

# CUBIC中国版適性検査 個人特性分析解説書

---

# 個人特性分析 page1

個人特性分析	Page 1	2006/07/24	sample	Trial	C
--------	--------	------------	--------	-------	---

### 1 どういう性格 / パーソナリティか

型	性格の側面	弱	普通	強	指数
思索型	内閉性： 社交意識が低い				51
	客観性： 思考の思慮深い				47
活動型	身体性： 機敏な / 気軽な				49
	気分性： 感情のまま行動				54
努力型	持続性： 几帳面 / 忍耐力				30
	規則性： 常識的 / 順法的				28
積極型	競争性： 勝負な / 積極的				61
	自尊心： 気ぐらいが高い				66
自制型	慎重性： 見通しをつける				57
	弱気さ： 取越苦労 / 遠慮				57

■この人の中心性格は「積極 / 自尊心」および「積極 / 競争性」であるが、「自制 / 慎重性」や「自制 / 弱気さ」といった側面も本人は意識している。

●「積極 / 自尊心」及び「積極 / 競争性」の人のパーソナリティスタッフは困難に遭遇したときは他に働きかけ、外にうつてでる外向的な人。積極性があるといえるが、他罰的傾向もみられる。競争性がつよくて、他者と競合させると実力以上の成果をみせることもある。自己顕示欲があり、目立ちたがり。勝負な性格である。気位が高く、自分が評価されていると感じることが最大の満足。一人よがりな面がみられ、自尊心を満たすことで生きている。プライドを傷つけられないよう細心の注意をはらう。またおだてに乗せられやすく、ちよつと褒めてやるとその気になってしまう。

●もう一方の性格特性  
規則や秩序を気にせず、自由奔放な行動をとる。常識的、固定的な発想ばかりでなく、柔軟な考え方ができる。ルールにしばられてコチコチなわけでもなく、気ままな生活ぶりである。ただ、社会秩序を気にしないことが何に関係するか見極めが必要かも知れない。

### 2 基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性				40
協調性				35
責任感				42
自己信頼性				47
指導性				44
共感性				50
感情安定性				27
従順性				39
自主性				54
モラトリアム傾向				59

指示されたことは処理するが、つねに遠慮がちで消極的。意見が衝突して、対人関係で問題を起こす可能性もある。

多少の事でも理性を忘れて、気持ちの変化を行動に現す。強く命令されたりすると、その相手に対して反感をもつ。自分で決断をすることができ、自発的に物事を実行する。今の考えや生き方について、確信がつかめず悩んでいる。

### 3 どういうことに意欲 / ヤル気をだすか

意欲の側面	弱	普通	強	指数
達成 欲求				52
親和 欲求				41
求知 欲求				62
顕示 欲求				57
秩序 欲求				28
物質的欲望				35
危機 耐性				27
自律 欲求				42
支配 欲求				38
勤労 意欲				44

知的的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。多様な価値観や人間関係、状態を受入れることができる。モノやお金、資産などに未練を持たずあきらりしている。危機に遭遇したりすることは、はじめから避けていたい。

人の上に立ち、自分の管理下におくような事には消極的。

■この人は「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群が一番強く、ついで「人より優位に立ちたい」系統の欲求群となっている。逆に「増やしたい、減らしたくない」系統の欲求群には淡泊な反応である。

**信頼係数**

低		高
---	--	---

回答に多少あいまいなところもあるが、おおよその部分が信頼できる診断結果である。

## 【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、受検者の中心**特性  
傾向が高いか**に視点をおいて見るほうが**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

- 内閉性: 社交7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。

対人関係に対する消極さ、冷淡さがあり、一般的に非社交的といえます。自分の内面世界への内閉性が中心特性となるパーソナリティです。このタイプの人には内省的であり、独自の価値観を持っています。そして外界を客観的、分析的に眺める傾向があり、非常に豊かな内面世界と物事があるがままに処理していくという感じです。

しかし、頭のよさの水準が低いと、内面性も乏しく、もたもたしているという印象を与えます。

### □ 活動型

- 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。

よく体が動き、てきぱきと行動していく傾向をさします。この得点の高い人は、同時に環境適応性、高揚性が高くなります。決断力と瞬発力もあり、リーダー的な要素を持っているともいえます。また日によって違いのあらわれる感情の波があり、カンや行動の機敏さにも波が見られます。この得点の低い人は、社会的内閉性にあげられている特性を持っていることが多く、じっとしていることが好きで、腰が重いなど見られます。頭のよさの水準が低いと、おっちょこちょい、どじ、うかつなど、体力的な世界だけが目立つようになります。

1 どういう性格 / パーソナリティか					
型	性格の側面	弱	普通	強	指数
思索型	内閉性: 社交意識が低い	[Progress bar]			51
	客観性: 思考的思慮深い	[Progress bar]			47
活動型	身体性: 機敏な / 気軽な	[Progress bar]			49
	気分性: 感情のまま行動	[Progress bar]			54
努力型	持続性: 几帳面 / 忍耐	[Progress bar]			30
	規則性: 常識的 / 順法的	[Progress bar]			28
積極型	競争性: 勝負心 / 積極的	[Progress bar]			61
	自尊心: 気遣いが高い	[Progress bar]			66
自制型	慎重性: 見過しをつける	[Progress bar]			57
	弱気さ: 取越苦労 / 遠慮	[Progress bar]			57

■この人の中心性格は「積極 / 自尊心」および「積極 / 競争性」であるが、「自制 / 慎重性」や「自制 / 弱気さ」といった側面も本人は意識している。

●「積極 / 自尊心」及び「積極 / 競争性」の人のパーソナリティスケッチ  
困難に遭遇したときは他に働きかけ、外にうってでる外向的な人。積極性があるといえるが、他罰的傾向もみられる。競争心がつよくて、他者と競合せんと実力以上の成果をみせることもある。自己顕示欲があり、目立ちたがり。勝負心性格である。  
気位が高く、自分が評価されていると感ずることが最大の満足。一人よがりな面がみられ、自尊心を満たすことで生きている。プライドを傷つけられないよう細心の注意をはらう。またおだてに乗せられやすく、ちよつと褒めてやるとその気になってしまう。

## □努力型

- 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。

辛抱強く、ひとつのことに執着する傾向といえます。徹底性、粘着性、持続性の有無を見ていますが、この得点の高い人の典型的な例では、道徳、規律を大切にして、きちんとした生活を送っていることが多いようです。

几帳面でコツコツやっていくことに向いていて、何事にも手堅い方法で処理していきます。頭のよさの水準が低いと興奮しやすく、すぐかっとなる傾向があります。

## □積極型

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

自己中心的で顕示欲が強いと言えます。この得点の高い人は、勝気で目立とう精神が強く、暗示にかかりやすく、好き嫌いが激しいなど、幼児性を持っています。目標を手に入れるためには、たとえどのような手段をとってでも実行してしまいます。

病気に逃避したり、突然居直ってしまったりというような突発的行動をとるのも、ヒステリー性格の本領といえます。

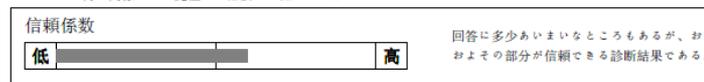
このような特性は思索型・活動型・努力型の気質に基づいた類型とは異なり、環境によって引き起こされた一種の病理現象ともいえます。

## □自制型

- 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。

自分に自信がなく、劣等感や不安感でおどおどした印象を与える人々がいます。この項目はそうした弱気で引っ込み思案な傾向を測定しようとするものです。これも積極型と同じく、神経症的な内容になっています。ノイローゼという病気であると明白に言い切るのではなく、人々の誰もが持つ弱気さを見ていき、ギリギリのところでもどんな行動をとるかという時に効いてくる尺度です。

## 【信頼係数】について



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

## 【2.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。分類化して表現せず、各々が職場で人間性をあらわす項目で、同僚・上司など、組織の中での協同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。

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、高すぎる場合には過剰行動となってあらわれ、問題を生じることがあります。また、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。

2 基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Progress bar]			40
協調性	[Progress bar]			35
責任感	[Progress bar]			42
自己信頼性	[Progress bar]			47
指導性	[Progress bar]			44
共感性	[Progress bar]			50
感情安定性	[Progress bar]			27
従順性	[Progress bar]			39
自主性	[Progress bar]			54
モラトリアム傾向	[Progress bar]			59

指示されたことは処理するが、つねに遠慮がちで消極的。  
意見が衝突して、対人関係で問題を起こす可能性もある。

多少の事でも理性を忘れて、気持ちの変化を行動に現す。  
強く命令されたりすると、その相手に対して反感をもつ。  
自分で決断をすることができ、自発的に物事を実行する。  
今の考えや生き方について、確信がつかめず悩んでいる。

### □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、率先して実行に移そうとする。

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。

### □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。

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。

### □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。

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。

### □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。

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。

□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。

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。

□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。

弱 : 仲間と共同で何かをするより、独自でできることを好む。

□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。

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。

□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。

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。

□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。

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。

□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。)

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。

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。

※モラトリアム傾向が高い場合、その要因が本当に個人に根付いてしまっているものか、自己を取り巻く環境(就職活動時期)によって現状だけそうなのかを面接官は見破らなくてはなりません。また、そうした傾向になりやすい人物もいますから、弱気さ、内閉性など参考となる特性を見ることも大切です。

## 【3.どういうことに意欲・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。

ここでは、マズローの欲求階層説を応用して、欲求を6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。

下部のコメントは、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。高次から順に以下のようになっています。

- 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(危機耐性、勤勞意欲)
- 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)

3 どういうことに意欲/ヤル気をだすか

意欲の側面	弱	普通	強	指数
達成 欲求				52
親和 欲求				41
求知 欲求				62
顕示 欲求				57
秩序 欲求				28
物質的欲望				35
危機 耐性				27
自律 欲求				42
支配 欲求				38
勤勞 意欲				44

知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。  
自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。  
多様な価値観や人間関係、状態を受入れることができる。  
モノやお金、資産などに未練を持たずあっさりしている。  
危機に遭遇したりすることは、はじめから避けていたい。  
人の上に立ち、自分の管理下におくような事には消極的。

■この人は「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群が一番強く、  
ついで「人より優位に立ちたい」系統の欲求群となっている。  
逆に「増やしたい、減らしたくない」系統の欲求群には淡泊な反応である。

□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。
- 弱 : 苦労をして目標を達成するよりも、安定した環境が一番。

□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。
- 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。

□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。
- 弱 : 周りの環境の変化は好まず、安定した状況の中にいたい。

□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。
  - 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。
- \* 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。
- 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。

□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。
- 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。

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。

□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。

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。

□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。

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。

□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。

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。

# 個人特性分析 page2

個人特性分析

Page 2

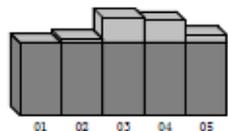
2006/07/24

sample

Trial

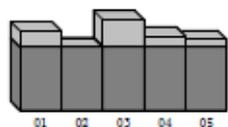
C

## 【仕事に立ち向かう姿勢】



- 0 1: 積極性
- 0 2: 責任感
- 0 3: 自主性
- 0 4: 達成意欲
- 0 5: 勤労意欲

## 【組織だって仕事を進める能力】



- 0 1: 指導性
- 0 2: 協調性
- 0 3: 共感性
- 0 4: 親和性
- 0 5: 従順性

## 【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: 達成欲求      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  
 近三角顔 = 思索型      丸顔 = 活動型  
 ニガ顔 = 積極型      角顔 = 努力型  
 細長顔 = 自制型



## 【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	■	21
(2) 海外など精神力の必要を職務	■	22
(3) 足腰のよみが武器になる職務	■	43
(4) 集中力、細密性の必要を職務	■	22
(5) 標準化された仕事や工場労働	■	16

## 【判定結果B】大まかな職業興味領域とその方向性

- (1) 「適切」音楽、創作、文芸々と芸術的な仕事や活動
- (2) 「適度」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- (3) 「努力」言葉々と対人の接触をともなう仕事
- (4) 「努力」物々対象とする、具体的で実際の仕事
- (5) 「努力」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (6) 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事

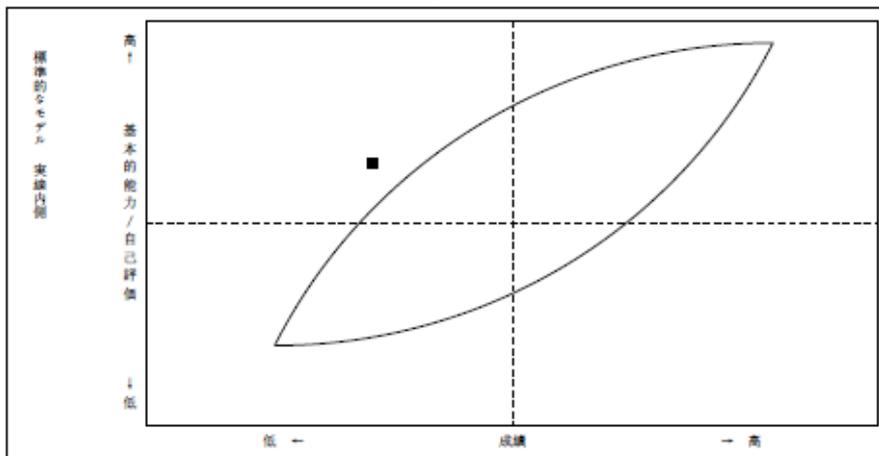
## 【自己評価】

意欲/マツ気				管理/対人能力				思考能力			
積極性	意欲	根気	責任感	決断力	指導力	自信	調整力	独創性	洞察力	企画力	専門性
実行力	熱意	強感	行意	気力	力	力	力	新発性	分析力	案	職用
A	C	D	A	B	A	B	B	A	B	C	B
B				B				C			

## 【採用判定】

定着性/安定性 = -10

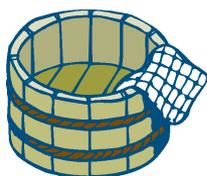
判定結果 = 「B」



## 【仕事に立ち向かう姿勢】 ・ 【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。

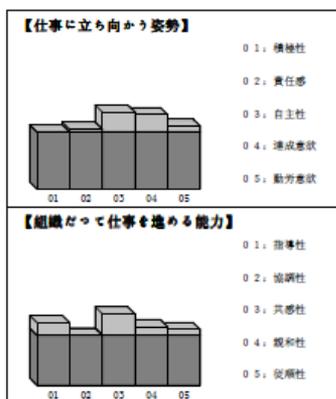
多くの研究の結果、能力の評価方法はトータル得点や平均値ではなく、ネックポイントをその人の能力値として考える方向になってきています。



「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れることができます。

### 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。

## 【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的な顔ではなく、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

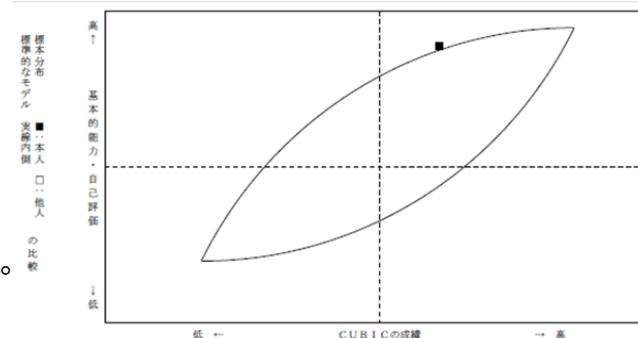
<b>1.眉の太さ</b>	眉が太い (高い)  普通 <指導性>  眉が細く (低い) 	<b>6.口の形状</b>	口角が上がる (高い)  普通 <親和欲求+協調性>  口角が下がる (低い) 
<b>2.眉の傾き</b>	下がり眉 (高い)  普通 <従順性>  上がり眉 (低い) 	<b>7.顔の輪郭</b>	<性格類型>
<b>3.瞳の直径</b>	瞳が大きい (高い)  普通 <達成意欲>  瞳が小さい (低い) 	逆三角顔=思索型    丸顔=活動型    角顔=努力型   	
<b>4.目の傾き</b>	つり目 (高い)  普通 <達成欲求+求知欲求>  下がり目 (低い) 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

## 【個人帳票 分布図】

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

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。

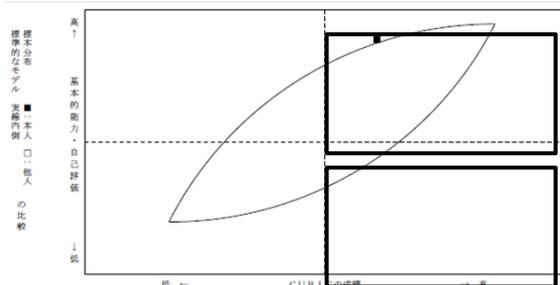


### 右上:自己評価=高 CUBIC成績=高

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。

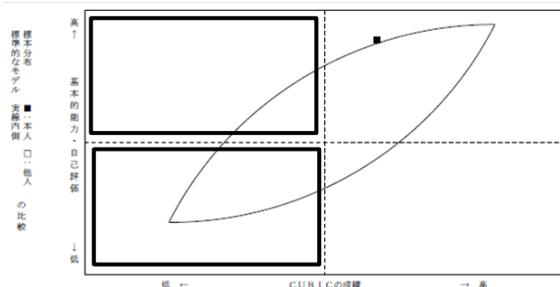
### 右下:自己評価=低 CUBIC成績=高

特性的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

特性的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		35

- (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備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あらわしています。
- (2)は精神力が必要な職務: 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、例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あらわしています。
- (3)は行動力の必要な職務: 行動力・活動性を必要とする職務に向いているかを現しています。体力的な問題を言っているのではなく、身体を動かすことを億劫がらず、前向きに立ち向かえる適性を持ち合わせているかをあらわしています。
- (4)は集中力や綿密さが必要な職務: 文字通り、集中力の必要な職務に向くかどうかをあらわしています。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: 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あらわしています。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

職業興味の方向を調べ、何をやりたいかを軽量化しています。  
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当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B】大まかな職業興味領域とその方向性

- (1) 「適切」音楽、創作、文芸々と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) 「努力」営業々と対人的接触をともなう仕事
- (4) 「努力」物と対象とする、具体的で実際の仕事
- (5) 「努力」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (6) 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事

## 【自己評価】について

設問中に16項目を3因子に分類した能力について、A～Eの5段階で自己評価をする部分があり、その結果を表示しています。

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)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、Page1【2.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。Page1の各因子は、間接的な設問にて収集しています。ここでの責任感に対する評価がPage1のデータと合致しないときは本人の自己理解度に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ります。

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。

### 【自己評価】

意識・やる気					管理・対人能力					思考能力						
積	積	積	積	積	決	指	リ	自	調	独	現	演	企	専		
極	強	強	強	強	新	導	己	整	画	創	状	察	画	門		
実	強	強	強	強	勇	力	ガ	管	力	新	分	力	立	知		
行	意	意	意	意	気	領				新	斬	案	議	用		
D	C	B	A		A	A	B	C	B	A	D	B	B	C	B	B
C					B					C						

## 【採用判定】について

□「定着性・安定性」は+35～-35の範囲で出力しています。

ポイントはゼロを中心として最大約プラス35ポイント、最小約マイナス35ポイントの範囲で表示されます。

□「判定結果」は、CUBICの良質因子を分析し様々な職種に対して企業人として成績を残しうるだけの適性をどれほど有しているかを判定しています。

### 【採用判定】

定着性・安定性 = -9

CUBICの判定結果 = 「D」

CUBICでは、良質な因子の得点が高いとき、適性の幅が広いことだととらえます。適性の幅の広い人物ほど、様々な職務に対し、業績を残す可能性が高いことを意味します。(良質な因子: 思索客観性・活動身体性・努力持続性・積極競争性・責任感・指導性・達成欲求・危機耐性・勤労意欲等)

一方、因子の得点が低い場合は、スペシャリスト的なそのスキルで活かす職務に対する業績を上げることを意味します。

判定結果が高いほど、さまざまな職務に適応するということであり、それだけ適性の幅が広いと言えます。

但し、適性の幅が狭いからといって、その人物がダメだということではありません。

極端に狭くとも、一部スキルが抜群に高い人物は、その世界の中で十分な力を発揮することがあります。

**A型:** 各因子得点が高く、それだけ適性の幅があるため、現時点ではオールマイティに職務をこなす可能性があることを示します。ただし、入社後の職務環境(特に上司との関係)いかんによっては、そのポテンシャルを生かしきれないことも考えられますので、どこでも向きそうだから採用してよし、というのではなく、本人の希望とスキルの有無を確認しながら判断していただく必要があります。

**B型:** 高い因子得点ではあるのですが、若干注意して観察したほうがよい面を持っていることを示します。職務上業績を残す可能性は大いにあるのですが、不足する特性部分が表だってしまうと、結果的に何らかのミスにつながったり、十分な力を発揮できなかったりすることが予測されます。それらを面接の段階で見極めておくことは、入社後の配属や指導・教育していく上で有効となります。

**C型:** ある程度の得を取っていますが、企業人として活躍するための土台が十分とはいえない面があることを示します。職務上の向き不向きがはっきりとあらわれていますので、入社後の配属先をしっかり構想したうえで、採否を考える必要があります。基本的にB型と同様の考え方です。

**D型:** 全体的にみて適性の幅が広いとは言えないことを示します。とはいうものの、その人物の適性に合致する職務に配属された場合、活躍する可能性があります。その前提としては、何か専門的スキルを受検者が有していて、組織の求める職務に合致した場合のみに限られることを含んでおかなければなりません。仮に、いずれかの段階で他職務への異動が発生した時は、本人に多大な努力を要求することになります。

**E型:** 上記同様かなりのスキル有している場合は、実績を残す可能性もあることを示します。そうでない場合、本人の成長を促すために、本人も含め時間労力をかけなければならないことも考えられます。実際に中途採用者が受検した場合、経験や努力、あるいは特別なスキルが、自己適性・特性をフォローしているケースもあります。

## ■ 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**