

# ProfileXT<sup>®</sup> プロダクト よくある質問

## 【質問カテゴリ】

I. PXT の設計や指標について

II. PXT の機能について

III. PXT の活用について

## I. PXT の設計や指標について

---

### \* どのようにして20の指標を決めているのですか？

PXTの尺度が人の適性を測定するために必要な要素を網羅しているかについては、専門家集団による内容的妥当性検証により証明されています。設問項目ごとに、構成概念、性別、文化的な公平性、明確性の度合いが評価され、その結果、この20の指標を使うことが、人の適性を測定するうえで優位性を示していることが確認されています。

### \* PXTで人と職務のフィットを測定できるという根拠は何ですか？

人が職務で成果を上げるには、経験でも学歴でもなく、職務にフィットするかどうかことが重要であるということが20世紀初頭以来の研究で明らかになっています。人と職務のフィットは、以下3つの指標により測定されます。

思考スタイル：職務に求められる情報処理能力（言語的・数的）

行動特性：職務に求められる行動特性の要因を満たすことにより、高業績が予測される

仕事への興味：モチベーション要因（興味・関心）が満たされることで、離職が低減し職務に定着する

### \* 「思考スタイル」の測定は能力の優劣を測る指標ではないのでしょうか？

優劣ではなく、情報処理に能力を発揮する度合いを示しています。職務で求められる度合いに対して、自身のスコアが高すぎるとモチベーションが低下し、低すぎるとついていけなくなります。どちらもパフォーマンス発揮の阻害要因や離職要因に繋がります。

### \* 数値は変わらないものなのですか？トレーニングや経年で変化するものなののでしょうか？

PXTで測定される潜在化している特性（強みと課題）は、基本的に変化しない領域です。但し、潜在化している特性と顕在化している行動を分けて考え、潜在的な特性そのものは変えることが出来なくても、行動適応によって本来の特性とは違った能力を開発することは可能です。PXTのスコアそのものをトレーニングで変えるのではなく、たとえば社交性が1寄りであるスコアの人が、社交スキルを学んで、行動上で社会的に振る舞うといったことをトレーニングによって習得することは可能です。

### \* アセスメントの結果は良い悪いではないならば、どのように評価を利用するのですか？

良い悪い、という評価指標ではなく、職務毎に求められる遂行能力とモチベーション要因を明らかにすることにより、その人にとっての最適職務、その職務における最適人材を見出すために利用します。

### \* ストレス耐性を示す項目はありますか？

ストレス耐性を直接示す項目自体はありませんが、パフォーマンスモデルを利用したジョブフィットから得られる、個人と職務の特性のギャップ情報は、本人にとって具体的に何がストレス要因となるかを精緻に示します。ギャ

ップの距離が長いほどストレスは大きくなるため、ストレスの程度を可視化することが可能です。さらに、PXTの各種レポートは、そのストレスへの具体的な対処法を提供しています。

### **\*グローバルでのサンプル母数（N）、日本でのサンプル母数（N）は？**

グローバル：

開発時に40万人以上の、人種、収入、教育レベル、役職、組織、産業の多様性を持たせたサンプルグループにより検証されています。このリサーチは20年以上実施しており、年間何十万人という単位で順次更新し続けています。これまでのPXTの実施件数は150万人を超えています。

日本：

アセスメントの信頼性と妥当性は製品のクオリティを検証するうえで極めて重要です。信頼性は、同一の被験者に対して同じ条件下でテストを実施したときに、一貫して安定した結果を得ることが出来るかを測定する指標であり、妥当性は、アセスメントを用いて測定しようとしている内容をきちんと測定できているかどうかを示します。

国別の回答実績は公開されておりませんが、アセスメントにおける信頼性（尺度の安定性）基準を満たすために必要な数のサンプルグループにより検証されています。信頼性の尺度はクロンバックの $\alpha$ 係数で示されており、日本においても PXT で示される 20 の指標はすべて 0.7 を上回る内容です。

## **II. PXT の機能について**

---

### **\*レポートは 13 種類ですが、パフォーマンスモデルとの適合を見なかった場合、つまり本人のアセスメントのみ実施した場合は、指導レポートは出力できますか？**

比較するパフォーマンスモデルが無い場合は、指導レポート（=パフォーマンスモデル比較）は出力されません。ご要望に応じて、補助資料として当社でご用意している「コーチングガイド」をご利用いただけます。詳細はお問い合わせください。

## **III. PXT の活用について**

---

### **\*変化する市場において、自社のモデルづくりはどれほど意味があるものなのでしょうか？作成しにくくはないのでしょうか？**

変化するからこそ、パフォーマンスモデルの強みが生きます。従来のコンピテンシーモデルは言葉で定義されてきましたが、その再定義は工数が多く、見直されず廃れてしまうことがありました。

PXTではパフォーマンスモデルが数値化されているため、再定義しやすいのが特徴です。実際、PXT ユーザーであるクライアント企業において、1年後、1年半後にモデルの見直しを行っていただいています。時代の変化に応じてすぐにアップデートでき、数値であるためコンセンサスが得られやすいことが利点です。

**\* ジョブフィット率が低くても、その人にその仕事をしてもらいたい場合はどうしたらよいでしょうか？**

そのような場合には、育成ツールとしてレポートをご活用ください。本人も、上司も、人事部、本人にとって「チャレンジなこと」を把握したうえでアサインするのと、全く把握しないでアサインするのでは雲泥の差です。相手を理解したうえで、的確な指導法が示される「パフォーマンスモデル比較」レポートをお役立てください。

**\* 海外現地法人など、キャリアパスが限定的な組織の場合、どのように PXT を活用すべきでしょうか？**

例えば海外現地法人において重要な職務は何か？といった、その組織におけるカギとなる職務のモデル定義をすることで、そういった職務にフィットする人材を増やす施策（採用・配置・育成）を考えることが出来ます。

**\* 人材データ蓄積は納得できますが、アセスメント結果が独り歩きし、決めつけにならないでしょうか？**

ジョブフィット率の情報は人事・経営側向けの情報であるためそこまで留め、本人には開示しないように注意する必要があります。また、個人のスコアが記載されたレポートを配布する際は、研修や個別面談等の機会に、正しくフィードバックをするよう（良い悪いではない）丁寧な活用をすることが重要です。

**\* そもそも小規模の当社にうまく活用できるの不安です。異動可能なセクション、適材適所が見つからない等の問題は出て来ないでしょうか？**

異動や配置のみが PXT の活用方法ではありません。小さな組織であれば、お互いの強みを知り活かし合うためのチームビルディングや、育成のツールとして活用できます。

例えば、エネルギーが 1 寄りの人には、質が求められる仕事を渡したり、主張性と協調性が 10 寄りの人にはチーム統率を任せたりなど、一つ一つの仕事を誰にアサインすれば組織にとって最も生産的なのかを考えるきっかけになります。

**\* 変わらないものを測っているのなら、どうトレーニングに繋がれば良いのですか？**

顕在化しているコンピテンシーを強化するのであれば、HRD株式会社のサーベイ製品、CheckPoint360（リーダーシップ開発）やSalesCheckPoint（営業スキル向上）を活用することが出来ます。

潜在化しているポテンシャルを探る際には、PXTの情報が有効になります。職務と本人の適性がマッチしている人をトレーニングすることは極めて効果的です。一方、職務と本人の遂行能力及びモチベーション要因がミスマッチしている人をトレーニングする際に、同様の効果を期待することは難しいと言えます。