
定着率を高める採用・育成のために

TAを活用した
適性診断 解説
ブック



TA とは

交流分析(TA=Transactional Analysis)は、1950 年代半ばに、アメリカの精神科医であったエリック・バーン博士によって、精神分析を土台とし、人間性心理学を取り入れて開発された、人の心と行動を快適にする心理学です。

交流分析は、円滑なパーソナリティやコミュニケーションの獲得、個人の成長、自己実現にもつながります。

本マニュアルで使う、TA を使った適性診断は、私達の人柄を大きく分けると3つ、細かく分けると5つの要素から構成されています。

介護の現場で活用できる TA

TA/エゴグラムを使った適性診断は、一般企業はもとより官公庁、医療機関、福祉施設などでも活用され続けている、非常に信頼性の高い適性診断・教育研修・人材開発ツールです。

1. 適性診断として「採用」で活用

採用予定者の人柄の把握することにより、自社にあった最適な人材の確保が可能となります。また面接の際のサブツールとして、限られた時間の中での面接をより効率的に行え、採用のミスマッチや不適切人材の見極めが可能となります。

2. 「適正配置」の参考資料として活用

TA は適性配置の参考資料として利用できます。個性に合わせた適職の発見、上司と部下のマッチングを図ることが可能となり、職場ストレスの軽減、早期離職の防止、定着率の向上、業務の効率化につなげる事ができます。

3. 人材開発ツールとして「教育研修」で活用

コミュニケーションやリーダーシップなどをテーマとした研修や、上司と部下との個別面談やOJTにおいて、その人の性格やタイプ、対人関係におけるスタンスを TA で確認することができます。診断結果を本人・上司・教育担当者が把握することで、より効率的なスキルアップやキャリアアップの推進に役立ちます。

お試しエゴグラムチェックリスト

このテストは5つの要素で見るエゴグラムチェックテストです。36問の質問に答えることで、あなたの性格が分かります。このマニュアルを読み進める前に、まずはセルフチェックしてみましょう。

以下の各設問について、当てはまる数字を選択し、空欄に記入下さい。

2 … 全くその通り 1 … 少しはそういうところがある 0 … 全くちがう

1 してみたいことがたくさんある					
2 無駄遣いはしない					
3 差し入れや贈り物をするのが好き					
4 好奇心旺盛なほうだ					
5 頼まれるとほっておけない					
6 自分のやり方にこだわる					
7 他者の意見の根拠を求める					
8 思ったことが口に出せない					
9 思いやりがある					
10 好き・嫌いがハッキリしている					
11 弱みをみせない					
12 教え方や伝え方がやさしく丁寧である					
13 無邪気である					
14 問題点や欠点に目が向きやすい					
15 情緒的というより理論的					
16 つらくても我慢することが多い					
17 物事を人に任せず、自分で決めようとする					
18 他の人の顔をうかがう					
19 ジョークやノリの良さで場を和ませることが好き					
20 感謝の言葉に喜びを感じる					
21 人の承認を求める					
22 事実や数字に基づいて判断する					
23 厳しく教育したほうが本人のためになると思う					
24 協調性がある					
25 感情的にならずに冷静に話す					

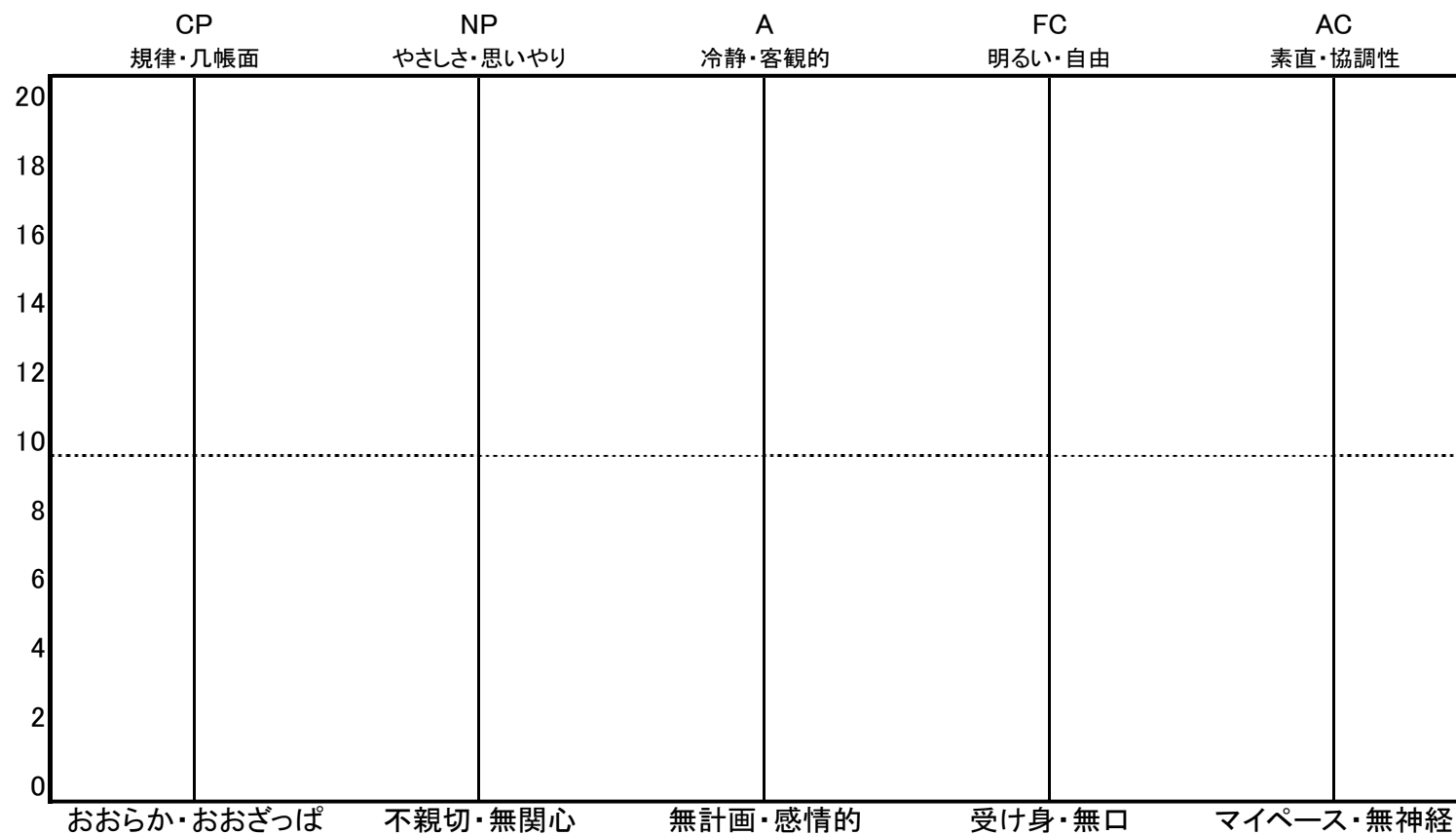
26 喜怒哀楽の感情がそのまま					
27 客観的な立場で意見を言う					
28 賛成、反対をはっきり言う					
29 約束やルール、時間に厳しい					
30 「なぜ」そうなのか、理由を検討する					
31 「わあ〜」「へえ〜」、「スゴイ」等の感嘆詞を良く使う					
32 世話好きである					
33 なげやりな態度をとる					
34 責任感が強く、他人に対しても責任感を求める					
35 他の人が成長していく姿を見るのが好き					
36 わがままでと言われる					
37 表情や態度がソフトで親近感を感じさせる					
38 計画性がある					
39 他人の言葉や態度を気にするほうだ					
40 合理的にやろうとする					
41 慎重に行動する					
42 「〜すべきである」、「〜ねばならない」と思う					
43 思いついたら行動が早い					
44 理想を求める					
45 話し合いでは状況を把握してから発言する					
46 してほしいことを気軽に口にする					
47 つい甘やかしてしまう					
48 相手の気持ちに答えようとする					
49 ねぎらいや励ましの言葉をかける					
50 自分が悪くもないのに、すぐに謝る					
合 計					
	CP	NP	A	FC	AC

セルフチェックの手順

1. 36の質問に全て答えます（空欄に0~3の数字を埋めて下さい）
2. 全問回答後、縦の合計を計算します
3. それぞれの合計値を、左から順に次ページのグラフに転記して、折れ線グラフを作ります。

あなたのエゴグラム

前のページのセルフチェックの結果をグラフに転記しましょう



エゴグラムの見方

エゴグラムは各人の個性をあらわすもの。

どういう型が優れているとか、逆に悪いとかいうものではありません。

ここでは、エゴグラムを読むためのポイントをいくつか挙げています。

1. 一番点数の高い所に注目、あなたの最も高いエゴグラムが判定します。

2. 高いエゴグラムの基本的な性質を考えます。

5つのパーソナリティーには、それぞれ基本的な性質があります。次ページ以降の各タイプのうち、自分の高いエゴグラムに着目して、自己理解を深めましょう。

3. 低い要素もあわせて考えます

これは、それぞれの特色の逆の傾向を示します。

4. 基本的には優位なパーソナリティーを伸ばすことを考えます。

伸ばすとは、そのパーソナリティーが「良い方向で発揮される」ことです。

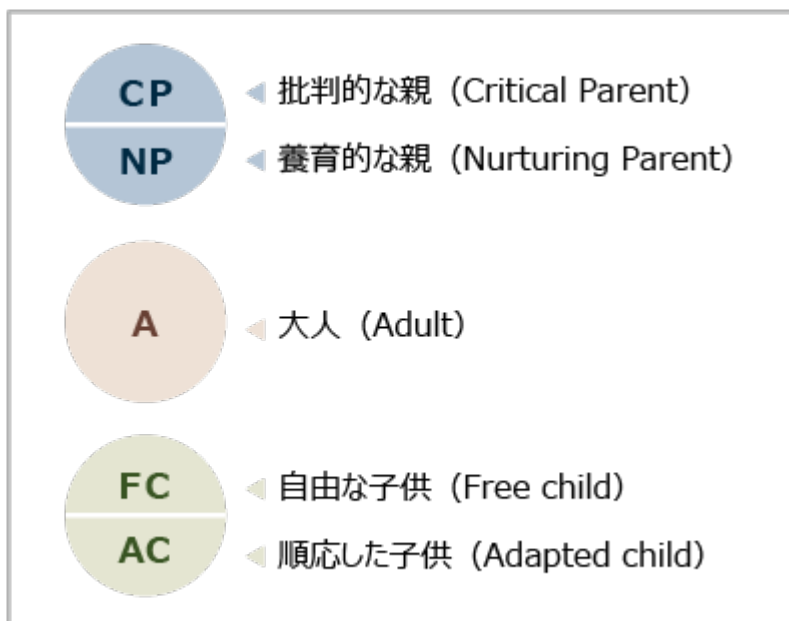
長所と短所は表裏一体、例えば「几帳面な人」は裏を返せば、「杓子定規な人」とも言えます。

その人の特徴的なパーソナリティーが、良い形で出るようにすることが重要なことです。

その上で、低い要素にも目を背けない。低い要素を日常の言動で高めるよう、努力しましょう。

5つのパーソナリティー

エゴグラムは、私達の人柄を大きく分けると3つの要素、細かく分けると5つの要素から構成します。



CP 批判的な親

特徴

信念に従って行動する厳しい父親のような親の心

良くできると

- ・責任感が強く、自分の役割を全力で果たそうとする
- ・利用者や部下・後輩など、弱い人や困っている人の面倒をよくみる
- ・時間に正確、ルールを守る、几帳面

悪くできると

- ・頑固で、自分の考えに固執する
- ・価値観が合わない人に抵抗感や偏見を感じ、攻撃的になる
- ・利用者や後輩の不興を買いやすく、人間関係がギクシャクする

向いている仕事

- ・「A」や「FC」が同様に高ければ、集団の中でリーダーシップを発揮する
- ・決まったルールを周囲に徹底させる、監督的な仕事

指導方針

- ・責任を与えて、任せる
- ・周囲がどのように感じているか、ヒントを与えて自分で考えさせる

やる気にさせるキーワード

- ・いつも施設の事を誰よりも考えていてくれるね
- ・その人の責任感の強さを認める

やる気をなくすキーワード

- ・余計な事はするな
- ・（役割でないから）いちいち口出するな

NP

養育的な親

特徴

思いやりをもって世話をする優しい母親のような心

良くできると

- ・利用者や仲間に優しさや思いやりを持って接することができる
- ・周囲と話し合うことができ、チームワークを作ることができる
- ・悩んでいる人の相談に乗ることができる

悪くできると

- ・過保護、過干渉で利用者や部下・後輩の自立を妨げる
- ・ワガママを許し、馴れ合いのチームを作ってしまう
- ・頼まれてもいない、おせっかいに出る

向いている仕事

- ・人と接する仕事（介護職に必要な要素）
- ・教育的な仕事
- ・チームの一体感を高める仕事（宴会の幹事役など）

指導方針

- ・顧客志向、相手志向を徹底させる
- ・その人の小さな配慮や、細やかな優しさにスポットライトを当てる

やる気にさせるキーワード

- ・君が配慮でチームの一体感が高まる
- ・君の思いやりで、みんな助けられている

やる気をなくすキーワード

- ・余計なお節介はしなくてよい
- ・決められた仕事だけをしておいてくれ

A 大人

特徴

事実に基づいた判断をしようとする合理的な大人の心

良くできると

- ・感情に流されず、客観的に判断できる
- ・意思決定し、行動に移すことができる
- ・目標達成や役割遂行に徹することができる

悪くできると

- ・自分の得になることしかしない
- ・利用者や仲間に対して、冷たく、事務的に映る
- ・理屈っぽい

向いている仕事

- ・「A」が良い方向で発揮されると、器用に役割遂行が出来るので、あらゆる仕事に対処できる
- ・戦略や計画を立案する仕事
- ・組織の参謀役

指導方針

- ・大きな目標を持たせ、自ら計画を立てさせる
- ・具体的な事実やデータを示し、本人に最適な方法を考えさせる

やる気にさせるキーワード

- ・やった結果の報酬（金銭的・社会的・心理的）を明確にする

やる気をなくすキーワード

- ・つべこべ言わず、とにかく頑張れ
- ・みんなやっているのだから、お前もやれ

FC 自由な子供

特徴

自分の欲求のままに行動し、自然な感情のまま表現する、何事にも縛られない自由な子供の心

良くできると

- ・自由で天真爛漫、職場が明るくなる
- ・好奇心が強く、創造性があり、誰も出来ないような事をやってのける

悪くできると

- ・わがままで、自己中心的。職場の和を乱す
- ・自分の好きなこと、関心のあることしかしない
- ・自ら行動するが、結果の責任は取らない

向いている仕事

- ・「CP」や「A」が同様に高ければ、集団の中でリーダーシップを発揮する
- ・企画力や創造性が求められる仕事
- ・FC だけが高い場合、トラブルが多く介護職には向かないケースがある

指導方針

- ・得意分野や自発性を伸ばす
- ・大きな困り（ルール）を用意して、その中に留まる事を求める

やる気にさせるキーワード

- ・君にしか出来ないことをやってみてくれ

やる気をなくすキーワード

- ・勝手なことをするな！
- ・何もするな、大人しくしておけ

AC 順応した子供

特徴

自分の本心はおさえて、相手の期待にそおと努めるヨイ子の心

良くできると

- ・穏やかで、控え目。周囲と上手く協調する
- ・素直で、人を信頼する
- ・嫌な事、単調な事でも、我慢強く、コツコツできる

悪くできると

- ・自主性にかけて、指示待ち人間になる
- ・遠慮やマイナスの言葉が多い

向いている仕事

- ・継続性、繰り返しが求められる仕事
- ・チームですべき仕事
- ・穏やかで我慢強い「AC」は、介護職に必要なパーソナリティーです

指導方針

- ・目標を共有し、期待する役割を伝える。都度、確認し問題があればアドバイスする

やる気にさせるキーワード

- ・堅実性、繰り返しの中で作られた仕事の安定感に対する信頼感を伝える
- ・いつも気にかけている事を伝える

やる気をなくすキーワード

- ・そんな事を、いちいち聞くな！
- ・自分で考えて、自分で動け

各パーソナリティーの成長を促進する方法

- ・CP が上がると、自分の価値観に基づいた、自分なりの生き方が出来るようになります
- ・NP が上がると、持ちつ持たれつの人間関係に発展します
- ・A が上がると、仕事面で信頼できるパートナーになります
- ・FC が上がると、自然な楽しい感情がわき、生きる喜びが増します
- ・AC が上がると、今までより人間関係がスムーズになり、望むことが実現されやすくなります

	方向性	日常の言葉・態度
CP を成長させる	・理想、信念	<ul style="list-style-type: none"> ・「私は・・・と思う」とはっきり自分の考えを述べる ・時間や金銭にシビアなる ・何か 1 つ、最後まで譲らない ・仕事・生活の時間割を作り、それを守る
NP を成長させる	・相手への親密さ	<ul style="list-style-type: none"> ・最近、どう？ ・個人的関心を示すようにする ・機会をとらえて、小さな贈り物をする ・周囲のネガティブな言葉や態度に反応しない
A を成長させる	・計画と無駄のない行動	<ul style="list-style-type: none"> ・もう少し詳しく説明してください ・少し考えさせてください ・いいたいこと、したいことを文章にする ・結末を予測して、問題を全体的にみる
FC を成長させる	・感受性、柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ・それは面白そう ・可笑しい、きれい、美しい・短い空想を楽しむ ・娯楽や芸術を楽しむ ・不快感に大きな時間を使わない
AC を成長させる	・相手への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・大丈夫ですか？ ・すみません ・聞き手に回る ・少し遠慮、妥協してみる

採用時に注意すべきエゴグラムの色々

人柄を構成する5つの要素が、その人の中にどれくらい存在し、それを数量化しグラフ化したものがエゴグラムです。

エゴグラムを見ると、その人が、どのような態度、行動、対人反応などを取りやすいか、おおまかですがつかめます。

ここでは、面接時にエゴグラムを実施した場合、どのような傾向を示した場合、採用に注意を要するか、代表的なパターンを紹介します。

あくまで可能性を示したものであり、必ずしもそうなると断定するものではありません。

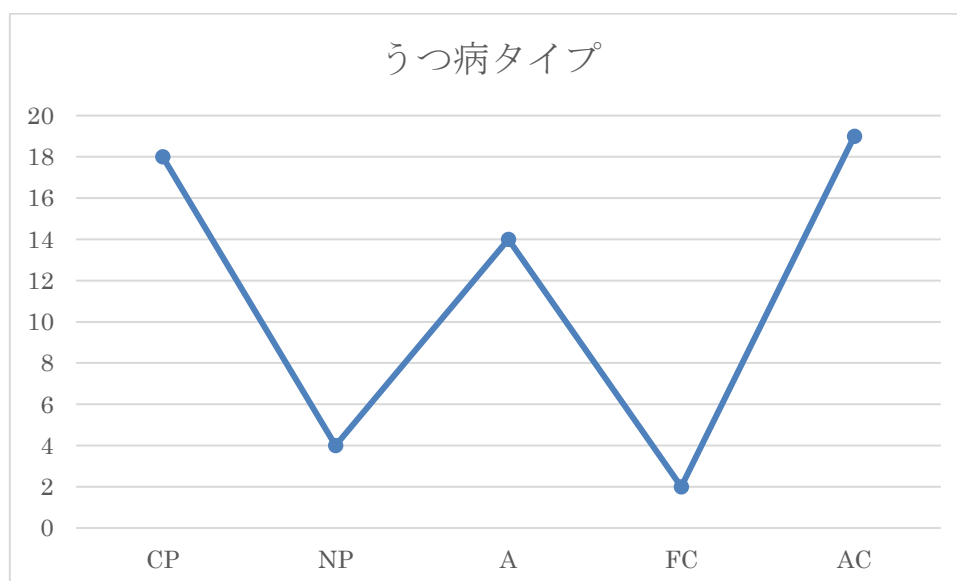
うつ病タイプ

抑うつ状態になりやすい人のエゴグラムのパターンです。

CPが極めて高い場合は、批判や非難の気持ちが強く、それと同時にACも高いので、そのエネルギーが外に向けて表出することがありません。（これがFCやRCの場合なら、ネガティブな感情は表に出ます）

また、NPとFCが共に低いいため、他人との楽しい関わり合いを持つことが出来ず、引きこもってしまいがちです。

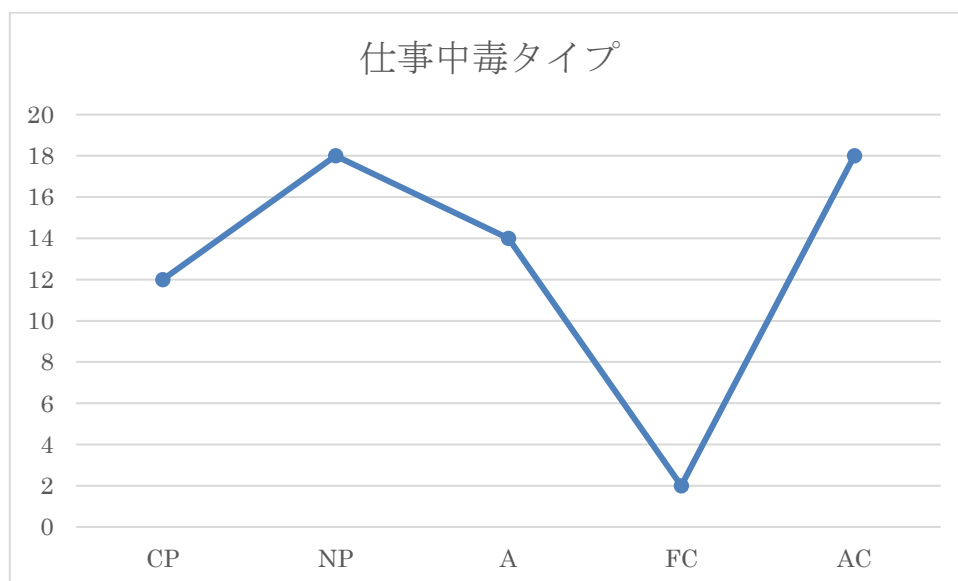
引きこもることにより、否定的な感情が内に向かい、「自分はダメな人間だ」「あの時、ああすればよかった」など、自己嫌悪の形で処理されていきます。



仕事中毒タイプ

このタイプは、胃潰瘍、十二指腸潰瘍、心筋梗塞など、病院の世話になる施設長や管理職に見られやすいエゴグラムです。

思考レベルが高く（A）、部下の面倒見もよく（NP）、信頼のおける管理職として高く評価されるものの、FCがずっと低く、ACが高い面より、「仕事の鬼」として遊ぶことを知りません。「趣味は仕事」と答える仕事中毒は自分の感情を抑え、無理をしてでも周囲の期待に沿うように行動しますので、長い間の中でストレスを抱える結果となります。



情緒不安定タイプ

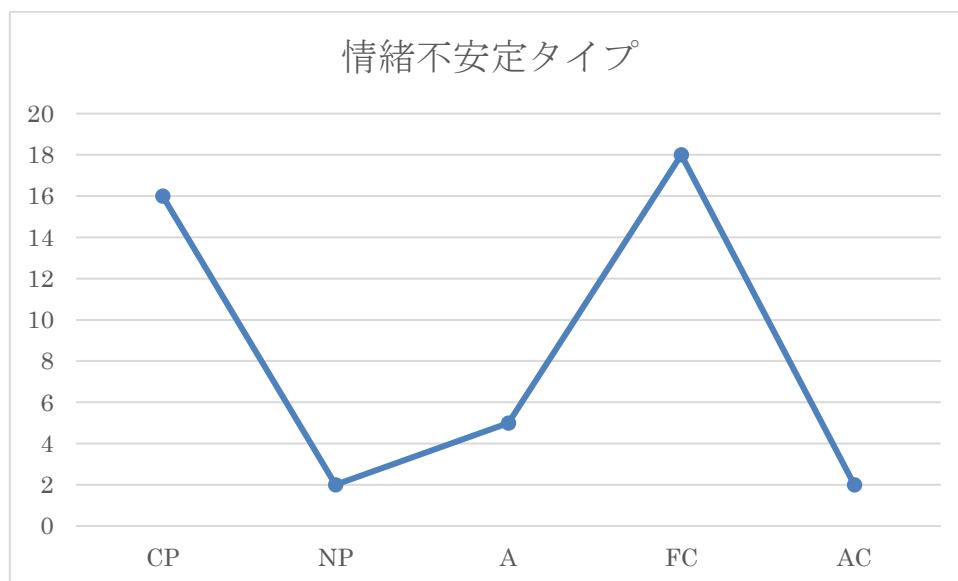
FCとCPが高く、他はおしなべて低いタイプです。

高いCPは他者、あるいは社会に対する批判が強く、他人を攻撃しがちです。

低いNPは他人に関心が持てない、配慮に欠ける面があり、同じく低いAは、現実に対する認識が歪み、客観的に物事を捉える力が不足します。

逆に高いFCは、子供っぽい面があり、多分に自己中心的で、低いACは協調性に欠ける面が強くなります。

このタイプの人はキレやすく、わがままな面があり、感情的に相手を非難したり、トラブルを起こしたりします。



人間関係破壊タイプ

最近、感情が不安定で、とくに怒りの統制力が弱いために、対人関係や組織活動が著しく妨げられている人が増えています。

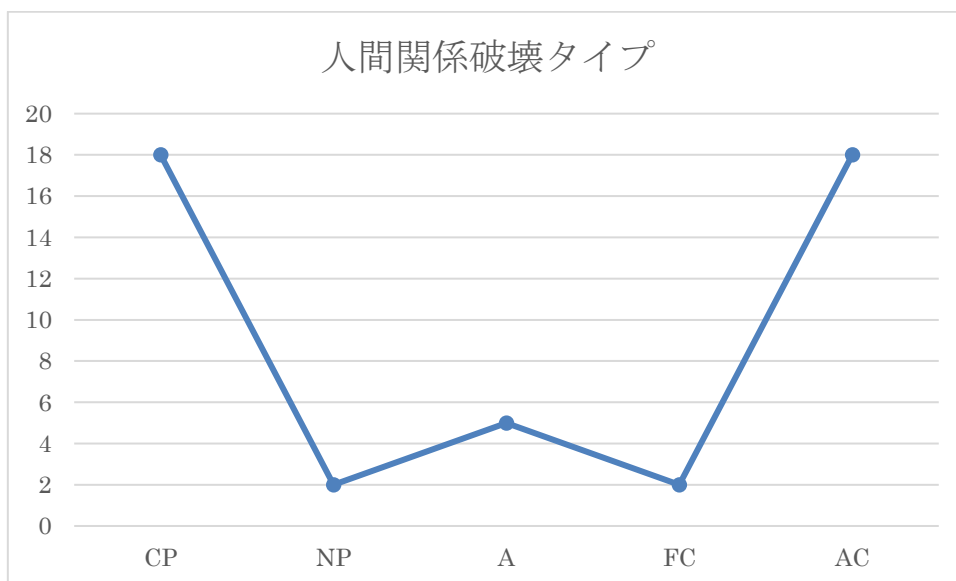
CP と AC が同じように高いのは、極めて偏見的な人格と、周囲への依存的な人格が同居し、言動が矛盾し物事の評価が逆転することを意味します。

また NP と FC が極端に低い場合は、甲いやりや仲間との楽しい交流をすることが出来ません。

したがって、これまでで
したりしてしまい、しか



作なことを言ったり、うっ積したストレスでいきなりキ
自らの力で関係を修復することが出来ません。



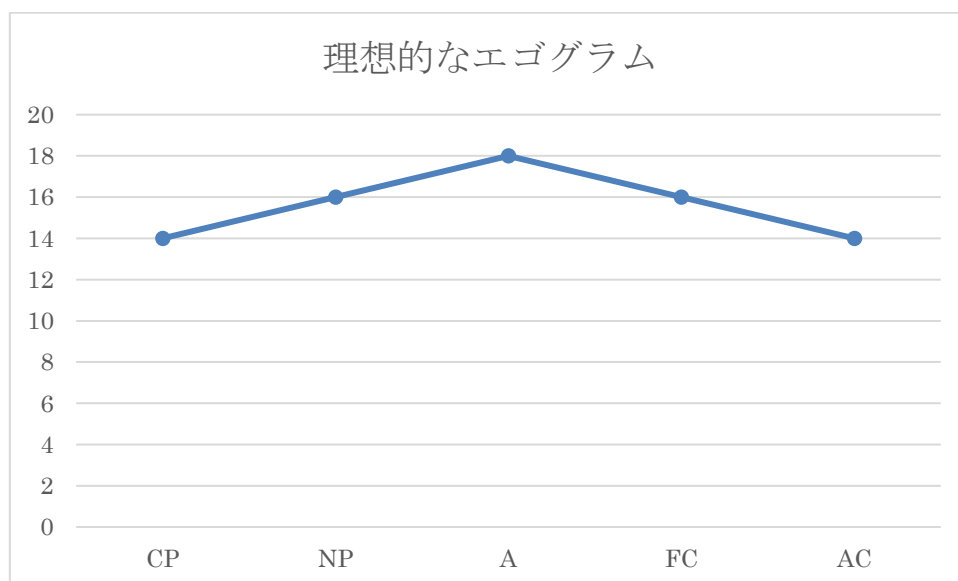
理想的なエゴグラム

何が理想かという問題はありますが、介護の仕事は多くの人とのかかわり合いの中で行いますので、誰とも上手く付き合えて、しかも自己表現は十分にできてストレスを抱えないという所でしょうか。

そう考えると、まず FC が高いことです。相対的に AC は、これより低くなりますが、FC だけが高すぎると、自製の効かないワガママ人間になりますので、AC もある程度は高く、同時に A が高いことが必要です。

しかし A が高いと、しばしば冷たく合理的な印象を与えてしまいますので、そこに NP の温かさが必要です。そして自己規制、相手の立場を配慮する意味で、CP、AC のある程度の高さが必要です。

こう考えれば、例えば下のようなグラフは理想的なものの一つといえるでしょう。



介護経営メールニュース

介護経営の
最新情報をお届けします



介護経営メールニュースでは、新着記事や介護施設経営者が知りたい集客ノウハウや注目の節電ソリューションなど、最新のニュースを配信しています。ぜひご購読ください。

<http://yts.jp/mailnews/>

定着率を高める採用・育成のために TA を活用した適正診断解説ブック

著者 株式会社グランシーズ



URL <http://yts.jp/ta-system>

お問い合わせ 株式会社グランシーズ

〒530-0001
大阪市北区梅田 2-6-20 パシフィックマークス西梅田 11F
TEL 06-6147-5483 FAX 06-6147-5493
MAIL mail@yts.jp