

2022.5.10 新機能追加内容

1. 新診断が追加されます

個人特性分析を実施済みに関り、有料オプションで

全体傾向：@300円(定価)/人

性格タイプマトリクス：@300円(定価) /人

R D分析：@300円(定価) /人

が実施可能です。対象者を選択、分析ボタンにて行うことができます。ただし、出力の際は対象者や人数にお間違えがないか、ご確認ください。

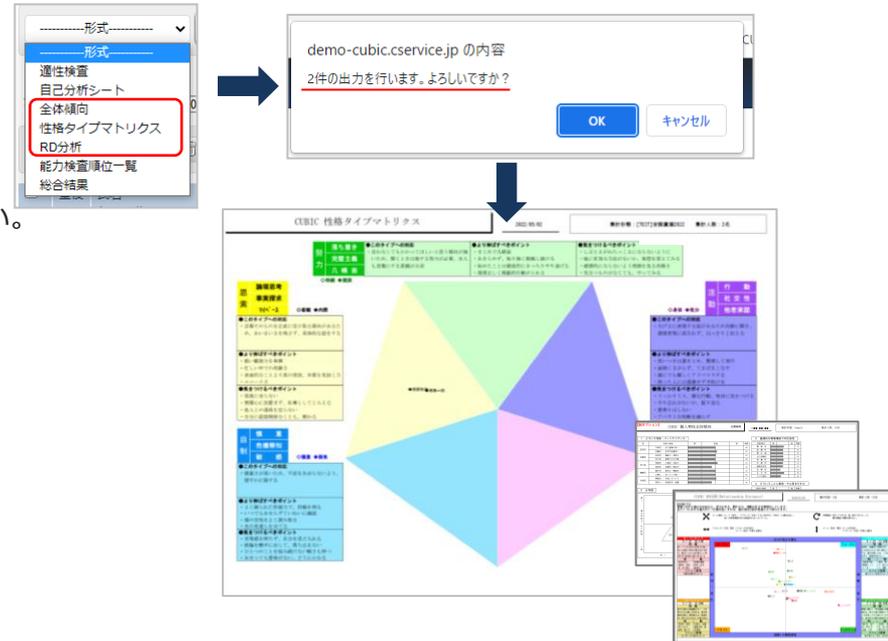
■新診断機能の3つのポイント

- ・定期的に組織傾向を確認することが可能
- ・対象者間の相性や組織風土の確認が可能
- ・対象者の行動傾向や方向性を確認、自社戦略に活かすことが可能

※従量プランはそのままご利用いただけます。

定額プラン、WEB受験システムプランはご契約が必要になります。

詳しくは代理店にお問い合わせください。

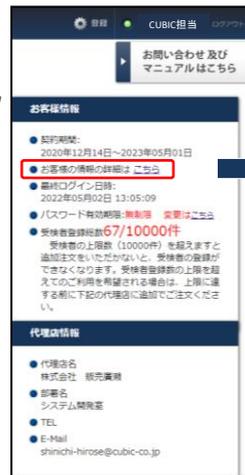


2. 契約更新手続きが簡単になります

従来の契約更新申込書の提出が必要なくなり、御社管理画面にログインしてお客様情報にアクセス、更新手続きが簡単に行えます。

※定額プラン、WEB受験システムプランのお客様は、申込書が必要となります。

詳しくは代理店にお問い合わせください。



3. お客様情報の確認・変更が可能になります

お客様の登録情報や契約情報を確認できるようになります。管理画面にログインしてお客様情報にアクセス、確認や更新も行えます。変更した情報は御社だけでなく、代理店様にも変更のお知らせが送信されます。担当者の変更などの際にもぜひご利用ください。

1. 新診断 全体傾向（集団傾向がわかる）



対象者全体の平均値を出力。

平均値で全体を見る事で、組織にいる社員の傾向や組織文化（カルチャー）または内定者傾向などの把握が可能となる。

CUBIC 個人特性全体傾向
分類傾向
20 ●●/●●/●●
集計形態：Sample
集計人数：19名

1 どういう性格・パーソナリティか 性格面 個性

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	■■■■■			49
	客観性：思考的思慮深い	■■■■■			52
活動型	身体性：機敏な・気軽な		■■■■■		50
	気分性：感情のまま行動		■■■■■		49
努力型	持続性：几帳面・忍耐力		■■■■■		53
	規則性：常識的・順法的		■■■■■		43
積極型	競争性：勝気な・積極的		■■■■■		50
	自尊心：気ぐらいが高い		■■■■■		50
自制型	慎重性：見通しをつける		■■■■■		51
	弱気さ：取越苦労・遠慮		■■■■■		43

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	■■■■■		52
責任感	■■■■■		53
自己信頼性	■■■■■		53
指導性	■■■■■		54
共感性	■■■■■		51
感情安定性	■■■■■		51
従順性	■■■■■		41
自主性	■■■■■		56
対立傾向	■■■■■		43

社会性
(行動面)

2 分布図

適性（ゼネラリストかスペシャリストか）と
自己評価（自信度）

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	■■■■■		52
自律 欲求	■■■■■		55
求知 欲求	■■■■■		52
危機 耐性	■■■■■		59
勤労 意欲	■■■■■		55
顕示 欲求	■■■■■		54
支配 欲求	■■■■■		54
親和 欲求	■■■■■		49
秩序 欲求	■■■■■		46
物質的欲望	■■■■■		53

欲求
(ヤル気)

5 カルチャーフィット傾向

組織カルチャー

支援型	[人材育成]	自律型
保守	[経営方針]	革新
指示命令	[仕事裁量]	権限委譲
年功序列	[人事評価]	成果主義
アットホーム	[人間関係]	ドライ

1. 新診断 性格タイプマトリクス（相性次第で育成も変わる）



＜見るべき視点＞ 性格タイプマトリクス：タイプ別性格特性

中心に近づくほど、他の性格特性も持ち合わせるなど平均化される。突出した要素がある場合、中心から離れていく。

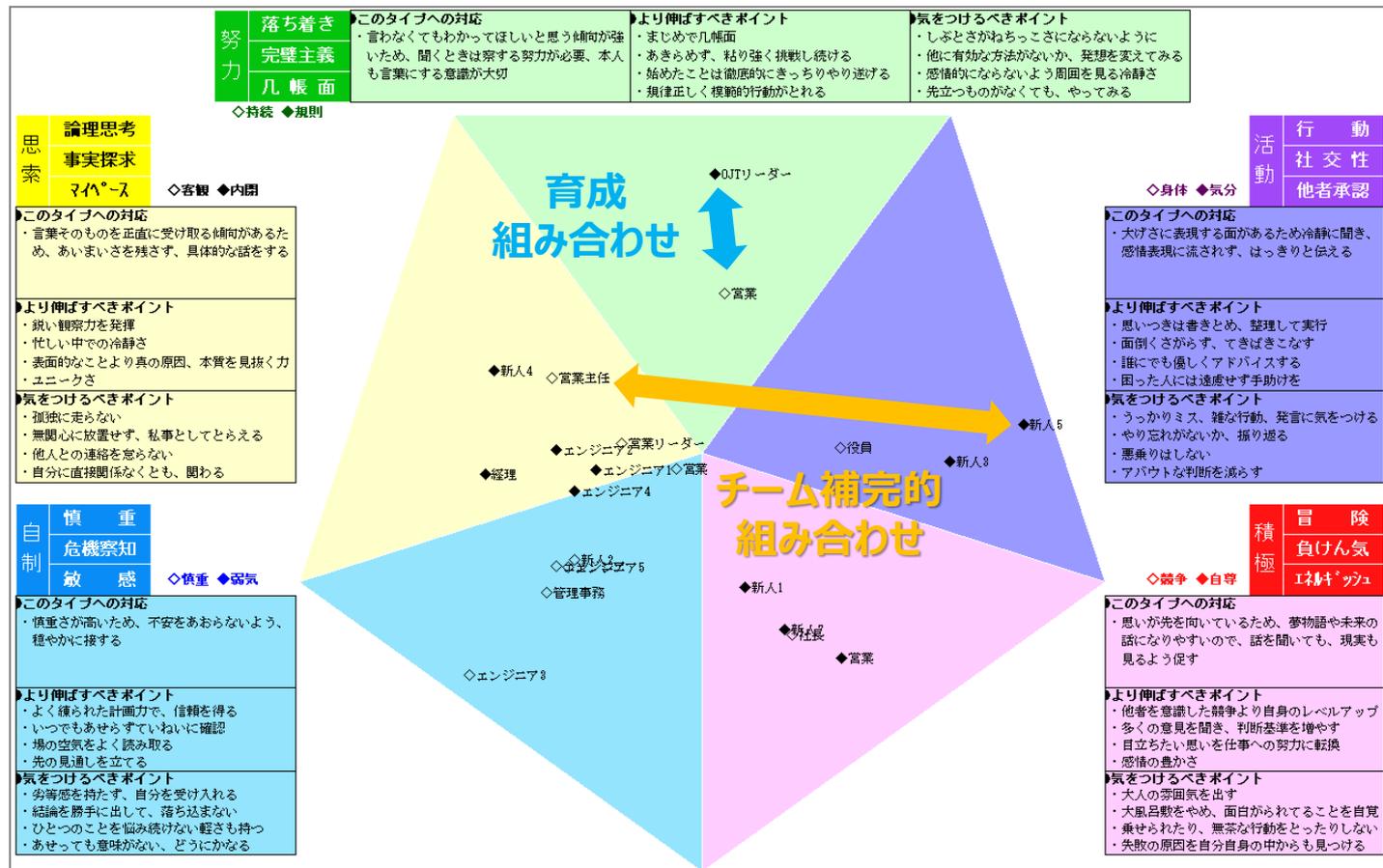
初期育成には、近いタイプ（似た背中）が真似やすく、気持ちが伝わりやすい。

また、各自が自身の性格（強みや特性）、他者との距離などを認識することで、よりその組織での役割意識を高め、活かし方を発見するきっかけになる。

チームビルディングには、真逆の位置同士のほうが足りない部分を補い合う補完関係となり、刺激となって良い組織となりやすい。

どういった事業領域か、職種によっても分布割合（偏り）が異なる。中長期的には、一カ所に偏る組織はバランスが悪く、

どのタイプも共存できる組織体にしていくことが重要。



1. 新診断 RD分析 (組織の文化把握と必要施策)

活用場面
 ・会社フェーズ把握
 ・必要アクションプラン
 ・組織人材バランス

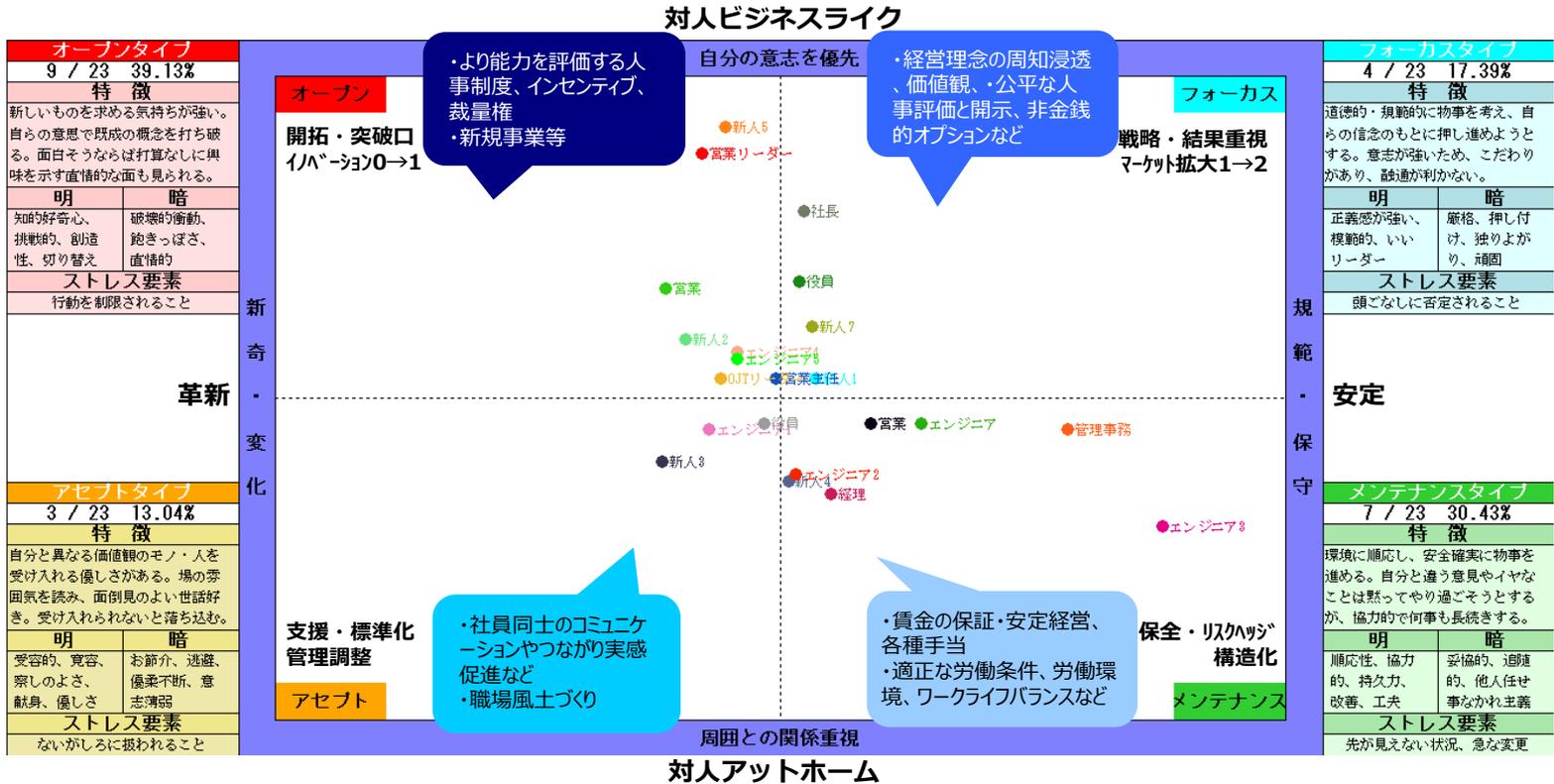


<見るべき視点> RD分析：行動、欲求

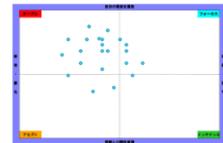
どこのゾーンに人材が多いかで、組織文化が醸成される。

会社貢献層が多いゾーンの欲求を優先的に満たすこと。 ※順次、全ゾーンに対応していくことが大切。

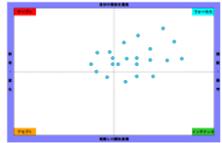
事業フェーズと人材行動が合致しているかを確認し、現フェーズや次フェーズを予測した求める行動要件のシフトが大切。



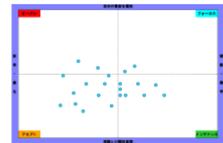
企業フェーズによる人材の得手不得手と組織文化特性



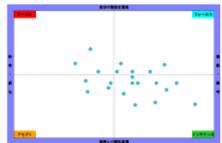
組織動力
・自主動機
組織形態
・フラット
収益構造
・オリジナル



組織動力
・自主動機
組織形態
・ネットワーク
収益構造
・カスタマイズ



組織動力
・トップダウン
組織形態
・ヒエラルキー変革
収益構造
・新オリジナル



組織動力
・民主
組織形態
・ヒエラルキー
収益構造
・パッケージ