

2026年6月22日
グロービス

ニュースリリース

グロービス、個人と組織の成長を支援する新360度サーベイ「GMAP360」を提供開始 「ケイパビリティ・モデル」を活用し、個の「強みと伸びしろ」を可視化して、組織の成長を加速

株式会社グロービス(東京都千代田区、代表取締役:堀義人)は、ビジネスパーソンの行動・リーダーシップを多面的に評価する「グロービス・ケイパビリティ・モデル(略称 GLO-CAPA、以下 グロケパ)」を活用した、360度サーベイ(多面評価)「GMAP360」を2026年7月より提供開始します。



The graphic features the title 'GMAP360 by GLOBIS' in large blue and orange text. Below the title, a laptop and a smartphone display the GMAP360 interface, which includes a data table and a line chart. The background is a gradient from light blue to dark blue. At the bottom, a white rounded rectangle contains the text: 「ケイパビリティ・モデル」を活用し、個の「強みと伸びしろ」を可視化して、組織の成長を加速

「GMAP360」は、年間3,600社以上の企業の人材育成を支援しているグロービスが、30年以上にわたり培ってきた社会人教育の知見をもとに開発した360度サーベイ(多面評価)です。「グロケパ」のうち「意識」「能力」「行動に転化する力」に関する各要素を360度サーベイで測定。回答結果をもとに、受検者本人向けフィードバックレポートと法人事務局(人事・人材開発担当者)向けフィードバックレポートを提供します。また、法人事務局(人事・人材開発担当者)側では、受検者の管理、進捗状況の確認、リマインドを行うことができます。本サービスは、個人の強みや伸びしろ、成果創出を阻む要因を可視化して課題を特定、更に成長の「次の一手」を提示して学習・現場実践を促し、再評価に繋げていくことで、個人と組織の持続的な成長を支援します。

人的資本経営の重要性が高まる中、企業には人材への投資を継続的な成長や組織成果につなげることが求められています。一方で、人材育成・人材開発の現場では、360度評価や各種サーベイの結果が“診断”にとどまり、学習や現場での実践、行動変容に十分つながらないという課題がありました。「GMAP360」は、一過性のサーベイで終わらせず、課題の特定、学習、現場実践、再評価による変化の確認までを一連の成長サイクルとして設計し、個人と組織の成長を支援します。管理職・リーダー層の育成や次世代

リーダー候補の成長支援、新任管理職の行動変容支援に加え、人材育成施策の効果測定、評価や配置・登用、育成方針の検討に必要な客観データの収集、組織全体のリーダーシップ開発など、人材育成における幅広い場面で活用できます。

グロービスは、「GMAP360」を段階的に機能拡張していく予定です。今後は、個人の特性・パーソナリティを把握する機能、受検者の特性や測定結果に応じたAIによるフィードバック機能、セルフサーベイ機能などの拡張を予定しています。さらに将来的には、多言語・マルチタイムゾーン対応や外部タレントマネジメントシステムとの連携など、国内外の多様な組織で活用できるサービスへの発展を目指してまいります。



■背景: 人的資本経営の実践に向けた、人材育成と行動変容の可視化

近年、人的資本経営への関心が高まり、企業は人材への投資を推進し、組織の競争力や企業価値向上につなげることが求められています。人材育成は、研修の実施や評価制度の運用にとどまらず、経営戦略と連動した重要なテーマになっています。

一方で、人材育成・人材開発の現場では、育成施策の狙いと現場での行動が噛み合わない、評価結果が学習や実践に結びつきにくい、行動変容のデータが蓄積されにくいといった課題があります。一般的な360度サーベイにおいても、本人が納得しやすい具体的なフィードバックや育成施策との接続が十分でない場合、“評価はしたが、育成につながらない”という状況が生まれがちです。

グロービスはこうした課題に対し、360度サーベイを単なる測定ではなく、個人の行動変容と組織の成長につなげる「成長インフラ」として再設計した「GMAP360」を提供します。

■「GMAP360」の特徴

「GMAP360」は、ビジネスパーソン¹の行動・リーダーシップを多面的に可視化し、成長に向けた気づきを促す360度サーベイです。グロービス独自の人材モデル「グロケパ」に基づき、成果創出につながる行動や成長を阻む要因を可視化します。個人の振り返りに加え、管理職・リーダー層の育成、人材育成施策の効果測定、配置・登用・育成方針の検討などにも活用できます。

1. グロービス独自開発の能力フレームワーク「グロケパ」で、成長課題を可視化

「GMAP360」では、グロービスが独自開発したビジネスパーソン¹の行動・リーダーシップを多面的に評価する「グロケパ」を活用します。「グロケパ」は、ビジネスパーソンが成果を創出するために必要な要素を、「資質」「意識」「能力」「行動に転化する力」の4層で整理した独自開発の能力フレームワークです。「グロケパ」のうち「意識」「能力」「行動に転化する力」の各要素を360度サーベイで測定し、成果創出を阻む要因を明らかにし、育成課題の把握や優先順位づけを支援します。

| 保有資質 | 保有意識 | | | 保有能力 | | | 表出させる力 | | |
|----------------|--------------------------------|---|---|--|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| 資質 | 意識 | | | 能力 | | | 行動に転化する力 | | |
| A 資質 | B 倫理観 | C 当事者意識 | D 向上志向 | E テクニカルスキル | F コンセプチュアルスキル | G ヒューマンスキル | H 発動力 | I 自己変容力 | J やり抜く力 |
| 性格的資質 | ① 誠実さ ② 公平性 ③ 透明性（オープンさ） | ① 課題設定する姿勢 ② 責任感 ③ 志 （イニシアティブ・テイキング） | ① ゼロベース志向 ② 成長志向（進歩改善を求める姿勢） ③ 多様性への信念 ④ 好奇心 | ① 汎用スキル ② 固有スキル （ヒト・モノ・カネ・テクノベート等） | ① クリティカル・シンキング ② 戦略的思考力 ③ 洞察力 | ① リーダーシップ力 ② コミュニケーション力 ③ 組織開発力 | ① セルフモチベーション ② 適用力 ③ リスクテイキング | ① 変化成長への意欲 ② 転移する力（応用可能にする力） ③ 心理的柔軟性（自己否定に対する耐性） | ① 目的堅持力（目的志向） ② 粘り強さ ③ 感情調整力（情動バランス） |

グロービス・ケイパビリティ・モデル(GLO-CAPA、グロケパ)

2. 受検者本人向けと法人事務局向けフィードバックレポートを提供し、育成施策に活用

回答結果をもとに、受検者本人向けと法人事務局（人事・人材開発担当者）向けのフィードバックレポートを提供します。受検者は、自身の強みや伸びしろ、周囲からの見え方を確認できます。法人事務局（人事・人材開発担当者）は、個人や組織の傾向を把握し、人材育成施策や配置・登用・育成方針の検討に活用できます。また、受検者の登録、進捗状況の確認、未回答者へのリマインドにも対応し、企業内でのサーベイ運用を支援します。

《個人向けフィードバックレポート例》

GOOD! 強みとしてさらに磨きこみたい要素

誠実さ

自分が接するステークホルダーに対して信頼関係をそこなわないよう、誠意を持って行動する姿勢。社会におけるルールと個人・組織の思惑や期待が相反する場合であっても思考停止したり安易なルール違反に走ったりせず、正直さを保とうとする姿勢

目先の利益に流されず、常に正直さを保ち信頼を築く姿勢は、周囲の心強いロールモデルとなり、組織の信頼性を高めることに貢献している。

推奨アクション

- ・判断に迷う事案が生じた際、なぜその決断をしたのか「誠意の基準」をメンバーに語る

戦略的思考

組織の将来を見据え、中長期的な目標達成を意識して優先順位を明確化し、計画を立案する力。短期的な成果だけでなく、持続的な成長をふまえた構想を描き出す力

組織の将来を見据え、持続的な成長を踏まえた計画立案力は、チームがブレずに進捗を確保し、目標達成に貢献している。

推奨アクション

- ・自部門の戦略的意図や中長期的な目標を、日常的にメンバーへ語り共有する

MORE! 総合力強化のために底上げしたい要素

透明性

判断の根拠・背景を明確にし、関係者に対して情報を適切に開示・共有する姿勢

意思決定の背景や会社の方針を部下へ包み隠さず共有し、納得感を得ることで、組織の一体感を高めることに貢献している。

推奨アクション

- ・上位方針を伝える際、決定事項だけでなく「至った背景」を自らの言葉で語る

課題設定する姿勢

目前の与えられた課題に対して解決策を講じるだけでなく、そもそもの目的に照らして「本当に解くべき課題はこれなのか？」と主体的に考える姿勢

目的に照らし合わせ、本当に解くべき課題は何かを明確にし、優先順位を付けて取り組むことで、課題の解決に貢献している。

推奨アクション

- ・部下への業務指示の際、目的と解くべき課題をセットで語る

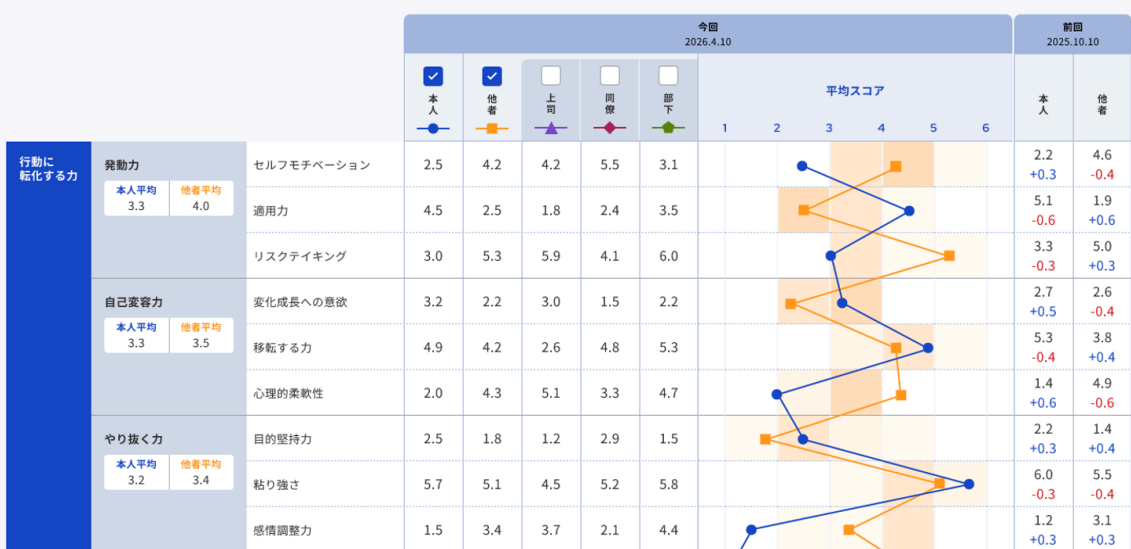
ゼロベース志向

慣習や成功事例にとらわれず、多くの人が当たり前だと思っている前提や条件を取り外して思考し、最適なアイデアや解決策を追求しようとする姿勢

これまでの慣習や成功パターンから離れ、前提を外して新たな視点で課題を捉え、最適な解決策を模索している。

推奨アクション

- ・部門方針の策定時、ゼロから理想の姿を描く場を設ける



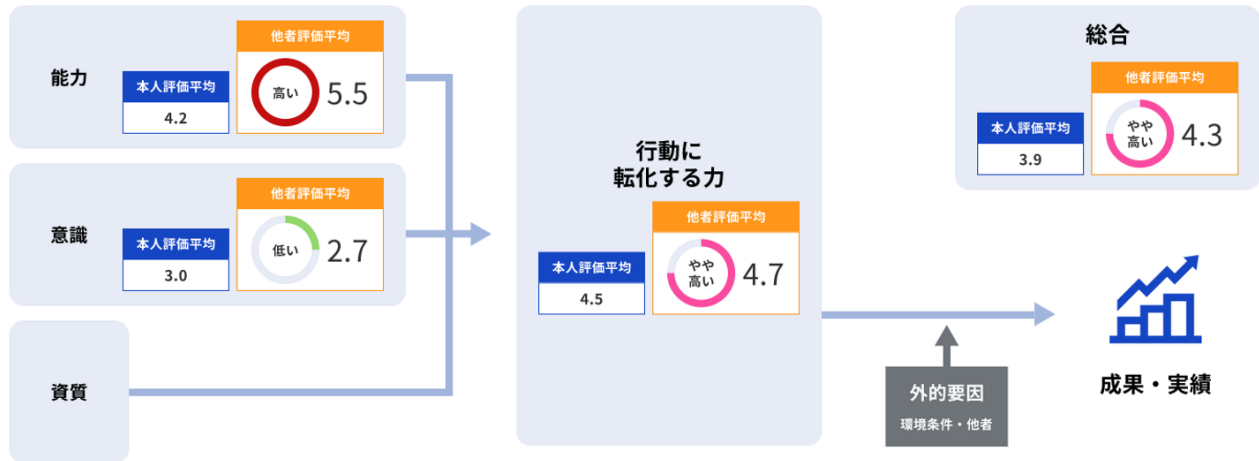
自己評価と他者評価の差を含め、視覚的にわかりやすいように可視化

《法人事務局(人事・人材開発担当者)向けフィードバックレポート例》

グロービス・ケイパビリティ・モデルで捉える傾向

閉じる

※最大6。4を超えると、満たしていると言える。



総合評価

総合的な成果創出ケイパビリティはやや高いです。

構造的な傾向

保有している「能力」は高いです。
保有している「意識」は低いです。
それらを発揮し、成果へ結び付ける「行動に転化する力」はやや高いです。

組織の成果創出能力の発揮傾向を可視化

3. 360度サーベイ結果を、次なる学習・現場実践・再評価につなげる

「GMAP360」は、360度サーベイを現状把握で終わらせず、次なる学習、現場実践、再評価までを一連の成長サイクルとして設計しています。サーベイ結果をもとに、受検者が「何をどう変えるべきか」を理解しやすい形でフィードバックし、具体的な行動変容を支援します。グロービスが展開する各種学習サービスや人材育成支援と組み合わせることで、より実効性のある育成施策の設計につなげることができます。

■新部門「グロービス・アセスメント&ディベロップメント」設立と部門長コメント

「GMAP360」の提供開始にあたり、グロービスは、「GMAP360」をはじめ、アセスメント領域を担う新部門「グロービス・アセスメント&ディベロップメント」を新設しました。同部門では、「GMAP360」をはじめとする各種アセスメントサービスの開発・提供を通じて、企業の人材育成・人材開発を支援し、人的資本経営の推進に貢献していきます。

グロービス・アセスメント&ディベロップメント部門長の花崎徳之は、次のようにコメントしています。

「自らの伸びしろに気づき、新しい行動を起こすことは、個人にとっても組織にとっても、前向きで可能性に満ちた営みです。グロービスは、『GMAP360』を通じて、ビジネスパーソン一人ひとりが前向きに自己をアップデートできる世界を創りたいと考えています。測定して終わりではなく、そこから始まる学びと実践のプロセスに寄り添い、変革を楽しむリーダーと組織が次々と生まれる未来を皆さまと共に築いてまいります」

■「GMAP360」概要(<https://gce.globis.co.jp/service/gmap/gmap360/>)

サービス名:GMAP360

提供開始日:2026年7月13日

サービス提供対象:法人企業、企業の人事・人材開発部門など

受験対象:経営層、管理職・リーダー層、次世代リーダー候補、一般層

価格:

- ・ 受験人数 1～100名:15,000円／名
- ・ 受験人数 101～500名:13,500円／名
- ・ 受験人数 501名以上:10,500円／名

《早期申込キャンペーン実施中》

早期にお申し込みいただいた方を対象に、定価より30%程度割引するキャンペーンを実施します。

キャンペーン価格:

- ・ 受験人数 1～100名:10,000円／名
- ・ 受験人数 101～500名:9,000円／名
- ・ 受験人数 501名以上:7,000円／名

【GMAP360に関するお問い合わせ先】

株式会社グロービス コーポレート・エデュケーション

https://pages.globis.co.jp/gce_inquiry_gmap360.html

※「お問い合わせ内容(詳細)」の項目にGMAP360に関する問い合わせである旨、ご記載ください。

■グロービス・ケイパビリティ・モデル(GLO-CAPA、グロケパ)とは

「グロービス・ケイパビリティ・モデル(略称 GLO-CAPA、グロケパ)」は、グロービス経営大学院のシンクタンク「グロービス教育科学研究所(以下 GESRI)」がビジネスパーソンが成果を創出するために必要な要件を、「資質」「意識」「能力」「行動に転化する力」の四層で整理した、独自開発の能力フレームワークです。本モデルの最大の特徴は、資質や能力といった静的な要素にとどまらず、それらを実際の成果へと結びつける「行動に転化する力」を中核に据えている点にあります。現代のビジネス環境では、能力・意識を保有しているだけでは成果には直結しません。自ら行動を起こし、変化に適応し、困難な状況でもやり抜く力があってはじめて、組織価値へと転換されます。

本モデルでは、成果創出を阻む“3つの壁”「行動を起こせない」「変化に適応できない」「やり遂げられない」を乗り越える力を明確に定義しています。具体的には、「資質」「意識(倫理観・当事者意識・向上志向)」「能力(テクニカルスキル・コンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル)」「行動に転化する力(発動力・自己変容力・やり抜く力)」を体系化しました。個人が「何を持っているか」だけでなく、「それをどのように発揮し、成果へと結びつけるか」という動的なプロセスまで扱う点が、従来の能力モデルとの大きな違いです。

OECD(経済協力開発機構)によるスキル定義、トランスセオレティカルモデル、カツモデル、リーダーシップ論などの主要理論を参照し、日本最大の経営大学院*および企業研修で長年培ってきた実践知と融合させながら、学術的妥当性の検証を経て設計されました。

企業・個人・教育機関にとって、人材育成とキャリア形成を支える「共通言語・基準」としての活用を想定しています。企業では、採用・育成・評価・配置・サクセッションを一貫した枠組みで設計でき、戦略的人材マネジメントの高度化と透明性向上に寄与します。断片化しがちな人材施策を統合し、戦略と連動した継続的な人材育成を実現します。個人にとっては、自身の強みや成長課題を構造的に把握し、主体的なキャリア形成を進めるための

指針となります。さらに、アセスメントや育成施策を統合的に設計することで、データに基づく人材開発と自律的な成長循環の確立につながります。

* 参考: 文部科学省「令和7年度専門職大学院一覧」

◆GMAP (GLOBIS Management Assessment Program)

(<https://gce.globis.co.jp/service/gmap/>)

グロービスのアセスメント・テストとして、GMAP-CT(クリティカル・シンキング)編と、GMAP-BF(ビジネス・フレームワーク)編があります。GMAP-CT/BFはビジネスパーソンの能力を客観的に測定するテストであり、採用・育成・評価等の用途で幅広く利用され、累計受験者数は80万人に達しました。測定領域としては、「考える力・論理思考(クリティカル・シンキング)」「経営の定石(ビジネス・フレームワーク)」です。この度、GMAPシリーズに新しい360度サーベイ「GMAP360」が加わります。

◆グロービスの法人向け人材育成サービス (<https://gce.globis.co.jp/>)

グロービスの法人向け人材育成サービス(GLOBIS Corporate Education)は、企業の経営課題に応じて「スクール型研修」「集合研修」「アセスメント・テスト(GMAP)」「学習管理システム(GLOPLA LMS)」など、多彩な研修ソリューションを提供しています。

2026年4月末時点で延べ3,600社(年間)以上の企業に導入されており、企業の人材育成・組織開発・事業開発において豊富な実績を誇ります。さらに、日経平均銘柄企業に選ばれた上場企業225社*の約88%が導入しており、幅広い企業から高い評価と支持を得ています。

集合研修は、日・英・中のマルチ言語に対応し、マルチタイムゾーンでオンラインはもちろん、国内外の希望地で実施が可能です。グロービスは、こうした柔軟な研修提供を通じて、企業の持続的な成長を力強く支援しています。

*「日経平均株価」は日本経済新聞社の著作物です

グロービスの法人向け人材育成サービス

| | |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">スクール型研修</p> <p>経営幹部強化 GLOBIS Executive School</p> <p>一科目からの経営力強化 GLOBIS Management School</p> <p>創造と変革の志士を育てる グロービス経営大学院</p> <p>役員が知と軸を磨き 使命を自得する 知命社中 by GLOBIS</p> | <p style="text-align: center;">集合研修</p> <p>■企業研修例</p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代リーダー育成研修 グローバルリーダー育成研修 企業理念浸透研修 管理職研修 ファシリテーション強化研修 等 |
| <p style="text-align: center;">組織開発／事業開発</p> <p>■組織開発例</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営会議(役員会議)のファシリテート エンゲージメントの理解促進と組織へ働きかける力の強化 <p>■事業開発例</p> <ul style="list-style-type: none"> HRBP育成支援 組織内・チーム内対話の支援 等 新規事業開発支援 オープンイノベーション支援 等 | |
| <p style="text-align: center;">eラーニング</p> <p>動画で学ぶ GLOBIS 学び放題 GLOBIS 学び放題 PLUS GLOBIS Unlimited eMBA by GLOBIS</p> | |
| <p style="text-align: center;">アセスメントテスト</p> <p>論理思考力/ 経営リテラシーを測定する GMAP by GLOBIS</p> | <p style="text-align: center;">学習管理システム</p> <p>研修の管理・運用のサポート GLOPLA LMS by GLOBIS</p> |

◆グロービス (<https://globis.co.jp>)

グロービスは1992年の設立以来、「経営に関するヒト・カネ・チエの生態系を創り、社会の創造と変革を行う」ことをビジョンに掲げ、各種事業を展開してまいりました。「ヒト」の面では、グロービス経営大学院に加え、スクール型研修や集合研修など法人向け人材育成サービスを展開するグロービス・コーポレート・エデュケーション、eラーニングや定額制動画学習サービス「GLOBIS 学び放題」などを提供するグロービス・デジタル・プラットフォームにより、リーダーの育成を推進しています。「カネ」の面では、ベンチャー企業への投資・育成を行うベンチャー・キャピタル「グロービス・キャピタル・パートナーズ」を運営、「チエ」の面では、出版事業ならびにオウンドメディア「GLOBIS 学び放題×知見録」を通じて知の発信を行っています。さらに社会における創造と変革を促進するため、一般社団法人G1によるカンファレンス運営、一般財団法人KIBOWによる震災復興支援および社会的インパクト投資などの活動を展開しています。

グロービス:

学校法人 グロービス経営大学院

・日本語(東京、大阪、名古屋、福岡、オンライン)／英語(東京、オンライン)

株式会社 グロービス

- ・グロービス・エグゼクティブ・スクール
- ・グロービス・マネジメント・スクール
- ・企業研修
- ・出版／電子出版
- ・「GLOBIS 学び放題×知見録」／「GLOBIS Insights」
- ・「GLOBIS 学び放題」／「GLOBIS Unlimited」

グロービス・キャピタル・パートナーズ株式会社

顧彼思(上海)企業管理諮詢有限公司

GLOBIS Asia Pacific Pte. Ltd.

GLOBIS Asia Campus Pte. Ltd.

GLOBIS Thailand Co., Ltd.

GLOBIS USA, Inc.

GLOBIS Europe BV

GLOBIS Manila Inc.

PT. GLOBIS Indonesia Hub

GLOBIS Taiwan Co., Ltd.

その他の活動:

- ・一般社団法人G1
- ・一般財団法人KIBOW
- ・株式会社茨城ロボッツ・スポーツエンターテインメント
- ・株式会社LuckyFM茨城放送

【取材に関するお問い合わせ先】

グロービス 広報室 担当:土橋涼

E-MAIL: pr-info@globis.com