

「ミキワメ」性格診断 受検案内

性格診断：受検マニュアル

2025.7月更新

Presented by



(C) 2022 LeadingMark,inc

コンテンツ

CONTENTS

01

性格診断について

02

診断の目的

03

診断結果のご活用

04

受検方法(システムの操作方法)

Appendix:

項目別 強み・弱み一覧
16タイプの解釈と相関図

2. 診断の目的

自己理解・相互理解を深め、仕事に生かしていただけます。

自己理解 相互理解

- ご自身の特徴的な性格 や、強み・弱みを理解することができます。
- 周囲に伝えることで、より円滑な相互コミュニケーションに繋がります。
- 年に1回定期受検いただくことで、特性の変化を振り返ることができます。

仕事での活用

- 仕事で活かせるような特性や、変えたい特性を知ることで、今後の目標や意識すべき行動のヒントが得られます。
- 自身と周囲の違いを知ることで、不要なストレスが低減します。

自分と周囲の強み・弱みを知ることで、働きやすい環境を作り出せます。

3. 診断結果のご活用

皆さんの診断結果を、採用やマネジメントに活用します。

採用での活用

皆さんの診断結果をもとに社風や傾向を集計・分析し、
今後新たに採用する方が、会社とフィットする方かどうかの参考にします。

マネジメントでの活用

皆さんの診断結果を人事部や管理職にて共有させていただき、
より皆さんに合ったマネジメント方法を提供できるように活用します。

※人事評価に利用することはありません。

(そもそもこの診断は優劣を評価できるものではないため、利用できません)

4. 受検時の操作方法

サインイン後は、下記の手順で受検に進んでください。

ステップ4

マイページが開きますので、**赤い文字「適性検査の案内が届いています」**をクリックします。



ステップ5

「未受検」と表示された受検依頼を確認し、**青文字のタイトル**をクリックします。
(受検番号の入力が求められた場合は、貴社で指定された番号、または社員番号を入力し、次に進みます。)

「受検上の注意点」をお読みいただき、受検にお進みください。

いつもミキワメをご利用いただき、誠にありがとうございます。
誠に勝手ながら、GW期間中カスタマーサポートをお休

 [適性検査の案内が届いています](#)

受検依頼一覧

 **テスト**
ミキワメ共有サンプルアカウント 受検項目: 性格適性

受検に進む

受検時のご不明点は、ヘルプページを閲覧いただくか、
カスタマーサポートまでお尋ね下さい。

お問い合わせ（下記URLよりリクエストをお送り下さい）:

<https://mikiwame.zendesk.com/hc/ja/requests/new>

Appendix : 性格特性格別、強み・弱み解釈一覧

特性名	低い時（偏差値40以下で下位16%、30以下で下位2%）		高い時（偏差値60以上で上位16%、70以上で上位2%）	
	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）
傾聴傾向	コミュニケーションで、自分の考えや専門性に意識が向いやすい傾向があります。人の意見の影響を受けづらく、自分の役割を全うしやすい傾向があります。	コミュニケーションで相手の話に関心に向けづらく、話を深掘りしたり受け止めることで信頼を築くことは苦手な可能性があります。	他人の話をよく聞き、引き出そうとします。受容的で共感的な印象を与え、人に信頼されやすい傾向があります。	人の話に影響を受けやすい可能性があります。また、自己主張が少なくなり、受け身になってしまう場合があります。
主張傾向	場の雰囲気に合わせて柔軟に振る舞おうとする傾向があります。また、状況把握や情報のインプットし整理することを得意とする傾向があります。	個性が見えづらく、受け身で控えめな印象を与える傾向があります。また、主体的になりづらく、課題に対して主導的に関わることが苦手な場合があります。	積極的に発言し、主体性があると見られやすい傾向があります。また、言いたいことをはっきり言うため、溜め込まずに過ごすことがしやすいです。	自分の意見が強すぎると頑固だと思われるたり、場の雰囲気を壊してしまう傾向があります。
関係維持傾向	今現在のつながりや、新しい関係を築くことを得意とします。また、初対面でも馴染みやすく気さくな印象をもたれる可能性があります。	立場や環境が変わると、培ったつながりも切れてしまいやすい傾向があります。また、過去のつながりを積極的に活用する意識は持ちづらい傾向があります。	長期的で深い人間関係を築きやすく、つながりを大切にし、仲間意識を持ちやすい傾向があります。	特定の人間関係にこだわりすぎて依存的になってしまったり、次々と新しい人間関係を作ることは苦手な傾向があります。
問題解決志向	仲間の意見を尊重し、協調的に振る舞う傾向があります。意見をすくい上げる折衷的なリーダーの素質があります。	協調性を重視するあまり課題が前に進まない場合があったり、優柔不断なリーダーと見られてしまう傾向があります。	課題解決優先で、仲間にアドバイスしたり主導性を発揮する傾向があります。また、雰囲気で忸度せず、解決に向けた発言や行動を重視する傾向があります。	解決志向が強すぎると、仲間から厳しいと思われる場合があります。また、圧迫感や受容的でない印象を与える傾向があります。
感情配慮志向	周囲の雰囲気に流されにくく、自分の考えに関心に向ける傾向にあります。また、物事をはっきり伝えたり、現実的なアドバイスができる傾向があります。	仲間への配慮に欠ける発言が見られる可能性があります。また、仲間と温度差が生じてしまい、孤立する傾向があります。	相手の立場や心情に配慮した受容的なコミュニケーションを重視する傾向にあります。仲間の心理的な支えやケアを得意とし、優しい印象を与えやすいです。	解決重視の仲間には、じれったく思われる場合があります。また、非主張的で放任主義な印象を与えたり、気を使いすぎてストレスを溜める傾向があります。

Appendix : 性格特性別、強み・弱み解釈一覧

特性名	低い時（偏差値40以下で下位16%、30以下で下位2%）		高い時（偏差値60以上で上位16%、70以上で上位2%）	
	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）
無私性	自分に自信を持ち、人前に出て積極的に自己アピールが出来る傾向があります。また、承認を求めて努力できる素質も持っています。	自意識が強すぎると思われる場合があったり、人目につかず目立たない仕事に対してやりがいを感じづらい可能性があります。	ひと目を気にせず謙虚に振る舞う傾向があります。任されたことをマイペースに着々にこなすのを得意とします。	注目されることを負担に感じたり、自信なさげに見える可能性があります。また、マイペース過ぎると周りから自己中心的だと捉えられる場合があります。
楽観性	物事を慎重に捉え、リスクを予測して丁寧に対処する傾向にあります。ルールを守って着実に進めることを得意とします。	物事を批判的に捉えすぎたり、やや後ろ向きだと見られやすい可能性があります。また、物事を重く捉えすぎて行動につなげづらい場合があります。	何事にもポジティブな面に目が向い、前向きに捉える傾向があります。周囲からは明るい人だという印象を受けやすいです。	前向きすぎて楽天的になってしまう可能性があります。また、物事の負の側面に注意が向きづらく、問題やリスクを過小評価してしまう場合があります。
独立性	他者と共に過ごすことで安心感を持ち、意欲的に活動できる傾向があります。気さくで関係性も構築しやすい可能性が高いです。	一人で長時間過ごすことに苦痛を感じやすく、他人に依存してしまう場合があります。一人で黙々と作業する場合はストレスを感じやすくなる可能性があります。	自律心があり、一人で長時間過ごすことも苦なくこなすことができる傾向にあります。	人付き合いが苦手な場合や、個人プレイになりやすく、チームでの仕事に馴染みづらい可能性があります。
妥協力	完璧主義の傾向があり、自分なりのこだわりを持って課題遂行を目指す傾向があります。クオリティを求められる仕事でパフォーマンスを発揮しやすいです。	諦めきれずに無理をしてしまったり、融通がきかず非効率的な活動になってしまう場合があります。	現実的な範囲で効率を重視して捉え、何事も融通を効かせて対応する傾向にあります。また、質より量をこなす仕事に向いています。	求められていることに対して十分なクオリティを出せなかったり、現実的過ぎて諦めやすいと思われる可能性があります。
批判性	何事も自分の責任を重く捉え、丁寧に謝罪する傾向があります。まずは自分の否を認め、チームの輪を乱しにくい特徴があります。	罪悪感が強すぎて物事を前に進めづらい場合があります。また、自意識が強く、何事にも責任を抱え込みすぎてしまいストレスを感じやすい可能性があります。	自責的になりすぎず、問題の原因を生産的に捉えて前に進めようとする傾向にあります。また、自責によるストレスを感じにくい特徴があります。	高すぎる場合は、人任せな傾向があると思われたり、責任転嫁しがちだと思われる場合があります。

Appendix : 性格特性別、強み・弱み解釈一覧

特性名	低い時（偏差値40以下で下位16%、30以下で下位2%）		高い時（偏差値60以上で上位16%、70以上で上位2%）	
	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）
客観視傾向	自分の感情や周囲との一体感を大切にし、情に厚いと見られる傾向があります。また、考えるより行動を重視する可能性があります。	主観的で周りが見えていないと思われるたり、自己認識が周囲の認識とずれていると思われる可能性があります。	物事を客観的に捉え、視野を広く保つことを得意とします。また、第三者的に捉えて現実を的確に把握することに長けています。	考えることに時間を割いてしまい、行動が遅れる場合があります。また、理屈っぽく冷たい印象を与える可能性があります。
気分転換傾向	課題に対して正面から向き合い、解決を優先して行動する傾向があります。追い込みが必要な際も粘り強く取り組む可能性があります。	解決を焦りすぎて、不安や焦燥感が高まりやすい可能性があります。また、うまく息抜きが出来ずストレスを抱え込む可能性があります。	メリハリを持って物事に取り組んだり、ストレスに対して適度に気持ちを切り替えることで、不快感を抱え込みすぎない傾向があります。	息抜きを重視しすぎて、課題解決が進まない場合があります。また、集中力が続きづらい場合があったり、課題に向き合いきれない可能性があります。
協力要請傾向	自分の仕事に責任を持って取り組み、周囲に頼りすぎずまずは自分で考えながら進める傾向があります。	人に頼れず一人で抱え込みすぎてしまったり、仕事を周囲に任せることが苦手な場合があります。	他人を巻き込んでチームで課題を解決する意識を持ち、1人で抱え込むことが少ない傾向にあります。	自分で考えず人に頼りすぎる場合があります。また、周囲に助けを求めすぎて負担をかける可能性があります。
状況受容傾向	課題に対して状況を変えようと行動し、問題から目をそらさない傾向があります。また、スピード感を持って解決を目指そうとします。	問題の本質を捉えないままに行動が先走ってしまう可能性があります。また、行動を優先しすぎて中途半端になってしまう可能性があります。	問題に対して冷静に考えて対処を検討する傾向があります。また、焦らず正確に対処しようとするところがあります。	問題を直視できず、解決に向けて行動できない場合があります。また、解決すべき問題もいったん受け入れてしまい、放置気味になる可能性があります。
感情抑制傾向	ネガティブな気持ちを周囲と共有することでストレスを発散できる傾向があります。また、素直で表現豊かな人だと思われやすい傾向があります。	ネガティブ発言によって周囲の士気を下げたしまったり、感情の自己コントロールが苦手な人だと思われる可能性があります。	我慢強く、嫌なことがあっても文句を言わずに抱え込み、不快な気持ちを外に表現せず、毅然と振る舞う傾向があります。	不快な感情を抱え込みやすく、周囲にも気づかれづらいため、サポートが少ない場合はストレスを溜め込みやすい傾向があります。

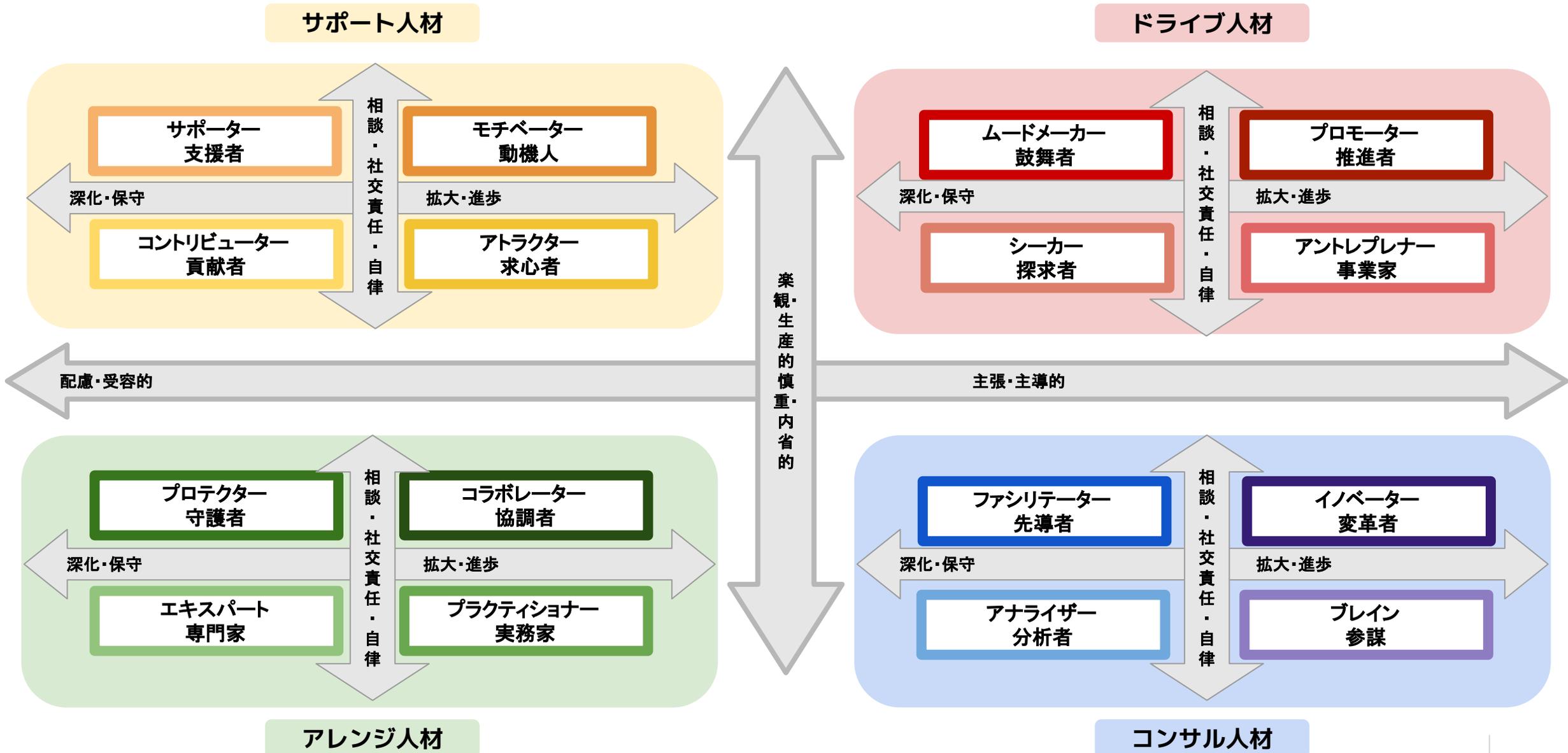
Appendix : 性格特性別、強み・弱み解釈一覧

特性名	低い時（偏差値40以下で下位16%、30以下で下位2%）		高い時（偏差値60以上で上位16%、70以上で上位2%）	
	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）
新奇性	任されたことに着実に取り組んだり、単純作業を繰り返すことに馴染む傾向があります。ルールを着実に守り、保守的に対応することを得意とします。	環境の変化を前向きに受け取りづらく、ストレスを感じる傾向があります。また、新しいチャレンジや創造的な活動を苦手とする可能性があります。	型破りで、環境の変化や新しい取り組みに対して前向きな傾向があります。また、未経験なことにも積極的にチャレンジする気概を持つ可能性があります。	飽きっぽく、変化が少ない環境ではマンネリ化を招いてしまったり、厳密なルールを守ったり同じことを繰り返す業務を苦痛に感じやすい傾向があります。
自己効力感	努力の限界を認識し、現実的な対応を検討する傾向にあります。実現可能な事を着実に進めようとしています。	努力の結果を自信につなげることが難しく、チャレンジには消極的になる可能性があります。	自分の行動が結果につながる自信を持ちやすく、困難な状況でも可能性を信じて努力する傾向があります。	努力が実らない場合にストレスを感じる可能性があります。自分を過大評価し、無理をする可能性があります。
やりきる力	困難な状況でも、うまく折り合いを付けて効率重視で進めようとする傾向があります。また達成にこだわりすぎず、出来る範囲で取り組む傾向があります。	困難な状況に注ぐエネルギーが低い可能性があります。達成意欲が薄いため、厳しいノルマでは成果が出づらい可能性があります。	達成意欲が高く、困難な状況でも諦めずに取り組み続けようとする意識を持っています。多少無理をしてでも目標達成に貪欲な傾向があります。	現実が見えず無理をしたり、諦めが悪く非効率的になってしまう可能性があります。また、達成がかなわないことが過度なストレスに繋がる恐れがあります。
ポジティブシンキング	ネガティブな事象とまっすぐ向き合い、リスクや結果を考慮して現実的に考える傾向にあります。地に足をつけて、冷静に検討することを得意とします。	何事も否定的に捉えすぎてしまい前に進みづらい可能性があります。また、否定的な意見でチームの士気を下げる可能性があります。	ネガティブな出来事にもいい面を探して前に進もうとする傾向があります。また、つらい状況や失敗もバネにして次につなげる意識を持っています。	ネガティブなことを抑え込んで無意識に溜め込む可能性があります。また、現実的なリスクを軽んじることが失敗につながる場合があります。
重要な他者	自分の力やこれまでの努力に自信を持ち、人に頼らない傾向があります。また、人の意見に流されにくく、自分の意志を強く持つ可能性があります。	人への感謝や愛着の意識が少なく、情緒的安定性が薄い可能性があります。また、孤立しやすく、独りよがりの判断になりやすい可能性があります。	他者に支えられて情緒的に安定している可能性があります。また、他者を信頼しやすい傾向があり、人とのつながりを大切にします。	支えられた人の影響を強く受けすぎて依存的になる可能性があります。また、信頼できる人の意見や考えに影響されすぎる場合があります。

Appendix : 性格特性別、強み・弱み解釈一覧

特性名	低い時（偏差値40以下で下位16%、30以下で下位2%）		高い時（偏差値60以上で上位16%、70以上で上位2%）	
	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）	強み（ポジティブな面）	弱み（ネガティブな面）
積極性	自分の興味があることへの意欲が高く、自分なりの意志やこだわりにしたがって活動する傾向があります。	無関心なことにコミットしづらく、興味の薄いことに対して意欲的になることが難しい可能性があります。	関心のないことにも積極的にコミットし、興味が少ない仕事でもモチベーションを維持できる傾向にあります。	与えられたことを受け身にこなしたり、自分自身のこだわりが少なく、意志が薄いとみられる場合があります。
社交欲求	一人で落ち着いて過ごすことで安心感や意欲を維持し、対人交流が少ない仕事にも前向きな傾向があります。	人見知りがあり、賑やかな職場は苦手な傾向があります。人との関係を結びづらい可能性があります。	気さくで、誰とでも賑やかに過ごし、チームや人と関わる仕事にやりがいを感じる傾向があります。	孤独が苦手で、一人で過ごすことに不安を覚えやすく、交流の少ない職場で力を発揮しづらい場合があります。
競争心	モチベーションが競争の有無に左右されず、自分なりの目標を持って進もうとする傾向があります。	勝ち負けに関心が薄く、人と比較されることに関してモチベーションを維持しづらい可能性があります。	他人と競って勝ちたい気持ちが強く、勝負事でモチベーションを発揮する可能性があります。	人と自分を比べすぎたり、目標が他人基準になり、競争のない環境だと意欲が湧きづらい傾向があります。
向上心	自己成長と関係のない活動にも淡々と取り組むことが出来る傾向にあります。また、自己成長より他者貢献を目指すホスピタリティをもつ可能性があります。	成長意欲が薄く、苦手なことへの挑戦や、リスクを伴う活動へのモチベーションが高まりにくい可能性があります。	自己の成長に対して意欲的であり、困難な課題にも積極的に取り組むことが出来ます。	成長につながらない職務や、他者への貢献を重視する仕事では、モチベーションを維持しづらい可能性があります。

Appendix : 16タイプ分類



Appendix : 16タイプ分類 上位人材タイプと16タイプの解釈一覧

ドライブ人材	前向きに周囲を主導する人材。時に厳しく仲間を鼓舞し、率先して発言・行動します。マイナスなものに向き合うのが苦手なこともあります。
コンサル人材	課題やリスクに注目し、解決を渴望する人材。正しさのために警鐘を鳴らし、仲間を啓発します。稀に内省しすぎて落ち込むこともあります。
サポート人材	感情に寄り添い、プラスを喚起する人材。仲間を支え、協調的に組織づくりに貢献します。楽天的で流されやすいと見られることもあります。
アレンジ人材	慎重に状況を見極め、堅実に調整する人材。細やかな配慮や気の利いた行動で仲間を支えます。後ろ向きで受け身と見られることもあります。

タイプ名	説明
プロモーター(推進者)	率先して前に立ち、明るく元気に課題を進めるプロモーター。社交的でチームの一体感を好み、何でも興味を持って挑戦し続けます。
アントレプレナー(事業家)	リーダーシップを取り、自分事でも挑戦し続けるアントレプレナー。成長の実感を得るために、自律的に責任感を持って取り組みます。
ムードメーカー(鼓舞者)	チームで存在感を示し、周囲を盛り上げるムードメーカー。自分の得意を深めながら、職場の楽しさやチームへの貢献を意識します。
シーカー(探求者)	任されたことに責任を持って関心事を深く追求するシーカー。問題を常に生産的に捉え、より良い状態を模索し主体的に行動します。
イノベーター(変革者)	現状に満足せず、常に変革を提案するイノベーター。冷静かつ批判的に物事を捉え、周囲と協力してチームの成長にコミットします。
ブレイン(参謀)	常に内省し、的確なアドバイスを提供するブレイン。自他共に厳しく、振り返ってリスクを潰し、貪欲により良い状態を追求します。
ファシリテーター(先導者)	チームにコミットし、堅実に正しい方向に導くファシリテーター。良し悪しをフラットに指摘し、仕組みづくりの立役者となります。
アナライザー(分析者)	ルールを守って着実冷静に課題を分析するアナライザー。忖度せずに現実を明示し、周りに流されず必要な行動を周囲に啓発します。
モチベーター(動機人)	感情を受け止め、チームのやる気を支援するモチベーター。挑戦や達成を通して人と共に成長し、喜びを分かち合うことを好みます。
アトラクター(求心者)	成長のため自律的かつマイペースに行動し周囲に影響を与えるアトラクター。前向きに諦めず努力し、成果を謙虚に背中で語ります。
サポーター(支援者)	人の悩みを明るく受け止め、組織に貢献するサポーター。利他の精神と気さくな人柄で、周囲の仕事の悩みやメンタルを支援します。
コントリビューター(貢献者)	任された仕事に責任を持って取り組み、いつもプラス思考なコントリビューター。得意領域を極め、組織や事業を縁の下で支えます。
コラボレーター(協調者)	人と協調し、謙虚に達成を目指すコラボレーター。好奇心と慎重さで仲間に真摯に向き合い、気さくにチームの一体感を演出します。
プラクティショナー(実務家)	挑戦心と責任感から、率先して課題に取り組むプラクティショナー。現状に満足せず、自分に厳しく周囲に優しい姿勢を貫きます。
プロテクター(守護者)	周囲に目を配り、先回りして穴を埋めるプロテクター。課題や悩みにいち早く気づき、修復・調整することで裏から支えてくれます。
エキスパート(専門家)	得意を極め、正しさにこだわるエキスパート。危機感を持ってリスクと向き合いながら、協調性と責任感を持って役割を全うします。