

人と組織の適性検査 tanθ (タンジェント)

5,000社以上の導入実績がある適性検査「CUBIC」のロジックを活用

創業以来培ってきた採用ノウハウを生かした見やすい帳票

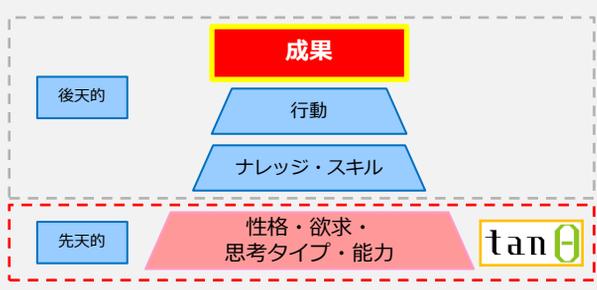
NEW

スマートフォン・タブレットに対応したレスポンス受検画面 (適性検査のみ)

『tanθ』は、企業に必要な人材を可視化し、適合度の高い人材を発見・見極めるために、5,000社以上の導入実績を持つ適性検査「CUBIC」を開発した株式会社エージーピーと開発した適性検査です。

tanθの測定領域

成果創出モデル



tanθは、基本的に開発・克服がされにくいと言われる「性格」「欲求」「思考タイプ」の領域で個人の潜在意識や資質、適性を測定しています。これらの個人特性を把握することは、採用時に見極めるべき領域だと言えます。

- オフェンス適性 : 5因子 (積極性、競争性、自主性、自己信頼性、身体性)
- ディフェンス適性 : 5因子 (持続性、慎重性、規則性、従順性、共感性)
- マネジメント適性 : 6因子 (指導性、責任感、危機耐性、感情安定性、協調性、客観性)
- ストレス診断 : 5因子 (モチベーション、弱気さ、気分性、内閉性、自尊心)
- 欲求診断 : 9因子 (達成、親和、求知、顕示、秩序、物質的、自律、支配、勤労)
- 思考タイプ : 4タイプ (ストラテジスト、アナリスト、ハンター、ファーマー)
- 能力 : 言語・非言語・英語

tanθの活用例

採用基準策定	企業・組織の中で活躍している人材分析を元に、即戦力になりうる人物像の特定化に用いる。「組織独自の採用基準」を作成することで、基準を可視化し、人材の見極め基準に用いる。
初期選考	エントリーの早い段階で次選考へ進ませる学生の選抜に用いる。また、採用基準策定を基に、優先順位付けし、次選考への優先呼び込みに用いる。
面接	面接時の補助ツールとして用いる。また、面接前に、結果を参照し、面接時の確認項目などを事前に洗い出すことが可能です。
内定者フォロー	内定者へのフォロー社員の選定に用いる。思考タイプを基に、適合度の思考タイプを持つ社員を当て、結果を参考にしながらフォローに用いる。
採用総括	学生全体とエントリー母集団から、自社に適した人材の含有率を確認し、媒体選定などに用いる。また、可否結果と併せて検証する事で、面接官の選考基準を確認し、格差解消に用いる。

tanθの受検方法および実施時間

	受検方法		設問数	実施時間
	WEBテスト	ペーパーテスト (マークシート受検)		
適性検査	PC/スマホ/タブレット	可能	91問	約15分
能力検査	PC	可能	1科目20問 (言語・非言語・英語)	約15分/科目

※ペーパーテストは冊子および採点料が別途発生いたします。

10名まで無料 適性検査トライアル受検

ご購入前にtanθをお試しいただけるトライアル受検を設けております。トライアル受検をご希望される場合は製品HPからお申込みください。

(販売代理店)

WillWay

株式会社 ウィルウェイ
<https://www.willway.jp/index.html>

▶ 製品紹介
ページ



▶ トライアル受検
お申込みページ



人と組織の適性検査 tanθ (タンジェント)

tanθの帳票内容

1 総合判定結果

事前に設定した判定ロジックを基にランクを表示。

2 適性/能力の個別判定結果

適性：事前に設計した会社特有のモデルに対する適合度を表示。
能力：3科目（言語・非言語・英語）の偏差値を表示。

3 面談時のポイント

適性検査の回答結果を基に、受検者との面談を深掘りするために有効な質問の具体例を、最大3パターン表示。

4 パーソナリティスケッチ・信頼度

適性検査の回答結果を基に行動の中に見られる特徴を分析。約200もの表現パターンにより詳細に個人の行動ベースを把握することが可能。
信頼度が低い場合、「!」を表示。（通常は「○」を表示。）

5 カテゴリ別の因子分析

- 1. オフェンス適性**
営業に必要な個別適性を5つの因子で把握。
（積極性、競争性、自主性、自己信頼性、身体性）
- 2. ディフェンス適性**
管理スタッフに必要な個別適性を5つの因子で把握。
（持続性、慎重性、規則性、従順性、共感性）
- 3. マネジメント適性**
マネジメント業務に必要な個別適性を6つの因子で把握。
（指導性、責任感、危機耐性、安定性、協調性、客観性）
- 4. ストレス診断**
業務上のストレス耐性を5つの因子で把握。
（モトラム、弱気さ、気分性、内閉性、自尊心）
- 5. 欲求診断**
受検者の価値観・モチベーションの源を9つの因子で把握。
（達成欲求、親和欲求、求知欲求、顕示欲求、秩序欲求、物質的欲求、自立欲求、支配欲求、労働欲求）
- 6. 思考タイプ**
物事に対する視点と関わり方を基準に、受検者を4タイプに分化。

組織名：サンプル株式会社

受検日：〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

tanθ 総合結果	○△□◇●●◆▲◆●●▲◆大学	シシカ	氏名(フリガナ)	シシカ
	○△□◇●●◆▲◆●●▲◆学部	真眞	シシカ	進化
〇〇〇〇年〇〇月〇〇日		生	生	生
〇〇〇〇年〇〇月〇〇日		年	生	進

3 【面談時のポイント】		1 【総合判定結果】	RANK: B																																
<p>積極性が強く、自己評価の責任感が高い場合、自分を正しく理解していないと思われる。 「積極性検査の結果によっては自分自身を評価していると思われていないと勘違いしやすいため、 十分な自信は責任という事柄とのように考えていますか」</p> <p>自己信頼性と専門知識を両立させる内容であり、どちらも無いことは注意が必要。 「積極性検査の結果により、自分に自信を持って行動している一方で何か不安を抱えている と感じています。疑問に思ったり今後に対する不安などがあれば話してください」</p>		<p>2 【適性結果】</p> <table border="1"> <tr><th>タイプ</th><th>偏差値</th></tr> <tr><td>オフェンス</td><td>62</td></tr> <tr><td>ディフェンス</td><td>43</td></tr> <tr><td>マネジメント</td><td>56</td></tr> <tr><td>ストレス</td><td>51</td></tr> </table>	タイプ	偏差値	オフェンス	62	ディフェンス	43	マネジメント	56	ストレス	51	<p>【能力結果】</p> <table border="1"> <tr><th>項目</th><th>偏差値</th></tr> <tr><td>言語</td><td>58</td></tr> <tr><td>非言語</td><td>69</td></tr> <tr><td>英語</td><td>56</td></tr> </table> <p>偏差値表について 偏差値 標準偏差</p> <table border="1"> <tr><td>10-</td><td>2.2%</td></tr> <tr><td>10-20</td><td>12.8%</td></tr> <tr><td>20-30</td><td>24.3%</td></tr> <tr><td>30-40</td><td>34.1%</td></tr> <tr><td>40-50</td><td>24.1%</td></tr> <tr><td>50-60</td><td>12.8%</td></tr> <tr><td>60-</td><td>2.2%</td></tr> </table>	項目	偏差値	言語	58	非言語	69	英語	56	10-	2.2%	10-20	12.8%	20-30	24.3%	30-40	34.1%	40-50	24.1%	50-60	12.8%	60-	2.2%
タイプ	偏差値																																		
オフェンス	62																																		
ディフェンス	43																																		
マネジメント	56																																		
ストレス	51																																		
項目	偏差値																																		
言語	58																																		
非言語	69																																		
英語	56																																		
10-	2.2%																																		
10-20	12.8%																																		
20-30	24.3%																																		
30-40	34.1%																																		
40-50	24.1%																																		
50-60	12.8%																																		
60-	2.2%																																		



アナリスト	物事を俯瞰してみることができ、ガッツがつかないタイプ。 企画職や管理職に向いている。	ストラテジスト	冷静に物事を判断しながら、実際に行動に移すこともできるタイプ。管理職や経営者に向いている。
ファーマー	受動的で情緒豊かで周りから好かれるタイプ。 周囲をサポートする仕事に向いている。	ハンター	情熱的・感覚的に物事を捉え、思いついたら即行動に移すタイプ。営業マンや営業部長に向いている。

料金表

■従量課金プラン		
	適性検査	能力検査
基本料金	¥10,000 /ヶ月	¥10,000 /ヶ月
受検料金	¥2,000 /件	¥1,000 /件

■オプション		
① 活躍人材モデル分析		
モデル分析		¥300,000 /モデル
② 組織分析		
各種データ分析		¥300,000~ /式
③ ペーパーテスト		
問題冊子・マークシート (10セット)		¥4,000 /式
採点費 (適性/能力) (販売代理店)	各	¥100 /件
④ 外部システム連携		
Web受検連携		¥200,000~ /式

■定額プラン			
	適性検査	能力検査	
基本料金	¥100,000	¥100,000	/式
受検料金 (4,000件まで)	¥2,000,000	¥1,000,000	/年間
受検料金 (5,000件まで)	¥2,450,000	¥1,225,000	/年間
受検料金 (6,000件まで)	¥2,880,000	¥1,440,000	/年間
受検料金 (7,000件まで)	¥3,290,000	¥1,645,000	/年間
受検料金 (8,000件まで)	¥3,680,000	¥1,840,000	/年間
受検料金 (9,000件まで)	¥4,050,000	¥2,025,000	/年間
受検料金 (10,000件まで)	¥4,400,000	¥2,200,000	/年間

※1 契約1法人となり。グループ採用での利用の場合は、別途お見積り致します。
※ 従量課金プラン：管理画面のアカウント発行日より利用開始となり、利用開始日を起算日として1ヶ月ごとに基本料金が発生致します。期間満了日の1ヶ月前までに当社または利用者のいずれからも契約終了の申し出がない場合、本契約は同条件で1ヶ月更新されるものとします。以後も同様と致します。
※ 定額プラン：受検数が入力可能な枠に満たない場合、不足分は別途お見積り致します。契約期間内に受検数が超過する場合は、受検実績に応じたプランに移行致します。契約最終月に、当初お申し込みいただいたプランとの差額をご請求致します。受検数が10,001件以上の場合は、別途お見積り致します。
※ 各種詳細については、営業担当までご相談ください。