

# 自分も他人も知らない“未知の窓” ～潜在的に合った適職を見つけます～

## この診断結果からは

- **適性(マインド・キャラクター)**と潜在能力を表す**適能力(ケイバリティ)**によって、本質的な仕事への向き・不向きがわかります。
- **データの読み取りで、客観的に自己認識を行うことができます。**
- **他者の診断結果を理解することで、コミュニケーションのとり方やマネジメントの仕方の参考になります。**
- **特定の人と診断結果を比較することにより、お互いの相性の確認が出来ます。**

**適性** C・G・ユングの分析心理学の理論とS・フロイトの精神分析学の理論をベースに、井上敏明博士が40年以上にわたってカウンセリングの現場で実践してきた臨床データを統計処理することで、もって生まれた個々人の性質を数値データ化し、その特徴と仕事との相関性を明らかにしています。

## マインド分析の結果

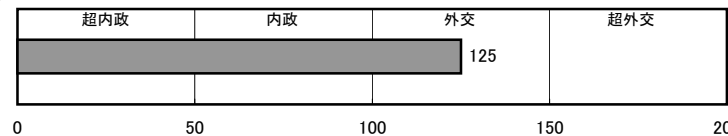
仕事に対して行動と思考のどちらを優先して取り組むか、いわゆる物事への反応速度を測定しています。

### 分析の特徴

- ・無意識による反応タイプを表しています。反応タイプに良い悪いはありません。
- ・性格の「明るい」「暗い」や「内気」「積極的」、「無口」「おしゃべり」を分析しているものではありません。
- ・「考えることが好き」「動くことが好き」といった、顕在的な意識や志向を分析しているものではありません。
- ・マインド値は、もって生まれた性質を表しており、臨床データでは平均±5ポイント程度、最大でも±20ポイント程度しか変化しません。
- ・個々人のマインド値とトランジション社が保有する様々な職種の高業績者の統計データとの照合により、「職種」に対する「向き」「不向き」を判定します。
- ・マインド値が適した職種では、気分よく働ける可能性が高く、能力や持ち味を発揮しやすくなります。
- ・マインド値が適さない職種では、仕事に対して何となく違和感を感じたり、十分に能力や持ち味を発揮しにくくなります。
- また、適さない職種で長期間働いた場合に、過剰にストレスが生じたりする可能性が臨床結果から明らかになっています。

超内政型	50ポイントまでが「超内政型」マインドとされ、考えないし行動できないタイプ	--
内政型	100ポイントまでが「内政型」マインドとされ、まず考えながら行動するタイプ	--
外交型	101ポイントからが「外交型」マインドとされ、まず行動しながら考えるタイプ	<b>125</b>
超外交型	151ポイントからが「超外交型」マインドとされ、まず行動しないと考えられないタイプ	--

マインド分析チャート



### 読み取りコメント

マインドは125ポイントで外交型です。  
 長所は物事に対して大変素早い、大変行動的、敏速、積極的、自主的な点です。逆に短所として挙げられる点は、早合点、落ち着きがない、いい加減、フライング気味、スタンドプレーな点があります。まず、現場主義でリサーチしたり、人に相談し、体験・体感の後、資料の分析・整理に移るタイプです。

## キャラクター分析の結果

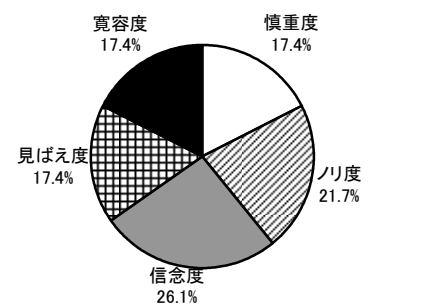
もって生まれた性格の特徴から、仕事に対する認識や受け止め方、無意識の反応の傾向を測定しています。

### 分析の特徴

- ・百分率で表されるため、ある因子の%が大きいと、別の因子の%は少なくなります。この事からも性格に良い悪いはなく、個々人の特徴的個性として捉えて下さい。
- ・人により特定の因子が0%と表されることがあり、必ずしも5因子全てが表示されるとは限りません。
- ・0%の因子がある場合、性格の要素の中に、その因子を持ち合わせていないと判断されます。
- ・キャラクター値はもって生まれた性質を表しており、臨床データでは±5%程度の範囲内でゆらぎます。
- ・強いストレス環境下では、まれに萎縮している場合があり、ストレスから開放されると、最大±20%程の変化が見られることがあります。
- ・個々人のキャラクター値とトランジション社が保有する様々な職種の高業績者の統計データとの照合により、「職種」に対する「向き」「不向き」を判定します。
- ・キャラクター値が適した職種では気分よく働ける可能性が高く、能力を発揮しやすくなります。
- ・キャラクター値が適さない職種では、仕事に対して何となく違和感を感じたり、十分に能力や持ち味を発揮しにくくなります。
- また、適さない職種で長期間働いた場合に、過剰にストレスが生じたりする可能性が臨床結果から明らかになっています。

慎重度	17.4%	何事に対しても繊細・神経質に気に止める度合い
ノリ度	21.7%	常に前向きで誘発・啓発・挑戦しやすい度合い
信念度	26.1%	物事に対して受けて立ち、こだわりを持って流されない度合い
見ばえ度	17.4%	体裁を整え、よく見せようとする度合い
寛容度	17.4%	自分以外の人間の意に沿い、優しく人受けのよい度合い

キャラクター分析チャート



### 読み取りコメント

「信念度」は、26.1%で一番高い。  
 自分の考えを貫く意志の強いところが非常に多く、頑ななまでに自分の考えを守ろうとします。信念度が高すぎると頑固になってしまう可能性があります。自分自身による方針の決定を要する職種や、考えを最後まで曲げない必要がある職種に向いています。

## 適能力

一橋大学大学院 経営学者 野中郁次郎教授が提唱する個の暗黙知をベースに、ビジネス上で求められる能力として20の因子を定義し、臨床心理学的観点から意識の覚醒度と志向性を潜在的基礎能力(ケイバリティ)として個の暗黙知を数値データ化し、その特徴と仕事との相関性を明らかにしています。

## ケイバリティ分析の結果

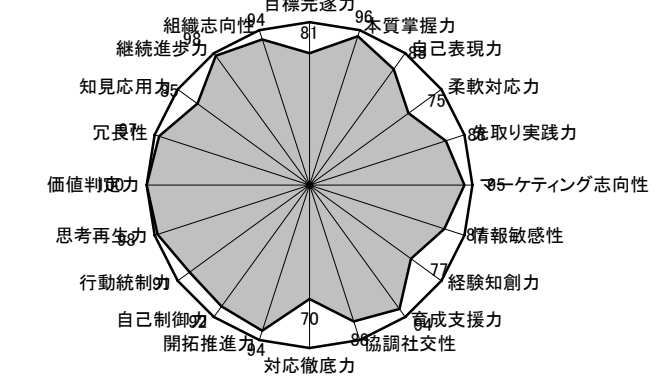
「意識の働かせ方」から、仕事に対する潜在的な能力素質と能力発揮の可能性を測定しています。

### 分析の特徴

- ・能力因子の数値が高いほど、意識の覚醒度合いが高く、その能力を発揮できる可能性が高いといえます。
- ・個々人の意識の覚醒度合いを絶対値で表したものであり、実際に発揮している顕在的な能力の優劣を、各能力因子の数値の高低で他者と比較しているものではありません。
- ・各能力因子の数値は強い意識付けや経験、置かれた環境等により能力開発することが出来ます。
- ・自己への過信や仕事のマンネリ化により、特定の能力因子が退化している場合があります。この場合、自発的かつ積極的な、意識付けへの取り組みが必要です。
- ・マインド・キャラクター面での不適職や強いストレス環境下では、ケイバリティ値が全体的に萎縮している場合があります。ストレスから開放されると、ケイバリティ値は全体的に大きくなる傾向が臨床結果から明らかになっています。
- ・職種によって必要とされる能力因子と必要としない能力因子があり、このバランス(形状)と統計データとの照合により、「職種」に対する「向き」「不向き」を判定します。

目標完遂力	81	与えられた目標をこなすだけでなく自ら目標を設定し、計画や手順を組んでやり遂げる力
本質掌握力	96	物事の本質や人の心理状態を正確に把握する力
自己表現力	88	相手の立場や理解力を考え、自分の考えを相手に明確に伝えることができる力
柔軟対応力	75	従来の考えに捉われず、状況に合わせた対応が出来る力
先取り実践力	88	未来志向性を持ち、能動的な行動ができる力
マーケティング志向性	95	社会現象に目を向け、時代や市場の変化及び方向性を読み取ることができる力
情報感受性	87	全身にアンテナを張り巡らし、専門の情報を常に入手し、正確に掴み取る力
経験知創力	77	自分の経験から得た知識を総動員して、新しいアイデアを生み出す力
育成支援力	94	人の性格や長所を考えて、才能を伸ばすように育成支援にあたる力
協調社交性	88	どんな人とも等しく付き合え、場の雰囲気を読みとってコミュニケーションを取れる力
対応徹底力	70	自分の役割を理解し、どのような状況でも正確で確実に対処する力
開拓推進力	94	常に挑戦意欲を持ち、未開の事柄でも物怖じせず取り組める力
自己制御力	92	相手の立場に立って物事を考え、自己を抑えて役割を全うする力
行動統制力	91	チームワークを重んじ、自ら先立って規範を示し、全体を指揮できる力
思考再生力	98	既存のものや考え方を見直し、再び新しいものへと作り変えることのできる力
価値判定力	100	先見性を持って、物事の価値を正確に把握し、適切な判断を下せる力
冗長性	97	幅広い好奇心で豊かな知識を身につけ、コミュニケーションを取ることで出来る力
知見応用力	85	自分の見聞きた情報、持っているノウハウを活用・応用できる力
継続進歩力	98	時代・市場・環境の変化に対応し、自らを進歩させ続けていく力
組織志向性	94	常に組織に立脚した考え方のできる力

ケイバリティ分析チャート



### 読み取りコメント

「価値判定力」が高く、先見性を持って、物事の価値を正確に把握し、適切な視点を持って判断を下そうとすることができます。常に客観的で論理的であるがゆえに主観と概念を無視してしまいがちな傾向もあります。  
 次に、「思考再生力」「継続進歩力」が高く、過去の考えや記憶を現在にシミュレーションすることによって、既存のものや考え方を新しいものへと微調整または改良しようとする力です。反面、新しいものを置き換えるときにならぬ過去の思考を持ってきて微調整しようとしてしまいがちです。また、時代・市場・環境の変化のスピードに合わせて、常に情報収集でき、それを活用して継続的に自らの能力をも変革させるべくメンテナンスし、柔軟に進化させていけます。

## データ分析

### 適性から見た仕事のやり方の強み弱み

性格面で強みとして作用する面と、弱みとして作用する面を客観的に捉えています。

#### 分析の特徴

- ・適性(マインド・キャラクター)の特徴が強みとして現れる点、弱みとして現れる点を示しています。
- ・この特徴はどのような仕事を行う場合でも当てはまります。
- ・自分の特徴を客観的に知り仕事の仕方を考えることが大切です。

#### 強みとして現れる点

- ・前向きで社交的である
- ・粘り強く最後まで意志を貫こうとする
- ・新しいものを作ったり、受け入れたりする

#### 弱みとして現れる点

- ・調子がよくそそっかしい
- ・途中の変更、軌道修正ができない
- ・理想に走り現実離れする

### ケイバリティから見た仕事のやり方タイプ

仕事を行う際の特徴をケイバリティの強点から、4つのタイプを提示しています。

#### 分析の特徴

- ・能力発揮の4つのタイプと度合いを表しています。
- ・0~5ポイントで表示されます。
- ・能力開発により、能力発揮タイプとその度合いは変化します。
- ・能力タイプに適した働き方や仕事の役割をすると、能力や持ち味を発揮しやすくなります。

タイプ	ポイント	説明
戦略型	2 /5	広い視野で全体を見渡し、各方面から情報を集めて組織の方向性やビジネスの展開計画を考えるタイプ。
企画型	2 /5	ビジネスを実施していく中で、具体的に結果を出すための方法を検討し、組み立てることが出来るタイプ。
実践型	1 /5	組み立てられた方法や手順に則って、結果を出すべく実際に行動を起こしていくタイプ。
啓発型	0 /5	客観的な立場から他の人に対し、ビジネスがうまくいくようサポートを行った環境、状況を作り出すタイプ。

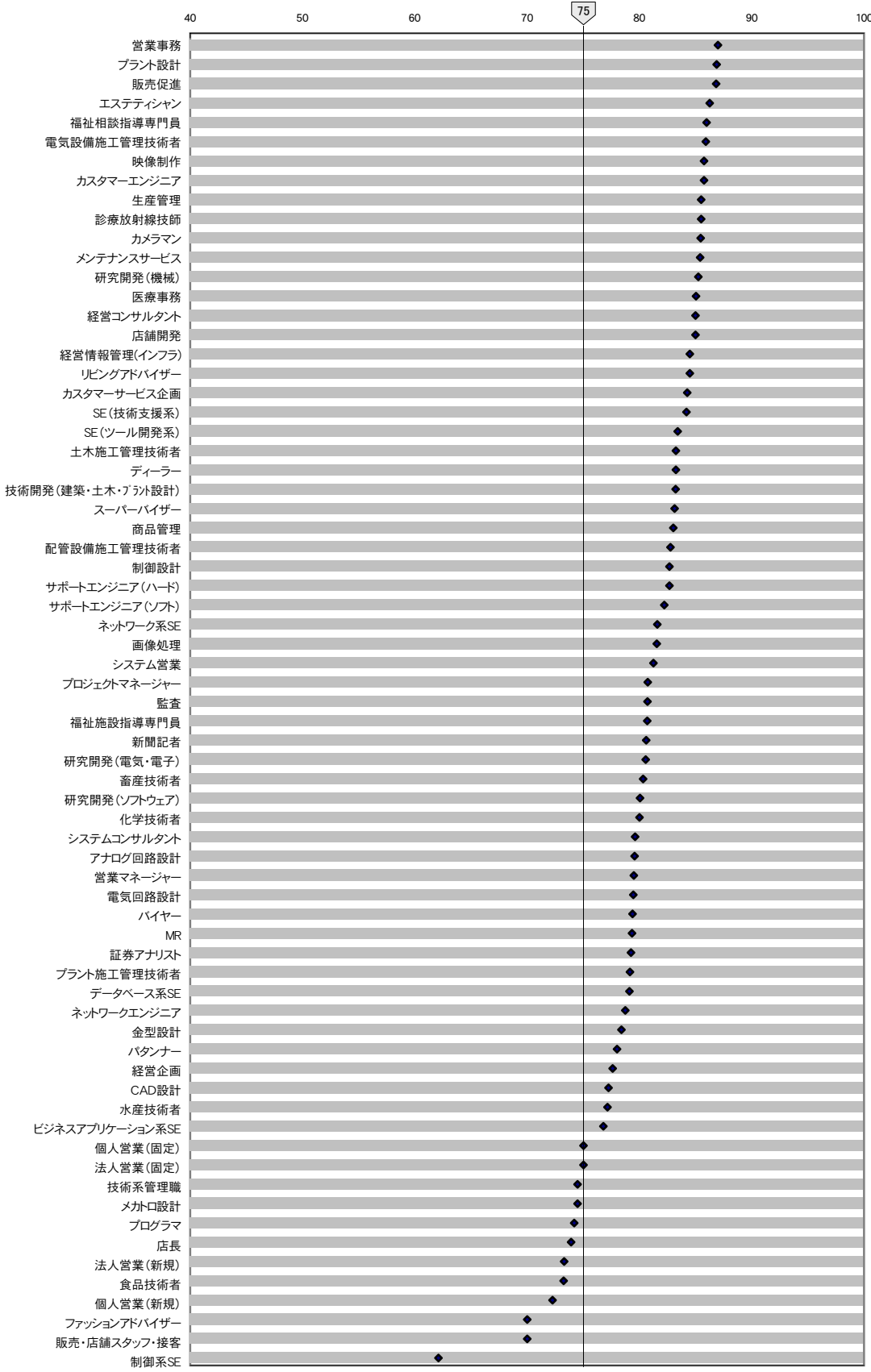
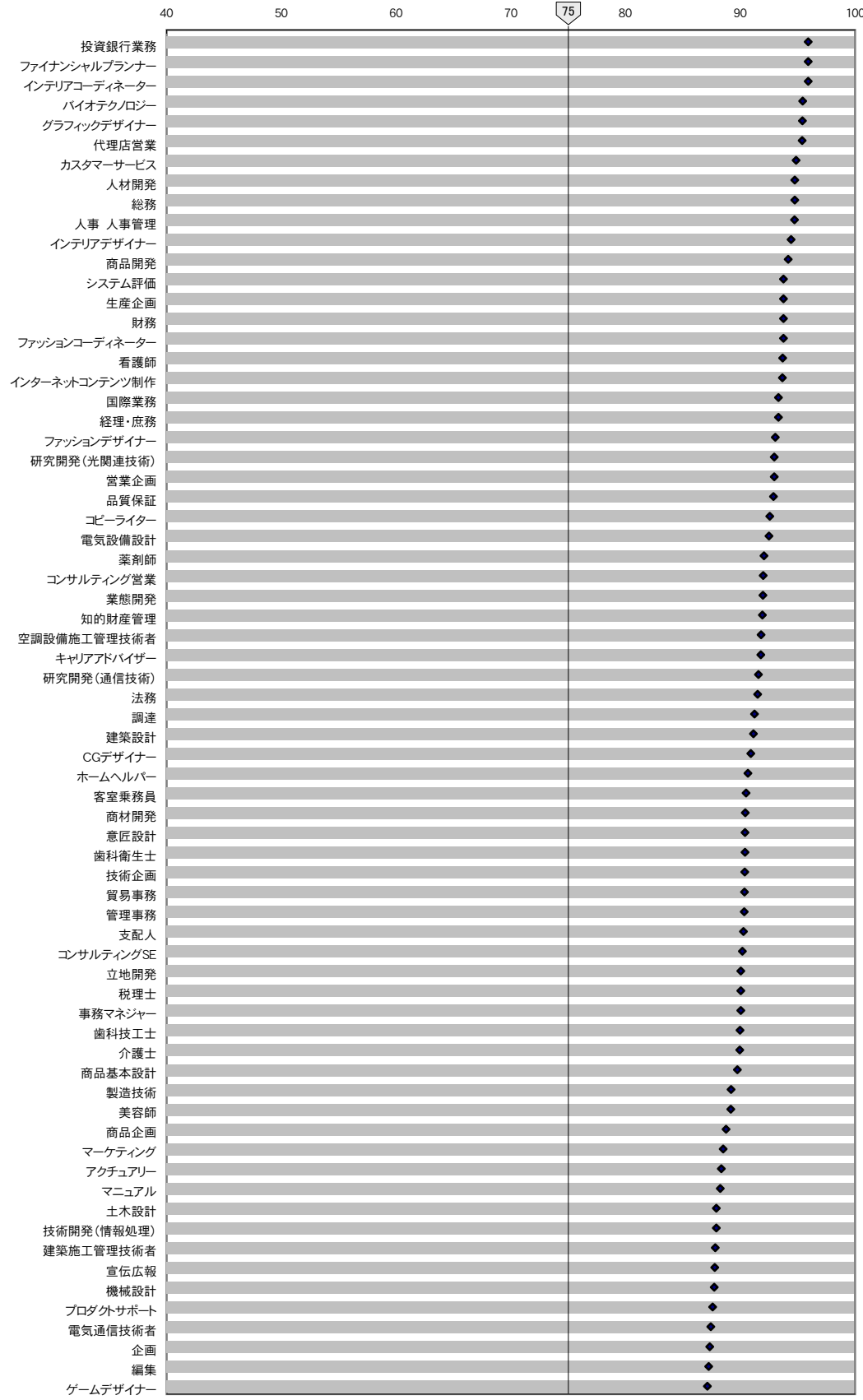
会社名	株式会社トランジション	分析日	2007/3/15
部署名	人材開発部		
氏名	ジンザイ タロウ 様		

Strictly confidential  
取扱厳重注意  
07030904040000001

### データ分析 職種適合度順位

トランジション社保有の職種データ約150種すべてに対して受診データの照合を行い、適合度の高い職種から順に提示しています。

このリストは受診者によって順序が異なります。適合度が75ポイントを超えていけば、その職種との高い適合度を示しています。高い適合度を示す職種が、必ずしも本人が現在携わっている仕事、もしくはやりたいと思っている仕事と合うとは限りません。また、職種データは広く一般市場から統計データに基づいて作成しているものであり、受診者の属する会社の職種名と異なることがあります。本人の性質・性格から分析し、もって生まれた潜在的な適性と適能力から職種への向き・不向きを見ているため、現在のスキルや資格、経験とは直接関係ありません。



### 統計に基づく職種データとは

17万社  
人材ニーズデータ

150社  
約90,000人

通商産業省政策局(現 経済産業省)が2000年に17万社対象にマスニーズサーベイを実施した調査結果データ。

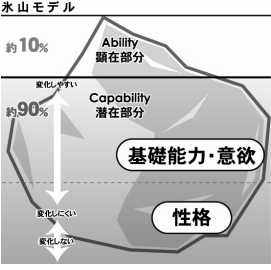
経営戦略コンサルティングでの企業実績と、当社コンテンツ開発相談役である臨床心理学博士 井上敏明氏(六甲カウンセリング研究所 所長)の持つカウンセリング実績。

### 臨床心理学と個の暗黙知理論から潜在的なあなたの保有能力の特性を分析し、職種に対する「向き」「不向き」を診断

「もって生まれた性質」を臨床心理学により分析、「潜在的基礎能力」を個の暗黙知理論により分析し、この総合結果から、どのような「職種」に向いているかを約150の職種と照らし合わせ診断します。

「適性・適能力診断Capa PROGRAM(R)」で測定する適性は、右の氷山モデルで表される「性格」の部分に位置し、潜在部分の中でも最も深い部分、「無意識」の領域に該当します。適能力は、氷山モデルで表される「基礎能力・意欲」の部分に位置します。いずれも「良し悪し」や「優劣」を見ているものではありません。

一般的な適性検査に見られる能力の顕在部分を測定している行動特性(コンピテンシー)分析とは全く異なり、スキルやキャリアの有無に係らず、能力発揮の可能性を示唆しています。



### 個の暗黙知理論と臨床心理データ、マーケティングノウハウをベースにトランジション社独自の理論を構築

C・G・ユングの「分析心理学」、S・フロイトの「精神分析学」、経営学者・野中郁次郎氏(一橋大学大学院 教授)の「個の暗黙知」をベースに、トランジション社相談役 臨床心理学博士・井上敏明氏(六甲カウンセリング研究所 所長)の40年以上にわたり蓄積したカウンセリング臨床データ及びカウンセリングノウハウとマーケティングにおけるクラスター分析の手法を用いて、トランジション社独自の理論を構築しています。

本診断の名称である「Capa PROGRAM(R) (ケイパプログラム)」は、株式会社トランジションの登録商標です。

「Capa PROGRAM(R) (ケイパプログラム)」の理論は、ビジネスシステム特許出願中です。[特許出願番号2001-218641]

### その他の人材判定ソフト

#### 脳優位性診断BM PROGRAM

あなたは右脳型？ それとも左脳型？  
何かを知覚・認識して、どのように反応するかは人によって様々です。どんなアイデアが出てくるかヒラメキ型？ それとも理詰めで勝負の理論派？ それぞれアタマの使い方、構造が異なります。その特徴は向き不向きとなって、仕事の仕方に現れます。  
あなたにピッタリはまる仕事を探していきます。

#### 価値観診断VJ PROGRAM

何に興味があって、何にやる気があるのでしょうか？  
まるで意欲が湧かないことを無理して意識的に「やらなければいけない！」と思って何かをやるのは、気持ち的に負荷がかかります。  
興味があって自然にやる気が出てくるというポイントを仕事選びや働き方に活かすことが出来ればよいと思いませんか。パーソナルライフでの素顔の価値観とやる気が出るポイントから、あなたにピッタリはまる仕事を探していきます。

#### ストレス診断SCM PROGRAM

ストレスをなくすという考えの時代は終わりました。  
仕事や生活スタイルが多様化している中、人は外部から様々な目に見えないストレスを浴びています。  
そんな中、うまくストレスを対処するためには、現状のようなストレスがかかっているかを知る必要があります。また、必ずしもストレスは悪いものばかりではなく、本人を成長させるための原動力となるものもあります。ストレスチェック&マネジメントがこの診断のコンセプトです。

当社は、個人情報を大切に保護することを企業の重要な社会的使命と認識し、役員はじめ全従業員が個人情報保護に関する法規制を遵守し、当社基本方針を具現化するために、ISO15001に準拠したコンプライアンスプログラムを構築し、常に社会的要請の変化に着目し、個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善を含め、全社を挙げて取り組むことを宣言します。

株式会社トランジション  
〒102-0074 東京都千代田区九段南3-7-14 千代田Kビル8F  
TEL. 03-5215-6090 FAX. 03-5215-6092 E-mail. info@capa.gr.jp