

**水ingが適性検査『eF-1G』の活用で、キャリア形成や自己・他者理解促進。
社員の能力開発、新卒社員のコミュニケーションギャップの防止に寄与。
～組織の活性化を見据え、3年に1回の全従業員の受検を仕組み化～**

株式会社イー・ファルコン（本社：東京都中央区、代表取締役社長：田中 伸明）は、業界トップクラスの測定項目数でタレントマネジメントに活用できる適性検査『eF-1G（エフワンジー）』を水ing株式会社に導入いただいた結果、水ing社にてキャリア形成や自己理解・他者理解の促進、ひいては社員の能力開発に寄与されていることをお知らせします。



『eF-1G』導入背景 | キャリア研修にて、自己理解・他者理解を促進するため

『eF-1G』を導入したのは、勤続4年目の社員を対象に行なっている「キャリア研修」がきっかけです。キャリアの振り返りと同時に自己理解・他者理解を深めてもらい、各々のキャリアに活かしてもらうためのツールとして2018年に適性検査の導入を推し進めました。

そこでいくつかのサービスを検討した結果、『eF-1G』のオンライン受検の容易さ、アウトプットのわかりやすさ、そして、人物の総合的な特徴を8つの人材タイプ（役割志向8タイプ）で表現してくれるところが親しみやすかった点が決め手となり、導入に至りました。

『eF-1G』の活用方法と結果 | 社員の能力開発、新卒のコミュニケーションギャップ防止に寄与

① 3年に1回全従業員が受検し、自己理解と他者理解を促進。eF-1Gを活用して、組織の活性化も視野に。

「フィードバックシート」を元に個々のタイプを理解してもらうことで、個々自身のキャリア形成に活用。「フィードバックシート」と「ワークシート」を読んで「自分自身の良さが活きる場面/内容」や「自分自身がより活躍するために必要だと思うこと」をチェック。それを元にアクションプランを考えてもらうなどキャリア形成に繋げてもらう。現在ではいずれ組織の活性化も見据え、対象者を執務系の全従業員に拡大し、3年に1回は受検してもらうよう仕組化。

② 社員相互理解ワークショップ「解説会」を設け、個々の社員の能力開発に寄与

解説会では、受検結果の「フィードバックシート」と「ワークシート」の2種類を配布し、まずはシートの見方を解説。その後、ワークショップ型の研修「解説会」では、役割志向（8タイプ）と認知・思考（5スタイル）のマトリックス表を用意し、各受検者の結果を記載。同席する他のメンバーが「どのような強みを活かして仕事をしているか」など、相互の違いに気づきを与え、相互理解を促している。また異なるタイプが存在することを認識してもらうことで、個々が活かせる分野を再発見してもらい、社員の能力開発に役立てている。

③ 新卒社員育成支援に活用。新卒社員にも受検してもらい、配属後のコミュニケーションギャップを防止

新入社員の皆さんには3か月間研修の終盤で『eF-1G』を受検してもらい、その結果を配属先のマネジメント層に共有。新卒メンバーの特性を知ってもらうことで、育成に活かし、配属後のコミュニケーションギャップを防ぐ。



ガバナンス推進本部 総務・人事統括部 採用・研修部 岩田 彬人氏

eF-1Gを受検して、自分自身も気づきが多くありました。特に自分の傾向として、「目的志向が強いが故に、周囲の人がついていけなくなってしまうことも時にある」ということを認知して、「周囲の協力を引き出す働きかけやコミュニケーションの取り方に工夫をしよう」と行動を変えることが出来ました。それから、「何のためにするのかという目的を置き去りにして、業務に没頭してしまう」という指摘に対しても「目的を深く考えてから、新しい仕事に踏み出す」といった改善に繋がられました。このように『eF-1G』の受検を通して、職場で活躍するための留意点を得ることが出来ましたので、他の社員のみなさんに向けても、職場で活躍するためのヒントとして、『eF-1G』を活用していただけるようサポートしていきたいと思えます。また、イー・ファルコン社には定期的なミーティングの場で、当社の課題や利用状況を踏まえて、効果的なサーベイの提案などもいただいています。アセスメントの策定だけでなく、企画・実行・PDCAも支援している点が、他の企業様にもおすすめできる点です。

総務・人事統括部 採用・研修部 北澤 由香氏

私自身も何回か受検している中で、役割や立場の変化と共に受検結果も変わっているので、まさに「変化を実感できるツール」として社内にも活用を広めることが出来ています。

またイー・ファルコン社には『eF-1G』の提供だけでなく、過去にワークショップをしていただく機会もありました。その際もコミュニケーションの活性化につながるようなアイデアを沢山ご提案いただきまして、それを実行に移していくことで、社員同士も話がしやすくなったり、社内の雰囲気はよくなったりすることに繋がりました。

水ing株式会社 会社概要

水ing株式会社 (<https://www.swing-w.com>)

1931年に国産初の水道用急速ろ過装置を納入して以来80余年、水処理事業のパイオニアとして国内外に水・環境インフラ事業を展開。2009年、荏原グループの水事業を「荏原エンジニアリングサービス」に統合。2010年、荏原製作所、日揮、三菱商事が資本参加。2011年に「水ing」に商号変更。

戦略人事に最適な適性検査『eF-1G』概要と強み

適性検査『eF-1G』は、株式会社イー・ファルコンが開発・運用する業界随一の網羅性を誇る性格診断です。『eF-1G』は400万人以上の受検実績と業界業種を問わず数多くの大手中小企業において個社固有の活躍人材要件の見える化を行っています。

<https://www.e-falcon.co.jp/ef-1g>

<『eF-1G』の強み>

① 採用から配置配属・育成・登用に至るまで一気通貫で活用できる適性検査

個々の隠れた才能や志向性を可視化することで、人財の価値を最大限に引き出すタレントマネジメントを実現します。

② 業界トップクラスの測定項目数で、個人特性を詳細に可視化

個人の特性や能力を細かい粒度で測定することで、より詳細に一人ひとりのポテンシャルを把握できます。

③ 適性検査の結果はバリエーション豊かな5種類で提供

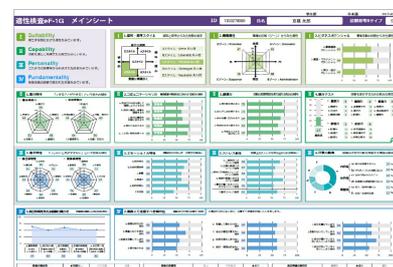
採用・育成・マネジメントなど活用シーンに応じた、5種の結果レポートが出力可能です。

④ 豊富な知見や蓄積データを活用した分析サービス

豊富な知見や蓄積データを用いて、個社固有の「活躍人材要件」「退職リスク」「部門・職種別適合度」「マネジメント適合度」などを明らかにし、より正確かつ緻密な分析結果を提供します。

⑤ 個社固有の人事戦略に応じたカスタマイズ

豊富な測定項目をベースに、採用基準の作成や活躍ポテンシャル人材の発掘など、個社固有の要件を反映させたカスタマイズが可能です。



会社概要 | 個人の価値を最大限発揮させる 人材マネジメントのパイオニアとして

当社は、ピープルアナリティクスを使って、企業ごとに社員一人一人のあるべき価値を顕在化させ（ピープルブランディング）、社員起点から各企業らしい固有の成長戦略の策定と運用をご支援してきました。

2000年の創立以来、ピープルアナリティクスを活用することにより、ビジネスの価値最大化を実現するための適性テスト、コンサルティング、ラーニング、データマネジメント・ソリューションを提供し、人事データ駆動型のデジタル人事（DX人事）文化の構築を支援しております。

私たちは、社員とビジネスを新たな高みへと導くための独自の人財適性テスト『eF-1G（エフワンジー）』と分析モデルを持っています。これらの利活用により、ビジネスの成功に向けた人財マネジメント戦略に必要な要素（コンピテンシーなど）を可視化し、持続的なビジネス発展を、人事起点から推進します。

会社名 : 株式会社イー・ファルコン

代表者 : 代表取締役 田中 伸明

設立 : 2000年11月

所在地 : 東京都中央区八重洲2丁目8番8号 大星八重洲ビル6階

事業内容 : 適性検査eF-1Gの提供などの各種アセスメント、ピープルアナリティクス全般、データを活用したHRM/HRC戦略コンサルティングの3領域を一気通貫した具体的なサービスを提供

URL : <https://www.e-falcon.co.jp>