

【徹底比較】Webテストの正解はどれだ！？

ワークサンプルテスト

VS

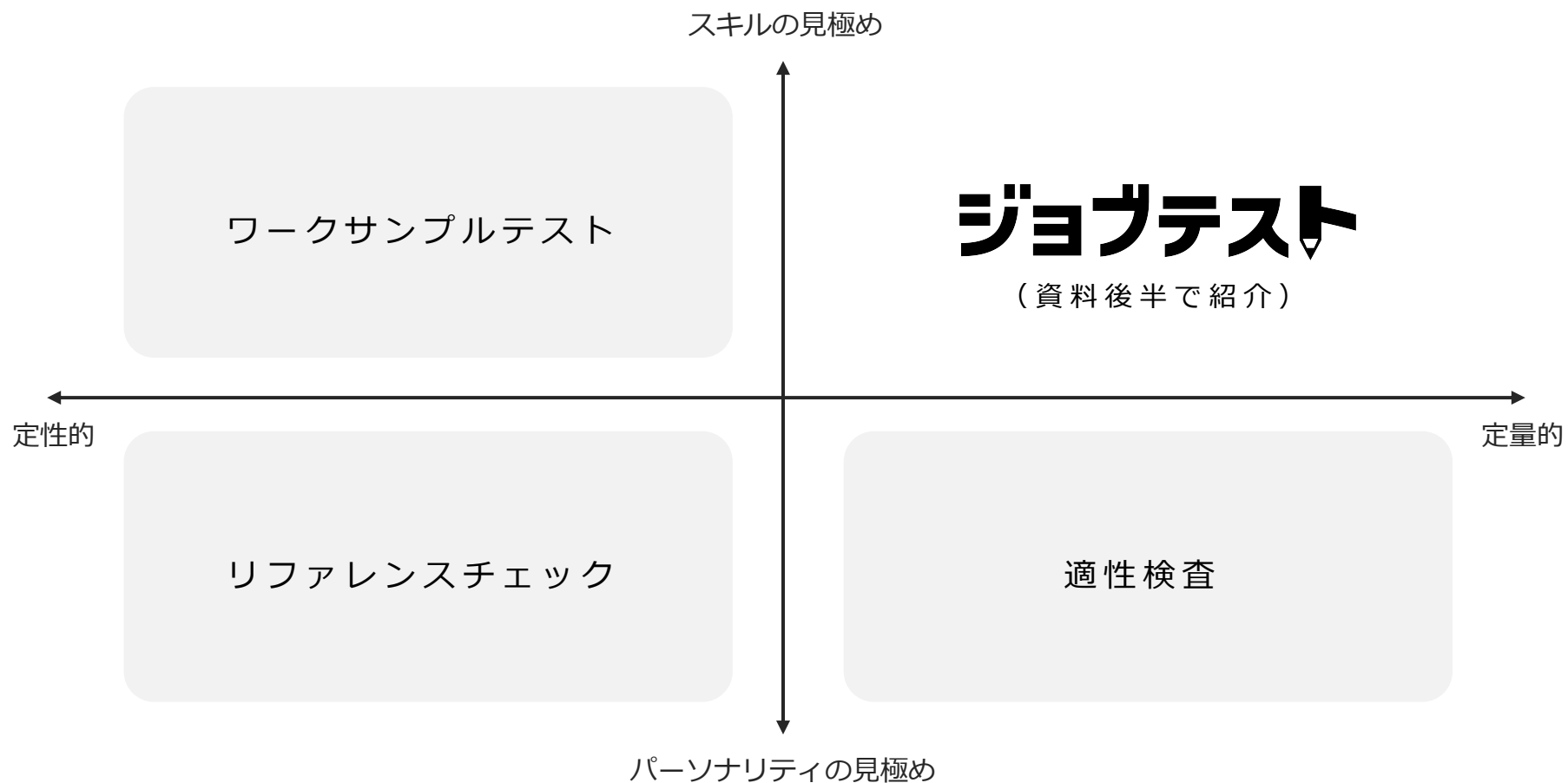
適性検査

VS

リファレンスチェック

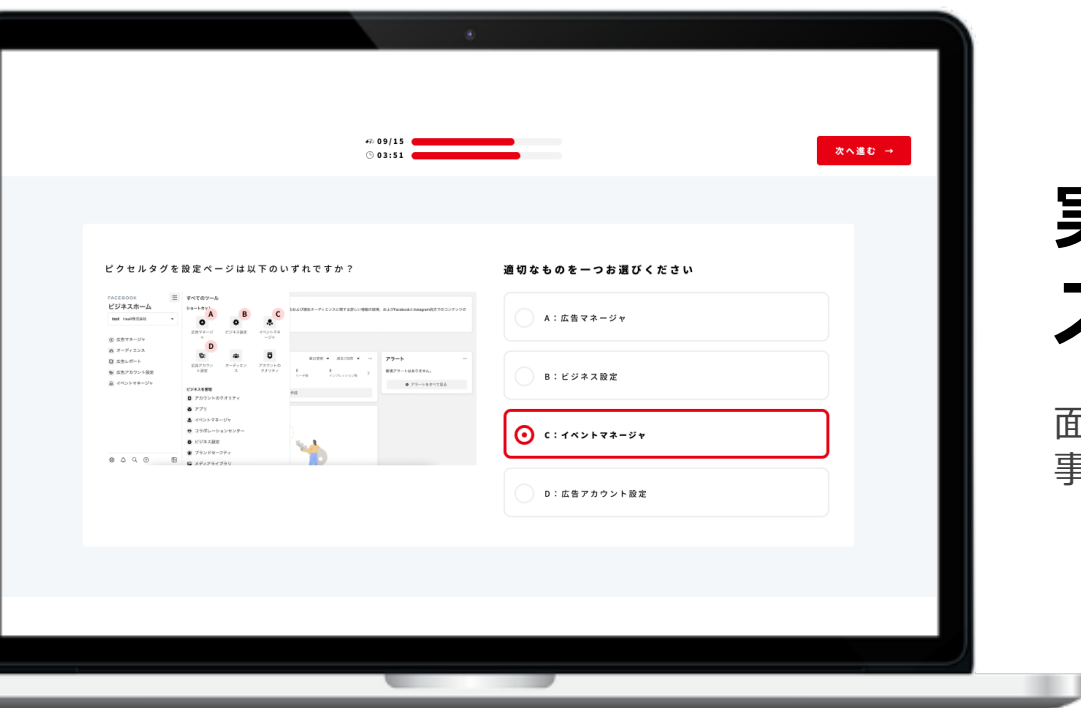
概要：マトリクス

見極め項目と算出方法でマトリクスを組みました



01 ワークサンプルテスト

ワークサンプルテストとは



実業務に近いワークを通して スキルフィットを見極める選考手法

面接だけでは見極められないスキルを知ることに入社前後のミスマッチを防ぐ。
事業内容・業務内容に合わせて設計すると精度が上がります。

わかること/わからないこと

分かること

- 該当業務の習熟度
- 思考プロセス
- 入社後の育成イメージ

分からないこと

- 前職での実績・評価
- 性格や嗜好性
- 職場の人との関係値、人柄

向いている企業

- 採用数は達成しているが、ミスマッチなどが理由で退職率が高い企業
- 人事が面接業務に忙殺されている企業
- 既存の採用フローではスキルフィットが判断できていない企業

向いてない企業

- 選考フローが既に多く、これ以上増やすことが厳しい企業
- 歩留まりに課題のある企業（候補者の離脱の要因になりうる）
- 自社の採用要件・ペルソナが定まっておらず、ワークサンプルが作成できない企業

おすすめの利用タイミング

最終面接（役員面接）の直前に実施されるケースが多い



- カルチャーフィットは問題ない
- 実務に沿ったスキルフィットを確認する
- 入社後の役割・責任範囲の参考にする

導入事例 | Chatwork社

導入経緯

- 導入していない時期に入社したメンバーの多くはスキルやカルチャーのミスマッチが発生し離職率が高かった
- 欠員補充のために再び採用活動を行うので時間と費用がかかった
- この失敗を通じてワークサンプルの大切さを改めて実感し、それ以降は実施を継続している

選考フェーズ

- 1次面接 ⇨ 2次面接 ⇨ 1日体験入社（ワークサンプルテスト） ⇨ 最終面接

実施内容

- 体験入社では課題を出して回答してもらうスタイル
 - 例：課題は該当部署が実際に抱えている問題を提示し、業務メンバーへのヒアリングを通して情報収集をする
- 選考ポジションに合わせた内容をマネージャーが作成

効果

- ミスマッチが減り離職率が低下
- 会社全体が採用に携わる環境へ変化する
- 人事が本来の仕事に集中できる

導入事例 | ラクスル社

導入経緯

- 採用活動で発生するスキルのミスマッチをこれまで以上に防止する方法を模索していた
- 入社後にミスマッチが起こるのは、本人にとっても会社にとっても不幸なことという共通認識
- 小規模だと一人の影響は絶大なので、全社で「本当に欲しい人を採用する」ということを徹底するため

選考フェーズ

- 1次面接 ⇨ 2次面接 ⇨ ワークサンプルテスト ⇨ 最終面接

実施内容

- ケーススタディーに約2時間取り組んでもらう。
 - 例：CSとしてクライアントの課題解決をするためにどんな行動を取るべきか
- 実際に働いた際どのような活躍が期待できるのか、を候補者も企業側も双方が理解を深めるような内容

効果

- 大企業からベンチャーに来る人は新しい環境に半日ほどの短期留学するという感覚で好評
- 半日インターンをすることでミスマッチが減った
- アトラクトも兼ねることができる（志望度の低い人は辞退するため）

02 適性検査

適性検査とは



社風や職種にマッチしているかを 性格面・能力面から測定する選考手法

思考力や人柄を測る「SPI」や、各企業が独自に作文や業界の歴史に関する問題が出題されることもあります。現在はインターネットでの受験が一般的な選考手法。

わかること/わからないこと

分かること

- 人間性や思考性などのパーソナリティ（性格や適性）
- 思考力や論理性、数値能力など
- 優秀な成果を発揮する行動特性（コンピテンシー）

分からないこと

- 実務に沿ったスキルセット
- カルチャーフィット
- 職場の人との関係値、人柄

向いている企業

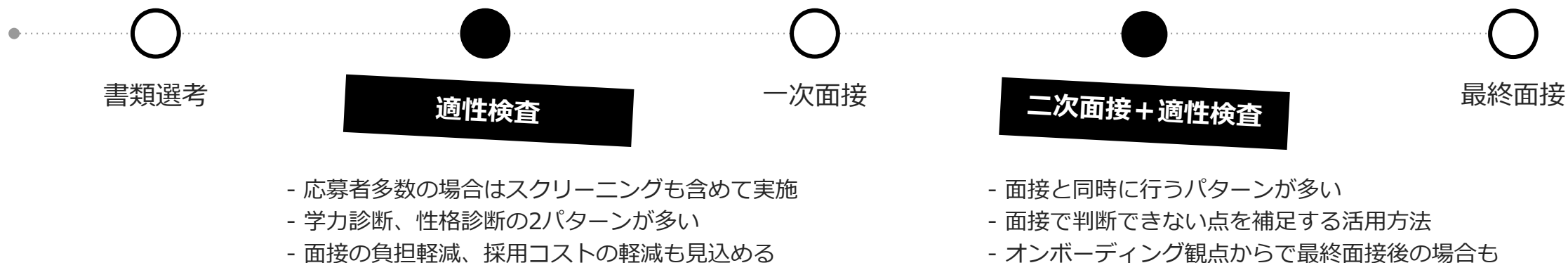
- 採用人数が多い企業（一定のスクリーニングが必要なため）
- 採用活動がデータ・ドリブンな企業（スコアをもとにジャッジを下す必要があるため）
- 採用基準がある企業（基準をもとにジャッジを下す必要があるため）

向いてない企業

- 採用人数が少ない企業
- データ・ドリブンではない企業
- 自社のペルソナ、採用要件が固まっていない企業

おすすめの利用タイミング

応募者多数の場合は書類選考後に/中途採用の場合は面接時に同時に実施など企業に応じた実施が可能



導入事例 | 金融系企業A社

導入経緯

- 合併した関係で選考フローを統一する必要があった
- これまでは面接官一人ひとりによる暗黙知的な判断（主観）で選考が進められていた
- 評価基準の統一後、見極めのツールとして適性検査を導入した

選考フェーズ

- 初回の説明会参加時にマークシート方式にて実施

実施内容

- コンピテンシーを定量的に測るコンピテンシー適性検査『Another 8』
- ストレスフルな状況においても成果を生み出せる人材の見極めとしてコーピング適性検査『G9』

効果

- 候補者への評価基準を統一できた
- 選考フローの標準化および高精度化
- 候補者に「何が評価されているのか」が明確に伝わり、自社への志望度向上（歩留まり改善）

導入事例 | 食品メーカーB社

導入経緯

- 選考や面接を漠然と「これでいいだろう」で続けてきた
- 内定者の質が面接官によってバラつきが出ていた
- 採用のPDCAを次年度に向けて回すことができていなかった

選考フェーズ

- 最も効率的なWEBテストをエントリーシート提出後に実施

実施内容

コンピテンシーの試験を実施。今まではグループディスカッションで見極めていた、コミュニケーション能力や地頭の良さ、自分で考えて発言する力について、『Another 8』『W8』『I9』にて判断するように。

効果

- 求める人材要件の再整理を実施し、選考スピード向上に繋がった。
- 新たに策定した人材要件を広報施策に活用し、選考過程でも訴求。その結果、マッチした人材からの応募が増えてミスマッチが減少した。

03 リファレンスチェック

リファレンスチェックとは

質問9 依頼者の強み (長所) を具体的に教えてください。



同僚 (現職)

地頭の良さと提案力。フィジカルの強さ。きめ細かいサポート力。クライアントへのコミットの仕方と数字に対する意識。



直属の部下 (現職)

強そうな風貌と場を沸かせるトーク力、優しさだと思います。

質問10 依頼者の弱み (短所) を具体的に教えてください。



同僚 (現職)

見た目の印象からもあるかとおもいますが、少し強い言葉を使うと周りがとても強く印象に残ってしまうところなどは弱みかもしれません。表には出しませんが、ストレスを少し貯めやすい点。



直属の部下 (現職)

夏の暑さには弱かったと思います。

候補者の関係者への問い合わせを通して 人物像を把握するための選考手法

前職や現職と一緒に働いている第三者から、
書類や面接ではわからない情報を取得することでミスマッチを防ぎます

わかること/わからないこと

分かること

- 同僚からの一次情報による仕事の成果や貢献度
- 面接では確認することができない人柄や働き方
- 履歴書や職務経歴書に記載のない過去の経歴

分からないこと

- スキルフィット・カルチャーフィット
- 学力などの定量的な能力
- 実際の対人スキルやコミュニケーション能力

向いている企業

- 採用数は達成しているが、ミスマッチなどが理由で定着率が低い企業
- 優秀人材からの応募が一定あり、より詳細に候補者を見極めたい企業
- 入社してからの勤務態度、パフォーマンスに課題のある企業

向いてない企業

- 歩留まりに課題のある企業（候補者の離脱の要因になりうる）
- 現状の採用フローでミスマッチが発生していない企業
- 回答結果をもとに適切な判断を下せない企業

おすすめの利用タイミング

最終選考付近で行うことがほとんど（最終面接前 or 内定出しの前）



- 上司や同僚がヒアリング対象となる場合は活動を伏せていることが多いため最終間近に実施
- 最終面接前の材料にすることもあれば、内定前の最終確認で利用することもある

導入事例 | コインチェック社

導入経緯	- 実際の働きぶりなどは面接だけでは分からなかった - 入社後のミスマッチを防ぐために事前に確認しておきたい - 候補者全員に実施できておらず、仕組み化ができていない状態を改善したかった
選考フェーズ	- 最終面接の前に実施（初回面談を設定するタイミングで、必ず案内をする）
実施内容	- 「どのような人か」は理解できるものの、「その人が弊社に合っているのか」は判断が難しかった - カスタマーサクセス担当者に質問の再設計を提案してもらい、社内の好ましい行動を言語化した - 例：よりフラットに候補者の方を知るため、良し悪しのない質問をする
効果	- 面接では得られなかった具体的なエピソードを知ることができた - コンピテンシーに沿った質問内容を通して、合否判断に納得度が高い情報を取得できるようになった - オンボーディングへの有効活用

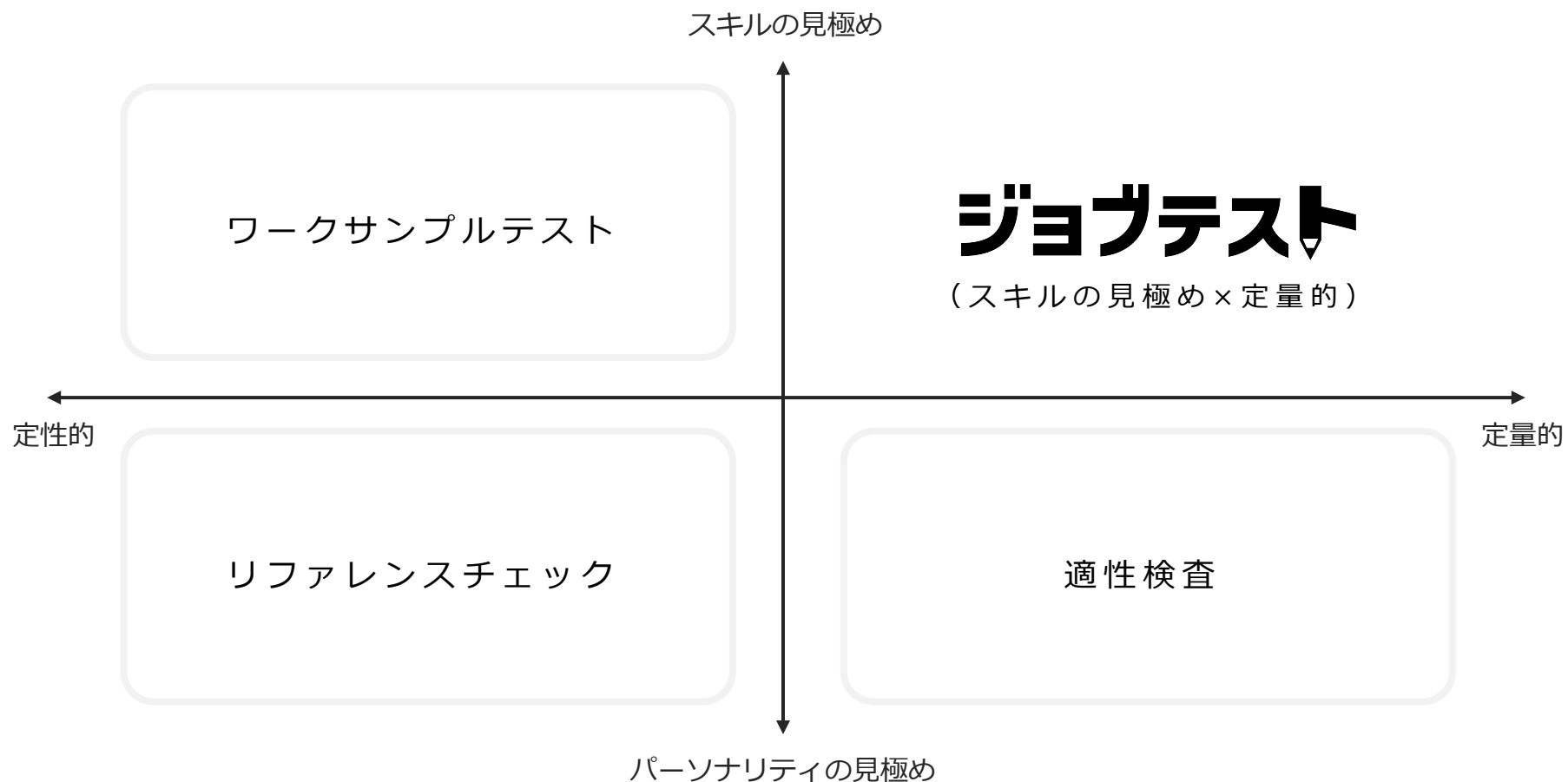
導入事例 | スマートラウンド社

導入経緯	- 当サービスの導入事例を聞いて、リファレンスチェックの重要性を感じていた - 手間や工数がかかるイメージがあり、導入に踏み出せなかった - 実際に導入してみると事前に想定していたよりも工数がほとんど掛からなかった
選考フェーズ	- 最終選考前後に実施
実施内容	- サービス内で発行されたURLを面接時に候補者さんへお渡しする - 候補者さんの人物像や人柄、強み/弱みなどを確認している - 過去の上司から「どのようにサポートすれば良いか」の対応策も記載してもらえる
効果	- 実施は数分だが面談30分よりも深い情報を得ることができる - 双方の期待値調整が上手くいくことが増えた - 弱みを事前に把握していることで、入社後のオンボーディングに活かす

04 ジョブテストのご紹介

概要：マトリクス

見極め項目と算出方法でマトリクスを組みました



採用面接の **ジャッジ** を自動化する

スキルテスト SaaS 「ジョブテスト」 ▼



サービス説明資料
Powered by Hear Inc.



こんなシーンありませんか？

100社以上の採用支援を通して発見した”隠れた採用課題”です



候補者Aさんを現場メンバーとの面接（2次面談）に進めるか迷う…
自分では判断できなかったからとりあえず進めるか…

こんなシーンありませんか？

100社以上の採用支援を通して発見した”隠れた採用課題”です



候補者Aさんみたいな方は、1次面談時点でお見送りしてほしいです。
現場メンバーの時間の貴重さを考えてほしいです…

解決したい課題：採用面接のジャッジの自動化

採用担当者の仕事は「候補者に対する意思決定」までです

1次面談

01

- アトラクト
- スクリーニング×スキル
- スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

現場面談

02

- アトラクト
- スクリーニング×スキル
- スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

役員面談

03

- アトラクト
- スクリーニング×スキル
- スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

オファー面談

04

- アトラクト
- スクリーニング×スキル
- スクリーニング×カルチャー

意思決定（内定 or お見送り）

意思決定エラーがゆえに起きる事象

意思決定エラーが重なると「P/L」「B/S」に大きな影響を及ぼします

//

働いてみたらスキル不足

//

スキルのミスマッチ

スキルの見極め強度が弱かったが故に
両者の期待値調整を誤る

//

会う必要なかったかな…

//

採用にかかる人件費

現場社員や役員に上げるスキルの基準が
曖昧が故に採用コストが必要以上にかかる

//

日程調整やリマインドに忙殺

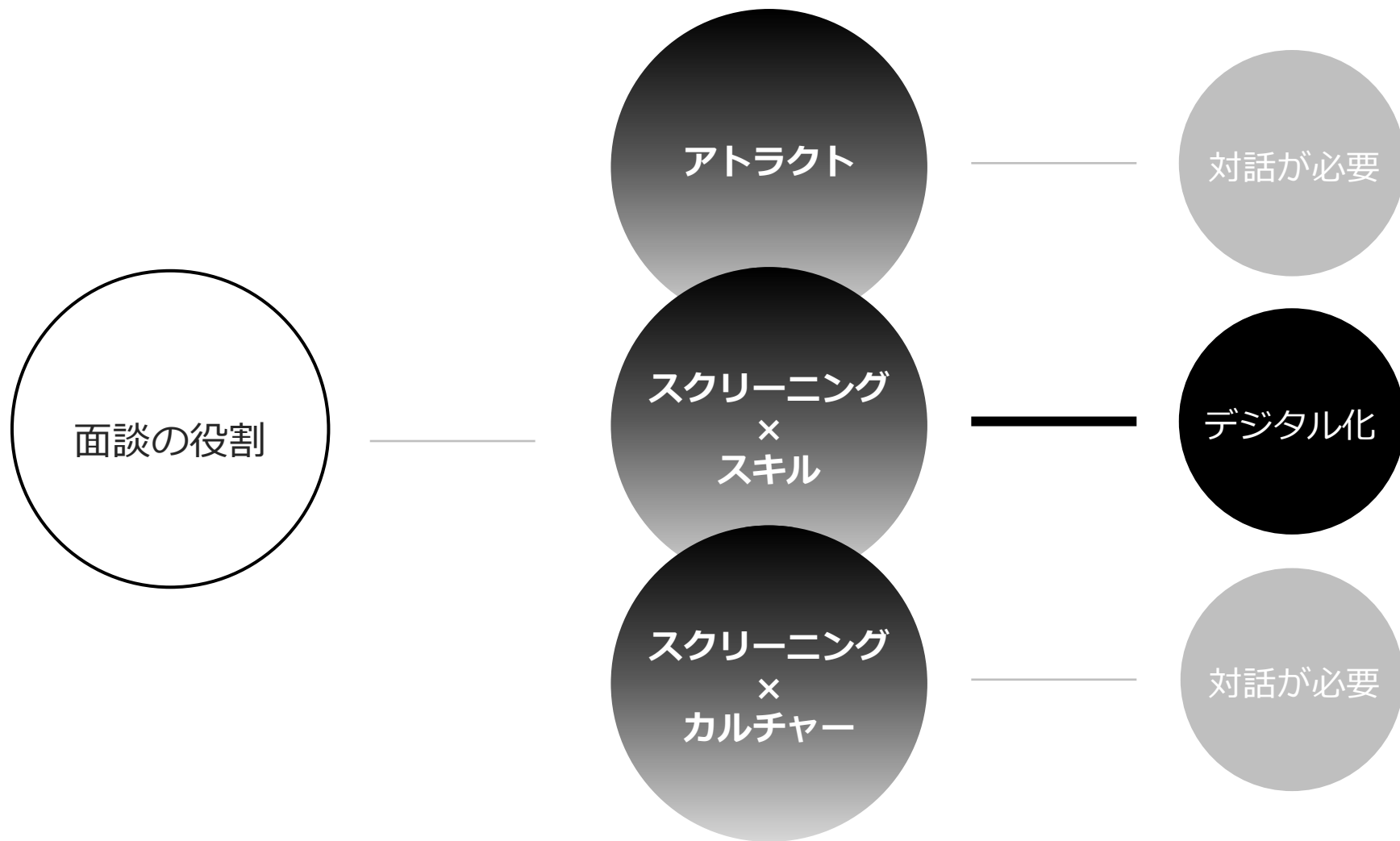
//

コミュニケーションコスト

スキルマッチしていない人に会えば会うほど
採用コストが積み上がっていく

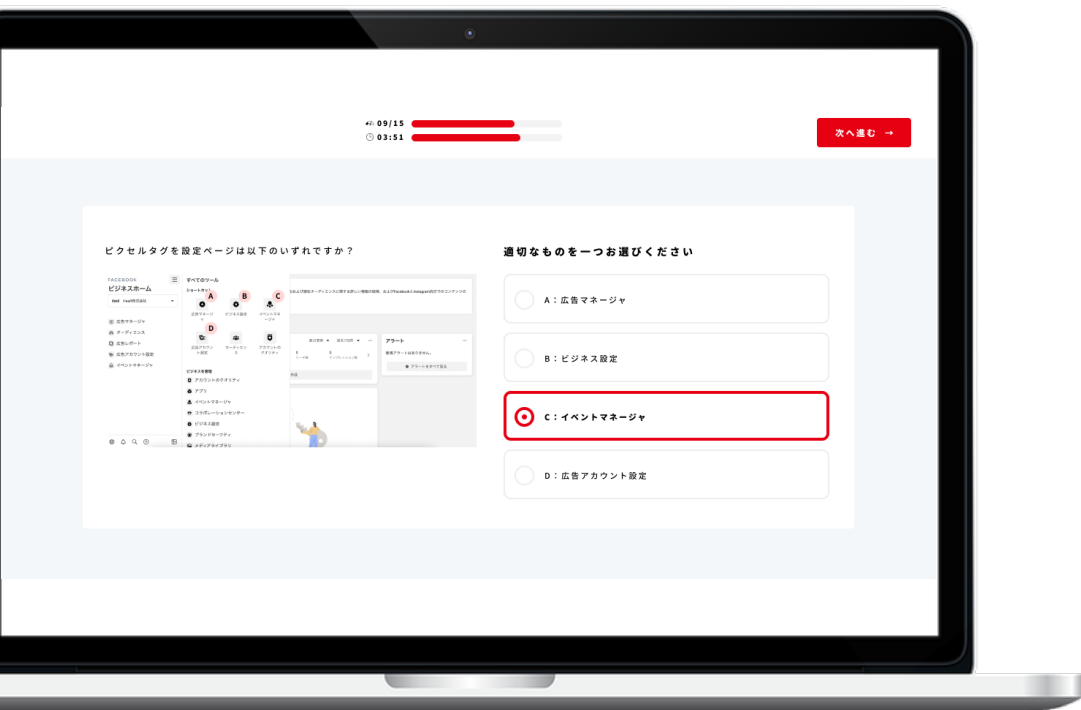
意思決定をソフトウェアで代替

面談において人がやる必要のない部分をソフトウェア化します



サービス概要

スキルチェックを正確かつ効率的に行うソフトウェアを開発中です



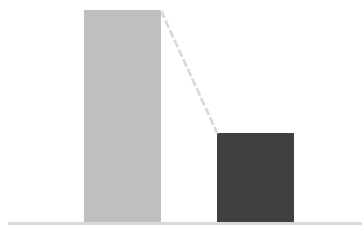
採用活動から曖昧な決断をなくす

スキルテストSaaS

70種類のテンプレートテストと企業ごとのカスタマイズテストを組み合わせ、スキルの見極めにかかるコストを削減できるサービスです

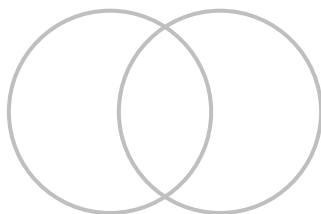
ジョブテストの効果

コスト削減やミスマッチ減少を加速することができます



採用コストの削減

人がやる必要のない業務をデジタル化



ミスマッチの減少

スキルの期待値調整の質向上

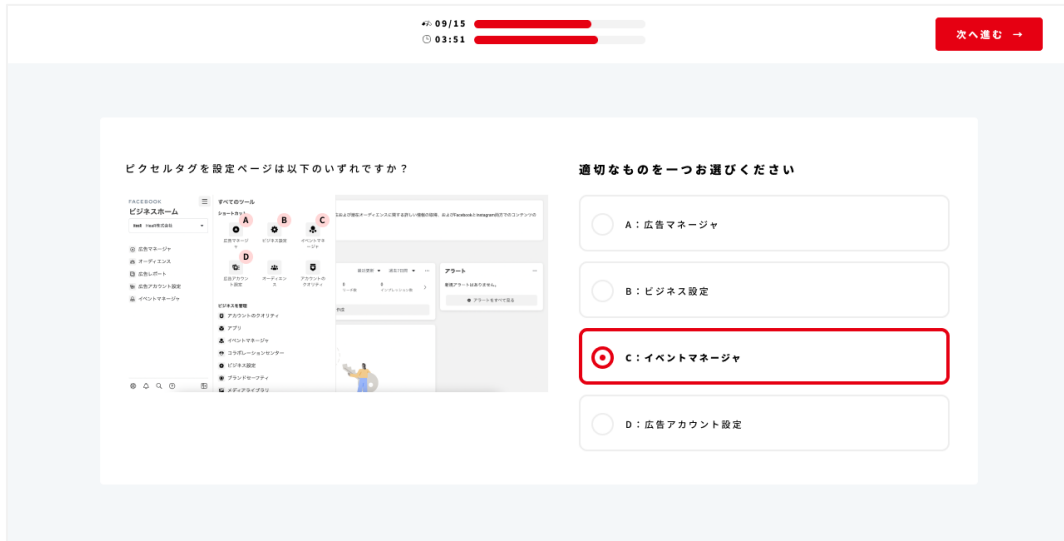


アトラクト量・質の増加

削減できた時間で”より”惹きつける

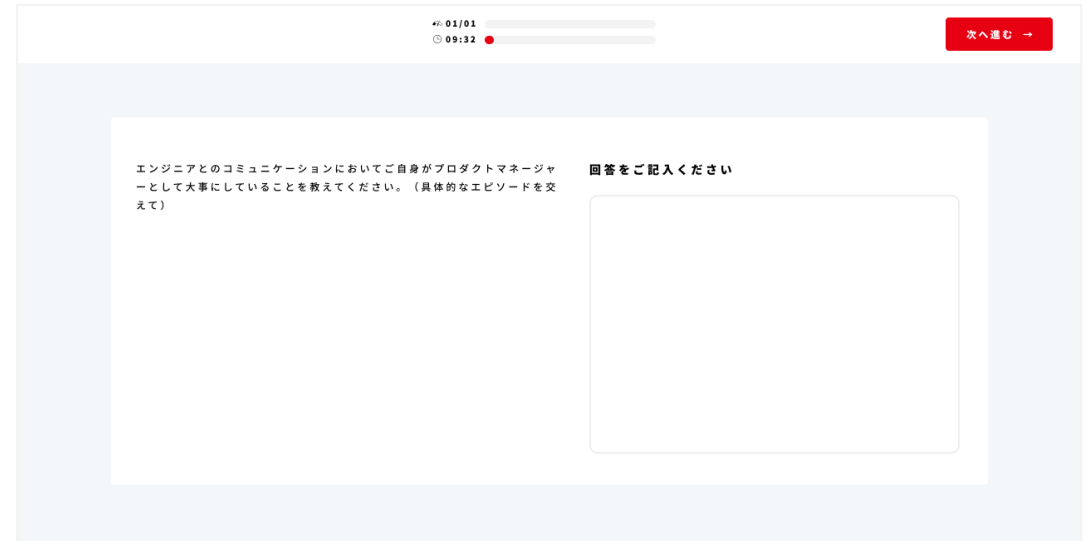
テストの種類

テンプレートテストとオリジナルテストの2種類



テンプレートテスト

全70種類のテストライブラリ（選択式）の中から
求職者の選考ポジションに合わせたテストを最大5つ組み合わせる。
知識の有無やケース問題で求職者のスクリーニングが可能。

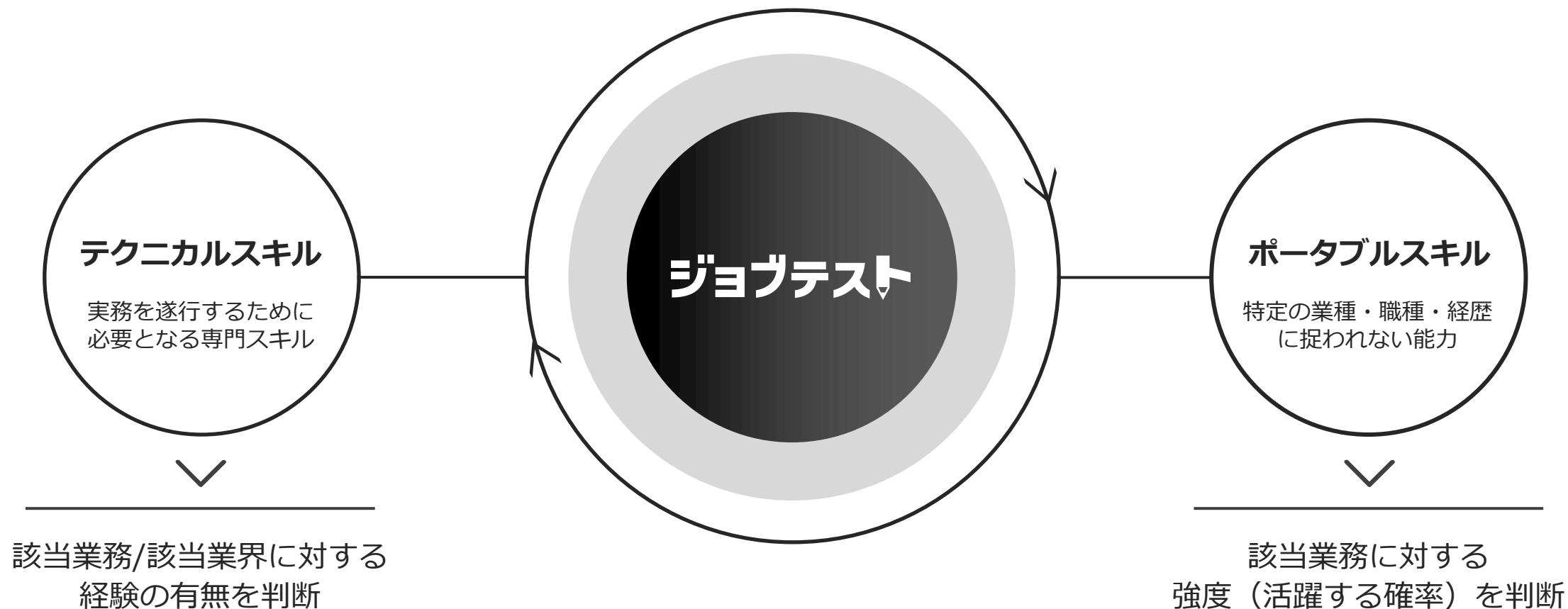


オリジナルテスト

選考ポジションや採用要件に合わせて貴社独自のジョブテストを制作。
ケース問題を通して求職者の思考レベルを把握。
（CSのテスト制作サポート有）

テストで見極めらること

テクニカルスキル・ポータブルスキル（コンピテンシー）を見極めることができます



テクニカルスキルのテスト例

ビジネス職/エンジニア職/デザイナー職など幅広い職種のテストを揃えております

広告運用

SNS運用

SEO

MAツール

エンジニアリング

LP制作

ECサイト運用

インサイドセールス

フィールドセールス

SFA

採用

経理・財務

労務

CS

デザイン

PdM

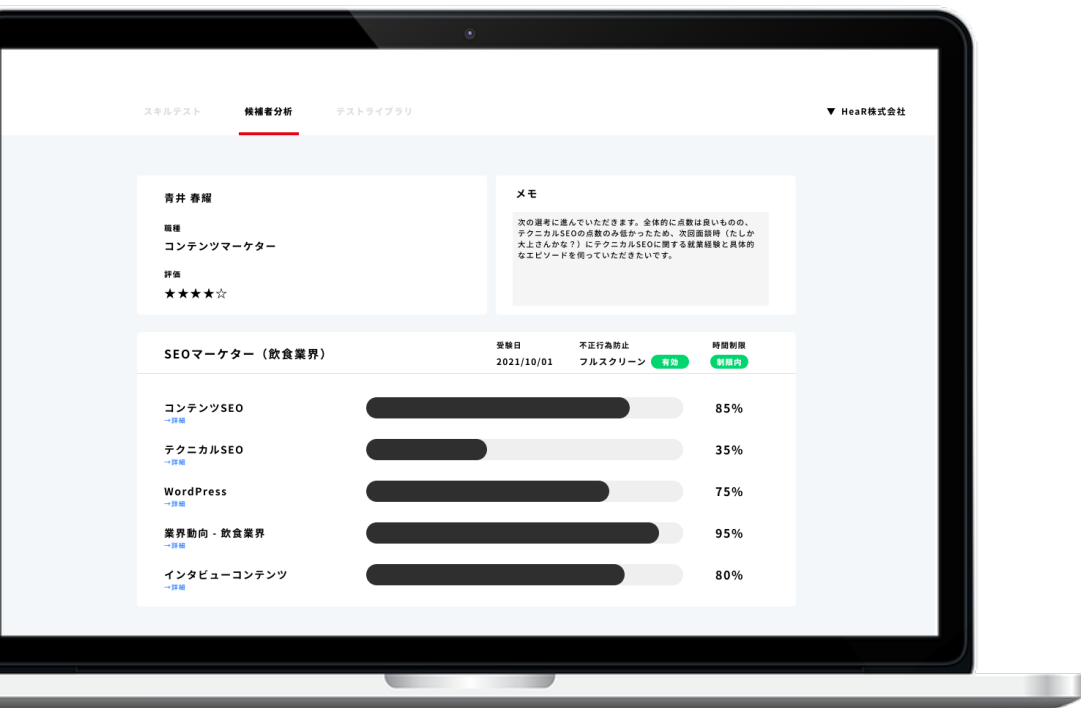
Biz Dev

MOS

業界動向

その他のテスト結果の使い方

採用コストの削減やミスマッチ減少に役立つデータを提供します



現場社員のテストスコアと比較

社員のスコアと比較することで、スクリーニングの精度が向上します

他企業のテストスコアと比較

他社のスコアと比較することで、採用要件の精度が向上します

次回面談時の質問項目をレコメンド

回答の結果・傾向をもとに、面談時に聞くべき項目を提示

Appendix : ジョブテストが向いている企業

正社員の採用/副業・業務委託の採用/HR企業など様々な利用用途がございます

01

正社員採用の見極め・惹きつけを強化したい企業

採用フローの過程で「会ってみたらスキル不足」「求職者を惹きつける武器がない」の課題を解決いたします。
ジョブテストでスキルを定量的に評価する。企業のブランドや認知度に関係なくジョブテストの回答で惹きつける。
企業の採用フローに合わせて柔軟にご利用いただけます。

02

副業・業務委託の方とのミスマッチを防ぎたい企業

該当領域のスキルがある前提でジョインをしてもらうことが多い副業・業務委託。
そんな方が「一緒に働いてみたらスキル不足」「スキル不足が判明したけど、月額〇〇万円で契約締結しちゃったよ…」という状態を未然に防ぎます。採用のミスマッチによる経済損失を回避するためにご利用いただくことをお勧めしております。

03

人材紹介・人材派遣を展開しているHR企業

「なんでこの人を紹介してくださったんですか?」「Aさんが自社に合うと思った理由を教えてください」に回答いたします。
「御社が必要とするスキルAの点数が80点だったため紹介いたしました。」「御社の従業員のスコアと比較しても見劣りしない方だったため紹介します。」と、求職者さんを定量的にアピールする手段としてご利用いただくことをお勧めしております。

会社概要・無料相談のご案内

会社概要

「青春の大人を増やす」をミッションに複数のHRサービスを展開

社名	ヒア HeaR 株式会社
ミッション	青春の大人を増やす
事業内容	1. 採用コンサルティング支援事業 2. 採用代行事業 3. スキルテストSaaS「ジョブテスト」 4. 人材紹介事業
代表取締役	おおうえ りょう 大上 諒
住所	東京都品川区東五反田 2 丁目 9 - 5 サウスウィング東五反田5F

2019年4月

採用コンサルティング事業を開始

2019年12月

「Candidate Experience」
「採用CX」のキーワードでSEO1位を獲得

2020年12月

ご支援企業数100社を突破

2022年2月

スキルテストSaaS「ジョブテスト」をリリース

2022年10月

人材紹介事業を開始

無料相談のご案内

■エンジニア採用にお困りの企業様は是非ご相談ください！



採用活動にまつわる

無料相談を実施中

- 採用DXに興味がある
- 採用活動の効率化を図りたい
- 母集団形成や選考辞退率に課題を抱えている