



KOTOR A

価値観を可視化して

タレントマネジメントを高度化する

コトラ組織サーベイ

株式会社コトラ



1

コトラ組織サーベイについて

コトラ組織サーベイとは

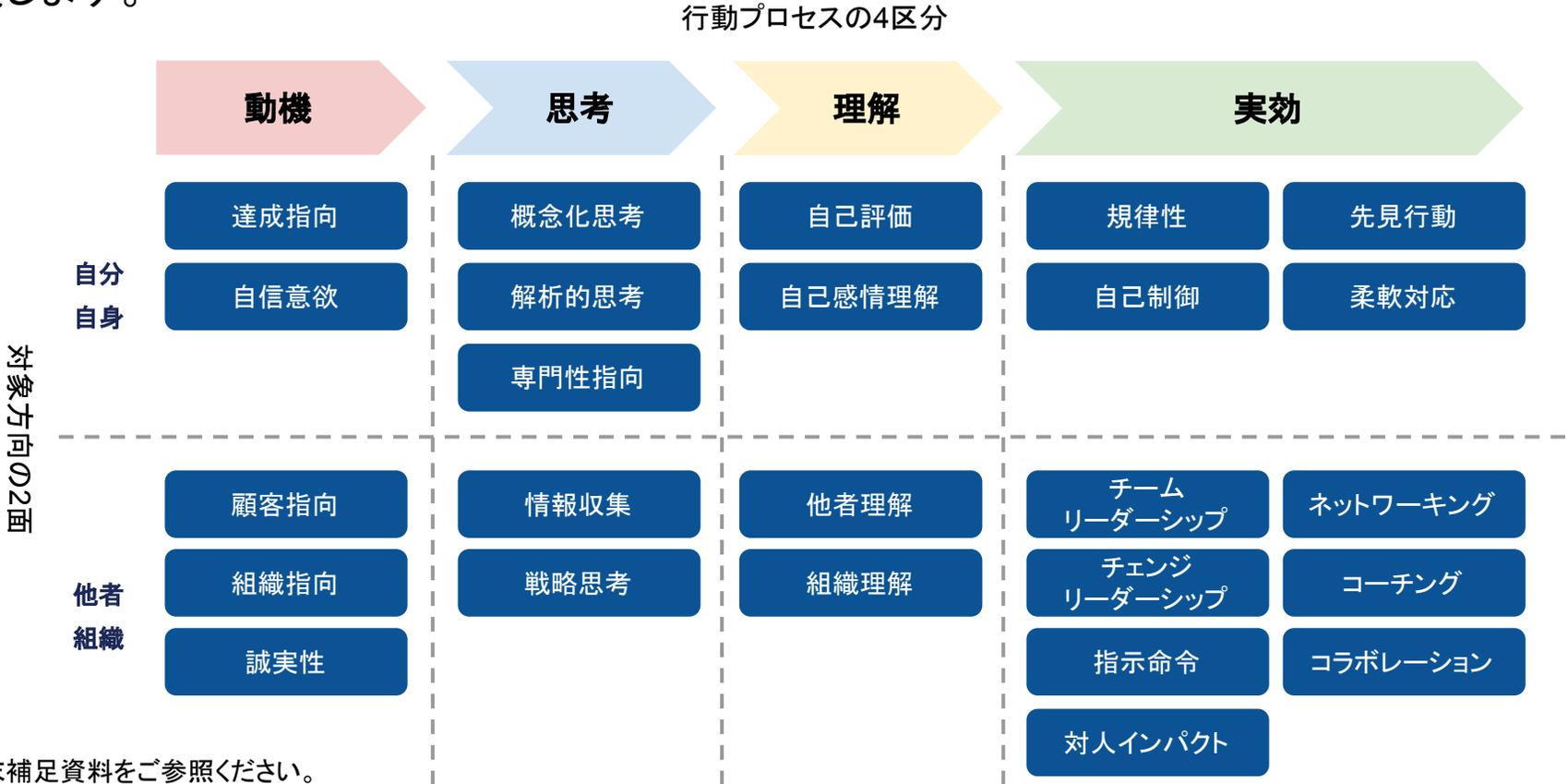
「コトラ組織サーベイ」は、20年以上の人材紹介のノウハウと、様々な経営理論や行動心理学に基づいてコトラが独自に開発した、個人と組織の「価値観」を可視化するサーベイツールです。



- 個人とあわせて、チームや職種、属性ごとに「価値観」の傾向を分析し、「価値観」をベースにした、採用・配置、研修、人材ポートフォリオ作成、ジョブディスクリプションの作成等に活用することができます。

コトラ組織サーベイとは

50問の簡単な設問(選択式)に回答いただくことで、仕事で重要な25項目の価値観を測定します。
 25項目の価値観は、価値観の対象方向(2面:自分自身、他者組織)と、仕事をする時の行動プロセス(4区分:動機、思考、理解、実効)に分類します。



※各項目の詳細な解説は巻末補足資料をご参照ください。

コトラ組織サーベイとは

スコアは個人、組織、属性別に分析することができます。

また、自由に設定できる”タグ”機能を使って、例えば「成績優秀者」の価値観を分析することも可能です。

Webで受検完了後、
すぐに結果を
画面で閲覧できます。

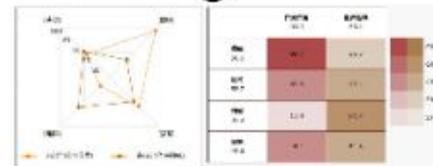
- ① 25価値観の順位
- ② 区分チャート
- ③ ヒストグラム
- ④ 折れ線グラフ

(25の意識と行動の順位) ①



・25の「意識と行動」すべての結果をスコア順に表示し、上位5項目をコメントで説明します。

(4つの区分のチャート) ②



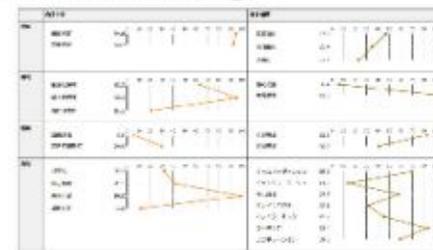
・2面4区分ごとのスコアをグラフと表でわかりやすく示します。

(25の意識と行動の水準) ③



・スコア水準ごとに、25の「意識と行動」がどのように分布しているかを示します。

(25の意識と行動の分布) ④



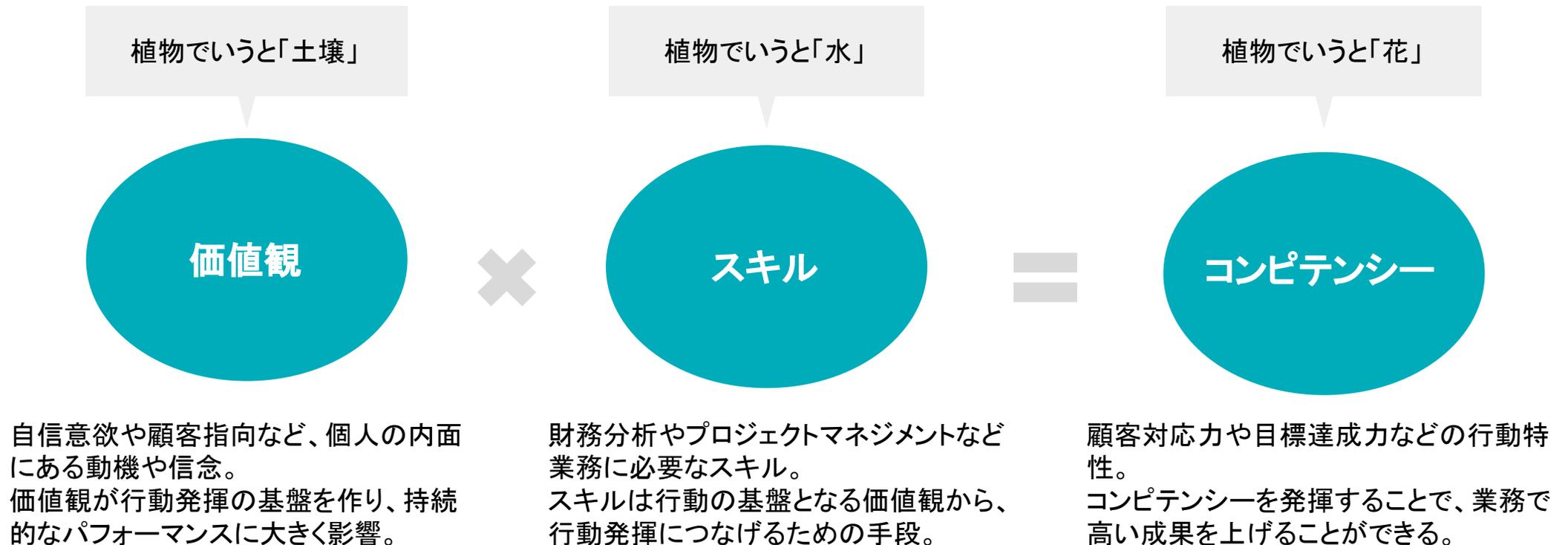
・2面4区分ごとに、それぞれを構成する「意識と行動」の水準やパターンをグラフで示します。

※グラフ作成機能は2024年12月ローンチ予定。
※複数回の結果の比較機能は2025年3月ごろローンチ予定。



価値観×スキル＝コンピテンシー

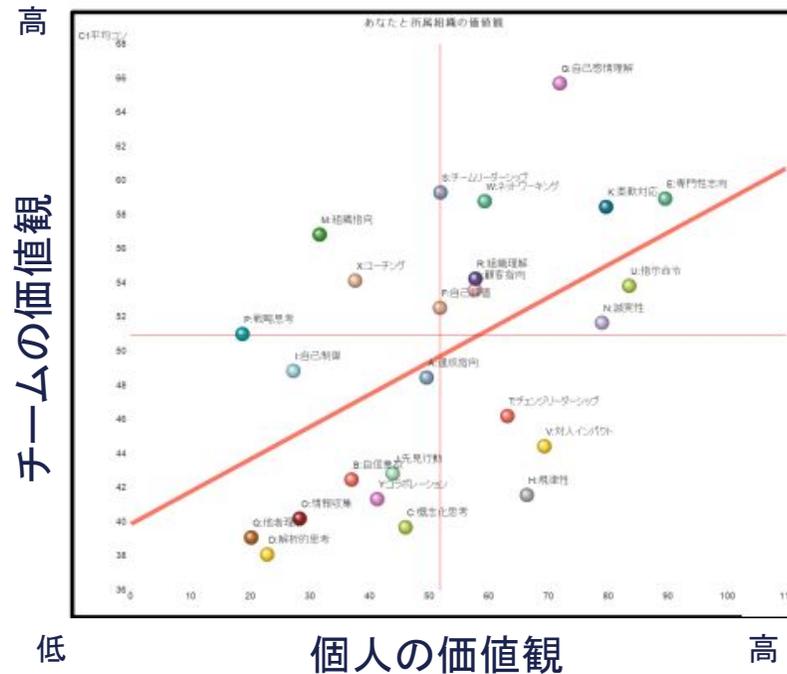
「コンピテンシー」とは、「スキル」や「価値観」の掛け合わせで生まれる、業務で高い成果を上げる人材の行動特性です。
⇒高い成果を上げる、すなわち業務で期待されるコンピテンシーを発揮するには、業務で期待される価値観を身につけ、かつスキルを高めることが重要です。



価値観とパフォーマンスの関係性

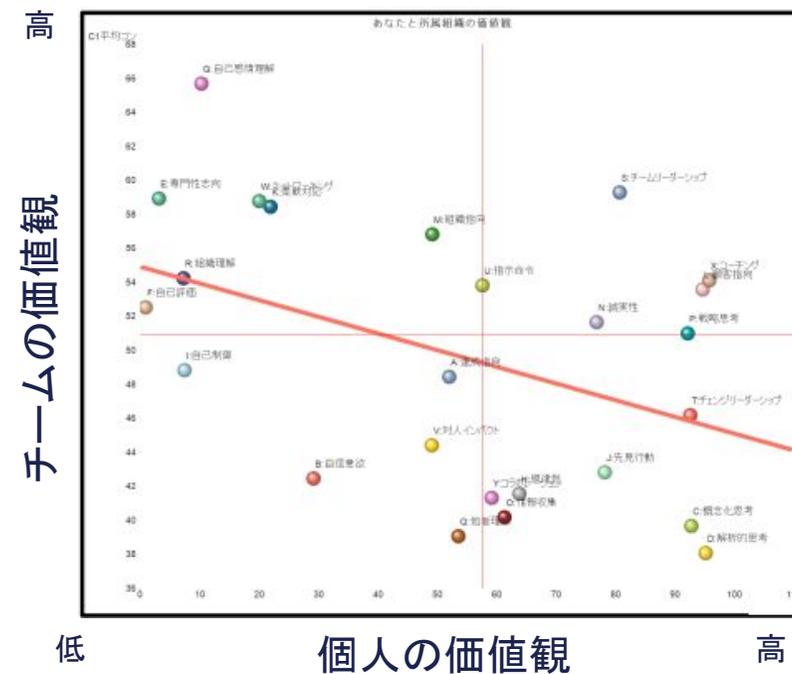
価値観は組織やチーム、職種によって大きく異なります。チームの価値観と個人の価値観の一致度が高いメンバーは、高いパフォーマンスを発揮する傾向にあります。

一致度が高い(正の相関)



チームが重視する価値観と個人が重視する価値観が一致し、個人がストレスなくのびのびと活躍できる。
→パフォーマンスやエンゲージメントの向上

一致度が低い(負の相関)

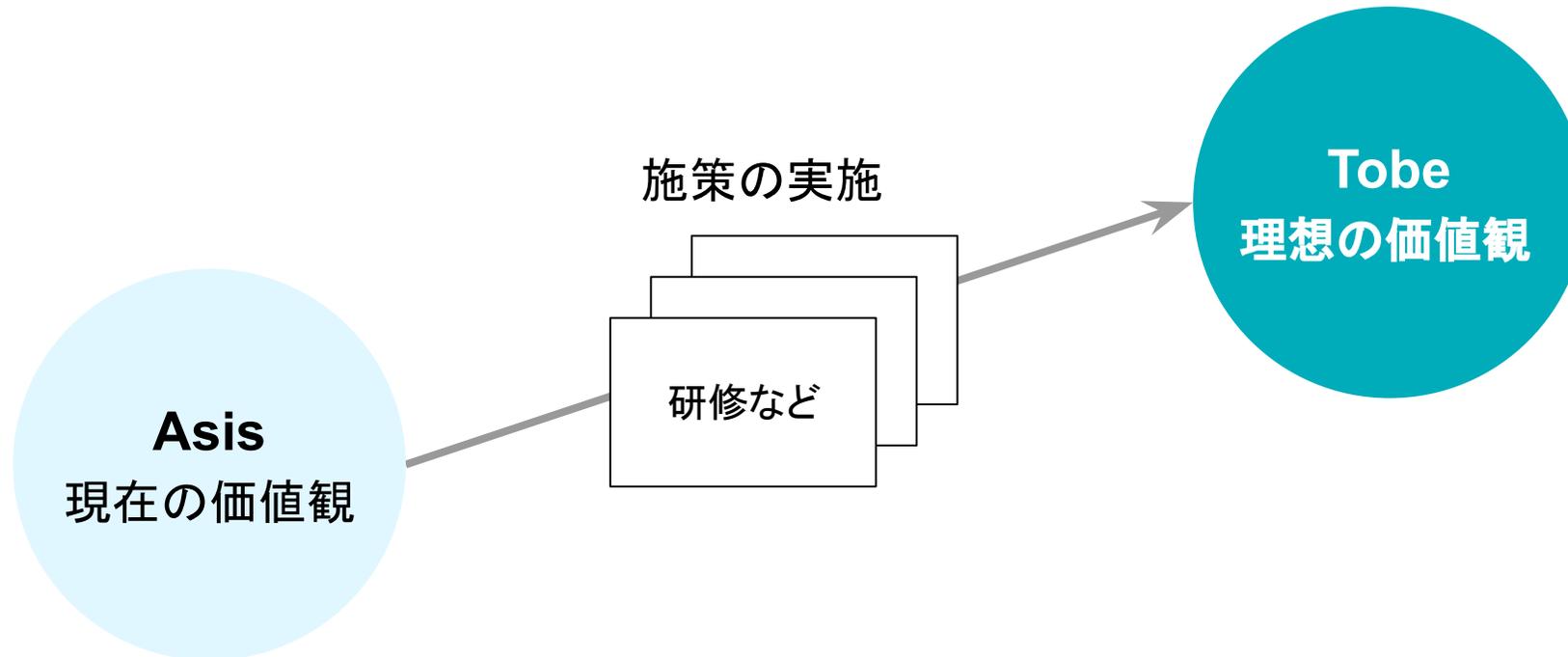


チームが重視する価値観と個人が重視する価値観が不一致であり、個人が「浮いている」「しっくりこない」感覚に。
→パフォーマンスやエンゲージメントの低下、離職リスク増



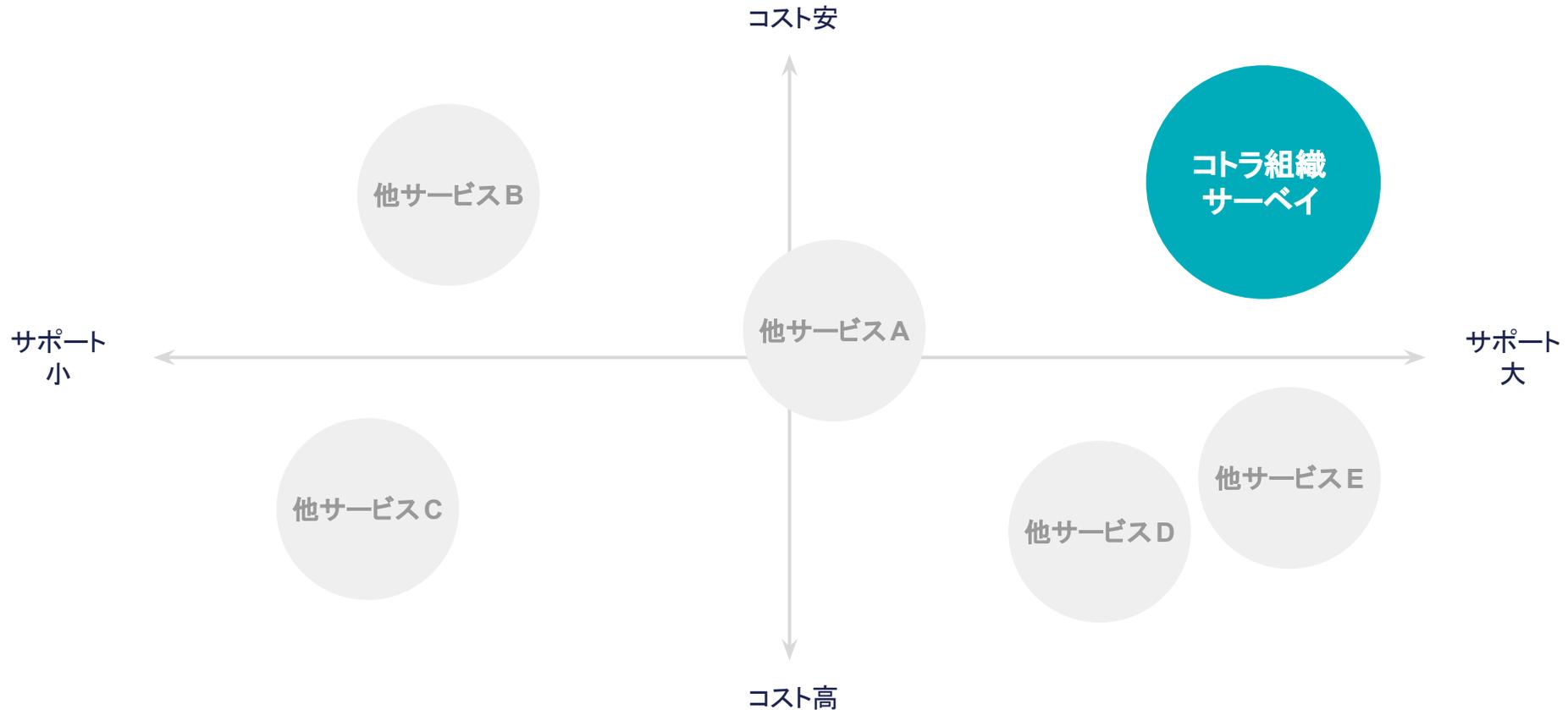
アンラーニングに重要な価値観の可視化

VUCAの時代において、企業や人は、従来の価値観や成功体験を見直して新しい考え方を受け入れる、すなわち「アンラーニング」を実践することが求められています。アンラーニングには価値観の変容が必要です。あるべき価値観(Tobe)に向けては、まずはじめに現在の価値観(Asis)を測定して、差分(Gap)を可視化し、変容することが重要です。



他サービスとの比較

サーベイ後のタレントマネジメントへの活用まで一気通貫してご支援することで、「サーベイを取って終わり」になることを防ぎます。また、サーベイの費用は配信月しか発生しないため、コストも抑えることができます。



他サービスとの比較

	コトラ 組織サーベイ	他社1	他社2	他社3	他社4	他社5
測定対象	組織・個人の仕事に対する 価値観	組織のカルチャー、 個人の性格	個人の性格・価値観、コミュニ ケーションタイプの分析	個人の特性	個人の適正+基礎能力	個人の資質
主な用途	優秀者の価値観・コンピテン シーの可視化→採用や配置へ の活用	性格分析による採用時のカル チャーフィットの見極め	個人や組織の相性分析	活躍人材の特徴の可視化、 採用・配置への活用	知的能力、性格の 採用への活用	チームビルディング
評価形式	自己評価	自己評価	-	自己評価	自己評価	自己評価
回答形式	選択式	選択式	-	選択式	選択式	選択式
回答時間	15~20分	10分	10分	15分	-	30~60分
月額費用	アカウント数×900円 ※料金発生は配信月のみ	アカウント数×550円+システム 利用料44,000円/月	2,000円×アカウント数+20,000 円~/月	分析費用36万円~/年	4,000円×アカウント数	4,000~4,500円×アカウント数
活用支援	コンサルタントによる、目的の整 理、分析、施策の企画、実行ま で一気通貫した支援	カスタマーサクセsteamによる 分析・企画支援	サポート担当者による分析、選 考への活用への助言	カスタマーサポートあり	オプション報告書	結果レポート

※公開情報よりコトラ作成



活用方法

受検結果を個人、組織、属性ごとに分析することで、組織や職種に重要な価値観を可視化します。
この結果を、採用や配置、研修、人材ポートフォリオやジョブディスクリプションの作成に活用することができます。



組織や職種に必要な 価値観の可視化

受検結果を組織や属性ごとに分析します。例えば「成績優秀者」などのタグを設定することで、該当職種で高い成果を出すために重要な価値観を可視化することができます。



採用や配置、 研修への活用

価値観にフィットする候補者の採用、価値観を育成する研修、価値観にフィットするポジションへの配置に活用することができます。定期的に測定することで、経年での変化を分析することも可能です。



人材ポートフォリオや JDの作成、高度化

一般に「スキル」のみが重視されがちな人材ポートフォリオやJD、求人票に、「価値観」や「コンピテンシー」の要素を加えることができます。



2

事例

事例1: 成績優秀者の価値観を採用や人材育成に活用したい

業種: サービス業

従業員数: 100名

目的: 成績優秀者の価値観の可視化、選考から人材育成までタレントマネジメント全般への活用

サービス内容: チーム別、属性別、成績優秀者の価値観の可視化、研修の実施、面接における評価項目への導入

企業様の課題

- 十分なスキルを持つ人材を採用しても、立ち上がりが遅く、早期に離職してしまうことがある。
- 成績優秀者が持つ価値観を研修に取り入れて早期に成功体験を積んでもらい、早期離職を減らしたい。

導入効果

- 成績優秀者の価値観を可視化。
- 価値観を選考基準に取り入れ、入社後も継続して研修を実施することで、初売上までの平均期間が約 4ヶ月から約 3ヶ月に短縮。
- 入社1年以内の離職率が約 5%低下



事例2:プロジェクトへの最適なアサインを実現したい

業種: サービス業

従業員数: 3,000名

目的: 個々人の価値観を理解した最適なプロジェクトアサインの実現

サービス内容: チーム別、属性別、個人別の価値観の可視化、分布図の作成、クラスタリング分析の実施

企業様の課題

- リモートワーク中心で個々人のキャラクターや価値観を理解できていない。
- スキル重視でチーム編成していると、PJメンバー間でハレーションが発生するケースがある。

導入効果

- 個々人の価値観を可視化。
- 価値観を開示するワークショップを実施し、チームメンバーの相互理解が促進。
- 価値観をPJチーム編成の一要素に追加。マネージャーとメンバーの最適な組み合わせを試行中。



事例3: 幹部候補生の選抜を高度化したい

業種: 情報通信業

従業員数: 500名

目的: 安定したサクセッションを実現するための幹部候補生の選抜の高度化

サービス内容: 現幹部の価値観の可視化、幹部候補生の選抜基準への組み込み、研修の実施

企業様の課題

- 実績やスキルだけでなく、コンピテンシーや価値観も幹部候補生の選抜基準に組み込みたいが、どのような基準を設定し、どのように測定すればよいかわからない。

導入効果

- 幹部人材に多く出現する価値観を可視化。
- 上記価値観を選抜基準の1つに組み込み、併せて、研修や1on1を実施することで強化。
- 定期的にサーベイを実施し、経年変化を把握。



3

ご料金

ご料金

料金体系は、「初期費用200,000円」+「900円×配信アカウント数」+「オプション料金」です。
また、採用候補者や新規入社者のアセスメントとして、単発、1アカウント単位でのご利用も可能です。ご要望に応じてカスタマイズしたプランもご提案できますのでご相談ください。

貴社特別キャンペーン

初期費用

サーベイ実施PJの要件すり合わせ

~~通常価格
200,000円~~ → **0円**

- ✓ 組織サーベイの目的、スコープ、対象範囲、スケジュール、分析方針等すり合わせ

基本料金

サーベイの設定、配信、回収まで

900円×配信アカウント数
※配信しない月は料金は発生しません

- ✓ データインポート、配信、回収にかかるサポート
- ✓ 受検結果の元データのご提供

オプション

サーベイの結果分析から施策の企画・実施の支援まで

ご相談

- ✓ 組織、属性、自由設定タグ、その他のご要望や仮説に合わせた分析
- ✓ 分析結果をふまえた研修、採用、配置、人材ポートフォリオ作成等のご支援
- ※ 受検者数50人以上が対象のプランです



オプション

組織、属性(所属組織、職種、役職、等級、入社年次、年齢、性別、雇用形態など)、自由設定タグ(「成績優秀者」など)、その他、ご要望や仮説に合わせて分析し、分析結果をご報告いたします。

当社コトラでは、コンサルタントの成績、勤続年数、年齢、バックグラウンドなどの観点で価値観の差異を分析しました。
結果として、勤続年数や年齢、バックグラウンドの違いでは価値観に有意な差異が見られなかったものの、
成績優秀者群は特に、「自己感情理解」の価値観が顕著に高く表れていることがわかりました。

コトラの結果：項目別 

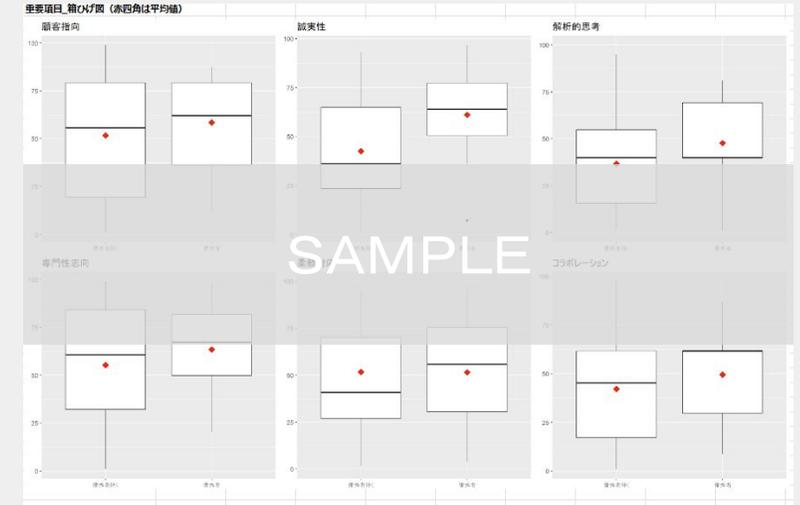
項目別でスコアが大きいのは「専門性志向」「組織理解」「組織指向」「情報収集」「規律性」、スコアが小さいのは「対人インパクト」「自信意欲」「指示命令」「チームリーダーシップ」「チェンジリーダーシップ」。

項目	2面	4区分	コトラの平均	項目	2面	4区分	コトラの平均
専門性志向	自分自身	思考	56.5	自己制御	自分自身	実効	48.2
組織理解	他者組織	理解	55.9	自己感情理解	自分自身	理解	47.6
組織指向	他者組織	動機	55.8	ネットワーキング	他者組織	実効	45.6
情報収集	他者組織	思考	55.6	他者理解	他者組織	理解	45.3
規律性	自分自身	実効	55.1	先見行動	自分自身	実効	44.5
柔軟対応	自分自身	実効	53.1	コーチング	他者組織	実効	41.2
自己評価	自分自身	理解	51.6	解析的思考	自分自身	思考	38.9
誠実性	他者組織	動機	51.3	チェンジリーダーシップ	他者組織	実効	37.6
戦略思考	他者組織	思考	50.4	チームリーダーシップ	他者組織	実効	37.0
概念化思考	自分自身	思考	50.0	指示命令	他者組織	実効	36.8
達成指向	自分自身	動機	49.1	自信意欲	自分自身	動機	36.0
顧客指向	他者組織	動機	48.8	対人インパクト	他者組織	実効	33.5

組織	自分自身	他者組織	数値	思考	理解	実効	成績上位の方が 10ポイント以上高い=赤 10ポイント以下低い=青
会社	48.2	45.7	50.3	50.1	43.3		
ハイクラス配属	48.3	45					
成績上位	50.7	47					
成績上位かつハイクラス配属	47.6	44.5					
差分	2.9	2.5					

組織	自分自身	他者組織	先見行動	忠告対応	顧客志向	組織指向	誠実性	情報収集	職務思考
会社	48.2	44.5	53.1	48.8	55.8	51.3	55.6	50.4	
ハイクラス配属	51.3	44.3	51.7	53	48.4	46	55	51.8	
成績上位	31.6	50.4	51.5	58.5	58.9	61.1	38.9	55.1	
成績上位かつハイクラス配属	56.6	41.1	51.8	51.8	48.1	42.8	58.6	51.1	
差分	-23.8	17.3	-0.3	6.7	12.8	18.5	-19.7	4	

組織	他者理解	チームリーダー	チェンジリーダー	指示命令	対人インパクト	ネットワーキング	コーチング	コラボレーション
会社	45.3	55.9	37	37.6	38.8	33.5	45.6	41.2
ハイクラス配属	41.7	55.3	36.5	36.5	36.2	34.9	48.2	44.4
成績上位	35.1	60.4	31.9	51.7	41.1	30.1	42.5	34.4
成績上位かつハイクラス配属	43.2	52.1	37.5	33.2	35.1	36	47.1	48.6
差分	-8.1	17.3	-5.6	18.5	6	-5.9	-4.6	-12.2



オプション

組織、属性、タグや仮説に合わせた分析に加えて、以下のようなオプションサービスもご用意しております。
以下にないサービスでも、貴社のニーズや分析結果に合わせてテーラーメイドで実施いたします。

研修／ワークショップ

チームや職種に重要な価値観を育成する研修や、相互理解のためのワークショップを実施します。

個人結果の共有（15分ほど）

- 各自、個人の回答URLID/PASSでログインしてください
※ 9:30-9:40 or 15:30-15:35に、"info@katora.jp"から「価値観診断（KOTORA25）の実施について」という件名で届けています。メールに記載しています（ログイン後、チームメンバーが「仲間のKOTORA25」から開くことも可能です）
 - 3分ほど各自で考える時間を取ってください
 - 以下A~Cを参考に、社内の個人から個人、個人の結果を共有してください（全員）
 - 「25の前提と行動の水準」より、特に高い項目（60-）と低い項目（20未満）や、組み合わせから考えられること
 - 「4つの区分のチャート」より、2区分区分の傾向
 - a,bの所属、その他気づきなど
- ※ 前提、チームメンバーからの問いかけを入れてOKです。楽しくワイワイしてください。

KOTORA

KOTORA

「実効」は「自分自



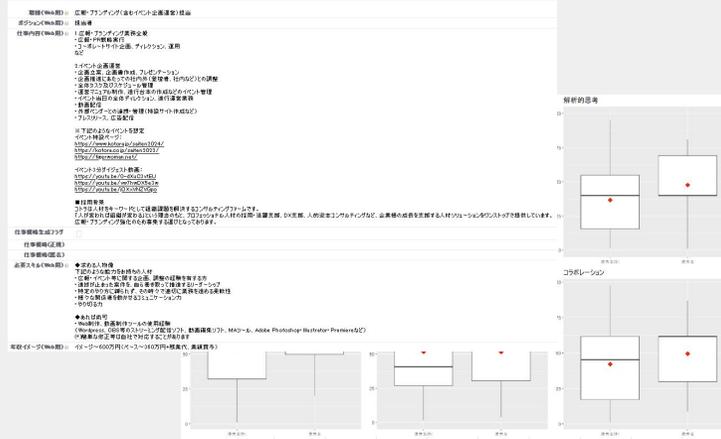
例：情報収集、組織志向、組織理解、自己理解、自己調整、自己調整、自己調整、自己調整の結果になりました。組織方針や組織の認知を理解したうえで、正確な情報をもとに正確に対応したいと思っているようです。

例：2面では他者組織、4区分では思考がやや高くなっています。2面4区分をクロスすると、他者組織×思考、他者組織×動機、自分自身×理解が高いスコアに、自分自身×動機、自分自身×実効がやや低いスコアになっています。

項目	スコア	項目	スコア
先見行動	44.5	指示命令	36.8
柔軟対応	53.1	個人インタビュー	33.5
		ネットワーキング	45.6
		コーチング	41.2
		コラボレーション	44.7
平均	60.0	平均	39.6

採用への活用支援

人材紹介のノウハウをもとに、募集職種に重要な価値観をJD/求人票に反映します。また、候補者のサーベイ受検も効果的です。

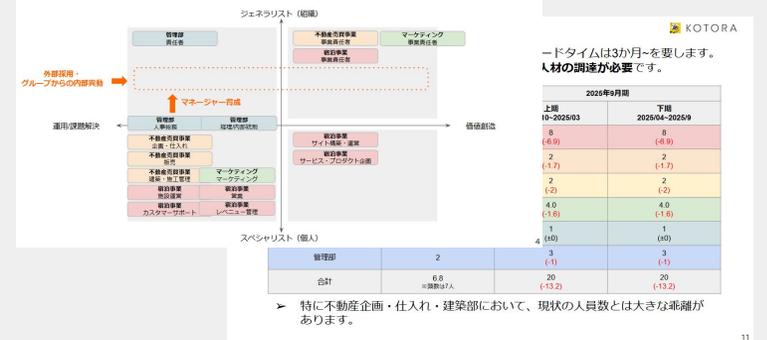


動的な人材ポートフォリオ作成支援

事業戦略からバックキャストした動的な人材ポートフォリオの作成支援を実施します。スキル×価値観の両軸で、中長期(Tobe)と現在(Asis)の差分(Gap)を分析します。

人材ポートフォリオから見る今後の課題

また、既存メンバーは「スペシャリスト×運用/課題解決」型の人材が多いと言えます。人員の拡大とエリアの拡大を進める過程では、組織やコミュニケーションの複雑化に対応できるマネージャー（以下図の「ジェネラリスト」）が必要になります。



ご利用の流れ

お問い合わせ

まずは info_consulting@kotorajp.jpまでお問い合わせください。
ご相談内容を確認の上、担当者よりご連絡いたします。

ヒアリング

お客様の現状や課題感を担当者よりヒアリングいたします。

ご提案

お客様の課題に対して最適なサーベイのプランをご提案いたします。

ご契約・PJスタート

契約書のご締結をいただき、プロジェクトを開始いたします。
キックオフミーティングにて今後の進め方の確認をいたします。



4

よくある質問

よくある質問

Q	コトラ組織サーベイはどのくらいの従業員規模の組織に適していますか？
A	従業員規模をとわず、数人のチームから数千人以上の組織までご活用いただけます。
Q	サーベイは何分ぐらいで回答できますか？
A	15分~20分ほどで回答できます。
Q	サーベイの回収から分析まではどのくらいの時間がかかりますか？
A	受検後すぐに、結果の元データはcsvでダウンロードいただくことが可能です。 当社での詳細な分析には3~5営業日ほどお時間をいただきます。
Q	分析結果はどのように活用することができますか？
A	価値観の傾向を採用や異動の組み合わせに活用したり、成績上位群の価値観を採用や研修、人材ポートフォリオ作成に活用したりすることができます。また、チーム内で価値観を開示しあう相互理解ワークショップを実施することも効果的です。
Q	価値観の測定は一度で十分でしょうか？
A	施策の実施後、または定期的に測定することを推奨します。価値観は環境の変化や研修の実施によって変動するものであり、経年での変化を見ることが効果的です。
Q	従業員データはどのように管理されますか？
A	当社の「 プライバシーポリシー(個人情報保護方針) 」に則って厳密に管理します。



補足：25の価値観の解説

補足: 25の価値観の解説

価値観	2面	4区分	概要	詳細
達成指向	自分自身	動機	目標を達成したい気持ちが強い	<p>仕事へのコミット。現在の業績に満足せず、自身や組織の高い業績目標、基準を自ら設定し、その目標や基準の達成へ執着し、実現まで取り組んでいく。</p> <p>現在の業績に満足せず、自身や組織の業績目標や基準を自ら設定し、その目標や基準の達成へ執着し、実現まで継続的に取り組みたいという意識が強いことが考えられます。主体的に仕事に取り組もうとする場合、自分が決めた目標の未達には大きなストレスを感じ、同時に従来と同様の成果や人並みの成果にも満足できないかもしれません。そのために、直接目標達成に関わる行動に留まらず、さまざまな関連行動を展開していると考えられます。先見行動、情報収集、解析的思考などの価値観も高いと行動の高度化(行動の幅、応用・連続)が進み、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
自信意欲	自分自身	動機	自分がやり遂げたい気持ちが強い	<p>自分自身へのコミット。不透明な状況の中でも、自分の考えや能力に明確な確信を保持し、自信に満ちた行動を取り続ける。</p> <p>不透明な状況の中や権限や役職の高い相手に接する時でも、自分の考え方や能力に確信を持ち、自信に満ちた行動を取り続けたいという意識が強いことが考えられます。この価値観は、他の多くの意識や行動をサポートします。この意識に基づき実際の行動に反映することができれば、さまざまな行動を継続的かつ効果的に引き上げることができます。他者理解や組織理解、柔軟対応や先見行動などへ同じように高い価値観があれば、どのような状況でもバランス良い行動、より高いパフォーマンスを安定的に実現していける可能性があります。</p>
顧客指向	他者組織	動機	顧客を満足させたい気持ちが強い	<p>顧客へのコミット。顧客視点で、潜在レベルを含む顧客ニーズを敏感かつ的確にキャッチ、理解し、ニーズ充足に必要な対応に努める。</p> <p>顧客視点で物事を考え、潜在レベルを含めた顧客ニーズを敏感かつ的確にキャッチし、ニーズ充足に必要な対応に努めたいという意識が強いことが考えられます。顧客満足度を高めることに喜びを見出すことから、顧客が潜在的に欲するであろうことへ先回りしさまざまな行動を試みたいと思っているかもしれません。ビジネスだけの関係にとどまらず、顧客から長期的なパートナーとして認知されることを願い継続的に行動していると想定されます。他者理解、組織理解、ネットワーキング、情報収集などの価値観も高いと顧客の実態に沿った有効な行動を生み、より高い顧客満足度の実現へとつながる可能性があります。</p>
組織指向	他者組織	動機	組織に貢献したい気持ちが強い	<p>所属組織へのコミット。所属組織が目指す方向性、戦略や目標を正しく理解し、自らの行動を組織に合わせ組立て、組織への高い貢献を果たす。</p> <p>所属組織が目指す方向性、戦略や目標を正しく理解し、自らの行動を組織に合わせ組立て、組織へ高い貢献を果たしたいという意識が強いと考えられます。組織へ強いエンゲージメントを示そうとするが故に、時には組織のために自分の時間や私生活を犠牲にしているかもしれません。あるいは組織のあるべき姿や理想の姿を自ら思い描き、そして同僚たちにもポジティブな影響を与えていると思われます。自信意欲、概念化思考、柔軟対応などの価値観も高いと、やや受け身的な組織適合の姿勢から主体的で具体的な組織貢献へ、さらに行動の高度化や実効性ある展開へつながっていく可能性があります。</p>
誠実性	他者組織	動機	何事にも誠実に対応したい気持ちが強い	<p>何事にも責任感を持って対応し、約束事は誠実に守ろうとする。行動の結果には、説明責任を負い、真摯に対応する。</p> <p>何事にも責任感を持って対応し、約束事は誠実に守ることを望んでいると思われます。同時に自身の行動の結果に説明責任を持ち、真摯に物事へ対応したいという意識が強いことが考えられます。良心に沿った言動を取ることを望むため、誠実な人間として周囲から高い信頼を得ているかもしれません。この価値観は、他の多くの価値観をサポートするとともに、状況に左右されない一貫した行動や判断につながります。困難な状況に追い込まれた時でも、自身で培った原点へ回帰し、照会しながら行動を選択することで、最適な判断や最良のパフォーマンスを実現していける可能性があります。</p>



補足: 25の価値観の解説

価値観	2面	4区分	概要	詳細
概念化思考	自分自身	思考	概念化や抽象化は大事だと思う	<p>物事や事象間のパターン認識などにより全体像やキーポイントを把握したり、さまざまな事象を組立て新たなコンセプトを生み出す。</p> <p>物事や事象間のパターン認識などを通じ対象の全体像やキーポイントを把握したり、様々な事実や理論を組立て新たなコンセプトを生みだしたいという意識が強いことが考えられます。物事の本質を見抜きたいと思うあなたは、周囲から頭が切れる人物と評されるかもしれません。見抜いた本質をどのように活用し成果に結びつけるか、さらに深く考えていると想像できます。顧客指向、先見行動、対人インパクト、チームリーダーシップ、チェンジリーダーシップなどの価値観も高いと、行動が本質の把握から具体的な活用へ展開され、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
解析的思考	自分自身	思考	分析や解析は、強力な武器だと思う	<p>情報、事象や課題を細分化し、因果関係を把握することで、物事を明確にし、優先順位を付けて取り組む。</p> <p>情報や事象、課題を構成要因に細分化しながら、因果関係を把握し物事を明確にしたり、優先順位を付けて仕事に取り組みたいという意識が強いことが考えられます。複雑なことを分かり易いパーツに分解し整理したいとの思いから、いろいろな課題や仕事に対して積極的に取り組んでいるかもしれません。仕事の最適手順、必要リソースなどについても、早く正確に分かりやすく体系付けて考えていると想定されます。先見行動、規律性、コラボレーション、コーチング、他者理解や組織理解などの価値観も高いと、より精度の高い解析、他者との協働、より高いパフォーマンスの実現へと展開する可能性があります。</p>
専門性志向	自分自身	思考	専門性は、強力な武器だと思う	<p>職務に関連する知識やノウハウを体系的に習得し、それを自分で発展させ、実践の中で活用していく。</p> <p>職務に関連する知識やノウハウを体系的に習得し、それを自分で発展させ、実践の中で活用していきたいという意識が強いことが考えられます。関心領域を深く掘り下げ、突き詰めていきたいとの思いから、周囲の人からはその道の権威として認知を受けているかもしれません。同時に自身の専門性をどのように他の人たちに広げ、活用してもらえるかを考えていると想定されます。解析的思考、情報収集、対人インパクト、ネットワーキング、コーチングなどの価値観も高いと、自身の内的探究から他の人たちへ視点が広がり、より実践的な展開へ専門性を活用していく可能性があります。</p>
情報収集	他者組織	思考	情報はビジネスに大事だと思う	<p>情報の意義に高い価値を置き、質量の両面から、さまざまな手段を通じ広く情報を収集する。</p> <p>情報が持つ意義に高い価値を置き、質量の両面から、さまざまな手段を通じ幅広く情報を収集し活用したいという意識が強いと考えられます。情報に対する感度を高めることを望むため、周囲の人からは情報バンクとして多くの相談や照会を受け、頼りにされているかもしれません。情報の中から、先々の状況変化を予測するなど、情報を有効に活用することを考えていると思われる。解析的思考、専門性志向、他者理解、顧客指向などの価値観が高いと、情報収集範囲に留まらず、有機的な情報集積、仕事への実活用へ展開が進み、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
戦略思考	他者組織	思考	選択と集中の戦略が大事だと思う	<p>最終目標に向かって、最善の道筋を進む、そのために広く長期的な視野から予想される影響を踏まえ、選択と集中を行う。</p> <p>最終目標を明確にしなが、そこへ向けた最善の道筋について広く長期的な視野で予想される影響を考えながら、選択と集中などの意思決定をしていきたいという意識が強いことが考えられます。状況や環境を機敏に察し適合を図る方法を模索するが故に、時には戦略的な頭脳派と見られながらも、周囲からは大きな信頼を得ているかもしれません。自分の考える戦略を実践の中で主導していると思われる。概念化思考、先見行動、対人インパクト、リーダーシップなどの価値観も高いと、現実的な思考や具体的行動展開へと進んでいく可能性があります。</p>



補足: 25の価値観の解説

価値観	2面	4区分	概要	詳細
自己評価	自分自身	理解	自己の能力を知ることは大事だと思う	<p>客観的に自身の能力、特性などを理解し、遭遇する状況の中で発揮すべき自身の強み、補うべき弱みを理解する。</p> <p>客観的に自身の能力や特性などを理解し、遭遇する状況の中で発揮すべき強み、補うべき弱みを理解していきたいという意識が強いことが考えられます。日頃から自分の姿や力量を第三者的に評価していきたいの思いから、ある場面では強みを発揮し、別の場面ではリスク回避をしているかもしれません。すなわち、仕事の中で自分の強みを最大限に発揮していると想定されます。自分の現状理解に留まらず、解析的思考、柔軟対応など現実への対処や他者との協働に関わる価値観も高いと、自分と状況の融合を生み、より実践的、効果的な行動につながる可能性があります。</p>
自己感情理解	自分自身	理解	自分の感情を理解することは大事だと思う	<p>状況変化の中で、自身の感情変化の兆候、動き、危険度などを理解する。</p> <p>遭遇する状況の中で、自身の感情変化の兆候や動き、危険度などを理解していきたいという意識が強いことが考えられます。その時々に見える自らの怒りや喜び、気持ちの高ぶりやフラストレーションなどを察知し、その理由を求めているかもしれません。感情の変化を早期に察したいの思いから、感情的にネガティブな行動へ駆り立てられがちな場面では、自分だけでなく周囲の人の感情も理解し、それを落ち着かせていると想定されます。自己制御、他者理解、柔軟対応、対人インパクトなどの価値観も高いと、自分だけでなく他者や組織に対しても、状況に関わらずポジティブな考えや行動を維持させ、より効果的な結果につながる可能性があります。</p>
他者理解	他者組織	理解	相手の本心を理解することは大事だと思う	<p>言動として示されない相手の気持ちや感情を含め、相手の考え方や本心を適切に理解、洞察する。</p> <p>言動として示されない相手の気持ちや感情を含め、相手の考え方や本心を見抜き、適切に理解したいという意識が強いことが考えられます。相手の話を素直に傾聴し、言動や表情に潜む本音や真意を理解することを望み、相手の次の言動を予測し、自身の行動を適切に調整しているかもしれません。周囲の人から「良き理解者」「優れたコミュニケーター」と評され、さまざまな相談を受けていると想定されます。顧客指向、チームリーダーシップ、ネットワーキング、対人インパクトなど、人との接触や関係性を伴う価値観も高いと、理解に留まらず協働やマネジメントの際により適切な行動や結果につながる可能性があります。</p>
組織理解	他者組織	理解	組織の暗黙知を理解することは大事だと思う	<p>公式的に明示されている内容に留まらず、組織が暗黙裡に保持する組織構造、力関係、哲学などを的確に把握し活用する。</p> <p>公式的に明示される内容に留まらず、組織が暗黙裡に保持する組織構造、力関係、哲学などを的確に把握し仕事へ活用していきたいという意識が強いことが考えられます。組織の意思決定や行動選択の背景や理由、キーパーソンや真の実力者を的確に見抜くことを望むため、組織内の政治力学や人脈、風土などの影響要因を含め、組織の姿を適切に把握し、組織に対する立場や考え方、アプローチなどを作り上げていると思われる。他者理解、情報収集、ネットワーキングやコラボレーションなどの価値観も高いと理解の精度を高めたり、実践活用へ行動が展開され、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>



補足：25の価値観の解説

価値観	2面	4区分	概要	詳細
規律性	自分自身	実効	正確で秩序ある対応をする 自分でありたい	<p>曖昧なことを減らし、物事の細部まで注意や関心を持ち、秩序だった手順や基準に沿って、物事を正確に進める。</p> <p>曖昧なことを減らし物事の細部に注意や関心を持ち、秩序だった手順や基準に沿って仕事を正確に進めたいという意識が強いことが考えられます。細部への気配り、入手情報や仕事の正確さをチェックしたいとの思いから、課題を着実にクリアする堅実な人と評価されているかもしれません。自分の仕事範囲だけでなく、周囲の人の仕事にも手順や基準に沿って誰もが確実に仕事をするように求めていると想定されます。解析的思考、対人インパクト、コラボレーションなどの価値観も高いと、正確な秩序立った仕事や組織的な仕事の品質管理などで、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
自己制御	自分自身	実効	言動や姿勢を制御できる自分 でありたい	<p>ストレスの強い状況下でも、冷静かつ適正な言動を維持し、前向きな考え方や姿勢を維持する。</p> <p>ストレスの強い状況下でも、冷静かつ的確な言動、前向きな考え方や姿勢を維持したいという意識が強いことが考えられます。仕事上のプレッシャー、他者からの非難や批判にも感情的にならず、また感情的な人にも冷静に対応したいとの思いから、状況に左右されずに行動を発揮しているかもしれません。我慢するだけでなく、仕事に前向きに取り組むように自分なりのストレス解消法を持ち、自分の感情や行動をコントロールしていると想定されます。この価値観は他の多くの価値観をサポートします。さまざまな状況の中で適切な行動を安定的に発揮させ、確実なパフォーマンス実現を支えていく可能性があります。</p>
先見行動	自分自身	実効	将来を予測し主導する自分 でありたい	<p>将来にわたる状況変化や発生しうる課題などを予測しながら、必要となる手立てや対応策を早期に準備し、行動を起こす。</p> <p>将来にわたる状況変化や発生しうる課題を予測し、必要な手立てや対応策を準備し、機敏に行動を起こしたいという意識が強いことが考えられます。先々において発生する仕事や課題を見通し準備したいとの思いから、物事を先回りし主導的に仕事を進めることを望むかもしれません。それを実現することで、周囲からは、仕事が速い、段取りが良いと評価されていると思われます。この価値観は、他の価値観とともに発揮されるとより効果的です。ゴールを明確にする達成指向、先々を見通す解析的思考、対人関係のネットワーキングなどと併用されることで、状況に応じたより高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
柔軟対応	自分自身	実効	変化に柔軟な対応する自分 でありたい	<p>一度決めた戦略や施策であっても、状況や環境変化に応じて、それを捨てたり、変更したり、別の方法を考えたりしながら対処する。</p> <p>状況や環境の変化に応じて一度決めた戦略や手順を変更したり、それを捨てたり、別の方法を考えたりしながら、柔軟に対処したいという意識が強いと考えられます。最終的なゴールに向けて、自分のやり方や従来のやり方に固執せず、状況に合わせ最適なやり方を選択したいと思うかもしれません。変化への適応を強く意識し、組織やチームの目標に向かって重要な役割を果たしていることが想定されます。「方向」や「理解」「思考」に関わる価値観も高いと、目的を失することなく多様で効果的な選択肢を用意でき、より高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>



補足：25の価値観の解説

価値観	2面	4区分	概要	詳細
チームリーダーシップ	他者組織	実効	チームの統率をする自分でありたい	<p>チームの方向性、ゴールを明確に提示し、その実現へ向けメンバーのモチベーション高揚やプロセス管理に努め、チームを牽引する。</p> <p>チームの方向性やゴールを明確に示し、その実現へ向けメンバーのモチベーション高揚やプロセス管理に努めチームを牽引していきたいという意識が強いことが考えられます。チームとしてのパフォーマンスを重視することを望み、メンバーが方向性を失いパラバラに行動することが大きなマイナスになることを知り、メンバーを鼓舞したり叱咤激励したり、モチベーションを高めることでチーム強化に努めているかもしれません。対人インパクト、他者理解、概念化思考、誠実性、達成指向などの価値観も高いと、メンバーから確実にエンゲージメントを引き出し、より高いチームパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
チェンジリーダーシップ	他者組織	実効	変革を主導する自分でありたい	<p>チームの方向性、ゴールを明確に提示し、その実現へ向けメンバーのモチベーション高揚やプロセス管理に努め、チームを牽引する。</p> <p>現状の姿に満足することなく、チームや組織にとって必要となる新しい変化や変革を自ら引き起こす行動に努めたいという意識が強いと考えられます。過去の延長線やしがらみにこだわらず、組織やチームの新たなステージを目指したいと考えるため、組織やメンバーの意識や行動、そして仕事の変革の必要性を訴えるかもしれません。そして、将来の環境変化を見通しながらシナリオを描き、実践に移すべく行動を起こしていることが想定されます。組織指向、先見行動、戦略思考、情報収集や対人インパクト、組織理解などの価値観も高いと、変革のグランドデザインから実行まで連鎖的な行動を生み、より確実な実効性を得る可能性があります。</p>
指示命令	他者組織	実効	相手に対して指示命令する自分でありたい	<p>チームメンバーを含め他者に、具体的な指示を出したり、意図する基準や要求に従わせる。</p> <p>チームメンバーを含め他者に具体的なはっきりとした指示命令を出したり、意図する基準や要求に従わせるような行動をとりたいという意識が強いと考えられます。チームや組織として高いパフォーマンスの実現には、求められる基準、要求、ルールの徹底が必要と考えるため、時として強い意志で他者が自分の指示に従うように求め、従わない場合には厳しく対処しているかもしれません。仕事への揺らぎない信念、状況における必要手段と周囲から認知を得れば、これら行動の有効性は高まります。誠実性、自信意欲、達成指向、対人インパクト、規律性などの価値観も高いと、より良好な結果につながる可能性があります。</p>
対人インパクト	他者組織	実効	相手への印象付けや影響力をもつ自分でありたい	<p>さまざまな手段や方法を通じ、相手に自分を印象付けたり、説得したり、影響を与えたりしながら、相手を動かす。</p> <p>さまざまな手段や方法を通じ、相手に自分を強く印象付けたり、説得したり、影響を与えたりしながら相手を動かしたいという意識が強いと考えられます。自分の考えを他者に伝え、理解賛同を得ながら、自分の意図する行動や決定を相手が選択、支持することを望むかもしれません。相手を巻き込み、納得を得るために、どのように影響力を発揮すべきかを考えるため、根回し、プレゼンテーション、専門家の権威づけなど、さまざまな方法や手段を展開していることが想定されます。達成指向、他者理解、戦略思考、コラボレーションなどの価値観も高いと、より相手の納得度を増す行動につながる可能性があります。</p>
ネットワーキング	他者組織	実効	幅広く人々と接する自分でありたい	<p>公式、非公式を問わずに、人的、社会的ネットワークを社内外に構築し、それを拡大、維持する。</p> <p>公式非公式を問わず人的社会的ネットワークを社内外に構築し、それを拡大、維持したいという意識が強いと考えられます。仕事における高い目標達成には、人と人との関係が重要と思うが故に、仕事上の公式関係はもとより個人的な関係も含め、より広くネットワークを構築しようと積極的に行動しているかもしれません。パーティーや休日の交流も大事と考え、あらゆる機会を通じて人脈作りと維持を試みていることが想定されます。顧客指向、他者理解、対人インパクト、先見行動などの価値観も高いと、人との深い関係構築や拡大が進み、仕事への展開とより高いパフォーマンス実現につながる可能性があります。</p>
コーチング	他者組織	実効	相手の成長を促す自分でありたい	<p>長期的な視点から、真摯に相手の成長を考え、成長機会の提供や個別コーチングなどを行う。</p> <p>長期的な視点から真摯に相手の成長を考え、成長機会の提供、個別コーチングやサポートなどに努めたいという意識が強いと考えられます。組織の成功にメンバーの成長が必要と思うが故に、相手の成長や学習を促そうと積極的にコーチングやフィードバックをしているかもしれません。相手へ前向きな期待や成長の可能性を語り、目指すべきキャリア像を共有し、体系的な教育プログラムを考えたり、成長の機会となる仕事を創り出していることが想定されます。顧客指向、解析的思考、他者理解、柔軟対応などの価値観も高いと、相手の立場や視点から実効性のある支援ができ、より高い成長を促す可能性があります。</p>
コラボレーション	他者組織	実効	相手との協働シナジーを生み出す自分でありたい	<p>自身、自部門に限らず、他者や他部門と Win-Win関係構築、相互補完、シナジーなどを生み出すよう働きかける。</p> <p>自身や自部門に限らず他者や他部門と Win-Win関係構築、相互補完、シナジーなどを生み出すよう働きかけたいという意識が強いと考えられます。大きな目標をスピーディーに達成するためには、他者と協働することが合理的と思うため、情報交換や意見交換を行い、他者を十分理解し、自分の強みを説明することで相互補完の関係を築きお互いのメリットを明確にしているかもしれません。他者との間に一体感や良好な雰囲気を生み出しながら、仕事を進めていることが想定されます。自己評価、他者理解、誠実性、概念化思考、戦略思考などの価値観も高いと、相手との協働をより効果的で実態を伴ったものとする可能性が高まります。</p>



お問い合わせ

株式会社コトラ

東京都港区麻布台 1-3-1
麻布台ヒルズ森JPタワー 11F

お問い合わせ・申し込み



 **03-6277-7050**

 **info@katora.jp**

 **www.katora.co.jp**



人的資本 コンサルティング

