

PeopleX マネジメントコンサルティング レポートサンプル

現在の能力をAIとの対話で可視化

組織に必要な研修の設計・実施

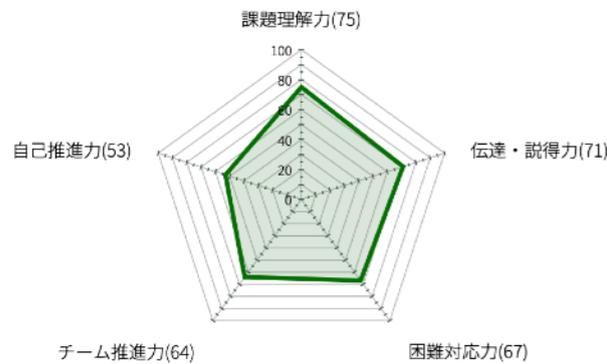
研修後の学びの定着をAIとの対話で反復・実践

組織の現在地や必要な能力を可視化・向上させます

全社マネジメント
スコア

44点

本アセスメントは36名（全6部門）を対象に実施し、5つの指標で評価しています。全社スコアは66点となり、部門間では企画部が最も高く（75点）、製造部が最も低い（58点）結果となりました。指標別では課題理解力（75点）が最も高く、自己推進力（53点）が最も低い結果となっています。この差は組織内での優先的な能力開発ポイントを示唆しています。



強み

課題理解力が全指標中最も高く（75点）、問題の本質を捉える力が組織の基盤となっています。これは特に企画部（85点）と開発部（91点）で顕著であり、組織の問題解決能力の土台となっています。

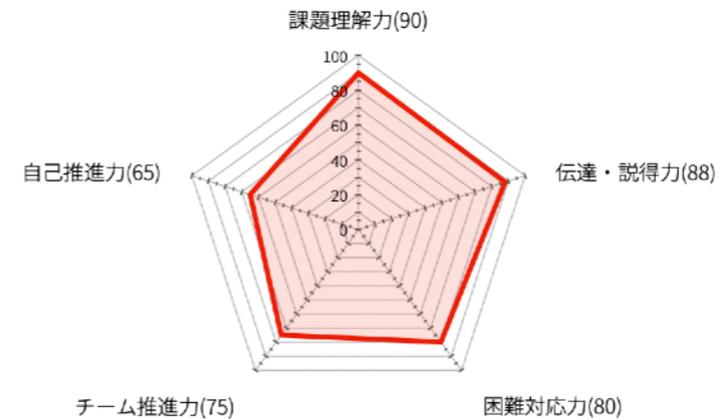
課題

自己推進力が最も低く（53点）、自律的な成長や主体的な行動を促進する施策の検討が必要です。特に営業部（40点）と人事部（40点）で顕著であり、成長意欲や自己開発の促進が優先課題といえます

全社マネジメント
スコア

80点

本アセスメントは36名（全6部門）を対象に実施し、5つの指標で評価しています。全社スコアは66点となり、部門間では企画部が最も高く（75点）、製造部が最も低い（58点）結果となりました。指標別では課題理解力（75点）が最も高く、自己推進力（53点）が最も低い結果となっています。この差は組織内での優先的な能力開発ポイントを示唆しています。



強み

課題理解力が全指標中最も高く（75点）、問題の本質を捉える力が組織の基盤となっています。これは特に企画部（85点）と開発部（91点）で顕著であり、組織の問題解決能力の土台となっています。

課題

自己推進力が最も低く（53点）、自律的な成長や主体的な行動を促進する施策の検討が必要です。特に営業部（40点）と人事部（40点）で顕著であり、成長意欲や自己開発の促進が優先課題といえます

本アセスメントでは、以下の5つの指標で評価しています。
各指標は組織・個人の能力を多角的に把握するために設計されています。

課

課題理解力

目の前の事象を正確に把握し、本質課題を的確に言語化する力を示す指標です。事実と解釈を切り分け、論点を外さずに問題構造を捉える能力が高いほど、複雑な状況でも本質的な問題を見抜き、効果的な解決策を導くことができます。課題理解力の高い組織は、問題の早期発見と適切な対処が可能となります。

伝

伝達・説得力

言語・非言語双方で相手の理解と行動を促すコミュニケーション力を測定する指標です。高得点は、メッセージが相手に浸透しやすく、周囲を動かす説得力を備えていることを意味します。的確な情報伝達と共感的な対話を通じて、アイデアの共有や意思決定の質を高め、組織全体の協働を促進します。

困

困難対応力

困難やプレッシャー下でも冷静さを維持し、粘り強く成果に結び付ける力を示す指標です。逆境下でも目的を見失わず、持続的にパフォーマンスを発揮できる状態であると解釈できます。予測不能な状況や障害に直面しても、感情的にならず合理的な判断を下し続けることができます。

チ

チーム推進力

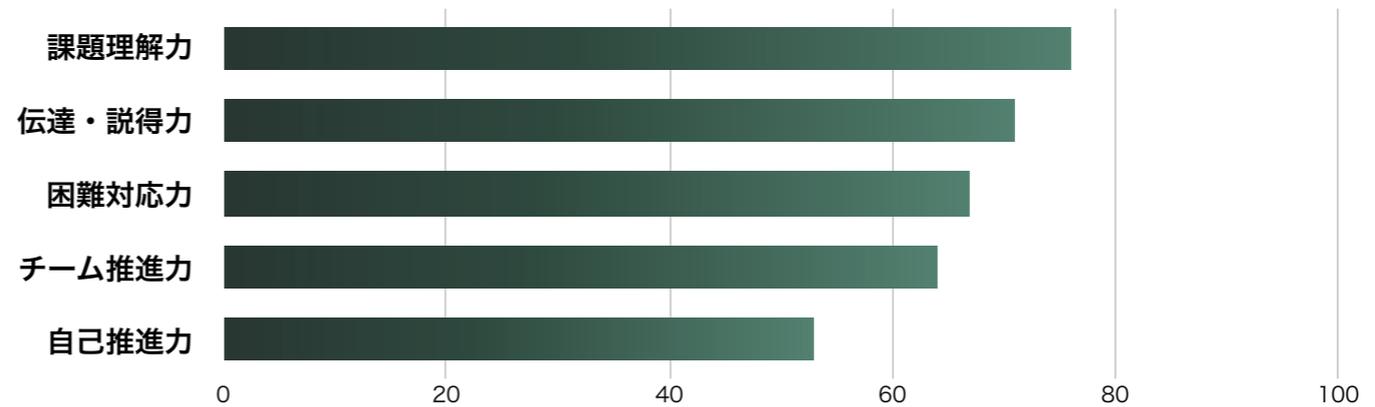
多様なステークホルダーを巻き込み、合意形成を図りつつプロジェクトを前進させる力を示す指標です。KPI共有や責任分担を通じてチーム全体のモメンタムを高めるリーダーシップが強みであることを示します。協働の文化を醸成し、個々のメンバーの強みを活かしながら、組織目標の達成に向けて効果的に人々を導く能力です。

自

自己推進力

自ら成長機会を創出し、挑戦を継続して成果へ結実させる力を示す指標です。ストレッチゴールを設定し学習サイクルを自律的に回せるセルフマネジメント力の高さを表します。指示を待つのではなく、自発的に課題を発見し解決に取り組む姿勢や、失敗からも学び続ける力を含みます。

88点



👍 強み

課題理解力が全指標中最も高く（75点）、問題の本質を捉える力が組織の基盤となっています。これは特に企画部（85点）と開発部（91点）で顕著であり、組織の問題解決能力の土台となっています。

🚀 課題

自己推進力が最も低く（53点）、自律的な成長や主体的な行動を促進する施策の検討が必要です。特に営業部（40点）と人事部（40点）で顕著であり、成長意欲や自己開発の促進が優先課題といえます。

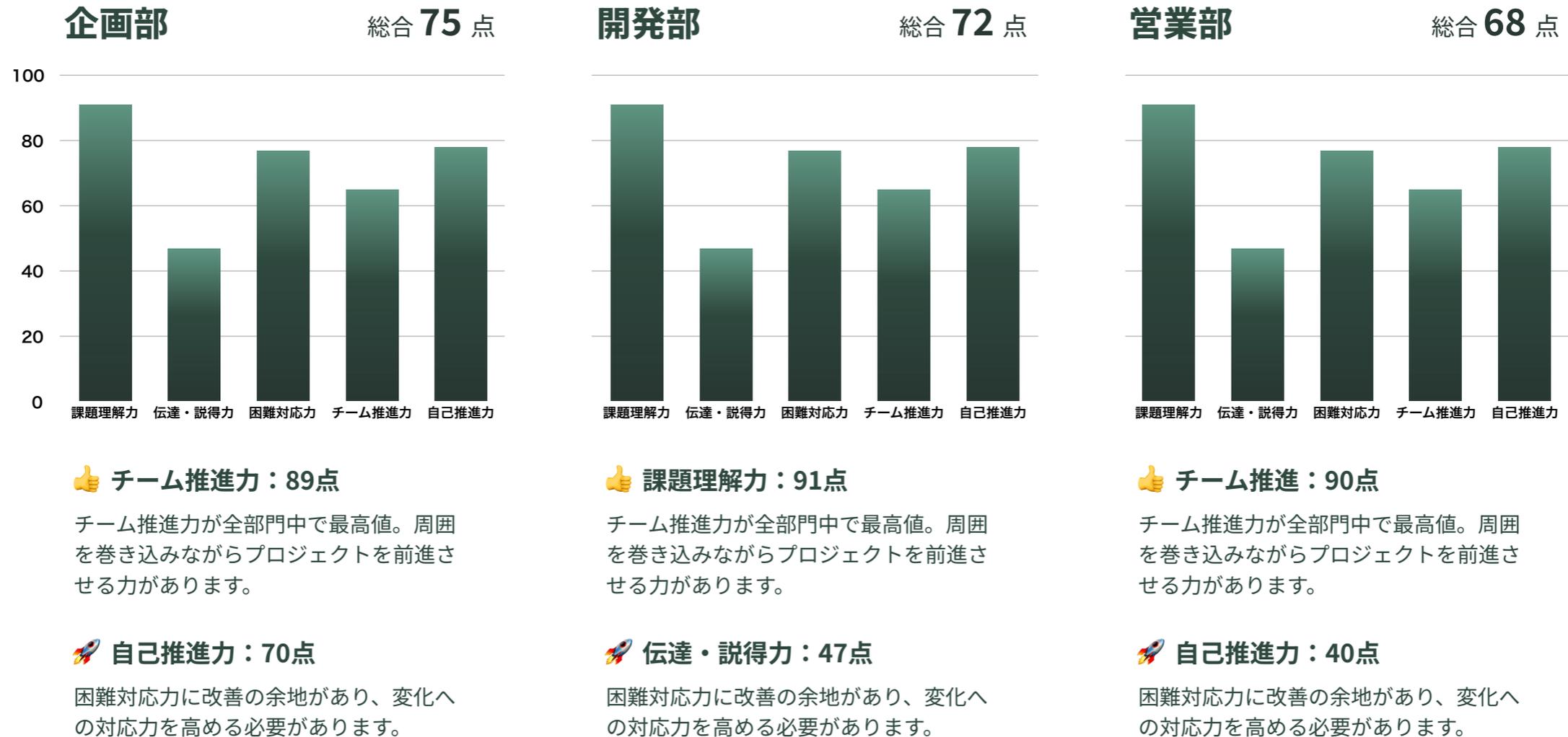
本アセスメントは36名（全6部門）を対象に実施し、5つの指標で評価しています。

全社スコアは66点となり、部門間では企画部が最も高く（75点）、製造部が最も低い（58点）結果となりました。指標別では課題理解力（75点）が最も高く、自己推進力（53点）が最も低い結果となっています。この差は組織内での優先的な能力開発ポイントを示唆しています。

部門別偏差値・スコア

部門	評価	偏差値	スコア
企画部	S	65.8	
開発部	A	60.6	
営業部	B	53.5	
人事部	D	43.0	
経理部	D	41.2	
製造部	E	35.9	

本アセスメント結果から、部門間で能力のばらつきが確認されました。特に**企画部**は総合スコア・偏差値ともに高く、組織の牽引役となれるポテンシャルが示されています。一方で**製造部・経理部・人事部**は総合水準を下回り、特に課題理解力や自己推進力に改善余地が見られます。営業部は伝達・説得力で突出している反面、自己推進力の低さがボトルネックとなっています。



👍 チーム推進力：89点

チーム推進力が全部門中で最高値。周囲を巻き込みながらプロジェクトを前進させる力があります。

🚀 自己推進力：70点

困難対応力に改善の余地があり、変化への対応力を高める必要があります。

👍 課題理解力：91点

課題理解力が全部門中で最高値。周囲を巻き込みながらプロジェクトを前進させる力があります。

🚀 伝達・説得力：47点

伝達・説得力に改善の余地があり、変化への対応力を高める必要があります。

👍 チーム推進：90点

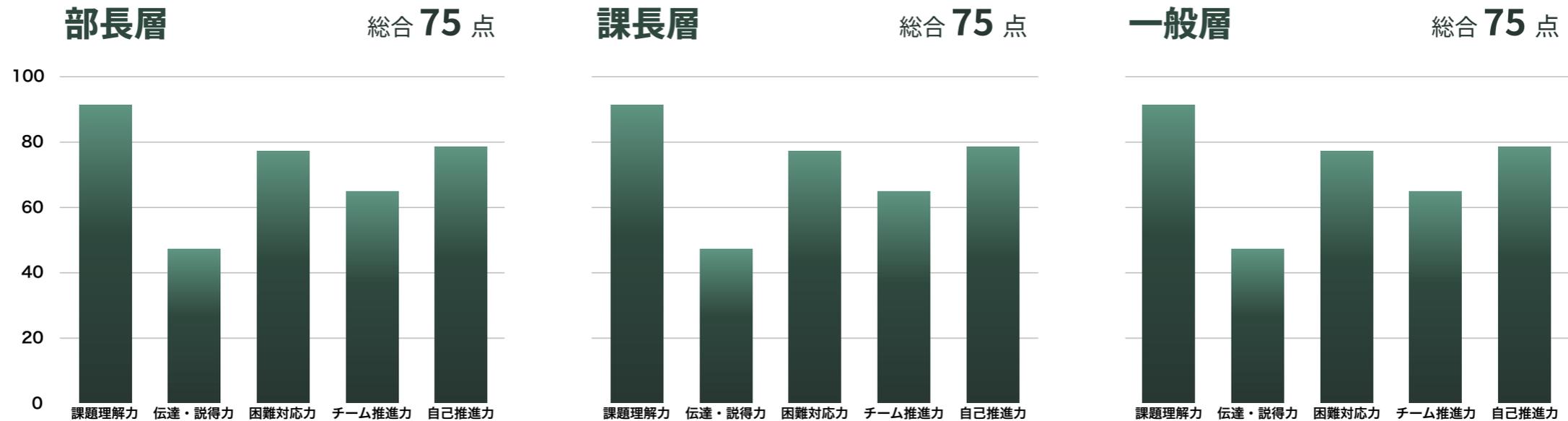
チーム推進力が全部門中で最高値。周囲を巻き込みながらプロジェクトを前進させる力があります。

🚀 自己推進力：40点

自己推進力に改善の余地があり、変化への対応力を高める必要があります。

企画部・開発部・営業部は全社平均を上回る高いスコアを示していますが、各部門の指標バランスには特徴的な差異があります。特に**企画部のチーム推進力(89)**、**開発部の課題解決力(91)**、**営業部の伝達・説得力(90)**が突出した強みとなっています。

上位3部門においては、スコアの高さだけでなく指標間のバランスにも注目する必要があります。**開発部は課題理解力で突出しながらも伝達・説得力で課題**があり、**企画部は比較的バランスの取れた指標構成**ですが、**困難対応力の強化**により更なる成長が期待できます。



👍 課題理解力：80点

課題理解力（平均80.5点）が最も高く、問題の本質把握に優れています。この強みを活かした意思決定プロセスの共有により、チーム全体の問題解決能力向上が期待できます。特に企画部と開発部の部長は高いバランス力を持っています。

👍 チーム推進力：70点

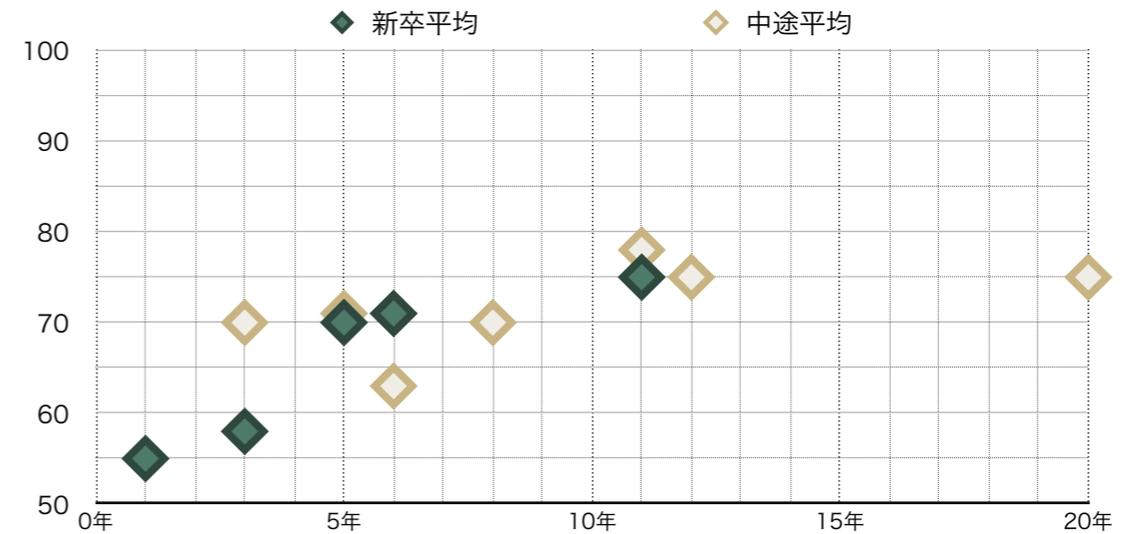
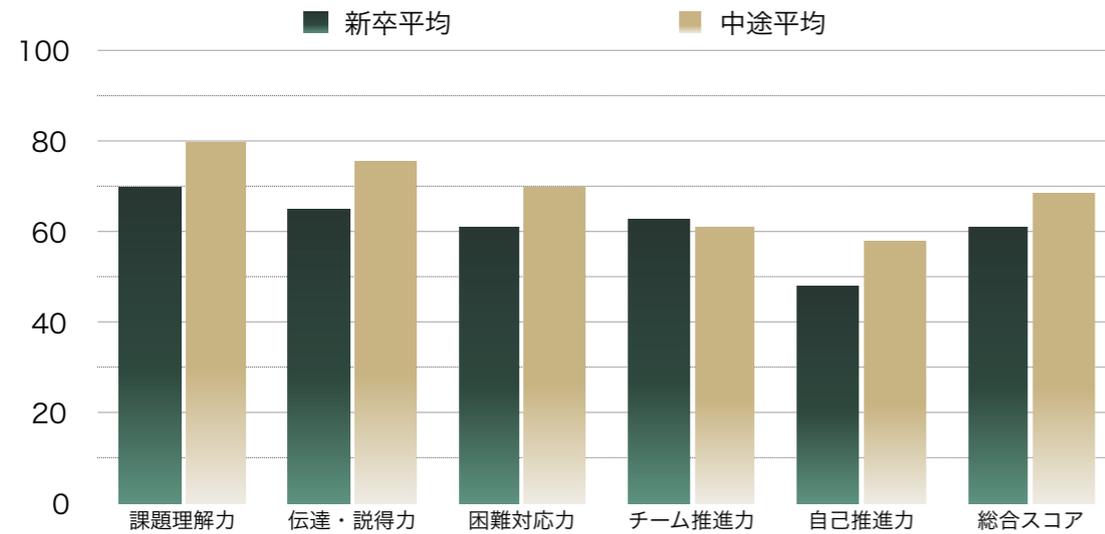
チーム推進力（70.5点）と困難対応力（70.3点）のバランスが取れり、チームを牽引する力に優れています。特に開発部の課長陣は他部門より総合的に高評価で、ベストプラクティスの横展開が有効と考えられておられます。

👍 課題理解力：73点

課題理解力（73.2点）が高く、特に新卒1年目でも50～68点と底堅い結果を示しています。企画部の一般社員は全指標でバランスが取れており、部署間交流によるスキル共有が効果的と考えられます。経験年数に応じて着実にスコアが向上しています。

役職別の傾向では、**部長層と課長層は平均C評価で安定**しており、**一般層も同水準**で推移しています。特に**部長層の課題理解力（80.5点）と課長層のチーム推進力（70.5点）が優れた結果**を示しています。

経験年数との相関では、新卒社員は経験を積むごとにスコア向上しており、成長の可能性を示唆しています。特に**企画部の一般社員は他部門より平均して高いパフォーマンスを発揮**しています。



👍 属性別の強み

◆ **新卒社員**：チーム推進力（平均65）が比較的高く、協働する姿勢に強みがあります。また年次が上がるにつれて、課題理解力も着実に向上する傾向が見られます。

◆ **中途社員**：課題理解力（平均80）が高く、困難対応力（平均72）も安定しています。特に経験10年以上の層では、複雑な課題に対処する能力が高く評価されています。

◆ 新卒社員の特徵

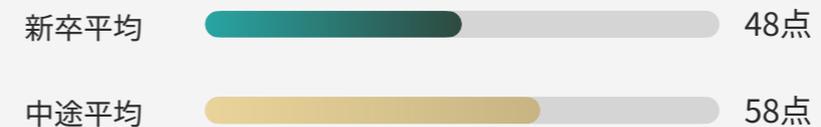
経験年数に応じてスコアが上昇する傾向が見られますが、自己推進力が低い傾向にあります。特に1年目は平均53点と全体で最も低くなっています。チーム推進力は比較的高く、協働性に強みがあります。

◆ 中途社員の特徵

経験やバックグラウンドによりスコアのばらつきが大きく、特に課題理解力と伝達・説得力に強みが見られます。一方で、組織への順応に個人差があります。経験10年以上の層では課題理解力と困難対応力が特に高い傾向にあります。

自己推進力の課題

新卒社員は自律的な行動や成長意欲の面で課題があり、特に1-3年目で顕著です。キャリア形成支援や成長機会の提供など、育成プログラムの検討が必要と考えます



スコア上位者（可能性の高い人材）

82

開発部：M部長

課題理解力が91点、自己推進力78点が強み
伝達・説得力47点が課題

82

開発部：M部長

課題理解力が91点、自己推進力78点が強み
伝達・説得力47点が課題

82

開発部：M部長

課題理解力が91点、自己推進力78点が強み
伝達・説得力47点が課題

上位者の特徴：

課題理解力と自己推進力のいずれか、または両方が高い傾向があります。特に開発部の上位者は、技術的な課題理解と自己推進力の組み合わせが効果的に機能しています。

スコア下位者（早期支援が必要な人材）

40

経理部：EE部長

課題理解力80点が唯一の強み
他の全指標が低い傾向

40

製造部：T課長

伝達・説得力が22点、困難対応力が40点が課題
全体的に平均以下

40

人事部：DDさん

伝達・説得力が11点、困難対応力が33点が課題
チーム推進力が54点がやや高め

下位者の特徴：

特に伝達・説得力と困難対応力に課題が見られます。製造部と人事部に集中しており、部門特性と個人特性の両面からの支援が必要と考えられます。

A部長 (中途10年目)



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Cさん (中途3年目)



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Eさん (中途3年目)



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

B課長 (中途5年目)



複数指標で高いスコアを示し、バランスの取れたマネジメント能力を持っています。特に困難対応力95点は営業部内でも最高水準です。自己推進力50点は他の指標と比較するとやや低いため、さらなる成長のための自己啓発を促すことで、将来的に部長職への育成候補として期待できます。

Dさん (中途3年目)



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Fさん (中途1年目)



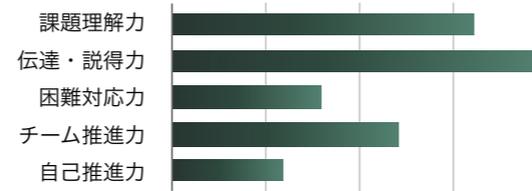
伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

営業部サマリー

営業部（平均68）は全社平均（66）をやや上回っています。「伝達・説得力（90）」と「困難対応力（80）」が突出して高く、コミュニケーション能力と変化対応力が強みである一方、「自己推進力（40）」が最も低く、全社平均（53）を大きく下回っています。特にB課長（78）が高評価であり、自律的な成長と主体的行動の促進が部門全体の課題といえます。

A部長
中途10年目

68



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

B課長
中途5年目

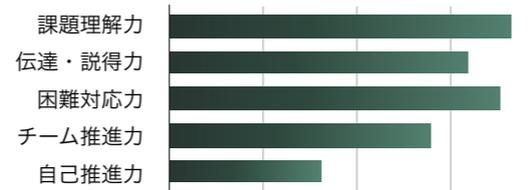
68



複数指標で高いスコアを示し、バランスの取れたマネジメント能力を持っています。特に困難対応力95点は営業部内でも最高水準です。自己推進力50点は他の指標と比較するとやや低いため、さらなる成長のための自己啓発を促すことで、将来的に部長職への育成候補として期待できます。

Cさん
中途3年目

74



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Dさん
中途3年目

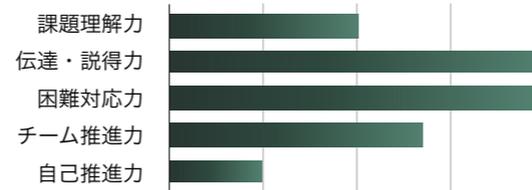
66



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Eさん
中途3年目

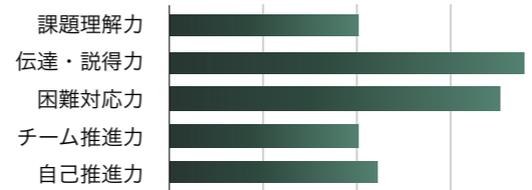
61



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

Fさん
中途3年目

68



伝達・説得力が98点と突出して高く、コミュニケーション能力に優れています。一方で自己推進力が30点と低く、主体的な行動や自律的成長の促進が必要です。管理職として部下の成長を促すためにも、まず自身の成長意欲を高めることが重要です。

営業部サマリー

営業部 (平均68)は全社平均 (66)をやや上回っています。「伝達・説得力 (90)」と「困難対応力(80)」が突出して高く、コミュニケーション能力と変化対応力が強みである一方、「自己推進力 (40)」が最も低く、全社平均 (53) を大きく下回っています。特にB課長 (78)が高評価であり、自律的な成長と主体的行動の促進が部門全体の課題といえます。