

総合適性検査	受検日									
	2018/10/27									

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 う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 パーソナリティについて9つの側面から見ています。左右に大きく振れているほどその特徴が強いことが予測されます。

落ち着いており、行動がゆっくりしている。 人との競争を意識しすぎず、自分のペースで仕事を する。	フアイタリティ										体力、気力に優れている。強い競争心を持ち、課題 を与えられたときに、必ず達成しようと決意する。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
自己主張し、自分の思う方向に引っ張っていきたく とえている。人前でも堂々としており、自己顕示 欲が強い傾向がある。	人あたり										人に対してよい印象を与え、過度の防衛心を相手に 抱かせない。思いやりと節度を持った態度をとり、 他人の意見を尊重することができる。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
他人と必要以上に関わることを好まず、単独で仕事 に取り組むことを得意とする。チームとしての考え 方に轉れない。	チームワーク										チームにうまく溶け込める。人と摩擦を起こさずに 物事を処理することができる。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
問題にぶつかったときには、今までの方法で解決し ていく。自分の意見にあまりこだわらず、人の出し たアイデアや考えには素直に従う。	創造的思考力										新しいコンセプトを作り出すことを好む。問題にぶ つかったときに、柔軟に問題をとらえ、いろいろな 角度から発想して、解決策を案出するのが得意である。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
難しい問題、複雑な問題はあまり好まず単純明快な 答えを好む。問題解決するときには直感やインスピ レーションなどの主観的なアプローチをとる傾向が ある。	問題解決力										やさしい問題よりも難しい問題、複雑な問題にぶつ かるほど意欲が出る。問題にぶつかったときに、解 決に向けて合理的な推論を行う。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
状況に応じて柔軟に対応するよりも、確立されたやり 方、同じスタイルで物事を進めることを好む傾向 がある。比較的一貫した行動をとる。	状況適応力										自分がとった行動が客観的に見て適切かどうか、距 離を置いて自分を眺めることができる。多様な仕事 への適応力を持っている。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
ストレスやプレッシャーに対して敏感に反応しがち である。繊細な部分を持っているため、周囲の刺激 に対する感覚が高い。	プレッシャーへの耐力										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。楽観的な人だとい われる一面を持っている。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
細かい計画は得意ではないが、その場その場で対応 を考えて行動する。些細なことにこだわりすぎない。	オーガナイズ能力										仕事を進める上で、計画を立てるのがうまい。問題 を予見する能力があり、その問題に対して緻密な対 策を用意することができる。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
チームをまとめたり、先頭に立ってメンバーを引っ 張っていくのはあまり得意ではない。どちらかとい うと他人の後からついていくほうである。	統率力										メンバーの動きに注意を払い、自分からコミットし て、メンバーにやる気を起こさせることができる。 メンバーひとりひとりをよく観察しており、把握し ている。
	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10

仕事をしていく上でのあなたの特徴

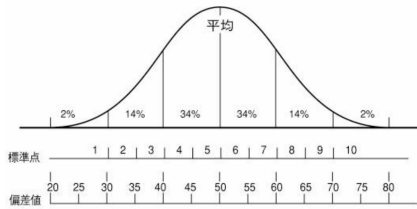
やさしい問題よりも、複雑な問題にぶつかるほど意欲が出るタイプです。筋の通ったものの見方をし、問題にぶつかったときに、解決に向けて合理的な推論を行ないます。問題を解くこと、難しい問題に立ち向かうことが好きなようです。

大勢の人と一緒にいることを好まず、知らない人が多くいる場所はあまり得意ではないかもしれません。他人とあまり関わることなく、一人で仕事に集中したいと考えているようです。自分一人で行動することができるタイプだといえるでしょう。

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と予測されます。
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	あなたにとって適性の高い職種	あなたにとって適性の低い職種
エグゼクティブ	8	エグゼクティブ エグゼクティブ（取締役／執行役員／事業部長） 【8】	
管理部門専門職	8		
不動産専門職	8		
流通専門職（メーカー／小売／外食）	8		
技術職（機械／電気／化学／素材／医薬）	8		
技術職（IT）	8	管理部門専門職 財務 【8】 経理 【7】	
企画職	7		
金融専門職	7		
技術職（建築／土木／プラント）	7	不動産専門職 用地仕入／企画開発（不動産） 【8】 アセットマネジメント（不動産） 【8】 ファシリティマネジメント（不動産） 【8】	
職人／工場スタッフ／倉庫作業スタッフ	7		
クリエイター（Web／ゲーム／広告／出版／映像）	7		
事務職（オフィスワーク）	6	流通専門職（メーカー／小売／外食） VMD 【9】 メニュー開発（フード） 【9】 マーチャンダイザー 【8】 ディストリビューター 【8】	
コンサルタント	6		
営業職	5		
医療専門職（医療機関／薬局／福祉／介護）	5		
販売／サービス職	4		
公共サービス	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。			

このレポートはあなたの「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。
各標準点の出現率は図のとおりです。



- レポートを読む際の注意点は以下の4点です。
- あなた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可能性はありますが、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。
 - このレポートの標準点は±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 高得点ほど、そのタイプの可能性が高いことを表します。上司部下タイプ別適合度マトリクスを参考に、あなたの適合しやすいタイプの確認とともに、適合しにくいタイプを確認してください。

		定義	標準点	1	2	3	4	5	標準	6	7	8	9	10
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、部下の意見を求めない傾向がある。	6											
	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もある。	5											
	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。	4											
	話し合い型	民主的なタイプで、みんなで作事をしようとする傾向があるが、最終決定は自分です。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さない。	5											
	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通りに動かそうとする。状況に合わせて行動を変えたり、行動を演出したりできる。	6											
部下としてのあなた のタイプ	素直従順型	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ほうである。適応性があり、あまり強い意見を持たない。	6											
	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まず、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とっては最も意欲的な部下と見られる。	5											
	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同時に柔軟なところもあり、最終決定には従う。	6											
	情報提供型	物事の矛盾点に目がいき、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。	6											
部下としてのあなた のタイプ	率直直言型	個人主義であり、他の人にもあまり興味が無い。強い意見を持ち、説得をされても簡単には意見を変えたりしない場合がある。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。	5											

上司部下タイプ別適合度マトリクス ○ 適合する × 適合しない - どちらともいえない

部下 \ 上司	指示指導型	権限委譲型	参加要求型	話し合い型	交渉取引型
素直従順型	○	×	—	—	—
自主判断型	×	○	—	—	×
協調協力型	—	×	○	—	—
情報提供型	—	×	—	○	—
率直直言型	—	—	×	—	○

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。 () 内の数値は標準点です。

突発への対処【8】

予測できない突発事態が起こり、物事に対して準備がないままに突入するようなことはあまり好まないようです。前もって計画をする時間やチャンスがないと、ストレスを感じやすいようです。

知的要素の不足【8】

知的な刺激が十分でなかったり、内容が単純で論理性が求められない仕事に対してストレスを感じるようです。