



採用における人の特性分析

Hello!

株式会社kainalu
CHO/最高健康責任者
GM/ゼネラルマネジャー
作業療法士

鳥羽 僚介



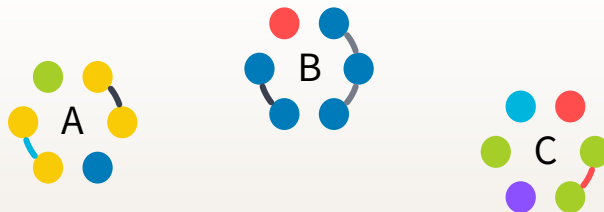
1

多様性の副作用



▶ 多様性の副作用

エクスクルージョン：排他的

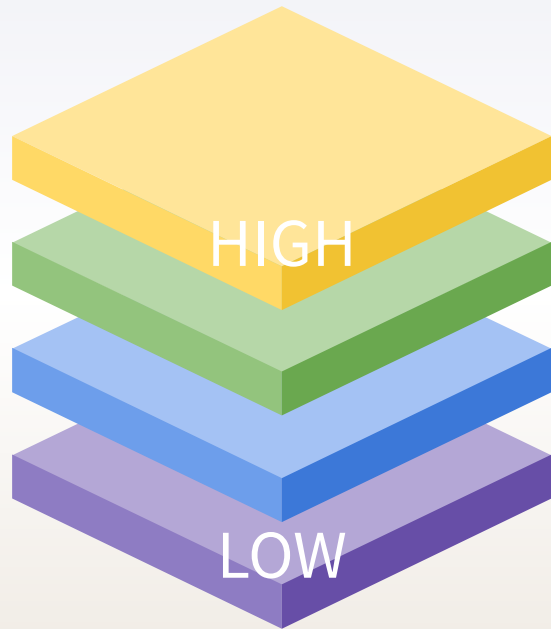


多様性の副作用



- 自己実現欲求
- 承認欲求
- 社会的欲求
- 安全欲求
- 生理的欲求

多様性の副作用



Stage1

成熟した防衛機制

意識的に行う-同一視・昇華・補償

Stage2

神経症的な防衛

未熟な大人-抑圧・逃避・反動形成・合理化・代償

Stage3

未熟な防衛機制

3-15歳に多く認める-退行

Stage4

病的防衛

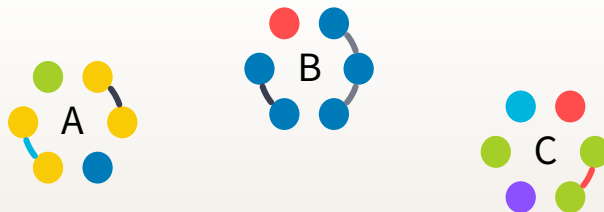
5歳に多く認める-否認・投影・攻撃

多様性の副作用

人種	割合	特徴
起爆人種	数百人に1人	新しい世の中の流れを作ることができる
参画人種	1割	起爆人種と一緒に動く人
応援人種	3割	起爆人種/参画人種を応援する人
無関心人種	5割	新しい流れに関心のない人
批判人種	1割	新しい流れに批判的な人

▶ 多様性の副作用

エクスクルージョン: 排他的



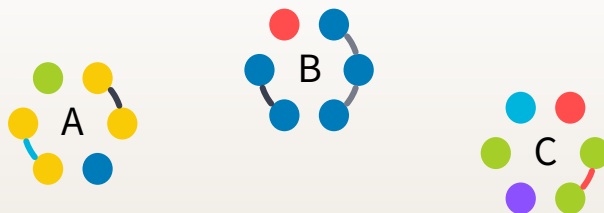
2

多様性と凝集性

ダイバーシティの実現に向けた集団の捉え方
心理的安全性の確保による生産性の向上



▶ 多様な人材を雇用した チームの状態



特性の一致による 心理的安全性の獲得

インクルージョン：包括的

エクスクルージョン：排他的



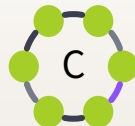
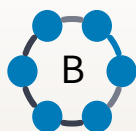
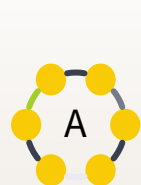
集団の状態

インクルージョン：包括的

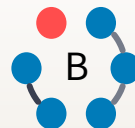
エクスクルージョン：排他的

理解と共感の押し付け

現状



これから



人の特性分析を用いた
人材マネジメント

心理的安全性

4つの因子: 話しやすさ因子、助け合い因子、挑戦因子、新奇歓迎因子

離職率の低下

ESの向上

パーパスの獲得

エンゲージメントの向上

生産性の向上

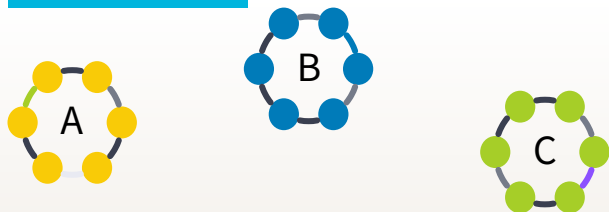
時間

ダイバーシティ化

イノベーションプロセスの改善

個人間ではなく、チーム間での意見の衝突

等質性を作り出したチーム
を複数用意し多様性を生み
出した状態



3

採用における特性分析

採用における人の特性分析

3つの軸

欲求段階

集団内の役割

防衛機制のレベル

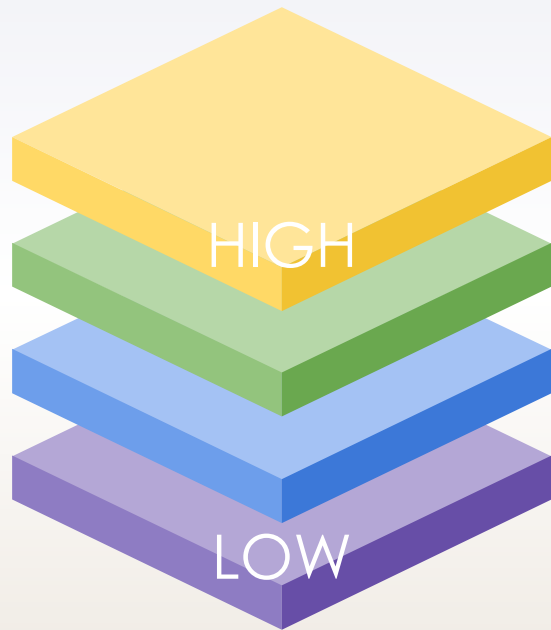


多様性の副作用



- 自己実現欲求
- 承認欲求
- 社会的欲求
- 安全欲求
- 生理的欲求

多様性の副作用



Stage1

成熟した防衛機制

意識的に行う-同一視・昇華・補償

Stage2

神経症的な防衛

未熟な大人-抑圧・逃避・反動形成・合理化・代償

Stage3

未熟な防衛機制

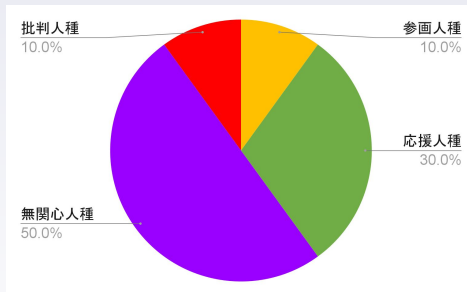
3-15歳に多く認める-退行

Stage4

病的防衛

5歳に多く認める-否認・投影・攻撃

多様性の副作用



人種	割合	特徴
起爆人種	数百人に1人	新しい世の中の流れを作ることができる
参画人種	1割	起爆人種と一緒に動く人
応援人種	3割	起爆人種/参画人種を応援する人
無関心人種	5割	新しい流れに関心のない人
批判人種	1割	新しい流れに批判的な人

▶ ともに生きる社会の実現と、 産業競争力の強化を目指すための、 働きやすさの演出

- ▶ 欲求段階
- ▶ 集団内の役割
- ▶ 防衛機制のレベル

上記を一致させ、安心できる仲間を作りながら、
周囲のチームの特性を理解する余裕を作り出す。



どうやって？

ブレイクアウトルームで
その詳細をお話します！

