

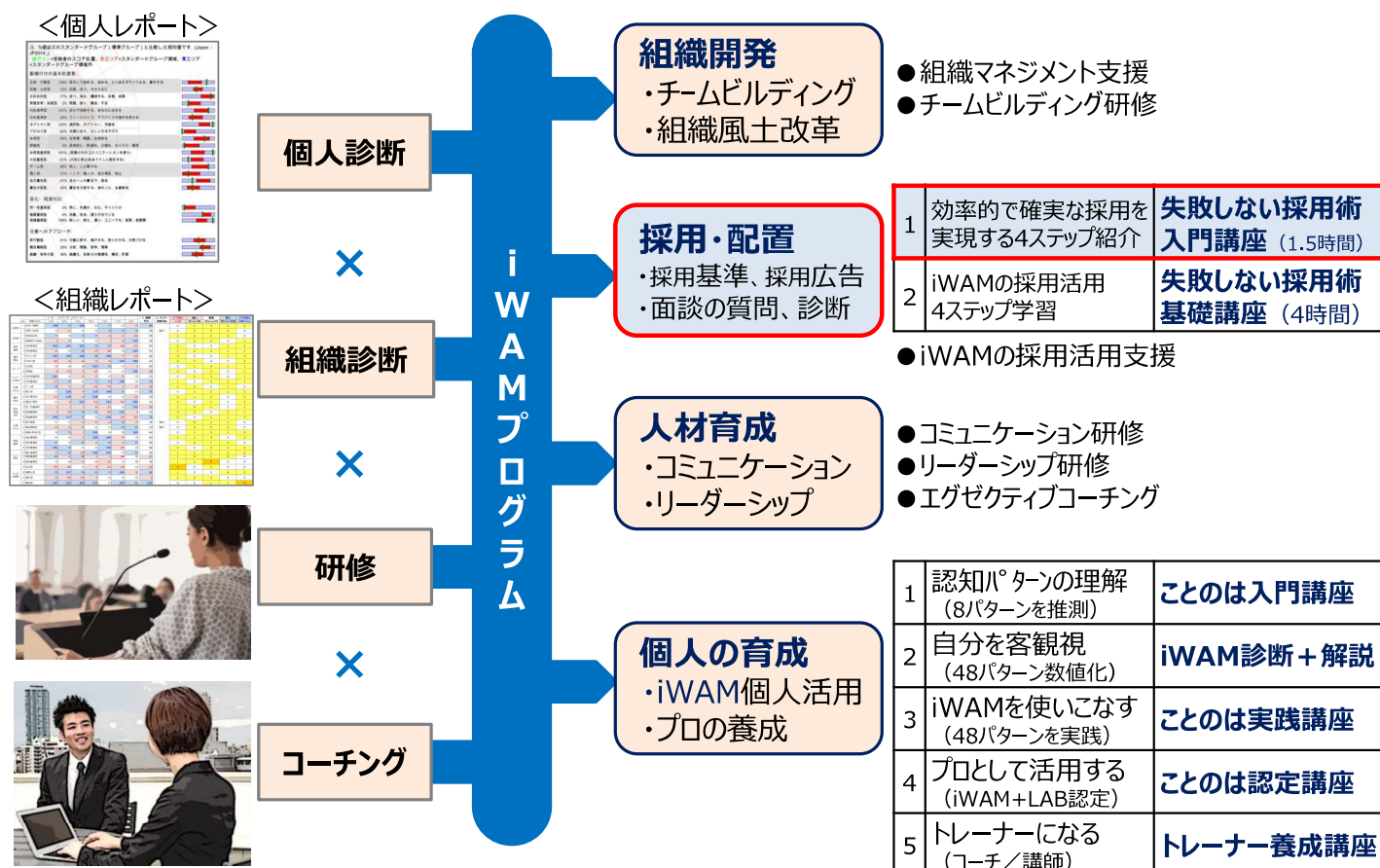
即戦力！辞めない！会社が大好き！
そんな、夢のような採用を実現する

『失敗しない採用術』入門講座

Koto
Noha

ことのはラボ

「ことのはラボ」全体像



人材採用でこんなことで苦労していませんか？

- ☐ 1) 採用基準が漠然としたまま、うまく言語化できない…
- ☐ 2) 採用に関わる関係者の間で共通認識が持てない…
- ☐ 3) 面談時にどんな質問をすれば判断できるのか、よい質問法がわからない…
- ☐ 4) 最後の社長面談で、社長と気が合う人しかokがでない…



- 立派な経歴の人を採用したのに、周りとトラブルばかり起こしている…
- 給料3ヶ月分で人材紹介してもらったのに、2ヶ月で辞めてしまった…
- 一人前に育てたと思ったら辞めてしまい、離職率が常に高い…

失敗しない採用術＜内容＞

1. 私たちの思考・行動・言葉・やる気に影響を及ぼす
「**脳の認知パターン**」 = 「**認識スタイル**」とは？
2. 「iWAM」診断テストと結果レポートの特徴
3. 「48パターン」から分析できる人材要件
4. 「iWAM」で効率的かつ確実な採用
を実現する4ステップ
5. 事例紹介（採用、組織風土改革、チームビルディング）

※ アンケートにご協力ください

1. 「認識スタイル」とは何か？

●人間が生まれ持つ _____ システムの1つ

●ある状況でその人が

①どのように _____ のか

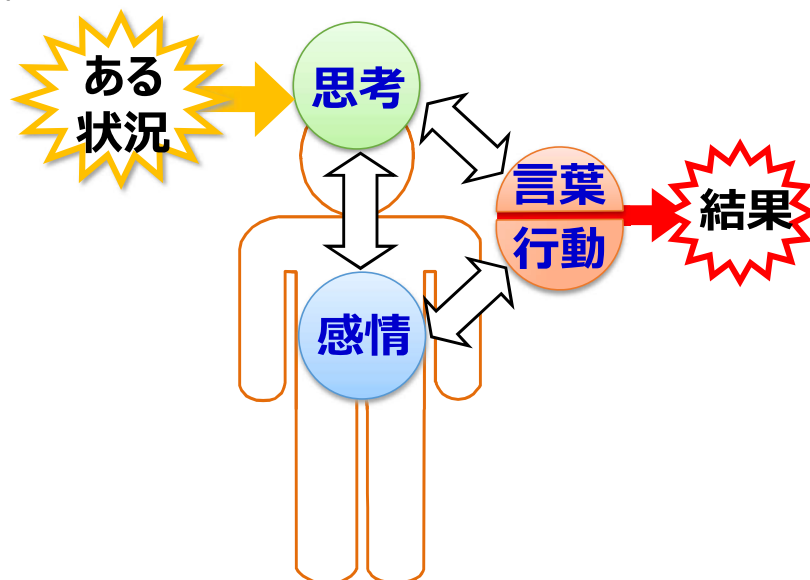
②どんな状況で _____ が高まるのか

③どんな _____ を取るのか

④どんな _____ を使うのか

に大きな影響を及ぼす要素

●無意識のうちに働いて、
認識の仕方に影響を与える、
_____ のようなもの



1. 「認識スタイル」の歴史

<20世紀>	カール・ユングによって 認識スタイル の研究が始まる
<1962年>	MBTI® が開発される (Myers-Briggs Type Indicator)
<1970年～>	レスリー・キャメロンとロス・ステュワードによって、 認識スタイル を職場に応用
<1980年～>	ロジャー・ベイリーによって、質問で 認識スタイル を特定する LABプロフィール® が開発される (Language and Behavior)
<2001年>	パトリック・メルレベーデ（ベルギー）によって、 LABプロフィール® の技術 + 認識スタイル の研究をベースに 職場における 認識スタイル を、コンピュータで数値／可視化 → アイワム (iWAM) ® が誕生 inventory for Work Attitude and Motivation ＝職場における行動特性と動機付け
2010年～	日本国内で iWAM® の販売開始

2. 「iWAM」診断テストと結果レポートの特徴

質問 1) 仕事において、私は...

回答

最も自分に近い

夜に立ちたい方だ。
プロジェクトに最初にかかりたい方だ。
他の人が始めるのを待つ方だ。
効率良く組織化したい方だ。

最も自分から遠い

明確に考えたい方だ。

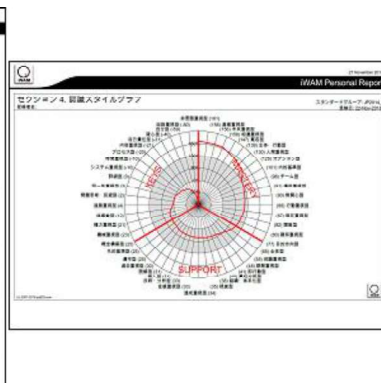
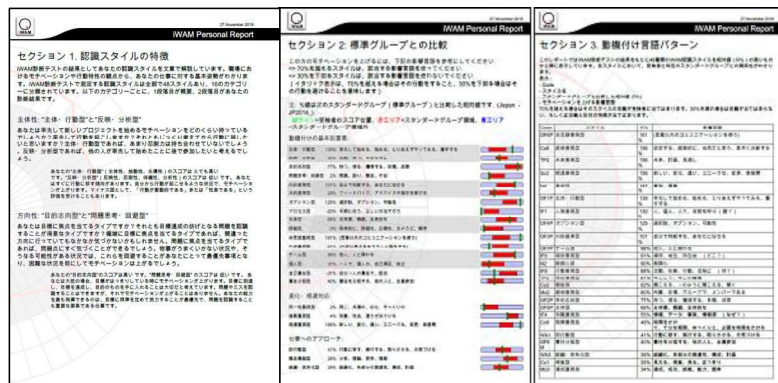
ヘルプ

上へ

下へ

<前の質問> >次の質問>

30分
40問



自分が
『 』を
どう見ているのか

あなたは
どう
見えるのか

・よく使う ____
・使わない ____
・影響を受ける ____
・影響を受けない ____

あなたの
・ ____
・ ____

顕著な傾向

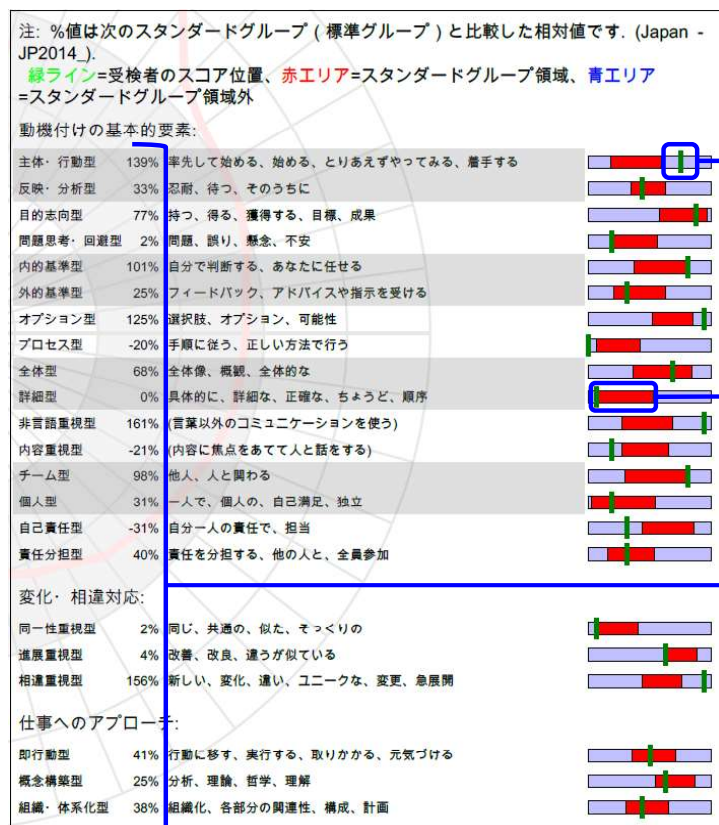
配布 6

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

6

2. 「iWAM (アイワム)」の相対値

「考え・行動・言葉」の特徴「やる気」が高まる状況を48指標で診断



線 絶対値

自分が「自分自身」をどう見ているのか

帯 日本の標準

日本の労働者の66%が分布

相対値 (絶対値 ÷ 日本の標準)

他者から見て「自分」はどう見えるのか

配布 7

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

7

2. グローバル人材の採用で、 言語を自由に組み合わせ可能

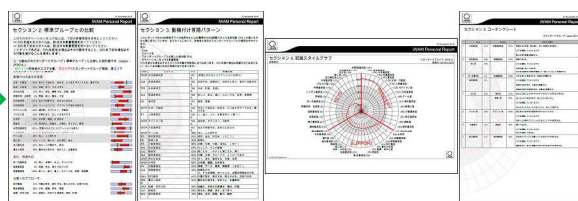
質問 1) 仕事において、私は...

回答

最も自分に近い 役に立ちたい方だ。
プロジェクトに最終までやりかけたい方だ。
他の人が始めるのを待つ方だ。
功や益を重視したい方だ。
最も自分から進め 明確に考えたい方だ。

上へ 下へ

前の質問 次の質問



18言語に翻訳され、30か国以上で活用されています。

＜アメリカ＞

エネルギー省、ジェネラル・ダイナミクス、国政調査局、エセックス、USEC、ジェネラル・アトミクス、アレクサンダー・マニュファクチャリング、ワイマン・オーガニゼーション、セントルイス大学、サンドバーグ・フェニックス&ボン・ゴンドラード

＜イギリス＞

ロイター通信、エアマイルズ、グラクソ・スミスクライン

＜オーストラリア＞

シェルグループ、コロニアル・ファーストステイト、ニューキャッスル大学、キャリアセンター

＜ベルギー＞

イケア、コカ・コーラ、パイオニア、ブリティッシュ航空、DHL、ユーロスター、ノキア、VLMエアラインズ



3. 「48の認知パターン」から分析できる人材要件

		16カテゴリー	48パターンの特徴
1	主体性	主体性	1) 主体的に行動するか。 2) 状況を理解してから行動に移すか。
2	仕事の アプローチ	方向性	3) 目的に向かって進もうとするか。 4) 問題を避けようとするか。
		選択理由	5) 常に別の選択肢を求めるか。 6) 既存の方法に従うか。
		新規アプローチ	新しいことを始める時 ... 7) すぐ動く 8) 頭をまとめる 9) 計画する
3	情報の 着眼点	スコープ	10) 全体を把握するか。 11) 細かい情報を必要とするか。
		時間基準	どの時間基準を重視するか ... 12) 過去 13) 現在 14) 未来
4	自律性	判断基準	15) 自分の判断に従うか。 16) 他人の意見に左右されるか。
		責任所在	17) 個人で全責任を持つことを好むか。 18) 他人と責任を分かち合うことを好むか。
5	コミュニ ケーション	コミュニケーションの焦点	19) 非言語の表現を重視するか。 20) 話の内容を重視するか。
		仕事のスタイル	21) 人と一緒に働くことを好むか。 22) 一人で働くことを好むか。
		ルールの適用	ルールをどう考えるか ... 23) 統率を好む 24) 自由を好む 25) 統制を好む 26) 周りに寛容
6	変化対応	変化・相違対応	変化に対する反応、変えたい頻度は ... 27) 長期的な安定 28) 持続的な進化 29) 大きな変化
7	仕事の動機	社会的欲求	仕事で何に動機付けられるか ... 30) 影響を与える 31) 人を和ます 32) 成果を出す
8	意思決定	知覚チャンネル	納得・決定時に必要な情報 ... 33) 見る 34) 聞く 35) 読む 36) やる
		決定プロセス	納得・決定時に必要な感覚 ... 37) 一定回数 38) 直感 39) その都度確認 40) 一定期間
9	仕事の興味	興味	仕事でやる気を出す要素 ... 41) 人 42) 機械 43) システム 44) 知識 45) 金銭 46) 場所 47) 時間 48) 行動

4. 効率的で確実な採用を実現する4ステップ



配布 10

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

10

4-1. 組織に今いる人達の「iWAM診断結果」から簡単に確実な「採用基準」を作成できる

組織の多様な部分と同質な部分から、採用したい人の特徴を考えられる

	No	認識スタイル	リーダー Aさん	サブリーダー Bさん	サブリーダー Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	とても低い $x \leq 0$	低い $0 < x < 30$	普通 $30 \leq x \leq 70$	高い $70 < x < 100$	とても高い $100 \leq x$
主体性	1 主体・行動型		139	93	108	62	77	62	16	0	1	2	2	2
	2 反映・分析型		33	11	55	55	76	76	76	0	1	3	3	0
判断基準	5 内的基準型		101	101	101	73	87	-28	-57	2	0	0	2	3
	6 外的基準型		25	55	85	25	-20	70	130	1	2	2	1	1
選択理由	7 オプション型		125	125	106	88	106	-7	-64	2	0	0	1	4
	8 プロセス型		-20	16	16	-2	16	123	159	2	3	0	0	2
スコープ	9 全体型		68	68	68	107	94	55	2	0	1	4	1	1
	10 詳細型		0	-13	0	-13	41	41	149	4	0	2	0	1
コミュニケーション焦点	11 非言語重視型		161	40	25	25	40	25	70	0	3	3	0	1
	12 内容重視型		-21	93	60	77	93	158	60	1	0	2	3	1
仕事スタイル	13 チーム型		98	15	27	-20	-32	27	27	2	4	0	1	0
	14 個人型		31	128	19	116	104	79	67	0	1	2	1	3
責任所在	15 自己責任型		-31	118	14	118	44	44	-31	2	1	2	0	2
	16 責任分担型		40	-9	122	-42	122	-42	106	3	0	1	0	3
社会的欲求	26 権力重視型		21	82	-20	103	123	62	82	1	1	1	2	2
	27 親和重視型		80	21	80	6	6	-38	36	1	3	1	2	0
	28 達成重視型		34	68	17	68	-17	34	68	1	1	5	0	0
ルールの適用	29 自分型		-59	-40	36	-2	-21	-78	54	5	0	2	0	0
	30 無関心型		90	217	90	90	72	126	0	1	0	0	4	2
	31 遵守型		25	-95	-43	8	42	42	42	2	2	3	0	0
	32 寛容型		147	131	163	115	67	147	83	0	0	1	1	5

配布 11

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

11

4-1. 組織に今いる人達の「iWAM診断結果」から簡単に確実な「採用基準」を作成できる

活躍している人の特徴から、採用したい人が即戦力となる特徴がわかる

			A	A	A	B	B	B	B	共通 Top5	2. 共通の「強み」と「盲点」		相違 Top5	3. 補完関係にある相違点		
	No	認識スタイル	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん		A	B		A	B	
判断 基準	5	内的基準型	101	101	101	73	87	-28	-57				5	補完	とても高い	低い
	6	外的基準型	25	55	85	25	-20	70	130	5	平均	平均				
選択 理由	7	オプション型	125	125	106	88	106	-7	-64				3		とても高い	平均
	8	プロセス型	-20	16	16	-2	16	123	159					補完	低い	高い
スコア	9	全体型	68	68	68	107	94	55	2	4	平均	平均				
	10	詳細型	0	-13	0	-13	41	41	149							
変化 相違 対応	17	同一性重視型	2	2	2	20	-17	56	110							
	18	進展重視型	4	-19	96	96	-89	119	4							
	19	相違重視型	156	117	97	58	136	-20	-20				4		とても高い	平均
ルール の適用	29	自分型	-59	-40	36	-2	-21	-78	54		盲点	とても低い	とても低い			
	30	無関心型	90	217	90	90	72	126	0		強み	とても高い	高い			
	31	遵守型	25	-95	-43	8	42	42	42							
	32	寛容型	147	131	163	115	67	147	83		強み	とても高い	とても高い			

4-2. 求める人材が「使う言葉」で採用広告を作ると条件にあう人から応募がくるので、採用活動が効率化

自分	認識スタイル	影響言語
	主体・行動型	率先してやる、とりあえずやる、早速やる、今すぐやる、すぐ取りかかる、飛び込む
	反映・分析型	よく考える、じっくり検討する、様子を見る、～かもしれない、～だろう
	目的志向型	得る、獲得する、手に入れる、望む、目指す、願う、高める、希望する、達する
	問題思考回避型	回避する、解決する、取り除く、逃れる、解消する、～ない、～は嫌だ、～を避ける
	オプション型	選択肢、チャレンジ、可能性、多様性、例外、ルールを破る、他のやり方、チャンス
	プロセス型	過程の説明（初めに、次に…）、順番（第1に、第2に…）、正しい答え、義務
	全体型	全体像、大枠、一般的、大局、ポイント、大まか、ざっくり
	詳細型	詳細、正確、緻密、詳しく、順序立てて、1つ1つ細かく

4－3．「iWAM」で採用基準を作ると、 体系化された質問が使えるので採用面談が効率化

質問	答え	認識スタイル
(1) 仕事には、 ① 率先して取り組みますか？ ② 適切なタイミングを見計らいますか？		① 主体・行動型
		② 反映・分析型
(2) 仕事で大切なのは、 ① 目的を明確にし、成果を得ることですか？ ② 問題を発見し、解決することですか？		① 目的志向型
		② 問題思考・回避型
(3) 仕事は、 ① 自由な発想で進めますか？ ② 正しい手順で進めますか？		① オプション型
		② プロセス型
(4) 仕事で成果をアップさせるには、 ① 大まかな情報が必要ですか？ ② 詳細な情報が必要ですか？		① 全体型
		② 詳細型

配布 1 4

©2019 KOTONOA-LABO. All Rights Reserved.

14

4－4．iWAMは受検者が意図的に結果を操作しにくい ので、採用候補者の特徴を確実に見極められる

The screenshot shows a software interface for the iWAM test. It has a red header bar with the text '質問' (Question) on the left and a 'ヘルプ' (Help) icon on the right. Below the header, there is a text input field containing '1) 仕事において、私は...'. Underneath this is a section labeled '回答' (Answer) with a large text area containing several options: '役に立ちたい方だ。', 'プロジェクトに最初にとりかかりたい方だ。', '他の人が始めるのを待つ方だ。', '効率良く組織化したい方だ。', and '明瞭に考えたい方だ。'. To the left of this text area are two labels: '最も自分に近い' (Closest to myself) and '最も自分から遠い' (Farthest from myself). To the right of the text area are two buttons: '上へ' (Up) and '下へ' (Down). At the bottom of the interface are two buttons: '<前の質問' (Previous question) and '次の質問>' (Next question).

1) 受検者が意図的に結果を操作できないような工夫

2) 工夫2001年～2005年の受検者に対し、
『自分のiWAM診断テストの結果に「合意できる」か？』という調査。
→回答者618人の**85.27%**が「合意できる」

3) 認識スタイルは「脳のフィルター」のようなもの

配布 1 5

©2019 KOTONOA-LABO. All Rights Reserved.

15

「認識スタイル」の活用分野

iWAMを学び自分で活用する

1) 対人支援： マネジメント／コーチ／カウンセラー

面談、ティーチング、コーチング、カウンセリング

2) 交渉： 営業／販売／コンサルタント

セールストーク、コンサルティング

3) 情報発信： 経営者／講師／講演者

プレゼンテーション、演説、講義、ファシリテーション

4) 広告： マーケター／ライター

広告作成、執筆、マーケティング

5) 人材育成： 教育担当

研修、コーチング

6) 人材管理： 人事担当／採用担当

採用、配置、組織分析

7) 組織開発： 経営者／人事／管理職

リーダーシップ、組織風土改革、チームビルディング

組織強化に活用する
iWAMを

配布 16

©2019 KOTONOA-LABO. All Rights Reserved.

16

『失敗しない採用術』基礎講座

【事前】

iWAM診断を受検いただきます

40問／約30分



ご自身のiWAM診断結果を使います

【失敗しない採用術 基礎講座】

【講座の目的】

「効率的で確実な採用を実現する4ステップ」ができるための基礎的な知識をお伝えします。

【事前】

- ・iWAM診断を受検いただきます
- ・診断結果を基礎講座で使用します

【講座概要】

- ・講座のプログラム
- ・時間：4時間
- ・日程：相談のうえ決定します

1. iWAMの概要

- ① 認識スタイルとは？
- ② 「iWAMパーソナルレポート」の構造

2. 48種類の認識スタイルを理解する

- ① 質問で自分の特徴を引き出す（質問一覧）
- ② 48種類の認識スタイルの特徴（強み・弱み）を理解する

3. 組織の特徴から採用基準を作る

- ① 「組織レポート」の活用方法
- ② 自社の社風を分析してみる

4. 採用広告の作り方

- ① 言葉の影響力を理解する
- ② 自社の社風にあう人を採用するためのキーワードを作ってみる

5. 採用面談の質問の作り方

- ① 認識スタイルを推測する質問を理解する
- ② 自社の社風にあう人かどうかを確認する質問を作ってみる

配布 17

©2019 KOTONOA-LABO. All Rights Reserved.

17