



C-Medical(現有)解説書

【性格】について

気質、態度、性格など比較的変わりにくいものを分析しています。

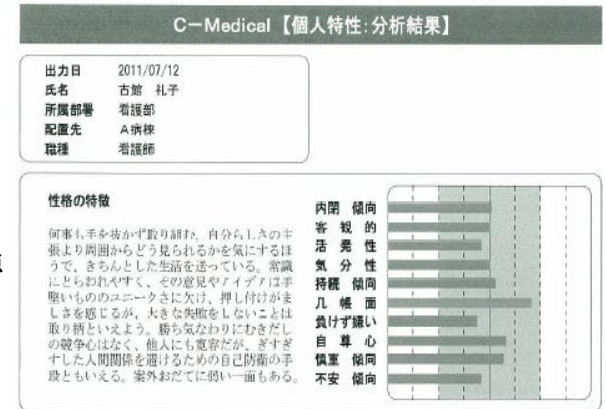
それぞれの特性傾向は、標準とした中心線より左右どちらかにあるかで、傾向が強いかわ弱いかと考えていきます。標準と比べてどうあるかというよりも、受検者のどの中心特性傾向が高いかに視点を置いて見るほうが個性面を理解することができます。

ここでのパーソナリティ3気質(思索型、活動型、努力型)5分類(3気質+積極性、自制型)の性格タイプを「明」(客観的、活発性、継続傾向、負けず嫌い、慎重傾向)と「暗」(内閉傾向、気分性、几帳面、自尊心、不安傾向)の二面性で表現しています。

グラフ左のコメントは、受検者における指数得点の高い2特性を受検者の主性格として位置づけ、その総合点によって370パターン分のデータより、選択し記述しています。

このコメントがその人物の性格的評価の解説につながります。「明」の特性の組み合わせが好ましく、「暗」が多いほど気質的な問題が考えられます。この部分をまず念頭において、以下の特性をご覧ください。

※特徴がわかりやすいように40点以下は赤、60点以上は青でグラフ表示しています。



□内閉傾向／客観的 内省性・慎重性・客観性・独自性・思考性など <社会的内閉性(SS)Social Introversion & Schizophrenia Tendency>

対人関係に対する消極さ、冷淡さがあり、一般的に非社会的といえます。自分の内面世界への内閉性が中心特性となるパーソナリティです。

このタイプの人は、内省的であり、独自の価値観を持っています。芸術や音楽といった美の世界に生きていることもあります。そして、外界を客観的、分析的に眺める傾向があり、非常に豊かな内面世界と物事をあるがままに分析する傾向をもちます。仕事では派手さより鋭さが持ち味で、物事をきれいに処理していくという感じです。

しかし、頭のよさの水準が低いと、内面性も乏しく、モタモタしているという印象を与えます。

- ・内閉性: 社会意識が低い。内向し、対人接触を好まない。
- ・客観性: 相手と距離を置き、冷静で客観的な発言をする。

□活発性／気分性 環境適応性・気分性・高揚性・敏感性・快活性など <身体的活動性(MA)Mood & Activity>

よく体が動き、ときばきと行動していく傾向を指します。この得点の高い人は、同時に環境適応性、高揚性が高くなります。決断力と瞬発力もあり、リーダー的な要素も持っているともいえます。また日によって違いがあらわれる感情の波があり、勤の鋭さや行動の機敏さにも波が見られます。反対に得点の低い人は、社会的内閉性にあげている特性をもっていることが多く、じっとしていることが好きで、腰が重いなどと見られます。頭の良さの水準が低いと、おっちょこちょい、ドジ、うかつなど、体力的な世界だけが目立つようになります。

- ・活発性: 身軽であり、体を動かして活発に行動する人。
- ・気分性: 気分の浮き沈みがあり、気分で行動する。

□持続傾向／几帳面 徹底性・規律性・粘着性・几帳面など <持続性(PE)Persistence>

辛抱強く、ひとつのことに執着する傾向といえます。徹底性、粘着性、持続性の有無を見ていますが、この得点の高い人の典型的な例では、道徳、規律を大切に、キチンとした生活を送っていることが多いようです。几帳面でコツコツやっていくことに向いていて、何事も手堅い方法で処理していきます。頭の良さの水準が低いと興奮しやすく、すぐカッとなる傾向があります。

- ・持続傾向：几帳面でコツコツと長続きする。ねばり強い性格。
- ・几帳面：発想が定型的。決まりなどを大事にする。

□負けず嫌い／自尊心 自己顕示性、被暗示性、わがまま、自分勝手など <自尊心・勝気さ(HY)Hysteria>

自己中心的で顕示欲が強いといえます。この得点の高い人は、勝気で目立とう精神が強く、暗示にかかりやすく、好き嫌いが激しいなど、幼児性をもっています。目標を手に入れるためには、たとえどのような手段をとってでも実行してしまいます。病気に逃避したり、突然居直ってしまったりというような突発的行動をとるのも、ヒステリー性格の本領といえます。このような特性は(SS)(MA)(PE)の気質に基づいた類型とは異なり、環境によって引き起こされた一種の病理現象ともいえます。

- ・負けず嫌い：勝気で負けず嫌い、外に打って出る。
- ・自尊心：甘えん坊で、まだ社会的に成熟していない。

□慎重傾向／不安傾向 あきらめやすさ、不安傾向、強迫傾向、劣等感等 <弱気さ(NE)Neurosis>

自分に自信がなく、劣等感や不安感でオドオドした印象を与える人々がいます。この項目は、そうした弱気で引込み思案な傾向を表しているものです。これも積極型(HY)と同じく、神経症的な内容になっています。ノイローゼという病気であると明白に言い切るのではなく、人々の誰もが持つ弱気さを見ていき、ギリギリのところでのどんな行動をとるかというときに効いてくる尺度です。

- ・持続性：几帳面でコツコツと長続きする。ねばり強い性格。
- ・規則性：発想が定型的。決まりなどを大事にする。

テクニカルスキル発揮の土台となる要素

医療や介護場面において専門技術の発揮は第一に求められることです。身に付けた技術を有意義に活用するためには、正確に業務をこなすこと、責任感があること、冷静であることなどが必要であると考えられます。これら性格的な強みや弱みを把握することにより、おこりやすいと考えられるミスの予測をしたり、互いの弱点をフォローできるチーム編成に配慮したりすることができ

ます。ここではテクニカルスキルを発揮するための土台となる要素を6項目で表現しています。どれかひとつが突出していることが望ましいのではなく、全体で行動を押し上げるものです。グラフのへこんでいる部分はテクニカルスキルを発揮する上で、阻害要因になりうると考えられます。このような個人の長所や欠点は本人が自覚するとともに、直属の上司や先輩にも必要に応じて伝えておくことが望ましいといえます。



□冷静であること

どんな場面でも焦らず、落ち着いて対応する程度を示します。自分の行動に自信を持っているとともに、そのときの気分や感情の波に自らが揺れてしまうこともありません。どの職務でも日常業務はもちろん、緊急事態でも自分のなすべきことにきちんと取り組む姿勢が求められます。

□仕事の自覚

自ら手がける仕事に対し、責任を持って対処しているかどうかの自覚をします。意欲的に取り組むだけでなく、職務上のルールや制限などもわかったうえで、できる範囲で努力することが大切です。積極的な姿勢を持つとともに最後まで責任を全うしようとするかどうかを見ています。

□最後まで持続

いったん始めた作業を最後までいいいに対応できるか、集中力と持続性を見ています。業務遂行中はほかにおもしろそうな出来事や派手で目立つことがあったとしても感わされず、たとえそれが地味で評価されにくいことだとしても、地道に努力を続ける姿勢が必要といえます。

□規則を守る

専門スキルの発揮において、決められたルールをきちんと守るということが大切です。突発的な事態になり、応用力が求められることがあるかもしれませんが、それは基本的なやり方を守った上でのことです。ここでは基本遵守の姿勢やその大切さを理解し、行動に示されているかを測定します。

□慎重に確認

やりっぱなし、放りっぱなしの無責任な態度では何事も任せることができません。特に間違いの許されない医療現場においては、些細な違いも見逃さない神経の細かさが求められます。根拠のない自信やうろ覚えでの作業はせず、丁寧に確認することが大切です。確実な処置のために必要不可欠な要素といえます。

□協力要請

どの職務も基本はひとりひとりが自分の持ち分を確実に処理することの積み重ねで、個人が自分の責任に基づいて対応していくことが求められますが、場合によっては助けを求めることも必要です。何でも他力本願で頼ってしまうことは論外ですが、状況に応じて周囲の協力を求めることは重要なことです。最終的な目標達成のためにプライドにこだわらず、教を請うことや助けを求めることができるかどうかを測定します。

ヤル気の度合い

現在どのような気持ちで職務に臨んでいるのか、ここでは現状のヤル気がどの位置にあるかを測定しています。

C-Medicalにおける測定では、気持ちの上での充実感がどの程度得られているか、患者・利用者(その家族)に対して心のもった対応ができているか、職務に対する達成感・満足度はどのくらいあるかといった働きながら感じていることを見ています。

これらに加えて、周囲との関係や互いに本音で会話できているかという職場環境もあわせて測定しているので、現在本人の心のうちで起きている感情、周囲で起きている状況に対する認識、何か起こったときに周囲からの援助が期待できる環境にあるかといったことを見ていきます。

また、バーンアウトという考え方があります。燃え尽き症候群などと呼ばれ仕事への意欲にあふれていた人があるときから突然燃え尽きたようにヤル気を失い、やがては離職につながることもある現象です。これには多くの研究がなされていますが、C-Medicalでは本人が置かれた環境の中で何を思い、どう行動しようとしているのかを素早く察知して、離職につながる気持ちの変化を見逃さないための測定をしています。ここに表示されるコメントを参考に大切な人材を失わずにすむように今後の指導や研修、面接の際の資料として下さい。

現在のヤル気の度合い



全体的に気持ちよくやる気を持って職務に臨んでいる。精神的にも安定し、行脚全般に落ち着きを感じられる。とはいうもののストレスが全くないわけではないため、本人が我慢している部分を取り除き、働きやすい職場環境を目指して前向きに取り組んでほしい。

この人の場合、もっとも気になる点は気持ちを押し込め込んでしまう傾向である。性格的に言えない人もいるが、環境による影響も大きい。今のところ相手や場面によって手帳に感情表現できないという様子で、自分に自信を持たせると同時に人間関係にも気を配りたい。

医療や介護に対する期待が大きくなっている現在、職員・スタッフが抱えるストレスは多大なものになっています。普通の出来事に普通に対応するだけでは満足してもらえず、たとえ些細なことでも特別親切な、あるいは特別ていねいな対応が求められることが多いようです。関係機関を見る周囲からの目が厳しくなっているといえるでしょう。

多少のことで動揺するほどの気の弱さは見られないが、何が起きても大丈夫というほどでもない。特に一人でトラブル対応をするような場面には不安を感じる。慣れないことをさせる際は先輩と紐む、マニュアルを推える、知識や技術力を養うなどの工夫が必要である。



ストレスには職務そのものに関するもの、組織における役割に関するもの、職歴に関するもの、人間関係に関するもの、組織構造や組織風土からくるもの、組織生活以外の場から生じるものなど、さまざまな種類があります。また、同じようなストレスに接しても、それに対する反応はひとにより異なり、個人差が大きいことがわかっています。

C-Medicalでは、何か思いがけないことが起きた時、簡単にへこたれず、精神的に落ち込まないで耐える強さをもっているかどうかを性格面から測定し、数量化して帳票に表しています。この指数は危機的状況にどの程度たえうるかを日常の行動パターンから予測しているものであり、実際にそういった場面での行動を観察して明記したものではありません。

したがって、耐えられるであろう強い資質があることを示していますが、絶対確実な強さとは多少異なります。

が、職務遂行場面における注意喚起に生かせるでしょう。慣れた職務であるか、移動したばかりか、あるいは人間関係に恵まれているかなど、当人を取り巻く環境により反応は異なりますが、一つの目安としてご活用下さい。

職場での社会性をあらわす項目です。この社会性は固定的なものばかりでなく、組織や自分の置かれた環境によって変化するものだから、努力次第で強みを伸ばし、弱い点を補強できるという特徴を持っています。

職場場面でバランスの取れた社会行動をとるための指針として下さい。

全体的に指数が高ければ社会性を持ち備えているといえますが、高すぎる場合には過剰行動となってあらわれ、問題が生じることもあります。また社会的満足が低いとき(モラトリアム傾向が高いとき)には、そのほかの項目とのバランスや環境などによる影響を考える必要があります。

社会性から見た特徴

自主性が低い…
先輩や専門家の意見を優先し、なるべく自立たないようにするなど消極的に見える。どうしても指示を待つことが多いが、状況や役割の理解を促し、自分で考えるよう指導したい。

従順性が高い…
常識的行動や業務命令に従順であり、目上の人や専門家の意見に同調しやすい傾向がある。指示を待ってなかなか動かないところもあって、状況を見て自分で判断する力を養いたい。

意欲・欲求から見た特徴

自律願望が低い…
何事も相手に頼ってしまうほうで、主体的に行動することは望まない。何か起こると誰かに頼らうとするが、職務の上では自分で判断解決することも必要である。自覚を促したい。

物質的欲望が低い…
モノやお金に対する熱着が低く、未練を持たずあっさりしている。資料や器材も雑に扱い、紛失してしまうことも考えられる。賃金は働くことへの士気高揚の材料とはなりにくい。

□積極性(仕事や人間関係に対する自発的行動力と活発度を現します)

強 : 自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。

弱 : 指示されたことは処理するが、つねに遠慮がちで消極的。

□協調性(話し合いや共同作業を円滑に進行するための努力度を現します)

強 : 仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。

弱 : 意見が衝突して、対人関係で問題を起こす可能性もある。

□責任感(自分の分担として引き受けた任務に対する認識度を現します)

強 : 自分の発言や引き受けたことに対し、責任を持つようとする。

弱 : 何でも気楽に引き受けが、途中で投げ出すこともある。

□自己肯定(自分を把握しているか、自信ある行動化の自覚度を現します)

強 : 自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。

弱 : 周りの状況によって、自分の意見や態度を変えてしまう。

□指導性(職場での指示方法、仕事のやり方などに対する理解度を現します)

強 : 皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。

弱 : 自分の考えなどを主張するより、相手の意見に合わせる。

□共感性(さまざまな環境に対しての適応度、社交性の発揮度合いを現します)

強 : 環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。

弱 : 仲間と協同で何かをするより、自分でできることを好む。

□感情安定性(物事の処理や時間配分に対処する場合の精神状態を現します)

強 : 多少の事で動揺したりせず、気持ちにむらがなく安定している。

弱 : 多少の事でも理性を忘れて、気持ちの変化を行動に表す。

□従順性(業務命令や常識的行動に対しての素直さ、順応度を現します)

強 : 反抗的なところは少なく、人の意見や指導に素直である。

弱 : 強く命令されたりすると、その相手に退位して反感をもつ。

□自主性(自分のなすべきことを指示されずに実行する力、判断の度量を現します)

強 : 自分で決断をすることができ、自発的に物事を実行する。

弱 : 指示を待って動く方だが、大任であるとおろおろする。

□社会的満足(現実や環境に対する自己の精神的位置、社会的満足度を現します)

強 : 今の生き方の方向性について、自信をもち安定している。

弱 : 今の考えや生き方について確信がつかめず悩んでいる。

モラトリアム傾向が高い。

意欲・欲求

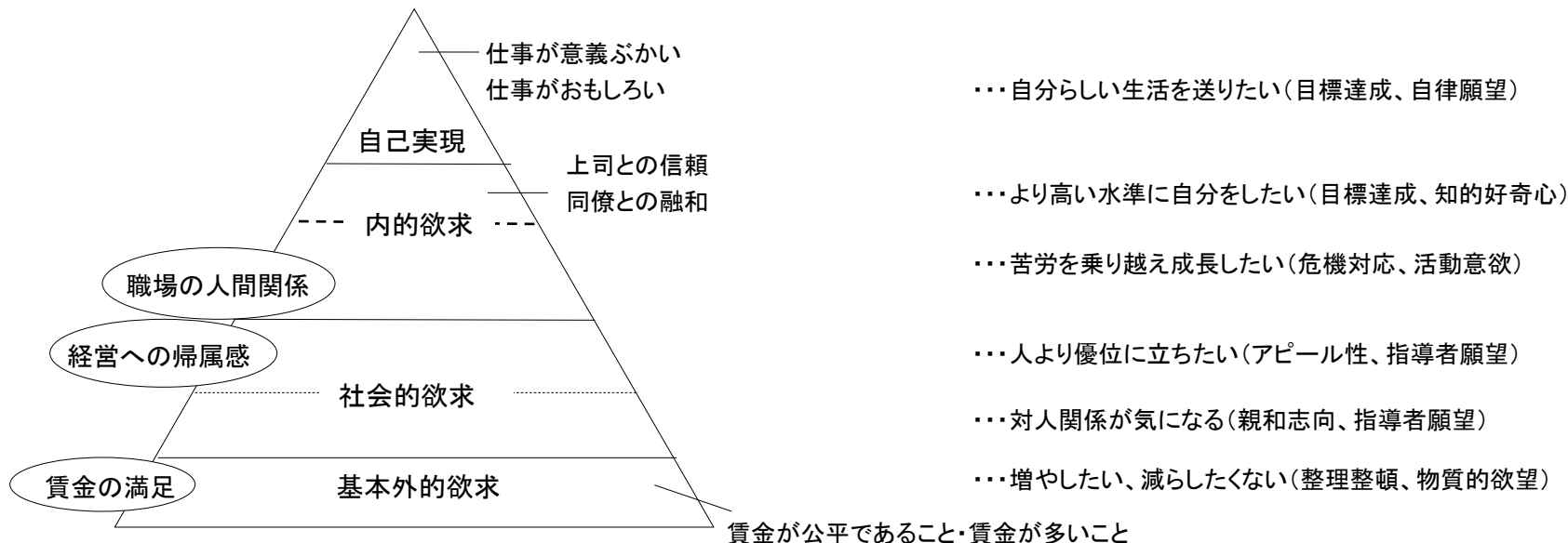
性格的側面とは別に、意欲的側面は性格診断にとって欠くことのできないもう一つの重要な柱です。

職場の士気高揚、課題達成に向けての原動力や生産性の面ばかりではなく、自己実現に向けてのエネルギーに相当する欲求の側面を測定しています。

社会性から見た特徴	意欲・欲求から見た特徴
自主性が低い… 先輩や専門家の意見を優先し、なるべく自立したくないようにするなど消極的に見える。どうしても指示を待つことが多いが、状況や役割の理解を促し、自分で考えるよう指導したい。	自律願望が低い… 何事も相手に頼ってしまうほうで、主体的に行動することは望まない。何か起こると誰かに頼らうとするが、職務の上では自分で判断解決することも必要である。自覚を促したい。
従順性が高い… 常識的行動や業務命令に従順であり、目上の人や専門家の意見に同調しやすい傾向がある。指示を待つてなかなか動かないところもあり、状況を見て自分で判断する力を養いたい。	物質的欲望が低い… モノやお金に対する執着が低く、未練を持たずあっさりしている。資料や器材も粗に扱われ、紛失してしまうことも考えられる。賃金に関することへの士気高揚の材料とはなりにくい。

ここでは、マズローの欲求階層説を応用して、欲求を6段階10項目で分類し、受検者の欲求段階がどこにあり、「ヤル気を出すのはどのようなときか」など、欲求水準を明確にすることによって、個人の成長動機やフラストレーション耐性(欲求不満の耐性)を把握することができます。

組織や職場で必要とされる欲求基準と個人水準とを比較することによって、課題達成のために必要とされる「目標の統合化」をねらいとしています。



□達成欲求(AC)Need for Achievement(高い目標に向けて頑張って努力したい)

困難であっても夢を持ち続け、その目標に向けて自分の能力と努力をもって全力を傾けチャレンジし、目標を達成したい、成し遂げたあとの喜びに満足を得ようとする気持ちです。現状にふみとどまり、保身を図ろうとする気持ちとは反対の欲求です。これを強く望む人は競争的な場면을好み、友人の選び方にも実力のあるなしが関わるとされます。困難な目標といっても、自分の能力が創意工夫と努力の結果として発揮されるような場面のことで、ギャンブルに走ったり投げやりな態度をとったりはしません。

強：困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。

弱：苦勞をして目標を達成するよりも、安定した環境が一番。

□自律欲求(AU)Need for Autonomy(他人に頼らず独立したい)

主体的に生きていき、他人に依存したり頼りきった生活をしたくないと思う気持ちです。自分らしい生き方を求めていく傾向で、精神的に独立し、成長したことをあらわしています。ただ、独立自尊をいうあまり、既成の価値観や通念に反発する行動も発生しがちですが、未熟でひとりだちできない精神的子供よりは好ましいでしょう。

強：他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。

弱：自分らしい生き方を追求するより、人の力を頼りにする。

□求知欲求・好奇心・変化欲求(CH)Curiosity&Need for Change(知的好奇心が強く、新奇なことに進んで挑戦)

現状に飽き足らず、自分の周囲の環境を変えてみたくなる、新しいことに関心があり、次から次へと珍しいことを追い求めていくという人間の基本的な欲求のひとつです。珍しがりやで、新しい環境に関する適応力もあり、組織進化には欠かすことのできない要素でもあります。保守的か革新的かという次元ではなく、人間が根本的に持っている変革の願いといえます。わたしたち人間は、視覚、聴覚、触覚といった感覚を全て遮断されると幻覚を生じます。また、「何らかの報酬がなくても、パズルに熱中したりする知的好奇心もある」ということが、多くの心理実験で報告されています。こうした外界に対する働きかけのエネルギーの強弱を測定する尺度です。この欲求は、当人の置かれた環境などで変化していきます。

強：知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。

弱：周りの環境の変化は好まず、安定した状況の中にいたい。

□危機対応・耐性・忍耐力(PA) Tolerance & Patience (危機対応力がある。全面的な自我崩壊にならない。逆境に耐え自分を守ることができる)

逆境に耐え、苦しいときにも我慢よくやり抜く力を測定します。人は困難になるとほかのものに目移りしたり、放棄したり、何らかの原因を探してきて、設定目標を捨て去ることが多いのですが、危機耐性とは一度決めた目標に向けて、あくまでがんばろうとする気持ちです。

ギリギリのところでの忍耐力がどれほどかとまではいえないまでも、平静の行動から特徴を探り出せるように仕掛けを工夫しています。

強 : 逆境に耐え、苦しいときも我慢よくやり抜こうとする。

弱 : 危機に遭遇したりすることは、はじめから避けていきたい。

□活動意欲・勤労意欲(仕事を通して自己を実現させたい、仕事を通して生きがいを見つけていきたい)

この勤労意欲とは、職務に向けての前向きな姿勢を測るバッテリーの平均値です。「あなたは勤労意欲がありますか」などといった単純な問いではなく、各人の行動面にアンカーを下し、それぞれの仕事に対して取り組む姿勢などを巧妙に問うものです。

強 : 仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。

弱 : とりあえずの生活手段として考えて、勤務する可能性もある。

□アピール性・顕示欲求(EX) Need for Exhibition (実力を認めてほしい、実力を発揮したい)

実力を皆に認めてもらいたい、という若輩者の強がりに聞こえる事が多いですが、真に力のある人にはよく見られる心情で、与えられた環境内で実力を発揮したいと思う気持ちでもあります。未熟で勝気な目立とう精神によるものか、内に秘めた実力のいわしめることかかの判定は難しいものですが、組織にとって不可欠な実力の主張です。しかし、人間関係によっては本人を浮き上がらせてしまうこともあり、その組み合わせと士気のあり方によって変わります。

強 : 自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。

弱 : 輪の中心となるより、あまり目立たず静かにしていきたい。

□指導者願望・支配欲求(CT) Need for Control (仲間の世話をし、よい方向へと指導したい、上下関係が気になる)

自分と他人の利益のためとして、他人を指導して望ましい方向にもっていこうとする姿勢で、リーダーシップに求められる内容を含みます。ただ、とかく他者を管理下に敷き、道具的に使おうとする態度の人も時々見られます。権威主義的な人で支配欲求が高いと専横的になり、職場での民主的なスタッフ業務はうまくいきません。支配欲求は管理者として必要な要因ではありますが、人によっては逆に障害となる項目である場合もあります。アメリカでは社会的に成功する条件として、かつては達成欲求の高さに注目していましたが、近年では他者を用いるマキャベリスト指数(立身出世など、自らの目的獲得のためには手段を選ばない人をマキャベリストといい、それを指数として置き換えたもの)をいう人が増えてきています。

強 : 人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。

弱 : 人の上に立ち、自分の管理下におくような事には消極的。

□親和志向(AF)Need for Affinity(仲間とうまくやっていきたい、また援助したい)

周囲に溶け込み、人々と仲良くしたい、みんなと協力してやっていきたい、人と競争的な関係になるのを避けて、穏やかな状況下でいようとする気持ちを測定しています。組織内では、この主張もさることながら、他と共同して大きな仕事をやっていくことがおおく、メンバーとの和の形成は重要なことです。また、他者に対する寛大な気持ち、許容心もこの中に入ります。友人の選び方は実力のあるなしではなく、気が合うからとか、楽しいからといったことが多ようです。十、二十代には多少の上昇志向が見られるものですが、最近では気の合う友人と「傷」のなめ合いをしているケースもあるようです。仕事や勉強の話より、共にいることで意義を見出そうとしているものです。

- 強 : 仲間と競い合っていくより、穏やかな環境の中にいたい。
- 弱 : 世の中は実力と努力が大切で、友は能力のある人を選ぶ。

□整理整頓(OD)Need for Order(キッチンと物事を整理、処理したい)

整然とした状態を好み、急激な環境変化を歓迎しない、物事をキッチンと丹念に片付けておきたいと思う気持ちをさします。自分にも周囲にも、いつまでも現在のままでいてほしいと願う一種保守的な態度の持ち主といえ、秩序の維持を求めています。そのため杓子定規になったり、角張った雰囲気になったりすることは避けられませんが、雑然としているより生産性は上がるという考えもあります。自由な発想や独創性などが大切とされる職場よりは、事務処理的な職務の方が向いています。

- 強 : 自己範囲内の環境や物事は、キッチンと整理しておきたい。
- 弱 : 多様な価値観や人間関係、状態を受入れることができる。

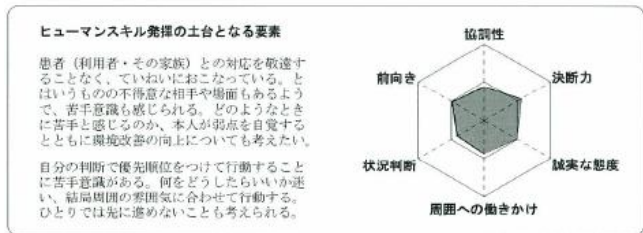
□物質的欲望(モノやカネを貯めたい、資産などに強い関心)

あらゆる物事に関して、自らが獲得したと思う気持ちを測定します。品物を買ったりお金をためるなど、物質的な所有欲と執着心の強弱、仕事の報酬による賃金と実質的利益に対するあこがれ度などに着目したとき、働くことへの意欲的動機付けと士気高揚を促進させるための判断材料のひとつとすることができます。

- 強 : モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。
- 弱 : モノやお金、資産などに未練を持たずあっさりしている。

ヒューマンスキル発揮の土台となる要素

医療や介護の現場は対人業務が多く、当然ながらケガや病気がよくなるのが第一の目的ではありますが、今はよくなって当たり前、それ以上に対人関係を意識した対応ができるかどうかに関心が集まり、その対応が施設の評価を決めるといっても過言ではないようです。誠実で礼儀正しく、臨機応変でありながら一貫性のある対応が求められ、専門スキルとは別にコミュニケーション能力も重要といえます。これらコミュニケーション力をヒューマンスキルとあらわし、患者・利用者(その家族)満足に貢献できる要素を性格面から測定します。ここではヒューマンスキルを発揮するための土台となる要素を6項目で表現しています。



□ 協調性

業務を遂行する相手である患者・利用者(その家族)に対してだけでなく、スタッフ同士うまく仕事をするためには協調性が求められます。自分の内にこもらず、相手の気持ちを理解し、一緒に行動しようとする意欲が評価されます。

□ 決断力

仕事をするうえでは、いついかなるときも上司や先輩がリードしてくれるとは限りません。特にサービス業を意識したとき、自分のできる範囲で決断し、スピーディに行動を起こすことは大切なことです。今自分はどうすべきなのか、うろたえず、自信を持って行動に移すことが求められます。

□ 誠実な態度

誠意をもって対応するかどうかで、相手に与える印象は大きく左右されます。場面によって臨機応変に動くことはありますが、根本には筋の通った考え方や姿勢が必要です。臨機応変ということとその都度対応が異なるというのは別のものです。身勝手な考え方や責任感のない態度になっていないかを測定します。

□ 周囲への働きかけ

行動する際、うまく相手に働きかけて物事をスムーズに進ませることができる人がいます。ここでは依頼心が強くて周囲に頼ってしまうという意味ではなく、目的に向かって周囲をリードする影響力を持っているかということを見ています。リーダーシップの有無と言い換えてもかまいません。個人的な気持ちを押し付けるのではなく、主導権を握って周囲を引っ張っていくことができるかという観点から測定しています。

□ 状況判断

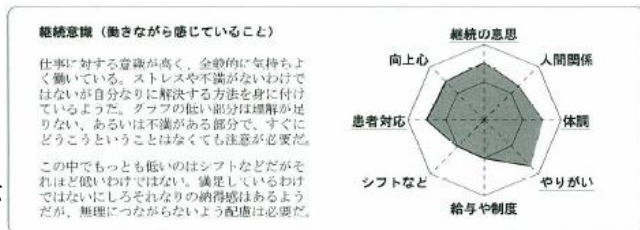
自分の置かれている状況をいかに落ち着いて判断できるか、その読み取り能力を測定します。雰囲気や周囲の感情に流されることなく、自分に自信を持って進もうとすることで、相手からの信頼を得ることができます。精神面での安定性も重要な鍵となります。

□ 前向き

何事においても、本人がやる気を持っているかどうかが発揮する際のポイントとなります。動機はともあれ、フットワークが軽く、目標に向かって気持ちよく働く意欲があることを測ります。この前向きな意欲は、どんな仕事をする上でも大切な要素です。

継続意識（働きながら感じていること）

一般的に医療や介護に関する職場は専門性が高く、志高く職に就く人が多いといえます。そのため、勤務してから「思っていたイメージと違う」といった一般企業によくある理由でやめる人は少ないようです。ところが、こうした現場は緊急事態や予想外の出来事の連続であり、体力が持たない、忙しさに待遇が釣り合わないという意見が多数あります。よって、日々の出来事の積み重ねが個人のヤル気を蝕むことが考えられます。



□継続の意思

ここでは「やめたいと思ったことはないか」「今後もここで働きたいか」などの内容を質問しています。ダイレクトに聞くことにより、今後の継続勤務の可能性を確認します。

□人間関係

働きやすい職場であるかどうかを職場内の人間関係や上司との関係に絞って測定します。職務遂行上のやりやすさだけでなく、個人的な関係も居心地がいいものかどうかを探ります。

□体調

仕事をする上でのプレッシャーやストレス、あるいは体調面について質問しています。忙しい職場が多い中、体調面でトラブルを抱えていないかなどを確認します。

□やりがい

自分の受け持つ職務について、やりがいや満足感を感じているか、楽しいと感じているかを聞いています。やりがいを感じているときほど、楽しく、一日の仕事もあっという間に感じます。

□給与や制度

勤務体制や評価制度、役割配分など、勤務している組織が定めた制度に納得感があるかを聞いています。

□シフトなど

休暇やシフトの決め方に不満や無理がないかを確認します。これらの問題は人員不足とも関係があるため、その観点からも質問をしています。

□患者対応

対人業務の中心となる患者・利用者（その家族）との対応にストレスを感じていないかを測定しています。専門スキル発揮の場であるとともに、常に相手がある職場であるため、一日の大半を患者・利用者（その家族）との対応に追われるといっても過言ではないでしょう。

□向上心

専門職者が多い医療や介護の現場において、スキルアップは必要不可欠であるとともに、本人にとっても関心事項ではあるはずですが。実際、医療技術の発達は日進月歩といえます。スキルアップに対する関心の高さ、教育や研修の機会に恵まれているかなどを測定します。

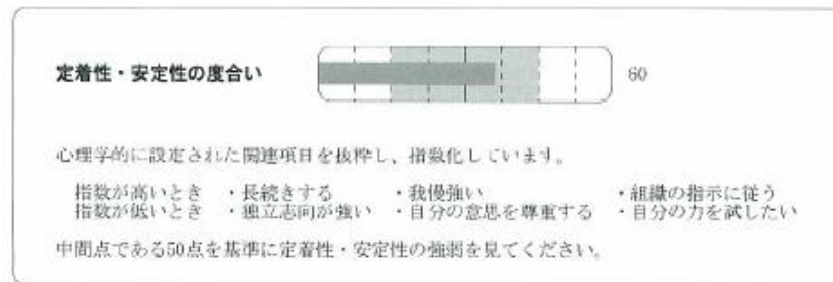
【定着性・安定性】

心理学的に設定された関連項目を抜粋して指数化し、100点換算して表示しています。

一般的には中心値の50点より大きい値であれば定着性に問題がないと考えられますが、組織の中には個人プレイが求められる職務もあります。

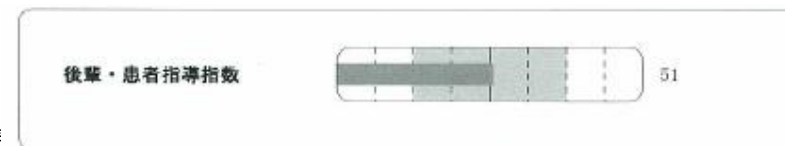
得点が低いからといって一概に組織にとってよくないというわけではありません。

得点が低く表示された場合は、個人で動くことを好み、大きい値であれば組織に定着しやすいと考えるとよいでしょう。



【後輩・患者指導指数】

患者・利用者(その家族)に現状を正しく伝えること、治療や回復に必要な知識や技術を指導することは必須です。たとえ新人であっても2,3年目からは後輩指導する立場になります。そのため、自分の技術を磨けばそれでいいということにはならず、自分が身に付けたものを他者に伝えていくことが必要です。



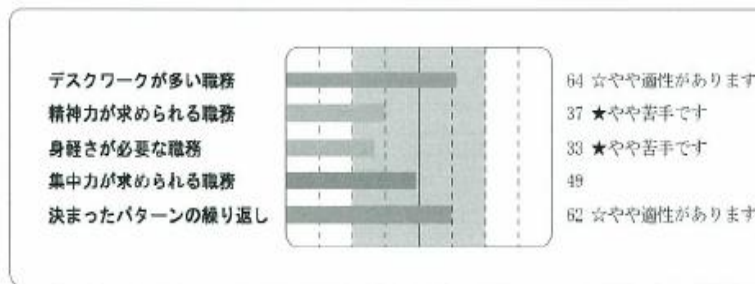
人に教えるということは自分がわかっているだけではできないもので、専門用語をわかりやすい言葉に直し、話を聞いている相手の感情に配慮することも求められるため、苦手意識を強く感じている人も少なくありません。

これらの点について、性格の面からそもそも得意不得意について割り出したのがこの指数です。

こうした人に教える場面は苦手だからといって避けられるものではありません。どのような意識を持っているのかを本人と上司の双方が了解し、人間関係の組み合わせやどうフォローしていったらいいかなどの指針として下さい。

適性職務タイプ

あらかじめ設定した職務・仕事のタイプにおいて、その人がどのくらい能力を発揮できるか、その可能性を予測しています。一面的な角度や総得点で人間を判断するのではなく、優れているところがあれば、それを積極的に見つけ出そうとする考えです。それぞれにその人物がつけた際の可能性を100点満点での得点として表示しています。得点をパーセンテージと読み替えてイメージしてみてください。



□デスクワークが多い職務

机の上で行うような事務的な職務について、慎重で確実な処理に対する特性を持ち備えているかを計測し、そういった職務にどれほど向いているかをあらわしています。

□精神力が求められる職務

他人の力をあてにせず、自分自身の努力で難局を乗り切るだけの精神力がどれほどであるのか、例えば営業職や海外への出張や赴任等数々の壁にぶつかりながらも逃げ出さずに持続できるかどうか、そういった職務に向いているかどうかをあらわしています。

□身軽さが必要な職務

行動力・活動性を必要とする職務に向いているかをあらわしています。けっして体力的な問題をいっているわけではなく、身体を動かすことを億劫がらずに何事にも前向きに立ち向かえるだけの適性を持ち合わせているかを表現しています。

□集中力が求められる職務

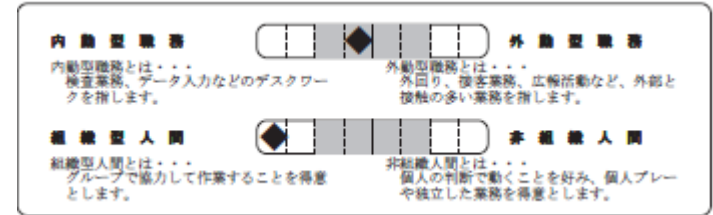
文字通り、集中力の必要な職務に向くかどうかをあらわしています。上記同様、集中力の有無を物理的に計量したものではありませんが、その前提となる持続性や責任感、思索性等の因子から統計学的に整合性を出しています。基本的に技術職や事務職に必要な要素ではありますが、そのほかの職務に対しても多少にかかわらず必要条件になります。

□決まったパターンの繰り返し

ルーティン作業的な職務にその人物がどれほど向くのかをあらわしています。基本的には<デスクワークが多い職務>と重なる部分もありますが、気分性の高さや持続性の欠如、従順性の低さなどがその生涯要因と考えられます。数字を扱う職務等に必要な要素でもあります。

【当人の傾向】

当人の傾向として、事務などの内勤型職務なのか、営業などの外勤型職務なのか、または、組織(チーム)型人間なのか、非組織(チーム)型人間なのか、どちらの方向性が強いかをあらわしています。



■ 会社概要

- 会社名:株式会社ジィ・ディー・エル
- 代表取締役:田辺顕
- 会社設立:平成5年6月
- 資本金:1,000万円
- 所在地:〒270-2241 千葉県松戸市松戸新田17-72
- TEL:047-368-7769
- FAX:047-368-7782
- 所属組織:松戸商工会議所・経営行動科学学会 法人会員

■ 業務内容

人材の採用や活用といったお客様の個別の課題にあわせて、各種アセスメントツールを活用したサービスを提供しています。サービスの導入～実施後までトータルしてサポートを行っており、安心してご利用いただくことができます。

- リーダーシップ(コンピテンシー)
- 人材アセスメント(採用適性検査)
- 多面評価(360°アセスメント)

株式会社 **ジィ・ディー・エル**

お問い合わせ専用ダイヤル: **0120-417-420**

お問い合わせメールアドレス: **cubic@gdl-j.co.jp**