

# ソシキサーベイ採用活用術

10月20日(木)16:00-17:30

イベントにご参加いただき誠にありがとうございます。  
開始まで今しばらくお待ちください。

ZOOMで表示されているお名前を【会社名/お名前】に  
変更いただきますようお願い申し上げます。



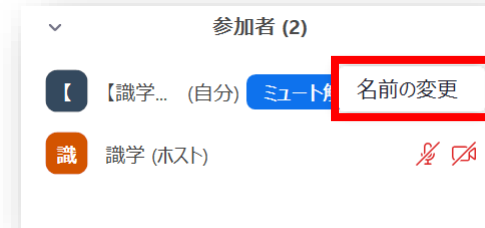
# 表示名の変更方法

※スマートフォンの場合も同様の方法で変更いただけます

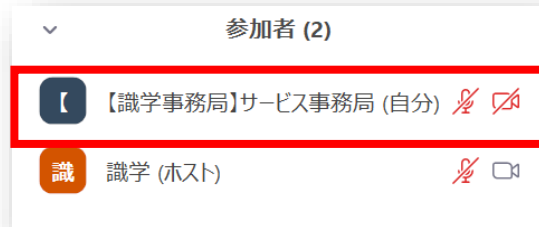
## ① 「参加者」 をクリック



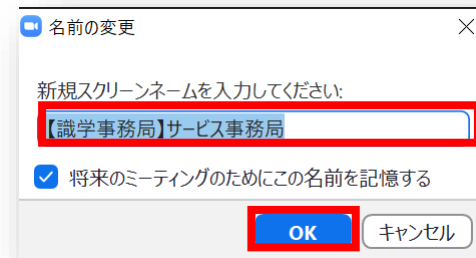
## ③ 「名前の変更」 をクリック



②画面右側に参加者一覧が表示されたら、自分の名前にカーソルを合わせて「詳細」をクリック



④ 「会社名/氏名」の形に修正し、「OK」をクリックして完了



## カメラ・ミュート・登壇講師への質問について

■カメラは**ON**でご参加ください！

■音声は**ミュート**でお願いいたします！

※ミュートでない場合は、こちらからミュートに設定する場合がございます

<下記方法で、ミュートの切り替えが可能です>

Windows： **Alt+A**

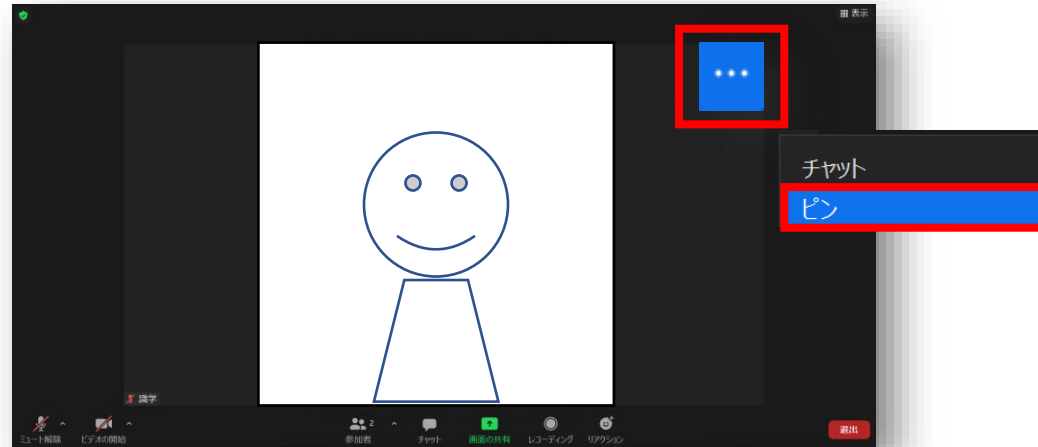
Mac： **Command(⌘)+Shift+A**


■質問は、**Zoomのチャット欄**にてご投稿下さい！

※挙手での質問はお受けできません

## 登壇講師の画面を固定する方法

※スマートフォンの方は設定いただけません



- ①登壇講師の画面にカーソルを持っていくと、右上に  マークが表示されるので、そちらをクリック
- ②「チャット」「ピン」という表示がされるので、「ピン」をクリック

登壇講師の画面が固定されます

※解除したい場合は、ピン止めした画面にカーソルを合わせると左上に解除ボタンが表示されます

---

# ソシキサーベイ採用活用術

# 担当者自己紹介

株式会社識学  
営業2部  
カスタマーサクセス2係

松本 綾史

2020年4月～ 株式会社識学に入社

前職は物流会社の法人営業及びエリアマネージャーで5支店のセールスマンを管理・教育



# ソシキサーベイ採用活用術

## 【本日の流れ】

- 1 ソシキサーベイとは (5分)
- 2 おすすめの採用軸 (20分)
- 3 サーベイ分析 職種別ケーススタディ (40分)
- 4 ソシキサーベイを取り入れた採用フロー (10分)
- 5 アンケート回答・ご案内(10分)

ソシキサーベイとは (5分)



計78問のアンケートにご回答頂き、思考のクセを分析するためのツールです。  
採用候補者にソシキサーベイを実施することで、識学的な思考を持っているかどうかを見抜くことが出来ます。

13問目

上司の発言よりお客様の発言を優先すべきである(One should pr

✓ まったくそう思わない(Strongly disagree)

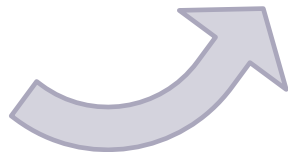
✓ そう思わない(Disagree)

✓ どちらかと言えばそう思わない(Slightly disagree)

✓ どちらかと言えばそう思う(Slightly agree)

✓ そう思う(Agree)

✓ 非常にそう思う(Strongly agree)



RANK	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
<b>貴社平均</b>	<b>62.5</b>	<b>63.1</b>	<b>58.9</b>	<b>58.5</b>	<b>53.5</b>	<b>54.0</b>	<b>64.3</b>	<b>60.9</b>	<b>71.0</b>
1	86.3	88.9	70.8	91.4	57.1	76.0	98.0	86.7	97.5
2	72.9	71.0	73.8	61.4	68.6	72.0	78.0	53.3	75.0
3	63.2	64.4	63.1	52.9	65.7	53.3	62.0	76.7	67.5
4	62.0	77.8	61.5	65.7	51.4	55.6	38.0	63.3	82.5
5	62.0	62.2	52.3	61.4	65.7	41.0	68.0	63.3	67.5
6	61.9	66.7	58.5	60.0	57.1	61.0	62.0	63.3	67.5
7	61.6	60.0	56.9	62.9	57.1	53.0	52.0	53.3	77.5
8	61.5	82.0	63.1	52.9	57.1	56.0	68.0	50.0	35.0
9	60.3	60.0	41.5	50.0	43.0	53.3	52.0	70.0	70.0
10	58.2	76.0	46.2	57.1	62.9	55.6	58.0	53.3	72.5
11	58.0	42.2	75.4	44.3	37.1	51.1	78.0	53.3	82.5
12	57.9	46.7	52.3	54.3	45.7	44.4	68.0	66.7	51.0
13	57.7	53.0	52.3	51.4	54.3	40.0	60.0	50.0	82.5
14	57.3	43.0	55.4	51.4	34.3	44.0	74.0	46.7	72.5
15	57.0	53.3	60.0	60.0	45.7	53.3	48.0	63.3	64.0

既に識学的な思考を持っている人材

→識学的な組織において入社後のマネジメントコストが低い人材

なのでサーベイの点数が高い方がおすすめ

自己評価意識

免責意識

組織内位置認識

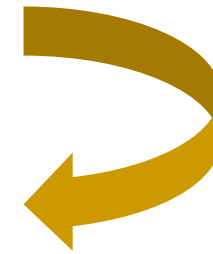
変化意識

結果明確

行動優先意識

成果視点

時感覚



採用市場に全ての軸の点数が高い方はほとんどいない。

→入社後に変化しづらい軸を優先して採用を行う。

# おすすめの採用軸（20分）

## ソシキサーベイで数値化される意識構造

自己評価意識

免責意識

組織内位置認識

変化意識

結果明確

行動優先意識

成果視点

時感覚

## 採用で重要視すべき意識構造

自己評価意識

免責意識

組織内位置認識

変化意識

結果明確

行動優先意識

成果視点

時感覚

# 自己評価意識

他者から評価を受けているという事実を認識出来ているかという軸。

点数が低い方は自身の評価のみならず会社や上司のことを自分が評価できると錯覚している方が多い。



点数が低い方に多く見られる特徴

- ルール違反が多い
- SNSに会社や取引先の悪口を書いてしまう
- 業務内での自己判断が多い

RANK	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.1	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者	76.1	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
<b>貴社平均</b>	<b>62.4</b>	<b>63.1</b>	<b>58.9</b>	<b>58.5</b>	<b>53.5</b>	<b>54.0</b>	<b>64.3</b>	<b>60.9</b>	<b>71.0</b>
1	86.1	88.9	70.8	91.4	57.1	76.0	98.0	86.7	97.5
2	72.1	71.0	73.8	61.4	68.6	72.0	78.0	53.3	75.0
3	63.1	64.4	63.1	52.9	65.7	53.3	62.0	76.7	67.5
4	62.1	77.8	61.5	65.7	51.4	55.6	38.0	63.3	82.5
5	62.1	62.2	52.3	61.4	65.7	41.0	68.0	63.3	67.5
6	61.1	66.7	58.5	60.0	57.1	61.0	62.0	63.3	67.5
7	61.1	60.0	56.9	62.9	57.1	53.0	52.0	53.3	77.5
8	61.1	82.0	63.1	52.9	57.1	56.0	68.0	50.0	35.0
9	60.1	60.0	41.5	50.0	43.0	53.3	52.0	70.0	70.0
10	58.1	76.0	46.2	57.1	62.9	55.6	58.0	53.3	72.5
11	58.1	42.2	75.4	44.3	37.1	51.1	78.0	53.3	82.5
12	57.1	46.7	52.3	54.3	45.7	44.4	68.0	66.7	51.0
13	57.1	53.0	52.3	51.4	54.3	40.0	60.0	50.0	82.5
14	57.1	43.0	55.4	51.4	34.3	44.0	74.0	46.7	72.5
15	57.1	53.3	60.0	60.0	45.7	53.3	48.0	63.3	64.0

# 組織内位置認識

組織内における自身の評価者を正しく認識できているかという軸。

点数が低い方は上司と自身が同列の存在であると錯覚している方が多い。



点数が低い方に多く見られる特徴

- ・ 上司の指示より自身の判断を優先する
- ・ 上司の指示を守らない
- ・ 他部署の上司に直属の上司の愚痴を言う

RANK	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
<b>貴社平均</b>	<b>62.5</b>	<b>63.1</b>	<b>58.9</b>	<b>58.5</b>	<b>53.5</b>	<b>54.0</b>	<b>64.3</b>	<b>60.9</b>	<b>71.0</b>
1	86.3	88.9	70.8	91.4	57.1	76.0	98.0	86.7	97.5
2	72.9	71.0	73.8	61.4	68.6	72.0	78.0	53.3	75.0
3	63.2	64.4	63.1	52.9	65.7	53.3	62.0	76.7	67.5
4	62.0	77.8	61.5	65.7	51.4	55.6	38.0	63.3	82.5
5	62.0	62.2	52.3	61.4	65.7	41.0	68.0	63.3	67.5
6	61.9	66.7	58.5	60.0	57.1	61.0	62.0	63.3	67.5
7	61.6	60.0	56.9	62.9	57.1	53.0	52.0	53.3	77.5
8	61.5	82.0	63.1	52.9	57.1	56.0	68.0	50.0	35.0
9	60.3	60.0	41.5	50.0	43.0	53.3	52.0	70.0	70.0
10	58.2	76.0	46.2	57.1	62.9	55.6	58.0	53.3	72.5
11	58.0	42.2	75.4	44.3	37.1	51.1	78.0	53.3	82.5
12	57.9	46.7	52.3	54.3	45.7	44.4	68.0	66.7	51.0
13	57.7	53.0	52.3	51.4	54.3	40.0	60.0	50.0	82.5
14	57.3	43.0	55.4	51.4	34.3	44.0	74.0	46.7	72.5
15	57.0	53.3	60.0	60.0	45.7	53.3	48.0	63.3	64.0

## 自己評価意識

## 組織内位置認識

点数が低い = 即NGとは限らない

点数が低い時に考えられる要因

- ①長年の経験により個人の思考のクセとして染みついている →NG
- ②前職の環境などに影響を受けて一時的な思考になっている →面接で深掘り



# 面接で特に注視したい意識構造

## 自己評価意識

### ■面接でどう見抜くか

候補者の発言割合      事実と見解

質問例

前職の評価制度はありますか？

→「ない」や「自己評価シートがあった」という回答があれば環境要因。

どんなことを評価してほしいですか？

→「結果」という回答があれば環境要因。「頑張り」や「努力したこと」という回答は注意。

全力で取り組んだ仕事を教えてください。      その達成度は？

→「顧客にこういうことを喜んでいただいた」などは自己評価。

リピート率向上など事実で達成度を伝えてくれることがベター。

# 面接で特に注視したい意識構造

## 組織内位置認識

### ■面接でどう見抜くか

候補者の発言 自社や上司を批評していないか

質問例

上司よりも顧客の意見を優先するべきか？（誰から評価を得たいですか？）

→上司という回答がベスト。顧客、同僚、部下などの発言が出てくるとNG。

ルールを基に稼働する組織と個人の自由を尊重する組織、どちらの環境が良いですか？

理想の上司はどんな上司ですか？（前職の上司はどんな人でしたか？）

→成長させてくれる上司、不足を認識させてくれる上司などが理想。

ほめてくれる上司、モチベーションを上げてくれる上司となると注意。

サーベイ分析  
職種別ケーススタディ (40分)

## ケーススタディ① 中途採用の営業職（BtoB）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	61.4	60.8	55.3	41.8	67.5	72.9	88.5	57.8	46.9
Bさん	63.7	65.7	58.9	73.6	54.6	43.9	44.8	64.8	60.6

【結果明確】現在の目標に対して達成イメージがあるか・現在の評価項目が明確か

【成果視点】現在の目標に集中できているか

【免責意識】自身の役割を自責と捉えているか・言い訳が発生しているか

【変化意識】成長意欲があるか・自ら進んで変化する意志があるか

【行動優先意識】すぐ行動に移せるか・優先順位を立てて行動できるか

【時感覚】期限意識が強いのか・業務の時間短縮を重要視しているか

## ケーススタディ① 中途採用の営業職（BtoB）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	61.4	60.8	55.3	41.8	67.5	72.9	88.5	57.8	46.9
Bさん	63.7	65.7	58.9	73.6	54.6	43.9	44.8	64.8	60.6

絶対的な正解は無いが、**今後成長が見込めるのはAさん**

### ポイント① 免責意識

営業職は他の職種に比べて外部要因が影響しやすい

(例) 営業エリア・リード数・景気・取引先の財務状況 etc..

これらの要因を環境だと認識して、免責の材料にしないことが求められる

## ケーススタディ① 中途採用の営業職（BtoB）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	61.4	60.8	55.3	41.8	67.5	72.9	88.5	57.8	46.9
Bさん	63.7	65.7	58.9	73.6	54.6	43.9	44.8	64.8	60.6

### ポイント② 変化意識

営業職は他の職種に比べて外部要因が影響しやすい

→環境変化が大きい （例）顧客のニーズ・自社の商品内容 etc..

環境変化に対応して自身の行動も変化させていくことが求められる

## ケーススタディ① 中途採用の営業職（BtoB）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	61.4	60.8	55.3	41.8	67.5	72.9	88.5	57.8	46.9
Bさん	63.7	65.7	58.9	73.6	54.6	43.9	44.8	64.8	60.6

### 補足 結果明確

結果明確は現在の目標に対して達成イメージがあるか・現在の評価項目が明確かという軸

→求職者に優先して求める軸ではない

入社後に点数が悪い方がいれば直属の上司のマネジメントに不具合が生じている可能性が高い

## ケーススタディ② 中途採用の事務職

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	63.6	60.8	55.3	57.7	54.8	66.7	52.2	72.2	88.7
Bさん	62.0	65.7	58.9	68.6	54.6	65.9	87.4	50.5	44.3

【結果明確】現在の目標に対して達成イメージがあるか・現在の評価項目が明確か

【成果視点】現在の目標に集中できているか

【免責意識】自身の役割を自責と捉えているか・言い訳が発生しているか

【変化意識】成長意欲があるか・自ら進んで変化する意志があるか

【行動優先意識】すぐ行動に移せるか・優先順位を立てて行動できるか

【時感覚】期限意識が強いのか・業務の時間短縮を重要視しているか



## ケーススタディ② 中途採用の事務職

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	63.6	60.8	55.3	57.7	54.8	66.7	52.2	72.2	88.7
Bさん	62.0	65.7	58.9	68.6	54.6	65.9	87.4	50.5	44.3

絶対的な正解は無いが、**今後成長が見込めるのはAさん**

### ポイント① 行動優先意識・時感覚

事務職は直接利益を生む職種ではないため、残業や新たな採用自体が会社のコストに繋がる。

→生産性を上げて、少ないメンバー・残業時間でバックオフィスを支えることが求められる。

**マルチタスクに必須である優先順位付けや、タスク完了期限を強く意識出来る人材がマッチしている。**

## ケーススタディ② 中途採用の事務職

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	63.6	60.8	55.3	57.7	54.8	66.7	52.2	72.2	88.7
Bさん	62.0	65.7	58.9	68.6	54.6	65.9	87.4	50.5	44.3

### 補足 変化意識

事務職は他の職種に比べてルーティーンワークが多い

→変化意識が高い人は環境変化が少ない職場を物足りなく感じて離職に繋がる危険性が高い

1つのことを継続できる人材が向いているため平均より少し低い点数の人材が適している。

※低すぎると環境の変化に付いていけない、行動変化をしないなどの弊害有り

## ケーススタディ③ 中途採用の技術職・クリエイティブ職（エンジニア・デザイナーなど）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	55.6	48.8	55.3	60.8	47.8	66.7	78.5	56.6	46.6
Bさん	59.9	68.2	55.7	33.7	49.8	65.9	75.6	59.7	70.6

【結果明確】現在の目標に対して達成イメージがあるか・現在の評価項目が明確か

【成果視点】現在の目標に集中できているか

【免責意識】自身の役割を自責と捉えているか・言い訳が発生しているか

【変化意識】成長意欲があるか・自ら進んで変化する意志があるか

【行動優先意識】すぐ行動に移せるか・優先順位を立てて行動できるか

【時感覚】期限意識が強いのか・業務の時間短縮を重要視しているか

## ケーススタディ③ 中途採用の技術職・クリエイティブ職（エンジニア・デザイナーなど）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	55.6	48.8	55.3	60.8	47.8	66.7	78.5	56.6	46.6
Bさん	59.9	68.2	55.7	33.7	49.8	65.9	75.6	59.7	70.6

絶対的な正解は無いが、**今後成長が見込めるのはBさん**

### ポイント① 自己評価意識

営業職などに比べて結果設定しづらい職種のため他者評価があいまいになりやすく、仕事が自己満足で終わってしまう危険性がある

→他者評価が不明確な際に自己判断せず、評価者に確認しに行くことが求められる。

## ケーススタディ③ 中途採用の技術職・クリエイティブ職（エンジニア・デザイナーなど）

氏名	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均	59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
トレーニング受講者平均	76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
Aさん	55.6	48.8	55.3	60.8	47.8	66.7	78.5	56.6	46.6
Bさん	59.9	68.2	55.7	33.7	49.8	65.9	75.6	59.7	70.6

### ポイント② 時感覚

明確な業務の終わりが無い職種のため、こだわりを持っている方ほどより多くの時間をかけてしまう傾向にある。

→期限内に評価者に求められるクオリティの制作物を完成させる必要があるため、常に期限意識を持って仕事ができる人材が求められる

## よくある質問（Q&A集）

サーベイの点数は良いが面接時にズレている人材がいる。どのように分析するか？

面接前の情報収集で会社のHPや人事担当との面談などから、どのような人材が求められているかを推測して、サーベイ回答を合わせにきている器用な人材である可能性がある。

→会社に合わせようとする姿勢が見られる一方で、現在の考え方は識学的ではない可能性があるため、入社後に社風に合わせる意思があるかどうかで判断する。

採用する場合は条件面談などで改めて社内制度を含めた社風をお伝えするとミスマッチを減らすことが出来る。（姿勢のルール・評価制度など）

# よくある質問（Q&A集）

スキル面は申し分がないが、サーベイの点数が悪い。採用すべきか？

スキル面が低くてもマインド面が優秀な人材は、成長速度が速いのでいずれスキル面でも追い抜く可能性が高い。最終判断は各社次第だが、採用する際のメリット・デメリットを把握した上で採用することをおすすめする。

## ・メリット

- ①短期的な業務成績が良い。
- ②スキル面の個人尺度が組織尺度に蓄積される。（特に新規事業など）

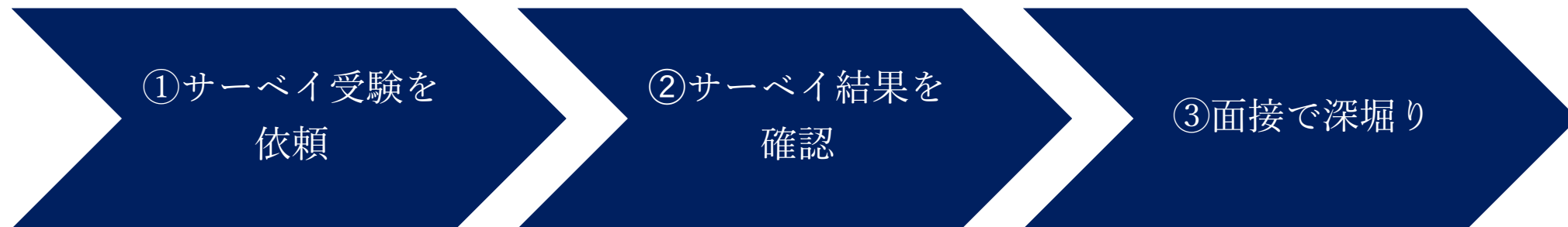
## ・デメリット

- ①会社のルールや上司の指示に従わない可能性があるため成長速度が遅い。
- ②マネジメントの難易度が高いため、配属場所が限定されやすい。  
→属人的な組織になりやすい

ソシキサーベイを取り入れた  
採用フロー（10分）

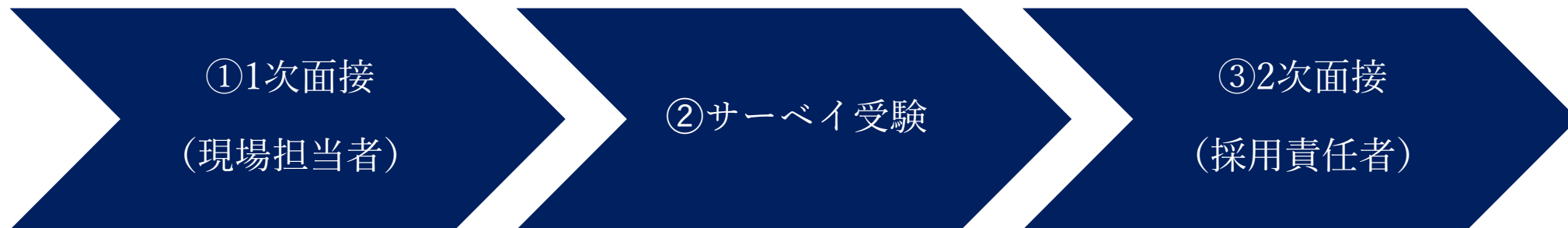


# おすすめの採用フロー



- ① 履歴書や職務経歴書を送るタイミングでサーベイの設定をして、受験方法と受験期限を共有する
- ② 受験期日になりましたらサーベイ結果を確認して、面接で深掘りするポイントを確認する
- ③ 点数が基準に満たない軸に関して、なぜ点数が低いのかを面接時に質問を通して分析する

## (例) 面接を2回以上実施している場合



- ・マインド面を重視して判断する面接の前での実施がおすすめ

サーベイ結果から面接を行うにはある程度尺度が必要なため、尺度が高い面接官による面接の前に実施する。

## (例) 採用責任者の識学浸透がまだ出来ていない場合



自己評価意識と組織内位置認識の点数が一定基準（45点など）を下回った場合は書類で落選

(2) の採用機会を失ってしまうが、位置ズレしている可能性が高い (1) の採用を阻止できる。明らかに不採用な人材の面接をしなくてよいため、採用担当者の工数削減に繋がる。

点数が低い時に考えられる要因

- (1) 長年の経験により個人の思考のクセとして染みついている →NG
- (2) 前職の環境などに影響を受けて一時的な思考になっている →面接で深掘り

# アンケート回答・ご案内(10分)

# アンケートご協力のおかげ



アンケートにご回答いただきましてから  
ご退室をお願いいたします。

ご参加いただきありがとうございます！

# 次回イベントのご案内

～オンライン開催～  
ワークショップ型勉強会A

「ルールをベースとした  
組織運営が出来る編」

- 日 時：2022年11月15日（火）16:00～18:00
- 登壇講師：株式会社識学 営業2部 部長 井上剛

※当初のご案内から登壇講師が変更になっております。ご了承くださいませ。

# アンケートご協力をお願い



アンケートにご回答いただきしてから  
ご退室をお願いいたします。

ご参加いただきありがとうございます！