

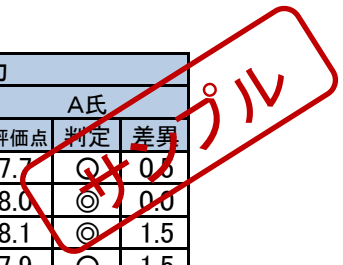
年 月 日実施

氏名 A氏

# アセスメント 分析結果表

## A. 基礎能力&マネジメント能力

基礎能力						マネジメント能力					
受験者平均			A氏			受験者平均			A氏		
能力項目	評価点	判定	評価点	判定	差異	能力項目	評価点	判定	評価点	判定	差異
主張力	7.5	○	9.0	◎	1.5	リーダーシップ	7.2	○	7.7	◎	0.5
表現力	7.0	○	8.7	◎	1.7	計画性	8.0	◎	8.0	◎	0.0
説得力	6.0	○	7.1	○	1.1	マーケティング	6.6	○	8.1	◎	1.5
理解力	8.6	◎	7.4	○	-1.2	人材活用	6.4	○	7.9	○	1.5
把握力	7.2	○	8.4	◎	1.2	人材育成	6.0	○	8.3	◎	2.3
分析力	8.3	◎	7.0	○	-1.3	協働性	7.0	○	9.9	◎	2.9
問題発見力	8.4	◎	9.8	◎	1.4	交渉力	5.6	▽	7.7	○	2.1
洞察力	4.3	▼	9.5	◎	5.2	コミットメント	6.0	○	7.7	○	1.7
創造力	5.3	▽	6.4	○	1.1	環境醸成	5.6	▽	7.8	○	2.2
応用力	7.0	○	8.3	◎	1.3	状況認識	5.2	▽	7.7	○	2.5
対応力	8.3	◎	7.9	○	-0.3	コミュニケーション	6.4	○	7.7	○	1.3
行動力	8.6	◎	9.2	◎	0.6	情報力	4.2	▼	8.1	◎	3.9
思考力	7.9	○	8.5	◎	0.6	企画力	7.2	○	8.0	◎	0.8
						自己抑制	7.3	○	7.4	○	0.1
						達成意欲	8.4	◎	7.7	○	###
						主体性	8.4	◎	7.4	○	###
						自由意識	5.2	▽	9.2	◎	4.0

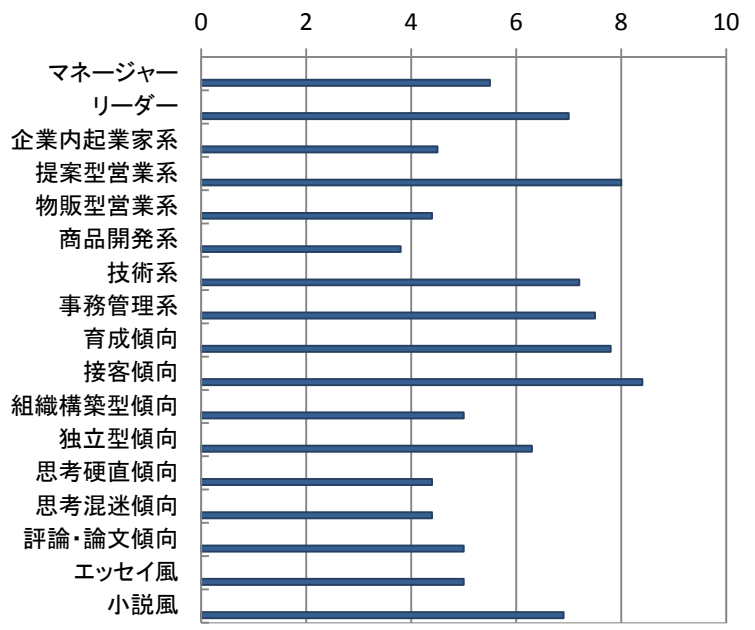


赤字の5つの能力項目は、13の能力の中でも、重要かつ基本になる項目です。

◎ 最適値  
○ 適性値  
▽ 不足値  
▼ 問題あり

## B. 適性判定

適性項目	評価点	判定
1 マネージャー	5.5	▽
2 リーダー	7.0	○
3 企業内起業家系	4.5	▼
4 提案型営業系	8.0	◎
5 物販型営業系	4.4	▼
6 商品開発系	3.8	▼
7 技術系	7.2	○
8 事務管理系	7.5	○
9 育成傾向	7.8	○
10 接客傾向	8.4	◎
11 組織構築型傾向	5.0	▽
12 独立型傾向	6.3	△
13 思考硬直傾向	4.4	▼
14 思考混迷傾向	4.4	▼
15 評論・論文傾向	5.0	▽
16 エッセイ風	5.0	▽
17 小説風	6.9	△
1~10までの項目評価点平均	6.4	△



## C. 趣旨構成

検出されたキーワード群

企業、機会、相関

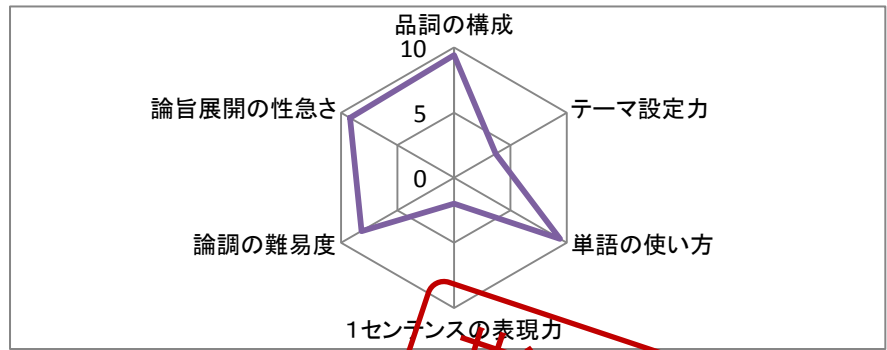
キーセンテンス

- 1 意思決定は、少しの企業が導入を始め、臨界線を超えるまでに行わなければ、機会を失う。
- 2 記事の読後でウエイトをどこにかけるかで、機会が異なってくる。
- 3 社会影響としての大きさは伺えるが、機会としてとらえるには既に遅い。
- 4 相関する企業群は多いだろうが、進歩機会としては薄くなるのではないだろうか。
- 5 しかし、よくよく読んでみると、自らに関わる機会はたくさん載っているだろう。

D-1. 文章構成技術の評価

1	品詞の構成	9.4
2	テーマ設定力	3.7
3	単語の使い方	9.4
4	1センテンスの表現力	2.0
5	論調の難易度	8.2
6	論旨展開の性急さ	9.2
平均点		7.0

7点以上が適正範囲です。

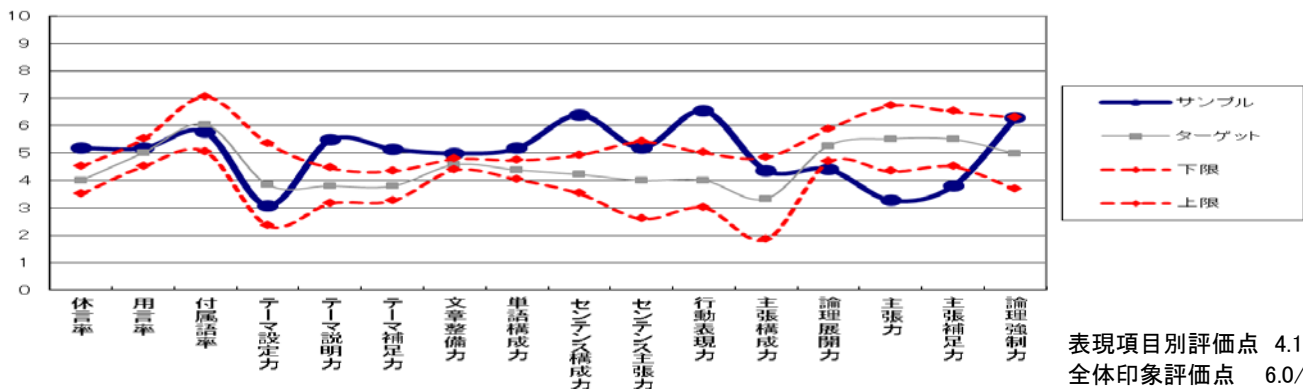


D-2. 単語使用技術の評価

	測定項目	測定数(適正数)	評価	評価コメント
評価外	文字数	###		表現のために使われた文字数です。記号は削除してカウントしています。
	使用単語数	190 195~200		文字数に対して、適切とされる単語数を示しています。
	センテンス数	20 25~30		文章の文字数に対してのセンテンス数です。
1	名詞数	140 140~150	8	名詞は全単語数に対し適度な数で使われています。
2	動詞数	35 50~60	10	動詞・形容詞が少なく、行動等の提示が不足しています。
3	接続詞数	6 3~5	8	接続詞は全単語数に対し適度な数で使われています。
4	指示語数	12 4~7	0	指示語を使い過ぎています。不要な指示語を削りましょう。
5	副詞数	3 3未満	10	副詞は適度ですが、不要な語がないか確認しましょう。
6	癖単語数	6 5未満	8	コト、モノなどが多くなっています。他の語に置き換えられないか検討してください。
7	長文数	4 5~8	4	40文字を超えるセンテンスが多くあります。短くしましょう。
8	キーワード数	0 6~8	0	キーワードが存在しません。論旨が不明瞭になっています。
9	語尾統一率	90 90%以上	10	適切です。できれば100%にしましょう。
10	漢字率	1.7 1.3~1.8	10	適切です。漢字に直せるところがあるかもしませんが確認しましょう。
平均点			6.8	8点以上が適正範囲です。

E. 好感度評価

	測定項目	測定値	測定内容
1	体言率	5.2	文章で使われている全体の単語に対しての名詞、副詞、接続詞、等の割合を示しています。
2	用言率	5.2	文章で使われている全体の単語に対しての動詞、形容詞の割合を示しています。
3	付属語率	5.8	文章で使われている全体の単語に対しての助詞、助動詞の割合を示しています。
4	テーマ設定力	! 3.1	言いたいことを単語に置き換えたときの単語群を表しています。
5	テーマ説明力	5.5	言いたいことの説明、論証を補強する単語群を表しています。
6	テーマ補足力	5.1	言いたいことの根拠、原因、理由などの具体的な例を示しています。
7	文章整備力	5.0	文章表現の基本で全体の文字量に対しての意味のある単語の割合を示しています。
8	単語構成力	5.2	使われている意味のある単語の重複率を示しています。
9	センテンス構成力	6.4	センテンス全体の文字数の平均を表し、1センテンスで言いたいことの強さを示しています。
10	センテンス主張力	5.2	最も言いたいことを表現した1センテンス(一文)の主張の強さを示しています。
11	行動表現力	! 6.5	1センテンス(一文)で表現されている、行動を表している単語の出現率を示しています。
12	主張構成力	4.4	言いたいことを構成している単語種類数からの主張の複雑さを示しています。
13	論理展開力	4.4	言いたいことを伝達するときの分り易さ、丁寧さを示しています。
14	主張力	! 3.3	文章の中で、最も中心になっている単語の強さを示しています。
15	主張補足力	3.8	言いたいことの特徴を表している単語の集まりの強さを示しています。
16	論理強制力	6.3	言いたいことを相手に説得しようとする姿勢の強さ、丁寧さを示しています。



表現項目別評価点 4.1/10点  
全体印象評価点 6.0/10点

## 業務実績

### マーケティング関連

#### 1 サービス商品開発

言語分析「文道」を初めて活用した分析だった。インターネットが普及する前、遠距離通信の活用機会を100世帯の日常行動から探りだし、機会を得やすくするためのサービス新メニューを作成、体系化した。

#### 2 味の開発

家庭料理の食材購入と日々のメニューデータを100世帯から収集。一世帯は3人～5人に区分して調理法を分析した。その結果から、必要になり得る調味料の種類群を最小単位で抽出した。好まれる味の創作だった。

#### 3 お客様の声分析

カスタマーセンターに寄せられるお客様の要望、ご意見、クレーム等をオペレーターの記録を通して分析した。◆第一ステップ、意見、質問、苦情をカテゴリー別に自動分類し、要因を抽出した。◆第二ステップ、別途社内業務を分析しておき、業務に関連するワード群と意味を表したモノをデータとして保存した。◆第三ステップ、第一ステップで分類されたカテゴリー単位でデータを集めなおし再分析をした。これから方向性となる要因を抽出した。◆第四ステップ、第一ステップと第二ステップでクロスさせ、適合する内容を各部署に自動配信できるようにした。それぞれのステップの一つを取り出して、目的として分析することが多い。◆メール、手紙などで送られてくるデータも同じ扱いを実施した。

#### 4 業務遂行前の姿勢、状況チェック

ミスを許されない業務、ミスをしたときに重大な事故につながる可能性のある業務を分析。業務内容に主眼を置くのではなく、業務を行う人材の行動を分析した。該当する人材の業務日誌だけではなく、日々の行動「日記」を分析した。その中から危険要素になる事柄を取り出し、業務遂行に入る前のチェックリストを作成した。

#### 5 設計作成前の事前調査システム

電機機器系設計図を作成する前に、同類の設計図を検索。問題となったところ、工夫を凝らしたところ、失敗をしてしまったところを検索できるデータベースを作成した。問題点と解決策が、取り掛かろうとしている設計と照らして事前に把握できるようにした。但し、設計図対して、解説がされているモノに限られる。

#### 6 行動指針辞書の作成

某市役所の災害対策マニュアルの一冊を分解分析。掲載されていた目次とは別に言葉の関連からの目次を作成、さらに、現象、事件の入力から対処方法を部署業務から検索できるようにした。

#### 7 地域情報の分析と体系化システムの構築

情報活性化推進、国道、河川を中心にした広範囲地域の住民からのデータを収集して分析。地域のイベント、事件、歴史、風景、居住区や地域に対しての意見&提案、紹介したい人物や仕事、等々をデータベースに収め、誰もが検索できるようにシステムを構築した。データが更新される度に、分析し、自動分類し、体系化された枠にはめ込みできるようにした。データ間の関連を分析されたキーワード群と単語の意味から引き出せるようにした。

#### 8 自動返信メールの構築

某銀行のメール自動返信文書の作成。実際に送られてきた問い合わせメール文と、その問い合わせに答えたメール文を分析した。問い合わせメールの内容をパターン分類、返信文を同様に分類。問い合わせメールの属性と内容を体系化した。返信メール群を6段落に分割した。1段落をそれぞれ20種類から100種類をデータベース化。質問内容に応じて、返信内容を自動編集できるようにした。

#### 9 カタログ表現支援

特定業界のメインとなる職種の人たちへのカタログ、パンフレット、解説書を分析した。業界傾向と、特定職種の人たちの認識と視点を分析し、適切な表現方法と構成を探った。キャッチコピーを作成し、対象者意識にマッチするように表そうとしている解説書等の最適化を図った。

### 教育関連

#### 1 人材能力定義設定

弊社では理論上の人材能力種類と、ベーシックな業務の関連性を体系化、定義している。事業所の業務分析を行い知識と技術、姿勢と意識に関わる知識・技術を抽出した。定義上の能力と実際の業務上の能力をクロスさせ、業務原則となる能力を設定した。同時に、日常に必要とされている能力を定義し体系化した。現状の業務及び長期計画に合わせた必要となり得る能力を提示した。これらは、人事評価基準、職務規定と企業内教育との要素に成り得るようにした。

#### 2 人材能力定義チェック

使われている人事評価、職務規定を実際職能を現業務との整合性をチェックした。◆人事評価規定、職務規定と現在行われている業務を5部署を選択して戴き、それぞれの部署の聞き取り調査を行い、互いの整合性を分析した。能力定義の適合性を数値で表した。◆各人材の行動(日報orレポート)を分析し、人事評価規定と職務規定に照らし、その整合性をチェックした。チェック後、能力定義、各規定の見直しを行った。

#### 3 研修設計

研修ニーズが明瞭になってからの研修の設計である。研修が先にあつて研修設計は効果がない。組織分析、人材群の分析の結果、強化すべきモノの要素を取り出し、一つの研修を設計した。分析後の付加業務として実施した。設計例は、職位別マネジメント、コラボレーション、創造&企画作成、戦略&戦術、設計などが多い。

#### 4 研修効果測定

研修実施直後に行う効果測定と、研修終了1ヶ月後に行う測定がある。共に記述式調査で、知った事柄、理解した事柄、活用してみようとする事柄について漠然とした設問に回答してもらっている。習熟性、理解性、研修内容との一致性を分析し、数値化した。(多数の事例はあるが、研修伝達率として厳格な数値があるので、研修を実施する側には人気がない。)

- 5 e-learning効果分析 e-learningの研修効果測定版である。e-learningのシステムに実装している例は少ない。e-learningの効果向上させようとしている所でないかと拒否されることが多かった。効果平均結果は50%以下になるものが多かった。
- 6 講師分析 講師育成のため、または研修開発のための分析システムである。研修効果が開発されてから、要望に応じてシステム化した。研修を実施する前に、講師の伝達方法と伝達意識、姿勢について分析する。回答するのは講師なので、講師は非協力的であった。

## 組織関連

- 1 組織分析 I 役員を除く係長以上の役職者に、業務に関わるレポートを書いて戴き、分析。管理職の視点統一性、目的連携、運営バランスを測定した。表現されたキーワード群と知識活用に関わる意識を数値化し、組織の柔軟性と強みを導き出した。(組織の改善改革のための準備として行った。)
- 2 組織分析 II 全社員の日常に表現された文章データを使って、組織分析 I と同様の内容を抽出した。さらに、個人ごとのコミュニケーション力、適性、能力分布を図式化した。組織内での個人と仕事、個人相互の人材適応率を抽出した。(人材育成システムの構築・研修設計、異動のための補完資料として行った。)
- 3 階層別分析 ◆組織分析するには規模が大きくなりすぎるために、一階層を取り出し分析した。階層が果たす役割と影響範囲を抽出した。階層職掌の見直しとして使われた。◆各階層から数名ずつピックアップし、階層特徴と階層間の業務重複性、コミュニケーション実態を探った。階層制度の見直し、組織内情報流の構築材料として活用した。
- 4 考課制度の構築 業務と直接関連させた考課制度を設計した。MBO、行動計画等と合わせ設計。各部署の業務、他部署との関連性、成果等を分析して、設計資料とした。組織分析、階層別分析と関連する場合が多い。
- 5 目標管理シートの分析 部署単位、職位単位での分析を行った。(未だ、組織全体でのMBOの分析を行っていない。)MBOの分析は次年度に向けてである。分析時期はMBOを新たに書く2ヶ月以上前に前年度の分を分析した。新規で書かれたMBOを分析する場合は今年度末の人材状況と業績を求めめるために分析した。◆問題部署と成果を上げている部署をそれぞれ分析した。相互比較を行い、問題部署の改善点を探った。◆職位単位での分析では、各部署との関連性、情報流通性、協働性を分析した。

## 人材関連

- 1 昇格論文分析 昇格論文は実績との組み合わせで使われている。実績と合わせて将来の可能性を探る目的もある。論文に現れる知識・技術の抽出、視野の範囲を抽出した。評価は表現力、適性、マネジメント能力各種、関心分野の取りだした。◆学歴を重視している企業は高学歴者から昇格させていたが、現場で鍛えられた人材を引き出す効果があった。◆行動観察からは、行動状態しか分からないが文章では、行動に現れない部分を抽出できた。◆アセッサーの評価ブレを小さくした。
- 2 アセッサー分析 昇格者とアセッサー評価の状態をそれぞれ分析し、クロスした。アセッサーの視点違い、評価が大きく分かれる箇所を抽出した。後、評価基準の見直しとして活用した。
- 3 入社論述 ◆試験時間に地域によって差がある場合に、異なる課題で同じレベルで評価するために言語分析が活用された。◆入社エントリー記述内容を論述扱いで分析した。エントリー分析は提出される度に分析されるので、その年度の新卒者特徴を見極められた。◆自社人材スタイルと一致する人材分類が出来ていた。
- 4 グローバル認定試験 グローバル人材定義に基づいて、設問を設計し、人材能力項目ごとで評価点を抽出した。育成すべき内容を合わせて抽出した。
- 5 退職者分析 途中退職した人材データを分析。人材の特徴、退職に至る動機性、仕事のアンマッチ等を抽出した。在籍期間別に集計して、離職率の原因を探った。
- 6 論文分析 研究所、大学等で書かれた論文を分析している。表現上の問題、読みやすさ、論旨展開、表現整合性を分析し、問題点を指摘した。弊社業務と関連あるテーマでは、内容の展開についても添削を行った。
- 7 文章鑑定 ◆鬱の危険性のある人材の抽出 ◆匿名の誹謗中傷者の絞り込み ◆特別は場合として自殺者の遺書の真偽 ◆面白いものでは雑誌等に匿名で投稿された文章からその作者の人物像を描くを、出版社の依頼で分析した。

## その他

- 1 コンサルティング ◆業績が思うように進まないとき、問題が発生しているが原因が明瞭でないとき、に行われた。◆組織自体の改革を促した時に行われた。共に分析が使われている。聞き取り調査の代わりに分析を実施した。◆組織関連、人材関連の分析後に、改善を目指して行われた。
- 2 研修 ◆マネジメント系、文章表現系、表現戦略、昇格論述対策、キャリア開発系、言語分析系、など企業別研修、オープン研修で多数。◆大学、大学院での講座を受け持っている。◆組織関連や人材関連の分析後の研修を設計し実施する場合が多い。
- 3 健診機関精度管理調査 文章分析ではない。某公益社団法人の特別委員として精度管理調査に関わる解析集計を行っている。精度管理の思想、技法、医療現場の考え方なども他の分析に活用させて戴いている。