

社員番号		氏名	山田 和宏	カナ	ヤマダ カズヒロ	所属		作成日	2020/9/25
------	--	----	-------	----	----------	----	--	-----	-----------

DIタイプ

ⅢK 前向き、果敢、タフ

65pt



何事も前向きにとらえ、目標に向かって果敢にチャレンジするタイプ。心身ともにタフで打たれ強く、一度や二度の失敗であきらめることもめげることもない。周囲からの期待を理解し、何よりも成果を上げることにこだわる。 【強度】65pt

【他タイプとの合致度】

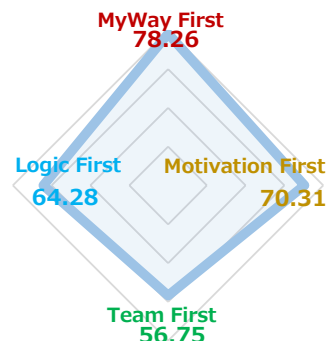
ⅢH	信念、実行力、シャイ	41pt
ⅢJ	キャプテンシー、安定、対話	30pt

DIタイプとは：DI本部全員のアセスメントデータを分析し、特性の類型を全11パターンに分類。それぞれの特性を分かりやすいように表現した。**強度**が高いほど、類型との合致度合いが高い。

ソーシャルスタイル

オールマイティな指導者

リーダータイプ



自ら先頭を走り、我が道を突き進む。人からの指示を嫌う。自分の道は自分で決める（世界は自らが構築する）。自ら定めた目標に対する達成意欲が高く、行動優先で決断も早く負けず嫌い。手段は問わない傾向あり。周囲を巻き込んだ行動が得意。オープンで前向きで肯定的なメッセージを使う。仕切りが上手い。理屈にこだわらない柔軟な意思決定ができる。 【強度】68.75pt

ソーシャルスタイルとは：人はふるまい方や物事の考え方、意思決定の仕方に好みがあり、好みの傾向から大きく4つソーシャルスタイルに分類される。内的な傾向ではなく、社会や組織とどの様に接する傾向があるか、「社会性」の分類である。**強度**が高いほど、分類との合致性が高い。

思考のスタイル

興味関心は自分の世界の中にある
自分の価値観を重視する
自身の主観を重視する

内向性 (i)	関心の方向性	外向性 (e)
58.11		41.89

興味関心は世界の在り方にある
社会的な動きに関心がある
社会の客観的見解を重視する

現実主義
未来より今この瞬間が大事
現場感を大事にする

現実的 (r)	世界の捉え方	直観的 (n)
46.03		53.97

理想主義
創造力やアイデア豊かで型破り
未来から今を考える

理屈や論理に合うことが肝要
正しさ（あるべき）を優先する
事実、因果関係を重視

論理的 (l)	判断の基準	感情的 (f)
52.69		47.31

五感（肌感覚）を大事にする
共感性が高く、個人の価値感を尊重
社会性を考慮する

自分の道は自分で決める。指示を嫌う
戦略立案や勝負事に興味がある
チャレンジすることを厭わない

主導的 (a)	行動の基準	協調的 (o)
66.41		33.59

調和を重視
自分よりも仲間のことを考える
全体リスクを見極める

思考のスタイルとは：人がその人自身の世界をどう認識し、物事の決定をしていくのかという点について心理的な傾向を分類。カール・ユングによって提案された概念理論に基づき、モチベーション理論を組込むことで、オリジナルのモデルで診断。

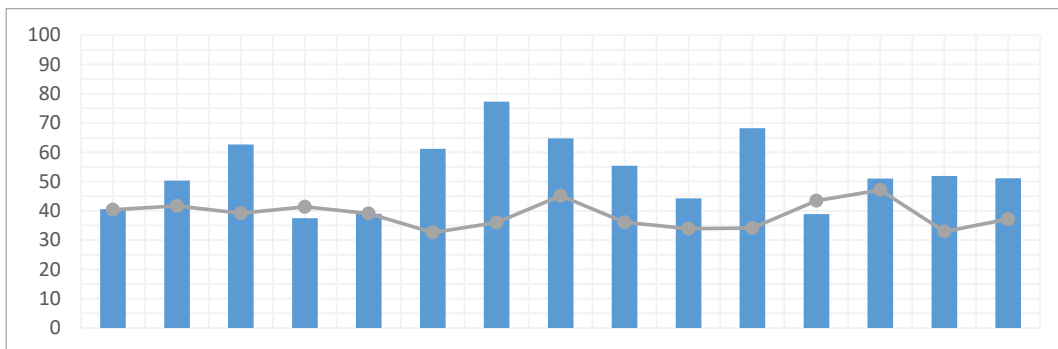
DX本部全体の傾向

内向性 (i)	71%	29%	外向性 (e)
現実的 (r)	52%	48%	直観的 (n)
論理的 (l)	43%	57%	感情的 (f)
主導的 (a)	29%	71%	協調的 (o)

社員番号		氏名	山田 和宏	カナ	ヤマダ カズヒロ	所属		作成日	2020/9/25
------	--	----	-------	----	----------	----	--	-----	-----------

Big5 基本的性格特性因子

Big5とは：人の性格は5つの要素の組み合わせからなることを説明した理論。多くの性格適性検査は本理論を元に設計されている。各因子は高いから良い、低いから悪いという訳でなく、各々に長短が存在する。



41	50	63	38	39	61	77	65	55	44	68	39	51	52	51
チーム志向	気さくさ	フットワーク	協調優先	多様性対応	説得・交渉	役割意識	誠実	完遂意欲	安定性	回復力	配慮	情報欲求	緻密性	論理性
51.2			45.86			65.81			50.5			51.35		
外向性			協調性			良識性			情緒安定性			知的的好奇心		

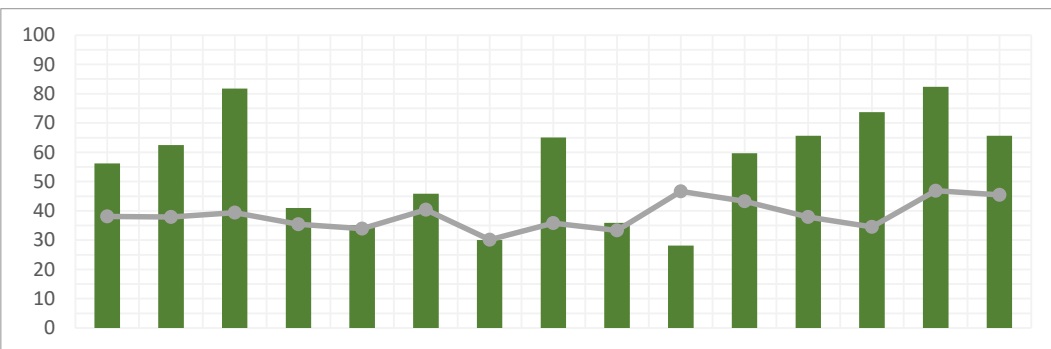
（長所）自分の役割やミッションに忠実であり、責任を持って遂行しようとする（短所）自分の役割外のミッションは除外、排除して協業意識を低下させる可能性がある

（長所）失敗や他者との衝突などで精神的な落ち込みがあった時にも、長く引きずることなく気持ちを切り替えることが出来る（短所）感情の起伏の波が早く短く大きいので、瞬間的、爆発的な喜怒哀楽が表層化されることがある

（長所）人を説得したり納得させたりすることが得意である（短所）他人を操作しようとする傾向があり、信頼されない可能性がある

Business Big5 ビジネス的性格特性因子

Business Big5とは：Big5理論に基づき、ビジネス場面に絞った上で、活かされる性格因子を示したもの。マルコポーロが独自に分類。Big5同様にスコアの高低に良し悪しはなく、各々に長短が存在する。



56	62	82	41	35	46	30	65	36	28	60	66	74	82	66
独自性	事業創造力	挑戦心	交流欲求	移動容易性	順応性	批判耐性	負荷耐性	要求耐性	自己理解	向上心	ポジティブ	一流志向	経済成功欲	評価志向
66.84			40.66			43.67			51.14			73.88		
変革創造			異文化適応			ストレス耐性			自己実現			社会的成功		

（長所）難しい課題を前向きにワクワク感を持ってチャレンジできる（短所）成功率を鑑みることなく無謀な選択をする懸念がある

（長所）どんなに苦労をしても社会に通用する一流の人材になる意欲がある（短所）中身よりも外観や肩書に流されがちであり、内面を疎かにしがち

（長所）自分が出来ないことにも積極的にチャレンジする姿勢を持つ（短所）自分の力量を鑑みずは無謀なところまで手を伸ばすリスクがある

社員番号		氏名	山田 和宏	カナ	ヤマダ カズヒロ	所属		作成日	2020/9/25
------	--	----	-------	----	----------	----	--	-----	-----------

仕事のモチベーションの根源

本部内偏差値として表現

組織行動適性

本部内偏差値として表現

仕事のモチベーションの根源とは：マクレランドの欲求理論を元に、自身が成し遂げたい欲求を測定。組織分野が求める動機と適合している人材ほど、無理なく自然な形で就業することが出来る。

動機要素	解説	偏差値
達成動機	達成に向けて困難な時にも諦めずに努力する。自分の責任への思い入れが強い。リスクを好みチャレンジングな姿勢を持つ	67.21
権力動機	他人に影響を与え、責任ある立場でいたい。役職を重視する。より大きな責任を与えられることを好む	77.63
親和動機	競争状況よりも相互理解を大切にしたい気持ちよく働きたい思いが強い。他者からの受容を望み、仲間との関係性をより重視する	50.29
安全動機	失敗、挫折、困難な状況を回避しようとする。慎重でリスクを起こさない反面、仕事の精度は非常に高い。完成率、成功率を誇る	29.76

組織行動適性とは：社会、会社、チームといった組織で必要とされる行動特性の適合度合いを測定した。組織の中で発揮される行動傾向を表している。

行動要素	解説	偏差値
協力行動	周囲に気を配り、協力し合うことが出来る。チームや仲間へ配慮できる。反面、個人の責任が曖昧になる側面もある	50.77
牽引行動	リーダーシップを発揮し、周知を牽引できる。反面、チームの一員として指示を受けて周囲をサポートすることが苦手	70.84
完投行動	困難を乗り越え最後までやり抜く力。反面、独りよがりになり、仲間適切に支援を求めることが苦手	72.66
現実行動	現実性を追求し、落としどころを見極めることができる。理想は理想と割り切り、確実性を失わない。反面、妥協することがある	57.42
計画行動	計画を立てて進められる。反面、突発的な出来事や変更を嫌う側面もある	65.33

ビジネスセンス

本部内偏差値として表現

注意すべき要素

本部内偏差値として表現

ビジネスセンスとは：仕事上での感度の高さを測定。測定した要素のうち上位項目のみを表示。外部からの刺激を受ける姿勢であり、比較的变化しやすい要素。役割、立場によっても変化する。

1	なりゆきを感じとって先を見抜くセンス	76.97
	現在の状況を的確に把握した上で、一歩先の行動をとっていくセンス。常にベストな状態でいようとする反面、時々の状況に振り回されがち。	
2	仕事のツボを押さえるセンス	74.15
	物事を手際よく的確に進めていくために必要な、その仕事の本質をつかみ取るセンス。要領の良さを表す。反面、細かい部分がかみ取れない懸念もある。	
3	社会の動きを見抜くセンス	69.62
	社会の動き（場合によっては会社内の動き）や流行、トレンドにアンテナをはって、有効な情報をキャッチしようとする。反面、多勢に流されがち。	
4	人の気持ちや動きを見抜くセンス	68.36
	相手の気持ちや意図することを敏感に感じ取って、効果的に対応できるセンス。真意を受け取り、状況に応じた対応ができる。	

注意すべき要素とは：仕事する上で発露しやすい注意すべき傾向のうち、上位項目を表示。注意すべき要素も、良い性格因子の裏側の因子であるため、一概にすべてを修正することは相応しくない。

1	自意識過剰	75.95
	自分の存在や能力を過信してしまったり、会社内の役割を自分の存在価値と誤認識したふるまいをしてしまう可能性がある。	
2	社内から誤解を招く危険性	56.93
	率直さや相手の敬意、配慮に欠けたふるまいで、チームワークを乱すなど、誤解を招く可能性がある。	
3	攻撃性・外罰性	54.60
	自らの責任を省みたり、状況、環境、他者の特性を鑑みたりすることなく、他者を安易に責めてしまう可能性がある。	
4	指示・管理の拒否	54.03
	他者からの指示や注意を受け入れなかったり、過度に管理されることを拒んでしまう可能性がある。	