

報道関係者各位

情報解禁日時：2013年7月22日（月）午前10時00分

チャレンジャー・グレイ・クリスマスとレイル

～人と組織の適合度や、職場における将来の活躍可能性を

確かな精度で予測することができる科学的新手法で「失業なき労働移動」を支援～

世界で初めてアウトプレースメント事業を始めた米国チャレンジャー・グレイ・クリスマスの日本代表法人チャレンジャー・グレイ・クリスマス株式会社（東京都中央区、代表取締役社長：中里公一／以下、CG&Ckk）は、人と組織の適合度や、その職場における将来の活躍可能性を確かな精度で予測することができる科学的新手法『MARCO POLO（マルコポーロ）』（<http://marcopolo.jp/>）を開発した株式会社レイル（東京都豊島区、代表取締役社長：須古勝志）と包括的業務提携を行い、「失業なき（円滑な）労働移動」に寄与することを目的とした「HRソリューション事業」を開始します。

7月22日よりその第一弾として、アウトプレースメント（以下、OP）によりセカンドキャリアを目指される方々に対して、この『MARCO POLO』を用いた「MPS（マッチングプレースメントサービス）」を提供します。

本サービスの特徴は、求職側の特性検査だけでなく、企業側の期待人材モデルの分析もフルオーダーメイドにより精緻に行い、双方の適合度を確かな精度の数値で示すところにあり、一般的優秀人材ではなく「我が社にとっての優秀人材」をピンポイントで探し出すことを可能とした、本当の意味での「双方向」適合度マッチングサービスとなります。

（今までの課題）

OPによりセカンドキャリアを目指す方々には、その豊富な経験、知識、技能を活かせる職場が、同業界、異業界、県内、県外なども含めて豊富にあります。しかし実際には再就職の支援期間中に再就職先と巡り合えないケースや、再就職を果たしても自分に合わないなどの理由から退職されてしまうケースも少なくありませんでした。

この大きな原因の一つは、確かな「決め手」となるべき「我が社の独自基準に対する求職者の適合度」を、事前に確かな精度で見極める手段がなかったことです。

例えば、異業界へのキャリアチェンジを考える場合などでは特に、個人の保有するどの特性を新たな職場で活かすことができるのかを明確化できず、セカンドキャリアを手にするまでに多くの時間を要していました。

つまり、個人が培ってきた経験やスキルや実績は双方で確認し合えますが、特性面の適合度についての見極めは、非常に困難な点がありました。

それは企業側の期待人材像の輪郭が曖昧であるためであり、例えば「事務職」と言っても、それぞれの会社ごとに、仕事の要素、仕事が必要としている特性、ワークスタイルなどは様々に異なっており、それらの職の質に加えて組織風土の実態は入社してみないと解らな

いため、せっかく転職しても希望していたようなキャリア形成をできないという問題があります。このように双方の適合度を事前に見極めることが困難であったため、個人も企業も双方共にリスクを抱えていました。

(本サービスによる解決手法)

C,G&C,kk の再就職支援のゴールは、“再就職が成立する瞬間”にあるのではなく、“求職者には光り輝けるセカンドキャリアを見つけていただき、末永く幸せになっていただくこと、そして企業には我が社の独自の基準への適合人材を採用することにより更なる飛躍を遂げていただくこと”です。

そのために大切なことは、自社が期待する人材像を科学的に明確にし、その上で自社にとっての優秀人材を科学的に数値で事前に見極め、それから人的な判断を行うための面接へと進んでいただくことです。個人にとってもまったく同様です。

この双方の事前の見極めを確かな精度で実現する『MARCO POLO』を用い、特性面での適合度を確認した上で、経験やスキルによる従来通りのジョブサーチコンサルティングを行います。

(今後の展開)

今期、このマッチングプレースメントサービス（MPS）による再就職支援事業で5億円の売上を目指します。また、この『MARCO POLO』を活用した、我が社の独自基準による期待人材像とのマッチングは、再就職支援のみならず企業の社内教育や研修制度改革支援の領域にも用いる計画です。C,G&C,KK は、今後提携パートナー募集も含め、全国レベルでの新しいHRソリューションに取り組んでいきます。

<科学的新手法：『MARCO POLO』とは>

『MARCO POLO』とは、採用（就・転職）から人材活用（活躍）、そして再就職支援（セカンドキャリアデザイン）に至る、人と組織が抱える諸問題を解決するため、人事担当者や経営陣、学術専門家の支援を得ながら 6 年をかけて実証実験を繰り返してきた分析システムです。

人と組織の真のマッチングを実現するには、「組織風土」や「職の質」に適合するかどうか、職務遂行に必要となる経験やスキル、そして特性を有しているかどうかを事前に見極めることが重要です。

経験やスキルは後から習得できても、人の特性を変えることは難しく、例えばリーダーとしての特性を備えていない人にリーダーシップ研修をいくら行っても、リーダーとして成果を発揮することは難しいものです。事前の「見極め」ができないために、自分が光り輝ける職場と出会えない人や、不適合人材を抱えて苦しむ企業も数多くあるのが実情です。この「双方の事前の見極め」を可能とするために、「確かな予測的妥当性」に力点をおいて開発されたのが『MARCO POLO』です。

<『MARCO POLO』アドバイザリー・フェロー>

- 赤堀侃司（所長／教育工学、科学教育アドバイザリー・フェロー）
工学博士。東京工業大学名誉教授。白鷗大学教育学部長・教授。
(財)コンピュータ教育推進センター理事長。(社)日本教育工学振興会
会長。NPO 法人教育テスト研究センター理事。論文・著書多数。
- 中田研一郎（企業人事アドバイザリー・フェロー）
中央大学大学院戦略経営研究科 客員教授。元ソニー株式会社人事戦略
部統括部長。青山学院大学経営学部客員教授、中国清華大学継続教育学
院顧問等を経て現職。一橋大学法学部卒業。著書に『ソニー 会社を変
える採用と人事』(角川学芸出版)、『就職活動に勝つ!』(角川学芸出版)
等。
- 細谷功（地頭力アドバイザリー・フェロー）
株式会社クニエ コンサルティングフェロー。東芝を経てアーンスト &
ヤング・コンサルティング入社。著書に『地頭力を鍛える』(東洋経済新
報社)、『いま、すぐはじめる地頭力』(大和書房)など。東京大学工学部
卒業。
- 鈴木智之（心理統計アドバイザリー・フェロー）
wealth share 株式会社 代表取締役社長。アクセンチュアにてマネジャー
等を経て現職。企業へ心理統計学的手法を用いたコンサルティングを展
開中。慶應義塾大学総合政策学部卒業、東京工業大学大学院社会理工学
研究科人間行動システム専攻修士課程修了。日本労務学会所属。著書に
『利益を生みだす7つの法則 人事科学の新たなグローバルスタンダード』(角川学芸出版) 等。

本リリースに関するお問い合わせ

チャレンジャー・グレイ・クリスマス株式会社

<http://www.challengerkk.co.jp/>

東京都中央区京橋 1-2-5 京橋 TD ビル 6F

電話/ 03-3517-3038

メール/ info-mp@challengerkk.co.jp

担当者名/ HR ソリューション事業本部 羽鳥 (はとり)、大久保

株式会社レイル

<http://www.reile.co.jp/>

東京都豊島区高松 1-11-16 西池袋フジタビル 3F

電話/ 03-5964-0011

メール/ reileinfo@reile.co.jp

担当者名/ HR ソリューション事業部 横山、宮岸、小高