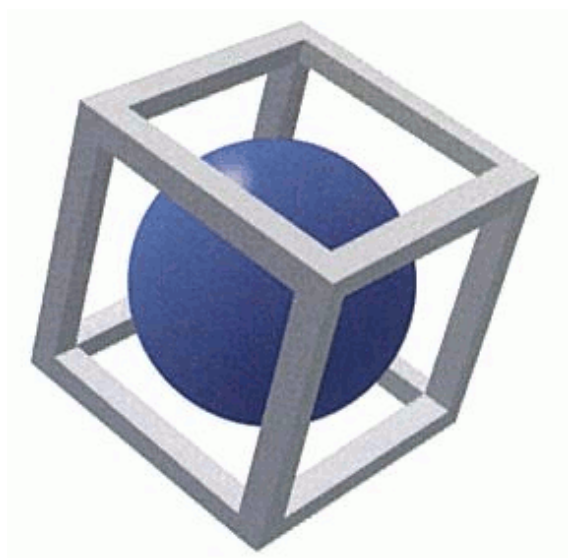


人材・組織診断ツール

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
- ◆社員の意欲とやる気を育てたい
→ 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。

帳票2枚目

CUBIC 個人特性分析
診断分析

【本人の性格特性】 ■印が本人の位置

【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

逆三角顔 = 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

【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) 海外など精神力の必要な職務	43
(3) 足腰のよさが武器になる職務	53
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	26
(5) 標準化された仕事や工場労働	35

【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」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動
- 「適切」営業など対人的接触をともなう仕事
- 「小適」物を対象とする、具体的に実務的な仕事
- 「小適」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

【判定結果D】配置適正1

【適性の高い順】

- 「適切」広報 管理者
- 「適切」広報 専任者
- 「適切」営業 管理者
- 「適切」営業 専任者
- 「適切」研究 管理者
- 「小適」基礎研究 管理者

【低い順】

- 「努力」経理 専任者
- 「努力」経理 管理者
- 「努力」営業 専任者
- 「努力」人事 管理者
- 「努力」秘書 専任者

【判定結果E】配置適正2

- 「適切」顧客開発
- 「適切」広告・宣伝
- 「適切」営業(積極的P)
- 「適切」新規事業開発
- 「適切」営業(活動的P)
- 「適切」営業アシスト
- 「努力」購買
- 「努力」経理
- 「努力」品質管理
- 「努力」物流
- 「努力」総務

【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
種意根真	決指リ目調折	独現洞企専情
種欲気任	断導己整画	創状察画門報
実熟強感	勇力ダ信力	新分力立知活
行意さ	気 頼	新析案識用
C C D C	D D C D C	C B B B D C
C	D	C

【採用判定】

定着性・安定性 = -18
 CUBICの判定結果 = 「D」

◆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とによって、採否の判定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。

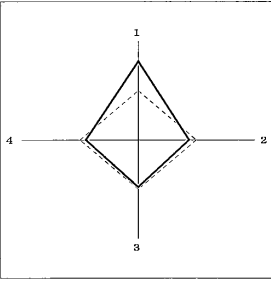
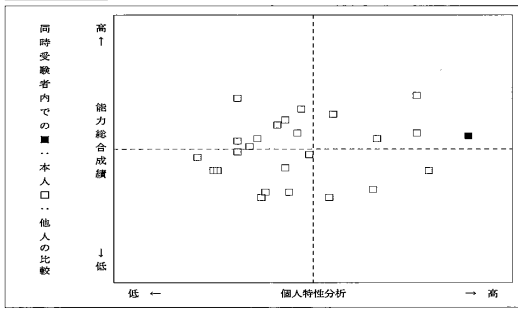
検査時間	20分
質問数	123問

◇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。

【総合結果】帳票

CUBIC 総合結果					一般的平均																							
1 能力検査結果					2 能力のバランス — 本人 — 基準 	4 判定結果																						
科目	内容	得点	偏差値	正答率		順位	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																					
言語II	文章完成、内容把握など応用的な文章読解力	100	80	100.0%		1/25	5 自己評価 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>意欲・やる気</th> <th>管理・対人能力</th> <th>思考能力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>積極性</td> <td>決断力</td> <td>自己評価</td> </tr> <tr> <td>積極性</td> <td>決断力</td> <td>自己評価</td> </tr> <tr> <td>積極性</td> <td>決断力</td> <td>自己評価</td> </tr> <tr> <td>積極性</td> <td>決断力</td> <td>自己評価</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>A</td> <td>A</td> </tr> </tbody> </table>	意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力	積極性	決断力	自己評価	積極性	決断力	自己評価	積極性	決断力	自己評価	積極性	決断力	自己評価	A	A	A	A	A	A
意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力																										
積極性	決断力	自己評価																										
積極性	決断力	自己評価																										
積極性	決断力	自己評価																										
積極性	決断力	自己評価																										
A	A	A																										
A	A	A																										
数理II	文章問題、資料・データの読取などの応用力	50	44	50.0%	12/25																							
図形II	立体図形の展開図、位置関係などの形態知覚	48	48	92.3%	10/25																							
論理II	複雑な判断推定力、理詰め・思考能力	39	45	73.3%	18/25																							
総合		59	54	78.9%	9/25																							
3 分布図					6 面接の注意点																							
					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>注意因子</th> <th>面接のポイント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己信頼性</td> <td>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ろう。『適性検査の結果によると何事も自分の考えで行動することが多いようですが、他人からの助言を必要だと思いますか?』</td> </tr> <tr> <td>自己信頼性</td> <td>自己信頼性が高く、ワイルド傾向が強いときは自分の考えに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考えに自信を持っているようですが、自分でどう思いますか。また、自分のやり方にこだわりすぎてしまうことはありませんか?』</td> </tr> <tr> <td>自己信頼性</td> <td>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ことが考えられる。『適性検査の結果によると自分のやり方に自信を持っているようですが、ほかの人に接するときはどのようなことを心がけていますか?』</td> </tr> <tr> <td>指導性</td> <td>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?』</td> </tr> <tr> <td>達成欲求</td> <td>達成欲求と支配欲求の指数がどちらも高い場合は高圧的どころではないか、確認する。『適性検査の結果によると目標をやり遂げな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、チームのメンバーや友人との関係はどうだったでしょうか?』</td> </tr> <tr> <td>積極性</td> <td>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ないか確認しておく。『適性検査の結果によるとチームがまとま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。具体的な経験を開かせてください』</td> </tr> </tbody> </table>			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ろう。『適性検査の結果によると何事も自分の考えで行動することが多いようですが、他人からの助言を必要だと思いますか?』	自己信頼性	自己信頼性が高く、ワイルド傾向が強いときは自分の考えに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考えに自信を持っているようですが、自分でどう思いますか。また、自分のやり方にこだわりすぎてしまうことはありませんか?』	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ことが考えられる。『適性検査の結果によると自分のやり方に自信を持っているようですが、ほかの人に接するときはどのようなことを心がけていますか?』	指導性	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?』	達成欲求	達成欲求と支配欲求の指数がどちらも高い場合は高圧的どころではないか、確認する。『適性検査の結果によると目標をやり遂げな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、チームのメンバーや友人との関係はどうだったでしょうか?』	積極性	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ないか確認しておく。『適性検査の結果によるとチームがまとま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。具体的な経験を開かせてください』							
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ろう。『適性検査の結果によると何事も自分の考えで行動することが多いようですが、他人からの助言を必要だと思いますか?』																											
自己信頼性	自己信頼性が高く、ワイルド傾向が強いときは自分の考えに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考えに自信を持っているようですが、自分でどう思いますか。また、自分のやり方にこだわりすぎてしまうことはありませんか?』																											
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ことが考えられる。『適性検査の結果によると自分のやり方に自信を持っているようですが、ほかの人に接するときはどのようなことを心がけていますか?』																											
指導性	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?』																											
達成欲求	達成欲求と支配欲求の指数がどちらも高い場合は高圧的どころではないか、確認する。『適性検査の結果によると目標をやり遂げな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、チームのメンバーや友人との関係はどうだったでしょうか?』																											
積極性	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ないか確認しておく。『適性検査の結果によるとチームがまとま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。具体的な経験を開かせてください』																											

◆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、同時受検者内で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



◆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。また各指数の相対的な高低を 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、全体的に指数が高ければ、より社会性が高いといえる。
4. どういうことに意欲・やる気をだすか	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】

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：顯示欲求
口の形状：親和欲求+協調性
顔の輪郭：性格類型
逆三角顔 = 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

【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	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、緻密さの必要な職務	54
(5) 標準化された仕事や工場労働	53

【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

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

【判定結果D】配置適正1

【適性の高い順】

- 「適切」 経理 管理者
- 「適切」 経理 専任者
- 「適切」 営業 専任者
- 「小適」 基礎研究 管理者
- 「小適」 人事 管理者
- 「小適」 営業 管理者

【低い順】

- 「努力」 広報 専任者
- 「努力」 広報 管理者
- 「努力」 研究 開発者
- 「努力」 企画 専任者
- 「努力」 営業 専任者

【判定結果E】配置適正2

(1) 「適切」 購買	(1) 「努力」 営業 アシスト
(2) 「適切」 経理	(2) 「努力」 広告・宣伝
(3) 「適切」 品質管理	(3) 「努力」 商品企画・開発
(4) 「適切」 倉庫	(4) 「努力」 営業 (積極的)
(5) 「適切」 物流	(5) 「努力」 営業 (活動的)
(6) 「適切」 庶務	

高↑
標準的なモデル
実線内側 ■：本人
□：他人
の比較
↓低

基本的な能力・自己評価

低 ← CUBICの成績 → 高

◆この帳票でわかること

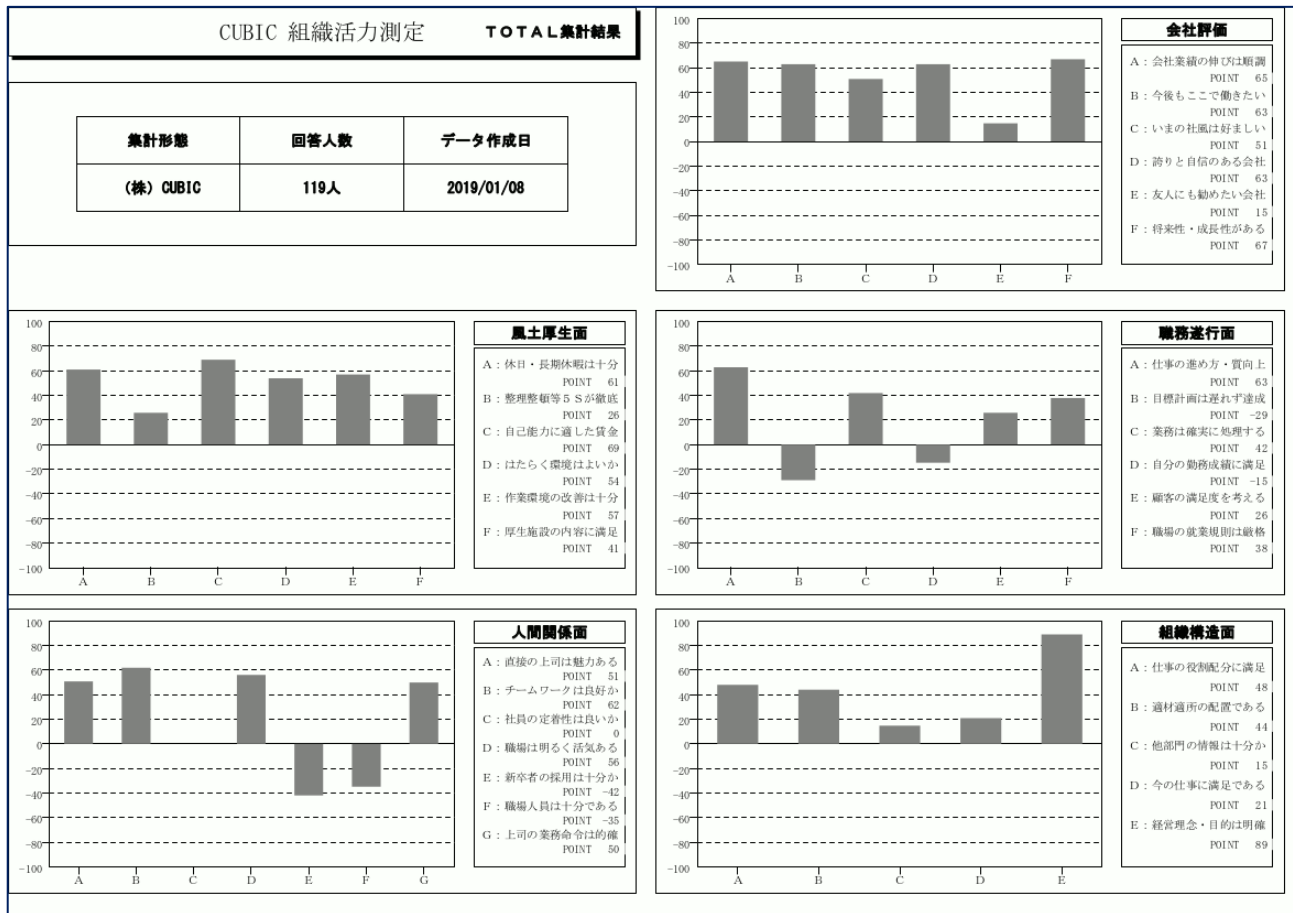
【仕事に立ち向かう姿勢】 【組織だって仕事を進める能力】	「仕事に立ち向かう姿勢」と「組織だって仕事を進める能力」に必要とされる能力が、どれだけ使われているかがわかる。
【心理要素イメージ】	帳票1枚目の各分析結果の内7つの要因を顔として表現している。
【平均分布図から見た受検者の位置】	CUBICデータ内の平均値から見た受検者の位置がわかる。
【判定結果A】予測推定値（見所）	色々な職務・仕事のタイプにおいて、その人が能力を最大限に発揮する可能性を予測。
【判定結果B】当人の傾向	自組織が個人の能力を重視するのかチームワークを求めているのか、内勤型か外勤型のどちらを必要としているのかといった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

◇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

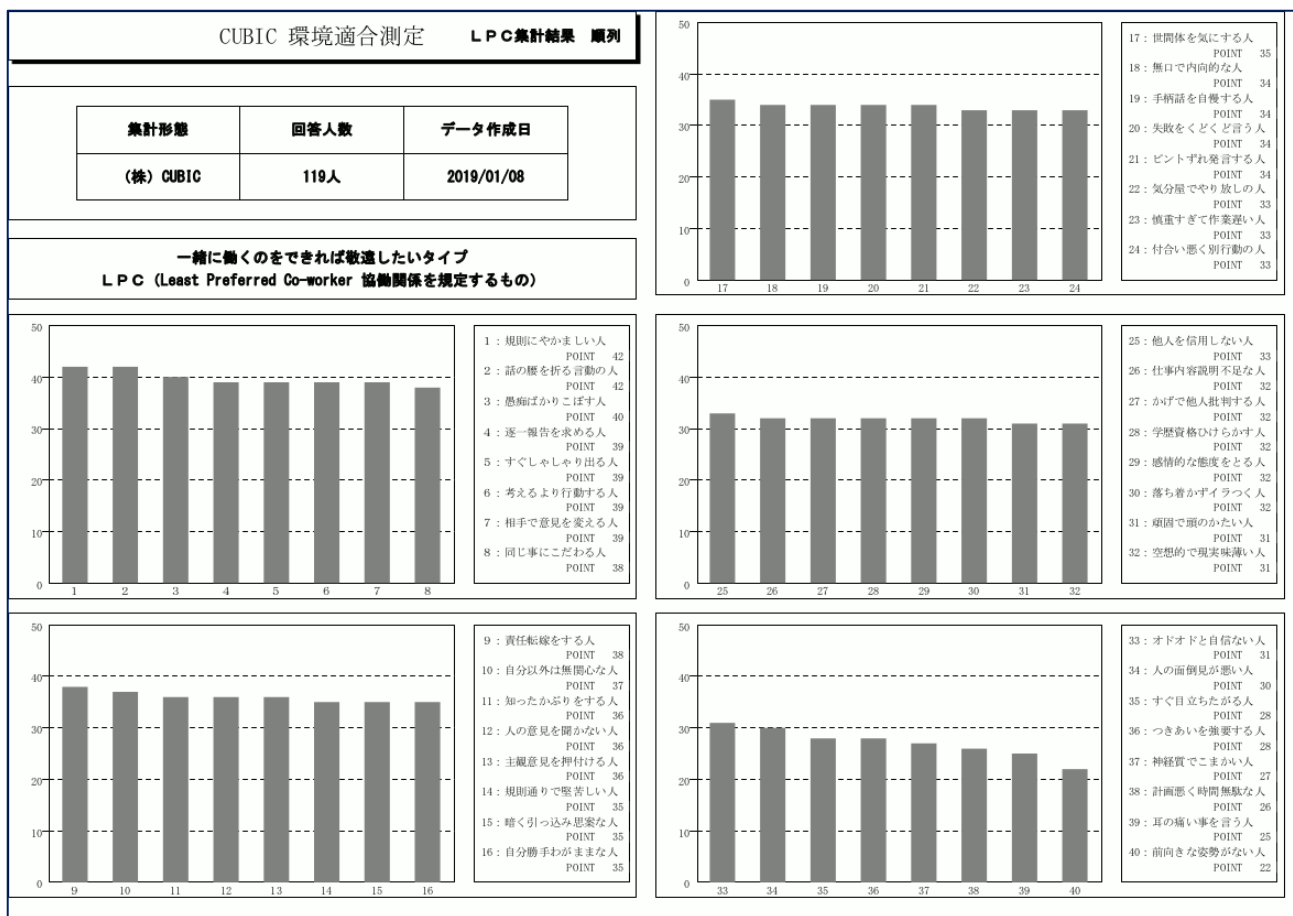
「風土厚生面」「人間関係面」「会社評価」「職務遂行面」「組織構造面」をどのように見ているか指数を表示。
組織活力の問題・課題が明らかになる。

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

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る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。

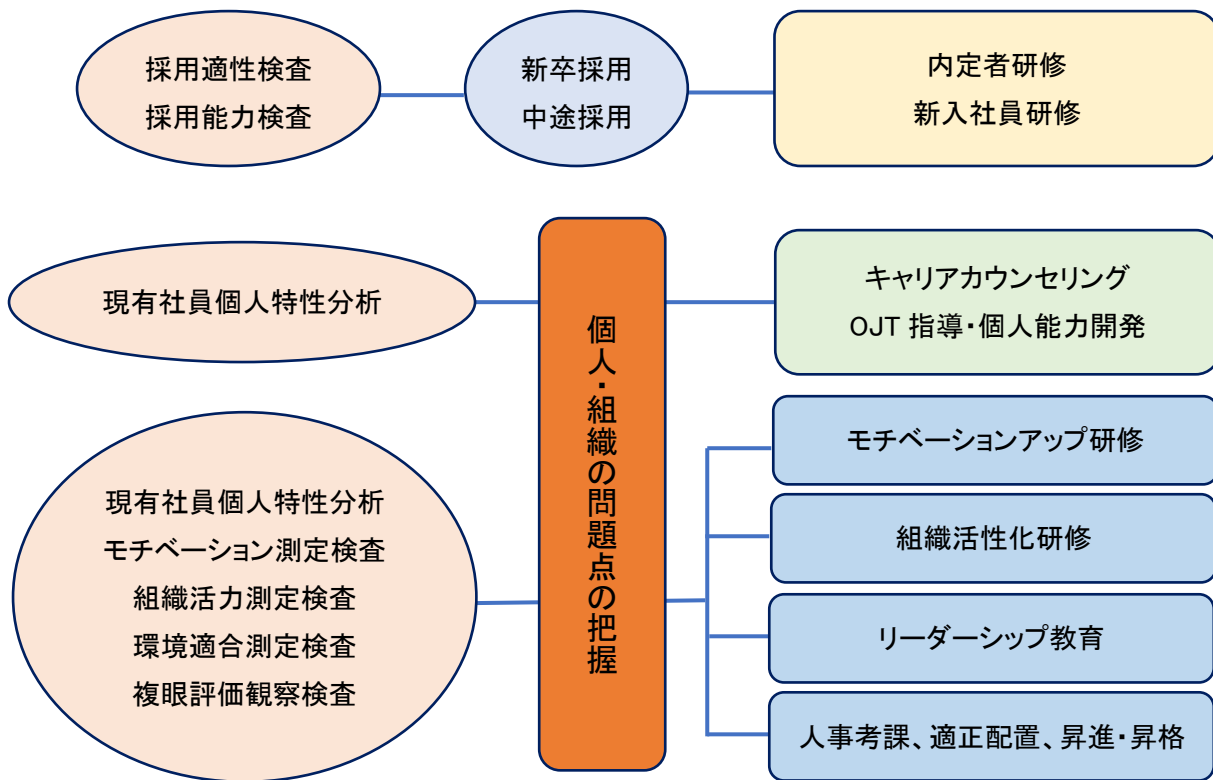


◆この帳票でわかること

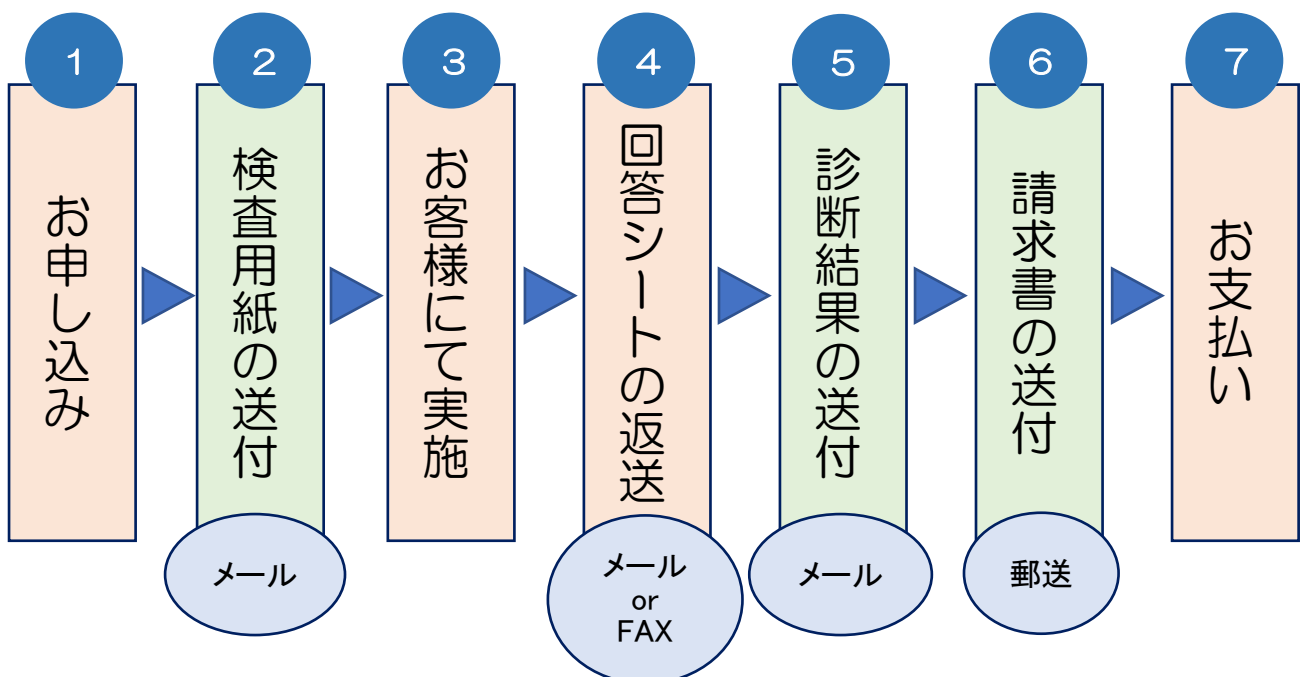
LPC(協働関係を規定するもの)の40項目をポイントで表し、組織で働く人々が求めている行動が明確になる。

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