

Powered by **CUBIC**
Psychological System 

人材・組織診断システム ASPサービスのご提案

人事の **KIZUKI**



株式会社コンセプト

はじめに

昨今、合併・買収・コンプライアンス・知的財産権・CSRなど企業には新たな課題への対応が求められています。このように企業防衛やリスク管理のウェイトが高まる中、企業経営には総務部門の力が非常に重要なカギを握っていると言えます。

私どもは「企業の価値創造のための戦略的企業経営ソリューション」について“会社の扇の要”である総務の皆様や経営企画室の皆様のお役に立つこと、引いては経営者の皆様に喜んでいただけることを目的とした各種サービスを展開しております。

一昔前の総務部といえば「会社の古株」、「社内のことなら何でも知っている生き字引」、「問題処理係」、「社内の便利屋」など地味で受身的な存在であることが多いものでした。ところが今は完全に総務は「戦略的な部門」になっているといえます。例えば、企業買収や合併など株式をめぐる諸問題、個人情報保護法、日本版SOX法のような法律が施行・改正されるたびに企業としてどのように対応するかということを常に先手を打って考えて提案していかなければならないからです。

今も昔も総務の仕事というものは広範囲にわたりますが、今最も必要とされている仕事の一つが社内の経営コンサルタント業務です。経営資源にはよく「人・モノ・金」の3つがあると言われていますが、この3つの経営資源と同等に大切な「情報」と「時間」、これら会社を動かす原動力である経営資源を最適化することを「マネジメント」と呼びます。組織の活性化や働き甲斐のある職場環境作りは企業にとって永遠のテーマですが、これからの総務や企業の参謀には、経営資源を最適化していくためのマネジメント力が求められていると言えます。

総務の仕事はその文字が示す通り、「総（すべて）」に「務（力を尽くす）」であり、会社・社員の夢をつくる「創夢（そうむ）」部であります。私たちは、企業経営に関する人材面・財務面における各種相談窓口としての経営管理支援業務と、マーケティング支援や生産効率改善支援など経営効率改善支援業務の分野で皆様を強力にサポートいたします。

今回の人材適性診断システムCUBICをエンジンとしたASPサービスによって、貴社にとって人を活かすシステム作りの一助になれば幸いに存じます。

何卒よろしくご検討賜りますようお願い申し上げます。

株式会社コンセプト
久保田 拓鑑

人が変われば会社は伸びる

人材を人財に変えられます

今更 何をそんなありふれたことと思った貴方！

認めたくないでしょうが・・・

頑張っている社長、貴方が諸悪の根元だとしたら？

・・・しかも小さな初期投資で

社長が気づいていない事実？

もう一度 認めたくないでしょうが……

- 頑張る社長は目的意識が明確

だけど……

- 社長は基本的に自分に適した仕事しかしない
- 社長は基本的に自分の好きな仕事しかしない
- 自分ではモチベーションが高いと思っている

では

- それ以外の仕事は誰がやる？



張り切り社長を誰が支えていますか？

と 言うことは……

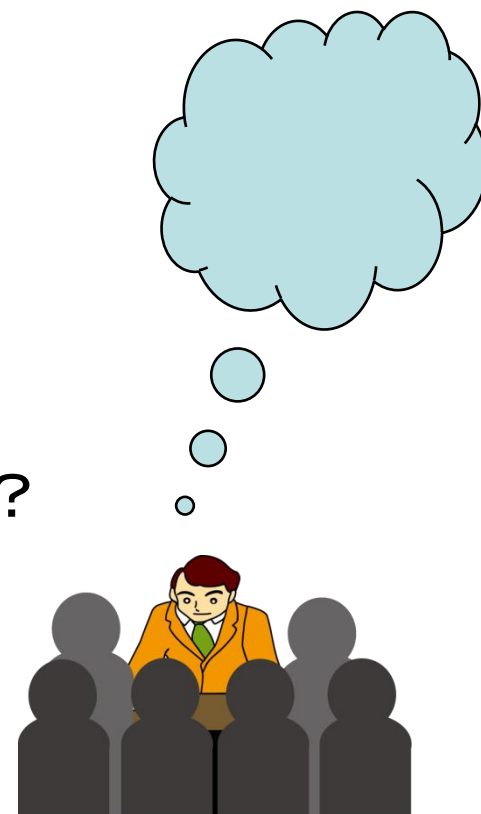
- 目的意識の高い社長の下で
- 社員は自分の好きな仕事だけをやるか？
- 社員は自分に適した仕事だけをやるか？
- 誰が社員の役割を決めていますか？
- どのように決めていますか？



社長には不可解なこと(何故?)が多い

社員を『人財』と思っていますか？

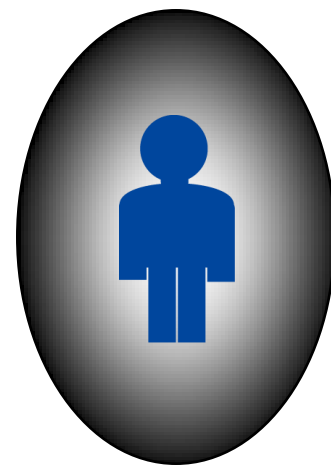
- 何故良い社員が採用できないのだろう？
- 何故俺の言うことを理解しないのだろう？
- 何故あんな人を採用したのだろう？
- 何故もっと頑張らないのだろう？
- 何故こんなに簡単に辞めていくのだろう？
- 今時の奴は何をを考えているのか判らない？
- 最近病気になる社員が多い？
- よく休む社員がいる？
- etc.....



社員は本当に貴方と仕事をして幸せでしょうか？

さてさて 今のままで・・・

- 幸せとは何かを考えたことがありますか？
- 社会性を認識できない人が急増している
- 人とうまく関わる事が出来ない人も急増
- 傷つきやすい人も急増
- 人のことが気になって仕方がない人も急増
- 自分の目標と現実とのギャップに悩む人急増
- 自分以外に責任を求める人急増
- いつも文句ばかり言っている人急増



人に対する善良な興味と科学的な分析能力を持つ

貴方の会社が継続的な発展を実現するためには

- ①よい人だけを採用する(特性・適性を知る)
- ②採用時に希望の特質を明確にしておく
- ③社員の適性監視と心のメンテナンスを怠らない
- ④そのための道具とスキルをきちんと用意する

生身の人間が対象です

だから



道具としてのCUBIC

スキルとしてのコーチング

理にかなった
人事施策



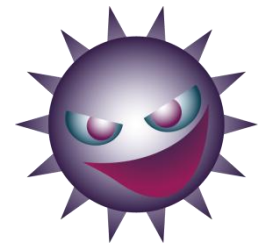
心の叫びをどのようにキャッチするか？

- ・ 誰もが幸せになりたいと願っている
- ・ 誰もが自分は不幸だと思っている
- ・ その大半は人間関係に起因する
- ・ 満足できる人間関係が持てないから



何故か？

1 批判し、2 責め、3 文句を4 ガミガミ言って、
5 脅したり、6 罰したり、7 褒美で釣ろうとするから



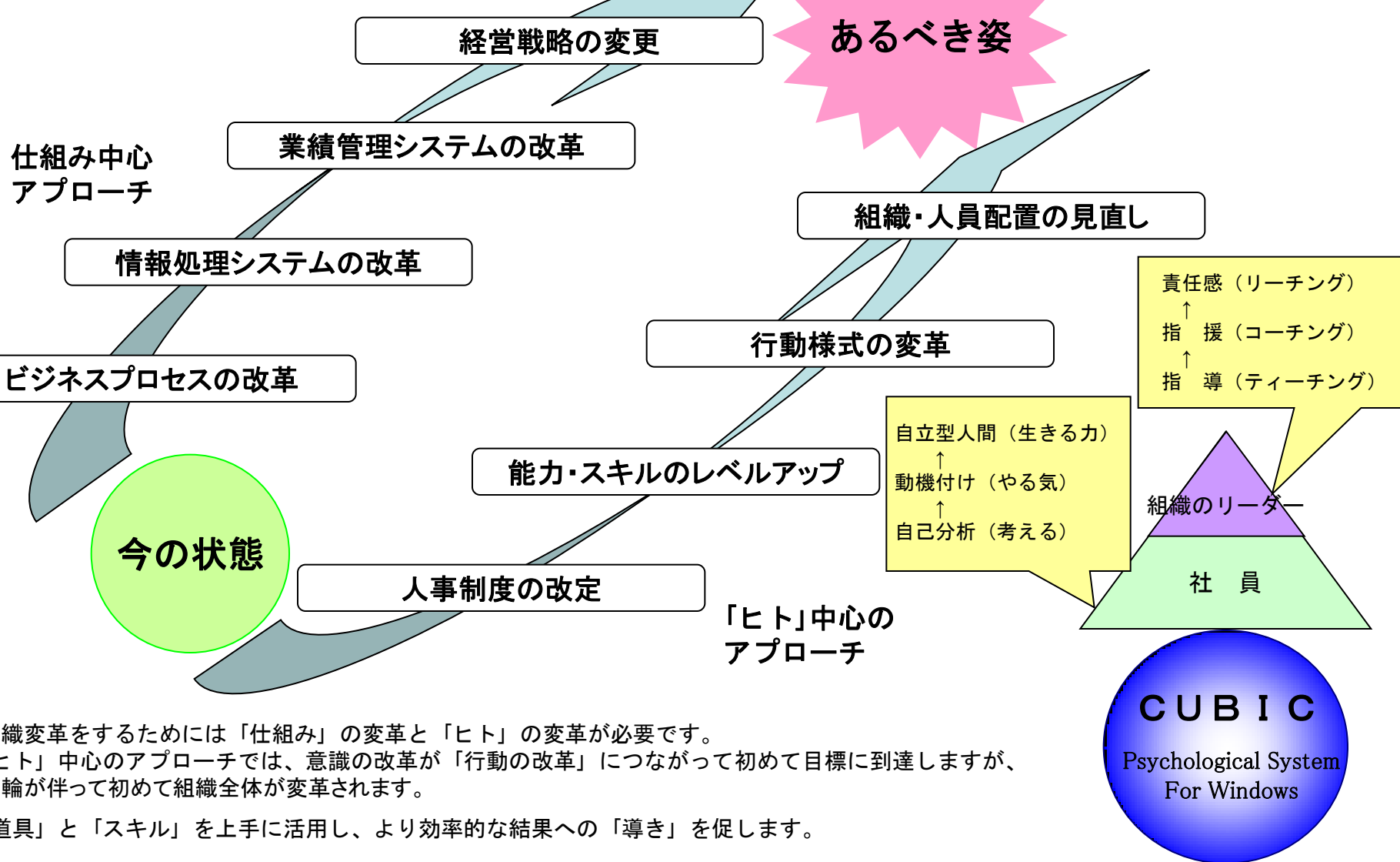
誰もが幸せになりたい

結局は・・・

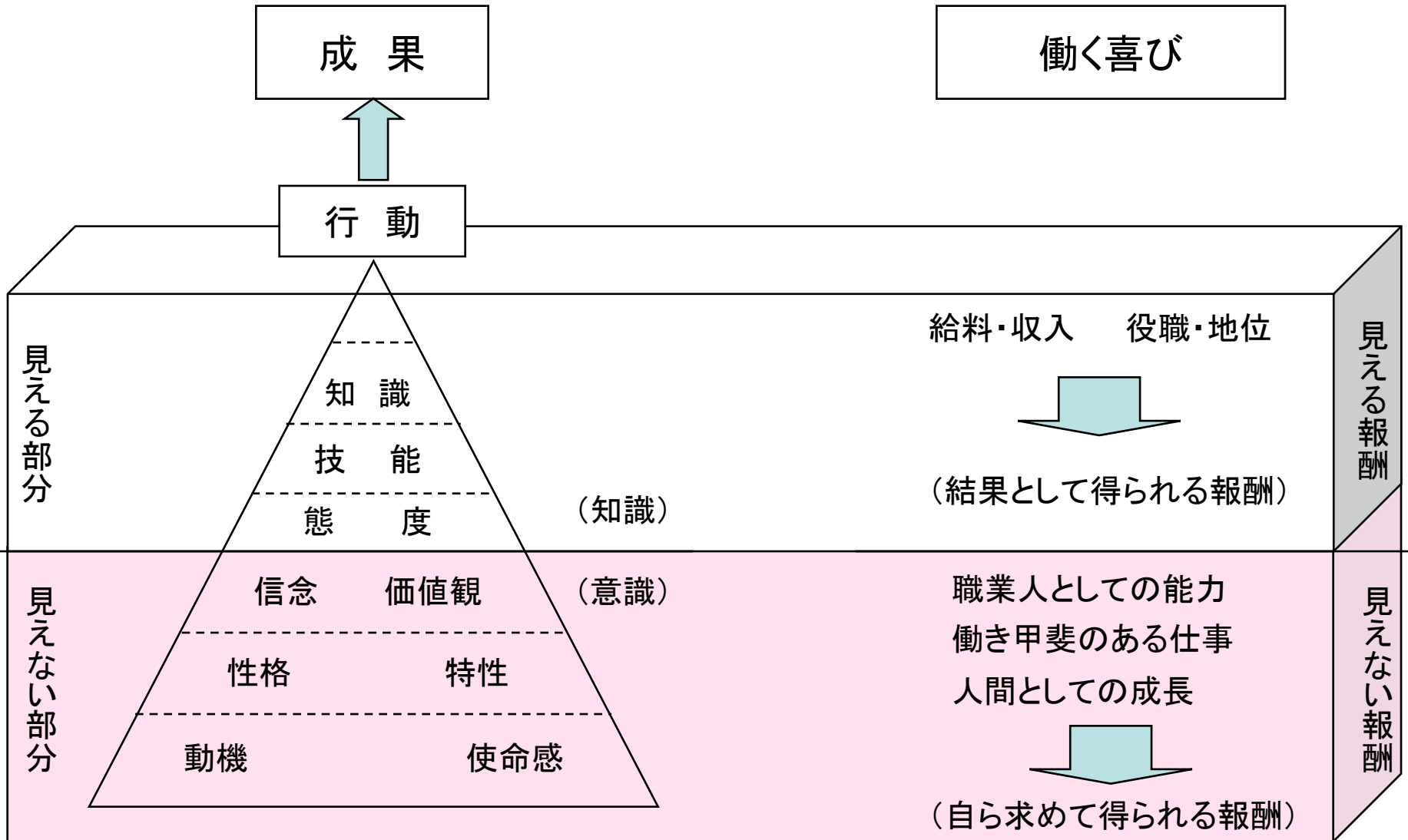
- 自分で幸せになるように手助けをする(気づきを与える)
- 自分で考え、自分で動けるようにサポートする(自立型人間の育成)
- 自己実現という概念(心作り指導)
- コミュニケーション能力を高める
- 聞く(hearing)から聴く(listening)への転換



道具とスキルを上手に活用する！



まずは社員の適性把握と部下掌握！



社員の幸せサポート

早く実行したい方は・・・

- 「CUBIC」も「コーチング」もアウトソーシングが可能
- 会員企業制によるサポート
- その都度の利用も可能（非会員）
- ネットを活用し、いつでも利用（会員）
- 社内勉強会（会員・非会員）
- 継続的社員教育（会員）
- 心の相談役（会員）
- 社長のストレス低減

人材・組織診断システムCUBICの概要

CUBIC

CUBIC Psychological System for Windows

CUBICとは？

C U B I C

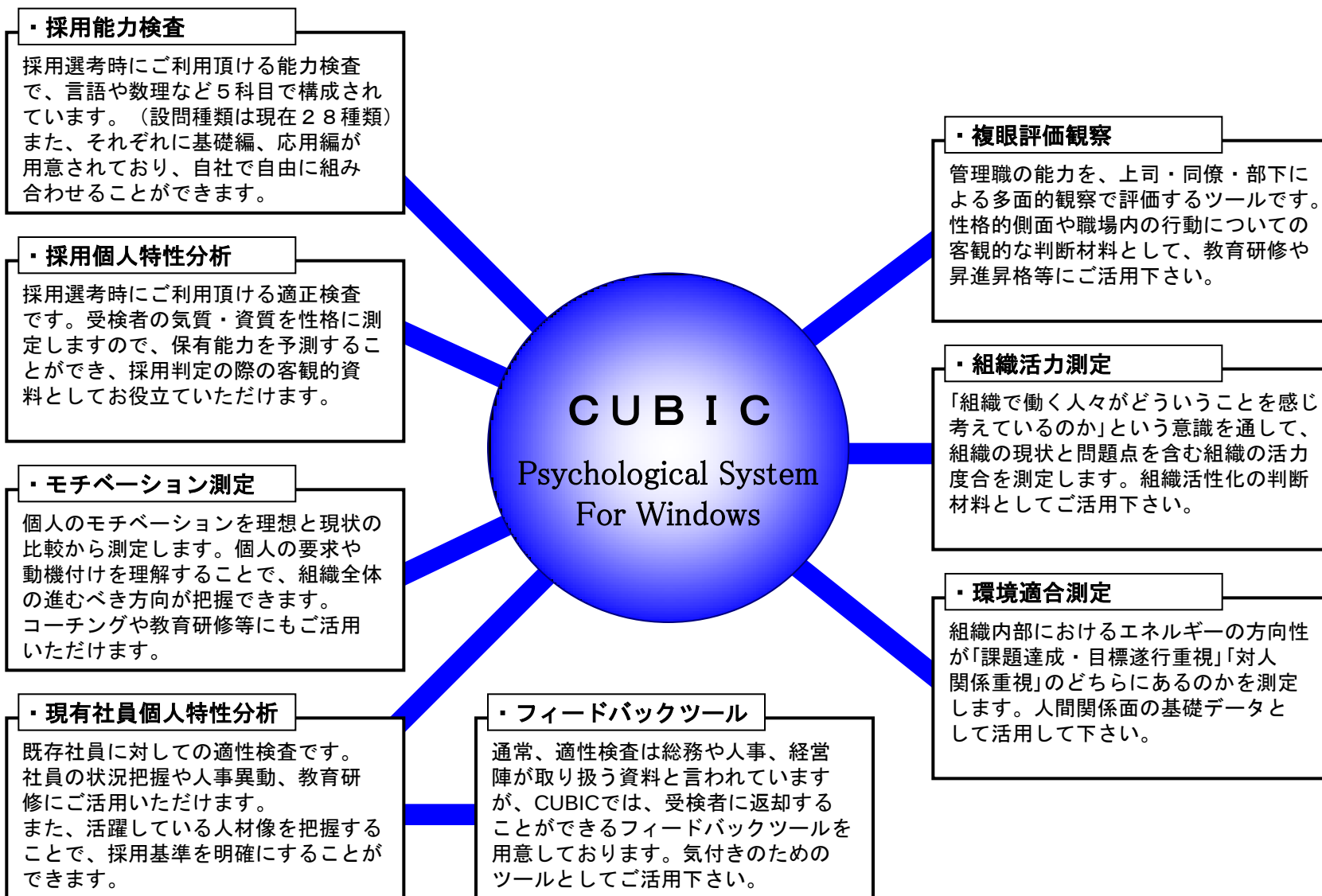
人材・組織診断システム「CUBIC」は、人材評価・組織分析を10年以上の研究成果として結実させたアプリケーションソフトです。そのネーミングからも、人物や組織を複数の領域から「立体的に見る」ことを基本としています。

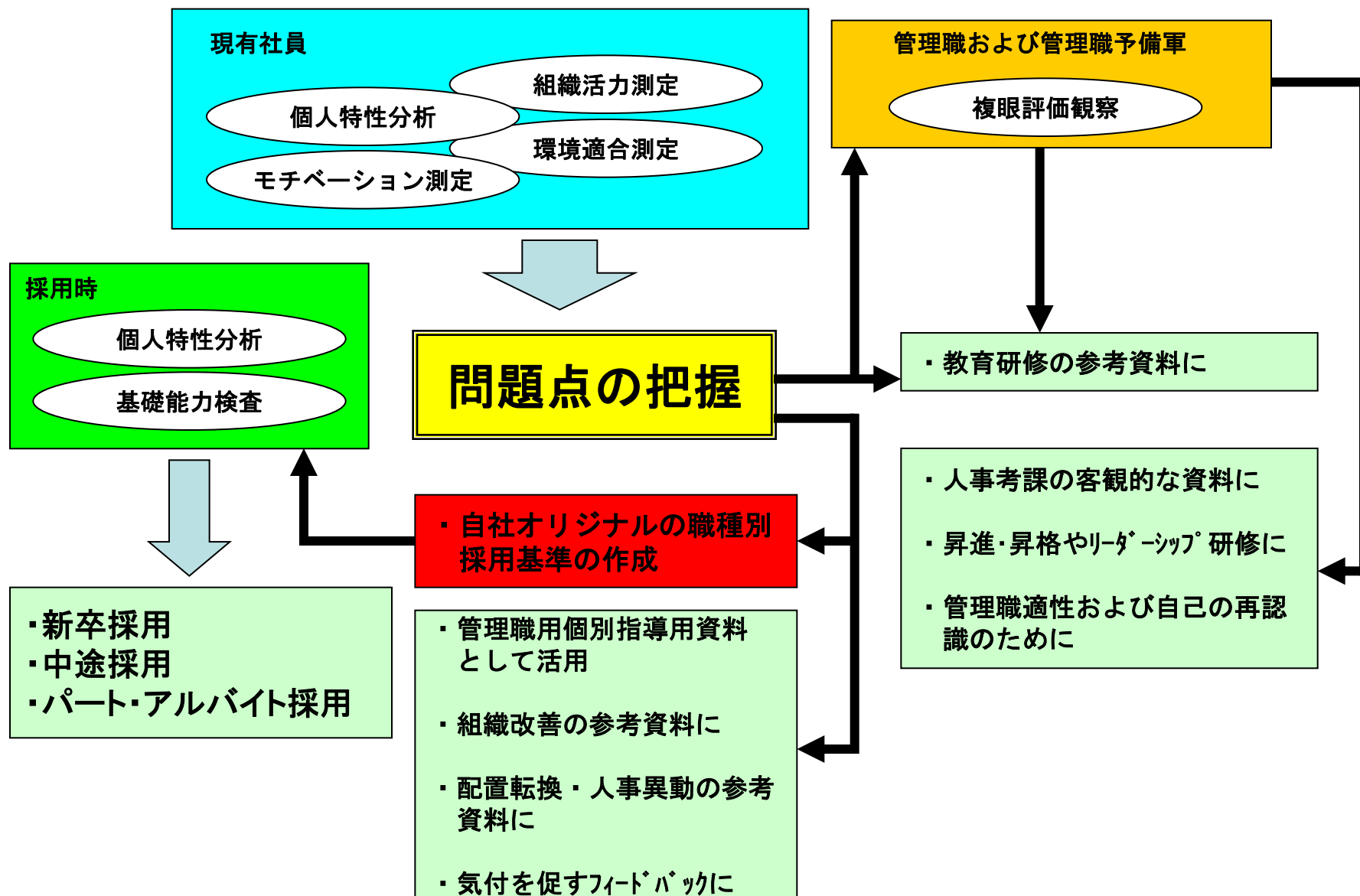
開発の背景

人材・組織診断システム「CUBIC」は、昭和60年代に実践された大手企業の新人事制度において、この企業が進めた構造改革における組織編成や考課制度・給与制度改革の過程において、人事・人材測定に関するアセスメント法の開発や検証が行われ、それを基礎としています。その後、自治体、異業種交流会や、会員社数2000を超える財団法人の協力によって標準化がなされ、検査の欠点や問題点の改善を図りながら現在に至っています。

● 開発研究所の沿革

- 昭和61年 元慶應義塾大学、元信州大学の産業組織心理学、統計学の研究者を所長として、心理検査の研究開発を主体とした研究所を開設
- 昭和63年 企業及び各種法人、団体よりの様々な調査・分析依頼にともない、組織診断や心理検査の研究開発が進み、組織化の必要性が生じた段階で法人組織を設立。
- 平成2年 人材分析手法とともに、研究を重ねた組織診断手法やマーケティング理論が多数のマスコミに取り上げられる。組織開発及び人材分析手法は、関東甲信越の公共研究グループをはじめ、教育研修事業体、異業種交流会、企業会員数約2000社の財団法人などで活用され、平成5年以降、これらの分析手法を集約したシステムのアプリケーション化に着手し、平成18年時点で総出荷台数は2000を越す。

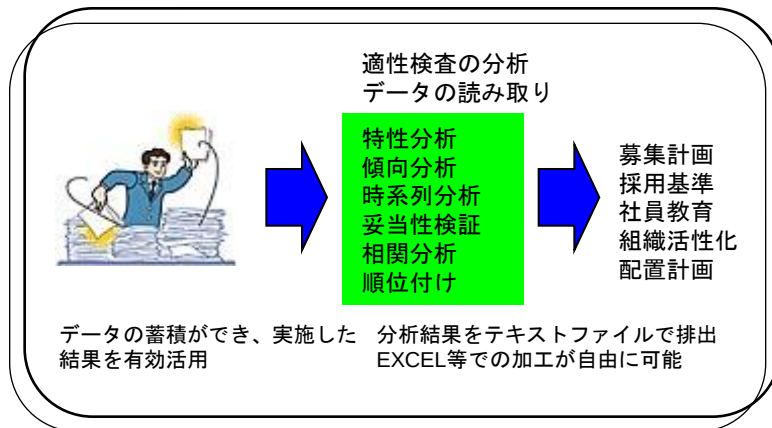
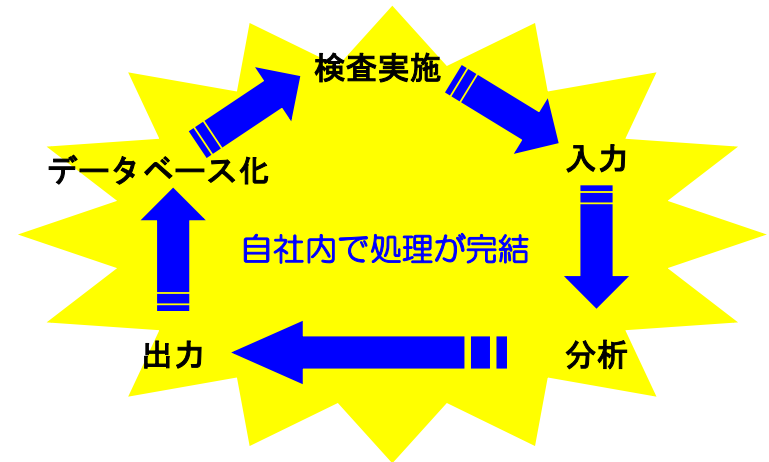




●操作性と処理スピード

CUBICによる適性診断テストの操作、回答の入力からデータの出力までは、1人分が、入力2分+出力1分=3分程度で、瞬時にデータを出力することが可能です。そのため、面接の事前に実施することで、出力結果を見ながら面接に臨むことができます。

また、CUBICでは、大量人数処理の場合の入力の手間をはぶき、より早い処理能力を要求される場合、オプションで分析処理センターでのマークシート入力が可能です（別途有料サービス）



●ハウスデータ化

CUBICはアプリケーションソフトのため、すべての運用・管理が事務所内で行えます。すなわち、低コストでの運用に加えて、人事情報の外部への漏洩を防ぐことができます。また、出力プログラムがなければシステムの起動ができない等、データの機密性の保持にも注意をはらっています。

さらに、分析結果のハウスデータ化により、採用基準作りや配置適性の基準作りを行うことができ、組織診断に基づく、配置転換や採用戦略の見直しなど、戦略的人事のアドバイスが可能です。

●コストパフォーマンス

他の多くの適性検査が課金方式であるのに対し、CUBICはパッケージソフトであるため、導入後は費用を気にすることなく継続的に運用することができ、費用対効果の面でも大きなアドバンテージを持っています。

●信頼性

CUBICでは、1設問多因子方式を取ることで、受検者の操作を防ぐ工夫を行っております。
設問数は123問と圧縮されているので、試験時間を15分～20分におさめることができ、受検者の集中力が維持できる範囲での試験が可能です。さらに、回答の信頼度を信頼係数という指数で表しています。これは、相対するパーソナリティ（例：内閉性と身体性）や因子間の矛盾から算出しており、よい結果を出そうとして回答を操作したり、集中力の欠如した状態での回答の際に低下します。

●弁別性

適性検査を行う目的として、個人個人を比較するということがあります。そのため、検査結果が個人差をよく表している必要があります。そこで、CUBICでは大卒平均、高卒平均、数種類の平均データを要して、それらと比較を行い診断することができます。

●妥当性

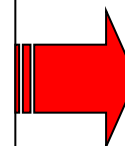
- 1) 適性検査で測定した内容が、どれだけ正確に診断できているかが妥当性です。
この妥当性は、設問の設定と大きな関わりがあります。CUBICでは過去十数年の研究データをもとに、テスト結果と人物像の相関性及び、テスト結果と入社後の実績との相関性を分析し、妥当性のある設問・回答を選別して作成しています。
一設問にて一つの項目を測定する方法では、傾向を捉えやすくなるため妥当性は高くなりますが、「体を動かすことが好きだ」＝「活動身体性」のように受検者に質問の意図がわかりやすくなるため、回答の操作が容易にできてしまうという難点があります。そのため、前述のとおり、CUBICでは一設問多因子方式をとっています。
- 2) 妥当性を上げるため、CUBICでは因子の数を増やし、測定角度の高い分析を行っています。
人物像を表現する上で、できる限り多くの科学的な尺度で分析を行うことで、よりその人物の実体に近づくことができます。

Q. 答え方で結果が操作できるのではないか？



被検者に設問の意図が容易に推測され、正確な回答を得ることが困難であることが予測される。

- | | | (設問例) |
|------|--------------------------|-------|
| Q 1 | A 私は人見知りをよくする | |
| | B 誰とでもすぐ仲良くなれる | |
| Q 8 | A 何事にもしり込みするほうだ | |
| | B 人とつき合うことが好きだ | |
| Q 15 | A 初めての人と会うのは勇気がいる | |
| | B 初めての人と会うのは気にならないほうだ | |
| Q 22 | A 気の合う人とだけつき合っていくほうだ | |
| | B いろいろなタイプの人と気軽につき合っていける | |
| Q 29 | A にぎやかな集まりに出るのは苦手なほうだ | |
| | B にぎやかな集まりに出るのは好きなほうだ | |
| Q 36 | A 思ったことをはっきり表すのは苦手なほうだ | |
| | B 思ったことをはっきり表すのは得意なほうだ | |



被検者のバイアスがかかっている可能性が高く、信頼性にかかる評価と分析データ。

<一つの設問で、一つの因子を探る方式>

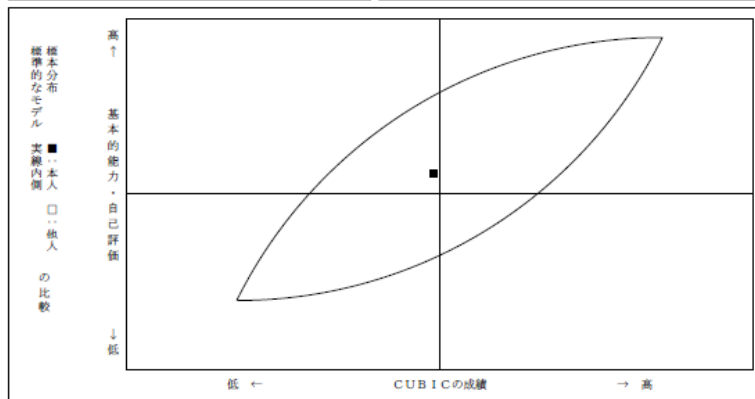
- | | | | |
|---------------------------|----|-----|-----------|
| Q1. 知らない人と会うのは勇気がいる。 | はい | いいえ | どちらともいえない |
| Q2. 自分の気持ちをはっきり表すのは苦手である。 | はい | いいえ | どちらともいえない |
| Q3. 社交的なほうである。 | はい | いいえ | どちらともいえない |

【設問例】

	い え	少 し だ	か な り そ う だ	非 常 に そ う だ
Q1. 何かを考え、無口になることが多い	1	2	3	4
Q2. 活発なほうで、体を動かすことは苦にならない	1	2	3	4
Q7. ちょっとしたことでも、人と違ったやり方を考える。	1	2	3	4

まず、回答する尺度（回答数）は、「はい」「いいえ」の二択や「どちらともいえない」などといった中間的な回答を排除しています。これは、行動の微妙な差異を計量したり、回答に迷いが生じた際にどうしても「どちらともいえない」に答えが集中するのを避けるためです。

次に、Q7で仮に「自主性」という因子を検査していると予想し「非常にそうだ」と回答した場合、確かに「自主性」はプラス得点です。さらに「競争性」という因子もプラス得点です。しかし、この設問には「協調性」「従順性」という因子も含まれておりこれについてはマイナス得点となってしまいます。これがCUBICの特長です。つまり、一つの設問に性質の異なる四つの因子を設定している点です。さらに他の同傾向の設問との関連性もチェックしてつじつまの合わない回答をした場合は、信頼係数の点数が減点されるようになっています。すなわち、検査結果を予想しながら回答することができないようになっているのです。これが信頼性を極めて高くしている秘密のひとつです。



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 : 思考的思慮深い				47
活動型	身体性 : 機敏な・気軽な				58
	気分性 : 感情のまま行動				50
努力型	持続性 : 几帳面・忍耐力				36
	規則性 : 常識的・順法的				
積極型	競争性 : 勝ち気・積極的				
	自尊心 : 気ぐらいが高い				
自制型	慎重性 : 見通しをつける				
	弱気さ : 取越苦勞・遠慮				

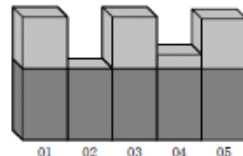
■この人の中心性格は「積極・自尊心」および「活動・身体性」で「活動・気分性」といった側面も本人は意識している。

●「積極・自尊心」及び「活動・身体性」の人のパーソナリティですぎたことはありません、人に寛容で落ち着いた雰囲気がある、よくやりたい気持ちがある。しかし、本人は面倒な人間関係には皆から評価をうけ、称賛されたいと思っている。そのため、どちらかといえば、庶民的で気どらないざっくばらんな人にも褒められると、すぐその気になってしまう幼気な部分がある。着いてから実行に移すというより、思い立ったらまずは行ってみよう、それがその時にまた検討しようとする。世間の常識やしつけ、敏な行動力で物事にあたり、常に精力的に全力をつくそうとする。適応し、たやすく慣れ親しむことができる。感情的なところもある。

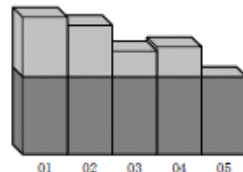
●もう一方の性格特性

丹念さに欠け、気の向くままにものごとに取り組むことが多い。一つのことに対するこだわりがないためか、飽きっぽく、いろいろな事が長続きしない。逆にいえば淡泊な人で、他の価値観に生きていて、あまりモノに執着しない人といえる。

【仕事に立ち向かう姿勢】



【組織だって仕事を進める能力】

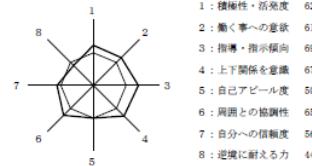


- 0 1 : 積極性
- 0 2 : 責任感
- 0 3 : 自主性
- 0 4 : 達成意欲
- 0 5 : 勤労意欲

- 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

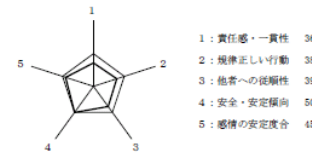
4 仕事場での対応力

■何事にも積極的な姿勢で取り組む傾向



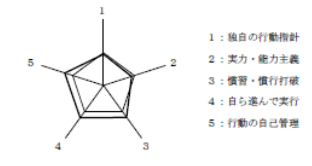
どんなときにも積極的に仕事に取り組もうとしている様子がある。仕事に対する興味、役割認識などもできているよう、自信を持ってこなしていることと見られる。時間配分や目的達成への計画などにも気を配り、さらに実力を発揮していくよう、今後のますますの発展を期待する。

■おぼろげに長くまでやろうとする傾向



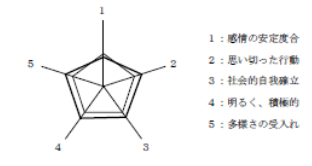
何でも中途半端に投げ出してしまうわけではありませんが、興味がなくなると、やめてしまおうとすることがあります。最後までがんばるには、手がけていることへの関心や理解を深めていくことも大切です。継続的な努力のためにも、自分の立場を再確認し、果たすべき役割について考えてみるというでしょう。

■人に頼らず自分の力で成し遂げる傾向



自分の目指すものがはっきりと定まっていて、努力して本来を働いていこうとする様子が見られます。どちらかというと実力主義で、周囲に流されることを嫌うよう。自分らしい働き方や力が大切なため、ときには周囲とのズレを感じることもありますが、組織の新しい力となることが期待できます。

■強い意志を持ち前に進もうとする傾向



たとえトラブルが生じても、落ち着いて処理できるようです。一度決めたことは迷わずに突き進んでいくとします。ときには一歩は足らない行動があるかもしれませんが、そんなときでも事後の的確な対応をすることができそうです。周囲との協力関係を強化することで、より信頼される存在になれるでしょう。

【心理要素イメージ】

肩の太さ : 指導性
肩の傾き : 従順性
腕の長さ : 達成欲求
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
顔の輪郭 : 性格類型
逆三角顔 = 思索型
丸顔 = 活動型
エラ顔 = 積極型
角顔 = 努力型
細長顔 = 自制型



【結果A】予測推定値（見所）

1. 一時的な成功状況の可能性	35
2. 能力の必要水準	45
3. 組織の必要水準との相違	40
4. 集中力・意欲の必要水準	40
5. 標準化された仕事や職務	40

【結果B】当人の傾向

内勤型傾向	→	「外勤型傾向」
組織型人間	→	「非組織型人間」

【結果C】大まかな職業興味領域とその方向性

- 「造形」美術、演劇、文芸など芸術的な仕事や活動
- 「造形」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動
- 「小遣」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「小遣」営業など対人の接触をともなう仕事
- 「努力」物を対象とする、具体的に実務的な仕事
- 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事

【結果D】配置適性1

【適性の高い順】	【低い順】
1) 「造形」芸術管理	1) 「努力」経営管理
2) 「造形」研究開発	2) 「努力」秘書
3) 「造形」基礎研究管理	3) 「努力」営業管理
4) 「造形」営業管理	4) 「努力」秘書管理
5) 「造形」基礎研究	5) 「努力」人事
6) 「造形」広域管理	

【結果E】配置適性2

1) 「造形」顧客関係	1) 「努力」購買
2) 「造形」新規事業開発	2) 「努力」秘書
3) 「造形」商品企画・開発	3) 「努力」品質管理
4) 「造形」物流・資材	4) 「努力」人事
5) 「造形」営業（活動型）	5) 「努力」経理
6) 「造形」営業（積極型）	

サービスメニューと価格一覧

サービスメニュー

ASPサービスメニュー（何度ご利用いただいても無料！）※

※アカウント数を年間で社員数の2倍以上ご利用になる場合は別途費用がかかります

- 採用個人適性分析 採用予定者への適性テスト
- 現有社員個人特性分析 現有社員への適性テスト

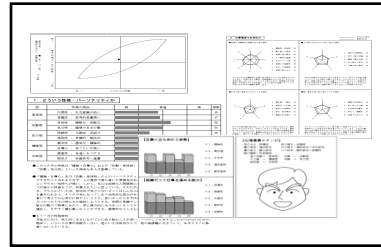
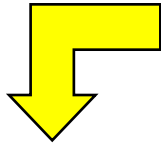
コンサルティングサービスメニュー（基本契約）

- 導入・支援サポート 適正診断システムの導入支援
- 各種組織分析レポート 組織活力分析、組織診断、属性別レポート

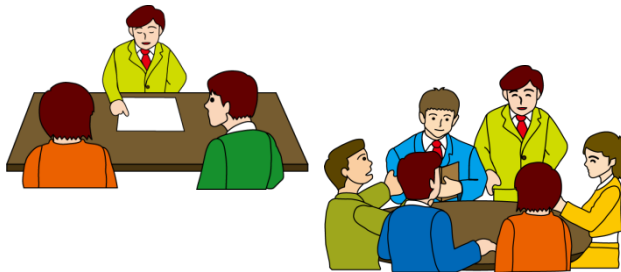
オプションサービスメニュー（別途有料）

- 複眼評価分析サービス 被観察者を複数で評価（360° 評価）
- モチベーション測定サービス 個人の志向領域を分析
- 能力検査 言語能力、数理能力、図形認知能力、論理力、英語力
- 採用判定診断サービス 人材獲得コンサルティング
- 面接、評価ソリューション 面接代行、面接官トレーニング、面接評価基準作成
- 各種人事制度設計 給与制度、評価制度、昇進制度、教育制度、就業規則等
- セミナー、研修の実施 自己分析を組み込んだ研修のコーディネート等

ASPサービス導入後のイメージ



面接・社員育成の参考資料に

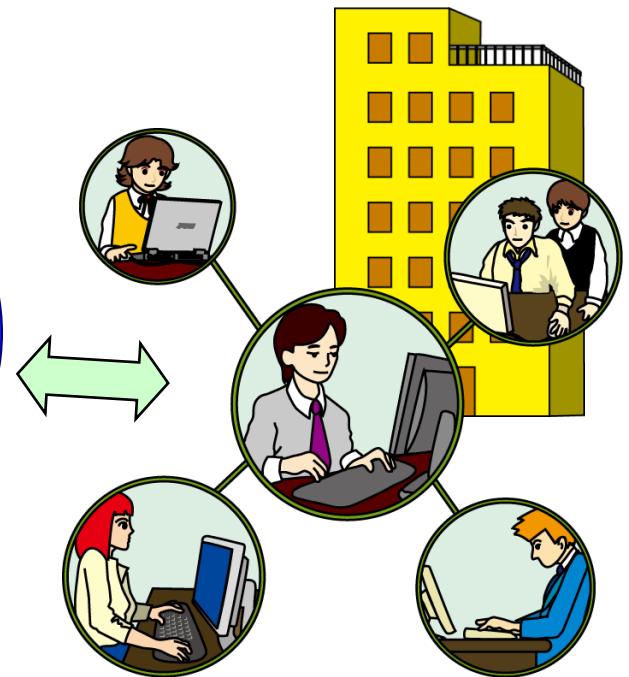


～ 効 果 ～

- ◇ 自社採用基準の作成
- ◇ 自社独自の社風・風土の明確化
- ◇ 採用ミスマッチの解消
- ◇ 適材適所の人事システムの確立
- ◇ 社員のモチベーション向上
- ◇ 組織の活性化
- ◇ 定期面談フォローアップ資料

CUBIC

Psychological System
For Windows



場所を選ばずに、受検可能

コンサルティングサービス価格表

◇ASPサービスを無料でご利用いただくにはコンサルティング契約が必要です。

社 員 数	価 格
都度利用	3,500円／1アカウント
1～10名	10,000円／月
11～30名	15,000円／月
31～50名	20,000円／月
51～100名	25,000円／月
101～150名	30,000円／月
151～200名	45,000円／月
201名以上	別途お見積りとさせていただきます

*ただし社員数に関わらず、人材派遣会社等、大量に都度利用されるお客様につきましては別途お見積りとさせていただきます。

*オプションメニューについては別途お問い合わせ下さい。

- 都度契約の場合、1アカウントに対して、割り当てられる受検者は1人のみとなります。
- コンサルティング契約期間は6ヶ月以上でお願い申し上げます。
- 別途、消費税が必要となります。