

# OPQ

ユニバーサル・コンピテンシー  
・レポート



氏名  
CandidateSample様

受検日  
2018年10月9日

## はじめに

このレポートはラインマネジャーと人事担当者が使用するものです。Candidate様の典型的な、または好む行動スタイルが、20個のユニバーサル・コンピテンシーにおけるパフォーマンス・ポテンシャルにどのように影響する可能性があるかをまとめています。ポテンシャルはCandidate様のOccupational Personality Questionnaire (OPQ)の回答をもとに予測されています。

Candidate様の回答を同じ検査を実施した多数の人の回答と比較し、その結果、Candidate様が職場で好んでとるスタイルが示されています。

Candidate様の回答は、他の人がどう見ているかではなく、自分が自分の行動をどう見ているかを示しています。このレポートは、実際の能力レベルではなく、好む行動のスタイルを表しています。このレポートが正確かどうかは、Candidate様の自己認識の程度と、検査にどの程度率直に答えたかによります。それでも、このレポートはCandidate様の仕事の進め方を理解するために重要な手がかりとなります。このレポートは、パーソナリティ検査からの情報を20個のユニバーサル・コンピテンシーに紐付けています。

このレポートは機密情報として取り扱うべきもので、有効期間は18～24ヶ月です。生活や仕事に大きな変化がある場合は、再度OPQを受検する必要があります。

このレポートの解釈にサポートが必要であれば、あなたの組織でOPQ活用の十分なトレーニングを受けた人にお問い合わせください。






レポートを使用する際、測定された20個のユニバーサル・コンピテンシーのうち、どれが当該職務の業績に最も関連するかを考慮に入れることが重要です。

## 凡例

✓,●,✕のマークは、各コンピテンシーにプラスまたはマイナスに影響する可能性のある、Candidate様の行動特徴を示します。

記号	意味	定義
✓✓	主な強み	プラスに影響する可能性が高い
✓	強み	プラスに影響する可能性がある
●	普通	影響はプラスともマイナスともいえない
✕	弱み	マイナスに影響する可能性がある
✕✕	主な弱み	マイナスに影響する可能性が高い

各コンピテンシーにおけるCandidate様の強みの程度が右側の棒グラフに表示されます。

1	2	3	4	5
				
強みである可能性は 非常に低い	強みである可能性は 低い	強みである可能性が ある	強みである可能性が 高い	強みである可能性が 非常に高い

## コンピテンシー・ポテンシャルサマリー

下の表は20個のコンピテンシーにおけるCandidate様のパフォーマンス・ポテンシャルをまとめたものです。役割に非常に重要であるコンピテンシーを選択し、Candidate様がそれらをどの程度発揮したことがあるかを掘り下げて確認することによって、職務に最適な人物を採用できる可能性が高くなります。

このレポートの最後に20個のコンピテンシーの定義があります。各コンピテンシーを評価するための面接質問項目は、「ユニバーサル・コンピテンシー・フレームワーク™面接ガイド」にあります。「必要不可欠」または「望ましい」コンピテンシーを見極めるための「コンピテンシー・プロファイリング・カード」も利用できます。面接ガイドとコンピテンシー・プロファイリング・カードについては、対応していない言語がありますのでご注意ください。詳細はSHL担当者にお問い合わせください。

コンピテンシー	1	2	3	4	5	成功するために重要？ (チェックマーク)
<b>リーダーシップ</b>						
1.1 決断・率先垂範	■					
1.2 リーダーシップ・監督	■					
<b>チームワーク</b>						
2.1 協調	■					
2.2 原理原則の遵守 <sup>1</sup>	■	■	■			
<b>対人積極性</b>						
3.1 関係作り・ネットワーク	■					
3.2 説得・影響	■					
3.3 プレゼンテーション・情報伝達 <sup>NV</sup>	■					
<b>分析力</b>						
4.1 文章作成 <sup>V</sup>	■					
4.2 専門技術の活用 <sup>DNV</sup>	■	■	■			
4.3 分析 <sup>DNV</sup>	■					
<b>創造力</b>						
5.1 学習 <sup>DNV</sup>	■					
5.2 創造・改革 <sup>DNV</sup>	■					
5.3 戦略立案 <sup>DNV</sup>	■	■	■			
<b>手順化能力</b>						
6.1 計画・段取り	■	■	■	■		
6.2 顧客志向・業務管理	■	■	■	■		
6.3 指示や手順の遵守 <sup>DNV</sup>	■	■	■	■		
<b>ストレス耐性</b>						
7.1 適応・変化への対応	■	■	■			
7.2 プレッシャーや障害への対処	■	■	■			
<b>完遂エネルギー</b>						
8.1 目標の達成	■	■	■	■		
8.2 起業家精神・商才 <sup>N</sup>	■	■	■			

インデックス番号は、SHL Universal Competency Framework™にある20項目のコンピテンシーを表しています。

<sup>1</sup> OPQ32はこのコンピテンシーの一部分のみに関連しています。具体的には、規則遵守や多様性活用の分野に関連します。

DNV

これらの符号が付いたコンピテンシーは、知的能力テストの結果も踏まえて判断されています。それぞれの符号を見れば、どの知的能力テストの結果が織り込まれているかがわかります。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

## コンピテンシー・ポテンシャルプロフィール

1. リーダーシップ		1	2	3	4	5
1.1 決断・率先垂範		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 確固たる考えを持ち、一人で行動することを好む。</li> <li>● 困難な目標を達成することを適度に重視する。</li> <li>✖✖ 主導権を握ることを非常に好まない。</li> <li>✖✖ 決断を下す際に慎重で、かなり時間がかかる。</li> </ul>						
1.2 リーダーシップ・監督		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✖✖ グループを率いることを苦手に感じる可能性が極めて高い。</li> <li>✖✖ 人のやる気を引き出す際に、説得をほとんど用いない。</li> <li>✖✖ 何が人のやる気を引き出すかを理解しようとすることはほとんどない。</li> <li>✖✖ 周囲の人を信頼し、カづけることはめったにない。</li> </ul>						
2. チームワーク		1	2	3	4	5
2.1 協調		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ 人と一緒に時間を過ごすことを楽しむ傾向が極めて強い。</li> <li>● 決定を下すために人に意見を求める傾向は、人並みである。</li> <li>✖ 適度に競争心があり、それが同僚との協力に影響する可能性がある。</li> <li>✖✖ サポートや賛同をすることに選り好みする傾向が強い。</li> <li>✖✖ 人の行動の理由をほとんど理解しようとししない。</li> </ul>						
2.2 原理原則の遵守 <sup>1</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ ルールや規制に従う傾向が極めて強い。</li> <li>● 多様な見解を求めようとする傾向は他の人と同じくらいである。</li> </ul>						
3. 対人積極性		1	2	3	4	5
3.1 関係作り・ネットワーク		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✖ 正式なビジネスの場でいつも自信を持って対応するとは限らない。</li> <li>✖ グループの中では、静かで控えめな傾向がある。</li> <li>✖✖ 相手に合わせて自分のスタイルを変える可能性は非常に低い。</li> <li>✖✖ 何が人を動機付けるのか、理解しようとするのがめったにない。</li> </ul>						
3.2 説得・影響		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✖ 他の人、特に見知らぬ人に影響を与える際、いつも自信を持って対応するとは限らない。</li> <li>✖ グループの中では、控えめな傾向がある。</li> <li>✖✖ 販売や交渉を強く嫌う。</li> <li>✖✖ 他者のニーズや動機を理解しようとするのはめったにない。</li> <li>✖✖ 自分の信用度を上げようする可能性は極めて低い。</li> </ul>						
3.3 プレゼンテーション・情報伝達 <sup>NV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✖ フォーマルなプレゼンテーションの場で、常に自信を持って振舞うとは限らない。</li> <li>✖✖ 重要な状況の前では、ほとんどいつも緊張している可能性がある。</li> <li>✖✖ 自分自身のスタイルやアプローチを聞き手に合わせて変える可能性は非常に低い。</li> <li>✖✖ 議論をする際、説得することを嫌う。</li> </ul>						

<sup>1</sup> OPQ32はこのコンピテンシーの一部のみに関連しています。具体的には、規則遵守や多様性活用の分野に関連します。

NV

これらの符号が付いたコンピテンシーは、知的能力テストの結果も踏まえて判断されています。それぞれの符号を見れば、どの知的能力テストの結果が織り込まれているかがわかります。N: 計数能力 V: 言語能力。

4. 分析力		1	2	3	4	5
4.1 文章作成 <sup>V</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 書面情報を批判的に評価する傾向がある。</li> <li>✓ 内容がまとまった文書を作成する傾向がある。</li> <li>● 文書の中の抽象的な概念を扱うことへの興味は、人並みである。</li> <li>✖✖ 相手のニーズを理解しようと努力することは非常にまれである。</li> </ul>						
4.2 専門技術の活用 <sup>DNV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 技術的な情報を批判的に検討する傾向がある。</li> <li>● 人並みに、論理的かつ抽象的な概念を扱うことが苦ではない。</li> <li>● 人並みに、数値データを使って作業することが苦にならない。</li> </ul>						
4.3 分析 <sup>DNV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 分析結果に間違いがないか、情報をじっくり検討する傾向がある。</li> <li>● 抽象的な概念を扱うことを好む程度は人並みである。</li> <li>● 必要があれば、数値情報を分析することも苦にならない可能性がある。</li> </ul>						

5. 創造力		1	2	3	4	5
5.1 学習 <sup>DNV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 新しい情報を検討する際、批判的に検討して潜在的な弱点を探す傾向がある。</li> <li>● 抽象的な概念を学ぶことにやや興味がある。</li> <li>● 必要があれば、数値データを扱うことも苦にならない可能性がある。</li> <li>✖✖ 新しい仕事を学習する際、従来やり方に従う傾向が強い。</li> </ul>						
5.2 創造・改革 <sup>DNV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ 常に変化や多様性がある状態を非常に好む。</li> <li>● 問題解決のために理論を用いることは、ある程度、適切であると思っている。</li> <li>✖ 自分が独創的な人物だとは思わない傾向がある。</li> <li>✖✖ 伝統的な方法を好む傾向が強い。</li> </ul>						
5.3 戦略立案 <sup>DNV</sup>		■				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 長期的な見通しで戦略を展開する傾向がある。</li> <li>● 戦略を展開する際、大多数の人と同じくらい、概念的に考えることが適切であると思う。</li> <li>✖ 時折、細部にこだわる可能性がある。</li> <li>✖✖ ビジョンを確立する際、伝統的なアプローチに従う傾向が非常に強い。</li> </ul>						

DNV

これらの符号が付いたコンピテンシーは、知的能力テストの結果も踏まえて判断されています。それぞれの符号を見れば、どの知的能力テストの結果が織り込まれているかがわかります。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

6. 手順化能力		1	2	3	4	5
6.1 計画・段取り						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 計画する際、戦略的見通しを立てる。</li> <li>✓ 計画する際、やや細部に注意を払う。</li> <li>● 締め切りまでに計画を完了することの必要性がわかっている。</li> <li>✖✖ 他者を管理することを極めて嫌う。</li> </ul>						
6.2 顧客志向・業務管理						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ ルール、規制、手続きを順守する傾向が極めて強い。</li> <li>✓ 系統的で秩序だったアプローチをとる傾向がややある。</li> <li>● 期待どおりに課題を完遂することの必要性を認識している。</li> <li>● 自分自身や他者に対して、今の力を伸ばすような目標を設定する可能性は、人並みである。</li> </ul>						
6.3 指示や手順の遵守 <sup>DNV</sup>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ ルールや手順に従う傾向が極めて強い。</li> <li>● 合意されたスケジュールを守る必要性を認識している。</li> <li>✖ 自分の意見を強く持っており、人の指示に異議を申し立てる可能性がある。</li> </ul>						

7. ストレス耐性		1	2	3	4	5
7.1 適応・変化への対応						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓✓ 新しい体験を非常に好む傾向がある。</li> <li>✖✖ 状況によって対人スタイルを変える可能性は非常に低い。</li> <li>✖✖ 十分に確立された業務方法を好む傾向が強い。</li> <li>✖✖ 人の動機や行動における違いを理解しようとするのはめったにない。</li> </ul>						
7.2 プレッシャーや障害への対処						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 前向きな考えと後ろ向きの考えのバランスを保つ可能性がある。</li> <li>✖ 仕事のプレッシャーから気持ちを切り替えることにやや苦勞する可能性がある。</li> <li>✖ 比較的率直に感情表現する傾向がある。</li> <li>✖ 批判や否定的なフィードバックに敏感な可能性がある。</li> </ul>						

8. 完遂エネルギー		1	2	3	4	5
8.1 目標の達成						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 自分の能力開発に戦略的なアプローチをとる傾向が非常に強い。</li> <li>✓ かなり多忙なスケジュールにも対応するほうである。</li> <li>✓ 競争のある状況を好む傾向がある。</li> <li>● 自分のキャリアアップに意欲的な傾向は、人並みである。</li> </ul>						
8.2 起業家精神・商才 <sup>N</sup>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 商売という競争的な環境において秀でている可能性がややある。</li> <li>● 高い売上目標によってある程度やる気になる可能性がある。</li> <li>● 人並みに、財務的な情報を扱う仕事を苦にしない。</li> </ul>						

DNV

これらの符号が付いたコンピテンシーは、知的能力テストの結果も踏まえて判断されています。それぞれの符号を見れば、どの知的能力テストの結果が織り込まれているかがわかります。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

## コンピテンシー定義

<b>1. リーダーシップ</b>	
1.1 決断・率先垂範	行動やプロジェクトや人についての責任を引き受ける。自分から行動を起こし、自分の判断で仕事をする。率先垂範して動きを作り出し、仕事のやり方に変化をもたらす。困難な選択をしたり、予想されるリスクをとったりすることも含めて、明確な決断を素早く下す。
1.2 リーダーシップ・監督	人に明確な指示を与える。人をやる気にさせ、権限を与える。有能な人材を勧誘する。メンバーに能力開発の機会を与え、指導する。適切な行動基準を設定する。
<b>2. チームワーク</b>	
2.1 協調	他のチームメンバーの考えや意見を尊重する。共感を示す。人の言葉に耳を傾け、支援し、面倒を見る。人に相談し、情報や専門性を人と共有する。チームスピリットを築き、揉め事を調整する。チームに適応し、うまく溶け込む。
2.2 原理原則の遵守	倫理観と理想を掲げる。誠実である。機会均等を擁護・促進し、多様なチームを築く。地域社会や環境に対する、会社や個人の責任を重視する。
<b>3. 対人積極性</b>	
3.1 関係作り・ネットワーク	容易に顧客や社員とよい関係を築く。上下の別なく、人とうまく接する。幅広く効果的な人脈を築く。適度にユーモアを交え、人との関係をなごやかなものにする。
3.2 説得・影響	説得や交渉によって、相手から明快な同意や約束を取りつける。政治的なプロセスをうまく利用して人に影響を与え、説得する。自分や人のアイデアを売り込む。相手に強いインパクトを与える。自分が相手にどんな印象を与えているかに注意を払う。
3.3 プレゼンテーション・情報伝達	流暢に話す。意見や情報、議論の要点を明確に述べる。スキルと自信を持って、プレゼンテーションを行ったり、公の場で話したりする。聞き手のニーズや、その反応・フィードバックに素早く応える。信頼できる人だと思わせる。
<b>4. 分析力</b>	
4.1 文章作成	説得力のある文章を書く。わかりやすい、簡潔で正確な文章を書く。専門用語や複雑な言葉を不必要に使わない。構成のしっかりした、論理的な文章を書く。読み手のニーズや理解度に合わせて情報を組み立てる。
4.2 専門技術の活用	専門性や詳細な専門技術を活用する。プロとしての継続的な能力開発を通して、仕事の知識や専門性を深める。専門性や知識を人と共有する。仕事の目的を達成するために、テクノロジー（最新技術）を使う。適切な作業スキル（身体的な協応や持続力、空間感覚、手先の器用さ、など）を持っている。社内の様々な部門や職種について理解している。
4.3 分析	数値データとその他全ての情報を構成要素に分解し、パターンや相互関係を分析する。追加情報や、問題をさらによく理解するための情報を調べる。得られた情報の分析から合理的な判断を下す。ある問題がどのように、より大きなシステムの一部となっているかを理解している。



5. 創造力	
5.1 学習	新しい仕事をすぐ覚え、素早く情報を記憶する。新しく提示された情報をすぐに理解する。意思決定を支援するための包括的な情報を収集する。組織学習のアプローチ（成功や失敗から学び、社員や顧客からのフィードバックを求めること）を奨励する。
5.2 創造・改革	新しいアイデアややり方、洞察を生み出す。革新的な製品やデザインを作り出す。問題に対する一連の解決策を案出する。
5.3 戦略立案	組織目標の実現に向けて、戦略的に仕事をする。戦略を設定し、展開する。会社の将来の可能性について、前向きで人を動かすようなビジョンを見極め、開発する。会社全体に渡る、また、会社に関係する、幅広い問題を考慮に入れる。

6. 手順化能力	
6.1 計画・段取り	明確に定義された目標を設定する。充分前もって活動やプロジェクトの計画を立て、状況が変化する可能性を考慮に入れる。課題の遂行に必要な経営資源を見極め、段取りをつける。時間をうまく管理する。納期や中間チェックポイントに照らして進捗状況を監視する。
6.2 顧客志向・業務管理	顧客のニーズと満足感に焦点を当てる。質・量共に、高い水準を設定する。質と生産性を監視し、維持する。系統的かつ整然と秩序立って仕事を進める。常にプロジェクトの目標を達成する。
6.3 指示や手順の遵守	不必要に権威に反抗することなく、人の指示に適切に従う。手順や方針に従う。スケジュールを守る。職場や会議に時間どおりに到着する。会社に対するコミットメント（参画意識・打ち込んでいること）を示す。その職務の法的義務や安全規則に従う。

7. ストレス耐性	
7.1 適応・変化への対応	状況の変化に適応する。あいまいな状況に耐える。新しいアイデアや変化の動きを受け入れる。相手や状況に合わせて自分の対人スタイルを変える。新しい経験に興味を示す。
7.2 プレッシャーや障害への対処	仕事で前向きな見方を維持する。プレッシャーのある状況でも成果を上げる。困難な状況でも感情をコントロールする。批判にうまく対処し、そこから学ぶ。仕事と私生活のバランスをとる。

8. 完遂エネルギー	
8.1 目標の達成	困難な目標を受け入れ、情熱を持って取り組む。一生懸命仕事をし、必要な場合は残業を厭わない。責任と影響力の増す職位への昇進を求める。自分の能力開発ニーズを見極め、教育や研修の機会を利用する。
8.2 起業家精神・商才	競合会社の情報やマーケットの動きについて、最新の情報を持っている。組織にとってのビジネスチャンスを見極める。組織構造や組織政治における展開に注目する。財務的な問題意識を示す。コストを管理し、損益や付加価値の観点で考える。

## 知的能力テストとコンピテンシー

UCFコンピテンシーと知的能力テストとの関連性については、下表をご覧ください。

複数の知的能力テストが関連しているコンピテンシーもあります。ただし、関連するテストをすべて受検する必要はありません。知的能力テストを選択する際は、職務要件を考慮して選択してください。（必要に応じ、所属する会社等の担当者にご相談ください。）OPQのみ、またはOPQと1～2種類の知的能力テストを併用することでも、十分にコンピテンシーを予測することができます。

コンピテンシー	図形/ 帰納的推理能力	計数能力	言語能力
1.1 決断・率先垂範			
1.2 リーダーシップ・監督			
2.1 協調			
2.2 原理原則の遵守			
3.1 関係作り・ネットワーク			
3.2 説得・影響			
3.3 プレゼンテーション・情報伝達		✓	✓
4.1 文章作成			✓
4.2 専門技術の活用	✓	✓	✓
4.3 分析	✓	✓	✓
5.1 学習	✓	✓	✓
5.2 創造・改革	✓	✓	✓
5.3 戦略立案	✓	✓	✓
6.1 計画・段取り			
6.2 顧客志向・業務管理			
6.3 指示や手順の遵守	✓	✓	✓
7.1 適応・変化への対応			
7.2 プレッシャーや障害への対処			
8.1 目標の達成			
8.2 起業家精神・商才		✓	

### 凡例

✓: 知的能力テストがこのコンピテンシーに関連します。対象者はそのテストを実施しており、その結果が本レポートに反映されています。

●: 知的能力テストがこのコンピテンシーに関連します。しかし、対象者はそのテストを実施していないため、結果は本レポートに反映されていません。

[網掛けされたセル]: このコンピテンシーに関連する知的能力テストはありません。

## 評価方法

このプロファイルは、CandidateSample様の以下のデータを基に作成されました。

質問紙/能力テスト	比較グループ
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
卒業生/大学 言語的推理力 RUS	一般集団 2006
卒業生/大学 数値的推理力 RUS	一般集団 2006
卒業生/大学 帰納的推理力 RUS	一般集団 2007

## 個人の詳細結果

氏名	CandidateSample様
対象者のデータ	RP1=1,RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6,RP10=2, TS1=5,TS2=8, TS3=1,TS4=9, TS5=6,TS6=4, TS7=10,TS8=2, TS9=8,TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3,FE4=6, FE5=1,FE6=4, FE7=8,FE8=7, FE9=5,FE10=2, CNS=7. N=Sten 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
レポート	ユニバーサル・コンピテンシー・レポート バージョン番号： 1.1 <sup>RE</sup>

## レポートについて

本レポートは、SHLオンラインアセスメントシステムを使用して出力され、Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32) の情報を基に作成されています。この質問紙の利用は、質問紙の利用方法や解釈のトレーニングを受講した方のみに限られます。

本レポートは、受検者によって回答された質問紙の結果から出力されています。データの解釈においては、自己認識であるということを考慮する必要があります。

本レポートはシステムによって出力されていますが、ユーザーの希望などにより、出力後、レポートの内容を修正、追加など、カスタマイズすることができます。

したがって、SHL Global Management Limited とその関連会社は、このレポートの内容が、カスタマイズされたものか否かを保証しかねます。また、レポートを使用した結果についての一切の責任を負いかねます。

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL および/またはその関連会社。無断転用禁止。SHLとOPQは、英国および諸外国における登録商標です。

SHL Universal Competency Framework、SHL Competency Profiler、およびSHL Competency Designerの著作権は、© 2004 - 2018 SHL および/またはその関連会社。無断転用禁止。

本レポートは、SHL社が当社の顧客のために作成したものであり、SHLの知的財産として登録されています。SHL Global Management Limitedの書面による許可なしに、当社ツールの一部またはすべてをデータベースなどに保存したり、システムから情報を引き出したり、または複製や転記をすることはできません。