

2023年9月13日にアジア立志塾を開催しました。

講師として、アジア立志塾理事であり、アジア・ダイナミック・コミュニケーションズ株式会社代表取締役の佐藤大輔氏をお招きし、「アジア労働人口 27 億人！人材 DX で組織再構築」と題してご講演いただきました。
その内容を紹介します。



人材特性のデータ化によって日本人・外国人の枠を取り払うチャンス



アジアの労働人口は、27 億人います。人事戦略を考える際に、人材特性をデータ化することで、国籍の枠を越えて採用する母集団を増やすことができます。特に労働人口が減少傾向にある日本においては、アジアの労働人口 27 億人にアクセスできるようになり、チャンスが広がると言えます。

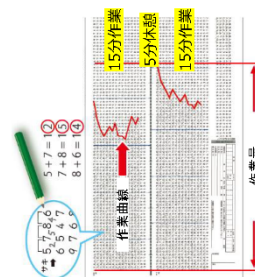
人材の能力ポテンシャルや性格・行動特性をデータ化して活用

アジアの労働人口 27 億人にアクセスするためにも、人材データベースの構築が不可欠となります。そのデータ化できる指標は、人材の能力ポテンシャルや性格・行動特性が挙げられ、検査方法として「内田クレペリン検査」があります。

「内田クレペリン検査」は、足し算ができれば、文化・言語・年齢問わずに受検可能な作業検査法を用いた心理検査です。一般企業や官公庁の採用、配

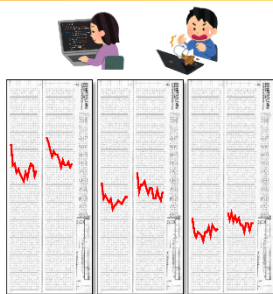
内田クレペリン検査とは

足し算が合できれば文化・言語・年齢を問わずに受検可能



- 簡単な一桁の足し算を、1分ごとに行を交えながら行います。間に休憩をはさみ、前半と後半で各15分ずつ、合計30分間計算を行います。
- 全体の計算量（作業量）、1分ごとの計算量の変化の仕方（作業曲線）と誤答から、受検者の能力面と性格や行動面の特徴を総合的に測定します。

ワーキングアベレージにあらわれる「その人らしさ」



- ワーキングアベレージ（計算ができた量）は、仕事をする時の、処理テンポやスピードです。
- 知能検査（IQ）との相関も高いので、より一般的な知能や能力を反映しているともいえます。
- 学習のテンポ、教育の可能性、伸びしろともいえます。

能力のポテンシャル

置、安全管理、メンタルヘルスなどに活用され、珍しいところでは、鉄道運転手の適性検査、警察・自衛隊の配属でも使用されています。日本で開発され、100年近い歴史を有しており、近年日本国内では年間 70 万人が受検しています。

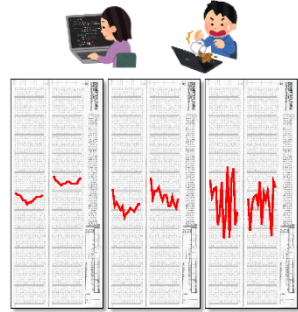
「内田クレペリン検査」では、人材の①能力のポテンシャルと②行動や性格にかかわる特性を明らかにすることが



アジア立志塾
ASIA RISSHI JYUKU

できます。①はワーキングアベ
レージ（計算ができた量）によ
って示され、知能指数（IQ）と
も相関が高く、一般的な能力を
反映していると言えます。②は
ワーキングカーブ（曲線の形）
によって示され、個々のパーソ
ナリティを反映しています。こ
れは、5つの特性に分けられ、
それぞれ発動性、柔軟性、敏感
性、耐抗性、回復性です。

ワーキングカーブにあらわれる「その人らしさ」

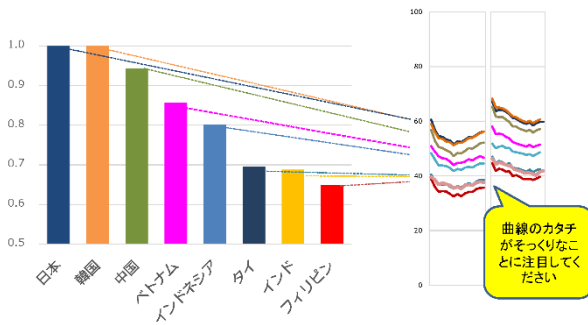


- ワーキングカーブ（曲線の形）は、仕事をするとき、自分の能力をどうコントロールするかということを示します。
- 曲線の形は、個々のパーソナリティを反映しています。外にあらわれる行動パターンですので、他者からはその人の「性格」とみえることもあります。

↓
能力のコントロール・性格

地域別の比較

国民全体のデータではないことに注意



海外では、2006年にタイの鉄道会社（BTS）で導入されたことをきっかけに広がり始め、現在ではアジア14の国と地域で利用されています。各国でデータが蓄積されてきており、全ての集計データを見ると、ワーキングカーブの形はほとんど同じであることから、人種や国籍を超えた普遍的な行動の仕方があると考えられます。その普遍的な行動の仕方と個人や組織の結果がどう離れているかを見ていけばよいということになり、

アジアにおいても「内田クレペリン検査」が使用して判断をしても差し支えないと言えます。

採用においては、適切な母集団へのアプローチに応用可能

国別の結果を見ていくと、日中韓の作業量は類似しており、日本と同じくらい能力ポテンシャルが高いため、日本、韓国、中国は高度人材を獲得する上で有力な国であると言えます。東南アジアのデータを見ていくと、ベトナムは東南アジアで作業量が高い国で、特にハノイなど北部が高い作業量を示し、高度な労働力を獲得する人材市場として注目されています。また、インドネシアは地理的に広大で多様な人材がおり、高い作業力を必要とする場面でも人材獲得が可能であると言えます。

インドのデータに目を向けると、一般的な印象とは大きく違う結果となっていました。作業量の全体平均が39.9と、日本の58.0と比べてかなり低い結果でした。



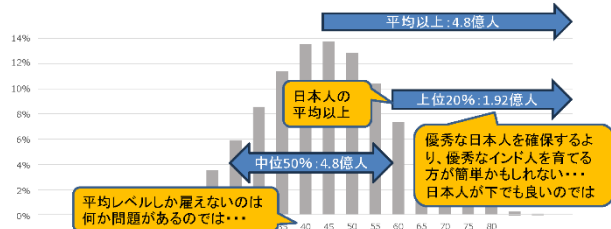
アジア立志塾
ASIA RISSHI JYUKU

インドの平均作業量が39.9であったことについて考察すると、このデータは日系企業に勤める人材のデータであり、このデータを見て、インド人全体の実力が低いと結論付ける必要はなく、採用する際に高い作業量を持つ人々をターゲットにできていない可能性があると考えた方が良いでしょう。

39.9という平均値の中でも、平均作業量が20から60の範囲に多くのバリエーションの結果があることが強調されました。したがって、インド人の中には日本人を上回る能力を持つ人々が存在し、適切に選抜すれば、採用後に高いパフォーマンスを発揮できる可能性があります。

インドのデータがある程度全体を表していると仮定

インドの労働人口約9億600万人に当てはめると



インドの日系企業は、適切な人材母集団にアプローチできていない、正しく選抜できていない、あるいはインド人材のポテンシャルを見誤っている可能性があるのでは？人材データで見ることで新しい組織のあり方が考えられそうです。



Copyright © 2023 Asia Dynamic Communications Co., Ltd. All rights reserved.

作業量のデータを分析すると、日本人の中には幅広い作業量を持つ人々がおり、一部の人々は非常に高い作業量を持っていることが示されました。しかし、作業量が高いからといって、必ずしも全ての仕事で成功するわけではなく、個人の特性と仕事の適合度が重要です。

日本の労働人口は約6,900万人で、平均作業量分布のデータに当てはめると、平均以上の人は約3,450万人で、上位20%の人は約1,380万人となります。

インドも日本同様の平均作業量分布だと仮定すると、インドの労働人口9億人に当てはめると、上位20%層は1.8億人いることとなります。人材データを活用することで、採用活動の幅が広がると指摘されました。

現有戦力のデータを分析することで適正人材配置を検討可能

組織内の人材にDXを実施して、適正人材配置を検討することができます。「内田クレペリン検査」の場合、縦軸に能力のポテンシャル、横軸に行動や性格に関わる特性をとる。上に行けば行くほど能力のポテンシャルが高く、横軸は左に行けば行くほど一般的で、右に行けば行くほど独特であると言えます。現有戦力をこのマトリクスにプロットすることで組織内の人材の現状を見える化をすることができます。

能力のポテンシャルと行動や性格の5特性を2軸で分析

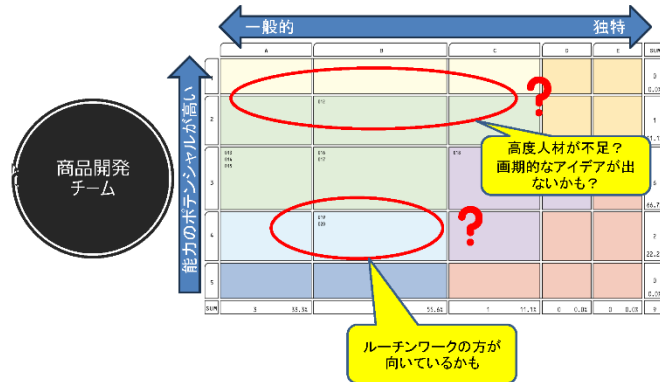


Copyright © 2023 Asia Dynamic Communications Co., Ltd. All rights reserved.



アジア立志塾
ASIA RISHHI JYUKU

ベトナムのある日系企業20名のベトナム人従業員



具体的な事例として、ベトナムにある日系企業 20 名のデータが紹介されました。この事例でわかることは、組織全体で見ると、バランスが良いように見えるが、チームごとに分けると、チームとして求められる役割とその組織に属する人材がマッチしていない可能性が見えてきます。



Copyright © 2023 Asia Dynamic Communications Co., Ltd. All rights reserved.
アジアダイナミック・コミュニケーションズ株式会社
東京都中央区新富1丁目1-10 新富ビルディング5階505号室
〒104-8504 東京都中央区新富1丁目1-10 新富ビルディング5階505号室

内田クレペリン検査は、アジア 14 の国と地域で受検が可能です。各国に販売代理店がありますので、詳細はアジア・ダイナミック・コミュニケーションズのウェブサイトより確認することができます。

<https://adc-japan.com/uk/uchida-kraepelin-contact>