

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(オプション)
→ ③現有社員個人特性分析: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
→ ④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
→ ⑤複眼評価観察検査……………P.10
- ◆組織を活性化させたい
→ ⑥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
→ ⑦環境適合測定検査……………P.12
- ◆CUBIC 活用例・実施の流れ・納期について
→ CUBIC 活用例・実施の流れ・納期について……………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
眉の高さ：達成欲求
鼻の高さ：顕示欲求
顔の輪郭：性格類型

眉の傾き：従順性
目の傾き：達成欲求+求知欲求
口の形状：親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型
エラ顔 = 積極型
細長顔 = 自制型

丸顔 = 活動型
角顔 = 努力型

【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
種意根真 種欲気任 実熟強感 行意さ	決指リ目調折 断導己整簡 力ダ信力力 新 析	独現洞企專情 創状察画門報 分力立知活 新析案識用
C C D C D	D D C D C	D 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」

【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）
- 「適切」新規事業開発
- 「適切」営業（活動的）
- 「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

◆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因子に基準値を設け、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
費用	¥2,500/人

◇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 (オプション:採用適性検査受検との組み合わせになります)

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

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	100	80	100.0%	1/25
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	複雑な判断推理力、強筋めの論理・思考能力	39	45	73.3%	18/25
総合		59	54	78.0%	9/25

2 能力のバランス

本人: 言語II 80, 数理II 44, 図形II 48, 論理II 45

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・やる気	管理・対人能力	思考能力
積極性	決断力	自己調整力
責任感	断念力	批判力
達成感	勇気	新発案力
意欲	気概	新発案力
A A A A	A B A A A A	A A A A A A
A	A	A

3 分布図

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、容疑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せんか」
自己信頼性	自己信頼性が高く、受け身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に立つ指導者的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なところはないか、確認する。「適性検査の結果によると目標をやり遂げたいという気持が強いようですが、具体的な目標を設定したとき、チームのメンバーや他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ワークをとることが多いようですが、実際にチーム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」

●採用能力検査を受検いただくと採用適性検査の結果と併せて、この部分が詳細に表示されます。

◆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因子に基準値を設け、その基準値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
費用	1科目¥500/人

◇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。受検者本人用にも「自己フィードバック(詳細は P.8)」を提供しています。

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			61
	客観性			33
活動型	身体性			33
	気分性			42
努力型	持続性			59
	規則性			51
積極型	競争性			55
	自尊心			61
自制型	慎重性			65
	弱気さ			42
<p>■この人の中心性格は「自制・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 見通しがつくまで動かない慎重さが本質といえる。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抑えるよさがあるが、なにか問題が起こると自罰的になり、いつまでも少ヨクヨクとしてしまう弱気なところもある。控えめな性格であり、自分が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。遠慮がちな面があるが、病的な怖さというほどではない。また、煩わしい人間関係はできるだけ避けたいと考えている。どちらかといえば、周囲のことをあれこれ考えるよりも自己の世界に内閉し、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。なんとなくつかみどころのない漂々とした生活ぶりや、空想癖があったりもする。物事があるがままに客観的にとらえようとする傾向より、やや主観的に判断することのほうが多い。自分に自信をもち、もう少し固太さなどがあると持ち味の慎重特性がいくてくる。</p> <p>●もう一方の性格特性 行動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身軽にテキパキと動きまわるというよりも、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に、人嫌いと思われるところがある。</p>				
2 ストレス耐性				
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	
3 基礎的な職場場面での社会性				
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>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>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こうとする。</p> <p>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>				
4 どういうことに意欲・ヤル気をだすか				
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	
顕示欲求			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、減らしたくない」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> <p>苦勞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、苦しいときも我慢よくやり抜こうとする。</p> <p>人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。</p> <p>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>				

◆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・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】

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

【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	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

【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、探求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、具体的で実務的な仕事
- 「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】配置適性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】配置適性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	

◆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
費用	¥3, 000 / 人

◇社員の意欲とやる気を育てたい

④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)を知ることによって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

CUBICモチベーション測定 Page1

1 モチベーション

項目	理想	現状	ギャップ
A: 専門志向	55	50	5
B: 自己表現	50	45	5
C: 自立志向	45	40	5
D: 人間関係	40	35	5
E: 管理志向	35	30	5
F: 安定志向	30	25	5
G: 評価志向	25	20	5
H: 公私充実	20	15	5

2 理想と現状の比較

3 理想と現状のバランス

4 グラフの読み方

理想と現状のギャップの大きいもの1
 現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。

理想と現状のギャップの大きいもの2
 現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。現状を大きくするより理想を大きくする方が先だといえる。

帳票2枚目

CUBICモチベーション測定 傾向分析

属性	属性人数	作成日
属性	4人	2018/12/14

傾向分析は、理想と現状のマトリックスを7つ作成し、各属性の分布を可視化する。マトリックスは「理想の高低」と「現状のスタイル」の2次元で構成される。

◆この帳票でわかること

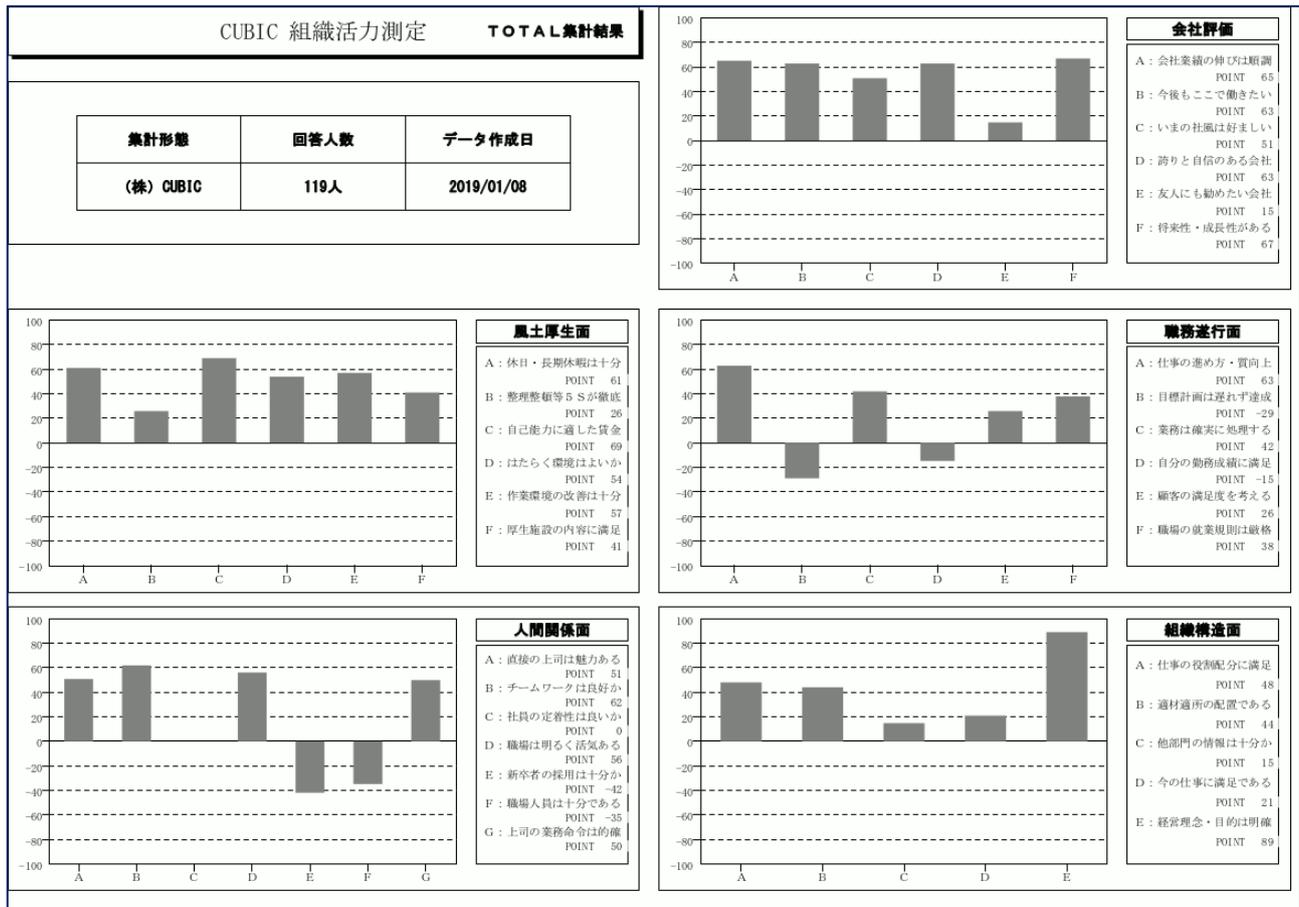
1. モチベーション	「専門志向」「自己表現」「自立志向」「人間関係」「管理志向」「安定志向」「評価志向」「公私充実」の関心度を表示している。
2. 理想と現状の比較	理想と現状を比較してギャップの大きいもの2つを抽出。
3. 理想と現状のバランス	理想と現状のバランスを見る。
4. グラフの読み方	3. 理想と現状のバランスの4つのマトリックス「満足領域」「不満領域」「過剰領域」「無関心領域」の読み方を解説。
傾向分析(帳票2枚目)	7つのモチベーションの志向等を「理想の高低」と「現状のスタイルの高低」を比較し受検した社員の分布を表している。

検査時間	15分
質問数	60問
費用	¥1,500/人

◇組織を活性化させたい

⑥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。



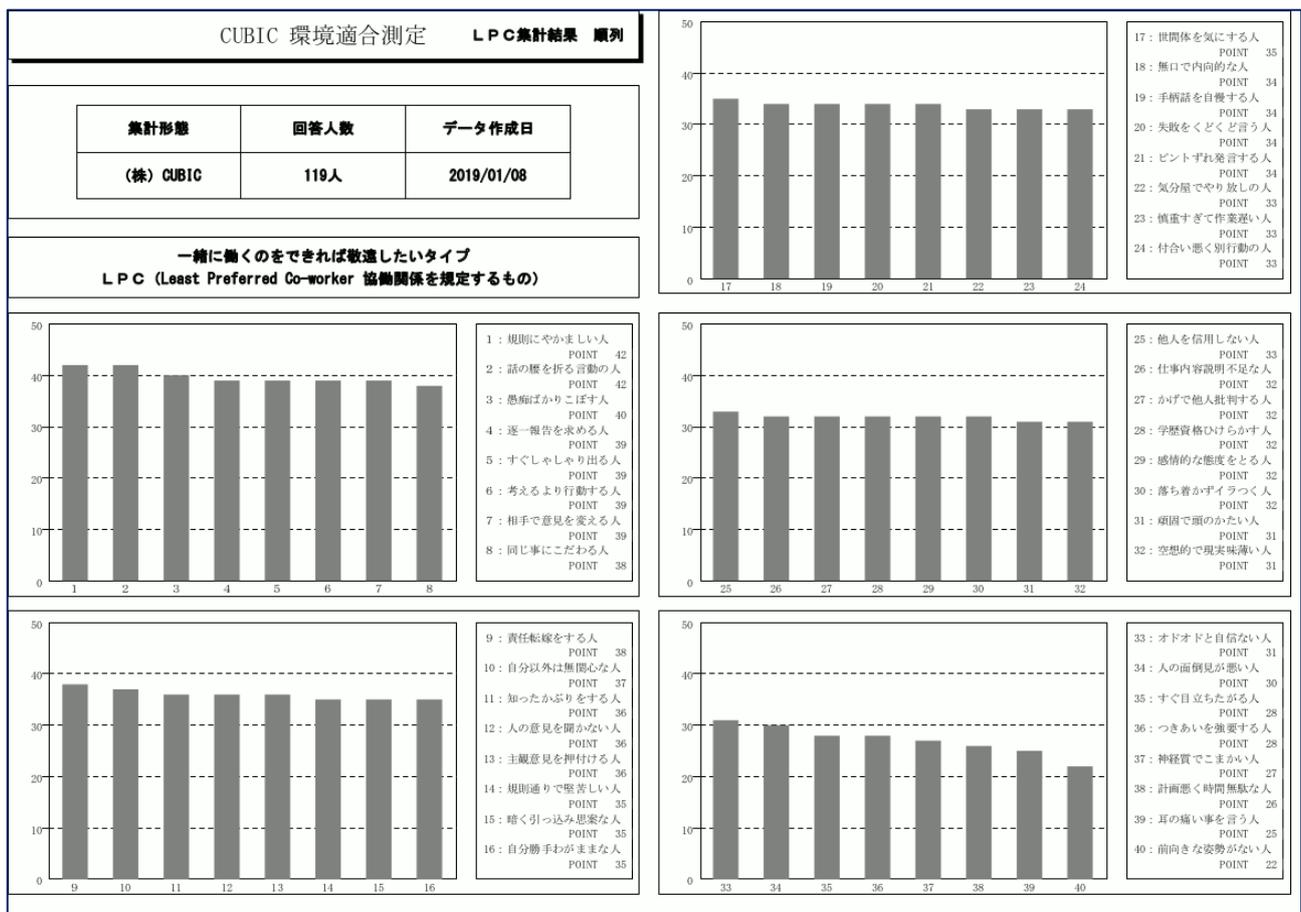
◆この帳票でわかること

「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
費用	ご相談ください

⑦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。

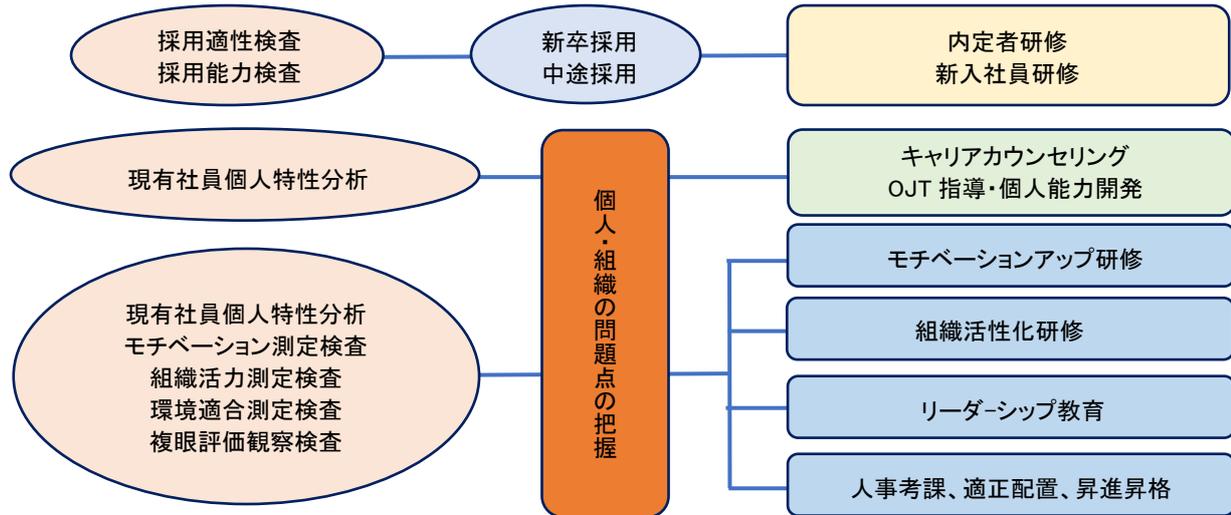


◆この帳票でわかること

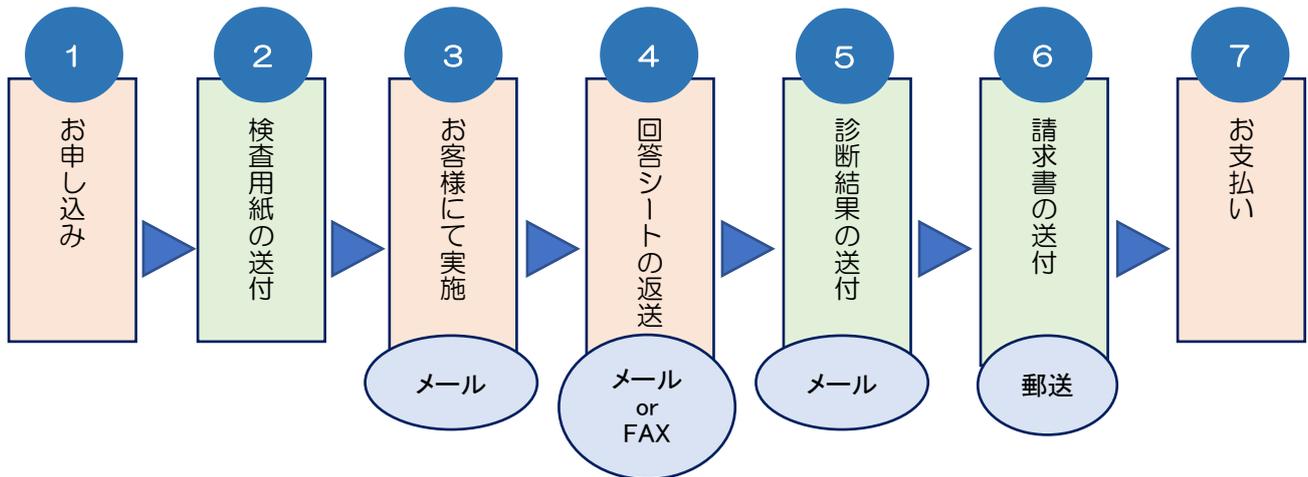
LPC(協働関係を規定するもの)の40項目をポイントで表し、組織で働く人々が求めている行動が明確になる。

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
費用	ご相談ください

CUBIC 活用例



CUBIC 実施の流れ



CUBIC 納期について

「採用適性検査」「現有社員個人特性分析」の2種につきましては、下記スケジュールにて診断結果を納品いたします。その他の診断をご希望の際は、お問い合わせください。

人数	回答シート受付時間	回答シート受付方法	診断結果の納品	診断結果納品方法
50名まで	平日の午前10時30分まで	メール又は FAX	受付日の17時00分まで	メール
	平日の午前10時30分以降	メール又は FAX	受付の翌営業日の17時00分まで	メール
51名から100名	平日の午前10時30分まで	メール又は FAX	受付の翌営業日の17時00分まで	メール
	平日の午前10時30分以降	メール又は FAX	受付の翌々営業日の17時00分まで	メール

(1回の受検人数が100名を超える場合は別途ご相談ください。)

●事前予約のお願い:ご希望の実施日から1週間前までに、お申し込みのご連絡お願いいたします。

※お急ぎの場合はご相談ください。(状況に応じて最大限対応いたします)

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