



適性検査サービスgiraffe[ジラフ]の結果 を用いた「面談」での利用事例



2022年 株式会社インソース

本資料は、giraffeを行っていただいたあと、実際に面談時に使用するための事例を紹介します。
具体的な設問を会話口調で記載しておりますので、実際の面談時にもそのままご参照いただける内容
になっております。マニュアル等も参照いただきながらご参照くださいませ。

(各項目についての例示がありますが、実際の面談時にすべての項目については触れる必要はございません)

登場人物



平田さんと山田さんはA社に勤めています。
2人は新規事業を展開する部署で働いており、
平田さんと山田さんは上司と部下の関係にあたります。

平田課長

- ・ 45歳
- ・ 趣味はサイクリングとヨガ
- ・ 最近老眼に悩み始めた

山田さん

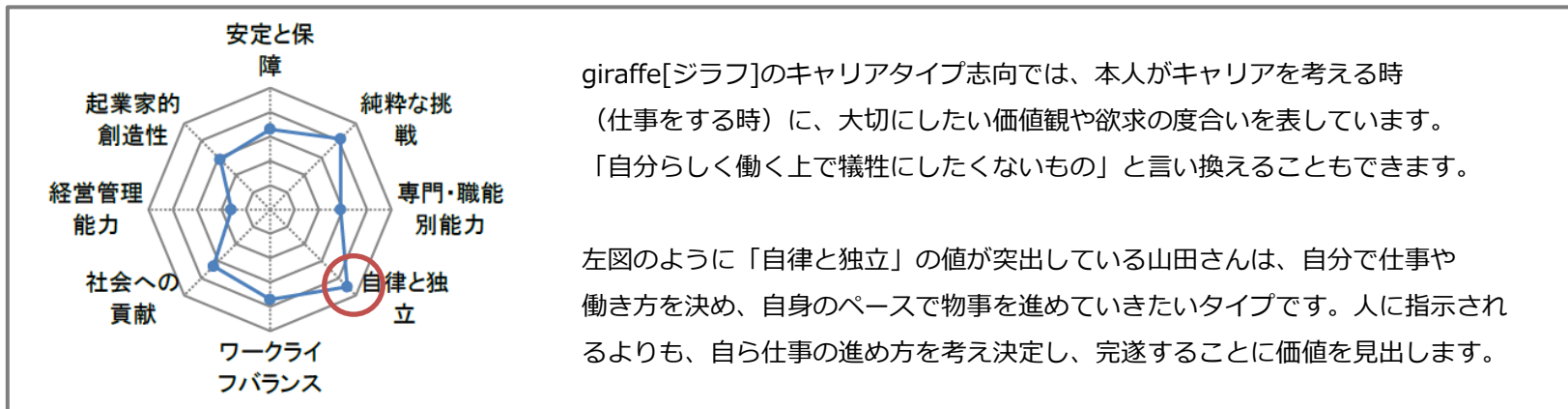
- ・ 25歳
- ・ 新卒2年目
- ・ 最近川柳に興味を持ち始めた
(giraffeを実施した本人)



次のページから、適性検査結果の見方とそれに伴う面談の進め方を
実際に行った手順でご紹介いたします。ご参照ください。

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■「キャリアタイプ志向性」について



平田部長

キャリアタイプの中では「自律と独立」が高い位置を示しているね。

これは、自分のやり方で仕事の仕方を決めることに満足を感じる傾向が高いことを示しているんだけど、私にとっては少し意外だった。どちらかというと思った内容を詰めていくことのほうが得意だと思っていた。自分ではどう思っていますか？

giraffe
の
見
方

giraffe活
用の
メリッ
ト
★意外な一面を知
ることができる

giraffe活
用の
メリッ
ト
★普段は言いづらい
発言を引き出せる

たしかに、ある程度仕事内容の方向性は決められていることが望ましいです。ただ、その枠さえ決まっていれば、あとは自分のやり方で仕事を進めていきたいです。この方法のがより良いのでは、やりやすいのでは？ もっとこうしたら効率良いんじゃないのかな？と、自分で考えて自分で変えることができる環境で働きたいと思っています。



山田さん

キャリア
タイプ
志向性

モチ
ベーション

チ
ーム
での
役割

判
断
志
向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「キャリアタイプ志向性」について



平田部長

なるほど。言われてみればそうかもしれないですね。
 今まであまり意識していなかったけど、私がいつも山田さんに仕事を頼むときも、
 大体の枠や手順だけを伝えて、細かい部分はほとんど任せてしまっていたね。
 でもその方が山田さんにとってもやりやすいし、アウトプットの質にも繋がっているのかな。

giraffe活用の
メリット

★普段は言いづらい
発言を引き出せる

そうですね。何から何まで事細かに指示されてしまうと、
 必ずその通りにやらなくてはいけないようなプレッシャーを感じてしまいます。
 自分のやり方で仕事を進められた方がモチベーションも高く保てるので、
 それによって成果も高められるんじゃないかと思います。



山田さん



平田部長

そうだね。何から何まで事細かに指示されてしまうと、
 必ずその通りにやらなくてはいけないというようなプレッシャーを感じてしまうのですね。
 最初にこの結果を見たときは少し違和感を持ったけど、話を聞いて腑に落ちたよ。
 基本的にはこれからも、そういう仕事の進め方をしていきましょう。
 ただ、自分のやり方で仕事を進めることは大事だけど、
 仕事の方向性は大事なので、認識のすり合わせはこまめにいきましょう。

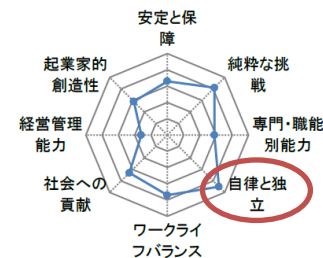
giraffe活用の
メリット

★特性を理解したうえで
マネジメントを実現

はい。自分で突き詰めていくうちに方向性を誤ってしまうことはよ
 くないので、こまめに進捗は報告するようにします。
 仕事の進め方に迷ったときも、その都度ご相談させてください。



山田さん



キャリア
タイプ
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

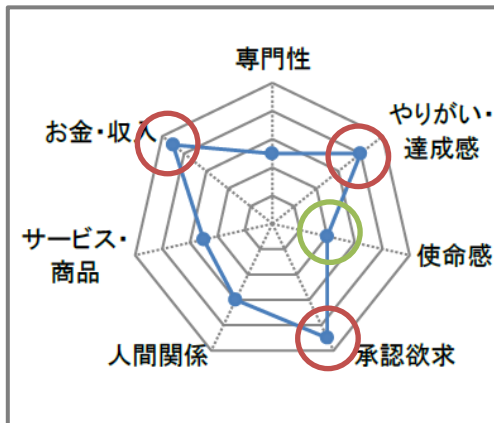
共感
力

自覚
して
いる
性格

考え
方・
行動
特性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「モチベーション」について



giraffe[ジラフ]のモチベーションでは、モチベーションを上下させる要素と、その度合いを表しています。指標が高い要素・キーワードは、「あなたの仕事に対する意欲を上げるもの」かつ「奪われてしまうと、意欲が下がる恐れのあるもの」と言い換えることもできます。

左図の結果は、山田さんの仕事におけるモチベーションの源は主に「お金・収入」「やりがい・達成感」「承認欲求」であることを示しています。



平田部長

山田さんの仕事のモチベーションの源は「お金・収入」「やりがい・達成感」「承認欲求」の3つと出ていますね。これに対して、自分ではどう思っていますか？
また、今の仕事のモチベーションはどんな感じでしょうか？

giraffe
の見方

そうですね。大体この通りかな、と思います。
今の仕事にはやりがいを感じていて、それによって意欲は高まっていると思います。
「承認欲求」の少し強い方だと自覚しているので、
自分の仕事1つ1つに対してその都度フィードバックもいただけるので、
もっと頑張ろう、チームの期待に応えていきたい、という気持ちになることが多いです。



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

共感
力

自覚
して
いる
性格

考え
方・
行動
特性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「モチベーション」について

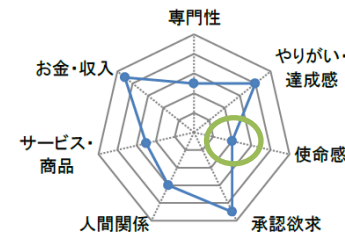


平田部長

ちなみに、「使命感」の値が低いみたいだね。

私は、山田さんは自分に任せられた仕事は必ず遂行する！という使命感に溢れていると思っていたのだけど、実際にはそうでもないのかな？

giraffe
の
見
方



イ
キ
ブ
志
向
性

ベ
ー
シ
ョ
ン
モ
チ

チ
ー
ム
で
の
役
割

判
断
志
向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
性
・
行
動
特
性

giraffe活用の
メリット
★普段は言いづらい
発言を引き出せる

そうですねえ……。

もちろん仕事に対しては、必ず最後までやり遂げる、やるならしっかり成果を出すべき、とは考えています。でも私の中では、それらは仕事をするうえでは当たり前のことで、「使命感」とはまた少し違うんです。上手く言えないんですけど、『この仕事は使命感があるからこそ頑張れる！』というような気持ちになることはあまりないかもしれませんね……。



山田さん



平田部長

なるほど。

今まで私が漠然と考えていたことは違う考えを聞けて勉強になった。

「使命感」よりは、やっぱり「やりがい・達成感」がある仕事のほうが頑張れるのですね。

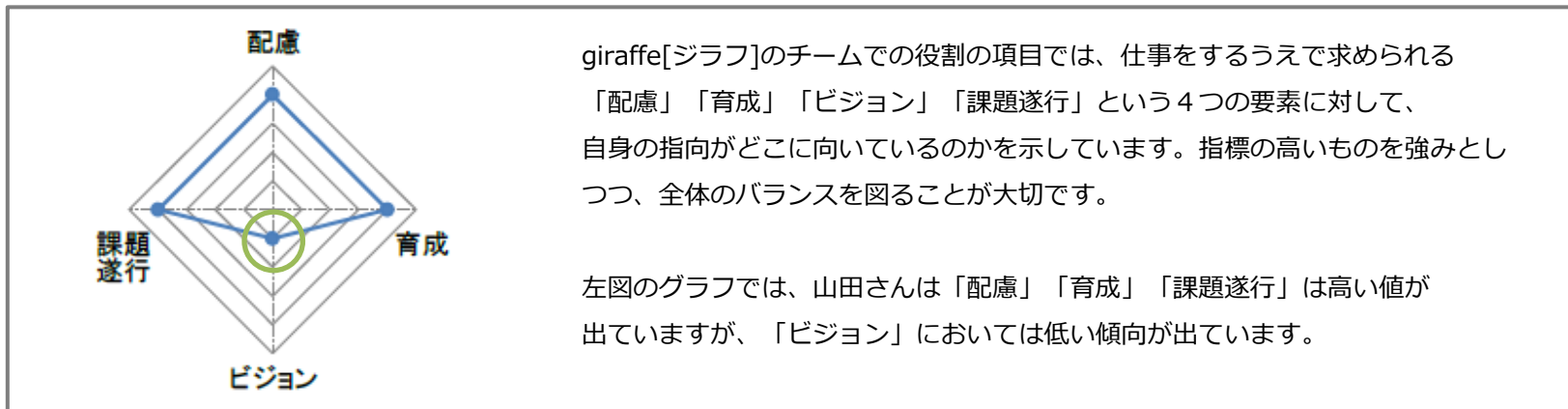
(山田さんのモチベーションを上げるコツを掴めたような気がする……！)

giraffe活用の
メリット
★意外な一面を知ることができる

giraffe活用の
メリット
★仕事の意欲を向上させる術を知る

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「チームでの役割」について



平田部長

山田さんは「配慮」「育成」「課題遂行」はバランスよく高い値が出ていますね。
それに比べて「ビジョン」の要素が低いみたいだけど、
普段仕事をしていてチームや組織のビジョンを意識することはあまり少ないのかな？

giraffe
の見方

そうですね。。
ビジョンについては意識していないわけではないのですが、
あまり自分から積極的に口に出して語るほうではないですね…。



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
性
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「チームでの役割」について



平田部長

たしかにそういうイメージはあまり無いかもしれないですね。
でも、それはおそらく山田さんがまだ2年目でそういう立場ではないから、ってことだよな？
部下を持つようになったら変わってくると思うよ。

いえ、そういうわけではないと思うんです。
今後、年次が上がって部下を持つような立場になったとしても、
私は、自分のキャラクター的に、ビジョンを積極的に語るタイプではないと思うんです。
例えば、若手でもビジョンを語るのが好きな人はたくさんいますし、
そういう人は年次に関わらず、ここの値も高く出るんだと思います。



平田部長

言われてみればそうですね。
若手だからこういう傾向になる、と決めつけてはいけませんね。
ただ、私もそうですが、ビジョンを意識して、積極的に語るというというのは、マネジメントの手法の一つではありますので、そんなポイントも一つ意識しておいていただくといいかもしれません。

なるほど。ビジョンを語るタイプは生まれ持った適性かと思いましたが、組織をマネジメントするために必要な手法と考えると面白いです。私も、立場が変わればこの部分も考えも変わってくるかもしれませんね。これからはマネジメントについても興味をもって意識してみようと思います。



山田さん



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

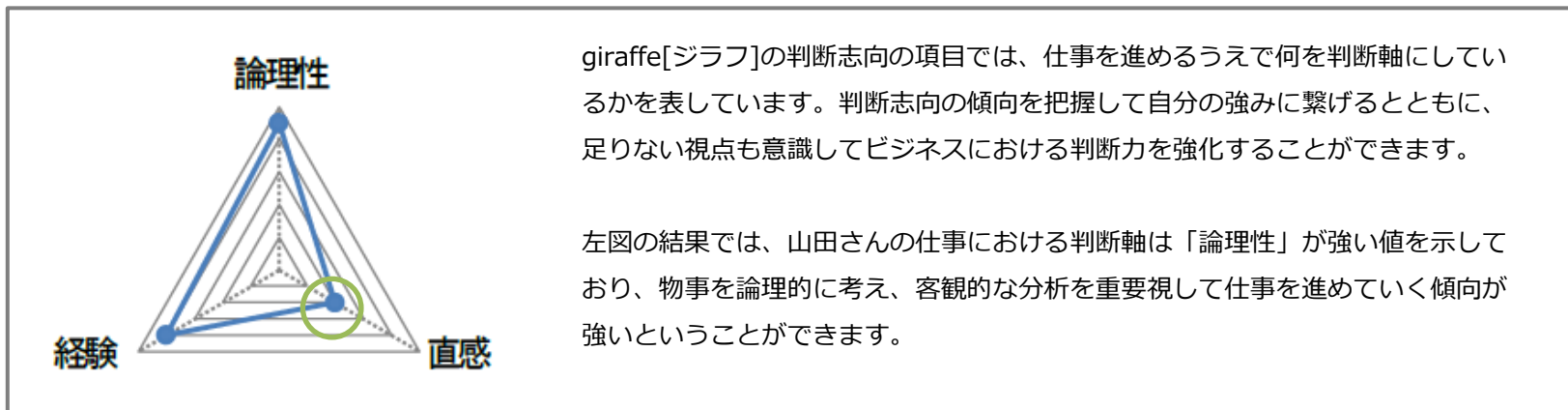
共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「判断志向」について



平田部長

山田さんは「論理性」や「経験」をもとに判断することが多いようですね。
その中でもより強い値を示しているのは「論理性」のほうみたいだけど、
例えば自分が経験したことない物事に関してはどうやって判断するのかな？

giraffe
の見方

自分が経験したことがないものを判断するときには、
周りの人で経験したことがありそうな人に相談するようにしています。
自分では分からないから客観的に見てもらおう、という
この考えは「論理性」を重視する傾向からくるものだと思うので、
そういう意味でもこの結果は当てはまっていると感じます。



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「判断志向」について



平田部長

自分の知らないことに関しては他の情報も得てから判断する、ということですね。
これからもっと色々な経験を積んでいけば自分の経験で判断できることも増えてくるだろうし、それを積み重ねていけば「直感」も研ぎ澄まされていくかもしれないですね。

そうですね。
自分で判断できることは増やしていきたいと思っています。
そのためにはやはり、直感も鍛えたほうがいいのでしょうか？
直感で物事を判断していくのは怖い気がしますが…。



平田部長

たしかにそれはそうですね。でも、例えば新しい企画を考えたり、いままでに経験したことのない難しい案件を解決したりするときは、直観で判断しなければいけないシーンも出てきます。特に新しいことを考える際には、過去のデータや周りの経験だけでは思いつかないようなアイデアを考えていくようなシーンも出てきます。直感だけで判断しろとは言わないけど、そういう際に直観で判断するという軸も持っておくといいです。徐々に意識してみたら良いと思いますよ。

giraffe活用の
メリット

★仕事の意欲を
向上させる術を知る

なるほど。ありがとうございます。
これからは直感も意識してみます！



山田さん



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

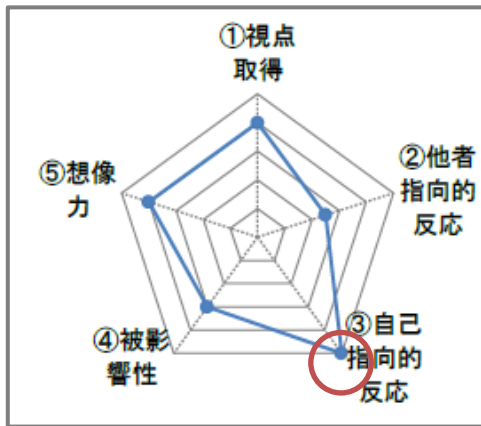
共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「共感力」について



giraffe[ジラフ]の共感力の項目では、以下の5つの要素をはかっています。

- ①視点取得 : 物事を相手の視点で考えられるか
- ②他者指向的反應 : 他者を見たときにその人に意識を向けられるか
- ③自己指向的反應 : 他者を見たときに自分に意識を向けられるか
- ④被影響性 : 他者からどれだけ影響を受けやすいか
- ⑤想像力 : 他者の心情をどれだけ想像できるか

左図の結果が出た山田さんは、③の自己指向的反應が顕著に高いといえます。



平田部長

山田さんは「自己指向的反應」の値が高く突出しているね。

これは、他者の様子や行動を見たときに自分自身に意識を向けられることを表しているのだけど、自分ではどう思いますか？



そうですね。。

例えば、誰かが成功したときは自分もそうになりたい、と、
誰かが失敗したときは自分はそうならないようにしよう、という気持ちになります。
多くの人がそうだと思いますが、私は特にそういう傾向が強いかもかもしれません・・・



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チ
ームで
の役割

判
断志
向

共
感力

自
覚し
て
いる
性格

考
え方
・
行
動特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「共感力」について



平田部長

『人の振り見て我が振り直せ』という言葉もあるしね。
それに比べて、「他者指向的反応」の値は低いみたいだね。先ほどの例で言うと、
誰かが失敗したときは自ら率先して助けに行きたくなるような気持ちのことだと思うけど。

giraffe
の見方⑦



キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での役割

判断
志向

共感
力

自覚
して
いる
性格

考え
方・
行動
特性



山田さん

そうですね・・・。
もちろんそういう気持ちもありますけど、最初に気持ちが向くのは自分ですかね。
『よし、自分はこうならないようにしよう』とってしまいます。



平田部長

たしかに何事においても『もし自分だったら・・・』と、自分ごととして捉えることは大切だよ。
当事者意識にも繋がってくると思うし。

ただ、もう少し「他者指向的反応」も意識してみましようか。
仕事をするうえで求められる共感力のバランスが上手くとれるようになるよ。

giraffe活用の
メリット
★普段は言いづらい
ことを伝える

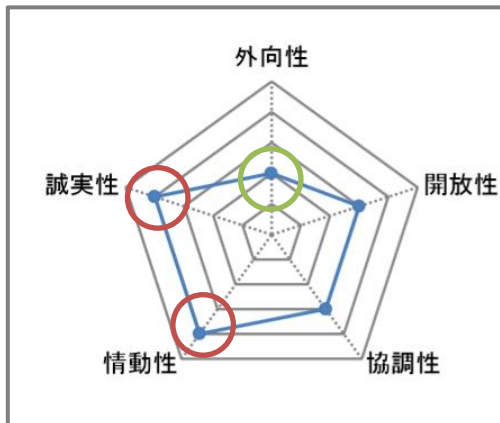


山田さん

わかりました。ありがとうございます。

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「自覚している性格」について



giraffe[ジラフ]の性格の項目では、本人の性格について「外向性」「開放性」「協調性」「情動性」「誠実性」という5つの観点から表しています。自身の性格について改めて客観的に結果を見ることで、自分の長所や短所を見つめ直し、整理することができます。

左図の結果では、山田さんは外向性の度合いが低く、誠実性や情動性の度合いが高いことを表しています。



平田部長

「誠実性」の項目が高く突出しているね。

たしかに普段から勤勉で仕事に対する集中力もあるようだ、このグラフは山田さんの仕事ぶりをよく反映してるなあと思ったよ。ただ、「外向性」の値がちょっと低いみたいだね。自分ではどう思う？

そうですね…。
あまり外交的なほうではなく、どちらかといえば人見知りです。
もう少し積極的になれたら良いなとは思っていますが…。



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「自覚している性格」について



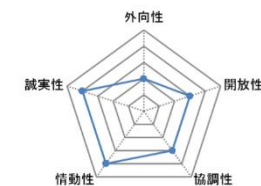
平田部長

giraffeはあくまでも自分の特性を把握するための適性検査だから、
どの項目においても、高ければ高いほど良いってわけではないよ。

ただ、自分の中でもっと「外向性」を高めたいという思いがあるなら、これからは、
部内だけではなく、他部署や外部の人と接する機会への同席などの経験も増やしていけるようにしましょうか。

giraffe活用
のメリット
★仕事の意欲を
向上させる術を知る

ありがとうございます。
高ければ高いほど良いってわけではないんですね！
たしかにこの適性検査で自分の特性を改めて知ること、
自分の強みや進むべき方向性を把握できた気がします…！



山田さん

giraffe
の見方

それは良いことですな。
ちなみに、傷つきやすい、神経質、悩みがちなどの「情動性」の値も高いみたいだけど、
仕事以外のことでも、小さなことでも、何か困ったことがあったらすぐに相談してくださいね。

そうなんです。実は昔から心配性で…。
でも、そう言っただけのととても心強いです。
ありがとうございます！



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チ
ームで
の役割

判
断志
向

共
感力

自
覚して
いる性格

考
え方
・
行
動特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「考え方・行動特性」について

エネルギー	強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない		強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す
逆境力 (レジリエンス)	自分がコントロールできないことに気を揉み、可能なば避けようとする		自分がコントロールできないことに向き合い、はねのける強さを持つ
楽観性	物事を多面的かつ現実的に捉える		物事を良い側面から前向きに捉える
自信	自己肯定が苦手である		自己肯定が得意である
完遂力	興味・関心が都度変わり、それに伴い行動も変わっていく		興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる
主体性	物事や出来事に対して、受動的なスタンスを選ぶ		物事や出来事に対して、能動的に関わっていく
曖昧性への耐性	曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、逃げようとする		曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく
他者に対する許容力	自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる		自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる

giraffe[ジラフ]の考え方・行動特性の項目では、相反する2つのタイプの間で、本人の特性や性質がどちらのタイプにより近いかを線上の●の位置で表現しています。

自身の考え方・行動特性を客観的に見ることで、組織・チームの中で何を強みにするのか、何で価値を出していくか、自分らしい活躍とはどんなものなのかを改めて考えることができます。



平田部長

この中で一番目立つのは「主体性」の値が高く突出しているところですね。
自分で、この結果を見てどう思いますか？

giraffe
の見方

あまり自覚はありませんでした。
ただ、言われてみれば主体性は高いほうなのかもしれません。
どちらかと言えば、というくらいですが…。



山田さん

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チ
ーム
での
役割

判
断
志
向

共
感
力

自
覚
し
て
い
る
性
格

考
え
方
・
行
動
特
性

giraffe[ジラフ]の結果をもとに面談をした際の事例

■ 「考え方・行動特性」について



平田部長

なるほど。

反対に、「**曖昧性への耐性**」は少し低いみたいだけど、
曖昧な状況はあまり好きではないのかな？



エネルギー	強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない		強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す
逆境力 (レジリエンス)	自分がコントロールできないことに突を打ち、可能な限り避けようとする		自分がコントロールできないことに向き合い、ほねのける強さを持つ
楽観性	物事を多面的かつ現実的に捉える		物事を良い側面から前向きに捉える
自信	自己肯定が苦手である		自己肯定が得意である
完遂力	興味・関心が変化変わり、それに伴い行動も変わっていく		興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる
主体性	物事や出来事に対して、突動的なスタンスを選ぶ		物事や出来事に対して、能動的に関わっていく
曖昧性への耐性	曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、避けようとする		曖昧なものをもそのまま受け入れ、その中で活動していく
他者に対する許容力	自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる		自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる

キャリア
志向性

モチ
ベーション

チーム
での
役割

判断
志向

共
感力

自
覚し
て
いる
性格

考
え方
・
行
動
特
性

そうですね・・・。

明確な指示をいただいたほうが動きやすいですね。

ただ、最初のキャリアタイプ志向の部分でお伝えしたとおり、
指示をもらった後で、やっぱり自分の選んだやり方で進めていきたい
と思って変えてしまうことも多いかもしれません・・・。

あれ、なんだか自分勝手ですね（笑）



山田さん

悪いことではないと思いますよ。山田さんの主体的な姿勢は、ここに現れていますし、「エネルギー」や「自信」も高い値を示しています。これからも、ご自身の特性を知った上で前向きに仕事ができるといいですね。
giraffeの数値は年次を重ねるごとに変わっていくものもあるようです。会社としては定期的実施してきます。
私の方も、山田さんの行動特性に合わせた指示の仕方ができるようにしますね。

ありがとうございます。

これからもよろしくお願いします！



山田さん

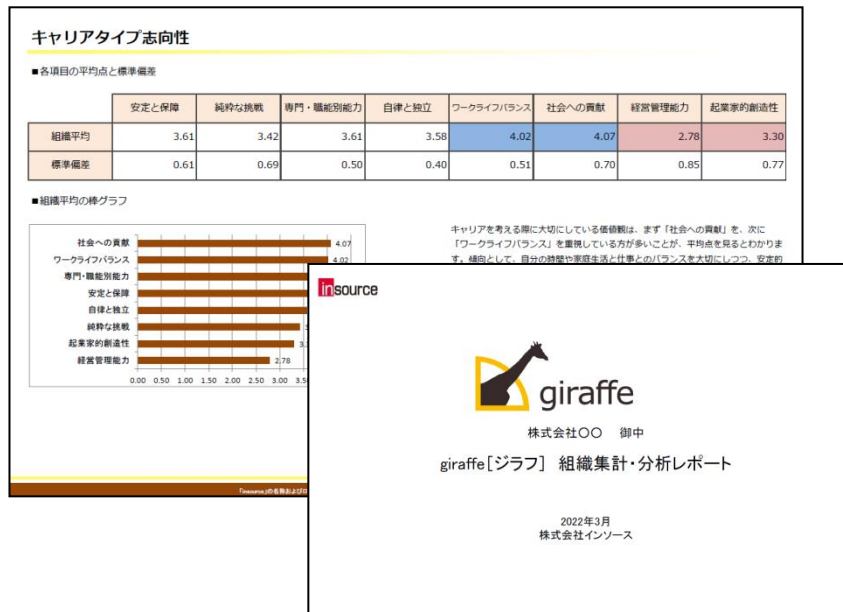


平田部長



よりよい相互理解と、みなさんのご活躍のために

組織全体の傾向や、特性を知るための、「組織分析レポート」もごさいます



オプションの「組織分析レポート」を追加いただくと、個別（一人ひとり）の特性を「見える化」するだけではなく、組織全体としてどんな特性の傾向が強いのか、また、人材のバランスを把握することができます。

- ・ 社員全体の特徴を把握したい
 - ・ 自社のPRポイント、魅力を知りたい
 - ・ 社内で活躍している人材は、どのような傾向が強いのか見える化したい
 - ・ 採用基準や採用戦略の立案に活用したい
 - ・ 会社のどのようなことに満足しているのかを知りたい
- など全体の結果を一目で見ることができます。

オプションメニューとして、giraffeの一人ひとりの回答結果を集計して、組織全体の傾向を分析したレポートの作成を承っております。

割合の高い項目がどのような点にあるのかなどを確認でき、そういった点を自社のポイントとし、採用プロモーションにご活用いただくことも可能です。



自社社員を“見える化”し、最適な組織構成で成果を最大化させる

giraffe[ジラフ]とは、自社内の社員の性質を可視化するためのアセスメントツールです。社員一人ひとりにオンラインで106問の設問に回答いただくことで、それぞれの特性を“見える化”します（右が出力データイメージ）。

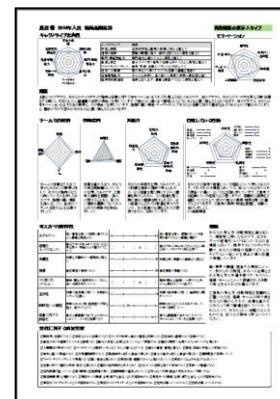
“見える化”した社員の特性データは、採用・育成方針の立案からマネジメントの強化やチーム構成の判断基準など、幅広くご活用いただけます。



40項目から、社員一人ひとりを“見える化”する

giraffe[ジラフ]では、以下の要素から社員を可視化することができます。

キャリアタイプ / 逆境力（レジリエンス） / 性格傾向 / 他者に対する興味・関心および共感力
曖昧な状況への耐性 / 完遂力 / 自信 / ダイバーシティに対する柔軟性・許容性 / パフォーマンスを発揮しやすい環境
判断志向 / 仕事におけるモチベーション / 自社に対して満足している要素・項目 など計40項目



■ “見える化”した社員の特性データの活用方法

① 個々人の性質を踏まえたマネジメントの強化や育成方針の立案に

一人ひとりの性質を捉え、どんなマネジメントが必要か、どんな育成・教育が必要なのかを見極めることができます。

② 成果の要因特定に

成果を出しているチームの分析が可能です。どの業務に、どの性質が活かされているかを特定できます。

③ チーム構成の判断要素に

OJTと新人や、上司と部下など、人員構成を考える際の参考データとして活用いただけます。

④ 採用方針の立案に

自社において、どんな性質を持つ社員が活躍しているのか、どんな性質が不足しているのかを踏まえたうえで、採用戦略を立てることができます。

ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください。



assmet-jimukyoku@insource.co.jp

営業時間：9:00 - 17:00（土日祝日、年末年始を除く）



ご契約中のヘルプデスクは、システム操作も熟知したメンバーが丁寧に対応させていただきます。