

人材・組織診断システム



CUBIC.NET
- Psychological System -

株式会社 AGP

特徴

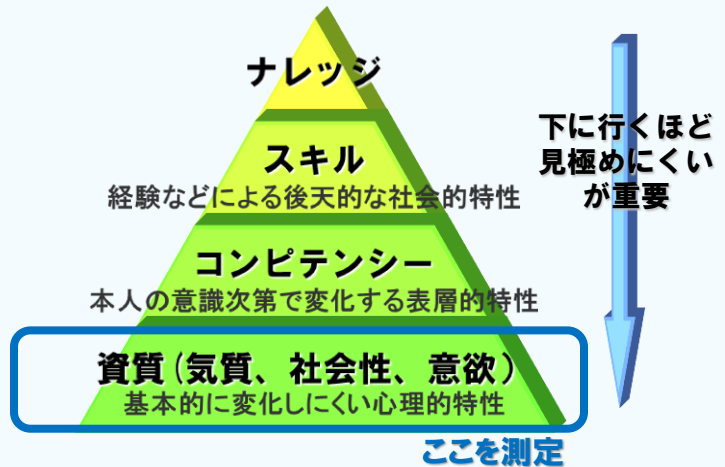
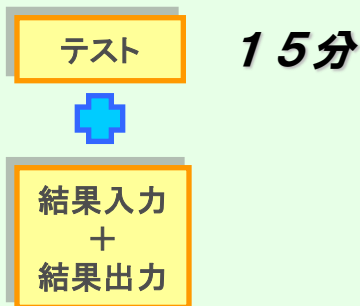
行動の基本となる「資質」と「コンピテンシー」を測定

資質とコンピテンシー（行動特性）を分析することで、職場での能力発揮度合いを分析することができます。

地頭や論理力など基礎的学力を測定

学生や応募者の基礎的学力を測定します。言語、数理、図形、論理、英語の5科目、13種類を用意しています。

テストの流れ



活用方法

採用活動

短時間ではなかなか見抜けない性格部分を客観的に評価します。また、「現状への満足度」も見ることができ、離職による損失を未然に防ぐことが出来ます。

チームワーク分析

人選の段階で、同質的なチームでなく、協力的な「補完関係」を作り上げ、チームパフォーマンスを向上させます。OJTの際の上司と部下のマッチングも測れます。

リーダー適性・職種適性

受検者がどのようなリーダーになるのか、営業職や事務職などでどのようなパフォーマンスを発揮するのかを分析することが可能です。

教育研修

本人の長所と短所が一目で分かるので、個人能力からチームワークまで、性格的な側面からもっとも効率のよい教育方法を考案する手がかりとなります。

結果表

1 パーソナリティ
気質・態度・性格など変化しにくい資質部分を分析します。

2 信頼係数
回答に矛盾があるかどうかを表します。

3 社会性
職場での能力発揮度合いを分析します。

4 意欲・やる気
本人のモチベーションの所在を分析します。

5 能力開発ポイント
教育ポイントが一目でわかります。

6 心の顔
性格から逆算した「心の顔」を表します。

7 分布図
縦軸：自己評価
横軸：職業順応性の分布図です。葉の中に入れていけば自己を把握できています。

8 職務別適応性
職務別の活躍する可能性(%)を表します。適性が一目でわかります。

9 職務傾向
職務の傾向を表します。

10 自己評価
「あなたは積極性がありますか」など直接的な16個の質問によって結果がでます。

11 定着性 / 安定性
「モラリウム傾向」「勤労意欲」と組み合わせることで離職可能性がわかります。

CUBIC 個人特性分析 Page 1

2009/04/01 04 / 15 明●大学 山本 太郎

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面		指数
	内閉性	社交意識が低い	
思索型	●客観性	思考的・思慮深い	85
	●内閉性	社交意識が低い	65
活動型	●気分性	感情のまま行動	63
	●柔軟性	柔軟な・気楽な	43
努力型	●現実性	現実的・現実的	44
	●持続性	几帳面・忍耐	53
積極型	●競争心	競争心・積極的	65
	●自尊心	気持のいい・高い	76
自制型	●慎重性	慎重・慎重	85
	●弱気さ	取越苦労・遠慮	57

■この人の中心性格は「思索・客観性」および「自制・慎重性」であるが、「積極・自尊心」や「思索・内閉性」といった側面も本人は意識している。

●「思索・客観性」及び「自制・慎重性」の人のパーソナリティスケッチ
空想癖があり、自分の殻に閉じこもりがちである。自己の内面的世界で遊び、美的な生き方をしている。物事をあるがままに把握しようとする。性格的にうつろいやすく、自分を含めて環境を客観的にとらえる傾向がある。自分自身について深く内省して、よく話をしてあげると、その豊かな内面性を垣間見ることが出来る。また、通信することなく、在職を期して渡るような慎重性が本質といえる。思いやりがあり自分をおさえる良さがあるのだが、自分でどうしようもない困難に起ると必要以上に自分の責任を背負い、くよくよと取り返し苦労するといった気弱で引込み思考な面もある。神経が細かく過敏なため、人前では緊張してしまいがちである。また、環境への適応性に欠けるため、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めず、馴染むのには時間がかかる。一般的にははじめての一人暮らしが多いが、柔軟性に欠け大らかさが少ない。

●もう一方の性格特性
活動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身体にテキパキと動きまわるといよりも、内にもこもりがちである。また、環境への適応性に欠けるため、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めず、馴染むのには時間がかかる。一般的にははじめての一人暮らしが多いが、柔軟性に欠け大らかさが少ない。

2 信頼係数
回答に多少あいまいなところもあるが、おおまかその部分が信頼できる診断結果である。

CUBIC 個人特性分析 Page 2

2009/04/01 04 / 15 明●大学 山本 太郎

【仕事に立ち向かう姿勢】

01: 積極性	02: 責任感	03: 自主性	04: 達成意欲	05: 勤労意欲
---------	---------	---------	----------	----------

【組織だって仕事を進める能力】

01: 指導性	02: 協調性	03: 共感性	04: 親和性	05: 従順性
---------	---------	---------	---------	---------

【心理要素イメージ】

顔の大きさ: 指導性
顔の幅: 責任感
顔の高さ: 達成意欲
顔の輪郭: 性格類型
眉の角度: 思考性
二重線: 積極性
鼻の長さ: 自制性
目の向き: 従順性
目の形状: 達成意欲+求知欲
口の形状: 親和性+協調性

丸顔 = 活動型
角顔 = 努力型
細長顔 = 自制型

7 分布図
縦軸: 自己評価
横軸: 職業順応性の分布図です。葉の中に入れていけば自己を把握できています。

6 心の顔
性格から逆算した「心の顔」を表します。

2 基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	強	指数
積極性	弱	強	41
協調性	弱	強	48
責任感	弱	強	51
自己信頼性	弱	強	53
指導性	弱	強	59
共感性	弱	強	63
感情安定性	弱	強	41
従順性	弱	強	32
自主性	弱	強	54
対人傾向	弱	強	67

環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。
強く命を懸けたりと、その相手に対して反感をもつ。
今の考えや生き方について、確信がつかず悩んでいる。

3 どういうことに意欲・やる気をだすか

意欲の側面	弱	強	指数
達成意欲	弱	強	64
自律意欲	弱	強	52
未知意欲	弱	強	54
危険意欲	弱	強	38
勤労意欲	弱	強	52
顕示意欲	弱	強	57
支配意欲	弱	強	64
親和意欲	弱	強	48
秩序意欲	弱	強	47
物質的意欲	弱	強	73

困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。
危険に遭遇したりすることは、はじめから避けていた。
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。

■この人は「人より優位に立ちたい」系統の意欲群が一番強く、
ついで「働きたい、減らしたくない」系統の意欲群となっている。
逆に「苦勞を兼ね、成長したい」系統の意欲群には淡泊な反応である。

8 【予測推定値(見所)】

(1) 一般的職場状況での可能性	30
(2) 海外など精神力の必要な職種	37
(3) 足踏の上から次第になる職種	38
(4) 集中力、精密さの必要な職種	39
(5) 標準化された仕事や工場労働	33

9 【当人の傾向】

内閉型傾向: 弱
細線型人間: 弱
外閉型傾向: 強
非細線人間: 強

10 【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
積極性	決指	判断
責任感	指揮	調整
達成意欲	指導	企画
未知意欲	新導	調査
危険意欲	勇力	判断
勤労意欲	力	分析
顕示意欲	力	立案
支配意欲	力	知識
親和意欲	力	活用
秩序意欲	力	活用
物質的意欲	力	活用

11 【判定】
定着性・安定性 = -9 TYPE = 「D」

12 【面接時のポイント】
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。
「面接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が出ていますか、自分自身はどう思いますか」
自尊心が高く、従順性が低いと、相手の言うことを素直に聞き入れられないことが多い。
「面接検査の結果に相手の言うことを素直に聞き入れられない方が出ていますが、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」
慎重性と対人傾向の指数がどちらも高い場合は悩みのせいで行動が遅れることがある。
「面接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ありますが、自分を振り返ってみて、何が悩んでいることがあれば聞かせてください」
内閉性と競争性は反対の性質があり、両方が同時に存在することは難しい。
「面接検査の結果には積極的に自己主張していきながら自分の中にもってしまっている両方がある方が出ていますが、どんな場面ですれど両方が出ると思いますか」

12 面接時のポイント
面接・面談時にチェックしていただく注意事項が表示されます。

TYPE
職務への順応性です。Aに近づくほどゼネラリスト、Eに近づくほどスペシャリストの傾向があります。

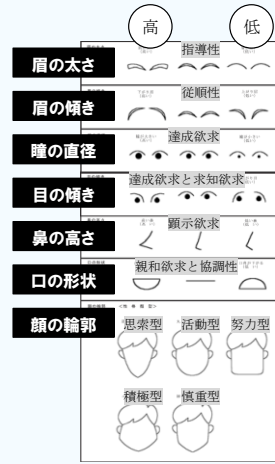
結果表の読み方

性格・パーソナリティ

- ①すべての項目を見ていくのではなく、原則40以下(弱)の項目と54以上(強)の項目に着目します。
- ②信頼係数:1/5を越えてさえいれば、基本的に注目する必要はありません。

5分類	二面性		適性キーワード
思索型	内閉性	一般傾向	社交性に興味がない、暗さ・大人しさ
		頭のよさ高	独自の価値観、創造性を発揮する
	客観性	頭のよさ低	対人接触を好まず、もたもたした印象
		一般傾向	思慮深い、寡黙
活動型	身体性	頭のよさ高	冷静。分析能力、思考能力に優れる
		頭のよさ低	相手との距離を置き、冷淡な印象
	気分性	一般傾向	身軽で、活動的。わかりやすい。
		頭のよさ高	法断力、眼見力。
努力型	持続型	頭のよさ低	おっちょこちょい、どし、うかつな印象
		一般傾向	気分で行動。浮き沈み激しい
	規則性	頭のよさ高	高揚性に富む。カンが鋭い。柔軟。
		頭のよさ低	感情の波が荒い印象。気分屋。
積極型	競争性	一般傾向	こつこつタイプ。
		頭のよさ高	徹底性が高く、粘り強い
	自尊心	頭のよさ低	応用能力が低く、執着心が強い印象
		一般傾向	規則性、計画性
自制型	慎重性	頭のよさ高	道徳、規律を大切にする。几帳面。
		頭のよさ低	かっとなしやうい。貧弱な発想。柔軟性欠
	弱気さ	一般傾向	負けず嫌い、勝負
		環境○	人をつまき巻き込んで目標を達成する。
積極型	競争性	環境×	自己顕示欲が強い。突発的な行動。
		一般傾向	気位が高い。自己中心的、子供っぽい。
	自尊心	一般傾向	慎重、確認
		環境○	失敗を避ける。回避する
弱気さ	環境×	行動力が低い	
	一般傾向	自信がない。落ち込む。傾聴力あり。	

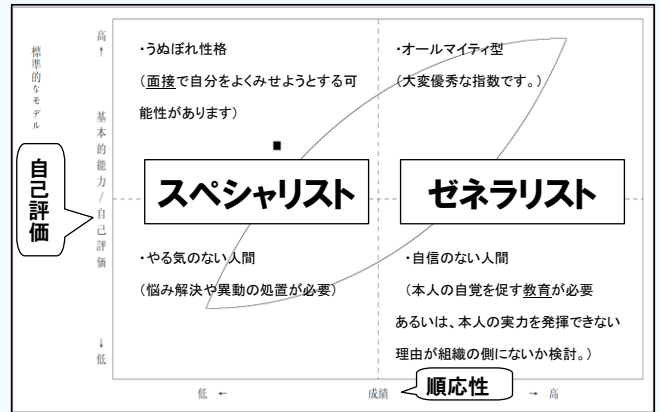
心理イメージ



職場場面での社会性

①職場での社会性、行動特性。
②環境や教育で変化。
例
協調性が高いとは: チームワークで目標を達成する努力をする
共感性が高いとは: 職場のムードを作り上げる、話を感情的に受け止められる
協調性が低いとは: 人との関わり合いにそんなに興味ない、意見の衝突を起こす
共感性が低いとは: 独自で物事を行い、誤解を招く
モラトリアム傾向: 現実に対する不安感・社会的満足度・悩み
i) 高いほど不満・不安を抱えている
ii) モラトリアム傾向が高い場合の注目ポイント
CASE 1: 青少年期の至んだ経験を持っている場合 [常にモラトリアム傾向が高い]
→ 個人に根付いてしまっているので、採用時注意
CASE 2: 仕事以外の交友関係などで悩みがある場合 [一時的にモラトリアム傾向が高い]
CASE 3: 職場の環境に不満を持っている場合 [一時的にモラトリアム傾向が高い]
→ 配属や教育時注意
※高いモラトリアム傾向は、注意深く観察してください。

適性分布図



自己評価

①自己評価とそれに対応する適性の矛盾点をみましょう(右図)

例) 積極実行 → 社会性: 積極性
根気強さ → パーソナリティ: 持続性
責任感 → 社会性: 責任感
指導力 → 社会性: 指導性
折衝力 → パーソナリティ: 身体性
現状分析 → パーソナリティ: 客観性

【自己評価】		【採用判定】	
意欲/マール	管理/対人能力	思考能力	
積極実行	決断力	決断力	積極性
根気強さ	根気強さ	根気強さ	持続性
責任感	責任感	責任感	責任感
指導力	指導力	指導力	指導性
折衝力	折衝力	折衝力	身体性
現状分析	現状分析	現状分析	客観性
A	C	A	B
B	B		

矛盾!

判定結果

- ①定着性/安定性 約35〜〜35範囲
- モラトリアム傾向、労働意欲との関係
- ②TYPE A〜Eまでの順応能力
- Aゼネラリスト ↔ Eスペシャリスト

定着性/安定性 = -18
判定結果 = 「B」

意欲・ヤル気

欲求	簡単な説明	適合する環境	高すぎる場合の注意点
達成欲求	高い目標に向かう	競争的な場面	人を道具的に扱う
親和欲求	仲間とうまくやる	共同で行う大きなプロジェクト	働の紙め合いになる可能性
求知欲求	好奇心が強い	変革の多い場面、新しい環境	一つに集中、他が手につかない
顕示欲求	実力を発揮したい	評価がはつきりしている環境	本人が浮いてしまう可能性
秩序欲求	キチンと整理したい	事務处理的な職務	拘り定規になりすぎる可能性
物質的欲求	モノカネを得たい	仕事と報酬が連動する職務	金銭的な事への執着
危機耐性	逆境に耐えられる	建て直しの必要な部門など	
自律欲求	精神的に独立したい	成長できる職場	既成価値観への反発の可能性
支配欲求	仲間の世話をしたい	リーダーシップを求める環境	権威主義的な人は逆に障害
勤労欲求	仕事が生きがい	自己実現のできる職場	

※適合する環境はあくまで代表例です。