

# 人と職務のフィットを測定する 戦略的人材アセスメント ProfileXT®とは

どんな人が優れた成果を上げるのか———？

20年間にわたる36万人へのキャリア追跡調査の結果、職務にフィットしている人材は、  
そうでない人材と比較して、およそ2.5倍の生産性をもたらすという研究結果が報告されています。

優れた成果を達成する人材は、学歴や仕事への経験値等ではなく、  
「その人材がどれだけその職務にフィットしているか」が最も重要な要素であることが証明されているのです。  
ProfileXT® (PXT)は人と職務のフィットを測定し、組織の適材適所の実現を強力に支援します。

## ProfileXT®導入前 企業に共通する人材活用の課題

採用

- ☑ 採用におけるミスマッチを解消したい
- ☑ 優秀な人材の離職を減らし定着率を向上したい

配置

- ☑ 直感や勘に頼った配置や登用を見直したい
- ☑ 次世代を担う人材プールが不足している

育成

- ☑ 投資効果が上がらない育成施策を立て直したい
- ☑ 人材の能力を埋もれさせてしまっている

氷山の下の眠る90%の領域

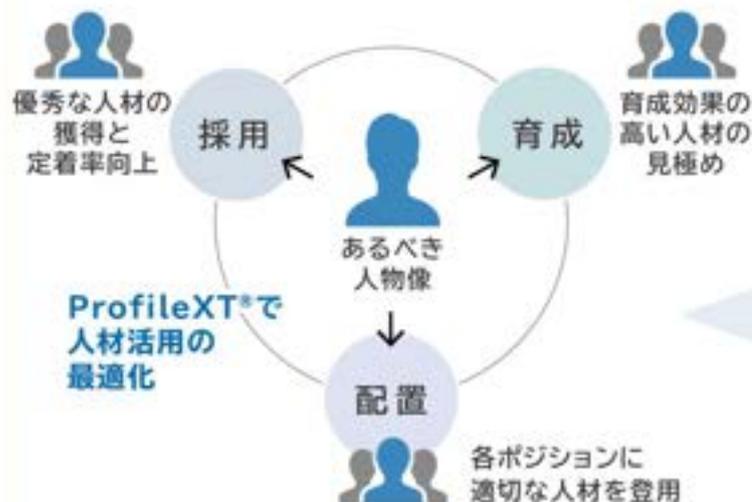


顕在化  
している領域

潜在化  
している領域

課題解決の  
ヒントは  
氷山の下に  
隠されている

## ProfileXT®導入後 人と職務のフィットを測定し人材の生産性を最大化する



### ProfileXT®3つの特徴

- ▶ 1. 企業独自の成功像「パフォーマンスモデル」の作成  
自社向けにカスタマイズした職務モデルを自由に設計
- ▶ 2. 人材マネジメントの全領域に適用可能  
1回のアセスメントで採用-配置-育成に対応し人材データを蓄積、評価
- ▶ 3. 多言語対応と世界最高水準のクオリティ  
33言語での自由なレポート出力と言語毎に検証された妥当性と信頼性  
125ヶ国 世界4万社で展開する世界標準の科学的ソリューション

### ProfileXT®の動き

【人材データ】

【パフォーマンスモデル】



各種ジョブフィットレポートを提供



# CASE 01

## 管理職登用

業界

製薬業

規模

200名

モデル

営業管理職モデル

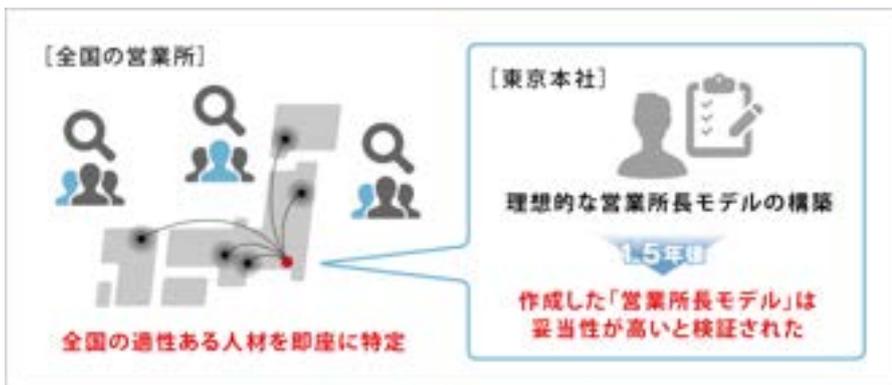
## ポテンシャルのある人材を 統一尺度で探し出せることが 魅力でした

### 導入背景

業界における市場環境の変化に伴い、過去の成功法則が通用しない中、現代のマネジメントを司る適切な営業所長の選抜と育成強化が課題でした。しかし、全国各地の営業所における所長登用を本社サイドで適切に判断し得るだけの情報を掴むのは困難です。また、本社サイドや上長の価値判断であるべき所長像を議論しても、理想像にばらつきがあるため、主観的かつ属人的な観点での所長登用となり、適切な人材を登用する上での客観的な指標を探していました。

### ソリューション

現職の営業所長にPXTを実施し、営業所長の実績と評価面を考慮した客観的な「営業所長」モデルを構築しました。営業所長モデルと候補者のジョブマッチングランキングを確認することで、所長登用における客観的な判断基準として役立ちました。PXTは登用への活用のみならず、個別化された育成ガイドが提供されるため、支店長と所長間に定期面談の際のコーチングツールとして現場で活用されています。さらに、1.5年後には、最新の営業所長の評価基準に照らし合わせて、モデルの検証を行い、初期に作成したモデルが妥当性の高いものであることも検証されました。



### 効果

- ◎ 管理職選抜への有効活用
- ◎ 1.5年後にモデル検証を行い、妥当性を証明
- ◎ 現場責任者とのタレントレビューで有効活用

### User's Voice

#### 日本全国の営業拠点における200名の管理職から 適任の人材を瞬時に見極め、登用の意思決定に

これまで本社サイドや所長の上司にあたる支店長の価値判断で、あるべき所長の姿を議論してきたのですが、これでは理想像にばらつきが出てしまいます。PXTはあるべき所長モデルを客観的な基準をベースに議論できることが魅力です。





# CASE 02

## 中途採用

業界  
コンサルティング業

規模  
100名

モデル  
トップコンサルタントモデル

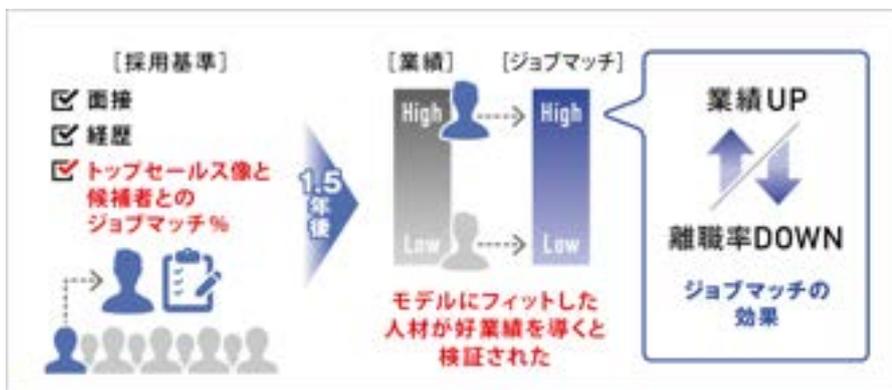
## 投資に見合った効果が期待 できるという経営トップの判断で 導入に至りました

### 導入背景

企業として成長期を迎える中、優秀な人材を採用し育成することが経営戦略に直結する同社において、優秀なコンサルタントの採用に課題を抱えていました。同業他社のトップセールスを採用しても、自社コンサルタント職としてはフィットせず、離職するケースが増えました。育成を担っていた社員の士気の低下もあり、採用のミスマッチが組織の成長にブレーキをかけてしまいかねない状況に陥っていました。

### ソリューション

自社のパフォーマンス基準によって選ばれた優秀な現職者のPXTデータを基に、パフォーマンスモデルを構築しました。採用候補者に面接の前にPXTを回答させ、作成したモデルとのジョブマッチ%を確認し、個別の質問が示されるインタビューガイドに基づいた採用プロセスを実現しました。1.5年後にジョブマッチ%と業績の相関を割り出した結果、高いジョブマッチ%の人材が高い業績結果を導くことが確認され、さらには離職率を大幅に下げることにつながりました。



### 効果

- ◎採用プロセスの精度向上と効率性アップ
- ◎1.5年後にモデル検証を行い業績との相関が検証された
- ◎離職率が5分の1に削減された

### User's Voice

#### 自社向けにハイパーフォーマーモデルをカスタマイズでき採用に生かせるため、業績に直結した採用の仕組み化が実現

これまで採用での見極めには、履歴書などの過去の実績や面接での印象で判断せざるを得ませんでした。PXTは自社のハイパーフォーマーと採用候補者を対比できるため、その人材が当社で成功してくれることをある程度予測できる点は大きな魅力です。採用基準を言語化でき、精度の高い採用プロセス構築に役立っています。





# CASE 03

「チームビルディング」  
／ 適材配置

業界

通信事業

規模

30名

モデル

管理系/企画系/広報系職務

## 人間の感覚や心地よさが 数値化されており、これは組織の 共通言語になると感じました。

### 導入背景

この部門には、広報や企画系、管理系業務など様々な機能があり、社員は社内からの公募などで同部門に配属され、職務に配置されます。しかしすべての配置判断が最適であるかは疑問がありました。また、部門の規模が大きくなるに従い個々の結束が薄れがちの中、部門におけるパフォーマンス向上のためには、適正な配置と、上司部下、チーム間での信頼関係構築の重要性が認識されていました。

### ソリューション

部門全員にPXTを実施したのち、各職務ごとのモデルをライブラリーや現職者データをベースに構築しました。社員と各モデルのジョブマッチを参考に、実際に配置転換を行いました。また個々のスコアをチームで共有し、チームビルディングセッションを行うことで、相互理解を深めたり、互いの強みを生かしあう仕事の仕方を学んでいます。上司部下の定期面談でもPXTを用いながら仕事の振り返りや行動計画を立てるなど、互いの強みを生かす共通言語として組織活性化に役立てています。



### 効果

- ◎ 個々の特性に合わせた配置の実現で働き甲斐を高める
- ◎ 上司部下の定期面談におけるコミュニケーションの質的向上
- ◎ 従業員同士で互いの強みを生かした働き方を実現

### User's Voice

社員全員がお互いのPXTスコアを共有しあうことで、関係性を深めるだけでなく、強みを生かした職場環境を作っています

社員全員がPXTを深く理解しているため、仕事でうまくいったときや、問題があった時に、PXTを基に振り返り、効果的な打ち手を打つことができています。新しいメンバーとの距離を縮める効果もあり、組織づくりに欠かせないツールとなっています。





# CASE 04

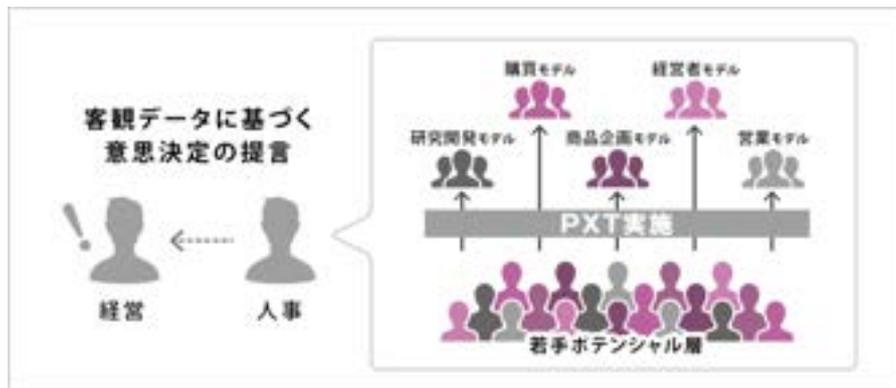
## 客観データを基に経営陣に対して戦略的な人材配置を提言できるようになりました

### 導入背景

経営陣の世代交代や、海外事業の拡大に伴い、日本国内の人材ポートフォリオが大きく変化することが予想される中、若い世代の中から、将来のキーポジションを担う後継人材を早期に発掘し、適切なアサインメントや教育を提供していく事が急務とされていました。しかし、現場では優秀人材を囲い込む傾向もあり、人事として、全社単位での最適な人材配置を行う上で、客観的かつ説得性あるデータを基にした適材配置の仕組みづくりを模索していました。

### ソリューション

現在キーポジションで活躍する人材にPXTを実施し、データを蓄積しながら、複数のキーポジションモデルを構築しました。一方で、将来のキャリアの岐路にある若手層にPXTを実施し、将来どのキーポジションに向かったキャリアを積むのが最適であるかをジョブフィットにより割り出しました。人材の配置を検討する人事委員会において、経営層に対して人事側から、PXTのデータに基づいた配置計画の根拠を示すことで、説得性のある人事の意思決定を行うことが出来るようになりました。



### 効果

- ◎ キーポジションのポテンシャル人材プールの可視化
- ◎ 若手人材のキャリアプランニングへの活用
- ◎ データに基づく戦略的な人事アサインメントの実現

### User's Voice

アセスメントプラットフォームを用いて、ジョブフィット分析をすることで人事サイドから戦略的な人材配置計画を提案できる

各ポジションの優秀人材を基にしたモデルと、若手人材とのマッチングを手元で容易に行えるため、様々な人材配置計画のシミュレーションが可能です。また、時代の変化と共に優秀人材の洗い替えでモデルを更新できるため、常に最新の状態に保つことが出来る点も魅力的です。



業界

食品メーカー

規模

300名

モデル

営業/商品企画/購買/研究開発等  
各職種モデル

人と組織の成長を実現します  
GX Solution

Profiles International Japan  
imagine great people®



## 1000種を超える職務ライブラリーと 当社の人材をマッチングできる ことが画期的でした

### 導入背景

市場における技術革新と変化の背景にあって、当社において未来の技術を生み出すためには、企画を立案するだけでなく、プロジェクトの遂行において各役割にふさわしい人材を選び抜くことが重要ととらえていました。しかし熟練の技術者はこれまでの技術領域のみに頼っており、新しい役割、ポジションに誰を充てていく事が良いかを見極める術がなく、効果の高い配置や育成の方向性を模索していました。

### ソリューション

PXTで提供されるパフォーマンスモデル・ライブラリーから、複数の技術職モデルを用いて、エンジニア一人ひとりに最もフィットする職務を発掘することが可能となりました。これにより、その人材に隠されたポテンシャルを再活性させるためのPDCAを回すことが出来るようになりました。同時に重要職務であるプロジェクトマネジメント人材の後継者計画にも役立ち、早期に素養のある人材を特定することで、後継者候補人材に適切な経験やアサインメントを与える判断材料となっています。



### 効果

- ◎職務ライブラリーを用いた技術者の適材配置
- ◎重要職務の後継人材の早期特定による計画的育成
- ◎タレントマネジメントシステムとの連動による分析力強化

### User's Voice

**職務ライブラリーを最大活用し、戦略を遂行する人選に活用。  
外部システムとの連動で質の高い人材データ分析を実現**

どんなに秀逸な戦略を立てても、その任務を遂行する人材の選定を誤れば、期待した成果を上げることはできません。PXTは最適な人選の判断を誤らないための強力な客観データとして役立っています。当社ではタレントマネジメントのシステムにPXTデータ連携をすることで、より多面的な人事判断データを得ることができています。



# CASE 05

「 適材配置 」

業界

機械メーカー

規模

500名

モデル

技術者職職種モデル

人と組織の成長を実現します  
**G**Solution

Profiles International Japan  
imagine great people®



## 職務についての適切な指標が乏しい中、PXTは客観的な判断材料になりました

### 導入背景

市場のニーズを捉えた商品開発とそれを支える堅実な経営基盤によって、事業を推進する会社における課題は今後の各本部のトップを担う人材をいかに見極めて育成していくのか、という点にありました。本部長の後継者計画の立案には、自社基準を設けてはいるものの、運用に課題を有していました。特に、各本部長ごとの職務に対する適性については、客観指標がないままの登用となっていました。

### ソリューション

今後の本部長像を示すパフォーマンスモデル設計に着手。設計手法としては、外部モデルとエグゼクティブインタビューを選択した。エグゼクティブインタビューとは、同社の経営トップに対して、その職務に期待する要素をヒヤリングし、PXT指標に紐付けていくモデル設計アプローチを指します。このプロセスにより、外部モデルを軸にしなが、同ポジションにおけるトップの期待を盛り込むことができ、納得度と精度の高いモデルを構築することに成功。その後、PXTより出力されるコーチング用のレポートを活用したエグゼクティブコーチングを候補者に対して実施、育成効果を高めた。



### 効果

- ◎ 外部モデルを軸に経営トップによるインタビューの実施による妥当性向上
- ◎ 制度の高い本部長モデルを設計し、登用時の判断材料に活用
- ◎ コーチング用レポートの活用による育成効果の向上

### User's Voice

#### PXTは後継者計画に関する候補者の見極めと コーチングの領域に関する両面を支えてくれた

本部長に登用するときは、複数の要件などから総合的に判断していますが、職務への適性については、客観的な指標がありませんでした。そこで、より客観的に評価する判断材料が必要であると考え、PXTを活用することにしました。現在は、本部長モデルのほか、研究開発、営業、生産などについて、各職務にマッチするようにPXTのパフォーマンスモデルをカスタマイズして使っています



# CASE 06

## 後継者計画

業界

製造業

規模

20名

モデル

本部長候補の育成と登用



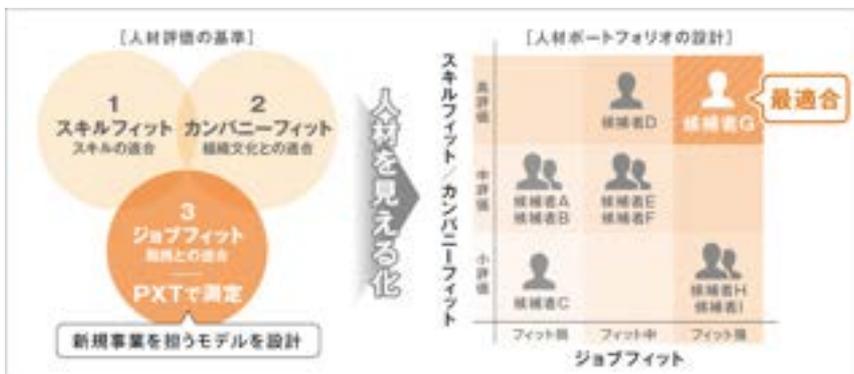
## 既存ビジネスで成功しているから、 新ビジネスで成功するとは限らない—— ジョブマッチ%は新しい視点を与えてくれた

### 導入背景

変化する市場ニーズに対応すべく、メイン事業を軸にしつつも、その他の事業展開を模索する同社。人事領域においても変革が求められている状況において、グループ会社の組織再編、その後カンパニー制度移行を念頭にした幹部人材の見える化ニーズの浮上により、PXTの導入に至りました。

### ソリューション

幹部人材の見える化と育成に関する議論の結果、人材の登用を3つの視点で検討していくことに決めました。3つの視点とはスキルフィット、カンパニーフィット、そしてジョブフィット。ジョブフィットの測定には新規事業を担う人材モデルを設計して、提供しています。最終的には縦軸にスキルフィットとカンパニーフィットを横軸にはジョブフィットを置いた「人材ポートフォリオ」を構築し、同社における人材の見える化を実現。新事業の加速を人事領域から支援するプロジェクトとなりました。



### 効果

- ◎ 客観指標によるフェアな人事の実行
- ◎ 登用すべき人材の絞り込みに成功
- ◎ 変革推進のための新しい人事フレームワークの獲得

### User's Voice

**経営トップの要望に応える形で導入。  
今後も積極的にPXTを活用して行きたい。**

幹部人材を客観的に見える化せよ、という経営トップの要望に応える形で導入に至りました。自社では導くことが出来ない人材に対する示唆を得ることができ、満足しています。今後は人事制度の変更やタレントマネジメントのシステムにPXTを組み込んで、人事領域の変革の一部として活用したいと考えています。



# CASE 07

新規事業

業界

アミューズメント

規模

100名

モデル

組織再編における人材登用



# CASE 08

採用～戦力化

業界  
コンサルティング

規模  
50名

モデル  
新入社員配置/育成

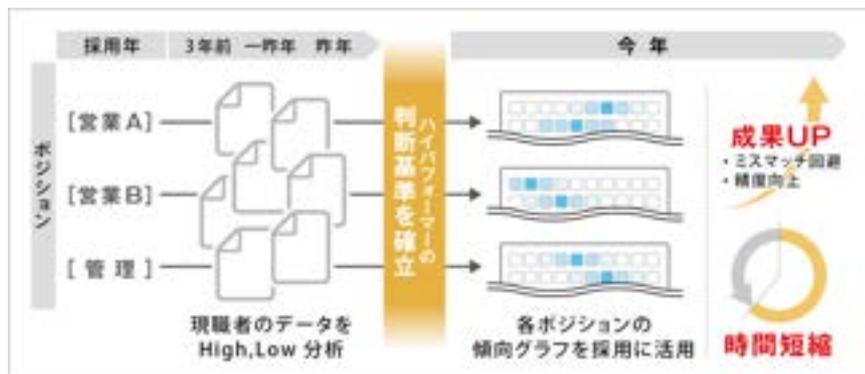
## 新入社員をハイパーフォーマーに育てる 科学的データは、人材に対する ぶれない判断基準をもたらしました

### 導入背景

数年前から新卒採用をスタートし、企業文化とのフィットと人材の定着を意図して採用を行ってきたが、新卒配属における職務適性が見極めが課題となっていました。そこで配属後すぐにパフォーマンスを発揮する社員とそうでない社員の差を科学的に職務適性を明確に見極めることが可能となるPXTの導入を通して、新入社員の適性配属を実現することにチャレンジしました。

### ソリューション

主要ポジションにおけるハイパーフォーマーに対して、PXTに回答協力を得ることで現職者同時比較を行いました。このプロセスにより、ハイパーフォーマーの基準が「データ化・可視化」され、「共通言語化」に成功しています。その結果、採用・配置・育成・評価など様々な人事領域において、ぶれない判断基準が確立されています。特に新卒採用時における判断基準の精度が飛躍的に向上。経営会議において、人事部より取り貯めたアセスメントデータを元に経営者に対して採用戦略に提言しています。自社の軸が確立することで候補者とのミスマッチを回避でき、採用競争力の源泉となっている。



### 効果

- ◎ 自社のハイパーフォーマーのデータ化
- ◎ ぶれない採用基準の確立
- ◎ 新卒配属の最適化による採用競争力の向上

### User's Voice

#### 「ジョブフィット採用」の実現で、パフォーマンスの高い 新卒採用～配属プロセスを確立できました

自社の様々な職種におけるハイパーフォーマーの分析が進んだことが経営層にとっても人事にとっても大きなインパクトでした。自社におけるハイパーフォーマーのコンピテンシーモデルの基準が「データ化・可視化」されたことで、採用・配置・育成・評価など様々な人事領域において、ぶれない判断基準が確立されて、満足しています。





## “人材を活かしきれているのか？” という問いに、ジョブマッチ%は 道筋を示してくれた

### 導入背景

企業としての価値を最大化し、業績を向上させるべく、ITシステム開発を展開する同社は、自社に在籍する約1万名の社員の能力を最大化させることに長らく向き合ってきました。社内における人事制度を構築に客観的な指標を盛り込むべく、各種人材アセスメントの導入を検討した結果、「人材と職務のマッチング」をコンセプトにするProfileXTを専門人材対象に実施することに決めました。

### ソリューション

専門人材ポスト: 全6職種におけるハイパーフォーマー分析と外部モデルとの比較を約3ヶ月で実施、プロジェクト実施レポートが提出されました。分析の結果、専門職・現職者の約8割の人材は職務マッチ85%と比較的高い数値が示され、自社の見立ての確からしさが検証されました。一方で、現職者よりも別職種の方が高いジョブマッチ%を示す人材も約2割存在することが判明し、今後の人材のキャリアプランニングにおける客観的な示唆を得ることに成功しています。



### 効果

- ◎8割の現職者が今の職務にマッチしていることが確認できた
- ◎約2割の人材に今の仕事より適性のある職務があることが発見できた

### User's Voice

**初回のプロジェクトでPXTの価値を認識。その後、AIやセキュリティといった事業領域に導入の幅を広げています。**

初回プロジェクトの結果を現場に共有したところ、ポジティブな反応を得ることができ、今後の活用アプローチを議論することができました。その結果、当初の専門職だけでなく、AIやセキュリティといった今後の会社の事業を支える部門へと実施対象を広げています。自社で内製化活用できるGAC(グローバルアセスメントセンター)も巧みに設計されており、自社運用の役に立っています。



# CASE 09

エンジニア選抜

業界

製造業/システム開発

規模

200名

モデル

専門人材の選抜と育成



## “人材議論の空中戦”に 終止符を打ち、業績向上を 目的にPXTを導入しました

### 導入背景

新たな成長軸を海外市場に求める同社は事業を推進する海外要員のパフォーマンス強化が課題となっていました。一方で、海外赴任者における具体的な人材要件が組織内で共有されておらず、人材に関する議論の“空中戦”が展開され、必ずしも戦略的とは言えない海外人事ローテーションとなっていました。そこで、今後の海外事業を支える人材の育成と効率的な人材配置を通じた業績向上を目的に海外赴任前研修とセットでProfileXTを導入しました。

### ソリューション

海外現地法人の主要ポジションである現地法人社長モデルの構築を軸に導入プロセスを始動しました。現地法人社長経験者へのインタビュー、現職の法人社長のアセスメントデータ、及び外部モデルを参考にパフォーマンスモデルを構築し、モデル化することで組織内の共通言語として機能させました。海外赴任予定者にPXTを回答してもらい、自己理解を促進するフィードバックセッションとして役立てながら、データ蓄積を行っています。データ蓄積の拡がりと共に、海外キーポジションにおける更なるパフォーマンスモデルの拡充を図っています。



### 効果

- ◎ 人材データの蓄積による海外要員の見える化
- ◎ 結果のフィードバックを通じた赴任者本人への“気づき”醸成
- ◎ 好業績者のパフォーマンスモデル設計による共通認識の構築

### User's Voice

**“なぜ、ハイパフォーマンスが実現するのか？”が  
数値化され、組織内の共通言語化が実現しています。**

最初に現地法人社長モデルの提示、説明を受けた時の納得度の高さが印象に残っています。組織の共通言語として機能をPXTは果たしています。継続的にPXTのデータを蓄積し、戦略的人事を実現することで、限られた人的リソースを活かしきり、業績の向上に寄与したいと考えています。



# CASE 10

グローバル人材

業界

電気通信業

規模

200名

モデル

海外赴任者の選抜と育成

# お問合せ・ご相談は下記まで

**G-ソリューション株式会社**  
**<https://g-solution.jp/pxt/>**

2004年設立。現在、第19期目。

人材開発・組織開発・人事コンサルティング会社。

これまでの顧客は、大手企業を中心に250社。受講者は5万人を超える。

10年以上お付き合いしている会社も複数社ある。

例) 大手電機メーカーの工場での指導を10年間毎月3～4日実施。1つの事業所で500日以上の実績。定期的に取り締役とミーティング。

年間約3000人の受講者に指導・研修し、そのうち7割が管理職。300人以上の管理職については、5～8年サポートし続けている。

組織横断的な支援／縦の連結／誠実さ／オペレーションエクセレンス

## 【個別実績】

コーチング受講者の7割が昇進。

半年でメンタルの罹病率を2%⇒0.7%に減少。(製造)

Job-Fitに基づく配置転換後、全員が営業予算達成。(専門商社)

残業時間一人当たり平均30時間削減(サービス)

業務プロセスを30%短縮(製造)