

自社オリジナル採用基準整備 (HL分析) 解説書

「自社オリジナル採用基準整備（HL分析）」とは

人材が実際に定着し、実績を残してもらうためには、「組織の個性」と「個人の特性」がある程度、合っている必要があります。

自社オリジナル採用基準は、実際に会社で定着し、業績を上げている人材の性格や価値観、行動特性等を調査・分析します。

＜今後の人材採用に対して＞

この分析結果を用いて、人材採用が次のように効率化できます。

- 御社の風土・理念に対応可能な人材の採用ができる。
- 業績を上げる可能性が高い人材の採用ができる。
- 人材の定着化（早期離職率の低減）ができる。
- 適性検査で、ある程度候補者を絞り込めば、残った応募者に対してじっくり面接ができる。

＜既存社員に対して＞

CUBIC適性検査（現有社員）を実施いただきますので、既存社員の一人一人の思考・行動特性が明確になります。

そのデータ（分析結果）をもとに、以下のような人事管理に役立てることが可能です。

- 業績を上げるための行動特性の開発が明確になる（ひいては業績向上）。
- 管理職の部下指導テーマ、フォローアップテーマを明確化できる。



現有社員適性検査：自己分析シート

自己分析シート Page 1

2009/06/26 7P リアクション種 一般 サンプル

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の傾向	弱	強	指数
思考型	内閉性：拡張面があり内省するタイプ			31
	客観性：遠慮なく冷静に判断するタイプ			47
	身体性：活動的で機敏に動き回るタイプ			74
活動型	気分性：気分次第に変化があるタイプ			68
	持続性：何事も粘り強くやり通すタイプ			45
	傾倒性：傾倒する重層に行動するタイプ			34
努力型	健康性：健康心が強く積極的に動く傾向			59
	自尊心：自分のアビリティを尊重する傾向			41
	構造化：構造化に反応しやすく動く傾向			53
目標型	屈折さ：考えすぎで遠慮がちな傾向			51

■この人の中心性格は「活動・身体性」および「活動・気分性」であるが、「積極・競争性」や「自新・構築性」といった側面も本人は意識している。

●「活動・身体性」及び「活動・気分性」の人のパーソナリティスケッチ
 ●活動が、思い込んだり早く実行に移すことが多くタイプで、行動はアクティブでいて、話を動かし、物事を進めていく人になります。また、環境への適応力があり、状況の変化にもたやすくついていけます。構造化がとまらばリーダーになる人です。周りに見れば、仕事は早いのですが、気分屋なところがあり、元気よく仕事をしていたかと思うと、静かに沁み入りとしていることがあります。人間関係は暖かくなっていく性格で、世話を焼く傾向があります。また、柔軟なところがありますから、自分自身で自覚し、予防するように気をつけるといでしょう。

●もう一方の性格特性
 内にこもったところもなく、外向的な人といえます。関心は常に社会的な出来事に向かい、職場の雰囲気にも気を配り、気配りのできる人です。自分の敵に似ても、孤独に生きていくというものは好まない人になります。また、夢や志、芸術的な才能方には興味がなく、ワビ・サビという部分が見られませんが、

●「積極・競争性」及び「自新・構築性」の人のパーソナリティスケッチ
 ●積極・競争性：目標に向かって粘り強く努力するタイプで、周囲の人をリードしようとする傾向があります。また、新しいことに挑戦し、変化を恐れない人です。構築性：物事を整理整頓し、体系的に考える傾向があります。また、新しいことを学び、知識を蓄積しようとする傾向があります。

2 一般的な場面での社会性

社会的側面	弱	強	指数
積極性・活発度			71
周囲との協調性			74
責任感・一貫性			42
自分への信頼感			47
指導・指示傾向			66
仲間との共感性			63
感情の安定度合			36
他者への感謝心			32
自ら進んで実行			34
社会的自己確立			50

●「感情の安定度合」について
 ●感情の安定度とは、日常を含む様々な場面での喜怒哀楽、物事の処理、時間配分に対する場合の感情リズムを指し、その時、場面で自分の気持ちの安定しているかを示しています。この傾向が高い場合は、▼多少のことで動揺してしまうことがあり、誰かがいると落ちついて作業できないこともある▼気分が落ち着かない、気持ちにムラがあるなど、その時、状況などによって行動が変化するといったことが考えられます。仕事内容や役割分担を良く理解し、取組む役割の役割に合ったやり方や気分的にやり易が低下した場合は、なるべく気分転換や休憩をとり、気分を整理しようとする努力が必要です。

本人フィードバック用となっております。管理者用と内容は同様になりますが、言葉の表現等が柔らかくなっております。

3 心理イメージ

●心理イメージをイラストで

活動的な性格 1 丸顔
 他人の存在を遠慮なく
 周囲を引っ張っていく
 ヤル気あふれている
 一筋にいくところや得意な
 立ち回りが得意でない
 人と一緒にいるのが好き
 となり、右のような顔がで
 たり、右のような顔がで

●この傾向の見方
 自己分析シートでは、性格、社会性、意欲の側面から診断しています。まず1ページ目では、あなたの中心性格を示し、次に日常の生活場面での行動傾向を述べています。また、あなたの強み・弱みの傾向がわかるよう、具体的なアビリティも記載されています。心理イメージに描かれている顔のイラストは、顔と人間の性格についてよくわかる面白いイラストとあなたのモチベーションを作成しました。外見の顔ではなく、心の顔を描き出すというものです。2ページ目では、具体的な職場場面での対応力、自己評価と行動予測をグラフで示しています。対応力や行動予測は、1ページ目の診断結果より、あなたの行動傾向を予測したものです。あなたが思う本当の自分とのズレを感じる部分もあるかと思いますが、この診断結果によって、自分をよくめ直し、自己理解を深める機会とらえて下さい。さらなる向上を目指すには、まず自分自身を知ることが大切です。自分を知り、さらなる向上を目指すことで、活躍が望めます。

自己分析シート Page 2

2009/06/26 7P リアクション種 一般 サンプル

4 仕事場面での対応力

■何事も積極的な姿勢で取り組む傾向

1: 積極性・活発度	71
2: 働く事への意欲	78
3: 指導・指示傾向	66
4: 上下関係を意識	72
5: 自己アピール度	60
6: 周囲との協調性	74
7: 自分への信頼度	47
8: 近慮に耐えられる力	57

■人に頼らず自分の力だけで進める傾向

1: 独自の行動指針	37
2: 実力・能力主義	38
3: 慣習・慣行打破	48
4: 自ら進んで実行	54
5: 行動の自己管理	56

●何事も積極的な姿勢で取り組む傾向
 どんなときにも積極的に仕事に取り組もうとしている様子が見受けられます。仕事に対する興味、役割意識などもできているよう、自信を持っておこなっていることと思われます。時間配分や目的達成への計画性なども気を配り、さらに実力を発揮していくよう、今後のますますの活躍を期待します。

■人に頼らず自分の力だけで進める傾向
 自分の力を信じて先へ進むよりも、周囲に合わせて穏やかに過ごしたい思いのほうが強いようです。ただし、単なる仲良し集団で終わってしまうのではなく、自分らしさを発揮したいならば、気にならぬ中や興味のあることを意識していくべきです。ときには周囲の意図や不気味な態度に背を向けてみていいでしょう。

■ねばり強く最後までやろうとする傾向

1: 責任感・一貫性	42
2: 規律正しい行動	52
3: 他者への信頼感	82
4: 安全・安定志向	43
5: 感情の安定度合	36

■強い意志を持ち前に進もうとする傾向

1: 感情の安定度合	36
2: 思い切った行動	47
3: 社会的自己確立	50
4: 明るく、積極的	49
5: 多様な人の受け入れ	68

●ねばり強く最後までやろうとする傾向
 何事も中途半端に投げ止めてしまわずに最後までやり遂げ、責任感が強い人です。守りたてることにもあたるようです。最後までがんばりぬくには、手がけていることへの興味や理解を深めていくことも大切です。継続的な努力のために、自分の立場を再確認し、果たすべき役割について考え直すといでしょう。

■強い意志を持ち前に進もうとする傾向
 何事かと気持ちの強さを感じ、進んだりするなどで、途中でくじけてしまったりすることもあつて、たまたま時間がかかるとして、自分自身の考えをまとめたものであれば、それほど簡単であらぬことになるはずですが、応援してくれる仲間を見つけているなど、継続してためる準備づくりから始めるといでしょう。

5 自己評価

■自己評価と行動予測の比較

1: ヤル気の表出度	自己評価 80	行動予測 62
2: 管理・対人能力	自己評価 77	行動予測 71
3: 思考能力の発揮	自己評価 65	行動予測 55

●ヤル気の表出について
 積極的に仕事に取り組んでいると意識しているつもりでも、せつこ前の向きな気持ちで仕事が終わってしまうことがあるようです。職務内容が十分に理解できない限り、周囲の期待が満たされていないなどというようにも考えられます。集中できずには理由を自分なりに見渡してみてもいい。ものを見方を求めることによって、職務内容は変化するもの、周囲の意見をよく聞き、受け持った仕事内容の理解を深め、目標を再確認するなど、小さなことから始めてみましょう。

●管理・対人能力について
 周りとの関係、特に部下を引っ張っていくことができ、自分でも自信を持って行動しているようです。リーダーとしての役割を發揮する上では、自分の力を信じていることが重要です。的確な判断力、いざというときに動揺しない精神力などが、必要な要素は様々ですが、やはり自分自身を評価していくことは、実際の行動が伴わなくなります。また、専門的な知識や技術力がなくては、獲得力のあるリーダーがとまりませんから、自己の自己認識は必要不可欠です。ますますの活躍が期待できます。

●思考能力の発揮について
 スキル面での自信があり、また新しい企画なども進んで発表していくことで、自分らしい視点も外部に伝えていき、組織全体の活性化につながります。自分らしい視点も外部に伝えていき、組織全体の活性化につながります。専門的な知識や経験的な自信を持っている能力は維持するだけでなく、さらに伸ばしていけば、周囲からの信頼もますます高まります。これは自分の自信に託されているのではなく、他のメンバーに託されていることが必要となります。リーダーとしての活躍を期待します。

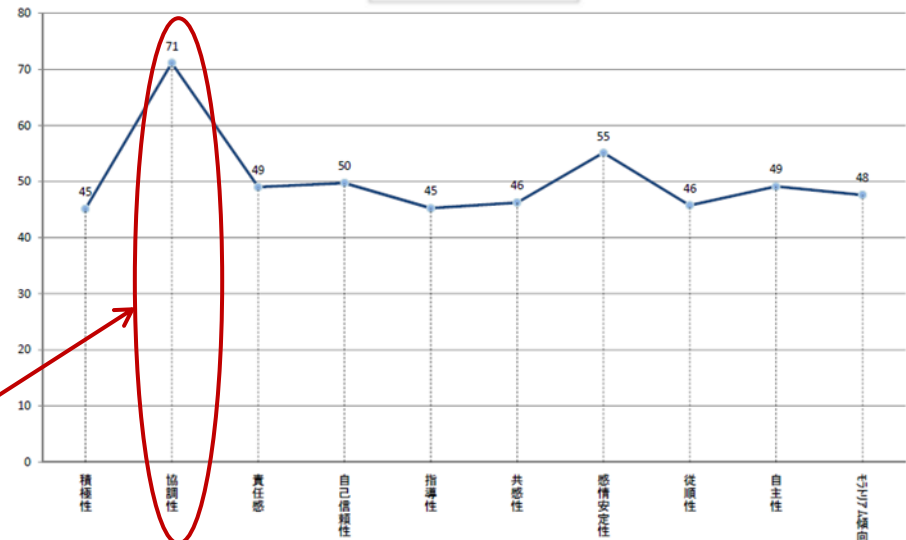
組織全体の特性表・グラフについて

特性表(組織全体)

		積極性	協調性	責任感	自己信頼性	指導性	共感性	感情安定性	従順性	自主性	モラリアム傾向
近藤 〇光	本社	66	61	32	73	76	67	70	36	50	50
真下 友〇	本社	30	50	61	38	34	47	60	50	42	47
鈴木 〇子	総務部	50	70	36	50	41	59	50	39	54	57
竹下 〇三	総務部	36	80	61	41	50	32	50	50	50	47
山根 学〇	総務部	44	80	51	40	44	43	57	50	50	44
中村 〇雄	第一営業部	43	80	61	50	38	40	53	52	44	47
中山 〇介	第一営業部	37	78	32	56	34	36	53	43	54	44
羽目 浩〇	第二営業部	55	70	58	50	45					
新井 〇子	第二営業部	66	61	32	73	76					
平〇 淳子	横浜工場	30	31	61	38	34					
吹〇 稔	横浜工場	50	44	36	50	41					
〇木 理	横浜工場	36	26	61	41	50					
大島 〇子	横浜工場	44	44	51	53	44					
清〇 陽子	横浜工場	43	40	61	50	38					
〇井 あずさ	横浜工場	37	22	32	56	34					
平均		45	71	49	50	45					

CUBICで判定された点数を元にした特性表です。

組織全体グラフ



このグラフからは、組織全体で「協調性」の高い社員が多いということが読み取れます。逆に他の項目に比べて、低いものは、その項目の認識が低い社員が多いと考えられます。この結果をもとに教育研修に活用することも可能です。

職種別の特性表・グラフについて

特性表(営業職)

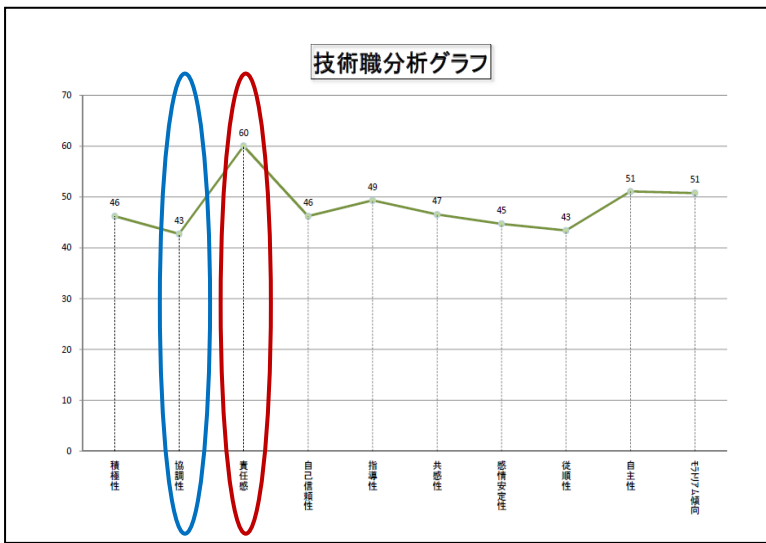
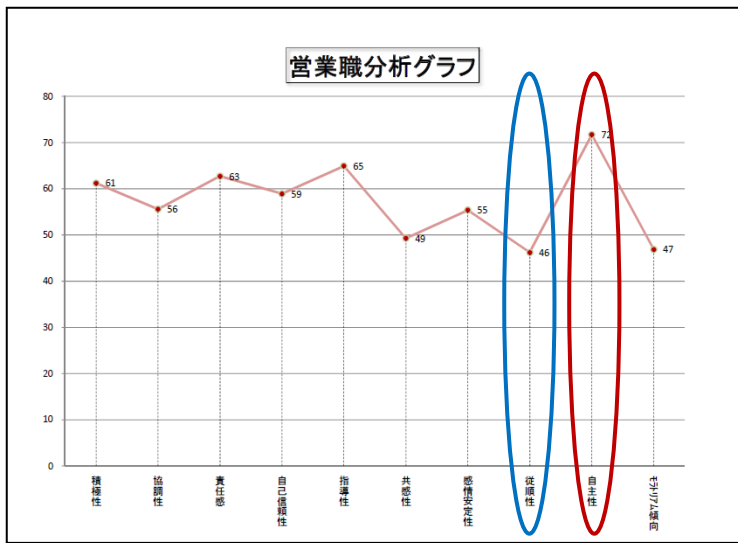
		積極性	協調性	責任感	自己信頼性	指導性	共感性	感情安定性	従順性	自主性	モチベーション
土〇陸	営業職	80	80	80	80	80	47	61	55	80	28
〇池 みどり	営業職	90	90	90	90	70	73	70	39	90	33
竹内 〇	営業職	80	80	80	80	80	55	57	52	80	50
平 〇昭	営業職	60	60	60	60	60	52	61	62	80	36
西 〇子	営業職	69	61	66	50	69	59	36	36	69	54
酒井 裕〇子	営業職	71	61	66	70	69	47	61	29	69	41
友〇亮	営業職	66	56	55	63	66	50	65	22	66	44
水口 〇子	営業職	50	44	71	44	60	40	49	55	77	57
藤〇大輔	営業職	50	48	46	38	66	52	45	62	66	51
道〇恵	営業職	50	44	51	47	50	50	49	46	66	54
〇澤 一美	営業職	59	52	46	50	60	43	53	36	70	41
新〇 一郎	営業職	36	22	55	44	66	50	49	55	66	67
〇測 裕明	営業職	50	40	46	59	66	32	74	55	66	62
百瀬 〇絵	営業職	46	40	66	50	47	40	45	43	59	38
平均		61	56	63	59	65	49	55	46	72	47

職種別に分析してみると、組織全体とは違った傾向が数値として現れることがあります、その職種ならではの特徴をつかむことができます。

下記グラフでは

営業職には「自主性」が高く従順性の低い人が多い
技術職には「責任感」が強く積極性の低い人が多い
と、読み取ることができます。

※職種別ではなく、高業績者を対象に行うこともできます。



今後適用できる「適性検査（ウェイト有）」

CUBIC 個人特性分析

個人詳細

2011/01/14

04 / 15

日●大学 豊● 昌子

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	強	指数
思索型	内閉性 社交意識が低い			54
	客観性 思考的思慮深い			42
活動型	身体性 機敏な・気軽な			46
	気分性 感情のまま行動			33
努力型	持続性 几帳面・忍耐力			50
	規則性 常識的・順法的			48
積極型	競争性 勝負な・積極的			44
	自尊心 気遣いが高い			50
自制型	慎重性 見過しをつける			61
	弱気さ 取組苦労・遠慮			33

■この人の中心性格は「自制・慎重性」および「思索・内閉性」であるが、「努力・持続性」や「積極・自尊心」といった側面も本人は意識している。

●「自制・慎重性」及び「思索・内閉性」の人のパーソナリティスケッチ
見通しがつくまで動かない慎重さが本質といえる。物事を軽率に判断したり、現実以上に高く評価するようなことも少ない。また、思いやりがあり自分を抑えるよきがあるが、なにか問題が起こると自罰的になり、いつまでもクヨクヨとしてしまう弱気なところもある。控えめな性格であり、自分だけのことだけを小さく内々に表現しようとし、失敗したときのことを心配しすぎず、思いきった果敢な行動には移れない。遠慮がちなところがあるが、病的な確さというほどではない。また、廣わしい人間関係はできるだけ避けていたいと考えている。どちらからいっても、周囲のことをあれこれと考えるよりも自己の世界に内閉し、その世界をより充実させたいと望み、実的な生き方をしようとしている。なんとなくつかみどころのない漂々とした生活ぶりであり、空想癖があったりもする。物事があるがままに客観的にとらえようとする傾向より、やや主観的に判断することのほうが多い。自分に自信をもち、もう少し固太さなどがあると持ち味の慎重特性がいきでくる。

●もう一方の性格特性
精神的には安定していて、不安症・劣等感といった神経症とは現在はない。表面的にもオドオドしたり、イライラした感じは見られず、行動や発言にははかるべき自分なりの理由をもっている。暗い影のようなものがなく、明るい。

2 どういう関心事・興味領域を持っているか

興味	方向性	弱	強	指数
日常周辺事型				43
客観・科学型				53
社会・経済型				50
心理・情緒型				52
審美・芸術型				53

3 基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	強	指数
積極性			52
協調性			44
責任感			55
自己信頼性			47
指導性			56
共感性			40
感情安定性			53
従順性			52
自主性			44
対人傾向			44

仲間と協同で何かをするより、自分でできることを好む。

4 どういうことに意欲・やる気をだすか

意欲の側面	弱	強	指数
達成欲求			52
自律欲求			42
求知欲求			36
危機耐性			50
勤労意欲			54
顕示欲求			55
支配欲求			52
親和欲求			33
秩序欲求			47
物質的欲求			57

周りの環境の変化は好まず、安定した状況の中にいたい。

■この人は「人より順位に立ちたい」系統の欲求群が一番強く、ついで「苦労を楽極大、成長したい」系統の欲求群となっている。逆に「対人関係が気になる」系統の欲求群には表層的な反応である。

組織全体や職種別の現状分析を踏まえて採用適性検査にウェイトを設定することができます。

またウェイトにポイントをつけることでより強調することもできます。

左記分析結果は、ウェイトを設定した分析結果です。

青は選択した因子、赤は選択因子を反転させたものになります。

但し、通常分析結果にはウェイトポイントは反映されません。

ポイントを反映したものは、順位一覧で見ることができます。

※因子を反転するとは

例：気分性

通常は気分で行動する人のこと。
反転すると「気分で行動しない」

株式会社ジィ・ディー・エル

7

順位一覧表について

CUBIC 総合結果 順位一覧

Page 1

2011/08/26

順位	氏名	+適性総合	採用判定	定着安定性	内閉性	弱気志	<u>適性性w3</u>	<u>重気感w4</u>	指導性
1	佐々木 司	68.6	E	-20	82	59	<u>93</u>	81	28
2	菊池 正之	64.0	D	-1	58	59	81	81	41
3	山本 耕一	62.4	D	0	51	59	81	68	53
4	小沢 茂樹	62.0	E	-6	61	65	72	62	50
5	後藤 拓郎	61.4	E	-16	61	51	55	81	59
6	小川 修	59.2	D	-11	65	49	58	68	56
7	高橋 誠	57.8	D	9	68	49	74	54	44
8	中島 岩男	57.4	D	-5	51	54	70	68	44
9	石和 敏則	55.8	D	1	38	49	65	68	59
10	川上 哲也	55.0	B	0	45	37	46	75	72

対象項目の平均

W3: ウェイトポイントを3つけた場合

反転しているところはアンダーライン・イタリック文字になります

順位一覧は必要な因子のみを10個まで表示することができます。

■ 会社概要

- 会社名:株式会社ジィ・ディー・エル
- 代表取締役:田辺顕
- 会社設立:平成5年6月
- 資本金:1,000万円
- 所在地:〒270-2241 千葉県松戸市松戸新田17-72
- TEL:047-368-7769
- FAX:047-368-7782
- 所属組織:松戸商工会議所・経営行動科学学会 法人会員

■ 業務内容

人材の採用から活用まで、幾つかの基本メニューをもとに、お客様の個別の課題に対して、各種コンサルティングや診断、研修等のサービスを提供しております。

主なサービス内容は次のようなものです。

- 職務分析(人事評価や能力開発の基準となる職務記述書を整備します)
- リーダーシップ(コンピテンシー)
- 人材アセスメント(採用適性検査)
- 多面評価(360°アセスメント)

株式会社 **ジィ・ディー・エル**

お問い合わせ専用ダイヤル: **0120-417-420**

お問い合わせメールアドレス: **cubic@gdl-j.co.jp**