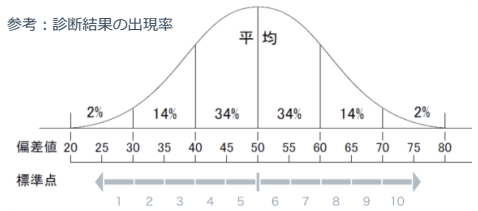


結果が1や10に近いほど、あなたはその項目の強みを持っているということです。結果の数値が高いから優れている、低いから劣っているという意味ではありません。なお、診断結果で1や10が出る人は、全体の「2%」程度しかいないという研究結果が出ています。

参考：診断結果の出現率



パーソナリティの傾向 仕事をするうえで活かせるあなたの強みや特徴について分析しています。

マネジメントの傾向

マネジメントスタイル	短期的な目標達成に向けてスケジュールやタスクを設定した上で、メンバーの自主性を尊重し委ねる	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	長期的なビジョン達成に向けてメンバーや状況を把握した上で、自分が具体的に指揮をとる
リーダーシップ	自分は先頭に立たず、誰かをフォローするほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	自分が先頭に立ってメンバーを牽引するほうが得意である
対人影響	相手の態度や行動に干渉せずにはたらく方が得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	相手の態度や行動に影響を与えるように働きかけるほうが得意である
調整力	周囲との調整が少ない業務のほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	周囲との調整が必要となる業務のほうが得意である
決断力	周囲から指示を受けながら業務に取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	自分で物事を決断しながら業務に取り組むほうが得意である

取り組み方の傾向

活力	競争は好まず、自分のペースと効率を重視して業務に取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	周囲と競いながらエネルギーを注ぎ業務に取り組むほうが得意である
粘り強さ	難しい問題に直面したとき、その問題より簡単に解ける問題に取り組むほうを優先する	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	難しい問題に直面したとき、諦めずに粘り強く取り組むほうを優先する
一点集中	複数の作業を並行して進めるほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	一つの作業に集中するほうが得意である
継続力	状況に応じて目標を変えながら取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	一つの目標に向けて努力を続けるほうが得意である

環境適応の傾向

プレッシャーへの耐性	プレッシャーやストレスが少ない業務のほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	プレッシャーやストレスが多い業務のほうが得意である
対応力	一貫性のある考えや行動を求められる業務のほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	臨機応変な対応が必要となる業務のほうが得意である

対人関係の傾向

人あたり	相手が受ける印象を気にせず自己主張するほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	相手の意見を尊重し、好印象を与えるほうが得意である
チームワーク	チームの一員として働くよりも、単独で取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	チームに溶け込んで、メンバーと一緒に取り組むほうが得意である
人間関係の構築	すでにある人間関係のなかで業務に取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	状況に応じて新たに人間関係を築きながら業務に取り組むほうが得意である
共感力	周囲に気を使わず、自分の都合を優先して業務に取り組むほうが得意である	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →	自分の都合だけでなく、周囲の事情に配慮しながら業務に取り組むほうが得意である

思考・行動の傾向

創造性	これまで通りの発想や方法にならって行動するほうが得意である		これまでの発想や方法にとらわれず考え、行動するほうが得意である
問題解決力	問題意識をあまり持たず、目の前の業務に取り組むほうが得意である		自ら問題を見つけ、その解決に向けて取り組むほうが得意である
計画性	計画を立てずその場その場で考えて業務を進めるほうが得意である		しっかりと計画を立てて業務を進めるほうが得意である
分析力	分析作業が求められない業務のほうが得意である		高度な分析が求められる業務のほうが得意である
概念化	具体的でわかりやすい業務に取り組むほうが得意である		抽象的な物事に興味を持ち、本質を整理して業務に活かすほうが得意である

成長意欲の傾向

目標の立て方	失敗の可能性が低い手堅い目標を立て、安定的に活動する傾向がある		失敗の可能性があっても高い目標を掲げ、挑戦を続ける傾向がある
自学	わからないことがあれば、誰かに教えてもらいながら学ぶほうが得意である		わからないことがあれば、自ら調べるなど主体的に学ぶほうが得意である

ストレス要因

あなたが特にストレスを感じやすい職場環境について分析しています。

職場環境要因		
不確実な状況	想定済みの出来事ばかり起こる職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 想定できない出来事が起こりやすい職場にストレスを感じやすい
急な変化への対応	変化がなく決められた対応しかできない職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 急な依頼や指示への対応が求められる職場にストレスを感じやすい
ハードワーク	時間を持て余す職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 多くの業務をこなすことが求められる職場にストレスを感じやすい
計画性のなさ	目標や計画をはっきりさせる職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 明確な目標や計画がない職場にストレスを感じやすい
厳しい管理	管理されず、自分で考えて動くことを求められる職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 管理が厳しく、指示や命令に従うことを求められる職場にストレスを感じやすい
評価の欠如	成果を評価される職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 成果が評価されない職場にストレスを感じやすい
主体性が発揮できない	依頼や指示がなくやり方を任せられる職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 自分のやり方で自由に取り組めない職場にストレスを感じやすい
意思決定に関与できない	組織の意思決定に意見を求められる職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 組織の意思決定に関与できない職場にストレスを感じやすい
要求水準が低い	成果によって評価が大きく変わる環境にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 成果を出しても出さなくても評価が変わらない職場にストレスを感じやすい

仕事要因		
高度な分析	単純な業務にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 高度で複雑な知的業務にストレスを感じやすい
学習機会の不足	学ぶ機会が多い業務にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 学ぶ機会がない業務にストレスを感じやすい
前例踏襲	これまでにない新しい方法で取り組むことを求められる業務にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → これまで通りのやり方を求められる業務にストレスを感じやすい
定型業務	次々と新しい業務に取り組むよう求められることにストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 同じ業務の繰り返しを求められることにストレスを感じやすい
困難な決断	批判されると想定されるなかで自分では何も決断できないことにストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 批判されると想定されるなかで決断を強いられることにストレスを感じやすい
交渉業務	説得・交渉が少ない業務にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 説得・交渉が多い業務にストレスを感じやすい

人間関係要因		
合意形成	話し合いをせず自分一人で決めなければならない状況にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 相手と話し合って合意を得なければならない状況にストレスを感じやすい
周囲との対立	周囲との協調が求められる状況にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 周囲と対立が起きやすい状況にストレスを感じやすい
ドライな職場	業務に関係ない会話や付き合いが多い職場にストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 業務に必要な会話や付き合いしかない職場にストレスを感じやすい
板挟み状態	相手に都合の悪いことを伝えられない立場や状況にストレスを感じる	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 良くないことでも相手に伝えなければならない立場や状況にストレスを感じやすい
共同業務	自分一人で業務を進めることにストレスを感じやすい	← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → 相手と一緒に業務を進めることにストレスを感じやすい

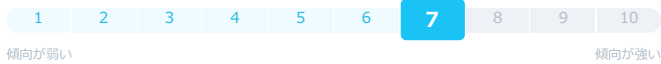
上司・部下としての傾向

あなたが上司または部下としてどのような傾向があるか分析しています。

上司として

指示型

部下に細かく指示・指導を行うことができる

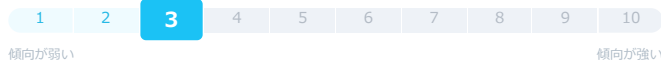


傾向が弱い

傾向が強い

委任型

部下のやり方に干渉せず、仕事を任せられることができる

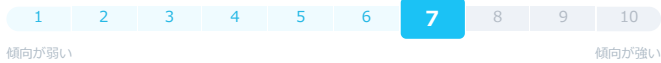


傾向が弱い

傾向が強い

傾聴型

自分の意見を押し付けず、部下からの意見や提案を聞くことができる

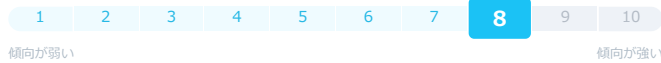


傾向が弱い

傾向が強い

対話型

部下と話し合いながら物事を進めることができる

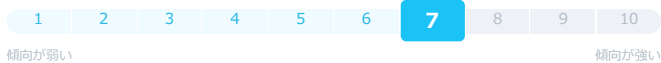


傾向が弱い

傾向が強い

交渉型

意見や考えが違う部下に対して、説得・交渉しながら働くことができる



傾向が弱い

傾向が強い

あなたの上司としての傾向をもとに、「相性が良い部下」「相性が良くない部下」を分析しました。

あなたと相性が良い部下

提案型が高いタイプ

あなたは上司として「委任型の傾向が弱い」からです。

自律型が低いタイプ

あなたは上司として「対話型の傾向が強い」からです。

主張型が低いタイプ

あなたは上司として「対話型の傾向が強い」からです。

あなたと相性が良くない部下

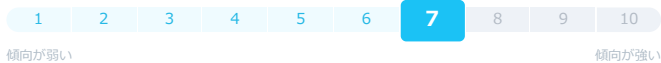
なし

(特定のタイプとのかたよがりがないということです。相性が良くない部下がないという意味ではありません)

部下として

従順型

上司の意見や考えに従って働くことができる

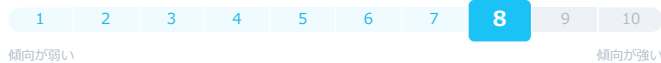


傾向が弱い

傾向が強い

自律型

上司から指示がなくても、自分で考えて行動できる

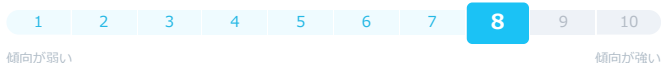


傾向が弱い

傾向が強い

協調型

上司と協力しながら業務を遂行できる



傾向が弱い

傾向が強い

提案型

上司に対して業務に必要な情報を積極的に提案できる

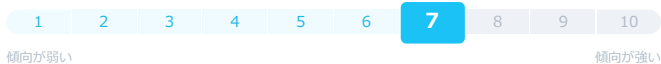


傾向が弱い

傾向が強い

主張型

上司に自分の意見や考えをはっきり伝えることができる



傾向が弱い

傾向が強い

あなたの部下としての傾向をもとに、「相性が良い上司」「相性が良くない上司」を分析しました。

あなたと相性が良い上司

指示型が低いタイプ

あなたは部下として「自律型の傾向が強い」からです。

委任型が高いタイプ

あなたは部下として「自律型の傾向が強い」からです。

委任型が低いタイプ

あなたは部下として「提案型の傾向が強い」からです。

あなたと相性が良くない上司

なし

(特定のタイプとのかたよがりがないということです。相性が良くない上司がないという意味ではありません)