

データを活用した営業採用を実現する

セールスチーム適性検査 「SALES SCORE」

ご紹介資料





会社概要

社名：オルグロー株式会社
 代表者：南 永一（2020年7月より就任）
 事業：WEB事業 HR事業
 主製品：SEO,MEOサービス
 ECモール向け販促支援システム
 ラボ型オフショア開発
 適性検査SALES SCORE
 設立：2012年6月15日
 従業員：223名(グループ全体,海外勤務者含む)
 資本金：1億円

沿革

2012年	6月	東京渋谷区にて法人設立 ネット集客サービス「ホワイトリンク」を提供開始
2012年	10月	WEBメディア事業部発足
2013年	4月	楽天ショップ向け販促システム「楽太郎」の提供開始
2013年	9月	楽天 RMS パートナープログラム参加
2014年	7月	ベトナム・ホーチミン市に「オルグローラボ社」を設立
2014年	9月	Yahoo! コマースパートナーに認定
2014年	10月	楽天 RMS Service Square に参加
2014年	12月	タイ・バンコクに「オルグローコム社」を設立
2015年	11月	資本金を1億円に増資
2016年	2月	「ラボ型オフショア開発サービス」を提供開始
2016年	3月	渋谷区神泉町に本社を移転
2016年	10月	取締役会を設置
2016年	11月	東京商工会議所常任委員就任
2017年	2月	eBa y セラーサポート企業に認定
2017年	6月	コーポレートブランドロゴを刷新
2017年	10月	Google チャネルセールスパートナーに認定
2018年	9月	SEO対策の情報発信メディア「SEO World」を公開
2019年	11月	AIによる営業人材の適性検査「SALES SCORE」を提供開始



SALES SCORE事業部

営業採用に特化した適性検査の提供



WEBマーケティング事業部

GOOGLEを中心とした
WEB集客の支援・提案サービスの提供



オルグローラボ事業部

ベトナム人エンジニアを活用した
日本国内企業へ向けた
開発・制作の人材支援事業

ラボ型オフショア開発の提供



ECソリューション事業部

楽天市場、Yahooショッピング等
国内通販プラットフォーム出店事業者への販促
支援サービスの提供

Clients

Rakuten

Google

YAHOO!
JAPAN

弁護士ドットコム

RECRUIT
リクルートキャリア

m

DeNA

F@N
COMMUNICATIONS

ebay

UNIVA PAYCAST

phiten

Achilles

HONDA
ホンダ自動車販売株式会社

veritrans

GENOVA

Reliance
これまでよりもこれからは。

CONOMI

TSグループ

YUMESHIN Co.,Ltd.
株式会社 ヨメ真

mazrica

Precious
Partners

LAVIE

manebi

ゴルフポッ!

web
一歩とある企業づくりをサポートする
株式会社建設ドットウェブ

ハーマンミラージャパン株式会社 | 株式会社丸井 | 株式会社アドウェイズ | オリックス株式会社 | ハナマルキ株式会社 |
坂管商事株式会社 | 株式会社東急リゾートサービス | 株式会社マルハンダイニング | 株式会社ディーエムジェイ |
JR九州商事株式会社 | 株式会社クリーク・アンド・リバー社 | 株式会社三菱UFJ銀行 | 株式会社三井住友銀行

SALES SCORE

サービス概要



MISSION

『営業だから』 辞めてもしかたない

『営業は』 やらせてみないとわからない

そんな価値観をなくしたい

営業職に関わる皆さんの挑戦と成功を応援します。

セールスチームのための適性検査



営業職に特化した検査アウトプット

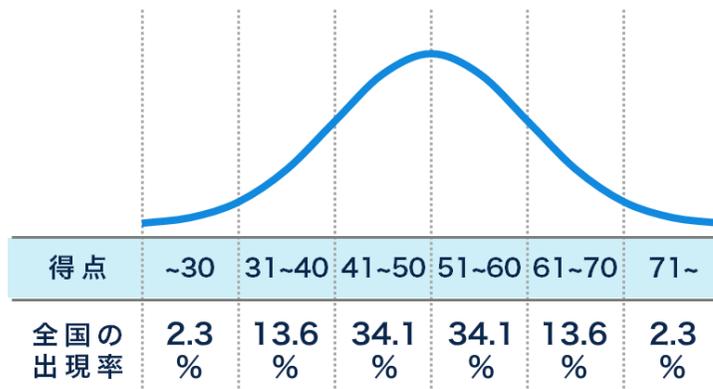
100社を超えるモニター企業様のお声をもとに
「本当に営業職採用で知りたいこと」を追求しました。

検査結果がどう営業の業務に結びついていくのか、
イメージしやすい
不動産会社 営業部長 S様

営業職の基準値や社内平均と比較でき、どんな特徴や
強みがあるのか読み取りやすい
人材系会社 営業人事担当 A様

統計データをもとに 全国の営業職と従業員を比較

3,000名のSALES SCORE受検者データをもとに算出された
統計データをもとに、貴社の従業員や応募者を全国水準と
比較して相対的に把握することができるようになります。



採用活動における課題

① ミスマッチ採用による損失が大きい

営業採用のミスマッチによる損失は、

一人あたりの採用コストは約84万円

入社半年離職の損失コストは約500万円とも

「採用基準は”経験と勤”」

「離職率が高い」

「活躍人材の傾向がわからない」

「チーム配属のミスマッチ」

② 面接での見極めが難しい

調査によると
面接官が入社前に応募者の
採用後の活躍を予測したとき、

14%

程度しか説明できなかった
という結果になりました。



営業職採用は他職種と比べても **離職率が高いことに加え採用基準も主観的**である傾向がある。

セールスコアは

面接では見抜ききれない、あなたの組織で活躍しやすい営業人材

を見つける適性検査

個人の人物特性評価のみ

従来の適性検査

- ・組織マッチングはわからない
- ・どこを見るべきかわからない
- ・組織分析も自分で実施する必要

組織傾向に合わせて個人特性を評価

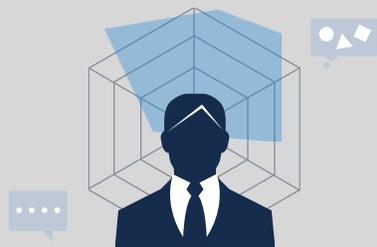


- ✓人物特性&組織特性の分析
- ✓活躍者/離職者の傾向指標
- ✓組織ごとの活躍予測モデル作成
- ✓データ分析・集計機能付き

人物特性



組織特性



個人が備え持つ
性格特徴や思考特性など



会社・組織固有のもの
営業スタイルや成功している人材の特性

面接だけでは見抜けない ハイパーフォーマー予備軍

スキル・実績により“不採用”判定となった者のうち、
特性診断で楽観的な結果を得た129名を採用した調査

Seligman, M. E. P.1994

1年目：採用判定1,000名に比べ**21%上回る**実績を収める

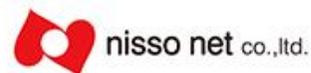
2年目：採用判定1,000名に比べ**57%上回る**実績を収める

適性検査により好判定となった人材の実績(弊社調べ)

業績向上率：25% ↑

早期離職率：23% ↓

累計200超のセールスチームを支援



主な導入理由 お客様の声

採用時は勿論、採用後や在籍社員のパフォーマンスも把握でき、一石三鳥で活用中です

会社名 ネットトヨタ高松株式会社
従業員数 101名-200名
業種 自動車販売

応募者の特性が社内とのマッチングに役立てられる客観的な評価はとて参考になります

会社名 東京機材工業株式会社
従業員数 101名-200名
業種 建設機械

短い選考期間ではなかなかわからないストレス値やセールスタイルを面接時の参考に使っています

会社名 日産サテリオ富山
従業員数 101名-200名
業種 自動車販売

適性の得意、不得意が容易に分かりやすく解説されていて新入社員の配属先決定や配属後のフォローがしやすくなりました

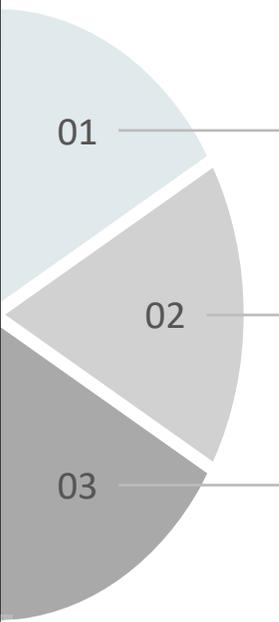
会社名 盛岡日産モーター株式会社
従業員数 101名-200名
業種 自動車販売

分析結果の面接アドバイスは入社後にも活用できる内容となっている導入に満足しています

会社名 株式会社プロードブレインズ
従業員数 50名
業種 不動産投資

営業タイプ傾向を分布で把握することで次にどのような人材が必要になりそうか予測でき非常に助かっています

会社名 株式会社ジェイマックスシステム
従業員数 101名-200名
業種 医療機器



01 Sales 営業職の思考行動傾向を分析

「短い選考期間ではわからないセールスタイルやストレス値など営業採用において参考になる情報がある」

02 Cost 選べる料金プラン

- 定額受け放題プラン
「既存の適性検査の半分以下のコストで運用することができコストを気にせず採用候補者全員に利用できる」
- 使った分の料金で済むチケット制プラン
「従業員組織分析機能付きの適性検査のほとんどが月3万円前後かかるのに対しチケット制により必要な分のコストで利用できる」

03 Analytics 組織ごとの活躍人材傾向を捉える

「客観的なハイパフォーマーの傾向が掴みやすい営業タイプ傾向を分布で把握することで次に必要な人材が予測でき非常に助かる」

マッチング採用をおこなう仕組み

社員の受検と評価データの登録により活躍予測モデルを作成

5ステップで、ハイパーフォーマーの傾向を分析します。



※1年未満退職者のデータが蓄積されると、退職者の傾向分析も実施されます

適性検査はWEBで実施

3部構成の適性検査



適性検査受検用のURLが応募者毎に発行されます。受検時間はおよそ40分です。

受検完了後、管理画面より受検結果を閲覧することができます。

SALES SCOREの検査結果アウトプット

営業採用で気になっていることはございますか？

SALES SCOREがあなたに代わって営業組織を分析します

営業スタイルの見える化



ポテンシャル人材の採用



離職の防止



成績優秀層の分析



社風の理解



コミュニケーション改善



営業スタイルの見える化

1 営業スタイル 営業としての行動特徴や求める働き方

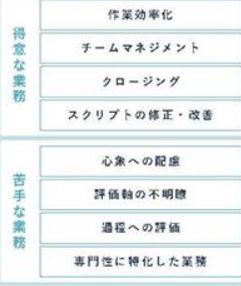
マネジメント系 成果重視営業タイプ

モチベーションが高いが仕事に対して比較的ドライ。組織のベストを追求し、集団を管理する経営者に近い考え方を持つ。周囲からの称賛や感謝よりも、成果が数字に現れることに満足感を得る。管理職を目指し、営業として実績を積み努力をいとわないが、昇格に向けたステップやしんさ基準が不明瞭であるとストレスを感じやすい

2 求める職務環境



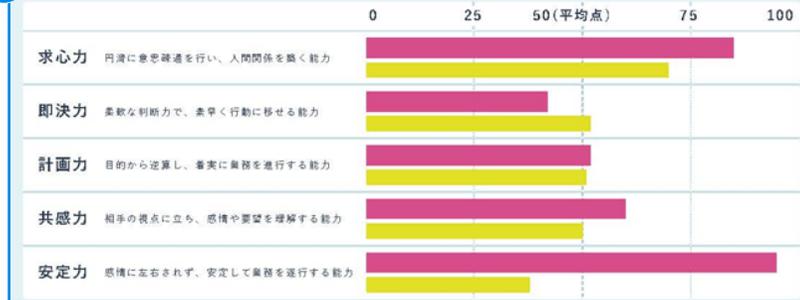
3 業務志向



3,000名以上に及ぶ営業職人材のデータを分析し、営業力や営業タイプの可視化しました。

実際にセールスパーソンとして働く際の特性や、活躍しやすい職務環境などが検査結果から明らかになり、入社後のパフォーマンスがイメージしやすくなります。

4 SALES SPEC 適性検査の傾向より求められる代表的な業務適正



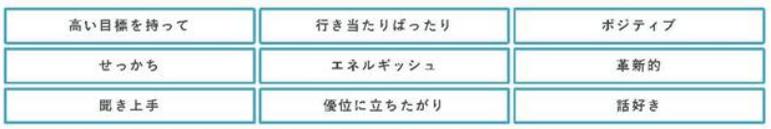
1 営業スタイル セールスパーソンとしての人物像を表現

2 求める職務環境 受検者が望む仕事との関わり方

3 業務志向 営業業務における得意不得意

4 SALES SPEC 代表的な5つの営業力を社内平均と比較

5 特性概要 人物像を示す直感的なキーワード



5 特性概要 営業職としての特性全体を、9つのキーワードで表示

ポテンシャル人材の採用

SALES SCOREは 人工 intelligence に基づいて 客観的にハイパーフォーマーを発掘します。

従業員のデータから営業成績に影響する人物特性を分析し、応募者の活躍期待値を営業実績・偏差値・離職リスクという指標に置き換えて予測します。

実績の登録や従業員の追加が行われるごとに予測モデルは更新され、データに合わせて最適化されていきます。



「先月在籍していたら」と仮定して
実績の予測値を表示します。

予測実績
450 万



離職リスク

低

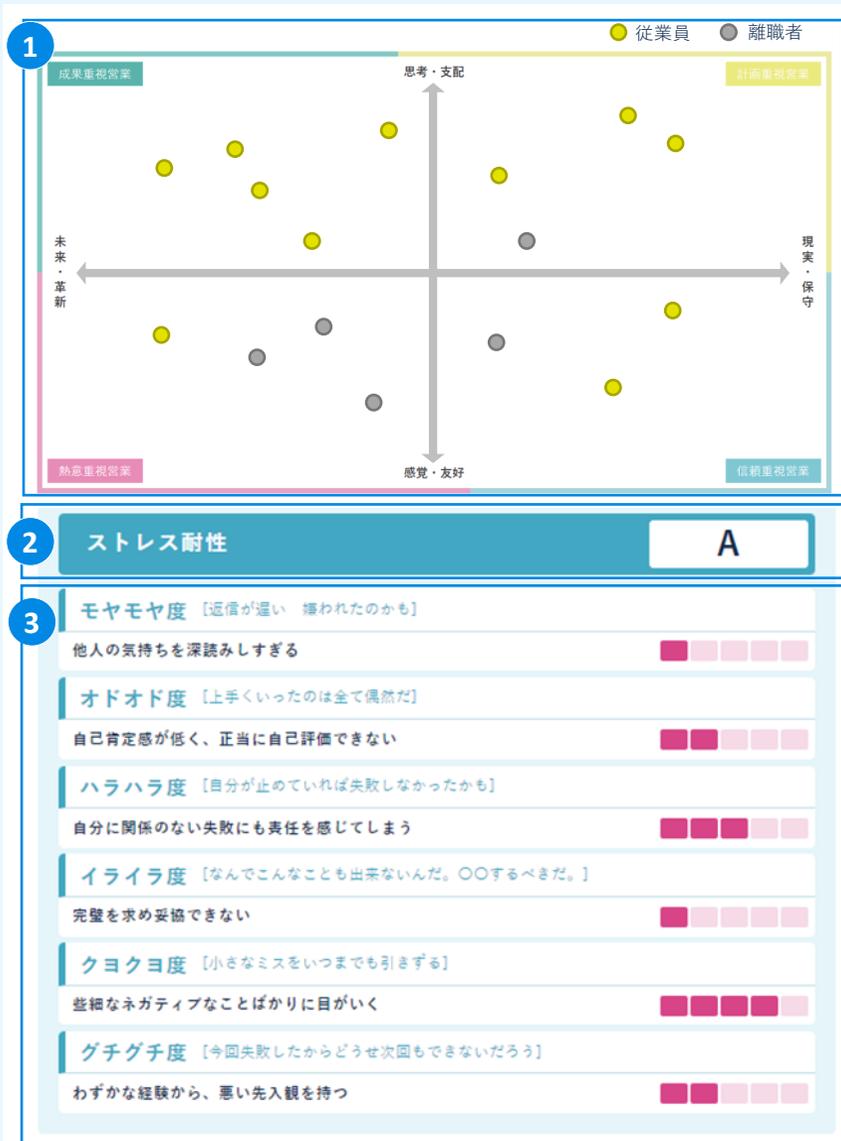
入社後1年未満の早期離職リスクを
低・中・高の3段階で表示します。

予測偏差値

55

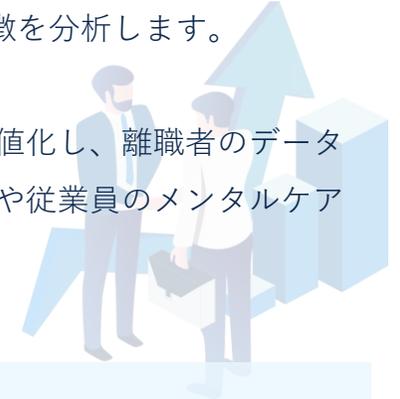
従業員の平均を50とした、
応募者の活躍期待度を表示します。

離職の防止



SALES SCOREでは、離職者の特徴を分析します。

ストレス耐性・悩み方の傾向を数値化し、離職者のデータと比較することによって、応募者や従業員のメンタルケアにお役立ていただけます。



1 散布図

人物特性をもとに、従業員と離職者の散布図を表示。プロットの偏りから、離職者の傾向を確認頂けます。

2 ストレス耐性

人物特性から、受検者の不安や緊張の感じにくさを5段階 (A,B,C,D,E)で評価

3 悩み方傾向

ネガティブに悩む際の思考の癖 6項目を5段階で表示

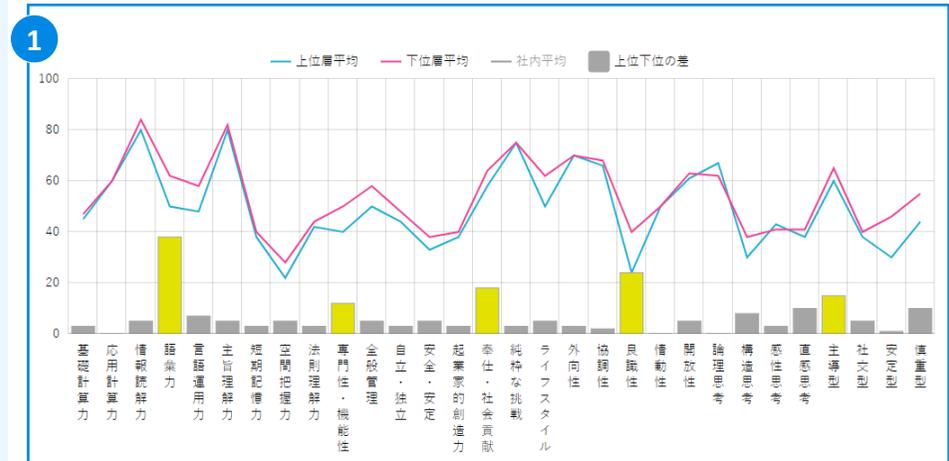
成績優秀層の分析

SALES SCOREでは、優秀層の特徴を分析します。

登録された実績から上位・下位層を割り出し、それぞれの検査結果をグラフで比較することによって、営業成績に影響を及ぼす可能性のある項目を可視化します。

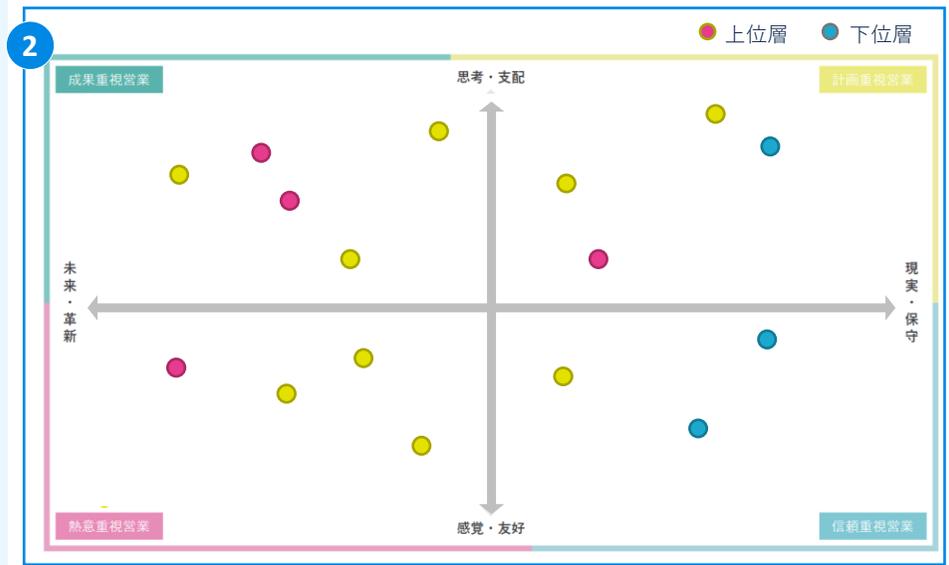
1 High-Low分析

上位層と下位層それぞれの平均点を統計的に比較します。差の大きな項目ほど、営業成績と関係がある可能性が考えられます。



2 散布図

人物特性をもとに、従業員と退職者の散布図を表示。プロットの偏りから、成績ごとの傾向を確認頂けます。

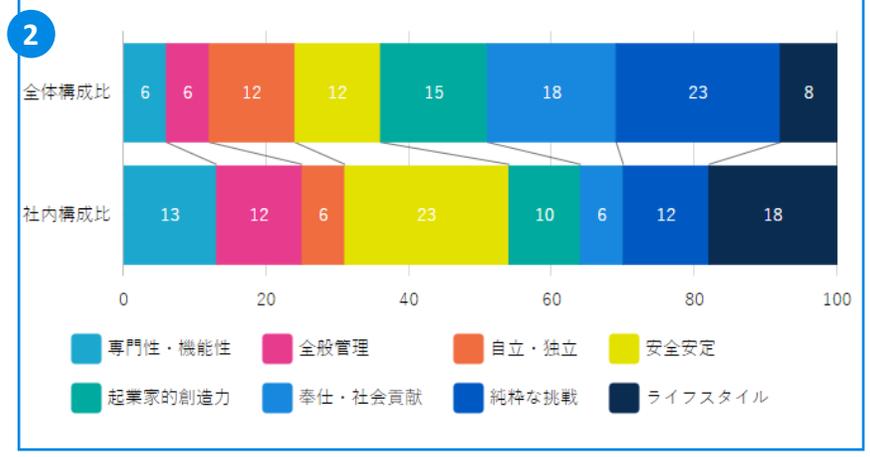
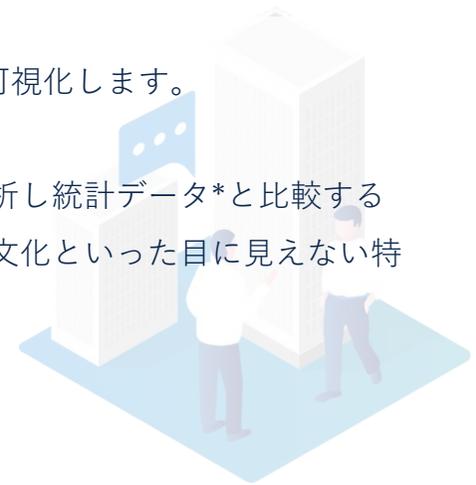


社風の理解



SALES SCOREでは、社風を可視化します。

社内に蓄積されたデータを分析し統計データ*と比較することによって、企業の風土や文化といった目に見えない特徴を数値化します。



1 平均得点の差

従業員の平均点を統計データ*と比較し、特徴的な項目を可視化します。

2 タイプ構成比

こういった営業タイプ・キャリアタイプが多いのか、社内の割合を統計データ*と比較します。

統計データ*：3,000名のSALES SCORE受検者データをもとに算出された基準値

コミュニケーション改善

SALES SCOREは、従業員間の関係性改善にもご活用頂けます。

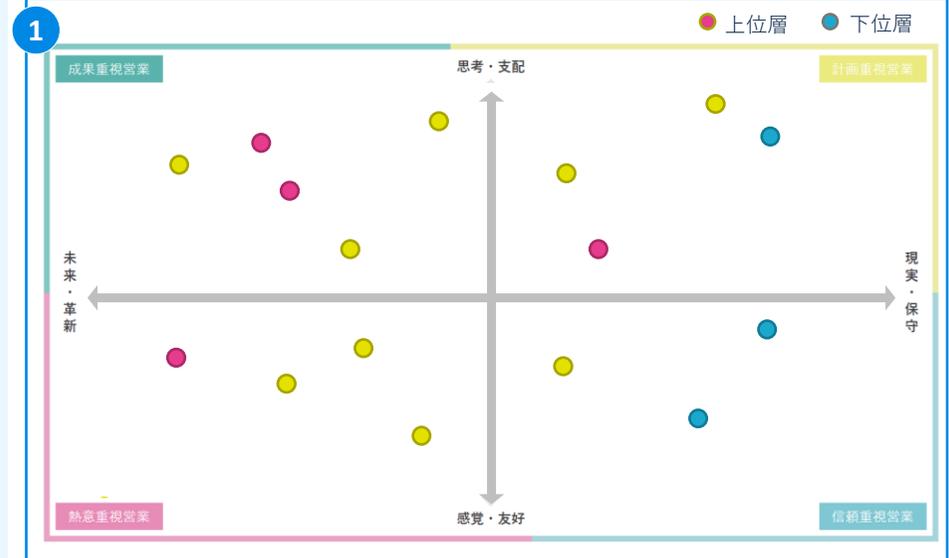
思考行動特性や価値観をもとに、従業員同士の類似度や営業タイプを明らかにします。従業員のタイプを理解することで、より効果的で円滑なコミュニケーションが可能です。

1 散布図

SALES SCOREでは、米国で生み出されたソーシャルスタイル理論をベースに、営業職を4つのタイプに分類します。

2 散布図

従業員同士の相性や応募者と従業員の類似度が算出されるため、組織管理やマネジメントにもご活用いただけます。



氏名	マッチ度 ▼	キャリア志向性 一致率 ▼	人物特性 一致率 ▼	在籍期間 ▼	平均偏差値 ▼
松野麻由	S	95%	96%	3年4か月	58
高橋清吉	A+	87%	91%	2年10か月	45
稲垣平八郎	C-	96%	86%	2年10か月	63
亀田勇二	D-	86%	86%	1年6か月	53
合田亜紗子	B+	87%	80%	3年4か月	66
松野麻由	S	95%	96%	3年4か月	58
高橋清吉	A+	87%	91%	2年10か月	45
稲垣平八郎	C-	96%	86%	2年10か月	63

About a test

適性検査について

適性検査により分析される人物特性の種類

知的能力を含む総合適性検査で人物像を多角的に解析します。



知的能力

特定の学力に左右されない

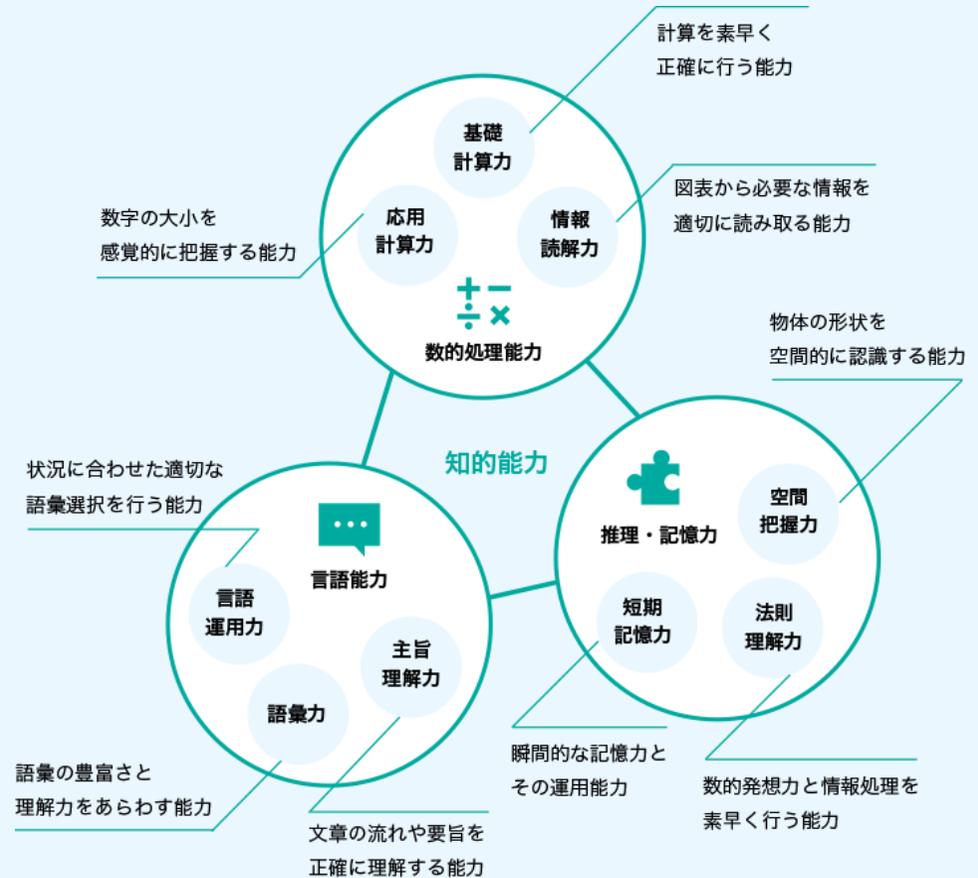
汎用的な知的能力

人間の本質的な能力には

- 1 数的処理能力** 数的情報を素早く正確に処理することができる能力
- 2 言語能力** 言語を適切に用いることができる能力
- 3 推理・記憶力** 知的業務全般に必要な短期記憶や法則理解能力

の3つがあり、勉強の出来不出来と必ずしも関係せず「地頭の良さ」などと呼ばれます。

ここでは、それぞれを更に3つに分け、職務を行う上で汎用的に使用される全9種の能力を明らかにします。



キャリア志向性

モチベーションの基本となる 仕事との関わり方の特徴

キャリア志向性とは

何をするかではなく、どのように仕事をしたいか、
という価値観のことを指します。

キャリア志向性と組織特性がミスマッチした場合

ポテンシャルが
高い人間でも
能力を発揮できない

好業績であっても
離職リスクが
高まる

などの可能性があります。



性格特性

人格形成の基本となる

成人以後変化しにくい性格の特徴

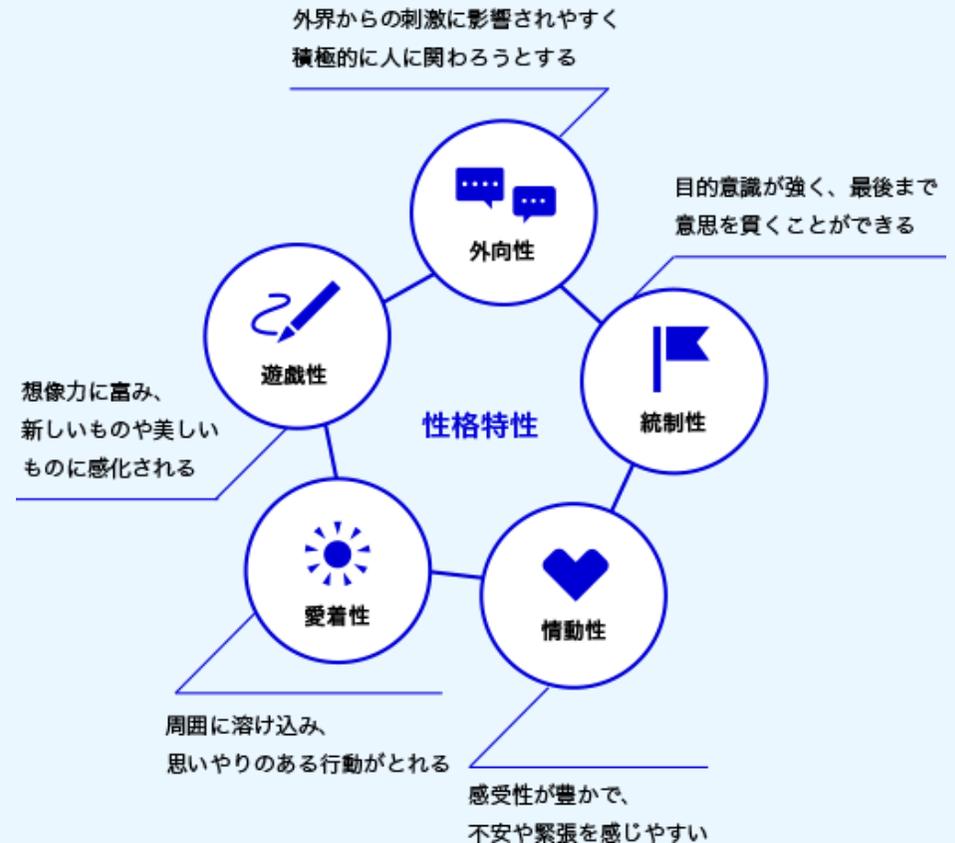
BIG5による性格特性分析

性格特性の分析にはBIG5と呼ばれる分析法を採用しています。BIG5とは、アメリカのルイス・ゴールドバーグという心理学者が提唱した理論です。

膨大な心理学者の性格特性研究結果をもとに因子分析をおこない、数千の性格特性の尺度を5つにまとめ、定量的な評価を可能にしました。現在も最も学術検証が進んでいる手法であり、パフォーマンスに性格特性が影響を与えるという有意な結果が出ていることを示す論文が、数多く存在しています。

性格特性がパフォーマンスに与える影響に関連する学術研究

- 「営業・販売職の人格特性と実務成績」 早稲田大学 織田 1982
- 「人格特性にもとづく自動車セールスマンの販売実績の予測」 早稲田大学 織田 1983
- 「高業績者の行動特性と心理特性の質的検討 外資系生命保険会社の営業職を対象として」 福岡女学院大学 2015 藤村 江崎
- 「The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community」 Salgado1997
- 「THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE」 Barrick, Mount1991
- 「Personality and Job Performance: The Big Five Revisited」 Hurtz, Donovan2000
- 「A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Performance for Salespeople」 Hurtz, Donovan2000



思考スタイル

行動スタイル

思考スタイル

意思決定に至る考え方の特徴

物事を考えたり、意思決定をしたりする際の「得意、不得意」を表しています。

受検者の傾向を正しく理解することは、強みと個性を発揮した専門能力の向上、不得意分野をチームで補うことでの生産性の向上につながります。

行動スタイル

外部の人や環境に対する接し方の特徴

何かに取り組む時のモチベーションや欲求は人によって様々です。

行動スタイルで受検者それぞれの傾向や好みを把握することで、能力を発揮するために望ましい方向性や環境への理解が深まります。



その他経験・スキル

営業経験や保有資格など

受検者個人や経験・スキル等についての設問を設けており

取得資格 約1,000種

趣味・興味関心 約130種

業種・職種 約1,000種

の選択肢から受検者のキャリアに関するデータを収集します。

また、販売先（法人/個人）、販売商材（有形商材/無形商材）、営業スタイルといったセールスパーソンに特化した設問も用意することで、正確性の高い予測を可能にします。

生年月日

学歴

睡眠時間

取得資格

趣味・興味・関心

過去勤めた会社の数

業種・職種・年数

営業経験の有無及び経験

営業スタイル

Service & Price

機能一覧 / 料金体系



機能一覧

システムの管理	管理者の登録・編集・削除・権限設定	応募者の管理	応募者の個別登録	適性検査の管理	受検チケットの購入・追加
	サービスのお知らせ通知		応募者の一括登録		チケット購入履歴一覧の表示
	サービス利用履歴の表示		応募者登録情報の編集		受検チケット残数の表示
実績の管理	実績値入力用CSVテンプレートのダウンロード		応募者採用ステータスの変更		適性検査URLの発行
	CSVテンプレートでの実績一括登録		応募者の削除		適性検査URLの個別メール送信
	上位層・下位層の指定		従業員の個別登録		適性検査URLの一括メール送信
	年月による分析対象の指定	従業員の一括登録	受検者回答状況の表示		
	在籍期間による分析対象の指定	従業員登録情報の編集	人物特性の表示		
実績の分析	特定の年月や人物を分析対象から除外	従業員在籍ステータスの変更	適性検査結果	応募者の予測値（偏差値 実績 離職リスク）の表示	
	営業実績の累積表示	従業員の削除		適性検査結果の印刷用PDF生成	
	従業員個別実績順位の表示			企業傾向の表示	

- ・1400px以上のPC端末の利用推奨。適性検査の受検も同様です。スマートフォンでは、問題が正しく表示されない場合があります。
- ・推奨PCブラウザはChromeです。記載のブラウザ以外では、正しく表示されない場合があります。
- ・検査では、javascriptを利用します。無効にしている場合は、必ず有効にしてください。

料金

FREE

無料受検

1回分の受検を無料でお試しいただけます。

¥

料金体系

チケット枚数	金額(税別)	1枚単価(税別)
50枚	¥150,000	¥3,000
100枚	¥250,000	¥2,500
200枚	¥400,000	¥2,000

チケットに有効期限はありません。

従業員、応募者どちらに利用しても1枚のチケットを消費します。

チケットは受検URLを発行した時点で消費されます。ただし、受検を開始せずに有効期限(14日)を超過したチケットは再度ご利用枚数に戻ります。

※システム利用料 27,000円 (税別) / 年

初回チケット購入時に合算でご請求致します。

2回目以降のシステム利用料は、初回チケットを購入いただいた日を起点とし、

1年ごとにお支払いただきます。

定額受検し放題プラン

多数の受検をおこなう方向けにお得な定額の受検し放題プランをご用意します。ご希望の方は contact@sales-score.jp まで定額プランのお見積もりご希望の旨ご連絡ください。担当よりご連絡差し上げます。

Company Profile

会社名	オルグロー株式会社 (ALLGROW.Inc.)
代表取締役	南 永一
所在地	渋谷区神泉町10-10VORT 渋谷神泉ビル6階
TEL/FAX	03-5784-4254 / 03-5784-4331
日本法人設立日	2012年6月15日
取引先銀行	三井住友銀行 渋谷駅前支店 三菱UFJ銀行 渋谷支店
加盟団体	東京商工会議所
URL	https://www.allgrow.co.jp