

LCP1.0 から LCP1.5 スコアリングへのバージョンアップについて よくある質問

なぜリーダーシップ・サークル・プロフィールのようなアセスメントは、時間の経過とともに進化していくのですか？

リーダーシップの普遍的なモデルが、リーダーシップにおけるグローバルスタンダードになりました。弊社の成長とともに、グローバルリーダーから得られるデータも日々増大しています。弊社は、それらを収集し、世界で通用するデータベースを作成しています。その結果、リーダーシップ・サークル・プロフィール（LCP）とLCP マネージャー版（ME）のプログラムから、世界中にいる様々なタイプのリーダーの代表を網羅したグローバル参照基準グループを作成する機会を得ました。これにより、リーダーたちは、世界中のリーダーと比較して、自分がどの位置にいるのかをより理解しやすくなります。

内容を更新することは、この業界では当たり前のことです。ほとんどの評価法は、時間の経過とともにバージョンアップを重ねています。たとえば、Myers-Briggs は、バージョン 28 またはバージョン 30 です。LCP やマネージャー版（ME）のようなアセスメントは、絶え間なく改善を続けるのが一般的です。

LCP1.5 の主な変更内容は、新しいグローバル参照基準グループと比較しながらパーセンタイルスコアを算出する方法です。その比較グループを変更しました。しかし、質問内容、項目は一切変更していません。また、点数の計算方法（1 から 5 までのスケールを元にした測定）も変更していません。プログラムに参加した人が以前のバージョンとの相違点に気づくのは、レポートされたパーセンタイルの数値を見るときです。

LCP が、常にアセスメント LCP の成長を推し進めていきます。

LCP1.0 と LCP1.5 スコアリングの違いは何でしょうか？

LCP 1.0	LCP 1.5
個々のリーダーは、過去に LCP を受けた全てのリーダーと比較されています。この比較対象は日々増加しています。	個々のリーダーは、グローバル基準グループのリーダーと比較されます。そのグループの内訳は変動することなく、世界中にいる、リーダー群や特徴を正確に反映しています。



LCP 1.0	LCP 1.5
<p>これまでの LCP 参加者は、世界の他の地域と比べると、北米出身者が、大きな割合を占めていました。このため、LCP1.0 の基準となる比較内容が、北米のリーダーの業績に偏りがちになっていました。その結果、北米以外のリーダーの平均スコアと比較すると、クリエイティブの平均スコアは、若干ではありますが高めに、リアクティブの平均スコアはこちらも若干ですが低めになっています。</p>	<p>LCP1.5 の基準グループは、世界中の代表となるリーダーの平均スコアにあわせて最適化しました。これにより、点数が LCP1.0 のときと同じでも、LCP1.5 では、関連するクリエイティブ項目（とサマリー指標）のパーセンタイルランクの値が上がります。さらに、リアクティブ項目では、LCP1.5 で測定するパーセンタイルランクは、LCP1.0 のときと同じ点数であっても、下がる傾向にあります。つまり、プロフィールの値が、クリエイティブ項目では上がり、リアクティブ項目では下がることになるでしょう。</p> <p>LCP1.5 の基準グループでは、クリエイティブの平均スコアが低いので、パーセンタイルランクは通常高くなります。リアクティブ項目では、その逆の状態になります。パーセンタイルランクが、最大 20 パーセンタイル点も変わることがあり得ます。最も大きな違いは、ベルカーブの中心 (50% の位置) にあります。というのも多くのデータがその部分に集約されているからです。</p>
<p>LCP1.0 のデータベースの内容は常に変更されているので、1 年間で達成した特定の点数が、その期間とは別のときに取った点数と同じでも、パーセンタイルが若干異なることもあります。このため、ある項目で同じ点数だったとしても、レポートには少し異なるパーセンタイルが表示される場合があったかもしれません。</p>	<p>全てのスコアは、時間が経過しても、同じグローバル基準グループと比較されます。同じ点数であれば、レポート上でも、年が変わっても、常に同じパーセンタイルランクになります。</p>
<p>パーセンタイルは、データベース内ですべての点数の等級序列をつけ、リーダーのスコアより下に位置するスコアの割合を計算して、算出します。</p> <p>それぞれの評価者グループ（例えば上司、同僚、直属の部下など）ごとに、基準グループがあることにご注意ください。これは、LCP1.5 でも変更はありません。</p>	<p>パーセンタイルは、より標準化された方法をベースにして計算されます。最初に、点数を偏差値 (T スコア) または標準得点に変換します。これを複雑な計算と思われるかもしれませんが、IQ の採点に一般に使われている方法です。それぞれの偏差値 (T スコア) は、グローバル参照基準データベースにあるスコアの正規分布を元にして、パーセンタイルに変換されます。弊社では、偏差値 (T スコア) をレポートに掲載しません。しかし、グローバル基準グループのアップデートに加えて、弊社によるパーセンタイルランク計算方法の強化を伝えることがユーザーにとって役立つと考えました。</p>



LCP 1.0	LCP 1.5
レポートを再作成すると、比較用のデータベースが常に変更されているため、レポートに掲載するパーセンタイルが若干変わることもあり得ます。	過去の全レポートは、LCP1.5 スコアリングの計算方法で再作成されます。このため、パーセンタイルは変わりません。同じ点数であれば、常に同じパーセンタイルランクになります。

グローバル基準グループを構成しているのはどのような人たちですか？また、彼らはどのように選出されるのですか？

参照用のグローバル基準グループは、より膨大な TLC データベースから選出された数千人のリーダーで構成されているので、そのリーダー分布は、世界中にいるリーダー群を反映しています。世界中で存在するリーダーのポジションにいる人たちの中で、グローバル基準グループ内のリーダーの割合は、様々な国と業界でリーダーが集中している場所と密接にリンクしており、それは性別分布においても、同様です。

グローバル基準グループの選択基準を決定するために、15 のリーダーシップに関するデータベース（例、Dun & Bradstreet Hoovers(D&B Hoovers)、World Bank Global Database(世界銀行グローバル・データベース)、Bureau of Labor Statistics(アメリカ合衆国労働統計局)、Forbes Global 2000 List(フォーブス・グローバル 2000))と 23 のグローバル調査研究（例、World Economic Forum–Employment Trends(世界経済フォーラムで発表される雇用傾向)、Workplace Trends–the Global Workforce Leadership Survey(ワークプレイス・トレンドによるグローバル・ワークフォース・リーダーシップ・サーベイ)、Institute of Management Accountants Global Survey(インスティテュート・オブ・マネージメント・アカウンタント・グローバル・サーベイ)、Deloitte Global Human Capital Trends(デロイト・グローバル・ヒューマン・キャピタル・トレンド)、Borderless – 2016 Survey on Leadership Development(ボーダーレスによるサーベイ・オン・リーダーシップ・ディベロップメント 2016))を精査しました。検討項目に以下を含めました。

- 国ごとの労働人口の規模
- 国別の特定産業の集中度
- 国内総生産額
- 男女別労働人口の割合
- リーダーシップレベル（例、経営陣、マネージャーなど）別のリーダー割合

基準グループが、グローバル・リーダーシップの特徴分布と可能な限り同じになるように、TLC の膨大なデータベースから類似の特徴を持つリーダーを、調査で見出したデータベースに引き入れました。層化任意抽出法を用いて、リーダーを選出しました。つまり、最初に望ましい特長についてデータベースを階層化(分類)し、次に、各カテゴリー内のデータベースにいる全てのリーダーの割合が、弊社の調査によって得られたグローバルリーダーの分布割合とマッチするまで、そのカテゴリーからリーダーをランダムに選択しました。



LCP マネージャー版 (ME) は、独自の基準グループを持つのですか、それとも LCP の基準グループを使用するのですか？

第一線にいるリーダーに必要な能力と、それより上の立場にいるリーダーに必要な能力とは大きく異なる点があります。マネージャーと経営陣などのエグゼクティブとを同一条件で比較することはできません。マネージャー版 (ME) には、LCP データベースと異なる独自のデータベースがあります。これらの 2 つのデータベースは個別に管理されています。というのも、この 2 つのアセスメントを行うリーダータイプは、マネジメントレベルで異なる点が多いため、これらのアセスメントでも評価項目を全く同一にはできないのです。このため、アップデートしたグローバル基準グループを選択した時は、各データベースから別個の基準グループを選びました。LCP データベース用として、トップレベルのリーダーまでを含めた中間管理職のサンプルを抽出し、マネージャー版 (ME) データベース用として、下位のマネージャーのサンプルを抽出しました。その結果、スコアの標準化とその結果として生じるパーセンタイルは、2 種類のアセスメントでは異なることがわかりました。

リーダーシップ・カルチャー・サーベイ (COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT(CLA)) とパルス (PULSE) のデータベースもアップデートしますか？

LCP1.5 グローバル基準グループは、リーダーシップ・サークル・プロフィールと LCP マネージャー版 (ME) のデータベースのアップデート版に限って反映されます。今回のアップデートに伴って、リーダーシップ・カルチャー・サーベイ (CLA) とパルス (Pulse) のデータベースを更新することはありません。

基準グループの内容をアップデートするために、TLC は、どのくらいの頻度でこの調査を実行するのですか？

基準グループが常に世界レベルで対応できるようにするためには、3～5年ごとに調査を再検討することが重要です。どれくらいの頻度でアップデートを実施するかは、最新の研究の進み具合やリーダーシップがどのように変化していくかにもよります。

結果が統計的に信頼できることを知る方法がありますか？

TLC のデータベースは日々更新されており、世界中で利用されるようになったため、弊社はグローバル・リーダーシップに関する正確な基準を設けました。リーダーシップ・サークル・プロフィールに対して、膨大な量の妥当性調査を行っており、その調査は、LCP とマネージャー版 (ME) を使用する認定プラクティショナー全員に対して説明されています。また、ポジションペーパーでは、クライアントは、この調査をオンラインでも利用可能であるとしています。弊社の妥当性調査に加えて、様々な組織に所属する統計家が LCP の妥当性を確認しました。この方法は常に、極めて良好に機能しています。統計結果は、とても信頼性の高いものです。

思いやりのあるスコアとは何ですか？

リーダーが、クリエイティブ項目で低い点数を取ると、その内容を示したレポートに立ち、結果を受け入れられないこともあり得ます。例えば、「他者との関わり」の項目でパーセンタイルのランクが 1% であつたら、99% のリーダーがそのリーダーより高いスコアであることを意味しています。その結果、グラフレポートにおいて該当のクリエイティブ項目には影（色）が表示されなくなります。過度な自信喪失にならないように、そのクリエイティブ項目の最低値のパー



センタイルに 5% を上乗せします。この 5% という値は、リーダーがサークル (グラフ) 内で見える可能性のある最低値になります。たとえ、本当のスコアがそれより下回っていてもです。最低値である 5 パーセンタイルは、平均値よりかなり下回る値であり、1 パーセンタイルと 5 パーセンタイルとの差に統計的意味はありません。しかし、思いやりのあるスコアを付与することにより、リーダーは、サークル (グラフ) 内の該当のクリエイティブ項目において、少しではありますが色が付いている状態のレポートを受け取ります。その結果、該当のカテゴリーにおいてこれから効果性を育む希望と勇気を持てるようになります。リアクティブ項目のパーセンタイルは、調整しません。思いやりのあるスコアは、全レポートに一律に使用されます。

レポートの結果全体に、10 ~ 15% の上昇傾向が見られたら、クライアントに何と伝えたいでしょうか？

グローバル基準グループは、リーダーシップのグローバルスタンダードを反映しています。弊社のデータベースのリーダーが、まさにグローバルリーダーの代表であったからこそ、この変化が起こったといえます。

LCP1.0 では、弊社のデータベースの内訳は、より北米のリーダーに集中していました。世界的にみて、クリエイティブ項目の平均点数は低くなりがちです。これは、ベースラインがより低いことを意味しています。この状態は、もし参加者が平均より上のスコアであれば、より高いパーセンタイルスコアになるということです。LCP1.5 では、リーダーは、グローバル基準グループと比較されるので、彼らのスコアは調整されることになります。

LCP リメイクを実施した場合、過去のレポートは 1.5 で再作成されますか？

リメイクをオーダーの場合、以前と同じメールアドレスを使用している場合は、システムが自動認識し、過去のレポートも 1.5 で自動的に再作成されます。これにより、全てのレポートを同じ土俵で比較できます。

LCP リメイクをすると、リメイクレポートだけでなく過去のレポートもいただけますか？

はい、新しいレポートはもちろん、新しい LCP1.5 のデータベースに基づいて自動的に再作成された以前のレポートも取得できます。これにより、以前のレポートと今回のレポートを並べて見直すとき、より明確に、同一条件で比較することができます。

もし、チームの半数が LCP1.0 を使用していて、残りの半数が LCP1.5 を使用しているプロジェクトを運営している場合、グループレポートをオーダーできますか？

はい、チーム全員のグループレポートのオーダーが可能です。その場合、グループレポートは LCP1.5 のデータベースを基に作成されます。

参加者が LCP のリメイクをするのですが、以前は別の認定プラクティショナーを通じて実施していた場合、どうなりますか？

特に問題はありません。リメイクを検知できるシステムになっていて、リメイクの参加者を確認するチェックボックスがあります。しかし、もし元のプラクティショナーがその参加者用として別の電子メールアドレスを使用していたら、システムはその参加者がリメイクであると認識できません。電子メールアドレスは必ず同じものをお使いください。



参加者が以前に LCP マネージャー版 (ME) を完了していて、今回 LCP を実施する場合、これはリテイクとみなされますか？

いいえ、それはリテイクにはなりません。LCP とマネージャー版 (ME) は、それぞれの基準グループがあり、モデルの内容にも少しですが相違点があります。つまりこの 2 つは異なるツールです。

レポートに、LCP データベースのバージョンは掲載されますか？

はい、LCP1.5 バージョンを示す、「V1.5」をレポートの表紙に明記します。

クリエイティブ項目で点数が 5.0 であつたら、100 パーセンタイルを表示しますか？

はい。

