

# 総合適性検査

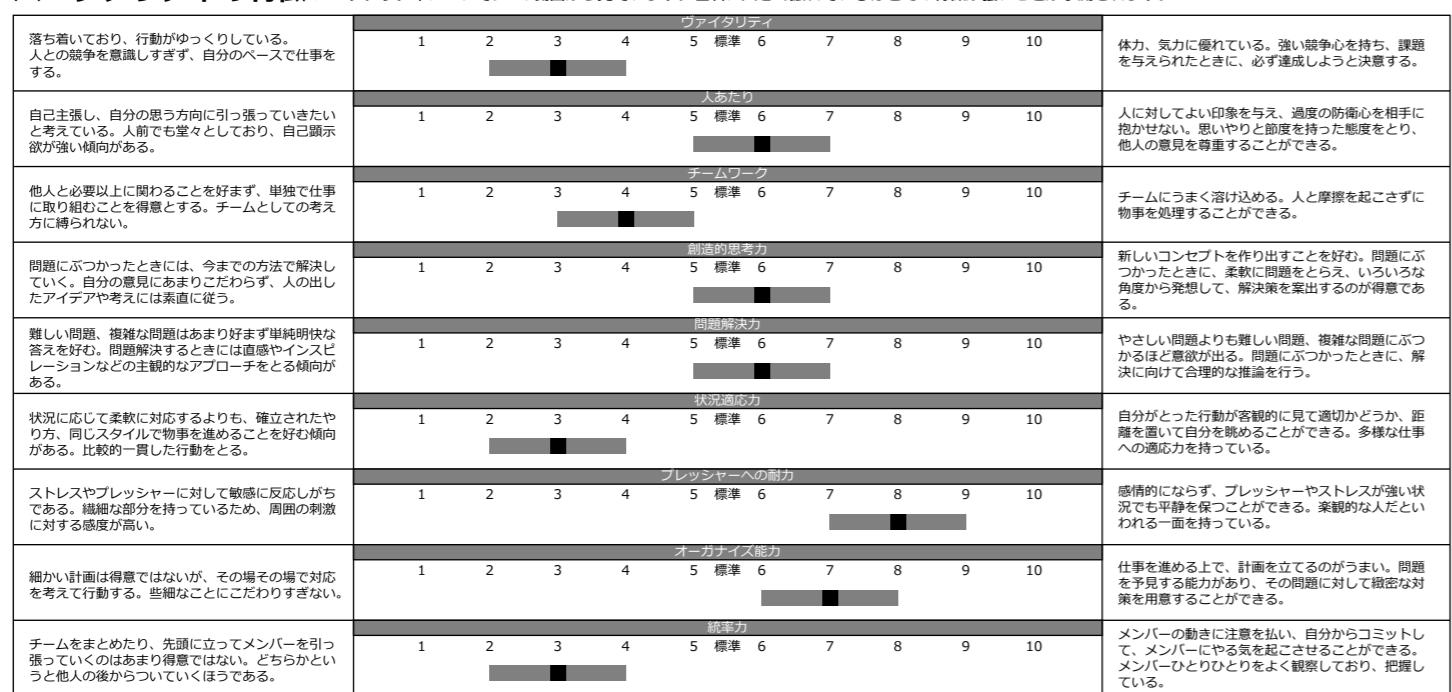
受験日

2024/02/20

## マネジメント資質

	標準点	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
マネジメントの資質がどの程度あるかについての予測値です。 実際に日本の企業で活躍している人たちを対象とし、マネジメントの能力の高い人が、どういったパーソナリティの特色をもっているかを検討した結果に基づいています。	7											

## パーソナリティの特徴



## 仕事をしていくあなたの特徴

仕事の上でかかるプレッシャーを自分の中でうまく扱えるタイプです。感情的にならず、プレッシャーやストレスが強い状況でも平静を保つことができるでしょう。楽観的な人だといわれる一面もあるかもしれません。

目標を高くおき、それに向かって努力したり、他人と勝負して勝ちたいという意欲が高すぎず、自分のペースでやり遂げようとするタイプです。落ち着いていて行動がゆっくりしており、意思決定も比較的慎重な方だと思われます。

## 職務適性

17の職種への適性を予測しています。高得点ほどその職務に早く慣れる予測されます。

17職種を細分化した147職種において、あなたにとって適性の高い低い職種を表示しています。[]内の数値は標準点です。

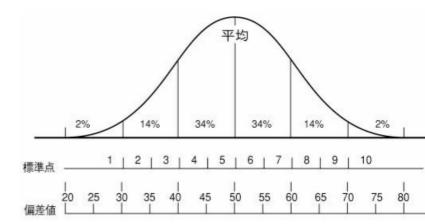
職種	標準点
事務職（オフィスワーク）	7
金融専門職	7
不動産専門職	7
企画職	6
管理部門専門職	6
技術職（機械／電気／化学／素材／医薬）	6
技術職（IT）	6
技術職（建築／土木／プラント）	6
職人／工場スタッフ／倉庫作業スタッフ	6
クリエイター（Web／ゲーム／広告／出版／映像）	6
コンサルタント	6
販売／サービス職	5
エグゼクティブ	5
流通専門職（メーカー／小売／外食）	5
医療専門職（医療機関／薬局／福祉／介護）	5
公共サービス	5
営業職	4

あなたにとって適性の高い職種：17職種の中で適性が高い職種を細分化した最大10職種を表示しています。  
4点以上の職種がない場合は表示されません。  
あなたにとって適性の低い職種：17職種の中で適性が低い職種を細分化した最大10職種を表示しています。  
3点以下の職種がない場合は表示されません。

このリポートはあなたの「パーソナリティ・興味に関する質問紙」に対する回答の分析結果です。

5つの項目（マネジメント資質、パーソナリティの特徴、職務適性、上下関係適性、ストレス要因）に分かれています。

各項目の結果は、10段階（標準点）で表示されています。基準母集団と比較して、あなたがどの位置にいるかを示しています。



リポートを読む際の注意点は以下の4点です。

- あなたの自身の回答に基づいており、他者があなたをどう見ているかのものではありません。
- 能力の測定結果ではなく、パーソナリティ・興味のスタイルを反映したものとなっています。
- あなたの職務や状況の変化によって変わるべき可能性がありますが、今後約1年半～2年の職務行動を表していると考えられます。
- このリポートの標準点は±1の幅で標準誤差があります。

標準点7だった場合、あなたは統計的に標準点6から8までの間にいると推測できます。

## 上下関係適性

適合しやすい

適合しにくい

高得点ほど、そのタイプの可能性が高いことを表します。あなたの得点が高いタイプを踏まえ、適合しやすい／適合しにくいタイプを確認してください。

### 部下としてのあなたのタイプ

#### 素直順順型

仕事の手順や期限など決められたことを守ろうとする。他人からの提案に批判的でなく、上司の指示にも素直に従う。適応性があり、あまり強い意見を持たない。

### 上司としてのあなたのタイプ

#### 指示指導型

部下に対して何をどうするか、包括的な説明を最初にする。細部にわたる計画を立て、スケジュールにそって部下を管理する。部下の仕事の仕方を細かくチェックし、部下の意見を求める傾向がある。

#### 自主判断型

自分のやり方で何でもやろうとする。干渉されることを好み、自由に動ける環境を求める。部下に任せないリーダーには扱いにくいと思われるが、自由にやらせる上司にどうって最も意欲的な部下と見られる。

#### 権限委譲型

部下を信頼しており、仕事を任せる。楽観的で物事に余裕を持って対応する部分があり、部下がやっていることに直接干渉せず、明確な指示や計画を示さないことがある。

#### 協調協力型

友好的なタイプであり、協調性がある。自分独自のアイデアがあり、物事を進めるにあたって軌道修正が必要な場合は積極的に意見を出すとともに柔軟なところもあり、最終決定には従う。

#### 参加要求型

説得力はあるが自分の意見を無理に押しつけようとはしない。部下のことをよく考え、できるだけ全員が参加できるように配慮する。指導的な立場や権威を表に出さないので、規則や規律をあまり重視していないように見られてしまう場合もある。

#### 情報提供型

物事の矛盾点に目が行き、問題点を見逃さない。物事を論理的に把握して、適切かつ有益な情報をリーダーに提供する。自分の意見が受け入れられなくてもあまり感情的にはならない。

#### 話し合い型

民主的なタイプで、みんなで仕事をしようとする傾向があるが、最終決定は自分でする。また、自身の感受性が高いこともあり、部下に心理的配慮を欠かない。

#### 率直直言型

個人主義であり、他の人にあまり興味がない。強い意見を持ち、説得力をもって簡単に意見を変えたがらない場合がある。仕事志向が強く、好条件を提示されると意欲的に取り組み、強い影響力を行使する。

#### 交渉取引型

独裁的ではないが、部下を挑発する傾向がある。見返りや報酬を約束することで部下を思いどおりに動かそうとする。状況に合わせて行動を変えたり、行動を演じたりできる。

## ストレス要因

あなたのストレスに感じやすい活動や条件、環境を予測しています。高得点ほどストレスに感じやすい要因です。

### 職場環境要因

	定義	標準点
変化と混沌	企業文化などが急激に変化する。あいまいな状況や先のことを予測できない状況、不確かな状況に置かれる。	5
突発への対処	予測できない事態が発生する。突然何かを命令される。前もって計画を立てる時間やチャンスがない。	7
ハードスケジュール	強いプレッシャーのもとに置かれる。厳しい時間制限の中で仕事をすることを強いられる。	5
戦略欠如	戦略が欠けている。はっきりした目標が与えられない。	7
上下関係の厳しさ	命令に縛られる体質を持った部署や企業で働く。	6
評価されない	課題を達成しても評価されない。	4
自主的にできない	自分のやり方で仕事をする自由が与えられない。独立性が発揮できない。	7
意思決定に参画できない	物事を決定する過程で参加を求められない。	6
ぬるま湯体质	結果を出して出さなくても評価が同じである。	4

### 仕事要因

	定義	標準点
高度な分析力	高度に知的な作業を求める。	4
知的要素の不足	知的好奇心が満たされない。	7
創造的機会の欠如	創造性を自由に発揮できる機会に恵まれない。	7
ルーチンワーク	仕事の内容に変化がなく、同じことを繰り返す。	7
難しい局面での決断	必ず批判を浴びるような決断を強いられる。	5
営業／交渉行為	売らなければならない。交渉をする。	7
意見交換／調整	意見の交換をし、たえず連絡をとる。	7
人間関係の葛藤	意見の異なる人と仕事をする。人間関係がギスギスする。	5
あたたかさの欠如	ビジネスライクなつきあい方を求められる。	3
矢面に立つ	相手にとって喜ばしくない事実や情報を伝えたり、人のいやがるようなことを実行する。	3
チームワーク	チームの一員として働く。一人で動けない。	4
孤独な業務	長い間、一人で働くことを強いられる。他の人と連絡をとり合う機会がない。	4