



PMF™のご紹介資料



G-Solution
人と組織の成長を実現します

- 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）

研修・ワークショップの実績

民間企業：

アシックス、味の素、あずさ監査法人、伊藤忠テクノソリューションズ、NTTコムウェア、NTTドコモ、大林組、花王、キューピー、クラリオン、京浜急行電鉄、コナミデジタルエンタテインメント、三幸製菓、サンケイビル、サントリー、JTB、昭和リース、新生銀行、セールスフォース・ジャパン、損害保険ジャパン、第一三共、大正製薬、東京海上日動火災保険、東武鉄道、東京急行電鉄、日産自動車、日立製作所、富士通、富士フィルムヘルスケア、ポッカサッポロフード&ビバレッジ、本田技術研究所、マイクロソフト、三井住友海上火災保険、三井不動産販売、三菱電機インフォメーションシステムズ、三菱自動車工業、三菱電機情報ネットワーク、明治、メルセデス・ベンツ日本、横浜ゴム、楽天、ルミネ

労働組合：

NEC労働組合、NHKメディアテクノロジー労働組合、キヤノン労働組合、シャープ労働組合、セコム社員連合組合、第一三共労働組合、マルエツ労働組合

官公庁：

川崎市教育委員会、教員研修センター、税務大学校、世田谷区役所、台東区役所、東京消防庁、長野県広域連合、日本政策金融公庫

コンサルティング/プロジェクト実績 ※アセスメントを活用したコンサルティングの実績も含む

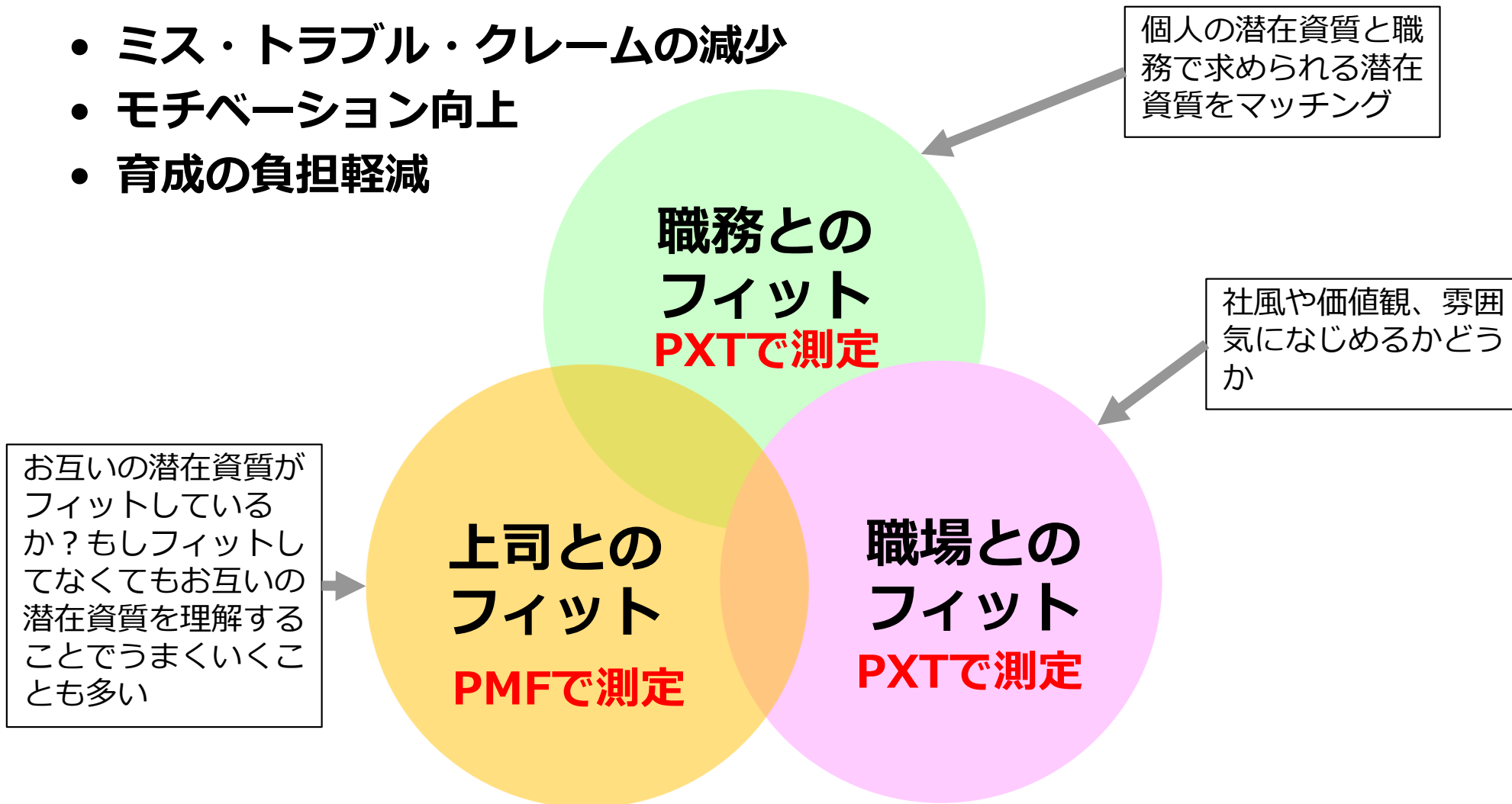
旭化成、朝日広告社、あすか製薬、川崎フロンターレ、JTBベネフィット、セイコーソリューションズ、ココカラファイン、ソニー、武田薬品工業、東京海上日動火災保険、東京パワーテクノロジー、TOTO、日本IBM、日本貨物航空、ノバルティスファーマ、日立製作所、富士通、吉野家ホールディングス

他多数

(五十音順・敬称略)

3つのフィットが実現できると・・・

- 離職率の激減
- 生産性の向上
- ミス・トラブル・クレームの減少
- モチベーション向上
- 育成の負担軽減



上司と部下の適合性の重要な側面を計測するための、ProfileXT®のデータを使用した特別なレポートです。このレポートは、部下個人の学習アプローチ及び6つの重要な指標（自己確信、従順性、楽観性、決断性、自立性、客観性）における上司との適合度に関する詳細な情報を提供します。

【目的】

上司が、自分と部下の類似性と差異を理解し、部下の能力を最大限に引き出すために、自分の指導スタイルを適応させることで、

- ・ 部下への指導方針や育成の方向性が決まる
- ・ 部下との相互理解が進み、コミュニケーションが向上する
- ・ 部下との良好な関係性が構築される
- ・ 上司と部下、両者のパフォーマンスが向上する

等、様々なメリットを実現することができます。

PXT



PMF

▼PXT・行動特性

自己確信

主張性

自立性

独立性

従順性

組織従順性

楽観性

態度

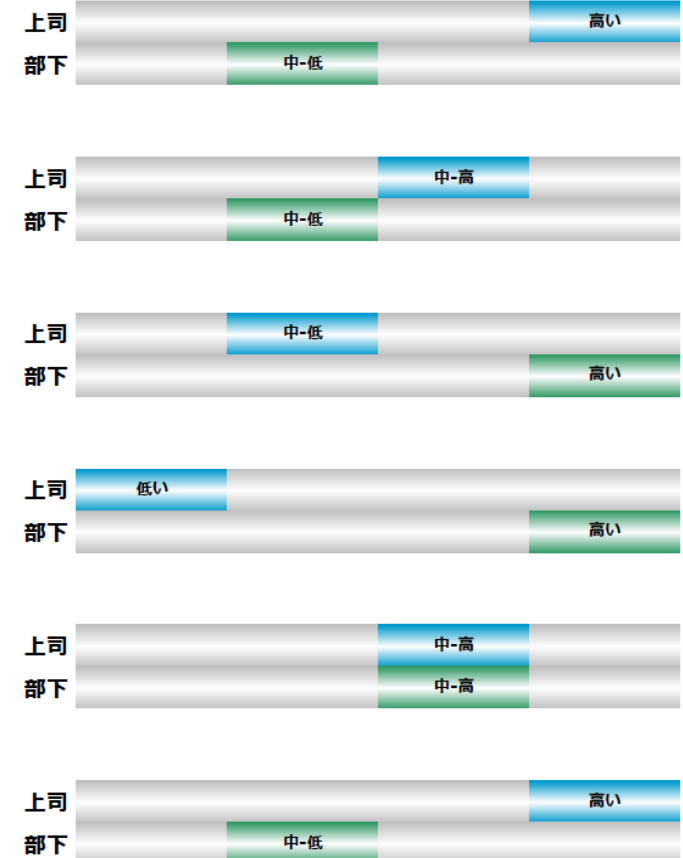
決断性

決断性

客観性

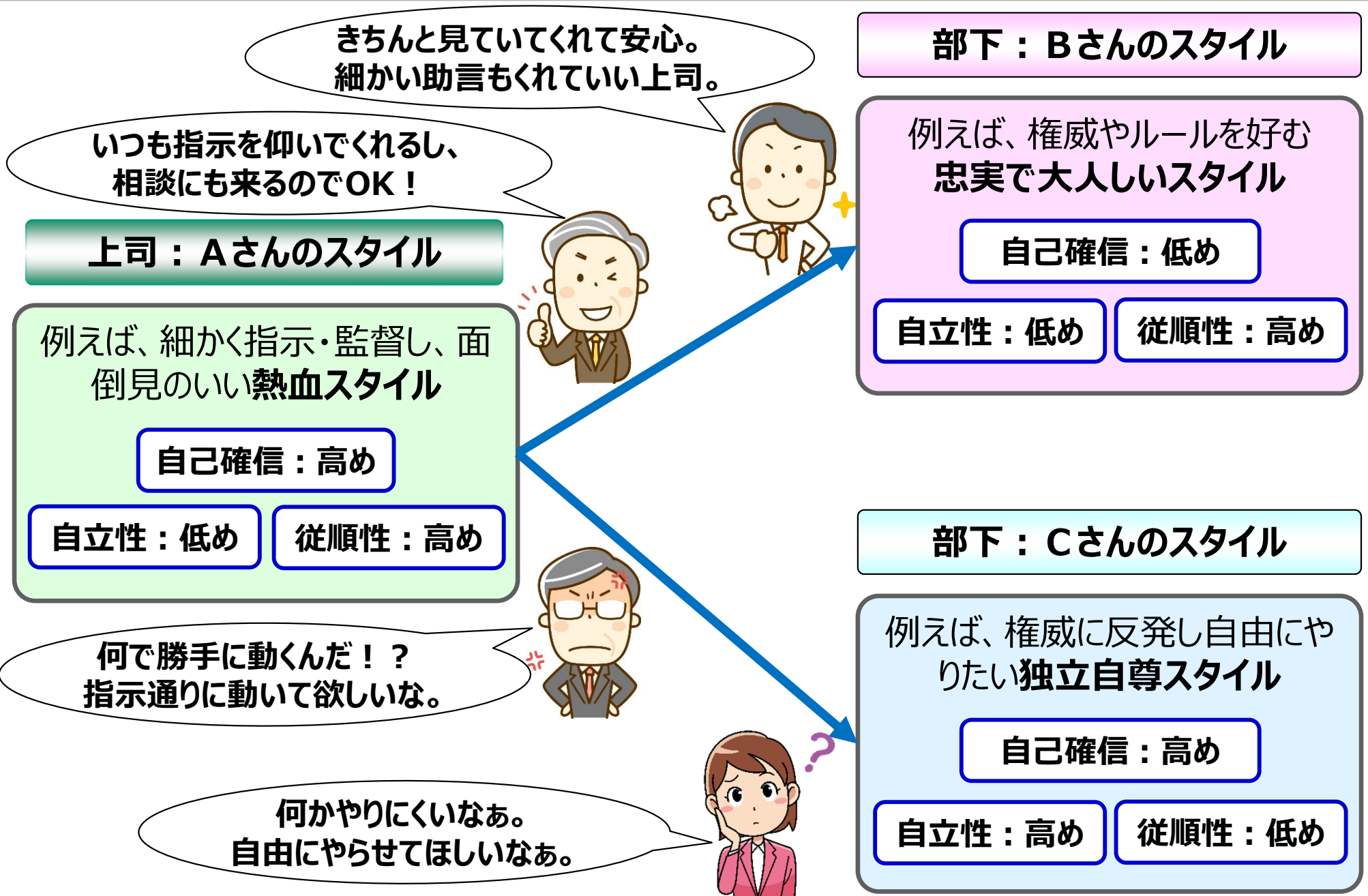
判断の客観性

低い 中-低 中-高 高い



* PXTの行動特性が
PMFのスコアと連動しています

典型的なパターン:①



典型的なパターン:②

指示が大雑把すぎて、何を
やればいいのかわからない。

いつも指示待ちで頼りない。
もっと自分で考えて動いて！

上司：Dさんのスタイル

例えば、部下を信じて一任する
自由放任スタイル

自己確信：高め

自立性：高め

従順性：低め

いいね！どんどん自分で
考えて動いて！

任せてくれて嬉しい。
いい上司に恵まれた。

部下：Bさんのスタイル

例えば、権威やルールを好む
忠実で大人しいスタイル

自己確信：低め

自立性：低め

従順性：高め

部下：Cさんのスタイル

例えば、権威に反発し自由にや
りたい**独立自尊**スタイル

自己確信：高め

自立性：高め

従順性：低め

Profiles Managerial Fit マネジャーレポート

山田 C男 - 上司
鈴木 D子 - 部下

従順性

既存の手順に疑問なく従おうとする気持ち。ルールや方針の受容および順守と関連しています。



あなたの従順性スコアは、既存の方針の背後にある権威や論理を進んで疑問視しようとする傾向を示しています。一方鈴木さんは、権威や決まりごとを極めて尊重し、すべてのルールに文字通りに従う傾向があります。鈴木さんと話し合っ、お互い妥協し合えるようにしましょう。

あなたは一般に鈴木さんより自由な考え方をし、慣習に逆らう傾向があります。あなたは既存の規範や慣習を批判的に見ることの価値を、鈴木さんに伝える必要があります。組織の成長が妨げられているような場合は特にそうです。

楽観性

他人の動機を受け入れる度合い。これは、物事について良い結果を信じる傾向と関連しています。



部下	低い	中-低	中-高	高い
自己確信	会議で意見を表明することや目立つことを避け、リーダーに進んで従う。大人しく従順な印象。社交辞令を用いる。結果にあまり執着しない。1対1で意見を聞く機会を持つことが必要。			リーダーシップを発揮し、達成志向や競争心が強い。状況をコントロールしたがる。少し強引に話す方が反応が良くなる場合もあり、どこまで権威を渡すかの線引きをする必要がある。

自己確信

上司が部下にプレッシャーを与えがちで、部下に不満がたまっている可能性がある。



部下のリーダーシップや主張性、勢いに上司が押されてしまい、権威を奪われてしまいがち。



上司・部下ともに主張せず、仲良く平和だが、物事が決まらない、進まない。



上司・部下ともに主張して、ぶつかり合うことが多く、競争が勃発しがち。



部下	低い	中-低	中-高	高い
自立性	監督や支援を受けることを好み、行動の前に上司の意向や期待に沿っているかを意識する。ガイドラインのある状態で働くことを好み、期待が分からないと業務が滞る可能性がある。			自立的に目標を達成することを好む。冒険好きで、何でも自分で決めたり、なかなか助言を求めて来ない。ある程度仕事の差配を任せ、定期的な報告を求めて、状況を確認し、適宜助言する必要がある。

自立性

いずれのパターンもお互いの考えや行動が全く理解できない可能性があるが、お互いに助言を求め、反面教師の参考意見として受入れるとバランスが取れる。



上司・部下ともに依存型で、独自の戦略や行動を打ち出していくようなことが起こりにくい。



上司・部下ともに、冒険好きでどんどん意思決定していくので、慎重に検討して進むべき場面では、非常にリスクな組み合わせ。

