Good Job Design
Laboratory

現有社員適性検査
自己分析シートの解説書と読み方

自己分析シート

CUBIC個人特性分析は、主に人材の管理を担当する方が採用や能力開発、あるいは組織分析の際に活用するために開発された診断システムです。
そのため、個人特性分析パーソナリティスケッチのコメントや判定結果などが直接的な表現となり、本人にフィードバックするには不向きな内容も含まれていました。

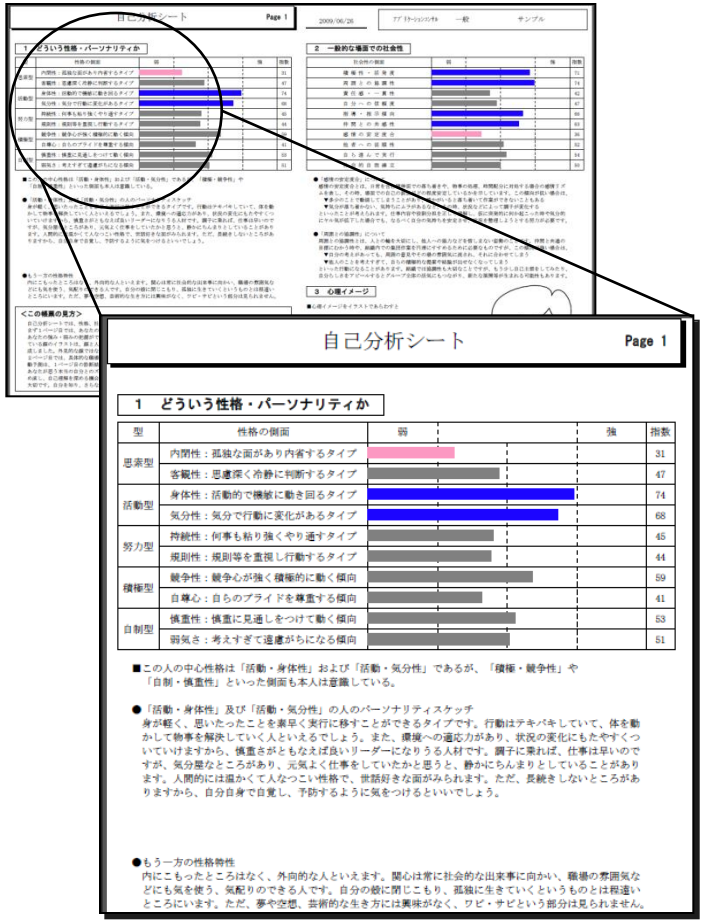
この自己分析シートは個人特性分析を実施した本人が自分自身を正しく理解するために制作されたもので、診断結果を見た個人が、自分の可能性を伸ばしていくことを目的としています。

自己分析シートは2ページ構成となっており、1ページ目は個人特性分析と同様、性格・パーソナリティ、社会性から、中心性格を示しています。
2ページ目には、具体的な職場場面での対応力、自己評価と行動予測との比較をグラフで示しています。

10ページに受検者当人に向けた解説書をご用意しております。
必要がございましたら、印刷して自己分析シートと一緒に渡して下さい。

【どういう性格・パーソナリティか】

ここで示される内容は個人特性分析と同様です。
ただし、帳票を見ただけで内容を把握できるように、
性格タイプの説明もグラフの中に組み込みました。
また、パーソイナリティスケッチに提示される文章も表
現を柔らかくし、より理解しやすい内容となっています。



自己分析シート　Page 1

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：孤独な面があり内省するタイプ			31
	客観性：思慮深く冷静に判断するタイプ			47
活動型	身体性：活動的で機敏に動き回るタイプ			74
	気分性：気分で行動に変化があるタイプ			68
努力型	持続性：何事も粘り強くやり通すタイプ			45
	規則性：規則等を重視し行動するタイプ			44
積極型	競争性：競争心が強く積極的に動く傾向			59
	自尊心：自らのプライドを尊重する傾向			41
自制型	慎重性：慎重に見通しをつけて動く傾向			53
	弱気さ：考えすぎて遠慮がちになる傾向			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「自制・慎重性」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
身が軽く、思いたったことを素早く実行に移すことができるタイプです。行動はテキパキしていて、体を動かして物事を解決していく人といえるでしょう。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から、慎重さがともなえば良いリーダーになりうる人材です。調子に乗れば、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、静かにらんまりとしていることがあります。人間的には温かく人なつこい性格で、世話好きな面がみられます。ただ、長続きしない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いでしょう。

●もう一方の性格特性
内にこもったところはなく、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、職場の雰囲気などにも気を使う、気配りのできる人です。自分の殻に閉じこもり、孤独に生きていくというものとは程遠いところにいます。ただ、夢や空想、芸術的な生き方には興味がなく、ワビ・サビという部分は見られません。

性格の側面は、以下のように説明を加えています。

思索型　内閉性　：　孤独な面があり内省するタイプ
　　客観性　：　思慮深く冷静に判断するタイプ

活動型　身体性　：　活動的で機敏に動きまわるタイプ
　　気分性　：　気分で行動に変化があるタイプ

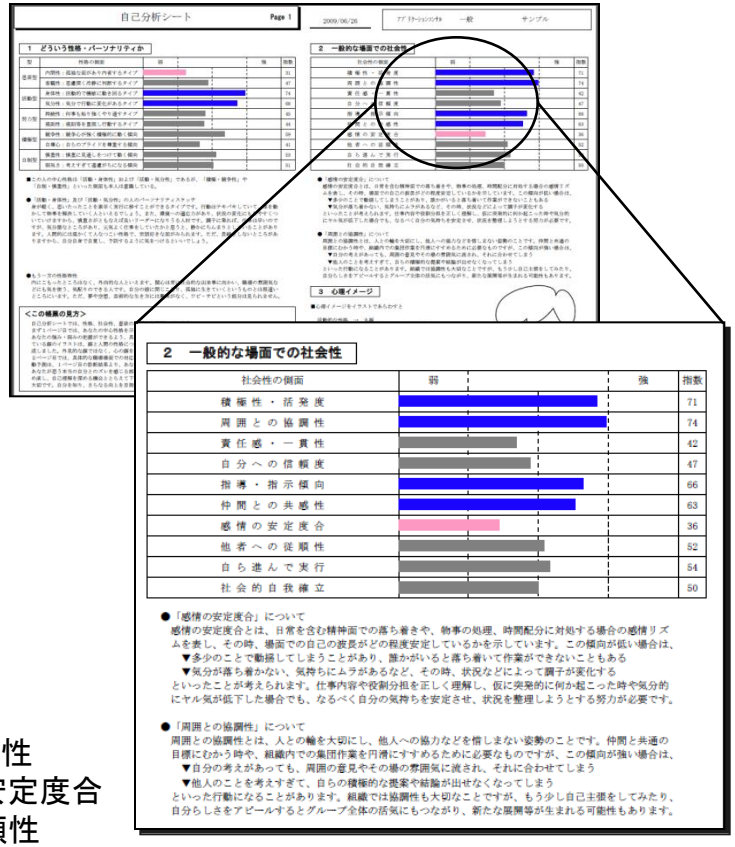
努力型　持続性　：　何事も粘り強くやり通すタイプ
　　規則性　：　規則等を重視し行動するタイプ

積極型　競争性　：　競争心が強く積極的に動く傾向
　　自尊心　：　自らのプライドを尊重する傾向

自制型　慎重性　：　慎重に見通しをつけて動く傾向
　　弱気さ　：　考えすぎて遠慮がちになる傾向

【一般的な場面での社会性】

ここで示されている社会性の内容は個人特性分析と同様です。
社会性の名称をよりわかりやすい言葉におきかえました。こちらも帳票を見ただけで内容を把握できるようになっています。
また、グラフ下のコメントは、本人の弱みに着目して出力されます。
弱みについて説明すると共に、傾向が非常に強い場合あるいは弱い場合の行動パターン、良い方向に伸ばすためのアドバイスを提示しています。
これらのコメントは、基準値（50点）からもっとも離れているものをピックアップし、受検者の際だった特徴が記述してあります。

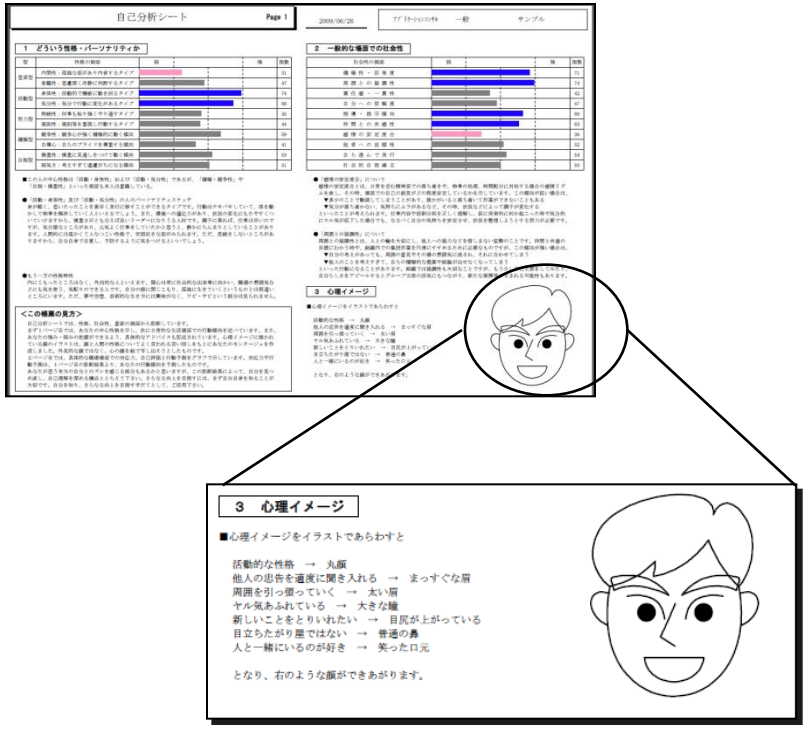


社会性の側面は、以下のように置き換えてあります。

積極性	→ 積極性・活発度	共感性	→ 仲間との共感性
協調性	→ 周囲との協調性	感情安定性	→ 感情の安定度合
責任感	→ 責任感・一貫性	従順性	→ 他者への従順性
自己信頼性	→ 自分への信頼度	自主性	→ 自ら進んで実行
指導性	→ 指導・指示傾向	ﾓﾗﾄﾘｱﾑ傾向（逆転）	→ 社会的自我確立

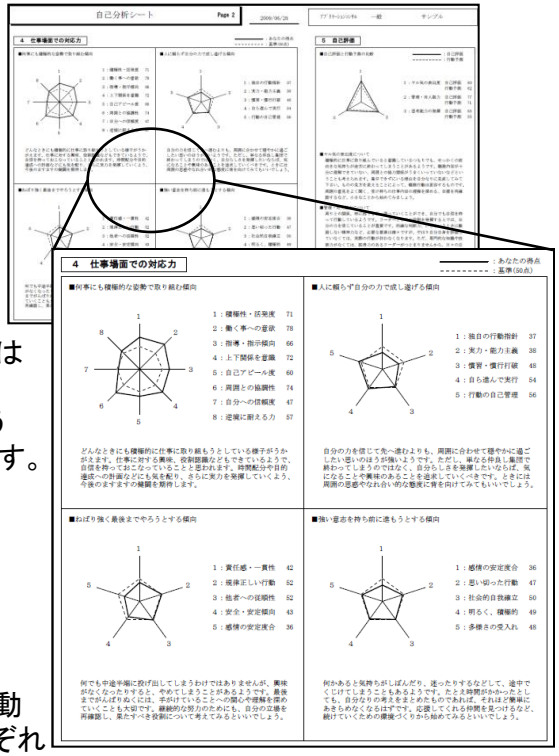
【心理イメージ】

心理イメージのイラストは、個人特性分析2ページに出力されるものと同様です。
モンタージュ風に表示し、個人の特徴をより簡易的にとらえようとしています。



【仕事場面での対応力】

ここでは、これまでに個人特性分析を実施したデータを統計的に分析し、その結果をもとに、仕事場面での対応力を測定しています。それぞれの場面で実力を発揮するために必要な因子を社会性や欲求の側面から算出し、それらの合計点からアドバイスを表示します。



■何事にも積極的な姿勢で取り組む傾向

困難に打ち勝ち、前向きに頑張ろうとする傾向のことです。単にヤル気があるというだけではなく、求められる役割に対する認識や目的達成に対する意欲等も含まれます。
物事が順調に進んでいる時は勿論、危機的状況に陥ったとしても、簡単にあきらめてしまうことはないかを測定します。どんな職務においても必要といえ、ぜひ伸ばしいきたい傾向です。

1：積極性・活発度（積極性）　5：自己アピール度（顕示欲求）
2：働く事への意欲（勤労意欲）　6：周囲との協調性（協調性）
3：指導・指示傾向（指導性）　7：自分への信頼度（自己信頼性）
4：上下関係を意識（支配欲求）　8：逆境に耐える力（危機耐性）

■人に頼らず自分の力で成し遂げる傾向

独立心が旺盛で、自分の考えで行動していくことを好む傾向です。どれくらい自分らしい行動や考え方にこだわるかといったことを測定します。個人が実力を発揮していく上では、それぞれが目標を持ち、自分の力で進もうとする意志がなくてはいけません。これは組織の活性化に必要であり、個人と組織の方向性が一致するよう、的確な目的意識を持たせることが大切です。

1：独自の行動指針（共感性の逆転数値）　4：自ら進んで実行（自主性）
2：実力・能力主義（親和欲求の逆転数値）　5：行動の自己管理（自律欲求）
3：慣習・慣行打破（従順性の逆転数値）

■ねばり強く最後までやろうとする傾向

与えられた職務を最後までやり通すことができるかの傾向のことです。
責任感の強さや興味の継続性などから、中途半端に投げ出さず、やり抜くことができるかを測定します。役割や業務分担などは個人の責任に任されることが多く、それは組織全体の業績につながります。ここでの傾向を見ることにより、仕事に対する責任感やひとつのことに集中できるかどうかを判断できます。

１：責任感・一貫性（責任感）
２：規律正しい行動（秩序欲求）
３：他者への従順性（従順性）
４：安全・安定傾向（求知欲求の逆転数値）
５：感情の安定度合（感情安定性）

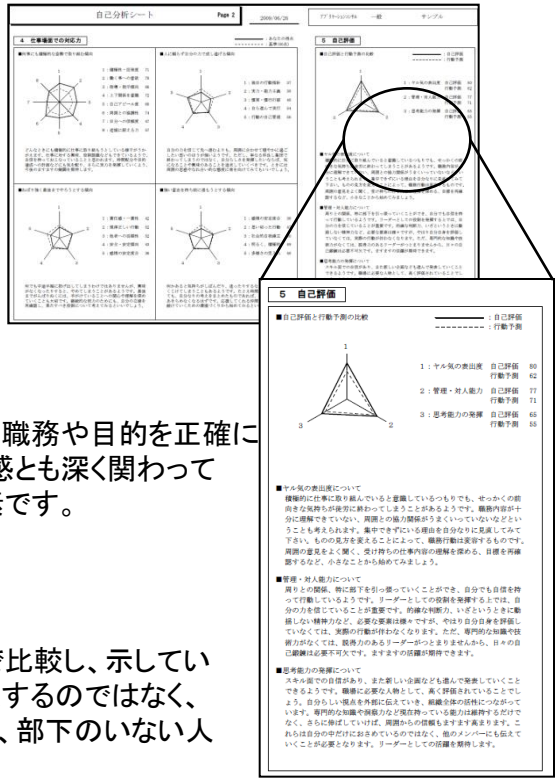
■強い意志を持ち前に進もうとする傾向

職務を遂行する上では、あまり迷っていては前には進みません。
ここでは強気な態度で動けるかどうかといった傾向を見ています。実際に強気かどうかというより、その場での判断力、精神面の安定・動揺の度合い等、落ち着いた行動をとれるかどうかを測定しています。仕事では常に自分の都合が優先されるわけではありませんから、さまざまな場面でどのくらい実力を発揮できるかことが業績に大きくかかわってきます。

１：感情の安定度合（感情安定性）
２：思い切った行動（慎重性の逆転数値）
３：社会的自我確立（モラトリアム傾向の逆転数値）
４：明るく、積極的（弱気さの逆転数値）
５：多様さの受入れ（秩序欲求の逆転数値）

【自己評価】

ここでは自己評価と個人特性分析のデータを比較し、職場で行動する時の個人の意識を示しています。
3つの場面を想定していますが、これらも、個人特性分析のデータを統計的に分析し、その結果をもとに算出したものです。自分で考えている行動と行動予測（個人特性分析の結果から算出されたもの）にはどれだけの差があるか、過剰評価や過小評価の問題点なども含め、アドバイスを提示しています。



■ヤル気の表出度について

いかに積極的に仕事に取り組んでいるかを自己評価と行動予測で比較して示しています。職務や目的を正確に把握することで自覚も芽生えます。意欲的な取り組みは職務に対する興味や本人の責任感とも深く関わっていて、組織全体の活性化につながります。業務に必要なものとして、伸ばしていきたい要素です。

自己評価：積極実行・意欲熱意・根気強さ・責任感
行動予測：持続性・積極性・危機耐性・勤労意欲

■管理・対人能力について

ここでは対人関係、主に部下をいかにまとめていけるかということを自己評価と行動予測で比較し、示しています。組織の一員として活躍するには、他のメンバーとの関わり方が重要です。単に仲良くするのではなく、周囲とうまく関わっていくことが大切です。リーダーとして活躍するためにはもちろんですが、部下のいない人にも必要な要素です。

自己評価：決断勇気・指導力・リーダー・自己信頼・調整力・折衝力
行動予測：指導性・協調性・支配欲求・身体性

■思考能力の発揮について

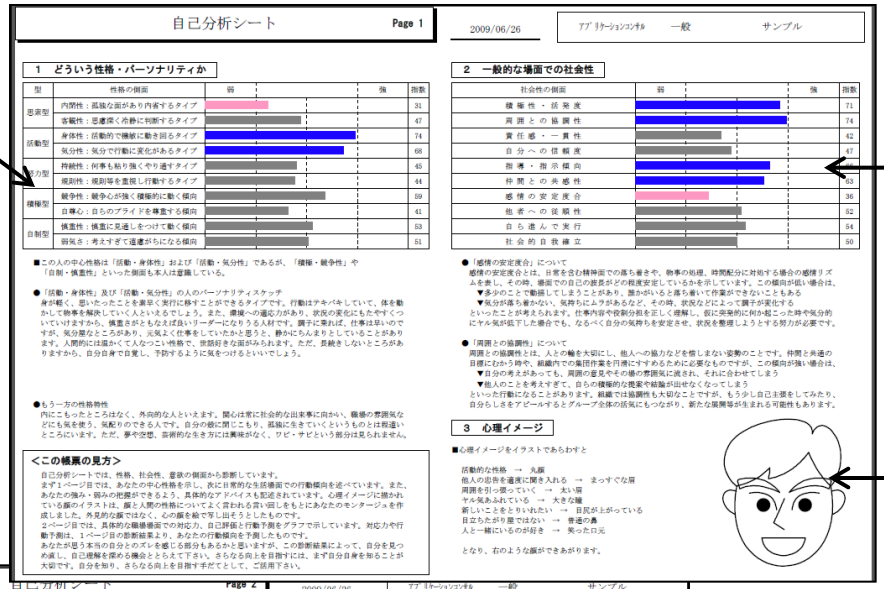
思考能力そのものは本人のスキルや経験とも大いに関係がありますが、ここではそれを実力どおりに発揮できるかどうかについて測定しています。蓄積した情報や知識は内側に貯めておくだけでなく、活用しなければ意味がありません。
本人の自覚次第で行動が変化します。実績に結びつく要素のひとつです。

自己評価：独創性・現状把握・洞察力・企画立案・専門知識・情報収集
行動予測：競争性・自主性・自律欲求・顕示欲求・自己信頼性

自己分析シートの読み方（本人向け）

どういう性格・パーソナリティか

個人の性格は比較的変わりにくい気質と環境に影響されやすい傾向から形成されています。ここでは3気質（思索型・活動型・努力型）に2つの傾向（競争型・自制型）を加えた分類で性格をあらわしています。
ここでの指数は一般的な社会人を標準値とし、測定されたものです。この指数が高得点の場合、普通よりその傾向が強いことを示しているととらえて下さい。



一般的な場面での社会性

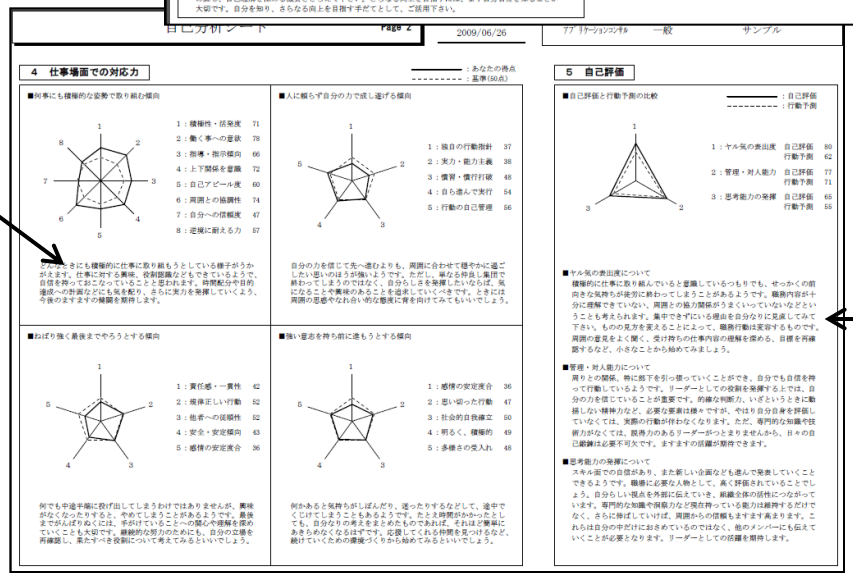
ここでは職場で必要とされる項目をさまざまな角度からあらわしています。これらの特徴は固定的なものではなく、努力次第で強みをのばし、弱みを補強できます。バランスのとれた職場場面での社会行動をとれるように、下のアドバイスを参考にして下さい。

心理イメージ

上記の指数からイメージされる顔をモンタージュ風に作成しました。性格を端的に示しています。

仕事場面での対応力

人間の能力は、社会的・精神的熟練度、思考的能力などさまざまな要因から成り立っています。そしてその能力は要因の累計値ではなく、ネックポイントによって決まるというのが最近の考え方です。ここでは職場における行動傾向を示しています。その要因はグラフ横に書かれています。自分にとって何がネックポイントとなっているのか、判断材料として下さい。基準（50点）が一般的な社会人の平均値です。



自己評価

個人は正確に自己を把握することによって、実力を発揮することができます。ここでは3つの行動について、自己評価と内的な個人の特性という異なる指数を比較してアドバイスをしています。自信過剰や過小評価は、どちらも自己理解が不十分なためと考えられます。
自分自身を伸ばす手がかりとして下さい。

ＧＤＬ企業情報

Good Job Design Laboratory

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

人材の採用や活用といったお客様の個別の課題にあわせて、各種アセスメントツールを活用したサービスを提供しています。サービスの導入～実施後までトータルしてサポートを行っており、安心してご利用いただくことができます。

- 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)

お問い合わせ

Good Job Design Laboratory

株式会社**ジィ・ディー・エル**

お問い合わせ専用ダイアル:0120-417-420

お問い合わせメールアドレス:cubic@gdl-j.co.jp