ProfileXT® ガイドブック

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

目次

P2 …… はじめに

P3 …… あなたの成長を加速させる
「セルフアウェアネス」

P4-5 …… 人材アセスメント・ProfileXT®とは？

P6 …… 自分を知ろう Part1（思考スタイル）

P7 …… セルフアウェアネスがもたらす3つのインパクト

P8-21 … 自分を知ろう Part2（行動特性）

P22-28 … 自分を知ろう Part 3（仕事への興味）

はじめに

組織にとっても、個人にとっても、あなたの特性が最大限に引き出される方法を知ることは、大きなメリットではないでしょうか？

あなた自身の有する特性を理解し、自己認識を深めていただくためのガイドブックです。セルフアウェアネス（自己認識力）を深めることは、強みを生かした仕事での価値発揮やストレスマネジメント、キャリア開発に役立ちます。

あなた自身の特性や強みを知り、自分らしく働くためのヒントにしてください。自分自身の理解を深めるために、また、より良いパフォーマンスを発揮するために、このガイドブックを活用してください。

この機会をこれからのワクワクするような働き方を実現するための出発点としてください。

あなたの成長を加速させる「セルフアウェアネス」

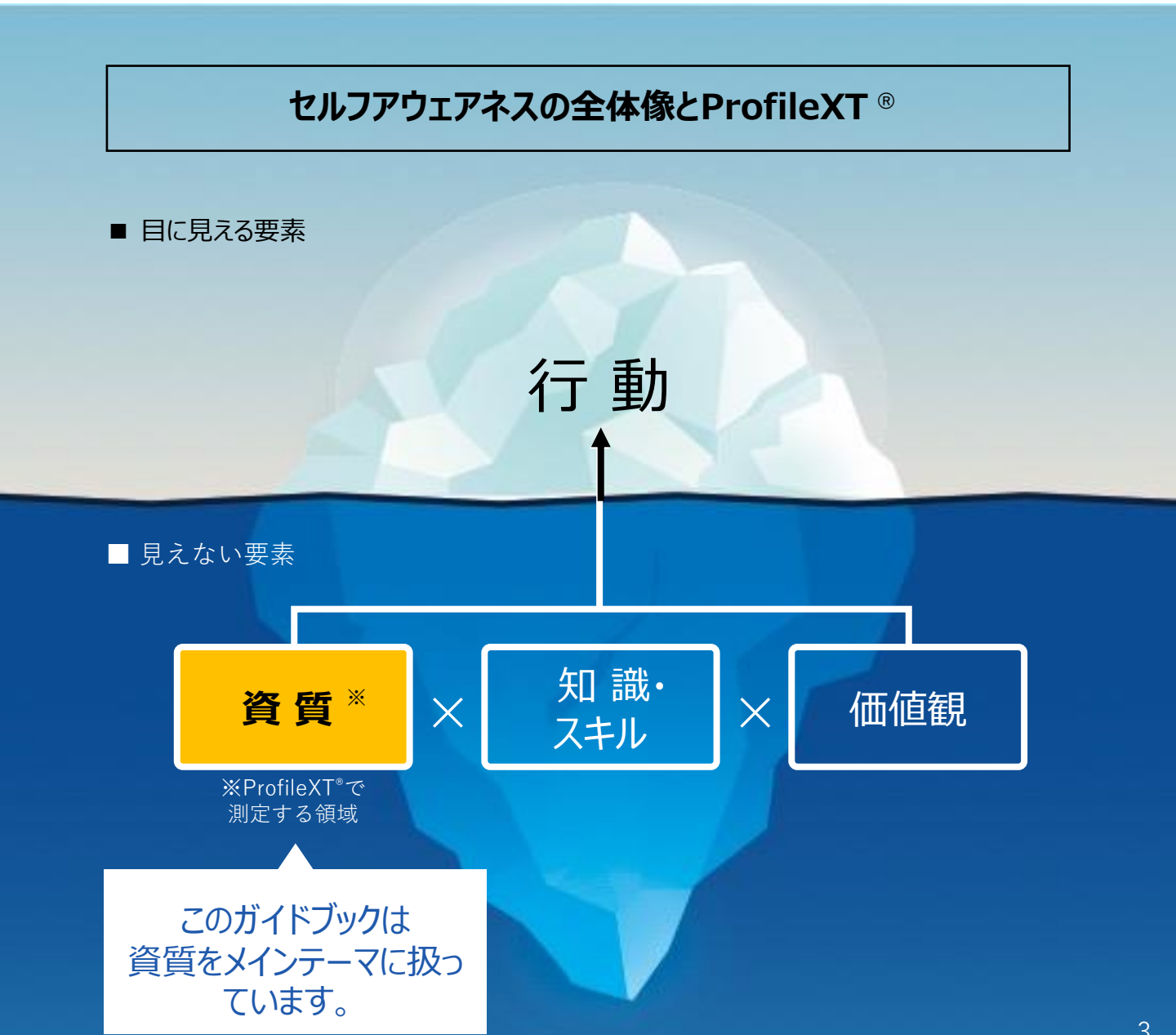
セルフアウェアネス（自己認識力）とは、
自己に意識を傾け、自分自身について深く理解することです。

自己認識はビジネスパーソンの成功に大きく寄与します。このガイドブックでは、自分自身の理解を通じ、あなたのパフォーマンス向上に役立てていきます。

自己認識の対象要素として、「行動」、「資質」、「知識・スキル」、「価値観」などが挙げられます。

ProfileXT®（PXT）は、**自己認識が大変難しい「資質」についての理解を促すための人材アセスメント**です。

セルフアウェアネスの全体像とProfileXT®



人材アセスメント・ProfileXT®とは？

ProfileXT®は、人間の特性をさまざまな角度から網羅的に測定するアセスメントです。能力ではなく、その人らしさを測定しているため、自分自身への理解を深め、強みを知り、働きがいを見つけるための材料として生かすことができます。

ProfileXT®の正しい理解

1から10のスコアに優劣はない

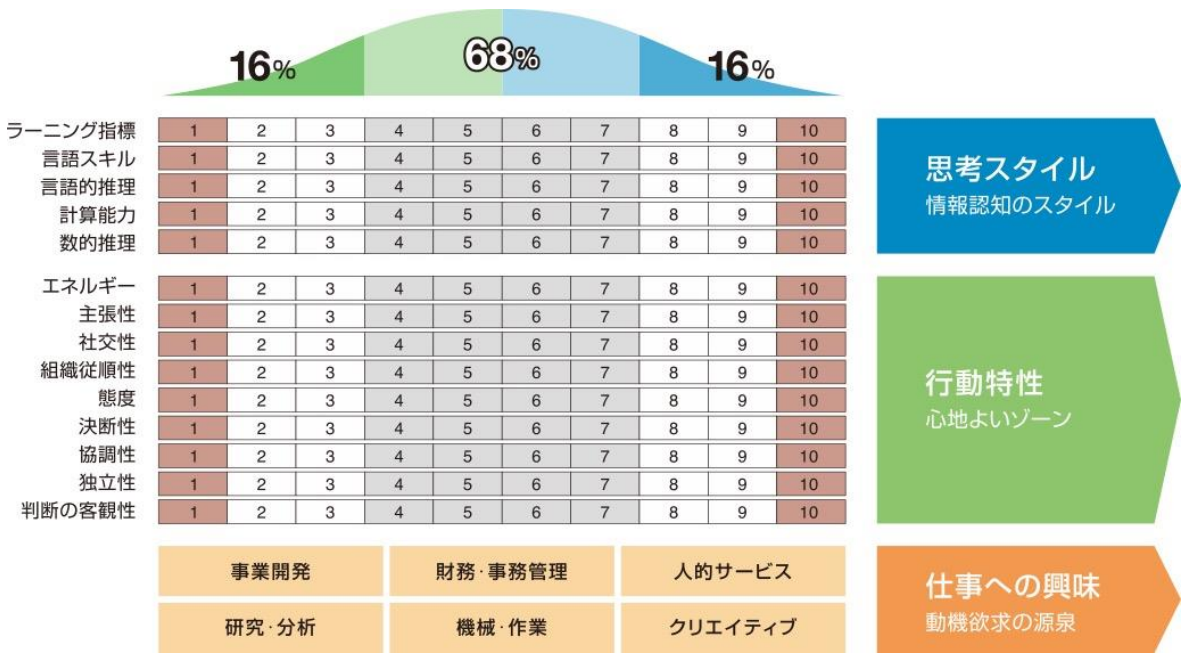
それぞれのスコアに優劣はないため、評価やテストとして
利用されるものではありません。

スキル、行動ではなく、本来の特性を測定している

スキルや発揮能力、経験値などを直接測定しているものではありません。
自分が本来持ち合わせていて変化しにくい領域を測定しています。

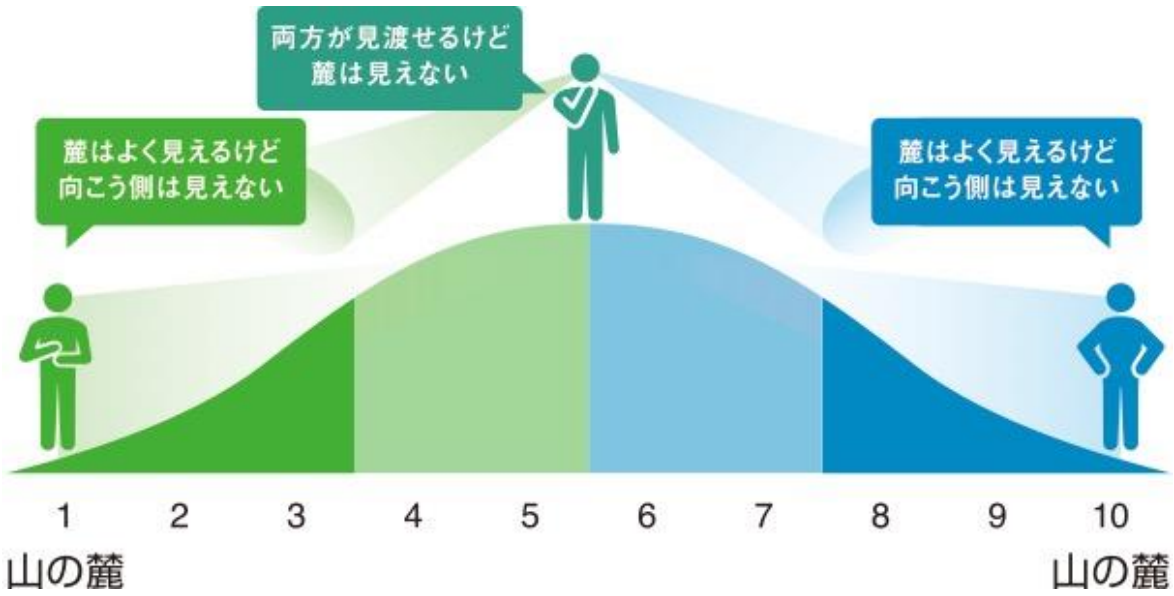
自分の強みに気づくための材料

本来の自分を理解することで、隠された強みに気づき、
行動変容を導くための自己成長の材料です。



すべてのスコアに優劣はない

ProfileXT®から出力される1-10のスコアに「良い・悪い」はありません。
すべてのスコアに強みがあり、チャレンジ項目があります。



PXTスコアを山の頂上や麓（ふもと）に例えると・・・

山の頂上（ProfileXT・スコア：４～７）

- 山の麓両方が見渡せる環境に心地よさを感じる
- 状況によって、臨機応変に行動できる

山の麓（ProfileXTスコア：1～3・8～10）

- 山の麓の環境に心地よさを感じる
- 該当する測定項目の傾向性が強く出る
- 山の反対側の環境に身を置くことはストレスになり得る
- 山の反対側にいる人のことを理解しにくい

自分を知ろう Part1
思考スタイル

思考スタイルは、「言語スキル」、「言語的推理」、「計算能力」、「数的推理」と、これら4つのスコアの総合点を示すラーニング指標で構成されています。

ラーニング指標

ラーニング指標が**1寄りの人**は、じっくりと時間をかけて情報を吸収し、抽象性を含まない思考スタイルです。**10寄りの人**は、素早いペースで情報を吸収し、高度な言語や数字情報を多用するスタイルです。

言語スキル…語彙に関する理解度

平易な語彙で情報を収集する傾向	難解な語彙を通じて、情報を収集する傾向

言語的推理…言語に関する問題解決力

言語情報の咀嚼に時間を要する	言語情報から素早く論理的な結論を導き出す

計算能力…数式を処理する能力

難解な計算処理に助けを要する	数学的プロセスや定理を正確に理解している

数的推理…数的データに関する問題解決力

数的データから意味を見出す上で助けや時間を要する	数的データから結論や推論を素早く導き出す

セルフアウェアネスがもたらす3つのインパクト

① 自己肯定感が高まり、パフォーマンス向上につながります

何が得意で、何が苦手なのか。これらを自分で把握できれば、自分の強みや
ワクワクするテーマで仕事における価値を提供しやすくなります。
仕事で成果を出すことで、周囲から感謝され、承認されると、仕事が楽しくなり
「自分には価値がある」という感覚も育まれ、自己肯定感が高まります。
また、自分自身の特性や興味について正確な認識ができることは、
キャリア開発において前向きな目標を設定し、自己成長の追い風となります。

② 自己認識の高さはストレスマネジメントに役立ちます

自己認識が高い人は、自分がどのような状況や要因によってストレスを感じるのかを
把握できるようになります。これにより、ストレス源に対処するための適切な方法や
自分に合ったストレス緩和方法を見つけることに繋がります。効果的にリラックスや
リフレッシュができることはストレスマネジメントに役立ちます。

③ 自己認識が高まることで向上するコミュニケーションとチームワーク

更に、自己認識の高さは、他人とのコミュニケーションにおいても役立ちます。
自分自身の傾向を理解していることで、相手の立場や感情を理解し、より共感的な
コミュニケーションを進めることができます。そのため、チームワークが促進され、
互いの長所を生かした仕事へのアプローチを可能にします。

自分を知ろう Part 2
行動特性

行動特性は、どのような職場環境にその人のパーソナリティが適合するのかという、心地よいゾーンを測定しています。自分らしさが発揮しやすい環境を知ることで、強みを生かして仕事ができるようになるため、価値提供がしやすくなります。

エネルギー	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
主張性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
社交性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
組織従順性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
態度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
決断性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
協調性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
独立性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
判断の客観性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

学習のヒント

ここからは、あなたの行動特性それぞれにおける強みや、
強みを発揮するためのヒントが掲載されています。具体的な内容が
示されているので、自己理解を深める材料としてご活用ください。
尚、スコアの１～５を「1寄り」、スコアの６～７を「10寄り」と
定義しております。

１寄りの人、10寄りの人
それぞれの強みが
記載されています

強みを生かす
それぞれの強みを生かすための
ヒントが記載されています

チャレンジアクションの提示
それぞれのチャレンジ
（開発領域）となる事柄が
記載されています

エネルギー

タスクを実行するペースの度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 着実にやり遂げる我慢強い
- ゆったりと構える
- リラックスしている印象を与える

- マルチタスクを好む
- 自分から積極的に仕事に取り組む
- 鋭敏で自発的

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 成果を出すまでに時間をかけて従事することが必要な業務を担う
- 完成度の高さが求められる業務に携わり仕事の品質を高める
- 対人関係において丁寧さや着実性を生かして相手の信頼に努める

10寄りの人へのヒント

- チャレンジ精神が求められるような一段レベルの高い仕事に挑戦する
- スピード感やマルチタスク性が求められる業務に積極的に携わる
- プロジェクトを主導し指揮するような、統率力が求められる仕事で自分を磨く

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- マルチタスクを求められる場合には、各タスクを短い時間でやり切って次に取りかかるような行動の設計をする
- タスク管理やタイムマネジメントのスキルを学習し習得する
- 依頼者から要求される納期を確認し、期限に合う仕事の仕方に調整する

10寄りの人のチャレンジ

- 今抱えているタスクをやり切ることを目標として、必ずやり切った上で新しいタスクに取り組む
- タスクに優先順位をつけて、優先順位の低いものを他の人に委譲したりしながら、各タスクが完遂するよう自己管理する
- 過剰労働にならないよう、ゆとりのある時間を設ける

主張性

自らの意見を表現したい度合い・コントロールへの関心度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 他人の意見を受け止める
- 人を率いるより従うことを好む
- 許容的

- 意見を発することを好む
- 人に従うより自ら導きたい
- 達成志向

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 傾聴スキルを生かすことで、持ち前の許容的な姿勢が磨かれ、他者との信頼構築力を高める
- ファシリテーション力を身につけることで、会議などで様々な人の意見を引き出すスキルを伸ばす

10寄りの人へのヒント

- パブリックスピーキングなど、プレゼンテーションスキルを高めることで、持ち前の発信力に磨きをかける
- いま行っている仕事より一段上の責任が求められる仕事を探索し、その役割を積極的に担う

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 自分自身の考えや意見を表現する機会や場づくりを行う
- プロジェクトなどで周囲をまとめて先導するリーダーの役割を担うなどの機会を見つけ、取り組む
- 自分の意見を進んで発言するコミュニケーションスキルを高める学習機会を利用する

10寄りの人のチャレンジ

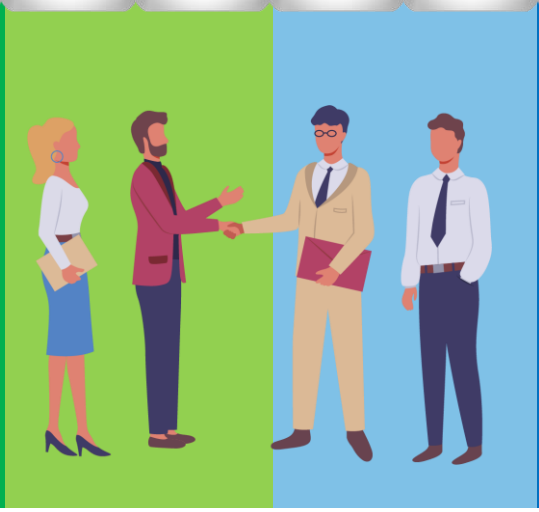
- リーダー的な役割を他人に任せるなど、人をコントロールすることや責任を取ることから離れてみる
- 傾聴スキルを高めるトレーニング機会に参加して学習する
- 周囲の人の意見を引き出すようなファシリテーターの役割を担う

社交性

他者と交流することへの関心度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- ビジネスの話から脱線しない
- 無駄話を避ける
- 一人の環境で苦も無く仕事を行うことが出来る



- 人に関心を持ち会話を楽しむ
- 新しい人と接点を持つことをためらわない
- グループ志向

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- じっくりと腰を据えて単独で働くことが求められる仕事を買って出る
- 人を観察する力を磨き、他者を客観的に評価・分析する力が生かされる仕事を担う

10寄りの人へのヒント

- 対人ネットワークを意識的に拡大してビジネスに役立つ新たな人脈形成に取り組む
- 周囲を巻き込んだり、人と人をつなぐ役割を積極的に担う
- 社内でレクリエーションやイベントを企画するなど、社員同士のカジュアルな交流の場を企画して推進する

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 普段の業務で会話しない同僚などとの新しいネットワークづくりを試す
- チームでのプロジェクトを推進したり、人と人とをつなぐ役割を買って出る
- 新しい人との交流の中からどのようなメリットがもたらされるかに関心を持ち、学ぶ
- 雑談力など関係性構築やコミュニケーションのスキルを学習し習得する

10寄りの人のチャレンジ

- 人との交流に費やしている時間の中から、削減することで仕事効率が上がる種類の活動を分析する
- 相手に合わせた適切な距離感を保ち、多弁になりすぎる自分の発言やふるまいを自覚する
- 様々な人の特性に応じたコミュニケーションスキルを学習し習得する

組織従順性

権限を持つ人が定めた規則への反応度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 物事のやり方に疑問を抱く傾向がある
- 既存の仕組みにとらわれない枠外思考ができる
- 納得できなければ関係者に聞き出す

- ルールを守って仕事をする
- 決められた仕組みに対して協力的で前向き
- 権威を受け入れる

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 変革プロジェクトや新規事業など、新しい発想が求められる役割を積極的に担う
- 現状の仕組みにおいて改善すべき点を見つけ、業務改革の取り組みを行う
- 自身の創造性を磨くようなトレーニング機会を利用する

10寄りの人へのヒント

- トップが求める理念や方針を、自身の言葉で咀嚼して組織内に発信する
- ルールが定まっていない業務に仕組みや秩序をもたらすような役割を進んで行う
- 組織に徹底すべき決まり事やルールを従業員に伝達するタスクを遂行する

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 組織の方針や規律がなぜ必要であるかを積極的に理解する行動を取る
- 組織機能の重要性について体験的に理解するため、組織を指揮命令する役割を担う
- 組織運営の観点で、コンプライアンス等、順守すべき事項に対する必要性を学ぶ

10寄りの人のチャレンジ

- 組織の中で前例のない新しいプロジェクトを推進する役割を担う
- 組織外のネットワークを作り、組織の外の人材交流から視野を広げる
- 枠外思考やイノベーティブな視点を磨く学習機会を積極的に利用する

態度

人や物事に対する期待や信頼の度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 健全に疑い、その疑問を投げかける
- 潜んでいるリスクに敏感に反応できる
- 「グラスはすでに半分空だ」

- 他人を信用する
- 希望的な観測をもつ
- 「グラスにまだ半分も残っている」

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 示されたビジネスプランや成果物等の内容のミスや欠陥をチェックするような役割を担う
- 周囲が気づかない隠れた問題点を見つけ課題提起できるようなスキルを磨く
- フレームワークなどを用いて客観性や網羅性を担保できるスキルを学習しリスク管理力を高める

10寄りの人へのヒント

- ラポールを築くスキルを生かし、顧客やステークホルダーとの関係構築において役立てる
- 困難な状況の中で周囲を勇気づけ、鼓舞するような役割を担う
- ブレーンストーミングなど自由な発想で新しいアイデア創出が求められる場に参加する

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 相手の良い面を探したり、それを言葉にして伝えることに取り組んでみる
- 賛同できない意図や意見であっても、そこにどんな価値があるかを見出す訓練をする
- 新しいアイデア創出が求められるクリエイティブなプロジェクトに参加する

10寄りの人のチャレンジ

- 捉えた事実や立てたプランを他者にレビューをしてもらう習慣をつける
- プロジェクト等における重要な判断を複数人で行うようなリスク回避の体制をつくる
- フレームワークなどを用いて客観性や網羅性を担保できるスキルを学習し習得する

決断性

意思決定のスピードと注意深さの度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 時間をかけ、じっくり考える
- 注意深く、たいてい衝動的ではない
- あらゆる選択肢を分析する

- 素早く行動に移す
- 多くの決定でリスクを取る
- たとえ時間があっても、さらなる情報を集めるニーズは感じない

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 慎重さや精度が求められるような意思決定プロセスに加わる
- 情報分析力や論理的な思考力を高めるトレーニング等を受けることで判断力を更に磨く

10寄りの人へのヒント

- リスクが低く、スピードが求められる業務に積極的に関わり物事を推進する
- 論理的な思考力を高めるスキルや、優先順位の付け方を磨くことで意思決定力を高める

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 意思決定や判断が求められる業務や役割を積極的に担う
- 判断のスピードが求められる局面では、選択肢の中から取捨選択をできるような優先順位付けを行う

10寄りの人のチャレンジ

- 意思決定の前に、その判断がもたらすリスクを確認するなどの情報分析のプロセスを加える
- 意思決定を下す前に、その妥当性について他者に意見を求める

協調性

他人のニーズや考えを汲み取る意欲

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

・ぐらつかない、直接的
・不同意もいとわない
・信念を貫く

・自説を通さず調和を重んじる
・他者と衝突しない
・協力的で愛想がよい

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 変革の推進など、周囲の反対が想定される役回りを引き受け牽引力を発揮する
- 自らの優先順位を重視して妥協せずに推進すべき業務を担う
- 芯の強い人柄を生かし、パブリックスピーキングなど人心を掴むコミュニケーションスキルを身につける

10寄りの人へのヒント

- 他者のニーズを慮る特性を生かし、ビジネス上重要な相手との関係構築の役割を担う
- チームや組織の人間関係を取り持ったり仲裁するような役割を自ら買って出る
- ネゴシエーションスキルを高めることで、調和しつつも主張ができる交渉力を身につける

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 対立を緩和する役回りを担ったり、グループのニーズを満たすような活動に取り組む
- 傾聴スキルを高めるトレーニング機会に参加して学習する
- 周囲の人の意見を引き出すようなファシリテーターの役割を担う

10寄りの人のチャレンジ

- 自分の意見を進んで発言するコミュニケーションスキルを高める学習機会を利用する
- 特性を生かし、衝突を避けつつも意見を主張するネゴシエーション力の向上に努める
- 主観や感情ではなく客観的で論理性の高い意見を発言することで衝突へのためらいを緩和する

独立性

他者からの指示監督の受け入れ度合い

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 上からの監督を苦も無く受け入れる
- 支援と励ましを歓迎する
- ガイドラインのある状況で働くことを好む

- 上からの強い監督を好まない
- 冒険好き
- 独自の方向性を定めるのを好む

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 組織や上長からの期待を正確に理解し再現することが求められるようなタスクを担う
- ガイドラインに沿って確実に業務を遂行する役割を引き受ける
- 主導的なキーパーソン等の補佐役としてリーダーを支える役割に回る

10寄りの人へのヒント

- ガイドラインや指示監督の期待できない職場環境に積極的に飛び込む
- 自ら構想し、自走することが必要とされるようなプロジェクトを引き受ける
- 裁量が与えられる職場環境を探し求める

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 自らが主導する企画やプロジェクトを担い、指示監督する側の役割を担う
- 上司や会社は何を期待するかを自ら考え行動を起こす機会を増やす
- 上司との間で管理と自律のバランスについて会話し、自律的な行動を増やすように努める

10寄りの人のチャレンジ

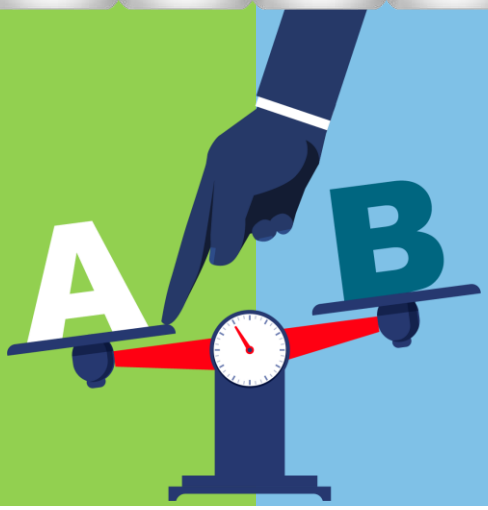
- 単独で行うことと、組織に共有すべきことを棲み分け、必要なものについては情報共有を心掛ける
- 上司との間で管理と自律のバランスについてコミュニケーションのあり方を合意する
- 単独で行っている行動や持っている情報のうち、組織にシェアしないことで起こるリスクを考える

判断の客観性

意思決定をする上での判断基準

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 主観的
- 直感的に行動する
- 過度に系統的な思考スタイルは好まない



- 「頭脳」と事実を重視する
- 合理的で細部にまで気を配る
- 感情を排した思考

強みを生かすアクションリスト

1寄りの人へのヒント

- 情報があっても決断ができないような事案に関わる
- 柔軟な発想やアイデアが求められるディスカッション機会に参加する
- 自身の感性や創造性を磨くようなトレーニング機会を利用する

10寄りの人へのヒント

- 判断の根拠をステークホルダーに確実に伝達する役割を担う
- 問題解決において客観的な事実を考慮すべきタスクを引き受ける
- 経験則やデータに基づいて判断をすべき職務や役割を担う

チャレンジアクションリスト

1寄りの人のチャレンジ

- 意思決定を左右する先入観の原因を見極められるよう、自身の思考を客観視したり他者の意見を取り入れる
- 素早い意思決定が求められる際にも正しい判断ができるよう、集めた情報を融合する訓練を日々行う
- 論理的な意思決定力を高めるスキルを学習し習得する

10寄りの人のチャレンジ

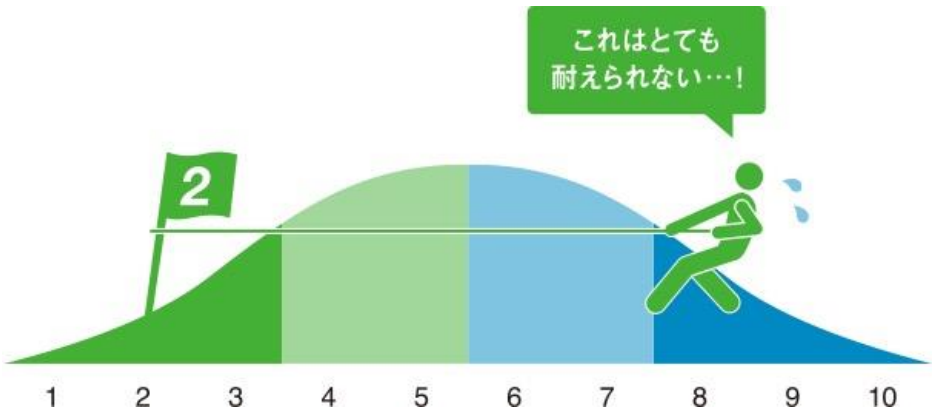
- 十分な情報や前例のない中で判断をする機会を積極的に見出す
- 個人的な直感や人から情報を集めるような普段と違う判断プロセスを試してみる
- 自分の主観や直感を頼りにした独創的な発想やアイデア出しの訓練を行う

パフォーマンスを高めるヒント①

ProfileXT®を活用したストレスマネジメント

あなたのストレス要因になり得ることを知ることは、
適応の方法を学ぶことになり、ストレス軽減に役立ちます

自分自身のProfileXTスコアと、求められる環境の
ギャップが大きくなるとストレス要因になり得ます。例えば、エネルギーの
スコア「2」の人に、マルチタスクの環境を与えるとストレスがかかることが
想定されます。



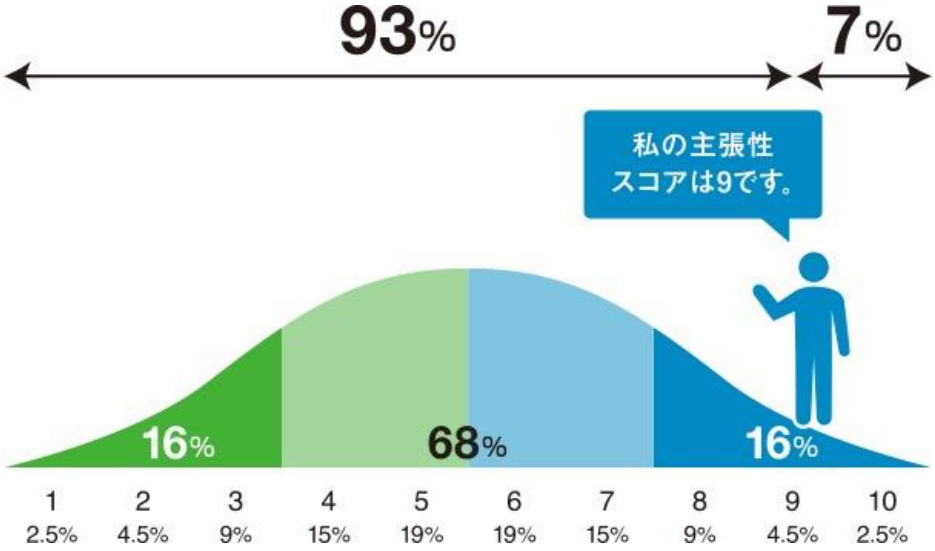
自己認識を高めることで、自分がどのような状況や要因によってストレスを
感じるのかを理解できるようになります。
これにより、ストレス要因に対処するための適切な方法を見つけることや、
ストレスに対する備えたりできるようになるため、ストレスの軽減に繋げる
ことができます。

パフォーマンスを高めるヒント②

ProfileXT®が教えてくれるユニークポイント

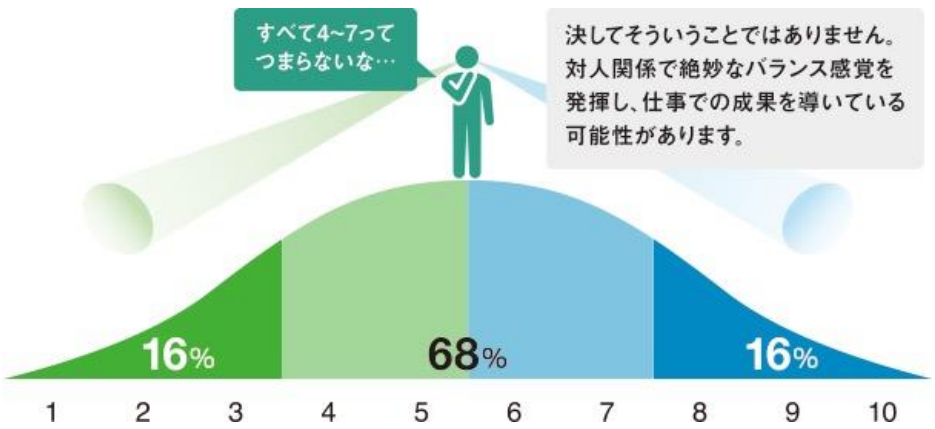
引き算をすることで理解する、自分自身の特性と他者との違い

例えば、主張性「9」は、「4.5%+2.5%」のユニークさを表しています。
と、同時に「100%-7%＝93%」であり、自分以外の93%の人々は自分よりも主張は抑え気味（≒聴き手に回れる）ということを教えてくれています。



すべてのスコアが「4-7」に収まるという確率は約2.5%です。もしも、スコアが4-7であった場合はバランス型で成果を導いているでしょう

すべて「4-7」となっているから特徴がない、ということではありません。
すべて68%に収まる割合もユニークです。

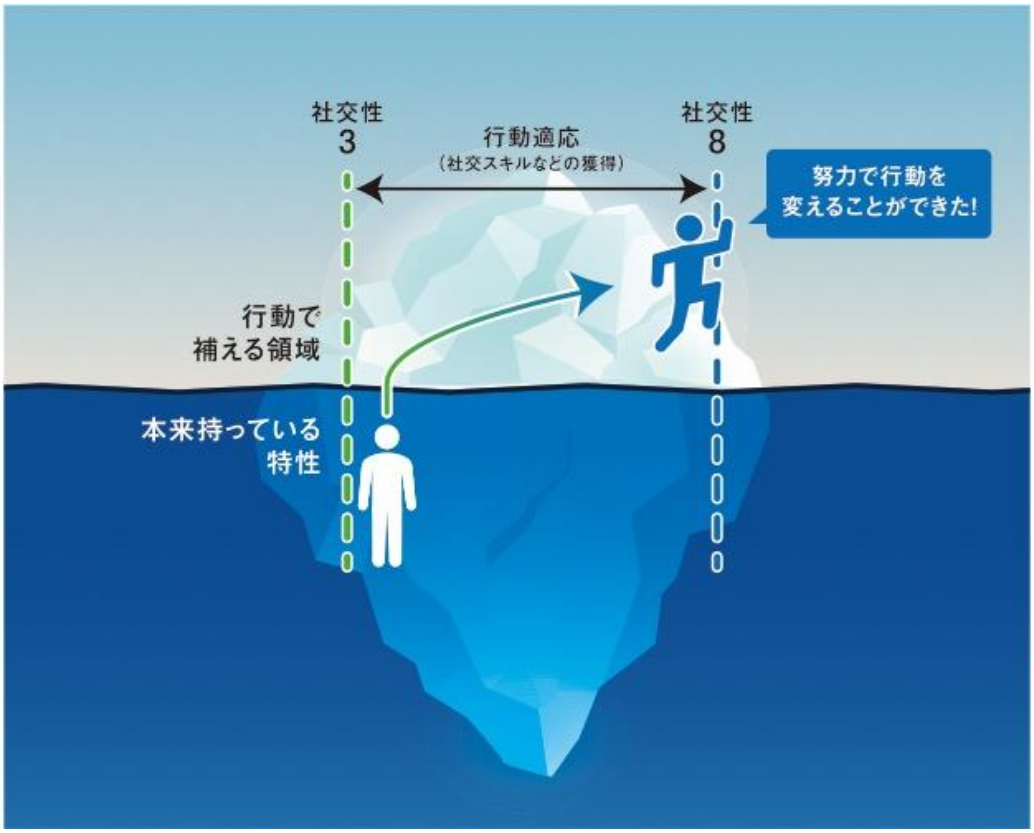


パフォーマンスを高めるヒント③

期待に沿った行動発揮

あなたの特性とは異なる行動であっても、習慣やスキルで
カバーして、新しい行動の発揮が可能です

例え、自分の特性が期待される行動と違いがあっても、
習慣付けたり、スキルを身に付けることで行動として発揮することは可能です。

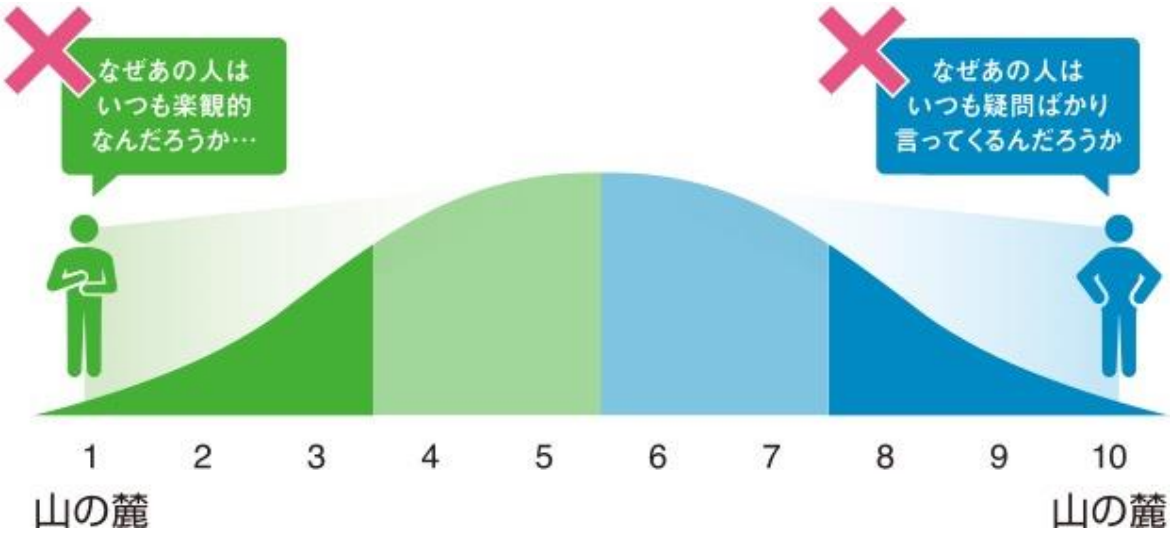


逆に、資質があっても、行動として発揮しない人も存在します。
求められる環境や周囲からの期待を理解した上で、自分自身を振り返り、
具体的な行動を変えることは、効果的な成長に繋がります。

パフォーマンスを高めるヒント④
ブラインドスポットを克服する

誰一人として同じ特性を持ち合わせていないからこそ、
お互いの強みが結集した時の可能性は無限大

他の人と働くことで起きるストレスは、特性の違いが生み出しているかもしれません。自分の立ち位置からだけでなく、山の向こうの相手の立ち位置を想像することが、ストレスと向き合い乗り越える第一歩です。



自分自身の傾向を理解することは、相手の立場や感情を理解するきっかけとなり、より共感的なコミュニケーションをとることに役立ちます。
お互いの強みを生かすことができる組織は新しい価値を生み出します。
誰一人として同じ特性を有していないからこそ、その力が結集した時の可能性は無限大です。

自分を知ろう Part３
仕事への興味

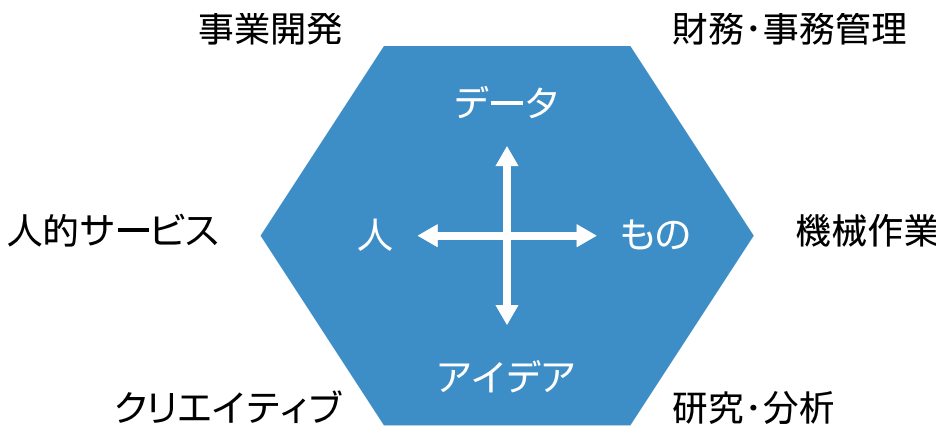
事業開発	財務·事務管理	人的サービス	**仕事への興味** 動機欲求の源泉
研究·分析	機械·作業	クリエイティブ	

「仕事への興味」は思わず優先してしまうような、自分自身が
動機付けられる役割や意欲を感じる活動を示します。

働く人の興味は大きく6つに分類されます。
PXTレポートには、あなたが興味の強い項目順に上位３つが示されています。

興味の領域が求められているものと合致する時、人はその仕事に没頭し、
やりがいを見出します。仕事への興味は、持ち合わせている能力や
スキルではなく、**どのようなことに興味が掻き立てられるのか**を
測定しています。
従って、財務の仕事、研究の仕事といった職業そのものの適性を
示しているのではなく、あなたが動機付けられる役割や
意欲を感じる活動を示しています。

仕事への興味は図表の通り、データ、人、アイデア、ものの4つの領域と
関係しています。3つの興味の組み合わせで個人の興味が表現されます。



事業開発

人を導いたり、説得したり、発案するような
活動に対する関心度合い

動機付けられる役割

- 事業の発展や計画の達成に向けた、**他者との関わりを伴う役割**を好みます。説得力とプレゼンテーション能力を活用する役割に対する興味を指し、企業的興味とも表現されます。
- 「事業開発」に興味がある人は、その説得力を生かして、**他の人たちにアイデアを示し、リードすることを楽しみます。**

意欲を感じる活動・タスク

- 新しい事業を立案し、成功に導く一連のタスクに関わる
- 事業計画や部門方針などの戦略プラン案の策定
- 多くのステークホルダーと関わり、プロジェクトをリードする
- コアとなる商品やサービスの開発に関わる
- 見込客や既存顧客にアプローチして、製品やサービスの販売契約を取り付ける
- 関わる事業の発展・成長に寄与する一連の活動

財務・事務管理

情報や業務手順を整理するような活動に対する関心度合い

動機付けられる役割

- 組織目標の達成を目的とした**体系的で具体的なタスクが伴う役割**を好みます。財務的データ、ビジネス・システム、管理的手続きに取り組む役割に対する興味を指し、慣習的興味とも表現されます。
- 「財務・事務管理」に興味がある人は、**数字を扱う調査、プレゼン資料整備、データ抽出や処理、ビジネス手続き**などの活動を楽しみます。

意欲を感じる活動・タスク

- 市場やライバル企業のデータ調査
- 製品の材料費や固定費などの計算、損益分岐点の算出
- 財務やファイナンスの視点からの経営陣に対する提案
- 扱いにくいデータを分析しやすい形に加工する
- 書類やデータチェック、ビジネス文書の作成
- 数値を中心とした情報のまとめ、定型的なタスク実行などを含む一連の活動

機械・作業

外で行う作業、道具や機械を使った
仕事などに対する関心度合い

動機付けられる役割

- 機械やデバイス機器を用いた、系統的で組織的なタスクを好みます。
  手先の運動能力や、**機械や技術分野で必要な知識の発揮が求められるような仕事**に興味を示し、現実的興味とも表現されます。
- 「機械・作業」に興味がある人は、**機械やシステムを扱う実践的な仕事やプログラムを書く**など、手作業が含まれる活動に関心があります。

意欲を感じる活動・タスク

- 市場ニーズに応えるべく、最新技術を用いて、製品やサービスの開発や設計を行う
- 機械コンセプトを考えて、手作業を伴った試作品を作る
- 実際にソフトウェア開発に関わる、プログラムを書くなどといった具体的なタスク
- ハード・ソフト面の安全性検証、サービス実現可能性などのシミュレーションを行う
- システムを動かすサーバーやネットワークといったインフラ構築や管理
- 技術や機械的（メカニック）といった物質的な対象を扱うタスク

研究・分析

科学技術活動、研究、知的スキルを求められる活動に対する関心度合い

動機付けられる役割

- 科学的、技術的、社会的な諸現象を理解したり、物事を深く観察し、研究するような役割を好みます。**知的なアプローチを駆使するリサーチが求められるタスク**に意欲を示し、研究的興味とも表現されます。
- 「研究・分析」に興味がある人は、**科学的また技術的な活動、リサーチや知的スキルを中心とする活動**に関心があります。

意欲を感じる活動・タスク

- デジタルマーケットに対応するシステム開発・提供、データ分析
- 最新技術を活用して充たせる市場ニーズや解決できる課題を発見する
- 各種のリサーチ実施、その後の成果を社内外のステークホルダーに発表する
- 統計学的な手法を使ってデータを分析する
- ITシステム導入における工数や人数面などのリサーチ
- 新しい概念の学習や複雑な課題を解決に導く活動

クリエイティブ

創造性や想像力、独創的で美的センスを必要とする活動に対する関心度合い

動機付けられる役割

- 想像を膨らませ、**オリジナリティーや美的感覚の発揮が求められるような役割**を好みます。美術的なアプローチを駆使する、表現が求められるタスクに意欲を示し、芸術的興味とも表現されます。
- 「クリエイティブ」に興味がある人は、**想像力を発揮し、独創的で、審美的であることが求められる活動**に関心があります。

意欲を感じる活動・タスク

- 概念やコンセプトといった無形・抽象的で具現化しにくい対象を表現する
- 広告・出版物、商品パッケージ、WEBサイトなどのデザイン設計
- 顧客や利用者の体験を最大化するためのインターフェイスの改善
- 小冊子、パンフレットなどの資料の制作
- イメージやコンセプトを、魅力的な色や形、構図などから考え、視覚的な表現手法を用いて創作する活動

人的サービス

人を助ける活動や、誰かと一緒に仕事をしたり自発的な支援活動を行うことに対する関心度合い

動機付けられる役割

- 育成や教育、啓蒙などを目的とした**他者との接点が求められる役割**を好みます。社会的、倫理的なことに価値をおく機能や活動に対する興味を指し、社会的興味とも表現されます。
- 「人的サービス」に興味がある人は、**他の人を支援したり、人のための福祉に貢献したり、妥協点を探って一緒に仕事をしたりする活動に関心**があります。

意欲を感じる活動・タスク

- 人を動機付け、支援する活動
- 社内外の地域や社会コミュニティーとの関わり
- 企業経営における人事機能（採用・配置・人材育成業務など）に関わるタスク
- 社員や部下のキャリア形成支援や人材育成計画の立案と実行
- 研修カリキュラムや教材を設計し、ワークショップなどでファシリテーションを行う
- 他者を援助したり、理解することで組織全体の問題解決へと向かう活動

メモ

メモ

メモ

本ガイドブックは、日本及び各国の著作権法に基づき保護されています。HRD株式会社所有の特定情報が含まれており、これらの情報に基づく本資料の内容は、第三者に開示されることや、本資料の一部、また全部を複製、使用、公開することは禁止されています。また、HRD株式会社による書面での事前の許可なく、情報の一部または全部を使用または公開することは、如何なる場合も禁じられています

© HRD, Inc. All rights reserved