

1 観察者がみた 甲野 太郎 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	■■■■			41
協調性	■■■■			42
責任感	■■■■			42
自己信頼性	■■■■			46
指導性	■■■■			49
共感性	■■■■			53
感情安定性	■■■■			45
従順性	■■■■			48
自主性	■■■■			53
モラトリアム傾向	■■■■			58

仕事を含め、人生や現在の境遇に対して何か悩みがある。

2 観察者がみた 甲野 太郎 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、「思索・内閉性」や「自制・慎重性」といった側面も人からは意識されてる。

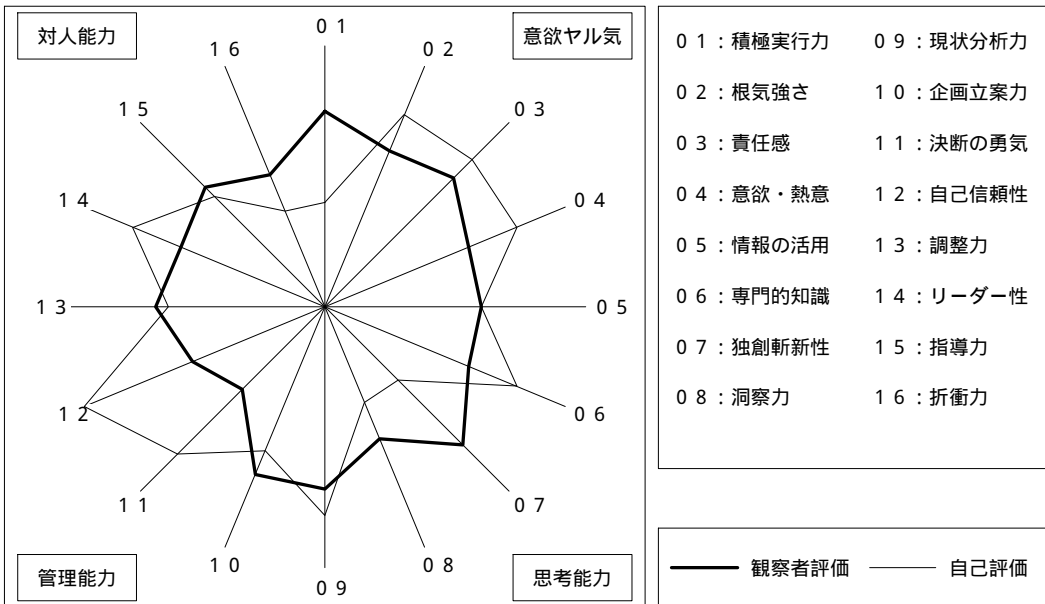
「思索・客観性」及び「努力・規則性」の人のパーソナリティスケッチ
 物事をあるがままに客観的に捉えようとする傾向がつよく、比較的キチンと把握しようとする。また、社会や周囲への強い関心を持っている一方で、自己の世界にこだわりをもち、自分を孤立させた位置において切り離すような生活を願っているという部分もある。人からみれば本音のところは、広く浅くというより深く長い付き合いを形成させようとしている。また、何事もママなほうで確実な方法をとる。手を抜かず最後まで丹念に取り組んでいき、あくまでも一時に没頭し固執するといった徹底性がある。それは、自分らしさを主張するより、社会が自分をどう見ているかを気にしているためである。意見や発想には、よいものがたくさんあるのだが、規則的なことを意識し、世間のきまりや常識を重視したり、突飛な冒険をしなさを避けるために一般的な事柄に落ち着いてしまう。しかし、あぶなげない手堅さと着実さは、それなりに評価することができる。

もう一方の性格特性
 行動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身軽にテキパキと動きまわるというよりも、内にこもりがちな性格といえる。また、環境への適応力に欠けるためか、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めずに、人嫌いと思われるところがある。

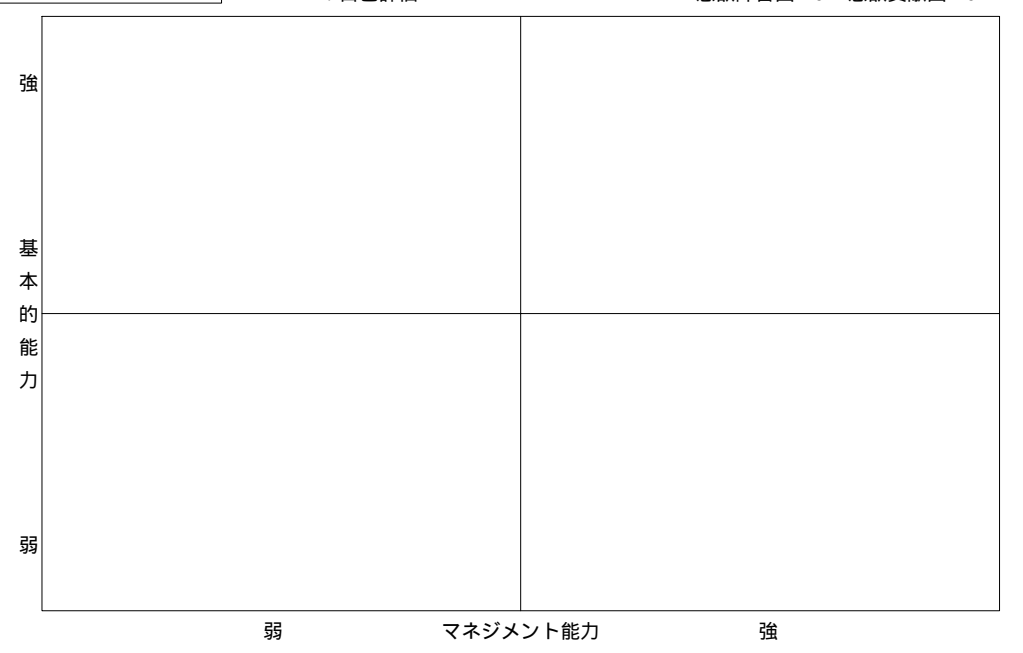
3 観察者がみた 甲野 太郎 さんの適性配置

- | | |
|---------------|---------------|
| 《適性の高い順》 | 《低い順》 |
| (1) 「小適」経理管理者 | (1) 「努力」人事専任者 |
| (2) 「小適」経理専任者 | (2) 「努力」人事管理者 |
| (3) 「小適」営業管理者 | (3) 「努力」広報専任者 |
| (4) 「努力」企画管理者 | (4) 「努力」広報管理者 |
| (5) 「努力」研究管理者 | (5) 「努力」秘書専任者 |
| (6) 「努力」営業専任者 | |

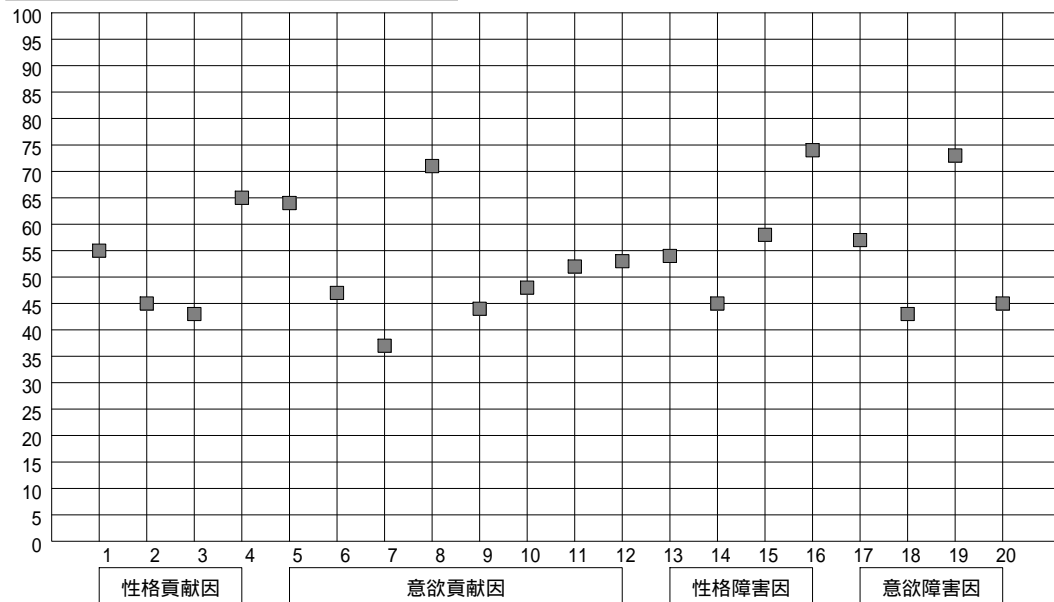
4 相互観察による自己評価・観察者評価



5 相対グラフ



6 性格・意欲の貢献・障害要因



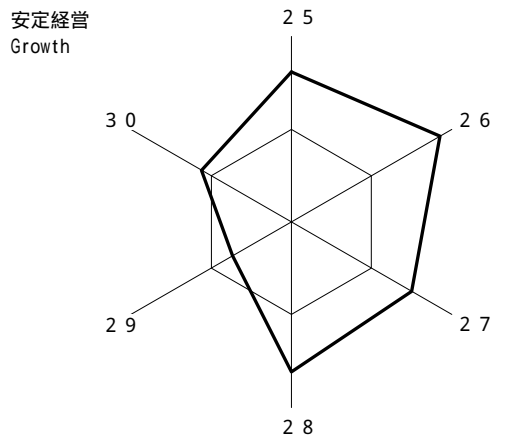
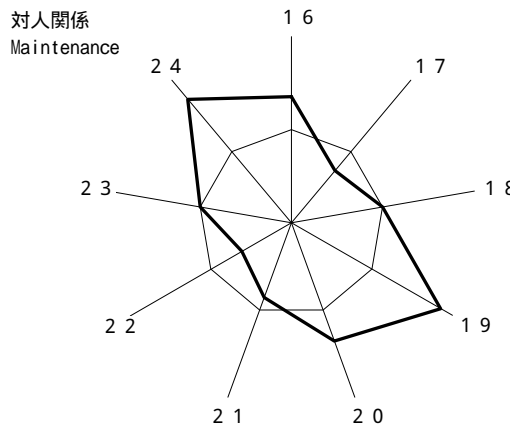
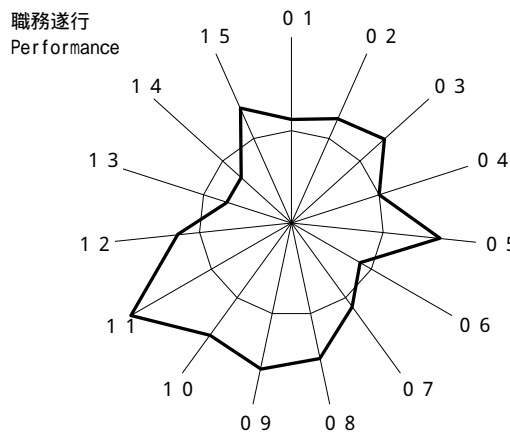
性格貢献因	1:客観性 55 2:持続性 45	3:身体性 43 4:慎重性 65
意欲貢献因	5:達成欲 64 6:勤労欲 47 7:積極性 37 8:責任感 71	9:危機耐 44 10:親和欲 48 11:協調性 52 12:指導性 53
性格障害因	13:気分性 54 14:幼児性 45	15:硬直性 58 16:神経症 74
意欲障害因	17:モラトリアム 57 18:顕示欲 43	19:感情的 73 20:支配欲 45

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
C	C	C	C	D	C	C	C	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 良			対人関係 M = 普通			安定経営 G = 良		

8 職務行動評価

—— 観察者評価 —— 目標水準値



<< Performance >>	
01: 規則などに従うように指示する	56
02: 部下に適切な指示命令を与える	62
03: 作業の期限を明確に示している	68
04: 仕事の量に関心をはらっている	50
05: 所定時間内の完了を要求する	81
06: 課員の実力を最大限発揮させる	43
07: 仕事の計画や内容の説明をする	56
08: 業務の進行状況の報告を求める	75
09: 目標達成の綿密な計画をたてる	81
10: 部や課の目標達成をいつも強調	75
11: 組織の目標は困難でもやり抜く	100
12: 目標達成に有効方策を提案する	62
13: 重点的目標をわかりやすく説明	37
14: 自分のアイデアを率先して提案	37
15: 新事業や技術の発見を積極検討	68
<< Maintenance >>	
16: 気まずい雰囲気解消する努力	68
17: 仕事のことで気軽に話ができる	37
18: 部下の個人的な問題にも気配り	50
19: 部下を含め社員を信頼している	93
20: 部下の仕事のできを認めて評価	68
21: 部下の意見も取入れ問題を解決	43
22: 部下は皆公平に取り扱っている	31
23: 部下に対して好意的だといえる	50
24: 部下が何を求めているかを把握	87
<< Growth >>	
25: 昇進昇給等部下の将来も気配り	81
26: 社外との信頼関係は良好である	93
27: 人材の適材適所を見極めていく	75
28: 人材育成のやり方は適切である	81
29: 自らが各部署をまわり理解する	37
30: 他部署でも必要なら適切な助言	56