



適性検査ポテクトのご紹介

適性検査ポテクトの概要

■ 活躍できる人材を採用・育成する適性検査

適性検査ポテクトは、学歴や面接では見抜けない潜在する仕事力と資質を見抜きます。採用だけでなく、社員研修、ハラスメント予防、社内の多面評価に活用できます。また、分析結果を活用したコンピテンシー分析も可能です。



人材
採用

人材
育成

ハラスメント傾向分析

多面評価(360度評価)

コンピテンシー分析

適性検査ポテクトの活用シーン

■ 企業の目的に合わせて活用可能

適性検査ポテクト

①人材採用

人の癖・習慣・行動パターンから、潜在する「仕事力」「協調力」「資質」「自己評価のズレ」を見抜きます。テスト対策できない工夫された設問、分かりやすい分析結果、自己評価と客観評価の対比（ズレ）表示により、採用候補者の潜在能力（ポテンシャル）と性格特性を深く理解することができます。

②人材育成

個人特性を適性検査にて客観的に分析することで自己理解のズレに気づきます。さらに、その結果から各種ワークショップシートにて深い自己分析を実施します。気づいていなかった自分の発見や、人として成長する目標設定などで、人間力向上やチームワーク・モチベーションアップを実現します。

③ハラスメント傾向分析

ハラスメントの起因となる性格適性を分析することで、多岐にわたるハラスメント傾向を見極めます。簡易アンケートによる「隠せるハラスメント傾向」ではなく、適性検査の設問による「隠せないハラスメント傾向」の分析が可能です。入社前の選考段階や管理職登用前のハラスメントリスク予測を実現します。

④多面評価（360度評価）

社員同士をお互いに評価し合う360度評価に、統計データに基づいた適性検査による客観的評価を加えた2重の多面評価（720度評価）で、表面上の特性と潜在する特性の両面評価が可能となります。これにより、個人の深い自己理解とチームの相互理解を促進し、組織の最適化と成果の最大化を実現します。

⑤コンピテンシー分析

蓄積した適性検査の結果を分析することで、自社で活躍できる人材を見極めます。Excel出力された組織分析シート（パラメーター一覧）を利用して自社のコンピテンシーを明確にできます。さらに、それを活用した専用適性検査や各種診断テストなど、企業のニーズに合わせたカスタマイズ適性検査開発を実現します。

適性検査ポテクトの特徴

■ 3つの特徴

仕事力と性格がズバリ

的中率90%以上の確率で「仕事で成果を出せる確率」が分かるため、採用可否の大きな判断材料となります。また、性格特性は業界最大50種類に分類されているため、詳細な人物像が判断できます。

自己理解のズレが分かる

分析結果に客観評価と自己評価を比較して表示します。それにより自己理解との相違点（ズレ）が明確になり、採用面接での確認ポイントの顕在化や、自己理解を深める社員育成に活用できます。

教育で使いやすい

人材育成で使いやすいジョハリの窓形式の分析結果や各種ワークショップシートを提供します。内定者フォローから新人研修・リーダー研修・社内評価まで、人材育成の様々な場面で活用できます。

■ 他社適性検査との比較表

	大手向け適性検査	中小向け適性検査	適性検査ポテクト
学力知能測定	★★★★★	★★★★★	★
仕事力・性格測定	☆☆☆	☆☆☆	★★★★★
分析ボリューム	☆☆☆☆	☆☆☆	★★★★★
結果解読性	☆☆☆	☆☆☆	★★★★★
偽回答対策	☆☆	☆☆☆	★★★★★
自己評価ズレ分析	☆	☆	★★★★★
お手軽感	☆☆	★★★★★	★★★★★
社員教育活用	☆☆	☆☆	★★★★★

※この比較は一般的な傾向であり、全てが当てはまるわけではありません。

ポテクトの実施方法

■ 用途に合わせて実施方法を選択可能

- ① **Webアプリ**… Webアプリで診断実施や結果ダウンロードを一括管理。
- ② **Webフォーム**… Webフォームで診断実施、後日サポート窓口が結果をメール送付。
- ③ **マークシート**… マークシート用紙で診断実施、後日サポート窓口が結果をメール送付。

①Webアプリ版



実施管理
(ログイン)

分析結果
(ダウンロード)



導入企業

実施
(PCやスマホ)

依頼



実施対象者

実施

依頼

Webフォーム or マークシート



分析結果メール (または、郵送)

▼Webアプリ版

自社アカウント作成して、継続的に少人数実施&結果取得を繰り返したい場合におすすめ

▼Webフォーム版

アカウント作成せず、単発で大人数実施&一括結果取得をしたい場合におすすめ

▼マークシート版

紙を使って実施者全員に同じ場所で一斉実施したい場合におすすめ

②Webフォーム版 ③マークシート版

ポテクト®
サポート窓口

出力内容（1）

① 仕事力評価シート

仕事力評価シート

「サンプル（202401）」さんの仕事で成果を出せる総合評価は…

① 仕事適性の 総合評価

総合評価	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	72.0 pt
------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力と協調力と不安要素を複合的に見て、成果期待値はかなり高いと判断できます。ただし、求める人物像と大きなズレがあれば、見送ることも視野に入れてください。

仕事で成果を出せる確率は…

② 仕事の 成果確率

成果確率	かなり成果が出せる	成果が出せる	平均的成績が出せる	成果が出ない	かなり成果が出ない
	49%	44%	7%	0%	0%

仕事で成果を出せる仕事力は…

③ 仕事力

仕事力	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	79.9 pt
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

仕事力は平均を大きく上回ります。かなり高いレベルの仕事でも高い成果を期待できます。ただし、精神面が不安定な場合は能力を発揮できない可能性があります。

仕事で成果を出せる協調力は…

④ 協調力

協調力	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	62.3 pt
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---------

協調力は平均を上回ります。職場で協力して成果を出せる可能性は十分高いと予想されます。ただし、仕事内容が合わない場合は、その良さを発揮できません。

自己評価をどう考えているか…

⑤ 自己評価

自己評価	かなり高い	高い	高い+	高い-	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	64.9 pt
------	-------	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

自分をポジティブにとらえています。これまでに優越感を感じるような成果を多く経験してきた可能性があります。自分を認める意識が高い反面、やや自信過剰で自己中心的な考えを持つ傾向があります。

自分評価の高さが適正であるか…

⑥ 自己評価の 高さの適正 (過小・過大評価)

評価適正	かなり過小	過小	過小↓	適当↑	適当	適当↓	過大↑	過大	かなり過大	↓ 6.7 pt
------	-------	----	-----	-----	----	-----	-----	----	-------	----------

自分を過小評価している可能性があります。ズレが原因で、周りから期待されていると不安を抱くことがあり、自分へのアドバイスをプレッシャーに感じてあまり聞き入れられない傾向があります。

力が発揮できる役割は…

デスクワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	18.6 pt
フィールドワーカー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	60.8 pt
クリエイター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	66.6 pt
アナリスト	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	50.6 pt
コミュニケーター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	54.7 pt
マネージャー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	67.7 pt
プランナー	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	47.4 pt
サポーター	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	26.6 pt
クラブマン	A 評価	B+ 評価	B- 評価	C+ 評価	C- 評価	D+ 評価	D- 評価	E 評価	17.7 pt

⑦ 職種適性

ストレス耐性は…

ストレス耐性	かなり高い	高い+	高い	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	70.2 pt
--------	-------	-----	----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

ストレス耐性はかなり高いと予想されます。激しいことではくじけず我慢強さが期待できますが、抱えている問題を最後まで表に出せない傾向があります。

自責で考える傾向は…

自責思考	かなり高い	高い+	高い	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	75.0 pt
------	-------	-----	----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

自己責任で考える傾向はかなり高いと予想されます。何事も自分次第だと前向きに考え、他人や環境には原因を求めません。その反面、他人や環境の問題を容認してしまう傾向があります。

独立する傾向は…

独立傾向	かなり高い	高い+	高い	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	75.8 pt
------	-------	-----	----	-----	-----	-----	-----	-------	---------

独立する傾向はかなり高いと予想されます。将来的に独立してしまう可能性はありますが、会社経営や新規事業への意識がとて高いと考えることもできます。

回答の妥当性や一貫性は…

回答適正	かなり高い	高い+	高い	普通+	普通-	低い+	低い-	かなり低い	+ 16.1 pt
------	-------	-----	----	-----	-----	-----	-----	-------	-----------

回答の妥当性や一貫性は平均を大きく上回ります。自分を偽っている、または自己理解がズレている可能性はかなり低いです。ただし、結果と印象に違和感がある場合は、面接での再確認をおすすめします。

⑪ 回答適正（※1） (妥当性や一貫性)

※この適性検査で出力される数値は、一部を除き「偏差値」表示です。

※1）回答適正は採用版のみ、自己分析版は本人へのアドバイスです。

出力内容 (2)

② 資質概要シート

資質概要シート

「サンプル (202211)」さんをひと言で表すと...

① 強み弱みと 職種適性抜粋

「周りが驚くような
斬新なアイデアを出
す力」が強く、「同
じことをやり続ける
ことができる力」が
弱い、マネージャー
タイプ



イラスト：はるのま

統計分析で客観的に評価した上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	74.3
2位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	74.2
3位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	74.1
4位	競争心	無意識に競争を好む性格	73.7
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	73.5

④ 客観評価
上位5位

統計分析で客観的に評価した下位資質は...

1位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	17.6
2位	持続力	同じことをやり続けることができる力	19.2
3位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	20.5
4位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	20.7
5位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	22.6

⑤ 客観評価
下位5位

自分自身で評価した上位資質は...

② 自己評価 上位5位

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	63.2
2位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	61.0
3位	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	60.5
4位	自立力	人に依存せずに自分の考えで意思決定できる力	60.3
5位	社交性	人との交流を好み、上手に付き合う性格	59.9

自己評価と客観評価から分かる、自己共に認める確信できる上位資質は...

1位	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	68.8
2位	自慢心	自分のことを優れていると思う心	67.6
3位	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	66.7
4位	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	66.2
5位	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	65.8

⑥ 自己評価と
客観的評価の
平均値上位5位

自分自身で評価した下位資質は...

③ 自己評価 下位5位

1位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	36.0
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	37.6
3位	持続力	同じことをやり続けることができる力	37.9
4位	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	40.2
5位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	41.1

自己評価と客観評価から分かる、自己共に認める確信できる下位資質は...

1位	持続力	同じことをやり続けることができる力	28.5
2位	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	29.0
3位	従順性	指導や指示に対して意見せずに受け入れ従う性格	29.3
4位	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	30.9
5位	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	33.1

⑦ 自己評価と
客観的評価の
平均値下位5位

客観評価とは？ ... 客観評価とは統計データから算出する分析値（いわゆる適性検査の結果）です。出題される癖や習慣に関する150の設問に回答することで算出されます。
自己評価とは？ ... 自己評価とは自分自身が考えている自分の資質（性格）の評価値です。出題される50種類の資質を自己評価（多段階評価）することで算出されます。

出力内容 (3)

③ 系統別評価シート

系統別評価シート

「サンプル (202211)」さんを系統別に分類すると...

「頭脳系」が強いと判断できます。頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できるタイプです。



① 系統別 強み傾向と ランキング

1位	頭脳系	頭を使い情報を整理・構築し、アウトプットする場面で力を発揮できる
2位	行動系	果敢に挑戦できる推進力で、精力的に活動する場面で力を発揮できる
3位	対人系	人と向き合い対話・交流し、相手と関係を深める場面で力を発揮できる
4位	自尊系	己を尊び理想が高く、制限されず自由に動ける場面で力を発揮できる
5位	精神系	強い心で自分をコントロールし、忍耐強く遂行する場面で力を発揮できる

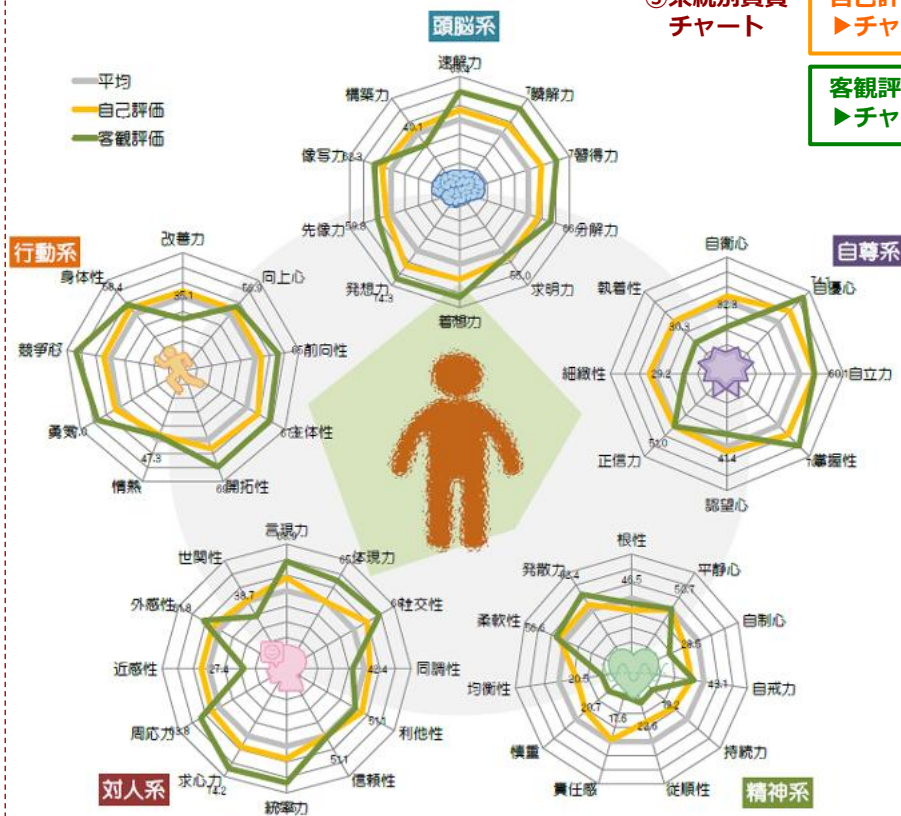
② 系統別グラフ



③ 系統別資質 チャート

自己評価の結果
▶チャート橙色

客観評価の結果
▶チャート緑色

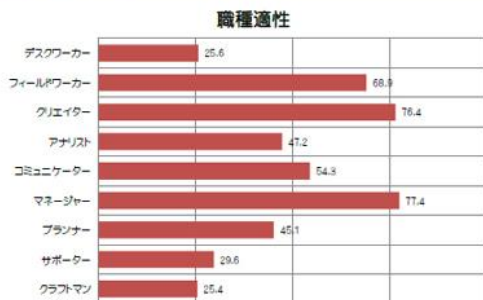


出力内容 (4)

④ 詳細分析シート

詳細分析シート

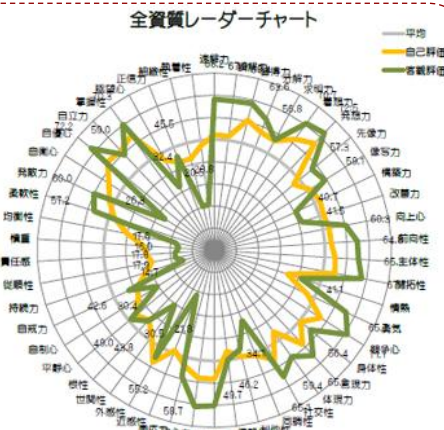
① 職種適性の比較



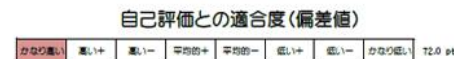
② 全資質のチャート

自己評価の結果
▶チャート橙色

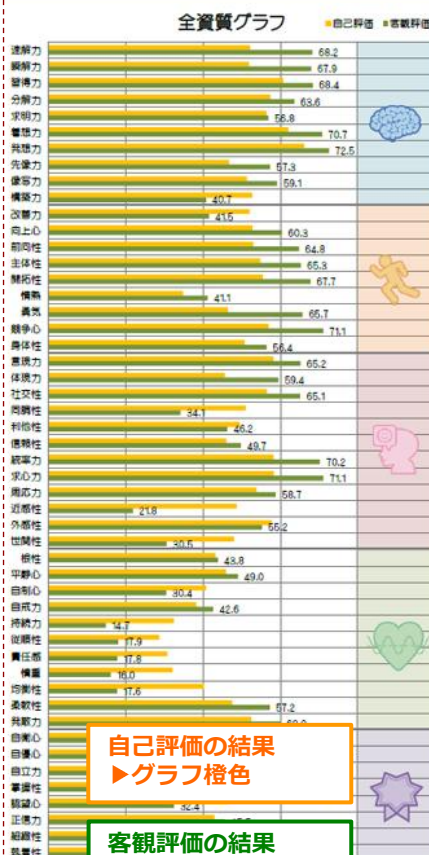
客観評価の結果
▶チャート緑色



③ 自己評価と客観評価の適合度



④ 全資質のグラフ



自己評価の結果
▶グラフ橙色

客観評価の結果
▶グラフ緑色

全資質一覧

デスクワーカー	デスクワークに適した職種であることを指す
フィールドワーカー	主に外で行う業務に従事することを指す
クリエイター	アイデアや創造性を用いて新しいものを生み出すことを指す
アナリスト	データを分析し、解釈する能力を指す
コミュニケーション	対人関係の構築や調整能力を指す
マネージャー	チームの中心となり、業務の進捗を管理する能力を指す
プランナー	将来の計画を立て、実行する能力を指す
サポーター	チームや組織を支える役割を指す
クラフトマン	手作業や技術を用いて製品を生み出す能力を指す
理解力	相手の立場や感情を理解し、対応する能力を指す
観察力	周囲の状況や変化を敏感に察知する能力を指す
記憶力	過去の経験や情報を記憶し、必要に応じて活用する能力を指す
想像力	未来のビジョンやアイデアを創出する能力を指す
決断力	重要な選択や決定を下す能力を指す
実行力	計画や目標を確実に実行する能力を指す
協調性	チームや組織の中で円滑に働く能力を指す
リーダーシップ	チームを導き、目標達成を促す能力を指す
柔軟性	変化や困難に柔軟に対応する能力を指す
責任感	自分の役割や義務をしっかりと果たす能力を指す
誠実性	正直で信頼できる態度を示す能力を指す
コミュニケーション能力	対人関係の構築や調整能力を指す
創造性	新しいアイデアや発想を生み出す能力を指す
分析力	データを分析し、解釈する能力を指す
計画力	将来の計画を立て、実行する能力を指す
調整力	チームや組織のバランスを調整する能力を指す
サポート能力	チームや組織を支える能力を指す
技術力	手作業や技術を用いて製品を生み出す能力を指す

各項目の説明

出力内容 (5)

⑤ ジョハリの窓シート

ジョハリの窓シート

客観評価が高い

自己評価が高い				自己評価が低い							
【確信できる資質】自己評価も客観評価も高い				【控えめな資質】自己評価 < 客観評価							
		自己	客観	自客 平均			自己	客観	自客 平均		
1	発想力	周りが驚くような斬新なアイデアを出す力	60.3	71.3	65.8	1	競争心	無意識に競争を好む性格	51.6	70.7	19.2
2	自優心	自分のことを優れていると思う心	58.1	71.2	64.6	2	求心力	他人を引きつけ、人々の中心となる力	55.3	71.3	15.9
3	着想力	物事を解決するためのアイデアを出す力	57.6	70.0	63.8	3	体現力	体で表現して伝える力	56.8	62.3	15.5
4	求心力	他人を魅きつける力	55.3	71.3	63.3	4	統率力	多くの人をまとめる力	55.1	70.6	15.4
5	統率力	多くの人々をまとめて率いる力	55.1	70.6	62.8	5	勇気	困難や危険を恐れない姿勢	49.9	64.1	14.1
6	習得力	学問や技芸を短期間でものにできる力	56.6	67.5	62.1	6	瞬解力	求められることを瞬間的に把握し、判断できる力	54.3	68.2	13.9
7	掌握性	主導権を握るために周囲にいる人の状況を把握したい性格	56.2	67.0	61.6	7	開拓性	新しい分野に積極的に挑戦しようとする性格	53.5	66.8	13.3

客観評価が低い

【気づかれにくい資質】自己評価 > 客観評価				【眠っている資質】自己評価も客観評価も低い							
		自己	客観	自客 平均			自己	客観	自客 平均		
1	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	-31.1	1	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	25.6
2	近感性	一般の人と近い感性を持つ性格	52.0	24.4	-27.6	2	均衡性	物事や生活のバランスを取ることを重視する性格	34.7	17.5	26.1
3	細緻性	細かいところまで気になる性格	50.5	26.3	-24.2	3	従順性	指導や指示に対して意見せず受け入れ従う性格	33.1	19.6	26.4
4	自衛心	自分を守るための力	50.3	29.3	-21.0	4	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	38.2	17.8	28.0
5	執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	48.1	27.4	-20.7	5	責任感	果たすべき務めを遂行しようとする感情	45.8	14.6	30.2
6	慎重	注意深く、軽々しく判断しない姿勢	38.2	17.8	-20.4	6	自制心	周りに流されそうな感情や欲望を抑える心	37.3	25.6	31.5
7	持続力	同じことをやり続けることができる力	35.0	16.2	-18.8	7	執着性	自分が納得できるまでこだわる性格	48.1	27.4	37.7

ジョハリの窓とは…自分が知っている「自分の特徴」、他人が知っている「自分の特徴」の一致・不一致を『窓のように見える4つの枠』に分類することで自己理解のズレに気づく、心理学ではよく使われているフレームワーク（手法）です。また、そのズレを一致させていくことで他人とのコミュニケーションを円滑にできると考えられています。

■ ⑥アドバイスシート

[illegible][illegible]

Copyright© 株式会社シャイン All Rights Reserved.

出力内容（7）

■ ⑦気質分析シート

※1）自己分析版は本人へのアドバイス

気質分析シート

「サンプル（202210）」さんの気質は...

「陽気な調和型」で、明るくて
分かりやすく、競争を好むも調
和を大切にするタイプです。



陽気な調和型の人に見られる強み傾向（○）

明るくて分かりやすいあなたは、誰からも好かれます。人の好き嫌いが少なく、対立を好まずにみんなと仲良くしたいという姿勢は、チームに調和を生み出します。精力的で競争を好み、幹事役も進んでやるため、チームに推進力を生み出す中心的な存在として活躍します。

陽気な調和型の人に見られる弱み傾向（△）

常に陽気なあなたは、時として軽薄で調子の良い人と感じさせることがあります。感情の浮き沈みが分かりやすいため、周囲に気を遣わせます。褒められるために行動する傾向もあり、自分の思い通りに進まない場合にモチベーションを維持できないことがあります。

陽気な調和型の人との関係構築における留意点（＝）

明るく分かりやすい性格のため、最初から好印象であることが多いです。話を好むため、聞いてあげるだけで自己開示します。なんでも主体的にやりたがるため、基本的には自由にやらせて、時折フォローする関係が望ましいです。関係を築く上で難しいタイプではありませんが、束縛されることを極端に嫌うことが多いので無理にコントロールしない方が無難です。

②最上位タイプの
強み・弱み傾向
と留意点

（※1）

①気質タイプの 傾向値と解説

気質タイプ	<<< 気質を持たない	気質を持つ >>>	このタイプの特徴	強み資質傾向	弱み資質傾向
 内気なマイペース型 物静かで他人には理解しがたく、独自の世界に熱中する		27.8	自分の時間が大切、没頭したい。控えめ、現実的。真面目、リアクションが薄い。流行に興味がなく、誰に対しても同じ態度。友達を絞る。人の評価を気にしない。十分に考える。説明が苦手。人前が苦手。恥を嫌う。嘘をつけない。お世辞が言えない。頼まれると断れない。	慎重、自衛心、細緻性、従順性、執着性	社交性、求心力、統率力、体現力、主体性
 陽気な調和型 明るくて分かりやすく、競争を好むも調和を大切にする		93.8	人がよい。前向きな性格。分かりやすい。誰とでも仲良くできる。リアクションが大きい。陽気で明るい。面白おかしく話す。人気者。すぐに世話を焼く。幹事をやる。褒められたい。精力的。忙しのが好き。競争が好き。対立時には事を荒立てず妥協できる。多趣味。	社交性、求心力、統率力、開拓性、主体性	慎重、細緻性、従順性、自衛心、持続力
 堅気な信義型 真面目で怒を通す。早稲強いが優待すると止められない		46.6	1つのことを長く続ける。気長。真面目。控えめ。落ち着きがある。興奮すると自分が抑えられない。細かいところまで気になる。頑固。正義感がある。曲がったことが嫌い。律儀。自分に厳しい。規則正しい。慣れるまでに時間がかかる。世話好き。上下関係を重んじる。	持続力、慎重、情熱、責任感、細緻性	自愛心、柔軟性、求心力、発想力、調整力
 衝動的な自己顕示型 主張が強く衝動的。流行を好む承認されたい見栄っ張り		63.3	他人と比較する。人の好き嫌いが激しい。負けず嫌い。自分本位で考える。褒められたい。他人の成功が羨ましい。誇張する。見栄っ張り。体裁を気にする。新しもの好き。衝動が抑えられない。浪費しやすい。流行に敏感。他人の意見に流される。せっかち。臨機性。	願望心、自衛心、競争心、掌握性、執着性	自制心、平靜心、持続力、根性、柔軟性
 繊細な審美型 感受性が強く繊細で優しい。周りを気にして行動する		30.5	十分に考える。細部まで配慮する。心配性。後悔したくない。リスクを回避する。落ち込みやすい。自信がない。長期的な視点で考える。人の目を気にする。主張できない。意思が弱い。安定や平穏を好む。環境の変化に敏感。遠い込まれると落ち着きがなくなる。	願望心、細緻性、従順性、自衛心、慎重	勇氣、発散力、開拓性、主体性、自立力
 強気な自信家型 強気で自己中心的な自信家。完璧主義で行動力がある		61.3	自分の考えを持つ。頑固。強気に考える。利己的。簡単に信用しない。人に任せられない。人の間違いを正す。人への要求が高い。理想が高い。都合よく促える。自信家。自分は特別な存在。精力的。敬遠されやすい。義務感が強い。熱中する。認められたい。他人を思い通りにしたい。	自愛心、競争心、向上心、執着性、求心力	従順性、近感性、均衡性、慎重、柔軟性

出力内容 (8)

■ ⑧ストレス分析シート

※1) 自己分析版は本人へのアドバイス

ストレス分析シート

「サンプル (202112)」さんが感じるストレスは...

「拘束感」で、自由であることを好み、拘束や操作されることにストレスを感じるタイプです。



「拘束感」にストレスを感じる人との関わり方

自由で自分のペースで物事を進められる状態でパフォーマンスを発揮します。新しいことを好み、物事を手早く進めることができるため、企画・運営などのリーダーに向いています。そのため、無理に拘束・コントロールしないように接することが大切です。ただし、拘束されないために自分勝手な行動をしたり、周りを無理にコントロールしようとチームの輪を乱す可能性があります。上手に制限の中での自由を提供するなどの配慮が必要です。

②最上位タイプの関わり方や心得

(※1)

「無力感」にストレスを感じる人との関わり方

自分の力が発揮できていると感じる場面でパフォーマンスを発揮します。また、推進力もあり、自分で考えて果敢に新しいチャレンジができます。そのため、本人の万能感を尊重して接することが大切です。ただし、自分を特別な存在と考えて弱子に乗りやすいため、熱意が消えない程度の適度なクールダウンを与えましょう。また、誰に対しても自己を責め、それにより周囲との関係がギクシャクしないように注意が必要です。

①ストレスタイプの傾向値と解説

ストレスタイプ	<<< ストレスを感じない	ストレスを感じる >>>	このタイプの特徴	強み資質傾向	弱み資質傾向
無力感 自身を万能と考える反面、無力さを感じたときにストレスを感じる		85.6	自信があり、自分は万能で何でもできる存在と考えるため、力を発揮できない場面では強いストレスを感じます。また、自分の考えを正しいと考え、思い通りに物事が進まない状況を嫌います。自己肯定感を高く保ちたいため、周りから必要とされていない状況では氣力を失います。	求心力、自愛心、統率力、開拓性、発想力	従順性、慎重、近感性、持続力、組織性
劣位感 人よりも優位でありたいと考え、劣位な状態にストレスを感じる		80.5	誰よりも優位でいたい、勝っていたいと考えるため、自分が劣位で負けている状況であることに強いストレスを感じます。みんなから一歩抜け出したいと考え、みんなと同じ様並みの状況を嫌います。自分のことを認めてもらえる仲間を好み、認めてもらえない状況に不満を募らせます。	競争心、自愛心、統率力、求心力、理解力	従順性、持続力、近感性、均衡性、慎重
拘束感 自由であることを好み、拘束や操作されることにストレスを感じる		85.9	自由を好み、自分のペースで物事を進めたいと考えるため、外部からコントロールされることに強いストレスを感じます。身体的な拘束や精神的な拘束など、自身の行動や思考を制限されることを嫌います。また、自分が周りをコントロールできない状況にもストレスを感じます。	自愛心、競争心、改善力、発想力、掌握性	従順性、持続力、慎重、近感性、根性
外向感 独りの世界を好み、開放的で干渉される状況にストレスを感じる	2.3		自分の世界を好み、人付き合いに消極的であるため、関係の薄い人から干渉されることに強いストレスを感じます。慎重に物事を進めたいタイプで、積極的な行動を強いられることを嫌います。気軽に他人に相談できるタイプでないため、問題を自分で抱え込みストレスを蓄積します。	慎重、自衛心、組織性、従順性、均衡性	社交性、求心力、統率力、開拓性、主体性
注目感 静けさや平穏を好み、人前で注目されることにストレスを感じる		39.5	控えめで静けさを好み、人前で注目されることに強いストレスを感じます。失敗したくない意識が強いいため積極的な行動を避け、周りの意識が集まるチームの中心的な立場になることも嫌います。人前に限らず重圧がかかるような状況の中では強い不安を感じて平静を失います。	従順性、自衛心、組織性、慎重、均衡性	求心力、統率力、社交性、主体性、勇気
不安感 安心や安定を好み、先の見ええない不安な状況にストレスを感じる		8.8	安心や安定を好み、先の見ええない状況や迫りくる不安に強いストレスを感じます。事前に入念な準備をしないタイプであるため、それを阻害される環境や予測が立たない状況を嫌います。また、自分で対処できない大きな案件が降りかかると、不安を払拭できずに混乱します。	慎重、組織性、持続力、従順性、均衡性	勇気、開拓性、発想力、求心力、着想力

出力内容 (9)

■ ⑨相性分析シート

相性分析シート

仕事で成果を出す上で、相性が良い上司は...

「バックアップ型」で、前面に出ずに状況把握やサポートに徹し、後方から指揮する上司のもとでは、自分の強みが活かせるため高い成果を出せる可能性があります。

仕事で成果を出す上で、相性が悪い上司は...

「マネジメント型」で、成果を出すために管理を徹底し、仕組みで統率する上司のもとでは、自分の強みを活かせず成果が出せない可能性があります。

①上司タイプとの 相性と解説

上司のタイプ	<<< 相性が悪い	相性が良い >>>	この上司と相性の特徴	この上司と相性の良い資質傾向	この上司と相性の悪い資質傾向
 マネジメント型 成果を出すために管理を徹底し、仕組みで統率する	23.5		管理のもとで指示されることを好み、それを堅実にこなしていきたい人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、チームの中心的な役割で躍動したい人は、自由に動けないことにもどかしさを感じます。	組織性、従順性、自衛心、執着性、慎重	自衛心、着想力、遂行力、習得力、発想力
 フォアフロント型 自ら最前線に立って成果を出し、メンバーを引き連れる		58.2	勢いのあるチームのもとで、行動力と判断力をもって主体的な働き方をしたい人は、働きやすさを感じます。反対に、引っ込み思案で目立つことを好まず、堅実に落ち着いた成果を出したい人は、スピード感に心が落ち着きません。	自衛心、周知力、前向き性、観察力、遂行力	執着性、組織性、自衛心、協働性、従順性
 フィロソフィー型 指針や信条をメンバーと共有し、輪の中心となり牽引する		60.2	カリスマ性のあるリーダーのもとで、チームの信念を実現するために考えを巡らせることを好む人は、働きやすさを感じます。反対に、現実的で高い理想などを持たず、淡々と仕事をしたい人は、チームの盛り上がりには気持ちがついていきません。	遂行力、観察力、周知力、先導性、求心力	自衛心、執着性、組織性、協働性、従順性
 アプソーバー型 悩みや不調の解決に徹し、メンバーと一緒に取る		48.3	チームで協調してお互いに助け合って成果を上げていきたい人は、働きやすさを感じます。反対に、対話を好まず、冷静に自分で考えて合理的な判断をしたいと考える人は、少し馴れ合い的な雰囲気や居心地の悪さを感じます。	体力、外感性、利他性、同調性、社交性	構築力、改善力、自制心、平静心、自衛心
 バックアップ型 前面に出ずに状況把握やサポートに徹し、後方から指揮する		72.2	リーダーに後方支援をしてもらえる環境で、自分のアイデアをチームの中心となって発揮したい人は、働きやすさを感じます。反対に、指示されたことに対して堅実な成果を出したい人は、身の振り方が分からずに困惑します。	発想力、自立力、自衛心、着想力、事進性	従順性、近感性、責任感、均衡性、持続力
 オーソリティー型 規律や命令などの決まり事を重んじ、厳格な態度で指導する	25.5		規律や命令を遵守することに抵抗がなく、厳しさの中で業務を遂行できる人は、働きやすさを感じます。反対に、自分の考えやアイデアに自信を持ち、実力主義で競争意識の強い人は、習わしや制限にもどかしさを感じます。	組織性、慎重、自衛心、均衡性、従順性	発想力、競争心、掌握性、着想力、自衛心

■ ⑩各種ワークショップシート

目標棚卸し

目標設定

強み・弱み分析

仕事特性分析

自己PR作成

オプション出力（要相談）

■ Ex) 組織分析シート

ボテクト分析結果データ一覧（一般との比較）.xlsx - Microsoft Excel

ファイルホーム挿入ページレイアウト数式データ校閲表示開発Foxit PDF

ボテクト分析結果データ一覧（一般との比較）.xlsx

基本情報		系統別評価																社員平均		一般との差分		社員中央値		一般との差分		年齢別		年齢別		年齢別		年齢別	
氏名	生年	性別	配属	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA						
女性	1972	1981	1977	1988	1973	1976	1975	1976	1974	1973	1974	1973	1981	1983	1982	1981	1979																
男性	女性	女性	男性	男性	男性	男性	男性	男性	女性	女性	女性	女性	男性	女性	男性	男性	男性	男性															
無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	有															
～1970 ～1980 ～1990 ～2000 該当人数 該当人数 該当人数 該当人数																																	
12 46 21 15																																	
系統別評価																																	
積極系	41.5	33.8	36.4	39.0	32.5	47.3	44.8	48.8	54.6	42.8	46.4	33.2	49.2	66.2	51.0	49.2	-0.8	49.5	-0.5	52.7	49.9	45.5	49.0										
行動系	39.4	38.6	35.0	40.5	36.1	44.6	41.9	47.8	49.7	45.0	52.6	35.1	49.1	56.4	51.0	47.7	-2.3	47.4	-2.6	50.8	48.1	44.6	48.2										
対人系	41.1	45.0	32.4	40.4	37.4	45.3	38.7	52.5	42.5	47.9	57.2	34.8	48.4	45.1	47.6	45.9	-4.1	46.4	-3.6	47.9	45.7	43.8	48.0										
積極系	54.1	42.0	41.0	36.7	42.4	49.0	44.2	58.0	46.6	53.4	50.6	44.1	47.9	53.7	54.8	49.1	-0.9	49.4	-0.6	51.4	50.6	46.5	46.6										
自尊系	39.6	42.4	35.4	51.2	41.7	48.4	38.1	41.3	53.9	40.7	51.1	42.0	50.3	47.3	50.1	48.0	-2.0	48.4	-1.6	47.1	47.3	48.0	50.8										
職務適性																																	
デスクワーカー	54.8	38.8	32.3	35.4	41.3	51.5	33.4	57.2	47.9	52.3	52.1	41.4	46.2	50.2	58.6	47.8	-2.2	48.5	-1.5	49.3	49.5	45.1	45.1										
フィールドワーカー	39.1	37.9	31.5	37.8	33.4	44.1	39.1	50.6	47.1	45.4	53.6	32.0	48.7	54.1	50.1	46.7	-3.3	47.3	-2.7	50.0	47.1	43.2	47.6										
クリエイター	37.6	35.0	32.9	38.8	32.4	45.2	42.9	47.1	52.5	42.6	49.5	31.6	47.8	59.0	54.3	47.7	-2.3	47.8	-2.2	51.4	48.1	43.6	48.8										
アナリスト	43.8	32.5	32.1	37.9	33.0	48.7	35.4	51.0	51.7	45.2	49.5	31.6	47.8	59.0	54.3	47.7	-2.3	48.6	-1.4	50.6	48.9	44.0	47.1										
コミュニケーター	43.9	41.6	32.1	36.9	35.2	46.1	39.2	53.4	44.3	48.9	55.2	33.4	47.4	49.8	49.8	46.6	-3.4	47.1	-2.9	49.1	47.0	43.7	47.4										
マネージャー	36.8	37.0	31.5	38.3	31.9	45.7	41.8	49.6	49.2	43.5	51.9	31.6	48.6	58.5	49.9	47.5	-2.5	47.7	-2.3	50.8	47.9	44.1	48.7										
プランナー	46.6	40.2	31.2	37.6	35.1	45.7	37.3	53.4	44.8	47.9	55.3	33.2	47.6	49.8	50.7	46.3	-3.7	46.6	-3.4	49.0	46.7	43.2	47.1										
リーダー	46.7	39.3	33.7	35.1	37.1	47.3	39.4	57.3	45.3	50.8	53.6	37.2	46.9	53.1	53.7	47.4	-2.6	47.1	-2.9	50.5	48.6	44.0	46.2										
クラフマン	49.8	35.1	31.2	35.2	37.0	48.8	35.4	54.7	49.1	49.1	52.1	37.8	46.5	55.6	57.2	47.9	-2.1	48.9	-1.1	50.5	49.5	44.3	45.9										
資質評価(客観)																																	
遂行力	41.0	31.8	40.5	39.4	29.8	48.0	47.5	48.0	57.6	36.5	44.4	34.2	49.9	72.1	48.5	50.9	0.9	50.8	0.8	53.8	51.3	47.8	51.4										
取捨能力	40.1	32.8	39.9	38.9	29.2	46.3	48.9	47.9	57.9	41.7	45.8	32.1	51.1	75.1	45.6	51.5	1.5	51.5	1.5	55.3	51.8	48.1	52.4										
語学力	37.0	33.7	26.7	42.7	32.9	46.7	48.9	45.9	57.1	36.6	45.4	31.4	50.7	64.0	46.6	48.6	-1.4	48.1	-1.9	51.5	48.1	46.0	51.7										
分析力	41.4	28.3	41.3	39.3	31.9	47.7	42.5	49.3	54.1	42.9	41.9	30.9	49.9	70.0	51.2	49.1	-0.9	49.9	-0.1	52.8	50.0	44.8	49.5										
文筆力	45.6	29.2	35.3	39.7	33.1	51.3	39.7	48.8	57.4	44.6	45.7	31.4	47.3	69.3	56.9	49.7	-0.3	50.1	0.1	53.1	51.5	45.6	47.3										
善悪力	36.1	38.3	36.0	39.1	33.0	45.8	46.5	51.8	42.8	50.5	31.6	48.9	64.0	47.2	48.0	-2.0	48.0	-2.0	52.5	48.2	43.7	49.7											
先覚力	32.8	41.4	34.5	43.0	35.7	43.9	51.3	44.7	53.3	44.0	49.5	33.7	49.4	59.9	46.6	46.8	-3.2	47.1	-2.9	50.7	46.5	43.0	48.7										
先導力	45.6	33.1	32.7	34.6	29.5	45.1	41.0	50.3	51.0	47.0	47.2	35.1	48.0	64.7	52.7	49.2	-0.8	49.3	-0.7	52.3	50.3	45.4	48.8										
交渉力	43.9	36.0	31.4	36.1	35.1	45.0	39.8	51.0	51.4	45.6	51.1	33.8	47.7	60.6	53.0	48.1	-1.9	48.1	-1.9	52.4	49.1	43.4	48.3										
理解力	51.5	32.9	36.1	37.5	34.7	51.8	41.5	55.1	54.2	43.9	42.6	37.6	47.8	65.5	58.9	50.4	0.4	50.9	0.9	52.7	52.1	47.7	47.2										
改善力	46.0	36.2	47.0	46.7	40.7	45.5	53.9	38.0	63.8	41.0	40.4	54.2	50.5	69.4	53.4	55.2	5.2	54.2	4.2	53.5	55.6	54.9	55.7										
向上心	39.7	32.0	31.6	41.9	36.6	47.9	34.7	46.9	53.1	38.7	50.0	34.3	49.3	56.2	55.6	47.0	-3.0	47.3	-2.7	50.2	47.4	43.7	47.8										
前向き	43.3	38.8	35.0	34.0	35.1	44.0	46.7	51.8	46.6	46.3	51.4	32.0	47.4	57.6	49.5	47.6	-2.4	47.3	-2.7	51.6	48.4	43.4	47.6										
主体性	40.7	40.1	29.8	38.1	33.5	44.7	40.9	47.4	48.1	46.0	55.3	31.2	47.4	60.4	51.7	47.4	-2.6	47.1	-2.8	51.3	48.2	43.6	47.1										
開始性	35.3	37.3	37.7	40.0	34.9	41.6	43.4	47.0	49.3	45.0	51.4	30.8	48.7	59.8	48.8	46.4	-3.6	46.6	-3.4	51.4	46.9	42.0	47.1										
情報力	46.1	44.3	29.4	37.2	36.8	46.7	31.4	54.5	45.3	50.7	59.7	36.4	45.5	46.8	55.7	46.2	-3.8	46.8	-3.2	49.4	47.3	43.0	47.7										
整理力	34.9	36.5	37.0	39.0	32.6	42.6	47.8	47.7	51.4	44.1	51.9	29.8	46.9	45.5	62.8	50.2	-4.2	47.0	-3.0	52.2	48.1	42.7	46.5										
寛容心	26.9	41.4	32.9	47.6	33.7	44.7	38.5	41.1	50.3	36.6	54.3	31.0	51.0	46.5	47.1	45.7	-4.3	46.4	-3.6	47.0	44.6	44.5	49.8										
身体性	42.0	40.5	34.5	40.5	40.5	43.3	40.0	55.3	39.0	55.3	58.9	36.2	55.0	48.2	46.5	46.5	-3.5	47.2	-2.8	50.6	46.7	43.5	47.1										
言説力	40.5	39.2	31.0	38.0	30.4	49.0	43.8	48.4	51.0	43.2	52.7	29.7	46.5	59.4	47.1	49.1	-1.9	48.0	-2.0	50.8	48.4	45.0	49.8										
視覚力	37.7	44.1	31.8	39.7	36.2	44.2	37.7	50.9	42.8	47.8	59.7	31.7	48.8	45.5	44.0	45.0	-5.0	45.2	-4.8	47.5	44.6	42.2	47.9										
社交性	38.7	47.2	33.3	40.7	36.9	44.4	40.2	52.2	40.3	49.0	59.1	33.0	46.3	41.4	45.2	44.8	-5.2	45.6	-4.4	46.3	44.4	42.9	47.7										
記憶力	44.2	34.2	43.9	41.5	45.7	35.7	45.7	48.8	52.9	41.5	36.4	48.4	38.7	48.1	48.1	44.9	-5.1	45.4	-4.6	48.8	44.3	43.8	47.4										
判断力	44.6	49.5	33.4	42.2	41.5	45.3	36.4	54.2	40.8	52.1	60.1	35.6	45.9	41.4	48.9	44.6	-5.4	45.2	-4.8	46.7	44.5	42.5	46.0										
信頼性	47.5	48.7	30.3	36.7	38.7	47.7	39.2	56.8	39.5	52.5	58.8	39.0	44.6	42.6	52.7	46.1	-3.9	46.2	-3.8	48.3	46.8	43.3	46.1										
統率力	36.2	41.1	30.9	40.0	31.7	46.1	40.9	47.5	46.3	42.0	54.9	31.1	48.9	57.7	47.8	47.2	-2.8	47.1	-2.9	50.3	46.9	44.4	49.7										
忍耐力	34.7	43.4	28.9	41.5	33.6	45.2	43.3	46.0	47.1	42.1	56.2	32.6	48.0	58.4	46.9	46.6	-3.4	46.5	-3.5	49.4	46.0	44.1	48.8										
寛容心	42.4	37.0	29.0	35.4	33.3	45.1	38.9	54.0	44.1	49.0	53.7	34.1	47.6	52.8	46.9	47.0	-0.8	46.9	-0.1	49.7	47.4	44.5	46.4										

コマンド

80%

①分析結果
全パラメータ

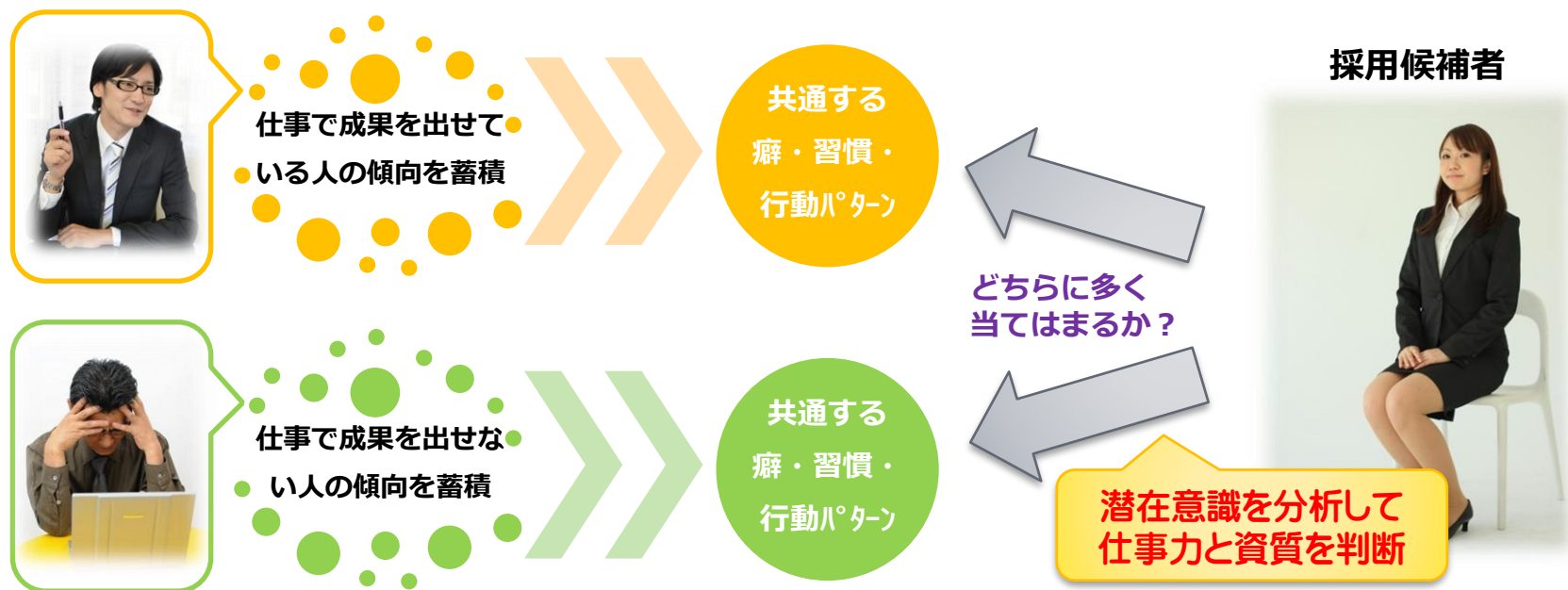
②平均、中央値、
一般との差分、
年齢別などの集
計

- 蓄積された実施者の分析結果をパラメーター一覧としてExcel 出力します。
- 平均や差分などの簡易集計あり。独自の集計やフィルタリングが簡単にできる。
- 社員傾向分析、組織分析、コンピテンシー作成データとして活用できます。

①人材採用

仕事で成果が出せる人材を採用（1）

- 学歴を問わず、仕事で成果を出せる人材を採用できます。
 - 潜在している「仕事で成果を出せる可能性」「企業が求める資質」を見抜きます。
- これまでに蓄積されたデータから採用候補者の傾向を分析します。
 - 実際に仕事で成果を出している人の潜在意識レベルの「癖・習慣・行動パターン」と、被験者の「癖・習慣・行動パターン」を比較し、どれだけ適合しているか判断します。



「仕事の成果と癖・習慣・行動パターンの関連性」

現在、実際に蓄積したデータでは、その傾向に関連があると示す相関係数が、**強い相関がある「0.73」**という数値を示しています。

※相関係数の目安・・・1.0～0.9 極めて強い相関がある、0.9～0.7 強い相関がある、0.7～0.4 相関がある、0.4～0.2 やや相関がある。

仕事で成果が出せる人材を採用（2）

- ポテクトが算出する「仕事力・協調力・総合評価」は、「実際の職場での仕事に対する評価」と強い相関があります。
→統計に基づいた「実際に活躍できる可能性が高い人」を見極めることができます。

仕事で成果を出せる仕事力は…

仕事力 A 評価 B+ 評価 B- 評価 C+ 評価 C- 評価 D+ 評価 D- 評価 E 評価 79.9 pt

仕事力は平均を大きく上回ります。かなり高いレベルの仕事でも高い成果を期待できます。ただし、精神面が不安定な場合は能力を発揮できない可能性があります。

仕事で成果を出せる協調力は…

協調力 A 評価 B+ 評価 B- 評価 C+ 評価 C- 評価 D+ 評価 D- 評価 E 評価 62.3 pt

協調力は平均を上回ります。職場で協力して成果を出せる可能性は十分高いと予想されます。ただし、仕事内容が合わなければ、その良さを発揮できません。

「サンプル（202310）」さんの仕事で成果を出せる総合評価は…

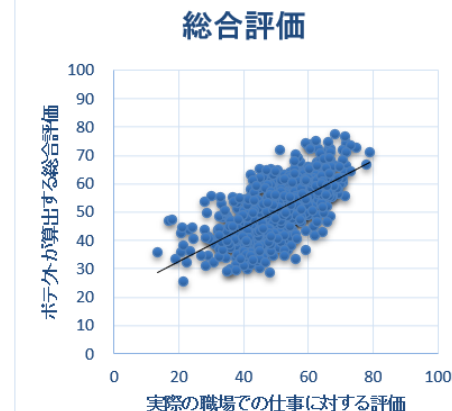
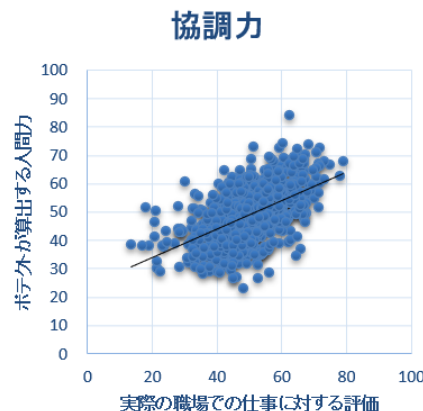
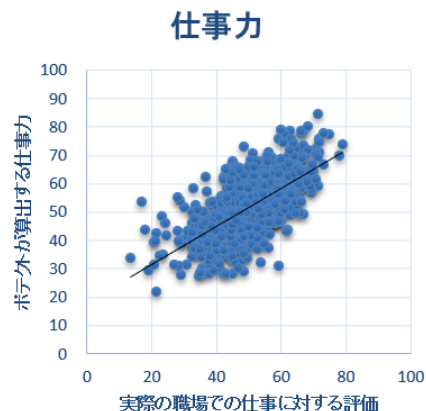
総合評価 A 評価 B+ 評価 B- 評価 C+ 評価 C- 評価 D+ 評価 D- 評価 E 評価 72.0 pt

仕事力と協調力と不安要素を複合的に見て、成果期待値はかなり高いと判断できます。ただし、求める人物像と大きなズレがあれば、見送ることも視野に入れてください。

①ポテクトが算出する
仕事力・協調力・総合評価

②実際の職場での
仕事に対する評価

- ・ 仕事の速さに対する周りからの評価
- ・ 仕事の質に対する周りからの評価
- ・ 同僚（同じ年代）と比べての出世速度
- ・ 顧客からの評価
- ・ 会社からの評価
- ・ 上司からの評価
- ・ 自分の評価



人材採用で活用するメリット

● 分かりやすい分析結果

→ 仕事で成果を出せる傾向、各種資質を分かりやすく偏差値表示することで、採用可否の判断材料として役立ちます。



● 自己評価との比較で本質を見抜く

→ 自己評価と客観評価を比較表示することで、自己理解と客観理解の誤差（ズレ）が明確になります。本質を見抜く面接時の参考資料としても効果を発揮します。



● 学力要素の排除

→ 学力要素を取り除き、誰でも同じ基準で測定できることで、人気企業が見落とす隠れた逸材を発見できます。



● テスト対策防止

→ 設問に意図的な回答コントロールができないようなこだわりの工夫がしてあるため、意図的な印象操作を防止します。



● コンピテンシー分析で見抜く

→ 蓄積した分析結果をコンピテンシー分析することで、自社で活躍できる人物像を顕在化できます。それにより、今後の採用基準が明確になります。

②人材育成

客観的な分析結果で人材育成

- 自己分析や目標設定などの社員教育で活用
 - 適性検査の分析結果から自己分析や目標設定などをしてもらうことで、各種社員教育に活用できます。

例：目標設定に活用

適性検査 **+** **目標設定
ワークショップ**

※各種ワークショップシートを用意しております。

人材育成で活用するメリット

- 自己理解が深まる

- 分析結果から強み弱みや認識のズレを知ることによって自己理解が深まる。
ワークショップで強み弱みと向き合うことで、さらに自己理解が深まる。



- 目標の明確化

- 分析結果の強み弱みを理解した上で目標設定をすると、伸ばすべき部分が見えてくる。



- 人間力の強化

- 仕事のスキルではなく、自分の資質に対して成長目標を立てることができるため、仕事のベースとなる人間力が強化できる。



- 自己成長の実感

- 目標達成のためのアクション実施後に同じ適性検査で客観的に測定することで、自分の成長が実感できる。



人材育成の活用イメージ

- 自己分析から目標設定をPDCAサイクルで実施することで成長する。さらに、自己成長の習慣を身につける。



目標設定の実施方法（1）

■ 目標棚卸しシートの作成

- 適性検査の分析結果を下記手順で自己分析することで今後の目標を設定します。

目標棚卸しシート（1/4）

目的：適性検査の分析結果を自分で理解・分析し、そこから強めたい（弱めたい）資質を洗い出し、それを達成するための目標を設定します。

氏名	サンプル (201701)	生年	1979	性別	男性	配偶者	有	ID	-
----	---------------	----	------	----	----	-----	---	----	---

＜目標棚卸し方法＞

適性検査の分析結果に対し、思い当たる自分の行動パターンを洗い出し、具体的に強めたい（弱めたい）理由を明確にします。その後、それを強めた（弱めた）後の理想の自分と、それを達成するための具体的な行動目標を設定します。

適性検査の分析結果		＜洗い出し＞ （主観的評価も客観的評価も高いことについて） 思い当たる事・行動・習慣・癖などをできるだけ多く書き出す	強めたい	弱めたい	＜理由づけ＞ 強めたい（弱めたい）と思う理由を書き出す	＜理想目標＞※3年先の長期目標 資質を強めた（弱めた）後の、理想の自分を書き出す（ワクワクする目標を具体的にイメージして書き出す）	＜行動目標＞※半年先の短期目標 資質を強める（弱める）ために、実施することを具体的に書き出す（後で変更可能なので、思いつきで書き出す）
【得意できる資質】主観的評価も客観的評価も高い							
掌握性	ポテクト分析結果	主観的評価も客観的評価も高いことについて、周囲に自分の状況を把握したい性格	①原因の洗い出し	②改善必要性確認	③理由づけ	④理想目標設定	⑤行動目標設定
発想力		周囲が驚くような斬新なアイデアを出す力					
自優心		自分のことを優れていると思える					
外感性		無意識に外界の刺激を感じ取る性格					
着想力		物事を解決するためのアイデアを出す力					

目標設定の実施方法（2）

■ 目標設定シートの作成

- 人としての成長目標を管理します。

目標設定シート					本人印	確認者印	承認者印
名前: _____					年度 _____ 半期 _____		
①3年後にどんな人(存在)になりたいか		②そうなるために、半年後にどういった成長をしているか					
③半年後の成長目標(後で追加可能)		④達成したときに周りが感動して口に出した言葉	⑤感動させるためのアクション(暫定)	⑥実施したアクション	⑦自己評価	⑧他人評価	
⑨自己評価の総評		⑩他人評価フィードバック		⑪今後への取り組み			

※評価はA～Eの5段階で記入 [A:かなり満足 B:満足 C:普通 D:不満 E:かなり不満]

長期理想目標：
3年後にどんな人
になっていたか

短期理想目標：
半年後の成長目
標の項目

達成したときに
周りにどんな感
動を与えられる
か

行動目標：周り
を感動させられ
るために取り組
むこと

自己評価の総評

他人評価フィードバック

短期理想目標：
半年後に人として
どんな成長を
しているか

行動結果：周りに
感動を与えられ
るために実施
した行動

自己評価

他人評価

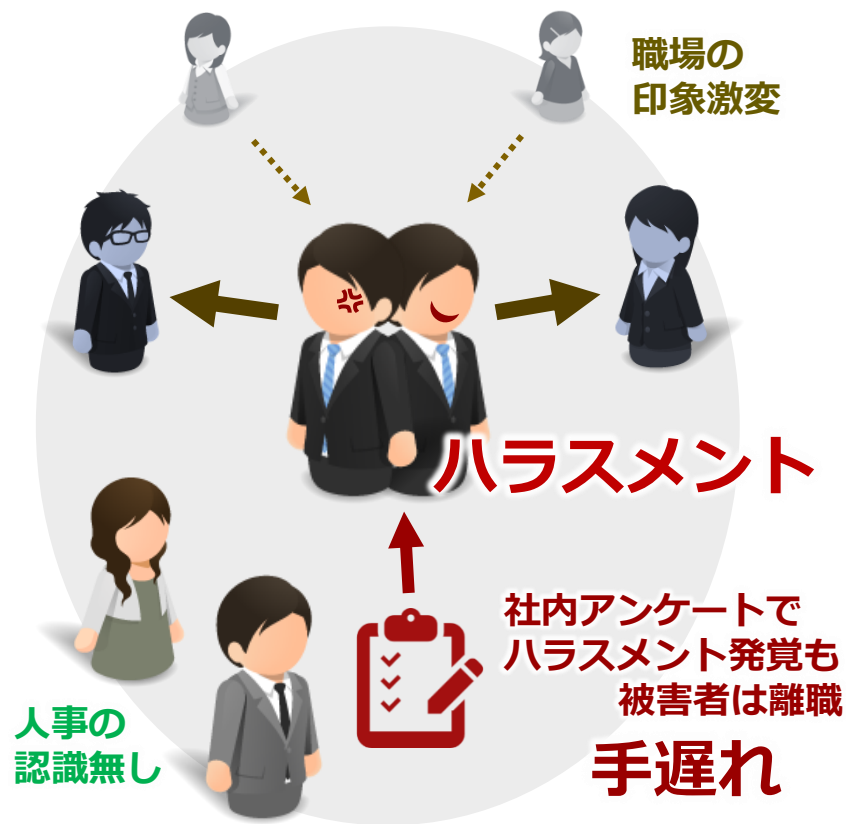
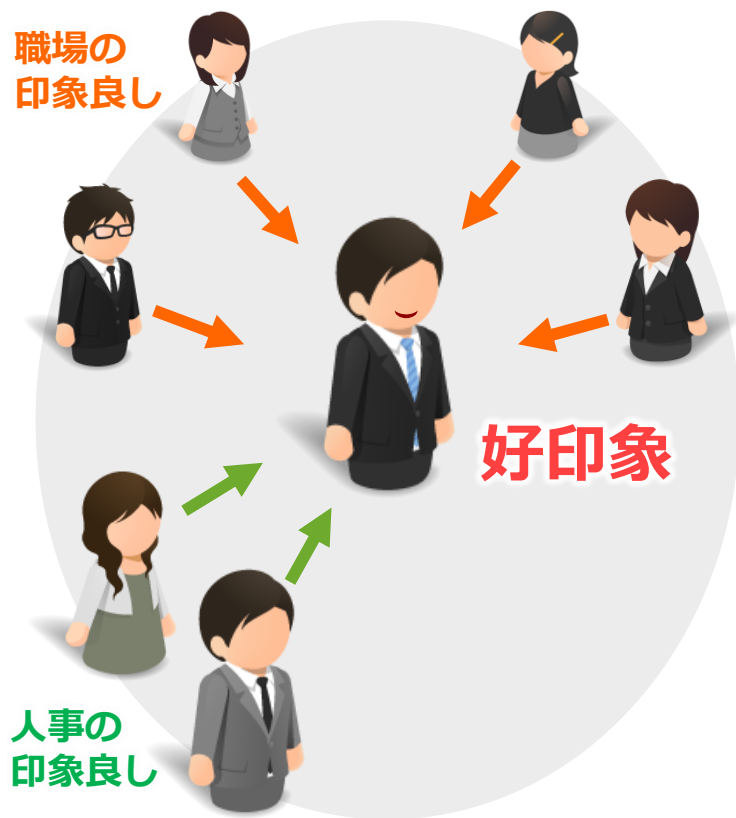
今後への取り組み

③ ハラスメント傾向分析

ハラスメントリスク対策（1）

■ ハラスメント問題が企業経営に与える影響はますます深刻化

- 入社後・昇進後に発覚するハラスメント行為、それによる職場環境崩壊や被害者社員の離職を防ぐためには、ハラスメントの未然予防が必要です。



ハラスメントリスク対策（2）

■ 適性検査×ハラスメント性格適性＝ハラスメント傾向分析

- 採用候補者や社内従業員のハラスメント傾向を事前に分析することで、健全な職場環境の構築、不本意な離職の防止を支援します。



ハラスメント分析の出力内容

■ ハラスメント分析シート

ハラスメント分析シート

※ハラスメント性格適性は「80以上◎、65以上○、50以上△、未満—」と表示します。 ※該当傾向は、◎と○のみを該当すると判定します。

「サンプル（202412）」さんのハラスメント傾向は...

「**支配権力型**」で「**権力を利用して支配する**」タイプと予想されます。

このタイプの特徴は...

「**権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる**」が特徴です。

※注意 ... 該当しても必ず発現するわけではありません。

このタイプの人との関わり方

支配権力型ハラスメントをする人の見極めは難しくありません。普段から自分よりも立場が弱い人に冷たく高圧的で支配的な一面を覗かせます。さらに、自分が権力を得る（ハラスメントできる環境になる）とこれまで以上にその態度が顕著となります。ただし、面談の場ではその傾向を隠すことがあるため、数回に及び繰り返り下げた面談や関係者へのヒアリングが必要となります。ハラスメントを発現させないためには、必要以上の権力や裁量権を与えないこと、組織として高圧的な態度や支配を許さない姿勢が大切になります。

ハラスメントタイプ	隠匿支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
説明	権力を利用して狡猾に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる
特徴	権力を使い精神的に追い詰める。時間をかけて狡猾に支配するため再りが気づきにくい	権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる	権力を使って高圧的に追い詰める。短期的なことも多い	自分の立場や社会的風潮を利用して相手を困らせる	相手の気持ちを考えずに困らせる。悪意がないことも多い
例	モラハラ	パワハラ	セクハラ、マタハラ	カスハラ、逆パワハラ	スモハラ、スメハラ
該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり

▼ ハラスメント性格適性

	冷淡性 他者に共感できない冷淡性	67.2	○	○	○	○
	無責任性 防衛的で他責思考の無責任性	69.7	○	○	○	
	自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	88.5	◎	◎		
	支配性 他者を操り執着する支配性	68.2	○	○		
	偽装性 狡猾で印象操作する偽装性	27.3	—			

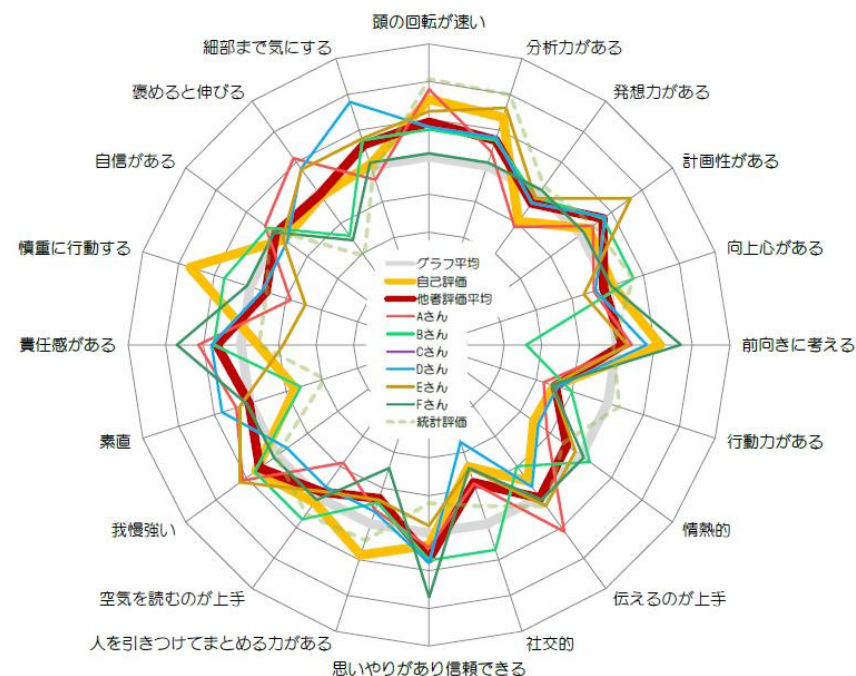
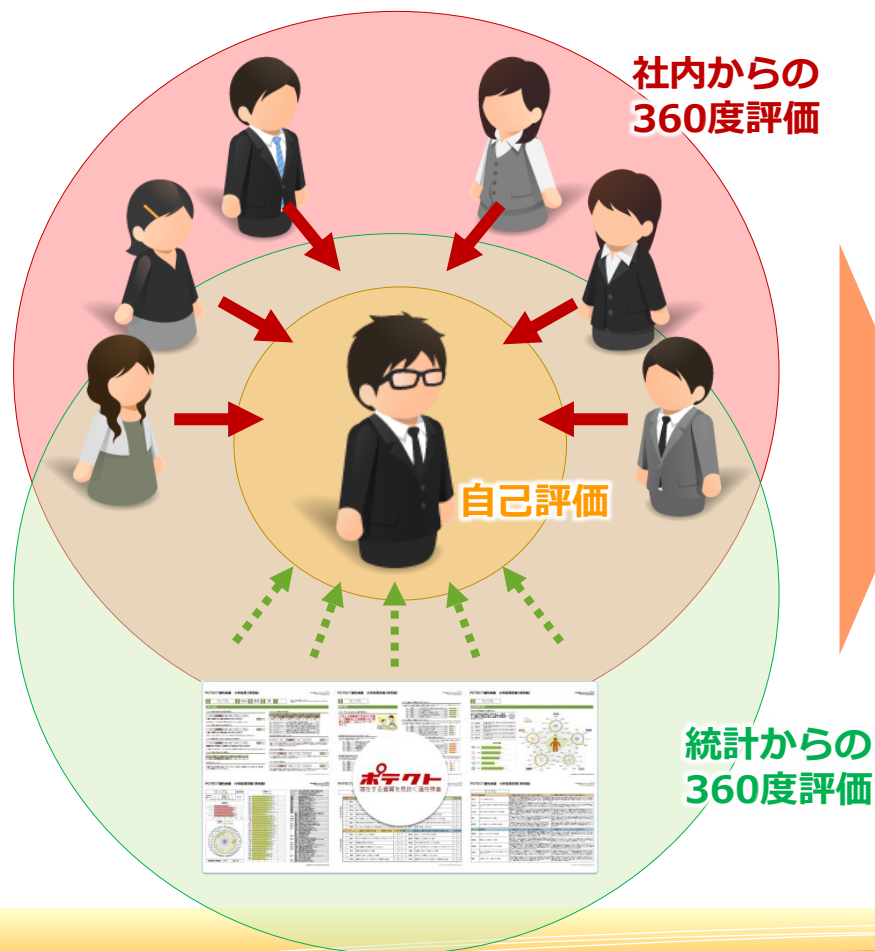
各種ハラスメントタイプは、対象の性格適性（縦列）すべてに該当した場合のみハラスメント傾向ありとなります。また、ハラスメントの絶対条件は「他人を困らせる嫌がらせ行為」であるため、他者に共感できる人（冷淡性が低い人）の場合は、どれだけ他のハラスメント性格適性が該当してもハラスメント傾向なしとなります。

④多面評価（360度評価）

多面評価で組織力アップ

■ 社内360度評価 + 統計360度評価 = 720度評価

- 自己評価、チームメンバーからの評価、さらに適性検査による統計からの評価を重ね合わせてズレを理解できます。 ※多面評価版は、Webフォーム版のみ提供可能



自己評価 + 他者評価 + 統計評価を
重ねて表示してズレを明確化

■ 多面評価シート&ワークショップシート

33

多面評価で活用するメリット

- 社員の自己理解

→ 個人が気づいていない強みを理解することで、新分野にチャレンジできるようになる。



- メンバーの相互理解

→ メンバー同士がお互いの個性を理解することで、相互扶助できる強固なチームになる。



- 組織の最適化

→ 管理者が部下の隠れた特性を理解することで、組織内における役割の最適化が図れる。



- 成果の最大化

→ 相互理解している個々が自分の強みを活かすことで、チーム成果の最大化が図れます。

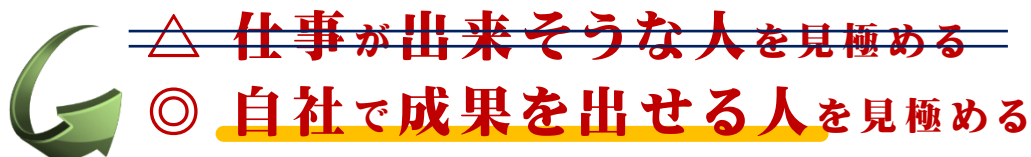


⑤コンピテンシー分析

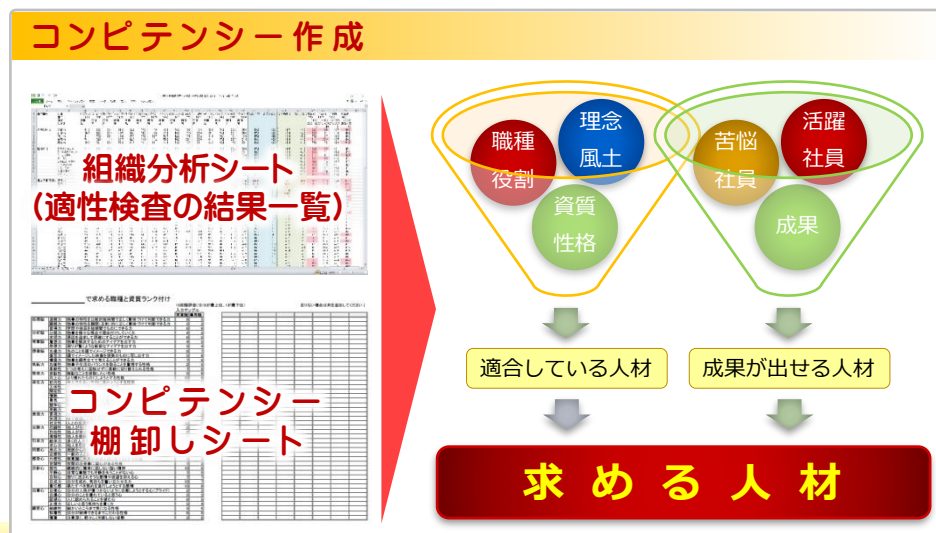
自社で成果を出せる人を見極める

■ 適性検査の分析結果をコンピテンシー分析で活用

- 蓄積された分析結果から自社で活躍できる人材を明確化することで、これまでの「何となく採用・育成」が「コンピテンシー採用・育成」に変わります。



- コンピテンシー分析結果は、自社の採用や育成、適性検査開発に活用できます。
 - ① 組織分析シートとコンピテンシー棚卸しシートで、自社で活躍できる人材を明確にします。
 - ② 作成したコンピテンシーから、「自社専用の適性検査開発」を作成します。



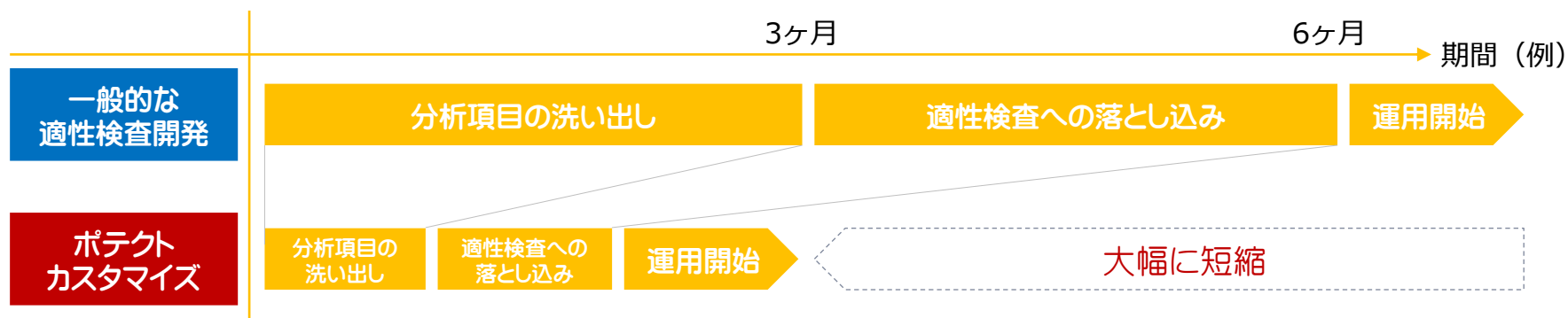
適性検査カスタマイズ

■ 企業が求める適性検査開発が可能

- 適性検査ポテクトの統計データを基に、企業が求めるオリジナルの適性検査が開発できます。

■ 短期間・低価格

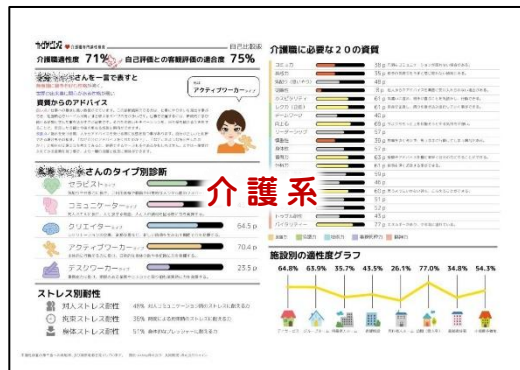
- 通常、半年～1年の期間で数百万必要な適性検査開発を、ポテクトの分析結果を組み合わせで作成することで短期間・低価格で実現します。



適性検査カスタマイズ実施例

■ 全体カスタマイズ（デザインや質問内容追加）

- 介護業界で求められる適性、向いているキャリアや施設が明確にする。



■ 部分カスタマイズ（専用シートを1枚追加）

- 企業が求めている特性、企業内での職種適性を明確にする。

