

# CUBIC個人特性分析(採用専用)結果の見方 Page1

まず最初に、気質、態度、性格など比較的固定的なものを分析しています。それぞれの特性傾向は、標準とした中心線より左右どちらかにあるかで、傾向が強いかわ弱いかと考えていきます。  
(注:標準値の設定によって異なる)また、標準と比べてどうあるかというよりも、受検者のどの中心性傾向が高いかに視点を置いてみる方が個性面を理解することができます。ここでのパーソナリティは3気質(思索型、活動型、努力型)5分類(思索型、活動型、努力型+積極型、自制型)の性格タイプを「明」(客観性、身体性、持続性、競争性、慎重性)、「暗」(内閉性、気分性、規則性、自尊心、弱気さ)の二面性で表現しています。

このコメントは、受検者における指数得点の高い2特性を受検者の主性格として位置づけ、その総合点によって370パターン分のデータベースより、選択して記述しています。このコメントがその人物の性格的評価の解説につながります。「明」の特性の組み合わせが好ましく、逆の「暗」がどの気質的な問題が考えられる)この部分をまず念頭に置いて、以降の特性をみてください。  
参考:コメントの数が多いといわれる適性検査でも150パターンぐらいが通常レベルです。CUBICはそれよりもさらに220パターンも多いデータから検索していることになり、受検者の人物像を具体化しているといえます。

この係数は、設問の因子関係に矛盾あるかないかで算出し、表示しています。因子関係に矛盾があるごとに係数は下がります。主に「どういう性格・パーソナリティか」の因子バランスから信頼係数をとっていますが、係数が低下している際は、データ全体の信頼度も低くなっていると考えてください。

## 〈信頼係数が低下するとき〉

- 回答者が意図的に分析結果を操作しようとしたとき
- 集中力に欠けていたとき(時間が無く、焦って回答をしたとき)
- 現状を悩んでいるとき(会社の環境が合わない。退職を意識している人など、モラトリアム傾向値が高いとき)
- 無意識のうちに回答が歪められたりしたとき
- 設問の意図を誤って理解し、回答してしまったとき
- パーソナリティが発達段階で、自分の核となるものが定まっていないとき

指数については、標準値(過去5万人のデータ平均値)からの偏差値計算をし、その得点を100点換算した上で、表示しています。

## 〈標準値設定の注意点〉

採用の際の標準値は、CUBICにあらかじめ設定してあります。大学卒、短大・専門卒、高卒、一般等の標準値を使用してください。特に新卒採用の場合は、社会人としての経験や知識もないため、一般や現有社員の特典標準値で分析しますと、結果に多少のズレが生じる可能性があります。あくまで対象と同様の標準値で分析を行うことをおすすめします。

**1 どういう性格・パーソナリティか**

型	性格の側面	弱	普通	強	指数
思索型	内閉性: 社交意識が低い	45			
	客観性: 思考的忍耐力			59	
活動型	身体性: 機敏な・気配り			58	
	気分性: 感情のまま行動			20	
努力型	持続性: 几帳面・忍耐力			59	
	規則性: 常軌的・順法的			58	
積極型	競争性: 勝気な・積極的			50	
	自尊心: 気配りが高い			57	
自制型	慎重性: 見過しをつける			58	
	弱気さ: 取返苦労・遠慮			59	

■ この人の中心性格は「努力・持続性」および「思索・客観性」であるが、「活動・身体性」や「努力・規則性」といった側面も本人は意識している。

■ 「努力・持続性」及び「思索・客観性」の人のパーソナリティスケッチ  
常に努力を怠らず、自分らしい事を丹念に続けるタイプ。奮闘の生活も快活正しく、几帳面な性格といえる。希事を中途半端に投げださず、自分で納得できるまで大事に頑張っていく。規則やまきを気にする性格で、機敏な冒險はせず、万事慎重に生きている常識人ともいえる。自分では、ああもしたい、こうもしたいと海構ユニークなアイデアも探すが、いざ実行に移すとまになると、「世間の評判」が気になったりして、常識的なところで落ち着いてしまう。また、社会への関心もあり、交友関係や人脈などもほとんどほどこし、自己の世界に閉じ込めたり、夢をみるよりは、現実的な局面に生きている。そして、希事の把握のしかたは、あるがままに客観的にとらえようとする傾向が強く、キチンと理解しようとする。都合のいいのは、意見の衝突で風化しても、冷静沈着にかまえることができる。あまり感情的にならず、人権などに左右されないために、希世な印象を与えることがあるが、内閉性は非常に豊かであり、自己を強く内省している人といえる。

■ もう一方の性格特性  
気分屋ではなく、情緒的には安定していて、いつも一定のリズムをもって生活している。手がけた仕事を途中で投げたことといった気分屋的なところがなく、希世も堅実である。感覚的な判断ではなく、理路的な考え方をとる。

**2 どういう関心事・興味領域を持っているか**

興味の方角性	弱	普通	強	指数
日常周辺事型				50
客観・科学型				43
社会・経済型				60
心理・情緒型				40
審美・芸術型				58

■ この人は「苦労を乗り越え、成長したい」系統の欲求階が一層強く、ついで「人より優位に立ちたい」系統の欲求階となっている。逆に「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求階には淡泊な反応である。

**3 基本的な職場場面での社会性**

診断項目	弱	普通	強	指数
謙遜性				57
協同性				52
責任感				65
自己信頼性				59
指導性				62
共感性				47
感情安定性				61
従順性				55
自主性				59
モラトリアム傾向				22

■ この人は「苦労を乗り越え、成長したい」系統の欲求階が一層強く、ついで「人より優位に立ちたい」系統の欲求階となっている。逆に「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求階には淡泊な反応である。

**4 どういうことに意欲・やる気をだすか**

意欲の側面	弱	普通	強	指数
達成 欲求				55
親和 欲求				44
承認 欲求				50
競争 欲求				65
換手 欲求				61
希求の欲求				61
危機 耐性				68
自律 欲求				63
支配 欲求				64
苦労 意欲				61

■ この人は「苦労を乗り越え、成長したい」系統の欲求階が一層強く、ついで「人より優位に立ちたい」系統の欲求階となっている。逆に「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求階には淡泊な反応である。

各診断項目は受検者の職場での社会性を表す項目であり、組織の中での協働力を中心に検討される10特性プラス自己評価(内部処理)で分析しています。この社会性は固定的なものばかりでなく、組織や自分のおかれた状況によって変化するものでもあります。努力次第で強みを伸ばし、弱い点を補強できるという特徴をもっています。人事での話題性だけでなく、採否の実用面でも有力な項目です。全体的に指数が高ければ、社会性を持ちそなえているといえますが、モラトリアム傾向が高いときには、その他の項目とのバランスや、環境などによる影響を考える必要があります。

- 積極性: 仕事や人間関係に対する、自己的行動力と活発度
- 協調性: 話し合いや協働作業を円滑に進行させるための努力度
- 責任感: 自分の分担として引き受けた任務に対する認識度
- 自己信頼性: 自分を把握しているか、自信ある行動かの自覚度
- 指導性: 職場での指示方法、仕事のやり方に対する対人統率力
- 共感性: さまざまな環境に対しての環境適応度、意志疎通の度合い
- 感情安定性: 物事の処理や時間配分に対処する場合の精神状態
- 従順性: 業務命令や常識的行動に対しての率直さ、順応性
- 自主性: 仕事上のなすべきことを自分が率先して実行しようとする力、判断の度量

ここでは、その人物の生活態度、人生的な思考回路、価値観の方向性を見えています。右のコメントについては、指数が40以下及び54以上の場合に出力されるため、41~53の間は標準的ということになります。同一人物で入社当初に審美・芸術の傾向が高く出たとしても、入社から6ヶ月を経過した後の検査結果では、社会・経済へ関心事が移行したりもします。つまり、その時点での価値観の方向性がどこにあるかによって出現結果が変わってきます。たとえば、毎日、新聞を読んでいるのにどうして社会・経済が出ないのかという人を見かけますが、それは受検者が社会活動の中で必要であるから行っている行為であって、本来の関心事はそこではなく他の方向へ向いている(本心は芸術が趣味等)ケースがあるため出力結果に反映

ここでは、職場の士気の高揚、課題達成に向けての原動力や生産性の面ばかりではなく、自己実現に向けてのエネルギーに相当する「欲求の側面」を測定しています。マズローの欲求階層説を応用し、受検者の欲求段階がどこにあり、「やる気を出すのはどのような時か」など欲求水準を明確にし、個人の成長動機や欲求不満の耐性を把握することができます。組織や職場で必要とされる欲求水準と個人の水準を比較することによって、課題達成のために必要とされる「目標の統合化」がはかれるのです。この傾向が総じて低い場合は、根本的な部分での改善が必要となるケースです。

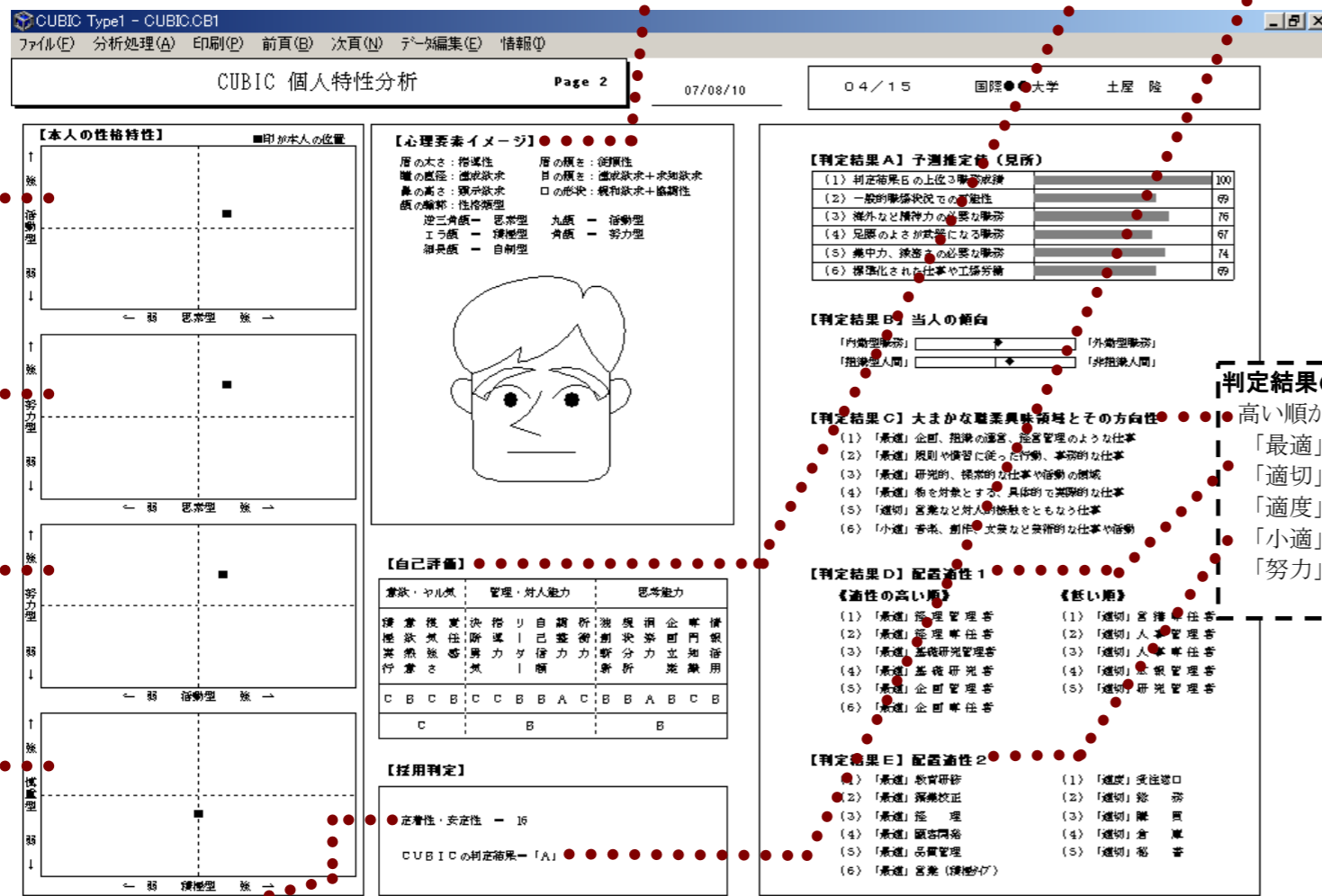
# CUBIC個人特性分析(採用専用)結果の見方 Page2

本人の性格特性が縦軸と横軸の項目に対して、どの方向に位置するかをビジュアル的に表示しています。これは、短時間でその人物の特性を理解するために使用します。具体的な見方として活動型(縦軸:身体性)と思索型(横軸:客観性)のグラフを例にすると、左上に位置する人は活動性一方のみの特性を持っていて、ものごとを考えながら実行に移すという面が不足しています。ですから、特性分類的にはむずかしいことですが、できるだけ右上近くに位置している人が理想的な傾向だといえます。

ここでは、親しみやすい顔の表情の変化によって、その人物のパーソナリティ等の行動特性の理解度を上げています。例えば、眉の太さで指導性をあらわしたり、瞳の大きさでやる気をあらわしたりといった心の顔のようなもので、違った角度から特性を理解すること

採用の際の自己評価については、自己PR度合いをデータの整合性をもとに面接にて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ます。例えば、ここでの指導性の自己評価(直接的質問による)がAであり、P1の3社会性の指導性(間接的質問による)の指数が30ポイントを示した場合、そこに矛盾が生じるため、過去に指導性を発揮してきた場面を具体的に話させることなどによって、面接時の設問の中で、本音と建前の一致を探ることが可能となるのです。

採用判定には、「A」「B」「C」「D」「E」の5段階を用意しています。これらは、CUBICのそれぞれの因子を分析し、さまざまな職務に対して企業人として業績を残しうるだけの適性をどれほど有しているかを判断し、コメントしています。CUBICの成績を適性の幅としておき直してみると、良質な因子(時に思索客観性・活動身体性・努力持続性・積極競争性・責任感・指導性・達成欲求・危機耐性・勤労意欲等)の得点が高い、つまりCUBICの成績が高いほど、さまざまな職務に対し業績を残す可能性が高いことを意味します。それだけ、適性の幅を持っていて、土台が広いことを現しているのです。ただし、適性の幅が狭いからと言って、その人物がだめだとレッテルを貼るものではありません。適性の幅が極端に狭くとも、一部スキルが抜群に高い人物はその世界の中で十分な力を発揮することがあります。ここでは、スキルなどを除いた段階でのその人物の特性の幅を測定し、その人物が企業人として活躍できるかどうかの目安を表現しています。本来ならば、企業側でこの職務に対してはこういう人物が必要だといった明確な採用基準を作り、それに応じて採用判定を組み立てることが理想的なのですが(職務評価の調査+プログラムのカスタマイズによって可能)、今回はあくまでも一般的な目安として表現してあります。以下に各



**A**  
採用は有望である

「A:採用は有望である」とは、各因子得点が高く、それだけ適性の幅があるため、現時点ではオールマイティに職務をこなす可能性があります。ただし、入社後の職場環境(特に上司との関係)如何によっては、そのポテンシャルを生かしきれないことも考えられますので、どこでも向きそうだから採用してよし、というのではなく、本人の希望とスキルの有無を確認しながら判断していただく必要があります。

**B**  
慎重な面接が必要

「B:慎重な面接が必要」とは、高い因子得点ではあるのですが、若干注意して観察した方がよい面を持っています。職務上業績を残す可能性が多いにあるのですが、不足する特性部分が出出してしまうと、結果的に何らかのミスに繋がったり、十分な力が発揮できなかったりすることが予測されます。それらを面接の段階で見極めておくことは、入社後の配属や指導・教育していく上において有効となります。

**C**  
配置先の検討必要

「C:配置先の検討必要」とは、まあまあの得点をとっていますが、企業人として活躍するための土台が十分とはいえない面があります。職務上の向き不向きがはっきりと現れていますので、入社後の配属先をしっかり想定した上で際補を考慮する必要があります。(基本的には「B」と同様の考え方です。)

**D**  
なにか見所がある

「D:なにか見所がある」とは、全体的に見て適性の幅が広いとは言えません。ただ、その人物の適性に合致する職務に配属された場合、活躍する可能性はあります。その前提としては、なにか専門的スキルを受検者が有していて、企業の求める職務に合致した場合のみに限られることを含んでおかなければなりません。仮に、いずれかの段階で多職務への移動が発生した場合は、本人の多大な努力

**E**  
採用は無理が多い

「E:採用は無理が多い」とは、表現としては厳しいものがありますが、その人物を全否定するものではありませんし、上記同様かなりのスキルを有している場合は、実現を残す可能性もあります。そうでない場合、本人の成長を促すために、本人を含め時間と労力をかけなくてはならないことも考えられます。実際に中途採用者が受検した場合、経験か努力が自己適性・特性をフォローしているケースもありま

これは定着・安定性に必要とされる因子(持続性、責任感、危機耐性、勤労意欲など)にそれぞれ基準値を設け、その基準点を上回った場合プラス〇〇点、下回った場合マイナス〇〇点と計算し、その合算を+30~-30の範囲に置換えて出力しています。基本的に+-0点よりプラス傾向にあれば問題はありません。ただし、「採用は有望である」や「慎重な面接が必要」といったコメントが出た場合でも、この部分が-2や-5を表示することがあります。こういった人物は、入社ご活躍する可能性がありますが、環境が自分にそぐわないと感じたり、可能性を他に見出した際に、退職してしまうことも考えられます。せっかくかけた採用・育成のための経費を無駄にしないためにも、永く働いてもらうのか、短期間でも活躍する可能性に賭けるかどうか、採否の判定材料として下さい。しかし、組織に適合するための教育をすることが重要であり、受け入れる側の責任もあるといこ