

最先端のアセスメントを開発し、 グローバル基準の学習機会を提供するために

膨大な人材データを分析、 知的生産物として提供する

HRDグループは、わが国の企業や組織にできる限り科学的な評価基準に基づいて人材を測定できるアセスメントを導入し、グローバルな視点からの人材育成を推進しようとしています。

本誌ではすでに、世界的な学術出版社Wiley（ワイリー）社がInscape Publishing社、そしてProfiles International社を吸収し、人材開発事業分野に進出したことをレポートしてきました。このことは、ワールドワイドな人材マネジメントや人材開発の現状とこれからの動向を示唆しているように思われます。

まず、ノーベル賞受賞者の論文の大半を出版するなどアカデミックな大手出版社が人材開発分野に事業展開したことは、企業・組織の人材教育事業が「知的産業」であること、またそうあらねばならないことを表現していると言えます。ただ単なる経験の積み重ねや倫理の強制などではなく、現在、そしてこれからの人材産業は膨大なデータを論理回路によって分析し、知的生産物として提供する時代になっていることを強く印象づけてくれます。

そして、人材開発事業が「教育ビジネス」として大手学術出版社の事業戦略の中にしっかりと位置づけられ、組み込まれていることが見て取れます。

個人と組織のソリューションを実現する 教育ビジネスへ

実際、Wiley社では職場での学習ソリューションを提供する事業部門として「Wiley Workplace Learning Solutions (WLS)」を発足させています。WLSの主たるアセスメントとしては、「Everything DiSC®」「The Five Behaviors of a Cohesive Team™」「Profiles International

各種アセスメント」に注力し、個人と組織のソリューションに向けた教育ビジネスの強化を図っているのです。さらに、商品開発においても、「Everything DiSC Workplace®」のようにベータテスト方式を導入し、パートナーと共に新しいアセスメントの市場を開発していく方式に挑戦しています。

そしてグローバルな人材アセスメントの動向はテクノロジーを駆使した時間の短縮、効率化・合理化・高度化に向かっており、Wiley社でも書籍分野でのオンライン化はもとより、企業教育におけるデジタル化がこれからさらに進捗していくものと思われまます。

HRDグループでは、こうした世界の動向を汲み取った最高品質の人材ソリューションを日本の市場向けに商品開発するとともに、本誌で後から述べるように、「ProfileXT® 認定セミナー」「DiSC認定セミナー」「Checkpoint360® 認定セミナー」など各種セミナーを開催するなど、日本のパートナーの皆様にも国際的なレベルでの人材ソリューションを習得していただくための学習機会を提供しております。

私たちHRDグループにとって、提携するパートナーのビジネスがどうしたら成功するか、生産性を高め事業を加速していけるか、そのためにどのようなサポートができるかは重大なテーマであり、こうした学習機会の提供は、HRDグループの使命であると考えております。

私たち人材開発事業に携わる者は、人の成長や組織の成長にかかわることに志を持った人間であり、企業・組織が発展し、人が成長すること、そしてその成果を社会に還元する喜びをシェアしあえる者であると信じております。HRDグループが提供する学習機会がそのための礎になればと願っております。

C o n t e n t s

- ◆ DiSC 事例研究会「MindLab JAPAN 2014」
DiSC®を導入した人材研修事例をシェア……………2
- ◆ 幅広いアセスメントの可能性を参加者に提示
Everything DiSC Workplace®はワークプレイス（職場）の人間関係を可視化し、具体的な解決策を提示するアセスメントです……………3
- ◆ 事例研究1 DiSCをコミュニケーション研修で活用する……………4
- ◆ 事例研究2 DiSC（行動特性分析）とSL II®（状況対応理論）を組み合わせたマネジメントプログラム……………5
- ◆ HRDグループウェブサイトを新たにリリース……………6
- ◆ 3社統合の情報発信により、ワンストップでの課題解決をサポートします……………6
- ◆ HRDグループが提供する学習機会／各種認定セミナー
Checkpoint360®認定セミナー／
ProfileXT認定セミナー／DiSC認定セミナー……………7
- ◆ ProfileXT 事例研究
マネージャークラスの育成プログラムにProfileXTを導入……………7
- ◆ 今後の選抜や適材配置にも活用できるアセスメント……………8
- ◆ HRD INFORMATION……………8

DiSC 事例研究会「MindLab JAPAN 2014」

DiSC®を導入した人材研修事例をシェア 幅広いアセスメントの可能性を参加者に提示

2014年12月19日、東京・学士会館において、DiSC事例研究会「MindLab JAPAN 2014」が開催されました。今回は午前中に「パートナー会議」が開催され、HRDグループがパートナーの皆様を支えられていることについて、あらためて感謝の意を表しました。同時にHRDグループとパートナーとの強い連帯を確認し、パートナー同士の情報交換の場ともなりました。

午後からは、DiSCやSL II®を活用した2つの事例研究がレポートされました。事例研究1では、パナソニック(株)人材開発カンパニーの小島正裕氏から「DiSCを用いたコミュニケーショ

ン研修での実施事例」が、事例研究2では、(株)ピープルフォーカス・コンサルティングの鷲見健司氏から「DiSCとSL IIを組み合わせたマネジメントプログラム」がレポートされました。

また、午前と午後の部において、現在開発中の次世代DiSCアセスメント「Everything DiSC Workplace®」のベータテスト版が参加者に配布され、次ページで詳述するように、新アセスメントの基本情報やその特徴について、HRDグループより解説が行われました。さらに、信頼性・妥当性調査のためのデータ収集の協力依頼など、内容豊富な事例研究会となりました。



乾杯の挨拶をされる東芝総合人材開発(株)柄澤秀昭氏

HRDグループより感謝状贈呈

HRDグループから、今回の事例シェアに感謝し、3氏に感謝状を贈呈しました。



左より(株)ピープルフォーカス・コンサルティング鷲見健司氏、パナソニック(株)小島正裕氏、(株)インテリジェンス坂本美希氏、HRDグループ代表荻原光雄



新商品
発表

Everything DiSC Workplace®は ワークプレイス(職場)の人間関係を可視化し、 具体的な解決策を提示するアセスメントです

現在開発中の次世代DiSCアセスメント・日本語版「Everything DiSC Workplace」は、「ワークプレイス(職場)」にフォーカスした高品質のアセスメントで、生産的な職場の人間関係を築くための豊富なコンテンツを提供します。新たなコンテンツとしての「比較レポート」、「ベータテスト」による商品開発など、リリースを前に事例研究会で発表されたその特徴をレポートします。

「ワークプレイス」にフォーカス

Everything DiSC Workplaceは、職位や職種に関係なく職場で働く全員に適用可能で、職場のクオリティを向上させることが目的です。

集合研修のためのツールで、オンラインでの事前回答、専用のビデオを使ったファシリテーション、個人化されたレポートを使ったフォローアップを可能にします。

参加者は、一緒に働く人たちのスタイルを理解・尊重し、より生産的な職場の人間関係を築くことができるようになります。

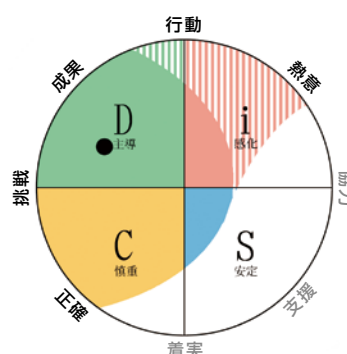
また、Everything DiSC Workplaceは、とても詳細で、しかもカスタマイズしやすいDiSCベースの職場開発ソリューション、学習機会を提供します。

新たなコンテンツ「比較レポート」を搭載

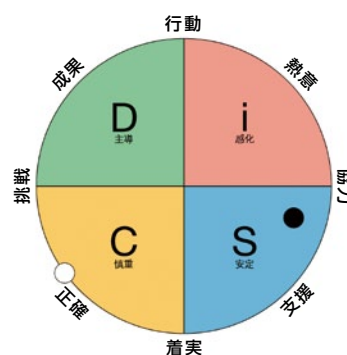
Everything DiSC Workplaceのもうひとつの大きな特徴は、「比較レポート」が新たに搭載された点です。

「比較レポート」は、任意の2名について、その共通点や違いを描き出すためのフォローアップレポートです。リサーチに裏打ちされたレポートで、より良い人間関係を構築しトレーニングの成果を定着させます。Everything DiSC Workplaceに回答していれば、無料でレポートを入手できます。

● Everything DiSCの「円環モデル」



● 2者の関係を描き出す「比較レポート」



● = 高橋：
Siスタイル

高橋さんは次のことを重要視します。

- ・ 協力
- ・ 支援
- ・ 熱意

○ = 佐藤：
Cスタイル

佐藤さんは次のことを重要視します。

- ・ 正確
- ・ 着実
- ・ 挑戦

第1回ベータテストへのご協力に御礼申し上げます

次世代DiSC商品の開発にあたって、リリース前に市場調査を兼ねた「ベータテスト」を導入しています。資格者の皆様にご協力いただいた第1回目のベータテストの結果と、皆様のフィードバックを受けて商品改良し、第2回目のベータテストが実施されます。その後、正式リリースされる予定です。第2回目はクオリティが改善されるだけでなく、既出の「比較レポート」という新たなコンテンツもご提供いたします。また、研修での活用効果を検証するためのモニターも募集いたします。

ご協力いただいた皆様に感謝申し上げますとともに、今後の商品開発に注目していただきたいと思います。

DiSC[®]をコミュニケーション研修で活用する



Panasonic

パナソニック株式会社 人材開発カンパニー
主幹 小島 正裕氏

●各研修ツールとしてDiSCを導入

人材開発カンパニーは、パナソニックグループの人材育成を担当し、全社横断的な研修のほか、各事業部門のマネジメント研修、技術研修、マーケティング研修を手掛けており、受講者は年間では述べ約8万3000人にのぼる。人材育成に当たっては創業者である松下幸之助の「モノをつくる前に人をつくる」という考えを受け継いでいるとのことだ。

「いま、パナソニックのビジネスはBtoCからBtoBへとシフトしており、ソリューションを提供できる人材を育成する必要に迫られています。その意味でもコミュニケーションの重要性は従来以上に高まっています」と、小島氏は語っている。

同社のDiSCを用いた研修には、新入社員、入社2～3年、中堅社員向けに『コミュニケーション基礎』がある。また、部課長から経営幹部には、SMDP（Senior Management Development Program）がある。使用ツールとしてはDiSC Classic1.0、DiSC Classic2.0、ファシリテーターレポート、Everything DiSC1.5e、日・英のビデオなどをそれぞれの研修目的に応じて使い分けている。

「コミュニケーション基礎では、自分の行動特性を理解した上で、他人を理解しコミュニケーションすることがいかに大切なのかにフォーカスをしています。研修時間は午前9：00～午後5：30で、午前中は話す・聞くといったコミュニケーション基本スキルについてロールプレイング等を取り入れながら行います。午後からはその発展としてDiSCを中心とした研修を進めていきます」

DiSC Classic1.0、DiSC Classic2.0の使い分けは、主としてコスト面、研修時間やデータベース化をどうするかといった観点から検討して導入しているという。

●他者とのコミュニケーション改善ツールとして好評

「具体的な研修内容としては、まずアウトプットされた個人レポートを各人で確認させます。言葉の説明だけでなくビデオを2回見せて、DiSCのタイプ別のスタイルの理解促進をさせていきます。ビデオは有効という意見もあると

同時に、極端なパターンが見受けられるという指摘もあります。したがって、受講者自身が普段から実感しているタイプ特性をグループで討議し、そこから得られる気づきや学びも大切にしたいと言っています。

さらに、お客様、上司、同僚など仕事上で関わり合いのある人から受講者にとってのキーパーソンを選んでもらい、その人がDiSCのどの要素が強いかを自分で考えて、今までと同じような接し方で良いのか、今後は変えていく必要があるのかなどを検討する時間を持つようにしています」

コミュニケーション基礎研修の受講者アンケートによると、DiSCの内容の信頼度は高く、他人とのコミュニケーション改善ツールとして非常に有効であると感じているという。

「これからの課題としては、部課長クラスへDiSCと親和性の高いコーチング研修を導入し付加価値を高めることや、グローバルや職能の違いによるデータを蓄積・分析することで多くの貴重なデータを活用することなどが挙げられます。

今後はDiSCをフルに活用し、自己理解から他者理解だけでなく、組織運営へと展開を図ることができればと考えています」と、小島氏は、今後の展望を語られている。

DiSCを用いた研修とそのねらい			
	研修名	主なねらい	使用ツール
経営幹部 (部長)	※1 SMDP	・360°サーベイによる自らのリーダーシップ開発	DiSC ・ Classic1.0 ・ ビデオ (英語)
部長 課長	※2 コーチング (アドバンス)	・他人の行動特性を把握して部下のモチベーションアップ ・マネジメント力向上	DiSC ・ Classic2.0
中堅 2～3年 新入社員	コミュニケーション基礎	・他人の行動特性の理解 ・自己の行動特性理解 ・コミュニケーションの大切さを理解	DiSC ・ Classic1.0 ・ Classic2.0 ・ ファシリテーターレポート ・ Everything DiSC 1.5e (日本語)

※1 Senior Management Development Program ※2 企画中

事例研究
2DiSC®(行動特性分析)とSLII®(状況対応理論)を
組み合わせたマネジメントプログラム

株式会社ピープルフォーカス・コンサルティング
鷺見 健司氏

●タスクごとに診断、 柔軟な支援と指示をプログラム

長年にわたり人材育成コンサルタントに携わってきた鷺見氏は、リーダー育成プログラム「SLII」と出会い、部下の意欲と習熟度に合わせてリーダーシップスタイルを適合させる理論に共感。同時にDiSCとの親和性に注目し、コミュニケーション開発とリーダー育成をトータルに捉えた人材育成に取り組んでいる。今回は、実際にDiSCとSLIIを人材研修に取り入れている総合人材サービス(株)インテリジェンス 派遣Div 事業統括部 事業企画部 坂本美希氏との対話を交えて事例紹介していただいた。

まず、鷺見氏はSLIIについての基本的な説明から入った。

「SLIIは診断と柔軟性から成っています。人材育成には開発レベルがあり、部下の状況をD1～D4までのレベルに分けて診断し、その診断に基づいて指示型、コーチ型、支援型、委任型の4つのタイプを使い分け、柔軟性をもって人材育成を図ることができるようになっていきます。

診断は技能と意欲に分かれ、技能を高める方法が指示的方法、意欲を高めるのが支援的方法であり、リーダーを育成するには、この二つのバランスを上手にとっていくことがポイントになります」

鷺見氏は、診断にあたっては「人」ではなく「タスク」ごとに行うことがSLIIの特徴であり、それがDiSCと補完しあえる大きな要素であると指摘した。

さらに、実際にSLII導入後に上司とのコミュニケーションが60%以上改善したケースなど、導入事例を参加者にシェアしていただいた。

●ダイバーシティに対応したマネジャー教育に SLIIを導入

次いで鷺見氏は坂本氏にDiSCとSLIIを導入したいきさ

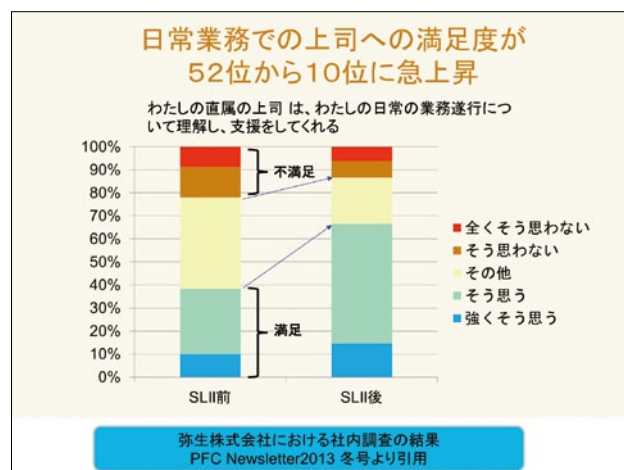


つから質問、坂本氏が簡潔に答える形で事例研究が進行した。

「DiSCを導入したのは2年前で、会社規模が大きくなり多様なスタッフが集まったため、ダイバーシティに対応したマネジメントの仕方をマネジャーに身につけてもらいたかったからです。DiSCを導入したことで、自分の行動特性や相手の多様性を理解でき、相手のタイプ、行動特性を考慮したコミュニケーションができるようになったと評価されました」(坂本氏)。

続いてSLIIの導入の動機とその成果について鷺見氏が尋ねると、坂本氏は、「DiSC研修評価が高かったので、関連性が高いSLIIをマネジャー教育に導入しました。導入して間もないのですが、マネジャーはタスクごとに状況が変わると指示や支援の出し方を変える必要があることを理解できてきたと思います。また、4タイプの表現に分類することで、どういう状況に対してどのくらいの指示、支援をすべきか、指針の体系化ができたことも導入の成果かなと思います」と語っている。

鷺見氏はSLIIの「D4」は、日本語では「自立した達成者」を意味していると語り、「SLIIはその意味で、マネジャーや社員が自立してどんどん成果をだしてくれる、そうした状況をつくり出すためのプログラムです」と、重要なコメントを参加者にシェアされた。



HRDグループウェブサイトを新たにリリース

3社統合の情報発信により、ワンストップでの課題解決をサポートします

HRDグループは、プロファイルズ株式会社、HRD株式会社、株式会社HRDコンサルティングの3社から構成される企業グループです。

この度、3社のウェブサイトを統合したHRDグループのウェブサイトを新たにリリースし、より一層ビジネスパートナーの皆様とともに、企業・組織の人材に関する課題をワンストップで解決していきたいと考えております。



HRD株式会社のウェブサイトをリニューアル

HRD株式会社のウェブサイトが新しくなりました。DiSCに関する情報が簡潔にまとめられ、「リーダーシップ」「組織サーベイ」など課題ごとに整理され、見やすくなっています。さらに生産性向上・組織力強化のためのプログラム提案など、リニューアルされたHRDのウェブサイトでは、人材教育・人材開発に対するソリューション情報が豊富に提供されています。

HRDグループが提供する学習機会／各種認定コース

DiSCの開発元Wiley社は、人材アセスメント開発企業であるProfiles International社等を傘下に加え、学術的なノウハウと豊富な資金を背景として、企業の複雑な人事関連課題に世界中でワンストップに応える人材アセスメント開発体制を形成しています。

HRDグループでは、Wiley社のアセスメントをわが国に導入し、企業・組織経営を積極的にサポートするために、パートナーや企業・組織の人材開発・教育担当者向けに多彩な学習機会を提供しています。

■CheckPoint360[®]™ (CP360) 認定セミナー 主催：HRDグループ プロファイルズ株式会社

- ◆360度サーベイ 認定コース
- CP360を活用することで・・・
 - ・育成対象者の課題を前もって特定できるため、なぜその研修を行うかの説得力が増します。
 - ・研修やコーチングの効果を明確に示すことができます。
 - ・新たなリーダー育成プログラム開発の材料となります（管理職、部門長向け等）。
- このセミナーで得られること
 - ・CP360の認定資格を得ることができ、研修への組み込みやツールの購入、販売が可能となります。

CP360認定セミナーの詳細は
http://www.profiles.co.jp/information/cp360_certificate.pdf

■ProfileXT[®] 認定セミナー 主催：HRDグループ プロファイルズ株式会社

ProfileXT (PXT) は、研修の前後工程（採用や配置、選抜等）をもカバーするトータルアセスメントです。

- ProfileXT (PXT) を活用することで・・・
 - ・離職率の低減、ミスマッチの解消など採用の悩みを解決します。
 - ・次世代人材の発掘など、組織において成果をあげるタレントを発掘することが出来ます。
 - ・一人ひとりの育成課題領域の分析、抽出が可能です。
 - ・セールスのトップパフォーマンスをベンチマークし施策を打てるため、営業の生産性向上に役立ちます。
- このセミナーで得られること
 - ・PXTの認定資格とPXTの購入、販売権利を得ることが出来ます。
 - ・採用、適材配置、後継者発掘、育成など幅広い人材マネジメントのノウハウが身につきます。

PXT認定セミナーの詳細は
http://www.profiles.co.jp/information/pxt_certificate.pdf

■DiSC[®] 認定セミナー 主催：HRDグループ HRD株式会社

行動特性を測定し、コミュニケーションを改善するためのツールに関する学習機会です。

日本人映像も活用し、最新版のDiSCトレーニングのノウハウがまった3日間です。既に資格をお持ちの皆様も、再学習の機会としてご参加いただけます。

東京・福岡・大阪で定期開催中です。

DiSC認定セミナーの詳細は
<http://www.hrd-inc.co.jp/member/hrd35/hrd35.php>

マネジャークラスの育成プログラムにProfileXT®を導入 今後の選抜や適材配置にも活用できる、 大きな可能性を持つアセスメント

MARC JACOBS マーク ジェイコブス ジャパン株式会社
ヴァイスプレジデント 原田 弘氏



マーク ジェイコブス ジャパン株式会社は、洋服、ハンドバック、アクセサリーなどマーク ジェイコブス製品の輸入・販売事業を展開している。原田氏は同社のヒューマンリソースズの責任者としてマネジャークラスのマネジメント力強化、コミュニケーション力の向上などを目的にProfileXT (PXT) を導入した。導入のいきさつやPXTの可能性などをお聞きした。

SL II®のフォローアップとして PXTを導入する

ProfileXT® (PXT) のアセスメントを試験的に受けたのは2014年2月でした。アセスメントツールとして興味を持っていましたが、実際に受けてみると予想通り納得性が高いアセスメントという印象を持ちました。同年5月、HRDグループ・プロファイル社の開催する「PXT認定セミナー」に参加し、当社における採用、育成、適材配置などの幅広い場面における導入をイメージし、どのように活用できるかを検討していました。

前年の2013年に、オフィスマネジャー向けの研修にSL II®を実施しました。SL IIとはリーダーシップを効果的に使い分ける事によって長期的視野で人材を育成し、業績の向上に貢献する育成プログラムです。このプログラムにブリッジする形でPXTを使うことができないか、とプロファイルズ社に相談し、オリジナルプログラムを提案いただくことで、イメージが固まってきました。

2014年10月に、東京オフィスの全マネジャー 20人を対象に、SL IIのフォローアップという形でPXTを導入しました。

マネジャーが同時に研修を受けたことにより、各々自分がどのような資質を有しているかを理解できるだけでなく、同僚達とどんな違いがあるかなどを理解することができました。結果、自分と相手が異なった思考スタイル・行動特性・仕事への興味を持つことへの理解が、より質の高いコミュニケーションへの一助になったと思います。

特に、部下の育成や互いのコミュニケーションの深耕を図る場合、SL IIをしっかり理解し、データとしてPXTを組み込んでいくと、より高いレベルでSL IIを用いながら、部下と関わられるようになると思います。行動特性を一個人の範囲に閉じ込めるのではなく、他者や個々のタスクとの関係で捉えられるようになるのではないのでしょうか。

ストアマネジャーの マネジメント力の強化に活用したい

現在、当社の人材育成面の課題の一つが、ストアマネジャーのマネジメント力強化です。ストアの課題とその解決策を見つけ、それを実行し改善に結びつけることによって、チームに良

い影響を与え、より強い店舗を作って欲しいと思っています。

そこで、2015年2月に第2弾として、より生産性の高いコミュニケーションを行って、店舗強化を図るために、各店舗の責任者(ストアマネジャー)にPXTを受けてもらい、その結果をストアマネジャーの上司であるエリアマネジャーと共有しました。

具体的にはストアマネジャー向けの「Self Awareness」プログラムをプロファイルズ社に設計してもらい、半年間かけて、エリアマネジャーのサポートを受けながら、ストアマネジャーたちに「気づきの力」をさらにつけてもらおうとしています。PXTは、スコアのフィードバックによって「強みとチャレンジ行動」を認識できるなど、20の測定領域の詳細な説明とフィードバックプログラムとがセットになっているため使いやすいアセスメントだと感じました。

参加したマネジャーからは「時間をかけて、丁寧に研修を受けている実感がある」「自分の強みを理解し、行動に結びつけることができる」などポジティブなコメントが寄せられています。また、ストアマネジャーからは「店舗スタッフ(部下たち)のスコアがほしい」という声が寄せられており、PXTを有効に活用しようとする意気込みが感じられます。

PXTの可能性

PXTは採用、育成、登用、適材配置など、幅広い経営・人事課題に活用できるアセスメントだと思います。たとえば、プロジェクトメンバーの選出にあたって、その職務に最適な人材を選ぶツールとしても活用できそうです。その人材のこれまでの経験や顕在化しているスキルだけでなく、スコアを参考にして、プロジェクトに適したプロファイルを作成し、人選することもできるのではないのでしょうか。

また、それぞれの企業に複数存在する職務(支店長やストアマネジャーなど)の理想的なパフォーマンスモデル構築にも最適なアセスメントであると思われます。

このアセスメントと他のマネジメントツールとの組み合わせには、導入の目的にも依るとは思いますが、大きな可能性を感じています。先進的な組み合わせだけに、試行錯誤しながら、プロファイルズ社と一緒にSL IIとPXTの相性を検証して行きたいと思っています。

HRDグループ主催の各種認定セミナー開催予定

HRDグループでは、グループ企業主催の各種認定セミナーを開催しています。
各セミナーの詳細は、本誌P6でご確認ください。

◆ HRD株式会社

DiSC® 認定セミナー 今後の予定

大阪 第45回	6月10日(水)～6月12日(金)
東京 第136回	7月8日(水)～7月10日(金)
東京 第137回	9月2日(水)～9月4日(金)
大阪 第46回	10月7日(水)～10月9日(金)
福岡 第12回	10月21日(水)～10月23日(金)
東京 第138回	11月11日(水)～11月13日(金)

◆ プロファイルズ株式会社

ProfileXT® 認定セミナー 今後の予定

第16回	6月22日(月)～23日(火)
第17回	8月27日(木)～28日(金)
第18回	10月15日(木)～16日(金)
第19回	12月3日(木)～4日(金)

◆ CheckPoint360™ (CP360) 認定セミナー

5月26日(火)に第1回が開催されました。多面評価ツールCP360サーベイについて、学習いたしました。第2回の予定は、7月3日(金)です。

各種イベント開催

◆ リーダーシップ開発に関するラウンドテーブル 6月2日(火)

「成果を創り出す人物像とは？」をテーマに、リーダーシップ開発のあり方を対話形式で考える場を設けました。実際にリーダーシップ開発にかかわる方々が参加、「どのようなリーダーシップ像を描くべきか」「適切な育成環境とはどんなものか」「どのように行動変容を導くのか」などのテーマが中心のラウンドテーブルです。

◆ DiSCファシリテーション体験ワークショップ 6月3日(水)

DiSC1.5eファシリテーションシステムをベースに、各DiSC資格者が経験を持ち寄り、自らファシリテーションを体験しながら学びあう場を設定しました。今後も、皆様のご要望を確認しながら、情報や経験を深められる場を設定していきます。

TOPICS

◆ 三菱ケミカルホールディングス

「ケミぱる5月号」に

特集インタビュー記事が掲載される

三菱ケミカルホールディングスグループで4万5000人に発行されている会報誌のコミュニケーション特集で、弊社十亀敏明がインタビューを受け、コミュニケーションを活性化させるポイントについて、Q&A方式で回答しています。特集記事は、資格者専用ログインサイトからダウンロード可能です。

◆ Wiley社ダイヤモンド賞受賞

HRD社は、世界中の数多くのEverything DiSC®及びFive Behaviors of Cohesive Team™認定パートナーの中から、売上貢献度の上位1%特定パートナーに与えられる最高位のダイヤモンド賞を2014年度も受賞しました。Wiley社のワークプレイスラーニングソリューショングループから、プロフェッショナルのモデルとしてHRD社が重要なパートナーであることが改めて表明されました。

日本を代表して15年連続して受賞できたことは、ひとえに国内パートナーの方々のご支援の賜物であると厚く御礼申し上げます。



ワイリー社の6代目会長ピーター・ブース・ワイリー氏とHRDグループ代表重原光雄

