



社員一人ひとりの

知識とスキルの現状を

「可視化」する

特許取得

「スキルの可視化」で特許取得

特許取得

「研修レコメンド」で特許取得

こんなお悩みありませんか…？

教育計画を見直したいが、先行きが見えず、
何から手をつけたらよいか分からない…

社員が自身のスキルを正しく自己認識できていない

評価面談の時期に課題が浮彫りに…
上司からのフィードバックに部下が納得していない

コロナ禍による業務の変化で、スキルセットが変わりそう？
これからの時代どんなスキルを身につけさせるべき？

お悩み解決のヒントをご紹介します!

「変則勤務が当たり前になり、社員の現状や成長度合いが見えづらくなった」

「評価面談を前にして、上司が部下の状況を正確に把握できていない」

「教育計画を見直したいが、何から手をつけてよいか分からない」

これらのお悩みを解決する答えは、ずばり

社員一人ひとりの知識・スキルの 現状を「可視化」することです。

働き方が変わり続ける今、

御社の社員に正しい自己認識を促す方法の参考になれば幸いです。

01 教育計画を見直したいが、 先行きが見えず、 何から手をつけたらよいか分からない…

まずは“現在地を知る”ことから 始めてみませんか？

社員の現状が見えない中で教育計画を立てることは、至難の業です。効果的な教育設計手法において、まず最初に行うべきは分析であり、「対象者の現実と理想のギャップ」を把握することは欠かせません。まずはしっかりと現状を把握し、社員一人ひとりの現在地と、組織としての現在地を知ることが重要になります。



02 評価面談の時期に課題が浮彫りに… 上司からのフィードバックに 部下が納得していない

お互いの“認識のズレをなくす” ことが重要です

上司からのフィードバックが納得されにくい原因のひとつに、上司と部下の間の「認識のズレ」が挙げられます。評価結果を「上司の主観」だと捉えてしまい、フィードバックを素直に受け止められないケースが出てきます。できる限り客観的な指標を用いて、お互いの認識のズレをなくすことが重要です。



03 社員が自身のスキルを 正しく自己認識できていない

「成長度合の可視化」を 行いましょう

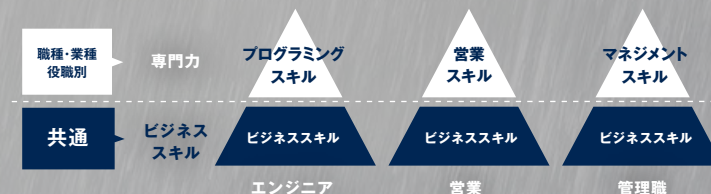
組織が求める成果を出すために、それに必要な知識やスキルが身についているか。このような自己認識ができていない社員はごくわずかです。社員の現状を正しく認識し、社員一人ひとりの実態に即した目標を策定して実践につなげることが重要であり、それが組織の成長へつながります。まずは自己認識のために、学びが定着しているかを可視化する必要があります。社員が目指すべき姿に向かい、意欲を持続させるためにも定期的に可視化しましょう。



04 これからの時代 どんなスキルを身につけさせるべき？

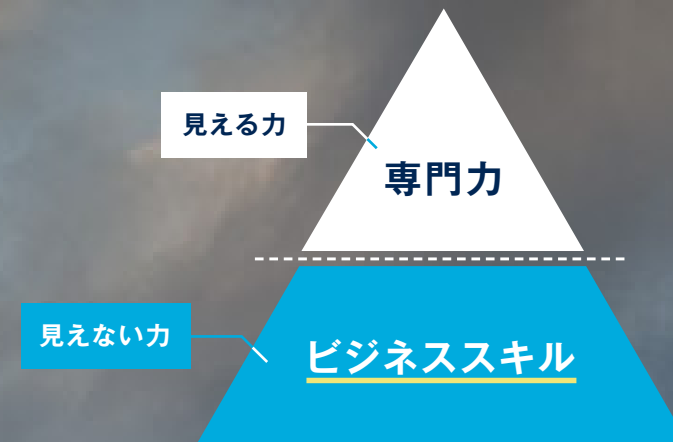
どんな状況下でも、必要な 「ビジネススキル」は変わりません

ビジネススキルとは、「組織の中で期待される成果を出し続けるために必要な知識・スキルのうち、職種・業界・役職を問わず共通して必要になる基礎力」のことです。いくら高い専門力があっても、実際に業務を遂行する上で必要となるのは、「計画力」「タイムマネジメント力」「コミュニケーション力」などの基礎力です。柔軟な変化対応が求められる今、このようなビジネススキルの重要性が高まっています。



まずは見えにくい ビジネススキルの可視化から

専門力に見える力であるため、上司が仕事の成果を通じて容易に把握できます。それに対し、「ビジネススキル」は成果からは見えにくいものです。しかし、土台である「ビジネススキル」が十分に身についていないと、その専門力を発揮しきれないばかりか、習得できる専門力の幅も狭まってしまいます。専門力の土台を形成するためにも、「ビジネススキル」がどのくらい身についているか、把握する必要があります。



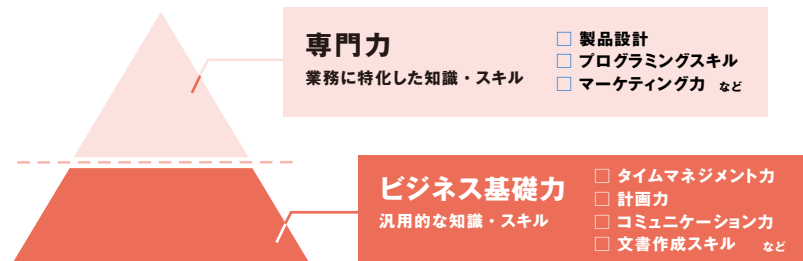
- ・現在地を知る
- ・認識のズレをなくす
- ・成長度合いを可視化する
- ・ビジネス基礎力を把握する

これらを実現するために、
知識・スキルを可視化してみませんか？

「知識・スキルの可視化」で必要なこととは？

社会人に必要な知識・スキルの全体像の理解

まずは、専門力と基礎力について、社員がどの程度身につけているかを把握する必要があります。



これまでの業務経験の把握

自社で求められる知識・スキルに対して、社員がどの程度身につけているかを把握する必要があります。

知識・スキルの可視化につながる情報例

- 人事評価結果
- 昇給・昇格の履歴
- 役割履歴
- 業務履歴
- 本人・上司が認識する強み・弱み
- 過去の職歴(中途採用者)
- 目標達成実績
- 配属履歴
- 取得資格
- 本人の志向 など

これらを客観的・視覚的に可視化しましょう!

「可視化」できないと…

- ・本陣のレベルと教育・研修レベルのアンマッチ
- ・人材育成施策への本人のやらされ感

最終的に…**学びへのモチベーションが低下**

可視化によって社員と会社(組織)で、**「本人の持っている知識・スキルの認識」**を一致させ、**「共通の課題認識」**のもと、人材育成に取り組むことが重要です。

どんなに素晴らしい景色を見たくても、自分が今いる場所が分からなければ、行き先を決められず、進むべき方向や行き方を判断することはできません。組織においても現状を正しく認識し、社員一人ひとりの実態に即した目標を設定し、実践につなげることが重要です。

ビジネススキル可視化には、「アセスメントツール」がおすすめ!

「可視化」の重要性についてご理解いただけただけでしょうか。
 しかしながら、「知識・スキルの可視化につながる情報が残っていない」、
 「上司が部下の業務状況を、正確に把握していない」などの状況もあるかと思います。
 そういった状況におすすめなのが、**人材アセスメントツール**です。

客観的な指標に基づき、
 社員一人ひとりの知識・スキルを
 「可視化」できます。

▼可視化の手段をまとめました

手段	客観性	一貫性	運用の 容易さ	特長
現場の上司による評価	△	△	○	可視化の客観性・一貫性を担保するには、評価する側の育成が必要
本人による経験の記録	×	△	○	客観性がなく、内省のタイミングによって、基準がぶれることが多いため一貫性を担保することが困難
自社内製テスト	○	○	×	基準が属人化しないため、客観性・一貫性を担保できるが、テストの作成や見直し、集計の負荷が高い
アセスメントツール	○	○	○	客観的・一貫性を担保でき、システム化されているため、運用の負担が少ない

アセスメントツールなら、**客観性・一貫性のある可視化**が可能です!

テストで可視化! アセスメントサービスのご案内

正しい自己認識を促す

ビジネススキル診断テスト

Biz SCORE シリーズ

Biz SCORE シリーズは、正しい自己認識を促し、社員の成長を総合的に支援する「**ビジネススキル診断テスト**」です。

目指すべき姿に向かって正しく学びが定着しているかを定期的を確認することで、軌道修正の指針にもなります。

さらに、学びに対する意欲の持続にもつながります。

階層別に **3**つのサービスがあります

管理職向け
マネジメント・リーダーシップ診断テスト

Biz SCORE for Managers

全階層向け
ビジネススキル診断テスト

Biz SCORE Basic

内定者・新入社員向け
ビジネススキル診断テスト

Biz SCORE for Freshers

☰ ビジネススキルを網羅したカテゴリ

ビジネスパーソンに必要な知識

Business Knowledge

思考・行動をするための判断材料・基準として必要な最低限の知識

仕事の計画力や進め方

Planning & Control

限られた期間において複数の業務を効率的かつ確実に遂行するための力

コミュニケーション力

Communication

1人で簡潔する仕事はほぼ無い。円滑な業務遂行のために、相手にこちらが意図した行動をとってもらう力

思考力

Thinking

現状を正しく認識する、本質的な課題を把握する、最適な解決策を検討するなど、行動の土台として必須の考える力

🔄 PDCAを回す運用の仕組み

テストは受検して終わりではなく、課題を認識し、成長に向けた具体的なアクションにつなげることが重要です。

Biz SCORE シリーズでは、受検結果の自己認識に加え、次のアクションを促す目標設定まで支援します。

📄 受検

ビジネス基礎力を、テストによって診断

💡 自己認識

受検結果シートにより、自身の知識・スキルを可視化

🚶 実践

フィードバックシートにより、適切な課題把握と目標設定を支援

🚩 目標設定

設定した目標の達成に向けて実践支援

診断テスト概要



受検方法
会場/Web



テスト形式
多岐選択式



出題数
20~100問



受験時間
90分

*受検方法は、ご契約内容によって異なります

実務に役立つ問題が盛りだくさん

知識やスキルを診断する手段は、下記のようにたくさんあります。
ご紹介のBiz SCORE シリーズは、実務と直結する問題を得意とし、
ビジネスパーソン必須の基礎知識問題も豊富です。

【参考】知識やスキルを診断する手段

- 知能指数(IQ など)
- 感情指数(EQ など)
- 性格診断(TEG など)
- 適正検査(SPI など)
- 言語能力試験(TOEIC)
- 一般常識試験
- 専門知識試験
- ビジネススキル診断(Biz SCORE Basic など)

問題例

営業部のAさんは自身の業務について上司に報告しようとしている。
以下の文章を読み、設問に答えよ。

Aさん 「部長、報告があるのですが、今お時間よろしいですか?」
上司 「いいよ」
Aさん 「ありがとうございます。委託先の印刷会社で機械の故障があったらしいです。
今月の納品部数が足りなくなるかと思っておりますので、対応が必要かと思っております」
上司 「それだけだと判断が難しいな。もう少し詳しく教えてもらえる?」
Aさん 「えーと..」

【設問】Aさんの報告をよりわかりやすくするための指標として、適切なものを「○」、不適切なものを「×」、
とした場合、適切なものは次のうちどれか。
(ア) 解決策・代替案を考えてから話す。
(イ) 事実と自分の意見を区別する。
(ウ) 結論から話す。

- 1.(ア)○ (イ)○ (ウ)○ 2.(ア)× (イ)× (ウ)○
3.(ア)○ (イ)× (ウ)× 4.(ア)○ (イ)× (ウ)○

受検後は・・・



すぐにお届け! 受検結果シート

自身の現状が一目で分かる診断結果を、受検後1時間以内にお届け。
「全受検者」と「同職種・同年齢の者」の中における自身の位置を正確に把握できます。
またスコアの傾向から、今後の具体的なアクションを提示します。



1 総合スコアと総評

…受検者のスコアがすぐわかる

2 カテゴリごとの傾向

…受検者に起こりうる行動パターンがわかる

3 分布

…全体における受検者の位置がわかる

4 テーマ別推奨アクション

…各テーマに必要な取り組みがわかる

テストで可視化! アセスメントサービスのご案内

適切な目標設定までサポート!

受検的に実施する「自己分析結果」実際の「受検結果」のズレを、カテゴリごとに数値化したフィードバックシートもお届け。このズレを環識することが、適切な課題担と目標設定につながります。
また、上司と部下の間での共通指標にもなります。

課題が分かったら、連動する研修で強化!

各カテゴリやテーマは、当社の後サービスとも連動しています。
受検者一人ひとりの日標達成に最適な研修がすぐに分かります。

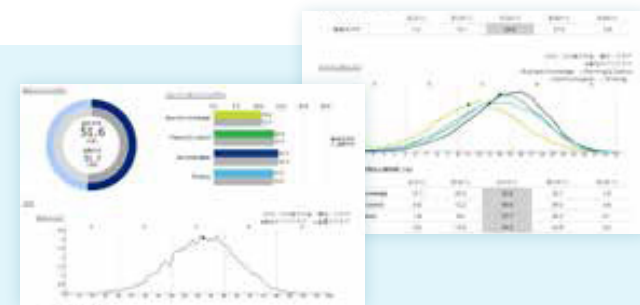
組織全体の傾向も見える!

管理画面から全国平均と自社平均の比較ができるため、

自社の強み・弱みを把握できます。

さらにCSVデータの活用により、自社の中でも部門・役職・入社年次など

セグメントごとの分析も可能です。



管理職向け

マネジメント・リーダーシップ診断テスト Biz SCORE for Managers®



受検方法

Web受検

(24時間受験可能)

テスト形式

多岐選択式

出題数

20～30問

受検時間

90分

出題カテゴリ

1 仕事の計画力や進め方

Planning & Control

ビジョン・方針・戦略 改善 など

2 コミュニケーション力

Communication

傾聴・理解 メンバー育成 など

3 思考力

Thinking

状況把握力 構想力 など

4 ビジネスパーソンに必要な知識

Business Knowledge

アカウンティング 経済・市場 など

問題サンプル

A社ではその後、報告されていない別のご不満に対応できていないことがわかった。

顧客からの問い合わせに関して「商品に関する問い合わせへの回答が正確ではない(誤りがある、不十分である)」という問題である。これは特定の顧客というより全国的に発生している事象である。自部門で完結できる回答についてはあまり問題が発生していないのだが、他部門から回答してもらった場合にしばしば問題が発生している。しかし自部門の問題として記録されず、報告されていないことが判明したのだ。

あなたは自社が顧客重視でない、あるいは主体性が低いことにあらためて不安を感じたが、気を取り直して回答が正確でない問題の原因分析を始めた。

この状況を元に部下とともに原因分析ミーティングを行った。最終的には仮説を検証して対策を立案する必要があるがまずは仮説の立案である。部下の考えた以下の仮説の中から選ぶとしたら最も可能性が高いのはどれか。

選択肢① 部門間の連携の仕組みが機能しておらず、回答管理ができていない。

選択肢② 2013年を境に顧客の属性が変わり、顧客側の理解力不足をサポートできていない。

選択肢③ OEM製品について顧客が以前に比べて小さな問題でもご不満を感じるようになってきているが、小さな問題が発生しないような品質管理ができていない。

選択肢④ 組織変更が頻繁にあるためご不満への改善対応が遅れている。

全階層向け

ビジネススキル 診断テスト Biz SCORE Basic



受検方法

Web受検

(24時間受験可能)

テスト形式

多岐選択式

出題数

100問

受検時間

90分

出題カテゴリ

1 仕事の計画力や進め方

Planning & Control

目的・目標 計画 業務管理 など

2 コミュニケーション力

Communication

傾聴 ネゴシエーション など

3 思考力

Thinking

数的処理 解決策立案 など

4 ビジネスパーソンに必要な知識

Business Knowledge

財務・経理 時事問題 など

問題サンプル

営業部のAさんは自身の業務について上司に報告しようとしている。

以下の文章を読み、設問に答えよ。

Aさん 「部長、報告があるのですが、今お時間よろしいですか？」

上司 「いいよ」

Aさん 「ありがとうございます。委託先の印刷会社で機械の故障があったらしいです。今月の納品部数が足りなくなるかと思しますので、対応が必要かと思います」

上司 「それだけだと判断が難しいな。もう少し詳しく教えてもらえる？」

Aさん 「えーと..」

【設問】Aさんの報告をよりわかりやすくするための指標として、適切なものを「○」、不適切なものを「×」、とした場合、適切なものは次のうちどれか。

(ア) 解決策・代替案を考えてから話す。(イ) 事実と自分の意見を区別する。(ウ) 結論から話す。

1.(ア)○ (イ)○ (ウ)○

2(ア)× (イ)× (ウ)○

3.(ア)○ (イ)× (ウ)×

4(ア)○ (イ)× (ウ)○

内定者・新入社員向け

ビジネススキル 診断テスト

Biz SCORE for Freshers®



受検方法

Web受検

(24時間受験可能)

テスト形式

多岐選択式

出題数

60問

受検時間

90分

出題カテゴリ

1 仕事の計画力や進め方

Planning & Control

目的・目標 振り返り など

2 コミュニケーション力

Communication

ビジネスマナー 口頭伝達 など

3 思考力

Thinking

情報収集 関係把握 など

4 ビジネスパーソンに必要な知識

Business Knowledge

経済・経営 マーケティング など

問題サンプル

宛先 ▲▲▲▲@■■■■.co.jp

件名 会議

関係者各位様

いつもお世話になっております。

××の〇〇でございます。

5月15日(火)の定例会議について連絡いたします。

以下の日程で定例会議を行いますので、ご確認していただくとともに、当日は在宅勤務者がいるため、各自PCかタブレットをお持ちください。

記 -----

【日時】5月15日(火) 10:00~11:00

【場所】第3会議室

【持ち物】PCまたはタブレット

右の図は、新入社員Aさんが作成した社内に送信するメールの文面である。修正する必要のない項目の組み合わせとして適切なものは、次のうちどれか。

(ア) 件名

(イ) 宛名

(ウ) 挨拶文

(エ) 前置き

(オ) 本文

(カ) 別記

(キ) 結び

選択肢① (ア)(ウ)(エ)

選択肢② (イ)(オ)(キ)

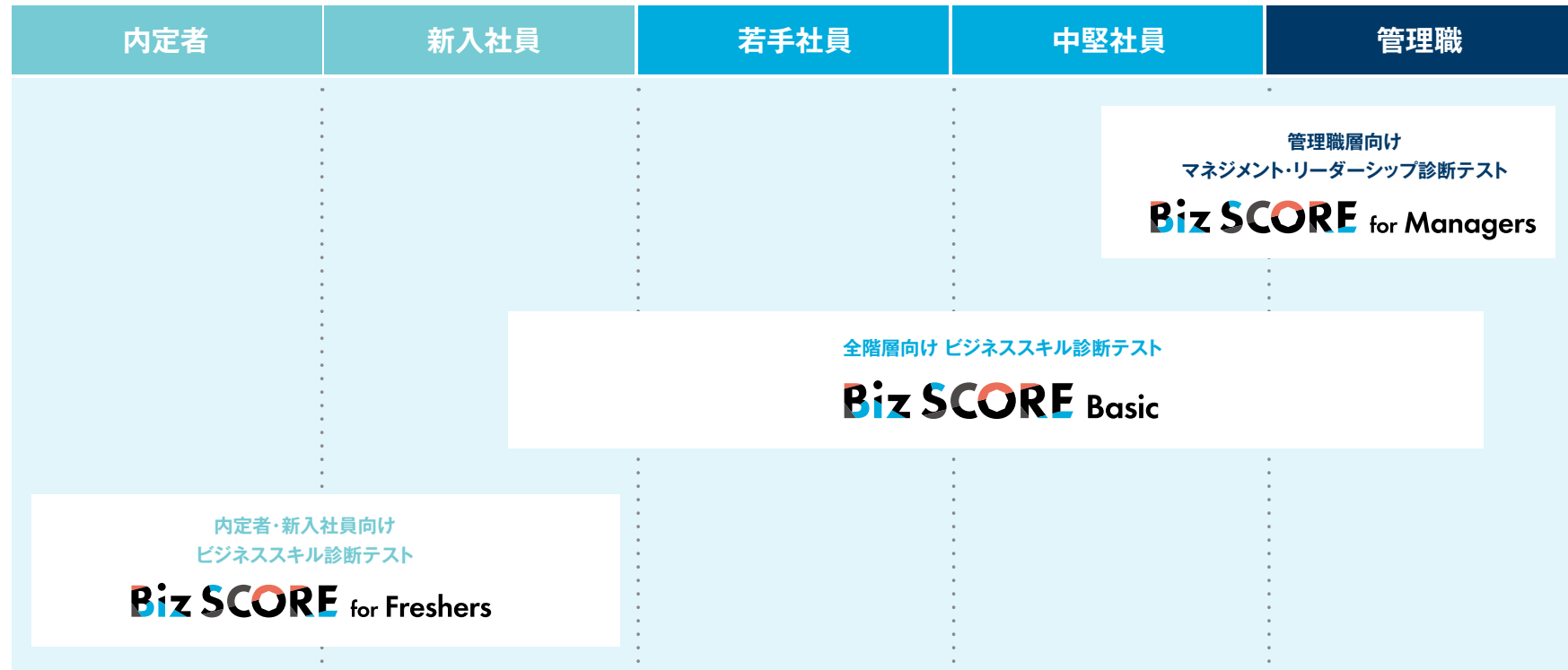
選択肢③ (ウ)(オ)(カ)

選択肢④ (エ)(カ)(キ)

Biz SCORE シリーズの位置づけ

目的に応じ、3つのサービスから選択できます

受験チケットは共通のため、目的に合わせて無駄なく受験可能



Biz SCORE シリーズの位置づけ


各アセスメントサービスの特長と違い

	Biz SCORE for Freshers	Biz SCORE Basic	Biz SCORE for Managers
目的	入社1年目のビジネスパーソンに求められるビジネススキル・知識を網羅的に診断	全てのビジネスパーソンに求められる ビジネススキル・知識を網羅的に診断	管理職層のビジネスパーソンに求められるリーダーシップ力・マネジメント力を網羅的に診断
対象	内定者～新入社員	全階層	管理職層
診断項目	4カテゴリ 20テーマ		
時間	90分		
出題数	60問	100問	20問
出題形式	多肢選択式		
回答方法	多肢選択式		
受検方法	Web	Webまたは会場 (定額制)	Web
結果帳票	個人	個人別受検結果・組織別傾向CSVデータ	
	組織		
消費チケット枚数	1チケット/1回		2チケット/1回



Biz SCOREシリーズ Basic Managers Freshers は、共通のチケットで受検できます!

Biz SCORE シリーズ を導入されたお客様からこんな声をいただいております。



人事・教育担当者の声

「在宅勤務で社員の様子が把握しにくい状況でしたが、Biz SCORE Basicを導入して社員の傾向が見えてきました。今後の教育計画を作成するにあたりこの受検結果を参考にしたいと



人事・教育担当者の声

「社員にどの研修を受けさせるか、迷っていました。社員全員で受検してみたところ、個人の能力を定量的に見ることができました。社内で何を強化していけばよいかの把握でき、研修の受講計画作成に役立ちました。」



受検者の声

「経済など、ニュースで単語を聞くことはあっても詳細までちゃんと理解していないと改めて感じました。もう少し知識をつけたいと思います。」

状況が見えにくい今だからこそ スキルの可視化に着目してみませんか。

お問い合わせはお気軽に

ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111

(平日)9:00~17:30

✉ ad-info@all-different.co.jp