



分析結果の確認方法 (採用版)

[No.1] 仕事力評価シート

- 仕事で成果を出せる可能性や活躍できる条件などを確認できます。

仕事力評価シート

A評価:65以上、B評価:55~65、C評価:55~45、D評価:45~35、E評価:35以下

「サンプル (202401)」さんの仕事で成果を出せる総合評価は…

① 仕事適性の総合評価

総合評価	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	72.0 pt
------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力と協調力と不安要素を複合的に見て、成果期待値はかなり高いと判断できます。ただし、求める人物像と大きなズレがあれば、見送ることも視野に入れてください。

仕事で成果を出せる確率は…

② 仕事の成果確率

成果確率	かなり成果が出せる	成果が出せる	平均的成果が出せる	成果が出ない	かなり成果が出ない
	49%	44%	7%	0%	0%

仕事で成果を出せる仕事力は…

③ 仕事力

仕事力	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	79.9 pt
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力は平均を大きく上回ります。かなり高いレベルの仕事でも高い成果を期待できます。ただし、精神面が不安定な場合は能力を発揮できない可能性があります。

仕事で成果を出せる協調力は…

④ 協調力

協調力	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	62.3 pt
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

協調力は平均を上回ります。職場で協力が成果を出せる可能性は十分高いと予想されます。ただし、仕事内容が合わなければ、その良さを発揮できません。

自己評価をどう考えているか…

⑤ 自己評価

自己評価	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	64.9 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

自分をポジティブにとらえています。これまでに優越感を感じるような成果を多く経験してきた可能性があります。自己を認める意識が高い反面、やや自信過剰で自己中心的な考えを持つ傾向があります。

自己評価の高さが適正であるか…

⑥ 自己評価の高さの適正 (過小・過大評価)

評価適正	かなり過小	過小↓	過小↑	妥当↓	妥当↑	過大↓	過大↑	かなり過大	↓6.7 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

自分を過小評価している可能性があります。ズレが原因で、周りから期待されていると不安を抱くことがあり、自分へのアドバイスがプレッシャーに感じてあまり聞き入れられない傾向があります。

力が発揮できる役割は…

デスクワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	18.6 pt
フィールドワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	60.8 pt
クリエイター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	66.6 pt
アナリスト	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	50.6 pt
コミュニケーター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	54.7 pt
マネージャー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	67.7 pt
プランナー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	47.4 pt
サポーター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	26.6 pt
クラブマン	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	17.7 pt

⑦ 職種適性

ストレス耐性は…

ストレス耐性	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	70.2 pt
--------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

⑧ ストレス耐性

ストレス耐性はかなり高いと予想されます。滅多なことではくじけない我慢強さが期待できますが、抱えている問題を最終まで表に出せない傾向があります。

自責で考える傾向は…

自責思考	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	75.0 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

⑨ 自責傾向

自己責任で考える傾向はかなり高いと予想されます。何事も自分次第だと前向きに考え、他人や環境には原因を求めません。その反面、他人や環境の問題を容認してしまう傾向があります。

独立する傾向は…

独立傾向	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	75.8 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

⑩ 独立傾向

独立する傾向はかなり高いと予想されます。将来的に独立してしまう可能性はありますが、会社経営や新規事業への意識がとて高いと考えることもできます。

回答の妥当性や一貫性は…

回答適正	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	+ 16.1 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	-----------

⑪ 回答適正 (※1) (妥当性や一貫性)

回答の妥当性や一貫性は平均を大きく上回ります。自分を偽っている、または自己理解がズれている可能性はかなり低いです。ただし、結果と印象に違和感がある場合は、直接での再確認をおすすめします。

※分析値(数値)の読み取り方は、資料後半の【参考①】ページを参照してください。⁽²⁾

[No.1] 仕事力評価シート①②③

①仕事適性の総合評価

「サンプル (202310)」さんの仕事で成果を出せる総合評価は...

総合評価	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	72.0 pt
------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力と協調力と不安要素を複合的に見て、成果期待値はかなり高いと判断できます。ただし、求める人物像と大きなズレがあれば、見送ることも視野に入れてください。

① **仕事で成果を出せる総合評価**を表示します。

この数値は、③仕事力と④協調力を中心に、ストレス耐性や他責思考、自己評価のズレなどの不安要素を含めて算出しています。

分析値	評価
65以上	A
60～65	B+
55～60	B-
50～55	C+
45～50	C-
40～45	D+
35～40	D-
35以下	E

②仕事の成果確率

仕事で成果を出せる確率は...

成果確率	かなり成果が出せる	成果が出せる	平均的成果が出せる	成果が出ない	かなり成果が出ない
	49%	44%	7%	0%	0%

② **仕事で成果を出せる確率**を表示します。

これまでに蓄積したデータから、仕事で成果を出せる確率を表示しています。【注意】0%と表示されている部分は、絶対に無いのではなく、極めて低い確率と読み取ります。

③仕事力

仕事で成果を出せる仕事力は...

仕事力	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	79.9 pt
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力は平均を大きく上回ります。かなり高いレベルの仕事でも高い成果を期待できます。ただし、精神面が不安定な場合は能力を発揮できない可能性があります。

③ **仕事で成果を出せる個としての能力**を表示します。

この数値が高い人は、**仕事で成果を出せる力を秘めている可能性が高い**と考えることができます。誰とでも上手くやれる協調性やバランス感覚などの人間性ではなく、**成果に直結する個としての力を測定**しています。

POINT

仕事力評価は、職種を問わず、一般的な企業で一般的に評価されやすい資質や適性を総合的な仕事力として評価したものです。そのため数値が低い場合でも、仕事内容によっては成果を出せることもあります。



[No.1] 仕事力評価シート④⑤⑥

■ ④ 協調力

仕事で成果を出せる協調力は…

協調力 A 評価 B+ 評価 B- 評価 C+ 評価 C- 評価 D+ 評価 D- 評価 E 評価 62.3 pt

協調力は平均を上回ります。職場で協力して成果を出せる可能性は十分高いと予想されます。ただし、仕事内容が合わなければ、その良さを発揮できません。

④ **仕事で成果を出すために組織の中で上手くやれる能力**を表示します。

この数値が高い人は、組織の中で**協調して成果を出せる可能性が高い**と考えることができます。成果に直結する個としての力ではなく、**協調性やバランス感覚などの人間性を測定**しています。(EQに近い)

■ ⑤ 自己評価

自己評価をどう考えているか…

自己評価 かなり高い 高い+ 高い- 普通+ 普通- 低い+ 低い- かなり低い 64.9 pt

自分をポジティブにとらえています。これまでに優越感を感じるような成果を多く経験してきた可能性があります。自己を認める意識が高い反面、やや自信過剰で自己中心的な考えを持つ傾向があります。

⑤ **自分自身の評価**を表示します。

この数値が高い人は、**自分のことを肯定的に**捉えています。が、**プライドが高い人**や**自信過剰な人**である可能性があります。逆に、数値が低い人は、**自分のことを否定的に**捉えています。が、**自分に厳しい人**や**謙虚な人**である可能性があります。

POINT 自己評価がかなり低い人は、メンタル面が弱い傾向があります。



■ ⑥ 自己評価の高さの適正

自分評価の高さが適正であるか…

評価適正 かなり過小 過小↓ 過小↑ 妥当↓ 妥当↑ 過大↓ 過大↑ かなり過大 ↓6.7 pt

自分を過小評価している可能性があります。スレが原因で、周りから期待されていると不安を抱くことがあり、自分へのアドバイスをプレッシャーに感じてあまり聞き入れられない傾向があります。

⑥ **自己評価が適正(妥当)であるか**を表示します。

ここが過大評価に近い人は、自分はもっと評価されるべきだと考え、周りが認めてくれないと不満を抱きやすい傾向があります。逆に、過小評価に近い人は、自分をに期待しないでほしいと考え、周りが認めても素直に聞き入れられない傾向があります。

POINT 過大・過小評価の人は、職場での評価のズレに悩みやすく、それが不平不満や離職に繋がる傾向があります。そのまま放置せず、相互理解を深めてズレを減らしていくことが大切です。



[No.1] 仕事力評価シート⑦⑧⑨

⑦職種適性

力が発揮できる役割は...

デスクワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	18.6 pt
フィールドワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	60.8 pt
クリエイター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	66.6 pt
アナリスト	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	50.6 pt
コミュニケーションター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	54.7 pt
マネージャー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	67.7 pt
プランナー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	47.4 pt
サポーター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	26.6 pt
クラブマン	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	17.7 pt

デスクワーカー	指示された役割を具現化する場面で力を発揮できる
フィールドワーカー	主体的に行動して開拓していく場面で力を発揮できる
クリエイター	新しい価値を生み出す場面で力を発揮できる
アナリスト	物事を分析する場面で力を発揮できる
コミュニケーションター	人と交際する場面で力を発揮できる
マネージャー	チームの中心となって統率する場面で力を発揮できる
プランナー	企画や段取りを考える場面で力を発揮できる
サポーター	献身的に人を支える場面で力を発揮できる
クラブマン	根気強く長期的に打ち込める場面で力を発揮できる

⑦9種類の**職種適性**を表示します。

上位の項目は職種適性が高いと予想され、下位の項目は適性が低いと予想されます。ただし、同じ職種においても求められる資質に多様性が必要であると考え、**柔軟な読み取り方**をしてください。

例) 営業職採用で被験者がデスクワーカーが上位となった場合でも、営業に不向きと考えず、営業に必要な資料準備や契約手続きなどでミスが無く、お客様の信頼を得られやすいと肯定的に捉えることもできます。

⑧ストレス耐性

ストレス耐性は...

ストレス耐性	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	70.2 pt
--------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

ストレス耐性はかなり高いと予想されます。過多なことではくしけない我慢強さが期待できますが、抱えている問題を最後まで表に出せない傾向があります。

⑧**ストレス耐性**を表示します。

この数値が高い人は、**ストレスに強い傾向**があります。ただし、ストレスを発散できるタイプではなく、溜め込める（我慢できる）タイプの場合は、**限度を超えないように注意**が必要です。

⑨自責思考

自責で考える傾向は...

自責思考	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	75.0 pt
------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

自己責任で考える傾向はかなり高いと予想されます。何事も自分次第だと前向きに考え、他人や環境には原因を求めません。その反面、他人や環境の問題を容認してしまう傾向があります。

⑨**自己責任で考える傾向**を表示します。

この数値が高い人は、**他人や環境のせい**にせず**に何事も自分次第だと考える傾向**があります。その反面、自己責任で考えすぎること、**他人や環境の問題を容認して自分で抱え込んでしまうことに注意**が必要です。

[No.1] 仕事力評価シート⑩⑪

⑩独立傾向

独立する傾向は…

独立傾向 **かなり高い** 高い+ 高い- 普通+ 普通- 低い+ 低い- かなり低い 75.8 pt

独立する傾向はかなり高いと予想されます。将来的に独立してしまう可能性はありますが、会社経営や新規事業への意識がとて高いと考えることもできます。

⑩独立する傾向を表示します。

この数値が高い人は、**将来起業やステップアップの転職などをする傾向**があります。その反面、仕事に対するチャレンジ精神を活かして、**新規事業や目新しいプロジェクトなどで活躍できる**可能性があります。

⑪回答適正（妥当性や一貫性）

回答の妥当性や一貫性は…

回答適正 **かなり高い** 高い+ 高い- 普通+ 普通- 低い+ 低い- かなり低い +16.1 pt

回答の妥当性や一貫性は平均を大きく上回ります。自分を偽っている、または自己理解がズレている可能性はかなり低いです。ただし、結果と印象に違和感がある場合は、面接での再確認をおすすめします。

⑪回答が適正（妥当）であるかを表示します。

この数値が高い人は、**適性検査の設問に対して偽ろうとせずに正直に回答した可能性が高い**です。低い人は、**自分をよく見せようと偽った回答をした可能性が高い**です。ただし、**回答を偽っていない**としても、**自己理解が大きくズレていたことが原因で回答に妥当性や一貫性がなくなり、結果としてこの数値が低くなる**場合があります。

POINT

就職活動で、自分をよく見せたいと思うことは当然の心理です。数値が低いからとは採用しないと決めつけず、面接の中で強みや弱みの妥当性や一貫性を改めて確認することが大切です。



測定値と評価の
対比表

測定値	65以上	65～60	60～55	55～50	50～45	45～40	40～35	35以下
評価	かなり高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い

[No.2] 概要シート

- 特徴、職種、自己評価、客観評価の「注目すべき資質」を確認できます。

資質概要シート

「サンプル (202211)」さんをひと言で表すと...

「周りが驚くような斬新なアイデアを出す力」が強く、「同じことをやり続けることができる力」が弱い、マネージャータイプ



イラスト：ほるのまい

① 強み弱みと職種適性抜粋

統計分析で客観的に評価した上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	74.3
2位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	74.2
3位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	74.1
4位	競争心	無意識に競争を好む性格	73.7
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	73.5

④ 客観評価の上位5位

統計分析で客観的に評価した下位資質は...

1位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	17.6
2位	持続力	同じことをやり続けることができる力	19.2
3位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	20.5
4位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	20.7
5位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	22.6

⑤ 客観評価の下位5位

自分自身で評価した上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	63.2
2位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	61.0
3位	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	60.5
4位	自立力	人に依存せずに自分の考えで意思決定できる力	60.3
5位	社交性	人との交流を好み、上手に付き合う性格	59.9

② 自己評価の上位5位

自己評価と客観評価から分かる、自他共に認める確信できる上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	68.8
2位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	67.6
3位	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	66.7
4位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	66.2
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	65.8

⑥ 自己評価と客観評価の平均値上位5位

自分自身で評価した下位資質は...

1位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	36.0
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	37.6
3位	持続力	同じことをやり続けることができる力	37.9
4位	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	40.2
5位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	41.1

③ 自己評価の下位5位

自己評価と客観評価から分かる、自他共に認める確信できる下位資質は...

1位	持続力	同じことをやり続けることができる力	28.5
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	29.0
3位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	29.3
4位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	30.9
5位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	33.1

⑦ 自己評価と客観評価の平均値下位5位

[No.2] 概要シート①②③

■ ①強み弱みと職種適性抜粋

「サンプル (202211)」さんをひと言で表すと...

「周りが驚くような斬新なアイデアを出す力」が強く、「同じことをやり続けることができる力」が弱い、マネージャータイプ



イラスト：ほるのまひ

①自己評価と分析結果の合計値が一番高い「**自他共に認める強み**」、自己評価と分析結果の合計値が一番低い「**自他共に認める弱み**」、職種適性の分析結果が一番高い「**職種タイプ**」が表示されます。

ここでは、まず被験者の際立った特徴を知ります。

【注意】職種タイプは、他の上位職種と僅差で一位の場合や、全体的に平均的な結果の中で一位の場合もあるので、**この表示項目が決定的な職種タイプだと決めつけない**ように注意してください。

POINT

この部分だけで被験者の個性やタイプを決めつけない。



■ ②自己評価上位5位、③自己評価下位5位

② 自分自身で評価した上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	63.2	63.2
2位	自覚心	自分のことを褒れていると思う心	61.0	61.0
3位	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	60.5	60.5
4位	自立力	人に依存せずに自分の考えで意思決定できる力	60.3	60.3
5位	社交性	人との交流を好み、上手に付き合う性格	59.9	59.9

③ 自分自身で評価した下位資質は...

1位	従順性	指導や指示に対して意見せず受け入れ従う性格	36.0	36.0
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	37.6	37.6
3位	持続力	同じことをやり続けることができる力	37.9	37.9
4位	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	40.2	40.2
5位	慎重	注意深く、軽やかに判断しない姿勢	41.1	41.1

②50種類の資質から**自己評価の上位5位**を表示します。

③50種類の資質から**自己評価の下位5位**を表示します。

自己評価とは… 自分自身が考えている自分の資質（性格）の評価値です。出題された50種類の資質を自己評価（多段階評価）することで算出されます。

[No.2] 概要シート④⑤⑥⑦

■ ⑤客観評価上位5位、⑥客観評価下位5位

④ 統計分析で客観的に評価した上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	74.3	74.3
2位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	74.2	74.2
3位	自愛心	自分のことを褒めていると思う心	74.1	74.1
4位	競争心	無意識に競争を好む性格	73.7	73.7
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	73.5	73.5

⑤ 統計分析で客観的に評価した下位資質は...

1位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	17.6	17.6
2位	持続力	同じことをやり続けることができる力	19.2	19.2
3位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	20.5	20.5
4位	慎重	注意深く、軽やかに判断しない姿勢	20.7	20.7
5位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	22.6	22.6

⑤50種類の資質から客観評価の上位5位を表示します。

⑥50種類の資質から客観評価の下位5位を表示します。

客観評価とは…統計データで算出した分析値（いわゆる適性検査の結果）です。出題された癖や習慣に関する150の設問に回答することで算出されます。

POINT

評価の低い部分「弱み=悪い」とは捉えず、裏側の強み部分にも意識を向けてください。（例）弱み：慎重 → 強み：果敢



■ ⑦自己評価と客観評価の平均値上位5位、⑧自己評価と客観評価の平均値下位5位

⑥ 自己評価と客観評価から分かる、自他共に認める確信できる上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	68.8	68.8
2位	自愛心	自分のことを褒れていると思う心	67.6	67.6
3位	発想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	66.7	66.7
4位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	66.2	66.2
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	65.8	65.8

⑦ 自己評価と客観評価から分かる、自他共に認める確信できる下位資質は...

1位	持続力	同じことをやり続けることができる力	28.5	28.5
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	29.0	29.0
3位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	29.3	29.3
4位	慎重	注意深く、軽やかに判断しない姿勢	30.9	30.9
5位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	33.1	33.1

⑦自己評価と客観評価の合計値の上位5位を表示します。

《算出方法の例》（自己評価63 + 客観評価55）÷2 = 合計値59

⑧自己評価と客観評価の合計値の下位5位を表示します。

《算出方法の例》（自己評価42 + 客観評価36）÷2 = 合計値39

POINT

自分と客観を合わせた（自他共に認める）評価になるため、この分析項目は確信できる強み・弱みと考えることができます。



[No.3] 系統別評価シート

- 大分類で5系統に分けた場合の強み傾向と、その内訳を確認できます。

系統別評価シート

「サンプル (202211)」さんを系統別に分類すると...

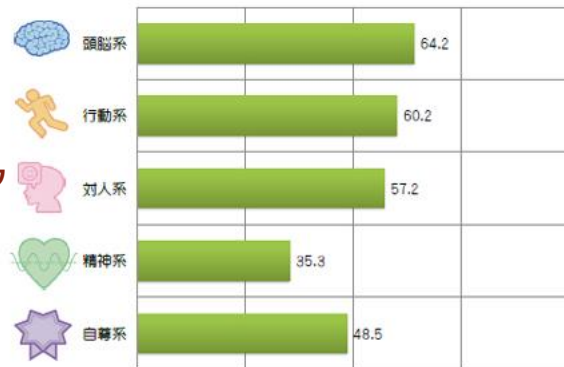
「頭脳系」が強いと判断できます。頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できるタイプです。



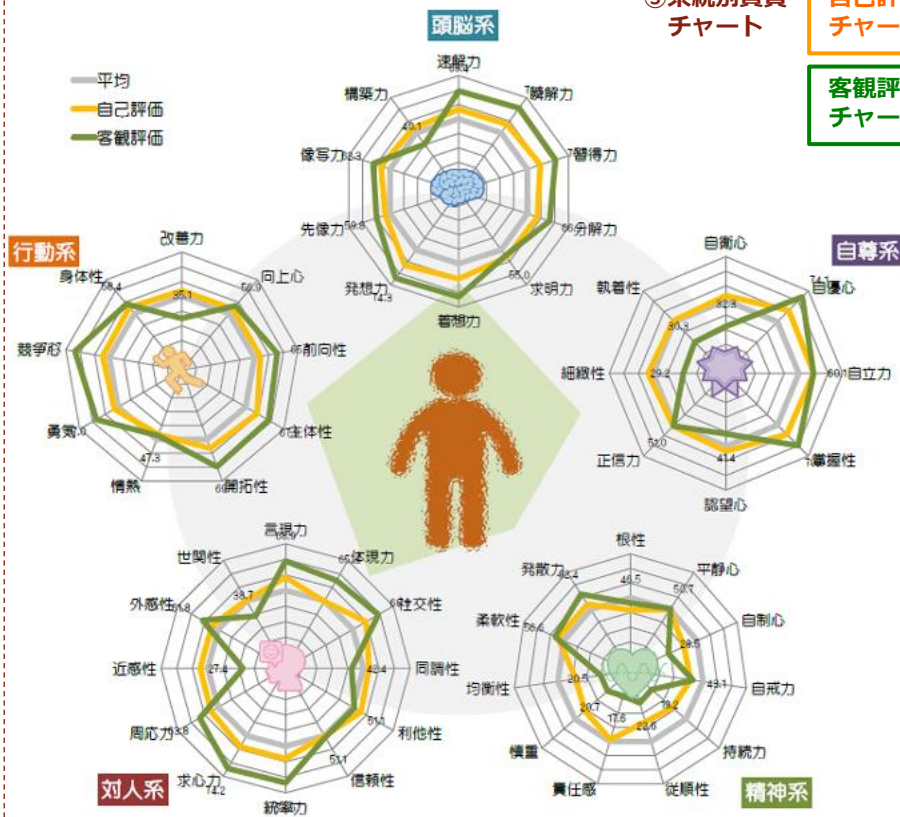
①系統別強み傾向とランキング

1位 頭脳系	頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できる
2位 行動系	果敢に挑戦できる推進力で、精神的に活動する場面で力を発揮できる
3位 対人系	人と向き合い対話・交流し、相手と関係を深める場面で力を発揮できる
4位 自尊系	己を尊び理想が高く、制限されず自由に動ける場面で力を発揮できる
5位 精神系	強い心で自分をコントロールし、忍耐強く遂行する場面で力を発揮できる

系統別資質



②系統別グラフ



[No.3] 系統別評価シート①②

①系統別強み傾向とランキング、②系統別グラフ

①

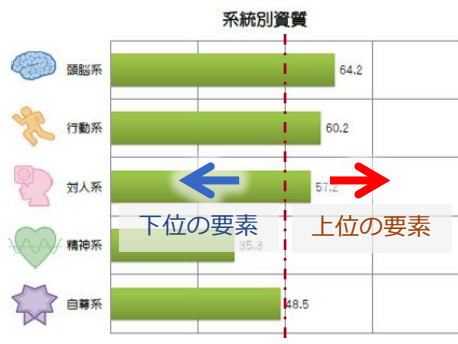
「サンプル (202211)」さんを系統別に分類すると...

「**頭脳系**」が強いと判断できます。頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できるタイプです。



1位	頭脳系	頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できる
2位	行動系	果敢に挑戦できる推進力で、精力的に活動する場面で力を発揮できる
3位	対人系	人と向き合い対話・交流し、相手と関係を深める場面で力を発揮できる
4位	自尊系	己を尊び理想が高く、制限されず自由に動ける場面で力を発揮できる
5位	精神系	強い心で自分をコントロールし、忍耐強く遂行する場面で力を発揮できる

②



①資質を大きく**5系統に分けた場合の強み傾向と適性ランキング**を表示します。

上位の項目はその系統の特性が強く出ていると考え、**下位の項目はその系統の特性が弱く出ている**と考えます。ただし、高いことが良く、低いことが悪いと考えず、その人の特徴であると読み取るようにしてください。

例) 行動系が平均よりも低いので行動できないタイプと考えず、行動系が低いことは慎重に物事を進めるタイプと考えることもできます。

②全5種類の**系統別適性**を表示します。

POINT

結果が平均以下の系統が「弱み=悪い」とは考えない。

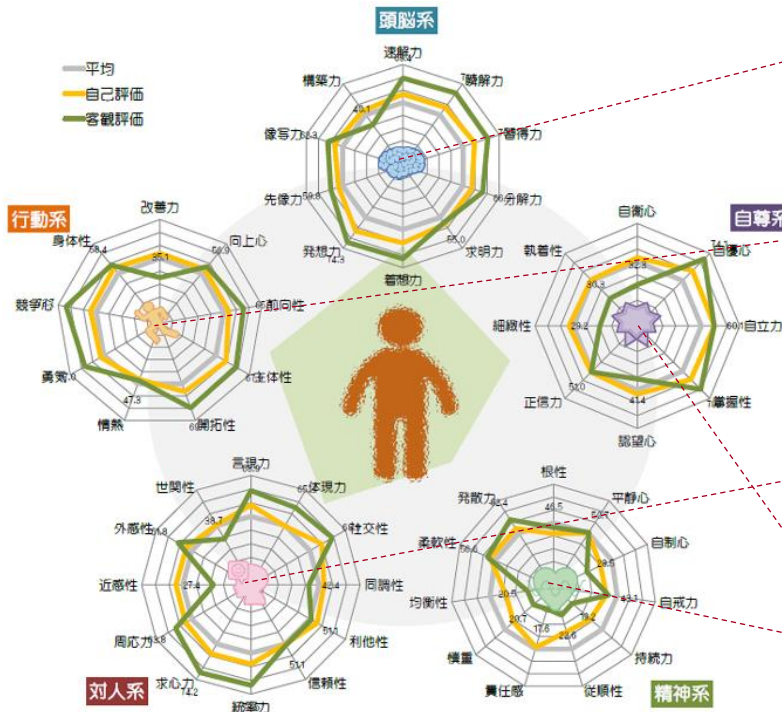


5種類の系統

頭脳系	頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できる
行動系	果敢に挑戦できる推進力で、精力的に活動する場面で力を発揮できる
対人系	人と向き合い対話・交流し、相手と関係を深める場面で力を発揮できる
精神系	強い心で自分をコントロールし、忍耐強く遂行する場面で力を発揮できる
自尊系	己を尊び理想が高く、制限されず自由に動ける場面で力を発揮できる

[No.3] 系統別評価シート③

③系統別資質チャート



頭脳系	速解力	物事の特徴を短時間で正しく理解し、判断できる力
	瞬解力	求められることを瞬間的に把握し、判断できる力
	習得力	学問や技芸を短期間でものにできる力
	分解力	物事を様々な視点で分析して理解する力
	求明力	原因を追究して明確にすることができる力
	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力
	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力
	先像力	先のことを頭でイメージできる力
	像写力	頭でイメージした映像を現実のものに写し出す力
	構築力	物事を順序立てて論理的に考えることができる力
行動系	改善力	非効率な作業など、無駄なことを改めたい性格
	向上心	より優れたものにしようとする性格
	前向き	考え方を良い方向に進めようとする性格
	主体性	自主的に行動しようとする態度
	開拓性	新しい分野に積極的に挑戦しようとする性格
	情熱	物事に熱心に取り組む姿勢
	勇氣	困難や危険を恐れない姿勢
	競争心	無意識に競争を好む性格
	身体性	身体を動かすことを好む性格
	対人系	言現力
体現力		体で表現して伝える力
社交性		人との交流を好み、上手に付き合う性格
同調性		他人が向けてきた感情に自分の感情を重ね合わせられる性格
利他性		他人が幸せになるように差し向ける性格
信頼性		他人を信頼し、他人に信頼される性格
統率力		多くの人々をまとめて率いる力
求心力		他人を引きつけ、人々の中心となる力
周応力		周囲から向けられた暗黙の期待や要求に適切な行動で応える力
近感性		一般の人と近い感性を持つ性格
精神系	外感性	無意識に外界の刺激を感じ取ろうとする性格
	世間性	世間の出来事に関心がある性格
	根性	継続的に簡単に屈しない強い精神
	平常心	非常な事態でも平常心を失うことがない心
	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心
	自戒力	自分を戒め、気持ちを奮立たせる力
	持続力	同じことをやり続けることができる力
	従順性	指導や指示に対して意見せず受け入れ従う性格
	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情
	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢
自尊心	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格
	柔軟性	1つの考えに固執せずに柔軟に切り替えられる性格
	発散力	ストレスを解消できる力
	自衛心	自分の人格が傷つかないように自衛しようとする心(プライド)
	自憐心	自分のことを優れていると思う心
	自立力	人に依存せずに自分の考えで意思決定できる力
	掌握性	主導権を握るために周囲にいる人の状況を把握したい性格
	認望心	人に認められることを望む心
	正信力	正しいと思う気持ちを貫く力
	細緻性	細かいところまで気になる性格
執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	

③5系統に含まれる資質の分析結果内訳を表示します。

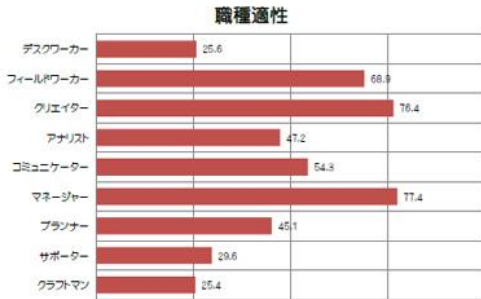
橙色の線が自己評価、緑色の線が客観評価となります。系統内で、どの資質が強く、どの資質が弱く出ているのかを確認します。

[No.4] 詳細シート

■ 全ての資質の分析結果と、自己評価と客観評価の適合度を確認できます。

詳細分析シート

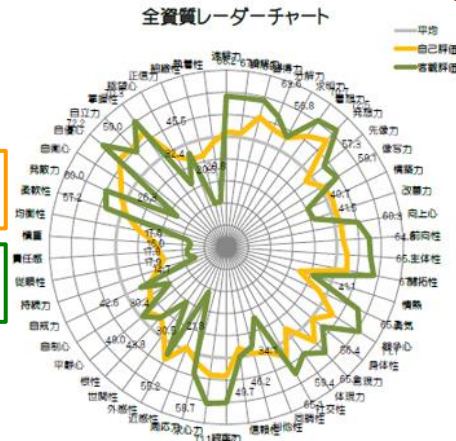
① 職種適性の比較



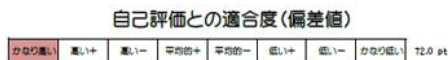
② 全資質のチャート

自己評価の結果
▶チャート橙色

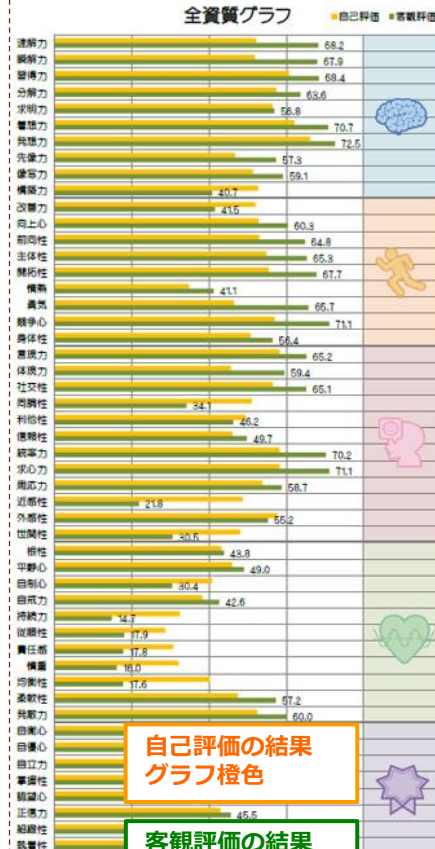
客観評価の結果
▶チャート緑色



③ 自己評価と客観評価の適合度



④ 全資質のグラフ



自己評価の結果
グラフ橙色

客観評価の結果
グラフ緑色

全資質一覧

項目	説明
理解力	指図を言葉と異質化する場面での理解力
観察力	主体的に行動して観察する場面での理解力
記憶力	アイデアや価値を呼び出す場面での理解力
分析力	事実を分析して判断する場面での理解力
洞察力	目撃した状況や状況を察知する場面での理解力
想像力	チームの中心となり想像する場面での理解力
共感力	相手や周囲の人と共感する場面での理解力
先見性	遠慮で察知して人を変えようとする場面での理解力
構築力	同僚や上司の役割を分担して理解する場面での理解力
調整力	様々な状況を調整し、チームが動く場面での理解力
向上心	常に成長を望むことで、チームに貢献する場面での理解力
前向き	人と向き合い解決策を、相手と関係する場面での理解力
主体性	強いつい自分コントロールし、活動に貢献する場面での理解力
積極性	仕事や活動に積極的に参加し、動く場面での理解力
情熱	情熱の強さを表現し、チームに貢献する場面での理解力
真気	求められることを積極的に把握し、行動する力
競争心	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
身体性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
表現力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
体現力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
社交性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
協調性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
利他性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
優待性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
結束力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
実行力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
洞察力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
直感性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
外感性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
出陣性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
宿性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
平穏心	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
自制心	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
自律性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
持続力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
忍耐性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
責任感	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
情量	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
均等性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
柔軟性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
共感力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
自立力	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
事業性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
積極心	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
正義感	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
信頼性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
組織性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力
執事性	得意な分野を積極的に伸ばし、行動する力

各項目の説明

[No.4] 詳細シート①②③④

■ ①職種適性の比較、③全資質のチャート、③自己評価と客観評価の適合度

①



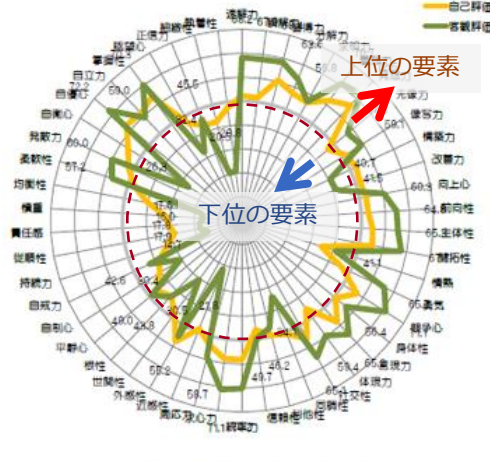
①全9種類の**職種適性**を表示します。

②全50種類の資質を、**自己評価（橙）**と統計分析による**客観評価（緑）**の**レーダーチャート**で表示します。（前項の④は、②を同様に棒グラフで表示しています。）

強く出ている部分、弱く出ている部分、また**自分が考えている自分（自己評価）**と**客観的に見た自分（客観評価）**のずれている部分に注目して確認してください。

【注意】特に強くも弱くも出ていない微小な強みや弱みに注目して、その**微小な結果を過剰に捉えてしまわない**ように気をつけてください。

②



POINT

微小な強み・弱みは平均的な結果と捉える。

③



③自己評価（橙）と客観評価（緑）の**適合度（偏差値）**を表示します。

適合度が高い人は、**自己理解できて**いる人で、低い人は、**自己理解ができていない人**、または**適性検査で嘘をついている可能性**があります。

適合度

かなり高い	65以上
高い+	60~65
高い-	55~60
平均的+	50~55
平均的-	45~50
低い+	40~45
低い-	35~40
かなり低い	35未満



[No.5] ジョハリの窓シート

- ジョハリの窓で自己評価と客観評価を比較して確認できます。

ジョハリの窓シート

		自己評価が高い			自己評価が低い							
客観評価が高い	【確信できる資質】自己評価も客観評価も高い			自己	客観	自客平均	【控えめな資質】自己評価 < 客観評価			自己	客観	自客平均
	1	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	60.3	71.3	65.8	1	競争心	無意識に競争を好む性格	51.6	70.7	19.2
	2	自優心	自分のことを優れていると思う心	58.1	71.2	64.6	2	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	55.3	71.3	15.9
	3	着想力	問題を解決するためのアイデアを出す力	57.6	70.0	63.8	3	体力力	体力を表現して伝える力	56.8	62.3	15.5
	4	求心力	他人を引きつける中心となる力	55.3	71.3	63.3	4	統率力	多くの人をまとめて率いる力	55.1	70.6	15.4
	5	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	55.1	70.6	62.8	5	勇気	困難や危険を恐れない姿勢	49.9	64.1	14.1
	6	習得力	学問や技芸を短期間でものにできる力	56.6	67.5	62.1	6	瞬解力	求められることを瞬間的に把握し、判断できる力	54.3	68.2	13.9
	7	掌握性	主導権を握るために周囲にいる人の状況を把握したい性格	56.2	67.0	61.6	7	開拓性	新しい分野に積極的に挑戦しようとする性格	53.5	66.8	13.3
客観評価が低い	【気づかれにくい資質】自己評価 > 客観評価			自己	客観	自客平均	【眠っている資質】自己評価も客観評価も低い			自己	客観	自客平均
	1	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	-31.1	1	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	25.6
	2	近感性	一般の人と近い感性を持つ性格	52.0	24.4	-27.6	2	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	34.7	17.5	26.1
	3	細緻性	細かいところまで気になる性格	50.5	26.3	-24.2	3	従順性	指導や指示に対して意見せず受け入れ従う性格	33.1	19.6	26.4
	4	自衛心	自分を守るための心算	50.3	29.3	-21.0	4	慎重	注	38.2	17.8	28.0
	5	執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	48.1	27.4	-20.7	5	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	30.2
	6	慎重	注意深く、軽たく判断しない姿勢	38.2	17.8	-20.4	6	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	37.3	25.6	31.5
	7	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	-18.8	7	執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	48.1	27.4	37.7

※ジョハリの窓とは...自分が知っている自分、他人が知っている自分を4つの窓（カテゴリ）に分類して理解することで、他人とのコミュニケーションを円滑にする、心理学ではよく使われているモデル（方法）です。

[No.5] ジョハリの窓シート①②③④

- ①確信できる資質、②気づかれにくい資質、③控えめな資質、④眠っている資質

自己評価が高い

【確信できる資質】自己評価も客観評価も高い				自己	客観	合計	
客観評価が高い	1	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	80.3	71.3	65.8	
	2	自慢心	自分のことを優れていると思う心	58.1	71.2	64.6	
	3	慧力	問題を解決するためのアイデアを出す力	67.6	70.0	63.8	
	4	① 確信できる資質					
	5	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	59.1	70.9	62.8	
	6	習得力	学問や技芸を短期間でものできる力	56.6	67.5	62.1	
	7	掌握性	主事権を握るために周囲にいる人の状況を把握したい性格	56.2	67.0	61.6	

【気づかれにくい資質】自己評価 > 客観評価				自己	客観	合計	
客観評価が低い	1	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	-31.1	
	2	近感性	一般の人と近い感性を持つ性格	52.0	24.4	-27.6	
	3	繊細性	細かいところまで気になる性格	50.5	26.3	-24.2	
	4	② 気づかれにくい資質					
	5						
	6	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	38.2	17.8	-20.4	
	7	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	-18.8	

自己評価が低い

【控えめな資質】自己評価 < 客観評価				自己	客観	合計	
客観評価が高い	1	競争心	無意識に競争を好む性格	51.6	70.7	19.2	
	2	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	55.3	71.3	15.9	
	3	③ 控えめな資質					
	4						
	5	勇氣	困難や危険を恐れない姿勢	49.9	64.1	14.1	
	6	観察力	求められることを観察的に把握し、判断できる力	54.3	68.2	13.9	
	7	開拓性	新しい分野に積極的に挑戦しようとする性格	53.5	66.8	13.3	

【眠っている資質】自己評価も客観評価も低い				自己	客観	合計	
客観評価が低い	1	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	-25.6	
	2	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	34.7	17.5	-26.1	
	3	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	33.1	19.6	-28.4	
	4	④ 眠っている資質					
	5	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	-30.2	
	6	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	37.3	25.6	-19.5	
	7	執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	48.1	27.4	-27.7	

① **自他共に認める、確信できる資質（強み）の上位7位**を主観（自己評価）と客観（客観評価）の分析値とあわせて表示します。

自己評価と客観評価の合計値が高い順にランキングしています。自己評価も客観評価も強みと判断している資質になるため、ここに表示される資質は**ほぼ間違いない強み**と考えることができます。
 ≪算出方法の例≫ 自己評価58 + 客観評価62 = 120

② **自分が思っているよりも、他人が認めていない資質の上位7位**を主観（自己評価）と客観（客観評価）の分析値とあわせて表示します。

自己評価から客観評価を引いた差が大きい順にランキングしています。自分は強みと考えているが、客観評価はそれほど強みと分析していない資質になるため、その原因・理由を考えてみてください。
 ≪算出方法の例≫ 自己評価60 - 客観評価38 = 22

③ **自分が思っているよりも、他人が認めている資質の上位7位**を主観（自己評価）と客観（客観評価）の分析値とあわせて表示します。

客観評価から自己評価を引いた差が大きい順にランキングしています。自分は弱みと捕らえているが、客観評価はそれほど弱みとは分析していない資質になるため、その原因・理由を考えてみてください。
 ≪算出方法の例≫ 客観評価59 - 自己評価34 = 25

④ **自他共に認める、眠っている資質（弱み）の上位7位**を主観（自己評価）と客観（客観評価）の分析値とあわせて表示します。

自己評価と客観評価の合計値が低い順にランキングしています。自己評価も客観評価も弱みと判断している資質になるため、ここに表示される資質は**ほぼ間違いない弱み**と考えることができます。
 ≪算出方法の例≫ 自己評価32 + 客観評価35 = 67

【注意】眠っている資質（弱み）が悪いわけではありません。弱みには必ず裏側の強みがあります。

POINT

①②は自己評価と客観評価が比較的一致している信頼できる項目になるため、①を被験者の強み、④を弱み部分と素直に読み取ることができます。②③は自己評価と客観評価が一致していない項目になるため、面接等による確認をおすすめします。



[No.6] アドバイスシート

- ジョハリの窓で分類した各資質に対し、その資質を持つ人の「強み傾向」、その裏側の「弱み傾向」を確認できます。

アドバイスシート(1)

【確信できる資質】自己評価も客観評価も高い	この資質が確信できる人に見られる強み傾向(O)	この資質が確信できる人に見られる弱み傾向(△)
発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	アイデアを練っているより、他人の競争を好むあなたは、負けず嫌いで結果にこだがり、人よりも少しでも成果を出せることに重きを置きます。中途半端なことを嫌い、自分が納得できるまで努力を続ける傾向があります。高い目標を設定し、達成するための努力を惜しまない傾向があります。
自信心	自分のことを褒めていると思う心	自分のことを褒めていると思えるあなたは、周囲の人からの評価よりも自分に厳しく、自己評価を高く保ちたい傾向があります。周囲の人はその態度を不安に感じ、自立したがり強いあなたは、決して同じタイプの人に見られることで嫌われることがああります。人から認められたいあなたは、人を褒めて褒めようとする傾向があり、それが周囲の人からの反応を良くすることがあります。
着想力	① 確信できる資質の傾向	アイデアを練っているより、他人の競争を好むあなたは、負けず嫌いで結果にこだがり、人よりも少しでも成果を出せることに重きを置きます。中途半端なことを嫌い、自分が納得できるまで努力を続ける傾向があります。高い目標を設定し、達成するための努力を惜しまない傾向があります。
求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	人を引きつける魅力をもつあなたは、多くの人に好まれる傾向があります。人々の中心となることで、周囲の人のモチベーションを高めることができます。チームをまとめることができ、リーダーシップを発揮する傾向があります。
統率力	多くの人々をまとめて率いる力	チームを取り切ることであなたは、プロジェクティブなリーダーシップを発揮する傾向があります。チームをまとめることができ、リーダーシップを発揮する傾向があります。

【眠っている資質】自己評価も客観評価も低い	この資質が眠っている人に見られる	この資質が眠っている人に見られる弱み傾向(△)
持続力	同じことをやり続けることができる力	集中力が続かないあなたは、周囲の様子に動いてしまったり、途中で諦めてしまったりすることがあります。目標設定が明確で、達成するための努力を惜しまない傾向があります。チームを取り切ることであなたは、プロジェクティブなリーダーシップを発揮する傾向があります。
均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性	物事の優先度をあまり考えないあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。物事の優先度をあまり考えないあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。
従順性	② 眠っている資質の傾向	自分の考えや意見を押し通す傾向があります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	一時的な感情に任せて行動してしまうことが多く、結果的に失敗することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
責任感	果たすべき義務を遂行しようとする感情	責任感の強いあなたは、目標達成のために努力を惜まないと考え、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。

アドバイスシート(2)

【控えめな資質】自己評価 < 客観評価	この資質が控えめな人に見られる強み傾向(O)	この資質が控えめな人に見られる弱み傾向(△)
競争心	無意識に競争を好む性格	自分が思っているよりも、他人の競争を好むあなたは、負けず嫌いで結果にこだがり、人よりも少しでも成果を出せることに重きを置きます。中途半端なことを嫌い、自分が納得できるまで努力を続ける傾向があります。高い目標を設定し、達成するための努力を惜しまない傾向があります。
求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	自分が思っているよりも、人の意見を聞き、周囲の人のモチベーションを高めることができます。チームをまとめることができ、リーダーシップを発揮する傾向があります。
表現力	体で表現して	自分が思っているよりも、物言いが悪いあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。物言いが悪いあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。
統率力	多くの人々をまとめて率いる力	自分が思っているよりも、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
勇気	困難や危険を恐れない姿勢	自分が思っているよりも、物言いが悪いあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。物言いが悪いあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。

【気づかれにくい資質】自己評価 > 客観評価	この資質が気づかれにくい人に見られる強み傾向(△)	この資質が気づかれにくい人に見られる弱み傾向(O)
責任感	果たすべき義務を遂行しようとする感情	自分が思っているよりも、責任感の強いあなたは、目標達成のために努力を惜まないと考え、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
近感性	一般の人と近い感性を持つ性格	自分が思っているよりも、多くの人は周囲の感情を持つあなたは、一般的な考えや感情に共感し、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
細緻性	④ 気づかれにくい資質の傾向	自分が思っているよりも、細かいことを気にしないあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。細かいことを気にしないあなたは、周囲の人から「あれこれやろうとする」と思われる傾向があります。
自衛心	自分の人格が傷かないように自衛しようとする心(プライド)	自分が思っているよりも、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。
執着性	自分が納得できるまでこだわりの性格	自分が思っているよりも、周囲の人から認められたいという気持ちで行動することがあります。周囲の意見を聞き、自分の考えや意見を押し通す傾向があります。

[No.6] アドバイスシート①②③④

- ①確信できる資質の傾向、②眠っている資質の傾向、③控えめな資質の傾向、④気づかれにくい資質の傾向

アドバイスシート(1)		
【確信できる資質】自己評価も他者評価も高い	この資質が確信できる人に見られる強み傾向(O)	この資質が確信できる人に見られる弱み傾向(M)
想像力	思いが豊かになる斬新なアイデアを出す力	他人の心に響くような斬新なアイデアを出す力
自尊心	自分のことを褒めていると思う力	自分のことを褒めていると思う力
想像力	他人を思いやる、人々の心となる力	他人を思いやる、人々の心となる力
忍耐力	多くの人をまとめる力	多くの人をまとめる力
① 確信できる資質の傾向		
【眠っている資質】自己評価も他者評価も低い	この資質が眠っている人に見られる強み傾向(O)	この資質が眠っている人に見られる弱み傾向(M)
持続力	同じことを繰り返すことができる力	同じことを繰り返すことができる力
中間性	物事や生活のバランスを取ることを重視する力	物事や生活のバランスを取ることを重視する力
従順性	注意深く、軽やかに動く力	注意深く、軽やかに動く力
責任感	果たすべき義務を遂行しようとする覚悟	果たすべき義務を遂行しようとする覚悟
② 眠っている資質の傾向		

アドバイスシート(2)		
【控えめな資質】自己評価 < 他者評価	この資質が控えめな人に見られる強み傾向(O)	この資質が控えめな人に見られる弱み傾向(M)
競争心	他者との競争に勝つ力	他者との競争に勝つ力
忍耐力	他人を思いやる、人々の心となる力	他人を思いやる、人々の心となる力
想像力	他人を思いやる、人々の心となる力	他人を思いやる、人々の心となる力
忍耐力	多くの人をまとめる力	多くの人をまとめる力
勇気	困難や危険を恐れずに行動する力	困難や危険を恐れずに行動する力
③ 控えめな資質の傾向		
【気づかれにくい資質】自己評価 > 他者評価	この資質が気づかれにくい人に見られる強み傾向(O)	この資質が気づかれにくい人に見られる弱み傾向(M)
責任感	果たすべき義務を遂行しようとする覚悟	果たすべき義務を遂行しようとする覚悟
中間性	物事や生活のバランスを取ることを重視する力	物事や生活のバランスを取ることを重視する力
中間性	物事や生活のバランスを取ることを重視する力	物事や生活のバランスを取ることを重視する力
自尊心	自分のことを褒めていると思う力	自分のことを褒めていると思う力
想像力	思いが豊かになる斬新なアイデアを出す力	思いが豊かになる斬新なアイデアを出す力
想像力	思いが豊かになる斬新なアイデアを出す力	思いが豊かになる斬新なアイデアを出す力
④ 気づかれにくい資質の傾向		

①確信できる5つの資質に対し、この資質が確信できる人に見られる強み傾向、この資質が確信できる人に見られる弱み傾向を表示します。

②眠っている5つの資質に対し、この資質が眠っている人に見られる強み傾向、この資質が眠っている人に見られる弱み傾向を表示します。


③控えめな5つの資質に対し、この資質が控えめな人に見られる強み傾向、この資質が控えめな人に見られる弱み傾向を表示します。

④気づかれにくい5つの資質に対し、この資質が気づかれにくい人に見られる強み傾向、この資質が気づかれにくい人に見られる弱み傾向を表示します。

【注意】傾向は、他人に当てはめたときに多く見られる傾向であり、人によっては当てはまらないケースもあります。その内容を全て真に受けることはせず、「こんな傾向があるかもしれない」という**被験者の可能性**と捉えてください。

POINT

強みにも裏返した弱み部分、弱みにも裏返した強み部分があります。その両面から見た強み弱みをしっかりと理解して、被験者が求める人物像であるかを確認してください。



[No.7] 気質分析シート

6種類の気質傾向とその特徴を確認できます。

※1) 自己分析版は本人へのアドバイス

気質分析シート

「サンプル (202210)」さんの気質は...

「陽気な調和型」で、明るくて
分かりやすく、競争を好むも調
和を大切にするタイプです。



陽気な調和型の人に見られる強み傾向(○)

明るくて分かりやすいあなたは、誰からも好かれます。人の好き嫌いが少なく、対立を好まずにみんなと仲良くしたいという姿勢は、チームに調和を生み出します。精力的で競争を好み、幹事役も進んでやるため、チームに推進力を生み出す中心的存在として活躍します。

陽気な調和型の人に見られる弱み傾向(△)

常に陽気なあなたは、時として軽薄で調子の良い人と感じさせることがあります。感情の浮き沈みが分かりやすいため、周囲に気を遣わせず、褒められるために行動する傾向もあり、自分の思い通りに進まない場合にモチベーションを維持できないことがあります。

陽気な調和型の人との関係構築における留意点(=)

明るく分かりやすい性格のため、最初から好印象であることが多いです。話を好むため、聞いてあげるだけで自己開示します。なんでも主体的にやりたがるため、基本的には自由にやらせて、折り返しフォローする関係が望ましいです。関係を築く上で難しいタイプではありませんが、束縛されることを極端に嫌うことが多いので無理にコントロールしない方が無難です。

②上位タイプの
強み・弱み
傾向と留意点
(※1)

①タイプ別の 傾向値と解説

気質タイプ	<<< 気質を持たない	気質を持つ >>>	このタイプの特徴	強み資質傾向	弱み資質傾向
内気なマイペース型 物静かで他人には理解しがたく、独自の 世界に集中する	27.8		自分の時間が大切、没頭したい。控えめ、現実的、真面目、リアクションが薄い。流行に興味がない。誰に対しても同じ態度。友達を救う、人の評価を気にしない。十分に考える。説明が苦手。人前が苦手。恥を嫌う。嘘をつけない。お世辞が言えない。頼まれると断れない。	慎重、自衛心、細緻性、従順性、執着性	社交性、求心力、統率力、体現力、主体性
陽気な調和型 明るくて分かりやすく、競争を好むも調 和を大切にする		93.0	人がよい、前向きな性格。分かりやすい。誰とも仲良くできる。リアクションが大きい。陽気で明るい。面白おかしく話す。人気者。すぐに世話を焼く。幹事をやる。褒められたい。精力的。忙しいのが好き。競争が好き。対立時には事を荒立てず妥協できる。多趣味。	社交性、求心力、統率力、開拓性、主体性	慎重、細緻性、従順性、自衛心、持続力
堅気な信義型 真面目で話を通す。辛抱強いが優勢する と止められない		46.6	1つのことを長く続ける。気長、真面目、控えめ、落ち着きがある。興奮すると自分が抑えられない。細かいところまで気にする。頑固。正義感がある。曲がったことが嫌い。律儀。自分に厳しい。規則正しい。慣れるまでに時間がかかる。世話焼き。上下関係を重んじる。	持続力、慎重、情熱、責任感、細緻性	自衛心、柔軟性、求心力、発想力、瞬解力
衝動的な自己顕示型 主張が強く衝動的。流行を好む承認され たい見栄っ張り		63.3	他人と比較する。人の好き嫌いが激しい。負けず嫌い。自分本位で考える。褒められたい。他人の成功が羨ましい。誇張する。見栄っ張り。体裁を気にする。新しいもの好き。衝動が抑えられない。浪費しやすい。流行に敏感。他人の意見に流される。せっかち。飽き性。	願望心、自衛心、競争心、掌握性、執着性	自制心、平静心、持続力、根性、柔軟性
繊細な審積型 感受性が強く繊細な心。周りを気 にしている		30.5	十分に考える。細部まで配慮する。心配性。後悔したくない。リスクを回避する。落ち込みやすい。自信がない。長期的な視点で考える。人の目を気にする。主張できない。意思が弱い。安定や平穏を好む。環境の変化に敏感。進み込まれると落ち着きなくなる。	願望心、細緻性、従順性、自衛心、慎重	勇気、発想力、開拓性、主体性、自立力
強気な自信家型 強気で自己中心的な自信家。完璧主義 で行動力がある		61.3	自分の考えを持つ。頑固。強気に考える。利己的。簡単に信用しない。人に任せられない。人の間違いを正す。人への要求が高い。理想が高い。都合よく捉える。自信家。自分は特別な存在。精力的。敬遠されやすい。義務感が強い。熱中する。認められたい。他人を思い通りにしたい。	自衛心、競争心、向上心、執着性、求心力	従順性、近感性、均衡性、慎重、柔軟性

※このシートで出力される数値は、偏差値ではありません。

[No.7] 気質分析シート①②

①気質タイプの傾向値と解説、②最上位タイプの強み・弱み傾向と留意点

①

気質タイプ	<<< 気質を持たない	気質を持つ >>>	このタイプの特徴	強い資質傾向	弱い資質傾向
内気なマイペース型 周囲が他人には理解がたたく、独自の世界を築く	27.8		自分の時間が大切、没頭したい投入。現実的、真面目、リアクションが薄く、流行に敏感でない。誰かによって決められ、友達を交える、人の評価を気にしない。十分に考え、説明が苦手。人が苦手、動きを嫌う。嫌われない、お世辞が書けない。決められると嫌いな。	慎重、自尊心、粘着性、従順性、執着性	社交性、安心力、統率力、体力、主体性
陽気な調和型 明るくて分かりやすく、競争を好むも調和を大切にできる	93		人がよい、前向きな性格、うかがいやすい。誰とでも仲良くできる。リアクションが大きい。勝負で出る。面白がる。人気者、すぐに世話を焼く。競争をやる、認められる。権力、他人の力が好き。競争が得意。対立時には事柄を先導する立場で、多難。	社交性、安心力、統率力、開拓性、主体性	慎重、粘着性、従順性、自尊心、持続力
堅気な徳義型 真面目で誠実、早稲刈りが得意とする。心はぬれぬい	46.6		1つ1つを長く続ける。気持、真面目、控えめ、強さがある。美意識と自分が見えられない。細かいところまで気配る。結果、正義感がある。忠告がきかぬ。謙遜、自分より正しい。慣れぬままに行動がわかる。世間体、上下関係を重んじる。	持続力、慎重、執着、責任感、粘着性	自尊心、柔軟性、安心力、発想力、観察力
衝動的な自己顕示型 主張が強く、衝動的、流行に敏感、人の評価を気にする	68.8		他人と比較する。人の好き嫌いが濃く、自分より自分中心で考える。認められたい。他人の成功が羨ましい。勝つ。勇気、誇り、体力を誇る。新しいこと、新しい経験、自分より新しい。慣れぬままに行動がわかる。世間体、上下関係を重んじる。	開拓心、自尊心、競争心、事業性、執着性	自制心、冷静心、持続力、感性、柔軟性
繊細な審美型 感性が強く、繊細な心、流行に敏感、人の評価を気にする	30.5		1つ1つを長く続ける。気持、真面目、控えめ、強さがある。美意識と自分が見えられない。細かいところまで気配る。結果、正義感がある。忠告がきかぬ。謙遜、自分より正しい。慣れぬままに行動がわかる。世間体、上下関係を重んじる。	開拓心、粘着性、従順性、自尊心、慎重	勇気、発想力、開拓性、主体性、自立力
強気な自信家型 強気で自己中心的な自信家、真面目で真実を言える	61.3		自分の考えを持つ。積極、強気に考える。利己的、簡単に信用しない。人に任せられない。人の期待を正す。人への要求が高い。理想が高い。堅固な信念。自信、自分には特別な存在。情熱的、取捨が早い。勇気、執着が強い。熱中する。認められたい。他人を思いやりたいたい。	自尊心、競争心、向上心、執着性、安心力	従順性、柔軟性、物感性、慎重、柔軟性

①気質を6タイプに分けた場合の一致傾向と、その気質を持つ人の特徴や該当資質を表示します。

上位の項目は、その気質を持つと考え、下位の項目は、その気質を持たないと考えます。ただし、高いことが良く、低いことが悪いと考えず、その人の特徴であると読み取るようにしてください。

②最上位の気質の強み傾向・弱み傾向と留意点を表示します。

【注意】傾向は、他人に当てはめたときに多く見られる傾向であり、人によっては当てはまらないケースもあります。その内容を全て真に受けることはせず、「こんな傾向があるかもしれない」という**被験者の可能性**と捉えてください。

②

陽気な調和型の人に見られる強み傾向(○)

明るくて分かりやすいあなたは、誰からも好かれます。人の好き嫌いが少なく、対立を好まずにみんなと仲良くしたいという姿勢は、チームに調和を生み出します。精力的で競争を好み、幹事役も進んでやるため、チームに推進力を生み出す中心的な存在として活躍します。

陽気な調和型の人に見られる弱み傾向(△)

常に陽気なあなたは、時として軽薄で調子の良い人と感じさせることがあります。感情の浮き沈みが分かりやすいため、周囲に気を遣わせず、褒められるために行動する傾向もあり、自分の思い通りに進まない場合にモチベーションを維持できないことがあります。

陽気な調和型の人との関係構築における留意点(=)

明るく分かりやすい性格のため、最初から好印象であることが多いです。話を好むため、聞いてあげるだけで自己開示します。なんでも主体的にやりたがるため、基本的には自由にやらせて、時折フォローする関係が望ましいです。関係を築く上で難しいタイプではありませんが、束縛されることを極端に嫌うことが多いので無理にコントロールしない方が無難です。

POINT

気質タイプと資質を比較したときに、「陽気な調和型」タイプなのに「社交性」の資質が低いといった矛盾を感じる結果が出る場合があります。このような場合は、「積極的に交流を持つタイプではないが、みんなと上手に交流できる」といったように、柔軟に受け止めると被験者の傾向理解が深まります。



[No.8] ストレス分析シート

6種類のストレス傾向とその特徴を確認できます。

※1) 自己分析版は本人へのアドバイス

ストレス分析シート

「サンプル (202112)」さんが感じるストレスは...

「拘束感」で、自由であることを好み、拘束や操作されることにストレスを感じるタイプです。



「拘束感」にストレスを感じる人との関わり方

自由で自分のペースで物事を進められる状態でパフォーマンスを発揮します。新しいことを好み、物事を手早く進めることができるため、企画・運営などのリーダーに向いています。そのため、無理に拘束・コントロールしないように接することが大切です。ただし、拘束されないために自分勝手な行動をしたり、周りを無理にコントロールしようとチームの輪を乱す可能性があるため、上手に制限の中での自由を提供するなどの配慮が必要です。

「無力感」にストレスを感じる人との関わり方

自分の力が発揮できていると感じる場面でパフォーマンスを発揮します。また、推進力もあり、自分で考えて果敢に新しいチャレンジができます。そのため、本人の万能感を尊重して接することが大切です。ただし、自分を特別な存在と考えて弱子に乗りやすいため、熱意が消えない程度の適度なクールダウンを与えましょう。また、誰に対しても自己を責め、それにより周囲との関係がギクシャクしないように注意が必要です。

②最上位タイプの関わり方や心得

(※1)

①ストレスタイプの傾向値と解説

ストレスタイプ	<<< ストレスを感じない	ストレスを感じる >>>	このタイプの特徴	強み資質傾向	弱み資質傾向
無力感 自身を万能と考える反面、無力さを感じたときにストレスを感じる		85.6	自信があり、自分は万能で何でもできる存在と考えるため、力を発揮できない場面では強いストレスを感じます。また、自分の考えを正しいと考え、思い通りに物事が進まない状況を嫌います。自己肯定感を高く保ちたいため、周りから必要とされていない状況では氣力を失います。	求心力、自傷心、統率力、開拓性、発想力	従順性、慎重、近感性、持続力、組織性
劣位感 人よりも優位でありたいと考え、劣位な状態にストレスを感じる		80.5	誰よりも優位でいたい、勝ってほしいと考えるため、自分が劣位で負けている状況であることに強いストレスを感じます。みんなから一歩抜け出したいと考え、みんなと同じ様並みの状況を嫌います。自分のことを認めてもらえる仲間を好み、認めてもらえない状況に不満を募らせます。	競争心、自傷心、統率力、求心力、理解力	従順性、持続力、近感性、均衡性、慎重
拘束感 自由であることを好み、拘束や操作されることにストレスを感じる		85.9	自由を好み、自分のペースで物事を進めたいと考えるため、外部からコントロールされることに強いストレスを感じます。身体的な拘束や精神的な拘束など、自身の行動や思考を制限されることを嫌います。また、自分が周りをコントロールできない状況にもストレスを感じます。	自傷心、競争心、改善力、発想力、掌握性	従順性、持続力、慎重、近感性、根性
外向感 独りの世界を好み、開放的で干渉される状況にストレスを感じる	2.3		自分の世界を好み、人付き合いに消極的であるため、関係の薄い人から干渉されることに強いストレスを感じます。慎重に物事を進めたいタイプで、積極的な行動を強いられることを嫌います。気軽に他人に相談できるタイプでないため、問題を自分で抱え込みストレスを蓄積します。	慎重、自衛心、組織性、従順性、均衡性	社交性、求心力、統率力、開拓性、主体性
注目感 静けさや平穏を好み、人前で注目されることにストレスを感じる		39.5	控えめで静けさを好み、人前で注目されることに強いストレスを感じます。失敗したくない意識が強いため積極的な行動を避け、周りの意識が集まるチームの中心的な立場になることも嫌います。人前に限らず重圧がかかるような状況の中では強い不安を感じて平静を失います。	従順性、自衛心、組織性、慎重、均衡性	求心力、統率力、社交性、主体性、勇氣
不安感 安心や安定を好み、先の見えない不安な状況にストレスを感じる		8.8	安心や安定を好み、先の見えない状況や迫りくる不安に強いストレスを感じます。事前に入念な準備をしたタイプであるため、それを阻害される環境や予測が立たない状況を嫌います。また、自分で対処できない大きな案件が降りかかると、不安を払拭できずに混乱します。	慎重、組織性、持続力、従順性、均衡性	勇氣、開拓性、発想力、求心力、着想力

※このシートで出力される数値は、偏差値ではありません。

[No.8] ストレス分析シート①②

① ストレスタイプの傾向値と解説、②最上位タイプの関わり方や心得

①

ストレスタイプ	<<< ストレスを感じない	ストレスを感じる >>>	このタイプの特徴	強み・資質傾向	弱み・資質傾向
無力感 自信を失墜と考える状態。無力感を感ずるストレスを感じる。	85.6		自信があり、自分は力能に何でもできる存在と考えるため、力を発揮できない場面では強いストレスを感じます。また、自分の考えを正しく考え、思い通りに物事が進まない状況を感じます。自己肯定感を高く保ちたいため、周りが必要とされていない状況では無力感を感じます。	実行力、自尊心、統率力、開拓性、発想力	従順性、機敏性、忍耐力、持続力、協調性
劣位感 人々の劣位で劣れていると考える。劣位な状況にストレスを感じる。	80.5		誰よりも優位でいたい、勝っていたいと考えるため、自分が劣位でいる状況であることに強いストレスを感じます。みんなから一歩抜け出したいと考える。みんなと同じレベルでの状況を感じます。自分の力を出し切らなければならない状況に不満を感じさせます。	競争心、自尊心、統率力、実行力、発想力	従順性、持続力、忍耐力、協調性、機敏性
拘束感 自由であることと好み、理想と現実との間にストレスを感じる。	85.9		自由を好み、自分のペースで物事を進めたいと考えるため、外部からのコントロールされることに強いストレスを感じます。身体的な要求や精神的な要求など、自分の行動が制限されることを嫌います。また、自分の行動がコントロールできない状況にもストレスを感じます。	自尊心、競争心、改善力、発想力、実行力	従順性、持続力、機敏性、忍耐力、機敏性
外向感 自分の世界を好み、他人と関わりたいと考える。他人からの関わりが強い状況にストレスを感じる。			自分の世界を好み、人付き合いに積極的であるため、他人との関わりが強い状況に強いストレスを感じます。積極的に物事を進めたいタイプな行動を強いられることを嫌います。最終的に他人に相談できず、一人で問題を自分で解決できない状況にストレスを感じます。	機敏性、自尊心、組織性、従順性、協調性	社交性、実行力、統率力、開拓性、主体性
注目感 他人や周囲を好み、人前で注目されることにストレスを感じる。	39.5		控えめで静けさを好み、人前で注目されることに強いストレスを感じます。失敗、たくらみ、理想が、他人の目撃されることを嫌います。他人の視線が気になるチームの中心的な立場になることを嫌います。人前に出ると責任がかかるような状況の中で強い不安を感じ、静けさを失います。	従順性、自尊心、組織性、機敏性、開拓性	実行力、統率力、社交性、主体性、勇気
不安感 安心や安定を好み、先の見えない不安な状況に、不安な状況にストレスを感じる。	8.8		安心や安定を好み、先の見えない状況や不安な不安に強いストレスを感じます。事前に十分な準備ができていない状況に不安を感じ、準備が足りない状況に不安を感じます。また、自分で対処できないような状況に不安を感じ、不安を解消できずにストレスを感じます。	機敏性、組織性、持続力、従順性、協調性	勇気、開拓性、発想力、実行力、発想力

②

「拘束感」にストレスを感じる人との関わり方

自由で自分のペースで物事を進められる状態でパフォーマンスを発揮します。新しいことを好み、物事を手早く進めることができるため、企画・運営などのリーダーに向いています。そのため、無理に拘束・コントロールしないように接することが大切です。ただし、拘束されたいために自分勝手な行動をしたり、周りを無理にコントロールしようとするチームの輪を乱す可能性があります。上手に制限の中での自由を提供するなどの配慮が必要です。

「無力感」にストレスを感じる人との関わり方

自分の力が発揮できていると感じる場面でパフォーマンスを発揮します。また、推進力もあり、自分で考えて果敢に新しいチャレンジができます。そのため、本人の力を尊重して接することが大切です。ただし、自分を特別な存在と考えて調子に乗るやうなため、熱意が消えない程度の適度なクールダウンを与えましょう。また、誰に対しても自己を責めるため、それにより周囲との関係がギクシャクしないように注意が必要です。

① ストレスをタイプに分けた場合の一致傾向と、そのストレスを感じる人の特徴や該当資質を表示します。

上位の要素は、そのストレスを感じると考え、下位の要素は、そのストレスを感じないと考えます。ただし、低いことが良く、高いことが悪いと考えず、その人の特徴であると読み取るようにしてください。

② 最上位のストレスの関わり方や心得を表示します。

【注意】傾向は、他人に当てはめたときに多く見られる傾向であり、人によっては当てはまらないケースもあります。その内容を全て真に受けることはせず、「こんな傾向があるかもしれない」という**被験者の可能性**と捉えてください。

POINT

ストレスタイプと資質を比較したときに、「外向感」にストレスを感じるタイプなのに「社交性」の資質が高いといった矛盾を感じる結果が出る場合があります。このような場合は、「上手に人と交流することができるが、気を遣いすぎてストレスを感じやすい」といったように、柔軟に受け止めると被験者の傾向理解が深まります。



[No.9] 相性分析シート

- 6種類の上司タイプとの相性とその特徴を確認できます。

相性分析シート







仕事で成果を出す上で、相性が良い上司は...

「バックアップ型」で、前面に出ずに状況把握やサポートに徹底し、後方から指揮する上司のもとでは、自分の強みが活かせるため高い成果を出せる可能性があります。

仕事で成果を出す上で、相性が悪い上司は...

「マネジメント型」で、成果を出すために管理を徹底し、仕組みで統率する上司のもとでは、自分の強みを活かせず成果が出せない可能性があります。

①上司タイプとの相性と解説







上司のタイプ	<<< 相性が悪い	相性が良い >>>	この上司と相性の特徴	この上司と相性の良い資質傾向	この上司と相性の悪い資質傾向
 マネジメント型 成果を出すために管理を徹底し、仕組みで統率する	23.5		管理のもとで指示されることを好み、それを堅実にこなしたい人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、チームの中心的な役割で躍動したい人は、自由に動けないことにもどかしさを感じます。	細緻性、従順性、自衛心、執着性、慎重	自尊心、着想力、遂行力、習得力、発想力
 フォアフロント型 自ら最前線に立ちて成果を出し、メンバーを引き連れる		58.2	勢いのあるチームのもとで、行動力と判断力をもって主体的な働き方をしたい人は、働きやすさを感じます。反対に、引っ込み思案で自立つことを好まず、堅実に落ち着いて成果を出したい人は、スピード感に心が落ち着きません。	自尊心、周応力、前向き性、瞬断力、遂行力	執着性、細緻性、自衛心、認察心、従順性
 フィロソフィー型 指針や信念をメンバーと共有し、軸の中心となり引導する		60.2	カスマ性のあるリーダーのもとで、チームの信念を実現するために考えを巡らせることを好む人は、働きやすさを感じます。反対に、現実的で高い理想を持たず、淡々と仕事をしたい人は、チームの盛り上がり気持ががついていきません。	遂断力、瞬断力、周応力、先像力、求明力	自衛心、執着性、細緻性、認察心、従順性
 アプソーバー型 悩みや不調の解決に激し、メンバーと一緒に舵を取る		48.9	チームで協調してお互いに助け合って成果を上げていきたい人は、働きやすさを感じます。反対に、対話を好まず、冷静に自分で考えて合理的な判断をしたいと考える人は、少し馴れ合い的な雰囲気や悪心地的な感じを感じます。	体現力、外感性、利他性、同調性、社交性	構築力、改善力、自制心、平常心、自尊心
 バックアップ型 前面に出ずに状況把握やサポートに徹底し、後方から指揮する		72.2	リーダーに後方支援してもらえらる環境で、自分のアイデアをチームの中心となって発揮したい人は、働きやすさを感じます。反対に、指示されたことに対して堅実な成果を出したい人は、身の振り方が分からずに困惑します。	発想力、自立力、自尊心、着想力、主導性	従順性、近感性、責任感、均衡性、持続力
 オーソリティー型 規律や命令などの決まり事を重んじ、厳格な態度で指導する	25.5		規律や命令を遵守することに抵抗がなく、厳しさの中で業務を遂行できる人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、実力主義で競争意識の強い人は、習わしや制限にもどかしさを感じます。	細緻性、慎重、自衛心、均衡性、従順性	発想力、競争心、掌握性、着想力、自尊心

※このシートで出力される数値は、偏差値ではありません。

[No.9] 相性分析シート①

① 上司タイプとの相性と解説

①

上司のタイプ	<< 相性が悪い >>	相性が良い >>>	この上司と相性の良い実質傾向	この上司と相性の悪い実質傾向	
 マネジメント型 結果を出すために管理を徹底し、仕組みで統率する	23.5		管理の中で期待されることを好み、それを結果に込めていた人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、チームの中心的な役割で活躍したい人は、自由な働き方を感じることができません。	協調性、従順性、自謙心、執着性、慎重	自尊心、着想力、理解力、習得力、発想力
 フォアフロント型 自ら業務に立ちこめて結果を出し、メンバーをリードする		58.2	新しいあるチームの中心として、行動力と判断力をもって主体的な働き方をしたい人は、働きやすさを感じます。反対に、引っ込み思慮で自分づつことも好まず、結果に落ち込んで結果を出したい人は、リーダーシップが落ちることを感じます。	自尊心、勇気力、前向き、観察力、理解力	執着性、協調性、自謙心、協調性、従順性
 フィロソフィー型 理想や理念をメンバーと共有し、チームの中心となる		60.2	ガスのようなリーダーの中心として、チームの理念を築くために考えを伝えることを好む人は、働きやすさを感じます。反対に、現実的で高い理想などを保持するタイプは、理想と現実のギャップを感じることがあります。	理解力、観察力、勇気力、発想力、洞察力	自尊心、執着性、協調性、協調性、従順性
 アプソーパー型 極みや不慣れた領域に属し、メンバーと一緒に進める	下位の要素	上位の要素	チームで活躍して役割に貢献して成果を上げていきたい人は、働きやすさを感じます。反対に、対話が好きで、冷静に自分で考えて合理的な判断をしたいと考える人は、少し離れた役割や業務に中心となることを感じます。	理解力、外感性、利他性、協調性、社交性	構築力、改善力、自謙心、平常心、自謙心
 バックアップ型 結果を出すには状況やサポートに頼り、後方から支援する		72.2	リーダーに後方支援をもらえ、結果を自分のアイデアをチームの中心として発揮したい人は、働きやすさを感じます。反対に、自分が中心となって活躍したい人は、結果を出す責任を担うことができません。	発想力、自立力、自謙心、着想力、準備性	協調性、外感性、責任感、均等性、持続力
 オーソリティー型 結果や命令などの決定事項を押し、厳格な態度で統率する		25.5	結果や命令を遵守することに抵抗がなく、厳しさの中で結果を出す人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、実力主義で競争意識の高い人は、習得しや判断にもどかしさを感じます。	協調性、慎重、自謙心、均等性、従順性	発想力、競争心、準備性、着想力、自謙心

① 6種類に分けられた上司タイプとの相性傾向と、その上司と相性が良い人や悪い人の特徴、その該当資質を表示します。

上位の要素は、そのタイプの上司と相性が良いと考え、下位の要素は、そのタイプの上司と相性が悪いと考えます。

相性の悪い上司とチームになる場合でも、上司のタイプとその特徴を被験者が理解すると良好な関係を築きやすくなります。

【注意】上司との相性だけでチームを構成すると偏りが大きくなるため、チーム全体としてのバランスを考慮する必要があります

POINT

上司との相性が良いから上手いく、悪いから上手いかなと、その部分だけで判断しないことが大切です。まずは、上司と部下のタイプとその特徴を知ること、相手と合う部分・合わない部分を認識しましょう。その上でチームとして上手く機能するようにお互いに歩み寄れる関係を目指しましょう。もちろん、どうしても歩み寄れない場合には、配置換えなどの検討も必要です。



[No.10] ハラスメント分析シート

- 性格適性の組み合わせで、5種類のハラスメントタイプとその特徴を確認できます。

ハラスメント分析シート

※ハラスメント性格適性は「80以上○、65以上◎、50以上△、未満—」と表示します。 ※該当傾向は、◎と○のみを該当すると判定します。

「サンプル (202412)」さんのハラスメント傾向は...

「支配権力型」で「権力を利用して支配する」タイプと予想されます。

このタイプの特徴は...

「権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる」が特徴です。

※注意 ... 該当しても必ず発現するわけではありません。

このタイプの人との関わり方

支配権力型ハラスメントをする人の見極めは難しくありません。普段から自分よりも立場が弱い人に冷たく高圧的で支配的な一面を覗かせます。さらに、自分が権力を得る（ハラスメントできる環境になる）とこれまで以上にその態度が顕著となります。ただし、面談の場ではその傾向を隠すことがあるため、数回に及び繰り返された面談や関係者へのヒアリングが必要となります。ハラスメントを発見させないためには、必要以上の権力や裁量権を与えないこと、組織として高圧的な態度や支配を許さない姿勢が大切になります。

④ 該当タイプへの関わり方と心得

① ハラスメント傾向分類とその特徴

ハラスメントタイプ	隠微支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
説明	権力を利用して狡猾に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる
特徴	権力を使い精神的に追い詰める。時間をかけて狡猾に支配するため繰り返しが気づきにくい	権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる	感情を使って高圧的に追い詰める。知性的なこと多い	自分の立場や社会的風潮を利用して相手を困らせる	相手の気持ちを考えずに困らせる。悪気がないことも多い
例	モラハラ	パワハラ	セクハラ、マタハラ	カスハラ、逆パワハラ	スメハラ、スメハラ
該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり

▼ ハラスメント性格適性

	冷淡性 他者に共感できない冷淡性	67.2
	無責任性 防衛的で他責思考の無責任性	69.7
	自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	88.5
	支配性 他者を操り執着する支配性	68.2
	偽装性 狡猾で印象操作する偽装性	27.3

② ハラスメント性格適性

③ ハラスメントタイプとの該当傾向

各種ハラスメントタイプは、対象の性格適性(縦列)すべてに該当した場合のみハラスメント傾向ありとなります。また、ハラスメントの絶対条件は「他人を困らせる嫌がらせ行為」であるため、他者に共感できる人(冷淡性が低い人)の場合は、どれだけ他のハラスメント性格適性が該当してもハラスメント傾向なしとなります。

※このシートで出力される数値は、偏差値ではありません。

[No.10] ハラスメント分析シート①②

■ ①ハラスメント傾向分類とその特徴、②ハラスメント性格適性

① 「サンプル (202412)」さんのハラスメント傾向は...

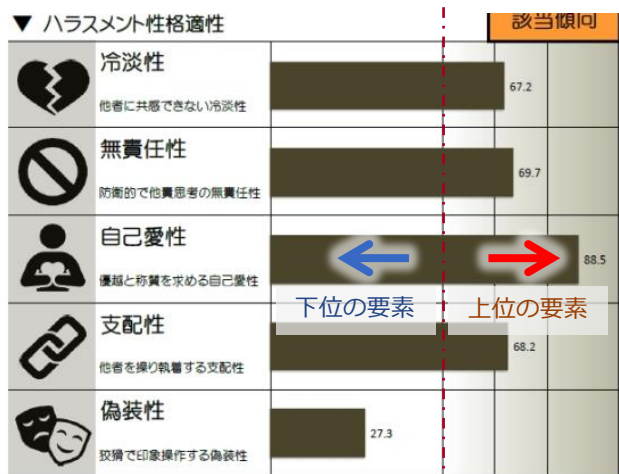
「支配権力型」で「権力を利用して支配する」タイプと予想されます。

このタイプの特徴は...

「権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる」が特徴です。

※注意 ... 該当しても必ず発現するわけではありません。

② ▼ ハラスメント性格適性



①ハラスメント傾向がある場合は「該当するハラスメント型」、ハラスメント傾向がない場合は「該当傾向なし」、さらに、被害者になりやすい場合は「被害者型」と表示します。

ハラスメント傾向がある					傾向がない	
隠匿支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型	該当傾向なし	被害者型
権力を利用して狡猾に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる	ハラスメントしない	ハラスメントしないが被害者になりやすい

②5種類ハラスメント性格適性の一致傾向を表示します。

上位の要素は、その性格を持つと考え、下位の要素は、その性格を持たないと考えます。ただし、低いことが良い、高いことが悪いと考えず、まずはその人の特徴であると読み取るようにしてください。

【注意】ハラスメントは、本人の性格適性だけでなく、環境など複合的な要因で発現します。分析結果で「該当あり」の結果が算出されても、必ず発現するわけではありません。また、ハラスメント傾向がそれほど高くない場合でも、環境や周囲の人の影響により誘発することがあります。発現条件は、個人適性と外部環境の掛け合わせと考えてください。

[No.10] ハラスメント分析シート③④

③ハラスメントタイプとの該当傾向、④該当タイプへの関わり方や心得

③

ハラスメントタイプ	権力支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
説明	権力を利用して対象に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる
特徴	権力を権力、権威的に用いる。感情的に支配する。被害者が感情的に支配される。被害者が感情的に支配される。	権力を使って高圧的に支配。感情的に支配する。被害者が感情的に支配される。	感情を使って高圧的に支配。感情的に支配する。被害者が感情的に支配される。	自分の立場や社会的立場を利用して相手をおどらせる。	相手の高圧性を容れずに対処する。被害者が感情的に支配される。
例	モラハラ	パワハラ	セクハラ、マタハラ	カハラ、逆パワハラ	ストハラ、スメハラ
該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり
67.2	○	○	○	○	○
69.7	○	○	○	○	
88.5	◎	◎	◎		
88.2	○	○			
	—				

③5種類に分けられたハラスメントタイプとの該当傾向とその解説を表示します。

各ハラスメントタイプの「該当傾向」は、対象の性格適性すべてに該当した（縦列すべてが◎と○となった）場合のみ「あり」となり、性格適性が1つでも該当しない（縦列に—を含む）場合は「なし」となります。ハラスメントの絶対条件は「他人を困らせる嫌がらせ行為」であるため、他者に共感できる（冷淡でない）人は、ハラスメントする傾向に該当しないと判断します。

—を含む（該当傾向：なし）

全て◎と○（該当傾向：あり）

④

このタイプの人との関わり方

支配権力型ハラスメントをする人の見極めは難しくありません。普段から自分よりも立場が弱い人に冷たく高圧的で支配的な一面を覗かせます。さらに、自分が権力を得る（ハラスメントできる環境になる）とこれまで以上にその態度が顕著となります。ただし、面談の場ではその傾向を隠すことがあるため、数回に及ぶ繰り返し面談や関係者へのヒアリングが必要となります。ハラスメントを発見させないためには、必要以上の権力や裁量権を与えないこと、組織として高圧的な態度や支配を許さない姿勢が大切になります。

④該当するハラスメントタイプの人の傾向と関わり方とその心得を表示します。

POINT

ハラスメントは加害者の性格だけではなく、被害者の性格や、外部環境により発現します。ハラスメントを未然に予防するために、加害者傾向がある人へのアプローチはもちろん、被害者傾向がある人へのアプローチ、さらには組織（環境）へのアプローチも大切です。予防のためには、複合的な仕組みづくりが求められます。



【参考①】 分析値の読み取り方

■ 偏差値表示

POINT

50を基準として、被験者の資質の強み弱みを判断する。



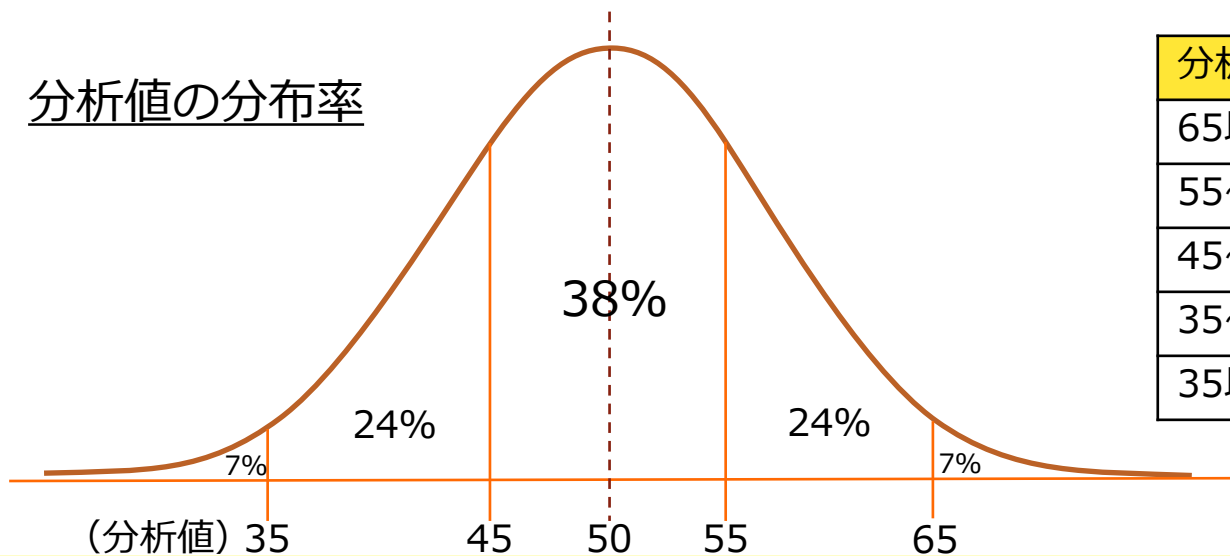
分析結果は一部を除き偏差値表示となります。そのため、50が全体の平均、50以上が全体平均よりも高い、50以下が全体平均よりも低いと判断できます。

テストから算出した客観的に分析した強みは...

1位	掌握性	主導権を握るために周囲にいる人の状況を把握したい性格	71.5	71.5
2位	自優心	自分のことを優れていると思う心	65.5	65.5
3位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	62.2	62.2
4位	競争心	無意識に競争を好む性格	62.1	62.1
5位	改善力	非効率な作業など、無駄なことを改めたい性格	61.0	61.0

分析結果を表す数値は、50を平均として考える。

分析値の分布率



分析値	傾向
65以上	かなり強い傾向
55～65	強い傾向
45～55	平均的な傾向
35～45	弱い傾向
35以下	かなり弱い傾向

【参考②】採用版と自己分析版の違い

■ 自己分析版は、分析結果を平均化

POINT

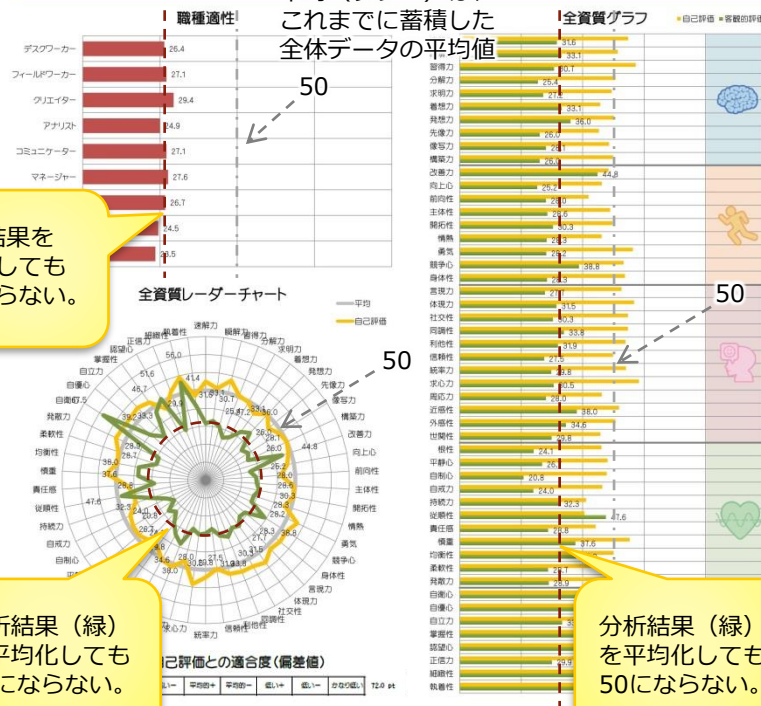
自己分析版は、他人との比較ではなく、自分の中での強み・弱みを知る。



自己分析版は、採用版（または、仕事力分析版）と異なり、自分の中の強み・弱みを把握して成長に繋げることが目的です。そのため、他者と比較した低い結果に落ち込むこと、高い結果に慢心することがないように、分析結果を個人の中で平均化して表示しています。

採用版・仕事力分析版（統計全体と比較した評価）

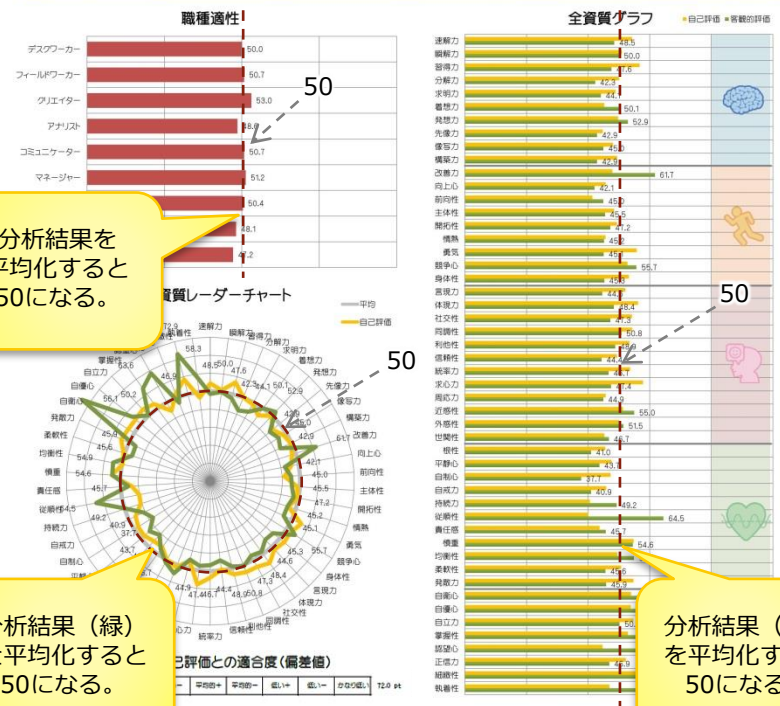
詳細分析シート



分析結果（緑）の平均 ≠ 50

自己分析版（個人の中で比較した評価）

詳細分析シート



分析結果（緑）の平均 = 50