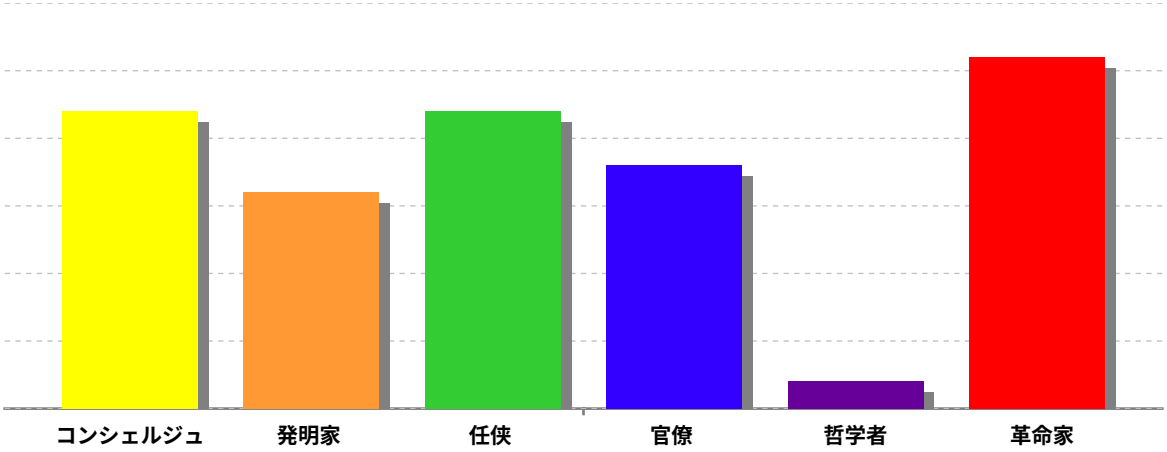
プロファイリング 詳細分析（プライム版）

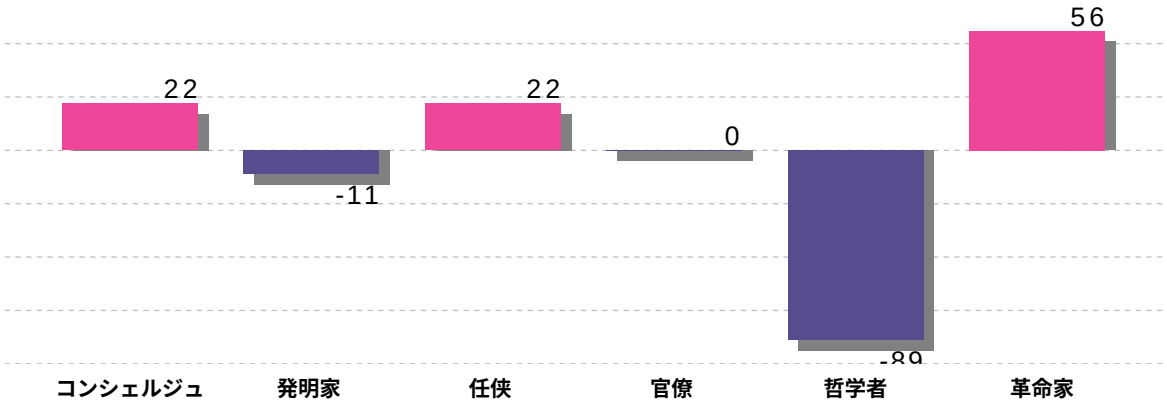
ID 80	名前	豊臣 秀吉	革命家×革命家 ストレスキャラ（ストレス時人格）×マイキャラ（平常時人格）

豊臣 秀吉 さんの、各キャラクターの現在の使用状況は、以下のグラフのようになっています。
点数の高い部分が、特に無意識での使用頻度が高く、逆に低い部分は活用頻度が低いものとなっています。

キャラ別エネルギー



エネルギー値　平均比較

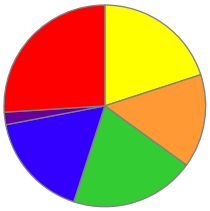


ストレスキャラ｜革命家

ストレス時のコミニケーションドア

①入り口ドア→ 行動 ②深まるドア→感情 ③地雷のドア→思考
＜ドライバ＞
強くあれ
他人を喜ばせよ

コミニケーションモード→「○○しなさい」と指示的に



マイキャラ｜革命家

平常時のコミニケーションドア

①入り口ドア→ 行動 ②深まるドア→感情 ③地雷のドア→思考
＜ドライバ＞
強くあれ
他人を喜ばせよ

コミニケーションモード→「○○しなさい」と指示的に

コンシェルジュ　発明家　任侠　官僚　哲学者　革命家

株式会社　人財育成サポート

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

ID 80	名前	豊臣 秀吉	革命家×革命家

長 所

*行動力があり、交渉上手で他人を説得し行動させる力がある。
*人を引きつける魅力がある。
*逆境に強く、競争心、チャレンジ精神をかき立てられると燃え、勝負強さを発揮する。
*要領が良く適応力がある。
*損得勘定に長け、チャンスへの嗅覚が鋭くリスクを恐れない度胸がある。

短 所

*ルーティンな仕事や、刺激がない仕事が苦手。
*損得にこだわり過ぎるところがある。
*人を操作し、思い通りにしようとする。

注意点

*同じことの繰り返しのような平凡な毎日を送る事ができない。
*特別扱いを要求することがある。
*人との親密さを築こうとせず、人を自分の意のままに操ろうとする。
*退屈することが大の苦手で刺激が足りないと、人をもめさせるような噂話を言ったりする。
*人を突き放す等の行動が出てくる恐れがある。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

ID 80	名前	豊臣 秀吉	革命家×革命家

管理者として採用・配置した場合の留意点（組織的サポートが必要なところ）

細々とした指導やゆっくりと相手に合わせることが苦手なので、それを望む部下との対応にはサポートが必要。
依存的な部下への対応が苦手なので、それを望む部下との対応にはサポートが必要。

大切にしている価値観

*人より優位に立ちイニシアティブを持ちたい。
*カッコよく派手にゴージャスに。
*刺激と興奮が欲しい。

強いストレスがかかった際の行動サイン

*「私が●●したい」と言わずに、「あなた●●したいでしょ」と相手を自分の思うように動かそうとする。
*必要なときに相手を助けず突き放す。
*ルールや規則を破る。
*自分の都合のいいように話をつくり、都合よく解釈しようとする。
*人を仲間割れさせようと陰で仕組む。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

ID 80	名前	豊臣 秀吉	革命家×革命家

性格的人格特性を活かす業務

*企業家、プロスポーツプレーヤー、芸能人。
*営業 。（新規開拓）
*経営業務。
*プロデューサー業務。
*全くの新商品開発の責任者。（立ち上げ時）
*新規事業責任者。(立ち上げ時)
*業務改革の責任者。

性格的人格特性を活かさない業務

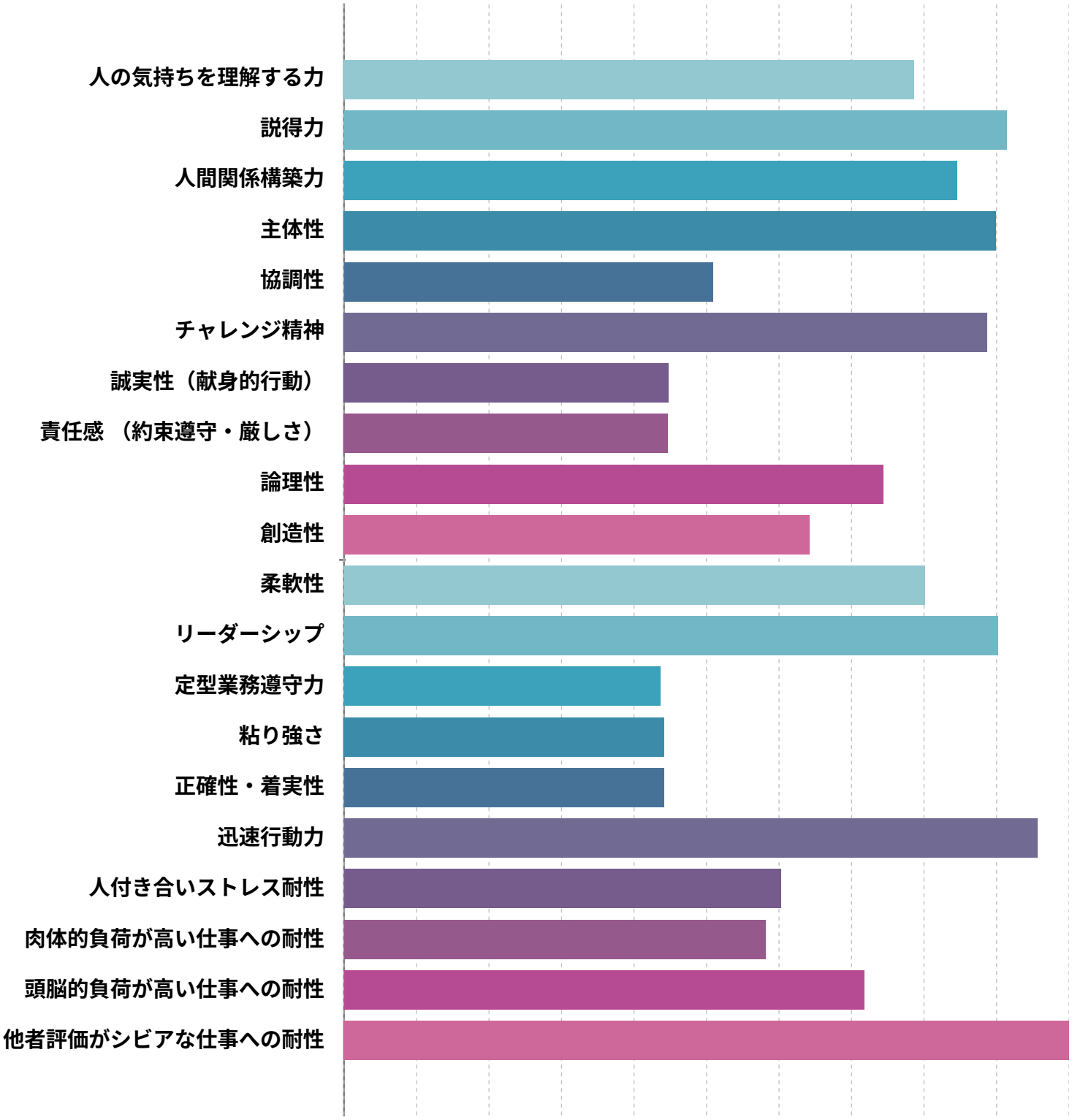
*同じ作業を繰り返すような職種。
*決まり事がしっかりある業務
*成果達成まで長く時間のかかる業務。
*管理者として長く一つの部門を任せる事。
*長く一社、一人の顧客を任せる事。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

詳細結果-① 能力

ID 80　名前 豊臣 秀吉　革命家×革命家

能力適正（HRA）



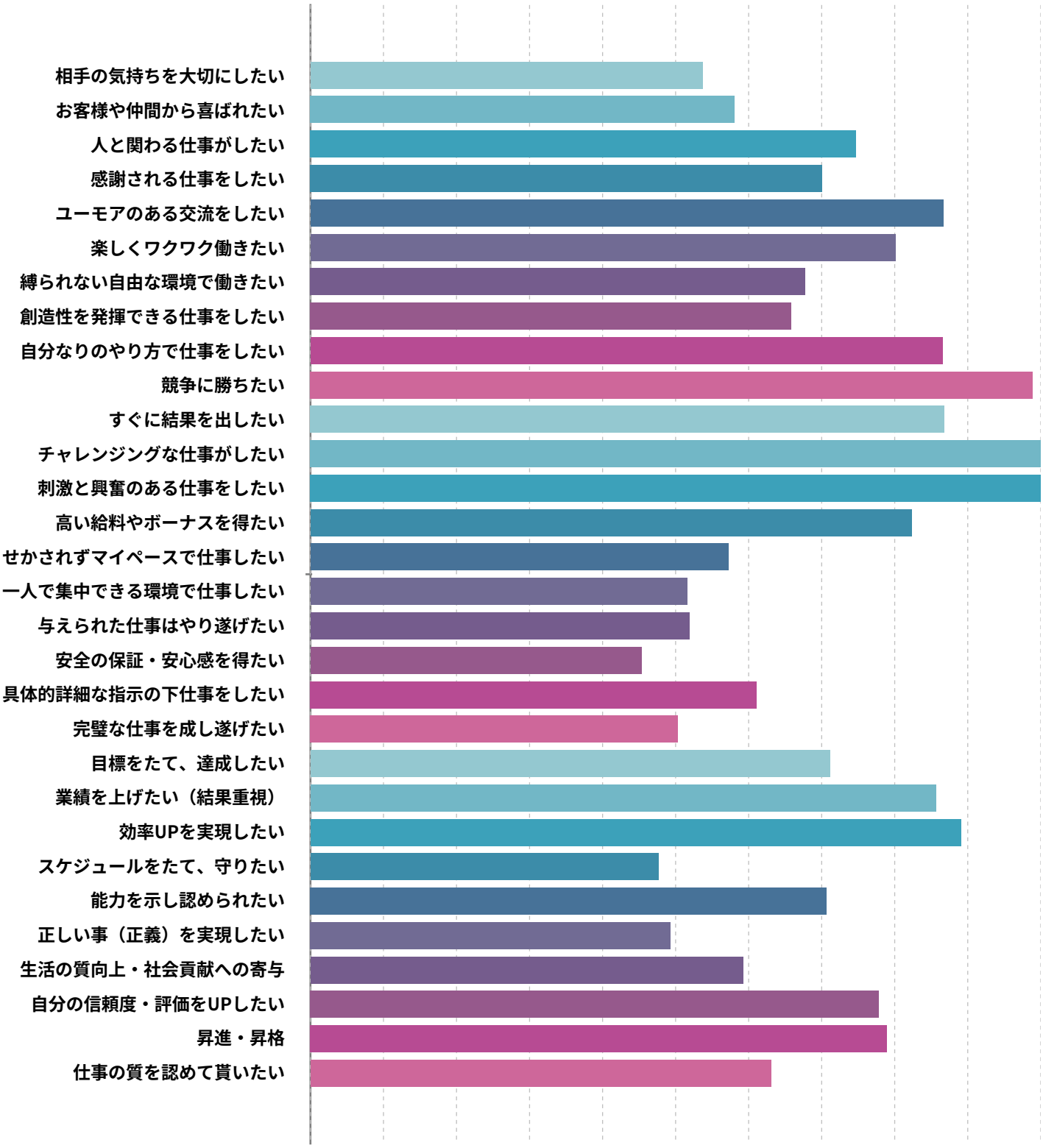
株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

詳細結果-② 欲求

ID 80　名前 豊臣 秀吉

革命家×革命家

仕事に求める欲求（HRA）



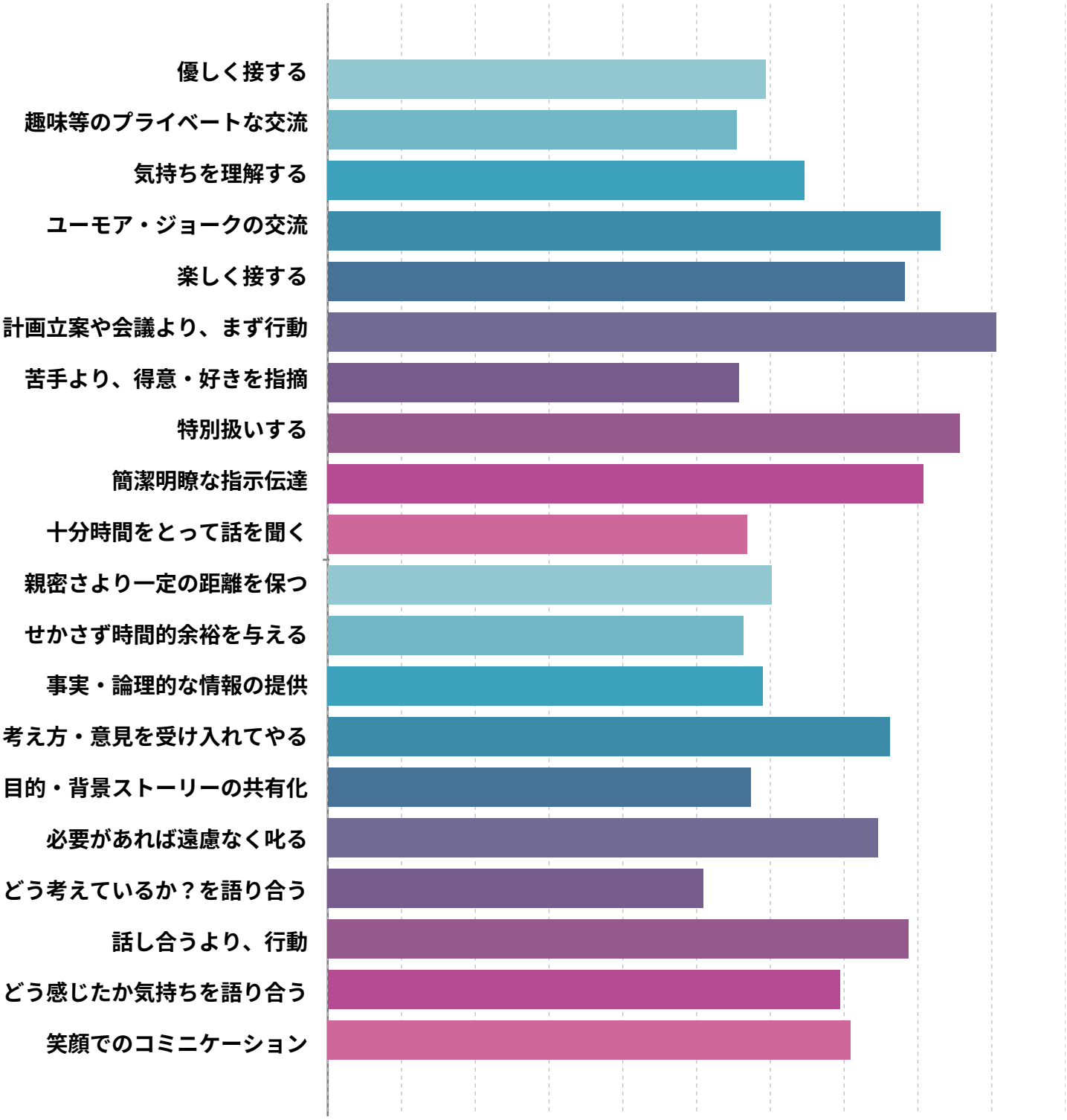
株式会社　人財育成サポート

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

詳細結果-③ コミニケーション

ID 80　名前 豊臣 秀吉　革命家×革命家

ビジネスコミュニケート（HRA）



株式会社　人財育成サポート

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

個性活用マニュアル

革命家×革命家

ストレスキャラ（ストレス時人格）×マイキャラ（平常時人格）

ダイジェスト ①

＜ダイジェスト版 個性活用マニュアル＞

豊臣 秀吉 さんは、やる気の源として以下のような価値観とモチベーションファクターを保有しています。

大切にしている価値感

*人より優位に立ちイニシアティブを持ちたい。
*カッコよく派手にゴージャスに。
*刺激と興奮が欲しい。

指導のポイント

*真顔で要点や結論を簡潔に専制的なスタイルで伝える。（要点だけ言うと●●です。結論から言うと●●です）
*できれば現物をみせる（このデータをみせて。
*心に響くワード（12P）を用いるとコミュニケーションがスムーズになる（当たれば大きい。これは大きなチャンス。手っ取り早く行こう。君しかできない。ここだけの話など）
*時々、本人の興味があることに行動を共にするとコミュニケーションがとりやすい。

ストレス時のコミニケーションドア

①入り口ドア→ 行動 ②深まるドア→感情 ③地雷のドア→思考
＜ドライバ＞
強くあれ
他人を喜ばせよ

コミニケーションモード→「○○しなさい」と指示的に

平常時のコミニケーションドア

①入り口ドア→ 行動 ②深まるドア→感情 ③地雷のドア→思考
＜ドライバ＞
強くあれ
他人を喜ばせよ

コミニケーションモード→「○○しなさい」と指示的に

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜ダイジェスト版 個性活用マニュアル＞

ダイジェスト版 ②

好む対応

一目置いているというような言葉や態度（あなたは特別だ）を感じる対応。
挑戦できる何かを与える（営業ノルマ）。

心に響くワード

即報酬がもらえる事が好き。
「成功したらボーナス●円アップだ」
「これは特別報酬がでる」

NGワード

長々と説明をして結論が見えない話をする。

NG事項

くどい説教や説明をする。
組織への忠誠や想いを求める。
行動を細かく制限する。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 モチベーションUPに向けた指導法＞

詳細モチベーションUP①

豊臣 秀吉 さんは、やるに高いモチベーションで仕事をさせるには、以下の事を留意し指導する必要があります。

やる気スイッチ

*誰かと競争して勝つこと。
*細かい事ではなく、シンプルに結論、結果が見えるもの。
*すぐに（短期間）事が運ぶこと。
*誰かと競争して勝つこと。
*細かい事ではなく、シンプルに結論、結果が見えるもの。
*すぐに（短期間）事が運ぶこと。
*エキサイティングでチャレンジングなもの。（誰もやっていないもの）
*金になる。得になるもの。（手数料や特別ボーナスなどすぐに貰える報酬を好む）
*自分だけにアドバンテージが与えられるもの。
*ハイリスクハイリターンなもの。

期待伝達のスタンス

*真顔で接する
*「○○という事へのチャレンジは、君の力が他とは違う特別なことを証明する素晴らしいチャンスだ。期待しているよ」と、競争心、チャレンジ精神を刺激するように伝える。
*「君は特別な存在だ」と期待している事を伝える
*本人の興味があることに行動を共にする時間を増やす。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 モチベーションUPに向けた指導法＞

詳細モチベーションUP②

叱るスタンス

*叱る時、くどい説教や説明をすると反発をする。「君に改善して欲しい点は○○だ」と結論から先に言う。
*真顔でデータを見せながら、短時間で修正して欲しい要点だけを伝えて叱る。（「要点だけ言うと●●を修正して欲しい。」）
*「君は組織への忠誠や想いはないのか？」等と、精神論的な叱り方（説教）をしない。
*叱った後、行動を細かく制限するような事を言ってはいけない。修正して欲しい部分の要点を伝えたら、後は本人の自主性に任せて良い。
*叱った後は、「君は特別な存在だから期待している」という事を伝える。

褒めるスタンス

*売上等の金額実績、結果を上げた事を褒めてやる。競争に勝っている事を褒める。
*要領がよく短期間でこなしていることを褒める。
*「君しかできない！」「君は特別だ」と褒めてやる。
*君には一目置いているというような言葉や態度。あなたは特別だ！を感じで褒める
*昇給、ボーナス、報奨金等の金銭的報酬がモチベーションアップに繋がる
*特別に何かをしてやる。ゴージャス景品（特別にゴージャスな食事に誘う等）、ゴージャスな賞状やトロフィーを用意する事も効果的
*本人の興味があることに行動を共にする時間を増やす。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 モチベーションUPに向けた指導法＞

詳細モチベーションUP③

仕事の価値の理解促進

*「この仕事は大きく利益に貢献するし、給料の大幅アップ、特別ボーナスに繋がる仕事だ」と伝える。
*「この仕事は競合他社のどこもやっていない程、高いレベルの仕事だ。我々(君）が特別な存在だという事を証明できる仕事だ。」と伝える。
*「この水準の仕事は、過去に誰もやったことがない程なので、当たれば大きいぞ。エキサイティングなチャレンジになる。」と伝える。
*「この仕事は君のキャリアアップにとって、どれだけ大切な仕事なるのか」を伝える。

ストレス状態時のサイン

（こんなときは上司や仲間からのモチベーションUPが必要）

*「私が●●したい」と言わずに、「あなた●●したいでしょ」と相手を自分の思うように動かそうとする。
*必要なときに相手を助けず突き放す。
*ルールや規則を破る。
*自分の都合のいいように話をつくり、都合よく解釈しようとする。
*人を仲間割れさせようと陰で仕組む。

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 社員マネジメント法＞

詳細マネジメント①

豊臣 秀吉 さんをマネジメントするには、以下の事を留意していけば彼の個性を活用できます。

信頼構築スタンス

*上司（あなた）のほうが自分より上手だと思わせる事（出し抜けないと思わせること）
*当人を「特別な存在である」という認めて上げること
*行動を共にする時間を増やすこと。
*単刀直入に要点（最終目標）のみを告げて、あとは好きなようにやらせる

目標作成・伝達時

*挑戦的な目標設定を好むので、新記録となるような目標などの高い目標設定を行う。
*平凡で退屈な目標にチャレンジさせない。（それでは当人は燃えない。）エキサイティングな目標、無理かなと思えるほど高い目標にチャレンジさせる。

*短期目標を鮮明にし、達成時のインセンティブもハッキリと打ち出す。「目標を達成して特別報奨を得よう！」などと動機付けを行う。（例・・「この目標を達成する事でボーナス100万を貰おう！」）
*「組織の為に目標達成をしよう！」等の愛社精神に語りかけても効果は薄い。
*絶対にやれそうにない目標を宣言する事があるので、注意が必要

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 社員マネジメント法＞

詳細マネジメント②

計画・方針の作成、伝達時

*計画は詳細に伝える必要はなく、要点のみを簡潔に示す。（詳細スケジュールを示す必要はない）
*挑戦的な計画を示す（平凡なモノに意欲が刺激されない）
*効率的的な計画を示す事が大切。
*長期計画には関心が薄いので、手っ取り早くできそうだと感じるような超短期の計画を示すことが大切。
*計画を伝える際「君だけに伝えるここだけの話」を付加して伝えると、計画へのモチベーションが上がる
*計画を作るよりも、先に動き出すタイプ。目標達成の為の計画は上司、会社側が作って上げ、それをプレゼンするという形でよい。
*行動しながら考え、状況に応じた現場対応力、アレンジ力が高いタイプなので、緻密な計画を示しても関心を示さない。

指示・命令時

*指示命令を行う際、「君しかこの仕事をやれる人はいない」と添えて指示命令を伝える
*当人の行動力、交渉力、説得力を活かすような仕事を与える。
*指示命令は、くどい説明を避け、要点のみを伝えるようにする。
*行動を細かく制限するような指示は与えてはいけない。（詳細行動の決定は当人に任せる）
*「これ通りにやれ！」という指示ではなく、現場での状況に合わせた柔軟な対応や現場アレンジ力を発揮できるような自由を権限を与えた指示にする。

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 社員マネジメント法＞

詳細マネジメント③

チェックレビュー時

*人から縛られるのを嫌うので、計画の進捗状況管理等の行動チェックは最低限に抑え、ポイント時のみの状況を把握するようにする。
*強い競争意識があるので、チェック時に他の人の進捗状況を伝えると、自らそれに勝とうと努力を行う。（ライバルがどのように努力しているかを教えてやる）
*目標進捗状況をこまめにチェックし、原因分析を行うようなレビュー活動は不要。組織全体の進捗状況のデータだけを伝えるだけでよい。
*問題点を注意する時は、データを示し、改善が必要なポイントのみを簡潔に指摘する。長々と説教すると、逆にモチベーションが下がる。
*レビューやチェックの場の代わりに、共に行動する時間を作る。（営業同行等）
*事実以上に結果を大きく見せたり、今後の予定を大きく報告する事も多いので、正確性が必要な場面では、当人の報告は割引いて聞いた方が無難。
*ストレス状態になると、ルールや規則を破ったり、自分の都合の良い作り話をしたり都合の良い解釈をしようとしたりするので注意が必要。

株式会社　人財育成サポート
Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

＜詳細 社員マネジメント法＞

詳細マネジメント④

教育時

*長々と研修をしても効果が薄い。細かく一つの事をマニュアルや研修で教えていくよりも、ポイントのみを教育する。
*結果に繋がる実務的な学習は望むが、組織への忠誠心等の精神論的な教育にはソッポを向く（どうやれば利益がでるか？どうやれば数値が上がるか？）

*正攻法の方法には関心が無く、ショートカットできる方法や裏技に対して学習意欲が高い
*退屈な話、難しい話だとすぐにソッポを向く。座学ではなく、体験型での教育を好む。
*学ぶ事をゲーム化して、楽しみながら学ぶ環境を作る（学びによる資格やポイント制）

成長させるために指導していくべきこと

*人との壁を取り除き、人と愛情関係を作り上げること。
*人と対等な仲間意識を持って付き合えるようにあること。
*そして人をコントロールすることをやめて自分の気持ちを素直に表現すること。

指導者にした場合の留意点

細々とした指導やゆっくりと相手に合わせることが苦手なので、それを望む部下との対応にはサポートが必要。
依存的な部下への対応が苦手なので、それを望む部下との対応にはサポートが必要。

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

メンタルパワー分析

メンタルパワー①

ID　80　　名前　豊臣 秀吉

革命家×革命家

ストレスキャラ（ストレス時人格）×マイキャラ（平常時人格）

ストレス耐性評価　A. ストレス耐性が高い

得点の見方と対応法

＜ストレス耐性とは？＞

ストレス負荷がかかったときに、それを乗り切る能力。すなわちストレス負荷に耐える能力

＜評価の見方＞

A. ストレス耐性が高い…

一般的なストレスに耐える能力を保有しているので、人並みのストレスがかかる職場、仕事においても十分対応することができると考えられます。

B. ストレス耐性が高くない…

ストレス耐性があまり高くないと考えられるので、職場、仕事での一般的なストレス負荷に対して過剰なストレスを感じてしまう可能性があります。ストレス状況が継続しないよう、周囲からの配慮が必要と考えられます。

感情統制力評価　B. 感情統制力が低い

得点の見方と対応法

＜感情統制力とは？＞

自らの感情をコントロールし律する能力。すなわち不快感情を表情や言葉に表すことを抑える力。

＜評価の見方＞

A. 感情統制力が高い…

不快感情を感じた場合でも、自身の感情を上手にコントロールし、表面に出さずに振る舞えると考えられます。

B. 感情統制力が高くない…

不快感情を感じた場合に、それをうまくコントロールしたり、気持ちを切り換えることが難しく、感情を表に出してしまう可能性があります。不快感情を引きずらず、気持ちを切りかえられるようサポートが必要と考えられます。

悩みにくさ評価　A. 悩みにくさ傾向が高い

得点の見方と対応法

＜悩みにくさ傾向とは？＞

落ち込んだり、身体の調子を壊したりしやすい傾向。すなわち現在落ち込みやすい状態か否か。

＜評価の見方＞

A. 悩みにくさ傾向が高い…

現時点では、ストレスに遭遇した時に、落ち込んだり身体の調子を壊したりしにくい傾向があると考えられます。

B. 悩みにくさ力が高くない…

現時点では、ストレスに遭遇した時に、落ち込んだり身体の調子を壊したりしやすい可能性が考えられますので、ストレスに遭遇したときの様子の変化に注意し支援することが必要と考えられます。

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

メンタルパワー②

ID　80　名前　豊臣 秀吉　革命家×革命家

行動統制力評価　B. 行動統制力が低い

得点の見方と対応法

＜行動統制力とは？＞
感情を態度や行動に表す傾向。すなわち不快感情を、態度や言動を表に出さない強さ。

＜評価の見方＞
A. 行動統制力が高い…
自身の不快な感情をあまり態度や行動に表さず、不快感情をコントロールしやすい傾向があると考えられます。
B. 行動統制力が高くない…
自身の不快な感情を態度や行動に表わし、コントロールが難しくなる可能性があると思われます。不快な感情が態度や行動に現れれる前に周囲の支援があったほうがより良いと考えられます。

精神活動性評価　A. 精神活動性が高い

得点の見方と対応法

＜精神活動性とは？＞
心のエネルギーが高く、心が元気に見える傾向。すなわち心の活力がどれほど高く維持されているか。

＜評価の見方＞
A. 精神活動性が高い…
心のエネルギーが高く、心が元気な状態を維持していると考えられます。
B. 精神活動性が高くない…
心のエネルギーが高くなく、心の元気が失われやすい状態である可能性が考えられます。ストレスにより心のエネルギーが失われないよう配慮が必要とも考えられます。

他者配慮性評価　A. 他者配慮性が高い

得点の見方と対応法

＜他者配慮性とは？＞
自分優先より他者の意向や気持ちを尊重し、他者に配慮しようとする傾向。

＜評価の見方＞
A. 他者配慮性が高い…
他者の意向や気持ちを尊重し、他者に配慮しようとする傾向が強いと考えられます。
B. 他者配慮性が高くない…
他者の意向や気持ち尊重しようとするよりも、自分の意向や気持ちを優先させてしまう傾向を持っている可能性があります。周囲との摩擦や衝突によりストレス状態にとどまらないよう配慮が必要と考えられます。

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved

メンタルパワー③

ID　80　名前　豊臣 秀吉　革命家×革命家

気分安定性評価　A. 気分安定性が高い

得点の見方と対応法

＜気分安定性とは？＞
環境や他者からの刺激に対して不快な気持ちが喚起されにくい傾向。

＜評価の見方＞
A. 気分安定性が高い…
周囲の状況や他者からの刺激に対して、不快な気持ちが喚起されにくく気持ちが安定していると考えられます。
B. 他者配慮性が高くない…
周囲の状況や他者からの刺激に対して、不快気分が喚起されやすい可能性が考えられます。不快気分が喚起された時は適切なサポートを実施し、不快気分が持続しないよう配慮が必要と考えられます。

ありのままに見せる傾向　A. ありのままに見せる傾向が高い

得点の見方と対応法

＜ありのままに見せる傾向とは？＞
問題の解答についての、自分を良くみせようとする傾向。すなわち回答結果にどれくらい信頼性があるか。

＜評価の見方＞
A. ありのままに見せる傾向が高い…
問題を解答するにあたって、自分のありのままの状態を表わした傾向が見受けられます。
B. ありのままに見せる傾向高くない…
問題を解答するにあたって、自分をよく見せようとする傾向が働いた可能性が考えられます

Copyright 2012by Venture Management　& Mental Support Institute Inc .All rights reserved