アセスメントの測定項目>

	【変革時に求められる役割】	【15の「変革コンピテンシー」】
問題解決	変革ビジョン・戦略課題の策定	状況把握力
		ビジョン策定力
		課題設定力
		計画策定力
対人関係	変革体制の構築	意識統合力
		エンパワーメント
		対人変容力
		組織感覚力
基盤姿勢	変革施策の実行	外部志向性
		主体性
		迅速性
		革新性
		一貫性
		バイタリティ
		多様性重視

B. ネクストリーダーコンピテンシーアセスメント

様々な組織・機能において、将来期待される中核的な役割を果たす上で、求められる13のコンピテンシー(図2参照)の保有度を測定し、能力開発や配置、昇格審査等に活用するためのアセスメントサービス。

※13のコンピテンシーは、変革型リーダー選抜アセスメントにおける15の「変革コンピテンシー」との関連性を持たせつつ、役割がまだ明確でなく発展途上にある多様な人材に適用できるように定義しています。

<図2. ネクストリーダーコンピテンシーアセスメントの測定項目>

	【将来期待される役割】	【求められるコンピテンシー】
問題解決	目標と施策の立案・実行	状況把握力
		立案
		課題設定力
		計画策定力
対人関係	動機付け	意思決定力
		実行
		実行管理力
		エンパワーメント
基盤姿勢	リーダーシップの発揮	対人変容力
		社会的責任の実現
		指揮統率力
		CSR構築力
		迅速性
中核人材に求められる姿勢		革新性
		一貫性
		バイタリティ

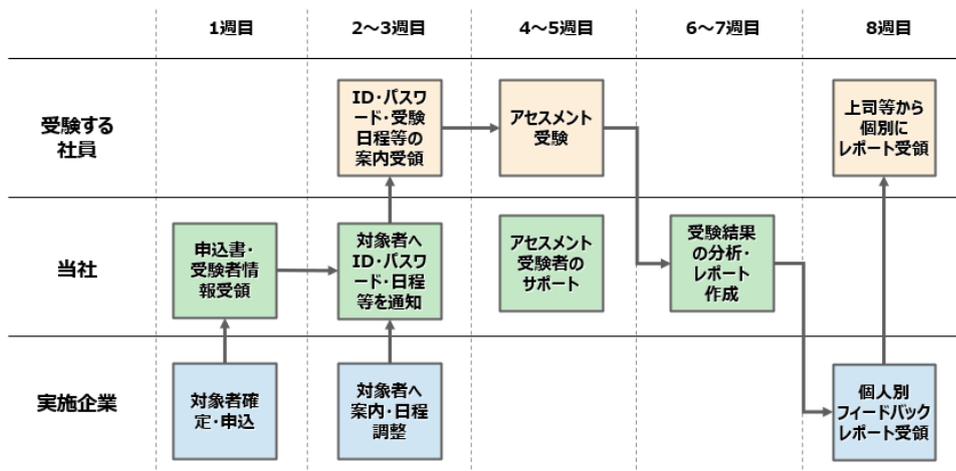
(2) 2種類の人材アセスメントサービスの特徴

2種類の人材アセスメントサービスの特徴、主な違いは以下の通り。

	A. 変革型リーダー選抜アセスメント	B. ネクストリーダーコンピテンシーアセスメント
主な対象	将来の経営幹部候補となる人材 (管理職層が中心)	将来中核的な役割を担うことが期待されている人材 (非管理職層が中心)
基本ツール	「戦略演習」「行動記述演習」「自己診断」の3種類	
実施時間	約4時間 ※事前説明・休憩時間除く	約3時間20分 ※事前説明・休憩時間除く
実施費用	一人当たり4万円	一人当たり3万円
その他	「集団討議」「個人面接」をオプションとして組み合わせることが可能 ※費用は別途見積	なし

(3) サービス提供イメージ (2種類の人材アセスメントサービス共通)

オンラインで実施する場合のサービス提供の流れは以下の通り



※以下の期間は受験者数が 100 名の場合の例となります。総受験人数によって実施期間は変動します。

■ 今後の展開について

10月よりサービス提供開始、初年度10社、約500名の受注を見込んでおります。また、オンラインアセスメントサービスの提供開始に伴い、10月に本アセスメントサービスのご紹介および無料体験に関するご案内を行うセミナーを開催する予定です。(詳細は弊社ホームページにて公開予定)

【クレイア・コンサルティングについて】

組織および人事領域を専門として、クライアントの経営課題を解決するためのコンサルティングを行う。具体的には、組織・人事戦略の立案、組織再編/M&A に伴う人事統合、人事改革/人事制度の設計・導入支援、人材育成・キャリア開発の企画・実施、組織風土改革・社員の意識改革の企画・実施、人材アセスメントを通じた人材選抜・適性診断の企画・実施などを提供。

《会社概要》

クレイア・コンサルティング株式会社 (<https://www.creia.jp/>)

【創業】2002年7月 【代表者】草間 徹

【事業内容】「組織・人事」領域における経営コンサルティングサービス等の提供

●人事戦略 ●人事制度改革 ●人員・人件費マネジメント ●意識調査/人材アセスメント ●人材育成体系・研修開発

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

クレイア・コンサルティング株式会社 桐ヶ谷(きりがや)、伊東(いとう)

TEL: 03-5439-9108

FAX: 03-6459-4915 E-MAIL: info@creia.jp URL: <https://www.creia.jp/>

〒105-0014 東京都港区芝 3-2-18 NBF 芝公園ビル 9F