

自己 PR の書き方について

応募書類を記入する際に、業務に関する部分と人柄/キャラクター部分に分けた方がメリハリが付きやすくなります。業務に関する部分は行動記録を業務に活かせる経験・知識スキルとして詳細に記載してからエピソード的に纏めます。(STAR 式行動記録参照)

一方、自己 PR は成果や業績のバックにある性格因子と行動特性にフォーカスして記入します。そうすることで人間としてのトータルな魅力が提出資料(履歴書と職務経歴書)内でアピールできます。

それらを分析するための資料を二種類用意しました。

1. 性格因子分析シートについて

会社によっては、SPI や SHL などの適性検査を行いますが、ここではその対策も含め、簡易分析プロセスを実施、そこで得られた結果を応募書類の自己 PR パートに使います。具体的には、以下の5項目について、自己評価をしていただきます。

- ① 社会性(ソーシャルスタイル)
- ② ストレスファクター
- ③ 興味・関心領域
- ④ モチベーションファクター
- ⑤ 総合(人柄/キャラクター)

2. コンピテンシーリストについて

コンピテンシーとは、次のプロセスを行った上で導かれる、仕事の成果を上げ続けることのできる行動特性のことです。

- ① 明らかに高い業績を上げている人物を抽出する。
- ② その人物が高い業績を上げるにあたり、どのようなことを感じ、考え、行動したかをはっきりさせる。
- ③ 抽出した項目から、高い業績につながる要素を抽出し、数値化できる尺度を作り上げる。

コンピテンシーを提唱したマクレランド教授の論文によると、人間の能力は21個の「コンピテンシー」によってほぼ説明することが可能であり、性格や人柄とは異なり、自分自身の意思によってコントロールでき、かつ職種、業種、戦略などに応じて柔軟に設定・運用することが可能であるとのこと。

以上を活用し、自分のアピールポイントとして、最終的に、自己 PR を作成しますが、外せない要素は次の通りです

- ①自分の信条(大切にしている考え方、こだわっていること)
- ②ソーシャルスタイル(リーダーシップやチームワークなど他人に対する考え方)
- ③物事を成功に導く(または導いてきた)行動特性

以 上

<提出用>

性格因子分析シート

性格因子について理解するため、社会性、モチベーション(ストレス)ファクター、コンピテンシー、人柄/キャラクターやプライベートに関わることなどを自己評価してください。夫々の項目について、全くその通りだと思うは◎、その通りだと思うは○、そうではないと思う場合は△、全くそうではないと思う場合は×欄に☑を付けて下さい。結果は応募祖類の自己PRに活用します。

1. 職場での社会性はどうか(ソーシャルスタイルは)?

組織人として必要とされる10項目について測定。モラトリアム傾向以外は肯定度合いが高い方が社会性が強い。

タイプ	内容	◎	○	△	×
積極性	自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。				
協調性	仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。				
責任感	自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。				
自己信頼性	自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。				
指導性	皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。				
共感性	環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。				
感情安定性	多少の事で動揺したりせず、気持ちにムラが少なく安定。				
従順性	反抗的なところは少なく、人の意見や指導に素直である。				
自主性	自分で決断をすることができ、自発的に物事を実行する。				
(モラトリアム傾向)	(今の考えや生き方について、確信がつかめず悩んでいる。)				

2. どういう場面や事柄にストレスを感じるか(ストレスファクターは)?

職場において発生しうる、5つのストレスを想定。肯定度が高い方が耐性が低いと考えられる。

タイプ	内容	◎	○	△	×
対人ストレス	人とのコミュニケーションで生じるストレス。				
自標ストレス	殺しい目標や課題に相対したときに生じるストレス。				
繁忙ストレス	忙しいこと、時間や手間がかかりそうなことに対するストレス。				
拘束ストレス	組織や職務上の制約などで行動を制限されるときに感じるストレス。				
総合負荷ストレス	総合的に精神的な負荷がかかる状況で生じるストレス。				

3. どういう興味・関心領域を持っているか(インタレストゾーンは)?

日頃の興味・関心の高い項目を測定。キャリア志向や職務適性を見る時の参考として活用。

タイプ	内容	◎	○	△	×
日常周辺事型	雑多な一般的生活知識があり、日常的なことに興味がある。				
客観・科学型	物事を分析的に考える、又はそのまま事実のみ捉える。				
社会・経済型	社会情勢、世の中の出来事に関心があり、世事に明るい。				
心理・情緒型	相手の心情を読みとり、こまやかな配慮をしようとする。				
審美・芸術型	芸術的関心が高く、優れた美的感覚を有している。				

4. ということに意欲・やる気を出すか(モチベーションファクターは)?

どのような環境であれば、本人のパフォーマンスが高まるかを測定。適職、風土特性、動機づけポイントの判断材料。

タイプ	内容	◎	○	△	×
達成欲求	困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。				
自律欲求	他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。				
求知欲求	知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。				
危機耐性	進境に耐え、苦しい時も我慢強くやり抜こうとする。				
勤労意欲	仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。				
顕示欲求	自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。				
支配欲求	人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。				
親和欲求	仲間と競い合っていくより、穏やかな環境の中にいたい。				
秩序欲求	自己範囲内の環境や物事は、キチンと整理しておきたい。				
物質的欲望	モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。				

5. 総合的にはどういう性格・パーソナリティーか?

成人後は変わりにくい根本的な性格、気質、向き/不向き(本質的)を測定。マイナス要因は数字が低いほど良い。

タイプ	+/-	性格	内容	◎	○	△	×
思索型	＋要因	客観性	相手と距離を置き、冷静で客観的な発言をする。				
	－要因	内閉性	社交意識が低い。内向し、対人接触を好まない。				
活動型	＋要因	身体性	身軽であり、体を動かして活発に行動する。				
	－要因	気分性	気分の浮き沈みがあり、気分で行動する。				
努力型	＋要因	持続性	九帳面でコツコツと長続きする。粘り強い。				
	－要因	規則性	発想が定型的。決まりなどを大事にする。				
積極型	＋要因	競争性	勝気で負けず嫌い、外に打って出る。				
	－要因	自尊心	プライドが高く、他人の意見を聞き入れにくい。				
自制型	＋要因	慎重性	見通しをつける。慎重性が身上。				
	－要因	弱気さ	元気がなく、精神的に不安定。				

6. 特記事項(それぞれの具体例や補足説明などを記入)

記入日：	氏名：
------	-----

コンピテンシーについて

コンピテンシーとは、以下のプロセスで導かれる仕事の成果を上げ続けることのできる行動特性のこと。

- ①明らかに高い業績を上げている人物を抽出する。
- ②その人物が高い業績を上げるにあたって、どのようなことを感じ、考え、行動したかをはっきりさせる。
- ③こうして明らかになった項目から、高い業績につながる要素を抽出し、数値化できる尺度を作り上げる。

コンピテンシーを提唱したマクレランド教授の論文では、人間の能力は以下の21の「コンピテンシー」によってほぼ説明することができると書かれている。

性格や人柄とは異なり、自分自身の意思によってコントロールでき、かつ職種、業種、戦略などに応じて柔軟に設定・運用することができる。

項目	内容	◎	○	△	×
1. 情報指向性	経営成果をあげるために必要な情報・知識を多様に求め、業務に活かしている				
2. 分析的思考	カオス(混迷)のようにとらえどころのない現象の中から問題を発見し、解明していく緻密な思考力がある				
3. 概念的思考	分析的思考とは逆の思考方式で、ものごとを局所でなく大所高所からとらえることのできる思考力がある				
4. 人間関係構築力	自分が必要とする(される)人間関係を積極的に構築できる、あるいはそれを保持できる				
5. 対人感受性(デリカシー)	共感性が高く、相手の心情を正しく理解し、心に訴えかけることができる				
6. 組織感覚(役割認識)力	自分のおかれた役割を理解し、たえず組織全体のなかで、自分のやるべきことを判断できる				
7. 対人影響力	自らの立場や目標をはっきりと表明し、説得力のある言葉や行動を通じて相手を納得させ、影響を及ぼすことができる				
8. 強制的指導力	大きな方向転換をするときなどに「うむ」をいわず、無理矢理にでも人を引っ張っていける				
9. 先見性	将来の方向性を見通すことができ、時代を先取りする感覚を持っている				
10. 達成指向性(本気度)	一生懸命取り組むとか、最善をつくすプロセスだけでなく、成果の達成を本気で指向している				
11. 顧客指向性	顧客や市場に関心をもち、顧客の立場で考え、その上で自らが顧客に何を提供できるのかを考えている。				
12. 徹底性	大筋で良しとするのでなく、細部にも神経を遣い、完璧性にこだわり、最後まで手を抜かない				
13. チームワーク力	周囲と仲良くすることではなく、組織の目標達成に向けて自分の役割をまっとうできる				

14. リーダーシップ	畏敬の念で周囲からみられ、その人の存在によって周囲に最善の行動をうながすことができる				
15. 人材育成力	教育的環境を作り上げ、次世代を担うことのできる人材を育てることができる				
16. 組織への献身	組織がめざす目標や、要求する行動基準を理解し、その実現に貢献する				
17 柔軟性	状況を的確に判断し、臨機応変に行動を変えていくことができる				
18. 自制力	いついかなる状況でも冷静さを失わず、自分の言動をコントロールできる				
19. 自信	困難な課題に挑むリーダーや技術開発の専門家としての自分の能力を信じて行動している				
20. 自発性	他人から与えられるアメとムチで動くのではなく、自ら進んでものごとに取り組んでいる				
21. 専門性	特定の知識や技術を高いレベルで習得し、仕事に活かしている				

* 夫々の項目について、全くその通りだと思うは◎、その通りだと思うは○、そうではないと思う場合は△、全くそうではないと思う場合は×欄に☑を付けて下さい。結果は応募書類の自己PRに活用します。

特記事項(それぞれの具体例や補足説明などを記入)

記入日：	氏名：
------	-----

以 上

コンピテンシーについて

コンピテンシーとは、以下のプロセスで導かれる仕事の成果を上げ続けることのできる行動特性のこと。

- ①明らかに高い業績を上げている人物を抽出する。
- ②その人物が高い業績を上げるにあたって、どのようなことを感じ、考え、行動したかをはっきりさせる。
- ③こうして明らかになった項目から、高い業績につながる要素を抽出し、数値化できる尺度を作り上げる。

コンピテンシーを提唱したマクレランド教授の論文では、人間の能力は以下の21の「コンピテンシー」によってほぼ説明することができると書かれている。

性格や人柄とは異なり、自分自身の意思によってコントロールでき、かつ職種、業種、戦略などに応じて柔軟に設定・運用することができる。

項目	内容	◎	○	△	×
1. 情報指向性	経営成果をあげるために必要な情報・知識を多様に求め、業務に活かしている				
2. 分析的思考	カオス(混迷)のようにとらえどころのない現象の中から問題を発見し、解明していく緻密な思考力がある				
3. 概念的思考	分析的思考とは逆の思考方式で、ものごとを局所でなく大所高所からとらえることのできる思考力がある				
4. 人間関係構築力	自分が必要とする(される)人間関係を積極的に構築できる、あるいはそれを保持できる				
5. 対人感受性(デリカシー)	共感性が高く、相手の心情を正しく理解し、心に訴えかけることができる				
6. 組織感覚(役割認識)力	自分のおかれた役割を理解し、たえず組織全体のなかで、自分のやるべきことを判断できる				
7. 対人影響力	自らの立場や目標をはっきりと表明し、説得力のある言葉や行動を通じて相手を納得させ、影響を及ぼすことができる				
8. 強制的指導力	大きな方向転換をするときなどに「うむ」をいわず、無理矢理にでも人を引っ張っていける				
9. 先見性	将来の方向性を見通すことができ、時代を先取りする感覚を持っている				
10. 達成指向性(本気度)	一生懸命取り組むとか、最善をつくすプロセスだけでなく、成果の達成を本気で指向している				
11. 顧客指向性	顧客や市場に関心をもち、顧客の立場で考え、その上で自らが顧客に何を提供できるのかを考えている。				
12. 徹底性	大筋で良しとするのではなく、細部にも神経を遣い、完璧性にこだわり、最後まで手を抜かない				

記入日：

氏名：

13. チームワーク力	周囲と仲良くすることではなく、組織の目標達成に向けて自分の役割をまっとうできる				
14. リーダーシップ	畏敬の念で周囲からみられ、その人の存在によって周囲に最善の行動をうながすことができる				
15. 人材育成力	教育的環境を作り上げ、次世代を担うことのできる人材を育てることができる				
16. 組織への献身	組織がめざす目標や、要求する行動基準を理解し、その実現に貢献する				
17 柔軟性	状況を的確に判断し、臨機応変に行動を変えていくことができる				
18. 自制力	いついかなる状況でも冷静さを失わず、自分の言動をコントロールできる				
19. 自信	困難な課題に挑むリーダーや技術開発の専門家としての自分の能力を信じて行動している				
20. 自発性	他人から与えられるアメとムチで動くのではなく、自ら進んでものごとに取り組んでいる				
21. 専門性	特定の知識や技術を高いレベルで習得し、仕事に活かしている				

* 夫々の項目について、全くその通りだと思うは◎、その通りだと思うは○、そうではないと思う場合は△、全くそうではないと思う場合は×欄に☒を付けて下さい。結果は応募書類の自己PRに活用します。

特記事項(それぞれの具体例や補足説明などを記入)

記入日：

氏名：

以 上

記入日：

氏名：

性格因子分析シート(自己 PR 用)

性格因子について理解するため、社会性、モチベーション(ストレス)ファクター、コンピテンシー、人柄/キャラクターやプライベートに関わることなどを自己評価してください。夫々の項目について、全くその通りだと思うは◎、その通りだと思うは○、そうではないと思う場合は△、全くそうではないと思う場合は× 欄に☑を付けて下さい。結果は応募書類の自己 PR に活用します。

1. 職場での社会性はどうか(ソーシャルスタイルは)?

組織人として必要とされる 10 項目について測定。モラトリアム傾向以外は肯定度合いが高い方が社会性が強い。

タイプ	内容	◎	○	△	×
積極性	自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。				
協調性	仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。				
責任感	自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。				
自己信頼性	自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。				
指導性	皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。				
共感性	環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。				
感情安定性	多少の事で動揺したりせず、気持ちにムラが少なく安定。				
従順性	反抗的などころは少なく、人の意見や指導に素直である。				
自主性	自分で決断をすることができ、自発的に物事を実行する。				
(モラトリアム傾向)	(今の考えや生き方について、確信がつかめず悩んでいる。)				

2. どういう場面や事柄にストレスを感じるか(ストレスファクターは)?

職場において発生しうる、5 つのストレスを想定。肯定度が高い方が耐性が低いと考えられる。

タイプ	内容	◎	○	△	×
対人ストレス	人とのコミュニケーションで生じるストレス。				
自標ストレス	殺しい目標や課題に相対したときに生じるストレス。				
繁忙ストレス	忙しいこと、時間や手間がかかりそうなことに対するストレス。				
拘束ストレス	組織や職務上の制約などで行動を制限されるときに感じるストレス。				
総合負荷ストレス	総合的に精神的な負荷がかかる状況で生じるストレス。				

3. どういう興味・関心領域を持っているか(インタレストゾーンは)?

日頃の興味・関心の高い項目を測定。キャリア志向や職務適性を見る時の参考として活用。

タイプ	内容	◎	○	△	×
日常周辺事型	雑多な一般的生活知識があり、日常的なことに興味がある。				
客観・科学型	物事を分析的に考える、又はそのまま事実のみ捉える。				
社会・経済型	社会情勢、世の中の出来事に関心があり、世事に明るい。				
心理・情緒型	相手の心情を読みとり、こまやかな配慮をしようとする。				
審美・芸術型	芸術的関心が高く、優れた美的感覚を有している。				

記入日：

氏名：

4. ということに意欲・やる気を出すか(モチベーションファクターは)?

どのような環境であれば、本人のパフォーマンスが高まるかを測定。適職、風土特性、動機づけポイントの判断材料。

タイプ	内容	◎	○	△	×
達成欲求	困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。				
自律欲求	他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。				
求知欲求	知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。				
危機耐性	進境に耐え、苦しい時も我慢強くやり抜こうとする。				
勤労意欲	仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。				
顕示欲求	自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。				
支配欲求	人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。				
親和欲求	仲間と競い合っていくより、穏やかな環境の中にいたい。				
秩序欲求	自己範囲内の環境や物事は、キチンと整理しておきたい。				
物質的欲望	モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。				

5. 総合的にはどういう性格・パーソナリティーか?

成人後は変わりにくい根本的な性格、気質、向き/不向き(本質的)を測定。マイナス要因は数字が低いほど良い。

タイプ	+/-	性格	内容	◎	○	△	×
思索型	+要因	客観性	相手と距離を置き、冷静で客観的な発言をする。				
	-要因	内閉性	社交意識が低い。内向し、対人接触を好まない。				
活動型	+要因	身体性	身軽であり、体を動かして活発に行動する。				
	-要因	気分性	気分の浮き沈みがあり、気分で行動する。				
努力型	+要因	持続性	九帳面でコツコツと長続きする。粘り強い。				
	-要因	規則性	発想が定型的。決まりなどを大事にする。				
積極型	+要因	競争性	勝気で負けず嫌い、外に打って出る。				
	-要因	自尊心	プライドが高く、他人の意見を聞き入れにくい。				
自制型	+要因	慎重性	見通しをつける。慎重性が身上。				
	-要因	弱気さ	元気がなく、精神的に不安定。				

6. 特記事項(それぞれの具体例や補足説明などを記入)

記入日：	氏名：
------	-----

記入日：	氏名：
------	-----