

# 検査結果読み方マニュアル

エンドユーザー管理者様向け

## ①行動価値検査の測定内容

## 行動価値検査とは

面接時において面接官の役割は、応募者が貴社の求める行動を十分に発揮できる人材かどうか見極めること、さらに採用基準に達する応募者の志望動機を高めることにあります。

しかし実際の面接場面では、短い面接時間で応募者が貴社の求める行動を十分に発揮できる人材かどうかを見極めることは難しく、また、面接官によって採用基準が異なる等の原因により、採用者のレベルを一定に保つことが難しいといった課題があります。

このような中、採用時に面接官の主観的な視点だけでなく、客観的視点で応募者が貴社の求める行動(採用基準)を十分に発揮できる人材かどうか見極める必要性が高まっています。そのため、客観的な視点(採用検査)の活用が増えています。

更に、貴社に合わない人材を採用した際には、貴社内での影響(周囲の方のモチベーション低下等)だけではなく、顧客企業への影響(クレーム等)につながるリスクもあります。

こうした要望の中、「行動価値検査」は開発されました。「行動価値検査」には、下記の2点の特長があります。

### 1. 最新の測定方式を用いた確かな品質

一般的な自己報告検査ではなく、強制選択法という最新の測定方式を用いることで、採用時に生じる「自己を良くみせよう」とした回答を防ぐことができます。検査の品質である信頼性・妥当性は最高水準を確保しています。

### 2. 企業独自の風土・価値観に合わせた評価が可能

企業独自の採用基準に合わせて評価することで、客観的で精度の高い面接のサポートをすることが可能です。

※ 基準値設定検査(Value Finder)の事前受検が必要です。

### 3. 受検者のストレスリスクを測定することが可能

近年、ストレスの課題が多くなっていますが、弊社の検査では、育成シーンで検査を活用していたことで、メンタルの課題を発生する方の特徴を発見するに致しました。そのため、採用時に活用することで、潜在的にストレス等の課題を発生しやすい人材を見極めることが可能となります。

行動価値検査 をご提供させて頂くことで、貴社のより良い採用のサポート致します。

# 行動価値検査の測定領域

## 行動価値検査で測定できること

行動価値検査は、下記の2つのリスクを見極めることが可能です。

1. 貴社の採用基準に合わない人材を応募者の中から見極めることができます。
2. 応募者の中からメンタルの問題を発生しやすい人材を見極めることができます。

## 行動価値検査の測定領域

### 行 動 (行動特性)

#### 業務上の成果

企業で求められる行動(業務上の成果)を「貴社との適合度」、「ストレス共生」の両面から見ることで、高い精度で予測することが可能です。

### 貴社との適合度

#### 貴社の重視する行動価値 との適合度を数値化します

貴社が重視している行動価値と受検者の行動価値の適合度合いを数値化することで、採用後のリスクを確認することが可能です

\* 基準値設定検査(Value Finder)の事前受検が必要です。

### ストレス共生

#### 受検者のストレス共生レベル を数値化します

採用後にメンタル的な問題が発生しやすい受検者を見極めることが可能です

# 行動価値検査の測定領域:12の行動価値

## 行動価値の12の特性

行動価値検査の測定領域は、EI理論を基に、日本のビジネスパーソンに求められる12の特性に関し、現在どの程度発揮できているかを測定する検査です。

### 行動価値の12の特性の定義

特性		測定内容
自己認知力	自己感情 モニタリング力	自分自身の感情を認識すること
	客観的自己評価力	自分自身の得手不得手を客観的に評価すること
	自己肯定力	自分自身に価値があると自信を持つこと
自己安定力	コントロール& アチーブメント力	不快な事態・不利な状況であっても感情的にならず、粘り強く頑張ること
	ビジョン創出力	目標に対して、高いレベルでやり遂げる決意を持つこと
	ポジティブ思考力	新しい環境や望ましくない状況変化に対して、柔軟で楽観的に適応すること
対人認知力	対人共感力	他者の立場や感情を察すること
	状況察知力	重要な社会的ネットワークを認識し、決め手となる力関係を見抜くこと
	ホスピタリティ 発揮力	他者の利益のために自発的・意図的に行動すること
対人影響力	リーダーシップ 発揮力	集団の目標達成、および集団の維持・強化のために効果的な行動をとること
	アサーション 発揮力	自分の要求や主張を他者の利益にも配慮しつつ、効果的かつ論理的に他者に提示すること
	集団適応力	仲間との良好な関係を保つこと

## 検査の得点表示について

行動価値検査の得点は、標準得点と呼ばれる数値で得点を表示しています。

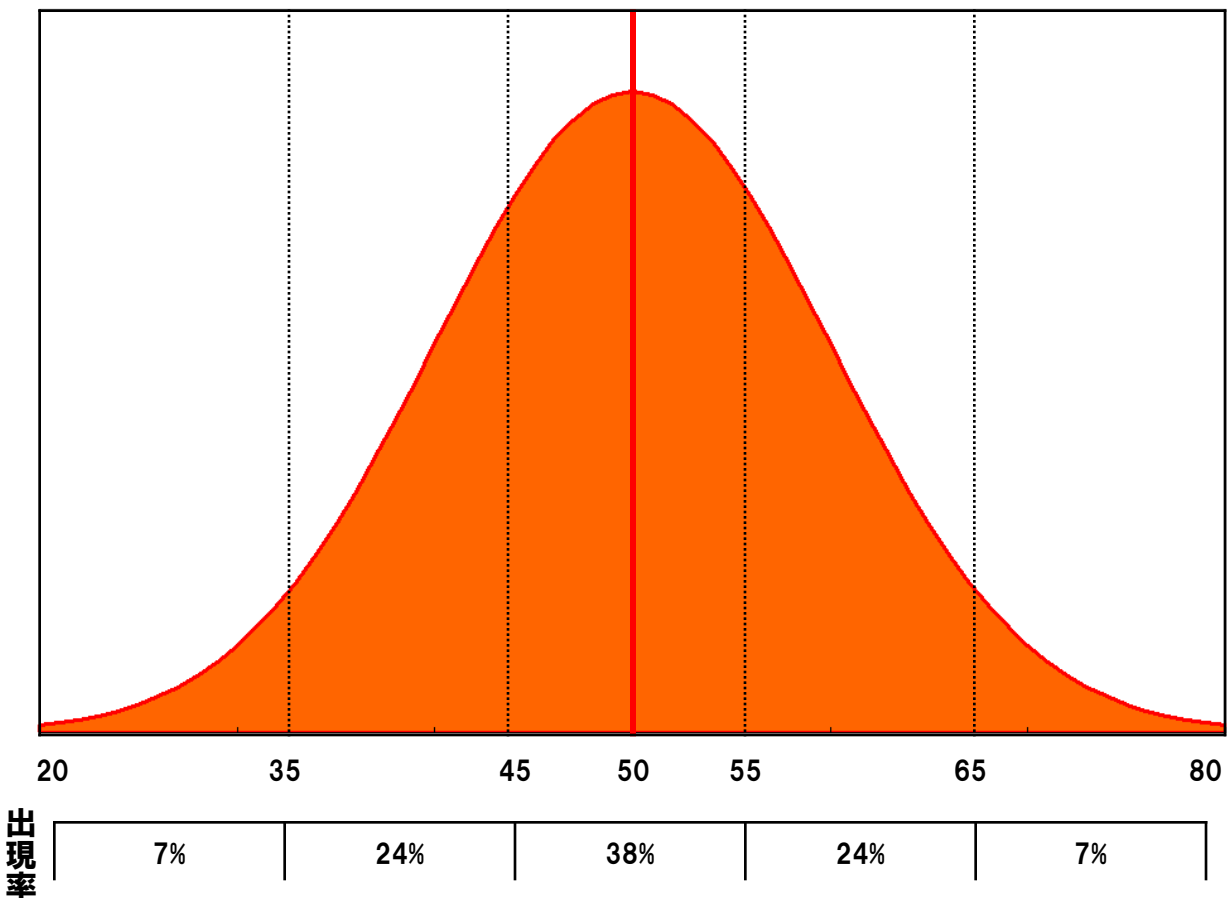
標準得点(偏差値)とは、得点の基準となる母集団の平均を「50」として、平均からどれくらい離れているかを得点化した数値を意味しています。

標準得点を用いることにより、母集団のなかでの受検者の相対的な位置を客観的に把握することができます。また、標準得点に対する出現率も確認することができます。

出現率とは、受検者の得点が母集団の中でどの程度出現するのを知ることができます。例えば、受検者の得点が、「35」であった場合、出現率は7%となり、100人が受検した場合に、35以下になる受検者は、7名ということがわかります。

### 標準得点（偏差値）に対する出現率

母集団の平均 50



## ②検査結果の見方(個人結果シート:PDF)

# 検査結果の見方

## 検査結果一覧について

行動価値検査の個人結果シートは、PDFでダウンロードすることが可能です。

検査結果は、1. 面接版、2. 自己理解版に別けられています。

### ①：個人結果シート（面接版）

- ・ 面接時等に、面接官が受検者の特徴を知る際のサポート情報として、利用することを目的としています。
- ・ 貴社と本人の行動価値の適合度、ストレス共生力を確認することができます。
- ・ また、受検者が最も大切にしていない行動価値を2要素提示し、リスクと面接の質問例、判定のポイントを提示しております。

### ②：個人結果シート（自己理解版）

- ・ 受検者本人に返却し、自己の強みを理解して頂くことを目的としています。
- ・ 自身の強みがどのような場面で発揮しやすいかを理解することで、日々の活動の中で意識的に強みを活かすことのきっかけを提示しております。



## 個人結果シート(面接版)

## 個人結果シート（面接版）について

行動価値検査の個人結果シート(面接版)は、大きく分けて4つの領域に分けられています。

### 領域A：行動価値適合度

- ・ 自社の風土、価値観に馴染め、力を発揮できるのかを5段階(適合レベル)と標準得点(適合スコア)で示します。

\* 基準値設定検査(Value Finder)の事前受検が必要です。

## 領域B：ストレス共生力

- ・ 受検者のストレスのキャパシティを測定しています。


## 領域C：行動価値 12 特性のスコアとチャート

- ・ 全12の行動価値の標準得点(偏差値)が示されます。

### 領域D：〇〇さんへの質問例

- ・ 受検者が最も大切にしていない行動価値を2要素提示し、リスクと面接の質問例、判定のポイントを提示しております。

## 個人結果シートイメージ




# 個人結果シート(面接版)

企業名：株式会社テスト3

受検日	2013/05/01	受検者ID	wlc	氏名	伊藤 太郎(いとう たらう)	年齢	14
1. ストレスト検定方式	1	2	3	4	5		
自己ストレス検定	50	5					
ストレス検定方式	50	4					

## 2. 行動価値 (3特性のスコアとチャート)

自己認知力	スコア	自己不安力	スコア	対人認知力	スコア	対人影響力	スコア
自己感情モニタリング力	37.3	コントロール・セルフ・アウェアネス力	77.9	対人共感力	34.2	リーダーシップ発揮力	41.9
客観的自己評価力	60.7	ビジョン創出力	49.9	状況察知力	33.7	アサーション発揮力	51.4
自己寛容力	80.0	ポジティブ思考力	46.6	ホスピタリティ発揮力	46.4	寛容寛容力	50.6



リスクの低い行動価値	リスクとなる行動	強弱の質問例	観望のポイント
自己感情モニタリング力	自分の気持ちに気づくことを嫌う ではない。もしくは、気づく べきではない。往々にして 意欲をもって取り組むという 可能性が高い	「あなたは、何かに気づいて、自分が 気づいていない。気づいて、気づ くべきではない。気づくべき な気持ちを持っていると気づいて いますか?」「その際、自分が 気づく気持ちに気づいてどのように 対応したか、具体的な例を聞かせてください」	自分のネガティブな感情を察知するための具体的な 行動を察知することができたと認識されている。た だし、察知できないような行動を取っている場合や 、行動の中での察知できない場合、ネガティブな 感情を察知しないことがない場合には、「リスクとなる 行動」が顕著な可能性を否定できません。
リーダーシップ発揮力	自分の考えをもたず、他人の 意見に左右されやすく、異 議のないような行動が明 確でない可能性が高い	「あなたは他者に押し、自分の意見を 伝える。アドバイスをした経験はあり ますか?」「その他者からの反応やその 後の行動に反応はありましたか?」	他者に押しつけてアドバイスをしたり、自分の意見を 伝えることで周囲に押しのけられている事例が 出てくる可能性がある。ただし、他者に対して、 自分の意見を伝えたり、アドバイスした事例が無い 場合は、「リスクとなる行動」が顕著な可能性を 否定できません。

領域A

領域B

領域C

領域D

※結果の見方(領域別説明)で領域A、B、Cの詳細な読み方を説明しています。

# 個人結果シート(自己理解版)

## 個人結果シート(自己理解版)について

行動価値検査の個人結果シート(自己理解版)は、大きく分けて2つの領域に分けられています。

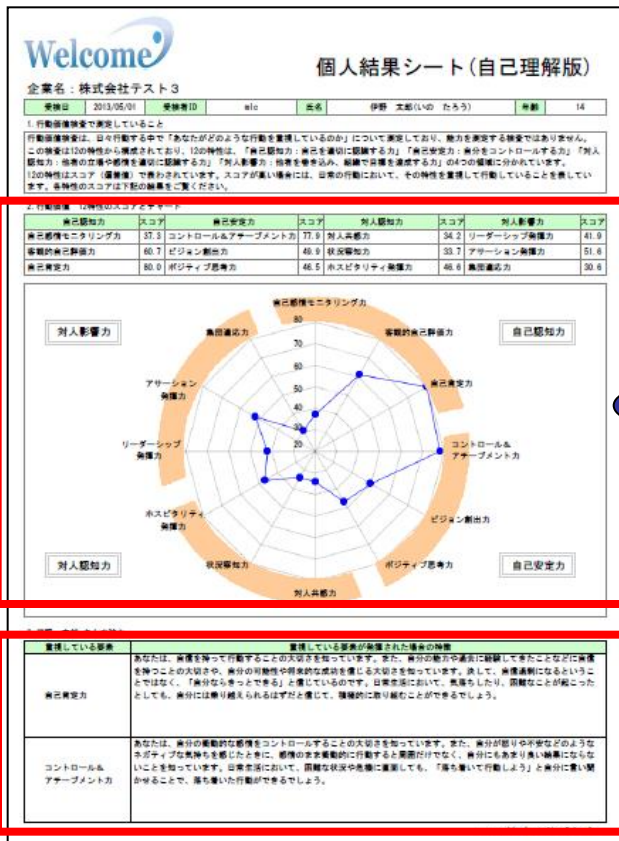
### 領域C：行動価値 12特性のスコアとチャート

- ・ 全12の行動価値の標準得点(偏差値)が示されます。

### 領域E：〇〇さんの強み

- ・ 自身の強みがどのような場面で発揮しやすいかを理解することで、日々の活動の中で意識的に強みを活かすことのきっかけを提示しております。

## 個人結果シートイメージ



※結果の見方(領域別説明)で領域Cの詳細な読み方を説明しています。

## ②検査結果の見方(結果一覧:エクセル)

# 検査結果の見方

## 検査結果一覧について

行動価値検査の結果は、検査結果一覧として、エクセルシートにて出力致します。  
検査結果は、大きく4つの領域に別けられています。

### 領域F：受検者情報

- ・ 受検者ID等の個人属性、受検日、受検時間の受検者に関わる情報を出力しています。

### 領域A：行動価値適合度

- ・ 自社の風土、価値観に馴染め、力を発揮できるのかを5段階（適合レベル）と標準得点（適合スコア）で示します。
- ＊ 基準値設定検査(Value Finder)の事前受検が必要です。

### 領域B：ストレスリスク

- ・ 「自己感情モニタリング力」と「客観的自己評価力」はストレスリスクと高い相関を示します

### 領域C：12の行動価値標準得点

- ・ 全12の行動価値の標準得点（偏差値）が示されます。

## 検査結果一覧イメージ

領域F										領域A				領域C					
受検者										適合度				標準得点					
受検者ID	受検者氏名	受検者部署	受検日	受検時間	受検場所	受検者ID	受検者氏名	受検者部署	受検日	適合レベル	適合スコア	自己感情モニタリング力	客観的自己評価力	自己感情モニタリング力	客観的自己評価力	自己感情モニタリング力	客観的自己評価力	自己感情モニタリング力	客観的自己評価力
mic	受検者	伊野 太	いの	たろう	999/01/01	14	2013/05/01			4	33.0	3	80.0	37.3	60.7	80.0	77.9	48.8	48.5
ttk	未受検																		
www	未受検																		

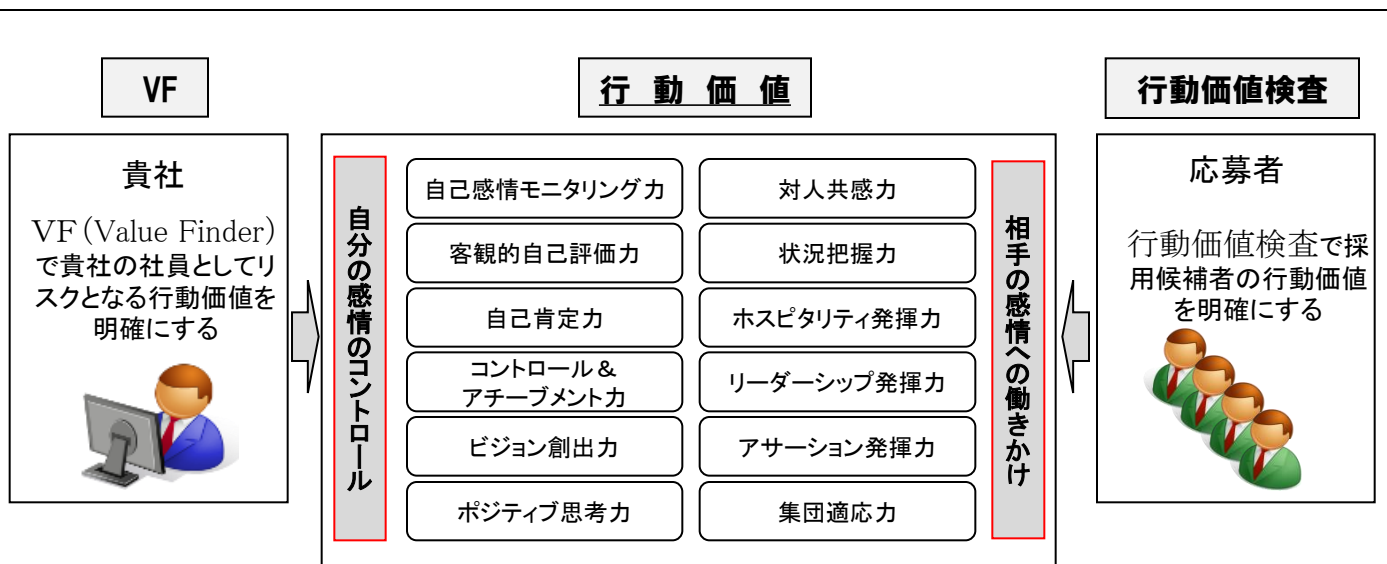
※結果の見方(領域別説明)で領域A、B、Cの詳細な読み方を説明しています。

### ③結果の見方(領域別説明)

# 検査結果の見方(領域A)

## 行動価値適合度の測定結果

「行動価値検査」と「VF (Value Finder)」、2つの検査ツールの組み合わせで、貴社にとって採用リスクの高い人材を見極めます。



採用リスク  
低い

採用リスク  
高い

適合 レベル	面接時の 注意事項
5	貴社の求める人材であり、惹きつけが必要です。
4	貴社の求める人材ではありますが、一部満たしていない要件があるため、面接時に見極めが必要となります。
3	貴社の求める要件を一部満たしています。受検者の強みや弱みを面接で確認し、特に弱みがリスクにならないのかを見極める必要があります。
2	貴社の求める要件を満たしていませんが、採用する場合(スキル・経験が十分な場合等)には、現場にてケアが必要となります。
1	貴社の求める要件を満たしていない可能性があるため、採用を控えたほうがよいでしょう。

# 検査結果の見方(領域B)

## ストレスリスク

検査では、ストレスに対してどの程度共生することができるのか＝「ストレスに対するキャパシティ」を測定することが可能です。

また、各レベルにおけるストレスリスクの発生率も実際に活用されている中で、明らかになっております。

### 【ストレス共生力の見方】

受検者のストレス共生力は、個人結果シート(面接版)及び、結果一覧の「ストレス共生力」の欄で確認することが可能です。レベルとスコア(偏差値で表示されています)を確認することが可能です。

### 【ストレス共生力レベルの出現率とストレスリスク者の発生率】

ストレス共生力レベル	リスクレベル	出現率	ストレスリスク者の発生率
5	レベル低	約20%	約5%未満
4	レベル低	約45%	約5%未満
3	レベル中	約20%	約20%
2	レベル高	約10%	約50%
1	レベル高	約5%	約70%

# 検査結果の見方(領域C)

## 12の行動価値標準得点

行動価値の結果は、12の特性を標準得点(偏差値)で示しています。

標準得点によりレベルを5つに別けています。レベル1と2については、結果一覧の各特性の欄に色をつけて分かり易くしています。色がついている場合は、面接時に注意が必要です。

また、事前に基準値設定検査(VF)を行い、基準値設定が行われている場合、貴社にとって重要な行動価値6特性が青枠で表示されます(個人結果シート(面接版)の場合は、特性に青枠がついています)。

### 【行動価値の結果の見方】

個人結果シート(面接版)



貴社にとって重要な行動価値6特性(上記赤枠内)の中で、標準得点35以下の特性については、面接時に注意が必要です。(標準得点は、スコアで確認できます)

### 結果一覧

受検者ID	受検ステータス	受検者氏名	行動価値詳細											
			自分を適切に認識できているか				自分の価値をコントロールしているか		相手の価値を適切に認識できているか		相手に適切に働きかけているか			
			自己感情モニタリング力 自分の感情を意識できるか	客観的自己評価力 自分を客観的に評価できるか	自己肯定力 自分を価値ある存在として評価できるか	コントロール＆アチーブメント力 自己をコントロールできるか	ビジョン創出力 目標を設定し達成できるか	ポジティブ思考力 困難に前向きになれるか	対人共感力 相手に共感できるか	状況察知力 場の空気を読み取ることができるか	ネスビタビリティ 相手のしぐさや表情を読み取ることができるか	リーダーシップ 相手を導くことができるか	アサーション 相手のことを考えながら自分の考えを主張できるか	集団適応力 人に興味があり、仲間と自分の関わりを持つことができるか
fcb	受検済	A	58.6	55.3	44.8	42.7	36.8	41.5	48.8	54.8	56.5	53.0	63.8	43.8
fun	受検済	B	63.1	44.6	51.4	52.6	62.1	56.7	32.2	64.0	35.4	42.2	46.3	46.3
pyb	受検済	C	44.8	54.1	54.4	46.6	54.2	47.1	52.0	51.7	32.8	57.3	59.3	49.3
nir	受検済	D	53.5	49.5	49.9	48.2	42.5	49.7	51.4	62.5	50.6	39.7	57.8	46.5
oxs	受検済	E	38.1	32.2	49.9	73.0	48.3	49.7	51.4	57.4	50.6	50.8	39.8	57.2
gvs	受検済	F	56.0	52.4	42.3	62.0	48.3	55.1	51.4	54.8	36.0	42.0	51.8	49.2
rms	受検済	G	71.4	52.4	54.9	67.5	51.1	44.2	56.4	23.7	44.8	53.0	45.8	33.1
mwk	受検済	H	50.9	46.6	57.4	70.3	28.1	44.2	61.4	59.9	53.5	37.5	39.8	48.2
rre	受検済	I	35.6	48.5	62.5	62.0	51.1	49.7	41.3	62.5	41.8	48.6	60.8	35.7
mpv	受検済	J	50.9	55.3	47.3	56.5	65.5	44.2	46.3	47.0	50.6	57.5	42.8	35.7
xmw	受検済	K	56.0	69.7	59.9	56.5	54.0	38.8	48.8	44.4	47.7	48.6	33.7	41.1
lvb	受検済	L	71.4	55.3	42.3	73.0	36.8	33.4	71.5	52.2	38.9	44.2	45.8	33.1
wzu	受検済	M	53.5	61.0	62.5	42.7	51.1	36.1	46.3	57.4	44.8	35.3	60.8	51.9
sqx	受検済	N	56.0	49.5	52.4	51.0	39.6	41.5	53.9	52.2	44.8	48.6	60.8	49.2
fnz	受検済	O	68.8	49.5	57.4	48.2	59.8	44.2	38.8	47.0	47.7	55.2	39.8	41.1

貴社にとって重要な行動価値6特性(上記赤枠内)の中で、標準得点35以下(ピンクで色分け)の特性については、面接時に注意が必要です。



### ③行動価値の各特性のスコアの解釈

# 行動価値の各特性のスコアの解釈

## 自己認知

※スコアの高低は、各特性の偏差値が50以上の場合は、【スコア高】を、50未満の場合は、【スコア低】を参照してください。

特性		受検者の特徴
自己認知力	自己感情 モニタリング力	【スコア高】 自分自身に関心が向いており、自分の気持ちの変化や心の状態を把握しようとしています。自分を見失うことなく、自分の進みたい方向や判断軸も明確になっていると思われます。
		【スコア低】 自分自身の気持ちの変化や心の状態にあまり関心を向けていません。自分自身が、何が好きで、何が嫌いなのか意識することが少なく、特に自分自身のネガティブな感情にさえ敏感でないこともあるでしょう。(あえて自分の気持ちから目をそらしている場合もあります。)
	客観的 自己評価力	【スコア高】 自分の得意なことや苦手なことを認識しようとしており、余裕を持って自分自身を見つめようとする傾向があります。周囲からの建設的な批判も素直に受け入れ、改善する必要があるところは改善しようとするでしょう。
		【スコア低】 自分の得意なことや苦手なことを認識しようとしていません。そのため、自分の能力を上回る仕事を引き受けてしまったり、周囲からの建設的な批判を素直に受け止めることができず、反発してしまう可能性もあり注意が必要です。
	自己肯定力	【スコア高】 自分の能力・知識、過去に経験してきたことなどに自信を持つことを大切にしています。そのため、自分の可能性や将来的な成功を信じる傾向が強いと考えられます。
		【スコア低】 自分の能力・知識・経験などに対する自信を持とうとしていないようです。単に自信がないというケースの他、自分自身に対する評価点が厳し過ぎて成功欲求や上昇欲求が満たされていないケース、能力・知識・経験が十分に認められ、敢えて意識を向ける必要がないケースが考えられます。

## 自己安定力

※スコアの高低は、各特性の偏差値が50以上の場合は、【スコア高】を、50未満の場合は、【スコア低】を参照してください。

特性		受検者の特徴
自己安定力	コントロール&アチーブメント力	<b>【スコア高】</b> 自分の感情を抑える術を持ち、平静さを保とうとしています。ネガティブ(否定的・消極的)な感情をストレートに表すことは少なく、冷静な行動を取ることができるでしょう。また、不快な状況でも粘り強く頑張り続けるでしょう。
		<b>【スコア低】</b> 自分の感情を上手に調整・制御することに意識が向いていない状態です。自然体、あるがままの状態とも言えるでしょう。ネガティブ(否定的・消極的)な感情が生じる場面では、感情をうまくコントロールできずに行動してしまい、周囲の人間関係や仕事に影響を与えてしまうことがないか注意が必要です。
	ビジョン創出力	<b>【スコア高】</b> 自ら高い理想や目標を掲げ、自分をより高めるために挑戦したり、リスクの伴うことでも切り拓いていくことの大切さを知っています。主体的に考え行動する力があるでしょう。
		<b>【スコア低】</b> 自ら高い目標を掲げ、目標達成に向けて積極的に取り組んでいくことにあまり意識を向けていません。どちらかと言えば、自分ひとりで越えるより、周囲に任せたいという意識が強いように思われます。
	ポジティブ思考力	<b>【スコア高】</b> 物事の明るい側面を見出すことがうまく、前向きに捉えながら積極的に臨む傾向があります。自分で予期していなかった環境や自分にとって好ましくない状況の変化であっても、悲観したり諦めたりせず、「何とかなる」と思い、新たな環境に適応できる可能性があります。
		<b>【スコア低】</b> 自分で予期していなかった環境や状況の変化を前向きに捉えない傾向があります。変化した理由に納得できないうすぐには動けず、行動は慎重かつ消極的になってしまう傾向があります。(管理部門等、日常物事をクリティカルに見る必要のある方はスコアが低くなる傾向にあります。)

# 行動価値の各特性のスコアの解釈

## 対人認知力

※スコアの高低は、各特性の偏差値が50以上の場合は、【スコア高】を、50未満の場合は、【スコア低】を参照してください。

特性		受検者の特徴
対人認知力	対人共感力	【スコア高】 相手の話に耳を傾け、その人の立場と視点に立ち、じっくり話を聴くことの大切さを知っています。相手の置かれている状況や感情を想像しながら、話の流れを客観的に掴もうとします。相手に対する共感を示しながら、相手が本当に求めていることに対応できる可能性があります。
		【スコア低】 相手の立場や視点に立って話を聴くことにあまり意識を向けていません。相手の立場、感情や本当の言い分を汲み取ることができず、話を正確に理解する前に自分の意見を述べてしまうこともあるかもしれません。合理的な結論を急いで反感を持たれてしまうことがないか注意が必要です。
	状況察知力	【スコア高】 場の雰囲気、顔の表情や態度、言葉のニュアンスなど外に表れてくるものから人間関係を察知するアンテナの感度が高く、周囲の状況を感じ取ることによって、人間関係や暗黙のルールを読み取ること意識を向けています。
		【スコア低】 場の雰囲気、顔の表情や態度、言葉のニュアンスなどに注意を払わず、場の空気、人間関係や暗黙のルールを読み取ることあまり意識を向けていないため、表面的な言葉を鵜呑みにした対応をしてしまう可能性があります。
	ホスピタリティ発揮力	【スコア高】 他者に対して温かい気持ちを持って接することを心がけています。相手の気持ちに対する共感力が強く、困っている相手を放っておくことができません。面倒見も良く、相談されると一生懸命になって相手のために積極的に行動できる可能性があります。
		【スコア低】 温かい気持ちを持って他者と接しようとする意識が少ないようです。自分の利益につながらない場合には、元氣なく辛そうな人を見ても共感を示さなかったり、気づかないふりをしてドライな対応をしてしまう可能性があります。

## 対 人 影 響 力

※スコアの高低は、各特性の偏差値が50以上の場合は、【スコア高】を、50未満の場合は、【スコア低】を参照してください。

特性		受検者の特徴
対人影響力	リーダーシップ 発揮力	【スコア高】 集団の中でリーダーシップを発揮し、人間関係で生じるトラブルにもまっすぐ向き合い、必ず解決できるものと信じて積極的に策を講じようとし、本質的な問題を見極めながら冷静に解決策を見出そうとします。
		【スコア低】 集団の中で積極的にリーダーシップを発揮することにあまり意識を向けていません。トラブルに直面しても積極的に解決に乗り出す気持ちが少なく、途中で諦めてしまうこともあるかもしれません。
	アサーション 発揮力	【スコア高】 自分の考えを率直に述べ、相手への反論もはっきり行おうとする傾向があります。相手が受け入れ易いように、伝え方や相手の立場に対して配慮しながら、異なる意見であっても臆することなく主張し、嫌な依頼を断ったり、他者の理不尽な行為に対して抗議できるでしょう。
		【スコア低】 自分の考えをはっきりと述べ、相手に反論しようとする意識があまり高くありません。気が乗らずに引き受けてしまったり、嫌な依頼を断ることが苦手な面もあるでしょう。また、気が乗らない、嫌という感情を相手に気づかれないことも多いかもしれません。
	集団適応力	【スコア高】 人との関わりを大切に考えており、相手に対して自分から話しかけて良好な人間関係を維持する傾向があります。広い人付き合いを好みます。一方で、人に対して好意的に対応しますが、単なる八方美人になってしまう可能性もあり、注意が必要です。
		【スコア低】 自分から人に話しかけたり、広く良好な人間関係を維持することには消極的です。少数での付き合いを好むか、引っ込み思案で他者とうまく関われない可能性もあります。