

人材・組織診断システム CUBIC のサービスを会員優待価格でご利用いただけます！

人材・組織診断システム CUBIC

～人と組織の活性化ツール～

会員特典！（期間および利用先数限定）

CUBICの「**現有社員適性検査**」および「**組織活力測定検査**」を会員優待価格でご利用いただけます！

（利用料金等につきましては裏面をご確認ください）

- ・ 現有社員適性検査とは、社員個人の可能性、特性を多面的に評価するものです。
- ・ 組織活力測定検査とは、社員の持つ組織に対する潜在意識を明らかにし、現状組織の活力度合いを測定するものです。

【申込受付期間】 **2025年7月1日(火)～2025年9月30日(火)**

（原則、検査受診も上記期間内をお願いします）

【対象サービス】 **「現有社員適性検査」および「組織活力測定検査」**

（どちらか一方のサービスだけでもお申込み可能です）

【ご利用可能先数】 **【会員限定】申込受付期間中 6会員様まで(申込先着順)**

ご利用可能先数を超過した場合、会員特典はご利用いただけませんので、予めご了承ください。

【お申込方法】 **弊社あて電話にて承ります(9:00～17:30 土・日・祝日を除く)**

七十七リサーチ&コンサルティング(株) 経営企画部

電話番号 022-211-9728

※ご利用いただくには、インターネット接続が可能な環境および電子メールアドレスが必要です。
検査への回答にはGoogleフォームを利用します(書面での回答はご利用いただけません)。

本サービスは、七十七リサーチ&コンサルティング株式会社が申込受付窓口となり、CUBICによる検査・分析をデータコム株式会社(本社:仙台市青葉区本町1-13-22)に委託のうえ、ご提供するサービスです。

77R&C 七十七リサーチ&コンサルティング株式会社



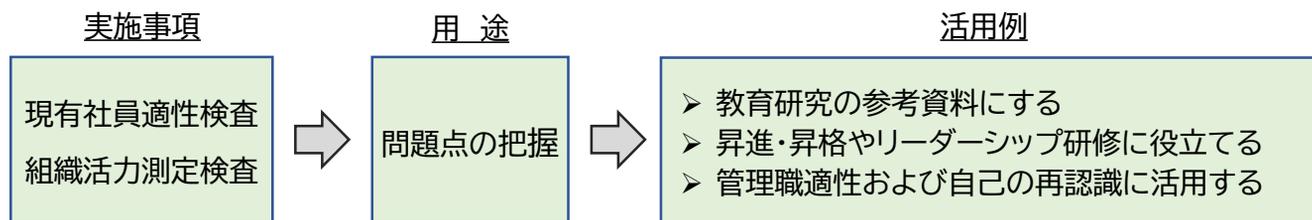
データコム株式会社

CUBICの特徴

CUBICは、長きに渡る研究結果に基づき開発された人材採用や人材育成、組織診断のための測定ツールです。業種、業態、規模を問わず幅広く受け入れられており、リリース以来、既に**15,000社以上**の導入実績を誇っております。



CUBICの活用イメージ



利用料金表

区分	システム名	内容	出力帳票	利用料金(税込)
会員特典	現有社員適性検査	<ul style="list-style-type: none"> 人材の育成と今後の教育・配置転換などの判断材料を提供いたします 本人へのフィードバックにもご利用いただけます 	・個人特性分析	<p>年1回 検査10名まで無料 (最低利用人数5名以上)</p> <p>※年2回以上、または検査11名以上の部分は「通常サービス」の料金が適用されます。</p>
	組織活力測定検査	<ul style="list-style-type: none"> 社員の会社に対する評価度合いを分析いたします 会社や部署の問題点の把握にご利用いただけます 	・組織活力測定	<p>年1回まで 55,000円 (最低利用人数10名以上)</p>
通常サービス	現有社員適性検査	<ul style="list-style-type: none"> 人材の育成と今後の教育・配置転換などの判断材料を提供いたします 本人へのフィードバックにもご利用いただけます 	・個人特性分析	1名 3,300円
	組織活力測定検査	<ul style="list-style-type: none"> 社員の会社に対する評価度合いを分析いたします 会社や部署の問題点の把握にご利用いただけます 	・組織活力測定	1回 110,000円より
	採用適性検査	<ul style="list-style-type: none"> 個人カルテの作成と採用判定のアドバイスをいたします 	<ul style="list-style-type: none"> 個人特性分析 個人特性分析順位一覧表 総合結果表 	1名 2,750円
	基礎能力検査	<ul style="list-style-type: none"> 言語・数理・図形・論理・英語から科目を選択いただけます 	<ul style="list-style-type: none"> 総合結果表 能力検査順位一覧表 	1名1科目 550円
	モチベーション測定	<ul style="list-style-type: none"> 個人や組織のモチベーションを理想と現状の比較から測定いたします 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション測定 標本分布図、傾向分析 順位一覧表 	1名 1,650円
	複眼評価観察検査	<ul style="list-style-type: none"> 管理職者の自分に対する自己評価と他者評価のギャップを分析いたします(多面観察評価) 	<ul style="list-style-type: none"> 複眼評価観察分析 相互評価一覧表 	1名 11,000円
	環境適合測定検査	<ul style="list-style-type: none"> 会社や部署内の人間関係を分析いたします 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員集計結果表 傾向分析結果表 	1回 110,000円より

※会員特典は、七十七リサーチ&コンサルティング㈱の会員ご優待にかかる内容です。通常、データコム㈱は上記表内にあります「通常サービス」の内容および料金にてCUBICのサービスを提供しております。

人材・組織診断システム CUBIC のサービスを会員優待価格でご利用いただけます！

人材・組織診断システム CUBIC ～人と組織の活性化ツール～

現有社員適性検査とは

会員様で5名以上10名以下でご利用の場合、
利用料が無料！（期間中6会員様まで）

- 現有社員適性検査で実施される「個人特性分析」は、社員の性格などを多面的に観察する科学的手法です。
- 本人の可能性、特性を多面的に評価し、分析結果は個人の特性や個性の全体像を具体的なイメージとして把握できるようビジュアル的に表現しています。
- 検査の回答入力に要する時間は20分程度です。検査結果の通知には、回答入力完了後、3営業日から1週間程度の期間を要します（但し、お申込み受付状況などによっては、1週間以上の期間を要する場合がございます）。

現有社員適性検査により、以下のことが分かります

1. どのような性格か、パーソナリティか
2. どのようなことに関心、興味を持っているか
3. 職場での行動特性
4. どのようなことに意欲、やる気を出すか

このようなことが分かります（還元される帳票から一部を抜粋）

1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面		弱	強	指数
思索型	内閉性	社交意識が低い			31
	客観性	思考的思慮深い			63
活動型	身体性	機敏な・気軽な			74
	気分性	感情のまま行動			54
努力型	持続性	几帳面・忍耐力			39
	規則性	常識的・順法的			44
積極型	競争性	勝気な・積極的			65
	自尊心	気づらさが高い			66
自制型	慎重性	見通しをつける			42
	弱気さ	取越苦労・遠慮			39

- 指数は日本人のデータを標準値とした偏差値を意味します。
- 偏差値50を標準とし、60以上および40以下はそれぞれ全体の16%となり、他の人よりその傾向が強い（弱い）といえます。

- ・棒グラフについて指数が
40以下
- 41～59
- 60以上

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

- 「活動・身体性」及び「積極・自尊心」の人のパーソナリティスケッチ
物事をややこしく考えずに思ったら即実行する。まずはやってみることからはじまり、次のことを検討しようとする。環境への適応力もあり、状況の変化にも時間をかけずに対応できる。また、気分で物事にあたることは少なく、テキパキした活動力で失敗や世の中のしきたりなどにこだわらず、他の人が二の足を踏むようなことをやってのけたりもする。それがたとえ失敗であってもクヨクヨとはせず、逆にその姿さえも絵になってしまうことがある。庶民的で気どらないざっくばらんな人柄を持ちあわせていて、おだてに乗りやすく、褒められるとその気になり調子づいてしまう傾向もみられる。また、剥きだしの競争心はあまりなく、ソフトながら実務能力はある。情緒的にも安定しており、一定のリズムをもって生活をしているが、内面は気位がたかく、自尊心が強い。しかしその勝気な面も、人とはできるだけ協調していきたい、常に周囲から評価されたいと望んでいるため、煩わしい人間関係をつくらないように、一方で自分を抑えているためである。
- もう一方の性格特性
内向的でなく、外向的な人である。関心が対社会にあり、自分の殻に閉じこもり、孤独に生きていくというタイプではなく、職場の雰囲気にも腐心し、気遣いのできる人。ただ、夢のような世界、美の鑑賞や創造の世界に、ひとり芸術的に生きるというサビの部分欠ける。

（裏面に続きます）

このようなことが分かります(還元される帳票から一部を抜粋) (表面からの続き)



➤ 信頼係数は回答に矛盾があるかどうかを表します。信頼係数が1/5を下回るような場合は以下の要因が想定されます。

- ・自分を良く見せようとしたとき
- ・回答者が意図的に分析結果を予測し回答したときなど

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			62
協調性			56
責任感			32
自己信頼性			67
指導性			66
共感性			50
感情安定性			57
従順性			36
自主性			59
モトリアム傾向			38

自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。

何でも気軽に引き受けるが、途中で投げ出すことがある。

自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。

皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。

強く命令されたりすると、その相手に対して反感をもつ。

今の生き方の方向性について、自信をもち安定している。

➤ 職場での行動特性を分析します

積極性	前向きさ 自発性 率先性	協調性	チームワーク 共同作業 協力的
責任感	任務認識度 完遂力	自己信頼性	自己への 自信度
指導性	リーダーシップ 指示力	共感性	空気を読む 傾聴力 相手の立場 で考える
感情安定性	動揺しない 気持ちの落ち着き	従順性	素直さ 指示に従う 大人しさ
自主性	他に頼らず 自身の裁量で 実行する力	モトリアム傾向	精神不安定 元気のなさ

【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		31
(2) 海外など精神力の必要な職務		62
(3) 足腰のよさが武器になる職務		54
(4) 集中力・緻密さの必要な職務		54
(5) 標準化された仕事や工場労働		45

➤ 職務別適応性の予測推定値

職務別で活躍する可能性を100点満点内での得点として表しています。

- (1) 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、管理・経理など
- (2) 海外など精神力の必要な職務
営業職、教育研修、新規事業開発など
- (3) 足腰のよさが武器になる職務
営業関連、広報、顧客開発など
- (4) 集中力・緻密さの必要な職務
経理関連、開発・技術、研究職、システムエンジニアなど
- (5) 標準化された仕事や工場労働
倉庫業務、配送出荷、検査係など

【判定結果E】配置適性2

上位	(1) 「最適」顧客開発	下位	(1) 「努力」総務
	(2) 「最適」新規事業開発		(2) 「努力」庶務
	(3) 「最適」経営企画		(3) 「努力」購買
	(4) 「最適」商品企画・開発		(4) 「努力」品質管理
	(5) 「最適」調査分析		(5) 「努力」倉庫
	(6) 「最適」営業(積極タイプ)		

➤ 職種の配置適性

社内でのどのような職務が向いているかを、あらかじめ用意した26種類の職種について、「最適」「適切」「適度」「小適」「努力」の5段階で評価します。

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

人材・組織診断システム CUBIC ～人と組織の活性化ツール～

組織活力測定検査とは

会員様で10名以上でご利用の場合、利用料が通常半額55,000円(税込)！(期間中6名様まで)

- 組織活力測定検査は「社員が働きながらどういうことを感じ、考えているか」という潜在意識を通して、組織の現状から活力度合いを測定し問題解決のきっかけとしていただくものです。
- 検査の回答入力に要する時間は5分程度です。検査結果の通知には、回答入力完了後、3営業日から1週間程度の期間を要します(但し、お申込み受付状況などによっては、1週間以上の期間を要する場合がございます)。

以下の5つの観点から組織特性を測定しています

1. 風土・厚生面

人事考課と賃金の整合性、福利厚生の満足度、休日休暇の問題、職場の雰囲気など

2. 人間関係面

チームワーク、職務への意欲と活気、コミュニケーション、管理者のマネジメント能力、採用と人員充足など

3. 職務遂行面

社員の能力発揮度、目標達成力、仕事への姿勢など

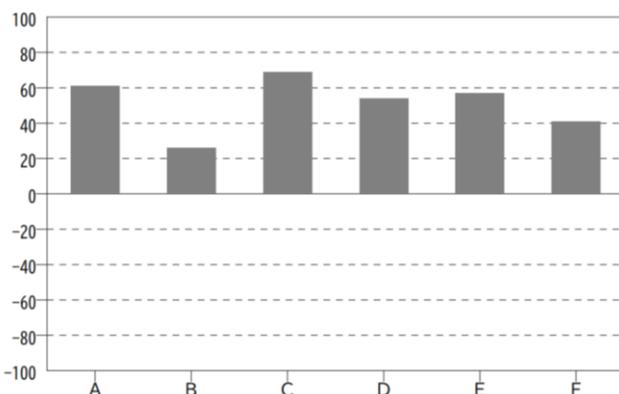
4. 組織構造面

企業理念、能力の発揮度合い、任務の理解、目標・方針の明確さと浸透度、他部門との連携など

5. 会社への評価

組織への帰属意識、組織改善への必要性など

このようなことが分かります(還元される帳票から一部を抜粋)



風土厚生面

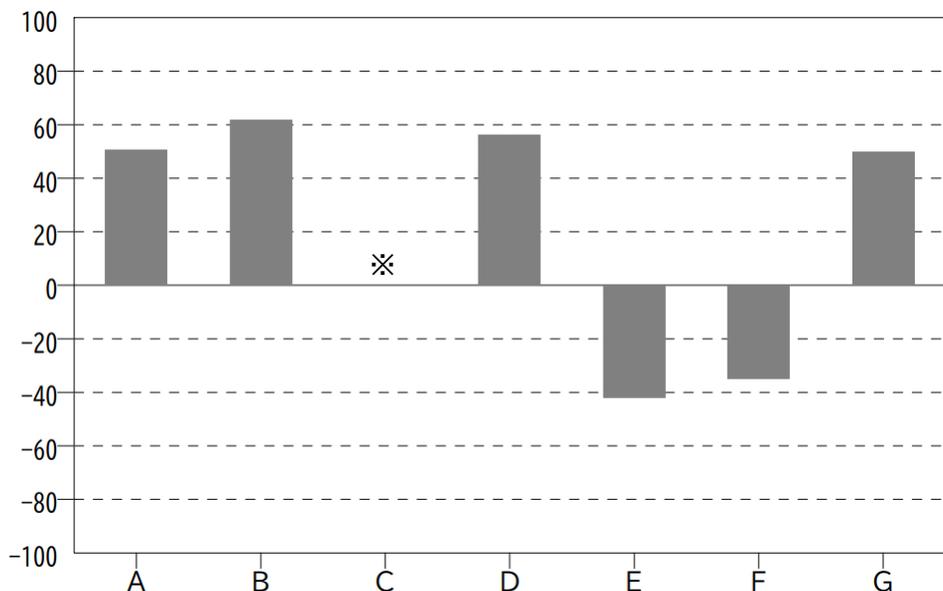
A: 休日・長期休暇は十分	POINT 61
B: 整理整頓等5Sが徹底	POINT 26
C: 自己能力に適した賃金	POINT 69
D: はたらく環境はよいか	POINT 54
E: 作業環境の改善は十分	POINT 57
F: 厚生施設の内容に満足	POINT 41

- グラフ縦軸の数値(POINT)は、各設問で全員が以下の場合、
 - ・「はい」と回答・・・プラス100点、
 - ・「いいえ」と回答・・・マイナス100点
 - ・「どちらともいえない」と回答・・・0点
 となるよう統計処理した数値です(実際の人数ではありません)。
- プラスマイナスの度合いにより、問題点を明確にすることができます。

(裏面に続きます)

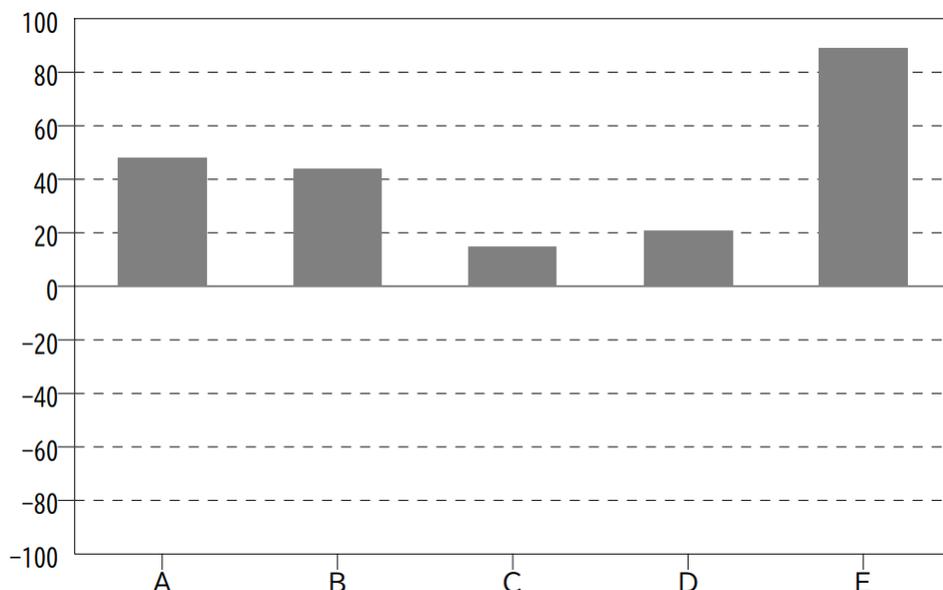
このようなことが分かります(還元される帳票から一部を抜粋) (表面からの続き)

- グラフ縦軸の数値(POINT)は、各設問で全員が以下の場合、
 - ・「はい」と回答・・・プラス100点、
 - ・「いいえ」と回答・・・マイナス100点
 - ・「どちらともいえない」と回答・・・0点
 となるよう統計処理した数値です (実際の人数ではありません)。
- プラスマイナスの度合いにより、問題点を明確にすることができます。



人間関係面	
A	直接の上司は魅力ある POINT 51
B	チームワークは良好か POINT 62
C	社員の定着性は良いか POINT 0
D	職場は明るく活気ある POINT 56
E	新卒者の採用は十分か POINT -42
F	職場人員は十分である POINT -35
G	上司の業務命令は的確 POINT 50

※ POINTがゼロとなるのは、全員が「どちらともいえない」と回答した場合、もしくは「はい」と「いいえ」の回答者数が同数の場合に起こり得ます。



組織構造面	
A	仕事の役割配分に満足 POINT 48
B	適材適所の配置である POINT 44
C	他部門の情報は十分か POINT 15
D	今の仕事に満足である POINT 21
E	経営理念・目的は明確 POINT 89