

# 表参道メンタルヘルス研究所 メンタルコンディションチェッカー PODシステムのご案内②



表参道メンタルヘルス研究所  
北村 庄吾（きたむら しょうご）

# はじめまして……北村庄吾です。＜プロフィール＞

1961年生まれ 熊本県出身 中央大学卒業 社会保険労務士・行政書士・ファイナンシャルプランナー ブレイン社会保険労務士法人 代表社員・総合事務所ブレイン理事長  
テレビ出演100回超、著書累計100冊超、セミナー1000回以上の実績を持つ社会保険労務士業界の第一人者。セミナーは、「面白く・わかりやすい」と定評がある。  
1989年に独立。ワンストップサービスと創業支援のサービスはNHKテレビ等数多くのメディアで紹介される。近年は、週刊ポスト紙上で「年金博士」をはじめ、年金・医療保険等の社会保険制度や働き方改革等の人事・労務の評論家としてもテレビ・雑誌等で活躍中。後進の育成にも力を注ぎ、社会保険労務士の受験指導から開業講座まで、育てた社労士は1万人を超える。

◆ 著書累計100万部超 ◆

実務書の隠れたベストセラー作家としても活躍

「社会保険労務士最短最速合格法」「給与計算と社会保険事務の仕事」(以上日本実業出版)「得する年金大特集」(小学館)、「定年前後のお金の手続き」(学研)、「制度を知って賢く生きる 人生を左右するお金のカベ」(日本経済新聞出版社)等 多数

◆ TV出演100回超 ◆

年金問題など社会保険制度の評論家としても活躍

フジテレビの年金特番は、ゴールデンタイムで5回放映、企画から出演までこなし、平均15%の視聴率を得た。  
その他「ビートたけしのTVタックル」「フジテレビ とくだね」テレビ朝日「モーニングショー」NHKテレビ「あさイチ」等

◆ セミナー・講演1,000回超 ◆

社会保険労務士の受験指導ではカリスマ講師として活躍  
近年は労務問題や年金問題等の講師としても活躍

大手金融機関や商工会、市民団体等で社会保険関係や、労務管理、人事制度等の多数のセミナーや講演活動



好評発売中



29万部超



36万部

TVタックル

モーニングショー



## ① 組織心理学・心理測定論に基づいた分析ツール

メンタルコンディションチェッカー「POD」

ストレス耐性＋職務適性分析



## ② 分析・・・

- 従業員満足度調査
- 人事労務監査(コンプライアンス対応度合)

## ③ 改善提案・コンサルティング

医学的見地からの  
改善提案

スポーツ的見地から  
の改善提案

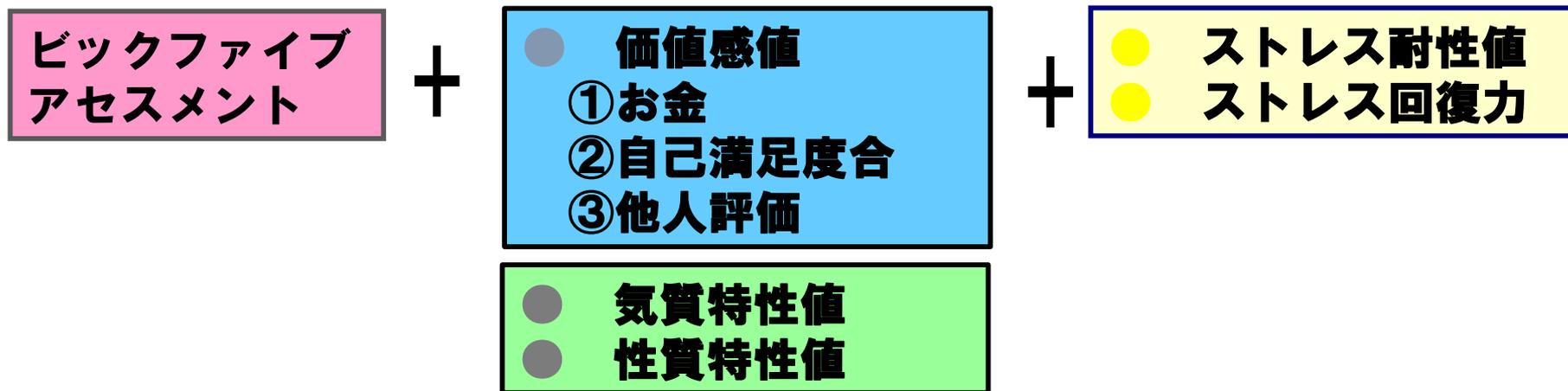
人事労務の法律的見  
地からの改善提案

基本サービス

オフショーンサービス

## 2 メンタルコンディションチェッカー (POD)

→ビックファイブ理論に**慶応大学渡辺名誉教授**の組織心理学・心理測定論に基づく検査とストレス耐性等を融合したコンディションチェッカーです。



「パーソナリティ  
検査の最終回答」

慶応大学渡辺名誉教授の組織心理学・心  
理測定論の要素

## 渡辺 直登 WATANABE, Naotaka 名誉教授

1975年名古屋大学教育学部卒業。東芝勤務を経て、1980年名古屋大学大学院教育学研究科修士課程修了。1985年イリノイ大学大学院教育心理学研究科博士課程修了（Ph. D.）。南山大学経営学部助手、講師、助教授を経て、1998年慶應義塾大学大学院経営管理研究科名誉教授

## 組織・マネジメント



**専攻分野**  
**組織心理学**  
**心理測定論**

**担当授業**  
組織マネジメント  
ストレス・マネジメント  
人材・プログラムアセスメント  
組織心理学特論

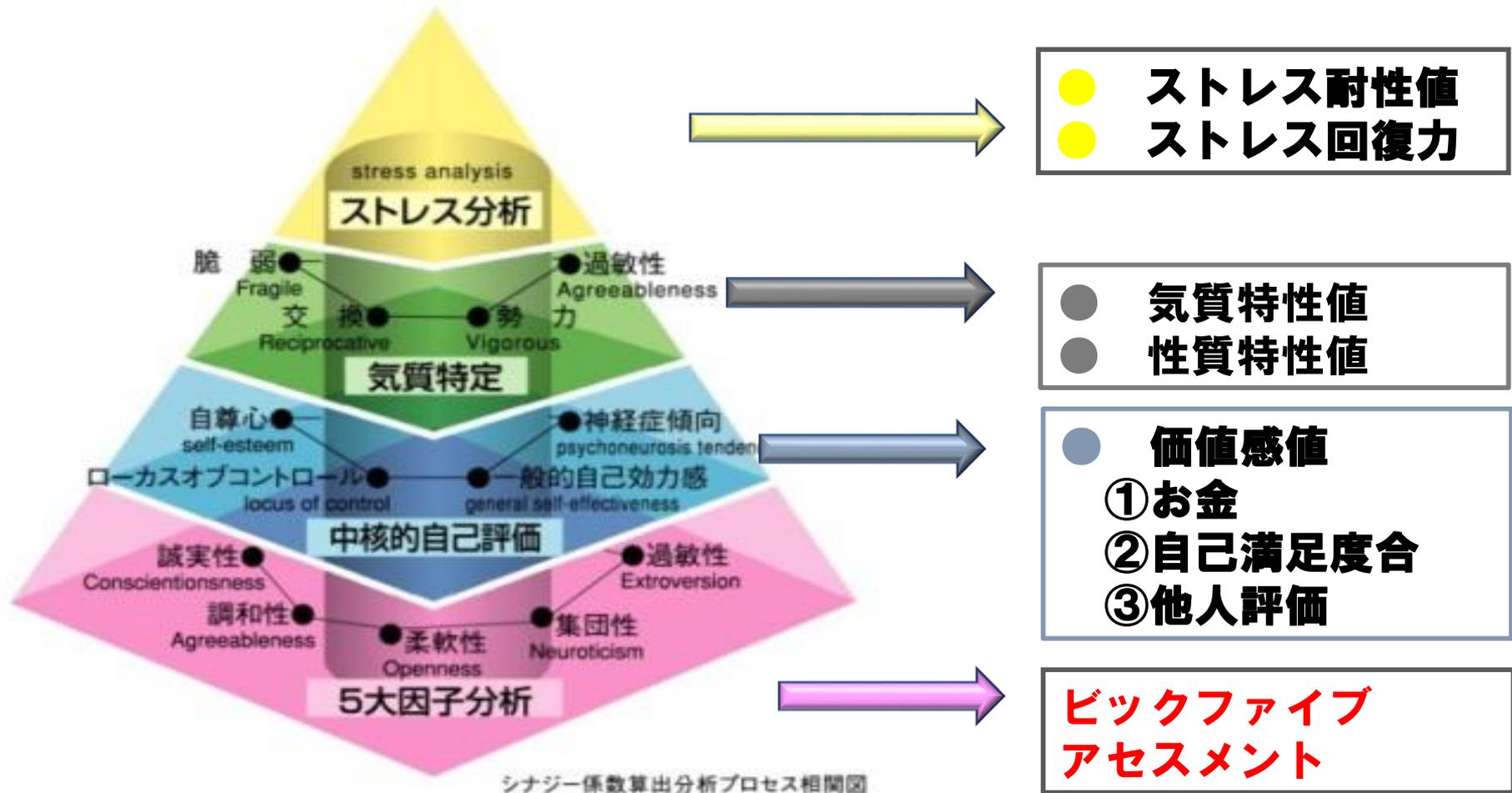
### 主要著書・論文

- 『ストレス科学事典』編集委員・分担執筆（実務教育出版, 2011）
- 『メンター相談のための手引き』監修（京都大学女性研究者支援センター, 2011）
- 『キャリアサポート・メンタリング・プログラム・ハンドブック』監修（三菱東京UFJ銀行ダイバーシティ推進室, 2010）
- 『産業・組織心理学ハンドブック』編集幹事・分担執筆（丸善, 2009）
- 『プログラム評価研究の方法』共著（新曜社, 2008）
- 『経営組織心理学』編著（ナカニシヤ出版, 2008）
- 『コミュニティ心理学ハンドブック』分担執筆（東京大学出版会, 2007）
- 『メンタリング』共訳（白桃書房, 2003）
- 『社会臨床心理学』共著（東京大学出版会, 2002）
- 『キャリア発達の心理学』編著（川島書店, 2002）
- 『教育研修効果測定ハンドブック』監訳（JMAM, 1999）
- 『組織心理測定論』（白桃書房, 1999）
- 『産業精神保健ハンドブック』共著（中山書店, 1997）
- 『神経症組織』共訳（亀田ブック・サービス, 1995）
- 『組織コミュニケーション』共著（福村出版, 1993）
- 『組織の中の人間』共著（福村出版, 1989）

### 自主研究

- 開発型アセスメントセンターの研究
- プログラム評価の手法に関する研究
- 職務態度に関する傾性的アプローチ —国際比較の視点から—
- 項目反応理論による組織心理変数の測定問題
- メンタリングに基づくストレス・マネジメントに関する研究

# 2 メンタルコンディションチェッカー (POD)



# 3 POD出力帳票

設問数120問・回答時間：約8分

### POD System

調査種別: POD-Express-Standard(採用)  
 調査コード: 170500000631 調査名: POD-Express  
 PersonCode: demo01 氏名: アヤママヨ  
 所属組織: テスト会社  
 役職: その他 雇用形態: [不明]

#### 印象管理

指標 Level 1 2 3 4 5 6  
 出現率(%) 8 [80]

#### ストレス・チャート

10段階評価出現率  
 Level 7 全体のストレス水準は、高いレベルにあります。ストレスが原因でかなり強く現れています。病気になる水準ではありませんが、心身ともに、もしも生活で大きな困難を抱えているようでしたら、専門家(産業医)に相談することをお勧めします。ストレス対処資源の場点が低い場合は、特

#### ストレス状態

情動面: 落ち着き、気分、いらぬ不安、いらぬ不安傾向  
 認知・行動面: 先入念、先入念、先入念、先入念

#### ストレス対処資源

指標 Level 1 2 3 4 5 6  
 出現率(%) 3 [34] 3 [38]

#### パーソナリティ基礎因子

指標	Level	左寄り(低得点)	1	2	3	4	5	6	7	8
外向	6	内向的、非社会的								
不安	4	低不安で、楽観的								
意志	4	受動的で、寛大								
独立	7	同意しやすく、楽観的								
自制	8	抑制が効かず、衝動的								

### パーソナリティ特性

指標	左寄り(低得点)	右寄り(高得点)	Level	1	2	3	4
社交性	妥協を好まず、独立独歩	機敏がよく、社会的	7 [66]				
情緒安定性	現実回避で、情緒不安定	現実的で、情緒安定的	10 [79]				
自己主張性	従順・謙遜で、依存的	強固で、強断的	8 [62]				
活発性	無口で、内省的	陽気で、活動的	3 [38]				
権利遵守性	気まぐれで、未熟不器用	責任感があり、几帳面	8 [62]				
権威性	内気で、引っ込み思案	交際好きで、新しがり屋	4 [41]				
感受性	現実的で、タフ	繊細で、過敏	6 [48]				
寛容性	おたみが無く、律じやすい	不寛容が強く、譲り合い	10 [70]				
空想性	現実本位で、細部に拘泥	空想にふけり、夢見がち	7 [68]				
高富性	気どらず、人間好き	人に關心がなく、独自の世界に生きる	8 [60]				
懸念性	落ちついていて、自信がある	心配りで、自信がない	8 [62]				
革新性	変化を好まず、保守的	変化を恐れず、革新的	6 [47]				
自立性	仲間を欲しがり、依存的	自己決を通し、自立的	3 [38]				
完璧指向性	衝動的で、世間を気にしない	常識をわきま、自律的	8 [80]				
性急性	落ちついていて、物静か	緊張して、落ち着かない	4 [48]				

### パーソナリティ・タイプチャート

バイオニア型(開拓者) 進取  
 個人志向  
 エキスパート型(専門家) 慎重

### パーソナリティ・タイプ

準バイオニア型  
 パーソナリティとは？  
 環境に対する個人の適応機構の特性を意味し、日本語で言う該当します。パーソナリティは一般にいづかの要素から構成「パーソナリティ特性」あるいは「パーソナリティ因子」と呼ばれ、その組み合わせによって、個人をいくつかのパーソナリティ

### 適応バランスチャート

社会的適応

### 職業興味リーダーチャート

職業興味とは？  
 どのような職業や仕事に興味・関心をもっているかを示す指標です。8つの興味領域があり、【人・モノ】と【思考・実務】という2軸からなる平面上に配置されます。チャートがどちらによっていかで、どのような分野に興味・関心があるかを見ることができます。

### 職業興味

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
現実的職業興味	10 [79]										
研究的職業興味	10 [88]										
芸術的職業興味	1 [19]										
社会的職業興味	10 [80]										
企業的職業興味	6 [47]										
慣習的職業興味	8 [68]										

### 人間関係力(ソーシャル・スキル)

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
非言語的スキル	4 [48]										
言語的スキル	2 [32]										
共感力	6 [46]										

### 創造性

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
潜在的創造性	8 [64]										
実践的創造性	8 [66]										

### リーダーシップ

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
リーダー・ポテンシャル	8 [68]										
自己肯定感	7 [67]										

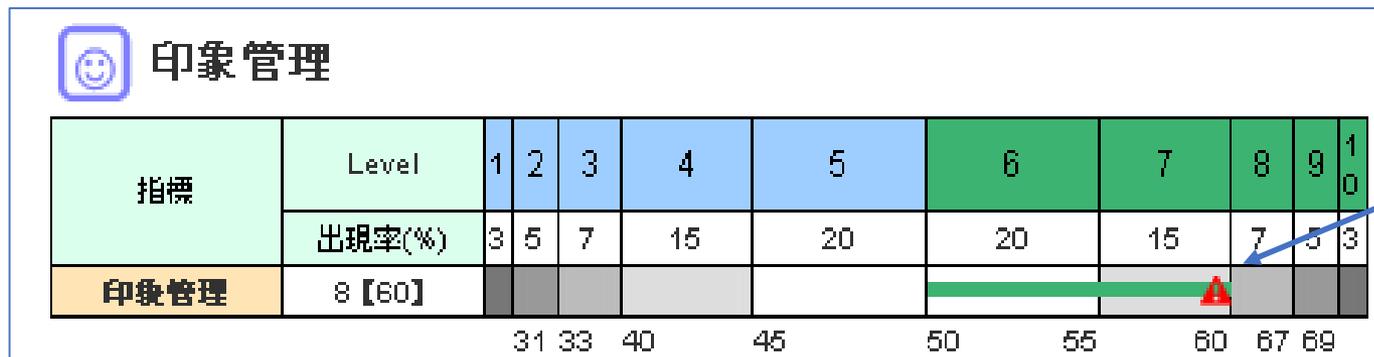
### 営業役割適性

指標	左寄り(低得点)	右寄り(高得点)	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
営業マネージャー	遠慮がち、仕事にコツコツ	意見主張、積極的、業務の推進	7 [67]										
営業SE	視野が、独りの仕事に好む	人に興味、物おしやらず	4 [41]										
営業エキスパート	完璧主義、慎重、内面を見せない	率直、直感の判断、柔軟	4 [44]										

### 営業分野適性

指標	左寄り(低得点)	右寄り(高得点)	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
新規営業	心配性、人付き合い	積極的、顧客営業、自信	6 [48]										
通常営業	柔軟されない、真面目な性格	視野が広い、進取、情緒安定	8 [66]										

# 1. 印象管理



「**極限值**」  
を意味します

偏差値	Level	出現率(%)
31未満	1	3%
31以上 33未満	2	5%
33以上 40未満	3	7%
40以上 45未満	4	15%
45以上 50未満	5	20%

偏差値	Level	出現率(%)
50以上 55未満	6	20%
55以上 60未満	7	15%
60以上 67未満	8	7%
67以上 69未満	9	5%
69以上	10	3%

印象管理：8【60】Levelは、「8」。偏差値は「60」という意味です

「印象管理」とは、【自分をよく見せようとする傾向が強いかどうかを表示します。】面接時には、加味する必要がありますし、メンタル疾患の時も普段を装い**無理をする傾向**があります

## 2. ストレス・チャート



### ストレス・チャート

総合ストレス反応値	10段階評価出現確率									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	3%	5%	7%	15%	20%	20%	15%	7%	5%	3%
Level 7 高い	全体的なストレスの水準は、高いレベルにあります。ストレスが原因で起こる心身の不調がかなり強く現れています。病気という水準ではありませんが、心身ともに疲れている状態です。もし私生活で大きな困難を抱えているようでしたら、専門家(産業医やカウンセラー)に相談することをお勧めします。ストレス対処資源の得点が低い場合は、特に推薦します。									

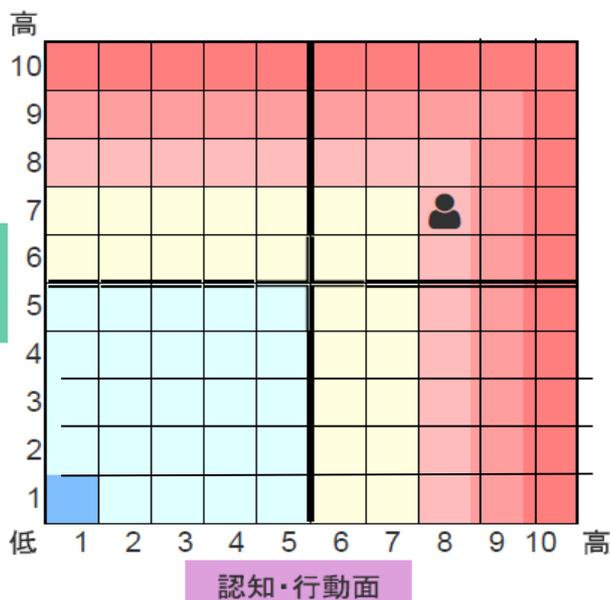
受検者の [総合ストレス反応値] のLevelが表示されます

Level、9・10になると警告マークが入ります



Levelごとの文言「コメント」が表示されます。ストレス対処資源の得点が低い場合は、要注意です

# 3. ストレスマトリックス



縦軸に『情緒面』（心理面）、横軸に『認知・行動面』（身体面）のマトリックスで、受検者のストレス状況を表示します

『情緒面』（心理面）・・・ストレスによる気分の落ち込みや、気持ちが落ち着かない程度、心理的部分を含みます

『認知・行動面』（身体面）・・・ストレスを恐れ、ストレスから逃げ出したいと感じている程度、身体部分を含みます

## ストレス

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
情緒面	7							人			
認知・行動面	8								人		

### ① ストレスとは？

生体が外的な刺激(ストレッサー)によって圧力を受けている状態を意味します。ストレスは、個人の身体面・心理面の双方に影響を及ぼします。ストレス状態が長く続いたりその程度が過度であると、心身の状態が不安定となり、健康が損なわれることがあります。

POD機能のメンタル疾患可視化出力になります

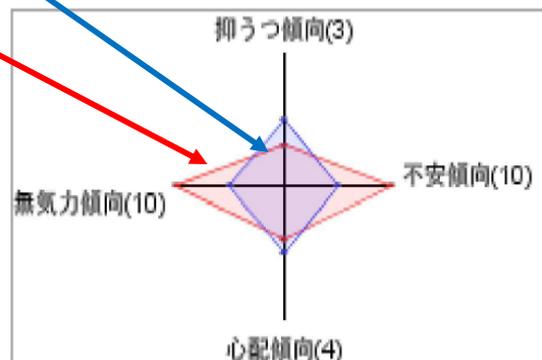
Level10（赤の部分）は、ストレス度合いが高く、「危険」な状態です

Level 2～5（薄青の部分）に、8割の受検者が入ります

# 4. ストレス状態

「青」は、標準値（健康な状態）です  
「赤」は、受検者の状態です

 ストレス状態



● あなたの評価 ● 標準

情緒面	ストレスによる気分の落ち込みや、気持ちが落ち着かない程度
抑うつ傾向	気持ちが沈み、晴れ晴れとしない傾向
不安傾向	いろいろなことが気がかりで、落ち着かない傾向

認知・行動面	ストレスを恐れ、ストレスから逃げ出したいと感じている程度
心配傾向	先行きなどを気にして、気苦労する傾向
無気力傾向	気力が湧かず、やる気が起きない傾向

ストレスの状態を「抑うつ傾向」・「不安傾向」・「心配傾向」・「無気力傾向」が表示されます。「ストレス対処資源」と合わせて判断をします

# 5. ストレス対処資源

## 📌 ストレス対処資源

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
ストレス耐性	3【34】			▲	—————						
ストレス回復力	3【38】			▲	—————						

【 】内の数字は偏差値を表す

ストレスによる打たれ強さ、ストレスからの回復力を表示します

『ストレス耐性』・・・ストレスにさらされても、精神的に頑健で健康を保てる力

『ストレス回復力』・・・ストレスによって心身にダメージを受けても、元の状態に回復する力

ストレス耐性+ストレス回復力が、「+」だとストレス**対処資源が高く**、「-」だとストレス**対処資源が低い**と判断し、配属・上下関係・仕事内容等の参考とします

「2. ストレスチャート」・「3. ストレスマトリックス」・「4. ストレス状態」と併せて判断します

偏差値	Level	出現率(%)
31未満	1	3%
31以上 33未満	2	5%
33以上 40未満	3	7%
40以上 45未満	4	15%
45以上 50未満	5	20%
50以上 55未満	6	20%
55以上 60未満	7	15%
60以上 67未満	8	7%
67以上 69未満	9	5%
69以上	10	3%

# 6. パーソナリティ基盤因子

## パーソナリティ基盤因子

指標	Level	左寄り(低得点)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	右寄り(高得点)
外向	5	内向的で、非社交的					人						外向的で、社交的
不安	5	低不安で、動揺しない					人						高不安で、動揺しやすい
意志	4	受容的で、寛大				人							頑固で、意志の固い
独立	7	同意しやすく、楽観的							人				説得的で、功利志向
自制	9	抑制が効かず、衝動的										人	自制が効き、冷静

### ① パーソナリティ基盤因子とは？

15個のパーソナリティ特性の背後にある、より高次で基本的なパーソナリティの特徴を意味します。「全体としてどんなパーソナリティか」を知るのに役立ててください。

パーソナリティ基盤因子		説明	
		左寄り (低Level)	右寄り (高Level)
外向	人づきあいのよさ	内向的で、非社交的	外向的で、社交的
不安	動揺のしやすさ	低不安で、動揺しない	高不安で、動揺しやすい
意志	意志の固さ	受容的で、寛大	頑固で、意志の固い
独立	影響の受けにくさ	同意しやすく、楽観的	説得的で、功利志向
自制	抑制の効きやすさ	抑制が効かず、衝動的	自制が効き、冷静

個人の「基盤（基礎）となる因子。「人づきあいのよさ」・「動揺のしやすさ」・「意思の固さ」・「影響の受けにくさ」・「抑制の効きやすさ」などを判断します

# 7. パーソナリティ特性

## パーソナリティ特性



【 】内の数字は偏差値を表す

15項目の個人の特性を表示します

※ ★（警告マーク）は、特にパーソナリティの高いもので、その人格を表す特性になります

# 8. パーソナリティ・タイプ

## リーダー型（管理者）

集団や組織の中で自ら中心となって働き、集団や組織を統率してゆくタイプ

## フォロワー型（実務家）

集団や組織の中で自分に与えられた仕事をきちんと行い、リーダーを支えてゆくタイプ

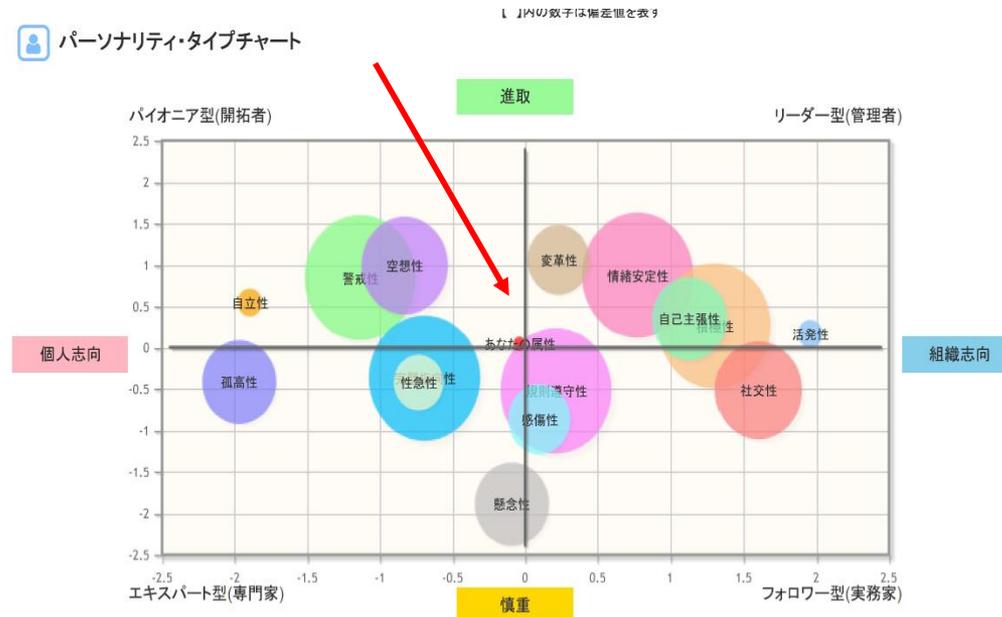
## エキスパート型（専門家）

自分の技術やスキルを磨き、興味のあることをして自律的に生きようとするタイプ

## パイオニア型（開拓者）

自分の夢を追い、自分流を通し、リスクを回避しながらやり遂げようとするタイプ

パーソナリティ・タイプチャート



パーソナリティ・タイプ

準パイオニア型  
自分の夢を追い、自分流を通し、リスクを回避しながらやり遂げようとするタイプ

### ① パーソナリティとは？

環境に対する個人の適応機序の特徴を意味し、日本語で言う「性格」「個性」「人柄」という言葉に該当します。パーソナリティは一般にいくつかの要素から構成されており、それらの要素のことを「パーソナリティ特性」あるいは「パーソナリティ因子」と呼びます。パーソナリティ特性の強弱ならびにその組み合わせによって、個人をいくつかのパーソナリティ・タイプに分けることもできます。

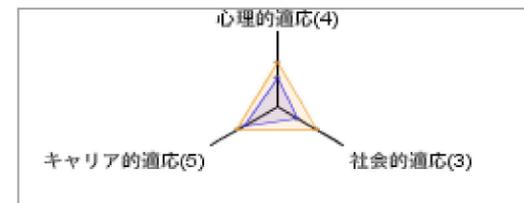
4種8 パーソナリティ・タイプを表記。該当する「型」であれば、ストレスは軽減できます

# 9. 適応感（職務適正）

## 適応感

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	出現率(%)		3	5	7	15	20	20	15	7	5
心理的適応	4【44】										
社会的適応	3【38】										
キャリア的適応	5【48】										

【】内の数字は偏差値を表す



●あなたの評価 ●標準

### ① 適応とは？

緊張、不安、怒り、悲哀などからくる不安定・不均衡な状態がなく、健康的な日常生活を営み、将来に対して肯定的な展望を抱いている状態であり、安定している状態を示している。

- 『**心理的適応**』・・・内面に矛盾・葛藤・混乱・苦悩が少なく自分をありのままに受け入れている感覚
- 『**社会的適応**』・・・周囲の人と良い関係を維持し、自分が社会の一員として受けられている感覚
- 『**キャリア的適応**』・・・歩んできたキャリアを受入れ、これから歩むキャリアへの目標が出来ている感覚

- 標準に対して面積が大きい場合、各項目の適応能力の高いタイプ。リーダーシップや統率力が高く**リーダーになっても、ストレスを感じません**。逆に面積が小さい場合は、適応能力の低いタイプ
- 三角形のバランスが良い場合、各項目のバランスが良いので、性格的なバランスもとれている。**社会人適応能力が高い人**。バランスが良くない場合、一部の項目が高く性格的にはある特定の個性が強いタイプです

# 10. 適応バランスチャート

『心理的適応』・『社会的適応』のマトリックス図  
社会的適応力が高くなると『実務』に適しているという判断をします

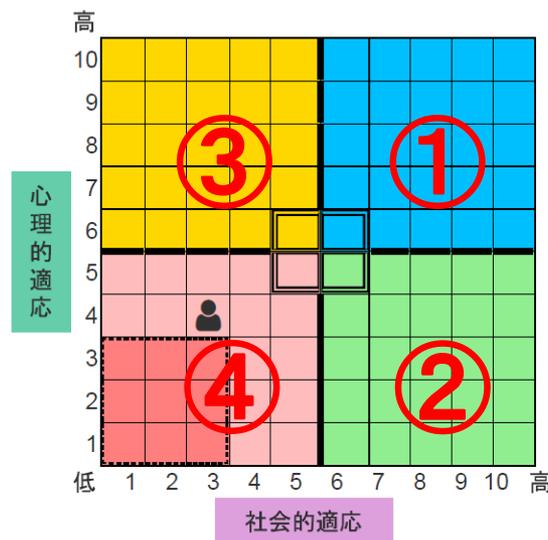
	適応バランスタイプ
①	健康的な紳士淑女
②	悩み多き気配り人
③	ちょっと困ったトラブルメーカー
④	孤高・苦悩の哲学者

健康的な紳士淑女

内面的に不安・葛藤・矛盾がなくメンタル面で健康である。周囲の環境への適応が良い理想的なタイプです。ただし、**潜在能力以下の仕事**や、**成熟度の低い仕事**しか与えられない場合、新天地を求めて**転職する**という**行動**に出る場合もあります。適切なキャリアアップや育成が重要になります

組織内での「**職務内容や質・立場**」などによりストレスを感じたり、感じなかったりする

適応バランスチャート



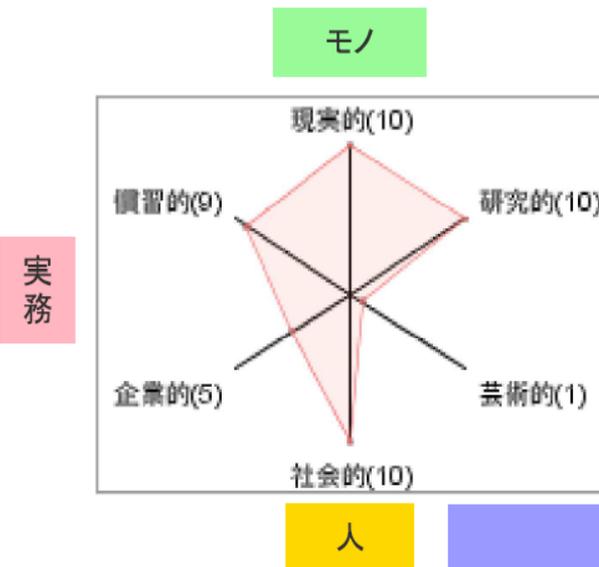
実務

孤高・苦悩の哲学者

情緒的に不安定で、周囲とぎくしゃくした関係になりがち  
なタイプ。上司やメンターに  
恵まれれば徐々に適応。

# 11. 職業興味レーダーチャート

## 職業興味レーダーチャート



### 職業興味とは？

どのような職業や仕事に興味・関心をもっているかを示す指標です。6つの興味領域があり、【人-モノ】と【思考-実務】という2軸からなる平面上に配置できます。チャートがどちらによっているかで、どのような分野に興味・関心があるかを見ることができます。

## パーソナリティ・タイプ

現実的職業興味

研究的職業興味

芸術的職業興味

社会的職業興味

企業的職業興味

慣習的職業興味

以上、6タイプ

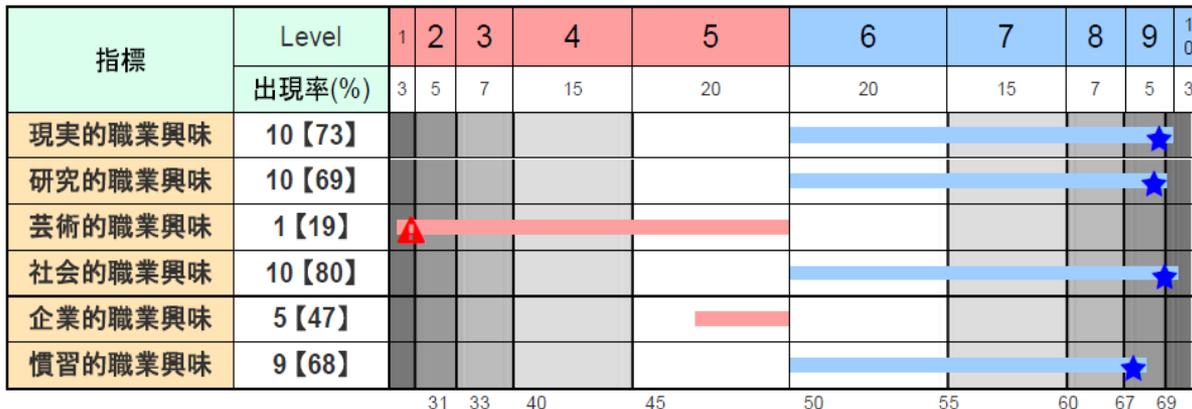
現実的職業  
興味

機械やモノを対象とする、具体的で実際的な仕事や活動に対する興味の強さを表す指標。具体的には、生産・生産管理・品質管理・物流などの職種への興味を表す

職業興味は、レーダーチャートで「可視化」が可能です。興味の無い職業分類を与えることにより、ストレスを感じます。興味のある職業であれば、ストレスを感じません

# 12. 職業興味

## 職業興味



職業興味	説明
現実的職業興味	生産・生産管理・品質管理・物流などの職種への興味を表す
研究的職業興味	研究・開発・調査・実験などの職種への興味を表す
芸術的職業興味	デザイン・意匠・設計・商品企画・商品開発などの職種への興味を表す
社会的職業興味	教育・サービス・接客・ケア・サポートなどの職種への興味を表す
企業的職業興味	経営企画・投資・交渉・マーケティング、などの職種への興味を表す
慣習的職業興味	会計・法務・財務・データ処理などの職種への興味を表す

**適性（興味）のある職種に就けるかどうかで、ストレス度合いは変わる**

# 13. 人間関係力



## 人間関係力(ソーシャル・スキル)

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
非言語的スキル	4 [43]										
言語的スキル	2 [32]										
共感力	5 [45]										

### ① ソーシャル・スキルとは？

他人との関係を適正に保つ能力

## ソーシャル・スキル

### 説明

#### 非言語的スキル

言葉を介さなくても、周りの人の気分や考えを推し量ることができるとともに、自分の意図を伝えることのできる能力。「**ノン・バーバル・スキル**」とも言う

#### 言語的スキル

社交の場面などで、言葉を介し、TPOをわきまえて適切に振る舞うことのできる能力。「**バーバル・スキル**」とも言う

#### 共感力

他の人の立場に立ってものを見たり、他の人の喜びや悲しみを自分自身のことのように感じることのできる能力。「**共感能力**」とも言う

人間関係力も、可視化が可能で本来受検者がもつソーシャルスキルです

 創造性

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
潜在的創造性	8【64】						★				
实际的創造性	6【50】										

31    33    40    45    50    55    60    67    69

**i** 創造性とは？

新しい領域を開拓したり、現実には起こっている問題を解決する創造力

## ソーシャル・スキル

## 説明

### 潜在的創造性

新しいアイデアを出したり、事態の本質を見抜いて、**問題を見つけ出す能力**

### 实际的創造力

直面している課題に対して、**实际的な問題解決を行うための案を考えたり、改良・改善を提案する能力**

潜在的（实际的）な**創造力が高い**と、ストレスは感じないが、**低い**とストレスを感じる

# 13-2. リーダーシップ



## リーダーシップ

指標	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
リーダー・ポテンシャル	8 [60]						[Progress bar from 50 to 60]		★		
自己肯定感	7 [57]						[Progress bar from 50 to 55]				

31 33 40 45 50 55 60 67 69

**i** リーダーシップとは？  
自分に自信があり、集団をまとめ引っ張っていく力

リーダーシップ	説明
リーダー・ポテンシャル	リーダーとなってグループを率いたり、メンバー個々人の成長を促したりすることへの <b>潜在的な適性</b>
自己肯定感	自分自身のことをどの程度 <b>ポジティブ（肯定的）</b> に見ているかを表す指標

**自己肯定感（効力感）** ・ ・ SE ⇔ 自分に対してどれぐらい自信を持ち、自分を大切に考えているか、あるいは自分を**肯定的に見ているか、否定的に見ているか**の度合いを現す概念。  
成功体験に基づいた自信があり、「仕事はある程度は時の運だからしかたない」と考える

# 13-3. 営業役割適性

## 営業役割適性

指標	左寄り(低得点)	右寄り(高得点)	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
				出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
営業マネージャー	遠慮がち、仕事をコツコツ	意見主張、論理的、親密な関係	7【57】						[Progress bar from 50 to 60]					
営業SE	物静か、独りの仕事を好む	人に興味、物おじせず大胆	4【41】				[Progress bar from 40 to 45]							
営業エキスパート	完璧主義、慎重、内面を見せない	率直、直感の判断、柔軟	4【44】				[Progress bar from 45 to 50]							

### 営業役割適性

### 説明

#### 営業マネージャー

営業担当者を管理・育成・指導し、チームとしての業績を上げることに関する適性。**遠慮がち、仕事をコツコツ**⇔**意見主張、論理的、親密な関係**

#### 営業SE

SEの仕事のうち、ビジネスの最前線で顧客と接するタイプの仕事に関する適性。

**物静か、独りの仕事を好む**⇔**人に興味、物おじせず大胆**

#### 営業エキスパート

チームで行う営業ではなく、プロの営業専門家が独りで行うタイプの営業に関する適性。**完璧主義、慎重、内面を見せない**⇔**率直、直観の判断、柔軟**

営業も多種多様な業態があり、その業態に合わせて「営業適性」で判断します。潜在的な能力を可視化しています

# 13-4. 営業分野適性

## 営業分野適性

指標	左寄り(低得点)	右寄り(高得点)	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			出現率(%)	3	5	7	15	20	20	15	7	5	3
新規営業	心配性、人前苦手	積極的、親密な関係、自信	5【48】										
通常営業	束縛されない、異なる価値観	規則マナー遵守、情緒安定	8【65】										

31 33 40 45 50 55 60 67 69

### 営業分野適性

### 説明

#### 新規営業

新規の顧客を獲得したり、未開拓の営業領域を開拓することに関する営業適性。

**心配性、人前苦手** ⇔ **積極的、親密な関係、自信**

#### 通常営業

既に関係やルートが出来上がっており、定型化している営業の仕事への適性。

**束縛されない、異なる価値観** ⇔ **規則マナー遵守、情緒安定**

営業分野における「**新規顧客開拓型**」か「**固定顧客ルートセールス型**」かを**可視化**します。新規顧客開拓型の適性が高い受検者が、固定顧客ルートセールス型の営業をすると、ストレスが高くなる可能性があります

# まとめ

---

