

個人分析結果

お名前

実施日

～ 個人分析データ ～

信頼係数
パーソナリティ
関心事・興味領域
職場での社会性
どういふことに意欲・ヤル気をだすか
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
標本分布の比較

・・・配置適正・・・

見所推定値判定
当人の傾向判定
職業興味領域とその方向性判定
配置適正判定 1
配置適正判定 2

信頼度係数

低 高

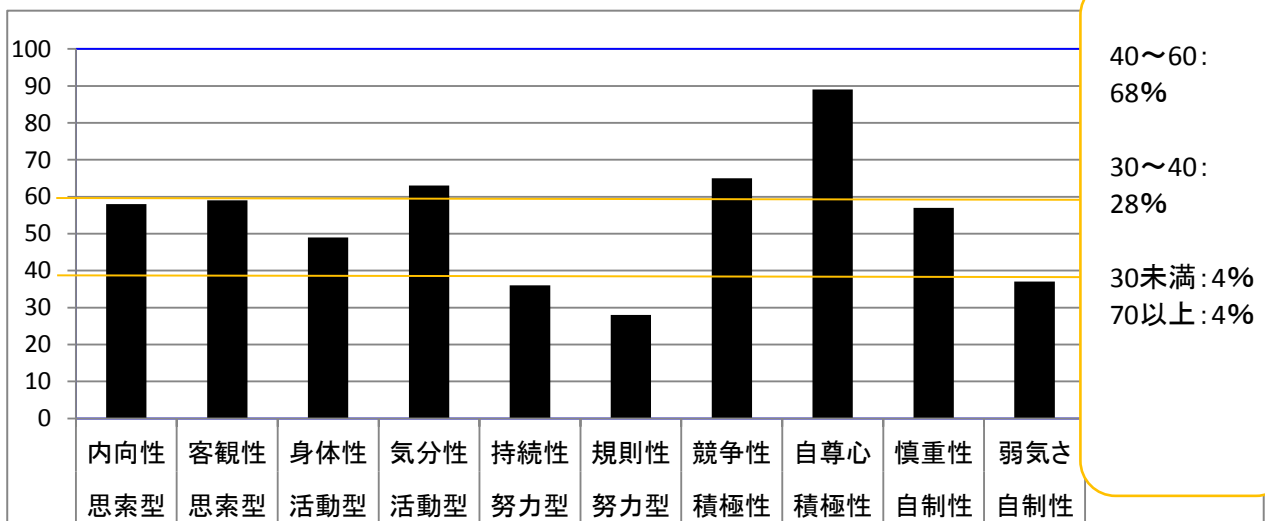
回答の正確さにやや欠けているが、全く信頼できないというほどの診断結果ではない。

信頼係数が低下する時

- ①回答者が意図的に分析結果を操作しようとした
- ②周知力に欠けていたとき(時間がなく、焦って回答をしたとき)
- ③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が高いとき)
- ④無意識のうちに回答が歪められたりしたとき
- ⑤設問の意図を誤って理解し、回答してしまったとき
- ⑥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時

1. どういう性格・パーソナリティか

思索型	内向性	58	社交意識が低い
思索型	客観性	59	思考的思慮深い
活動型	身体性	49	機敏さ・気軽さ
活動型	気分性	63	感情のまま行動
努力型	持続性	36	几帳面・忍耐力
努力型	規則性	28	常識的・順法的
積極性	競争性	65	勝気・積極的
積極性	自尊心	89	気ぐらいが高い
自制性	慎重性	57	見通しをつける
自制性	弱気さ	37	取越苦勞・遠慮



■この人の中心性格は「積極・自尊心」および「積極・競争性」であるが、「活動・気分性」や「思索・客観性」といった側面も本人は意識している。

●「積極・自尊心」及び「積極・競争性」の人のパーソナリティスケッチ

困難に雄遇したときは他に働きかけ、外にうってでる外交的な人。積極性があるといえるが、他罰的傾向もみられる。競争心が強くて、他者と競合させると実力以上の成果をみせることもある。自己顕示欲があり、目立ちたがり、勝ち気な性格である。

気ぐらいが高く、自分が評価されていると感じることが最大の満足。一人よがりな面がみられ、自尊心を満たすことで生きている。プライドを傷つけられないよう細心の注意を払う。またおだてに乗せられやすく、ちょっとほめてやるとそのきになってしまう。

●もう一方の性格特性

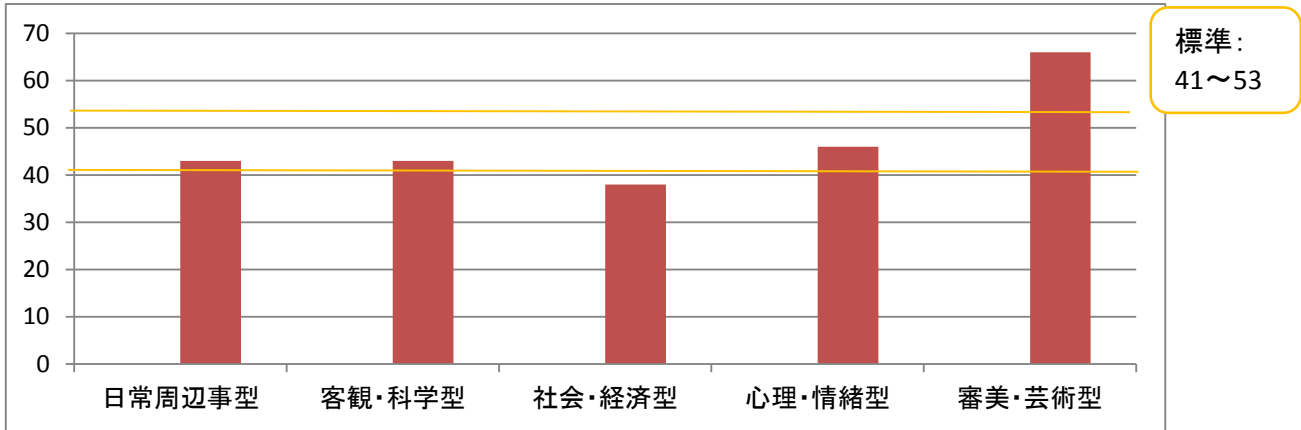
規則や秩序を気にせず、自由奔放な行動をとる。常識的、固定的な発想ばかりでなく、柔軟な考え方ができる。ルールにしばられてコチコチなわけでもなく、気ままな生活ぶりである。ただ、社会秩序を気にしないことが何に関係するかを見極めが必要かもしれない。

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

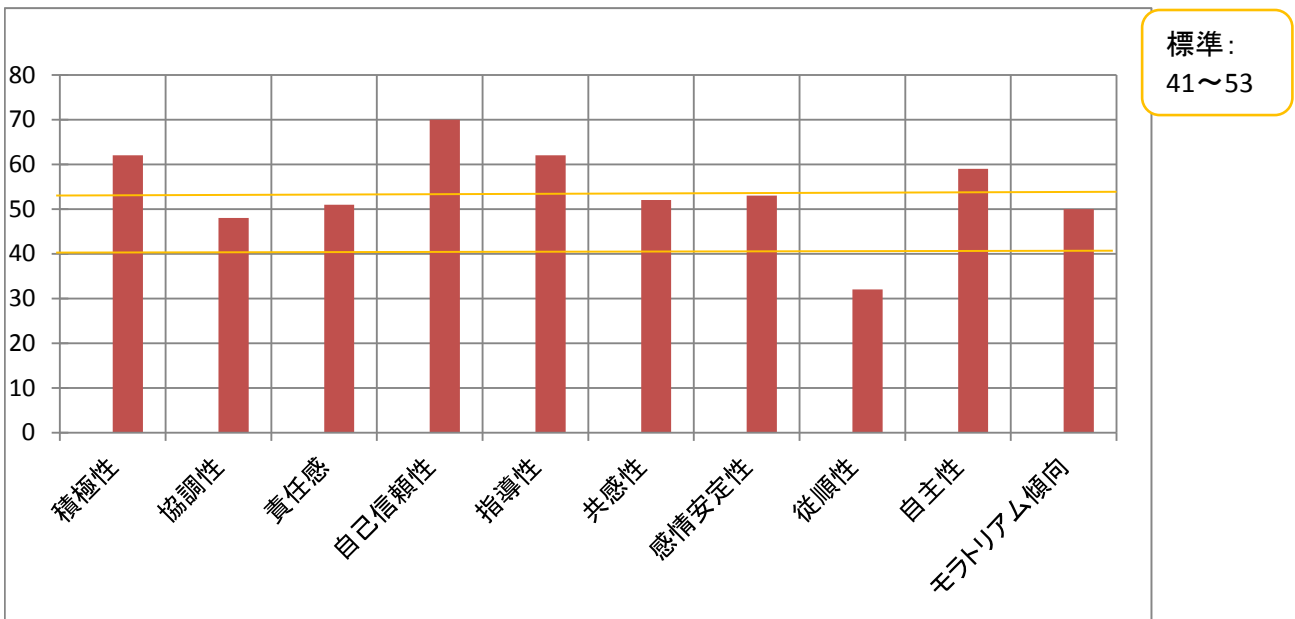
日常周知事型	43	
客観・科学型	43	
社会・経済型	38	世の中の動きなどに興味がなく、世間知らずな面もある。
心理・情緒型	46	
審美・芸術型	66	芸術的関心が高く、世界を美的観点でとらえようとする。

価値観・興味領域を分析しています。性格気質は親から遺伝されるものが強いのですが、価値観や興味の領域は育った環境の中で形成されていくものと言えます。



3. 基礎的な職場場面での社会性

積極性	62	率先して業務に取り組み、意見や考えを進んで提案する。
協調性	48	
責任感	51	
自己信頼性	70	自信があるため、大きな目的をクリアすることもある。
指導性	62	人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。
共感性	52	
感情安定性	53	
従順性	32	強く命令されたり注意されると、相手に対し反感を持つ。
自主性	59	自己の決断において、自発的に仕事をすることができる。
モラトリアム傾向	50	

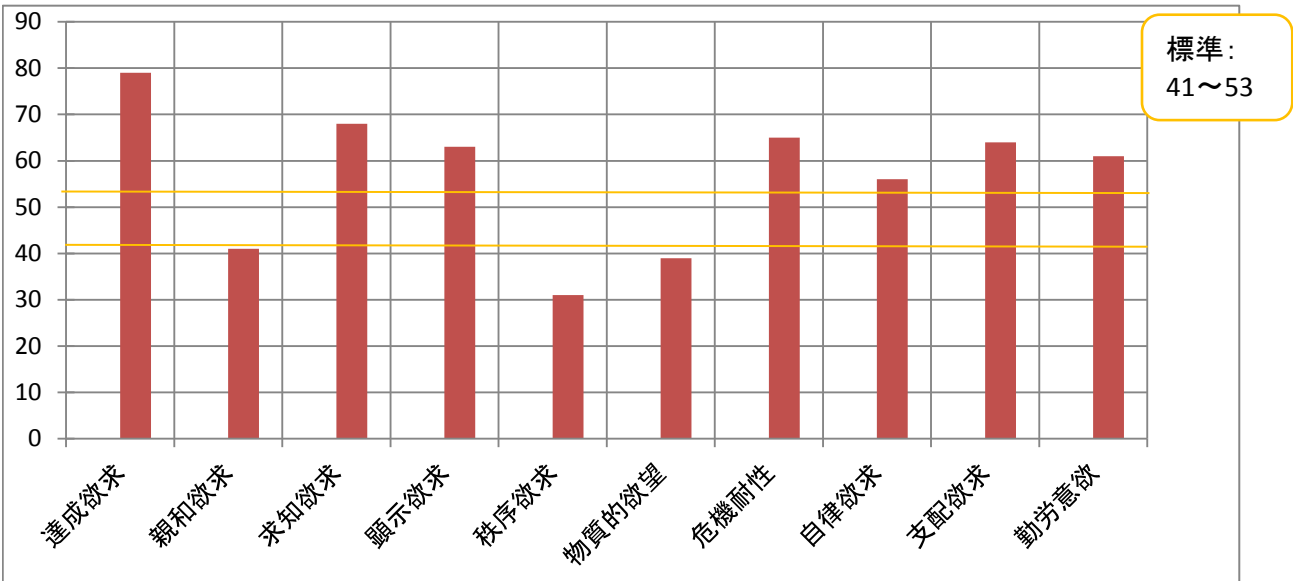


4. どういうことに意欲・ヤル気をだすか

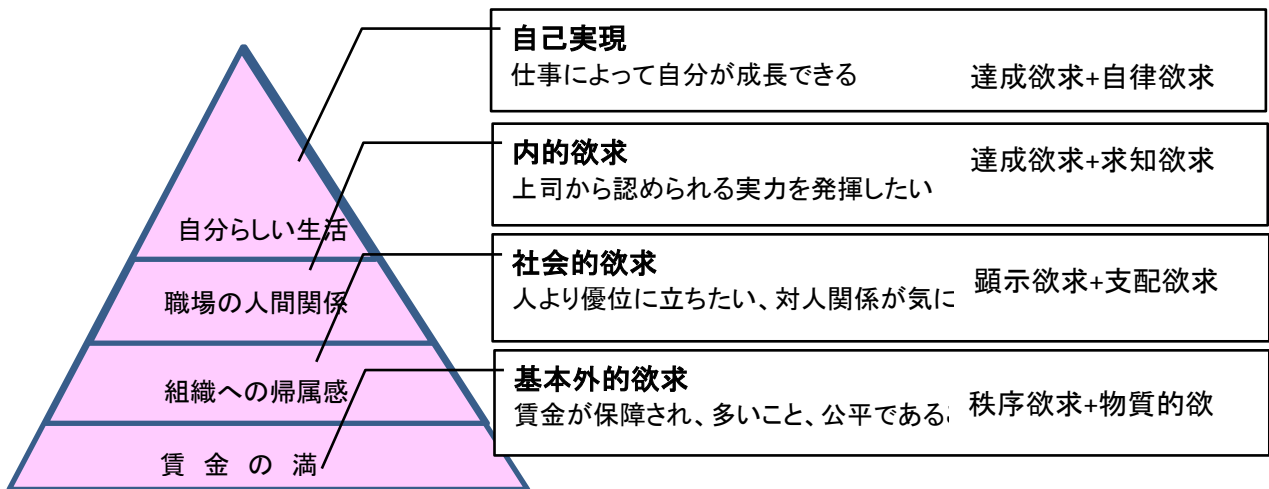
意欲の側面

達成欲求	79	困難な目標や難しいことに挑戦し、達成に向けて努力する。
親和欲求	41	
求知欲求	68	新奇なことに挑戦したり、周囲の環境をかえていきたい。
顕示欲求	63	環境の中で実力を発揮し、それを皆に認めてもらいたい。
秩序欲求	31	多様な価値観や人間関係、状態を認め理解しようとする。
物質的欲望	39	モノやお金、資産などに未練を持たずあっさりしている
危機耐性	65	全面的な自我崩落にならない、危機対応力を備えている。
自律欲求	56	人に頼ったりするより、精神的に独立し自力で生きたい。
支配欲求	64	上下関係をハッキリさせ、影響力ある関係を形成したい。
勤労意欲	61	仕事をしていくことで、自己実現をはかろうとしている。

■この人は「より高い水準に自分をしたい」系統の欲求群が一番強く、
ついで、「自分らしい生活を送りたい」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白な反応である。

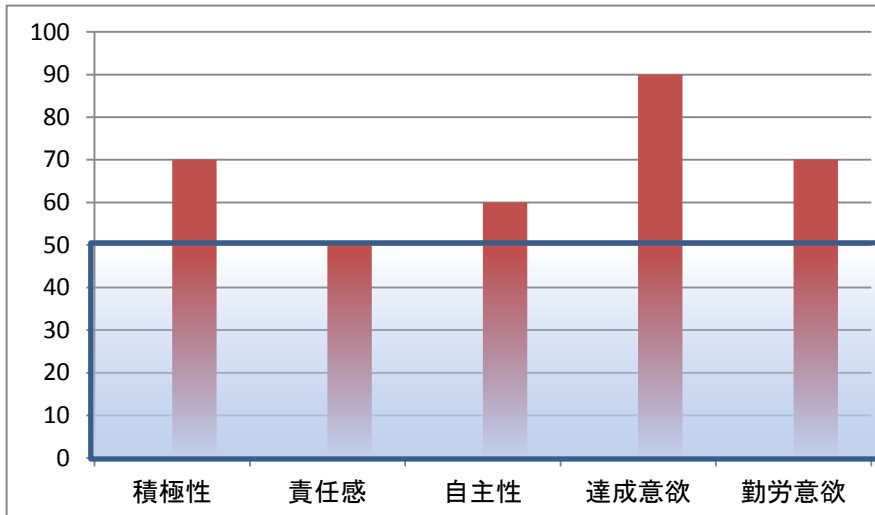


「ヤル気を出すのはどのようなときか」などを明確にすることによって個人の成長動機や欲求不満の耐性を把握することが出来ます。



【仕事に立ち向かう姿勢】

積極性	70
責任感	50
自主性	60
達成意欲	90
勤労意欲	70

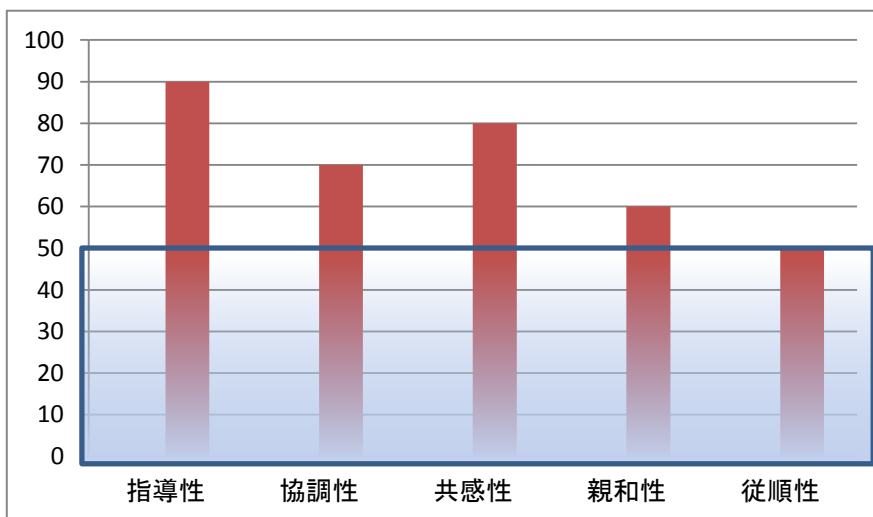


各項目で見れば、本来そこまでの能力があるのに、一定の力しか発揮されていないため、活かされていないという部分

現在はここまでの能力が発揮されているという部分。
教育や本人の努力で他の部分に近い高さまで伸ばし、能力を全般的にバランスよく向上させることができます。

【組織だって仕事を進める能力】

指導性	90
協調性	70
共感性	80
親和性	60
従順性	50



各項目で見れば、本来そこまでの能力があるのに、一定の力しか発揮されていないため、活かされていないという部分

現在はここまでの能力が発揮されているという部分。
教育や本人の努力で他の部分に近い高さまで伸ばし、能力を全般的にバランスよく向上させることができます。

判定結果A 予測推定値(見所)

一般的職場状況での可能性	29
海外など精神力の必要な職務	60
足こそのよさが武器になる職務	53
集中力、緻密さの必要な職務	50
標準化された仕事や工場労働	31

能力を最大限に発揮する職務・仕事タイプ、可能性の予測

- (1)事務的な作業
- (2)精神力が必要な職務
- (3)行動力が必要な職務
- (4)集中力や綿密さが必要な職務

判定結果B 当人の傾向

内向型 職務	◆	内向型 職務
組織的 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	研究的、探索的な仕事や活動の領域
最適	音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動
適切	企画、組織の運営、経営管理のような仕事
小適	営業など対人的接触をとまなう仕事
努力	物を対象とする、具体的で実務的な仕事
努力	規則や習慣に従った行動、事務的な仕事

判定結果D 配置適正 1

《適正の高い順》

最適	新規事業開発
最適	研究開発
適切	調査分析
適切	経営企画
適切	基礎研究
適切	商品企画・開発

《適正の低い順》

努力	営繕専任者
努力	経理専任者
努力	経理管理者
努力	秘書専任者
努力	人事専任者

判定結果E 配置適正 2

《適正の高い順》

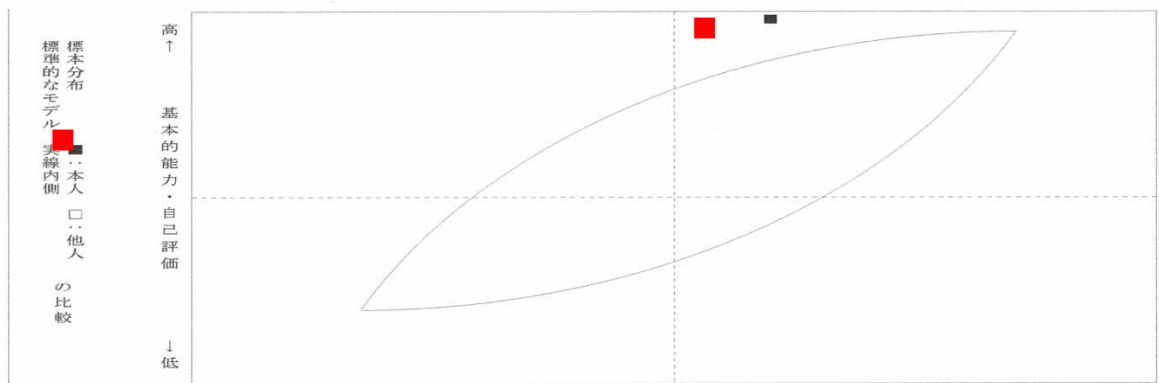
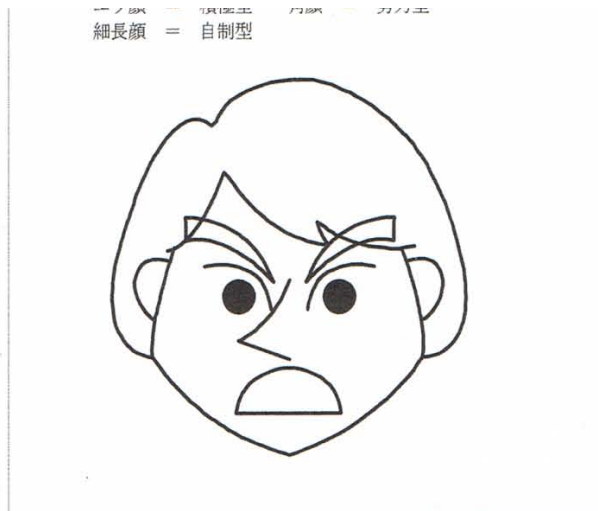
最適	基礎研究
最適	品質管理
最適	研究開発
最適	校正
適切	経理
適切	総務

《適正の低い順》

努力	購買
努力	受注窓口
努力	倉庫
努力	秘書
努力	総務

【心理要素イメージ】 受検者の外見的な顔ではなく、心の顔を絵で写したそうとしています。

- 眉の太さ: 指導性
- 眉の傾き: 従順性
- 瞳の直径: 達成意欲
- 目の傾き: 達成欲求 + 求知欲求
- 鼻の高さ: 顕示欲求
- 口の形状: 親和欲求 + 協調性
- 顔の形: 逆三角形 = 思索型
 - 丸 顔 = 活動型
 - 角 形 = 努力型



【標準的モデルと標本分布の比較】

本人のプロットによって、その人物の良し悪しを判断するのではなく、配置適正の前提や教育指導を把握するためのものです。
自己評価は、自己認識度合いと捉えられ、CUBICの成績は、適正の幅と捉えなおしていただけます。
適性の幅が「広い」とは、いろいろな職務に向く特性を有していると考えられ、「狭い」とは、向く職業が限られると言い換えられます。
ただし、どの人物にも向く職業があるというのが基本的概念です。