

性格傾向診断

診断結果の使い方

ー 人材育成・1on1・キャリア形成のための対話ガイド ー

1. この診断の目的

この診断は、従業員を「評価する」ためではなく、自分自身の特徴や仕事の進め方を振り返り、上司・同僚・支援者との対話につなげるための自己理解ツールです。診断結果を正解・不正解として扱うのではなく、「自分ではどう感じているか」「実際の職場ではどうか」を話し合うきっかけとして活用してください。

2. 最も大切な利用上の注意

採用・不採用、人事評価、昇格・降格、配置転換などの判断を、この診断結果だけで行わないでください。

本診断は正式な心理検査・医学的診断・職業適性の判定ではありません。性格傾向は状況や経験によって変化するものであり、同じ結果でも強みの現れ方は人によって異なります。

3. 性格傾向診断（ビッグファイブ）とは、何を測っているのか

ビッグファイブは、心理学の研究で広く使われている性格モデルで、性格を「5つの特性の強さの度合い」として捉える点が特徴です。人を「〇〇タイプ」と分類するのではなく、それぞれの特性がその人の中でどれくらい強く現れやすいかを、連続的な度合い（スペクトラム）として表します。

特性	高い場合の傾向	低い場合の傾向
開放性	新しい発想や経験に関心が向きやすく、変化や創造的な取り組みを楽しみやすい	慣れた方法や実績のあるやり方を好み、安定した環境で力を発揮しやすい
誠実性	計画性や責任感が強く、コツコツと物事を積み上げるのが得意	柔軟でその場対応が得意な一方、計画通りに進めるのが苦手な場合がある
外向性	人との関わりからエネルギーを得やすく、活発に行動する傾向がある	一人の時間で力を蓄えやすく、静かな環境で集中しやすい
協調性	人の気持ちに配慮し、調和や協力を大切にする傾向がある	自分の意見をはっきり主張し、公平さや合理性を重視しやすい

神経症的傾向	ストレスや変化に敏感に反応しやすく、感情の振れ幅が出やすい	感情が安定しており、プレッシャーの中でも冷静さを保ちやすい
--------	-------------------------------	-------------------------------

どの特性にも「良い・悪い」はなく、それぞれに強みと注意点があります。また5つの特性は独立しているため、同じ「外向性が高い」人でも、誠実性や協調性の組み合わせによって印象や仕事の進め方は大きく変わります。

4. 性格タイプ診断（16タイプ版）との違い

同じく自己理解ツールとして広く知られている性格タイプ診断（4つの軸から16タイプに分類するもの）とは、測り方・結果の出し方に根本的な違いがあります。この違いを理解しておくと、2つの診断結果をより適切に読み解くことができます。

項目	性格傾向診断（ビッグファイブ）	性格タイプ診断（16タイプ版）
測定の考え方	5つの特性それぞれの「強さの度合い」を連続的（%や高低）に測る	4つの軸それぞれについて、どちらの傾向がより強いかで「E/I」等の文字を決める
結果の出方	「開放性が高め」「協調性は中程度」など、特性ごとの度合いで表現	4文字の組み合わせによる16の「タイプ」として表現（例：INFJ）
得意なこと	特性ごとの強弱を細かく把握でき、程度の差を捉えやすい	コミュニケーションや意思決定の「パターン・スタイル」を直感的に共有しやすい
学術的な位置づけ	心理学研究で広く採用され、実証研究の蓄積が多い	対話・自己理解のきっかけとして世界的に普及している一方、学術的な再現性については意見が分かれる
注意点	度合いの診断のため、境界線上の結果が出ることもある	4つの軸のどれもほぼ半々に近い場合、日によって違う文字が出ることもある

5. 16タイプの名称一覧

本ツールでは、4文字のタイプコードだけでなく、それぞれに独自の名前をつけています。既存の性格診断サービスの呼称とは異なる、本ツール独自の名称です。

コード	名前
ISTJ	堅実に物事を積み上げるタイプ

コード	名前
ISFJ	周囲をそっと支えるタイプ
INFJ	静かに深く考えるタイプ
INTJ	戦略的に組み立てるタイプ
ISTP	手を動かしながら考えるタイプ
ISFP	自分の感覚を大切にするタイプ
INFP	理想を静かに温めるタイプ
INTP	仕組みを解き明かすタイプ
ESTP	その場で動いて結果を出すタイプ
ESFP	その場を明るくするタイプ
ENFP	可能性を広げるタイプ
ENTP	議論しながら発想するタイプ
ESTJ	現場を仕切るタイプ
ESFJ	チームの空気を整えるタイプ
ENFJ	人を後押しするタイプ
ENTJ	目標に向けて牽引するタイプ

6. 二つの診断を組み合わせることで見えてくること

ビッグファイブと性格タイプ診断（16タイプ版）は、どちらか一方が「正しい」というものではなく、性格の異なる側面を照らす2つのレンズです。両方の結果を並べて対話に使うことで、以下のような気づきが生まれやすくなります。

- ・「程度」と「パターン」の両面から自分を見られる：ビッグファイブで「この特性がどれくらい強いかな」を、16タイプ診断で「情報の受け取り方・判断の仕方の傾向」を確認することで、立体的に自己理解が深まります。
- ・結果に矛盾があるときほど対話の材料になる：例えば「協調性は高いが、16タイプ診断ではT（思考）寄り」というように一見矛盾して見える組み合わせは、「場面によって使い分けている」「本人も気づいていない一面」を話し合うきっかけになります。
- ・強みの再現性を確認できる：2つの診断で共通して示される傾向（例：どちらも「計画性が高い」ことを示している）は、本人にとって特に安定した強みである可能性が高く、自信を持って活かしやすいポイントとして対話で扱えます。
- ・チームづくりでの解像度が上がる：メンバー同士の違いを、タイプの記号だけでなく特性の強弱でも捉えられるため、「なぜこの人とはやり方が合いやすい／合いにくいのか」をより具体的に言語化しやすくなります。

2つの診断を使うときの注意

どちらの結果も「本人の一側面」であり、組み合わせても人物像のすべてを説明するものではありません。結果同士を比較して優劣をつけたり、一方の結果で他方を否定したりする使い方は避けてください。

7. おすすめの活用場面

活用場面	使い方
1on1・面談	結果を見ながら「自分の強み」「困りやすい場面」「今後伸ばしたいこと」を話す
新人・中堅職員の育成	本人の自己理解を深め、研修テーマや仕事上の工夫を考える
キャリア形成	得意な仕事・興味のある役割・今後挑戦したいことを整理する
チームづくり	互いの違いを知り、コミュニケーション方法を考える材料にする
管理職育成	自身のマネジメント傾向を振り返り、部下への関わり方を考える
研修・ワークショップ	診断後に小グループで結果を共有し、仕事上の経験と結びつける

8. 診断結果を「対話」に変える方法

診断結果を見て終わりにせず、次の4段階で対話すると、人材育成に活用しやすくなります。

- ・①気づく：「この結果は自分に当てはまっている？」と本人が振り返る。
- ・②具体化する：「実際の仕事で、そう感じる場面は？」と具体的な経験を思い出す。
- ・③活かす：「この強みを、今の仕事でどう活かせる？」と考える。
- ・④次につなげる：「これから伸ばしたいことは？」を決め、次回の1on1で振り返る。

9. 面談で使える質問例

- ・この結果の中で「自分らしい」と感じる部分はどこですか？
- ・逆に「自分にはあまり当てはまらない」と感じる部分はありますか？
- ・仕事の中で、自然にできていることは何ですか？
- ・最近、強みを活かせたと感じた出来事がありますか？
- ・仕事をするうえで、負担を感じやすい状況はありますか？
- ・今の仕事で、もう少し伸ばしたい能力は何ですか？
- ・そのために、職場からどんな支援があるとよいですか？
- ・半年後、どんな状態になっていたら「成長した」と感じますか？

10. タイプ同士の対話の傾向（参考）

16タイプ診断の結果は、他の人との関わり方を考えるヒントにもなります。以下は「情報の捉え方（S/N）」と「判断の仕方（T/F）」が共通し、「意識の向け方（E/I）」または「進め方（J/P）」のどちらか一方だけが異なるタイプ同士は考え方の土台が近く話が合いやすい、正反対（4文字すべてが逆）のタイプ同士は物事の捉え方が大きく異なるため対話に工夫が要る、という一般的なタイプ論の考え方に基づいた一覧です。

タイプ	話が合いやすい傾向	対話にひと工夫必要な傾向
ISTJ（堅実に物事を積み上げるタイプ）	ESTJ（現場を仕切るタイプ） ISTP（手を動かしながら考えるタイプ）	ENFP（可能性を広げるタイプ）
ISFJ（周囲をそっと支えるタイプ）	ESFJ（チームの空気を整えるタイプ） ISFP（自分の感覚を大切にするタイプ）	ENTP（議論しながら発想するタイプ）
INFJ（静かに深く考えるタイプ）	ENFJ（人を後押しするタイプ） INFP（理想を静かに温めるタイプ）	ESTP（その場で動いて結果を出すタイプ）
INTJ（戦略的に組み立てるタイプ）	ENTJ（目標に向けて牽引するタイプ） INTP（仕組みを解き明かすタイプ）	ESFP（その場を明るくするタイプ）
ISTP（手を動かしながら考えるタイプ）	ESTP（その場で動いて結果を出すタイプ） ISTJ（堅実に物事を積み上げるタイプ）	ENFJ（人を後押しするタイプ）
ISFP（自分の感覚を大切にするタイプ）	ESFP（その場を明るくするタイプ） ISFJ（周囲をそっと支えるタイプ）	ENTJ（目標に向けて牽引するタイプ）
INFP（理想を静かに温めるタイプ）	ENFP（可能性を広げるタイプ） INFJ（静かに深く考えるタイプ）	ESTJ（現場を仕切るタイプ）
INTP（仕組みを解き明かすタイプ）	ENTP（議論しながら発想するタイプ） INTJ（戦略的に組み立てるタイプ）	ESFJ（チームの空気を整えるタイプ）
ESTP（その場で動いて結果を出すタイプ）	ISTP（手を動かしながら考えるタイプ） ESTJ（現場を仕切るタイプ）	INFJ（静かに深く考えるタイプ）

タイプ	話が合いやすい傾向	対話にひと工夫必要な傾向
ESFP（その場を明るくするタイプ）	ISFP（自分の感覚を大切にするタイプ） ESFJ（チームの空気を整えるタイプ）	INTJ（戦略的に組み立てるタイプ）
ENFP（可能性を広げるタイプ）	INFP（理想を静かに温めるタイプ） ENFJ（人を後押しするタイプ）	ISTJ（堅実に物事を積み上げるタイプ）
ENTP（議論しながら発想するタイプ）	INTP（仕組みを解き明かすタイプ） ENTJ（目標に向けて牽引するタイプ）	ISFJ（周囲をそっと支えるタイプ）
ESTJ（現場を仕切るタイプ）	ISTJ（堅実に物事を積み上げるタイプ） ESTP（その場で動いて結果を出すタイプ）	INFP（理想を静かに温めるタイプ）
ESFJ（チームの空気を整えるタイプ）	ISFJ（周囲をそっと支えるタイプ） ESFP（その場を明るくするタイプ）	INTP（仕組みを解き明かすタイプ）
ENFJ（人を後押しするタイプ）	INFJ（静かに深く考えるタイプ） ENFP（可能性を広げるタイプ）	ISTP（手を動かしながら考えるタイプ）
ENTJ（目標に向けて牽引するタイプ）	INTJ（戦略的に組み立てるタイプ） ENTP（議論しながら発想するタイプ）	ISFP（自分の感覚を大切にするタイプ）

この一覧を使うときの注意

これは軸の共通点・相違点に基づく一般的な傾向を示したものであり、心理学的に実証された相性診断ではありません。「合わないタイプ」を避けるためではなく、違いを理解して対話を工夫するための参考としてご活用ください。

11. やってはいけない使い方

- ・「あなたはこのタイプ（特性）だから、この仕事には向かない」と決めつける
- ・診断結果を採用・不採用の判断材料として単独で使用する
- ・本人の同意なく結果を他の職員に公開する
- ・上司が結果を一方的に解釈し、本人の意見を聞かずに評価する
- ・結果の点数やタイプを人事評価・給与・昇格などに直接結び付ける

12. 企業でのおすすめ運用モデル

STEP	内容
1	本人が診断を実施
2	本人が結果を確認し、気づきをメモ
3	1on1・面談で結果を共有（本人が希望する範囲）
4	強み・課題・希望する支援を整理
5	研修・業務改善・キャリア目標につなげる
6	3～6か月後に振り返る

13. 個人情報・データの取り扱い

Webアプリとして提供する場合は、氏名・所属・メールアドレスなどを必須入力にせず、可能な限り診断と結果表示をブラウザ内で完結させる設計が望めます。企業で共有する場合も、本人の同意なく個人の診断結果を一覧化したり、評価データとして蓄積したりしない運用が重要です。

14. 結果の読み方

ビッグファイブも性格タイプ診断（16タイプ版）も、「良い性格・悪い性格」を決めるものではありません。例えば誠実性が高い人は計画性や責任感を発揮しやすい一方、状況によっては柔軟な変更を負担に感じる場合があります。開放性が高い人は新しい発想を得意とする一方、定型業務より変化のある仕事を好む場合があります。どの特性・どのタイプにも強みと注意点があります。

15. このツールの位置づけ

診断することが目的ではありません。対話することが目的です。

結果を本人の自己理解につなげ、上司・同僚・支援者との対話を通じて、「その人が力を発揮しやすい環境」「本人が望む成長」「必要な支援」を一緒に考えるために利用してください。

※本資料は、人材育成・自己理解を目的とした簡易性格傾向診断（ビッグファイブ・16タイプ性格診断）の利用ガイドです。特定の学術団体・法人が提供する正式な心理検査ではなく、医学的診断、心理療法、職業適性の確定判定、採用選考、人事評価を目的とするものでもありません。