

# 特性診断の手引



wevox

# Wevox 特性診断とは？

wevox

ユング心理学の8因子をもとに、個人の特徴を可視化します。コミュニケーションの習性や意思決定の軸を理解することで、自分の気づいてなかった習性や、相手の理解が深まります。



みんなで考えればきっと良い答えがでる！

## 🏆 熱意あるチームプレーヤー

### キーワード

リーダー気質 情熱的 人を育てる 責任感が強い とにかく仲間思い カリスマ性がある よく共感する 自分に厳しく、人に優しい 雑でがさつ

人の問題に干渉しすぎる

### サマリー

理想を現実化させるために人を巻き込んでいくような、頼り甲斐のあるチームプレーヤータイプです。リーダー的役割を取り、プロジェクトを組織し、人々を動員して、チームで前に進むことを好みます。自分の価値観や意見、考えを周りに示し、同意を得ながらコミュニケーションを多く取り、意思疎通のための関係を築いて、幅広い範囲の人々とのつながりをつくります。自身は意欲的に人を指導し、よい意思決定ができるように助めますが、人から自分への批判については個人的に返え、傷つくことがあります。

### パラメータ



驚くほど納得する内容でした。自己認知が進み、感謝しております。

ポジティブ、ネガティブともに、本当に当たっているなという感想です。自分でも気づいてるところではあったので気をつけて行動しようと思いました...ポジティブな部分は、活かしながら行動しようと思いました。

大変参考になりました。結果の通りの自身の特徴を十分理解して、今後はより一層、自身を客観的に捉えて、結果最適化になるよう行動していきたいと思います。

考え方や行動理念が結構合っていて納得出来た。イライラするタイプがまんま身近な人で、イライラする理由もよく分かって良かった。

特にリスクを恐れているところに納得感がありました。簡単な診断なはずなのに面白い結果だと思いました！

受検者の**82%以上が結果に納得感がある**と回答 (N=4637人)

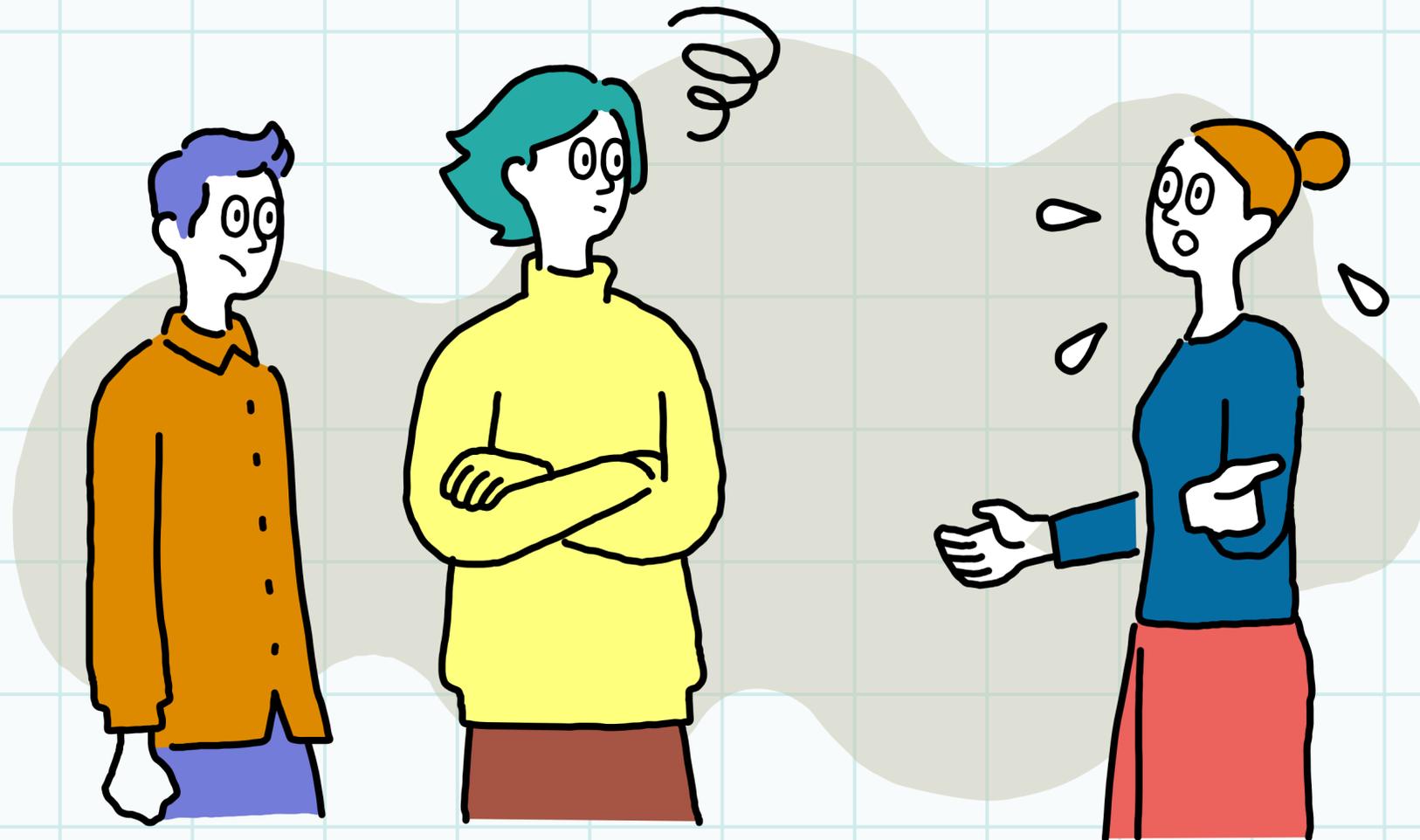
受検者の声 (回答データより一部抜粋)



## なぜ特性診断を作ったの？

wevox

「思っていることが上手く相手に伝わらない。」「なんであの人もう少し上手く伝えられないのだろう。」コミュニケーションの難しさは、多くの人が日常の中で実感しているはずです。この難しさを少しでも和らげたいという思いで、Wevoxは特性診断を研究しはじめました。そこで見えてきたのが、**相手の特性を理解出来れば、今よりはぐんとコミュニケーションの難しさが解消される**ことでした。



## 特性診断の注意点

Wevoxの特性診断は、「自分はこういう人だ。」「〇〇さんはああいうタイプだから。」と決めつける為のものではありません。あくまでも特性診断を通じて、自分や相手の傾向を知り、自己理解や互いに良い関係を築く為の土台になるものです。この結果が、皆さんの可能性を広げる材料として使っていただくことを願っています。



# 特性診断の回答方法

wevox

エンゲージメントサーベイの回答完了画面もしくは、Wevoxにログインいただき「プロフィール」→「特徴」より特性診断に回答できます。回答結果は「特徴」画面より確認できます。



※回答完了画面下部にスクロールして回答してください

<回答完了画面から回答する>



※ログイン後、右上のアイコン>プロフィール>特徴より回答してください

※「相性」はスタンダードプランにてご利用いただけます

<Wevoxにログインして回答する>



## 特性が面白い例①：称賛

例えば、「同僚の成果を称賛したい。」と思ったとき、どのように伝えますか？実は称賛や、褒めるという行為を取っても相手のタイプによって異なります。

### 感情が優位の相手

どのように喜んでいるのか、どれだけ喜んでいるのかが明確になっている

- ・〇〇さんがいてくれて助かる
- ・〇〇さんの顧客対応は相手のニーズに寄り添っていて素晴らしい
- ・〇〇さんがいるとチームが明るくなる



### 思考が優位の相手

何を褒められているのか、なぜ褒められているのかが明確になっている

- ・〇〇さんのこの資料のまとめ方は、構造的に整理されていてとても分かりやすい
- ・〇〇さんのこの提案は、相手のニーズを理解しながらもきちんとこちら側の要望も伝えられていて素晴らしい



相手の特性を理解していれば、一工夫加えてコミュニケーションを取ることが可能です。

## 特性が面白い例②：目標

次は「目標設定をしよう」となったときの例です。どういう目標がイメージが持てるのか、ワクワクするのか、は特性によって異なります。あなたの特性と相手の特性が異なるときは、工夫が必要です。

### 直観が優位の相手

革新的で我々のビジョンが反映された目標なのか、具体性よりも達成した際の情景が思い浮かべられるかが重要。

- ・この目標が達成できると、こういう状態に進化することができる
- ・この目標は、とても革新的で我々にとっては大きな挑戦になる
- ・5年後の大きなビジョン実現に向けて、日々挑戦していこう

### 感覚が優位の相手

目標を達成する具体的なイメージを持てるか、目標に向けてやることが明確に感じるかが重要。

- ・この目標は、こういうプランで達成できると考えている
- ・この目標は、こういうデータに基づいて現実的に実現が可能である
- ・まずは一歩ずつ前に進めながら、着実に成果を上げていこう

相手の特性を理解していれば、相手にとって良い目標を設定することが可能です。



## 特性が面白い例③：盛り上げ

次は、チームメンバーに元気がない。「チームを盛り上げよう。」となったときの例です。どういう行動が、その人にとってエネルギーの補給になるのか、元気がでるきっかけになるのかも特性によって異なります。

### 外向が優位の相手

自分の中から外に出る行為（例：話す、発散する）によって元気が出るタイプ。オープンで活気のある環境が好き。

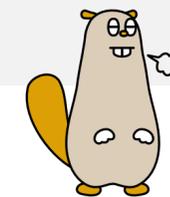
- ・ パーッと仕事終わりにチームで飲みにいこう！
- ・ 気分転換も兼ねて、週末に皆で遊びにいこう！
- ・ 今日は全員オフィスで集まって一緒に作業しよう！



### 内向が優位の相手

自分の中に入る行為（例：本を読む、内省する）によって元気が出るタイプ。静かで落ち着いた環境が好き。

- ・ 自分がやっていることを各々で整理する時間を取ろう！
- ・ 少人数でのワークショップや対話をやろう！
- ・ それぞれの意見や想いをテキストで書き出して集めてみよう！



相手の特性を理解していれば、相手にとって良い支援をすることができます。



# 自分や相手の特性を知らない？

## 頼まれたら仕事を受けてしまうサメ課長



### 💡 ポイント

サメ課長が自分の特性を理解すること、周囲もサメ課長の特性を理解できると配慮ができて尚良し！

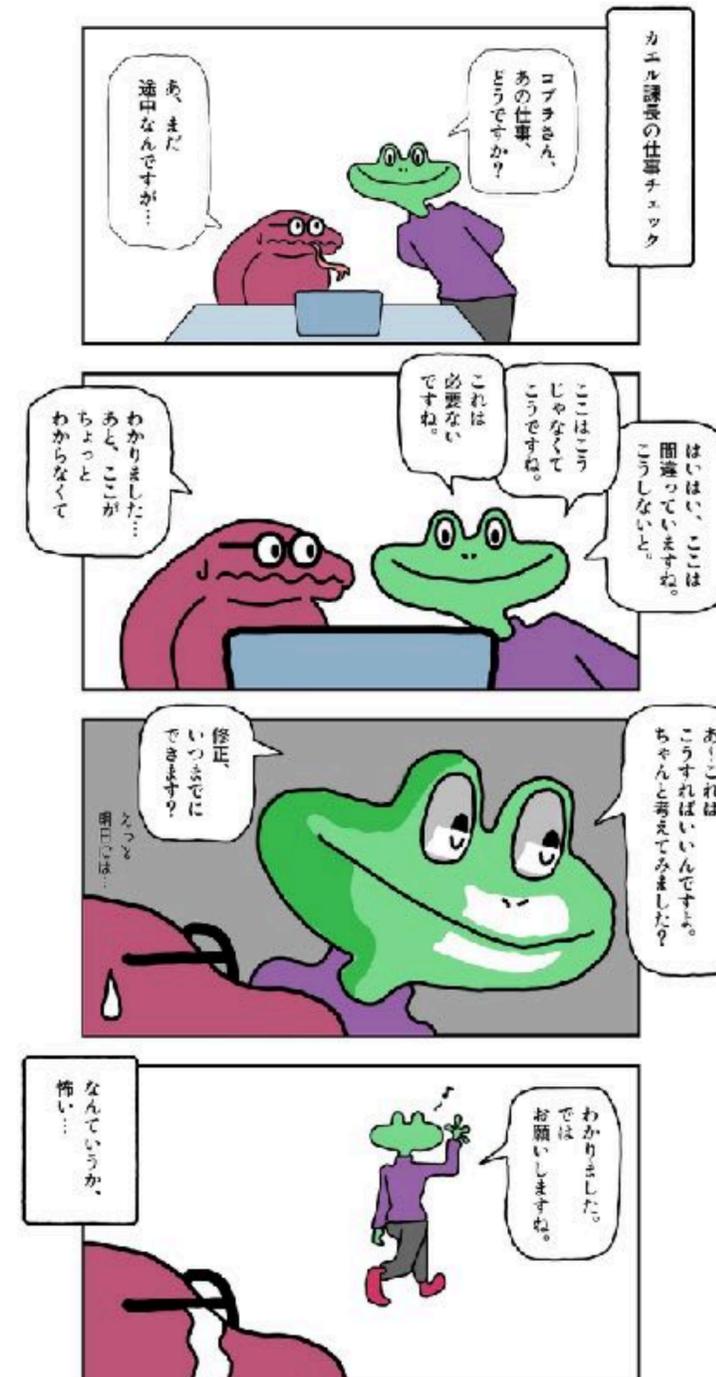
なるほど、自分は感情が優位だから相手が困っているとつい助けようとしてしまうのか...



皆がサメ課長頼りにしすぎないように見張っておきます！



## 悪気はないのに相手に怖いと思われるカエル課長



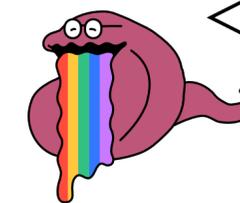
### 💡 ポイント

カエル課長は相手の特性を理解できると、伝え方に工夫ができて、相手にも伝わりやすくなる！

私は、思考と感覚が優位なので目の前のことだけに注力しすぎているので、もう少し相手の受け取り方にも意識した方が良いでしょう。



カエル課長とは特性が違うことが分かるだけでも、随分と気が楽になる



# 特性によって相性ってあるの？

Wevoxの特性診断では、互いの相性が分かる機能を提供しております。（※Standard Planのみ）これは、「お互いが非常に似ている」ことで、即時に理解を深め合える相手や、「お互いの特性が真逆である」ことで、理解を深め合えると相互に補完することで、非常に高い成果を出せる相手など、特性を元にした相性が分かります。ただし、特性同様あくまでも、特性上の相性であり、相手との関係を築く上での材料として参考に見てください。

あなたの成長を支援してくれる伴走者！

🏠 熱意あるチームプレーヤー & 🎯 創造的な挑戦者

この関係の特徴は？

相手はあなたの成長の伴走者にぴったりです。この関係は、双方向ではなく、相手があなたの成長にとって最適な意味になります。相手の特徴や強みは、あなた自身が強化したいと思っている要素になりえる為、非常に魅力的に感じます。故に、あなたの教育やメンターを選ぶ際には、この関係性の中から選ぶのがおすすめです。またあなたは相手の盲点を発見することができる為、新たな気づきを生み出しやすくなります。一方で、あなたは相手の特徴が魅力的に見えるが故に、自身を補完してもらいたいという発想で、相手の注目を集めようと意図的に動いてしまいがちです。また特定の部分で強みが被ることから、あなたは相手の意見を聞いてはいるつもりでも、聞き流してしまう傾向にあります。

関係を築く上で気をつけるポイント

相手があなたの成長の伴走者として最適なことを意味します。つまり、あなたが相手を見る視点と、相手があなたを見る視点が変わります。例えるなら、あなたが生徒で相手が先生というように他の関係とは違い、双方向の関係ではございません。加えて、特徴でも記載したように、あなたは相手の注目を集めようと相手をコントロールしようと動いてしまう傾向にあるため、注意が必要です。この関係を築く上で大事な点は、自分がどのように成長したいのか、自分が何を学びたいのかを自分の中で理解し、相手との関係を築くことが大切です。これにより、相手からの指導やアドバイスを最大限に活用することができます。しかし、自身の自立性を維持するためには、相手の意見や教示に対して過度な距離感を持つことも大切です。

Close

一緒ならどんな課題も乗り越えられる！

🏠 熱意あるチームプレーヤー & 🤖 ビンチに強い実務家

この関係の特徴は？

この関係の相手とは、お互いの弱点を補完し、相手の強みを活用することができます。相手の視点やアプローチが自分の欠けている部分を補い、一緒にいることで互いのパフォーマンスが向上する可能性があります。特に新たなプロジェクトや困難な問題を解決する際に有効です。お互いの能力を最大限に活用し、助け合うことで、困難な問題を乗り越える力になります。また、長期的なパートナーシップを築くことで、組織全体の成長やプロジェクトの成長に貢献します。

関係を築く上で気をつけるポイント

まず互いの違いを尊重することが重要です。相手は自分と反対の属性を持つため、考えや物事の捉え方が大きくことなり、初期段階では混乱や誤解を引き起こす可能性があります。相手は自分と反対のタイプであることを受け入れ、相互理解を深めることで、徐々に互いの違いがチームやプロジェクトの強みとなり、より広範な視野とバランスをもたらすことができます。結果として、異なる視点やアプローチが困難解決や新たな任務創造に活かされるでしょう。この関係の相手とは相互理解が鍵になりますので、ぜひ対話機会を増やしてみてください。

Close

似た者同士、違いを尊重しよう！

🏠 熱意あるチームプレーヤー & 🧡 心温かいサポーター

この関係の特徴は？

この関係の相手とは、一部の思考や感情が似ていて共感しやすい一方で、他の部分では違いを感じ、それが誤解を生む可能性があります。最初は互いの強みが類似することから共感しますが、強みの発揮の仕方や発揮する場所が異なり、結果として互いの目指すゴールが異なることに気づきます。また苦手意識も類似することから相互の支援も十分に発揮できません。一方で、共通点から互いを理解しあえる為、共通点を活かして協力を行い、新たな視点を持ち込むことが求められる場面でも有効です。たとえば、チーム内での意見交換やブレインストーミング、複雑な問題解決などにおいて、この関係性を活用することができます。ただし、全てを理解し合うことは難しいため、互いの違いを尊重し、オープンなコミュニケーションを持つことが大切です。

関係を築く上で気をつけるポイント

力を発揮する場所が異なることから互いの最終ゴールが異なることを、まずは理解しなくてはなりません。また、共感しすぎて弱みを克服する意欲が低下する可能性があることにも注意しましょう。互いの弱みが顕著したとき、共感しあうことで安心感を得るかもしれませんが、改善の取り組みを怠る傾向があります。この点を理解し、共同で成長するために、各自が弱みをどのように改善していくかを話し合う機会を持つことを推奨します。さらにこの関係では、互いの微妙な違いを理解するのが難しい傾向にあります。似て異なる部分を無視すると、矛盾や誤解が生じる可能性があります。この点を明確にし、コミュニケーションをとる際には、互いの違いを尊重し理解し合うことが必要です。

Close

互いの強みと弱みを把握し、関係を築く上で気をつけるポイント

🏠 熱意あるチームプレーヤー & 🎯 創造的な挑戦者

🏠 熱意あるチームプレーヤー & 🤖 ビンチに強い実務家

🏠 似た者同士、違いを尊重しよう！

Close



💡 メンターを選ぶ際や、チームビルディングを実施する際の参考になります。



## 各パラメータの説明

「外向 vs 内向」のパラメータでは、エネルギーの充電方法の違いがわかります。外向は周囲と話してエネルギーを充電するタイプ、内向は一人の時間をつくることでエネルギーを充電するタイプ。なお、人間はどちらの側面も持っており、「どちらか一方！」ということはありません。外向はおしゃべり、内向は静かということではないことにも注意しましょう。また%が大きく変わらない方は、どちらの性質も持ち合わせた「中向」タイプです。

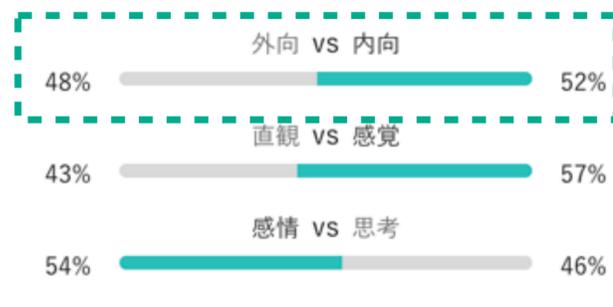
## 外向が優位な方の特徴

- ・皆と飲みながら話していたら元気が出た
- ・モヤモヤしていたけど話したらスッキリした
- ・家で一人で仕事するよりは、会社に行ったほうが何だか元気が出るぞ
- ・感動したのや良いものは、積極的にシェアしたい・共有したい

## 内向が優位な方の特徴

- ・本を読んでいるとエネルギーが充電される
- ・モヤモヤしている時はまずは自分で正解を考えよう
- ・皆といる時間も大切だけど、一人の時間も大切にしないと息切れしちゃう
- ・感動したのや良いものは、多くの人にシェアをせず自分の胸に大切に持っておきたい

### パラメータ



外向と内向は、エネルギーの充電方法や気晴らしのために取る行動の違いですれ違いが起こることがあります。例えば、内向が優位なタイプは一人の時間がないと息切れしてしまうのに対して、外向が優位なタイプは皆と話さないと息切れしてしまいます。

「直観 vs 感覚」のパラメータでは、考える際の時間軸の違いがわかります。直観が優位な方は、何かを考える際に、未来や理想を考える特徴があります。一方で感覚が優位な方は、今の出来事に焦点をあてて物事を考える特徴があります。一緒に仕事をする相手が逆の場合には、相手の特徴を理解して取り組む必要があります。

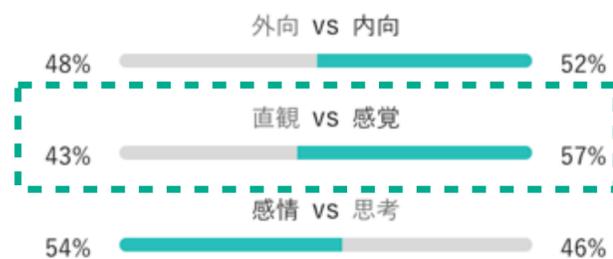
## 直観が優位な方の特徴

- ・理想から考えることが多い
- ・目の前の出来事より未来を見据える
- ・曖昧で抽象的な言葉を使いがち
- ・夢想家だな～と思われる側面もある

## 感覚が優位な方の特徴

- ・目の前の出来事に注目する
- ・まずやってみて学ぶことが大事
- ・具体的なプランに落とすことが得意
- ・プロジェクト管理やタスク管理が得意
- ・現実的だな～と思われる側面もある

### パラメータ



直観が優位な方と感覚が優位な方では、仕事の計画や取り組み方における強みが異なります。直観が優位な方は「理想・目指したい方向」を起点に考えようとするのに対して、感覚が優位な方は「具体・目の前の課題」を起点に考えようとします。

「感情 vs 思考」のパラメータでは、判断軸の違いがわかります。感情が優位の方は、何かを決める際に、自分や相手の感情や価値観に基づいて判断をします。一方で思考が優位の方は、自分の思考やロジックに沿って意思決定をしていきます。

## パラメータ



### 感情が優位な方の特徴

- ・困っている人がいるからなんとかしなきゃ
- ・一人ひとりにスポットライトがあたり、生き活きと働いている組織にしたい
- ・自分の正義感がこれは許さない！
- ・人が喜んでくれると嬉しい
- ・お願いされるとついつい断れない...

### 思考が優位な方の特徴

- ・ロジックツリーで整理することが得意
- ・自分が納得できないと頑固になりがち
- ・決めることが得意なので、チームを引っ張る役回りを担うこともある
- ・良いか悪いかより、「何故それが必要なのか？」という思考が働く

感情が優位な方から思考優位を見ると、「相手のことを気にしてなさすぎ！」と感じる一方で、逆のパターンでは「感情を意識しすぎてて話が長いから単刀直入に話そうよ」と感じたり。互いの特徴を理解することで、互いの強みを活かし合うことが重要です。

# タイプ一覧

# ILEタイプ：創造的な挑戦者



wevix

## このタイプの特徴

ILEタイプの人、制約に縛られず探索することが大好きで、さまざまな領域から多種多様な情報を取り入れて、意味のある形に統合することができます。常に物事に意欲的で使命感を持っているため、ビジョンを実現するためのプロジェクトに全力で尽力して、人そのものよりも課題にフォーカスをすることで、課題を解決していきます。目の前のこと以上に、未来に起こり得ることに意識を向け、今後の変化に対して必要なことや求められることを考え、それを直接解決するよりも仕組みを作って、新しいモデルやアイデアを創ることを好みます。だからと言って人に冷たい訳ではなく、人当たりがよく、みんなの緊張をとき、愛想良くふるまうため、チームメンバーのエンゲージメントを高めながらリーダーとして率いることも得意です。他のタイプに比べて率直に意見を述べ、常にエネルギーで、未来のことや変革することを考えるのが好きなため、人間関係は良好だけど、変わり者だと思われたり、あの人にはなれないと思われたりする傾向があります。ただ、そう思われることに対して本人は悪い気はしておらず、普通の人であることの方を恐れる性格の持ち主です。

## ポジティブな場合の反応

チームメンバーそれぞれの観点、論点を理解・分析し、ゴールを見据えて調整・再編成することで、チーム全体を正しいと思う方向に推進することができます。また、何事にも「必ずできる」という姿勢で他者の限界を引き上げることができるため、いわゆるリーダー的な役割を果たします。それでいて頑固だったり固執したりすることなく、変化の必要性とその価値に素早く気づくことができ、柔軟に物事を前に進めていくことができます。

## 口癖

「でも、別の視点から見ると...」「それ、挑戦してみない?」「常識を疑おう。」「これ、面白くない?」「全く新しい方法で考えてみよう。」

## ネガティブな場合の反応

好奇心が強くアイデアマンでもあるのですが、飽き性だったり細かいことに興味が薄いため、物事が結果に繋がる前に興味が転々とし、熱しやすく冷めやすいことがマイナスになる時があります。その特性が悪い方向に出してしまうと、一度にあまりにも多くのプロジェクトや変化に着手をすることで、周りのメンバーを困惑させることがあります。ときより「やればできる」という思想が強すぎて、物理面、財務面、時間面の限界を無視してしまうのもこのタイプの特徴です。また自分が考えている解決策やアイデアに自信があったり疑わないため、不都合な可能性や事実などを考慮したり確認することを疎かにする傾向があり、細かいボロが出たり、場合によっては避けられただろう大きな困難に直面することがあります。

## ストレスの要因

既成概念に囚われる、創造性を求めない環境、柔軟性のないルール、反対意見の不許容、退屈なタスク

# LSEタイプ：ストイックな現実主義者



wevox

## このタイプの特徴

LSEタイプの人、天性のリーダーシップやカリスマ性を持っているストイックな現実主義者タイプで、限られた資源を有効に活用し、できるだけよいシステムと構造を作り上げて、目標を達成することにこだわるリーダー気質に溢れるタイプです。自分の中に絶対的な基準を保持しており、それをしっかりと守ろうとする傾向が強いため、目標達成のためにあまり影響のない少数派の意見を切り捨てる傾向もあるため、時には批判の対象になることもあります。その代わりに圧倒的に成果を出す能力が高いのが特徴です。自分自身でも自分の能力が高いと認識している人も多く、実際にその自信に伴った高い実行力を持っています。目標設計力と実行力が抜群に高く、短期的な目標達成だけでなく、長期的なビジョンも相手に伝えて計画を立てて実行していくことを得意としているため、世界のリーダーにもこのタイプが多いと言われており、リーダーとして大いに活躍するタイプです。問題点があるとすれば、自身が信じる方法論やルールに固執しすぎることもあるために、仮に自分が間違っていた場合にも、そもそも気付けないことや認めることが難しいことがあります。

## ポジティブな場合の反応

自分の考えることを、直接的で実用的な方法でチームメンバーに分かりやすく共有します。自らが模範となってベストを尽くして考えて、実際の行動までするようことで周りのメンバーを引っ張ります。進むべき方向性や取るべき方法を具体的かつ明確に示し、それに必要な正確な情報や意見を集め、確実に成果を出せるように計画を立てて実行します。

## 口癖

「これがルールだ。」 「効率的に進めましょう。」 「計画通りにやろう。」  
「結果が全てだ。」 「それ、間違っているよ。」

## ネガティブな場合の反応

タスクに焦点があたりすぎたり、行動することに重きを置きすぎたり、タスク達成のために周囲を見下したり、横柄な態度を取ったり、しきろうとしたり、マイクロマネジメントをしようとしすぎる傾向があります。あまりにも用意周到すぎて、構築された組織構造そのものに対して他のメンバーがサポートする余地がない時もあるため、対等な関係性を維持しながら物を作ったりプロジェクトを前に推し進めたりする空気にならないことがあります。また、確立したやりかたに固執するあまり、新しい方法やアイデアを見落とししてしまうこともあります。気付きにくいですが、ストレスがかかると、心を閉ざして慇懃無礼になることもあるタイプです。

## ストレスの要因

非効率性、規律の欠如、感情的な議論、詳細詰めずに物事進めようとする

# LIタイプ：想像力豊かな分析官



wevix

## このタイプの特徴

LIタイプの人、パターン認識や分析能力に優れており、幅広い好奇心を持ち合わせているため、3度の飯よりも知的欲求を満たすことが好きなタイプです。知的なだけでなく、想像力も高く、独創的なものの見方をすること、人の群れからは離れて、一人で空想に浸ることが好きなので、周りの人からは少し風変わりな人としてみられることもあるでしょう。子どもの頃から、自然現象、数理、機械、コンピュータなどのシステムや理論的に理解できるものに興味を抱きやすく、自発的に詳しくなる人が多いでしょう。大人になってからも、常に新しいことに興味を示し、飽きることなくこの世界の完全な理解と普遍的な概念を追い求めます。人間関係としては、相手から少し距離を置き、個人的なことはもちこまない印象を与えやすいですが、一度知り合いになると、おおらかで寛容で、気さくな態度で接するツンデレなところがあります。相手の気持ちに反応して影響を受けたり、納得したりすることは少なく、因果関係を重視し、不整合なことを指摘し、不備を分析することに関しては右に出るものはいません。人間関係上の摩擦が生じた時には、解決しようとするよりは避けようとする人が多いため、人間的な問題よりもシステムや仕組みなどの問題の解決について強みを発揮します。IT長者や偉大な学者が属していると推測されるタイプとも言われています。

## ポジティブな場合の反応

注意深く耳を傾け、現状を分析し、問題の核心に切り込んだり、適切な変化をするための青写真をメンバーに示すことができます。

また、あらゆる物事に対して、いい意味で批判的な見方と理知的に深く考察した内容の両方を提示することができるため、リスクを理解しながら論理的に正しい方向に導くことができます。

## ネガティブな場合の反応

このタイプの人を、まだあまり信頼関係を築けていない人から見ると、他の人の提案や発言の不備や矛盾点を見つけることに力を注いでいる評論家とか批評家のように見えてしまうことがあります。正確さと公平さの実現のために、調和を犠牲にすることも厭わず、話し合いを過剰に理屈っぽくしたり、抽象的な言葉を使ったりします。思考することは大好きなのですが、いざ実行に移すと解決策そのものへの興味関心を失ってしまうという特徴もあります。また、失敗することに対する恐怖心が人よりも強いため、自分の思考や理論に決定的な欠落がないかを心配して見直す傾向があり、実態のない思考の世界に迷い込んでしまうこともあります。場合によっては、注意力散漫で衝動的になったり、非現実的な期待を持ちすぎて周囲を困惑させることもあるでしょう。

## 口癖

「理論的に考えてみると…」 「もっと情報が必要だ。」 「ここに矛盾がある。」 「ただ、仮説としては…」 「もう少し深く掘り下げてみよう。」

## ストレスの要因

感情に基づいた決定、対人関係の複雑さ、創造性や思考の自由を制限する環境、実用性よりも形式にこだわる、過度の社交活動

# ESEタイプ：心温かいサポーター



wevox

## このタイプの特徴

ESEタイプの人、人当たりが良く、適切な気遣いやコントロールをすることに長けている、どんなチームにとっても欠かせないムードメーカー的なタイプです。親しみのある、活発的なやり取りをする態度で仲間に接し、仲間とは個人的なレベルで知り合いたいと望む傾向があります。人を肯定的に受け入れ、支援しようとし、周囲の役に立ったり貢献したりすることで、具体的で目に見える成果やサービスを提供することができます。一緒に仕事をする人たちの要求に常に細心の注意を払い、人との衝突を嫌うタイプなので、衝突時にはそれに対峙して根本解決するよりも、できる限り早くその場を丸くおさめようとするのも特徴の一つです。人間関係を大切にするためには、自分の都合や自己中心的なこだわり、自分だけで怠惰に過ごす時間などを犠牲にする必要があることを無意識のうちに心得ているため、当たり前のように他人のために行動しますが、逆を言えば、他の人もそのように振る舞うのが当たり前だと思っていて、他の人に配慮しないで、ずけずけと好奇心を満たそうとしたり、一人で利益を追求するような人に対して自分勝手だと不快感を感じます。自分自身の感情に怒りや悲しみなどの、もやもや感を感じた時は、誰かに聞いてもらおうといいでしょう。人と話して褒められたり肯定的な意見をもらったりすることでやる気がみなぎってくるはずですよ。

## ポジティブな場合の反応

とても友好的で、他者からの考えを集めながら、自分の考えと交えてチーム全体に提示することができます。親密性や温かみ、忠実さを持ち、チームメンバーにもそれを求めることでチームに一体感をもたらすことができます。誰かのために、解決策を探したり協力するためであれば、自分の人脈や知見を惜しみなく提供します。事実に基づいて一貫して考えを検討し、注意深く動じないため、頼りになる存在になることが多く、その上でさらに謙遜する態度をとるため、人気者になる傾向が強いタイプです。

## ネガティブな場合の反応

このタイプは争い事を非常に嫌うため、積極的にコンフリクトを避けたり、問題が存在していないかのように振る舞うことがあります。批判に対して過度に神経質になり、コメントを個人的に受け取りすぎてしまう傾向もあります。自分がそのタイプであるため、相手にとって必要だと思ったとしても相手を批判をすることを遠慮してしまう性格の持ち主です。感傷的になったり、衝動的でせっかちになることがあり、ひとつの問題の細目に注意を向けて、全体のテーマに目を向けないことがあります。

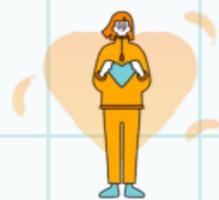
## 口癖

「みんなで作ろうよ。」 「どう思う？」 「感謝してるよ。」 「みんなのためになるんだ。」 「仲良くしようね。」

## ストレスの要因

対人関係の問題、感謝の欠如、社会的孤立、衝突や対立、個人主義的な行動

# SEIタイプ：思いやりに溢れた守護者



wevix

## このタイプの特徴

SEIタイプの人、規律正しく伝統思考の考えを持っており、人に対する思いやりにもあふれている守護者タイプです。自己管理能力が高いため、しっかりと計画を立て、遂行することも得意で、自分ルールを決めたり、習慣化を決意した場合、達成することができる可能性が高いはず。また、仕事においてもこだわりを持って仕事することから高いプロ意識と熱心さで信頼を得るのもこのタイプの特徴です。伝統思考が強いため、あらゆる人間関係や責任のある場面を真面目に捉える傾向が強いです。ただ、面白い矛盾もあり、道理型の気質があるのに高い分析力を持っていたり、内向型なのに、優れた大人能力があって他人と強い絆を築いたり、計画型にも関わらず、変化や新しいアイデアをよく受け入れることができたりする、他のタイプと比較してもユニークな性格の持ち主です。相手の特徴や癖、嗜好性や背景のストーリーなどの情報を基にして、今本人が望んでいることなどを察する能力が高く、その洞察に基づいて適切な対応を取ることができます。また、心配性でもあるので、直近の予定などは忘れないように書き留めるなどして、間違いが起こらないように心がけます。感性の面では、構造物の仕組みを理解したり、美学を感じとる美的センスがあり、自然の風景や建造物を中心とした芸術作品などをゆっくりと眺めるのが好きという傾向もあります。

## ポジティブな場合の反応

他のメンバーからの情報が正確かどうか確認し、自分からも正確な情報を提供することができます。周りの人の感情やチームの雰囲気にも敏感なので、いいタイミングで労をねぎらったり、事務的なことを調整しながらチームメンバーがよりパフォーマンスを発揮できるように尽力することが得意です。人々の利益になる解決策に向けて勤勉で体系だった計画を立てて、着実に遂行することで解決に近づけていくことができます。冷静でありあまり憤激することがなく、ただひたすらに仕事を完遂させるために細かい点検をして完成度を高めることができます。

## 口癖

「みんなが幸せならそれでいいよ。」 「助けが必要なら言ってね。」 「安定が一番だね。」 「人の役に立てるのが嬉しい。」 「安心して、私に任せて。」

## ネガティブな場合の反応

細目や事実、詳細にあまりにも注意を向けすぎて、否定的なことに焦点があたりすぎたり、悲観的な態度になることがあります。変化することに対して、現在の規則や方法に従うようにする保守的な傾向があることと、注目されることに気持ち良さを覚えるタイプではないため、リーダーの役割を担うことに積極的ではありません。

## ストレスの要因

個人的な対立、過度の変化、評価の欠如、非協力的な環境、人の気持ちを無視する態度

# SLEタイプ：問題解決のプロフェッショナル



wevix

## このタイプの特徴

SLEタイプの人、現実に直面している問題を解決するプロフェッショナルタイプです。人の心の動きを読みながら、交渉をしていくことが得意で、他の人と意見が違う場合には、躊躇せずに対決します。話すよりも先に行動するタイプで、自分の過ちに対しては行く先々で進みながら修正し、何もしていないことも、代替案や責任逃れのための布石を準備することはありません。相手からは少し距離を置く傾向があり、常に相手に共感したり、要求を考慮にいれるとは限らないため、周りからは無関心という印象を持たれることもあります。率直で飾らないユーモアで、人々を笑わせて楽しませて注目されるのが大好きで、身近な人や物事に影響を与えることを生きがいにしています。このタイプの人は、他の何よりも自由に羽を伸ばし、くつろぐことを求めます。スピード感のある刺激的な体験に身を委ね、自分の判断で危険を回避するスリルを味わうことが大好きで、スポーツで体を動かして、エネルギーを発散させることにも喜びを感じます。あまりにも長い間、規則やルールに則り続けることやじっとしていることを強要されると退屈を感じて、いらいらを募らせるようになり、そのような時間がずっと続くと、マイナスな思考と感情が増大してしまうタイプです。一般的に無理だと思われることでも、実行してみる価値はあるというマインドの持ち主で、独自の考えと、好奇心に従って、大胆な行動をとり、周囲を驚かせるような行動をとることがあります。

## ポジティブな場合の反応

人の意見をすぐに判断することなく、理にかなっているかどうかに関心をあてて熱心に聴きます。臨機応変に軽やかに即対応することができるため、この人のおかげで物事がテンポよく進みます。問題を明確にした上で、多くの意見を集めることで、目的にかなった問題解決方法を見出すことができます。チームメンバーのことをよく見て、相手の態度や行動の動機を察知しながら、それぞれの人に何ができて何ができないか気づき、課題やイシューを分割して明確に仕事を分配します。アイデアを一人で実践して利益を独占しようとするのではなく、それぞれの能力を活かして協力しながら大きなことをすることを考えます。

## 口癖

「やってみないとわからない。」 「面白そうだ、やってみよう！」 「すぐに解決しよう。」 「実際のところはどうなの？」 「これ、楽しいね！」

## ネガティブな場合の反応

直近の結果をあまりにも気にしすぎる傾向があり、行動派が行きすぎて、周囲の準備が整っていないのに行動に移してしまうことがあります。問題解決のためであれば他のメンバーの信念を全く考慮に入れずに進むこともあります。ほぼ全てのことはなんとかなると思っている楽観的なタイプなため、とりあえず深く考えずに取り掛かることで、周囲に困惑を与えることがあります。ストレスがかかる環境下では、周囲に合わせることなく、反抗的で、防衛的な態度をとることもあるでしょう。

## ストレスの要因

長期間にわたる計画、単調な作業、創造性の制限、粘り強い問題解決、非現実的な理論

# LSIタイプ：ピンチに強い実務家



wevox

## このタイプの特徴

LSIタイプの人、冷静に物事を捉えながらも、深く考える頭の切れるタイプです。論理的根拠を大事にしたり、客観的で個人の感情を交えずに観察をして、未来の戦略よりは、今ここで起こっている事象に強く意識を向ける性格なので、抽象的なことや長期的なことはあまり得意ではありません。自らの手や目で探索するのが大好きで、冷静な理性と溢れる好奇心で周りの世界に実際に触れながら観察します。生まれながらの生産者タイプで、次から次へと企画を移りながら、人生を楽しむために便利な物や非日常品を作り、行く先々の環境から学び続けることに生きがいを感じているという特徴もあります。挑戦やスリルを求めるため、同じ情報の繰り返しや、きっちりしたスケジュールでの管理には苛立ちを覚えることもある。既存の方法が効率的ではない場合、すぐに効率的な方法に変更したり、個人の感情は仕事上の邪魔であると考えている職人気質なタイプです。

## ポジティブな場合の反応

チームが今直面している課題を実践的な方法で解決してくれます。ストレスが多い仕事や状況でも、果敢に対峙するストレス耐性やメンタルタフネスを持っています。人前では控えめではあるものの、実際には公平な姿勢でメンバーと接することができます。

## ネガティブな場合の反応

細部にこだわりすぎて、うるさく言ってしまうたり、人々の感情に与えるインパクトを考慮せずに、矛盾点や不備を直接的に指摘してしまったりします。賞賛や評価をわずかしか与えず、自分の考えをチームメンバーなどに滅多に明かさないため、チームメンバーに無関心にみられることがあります。

## 口癖

「実際に試してみよう。」 「なるほど、でも…」 「これはどう機能するの？」 「もっと単純にできる。」 「それ、本当に必要？」

## ストレスの要因

理論ばかりで実践のない環境、感情的な過剰反応、マイクロマネジメント、ルーティンや繰り返しのタスク、創造性を制限するルール

# EIEタイプ：熱意あるチームプレーヤー



wevox

## このタイプの特徴

EIEタイプの人、理想を現実化させるために人を巻き込んでいくような、頼り甲斐のあるチームプレーヤータイプです。リーダー的役割を取り、プロジェクトを組織し、人々を動員して、チームで前に進むことを好みます。自分の価値観や意見、考えを周りに示し、同意を得ながらコミュニケーションを多く取り、意思疎通のための関係を築いて、幅広い範囲の人々とのつながりをつくります。自身は意欲的に人を指導し、よい意思決定ができるように励ましますが、人から自分への批判については個人的に捉え、傷つくことがあります。

## ポジティブな場合の反応

ものごとを確認しながら仲間と連携したり、協働しながらコンセンサスを作っていくことができます。組織としての価値やチームのとしてのメンバー一人ひとりの重要性を促進することで、メンバーのやる気を促します。他のメンバーが危惧していることに敏感に気づくことができ、それに対する早い反応と対応ができます。

## 口癖

「みんなで一緒に成長しよう。」 「私がサポートするよ。」 「素晴らしい可能性があるよ！」 「みんなの意見を聞かせて。」 「どうしたら助けになる？」

## ネガティブな場合の反応

EIEタイプの人、チームや他人のために動きたいという欲求が強いため、過度にチームや仲間に対して懐疑的、批判的で、チームの理想や価値やチームで作った企画や計画に対して、進んで参加しないような人を見るとイライラします。また、決断力がなく、選択肢を除外することに抵抗したり、結論に至らぬまま、長々と細かなことを話し合う人にもイライラした感情が芽生えます。競争心が強すぎたり、理屈っぽかったり、チーム全体に対して進んで協力しない人とも相性がよくありません。

## ストレスの要因

対人関係の調和の欠如、非協力的なチームメンバー、自己表現の抑制、周囲から無視されるアイデア、孤立を感じる状況

# IEIタイプ：洞察力に満ちた共感者



## このタイプの特徴

IEIタイプの人、世界をイメージする能力が高く、理想主義者な一方で、理想を現実化させるように働くことにも長けているタイプです。人々と交流をしたり、自然や街の様子を観察しながら、自分の体験したことを冷静に考察し、普遍的な理解に達することを好みます。直観から確信している事柄の背景や理由は必ずしも他の人に言葉で説明できるものではないが、事実と合致することが多く、大抵の場合、それは信用に値するものになります。人前では自分を出さず、自分の洞察を信頼できる人だけに話すため、気さくなタイプの人から見ると、慎重な印象を与えやすい。人のフィードバックを受けることに苦手意識や難しさを感じることもあるため、自分を高い基準に合わせようと努力して、考えが完成しきる前に他人に共有することをためらうタイプです。正当な評価や好意的な評価を受けることを好み、相手にも同じように与えます。また、人の特殊な才能や能力について学んだり理解したりして、受け入れ、活用することができるタイプです。

## ポジティブな場合の反応

チームの価値や将来の展望を思考して、具体的な形にしたりして明確にします。自分からは直接要求せず、ものごとの意味と目的を促進する環境を作り出し、自分のコミットメントと熱意で他のメンバーをやる気にさせます。

## 口癖

「もっと深い意味があるはず。」 「これが最善だと思う。」 「人々を助けたい。」 「理想を追い求めよう。」 「それ、影響が大きいね。」

## ネガティブな場合の反応

自分の価値観に異議を唱えられると、自分の考えに固執し、頑なになり、よい結果が得られない状況に陥ることがあります。過度に複雑で比喩的表現でコミュニケーションを図るため、周りに理解されにくいことがあります。理想主義的な側面から、自分自身や他のメンバーを、現実を無視したあまりに高い基準に照らすことがあります。頑固なまでに一つの観点や考えに固執してしまうことがあります。

## ストレスの要因

不公平や不正、孤独や孤立感、他人の感情に過剰に反応すること、目標達成への焦り、環境の混乱

# SEEタイプ：感性豊かな働き者



wevox

## このタイプの特徴

SEEタイプの人、周囲への思いやりが強く、刺激的なことが好きな感性豊かな働き者タイプです。おおらかで寛容、楽しみを好む、気さくな性格の持ち主で、社会的で行動的な性格であるため、人との出会いや人との関係づくりを楽しみます。相手や対象の人がいま望んでいることに目を向け興味を持ち、対応することができます。またいろんなタイプの人と協力しながら、交渉し、譲歩によって意見の一致を図れるように援助することができ、人を心から平等にとらえ、多様性を受け入れ、個人それぞれを重視します。

## ポジティブな場合の反応

コミュニケーションや相互の交流を熱意を持って働きかけることで、チーム内でのコミュニケーションを活発にします。チームメンバーが協力して仕事に取り組み、お互いの良いところを認め合うよう促します。新しいことや多様性を楽しんで受け入れることができます。

## ネガティブな場合の反応

事前の準備を十分にせず、いつも臨機応変に対応できるだろうと楽観的に考え過ぎていたり、タスクを完遂せず、社交を図ろうとするなど、少し楽観的すぎる傾向があります。決められたタイムラインやアジェンダを尊重しないで、約束事を守らない自由人なところもあります。出来事を拡大解釈したり、過度に個人化したりする癖があります。

## 口癖

「楽しまなきゃ損だよ！」 「互いに意見を出し合って、合意を取ろう。」  
「次のステップを明確にしよう。」 「優先順位を付けて、タスクを整理しよう。」 「それ、面白い！」

## ストレスの要因

長時間の単独作業、厳しい規則や制限、エネルギーのない環境、表現の自由の欠如、感情的な距離感

# ESIタイプ：情に厚いピースメーカー



wevox

## このタイプの特徴

ESIタイプの人、心からの平和主義者で、人のために役に立ちたいと心の底から思っている情に厚いピースメーカータイプ。

好き嫌いが明確で、自分が好きな相手や大事なものはとことん大切に扱います。相手の要求に素早く意識を向けてそれに応じようとし、自分自身の要求にはあまり意識を向けない傾向があります。信頼関係が築けているときだけ、個人的な情報を共有し、自分の価値観が脅かされるようなときに限っては、大事にしている自分の価値感などを進んで主張するのも特徴です。

## ポジティブな場合の反応

他の人達の利益に現実的に貢献したいという真摯で誠実な希望を示します。周囲の人にとって、親切で寛容、柔軟であることのモデルのような存在になり得ます。尊い目標や原動力が伴えば、目を見張るほどの慈愛の心と私利私欲のない気持ちで徹底的に行動します。

## ネガティブな場合の反応

現状の細かいことの心配で気を取られ、長期的な影響を見過ごしてしまうことがあります。リスクを負うことに過度に恐怖感を抱くため、自分が心地よい場所を放棄することに抵抗があります。理想や目的より、今どうやるかに焦点が当たりすぎる傾向があります。

## 口癖

「目標を明確にして一歩ずつ進もう。」 「自分らしいスタイルで仕事をしよう。」 「現実的なアプローチを考えてみよう。」 「もっと自由が欲しいな。」 「それ、本当に大切？」

## ストレスの要因

制限や規則が多い環境、感情の抑圧、細かい詳細へのこだわり、人間関係の対立、創造性を理解しない人々

# LIEタイプ：冷静沈着なリーダー



wevox

## このタイプの特徴

LIEタイプの人、計算高い頭脳と広い視野に加えて、高い計画性を併せ持つ、冷静沈着で熱血的リーダータイプです。複雑な問題を分析し、うまくいく計画を素早く創り、実行に移すことで、問題を解決します。物事を動かしていくことや着手することを好み、課題の終結を目指すことが好きです。励ましたり動機を与えたりするよりも、統率したり、指示したりするタイプで、人よりも課題を重視して行動や発言をします。競争心があり、自分の知識や能力を示すことを好み、意見の一致や同意を得ることに時間がかかりすぎる場合には、いらだちを覚える傾向があります。

## ポジティブな場合の反応

論点を明確にし、議論を促進し、方向性を建設的に再検討することができます。チームメンバーがやるべきことに取り組むため、自らが熱意を持って活気づけます。ビジョンを示し、他のメンバーが積極的に参加するように呼びかけ士気を高めます。

## ネガティブな場合の反応

しゃべりすぎて会話を独占することがあります。すべてが昨日のうちに終わっていないかならぬかのように振る舞うことで、威圧的になったり、統制しようとしすぎる傾向があります。自分の決断に自信過剰になりすぎることによって、解決策を構築しているときに、重要な詳細を考慮にいれないことがあります。

## 口癖

「計画には優先順位が必要だ。」 「目標を達成しよう。」 「全体像を見てみよう。」 「これは効率的なのか？」 「リーダーシップを取ろう。」

## ストレスの要因

効率の悪い管理、非論理的な意見、目標に対するコミットメントの欠如、自由度の低い環境、進捗の遅れ

# IIタイプ：最善を探す戦略家



## このタイプの特徴

IIタイプの人、コミュニケーションを取るのには苦手な一方で、計算高く物事を考え、戦略性を持っている戦略家タイプです。自分の課題について時間を取って人に説明するよりも、ひとりで課題をやり遂げようとする一匹狼な側面があります。独立心があり、人に批判的であるだけでなく、自分に対しても厳しく批判的に分析し、自問自答し、厳密に調べてからそのアイデアや考えを受け入れるという特徴もあります。人よりも課題に目を向け、共感や好意的評価より、論理的な真理や理由を求めます。関心を持ったことには、とことん詳しくなろうとする性格で、幼い頃から頭の中で秩序立った知識体系が組み立てられていき、専門家の域にまで達することもあります。理解が一定のレベルに達すると、関連する物事や周辺分野に注目して、そこも深く掘り下げて考えることを繰り返し、着実に知識の範囲を広げていきます。

## ポジティブな場合の反応

説得力のあるビジョンを通じて、メンバーの興味を引きつけます。目的や目指すべき結果が明確であることで、チーム全体が針路を踏み外さないようにすることができます。人が考えつかないようなアイデアを統合し、整理していく発想力と思考力の両方を持ち合わせています。

## ネガティブな場合の反応

自分の考えを他の人に表現しないまま、行動に直接移ってしまうことがあります。自分の長期的なビジョンを評価しない人には批判的になってしまいます。自分の言動が人に与えるインパクトに十分に気を払えないため、チームの中でコンフリクトの原因を作ることがあります。

## 口癖

「計画に従っているか？」 「これが最も効率的な方法だ。」 「長期的な影響を考えるべきだ。」 「データに基づいて判断しよう。」 「もっと効果的な方法があるはずだ。」

## ストレスの要因

感情に基づいた判断、無計画なプロジェクト、効率の悪い会議、短期的な焦点、表面的な分析

# IEEタイプ：エネルギッシュなコミュニケーター



wevox

## このタイプの特徴

IEEタイプの人、好奇心旺盛で、愛想よく理想を掲げて人を巻き込む情熱に満ちたコミュニケータータイプです。仕事そのものよりも人との関係を重視し、肯定的な職場を求める傾向があります。意欲的に熱意を持って人を励ましたり、価値観、可能性、普遍性を熱意を持って明確にすることで、人を説得したりします。元気な子どものように、見聞きすること全てを不思議に思い、理解できたときには驚きや喜びを強く感じられる特徴がある一方で、成熟した大人のように、物事をシリアスに受け取り熟考する面も持ち合わせます。関心の幅は、自分のこと、他人の心の中、人間関係、倫理、政治、科学や技術、社会問題など幅が広く、最終的には世界の根源にまで及び、社会の改革についての豊富なアイデアや将来のビジョンを創りだして共有します。人一倍強く喜びも悲しみも感じるタイプなので、たまには、一人で自分の感情を見つめて怒っている物事の意義を考える時間を取るといいでしょう。そういった時間を作ることで、自分の癒しに繋がったり、深く考えるきっかけとなり、新たな覚悟を決めることができます。感受性が豊かであるがゆえに、逆に精神的にタフなところもあります。人間に対する洞察が働き、何をすれば喜ぶか、不快に思うか想像することができるため、相手を喜ばせ励ましたり、リラックスできるように工夫したり、奇抜な言動で人を驚かせることがあります。自分の独自の価値観を大切にしている、それが他の人から見たときに、風変わりと言われたとしても、それはそれで良いと特に気にしたりしません。むしろ自分だけが真実をつかみ取っている感覚に誇りさえ感じているかもしれません。

## ポジティブな場合の反応

様々な観点に対して興味を持ち、それらを認めながら対応していくことができます。民主的にみんなが意見を表明するように促し、食い違うことを交渉していくことで、全員の個性や感情を引き出そうとします。新しいことや未経験のことを楽しんで受け入れることができます。

## ネガティブな場合の反応

突然自分独自の考えを差し挟み、事実や細目を調べることなく、自分が傾倒した考えに従うように説得し始めることがあります。自由に任せたり、終わりを決めないやり方が他のメンバーにとっても快適だろうと考えているという特徴もあります。全体像への熱意のあまり、細目や詳細を見失うことがあり、何の制約もなかったり決定もされていないと、すべての可能性を広げておいてしまうという性格も持ち合わせています。

## 口癖

「考えただけでワクワクする！」 「みんなのアイデアを出し合ってみよう！」 「とりあえずやってみない？」 「これ、すごいアイデアだよね！」 「人と違っていいんだよ。」

## ストレスの要因

ルーティンワーク、クリエイティビティの抑圧、細かい詳細へのこだわり、狭い考え方、批判的なフィードバック

# EIタイプ：革新的な理想主義者



wevix

## このタイプの特徴

EIタイプの人、個人的な価値観が強く、高い創造性を胸の中に秘めている革新的な理想主義者タイプです。個性に目を向け、受け入れようとし、自分の深いところにある価値観や気持ちを、特定の少数の人にのみ共有します。あらゆることにおいて、「本物であること」を求め、経験や知識に対しては、表面的なことに捉われず、背後にある本質的な意味や関連性について考える傾向があり、その物事がどのように感じられるか、どのような意義があるか、どのような影響があるか、自分の価値観に合致するか否か、などといったことを様々な視点に立ち、可能性を考慮しながら物事を吟味していきます。好奇心旺盛で、新しい風景を求めて探検したり、興味を持った分野を人よりも念入りに深くまで調べたりする性格で、美しいもの、可愛らしいもの、神秘的なものなどにも興味をそそられ、気に入ったものには強く愛着を感じるようになります。理解力が鋭く、人の気持ちや価値観を見抜き、相手の心の動きを読むことができることもあって、いわゆる結果を出すことよりも、人々の要求を重視して意思決定や行動を決める傾向があります。悲しいことや苦しいことに関心を寄せがちですが、それを好んでいるのではなく、否定的な状況と向かい合うことで、本当に肯定的な感情を持つことができるという信念がそうさせています。

## ポジティブな場合の反応

人の意見に強い関心を向けながら聞いたり対応することで、チームの一体感や調和をもたらすことができる。他のメンバーの成長を促したり、働きかけたり、刺激することが上手です。革新的なこと、既存の枠を超えることや、創造性を促進する行動をとることができます。

## ネガティブな場合の反応

チームの目標達成以上に、他のメンバーには解りにくい個人の理想の実現に関する時間に時間をかけてしまう場合があります。完璧を求めるあまりに決定を先延ばしにすることがあったり、自分の理想像が脅かされたときには、身を引いてしまう場合があります。

## 口癖

「それ、感じる...」 「もしかして、こんな風に思ってる？」 「心が動かされたんだ。」 「理想と現実のギャップが...」 「それ、本当に大事だよな。」

## ストレスの要因

対立や争い、理解されない感じ、厳しいルールや制限、表面的な関係、周囲からの過度の批評

# SLIタイプ：効率化上手の努力家



wevix

## このタイプの特徴

SLIタイプの方は、記憶力が良く、しっかりと仕事をこなす効率化上手の努力家タイプです。他者を理解したり、よい点に目を向けるよりも、決断したことを実行し、最後までやり抜くことで、課題をやり遂げることに注力します。意味をなさないことは避け、实际的、論理的、効率的に伝え、未来よりも今取り組んでいる課題に目を向けます。正確な指示を出し、仲間がそれに従ってくれることを期待して、成果に繋げていきます。自分の行動には喜んで責任を取り、仕事に誇りを持っていて、目標に向けて作業する際は、時間とエネルギーを惜しみなく費し、各関連業務を根気強く正確に完了させます。

## ポジティブな場合の反応

SLIタイプの方が、ポジティブな状態の時は以下のような振る舞いをします。効率が良い、実行力のある、信頼できるメンバーとしての模範となることができます。事実や詳細を整理し、正確に説明します。具体性と実際に裏付けられた理論的な論拠を用いて結果に繋がります。

## 口癖

「前例に従って進めましょう。」 「ルールには理由があるんだ。」 「確認しておきます。」 「計画通りにいくかどうか...」 「詳細を見落とさないように。」

## ネガティブな場合の反応

SLIタイプの方が、ネガティブな状態の時は以下のような振る舞いをします。業務や規則の順守に過度に重きをおき、人間関係を軽視する傾向があります。現状を維持するために、変化することに抵抗することもあります。柔軟性が求められるときでさえ、計画やスケジュールに固執してしまい、柔軟に対応できないことがあります。

## ストレスの要因

予期せぬ変更、規則の無視、無責任な行動、非論理的な決定、情報の不足