

採用適性検査の診断結果

信頼係数は、この診断自体が信頼できるものか（受検者が嘘をついていないか）を表しています

CUBIC 個人特性分析

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	社交意識が低い		48
	客観性	思考の思慮深い		55
活動型	身体性	機敏な・気軽な		54
	気分性	感情のまま行動		39
努力型	持続性	几帳面・忍耐力		72
	規則性	常識的・順法的		66
積極型	競争性	勝気な・積極的		55
	自尊心	気ぐらいが高い		32
自制型	慎重性	見通しをつける		69
	弱気さ	取越苦労・速處		39

「気分性」「慎重性」など
受検者の性格面が分かります

た、自分でよく考えた上で決めたことは必ず実行し、自分の気分や周囲の状況の変化で予定を変更したりすることはあまりない。人の意見に対してはすぐには賛否にすることが少なく、答えは自分で決めるといったところもある。精神状態は安定しているほうだといえ、どちらかといえば落ち着いたという雰囲気がある。そして、規則や常識を大切に、社会通念に生きている常識家ともいえる。そのためか、物事の判断は型にはまりがちになることもある。また、明確な見通しがつかない慎重さも認められる。自分を抑える良さがあるといえるが、慎重になりすぎてユルユルに欠けてしまったり、失敗を意識しすぎて小さくまとまってしまうことがある。また、問題が起ると取り越し苦労するなど弱気な面もある。

●もう一方の性格特性
おだてに乗せられる事がなく、自分自身をよく見つめている大人である。「分」をわきまえていて、すがすがしい印象を与える。決して自分をおごり高ぶらず、落ち着いた。それは自己

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			58
目標ストレス耐性			69
繁忙ストレス耐性			71
拘束ストレス耐性			50
総合ストレス耐性			69

「対人ストレス」「目標ストレス」など
受検者のストレス耐性が分かります
(数値が高いほど、そのストレスに強い)

信頼係数



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。

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			64
協調性			61
●責任感			82
自己信頼性			70
指導性			59
共感性			55
感情安定性			
従順性			
自主性			
モチベーション			

自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。
仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。
自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。
自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。

「責任感」「協調性」など
受検者の社会性が分かります

4 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
達成欲求			68
自律欲求			49
求知欲求			54
危機耐性			78
勤労意欲			69

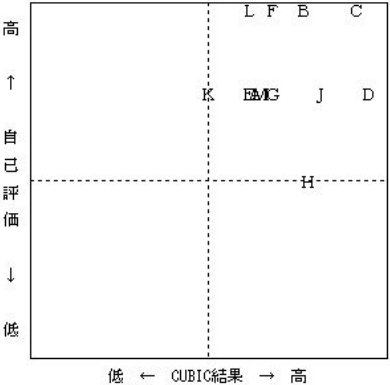
困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。
逆境に耐え、苦しいときも我慢よくやり抜こうとする。
仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。

通常バージョンにはありません

採用適性検査の診断結果

CUBIC 個人特性分析 基準判定 2021/03/15 2021年3月 東京 太郎

【自己認識】

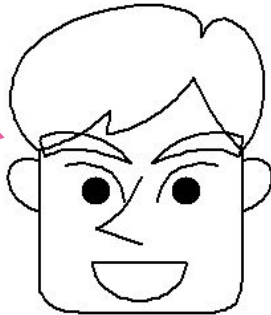


- A: 積極実行
- B: 意欲熱意
- C: 根気強さ
- D: 責任感
- E: 決断勇氣
- F: 指導力
- G: リーダー
- H: 自己信頼
- I: 調整力
- J: 折衝力
- K: 独創断新
- L: 現状分析
- M: 洞察力

意欲・ヤル気	指導力	A	B
管理・対人能力	リーダー	B	B
	自己信頼	C	
思考能力	調整力	B	
	折衝力	B	
	独創断新	B	
	現状分析	A	
	洞察力	B	B
	企画立案	B	
	専門知識	B	
	情報活	D	

【心理要素イメージ】

受検者の「心の顔」をイラストで表現しています



細長顔 = 自制型

【職務適性】

面談時のポイントは「面接で改めて確認した方がいい」とCUBICが判断した項目について、コメントが記載されます
※何もコメントが無い場合もあります

					→最適

【面談時のポイント】

規則性と秩序欲求の指数がどちらも高い場合は一つのことにとだわることが多い。「適性検査の結果に一度手がけたことはやり抜くほうだと出ていますが、実際に最後までやり通した経験があれば聞かせてください。そのときの気持ちも聞かせてください」

慎重性と積極性は相反する因子であり、両方が同時に高いということは考えにくい。「適性検査の結果に何事にも積極的な面と慎重な面の両方があると出ていますが、自分ではどう思いますか。それぞれの面がどんな場面に出ると思いですか」

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はないか確認しておく。「適性検査の結果によるとリーダシップをとることが多いようですが、実際にリーダー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」

【どういう関心事・興味領域を持っているか】

興味の方向性	弱	強	指数
日常周辺事型			52
客観・科学型			53
社会・経済型			38
心理・情緒型			46
審美・芸術型			50

世の中の動きなどに興味がなく、世間知らずな面もある。

【設定基準和木】

項目	基準	結果	差	判定結果
協調性	50以上	61	+11	㊗
責任感	50以上	82	+32	㊗
従順性	50以上	50	+0	㊗
勤労意欲	50以上	69	+19	㊗
総合ストレス耐性	50以上	69	+19	㊗
適合度				100%

採用適性検査の診断結果

CUBIC 個人特性分析

診断分析

2021/03/15

2021年3月

東京 太郎

【本人の性格特性】

どのような職務に向いているのかが分かります

外勤型か内勤型かなどが分かります

自己評価（受検者が自分自身をどう評価しているか）が分かります

【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	74
(2) 海外など精神力の必要な職務	71
(3) 足腰のよさが武器になる職務	85
(4) 集中力、細密さの必要な職務	72
(5) 標準化された仕事や工場労働	78

【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

- (1) 「最適」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- (2) 「最適」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (3) 「最適」物を対象とする、具体的で実際的な仕事
- (4) 「最適」営業など対人的接触をともなう仕事
- (5) 「適切」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- (6) 「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》	《低い順》
(1) 「最適」企画専任者	(1) 「適切」宮内専任者
(2) 「最適」経理管理者	(2) 「適切」秘書専任者
(3) 「最適」基礎研究管理者	(3) 「適切」広報専任者
(4) 「最適」人事管理者	(4) 「適切」広報管理者

【自己評価】

意欲・ヤル気	管理・対人能力	思考能力
積意根責決指リ自調折独現洞企専情 極欲氣任断導 己整衡創状察画門專情 実熱強感勇力タ信力力斬分力立知活 行意さ気 頼新析案識用	B A A B B A B C B B B	B A B B D B
B	B	B

【採用判定】

定着性・安定性 = 24

CUBICの判定結果=「A」

定着性・安定性（組織に定着しやすい人物かどうか）が分かります
CUBICの判定結果A～Eは、適性の幅（活躍できる分野が広い狭いか）を表しています