

以下の構成でご説明いたします。



1. CATCHご利用の目的・ねらい Why
2. CATCHの用途 Where
3. CATCHの能力評価項目 What
4. CATCHの仕組み（基本プロセス） How①
5. CATCHの仕組み（解説） How②
6. CATCHの開発経緯 When
7. CATCHのご利用料金 How Much
8. CATCHの提供者 Who
9. CATCHのサンプル
10. 診断を受けられた方の感想・ご意見

1 CATCHご利用の目的・ねらい Why

基本目的

職種が要求する「基礎的能力（コンピテンス）」に対する個人の適合度を判定します。

利用効果

一人30分～1時間で判定
できます。

早い



・真髓をついた的確な判定
により、
（個人として）適性に合致
した職種が判明します。
（企業として）期待する職
種人材に適合した要員を選
定できます。

うまい



・人材のミスマッチ配置に
よる大きなロスを削減でき
ます。

- ・総人件費の1～2割削減？
- ・モチベーション向上
- ・潜在能力の未発揮解消

安い



2 CATCHの用途 Where

進路判断

・自分の能力特性に合致した職種を判断する。
例・これからの適職、10年後の適職

中途採用支援

・中途採用の際に、求める職種の能力特性と応募者の能力特性との合致度を判断する。

新入社員 進路決定支援

・新入社員の配属先決定に際して、その特性に合致した職種を判断する。

マネージャ候補 選定支援

・マネージャ候補を選定するに際して、本人の適性を判断材料にする。
例：女性管理職候補選定

新規職種対象者 選定支援

・数年前のAI技術者のように、内部に経験者がいない場合に、その職種に要求される適性で候補者を選定する。

3 CATCHの能力評価項目 What

能力区分	項目例	項目数
資質・適性	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 強靱性 ▶ 積極性 ▶ 外向性 ▶ 明敏性 ▶ 思いやり など 	16 項目
意識・思考法	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自主性 ▶ 責任感 ▶ 倫理感 ▶ 研究心・探求心 など 	12 項目
行動様式	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 遅滞なく実行する行動 ▶ 情報を得る行動 など 	9 項目
職業人基礎能力	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ビジネスマナー ▶ 文章力 ▶ チームワーク 	3 項目
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 対話能力 ▶ 交渉能力 ▶ 調整能力 など 	5 項目
リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主導性 ▶ 統率性 など 	3 項目
業務遂行基本能力	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 目的指向力 ▶ 広い視野で考える力 ▶ 決断力 など 	6 項目
問題解決能力	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問題点・ニーズ感知能力 ▶ 問題解決策の立案能力 など 	6 項目
	合計	60 項目

- 性格特性だけでなく頭脳特性も含まれます。
- その点が一般に利用されている性格診断と異なります。
- リクルート社の SPI3 は性格診断の他に国語的判断力、算数的判断力だけはテストしています。診断項目の精粗はあっても、SPI と当システムは本質的な差はないとお考えください。

4 CATCHの仕組み … 基本プロセス How①

プロセス	説明	事務局主導の場合
目的設定	・ 使用目的を決定（進路診断、採用選抜等）	左記実施
↓		
ツール準備	・ 必要により「職種」「職種別能力要求度」を テーラリング	左記実施
↓		
設問票記入	・ 本人が60項目について5点法で評価	設問票を本人に配付
↓		
ツール投入	・ CATCH本体に投入 ・ 本人に仕掛け全面開示の場合は、設問票は一 体なので投入不要	設問票内容をCAT CH本体に投入
↓		
診断	・ 「レーダチャート」「本人の職種適合度判定」 を自動で生成	診断結果を本人に連 絡

5 CATCHの仕組み … 解説 How②

比較項目	説明	補足説明	他社製品
能力評価の基本方式	<p>▶ その人が何に向いているかを 本人の中で相対的に優れた能力によって判定します。</p> <p>1) 5点法で評価しますが、能力項目間の相対比が重要で絶対値は重要ではありません。</p> <p>2) 自己評価で評価し、他人との比較はしません。</p> <p>3) 優れていない能力の減点はしません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自己評価としているのは、自分の適性に合致した職種を選定ですから、自分がどう思うかの判断でよいのです。 歪めた回答をすると、自分の進路判断が信頼できないものとなりますので、その注意を事前にしています。 その結果、設問数が簡素化できています。 選抜に使用する場合は、第三者評価等で補強する必要があります。 	<p>△</p> <p>優劣すべてを対象。評価のウラを取るための設問を含んでいます。</p>
判定対象の職種	<p>▶ 既存のテンプレートは、以下のものがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030年以降に存続する職種版 一般的IT職種版 一般的職種全般版 	<ul style="list-style-type: none"> テンプレートはありますが、自由に変更・追加等が可能です。 	<p>×</p> <p>職種の自由な設定はできません。</p>
能力評価項目	<p>▶ 60項目で能力評価を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 既存の60項目に対する追加・変更、項目説明の変更は可能です。 	<p>×</p> <p>能力項目の追加変更不可。</p>
職種別の能力要求度の設定	<p>▶ 各能力項目に対する職種別の能力要求度のテンプレート（マトリクステーブル）があります（上掲分3種のテンプレートあり）。</p> <p>→ 「職種別能力要求度表」サンプル参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> 現在の能力要求度は、各職種について必要度の高い15能力をイチゼロ方式で選定しています。 イチゼロではなく、3段階評価等に変更することも可能です。 	<p>×</p> <p>原則として変更は不可。</p>
設問票の能力判定のための	<p>▶ 完成度が高いという評価のあるテンプレートがあります。</p> <p>→ 「設問票」サンプル参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> 変更も可能です。 	<p>完成度自体は○でも変更は不可。</p>
職種別の能力適合度の表示	<p>→ 「本人の職種適合度判定」サンプル参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職種が要求している能力に対する本人の評価をマトリクスで表示する。 	<p>△～○</p> <p>説明はあります。</p>
	<p>→ 「職種適合性判定結果レーダチャート」サンプル参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> 上掲の判定結果の職種別総合点を示す。 	<p>×</p> <p>こういう機能はない。</p>

6 CATCHの開発経緯 When

誕生 約 10 年前	<ul style="list-style-type: none"> 当初は、大規模情報子会社で部下の能力強化を目的に開発されました。 各部門の部長たちは自分の部下にどのような能力を期待するかの観点で作成しました。 						
各社で利用 この間	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ同じ目的で、数社で使用していただきました。 						
C A T C H 開発 2020 年	<ul style="list-style-type: none"> この度、能力目標を将来の職種に対するものとして設定し、CATCHとしました。 数十人のテストユースで内容を精選しました。 この間の主な改訂内容は以下のとおりです。 						
	<table border="1"> <tr> <td>a. 60 能力項目の 入れ替え</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 上野が主張する「心たいせつ」時代をにらみ、「思いやり」を追加 他社の手法を取り入れ「社交性」を「外向性」に変更 同じく「慎重性」、リーダーシップ系の能力を追加 </td> </tr> <tr> <td>b. 設問票の改訂</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 当社研修受講済み为前提としていた解説を汎用化 分かりにくい解説の改訂 </td> </tr> <tr> <td>c. 2030 年以降も 存続する職種の改訂</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 職種名の変更（AI化 → デジタル化、など） 職種解説の補強 </td> </tr> </table>	a. 60 能力項目の 入れ替え	<ul style="list-style-type: none"> 上野が主張する「心たいせつ」時代をにらみ、「思いやり」を追加 他社の手法を取り入れ「社交性」を「外向性」に変更 同じく「慎重性」、リーダーシップ系の能力を追加 	b. 設問票の改訂	<ul style="list-style-type: none"> 当社研修受講済み为前提としていた解説を汎用化 分かりにくい解説の改訂 	c. 2030 年以降も 存続する職種の改訂	<ul style="list-style-type: none"> 職種名の変更（AI化 → デジタル化、など） 職種解説の補強
	a. 60 能力項目の 入れ替え	<ul style="list-style-type: none"> 上野が主張する「心たいせつ」時代をにらみ、「思いやり」を追加 他社の手法を取り入れ「社交性」を「外向性」に変更 同じく「慎重性」、リーダーシップ系の能力を追加 					
	b. 設問票の改訂	<ul style="list-style-type: none"> 当社研修受講済み为前提としていた解説を汎用化 分かりにくい解説の改訂 					
c. 2030 年以降も 存続する職種の改訂	<ul style="list-style-type: none"> 職種名の変更（AI化 → デジタル化、など） 職種解説の補強 						

7 CATCHのご利用料金 How Much

ご利用者規模	料金（消費税別）	サービス
～ 20 人	20 万円	<ul style="list-style-type: none"> CATCH一式の永久使用权提供（編集可能） 能力要求度変更のご支援 職種追加変更のご支援 追加職種に対する能力要求度設定のご支援 診断結果の分析ご支援
21 ～ 50 人	30 万円	
51 ～ 100 人	40 万円	
101 ～ 200 人	50 万円	
200 ～ 500 人	60 万円	
501 ～ 1,000 人	80 万円	
1,000 ～ 10,000 人	150 万円	
10,000 人以上	200 万円	

8 CATCHのご提供者 Who

システム企画研修株式会社

代表取締役 上野 則男 電話：080-1169-3667
〒141-0022 東京都品川区東五反田 1-6-3 いちご東五反田ビル 327 号室

9 CATCHのサンプル

「職種別能力要求度表」 サンプル

2030年以降も存続する職種に対する能力要求度

各職種ともその職種に特に重要な能力を15に限定しています。

注：これはテンプレートで自由に変更可能です。

能力項目		事業企画・ マーケティング担当者	デジタル化推進者	デジタル化技術者	システム企画者	保守担当者 ソフトウェア	構築維持者 システムインフラ	システム運用担当者	サービスデスク担当者/ 営業担当者	スタッフ業務担当者	マネージャ
1-1-1	体力(健康度)										
1-1-2	強靱性 (精神的タフネス)										◎
1-1-3	精神的安定性									◎	
1-1-4	積極性	◎	◎								
1-1-5	外向性	◎	◎					◎			
1-1-6	創造性	◎	◎	◎			◎				
1-1-7	注意力					◎	◎	◎	◎	◎	
1-1-8	分析指向性			◎	◎	◎					
1-1-9	明敏性	◎	◎	◎					◎		
1-1-10	論理性			◎	◎	◎	◎				
1-1-11	正確性			◎		◎	◎	◎			
1-1-12	慎重性										

「設問票」 サンプル

能力項目	項目説明	選択肢
外向性	<p>物事や周囲の状況に対して関心を持ち、その状況に対応しようとする姿勢。</p> <p>積極的に取り組むとは限らない。外向性の強い人は情報通である。</p> <p>外向性の反対は内向性（内向きの性格、自分の中に閉じこもる）である。</p>	<p>5. 外向性が極めて強い。 （常に物事や周囲の状況に強い関心を持っている）</p> <p>4. 外向性が強い。 （広い領域に満遍なく関心を持っている）</p> <p>3. 外向性に関しては可もなく不可もない。</p> <p>2. 外向性が欠けている時がある。 （自分のテリトリー以外は、我関せずの姿勢がある）</p> <p>1. 外向性が欠けている。 （物事や周囲の状況に関心を示さず、何事にも我関せずの姿勢が強い）</p>
創造性	<p>新しいアイデア・工夫・方法、新しいものを創り出す能力をいう。発明家や芸術家は真の意味の創造性があるが、日常生活・システムの世界では、全く新しいものを産み出すことは少ない。</p> <p>多くのケースは連想や応用によるが、これがよくできるかどうかは創造性の有無である。</p>	<p>5. 創造性が極めて優れている。 （新しいアイデアを考えたり工夫する事が好きで、既存の考えや状態を基に、連想や応用する事が得意である）</p> <p>4. 創造性が優れている。</p> <p>3. 創造性に関しては可もなく不可もない。</p> <p>2. 創造性が欠けている時がある。</p> <p>1. 創造性が欠けている。 （発想が、旧来の状況から抜け出せない）</p>
注意力	<p>いわゆる五感ないし六感の神経が性能よく働いて、周囲の状況を的確にとらえる能力をいう。相手の言っていることを聞き漏らすとか、人が出入りしたのを気がつかないとか、対話していて相手の精神状態の変化を察しないとかは注意力が欠如している状態である。総じて「変化」に対する察知能力であるといえる。</p>	<p>5. 注意力が極めて優れている。 （周囲の状況察知力が高く、変化への対応が的確で早い）</p> <p>4. 注意力が優れている。</p> <p>3. 注意力に関しては可もなく不可もない。</p> <p>2. 注意力が欠けている時がある。</p> <p>1. 注意力が欠けている。 （いわゆる鈍感で、状況変化に気がつかない）</p>

「本人の職種適合度判定」 サンプル

2030年以降も存続する職種の能力要求度に対する本人の職種適合度判定

注：左の「能力要求度表」の◎分について、本人の能力判定設問票で4点・5点分のみを算定対象としていません（黄色表示）。3点以下は算定対象外（青色表示）。

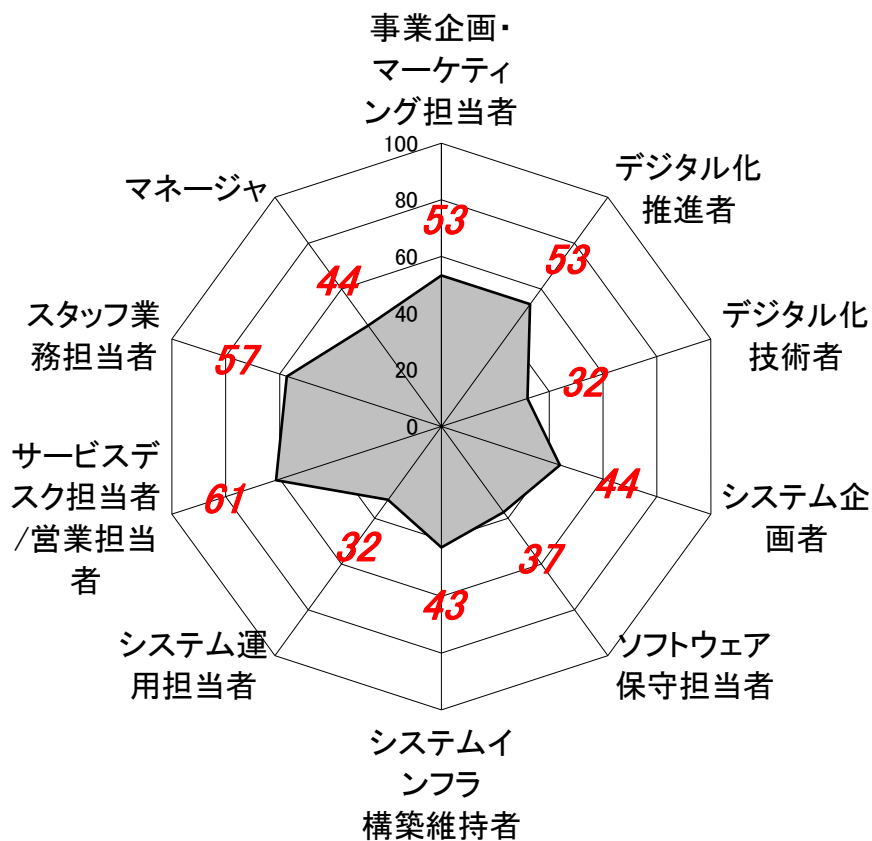
注：マトリクス内の数字は本人の回答

能力項目 注：60項目のうちの 12項目のみを表示		事業企画・ マーケティング担当者	デジタル化推進者	デジタル化技術者	システム企画者	保守担当者 ソフトウェア	構築維持者 システムインフラ	システム運用担当者	営業担当者 サービスデスク担当者／	スタッフ業務担当者	マネージャ
1-1-1	体力（健康度）										
1-1-2	強靭性 （精神的タフネス）										4
1-1-3	精神的安定性								4		
1-1-4	積極性	4	4								
1-1-5	外向性	4	4					4			
1-1-6	創造性	3	3	3			3				
1-1-7	注意力					2	2	2	2	2	
1-1-8	分析指向性			3	3	3					
1-1-9	明敏性	4	4	4				4			
1-1-10	論理性			3	3	3	3				
1-1-11	正確性			2		2	2	2			
1-1-12	慎重性										

「職種適合性判定結果レーダチャート」 サンプル

本人の職種優位性判定
(100点換算)

本人の職種優位性判定 (100点換算)



この方の適職は以下の順序です。

順位	職種	得点
1位	サービスデスク担当者/営業担当者	61
2位	スタッフ業務担当者	57
3位	事業企画・マーケティング担当者	53
	デジタル化推進者	53

10 診断を受けられた方の感想・ご意見

- ・ 漠然とした自分の認識と大方近い一方、高適性を予想していなかったもの（デジタル化推進者）もありました（おそらく職種内容のイメージが希薄だったためかと思います）。
- ・ 年齢的にもキャリアアップの方向性を熟慮するタイミングにあり、選択肢の気づき、判断の後押しという意味で大変参考になります。ありがとうございます。
- ・ また、適性を評価する軸（各項目）の内容にも個人的に納得感が高く、自己診断だけでなく、他者への適性判断（組織内の適性要員マップ）へ応用していくのも有効では？と感じました。



38 歳男性

- ・ この診断結果で漠然とした「業務スキル・能力向上」といった類のものが少しスッキリした気分です。
- ・ 上位3件の結果は概ね現状の仕事と被るもので、今の仕事に特に不満を感じていない身からすると、納得感があり、また、今の業務が続けられると良いなど自信をもって感じる事ができました。
- ・ 次点でマネージャがあったのは、自分の中では意外でした。さすがに年齢的にもリーダーを任されることは増えていますが、自分では、向いていないと感じていました。本人の納得感を得られなさそうな仕事をお願いしたり、ダメ出ししたりするのが苦手です。
- ・ 診断票の設問について。
- ・ 番号回答横に書かれた補足情報は、大変参考になりました。具体的なイメージが浮かびやすかったです。
- ・ 1-1-6の創造性についてなどは、説明がとても役に立ちました。
- ・ これまでのイメージではゼロからイチを創造する企画的なものと思っていましたが、「多くのケースは連想や応用による」の記載で、回答番号を変更しました。
- ・ 今あるものを使って、「こういう使い方すればできるよね」という発想は「創造性」なのだと認識が変わりました。



40 代女性

- ・ ITSS(ITスキル診断)は、始めに職種を設定してから診断しますが、CATCHは診断結果で職種が分かるため面白いアプローチだと感じました。
- ・ また、人事考課時のヒューマンスキルの評価にも使えると思いました。



60 歳男性