

管理者向け

職業能力診断レポートの見方

 VANTAGE

採用判断

〈スクリーニング〉

人材育成

〈職業能力向上〉

ストレス診断

〈現状 & 耐性診断〉

離職率軽減

〈人材定着〉

特許取得

特許第6778835号

- 01…職業能力診断レポート 【ビジネス能力値】
- 02…職業能力診断レポート 【ビジネス能力を構成する行動の特性値】
- 03…職業能力診断レポート 【職種マッチング度】
- 04…職業能力診断レポート 【ディレールメント】
- 05…職業能力診断レポート 【能力傾向の分布チャート】
- 06…職業能力診断レポート 【能力総括レポート】
- 07…職業能力診断レポート 【ストレス度】

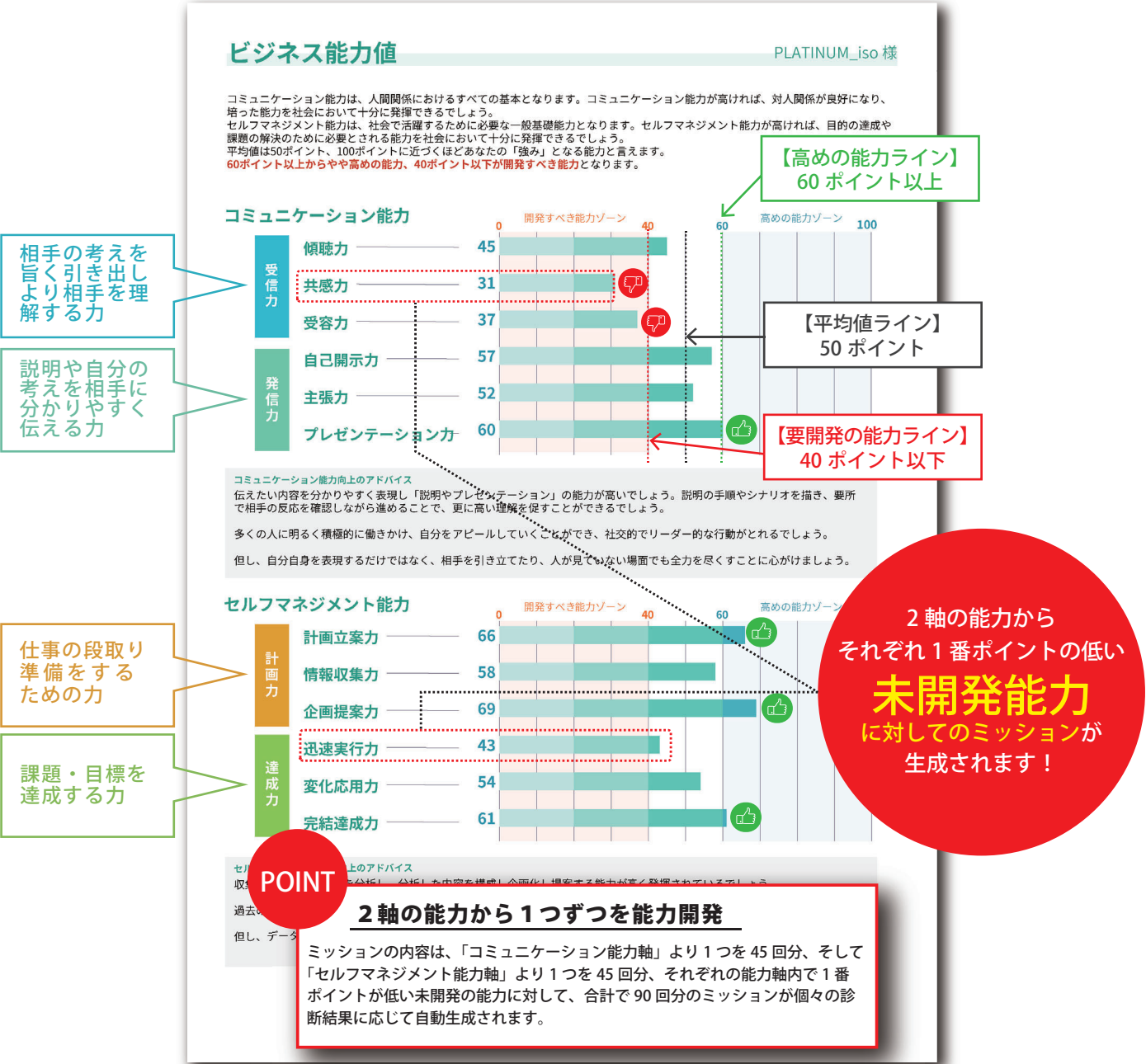
※ この分析・診断レポートは現在の受検者の行動特性であり、今後の意識変革や自己能力の開発で大きく変わる可能性があります。

※ 株式会社アイクリックではお客様のプライバシーを尊重し個人情報に対して十分な配慮を行うと共に、大切に保護し適正な管理を行います。お客様の個人情報は、原則として、当社のサービスに関する情報をご提供する目的や当社に対するご意見ご要望に関する今後の改善、及び、お問い合わせに関するご回答のために利用致します。それ以外の目的で利用する場合は個人情報をご提供いただく際に予め目的を明示しておりますのでご確認ください。VANTAGE運営会社（株式会社アイクリック）の個人情報保護方針はこちらのURLを参照願います。

<https://i-click.co.jp/privacy-policy/#privacy1>

【能力値ポイントについて】

平均値は 50 ポイント、100 ポイントに近づくほど受検者の「強み」となる能力と言えます。
60 ポイント以上からやや高めの能力、40 ポイント以下が開発すべき能力となります。
管理者および受検者はこの観点を意識し、開発すべき能力を参考にしてください。



◆コミュニケーション能力とセルフマネジメント能力の2軸それぞれに対してより詳細な能力値ポイントが測定され、改善アドバイスが発行されます。

傾聴力	相手の言葉を遮らず、最後まで聞き取る力	計画立案力	目標達成に向けて、短期的・長期的な計画を立てる力
共感力	相手の感情や気持ちに寄り添い、素直に共感する力	情報収集力	情報のネットワークを築き、多方面から情報を収集する力
受容力	相手の意見や考え方を、批判しないのでありのままに受け入れる力	企画提案力	アイデアを企画化し、情報やデータを総合し提案する力
自己開示力	自分の考えていることや感じていることを、積極的に伝える力	推進徹底力	課題達成のために、素早く意思決定し、迅速に行動する力
主張力	自分の考えや意見を、明確に発言し伝える力	変化応用力	環境変化や関係者に合わせて、柔軟に対応する力
プレゼンテーション力	資料やデータを用い、相手に分かりやすく説明する力	完結達成力	目標や課題を中途半端で終わることなく完結する力

【ビジネス能力を構成する行動の特性値】

各数値は 70 ポイント以上でその行動が現れやすく、0 に近い指標ほどその行動が現れにくいということを示します。これらの数値はどういった傾向（タイプ）が強い人物かを知る指標となります。

ビジネス能力を構成する行動の特性値 1/2

PLATINUM_iso 様

傾聴力やプレゼンテーション力、計画立案力などといったビジネスシーンにおいて必要とされる「能力」は様々なものがあります。この「能力」というものは様々な行動の組み合わせによって構成されています。ここでは、様々な「能力」を構成する源となる行動の特性を数値で表しています。

数値が高い項目ほど普段の行動に現出しやすい項目となり、50 ポイントが平均値、70 ポイント以上が高い数値と言えます。

例: 傾聴力を構成する行動の特性

能力: 傾聴力

能力を構成する行動の特性

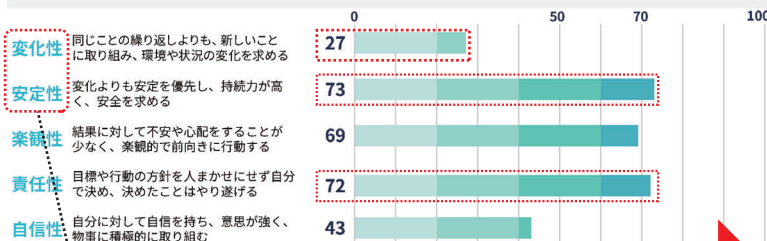
親和性 集団性
徹底性 柔軟性

自分自身に関する認識の傾向

ワンポイントアドバイス

安定性が高く、変化よりも安定を求める行動が多いでしょう。持続力や安定感のある行動は良いことですが、変化を恐れず新しいことにもチャレンジしましょう。

目標や方法を自分で決めて、自主的に実行するでしょう。但し、自分のやり方にこだわり過ぎて、上司や先輩の指示や管理を煩わしく感じるかもしれません。相手のアドバイスを受け入れる柔軟性も大切にしましょう。

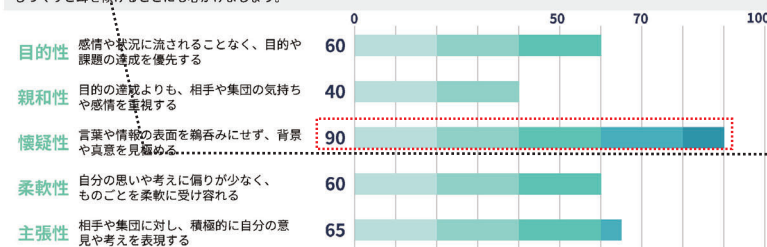


人や状況との「関係の傾向」

ワンポイントアドバイス

言葉や情報の背景を探り、真意を見極めようとする行動が多いでしょう。相手の言葉や情報の真意を探ることは大切ですが、過度になると「疑り深い」という印象を与えます。相手を信頼し素直に受け入れることにも心がけましょう。

主張性が高く、自分の気持ちや意思を積極的に表現するでしょう。自分の意見や考えを明確に表現することは重要ですが、自己主張が過ぎると人間関係をそこねる原因にもなります。相手の言葉にじっくりと耳を傾けることにも心がけましょう。



VANTAGE

VANTAGE

特性値 2/2

PLATINUM_iso 様

行動するでしょう。積極的に新しい企画を提案することにも心がけましょう。

遅くなることがあります。スピードが求められる時には

50 70 100

例えば・・・
普段の行動において左記のグラフの対象者は

変化性を求めず、安定性を求める。
自分で責任を持って行動する。
何事にも疑問を持ちながら仕事を進める。

といった行動特性を持った人物と言えます。

POINT

対極となる2つの行動特性

4つの各認識の傾向の1番目と2番目の項目は、完全に対極の行動特性になっており、片方の数値が高ければ、必ずもう片方は低い数値になります。

◆業界や職種、企業のビジネススタイルに合う行動特性を持つ人材を探し出し採用、さらに人材育成していくことが企業成長の鍵となります。

「責任感ある人材を求めている。」「当社の事業に集団性が必要不可欠だ。」

このように、企業や部署ごとに求める人材像は異なるものです。

求める能力を持った人材を見極めるために、行動特性から能力を可視化する

VANTAGE が企業の成長を支援いたします。



【職種別の適性マッチング度について】

8つの職種それぞれに必要とされるコンピテンシーを診断し数値化。行動傾向から分析した各職種への適性マッチング度を6段階でランキング表示しています。

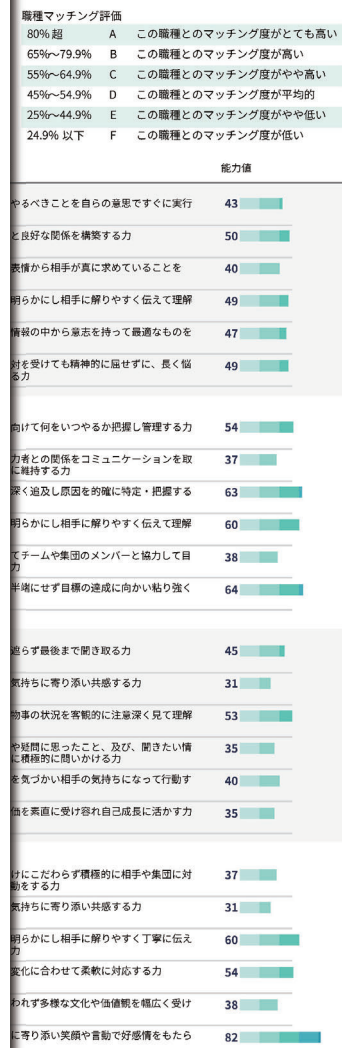
職種マッチング度 2/2

PLATINUM_iso 様



VANTAGE

PLATINUM_iso 様



VANTAGE

◆受検者の持つ能力傾向が分かれば、人材採用や人員配属の判断材料になります。

業種や各部門別に必要とされる能力の傾向は様々です。配属時やプロジェクトチーム編成などの際は、主観的な思い込みではなく、明確に可視化された能力データにより、業務内容への適性があるかどうかを判断材料にすることも大切です。このことにより職のミスマッチを未然に防ぎ、離職率の軽減にも寄与します。



【マイナス面の行動習慣の抑制について】

ディレールメントは、初めて会う人から見た第一印象です。

60 ポイント以内であれば好印象と言えます。60 ポイント以上の数値の場合は、相手に違和感を与えている可能性もあります。80 ポイント以上の場合は、特に注意が必要です。

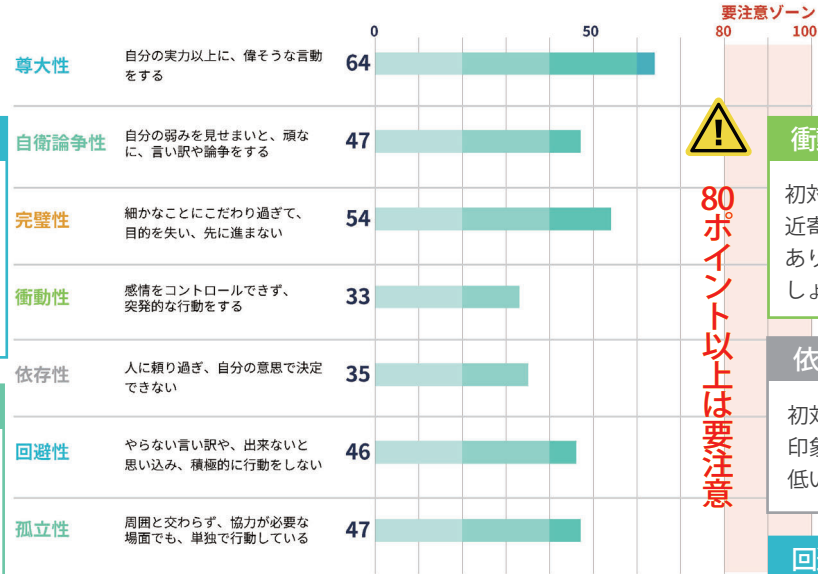
他者に対して
どのような印象を
与えるか？
を示します

ディレールメント

PLATINUM_iso 様

ディレールメントとは『一般的な道から外れる(De・外れる+Rail・道)』ことを意味しており、あなたのことを知らない初対面の方にマイナスの印象を与え、良好な関係構築の妨げになるマイナスの行動です。ディレールメントはポイントが高いほどマイナスの行動となります。

自分では気づかずにやっている(意識せず、何気なく行っている)行動が、ディレールメントとなり、相手に警戒心や悪印象を与えてしまうかもしれません。特に、80ポイントを超えている指標には注意が必要です。



尊大性が高い人は…

初対面の方に一定の威圧感を与える可能性があります。適度な尊大性はカリスマ性につながる場合もありますが、相手を必要以上に萎縮させている可能性もあります。

自衛論争性が高い人は…

初対面の方にこの人は論破できないという印象を与える可能性があります。プラスに働く場合もありますが、この人と話しても無駄と思われる可能性もあります。

完璧性が高い人は…

初対面の方に隙がなく細部までこだわりそうという印象を与える可能性があります。プラスに働く場合もありますが、数値が高いと相手に警戒心も与える可能性があります。

衝動性が高い人は…

初対面の方に感情の起伏が激しく近寄り難い印象を与える可能性があります。低い方が望ましいでしょう。

依存性が高い人は…

初対面の方にどことなく頼りない印象を与える可能性があります。低い方が望ましいでしょう。

回避性が高い人は…

初対面の方に面倒くさがり屋という印象を与える可能性があります。低い方が望ましいでしょう。

孤立性が高い人は…

初対面の方に人とのコミュニケーションを避け近寄り難い印象を与える可能性があります。低い方が望ましいでしょう。

ワンポイントアドバイス

自分に自信を持ち過ぎ、相手を見下した態度になっているかもしれません。意見や意思を明確に主張することは大切ですが、一方的な発言にならないように気をつけましょう。会話のキャッチボールを心がけることにより、尊大性が薄れ、より良好な人間関係を作れるでしょう。

ディレールメントは、その行動が目立ち過ぎるとマイナスの印象を持たれてしまいますが、本来の自分自身の個性的な行動があります。数値の高い行動を『抑え込もうとする』よりも、『自分の行動の個性をどのような活かしたら、自分自身をより良く理解してもらえるか』ということを考えるヒントとしてご活用ください。

POINT

「尊大性」「自衛論争性」「完璧性」については数値が高いことがカリスマ性や徹底性として優位に働く場合もあります。

◆他者に与える印象も大切な判断基準の1つになります。

自社の社員が、取引先やお客様に対して与える印象というのは、企業にとって非常に重要です。

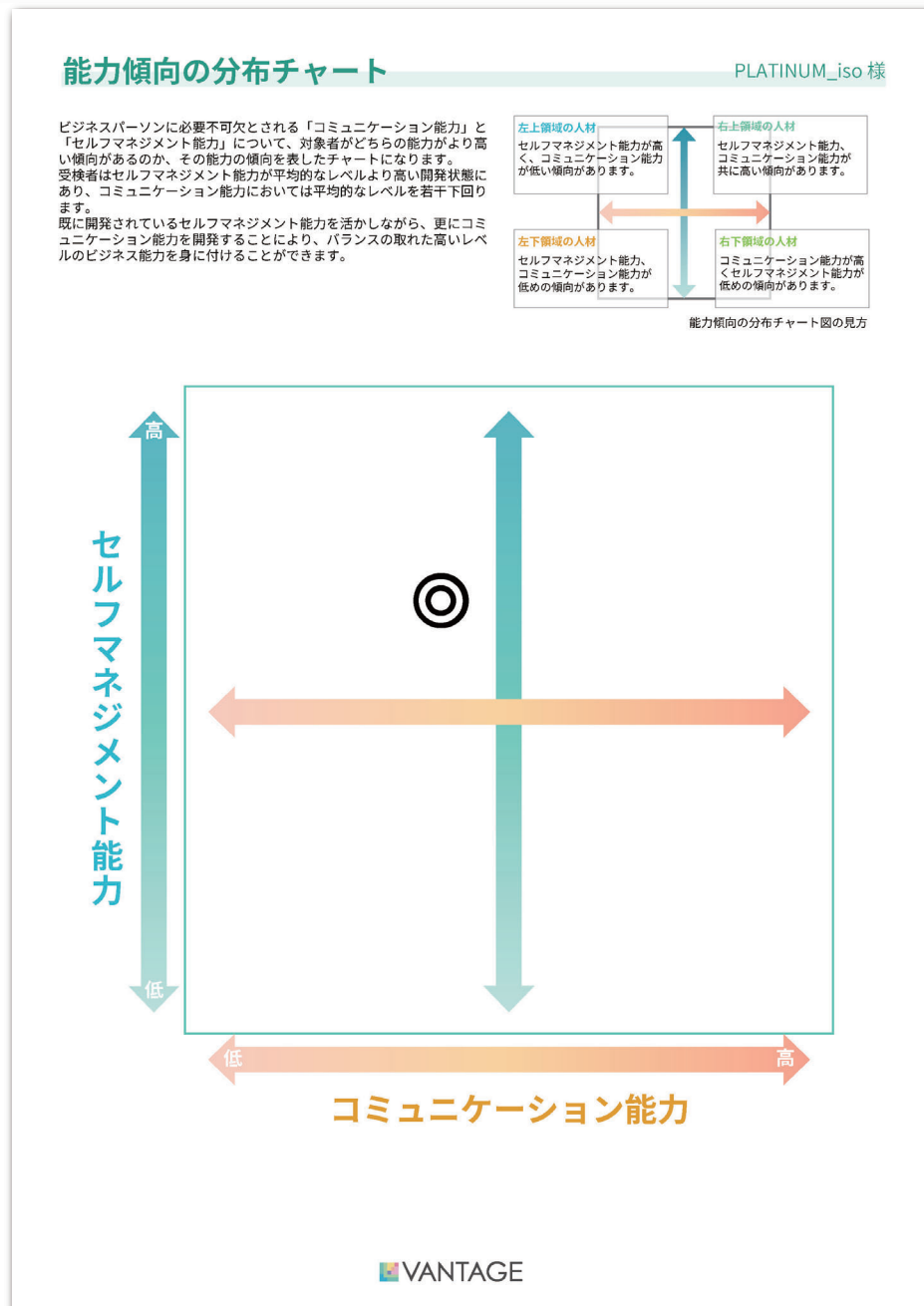
ディレールメント＝「ルールを外れること」。

ルールを外れるおそれのある人材を見極める、そして、ルールから外れることを防ぐ。的確な判断基準策定を支援いたします。



【対象者の大まかな能力値の傾向について】

◎の位置は受検者の能力値の大まかな傾向として、**コミュニケーション能力に長けたタイプ**なのか**セルフマネジメント能力に長けたタイプ**なのかを示しています。



◆セルフマネジメント能力

一般的に“自己管理についての能力や計画的に行動をする能力”のことを指します。目標の達成や夢の実現のために、自分自身を律するための能力です。自己感情をコントロールし、モチベーションを保つ能力や、仕事の生産性を維持するためのタスク管理能力なども含まれます。

◆コミュニケーション能力

一般的に“他者と意思疎通をうまく実行する能力”のことを指します。ビジネスシーンにおいては、①他者を巻き込む能力、②理解させる・納得させる能力、③論理的に伝える能力が重要視されています。

【受検者の開発されている能力と未開発の能力について ～強みと弱み～】

受検者が既に保有している開発されている能力＝強みと、今後より一層の開発が必要な能力＝課題をピックアップしたものです。人材育成ポイントの指標としてご覧いただけます。

能力総括レポート

PLATINUM_iso 様

PLATINUM_iso様の最も『強み』となっている指標と今後の活躍のために『課題』としていただきたい指標とを抽出しています。自己成長を促進させる参考としてご使用下さい。

すでに開発されている能力

ビジネス能力値において「60ポイント以上の数値」を獲得している能力を示します

傾聴力

共感力

受容力

自己開示力

主張力

プレゼンテーション力

計画立案力

情報収集力

企画提案力

迅速実行力

変化応用力

完結達成力

強み①

自分の趣味やコタワリを話題にし、経験や人生観などを積極的に相手に伝えるという「自己開示力」が高く発揮されているでしょう。

強み②

短期的、中長期的な計画をたて、達成状況やデータを定期的に確認しながら、課題を達成していく能力を高く発揮しているでしょう。

12項目の能力値の中で対象者の強みと言える能力をピックアップして表示しています。

受検者の
強み
日々の業務で
発揮される能力

12項目の能力値の中で対象者のウィークポイント（未開発能力）をピックアップして表示しています。

さらに開発が必要な能力

ビジネス能力値において「40ポイント以下の数値」である状態の能力を示します

傾聴力

共感力

受容力

自己開示力

主張力

プレゼンテーション力

計画立案力

情報収集力

企画提案力

迅速実行力

変化応用力

完結達成力

課題①

過去のデータや成功した事例を重視し、それらを有効に活用して目的の達成や課題の解決ができるでしょう。但し、データや事例だけに縛られず、自己のアイディアや独創性も培い、新しい企画を創出しましょう。

課題②

多くの人に明るく積極的に働きかけ、自分をアピールしていくことができ、社会的でリーダー的な行動がとれるでしょう。但し、自分自身を表現するだけではなく、相手を引き立てたり、人が見ていない場面でも全力を尽くすことに心がけましょう。

課題③

相手の言葉や情報の背景にある真意を探り、隠れている問題や真の意図を読み取ることができるでしょう。但し、懐疑的に考えるだけではなく、必要に応じて、相手や集団を積極的に信頼して受容することにも心がけましょう。

課題④

一つ一つのことに手を抜かず完全を求め、ミスが少なく質の高い行動ができるでしょう。但し、細かなことにこだわり過ぎず、全体を大局的に見ることに心がけましょう。

受検者の

課題

意識的な行動変化が必要です

VANTAGE

◆受検者の強みと弱みを把握することで、適切な業務指導が可能になります。

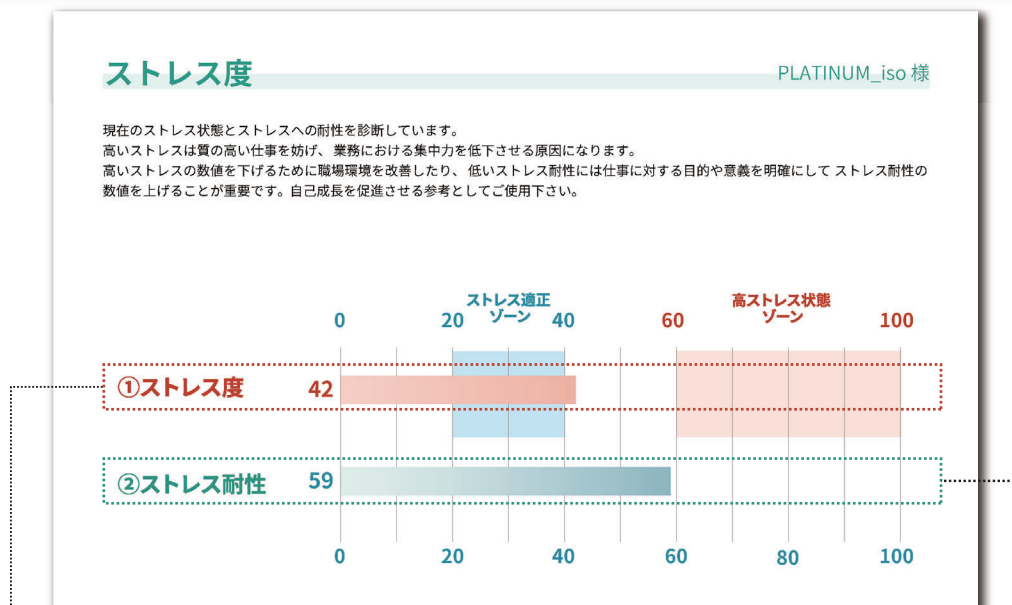
38問4択の行動特性を基軸とした診断から導き出された強みと課題。この中で、明確に可視化された【さらに開発が必要な能力】がその人のウィークポイント（弱点）と言えます。

マネージャー職は社員の現状能力を把握することで、適切な業務指導を行うことができるようになります。



【受検者のメンタルフォローアップに。「ストレス度」と「ストレス耐性」】

多くのストレスは目に見えません。VANTAGE は受検者のストレスレベルをチェックすることができます。VANTAGE ならストレス診断も同時にチェックが可能です。



【①ストレス度】

現状（受検時点）のストレス度を示します。

【ストレス度 50 ポイント以上の場合】

→慢性的なストレス状態にあると思われます。
生活リズムを緩めたり、心身のリフレッシュをお勧めします。

【②ストレス耐性】

ストレス耐性（耐えることができる許容範囲）を示します。

【ストレス度がストレス耐性を超えている場合】

→極限のストレス状態にあると思われます。
すぐに心身のリフレッシュ、業務の見直しなどを実施してください。

POINT

ストレス耐性を高める指導方法は？

- ①仕事の中で、細かな失敗や成功を繰り返しながら、落ち込んでも回復する体験を繰り返す。
- ②仕事の目的や大義を納得するまで理解させ、ストレスに打ち勝たなければならない理由を明確にする。

◆VANTAGE ストレスチェック 豆知識！

- ◎受検者がストレス状態にあるかどうかの見極めですが、ストレス値がストレス耐性を上回っているかどうか注目してください。
- ◎一般的にストレス耐性値は 40 以上が望ましく、受検者が不特定多数の方とのコミュニケーションが必要な仕事をされている場合は、外的要因も想定されますので 50 以上が望ましいです。
- ◎ストレス値とストレス耐性の数値差に注目し、その差が 10 ポイントを上回っていればストレス状態ではない場合もあります。
- ◎極端にストレス値が低い場合、ストレス耐性が高い場合などは、プライベートなど仕事以外に他の要因がある可能性があります。



[運営会社] 株式会社アイクリック



〒190-0022 東京都立川市錦町 1-4-20 TSC ビル 3F



[販売代理] 株式会社アイクリック・プラス



TEL.03-5338-2208

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-7-26 ワコーレ新宿第一ビル 11F