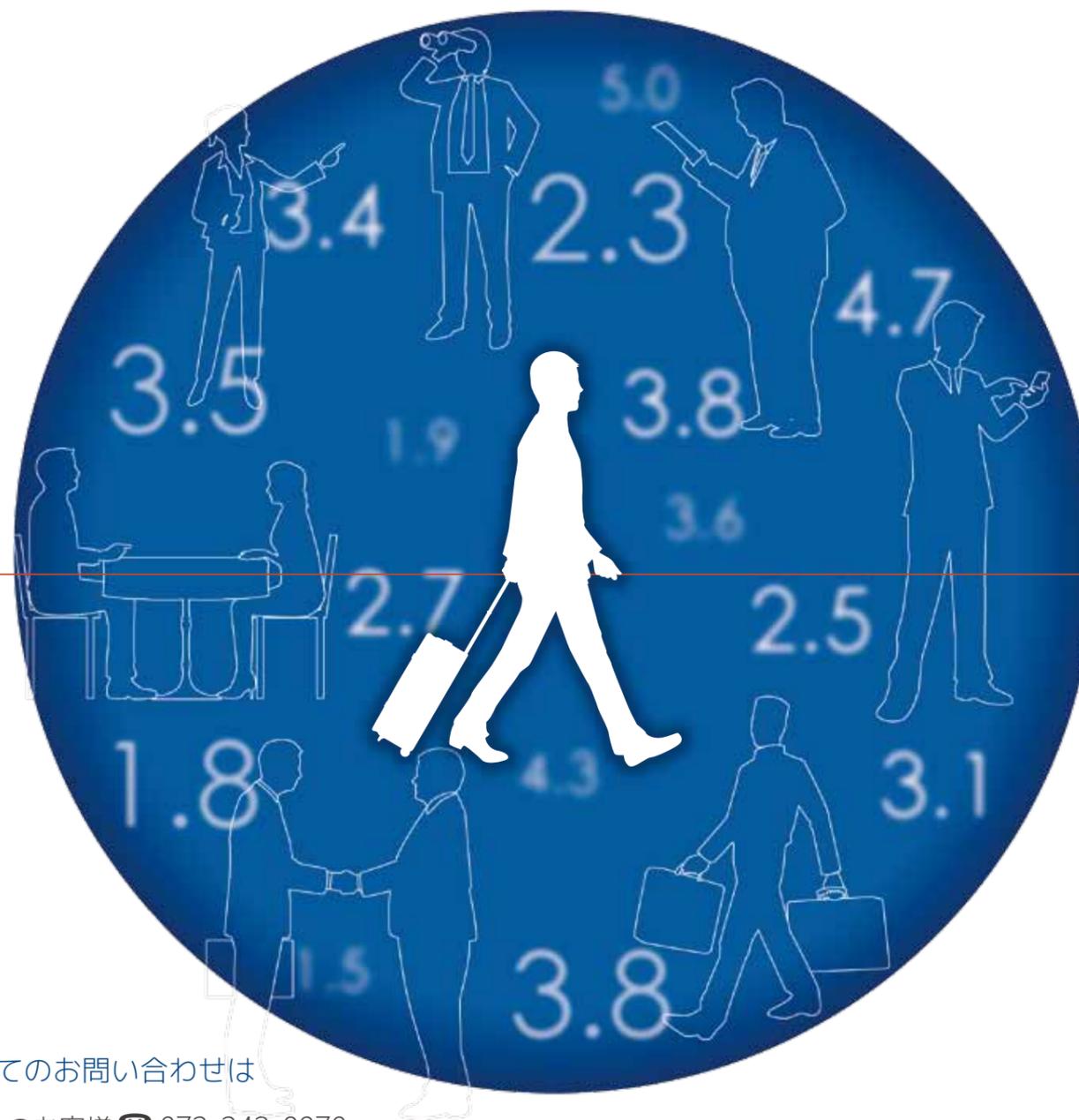


INBAS

202410©株式会社 インバスケット研究所



スコアリングのご案内
Inbasket Scoring Guidance

その他サービス、各種教材についてのお問い合わせは

東日本のお客様 ☎ 03-5579-6555 西日本のお客様 ☎ 072-242-8970

✉ houjin@inbasket.co.jp

株式会社インバスケット研究所

東京本社 / 〒135-0064 東京都江東区青海 2-4-32 タイム24ビル 17階
大阪本社 / 〒599-8237 大阪府堺市中区深井水池町 3152 KU 深井オフィスビル 4階

株式会社 インバスケット研究所
Inbasket Research Institute, Ltd.

人の行動を数値化すると 社会が変わると思いませんか？



私たちインバスケット研究所は、変わると信じています。
人の成果はすべて行動（プロセス）の結果として成り立っており、
行動（プロセス）を科学的に分析し、数値化することで、
成果が上がらない原因の解明が可能だからです。
体調不良の原因を解明するために検査を行うように、私たちは
今まで行われていなかった「人の行動の数値化」を実現し
これを通じて社会をよりよく変えるための挑戦を続けています。

インバスケットが活用できるシーン

入社時、採用時の選考試験として

受験者のモチベーションアップに

社内研修・部署教育などに

インバスケットとは

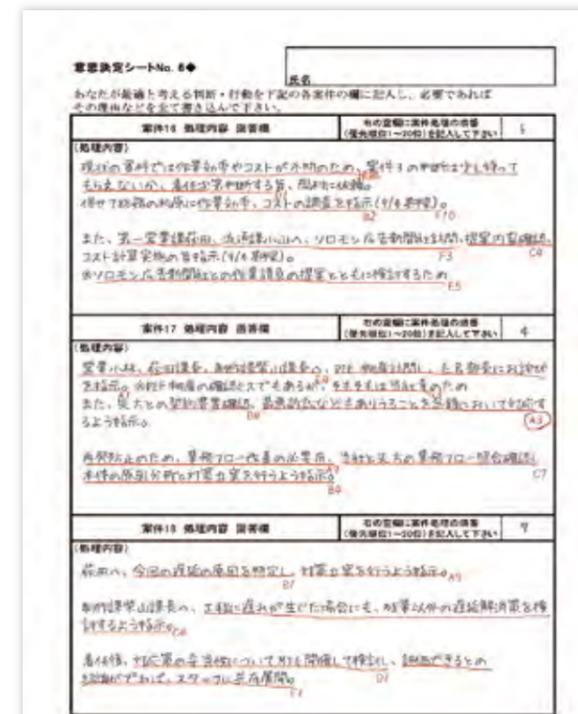
結果ではなくプロセスを測定することで、受験者の能力値ごとの強み弱み、現場での能力発揮度を明確化できるアセスメント・ツールです。

受験者は架空の企業で課長や部長など、現在の一つの役職になりきり制限時間内に多数の案件を処理します。特定の業界知識や専門技能を測るツールではないため、分野や業界を問わず幅広くご利用いただけます。また、能力値ごとに発揮度がわかることから受験者のモチベーションアップやトレーニングの方向付けにも最適です。

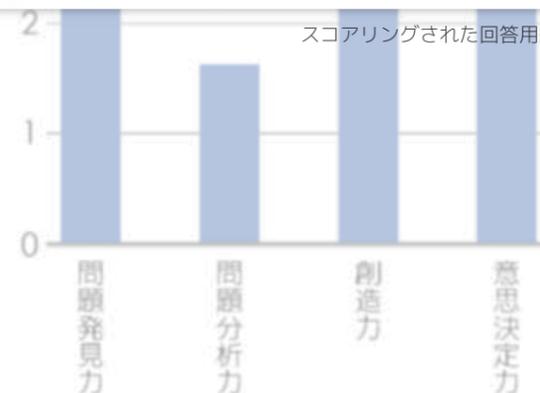
スコアリングとは

インバスケット試験で受験者が記入した回答から、判断や行動（プロセス）を表す部分だけを抽出して、数値化する技術を「スコアリング」といいます。

弊社のスコアリングシステムは、受験者の業務遂行能力や仕事の進め方などの発揮度を、独自の技術で分析・数値化し、能力値ごとのグラフとして可視化します。



スコアリングされた回答用紙



スコアリングの特徴

スコアリングは、主に以下のようなシーンでご活用いただけます。

| | | |
|--|---|---|
| <p>選考</p> <p>リーダー、管理職の選抜に 新規卒業者採用・中途採用に</p> | <p>モチベーション アップ</p> <p>自己能力の把握に 次のステップへの意識付けに</p> | <p>研修・教育</p> <p>研修、教育効果測定に 研修選抜に</p> |
|--|---|---|



唯一のアウトプット計測ツール

受験者が実際の現場でどれほどの能力を発揮しているか（仕事の進め方や行動、判断スタイルの癖）を測定します。



自分自身の仕事の棚卸

受験者自身も気付いていない仕事の進め方、判断スタイルの癖などが把握でき、より成果の上がる業務改善の「道しるべ」となることが期待できます。



次のステップのシミュレーション

次位職の業務を受験者が模擬体験し、その際に求められる能力が実際に発揮できているかを、多面的に“評価・測定”するツールです。



他社や業界スコアとの比較が可能

自社内での比較だけではなく、他社スコア、業界のスコアと自社スコアを比較することにより、業界内での自社や受験者のレベルを把握できます。

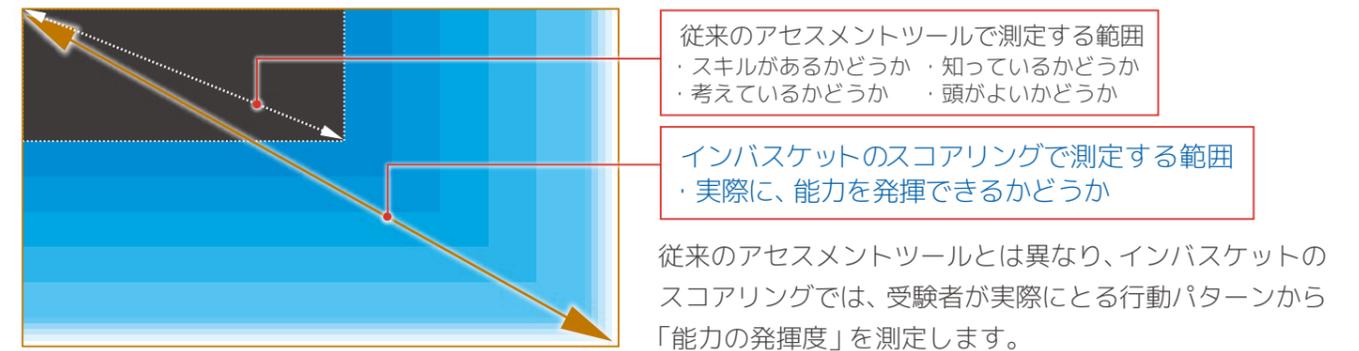


高い信頼性

企業様オリジナルの教材は毎年更新され、流出を阻止するための管理を実施。また、実際との整合性を確認し、スコアリング技術の向上に努めています。これにより、国内外 700 社を超える企業様からの高い信頼を得ています。

インバスケットのスコアリングで 測定できる「行動」 プロセス

従来のアセスメントツールの測定範囲「知っている」「能力がある」から、インバスケットのスコアリングでは「実際に発揮できる」までを、測定します。



評価の基準はコンピテンシー

コンピテンシー(行動評価項目)とは「成果の出る人の行動特性」です。

66のベーシックコンピテンシー
「現状より高い目標を設定し自分で問題を創っている」
「従来の枠組みを破る考え方を示した」 など

高い成果を生み出す人には、共通して見られる行動（プロセス）があります。これをコンピテンシーといいます。一般的な管理者向けのインバケット試験では、ベーシックコンピテンシーとして 66 の行動を測定して点数化し、点数から算出した 10 の能力値をディメンション(評価項目)ごとにグラフ化します。もちろん、貴社独自のコンピテンシーも測定可能です。

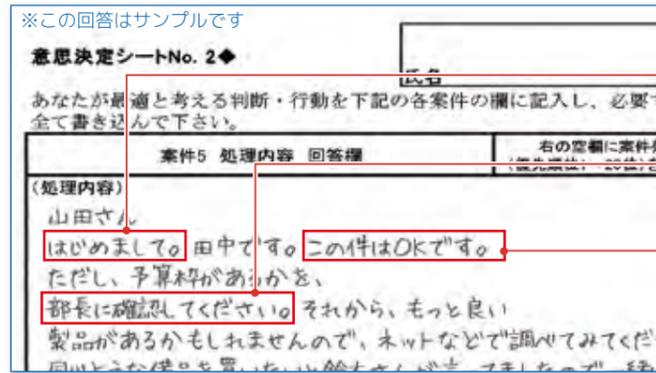
10のディメンション

| | | |
|--|---|--|
| <p>「問題発見力」 目標と現状とのギャップや、本質的な問題、組織の課題を形成する能力</p> <p>「問題分析力」 仮説を立て、それを立証するために必要な情報を効果的に収集したり、問題を究明する能力</p> | <p>「創造力」 従来の枠組みを破る考え方や、様々な情報を合わせた対策やアイデアを出す能力</p> <p>「意思決定力」 的確に判断を下し、その理由を論理的に説明することができる能力</p> <p>「洞察力」 全体の流れや他の案件との関連などを把握し、意思決定や明確な計画を形成する能力</p> <p>「計画組織力」 部下や組織を有効に活用し、効率的・効果的に組織を運用する能力</p> | <p>「当事者意識」 自ら主体的に意思決定を行い、自分またはチームに何が求められているか察知する意識</p> <p>「ヒューマンスキル」 コミュニケーション能力、感受性、コーチング能力などの対人関係スキル</p> <p>「生産性」 限られた時間の中で、効率的に多くの案件を処理する能力</p> <p>「優先度設定」 業務の重要性を考慮して、処理すべき案件の順番を考える能力</p> |
|--|---|--|

※上記コンピテンシーとディメンションは管理職層対象記述式スコアリングの場合です。

インバスケツト研究所のスコアリング技術

回答は、66のコンピテンシーに基づき複数の評価者が行動レベルで全て点数化。このため、貴社独自のコンピテンシーにも対応可能です。



- 「挨拶している」という行動に、1加点します
- 「情報を集めている」という行動に、1加点します
- 「判断している」という行動に、1加点します

※左図はスコアリングのイメージをご理解いただくために、簡素化して説明しています。実際はさらに細かく行動を点数化して測定します。

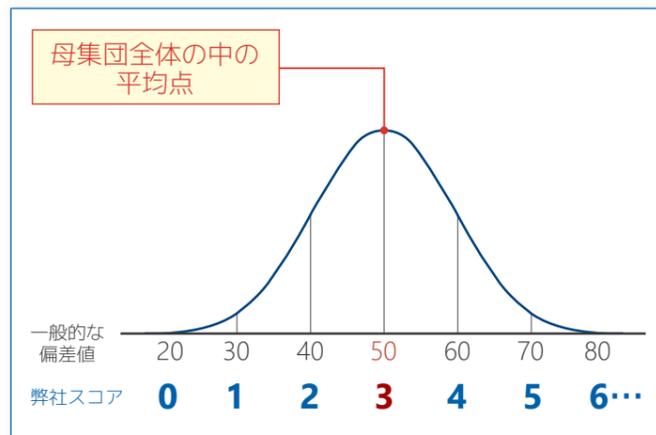
受験者1名について合計3名の専門スタッフが、精密に評価します。



スコアリングは全て人の手で行い、偏りを防ぐため二次評価者が再チェックします。次に総括コメント専門者がコメントを記入して完成です。

この工程を必ず行うことで、弊社スコアリングは、評価の安定性と公平性が保証されています。

受験者の得点から偏差値を算出して、能力発揮度をご報告します。



偏差値とは、母集団の平均と比較して特定の受験者がどの位置にいるのかを確認するための指標であり、試験の得点から算出されます。弊社では、偏差値 50 を 3 としてスコアを算出しています。このため、母集団の平均得点とかけ離れて得点が高い受験者のスコアは、平均を表す 3 のスコアから遠い 5 のスコアを超える可能性もあります。

フィードバックシートの内容

企業様向けに弊社よりお返ししているフィードバックシートの、一般的な記載項目についてご説明します。

| 評価項目 | 評価結果 | 受験者平均 | 平均差異 | 評価項目解説 |
|------------|------|-------|------|--|
| 総合評価スコア | 3.2 | 3.0 | 0.2 | |
| A 問題発見力 | 4.4 | 3.0 | 1.4 | 目標と現状とのギャップや、本質的な問題、組織の課題を把握する能力。 |
| B 問題分析力 | 2.6 | 3.0 | -0.4 | 仮説を立て、それを立証するために必要な情報を体系的に収集したり、問題を究明する能力。 |
| C 創造力 | 3.3 | 3.0 | 0.3 | 従来の枠組みを破る考え方や、様々な情報を組み合わせた提案やアイデアを出す能力。 |
| D 意思決定力 | 2.2 | 3.0 | -0.8 | 過剰に判断を下し、その理由を論理的に説明することができる能力。 |
| E 洞察能力 | 4.3 | 3.0 | 1.3 | 全体の流れや他の案件との関連性などを把握し、意思決定や明確な計画を形成する能力。 |
| F 計画組織力 | 2.9 | 3.0 | -0.1 | 部下や組織を適切に活用し、効率的・効果的に組織を運用する能力。 |
| G 当事者意識 | 3.9 | 3.0 | 0.9 | 自ら主体的に意思決定を行い、自分またはチームに何が求められているかを察知する意識。 |
| H ヒューマンスキル | 3.1 | 3.0 | 0.1 | コミュニケーション能力、感受性、コーチング能力などの対人関係スキル。 |
| I 生産性 | 3.0 | 3.0 | 0.0 | 限られた時間の中で、効率的に多くの案件を処理する能力。 |
| J 優先度設定 | 2.5 | 3.0 | -0.5 | 業務の重要度を考慮して、処理すべき案件の順番を考る能力。 |

インバスケツトスコア見える化

このグラフは、あなたの回答から算出した能力発揮度をあらわした状態で、平均との差異や各能力発揮度のばらつきを示しています。受験者にはどの能力もバランスよく、一定以上に発揮させることが求められます。管理者としては、平均値の50を上回り、各能力発揮度のばらつきが少ないのが理想です。

インバスケツトスコア見える化

このグラフは、あなたの回答から算出した能力発揮度をあらわした状態で、平均との差異や各能力発揮度のばらつきを示しています。受験者にはどの能力もバランスよく、一定以上に発揮させることが求められます。管理者としては、平均値の50を上回り、各能力発揮度のばらつきが少ないのが理想です。

インバスケツトスコア見える化

今回評価した能力発揮度を総合すると、総合評価スコアは平均点を上回っています。能力の発揮度については、ばらつきが見られます。管理者にはどの能力もバランスよく、一定以上に発揮させることが求められます。まずは、発揮度の低い能力を伸ばすようトレーニングをしていきましょう。さらに細かく分析を行うと、背景や前提条件から問題を把握できていました。創造的な発想も持ち合わせています。しかし、分析や仮説に基づく情報収集にスキムレが多いようです。意思決定にも明確さがなく、判断を避ける傾向が見られました。また、関係者を巻き込んで業務を進めることも苦手なようです。業務の進め方については、案件の優先順位を考えて仕事を進めることが苦手なようです。案件によって処理の精度が十分とはいえないものもあるため、本質的に解決されているものはほとんどありませんでした。今後の課題として、次のような点を念頭に置いて業務に取り組まれるとよいでしょう。相対的にみて行動が少なかった意思決定力を発揮させるために、自分自身の判断に自信を持ち相手に明確に伝えることを意識していきましょう。判断にはYES、NOだけでなく、条件付き承認や一任など、いくつかの方法があることを知るとよいでしょう。業務の進め方を見直すために、この業務をやらないことでどんな影響が出るのか、具体的には「なにが失われるのか？」を考えて優先順位をつけていくようにしましょう。

※この分析シートは当問題にのみ有効であり、あなたの能力のすべてを評価しているものではありません。
※分析内容や分析結果などのご質問にはお答えできませんのでご了承ください。

総合評価スコア
下の能力値別評価スコアを基に、管理者に必要とされる能力割合に応じた、弊社独自のウエイトをかけて算出。

能力値別評価スコア
スコアリングされた回答素点に弊社独自のウエイトをかけた偏差値計算で算出。平均との差異や能力発揮度のばらつきが確認できる。

能力値別評価スコア見える化グラフ
赤いライン(平均値)を下回る能力は、充分発揮されていないと捉えられる。

総括コメント
定量的なスコアリングだけでは十分計測できない行動特性も分析することができる。さらに、傾向への指摘や課題に対する助言も記載。

活用方法のご案内

受験者へのフィードバック以外にも、スコアリング結果はさまざまな用途に活用できます。

| 氏名 | 総合評価スコア | 問題発見力 | 問題分析力 | 創造力 | 意思決定力 | 調整力 | 計画組織力 | 当事者意識 | チームワーク | 生産性 | 優先度設定 |
|----|---------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|--------|------|-------|
| 1 | 3.90 | 3.07 | 4.29 | 3.10 | 2.63 | 2.78 | 4.18 | 5.21 | 6.59 | 3.69 | 4.42 |
| 2 | 3.51 | 3.88 | 3.88 | 3.18 | 2.21 | 3.25 | 3.15 | 4.59 | 4.19 | 4.07 | 3.29 |
| 3 | 3.48 | 4.39 | 3.44 | 3.18 | 2.59 | 4.66 | 2.97 | 2.38 | 2.59 | 4.26 | 4.42 |
| 4 | 3.33 | 2.56 | 3.03 | 2.31 | 2.21 | 4.77 | 4.88 | 4.05 | 3.56 | 4.26 | 2.16 |
| 5 | 3.30 | 3.93 | 3.07 | 3.10 | 3.77 | 3.93 | 3.26 | 2.43 | 3.03 | 3.30 | 3.29 |

総合評価スコアランキングもご提供します

受験者のスコアリング結果を総合評価スコアで順位付けした資料で、ランキングを人材登用に活用する、ディメンションごとに各個人の能力値のばらつきを確認する、などが可能です。

※ 総合評価スコアだけで判断するのではなく、各能力値のばらつきに着目することが、特に重要です。

組織分析レポート

受験者のスコアリング結果から現在の組織の傾向を分析し、今後の組織の課題と改善策を16ページにまとめたレポートです。スコアのばらつきをディメンションごとに可視化した分布図や、実際のスコアを分析して提案する具体的な改善策などから構成されています。

組織分析レポート / 全16ページ (表紙、解説を含む) / 費用: 110,000円 (税込・1社様あたり) / 推奨受験者人数: 15名様以上
※ 別途、受験者人数分のスコアリング対応問題集の教材費、採点費が必要です。

| | 総合評価スコア | 問題発見力 | 問題分析力 | 創造力 | 意思決定力 | 調整力 | 計画組織力 | 当事者意識 | チームワーク | 生産性 | 優先度設定 |
|-------|---------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|--------|------|-------|
| 貴社 | 2.58 | 2.51 | 2.52 | 2.20 | 2.34 | 2.53 | 2.99 | 2.80 | 2.22 | 2.38 | 3.48 |
| 情報通信業 | 3.05 | 3.09 | 3.10 | 2.97 | 2.99 | 3.03 | 3.17 | 3.25 | 3.05 | 3.12 | 3.08 |

「業界平均スコアとの比較」で、業界全体の傾向と顧客企業（組織）独自の傾向とを比較し、業界の中での組織の強みや、今後の課題を導き出します。



業界平均スコアとの比較

スコア分布図



「仕事の進め方」「判断」「問題解決」「仕事の割り振り方」を、それぞれ4つのタイプに分け、その割合から現在の組織の問題を分析し、具体的な改善方法を提案します。

組織の傾向分析

ご発注の手順

- 1 目的と受験者の設定 試験の目的と試験対象者（受験者）を設定します。
- 2 ディメンション（評価項目）の確認 評価したい項目を決定します。貴社で既にディメンションを設定済みの場合は、インバスケで評価可能かどうか、すり合わせを行います。
- 3 使用教材設定 貴社オリジナルの問題集を作成するか、弊社の既存問題集を使用するかを含め、1、2を考慮して使用教材を設定します。
- 4 フィードバックシート項目確認 受験者にフィードバックする内容や、コメントの書き方を決定します。
- 5 試験実施 試験を実施します。貴社で実施する場合には試験の実施要項を弊社担当者のご案内します。貴社試験会場に弊社担当者が試験官として伺うことも可能です。

試験方法について

「オンライン（試験）」と「紙（試験）」をご用意しております。貴社の環境にご都合のよい方法をお選びください。

オンライン

MERIT1 スケジュール調整が不要

システム上で時間を測定・制限し、設定時間が経過すると自動的に終了するため、空き時間を利用した個別の受験が可能です。

MERIT2 試験のための諸経費が不要

PCとオンライン環境さえあれば、どこでも同じ条件で受験できます。会場の運営、交通費などの経費も大幅に削減できます。

紙

MERIT1 PCやオンライン環境が不要

紙にペンで記入する形式のためPCなどの準備は不要です。また、PCスキルなどに影響されないシンプルな評価が可能です。

MERIT2 豊富なラインナップ

対応問題集は40冊以上です。豊富なラインナップにより、年度ごとに異なる問題を使った同じ評価基準の試験も行えます。

対象層やご要望をお伺いし、最適なお提案をさせていただきます。お気軽にご相談ください。

記述式スコアリングのアウトプットツール比較

フィードバックシート

- 「リーダーに必要な10の能力」の発揮度を回答から数値化し、能力ごとにグラフ化。
- 受験者の「仕事の癖」や「今後の課題」を総括コメントから簡単に把握可能。



フィードバックシート付属物

- 「総合評価スコアランキング」
スコアリング結果を総合評価スコアの順にランキング
- 「フィードバックシート活用BOOK」
フィードバックシートの見方、苦手な能力の強化方法などを、読みやすくまとめた小冊子です

ページ数：1ページ/サイズ：210×297mm (A4)/費用(1名様あたり)：22,000円 ※1/納期：約1か月

フィードバックレポート

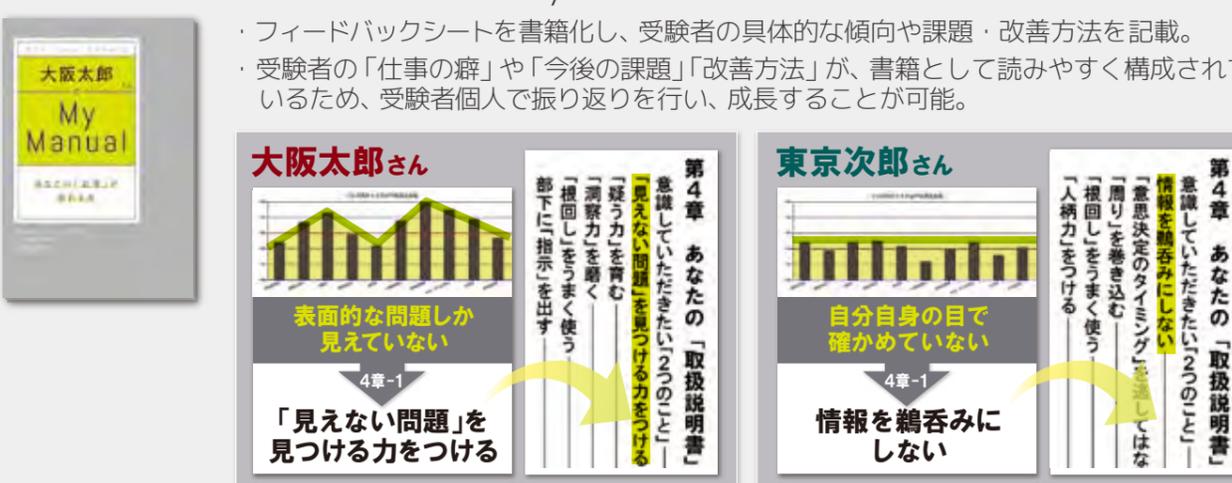
- フィードバックシートよりさらに詳しく、受験者の具体的な傾向や課題・改善方法を記載。
- 業務の進め方や関わり方を図と文章でタイプ別に記載した、実務に生かしやすい構成。



ページ数：8ページ(表紙・解説を含む)/サイズ：210×297mm (A4)/費用(1名様あたり)：27,500円 ※1/納期：約1か月

Myマニュアル

- フィードバックシートを書籍化し、受験者の具体的な傾向や課題・改善方法を記載。
- 受験者の「仕事の癖」や「今後の課題」「改善方法」が、書籍として読みやすく構成されているため、受験者個人で振り返りを行い、成長することが可能。



大阪太郎さん
表面的な問題しか見えていない
「見えない問題」を見つける力をつける

東京次郎さん
自分自身の目で確かめていない
情報を鵜呑みにしない

ページ数：180ページ前後(アンケート・分析結果による)/サイズ：128×188mm (四六判)/費用(1名様あたり)：33,000円 ※1/納期：約1か月/著者：鳥原隆志

※記載の金額は全て弊社既存の問題集を使用した場合の基本費用(税込表記)です。貴社オリジナル問題集の開発、または既存問題集のカスタマイズ(セミオリジナル)も承りますが、その場合は別途、教材開発費が発生いたします。また、オリジナル問題集開発には3か月以上の開発期間(1教材当たり目安)が必要です。詳しくはお問い合わせください。

※1) 別途、受験者人数分の教材費が必要です。

その他のスコアリング

クイックインバスケット

- 受験者が語群から選んだ言葉を組み合わせて作成した選択肢で回答する
- オンラインか紙かを環境に合わせて選べる
- 記述式スコアリングと同じ10のディメンションによる評価



フィードバックシート

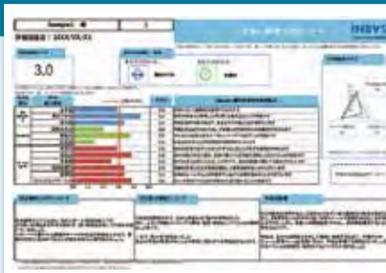
| | |
|----------------|--------------------------|
| 納期 | オンライン：即時 紙：回答受領から5営業日 |
| 初期導入費 ※2) | 55,000円 |
| 採点・教材費(1名様あたり) | 3,300円 |

※2) クイックインバスケットは自動採点式のため、オンラインか紙かを問わず、初期導入費が発生します。

社会人基礎力分析サービス

「3つの能力と12の能力要素」解説付

- 新社会人に必要な知識や仕事の進め方を学ぶ、専用教材を用いて測定
- オンラインか紙かを環境に合わせて選べる
- 経済産業省「3つの能力と12の能力要素(社会人基礎力)」に基づいた評価



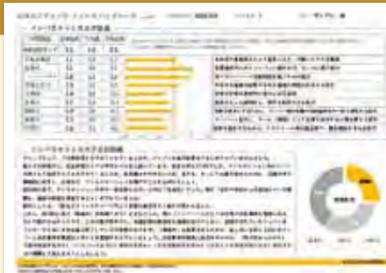
社会人基礎力判定シート

「3つの能力と12の能力要素」解説

| | |
|-------------|------------|
| 納期 | 回答受領から約3週間 |
| 初期導入費 | 0円 |
| 採点費(1名様あたり) | 7,700円 ※1) |

グループインバスケット スコアリング

- グループディスカッションを映像で記録し、会話の音声を文字化して採点
- ディスカッションを記録する環境 ※3) があれば、評価者不在でも試験可能
- 記述式スコアリングとの併用で、9つのディメンションによる、より多面的な評価が可能



フィードバックシート

| | |
|----------------|------------|
| 納期 | 回答受領から約1か月 |
| 初期導入費 | 0円 |
| 採点・教材費(1名様あたり) | 44,000円 |

※3) ディスカッション記録のための会議用360度webカメラは貸し出し可能です。

貴社の環境に応じた実施方法をご提案させていただきます。お気軽にご相談ください。

スコアリングを、最大限に活用するために

決め手はフィードバックです。
弊社ではフィードバックのお手伝いやご助言も承りますので、お気軽にご相談ください。



一例として、受験者とその上長を同席させ、フィードバックシートで能力発揮度を上長が日常業務に落とし込み今後の業務改善方法を示すなど、これから受験者がやるべきことを明確にすると効果的です。効果的なフィードバックをサポートするための、各種ツールもご用意しております。



効果的な
フィードバック方法(動画)