



# 能力検査（総合結果）解説書

---

## 「能力検査」とは

人には知的適応能力、すなわち新しい問題や環境に対して思考的に適応する能力があります。性格面で各人の特性に応じた分野の仕事を受け持つことが本人にも会社にも望ましいことであると同様、能力面でも各人が得意な分野の仕事を受け持つことは望ましいことです。

CUBICの能力検査は各人の基礎能力を把握するために実施するものです。

職務内容が専門化されている場合、その職務に必要なと思われる能力が欠如しているようでは安心してその仕事を任せることはできません。

性格面での適性を把握すると同時に必要な能力を備えているかどうかを確認しておくことも重要となります。

CUBIC能力検査は、どれも基礎能力を測るための設問ですので、特定の教育、あるいは学習を前提とはしていません。したがって高等教育や専門課程の学修の有無に関わらず、受検することが可能です。

## 基礎能力検査レベル別内容一覧

各職務によって重要視される能力は異なります。CUBIC能力検査では募集職種によって能力検査の科目を取捨選択できるため、その職種に応じた検査を実施することが可能です。

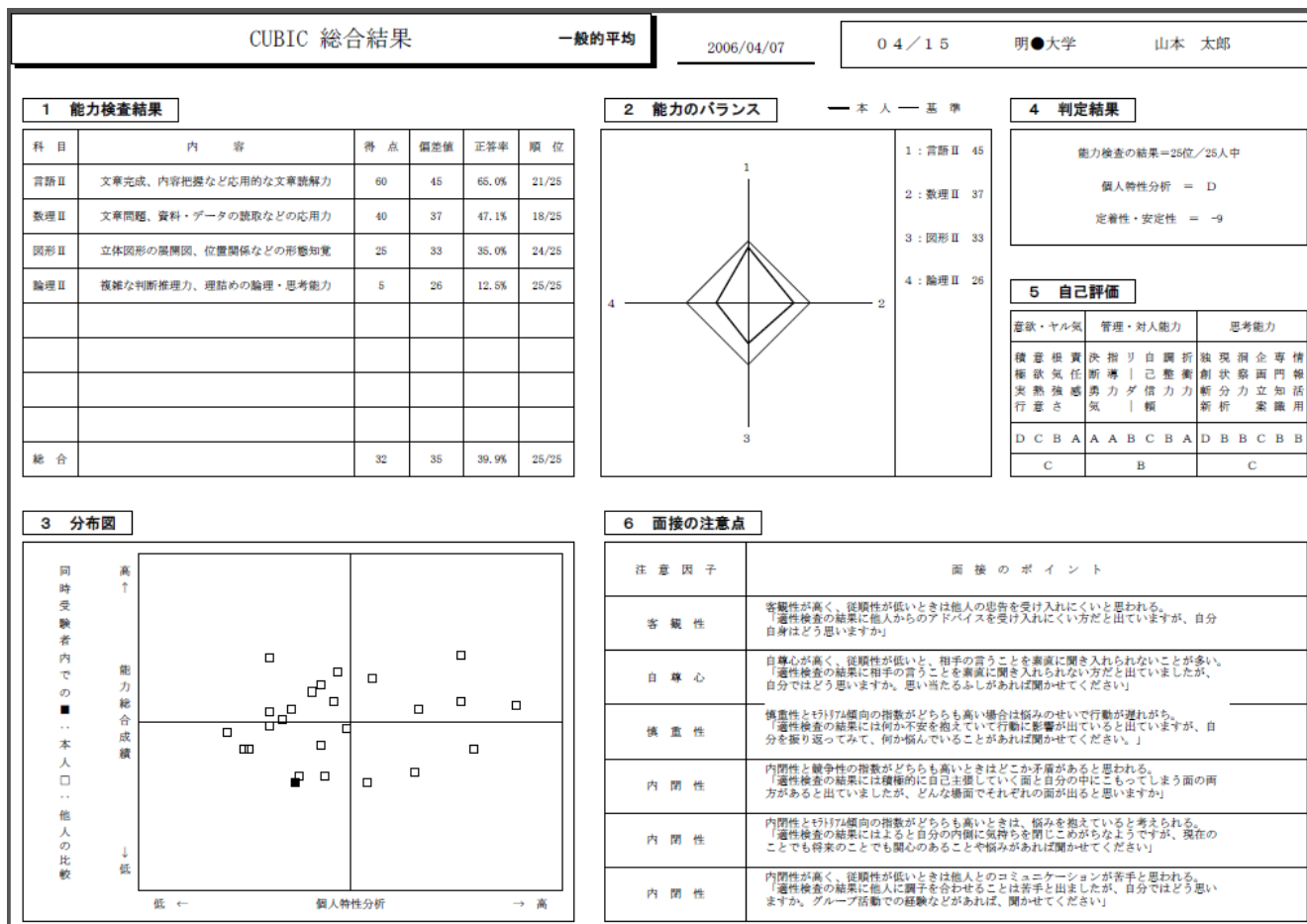
特に必要と認められない科目を省略することは効率化にもつながります。

その職種にどのような能力が求められるかということは個々の会社により事情が異なると思いますので、各職務にふさわしいものを選択して下さい。

科目とタイプ		内容
基礎編	言語Ⅰ・Ⅳ	語句の意味、文の完成など基本的な言語能力
	数理Ⅰ・Ⅳ	四則演算、単位の変換など基本的な計算能力
	図形Ⅰ・Ⅳ	図形系列の把握、図形の分割・構成等の知覚
	論理Ⅰ・Ⅳ	単純なひらめき(推理力)、論理的な思考力
	英語Ⅰ・Ⅳ	基礎的な英単語・熟語の理解力、長文読解力
応用編	言語Ⅱ・Ⅲ・Ⅴ	文章完成、内容把握など応用的な文章読解力
	数理Ⅱ・Ⅲ・Ⅴ	文章問題、資料・データの読取などの応用力
	図形Ⅱ・Ⅲ・Ⅴ	立体図形の展開図、位置関係などの形態知覚
	論理Ⅱ・Ⅲ・Ⅴ	複雑な判断推理力、理詰めの論理・思考能力
	英語Ⅱ・Ⅲ	基礎的な英単語・熟語の理解力、長文読解力
総合編	言語Ⅵ・Ⅶ	熟語の意味から長文読解までの総合言語能力
	数理Ⅵ・Ⅶ	四則演算から資料読取りまでの総合的数理能力
	図形Ⅵ・Ⅶ	平面から立体展開図まで総合的な形態の知覚
	論理Ⅵ・Ⅶ	単純な推理から理詰めの論理まで総合思考力

## 【総合結果】について

個人特性分析と能力検査の結果から、面接場面でそのまま参考になるデータをピックアップし、1枚の帳票にまとめています。「面接の注意点」には具体的な質問例が記述してあり、短時間で効果的な面接ができるように、構成されています。



## 【1.能力検査結果】について

選択された設問パターンによって、出力される科目が変化します。  
その選択された科目、および「得点」「偏差値」「正答率」「順位」が出力されます。

### ■得点

100点中本人の取得できた得点の単純合計です。  
設問によって配点が違います。

### ■偏差値

一般大学生を中心としたデータから取得された標準値をもとに偏差値を算出しています。

### ■正答率

受検者の回答した科目ごとに、記入されている回答のうち何問正解したかを単純に算出します。  
正答率は、得点との相関で判断する必要があります。  
例えば、同得点やボーダーラインの複数名に対する選考の際に、得点と正答率との関係を見て、その受検者の検査への取り組み姿勢を判断します。

### ■順位

分析対象の人物が所属する分類中で、かつ同科目を受検している受検者を対象として、その中での順位を偏差値をもとに算出します。

※弊社では同月内受検者が順位の対象となります。  
※ご希望により順位の対象を変更することができます。

1 能力検査結果

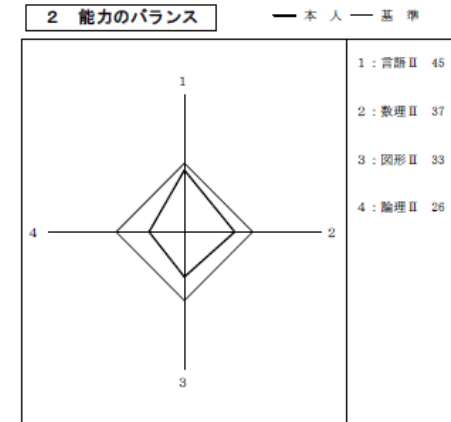
科目	内容	得点	偏差値	正答率	順位
言語Ⅱ	文章完成、内容把握など応用的な文章読解力	60	45	65.0%	21/25
数理Ⅱ	文章問題、資料・データの読取などの応用力	40	37	47.1%	18/25
図形Ⅱ	立体図形の展開図、位置関係などの形態知覚	25	33	35.0%	24/25
論理Ⅱ	複雑な判断推理力、理詰め論理・思考能力	5	26	12.5%	25/25
総合		32	35	39.9%	25/25

## 【2.能力のバランス】について

実施された基礎能力検査の結果から、その本人の能力バランスを偏差値と基準（＝偏差値50）との比較において判断することができます。

例えばボーダーラインに並んだ受検者を選考する際、採用基準に照らして押さえておきたい重点科目にさらに焦点をあて、その点での比較において判断材料を得るといった場面で活用できます。

※能力検査の選択科目数が2科目以下の場合、個人特性分析の社会性を出力されません。



## 【3.分布図】について

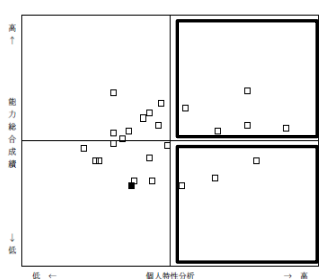
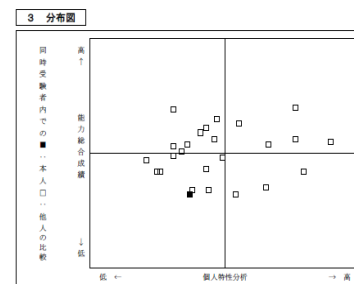
受検者本人の基礎能力と個人特性のバランスを表示します。

集団内の位置と比較し、採用選考の際の判断材料とすることができます。

横軸は個人特性分析1ページ目の35因子(行動の断片)を元に集計しております。

通常、判定結果のA~Eの並びが表示されることが多いですが、完全に連動しているわけではありません。

この横軸は「適性の幅」とは記していますが、「生産性」を考慮した軸になっており、グラフ右にくる方は色々な事が要求される職務(経営者やマネージャー等)に付き、自発的に行動されていることが多いという過去のデータから、表示しております。逆に左側は、技術職や定型作業に携わっている方が多いようです。個人特性分析2ページ目の右側上の【判定結果A】がそこに影響している傾向から、分布図の位置的に例えば【採用判定】の中のCUBICの判定結果「A」と「B」が逆転するようなことがあります。



### 右上: 能力総合成績＝高 個人特性分析＝高

個人特性を適性の幅と置き換えると、それが広く、また高い基礎能力を持っていることがわかります。

実際の職場場面での職務遂行の実現性が高いといえます。ただし、具体的なスキルチェックや配属先の検討を慎重に行わなければ、可能性のある人材を損なってしまうことも考えられます。

### 右下: 能力総合成績＝低 個人特性分析＝高

適性の幅はありますが、基礎能力が低いようです。職場への適性があるからといって、いきなり高度な内容や技術を求めると、うまく適応できないこともあります。

実際の職務遂行場面で実力を発揮させるためには、事前の教育研修や配属先の検討が必要と言えます。

### 左上: 能力総合成績＝高 個人特性分析＝低

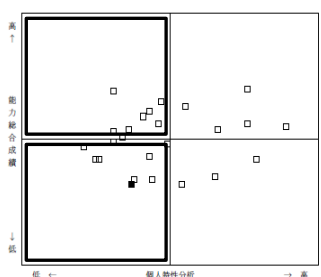
高い基礎能力を持っていますが、個人特性の面では強み弱みのばらつきが大きい可能性があります。

本人の性格特性を見極めなければ、せっかくの能力を活かすことができません。

気分屋のところがある、他人の意見を聞かない、扱いづらいなどの問題はないか、気分性や自尊心、従順性、協調性などをチェックするとよいでしょう。

### 左下: 能力総合成績＝低 個人特性分析＝低

基礎能力の得点が低く、個人特性の面においても、どんな職務にでも対応できるほどの適性は見出しづらい結果になっています。ある特化した職務において力を発揮することが可能かどうか、職務上要求されるスキルの習得度合や、その職務に必要な個人特性を備えているかをチェックし、採否の判断材料とすることが望ましいと言えます。



## 【4.判定結果】について

### 能力検査の結果

分母: 同月内で、かつ同科目を受検している受検者の人数

分子: 本人の順位

※順位は偏差値を元に算出されています。

※ご希望により分母の対象を変更することができます。

個人特性分析、定着性・安定性については、採用適性検査解説書にてご確認下さい。

4 判定結果	
能力検査の結果=25位/25人中	
個人特性分析	= D
定着性・安定性	= -9

## 【5.自己評価】について

詳細は採用適性検査解説書にてご確認下さい。

### 【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
積極 意欲 実 行 意 さ	決 断 勇 気	独 創 新
根 拠 感	階 級 力	現 状 分 析
責 任 感	自 己 管 理 力	演 習 力
	折 衷 力	企 業 立 案
		専 門 知 識
		管 理 活 用
D C B A	A A B C B A	D B B C B B
C	B	C



## 【6面接の注意点】について

その人物の性格やヤル気などを判断するうえで注目すべき点を出し、面接時に確認してほしい内容を面接ポイント(=アドバイス)として出力しています。

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の項目の中から、行動にあらわ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。

面接時の印象や自社の採用基準に照らして、押さえておきたいポイントを重点的に質問し、受検者の人物像を深める手助けとして下さい。

6 面接の注意点

注意因子	面接のポイント
客観性	客観性が高く、従順性が低いときは他人の忠告を受け入れにくいと思われる。 「選性検査の結果に他人からのアドバイスを受け入れにくい方だと出ていますが、自分自身はどう思いますか」
自尊心	自尊心が高く、従順性が低いと、相手の言うことを素直に関き入れられないことが多い。 「選性検査の結果に相手の言うことを素直に関き入れられない方だと出ていましたが、自分ではどう思いますか。思い当たるふしがあれば聞かせてください」
慎重性	慎重性と対77A傾向の指数がどちらも高い場合は極みのせいで行動が遅れがち。 「選性検査の結果には何か不安を抱えていて行動に影響が出ていると出ていますが、自分を振り返ってみて、何か悩んでいることがあれば聞かせてください。」
内閉性	内閉性と競争性の指数がどちらも高いときはどこか矛盾があると思われる。 「選性検査の結果には積極的に自己主張していく面と自分の中にこもってしまう面の両方があると出ていますが、どんな場面でそれぞれの面が出ると思いますか」
内閉性	内閉性と対77A傾向の指数がどちらも高いときは、悩みを抱えていると考えられる。 「選性検査の結果にはよると自分の内側に気持ちを閉じこめがちなようですが、現在のことで得たことでも関心のあることや悩みがあれば聞かせてください」
内閉性	内閉性が高く、従順性が低いときは他人とのコミュニケーションが苦手と思われる。 「選性検査の結果に他人に調子を合わせることは苦手と出ましたが、自分ではどう思いますか。グループ活動での経験などがあれば、聞かせてください」

## ■ 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**