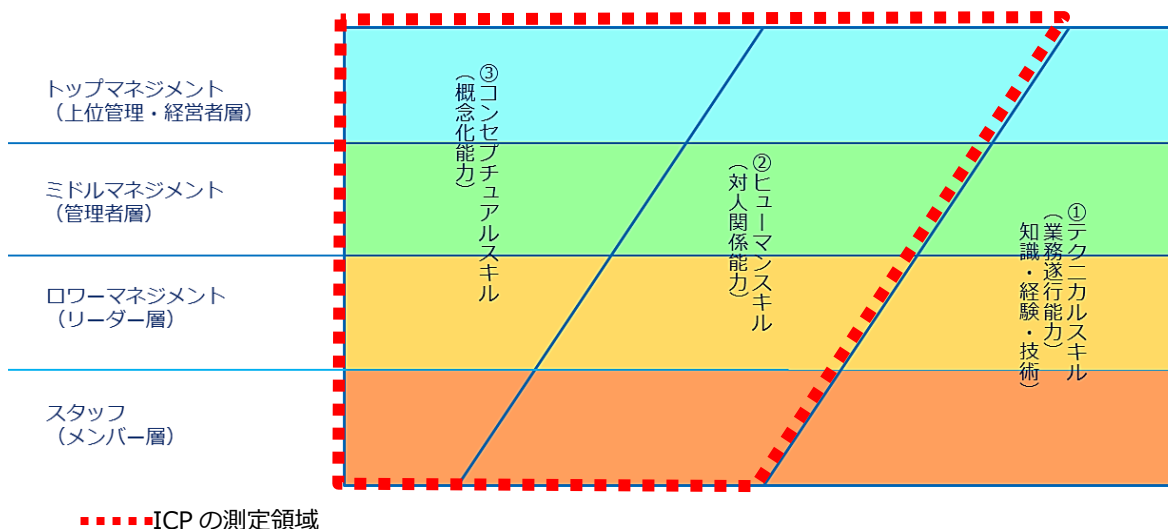


2018 年度人材マネジメント部会 ICP 人材力診断 効果測定

一般社団法人 地域経営推進センター
株式会社エスユーエス

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。
- 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。



- 効果測定対象者：1回目・2回目ともにICPを受診した198名のデータを利用
- T検定により有意な意識変化がみられた項目を特定した

2. 2018 年度人材マネジメント部会参加者 意識変化

	項目	①2017年5月受診	②2018年2月受診	②-①ポイント差	
1	ビジョン設定	49.86	53.87	4.02	※有意差あり
2	多様性	50.06	53.77	3.71	※有意差あり
3	柔軟性	49.85	53.45	3.61	※有意差あり
4	積極性	49.44	52.96	3.52	※有意差あり
5	創造的思考	48.83	52.19	3.36	※有意差あり
6	プレゼンテーションスキル	49.32	52.31	2.99	※有意差あり
7	動機づけ	50.66	53.60	2.94	※有意差あり
8	変革性	48.60	51.44	2.84	※有意差あり
9	関係構築スキル	47.24	49.65	2.41	※有意差あり
10	チームワーク	49.20	51.61	2.40	※有意差あり
11	順応性	48.77	50.97	2.20	※有意差あり
12	分析的思考	50.29	52.45	2.16	※有意差あり
13	顧客志向	51.16	53.18	2.02	※有意差あり

- ・ 有意差がみられた詳細項目は上記の 13 項目となりました。
全て、2 回目の方が高い得点を示し、**意識が向上**したことがうかがえます。
- ・ ここで示している小数点 2 ケタの数字は偏差値です。198 名の平均偏差値となります。
- ・ 社会人 6 万人のデータを元に、偏差値を算出しています。つまり偏差値 50 が世の中平均、といえます。上記のうち、「ビジョン設定」「プレゼンテーションスキル」「創造的思考」は、参加当初の数値では偏差値 50 を下回っていましたが、人材マネジメント部会参加後の 2 月の受診結果では 50 を超える数値となりました。
- ・ **「ビジョン設定」**は、自分の組織にかかわる情報を積極的に収集し、組織への影響や今後の長期的展望の見通しを立てて行動していく姿勢・意識を指します。
- ・ 部会参加前は、この意識がやや低い傾向がありましたが、部会を通じて、**組織を長期的な視点でとらえ、必要な情報収集とその影響・対応について、自ら見通しを立てて行動する姿勢が芽生えた**といえます。
- ・ また**「プレゼンテーションスキル」**は、ただ説明するのではなく「相手にとってわかりやすく」伝える意識を指します。部会参加前は、「自分自身の言いたい事を詳細に伝える」意識がやや強かったものの、部会の参加を通じて**「相手に伝わるように」「相手にわかりやすく」という意識が高まりました**。
- ・ 自分の組織とは異なる人たちと、ディスカッションしたり発表の場を経験したりする事で、誰にでも理解できるように伝える重要性を認識し、意識が向上したのではないのでしょうか。
- ・
- ・ これらの事から、今年度の人材マネジメント部会のプログラムは、ICP が測定するビジネスヒューマンスキル領域の必要性の気づきがあり、また実際に意識や行動の変化をもたらしたといえます。
- ・ 昨年は有意差が見られなかった、「創造概念化力」「組織化遂行力」に有意差が見られ、ICP の平均点が向上しました。
- ・ 「創造概念化力」を構成する 4 項目を見ると、「創造的思考」「変革性」の有意差がみられ、固定観念にとらわれずに物事をとらえ、新しいアイデアを出していこう、という意識、また、自ら行動してより良い方向へ変えていこう、という意識・行動に変化があったことがわかります。
- ・ 「成果達成力」には有意差は見られず、堅実に目標をクリアしていく姿勢は変わらない事がうかがえます。
- ・ 「冷静安定力」も、9 つの力で見ると有意差がないのですが、構成する 4 項目を見ると「リスク配慮」「慎重」の 2 項目で、「1 回目の得点>2 回目の得点」となり、有意差が見られました。つまり、部会への参加を通じて、「リスク配慮」「慎重」の値が下がり、じっくり考えてから行動するという慎重さがやや緩み、挑戦していこうという意識・姿勢になったことがわかります。
- ・ また、管理者指標でも、有意な変化が見られました。管理者指標では、すべて 2 回目の方が値が下がる、有意差が見られました。
- ・ 「競争・自己充足」では、「自己充足」の傾向が強くなりました。周囲と競い合う、という意識から、自分が納得のいくものを追求していく意識変化したことがわかります。
- ・ また、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でています。1 年間の部会の参加で、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のび、同じ方向を目指すつながりや仲間を持つ事で、不安や悲観・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。

3. 2018 年度人材マネジメント変化所見

参加者の皆さんは、各地、各所でそれぞれが日常の業務についている中で 36 項目中、13 もの項目が有意に向上した事は、人材マネジメント部会への参加が共通してこれらの意識向上に影響を与えたといえます。

以上