

### 1 観察者がみた さんの基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	<div style="width: 64%; background-color: #cccccc;"></div>			64
協調性	<div style="width: 53%; background-color: #cccccc;"></div>			53
責任感	<div style="width: 60%; background-color: #cccccc;"></div>			60
自己信頼性	<div style="width: 64%; background-color: #cccccc;"></div>			64
指導性	<div style="width: 59%; background-color: #cccccc;"></div>			59
共感性	<div style="width: 50%; background-color: #cccccc;"></div>			50
感情安定性	<div style="width: 61%; background-color: #cccccc;"></div>			61
従順性	<div style="width: 44%; background-color: #cccccc;"></div>			44
自主性	<div style="width: 57%; background-color: #cccccc;"></div>			57
モラトリアム傾向	<div style="width: 40%; background-color: #cccccc;"></div>			40

率先して業務に取り組み、意見や考えを進んで提案する。

任された仕事や役割を理解し、意見に責任を持っている。

自信があるため、大きな目的をクリアすることもある。

人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。

比較的気持ちが安定していて、多少の事では動揺しない。

自己の決断において、自発的に仕事をする事ができる。

今の環境や生活、生き方などに自信をもち安定している。

### 2 観察者がみた さんの性格

■観察された中心性格は「思索・客観性」および「努力・規則性」となっているが、「積極・競争性」や「自制・慎重性」といった側面も人からは意識されている。

●「思索・客観性」及び「努力・規則性」の人のパーソナリティスケッチ

物事の把握のしかたは常に客観的であり、自分自身について深く内省している。内面ではいろいろな世界を繰り返りひらぎており、思慮的な言葉が自然にできたりする。新しい環境には、慣れるまで時間がかかるのだが、馴染もうとする順応性はある。交友関係においても同様のことがいえ、心を許せる友人とは深い付き合いを形成している。社会性をそなえていて、ときとして非常にユニークな発想をし、豊かな内面があることを連想させる。また、生活は地道に堅く送っていくというのを信条としている。何事に対してもマメなほうで、コツコツと丹念に取り組もうとする。しかし、一時に没頭しすぎて頑固なまでに執着するようなどころがある。派手さはなく目立つことはあまりないのだが、社会通念、規則やきまりを大切に、几帳面で安定感がある。それは、柔軟性に欠けているともいえるが、大きな失敗をしないということの評価はできる。どちらかというと、自分らしさを主張するより、社会が自分をどう見ているかのほうを気にしたりする。

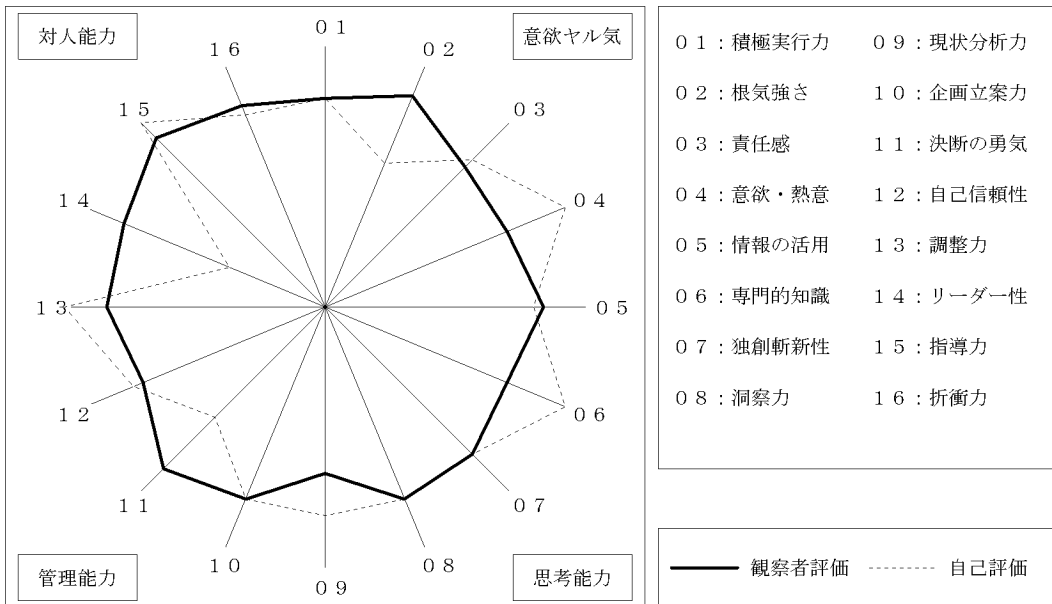
●もう一方の性格特性

精神的には安定していて、不安症・劣等感といった神経症とは現在は縁がない。表面的にもオドオドしたり、イライラした感じは見られず、行動や発言にはしがるべき自分なりの理由をもって。暗い影のようなものがなく、明るい。

### 3 観察者がみた さんの適性配置

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 《適性の高い順》        | 《低い順》         |
| (1) 「最適」企画管理者   | (1) 「小適」営繕専任者 |
| (2) 「最適」研究管理者   | (2) 「適切」広報専任者 |
| (3) 「最適」基礎研究管理者 | (3) 「適切」秘書専任者 |
| (4) 「最適」基礎研究者   | (4) 「適切」営業専任者 |
| (5) 「適切」人事管理者   | (5) 「適切」広報管理者 |
| (6) 「適切」研究開発者   |               |

### 4 相互観察による自己評価・観察者評価

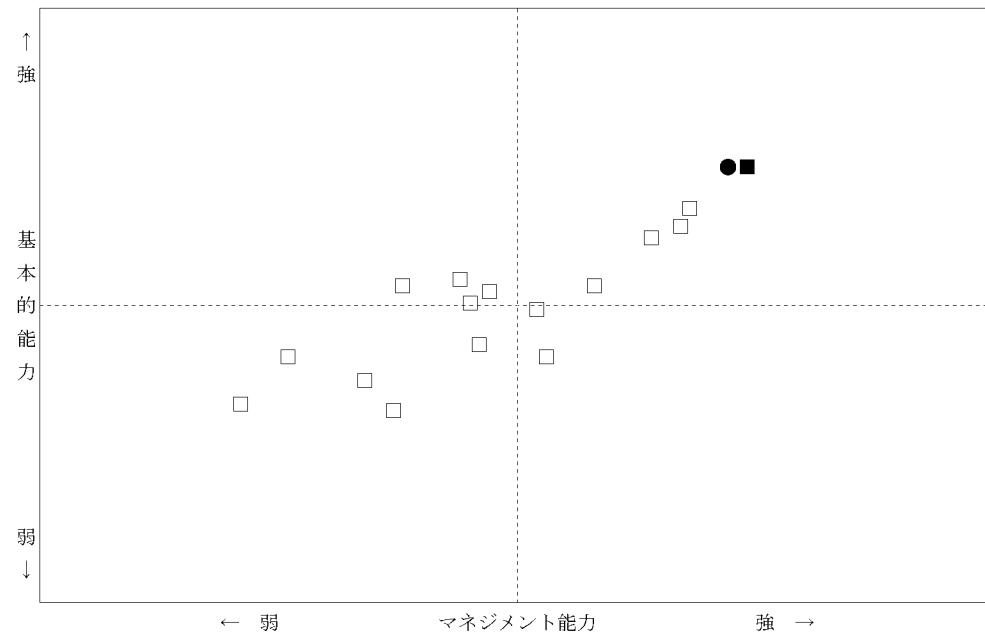


- |             |             |
|-------------|-------------|
| 0 1 : 積極実行力 | 0 9 : 現状分析力 |
| 0 2 : 根気強さ  | 1 0 : 企画立案力 |
| 0 3 : 責任感   | 1 1 : 決断の勇氣 |
| 0 4 : 意欲・熱意 | 1 2 : 自己信頼性 |
| 0 5 : 情報の活用 | 1 3 : 調整力   |
| 0 6 : 専門的知識 | 1 4 : リーダー性 |
| 0 7 : 独創斬新性 | 1 5 : 指導力   |
| 0 8 : 洞察力   | 1 6 : 折衝力   |

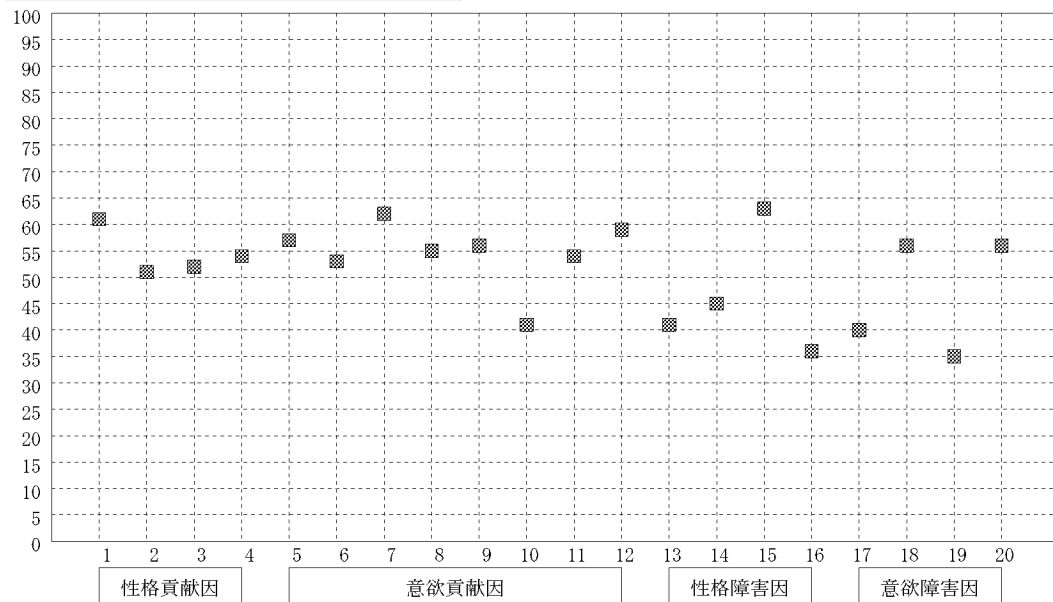
### 5 相対グラフ

■ : 観察者評価 □ : 他者評価  
● : 自己評価

性格障害因=46 性格貢献因=54  
意欲障害因=46 意欲貢献因=54



6 性格・意欲の貢献・障害要因



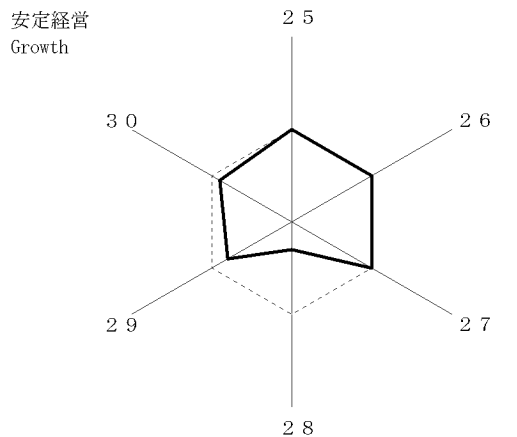
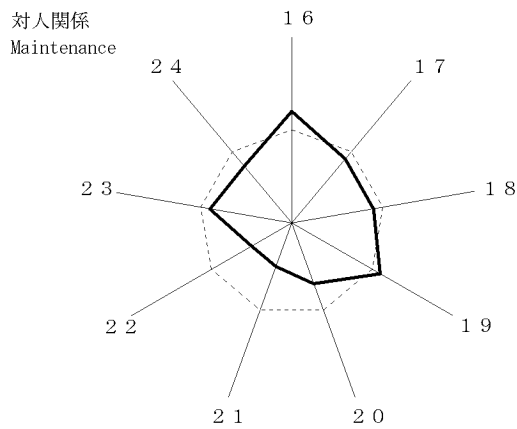
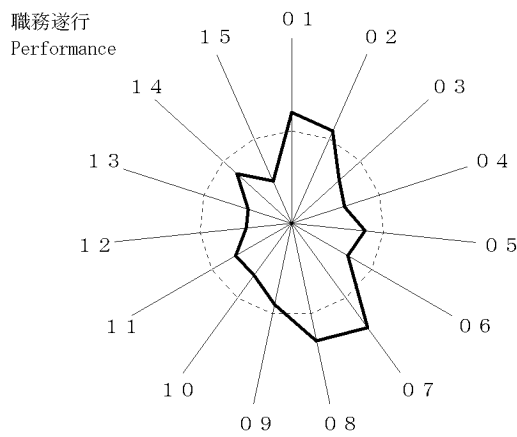
性格貢献因	1: 客観性 61 2: 持続性 51	3: 身体性 52 4: 慎重性 54
意欲貢献因	5: 達成欲 57 6: 勤労欲 53 7: 積極性 62 8: 責任感 55	9: 危機耐 56 10: 親和欲 41 11: 協調性 54 12: 指導性 59
性格障害因	13: 気分性 41 14: 幼児性 45	15: 硬直性 63 16: 神経症 36
意欲障害因	17: モラトリアム 40 18: 顕示欲 56	19: 感情的 35 20: 支配欲 56

7 相互観察によるTotal結果

上 司			同 僚			部 下		
意欲	管理	思考	意欲	管理	思考	意欲	管理	思考
B	B	B	B	B	B	B	B	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 低			対人関係 M = 低			安定経営 G = 低		

8 職務行動評価

—— 観察者評価 ..... 目標水準値



- << Performance >>
- 0 1 : 規則などに従うように指示する 60
  - 0 2 : 部下に適切な指示命令を与える 55
  - 0 3 : 作業の期限を明確に示している 35
  - 0 4 : 仕事の量に関心をほらっている 30
  - 0 5 : 所定時間内の完了を要求する 40
  - 0 6 : 課員の実力を最大限発揮させる 35
  - 0 7 : 仕事の計画や内容の説明をする 70
  - 0 8 : 業務の進行状況の報告を求める 65
  - 0 9 : 目標達成の綿密な計画をたてる 45
  - 1 0 : 部や課の目標達成をいつも強調 35
  - 1 1 : 組織の目標は困難でもやり抜く 35
  - 1 2 : 目標達成に有効案を提案する 25
  - 1 3 : 重点的目標をわかりやすく説明 25
  - 1 4 : 自分のアイデアを率先して提案 40
  - 1 5 : 新事業や技術の発見を積極検討 25
- << Maintenance >>
- 1 6 : 気まずい雰囲気を解消する努力 60
  - 1 7 : 仕事のことで気軽に話ができる 45
  - 1 8 : 部下の個人的な問題にも気配り 45
  - 1 9 : 部下を含め社員を信頼している 55
  - 2 0 : 部下の仕事のできを認めて評価 35
  - 2 1 : 部下の意見も取入れ問題を解決 25
  - 2 2 : 部下は皆公平に取り扱っている 25
  - 2 3 : 部下に対して好意的だといえる 45
  - 2 4 : 部下が何を求めているかを把握 40
- << Growth >>
- 2 5 : 昇進昇給等部下の将来も気配り 50
  - 2 6 : 社外との信頼関係は良好である 50
  - 2 7 : 人材の適材適所を見極めている 50
  - 2 8 : 人材育成のやり方は適切である 15
  - 2 9 : 自らが各部署をまわり理解する 40
  - 3 0 : 他部署でも必要なら適切な助言 45

