

1 観察者がみた 宇都宮 誠二 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]			49
協調性	[Progress bar]			41
責任感	[Progress bar]			52
自己信頼性	[Progress bar]			50
指導性	[Progress bar]			54
共感性	[Progress bar]			44
感情安定性	[Progress bar]			55
従順性	[Progress bar]			49
自主性	[Progress bar]			53
モラトリアム傾向	[Progress bar]			49

人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。
比較的气持ちが安定していて、多少の事では動揺しない。

2 観察者がみた 宇都宮 誠二 さんの性格

■観察された中心性格は「思索・客観性」および「積極・自尊心」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る。

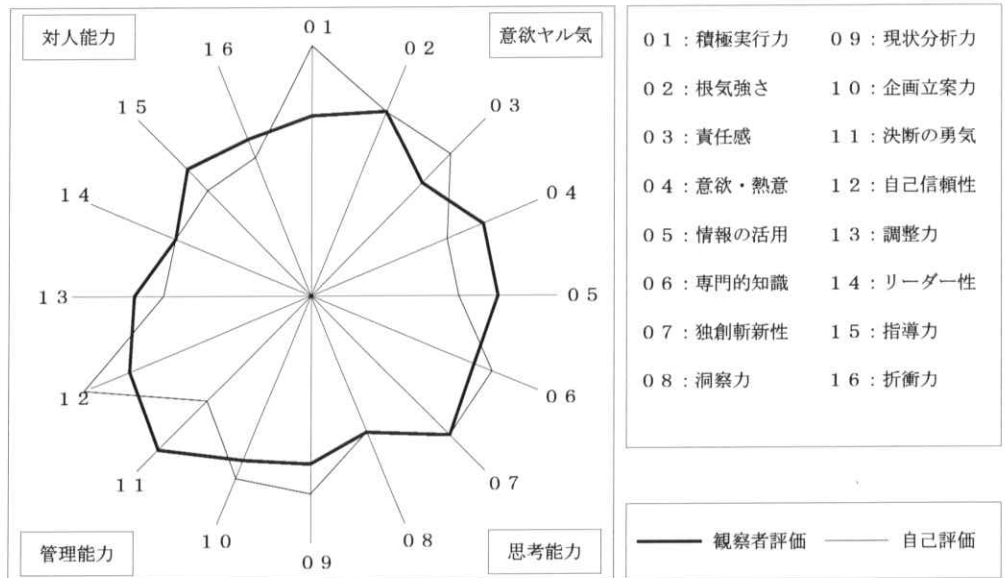
●「思索・客観性」及び「積極・自尊心」の人のパーソナリティスケッチ
社会への関心はあり、豊かな内面性をもっている。着実な発想ながら、おもしろいアイデアもできる。また、何事においても自分の考えをじっくりと検討して、結果のみにこだわらず、経過をみながら物事を把握しようとする傾向がある。あまり、人情的に深入りすることは少ないものの、自分と他人とを比較してしまい気にすることもある。こうした傾向は自信をもっている人に多いが、他人がいい加減な行動をとったりすることには我慢ができません、自分本位の厳しい発言をしてしまうことがある。この人のことをよく理解していない間柄の人間関係では、衝突する可能性もある。そして、自分だけが満足すればよしとするようなところが多少みられ、また、一人悦に入っているような独善性が、社会的価値を高める障害になっている。わりと気位の高いところがあり、自己顕示性が少ないと、ひとりよがりになってしまう。しかし、おだてに弱く、ちょっと褒められると、ついその気になって調子に乗ってしまうような幼児的な可愛いところもある。

●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、行動や発言にはしるべき自分なりの理由をもっている。暗い影のようなものがなく、明るい。

3 観察者がみた 宇都宮 誠二 さんの適性配置

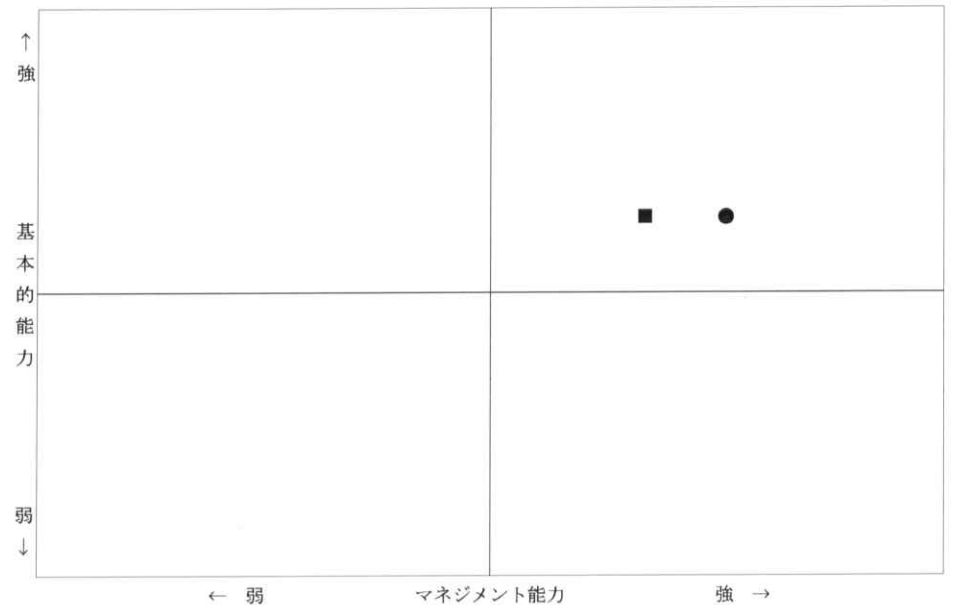
- | | |
|--------------------|--------------------|
| 《適性の高い順》 | 《低い順》 |
| (1) 「適切」 経 理 管 理 者 | (1) 「努力」 広 報 専 任 者 |
| (2) 「適切」 研 究 開 発 者 | (2) 「努力」 広 報 管 理 者 |
| (3) 「適切」 経 理 専 任 者 | (3) 「小適」 営 繕 専 任 者 |
| (4) 「適切」 基 礎 研 究 者 | (4) 「小適」 企 画 専 任 者 |
| (5) 「適切」 秘 書 専 任 者 | (5) 「小適」 企 画 管 理 者 |
| (6) 「適切」 研 究 管 理 者 | |

4 相互観察による自己評価・観察者評価

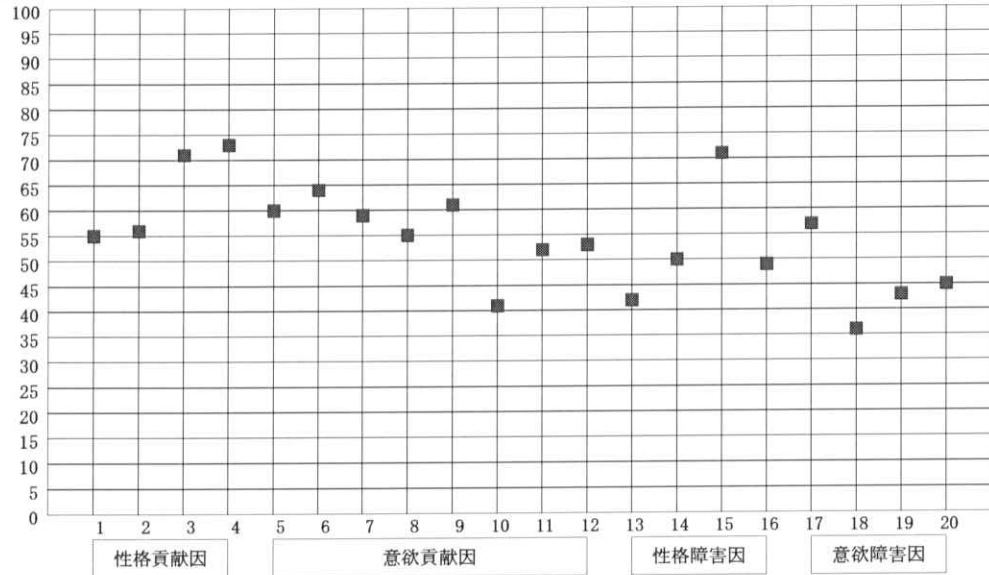


5 相対グラフ

■：観察者評価 □：他者評価
●：自己評価
性格障害因=53 性格貢献因=63
意欲障害因=45 意欲貢献因=55



6 性格・意欲の貢献・障害要因



性格貢献因	1:客観性 55	3:身体性 71
	2:持続性 56	4:慎重性 73
意欲貢献因	5:達成欲 60	9:危機耐 61
	6:勤労欲 64	10:親和欲 41
	7:積極性 59	11:協調性 52
	8:責任感 55	12:指導性 53
性格障害因	13:気分性 42	15:硬直性 71
	14:幼児性 50	16:神経症 49
意欲障害因	17:モラトリアム 57	19:感情的 43
	18:顕示欲 36	20:支配欲 45

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
C	C	C	C	A	B	C	C	C

相互観察による行動評価

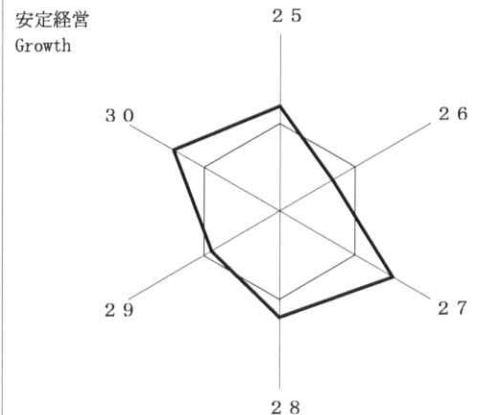
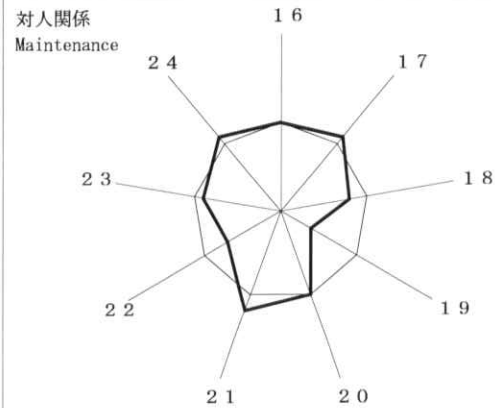
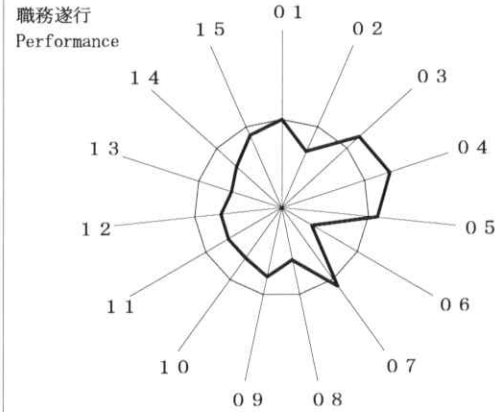
職務遂行P=低

対人関係M=普通

安定経営G=普通

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 50
- 02:部下に適切な指示命令を与える 35
- 03:作業の期限を明確に示している 60
- 04:仕事の量に関心をはらっている 65
- 05:所定時間内での完了を要求する 55
- 06:課員の実力を最大限発揮させる 20
- 07:仕事の計画や内容の説明をする 55
- 08:業務の進行状況の報告を求める 30
- 09:目標達成の綿密な計画をたてる 40
- 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:目標達成に有効方を提案する 35
- 13:重点的目標をわかりやすく説明 30
- 14:自分のアイデアを率先して提案 35
- 15:新事業や技術の発見を積極検討 45

<< Maintenance >>

- 16:気まずい雰囲気解消する努力 50
- 17:仕事のことで気軽に話ができる 55
- 18:部下の個人的な問題にも気配り 40
- 19:部下を含め社員を信頼している 20
- 20:部下の仕事のできを認めて評価 50
- 21:部下の意見も取入れ問題を解決 60
- 22:部下は皆公平に取り扱っている 35
- 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 55

<< Growth >>

- 25:昇進昇給等部下の将来も気配り 60
- 26:社外との信頼関係は良好である 35
- 27:人材の適材適所を見極めている 75
- 28:人材育成のやり方は適切である 60
- 29:自らが各部署をまわり理解する 45
- 30:他部署でも必要なら適切な助言 70