

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面		弱	強	指数
思索型	内閉性	社交意識が低い			38
	客観性	思考的思慮深い			47
活動型	身体性	機敏な・気軽な			67
	気分性	感情のまま行動			42
努力型	持続性	几帳面・忍耐力			63
	規則性	常識的・順法的			28
積極型	競争性	勝気な・積極的			53
	自尊心	気づらいが高い			37
自制型	慎重性	見通しをつける			47
	弱気さ	取越苦労・遠慮			42

■この人の中心性格は「活動・身体性」および「努力・持続性」であるが、「積極・競争性」や「思索・客観性」といった側面も本人は意識している。

●「活動・身体性」及び「努力・持続性」の人のパーソナリティスケッチ  
 テキパキと行動して、思い立ったことは素早く実行に移すことができる。体を動かして物事を解決していくタイプの人。また環境への適応力があり、状況の変化にもたやすくついていくことができる。「活動性」と「忍耐力」が主な特性である。熱意のあまり感情的になってしまうこともあるが、わりと情緒的にも安定しており一定のリズムをもって生活をしている。手掛けた事を途中で放り出すといった、気分屋なところも目立たない。発想は思いつきや感覚的なものが多いが、理詰な考え方をすることもできる。社会性も身につけており大人の印象を与える。また、コツコツと努力する几帳面な人でもある。丹念に物事にあたり、地道に時間をかけても納得のいくまでかかわるような努力家である。それでいて、それほど規則や秩序にこだわらず、状況に応じた判断をすることができる。常識をわかまえているが、四角四面ではなく、発想も杓子定規な固定的なものではない。成熟したパーソナリティーの持ち主で周囲からも模範的な見られかたをしている。

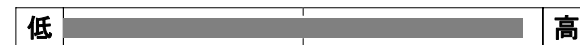
●もう一方の性格特性  
 規則や秩序を気にせず、自由奔放な行動をとる。常識的、固定的な発想ばかりでなく、柔軟な考え方ができる。ルールにしばられてこちこちなわけでもなく、気ままな生活ぶりである。ただ、社会秩序を気にしないことが何に関係するか見極めが必要かも知れない。

2 どういう関心事・興味領域を持っているか

興味の方向性	弱	強	指数
日常周辺事型			40
客観・科学型			30
社会・経済型			22
心理・情緒型			65
審美・芸術型			66

俗世間的な事に興味がない。しきたりなどは気にしない。  
 雑知識が妨害し、一面的な角度から物事を見ようとする。  
 世の中の動きなどに興味がなく、世間知らずな面もある。  
 相手の心情を読みとり、こまやかな配慮をしようとする。  
 芸術的関心が高く、世界を美的観点でとらえようとする。

信頼係数



回答の信頼性は高く、矛盾したところがほとんどなく、信頼のできる診断結果である。

3 基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	強	指数
積極性			64
協調性			56
責任感			71
自己信頼性			56
指導性			62
共感性			55
感情安定性			53
従順性			39
自主性			62
モットー傾向			33

率先して業務に取り組み、意見や考えを進んで提案する。

任された仕事や役割を理解し、意見に責任を持っている。

人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。

強く命令されたり注意されると、相手に対し反感をもつ。

自己の決断において、自発的に仕事をする事ができる。

今の環境や生活、生き方などに自信をもち安定している。

4 どういうことに意欲・ヤル気をだすか

意欲の側面	弱	強	指数
達成 欲求			64
自律 欲求			56
求知 欲求			68
危機 耐性			72
勤労 意欲			61
顕示 欲求			63
支配 欲求			67
親和 欲求			54
秩序 欲求			38
物質的欲望			43

困難な目標や難しい事に挑戦し、達成に向けて努力する。

新奇なことに挑戦したり、周囲の環境を変えていきたい。

全面的な自我崩落にならない、危機対応力を備えている。

仕事をしていくことで、自己実現をはかろうとしている。

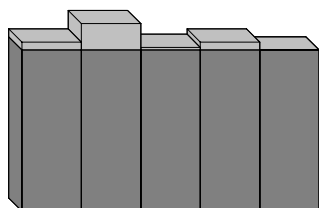
環境の中で実力を発揮し、それを皆に認めてもらいたい。

上下関係をハッキリさせ、影響力ある関係を形成したい。

多様な価値観や人間関係、状態を認め理解しようとする。

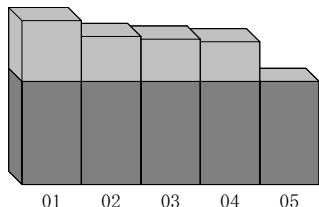
■この人は「苦勞を乗り越え、成長したい」系統の欲求群が一番強く、ついで「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群となっている。逆に「増やしたい、減らしたくない」系統の欲求群には淡泊な反応である。

【仕事に立ち向かう姿勢】



- 0 1 : 積極性
- 0 2 : 責任感
- 0 3 : 自主性
- 0 4 : 達成意欲
- 0 5 : 勤労意欲

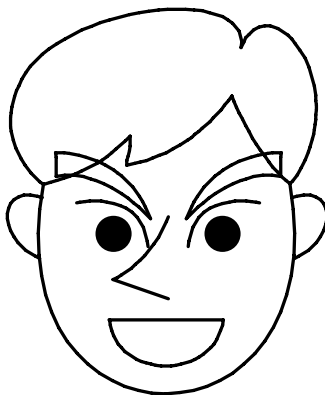
【組織だって仕事を進める能力】



- 0 1 : 指導性
- 0 2 : 協調性
- 0 3 : 共感性
- 0 4 : 親和性
- 0 5 : 従順性

【心理要素イメージ】

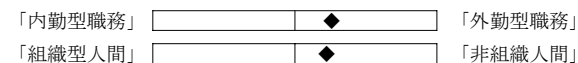
眉の太さ：指導性      眉の傾き：従順性  
 瞳の直径：達成欲求      目の傾き：達成欲求+求知欲求  
 鼻の高さ：顕示欲求      口の形状：親和欲求+協調性  
 顔の輪郭：性格類型  
 逆三角顔 = 思索型      丸顔 = 活動型  
 エラ顔 = 積極型      角顔 = 努力型  
 細長顔 = 自制型



【判定結果A】予測推定値（見所）

(1) 一般的職場状況での可能性	57
(2) 海外など精神力の必要な職務	70
(3) 足腰のよさが武器になる職務	69
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	58
(5) 標準化された仕事や工場労働	57

【判定結果B】当人の傾向



【判定結果C】大まかな職業興味領域とその方向性

- (1) 「最適」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (2) 「最適」営業など対人的接触をとまなう仕事
- (3) 「最適」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- (4) 「適切」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- (5) 「適切」物を対象とする、具体的で実際的な仕事
- (6) 「適切」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動

【判定結果D】配置適性 1

《適性の高い順》

- (1) 「最適」広報管理者
- (2) 「最適」研究管理者
- (3) 「最適」基礎研究管理者
- (4) 「最適」営業管理者
- (5) 「最適」広報専任者
- (6) 「最適」基礎研究者

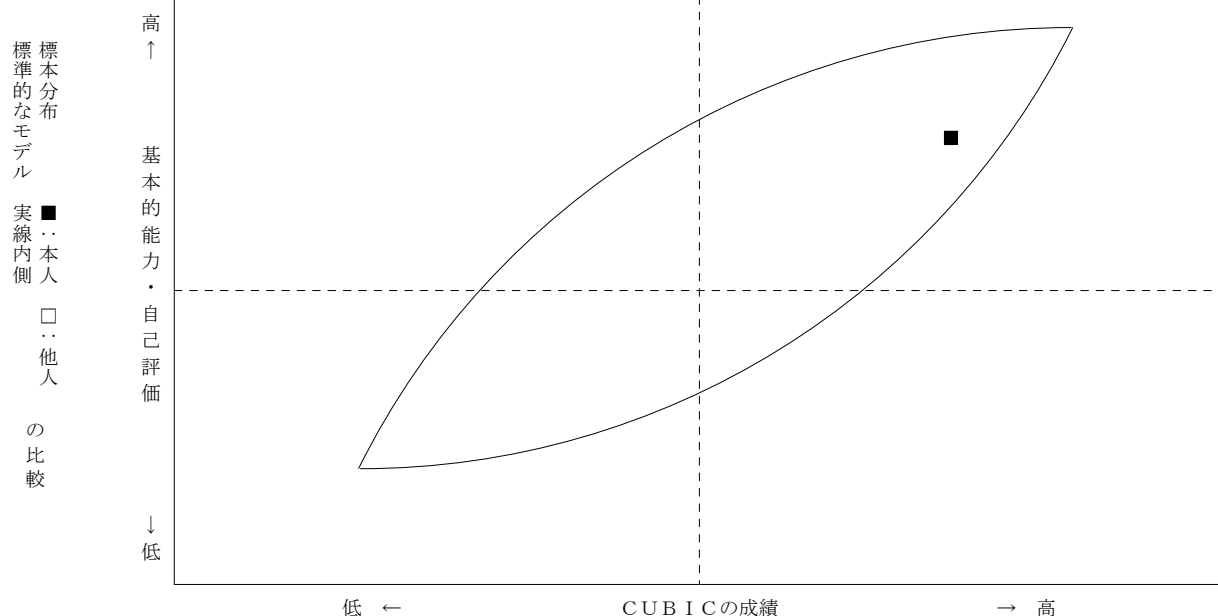
《低い順》

- (1) 「小適」経理専任者
- (2) 「小適」経理管理者
- (3) 「小適」営繕専任者
- (4) 「適切」秘書専任者
- (5) 「適切」企画専任者

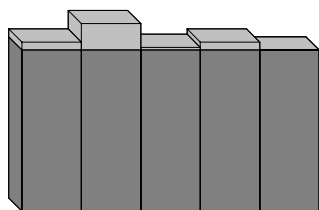
【判定結果E】配置適性 2

- (1) 「最適」新規事業開発
- (2) 「最適」顧客開発
- (3) 「最適」教育研修
- (4) 「最適」商品企画・開発
- (5) 「最適」広告・宣伝
- (6) 「最適」経営企画

- (1) 「努力」購買
- (2) 「小適」経理
- (3) 「小適」品質管理
- (4) 「小適」受注窓口
- (5) 「適度」秘書

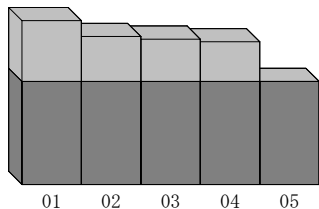


【仕事に立ち向かう姿勢】



- 0 1 : 積極性
- 0 2 : 責任感
- 0 3 : 自主性
- 0 4 : 達成意欲
- 0 5 : 勤労意欲

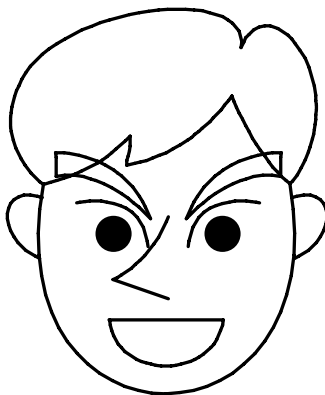
【組織だって仕事を進める能力】



- 0 1 : 指導性
- 0 2 : 協調性
- 0 3 : 共感性
- 0 4 : 親和性
- 0 5 : 従順性

【心理要素イメージ】

眉の太さ：指導性      眉の傾き：従順性  
 瞳の直径：達成欲求      目の傾き：達成欲求+求知欲求  
 鼻の高さ：顕示欲求      口の形状：親和欲求+協調性  
 顔の輪郭：性格類型  
 逆三角顔 = 思索型      丸顔 = 活動型  
 エラ顔 = 積極型      角顔 = 努力型  
 細長顔 = 自制型



【予測推定値(見所)】

(1) 一般的な職場状況での可能性	57
(2) 海外など精神力の必要な職務	70
(3) 足腰のよさが武器になる職務	69
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	58
(5) 標準化された仕事や工場労働	57

【当人の傾向】

「内勤型職務」   「外勤型職務」  
 「組織型人間」   「非組織人間」

【自己評価】

意欲・ヤル気				管理・対人能力				思考能力							
積意根責	極欲気任	実熱強感	行意さ	決断勇気	指導力	リダ	自己信頼	調整力	折衝力	独創斬新	現状分析	洞察力	企画立案	専門知識	情報活用
B	A	A	A	A	C	A	B	B	C	C	B	B	B	B	C
A				B				B							

【判定】

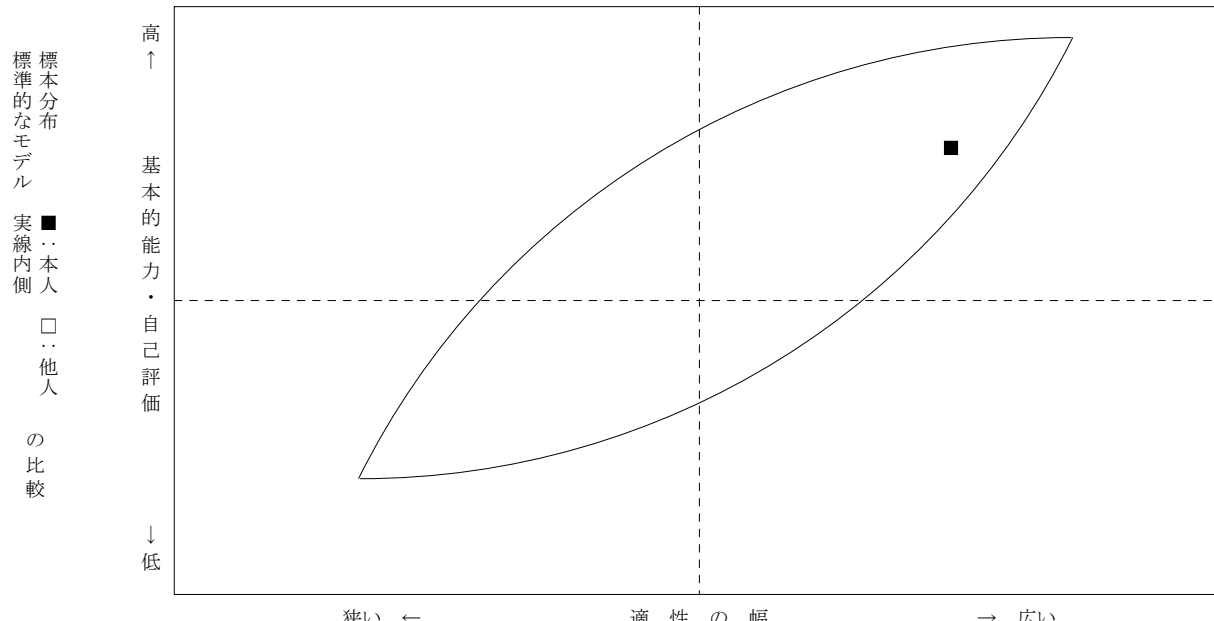
定着性・安定性 = 13  
 TYPE = 「B」

【面談時のポイント】

責任感と求知欲求の指数がどちらも高いときは本当に最後までやり抜けるか確認する。  
 「適性検査の結果には責任感があるけれども新しいことに目移りしやすいと出ていましたが、自分ではどう思いますか」

積極性と支配欲求の指数がどちらも高い場合は相手に高圧的ではないか確認しておく。  
 「適性検査の結果によるとリーダーシップをとることが多いようですが、実際にリーダーとして活躍した経験はありますか。具体的な経験を聞かせてください」

積極性と求知欲求の指数がどちらも高いときは何にでも興味を持ち、関わろうとする。  
 「適性検査の結果には積極的に新しいものを採り入れていくほうだと出ていましたが、自分ではどう思いますか。また、どんな場面でこのような面があらわれますか」



1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	強	指数
思索型	内閉性：孤独な面があり内省するタイプ			58
	客観性：思慮深く冷静に判断するタイプ			42
活動型	身体性：活動的で機敏に動き回るタイプ			43
	気分性：気分で行動に変化があるタイプ			63
努力型	持続性：何事も粘り強くやり通すタイプ			39
	規則性：規則等を重視し行動するタイプ			51
積極型	競争性：競争心が強く積極的に動く傾向			65
	自尊心：自らのプライドを尊重する傾向			53
自制型	慎重性：慎重に見通しをつけて動く傾向			30
	弱気さ：考えすぎて遠慮がちになる傾向			49

■この人の中心性格は「積極・競争性」および「活動・気分性」であるが、「思索・内閉性」や「積極・自尊心」といった側面も本人は意識している。

●「積極・競争性」及び「活動・気分性」の人のパーソナリティスケッチ  
 積極性があり、外向的な性格の人といえます。気長に単調な作業を続けていくことは苦手ですが、難問にぶつかっても、簡単にあきらめてしまうことはなく、新しい方法を検討し、対処しようとします。負けず嫌いなところがあり、ライバルがいたりするとよけいにがんばってしまう傾向もあります。規則や秩序など、世間の常識や社会通念に縛られていないほうで、発想もユニークなものが多く見られます。ときに突飛であり、周囲を驚かせることもあるでしょう。思いつきは早いものの、それを実行に移すととなると、テキパキと身軽に動き回るといってはいけません。気分屋なところもあり、何事に対してもそのときの気持ちや感情に左右されやすいようです。調子に乗れば何事も迅速で、大勢の前でも自分の意見を堂々と発言したりするなど、気力、体力とも満ちあふれていますが、気が向かないと何も行動を起こせなくなり、ちんまりとしてしまいます。とはいっても、人間的に温かく人なつこい性格で、皆から親しまれる人柄といえそうです。

●もう一方の性格特性  
 自分に自信があり、胸を張って生きているような印象があります。慎重性に欠けるところがあるものの、思ったことは自分から進んで実行していく良さがあります。思い切りがよく、大胆な行動力があります。劣等感もなく、暗いとか陰湿といった印象とは無縁で、積極的な人です。

<この帳票の見方>

自己分析シートでは、性格、社会性、意欲の側面から診断しています。  
 まず1ページ目では、あなたの中心性格を示し、次に日常生活場面での行動傾向を述べています。また、あなたの強み・弱みの把握ができるよう、具体的なアドバイスも記述されています。心理イメージに描かれている顔のイラストは、顔と人間の性格についてよく言われる言い回しをもとにあなたのモニターージュを作成しました。外見的な顔ではなく、心の顔を絵で写し出そうとしたものです。  
 2ページ目では、具体的な職場場面での対応力、自己評価と行動予測をグラフで示しています。対応力や行動予測は、1ページ目の診断結果より、あなたの行動傾向を予測したものです。  
 あなたが思う本当の自分とのズレを感じる部分もあるかと思いますが、この診断結果によって、自分を見つめ直し、自己理解を深める機会ととらえて下さい。さらなる向上を目指すには、まず自分自身を知ることが大切です。自分を知り、さらなる向上を目指す手だてとして、ご活用下さい。

2 一般的な場面での社会性

社会性の側面	弱	強	指数
積極性・活発度			59
周囲との協調性			65
責任感・一貫性			36
自分への信頼度			56
指導・指示傾向			59
仲間との共感性			52
感情の安定度合			49
他者への従順性			50
自ら進んで実行			51
社会的自我確立			53

●「責任感・一貫性」について  
 責任感・一貫性とは、引き受けた任務や役割分担に対する認識度を表し、自らが責任をもって物事を最後まで投げ出さない姿勢を意味します。職務や役割に対する責任感と言い換えられます。この傾向が低い場合は、  
 ▼ひとつのことが終わった後に、間違いや手違いがなかったか見直しや確認を怠ってしまう  
 ▼新しく興味をひく事があつたり、イヤなことや困ったことがあると途中で投げ出してしまふ  
 といった行動になりがちです。物事にとりかかるときは、目先のことだけでなく、まずは全体像を見渡し、大まかにでも把握できると果たすべき役割や現時点で何を優先し実行しなくてはならないかが見えてきます。

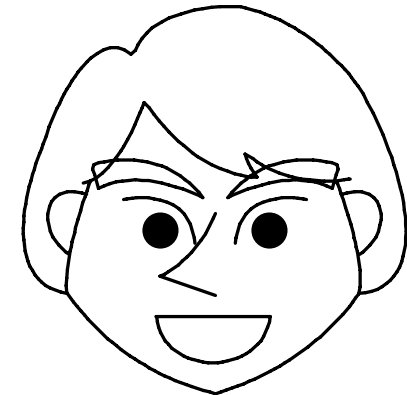
●「周囲との協調性」について  
 周囲との協調性とは、人との輪を大切に、他人への協力などを惜しまない姿勢のことです。仲間と共通の目標にむかう時や、組織内での集団作業を円滑にすすめるために必要なものですが、この傾向が強い場合は、  
 ▼自分の考えがあつても、周囲の意見やその場の雰囲気にならされ、それに合わせてしまふ  
 ▼他人のことを考えすぎて、自らの積極的な提案や結論が出せなくなってしまう  
 といった行動になることがあります。組織では協調性も大切なことですが、もう少し自己主張をしてみたり、自分らしさをアピールするとグループ全体の活気にもつながり、新たな展開等が生まれる可能性もあります。

3 心理イメージ

■心理イメージをイラストであらわすと

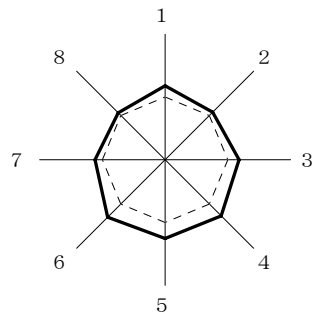
積極的な性格 → エラの張った顔  
 他人の忠告を適度に聞き入れる → まっすぐな眉  
 周囲を引っ張っていく → 太い眉  
 ヤル気あふれている → 大きな瞳  
 新しいことをとりいれたい → 目尻が上がっている  
 目立ちたい → 鼻が高い  
 人と一緒にいるのが好き → 笑った口元

となり、右のような顔ができあがります。



4 仕事場面での対応力

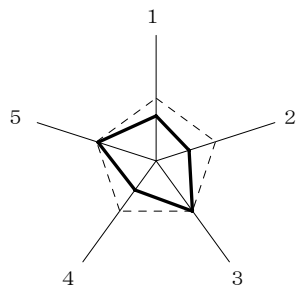
■何事にも積極的な姿勢で取り組む傾向



- 1: 積極性・活発度 59
- 2: 働く事への意欲 54
- 3: 指導・指示傾向 59
- 4: 上下関係を意識 64
- 5: 自己アピール度 63
- 6: 周囲との協調性 65
- 7: 自分への信頼度 56
- 8: 逆境に耐える力 53

どんなときにも積極的に仕事に取り組もうとしている様子がうかがえます。仕事に対する興味、役割認識などもできていて、自信を持っておこなっていることと思われます。時間配分や目的達成への計画などにも気を配り、さらに実力を発揮していくよう、今後のますますの健闘を期待します。

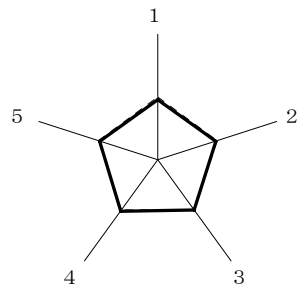
■ねばり強く最後までやろうとする傾向



- 1: 責任感・一貫性 36
- 2: 規律正しい行動 28
- 3: 他者への従順性 50
- 4: 安全・安定傾向 29
- 5: 感情の安定度合 49

何でも中途半端に投げ出ししてしまうわけではありませんが、興味がなくなったりすると、やめてしまうことがあるようです。最後までがんばりぬくには、手がけていることへの関心や理解を深めていくことも大切です。継続的な努力のためにも、自分の立場を再確認し、果たすべき役割について考えてみるといいでしょう。

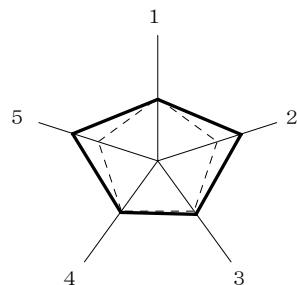
■人に頼らず自分の力で成し遂げる傾向



- 1: 独自の行動指針 48
- 2: 実力・能力主義 49
- 3: 慣習・慣行打破 50
- 4: 自ら進んで実行 51
- 5: 行動の自己管理 49

新しいことに興味はあるものの、積極的に押し進めるまでにはならないようです。自分らしい興味があっても、周囲との調和や雰囲気によってまではしたくないのでしょう。個人的な気持ちを抑えることも大切ですが、新しい環境においては自分から進んでいく必要があります。ときには脱日常を目指してみましょう。

■強い意志を持ち前に進もうとする傾向

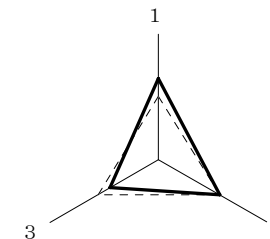


- 1: 感情の安定度合 49
- 2: 思い切った行動 70
- 3: 社会的自我確立 53
- 4: 明るく、積極的 51
- 5: 多様さの受入れ 72

たとえトラブルが生じて、落ち着いて処理できるようです。一度決めたことは迷わずに突き進んでいこうとします。ときには軽はずみな行動があるかもしれませんが、そんなときでも事後的に確かな対処をすることができるでしょう。周囲との協力関係を強化することで、より信頼される存在となれるでしょう。

5 自己評価

■自己評価と行動予測の比較



- 1: ヤル気の出出度 自己評価 65  
行動予測 51
- 2: 管理・対人能力 自己評価 57  
行動予測 57
- 3: 思考能力の発揮 自己評価 45  
行動予測 56

■ヤル気の出出度について

積極的に仕事を進める能力があり、自分でも自信を持って取り組んでいる様子がうかがえます。どんなことでも、自分で自分をきちんと評価していなければ、本来の力は発揮できません。あなたの行動の結果は、周囲も評価していることと思われます。目的を見失わず、ますます前進していくことを期待します。ただし、周囲とのバランスには注意したほうがよさそうです。自分の求められている役割や仕事内容について再確認し、一人の考えで突っ走ってしまうことのないように気をつけて下さい。

■管理・対人能力について

周りとの関係、特に部下を引っ張っていくことができ、自分でも自信を持って行動しているようです。リーダーとしての役割を發揮する上では、自分の力を信じていることが重要です。的確な判断力、いざというときに動揺しない精神力など、必要な要素は様々ですが、やはり自分自身を評価していなくては、実際の行動が伴わなくなります。ただ、専門的な知識や技術力がなくては、説得力のあるリーダーがつかまりませんから、日々の自己鍛錬は必要不可欠です。ますますの活躍が期待できます。

■思考能力の発揮について

自分自身を客観的に見ている一面があり、必要以上に過信することはないのですが、反面、自分の限界を勝手にここと決めてしまい、それ以上の力を出せなくしています。単にわかっているだけでなく、日頃から関係する分野に関する情報収集に努めるといいでしょう。専門知識や技術力などは、一朝一夕で身につくものではありません。小さいことの積み重ねが自信につながります。適当なところであきらめてしまうことなく、ひとつの事を突き詰めて考えてみると、そこから新しい突破口が見いだせます。

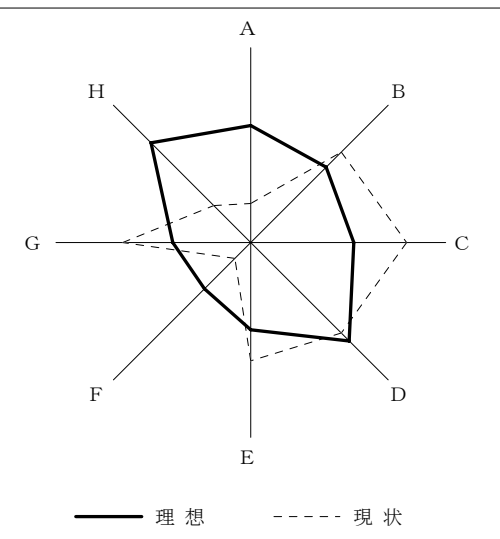
1 モチベーション

内 容		理想	現状	格差
A	専門志向 : 仕事そのものに関心が強く、専門的色彩が強い	60	20	40
B	自己表現 : 自分なりの考えを提案し、職務に生かしていく	55	66	-11
C	自立志向 : 他人に頼ることなく一人で行動を起こしていく	53	80	-27
D	人間関係 : 仲間との関係を大切に、協調しながら取り組む	72	66	6
E	管理志向 : 的確な指示や命令を与え、組織を統制していく	45	61	-16
F	安定志向 : 変化を好まず安定した組織や生活保障を求める	34	12	22
G	評価志向 : 周囲からの期待に応え、より高い評価を求める	40	66	-26
H	公私充実 : 私生活を充実させることで仕事の意欲を高める	73	27	46

■モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「公私充実」、第2位が「人間関係」であり、逆に「安定志向」「評価志向」には関心がない。  
 仕事を離れたプライベートな時間が充実していることを理想と考える。家庭や趣味などに力を注ぐが、そちらだけに偏らず仕事とのバランスのよい生活を求める。そのためささいなトラブルがプライベートで発生すると、それに気を取られ、仕事に対する集中力が欠けてしまうことも考えられる。だが、私生活に満足しているときは、趣味にかまけて仕事をないがしろにすることなく、それを糧にして意欲的に勤務に臨む姿勢が期待できる。次に、安心できる人間関係もやる気の出る要因となるようだ。職場環境に気を配り、信頼関係を築こうとする。一方、雇用条件そのものには関心が低いほうである。現状にほぼ満足しており、それゆえ不満を感じる事がなく、経済面や生活の安定を意識していないといえそうだ。立場が大きく変わって不安定になると、キャリア保障に対する関心は高くなるかもしれない。とはいうものの、会社内での自分の立場や役割にあまり束縛を感じていないためか、思い切りのよい側面も見られ、前例のないことにも躊躇なく踏み込むことができそうだ。また、周囲の評価にも関心を払わないようである。相手にどう見られているか気にせず、自分のペースを保つ。

2 理想と現状の比較



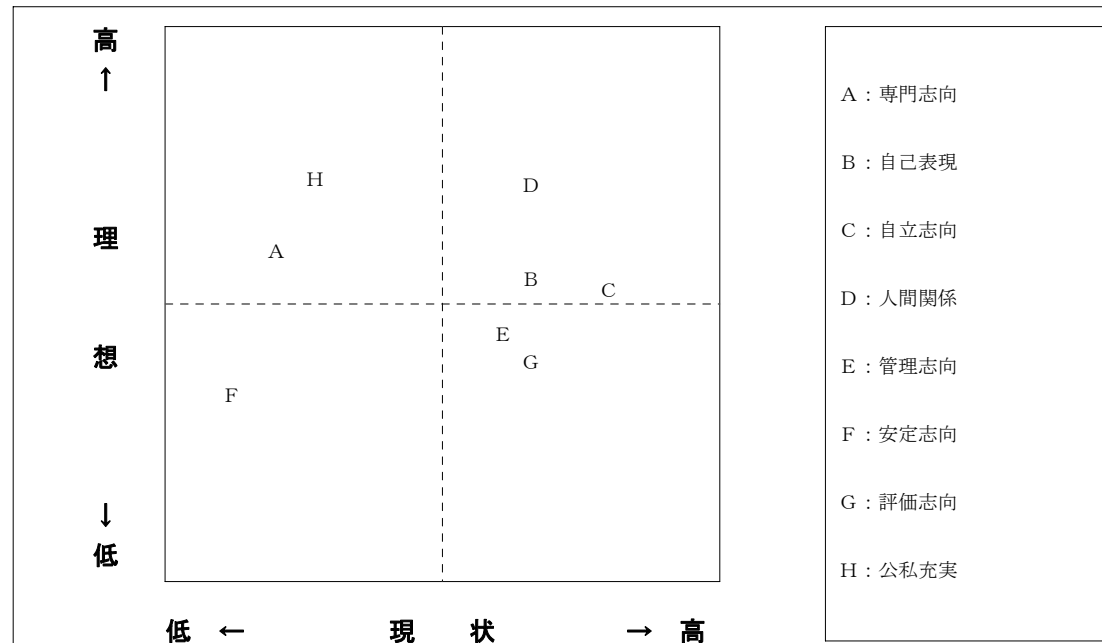
●理想と現状のギャップの大きいもの1

「公私充実」  
 私生活を大切にするというより仕事中心の生活に傾いているが、本人はもう少しプライベートを大事にしたいようだ。今は仕事そのものに面白さを感じてそちらに集中しているためか、あるいは時間的な制約が大きいからか、本人が趣味などに時間を使いたくても難しいようである。このままの状態が続くと、やる気を発揮し続けることは難しいかもしれない。本来の力を出すためにはどこかで自分なりの切り替えも必要だろう。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「専門志向」  
 現在の職務内容はそれほど専門的な知識や技術を要するものではないようだが、本人にはもっと知識や技術を身につけて、難しいことに挑戦しようとする気持ちがあり、若干の物足りなさを感じていると思われる。勉強会への参加や資格取得の機会があれば、張り切って習得に励むのではないだろうか。簡単な日常業務を任されるよりも、資料や文献を調べなくてはならないような手間のかかる業務によりやりがいを感じるだろう。

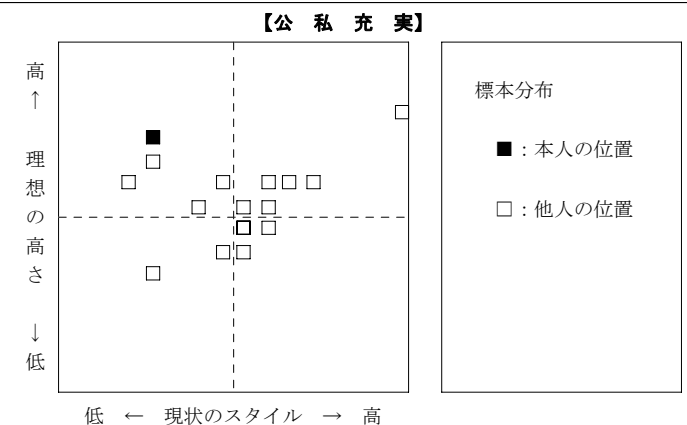
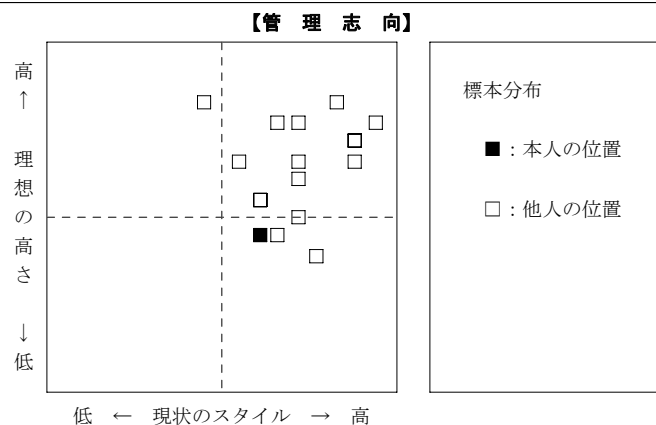
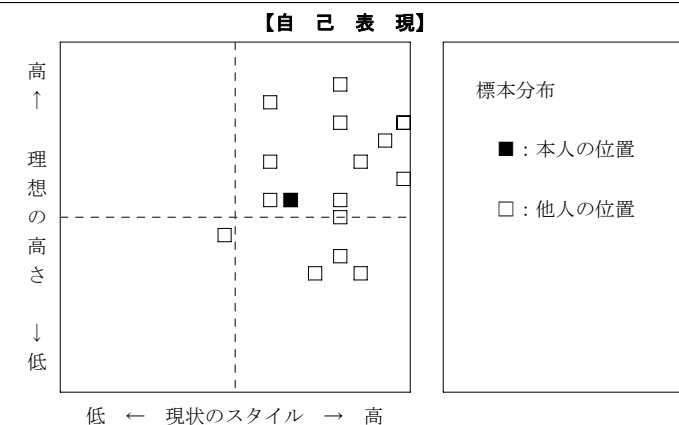
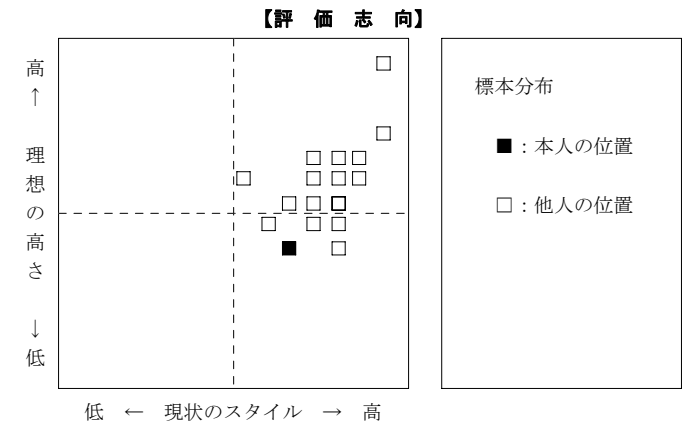
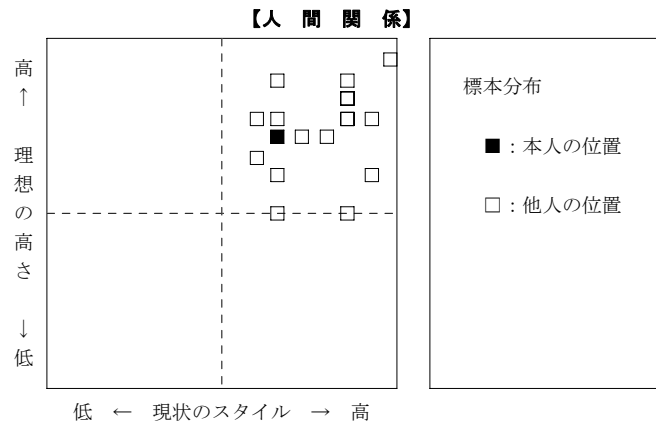
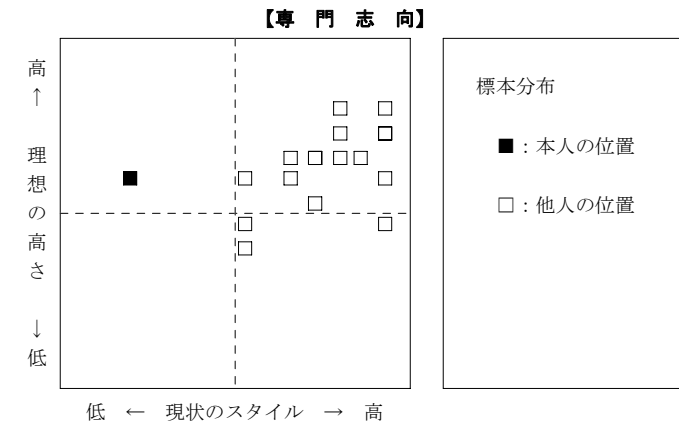
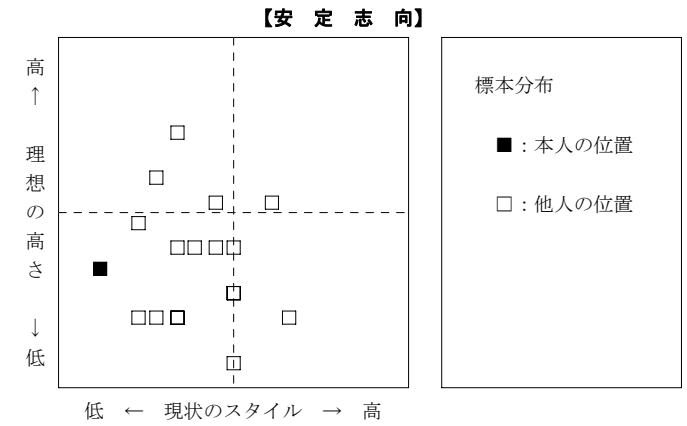
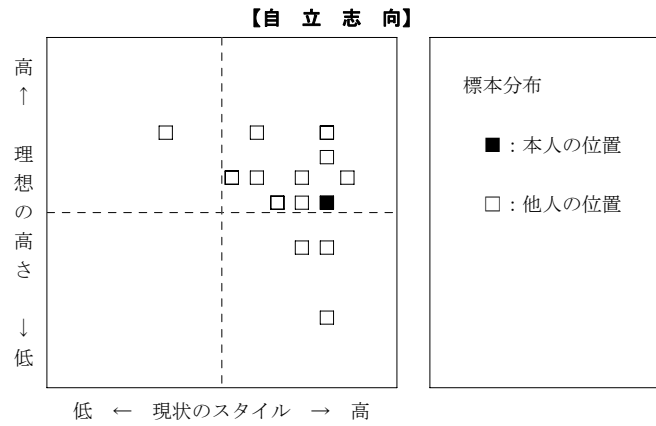
3 理想と現状のバランス



4 グラフの読み方

満足領域 (右上)	理想と現状が高い指数で一致し、バランスが取れた状態を示す。意欲が継続し、外部からの奨励や刺激がなくても、基本的に熱心さややる気が失われることはない。しかし個人の興味領域とされているため、普段はさほど認識していないこともあり、現状低下は不満となりやすい。数値が極端に高い場合は、理想と異なる職務内容や目標に興味を持っていないケースも考えられるので、注意すべきである。
不満領域 (左上)	理想は高いが現状は満たされていない領域で、環境にもよるが積極的な努力や意欲的な取り組みは期待できる。個人側と組織側の要求バランスの維持は非常に難しく、重要課題であるが、個人の理想だとしても職務内容の変更や配置転換への影響など、組織は個人の要求に即座に対応できるものではない。理想と現状が離れ過ぎると能力発揮のロスともなるので、現状の正確な理解と判断力を要する。
過剰領域 (右下)	理想でもなくそれほど重視していないが、現状は高指数という領域である。現実の職務として割り切り、意識していなければ問題は少ないが、縦軸の理想位置から下に向かうほど意思に反して期待され維持しているケースもあり、やらされている感や不安、ストレスを感じている可能性もある。さらなる負荷は避けたいが、強い違和感があるなら組織への提案や思考を変えるなど自らの工夫も必要となる。
無関心領域 (左下)	理想も現状も低いことをあらわす領域である。これら低下項目を補う他の人員がいて個人が期待されていないのであれば問題はないが、組織全体を見渡して自己の立場はどうなのかといった認識や判断は必要となる。個人的には特に気にしていない項目であり、外部からの刺激要素も意欲ややる気の向上にはなりにくいが、組織とのバランスを検討し、問題点があれば改善に向けて努力するべきである。

所属部署	役 職	氏 名
Nozomi-Planning	業務執行社員	のぞみ 次郎



1 観察者がみた のぞみ 五郎 さんの基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Progress bar]			46
協調性	[Progress bar]			49
責任感	[Progress bar]			49
自己信頼性	[Progress bar]			44
指導性	[Progress bar]			42
共感性	[Progress bar]			53
感情安定性	[Progress bar]			49
従順性	[Progress bar]			52
自主性	[Progress bar]			45
モラトリアム傾向	[Progress bar]			48

2 観察者がみた のぞみ 五郎 さんの性格

■観察された中心性格は「活動・身体性」および「活動・気分性」となっているが、「自制・弱気さ」や「自制・慎重性」といった側面も人からは意識されてる。

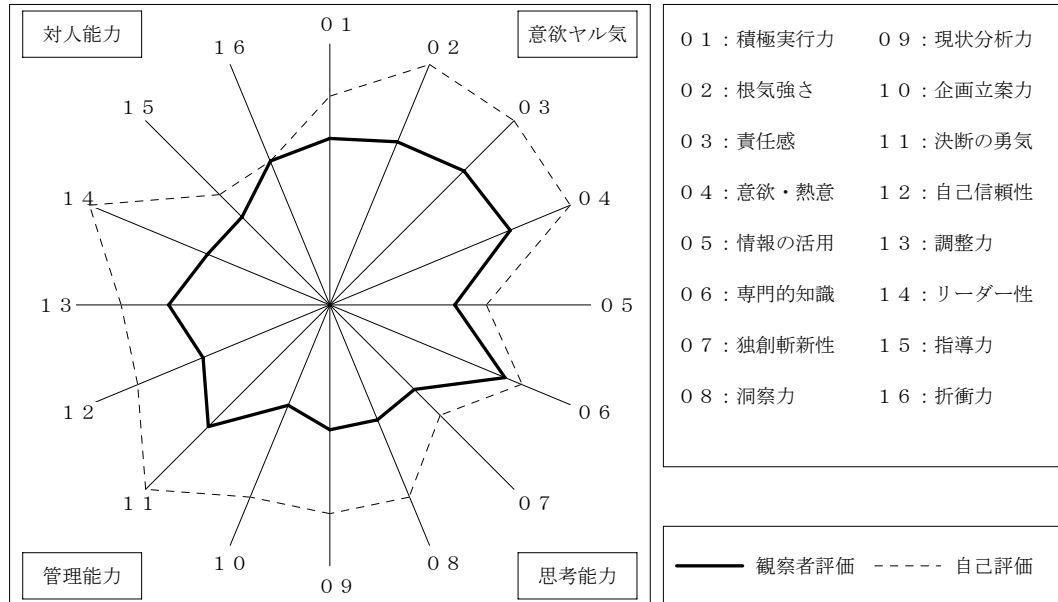
●「活動・身体性」及び「活動・気分性」の人のパーソナリティスケッチ  
 身が軽く思ったことを素早く実行に移すことができる。行動はテキパキしていて、体を動かして物事を解決していく人である。また、環境への適応力があり、状況の変化にたやすくついていけ、実際の職務遂行に適材である。  
 多少、思索性に欠けるのがやや難。行動的であるが情緒的にもわりあい安定しており、そうリズムが揺れる生活ぶりではない。ときには手がけた仕事を途中で放りだすといった気分屋的な所があるが、現実的発想もできる。感覚的な部分もあるものの、キチンと理詰めの考え方もできる。

●もう一方の性格特性  
 丹念さに欠け、気の向くままにものごとに取り組むことが多い。一つのことに対するこだわりがないためか、飽ぼく、いろいろな事が長続きしない。逆にいえば淡泊な人で、他の価値観に生きていて、あまりモノに執着しない人といえる。

3 観察者がみた のぞみ 五郎 さんの適性配置

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 《適性の高い順》      | 《低い順》         |
| (1) 「努力」営繕専任者 | (1) 「努力」経理専任者 |
| (2) 「努力」営業管理者 | (2) 「努力」経理管理者 |
| (3) 「努力」営業専任者 | (3) 「努力」企画専任者 |
| (4) 「努力」広報管理者 | (4) 「努力」企画管理者 |
| (5) 「努力」秘書専任者 | (5) 「努力」研究開発者 |
| (6) 「努力」広報専任者 |               |

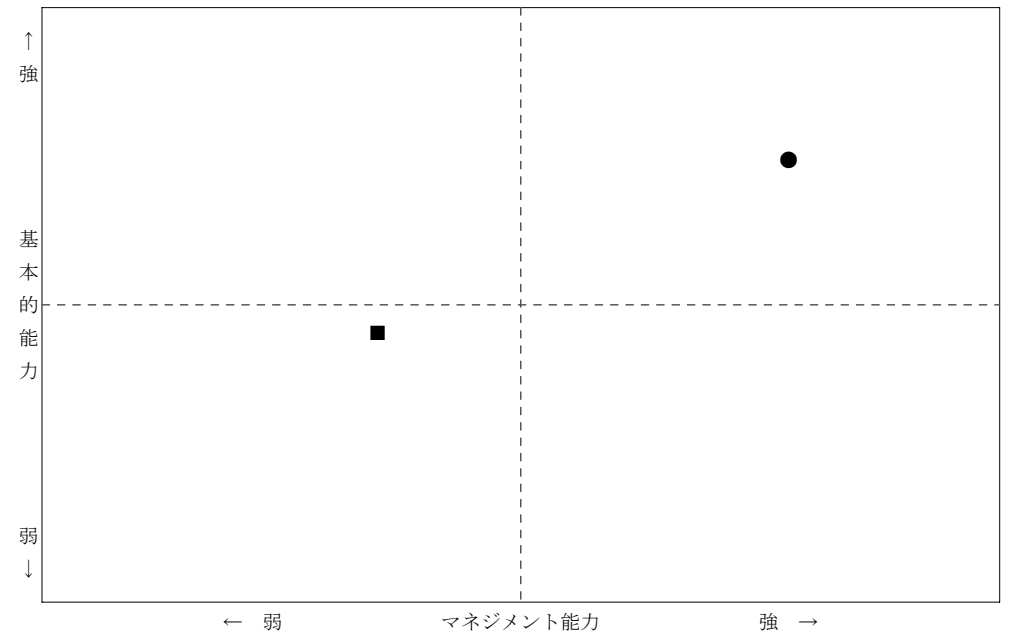
4 相互観察による自己評価・観察者評価



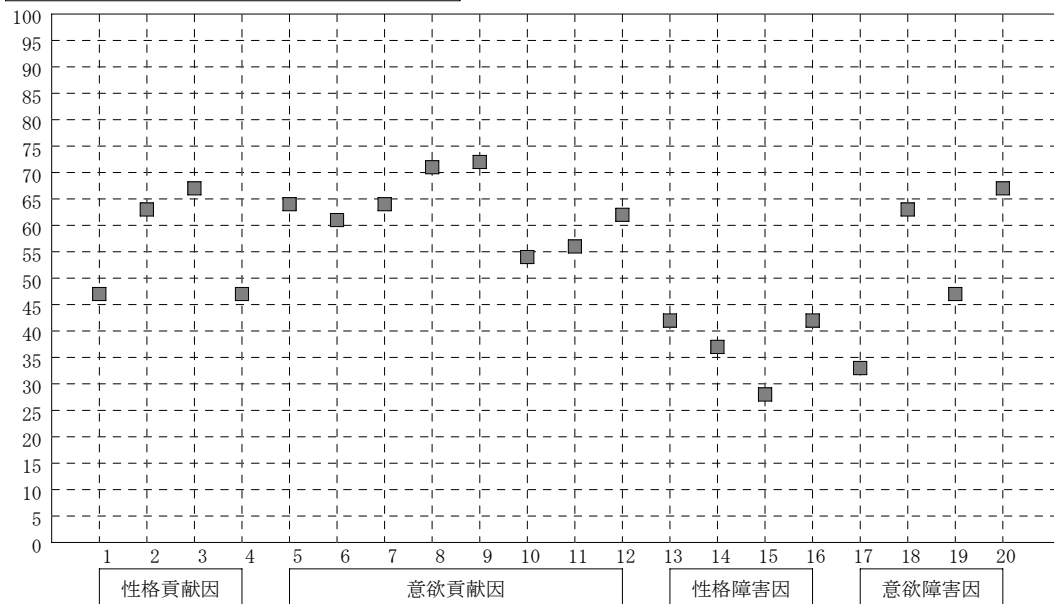
- |            |            |
|------------|------------|
| 01 : 積極実行力 | 09 : 現状分析力 |
| 02 : 根気強さ  | 10 : 企画立案力 |
| 03 : 責任感   | 11 : 決断の勇氣 |
| 04 : 意欲・熱意 | 12 : 自己信頼性 |
| 05 : 情報の活用 | 13 : 調整力   |
| 06 : 専門的知識 | 14 : リーダー性 |
| 07 : 独創斬新性 | 15 : 指導力   |
| 08 : 洞察力   | 16 : 折衝力   |

5 相対グラフ

■ : 観察者評価 □ : 他者評価  
 ● : 自己評価  
 性格障害因=37 性格貢献因=56  
 意欲障害因=52 意欲貢献因=63



6 性格・意欲の貢献・障害要因



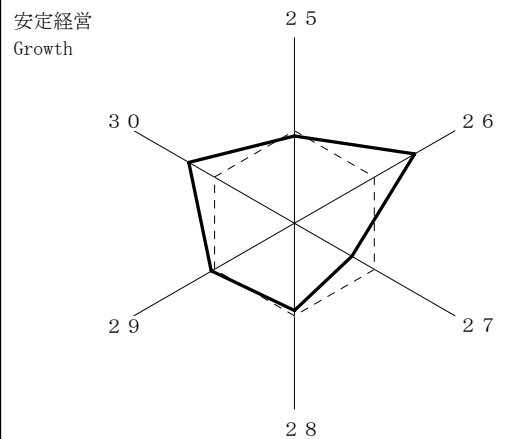
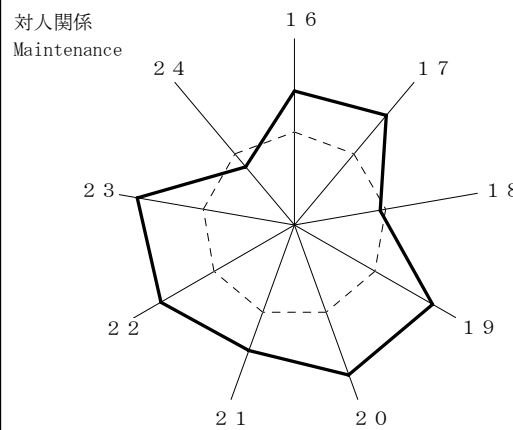
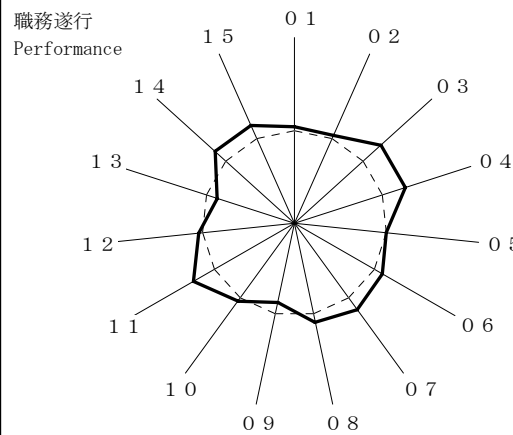
性格貢献因	1: 客観性 47	3: 身体性 67
	2: 持続性 63	4: 慎重性 47
意欲貢献因	5: 達成欲 64	9: 危機耐 72
	6: 勤労欲 61	10: 親和欲 54
	7: 積極性 64	11: 協調性 56
	8: 責任感 71	12: 指導性 62
性格障害因	13: 気分性 42	15: 硬直性 28
	14: 幼児性 37	16: 神経症 42
意欲障害因	17: モラトリアム 33	19: 感情的 47
	18: 顕示欲 63	20: 支配欲 67

7 相互観察によるTotal結果

上 司			同 僚			部 下		
意欲	管理	思考	意欲	管理	思考	意欲	管理	思考
C	C	D	C	C	D	C	C	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 普通			対人関係 M = 良			安定経営 G = 普通		

8 職務行動評価

—— 観察者評価 - - - - 目標水準値



<< Performance >>

01: 規則などに従うように指示する	52
02: 部下に適切な指示命令を与える	52
03: 作業の期限を明確に示している	63
04: 仕事の量に関心をはらっている	63
05: 所定時間内の完了を要求する	50
06: 課員の実力を最大限発揮させる	55
07: 仕事の計画や内容の説明をする	58
08: 業務の進行状況の報告を求める	55
09: 目標達成の綿密な計画をたてる	44
10: 部や課の目標達成をいつも強調	52
11: 組織の目標は困難でもやり抜く	63
12: 目標達成に有効方策を提案する	52
13: 重点的目標をわかりやすく説明	44
14: 自分のアイデアを率先して提案	58
15: 新事業や技術の発見を積極検討	58

<< Maintenance >>

16: 気まずい雰囲気を解消する努力	72
17: 仕事のことで気軽に話ができる	77
18: 部下の個人的な問題にも気配り	47
19: 部下を含め社員を信頼している	86
20: 部下の仕事のできを認めて評価	86
21: 部下の意見も取入れ問題を解決	72
22: 部下は皆公平に取り扱っている	83
23: 部下に対して好意的だといえる	86
24: 部下が何を求めているかを把握	41

<< Growth >>

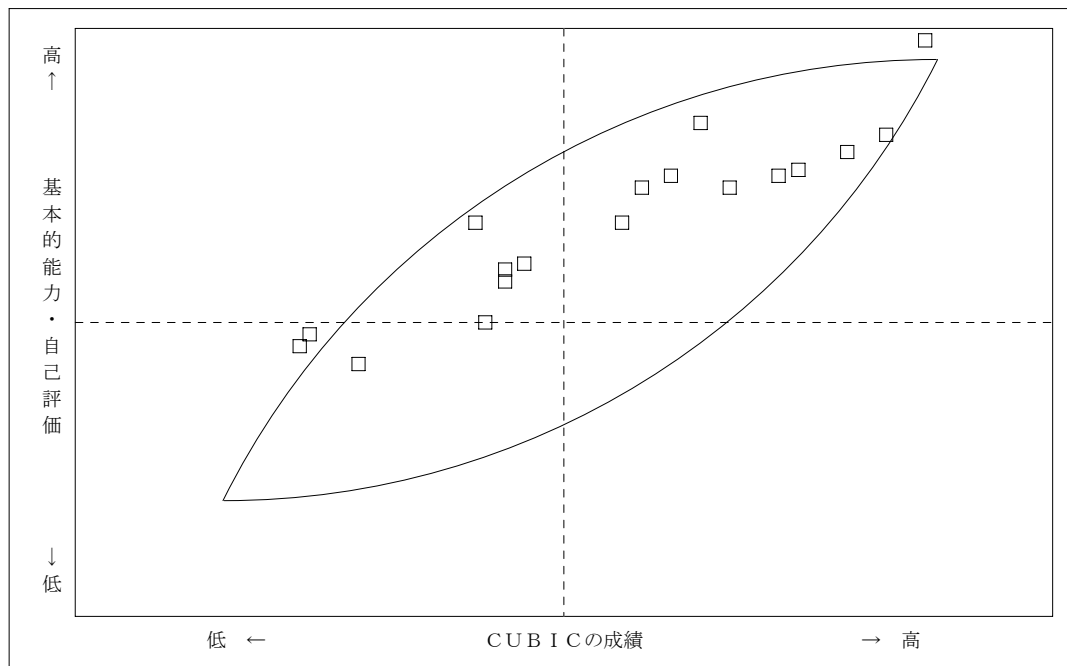
25: 昇進昇給等部下の将来も気配り	47
26: 社外との信頼関係は良好である	75
27: 人材の適材適所を見極めている	36
28: 人材育成のやり方は適切である	47
29: 自らが各部署をまわり理解する	52
30: 他部署でも必要なら適切な助言	66



1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	普通	強	指数
思索型	内閉性：社交意識が低い	[Bar chart showing level in '弱' range]			45
	客観性：思考的思慮深い	[Bar chart showing level in '弱' range]			48
活動型	身体性：機敏な・気軽な	[Bar chart showing level in '普通' range]			55
	気分性：感情のまま行動	[Bar chart showing level in '弱' range]			46
努力型	持続性：几帳面・忍耐力	[Bar chart showing level in '普通' range]			56
	規則性：常識的・順法的	[Bar chart showing level in '普通' range]			46
積極型	競争性：勝気な・積極的	[Bar chart showing level in '普通' range]			51
	自尊心：気ぐらいが高い	[Bar chart showing level in '弱' range]			45
自制型	慎重性：見通しをつける	[Bar chart showing level in '普通' range]			52
	弱気さ：取越苦労・遠慮	[Bar chart showing level in '弱' range]			45

2 分布図



3 基礎的な職場場面での社会性

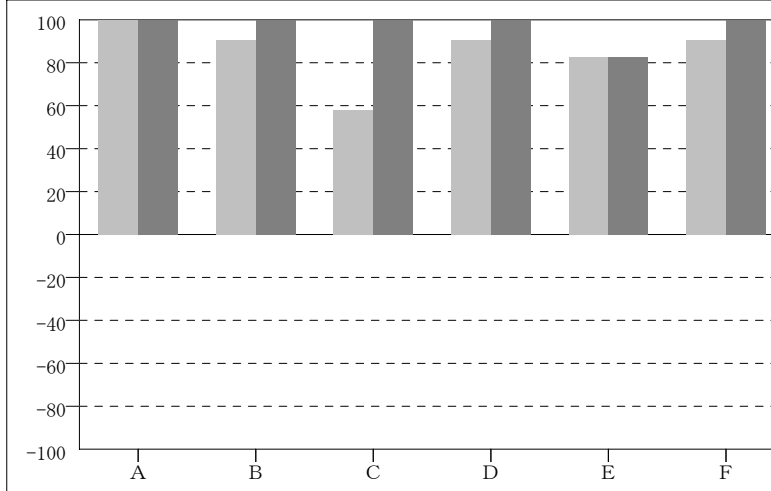
診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Bar chart showing level in '普通' range]			56
協調性	[Bar chart showing level in '普通' range]			56
責任感	[Bar chart showing level in '普通' range]			56
自己信頼性	[Bar chart showing level in '普通' range]			52
指導性	[Bar chart showing level in '普通' range]			54
共感性	[Bar chart showing level in '普通' range]			51
感情安定性	[Bar chart showing level in '普通' range]			52
従順性	[Bar chart showing level in '弱' range]			45
自主性	[Bar chart showing level in '普通' range]			54
モラトリアム傾向	[Bar chart showing level in '弱' range]			41

4 どういうことに意欲・ヤル気をだすか

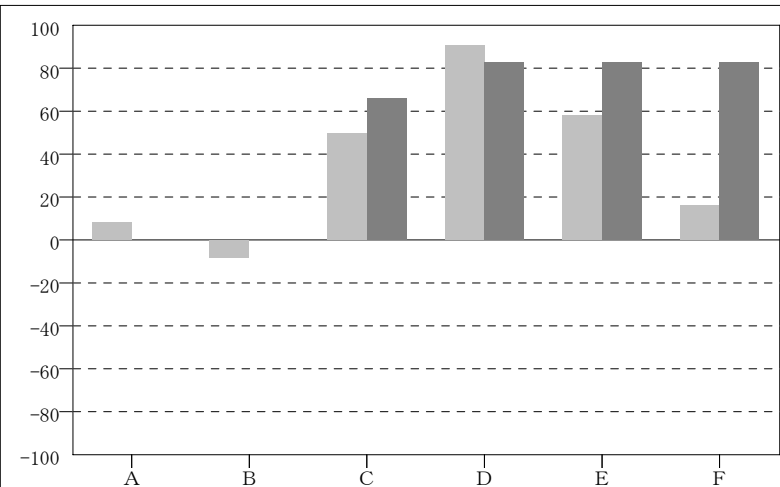
意欲の側面	弱	普通	強	指数
達成欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			56
自律欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			53
求知欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			52
危機耐性	[Bar chart showing level in '普通' range]			58
勤労意欲	[Bar chart showing level in '普通' range]			57
顕示欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			55
支配欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			55
親和欲求	[Bar chart showing level in '普通' range]			51
秩序欲求	[Bar chart showing level in '弱' range]			45
物質的欲望	[Bar chart showing level in '普通' range]			55

集計形態	回答人数	データ作成日
Nozomi-Planning	12/6人	2009/07/20

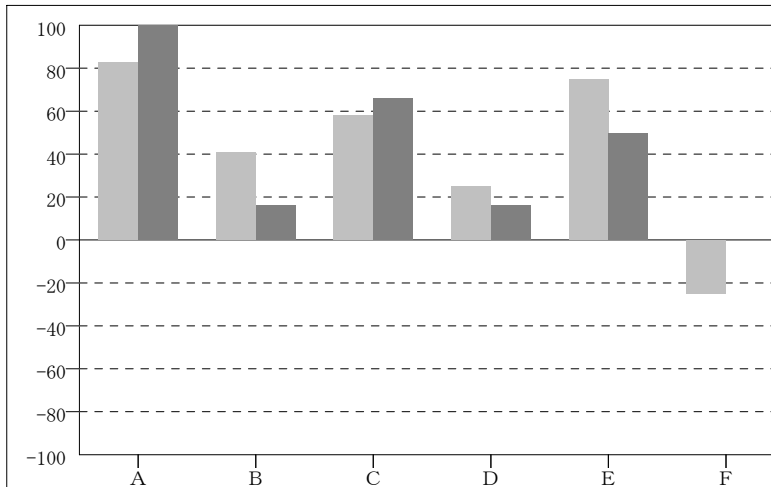
男 ■ 女 ■



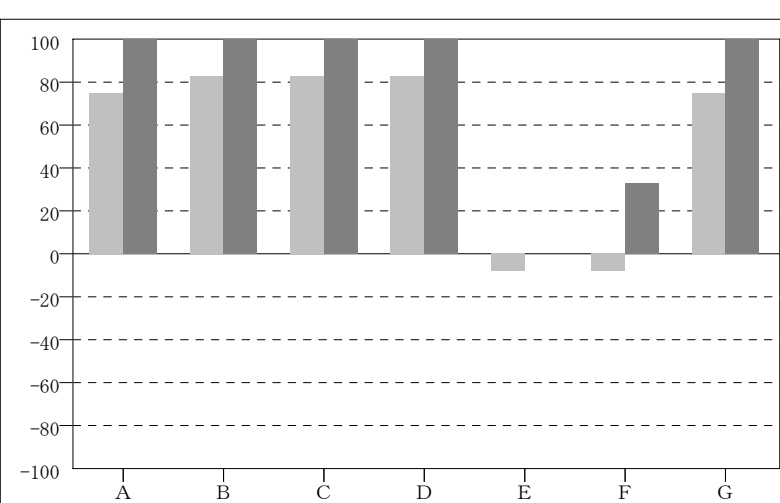
会社評価	
A	会社業績の伸びは順調 POINT 100/100
B	今後もここで働きたい POINT 91/100
C	いまの社風は好ましい POINT 58/100
D	誇りと自信のある会社 POINT 91/100
E	友人にも勧めたい会社 POINT 83/83
F	将来性・成長性がある POINT 91/100



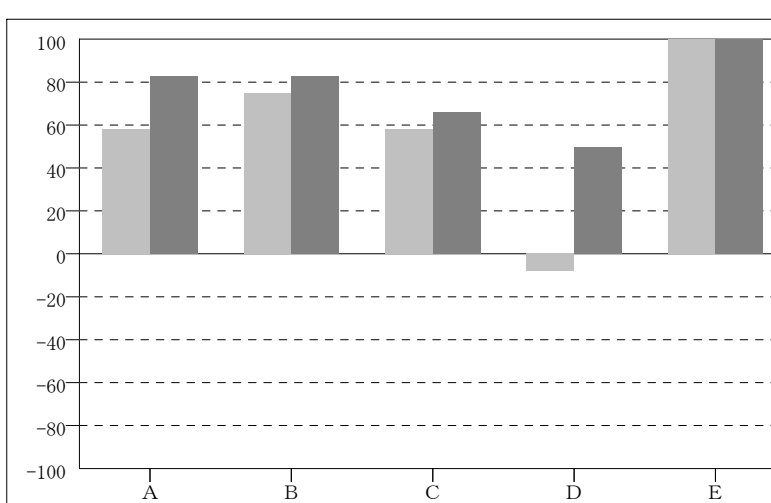
風土厚生面	
A	休日・長期休暇は十分 POINT 8/0
B	整理整頓等 5 S が徹底 POINT -8/0
C	自己能力に適した賃金 POINT 50/66
D	はたらく環境はよいか POINT 91/83
E	作業環境の改善は十分 POINT 58/83
F	厚生施設の内容に満足 POINT 16/83



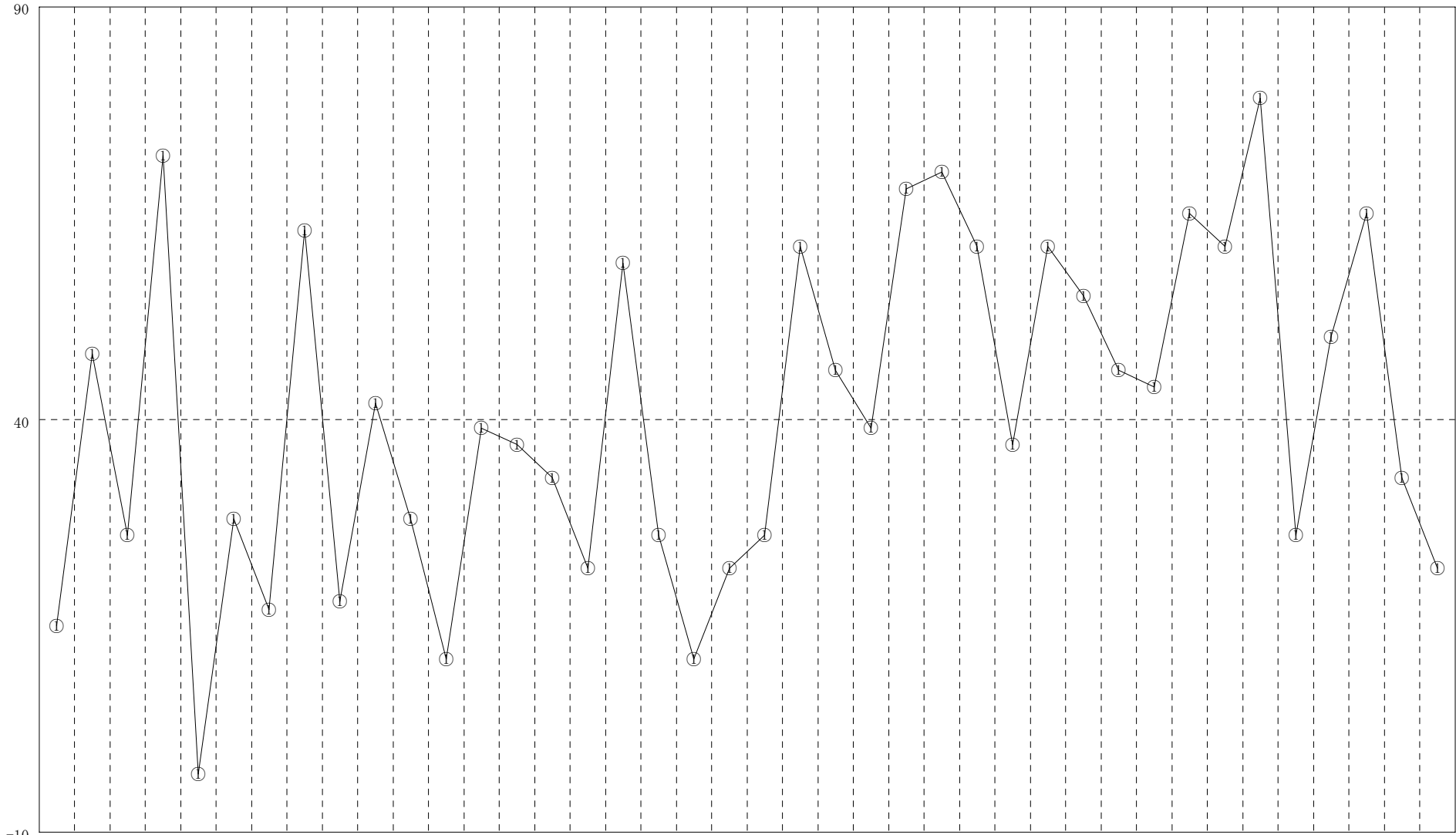
職務遂行面	
A	仕事の進め方・質向上 POINT 83/100
B	目標計画は遅れず達成 POINT 41/16
C	業務は確実に処理する POINT 58/66
D	自分の勤務成績に満足 POINT 25/16
E	顧客の満足度を考える POINT 75/50
F	職場の就業規則は厳格 POINT -25/0



人間関係面	
A	直接の上司は魅力ある POINT 75/100
B	チームワークは良好か POINT 83/100
C	社員の定着性は良いか POINT 83/100
D	職場は明るく活気ある POINT 83/100
E	新卒者の採用は十分か POINT -8/0
F	職場人員は十分である POINT -8/33
G	上司の業務命令は的確 POINT 75/100



組織構造面	
A	仕事の役割配分に満足 POINT 58/83
B	適材適所の配置である POINT 75/83
C	他部門の情報は十分か POINT 58/66
D	今の仕事に満足である POINT -8/50
E	経営理念・目的は明確 POINT 100/100



① : Nozomi-Planning 18