

# Compass

診断結果の読み方

# Compassの診断結果について

Compassは、企業組織が利用するうえで、最適なアウトプットを実現するために、パーソナリティの構成概念から新たに企画、考案された適性検査です。診断結果は、選考のステージや用途に応じた情報を提供できるように、3種類が用意されています。

## ●採用判定レポート [P2~P6]

採用時に必要な情報を1枚のシートにまとめた診断結果です。初期のスクリーニングから最終選考まで、全てのシーンでご利用いただけるレポートです。

## ●パーソナリティレポート [P7~P10]

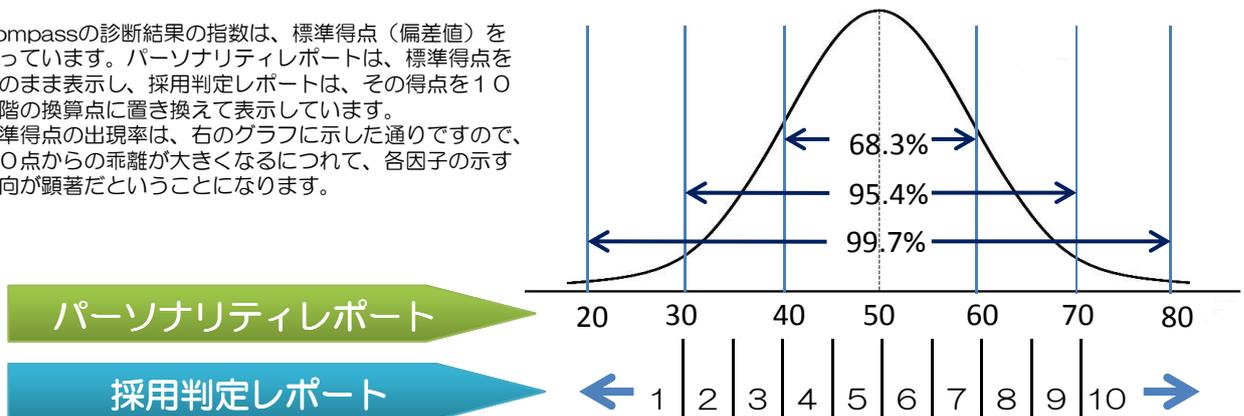
採用判定レポートのベースとなる、パーソナリティ検査の結果ですので、より深く応募者のことを理解したい場合や、心理尺度の利用に慣れた担当者向けのレポートです。

## ●フィードバックレポート [P11]

受験者にフィードバックするための帳票です。本人の大まかな傾向の把握ができると共に、以後の能力開発に役立つように、アドバイスポイントをコメント付きで表現しています。

# 診断結果の指数について

Compassの診断結果の指数は、標準得点（偏差値）を使っています。パーソナリティレポートは、標準得点をそのまま表示し、採用判定レポートは、その得点を10段階の換算点に置き換えて表示しています。標準得点の出現率は、右のグラフに示した通りですので、50点からの乖離が大きくなるにつれて、各因子の示す傾向が顕著だということになります。



# 検査結果の信頼度について

Compassでは、よく見せようという意識が働いて、回答が歪められていないか。また、回答の一貫性が保たれ、対象者の特性が正確に把握できているかを、2つの信頼性尺度でチェックしています。共にA~Eの5段階で評価され、E判定の場合には、対象者を把握する資料としては利用できないことを意味しますが、問題のある結果だと考えることもできます。

誇張や歪曲の有無:	E	D	C	B	A
一貫した自己表現:	E	D	C	B	A

## ●誇張や歪曲の有無

受験者が、どの程度正直に回答したかを虚偽尺度でチェックしています。“よく見せよう”という意識で自分の良い面を誇張したり、悪い面を隠そうとした場合に評価が下がります。

## ●一貫した自己表現

受験者の回答に一貫性が保たれているかをチェックしています。検査に対し自分を明確に表現できなかった場合や、自分をあまり理解していない場合に評価が下がります。評価が低い場合には、自我の確立が不十分であるなど、不安定な要素が隠れている場合があり、注意が必要です。

# 採用判定レポート

人材の採用場面において、企業組織で必要とされる評価項目で構成された、適性検査の結果レポートです。Compassの最終的な評価として、採用の有望度までをサポートします。

## 1. 行動予測 [詳細 P3]

企業組織が求める人材要件の中でも、特に重要な要素を行動予測として得点化しました。総じて高得点の方が活躍の期待度が高いと言える評価項目です。  
また、「主体的」と「組織的」に関係の深い因子の集計結果からプロット図を作成し、ビジュアル表現とコメントで、受検者の傾向を表示します。

## 2. 注意点 [詳細 P4]

1の行動予測とは違い、ネガティブな側面のチェック項目として、代表的なものを5因子にまとめました。どの項目も、入社後のリスクとなり得ますので、得点が高い場合には注意が必要です。「要確認」と「注意」でコメントが表示されます。

## 3. クローズアップ [詳細 P4.5]

採用選考時の人物評価において、最も関心の高い2つのテーマに着目した結果です。

### ●対人関係スタイル

周囲とのコミュニケーションの頻度やスタイルを把握できるように、2次元の尺度を4つの類型に分けてプロット表示しています。

### ●ストレス耐性

ストレスに対する認知スタイルと、ストレス状態からの回復力を得点化し、ストレス耐性を総合的に判断します。評価は4段階で、それに応じてビジュアル表現された顔の表情が変化します。

## 4. 総合判定 [詳細 P5.6]

Compassの最終的な判定として、パーソナリティ検査の結果を総合的に判断した結果です。

### ●採用の有望度

入社後の活躍期待度を10段階で表しています。特定の職務に対する適性ではなく、ビジネスパーソンとしての総合的な評価になります。

### ●職務適性

受検者が、どういった職務に適性があるのかを表しています。評価は10段階で、得点の高い職務から上位表示される、降順の表示スタイルになっています。

職務適性は「職務内容」と「職種イメージ」の2種類があり、職種イメージは、自社の職種を3種類まで登録することができますので、自社独自の判断が可能です。

### ●定着性

離職のリスクを確認する指標で、特性や適応態度から算出した参考値を、3種類のコメントで表示します。

## 5. オプション項目 [詳細P6]

### ●基礎能力

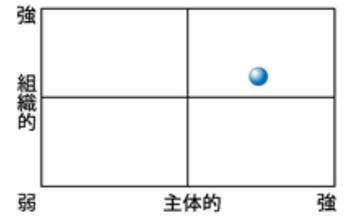
職務遂行において、最低限必要な基礎能力を測定します。基本的な言語能力と数的能力、図形の知覚や推理・論理的思考力が選択でき、パーソナリティと基礎能力の総合評価が、プロットで確認できます。



# 1. 行動予測

本人の行動の傾向や、姿勢、意識の強さを表現しています。入社後のパフォーマンスに直接的に関連する評価項目で、特性や成熟度などを総合的に判断した結果です。

評価項目	意味	弱い	普通	強い	判定
活動的・行動力	フットワークよく仕事をこなす・決断が早く行動力がある	■■■■■			7
達成志向	競争意識や成功意欲が強くやるべきことに全力を尽くす	■■■■■			5
チャレンジ志向	失敗を恐れず果敢に挑戦しようとする	■■■■■			9
革新的	従来の価値観・やり方にとらわれず新しい事に取り組める	■■■■■			9
自律・責任性	人に頼らず自らの裁量で判断・行動し責任意識が強い	■■■■■			7
持続力	ひとつの事に集中し粘り強く最後までやり抜こうとする	■■■■■			7
コミュニケーション	対人面に積極的で周囲とよく意思の疎通が図れる	■■■■■			8
協調・協力性	周囲への配慮ができ協同で物事を進めようとする	■■■■■			5
規範的行動	秩序やルール規範に対する意識が強く真面目で常識的	■■■■■			6
熟慮・慎重	筋道を立てて十分に考え入りこに物事を進める	■■■■■			5



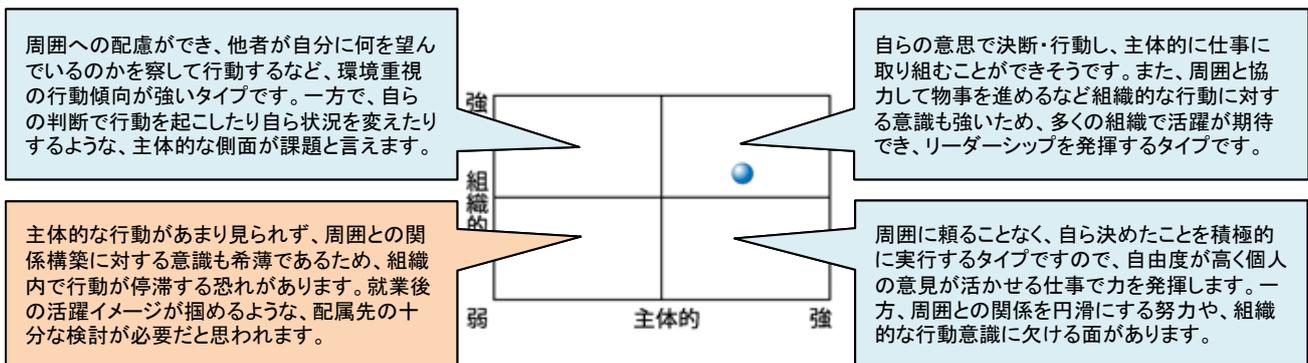
自らの意思で決断・行動し、主体的に仕事に取り組むことができそうです。また、周囲と協力して物事を進めるなど組織的な行動に対する意識も強いので、多くの組織で活躍が期待でき、リーダーシップを発揮するタイプです。

行動予測は、職務上の成功をもたらす要件を、10の因子（評価項目）で表したもので、パーソナリティ検査の結果をもとに得点を算出しています。職場での行動傾向や、職務に対する姿勢などを、期待値として表した指標ですので、総じて高得点の方が望ましいといえます。

- 活動的・行動力**  
 フットワークのよさや意思決定の速さ、思ったことを実行に移す力など、活発で意欲的に行動する傾向の総合評価。
- 達成志向**  
 物事を他者より成功裏に運ぼうとする競争的達成志向と、最後までやり遂げようとする意志の強さの総合評価。
- チャレンジ志向**  
 自分の能力以上のことや、困難を伴うようなことでも、やる前から諦めたりせず、前向きに挑戦しようとする姿勢。
- 革新的**  
 既存の枠組みにとらわれず、日常的に新しい発想をし、それを自ら試してみるような、新奇なものを積極的に求める傾向。
- 自律・責任性**  
 自らの責任において判断・行動し、弱音を吐いたり周囲に頼ることなく、独力で物事を成し遂げようとする傾向。
- 持続力**  
 ひとつの物事に集中し、途中で投げ出すようなことはせず、粘り強くやり遂げようとする傾向。
- コミュニケーション**  
 社交的で初対面でも過度に緊張することなく、自らよく他者に働きかけ、積極的に意思の疎通を図ろうとする傾向。
- 協調・協力性**  
 周囲の状況や他者の動向に注意を払い、周囲の意向に自ら積極的に合わせ他者に協力しようとする姿勢。
- 規範的行動**  
 約束事や時間などに厳格で、ルールや規則を守った行動を取ろうとする、真面目で秩序的な態度。
- 熟慮・慎重**  
 直観や勢いで行動するのではなく、状況や事象を分析的に捉え、理にかなったやり方で慎重に物事を進める傾向。

## プロット

行動予測の評価項目の中から、職場における「主体的」行動と「組織的」行動に関係の深いものを集計し、受検者の行動傾向を4つの類型に分けて把握します。



## 2. 注意点

情緒的側面や不適応行動面など、入社後のリスク回避の為に事前に確認しておきたい注意項目です。

注意項目	意味	一般範囲	要確認	注意	判定
抑うつ・不安	認知スタイルが悲観的で気分落ち込みや不安を感じやすい				5
機能不全的思考	不合理な思考で自分を追い込み心理的負荷がかかりやすい				5
依存・回避的	人を当てにしがちで自発的な行動や責任意識が希薄				5
感情的・衝動的	自らの感情を抑えずに感情的・衝動的な行動をとることがある				4
自己中心的	周囲や相手に対する配慮に欠け時に我慢で自分勝手が目立つ				8

【自己中心的】  
周囲の事情に合わせて、相手の感情に配慮するような面が苦手なようです。

注意点は、入社後のリスク要因として、事前に確認しておきたい項目を5の因子（注意項目）で表現したものです。近年の職場における問題の中でも、注目度の高い項目ばかりですので、必要な人材要件が定義されていない場合など、むしろ行動予測よりも重視されることの多い項目です。

グラフの表示範囲は他と違い、1～6が一般範囲、7,8が要確認、9,10が注意となっており、要確認、注意でコメントが出力されます。高得点ほど注意が必要ですので、グラフの色も他とは違うものを使用しています。

### 抑うつ・不安

認知スタイルが悲観的で抑うつ傾向を示しやすい。また、物事に過敏で常に不安や緊張を伴うなどのメンタル面全般の弱さ。

### 機能不全的思考

強い思い込みや不合理な思考によって、心理的・精神的に無理をしたり自分を追い込む傾向の強さ。

### 依存・回避的

人を当てにしがちで行動が停滞しやすい。物事を先送りするような面があり、自発的な行動や責任意識が希薄。

### 感情的・衝動的

自らの感情を抑えずに、些細なことで極端な言動や行動を取ることがある。その時々感情に左右されることが多く安定感がない。

### 自己中心的

身勝手に利己的な面が強く、周囲の事情や感情面に対する配慮が足りない。自らの事情で周りを振り回すなど傲慢さが目立つ。

## 3. クローズアップ

採用選考時に最も重視される2項目に着目した結果です。

クローズアップは、採用選考時に多くの企業で重視される、対人面とストレス耐性に着目して、受検者の傾向や強みをより理解し、採否の判断を補完するためのものです。

### ● 対人関係スタイル

実際のコミュニケーション場面だけでなく、対人関係面全般にみられる大まかなスタイルの把握をします。

評価項目	弱い	普通	強い	判定
自己志向				7
積極的				8

周囲の状況や他者の意向をあまり気にせず、自分のペースで積極的にコミュニケーションをとるスタイルです。



対人関係スタイルは、自己志向と積極的の2因子の傾向から、他者との関わり方やコミュニケーション全般のスタイルを、おおまかに4つの象限に分けて表示します。それぞれを特徴的な類型名で表現し、受検者の特徴を掴みやすくしました。

### 自己志向

自分のペースで他者と関わろうとする傾向で、相手の思惑への配慮や、周囲の状況へ合わせる事が少ない。

### 積極的

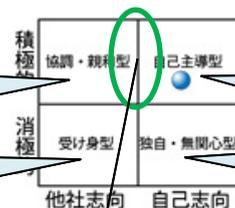
自らよく他者に働きかけ、積極的に意思の疎通を図ろうとする傾向で、1.行動予測の「コミュニケーション」とは同義。

### 協調・親和型 [自己志向:弱/積極的:強]

周囲とよくコミュニケーションをとり、相手の意向や周囲の状況に合わせて、親和的なスタイルです。

### 受け身型 [自己志向:弱/積極的:弱]

自分からは積極的に働きかけず、周囲のペースに合わせてするため、受け身で依存しがちなスタイルです。



### 自己主導型 [自己志向:強/積極的:強]

周囲の状況や他者の意向をあまり気にせず、自分のペースで積極的にコミュニケーションをとるスタイルです。

### 独自・無関心型 [自己志向:強/積極的:弱]

積極的に会話をする方ではなく、周囲の状況や他者の意向にも関心が薄い、独自でマイペースなスタイルです。

### バランス型 [自己志向:普通/積極的:強]

特に類型名による表示はしていませんが、他者へ配慮しつつも、自分の主張をすることができる、バランスのとれたスタイルで、上段中央付近にプロットされます。

## ● ストレス耐性

認知スタイルや高ストレス状態からの回復傾向など、ストレス耐性を総合的に判断します。

評価項目	弱い	普通	強い	判定
認知スタイル				7
対処・回復				9



ストレス耐性は、ストレスに対する認知スタイル（出来事を捉える時のクセ）と、ストレス状態からの回復に強く関連する項目による総合評価です。評価の違いにより、グラフ下のコメントの他に“顔”の表情が4段階に変化しますので、一目で受検者のストレス耐性が把握できます。

高い：多くの場面でストレスの影響をコントロールできそうです。精神的に安定していて、ストレスフルな状況でも力を発揮できるでしょう。

### ・ 認知スタイル

物事に過敏で大きさに感じる特性と、常に物事の悪い面を見るような悲観的な認知のクセのほか、心理的に自分を追い込んでしまう傾向を、精神的なダメージの受けやすさとし、その傾向を逆転させた数値による総合評価。

### ・ 対処・回復

ソーシャルサポートの受けやすさに関係する特性や、過去の経験からくる有能感やポジティブな自己像、将来に対する肯定的な見方など、危機状態からの回復に有効な要因による総合評価。

### ● 採用時に見抜くべきストレス耐性とは

一般に、人事アセスメントなどで用いられるストレス耐性は、「ストレス状況下でどの程度成果を上げられるか」あるいは「プレッシャーを受けても冷静さを保ち癡癪を起さない」など、ストレスマネジメントあるいはセルフコントロールの意味合いが強いに対し、採用時に課題となるストレス耐性は、うつ病やそれに関わる離職や入社拒否など、入社後の不適応を意味することが多く、両者にはズレがあることがわかってきました。

こうした調査結果から、Compassでは、感情のコントロールは、2.注意点の「感情的・衝動的」で表し、“採用時に見抜くべきストレス耐性”は、心理的負荷のかかりやすさや、気分の落ち込みに対する耐性「認知スタイル」と、平常心への回復力「対処・回復」という、いわば“不適応への耐性”との意味合いで表現しています。

弱い



やや弱い



やや強い



強い



多少の刺激でもストレスと感じることが多く、精神的に安定しません。重責や困難を伴う仕事には適応が難しいでしょう。

多少ストレスの影響を受けやすいようです。長期的に負荷がかかり続けるような職場では力が発揮できないかもしれません。

比較的安定していて、多少のストレスであれば、自分なりにコントロールして対応することができそうです。

多くの場面でストレスの影響をコントロールできそうです。精神的に安定していて、ストレスフルな状況でも力を発揮できるでしょう。

## 4. 総合判定

総合判定は、Compassの最終的な判定として、パーソナリティ検査の結果を総合的に判断した結果です。採用の有望度や一般的な職務適性のほか、早期の離職懸念の参考用に、定着性を3段階で表示します。

### ● 採用の有望度

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

採用の有望度は、パフォーマンスの予測値である「1.行動予測」と、入社後のリスク要因である「2.注意点」との総合評価を、再計算し10段階の換算点に置き換えたものです。特定の職務に対する適性ではなく、社会人、組織人としての活躍期待度を表した総合的な評価です。

### 判断の目安

- 10・9・・・非常に期待度が高く、他の評価で目立ったマイナス点が無ければ、積極的に採用したい人材です。
- 8・7・・・社会人・組織人としての適応力があり、多くの職場で標準以上の活躍が期待できる人材です。
- 6・・・総合評価としては平均以上で無難な人材といえます。注意点やストレス耐性などの確認が必要です。
- 5・・・平均よりやや劣る評価ですので、行動予測や職務適性などから、強みを理解する必要があります。
- 4・3・・・配属先の検討が必要で、専門領域の職務でなければ、積極的な採用は難しいかもしれません。
- 2・1・・・余程特殊なスキルや専門性がある場合を除き、採用は手控えたい結果です。

● 職務適性

職務内容	判定	職種イメージ	判定
人と接する機会が多い仕事	8	対人サービス	7
目標達成の強い意志を要する仕事	8	新規開拓	6
人を引っ張ってゆく仕事	7	ルートセールス	6
責任が重く決断力を求められる仕事	6	一般事務	5
発想の柔軟さが求められる仕事	5	技術・エンジニア	4
規律や手順を重視する仕事	5	経営企画	3
周囲と協同進める仕事	5	自社適性1	-
スピードが求められる仕事	4	自社適性2	-
集中して着実に進める仕事	2	自社適性3	-

職務適性は、仕事の内容を簡潔な言葉で表した「職務内容」と、代表的な職種で表した「職種イメージ」の2種類があり、受検者の適性を把握する際の参考値となります。共に降順で出力されますので、適性の高い順に上から表示され、受検者によって、表示順が異なって出力されます。

職種イメージには、自社適性を3種類まで設定して、結果に反映させることができるカスタマイズ機能があります。

職務内容と代表的な関連因子

- 人と接する機会が多い仕事・・・社会性 / 自己安定性 …
- 目標達成の強い意志を要する仕事・・・競争性 / 自律性 …
- 人を引っ張ってゆく仕事・・・活動性 / 自律性 …
- 責任が重く決断力を求められる仕事・・・自律性 / ▲神経質 …
- 発想の柔軟さが求められる仕事・・・進取性 / ▲徹底性 …
- 規律や手順を重視する仕事・・・規律性 / 慎重性 …
- 周囲と協同で進める仕事・・・社会性 / 他者志向性 …
- スピードが求められる仕事・・・活動性 / ▲思索性 …
- 集中して着実に進める仕事・・・思索性 / 徹底性 …

職種イメージと代表的な関連因子

- 対人サービス・・・社会性 / 共感性 …
- 新規開拓・・・活動性 / 競争性 …
- ルートセールス・・・活動性 / 社会性 …
- 一般事務・・・規律性 / 慎重性 …
- 技術・エンジニア・・・思索性 / 徹底性 …
- 経営企画・・・進取性 / 思索性 …

自社適性の設定（自社適性設定シートを参照）

自社適性は、別途自社適性設定シートに記入頂いた因子ウェイトに基づき、企業様ごとの職種を設定するサービスです。1企業様3職種まで表示が可能で、修正や見直しなどの回数制限無くご利用頂けます。

● 定着性 高い:特性や適応態度からみた定着性は高く、安易に離職することは少ないでしょう。ただ、採用の有望度が低い場合には組織に依存し過ぎないが注意が必要です。

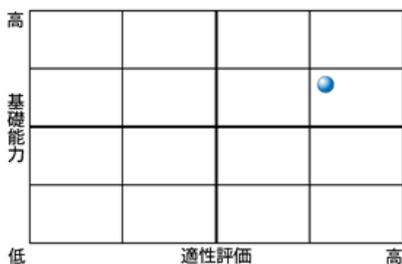
定着性は、離職に関係の深い因子から算出した結果を、高い、普通、低いの3段階で表示します。個別の企業風土や環境面は考慮していないため、個人の要因による離職のリスクを確認する目安として下さい。

- 高い: 特性や適応態度からみた定着性は高く、安易に離職することは少ないでしょう。ただ、採用の有望度が低い場合には組織に依存し過ぎないが注意が必要です。
- 普通: 特性や適応態度からみた離職のリスクはあまり高くありません。職務とのミスマッチや長期的なストレスなど、環境要因によるリスクに注意してください。
- 低い: 組織に定着する上でマイナスとなるような特性が強く、職場環境への不応や突然の離職に注意が必要です。

5. オプション項目

● 基礎能力

基礎学力	言語能力	7	数的能力	4
知的能力	図形認知	6	論理類推	5



基礎能力は、採用時に把握しておきたい、特性以外の側面として、基礎学力や知的能力に相当する項目を測定します。職務遂行において、最低限必要な基礎能力という位置づけですので、特定の高等教育や学習は必要としません。選択可能な4科目が用意されています。

基礎学力（学業の習得度合や一般常識の確認など）

- 言語能力：語彙力、短文の完成、内容把握など基本的言語能力
- 数的能力：計算能力、文章問題など基本的数理能力

知的能力（頭の回転の速さやその場での思考力など）

- 図形認知：平面図形・系列の把握、立体図形の知覚力
- 論理類推：推理力や理詰めの論理思考能力

実施した基礎能力の平均と、適性評価（採用の有望度）の結果から、総合的な評価をプロットで確認できます。

# パーソナリティレポート

行動の個人差を把握するための診断結果で、Compassの全てのレポートのベースとなります。個人のパーソナリティを、特性と成熟度に大別し、結果判断をコメントで補完しています。

## 1. 特性

個人を特徴づける一貫性があり、長期的に安定している基本的行動傾向です。12次元で表現された因子構造は、活動志向性10因子と、心理学—精神医学的診断尺度2因子に分けられます。

- 活動志向性  
活動性／社会性／進取性／思索性／競争性  
／自律性／共感性／徹底性／規律性／慎重性
- 心理学—精神医学的診断尺度  
神経質／悲観性

コメント欄は、行動面として、活動志向性の中から最も特徴的な2因子を選び文章化し、情緒面は、神経質と悲観性の結果を、総合的に判断した文章を表示しています。

Compass 採用判定レポート 2013/1/11 サンプル 次郎

躁病や双極の有病: E D C B A  
一貫した自己表現: E D C B A

### 1. 特性

個人を特徴づける一貫性があり、長期的に安定している基本的行動傾向

因子	行動の特徴	低い	普通	高い	指数
ACT 活動性	高: 物事の判断が速い、活動的で行動力がある 低: 物事の進行に時間がかかり、反応が遅い	■			55
SOC 社会性	高: 周囲と積極的なコミュニケーションをとる、社交的 低: 引退し、企業であまり打ち解けず、内向的	■			57
ANT 進取性	高: 変化を好み革新的、実験的で新しい物好き 低: あまり変化を好まず保守的、安定志向	■			61
ABS 思索性	高: 物事を論理的・分析的に捉える、考え過ぎる 低: あまり深く考え込まず直観的に行動する、感覚的	■			71
COM 競争性	高: 競争意識や成功意識が強い、負けず嫌い 低: 勝ち負けや優劣にあまりこだわらず調和的	■			62
ALI 自律性	高: 自分独自の判断で行動する、自己責任意識が強い 低: 責任感が他人任せな面がある	■			74
SVM 共感性	高: 優し思いやがある、共感的、同情的 低: 他人とクールに接する、利己的で冷淡な面がある	■			57
AD 徹底性	高: 確約や約束を守り抜くこと、執着心が強い 低: 物事にこだわらぬ、諦めが早く中途半端	■			50
NOR 規律性	高: ルールや規則に厳格、真面目で多少厳格しい 低: 約束や時間厳守も加減、随分広い	■			44
CAR 慎重性	高: 物事を慎重に進める、計画的で堅実 低: 本気で思い切りがある、機当たりで軽率	■			56
NEU 神経質	高: 何事にも過敏で細かくすぎる、自責的傾向が強い 低: 細かいことまで気にせずおおらか、平穏としている	■			48
PES 悲観性	高: 物事や将来を悲観的にとらえる、マイナス思考 低: 物事を前向きにとらえる、楽観的・希望的	■			45

■行動面  
自分の判断で行動し、物事を自分ひとりの力で成し遂げようとします。人から指摘されるのを好まない面もありますが、困難な場面でも人に頼らず自分の力で乗り越えようとします。強: 自己責任意識を持っています。また、論理的かつ分析的に物事を捉えようとします。理解できないところは、ありのまま深く考え抜く傾向があります。弱: 物事を直観的に捉え、発言は理論整然としたものが多く、思慮深(合理的)な行動をとる傾向があります。

■情緒面  
物事の先行き不安に感じることや、失敗した時に落ち込みやすくなる傾向がありますが、日常経験する一般的な範囲であり、常に過敏であったり悲観的になるわけでもなく、気分が落ち込みや心配になる気持ちを速速にコントロールし、日常と向き合うことができそうです。

## 2. 成熟度

特性を強化あるいは制御する、意識的行動や社会的対象に対する適応態度を3因子で表しています。どの因子も、社会人としてある程度欲しい要素です。

- 自己肯定感…自分は何かができるという有能感
- 他者志向性…周囲を意識した行動
- 自己安定感…気分や状況に左右されない一貫性

### 2. 成熟度

特性を強化あるいは制御する、意識的行動や社会的対象に対する適応態度

因子	行動の特徴	低い	普通	高い	指数
SEF 自己肯定感	高: 自分に自信が強い、有能感が強い 低: 自分に自信がない、控えめ、自己否定的	■			63
DIR 他者志向性	高: 周囲の空気を感じよとする、場の空気を読む 低: 周囲の空気がなくマイペース、自分本位	■			49
SST 自己安定感	高: 情緒的に揺らぎが少なく、分別があり理性的 低: 感情の影響を強く受け、思い込み	■			59

■成熟度のポイント  
過去の様々な経験から、自分で多くのことができる自信があり、困難な場面でも自分を見失うことなく自己を肯定的に捉えようとします。また、自分の感情を抑え、外見で自分自身を見つめながら行動しよとする大人の面もあり、気持ちや行動が一貫して安定感があります。ただし、周囲の意向にあまり配慮しよとしないため、場の空気を読んだ発言や、相手に合わせた行動をとらぬ傾向があり、自分優先な印象があるかもしれません。

コメント欄は、3因子の高低の組み合わせから、8つの文章パターンを表示します。

## 診断結果読み方のポイント

Compassのパーソナリティ検査は、産業場面での利用を前提とし、選抜時の得点が、将来の組織に益するような尺度構成を積極的に採用していますので、活動志向性の10因子と成熟度3因子に関しては、ある程度、高め得点が望ましいという一貫した見方ができます。

ただし、本来パーソナリティは、日常の行動や志向性に「性格のクセ」のようなものとして影響し、それが「その人らしさ」や「個性」として表現されるものですので、選抜時の評価以外の面で、特定の個性や人格を否定するものではない、という見方を忘れて下さい。

また、標準得点(偏差値)の性質から、高ければ高いほどよいという判断は禁物です。高い得点は、その傾向が顕著であることを示していますので、高すぎるという判断もあり得るということになります。

一方で、心理学—精神医学的診断尺度である「神経質」と「悲観性」に関しては、入社後のパフォーマンスに、悪影響を及ぼしかねない危険因子になりますので、高得点の場合には注意が必要です。

診断結果(レポート)にも、因子の意味は付記してありますが、初めてCompassをご利用になる場合は、一度因子の説明をご覧になり、各因子が表している行動傾向をイメージして下さい。

# パーソナリティレポート因子説明

## 1. 特性 -1 [活動志向性 10 因子]

活動性 Activity	活発／フットワークがいい／澁刺としている／決断が速い／行動力がある
高い	日頃から活動的で、あれこれ迷わずとにかく行動を起こします。思いつきや直観そのまま動くような面もありますが、やるべきことをできるだけ早く終えようとしたり、自ら率先して動くような行動力があります。
低い	何か行動を起こす前に時間がかかるようなところがあり、あまり活動的に動き回るほうではないようです。自分が思っていることを実際の行動に移せないなど、少し腰の重い印象があるかもしれません。

社会性 Sociability	社交的／打ち解ける／人付き合いを好む／コミュニケーションをとる
高い	人付き合いがよく、初対面の相手とも自然と打ち解けることができます。時には冗談を言って他人を笑わせるなど、日頃から周囲との関わりを意識し、自分から積極的にコミュニケーションをとろうとします。
低い	周囲とあまり打ち解けようとせず、自ら積極的に話しをするほうではありません。初対面の人や、不特定多数の人との関わりをあまり好まないため、交友関係が狭く、内向的で消極的な人物に見られがちです。

進取性 Anticipation	実験的／革新的／新し物好き／変化を好む
高い	世間の流行などに敏感で、誰もやったことがないことや新しいことに積極的です。日頃から新しいヒントや改善点に気付くことも多く、慣習にとらわれず、新しいアイデアを試すような革新的な面があります。
低い	新しい発想ややり方を取り入れることに抵抗感があり、既存の仕組みや考え方にこだわる傾向が強いです。自分や周囲の大きな変化をあまり好まず、安定した環境を望むような保守的な面があります。

思索性 Abstraction	理論的／抽象的／分析的／考え込む／合理的な行動をとる
高い	論理的かつ分析的に物事を捉えようとし、理解できないことは放っておけないところがあります。よく考え抜いた上で結論を出し、発言は理路整然としたものが多く、思慮深く合理的な行動をとる傾向があります。
低い	あれこれ難しく考えるより、直観に基づいて動くところがあります。理屈よりも自分の感覚で発言・行動することが多く、物事を大局的に捉えようとしないため、目の前のことに振り回される傾向が強くなります。

競争性 Competitiveness	競争意識が強い／勝ち負けにこだわる／成功意欲が強い
高い	何事にも優劣をつけるようなところがあり、他者に負けたくないという気持ちが強いです。自分なりの結果よりも、周囲や社会から評価される結果を重視するなど、より高い地位を目指そうとする傾向があります。
低い	他者とは競い合うよりも、調和してうまくやっていきたいという気持ちが強いようです。あまり勝ち負けにこだわらず、世の中で評価されるよりも、自分なりの結果を出せることを重視する傾向があります。

自律性 Autonomy	自分で判断する／人に頼らない／自己責任意識が強い
高い	自らの判断で行動し、様々な物事を自分ひとりの力で成し遂げようとしています。人から指図されるのを好まない面もありますが、困難な局面でも人に頼らず自分の力で乗り切ろうとする、強い自己責任意識を持っています。
低い	自分独自の判断で行動することがあまりなく、周囲に頼りがちな面があります。他人の意見をそのまま受け入れたり、時々口で約束したことが守れないなど、当事者意識が希薄なところがあるようです。

共感性 Sympathy	やさしく思いやりがある／共感的／同情心が強い／世話好き
高い	他人に対して優しく、思いやりを持って接しようとしています。相手の話を共感的な態度でよく聴こうとし、心の動きに敏感です。自分が多少犠牲になっても、人と関わろうとするような、世話好きな面があります。
低い	相手の心情にあまり関心がなく、他人と関わり合っただけで自分が犠牲になることを、あまり快く思わない利己的な面があります。相手の話を親身になって聴くことが少なく、他人にはクールな印象を与えます。

徹底性 Adherence	執着心が強い／徹底している／粘り強い／ひとつのことに集中する
高い	物事に固執し、自分がなすべきことは全力を尽くしてやり遂げようとする徹底した面があります。何かひとつの事を手掛けたら、結果が出るまでそれに集中し、途中であれこれ手を出すようなことはあまりありません。
低い	あまり物事に固執せず、気持ちの切り替えも上手いほうですが、粘り強さに欠ける面があり、何か手掛けていることがあっても、面倒なことだと途中でやめてしまったり、他のことに手を出したりすることがあります。

規律性 Normativeness	規範意識が強い／秩序的／真面目／厳格で堅苦しい
高い	世間のしきたりや規則には従うようにし、約束や時間などを常に守ろうとする強い規範意識を持っています。多少堅苦しく、臨機応変さに欠ける面がありますが、生活ぶりも真面目で常識的な考え方をします。
低い	ルールや規則を軽視しがちで、約束や時間などを守らないことがあります。結果さえ良ければ、多少のルール違反は問題ないと考えているところがあり、よい結果を残しても秩序を乱すようなところがあります。

慎重性 Carefulness	注意を怠らない／用心する／慎重深い／軽々しくない
高い	様々なケースを想定して、冷静に結果を予測したうえで行動を起こします。思い切りに欠ける面がありますが、思いつきで発言したり、軽はずみな行動をとるようなことはなく、大きな失敗をすることはあまりありません。
低い	先のことを考えずに、思ったことを行動に移すようなところがあります。事前の確認や見直しなどを怠ってミスをしてしまうなど、慎重さを欠いた面があり、軽はずみな発言や衝動的な行動をとることがあります。

## 1. 特性-2 [心理学—精神医学診断尺度2因子]

神経質 Neuroticism	過敏／気にしすぎる／心配性／不安になる／自責性が強い
高い	色々細かいことを気にすることが多く、自分の発言や周囲の反応が気になったり、物事を必要以上に心配して不安になることがあります。自責性も強く、精神的に疲れやすくあまり安定しません。
低い	あまり細かいことを気にせず平穏としています。おあらかじめ多少のことには動じない図太い面があり、クヨクヨ考え込まずに、精神的には安定しています。

悲観性 Pessimism	悲観的／マイナス思考／あきらめがち／自分・将来に希望が持てない
高い	物事を悪い方に考えるクセがあり、何かを始める前からあきらめてしまったり、自分の将来を悲観してしまうような面があります。はつらつとした前向きな姿勢があまり感じられず、抑うつとも親和的です。
低い	自分の能力や将来に対して希望的で、否定的な考え方に囚われることはありません。失敗や気分の落ち込みからの回復も速く、常に物事の明るい面を見ようとし、失敗しそうでも挑戦してみる前向きな姿勢が見られます。

## 2. 成熟度

自己肯定感 Self-Efficacy	自分に自信がある／有能感が強い／自己肯定的
高い	過去の様々な経験から、自分で多くのことができる自信があり、強気な一面があります。困難な場面でも自分を見失うことなく何にでもよく挑戦しようとしますが、過信には注意が必要です。
低い	自分に自信がないため、自らが前面に出るような行動があまり見られず控えめになりがちです。著しく低い場合は、自己否定的な姿勢が強く、持っている能力を活かせない可能性があります。

他者志向性 Directivity-to-Others	周囲に合わせる／場の空気を読む／周りの目を気にする
高い	状況や相手によって、その場に相応しい振る舞いをするなど、環境に適応しようとする姿勢が見られます。ただし、自分を抑えすぎると、主体性が見られず、ストレスもためやすくなります。
低い	他者の考えや動向にあまり注意を払わないため、場の空気を読まない発言や行動が目立つなど、自ら意識して周囲に合わせようとする姿勢があまり見られません。独自性が強く、マイペースに物事を進めようとしています。

自己安定性 Self-Stability	感情的にならない／理性的／安定感がある／分別のある大人
高い	興奮したりあわてたりするようなことはあまりなく、自分の感情をうまくコントロールすることができます。冷静に自分自身を見つめながら行動する大人の印象があり、気持ちや行動が一貫していて安定感があります。
低い	行動や言動がその時の感情に左右され、一貫がありません。人前であっても自分の感情に素直な行動を取ってしまうような、冷静さを欠いた面が目立ちます。

## 3. レポートに表示されないその他の指標

パーソナリティレポートに表示されない、個人の行動や思考パターンを理解するうえで注意すべき要素

### 過剰一般化 (Overgeneralization)

客観性に欠けた不合理な思い込みや、極端な認知スタイルで、過度の一般化や破局視につながる思考が多い。

### 依存性 (Dependence on Others)

自らの責任を回避するような未熟な思考に偏りがちで、物事を相手や周囲、環境のせいにする思考が多い。

### 完全主義的傾向 (Perfectionism)

常に完璧を追い求める「～べき」という強い信念から、自責傾向が強くなったり柔軟さを欠いた思考に陥りやすい。

### 強い承認欲求 (Desire for Social Approval)

他者からの評価を過度に気にするため、他人の顔色をうかがいながら行動するなど、対人面でストレスを溜め込みやすい。

