



insource  
人材アセスメント

インソースのアセスメントサービス

## 人的資本経営にも対応！

～アセスメントの活用で自社に最適な開示  
項目を見極める



- 能力検査・適性検査アセスメント
- 組織診断アセスメント

# 豊富な教育コンテンツとコンサルティング経験を持つ インソースだからこそできる、 経営課題解決、人材育成・開発を実現する アセスメントサービス



## アセスメントの意義、目的

- ☑ 人の能力や特性、あるいは集団を対象に調査、分析して評価することで現状を把握すること
- ☑ できる / できないや、正解 / 不正解といった、単純化した捉え方ではなく、どの程度の状況かを数値化(点数化)することにより、現状を精度高く把握すること
- ☑ 現状を分析して評価した結果を根拠にし、その先の施策につなげること



## アセスメントを活用したソリューション事例

### 半年～1年に1回の アセスメント&研修により、 成長実感のある教育を推進

職階ごとに求められる知識・能力、あるいは論理的思考、文書作成、IT・DX基礎といったスキルのアセスメントを実施し点数化。結果に紐づくセミナーやeラーニング研修を受講することで、成長目標を見据えたスキルアップを奨励。また、強みや弱みを明確にしたうえで、上司との面談をすることで、個々のキャリア開発プランを具体化。

### 昇格候補者の審査と さらなる成長支援を動機付けする アセスメント研修

昇格候補者向け研修や上級管理職研修にアセスメントを組み込むことで、コミュニケーションスキルや経営代行者としてのマインドを総合的に評価。不足している知識やスキルを認識すると同時に、より高い視座で自らの役割を捉えて、強みを活かしたリーダーシップを発揮するよう促す。

### 自社の人材要件に合う アセスメントを設計し、 幹部候補人材の自己研鑽を促進

昇格試験等による候補者選抜は仕組み化できているが、肝心の候補者が育たないという課題に対し、継続的に候補者人材をストックする仕組みとして、人材要件定義に基づくアセスメントを、個社向けにカスタマイズして開発。幹部候補として必要なスキルがどの程度身につけているのかを把握できるように、能力診断と意識調査の2部構成でアセスメントを設計。

昇級、昇格試験、採用、配置転換  
研修教育、能力開発に



## 能力検査・適性検査

言語能力、非言語能力、仕事の基礎知識や、  
性格・価値観、ストレス耐性、職務適性などを細分化して見える化します

### 【当社サービス】

- 階層別テスト ..... P 03
- 昇格論文評価サービス ..... P 07
- 新人8大スキルアセスメント ..... P 05
- 意識調査・アンケート分析 ..... P 08
- IT基礎スキル診断 ..... P 05
- 360度評価アセスメント ..... P 08
- 論理的思考アセスメント ..... P 06
- 特性アセスメント giraffe(ジラフ) ..... P 09
- アセッサー(評価者)派遣型研修 ..... P 06
- DXリテラシーアセスメント ..... P 11
- 文書添削サービス ..... P 07

離職防止、組織パフォーマンス向上  
コンプラ強化、ハラスメント防止に



## 組織診断

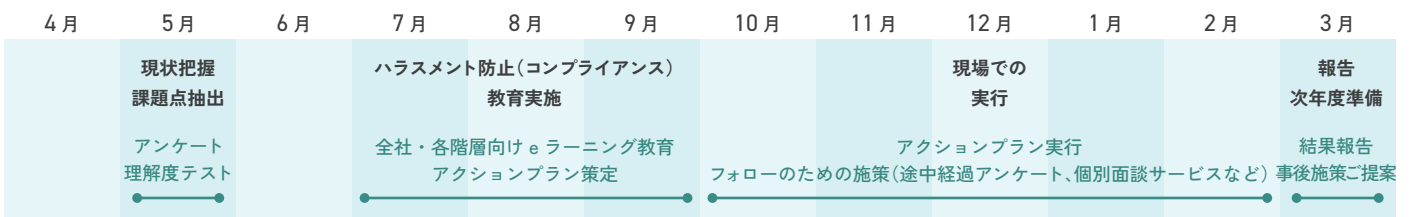
組織風土、集団としての傾向など  
組織の特性とその背景や原因見える化します

### 【当社サービス】

- ハラスメントリスクアセスメント ..... P 09
- エンゲージメント診断 ..... P 10
- 不正リスクアセスメント ..... P 10

課題の発見から教育、知識の定着まで、一気通貫でおまかせいただけます

たとえば、ハラスメント防止徹底プログラム実施の場合のスケジュール例



## アセスメントを活用したワークショップ事例

### 特性検査を活用した、 自己理解・相互理解 ワークショップ

多くの社員が生き生きと働ける職場環境を目指し、社員同士の相互理解を目的として、アセスメント「giraffe」を活用した自己開示ワークショップを実施。縦横斜めの関係性をより強固に構築。

### アセスメントを活用した、 不正防止啓発やコンプライアンス・ ハラスメント教育

適正な業務遂行や職業倫理に対する意識調査、ハラスメントの実態調査と知識テストなど、アセスメントを活用することで、組織のコンプライアンス状態を的確に把握。アセスメント結果をふまえた、eラーニングやワークショップを実施することで、当事者意識と知識をアップデート。



詳しい情報や活用事例は  
Webにも公開しております

インソース アセスメント



# 階層別テスト



## 全国 56,000 名超、約 1,600 組織に導入。\* 客観的な指標での評価が育成の第一歩につながる

各階層に求められるスキルや能力をテストで問い、個々人のスキルレベルを客観的に評価します。階層別テストで個々人の知識・スキルを把握したうえで研修を実施することにより、社員の成長を一気に加速させることができます。テストは5階層×3種類の設問パターンがございます。

※2025年9月末時点



### 設問数 価格

若手向け …… 34 問  
中堅向け …… 29 問  
ベテラン向け …… 28 問  
初級管理職向け …… 24 問  
上級管理職向け …… 21 問

	若手向け	中堅向け	ベテラン向け	初級管理職向け	上級管理職向け
スタンダード	¥2,750/名	¥4,950/名	¥5,500/名	¥6,050/名	¥11,000/名
論理的思考力強化版	¥3,850/名	¥6,050/名	¥6,600/名		
技術系マネジメント追加版				¥8,250/名	¥13,200/名

### サービスの特徴

各階層ごとの強み・弱みが定量的に把握できるため、データに基づいた効果的な育成計画を立てるために役立つ

設問パターンが複数あるため、研修前後で受検すれば、効果検証をすることができる

継続的に実施することで自組織で活躍する人材の特徴パターンがわかり、採用・配置・育成計画に活用できる

## アウトプットイメージ (管理者向け)

### 総合結果

	得点率	判定	コメント
知識	<b>73.3%</b> (全国平均: 50.9%)	<b>C</b>	貴社の上級管理職は、マネジメントに必要な知識がやや不足しているようです。改めて知識を学ぶ機会を設けることで、より効率的なマネジメントにつながるはずです。学習機会の見直しを推奨します。
活用力	<b>81.3%</b> (全国平均: 79.1%)	<b>B</b>	貴社の上級管理職は、状況に応じたマネジメントが一定程度できているようです。今後はより高度な判断ができるよう、管理職としての経験を積む必要があります。
総合	<b>79.7%</b> (全国平均: 73.5%)	<b>C</b>	貴社の上級管理職は、求められる知識及び活用力がやや不足しているようです。特に課題となっているスキルを改めて検討し、強化のための計画を立てることが重要です。全体的なスキルアップを目指すためにも、体系的な学習機会を設けることが求められます。

◆ 全国平均得点率

カテゴリ / 設問	得点率	詳細
プロジェクトマネジメント (全国平均: 75.8%)	<b>77.8%</b>	詳細
経営戦略 (全国平均: 60.9%)	<b>89.3%</b>	詳細
人材マネジメント (全国平均: 90.8%)	<b>73.3%</b>	詳細
リスクマネジメント (全国平均: 84.9%)	<b>84.2%</b>	詳細
コストマネジメント (全国平均: 47.8%)	<b>66.7%</b>	詳細

管理者は、適宜、回答状況の確認、全体結果レポートを表示し、各設問の正答率も確認することができます。アセスメント実施後の推奨講座研修の一覧もございますので、アセスメント結果と連動した研修企画を実現可能です。受検者も回答後に自身の結果を見て、学習事項を決められるため、自己啓発の仕組みとしての利用もおすすめです。

## 設問カテゴリ

対象者	カテゴリ	スキル
<b>若手向け</b> (2～4年目) <b>目指す姿</b> 仕事の基礎を理解し、自身の仕事をこなすことができる	01. ビジネス基礎	ビジネスマナー／ビジネス文書／電話応対／ホウレンソウ／財務知識
	02. ビジネスマインド	仕事に対する姿勢／自律・規律／営業力
	03. 業務遂行力	PDCA／QCDSRs／タイムマネジメント
	04. 論理的思考力	判断力／ロジカルシンキング
	05. コミュニケーション力	コミュニケーション／プレゼンテーション／チームワーク
	06. リーダーシップ力	指導力・OJT
	07. 社会常識	ダイバーシティ／ワークライフバランス／コンプライアンス／リスクマネジメント
<b>中堅向け</b> (5～7年目 非管理職) <b>目指す姿</b> チームにおける役割を認識し、状況に即した判断ができる	01. 中級ビジネス基礎	ビジネス文書／ホウレンソウ／財務知識／キャリアデザイン
	02. 生産性向上力	PDCA／タイムマネジメント／AI
	03. 論理的思考力	判断力／ロジカルシンキング／クリティカルシンキング
	04. コミュニケーション力	コミュニケーション／交渉・調整
	05. リーダーシップ力	OJT／コーチング
	06. チームマネジメント力	役割認識／チームマネジメント／業務改善／リスクマネジメント
	07. 業績拡大	マーケティング
<b>ベテラン向け</b> (8～10年目 非管理職) <b>目指す姿</b> 高いリーダーシップ・フォローシップがあり、成果を出すことができる	01. 上級ビジネス基礎	ビジネス文書／ホウレンソウ／ロジカルシンキング
	02. コミュニケーション力	コミュニケーション／プレゼンテーション／交渉・調整
	03. 業務遂行力	PDCA／業務改善／クレーム対応／判断力
	04. チームマネジメント力	役割認識／ダイバーシティ／チームマネジメント／後輩指導
	05. リスクマネジメント力	法務／コンプライアンス／リスクマネジメント
	06. コストマネジメント力	財務知識／タイムマネジメント
	07. 業績拡大	マーケティング
<b>初級管理職向け</b> (課長以上～部長未満) <b>目指す姿</b> 課内の状況を把握し、複合的な要素を考慮した判断ができる	01. プロジェクトマネジメント	業務遂行／チームマネジメント／業務改善／判断力
	02. 経営戦略	マーケティング／イノベーション／AI知識／時事知識／法務判断
	03. 人材マネジメント	人材育成／部下指導／人事評価／ダイバーシティ
	04. リスクマネジメント	コンプライアンス／品質管理／ハラスメント／クレーム対応／リスクマネジメント／個人情報保護
<b>上級管理職向け</b> (部長以上) <b>目指す姿</b> 組織運営を担う立場として、組織内外の状況を鑑みた判断ができる	05. コストマネジメント	財務知識／労務管理
	01. プロジェクトマネジメント	業務遂行／チームマネジメント／進捗管理
	02. 経営戦略	マーケティング／情報判断／AI活用／法務判断
	03. 人材マネジメント	部下指導／人事評価／人材配置／ダイバーシティ
	04. リスクマネジメント	コンプライアンス／CSR／品質管理／ハラスメント
05. コストマネジメント	財務知識／労務管理／法律知識	

### 論理的思考力強化版 (若手・中堅・ベテラン向け)

分解力、仮説構築力、分析力など論理的思考力に関する設問を4題追加し、ビジネスに必要な論理的思考力を重点的に測ります。

### 技術系マネジメント強化版 (初級管理職・上級管理職向け)

プロジェクト推進、リスクマネジメント、経営戦略など技術系管理職が実務で直面する場面を想定したケーススタディを4題追加し、マネジメント力を測ります。

## 活用のポイント

### パターン01

研修体系構築のための資料として

階層別テスト

課題の把握

スキルマップ  
見直し

研修体系構築

課題解決  
(研修など)

### パターン02

社員のスキルアップ意識の向上策として

階層別テスト  
(設問パターンA)

個人での  
課題の把握

自己研鑽  
個別学習

職場での実践

階層別テスト  
(設問パターンB)

### パターン03

昇級・昇格試験の一部として

候補者選定

階層別テスト

論文試験面談  
など

昇級・昇格者  
決定

昇格者向け  
研修

# 新人 8 大スキルアセスメント

## 8 新人 8 大スキルアセスメント

### 新人が自立し組織に貢献していくための 8 つのスキルをスキルチェック(自己評価)とテストの二部構成で評価

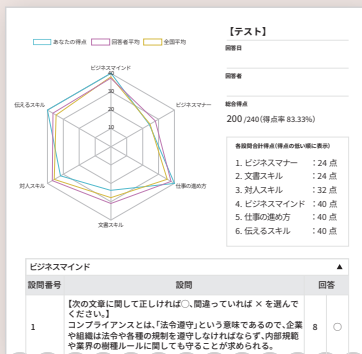
対象者の自己認識と知識がわかります。内定～配属後まで継続実施することで新人研修や現場育成、個別教育に活用できます。

**設問数** ビジネス基礎編 140 問 フォローアップ編・ステップアップ編 各195 問

価格	ビジネス基礎編	フォローアップ編	ステップアップ編	3点セット	組織分析レポート
	¥2,200/名	¥2,750/名	¥2,750/名	¥5,500/名	¥110,000/回



### アウトプットイメージ



### 設問サンプル

「スキルチェック(自己評価)」と「テスト」の二部構成です。

#### スキルチェック

常に組織の一員としての意識を持っている

- ①とてもあてはまる ②ややあてはまる  
 ③あまりあてはまらない ④まったくあてはまらない

#### テスト

敬語表現として正しいもの一つを選んでください。

- ①弊社の担当者とはお目にかけましたか？  
 ②後ほど部長の田中よりお電話を差し上げます  
 ③明日、13時に伺わせていただきます  
 ④書類を作成致しましたので、ご拝受ください

### 設問カテゴリ

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 01. ビジスマインド | 05. 対人スキル   |
| 02. ビジスマナー  | 06. 伝えるスキル  |
| 03. 仕事の進め方  | 07. 考えるスキル  |
| 04. 文書スキル   | 08. パソコンスキル |

### 2025年新入社員の傾向分析

課題は自ら動く「応用力」。今後の育成を考えるキーワードは「デジタル」と「実践形式」  
 →求められるスキルの全体像をふまえて、個を尊重し自律と主体性を育むことが重要

## IT 基礎スキル診断

### 日常のパソコン操作からデータ分析、生成 AI まで IT 基礎スキルの現状把握で組織のデジタル化を推進

IT 知識・スキルを可視化し教育することで、業務効率化の実現に加え、IT リテラシー不足による情報漏洩などのリスクを未然に防ぐことができます。

**設問数** 100 問

**価格** 初期費用:¥110,000 利用料:¥1,650/名 ※10ID からご利用いただけます ※カスタマイズは別途お見積りいたします



### 設問カテゴリ

01. PC基本スキル・ハードウェアの取扱い
02. ファイル・フォルダ/データの取扱い
03. Officeアプリケーションの取扱い
04. コミュニケーションツール
05. 業務効率化/業務管理
06. セキュリティ・コンプライアンス
07. データリテラシー
08. 生成AIリテラシー

### 活用のポイント

アセスメント実施後にフォロー教育をすることでスキルの底上げを図れます。IT スキルが低い対象者には対面研修、IT スキルが高い対象者には e ラーニングを推奨しています。

STEP 01	アセスメント実施	自社の IT スキルの現状を可視化したうえで、スキル習得目標を定めるために IT 基礎スキル診断を実施
STEP 02	Excel 研修を対面形式で実施	IT 基礎スキル及び実務スキルの習得・定着を目的に、講師とやり取りできる対面研修を実施
STEP 03	e ラーニングによる補強教育	IT スキルの高い社員に対して、DX 理解講座や生成 AI 活用講座など、応用的な IT 教育を動画教材で実施
STEP 04	Excel マクロや DX など、中級・上級の IT 研修を対面形式で実施	より発展的な IT スキルの習得、DX 推進者に対する支援等を目的に、選抜型の対面研修を実施

# 論理的思考アセスメント

## ロジカルに考える力を 4つの能力、14項目に分解して評価

個人だけでなく、組織全体で「論理的思考を持って仕事をする」意識が醸成されることで、議論の質の向上、ムダ・重複・抜け落ち防止につながります。

**設問数** 12問

**価格** 初期費用:¥0 利用料:¥5,500/名

※10IDからご利用いただけます  
※カスタマイズは別途お見積りいたします



### 設問カテゴリ

- 01. 分解力 洗い出す力/分解する力/類推する力
- 02. 仮説思考力 演繹的に推論する力/帰納的に推論する力/仮説を立てる力
- 03. 分析力 概算数値を出す力/因果関係を捉える力/本質を見極める力/データを読解する力
- 04. 実践力 問題を解決する力/提案する力/折衝する力/生産性を向上する力

### 活用のポイント

アセスメントによる現状把握と個別教育や実務によるスキルアップを繰り返すことで、仕事を進める基礎となる論理的思考力を習得します。受験者に共通する課題の底上げや、全社的な論理的思考スキルの重点強化を目的とする場合は、個別教育よりも企業内研修が有効です。

- STEP 01** アセスメント実施&公開講座受講  
論理的思考スキルの基礎力を測定  
アセスメント結果から課題を把握し公開講座研修で学習
- STEP 02** 通信添削を実施(論文添削、記述式の問題解決カテスト)  
演習形式の通信添削により、論理的に表現するスキルを強化  
添削結果を振り返りスキルを定着
- STEP 03** アセスメント(2回目)&公開講座受講  
別パターンでの論理的思考アセスメントに回答し、論理的思考スキルの推移を確認  
課題は研修で補強

# アセッサー(評価者)派遣型研修

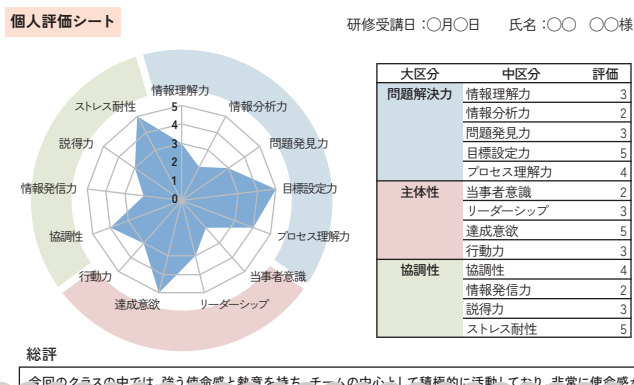
## 研修を通じ、必要なスキル・マインドを付与しながら、 アセッサーが対象者の行動を客観的に評価・分析

研修受講中の対象者の受講態度や発言内容、他の受講者との関わり方を評価し現状のスキル・マインドを見える化します。昇格時や幹部候補の選抜、他者からフィードバックを受ける機会が少なくなる管理職にもおすすめです。



**価格** ご要望に合わせて個別見積り

### アウトプットイメージ



### カテゴリ例：経営幹部向け

- 01. 経営者マインド
- 02. 構想力
- 03. 深く多面的に問題を見極める力
- 04. プロフェッショナリズム
- 05. リーダーシップ
- 06. 情報を鋭く嗅ぎ取る力
- 07. リスク管理
- 08. アカウンタビリティ

### 活用のポイント

アセスメントの結果を受け、浮彫りとなった個々の課題を解決するための課題解決には、1名さまから受講可能な当社の公開講座がおすすめです。

# 文書添削サービス

社会人として求められる文書作成スキルを点数化して把握。具体的なアドバイスを含み個別添削指導で、知識・スキルを定着・強化

読み手にねらい通りに伝わる文書が書けるようになることで資料作成時間の短縮やコミュニケーションコストの削減に繋がります。

- テーマ** 定型添削：要約文、報告書、案内文、社内Eメール、社外Eメール、議事録の6テーマ24題の中から選択  
論文添削：所定のテーマに関する主張と根拠を含む800～1,200字程度の論文を受検者にて作成

<b>価格</b>	<b>定型添削</b>	1題・1回受講 ¥5,500~/名 ※動画をを使用したものは¥6,600(税込)～
	<b>論文添削(カスタマイズ)</b>	1題・1回受講 ¥11,000~/名 + 企画・管理費 ¥110,000～

※定型添削、論文添削(カスタマイズ)共に、10名以上から総評がつかます



## アウトプットイメージ

### 個別答案添削

■文書要約演習 「ロトエジ会館イベント」解答用紙

■解答欄【200字】

5月14日(水)に千代田区振興機構が主催する展示会の視察に行きました。1つのブースでは千代田区に関連した写真がたくさん展示されていて、とても綺麗でした。ショートルームのブースもありました。ショートルームがふたつ上映されていました。ひとつの内容は、「区の由来」でした。もうひとつは、現在の千代田区の課題についてのムービーでした。展示会場の入り口には、会場配置図が準備されていました。

■解答欄【50字】

展示会の視察に行きました。展示会場の入り口には、見やすい会場配置図が準備されていました。

コメント [1]: 必要事項がしっかり書かれています。視察の理由「PRイベントの参考にしたい」とも入れているのでよいです。

コメント [2]: 全体でブースがいくつあったのかをまず述べたほうがわかりやすいです。

コメント [3]: 200字の字数制限があるなかで、「綺麗でした」の感想がどの程度有用なのかを考えましょう。ほかに優先すべき情報が存在するのはいくらでもあります。たとえば、会場が振興機構のロトエジ会館だったことなどです。

コメント [4]: 「ショートルーム」が重複しています。「あるブースではふたつのショートルーム」がとられていました。などとするとよいでしょう。

コメント [5]: ショートルームの説明に文字数を使いすぎて、他の説明ができなくなりました。「特産品の紹介」と「地域経済対策、防災対策等の展示」についても書きましょう。

コメント [6]: 参考になったこととして、会場配置図のおかげで受講者が会場に見学

### 診断シート(個別診断表)

診断シート					
演習名	お名前	得点			
文書要約演習「ロトエジ会館イベント」	●●様	24	/50点		
ポイント		総評			
① 伝える相手、目的を考慮して要約する	② 要点を文章としてまとめる	③ 要約が先・詳細が後という構成にする	④ 形式・表現に注意する(「全体」の項目) ※数値、固有名詞は正確に記載する	冒頭に要約がなく、要約文としてのまとまりに欠けています。また、情報に偏りがあり、情報精度においても改善の余地があります。さらなるスキルアップのための改善ポイントを以下にまとめましたので、参考にしてください。 ・要約の基本構成: まず冒頭で要約を述べましょう。読み手に話題を明らかにするために、「何が」とうしたと大きな結論(結果)を具体的に文章でまとめましょう。その後、詳細情報を記述しましょう。情報量が多い人は詳細情報です。 ・情報精度: 報告書において、日時、場所は基本となる情報です。抽出漏れのないよう、6W3Hの情報を意識するよいでしょう。 ・50字要約: 50字だけで内容が伝わるように、主題と連絡を明示して文章をまとめましょう。限られた字数でも、「何がどうある」がわかる構成が必要です。	
No.	項目	評価点	配点	得点	備考・コメント
①	200字要約	5月14日(水)、ロトエジ会館	4	4	下線部各2点
		●●●●●	4	4	
		PRイベントの参考にするため	4	0	左記の要素が要約内に含まれていないか(内容によっては配点内で適宜減点)
		写真の展示、特産品の紹介、ショートルームの上映、地域経済対策と防災対策の展示	4	3	下線部各1点
●●●●●	4	0	左記の要素が要約内に含まれて		

文書作成スキルを定着させるには、研修やテキストで学ぶだけではなく、自分が書いた文書を第三者にフィードバックしてもらうことが有効です。課題・改善点を把握して、文書作成を繰り返すことで、実践的な力が身につきます。

# 昇格論文評価サービス

経験豊富な講師が論文を通じて「組織運営に関わる知識」や「考え方」を客観的に評価

上司評価や仕事の成果による評価だけでなく、「あらゆる部署や現場で活躍できる人材か」を外部視点で見極めることができます。

- テーマ** 管理職の役割認識 / 管理職の取組課題 / 上級管理職の役割認識 / 人材構成と調達 / リスクマネジメントなど

**価格** 利用料: 1題1回受検 ¥33,000~/名 企画費: ¥165,000～



# 意識調査・アンケート分析

貴社の目的をふまえたアンケートを企画し、  
1カ半月～2カ月で分析結果を報告

自組織の課題が分からない、何から着手したらよいか分からないといったお悩みを解決します。人材育成体系構築・人事評価制度の見直しに活用できます。

**設問数** 20問程度

**価格** 企画設計・実施・分析レポート作成1式 ¥330,000～



## 実施事例

管理職向け セルフチェック 設問例	01.課題発見	自社の目指す姿と現状とのギャップを認識している
	02.部下育成	自分や自部署が評価する行動とはどのようなものかを部下に伝えている
	03.リスク管理	外部環境の変化によって、事業が継続不能になった時のことを想定している
	04.リーダーシップ	目標達成のために、自らが率先垂範している
コンプライアンス 意識調査 設問例	あなたは、自社の倫理行動規範又はコンプライアンス基本方針を知っていますか。また、理解していますか	
	あなたは、自社の他従業員がコンプライアンスを意識して行動をしていると思いますか	
	あなたは、仕事を進めるうえで必要な法令、社内規程、マニュアル等のルールを理解していますか	

# 360度評価アセスメント

上司・部下・同僚からの多面的な評価で  
個人と組織の強みと課題を見える化

個々人の行動変容やスキルアップ、マネジメント人材育成につなげ風通しの良い組織をつくれます。管理職昇格の判断材料の1つとしてもおすすめです。

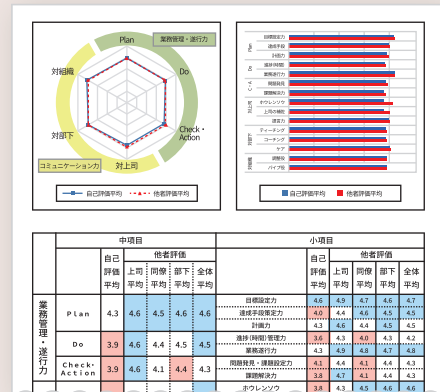
**設問数** 45～48問

**価格** 初期費用:¥0 利用料:¥16,500/名

※10IDからご利用いただけます  
※カスタマイズは別途お見積りいたします



## アウトプットイメージ



## 設問カテゴリ

人間力・ マネジメント力	01.セルフマネジメント	模範となる行動/セルフコントロール/高い視座
	02.Plan・Do	方針・目標設定力/遂行力/目標達成力
	03.Check/Action	課題分析力/課題解決力
コミュニケーション 組織運営力	01.対上司・対他部署	上司の補佐/提言力/調整力
	02.対部下	部下指導・育成/フォロー・ケア/チーム運営
	03.リスク管理	コンプライアンス/リスク管理

# 特性アセスメント giraffe (ジラフ)



## 潜在的な志向、価値観・モチベーション要素、活躍しやすい環境、考え方・行動特性などを可視化

個性を見える化し、採用・配置・教育などのお悩みを解決します。採用面接、人材配置、育成方針の立案などにお役立ていただけます。

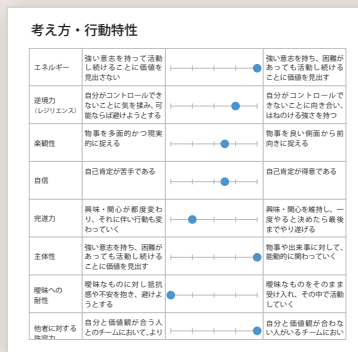
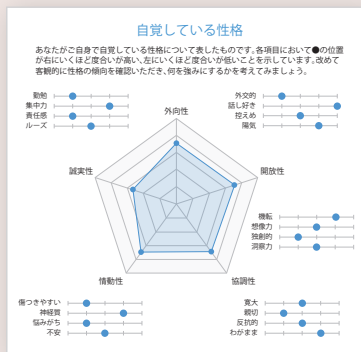


**設問数** 114 問

価格	利用し放題プラン	回数(チケット)プラン	組織分析レポート
	¥1,584,000/年	¥19,800/10回	¥110,000/部

※利用し放題プラン、及び回数プランいずれもチケットの有効期限はアカウント発行後1年間です

### アウトプットイメージ



### 設問カテゴリ

- 01. キャリアタイプ志向性  
安定と保障/純粋な挑戦/社会への貢献 など
- 02.モチベーションの源  
専門性/やりがい・達成感/使命感/承認欲求 など
- 03. チームでの役割  
配慮/育成/ビジョン/課題遂行
- 04. 判断志向  
論理性/直感/経験
- 05. 共感力  
視点取得/被影響性/想像力/自己指向的反応 など
- 06. 自覚している性格  
外向性/開放性/協調性/情動性/誠実性
- 07. 考え方・行動特性  
エネルギー/逆境力(レジリエンス)/楽観性/完成力 など
- 08. 会社に対する満足要素  
興味深い仕事ができる/手応えのある仕事ができる など

## ハラスメントリスクアセスメント

### 従業員の意識、間接的な行動の有無・知識も含めたハラスメントリスク度、組織の状態、要因や背景を見える化

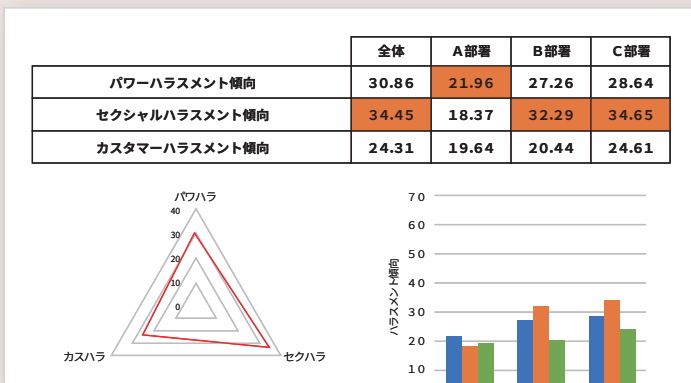
潜在的なリスクと顕在化した課題を明らかにします。そのため、自組織の現状に合わせた有効な対策を立てられるようになります。

**設問数** 各人の認識、意識の調査 40 問 + ハラスメント知識のテスト 5 問 ~

**価格** 初期費用: ¥0 利用料: ¥1,650/名 ※50ID からご利用いただけます ※カスタマイズは別途お見積りいたします



### アウトプットイメージ



### 設問の概要

- 01. 組織のハラスメント防止状況についてのアンケート  
例: 職場風土や相談窓口に対する認識 など
- 02. ハラスメントの行為認識や間接的な行動の実態調査  
設問例: 次のような言動・行為がありましたか?
- 03. ハラスメントに関連する内容についての意識調査  
設問例: 自身の怒りを制御できていますか?
- 04. ハラスメント知識に関するテスト  
例: ハラスメントの正誤判断、定義理解 など

### 活用のポイント

アセスメントからその後の教育まで一貫して提供できるため、自組織の課題をふまえた実践的な対策を実現します。

# 不正リスクアセスメント

顕在化した事象だけでなく、潜在的な状況に関する質問により、不正のリスク傾向を分析

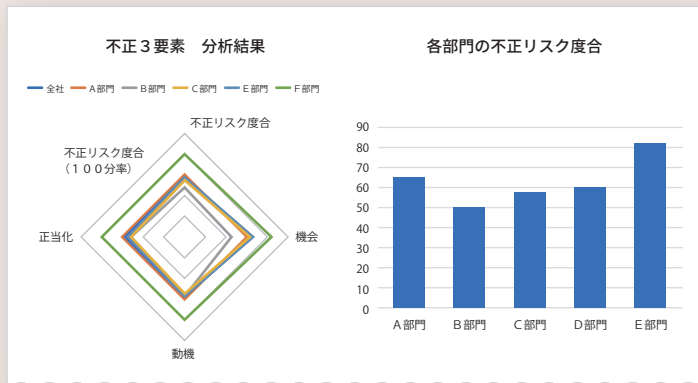
職場の状況を見える化し、当事者意識を醸成することで、不正の起きにくい健全な組織づくりを支援します。

**設問数** 40問 + 知識テスト5問～

**価格** 初期費用:¥0 利用料:¥1,650/名 ※50IDからご利用いただけます



## アウトプットイメージ



## 設問の概要

01. コンプライアンス意識、業務リスク、職場風土などに関する意識調査
02. 不正への認識や、間接的な行動の有無について
03. 社内ルールや業務手順の遵守に関する認識度合い

### 活用のポイント

本サービス実施後の階層ごとのおすすめ施策について、Webでご紹介しております。ぜひアセスメントとセットでご活用ください。



# エンゲージメント診断

エンゲージメント向上のための課題を可視化し、人材が定着し成長する、活気ある職場づくりに向けた第一歩を後押し

採点式のアンケートにより、傾向を集計。同時に、複数選択式や自由記述式の質問項目により要因を分析。エンゲージメント向上のための対策立案を支援します。

**設問数** ライトプラン 40問 ※その他プランはWebよりご確認いただけます

**価格** 初期費用:¥55,000 利用料:¥2,310/名 ※50IDからご利用いただけます ※カスタマイズは別途お見積りいたします

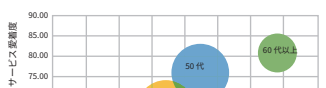


## アウトプットイメージ

### ■ 主要項目点数

	全体	男性	女性
回答数	322	212	100
		67.9%	32.1%
組織への共感と信頼	58.91	60.30	56.56
仕事への意欲	64.92	66.51	61.32
働きやすさ	65.94	66.36	65.60
マネジメントの納得感	64.98	66.69	62.20
業務負荷の健全性	63.81	65.04	61.57
社内制度の満足度	57.65	58.89	55.32

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
組織への共感と信頼	50.00	60.00	67.28	76.76	81.25
仕事への意欲	17.37	30.77	34.14	45.99	68.27



## アセスメント実施後のエンゲージメント向上対策提案事例

### 01. 上司によるキャリア支援面談

次の半年間でどのような経験を積んでゆくかをすり合わせることで、部下が仕事に意義を感じ貢献意欲を持てるよう促します。なお、得意分野やキャリア希望をシステム入力し「人材を見える化」しておくと、面談前の情報収集はもちろん、組織全体の人材を把握しやすくなります。

### 02. 管理職との個別面談によるマネジメント支援

個別面談を通じて業務上の課題や部下との関係性を丁寧にヒアリングし、組織の現状に即したマネジメント上の助言を行うことで、主体性や影響力の向上を図ります。

### 03. 調査結果レビュー、改善ツール、動画教材等の情報発信

調査結果を組織全体で共有し、改善ツールや動画教材を活用した継続的な情報発信を行うことで、自律的な行動変容と前向きな職場風土の定着を促します。人事サポートシステムを活用することで、各種資料や動画教材を展開することも可能です。

# DXリテラシーアセスメント

## DXリテラシー標準に準拠。組織全員のDXマインド・スタンスとリテラシーを可視化

DX人材が足りない、バラツキがあるといった漠然とした課題を整理し、DX教育の最適化を支援します。

**設問数** 約 50 問

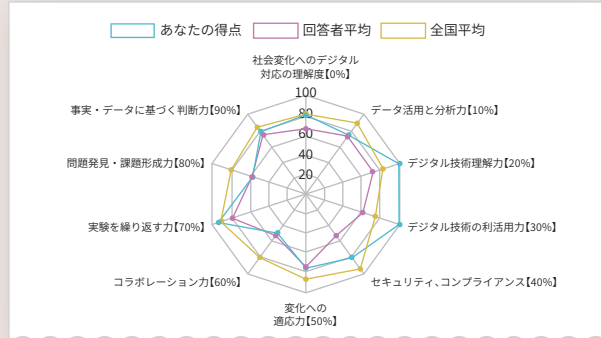
**価格** 初期費用:¥0 利用料:¥3,300/名 ※カスタマイズは別途お見積りいたします



### アウトプットイメージ

	得点率	判定	コメント
社会変化へのデジタル対応の理解力	<b>81.3%</b> (全国平均: 79.8%)	<b>B</b>	あなたは社会で起きている変化や顧客行動にどのような変化が起きているか理解しています。それらの変化に対し、デジタルを活用してどのように対処できるか考えられるスキルを持っています。現状のスキルを活かし、まずは身の回りでそんな課題があるか、一度考えてみるとよいでしょう。
データ活用と分析力	<b>75.0%</b> (全国平均: 82.2%)	<b>C</b>	あなたはデータの基本的な見方と分析の手順等について、まだ自分でも分からないことが多く残っているようです。データ分析を学ぶうえでネックとなるのは統計の関連用語です。聞きなれない言葉が多く、最初は戸惑われるかもしれませんが、まずは統計の基礎をあらためて学び、基本的な用語の意味を押さえればデータ分析で行えることも徐々に増えていくでしょう。
デジタル技術理解力 (AI、クラウド)	<b>100%</b> (全国平均: 82.2%)	<b>A</b>	あなたはAIの技術、クラウドサービスの概要をよく理解しています。AIの仕組みを理解し、AIができること、できないことを知っています。DXを進める上でいずれも重要な技術ですので、業務にどのように適用するか活用するイメージを具体化するとよいでしょう。

### 項目別得点分布レーダーチャート / 適性レーダーチャート



### 回答と解説

変化への適応力 [50%]	(全国平均: 86.5%)	得点率 <b>75.0%</b>
コラボレーション力 [60%]	(全国平均: 78.9%)	得点率 <b>50.0%</b>
実験を繰り返す力 [70%]	(全国平均: 90.9%)	得点率 <b>93.8%</b>

正誤	設問	内容
		【問題】 あなたは、どちらの業務の進め方が得意ですか。あてはまるものを選んでください。  ①自分が取り組む業務に興味を見出し、「こうした」「こうすべきでは」という想いをセットしてから取り組むことが自分にはあっている。 ②自分で考えながら取り組むよりも、上司から言われたことやルールを踏まえて対応する方が自分にはあっている。
○	No.1	【回答】 ① 【正解】 ②

### 設問カテゴリ

- 01. DXマインド・スタンス 変化への適応力/コラボレーション力/実験を繰り返す力/問題発見・課題形成力/事実・データに基づく判断力
- 02. DXリテラシー 社会変化へのデジタル対応の理解力/データ活用と分析力/デジタル技術理解力/デジタル技術の利活用/セキュリティ、コンプライアンス

### 活用のポイント

オプションで、組織分析結果をご提供できます。これにより、組織内における人材タイプの分布を把握できるため、DX推進に向けて適切な人材の選抜、育成計画の作成、能力開発を進めることが可能になります。

お問合せはこちら

info\_tokyo@insource.co.jp

0120-800-225

ホームページ

インソース

検索

https://www.insource.co.jp



※掲載価格はすべて税込です