



現有社員適性検査ストレス診断付 解説書

「個人特性分析」とは

- 人にはいろいろな個性があり、その能力、性格にも特徴があります。
そして各人がその特性に応じて、自分に適した分野の仕事を受け持つことが本人にとっても会社にとっても望ましいことでもあります。
また更に伸ばす点、あるいは改善点などを知ることも必要です。
個人特性分析は、各人の**特性を客観的・多面的に把握するために実施**しているものです。

- 成績考課や能力考課は、本人が現在担当している仕事についてその出来栄えや職務遂行能力の高さを評価しています。
それに対して個人特性分析は、職場における現実の**行動面**から本人の**「能力構造の特徴」**、**「持ち味」**や**「適性」**を客観的にとらえるために活用される考課手法です。

- 評価結果は、採用での面接資料、社員把握と能力開発から組織分析の基盤データの1つとして活用されますが、とりわけ、将来にわたって各人の力が最も生かされる分野を発見（配置）し方向づける（職掌【しょくしょう】転換）際に重視されています。
個人特性分析は、**複合体である人間を多面的に観察する科学的な方法**なのです。

組織における資質の重要性

1.性格 2.価値観 3.社会性 4.意欲で、これらは個人の潜在意識や資質、適性といえます。能力発揮の要件は、これらの資質部分の上に積み上げられるものと言われています。資質部分を把握していないと、組織の期待行動が個人にとって負担になるケースもあり、個人の持つ本来の実力が発揮できないこともあります。

例えば: 外交的な人に一日中内勤は向きません。

内向的な人に接客的な営業の外向性を求めることも出来ません。

- 1.性格・個人面＝どういう性格、パーソナリティか。気質、態度、性格など比較的固定的なもの
- 2.興味・価値観＝どういう関心事、興味領域を持っているか。生活の態度、人生的な思考方向
- 3.社会性＝基礎的な職場場面での社会性。職場での行動、特性
- 4.意欲・ヤル気＝どういうことに意欲、ヤル気を出すか。基本的欲求、社会的欲求

上記の4つの領域から測定し、本人の可能性、特性を多面的に評価し、個人の特性や個性の全体像が具体的なイメージとして把握できるようビジュアル的に表現しています。

CUBICという名の通り、人間を「立体的に見る」ことを基本としていますので、数値や無秩序なデータの羅列による表現方法ではなく、専門家レベルの出力を維持しながら、どなたにでも理解できるように構成されています。

成果・結果 = 熱意(4.意欲・ヤル気) × 価値(1.性格・個性面+2.興味・価値観) × 考え方(3.社会性)

ある自治体の調査によると、会社従業員の8割が自己の能力が公平に評価されておらず、また賃金も不相応なものになっていると回答しています。

ほとんどの会社員にとって、現在の能力評価による適正配置では不満が残っているようです。

一方、会社側にすれば各部署ごとの一定の要因が決められていて、社員全員にみあった適正配置などは不可能だといえます。

結局のところ、会社側から決定された職務の実際場面の中で、各自が適応させていくことが多く、その実績や経験と職務に対する適性が結びついて能力が形成されていきます。

ここでは、できる限りの配置適性モデルをスコア一化し、その人の職場内における基本的能力、興味領域、性格、意欲の側面など検査の情報から、各人の適正配置を出力しています。

配置に関しまして、個人と会社側のずれを多少でも修正する判断材料の一つとしてご活用ください。

CUBIC適性検査はAGP行動科学分析研究所が過去20年にわたり、人的資源の有効活用と組織の活性化という点に着目した研究(被験者延べ10万人)のデータを元に作成されました。

一つの設問で4つの因子を測定する為、結果を故意に操作することが困難で、現在においても攻略本が存在していません。

一設問多因子方式で業界屈指の35因子を多角的に測定するため精度が非常に高く、回答に矛盾があれば、信頼係数が低くなります。

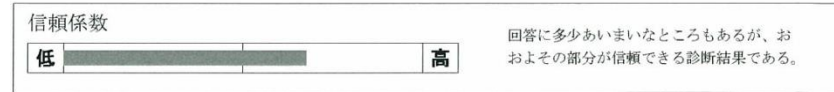
個人特性分析 page1



3・4番の指数横コメントにつきましては、指数60~40までは、可もなく不可もなく普通であるという状態でコメントは出さないことになっております。指数が60以上で青に、40以下で赤で表示され、指数80以上には●、20以下ですと▲表示が出来ます。

受検者の人物像をさぐるための注目すべきポイントとしてご確認ください。

【信頼係数】について



※ 信頼係数が25以下になると赤く表示されます。

適性検査の回答は受検者の自己評価であり、**自己防衛的に回答を操作**できるのではないかとすることは誰もが考えるところです。しかし、個人特性分析では回答の際に他の思考が働き、本人の意思に反した場合のために、一つの質問にいくつかの対称問題を入れ、信頼係数(回答の確かさ)を測定しています。

以下、信頼係数の**低い順**に4区分で表示しています。

- 1.回答に矛盾したところがおおく、信頼性に欠ける診断結果が出力された可能性がある。
- 2.回答の正確さにやや欠けているが、全く信頼できないというほどの診断結果ではない。
- 3.回答に多少あいまいなところもあるが、およその部分が信頼のできる診断結果である。
- 4.回答の信頼性は高く、矛盾したところがほとんどなく、信頼できる診断結果である。

この係数は、**因子関係に矛盾があるごとに係数は下がります**(主に「**どういう性格・パーソナリティか**」の因子バランスから信頼係数を取っています)が、係数が低下している際は、データ全体の信頼度も低くなっていると考えてください。

<信頼係数が低下する時>

- ・回答者が意図的に分析結果を操作しようとした時
- ・集中力に欠けていた時(時間がなく、焦って回答をした時)
- ・現状を悩んでいる時(会社の環境が合わない、退職を意識している人などモラトリアム傾向が高い時)
- ・無意識のうちに回答が歪められたりした時
- ・設問の意図を誤って理解し、回答してしまった時
- ・パーソナリティが発達段階で、自分の核となるものが定まっていない時

【1. どういう性格・パーソナリティか】について

気質、態度、性格など比較的変わりにくいものを分析しています。

それぞれの特性傾向は、標準とした中心線より左右どちらかにあるかで、傾向が強いか弱いかと考えていきます。標準と比べてどうあるかというよりも、受検者のどの中心特性傾向が高いかに視点を置いて見るほうが**個性面を理解**することができます。

グラフ下のコメントは、受検者における**指数得点の高い2特性を受検者の主性格**として位置づけ、その総合点によって370パターン分のデータより、選択し記述しています。

このコメントがその人物の性格的評価の解説につながります。

この部分をまず念頭において、以下の特性をご覧ください。

□思索型(分裂気質)

内省性・慎重性・客観性・独自性・思考性など

- ・内閉性: 社会意識が低い。内向し、対人接触を好まない。
- ・客観性: 相手と距離を置き、冷静で客観的な発言をする。

□活動型(躁鬱【そううつ】気質)

環境適応性・気分性・高揚性・感性・快活性など

- ・身体性: 身軽であり、体を動かして活発に行動する人。
- ・気分性: 気分の浮き沈みがあり、気分で行動する。

□努力型(粘着気質)

徹底性・規律性・粘着性・几帳面など

- ・持続性: 几帳面でコツコツと長続きする。ねばり強い性格。
- ・規則性: 発想が定型的。決まりなどを大事にする。

□積極的(ヒステリー性格)

自己顕示性・被暗示性・独善性・わがまま自分勝手など

- ・競争性: 勝ち気で負けず嫌い。外にうって出る。
- ・自尊心: 甘えん坊で、まだ社会的に成熟していない。

□自制型(神経性性格)

諦めやすさ・不安傾向・脅迫傾向・劣等感など

- ・慎重性: 見通しをつける。慎重性が身上。
- ・弱気さ: 元気がなく、精神的に不安定。

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 |
|-----|-------|---------|---|---|----|
| | 性格の側面 | | | | |
| 思索型 | 内閉性 | 社会意識が低い | | | 38 |
| | 客観性 | 思考的忍耐力 | | | 50 |
| 活動型 | 身体性 | 機敏な・気軽な | | | 58 |
| | 気分性 | 感情のまま行動 | | | 42 |
| 努力型 | 持続性 | 几帳面・忍耐力 | | | 63 |
| | 規則性 | 常軌的・順法的 | | | 55 |
| 積極型 | 競争性 | 勝気な・積極的 | | | 41 |
| | 自尊心 | 気遣いが高い | | | 37 |
| 自制型 | 慎重性 | 見通しをつける | | | 57 |
| | 弱気さ | 取越苦労・遠慮 | | | 42 |

■この人の中心性格は「努力・持続性」および「活動・身体性」であるが、「自制・慎重性」や「努力・規則性」といった側面も本人は意識している。

●「努力・持続性」及び「活動・身体性」の人のパーソナリティスケッチ
几帳面であり手掛けたことはほとんど追求する徹底性もみられる。しかし、几帳面といっても、細かいことまでこだわるといふより全体のまとまりを見たり、また、整理整頓は好ましいことだと思っけても、いつもきれいでなければ気がすまないというほどではない。物事の判断のしかたは、堅実というイメージであるが、ときに突発的な発想をしたりもする。行動力もあり、身軽で多少の困難にも粘り強い姿勢で対応することができる。ただ、規則や秩序を大切にしている常識家であり、決定事項などは必ず守るといった社会適応力があり、お堅い人との印象を与えることもある。新しい環境などには比較的とげこわのが早く適応力がある。初対面では馴染みにくそうに思われることもありますが、本人は誰ともでも気軽に話すができ、すぐに親しくなれるような庶民的な雰囲気がある。精神的にもわりと安定していて、常に自分のリズムを一定に保つことができる。世話好きで親切的側面もあり、集団のリーダー格として活躍できる可能性も持っている。

●もう一方の性格特性
おだてに乗せられる事がなく、自分自身をよく見つめている大人である。「分」をわかまえていて、すがすがしい印象を与える。決して自分をおごり高ぶらず、落ち着いている。それは自己信頼のためであると考えたい。

【2.ストレス耐性】について

職場には様々なストレスがありますが、それらを以下のように分類し、指数化しています。指数が高いほどそのストレスに対して耐性がある、つまりへこたれずに対応できることを示します。指数が低くなると、そうした職場環境では実力を発揮しきれない可能性が増すと考えられます。

本人のストレス傾向を把握した上で、配置や教育研修、上司の対応等を注意することが可能となり、それによりストレスにつぶされない人材育成が可能となります。

2 ストレス耐性

| ストレスの種類 | 弱 | 強 | 指数 |
|----------|----------------|---|----|
| 対人ストレス耐性 | [Progress bar] | | 44 |
| 目標ストレス耐性 | [Progress bar] | | 54 |
| 繁忙ストレス耐性 | [Progress bar] | | 54 |
| 拘束ストレス耐性 | [Progress bar] | | 52 |
| 総合ストレス耐性 | [Progress bar] | | 54 |

□対人ストレス耐性

人とのコミュニケーションで生じるストレスに対する耐性を示します。この特性が低い人は、人と接することにストレスを感じやすいといえます。職場での共同作業は価値観や作業ペースの異なる人と行うものです。対人ストレス耐性が高い人であれば意見のすり合わせもスムーズで、他人との折衝を楽しみながら進めることができますが、この耐性の低い人には神経をすり減らすものになります。

□目標ストレス耐性

難しい目標や課題に相対したとき生じるストレスに対する耐性を示します。この耐性が低い人は難しい課題に身構えるほうで、ストレスを感じやすく、新しいことや困難な目標を好みません。競争心に乏しく、できるだけ無難にすませようとする傾向があります。この耐性が高いと意欲的で活発な動きが期待でき、自ら高い水準を目指します。目標ストレス耐性は単に目標を目指す意欲だけでなく、自分の力をどれだけ信じられるか、気持ちが萎えずにいられるかなども見えています。

□繁忙ストレス耐性

忙しいこと、時間や手間がかかりそうなことをストレスに感じるかということ測定しています。この耐性が低い人は煩雑さから逃れたい気持ちが強く、忙しい日々が続くと参ってしまうことも考えられます。逆に耐性が高ければ、忙しさを楽しみ、意欲的にこなすことができます。精神面の強さや責任感の有無はもちろん、根気よく続けられるかということも繁忙ストレス耐性の見極めポイントとなります。

□拘束ストレス

理念や基本方針、職場の取り決めや役割分担など、組織である以上何かしらの決まりごとがあります。ここではこうした組織の決まりや職務上の制約などで行動を制限される時に感じるストレスへの耐性をあらわしています。この耐性が低い人は決まりや慣例に従うことに抵抗感が強く、自由意志を認められるほうがやる気になります。一方でこの耐性が高い人はやってよい範囲が決まっていることに安堵し、その中で力を発揮します。自立心やプライド、あるいは従順性が関係します。

□総合ストレス耐性

ストレス全般に対する耐性を示しています。この耐性が低い人は困った場面やつらい仕事が続くとくじけやすく、最後までやり通すことが困難になります。耐性が高い人ほど多少のつらさは気にならないといえるでしょう。自分自身を信じられるか、いかなる場面でも気持ちの安定を保てるかなどで総合ストレス耐性を算出しています。

【3.基礎的な職場場面での社会性】について

人事の現場や学会で話題にされる項目を単一に計量化しています。パーソナリティやモチベーションのように分類化して表現せず、各々一つずつが職場での人間性をあらわす項目であり、同僚・上司など、組織の中での協働力を中心に検討される10特性と自己評価で分析しています。

これらは、**固定的なものではなく、努力次第で強みの点をのばし弱い点は補強できるという特徴**をもっています。

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 | | | 55 |
| 協調性 | | | 56 |
| 責任感 | | | 71 |
| 自己信頼性 | | | 67 |
| 指導性 | | | 50 |
| 共感性 | | | 59 |
| 感情安定性 | | | 65 |
| 従順性 | | | 65 |
| 自主性 | | | 36 |
| モットー傾向 | | | 44 |

自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。

自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。

多少の事で動揺したりせず、気持ちにムラが少なく安定。

反抗的などは少なく、人の意見や指導に素直である。

指示をまっとう動くほうだが、大任であるとおろおろする。

人事での話題性だけでなく、採否の実用面でも有力な項目です。全体的に指数が高ければ、社会性をもちそなえているといえますが、モラトリアム傾向が高いときには、その他の項目とのバランスや環境などによる影響を考える必要があります。

□積極性(仕事や人間関係に対する自発的行動力と活発度を現しています。)

強 : 自らの意見や提案を出し、率先して業務に取り組み、意見や考えを進んで提案する。

弱 : 指示されたことは処理するが、つねに遠慮がちで消極的。今、自分が担当している職務以外はあまり関心がない。

□協調性(話し合いや共同作業を円滑に進行するための努力度を現しています。)

強 : 仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。仲間に協力的であり、共通の目標に向かうことができる。

弱 : 意見が衝突して、対人関係で問題を起こす可能性もある。相違点などは、歩み寄ったり譲り合おうとはせず独断的。

□責任感(自分の分担として引き受けた任務に対する認識度を現しています。)

強 : 自分の発言や引き受けたことに対し、責任を持つとする。任された仕事や役割を理解し、意見に責任を持っている。

弱 : 何でも気楽に引き受けるが、途中で投げ出すこともある。仕事を途中で投げ出したり、完遂できないことが多い。

□自己信頼性(自分を把握しているか、自信ある行動かの自覚度を現しています。)

- 強 : 自分の意志や行動に自信があり、周囲からも信頼される。自信があるため、大きな目的をクリアーすることもある。
弱 : 周りの状況によって、自分の意見や態度をかえてしまう。自己意見や態度などは、周りの状況に左右されてしまう。

□指導性(職場での指示方法、仕事のやり方などに対する理解度を現しています。)

- 強 : 皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。
弱 : 自分の考えなどを主張するより、相手の意見にあわせる。人を指導したり、中心となって仲間をまとめるのは苦手。

□共感性(様々な環境に対しての適応度、社交性の発揮度合いを現しています。)

- 強 : 環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。皆の意見や考えを大切にし、共同作業などは熱心である。
弱 : 仲間と協同で何かをするより、独自でできることを好む。独自の思考が強く、仲間と意思の疎通を欠くことがある。

□感情安定性(物事の処理や時間配分に対処する場合の精神状態を現す。)

- 強 : 多少のことで動揺したりせず気持ちにむらがなく安定。比較的気持ちが安定していて多少のことでは動揺しない。
弱 : 多少のことでも理性を忘れて気持ちの変化を行動に現す。少しのことでも理性を忘れてそれが意見や行動に現れる。

□従順性(業務命令や、常識的行動に対しての素直さ、順応度を現しています。)

- 強 : 反抗的なところは少なく、人の意見や指導に素直である。人の意見や指導などは、素直に聞き入れることができる。
弱 : 強く命令されたりすると、その相手に対して反感をもつ。強く命令されたり注意されると、相手に対し反感を持つ。

□自主性(自分のなすべき事を指示されずに実行する力、判断の度量を現しています。)

- 強 : 自分で判断をすることができ、自発的に物事を実行する。自己の決断において、自発的に仕事をすることができる。
弱 : 指示を待って動くほうだが、大任であるとおろおろする。自発的に行動するより、指示を待って動くことがおおい。

□モラトリアム傾向(現実や環境に対する自己の精神的位置、社会的満足度を現しています。)

この数値の高い人は、自分の生き方に自信がなく、どこかで不安な面をいつも抱えています。

「はたして、今の考え方や生き方の方向性は正しいのだろうか」「今の自分の仕事は本当にあっているだろうか」「できれば周囲の環境を変えてみたいが、方法がわからない」などと感じています。

- 強 : 今の考え方や生き方について確信がつかめず悩んでいる。仕事を含め人生や現在の境遇に対し何か悩みがある。
弱 : 今の生き方の方向性について、自信をもち安定している。今の環境や生活、生き方などに自信をもち安定している。

【4. ということに意欲・ヤル気をだすか意欲・ヤル気】について

性格的側面とは別に、意欲的側面は性格診断にとって欠くことのできないもう一つの重要な柱です。
職場の士気高揚、課題達成に向けての原動力や生産性の面ばかりではなく、自己実現に向けてのエネルギーに相当する欲求の側面を測定しています。

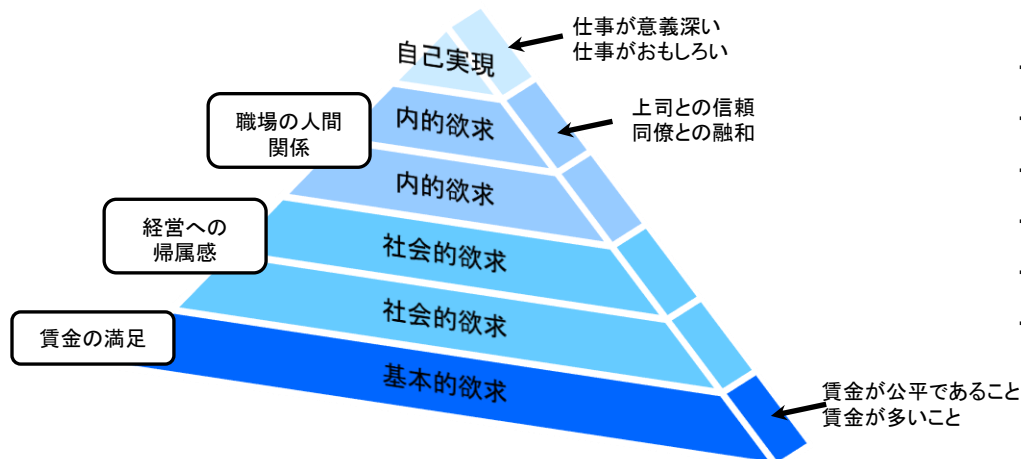
4 ということに意欲・ヤル気をだすか

| 意欲の側面 | 弱 | 強 | 指数 |
|--------|----------------|---|----|
| 達成 欲求 | [Progress bar] | | 52 |
| 自律 欲求 | [Progress bar] | | 46 |
| 求知 欲求 | [Progress bar] | | 50 |
| 危機 耐性 | [Progress bar] | | 68 |
| 勤労 意欲 | [Progress bar] | | 61 |
| 顕示 欲求 | [Progress bar] | | 48 |
| 支配 欲求 | [Progress bar] | | 52 |
| 親和 欲求 | [Progress bar] | | 44 |
| 秩序 欲求 | [Progress bar] | | 71 |
| 物質的 欲望 | [Progress bar] | | 61 |

逆境に耐え、苦しいときも我慢強くやり抜こうとする。
仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。
自己範囲内の環境や物事は、キチンと整理しておきたい。
モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。

■この人は「増やしたい、減らしたくない」系統の欲求群が一番強く、
ついで「苦勞を乗り越え、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」系統の欲求群には淡泊な反応である。

ここでは、マズローの欲求階層説を応用して、欲求を5段階10項目で分類し、受検者の欲求段階がどこにあり、「ヤル気を出すのはどのよう
なときか」など、欲求水準を明確にすることによって、個人の成長動機やフラストレーショントランス(欲求不満の耐性)を把握することができます。
組織や職場で必要とされる欲求基準と個人水準とを把握することができます。組織や職場で必要とされる欲求基準と個人水準とを
比較することによって、課題達成のために必要とされる「目標の統合化」をねらいとしています。
12ページから13ページのコメントは、その人物の欲求傾向がどの水準にあるのか、6つの欲求群に分類して示しています。



- …自分らしい生活を送りたい(達成欲求、自律欲求)
- …より高い水準に自分をしたい(達成欲求・求知欲求)
- …苦勞を乗り越え、成長したい(危機耐性、勤労意欲)
- …人より優位に立ちたい(顕示欲求、支配欲求)
- …対人関係が気になる(親和欲求、支配欲求)
- …増やしたい、減らしたくない(秩序欲求、物質的欲望)

□達成欲求(AC)Need for Achievement(高い目標に向けて頑張って努力したい。)

- 強 : 困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。困難な目標や難しい事に挑戦し、達成に向けて努力する。
弱 : 苦勞をして目標を達成するよりも、安定した環境が一番。苦勞がともなうのなら、目標を獲得しようとおもわない。

□親和欲求(AF)Need for Affinity (仲間とうまくやっていきたい、また援助したい。)

- 強 : 仲間と競い合っていくより、穏やかな環境の中にいたい。仲間とは競争関係にならず、協力しあい穏やかでいたい。
弱 : 世の中は実力と努力が大切で、友は能力のある人を選ぶ。競争関係の中で発揮される、個々の実力を重視している。

□求知欲求・好奇心・変化欲求(CH)Curiosity&Need for Change(知的好奇心が強く、新奇なことに進んで挑戦。)

- 強 : 知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。新奇なことに挑戦したり、周囲の環境を変えていきたい。
弱 : 周囲の環境の変化は好まず、安定した状況の中にいたい。珍しい事や新しい事よりも、安定した生活環境にいたい。

□顕示欲求(EX)Need for Exhibition (実力を認めてほしい、実力を発揮したい。)

- 強 : 自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。環境の中で実力を発揮し、それを皆に認めてもらいたい。
弱 : 輪の中心となるより、あまり目立たず静かにしていきたい。自分で目立つ行動をするより、後方で静かにしていきたい。
* 顕示[けんじ]→はっきりと示すこと。明確にあらわすこと。

□秩序欲求(OD)Need for Order (きちんと物事を整理、処理したい。)

- 強 : 自己範囲内の環境や物事は、キチンと整理しておきたい。支配関係や価値観など、周囲の状況を整理しておきたい。
弱 : 多様な価値観や人間関係、状態を受入れることができる。多様な価値観や人間関係、状態を認め理解しようとする。

□物質的欲望(モノやカネを貯めたい、資産などに強い関心。)

- 強 : モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。モノを獲得し保持したいなど、資産的な事に関係がある。
弱 : モノやお金、資産などに未練を持たずあっさりしている。

□危機耐性・忍耐力(PA) Tolerance & Patience

(危機対応力がある。全面的な自我崩落にならない。逆境に耐えて自分を守ることができる。)

強 : 逆境に耐え、苦しいときも我慢よくやり抜こうとする。全面的な自我崩落にならない、危機対応力を備えている。

弱 : 危機に遭遇したりすることは、はじめから避けていきたい。危機に遭遇すると、自己を見失って実力が発揮できない。

□自律欲求(AU) Need for Autonomy (他人に頼らず独立したい。)

強 : 他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。人に頼ったりするより、精神的に独立し自力で生きたい。

弱 : 自分らしい生き方を追求するより、人の力を頼りにする。困ったことが起こったときは、だれかの助けを求めたい。

□支配欲求(CT) Need for Control (仲間の世話をし、よい方向へと指導したい、上下関係が気になる。)

強 : 人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。上下関係をはっきりさせ、影響力のある関係を形成したい。

弱 : 人の上に立ち、自分の管理下におくような事には消極的。影響力のある関係の中で、人の上に立つことには消極的。

□勤労意欲(仕事を通して自己を実現させたい、仕事を通して生きがいを見つけていきたい。)

強 : 仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。仕事をしていくことで、自己実現をはかろうとしている。

弱 : とりあえずの生活手段として考えて、勤務する可能性もある。仕事はしかたないからしている。あまり働きたくはない。

【因子の解説】

| | 因子名 | 説明 | 40以下 | | 60以上 | |
|--------------------------|---------|-----------------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------------|
| | | | 弱み | 強み | 弱み | 強み |
| 個性・変化しにくい資質的要素) 独自の特徴 | 思索型 | 内閉姓 繊細さ、思索性、無関心 | 落ち着きがない | 物事を行動で解決しようとする | 社交意識が低い、内向的、対人接触を好まない | 内省的、自分を見つめている |
| | 容観性 | 抽象性、空想性、冷淡さ、手厳しい | 考え深くない | 感情表現が豊か | 相手と距離を置く、冷淡 | 冷静、論理的 |
| | 活動型 | 身体性 行動力、世話好き、活動的、社交性、快活性 | モタモタしている印象 | 騒がしくない | 考えずに行動してしまう | 身軽、活発に行動 |
| | 気分性 | 融和性、諧謔的 | 腰が重い | 落ち着きがある | 気分の浮き沈み、気分で行動 | そのときの気分に反したことはない |
| | 努力型 | 持続性 粘着性、長続き、努力、模範的、地味さ、徹底性 | 飽きっぽい | 切り替えが早い | しつこい | 几帳面、長続き、粘り強い |
| | 規則性 | 規律性、常識人 | 決まりに従わない | 自由に考えることができる | 決まりを大切にする | 発想が定型的 |
| | 積極型 | 競争性 情報通、人気取り、勝負 | 殻を破って一歩外にでることができない | 争いごとを好まない | 言い過ぎてしまうことが多い | 勝負、負けず嫌い、外に打って出る |
| | 自尊心 | 短期勝負、目標奪取 | 内面にストレスを溜めやすい | 嫌なことも我慢できる | 甘えん坊、未成熟 | 好き嫌いははっきり言える |
| | 自制型 | 慎重性 正直、集中、非依存、謙虚さ、地味さ、当たり障りない | うっかりミスが多い | 思い切りがいい | 何をやるにも時間がかかる | 先の見通しをつける |
| | 弱気さ | 自責、合わせる、冷静分析、自律 | 見落としが多い | 過ぎたことは気にしない | ビクビクしている、精神的に不安定 | 失敗しないように気をつけている |
| 変化が可能な意識・行動的要素) 行動的側面 | 積極性 | 仕事や人間関係に対する、自己的行動力と活発度 | 指示されないと動かない、遠慮がち、消極的 | 担当以外のことに口出ししない | 人の意見を聞く前に動いてしまう | 自ら提案、率先して実行 |
| | 協調性 | 話し合いや協働作業を円滑に進行させるための努力度 | 意見が衝突、対人関係で問題、独創的 | 自分の意見を主張できる | 事なかれ主義になりやすい | 仲間と協力的、共通の目標を目指す |
| | 責任感 | 自分の分担として引き受けた任務に対する認識度 | 途中で投げ出す、完遂できない | 気軽に引き受ける | 一度ははじめたことに縛られる | 発言や仕事に責任、仕事や役割を理解 |
| | 自己信頼性 | 自分を把握しているか、自信ある行動かの自覚度 | 周りに合わせて意見を変える、状況に左右される | 場の雰囲気を読み取る | 自分が正しいという思い込み | 自信がある、周囲から信頼される |
| | 指導性 | 職場での指示方法、仕事のやり方に対する対人統率力 | 他人にわかりやすく説明するのが下手 | 主張するより合わせる | 自分がいいと思ったやり方でどんどん仕切ってしまう | 頼りにされる、意見や行動をまとめる |
| | 共感性 | さまざまな環境に対しての環境適応度、意思疎通の度合い | 独自の思考が強い、意思の疎通を欠く | 一人で行動できる | 主流意見に簡単に同意する | 仲間と同じ立場で考える、みな意見や考がえを大切に、共同作業に熱心 |
| | 感情安定性 | 物事の処理や時間配分に対処する場合の精神状態 | 多少のことで動揺する | 喜怒哀楽がはっきりしている | 何を考えているのかわかりにくい | 気持ちにムラがない、多少のことで動揺しない |
| | 従順性 | 業務命令や常識的行動に対しての率直さ、順応性 | 強く言われると反感を持つ | 周囲に流されない | 勧められるままに受け入れる | 反抗的でない、素直 |
| | 自主性 | 仕事上のなすべきことを自分が率先して実行しようとする力、判断の度量 | 指示を待って動く、大任にうろたえる | 勝手な行動を起こさない | 他の人の意見を聞くとうしない | 自分で判断、自発的に行動 |
| | モトリアム傾向 | 現実や環境への精神的な位置、社会、生き方に対する自信度合 | 自信過剰 | 自信があり安定 | 何事にも意欲が湧かず、元気がない | 人の意見に耳を傾ける |
| 意欲・ヤル気 欲求側面 | 達成欲求 | 高い目標に向けて頑張る努力したい | 苦勞するなら、あきらめる | 現状の安定を維持する | ちょっとしたことで人と競い合い、抜き出ようとする | 困難な目標に努力、自分を向上 |
| | 自律欲求 | 他人に頼らず、独立したい | 人を当てにする | 困ったときは助けを求められる | 既成の価値観や通念に反発 | 主体的に生きる、頼るより自力で頑張る |
| | 求知欲求 | 知的好奇心が強く、新奇なことに進んで挑戦 | 変化を受入れない | 安定を求める | 次から次へと興味が移る | 知的好奇心が旺盛、新奇なことに挑戦 |
| | 危機耐性 | 全面的な自我崩壊にならない、逆境に耐え自分を守ることができる | 緊急場面では自分を失う、力を発揮できない | 危ないことに首を突っ込まない | 他人に頼ることができない | 苦しい時もやり抜く、自我を忘れない |
| | 勤勞意欲 | 仕事を通して自己実現させたい、生きがいを見つけていきたい | 生活手段としての勤務、あまり動きたくない | 割り切りがよい | 犠牲を考えない | 仕事に意欲がある、仕事を通して自己実現 |
| | 顕示欲求 | 実力を認めてほしい、発揮したい | おとなしく目立たない | 静かで落ち着いている | 周囲から浮き上がることあり | 人を楽しませたい |
| | 支配欲求 | 仲間の世話をし、よい方向へ指導したい、上下関係が気になる | 人の上に立つことに消極的 | 穏やか | 他人を動かしたい | 周囲を動かしていい方向にもっていききたい |
| | 親和欲求 | 仲間とうまくやっていきたい、また援助したい | 能力重視で人柄を軽視 | 実力と努力を大切に | 備のなめあい | 仲良くしたい、援助したい |
| | 秩序欲求 | キチンと物事を整理、処理したい | 漠然としたまま平気、だらしない | 多様な状態を受入れる、自由な発想や独創性 | 保守的な態度、角張った雰囲気 | キチンとしていたい、整理整頓したい |
| | 物質的欲求 | モノやカネを貯めたい、資産などに強い関心がある | 取り扱いが難 | モノや資産に不練を持たない | 金銭やモノに執着する | 資産に関心、モノを大切に |

個人特性分析 page2

| | | | | | | |
|---------------------|--|-------------|------------|-----|----|-------|
| CUBIC 個人特性分析 | | 基準判定 | 2013/05/10 | テスト | 課長 | 山田 太郎 |
|---------------------|--|-------------|------------|-----|----|-------|

【自己認識】

高 ↑

自己評価

↓

低

H A

K ID C

← CUBIC結果 →

A: 積極実行
B: 意欲熱意
C: 根拠強さ
D: 責任感
E: 決断勇氣
F: 指導力
G: リーダー
H: 自己信頼
I: 調整力
J: 折衝力
K: 独創革新
L: 現状分析
M: 洞察能力

意欲・エネルギー

積極実行
意欲熱意
根拠強さ
責任感

管理・対人能力

決断勇氣
指導力
リーダー
自己信頼
調整力
折衝力

思考能力

独創革新
現状分析
洞察能力
企画立案
専門知識
情報活用

A C B B

B C B C

C C C C

A C C C

B B C B B B

B C

【心理要素イメージ】

層の太さ: 指導性
瞳の直径: 達成欲求
鼻の高さ: 顕示欲求
顔の輪郭: 性格類型

層の傾き: 従順性
目の傾き: 達成欲求+求知欲求
口の形状: 親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型
エラ顔 = 積極型
細長顔 = 自制型

丸顔 = 活動型
角顔 = 努力型

【面談時のポイント】

求知欲求が低く、自己評価の独創革新が高い場合、自分を理解していないことがある。
「適性検査の結果によると自分で思うほど独創性があるわけではないようですが、何かあなた独自のやり方で取り組んだ経験があれば、聞かせてください」

身体性と慎重性は相反する性質で、そのどちらかが高いということはありません。
「適性検査の結果には物怖じしない面と何事にも慎重な面の両方があると出ていましたが、どのような場面それぞれの面が出てくると思いますか？」

勤労意欲が高く、物質的欲望が低い場合は仕事への期待を聞いてみる。
「あなたは仕事を通してどんなことを得たいと考えていますか、夢や希望などがあれば、聞かせてください」

【どういった関心事・興味領域を持っているか】

| 興味の方向性 | 弱 | 強 | 指数 |
|--------|---|---|----|
| 日常周辺事型 | | | 47 |
| 客観・科学型 | | | 57 |
| 社会・経済型 | | | 68 |
| 心理・情緒型 | | | 46 |
| 審美・芸術型 | | | 36 |

社会情勢、世の中の出来事に関心があり、世事に明るい。

芸術的な美意識センスは希薄で、通俗的な選択がおおしい。

【職務適性】

| 職務名 | 努力← | →最速 |
|------------|-----|-----|
| 営業 (慎重タイプ) | | |
| 経 理 | | |
| 商品企画・開発 | | |
| 編集校正 | | |
| 品質管理 | | |
| 秘 書 | | |

【設定基準結果】

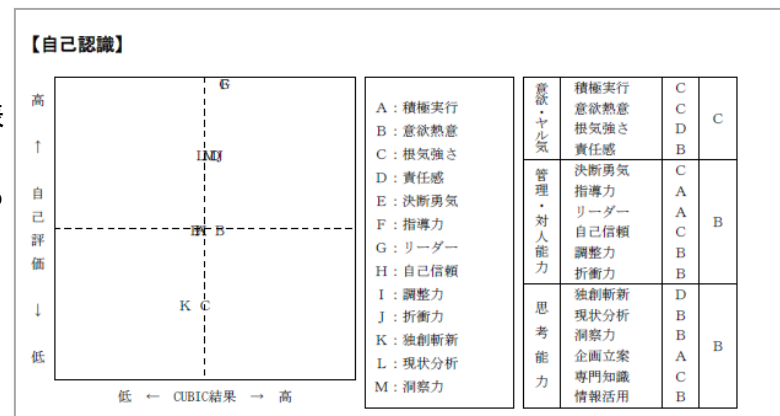
| 項目 | 標準 | 結果 | 差 | 判定結果 |
|----------|------|----|-----|------|
| 規則性 | 50以上 | 71 | +21 | ??? |
| 責任感 | 50以上 | 55 | +5 | ??? |
| 達成欲求 | 50以上 | 60 | +10 | ??? |
| 支配欲求 | 50以上 | 45 | -5 | - |
| 対人ストレス耐性 | 40以上 | 50 | +10 | ??? |
| 適合度 | | | | 80% |

【自己認識】について

左の分布図は自己評価と個人特性分析から測定した位置を示し、右の表は自己評価の結果を表しています。

自己評価と個人特性分析のデータを比較し、そのギャップを明らかにすることで、本人の自己認識度を測定します。

自己評価は昇進昇格、配置転換、教育など各処遇の面を方向付ける際に、本人の意思を取り入れることができ、**一方的な評価方法ではなく客観的かつ適切な人事管理**をすることができます。



□自己評価・自己信頼性について

他人の目を気にするなど、パーソナリティ的に自己評価をつけられないという人もいますが、この評価が低すぎる時、自分に自信がないために大きな目標を達成できないというケースがあります。逆に高すぎる場合は、自尊心や顕示欲求の高さなどをチェックするといいいでしょう。

採用の際の自己評価については、自己PR度合いをデータの整合性をもとに面接にて掘り下げることによって、採否の判定材料として活用できます。例えば、ここでの指導性の自己評価(直接的質問による)がAであり、分析結果のPage1【3.基礎的な職場場面での社会性】の中の指導性(間接的質問による)の指数が30ポイントを示した場合、そこに矛盾が生じるため、過去に指導性を発揮してきた場面を具体的に話させることなどによって、面接時の設問の中で本音と建前を探ることが可能となるのです。これは「面接時の注意点」にも反映されております。

自己評価のデータは、直接的な設問にて収集される数値をもとに分析しているため、本人の自己理解度が反映されます。

分析結果のPage1の各因子は、間接的な設問にて収集しています。

ここでの指導性に対する評価がPage1のデータと合致しないときは本人の自己理解度の問題があると考えられます。

その際は、まず、自分を理解することからはじめてもらわなければなりませんし、過小評価している場合などは、今以上に本人に自信を持たせる指導等が必要となるのです。

自己理解ができていて、そのことを周りも認めていれば、昇進昇格や配置転換等も可能となるわけです。

これらの自己評価のズレの格差は、複眼評価によって確認することもできます。

【面接時のポイント】について

個人特性分析より、その人物の性格やヤル気などを判断する上で注目すべき点を面接時に確認してほしい内容として、アドバイスを出力しています。

アドバイスは簡略された表現になっていますので、実際の面接の場面に応じた形で表現を変更していただく必要があります。

また、出力は127項目の中から、行動に現れやすい指数を超えたものに焦点をあてています。

したがって、受検者の中には1項目も出力されない方もいれば、数多く出力される方もいます(最大6項目まで)。

【面談時のポイント】

指導性と支配欲求の指数がどちらも高いときは他人に対して高圧的でないか確認する。
「適性検査の結果には皆の上に立つ指導者の立場をとることが多いと出ていますが、自分自身を振り返るとどうでしょうか」

積極性と支配欲求の指数がどちらも高い場合は相手に高圧的ではないか確認しておく。
「適性検査の結果によるとリーダーシップをとることが多いようですが、実際にリーダーとして活躍した経験はありますか。具体的な経験を聞かせてください」

積極性と自律欲求の指数がどちらも高い場合は何でも自分のやり方を通そうとする。
「適性検査の結果によると何事も自分のやり方で解決しようとする傾向がありますが、周囲の人の意見やアドバイスはどのように感じますか」

【心理要素イメージ】について

【心理要素イメージ】

| | |
|------------|-----------------|
| 眉の太さ: 指導性 | 眉の傾き: 従順性 |
| 瞳の直径: 達成意欲 | 目の傾き: 達成欲求+求知欲求 |
| 鼻の高さ: 顕示欲求 | 口の形状: 親和欲求+協調性 |
| 顔の輪郭: 性格類型 | |
| 逆三角形 = 思索型 | 丸顔 = 活動型 |
| エラ顔 = 積極型 | 角顔 = 努力型 |
| 細長顔 = 自制型 | |











顔と人間の性格について

「鼻の高い人はうぬぼれや」「ヤル気があり、目が輝いている」などの言い回しにより、人の性格を表現することがあります。

この心理要素イメージでは、顔の輪郭、眉毛、目の傾き、瞳の大きさ、鼻の高さ、口の形から受検者の外見적인顔ではなく、心の顔を絵で写し出そうとしています。

7つの因子と表に現われている性格で顔を表現

| | | | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.眉の太さ | <p>眉が太い (高い)</p> <p>普通 <指導性></p> <p>眉が細く (低い)</p>  | 6.口の形状 | <p>口角が上がる (高い)</p> <p>普通 <親和欲求+協調性></p> <p>口角が下がる (低い)</p>  |
| 2.眉の傾き | <p>下がり眉 (高い)</p> <p>普通 <従順性></p> <p>上がり眉 (低い)</p>  | 7.顔の輪郭 | <p><性格類型></p> |
| 3.瞳の直径 | <p>瞳が大きい (高い)</p> <p>普通 <達成意欲></p> <p>瞳が小さい (低い)</p>  | <p>逆三角顔=思索型 丸顔=活動型 角顔=努力型</p>  | |
| 4.目の傾き | <p>つり目 (高い)</p> <p>普通 <達成欲求+求知欲求></p> <p>下がり目 (低い)</p>  | <p>エラ顔=積極型 細長顔=自制型</p>  | |
| 5.鼻の高さ | <p>高い鼻 (高い)</p> <p>普通 <顕示欲求></p> <p>低い鼻 (低い)</p>  | | |

【職務適性】について

CUBIC個人特性分析の診断分析ページにある判定結果E(P28)にある26職務から適性を確認したい職務を6つ選択し、その適性を表示したものです。
特に指定をされない場合は、標準職務を表示します。

| 職務名 | 努力 | →最適 |
|---------|----|-----|
| 営業（活動型） | | |
| 総務 | | |
| 顧客開発 | | |
| 広告・宣伝 | | |
| 広報 | | |
| 倉庫 | | |

【設定基準結果】について

CUBIC個人特性分析には40因子がありますが、特に注目したい項目を5つまで選択でき、設定した基準を満たしているかどうかを一目で確認することが可能です。

| 項目 | 基準 | 結果 | 差 | 判定結果 |
|----------|------|----|-----|------|
| 慎重性 | 50以上 | 61 | +11 | ??? |
| 共感性 | 50以上 | 40 | -10 | - |
| モチベーション | 50以下 | 44 | +6 | ??? |
| 勤労意欲 | 50以上 | 54 | +4 | ??? |
| 総合ストレス耐性 | 50以上 | 54 | +4 | ??? |
| 適合度 | | | | 80% |

個人特性分析 page3

CUBIC 個人特性分析

診断分析

2013/05/10

テスト 課長 山田 太郎

【仕事に立ち向かう姿勢】

01: 積極性
02: 責任感
03: 自主性
04: 達成意欲
05: 勤労意欲

【組織だって仕事を進める能力】

01: 指導性
02: 協調性
03: 共感性
04: 親和性
05: 従順性

【自己評価】

| 意欲・やる気 | | 管理・対人能力 | | 思考能力 | |
|--------|----|---------|----|------|----|
| 積極 | 根拠 | 決指 | リ自 | 調折 | 独現 |
| 意欲 | 責任 | 断導 | 己整 | 衡創 | 状察 |
| 実熟 | 強感 | 勇力 | 信力 | 新折 | 分力 |
| 行意 | さ | 気 | 順 | 新折 | 案 |
| A | C | B | B | C | C |
| B | | C | | C | B |
| | | | | | B |

■印が本人の位置

【判定結果A】予測推定値（見所）

| | |
|-------------------|----|
| (1) 一般的職場状況での可能性 | 72 |
| (2) 海外など精神力の必要な職務 | 61 |
| (3) 足腰のよさが武器になる職務 | 54 |
| (4) 集中力、厳密さの必要な職務 | 71 |
| (5) 標準化された仕事や工場労働 | 71 |

【判定結果B】当人の傾向

「内勤型職務」 ← → 「外勤型職務」

「組織型人間」 ← → 「非組織人間」

【判定結果C】大まかな職業興味領域とその方向性

- 「最適」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- 「適切」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「適切」営業など対人的接触をとるような仕事
- 「適切」物を対象とする、具体的で実際のな仕事
- 「適切」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- 「努力」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動

【判定結果D】配置適性1

| 《適性の高い順》 | 《低い順》 |
|----------------|----------------|
| (1) 「最適」経理 管理者 | (1) 「適度」広報 専任者 |
| (2) 「最適」経理 専任者 | (2) 「適度」広報 管理者 |
| (3) 「最適」秘書 専任者 | (3) 「適切」企画 管理者 |
| (4) 「最適」人事 専任者 | (4) 「適切」企画 専任者 |
| (5) 「最適」基礎 研究者 | (5) 「適切」営業 専任者 |
| (6) 「適切」人事 管理者 | |

【判定結果E】配置適性2

| | |
|-------------------|---------------|
| (1) 「最適」人事 | (1) 「小適」広報 |
| (2) 「最適」経理 | (2) 「適度」教育研修 |
| (3) 「最適」秘書 | (3) 「適度」顧客開発 |
| (4) 「最適」基礎研究 | (4) 「適度」総務 |
| (5) 「最適」研究開発 | (5) 「適度」広告・宣伝 |
| (6) 「適切」営業 (慎重対応) | |

CUBIC の成績

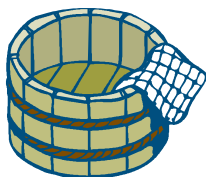
株式会社ジィ・ディー・エル

22

【仕事に立ち向かう姿勢】と【組織だって仕事を進める能力】について

人間の能力は、その仕事を進めるうえにおいて、最低限欠かすことのできない基本的能力(知識・技能・体力)や社会的・精神的熟練度、思考的能力(理解力・判断力・計画力・指導力・折衝力)など、様々な要因から成り立っています。

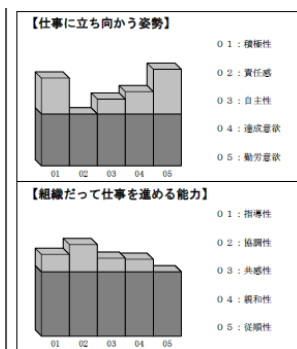
多くの研究の結果、能力の評価方法はトータル得点や平均値ではなく、ネックポイントをその人の能力値として考える方向になってきています。



「木桶」を例にして考えてみましょう。木桶の一枚でも壊れていると、周りの他の板がしっかりしていても、水は壊れた部分までしか汲むことができません。

人間の能力もトータルポイント値(木桶の壊れていない板の部分)が高くて、どこかが欠けていれば、そこまでの能力しか発揮できないということになります。

この理論を応用し、各要因を棒グラフでビジュアル的に表示するので、「仕事への姿勢」や「組織だって仕事を進める能力」のネックポイント(棒グラフの低い位置)がわかりやすくなり、改善部分や教育の優先順位がひと目で理解できるようになっています。



濃い部分

「木桶」の例では、壊れた部分まで水が汲めている状態で、現在はここまでの能力が発揮されているという部分です。教育や本人の努力で、他の部分的に近い高さまでのばし、能力を全般的にバランスよく向上させることができます。

薄い部分

各項目で見れば、本来そこまでの能力があるのに、濃い部分までの力しか発揮されていないため、生かされていないという部分です。

【現有社員プロット図】について

ここでは、

縦軸：基本的能力としての自己評価の指数

横軸：個人特性分析の成績(適性の幅の広さ)

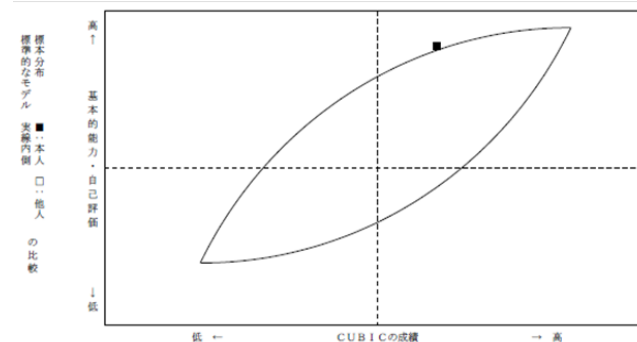
■：自分の位置

□：同一ファイル内の他人(先頭から100名まで表示)

として、集団内における当人の相対的位置をプロットしています。

この図表は、本人のプロットによってその人物の良し悪しを判断するのではなく、配置適性の前提や教育指導を把握するためのものです。

自己評価は自己認識度合い、CUBICの成績は適性の幅ととらえて下さい。適性の幅が「広い」とはいろいろな職務に向く特性を有していると考えられ、「狭い」とは向く職業が限られるといい換えられます。ただし、どの人物にも必ず向く職業があるというのが基本的概念です。

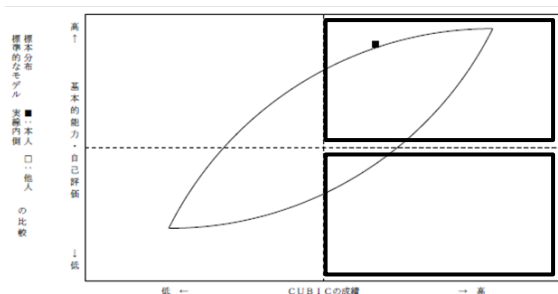


右上：自己評価＝高 CUBIC成績＝高

自己をよく理解し、実際的な職務遂行の実現性が高いといえます。オールマイティ型ですが、周囲のレベルが低いと、自己の目標達成を強調するあまり、周囲との和が保てなくなることもあります。自尊心、顕示欲求が高い時は注意を要します。

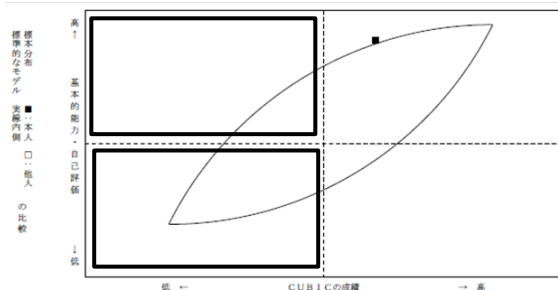
右下：自己評価＝低 CUBIC成績＝高

特性面の潜在的な能力はありますが、自己を正しく理解していないため、実際の職務遂行場面では能力以下のものになりがちです。よって自信のない発言が目立ったり、肝心なところで萎縮する態度が見られたりします。本人に自覚を持たせ、自信を持って職務にあたるようにする指導が必要でしょう。また、能力のある人が実力を発揮できない理由が組織側にないかも検討します。教育研修等の整備体制がその一例として挙げられます。



左上:自己評価=高 CUBIC成績=低

特性面の潜在的な能力が見当たらないわりに自分に自信を持っています。自尊心の傾向が高い時にはうぬぼれた判断といえます。人の意見を聞かない、扱いづらいなどの問題はないか、従順性や協調性などもチェックします。頭の良さ(テクニカルスキル)があり、そうした面を活かしたいのならば、思索性、達成欲求、求知欲求、客観・科学をチェックするとよいでしょう。しかし、実際の勤務成績が高い時はこの限りではありません。経験や知識力で補い、努力の結果として見ることもできます。



左下:自己評価=低 CUBIC成績=低

仕事への熱意に欠け、帰属意識が薄れている可能性があります。実際の業務成績が低い時は人件費、教育研修費、他の仲間への悪影響、士気の低下など、組織のこわむるコストは多大なものになりかねません。モラトリアム傾向や勤労意欲、達成欲求などをチェックしましょう。話し合いの上で悩みの原因の除去や配置転換などの対応も検討すると良いでしょう。また、内閉性が高いときには、集中力や持続性を必要とするルーティンワークに類似した業務で結果を出すケースも多くあります。

【判定結果A】について

その人が能力を最大限に発揮する職務・仕事のタイプ、可能性を予測しています。一面的な角度や総得点で人間を判断するのではなく、優れているところがあれば、それを積極的に発見しようとする考えです。それぞれにその人物の可能性(評価)を100点満点内(またはパーセンテージ)での得点として表示しています。

【判定結果A】予測推定値(見所)

| | | |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| (1) 一般的職場状況での可能性 |  | 35 |
| (2) 海外など精神力が必要な職務 |  | 37 |
| (3) 足腰のよさが武器になる職務 |  | 34 |
| (4) 集中力、綿密さが必要な職務 |  | 41 |
| (5) 標準化された仕事や工場労働 |  | 32 |

(1)は事務的な作業: 一般的机の上で行うような事務的な職務に就いた際、どれだけ慎重に確実な処理をするかという特性を持ちそなえているかを計測し、そういった職務ごとにどれほど向いているかを現しています。

(2)は精神力が必要な職務: 精神力他人の力をあてにせず、自分自身の努力で難局を乗り切れるだけの精神力がどれほどであるのか、たとえば、営業職や海外への赴任等、数々の壁にぶつかりながらも逃げ出さずに継続できるかどうか、そういった職務に向いているかどうかを現しています。

(3)は行動力の必要な職務: 足腰行動力・活動性を必要とする職務(営業等)に向いているかを現しています。決して、肉体的な問題を言っているわけではなく、身体を動かすことを億劫がらずに何事にも前向きに立ち向かえるだけの適性を持ち合わせているかを表現しています。

(4)は集中力や綿密さが必要な職種: 集中力文字通り、集中力の必要な職務に向くかどうかを現しています。上記同様集中力の有無を物理的に計量したものではありませんが、その前提となる持続性や責任感、思索性等の因子から統計学的に整合性を出しています。基本的に技術職や事務職に必要な要素ではありますが、その他の職務に対しても多少にかかわらず必要条件となります。

(5)はルーティン的な作業とされる職務: 標準化ルーティン作業的な職務(工場労働等)にその人物がどれほど向くのかを現しています。基本的には一般的と重なる部分もありますが、気分性の高さや持続性の欠如、従順性の低さ等がその障害要因として考えられます。数字を扱う職務等に必要な要素でもあります。

【判定結果B】について

【判定結果B】 当人の傾向



□判定結果B 当人の傾向

当人の傾向として、事務などの内勤型職務なのか、営業などの外勤型職務なのか、または、組織(チーム)型人間なのか、非組織(チーム)型人間なのか、どちらの方向性が強いかをあらわしています。

【判定結果C】について

【判定結果C】 大まかな職業興味領域とその方向性

- (1) 「適切」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動
- (2) 「適度」研究的、探求的な仕事や活動の領域
- (3) 「小適」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (4) 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- (5) 「努力」物を対象とする、具体的で実証的な仕事
- (6) 「努力」営業など対人的接触をともなう仕事

□判定結果C 大まかな職業興味領域とその方向性

職業教務の方向を調べ何がやりたいかを計量化しています。

適性配置と同様の考え方ですが、ここでは細分化した適性ではなく、また、自分に適性と感じる職務が見あたらない人のために、だいたいの方向性を示唆しています。

6項目を方向性の高い順に表示し、それぞれ「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階で評価しています。

【判定結果D】について

配置適性1は、16項目(人事管理者、人事専任者、
経理管理者、経理専任者、広報管理者、広報専任者、
営業管理者、営業専任者、企画管理者、企画専任者、

研究管理者、研究開発者、基礎研究管理者、基礎研究者秘書専任者、営繕専任者)が設定されていて、この中から適性の高い順に6位まで、逆にあまり適さない配置として低い順に5位まで表示しています。

それぞれの評価は「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階であらわしています。

【判定結果D】配置適性1

《適性の高い順》

- (1) 「適度」研究管理者
- (2) 「小適」企画管理者
- (3) 「小適」基礎研究管理者
- (4) 「小適」研究開発者
- (5) 「小適」企画専任者
- (6) 「小適」基礎研究者

《低い順》

- (1) 「努力」秘書専任者
- (2) 「努力」営繕専任者
- (3) 「努力」営業専任者
- (4) 「努力」人事専任者
- (5) 「努力」経理専任者

【判定結果E】について

初期設定の26項目【営業(活動タイプ)、営業(持続タイプ)、営業(積極タイプ)、営業(慎重タイプ)、営業アシ
スト、受注窓口、総務、庶務、経理、人事、新規事業

開発、顧客開発、商品企画・開発、広告・宣伝、秘書、教育研修、経営企画、研究開発、基礎研究、広報、編集校正、購買、調査分析、品質管理、物流、倉庫)の中から適性の高い順に6位まで、逆にあまり適さない配置として低い順に5位まで表示しています。

それぞれの評価は「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階であらわしています。

【判定結果E】配置適性2

- (1) 「適度」研究開発
- (2) 「小適」商品企画・開発
- (3) 「小適」新規事業開発
- (4) 「小適」調査分析
- (5) 「小適」経営企画
- (6) 「小適」基礎研究

- (1) 「努力」秘書
- (2) 「努力」受注窓口
- (3) 「努力」購買
- (4) 「努力」人事
- (5) 「努力」物流

■ 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