

---

---

キュービック  
**C U B I C 適性検査**

※この資料はCUBIC（紙受検）について掲載しております。  
CUBIC（WEB受検）については、別資料をご覧ください。

e-人事株式会社

TEL : 077-532-1117

FAX : 077-522-0355

メール : info@e-jinjibu.jp

WEBサイト : <https://www.e-jinjibu.jp/>



# 目次

■ CUBICとは	P3
■ ご利用の流れ	P4
■ 採用で使うCUBIC 検査一覧	P5
• 採用適性検査	P8
• モチベーション測定（採用版）	P16
• 能力検査	P20
• 採用で使うCUBIC 実施例	P25
■ 社員に使うCUBIC 検査一覧	P28
• 現有社員適性検査	P31
• モチベーション測定（社員版）	P40
• 社員に使うCUBIC 実施例	P44

## CUBICとは

CUBIC（キュービック）は採用時の入社試験や現在働いている社員に対して実施する検査です。

採用でCUBICを使うと

『採否を決めるための判断材料』や『面接を助けてくれる補助資料』となり、

社員にCUBICを使うと

『社員教育や配置転換のための客観的資料』や『社員の自己理解や行動改善のきっかけ』となります。

基本検査である適性検査のほかに、能力検査やモチベーション測定といったオプション検査もご用意しています。あわせて実施することで、より「受検者がどんな人物なのか」を見極めることができます。

なお、ホームページには各検査の内容などを更に詳しく掲載しております。こちらの資料と併せて、是非ホームページもご覧ください。

# ご利用の流れ

1

## ご登録

利用登録（初めての場合は無料お試し診断に登録）をすると、すぐに問題用紙ダウンロードページがメールで届きます。

2

## 検査を実施

### CUBICの使い方

- 1、御社で問題用紙等を印刷して、検査を実施（回答用紙に数字を記入）してください
- 2、回収した回答用紙を、指定の送信票とともにFAXかメールで当社にお送りください
- 3、最短30分でご登録のメールアドレスに診断結果をご納品します

3

## お支払い

### お支払い方法

- 1、1ヵ月（毎月1日～月末）のご利用料金をまとめて翌月月初にご請求書をメールします
- 2、ご請求書到着月の末日までに当社指定口座へのお振込みをお願いします
- 3、誠に申し訳ございませんが、お振込み手数料はお客さまのご負担にてお願いします

■2回目以降は、②～③繰り返し

採用で使う CUBIC

## 採用で使うCUBIC 検査一覧

基本となる適性検査に、必要に応じてオプション検査を追加してください。  
(オプション検査のみの受検も可能です。)

検査名	検査時間	料金	この検査で分かること
<b>基本検査</b> <b>採用適性検査</b>	約20分 全問回答必須のため 延長あり	次ページ に記載	「気分性」「慎重性」などの性格 面や、「協調性」「責任感」など の社会性が数値で分かる
<b>オプション検査</b> <b>モチベーション測定            (採用版)</b>	約10分 全問回答必須のため 延長あり	400円/人 (税別)	「専門志向」「安定志向」「人間 関係」など、何が仕事のモチベ ーションになるのかが分かる
<b>オプション検査</b> <b>能力検査</b>	5～25分/科目 科目やレベルによる ※21ページ参照	500円/科目 (税別)	点数と偏差値が分かる 言語・数理・図形・論理・英語 (基礎編/応用編/総合編)

CUBIC採用適性検査の診断結果には、「通常バージョン」と「ストレス耐性バージョン」があります。

※どちらも問題用紙は同じです。

当社に診断依頼をする際に、どちらのバージョンで診断結果を出すかお選びください。

基本検査 採用適性検査	
通常バージョン	1,700円 /人
ストレス耐性バージョン	2,200円 /人

※すべて税別

採用で使う 基本検査

# 採用適性検査

CUBIC採用適性検査は、採用で使う基本検査です。

性格や社会性、どのような職務に向いているのか、組織に定着しやすい人物かどうか、適性の幅（活躍できる分野が広い狭いか）などを数値やグラフで把握することができます。

**検査時間が約20分**と手軽なことや、受検者が自分を良く見せようとしていないか（嘘をついていないか）を表す**信頼係数が出る**ことなどが特徴です。また、設問から結果を予想しにくい仕組みになっているため、**就活生にとって対策しにくい**ことも大きな特徴です。

採用適性検査の診断結果には、「**通常バージョン**」と「**ストレス耐性バージョン**」がありますが、どちらも問題用紙は同じです。当社に診断依頼をする際に、どちらのバージョンで診断結果を出すかお選びください。

## CUBIC 採用適性検査

ホームページには、以下のような内容を掲載しています。

### 「採用適性検査」ページの目次

1. CUBIC 採用適性検査は、どんな問題？
2. 受検者の嘘を見抜く？信頼係数とは？
3. 考え過ぎはNG！検査実施時のポイントは？
4. どんな結果？診断結果サンプルはこちら
5. 通常バージョン/ストレス耐性バージョンの違い
6. 判定結果A～Eとは？Eは不採用にすべき？
7. CUBIC 採用適性検査の診断料金はいくら？
8. 採用選考におすすめの使い方は？

下記URLもしくは右記二次元コードからご覧ください。

▼ 「採用適性検査」ページのURL ▼  
<https://www.e-jinjibu.jp/service1>





# 採用適性検査【通常バージョン】 診断結果サンプル 2/3

CUBIC 個人特性分析
診断分析
2021/04/26
2021年4月
東京 太郎

**【本人の性格特性】** ■印が本人の位置

↑ 強  
活動型  
↓ 弱

← 弱 思索型 強 →

↑ 強  
努力型  
↓ 弱

← 弱 活動型 強 →

↑ 強  
慎重型  
↓ 弱

← 弱 積極型 強 →

**【心理要素イメージ】**

眉の太さ  
瞳の直径  
鼻の高さ  
顔の輪郭  
逆三エラ  
細長

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

**【判定結果A】 予測推定値（見所）**

(1) 一般の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	65
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	72
(5) 標準化された仕事や工場労働	73

**【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**

- 「最適」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- 「最適」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「最適」物を対象とする、具体的で実際の仕事
- 「最適」営業など対人的接触をとまう仕事
- 「適切」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- 「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》**

- 「最適」企画専任者
- 「最適」経理管理者
- 「最適」基礎研究管理者
- 「最適」人事管理者
- 「最適」企画管理者

**《低い順》**

- 「適切」営繕専任者
- 「適切」秘書専任者
- 「適切」広報専任者
- 「適切」広報管理者
- 「適切」研究開発者

**【自己評価】**

意欲・ヤル気	管理・対人能力	思考能力
積極意根責決指リ自調折独現洞企専情	極欲気任断導 己整衝創状察画門報	実熟強感勇力ダ信力力斬分力立知活
行意さ 気   類		新析 案 識
B A A B B A B C 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」

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

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

# 採用適性検査【通常バージョン】 診断結果サンプル 3/3

CUBIC 個人特性分析

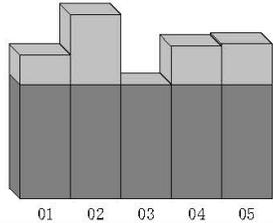
面談用

2021/04/26

2021年4月

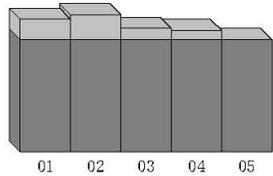
東京 太郎

### 【仕事に立ち向かう姿勢】



- 0 1 : 積極性
- 0 2 : 責任感
- 0 3 : 自主性
- 0 4 : 達成意欲
- 0 5 : 勤労意欲

### 【組織だって仕事を進める能力】



- 0 1 : 指導性
- 0 2 : 協調性
- 0 3 : 共感性
- 0 4 : 親和性
- 0 5 : 従順性

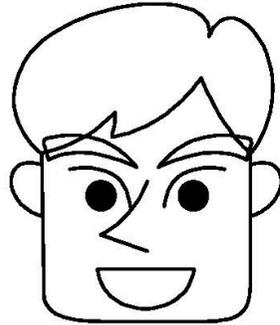
### 【心理要素イメージ】

眉の太さ：指導性  
 瞳の直径：達成欲求  
 鼻の高さ：顕示欲求  
 顔の輪郭：性格類型

眉の傾き：従順性  
 目の傾き：達成欲求+求知欲求  
 口の形状：親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型  
 エラ顔 = 積極型  
 細長顔 = 自制型

丸顔 = 活動型  
 角顔 = 努力型



### 【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	65
(4) 集中力・記憶力の必要な職務	72
(5) 対人能力の必要な職務	73

受検者の「心の顔」をイラストで表現しています

### 【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
極欲熱	任	断	導		己	整	衝	創	状	察	画	門	報
実行意	感	力	力	ダ	信	力	力	斬	分	析	立	知	活
	さ	気			頼			新	析		案	識	用
B	A	A	B	B	A	B	C	B	B	B	A	B	B
													D
													B

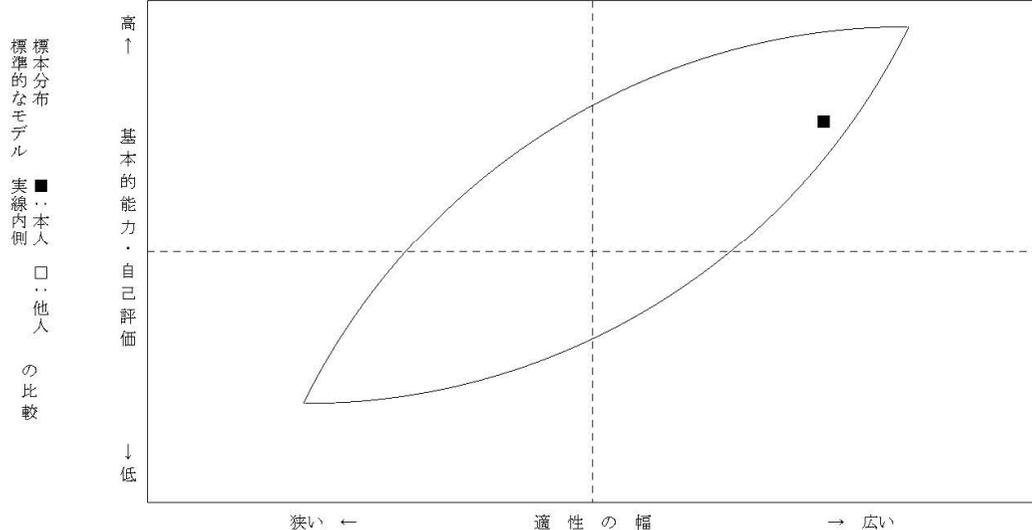
面談時のポイントは「面接で改めて確認した方がいい」とCUBICが判断した項目について、コメントが記載されます ※何もコメントが無い場合もあります

### 【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ごだわることが多い。「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したが、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。そのときの気持ちは聞かせてください」

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出ていましたが、自分ではどう思いますか。それぞれの面がどんな場面で出ると思っていますか」

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ー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」



# 採用適性検査【ストレス耐性バージョン】 診断結果サンプル 1/3

CUBIC 個人特性分析

個人詳細

## 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
	側面1	側面2			
思索型	内閉性	社交意識が低い	[Progress bar]		48
	客観性	思考的思慮深い	[Progress bar]		55
活動型	身体性	機敏な・気軽な	[Progress bar]		54
	気分性	感情のまま行動	[Progress bar]		33
努力型	持続性	几帳面・忍耐力	[Progress bar]		72
	規則性	常識的・順法的	[Progress bar]		66
積極型	競争性	勝気な・積極的	[Progress bar]		55
	自尊心	気づかいが高い	[Progress bar]		32
自制型	慎重性	見通しをつける	[Progress bar]		69
	弱気さ	取越苦労・遠慮	[Progress bar]		39

■この人の中心性格は「努力・持続性」および「自制・慎重性」であるが、「努力・規則性」や「思索・客観性」といった側面も

●「努力・持続性」及び「自制・慎重性」生活態度も安定していて、何事でも息切れせずに走り続けること、自分でよく考えた上で決めることはあまりない。人の意見に対してあまりに都合よく合わせることは少なく、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ている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く常識家ともいえる。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、明確な見通しがつくまで動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ニークさに欠けたり、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、落ち着いている。それは自己信頼のためであると考えたい。

「気分性」「慎重性」など  
受検者の性格面が分かります

## 2 ストレス耐性

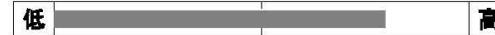
ストレスの種類	弱	強	指数
対人ストレス耐性	[Progress bar]		53
目標ストレス耐性	[Progress bar]		69
繁忙ストレス耐性	[Progress bar]		71
拘束ストレス耐性	[Progress bar]		50
総合ストレス耐性	[Progress bar]		69

通常バージョンにはありません

「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

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	[Progress bar]		64
協調性	[Progress bar]		61
● 責任感	[Progress bar]		82
自己信頼性	[Progress bar]		70
指導性	[Progress bar]		59
共感性	[Progress bar]		55
感情安定性	[Progress bar]		
従順性	[Progress bar]		
自主性	[Progress bar]		
モトリム傾向	[Progress bar]		

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。

「協調性」「責任感」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	[Progress bar]		68
自律 欲求	[Progress bar]		49
求知 欲求	[Progress bar]		54
危機 耐性	[Progress bar]		79
勤労 意欲	[Progress bar]		69
顕示 欲求	[Progress bar]		63

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。  
自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。  
人に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。

職場内の環境や物事は、キッチンと整理しておきたい。  
を獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。

強く、  
ている。  
反応である。

# 採用適性検査【ストレス耐性バージョン】

# 診断結果サンプル 2/3

CUBIC 個人特性分析

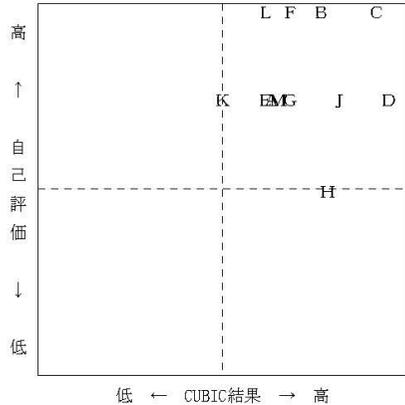
基準判定

2021/04/26

2021年4月

東京 太郎

### 【自己認識】

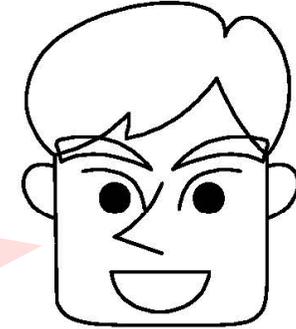


- A: 積極実行
- B: 意欲熱意
- C: 根気強さ
- D: 責任感
- E: 決断勇気
- F: 指導力
- G: リーダー
- H: 自己信頼
- I: 調整力
- J: 折衝力
- K: 独創斬新
- L: 現状分析
- M: 洞察力

意欲・ヤル気	積極実行	B	B
	意欲熱意	A	
	根気強さ	A	
管理・対人能力	責任感	B	B
	決断勇気	B	
	指導力	A	
思考能力	リーダー	B	B
	自己信頼	C	
	調整力	B	
折衝力	折衝力	B	B
	独創斬新	B	
	現状分析	A	
洞察力	洞察力	A	B
	企画立案	B	
	専門知識	D	
情報活用	情報活用	D	B
	情報活用	B	
	情報活用	B	

### 【心理要素イメージ】

- 眉の太さ: 指導性
- 瞳の直径: 達成欲求
- 鼻の高さ: 顕示欲求
- 顔の輪郭: 性格類型
- 逆三角顔 = 思索型
- エラ顔 = 積極型
- 細長顔 = 自制型
- 眉の傾き: 従順性
- 目の傾き: 達成欲求+求知欲求
- 口の形状: 親和欲求+協調性
- 丸顔 = 活動型
- 角顔 = 努力型



受検者の「心の顔」をイラストで表現しています

### 【職務適性】

職務名	努力←	→最適			
営業 (持続タイプ)					
営業 (積極タイプ)					

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

### 【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こだわることが多い。「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したが、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。「適性検査の結果にも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したが、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ますか」

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ー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。

### 【設定基準結果】

項目	基準	結果	差	判定結果
協調性	50以上	61	+11	列7
責任感	50以上	82	+32	列7
従順性	50以上	50	+0	列7
勤労意欲	50以上	69	+19	列7
総合ストレス耐性	50以上	69	+19	列7
適合度				100%

# 採用適性検査【ストレス耐性バージョン】

# 診断結果サンプル 3/3

CUBIC 個人特性分析

診断分析

2021/04/26

2021年4月

東京 太郎

**【本人の性格特性】** ■印が本人の位置

↑ 強  
活動型  
↓ 弱

← 弱 思索型 強 →

■印が本人の位置

↑ 強  
達成型  
↓ 弱

**【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	██████████	65
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	██████████	72
(5) 標準化された仕事や工場労働	██████████	73

↑ 強  
努力型  
↓ 弱

← 弱 努力型 強 →

■印が本人の位置

↑ 強  
求知型  
↓ 弱

**【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」

↑ 強  
努力型  
↓ 弱

← 弱 努力型 強 →

**【自己評価】**

意欲・ヤル気			管理・対人能力			思考能力								
積	意	根	決	指	リ	自	調	折	独	現	洞	企	専	情
極	欲	気	断	導	己	己	整	衝	創	状	察	画	門	報
実	熱	強	勇	力	ダ	信	力	力	斬	分	力	立	知	活
行	意	さ	気		頼				新	析	案	案	識	用
B	A	A	B	A	B	C	B	B	B	A	B	B	D	B
B			B			B								

**【判定結果C】 大まかな職業興味領域とその方向性**

- 「最適」 規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- 「最適」 企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「最適」 物を対象とする、具体的で実際的な仕事
- 「最適」 営業など対人的接触をとるような仕事
- 「適切」 研究的、探索的な仕事や活動の領域
- 「努力」 音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動

↑ 強  
慎重型  
↓ 弱

← 弱 積極型 強 →

**【採用判定】**

定着性・安定性 = 24

CUBICの判定結果 = 「A」

**【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」 管轄専任者
(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

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

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

採用で使う オプション検査

# モチベーション測定 (採用版)

CUBICモチベーション測定（採用版）は、採用で使うオプション検査です。

受検者にとって**何が仕事のモチベーションになるのか**（受検者の理想の働き方）が数値として分かります。

**診断料金は400円/人**（税別）とお安く、**検査時間は約10分**と短時間で済みますので、採用適性検査と併せて実施していただきたい検査です。

応募者の理想の働き方を知ること、自社の風土に合うかどうかの判断材料として活用できます。また、応募者の理想の働き方を知った上で面接をすると、入社して欲しい応募者に対して、「この会社で働きたい」と思ってもらうための的確な声かけができます。

## CUBIC モチベーション測定（採用版）

ホームページには、以下のような内容を掲載しています。

### 「モチベーション測定（採用版）」ページの目次

1. CUBIC モチベーション測定（採用版）は、どんな検査？
2. どんな結果？診断結果サンプルはこちら
3. 活用法①自社の風土に合うか判断する
4. 活用法②面接での確かな声かけをする
5. 8つのモチベーション因子
6. 検査実施時のポイントは？
7. CUBIC モチベーション測定（採用版）の診断料金はいくら？
8. 問題用紙の入手方法は？

下記URLもしくは右記二次元コードからご覧ください。

▼ 「モチベーション測定（採用版）」ページのURL ▼  
<https://www.e-jinjibu.jp/category/1915834.html>



## モチベーション測定（採用版）

CUBICモチベーション測定に用いる因子は、以下の8つです。

	数値が高い場合
専門志向	職務内容が専門的であることや、専門性を求められることにヤル気を見出すタイプ
自己表現	自由な発想が求められる場面ほど、ヤル気が出てくるタイプ
自立志向	自分ひとりで好きなように振る舞える、あるいは主導権を持てる環境にヤル気を見出すタイプ
人間関係	仲間との人間関係を大切にし、協調しながら仕事をしたいタイプ
管理志向	管理者を任されることで、意欲が向上するタイプ
安定志向	長く安定して勤め続けることを理想とし、変化を好まず安定した組織や生活保障を求めるタイプ
評価志向	期待されるほど意欲がわくタイプで、周囲からの期待に応えより高い評価を求める
公私充実	私生活を充実させることで仕事の意欲を高めるタイプ

## モチベーション測定（採用版）の診断結果

CUBIC モチベーション測定（理想）

Page 1

2022/07/07

順位	氏名	*専門志向	*自己表現	*自立志向	*人間関係	*管理志向	*安定志向	*評価志向	*公私充実	所属分類
1	東京 太朗	47	77	66	72	83	20	73	34	2022年度採用
2	大津 花子	47	17	27	88	45	86	60	93	2022年度採用
3	中庄 次郎	86	72	93	17	66	27	27	27	2022年度採用

同時受検者内で8つの因子の合計点数が高い順に表示されます。

「仕事をするうえで何を重要視するか」  
「どういった職場で働きたいのか」  
理想を各因子0～100ポイントまでの数値で表します。

採用で使う オプション検査

# 能力検査

CUBIC能力検査は、採用で使うオプション検査です。

**言語・数理・図形・論理・英語**の5科目をご用意しており、それぞれ**基礎編、応用編、総合編**があります。求める能力や検査にかけられる時間に応じて、自由に組み合わせてご利用いただけます。1科目から受検可能です。（※英語は基礎編のみ）

特定の教育や学習を前提としておりませんので、**高卒/大卒などの学歴に関わらず受検可能**です。また、**新卒/中途の区別もありません**が、**新卒の場合は過去のキャリアがなく判断材料も少ないことから、能力検査の実施を特にお勧めしております。**

## CUBIC 能力検査

ホームページには、以下のような内容を掲載しています。

### 「能力検査」ページの目次

1. CUBIC 能力検査は、どんな検査？
2. 各科目の検査時間と内容
3. どの問題用紙（科目・レベル）を選べばいい？
4. 適性検査とは違う！検査実施時のポイントは？
5. どんな結果？診断結果サンプルはこちら
6. 複数名の受検者間で偏差値を比較したい場合、どうしたらいい？
7. CUBIC 能力検査の診断料金はいくら？
8. 問題用紙の入手方法は？

下記URLもしくは右記二次元コードからご覧ください。

### ▼ 「能力検査」ページのURL ▼

<https://www.e-jinjibu.jp/category/1490256.html>



## 能力検査

各科目の検査時間と内容は下表のとおりです。  
能力検査は**時間厳守**です。1科目ずつ時間を計測して検査を実施してください。

科目	レベル	検査時間	内容
言語	基礎編	10分	語句の意味、文の完成など基本的な言語能力
	応用編	10分	文章完成、内容把握など応用的な文章読解力
	総合編	5分	熟語の意味から長文読解までの総合言語能力
数理	基礎編	20分	四則演算、単位の変換など基本的な計算能力
	応用編	22分	文章問題、資料・データの読取などの応用力
	総合編	15分	四則演算から資料読取までの総合数理能力
図形	基礎編	10分	図形系列の把握、図形の分割・構成などの知覚
	応用編	10分	立体図形の展開図、位置関係などの形態知覚
	総合編	5分	平面から立体展開図まで総合的な形態知覚
論理	基礎編	25分	単純なひらめき（推理力）、論理的な思考力
	応用編	25分	複雑な判断推理力、理詰めの論理・思考能力
	総合編	15分	単純な推理から理詰めの論理まで総合思考力
英語	基礎編	10分	基礎的な英単語・熟語の理解力、長文読解力

適性検査と併せて受検した場合  
総合結果が出力されます

# 能力検査の診断結果（総合結果）

CUBIC 総合結果

一般的平均

2022/07/07

2022年度採用

東京 太朗

### 1 能力検査結果

科目	内容	得点	偏差値	正答率	順位
言語 I	語句の意味、文の完成など基本的な言語能力	73	48	75.0%	1/1
数理 I	四則演算、単位の変換など基本的な計算能力	81	63	80.0%	1/1
図形 I	図形系列の把握、図形の分割・構成等の知覚	59	41	65.0%	1/1
論理 I	単純なひらめき（推理力）、論理的な思考力	87	65	90.0%	1/1
総合		75	54	77.5%	1/1

### 2 能力のバランス

— 本人 — 基準

1: 言語 I	48
2: 数理 I	63
3: 図形 I	41
4: 論理 I	65

### 4 判定結果

能力検査の結果=1位/1人中

個人特性分析 = E

定着性・安定性 = 9

### 3 分布図

### 6 面接の注意点

注意因子	面接のポイント
積極性	積極性が低く、自己評価の積極実行が高い場合、自分を理解していないと思われる。 「適性検査の結果によると自分で思っているほど積極的になれないところがあります。どこか場面が積極的になり、適性検査の結果がよくなることはありますか？」
勤労意欲	「適性検査の結果には仕事に対する意欲が空回りしている様子があらわれています。自分にとって理想的な働き方、どのような目標を持っているのか聞かせてください」
内閉性	内閉性が高く、協調性が低いときは他人とのコミュニケーションが苦手と思われる。 「適性検査の結果に他人に調子を合わせることは苦手と出ましたが、自分ではどう思っていますか。これまでチームを組んだりグループで作業したりしたときはどうでしたか？」
内閉性	内閉性が高く、共感性が低い場合、自分独自の感覚で生きていて周囲から孤立しやすい。 「適性検査の結果によると、あなたは自分独自の世界を大切にしているようですが、周囲とうまくやっていくことが苦痛だと感じることはありませんか？」

各科目の得点・偏差値・正答率・同時受検者内での順位が表示されます。

3科目以上受検した場合、偏差値50と本人の能力を比較した図が表示されます。

同時受検者内での本人の位置がわかります。横軸が適性検査・縦軸が能力検査の結果です。

能力検査のみ受検した場合  
能力検査順位一覧が出力されます

## 能力検査の診断結果（能力検査順位一覧）

CUBIC 能力検査分析 順位一覧

Page 1

2022/07/07

順位	氏名	総合偏差	言語 I	数理 I	図形 I	論理 I				
1	東京 太郎	54.3	73/ 48	81/ 63	59/ 41	87/ 65				
2	大津 花子	33.0	75/ 50	26/ 23	53/ 35	35/ 24				
3	中庄 次郎	24.8	31/ 24	12/ 22	40/ 24	51/ 29				

同時受検者内で総合偏差値の  
高い順に表示されます。

科目ごとに「得点 / 偏差値」が表示されます。

# 実施例

## 検査のパターン



## ◆実施例 A社の場合

基本の採用適性検査【通常バージョン】に加えて、「基礎的な言語能力や論理的思考力のある人物を採用したい」という思いから能力検査の言語（基礎編）と論理（基礎編）を実施した。

※すべて税別

検査名	検査時間	料金
<b>基本検査</b> 採用適性検査 【通常バージョン】	約20分 全問回答必須のため 延長あり	1,700円/人
<b>オプション検査</b> 能力検査 言語（基礎編） 論理（基礎編）	10分 言語（基礎編）	500円/科目
	25分 論理（基礎編）	500円/科目
合計	約55分	2,700円/人

## ◆実施例 B社の場合

基本の採用適性検査は「入社後のためにも応募者がどんなストレスに弱いのか知っておきたい」という思いから【ストレス耐性バージョン】を選択した。

また、「応募者の理想の働き方や基礎能力も知りたい」という思いから、モチベーション測定（採用版）と能力検査の言語（総合編）・数理（総合編）・論理（総合編）の3科目を実施した。

※すべて税別

検査名	検査時間	料金
<b>基本検査</b> <b>採用適性検査</b> <b>【ストレス耐性バージョン】</b>	約20分 全問回答必須のため 延長あり	2,200円/人
<b>オプション検査</b> <b>モチベーション測定</b> <b>（採用版）</b>	約10分 全問回答必須のため 延長あり	400円/人
<b>オプション検査</b> <b>能力検査</b> 言語（総合編）数理（総合編）論理（総合編）	5分 言語（総合編）	500円/科目
	15分 数理（総合編）	500円/科目
	15分 論理（総合編）	500円/科目
合計	約65分	4,100円/人

# 社員に使うCUBIC

## 社員に使うCUBIC 検査一覧

基本となる適性検査に、必要に応じてオプション検査を追加してください。  
(オプション検査のみの受検も可能です。)

検査名	検査時間	料金	この検査で分かること
<b>基本検査</b> <b>現有社員適性検査</b>	約20分 全問回答必須のため 延長あり	次ページ に記載	社員の「気分性」「慎重性」などの性格面や「協調性」「責任感」などの社会性が数値で分かる
<b>オプション検査</b> <b>モチベーション測定 (社員版)</b>	約15分 全問回答必須のため 延長あり	1,500円/人 (税別)	「専門志向」「安定志向」「人間関係」など、社員の理想の働き方と、現状とのギャップ(不満や負担に感じていること)が分かる
その他の検査	この検査で分かること		
<b>組織診断</b>	組織全体の傾向や問題点分かる		
<b>複眼評価観察</b>	リーダー(またはリーダー候補)である人物が、周り(上司・同僚・部下など複数の観察者)からどう評価されているのかが分かる  <small>※複眼評価観察・組織診断について詳しくはホームページをご覧ください</small>		

CUBIC現有社員適性検査の診断結果には、「通常バージョン」と「ストレス耐性バージョン」があります。

※どちらも問題用紙は同じです。

当社に診断依頼をする際に、どちらのバージョンで診断結果を出すかお選びください。

基本検査 現有社員適性検査	
通常バージョン	2,500円 /人
ストレス耐性バージョン	3,000円 /人

※すべて税別

# 現有社員適性検査

CUBIC現有社員適性検査は、今いる社員に使う基本検査です。  
性格・適性・社会性など、**社員の人物像を客観的に把握**することができます。

最大の特徴は、会社用の診断結果だけでなく、**社員本人にフィードバックする「自己分析シート」**が付いてくることです。「自己分析シート」は言い回しも優しく本人のやる気に繋がるような表現となっています。上司や同僚から直接注意されるよりも、自分の弱点をより冷静に受け止めることができるというメリットもあります。

また、社員の診断結果は**採用活動にも役立ちます**。「自社で活躍している人材に共通している因子は何なのか?」「逆に伸び悩んでいる社員の特徴は何なのか?」などを分析することで、「今後、どのような人物を採用すべきか」も見えてきます。

## CUBIC 現有社員適性検査

ホームページには、以下のような内容を掲載しています。

### 「現有社員適性検査」ページの目次

1. CUBIC 現有社員適性検査は、どんな検査？
2. なぜ社員にCUBIC？①社員に気付きを与える
3. なぜ社員にCUBIC？②性格把握や社員教育に使える
4. なぜ社員にCUBIC？③今後採用すべき人材が見えてくる
5. どんな結果？診断結果サンプルはこちら
6. 通常バージョン/ストレス耐性バージョンの違い
7. 検査実施時のポイントは？
8. CUBIC現有社員適性検査の診断料金はいくら？
9. 問題用紙の入手方法は？

下記URLもしくは右記二次元コードからご覧ください。

### ▼ 「現有社員適性検査」ページのURL ▼

<https://www.e-jinjibu.jp/category/1490281.html>



# 現有社員適性検査【通常バージョン】 診断結果サンプル 1/2

## CUBIC 個人特性分析

### 個人詳細

### 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
	側面1	側面2			
思索型	内閉性	社交意識が低い			35
	客観性	思考的思慮深い			47
活動型	身体性	機敏な・気軽な			64
	気分性	感情のまま行動			54
努力型	持続性	几帳面・忍耐力			39
	規則性	常識的・順法的			48
積極型	競争性	勝気な・積極的			44
	自尊心	気ぐらいが高い			53
自制型	慎重性	見通しをつける			50
	弱気さ	取越苦労・遠慮			54

■この人の中心性格は「活動・身体性」および「気分性」であるが、「自制・弱気さ」や「積極・自尊心」といった側面も

●「活動・身体性」及び「活動・気分性」が軽く思っていたことを素早く解決していく人である。また、環境に適材である。多少、思索性に欠けるのがやや難。行動的であるが情緒的にもわりあい安定しており、セウリズムが揺れる生活ぶりではない。ときには手がけた仕事を途中で放りだすといった気分屋的な所があるが、現実的発想もできる。感覚的な部分もあるものの、キチンと理詰りな考え方もできる。

●もう一方の性格特性

内向的でなく、外向的な人である。関心が対社会にあり、自分の殻に閉じこもり、孤独に生きていくというタイプではなく、職場の雰囲気にも腐心し、気遣いのできる人。ただ、夢のような世界、美の鑑賞や創造の世界に、ひとり芸術的に生きるというサビの部分欠ける。

「気分性」「慎重性」など  
受検者の性格面が分かります

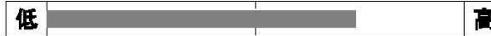
### 2 どういう関心事・興味領域を持っているか

興味の方向性	弱	強	指数
日常周辺事型			47
客観・科学型			50
社会・経済型			53
心理・情緒型			35
審美・芸術型			50

人の心理動向や情緒的な事に対して、あまり関心がない。

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

### 信頼係数



回答に多少あいまいなところもあるが、おおよその部分が信頼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			55
協調性			65
責任感			42
自己信頼性			44
指導性			56
共感性			59
感情安定性			
従順性			
自主性			
モトアム傾向			

仲間に協力的であり、共通の目標に向かうことができる。

「協調性」「責任感」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・ヤル気をだすか

意欲の側面	弱	強	指数
達成 欲求			60
自律 欲求			56
求知 欲求			47
危機 耐性			42
勤労 意欲			64
顕示 欲求			43
支配 欲求			56
親和 欲求			48
秩序 欲求			38
物質的欲望			39

困難な目標や難しい事に挑戦し、達成に向けて努力する。

仕事をしていくことで、自己実現をはかろうとしている。

多様な価値観や人間関係、状態を認め理解しようとする。

モノやお金、資産などに未練を持たずあっさりしている。

■この人は「自分らしい生活を送りたい」系統の欲求群が一番強く、ついで「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群となっている。逆に「増やしたい、減らしたくない」系統の欲求群には淡泊な反応である。

# 現有社員適性検査【通常バージョン】 診断結果サンプル 2/2

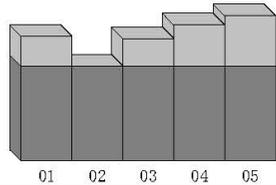
## CUBIC 個人特性分析

### 診断分析

東京 太郎

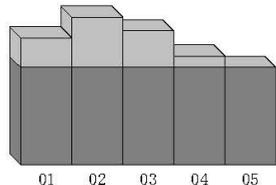
どのような職務に向いているのかが分かります

#### 【仕事に立ち向かう姿勢】



- 0 1 : 積極性
- 0 2 : 責任感
- 0 3 : 自主性
- 0 4 : 達成意欲
- 0 5 : 勤労意欲

#### 【組織だって仕事を進める能力】



- 0 1 : 指導性
- 0 2 : 協調性
- 0 3 : 共感性
- 0 4 : 親和性
- 0 5 : 従順性

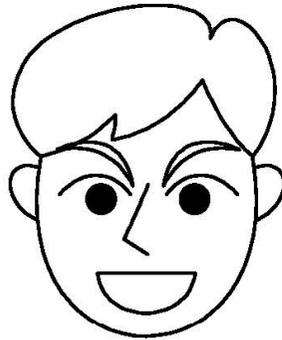
#### 【心理要素イメージ】

眉の太さ：指導性  
 瞳の直径：達成欲求  
 鼻の高さ：顕示欲求  
 顔の輪郭：性格類型

眉の傾き：従順性  
 目の傾き：達成欲求+求知欲求  
 口の形状：親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型  
 エラ顔 = 積極型  
 細長顔 = 自制型

丸顔 = 活動型  
 角顔 = 努力型



外勤型か内勤型かなどが分かります

#### 【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	47
(2) 海外など精神力の必要な職務	45
(3) 足腰のよさが武器になる職務	44
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	42
(5) 標準化された仕事や工場労働	54

#### 【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」

#### 大まかな職業興味領域とその方向性

物を対象とする、具体的で実際の仕事  
 営業など対人的接触をともなう仕事  
 企画、組織の運営、経営管理のような仕事  
 規則や慣習に従った行動、事務的な仕事  
 音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動  
 (6) 「努力」 研究的、探求的な仕事や活動の領域

ネックポイントが分かるので社員教育にも役立ちます

社員の「心の顔」をイラストで表現しています

#### D】配置適性1の低い順

- (1) 「努力」 人事管理者
- (2) 「努力」 広報管理者
- (3) 「適度」 営業管理者
- (4) 「適度」 人事専任者
- (5) 「小適」 広報専任者
- (6) 「小適」 営業専任者

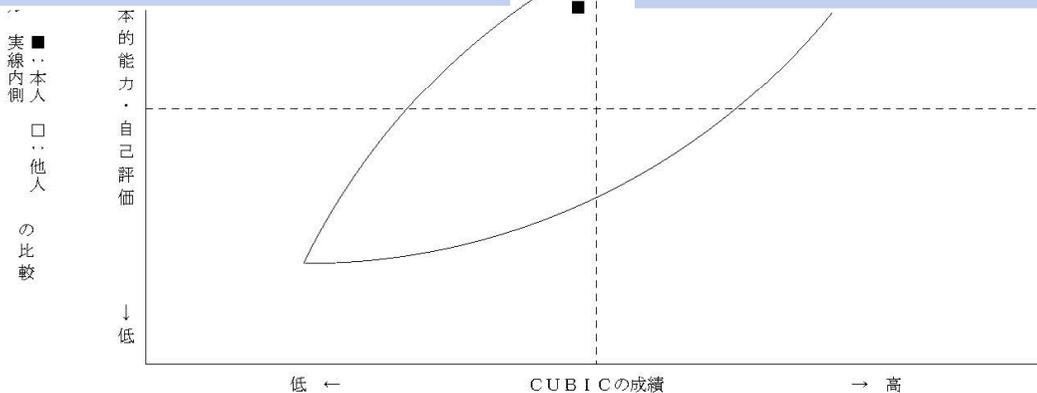
#### 【低い順】

- (1) 「努力」 経理専任者
- (2) 「努力」 営繕専任者
- (3) 「努力」 研究開発者
- (4) 「努力」 経理管理者
- (5) 「小適」 基礎研究者

#### 【判定結果E】配置適性2

- (1) 「適度」 物流
- (2) 「適度」 顧客開発
- (3) 「適度」 営業（活動タイプ）
- (4) 「適度」 教育研修
- (5) 「適度」 営業（積極タイプ）
- (6) 「適度」 受注窓口

- (1) 「努力」 品質管理
- (2) 「努力」 購買
- (3) 「努力」 総務
- (4) 「努力」 経理
- (5) 「努力」 編集校正



# 現有社員適性検査【ストレス耐性バージョン】 診断結果サンプル 1/3

## CUBIC 個人特性分析

### 個人詳細

### 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			35
	客観性	思考的思慮深い			47
活動型	身体性	機敏な・気軽な			64
	気分性	感情のまま行動			54
努力型	持続性	几帳面・忍耐力			39
	規則性	常識的・順法的			48
積極型	競争性	勝気な・積極的			44
	自尊心	気ぐらいが高い			53
自制型	慎重性	見通しをつける			50
	弱気さ	取越苦労・遠慮			54

■この人の中心性格は「活動・身体性」および「活動・気分性」であるが、「自制・弱気さ」や「積極・自尊心」といった側面も

●「活動・身体性」及び「活動・気分性」が強く、身が軽く思いついたことを素早く解決していく人である。また、環境に適材である。

多少、思索性に欠けるのがやや難。行動的であるが情緒的にもわりあい女足しており、セツレスムか揺れる生活ぶりではない。ときには手がけた仕事を途中で放りだすといった気分屋的な所があるが、現実的発想もできる。感覚的な部分もあるものの、キチンと理詰りな考え方もできる。

●もう一方の性格特性

内向的でなく、外向的な人である。関心が対社会にあり、自分の殻に閉じこもり、孤独に生きていくというタイプではなく、職場の雰囲気にも腐心し、気遣いのできる人。ただ、夢のような世界、美の鑑賞や創造の世界に、ひとり芸術的に生きるというサビの部分がある。

「気分性」「慎重性」など  
受検者の性格面が分かります

### 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			49
繁忙ストレス耐性			44
拘束ストレス耐性			44
総合ストレス耐性			44

通常バージョンにはありません

「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)

な価値観や人間関係、状態を受入れることができる。やお金、資産などに未練を持たずあっさりしている。

強く、ている。な反応である。

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

信頼係数

低 高

回答に多少あいまいなところもあるが、およその部分が信頼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			55
協調性			65
責任感			42
自己信頼性			44
指導性			56
共感性			59
感情安定性			
従順性			
自主性			
モティベーション傾向			

仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。

「協調性」「責任感」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・ヤル気をだすか

意欲の側面	弱	強	指数
達成 欲求			60
自律 欲求			56
求知 欲求			47
危機 耐性			42
勤労 意欲			64
顕示 欲求			43

困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。

仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。

# 現有社員適性検査【ストレス耐性バージョン】

# 診断結果サンプル 2/3

CUBIC 個人特性分析

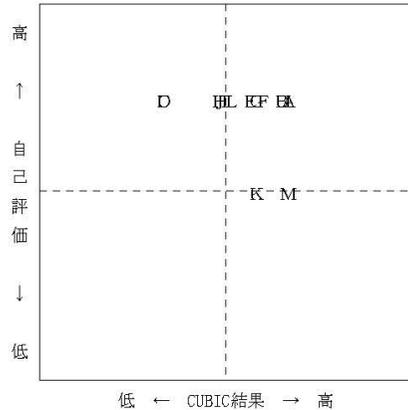
基準判定

2021/04/26

2021年4月

東京 太郎

## 【自己認識】



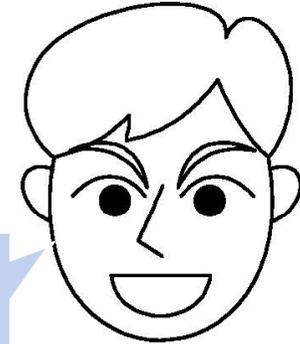
A: 積極実行	意欲・やる気	積極実行	B	B
B: 意欲熱意		意欲熱意	B	
C: 根気強さ		根気強さ	B	
D: 責任感	管理・対人能力	責任感	B	B
E: 決断勇氣		決断勇氣	B	
F: 指導力		指導力	B	
G: リーダー		リーダー	B	
H: 自己信頼		自己信頼	B	
I: 調整力	思考能力	調整力	C	C
J: 折衝力		折衝力	B	
K: 独創斬新		独創斬新	C	
L: 現状分析		現状分析	B	
M: 洞察力		洞察力	B	

## 【心理要素イメージ】

眉の太さ: 指導性  
 瞳の直径: 達成欲求  
 鼻の高さ: 顕示欲求  
 顔の輪郭: 性格類型  
 逆三角顔 = 思索型  
 エラ顔 = 積極型  
 細長顔 = 自制型

眉の傾き: 従順性  
 目の傾き: 達成欲求+求知欲求  
 口の形状: 親和欲求+協調性

丸顔 = 活動型  
 角顔 = 努力型



社員の「心の顔」をイラストで表現しています

## 【面談時のポイント】

持続性が低く、自己評価の根気強さが高い場合、自分自身を理解していないと思われる。  
 「適性検査の結果によると、あなたが思っているほどには物事が長く続かないところがあるようです。自分自身ではどう思いますか」

勤労意欲が高く、物質的欲望が低い場合は仕事への期待を聞いてみる。  
 「あなたは仕事を通してどんなことを得たいと考えていますか。夢や希望などがあれば、聞かせてください」

## 【職務適性】

職務名	努力←	→最適
営業 (持続タイプ)	██████████	

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

## 【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	██████████		47
客観・科学型	██████████		50
社会・経済型	██████████		53
心理・情緒型	██████████		35
審美・芸術型	██████████		50

人の心理動向や情緒的な事に対して、あまり関心がない。

## 【設定基準結果】

項目	基準	結果	差	判定結果
協調性	50以上	65	+15	列7
責任感	50以上	42	-8	-
従順性	50以上	43	-7	-
勤労意欲	50以上	64	+14	列7
総合ストレス耐性	50以上	44	-6	-
適合度				40%

# 現有社員適性検査【ストレス耐性バージョン】 診断結果サンプル 3/3

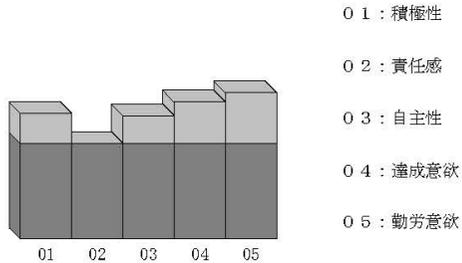
CUBIC 個人特性分析

診断分析

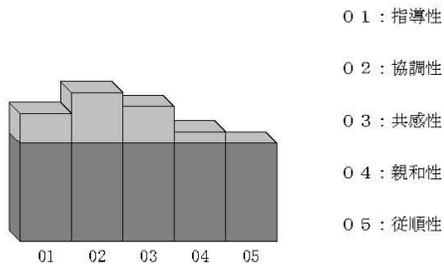
どのような職務に向いているのかが分かります

東京 太郎

### 【仕事に立ち向かう姿勢】



### 【組織だって仕事を進める能力】



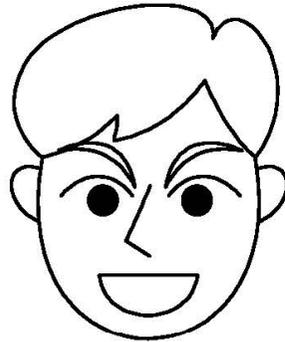
### 【心理要素イメージ】

眉の太さ: 指導性  
瞳の直径: 達成欲求  
鼻の高さ: 顕示欲求  
顔の輪郭: 性格類型

眉の傾き: 従順性  
目の傾き: 達成欲求+求知欲求  
口の形状: 親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型  
エラ顔 = 積極型  
細長顔 = 自製型

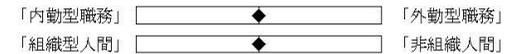
丸顔 = 活動型  
角顔 = 努力型



### 【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	47
(2) 海外など精神力の必要な職務	45
(3) 足腰のよさが武器になる職務	44
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	42
(5) 標準化された仕事や工場労働	54

### 【判定結果B】当人の傾向



外勤型か内勤型かなどが分かります

### 大まかな職業興味領域とその方向性

物を対象とする、具体的で実際のな仕事  
営業など対人的接触をともなう仕事  
企画、組織の運営、経営管理のような仕事  
規則や慣習に従った行動、事務的な仕事  
音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動  
(6) 「努力」 研究的、探索的な仕事や活動の領域

### 【判定結果D】配置適性1

#### 《適性の高い順》

- 「適度」人事管理者
- 「適度」広報管理者
- 「適度」営業管理者
- 「適度」人事専任者
- 「小適」広報専任者
- 「小適」営業専任者

#### 《低い順》

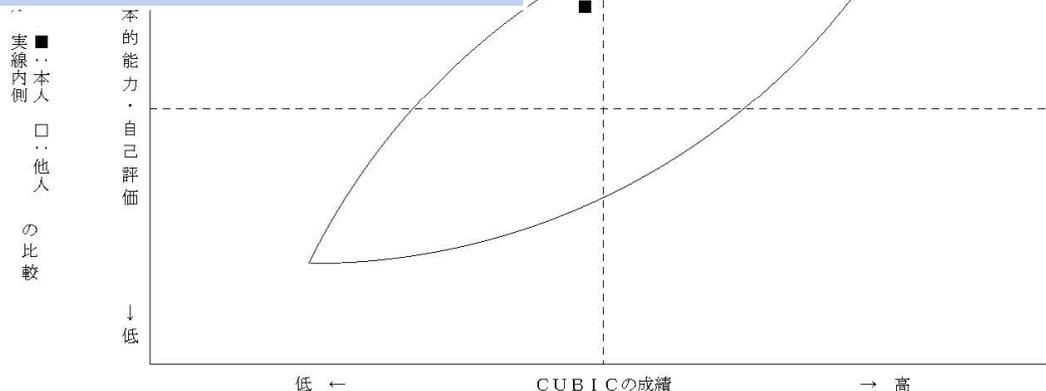
- 「努力」経理専任者
- 「努力」営繕専任者
- 「努力」研究開発者
- 「努力」経理管理者
- 「小適」基礎研究者

### 【判定結果E】配置適性2

- 「適度」物流
- 「適度」顧客開発
- 「適度」営業（活動タイプ）
- 「適度」教育研修
- 「適度」営業（積極タイプ）
- 「適度」受注窓口

- 「努力」品質管理
- 「努力」購買
- 「努力」総務
- 「努力」経理
- 「努力」編集校正

ネックポイントが分かるので社員教育にも役立ちます





# 現有社員適性検査 自己分析シート 診断結果サンプル 2/2

自己分析シートは、社員本人にフィードバックする資料です

自己分析シート

Page 2

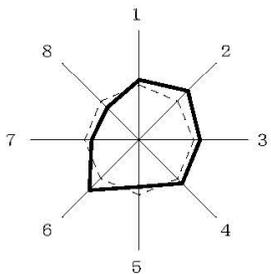
2021/04/26

2021年4月

東京 太郎

## 4 仕事場面での対応力

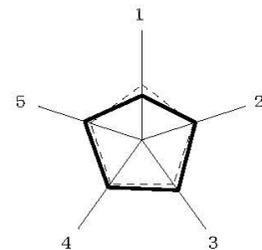
### ■何事にも積極的な姿勢で取り組む傾向



- 1 : 積極性・活発度 55
- 2 : 働く事への意欲 64
- 3 : 指導・指示傾向 56
- 4 : 上下関係を意識 56
- 5 : 自己アピール度 43
- 6 : 周囲との協調性 65
- 7 : 自分への信頼度 44
- 8 : 逆境に耐える力 42

どんなときにも積極的に仕事に取り組もうとしている様子が見え、仕事に対する興味、役割認識などもできているようで、自信を持っておこなっていることと思われます。時間配分や目的達成への計画などにも気を配り、さらに実力を発揮していくよう、今後のますますの健闘を期待します。

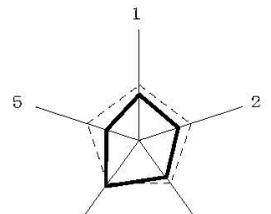
### ■人に頼らず自分の力で成し遂げる傾向



- 1 : 独自の行動指針 41
- 2 : 実力・能力主義 52
- 3 : 慣習・慣行打破 57
- 4 : 自ら進んで実行 54
- 5 : 行動の自己管理 56

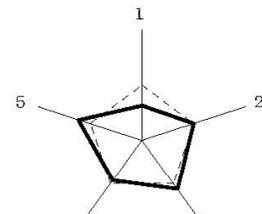
新しいことに興味はあるものの、積極的に押し進めるまでにはならないようです。自分らしい興味があっても、周囲との調和や雰囲気によって進められたいのかもしれません。個人的な気持ちは抑えることも大切ですが、新しい環境においては自分から進んでいく必要があります。ときには脱日常を目指してみましょう。

### ■ねばり強く最後までやるとうとする傾向



- 1 : 責任感・一貫性 42
- 2 : 規律正しい行動 38
- 3 : 他者への従順性 43
- 4 : 安全・安定傾向 53
- 5 : 感情の安定度合 32

### ■強い意志を持ち前に進もうとする傾向



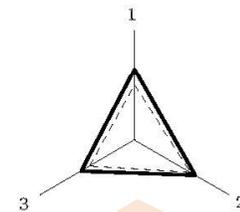
- 1 : 感情の安定度合 32
- 2 : 思い切った行動 50
- 3 : 社会的自我確立 56
- 4 : 明るく、積極的 46
- 5 : 多様さの受入れ 62

自己分析シートは、診断結果を見た社員が自分の可能性を伸ばしていくことを目的としているため、会社用に比べて表現がやわらかく、より理解しやすい内容となっています

ものの、周があるようて間をかけて計、周囲に納得要です。

## 5 自己評価

### ■自己評価と行動予測の比較



- 1 : ヤル気の表出度 自己評価 65  
行動予測 50
- 2 : 管理・対人能力 自己評価 65  
行動予測 60
- 3 : 思考能力の発揮 自己評価 57  
行動予測 48

自己評価とCUBICの評価を比較し、どれだけの差があるか、過剰評価や過小評価の問題点も含めてアドバイスしています

周囲の意見をよく聞く、受け持ちの仕事内容の理解を深める、目標を再確認するなど、小さなことから始めてみましょう。

### ■管理・対人能力について

周りとの関係、特に部下を引っ張っていくことができ、自分でも自信を持って行動しているようです。リーダーとしての役割を發揮する上では、自分の力を信じていることが重要です。的確な判断力、いざというときに動揺しない精神力など、必要な要素は様々ですが、やはり自分自身を評価していなくては、実際の行動が伴わなくなります。ただ、専門的な知識や技術力がなくては、説得力のあるリーダーがとまりませんから、日々の自己鍛錬は必要不可欠です。ますますの活躍が期待できます。

### ■思考能力の發揮について

自分自身を客観的に見ている一面があり、必要以上に過信することはないのですが、反面、自分の限界を勝手にここだと決めてしまい、それ以上の力を出せなくしています。単にわかっているだけではなく、日頃から関係する分野に関する情報収集に努めるといいでしょう。専門知識や技術力などは、一朝一夕で身につくものではありません。小さいことの積み重ねが自信につながります。適当なところであきらめてしまわず、ひとつのことに突き詰めて考えてみると、そこから新しい突破口が見いだせます。

# モチベーション測定 (社員版)

CUBICモチベーション測定（社員版）は、社員に使うオプション検査です。

現在どのように働いているのか・どの程度充実感を感じているのかということ（**現状**）と、本当はどうしたいのか・何を重要視しているのか（**理想**）を数値で把握できる検査です。

たとえば

- ・専門性を求められることにヤル気を見出すタイプ（理想）なのに、実際は一般的な作業ばかりしている（現状）
- ・管理者を任されることを全く望んでいない（理想）のに、実際は大きなプロジェクトのリーダーを任されている（現状）

といった理想と現状のギャップを知ることで、社員の「**不満**」や「**負担**」が見えてきます。

## CUBIC モチベーション測定（社員版）

ホームページには、以下のような内容を掲載しています。

### 「モチベーション測定（社員版）」ページの目次

1. CUBIC モチベーション測定（社員版）は、どんな検査？
2. 8つのモチベーション因子
3. 社員の「不満」を知る
4. 社員の「負担」を知る
5. どんな結果？診断結果サンプルはこちら
6. 検査実施時のポイントは？
7. CUBICモチベーション測定（社員版）の診断料金はいくら？
8. 問題用紙の入手方法は？

下記URLもしくは右記二次元コードからご覧ください。

▼ 「モチベーション測定（社員版）」ページのURL ▼  
<https://www.e-jinjibu.jp/15826058419780>



## モチベーション測定（社員版）

CUBICモチベーション測定に用いる因子は、以下の8つです。

	数値が高い場合
専門志向	職務内容が専門的であることや、専門性を求められることにヤル気を見出すタイプ
自己表現	自由な発想が求められる場面ほど、ヤル気が出てくるタイプ
自立志向	自分ひとりで好きなように振る舞える、あるいは主導権を持てる環境にヤル気を見出すタイプ
人間関係	仲間との人間関係を大切にし、協調しながら仕事をしたいタイプ
管理志向	管理者を任されることで、意欲が向上するタイプ
安定志向	長く安定して勤め続けることを理想とし、変化を好まず安定した組織や生活保障を求めるタイプ
評価志向	期待されるほど意欲がわくタイプで、周囲からの期待に応えより高い評価を求める
公私充実	私生活を充実させることで仕事の意欲を高めるタイプ

# モチベーション測定 (社員版) 診断結果サンプル

CUBIC モチベーション測定

Page1

2022/06/28

全体

東京 太郎

## 1 モチベーション

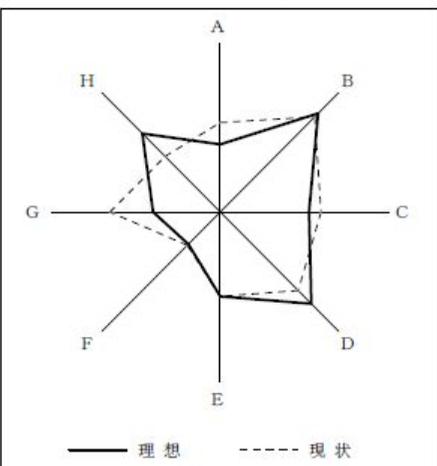
内 容	理想	現状	格差
A 専門志向 : 仕事そのものに興味が強く、専門的色彩が強い	40	53	-13
B 自己表現 : 自分なりの考えを提案し、職務に生かしていく	83	80	3
C 自立志向 : 他人に頼ることなく一人で行動を起こしていく	53	60	-7
D 人間関係 : 仲間との関係を大切にし、協調しながら取り組む	77	66	11
E 管理志向 : 的確な指示や命令を与え、組織を統制していく	50	50	0
F 安定志向 : 変化を好まず安定した組織や生活保障を求める	27	28	-1
G 評価志向 : 周囲からの期待に応え、より高い評価を求める	40	66	-26
H 公私充実 : 私生活を充実させることで仕事の意欲を高める	66	47	19

## 理想と現状のギャップを数値で表します

える。発想力や創  
るような事務作業  
う。新商品や流行

にも敏感で、新規プロジェクトや開発会議などでは、斬新なアイデアを出すなどの活躍が期待できそうだ。次に、安心できる人間関係もやる気の出る要因となるようだ。職場環境に気を配り、信頼関係を築こうとする。一方、雇用条件そのものには関心が低いほうである。現状にほぼ満足しており、それゆえ不満を感じることがなく、経済面や生活の安定を意識していないといえそうだ。立場が大きく変わって不安定になると、キャリア保障に対する関心は高くなるかもしれない。とはいうものの、会社内での自分の立場や役割にあまり束縛を感じていないためか、思い切りのよい側面も見られ、前例のないことにも躊躇なく踏み込むことができそうだ。また、周囲の評価にも関心を払わないようである。相手にどう見られているか気にせず、自分のペースを保つ。

## 2 理想と現状の比較



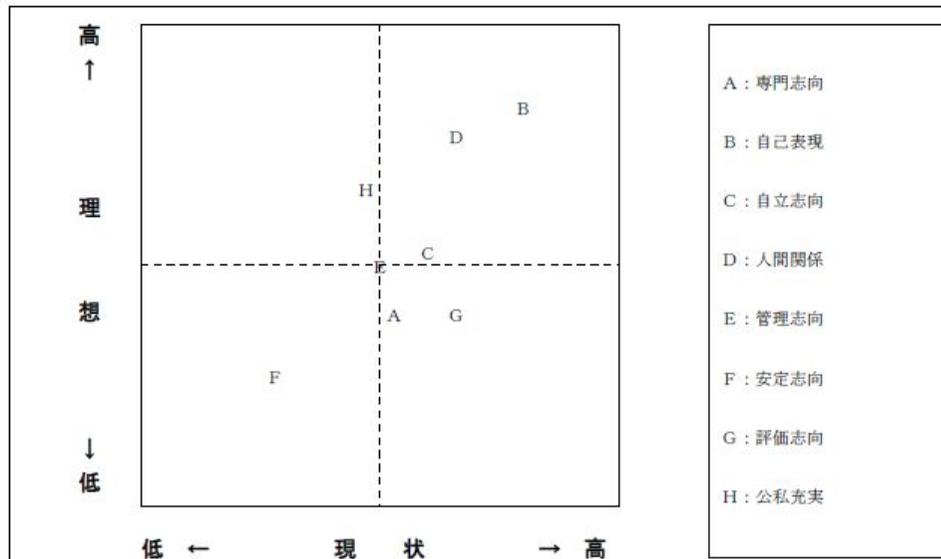
●理想と現状のギャップの大きいもの1  
「評価志向」

周囲からの期待が特別に大きいかどうかは定かではないが、自分が評価されているか否かはそれほど大切なことではないようだ。評価自体、そもそも意識していないと考えられる。認められればうれしく、次へのエネルギーとなるだろうが、評価されること、あるいは相手を喜ばせることを目的にするほどのものではないようだ。ゆえに本人の実力以上の高い評価を与えることを報酬にしても、強い動機付けには限らない。

●理想と現状のギャップの大きいもの2  
「公私充実」

仕事と私生活のバランスがとれているかどうかは定かではないが、個人的な趣味や家族に今以上に多くの時間を費やそうとは考えていないようだ。そもそも私生活の充実自体、それほど意識していないと考えられる。これはおろそかにしているという意味ではなく、現状が順調で大きな不満もなく、あまり考えたことはないためと言い換えられる。無自覚ではあるが充実した生活であり、職務に臨む姿勢は整っているといえよう。

## 3 理想と現状のバランス



## 理想と現状のバランス、不満や負担に感じていることをプロット図で表します

## 4 グラフの

満足領域 (右上)

不満領域 (左下)

理想は高いが現状は満たされていない領域で、環境にもよるが積極的な努力や意欲的な取り組みは期待できる。個人側と組織側の要求バランスの維持は非常に難しく、重要課題であるが、個人の理想だとしても職務内容の変更や配置転換への対応は難しい。理想と現状が離れている領域である。現実的に対応策も必要であり、やらされていく負担は避けたいが、自らの工夫も必要となる。

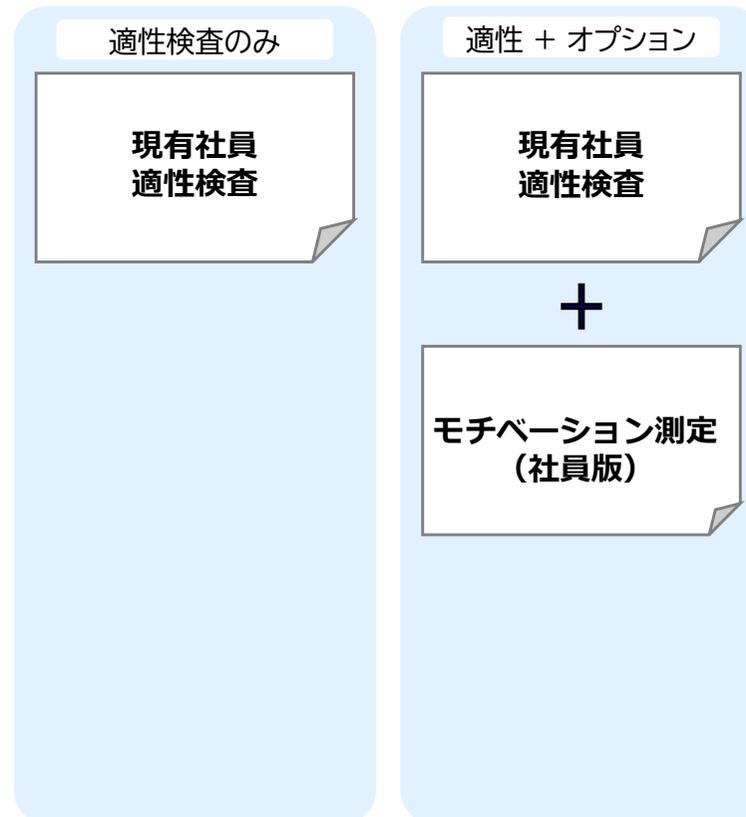
## 特にギャップが大きい項目についてコメントが表示されます

無関心領域 (左下)

個人が期待されていないのであれば問題はないが、組織全体を見渡して自己の立場はどうなのかといった認識や判断は必要となる。個人的には特に気にしていない項目であり、外部からの刺激要素も意欲ややる気の向上にはなりにくいですが、組織とのバランスを検討し、問題点があれば改善に向けて努力するべきである。

# 実施例

検査のパターン



## ◆実施例 A社の場合

「社員自身が自分の強みや弱みを知ることで、自己理解を深め行動を見直してほしい」という思いから基本の  
現有社員適性検査【通常バージョン】を実施した。

※すべて税別

検査名	検査時間	料金
<b>基本検査</b> 現有社員適性検査 【通常バージョン】	約20分 全問回答必須のため 延長あり	2,500円/人
合計	約20分	2,500円/人

## ◆実施例 B社の場合

基本の現有社員適性検査は「社員のストレス耐性を知ったうえで今後の指導・教育をしていきたい」という思いから【ストレス耐性バージョン】を選択した。

また、「社員が感じている不満や負担を知りたい」という思いから、モチベーション測定（社員版）を実施した。

※すべて税別

検査名	検査時間	料金
<b>基本検査</b> 現有社員適性検査 【ストレス耐性バージョン】	約20分 全問回答必須のため 延長あり	3,000円/人
<b>オプション検査</b> モチベーション測定（社員版）	約15分 全問回答必須のため 延長あり	1,500円/人
合計	約35分	4,500円/人

資料をご覧いただきありがとうございました。

e-人事株式会社では

- ・ 料金の安さ
- ・ 診断スピード
- ・ 親切丁寧な対応

をモットーにCUBICをご提供しています。

分からない点やご相談などございましたら、お電話またはホームページのお問合せフォームよりお気軽にご連絡ください。

CUBICのご利用を心よりお待ちしております。

e-人事株式会社

TEL : 077-532-1117

FAX : 077-522-0355

メール : [info@e-jinjibu.jp](mailto:info@e-jinjibu.jp)

WEBサイト : <https://www.e-jinjibu.jp/>

