

論理的思考力アセスメント

サービス概要および採用・配置・育成における活用ユースケース

6カテゴリーで“考える力”を可視化し、人材フローの各所で意思決定を支える

こんな課題はありませんか？

1

採用で見極められない

面接官の主観や学歴フィルタに頼り、“応用力・構造化する力”を客観的に測れない。
入社後にギャップが発覚する。

2

適材適所ができない

企画・提案など“考える職種”に感覚で配置し、当たり外れが大きい。
「配置ガチャ」が起きている。

3

育成効果を示せない

研修をやっていても効果を数字で説明できない。
どの力を伸ばすべきかも曖昧で、投資対効果が見えない。

→ いずれも「論理的に考える力を客観的に測る」ことで打ち手が変わります

アセスメント概要 — “考える力”を6カテゴリーに分解して測る

1 命題理解・事実同定

書かれた事実と、そうでない情報を峻別する

2 演繹的推論

与えられた前提から確実に言えることを導く

3 文脈的意味の同定

論理の流れを掴み、適切な語彙・接続を判断

4 数的推理

数量情報を正確に処理し、計算の罣を避ける

5 批判的思考・論証評価

主張の前提・論理構造を見抜き、評価する

6 複合推論・データ解釈

複数条件を統合し、妥当な結論に絞り込む

サービス内容 — 実施形式から費用まで

受検時間

20分

オンラインで完結

出題数

20問

選択式・6カテゴリー

判定

A～E

偏差値ベースの5段階

費用

3,000円

1名あたり（税込3,300円）

実施形式

完全オンライン。PC・スマートフォンから受検でき、会場手配や監督者は不要です。

結果レポート

個人レポートと組織の集計レポートをお渡しします。結果報告会の実施も可能です。

出題内容

6カテゴリーから全20問を選択式で出題。所要時間は20分です。

実施規模

最低10名から。100名以上はボリュームディスカウントをご用意しています。

評価方法

クラス内偏差・一般偏差の2軸で、A～Eの5段階判定を行います。

受検管理

受検ログを記録し、不正受検を牽制。

→ **会場も監督者も不要。まずは10名からスモールスタートで導入できます**

結果レポート — 個人の強み・伸びしろと、組織の分布

個人レポート

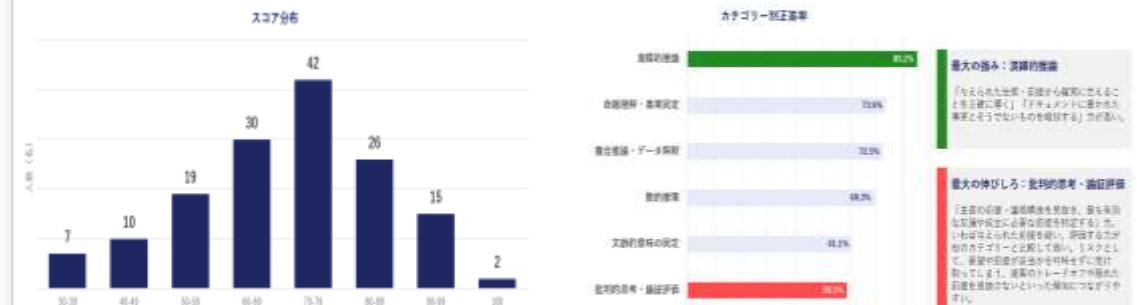
受検者一人ひとりに送付



- 総合スコアとクラス内偏差に加えて一般偏差（A～E判定）
- 6カテゴリー別の正答率をクラス平均と比較
- 個人の強みと伸びしろをコメントで明示

組織レポート

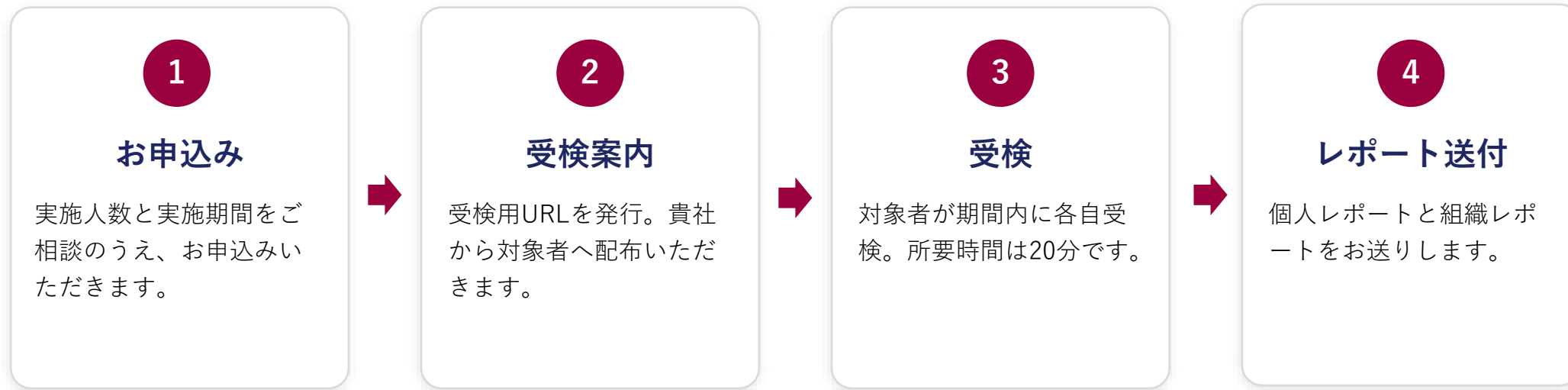
ご担当者さまに送付



- 組織全体のスコア分布と、各メンバーの相対位置
- 部署・階層別の集計
- 組織の最大の強みと最大の伸びしろをコメントで明示

→ 個人は“どこでつまづくか”、組織は“どこに偏っているか”。次の打ち手が両面から決まります

受検フロー



測って終わりにしない

結果に応じた施策を打ち、一定期間後に再アセスメント。
スコアの変化＝成長を数値で確認できます（USE CASE 5）。

「能力」を測るからできること — 人物データとの違い

パーソナリティ診断（例：適性検査）

“どんな人か・相性”を測る

- 主観に左右されにくい、合否の線引きには不向き
- 相性・カルチャーフィットの把握に強い
- 「鍛えて伸ばす」対象ではない

論理的思考力アセスメント

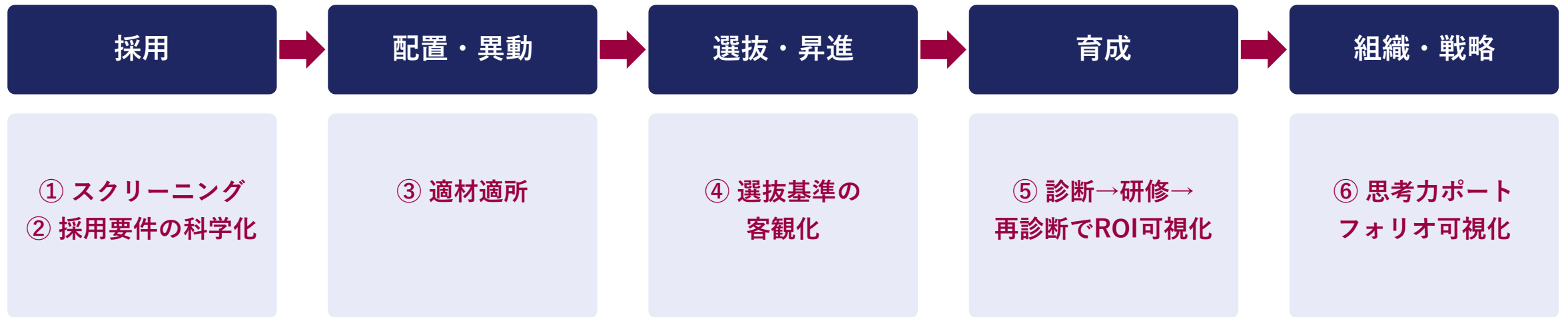
“何ができるか”という能力を測る

- ✓ 客観スコアで合否ラインを引ける
- ✓ 他社ベンチマークで相対評価できる
- ✓ トレーニングで伸ばして再測定できる

競合ではなく補完

「人物（どんな人か）× 能力（何ができるか）」を掛け合わせると、採用・配置・育成の精度が上がります。

活用の全体像 — 人材フローの各所で意思決定を支える



次ページ以降で、6つのユースケースを「課題（Before）→ 活用（After）→ 効果」で解説します。

USE
CASE 1

採用スクリーニング

アセスメント実施対象： 新卒・中途採用の応募者（特に論理的思考が求められる職種）

Before | 課題

- 面接担当者の主観に依存し、応募者が考える力を有しているかの見極めが人によりブレる
- 入社後の成長速度に差が開き、結果的に離職するケースがある



After | アセスメント活用

- ✓ 応募～一次面接の前に応募者は受検し、客観スコアで一次スクリーニング
- ✓ 他社平均を参考基準にスクリーニングラインを設定
- ✓ 一定水準の思考力を持つ応募者に絞ることで、入社後の現場経験の積み上げに伴う離脱を防ぐ

効果

採用ミスマッチの減少 / 一次選考の工数削減 / “考える力”基準の全社統一

USE
CASE 2

採用要件の“科学化”

アセスメント実施対象： 自社のハイパフォーマー

Before | 課題

- 「論理的思考力が高い人」と言うが、職種ごとに必要な力の中身が未定義
- 求める人物像が曖昧なため、求人・スカウト文面がぼやける



After | アセスメント活用

- ✓ 6カテゴリーで職種要件を分解して定義（例：企画職＝批判的思考＋複合推論、エンジニア＝演繹＋命題理解）
- ✓ 自社ハイパフォーマーのプロファイルを基準に“求める型”を明文化
- ✓ スカウト・求人票・面接評価表に落とし込む

効果

採用基準のばらつき解消 ／ 求人・スカウト精度の向上 ／ 評価の一貫性

USE
CASE 3

配置・異動（適材適所）

アセスメント実施対象： 今後重要ポジションでの活躍が期待される社員

Before | 課題

- － 企画・提案系の部署に感覚で配置し、「前提を疑う力」不足で提案が浅い
- － 配置の当たり外れが大きく、いわゆる「配置ガチャ」が起きる



After | アセスメント活用

- ✓ 個人の6カテゴリープロフィールと、職種が求めるプロフィールをマッチング
- ✓ 批判的思考が高い人を顧客提案・企画・要件定義の職務へ配置
- ✓ 強みを活かす配置と、伸びしろを補う育成をセットで設計

効果

適材適所の実現 / 配置ミスマッチの回避 / 現場パフォーマンスの向上

USE
CASE 4

昇進・選抜

アセスメント実施対象： 上位職での活躍が期待される昇格候補者

Before | 課題

- 昇格判断が上司の主観に依存し、選抜基準の説明責任に弱い
- 誰を抜擢すべきかの共通のものさしがない



After | アセスメント活用

- ✓ 昇格試験・アセスメントの一要素として活用
- ✓ 偏差値ベースのA～E判定で客観的な選抜ゲートを設定
- ✓ 経年で追い、「昇進時に必要な思考力水準」を社内標準化

効果

選抜の客観性・公平性の担保 / 抜擢の納得感向上

USE
CASE 5

育成

アセスメント実施対象： 人材育成計画を立てるための材料が揃っていない部署のメンバー

Before | 課題

- 研修の効果を数字で示せず、投資対効果が説明できない
- そもそも“どの力を伸ばすべきか”が曖昧



After | アセスメント活用

- ✓ 診断で伸びしろカテゴリーを特定
- ✓ 該当する研修プログラムを選別し、集中的に強化
- ✓ 一定期間後に再度アセスメントを行い、スコアの変化（=成長）を可視化

効果

育成投資の効果検証 / 育成設計の精緻化 / 再診断による成長の可視化

USE
CASE 6

組織の思考力ポートフォリオ可視化

アセスメント実施対象： 能力把握ができていない組織の全社員

Before | 課題

- 組織にどんな思考力の人材が、どこに偏在しているか把握できていない
- あるべき人材分布と現状のギャップが定量的に見えない



After | アセスメント活用

- ✓ 集計レポートで部署×カテゴリーのヒートマップを可視化
- ✓ あるべき分布とのギャップから採用・育成・配置方針を設計
- ✓ 経年比較で組織の思考力を定点観測

効果

As is-To beギャップの定量把握 / 動的な人材ポートフォリオの実現材料

AI時代に必要な“検証する力”を可視化する

AIの出力を鵜呑みにせず、前提と論理を疑い評価する力＝「批判的思考」。
これは多くの組織で“最大の伸びしろ”であり、今のHRトレンドと直結します。

1 見極める

AIに正しく指示し、目的に即した適切な検証ができる人材であるかを見極める

2 配置する

検証力が求められ、さらに提案へつなげられる力が求められるポジションへ、根拠を持って配置

3 鍛える

批判的思考をトレーニングやOJTで強化し、再アセスメントで成長を確認

まとめ — 1つのアセスメントが、採用から育成までを貫く

採用

客観スコアで、見極めとスクリーニングを高度化

配置・選抜

6カテゴリーで適材適所と、昇進・選抜基準の客観化

育成・組織

アセスメント→トレーニング→再アセスメントでROIを可視化し、組織の思考力を経営に接続

お問い合わせ

株式会社EdWorks

〒160-0023 東京都新宿区西新宿3-3-13 西新宿水間ビル6F

MAIL info@ed-works.co.jp | WEB <https://ed-works.co.jp> | TEL 050-3188-8938