

$$G = P \times E (T + W)$$

サンプル人事課

作成日：2022/07/08

※作成日時点での診断結果及び診断結果の共有に関する同意状況に基づいて作成しています。

チームの傾向：放水型

優しさの因子が高く、受け入れる力が高いメンバーの多いチーム。リーダーはチーム全体と比較して推進力が高いため、先頭に立って引っ張るマネジメントになりやすい。そのため、状況への対応力の高いチームをリーダーが引っ張るような組織になると考えられる。

価値創造型

【◆◆◆】 こだわりの強さ

創造/直感型



+：活動的・創造的
-：そそっかしい

協働の
コツ

- ・回りくどい説明は控える
- ・面倒な仕事を率先して巻き取る
- ・概要やコンセプトを共有する
- ・アイデアの実現を請け負う

出現率
15%

<得意なミッション>

探索

速度

新規

解決/直感型



+：柔軟・人情的
-：押しに弱い

協働の
コツ

- ・コミュニケーションは頻繁に
- ・仲間と感じてもらえる姿勢
- ・率先して業務フォローに入る
- ・締切や目的をきちんと確認する

出現率
45%

<得意なミッション>

支援

調整

結合

創造/直感型

サンプル花子

創造/分析型

サンプル上司◆◆

サンプル裕子

サンプル大介

サンプル太郎

サンプル健太

解決/直感型

解決/分析型

創造/分析型



+：改革的・戦略的
-：やや強引

協働の
コツ

- ・結論から話す
- ・根拠や理由を明確にする
- ・言われた仕事を後回しにしない
- ・頭ごなしに否定しない

出現率
10%

<得意なミッション>

変革

推進

拡大

解決/分析型



+：改善的・計画的
-：ややドライ

協働の
コツ

- ・多くの情報を提供する
- ・定期的な報連相を心がける
- ・無駄の多い動きをしない
- ・役立つスキル/知識を身に付ける

出現率
30%

<得意なミッション>

計画

効率

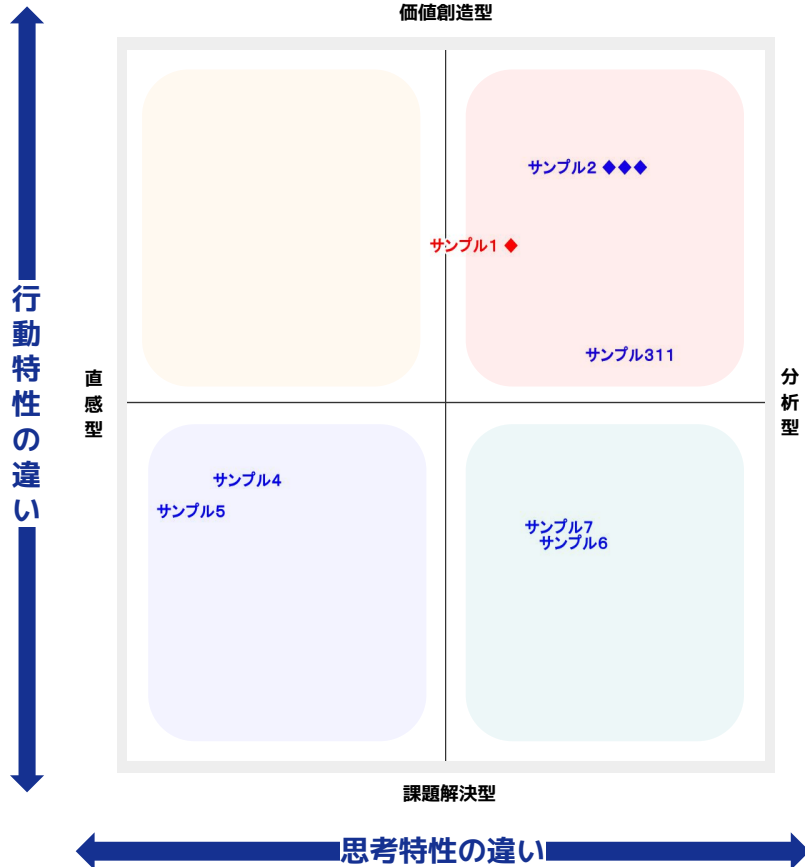
仕組

チームメンバー診断結果一覧

単純な数値比較ではなく、個々の中でどの程度高いかを確認いただくため、個々の中で比較的高い因子（優先因子）に色付けをしています。
「赤色」が第1因子で最も強く反映されやすい特性となり、その因子を補う因子として次に反映されやすい因子を「黄色」で表示しています。
※特に個々の中で際立って高い因子がある場合、1つや2つしか色付けされていない場合がございます

氏名	個性タイプ	A 凝縮性 (こだわり)	B 受容性 (優しさ)	C 弁別性 (合理的)	D 拡散性 (創造)	E 保全性 (解決)	4タイプ
サンプル上司	変革ストラテジスト	10	9	13	15	6	創造/分析
サンプル太郎	頼れる専門家	6	13	9	8	20	解決/直感
サンプル花子	世話好きなオールマイティ	4	16	8	9	2	創造/直感
サンプル大介	周囲を支える聞き上手	3	17	10	11	17	解決/直感
サンプル裕子	チームワークの達人	9	18	7	14	15	解決/直感
サンプル健太	参謀軍師タイプ	9	14	15	6	7	解決/分析

$$G = P \times E (T + W)$$



【↑】 縦軸

価値創造型と課題解決型どちら寄りのタイプかを表しています。上にプロットされるほど、より積極的な行動や変化を恐れない特性があり、下にプロットされるほど、確実に1つ1つの問題解決を積み上げる特性があります。

【→】 横軸

分析型と直感型どちら寄りのタイプかを表しています。右にプロットされるほど、より合理的、機械的に思考する特性があり、左にプロットされるほど、より目に見えない感情や想いをベースに思考する特性があります。

【◆◆◆】 こだわりの強さ

自身のこだわりの強さを0～3個のひし形マークで表しています。マークが多いほど、周囲の意見よりも自らの意見を大事にし、マークが少ないほど自分の意見よりも周囲の意見を大事にする特性があります。（日本ではマーク0の割合が最も多い）

<よくあるご質問>

※その他Q&Aはマイページ上部にて確認いただけます

Q: プロットされる位置は変わらないのですか？

A: 診断結果は、保有している潜在的な強みを客観的に理解する診断です。診断結果は短期間では殆ど変化がありませんが、測定結果が10年単位で微小に変化する可能性があります。具体的には経験を重ねるにつれ、こだわりや分析的思考を示す回答が増える傾向がございます。

$$G = P \times E (T + W)$$

A：凝縮性（こだわり） の強い方との関わり方

目的の共有や業務の重要性をすり合わせる事が重要です。その上で事前に決めたルール通りに業務を進行していきましょう。
また、本人の考えを押し殺したり、否定してしまうことが本人にストレスを与えてしまいます。
考え方を否定したり、何かを押し付けることはせず、自ら選択してもらったり、気付いてもらうことを心がけましょう。

個性の特徴



力の源泉

固定・強化する（価値観を固めていく）力

判断軸

「自分の価値観上」
正しいか、正しくないか

キーワード

正義、権威性、責任感、義務感、批判的、偏執、固執

指導的



独善的

口癖

「でなければならぬ」「当然」「すべきである」「あってはならない」

関わり方のアドバイス



ストレス
要因

- ・ 否定されること
- ・ 自己の価値観が通用しないこと

ストレス時の反応



※腕を組んで気難しそう「うーん」とうなり声
自己のこだわりで、「自分は当然」と時間通りに帰る



有効な
関わり方

- ・ 目的や価値観を共有する
- ・ 自ら明確な役割を担ってもらう
- ・ 事前に決めたルールを守る

$$G = P \times E (T + W)$$

B：受容性（優しさ） の高い方との関わり方

具体的に伝える、鵜呑みにされていないかを確認することが重要です。相手の状況を気にかけながら業務を進めていきましょう。
また、存在を蔑ろにされたり、役に立っていないと感じさせてしまうことが本人にストレスを与えてしまいます。
広く周囲に貢献するような動きを積極的に担ってもらうことを心がけましょう。

個性の特徴



力の源泉 無条件に受け入れる力

判断軸 よいか、悪いか

キーワード 貢献、保護的、共感、愛情、過保護

養育的



介入的

口癖

「なるほど」（頷きながら）「そうか〜」
「まあ、何とかしよう」「まかせなさい」
「心配しなくていい」

関わり方のアドバイス



ストレス
要因

・存在を蔑ろにされること

ストレス時の反応



※こちらの目を見ない「あっ、そうですか？」
自分で仕事を抱えて、誰にもふらない
残業が多くなる



有効な
関わり方

・状況を気にかけながら業務を進める
・育成役/調整役を担ってもらう
・横断プロジェクトに参画してもらう

$$G = P \times E (T + W)$$

C：弁別性（合理性） の高い方との関わり方

事実や具体的な情報に基づくコミュニケーションが重要です。明確な根拠や理由を示しながら、業務を進めていきましょう。
また、曖昧だったり、情報が少ないなど、割り切れない状況に置かれることが本人にストレスを与えてしまいます。
関連し得る情報を広く共有し、判断を依頼したり、優先順位を出してもらうと良いでしょう。

個性の特徴



力の源泉

（自分の都合よく）白黒はっきり分ける力

判断軸

適合しているか、していないか

キーワード

都合いい、合理的、事実は、判別的、現実的

論理的



機械的

口癖

「合理的」「論理的には」「具体的には」「データは」「因果関係は」

関わり方のアドバイス



ストレス
要因

- ・義理、人情、感覚的な環境に置かれること
- ・割り切れない世界にいること

ストレス時の反応



※機械的な動作(淡々)「はいはい、それで」
自己の都合で帰る
都合よく仕事をしたいので「会社に来ない」



有効な
関わり方

- ・明確な根拠や理由を示しながら業務を進める
- ・判断を依頼する
- ・優先順位を出してもらう

$$G = P \times E (T + W)$$

D：拡散性（創造） の高い方との関わり方

目的・目標をイメージで共有することが重要です。その後はある程度任せて、間を空けて進捗を確認していきましょう。
また、拘束されたり、自由に動けないことが本人にストレスを与えてしまいます。
発想(面白い、前例ない等)の依頼やプレストで、自在に考えられる場を作ったり、秘密プロジェクトに参画させると良いでしょう。

個性の特徴



力の源泉

外部に向かって 動いて
いく力

判断軸

好きか、嫌いか

キーワード

挑戦、奔放性、外向
性、解放性、大胆、野
心、分裂

活動的



衝動的

口癖

「とりあえず」「まあ
いいか」「面白い」
「適当に」「アバウ
ト」

関わり方のアドバイス



ストレス
要因

- ・拘束されること
- ・自由に動けないこと

ストレス時の反応



※貧乏ゆすり「イライラ」「あっ」「ハッ」ため息
自己判断で勝手に帰る
直帰、直行が増える



有効な
関わり方

- ・目的・目標をイメージで共有する
- ・自在に考えられる場を作る
- ・秘密プロジェクトに参画させる

$$G = P \times E (T + W)$$

E：保安全性（解決） の高い方との関わり方

段階を含めてより具体的に共有することが重要です。その後は頻繁に細かく進捗を確認していきましょう。
また、明確な指針がないことや少数派になることが本人にストレスを与えてしまいます。
具体的な指示/依頼を心がけたり、仲間意識を訴求する、時間に融通がある状態にすると良いでしょう。

個性の特徴



力の源泉

現状を維持改善していく力

判断軸

好きか、嫌いか

キーワード

安全、内向性、慎重、
敏感、几帳面、順応、
劣等感

協調的



追隨的

口癖

「このまま様子を見ま
しょう」「無難」「安
全に」「確実に出来る
ことから」「他はどう
なの」

関わり方のアドバイス



ストレス
要因

- ・ 明確な指針がないこと
- ・ 自由に何かをやっている環境を与えられること
- ・ 少数派になること

ストレス時の反応



※自分で頷く「そうですね。うんうん」
周囲に気を配ったり、心配になって帰れなくなる



有効な
関わり方

- ・ 具体的な指示/依頼
- ・ 仲間意識を訴求
- ・ 時間に融通がある状態にする