

BPASSサーベイは、自己を認識し、仕事力向上を考えるためのツールです

BPASSサーベイ タレントマネジメント

人材の見える化

採用管理、採用基準

配置と育成

配置・異動、キャリア開発、
昇進管理

社内の活性化

現職との適合性、チーム共有

組織分析

組織要員管理、育成計画



人材育成

<OFF-JT>

- ①階層別研修
- ②ビジネススキル研修

<OJT>

- ①目標管理・人事考課支援
- ②部下指導・面談支援
- ③メンター制度導入支援

<キャリア形成>

- ①キャリアデザイン研修
- ②ライフプラン研修 等

コンサルティング

<要員計画/目標と評価>

- ①人事戦略・人事制度構築
- ②人事評価・給与制度設計
- <最適な人材の発掘・育成>
- ③次世代経営者・幹部育成
- ④人材育成体系構築

<組織人員分析・管理>

- ⑤組織診断
- ⑥ES(社員満足度)調査
- ハラスメント調査
- コンプライアンス調査 等

人材見える化

採用管理
＋
採用基準

- ✓ 「求める適性」が明確で、社内で共有できていますか？
- ✓ 面接者の人材像を確認できていますか？
- ✓ 採用人材は自社で活躍していますか？

面談時の参考
人材データの取得

- ☆ 採用面談時の人物像把握の参考
- ☆ 面接官間の採用基準の共有
- ☆ 採用基準の策定

【入社時フィードバック】
☆ 自分の強み弱みに『気づき』入社後の自己啓発に活かします

☆ 配属先上司に対し、新人の人物像を事前に共有することができます

☆ 採用後の活躍者の人物像見える化することで、「求める適性」の基準を策定することができます

配置と育成

配置・異動
＋
キャリア開発
＋
昇進管理

- ✓ 採用した人材は定着していますか？
- ✓ キャリア開発・育成は行われていますか？
- ✓ 担当者として成績がいいという理由だけで管理職登用していませんか？

新人配属の参考
社内人材の選抜
管理職登用

- ☆ 新人の適性に合わせた配属先の参考
- ☆ 社員の特性に合わせたキャリア計画
- ☆ 管理職登用時のマネジメント力の確認

【フィードバック】
☆ 社員の成長の確認、キャリアディベロップメントの策定に活かします

☆ 配属先上司との面談に使用することで、褒めるポイント、育成ポイントの参考になります

☆ 管理職として、上司部下の関係性や管理職としての自己啓発を考えるキッカケとなります

社内の活性化

現職
との
適合性
＋
チーム共有

- ✓ ミスマッチは起きていませんか？
- ✓ 社員は満足できていますか？
- ✓ 上下左右のコミュニケーションは関連に行われていますか？

現職への適合確認
強み・弱みの共有

- ☆ 定期的に確認することでメンタルチェック
- ☆ 部下への指導・面談時の参考として
- ☆ 配置・異動希望等自己申告として（※項目追加）

【経年受験による確認】
☆ やりがい度の高低、前回との比較し、フォローの必要な社員を把握できます

☆ 職場内で、強み・弱みを共有することにより、上下左右のコミュニケーションのキッカケになります

☆ 異動希望等、社員の自己申告として、キャリアパスの参考になります

組織分析

組織要員
管理
＋
育成計画

- ✓ 組織の人材を把握できていますか？
- ✓ 階層別に、人材育成の課題は？

組織人材タレント分析
育成課題抽出

- ☆ 組織のタレント及び組織構成のたな卸し
- ☆ 人材育成課題の洗い出し
- ☆ 最適人材の配置シミュレーション

【人材データの組織分析】
☆ 社内の人材を共通のものさしで見える化し、ブレイクスルー人材の発掘、最適組織構成をシミュレーションに活用できます

☆ 既存社員の階層毎等の現状把握と人材育成課題の抽出ができます

- ・ 入社後活躍している社員の入社時のデータから、自社で活躍する人材像が見える化し、面接官で共有することにより、採用活動を有利に進めることができた。
- ・ 採用者に、入社後にどのように活躍を期待するかを伝える手段として、「新入社員/仕事力診断」を利用。

- ・ 現職店長を、営業実績を基にハイパフォーマーとローパフォーマーに分類して統計分析することにより、店長職に必須の資質・能力の棚卸しが出来た。
- ・ 統計データに裏づけられた店長の実力感がはっきりしたことにより、管理職候補の絞込みが早い時期から見極められることとなった。
- ・ また、管理職としての養成ポイントが明確化できた。

BPASSサーベイ(仕事力診断)が、上司部下間の共通言語に

現職
との
適合性
＋
チーム共有

社内の活性化

- ☆ 定期的に確認することでメンタル・モチベーションチェック
- ☆ 部下への指導・面談時の参考として
- ☆ 配置・異動希望等自己申告として(※項目追加)

BPASS サーベイの活用例(自己認識セミナー)

グループ討議 内容の発表

気づき
(自らどう動くべきか)

「自己啓発点」の作成と決意表明

[illegible]

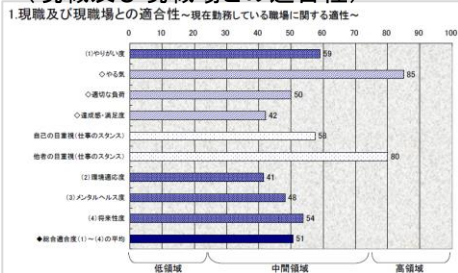
個人毎の能力向上のための 課題を明確化

自分自身の強み・弱みを客観的に
見直すツールとして活用。
(パーソナルコメント)

	Ⅰ 読み		Ⅱ 読み	
	Ⅰ-1 読み方、読み手	Ⅰ-2 読み方、読み手	Ⅱ-1 読み方、読み手	Ⅱ-2 読み方、読み手
読者の能力 読者の知識	○ ①	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ②	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ③	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
読者の能力 読者の知識	○ ④	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ⑤	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ⑥	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
読者の能力 読者の知識	○ ⑦	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ⑧	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手
	○ ⑨	① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手	△	△ ① 読み方 ② 読み手 ③ 読み方、読み手

現職及び現職場との適合性 の定期的な確認

現職、現職場に適応できているかを確認。
 (1) やりがい度(やる気、適切な負荷、達成感・満足度)
 (2) 環境適応度(3)メンタルヘルス度(4)将来性度
 定期的に確認することで、ストレスやモチベーションのチェックも可能です。
 (現職及び現職場との適合性)



上司部下間の コミュニケーション共通ツール

上司から部下に対し、求めている能力、振る舞い・行動を明確に、具体的に伝えるためのツールとして活用。

(能力特性)

能力特性	能力特性			能力特性				
	能力特性	能力特性	能力特性	能力特性	能力特性	能力特性	能力特性	能力特性
想像力	66	-	65	←	60	65	70	75
状況理解と判断力	70	○	66	←	60	65	70	75
学習の活用能力	59	△	66	←	60	65	70	75
環境変化に果敢する力	71	○	69	←	60	65	70	75
問題形成と解決力	66	△	65	←	60	65	70	75
概念構成力	68	○	66	←	60	65	70	75
コミュニケーション力	76	○	70	←	60	65	70	75
企画能力	56	△	69	←	60	65	70	75
業務処理能力	57	△	68	←	60	65	70	75

本人平均：(64)

～不動産会社E社のケース～

〔 利用者の声 〕

- ・ BPASSサーベイにより、個人の性格・能力の強み・弱みが明確になり、その上で、本人・上司・人事部門の3者で話し合いが行われ、個人毎に業務推進上克服すべき課題を明確化し、四半期に達成度の管理をするようになった。
- ・ 従来、上司・部下間のコミュニケーション確保に苦勞していたが、BPASSサーベイの診断結果を共通ツールとして、各人の強み・弱みを率直に話し合い、理解し合えるようになった。

～IT系会社F社のケース～

〔 利用者の声 〕

- ・ある部門について問題があるとは感じていたが、BPASS結果という客観的なツールを用いることにより各人の不満や上司部下間の軋轢が明確となり、経営者が早急な対策を講ずるきっかけとなった。

- ☆ 組織のタレント及び組織構成のたな卸し
- ☆ 人材育成課題の洗い出し
- ☆ 最適人材の配置シミュレーション

```

graph TD
    A[ ] --- B[ ]
    A --- C[ ]
    B --- D[ ]
    B --- E[ ]
    C --- F[ ]
    C --- G[ ]
  
```

Organizational chart showing a hierarchy with three levels:

- 部長層 (Department Head): 1 box
- 課長層 (Section Head): 2 boxes
- 主任層 (Chief): 4 boxes

- ・ 会社の規模を大きくする過程で、年功に対し役職を与えることを先行してきたが、今一度、社員の特性、実際の管理者としての適性、育成の課題の現状を整理するために、組織診断を活用した。
- ・ 分析結果に対し、社員に対策を示していきたい。

『自律型人材の養成』と『社員を活かす管理者・経営者づくり』 をビジネスパスポートは目指します

日本を代表する企業で40年以上管理職・役員を務めた豊富なビジネス経験を持つ講師が行う
研修による自律型人材の養成

- 管理職、役員経験者が、自らの経験を踏まえて、現実のビジネス遂行上のポイントを実体験に基づいて解説
- 豊富なツール、ノウハウにより、自らの特性に『気づき』それを基に『自己変革』することを目指し
- 現実的にビジネスシーンで起こりうる多様な問題(ケース)に関してグループ討議により解決策を発見することを主体とした研修

“企業戦略”を、“貴社の人材が構築する”ことができるまでの育成・サポートをご提案いたします。

経営幹部・次世代経営者育成プラン
目標管理制度構築・運用サポート
人事評価・給与制度設計・運用サポート

- 当社のコンサルティングの最終目的は、貴社の人材、特に、管理者、経営幹部を育成することです。
- 制度や規程の設計・構築をすること自体が目的ではなく、それを運用し、効果がでて初めて、その制度を活かすことができるのです。
- 貴社の人材が、運用までをしっかりと回せるようになるまでの育成・サポートをご提案いたします。

自己啓発・自己研鑽を バックアップいたします

OFF-JT

(研修)

OJT

(日常業務の中で指導・育成)

キャリア
形成

(個人毎の
キャリア計画・
管理)

企業人事戦略を お手伝いいたします

要員計画
目標と評価

最適な人材
の
発掘・育成

組織人員
分析・管理

～公開講座の参加者のアンケートより～

〔 利用者の声 〕

- ・今回の研修を受け、まず自分の考え方を変えようと決めました。今後、ミーティング等で部下の話をもっとよく聞く場を作り、チームとしてより良い結果が出せるよう努力します。
- ・管理職として、自分が動くのと同じくらい、人を動かす力が求められていることに気づきました。
上からの指示を出して おしまいではなく、いかに動機付けを行い、前向きに取り組んでもらうか、また、円滑に業務を進めるために、普段からのコミュニケーションが重要であるかを再認識することができました。
- ・ケーススタディーを通じて、問題解決の技法をご指導いただきましたが、各グループの結果発表後の講師からの他社の事例と交えた指摘はとても有意義でした。
- ・個人のデータは本当によく分析されており、改めて自分がどのような人間なのか知ることができました

- ・ビジョン
- ・動機づけ
(役割期待)

- ・会社の向うべき方向

マインド

経営参
画意識

マネジ
メント・ス
キル

組織管
理体制

- ・チームワーク
- ・部下育成
- ・コミュニケーション 等

- 指揮命令
- ・人材育成
計画 等

経営幹部研修
・将来のあるべき姿
・課題と解決策の検討

役員候補者研修
・全体的視点からの考え方を身につける
・事業計画の実施に向けた具体的な行動計画
・今後の事業戦略の検討
・短期・中長期課題と解決策の提言

経営
幹部

リーダー
育成

【組織・人事コンサルティング】

昇進
昇格

昇進昇格判定の補助資料
(マネージャー仕事力診断)

人事
考課

【組織人員構成分析】により個人の仕事力を、組織の問題点の洗い出しへ活用方法のレベルアップを図ることができます

人事
配置

人事考課・配置の補助資料
(中堅社員仕事力診断)

入社

配属先への補助資料
(新入社員仕事力診断)※1

内定

【適性・適職診断(BPASSサーベイ)】

人材
採用

面接官の補助資料
(採用判定データ)※1

日本経団連調査『採用選考時の重要点をほぼ網羅』

※1 入社時のBPASSサーベイの継続フォローにより
『採用判定データ』の活用方法のレベルアップを図ることができます



株式会社ビジネスパスポート

〒103-0021 東京都中央区日本橋本石町3-3-8 日本橋優和ビル4階

T E L : 03-6225-2082 FAX : 03-6225-2064

E-mail: bpassstest@bpass.co.jp

URL <http://www.bpass.co.jp>

事業内容
設立年月日
資本金
役員

組織・人事のソリューション会社

2004年12月10日

20,000千円

代表取締役 与謝野 肇(元興銀インベストメント社長ー日本興業銀行取締役)

専務取締役 高原 安弘(元幕張テクノガーデン社長ー新日本製鐵参与)

取締役 坂東 祥三郎(元阪和興業常務取締役)

監査役 片山 進平

設立経緯

1998年

(社)関東ニュービジネス協議会にて経営者達による研究会として発足

2002年

NPO法人自己啓発支援機構設立

2004年

個人の仕事力診断としてのBPASSサーベイ制作

(株)ビジネスパスポート設立(2004年12月10日)