

# CUBIC適性検査【分析結果の簡単な見方】

## 【ストレス耐性 3ページ出力ver.】

【2025年9月版】

### 【指数の見方】

50:標準値 / 41～59:普通(コメントは表示されません)

60以上:傾向が強い(コメントが表示されます)青色 / 80以上:異常値(●マークが表示されます)

40以下:傾向が弱い(コメントが表示されます)赤色 / 20以下:異常値(▲マークが表示されます)

※ それぞれの項目の詳しい説明は、別紙「CUBIC適性検査 因子(項目)の解説」をご覧ください

## 1ページ目

### 1. どういう性格・パーソナリティか

まず、個人の主性格を分析します。個人の性格の中で、比較的変わりにくい根幹となる部分を見極めます。受検者の人柄・個性面を理解してください。

指数が高い因子・低い因子に着目してください。

内閉性・気分性・規則性・自尊心・弱気さは、低い方が良い因子です。

下部のコメントは、指数の高い2つの因子をもとに説明され、もう一方の性格特性では、最も低い因子について説明しています。

### 2. ストレス耐性

受検者が、どんなストレスに、どのくらい耐性を持っているかを表しています。

指数が高いほど、そのストレスに対して耐性があり、強いということになります。

指数が40以下だと、そのストレスに弱く注意が必要です。そうした職場環境では実力を発揮できない可能性が高くなります。

## 信頼係数(右上の棒グラフ)

今回の分析結果が信頼できるかできないかを表しています。

棒グラフが25%以下(赤色)で表示され、

「回答に矛盾したところがおおく、信頼性に欠ける診断結果が出力された可能性がある」と表記されている場合は、信頼性に欠ける分析結果として取り扱ってください。

「意図的に結果を良くしようとしている」「集中力に欠けている」「悩みや迷いがある」

「設問を誤って理解し回答している」などの原因が考えられます。

弊社では再検査は無料ですが、再検査で良い結果が出る方は少ない傾向にあります。

## 3. 基礎的な職場場面での社会性

職場で必要とされる社会性を測定しています。

他者と関わりながら、社会の一員として円滑な人間関係を築き、集団の中で適切に行動できる能力を測定しています。

職場の基本的な人間関係や集団行動に、どの程度スムーズに適応できるかを見る部分です。

「モラトリアム傾向」以外は、指数が高い方が、社会性があると判断できます。

組織や置かれた状況によって変化するので、努力しただけでは強みを伸ばし、弱みを補強することも可能です。

## 4. どういうことに意欲・ヤル気を出すか

「どういうことに意欲を出すか」「ヤル気を出すのはどのような時か」を把握することができます。

どんな状況や対象に対してモチベーションを高めやすいかが分かります。

採用後の定着や活躍のしやすさを見極める材料になります。

- ・面接時に「この人はどんな場面で本領を発揮するか」が見える
- ・配属先の業務や職場風土とマッチしているかを判断できる
- ・入社後のマネジメント(承認の仕方、任せ方、評価の仕組み)に活かせる

### 自己認識

自己評価とCUBIC結果のずれから自己認識力を測定します。

自分の性格や行動特性を、どの程度客観的に理解しているかを表しています。

自己評価は、A・B・C・D・Eの5段階で表示しています。Aが高評価です。

自己評価とCUBICの結果のずれが大きく、自己認識力が甘い方は注意が必要です。

(自分を実際以上によく見せる人、または逆に過小評価する人)

面接等で具体的な行動や経験の確認が必要です。

採用後の成長ポテンシャルやマネジメントのしやすさを見るのに役立ちます。

- ・自己認識力が高い人 → 自分の課題を理解し、成長や改善に前向き。マネジメントがしやすい。
- ・自己認識力が低い人 → 周囲とのギャップに気づかず、指摘を受け入れにくい可能性がある。  
定着や育成に工夫が必要。

### 面接時のポイント

面接で特に確認しておくべき点や、注意して観察すべき特徴をまとめたものです。

回答に矛盾や注意すべき点がある場合、コメントが表示されます。

注意すべき点がない時は、コメントが表示されない場合もあります。

検査結果だけでは一方的になりがちですが、この項目を活用することで「実際の言動」と「適性検査の結果」を突き合わせ、採用判断の精度を高めることができます。

### どういう関心事・興味領域を持っているか

現在の好きなこと、興味があることを測定しています。

どんな分野・活動に興味を持ちやすく、関心を向けやすいかを示すものです。

「どんな仕事環境でやる気を出しやすいか」「どんな配属先で定着しやすいか」を把握する手がかりにもなります。

〔日常周辺事型〕…雑多な一般的生活知識がある。物事の表面的現象を見る

〔客観・科学型〕…物事を分析的に考える。又はそのまま事実のみ捉える

〔社会・経済型〕…社会情勢、世の中の出来事に関心があり、世事に明るい

〔心理・情緒型〕…相手の心情を読み取り、こまやかな配慮をしようとする

〔審美・芸術型〕…芸術的関心が高く、世界を美的観点でとらえようとする

### 心理要素イメージ

分析結果を視覚的に表示しています。

その人の性格的特徴や職場での振る舞いの傾向を、分かりやすくイメージ化したものです。

〔例〕

顔の輪郭(角顔)…努力型

上がり眉…従順性が低い

鼻が高い…揭示欲求が強い

### 職務適性

26の職務から適性を確認したい職務を最大6つ選択し、その適性を表示できます。

ご要望に応じてカスタマイズ可能です。

ご希望があれば、別紙「職務適性」のシートに☑を入れてご連絡ください

特に指定がない場合は、弊社で選んだ標準職務を表示します。

※ 26の職務については、別紙「職務適性」のシートをご覧ください

### 設定基準結果

自社で重要視する因子を、35因子の中から最大5つ選んで表示できます。

それぞれの因子の基準値を設定でき、判定結果・適合度を表示します。

ご要望に応じてカスタマイズ可能です。

ご希望があれば、別紙「因子(項目)の解説」に☑を入れてご連絡ください

特に指定がない場合は、弊社で選んだ標準因子を表示します。

※ 35の因子については、別紙「因子(項目)の解説」のシートをご覧ください

### 本人の性格特性

性格特性を視覚的に表示しています。  
短時間で、その人物の特性を理解するために使用します。

### 自己評価

自己評価を表しています。  
受検者が自分自身をどう評価しているかが分かります。  
自己評価は、A・B・C・D・Eの5段階で表示しています。Aが高評価です。  
内容は2ページ目の「自己認識」の項目と同じです。

### 採用判定

「定着性・安定性」では、組織に定着しやすい人物かどうかが分かります。  
0を中心として、－35から＋35で表示され、基本的にプラスの数値であれば問題ありません。

「CUBICの判定結果」は、A・B・C・D・Eの5段階で表示されます。  
適性の幅(活躍できる分野が広いか狭いか)を表しています。  
Aは最もオールマイティに職務をこなし、どの職務に配置されても対処できる能力があります。  
適性の幅の広い人物ほど、さまざまな職務において高い業績を残す可能性が高いことを意味します。  
ただし、D・E判定で適性の幅が狭くても、一部のスキルが高く、その人物の適性にあった職務に  
配属された場合、活躍する可能性もありますので、向いている職務の内容を確認してください。

## 【判定結果A】 予測推定値（見所）

5つの異なる職務に就いた場合の活躍度を100点満点で予想しています。

どんな職務に向いているのかを、大まかにとらえることができます。

- (1)事務的な仕事・デスクワーク    (2)精神力が試されるタフな仕事  
(3)営業など行動力を必要とする仕事    (4)技術職・専門職・研究職など    (5)ルーティンワーク

## 【判定結果B】 当人の傾向

(1)総務、人事、研究開発などの**内勤型**なのか、営業などの**外勤型**なのかを表しています。

(2)**組織型**(共同作業を好む、ルールや指示に従うことを重視する)なのか、  
**非組織型**(ひとりでの作業を好む、個人の自主性を重視し変化を好む)なのか、  
組織の中で、どのように振る舞う傾向があるかを分析しています。

## 【判定結果C】 大まかな職業興味領域とその方向性

向いているおおまかな職務の方向性を表し、そこに配置された場合の活躍の度合いを  
高い順に「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D】 配置適性 1

(1)以下の16項目の職務から、適性の高い順に6位まで、逆にあまり適さない順に5位までを表示しています。

(2)高い順に「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階で表しています。

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、  
基礎研究管理者、基礎研究者、秘書専任者、営繕専任者

## 【判定結果E】 配置適性 2

(1)26項目の職務から、適性の高い順に6位まで、逆にあまり適さない順に5位までを表示しています。

(2)高い順に「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階で表しています。

※ 26の職務については、別紙「職務適性」のシートをご覧ください