

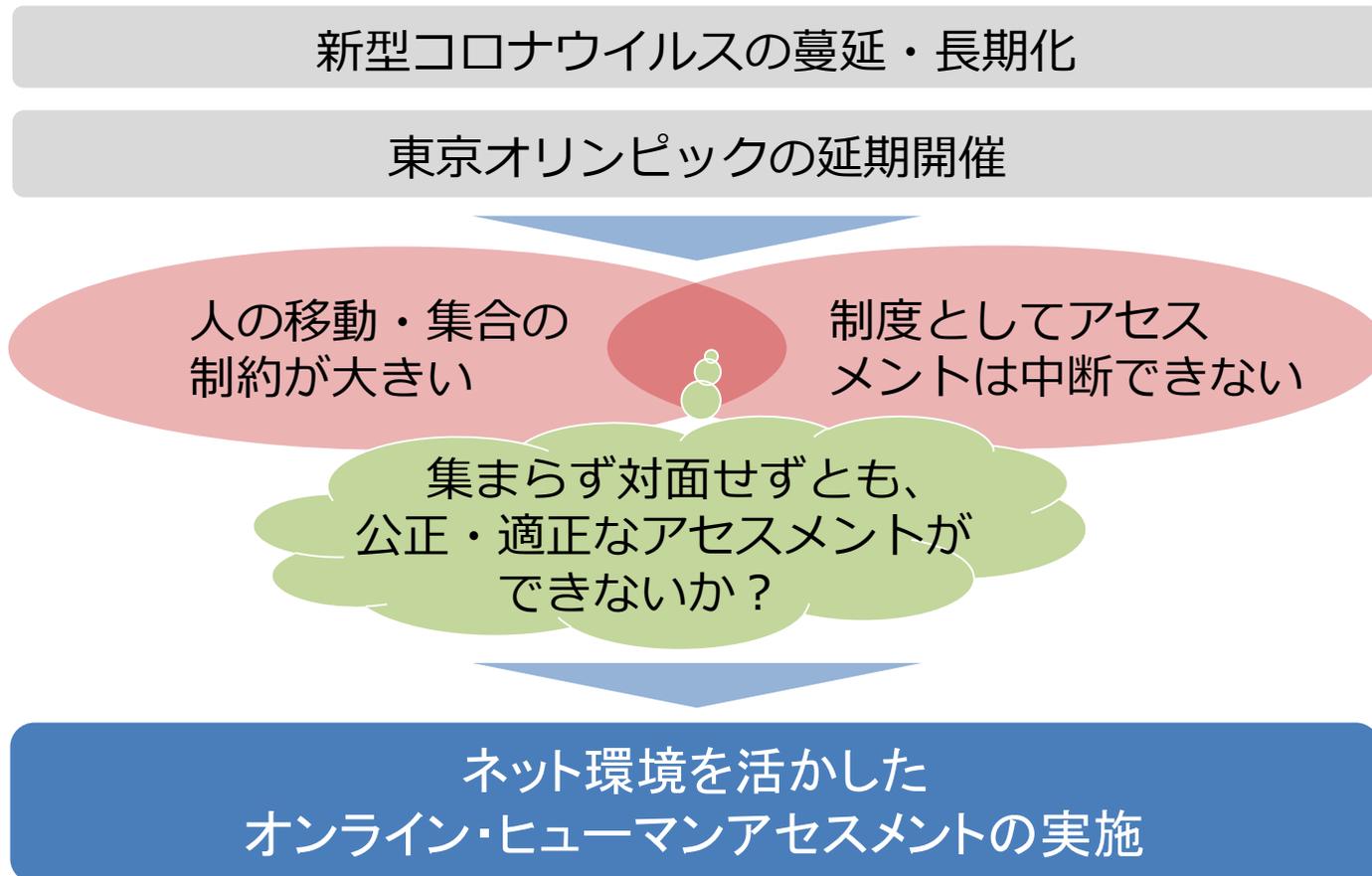
集合しないアセスメントセンター方式

「オンライン・ヒューマンアセスメント」のご紹介

株式会社ソシオテック研究所

1. 背景

- 私たちはまさに今、新型コロナウイルス蔓延による感染リスクを回避するための対応に迫られています。しかしながら、人事評価制度としてアセスメントを中断するわけにはいきません。
- また、2021年には東京オリンピックの延期開催により、アセスメント実施の制約が再び発生します。



2. オンライン化によるメリット

ヒューマンアセスメントのオンライン化には、様々な制約がありますが、大きなメリットもあります。

- 同時に1ヶ所に集まることは不要
- 運営にかかる工数・コストの大幅削減
 - 移動にかかる時間・コストが不要
 - 会場手配の工数・コストが不要
 - 宿泊コストが不要
- 柔軟なスケジュールリング
 - アセスメント単位（ケース演習、個人面談など）での実施が可能
→ Day単位ではなく、時間（2～3時間）単位でセッティング可
 - 個人単位での実施も可能
- 演習・面談場面の録画により、時間の制約を受けずに評価が可能
 - リアルタイムでなくても測定・評価が可能
 - 場面を見ながら事務局フィードバックが可能

3-1. オンライン化の留意点と対策 >>> 運営面

ヒューマンアセスメントをオンライン化するには、いくつかの留意点があります。弊社では、以下の対策を施すことで、オンラインならではのアセスメントを実現いたします。

● 受講者の実施環境の整備が必須

- 通信環境、PCスペック、使用ソフトウェア・デバイスなどの基準統一
- 事前にセッティング・動作テストを行い、動作確認と障害対策を実施
- 本番中の不測の事態（通信、デバイス、ソフトウェアなど不具合）に備え、バックアップの準備

● セキュリティの確保が必須

- 使用するWeb会議システムに応じたセキュリティ対策
- 個人情報および機密情報の取り扱い方法の規定と遵守

● 操作支援とトラブル対応が不可欠

- 事前の操作ガイダンスの徹底
- 演習直前の操作練習の実施
- テクニカルサポート担当者による本番時のトラブル対応

3-2. オンライン化の留意点と対策 >>> 測定・評価面

● 公平性の担保が不可欠

- 同一条件（システム環境、受講時間・場所、評価手法等）での実施を徹底
- 前年までの評価の継続性は、評価項目や着眼点などのすり合わせを徹底
- 前年までの評価項目で評価不可能なものは、個別に対処方法を検討

● 集団場面における行動観察（特に対人面）の限界

- 多面（360度）評価、行動特性診断、キャリア論文などを並行して実施し、個人特性のより緻密なプロファイリングを実施
- 上記プロファイリングとオンラインディスカッションの観察結果を参考に、コンピテンシー面談による行動面の見極め

● アセッサー1人で複数グループの同時観察は不可

- 複数のアセッサーによる動画記録の事後観察
- リードアセッサーによる巡回観察

4. オンライン化の前提：Web会議システムの活用

- 実施に当たっては、コミュニケーションインフラとして「Web会議システム」の活用が前提となります。
- 弊社では、利便性の高さ、行動観察のし易さ、通信の安定性などから、「Zoom」を標準システムとしていますが、貴社の既存システム、セキュリティポリシーに合わせたシステムの使用も可能です。

zoom



Zoomの公式HPより

■ ライブ映像配信による講義

- ✓ PC画面、スライド、講義資料等の共有
- ✓ 動画コンテンツの再生
- ✓ 受講者への質問・回答機能（簡易アンケート）
- ✓ チャットによる講師への質問・回答
- ✓ 資料の送受信

■ グループワーク

- ✓ ホワイトボードを使ったディスカッション
- ✓ ワークシート（グループ用）の共同作成
- ✓ アセッサーの同席・巡回

■ 演習・面談場面の録画

- ✓ 演習や面談場面を記録し、事後に確認・評価

5. ソシオテック研究所のヒューマンアセスメントの特長

弊社のヒューマンアセスメントの特長は、オンラインでのアセスメントにおいても変わりはありません。

■ 複数の「場面」「手法」「アセッサー」による多角的・総合的な評価

- ✓ 複数の評価場面を通じて、期待役割を担える能力・姿勢を備えているかを多角的に判定
- ✓ 複数の手法の組み合わせによるターゲット能力の見極めと再現性の確認
- ✓ 複数のアセッサーによる客観的かつ総合的な判定

■ プロファイリングによるポテンシャルの見極め

- ✓ 表出行動のみならず、行動背景・動機まで掘り下げて価値観・志向性を探り、人物像をプロファイリング
- ✓ プロファイリングに照らし、アセスメント場面でできることが現場で再現できるか、また現在はできなくても将来的に実践できるようになるか、ポテンシャルの見極め

■ 期待する人材像に基づく評価項目のカスタマイズ

- ✓ カスタマイズポリシーのもと、すべてのサービスを個別ニーズに応じて開発・提供
- ✓ 貴社の求める人材像・期待する役割レベルをもとに評価項目を設計

6. 客観性と信頼性を担保するアプローチ

測定可能なディメンション設計

- 行動観察とレポート検証によって、測定可能なディメンションを設計
- いたずらに評価項目を増やすことなく、期待役割を果たすために必要不可欠な要素を厳選

複数のプロ・アセッサー

- ディメンションと演習の評価基準の共有化
- 複数のアセッサーが、同一の被評価者を観察することで評価の偏りを是正
- リードアセッサーが、最終評価と個人報告書の監修責任を負うことで品質を担保

公平性の高い演習ツール

- ターゲットディメンションを明確にした演習ツール
- ケーススタディの活用により、職種・業務内容に影響されない評価が可能
- 各種診断ツールの活用による緻密なプロファイリングと評価材料の複合化

7. オンライン・ヒューマンアセスメントの実施概要

ステップ	実施事項	期間		主体	
				貴社	Sti
1.実施準備	① ご要望・前提条件の整理（アセス目的、対象層・人数、実施時期・期間など）	3 ～ 4 週間		●	●
	② 実施内容の企画・調整				
2.設計開発	③ オンライン実施環境の整備				
	① アセスメントプログラムの設計	4 ～ 5 週間	約3 ヶ月		●
② 評価ディメンション・評価ツールの設定					
3.実施	③ アセッサーの選定				
	① 事前課題（Web or 書面）の実施、個人プロフィール仮説づくり	4 ～ 5 週間		▲	●
② ライブ演習・面談（レポート検証・行動観察・アセッサーミーティング）の実施					
4.判定	③ 事務局フィードバック（速報）				
	① ディメンション別判定	2 ～ 4 週間			●
② 総合評価					
5.結果報告	③ 人材タイプ（職務適性）判定				
	① 報告書の作成（個人／全体）	2 ～ 4 週間		●	●
② 全体報告会					

7. 評価ディメンション

ミドルマネジメント層の標準評価ディメンションを示します。これはあくまで標準的なもので、実施にあたっては、貴社の求める人材像・期待する役割レベルに応じてカスタマイズいたします。

評価カテゴリ	ディメンション	定義
① 構想能力	状況洞察力	組織内外の状況・環境動向を多面的に把握・分析し、問題や変化の本質を見極める力
	課題設定力	組織目的の実現に向けての、的確な将来目標や取り組むべき重要課題を形成していく力
	施策案出力	目標達成や問題解決に向けた、具体的な施策・組織プロセスを立案し計画化していく力
② 対人能力	協働支援力	他者の心情や周囲の状況を敏感に感受しつつ、共感的に関わり協力・支援していく力
	主導統括力	集団として実行すべきことを明示し、自ら先頭に立って周囲を巻き込み先導していく力
	説明説得力	自らの意思を明確に表明するとともに、相手の納得が得られるまで説明・説得する力
	率先起動力	目的達成のために迅速に行動決定を行い、率先的かつ果敢に物事に取り組んでいく力
	業務管理力	目的や納期を常に念頭に、計画的な実践や進捗確認を通して、確実に課題を遂行する力
	成果追求力	目標必達への強いこだわりと責任感を持ち、物事に全力投球し粘り強くやり遂げていく力
③ 実践能力	役割意識	期待される役割を広く自覚し、最善の行動選択で役割の実践・拡大を図る自律的姿勢
	改革意識	前例や成功体験にとらわれず、常に現状革新に向けた新たな方向・価値を追求する姿勢
	事業感覚	市場原理を基本に、常に顧客満足と収益の最大化を目指す貪欲な事業意欲や仕事姿勢
④ 基本姿勢		

オンラインでは、対人能力・実践能力の観察に限界があるため、複数の評価ツールから得られる情報を、コンピテンシー面談で掘り下げながら測定します

8. 主な測定ツール

測定ツールは、アセスメント目的（選抜、能力開発など）に応じて選定し、組み合わせて活用します。ここでは、ミドルマネジメント層のオンラインアセスメントに適した測定ツールを紹介します。

測定ツール	内容
① ケース演習 ※個人ワーク	マネジメントケース（問題解決、リーダーシップ等）に対する論述内容から、思考傾向、思考プロセスを測定する。
② 将来構想論文	自社・自組織の現状認識と将来どうあるべきか、そのために自分は何をしたいかを論述。プロファイル面談時に基本姿勢の評価材料とする。
③ 多面（360度）評価	現場での発揮能力について、立場の異なる複数視点からの評価情報と自己評価の双方から、対人力や実践力を測定する。
④ 行動特性診断（EQI）	全250問の設問に答えることで、心内知性、対人関係知性、状況判断知性の3軸から行動特性を測定する。自己診断。
⑤ キャリア論文	仕事の成功事例および今後の取り組み課題に関する論述内容から、実践能力および基本姿勢を測定する。
⑥ グループ討議	マネジメントテーマに関する討議を通じて、合意形成に向けた説明や説得、最終決断を下す力を測定する。
⑦ 役割理解促進チェック（CCI） ※個人ワーク	選択式の設問に対する回答内容によって、現時点での役割期待への理解度を測定する。
⑧ 人材適性診断（PXT）	全314問の設問に答えることで、思考スタイル、行動特性、仕事への興味の3軸から人物像を測定する。自己診断。
⑨ コンピテンシー面談	キャリア論文を題材に、過去の成功事例の具体的な取り組み・工夫・成果を掘り下げてヒアリングし、実践能力を測定する。
⑩ プロファイリング面談	将来構想論文を題材に、現状に対する問題意識や課題感、将来担いたい役割をヒアリングし、基本姿勢を測定する。

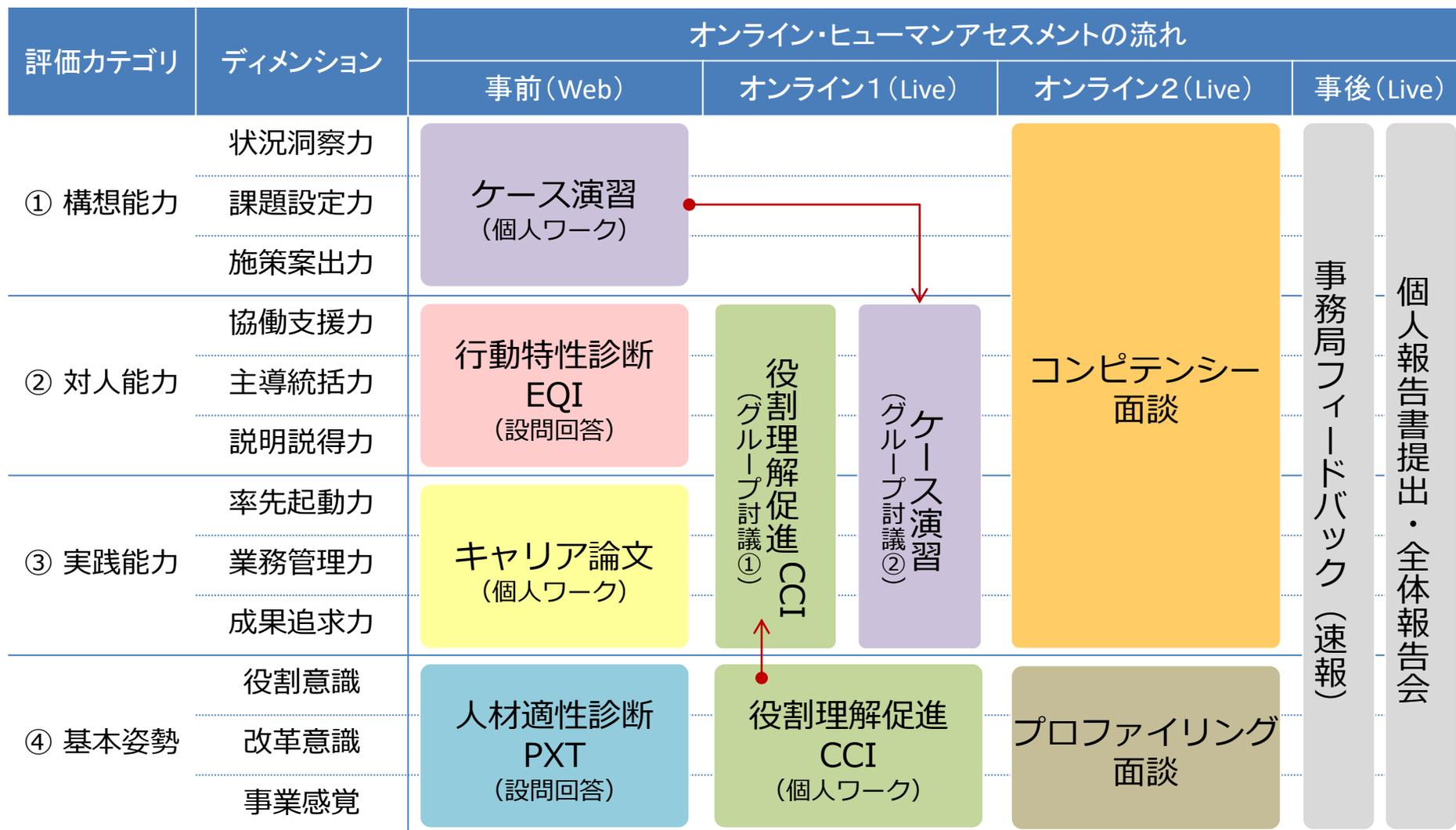
9. 測定ツールとターゲットディメンション

各評価ツールのターゲットディメンションは以下の通りです。

評価カテゴリ	ディメンション	ケース演習	将来構想論文	多面評価	行動特性診断 (EQ1)	キャリア論文	グループ討議	役割理解促進 チェック(CCI)	人材適性診断 (PXT)	コンピューター 面談	プロフィール 面談
① 構想能力	状況洞察力	◎	○	○						○	
	課題設定力	◎	○	○						○	
	施策案出力	◎	○	○						○	
② 対人能力	協働支援力			○	○		△		○	◎	
	主導統括力			○	○		△		○	◎	
	説明説得力			○	○		△		○	◎	
③ 実践能力	率先起動力			○		○	△		○	◎	
	業務管理力			○		○	△		○	◎	
	成果追求力			○		○	△		○	◎	
④ 基本姿勢	役割意識		○	○		○		○			◎
	改革意識	○	○	○				○	○		◎
	事業感覚		○	○				○	○		◎

10. アセスメントの流れと測定ツールの活用イメージ

アセスメントの流れに応じた測定ツールの活用イメージは以下の通りです。



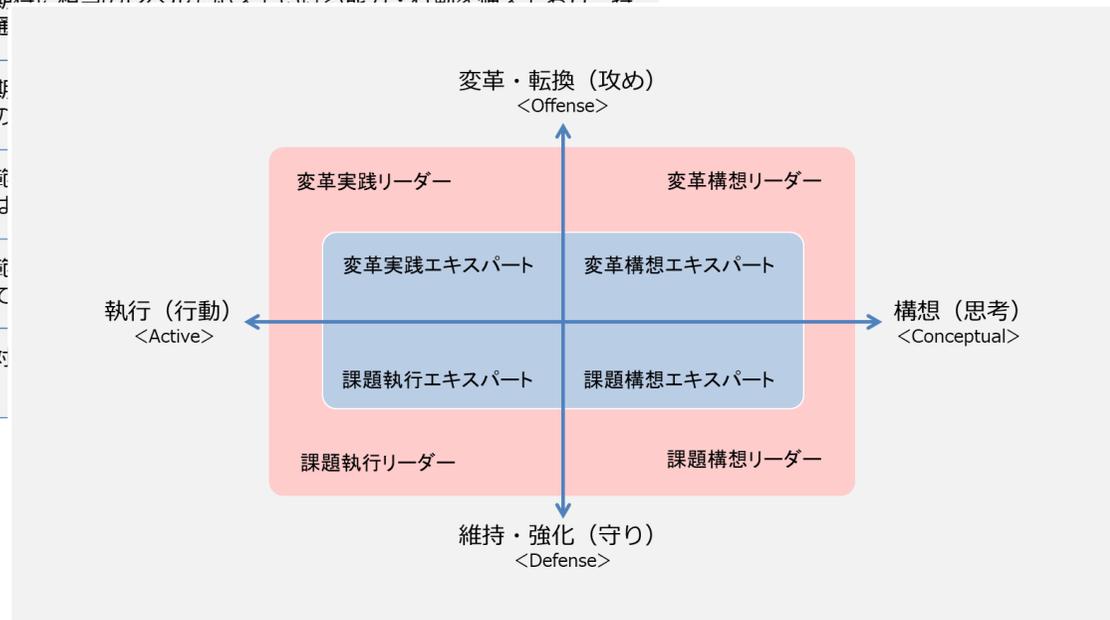
11. 評価結果

アセスメント結果は、各ディメンションの判定結果に基づく「総合評価（6段階）」と、能力のバランスや志向性などに基づく「人材タイプ判定」の2種類から成ります。

● 総合評価

総合評価	定義
A	今後求められる役割期待について、現状でも十分応え得る能力・行動を備えており、期待を超える成果を生み出せるレベル
B+	今後求められる役割期待に相当のレベルで応えていける能力・行動を備えており、特定領域において期待通り
B-	今後求められる役割期待に概ね対応しているが、相応の
C+	現状求められる役割範囲内の役割においては
C-	現状求められる役割範囲内の役割において
D	現状の役割範囲への対応が難しいレベル

● 人材タイプ判定



12. 結果報告書

結果報告書は「個人報告書」と「全体報告書」の2種類をご用意いたします。また、個人報告書は、本人・上司用と人事用に分けてご提出いたします。

● 個人報告書

個人報告書

現在の経営人材としての能力レベル

評価項目 定義

総合評価 B+

タイプ判定 DB

全体の偏差値評価

本人・上司用

人事用

タイプ判定

全体の偏差値評価

● 全体報告書

3. 評価データから読み取れる特徴

1) 総合ランク

2) ディメンション別平均スコア

● 合計平均は90.11点で、(ディメンションあたり)の平均点は2.34点である。

● 相対的に高いディメンションは、「先能力(自律性) (3.78)」「判断遂行能力(3.61)」「読解・読取能力(3.56)である。自身への成長期待を高める観点から、基礎的な能力を向上させることで期待される成長を遂げていると考えられる。また、速報的な思考力も他者と比較して、得意な領域も持っていることがわかる。

● 相対的に低いディメンションは、「読解形成力(指導・育成力) (2.94)」「創造的思考(3.00)」「意思・統率力(3.06)」「組織適性能力(3.11)である。部下を持つ立場に求められるスキルには一定の差はあるが、部下の指導・育成については今後努力が必要。また、報告業務の重要な機能のための組織適性に関するスキルを向上させる必要がある。

ディメンション	スコア	偏差値	順位
先能力(自律性)	3.78	2.94	1
判断遂行能力	3.61	2.94	2
読解・読取能力	3.56	2.94	3
読解形成力(指導・育成力)	2.94	2.94	4
創造的思考	3.00	2.94	5
意思・統率力	3.06	2.94	6
組織適性能力	3.11	2.94	7
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	8
創造的思考	3.00	2.94	9
意思・統率力	3.06	2.94	10
組織適性能力	3.11	2.94	11
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	12
創造的思考	3.00	2.94	13
意思・統率力	3.06	2.94	14
組織適性能力	3.11	2.94	15
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	16
創造的思考	3.00	2.94	17
意思・統率力	3.06	2.94	18
組織適性能力	3.11	2.94	19
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	20
創造的思考	3.00	2.94	21
意思・統率力	3.06	2.94	22
組織適性能力	3.11	2.94	23
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	24
創造的思考	3.00	2.94	25
意思・統率力	3.06	2.94	26
組織適性能力	3.11	2.94	27
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	28
創造的思考	3.00	2.94	29
意思・統率力	3.06	2.94	30
組織適性能力	3.11	2.94	31
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	32
創造的思考	3.00	2.94	33
意思・統率力	3.06	2.94	34
組織適性能力	3.11	2.94	35
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	36
創造的思考	3.00	2.94	37
意思・統率力	3.06	2.94	38
組織適性能力	3.11	2.94	39
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	40
創造的思考	3.00	2.94	41
意思・統率力	3.06	2.94	42
組織適性能力	3.11	2.94	43
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	44
創造的思考	3.00	2.94	45
意思・統率力	3.06	2.94	46
組織適性能力	3.11	2.94	47
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	48
創造的思考	3.00	2.94	49
意思・統率力	3.06	2.94	50
組織適性能力	3.11	2.94	51
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	52
創造的思考	3.00	2.94	53
意思・統率力	3.06	2.94	54
組織適性能力	3.11	2.94	55
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	56
創造的思考	3.00	2.94	57
意思・統率力	3.06	2.94	58
組織適性能力	3.11	2.94	59
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	60
創造的思考	3.00	2.94	61
意思・統率力	3.06	2.94	62
組織適性能力	3.11	2.94	63
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	64
創造的思考	3.00	2.94	65
意思・統率力	3.06	2.94	66
組織適性能力	3.11	2.94	67
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	68
創造的思考	3.00	2.94	69
意思・統率力	3.06	2.94	70
組織適性能力	3.11	2.94	71
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	72
創造的思考	3.00	2.94	73
意思・統率力	3.06	2.94	74
組織適性能力	3.11	2.94	75
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	76
創造的思考	3.00	2.94	77
意思・統率力	3.06	2.94	78
組織適性能力	3.11	2.94	79
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	80
創造的思考	3.00	2.94	81
意思・統率力	3.06	2.94	82
組織適性能力	3.11	2.94	83
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	84
創造的思考	3.00	2.94	85
意思・統率力	3.06	2.94	86
組織適性能力	3.11	2.94	87
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	88
創造的思考	3.00	2.94	89
意思・統率力	3.06	2.94	90
組織適性能力	3.11	2.94	91
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	92
創造的思考	3.00	2.94	93
意思・統率力	3.06	2.94	94
組織適性能力	3.11	2.94	95
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	96
創造的思考	3.00	2.94	97
意思・統率力	3.06	2.94	98
組織適性能力	3.11	2.94	99
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	100
創造的思考	3.00	2.94	101
意思・統率力	3.06	2.94	102
組織適性能力	3.11	2.94	103
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	104
創造的思考	3.00	2.94	105
意思・統率力	3.06	2.94	106
組織適性能力	3.11	2.94	107
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	108
創造的思考	3.00	2.94	109
意思・統率力	3.06	2.94	110
組織適性能力	3.11	2.94	111
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	112
創造的思考	3.00	2.94	113
意思・統率力	3.06	2.94	114
組織適性能力	3.11	2.94	115
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	116
創造的思考	3.00	2.94	117
意思・統率力	3.06	2.94	118
組織適性能力	3.11	2.94	119
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	120
創造的思考	3.00	2.94	121
意思・統率力	3.06	2.94	122
組織適性能力	3.11	2.94	123
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	124
創造的思考	3.00	2.94	125
意思・統率力	3.06	2.94	126
組織適性能力	3.11	2.94	127
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	128
創造的思考	3.00	2.94	129
意思・統率力	3.06	2.94	130
組織適性能力	3.11	2.94	131
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	132
創造的思考	3.00	2.94	133
意思・統率力	3.06	2.94	134
組織適性能力	3.11	2.94	135
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	136
創造的思考	3.00	2.94	137
意思・統率力	3.06	2.94	138
組織適性能力	3.11	2.94	139
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	140
創造的思考	3.00	2.94	141
意思・統率力	3.06	2.94	142
組織適性能力	3.11	2.94	143
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	144
創造的思考	3.00	2.94	145
意思・統率力	3.06	2.94	146
組織適性能力	3.11	2.94	147
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	148
創造的思考	3.00	2.94	149
意思・統率力	3.06	2.94	150
組織適性能力	3.11	2.94	151
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	152
創造的思考	3.00	2.94	153
意思・統率力	3.06	2.94	154
組織適性能力	3.11	2.94	155
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	156
創造的思考	3.00	2.94	157
意思・統率力	3.06	2.94	158
組織適性能力	3.11	2.94	159
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	160
創造的思考	3.00	2.94	161
意思・統率力	3.06	2.94	162
組織適性能力	3.11	2.94	163
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	164
創造的思考	3.00	2.94	165
意思・統率力	3.06	2.94	166
組織適性能力	3.11	2.94	167
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	168
創造的思考	3.00	2.94	169
意思・統率力	3.06	2.94	170
組織適性能力	3.11	2.94	171
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	172
創造的思考	3.00	2.94	173
意思・統率力	3.06	2.94	174
組織適性能力	3.11	2.94	175
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	176
創造的思考	3.00	2.94	177
意思・統率力	3.06	2.94	178
組織適性能力	3.11	2.94	179
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	180
創造的思考	3.00	2.94	181
意思・統率力	3.06	2.94	182
組織適性能力	3.11	2.94	183
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	184
創造的思考	3.00	2.94	185
意思・統率力	3.06	2.94	186
組織適性能力	3.11	2.94	187
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	188
創造的思考	3.00	2.94	189
意思・統率力	3.06	2.94	190
組織適性能力	3.11	2.94	191
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	192
創造的思考	3.00	2.94	193
意思・統率力	3.06	2.94	194
組織適性能力	3.11	2.94	195
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	196
創造的思考	3.00	2.94	197
意思・統率力	3.06	2.94	198
組織適性能力	3.11	2.94	199
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	200
創造的思考	3.00	2.94	201
意思・統率力	3.06	2.94	202
組織適性能力	3.11	2.94	203
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	204
創造的思考	3.00	2.94	205
意思・統率力	3.06	2.94	206
組織適性能力	3.11	2.94	207
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	208
創造的思考	3.00	2.94	209
意思・統率力	3.06	2.94	210
組織適性能力	3.11	2.94	211
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	212
創造的思考	3.00	2.94	213
意思・統率力	3.06	2.94	214
組織適性能力	3.11	2.94	215
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	216
創造的思考	3.00	2.94	217
意思・統率力	3.06	2.94	218
組織適性能力	3.11	2.94	219
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	220
創造的思考	3.00	2.94	221
意思・統率力	3.06	2.94	222
組織適性能力	3.11	2.94	223
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	224
創造的思考	3.00	2.94	225
意思・統率力	3.06	2.94	226
組織適性能力	3.11	2.94	227
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	228
創造的思考	3.00	2.94	229
意思・統率力	3.06	2.94	230
組織適性能力	3.11	2.94	231
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	232
創造的思考	3.00	2.94	233
意思・統率力	3.06	2.94	234
組織適性能力	3.11	2.94	235
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	236
創造的思考	3.00	2.94	237
意思・統率力	3.06	2.94	238
組織適性能力	3.11	2.94	239
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	240
創造的思考	3.00	2.94	241
意思・統率力	3.06	2.94	242
組織適性能力	3.11	2.94	243
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	244
創造的思考	3.00	2.94	245
意思・統率力	3.06	2.94	246
組織適性能力	3.11	2.94	247
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	248
創造的思考	3.00	2.94	249
意思・統率力	3.06	2.94	250
組織適性能力	3.11	2.94	251
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	252
創造的思考	3.00	2.94	253
意思・統率力	3.06	2.94	254
組織適性能力	3.11	2.94	255
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	256
創造的思考	3.00	2.94	257
意思・統率力	3.06	2.94	258
組織適性能力	3.11	2.94	259
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	260
創造的思考	3.00	2.94	261
意思・統率力	3.06	2.94	262
組織適性能力	3.11	2.94	263
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	264
創造的思考	3.00	2.94	265
意思・統率力	3.06	2.94	266
組織適性能力	3.11	2.94	267
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	268
創造的思考	3.00	2.94	269
意思・統率力	3.06	2.94	270
組織適性能力	3.11	2.94	271
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	272
創造的思考	3.00	2.94	273
意思・統率力	3.06	2.94	274
組織適性能力	3.11	2.94	275
読解形成力(読解・育成力)	2.94	2.94	276
創造的思考	3.00	2.94	277
意思・統率力	3.06	2.94	278
組織適性能力	3.11	2.94	279
読解形成力(読解・育成力)	2.		

13. 実施モデル

実施形態

- 事前課題（一斉） + オンライン演習（1日） + オンライン面談（2.5時間 /人、2日間）
- 受講者数は、1 会合5名を上限（仮に30名の場合は6会合）
- 講師、リードアセッサー、担当アセッサーの3名体制で実施

進め方



演習の目的と効果

- ✓ 事前課題：個人特性のプロファイリング仮説づくり
- ✓ オンライン演習（個人ワーク）：
同時性を確保し、思考面評価の公平性を担保
- ✓ オンライン演習（グループ討議）：
役割理解の深化を促進（教育効果）
と、討議の観察による行動面評価の参考材料の収集
- ✓ コンピテンシー面談：過去の活動実績（行動面評価）と今後の役割認識（基本姿勢）を確認。
面談にリードアセッサーが立ち会うことで、評価の客観性を担保

お問い合わせ

株式会社ソシオテック研究所 アセスメントセクター

TEL 03-3261-4520

FAX 03-3261-4524

sti@socio-tech.co.jp

<http://www.socio-tech.jp>