

**ポテワト®**

# 導入事例のご紹介

# 導入企業（抜粋）

※契約上、社名公開は控えております。導入事例詳細は別途お問い合わせください。

## 採用選考

- 広告マーケ  
社員20名規模
- システム開発  
社員70名規模
- 業務支援SaaS  
社員20名規模
- 福祉医療  
社員数未公開
- 医療法人  
30名規模
- デザイン広告  
20名規模
- 福祉法人  
100名規模
- 食品卸売  
100名規模
- 食料テック  
社員数未公開
- 環境リサイクル  
150名規模
- 就労支援  
20名規模

## 多面評価

- キッチン機器  
40名規模
- ヘルスケア  
数千名規模
- テーマパーク  
数千名規模
- 化学繊維  
数万名規模
- 人材キャリア  
数千名規模
- ドローン  
70名規模

人材情報  
200名規模

キャリア支援  
200名規模

人材メディア  
10名規模

人材キャリア  
40名規模

学校支援  
100名規模

## 就労支援

- 食品商社  
150名規模
- 物流支援  
200名規模
- 自動車  
数万名規模
- 通信事業  
数万名規模
- 人材コンサル  
30名規模
- 化学品  
数千名規模
- 学校法人  
150名規模
- 空港管理  
900名規模
- 総合医薬  
数千名規模
- 人材派遣  
数千名規模
- ゲーム開発  
500名規模
- バイオ研究  
30名規模
- 印刷広告  
数万名規模
- 住宅設備  
数万名規模
- 専門医薬  
2,500名規模

## 社員教育

# 【導入事例①】

## 採用適性検査の結果を内定者研修でも活用して内定辞退防止

### ■ 導入内容とお客様の声

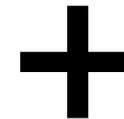
導入内容	
企業名	T社
業種	旅行代理店
導入前の悩み	直感での採用を改善したい。内定辞退を減らしたい。
導入の狙い	客観的な視点も踏まえて自社が求める人材を採用をしたい。採用後に内定者にフィードバックすることで入社意欲を高めたい。
導入効果①	何となく採用していたが、客観的な分析結果の裏づけがあることで自信をもって採用できるようになった。面接時に活用することで見えていなかった強み・弱みを引き出せるようになった。
導入効果②	内定者に分析結果のフィードバックをして、自社が求めている資質を説明してあげること、また入社までの成長目標一緒に考えることで、入社意欲が高まっている。
導入効果③	既存社員全員にもやってもらい、その結果から目標設定を立てることで、社員同士が成長目標を共有でき、モチベーションが高まった。

#### 「お客様の声」

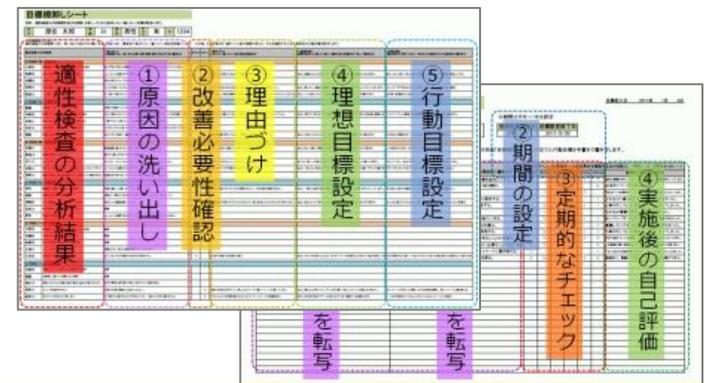


採用の判断基準としてとても役に立っています。さらに、内定者の研修として適性検査の結果をフィードバックしてあげること、入社までの成長目標が決まり意識が高まっています。内定辞退率の低下にも繋がっていると感じています。

#### 「適性検査」



#### 「目標設定」



# 【導入事例①】

## 採用適性検査の結果を内定者研修でも活用して内定辞退防止

### ■ 活用方法

## 旅行代理店 T社



※ポテクト（採用版）を利用

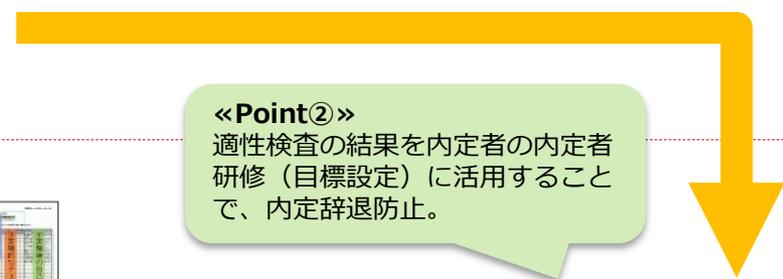
### 就活生



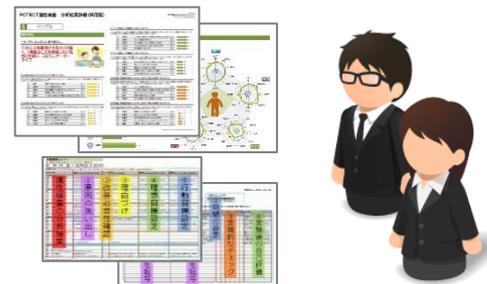
「Point①」  
直感だけでなく、客観的なデータに基づいて採用判断。



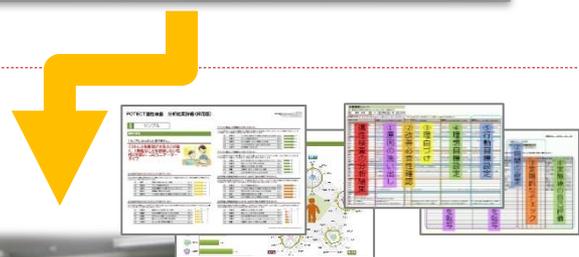
「Point②」  
適性検査の結果を内定者の内定者研修（目標設定）に活用することで、内定辞退防止。



### 内定者



「Point③」  
既存社員にも適性検査&目標設定を実施することで成長目標を共有し、モチベーションアップ。



### 既存社員

※本人フィードバック用の分析結果を利用

# 【導入事例②】

## 介護職専用の適性検査にカスタマイズして求職者登録増加

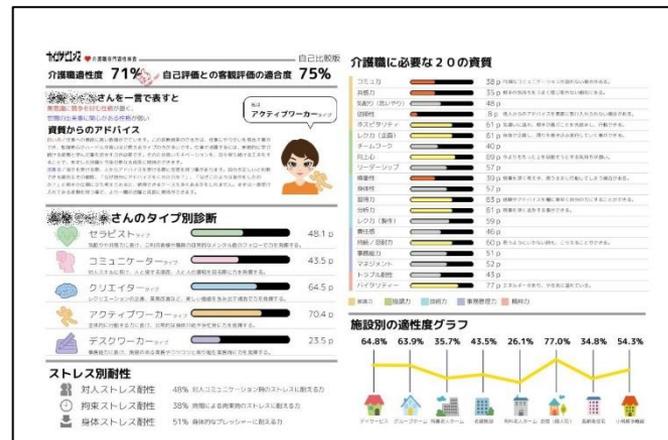
### ■ 導入内容とお客様の声

導入内容	
企業名	A社
業種	人材紹介
導入前の悩み	同業他社と差別化したい。求職者登録数を増やしたい。
導入の狙い	自社専用の介護職向け適性検査を作ること、求職者登録数を増やす。人材紹介時に企業（施設）に紹介者の特徴を伝えることで、紹介会社への満足度向上。
導入効果①	求職者登録することで適性検査が無料でできると告知したことで、登録者数が増加。
導入効果②	適性検査の結果を求職者にフィードバックしてカウンセリングすることで信頼関係が築け、さらに、求職者の特徴が明確になることで施設（求人企業）を紹介しやすくなった。
導入効果③	求職者の適性検査の結果を施設（求人企業）に説明することで、どんな特徴を持った人が来るのか分かりやすいと喜ばれている。

#### 「お客様の声」



以前、当社の採用で適性検査を利用させていただき、高い効果を得ることができました。その際、適性検査を企業オリジナルにカスタマイズできるという話を伺い、自社専用の介護専用適性検査を作れば求職者の登録数を増やせるのではないかと思います。結果として、自社独自のサービスとしてアピールすることができ、求職者の増加、求人企業への満足度向上に繋がっています。ありがとうございます。



# 【導入事例②】

## 介護職専用の適性検査にカスタマイズして求職者登録増加

### ■ 活用方法

## 人材紹介 A社



「Point①」  
介護業界専用の適性検査でアピールすることで求職者登録数を増やせる。

## 求職者



競合人材  
紹介会社

## 登録者 (求職者)



「Point②」  
適性検査の結果を登録者にフィードバックすることで信頼関係が築け、適性を参考にして施設を紹介できる。登録者の満足度もアップ。

## 施設 (求人企業)



「Point③」  
適性検査の結果を施設にも説明することで、紹介者の特徴を事前に理解してもらえる。求人企業の満足度もアップ。

# 【導入事例②】

# 介護職専用の適性検査にカスタマイズして求職者登録増加

## ■ カスタマイズ内容

介護適性を表示

自己比較版  
介護適性度 **71%** 自己評価との客観評価の適合度 **75%**

あなたを一言で表すと  
無意識に競争を好む性格が強く、世間の出来事に関心がある性格が強い  
アクティブワーカータイプ

資質からのアドバイス  
良い点/仕事への意欲に高い数値がでています。この結果結果のほうは、仕事にやりがいを見出す事ができ、勉強熱心でハードワークが出来るタイプの方が多いです。仕事で活躍するには、継続的に学び続ける姿勢と学んだ事を活かす必要があります。そのため高いモチベーションを、日々保ち続ける工夫をすることで、安定した活躍と今後の更なる成長に期待ができます。

改善点/指示を受ける際、人からアドバイスを受ける際に反感を持つ事があります。自分が正しいと判断できる場合もその都度、「なぜ自分にアドバイスをくれたのか?」、「なぜこのような指示をしたのか?」と相手の立場に立ち考えてみると、納得できるケースも多々あるかもしれません。まずは一度受け入れてみる姿勢を持つ事で、より一層の活躍と成長に期待ができます。

資質に対するアドバイスを表示

あなたのタイプ別診断

- セラピストタイプ 48.1 p  
気配りや共感力に長け、ご利用者様や職員の日間的なメンタル面のフォローで力を発揮する。
- コミュニケータータイプ 43.5 p  
対人スキルに長け、人と接する場面、人と人の調和を図る際に力を発揮する。
- クリエイタータイプ 64.5 p  
レクリエーションの企画、業務改善など、新しい価値を生み出す場面での力を発揮する。
- アクティブワーカータイプ 70.4 p  
主体的に行動する力に長け、日間的な行動や多岐時に力を発揮する。
- デスクワーカータイプ 23.5 p  
事務能力に長け、期限のある業務やコツコツと取り組む業務時に力を発揮する。

パーソナルタイプを表示

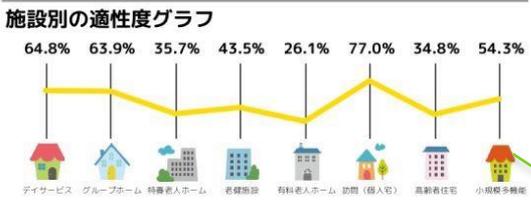
ストレス別耐性

- 対人ストレス耐性 48% 対人コミュニケーション時のストレスに耐える力
- 拘束ストレス耐性 38% 時間による拘束時のストレスに耐える力
- 身体ストレス耐性 51% 身体的なプレッシャーに耐える力

介護で特に重要なストレス耐性を、対人・拘束・身体の種類で表示



介護に必要な20種類の資質を表示



介護施設別の適性を表示

# 【採用選考の適性検査に導入】

## ■ 医療機器販売A社

### 採用の印象はイマイチでも期待以上の活躍

目的	面接だけでなく、客観的な判断材料も含めて採用したい。
導入効果	面接の印象がイマイチでも、期待以上に活躍してくれる人材を採用できた。

#### 「お客様の声」



面接での判断材料として客観的な数字を見たいと思いました。お試し版をやってみて、ほぼ合っていることに驚き導入を決めました。実際に使用してみたところ、採用に迷った人に高い適性があったため採用したところ、販売員だけでなく広報としても高い成果を出してくれています。今後も利用させていただきます。

## ■ 教育コンサルG社

### 顧問先の社長から適性通りの活躍と喜ばれています

目的	顧問先の採用支援の客観的ツール、社員教育への活用
導入効果	複数の顧問先の社長より喜ばれています。

#### 「お客様の声」

この適性検査を顧問先の中小企業の社長に紹介したところ、その効果にとっても喜ばれています。これまでの適性検査とは違い、分かりやすく適性もとても合っていると評判です。能力よりも適性を重視したことで、期待通りの活躍をしてくれているそうです。それに、分析結果をそのまま社員教育のプログラムとして利用できるのがありがたいです。



# 【人材育成の自己分析に導入】

## ■ 中堅製造業T社

社員が自発的に変わった	
目的	若手にスキルだけでなく、人としても成長してほしい。
導入効果	目標達成のために社員が自発的に行動し始めた。

### «お客様の声»



入社5年未満の若手に、技術だけでなく人としても成長してほしいと思い導入しました。最初は受身でしたが、分析結果と立てた目標をみんなで見せ合うことで、成長意識の一体感が生まれ、それから定期的に集まって自発的に目標の経過報告会までやるようになりました。1年後に社員からまた目標設定をやりたいたいと言われたときは驚きました。

## ■ 大手製薬会社

新人研修の自己分析・相互理解のツールに活用	
目的	新人研修で社員の自己理解を深めたい。
導入効果	新人の自己理解だけでなく、新人同士の相互理解、チームワーク向上を図ることができた。

### «お客様の声»

新入社員研修のツールとして利用させていただきました。客観評価と自己評価の違いを自問自答するワークで、潜在している部分の自己理解に繋げることができました。新人同士でお互いのことより深く理解することができ、チームワークも高まったと感じています。



# 【コンピテンシー採用に導入】

## ■ 介護施設運営F社

**自社が求める資質と、自社が求める職種適性をすぐに見抜きたい。**

目的	自社が求める資質と、自社が求める職種適性をすぐに見抜きたい。
導入効果	1枚のシートで自社が求める人材であるかすぐに判断できる。

「お客様の声」



適性検査に比べるととても分かりやすいです。これまでは適性検査の結果から自社が求める人材であるかを判断するのに確認する箇所が多くて時間がかかっていました。しかし、自社の求める資質を分析結果1枚のシートにまとめて落とし込むことで、採用候補者の自社で活躍できる適合度がすぐに判断できるようになりました。大変助かっています。

## ■ 海外留学エージェントB社

**顧問先の社長から適性通りの活躍と喜ばれています**

目的	適性検査を海外に一步踏み出すための動機づけしたい。
導入効果	海外に出ることで成長できるイメージが湧くようになり、

「お客様の声」

海外留学や海外インターンをするか迷っている人たちをその気にさせるのが難しいと感じていました。この海外向けにカスタマイズされた適性検査の結果をフィードバックすることで、自分の現状と成長目標がイメージできるようになり、海外へ一步踏み出す動機付けになっています。この適性検査を使うと、海外に行く前と海外から帰ってきた後で自分の成長を客観的に比較できることもありがたいです。



# 導入企業様の声（人材育成版）

## ご意見・ご感想をお聞かせください（導入者向け）

この度は、自己分析診断テストPOTECTをご導入いただきありがとうございます。  
今後の参考のために、今回ご購入いただいた商品のご意見・ご感想をお聞かせください。

Q1：自己分析診断テストPOTECTを導入する前にどんなことで悩んでいましたか？

自己理解と促す方法

Q2：何がきっかけで、この自己分析診断テストを知りましたが？

自己分析と促す方法と（自己認識の必要性か？）

Q3：この商品を知ってすぐに申し込みしましたか？ しなかったとしたらなぜですか？

申し込みの時に問い合わせを  
10名の大規模な人数で実施するために  
資料などのような内容が送られて

Q4：何が決めてとなって、この商品を申し込みましたか？

pdf、pptなど事前に送られて  
結果はメールで

Q5：実際に導入してみたいかがですか？

質問の時にかなり丁寧な資料が送られて  
結果は直感的な結果がわかるように  
資料が送られてきたので、導入したい

お名前：

会社名：

部署名：

人事課以外課

## ご意見・ご感想をお聞かせください（導入担当者向け）

この度は、自己分析診断テスト「ボテクト」をご利用いただきありがとうございます。  
今後の参考のために、ご購入に至った経緯、ご利用後のご意見・ご感想などをお聞かせください。

Q1：この商品を購入する前にどんなことで悩んでいましたか？

自分が主催する研修内容によって、部下、個人の性格を客観的に見てもらうのは、必ずしも必要だと感じ、他社に聞いてみると思えば、その研修内容が良かった

Q2：どのような経路で、この商品にたどり着きましたか？

友達の経営者研修の講師が、相談をしたところ、研修資料「ボテクト」を紹介された

Q3：この商品の導入検討時に、どのような障壁（課題や不安）がありましたか？

資料が送られてきたものの、研修の導入まで、資料の送られてきたり、研修の導入の障壁は  
大規模研修は

Q4：何が決めてとなって、この商品を申し込みましたか？

費用面、相談ができていたこと、思いついたこと、研修内容

Q5：この商品をどのように活用されましたか？（できるだけ具体的にお願いします）

個人の診断テスト、スピードテストを、研修の研修資料で研修の研修資料、研修の研修資料  
4名で自己分析の結果を研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
次の研修資料を作成して、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として

Q6：実際に利用してみて、良かった点は何か？（導入者、実施者、どちらのご意見でも構いません）

研修の研修資料で研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として

Q7：もっと良くなるための改善点は何か？（導入者、実施者、どちらのご意見でも構いません）

研修の研修資料は、実際に研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として  
研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として、研修の研修資料として

会社名：

お名前：

# 導入企業様の声（多面評価版）

## ご意見・ご感想をお聞かせください（導入担当者向け）

この度は、自己分析診断テスト「ボテクト720」～多面評価版～をご利用いただきありがとうございます。  
今後の参考のために、ご購入に至った経緯、ご利用後のご意見・ご感想などをお聞かせください。

Q1：この商品を導入する前にどんなことで悩んでいましたか？

社内で組織変更があり、性別・年齢など様々な新しい部署になった。出張も多い部署ということもあり、メンバー間のコミュニケーションが取りづらく、環境になっていた。

Q2：どのような経路で、この商品にたどり着きましたか？

グループとしてチームビルディングを目的とした研修を行いたいと考え、その導入としてお互いのメンバーを、知為の性格診断や適性検査を実施したいと思い、ネットで検索

Q3：この商品の導入検討時に、どのような障壁（課題や不安）がありましたか？

特になし

Q4：何が決めてとなって、この商品を申し込みましたか？

結果（成果物）のシートが見やすく、分かりやすいこと。多面評価のカスタマイズなど対応していた点のこと。

Q5：この商品をどのように活用されましたか？（できるだけ具体的にお願いします）

メンバーを4グループに分け多面評価を実施。結果とワークシート（自己PR作成シート）を利用し、全メンバーの前で改めて自己紹介。その後グループ毎に日かチャットし、強みや、多面評価の下のに対する自分の自身の気付きを発表した。

Q6：実際に利用してみて、良かった点は何ですか？（導入者、実施者、どちらのご意見でも構いません）

導入者…メンバー間で、本テストの結果を業務外で話さうなどコミュニケーションが活発になった。  
実施者…メンバー複数人で業務をする際など、相手がどういうメンバーなのかを踏まえて業務指示をするよう意識するようになった。

Q7：もっと良くなるための改善点は何ですか？（導入者、実施者、どちらのご意見でも構いません）

ジョブの窓で複数の窓の同じ窓があるのでも、その際などSSを正にすれば良いのか悩まされた。

会社名：

お名前：

# 導入企業様の声（インタビューなど）

---

- 導入企業インタビュー & 導入企業アンケート

<https://potect-a.com/to-company/introduction-company-interview/>

