

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』

株式会社コラボラン

Koto  
Noha

ことのはラボ

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

0

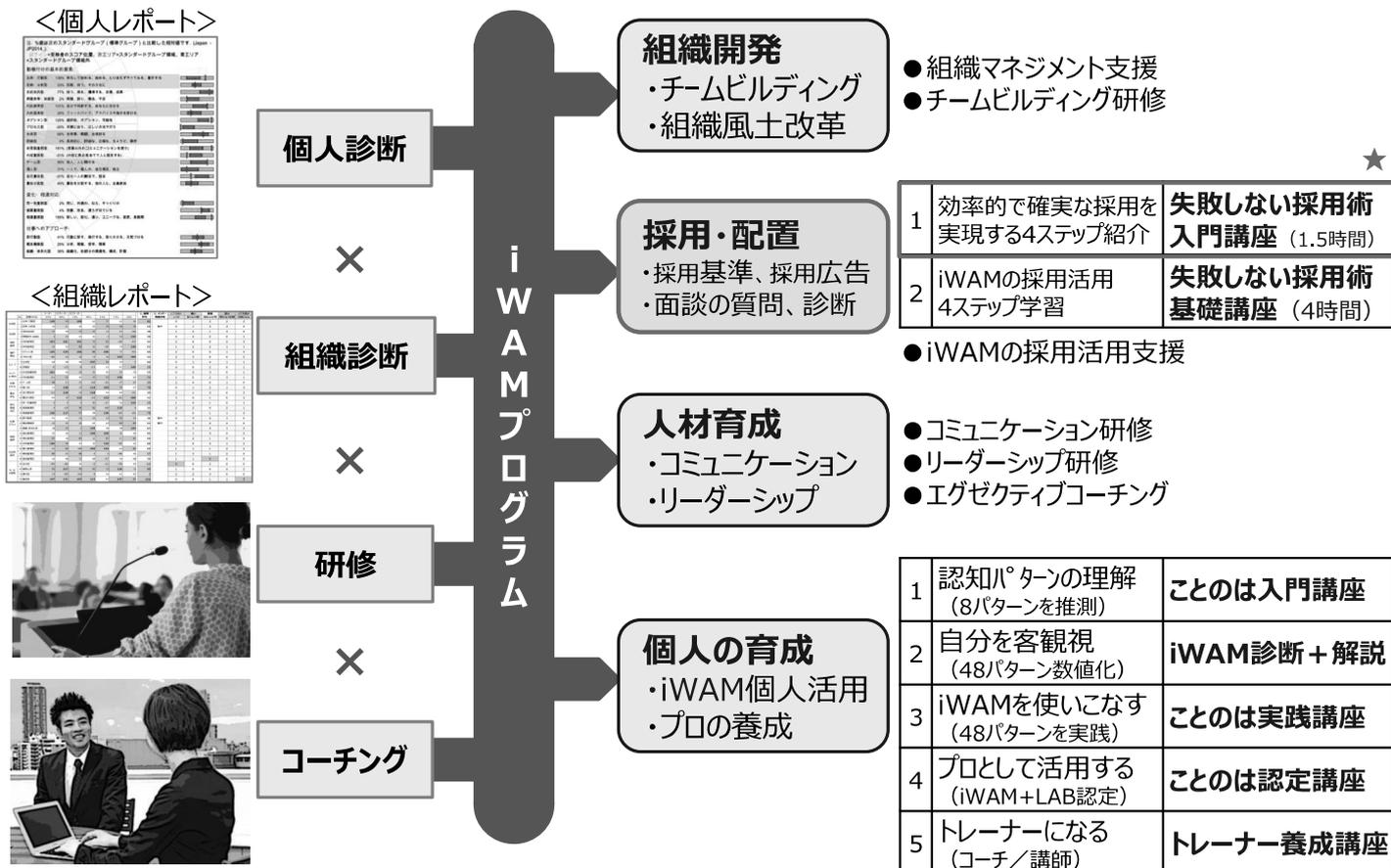
## 人材採用でこんなことに苦労していませんか？

- 1) 採用基準が漠然としたまま、うまく言語化できない…
- 2) 採用関係者の中で採用基準の共通認識が持てず、判断がぶれる…
- 3) 採用したいタイプと違う人ばかりが応募してくる…
- 4) 面談時にどんな質問をすればよいのかわからない…
- 5) 面談の会話から採用したい特徴にあっているのか判断できない…
- 6) 面談で次に進めたいと思った応募者から断られる…
- 7) 最終面談まで来たが、決め手に欠ける…
- 8) 立派な経歴の人を採用したのに、周りトラブルばかり起こす…
- 9) 前職では活躍した人が、いまの職場にうまく馴染めない…
- 10) 一人前に育てたと思ったら辞めてしまう。離職率が高い…



このような人材採用の悩みを「iWAMPプログラム」を使って解決します

# iWAMプログラム全体像の中の「採用支援」



配布 2

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

2

## 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

配布 3

©2019 KOTONOHA-LABO. All Rights Reserved.

3

# 1. 「認識スタイル」とは何か？

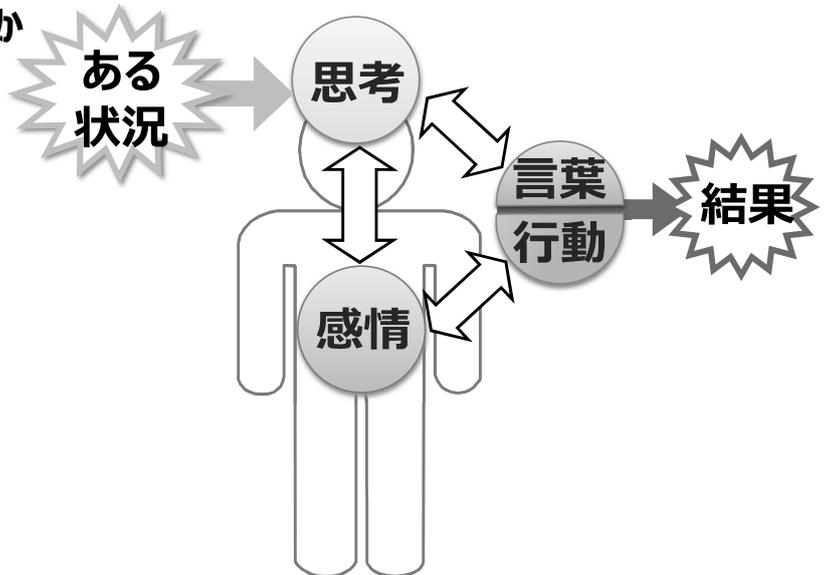
●人間が生まれ持つ  
\_\_\_\_\_ システムの1つ

●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、  
脳の \_\_\_\_\_ 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」診断テストの特徴

質問  ヘルプ

回答

最も自分に近い

最も自分から遠い

上へ

下へ

<前の質問> >次の質問>

- 1) 5つの文章の並び替えを40問
- 2) 平均30分で受検完了
- 3) WEBベースで受検（スマートフォンにも対応）
- 4) 19ヶ国語で受検が可能  
(個人レポートも別言語を選択することが可能)
- 5) 受検者が意図的に結果を操作できないよう工夫されている

※ 信頼性を示すデータ・・・ 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」

## 2. 「iWAM」結果レポートの特徴

を どう見ているのか

から どう見えるのか

使う/使わない 影響を受ける

潜在的な 潜在的な

顕著な傾向

注: %値は次のスタンダードグループ（標準グループ）と比較した相対値です。(Japan - JP2014).  
緑ライン=受検者のスコア位置、赤エリア=スタンダードグループ領域、青エリア=スタンダードグループ領域外

動機付けの基本的要素:

主体・行動型	139%	率先して始める、始める、とりあえずやってみる、慣手する
反映・分析型	33%	忍耐、待つ、そのうちに
目的志向型	77%	持つ、得る、獲得する、目標、成果
興味思考・同調型	2%	興味、誤り、懸念、不安
内的基準型	101%	自分で判断する、あなたに任せる
外的基準型	25%	フィードバック、アドバイスや指示を受ける
オプション型	125%	選択肢、オプション、可能性
プロセス型	-20%	手順に従う、正しい方法で行う
全体型	68%	全体像、概観、全体的な
詳細型	0%	具体的に、詳細な、正確な、ちようど、順序
非言語重視型	161%	言葉以外のコミュニケーションを使う
内容重視型	-21%	内容に焦点をあてて人と話をする
チーム型	98%	他人、人と関わる
個人型	31%	一人で、個人の、自己満足、独立
自己責任型	-31%	自分一人の責任で、担当
責任分担型	40%	責任を分担する、他のひと、共有

線 絶対値  
自分が「 \_\_\_\_\_ 」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）  
\_\_\_\_\_ から見て「自分」はどう見えるのか

## 2. グローバルで実績のあるプログラム

■ 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・アトムクス、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>

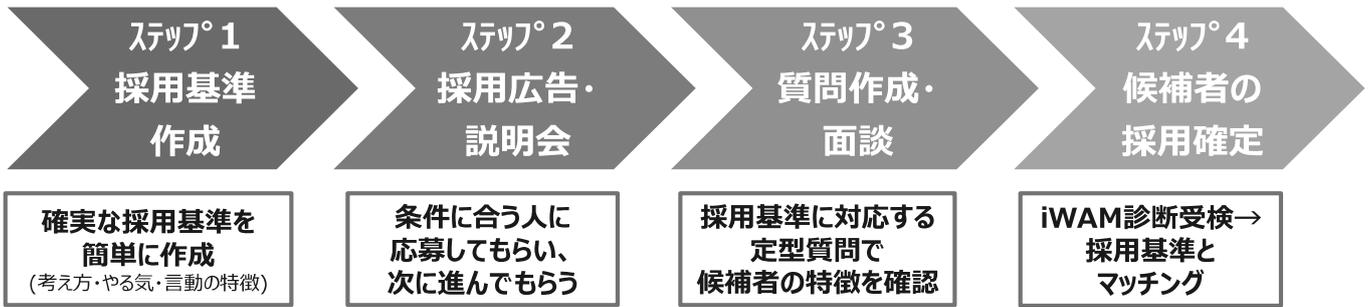
イケア、コカ・コーラ、パイオニア、ブリティッシュ航空、DHL、ユーロスター、ノキア、VLMエアラインズ



## 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) 目的に向かって進むとするか。 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。
		社会的欲求	仕事で何に動機付けられるか・・・ 23) 影響を与える 24) 人を和ます 25) 成果を出す
		ルールの適用	ルールをどう考えるか・・・ 26) 統率を好む 27) 自由を好む 28) 統制を好む 29) 周りに寛容
6	変化対応	変化・相違対応	変化に対する反応、変えなくなる頻度は ・・・ 30) 長期的な安定 31) 持続的な進化 32) 大きな変化
7	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
8	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



1. 認知パターンの特徴から作成 (下図)
2. 組織風土や活躍人材の特徴を分析し作成 (次頁)

- 求める人材が「使う言葉」で
- 採用広告を作成
  - 説明会を企画
  - 面談で話しをする

認知パターンを推測する定型の「質問 & 特徴的サイン」で候補者の特徴を確認



認知パタ	特徴
目的志向型	目的に焦点をあて、明確な方向性を持つ
問題思考回避型	問題を発見し、回避し、解決することに焦点をあてる

認知パタ	使う言葉
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、避ける

認知パタ	質問	特徴的サイン
共通	仕事に対して求めるものは何ですか？ なぜそれが重要ですか？	
目的志向型	何を目標にするか？ 求める結果は何か？ 獲得したいものは何か？ 目標について話し合う	努力して到達する 手に入れる 成し遂げる
問題思考回避型	避けたいことは？ 心配なことは？ どんな問題が置きそう？	問題対処に集中 問題回避 除外する

## 4-1. 「認知パターン」分布から「採用基準」を考える

組織の「同質な特徴」風土 →  
組織の「多様な特徴」 →

組織の「同質な特徴」と「多様な特徴」

<組織レポート>

	No	認識スタイル	リーダー	サブリーダー	サブリーダー	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	認知パターン分布				
			Aさん	Bさん	Cさん					とても低い x ≤ 0	低い 0 < x < 30	普通 30 ≤ x ≤ 70	高い 70 < x < 100	とても高い 100 ≤ 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

# 4-1. 「共通点」「相違点」から「採用基準」を考える

任意の2グループに分けて比較することで違いが見えてくる

例) リーダー陣とメンバー、企画と営業、活躍している人と活躍していない人

<グループレポート>

		グループの共通点								グループの相違点						
No	認識スタイル	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			
		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	
スコープ	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				

<分析例>

活躍している人が活躍していない人と異なる共通点 →

## 【演習】自分の「認識スタイル」を推測する

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

# 【演習】「よく使う言葉」と「使わない言葉」？

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

## 「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

