



# ProfileXT<sup>®</sup>

## ユーザーガイド

## はじめに

ProfileXT® (PXT) は、「思考スタイル」、「行動特性」、「仕事への興味」の3つのセクションからなる評価・測定アセスメントです。多様なレポートを通じて、ビジネスにおける人材の配置、理解、育成、社員の効果的なマネジメントをサポートします。

このユーザーガイドは、あなたの組織で PXT を有効活用する方法についてご紹介するものです。PXT の各スケールの詳細については、PXT クイック参照ガイドをご一読ください。この PXT の根幹となるのが、職務ごとに設定されたパフォーマンスモデルです。社員や候補者を、最適なパフォーマンスモデルと比較することにより、その人材の配置や雇用を考える上で欠かせない点は何かを明確化することができます。候補者とモデルを比較して、その人材および検討中の職務に合わせた面接の質問が作成されるのです。さらに、上司が職務に効率よく適応できるよう部下をサポートするため、「インタビューガイド - 全分野」レポートでは、管理者へのアドバイスを盛り込んだ質問が必要に応じて提供されます。

なお、PXT ご使用に際して不明点や質問が発生した場合は、プロフィールズ社認定コンサルタントがご相談をお伺いいたします。

## ProfileXT® の理解と活用

多くの企業にとって、人材の活用は企業の戦略上のキーと言って良いでしょう。職務に高いマッチ度を示す人材は、高い職務満足度と優れた職務遂行能力を示し、欠勤や離職も少ない傾向があります。このように人材と職務の適合は、雇用者、被雇用者いずれにとっても大きな利益となるのです。

プロフィールズ社のこの ProfileXT® は、最善のジョブフィットを実現できるように作成されています。効率の高い作業チームの編成、人材の学びのスタイルに最も合ったトレーニングプログラムの作成などにもご利用をいただいています。さらには、上司が部下に対してどのような働きかけが仕事にとって最も功を奏するかを見極め、人材が新しい職務で成功を収めるために、個人特性を最大限に活かしてサクセッションプランを展開する支援としてもお使いいただけます。

PXT は心理測定アセスメントの一種で、30年に遡る歴史があります。開発には60万人以上の候補者や在職者が対象になっています。このグループが、年齢、人種、収入レベル、教育レベル、職種、業種、業界など多様な選出サンプルとなっています。PXT は、米国 Profiles International 社のテスト開発担当心理学者たちと専門家が共同で開発にあたったアセスメントプロダクトです。

PXT では、個人の特性、職務への適性を評価するのに、キーとなる3つの分野（「思考スタイル」、「仕事への興味」、「行動特性」）の調査を行います。ある職務において高い成果を上げることのできる人材と、相当な努力を要する人材との判別には、すべてのスケールが有効ですが、その中でも特に有益なスケールというものもあります。思考スタイル、仕事への興味、行動特性を幅広い分野で評価することにより、その職務への職務適性を判断するのに最も適した分野はどれなのかを見極めることができるようになります。



## ProfileXT® の各セクション

ProfileXT® のキーとなる 3 つのセクションについて説明します。各セクションの詳細な全体的な説明は、PXT クイック参照ガイドをご覧ください。

### 思考スタイル

学習における最も重要な資質は、情報の処理能力です。新しい仕事を覚えるとき、通常その情報は言葉か数字の形を取ります。「思考スタイル」の 4 つの各サブセクションでは、言葉や数字を理解し、それを論理的思考プロセスの一部として利用する側面の評価を行います。これらは職務に必要な問題解決、情報伝達、意思疎通、学習スキルの基本となるものです。

「思考スタイル」の中の「ラーニング指標」スコアは、「言語スキル」、「言語的推理」、「計算能力」、「数的推理」の 4 つのサブセクションを総合したものです。これらは、期待される学習、論理思考、問題解決の指数です。情報処理をスムーズにこなす人材は、職務に使うこうした能力を習得するペースも速いのが一般的です。学習能率を高めることは、すなわち人材の学習能力を最大限に活用する方法を探ることでもあります。

### 仕事への興味

「仕事への興味」には、人材の意欲と、様々な職務における満足度を予測するのに役立つ 6 つの分野が存在することが定められています。この 6 つの分野は、職務環境の独自性を形作る特性をそれぞれ定義します。PXT では、ジョン・L・ホランド博士の理論を、このような職業への興味という主題を展開、解釈するための基本的な指針としています。

### 行動特性

「行動特性」の分野は、行動に影響を与えてその人の特徴を形作っているものを明確にするのに役立ちます。我々の強みや、行動特性の組み合わせがそれぞれ異なるのと同じように、我々の行動もまた一人ひとり異なります。ProfileXT® では、仕事の環境において重要とされる特性のいくつかの評価を行います。

### 歪曲尺度(結果の信頼度)

歪曲尺度スケールは、各人のアセスメントへの回答の整合性を評価するものです。整合しなかったり、統計的に問題のある回答が多過ぎると、誤った評価につながったり、結果が歪曲していて実際に個人を正しく表していない場合も考えられます。

歪曲尺度スケールは、回答結果の信頼性を表すもので、個人の誠実性を表すものではありません。許容範囲を超えた歪曲尺度結果には、いくつかの要因が考えられます。質問読解力の問題、実際の人物像よりもどのような人物に見られたいかを考えて回答してしまう、質問に対し一貫性に欠ける無頓着な回答をするなどです。こうした状況のいくつかまたは全部が、個人の歪曲尺度に影響を及ぼすことがあります。この歪曲尺度スケールを、特定の個人の不適格要件として利用しないようにしてください。

歪曲尺度結果がガイドラインを満たさなかった場合、レポートに以下の注意書きが表示されます。



「このアセスメントの歪曲尺度(結果の信頼度)によると、この回答者の結果は有用ではありませんでした。」

レポートにこの注意書きが表示されたら、回答者が通常のパターンではない回答をしたことを表しています。この場合、レポートはその人材の正確な評価を反映していないということになります。候補者との面談ではこの点に注意してください。

## ProfileXT<sup>®</sup> のレポートを読む

ProfileXT<sup>®</sup> のレポートは、特に解説を必要としないほど分かりやすい内容です。ビジネス言語の使用によって、読んで理解しやすく、また肯定的な視点で人材を評価するよう配慮しています。

レポートは、いずれもグラフと説明で結果を表示します。パフォーマンスモデルを使用した場合は、それに関連する個人スコアが表示されます。

「行動特性」と「思考スタイル」のスコアは、1 から 10 までの STEN スケールで表示されます。PXT は、労働人口にノルムされており、スコアはスケールごとに正規分布となるようになっています。つまり、スケール毎に 4、5、6、7 が全体の 3 分の 2 になり、スコアの両端に行くほど出現率が少なくなります。6 つの「仕事への興味」スケール中、点数の高かった上位 3 つが表示されます。STEN スコアは特にレポートされませんが、6 つの興味のテーマのうちどれがその人材の動機づけとなるのかを明らかにしています。

3 つのセクションのマッチングのパーセンテージは、候補者が職務にどれくらい適応できそうかを表しています。総合的なジョブマッチのパーセンテージは、3 つのセクションの総合スコアと、候補者のパフォーマンスモデルへの適応度を表します。

プロファイルズ社認定コンサルタントが、各種レポートを最大限に活用するお手伝いをいたします。

## ProfileXT<sup>®</sup> のレポートの種類

- A. **パフォーマンスモデル比較**：候補者がどれだけ職務のパフォーマンスモデルにフィットするかを示すレポートです。
- B. **インタビューガイド - 課題分野**：候補者のスコアがパフォーマンスモデルから外れている分野において、面接で行うべき質問を提供するレポートです。
- C. **インタビューガイド - 全分野**：候補者のスコアをパフォーマンスモデルと比較した上で全人物像の各領域すべてに関して面接時の質問を提供するレポートです。
- D. **戦略的人材配置プランニング**：個人を複数の職務のパフォーマンスモデルと比較して職務へのマッチングを診断するレポートです。候補者がどの職務に対して最適のジョブフィットを示すかを明らかにするとともに、サクセッションプランニングにも使用することができます。

- E. **候補者マッチングデータ**：このレポートは、1つのパフォーマンスモデルに対し複数の候補者を比較した結果を示します。候補者一人ひとりのパフォーマンスモデルへの適合度がパーセンテージで表されます。
- F. **個人プロフィール**：アセスメントを受けた回答者本人に提供されるレポートです。このレポートには、結果のスコアなどは表示されませんが、そのスコアが示唆する特徴を記述形式で表示します。このレポート上では、パフォーマンスモデルには特に言及していません。
- G. **比較サマリー**：ある個人が特定のパフォーマンスモデルにどれだけフィットするかを素早くチェックするためのレポートです。その人のスコアをモデルと比較して、各スケールの定義も簡単に説明しています。
- H. **サマリーグラフ**：上記「比較サマリー」レポートからグラフのみを抜き出した1ページのレポートです。個人のスコアをパフォーマンスモデルと比較したグラフです。
- I. **個人グラフ**：パフォーマンスモデルと比較することなく、個人のスコアのみを示すグラフです。各スケールの定義も簡単に説明しています。
- J. **パフォーマンスモデル分析**：特定のパフォーマンスモデルを分析するために作成されるレポートです。そのパフォーマンスモデルのグラフと、その職務において求められる人物像の記述をスケールごとに示しています。
- K. **パフォーマンスモデルグラフ**：パフォーマンスモデルを1ページのグラフで表示します。
- L. **パフォーマンスモデル定義**：パフォーマンスモデルのサマリーグラフを表示し、そのパフォーマンスモデルにとって求められる人物像を定義しています。
- M. **現職者パフォーマンスモデル概要**：選択した複数の候補者のバラつきをパフォーマンスモデルのグラフ上に人数で示して、モデルの修正に用いるためのレポートです。

## パフォーマンスモデル

パフォーマンスモデルのプロセスは、適材適所を効率よく短時間で決定できるアプローチのひとつです。その職務で成功するには何が必要か特定することができれば、パフォーマンスモデルが作成できます。パフォーマンスモデルとは、つまり、好成績をあげることができるパフォーマーのスコアが該当する「行動特性」と「思考スタイル」の STEN スコアです。候補者のスコアがこの範囲(モデル)から大きく外れるほど、職務への適応可能性は少なくなります。さらに、「仕事への興味」スケールでは、その職務で最も成功した人たちによりランク付けされて特定したものが示されています。その候補者の「仕事への興味」の上位項目が、パフォーマンスモデルの上位3つの項目と一致度が強いほど、「仕事への興味」のマッチングのパーセントは高くなります。結果は、特定のパフォーマンスモデルとのパーセントマッチとして表示されます。

パフォーマンスモデルを利用すると、候補者が職務にどれくらい適応するか、どのように調整を行うべきかが、簡単に分かるようになります。これは、配置決定やトレーニングにとって重要な情報であり、



候補者への具体的な面接の質問や、在職者へのコーチングコメントを作成し、提示するのに役立ちます。

「少ない人数でパフォーマンスモデルを作ってもよいでしょうか、それとも多数のサンプルが必要でしょうか。」という質問をよく受けます。これに対しては、「できる限りで結構です」とお答えしています。職務ごとの様々な職能レベルを表せるほど多数のサンプルがあるのが理想的ですが、常にあるとは限りません。例えば少数のサンプルであっても、十分始められますし、後からさらにモデルを精査していくこともできます。

パフォーマンスモデルを作成して使用を始めたら、より実証的データが得られるよう、さらに改良や修正を進めましょう。各パフォーマンスモデルは、最新のデータと照合して定期的に見直します。上位パフォーマーの構成の見直しや調整をすることによって、パフォーマンスモデルもそれに伴って調整されることになります。従業員を配置する際のプロセスに、職務への適応性という観点を持つことは、ビジネスにとって重要です。

## パフォーマンスモデルの利用

望ましいパフォーマンスモデルが作成できたら、ProfileXT®を受けた人とその職務とのマッチングに利用することができます。パフォーマンスモデルは、「行動特性」と「思考スタイル」のスケールのスコアをもとにしています。候補者のスコアがこの範囲(モデル)から大きく外れるほど、職務への適応可能性は低くなります。6つの「仕事への興味」スケール中、点数の高かった上位3つが表示されます。候補者の「仕事への興味」の上位項目が、パフォーマンスモデルの上位3つの項目と一致が強いほど、「仕事への興味」のマッチングのパーセントは高くなります。前述したように、ジョブマッチは、特定のパフォーマンスモデルとのパーセントマッチとして表示されます。

ジョブマッチは、25%から95%の間で、「思考スタイル」、「仕事への興味」、「行動特性」の3つのセクションそれぞれと、さらに総合ジョブマッチが表示されます。パーセントが高いほど、その人がその職務に適応する可能性が高くなります。

パフォーマンスモデルを使用した職務への人材のマッチングの方法は、情報としての価値が極めて高く、意思決定の根幹となるものですが、人材の配置においては、アセスメントの結果が最終判断の三分の一以上の要素を占めないようにすべきです。現職者の詳しい職務遂行能力の情報がある場合に、特にこれがあてはまります。

## パフォーマンスモデル作成の方法

特定の職務用のパフォーマンスモデルを作成するには、3つの基本データが活用できます。データは単独で使用することもできますが、すべてを組み合わせることもできます。マッチングに向けた最良のモデルを作成するために、最良の情報を利用することが目的です。

パフォーマンスモデルは、次のような方法で作成します。

- A. **現職者同時比較** — 3人またはそれ以上の上位パフォーマーの ProfileXT® 結果がある場合に利用する方法です。システムを使用する際は、パフォーマンスモデルのサブメニューか

ら、上位パフォーマー名を選択してください。コンピュータは、その情報をもとに新規のモデルを作成します。これを慎重に検討し、あなたの状況に合わせて微調整することが必要です。

**B. 既存パフォーマンスモデル**— ProfileXT®では、当社ウェブサイトの予備モデルライブラリーで提供するモデルや、他の事業所から転用してあなたの組織環境への適応性が確認されたモデルを使用することもできます。一度作成したパフォーマンスモデルは、手動で編集することができます。

### C. データソースの組み合わせ

- 現職者同時比較を、既存のパフォーマンスモデルと組み合わせる新しいモデルを作成することができます。望ましくは、3名以上の現職上位パフォーマーで作成したものが最良です。
- 現職者同時比較を、その職務に何が必要かを熟知する一人または複数の人物の回答した職務分析サーベイと組み合わせることができます。
- 既存のパフォーマンスモデルを、職務分析サーベイ(※)の結果と組み合わせる新しいモデルを作成することができます。
- 現職者同時比較、既存のパフォーマンスモデル、職務分析サーベイのすべてを組み合わせる新しいモデルを作成することができます。

※**職務分析サーベイ(JAS)**は、職務での成功にとって重要と判断された活動に関する57の質問で構成されています。その職務を監督する立場で、職務遂行に何が必要かを熟知する人物1名以上による回答が必要です。作成すると、JASはシステムに入力され、他のソース(既存のモデル、現職者研究、またはその両方など)と組み合わせる新しいモデルを作成します。1つの職務に対し複数の職務分析サーベイを利用できます。

## ProfileXT® を回答させるにあたって

以下に示す情報は、ProfileXT®の回答を効率的に進めるためのものです。候補者と直接やり取りして、PXTを管理する場合の基本的なステップです。

1. すべての候補者は、同じ環境状況下でアセスメントを実施してください。
2. アセスメントは、静かで邪魔の入らない、テストに集中できる環境で実施してください。
3. 候補者には、なるべく体調のよい状態で受けさせてください。
4. 候補者は、義務教育以上のレベルの読解力が必要です。
5. 回答するのに特別なサポートが必要かどうか、候補者に確認します。
6. アセスメントへの回答には60~90分かかりますが、時間制限は特にありません。
7. 候補者から結果レポートとして「個人プロフィール」を求められたら、書面による要求が必要であることを伝えて下さい。書面による要求を受け取ったら、該当者のレポートの送付をシステム上で指示します。候補者に結果を伝える前に、あなたの組織の規定を確認してください。

## ProfileXT® オンラインの管理

プロフィールズ・アセスメントセンター (PAC) は、プロフィールズ社アセスメントツールをオンラインで管理するためのものです。アセスメントの発行や管理についての情報は、PAC ユーザーガイドをご覧ください。この他ご質問がございましたら、プロフィールズ社認定コンサルタントへお問い合わせください。

