■Web-DPI の特長

1 意欲をもってものごとに取り組んでいく力や対人関係を円滑に処理していく「態度能力」を診断します。

2 多くの企業人を対象に調査を実施し、業績、人事考課との相関を検証していますので、信頼度の高い結果が得られます。

3 受検者全体を表示する**ランキング表**、受検者ごとの見やすい**診断表**をご報告。受検者にフィードバックできる**自己開発シート**はオプション設定のため、幅広い活用が可能です。

■Web-DPI の活用方法

1 採用

面接だけでは見抜けない
職場に適応し、
実績を上げる人材の選抜に

2 研修

自己の強み・弱みを理解させ、
態度能力向上のための
行動目標を設定できる

3 配属

適性職務と適応のタイプから
受検者の特性に応じた
配属ができる

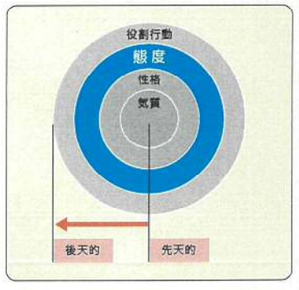
■DPIが診断する態度能力とは

人間の能力には、一般になじみのある知的能力、技能・技術的能力のほかに、第三の能力としてパーソナリティに結びついた「態度能力」があります。「態度能力」とは、意欲をもってものごとに取り組んでいく力や、対人関係を円滑に処理していく力であり、企業社会で活躍するための重要な能力です。また、「態度能力」は気質や性格のような生まれつきのものではなく、本人の経験を通じて後天的に形成されるもので、努力や教育によって伸ばしていくことができます。

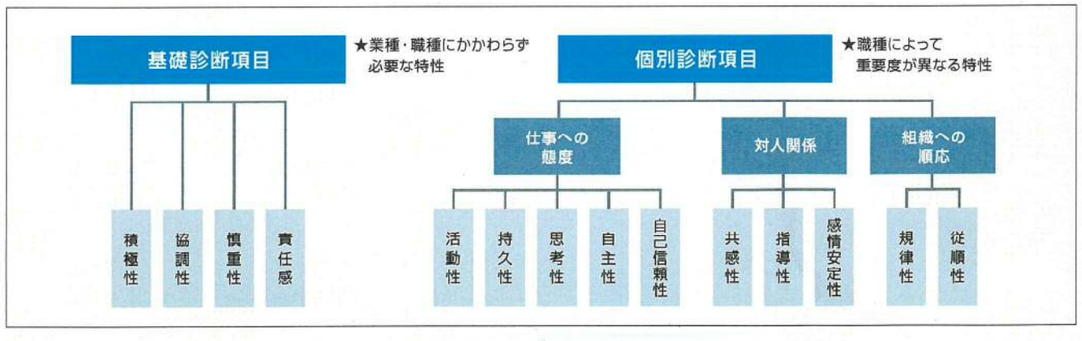
「よい態度」を努力によって獲得し、自覚的に「よい態度」を積み上げることは、仕事のさまざまな局面に応じて成果に結びつく役割行動をとれる基盤が自分のなかに整うことであり、このような方向への成長は、望ましい人材像への発展であると言えるのです。

人間の能力の３側面

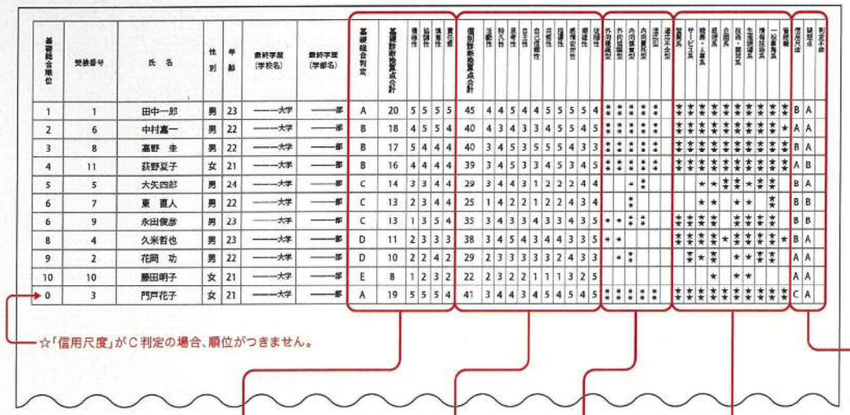
パーソナリティを構成する要素



■DPIは職場適応力を14の特性から診断します



■Web-DPI ランキング表（基礎診断換算点合計順、CSVデータでのご報告）



基礎総合順位	受検番号	氏名	性別	年齢	最終学歴（学校名）	最終学歴（学部名）	基礎総合判定	基礎診断換算点合計	積極性	協調性	慎重性	責任感	個別診断換算点合計	活動性	持久性	思考性	自主性	自己信頼性	共感性	指導性	感情安定性	規律性	従順性	内向傾向	内向傾向	内向傾向	内向傾向	適応	適応	適応不全傾向	仕事への態度	仕事への態度	仕事への態度	仕事への態度	仕事への態度	対人関係	対人関係	対人関係	対人関係	対人関係	組織への順応	組織への順応	信頼尺度	疑問点
1	1	田中一郎	男	23	――大学	――部	A	20	5	5	5	5	45	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	**	*	**	*	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	B	A
2	6	中村嘉一	男	22	――大学	――部	B	18	4	5	5	4	40	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	**	*	**	*	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	A	A
3	8	高野　圭	男	22	――大学	――部	B	17	5	4	4	4	40	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	**	*	**	*	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	B	A
4	11	荻野夏子	女	21	――大学	――部	B	16	4	4	4	4	39	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	**	*	**	*	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	A	B
5	5	大矢四郎	男	24	――大学	――部	C	14	3	3	4	4	29	3	4	4	3	1	2	2	2	4	4				*		*															B	A
6	7	東　直人	男	22	――大学	――部	C	13	2	3	4	4	25	1	4	2	2	1	2	2	4	3	4			*							*		*		*	*				**	B	B
6	9	永田俊彦	男	23	――大学	――部	C	13	1	3	5	4	35	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	*	*	*	*	*		**	**	**	**		**	**	**	**	**				B	B
8	4	久米哲也	男	23	――大学	――部	D	11	2	3	3	3	38	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	*	*					**	**	**	**	*	**	**	**	**	**			*	B	A
9	2	花岡　功	男	22	――大学	――部	D	10	2	2	4	2	29	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3		*	*				**	*	**		*	*	**	**						A	A
10	10	藤田明子	女	21	――大学	――部	E	8	1	2	3	2	22	2	3	2	2	1	1	1	3	2	5										*		*	*							A	A
0	3	門戸花子	女	21	――大学	――部	A	19	5	5	5	4	41	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	**	*	**	*	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	C	A

☆「信用尺度」がC判定の場合、順位がつきません。

検査結果の信頼性
（※回答態度の判定）

A（最上位）～C（最下位）の３段階

信用尺度
テストへの回答態度の歪みを測定する尺度です。受検者が質問に正直に答えているかどうかを診断します。

疑問点
質問項目に対して、「どちらでもない」と回答した個数が多ければ、「決断力の不足」「自己認識の不足」「優柔不断」と判定します。

基礎診断項目

- 基礎総合判定はA（最上位）～E（最下位）の５段階で判定
- 基礎診断換算点合計は「積極性」「協調性」「慎重性」「責任感」の４項目の合計点（20点満点）
- 「積極性」「協調性」「慎重性」「責任感」の各項目は、5（最上位）～1（最下位）の５段階で判定

適性職務

受検者がどのような職務に適性があるのかを判定

★★　かなり適性がある
★　　やや適性がある

個別診断項目

- 個別診断換算点合計は「活動性」「持久性」「思考性」「自主性」「自己信頼性」「共感性」「指導性」「感情安定性」「規律性」「従順性」の10項目の合計点（50点満点）
- 各項目は5（最上位）～1（最下位）の５段階で判定

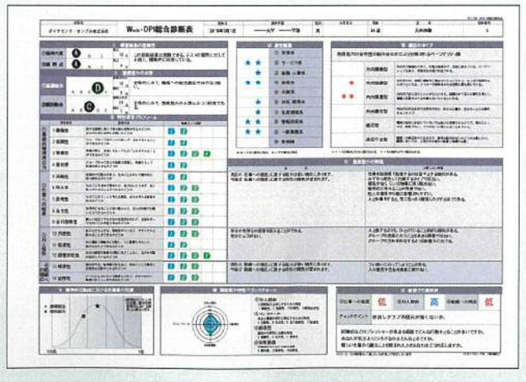
適応のタイプ

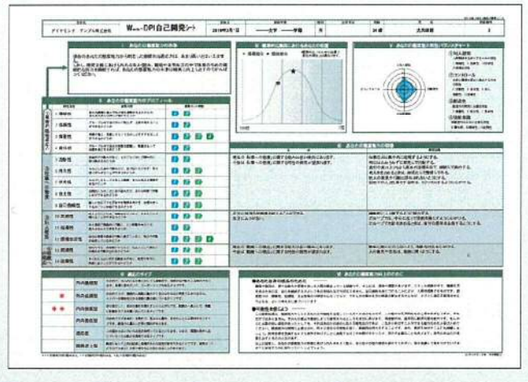
態度能力の各特性を組み合わせて、パーソナリティ像を分析

＊＊　その傾向がかなり認められる
＊　　その傾向がやや認められる

■Web-DPI 総合診断表（1名につき1シート）

受検者の態度能力の特徴として、「長所」と「注意したい特徴」についてコメントします。人事担当者が面接で確認しておきたい質問例とチェックポイントも表示していますので、面接時の資料としてご活用ください。



■Web-DPI自己開発シート（オプション・1名につき1シート）

「長所」と「開発目標」を本人へのアドバイス型でコメントする「受検者用フィードバックシート」です。態度能力を伸ばすために、考え方や行動のどんなところに注意を向けていけばよいかを表示していますので、内定者フォローや社員の教育研修にご活用ください。