

人材・組織診断ツール

CUBIC

採用から配属・教育研修・組織診断まで
幅広く活用できる診断ツール



株式会社 学 宣



目 次

CUBIC は目的に応じて8種類の診断を提供しています。
本資料で、その特徴とフィードバック内容について詳しく
ご紹介いたします。

- ◆CUBICについて
→ CUBIC の概要／CUBIC のメリット.....P.2
- ◆人材採用のミスマッチを防止したい
面接のポイントと採用の判断材料がほしい
→ ①採用適性検査.....P.3～4
- ◆社会人基礎力と基礎能力のバランスを把握したい
→ ②採用能力検査.....P.5
- ◆社員の能力開発と教育研修、OJT 指導の指針がほしい
→ ③現有社員個人特性分析.....P.6～7
- ◆社員自身の自己理解と自己開発を進めたい
→ ④自己フィードバック.....P.8
- ◆社員の意欲とヤル気を育てたい
→ ⑤モチベーション測定検査.....P.9
- ◆人事考課、適正配置、昇進・昇格の指針がほしい
→ ⑥複眼評価観察検査.....P.10
- ◆組織を活性化させたい
→ ⑦組織活力測定検査.....P.11
- ◆リーダーシップ教育に役立てたい
→ ⑧環境適合測定検査.....P.12
- ◆CUBIC 活用例／CUBIC 実施の流れ
→ CUBIC 活用例／CUBIC 実施の流れ.....P.13
- ◆CUBIC 費用一覧／会社概要
→ CUBIC 費用一覧／会社概要.....P.14

CUBICについて

CUBICの概要

CUBIC(キュービック)は開発元であるAGPが過去数十年にわたり、組織活性化と人的資源の有効活用という点に着目し研究を進めてきました。CUBICは、採用選考で活用する個人特性分析から組織活力までの診断を可能にしています。

組織活性化、人的資源の活用といった組織の重要課題に対して様々な角度から正確かつ迅速に診断結果を得ることができます。

国内での導入実績は、業種・業態、組織規模を問わず5000社を超えていきます。

CUBICのメリット

◆1名からの受検もOK

少人数の受検もお受けします。

◆検査結果がわかりやすい

視覚化されているので結果が一目でわかります。

◆スピーディに結果を返送

回答シートをメールやFAXでお送りいただければ、
スピーディに結果を返送します。

◆検査の組合せで効果を発揮

目的に合わせて検査を組み合わせることでOJT指導、
教育研修、人事考課、昇進・昇格などに効果を発揮します。

ご不明な点やご質問は、お気軽にお問い合わせください。

◇人材採用のミスマッチを防止したい
面接のポイントと採用の判断材料がほしい

①採用適性検査

個人の資質や特性を「性格」「意欲」「社会性」などの側面から評価します。一般的な平均値と比較しながら、個人特性や全体像が具体的に把握できます。また各年度の受検者や新入社員の傾向を分析することで、年度別の特性比較や将来的に“企業が求める人材像”を検討することもできます。

帳票1枚目

CUBIC 個人特性分析					個人詳細																																																		
1 どういう性格・パーソナリティか <table border="1"> <thead> <tr> <th>型</th> <th>性格の側面</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td rowspan="2">思案型</td><td>内閉性・社交意識が低い</td><td></td><td></td><td>38</td></tr> <tr><td>客観性・思考的思慮深い</td><td></td><td></td><td>50</td></tr> <tr><td rowspan="2">活動型</td><td>身体性・機械的な・気軽な</td><td></td><td></td><td>58</td></tr> <tr><td>気分性・感情のまま行動</td><td></td><td></td><td>77</td></tr> <tr><td rowspan="2">努力型</td><td>持続性・忍耐力</td><td></td><td></td><td>33</td></tr> <tr><td>規則性・常識的・順法的</td><td></td><td></td><td>51</td></tr> <tr><td rowspan="2">積極型</td><td>競争性・勝気な・積極的</td><td></td><td></td><td>59</td></tr> <tr><td>自尊心・気ぐらいいが高い</td><td></td><td></td><td>53</td></tr> <tr><td rowspan="2">自制型</td><td>慎重性・見通しをつける</td><td></td><td></td><td>30</td></tr> <tr><td>弱気さ・取締苦労・適度</td><td></td><td></td><td>51</td></tr> </tbody> </table>					型	性格の側面	弱	強	指數	思案型	内閉性・社交意識が低い			38	客観性・思考的思慮深い			50	活動型	身体性・機械的な・気軽な			58	気分性・感情のまま行動			77	努力型	持続性・忍耐力			33	規則性・常識的・順法的			51	積極型	競争性・勝気な・積極的			59	自尊心・気ぐらいいが高い			53	自制型	慎重性・見通しをつける			30	弱気さ・取締苦労・適度			51	信頼係数 <p>回答の信頼性は高く、矛盾したところがほとんどなく、信頼のできる診断結果である。</p>
型	性格の側面	弱	強	指數																																																			
思案型	内閉性・社交意識が低い			38																																																			
	客観性・思考的思慮深い			50																																																			
活動型	身体性・機械的な・気軽な			58																																																			
	気分性・感情のまま行動			77																																																			
努力型	持続性・忍耐力			33																																																			
	規則性・常識的・順法的			51																																																			
積極型	競争性・勝気な・積極的			59																																																			
	自尊心・気ぐらいいが高い			53																																																			
自制型	慎重性・見通しをつける			30																																																			
	弱気さ・取締苦労・適度			51																																																			
3 基礎的な職場場面での社会性 <table border="1"> <thead> <tr> <th>診断項目</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>積極性</td><td></td><td></td><td>57</td></tr> <tr><td>協調性</td><td></td><td></td><td>52</td></tr> <tr><td>責任感</td><td></td><td></td><td>36</td></tr> <tr><td>自己信頼性</td><td></td><td></td><td>53</td></tr> <tr><td>指導性</td><td></td><td></td><td>47</td></tr> <tr><td>共感性</td><td></td><td></td><td>55</td></tr> <tr><td>感情安定性</td><td></td><td></td><td>32</td></tr> <tr><td>従順性</td><td></td><td></td><td>50</td></tr> <tr><td>自主性</td><td></td><td></td><td>47</td></tr> <tr><td>モラトリアム傾向</td><td></td><td></td><td>54</td></tr> </tbody> </table>					診断項目	弱	強	指數	積極性			57	協調性			52	責任感			36	自己信頼性			53	指導性			47	共感性			55	感情安定性			32	従順性			50	自主性			47	モラトリアム傾向			54	<p>何でも気軽に引き受けるが、途中で投げ出すことがある。</p> <p>多少の事でも理性を忘れて、気持ちの変化を行動に現す。</p>						
診断項目	弱	強	指數																																																				
積極性			57																																																				
協調性			52																																																				
責任感			36																																																				
自己信頼性			53																																																				
指導性			47																																																				
共感性			55																																																				
感情安定性			32																																																				
従順性			50																																																				
自主性			47																																																				
モラトリアム傾向			54																																																				
4 どういうことに意欲・ヤル気をだすか <table border="1"> <thead> <tr> <th>意欲の側面</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>達成欲求</td><td></td><td></td><td>60</td></tr> <tr><td>自律欲求</td><td></td><td></td><td>39</td></tr> <tr><td>求知欲求</td><td></td><td></td><td>62</td></tr> <tr><td>危機感性</td><td></td><td></td><td>44</td></tr> <tr><td>勤労欲求</td><td></td><td></td><td>52</td></tr> <tr><td>顯示欲求</td><td></td><td></td><td>63</td></tr> <tr><td>支配欲求</td><td></td><td></td><td>49</td></tr> <tr><td>親和欲求</td><td></td><td></td><td>51</td></tr> <tr><td>秩序欲求</td><td></td><td></td><td>41</td></tr> <tr><td>物質的欲望</td><td></td><td></td><td>50</td></tr> </tbody> </table>					意欲の側面	弱	強	指數	達成欲求			60	自律欲求			39	求知欲求			62	危機感性			44	勤労欲求			52	顯示欲求			63	支配欲求			49	親和欲求			51	秩序欲求			41	物質的欲望			50	<p>困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。</p> <p>自分らしい生き方を追求するより、人の力を借りにする。</p> <p>知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。</p> <p>自分が輸の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。</p>						
意欲の側面	弱	強	指數																																																				
達成欲求			60																																																				
自律欲求			39																																																				
求知欲求			62																																																				
危機感性			44																																																				
勤労欲求			52																																																				
顯示欲求			63																																																				
支配欲求			49																																																				
親和欲求			51																																																				
秩序欲求			41																																																				
物質的欲望			50																																																				
2 ストレス耐性 <table border="1"> <thead> <tr> <th>ストレスの種類</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>対人ストレス耐性</td><td></td><td></td><td>54</td></tr> <tr><td>目標ストレス耐性</td><td></td><td></td><td>49</td></tr> <tr><td>緊忙ストレス耐性</td><td></td><td></td><td>43</td></tr> <tr><td>拘束ストレス耐性</td><td></td><td></td><td>52</td></tr> <tr><td>総合ストレス耐性</td><td></td><td></td><td>39</td></tr> </tbody> </table>					ストレスの種類	弱	強	指數	対人ストレス耐性			54	目標ストレス耐性			49	緊忙ストレス耐性			43	拘束ストレス耐性			52	総合ストレス耐性			39	<p>■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。</p>																										
ストレスの種類	弱	強	指數																																																				
対人ストレス耐性			54																																																				
目標ストレス耐性			49																																																				
緊忙ストレス耐性			43																																																				
拘束ストレス耐性			52																																																				
総合ストレス耐性			39																																																				

◆この帳票でわかること

信頼係数	回答結果の信頼度合いがわかり、数値が高ければホンネで回答していると言える。
1. 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されたものを分析。また各指數の相対的な高低を 370 パターンに分類し、性格的評価の解説を記述。
2. ストレス耐性	どんなストレスにどのくらいの耐性を持っているか示している。
3. 基礎的な職場場面での社会性	職場に必要な社会性を 9 つの特性に分け、これにモラトリアムを加えた 10 項目を数値化しており、モラトリアムを除き、全体的に指數が高ければ、より社会性が高いといえる。
4. どういうことに意欲・ヤル気をだすか	職場の士気の高揚、課題達成に向けての原動力などに加えて、自己実現のエネルギーに相当する「欲求の側面」を測定している。

帳票2枚目

CUBIC 個人特性分析		診断分析										
<p>【本人の性格特性】</p> <p>■印が本人の位置</p> <p>弱 → 活動型 → 強 弱 → 思索型 → 強 弱 → 活動型 → 強 弱 → 慎重型 → 強</p> <p>← 弱 活動型 → 強 ← 弱 思索型 → 強 ← 弱 活動型 → 強 ← 弱 慎重型 → 強</p>												
<p>【心理要素イメージ】</p> <p>眉の大きさ：指導性 瞳の大きさ：達成欲求 鼻の高さ：顯示欲求 顔の輪郭：性格型別</p> <p>逆三角顔 = 悲劇型 丸顔 = 活動型 エラ顔 = 積極型 角顔 = 努力型 細長顔 = 自制型</p>												
<p>【判定結果 A】予測推定値（見所）</p> <table border="1"> <tr> <td>(1) 一般的職場状況での可能性</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>(2) 海外など精神力の必要な職務</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>(3) 足腰のさがる武器になる職務</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>(4) 集中力、厳密さの必要な職務</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>(5) 標準化された仕事や工場労働</td> <td>35</td> </tr> </table>			(1) 一般的職場状況での可能性	35	(2) 海外など精神力の必要な職務	43	(3) 足腰のさがる武器になる職務	53	(4) 集中力、厳密さの必要な職務	26	(5) 標準化された仕事や工場労働	35
(1) 一般的職場状況での可能性	35											
(2) 海外など精神力の必要な職務	43											
(3) 足腰のさがる武器になる職務	53											
(4) 集中力、厳密さの必要な職務	26											
(5) 標準化された仕事や工場労働	35											
<p>【判定結果 B】当人の傾向</p> <p>「内勤型職務」 ◆ 「外勤型職務」 「組織型人間」 ◆ 「非組織型人間」</p>												
<p>【判定結果 C】大まかな職業興味領域とその方向性</p> <ol style="list-style-type: none"> 「適度」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動 「適切」営業など対人の接觸をともなう仕事 「小適」物を対象とする、具体的で実際的な仕事 「少適」研究的、探索的な仕事や活動の領域 「努力」企画、組織の運営、経営管理のような仕事 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事 												
<p>【判定結果 D】配置適正1</p> <p>意欲・ヤル気 管理・対人能力 思考能力</p> <table border="1"> <tr> <td>積意 極意 実意 行意</td> <td>根性 決断力 指導力 自己調整力 折衝力 独創力 現察力 洞察力 企劃力 專門知識 情報活用</td> <td>責任感 断導力 自己整衛力 创造型 研究力 分析力 理解力 知識 案件 識用</td> </tr> <tr> <td>C C D C</td> <td>D D D C</td> <td>B B B D C</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>D</td> <td>C</td> </tr> </table> <p>【採用判定】</p> <p>定着性・安定性 = -18</p> <p>C U B I C の判定結果 = 「D」</p>			積意 極意 実意 行意	根性 決断力 指導力 自己調整力 折衝力 独創力 現察力 洞察力 企劃力 專門知識 情報活用	責任感 断導力 自己整衛力 创造型 研究力 分析力 理解力 知識 案件 識用	C C D C	D D D C	B B B D C	C	D	C	
積意 極意 実意 行意	根性 決断力 指導力 自己調整力 折衝力 独創力 現察力 洞察力 企劃力 專門知識 情報活用	責任感 断導力 自己整衛力 创造型 研究力 分析力 理解力 知識 案件 識用										
C C D C	D D D C	B B B D C										
C	D	C										
<p>【判定結果 D】配置適正2</p> <p>（1）「適切」顧客開拓 （2）「適切」広告・宣伝 （3）「適切」営業（積極的アプローチ） （4）「適切」新規事業開発 （5）「適度」営業（活動的アプローチ） （6）「小適」基礎研究管理者</p> <p>（1）「努力」購買 （2）「努力」経理 （3）「努力」品質管理 （4）「努力」物流 （5）「努力」総務</p>												
<p>【判定結果 E】配置適正2</p>												

◆この帳票でわかること

【本人の性格特性】	「仕事に立ち向かう姿勢」と「組織だって仕事を進める能力」に必要とされる能力が、どれだけ使われているかがわかる。
【心理要素イメージ】	帳票1枚目の各分析結果の内7つの要因を顔として表現している。
【自己評価】	受検者の自己PR度合いをデータの整合性をもとに面接の場で掘り下げるこことによって、採否の判断材料として活用できる。
【採用判定】	定着・安定性必要とされる印紙に基準値を設け、その基準点を上回った場合はプラス、下回った場合はマイナスで表示される。判定結果は「A～E」の5段階で表示している。
【判定結果 A】予測推定値（見所）	色々な職務・仕事のタイプにおいて、その人が能力を最大限に発揮する可能性を予測。
【判定結果 B】当人の傾向	自組織が個人の能力を重視するのかチームワークを求めているのか、内勤型か外勤型のどちらを必要としているのかといった際の判断材料となる。
【判定結果 C】大まかな職業興味領域とその方向性	さまざまな職場での適性モデルを想定し、基本能力、興味領域、性格、意欲の側面からモデルとどれだけ一致しているかを検証している。
【判定結果 D】配置適正1	大分類として適正職務を表示。
【判定結果 E】配置適正2	小分類として適正職務を表示。

検査時間	20分
質問数	123問

◇社会人基礎力と基礎能力のバランスを把握したい

②採用能力検査

採用能力検査は、言語、数理、図形、論理、英語と5科目で構成され、それぞれ基礎編、応用編、総合編が用意されています。また各科目での組み合わせパターンは数千以上となり、組織独自の設問作成を可能とし、二重受検の確率を低下させることができます。

【總合結果】帳票

CUBIC 総合結果					一般的平均
1 能力検査結果					
科目	内 容	得 点	偏差値	正答率	順 位
言語II	文書完成、内容把握など応用的な文書読解能力	100	80	100.0%	1/25
数理II	文書問題、資料・データの統数などの応用力	50	44	50.0%	12/25
図形II	立体图形の展開図、位置関係などの形態知覚	48	48	92.3%	10/25
論理II	複雑な判断推理力、理詮めの論理・思考能力	39	45	73.3%	18/25
総 合		59	54	78.9%	9/25

2 能力のバランス		— 本 人 -- 基 準
1 : 言語 II	80	1
2 : 数理 II	44	2
3 : 図形 II	48	3
4 : 論理 II	45	4

4 判定結果			
能力検査の結果=9位/25人中			
個人特性分析 = A			
定着性・安定性 = 10			

5 自己評価			
意欲	ヤル気	管理・対人能力	思考能力
積 極 性	決 指 業	自 削 調 衡	現 實 企 業 情 報
欲 求 意 任	断 施	己 整 術	創 状 況 開 開
実 力 強 勇	導 力	力 力	分 立 活 用
行 意 さ	氣	立 気	新 分 析 索 議
A A' A A	A B A A A A	A A A A A A A A	A A A A A A A A
A	A	A	A

3 分布図	
同時受験者内での ■ 本人口 ○ 他人の比較	能力総合成績
高 ↑	↓ 低
← 低	→ 高

6 面接の注意点	
注意 因子	面接 の ポイント
自己信頼性	自己信頼性が高く、従順性が低いときは他人の忠告を無視することもありそうだ。 「適性検査の結果によると自分も自分の考えで行動することが多いですが、他人からの助言を必要だと思いませんか?」
自己信頼性	自己信頼性が高く、やけに自信があるときは自分の考え方でこだわりがあると思われる。 「適性検査の結果によると自分のやう方に自信を持っているようですが、自分ではどう思いますか?また、自分のやう方にこだわりすぎてしまうことはありますか?」
自己信頼性	自己信頼性と支配欲求がどちらも高いときは相手に高圧的になるとることが考えられる。 「適性検査の結果によると自分のやう方に自信を持つているようですが、ほかの人に対するところはどうなさるなと思いますか?」
指導性	指導性と支配欲求の指數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自分の方に立つ指導者の立場をとることが多いと出ていますが、自分自身で振り返るとどうなっていますか?」
達成欲求	達成欲求と支配欲求の指數がどちらも高い場合は相手に高圧的とことはないか、確認する。 「適性検査の結果によると自分をやりたいという気持ちは強いようですが、具体的な目標を設定したとき、目標のメンバーや友人とその開拓をしてどうなってしますか?」
積極性	積極性と支配欲求の指數がどちらも高い場合は相手に高圧的ではないか強調しておこう。 「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」

◆この帳票でわかること

1. 能力検査結果	受検した科目の各得点・偏差値・正答率、同時受検者内の順位を表示している。
2. 能力のバランス	受検した科目の能力バランスが分かる。
3. 分布図	同時受検者内の分布を表している。
4. 採用判定	定着・安定性必要とされる印紙に基準値を設け、その基準点を上回った場合はプラス、下回った場合はマイナスで表示される。判定結果は「A～E」の5段階で表示している。
5. 自己評価	色々な職務・仕事のタイプにおいて、その人が能力を最大限に発揮する可能性を予測。
6. 面接の注意点	社会性の側面から、面接時における注意点としてポイントを表示している。

検査時間	科目により 4~40 分
質問数	各科目20問

◇社員の能力開発と教育研修、OJT 指導の指針がほしい

③現有社員個人特性分析

職場における現在の行動面から、個人の適性や能力を「性格」「意欲」「社会性」などの側面から客観的に分析します。また「仕事に立ち向かう姿勢」「組織だって仕事を進める能力」なども測定しますので、能力開発などを効果的に進める参考データになります。

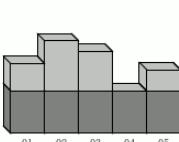
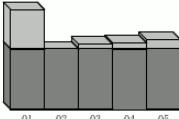
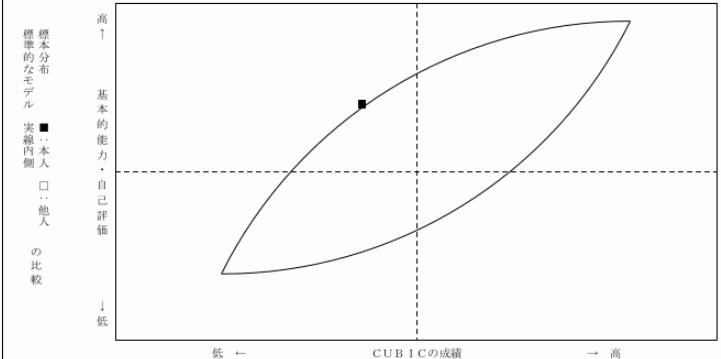
帳票1枚目

CUBIC 個人特性分析		個人詳細																																														
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		61																																												
	客觀性	思考的思慮深い		33																																												
活動型	身体性	機敏な・気軽な		33																																												
	気分性	感情のまま行動		42																																												
努力型	持続性	几帳面・忍耐力		59																																												
	規則性	常識的・順法的		51																																												
積極型	競争性	勝気な・積極的		55																																												
	自尊心	気ぐらいい高い		61																																												
自制型	慎重性	見通しをつける		65																																												
	弱気さ	取越苦勞・遠慮		42																																												
<p>■ この人の中心性格は「自尊・慎重性」および「思索・内閉性」であるが、「積極・自尊心」や「努力・持続性」といった側面も本人は意識している。</p> <p>● 「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 見通しがつづいて勤勉で慎ましい。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助けるよさがあるが、なかなか問題が起ると自己制約になり、いつまでもグロッキョとしてしまう弱気なところもある。控えめな性格であり、自分にできる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て、思いきった果敢な行動には移れない。遠慮がらではあるが、病的な苟めといふべきではない。また、頼むしい人間関係はできるだけ避けていると考えている。どちらかといえば、周囲のことをあれこれと考えるよりも自分の世界に内閉し、その世界をより充実させたいと望み、美的な生き方をしようとしている。なんなくつかみどころのない漂々とした生活ぶりで、空想癖があつたりもする。物事をあるがままに客観的に考えようとする傾向より、やや主觀的に判断することのほうが多い。自分に自信をもち、もう少し国太さなどがあると持ち味の慎重特性がいきてくる。</p> <p>● もう一方の性格特徴 行動力がなく、尻がおもじい印象をもたれている。身軽にテキバキと動き回るというよりも、内にこもりがちな性格といえる。また、環境への適応力に欠けるためか、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めず、人嫌いと思われるところがある。</p>																																																
<p>2 ストレス耐性</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ストレスの種類</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>対人ストレス耐性</td> <td></td> <td></td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>目標ストレス耐性</td> <td></td> <td></td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>繁忙ストレス耐性</td> <td></td> <td></td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>拘束ストレス耐性</td> <td></td> <td></td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>総合ストレス耐性</td> <td></td> <td></td> <td>55</td> </tr> </tbody> </table>					ストレスの種類	弱	強	指数	対人ストレス耐性			46	目標ストレス耐性			46	繁忙ストレス耐性			57	拘束ストレス耐性			43	総合ストレス耐性			55																				
ストレスの種類	弱	強	指数																																													
対人ストレス耐性			46																																													
目標ストレス耐性			46																																													
繁忙ストレス耐性			57																																													
拘束ストレス耐性			43																																													
総合ストレス耐性			55																																													
<p>信頼係数</p> <p>回答の信頼性は高く、矛盾したところがほとんどなく、信頼のできる診断結果である。</p>																																																
<p>3 基礎的な職場場面での社会性</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>診断項目</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>積 極 性</td> <td></td> <td></td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>協 調 性</td> <td></td> <td></td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>責 任 感</td> <td></td> <td></td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>自己信頼性</td> <td></td> <td></td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>指 導 性</td> <td></td> <td></td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>共 感 性</td> <td></td> <td></td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>感情安定性</td> <td></td> <td></td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>従 順 性</td> <td></td> <td></td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>自 主 性</td> <td></td> <td></td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>モラトリアム傾向</td> <td></td> <td></td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table> <p>意見が衝突して、対人関係で問題を起こす可能性もある。自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。 皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていくとする。 今の生き方の方向性について、自信をもち安定している。</p>					診断項目	弱	強	指数	積 極 性			46	協 調 性			40	責 任 感			61	自己信頼性			44	指 導 性			66	共 感 性			43	感情安定性			53	従 順 性			46	自 主 性			54	モラトリアム傾向			38
診断項目	弱	強	指数																																													
積 極 性			46																																													
協 調 性			40																																													
責 任 感			61																																													
自己信頼性			44																																													
指 導 性			66																																													
共 感 性			43																																													
感情安定性			53																																													
従 順 性			46																																													
自 主 性			54																																													
モラトリアム傾向			38																																													
<p>4 どういうことに意欲・ヤル気をだすか</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>意欲の側面</th> <th>弱</th> <th>強</th> <th>指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達成 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>自律 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>求知 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>危機 耐性</td> <td></td> <td></td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>勤労 意欲</td> <td></td> <td></td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>顯示 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>支配 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>親和 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>秩序 欲求</td> <td></td> <td></td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>物質的欲求</td> <td></td> <td></td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table> <p>苦労をして目標を達成するよりも、安定した環境が一番。 周りの環境の変化は好まず、安定した状況の中にいたい。 逆境に耐え、苦しいときも我慢強くやり抜こうとする。 人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。 モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。</p>					意欲の側面	弱	強	指数	達成 欲求			28	自律 欲求			49	求知 欲求			30	危機 耐性			61	勤労 意欲			42	顯示 欲求			43	支配 欲求			64	親和 欲求			44	秩序 欲求			58	物質的欲求			64
意欲の側面	弱	強	指数																																													
達成 欲求			28																																													
自律 欲求			49																																													
求知 欲求			30																																													
危機 耐性			61																																													
勤労 意欲			42																																													
顯示 欲求			43																																													
支配 欲求			64																																													
親和 欲求			44																																													
秩序 欲求			58																																													
物質的欲求			64																																													
<p>■ この人は「増やしたい、減らさたくない」系統の欲求群が一番強く、ついで「対人関係が気になる」系統の欲求群となっている。 逆に「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群には淡泊な反応である。</p>																																																

◆この帳票でわかること

信頼係数	回答結果の信頼度合いがわかり、数値が高ければホンネで回答していると言える。
1. 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されたものを分析。また各指標の相対的な高低を 370 パターンに分類し、性格的評価の解説を記述。
2. ストレス耐性	どんなストレスにどのくらいの耐性を持っているか示している。
3. 基礎的な職場場面での社会性	職場に必要な社会性を 9 つの特性に分け、これにモラトリアムを加えた 10 項目を数値化しており、モラトリアムを除き、全体的に指標が高ければ、より社会性が高いといえる。
4. どういうことに意欲・ヤル気をだすか	職場の士気の高揚、課題達成に向けての原動力などに加えて、自己実現のエネルギーに相当する「欲求の側面」を測定している。

帳票2枚目

CUBIC 個人特性分析		診断分析										
【仕事に立ち向かう姿勢】  <p>0.1 : 楽観性 0.2 : 責任感 0.3 : 自主性 0.4 : 達成意欲 0.5 : 勤労意欲</p>		【心理要素イメージ】 <p>眉の太さ : 指導性 眉の直徑 : 達成欲求 鼻の高さ : 領収欲求 額の輪郭 : 性格模型 逆三角顔 = 意志型 丸顔 = 活動型 エラ顔 = 積極型 角顔 = 努力型 細長顔 = 自制型</p> 										
【組織だって仕事を進める能力】  <p>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</p>		【判定結果 A】予測推定値（見所） <table border="1"> <tr> <td>(1) 一般的職場状況での可能性</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>(2) 海外など精神力の必要な職務</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>(3) 足腰のよさが武器になる職務</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>(4) 集中力、厳密さの必要な職務</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>(5) 標準化された仕事や工場労働</td> <td>53</td> </tr> </table>	(1) 一般的職場状況での可能性	55	(2) 海外など精神力の必要な職務	38	(3) 足腰のよさが武器になる職務	33	(4) 集中力、厳密さの必要な職務	54	(5) 標準化された仕事や工場労働	53
(1) 一般的職場状況での可能性	55											
(2) 海外など精神力の必要な職務	38											
(3) 足腰のよさが武器になる職務	33											
(4) 集中力、厳密さの必要な職務	54											
(5) 標準化された仕事や工場労働	53											
 <p>標準的基本的な分布モデル 実績・本人 △・他人 の比較 ↑ 高 ↓ 低 高 → 低 ← C U B I C の成績</p>		【判定結果 B】当人の傾向 <p>「内勤型職務」 <input checked="" type="checkbox"/> 「外勤型職務」 「組織型人間」 <input type="checkbox"/> 「非組織人間」</p>										
【判定結果 C】大まかな職業興味領域とその方向性 		【判定結果 D】配置適正1 <p>《適正の高い順》 (1) 「適切」経理管理者 (2) 「適切」規則や習慣に従った行動、事務的な仕事 (3) 「小道」物を対象とする、具体的で実際的な仕事 (4) 「小道」企画、組織の運営、経営管理のような仕事 (5) 「努力」営業など対人的接触をともなう仕事 (6) 「努力」音楽、創作、芸芸など芸術的な仕事や活動</p> <p>《低い順》 (1) 「努力」広報専門者 (2) 「努力」広報管理者 (3) 「努力」研究開発者 (4) 「努力」企画専門者 (5) 「努力」営業専門者</p>										
【判定結果 E】配置適正2 		<p>(1) 「適切」購買 (2) 「適切」経理 (3) 「適切」品質管理 (4) 「適切」貯蔵庫 (5) 「適切」物流 (6) 「適切」庶務</p> <p>(1) 「努力」営業アシスト (2) 「努力」広告・宣伝 (3) 「努力」商品企画・開発 (4) 「努力」営業(積極的) (5) 「努力」営業(活動的)</p>										

◆この帳票でわかること

【仕事に立ち向かう姿勢】	「仕事に立ち向かう姿勢」と「組織だって仕事を進める能力」に必要とされる能力が、どれだけ使われているかがわかる。
【組織だって仕事を進める能力】	
【心理要素イメージ】	帳票1枚目の各分析結果の内7つの要因を顔として表現している。
【平均分布図から見た受検者の位置】	CUBICデータ内の平均値から見た受検者の位置がわかる。
【判定結果 A】予測推定値(見所)	色々な職務・仕事のタイプにおいて、その人が能力を最大限に発揮する可能性を予測。
【判定結果 B】当人の傾向	自組織が個人の能力を重視するのかチームワークを求めているのか、内勤型か外勤型のどちらを必要としているのかといった際の判断材料となる。
【判定結果 C】大まかな職業興味領域とその方向性	さまざまな職場での適性モデルを想定し、基本能力、興味領域、性格、意欲の側面からモデルとどれだけ一致しているかを検証している。
【判定結果 D】配置適正1	大分類として適正職務を表示。
【判定結果 E】配置適正2	小分類として適正職務を表示。

検査時間	20分
質問数	123問

◇社員自身の自己理解と自己開発を進めたい

④現有社員個人特性分析:自己フィードバック

「③現有社員個人特性分析」では、受検者に返却することができるフィードバックツールを用意しています。自己認識、教育研修にご活用ください。費用は掛かりませんので、受検者自身の自己理解や自己開発に活用される場合はご提供いたします。

帳票1枚目

帳票2枚目

◆この帳票でわかること

「③現有社員個人特性分析」の帳票の見方を表示し、自己理解や自己啓発の指針として受検者本人にフィードバックするシートです。

1. 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されたものを分析。また各指標の相対的な高低を 370 パターンに分類し、性格的評価の解説を記述。
2. 一般的な職場での社会性	職場に必要な社会性を 9 つの特性に分け、これにモラトリアムを加えた 10 項目を数値化しており、モラトリアムを除き、全体的に指標が高ければ、より社会性が高いといえる。
3. 心理イメージ	帳票 1 枚目の各分析結果の内 7 つの要因を顔として表現している。
4. 仕事場面での対応力	仕事場面で求められる対応力の傾向を受検者本人の指標と基準点から比較している。
5. 自己評価	受検者本人の自己評価と行動予測から比較している。

◇社員の意欲とヤル気を育てたい

⑤モチベーション測定検査

モチベーション測定は、個人や組織が目標達成を実現するための行動を駆り立てる要因を知るためのツールです。向かおうとする方向(理想)と今いるところ(現状)を知ることで個人の動機づけが明確になります。個々人や組織の現状としての方向性を理解することが組織の仕組みの検討につながります。

帳票1枚目

帳票2枚目

◆この帳票でわかること

1. モチベーション	「専門志向」「自己表現」「自立志向」「人間関係」「管理志向」「安定志向」「評価志向」「公私充実」の関心度を表示している。
2. 理想と現状の比較	理想と現状を比較してギャップの大きいもの 2 つを抽出。
3. 理想と現状のバランス	理想と現状のバランスを見る。
4. グラフの読み方	3. 理想と現状のバランスの4つのマトリックス「満足領域」「不満領域」「過剰領域」「無関心領域」の読み方を解説。
傾向分析(帳票 2 枚目)	7つのモチベーションの志向等を「理想の高低」と「現状のスタイルの高低」を比較し受検した社員の分布を表している。

検査時間	15分
質問数	60問

◇人事考課、適正配置、昇進・昇格の指針がほしい

⑥複眼評価観察検査(360度評価)

複眼評価観察は、上司・同僚・部下から個人の性格的側面や職場内の行動について評価・観察するツールです。マネジメント能力や職務遂行能力を引き上げるための資料となり、環境適合測定とあわせることで人事異動や管理者教育などにも効果を発揮します。組織内の人員の組み合わせパターンを検討することもできます。

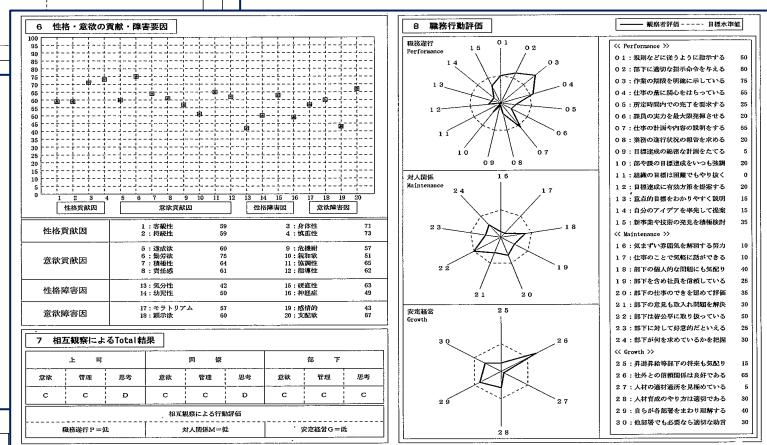
被観察者は現有社員適性検査の受検が必要です。

帳票 1 枚目

◆この帳票でわかること

1. 観察者から見た被観察者の社会性
 2. 観察者から見た被観察者の性格
 3. 観察者から見た被観察者の適正配置
 4. 相互観察による自己評価・観察者評価
 5. 相対グラフ

帳票 2 枚目



帳票 3 枚目

◆この帳票でわかること

総合評価一覧表

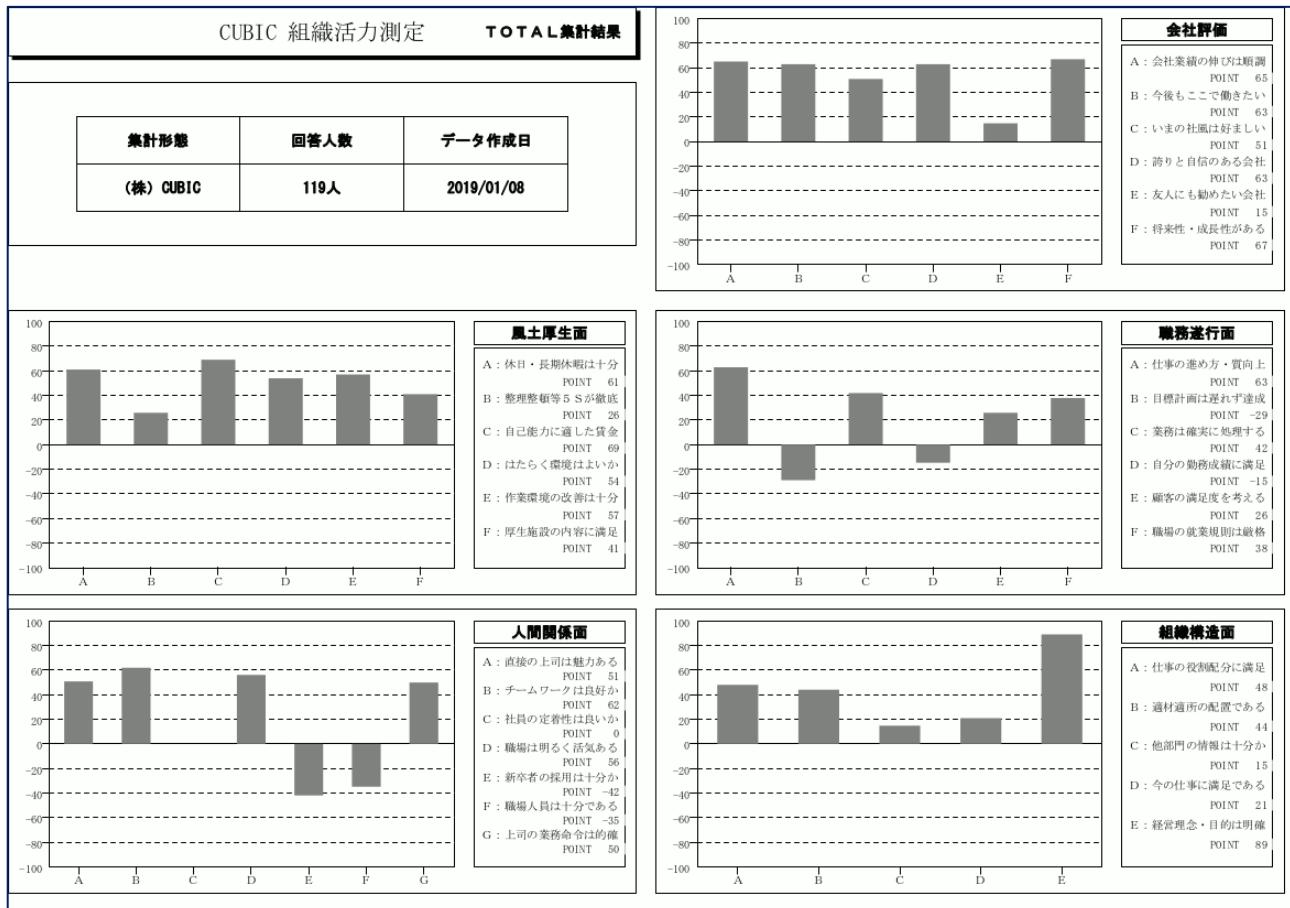
検査時間	観察者用15~20分
質問数	123問

◇組織を活性化させたい

⑦組織活力測定検査

組織活力測定は、「組織で働く人々がどういふことを感じ考えているか」という潜在意識を通して、組織の現状と問題点を含む組織の活力度合いを測定します。

給与体系や組織内コミュニケーションとして相互の意思疎通は円滑に図られているか、仕事を通じて個人の満足が得られているかなどの詳細までわかります。



◆この帳票でわかること

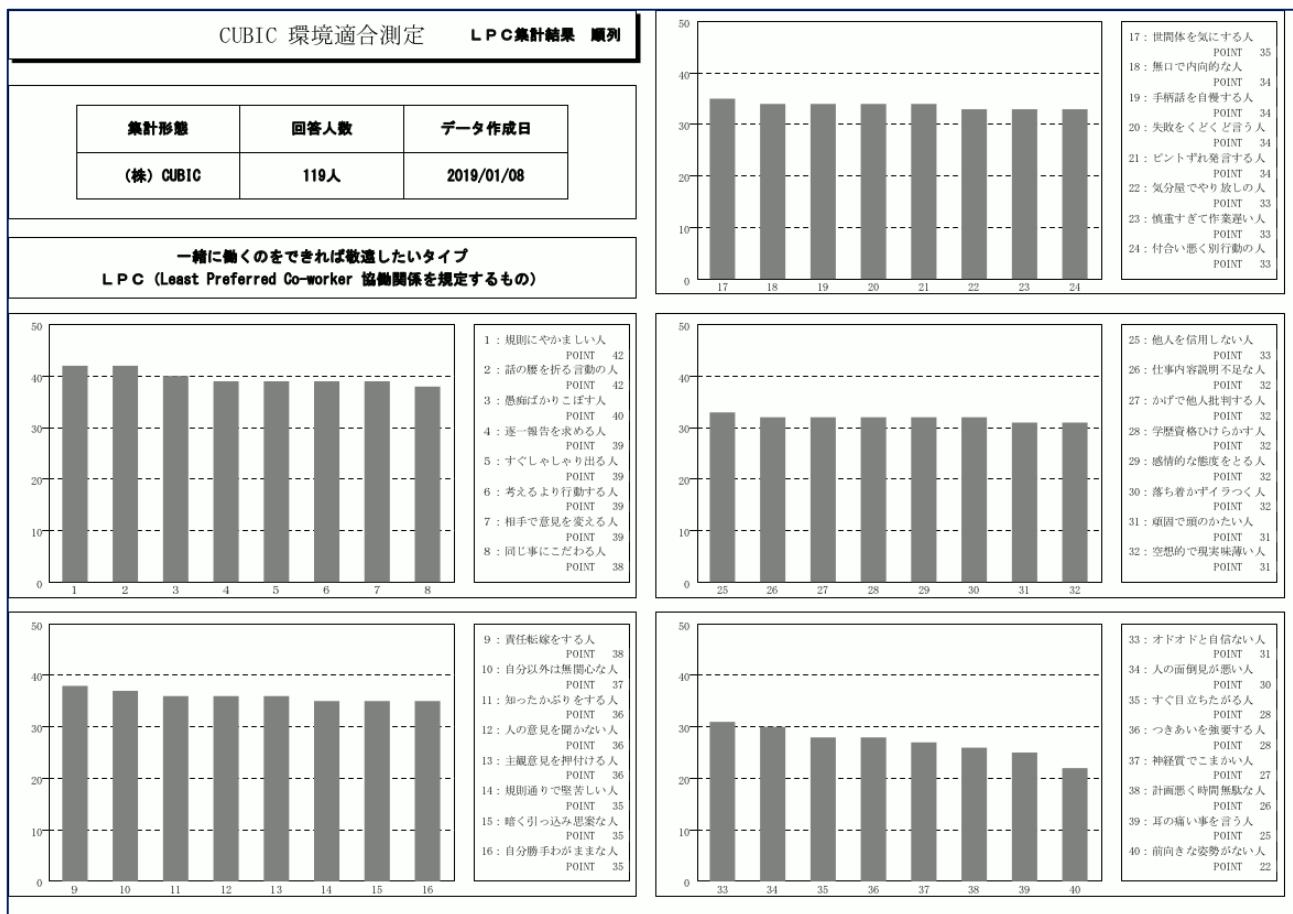
「風土厚生面」「人間関係面」「会社評価」「職務遂行面」「組織構造面」をどのように見ているか指数を表示。組織活力の問題・課題が明らかになる。

検査時間	現有社員適性検査と合わせて25~30分
質問数	30問

◇リーダーシップ教育に役立てたい

⑧環境適合測定検査

環境適合測定は、職場での対人関係に関連した項目から、組織内部におけるエネルギーの方向性が「課題達成・目標遂行重視」「対人関係重視」のどちらにあるかがわかります。上司・同僚・部下の関係を組織的に把握することができ、組織で働く人々が求めていない行動が具体的になりますので、管理・監督者へフィードバックすることによりリーダーシップ教育にも活用できます。

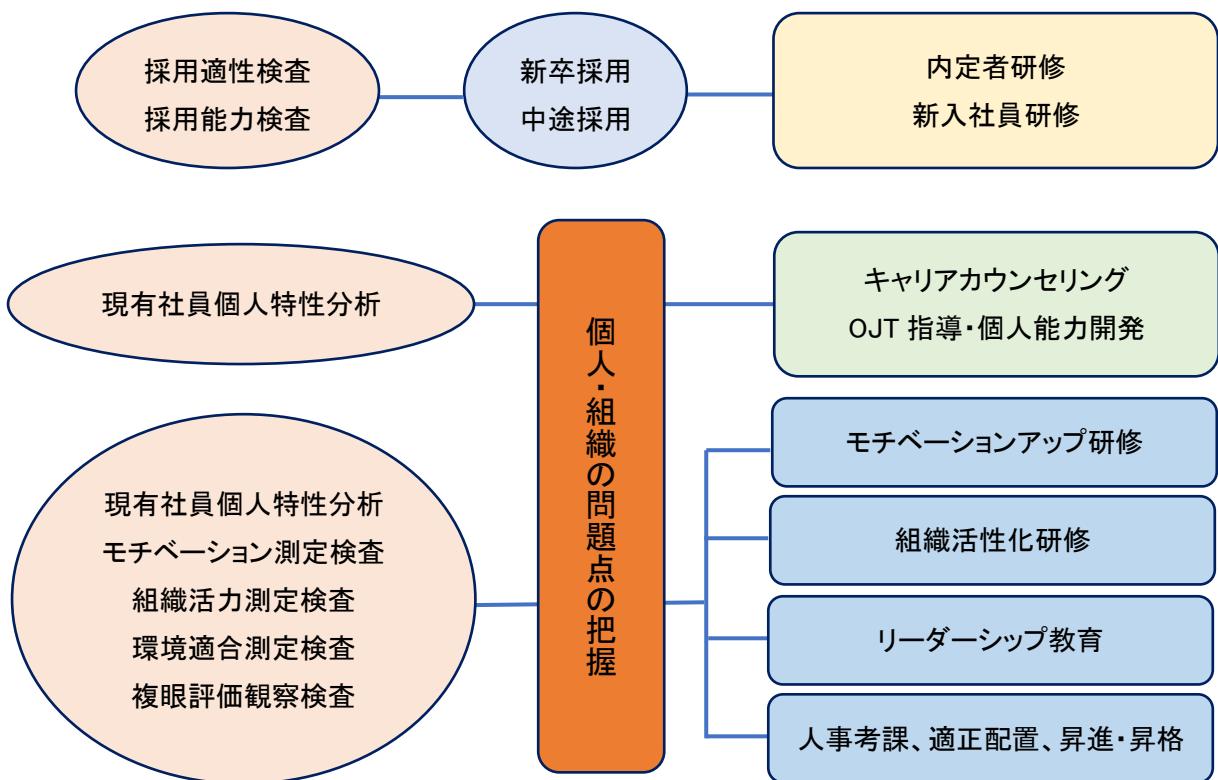


◆この帳票でわかること

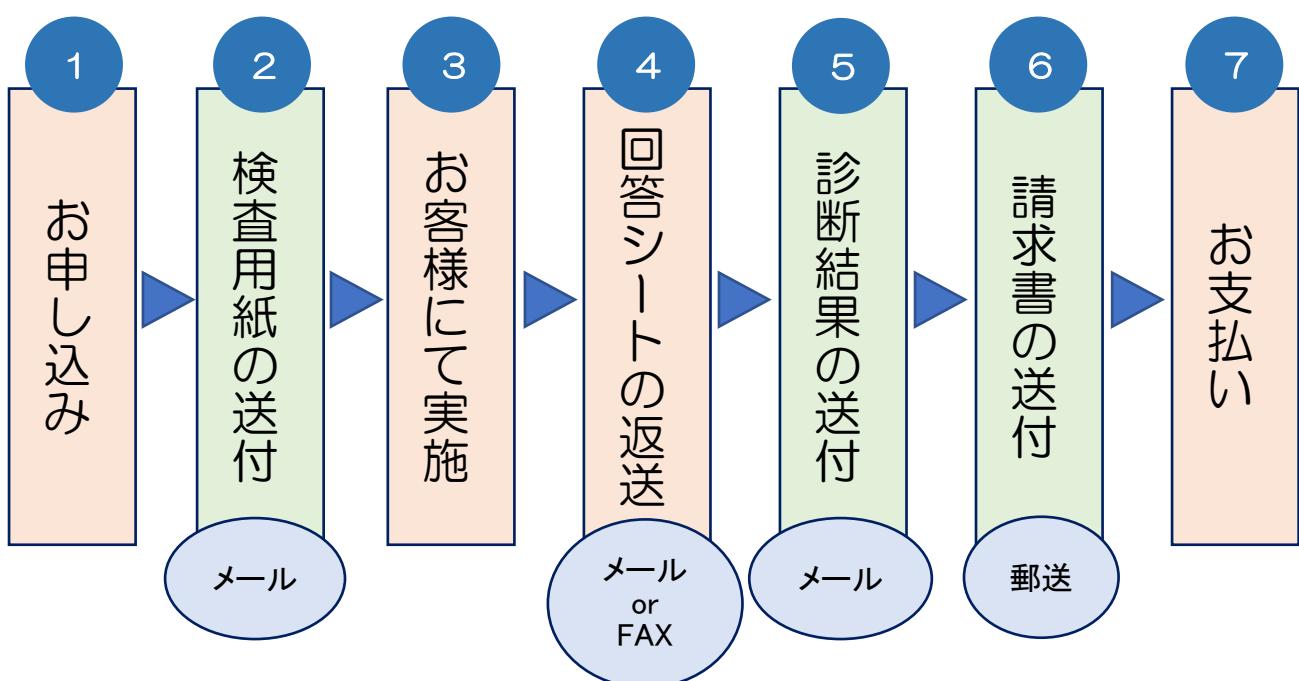
LPC(協働関係を規定するもの)の40項目をポイントで表し、組織で働く人々が求めていない行動が明確になる。

検査時間	現有社員適性検査と合わせて25~30分
質問数	40問

CUBIC 活用例



CUBIC 実施の流れ



CUBIC 費用一覧

検査名	検査時間	質問数	費用	掲載ページ
採用適性検査	20分	123問	¥2,500／人	P.3～4
採用能力検査	科目により4～40分	各科目20問	1科目¥500／人	P.5
現有社員個人特性分析	20分	123問	¥3,000／人	P.6～7
自己フィードバック	-	-	無料	P.8
モチベーション測定検査	15分	60問	¥1,500／人	P.9
複眼評価観察検査	観察者用15～20分	123問	¥10,000／5人まで 5人以上は1人につき¥1,000	P.10
組織活力測定検査	現有社員個人特性分析と あわせて25～30分	30問	ご相談ください	P.11
環境適合測定検査	現有社員個人特性分析と あわせて25～30分	40問	ご相談ください	P.12

※上記費用は全て消費税別

会社概要

社名	株式会社 学宣 GAKUSEN Inc.
本社	〒169-0075 東京都新宿区高田馬場1-28-18 和光ビル 4F TEL:03-6205-5691(代表) FAX:03-6205-5762 E-mail:soumu@gakusen.co.jp URL: http://www.g-commu.com/
設立	1973年(昭和48年)4月10日
資本金	1,000万円
代表取締役	濱田 麻紀
事業内容	研修・セミナーのトータルプロデュース コンサルティング キャリアカウンセリング 採用支援・就職支援
主要取引先	省庁、自治体、教育委員会、団体、商工会議所・商工会、 社会福祉協議会、企業、社会福祉法人、医療法人 他



◆お問い合わせ先

株式会社 学 宣

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場1-28-18 和光ビル4F

TEL 03-6205-5691 FAX 03-6205-5762

URL <http://www.g-commu.com>

E-mail soumu@gakusen.co.jp