



# 環境適合測定 解説書

## 「環境適合測定」とは

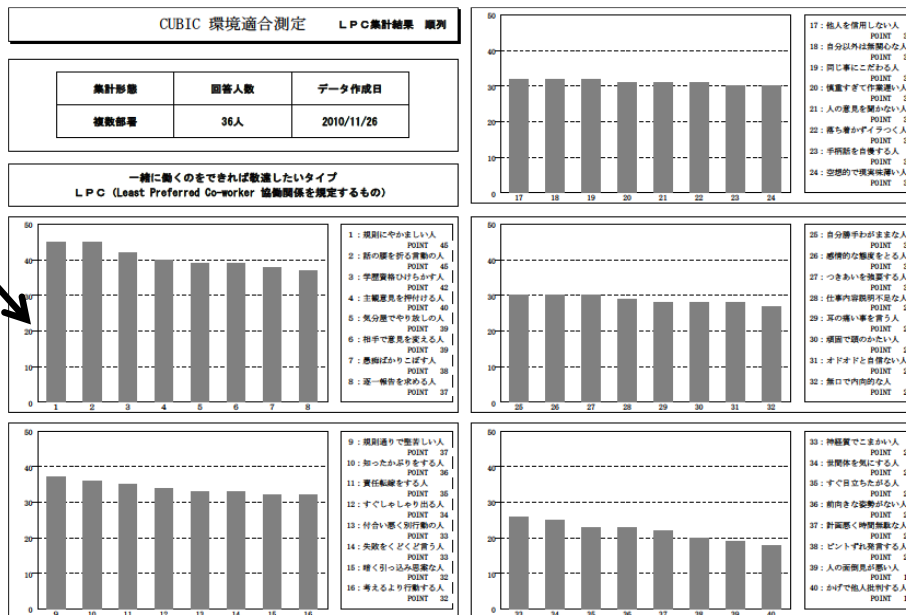
- リーダーの指示的行動を規定するものとしてLPC(Least Preferred Co-Worker: 職場で一緒に働きたくない)が重要です。  
CUBICでは日本の会社組織に適応するようにこれを応用し、このLPCの得点で受容度・拒絶度がわかります。  
現状を把握できると共に配置転換、メンバー編成、教育研修等の資料として活用することができます。
  
- 人間関係を含めた環境との折り合いにエネルギーが消耗してしまうと、職務満足・仕事への意欲・目標遂行意識が低くなってしまいます。  
これを改善することで、周囲の対人関係にエネルギーを費やすことはなく、目標の実現にエネルギーが向かうことができます。
  
- 調査項目は、好ましい人間関係のありかた、能力の優劣、関係の作り方等を中心に設問が構成されています。

## 順列表示 (LPC集計結果 順列)

LPC集計結果の順列表示では、40項目に対する単純集計結果(「できれば一緒に仕事をしたくない」タイプの順位)を見ることができます。これは部署責任者をはじめ、課員の職場内ではいけない行動などが順次表示されているのと同じことです。所属部署、役職の切り口で見ることができます。

### ポイント1

ここが拒絶度指数の最も高いタイプです。その職場内で好ましくない行動を示しています。この職場内にそういった人物が実在している可能性が高い。



### ポイント2

全体を見渡し、どの辺りで指数が0ポイントになるかを見ます。拒絶度指数の低い職場では、右上段ぐらいから30ポイント以下になって0に向かっていきます。このように最後まで高いポイントで残っている場合、仕事への意欲や目標遂行意識よりも人間関係を含めた環境との折り合いにエネルギーを消耗している可能性があります。

## 傾向分析（LPC傾向分析結果）

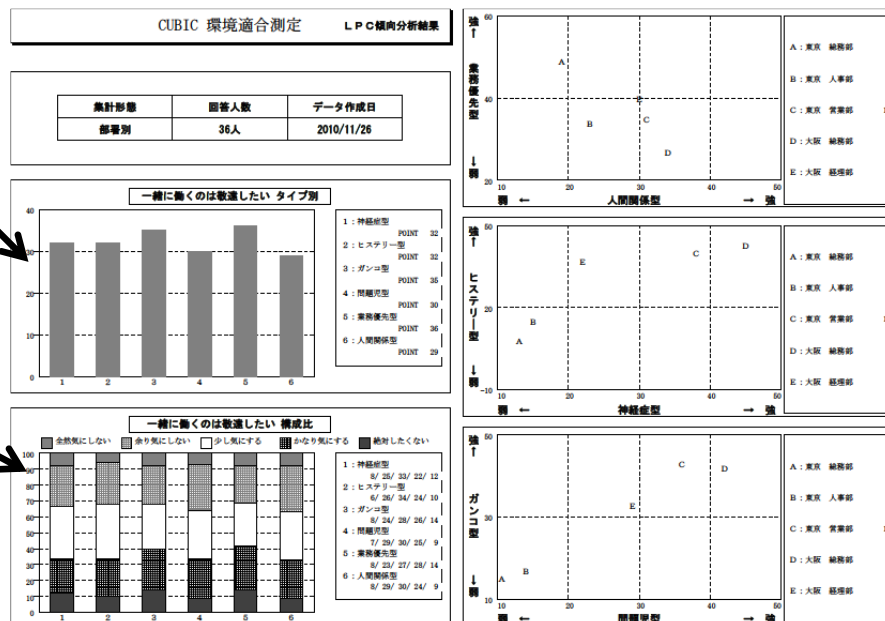
所属部署、役職、世代、勤続年数といったそれぞれの切り口で、見ることができ、配置転換やメンバー編成、教育研修等の資料として活用することができます。

順列表示にある40項目を6つのタイプに分類し、それぞれに対する拒絶度を示しています。

タイプ別の拒絶度・敬遠度を表示しています。

これによって職場内で批判が厳しいのはどういったタイプかが見えてきます。これをもとに研修等の中でそういった行動に対する注意を促すことができます。

このように対人関係によるモチベーションの低下を防ぐための手段に使うことができます。



上記の他

### ●世代を切り口にした場合

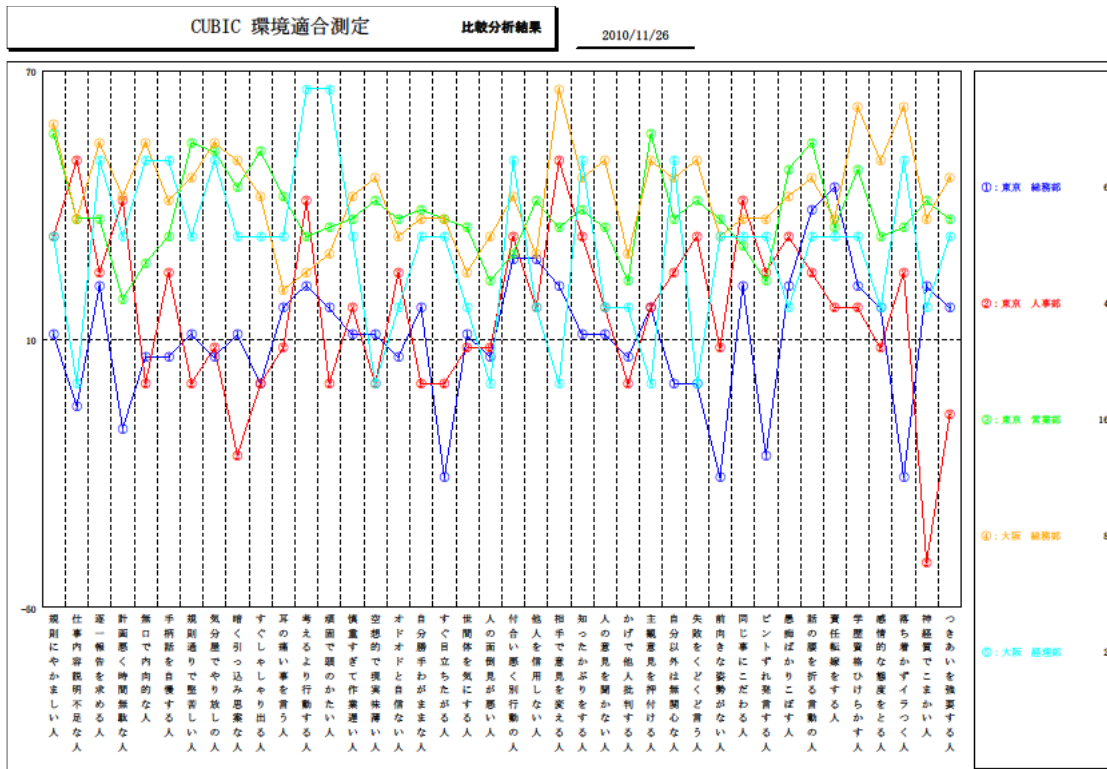
社員の協働者への世代別の拒絶度を比較します。この指数化されたポイントが高いということは、そうした人間を敬遠した気持ちが強く、つまりその方面への耐性が低く、もろい状態であることがわかります。

### ●役職を切り口にした場合

世代が「時間的」距離、所属部署が「物理的」距離を示すのに対し、社内における地位・役職は、入社後の年数に加えて、さらに社会的、人間的な要素が関係します。その複雑な構成による違いを比較してみます。

# 比較分析

ここではポイントを所属部署、役職、勤続年数といったそれぞれの切り口から細かく比較できる折れ線グラフで表示します。  
そのグループにおけるメンバー間の拒絶度、エネルギーの方向性が見えてきます。



## ■ 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

人材の採用から活用まで、幾つかの基本メニューをもとに、お客様の個別の課題に対して、各種コンサルティングや診断、研修等のサービスを提供しております。

主なサービス内容は次のようなものです。

- 職務分析(人事評価や能力開発の基準となる職務記述書を整備します)
- 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: **info@gdl-j.co.jp**