



経営戦略研究所株式会社

〒221-0052
神奈川県横浜市神奈川区栄町1-1
KDX横浜ビル 6F

TEL : 045-440-0312
FAX : 045-440-0322

歯科医院の「人」づくりを支える
次世代の適性検査サービス

歯科医院特化型適性検査
FIRST



経営戦略研究所株式会社

Contents

「FIRST」とは	03
「FIRST」7つの特徴	04
「FIRST」各項目の読み方と一覧	
医院との合致度と信頼係数	06
キャラクターで見る個人特性	08
活躍度がわかるタイプ一覧	10
育成方法	12
ソーシャルスタイル分析	13
リスク・組織内分類	14
お申し込み方法・ご利用料金	15

面接だけでは「本当に良い人材」は見抜けない

「面接では良い印象だったのに、入社後は別人…」
「自院に合う人材のタイプがイマイチつかめない」
「結局、誰を教育担当にすればいいの？」
「経験者を採用したのに、チームに合わずトラブルに発展…」
このような悩みは、多くの歯科医院で起こっています。人事経験の豊富なプロでも、面接だけで最適な人材を見極めるのは非常に難しいのが現実です。求職者は誰でも、面接で“最高の自分”を演じ良く見せようとし、また、他院で活躍したからといって、自院でも活躍できるとは限りません。“良い人材”の基準は医院によって違うからです。

優秀な
人材



医院で
活躍できる
人材

一般的な適性検査では 採用のミスマッチを招く

「もう適性検査は導入している」という医院もあるでしょう。
しかし多くの適性検査は、

- ✓ 汎用的な社会人適性しか見られない
- ✓ 結果の活用方法がわかりにくい
- ✓ 医院ごとの個性を反映していない

という課題があります。

歯科医院地域一番実践会は、400を超える医院の現場支援を通じて、
医院ごとに“良い人材”の定義が違うことを痛感してきました。

そこで開発したのが、
医院のタイプに合った人材を見極められる、
歯科医院特化型適性検査「FIRST」です。

歯科医院特化型適性検査

FIRST

歯科医院地域一番実践会は、これまでの経験と現場で培ったノウハウを活かし、歯科医院が自ら“最適な人材”を見極め育成できるように、歯科医院特化型適性検査「FIRST」（以下「FIRST」）を開発しました。

「FIRST」は、スタッフ一人ひとりの適性と医院内での活躍可能性を一目で把握。組織の未来を見据えた人材戦略をサポートします。個人の適性 × 組織との相性を可視化することで、採用の精度を飛躍的に高めることができます。

これまでの一般的な適性検査との違い

	歯科医院特化型適性検査 FIRST	一般的な適性検査
個人の特性	●	●
医院との合致度	●	×
医院での活躍度	●	×
モチベーション診断	●	▲
検査の信頼度	●	●
教育時の相性診断	●	×

採用の失敗は、育成では取り返せません。
だからこそ、最初の「見極め」が何より重要です。

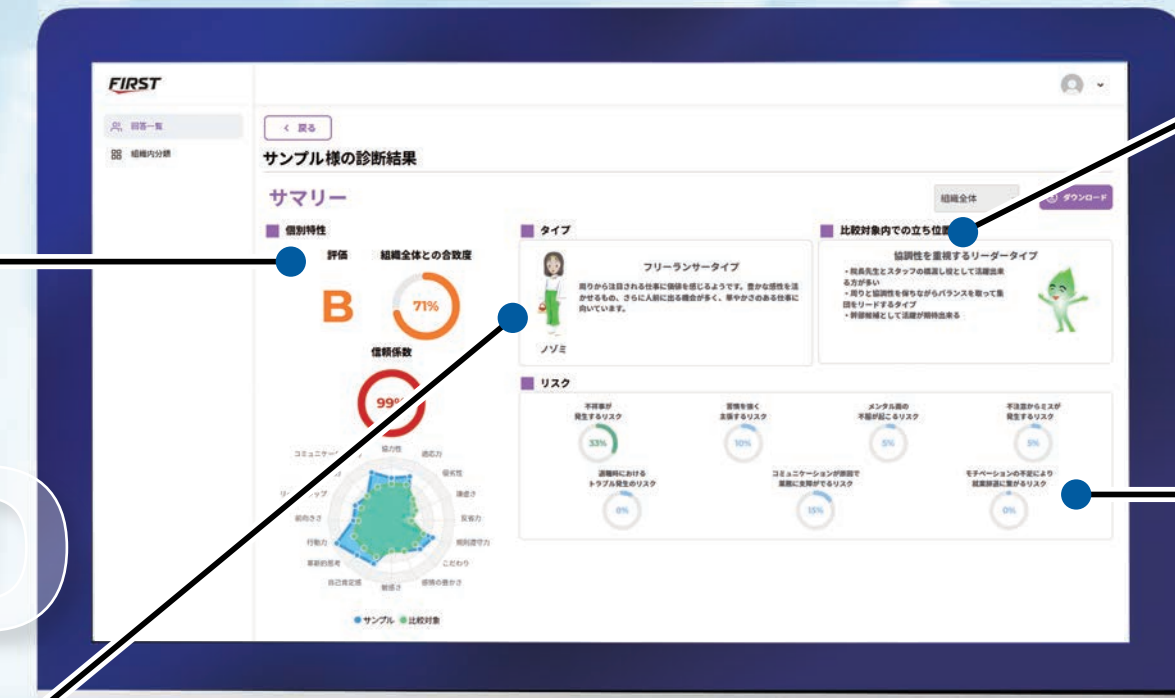
「FIRST」は正確&スピーディに
採用をサポートする歯科医院特化型ツールです。

自院に合う人材を見極める、
新基準

歯科医院特化型適性検査 **FIRST** 7つの特徴

1 組織との適合性を一目で判断できる

「FIRST」の最大の特長は、候補者が組織全体の傾向や雰囲気とどれだけマッチしているかを、ひと目で確認できる点です。医院の風土や既存スタッフとの相性を直感的に把握できるため、採用時のミスマッチを防ぐ、信頼性の高い判断材料としてご利用いただけます。



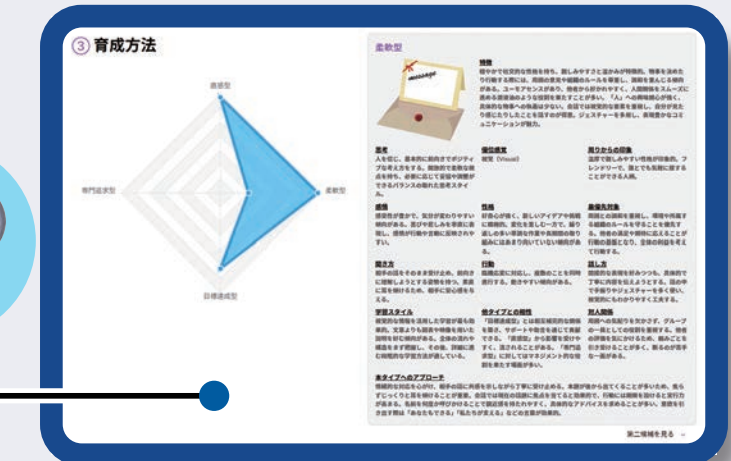
2 個人の特性を可視化できる キャラクター設計

「FIRST」では、検査結果をキャラクタータイプで分類し、対象者の特性をひと目で把握できる仕組みを採用しています。院内に多いタイプや、活躍しているスタッフと同じタイプかどうか直感的にわかるため、採用の効率化や適材適所の人材配置に役立ちます。



3 入社後の 育成方法を明瞭化

「FIRST」は、採用時だけでなく、入社後の教育やコミュニケーションにも活用できるのが大きな特長です。学習スタイルを4つのタイプに分類し、それぞれの特徴をひと目で把握できるように設計されています。この情報をもとに個々に合った教育方法を選ぶことで、効率的な人材育成と早期の戦力化をサポートします。



4 組織内での活躍度をタイプ毎に想定できる

「FIRST」では、入社前の段階で候補者が既存スタッフの中で担う可能性のある役割やポジションの目安を把握できます。5つの視点から分析し、医院にフィットするかどうかを多角的に判断します。必要に応じて採用を見送る判断にも役立つため、組織全体のバランスを踏まえた最適な人材選びをサポートします。

5 ライフステージにおける モチベーションの把握

「FIRST」では、能力だけでなく、入社後のリスク要因も可視化できる仕組みを備えています。全7項目でリスクを分析し、各項目は5段階の色分けで直感的に把握できるようになっています。これにより、見えにくいリスクを事前に把握し、採用の精度と安心感を高めることが可能です。

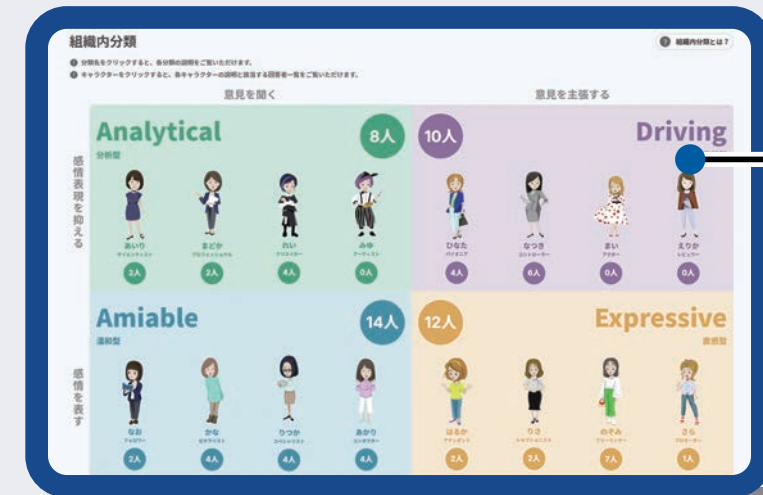
6 ソーシャルスタイル分析を 活用できる

ソーシャルスタイル分析は、人のコミュニケーションの特徴を行動傾向に基づいて4つのタイプに分類する手法です。相手のスタイルを理解し、自分の対応を工夫することで、よりスムーズな人間関係を築くことができます。



7 組織内分類で医院全体の バランスを知覚できる

組織内分類は、スタッフの特性を「感情表現の度合い（抑える ↔ 表す）」「意見の姿勢（聞く ↔ 主張する）」という2つの軸で整理し、4つのタイプに分類したグラフです。この分類を活用することで、「どのようなタイプの人材が多いのか」「どのタイプが不足しているのか」といった組織のバランスを、直感的に把握することができます。



組織との合致度と信頼係数

Organizational Fit and Trust Index

比較対象との合致度



定着には相性、変革には多様性

基本は合致度が高いほうが定着には繋がる可能性が高いです。
組織の風土や雰囲気を変えたい場合には、あえて異なるタイプのスタッフを採用するという上での参考にすることが出来ます。

信頼係数

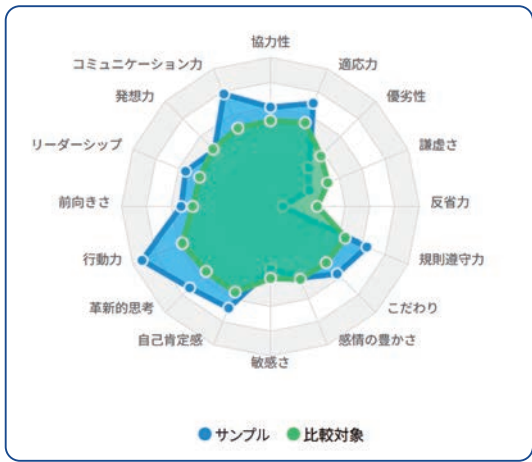


“正直さ”の指標

信頼係数とは、適性検査で嘘をついていないかの指標です。検査結果を意図的に良く見せようとする傾向を知ることができます。この数値が80%未満の場合、採用には慎重な対応が求められます。

レーダーチャートの見方

How to Read a Radar Chart



個人の特性と医院の特徴を比較

各項目やレーダーチャートの詳細を確認することでそのスタッフのより細かい特性や、医院の特徴を深く理解することが可能です。

形の大きさ自体が能力に関係するわけではありません。
形の種類によってその方が持つ特性がわかります。

左側 への偏り

外向的

右側 への偏り

内向的

上側 への偏り

意識が開放的で、興味の対象を外部環境（社会・組織・人間関係）に注ぐことが多い。
組織に属して活動することに適しています。
協調性が高く、物事を広く浅く捉える。
会社の規模・知名度・場所等を重視

下側 への偏り

特定の手柄への集中力が高くなり、興味の対象を自己実現に注ぐことも多い。
個で活動することに適しています。
主体性が強く、物事を狭く深く捉える。
仕事の内容を重視

項目のポイントがほかの項目より大きい場合

項目	ポジティブな面	ネガティブな面
協力性	調和を大切にし、信頼されやすい	自己主張が弱く、流されやすい
適応力	柔軟性が高く、状況に応じた対応が得意	独自性が薄く、受け身になりがち
優索性	思慮深く、冷静な判断ができる	決断力に欠け、チャンスを逃しやすい
謙虚さ	控えめで協力的、周囲との調和を重視	自己評価が低く、自信を持ってない
反省力	失敗から学び、改善に繋げる力がある	警戒心が強い、用心深い、簡単には信用しない
規則遵守力	約束を守り、信頼される存在	指示がないと動けない、マニュアルがないと対応できない
こだわり	粘り強く、目標達成に向けて努力できる	強いプレッシャーを感じている
感情の豊かさ	感情が豊かで他人への共感力が高い	感情の起伏が激しく、安定性に欠ける
敏感さ	繊細で他人の気持ちを汲み取るのが得意	過剰に気を遣い、疲れやすい
自己肯定感	自信に満ちており、困難にも積極的に取り組める	柔軟な考えができない、思考が偏りがち
革新的思考	新しいアイデアを生み出し、変化を恐れない	判断が早すぎて間違えやすく、気分が変わりやすい
行動力	エネルギーで、行動力がある	落ち着きがない、ネガティブ思考が強い
前向きさ	自発的に動き、リーダーシップを発揮できる	自己主張が激しく、周囲との調和を乱すことがある
リーダーシップ	他人を引きつけ、周囲を導く力がある	相手をコントロールしようとする、負けず嫌い、話好
発想力	独創的で、新しい発想を取り入れるのが得意	自己主張が強い、高圧的な態度を嫌い反発する
コミュニケーション力	フレンドリーで人脈を広げやす	目立たない仕事への意欲が低い、自分が目立ちたい

項目のポイントがほかの項目より小さい場合

項目	ポジティブな面	ネガティブな面
協力性	判断がはっきりしており、冷静	計算高く、慎重
適応力	独自性があり、柔軟	意見を強く持ち、周囲を気にしない
優索性	決断力があり、明快	素早く決めるが、慎重さに欠ける
謙虚さ	自信があり、行動力がある	率直に発言し、堂々としている
反省力	前向きで快活	注意が散漫で、細部に弱い
規則遵守力	創造力が豊かで、自主性がある	独断的で、規則を軽視しがち
こだわり	柔軟な発想で、切り替えが早い	細部までこだわらず、持続性に欠ける
感情の豊かさ	落ち着きがあり、動じない	感情を表に出さず、何を考えているか読みにくい
敏感さ	自由奔放で、おおざっぱ	自己中心的で、細やかな配慮が苦手
自己肯定感	物事を多角的に見て、論理的	受け身で、深く考えない
革新的思考	意志が強く、慎重に行動する	慎重すぎて、決断が遅れがち
行動力	穏やかでのんびり	効率が悪く、行動が遅い
前向きさ	思いやりがあり、対立を避ける	責任を負う意識が低く、頼りがち
リーダーシップ	素直で、指示に従いやすい	主導権を握らず、寡黙
発想力	指示を素直に受け入れる	自発的に動かず、責任を負いたがらない
コミュニケーション力	受容的で、控えめ	目立たず、社交的ではない

キャラクターで見る個人特性 16 Personality-Based Character Types

16種類のキャラクターで分類

個々の性格や行動傾向を、直感的にわかりやすい「キャラクター」で表現することで、スタッフ一人ひとりの特性をより深く、具体的に理解することができます。

 = 適性のある仕事



アテンダントタイプ

社交的で明るく、人との会話を楽しめるタイプです。感情表現が豊かで、相手に合わせるのが上手く、場を和ませる力があります。好奇心旺盛で変化を楽しみながら行動できる柔軟さも特徴です。人と接することに喜びを感じ、初対面でも自然と距離を縮められます。

はるか



人と多く関わる仕事・接客・販売など



フォロワータイプ

まじめで几帳面、細かいことにも丁寧に対応できるタイプです。与えられた役割を着実にこなし、決められたルールの中で安定して力を発揮します。自分で判断するよりも、整った仕組みの中での行動を好みます。人との関わりが適度にある職場が理想的です。

なお



システム化された環境での事務・管理業務など



コンタクタータイプ

社交的で協調性が高く、誰とでも自然に関係を築けるタイプです。温和で聞き上手、人の立場に立って行動できる寛容さもあります。好奇心旺盛で活動的。組織への順応力にもすぐれ、周囲から信頼される存在です。人とのつながりを大切にし、支える役割にも向いています。

あかり



公的機関などで人と関わりながら社会に貢献できる仕事



コントローラータイプ

責任感が強く、行動力とリーダーシップを兼ね備えたタイプです。自分の考えを明確に伝え、交渉や判断も的確に行えます。目標達成への意欲が高く、タフさと粘り強さで組織をけん引できます。未来を見据えながら、使命感を持って仕事に取り組む実行力が光ります。

なつき



リーダーシップが求められる仕事・営業やマネジメントなど



スペシャリストタイプ

冷静で観察力が高く、理論的に物事を考えるタイプです。まじめで誠実、信頼できる人と深い関係を築くことを大切にします。変化はやや苦手ですが、決まった環境でコツコツ取り組む姿勢があります。落ち着いた職場で、専門性を発揮しやすい人物です。

りつか



マニュアルや手順が整った環境での専門職や教育・医療系など



クリエイタータイプ

強い信念と集中力を持ち、自分の世界を深く掘り下げていくタイプです。こだわりが強く、妥協せず物事を追求します。内面は繊細ですが、自分のペースを大切にすることで安定します。アイデアを形にする力があり、創造的な仕事に大きな可能性を秘めています。

れい



自分の感性を発揮できる創造系の仕事・歯科・デザインなど



アーティストタイプ

豊かな感性と独自の世界観を持ち、表現することに長けたタイプです。妥協を嫌い、ひとつのことに深く没頭する集中力があります。繊細で傷つきやすい一面もありますが、自分の感覚を大切にしながら創造の世界で個性を活かす力があります。

みゆ



自分の感性を表現できる仕事・アート・音楽・デザインなど



レビューワートタイプ

観察力と論理的思考に優れ、独自の視点で物事を分析するタイプです。表面的には明るく外向的ですが、内面は繊細で慎重。自己表現への意識が高く、自分の考えを言葉で伝えることにやりがいを感じます。個性を活かせる環境で力を発揮します。

えりか



自分の考えを発信できる仕事・企画・ライティングなど



プロフェッショナルタイプ

一途に努力を重ね、妥協を嫌い、粘り強く目標に向かうタイプです。自分の信念を大切に、周囲に流されることなく着実に前進します。深い専門知識を磨きながら自分のペースで成長していく姿勢が特徴です。小規模な職場や、自分の考えが反映されやすい環境で力を発揮します。

まどか



長期的な視点で取り組める職種・研究職・技術職など



ゼネラリストタイプ

温和で社交的、協調性にすぐれたタイプです。自己の損得よりも他人の満足を優先する傾向があり、グループの中で安心感を得ながら力を発揮します。変化に強く柔軟に対応できる一方、単調な作業はやや苦手です。組織に順応し、人との関わりの中で成長する人物です。

かな



ルールが整った大きな組織でのサポート業務



プロモータータイプ

社交的で行動力があり、対人関係の中で自分の考えを発信することが得意なタイプです。興味の幅が広く、気になったことはすぐに行動に移せます。表現力やまとめる力にも優れ、人前でも堂々と振る舞えます。既存の枠に縛られず、自由なスタイルを好みます。

さら



自由度の高い職場で自分のアイデアを活かせる仕事



アクタータイプ

強い向上心を持ち、自分らしい生き方を追求するタイプです。タフさと繊細さを併せ持ち、周囲に流されず、自分の判断で行動します。注目を集めることに価値を感じ、感性と表現力を発揮できる場で輝きます。変化に柔軟で、自由な発想が武器です。

まい



自己表現を重視した職業・芸能・表現分野など



サイエンティストタイプ

論理的で冷静、観察力と分析力に優れた思考型タイプです。感情の起伏が少なく、シンプルで効率的な関わりを好みます。ひとつのことに深く集中し、独自の世界観や専門性を大切にします。繊細な内面を持ち、静かで落ち着いた職場環境が必要です。

あいり



専門分野を追求できる仕事・研究・分析など



パイオニアタイプ

意思が強く、挑戦意欲にあふれたエネルギッシュなタイプです。目標に向けて自らの計画を貫き通し、成果を出すことに強いこだわりを持ちます。競争をモチベーションに変え、困難な状況でも前向きに突き進むタフさが特徴。自由度の高い職場で力を発揮します。

ひなた



競争のある職場での成果が数字で見える仕事



レセプショニストタイプ

明るく社交的で、場を盛り上げる力に長けたタイプです。表現力と聞き上手な一面をあわせ持ち、誰とでもすぐに打ち解けられます。変化を楽しむ柔軟性があり、その場その場で最適な対応ができるのが魅力です。人との交流が多い環境に向いています。

りさ



対人コミュニケーションが求められる仕事・接客・受付など



フリーランサータイプ

感性が豊かで、自己表現に強い関心を持つタイプです。周囲から注目される場面を好み、自由な雰囲気の中で自分らしく振る舞います。話すこと・見せることへの意識が高く、華やかな舞台でも自然体でいられます。単調な作業より、変化のある仕事を好みます。

のぞみ



華やかで動きのある職場で人前に出て自分を表現する仕事

② 組織との相性

協調性を重視するリーダータイプ～周りを大事にするリーダー～

- ・院長先生とスタッフの橋渡し役として活躍出来る方が多い
- ・周りと協調性を保ちながらバランスを取って集団をリードするタイプ
- ・幹部候補として活躍が期待出来る

注意：リーダータイプのため、周りへの影響力が大きい傾向があるため、
医院や院長先生とのマッチ度がカギとなる



組織別での適応タイプを把握

選択した組織チームに合わせて**5つのタイプ**の中から表示します。新しいプロジェクトチームなどの組織編成での参考に
なります。

個が強いリーダータイプ（我道を行くリーダー）

周りに流されずに自分の力を発揮出来るタイプ。
取組みなども率先して行動することが出来る。
院長先生の良き理解者となってくれば幹部の役割を担える人材。

外見 真っ直ぐな視線で周囲を見渡す頼れる存在感を持つ。
肩幅が広く、堂々とした姿勢で自信を感じさせる。
動きやすい服装を好み、アクティブな印象を与える。

注意 医院や院長先生の考えや、条件面などの
ミスマッチが起こっている場合は強く反
発する可能性や早期退職の可能性あり

性格 自分の意見をしっかり持ち、周りに流されない芯の強さがある。
困難な状況でも冷静に判断し、率先して行動する
リーダータイプ。人との対話を大切に、特に院長の考え
を理解しようと努力する姿が印象的。



協調性を重視するリーダータイプ（みんなを大事にするリーダー）

院長先生とスタッフの橋渡し役として活躍出来る方が多い。
周りと協調性を保ちバランスを取って集団をリードするタイプ。
幹部候補として活躍が期待出来る。

外見 穏やかな表情と柔らかな物腰で周囲を包み込む雰囲気
がある。目線が優しく、自然と人を引きつける魅力を持
つ。シンプルで清潔感のある服装を好み、きちんと
した印象を与える。

注意 個が強いリーダータイプ同様、周りへの
影響力が大きい傾向があるため、医院や
院長先生とのマッチ度がカギとなる

性格 集団の中でバランスを取りながら調和を重んじるタイプ。
誰とでも良好な関係を築き、院長とスタッフの間で信頼を
得られる存在となる。冷静かつ柔軟な対応力があり、周囲
をリードしつつも人の意見を尊重できる。



フォロワータイプ（しっかり後をついていくフォロワー）

自己主張などは控えめで、ついていくタイプが多い。
組織の考えを理解している場合、幹部として活躍する方も。
いずれかの項目が平均値より低いため弱みとして出る可能性。

外見 控えめで物静かな印象を与え、誠実さがにじみ出ている。
慎重で丁寧な態度が特徴的。落ち着いたトーンの服
装を好み、実用性や清潔感を重視している。周囲に溶け
込むように自然とサポート役に回る姿が想像できる。

注意 育成環境や活躍の場を整えて成長を促し
ていくことが活躍のPOINTです。

性格 自己主張は控えめで、裏方として支えることを得意とする。
指示を素直に受け入れ、コツコツと積み上げていく努力家。
価値観や方向性を理解し柔軟に対応するため信頼を得やすい。
芯の強さを持ち、大きく成長する可能性がある。



フォロワータイプ（特に何もしないフォロワー）

いずれかの項目が著しく低いいため弱みとして出る可能性。
ストレス耐性で大きく問題を抱えているケースは、注意が必要です。
幹部として活躍する可能性は低く、採用はオススメできません。

外見 控えめで繊細な印象を与え、緊張感が見え隠れすること
も。表情はおとなしく、不安げな様子が感じられる
場合が多い。カジュアルで派手さはなく周囲に溶け込
むタイプ。仕草や態度に慎重さが現れる。

注意 状態を確認しサポートすることで、業務
を行ってもらい指導していくことが活躍
のPOINTです。

性格 ストレスに弱い一面があり、プレッシャーに敏感に反応する
傾向が強い。自己主張は控えめで受動的。継続的なスト
レス管理や環境の安定が必要。適切なフォローやサポート
があれば、自分のペースで成長する可能性を持っている。



アンフィットネス（組織にあわない不適格人材）

多くの項目で著しく下回り、弱みとして強く特徴が出る可能性。
組織への不満などを抱えてしまう場合もあるため注意が必要です。
新規求職者の場合の採用はオススメできません。

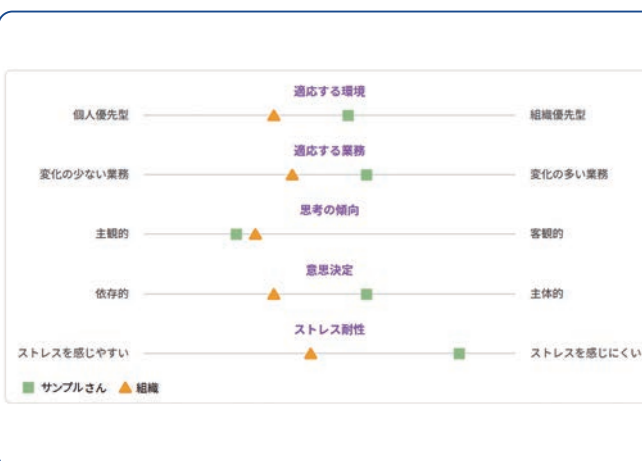
外見 どこか自信が欠けた印象でおとなしい雰囲気が漂う。
視線は伏せがちで、口数も少なく、目立たない存在感。
服装はシンプルで全体的に無難にまとめている印象。
姿勢や仕草に疲れやストレスを感じさせることがある。

注意 既存スタッフの場合は問題を抱えている
可能性があるため、面談などを行いフォ
ローが必要な状態です。

性格 受動的な態度が目立ち、組織や仕事に対する不満を抱えや
すい傾向がある。自己表現が苦手で、周囲に助けを求める
ことが少なく、孤立しやすい場合もある。適切なサポート
がなければ問題が表面化することがある。



個人と組織の適性比較 Comparison of Individual and Organizational Fit



5つの分類で 個人・組織の適性比較を確認

■が本人、▲が選択した組織メンバーのデータが表示されます。
医院が求める採用人材のタイプに
該当するかを判断する際の参考に
ご活用ください。

● 適応する環境

個人優先型 自分の価値観や目標を重視し、自律的に行動する。個人の成長や成果を優先し、独自のやり方で課題に取り組む傾向あり。
組織優先型 チームや組織全体の目標を重視し、協調性を持って行動する。周囲との調和を大切に、ルールや方針に沿って貢献する。

● 適応する業務

変化の少ない業務 安定した環境で、正確性や継続性を求められる業務に適応しやすい。ルールを守り、着実に業務を進めることが得意。
変化の多い業務 新しい状況や課題に柔軟に対応できる。変化に対して素早く適応し、創意工夫しながら業務を進めることが得意。

● 思考の傾向

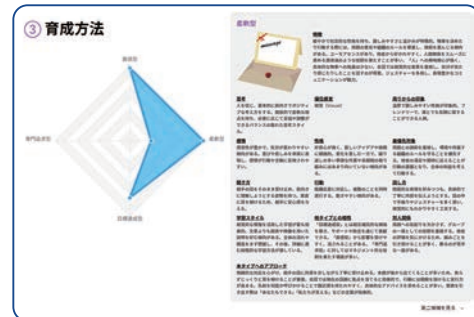
主観的 自分の経験や感情を重視し、直感的に判断するタイプ。物事を自分の視点で捉え、独自の価値観で意思決定を行う傾向がある。
客観的 事実やデータを基に、論理的に判断するタイプ。物事を多角的に分析し、公平な視点で意思決定を行う傾向がある。

● 意思決定

依存的 周囲の意見や指示を重視し、自分だけで判断するよりも他者の助言を求める傾向がある。
主体的 自分の考えや判断を基に行動し、責任を持って意思決定を行う傾向がある。

● ストレス耐性

ストレスを感じやすい 環境の変化やプレッシャーに敏感で、精神的な負担を受けやすい傾向がある。
ストレスを感じにくい 困難な状況でも冷静に対応し、精神的な負担を受けにくい傾向がある。



効果的な育成方法と教育担当を設定可能

学習スタイルを4つの型に分類し、全14項目の育成に関連する適性特徴を確認することができます。教育担当が教える際のポイントとしても参考となりますので、共有をして利用するケースもあります。また「他タイプとの相性」では医院の中で教育担当に推薦を検討したスタッフとの相性を確認し、組織編成の参考情報としても活用できます。

4つの型の学習スタイル

探求論理型：ワイヤレスイヤフォン

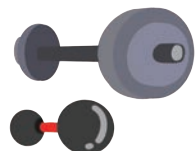
観察力と分析力にすぐれ、理路整然とした考え方をします。デリケートな性格で通俗的な物事を嫌う傾向があり。何かに取り組む際は静かな環境を整えることが必要。耳から入る情報で物事を捉えるのが得意で、相手のちょっとした声の変化なども敏感に感じ取る。自分の世界観を作り上げ、それに熱中するタイプ。第三者からは理解しがたい面もある。



研修や、講義など耳から情報が入る学習方法が効果的。また解説文などは順を追って読み、ワンステップずつ確実に理解していく方法が適している。

自己実現型：バーベルやダンベル

頑固な面を持ち、自分の意志を曲げようとしない。目的達成を最優先に考え行動する。努力家で、一度手がけた事は最後まで粘り強くやり通す。忍耐強い性格であるが我慢が一定のレベルを超した時には爆発する。話す際は、体全体の触覚を通した情報を重視するため、「~感じがする」というような体感的な表現を使うことがある。アスリートにも多く見られるタイプである。



触感が使った学習方法が効果的。体を動かし、感覚的にイメージし、体験しながら理解を深める方法を適している。

感性解放型：カラフルなペイントパレットと筆

華やかで賑やかな雰囲気を持ち、わがままで勝気。人からのメを強く意識し、我慢するより外側に発散することが多い。対人関係では好き嫌いが多く。常に自分が話題の中心にあることを好み、他人に注目されることに価値を感じる。極めて可能性が高く、芸術家にも多く診られるタイプである。



話し合うなど会話を使う手法が効果的。人に説明することでより理解が深まる。楽しい、快適がキーワード、すぐに結果がでる方が多い。

環境受容型：メッセージカード

社交的で温和、親切で暖かみを感じさせる。決断や行動の際は組織のルールや周りの人の意見を優先する傾向がある。対人関係においては、ユーモアに富んだ性格で人に好かれやすい。人の間に入って潤滑的な役割を果たす。「人」への思い入れは強く、「モノ」へのこだわりは薄い。話す際は視覚情報を重視するため、実際に見たことや頭の中に浮かんだ映像についての内容が多くなるのが特徴。会話の中の身振り手振りが多用する。



目から情報が入る学習方法が効果的。言葉よりも、図や表、映像がより理解しやすい。まず浅く広く全体を把握した後、少しずつ理解を深める方法が適している。

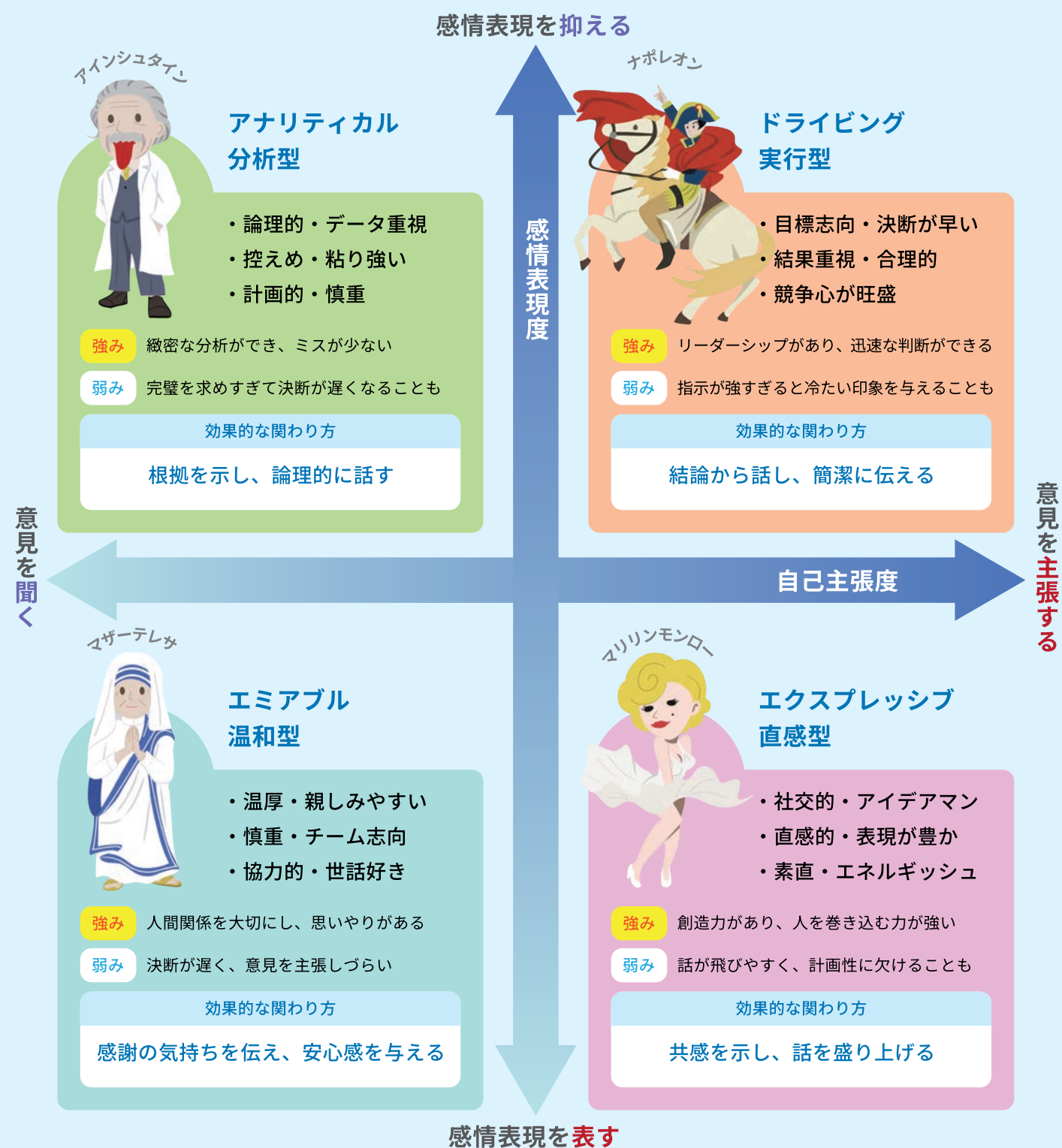
育成に関する特徴14項目

特徴	思考	優位感覚	周りからの印象	感情	性格	最優先対象
聞き方	行動	話し方	学習スタイル	他タイプとの相性	対人関係	本タイプへのアプローチ

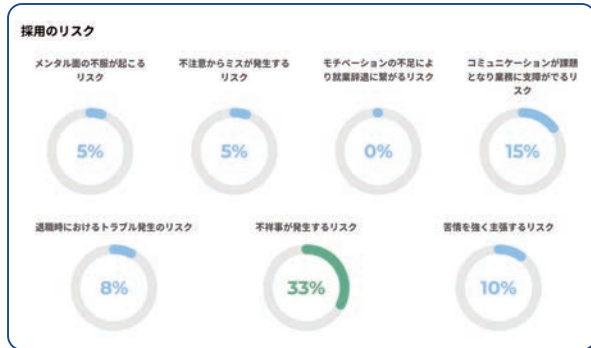


コミュニケーションの特徴を知り、よりスムーズな人間関係を築く

ソーシャルスタイルとは、1968年にアメリカの産業心理学者、デビッド・メルル氏が提唱したコミュニケーション理論です。コミュニケーションの特徴を基に人を4つのスタイルに分類するシンプルで実践的なモデルです。スタイルを理解し、特性を踏まえることで、教育担当者や設定や対応方法、コミュニケーション設計を行うことができます。



リスク Risk classification



リスク要因を可視化し、採用の精度を高める

リスク分類については、**全7項目**から把握することができます。パーセンテージについては**5段階で色分け**されます。リスクが高い場合、プライベートでの問題や過去のメンタル疾患など、表面化していない課題を抱えている可能性があります。これらを事前に把握することで、採用や育成におけるリスクを軽減できます。

リスクパラメーター基準と配色

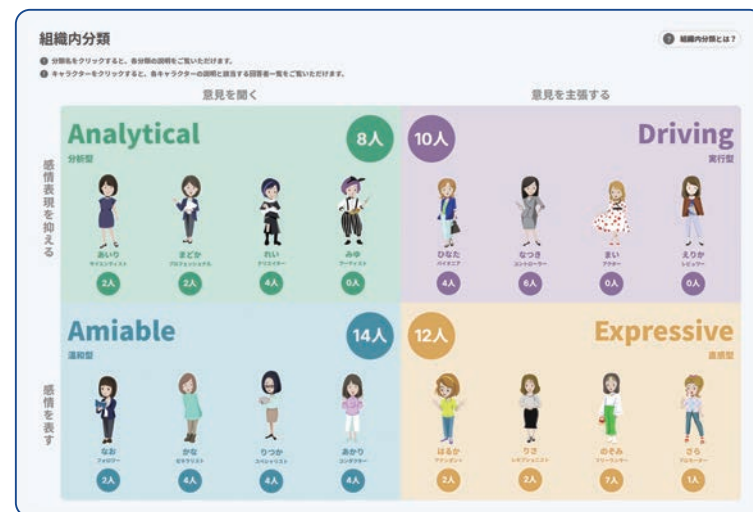


組織内分類 Internal classification

採用や育成の方向性が明確になり、
安定した組織づくりが可能に

組織内分類とは、スタッフの個人特性（キャラクター分類）を2つの軸で整理し、4つのタイプに分け、組織内の**バランスをひと目で可視化**できるグラフです。

活用することで、「どんな人材が多いか」「どんな人材が不足しているか」を直感的に把握できます。



具体的な活用方法

「FIRST」は、採用時だけでなく、採用 → 育成 → 定着 → 幹部育成といったキャリア形成の各ステージで活用できます。また、チームづくりや幹部候補の見極めにも役立ちます。スタッフの状況は変化するため、定期的に検査を実施することで、常に最適な人材配置と育成が可能となります。

活用シーン	具体的な効果
採用時	適性・相性の確認で ミスマッチを防止
教育担当の選定	指導力が高いスタッフを選び、 教育効果を最大化
リーダー候補の選出	リーダーシップ評価から 最適なチーフ を選出
パワーバランス分析	小規模医院の 現状把握と役割分担 の改善
学習方法の最適化	個々の 特性に合った教育体制 で成長をサポート
組織改善	チーム全体の 雰囲気や人間関係 の改善
成長支援	スタッフの ライフステージ に合わせた支援

一人ひとりの可能性を見える化し、最適なマッチングを。
ぜひ、貴院の採用・育成にお役立てください。

お申し込み方法

QRコードからアクセスし、必要事項をご入力の上お申し込みください。



ご利用料金
1検査 3,300円 (税込)

検査結果を活用した組織コンサルティングをご希望の方は、別途お問い合わせください。