

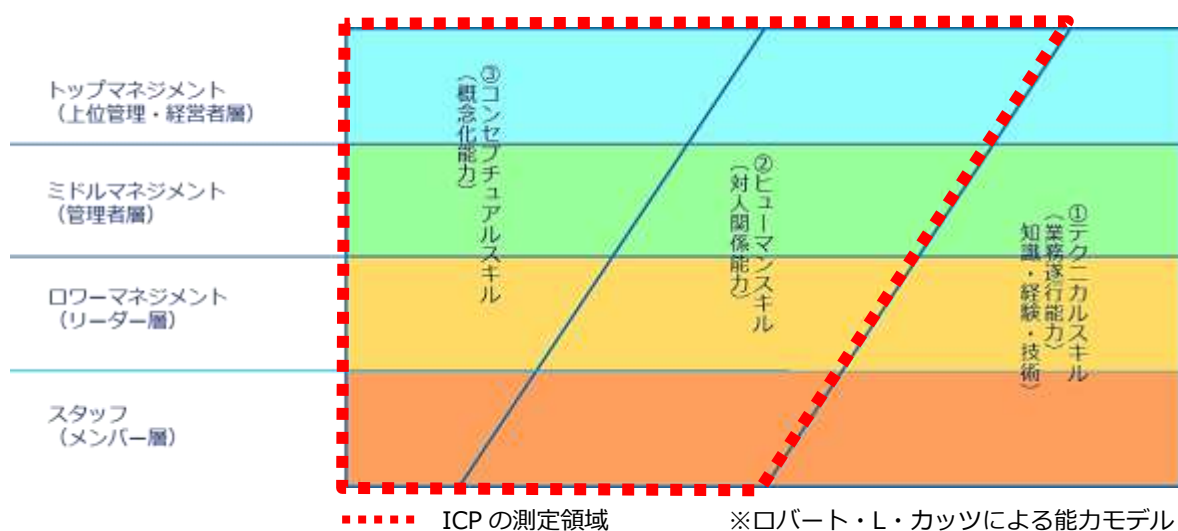
【2020年度 地域経営をリードするための人材マネジメント部会】ICP 人材力診断 効果測定

2021年3月

一般社団法人 地域経営推進センター

1. 意識変化の効果測定 ICP 人材力診断を活用

- ICP 人材力診断は、コンセプチュアルスキル（概念化能力）とヒューマンスキルの領域を測定しています。人材マネジメント部会に参加する事で、意識・能力にどのような変化が生じたのかを検証しました。
- ICP 人材力診断は、組織心理学の基礎研究をベースに開発し、15年に渡り運用し人材データベースを蓄積、改良を重ねたアセスメントツールです。弊所では2018年からの4年間で約3,000人の情報蓄積があります。
- 組織で働く上で、高い評価を得る、成果をだす、相手を尊重し周囲からの信頼を得る事ができる人が組織内で起こる事象に対してどのように判断・行動しているのかデータを解析し、項目と得点を定義しています。



2. 全体の結果（2回目受診）より

No.	項目	①5月1回目	②2月2回目	②-①ポイント差	備考
1	顧客志向	50.53	53.60	3.07	有意差あり
2	計画作り	49.30	52.16	2.86	有意差あり
3	チームワーク	49.39	52.11	2.72	有意差あり
4	動機づけ	51.45	53.77	2.32	有意差あり
5	多様性	50.20	52.46	2.26	有意差あり
6	関係構築スキル	46.90	49.03	2.13	有意差あり
7	傾聴力	49.00	51.10	2.10	有意差あり
8	プレゼンテーションスキル	49.19	50.95	1.76	有意差あり

- 詳細 36項目の中で、大きくポイントが伸びたのが、上記の8項目でした。中でも、3ポイント以上の大きな変化があったのは「顧客志向」です。業務や組織での仕事の先にいる「住民」の立ち位置でものごとを考え、捉える意識が

高まったことがうかがえます。

- 次に「計画作り」が続き、目標や目的を実現するための段取りや計画をたてて実行していく意識が向上しました。さらに、「チームワーク」「動機づけ」が続きました。チームをまとめ周囲を積極的にサポートする意識、さらに自ら率先して行動することで周囲のやる気を引き出そうという意識も高まりました。「多様性」が高まり、既存のやり方に固執せず新しい方法も検討・模索する傾向もみられています。

一方で、「執着」は2.07ポイント下がっています。色々なことを同時に取組もうとする特徴を持っています。目的よりも手段にとらわれやすく、あれこれと手を出してしまい、目的が見えなくなることも想定されます。

3. 管理者指標（中核的自己評価・ストレス）より

	① 人マネ様1回目	② 人マネ様2回目	ポイント差
ロークラス・オブ・コントロール	48.83	47.97	-0.86
自己効力感	49.81	49.27	-0.54
競争・自己充足	48.74	47.62	-1.12
権力・親和	49.13	47.03	-2.10
怒り	51.82	51.00	-0.82
不安	49.62	48.97	-0.65
抑うつ	52.22	51.74	-0.48
悲観	50.26	49.72	-0.53
逃避	52.46	51.20	-1.26
インプレッションマネジメント	49.77	51.31	1.54

【ストレス】

- ストレスについては全5項目において、部会の参加前より、参加を経た1年後のほうが下がったという結果が出ています。
- 「逃避」は【交流・説得力】と、「抑うつ」「悲観」は【適応・対処力】と負の相関が強い項目です。1年間の部会の参加で、【交流・説得力】が2.48ポイント、【適応・対処力】は1.87ポイント向上しています。視野が広がり、相手を尊重し、長期的な目線で組織をとらえて良くするために自ら動いていこうという意識が伸び、また、同じ方向を目指しつつながりや仲間を持つ事で「怒り」、現実からの「逃避」といったストレスが軽減され、ポジティブな意識が醸成されたといえます。

【備考】

- 2021年度からは「HQプロファイル」という名前で実施します。ICP人材力診断とほぼ同様のサービスです。

以上