

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。