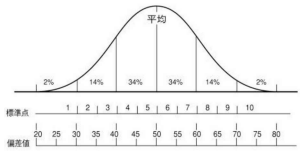
総合適性検査

受験日
2023/07/17

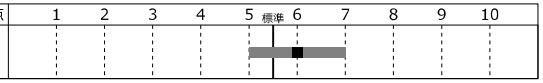
このリポートはあなたの「パーソナリティ・興味に関する質問紙」に対する回答の分析結果です。
5つの項目（マネジメント資質、パーソナリティの特徴、職務適性、上下関係適性、ストレス要因）に分かれています。
各項目の結果は、10段階（標準点）で表示されています。基準母集団と比較して、あなたがどの位置にいるかを示しています。
各標準点の出現率は図のとおりです。

リポートを読む際の注意点は以下の4点です。
1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。



マネジメント資質

	標準点
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。	6



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。	ヴァイタリティ 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
自己主張し、自分の思う方向に引っ張っていきたいと考えている。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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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縛られない。	チームワーク 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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度が高い。	プレッシャーへの耐力 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。
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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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、その問題に対して綿密な対策を用意することができる。
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 1 2 3 4 5 標準 6 7 8 9 10	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。

仕事をしていく上でのあなたの特徴

新しいものの見方をしようとします。問題にぶつかったときに、柔軟に問題を捉え、いろいろな角度から発想して、解決案を案出することが得意なようです。全く新しい独自の工夫をすることが好きで、人と同じような定型的なやり方や考え方を好まないでしょう。

計画を立てたり、タイムテーブルを作ることが苦手なようです。細かい作業が好きではないので、計画を作っても抜けの出る場合があるかもしれません。その反面、予定が変わっても、その場その場で対処できる柔軟さをもっている可能性があります。

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
企画職	7
流通専門職（メーカー／小売／外食）	7
販売／サービス職	6
エグゼクティブ	6
不動産専門職	6
営業職	5
金融専門職	5
クリエイター（Web／ゲーム／広告／出版／映像）	5
事務職（オフィスワーク）	4
医療専門職（医療機関／薬局／福祉／介護）	4
公共サービス	4
技術職（機械／電気／化学／素材／医薬）	3
技術職（IT）	3
コンサルタント	3
管理部門専門職	2
職人／工場スタッフ／倉庫作業スタッフ	2
技術職（建築／土木／プラント）	1

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。

あなたにとって適性の高い職種

企画職
- 経営企画／事業企画／営業企画 【7】
- 新規事業企画／開発 【7】
- リサーチ／商品・サービス企画 【7】

流通専門職（メーカー／小売／外食）
- 店舗開発 【7】
- FC開発 【7】
- FCオーナー 【7】

販売／サービス職
- 販売（小売） 【7】
- フード／アミューズメント 【7】
- 旅行 【7】
- 通訳／翻訳 【7】

あなたにとって適性の低い職種

技術職（機械／電気／化学／素材／医薬）
- シーケンス制御（PLC／シーケンス／ラダー）【1】
- 製図／CADオペレーター（機械／電気／化学／素材／医薬） 【1】
- 設備設計／設備管理／設備メンテナンス 【1】

管理部門専門職
- 物流 【1】

技術職（建築／土木／プラント）
- 設計監理／施工監理／CM（建築／土木／プラント）【1】
- 積算（建築／土木／プラント） 【1】
- 測量（建築／土木／プラント） 【1】
- 製図／CADオペレーター（建築／土木／プラント）【1】
- 品質管理／安全管理（建築／土木／プラント）【1】
- 設備管理／設備メンテナンス（建築／土木／プラント） 【1】

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。	1
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。	7
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。	7
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。	4
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、説得をされても簡単には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。	8

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。	7
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。	5
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さない。	3
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、行動を演出したりできる。	6

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。

		定義	標準点
職場環境要因	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。	2
	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。	2
	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。	2
	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。	9
	評価されない	課題を達成しても評価されない。	9
	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。独自性が発揮できない。	9
	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。	7
	ぬるま湯体質	結果を出しても出さなくても評価が同じである。	7

		定義	標準点
仕事要因	高度な分析力	高度に知的な作業を求められる。	5
	知的要素の不足	知的好奇心が満たされない。	6
	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。	10
	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。	10
	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。	3
人間関係要因	営業／交渉行為	売らなければならない。交渉をする。	6
	意見交換／調整	意見の交換をし、たえず連絡をとる。	5
	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。	4
	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。	5
	チームワーク	チームの一員として働く。一人で動けない。	9
	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。	2

166236201