

# 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、傾向が強いが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、受検者のどの中心特性傾向が高いかに視点を置いて見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、努力型十橋振型、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30パターン分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、逆の「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、以降の特性を見て下さい。各項目の詳細は、ユーザーズマニュアル・ガイドの「第17章 個人特性分析ガイド」をご参照下さい。参考：コメントの数が多いとされる適性検査でも150パターン位が通常レベルです。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の間は標準値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るとしても、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。例えば、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へ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されなかったと言えます。

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こ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取っていますが、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下さい。

### <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
- 集中力が欠けていたとき(時間がなく、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、退職を意欲している人など、モ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、などが考えられます。

指数は、標準値(過去のデータ平均値)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下さい。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うことをおすすめします。  
\*CUBICをご利用の際は、必ずこの標準値の設定を行って下さい。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。

ここで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すから、努力次第で強みを伸ばし、弱みを補強できるという特徴もっています。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、社会性をもちそなえているといえますが、モ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: 仕事上のなすべき事を自分が率先して実行しようとする力、判断の度量
- モトリアム: 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

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、6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、勤労意欲)
「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、勤労意欲)
「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(顕示欲求、親和欲求)
「増やしたい、減らしたくない」	… 基本外的欲求(秩序欲求、物質的欲望)

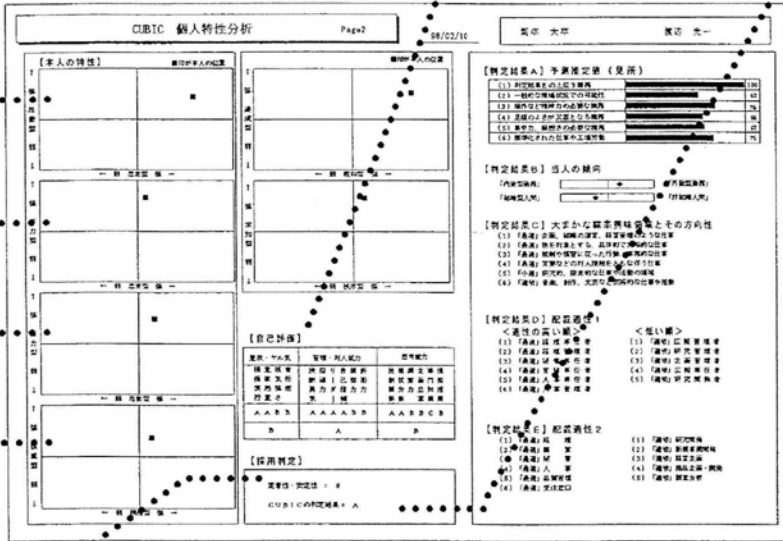
となっています。

# 採用用 個人特性分析 Page2(その1)

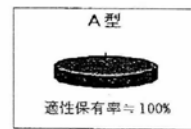
本人の性格特性が縦軸と横軸の項目に対して、どの方向に位置するかをビジュアル的に表示しています。これは、短時間でその人物の特性を理解するために使用します。具体的な見方として活動型(縦軸:身体性)と思索型(横軸:客観性)のグラフを例にすると、左上に位置する人は活動性一方のみの特性を持っていて、物事を考えながら実行に移すという面が不足しています。ですから、特性分類的にはわずかしいことですが、できるだけ右上近くに位置している人が理想的な傾向だといえます。  
\*努力型は持続性、積極型は競争性のパラメータをとっています。

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振り下げることで、採否の判定材料として活用できます。例えば、ここで指導性の自己評価(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、本音と建前を探ることが可能となります。これは「面接の注意点」にも反映されておりますので、「CUBIC総合結果」を参照して下さい。

採用判定には、「A~E」の5つの分類を用意しています。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ますと、良質な因子(特に思索客観性・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の成績の高いほど、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は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適性の幅を測定し、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。以下に各表現の中身をご説明致しますので、参考にして下さい。



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程度の範囲に置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はありません。ただし、「A」や「B」といったコメントがでた場合でも、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、入社後活躍する可能性はありますが、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うことを忘れてはなりません。



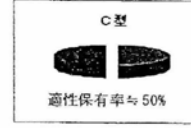
「A型」とは、各因子得点が高く、それだけ適性の幅があるため、現時点ではオールマイティに職務をこなす可能性があります。ただし、入社後の職場環境(特に上司との関係)如何によっては、そのポテンシャルを生かしきれないことも考えられますので、どこでも向きそうだから採用してよし、というのではなく、本人の希望とスキルの有無を確認しながら判断していただく必要があります。

採用は有望。適性は高い。



「B型」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。職務上実績を残す可能性は多いにありますが、不足する特性部分が出してしまうと、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。

可能性は大きい。慎重な面接が必要。



「C型」とは、まあまあの得点を取っていますが、企業人として活躍するための土台が十分とは言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と想定した上で採否を考える必要があります。(基本的には「B型」と同様の考え方です。)

まあまあ。配置先の検討が必要。



「D型」とは、全体的にみ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、何か専門的スキルを受験者が有していて、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、いずれかの段階で他職務への異動が発生した場合は、本人の多大な努力を要求することになります。

適性の幅が狭い。



「E型」とは、上記同様かなりのスキルを有している場合は、実績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、本人も含め時間と努力をかけた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、経歴や努力、あるいは特別なスキルが自己適性・特性をフォローしているケースもあります。

採用は難しい。適性は低い。