

経理 太郎 (ケイリ タロウ) 男性 | 最終学歴 その他

依頼タイトル 自社社員受検用

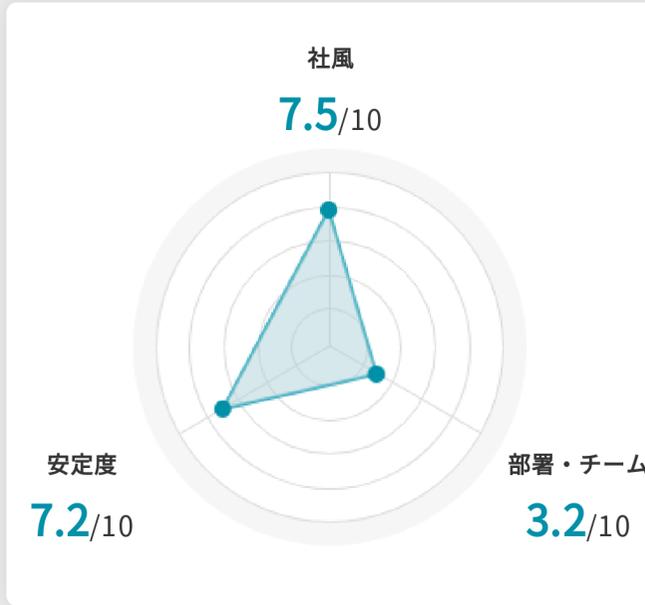
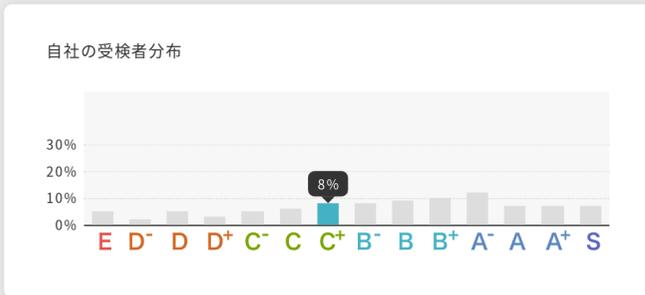
経理太郎 × 営業部 のマッチ結果

C+ 判定

適性がやや低く注意が必要です

会社との相性と安定度は中程度ですが、部署との相性は悪いため、注意が必要です。

総合スコア **6.0**/10



- 似ている社員
- 開発太郎さんの **新奇性** が低くなったタイプ
 - IN-EXPORT株式会社株式会社さんの **客観視傾向** が高くなったタイプ
 - testtestさんの **客観視傾向** が高くなったタイプ
 - 営業次郎さんの **問題解決志向** が高くなったタイプ
 - 営業三郎さんの **新奇性** が低くなったタイプ

他部署と適性スコア

部署	スコア	判定	新卒採用用基準値	スコア	判定	新規事業開発部	スコア	判定
営業部	6.0/10	C+	7.1/10	7.1/10	B	7.1/10	7.1/10	B
人事部	7.9/10	A-	8.2/10	8.2/10	A	7.4/10	7.4/10	B+
経理部								
開発部								
カスタマーサポート部	6.3/10	C+						

適性スコア詳細

— 自社の適性範囲

■ 経理太郎さんの性格

✓ 適性あり

! やや適性あり

✗ 適正なし

社風との適性スコア

スコア **7.5** 10

主張傾向

◀ 周囲に配慮し、自分の意見を主張しすぎない

59

▶ どんな場合でもはっきり自分の意見を主張する

経理さんはどんな場合でもはっきり自分の意見を主張する傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

ポジティブ面

- ・積極的に発言できる
- ・意見を溜め込まずに伝えられる

ネガティブ面

- ・自己主張が強すぎる場合がある
- ・雰囲気や関係性を悪化させるときがある

関係維持傾向

◀ 広く浅く、新しい人間関係を築きやすい

58

▶ 狭く深い、継続的な人間関係を築きやすい

経理さんは狭く深い、継続的な人間関係を築きやすい傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

ポジティブ面

- ・人間関係を大切にし、長期的な関係を築きやすい
- ・関係構築が重要な仕事に向いている

ネガティブ面

- ・特定の人間関係に依存してしまう場合がある
- ・出会いの量を重視する仕事は苦手な可能性がある

独立性

◀ 仲間と一緒にいることを好む

74

▶ 孤独感が苦にならない

経理さんは孤独感が苦にならない傾向にあります。自社のターゲット層をかなり上回っています。

ポジティブ面

- ・一人で過ごすことが苦ではなく、自立している
- ・単独で取り組む時間が長い業務にも向いている

ネガティブ面

- ・人付き合いが苦手な可能性がある
- ・チームに馴染みづらい場合がある

応募部署との適性スコア

スコア **3.2** 10

向上心

◀ 他人に貢献できることにやる気を出しやすい

52

▶ 自分が成長できることにやる気を出しやすい

経理さんは自分が成長できることにやる気を出しやすい傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。

ポジティブ面

- ・自分の成長に繋がることに意欲的に取り組める
- ・難しい課題にワクワクして取り組むことができる

ネガティブ面

- ・自分の成長につながらない職務にやる気がでない場合がある
- ・仲間と同じだけの向上心を求めてしまう場合がある

競争心

◀ 勝敗より自分の目標にやる気を出しやすい

30

▶ 負けず嫌いで、勝つことにやる気を出しやすい

経理さんは勝敗より自分の目標にやる気を出しやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり下回っています。

ポジティブ面

- ・競争環境の有無に意欲が左右されない
- ・周囲の人をライバル視しない

ネガティブ面

- ・競争に勝つことに対して意欲が低い
- ・競争環境下では力を発揮できないときがある

社交欲求

◀ 一人静かにじっくりと過ごすことに馴染みやすい

36

▶ 人と一緒ににぎやかに過ごすことに馴染みやすい

経理さんは一人静かにじっくりと過ごすことに馴染みやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり下回っています。

ポジティブ面

- ・一人で落ち着いて過ごすことに苦を感じない
- ・人との交流が少ない仕事も前向きに取り組める傾向がある

ネガティブ面

- ・孤独に陥り、人との関係を結びにくい可能性がある
- ・賑やかな職場は苦手な可能性がある

安定度との適性スコア

スコア **7.2** 10

楽観性

◀ 物事を慎重に捉えやすい

51

▶ 物事を前向きに捉えやすい

経理さんは物事を前向きに捉えやすい傾向にあります。自社との適性は中程度なのでやや注意が必要です。

ポジティブ面

- ・何事も楽観的に考えられる
- ・先行きがわからないものでもフットワーク軽く行動できる

ネガティブ面

- ・慎重さにかけて行動が見られる
- ・問題を過小評価してしまう場合がある

状況受容傾向

◀ 課題に対して状況を変えることを意識しやすい

46

▶ 課題に対して状況を受け入れることを意識しやすい

経理さんは課題に対して状況を変えることを意識しやすい傾向にあります。自社との適性は高く懸念点はありません。

ポジティブ面

- ・課題に対して積極的に行動して解決を図る
- ・問題が起きたときに素早く対応できる

ネガティブ面

- ・問題に対して焦って行動しすぎる場合がある
- ・課題解決をしようとしすぎてストレスが蓄積する場合がある

重要な他者

◀ 自分の努力によって今の自分があると感じやすい

53

▶ 人に助けられて今の自分があると感じやすい

経理さんは人に助けられて今の自分があると感じやすい傾向にあります。自社との適性は中程度なのでやや注意が必要です。

ポジティブ面

- ・他人への感謝の思いを強く持つ傾向がある
- ・過去の人間関係を大切にすることができる

ネガティブ面

- ・お世話になった人に従い、依存してしまう場合がある
- ・周りの考えを重視し、自分の意志を確立できない可能性がある

採用基準とずれがある懸念点

最も懸念になり得る項目のみ記載しています

● 性格特性	● 質問1	● 質問2	● 回答チェックポイント
<p>競争心</p> <p>懸念点 <small>基準値より低い</small></p> <p>勝ち負けに関心が薄く、人と比較されることに関してモチベーションを維持しづらい可能性があります。</p>	<p>Q.人と比べず自分の目標をもつことも大切ですが、自分の目標が持てなかったり、競争を強いられてやる気が出ないと感じた経験はありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> YES</p> <p>Q.具体的にどのような状況で競争を強いられましたか？また、競争環境でもやる気を出すために工夫できそうなことはありますか？</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>Q.勝ち負けに関心をもつために意識していることはありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> OK 自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている</p> <p><input type="checkbox"/> NG 自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している</p> <p><input type="checkbox"/> OK 意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある</p> <p><input type="checkbox"/> NG 話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない</p>
<p>社交欲求</p> <p>懸念点 <small>基準値より低い</small></p> <p>人見知りがあり、賑やかな職場は苦手な傾向があります。人との関係を結びづらい可能性があります。</p>	<p>Q.一人で行動出来ることも大切ですが、人付き合いが苦手だと感じたり、初対面で気さくに関係性を作ることが苦手と感じたことはありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> YES</p> <p>Q.具体的にどのような時に感じますか？また、ある程度新しい人との関係や社交場でもやっていくために意識できそうなことはありますか？</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>Q.適度に社会的に人と接するために意識していることはありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> OK 自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている</p> <p><input type="checkbox"/> NG 自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している</p> <p><input type="checkbox"/> OK 意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある</p> <p><input type="checkbox"/> NG 話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない</p>
<p>独立性</p> <p>懸念点 <small>基準値より高い</small></p> <p>人付き合いが苦手な場合や、個人プレイになりやすく、チームでの仕事に馴染みづらい可能性があります。</p>	<p>Q.自律心が高いことは良いことですが、一人で行いたい気持ちがあって集団行動をストレスに感じた経験はありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> YES</p> <p>Q.具体的にどのような状況で感じましたか？また、ある程度周囲とうまくやっていくために意識できそうなことはありますか？</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>Q.一人が好きながらも、チームで連携して共に過ごす際に工夫していることはありますか？</p>	<p><input type="checkbox"/> OK 自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている</p> <p><input type="checkbox"/> NG 自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している</p> <p><input type="checkbox"/> OK 意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある</p> <p><input type="checkbox"/> NG 話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない</p>

その他、面接で確認したほうが良い点

● 性格特性

● 質問1

● 質問2

● 回答チェックポイント

傾聴傾向

懸念点 平均値より低い

コミュニケーションで相手の話に関心を向けづらく、話を深掘りしたり受け止めることで信頼を築くことが苦手な可能性があります。

Q.コミュニケーションの際に、つい自分の役割や興味を意識しすぎてしまって、相手の話の深掘りや信頼の構築ができなかったと感じた経験はありますか？

YES

Q.具体的にどのような状況でそのように感じましたか？また相手の話に関心を向けるために今後意識できそうなことはありますか？

NO

Q.役割を意識しつつ、相手にも関心を持って深掘りするために工夫していますか？

<input type="checkbox"/> OK	自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている
<input type="checkbox"/> NG	自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している
<input type="checkbox"/> OK	意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある
<input type="checkbox"/> NG	話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない

新奇性

懸念点 平均値より低い

環境の変化を前向きに受け取りづらく、ストレスを感じる傾向があります。また、新しいチャレンジや創造的な活動を苦手とする可能性があります。

Q.既存の環境に慣れて、突き詰めていくことも大切ですが、環境が変わった際に適応しづらいと感じたり、変化になじめないと感じた経験はありますか？

YES

Q.具体的にどのような状況でそう感じましたか？また、環境が変化した際にそれを乗り越えたり、慣れるために工夫できそうなことはありますか？

NO

Q.環境の変化や新しいチャレンジに順応するために意識していることはありますか？

<input type="checkbox"/> OK	自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている
<input type="checkbox"/> NG	自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している
<input type="checkbox"/> OK	意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある
<input type="checkbox"/> NG	話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない

コミュニケーションする上での注意点

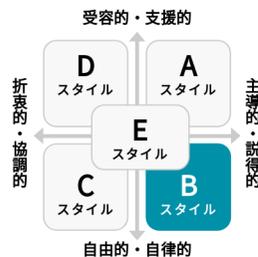
● リーダーシップスタイル

● コミュニケーションスタイル

● モチベーションスタイル

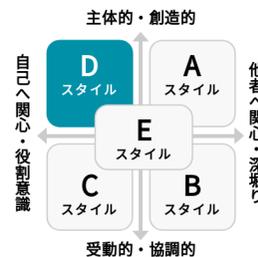
主導的リーダー - Bスタイル

課題解決を重視し、仲間と議論し正解を導くことを意識して関わる主導的で推進重視のリーダーです。課題の自覚や解決の方法の提案を得意とするため、目標や課題、解決行動などをロジカルに検討するコミュニケーションが馴染みます。



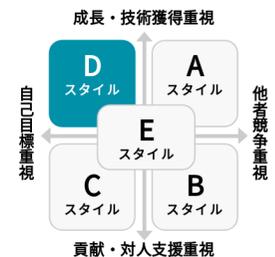
主張系人材 - Dスタイル

役割に応じて自分の意見をはっきり述べる自己主張タイプです。自分の考えはとにかく伝えようとするため、仕事への関心や考えていること、どんな働き方ができると良いかなど、じっくり深掘りすると多くの意見が出てきます。



自律・成長系人材 - Dスタイル

自己目標を重視し、自律的に自己成長を目指すことにやる気を発揮しやすいスタイルです。日々コツコツと努力し、自分なりの成長を目指すことを好みます。自社で習得できるスキルや技術、成長した経験などの話に関心を持ちやすいでしょう。





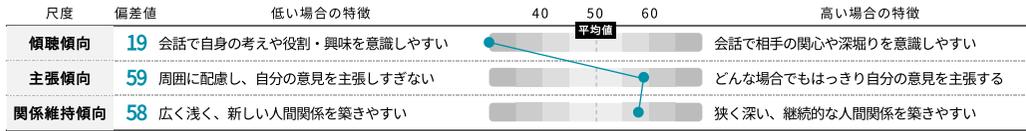
ファシリテーター（遂行責任者）タイプ

周囲を巻き込み、全体に貢献するような営みを、自分の頭を使って推進していくリーダータイプ。

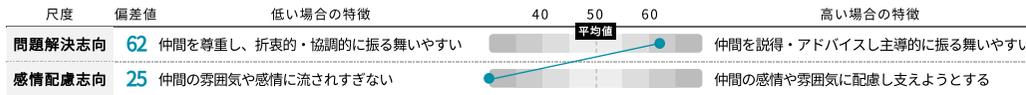
受検者 ID	氏名	経理 太郎（ケイリ タロウ）
--------	----	----------------

1 コミュニケーション特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

● **人間関係特性** … 会話や議論の場面で、話を聞いたり、自分の考えを伝えたり、関係を維持しようとする程度が分かります

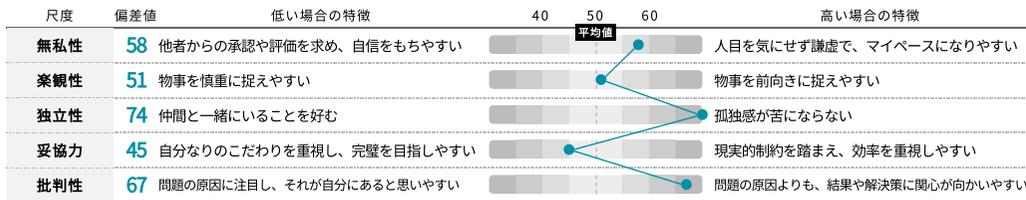


● **リーダーシップ特性** … 問題解決を目指す職務遂行機能と、メンバーの感情面を支える集団維持機能のバランスの程度が分かります

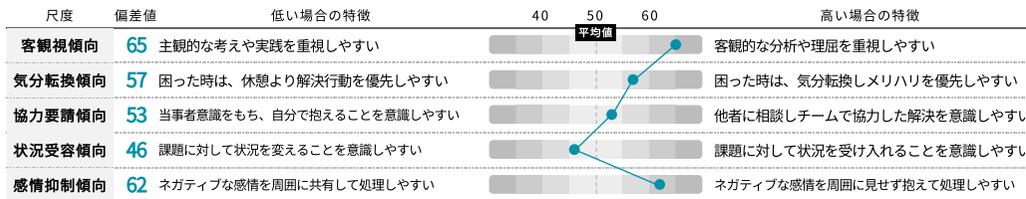


2 ストレスマネジメント特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

● **状況看過力** … ストレスを感じやすい状況において、それを看過しやりすごそうとする程度が分かります



● **環境適応力** … ストレスを感じている状況において、どのように振る舞い、対処するかが分かります

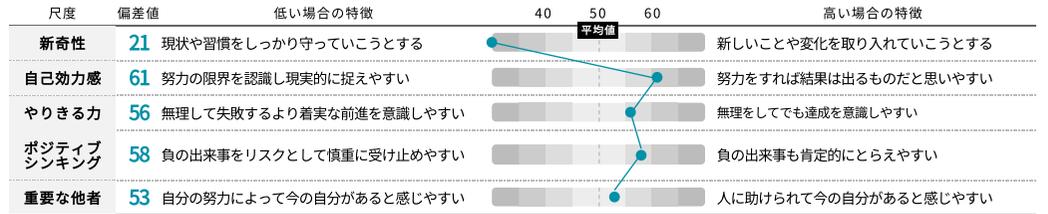


適性に関するコメント

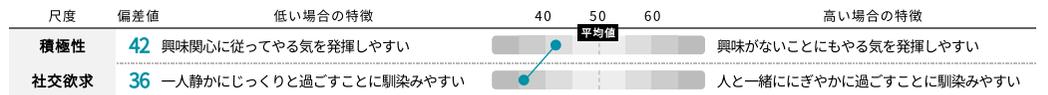
意欲の特徴として、自分の興味関心と取り組む内容とが合致していることでモチベートされる傾向があります。また、日々の生活においてあまり変化を好まない一方で、継続的に物事を進められる安定的な環境で力を発揮しやすいです。ストレスに対する感情面の傾向として、自分が精神的に辛い状況でも、周りへの影響を考えた感情表現ができますが、ストレスを溜めてしまうことがあります。リーダーシップの特徴としては、メンバーの感情に配慮するよりも、合理的に問題解決を目指すタイプです。問題発生時の傾向として、自責の感情とは切り離して客観的に問題の原因の所在を把握しようとし、そして、問題解決にあたっては、周囲を巻き込んで解決を図ろうとする傾向があります。

3 バイタリティ特性 ※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

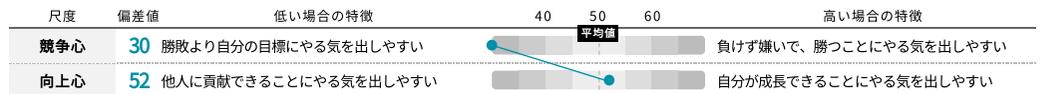
● **回復力** … 心理的に苦痛な状況でも、それにどのように対処し立ち直ろうとするのかが分かります



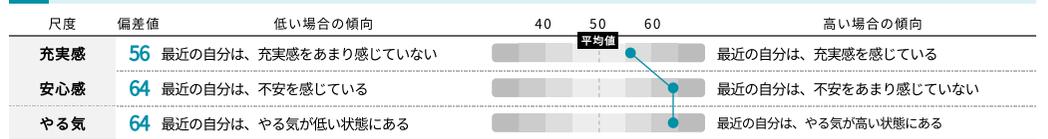
● **活動性** … 課題に取り組むことや、他者と関わることへのエネルギーの程度が分かります



● **達成動機** … 他者と競ったり、課題や技能習得に取り組むことに関心を示す程度が分かります



4 現在のメンタルヘルス ※現在の自身が抱えているストレスの程度が分かります



Q 適性検査で活躍人材を抽出する方法

必要なデータ ▶ ①ミキワメデータ ②社員評価リスト

『②社員評価リスト』について

評価軸を増やすことでより精緻な分析が可能となりますが、一軸(1-5段階評価)でも分析可能です
人数が多い場合は、部署ごとで分析をするより精緻に分析をすることが出来ます

分析方法

- ②で評価軸をもとに社員をグループ分けしましょう。
- グループごとに、そのカテゴリー内の社員の各特性の平均と標準偏差を算出し、データのばらつきを確認しましょう。
- 平均値の高・低がはっきりと出ている特性、標準偏差が小さな特性に注目し、特徴ある特性を見つけましょう。

※分析に関しご質問があれば、お気軽にお問い合わせください。✉ cs@mikiwame.com

ミキワメ 個人結果シートの見方

● タイプ分類一覧

適性検査の結果から、活躍する人物タイプを8つに設定。

興味・関心の対象、分析・発想の方法、認知や行動の観点から業務における活躍の仕方の傾向が分かります。

タイプ	傾向
 アントレプレナー (起業家)	自分で物事を変えようという意識が強く、周囲を巻き込み、独自のソリューションをグリグリと進めようとする変革タイプ。
 ブレイン (参謀)	自分が仕掛けようとする変革案やプランなどについて、周囲とは独立して自分自身で小さく試行錯誤し、その完成度をベースにしてインパクトへとつなげる。
 ファシリテーター (遂行責任者)	周囲を巻き込み、全体に貢献するような営みを、自分の頭を使って推進していくリーダータイプ。
 プラクティショナー (実務家)	自分の中で物事をなんとか解決しようとフォーカスし、意識は他人に対する奉仕や貢献が強く、そしてそこにソリューションを充てようとするため、考えに考えて準備し、全体に対して貢献しようという傾向が強い。
 エンタテイナー (歓待者)	自分の持っている独自の観点や正しいと思うことは譲らず、それを周囲に伝播しながら、周りに働きかけ、変えていこうとする傾向。変革者タイプと違い、周囲とのコンセンサスや調和を重んじて進めていく。
 クリエイター (創造者)	自分が信じる良いと思うことを、肅々と内面にこもって取り組み続け、それを最終的には人に対して、じわじわと共感してもらい、賛同を得ながら進めていく。
 ムードメーカー (鼓舞者)	人、全体への貢献意識が高く、関係性を大切にし、周囲を巻き込み、影響を与え、全体の生産性を高める。
 チームプレイヤー (組織人)	人、全体への貢献意識が高く関係性を大切にす一方、周囲を巻き込むのではなく、自分自身でがんばって汗をかくことで貢献するタイプ。いい意味での率先垂範効果もある。

● 検査結果特性説明

重要な27特性を把握することで、自身の「強み」「弱み」「今の心理状態」の客観的理解につながります。

特性		説明	
コミュニケーション特性	人間関係特性	傾聴傾向	会話中、意識的に相手の話を聞き、質問などでさらに話を深めようとする傾向。
		主張傾向	会話や議論の場で、メンバーとの関係性や場の雰囲気に関わらず、積極的に自己主張をしようとする傾向。
		関係維持傾向	一度繋がった交友関係を、その後も維持しようとする意識する傾向。
	リーダーシップ特性	問題解決志向	仲間が困っていたり、考え方が間違っていると感じた時に、解決方法を示したり、説得したりしようとする傾向。
		感情配慮志向	仲間が困っていたり、考え方が間違っていると感じた時に、解決方法を示したり説得したりするよりも、まず聞いて受け止めようとする傾向。
		無私性	自分自身への有能感を感じず、人に注目されることを好まない傾向。
ストレスマネジメント特性	状況看過力	楽観性	自分自身は物事をポジティブに捉える人間だと感じている傾向。
		独立性	一人で過ごすことを苦痛に感じることなく、自立している傾向。
		妥協力	制約に対して、現実的な妥協点を見出だそうとする傾向。
		批判性	問題が起こったとき、自責感とは切り離して、原因を批判的にとらえようとする傾向。
	環境適応力	客観視傾向	自分自身の思考や問題の所在について、客観的に見ることを意識している傾向。
		気分転換傾向	ネガティブな思考や感情が生じた時、それを考えないようにしたり、別の行動をとろうとする傾向。
		協力要請傾向	問題に直面した際、他者に相談をしたり助けを求める行動をとろうとする傾向。
		状況受容傾向	問題に直面した際、落ち着いて時間の経過を待つ様子伺おうとする傾向。
		感情抑制傾向	嫌なことがあった際、その内容を人に話さず、自身の感情を抑えようとする傾向。
		バイタリティ特性	回復力
自己効力感	自分の努力次第で結果が良くなると感じている傾向。		
やりきる力	嫌なことがあったり、困難な状況に陥った時でも、我慢したり諦めずに最後までやりきろうとする傾向。		
ポジティブシンキング	嫌なことがあったり、困難な状況に陥った時でも、あまり考え込まず楽観的に捉えようとする傾向。		
重要な他者	過去や現在の自分があるのは、良い影響をもたらした人がいるからだと感じる傾向。		
活動性	積極性		関心の有無に関わらず、課題や課外活動に積極的に取り組もうとする傾向。
	社交欲求		一人でいるよりも、大勢で過ごすことを好む傾向。
達成動機	競争心		他者と競って勝つことに対して意義を感じる傾向。
	向上心		難しい課題を達成したり、新しい技能を習得したいと感じる傾向。
	充実感		現時点での日々の充実感を持っているかどうかの程度。
現在のメンタルヘルス	安心感	現時点での日々の不安感を感じずに過ごしているかどうかの程度。	
	やる気	現時点でやる気が高い状態にあるかどうかの程度。	



経理 太郎(ケイリ タロウ)の人物タイプ

マネジメントポイント

自分の役割を意識しながら、はっきり意見しようとする傾向があります。役割に応じて必要な意見をしっかり伝え、周りに影響を与える必要がある環境で力を発揮します。周囲の仲間に対しては感情を受け止めるより、巻き込んで説得しようとするため、新しい視点を伝え主導的に引っ張るようなポジションが向いています。

性格傾向

コミュニケーション

自分の役割を意識しながら、必要な意見をはっきり述べる自己主張重視タイプです。

リーダーシップ

解決や成果を出すことを重視し、周囲を説得し厳しく立ち回る成果主義のリーダーです。

モチベーションを向上させるポイント

少人数での長期的な関係性や体験の深化、必要な交流を深められるような環境や、人と比べずに自分の目的を着実に目指せるような関わり方に対して、モチベーションが向上しやすいです。



おすすめの環境

- ▶ やりたい仕事や得意な事を意識しやすいため、それを深められる環境に馴染みます。
- ▶ 初対面の出会いの数が多い業務より、少ない関係を深めていく環境に馴染みます。



おすすめの接し方

- ▶ チーム内での相対的評価よりも、本人の絶対的な目標を示してあげることが馴染みます。
- ▶ 新スキルの取得や、既存スキルで貢献することの両方を意識させる接し方が馴染みます。

モチベーションに関わる性格傾向



ストレスをケアするポイント

周囲との連携を強要されたり、業務の範囲や責任の所在が不明確な環境や原因を追求しつづれたり、生産性を欠くような関わり方に対してストレスになりやすいです。



おすすめの環境

- ▶ 自律的で粛々と進めるタイプ、行動管理しつつ、淡々と業務できる環境が馴染みます。
- ▶ 進捗状況やキャパシティを把握し、声掛けや相談へのハードルが低い環境が馴染みます。



おすすめの接し方

- ▶ 現実的な事実や、責任の所在を明確にし、生産的に捉えられるような関わりが馴染みます。
- ▶ 行動管理は促しつつ、適切に休んでメリハリを持って取り組める接し方が馴染みます。

ストレスに関わる性格傾向

