

## 【2025年度 地域経営をリードするための地域経営部会】 HQプロフィールによる1年間の効果測定・所見

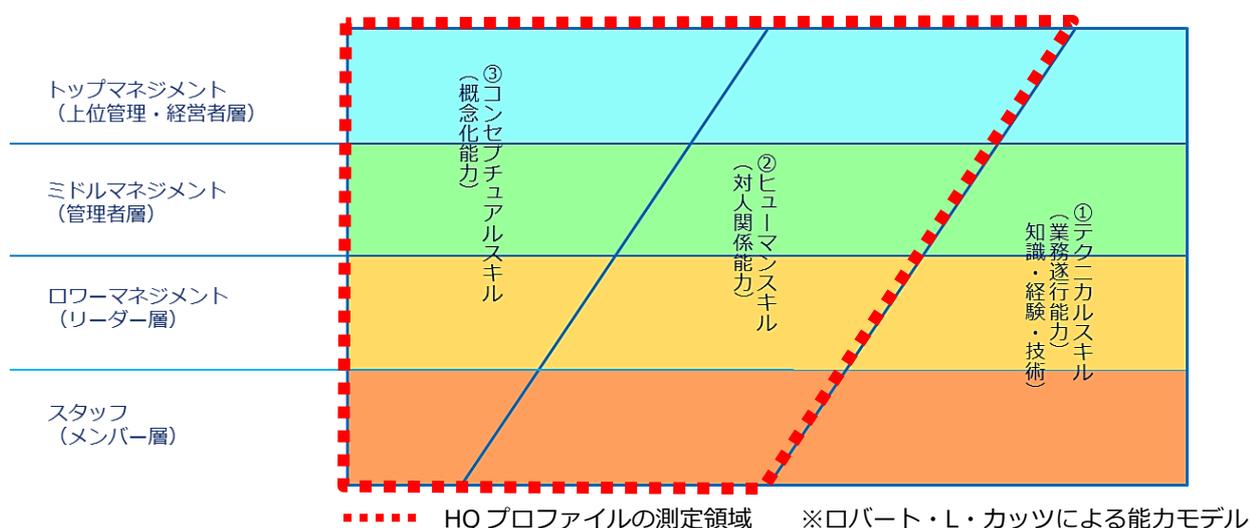
2026年3月

一般社団法人 Maniken

早稲田大学デモクラシー創造研究所

### 1. 意識変化の効果測定 HQプロフィールを活用

- ・ HQプロフィールは、**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 (対人関係能力)** の領域を測定しています。組織心理学の基礎研究をベースに開発され、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。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。弊所では2017年からの5年間で約3,800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

	①1回目	②2回目	②-①ポイント差
柔軟性	51.39	54.26	2.87
創造的思考	47.09	49.25	2.16
判断力	49.81	51.85	2.04
傾聴力	49.97	51.75	1.78
協調性	50.21	51.75	1.54
課題解決	49.78	51.23	1.45
リーダーシップスキル	49.01	50.33	1.32
計画作り	50.22	51.46	1.24
多様性	50.93	52.06	1.13
関係構築スキル	49.21	50.31	1.10
動機づけ	51.73	52.79	1.06
効率的思考	52.05	53.05	1.00

・36項目の中で大きく変化した項目は「柔軟性 (+2.87)」、次いで「創造的思考 (+2.16)」「判断力 (+2.04)」が続いています。これらはいずれも思考の中核に関わる指標であり、従来の前提や固定観念にとらわれず、多様な選択肢を前提として物事を捉える力が向上していることを意味します。特に柔軟性の大幅な向上は、環境や状況の変化に応じて適切に考え方や接し方を切り替える力の向上を示しています。地域経営部会においては、他自治体との交流を通じて異なる文脈や意思決定プロセスに触れる機会が多く、このような越境的な学習環境がより認知の柔軟性を高めたと考えられます。

・次に「傾聴力 (+1.78)」「協調性 (+1.54)」「関係構築スキル (+1.10)」といった対人能力の向上も見られます。地域経営部会では異なる背景や前提を持つ参加者同士での議論が求められるため、この経験を通じて他者の意図や背景を理解しながら対話を行う力が高まっていることを示しています。組織横断的な協働において重要な基盤となる力です。

・さらに、「課題解決 (+1.45)」「計画作り (+1.24)」「リーダーシップスキル (+1.32)」といった実行系能力の向上も見られました。思考や対話にとどまらず、実際の行動に変化が及んでいることが確認できます。これは、課題を認識し、計画を立て、関係者を巻き込みながら実行する一連のプロセスが強化されたことを意味しており、実務遂行能力の向上として評価できます。これは、地域経営部会がアクションラーニング型（課題設定→実行→振り返り）で構成されていることによる影響と考えられます。実際の業務課題に取り組む中で、計画立案や進行管理、実行の精度が高まったと解釈できます。

	①1回目	②2回目	②-①ポイント差
論理的思考	52.05	51.59	-0.46
分析的思考	52.00	51.44	-0.56
成果志向	48.04	47.32	-0.72
執着	46.36	45.44	-0.92
責任感	49.83	48.42	-1.41
新奇性	47.89	46.39	-1.50

・一方で、「論理的思考 (-0.46)」「分析的思考 (-0.56)」「成果志向 (-0.72)」「責任感 (-1.41)」「新奇性 (-1.50)」など、一部の項目では低下が見られました。従来の分析・正解志向の思考から、対話や探索、試行錯誤を重視する思考へとシフトした結果と考えられます。また、責任感の低下についても、個人で抱え込む責任から、チームや組織で分担する意識への変化と解釈できます。

・これらの結果から、地域経営部会での学びや経験によって「認知の変化」「対話能力の向上」「行動変容」の3つの変化が生じたと思受けられます。組織変革や課題解決を担う人材に求められる中核的要素であり、プログラムがその育成に有効に機能したと考えられます。今後は、この変化を一過性に終わらせず、現場での継続的な実践機会や越境的な対話の継続を通じて、定着・深化させていくことが重要となります。

### 3. 管理者指標（中核的自己評価・ストレス）より

	①1回目	②2回目	②-①ポイント差
ローカス・オブ・コントロール	47.25	48.48	1.23
自己効力感	51.60	51.24	-0.36
競争・自己充足	48.60	47.59	-1.01
権力・親和	48.42	49.54	1.12
怒り	50.37	49.82	-0.55
不安	48.91	48.77	-0.14
抑うつ	50.84	50.94	0.10
悲観	49.74	49.28	-0.46
逃避	52.72	51.87	-0.85
インプレッションマネジメント	51.18	52.40	1.22

## 【ストレス】

- ・ 「ローカス・オブ・コントロール (+1.23)」が上昇し、自ら状況をコントロールできるという主体性の高まりを示しています。また「権力・親和 (+1.12)」や「インプレッションマネジメント (+1.22)」の向上から、他者との関係構築や周囲への影響力発揮への意識が高まっていることがうかがえます。
- ・ 「怒り」「逃避」「悲観」などのストレスが低下しており、感情の安定やストレス対処の改善も見られます。総じて、主体性を持ちながら周囲と関係性を築くバランス型の行動特性へ変化していると考えられます。

心理的適応、社会的適応の意味

心理的適応	内面に矛盾・葛藤・混乱・苦悩が少なく、情緒的に安定している状態を示す。自分をありのままに受け入れている感覚。
社会的適応	周囲の人と良い関係を維持し、自分をうまく環境に位置づけている状態。自分が社会の一員として受け入れられている感覚。

①心理的適応(内的適応)、②社会的適応(外的適応)、の2つを組み合わせることによって、被験者の適応タイプを見ることができます。

※背景がピンクの項目は逆転項目。逆転項目は逆転して足し合わせる。「逆転項目はそれぞれ素点の点数を逆転してから合計を計算する。  
(4 選択の場合の例 4⇒1 3⇒2 2⇒3 1⇒4)など」

心理的適応	=	感受性	順応性	柔軟性	慎重	セルフコントロール	ローカス・オブ・コントロール	自己効力感	不安	悲観
社会的適応	=	リーダーシップスキル	積極性	協調性	外向性	関係構築スキル	感受性	権力・親和	不安	悲観

- ・ 対応のある t 検定の結果、「心理的適応 (p=0.0078)」および「社会的適応 (p=0.0166)」においても統計的に有意な向上が確認できました。参加者の内面的な安定性および対人関係における適応力が、偶然ではなくプログラムの影響によって実質的に向上したことを示しています。この 2 軸の改善は「能力が発揮される土台そのものが安定し強化された」と評価できます。

■参考：2025 地域経営部会 効果測定（HQプロフィール全項目 1/2）

	①1回目	②2回目	②－①ポイント差
リーダーシップスキル	48.97	50.33	1.36
ビジョン設定	51.71	51.71	0.00
判断力	50.17	51.85	1.68
責任感	49.89	48.42	-1.47
チームワーク	51.31	51.60	0.29
積極性	51.94	52.27	0.33
協調性	50.43	51.75	1.32
動機づけ	51.67	52.79	1.12
傾聴力	49.39	51.75	2.36
外向性	48.41	48.99	0.58
プレゼンテーションスキル	49.35	50.19	0.84
関係構築スキル	49.18	50.31	1.13
調査スキル	49.01	48.82	-0.19
分析的思考	52.21	51.44	-0.77
論理的思考	52.35	51.59	-0.76
課題認識力	51.07	51.55	0.48
創造的思考	46.81	49.25	2.44
感受性	49.97	50.20	0.23
新奇性	47.68	46.39	-1.29
変革性	48.90	49.77	0.87
計画作り	50.23	51.46	1.23
モニタリングスキル	49.29	49.31	0.02
効率的思考	51.98	53.05	1.07
顧客志向	49.96	50.71	0.75
多様性	50.57	52.06	1.49
順応性	51.19	51.83	0.64
柔軟性	51.15	54.26	3.11
課題解決	50.22	51.23	1.01
自律・率先性	50.03	50.85	0.82
執着	46.39	45.44	-0.95
完結性	51.73	52.54	0.81
成果志向	47.56	47.32	-0.24
リスク配慮	50.78	51.27	0.49
厳格性	49.21	49.15	-0.06
慎重	50.43	50.79	0.36
セルフコントロール	49.92	51.08	1.16

■参考：2025 地域経営部会 効果測定（HQ プロファイル全項目 2/2）

	①1回目	②2回目	②-①ポイント差
指導・決定力	50.35	51.25	0.90
支援・協働力	51.98	53.06	1.08
交流・説得力	48.53	50.35	1.82
分析・解釈力	51.95	51.45	-0.50
創造・概念化力	47.53	48.42	0.89
組織化・遂行力	50.56	51.91	1.35
適応・対処力	51.31	53.79	2.48
成果・達成力	47.62	47.74	0.12
冷静・安定力	50.20	50.93	0.73

	①1回目	②2回目	②-①ポイント差
ロカス・オブ・コントロール	47.25	48.48	1.23
自己効力感	51.60	51.24	-0.36
競争・自己充足	48.60	47.59	-1.01
権力・親和	48.42	49.54	1.12
怒り	50.37	49.82	-0.55
不安	48.91	48.77	-0.14
抑うつ	50.84	50.94	0.10
悲観	49.74	49.28	-0.46
逃避	52.72	51.87	-0.85
インプレッションマネジメント	51.18	52.40	1.22

【参考】2017年～2023年 7年間で向上した回数の多い項目

・7年間の人マネ部会で向上した回数が多い項目は以下です。

「**動機づけ**」…自ら率先して行動し、周囲のやる気を引き出す意識

「**顧客思考**」…組織や業務の先にいる「生活者、住民」の立ち位置で  
ものごとを考え、捉える意識

「**ビジョン設定**」…中長期的な視野でものごとを捉え、考える意識

「**プレゼンテーションスキル**」…相手にわかりやすく伝える意識

・その他、「**柔軟性**」「**多様性**」「**チームワーク**」「**順応性**」など、今後必要とされる「自立・自律型人材」に必要な資質・能力の向上が見られています。

回	項目	平均変化値
7	動機づけ	2.71
7	顧客志向	2.59
6	ビジョン設定	3.03
6	柔軟性	2.30
5	多様性	2.56
4	チームワーク	2.28
4	プレゼンスキル	2.56
4	順応性	1.89

※その他、「積極性、関係構築スキル、論理的思考、創造的思考」の項目も3回向上

以上