

個人特性分析の見方

＜採用＞専用



株式会社 群馬中央総合研究所

1. どういう性格・パーソナリティか

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	普通	強	指数
思索型	内閉性：社交意識が低い		■		45
	客観性：思想的思慮深い		■		69
	身体性：繊敏な・気敏な		■		58
活動型	気分性：感情のまま行動		■		20
	持続性：几帳面・忍耐力		■		69
努力型	規則性：常勤的・限定的		■		58
	競争性：勝負な・積極的		■		50
積極型	自尊心：気が高い		■		37
	慎重性：見通しをつける		■		38
自制型	弱気さ：取替苦労・遠慮		■		39

■この人の中心性格は「努力・持続性」および「思索・客観性」であるが、「活動・身体性」や「努力・規則性」といった側面も本人は意識している。

●「努力・持続性」及び「思索・客観性」の人のパーソナリティスケッチ

常に努力を怠らず、自分らしい事を丹念に続けるタイプ。普段の生活も秩序正しく、几帳面な性格といえる。仕事を中途半端に投げださず、自分で納得できるまで大事に手掛けていく。規則やきまりを気にする性格で、極端な冒険はせず、万事手堅く生きている常識人ともいえる。自分では、ああもしたい、こうもしたいと結構ユニークなアイデアも湧くが、いざ実行に移すときになると、「世間の評判」が気になったりして、常識的なところで落ち着いてしまう。また、社会への関心もあり、交友関係や人脈などもほどほどにあり、自己的のところでも落ち着いてしまう。夢をみるよりは、現実的な場面を生きている。そして、仕事の把握のしかたは、の世界に閉じこもったり、夢をみるより、現実的な場面に生きている。都合の悪い場合は、意見のあるままに客観的にとらえようとする傾向が強く、キチンと理解しようとする。都合の悪い場合は、意見の衝突で退屈しても、希薄沈黙にかまえることができる。あまり感情的にならず、人情などに左右されないうえに、冷淡な印象を与えることがあるが、内面性は非常に豊かであり、自己を深く内省している人といえる。

●もう一方の性格特性

気分量ではなく、情緒的には安定していて、いつも一定のリズムをもって生活している。手がけた仕事を途中で放りだすといった気分量的なところがなく、発想も豊美である。感覚的な判断ではなく、理詰りな考え方をとる。

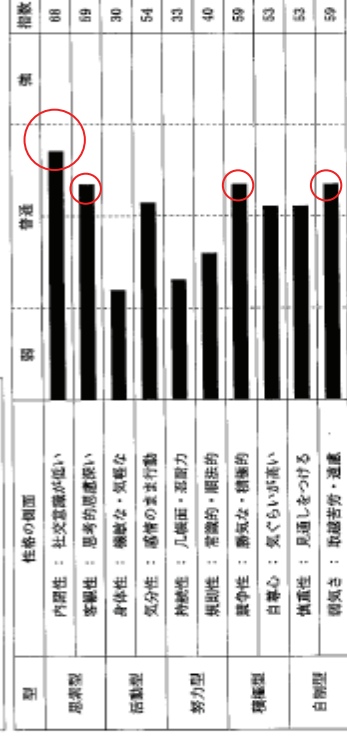
個人の性格は、比較的変わりにくい気質と、環境に影響されやすい傾向から形成されています。

3つの気質(思索型・活動型・努力型)に2つの傾向(積極型・自制型)を加えた分類で、性格・パーソナリティを表わしています。

更に5つの型は「明」と「暗」の2面の行動特性で表現しています。

1. 分析の仕方：主性格を知る

1 どういう性格・パーソナリティか



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

●「思索・内閉性」及び「思索・客観性」の人のパーソナリティスケッチ

自分の世界を大事にして、外界のことに興味がない、他人と接触することが面倒であり、交友関係なども進んで断とうとはしない、審美的な生きかたをしていて、自分の想じる価値観のなかで生活している。交友関係は狭いが、つきあいはじめれば深くなる。
自分もふくめて承認をおるがまさに客観的にとらえようとする傾向が強く、ものごとをキチンと把握しようとする、人間的にのびります、希な印象を他人にかえることがあるが、自分自身について深く内省しているといえ、豊かな内面性をもつ。

→ 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ます。その総合点により370パターンから性格評価の解説が行われています。

この事例では①「思索・内閉性」②「思索・客観性」の主性格になります。

まず、性格の中でどの側面が強いか把握してください。

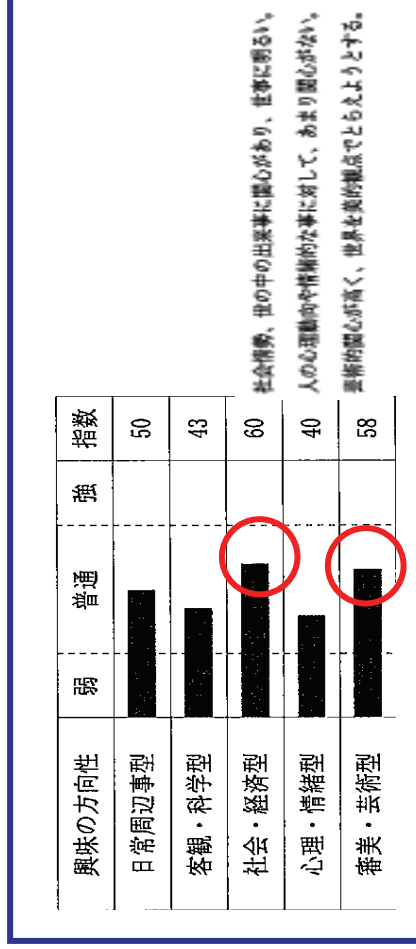


性格・パーソナリティのパターン

標準に対してよりもどの中心的特性が高いかに視点を置いてみます。指数点数の高い2特性を主性格として位置付け、その総合点により370パターンのデータより選択記述しています。

- 思索型
 - ・内閉性(暗): 社交意識が低い。内向し、対人接触を好まない
 - ・客観性(明): 相手との距離を置き、冷静で客観的な発言をする
- 活動型
 - ・身体性(明): 身軽であり、体を動かして活発に行動する
 - ・気分性(暗): 気分の浮き沈みがあり、気分で行動する
- 努力型
 - ・持続性(明): 几帳面でこつこつと長続きする。粘り強い性格
 - ・規則性(暗): 発想が定型的。決まりなどを大切にす
- 積極型
 - ・競争性(明): 勝気で負けず嫌い。外に打ってでる
 - ・自尊心(暗): 甘えん坊で、まだ社会的に成熟していない
- 自制型
 - ・慎重性(明): 見通しをつける。慎重性が身上
 - ・弱気さ(暗): 元気がなく、精神的に不安定

2. どういうことに興味・価値観を持っているか



指数41～53の間に入るものはコメントされていません。

※受検の時点で価値観の方向性がどのようなものであるかであり、今後指数が変動したり、仕事上の必要性でも変化します。

※興味・関心と仕事で要求されていることが一致しているとよいといえます。

■ 日常周辺事型

— 生活情報や知識の豊富さ、俗世間なことへの関心度をみています。

■ 客観・科学型

— 分析的に処理する観察力、物事を追求する考察力をみています。

■ 社会・経済型

— 社会経済動向の知識と興味度、その情報に対する認識度をみています。

■ 心理・情緒型

— 物事や人間への心情的感性の豊かさ、感情表現度をみています。

■ 審美・芸術型

— 世の中に対しての美的着眼点、芸術的センスの有無を測っています。

信頼係数

信頼係数



回答の信頼性は高く、矛盾したところがあれば
とどなく、信頼のできる診断結果である。

- 適性検査の回答は受検者の自己評価です。
- 自分をよく見せようと回答を操作しないように回答を照会し、信頼係数として表示しています。一つの設問の中にいくつかの因子を織り込んでいます。
- 設問の中で相互の因果関係に矛盾が生じた場合、この信頼係数は下がるように設定されています。
- また、何かに強い悩みや、集中力に欠けていたり、誤って回答したりした場合でも係数は低くなります。
- 3. の「モラトリアム傾向」とも合わせて参照してください。

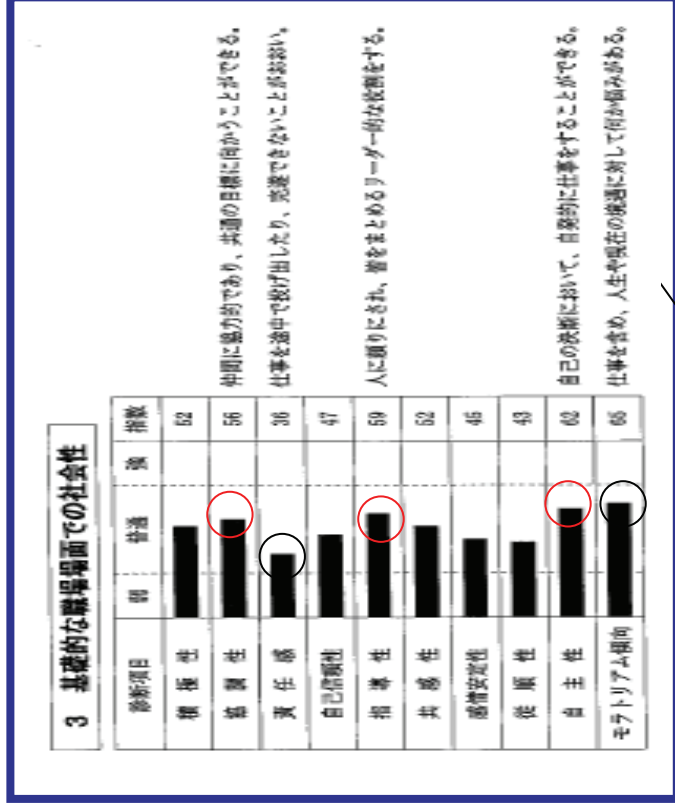
3. 基本的な職場場面での社会性を見る - 自分の「強み」「弱み」を知る -

職場で必要な社会性を9つの特性に分け、これにモラトリアム傾向を加えた10項目を指数化しています。

これらの特徴は固定的なものではなく、組織や自分のおかれた状況により変化します。努力次第で強みを伸ばし、弱みを補強することができます。

○ 指数が高ければより高い社会性を備えていると言えます。(但しモラトリアム傾向は別記)

状況によっては、従来の強みが弱みに、従来の弱みが強みになることがあります。



＜モラトリアム傾向の高い場合＞
強い悩みを抱えている場合があるので、カウンセリングが必要ですよ。

社会性から自分の「強み」「弱み」を知る

積 極 性	仕事や人間関係に対する自己の行動と活発の度合い
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の度合い
責 任 感	自分の分担として引き受けた任務に対する認識の度合い
自 己 信 頼 性	自分を把握し、自信ある行動を取れるかの自覚の度合い
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	様々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素直さ
自 主 性	仕事上なすべき事を率先して実行しようとする力、判断度量
モラトリアム傾向	現実や環境への精神的位置、社会、生き方に対する確信の度合い。この指数が高いほど悩みが強いといえる。

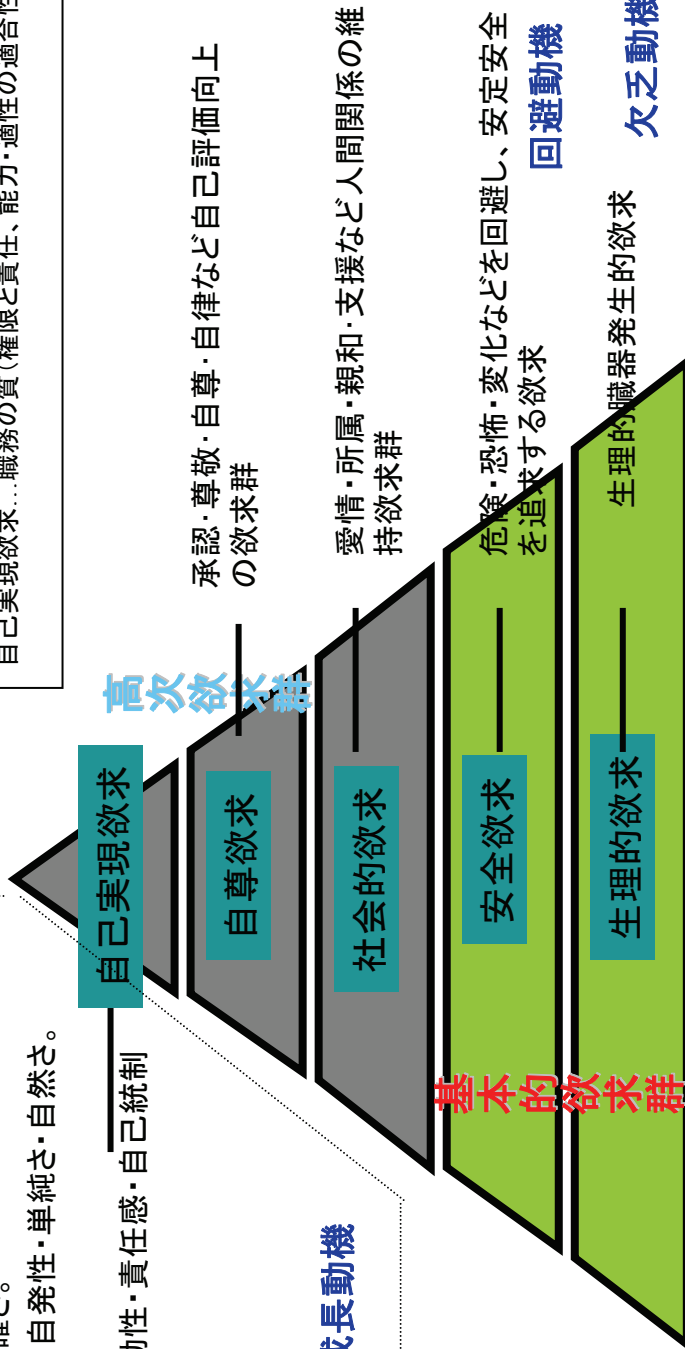
マズローの欲求5段階説

自己実現者の特性

現実をより有効に知覚し、それとより快適な関係を保つ。
 正確な判断力。予見の正確さ。
 自己・他者・自然の受容。自発性・単純さ・自然さ。
 課題中心
 自己決定・自己管理・能動性・責任感・自己統制
 創造性。超越性。
 文化・環境からの独立
 ユーモアのセンス
 神秘的
 認識の新鮮さ

成長動機

生理的欲求...賃金、休憩時間、物理的環境
 安全欲求...安全環境、雇用保険制度、福祉施設・制度
 社会的欲求...同僚・部下・上司関係、職場の雰囲気
 自尊欲求...昇進・報奨制度、人事評価制度、企業の社会的評価
 自己実現欲求...職務の質(権限と責任、能力・適性の適合性)



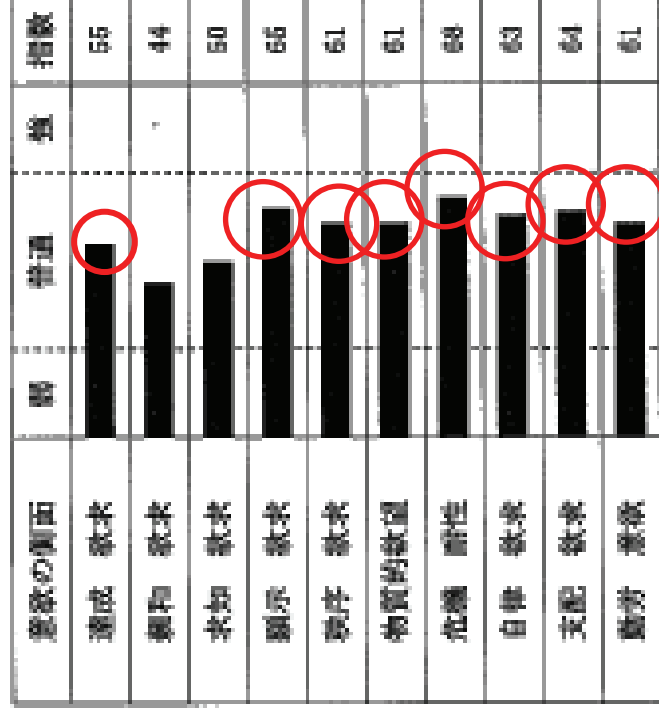
回避動機
 欠乏動機

「なぜ働くのか」→動機づけの方向性に関わり、生活維持の為に収入確保や雇用保障のとりつけといった基本的欲求が優先する。

「なぜ一生懸命働くのか」→動機づけの強さ・持続に関わり、業績をあげたい、賞賛を得たい、仕事のそのものが面白い、などの高次欲求に動機づけられる。

4. どのようなことに意欲・ヤル気を出すか

4 どういうことに意欲・ヤル気を出すか



困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。

自分が輪の中心となり、人を牽きませたり興奮させたい。

自己範囲内の関係や物事は、キチンと整理しておきたい。

モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。

逆境に剛え、言いたいときも我慢せずよくやり抜こうとする。

他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。

人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。

仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。

ハイパフォーマンスの因子を分析し、自社の必要とされる因子と本人の欲求水準を比較することで、必要とされる人材かが分かります。

ここでの傾向が総じて低いと採用判定は低くなります。

4. 4. どういうことに意欲・ヤル気を出すか

- ・達成意欲：
高い目標に向かって頑張って向上したい
- ・親和欲求：
仲間とうまくやっていきたい、また援助したい
- ・求知欲求：
知的好奇心が強く、新奇なことに進んで挑戦

4 どういうことに意欲・ヤル気を出すか

意欲の側面	弱	普通	強	指数
達成 欲求				55
親和 欲求				44
求知 欲求				50
顕示 欲求				65
秩序 欲求				61
物質的欲望				61
危機 耐性				68
自律 欲求				63
支配 欲求				64
勤労 意欲				61

困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。

自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。
自己範囲内の煩瑣や雑事は、キチンと整理しておきたい。
モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物欲がある。
逆境に耐え、苦しいときも我慢強くやり抜こうとする。
他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。
人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。
仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。

- ・顕示欲求：実力を認めて欲しい、実力を発揮したい
- ・秩序欲求：キチンと物事を整理、処理したい
- ・物質的欲望：物や金を貯めたい、資産などに強い関心
- ・危機耐性（忍耐力）：危機対応力がある。全面的な自我崩落（パニック）にならない
- ・自律欲求：他人に頼らず自立したい
- ・支配欲求：仲間の世話をし、よい方向へと指導したい、上下関係が気になる
- ・勤労意欲：仕事を通して自己を実現させて、生きがいを見つけていきたい

意欲・ヤル気の源泉を知る

下記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。

「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、物質的欲求)

5. 顔で心理イメージを見る

顔と人間の性格について、「鼻の高い人はうぬぼれや」「ヤル気があり、目が輝いている」などの言い回しによって、人の性格を表現することがあります。

この心理イメージでは、顔の輪郭(性格)、眉毛の太さ(指導性)、目の傾き(従順性)、目の傾き(求知欲)、瞳の大きさ(達成欲求)、鼻の高さ(顕示欲求)、口の形(親和欲求+協調性)から外見的な顔ではなく、心の顔を絵で写し出そうとしています。

【心理要素イメージ】

眉の太さ：指導性
 眉の重さ：達成欲求
 鼻の高さ：顕示欲求
 目の傾斜：性格類型

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

基本型 = 眉高型
 エラ型 = 積極型
 細長顔 = 自衛型

努力型

指導性高
 従順性高
 顕示欲求高

顔の傾度 (↑ 自信 高さ)

① 自信 - 見守型	② 自信 - 見守型	③ 自信 - 見守型
④ 自信 - 努力型	⑤ 自信 - 努力型	⑥ 自信 - 努力型

採用判定・定着性

【採用判定】

定着性・安定性 = 16
CUBICの判定結果 = 「A」

定着性・安定性：心理学に設定された関連事項を抜粋し、指数化している。ポイントはゼロを中心に、+35ポイント、-35ポイントの範囲で表示されます。プラス傾向にあれば問題ありません。

ここで表示される〈採用判定〉基準は、偏った特性よりも、どの職務に配置されても対処できる総合的・特性的の平均を重視しています。

(A～Eの5段階) Aは最もオールマイティの職務をこなす能力がある。Eは幅が狭い。

自己評価

【自己評価】

意欲・ヤル気	管理・対人能力	思考能力
留意根拠 意欲旺盛 責任感強 熱意さ	決断力 指示力 指導力 自己管理能力 交渉力	状況分析 課題解決 企画立案 専門知識 活用
C B C B B	C C B B A C	B B A B C B
C	B	B

設問中16項目3因子(意欲・ヤル気、管理・対人能力、思考能力)に分類した能力をAからEの5段階によって自己評価する部分であり、その結果を表示しています。本人の意思を取り入れることができ、一方的な評価方法でなく、客観的かつ適切な助言をすることができま

す。
本人の自覚とCUBIC結果が大きく乖離したときは、「面接上の注意点」で指摘されます。

どんな職種に向いているか

注:採用判定ではない

判定結果A

一般的 * デスクワーク (管理・経理)

精神力 * 教育、研修

足腰 * 営業、開発

集中力 * 管理職

標準化 * ルーティンワーク

判定結果B

内勤・外勤型・・・組織・非組織

親和欲求や協調性、共感性などが低い場合、非組織型で個人の能力を重視するような職務に向いている。

身体性、積極性が高い場合、外勤型に。

判定結果C

職業興味領域と方向性

そこに配置された場合の活躍の度合いを5段階で表している。

判定結果D

配置適性16項目を「最適」「適切」「小適」「努力」の5段階で適性の高低を見ます。

判定結果E

配置適性26項目を「最適」「適切」「小適」「努力」の5段階で適性の高低を見ます。

【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	69
(2) 海外など精神力の必要な職務	76
(3) 足腰のよさが必要な職務	67
(4) 集中力、厳密さが必要な職務	74
(5) 標準化された仕事や工場労働	69

【判定結果B】 個人の傾向

「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」 企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (2) 「最適」 規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- (3) 「最適」 研究的、探検的な仕事や活動の興味
- (4) 「適切」 物を対象とする、具体的に実践的な仕事
- (5) 「適切」 営業など対人的な活動をもとにした仕事
- (6) 「小適」 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】

- (1) 「最適」 経理 管理者
- (2) 「最適」 経理 専任者
- (3) 「最適」 基礎研究 管理者
- (4) 「最適」 基礎 研究者
- (5) 「最適」 企画 管理者
- (6) 「最適」 企画 専任者

【低い順】

- (1) 「適切」 営業 専任者
- (2) 「適切」 人事 管理者
- (3) 「適切」 人事 専任者
- (4) 「適切」 広報 管理者
- (5) 「適切」 研究 管理者

【判定結果E】 配置適性 2

- (1) 「最適」 教育 研修
- (2) 「最適」 編集 校正
- (3) 「最適」 経 理
- (4) 「最適」 顧客 関係
- (5) 「最適」 品質 管理
- (6) 「最適」 営業 (関係維持)

- (1) 「適切」 女性 窓口
- (2) 「適切」 紳 士
- (3) 「適切」 購 買
- (4) 「適切」 倉 庫
- (5) 「適切」 秘 書

適性の高い順

適性の低い順

判定結果 A (一番大まかな分類)

【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	69
(2) 海外など精神力の必要な職務	76
(3) 足腰のよさが武器になる職務	67
(4) 集中力、緻密さの必要な職務	74
(5) 標準化された仕事や工場の業務	69

一般的：一般的職場状況での可能性

(総務、人事、受注窓口等のデスクワーク)

精神力：海外などの精神力の必要な業務

(営業職、教育研修、新規事業開発、経営企画室)

足腰：足腰のよさが武器になる業務

(営業関連、広報、顧客開発、教育研修、新規事業開発)

集中力：集中力・緻密さの必要な職務

(経理関連、人事管理、企画管理)

標準化：標準化された仕事

(倉庫業務、配送出荷、検査係等のルーティンワーク)

判定結果 B

(どんな仕事につきたいか迷っているとき見る)



内勤型と外勤型

内勤：総務、人事、研究開発、編集校正、
商品管理、調査分析、検査係

外勤：営業、秘書、教育研修、広告取材
(外勤型：身体性・積極性が高い)

組織型と非組織型

(チームワーク重視するものと個人の能力を重視するもの)

組織：営業アシスタント、受注・接客、総務、企画開発、
秘書的業務、教育研修、広告取材

非組織：営業、経理、人事、顧客開発、経営企画、
研究開発、調査分析

(非組織型：親和欲求・協調性・共感性が低い)

判定結果 C

【判定結果C】大まかな職業興味領域とその方向性

- (1) 「最適」 企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- (2) 「最適」 援助や指導に在った行動、事務的な仕事
- (3) 「最適」 研究的、探索的な仕事や活動の領域
- (4) 「最適」 物を対象とする、具体的に実践的な仕事
- (5) 「適切」 音楽など対人的関わりをともなう仕事
- (6) 「小適」 音楽、制作、文章など芸術的な仕事や活動

大まかな職業興味領域とその方向性

ここでは、何がやりたいかを計量化しています。
自分に適性と感じる職務が見あたらない人の
ために、だいたいの方向性を示唆しています。
6項目で方向性の高い順に
「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の
5段階で評価しています。



判定結果 D

【判定結果D】配置適性1

《適性の高い順》

- (1) 「最適」経理管理者
- (2) 「最適」経理専任者
- (3) 「最適」基礎研究管理者
- (4) 「最適」基礎研究者
- (5) 「最適」企画管理者
- (6) 「最適」企画専任者

《低い順》

- (1) 「適切」営繕専任者
- (2) 「適切」人事管理者
- (3) 「適切」人事専任者
- (4) 「適切」広報管理者
- (5) 「適切」研究管理者

ここでは配置適性モデルをスコア一化し、

基本的な能力、興味領域、性格、意欲の側面から各人の適性配置を出しています。個人と会社側とのズレを多少でも修正する判断材料となります。

配置適性は16項目を設定しています。

人事管理者、人事専任者、経理管理者、経理専任者、広報管理者、広報専任者、営業管理者、営業専任者、企画管理者、企画専任者、研究管理者、研究開発者、研究管理者、基礎研究管理者、基礎研究者、秘書専任者、営繕専任者を

高い順に6位まで、低い順に5位までを表示し、「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階

で表しています。



【判定結果E】配置適性2

- (1) 「発達」教育研修
- (2) 「発達」編集校正
- (3) 「発達」経理
- (4) 「発達」顧客開発
- (5) 「発達」品質管理
- (6) 「発達」営業（領収書）

- (1) 「発達」受注窓口
- (2) 「適切」総務
- (3) 「適切」購買
- (4) 「適切」倉庫
- (5) 「適切」秘書

Dと同じ考え方で、26項目を設定

営業（活動タイプ）、営業（持続タイプ）、営業（積極タイプ）、営業（慎重タイプ）、営業アシスタント、受注窓口、総務、庶務、経理、人事、新規事業開発、顧客開発、商品企画・開発、広告・宣伝・秘書、教育研修、経営企画、研究開発、基礎研究、広報、編集校正、購買、調査分析、品質管理、物流、倉庫の中から、

高い順に6位まで、低い順位に5位を表示します。

評価は方向性の高い順に、

「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階で表します。



結果の活用方法

本人の隠れた性格・行動パターンを知るための補助資料になります。ただ、ご注意していただきたいことは、摺りこみをしないことです。

この結果は受検した時点でのものです。これから、本人の気付きや先生のご指導で、大きく成長して行くはずですので、それを注意深く見てください。

「自己を再発見をする」研修により、強み・弱みを自覚し、自分の課題を設定するとよいでしょう。

そして、日々良く変化したことを捉え、誉めてあげると、これからの大きな成果に結びついて行くでしょう。



傾性の構造について

