

## 1. CAT ご利用の「目的・ねらい」(Why)

### (1) 目的

- 1) 測定対象者の潜在能力を含む基礎的能力を測定します。
- 2) 測定目的は、測定対象者が相対的にどの職種・業務に向いているかを判断するためであり、第三者との比較を目的としません。
- 3) 測定法は自己評価ですが、評価の甘辛は、本人内の相対評価には支障がありません(測定結果の第三者との比較には別途補強が必要です)。

### (2) ねらい

- 1) 本人が目指すべき職種・業務の判断に用いて職種・業務と個人の能力とのミスマッチを防ぎます。
- 2) 組織内で、必要とする職種・業務適合者を抽出するのに用いて、適材適所配置を実現します。

## 2. CAT の対象範囲 (Where)

- (1) 測定対象者
  - ▶ 高校卒業程度の日本語の理解力があれば誰でも可です。
- (2) 測定対象能力
  - ▶ 専門知識・能力を除く以下の60項目
  - 1) 資質・適性 ……………15項目
  - 2) 意識・思考法 ……………12項目
  - 3) 行動様式 ……………11項目
  - 4) ヒューマンスキル ……………8項目
  - 5) 業務遂行基本能力 ……………7項目
  - 6) 問題解決能力 ……………7項目

## 4. CATのご利用方法 (How)

- (1) 代表のご利用局面
  - ▶ 別紙、以下の「CAT 適用例」をご参照
  - 1) 自身の進路判断
  - 2) 中途採用支援
  - 3) 新入社員進路決定支援
  - 4) マネージャ候補選定支援
  - 5) 新規職種対象者選定支援
- (2) ご利用方法
  - ▶ 別紙「CAT の利用方法」をご参照
- (3) ご利用サポート
  - ▶ 上記(1)(2)の場合とも、ご提供料金内で、ご利用上のご支援・サポートを実施させていただきます。

## 3. CAT の内容 (What)

- ▶ 以下の内容がデータとして提供されます。
- 1) 概説(能力項目定義など)
- 2) 能力判定方法(能力項目定義と判定の選択肢)
- 3) 職種別能力要求度表
- 4) 本人の職種優位性判定
- 5) 判定結果表示レーダチャート

## 5. CATのご利用時間 (When)

- (1) 職種別能力要求度表
  - ▶ テンプレートにない職種を設定するのであれば、それなりの時間が必要です。
- (2) 個人の選択処理
  - ▶ 10分から30分程度

## 6. CATの開発・提供者 (Who)

- (1) 当初開発者
  - ▶ 某大手情報子会社部長会および当社
- (2) 維持拡張およびご提供者
  - ▶ 多くのご利用者のご意見をいただきシステム企画研修社が機能拡張を継続中。

## 7. CATのご利用料金 (How Much)

- ▶ 正価は1社無限定利用で最大200万円
- ▶ 限定利用料金はお問い合わせください。

[mind-pcc@newspt.co.jp](mailto:mind-pcc@newspt.co.jp)



## 「自身の進路判断」

## の場合のCAT適用例

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>1.進路判断対象の職種の能力要求度表の作成</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・CATの「2030年対応職種」にない職種があれば作成します。</li> <li>・ご要求があれば、弊社で無償作成いたします。</li> </ul>  |
| <b>2.進路判断対象者の能力評価</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者にCATを受診いただきます。</li> </ul>   |
| <b>3.対象職種適合度の理解</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自身のCATの判定結果レーダチャートを見ます。</li> <li>・どの領域に向いていると出ているかを把握します。</li> <li>・その判定結果に疑問がありましたら、「職種別能力要求度表」で不審に思われる職種に対する要求能力(◎印)と自分のその能力の得点とを対比します。</li> <li>・その段階で自分の能力評価に誤りがあつたと気付いた場合は修正します。</li> <li>・職種別能力要求度表の要求能力の設定に疑問がある場合は、当ツールの運営事務局にお問い合わせをしてください。</li> <li>・最終的には、個人の職種適性は大きく見ると次の4分類です。<br/>ご自分がどのタイプであるかの感覚的判断とCATの判定結果が合致しているかどうかを判断してください。             <ul style="list-style-type: none"> <li>1) マネージャ :「マネージャ」が該当します(以下同様)。</li> <li>2) 高度専門的技術者 :「AI技術者」「インフラ構築」</li> <li>3) 企画推進業務 :「AIコーディネータ」「企画・要件定義」</li> <li>4) ルーチン業務実施者 :「ソフト保守」「IT運用」「間接業務」</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>4.進路の判断</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・CATの判定結果と、現職務、これまでの経験を総合して、これからの進路を判断いただきます。</li> </ul>  |



## 「中途採用支援」

## の場合のCAT適用例

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>1.募集する職種の<br/>能力要求度表の作成</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ CATの「2030年対応職種」にない職種であれば作成します。</li> <li>・ ご要求があれば、弊社で無償作成いたします。</li> </ul>   |
| <b>2.候補者の能力評価</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 候補者にCATを受診いただきます。</li> </ul>   |
| <b>3.候補者の面談</b><br>(1) 転職理由の聞き出し | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受診結果を使用して面談します。</li> <li>・ 転職理由の中に「自分がやりたい仕事がありそれで」というのがあったら、その理由を聞きます。<br/>                     例：なぜマネージャをやりたいか？<br/>                     なぜ〇〇〇をやりたいか？</li> </ul>   |
| (2) 候補者の適性条件<br>について質問           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 以下の1) または2) の質問をします。</li> <li>1) 要求能力に合致している場合の質問                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「募集している職種では、この能力〇〇と〇〇が重要と考えています。あなたはそれが得意となっています。どうしてそう思うか説明してください」</li> <li>・ 回答に対して、「たとえばどういうことですか」とか「それでどうなのですか」と追求します。</li> <li>・ (1)の結果との関連・整合性も確認します。</li> <li>・ 納得のいく説明が得られるかどうかで判断します。</li> </ul> </li> <li>2) 要求能力に合致していない場合の質問                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「募集している職種では、この能力〇〇が必要だと思っています。あなたはそれが得意ではないとなっていますがどう思いますか？」</li> <li>・ その欠点をどう自覚し、どうカバーしているかを聞きだします。</li> <li>・ 納得のいく答えが得られたら、その欠点はカバーできるものと考えます。</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>4.採用可否の判断</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 以上の面談結果と、「職務経歴書」の記述内容を総合して採用可否判断を行います。</li> </ul>  |



## 「新入社員進路決定支援」

## の場合のCAT適用例

|  |   |
|--|---|
| <b>1.配属先候補職種の<br/>能力要求度表の作成</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ CATの「2030年対応職種」にない職種であれば作成します。</li> <li>・ ご要求により弊社で無償作成いたします。</li> </ul>   |
| <b>2.対象者の能力評価</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象者にCATを受診いただきます。</li> <li>・ コンセプチュアルスキル（業務遂行基本能力、問題解決能力）についても、想定でかまわないので記入していただきます。</li> </ul>  |
| <b>3.要求職種への割り振り<br/>(1) 要求されている<br/>職種の人数の把握</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営判断または部門からの要求に基づき算定します。</li> </ul>  |
| <b>(2) 第1次割り振り</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 以下は職種ごとに検討します。</li> <li>・ 2. の評価結果で、対象者の1番・2番適格職種数合計と要求されている職種人数を比較・検討します。</li> <li>・ ほぼ合致していれば、1番適格職種対象者から優先で、それで満たない場合2番適格職種対象者を配属先に割り振ります。</li> </ul>   |
| <b>(3) 第2次割り振り</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (2) では要求職種の人数を満たさない場合、満たさない職種の要求条件をある程度見直して（要求条件を切り下げて）適合性を判断し要求職種に割り振ります。</li> </ul>  |
| <b>(4) 面談による検討</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その方法では、要求職種の条件を満たさない場合は、不適合者を面談対象とします。</li> <li>・ 対象者の適性条件について質問します。</li> <li>・ 「要求されている職種○○では、能力○○が必要だと思っています。あなたはそれが得意ではないとなっていますがどう思いますか？」</li> <li>・ その欠点をどう自覚し、どうカバーしているかを聞きだします。</li> <li>・ 納得のいく答えが得られたら、その欠点はカバーできるものと考えます。</li> <li>・ そうでない場合は、要求がなくても、経営判断により適性条件の合致する職種部門に配属します。</li> </ul> |



### 「マネージャ候補選定支援」

の場合の CAT 適用例

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>1.マネージャ予備軍の<br/>能力評価</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>マネージャ「予備軍」を選定し、CATを受診いただきます。</li> </ul>   |
| <b>2.候補者の抽出</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>CATの受診結果で、相対的に「マネージャ」向きとなっている方を抽出します。</li> <li>1番適格がマネージャでなくとも、1番適格に近ければ、対象者いたします。</li> </ul> |
| <b>3.本人希望の確認</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>候補者に対して面談で、将来の「マネージャ」を希望するかどうかを確認します。</li> </ul>  |
| <b>4.マネージャ候補の選定</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>3. 4. の条件を満たす方をマネージャ候補いたします。</li> </ul>   |



### 「新規職種対象者選定支援」

の場合の CAT 適用例

注：2・3年前のAI関係など、誰も経験者はいない職種を想定しています。

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>1.新規職種の<br/>能力要求度表の作成</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「2030年対応職種」にない職種であれば作成します。</li> <li>・ ご要求により弊社で無償作成いたします。</li> </ul>  |
| <b>2.選定対象者の能力評価</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母団体の社員全員に、CATを受診いただきます。</li> </ul>  |
| <b>3.検討対象者の抽出</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 要求条件に合致している社員を抽出します。</li> <li>・ 対象の職種適性対応が、相対的に1番または2番となっている者を抽出します。</li> </ul>   |
| <b>4.検討対象者の面談</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検討対象者の適性条件について面談で確認します。</li> <li>・ 「募集している職種では、この能力〇〇と〇〇が重要と考えています。あなたはそれが得意となっています。どうしてそう思うか説明してください」</li> <li>・ 回答に対して、「たとえばどういうことですか」とか「それでどうなのですか」とか追求します。</li> <li>・ 納得のいく説明が得られるかどうかで適否を判断します。</li> </ul> |
| <b>5.新職種候補者の選定</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4.の結果で候補者を選定します。</li> <li>・ 有力な候補者が得られない場合は、能力要求度表を見直して3. 4を実施するか、社内調達を諦めるかします。</li> </ul>  |



# 「CAT(コンピテンシ系能力測定ツール)」の特長



2020年3月 システム企画研修株式会社

## 1. 仕事をする上で必要な個人の能力を全面的に把握します。

|             |               |      |
|-------------|---------------|------|
| 資質・適性       | 強靭性・明敏性など     | 16項目 |
| 意識・思考法      | 自主性・倫理感など     | 12項目 |
| 行動様式        | 遅滞なく実行する行動など  | 10項目 |
| 職業人基礎能力     | 文章力、チームワークなど  | 3項目  |
| コミュニケーション能力 | 調整能力など        | 5項目  |
| リーダーシップ     | 主導性、統率性       | 2項目  |
| 業務遂行基本能力    | 構想力・決断力など     | 6項目  |
| 問題解決能力      | 問題点・ニーズ感知能力など | 6項目  |
|             | 合計            | 60項目 |

- 性格特性だけでなく**頭脳特性**も含まれます。
- その点が一般に利用されている性格診断と異なります。
- リクルート社のSPI3は性格診断の他に国語的判断力、算数的判断力だけはテストしています。診断項目の精粗はあっても、SPI等と当システムは本質的な差はないとお考えください。

## 2. 測定対象とする職種・業務の種類の設定とその職種・業務を的確に担当するための要求能力(◎印)を自由に設定できます。

| 能力項目(例示) | 職種・業務(例示) |       |        |       |        |      |       |      |
|----------|-----------|-------|--------|-------|--------|------|-------|------|
|          | AIC       | AI技術者 | 企画要件定義 | ソフト保守 | インフラ構築 | IT運用 | マネージャ | 間接業務 |
| 体力       |           |       |        |       |        |      |       |      |
| 強靭性      |           |       |        |       |        |      | ◎     |      |
| 精神的安定性   |           |       |        |       |        |      |       | ◎    |
| 積極性      | ◎         |       |        |       |        |      |       |      |
| 外向性      | ◎         | ◎     | ◎      |       | ◎      |      |       |      |
| 創造性      | ◎         | ◎     |        |       | ◎      |      |       |      |
| 注意力      |           |       |        | ◎     | ◎      | ◎    |       | ◎    |
| 明敏性      | ◎         | ◎     | ◎      |       |        |      |       |      |
| 正確性      |           | ◎     |        | ◎     | ◎      | ◎    |       |      |

- 職種・業務は当システム利用者が自由に設定(追加・変更)できます。
- その必要能力(◎印)も当システム利用者が自由に設定できます。
- この点は当ツールだけの独自性です。

## 「CAT(コンピテンシ系能力測定ツール)」の特長



### 3.個人の能力と職種・業務の要求能力との適合度を判定します。

- 1. と2. をマッチングさせることで、個人の能力が優位に発揮できる職種・業務を判定します。
- 個人は、自分が、設定されている職種・業務のどれにどの程度向いているかを判断できます。
- S P I 3では、汎用的な14職種との適合性しか判定できません。  
例：「対人接触の多い職種」「フットワークの良さが要求される職種」等。
- (株)ビジネスパスポートが提供するB P A S Sサーベイでは約100職種への適合性が示されますが、利用者が職種の設定をすることはできません。

#### 例示

#### 本人評価結果の職種適性レーダチャート

- この人の場合はA I C（A Iコーディネータ）が最も適しています。  
ソフト保守・間接業務は不向きです。



### 4.判定データを蓄積していきまると、職種に対するよりの確なコンピテンシが明らかになります。

- アセスメントデータを蓄積し、当人の活動成果との関連付けをしていくと、よりの確な「職種別能力要求」が明らかになります。
- これは、一連のアセスメント方式が「見える化」されている結果可能となるのです。