

1 観察者がみた 豊田 文彦 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 | [Progress bar] | | | 64 | 率先して業務に取り組み、意見や考えを進んで提案する。 |
| 協調性 | [Progress bar] | | | 53 | |
| 責任感 | [Progress bar] | | | 60 | 任された仕事や役割を理解し、意見に責任を持っている。 |
| 自己信頼性 | [Progress bar] | | | 64 | 自信があるため、大きな目的をクリアーすることもある。 |
| 指導性 | [Progress bar] | | | 59 | 人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。 |
| 共感性 | [Progress bar] | | | 50 | |
| 感情安定性 | [Progress bar] | | | 61 | 比較的気持ちが安定していて、多少の事では動揺しない。 |
| 従順性 | [Progress bar] | | | 44 | |
| 自主性 | [Progress bar] | | | 57 | 自己の決断において、自発的に仕事をする事ができる。 |
| モラトリアム傾向 | [Progress bar] | | | 40 | 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 豊田 文彦 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。

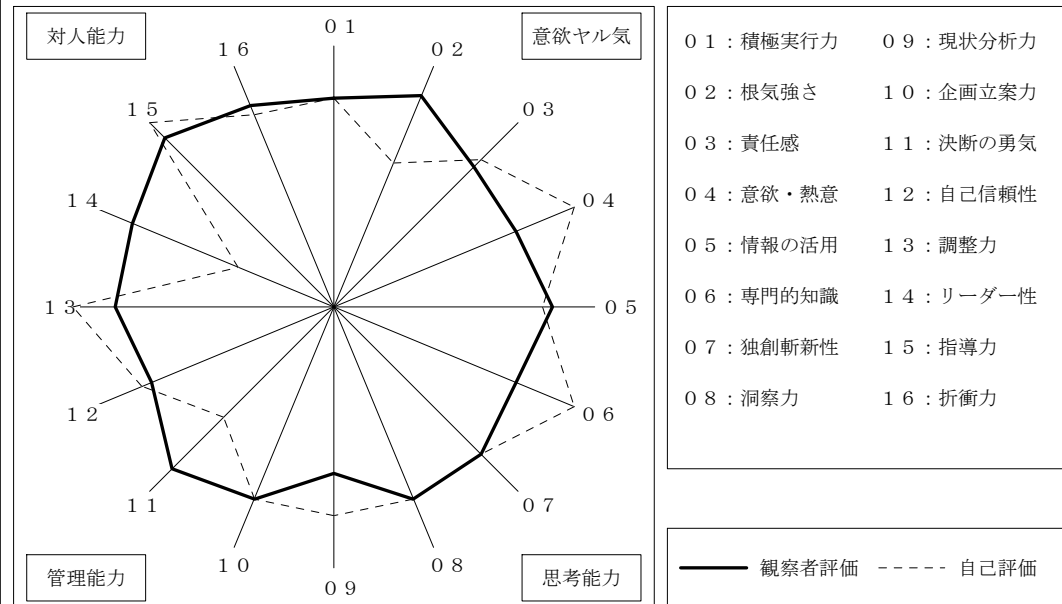
●「思索・客観性」及び「努力・規則性」の人のパーソナリティスケッチ
 物事の把握のしかたは常に客観的であり、自分自身について深く内省している。内面ではいろいろな世界を繰りひろげており、思慮的な言葉が自然にでてきたりする。新しい環境には、慣れるまで時間がかかるのだが、馴染もうとする順応性はある。交友関係においても同様のことがいえ、心を許せる友人とは深い付き合いを形成している。社会性をそなえていて、ときとして非常にユニークな発想をし、豊かな内面があることを連想させる。また、生活は地道に堅く送っていくというのを信条としている。何事に対してもマメなほうで、コツコツと丹念に取り組もうとする。しかし、一時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、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、行動や発言にはしか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。

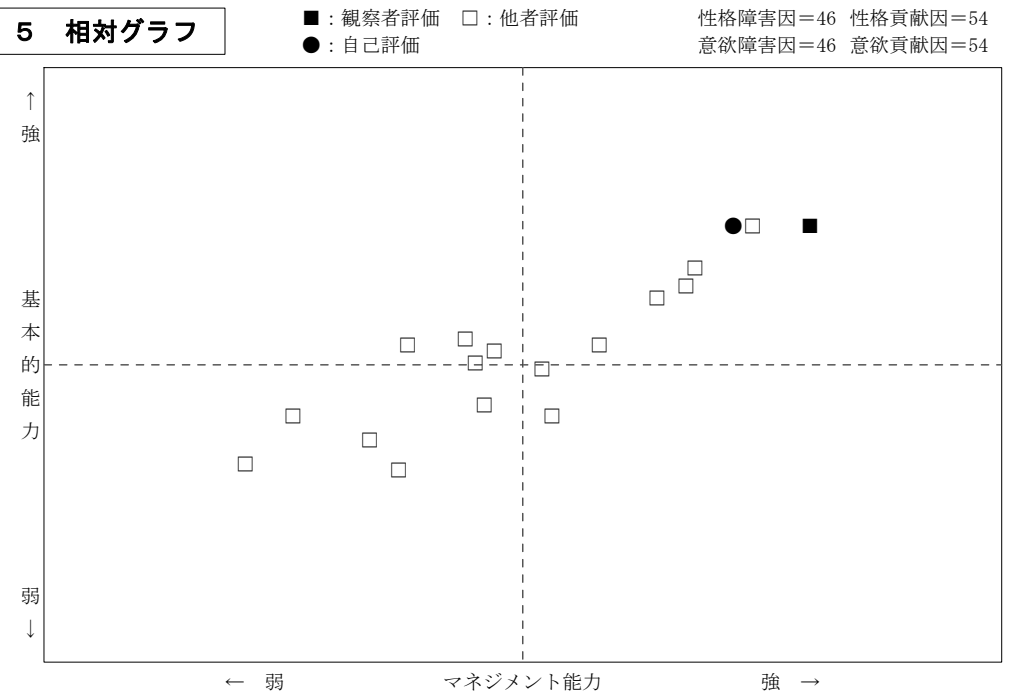
3 観察者がみた 豊田 文彦 さんの適性配置

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

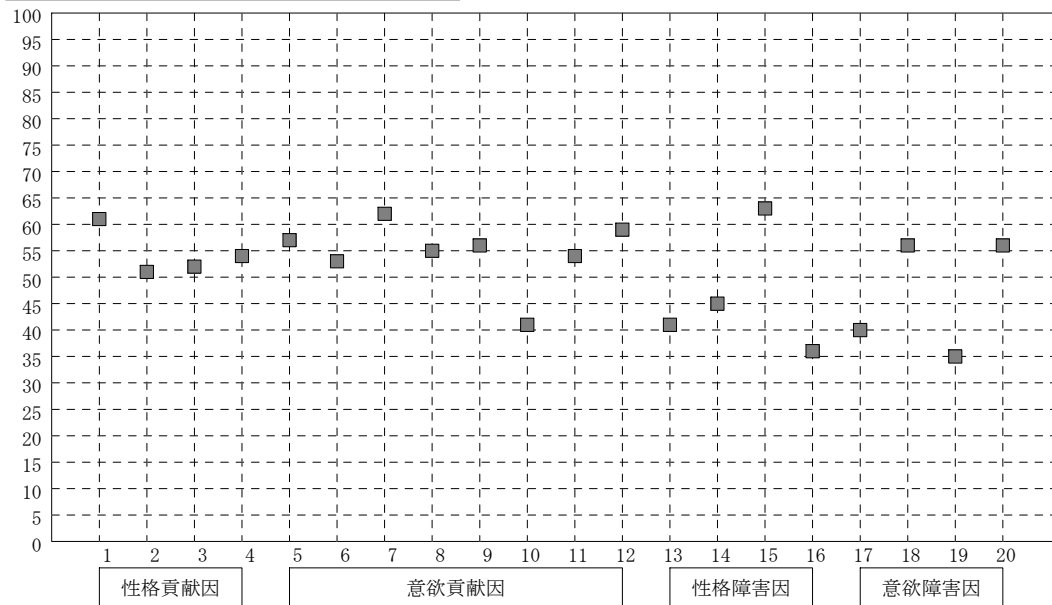
4 相互観察による自己評価・観察者評価



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 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

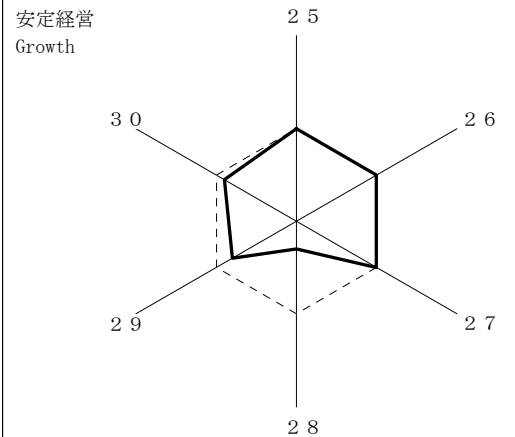
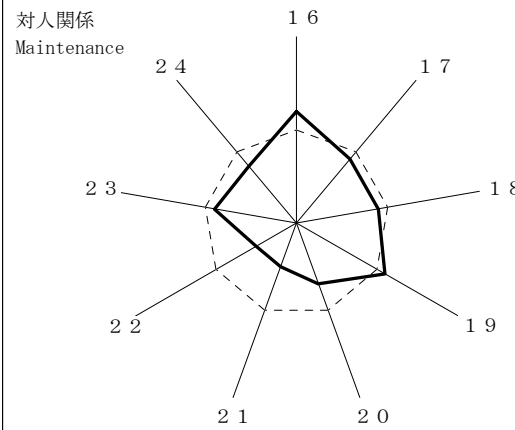
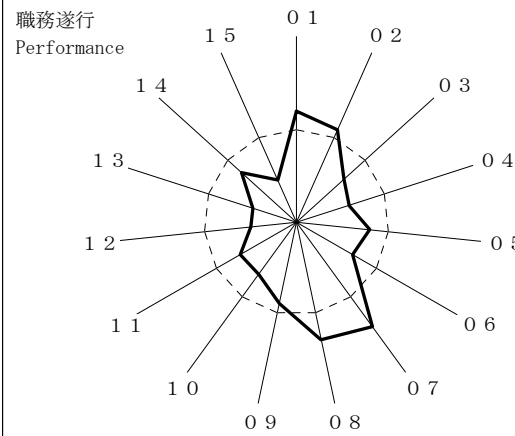
| 上 司 | | | 同 僚 | | | 部 下 | | |
|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|
| 意欲 | 管理 | 思考 | 意欲 | 管理 | 思考 | 意欲 | 管理 | 思考 |
| B | B | B | B | B | B | B | B | C |

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