

料金(消費税込)

基本料金55,000円に加え、お一人様につき
右記の料金を申し受けます。

- 特別会員 2,200円
- 一般会員 2,750円
- 非会員 3,300円

※一般会員・非会員様は、別途交通費をご負担ください。

その他のサービス

複眼評価観察

一人の社員を、上司・同僚・部下から多面的に評価します。自己評価と周囲の評価を比較することにより、本人に“気づき”を与えると同時に効果的な人材育成が可能になります。

※詳細はお問い合わせください。

「組織・人材診断」のおすすめ

社員と社風の長所を見極め、 活かす方法を発見できます！

こんな活用方法があります

本人に“気づき”を与えます！

人にはそれぞれ個性があり、その性格や行動パターンも様々です。
社員が自らの強み・弱みを知ることにより、意識や行動の改善を促すことができます。

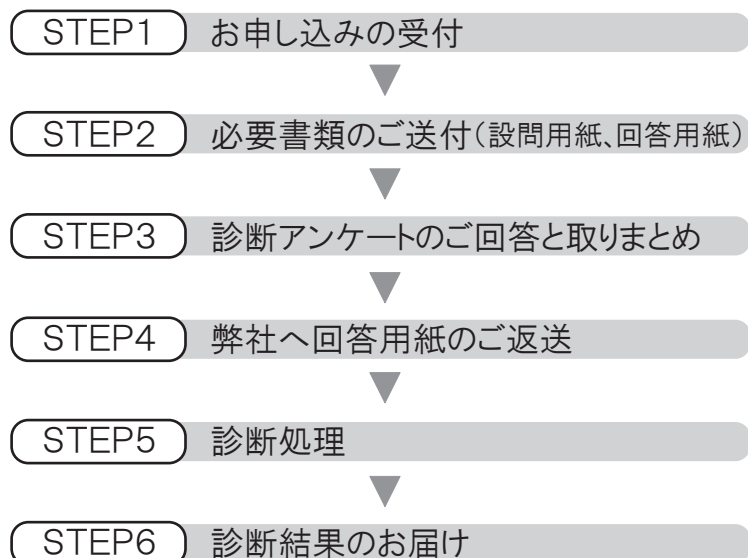
効果的な人材の育成・活用が可能になります！

社員の性格ならびに職務上の適性を把握することにより、効果的な指導や育成、人材の有効活用が可能になります。

組織の活性化の急所がわかります！

会社の労働条件や労働環境、人間関係などに対する社員の満足度を測定することにより、組織の活性化に向けた取組課題が明確になります。

サービスのながれ



※お預かりする回答の内容は、本診断以外には利用しません。
また、事前に同意を得ることなく、第三者に提供しません。

お気軽にお問い合わせください

「組織・人材診断」についての申込先・お問い合わせ先

株式会社 百五総合研究所
経営コンサルティンググループ

〒514-8666 三重県津市岩田21番27号

TEL:(059)228-9105(代表) FAX:(059)228-9380

E-mail:info@hri105.co.jp

この診断は「人材・組織診断システムCUBIC」(*)を利用して、社員の長所と短所、強みと弱みを把握し、その結果を職場での人材開発に利用しようとするものです。

約30分のアンケートにお答え頂き、回答結果をコンピュータ処理することで、客観的・科学的な診断データを、高い信頼度で得ることができます。

しかも、検査結果を予想しながら回答することが困難な設問になっていることや、組織活性化と人的資源の有効活用を目的としている点も特徴です。

(*:「CUBIC」は、(株)AGP行動科学分析研究所が開発した人材・組織診断のためのシステムです。)

「組織・人材診断」の診断事例

I 個人の特性の分析

CUBIC 個人特性分析 Page 1

2006/04/20 津営業所 課長代理 わがまま太郎

1 基本的な性格

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	■■■■■			71
	客観性：思考的思慮深い		■■■■■		63
活動型	身体性：機敏な・気軽な	■■■■■			33
	気分性：感情のまま行動	■■■■■			50
努力型	持続性：几帳面・忍耐力	■■■■■			8
	規則性：常規的・順法的	■■■■■			32
積極型	競争性：勝負な・積極的	■■■■■			59
	自尊心：気ぐらいが高い	■■■■■			84
自制型	慎重性：見通しをつける	■■■■■			30
	弱気さ：取越苦労・遠慮	■■■■■			42

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

●「積極・自尊心」及び「思索・内閉性」の人のパーソナリティスケッチ
困難に遭遇しても、あきらめるのではなく、それを打開しようとする積極性がある。自立したがりであり、勝負なところもあるためか、競合する場面では思わぬ成果をあげることもある。また、自尊心を満たすことで喜びを感じたりする傾向があるため、自分のプライドを傷つけられないように細心の注意をはらっている。そして、自分はこうだが他人はどうだろうかというように、自分と他人を比較して見ることがあり、他人の評判が気になり、批判されたりすると激しい反論をしたりする。しかし、独自の価値観や考え方を形成させていて、非常に豊かな内面性を持っているため、表現方法はともかくとして、独善性ばかりを前に出し、我がままなどを通そうとしているのではない。物事の把握の仕方は、感情に左右されることもあるが、客観的に見ようとしている。ただし、他人に無神経な直言をしないとは断言できず、周囲で人間関係のトラブルが発生する可能性はある。広く浅い交友関係よりも気に入った友人との付き合いを重視したいと考えている。

●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。

2 関心事・興味

2 どういう関心事・興味領域を持っているか

興味方向性	弱	普通	強	指数
日常周辺型	■■■■■			33
客観・科学型		■■■■■		73
社会・経済型		■■■■■		84
心理・情緒型	■■■■■			19
審美・芸術型	■■■■■			46

俗世間的な事に興味がない。しきたりなどは気にしない。物事を分析的に考える。又はそのまま事実のみ捕らえる。社会情勢、世の中の出来事に興味があり、世事に明るい。人の心理動向や情緒的な事に対して、あまり関心がない。

1 基本的な性格

性格は、比較的変わりにくい部分（気質）と、環境や本人の努力によって変わる部分（社会的・役割的性格）とに分けられると考えられています。ここでは、比較的変わりにくい性格部分を診断します。

2 関心事・興味

ここでは、本当の関心事は何かを診断します。それを知ることによって、より上手なコミュニケーションが可能になります。

3 社会的・役割的性格

職場で必要とされる基礎的な意欲や姿勢を診断します。この部分は、環境や本人の努力によって変わる部分です。職場場面における強みを伸ばし、弱みを補強する箇所を診断できます。

4 欲求傾向

何がやる気を高める動機づけになるかが分かるとともに、何が不満のもとになるかの度合いを診断します。

5 心理要素イメージ

診断結果を似顔絵のイメージにして表します。

6 判定結果

職場・仕事の適性を5項目で診断します。

CUBIC 個人特性分析 Page 2

2006/04/20 津営業所 課長代理 わがまま太郎

5 心理要素イメージ

【仕事に立ち向かう姿勢】

01: 積極性
02: 責任感
03: 自主性
04: 達成意欲
05: 勤労意欲

【組織だって仕事を進める能力】

01: 指導性
02: 協調性
03: 共感性
04: 親和性
05: 従順性

【心理要素イメージ】

眉の長さ：指導性 眉の傾き：従順性
 瞳の直径：達成意欲 目の傾き：達成意欲+求知欲
 鼻の高さ：顯示欲求 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

【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	24
(2) 海外など精神力の必要な職務	28
(3) 足腰のよさが武器になる職務	30
(4) 集中力、厳密さが必要な職務	33
(5) 標準化された仕事や工場労働	17

【判定結果B】当人の傾向

「内勤型職務」 ◀▶ 「外勤型職務」
 「組織系人間」 ◀▶ 「非組織系人間」

【判定結果C】大まかな職業興味領域とその方向性

- 「最速」音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動
- 「適切」研究的、探索的な仕事や活動の領域
- 「努力」企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「努力」営業など対人的接触をともなう仕事
- 「努力」規則や慣習に従った行動、事務的な仕事
- 「努力」物を対象とする、具体的で実働的な仕事

【判定結果D】配置適性1
【適性の高い順】

- 「適切」研究 管理者
- 「適切」研究 開発者
- 「適度」基礎研究 管理者
- 「適度」基礎 研究者
- 「努力」企画 管理者
- 「努力」企画 専任者

【低い順】

- 「努力」営業 専任者
- 「努力」秘書 専任者
- 「努力」人事 専任者
- 「努力」広報 専任者
- 「努力」人事 管理者

【判定結果E】配置適性2

- 「最速」研究開発
- 「適度」基礎研究
- 「適度」経営企画
- 「小速」新規事業開発
- 「小速」商品企画・開発
- 「小速」調査分析

（1）「努力」物流
（2）「努力」倉庫
（3）「努力」庶務
（4）「努力」教育研修
（5）「努力」総務

II 組織・職場環境に対する満足度分析

社員の職場に対する満足度がわかり、組織の活性化に向けた取組課題が明確になります。

CUBIC 組織活力測定 TOTAL集計結果

集計形態：〇〇商事株式会社 回答人数：35人 データ作成日：2006/05/09

会社評価

A: 会社業績の伸びは順調	POINT -31
B: 今後ここで働きたい	POINT -22
C: いまの社風は好ましい	POINT 11
D: 誇りと自信のある会社	POINT -9
E: 友人にも勧めたい会社	POINT -37
F: 得業性・成長性がある	POINT -45

風土厚生面

A: 休日・長期休暇は十分	POINT -51
B: 総務標準等5Sが徹底	POINT -20
C: 自己能力に裏した資金	POINT -45
D: はたらく環境はよい	POINT 5
E: 作業環境の改善は十分	POINT -11
F: 厚生施設の内容が満足	POINT -25

職務遂行面

A: 仕事の進め方・質向上	POINT -34
B: 目標設定は遅れず達成	POINT -54
C: 業務は確実に把握している	POINT 5
D: 自分の勤務成績に満足	POINT -8
E: 顧客の満足度を考える	POINT 8
F: 職場の就業規則が厳格	POINT -61

人間関係面

A: 直属の上司は魅力ある	POINT -48
B: ゲームワークは良好か	POINT -40
C: 社員の定着性は良いか	POINT 20
D: 組織は明るく活気ある	POINT -14
E: 新卒者の採用は十分か	POINT -8
F: 職場人員は十分である	POINT -34
G: 上司の業務命令は明確	POINT -8

組織構造面

A: 仕事の役割配分に満足	POINT -5
B: 人材進出の配分である	POINT -54
C: 他部門の情報は十分か	POINT -48
D: 今の仕事は満足である	POINT -15
E: 経営理念・目的は明確	POINT -31

6 判定結果

III 区分ごとの比較・分析

部署や役職、世代などで区分して特性を比較することで、その区分に的を絞った改善策を検討することができます。

