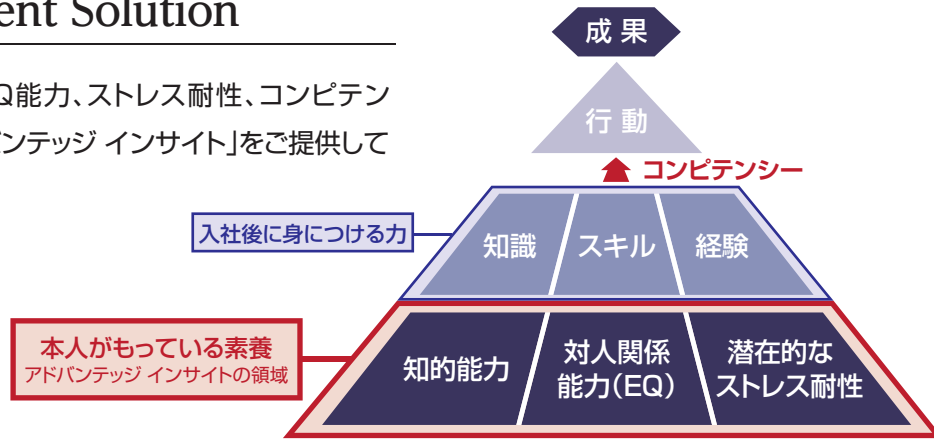


Mental Health Management Solution

キヤノンマーケティングジャパンでは、EQ能力、ストレス耐性、コンピテンシーで個人の可能性を見つけ出す「アドバンテッジ インサイト」をご提供しています。「アドバンテッジ インサイト」は、企業の環境変化に対応できる人材として欠かさない、対人関係能力(EQ)とストレス耐性に見極めに特化した適性検査ツールです。



活用シーン

「アドバンテッジ インサイト」はストレス耐性や対人能力(EQ)を多面的に測定できるので、内定者や新入社員のメンタル面のサポートツールとして活用することができます。

内定者フォロー 内定者面談 <small>(検査ツールの活用)</small> ・EQ能力 ・コンピテンシー などの能力・行動面を主にフォロー	入社後ケア 研修・面談 <small>(検査ツールの活用)</small> ・ストレス耐性 ストレスを抱える前にフォロー
--	--

結果報告書

本人へのフィードバックレポートとフォローアップ研修を通して、自分自身の特性を理解することができ、自分なりのストレス対処法を学ぶことができます。

EQ能力 フィードバックレポート	コンピテンシー フィードバックレポート	ストレス耐性 フィードバックレポート

基本仕様

【ご利用方法】

 WEB受検 多くの受検者に短期間で実施したい	 紙受検 不正受検を避けたい	 テストセンター受検 不正受検を避け、最小限のリソースで実施したい。 <small>※WEB受検となります。</small>
--------------------------------------	-----------------------------	--

【価格体系】

プラン名称	料金構造	年間利用料	検査費用(1件あたり)		
			Web検査	紙検査	テストセンター
年間プラン	定額+従量	2,000,000円	1,000円	2,000円	3,500円
標準プラン	従量	0円	4,000円	4,500円	6,500円

【検査項目】

検査項目	カテゴリー	内容	設問数	検査時間
A	知的能力	言語・論理	18問	10分
B		数理・推論	15問	20分
C	EQ	EQ能力	60問	23分
D		コンピテンシー	99問	12分
E	ストレス	潜在的なストレス耐性態/現在のストレス状態	77問	10分
合計			269問	75分

- ・検査のご発注は10件以上1件単位(例:10、11、12部~)のご発注いただけます。
- ・年間のご利用がWeb受検の場合、667件以上、紙受検の場合801件以上ご利用される場合、年間プランの方がお得です。
- ・検査項目および新卒/中途の検査に関わらず、同じ料金となります。
- ・検査発注及び検査結果の納品は、すべてインターネット経由となります。

●Canon、Canonロゴはキヤノン株式会社の登録商標です。●アドバンテッジ インサイトは株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメントが提供するサービスです。●本紙に記載されている会社名、商品名は、一般に各社の登録商標または商標です。●記載の内容は2017年7月現在のものです。●弊社の都合により予告なく変更させていただく場合がありますのでご了承ください。

製品に関する情報はこちらでご確認いただけます。

キヤノン ホームページ
canon.jp/solution
 キヤノン 導入事例一覧
canon.jp/solution-case

Canon キヤノンマーケティングジャパン株式会社

2017年7月現在

Canon

Solution
REPORT
ソリューションレポート

導入事例 キヤノンマーケティングジャパン株式会社

新入社員のメンタル傾向を見える化 営業力強化のための人材育成に活かす

Client Profile

Canon

キヤノンマーケティングジャパン株式会社

キヤノン製品ならびに
関連ソリューションの国内マーケティング

従業員数:
連結:18,011名 単独:5,332名

※2017年4月3日現在

所在地 :【本社】
東京都港区港南2-16-6
創立 :1968年2月
資本金 :733億300万円



「ストレスマネジメント力向上研修」を、 新入社員の研修に導入する キヤノンマーケティングジャパン株式会社

厚生労働省の平成27年労働安全衛生調査によれば、「現在の仕事や職業生活に関する事で強い不安や悩み、ストレスになっていると感じる事柄がある」労働者の割合は55.7%と、平成25年調査より3.4%増加しています。労働生産性向上を目指し、政府も本腰を入れて「働き方改革」に取り組む今、従業員に対するメンタルヘルスケア、ストレスマネジメントは企業経営において重要な課題となっています。このような企業を取り巻く環境の中、キヤノンマーケティングジャパン株式会社は、メンタルヘルス業界のリーディングカンパニーである株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメントの「アドバンテッジ インサイト」のお客さまへの提供をスタート。キヤノンマーケティングジャパン株式会社ビジネスソリューションカンパニーにおいても、「アドバンテッジ インサイト」を活用した「ストレスマネジメント力向上研修」をカンパニーに配属された新入社員に対する研修の一つとして、2015年より導入いたしました。今回は、導入部門で人材育成を担当するBSグループ事業企画課 課長の佐藤、課長代理の林、阿部の三名に、詳しい導入の経緯や導入後の効果などについて聞きました。

法人向けの営業組織として 課題となっていたストレスマネジメント

キヤノンマーケティングジャパン株式会社では、4月に入社した新入社員に対して、5月まで新入社員共通の研修を実施した後、6月に各カンパニーへ配属します。

その後の1か月間は、カンパニーごとに個別の研修を実施。

ビジネスソリューションカンパニーにおいては、研修の一部として

「アドバンテッジ インサイト」を活用した「ストレスマネジメント力向上研修」を

導入しています。研修では、「アドバンテッジ インサイト」の

EQ能力測定とストレスチェックテストを活用。

この研修で受講者自身が自己のメンタル面を理解し、

ストレスに対するセルフケアをすることが可能となります。

メンタルヘルスケアの知識も必須に

導入の背景について、林は「ビジネスソリューションカンパニーは、法人のお客さまを対象にキヤノン製品を中心としたソリューション提案を行う営業組織です。2015年に「ストレスマネジメント力向上研修」を導入した当時は、まだ働き方改革というキーワードこそありませんでしたが、

自分よりも年上のお客さまに営業活動を進めていくためには

コミュニケーション能力を高め、自分の感情もうまくコントロールできる強い個を育てていかなければという認識がありました。

そのためには製品や営業プロセスにまつわる教育ばかりではなく

新入社員のストレスマネジメントも必須となっていました。

そこにマッチしたのが、「アドバンテッジ インサイト」でした。」



BSグループ事業企画課
課長代理 林 明日香



BSグループ事業企画課
課長 佐藤 隆司



BSグループ事業企画課
阿部 朝明

潜在的なストレス耐性と対人関係能力を知ることで 自分なりの対処方法を学ぶことができる

ビジネスソリューションカンパニーとしてより強い個を育成していく必要性が出てきた背景には、これまでのオフィス複合機を中心としたドキュメントソリューションのビジネスに加えて、ネットワークカメラや商業印刷といった新しい分野にも事業を広げていくというカンパニーの戦略が大きく関係していました。

こころの知能指数も測ることができる

時代の流れとともにビジネス環境が大きく変化する中、自分自身でメンタルのマネジメントができ、新分野にも積極的に立ち向かっていくことができる、そんな人材を育てていかなければならないという想いが強くなっていました。「アドバンテッジ インサイト」は潜在的なストレス耐性に加えて、こころの知能指数、すなわち人の気持ちを理解・把握する能力である対人関係能力(EQ)も測定することができる唯一のツールであり、このツールなら、場の空気を読みながら、自分のストレスにも対処できる人材を育てていくことができると考えました。

商品理解を深めることも狙い

また、自社で取り扱っている商品でもあり、カンパニーの研修で実践することでより商品の理解を深めることができるため、お客さまに安心して提案できるということも、選定理由の一つでした。(林)

ストレスマネジメント力向上研修

自分なりの対処法を学び強い人材へ



ストレスマネジメント力向上研修



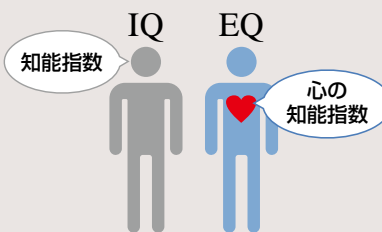
自分の特性を知る



アドバンテッジ インサイト
EQ能力 + ストレス耐性

EQ

EQ (Emotional Intelligence Quotient) とは心の知能指数とも言われ、感情察知・感情コントロール・対人関係スキルなどを総合的に評価するものです。人生を上手く生きていくには知識やIQだけではなくEQも必要と言われています。



今まで気づけなかった 自分自身のメンタル耐性や コミュニケーション能力に気づく

では、具体的な導入効果としてはどんなことが挙げられるのでしょうか。

佐藤は研修がもたらすメリットとして、次のように語ります。

「研修が終わった時点のアンケートでは、自分のことを客観的な物差しで確認できるため、受講してよかったという回答が必ず出てきます」。

また、「一見、ストレス耐性がありそうな新入社員でも、実際にこの研修を受けることで意外とメンタルが弱いと判ることがあります。

研修で得ることができる情報から、新入社員に対する早目のストレスケアが

可能になります。私たちカンパニーの新入社員育成担当者としても、

彼らとのコミュニケーションの仕方を考える上で、

いい判断材料になります」。

新入社員の安心が増す

また、阿部は「カンパニー内の一連の研修を修了した後、配属時には配属先の上司にも

研修結果を提供します。配属先の営業部門において実績だけで

判断されるのではなく、上司が自分のメンタル面を把握してくれているということは、

新入社員にとっては大きな安心感につながると考えています」。



結果をチェックして終わりではなく 結果を活かせる環境づくりが必須

林に今後の展開について尋ねると、「今年で導入3年目ということもあり、彼らが配属後に2年目、3年目を経過してここで学んだことを、配属先でどう活かしているか、しっかりと検証できていないというのが現状の課題です。また、本人が持っている素養の中で、一般的に対人関係能力(EQ)は、向上させていくことができると聞いていますので、今後は2年次、3年次など、年次ごとにその人の状態を継続的にフォローしていくことができればと思っています」。

上司や先輩の受け入れも重要

どんなに新入社員が自分のことを理解して頑張ろうと思っても、受け入れる側の職場環境が整っていなかったり、職場の上司が研修結果を把握して育成につなげようという思いを持っていないとうまく回っていかないのでは、と感じています。そこはこれから私たちが取り組まなければならないことです。一人の社員を採用するにも、相当な採用コストがかかります。若手社員をいかに成長させるかは企業にとって大きなテーマであり、これまでは人の感覚だけでケアしていたところをこうしたツールを使うことはとても意味のあることでしょう。



2016年入社 谷川 泰斗

診断結果の中に、ストレスや心配ごとに直面した時に、人を頼れず、自分の中で抱えてしまうといった内容がありました。まったく自覚したことがなかったので、この結果はすごく意外でしたし、そこで自己認識できたことは仕事の面でも大いに役立っています。



2016年入社 門井 萌

就活の時に自己分析をしたり、自分なりに自分のことは理解しているつもりでしたが、出てきた結果にはギャップがありました。そのことを上長にちゃんと把握していただいているということは、仕事を進めていく上で一つの安心材料になっていると思います。