

HRDグループは人材管理の総合的アセスメントを提供する新企業を設立しました。

ますます充実する DiSC®

私たちHRD社は、創業以来長年にわたって研修教育の専門家の方々に人材開発ソリューションを提供し、多少なりとも産業界に寄与できてきたのではないかと自負しております。

HRD社がこれまで人材開発事業に携わって来られたのは、この業界の最先端をゆく取引先の皆様のご支援とご愛顧の賜物であると改めて感謝いたします。

さて、20年以上にわたり、私たちはDiSC教材と研修プロダクトを中心にアセスメントビジネスに携わってまいりました。そのDiSC教材を提供してきた米国インステップ・パブリッシング社は、2012年2月にグローバルな教育・情報企業であるJohn Wiley&Sons(ワイリー社)傘下に入ることが決定しました。ワイリー社は、教育出版分野で世界的な信用と尊敬を受けている大企業であり、DiSC関連事業はこれを機会にますます充実発展し、今後も価値ある教材をお届けできるものと期待されます。

総合的な人材管理のアセスメントを

HRDグループがDiSCを中心とした事業を展開している間、取引顧客先から「総合的な人材の評価・測定を可能にするアセスメントツールがわが国にはない。どうにかならないか」という切実な要望が数多く寄せられていました。

確かに、わが国の市場では、採用や能力開発、マネジメントなど、個別な診断ツールやテスト類はあるものの、人材のポテンシャルを科学的に見極め応用できる、より高い次元の総合的なアセスメントが存在しなかったといえるでしょう。

「人」は経営の根幹であり、人を育成することは、社員の能力を最大限に開発し、社員の働きがいや生き甲斐を創造すると同時に、企業の収益のベースになることは言うまでもありません。しかし、人材を採用し、育成し、適材適所に配置する一連の人材資源の開発には、多大な金銭的・時間的コストがかかることもまた事実です。

企業の経営者にとって優れた人材の発掘と開発は、経営の根幹に関わる課題であり、人的資源管理のための「総合的な人材アセスメント」への期待は、当然といえるものです。

世界的な人材管理総合アセスメント提供会社と提携

私たちHRD社では、こうしたご要望に対して人材管理の総合的アセスメントとその付帯サービスを提供する「プロフィールズ株式会社」を昨年3月にHRDグループ企業として設立、着々とサービス提供の準備を進めております。

プロフィールズ社は、人材アセスメントビジネスのグローバルリーディング企業である米国Profiles International社と提携し、幅広い人的資源管理(タレントマネジメント)システムとアセスメントツールをわが国の事情に合わせて開発し提供していきます。

アセスメントはある個人のキャリア全体を通じて活用可能であることに加え、カスタマイズさせて各社独自の人材情報管理システムとして導入できることに大きな特色があります。採用・選抜・育成・マネジメント・人事異動・戦略的人材配置まで活用できる、これまで日本にはなかったグローバル対応の総合的な人材管理を可能にするシステムです。

人を輝かせるアセスメントとして

HRDグループは、これまでも「人」を最大限に活かすための人材開発やそのノウハウを提供する企業活動を続けてきました。プロフィールズ社もHRDグループの一翼を担って「人」にフォーカスした「人間情報ビジネス」の最先端企業として事業を展開していきます。

HRDグループは、「人にもっと輝いてほしい。組織の中で自分がやり甲斐のある仕事に従事し、全力を傾け、その能力をフルに発揮してほしい」と願っています。そのためには、企業経営者もその人材の採用・選抜から適正配置、ポテンシャルの開発までを可能にする人材管理システムの構築に取り組む必要があると考えています。

プロフィールズ社が提供する人材アセスメントは、多くの企業経営者、各部門の管理者、さらには人事担当者までの幅広い要求にお応えできる管理システムであると確信しています。

そしてこれらのソリューションを「人と企業の成長に貢献したい」と願う弊社の戦略的ビジネスパートナー(代理店)を通して、全国の企業・組織に訴求していきます。

※プロフィールズ社と提供するアセスメントについては本誌P10を参照してください。

Contents

- ◆HRD事例研究会 5社による分科会形式で開催…………… 2
- ◆事例研究会レポート
 - 主任層研修におけるDiSCの効果的活用…………… 3
 - E-mailライティングにおけるDiSCの活用…………… 4
 - 開発集団の創造性向上…………… 5
 - 流通業界へのコーチングとDiSC組み合わせ提案…………… 6
 - 組織構築におけるDiSCの位置づけ…………… 7
- ◆最新DiSCレポート
 - 変化する時代。DiSCも新たな価値を創造しています… 8
- ◆HRDグループ プロフィールズ社は適材適所と人材開発のためのアセスメントソリューションを提供します… 10
- HRD INFORMATION…………… 12

5社による分科会形式で開催 DiSC[®]教材と関連アセスメントの 多様な活用をレポート

2011年12月22日、HRD事例研究会が東京大手町サンケイプラザで開催された。今回の事例研究会は、一部分科会形式で行われ、参加者は分科会においては、それぞれ希望のテーマと発表者を選んで参加することとなった。会場を埋めた参加者は、その成果を自分のものとして持ち帰ろうと熱心に発表者に質問をするなど、充実した事例研究会となった。



さまざまなビジネスシーンでの活用事例

分科会形式を取り入れたのは、事例研究会に対するニーズが多様化したため、複数の選択肢の中から参加者が自分の興味のあるテーマを選べるようにとの配慮からだ。

それはまた、DiSC教材の使い方が以前に比べて多様化されたことを示唆している。DiSC資格者である代理店や企業人材開発担当者は、多様化する社会とそのニーズに対応するように、DiSCをさまざまなビジネスシーンで応用するようになった。

今回の事例研究会においても、いわばDiSCのオーソドックスな使い方である「主任層研修での活用」はもとより、「E-mailライティングにおける活用」や「組織構築における活用」など、活用範囲の広がりを感じさせる事例がシェアされた。

HRD社が提供するアセスメントは組織の共通言語となると同時に、「流通業界でのDiSCの活用」「開発集団における創造性の向上」など、多様な業態や職種に活用されるようになった。「Team Dimensions Profile」のような組織開発にも利用できるアセスメントが広く認知され、

DiSCと組み合わせて現場で利用することも可能になったのである。

また、毎回参加者から質問として出てくる研修効果について、研修実施のタイミングを工夫する、業務改善をゴール設定にするなど、課題解決を追求する工夫が発表者から示されていた。

いずれにせよ、今回の事例研究会のレポートからは、DiSCの広範囲で深掘りされた活用法が目目される。



主任層研修におけるDiSC®の効果的活用

株式会社日本能率協会マネジメントセンター
研修ラーニング事業本部販売促進部

山田^{よしのり}順規氏



主任としての役割を認識してもらうために

山田氏は、認定資格を10年ほど前に取得したDiSC研修のベテランであり、いまは顧客のニーズをくみ取ったプログラムの設計なども手掛けている。

今回講演していただいた事例研究は、あるメーカーの主任層研修のレポートで、DiSCを効果的に活用した実践例が参加者に多くの示唆を与えてくれた。

研修は3日間行われ、その目的は主任としての役割を認識し、必要なマネジメントやリーダーシップスキルを学び、職場実践につなげてもらおうというものであった。

「一つの研修の中で、3つの目的を持って研修を行いました。いわば、一粒で三度おいしい研修ということになります」とユーモアたっぷりに話されました。その3つとは、「自己理解と他者理解（多様性の理解）」、「相互フィードバックの質の向上」「職場での影響力発揮のツール」で、そのためにDiSCを最大限有効に使うという研修である。

「まず、主任になった意味を把握することが重要であり、そのためには自己理解が大前提。DiSCの“自己理解と他者理解”はその意味からも有効に活用できます。自分のDiSC特性を知った上で、役割に応じた自分らしいリーダーシップ、フォロワーシップ、メンバーシップをいかに使い分けて発揮するかを考えてもらいました」

相互フィードバックと影響力発揮ツールとして

2つ目がDiSCを使った「相互フィードバックの質の向上」がテーマで、3日間を通じて参加者に「相互フィードバックシート」に記入してもらうなど、きわめて実践的な研修内容となっていた。

「相互フィードバックはリーダーシップ開発にとっても有効な手段だと思います。その際、良い点、悪い点の両方のフィードバックが必要ですが、DiSCで自分の強み弱みを把握したうえで、ネガティブフィードバック（改善点の指摘）を受けることが必要です」と、山田氏は、実際に使うフィードバックシートを示しながら、DiSCの有効性を高く評価されていた。DiSCを活用してフィードバックを実践すると、自分の強み、弱みを明確化でき、自己課題への取り組み方も見えてくるわけだ。

3つ目が「影響力発揮のツール」としてのDiSCの活用だ。

まず、自分の利害関係者（ステークホルダー）を洗い出し、関係者ごとの影響力を分析、図式化して、DiSCを勘案しながらアプローチの方法を考えるというものだ。

「関係者ごとに、信頼性、ギブアンドテイク、オリジナリティ、権威、好意の5つの要素から影響力を分析し、5段階評価して一覧表シートをつくります。たとえば、上司に対してはオリジナリティの面では評価は『4』だろう、というふうに影響力全体を図式化します」

この研修の振り返りでは、DiSCによる自己理解と他者理解をベースにしたアプローチにより、主任として何が足りなかったかなどが明確になったという報告があったとのことで、改めてDiSCの有効活用がもたらす効果を示す事例研究となった。

主任層の研修プログラム

1日目	2日目	3日目
★オリエンテーション 1. 自己理解と他者理解 DISC (DISC Classic)	前日の振り返り 職場の役割をつくる 3. 取り組み課題 問題解決の基本	前日の振り返り 4. 能力診断による「強み弱み」分析 5. 組織課題を達成するための影響力
昼食	昼食	昼食
2. 主任層の役割 マイベスト/ワーストジョブ 主任層の役割 マネジメントとリーダーシップケーススタディ	現状認識 取り組み課題の設定と対策の立案	影響力分析 6. 革新計画 相互フィードバック 職場実践 & 自己革新計画づくり グループ解散式 事後課題の説明
「気づき・学びのまとめ」相互FBシート」の記入	「気づき・学びのまとめ」相互FBシート」の記入	

HRDよりコメント

DiSCを多数ご利用いただいているJMAM様の組み入れ方の一例が理解できました。提供プログラムの有効なパーツとしてDiSCが組み込まれていることを改めて確認しました。今回の事例発表を依頼させていただいたときに「普通に使っているだけです」とおっしゃっていた表現に重みを感じました。

E-mailライティングにおけるDiSC®の活用

グローバル・エデュケーションアンドトレーニング・
コンサルタンツ株式会社

代表取締役 **布留川勝氏**



グローバルビジネスの中の人材事情

布留川氏は、国内企業、外資系企業において、グローバル人材と自立型人材の育成を支援する企業を経営しており、この事例研究では、DiSCのE-mailライティングへの活用を取り上げられた。布留川氏の起業のきっかけは、「グローバル化がこれまでにないスピードで進行する中、このままでは、日本人ビジネスパーソンがグローバルビジネスの中で存在感を失ってしまう」という危機感だったという。

「グローバル人材とは、5つの要素と専門性を兼ね備えた人材のことです。5つの要素とは、コンピューターに例えると、2つのOSと3つのアプリケーションから出来ています。右脳の発想力・ひらめきと左脳の構想力・思考力を併せ持つビジョナリーシンキング、そして深い自己理解に基づく自己強化と実行力のセルフエンパワーメントがOSにあたります。そして自分と異なる価値観や国籍・専門性を持つ相手をモチベートし協働できるダイバーシティ力、状況対応的にその場に最適な複数のコミュニケーションスキルを使いこなせるコミュニケーション力、そして準ネイティブだが切れ味の鋭いグローバルイングリッシュが3つのアプリケーションです」と、布留川氏は語っている。

布留川氏は、T・フリードマンの「フラット化する社会」を引き合いに出しながら、ベルリンの壁崩壊以後の市場経済の拡大や、インターネットの普及などにより、先進国と新興国の人材が競争・協働する時代が訪れたという。つまり、現在は、低賃金でハングリー、かつグローバルな環境でもパフォーマンスを発揮できる高い能力を持った人材が市場経済に大量に供給される時代なのだという。そんな中、世界基準で見て高い給与をもらっているにもかかわらず、グローバルな環境で存在感を出せない日本のビジネスパーソンは、自らをグローバルに変革する必要がある、と布留川氏は説く。

また、世界市場を獲得するために、欧米亜のグローバル企業が、世界中のAクラス人材を採用・育成・評価するノウハウを蓄積しているのに対し、多くの日本企業は未だに日本人を中心に人材戦略を練っており、この差は今後ますます企業の競争力に影響してくるだろうと述べている。

DiSCに対応した英文ビジネスメール

こうした中で、布留川氏は、グローバルビジネスでの交渉力を高めるために、DiSCを活用する方法を模索して

きた。「これまでも、英文メールを作成する方法についての一般的な本はいくつもありましたが、DiSCを活用した英文ビジネスメール作成に関したものはありません」ということで、布留川氏の新たな角度からの英文ビジネスメール作成法が参加者の注目を集めた。

今回の事例研究では、「企業方針の変更」を英文メールで送付するシチュエーションを例に、DiSCの特性ごとにどのように伝えれば、一番効果的なのかを解説していただいた。例えば、相手が「D」の場合なら、どのように問題を解決できるのかを最初に述べたり、「S」の場合は、相手の変更に驚かないように配慮しながらメールを作成する、といったDiSCの考え方が反映された英文ビジネスメールを書くことで、より戦略的なコミュニケーションを取ることが重要だと指摘している。

布留川氏は、近著「相手をその気にさせる戦略的英文ビジネスメール文例集」の中で、「DiSCモデル対応の応用戦略フレーズ」を紹介している。

「欧米のエグゼクティブは、DiSCやコーチングについてよく知っていますが、日本人ビジネスパーソンの間ではまだ認知度が低い。私の著作がDiSCをさらに広めるきっかけになればと考えています」と、事例研究をしめくくった。



※掲載画像の注
布留川勝著「パーソナル・グローバル化世界と働くために知っておきたい毎日の習慣と5つのルール」(2008年)より引用

「相手をその気にさせる 戦略的英文ビジネスメール文例集」

著者 布留川勝
ジェームス・ドハティー
ナツメ社



HRDよりコメント

DiSCをE-mailライティングに応用するというこれまでにないアイデアをご提示いただくにとどまらず、日本企業が抱える大きな課題であるグローバル人材の育成に関するテーマにも触れていただき、より広い視点で人材育成をとらえる貴重なヒントとなりました。

開発集団の創造性向上

ソニー株式会社
半導体事業本部 品質信頼性部門 品質企画部

池田昭彦氏 安達直泰氏



チームでの役割の再認識に活用

池田氏、安達氏とも、業務改革と人材育成を担当しており、長年の技術経験をバックボーンに、組織活性化から特許創生促進までの幅広い活動を行っている。

今回の事例研究では、TDP (Team Dimensions Profile) を特許開発に活用した体験をもとに、実際に社内でもどのように使ったのかを模擬演技を交えながら紹介して頂いた。

従来から個人の創造性開発のために社内講師として数々のトレーニングを実施しており、更なる改善策を模索していた。近年、池田氏は社内での技術開発が従来の個人開発型から集団開発型に移っていて、特許の創出においてもチーム活性化が重要になっていると語った。

「しかし、特許創出のために、アイデアを出し合うセッションを実施しても、人間関係や主張の対立で空回りすることがしばしばありました。そんなときHRD社主催のDiSC認定セミナーで、個人とチームのパフォーマンス向上で最大限の成果をあげるTDPについてお聞きし、『これだ』と思ったのです」と、導入のいきさつを語った。

そして、TDPの導入のベストタイミングは、チームのメンバーそれぞれがお互いに違和感を持ち、どうしたらよいか迷った時であり、チーム全員が受講するのが良い、などのアドバイスを頂いた。

続いて、模擬演技でTDPの「Zプロセス」にどのようにトライしているかを披露。模擬演技には安達氏や弊社のコンサルタントも参加、それぞれ、「自分と違うタイプ」「自分のタイプ」で、クリエイター、リファイナー、アドバンサーの役割を演じた。その結果、「自分のタイプ」を適所で発揮できるかどうかによって、成果に違いが生まれることなどが明らかになり、結果としてそれぞれの役割の価値・重要性を理解できた。

実際に同社のトレーニングに参加した受講者の声も紹介。その中には、自分の存在価値が見えずに悩んでいたリーダーが、Zプロセスにおけるアドバンサーの役割に自分の存在価値を見出したこともレポートされ、TDPがチームの個々のメンバーに与える効果も明らかにされた。

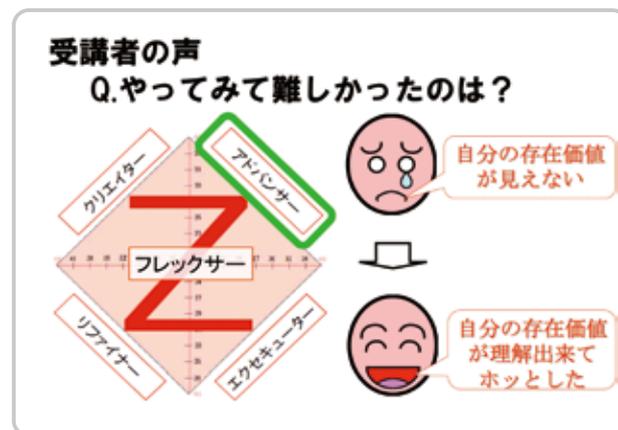
DiSCとTDPによる個人とチームの活性化

池田氏に引き続いて、安達氏によるレポートが行われた。安達氏は、TDPの5つの役割を、大学箱根駅伝のリレー

走者にととえた。

才能のある若手が活躍するクリエイターを1区に登用、それを受けて2区にはチームの順位を押し上げる役割を果たすアドバンサー、逆風のブレーキを最小化するリファイナーを3区に配置し、4区には実現までの段取りづくりを行うエクセキューター、そして最後の5区はフレックスが総合力で乗り越えて、勝利を勝ち取るというものだ。

そして、特許の創出だけでなく、TDPがチームで活動するあらゆる職業カテゴリーにも活用できると指摘された。今後は、DiSCを個人力強化として活用しながらTDPによって組織力を強化するプログラムを組み、部内展開から部門間展開、さらには、全社展開を図っていく考えだという。展開に際しては、受講者のDiSCとTDPのタイプを4×5のマトリックスで把握し、個々の多様性を活かす手法が示された。



※TDPの詳細に関しては、「NEWS LETTER VOL.12」などを参照ください。

HRDよりコメント

池田氏が認定セミナー受講直後から、「TDPは使える！」と言われていた理由が明らかになりました。個人の創造性開発に熟練されているだけに、TDPの肝を捉えて、正にクリエイティブなトレーニングを構成されています。ライブ形式のプレゼンテーションも、伝えたいことが明確で十分なインパクトを与えていました。今後、社内外のコンサルティングツールとして磨きをかけられていくのでしょうか。

流通業界への コーチングと DiSC®組み合わせ提案

ARKコンサルティング・オフィス

石川和夫 氏



初級編で職場の問題点を把握

石川氏は、流通業界の店長やスーパーバイザーなどを対象としたコミュニケーション技術習得研修の専門家である。ご自身も会社経営に携わった経験があり、社員の教育に行き詰まりを感じたときに「コーチング」に出会ったのだという。

「コーチングを学んだことで、経営者の仕事は、社員に仕事をやらせるのではなく、いかに自発的に仕事をするように仕向けるかだと気づきました」と、レポートの最初に話された。

石川氏の事例研究は、地域展開の食品スーパーマーケットチェーンの管理職、店長、副店長、部門長を対象に、2008年から4年間実施した研修の紹介である。この研修では、コーチングとDiSC、これにMAP (Management Action Planner) をからませて、密度の高い研修を実施されている。

初年度と二年度の研修では、研修会社経由で本部マネージャー、店長、副店長、部門チーフを対象にコーチングの基礎的なスキルとコーチング・サイクルについて研修を行った。

「この研修を通じて、職場のコミュニケーションやマネジメントの問題が見えてきました。これ以上の研修はコンサルティングの領域に入るので、了解をもらって直接受託という形で三年度の研修に入りました」

最適なモジュールを使った研修で成果をあげる

三年度目の中級編の研修テーマは「コーチングの効果を高めるDiSC研修」で、コーチングにDiSCを取り入れた内容となった。

「研修参加者からは、コーチングを使う場合、自分と違う行動特性の部下教育がうまくいかないという訴えがあり、行動特性の違いを理解し、その障害を取り除く目的でDiSC Classicを導入した研修をすることになりました。ただこのときは私がまだEverything DiSC1.5eを使っていなかったために、ロールプレイングで苦労しました」

そして四年度目の上級編の研修は「Management Action Planner (MAP) の活用によるマネジメント力アップ」がテーマとなった。

「この段階での研修では、相手の成長に合わせたアプローチをするためにEverything DiSC1.5eとMAPを導入することにし、HRD社の十亀敏明トレーナーにプログラムやモジュールの使い方を相談、最適な導入方法を検討しました」

石川氏は、部下を説得するには相手の話をよく聞いて、部下の目標やニーズを探り、それを実現するにあたってどんな不安をもっているかを理解することが大切と訴えた。そのためにはED1.5eの「モジュール11、12」など最適なモジュールを使うことが成果をあげる研修につながると指摘した。そして、石川氏から、事例研究会の参加者に「研修の継続受注に欠かせない」として「課題の把握」と「事後フォロー」の大切さをアドバイスして頂いた。

最後に、これから流通業界において、コーチング、DiSCの活用が注目されていくだろうと、レポートをしめくくられた。

コーチング & DiSC 研修: 取り組みの経緯

	研修内容	対象者	回数	人数
2008年	コーチング初級編《1日》 (基礎スキルとコーチング・サイクル) 【研修会社経由】	・本部管理職者 ・店長	2回	約80名
2009年	コーチング初級編《1日》 (基礎スキルとコーチング・サイクル) 【研修会社経由】	・副店長 ・部門チーフ	10回	約280名
2010年	コーチング中級編《1日》 (コーチングの効果を高めるDiSC研修) 【直接受託】	・本部管理職者 ・店長、副店長 ・部門チーフ ・担当職者	12回	約520名
2011年	コーチング上級編《1日》 (MAPの活用によるマネジメント力アップ) 【直接受託】	・役員 ・本部管理職者 ・店長、副店長 ・部門チーフ	12回	約400名

HRDよりコメント

コーチングマインド研修の独自のプログラムを、惜しげもなくご披露いただきました。受講者の消化・吸収を促進させるために、ED1.5eを活用した効果的なファシリテーションをご紹介いただきました。結果として、顧客や社員のニーズにも耳を傾ける、開かれた職場環境づくりを実現されています。

組織構築におけるDiSC®の位置づけ

シンジェンタジャパン株式会社

取締役会長 **村田興文氏**



グローバル人材の育成を目的に

村田氏は、アグリビジネスのグローバルリーディングカンパニーであるシンジェンタ社の日本法人の取締役会長であり、豊富なマネジメント経験を有すると同時に、組織構築のためのヒューマンデベロップメントにも深くかかわってきた。今回の事例発表は、そうした豊富な経験をもとにした人材育成計画のレポートであった。

村田氏がDiSCと出会ったのは1994年のことで、DiSCはグローバルなスキル開発に適したプログラムという認識を持ったという。以来、シンジェンタの人材開発に携わる場合、組織の人材計画の動向に対応させ、リーダーシップ研修、コーチング研修とからみ合わせながらDiSCを有効に活用してきたとのことだ。

「2003年～2008年までの間、日本独自の人材育成計画をつくらうという構想があり、その責任者であった私は2008年までにどのような会社を目指すのか、『戦略変換移行マップ』を練りながら、人材キャリア開発プランを立てていきました」

そして2009年から2015年までの第2次人材価値育成計画(Employee Value Development Plan)の段階から、DiSCを本格的に活用するようになった。

「この人材価値育成計画は、2015年を見据えてどういう投資をすべきかを検討、まず、新しいシンジェンタの文化を確立するためにコーチングを使うことにしました。そして、一人ひとりがグローバルにビジネス貢献できるキャリア開発プランを立てていきました。多国籍企業の一員のキープレイヤーとして日本人の起用を促進していくのが、我々の使命だと考えました」

さらに、リーダーとして、どのようなコンピテンシー・モデルが必要か、将来も見据えたところで考え、つくりあげていったという。また、研修は社内・社外コースを設け、フランスのフオンテンブローとシンガポールにキャンパスを持つ世界トップクラスのビジネススクールであるINSEADでの研修も受講できるシステムになっているとのことだ。

組織構築のための人材育成と人的対応ツールとして

このほか、DiSCは戦略的営業のツールとしても活用されている。

「顧客のDiSCタイプに応じて個別交渉を戦略的に準備しておけば、なにも準備しない営業と比べて成果が十分に期待できます。たとえば、顧客のDiSCタイプによって、このお客さんはクロージングを早めた方がいいなどの判断が素早くできるようになります。こうした営業トレーニングにはロールプレイングを導入していますが、ロールプレイングを繰り返すことで、現場に出たとき“恐れ”を感じないで営業活動ができるようになります。DiSCを知っているかどうかは、営業の最前線にいる者にとって、サクセスストーリーをいくつ増やせるかどうかに関係してくるでしょう」

このように、シンジェンタ社では組織構築のための人材価値育成プロセス・プログラムにおいて、DiSCはすべてのベースになっている。また、営業・交渉・渉外などにおいて、共通の人的対応ツールとして、さらには内部コーチングのツールとして活用していくという。

2015年を見据えた投資

人材価値育成
 Employee Value Development

- **コーチング・スキル開発 (社内コーチ育成)**
Coaching skill development (Internal Coach development)
- **キャリア開発プラン**
Career development Plan
- **コンピテンシーモデル (期待される能力定義)**
Competency Model development
- **研修: 社内コース・社外コース(国内・海外: INSEAD)**
Skill & Knowledge Training (Internal/External: domestic/INSEAD)
- **戦略立案能力・コミュニケーション能力・語学のレベルは
その人材の目標コンピテンシーでハードルを決める**
Strategy Development capability/ English communication capability
 Development plan based on targeted competency level

syngenta

HRDよりコメント

長年「人材育成」が組織成果創出の要であることを体現され、認定資格を自らもお取りになりました。「企業は人なり」をインフラとして構築する際に、DiSCが共通言語として機能していることが伺えます。

変化する時代 DiSC® も新たな価値を 創造しています

変化の激しい21世紀にあって、DiSCの活用法もその時代の流れに適應したものが要求される。たとえば組織のニーズに対応した、より実践的なプログラムの設計、ファシリテーションノウハウの開発などは、人材開発の現場の切実な課題だろう。あるいは、DiSCプログラムそのものが参加者の個人スキル向上だけでなく組織の分析、活性化ツールとしての役割を担う時代がきている。いま、DiSCに何が要求され、何を實現しようとしているのかをレポートする。

最新のDiSC潮流 短時間で、より効果的な DiSCトレーニングを

新しい認定セミナーの情報を求めて

DiSC 認定セミナーは日本においてすでに20年の歴史を持っているが、最近、その内容に大きな変化が生まれてきている。そうした認定セミナーの変化は、人材研修に対する時代のニーズに適應するための流れでもある。

たとえば、ビジネス現場のスピード感はかつてないほど高まっているし、働く人への要求も増加する一方である。そのような環境のなかで研修に割ける時間が短縮化し、また、より成果に直結する実践的な内容が求められているのだ。それは、日本のみならず世界的な潮流である。

現在実施されているDiSC 認定セミナーはこうした変化に対応した内容となっており、新しい認定セミナーの情報を学ぶため、既に認定を受けている資格者が再受講するケースが増えているのが現状である。

DiSC 認定セミナーからの2つの回答例

では、このような人材研修に対する要望に応えるために、DiSCを活用してより実践的で効果的なプログラムを組み立てるにはどうしたらよいのだろうか。今回は、DiSC 認定セミナーから、その回答を2つ提示してみよう。

1. プログラム

オンライン(EPIC)と集合研修を組み合わせたブレンディッド・ラーニングで回答・集計などの時間を短縮すること。また、より各個人に即した詳細レポートを事前に入手することにより、短縮された時間を集合研修で有効活用し、映像を使ったDiSC 別対応法の学習、ロールプレイングなど、より実践的なアクティビティに使うことができる。

なお、自社でオンライン教材の配信・管理ができるEPICアカウントの設定数(2012年2月現在)は、183アカウント(代理店108、一般企業75)となっていて、その数が増えているのは、EPICの活用によるメリットが次第に認識されているためといえよう。

モジュールタイトル	所要時間	研修担当者
導入	20分	心身のDiSC® Everything DiSC® DiSC 認定者
4つの行動スタイルを熟知し、自分の得意なスタイルを知る	75~90分	DiSC 認定者
練習	15分	
異なるスタイルに適合する3つのコミュニケーション	40分	DiSC 認定者
まとめ	20分	白銀の基盤で

2. ファシリテーション

Everything DiSC1.5e ファシリテーションシステムには、短時間でより深い理解を促進させるファシリテーションノウハウが詰まっており、これを活用すること

で、より高品質でインパクトのある集合研修を自作できる。このEverything DiSC1.5eは、日本人映像を使ったファシリテーションが実現されており、より納得性

を高める効果も期待できる。



日本の人材開発業界の変化適応をサポートする

人材開発にかかわる我々には、時代や環境に適応し自ら変化していくことが求められており、それが人材開発業界の中で生き残るために必要なことといえる。米国 Inscape Publishing 社は、その先端を開発する限りない力を持っており、HRDはそのリソースを活用して日本の人材開発業界の変化適応をサポートしていきたい。

最新レポート情報

組織分析のためのレポートを開発 DiSCグループカルチャーレポート/ ファシリテーターレポート

これまで、各種 DiSC アセスメントは、個人を分析し、各人の職場でのコミュニケーションに役立てるためのものが中心だったが、最近、DiSCを組織分析や組織開発の切り口で活用するためのレポートが開発された。

このレポートは、各人の結果をオンライン上で集計、組織としての DiSC 文化を分析し、その組織の強みや課題、またその構成員を活かすための対策を手に入れることができる、個人と組織の活性化を促進するツールである。

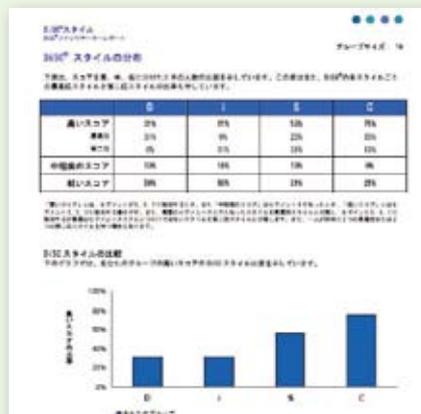
グループカルチャーを問いかけた事例 組織として“C文化”を 形成している化学品メーカー

この化学品メーカーでは、このレポートを活用して、組織的分析と組織開発を実施しており、以下はその大まかな事例である。

集合研修の場で、CだけのグループとD・i・S混合グループに分け、C文化の組織としての強みと課題を2グループ別々に討議してもらった。それをグループ同士ですり合わせた結果、以下の新しい発見が共有された。

- Cがマジョリティを占めるこの組織では、現行の製品やサービスの高品質化追及による他社との差別化という強みがある。
- それとは裏腹に、現行製品に特化し過ぎて、新製品の開発を手掛けるタイミングを逃してしまっている。
- 二の矢、三の矢を放つ準備を早めに仕掛けることが、C文化組織には必要。
- そこにいかにかC以外のメンバーが貢献できるか。また、この貢献を引き出すためにC文化が他の行動特性を持つ人材に対して出来る配慮は何か。

グループカルチャーを形成する、マジョリティとなる行動特性は、他の特性のメンバーに対して居心地の良さと同時に居心地の悪さも提供している。グループのカルチャーとは異なる他の特性のメンバーも、組織に対して貢献できるはずであり、マジョリティが他の特性のメンバーを排除・拒絶してしまっている可能性に気づくことが、組織開発に大きく寄与するのである。



HRDグループ プロファイルズ社は 適材適所と人材開発のための アセスメントソリューションを提供します

2011年3月、HRD グループ「プロファイルズ株式会社」が設立されました。プロファイルズ社は、人材アセスメントビジネスの世界的なリーディング企業である米国Profiles International社と提携し、採用から能力開発、人的資源管理までをカバーする、わが国の企業・組織が抱える人材に関する課題の総合的なソリューションを提供していきます。

米国Profiles International社は、世界5000万人に
高品質の人材アセスメントを提供しています

Profiles International社は、米国テキサス州に本拠地を置き、グローバルな人材事業のアセスメントビジネスを展開している最先端の「人間情報ビジネスの企業」です。

過去20年間にわたって、世界4万社、5000万人に人材アセスメントと人的資源管理システムを提供してきました。世界各国120カ国以上において、1000以上の営業拠点を持ち、提供する言語は33カ国語にもものぼります。

Profiles International社のアセスメントは、
企業が抱える採用・能力開発・適材配置など、
人材にかかわる問題を総合的に解決します

Profiles International社が開発・提供する人材アセスメントは、人材の採用から能力開発、適材配置などへのソリューションを提供します。そのコンセプトは「企業が抱えるもっとも高額でコストがかかる人材問題は、働く社員のことをもっと理解することで解決できる」というものです。

専門家が市場のニーズを踏まえたアセスメントを開発、
顧客サポート

Profiles International社では、人材アセスメントに関する研究開発部門の専門家が市場ニーズに応えた高品質のアセスメントを開発、さらに顧客サポート部門の担当コンサルタントが、アセスメントの使い方について、充実したサービスを提供しています。

HRDグループ プロファイルズ社は、
Profiles International社と提携し、
わが国の事情に合わせ幅広いタレントマネジメント・
システムとアセスメントツールを提供していきます

HRDグループは、わが国における20年以上にわたるアセスメント事業の経験を活かし、Profiles International社の人的資源管理の思想と実践的なアセスメントを日本向けに開発・提供し、ビジネスパートナーとともに企業・組織の人材の課題解決を支援します。

■人材の全人物像の10%しか見えていない。

企業の部門マネージャーや採用担当者が選抜者や応募者を面接するとき、見えているのはその人材の全人物像のわずか10%にすぎないと考えられています。見えていない90%に、その人の思考スタイル、行動特性、興味・関心など、ポテンシャルを知る重要な情報が隠されています。その情報こそ「ジョブフィット (Job Fit™)」に必要な情報なのです。

あなたは、見えない90%を見るために
どんなツールを用意していますか？



プロフィールズ社が提供するアセスメントは、従業員のライフサイクルを通じて、採用・選抜から業績マネジメント、ポテンシャルの最大化にまで活用できます



Profiles International Japan
imagine great people®

プロフィールズ株式会社
<http://www.profiles.co.jp>

◆採用・選抜→職務マッチング→戦力化→業績マネジメント→ポテンシャルの最大化

プロフィールズ社の提供するアセスメントは、社員のライフサイクルを通じて活用することが可能であり、各社員の採用／選抜、職務マッチングによる適材配置と能力開発を実現し、社員のポテンシャルを最大限に引き出すことを支援します。

採用・選抜時に不適候補者を選考から外し、選抜した社員について、本来備えている能力を最大限に発揮できる仕事に就かせ（ジョブマッチング）、戦力としての強みや弱みを理解させます。そして業績向上の可能性を明確にさせて、企業・組織への長期的貢献を最大化させます。

ProfileXT®は、その中心的なアセスメントです

ProfileXTは、プロフィールズ社が提供する中心的なアセスメントです。ある人材の思考スタイル、行動特性、仕事への興味を明らかにし、組織内の特定の職務にどれだけ効果的にフィットするかを測定します。



- ◆マネジャーや人事担当者に対して面談時の人材選抜をサポート
- ◆社員へのフィードバックレポートや上司のためのコーチングレポートなど、様々な目的で活用できる複数種類のレポートを提供
- ◆戦略的人材配置、タレントマネジメント、組織再編のための言語と測定手段を会社・組織に提供

社員のポテンシャルを開発する様々なアセスメントを提供します

「CheckPoint 360™」(360°評価)、「Profiles Sales Assessment™」(営業職の採用、育成ツール) など、豊富なアセスメントを用意

しています。これらのアセスメントは、採用・選抜から育成、社員のそれぞれの職務でのポテンシャルの発揮をサポートします。

どのアセスメントもそれぞれの企業の最も関心のある課題にカスタマイズすることができます

すべてのアセスメントは、企業・組織の実情や関心に応じて、カスタマイズすることができます。そして、自社独自の人材管理システムとして導入することも可能になります。

企業経営者の抱える人材に関する諸問題を解決します。それは企業の業績向上に直結します

アセスメントは、従業員諸問題に関する情報を提供し、これらの問題のソリューションを提供します。

- ・キャリアプランニング
- ・採用と選抜
- ・パフォーマンスマネジメントと社員の生産性向上
- ・効率的、効果的セールスチーム
- ・顧客サービスの向上
- ・ハイパフォーマンス・チームの構築
- ・コーチングとメンタリング
- ・モチベーションマネジメント
- ・サクセッションプランニング
- ・チェンジマネジメントとリーダーシップ開発

ビジョンとミッションについて

私たちプロフィールズ社は、最高品質のアセスメントを提供し、事業と組織のニーズに応えます。一人ひとりが自分のポテンシャルに気づいて動機づけられ、自分の資質や能力を最大限に発揮できるような社会を築くことに貢献したいと願っています。一貫性、正直さ、クオリティを信条に、私たちの努力がビジネスパートナー、顧客、社会に繁栄をもたらすものと信じます。

新リマインダーカードをお送りします



他人のDiSCの見分け方をまとめた従来のリマインダーカードに加えて、DiSC別の「相手に合わせたコミュニケーション方法」をまとめたカードサイズの2つ折りリマインダーカードです。EPICでDiSC Classic2.0やDiSC PPSSなどのEPICオンライン教材を活用された場合には、その人数分をお付けして無料でお送りいたします。

オンラインで事前に回答させた場合、短縮できる研修時間を使って他者適応のセッションに、より多くの時間を割くことが可能となります。その時間を有効活用することを促進できる副教材です。(販売商品ではございません)

EPIC最新情報 予約配信とリマインダー機能

教材発行に予約機能が付きまして、こちらにより、メール配信の日時を指定することができます。また、指定日に未回答だった場合、自動リマインダーメールを配信できるようになりました。詳細はEPICご担当者様宛にご案内いたします。



DiSC認定セミナー

公開DiSC認定セミナーでは、Everything DiSC1.5e ファシリテーションシステムも含め、最新のDiSC理論とその豊富なアプリケーションをお伝えしております。既に認定資格を取得されている方々のための再受講割引制度も用意されています。また、土日を含めた日程も設定いたしました。第2回の名古屋開催も予定しています。

● 今後の日程 ●

東京	2012年	4月26日(木)～28日(土)
		5月23日(水)～25日(金)
		7月11日(水)～13日(金)
		9月5日(水)～7日(金)
		11月14日(水)～16日(金)
名古屋	2012年	9月15日(土)～17日(月)
大阪	2012年	10月17日(水)～19日(金)
福岡	2012年	10月3日(水)～5日(金)

会社単位でのインハウス認定セミナーもご要望に応じて開催いたします。HRDまでお問い合わせください。

Inscape Publishing社が、米国大手出版会社 John Wiley&Sonsの一員に

John Wiley&Sons社は、200年の歴史を持つ、学術的な書籍を世界中で提供しているニューヨーク市場(NYSE)上場のグローバル出版企業です。ワイリー社の一員になるこの変化は、これまでのInscape社の歴史において発展的なものであり、DiSC関連ビジネスをさらに長期的で安定した経営のもとで高品質アセスメントや新商品の開発に集中することができる、歓迎すべきニュースです。Inscape社の経営陣、社員に変更はなく、弊社が日本で提供する商品やサービスも従来どおりです。

プロフィールズ株式会社設立のお知らせ

2011年、HRDグループの一員として、プロフィールズ株式会社を設立いたしました。

プロフィールズ社は、総合的な人材アセスメント(評価・測定)を通して、企業・官公庁・学校に人的資源管理ソリューションを提供する世界のリーディング企業で、米国Profiles International社の日本における総販売代理店を務めます。今後もHRDグループとして、職場で働く一人ひとりが持つ優れた可能性を最大限に活かすことに貢献してまいります。詳しくは、本誌10ページをご参照ください。

