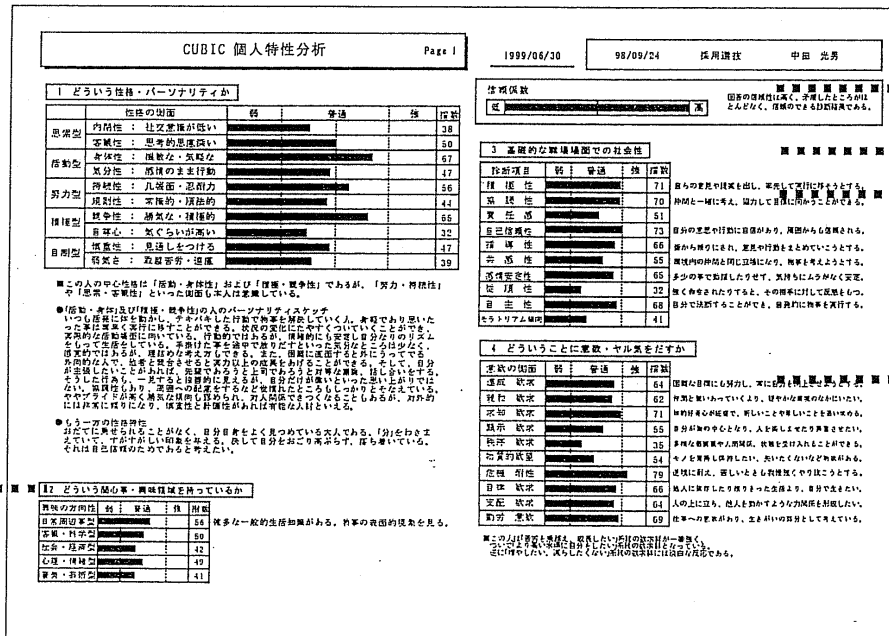


# 採用用 個人特性分析 Page 1

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にあるかで、傾向が強いか弱いかと考へていきます（注：標準値の設定によるかというよりも、受検者のどの中心特性傾向が高いかに視点をおいて見るほうが個性面を理解することができます。ここではパーソナリティは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付け、その総合点によって370パターン別のデータベースより、選択し記述しています。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、逆に「暗」が多いほど気質的な問題が考えられるこの部分をまず念頭において、以降の特性を見てください。各項目の詳細は、ユーザーズマニュアル・ガイドをご参照ください。参考：コメントの数が多いといわれる適性検査でも150パターン位が通常です。CUBICはそれよりも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ていたとしても、入社から6ヶ月を経過したあとの検査結果では、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。あるいは逆に、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（本心は芸術が趣味等）ケースがあるため、出力結果に反映されなかったといえます。

この係数は、設問の因子関係に矛盾が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「どのような性格・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（時間がなく、焦って回答したときなど）
  - 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ゆが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かったとき

指数は、標準値（過去のデータ平均値）から偏差値計算をし、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、あくまでも対象と同様の標準値で分析を行なうことをお勧めします。  
 \* CUBICをご利用の際は、必ずこの標準値の設定を行ってください。出荷時の設定では、分析に何かしらの影響が出ることもございますので、ご注意ください。

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特性プラスの自己評価（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すから、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持っています。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、社会性をもち備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慮する必要があります。

- 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
- 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、意思疎通の度合い
- 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
- モラトリアム : 現実や環境への精神的立場、社会、生き方に対する自信度合い

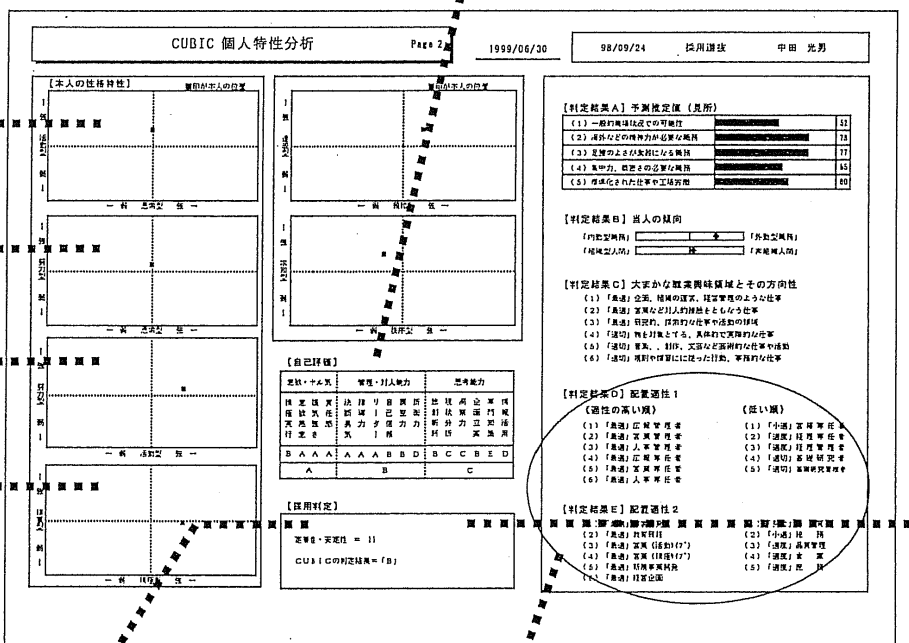
職場の士気の高揚、課題達成に向けての原動力や生産性の面ばかりではなく、自己実現に向けてのエネルギーに相当する「欲求の側面」を測定しています。マズローの欲求階層説を応用し、受検者の欲求段階がどこにあり、「ヤル気を出すのはどのようなときか」など欲求水準を明確にし、個人の成長動機や欲求不満の耐性を把握することができます。組織や職場で必要とされる欲求基準と個人の水準を比較することによって、課題達成のために必要とされる「目標の統合化」がはかれるのです。この傾向が総じて低い場合は、根本的な部分での改善が必要となるケースです。下部のコメントは、その人物の欲求傾向がどの水準にあるのか、六つの欲求群に分類して示しています。

- 高次の欲求群から順に
- 「自分らしい生活を送りたい」 ... 自己実現（達成欲求、自律欲求）
  - 「より高い水準に自分をしたい」 ... 内的欲求（達成欲求、求知欲求）
  - 「苦勞を乗り越え成長したい」 ... 内的欲求（危機耐性、勤勞意欲）
  - 「人より優位に立ちたい」 ... 社会的欲求（顕示欲求、支配欲求）
  - 「対人関係が気になる」 ... 社会的欲求（親和欲求、支配欲求）
  - 「増やしたい、減らしたくない」 ... 基本外的欲求（秩序欲求、物質的欲求）
- となっています。

# 採用用 個人特性分析 Page2 (その1)

本人の性格特性が縦軸と横軸の項目に対して、どの位置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されます。具体的な見方は、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もっていて、いざというときに発揮しづらく、特性分類的にはむしろ理想と向き合えないといえます。傾向型は持続性、積極型は競争性のパラメータを指しています。

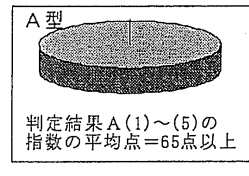
採用の際の自己評価を材料として活用する際には、面接で自己評価の項目を問う際、面接官は面接官の質問の意図を正確に理解し、適切な回答を返すことが重要です。面接官は面接官の質問の意図を正確に理解し、適切な回答を返すことが重要です。面接官は面接官の質問の意図を正確に理解し、適切な回答を返すことが重要です。



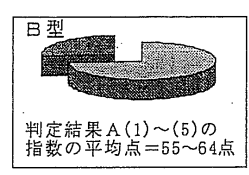
これは定着・安定性に必要とされる因子（持続性、責任感、危機耐性、勤労意欲など）にそれぞれ基準値を設け、その基準値を上回った場合プラス〇〇点、下回った場合マイナス〇〇点と計算し、その合算を+30~-30程度の範囲に置き換えて出力しています。基本的にプラス傾向であれば問題ありません。ただこの部分の結果が-5などと表されることがあります。この場合、本人は入社後活躍する可能性はありますが、環境が自分に合っていないと感じたり、退職の見込みが長期的に採用・育成のためにかかると判断され、短期間で活躍する可能性に賭けるかどうか、採用材料として活用するかどうか、重要な判断材料とするかどうかを要するといえます。

出力対象を選択する際、【判定結果D・E】の代わりに【面接時の注意点】を表示することができます。【面接時の注意点】は、個人特性分析より、その人物の性格やヤル気などを判断する上で注目すべき点、面接時に確認してほしい内容を面接のポイント（＝アドバイス）として出力します。アドバイスの場面では、実際の面接と異なっている点や、面接の場面に合わせた表現に変更していただく必要があります。また、出力は127項目の中から、行動にあらわれやすい指数（60ポイント）を超えたものも出力されます。1項目も出力されない場合は、最大7項目まで、面接時の印象や自社の採用基準に照らし、押さえておきたいポイントを中心に質問し、受検者の人物像を深める手助けをしてください。

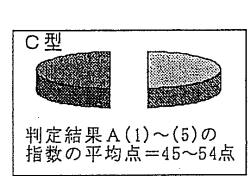
採用判定には、「A」～「E」の5つのタイプがあり、それぞれの特徴や適性を把握することが重要です。A型は、高い能力と高い意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。B型は、高い能力と高い意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。C型は、高い能力と高い意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。D型は、高い能力と高い意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。E型は、高い能力と高い意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。



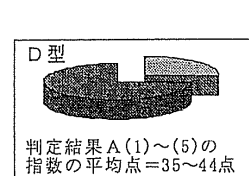
「A型」は、各因子の得点が高く、その能力と意欲が非常に高いです。企業にとっては、最も優秀な人材と見なされ、重要な役割を担うことが期待されます。



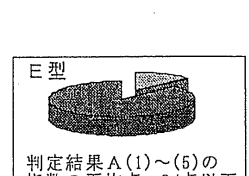
「B型」は、高い能力と意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。企業にとっては、優秀な人材と見なされ、重要な役割を担うことが期待されます。



「C型」は、高い能力と意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。企業にとっては、優秀な人材と見なされ、重要な役割を担うことが期待されます。



「D型」は、高い能力と意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。企業にとっては、優秀な人材と見なされ、重要な役割を担うことが期待されます。



「E型」は、高い能力と意欲を持つタイプで、高い成果を期待できます。企業にとっては、優秀な人材と見なされ、重要な役割を担うことが期待されます。

# 採用用 個人特性分析 Page2 (その2)

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、瞳の大きさでヤル気をあらわしたりといった心の顔のようなどき、違った角度から特性を理解することができます。

眉の太さ

眉が太い (高い) < 普通性 > 眉が細い (低い)

眉の向き

下がり眉 (高い) < 普通性 > 上がり眉 (低い)

瞳の直径

瞳が大きい (高い) < 普通性 > 瞳が小さい (低い)

目の向き

つり目 (高い) < 普通性 > 下がり目 (低い)

鼻の高さ

高い鼻 (高い) < 普通性 > 低い鼻 (低い)

口の形状

口角が上がる (高い) < 普通性 > 口角が下がる (低い)

顔の輪郭

< 性格類型 >

逆三角形=思考型 丸顔=活動型 角顔=努力型

エラ顔=積極型 頬長顔=慎重型

CUBIC 個人特性分析 Page 2

1999/06/30 98/09/24 採用選考 中田 光秀

【本人の性格特性】

【心理素養イメージ】

【判定結果A】予測性定値 (見解)

【判定結果B】個人の傾向

【判定結果C】大きな職業興味領域とその方向性

【判定結果D】配置適性1 (適性の高い順)

【判定結果E】配置適性2

【自己評価】

【採用判定】

その人が能力を最大限に発揮する職務・仕事のタイプ、可能性を予測しています。一面的な角度や総得点で人間を判定するのではなく、優れているところがあればそれを積極的に発見しようとする考えです。

(1) は事務的な作業をさせた際、(2) は精神力が必要な職務、(3) は行動力の必要な職務、(4) は集中力や綿密さが必要な職務、(5) はルーチン的な作業とされる職務で、それぞれにその人物が果たした際の可能性を100点満点内での得点として表示していません。得点をパーセンテージと読み替えてみると、イメージがご理解いただけるのではないのでしょうか。

適材適所という言葉がありますが、会社側にしてみれば、各部署で一定の要員が決められていて、社員全員の適性に見合った配置などは不可能だというのが現状です。結局のところ、会社側から決定された職務の実際場面の中で、各人が適応させていくことになり、その実績や経験と職務に対する適性が結びついて能力が形成されていくことになります。

ここではできる限りの配置適性モデルをスコア化し、その人の職場内における基本的な能力、興味領域、性格、意欲の側面などの検査情報から各人の適正配置を出力します。(判定結果Dは16項目から、Eは26項目からそれぞれについて、出力結果Page1の各因子バランスを計算し、「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階でその適性の高低をあらわしています)。

現在の設定について  
 現在の判定結果D及びEの設定については、過去に分析したデータの職種ごとの傾向を取り、平均化してあります。したがって、全ての企業の職種に合致しているとはいえません。そこで、最下段のような自社オリジナルのカスタマイズが可能ですので、必要の際はご購入元へご相談ください。

現在の設定では、判定結果Dは16項目、判定結果Eは26項目を用意していますが、そのパラメータの設定は次のようになっています。ご参考にしてください。

- 例1) 営業
- パーソナリティ → 活動身体性 > 努力持続性 > 積極競争性 > 自尊心など
  - 価値観 → 心理情緒型 > 社会経済型 = 審美・芸術型 = 日常周辺型など
  - 社会性 → 積極性 = 責任感 = 自己信頼性など
  - 意欲・ヤル気 → 達成欲求 = 勤労意欲 = 物質的欲求 > 親和欲求 = 危機耐性など
  - あってはならない要素 秩序欲求・支配欲求・内閉性・客観科学型など

- 例2) 一般事務
- パーソナリティ → 努力持続性 = 努力規則性 = 自制慎重性など
  - 価値観 → 心理情緒型 > 社会経済型など
  - 社会性 → 従順性 > 協調性 = 共感性 = 責任感 = 感情安定性など
  - 意欲・ヤル気 → 秩序欲求 = 秩序欲求など
  - あってはならない要素 活動気分性・客観科学型・積極性・モラトリアム傾向・達成欲求・求知欲求など

- 例3) 経理部門
- パーソナリティ → 努力規則性 = 努力持続性 = 自制慎重性など
  - 価値観 → 日常周辺型 > 社会経済型など
  - 社会性 → 責任感 = 従順性 = 感情安定性 > 協調性 = 自主性など
  - 意欲・ヤル気 → 秩序欲求 = 自律欲求 > 達成欲求 = 危機耐性 > 勤労意欲など
  - あってはならない要素 活動気分性・心理情緒型・審美芸術型・モラトリアム傾向・親和欲求・顕示欲求・支配欲求など

- 例4) 人事部門
- パーソナリティ → 活動身体性 = 努力持続性 = 自制慎重性など
  - 価値観 → 心理情緒型 > 日常周辺型 > 社会経済型など
  - 社会性 → 責任感 = 指導性 = 感情安定性 > 協調性など
  - 意欲・ヤル気 → 秩序欲求 = 自律欲求 > 達成欲求 = 危機耐性 > 勤労意欲 > 支配欲求など
  - あってはならない要素 審美芸術型・モラトリアム傾向・親和欲求・共感性・顕示欲求など

< カスタマイズについて >

判定結果Eの配置適性部分を各企業に適合した指数設定を行い、現有社員の適性調査の再検討、採用時の判定材料及び配属時の参考資料として活用できるものを作成します。これは、現有社員の中から優秀な人材の平均値データをサンプルとしてパラメータを設定するか、職種ごとの理想的な人物像の基準値を企業側で用意していただき、パラメータを設定するという2通りの方法があります。

ただし、これら2つの方法は簡易的な策定方法であり、本来は、各人物を面接時、入社時、1年後、3年後...と個人特性の変化とそとの時点ごとの実績等データを蓄積し、その相関関係を分析しながら各職務の必要十分条件である因子を確定していく作業が必要となります。

# 採用でのチェックポイント (簡易的見方)

CUBIC個人特性分析では、パーソナリティを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)であらわしていますが、5分類のうち3気質(temperament:性格の素材にあたる遺伝的なもの)は性格の基盤であり、変わりづらい部分だとされ、他の積極型、自制型は環境によって形成されていくもので、比較的变化しやすい面だとされています。また、性格の核となる3気質も、能力、知的水準、生活環境、社会性、欲求、価値観によって個々に違っていて、各人のパーソナリティ特性が細かく分類されます。要するに3気質は饅頭の中にあんこのようなもので、それを包む皮がどういふものなのかということによってパーソナリティが変わってきます。

例えば「頭の良さ」といわれる知的水準の違いでも、

- 思索型** 知的水準が低い: 内面性が乏しく、グズといわれる  
知的水準が高い: 豊かな内面性を感じさせ、鋭い
- 活動型** 知的水準が低い: おっちょこちょい、行動のみの世界。常識に欠ける  
知的水準が高い: 決断力のある、リーダー的存在となる
- 努力型** 知的水準が低い: 杓子定規、融通のきかないガンコ者  
知的水準が高い: 手堅く、落ち着いた印象の社会的常識人

など、これだけの差が見られます。

まず、採用における判断基準として、性格の基盤を見ます。CUBICのパーソナリティ特性は3気質5分類において、各特性とも「明」「暗」の二側面を記述しています。

「明」		「暗」
客観性	思索型	内閉性
身体性	活動型	気分性
持続性	努力型	規則性
競争性	積極型	自尊心
慎重性	自制型	弱気さ

当然のことですが、できれば「明」の部分で組み合わせられたパーソナリティ特性が好ましい判断尺度といえます。

パーソナリティ以外の特性として特に注目すべきところとして、

- 勤労意欲:** 当然のことながら高いほうがいいのですが、何を目標とし、何のために働くのか、たとえば自己実現のためか、お金のためかなど、働くことに対する意欲水準を見るために、ほかの欲求傾向とあわせて検討することが必要です。
- 達成意欲:** 目標を達成しようとする意欲のバロメーターといえます。パーソナリティに加えて、自己信頼性、自己評価、持続性、自主性、責任感、危機耐性などを合わせてみることで、目標の実現度合いがわかります。
- 危機耐性:** 危機に遭遇したり、苦しいときにもがまんぶよくやり遂げることができるかを見る尺度です。いくら困難な目標にチャレンジしようとする達成欲求があっても、この指数が低ければ、途中で投げ出してしまう可能性があります。
- 自律欲求:** これから起こりうることはすべて自らの責任であり、誰にも頼ることはできないという独立した認識がなくては、他人に依存することが多くなり、また、何か問題が起こったりすると、他罰的傾向をとるケースが考えられます。
- 求知欲求:** 現代では、創造性や発想、時代にマッチした物事の捉え方ができるかどうかが必要だといわれています。新しいものや新奇な事柄に興味があるだけでは困るので、この項目につながる客観性や持続性の高さをあわせて見ることで、現実性や信頼度の尺度となります。
- 自己評価:** これは自分の実力や能力に対する自信、信頼度の尺度ともいえます。この評価が低いと目標達成へ向かう意識が薄くなったり、目標達成力が低下する可能性があります。しかし、ただ単に自己評価を高く記述しているだけというケースもあります。それらは自尊心、顕示欲求の高さと比較しながら見ていきます。

などがあげられます。そこに社会性の項目がいくつか付随してくると、なおよい結果となります。これらは採用時において、あれば望ましいと考えられる項目ですが、例えば、経理などは慎重性、規則性などを重視します。このように各特性項目をバランスよく配分したパラメータが「CUBIC」の成績となるものです。また、トータル的な適性バランスや、ある項目に優れた特性を持つ人員を発見するためには、「順位一覧表」を活用してください。これらの見方は、特に採用に限ったことではありません。

CUBIC 個人特性分析 Page 1

1999/06/30 98/09/24 採用選考 中田 光男

3 気質のなごり傾向での社会性

項目	明	暗	指数
内閉性	38	50	
気分性	67	47	
規則性	56	44	
自尊心	65	52	
弱気さ	47	39	

3 気質のなごり傾向での社会性

項目	明	暗	指数
客観性	71	70	
身体性	51	73	
持続性	66	56	
競争性	66	32	
慎重性	68	41	

4 どのようなことに意欲・やる気を注ぐか

項目	明	暗	指数
達成意欲	64	62	
勤労意欲	71	56	
求知欲求	55	35	
危機耐性	54	79	
自己評価	66	64	
自尊心	64	69	

## モラトリアム傾向

モラトリアム傾向がある場合、それはその要因が本当に個人に根付いてしまっているものか、自己を取り巻く環境(就職活動時期)によって現状だけそうなのかを面接官は見破らなくてはなりません。また、そうした傾向になりやすい人物もいますから、弱気さ、内閉性など参考となる特性を見ることも大切です。

※無気力症候群、モラトリアム時代、自我同一性混乱

地方においても首都圏においても、地域を問わず、学生を含めた若者たちが「消極的で無気力、主体性がない」生活を送っている実状を分析したことがあります(1989)。現代はまさに飽食の時代であり、これはすぐれた社会病理現象といえます。無気力症候群(Student Apathy Syndrome)の心理学的背景として、アイデンティティ形成の困難さ、つまり自分が世の中で何をしたらいいか確信がもてず、家庭のしつけが過保護である半面で管理過多であり、はじめから豊かな社会に生まれ育ち、ハングリーでないために、生きる意欲がわからないことなどが考えられます。

エリクソン(Erikson, E.H. 1963)は、青年期に特有なこの無気力状態を自我の確立の混乱によるもので、「自我同一性混乱(Identity Crisis)」のためであるとしています。他者からの自己像と自分の描く自己像とのあいだにズレが生まれ、社会化(Socialization)していくことを拒もうとしています。例えば、大学に入学したのち専門課程を決定する際や就職のときなどに、自分の進もうとしている方向が果たして「正しい」のか思い悩むのです。人生の重要な判断を下すことをためらっている心理状態であるといえ、よって生活の中心をなすべき行動系(本業)から顔をそむけることとなります。

しかし、本業以外の活動ならば以前と変わらない生活を送り、ひとりになると鬱々と悩むのです。孤独であれば、頭の中には「このままでいいか」と悩みが生じ、だからといって本業をしないという状態を好ましいものとも断じえずに焦り、イライラしています。こうした苦しい生活をつかの間でも忘れさせてくれるのが友人であり、合理化としての交友関係はむしろ頻繁になってきます。しかし、心の底から快活に笑ったり楽しんだりできず(無感動・無快楽)、ふと訪れる不快な自分のためにどこか暗さを漂わせたりします。そして、他人にはなかなか理解してもらえず、つらくない自分も整理できない状態になり、元気がない生活が続くこととなります。周囲からの了解が得られないことがさらに本人の気分を重くし、周囲もときに見せる彼の振幅の大きい言動や了解のない不活性さに戸惑うこととなります。

このごろでは精神的分化の進んだ小学生から、就職・結婚期を前にしている三十代に遅れてくる青年もいますが、この自我同一性混乱の状態にある人々は、こうした「関係性の障害」が本人だけでなく、家庭や学校、職場などの周囲の気分をも損なうこととなります。この「関係性の障害」は企業の立場から考えると、企業目標の希薄やモラルの低下、人間関係の硬直化などの悪影響となります。