

HRDグループは創立25周年を迎えました。 パートナーの皆様とともにわが国の人材開発に携われたことに感謝し 新たな歴史を皆様と共に創り続けていきたいと考えます。

HRDグループ代表 荻原光雄

厳しい時代からのスタートが企業存続につながった

1993年10月、HRDグループの最初の企業体であるHRD株式会社
が誕生いたしました。

当時、世界も日本も激動の時代を迎えていました。1989年ベル
リンの壁が崩壊し、市場経済が世界をリードする経済システムと
なり、わが国においては元号が昭和から平成へと変わるなど、新
しい時代の幕開けのように見えました。しかし、その一方でわが
国の経済は、いわゆる“バブル”崩壊に向かって突き進んでいたの
です。

HRDグループの誕生は、バブル経済が破綻し、その後の「失わ
れた10年」が始まった時代に重なっています。それは私たちの出
発点として、むしろ幸運であったというべきかもしれません。ひ
たすら利益を追い求めて活動していた多くの企業が姿を消してい
くのを見たとき、会社とは利益を上げることがその目的ではなく、
存続し続けることによって、社会に貢献することこそ最も重要な
使命だと確信できたからです。そして人材開発を事業とする会社
を立ち上げたとき、一人でも多くの「人」を育てることが、この
会社ができる社会への貢献であり使命だと考えたのです。

企業は存続し続けなければなりません。存続することができな
ければ、会社の目的や役割を実現させることが不可能だからです。
幸いにして、HRDグループはこの厳しい情勢の中で四半世紀を生
き抜くことができました。

では、なぜHRDグループは存続し続けることができたのか、そ
れはパートナーの皆様によって支えられ、共に歩んできたからに
ほかなりません。会社を設立するに当たって、ひとつ心に決めた
ことがあります。それは、ユーザーの声を聞き続けることでした。
Human Resource Developmentの世界において、ユーザーとは、
人材開発、人事コンサルティング事業を展開する、提携パートナー
のことです。実際、Everything DiSC®、ProfileXT®など、HRDグル
ープが人事・人材開発市場に提供するアセスメントは、パートナ
ーによって企業・組織の現場で生きた材料として使われ、豊富な「人
と経営」の情報として蓄積されています。

「この豊富な人材情報の宝庫をパートナー同士で共有することが
できないか」。パートナーの方々からのこの提案を受けて、アセ
スメントがどのように使われ、受け止められているのか、その事例
をパートナーからレポートしてもらおう「事例研究会」がスタート
しました。この研究会は、「Assessment Forum Tokyo」のメイン
コンテンツである「活用事例発表」として継承・発展し、より多
くのパートナーや企業内認定資格者によって共有されるようにな
りました。

パートナーの枠を超えた事例共有に感謝

パートナー同士がアセスメントの事例を共有するということは、
非常に大きな意味があると確信しています。人材開発市場という
場においてパートナー同士は、時として競合する存在でもありま
す。「活用事例発表」は、いわば手の内をオープンにしてしまうリ
スクを負う可能性もあるはずですが、にもかかわらず、パートナ
ーの皆様は事例の公開にご賛同くださり、貴重な体験をシェアして
いただいています。そこには、一人のパートナーという枠を超えて、
「企業・組織の人材を育てる」ことへの使命と熱意を感じることが
でき、同じ人材開発事業に携わる者として感謝と尊敬の念を禁じ
えません。

HRDグループでは、発表していただいた貴重な事例を、新たな
アセスメントの開発のために活用させていただいております。人
事・人材教育市場に提供されるアセスメントの質が高まることは、
わが国の人材教育の質を高めるとともに、経営の革新につながる
ものと考えています。

このパートナーのアセスメント事例の共有に重要な役割を果た
してきたのが、本誌「HRD NEWS LETTER」です。Assessment
Forumに参加していただけなかったパートナーにも、そのエッセ
ンスを本誌は伝え続けてきました。奇しくも、この号が発刊され
る頃、平成はその幕を下ろし、新しい元号による時代の幕が開け
られます。私たちHRDグループは、25周年を新たなスタートライ
ンとして、パートナーの皆様と共にわが国の人材開発、経営の革
新に全力を尽くす所存です。

Contents

| | | | |
|---|---|---|----|
| 「Assessment Forum Tokyo 2018」開催される…………… | 2 | ◆ProfileXT®事例① | 7 |
| ◆基調講演 | | 事業拡大期における次世代人材育成： ProfileXTを活用する方向性…………… | 7 |
| HRの未来とWiley社のブランド戦略…………… | 3 | ◆ProfileXT事例② | 8 |
| Everything DiSC®/PXT Slect™ | | 経験から学ぶ 人材アセスメント導入後のステップとは？…………… | 8 |
| 開発責任者が語る、信頼されるアセスメントの条件 | | ◆CheckPoint360®事例 | 9 |
| ◆DiSC®事例① | | チーム・アウェアネス…………… | 9 |
| 導入事例発表・その後 | | ◆パネルディスカッション | 10 |
| 入社時研修、タレントマネジメント、セールス、 採用プロセスでの活用…………… | 4 | スペシャリストと語るアセスメント導入その後…………… | 10 |
| ◆DiSC事例② | | ◆新商品開発情報 | 11 |
| 中堅看護師のリーダーシップ開発に DiSCの理解を必須条件にしてきた20年間の積み重ね…………… | 5 | 「Everything DiSC マネジメント」日本語版 開発決定！…………… | 11 |
| ◆DiSC事例③ | | ◆HR領域における世界潮流 | 12 |
| ヨガとDiSCのシナジー、 DiSC浸透を促す次のステップ…………… | 6 | 世界最大規模の各種HRカンファレンスに参加 HRD INFORMATION…………… | 12 |

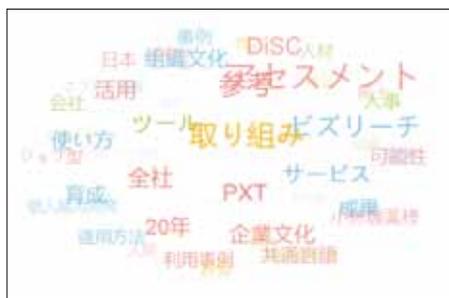
HRDグループ主催「Assessment Forum Tokyo 2018」開催される

「人材アセスメントツールの導入、その後 ~Assessment to Action~」

2018年12月7日、東京神田のTKPガーデンシティにてHRDグループ主催の「Assessment Forum Tokyo 2018 (AFT2018)」を開催いたしました。HRDグループが提供するDiSC®、ProfileXT®、CheckPoint360®™などの人材アセスメントツールは、パートナーを通じて多くの企業・組織に導入されています。その目的は社内コミュニケーション、採用、適材配置、評価、リーダー育成まで幅広く、導入後の企業・組織には、多彩でかつ豊富な活用事例が蓄積されています。これらの貴重な事例を、企業・組織の方あるいはパートナー同士で共有する場として、毎年AFTは開催されており、今回も皆様のご協力により、事例共有の機会を提供することができました。

パートナー・ユーザーの事例発表に先立ち、HRDグループが日本の総販売代理権を持つ、アセスメントの世界的なリーディングカンパニーである米国Wiley社のイエンツ・ダムショルト氏とマーク・スカラード博士（ビデオ出演）を招聘し、基調講演として「継続的な活用にあふさわしいアセスメントの条件とは何か」および「高品質なアセスメント開発の背景には何があるのか」について語っていただきました。

これらの基調講演と事例発表によって、「HRDグループが提供する各種アセスメントへのより深い理解と、多様で幅広い活用法に関する情報」を提供させていただけたと確信しております。



Assessment Forum Tokyo 2018 主なプログラム

| | | |
|-----------------|----------------------------------|---------------------------|
| 基調講演 | ①HRの未来とWiley社のブランド戦略 | イエンツ・ダムショルト氏 |
| | ②開発責任者が語る、信頼されるアセスメントの条件 | マーク・スカラード博士 |
| DiSC®事例① | 入社時研修、タレントマネジメント、セールス、採用プロセスでの活用 | (株)ビズリーチ 佐藤和男氏 |
| DiSC®事例② | 中堅看護師のリーダーシップ開発とDiSC20年の積み重ね | 聖マリアンナ医科大学病院 吉岡千恵子氏 |
| DiSC®事例③ | ヨガとDiSCのシナジー、DiSC浸透を促す次のステップ | JINタレントコンサルティング 坂本仁氏 |
| パートナーミーティング | DiSCのパートナーによるビジネスミーティング | HRDグループ |
| ProfileXT®事例① | 事業拡大期における次世代人材育成：ProfileXT活用の方向性 | イノチオホールディングス(株) 石黒信生氏 |
| ProfileXT®事例② | 経験から学ぶ 人材アセスメント導入後のステップとは？ | 小林製薬(株) 長谷川愛氏 |
| CheckPoint360®™ | チーム・アウェアネス | AMT Group K.K 渡辺泰恵氏 |
| パネル ディスカッション | スペシャリストと語るアセスメント導入その後 | ビー・エム・ダブリュー東京(株) 小野田晃氏 |
| | | 千寿製薬(株) 木股靖明氏 |
| | | 経済産業省 白石紘一氏 |

基調講演

HRの未来とWiley社のブランド戦略

WILEY

Wiley社グローバルチャネルディレクター
(海外パートナー統括責任者)

イエンツ・ダムショルト氏



アジャイル・ワークプレイスに求められる対人スキル

ダムショルト氏は、かつて非英語圏であるデンマークの人材教育研修会社において、パートナーとしてDiSCの普及に携わっており、Wiley社に入社後は海外パートナー統括責任者として活躍されている。Wiley社は米国で最も歴史のある出版社だが、現在売り上げの約60%をデジタル分野が占めるにいたっており、「出版事業の再定義」に取り組んでいる。

「今もなお価値のある情報・コンテンツが出版事業の中核ではありますが、高品質なコンテンツをテクノロジーによってデリバリーすることが重要になってきています」

こうした急激な市場環境の変化に対する企業の最大の課題は、組織文化の変革であるとダムショルト氏は語っている。

「5カ年計画やKPI（数値計画と目標管理）を重視した経営思想・企業文化ではなく、従来とは価値観の違うVUCA（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）に機敏な対応ができるアジャイル思想が重要視され、こうした思想に基づいた組織文化の変革と、アジャイル・ワークプレイスが求められています。そのためには、対人スキルの変革・強化こそが組織変革のキーであり、人材育成においても、現在の学習者のモバイルをベースとした学習スタイルに合わせて、集合研修以外にも自分の体験を拡充する学習機会が重要になってきます」

“組織文化の変革”こそWiley社の戦略である

HR市場のこうした要求に対して、ソリューションを与えるのは、過去10年にわたって世界で1,150万人が使っていて拡大基調にあるEverything DiSC®やProfileXT®などWiley社のアセスメントである。

「世界中のHR市場で使われているということは、それだけの顧客満足を得ているということです。Wiley社の成功とは、パートナーが中心となり企業の意思決定者に対して支援ができ、なおかつ学習者に気づきが生まれたと認識してもらうことです。Wiley社のアセスメントは、顧客ロイヤルティ、継続利用意向の指標となるNPS（ネット・プロモーター・スコア）においても、各部門で高い評価を得ています。Wiley社は、認定資格者に対して私たちのサービスの価値を最大化して提供していますが、教育学習機会と人材育成のソリューションを提供することによって、対人スキルを強化し、組織文化の変革につなげていこうとしています。Wiley社の戦略とは、あのP・ドラッカーの言葉を借りるなら“企業文化は戦略などひと飲みにしてしまう”、つまり文化こそ我々の戦略であると言って差し支えありません」と、締めくくった。

Everything DiSC®/PXT Select™
開発責任者が語る、信頼されるアセスメントの条件

WILEY

Wiley社プロダクトイノベーション
シニアディレクター

マーク・スカラード博士



アセスメントの品質を左右する信頼性と妥当性

スカラード博士はWiley社におけるDiSC®とProfileXT®の開発責任者であり、バリデーション（妥当性・信頼性検証）の第一人者である。HRDグループでは、Wiley社の開発するアセスメントが、なぜ信頼性と妥当性に優れ、HRのプロフェッショナル市場から高い評価を得ているかを日本のパートナーに共有してもらいたいと考え、ビデオ出演の形で登場していただくことにした。

「アセスメントの基準は学術研究により何十年もかけて確立されたもので、その基準が“信頼性”と“妥当性”です。それを保証するのは科学的な裏付けのあるバリデーション数値の高さであり、そのために時間と資金を惜しげなく投資しています。Wiley社の強みは、自社のアセスメント回答者から約2,000人分のデータを2日間で集められること、そして約1,000人に対して新旧アセスメントの相関関係のデータ収集に協力してもらうことができることです。データを入手した後、科学的かつクリエイティブな方法で分析・検証され、高品質なアセスメントが提供されるのです」

こうして市場に提供されたアセスメントは、測定値の安定した体重計のように、例えば“D”スタイルの人は、いつ測ってもほとんどの人が“D”であるように常に安定しており、パートナーが信頼して人材育成ツールとして活用できることにつながっている。

市場ニーズを取り込んだイノベティブな開発プロセス

Wiley社の製品開発には、市場ニーズを製品に取り込むイノベティブなプロセスがある。それがパートナーやHRのプロフェッショナルに、製品のリリース前にアセスメントのテスト版を体験してもらう「ベータテスト」である。開発前の段階から一緒に関わっていただくことによって、市場ニーズが製品に反映され、より生産性の高いアセスメント開発に結びついていくのだ。

「Wiley社では、コンサルタント、ファシリテーターにアイデアを提示し、顧客からのフィードバックを求め、試作品を製作し、それから実際の研修現場で2,000人規模のベータテストを実施します。さらにファシリテーターや研修参加者にインタビューを重ねるなど3、4回のベータテストを行って最終的に完成品として市場に提供します。たとえ、そのために開発に1年くらい余計にかかったとしても、市場のニーズを製品に盛り込む義務があると考えています」

Wiley社ではまた、多言語版を開発するに当たっては、設問の“社会的な好ましき”や“その国の文化に合っているか”などを検証し、最適なアセスメントとして開発している。信頼性と妥当性を追求し、市場ニーズを取り込み、さらに最適な多言語版の開発に挑むWiley社のポテンシャルをスカラード博士から伺うことができた。

導入事例発表・その後 入社時研修、タレントマネジメント、 セールス、採用プロセスでの活用

BIZREACH

株式会社ビズリーチ
執行役員 兼 人財活用戦略室 室長
佐藤和男氏



DiSC®を共通言語化し、会社の文化を創造する

㈱ビズリーチは、ハイクラス向け会員制転職サイトを事業展開する企業である。佐藤氏は同社の創業当時のメンバーであり、人材開発、組織開発の責任者として任務を遂行している。すでに2015年にDiSC導入時の事例発表で登壇させていただいており、2回目となる今回は「導入後にどうなったか、その後の組織の変化と効果」に関しての事例発表となった。この発表に先立って、事業責任者・人事責任者や各部署の社員へのインタビュー、入社時研修の様子を撮影し、その映像を参加者に共有しながら、質疑応答を交えての事例発表となった。

「DiSCを導入した当時、弊社の社員は約350人でした。今は約1,300人に急増していますが、全社員を対象にDiSCを導入しています。導入の目的は、ただ社員研修としてだけでなく「働きがいのある会社をつくる」こと、そして「ビズリーチの文化を創造する」ことでした。そのためには、全社員を対象に導入し、共通言語化する必要がありました」

同社においては現在、DiSCは5日間の入社時研修に実施されるが、佐藤氏は入社してすぐの「入り口」で社員がDiSCに出会うことが重要だという。「入社時研修では弊社がどんな人材を求めているのかを話した後に、DiSCのセッションを4時間設けています」。入社時研修についてインタビュー映像に登場した人材育成担当者は「自分の価値観など内面に踏み込んだ研修なので、これを終えるとみんなが打ち解けるようになりました」と語っている。また、研修を受けた社員は「自分がどんな人間かが見えてくると同時に、他者が自分をどう見ているか、どんなコミュニケーションを図ったら信頼関係が築けるかを知ることができた」と、DiSCの効果について述べている。

セールス、人材採用、組織運営での活用

同社では社員の入館証の入ったケースにDiSCのリマインダーカードをセットにして入れており、研修終了後は人事、営業など各部署の現場で活用している。今回の事例報告では、営業部門のセールス活動でどう活かされているのかが社員へのインタビュー映像で紹介された。

「営業活動で1回の商談時にお客様と話せる時間は約30分なので、短時間で相手を知る必要があります。最初に会ったときにその人の感情や性格を大枠で理解できるDiSCを活用することで、会ってすぐに信頼関係を築けるようになり、相手のスタイルに合わせて商談の設計を調整することができ、実際の営業成績もアップしました。また、社内で顧客情報をや

りとりする際にも活用しています」

DiSCは同社の採用場面においても活用されており、インタビュー映像に登場した採用責任者は「面談・面接を実施するとき、最初はどうしてもバリアがある。どんなコミュニケーションをとればリラックスしてもらえるのかを、候補者のDiSCのスタイルを考えながら接すると心を開いてくれるようだ」と、現場での体験を語っている。佐藤氏も「採用時において面接官が候補者に応じて適切な関係を構築し、受容と共感の姿勢を持つことは非常に重要であり、DiSCはその点でも使うことができるツールです」と評価された。

同社では、DiSCは円滑な組織運営にも好影響を与えているという。人材育成担当者は「ビズリーチには1か月に1度全社横断でランダムに組み合わせた社員同士が4、5人でランチをする制度がありますが、そこで会話のきっかけとなる話題がDiSCのスタイルです。それから仕事の話が発展していきます」と語り、人事責任者は「DiSCはその社員の良し悪しではなく、多様性を受け入れた上で社員同士の相互理解を推し進められるツール。人と人、人と組織の関係構築がスムーズになることで信頼関係が深まり、それが仕事のやりがいにつながっていきます」と、それぞれが組織への好影響について述べている。

このようにDiSCはビズリーチの現場でさまざまに活用されているが、佐藤氏は今後の展望も含めて次のように語ってくれた。「人材関連サービスを事業とする会社にとって最も大切なものは“人”であり、それ以外に競合優位性を担保するものは何もありません。いかに人づくりをするか、いかに働き続けたいと思える会社にするか、それが10年後もトップを走れる企業の最大の条件になります。上司と部下の良好な関係を構築し、また、優秀な人材を確保するために、DiSCの果たす役割は大きいと思っています」



現場での活用について、各責任者への事前インタビューや職場風景の映像を交えた事例発表となった。

DiSC® 事例②

中堅看護師のリーダーシップ開発に DiSC®の理解を必須条件にしてきた 20年間の積み重ね



聖マリアンナ医科大学病院
看護部部長
吉岡千恵子氏



中堅看護師のリーダーシップを育成する

聖マリアンナ医科大学病院の看護部では、この20年間にわたってDiSCを中堅看護師の研修アセスメントとして使用してきた。同院には人材研修の運営、評価、次年度の企画などに携わる委員会が設置されており、吉岡氏は看護部長として委員会に所属し、研修を推進、フォローされている。

「当院では『生命の尊厳』を理念に『質の高い看護ケアを提供する』ことを使命と考えています。そのためには質の高い人材を育成する必要があり、チーム力を発揮できる組織作りがポイントになると思っています」

聖マリアンナ医科大学病院の看護部には「エキスパートI」という研修があり、参加人数は年間を通じて50名、臨床経験3年以上、同院在籍1年以上などが参加資格となっている。

「研修が中堅看護師を対象としているため、リーダーシップは重要なテーマとなっています。研修の目的は『集団の中で自己のあり方を学び、リーダーシップを発揮する』ことで、研修の目標も『リーダーシップを発揮する上での自己の課題を明確にして課題を解決する』『他のメンバーを巻き込んで組織目標を管理する』としており、いかにリーダーを育成していくかにウェイトが置かれています」

こうした目的、目標を達成するために、5月からオリエンテーションがスタート、6月にDiSCを実施し、7月にHRD社から講師を招いて「リーダーシップ 効果性の8要素」の講義と演習を実施する。その後、8～10月にかけて「実践と振り返り」の時間を設け、研修生への継続的なサポートを2週ごとに5回、グループワークによって行っている。

10月以降は、研修で身につけたリーダーシップを各個人が実践し、翌年2月の「成果発表会」によってその評価が行われる。

DiSCを共通言語とする組織風土が構築されてきた

このような研修の内容について、吉岡氏はさらに詳細に説明してくれた。

「最初のオリエンテーションでは面接を行って、各自が考えるリーダー像を明らかにしてもらった上で、その年のアクションプランを確認していきます。このアクションプランは、後からの振り返りの際に実際にその目標を達成できたかどうか、評価の対象となってきます」

次に吉岡氏は研修にDiSCを導入する意味について、中堅看護師が抱えている人間関係の悩みへのソリューションだと語ってくれた。

「リーダーシップを発揮するにあたっての中堅看護師の共

通の課題は、『メンバーへの指示が伝わらない』『若い子の考え方がわからない』など対人関係の悩みです。DiSCを学ぶことによって自己と他者を知り、欲求の違いを理解して関わり方の選択肢を見出し、看護師同士の関係性を強くすることができます。そして病棟スタッフ同士のコミュニケーションが深まることによって、より質の高い看護を提供することにつながっていきます」

DiSCの理解が進んだ後に「リーダーシップ 効果性の8要素」の講義と演習が1日かけて実施され、さらにその後「実践と振り返り」が行われる。

「それまでの研修で学んだことを、アクションプランの実現に活かすべく、2週間ごとにグループワークを開催します。4～5名のグループに対し1名の研修委員がファシリテーターとして担当し、メンバー同士で自分が立てたアクションプランを実践できているかを検証しています。その際に『効果性の8要素』の『明確なビジョン』『責任』『パートナーシップ』などの項目について評価していきますが、自己評価に留めず、グループのほかのメンバーからの評価についても師長に報告が上がります。そうした評価をもとに次の2週間どんなことを実践したいのか、アクションプランが提示されることになります」

最後にDiSCを活用した研修を20年間積み重ねてきたことの意味について、「私たち自身も『DiSC』や『効果性の8要素』という言葉が当たり前になってきていると実感できます。研修に参加するメンバーの動機も、リーダーシップ発揮の課題を認識し『先輩に勧められ自主的に』『DiSCに興味があった』などと、積極的な参加理由も増えてきています。院内全てではありませんが、看護部内ではDiSCは共通言語として定着してきており、DiSCの行動特性を職場での学習に活用する組織風土に近づいているのではないかと感じています」と、吉岡氏はその現状を語ってくれた。

エキスパートI研修の日程

| | |
|-------|--|
| 5月 | 研修オリエンテーション(1日): ・私が考えるリーダーとは? ・今年度の個人のアクションプラン確認 |
| 6月 | 講義と演習(3時間): 「DiSC®」 |
| 7月 | 講義と演習(1日): 「リーダーシップ(効果性の8要素)」 |
| 8～10月 | 実践と振り返り(2週間おきに全5回): グループワーク 第1回(4時間)・第2～4回(2時間)・第5回(4時間): 中間発表会 |
| 2月 | 成果発表会(半日) |

ヨガとDiSC®のシナジー、 DiSC浸透を促す次のステップ



JINタレントコンサルティング代表
坂本仁氏



目標達成にネガティブに働く抑制力を弱める

JINタレントコンサルティングは、「才能を呼び起こす」をモットーに、企業向け人財育成研修・選抜者研修設計、講義、オフサイトミーティング、コーチングなどの手段を通じて、「組織」として成果を生み出すための能力開発に取り組んでいる。その一つとしてヨガを取り入れたサポートを導入し、ラフティング日本代表チームに提供して成果をあげている。さらに、DiSCとヨガを組み合わせた研修も企業向けに実践していて、今回坂本氏にはその成果を報告していただいた。「研修の実施に当たって重要なことは、何のためにその研修をやるのかをまず明確にすること。私はマインド、知識、スキルを基本軸にして、能力開発や組織風土を変革することを研修設計のコンセプトとしていますが、その先にある業績を上げることにつなげなければ意味がありません。そして、人財育成に必要な視点とは、その人の能力、スタイルの現在地(What, Where)を知るだけの2次元的な切り口ではなく、どのような施策(How)で対応していくかという奥行きを含めた3次元的なアプローチです。DiSCは、その双方を見通すことができる点で活用しやすいアセスメントですが、能力開発担当者はそれがそのまま成果につながると安易に思わないことが必要です」

成果にそのままつながらない理由について、坂本氏は次のように語ってくれた。

「人財育成研修に必要なのは、研修を受けている人が遥か先の壁にある目標達成スイッチを押し込むことができるかどうかです。スイッチがうまく入らない要因としては、研修設計の方向性がニーズと合っていない、能力開発施策における推進力と抑制力が研修設計側でマネージできていないという2点が挙げられます。組織として推進力(共通言語化、各研修機会でのリマインド、アクションプランシートなど)を強めることを一般的には行いますが、逆に抑制力(研修内容を活用するのが面倒、考える余裕がない、自分には受け入れ難い研修内容など)が働いているかを研修提供側が見ない、もしくは聞かなかつたことのようにしていることがあります。能力開発担当者は、とすると推進力に目を向けがちですが、抑制力を弱める研修や仕掛けが必要だと認識し始めると、組織のリアルな成果により力強く貢献できることでしょう」

DiSCとヨガは足し算ではなくシナジー効果をもたらす

「今、企業の人財育成研修へのニーズとしては、座学だけではないリアルの探求があります。さらには、IT化の副産物として、希薄になりつつある参加者同士の絆を深め、競争意識を高める体感型学習にシフトしています。社員をリフレッシュさせるリゾート施設など開放的な空間でのアクティ

ビティも盛んになっています。DiSCは柔軟性に富んでいて、こうしたニーズに応えられるアセスメントだと感じました。そこでDiSCにヨガを融合させた研修を外資系バイオ医薬品企業に導入しました。ヨガを取り入れたのはデスクワークや営業車運転時の肩こり、腰痛の軽減はもとより、自分の内面を知ることができるからです」

激しい環境の変化、効率的な成果への期待、厳しい残業管理などの理由から、十分に自己を見る時間がない状況では、「本来の自己」は外界の影響で「さざ波立った(感情、五感覚、思考)」状態になっていると、坂本氏は指摘する。

「本来の自己理解をしようにも、前述の抑制力で見えにくい状況にあるので、ヨガの呼吸やポーズで『さざ波』を打ち消し、本来の自己に触れやすくし、自分のDiSCプロフィール、他者から自分への耳の痛い改善提案をも好意的に受け入れられるようにしました。『自分を変えたいが、変える恥ずかしさ』などの心的抑制力となっていた『さざ波』を鎮めるプログラムを提供したということです」

この研修は、リゾート施設で2日間行われ、「オフサイトミーティングの目的」から始まり、「なぜ、DiSCなのか」「個人プロフィールの理解」といった講義から、自己感覚を研ぎ澄ます「ヨガの実践」まで、多彩なプログラムが盛り込まれていた。こうしたアクティビティを実行するために必要なのは、人財育成経験のある進行役であると、坂本氏は強調された。

「企業内人財育成の経験者によるファシリテーションがないと、単なる遊びになってしまう恐れがある。アクティビティは遊びではなく、学びであることを参加者に納得・同意をさせながら進めるのが講師役、能力開発担当者の役割です」

また、この研修には、DiSCと親和性の高いSLII®が同時に導入された。DiSCの行動特性4スタイルにSLII®のリーダーシップ4スタイルが加わり、合わせて16通りで表現される。この一見複雑ながらも推進力溢れる組み合わせの実践度を高める為に、管理職達は「自ら」この16通りのケースカードを自分達の現状、組織目標に合わせて作り、これをベースに管理職が主導となってオリジナル研修コンテンツを作る。

「DiSCとヨガ、DiSCとSLII®の融合にしても、2つが足し算ではなく掛け算にならなければ意味がありません。DiSCという切れ味の良い刀をどう使うか、いかにシナジー(相乗効果)を発揮させるか、それが人財育成研修の講師、能力開発担当者の役割であり、つまりは、存在意義だと思います」

坂本氏に発表していただいた事例は、DiSCとヨガの組み合わせというアセスメント活用事例であるが、目標に向かってポジティブに働く推進力を強めるだけではなく、ネガティブに働く抑制力を弱めることを主要な目的とするという意味でも注目に値する事例だった。

ProfileXT® 事例①

事業拡大期における 次世代人材育成：ProfileXT®を 活用する方向性



イノチオホールディングス株式会社
取締役執行役員 管理本部長
石黒信生氏



事業の急拡大に伴う人事改革のためPXTを導入

イノチオホールディングス(株)は、農業用施設の設計・施工から農薬・肥料・土壌改良剤の販売まで、農業資材を中心とした農業総合支援企業であり、M&Aや多角化による事業拡大を推進している。石黒氏は同社の管理本部長として人事制度の見直しや人材育成に携わっている。

「弊社の重要な課題は、M&Aによって企業規模を拡大し、全国展開を急ピッチで進めた結果、人材育成が追い付かないという点でした。M&Aは企業文化や習慣が違う会社同士の合併になるため、スピード感を持ちすぎて展開すると社員の間に拒否反応が出るなどの弊害が出てしまいます。そのため、新しい事業を展開しようにもリーダーが見つからない、あるいはM&Aで新しい事業形態の会社に出向させると力を発揮できないなどの事態が起きました。そのほか、中途採用した社員が定着しない、職種のミスマッチなど人事政策上の諸問題が発生しました」

同社では、こうした課題に対応するために、2016年にDiSC®を導入し、社員特性やコミュニケーションスタイルを考慮した人材教育を行った。現在は人材教育部門の2名の社員が認定トレーナーになり、社内でDiSCを実施する形が整ってきた。

さらに2017年にProfileXT (PXT) を導入したが、その導入目的について石黒氏は次のようにコメントしている。

「PXTの導入の最大のポイントは、社員の思考スタイル、行動特性、仕事への興味を見える化し、それぞれの人材に最も適した職務や役割を明らかにすることで、的確な配置や採用の判断をできるようにすることでした」

それまで同社の人事評価システムでは、現在の職務での実績評価と、主観的になりがちな行動評価によっていたが、PXTを導入することによって、現在の職務以外での能力発掘や客観的、定量的な評価が可能になったと、石黒氏は語っている。

トップのイニシアティブによって組織で活用

2018年4月の人事異動の際には、幹部社員30名を対象にPXTを実施し、配置転換や登用の際にアセスメントの結果を参考にしたとのことだ。2019年度の組織改編の検討にもPXTを活用する方針だという。

「次世代リーダーの発掘・育成にも活用しており、グループ会社の社員を含めてPXTを受けてもらっています。M&Aによって弊社の関連企業になったある会社の幹部は、『PXTを実施したことで、社長が考えているリーダーシップモデル

にマッチした人材が社内にあることがわかった』と語っていました」

同社では、パフォーマンスモデルの作成に当たっては、高業績の現職者、営業職でたとえとトップセールスパーソンの特性を分析しモデルを作っている。

「同時にプロファイルズのモデルライブラリーから、他業種のパフォーマンスモデルも参考にさせてもらっています。ほかの業種ではどんな人材がリーダーとして活躍しているのかを比較できるのも魅力的です」

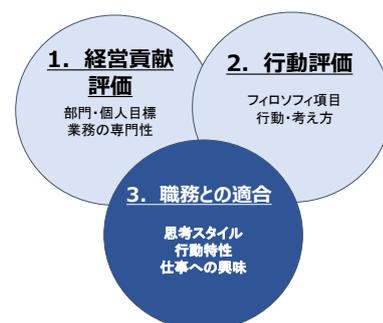
さらに、PXTの活用法について石黒氏は次のように語っている。

「このアセスメントは人材の発掘、評価などはもちろん、採用活動でも使うことができますと思います。もう一部で始めていますが、人材登用の意思決定、組織編成、人事異動、中途採用の最終決定に使えると考えています。さらには、上司と部下の関係性向上などに活用できるとともに、PXTのレポートに基づいて上司、部下へのコーチングを実施でき、対話を促進しながら、次年度の成長計画の立案までつなげていくこともできると思います。こうしたPXTを活用した採用、人材発掘、育成、適材配置などを通じて、多角化する企業戦略・市場展開に対応できるリーダーを育成し、『永続可能な農業経営モデルを構築する』というグループのミッションを達成したいと考えています」

その上で、PXTの活用の方法について次のようにアドバイスをいただいた。「このアセスメントは、社員にとって自分の特性が見える化されるので、人事部門だけでなく、組織の役員やトップがイニシアティブをとって組織の中で活用することが必要だと思われます」

石黒氏の事例報告は、PXTの多様な可能性を示してくれるものとなった。

評価制度



経験から学ぶ 人材アセスメント導入後の ステップとは？



小林製薬株式会社
人事部事業人事グループ
長谷川愛氏



PXTのグローバル仕様、データの不変性に魅力を感じる

小林製薬は、医薬品、ヘルスケア用品、芳香剤、家庭用雑貨品などの日用品の製造・販売を展開する創立100周年を迎える老舗製薬会社である。同社は1970年頃から米国へ進出、2010年頃から海外拠点を増やし、米国、中国、東南アジアなどの国々で海外事業を拡大していった。長谷川氏はこの頃人事部に異動し、現在は国際事業部において、現場の社員への人事面の支援を行っている。

「現在、海外事業の比率をさらに拡大しようとしていますが、人材戦略が追いついていかないという問題があります。一つはどのようにして海外駐在員を選抜するかです。国内で優秀とされる人材が、海外で必ずしも優秀な成績を上げるとは限りません。異文化環境でマネジメントに力を発揮できる人材かどうかを判断しなければなりません。もう一つが現地で採用する外国人材の見極めです。面接で聞いた経歴と実際のスキルが噛み合わなかったり、大変な思いをして採用したら数日でやめてしまったり。国内でも人事経験のない駐在員が、海外で文化習慣の異なる外国人材の採用を行うのは非常にハードルが高いのです」

こうした課題に直面していた長谷川氏が出会ったのがProfileXT®（PXT）であった。「PXTには、グローバル仕様という魅力がありました。英語や中国語など多言語に対応したツールはありますが、PXTはその国民性まで反映することができる点が他のツールとは違いました。それに加え、データ蓄積が可能なこと。自社でアセスメントデータを管理できるため、その回答結果を積み重ねていくことができます。さらに一度受ければ結果が基本的に生涯変わらないデータ不変性も魅力でした」

長谷川氏はこうした利点を人事部長に進言し、会社として正式にPXTを導入することになった。

海外の人材採用、人材選抜の最適なツールと評価される

小林製薬におけるPXTの導入について長谷川氏は、国内新入社員、海外駐在員、中国法人（全管理職）を対象に行った3つのケースを紹介された。

「若手社員の退職が続いた年があったことを契機に、国内でも採用要件や配属先の見直しを行っているところでした。そこで2017年度、2018年度の新入社員全員にPXTを実施し、自己理解の促進、配属先の上長への参考情報の提供、さらに、人事部として採用要件の見直しに役立てることにしました」

その結果PXTを受けた新入社員からは「自分で意識していなかった特性が分かった」などの評価があったが、配属先の

上長からは「新入社員が配属される前に先入観を持ってしまっているのではないか」という指摘もあったという。

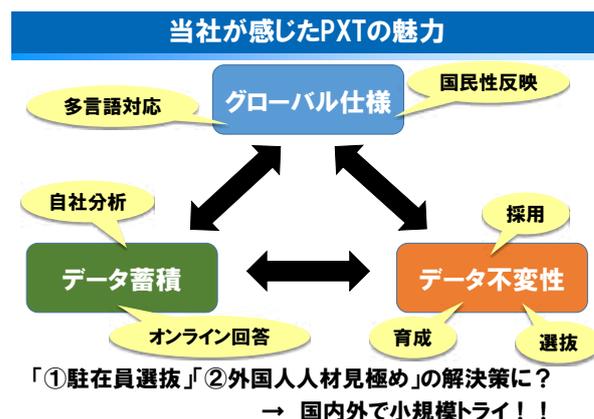
長谷川氏はPXTの読み方を十分に説明しないままレポートだけを配布したことが誤解を招いたと分析した。そこで海外駐在員へのPXT導入では事業部長にPXTを理解してもらうなど、事前にトップ層にPXTへの理解を深めてもらい、アジア圏の現地法人社長自身にも受けてもらった。

「PXT導入の主な目的は駐在員候補を選定するに当たってどんな要件を重視すべきか、その洗い出しでした。回答結果には各駐在員の特性が見事に浮かび上がり、協力してもらった現地駐在員からも『自分の弱みと思っていたところが逆に強みになっていることが理解できた』などという評価がなされました。ただ、『東南アジアのローカルスタッフに受けてもらうのには難しい問題もある』などの指摘もありました」

中国においては、現管理職の自己分析、次期管理職の選抜基準策定などを狙いとして、上海法人の全管理職に対してPXTが導入された。受けた管理職からは「これまでも経営者としての人材像を議論してきたが、抽象的なイメージばかりで結論が出なかった。ところが、PXTを活用すれば結果が数値化され、具体化された人材像を描くことができる」などと評価は高かったという。

こうした事例を体験して長谷川氏は、PXTを導入するに当たっての課題を次のように語っている。

「弊社独自のモデル作りが必要ですが、そのためには社内データをもっと蓄積する必要があります。PXTを社内でも共通言語化して、人事に集約されたデータをただ分析するだけでなく、実際に日々のビジネス活動に活かせるように成果を現場に還元していくことが重要だと考えています」



CheckPoint360TM 事例

チーム・アウェアネス



AMT Group K.K.

ディレクター 渡辺泰恵氏



具体的に落とし込んだリーダーシップ行動を測定する

AMTグループは、組織開発・人事開発コンサルティング、コーチング、トレーニングを事業展開している企業体であり、人材開発ツールとしてCheckPoint360TMを積極的に活用している。CheckPoint360TMは、四半世紀をかけてリーダーシップ調査を実施し、成果を達成するリーダーに共通する70の行動を抽出して作り上げたWiley社のサーベイだ。渡辺氏はCheckPoint360TMに関してその特徴と使い方について以下のように語ってくれた。

「優れたリーダーは、周りに強さとともに確かな自信を感じさせ、一方優しさや人を包み込む温かさを備えているものです。こうしたリーダーの資質を私たちはボディランゲージを含めた行動から感じとっています。CheckPoint360TMは“行動に落とし込んだリーダーシップとは何か”を測定するサーベイで、リーダーの周りの人々がそのリーダーにどんな行動を期待しているのか、またその期待に応えることができているのかといった情報を提供してくれます」

渡辺氏がCheckPoint360TMを使うにあたって注意していることがある。「まず、能力を評価するものではなく、その人のリーダーシップ行動の発揮状態を、周りの人がどのように観察しているかを明らかにするものだ」と伝えています。そして、自分の発揮している強みを認識し、大切にしたいということです。ともすると、自分の足りないところにフォーカスしてしまいがちですが、このサーベイは自分の強みを客観的に見つけられる仕組みになっていて、リーダーシップ開発に役立つ非常に有効な情報を提供してくれます」

さらに、上司と部下との間に生じる期待値の“ギャップ”を修正できることにも注目されている。「お互いに“こうあってほしい”“こうあるべき”という思いを心のうちに持って、それを心理的契約と呼んでいます。そのギャップが大きくなり過ぎるとチームワークにも悪影響が出ます。CheckPoint360TMはこのギャップを明らかにし、意識のズレを調整する最適なツールです」と、その魅力を語っている。

渡辺氏は、ある外資系企業の日本支社のマネジメント・ディレクターから研修の依頼を受けた。その企業では人がどんどん退職してしまい、その理由がよくわからないとのことだった。渡辺氏は、東京本社のメンバー全員を対象に組織調査を実施し、さらに個別面談を行った。

「面談してわかったのは、この企業は大変な状況にあるということでした。だれもが不満を抱えていて、組織としてバラバラな状態でした。中でもマネジメントチームは、結成して日が浅いこともあり、お互いに強く牽制し合い、信頼関係が築かれていない状態でした。そこで組織調査をまとめたものを依頼者に渡し、CheckPoint360TMの導入を勧めました。まず社員みんなの声を聞き、70のリーダーシップ行動をマネジメントチームのメンバーで共有してもらい、そこを拠点に取り組んでいこうと思ったのです」

CheckPoint360TM 導入前のオリエンテーションの場では、マネジメントチーム、また社員の間に導入に対する強

い不安感や抵抗感があるのを読み取れたという。しかし、CheckPoint360TM 導入理由について丁寧に説明した結果、最終的には一人ひとりが真剣に取り組み、率直な意見が反映されたレポートが出来上がった。そしてそのレポートを読んで、自分が意図したことと周囲の受け取り方に大きなギャップがあることに気付いてくれたという。こうしてマネジメントチーム間に対話の機運が見えてきたこともあり、渡辺氏は東京から車で3時間ほどの場所で半日間のオフサイトセッションを行った。

お互いの弱みを認識し、強さに変える

「オフサイトでは、このチームをどうしたいかという問い掛けを投げかけることから始めました。最初はなかなか口を開かなかったのですが、やがて議論が盛んになって一人ひとりのチームへの思い、そしてチームとして目指すべき方向性が語られるようになっていきました。それから一人ひとりの役割について考えてもらいましたが、そのとき役に立ったのがCheckPoint360TMでした。このサーベイはその人の強みとフォーカスすべきリーダーシップ行動、つまり開発ポイントについて示唆を与えてくれるツールですが、客観的に自身の強みと課題を認識することがその人のリーダーシップ強化に繋がります。マネジメントチームのメンバーはお互いの、特に課題領域を共有することで少しずつ心を開き始め、対話が生まれ、お互いに足りない部分を補い合えば良いのだ、と思えるようになったのです。

最後にアクションプランを作ってもらったところ、『お互いの目を見て挨拶する』『陰で悪口を言わない』『楽しんでいこうよ』というシンプルであるけれどこれから信頼関係を築いていくのだ、といった意気込みを感じられるようなアクションプランが作成されました」

チームが上手く機能するためには、何よりもお互いの信頼がなければならない。渡辺氏の今回の発表は、まったく会話すらなかったマネジメントチームが、お互いの弱みを共有しそれを強さに変え、信頼を築いていくことにCheckPoint360TMが重要な役割を果たした事例報告であった。



パネルディスカッション

スペシャリストと語るアセスメント導入その後 ～ Assessment to action ～



ビー・エム・ダブリュー東京株式会社
HRビジネスパートナー **小野田晃氏**



千寿製菓株式会社
人事部マネジャー **木股靖明氏**



経済産業省 大臣官房 臨時専門アドバイザー
白石紘一 弁護士

人材特性の言語化、見える化を図る

DiSC®、ProfileXT® (PXT)、CheckPoint360™ (CP360) などのアセスメントは、導入後どのように使われ、企業・組織にどんな影響をもたらしたのか、3人のHRスペシャリストにお集まりいただき、その後の展開とアドバイスを頂いた。まず、アセスメント導入の背景、動機から始められ、ビー・エム・ダブリュー東京(株)の小野田氏は「対人適応力を上げ、セールスパフォーマンスを向上させるために、20数年前にDiSCを導入し、さらに2018年にPXTを導入しました。トップセールス6名にPXTを受けてもらい、どんな人材特性を持っているのかを言語化、見える化することにしました」と、語っている。

千寿製菓(株)では2016年に部長・部長候補の職務適性の判断材料としてPXTを導入した。木股氏は、「本部長に登用するとき、複数の要件と職務への適性から総合的に判断していますが、職務への適性については、客観的な指標がありませんでした。そこで、より客観的に評価する判断材料が必要であると考え、PXTを活用することにしました。現在は、本部長基本モデルのほか、研究開発、営業、生産について、各職務にマッチするようにPXTのパフォーマンスモデルをカスタマイズして使っています」と、導入の経緯を語ってくれた。

白石氏は、経済産業省の産業人材政策室で「働き方改革」の企画立案に携わっていた当時、PXTと出会ったとのことだ。「人事、労働の世界でもテクノロジーを使う時代になっていると感じ、HRテクノロジーであるPXTの話を知りました。各人の職業適性がわかる(例えば、「あなたの仕事への興味領域は人的サービスである」など)とのことで、このアセスメントに魅力を感じました。今、生産性の向上が言われていますが、単に労働時間を減らすなどの形だけの施策ではなく、人と職務のフィットにより適材適所が実現することで、働く人も企業もWinWinの関係を創れるところが素晴らしいと思いました」*

人事政策に限らず経営施策にアセスメントの活用を

次に、アセスメントを企業・組織に浸透させる上での留意点をお聞きした。小野田氏は、「ただPXTを導入したいというのではなく、どんな課題を解決したいのか、その組織の状況をしっかり確認し、PXTで何が測れるのか、測れないかを

明確にして導入することが大切です。また、アセスメントの導入は人事以外の部署の人が関わってきますが、PXTは非常に説得力があり、ユーザーも使いやすいので、自信を持って人事以外の部署の方にも勧めてほしい」と、参加者の参考になればと語ってくれた。

導入後の活用に関して、木股氏はPXTから得られる育成ヒントを組み合わせてジョブフィットを探っていったと語っている。「本部長候補の16名の方にPXTを受けていただきました。すると、先んじて設計しておいたPXTの本部長モデルと候補者のグラフに差が出てきます。その場合、それぞれの候補者の行動をPXTの本部長モデルに近づけていくことが大切です。行動発揮の支援ということで個人別の育成ガイドを作り、本部長モデルとの差を見て、どの部分を伸ばしていくべきなのかをまとめて、幹部社員にフィードバックしています。候補者それぞれの強みを活かしながら、本部長としての具体的な行動を促す仕掛けを構築しました」と実際に導入することで見えてくる発見を教えてくれた。

白石氏は、HRテクノロジーの導入の社会的意義について次のように述べられている。「人手不足が論議され、また優秀な人材が海外に流出している現在、企業・組織にとって人材が重要な資産になっています。そして、いま世界の企業間競争で勝ち抜くためには、ジョブフィットによって働く意欲を引き出された人材によって、イノベーションを起こさなければならない時代になっています。さらに重要なことは、人事は人事政策にとどまらず、経営施策の一環なのだということ企業内で共通認識することです。そのためにPXTは活用するに価するアセスメントと言うことができます。ただ、HRテクノロジーを導入する際にはアナログ的なものをすべて排除するのではなく、デジタル技術とアナログを融合させて活用することが大切だと思います」

こうして3人の人事のスペシャリストによるパネルディスカッションは、アセスメントの導入動機から始まり、社会的意義まで幅広く論議され、参加者に感銘を与えるものとなった。

*なお、白石弁護士はこれに関連して「HRテクノロジーで人事が変わる」(労務行政研究所刊)を共著で出版されており、その中でPXTを取り上げている。

新商品開発情報

「Everything DiSC® マネジメント」日本語版、開発決定！ 部下との関係性構築、職場環境づくりを 支援する画期的なアセスメントツール

EVERYTHING DiSC
MANAGEMENT



●上司と部下とのより良い関係性を構築する Everything DiSCシリーズ

HRD社は「Everything DiSCワークプレイス」に続く、日本語版の新商品開発を検討していましたが、この度、「Everything DiSC マネジメント」日本語版の開発を決定しました。このアセスメントは数あるEverything DiSCシリーズの中でもワークプレイスに次ぐベストセラー商品であり、マネジメントに特化した27ページのフルカスタマイズ版プロフィールです。

Everything DiSCシリーズは、理論的な背景や設問形式、円環モデル、ドット表示など基本構造はシリーズを通じて共通していますが、「Everything DiSC マネジメント」は上司と部下という立場の異なる関係性構築のための

対応策を提供する画期的なアセスメントとなります。

コンテンツは、「あなたのDiSCとマネジメントスタイル」「指導と権限委譲」「モチベーションと好む職場環境」「部下育成」「上司との関係性構築」の5つのセクションから構成されており、各セクションごとに、マネジャー各人にカスタマイズされた情報が提供されています。

Wiley社の日本総代理店であるHRDグループでは、パートナーの皆様の声聞きながら商品開発をすすめ、日本のマーケットにいち早く提供すべく準備を進めています。

HR領域における世界潮流

世界最大規模の 各種HRカンファレンスで、 最新の人事の潮流を実感。 その最先端情報を日本の人事・ 人材開発市場にフィードバックします

HRDグループではこれまでも海外で開催されるHR関係の世界大会に参加し、世界のHR最先端情報を収集、その成果をパートナーに共有しています。2018年においても、以下のグローバルなHR関係団体年次イベントに参加し世界の最新の情報を入手してきました。

★ATD (Association for Talent Development)

組織のラーニングとパフォーマンス向上の支援をミッションとした人材開発に関する団体、2018年で75周年。

★SHRM (Society for Human Resource Management)

世界100カ国、20万人近くの会員をもつ人事プロフェッショナルのための団体。人事のベストプラクティスや最新情報を提供している。

★HR Technology Conference & Exposition (HR-Tech)

IT技術を活用した人事領域のソリューションが一堂に会す、世界最大のイベント

●テクノロジー時代のHRに求められること

ATDには、世界から1万人以上が参加、前アメリカ大統領バラク・オバマ氏が基調講演をするなど、75周年を迎え、日本人も多く参加しました。世界の人事プロフェッ



ショナルが集ったSHRMも組織・人事の専門家の講演、参加者同士のラーニングセッションなど充実したイベントとなりました。さらに、HRテクノロジーカンファレンスは世界最大級のIT×HRのイベントであり、多くの注目が集まる中での開催となりました。

HRのデジタル化が進むからこそ、ヒューマンコネクションがますます重視されてきている、という論点が各イベントを通じて共通していました。ビジネス上の新しい発見やアイデアは、よりスピーディに現場から寄せられるようになっています。それら一人ひとりの体験を創造的に結び付け、競争優位性を向上させる、そのための組織文化づくりが重要となっています。チーム力や従業員の関係性を向上させるために、心理的安全性、マインドフルネスなど、個々の内面にフォーカスを当てるアプローチが注目されています。

HRDグループが提供する、人材の内面を測定するアセスメントのニーズが高まってきていることは、この時代背景に符合するものです。こうした時代の潮流を先取りしながら、人材育成、経営革新を支援する商品開発とサービスの提供に取り組んでいきます。

・ HRDグループ 各種認定セミナー 2019年日程 ・

※会場は、いずれもHRDグループ・セミナールーム/東京都江東区

◆ Everything DiSC® 認定セミナー

4月18日(木)～19日(金)
5月23日(木)～24日(金)
6月5日(水)～6日(木)
6月27日(木)～28日(金)
7月18日(木)～19日(金)
8月1日(木)～2日(金)
9月5日(木)～6日(金)

◆ ProfileXT® 認定セミナー

5月14日(火)～15日(水) 7月11日(木)～12日(金)
9月10日(火)～11日(水) 11月14日(木)～15日(金)

◆ CheckPoint360™ 認定セミナー

6月11日(火) 10月29日(火)

◆ OAS(Organizational Alignment Survey™) 認定セミナー

5月9日(木)

◆ HRD

・ EPIC ドメイン変更

2019年2月にWiley社によりEPICのURLとドメインがinscape-epic.comからwiley-epic.comに変更されました。変更前に配信したURLも変更後はリダイレクトされるため、自動で新しいページに遷移しますが、ログインIDとパスワードの記録はリセットされますのでご注意ください。プラットフォームの見た目や使用手順の変更はございません。

変更されるURLとドメインは下記の4つです。

- ① 管理者用ログインページへのURL
- ② EPICシステムから回答者へのレポート配信元アドレスのドメイン
- ③ 回答者用回答ページへのURL
- ④ EPICシステムから管理者へのお知らせメールの送信先アドレス

変更後の管理者ログインページURL

<https://admin.wiley-epic.com/login.aspx>

・ EPIC 回答プロセス変更

2018年11月8日(木)から、DiSCオンラインアセスメント回答時の回答者登録方法が変更されました。

EUの個人情報保護強化を目的として2018年5月に施行されたGDPR(EU一般データ保護規則)は、日本の組織・企業の一部にも適用されます。EPIC

で扱うプロファイルデータもこの対象です。Wiley社は、GDPRおよびグローバルのデータ保護の潮流に対応し、皆様が安心してご利用いただけるように、EPICの仕様を変更しました。詳しくは、EPIC管理者ページにマニュアルをご用意しておりますので、ご参照ください。

※プロファイルズ社が提供するGACもGDPRに対応しています。

・ DiSCリマインダーカード 無償配布終了

DiSCリマインダーカードについて、2019年3月29日(金)をもちましてDiSCオンライン教材購入者への無償配布サービスを終了とさせていただきます。なお、冊子版DiSC Classicについては、従来どおり変更はございません。今後は、EPIC管理者サイトのトップページより、カードのデータを無料でダウンロードいただけます。なお、現状のオリジナルをご希望の場合は、DiSC認定資格者サイトよりご購入可能です。

◆ プロファイルズ

ProfileXTパートナー育成プログラム実施中

プロファイルズ社では、パートナーの案件獲得支援のため、下記のような育成プログラムを定期的の実施しています。

- 商談力向上
- PXTフィードバックセッション
- パフォーマンスモデルコンサルティング
- リピートビジネス獲得



ウェブセミナーも実施

・ ProfileXTプロモーションセミナー「Showcase」 東京・大阪・名古屋で開催

昨年秋～今年の春にかけてパートナーの顧客に対して、ProfileXTの活用事例を紹介するイベント「Showcase」(ショーケース)が日本各地で実施されました。



名古屋Showcaseでは、働き方改革をテーマに業界の識者を招聘してパネルディスカッションを実施しました。