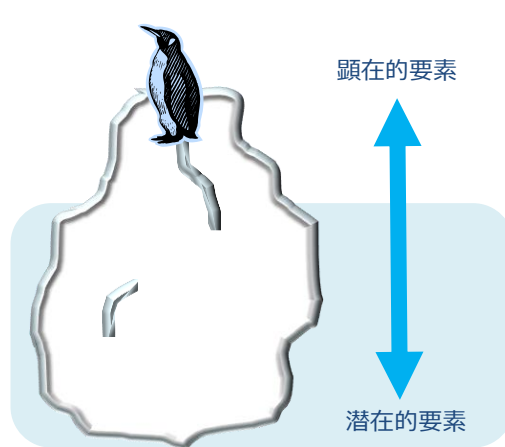


# HQ Profile 2 ご説明資料

## サーベイフィードバック



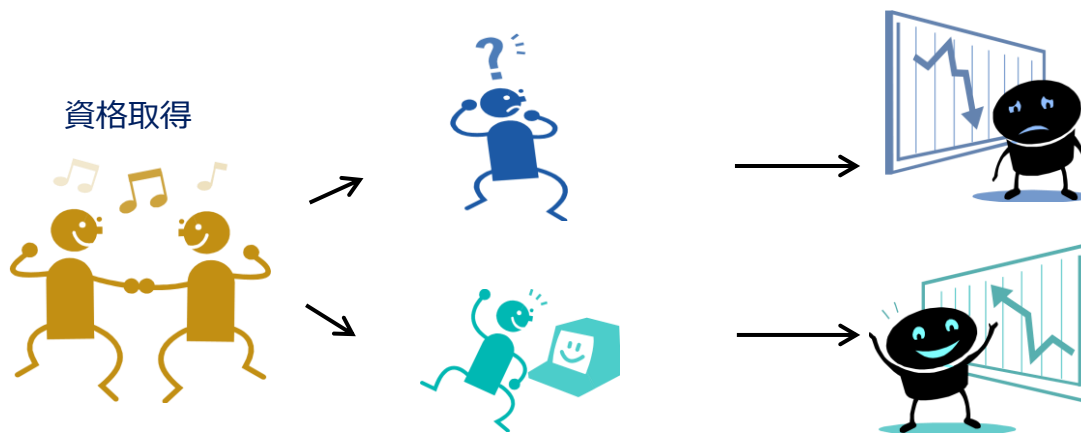
## 仕事で求められるスキルと、ビジネスヒューマンスキル



仕事で求められる要素の全体像		
LV 1	業務知識・技術	職務経歴書に書くような内容
LV 2	経験	
LV 3	行動・思考プロセス 仕事に臨む態度・姿勢	持っている知識・技術 (LV1~LV2) の使い方・考え方
LV 4	性格・価値観・資質	
LV 5	モチベーション、中核的自己評価 メンタルヘルス	

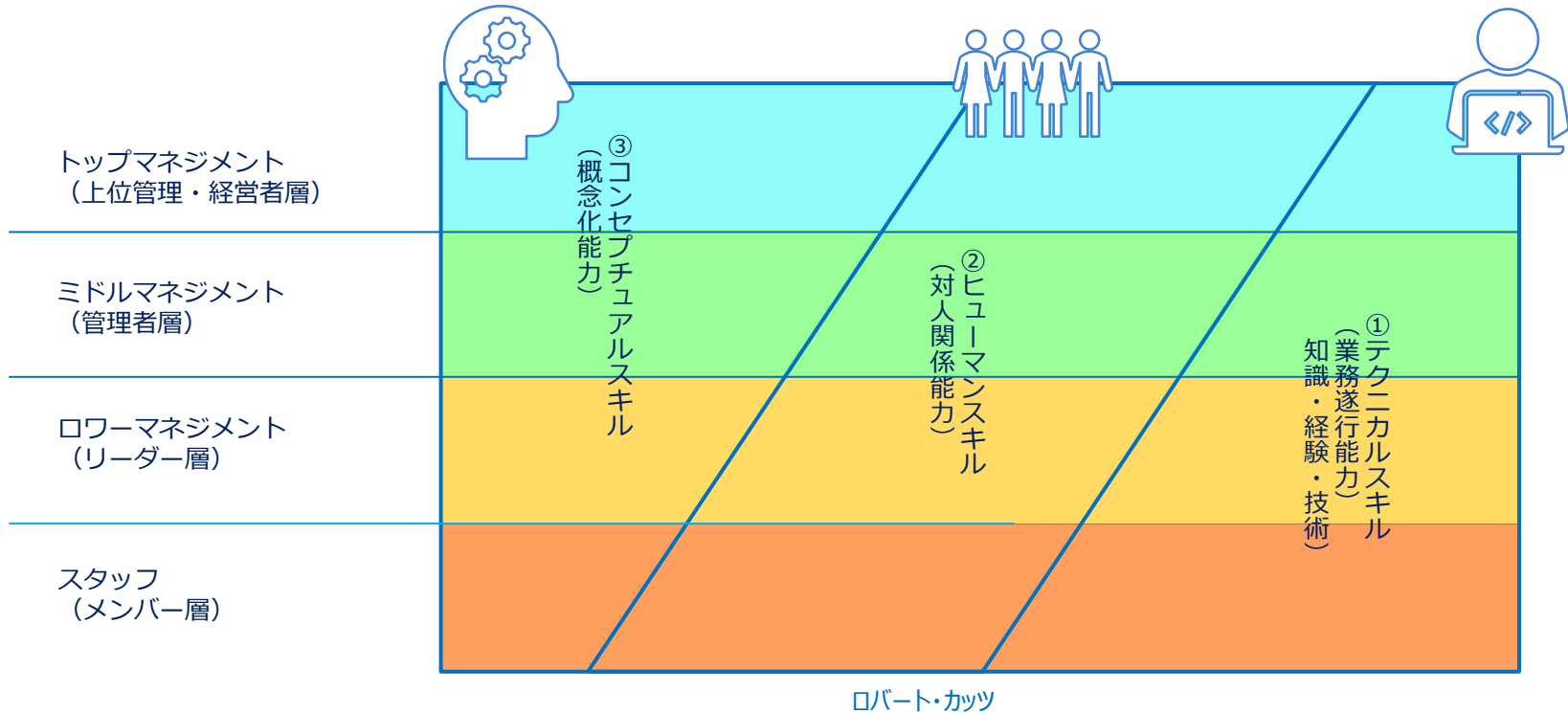
HQ Profile Ver.2の測定領域

同じ資格や知識を持っていても、仕事の中でどのように活かすか、使うか、思考プロセスや行動特性、自分への自信度合いなどでパフォーマンスや結果は大きく変わります。



### 仕事で求められるスキルと、ビジネスヒューマンスキル

マネジメント層においては、役割を担う上でビジネスヒューマンスキルはより重要な要素となってきます。HQは下記の②③を測定し、可視化します。



②③の領域のスキルは、変化・成長させるためには時間を要します。

①の領域は座学でインプットする事ができますが、②③の領域は気づき⇒アクションプラン⇒実行⇒振り返りにより定着させていく要素です。



#### 1) ①現状分析～組織やチームの強み・課題の抽出

組織全体のHQ結果を、「管理職と一般職」「高評価グループと低評価グループ」など様々な切り口で分析。組織の「強み」「課題」となっている項目を抽出する事が可能です。手を打つべき育成課題を特定する事ができます。



#### 2) 社内の面談・目標設定資料として活用

技術や知識と異なり、全体像を定量的にとらえにくいヒューマンスキル。HQではヒューマンスキルを構成する項目と同時にストレス状態までを定量的・客観的にとらえる事が出来るので、上司と部下の目標面談・振り返り面談や配属の参考に活用されています。



#### 3) 一人ひとりの成長を可視化する～経年比較（採用から配置、育成まで）

人は仕事や周囲との関わりの中で変化をしていきます。特に新入社員などの若年層、異動・昇格時などの環境や職位の変化の際は成長を遂げる機会です。HQの定期的な受診により、新入社員の「内定時～入社1年経過～2年目」、管理職の「管理職候補時～昇格面談」「研修前後の効果測定」など、成長や変化を定量的にとらえる事ができます。



#### 4) 社員研修における活用 課題分析→育成項目決定→研修→効果測定

HQは内定者研修・中堅社員研修・管理職研修など様々なシーンで活用されています。グループの結果分析による課題抽出から始まり、課題に沿った研修プログラムの構築、また研修後の効果測定にも活用できます。管理職研修では、HQやMSIによって抽出したデータを研修題材として使用し、自分たちで課題の解決に取り組みます。



#### 5) タレントマネジメントシステム・人事システムとの連携

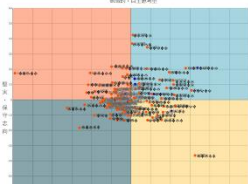
タレントマネジメントシステム・人事業務システムとHQデータを連携し、1～7の活用シーンを、システム上でスピーディーに可視化、集計し、「適材配置」「リテンションマネジメント」「育成」「採用」に活用できます → AIマッチングソリューション SUZAKU



## ■ 2020年～ 長野県高森町役場

弊所が7年間、役場改革に携わる高森町では、**全職員がHQPプロファイルを受診**。組織・人材の現状を把握。採用や面談にも活用しています。

### 高森町役場の組織の状態



**高森町役場の組織の状態**

- ・チームワークが良い
- ・住民意見を意識している
- ・計画づくりが得意
- ・指示がないと動きが鈍い
- ・成果を出す前に活動が緩む
- ・現状を変えることが苦手

- ・55項目の要素を分析
- ・民間企業、他の行政との比較
- ・偏差値で表記



## ■ 2021年～ 山形県酒田市

部会にもご参加の酒田市では、**部課長級・新卒・若手職員**の200人が受診。「**適材適所・人材育成**」の2本柱で**戦略的人事の実現**を目指しています。

### 酒田市でやりたいこと（二本柱）

HQPで得られるデータを活用して目指す方向性（現時点）

#### 職員の適材適所による組織力の向上

例えば、こんなことに活用できると考えています。

- ・職員ごとの特徴や傾向（強みと弱み等）の数値的確認による職員と所属、職位及び職員とのマッチング → 人事異動、配置
- ・次職位に必要な要素が備わっているかの数値的確認 → 昇任、人事異動、配置
- ・集団（組織全体、職位別、所属別等）の強みと弱みの傾向分析 → 課題把握、エビデンスに基づく改善及び育成手法の検討
- ・ハイパーフォーマー又は能力を上手く発揮できていない者の分析 → 基準や指針の選定、人事異動、採用、育成
- ・経年比較による変化の把握 → 研修や業務執行（個人・組織）の効果測定、点検評価

#### 自身の強みや特性等の認識による個人パフォーマンスの向上

例えば、こんなことに活用できると考えています。

- ・弱みの補強、強みの向上 → 自身の特性を把握又は客観視した上での研修の選択及び受講等による自己研鑽
- ・自己効力感や意欲の把握 → 本人のキャリアデザインのヒントや支援、メンタルダウンや離職防止等による意欲の保持や向上

#### これまでの結果

- ・比較的**前向き**に受け止められた？
- ・**納得感**の連続
- ・**新たな視点**・気づき
- ・確認・後押し
- ・より多くの情報の積み重ねとその整理の重要性を**体感**



※弊所主催の自治体DXオンラインセミナー（2022年3月）で山形県酒田市の担当者さまが事例を紹介しました。

※弊所主催のオンラインセミナー（2021年10月）で高森町の壬生町長と弊所事務局長の中村健が事例を紹介しました。

### 部署内のチームワークづくりに活用

私は管理型思考が強い傾向にあるようなので、皆さんからの新しい提案に耳を傾けるように意識します。思考が固まっていると感じたら遠慮なく教えてください。



私も自律性や率先性が低く出ているので、最初から課長に頼らず、まずは自分で考えてみることを意識してみます。



### ～「経験・勘・気合」だった自治体の人事にデータを活用し「共感と納得」を～

今後、さまざまな自治体とご一緒に「HQPプロファイル」や**タレント・マネジメントシステム「SUZAKU」**を活用し、**人事評価機能による目標管理、研修管理、適材適所の実現、採用への活用やマッチング**などを進める予定です。

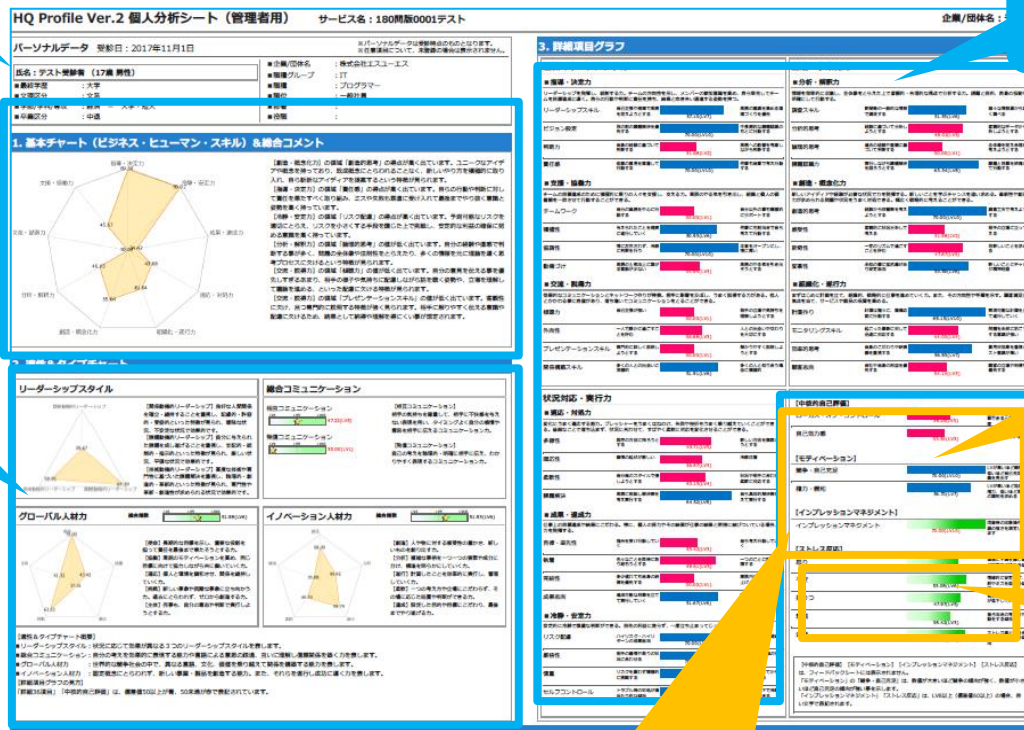
≫お問合せ 担当：青木 mani@maniken.jp

# 5. HQから知る、自分と部下の特性

HQは組織心理学の基礎研究をベースに開発したアセスメントです。  
 ビジネスヒューマンスキルを「9つの力」と36の詳細項目で可視化します。  
 結果は社会人10万人のデータを土台に、偏差値で表示されます。市場における自身の強みや課題、  
 その程度を把握する事ができます。

## ①基本チャート

企業・組織の様々な場面で求められる9つのヒューマンスキルの診断結果を表示



## ②詳細項目

基本チャート、適性&タイプチャート等を構成している詳細測定項目(ビジョン設定、創造的思考、課題認識力、柔軟性、自律、リスク配慮…計36項目)について偏差値とLVで表示しています。

## ⑥適性&タイプチャート

「グローバル人材力」「インベーション人材力」の各指標とスコアを表示します

## ③中核的自己評価 & モティベーション

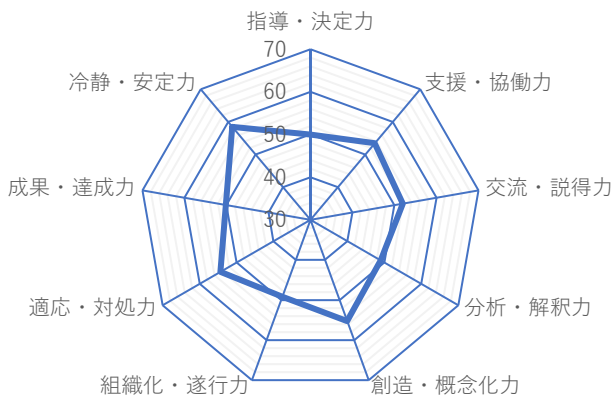
自分への自信度合や、モチベーションポイントを測定し、表示しています。

## ④ストレス反応

受診時のストレス状態と、ストレスの出現傾向を表示しています。

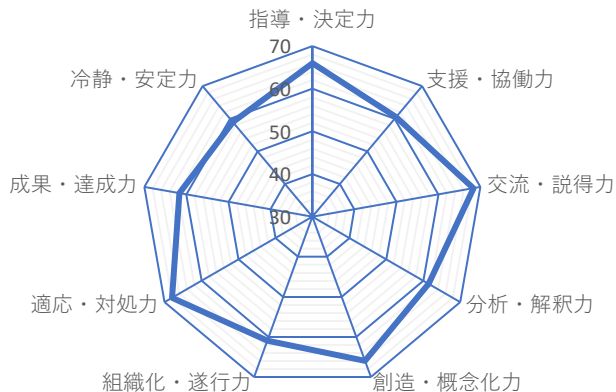
## ⑤インプレッションマネジメント

※黄色の枠の項目は、MYページには表示されません。



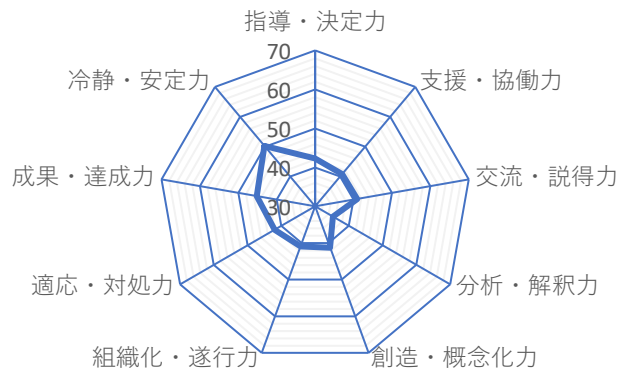
### 1. 平均的バランス型

強い価値観や意識、クセが少なく、状況に沿って行動・判断しようといった調整型・バランス型。



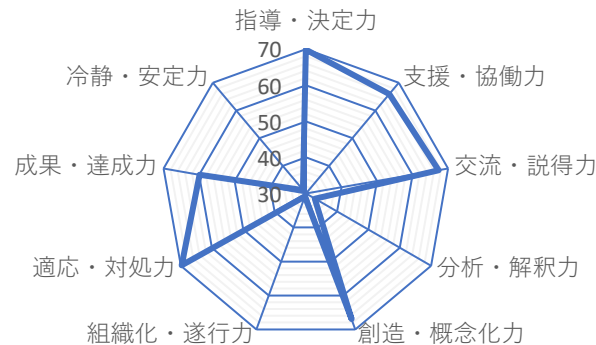
### 3. 高得点バランス型

組織の中で、あるべき方向性を理解し、高い意識と理想をもって実行に移すタイプ。企業の中でマネジメント層やコンサルタント、企画等の職種に多く見られる。若手の場合、理想に対して実行が伴いにくく、早期離職につながるケースもある。



### 2. 中央集中タイプ

目の前の業務や作業に集中し、遂行する。明確な指示の元実行していく。状況を俯瞰的に見たり、自ら周囲を巻き込む、アイデアを出すといったタイプではなく、ストレス耐性は強くないケースが多い。生産管理、ITエンジニア、事務職系に多いタイプ。



### 4. 凹凸型

価値観がはっきりしている。HQの6つの選択肢のうち、明確な回答を選択しており、設問で問われているそれぞれのシーンにおいて、自分のスタイルを強く持っている。

## 高い得点の共通傾向

長期的な視点

客観的

合理的

全体的

組織的

相手を尊重する

俯瞰的

## 低い得点の共通傾向

短期的な視点

部分的集中

主観的

直感的

こだわり



大分類	中分類(基本チャート9つの力)		小分類36項目
1. 組織マネジメント力	指導・決定力	リーダーシップを発揮し、統制する力。チームの方向性を示し、メンバーの参加意識を高め、自ら率先してチームを目標達成に導く。自らの行動や判断に責任を持ち、結果と向き合い邁進する姿勢を持つ。	リーダーシップスキル ビジョン設定 判断力 責任感
	支援・協働力	チームの目標達成のために積極的に周りの人々を支援し、支える力。周囲のやる気を引き出し、組織と個人の価値観を一致させて行動することができる。	チームワーク 積極性 協調性 動機づけ
	交流・説得力	効果的なコミュニケーションとネットワーク作りが特徴。相手に影響を及ぼし、うまく説得する力。他人とかかわる事に自信があり、落ち着いてコミュニケーションをとることができる。	傾聴力 外向性 プレゼンテーションスキル 関係構築スキル
2. 創造・事業化力	分析・解釈力	多くの情報を元に、複雑な課題を客観的で合理的・分析的な思考を駆使して証明する力。自分の求められる役割を認識し、目的を明確にして取り組む力。	調査スキル 分析的思考 論理的思考 課題認識力
	創造・概念化力	固定概念にとらわれない、新しいアイデアや経験が必要な状況で発揮される力。革新性や創造力が求められる問題や状況に対処でき、戦略的に考えることができる力。	創造的思考 感受性 新奇性 変革性
	組織化・遂行力	実現性の高い計画を立てる事が出来、組織的、戦略的に仕事を進めていく力。また、その方向性や手順を示す。顧客満足に焦点を当て、サービスや製品の品質を高める事で利益につなげる事ができる。	計画作り モニタリングスキル 効率的思考 顧客志向
3. 状況対応・実行力	適応・対処力	変化に適応する力。プレッシャーをうまくはねのけ、失敗や挫折を乗り越えていくことができる。困難な状況下において、落ち着いて対処するとともに、自分の考えに固執せずに周囲からの意見を取り入れる事ができる。また、状況に合わせて、すばやく柔軟に対応を変化させることができるしなやかさ。	多様性 順応性 柔軟性 課題解決
	成果・達成力	仕事上の目標達成や結果にこだわり、品質と納期といったバランス感や優先順位を考慮してやり遂げる力や粘り強さ。特に個人の努力やその結果が仕事の結果と密接に結びついている場合に発揮される力。	自律・率先性 執着 完結性 成果志向
	冷静・安定力	安定的に冷静で慎重な判断をする力。目先の利益に走らず、長期的に見たときに利益をもたらす判断ができる力。	リスク配慮 厳格性 慎重 セルフコントロール

②大分類 1. 組織マネジメント力

基本チャート	小分類	定義	低い得点の傾向	高い得点の傾向
指導・決定力	リーダーシップスキル	共通の目標を達成するための方向性をメンバーに示し、自ら率先してメンバーを動機づけ、目標達成に導く意識や行動。	自己主張や規律で周囲を従えようとする	周囲の意欲を高めるために方向性を示し自ら働きかける意識
	ビジョン設定	組織の長期的見通しや方向性に関して、自分の意見を持ち、同時に、自分の考えや意見を周囲に伝え、賛同を得ることができる能力。	目の前の課題の対処を優先的に考える	組織の中長期的な方向性や課題認識を持ち賛同を得ていく意識
	判断力	リスクとリターンや周囲への影響をきちんと踏まえ、複数の代替案を探索・比較し、その中からすばやく適切な案を選択する能力。正しい情報を識別し、自己の基準だけではなく、より広い視野を持つ意識、また、目先の利益だけではなく、将来や周囲への影響を考慮しながら判断する意識。	自身の経験や直感に基づいて判断する	周囲への影響を考慮しながら判断する
	責任感	結果に対して責任のある行動をとろうといった自責の意識。割り当てられた課題のみをこなすのではなく、今の立場で何をすべきかを自覚し、組織を成功に導くために何をすべきかを考え遂行する意識。	他者の判断・意見に従って行動する	自責で考え行動する
支援・協働力	チームワーク	個人間・グループ間の協力関係を導きだす意識。全体を見たわすことができ、異なるグループの人々をまとめたり、調整役を担う姿勢。	自分の業務を優先と考える	チームの目標達成のために周囲を積極的にサポートする意識
	積極性	常にポジティブな態度で、あらゆる事に前向きに取り組むことができる。また、何事にも主体的に活動し、人が嫌がることも率先して担う姿勢。	与えられたことを確実に遂行していく	自ら組織やチームに関わる姿勢を持ち、前向きに行動する
	協調性	自分だけがプラスになればよいというのではなく、お互いが成功できるよう、人を尊重し協力しながら仕事を進めようとする姿勢。また、本音をオープンにして周囲に安心感を与える。	情に左右されず、冷静に判断を行う	本音をオープンにし、情に厚い
	動機づけ	自分自身に対する考えが確立しており、何事に対しても一生懸命取り組む。また、積極的な姿勢が周囲の人々にもプラスの影響を与える。	周囲の士気向上に繋がる言動が少ない	自ら一生懸命取り組む事で周囲のやる気を引き出そうという意識
交流・説得力	傾聴力	単に相手の話に耳を傾けるというのではなく、相手の真意をしっかりと理解する意識の高さ。相手の気持ちや感情など、相手の立場に立って深く理解しようとする姿勢。	自己主張が強く配慮に欠ける	相手の立場や気持ちを理解する姿勢でコミュニケーションをとることができる
	外向性（性格）	社会的で周囲に同化しやすく、活発にコミュニケーションをとる事を好むタイプ。	一人で静かに過ごすことを好む	人との出会いや交わりを好む
	プレゼンテーションスキル	相手に物事をわかりやすく説明する力。図や例を用いて客観的に説明し、相手の理解を深め、最終的に相手を納得させることができる能力。	専門的に詳しく説明しようとする	解かりやすく説明しようとする
	関係構築スキル	他の人との良好な人間関係・信頼関係をスムーズに築いていく傾向。さまざまな活動に積極的に参加し独自のネットワークを構築、人脈を生かす事ができる傾向。	多くの人との出会いに消極的	多くの人と知り合う機会に積極的

②大分類2. 創造・事業化力

基本チャート	小分類	定義	低い得点の傾向	高い得点の傾向
分析・解釈力	調査スキル	必要な情報（事実、知識、専門家の意見、アイデアなど）を効率的に収集する能力。単一の情報源だけではなく複数・高知的な情報源を使いこなす意識の高さ。	一般的な情報で満足する	情報収集の意識が高く、様々な情報源から収集すると共に、詳しく調べる姿勢
	分析的思考	多くのデータや現象を細かく分解、整理して、原因から結果に至るプロセスを究明、因果関係、相関関係を突き止める意識。また、問題点をブレークダウンし、状況やプロセスを細分化して考え、それぞれの関係や特徴を理解する思考。	経験や直感に基づいて判断する	客観的なデータから分析、判断しようとする意識
	論理的思考	さまざまな情報や事象や状況を大局的に見て、法則、システム、コンセプト、理論などを導く思考傾向。	自身の過去の経験や直観に基づいて判断する	客観的に全体像を捉え、法則を導き出して合理的に考える
	課題認識力	与えられた課題に取り組む上で、自分自身の役割を理解しており、何をすべきかという目的を明確にしている。また、チームで何かを行う場合、自分が所属するチームに対してどのような貢献ができるかを考えて行動する意識。	とりあえず実行しながら課題解決を図ろうとする	課題と目標を明確にして行動する
創造・概念化力	創造的思考	固定概念にとらわれず、前例のないユニークなアイデアや概念で、常に業務のやり方をオリジナルに革新し、付加価値を高めることができる。	過去のやり方を踏襲する意識 単一的な視点	固定概念にとらわれず、現状を多角的に見る事ができ、創意工夫する意識
	感受性（性格）	物事に対して敏感であり、常に相手の立場にたって考え、相手の心を理解する傾向。	人を客観的に分析してとらえる	相手の気持ちや立場に立って考える
	新奇性（性格）	自由な活動を重視し、過去のやり方を変える場合はあまり深く考えこまず、すばやく実行に移すタイプ。	一定のリズムで過ごすことを好み、変化や新しい事への抵抗感	目新しいことを求める好奇心が旺盛
	変革性（性格）	古いやり方よりも、新しいやり方を重視し、他の人があきらめているような課題に関しても積極的に取り組む。現状に満足することなく、常に新しいアプローチを取り入れながら改革を推し進めていく傾向。	未知の事に抵抗感があり安定志向	新しいことにチャレンジする姿勢
組織化・遂行力	計画作り	目標や目的をより確実に達成するために、行動の順序や段取りについて実現可能性の高い、詳細な計画を立て、それを確実に実行していく能力・意識。	計画は程々に、臨機応変に行動する	実現可能な計画を立てて軌道修正しながら遂行する
	モニタリングスキル	日ごろから確認やチェックを心掛け、問題が起きるのを事前に防ぐ意識・姿勢。また、やり方や手順に関しても、改善の努力をする意識の高さ。	起こったトラブル・課題を迅速に対応を優先する	トラブル・ミスを未然に防ぐための根本的対処・仕組み作りの意識
	効率的思考	常に費用対効果や効率化を意識し、プロセスや方法の見直しなどの改善策を提案する意識。	自身のこだわりや納得感を重視する	費用対効果を重視しコスト意識が高い
	顧客志向	顧客の相手の興味・関心に気を配り、常に相手の立場で物事を考え、判断し・行動する意識。また、単に相手の言いなりになるのではなく、CSが組織の利益に寄与する事を理解し、全体のバランスも大切にする。	自社や自身の利益を優先する傾向	顧客の立場や利便性を優先する事で最終的に利益につなげる意識

②大分類3. 状況対応・実行力

基本チャート	小分類	定義	低い得点の傾向	高い得点の傾向
適応・対処力	多様性	過去のやり方に執着せず、別の角度からも検討し、様々な方法を試みることができる。自分の視点だけで判断するのではなく、他の人の多様な意見も取り入れようとする意識。	既存の方法に拘る傾向	既存のやり方に固執せず新しい方法を模索する
	順応性（性格）	気分や感情が安定しており、失敗やトラブルといった状況においてもすばやく適応し、冷静に落ち着いて行動する姿勢。	困難な場面で気持ちが浮き沈みしやすい	困難な場面でも冷静
	柔軟性	状況、目的、相手に応じて、アプローチの仕方を使い分けることができる。また、問題やトラブルなど予期せぬ事態が発生した場合は、古いやり方やルールにとらわれすぎることなく取るべき緊急措置について柔軟に対応し、軌道修正することができる思考傾向。	状況や相手の様子に関わらず、自分流のスタイルを貫く	状況や相手に合わせて柔軟に対応する
	課題解決	問題に直面した場合、問題の根本的な原因をさぐり、その原因を除去する具体的な解決策を提示する事ができる傾向。	周囲に指示・判断を仰ぎ、指示に沿って目の前の課題に対処する	自ら具体的解決策を考えて提示し実行する、根本的原因の解決
成果・達成力	自律・率先性	今、何が必要であるかを自分自身で判断し、自発的に行動を起こす能力。また、周りから指示されなくても、自ら率先して活動する能力。	勝手に行動せず、指示を待つべきという傾向	自ら考え行動していく
	執着（性格）	一つのことにこだわって集中し、それをやり遂げるまで追及しようとする力。この要素を持つ人は、忍耐強く、自分自身で人生を切り開こうとする強い意志を持ち、目標を達成するために必要な粘り強さ。	色々なことを同時に取り組もうとする	一つのことを最後までやり遂げる粘り強さ
	完結性	与えられた課題は一定の質を保ちつつ、期限内に完了させることができる能力。また、任された事は最初から最後まで自分で完成させようとする努力し、さらに、より良い結果を目指してそのプロセスを見直す姿勢。	多少遅れても自身の納得を優先する	期限内に一定水準で仕上げようとする
	成果志向	目標達成や結果を出すことにこだわり、たとえ障害にぶつかっても最後まであきらめずにやりぬく姿勢・行動。	達成可能な目標を立てて実行していく	高い目標の達成に挑戦しようとする
冷静・安定力	リスク配慮	可能性のあるリスクを検討し、そのリスクを最小限に抑える工夫や対策を講ずる意識。	ハイリスクでもリターンが大きければ素早く行動に移す	リスクが予想される場面では損失の軽減を考慮して対策をこらうてから実行する
	厳格性（性格）	会社のルールに従った行動や、社会通念に沿った行動ができるだけでなく、倫理的な行動を常に守ることで社内外からの信頼を集め、最終的には業績向上に結び付ける姿勢。	相手の感情や周りの状況に合わせる	社会通念・社内規定にのっとり行動する
	慎重（性格）	何事に対しても人一倍慎重に対応する。また、考えられる事態を想定し結果を十分に検討した上で行動する姿勢。	リスクを厭わず行動する	じっくり考えてから判断したうえで行動する
	セルフコントロール	困難な状況や複雑な状況において、自己をコントロールし、外部の圧力に屈することなく冷静に判断・行動することができる傾向。緊急事態や相手からの叱責、時間的制約など、様々なプレッシャーや緊張する場面でも、落ち着いて行動・対処する。	トラブル時の対処が場当たり的な傾向	困難な状況下で冷静沈着に判断して対処できる

③中核的自己評価&モチベーション

中分類	小分類	定義	数値の傾向
中核的自己評価	ローカス・オブ・コントロール	自分自身の行動や運命を、自分自身の意思や行為によってコントロールできると考えるか、自分ではコントロールできない外的要因によって決まると考えるかについての傾向	LV数値が大きい程、行動や運命は自分次第で変えられると考えている「内的統制型」、LV数値が小さい程、自分の行動や運命は、運や他人によって決められると考える「外的統制型」一般的に「内的統制型」は多くの情報を使う複雑な業務で力を発揮し、「外的統制型」は構造化されたルーティン業務に力を発揮しやすいと言われている。
	自己効力感	困難な課題や事態を乗り越える力が、自分にあるという信念の強	LV数値が大きい程、自身に困難を乗り越える力があると信じ、目標に向かって到達しようとする姿勢を持つ。
モチベーション	競争・自己充足	競争：他者との競争に勝つことに意義を見出す程度、ライバルに勝つことや報酬（金銭・地位）を意識し、そのためにより優れた業績を挙げることをモチベーションの源泉にする。 自己充足：自らの自己充足（自己実現）に意義を見出す程度、仕事そのもののやりがいや達成感を重視し、自分自身を高めるために仕事に励むことをモチベーションの源泉にする。	LV数値が大きい程 競争をモチベーションの源泉にする傾向が強い LV数値が小さい程 自己充足にモチベーションを見出す傾向が強い
	権力・親和	権力：他者に対して影響力を行使し、他者をコントロールすることに向かっている程度。権力志向が高い人は、競争激しく、地位や身分を重視する仕事状況を好む度合いが強く、また他者からの信望を得ることを重視する。 親和：他者に好かれ、他者を理解し、共に協力してよりよい仕事をする事に向かっている程度。親和志向の高い人は、競争的な状況よりも協力的な状況を好み、仕事を通じての相互の理解や友情を育むことを重視する。	LV数値が大きい程、権力傾向が強く LV数値が小さい程、親和傾向が強い

④⑤管理者用指標【ストレス反応・インプレッションマネジメント】

中分類	小分類	定義	数値の傾向
ストレス反応	怒り	取り巻く環境に不満を感じ、 行動や言動が攻撃的に現れやすい状態	LV数値が大きい程、 該当するストレスの傾向が強く出ている。
	不安	失敗やミスを過度に恐れ、 未来に対する危惧と不安を漠然と感じている状態。	
	抑うつ	嫌なことが頭から離れず泣きたい気持ちになるなど 気分が落ち込み意欲が低下している状態	
	悲観	自分自身に関する負の側面ばかりが目につき、 ネガティブな考え方や行動になる状態	
	逃避	自分を取り巻く現状と向き合う事を回避する状態	
インプレッションマネジメント		印象管理（インプレッション・マネジメント）	印象管理の得点が高い場合は、 自身の印象を良く見せようとしている、 もしくは理想主義が強い傾向にある。 （印象管理の特典が高い場合は、面接等で確認）

⑥適性&タイプチャート

大分類	定義	中分類	定義
グローバル人材力	世界的な競争社会の中で、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築する能力を表します。 【補足】 主体性、協調性があり、新しい価値を創造したり、社会に貢献したいという意識や使命感が強い。また、自己のアイデンティティが確立されており、広い視野に立った教養と専門性を有する。	使命	【帳票記載定義】 長期的な目標を示し、重要な役割を担い、責任を最後まで果たそうとする力。
		協働	【帳票記載定義】 周囲のモチベーションを高め、同じ目標に向けて、協力しながら共に働いていく力。
		適応	【帳票記載定義】 個人と環境を調和させ、関係を維持していく力。
		挑戦	【帳票記載定義】 新しい事象や困難な事象に立ち向かう力。過去にとらわれず、ゼロから創造する力。
		主体	【帳票記載定義】 何事も、自分の意志や判断で実行しようとする力。
イノベーション人材力	固定概念にとらわれずに、新規事業・新製品を構想・創造する能力。また、それらを遂行し成功に導く革新的な力を表します。 【補足】 多様性、柔軟性があり、且つ、目標達成へのこだわりや意識が強い。	創造	【帳票記載定義】 人や物に対する感受性の豊かさ、新しいものを創り出す力。
		分析	【帳票記載定義】 複雑な事柄を一つ一つの要素や成分に分け、構造を明らかにしていく力。
		遂行	【帳票記載定義】 計画したことを効率的に実行し、管理していく力。
		柔軟	【帳票記載定義】 一つの考え方や立場にこだわらず、その場に応じた処置や判断ができる力。
		達成	【帳票記載定義】 設定した目的や目標にこだわり、最後までやり遂げる力。

レベル10段階の偏差値基準					Level	出現率 (%)
T得点「偏差値」			31	未満	1	3
	31	以上	33	未満	2	5
	33	以上	40	未満	3	7
	40	以上	45	未満	4	15
	45	以上	50	未満	5	20
	50	以上	55	未満	6	20
	55	以上	60	未満	7	15
	60	以上	67	未満	8	7
	67	以上	69	未満	9	5
	69	以上			10	3