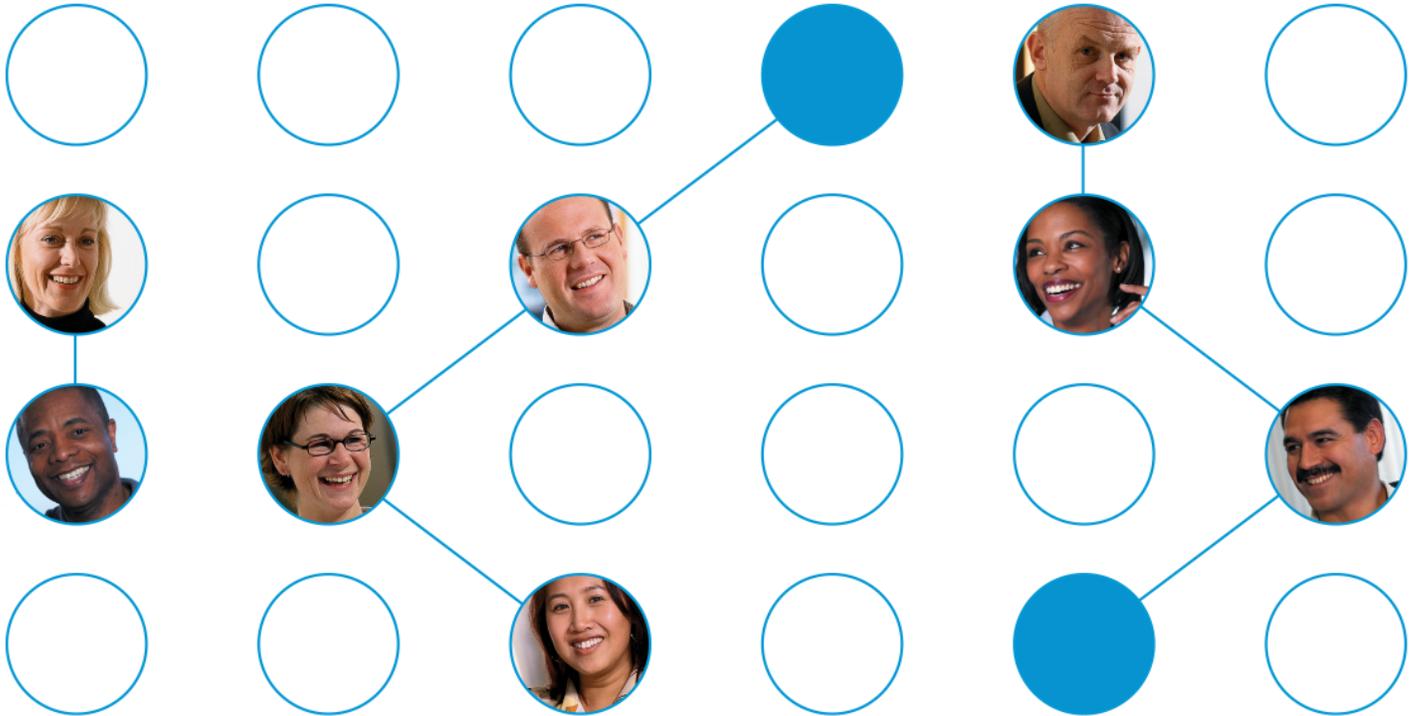




# Classic 2.0



Name Respondent

2023/09/12

レポート提供者 :

HRD 株式会社

ed\_consultant@hrd-inc.co.jp

HRD, Inc.

日本語版開発及び総販売代理権は  
HRD 株式会社が所有しています。

WILEY



## レポートの説明

DiSC® Classic 2.0

ようこそ！ DiSC® Classic の第一ステップである回答を済ませたあなたは、これからいよいよ自己理解を深め、自己の効果を高める道に向けて歩み始めることになります。

あなたのこのレポートは、次の4つの主要セクションにまとめられています。

**セクション I** は、あなたのために作成されたセクションです。あなたの *DiSC Classic* への回答に基づいてあなた独自の行動を記述しています。まず、フィードバックのベースとなる「DiSC グラフ」が提示されます。次に、ステージ I として、D、i、S、C の4つの DiSC スタイルのうち、あなたのもっとも高い特性を知り、その傾向性、欲求、好む環境、より効果的になるための戦略を学んでいきます。ステージ II では、あなたの強みと弱みを気付かせてくれる「行動特性の強度表」が示されます。ステージ III は、D、i、S、C の特性がどのようにあなた独自の典型的パターンと結びついているかを知るための助けとなります。

**セクション II** では、DiSC モデルと、あなたの傾向性、欲求、好む環境、および効果的になるための戦略を、DiSC の4つの特性で説明しています。

**セクション III** では、15 の典型的パターンを概略します。

**セクション IV** には、あなたの DiSC スコアとデータ分析がまとめられています。

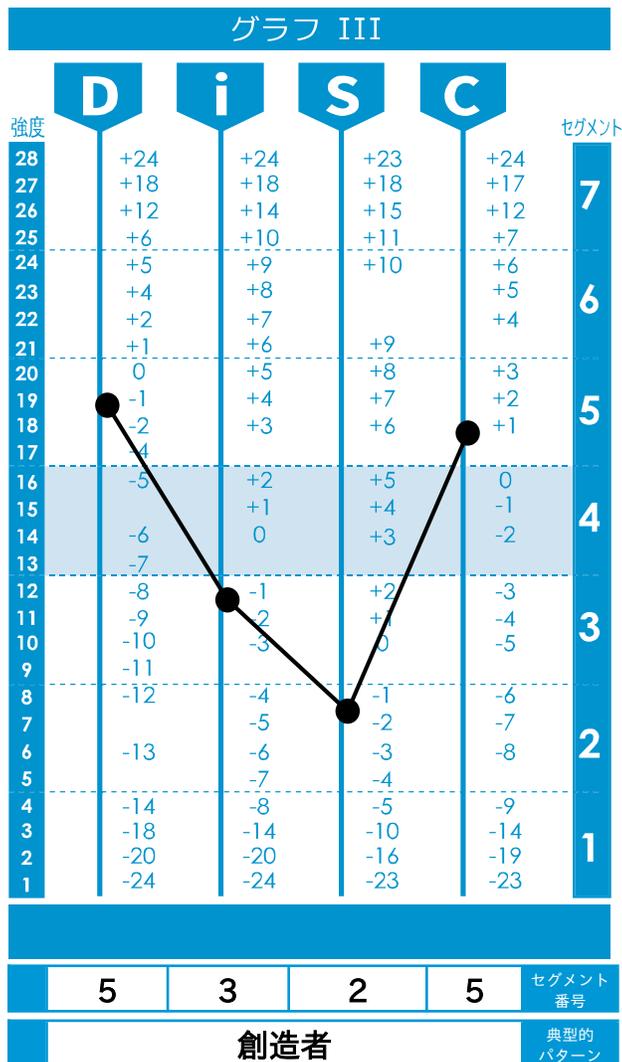
レポートを読み進めるときに心に留めてほしいのは、*DiSC Classic* には良い特性や悪い特性、あるいは良いパターンや悪いパターンというものはないということです。正しい答え、間違った答えといったものもありません。レポートが示しているのは、あなたが環境にどう反応しているかということです。まず、ひと通りレポートを読んで、次に、合わない記述を×印で消したり、合う記述をマーカーペンで印をつけるなどしてレポートをあなた自身のものにしてください。

それでは、次のページへ進みましょう。

# あなたの DiSC® グラフ

DiSC® Classic 2.0

このグラフは、あなたの DiSC® グラフです。あなたの回答に基づいて算出した各 D、i、S、C 特性のスコアを示しています。次ページからのステージでも、このスコアに基づいて説明されています。続いて、あなたが高いと判定された行動特性、あなたの強みと弱み、そしてあなたの典型的プロフィール・パターンについて読み進めましょう。



## ステージ I: あなたの最高位の DiSC 特性

DiSC® Classic 2.0

Name さん、あなたが強く示す行動特性は、"D"(主導)と"C"(慎重)です。これは、あなたが回答した環境に対する認識と、その環境をあなたがどれくらいコントロールしているかに基づいたものです。DとCに関する以下の記述を読み、あなたが自分自身について感じている認識にどれだけ当てはまっているかを検討してください。さらに他の行動特性に関する記述を読み進め、他の行動特性についても理解を深めて下さい。

### D,C(主導、慎重)

Name さんは、D(主導)とC(慎重)の両方の行動特性で高いと判定されました。ということは、これらの二つの行動特性が合わさってあなたのスタイルを生み出していることを意味します。

主導特性が強いと判定された人たち(「高いD」)は、自分が望む成果を達成するために積極的な行動をとることを好みます。また慎重特性が強いと判定された人たち(「高いC」)は、クオリティーと正確性を重視する環境の中で働きながら、正確を期し、かつ重要な詳細にフォーカスし続けます。

高いDの人たちは、昇進や個人的達成に対する機会を追い求め、一般的にパワーや権限の伴う地位を追求します。主導において高いスコアをあげた人たちにとっての主要な目標は、コントロールと成果であり、また迅速な意思決定を行うための自由裁量を重視します。これに対して高いCの人たちは、正確性を重視し、分析的方法に基づいて意思決定を進めることを好みます。また、自分の業績に及ぼす影響をコントロールし、自分の専門能力を発揮する機会を求めます。また、自分のスキルと成果が認められることを望みます。

D(主導)傾向の高い人たちは、同時に多彩な活動に取り組み、広範な仕事をこなします。実際に、彼らは困難な仕事を任せられ、また時に自分の世界観を揺るがすようなショックを受けた時に最高の働きを示すことが多いと言えます。

C(慎重)傾向の高い人たちは、「何故」という質問を好む分析的思考家です。彼らにとっては、問題に取り組む前に問題に含まれる要素をしっかり理解しておくことが重要なのです。ひとたび課題が明確に理解されると、高いCの人たちは、重要な詳細部分にフォーカスする、システムティックな方法を活用します。さらに彼らのゴールは卓越した成果を達成することに求められます。

最高の仕事を達成するためには、高いDの人たちは、自分に適したグループを見つけ、自分自身でペースを設定することが重要です。上司や同僚は、必要に応じて、彼らが予測しやすい環境を築くことを支援することを通じて、高いDの人たちを補完してあげることができます。

他の人たちと一緒に働くときに、C(慎重)傾向の高い人たちは、友好的な態度を保ち、かつ対立を避けるために、対決的なアプローチは極力避けようとしています。もし彼らが意見不一致に対し、もう少し許容的な態度がとれるようになれば、彼らの効果性ももう一段高まるはずですが、さらに、彼らの同僚の中に、議論を主導し、促し、また必要に応じて論争を呼び起こすような意見を積極的に発言できる同僚がいれば、大いに助けになるはずですが。

これらの二つの特性は、あなたの中で相矛盾するものではありません。それぞれの特性に伴う諸要因が合わさってあなたの総合的なスタイルを生み出しています。

## ステージ II：あなたの行動特性の強度表

DiSC® Classic 2.0

私たちは誰でも、一人ひとりの独自で貴重な強みを持っています。そして、その強みは強みとして周囲に認めてもらいたいし、置かれた環境の中で役に立っていると自分自身も感じたいものです。しかしながら、どの強みも、過度に、あるいは間違っ用いられると、逆に弱みにもなりかねません。D, i, S, C の4つの特性ごとにハイライト表示された言葉を検討してください。各特性の特徴を、強く、あるいは中程度に、または弱く表現する言葉が並んでいます。続くページでは、もっとくわしくあなたの行動特性の強度について学び、あなたの強みと弱みについて認識してください。

D	i	S	C
28 自己中心的	28 情熱的	28 受身的	28 完ぺき主義
27 直接的	27 交際好き	27 忍耐強い	27 正確
26 大胆	26 説得力がある	26 忠実	26 事実重視
25 支配的	25 衝動的	25 現状維持	25 如才ない
24 要求が強い	24 感情的	24 チームプレーヤー	24 系統的
23 強引	23 自己表現が豊か	23 おだやか	23 慣習的
22 リスクを負う	22 人を信じる	22 独占的	22 ていねい
21 冒険的	21 影響力がある	21 現状に満足	21 用心深い
20 決断力がある	20 愛想がよい	20 非活動的	20 抑制的
19 探究心がある	19 社交的	19 リラックスしている	19 基準が高い
18 物おじしない	18 寛大	18 自分をおさえる	18 分析的
17 競争心が強い	17 落ちついている	17 思慮深い	17 敏感
16 すばやい	16 人を引き付ける	16 友好的	16 分別がある
15 自己信頼	15 自信がある	15 安定的	15 回避的
14 計算してリスクを負う	14 人を納得させる	14 活気がある	14 自分を持っている
13 自己批判的	13 観察力がある	13 外向的	13 独善的
12 でしゃばらない	12 識別力がある	12 油断のない	12 自説を曲げない
11 控えめ	11 反省する	11 熱心	11 ねばり強い
10 現実的	10 事実重視	10 批判的	10 自立的
9 賛否両論を考慮する	9 論理的	9 不満足	9 厳格
8 遠慮がち	8 自制的	8 目移りしやすい	8 堅固
7 保守的	7 遠慮深い	7 せっかち	7 がんこ
6 温和	6 疑い深い	6 じっとしてられない	6 独断的
5 おとなしい	5 悲観的	5 変化を求める	5 反抗的
4 静か	4 よそよそしい	4 あらさがしをする	4 ごう慢
3 確信を持ってない	3 引っ込み思案	3 現状にしばられない	3 強情
2 依存的	2 自意識が強い	2 現状に不満がある	2 配慮が足りない
1 慎重深い	1 無口	1 能動的	1 皮肉をいう

## ステージ II：あなたの行動特性の強度表

DiSC® Classic 2.0

ここからの 4 ページは、あなたの回答の結果から導かれた、各 DiSC®特性におけるあなたの強度レベルを示す言葉の説明です。

## D 特性

あなたの示した D 特性の強度からすると、あなたは次のような言葉で表現される行動をとることが多いかもしれません。これらをよく読んで、あなたが自分の強みであると思っている言葉を○で囲み、改善点と思われるものはアンダーライン（あるいはマーカーペン）で強調表示してください。

**リスクを負う：**大胆な意思決定を行い、実行していく能力は間違いなく強みになります。特に他の人たちが、このようなことをできないときには、なおさら強い長所になります。しかし、この特性が極端になったり、間違っただけの方法で使われたときには、自己本位の無謀な人と見なされる可能性があります。

**冒険的：**多くの人は、この特性を備えた人物といっしょにいる時に、活力とエネルギーを感じるので、このような人物といっしょに行動することを好みます。また、他の人たちを刺激するので、チーム全体が、共通のゴールを達成するために適切なリスクを取ることを嫌わなくなります。しかし、この傾向が行き過ぎると、他の人たちはあなたの桁外れた熱心さに疲れ果ててしまう可能性もあります。

**決断力がある：**通常決断力のある人たちは、自分に対して自信があるように映るので、リーダーとして認められることが多くなります。リードするよりも従うことを好む人たちと一緒に働くときには、特にあなたの価値が高まります。しかし、他の人たちの感情を傷つけたり、他の人たちがあなたのやり方に賛成しないときに頑固にふるまわないように注意すべきです。

**探究心のある：**この特性は、あなたの好奇心がよりよい答えや新しい方法を探す方向にあなたを導けば強みになります。しかし、あなたの追求が度を超えて、他人を侵害するようなものになると、逆にあなたの弱みになります。

**物おじしない：**あなた自身の能力に対する自信は、あなたを指導的地位にまで押し上げてくれることがあります。あなたが示す、この自信と確信は、仲間たちを刺激して優れた達成に導くでしょう。しかし、この傾向があまりに強くなると、あなたは傲慢で、横柄な人物と見られる可能性が出てきます。

**競争心が強い：**あなたの「一番」を目指す行動は、卓越した成果と大きな成功に結びつきます。あなたの勝者になりたいという意味は、たとえ究極的なゴールに至らない場合でも、大きな達成を実現します。しかし、あなたが全く犠牲を顧みず、ただ勝つことだけにこだわると、この強い願望が強迫観念になりかねません。

**すばやい：**複雑な事柄を素早く理解し、迅速に意見をまとめる能力は、グループのプロセスを促すことに貢献する、優れた才能です。しかし、素早い意思決定をする傾向を多少とも抑えないと、あなたは無謀で、危険を顧みない人物とみられる可能性があります。

### i 特性

あなたの示した i 特性の強度からすると、あなたは次のような言葉で表現される行動をとることが多いかもしれません。これらをよく読んで、あなたが自分の強みであると思っている言葉を○で囲み、改善点と思われるものはアンダーライン（あるいはマーカーペン）で強調表示してください。

**自信がある:** 仕事に対する自信にあふれるあなたを見て、他の人たちは、よりよい成功に至るためのリスクを引き受けてもよいと思うようになります。このような自信にあふれた人物と働くことは、他の人たちの励みになります。しかし、この確信があまりに高くなり、自己満足のレベルに至ると、他の人たちはイライラを感じたり、無力に感じたりする可能性も出てきます。

**人を納得させる:** あなたが信用でき、信頼できる人物と認められることから、他の人たちはこの特性を高く評価します。さらに、みんなで共通の目標に向かって進んでいる時に、他の人たちにあなた自身の方法で物事を見るように説得できることから、この特性はプラスに働きます。しかし、この特性を操作的で、いい加減な気持ちで使わないように注意しなければなりません。そうしないと、あなたの信用性、すなわち他の人たちからの信頼が失われる危険が伴います。

**観察力がある:** この特性では、あなたは行動する前にできる限りの情報を集めようとします。他の人たちと一緒に働くときには、同僚の意思決定に情報を提供することに役立つことから、この特性が強みになります。しかし、観察に力を入れ過ぎて行動を起こさないような場合には、優柔不断な人物と判断されることもあります。

**識別力がある:** アイデアと実際のプランとは競合することが多いので、望ましい成果がどうあるべきかについてははっきりしたアイデアを築いておくことが大切です。あなたは、様々な提案をしっかりと識別する能力を通じて、最善の提案を優先的に選ぶことができます。しかしこれが行き過ぎると、頑固頑迷に陥ることがあります。

**反省する:** あなたが過去の経験から学ぶようなときには、前向きな方向でこの特性を生かすことができます。しかし、この特性が行き過ぎると、内省の傾向が強くなりすぎて、前向きのアクションが進まなくなる傾向があります。

**事実重視:** 「単刀直入で余計なことは切り捨てる」という特性は、あなたにぴったりの表現かもしれません。この事実重視の特性は、グループのメンバーの意見があまりに現実離れしており、根拠に乏しいようなときに、仲間から高く評価される特性になります。しかしこれが行き過ぎると、あなたは知ったかぶりの、何事にもケチをつける人物と見なされる恐れがあります。

**論理的:** あなたが常識を備え、理由づけに優れていることから、対立を収めたり、またはある問題に対してベストの解答を求めるために、他の人たちがあなたからの支援を求めてくることが多いでしょう。しかし、常に論理を優先させていると、チームが物事を遂行するために、新しい、まだ確かめられていない方法を試す意欲を減退させてしまう可能性があります。

### S 特性

あなたの示した S 特性の強度からすると、あなたは次のような言葉で表現される行動をとることが多いかもしれません。これらをよく読んで、あなたが自分の強みであると思っている言葉を○で囲み、改善点と思われるものはアンダーライン（あるいはマーカーペン）で強調表示してください。

**熱心:** あなたの熱心さが、他の人たちにも伝播します。あなたがダイナミックな環境を築くことによって他の人たちを行動に駆り立てる可能性も生まれます。しかし、熱心さが行き過ぎると、あなたが独走して、仕事の質が犠牲になったり、重要なポイントが見逃されることもあり得ます。

**批判的:** 物事を軌道に乗せるため、あるいは見当違いのプロジェクトを除外するために、揺るぎない正直さが必要とされるようなときには、あなたが示す断固とした批判は、あなたにとっても組織にとっても大いに役立ちます。しかし、あなたの批判が他の人たちの感情を無視するものとならないように注意すべきです。

**不満足:** 物事に不満を感じる感情は、優れた達成や際立った成果を生むための刺激となることもあり得ます。しかし、この傾向が行き過ぎると、他の人たちがあなたを単なる不満分子とみなしてしまう危険が伴います。

**目移りしやすい:** 一度に複数の作業を行っているようなときには、この特性が効果を発揮します。たとえば、さまざまなプロジェクト間のバランスを保つようなときには、この特性が役立ちます。しかし、一つの課題に集中して取り組むべき場合には、この特性が問題を引き起こすという欠陥も伴います。

**せっかち:** この特性では、あなたは取るべき行動について素早く意思決定をすることを意味します。職場で困難な問題にぶつかっているような場合には、このような素早い意思決定が歓迎されます。しかし、あなたがあまりに拙速に、必要な情報を集める前に意思決定を行うと、他の人たちから反発を招くこともあります。

**じっとしてられない:** 休みなく新しい挑戦を探し求め、新しい考え方を追うことは、この特性に伴う強みです。新しい展望を求めることによって、プロジェクトを刺激的なものに保つことから、チーム全体に良い影響を与えます。しかしこれが行き過ぎると、この気ぜわしい性格があなたを不満や苦痛に導く可能性があることも理解しましょう。

**変化を求める:** 物事が沈滞しないようにするためには、このスキルの発揮が重要です。そのためにあなたは常に新しいアイデアを探し、革新的な解決を求め続けます。しかしあまりに変化を追求しすぎて、伝統的なやり方に伴う優れた面を見過ごさないように注意すべきです。

## ステージ II：あなたの行動特性の強度表

DiSC® Classic 2.0

## C 特性

あなたの示した C 特性の強度からすると、あなたは次のような言葉で表現される行動をとることが多いかもしれません。これらをよく読んで、あなたが自分の強みであると思っている言葉を○で囲み、改善点と思われるものはアンダーライン（あるいはマーカーペン）で強調表示してください。

**用心深い:** あなたは、注意深く行動し、じっくり考える人という定評があるかもしれません。このスキルは、高いクオリティーが要求される仕事で、間違いや不手際を減らすことに役立ちます。しかし、あまりに用心深い態度は、重要なプロジェクトの完成を遅らせる原因となることもあることを記憶しておくべきです。

**抑制的:** あなたはもともと自分の意見を発言しなかったり、批判を差し控えるタイプかもしれません。激しく非難することを避けながら、オープンで変化を促す環境を創りだしているのでしょうか。しかし、あまりに抑制的であると、あなたと仲間の間にある緊張はいつまでも解消しません。

**基準が高い:** いいかげんな仕事や、あまり心のこもっていない努力に対してあなたは不満を感じるので、自分自身に対しても、他の人たちに対しても挑戦を含む目標を設定することが多いはずです。その結果、あなた自身と他の人たちを高い業績に駆り立てます。しかし、あまりに高い業績基準を押し付ける場合にはチームメンバー間に不安と反感を招くことになります。

**分析的:** あなたは課題に取り組むときに課題に伴う細部や結果をしっかりと計算し、冷静な論理を活用します。直感に頼るよりも論理を優先させることによって、計画性を伴わない解決法を回避することができます。しかし、この傾向によって創造性の発揮を抑え込むような場合には弱みとなります。

**敏感:** この特性が、取り組んでいるプロジェクトの機微や微妙な点を、あなたに気付かせることに役立つ場合には、大きな強みになります。しかし、もしこの特性があなたをあまり意味のない細かい問題や障害に目を向けさせるようになると弱みになることもあります。

**分別がある:** 複雑な問題の解決にあなたの経験や知恵を活かすことが、この特性の発揮の典型的な例になります。しかし、もしあなたが新しいアイデアに耳を傾けない場合には、自分の経験に頼り過ぎる傾向が弊害を生むことがあることを理解しておきましょう。

**回避的:** この特性は、他の人と関わる時、あなたが性格の不一致や不和のある人とは関わらないようにする傾向を意味します。これは、あなたにとって心の安定という利益をもたらします。しかし、この傾向が強くなりすぎると、他の人とのコミュニケーションに断絶を生み、あなたの信用を損なうことに結びつく可能性があります。



## ステージ III：あなたの典型的プロフィール・パターン

## セクション I

DiSC® Classic 2.0

D(主導)、i(感化)、S(安定)、C(慎重)の4つの特性の組み合わせ方で、プロフィール・パターンは人によって違ってきます。検証により、15の典型的パターンが通常出現することがわかっています。また、各典型的プロフィール・パターンをよりよく理解するための記述も、さらに理論的、客観的に検証された上で解説してあります。

Nameさん、あなたの典型的プロフィール・パターンは、創造者パターンです。下の記述を読み、あなたに当てはまると思われる記述に、アンダーライン（あるいはマーカーペン）で強調表示してください。

### 創造者パターン

#### Nameさんのモチベーション

Nameさん、「創造者パターン」のあなたは、ユニークな達成と革新的な解決法を求めます。外から見ると、あなたは、両立しない性格を備えているように見えます。たとえば、高度な感受性を示しつつ、自分が必要だと思えば、攻撃的な側面を示すことにも躊躇しません。

あなたは、状況において、主導権を握り、環境をコントロールしようとします。しかしこれは、あなたがパワーを握りたいとか、人々を支配したいとか、という願望から生まれているわけではありません。あなたは自分の独創的な解決策や、大胆なアイデアを試し得る環境を求めているのです。あなたにとって、変化は全く恐れの対象とはなりません。むしろ、刺激を高めるものにとらえているのでしょう。

ほとんどの場合、自分の感情を外に表すことを控えようとします。他の人たちとの交流の中では、むしろ冷静で、超然とした態度を保ちます。これは、あなたが社会的儀礼よりは、確実な成果に深い関心を寄せているからです。そこで、あなたは、「完璧主義」という言葉を高い賛辞と受け止めます。

### Nameさんの仕事上の習慣

問題解決のために、革新的なアイデアを提供することを通じて、あなたは組織内の仕組みをどのように開発するかという側面に、大きな影響を及ぼします。あなたの洞察と解決策が、プロジェクトがどれだけ迅速に進むか、その仕事をどうやって成功に導くか、といった点で、主要な鍵を握ることになります。あなたは、現状を動かす革新的なアプローチを提案しますが、あなたが生み出し、主張する解決策も、地に足がついたものが多いと言えます。あなたはまた、しばしば新しいやり方を提案します。それがたとえ、環境に変革を押し付けることになっても、それが向上に役立つものだと思っているからです。

計画の突然の変更や危機に出会うと、あなたは短時間で思考し、迅速に反応する能力を発揮します。あなたは、日々の雑多な活動の中で意思決定を行う上で、事実を迅速に理解できます。したがって、あなたにとって優柔不断ということは問題にならないかもしれません。しかし、あなたとしては、ベストの解決策を選ぶ前に、すべての選択肢を検討するために時間を持ちたいと望んでいるはずで、事実、キャリアや人生のプランのような重大な意思決定では、あなたは細心の注意を払うことが多いと言えます。

素早い思考という才能に加え、あなたは将来に対するすばらしい洞察力を備えています。これは、ある仕事に伴う要求について注目するときに十分に発揮されます。プロジェクトに向けての、あなたのアプローチを決める時に、あなたは一人で思考を進めることを得意にしています。さらに、そのプロジェクトが日常業務に転換したり、想像力を要求しないものになったときには、あなたはすぐに興味を失います。また、あなたの創造性を妨害することや、スケジュールを妨害することに出会うと、あなたはたやすく機嫌を損ねるでしょう。

あなたが高い目標に到達できなかつたり、高度な基準を満たせなかった時には、不満を抱きがちです。また、同僚たちが、あなたが設定した高い達成基準に届かなかった場合には、あなたは大いにかっかりします。そのような場合には、あなた自身苦痛を感じながらも、あなたがお粗末と判断した人たちには、はっきりその事実を告げたり、場合によっては叱りつけます。あなたは、批判を述べることには困難を感じません。というのは、革新的な解決策や、完璧主義に対するあなたの強い願望が、社会的配慮を二の次に追いやる傾向が強いからです。

### Nameさんの効果をさらに高めるには

探求における自由裁量は、あなたにとって重要なことからです。そこで、あなたの完璧主義への強い願望を補完するものとして、独創的な概念を探し続けるのです。

しかし、あなたがクオリティを追求するあまり、対人関係を無視してしまうことも起こり得ます。ほかの人たちの感情や意見は、あなたのプランに考慮されることはほとんどありません。確かにこれはあなたのやり方なのでしょうが、これでは同僚の示すニーズに冷淡で、配慮の欠ける結果を招きます。あなたは、おそらく周りから暖かい人とは思われていないでしょうが、追い詰められたり、妨害されたりすると、攻撃的な行動に移ることがあります。いずれにせよ、あなたは巧みなコミュニケーションを苦手としている面があるかもしれません。

あなたは、同僚とさらに親密になる環境は望んでいないかもしれません。あなたは、あなたのプランニングやプライオリティー設定のための優れた能力を発揮できる労働環境を望んでいるはずです。また、さまざまな提案、それがあなたの出したものでも、他の人たちから出されたものであっても、その方法を検討し、テストする権限を持ちたいと願っています。

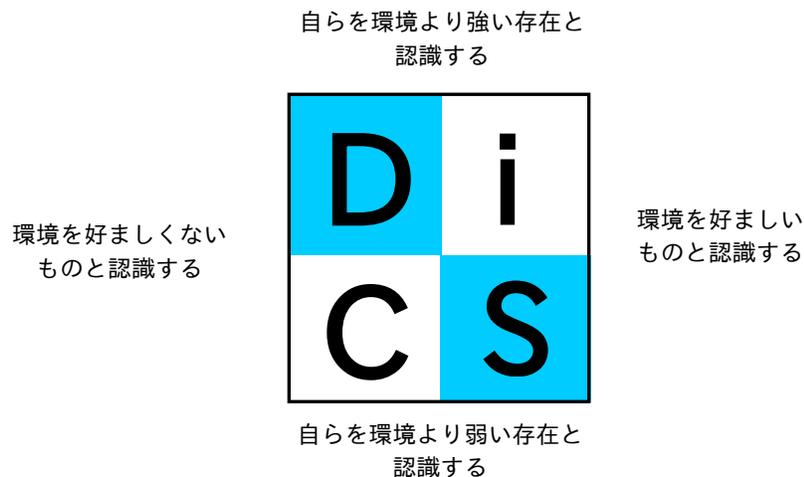
あなたは時々、自分が影響力を失うことを恐れることがあるかもしれません。この心配を軽減するには、プロジェクト、チーム、組織それぞれの限界を認めて、それを受け入れると良いでしょう。また、これはさらに難しいことかもしれませんが、自分自身の限界を認めることも良い考えです。あなたの創造性を発揮するにはこれらの限界が伴うことを認めることで、仕事の結果により満足できることが多くなるかもしれません。

職場の環境を向上させるもう一つの方法は、チームから生産的な協力を引き出す方法です。あなたには個人主義的な傾向と、完全を求める強い願望があったとしても、チームワークの効果を否定することはできません。あなたの大望する目標は、あなたの同僚たちの目標と対立するものではないことを学ぶと良いでしょう。

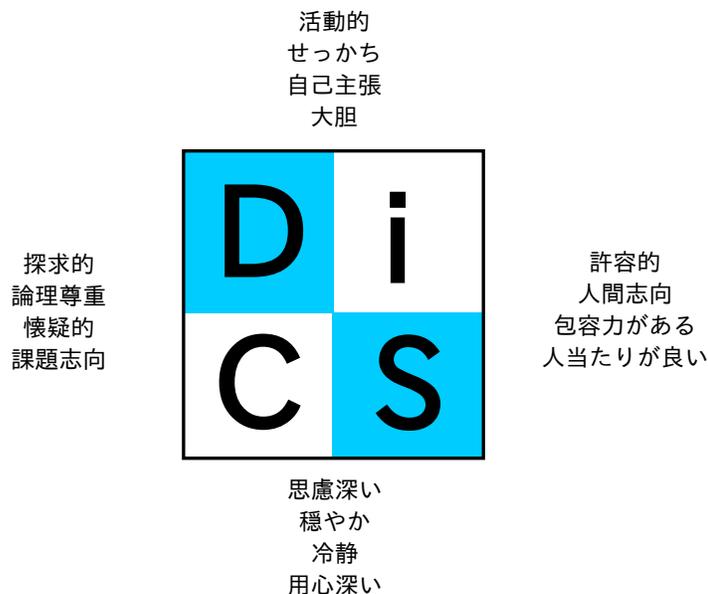
Nameさん、あなたは生来的にイノベーションを推進する人物で、変化をスタートさせ、デザインするあなたの能力は、組織の成功に大いに貢献します。

DiSC Classic は人間の行動の4つのスタイル、つまり D(主導)、i(感化)、S(安定)、C(慎重) の各スタイルを描き出す4象限の座標軸モデルに基づいて作られています。人によっては1つのスタイル、また他の人は2つ、ときによっては3つのスタイルを強く備えています。

では、あなたの DiSC スタイルは他の人たちのスタイルとどのように異なっているのか、あるいは共通しているのでしょうか？ この DiSC モデルはこれらの重要な質問に答えてくれます。次に示される4つの象限では、隣り同士の象限には共通点が発見されます。たとえば C と S のスタイルには、自分自身をその取り巻く環境より弱い存在と認識する傾向が見られます。ということは、自分が環境に対して直接的な影響を及ぼす事ができないと考えることから、自分自身を環境に適応させる傾向が強いのです。逆に D と i のスタイルでは、自分を環境よりも強い存在だと認識する傾向が見られます。ということは、自分が環境をコントロールしていると感じることから、自分自身に確信を抱いていることを意味します。さらに D と C のスタイルを見ると、彼らは取り巻く環境を好ましくないもの（非好意的で抵抗を感じるもの）と認識しており、逆に i と S のスタイルは環境を好ましいもの（友好的で支援的）と見えています。



次の図で、DiSC モデルを詳しく説明しています。つまり、4つのスタイルを、行動の言語で客観的に解説しています。ここで、C と S スタイルは思慮深く、ゆっくりとことを進めるのに対して、D と i スタイルは活発で、迅速にことを進めることが理解できます。さらに、D と C スタイルはつねに質問をし、論理を追求するのに対し、i と S スタイルはものごとを許容し、他の人たちに関心を寄せます。



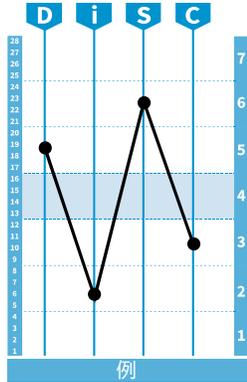
下に示した表で、4つのDiSC®行動特性の概略が把握できます。あなたに似ている人、似ていない人を含め、他の人の行動をよりよく理解するために、すべての記述を読むことをお勧めします。

D 主導	i 感化
<p style="text-align: center;"><b>成果をあげるためには反対意見を克服する環境を築くことに努める</b></p> <p><b>人物像</b> <b>この人の特性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>結果を直ちに求める</li> <li>行動を呼び起こす</li> <li>挑戦を受けて立つ</li> <li>意思決定が速い</li> <li>現状に疑問を投げかける</li> <li>権威を示す</li> <li>トラブルにすすんで対処する</li> <li>問題を解決する</li> </ul> <p><b>この人が望む環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>権限と権威が伴なう</li> <li>威信と挑戦が伴なう</li> <li>自分の業績を残す機会がある</li> <li>広範囲の業務を遂行できる</li> <li>単刀直入な答えが得られる</li> <li>昇進の機会がある</li> <li>統制や管理に縛られない</li> <li>多様な新しい活動を手掛ける</li> </ul> <p><b>行動指針</b> <b>この人が必要とする人は</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賛否両論を熟考する人</li> <li>リスクを測る人</li> <li>慎重な人</li> <li>より見通しの利く環境を創り上げる人</li> <li>事実を調査する人</li> <li>決める前に熟慮する人</li> <li>他人のニーズを考慮する人</li> </ul> <p><b>この人がより効果的になるためには</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>難しい任務につく</li> <li>他人の力も必要であることを認識する</li> <li>実務経験に基づく方法を学ぶ</li> <li>時折緊迫した状況に置かれる</li> <li>グループの一員としての認識をもつ</li> <li>結論の理由を口に出して言う</li> <li>現実的な制約があることに気付く</li> <li>自分のペースを調整して、もっとリラックスする</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>他の人に影響を及ぼし、感化する環境を築くことに努める</b></p> <p><b>人物像</b> <b>この人の特性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人と社交的に交わる</li> <li>よい印象を与える</li> <li>はっきりとものを言う</li> <li>やる気を起こす環境を創る</li> <li>意欲をかきたてる</li> <li>人を楽しませる</li> <li>人や状況を楽観的に見る</li> <li>グループに参加する</li> </ul> <p><b>この人が望む環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人気、社会的評価が高い</li> <li>能力を人から認められる</li> <li>表現の自由がある</li> <li>仕事以外のグループ活動がある</li> <li>民主的な関係がある</li> <li>コントロールされない、詳細にこだわらない</li> <li>提案する機会がある</li> <li>コーチングとカウンセリングが重視される</li> <li>気に入った仕事の状況</li> </ul> <p><b>行動指針</b> <b>この人が必要とする人は</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事の成果を重視する人</li> <li>事実を重んじる人</li> <li>単刀直入に話す人</li> <li>誠実さを尊重する人</li> <li>システマチックな方法で立案実行できる人</li> <li>人に関わるより、物事に関わることを尊重する人</li> <li>論理的なアプローチをとる人</li> <li>自分の仕事を最後までやり遂げる人</li> </ul> <p><b>この人がより効果的になるためには</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間管理（DまたはSが低い場合）</li> <li>より客観的な意思決定</li> <li>参加型マネジメント</li> <li>他人をもっと現実的に評価する</li> <li>優先順位と期限を重視する</li> <li>他人に対してもっと断固とした態度をとる（Dが低い場合）</li> </ul>
C 慎重	S 安定
<p style="text-align: center;"><b>質と正確性を維持するために現状の中で緻密に仕事をするに努める</b></p> <p><b>人物像</b> <b>この人の特性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規範と基準を重視する</li> <li>細部に注意を払う</li> <li>賛否両論を考慮し分析的に考える</li> <li>人と如才なく接する</li> <li>対立や摩擦には巧妙に間接的に対処する</li> <li>正確さをチェックする</li> <li>成果を分析的に評価する</li> <li>秩序だったアプローチでものごとに対処する</li> </ul> <p><b>この人が望む環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>求められる成果が明確化されている</li> <li>質と正確さが重視される</li> <li>ひかえめでビジネスライクな雰囲気がある</li> <li>専門的な能力を示す機会がある</li> <li>仕事に影響を及ぼす諸要素を自分で管理できる</li> <li>理由を尋ねる機会がある</li> <li>個人の技術や成果が評価される</li> </ul> <p><b>行動指針</b> <b>この人が必要とする人は</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重要な仕事をまかせてくれる人</li> <li>意思決定が速い人</li> <li>方針に固執しない人</li> <li>反対意見に歩み寄ることができる人</li> <li>少数意見でもはっきりと言う人</li> <li>率先して意見を述べ討議を促進する人</li> <li>チームワークを促がす人</li> </ul> <p><b>この人がより効果的になるためには</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>念入りに計画する機会がある</li> <li>仕事内容と目的がはっきりしている</li> <li>定期的に業績評価が実施される</li> <li>成果に対して具体的なフィードバックが行われる</li> <li>その人の実績とともに人間性を尊重する</li> <li>対立に耐える力を養う</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>任務遂行のために、他の人と協力することに努める</b></p> <p><b>人物像</b> <b>この人の特性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一貫して決まった方法で仕事をする</li> <li>忍耐力がある</li> <li>専門技術をみがく</li> <li>人の役に立ちたいと思う</li> <li>忠誠を尽くす</li> <li>聞き上手である</li> <li>興奮している人を鎮める</li> <li>安定と調和のある仕事環境を築く</li> </ul> <p><b>この人が望む環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特別な理由がない限り現状が維持される</li> <li>手慣れた業務を行う</li> <li>仕事の功績が認められる</li> <li>仕事で家庭生活が侵害されない</li> <li>心から感謝される</li> <li>グループの一員として認められる</li> <li>一定のやり方や手順がある</li> <li>摩擦や衝突がない</li> </ul> <p><b>行動指針</b> <b>この人が必要とする人は</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>予期せぬ変化に速やかに対応する人</li> <li>仕事をチャレンジあるものにする人</li> <li>ひとつのことにだけ固執せず、いろいろなことに関わっていく人</li> <li>自分で自分を動機づける人</li> <li>適度のプレッシャーをかける人</li> <li>予測のつかない環境でも苦にしない人</li> <li>仕事の優先順位を決める援助をする人</li> <li>柔軟な仕事の進め方をする人</li> </ul> <p><b>この人がより効果的になるためには</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>変更の前に諸条件を整える</li> <li>自己の価値を自覚する</li> <li>自分の努力が全体にどのように貢献するかについて知る</li> <li>同じような能力や誠実さを備えた仲間と働く</li> <li>職務遂行のためのガイドラインがある</li> <li>創造力を引き出す</li> </ul>

## 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

### 達成者 パターン



**情緒面：**勤勉、努力家。欲求不満を表に出す

**目標：**時にグループの利益を損なっても、個人の目的を達成する

**他人を判断する基準：**具体的な成果を上げる能力

**他人に影響を及ぼす要素：**自分の仕事に責任を負う

**組織内でのあなたの長所：**自分で重要な仕事を設定し成し遂げる

**過剰になりやすい面：**自信過剰、仕事への没頭

**プレッシャーがかかった時：**欲求不満になり、いらいらを示す。仕事を人に任せないで自分でするようになる

**不安や恐れ：**他の人がおそまつな達成基準、または自分の基準と矛盾する基準を立てているとき

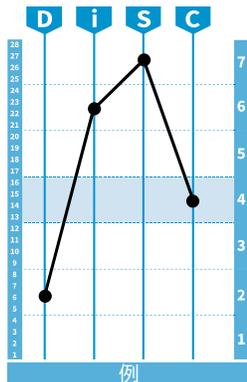
**効果性を高めるには：**あまり白黒をつけることにこだわらない。仕事の優先順位を明確に定める。さまざまな解決法を考慮する。目先の事に惑わされず長期的な展望を持つ

達成者パターンは、多くの場合自分の内面を重視し、自分個人で設定した目標に強く動機づけられます。そのため、組織の目標を機械的に受け入れることはしません。そこで自分の目標を組織の目標と合わせることを学ぶ必要があります。はっきりした人生設計を持つこのパターンの人は、強い責任感を養ってきました。

また、仕事に強い興味を示し、目的達成のためにひたむきでたゆまぬ努力をします。彼らは自分の仕事の質を高く評価しており、切迫した状況下では仕事を人に任せたりしません。人に任せるよりも自分で処理したほうがよいと考え、自ら行ってしまいます。たとえ仕事を任せたとしても、その結果が満足いくものでなければ、自分でやり直してしまうことがあります。このパターンの行動の前提にあるのは、「成功したらそれなりの評価を望むが、失敗すれば自ら責任を取る」ということです。

「自分ですべてやらなくてはならない」とか「功績を全部自分のものにしたい」という極端な考え方は、他の人たちとのコミュニケーションを増やすことで是正することができます。達成者パターンは、自分の望む成果を達成するための新しい方法を見つけることに、他からの支援を必要としています。このパターンは極めて効果的に仕事を進め、その貢献に対して相応の見返りを求めます。たとえば高い給与、高い地位といった見返りです。

### 調停者 パターン



**情緒面：**好意を受け入れる。攻撃は拒絶する

**目標：**グループから認められること

**他人を判断する基準：**忍耐強さと包容力

**他人に影響を及ぼす要素：**共感。友情

**組織内でのあなたの長所：**支援する。調和を生む。共感する。サービス重視

**過剰になりやすい面：**必要以上の親切

**プレッシャーがかかった時：**必要であれば情報や友情を利用し、説得を試みる

**不安や恐れ：**意見の相違、衝突

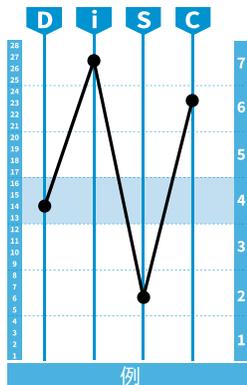
**効果性を高めるには：**自分は何であるか、自分に何ができるかをもっと知る。確固とした態度と自己確信。必要な時には、「No」と言う

調停者パターンは職場において人間関係と職務の両方に注意を払います。共感的で、支援を惜しみません。思いやりがあり、聞き上手で、いつも進んで話を聞きます。そのため他の人たちは「自分が望まれ、必要とされている」と感じることが出来ます。また、このパターンが他の人のニーズにきちんと応えてくれるので、拒絶されたと感じることもありません。このパターンは友情を重んじ、サービス精神旺盛です。

調停者パターンは、仕事を取りまとめ、成果をあげるための卓越した潜在能力を備えています。調和とチームワークを促し、自分自身では取り組みにくいことでも、他の人のためとあらば引き受けてしまいます。

しかし、争いや意見の相違を好みません。人に問題の積極的解決を促すより、現状を認める方向に導いてしまうこともあります。なお、攻撃的な人とは、正面きって相対するより事を荒立てないよう、対決を避けることを好みます。従って「積極性」に欠けると見られることも出てきます。他方、どのようにしたらグループの中で調和できるかを常に気づかっているながらも、かなりの独立心を備えています。

## 評価者パターン



**情緒面:** 人に良く見られたいと思う気持ちが強い

**目標:** あざやかな勝利

**他人を判断する基準:** 率先して行動をおこす能力

**他人に影響を及ぼす要素:** 高い基準にもとづく評価

**組織内でのあなたの長所:** チームを活かした目標達成

**過剰になりやすい面:** 権威主義、巧妙さ

**プレッシャーがかかった時:** いらいらし批判的で短気になる

**不安や恐れ:** 敗北あるいは失敗。他の人からの拒絶

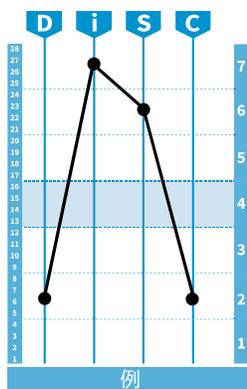
**効果性を高めるには:** 自分でやり遂げる。不満の意を表すときには、相手のことを思いやる。自分のペースを守る

評価者パターンは独創的なアイデアを現実的な目的のために役立てます。成果を収めるためにわかりやすい方法を取ります。このパターンは競争心は強いのですが、他の人たちへの配慮を示すので、「攻撃的」というよりは「自信に満ちあふれた人」と見られます。命令や指揮をするかわりに、説得力のある方法で人々を仕事に取り組ませます。そして、自分が提案した取組みの論理的根拠を説明して、周囲の人々の協力を引き出す能力を持っています。

このパターンは、目的を達成するために必要なステップを視覚化して人に理解させることに優れ、自分が立てた詳しい行動計画をしっかりと説明します。しかし、成果達成の気持ちが強いため、仕事で思うような水準を保つことができなったり、さらに高い完成度が求められたりしたような場合、いらいらを示します。

また、このパターンは評価的な思考に優れ、かなり遠慮なく批判します。時にはその発言が辛辣と受け止められることもあります。評価者パターンは、もっとリラックスして、自分のペースを守ることができるならば、もっと良い状況管理ができるでしょう。これを達成するのに参考になる言葉があります。「勝つこともあれば、負けることもある」

## カウンセラーパターン



**情緒面:** 親しみやすい。愛情こまやか。ものわかりが良い

**目標:** 友情。幸福

**他人を判断する基準:** 進んで人を受け入れる態度。人の長所を見ようとするところ

**他人に影響を及ぼす要素:** 個人的な関係。"いつでも何でもどうぞ"の対応

**組織内でのあなたの長所:** 安定と予測可能な環境作り。広い交友関係。人の気持ちを理解する

**過剰になりやすい面:** 間接的で遠回しな接し方。過度の許容

**プレッシャーがかかった時:** 必要以上に許容的に親近感を示す。差をつけずに誰でも信用する

**不安や恐れ:** 人にプレッシャーをかける。人を傷つけたと非難される

**効果性を高めるには:** 現実的な期日を守る。率先して職務を遂行する

カウンセラーパターンは、人間関係の問題解決にあたっては、特に有能です。このパターンは、暖かさ、共感性、理解力で他の人たちに感銘を与えます。また、その楽観的態度を通じて他の人たちの長所をよく見分けます。カウンセラーパターンは、人々と接する際、長期的で親密な関係を基本としたつきあいを好みます。相談に耳を傾ける良き理解者であるこのパターンは、控え目な提案をし、他人に意見を押し付けるようなことは好みません。

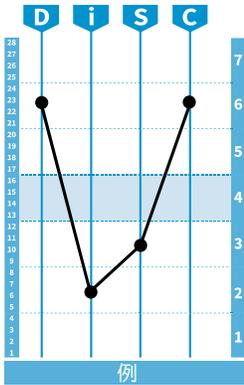
このパターンは、業績の上がらない人に対しても、過度に寛容でがまん強くなる傾向があります。プレッシャーがかかった場合には、業績の問題に対して直面することが困難になるかもしれません。このパターンの人は、命令を下したり、要求をしたり、規律を守らせたりする時、はっきりした態度をとりません。"人を大切に"思うカウンセラーパターンは、任務遂行にはあまり重きを置きません。このパターンは、現実的な期日設定やその達成に人の支援が必要となることもあります。

カウンセラーパターンは、批判を個人的侮辱と受け取りがちですが、完了した仕事に対する注目や賛辞にはよく反応します。また責任ある立場にあるときは、職場の環境を良好に保つことに熱心で、部下の業績には適切な評価を与えます。

## 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

### 創造者 パターン



**情緒面：**積極性の重視。抑えた表現をしがち

**目標：**優越。ユニークな成果

**他人を判断する基準：**個人目標。目的を達成するための進歩的な考え方

**他人に影響を及ぼす要素：**新しいシステムやイノベーションを開発する際のベースを設定する能力

**組織内でのあなたの長所：**率先して計画を立て変化を創り出す

**過剰になりやすい面：**無遠慮さ。批判的または威張った態度

**プレッシャーがかかった時：**単調な仕事にあきやすい。拘束を嫌う。ひとりで行動する

**不安や恐れ：**影響力に欠ける。自分の基準を達成できない

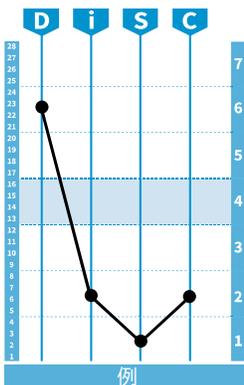
**効果性を高めるには：**暖かさ。上手なコミュニケーション。チームとの協力。物事には限度があるという認識

創造者パターンの行動には、相対立する二つの側面が見られます。実体のある結果を望む一方、完璧を求めるのです。攻撃的な面は感受性で和らげられています。この人は頭の回転が速いにもかかわらず、意思決定をする前にあらゆる可能性を探りたいという気持ちが強いので、反応が遅くなることがあります。

このパターンの人は、プロジェクトに取り組む際に将来を展望する力を発揮して、変化を創り出していく人です。このパターンは、完全を求める気持ちが強く、かつ、すぐれた計画能力を備えているために、彼らが進める変革はおおむね健全ですが、そこで使われる方法では人間関係への配慮に欠ける可能性も出てきます。

創造者パターンは、探求する自由と、結果を再吟味、検討する権限を望みます。また日常の意思決定はすばやく下すことができますが、少し大規模な意思決定、たとえば「ここで昇進を受けるべきか」、「転任を受けるべきか」といった決定にはきわめて慎重になる傾向があります。完璧な仕事と成果を目指しているときに他人の思惑を余りに気にしない傾向があるので、冷淡で無愛想に見られることもあります。

### 開発者 パターン



**情緒面：**自分のニーズを満たすことに強い関心

**目標：**新しい可能性

**他人を判断する基準：**開発者パターンの基準にかなう能力

**他人に影響を及ぼす要素：**問題の解決策を見出す。自らの権威を表明する

**組織内でのあなたの長所：**責任転嫁をしない。斬新で革新的な問題解決の方法を見つける

**過剰になりやすい面：**自分の目的達成のために他の人や状況をコントロールする

**プレッシャーがかかった時：**個人の自由や権利がおびやかされたり、チャレンジへの扉が閉ざされたりすると、好戦的になる

**不安や恐れ：**退屈すること。コントロールを失うこと

**効果性を高めるには：**忍耐。共感性。人と協力していっしょに取り組む。最後まで物事をやり遂げ、クオリティー維持を重視する

開発者パターンは、強い意志を備え、常に新しい領域を求めています。非常に独立心が強く、独自の結論を出すことを好みます。グループにはしばられないこのパターンは、慣習にまどわされず、しばしば創造力に富んだ画期的な結論を出すことができます。

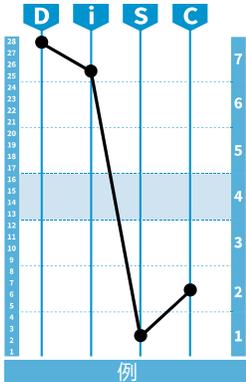
直接的で強引な行動をとりますが、状況や人を巧みに操作することもできます。しかし、彼らの個人主義が制約を受けると好戦的になります。自分の望む成果を追求しているときにはきわめてねばり強く、また成功の前に立ちふさがる障害を排除するためにはあらゆる努力を惜しみません。また他人に対しても高い基準を課し、基準が達成されないと批判を浴びせる傾向があります。

自分自身の目標の達成にもこだわります。また昇進、昇格ややり甲斐も彼らにとっては重要です。あまりに結果を重視するために、他の人たちに対する共感性に欠け、他の人たちの気持ちを無視して冷たい人物と見られることもあります。

## 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

### 奨励者 パターン



**情緒面**：積極性の重視。人から好かれたいという願望は低い

**目標**：環境または人をコントロールする

**他人を判断する基準**：個人の長所、性格、社会的な能力をいかに発揮しているか

**他人に影響を及ぼす要素**：個人的魅力、命令、威圧、成功報酬

**組織内でのあなたの長所**：人を動かす力。率先して物事を始める。要求する。ほめる。規律を守らせる

**過剰になりやすい面**：目的達成に手段を選ばない

**プレッシャーがかかった時**：人を操作する。論理的、好戦的になる

**不安や恐れ**：甘くなりすぎること。社会的地位を失うこと

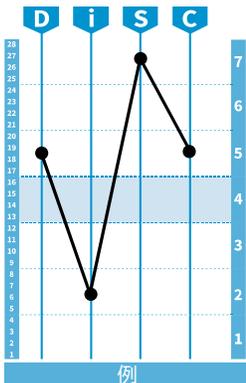
**効果性を高めるには**：誠実な他人に対する配慮。他の人が自らを開発することを促がす支援

奨励者パターンの人は、他の人たちの考え方や行動を変えることに努めます。また、環境をコントロールすることを目指します。このパターンの人は、他の人の行動を望ましい目標に導くために、その人物の動機を見抜き、変えることにすぐれています。

自分の望む成果を明確に理解していますが、必ずしも早急にそれを発表するわけではありません。他の人が認められることを望んでいるときには友好的態度を、またパワーを望んでいるときには権限を、さらに安定した環境を望んでいるときには安定を提供することを通じて、他の人たちに準備が整った後にはじめて成果を発表します。

奨励者パターンの人は他の人たちとの接触で魅力を示すことができます。繰り返し作業や時間の掛かる作業で他の人たちからの協力が必要な際には、説得力を発揮します。他の人たちは、奨励者パターンに引きつけられると同時に、どうも本当には共鳴できないと感じることが多いようです。人によっては彼らの操作力によってうまく利用されていると感じることもあります。確かにこのパターンは他の人たちに恐怖心を植えつけたり、その考え方を変えたりすることがありますが、ほとんどの場合、このパターンの人は同僚から好意的に受けとめられています。というのは、彼らが他の人を説得する際に、すぐれた話術を駆使するからです。このパターンの人は目標を達成する際に、他の人たちを支配するのではなく、協力と説得を通じて達成することを望んでいます。

### 研究者 パターン



**情緒面**：冷静。自制的

**目標**：公式の役割と地位に伴うパワー行使

**他人を判断する基準**：客観的データの使用

**他人に影響を及ぼす要素**：強い意志。粘り強さ

**組織内でのあなたの長所**：全体を見ながら細部にも注意を払う。任務を一人で、または二人一組、もしくは数人のグループで進める

**過剰になりやすい面**：無愛想。人を信用しない

**プレッシャーがかかった時**：問題を内に抱えやすい。傷つけられたことをいつまでも覚えている

**不安や恐れ**：大きな集団とのかかわりあい。抽象的なアイデアを売り込むこと

**効果性を高めるには**：柔軟性。他人を受け入れる。心から人と関わり合う

客観的で分析的な研究者パターンは、冷静で現実根ざした人です。多くの場合は、感情を表に表わさず、設定した目標に向かって静かに、そしてしっかりと独自の進路を追求していきます。研究者パターンは、様々な面において成功を納めています。それは、多才という理由ではなく、不屈の意志によるものです。このパターンは明確な目的と目標を築き、それらに基づいてしっかりしたプランと行動計画を作ります。一旦仕事に取り組みと、このパターンは、目的を達成するために懸命に努力します。この人に方向転換をさせるために、時には説得を必要とします。そのためにこのパターンは、頑固で主張を曲げないと思われがちです。

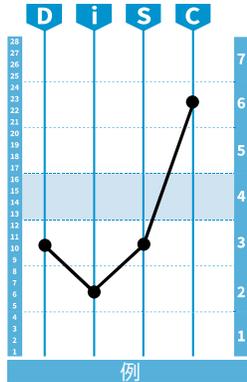
このパターンは、技術的に難しい仕事をうまくこなしますが、このような仕事では情報を分析し、結論を導くために事実データを活用することが求められます。感情より論理を重んじます。人にアイデアの売り込みをする時は、具体性があれば上手にこなすことができます。

一人で仕事をするを好み、人に気を使うことには興味を示しません。無愛想で冷たいように思われます。このパターンは、自らの思考能力を重視しているために、他の人たちがどのように事実と論理を使っているかに基づいて他の人材を評価します。このパターンが人間関係の効果を向上させるためには、他の人たち、特にその感情面をしっかりと理解するように努めるべきです。

## 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

### 客観思考 パターン



**情緒面**：強度の人間関係は求めない

**目標**：正確さ

**他人を判断する基準**：客観的な思考力

**他人に影響を及ぼす要素**：事実に基づくデータ。論理的議論

**組織内でのあなたの長所**：物事を定義し明確にする。情報を収集、評価する。テストする

**過剰になりやすい面**：分析的

**プレッシャーがかかった時**：心配性になる

**不安や恐れ**：非合理的な行動。嘲笑されること

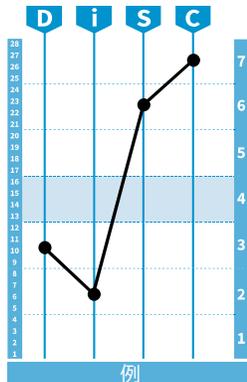
**効果性を高めるには**：自己開示。自分の考えや意見を他の人々と分かち合う

客観思考パターンは、非常に優れた分析的思考能力を備えています。事実の重要性に注目して、結論を導き行動を計画します。また、すべての行動に正しさと正確性を追求します。直観と収集した事実データの両方を活用して、最も効果的な行動の仕方を見いだします。行動面で疑問を感じると、嘲笑を受けたくない念入りな準備をします。まず、自分の技術を磨いて、それからグループでの活動に加わります。

このパターンは、自分と同じようにおだやかな環境の中で活躍する人を選びます。内気と見られることもあります。このパターンは自分の感情を表現するのが下手なのかもしれません。特に、あまり積極的な人は苦手です。表面上はおだやかに見えますが、このパターンの人は自分の環境をコントロールすることに強い関心を示します。そのために他の人たちにルールや基準に従うことを求めて間接的に環境をコントロールすることを目指します。

"正しい"答えをだすことにこだわりすぎて、不明瞭な状況下の意思決定に支障をきたすことがあります。心配性が昂じて、情報量が多すぎるために分析不可能になる状態、つまり"分析麻痺"に陥る場合もあります。彼らは自分の誤りをなかなか認めようとせず、そのかわりに、自分の立場を守る材料を懸命に探し求めます。

### 完全主義 パターン



**情緒面**：高度なコンピテンシーを発揮する。抑制的。慎重

**目標**：安定感、一貫した目標達成

**他人を判断する基準**：正確な基準の有無

**他人に影響を及ぼす要素**：詳細へのこだわり、正確性

**組織内でのあなたの長所**：緻密。基準を維持する。クオリティーの維持

**過剰になりやすい面**：全く失敗を許さない手順とコントロール。過去に成功した人、製品、プロセスに頼り過ぎる

**プレッシャーがかかった時**：如才なく外交的に行動する

**不安や恐れ**：敵意

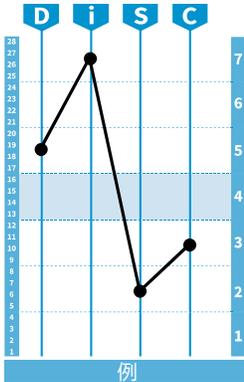
**効果性を高めるには**：役割に対する柔軟性。自立と相互依存の両方を認める。自分を価値ある人間だと信じる

完全主義パターンは私生活でも仕事においても、物事を系統的にそして正確に考え、手順通りに進めようとする人です。非常に生真面目で、細部への注意と正確さを必要とする仕事は丹念にこなします。このパターンの人は、安定した状況と先の見通せる活動を好むので、きちんと定められた職場環境でもっとも力を発揮します。何が期待されているか、所要時間はどのくらいか、そして仕事がどのように評価されるのか、明確に知りたがります。

完全主義パターンは、意思決定をする過程で詳細にこだわり、行き詰まりがちです。彼らは大きな決断はできませんが、情報を収集し、分析することに時間がかかるので、批判されることもあるでしょう。上司の意見を聞きたがりますが、自らが事実を把握し、それを理解でき、結論を引き出せる時には、自らリスクを負います。

完全主義パターンは、自分自身あるいは他の人々を評価する際に、標準的な仕事の進め方から逸脱しないで成果を上げるようなやりかたの観点から評価します。基準とクオリティーに対する真剣な関心は、組織にとって大きな貢献をもたらします。このパターンの人は、他の人たちが「いかなる人物であるか」よりも「何をしているか」によって評価しがちです。その結果、他の人からのほめ言葉に出会っても「この人は一体自分に何を求めているのだろうか」と考えてしまいます。むしろほめ言葉を文字通り受けとることによって、自信を増すことが可能です。

### 説得者 パターン



**情緒面：**人を信じる。熱意

**目標：**権威と評判。様々なステータスシンボル

**他人を判断する基準：**自己表現能力。柔軟性

**他人に影響を及ぼす要素：**友好的な態度。率直さ。巧みな話術

**組織内でのあなたの長所：**交渉をまとめる。責任を委譲する。落ち着いた態度と自信

**過剰になりやすい面：**熱意。売り込み過多。楽観的

**プレッシャーがかかった時：**気弱になり、説得されやすくなる。体裁を繕う

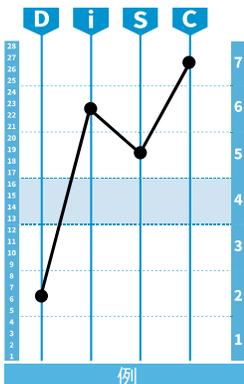
**不安や恐れ：**変化のない環境。複雑な関係

**効果性を高めるには：**チャレンジングな仕事。任務に直結したサービスや重要な細部に注意を払う。データの客観的分析

説得者パターンは人々と一緒に仕事を進めます。自分の目標達成を勝ち取ろうと前進しながらも、友好的に仕事をこなそうとします。人付き合いが積極的であるこのパターンは、様々な人から尊敬と信頼を得る能力を備えています。このパターンの人は、他の人たちを自分の考え方に引きつけ、かつ他の人たちを自分のクライアントや友人にしまうことを通じて、自分の考え方を他人に印象づけます。この能力は特に権力ある地位を勝ち取ろうとする場合いきてきます。説得者パターンは権限を伴う地位を勝ちとるために自分自身や自分のアイデアを売り込みます。

人と一緒に働くことができ、チャレンジを含み、変化に富んだ仕事を好みます。こうした機動力を必要とするような活動は、このパターンにとって最も良い環境なのです。自分の見栄えがよくなる機会が得られる仕事を好みます。また彼らが本来的に前向きな考え方を持っていることから、彼らは仕事の結果や、人々の可能性について楽観的すぎる事もあります。また、自分には人の行動を変える能力があるということを過大評価する面があります。説得者パターンは決まりきった業務や規格化された仕事からは自由でありたいと願うかわら、系統だった分析データをも必要としています。細かい事柄の大切さにも目を向け、十分な情報を得るようにすれば、自らの情熱と状況に関する現実的な評価を、うまくバランスできるようになるでしょう。

### 実践者 パターン



**情緒面：**専門分野での業績と努力において人にひけをとらないようにする

**目標：**自己の成長

**他人を判断する基準：**自己規律。地位と昇進の早さ

**他人に影響を及ぼす要素：**新しい技術を身に付ける能力への確信。正しい手順を設定しそれに従って行動する能力

**組織内でのあなたの長所：**技術的問題や人的問題の解決手腕。専門分野での熟達と能力発揮

**過剰になりやすい面：**自分の目標に専念しすぎる。他人への期待が非現実的になる

**プレッシャーがかかった時：**自分を抑圧する。批判に対して敏感になる

**不安や恐れ：**平凡に見られること。他人に専門家として認められないこと

**効果性を高めるには：**共通の利益のための協力。誠意ある協調。重要な業務を適切な人物に委譲する

実践者パターンは、専門分野に精通していることに価値を見出し、何かに秀でたいという欲求に動かされて、自分自身の仕事のできばえを注意深く観察し評価します。実践者パターンの目標は、一つの分野での第一人者になることですが、いろいろな分野の知識があるという印象を与えています。特に彼らが持っている幅広い知識を披露する時に、それを強く印象づけます。

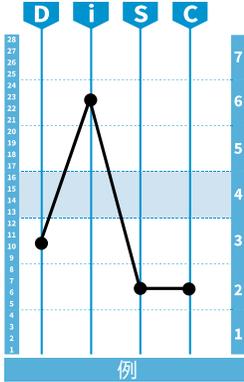
また、このパターンは気楽で友好的な態度で人とつきあいます。しかし、専門の仕事の分野では、高い達成基準を満たすために仕事に専念する際にはこの気楽な態度が一変します。また、他の人については、その日常の仕事振りからうかがえる自己規律の程度によって評価します。彼らは自分自身や他人の仕事に対して高い期待を持っており、失望した時にはそれを口に出します。

仕事への系統的なアプローチをまとめることや自分の能力向上だけに夢中にならないで、他の人の能力向上にも協力する必要があります。さらに、自分とは異なるやり方で貢献している人に対しても、もっと高い評価を与えるべきです。

## 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

### 促進者 パターン



**情緒面:** 他人を進んで受け入れる

**目標:** 人に認められること。人気

**他人を判断する基準:** 口頭表現能力

**他人に影響を及ぼす要素:** 人をほめる。機会を与える。好意を示す

**組織内でのあなたの長所:** 緊張を緩和する。仕事を促進し、人や自分を力づける

**過剰になりやすい面:** 賞賛。楽観主義

**プレッシャーがかかった時:** 不注意で感情的になる。物事を系統だてて運べなくなる

**不安や恐れ:** 自分の価値と社会的承認を失うこと

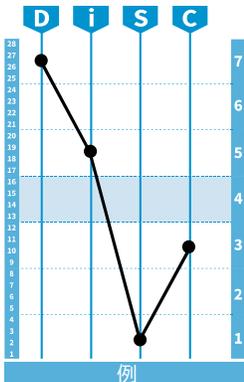
**効果性を高めるには:** 時間の管理。客観性。緊迫感。感情のコントロール。約束を守り、仕事を成し遂げる

促進者パターンは、広いネットワークの人間関係をもっています。社交的で、人と一緒にいることを好み、容易に友好関係を作ります。めったに人と敵対することはありません。このパターンはそれらの関係を維持し、発展させることのできる友好的な環境を好みます。話術に優れ、自らの提案を売込んだり、他の人の企画を盛り上げたりすることが得意です。必要に応じ彼らを手助けできる人物を、その広範囲な交際の中に確保しています。

促進者はさまざまな活動に参加し、人々と交流することを好んでいするために、仕事の達成に十分な関心を示さないこともあります。自分ひとりで着実に仕事をこなさなければならぬときでも、他の人と会い、交流する機会を求め続けることがあります。彼らはミーティングや、委員会、会議などが大好きなのです。

元来、楽観的であることから、他人の能力を過大評価する傾向があります。すべての事実を分析せずに、楽観的な結論に飛びつくこともあります。促進者パターンはコーチングや指導を受けてもっと客観的になり、結果を重視するようになれる。タイムマネジメントがあなたの課題です。会話や議論に制限時間を設けることによって、時間のけじめや仕事を完了することの重要性に気づくことができます。

### 結果重視 パターン



**情緒面:** 自分の欲求をはっきりと口に出す。強い個人主義を発揮する

**目標:** 支配と自立

**他人を判断する基準:** 仕事を早く成し遂げる能力

**他人に影響を及ぼす要素:** 押しの強さ。ねばり強さ

**組織内でのあなたの長所:** 強い執着と根気強さ

**過剰になりやすい面:** 短気。勝ち負けを競う

**プレッシャーがかかった時:** 批判的になり、人のあら探しをする。チームへの参加を拒む。越権行為

**不安や恐れ:** 人に利用されること。仕事の進行が遅いこと。人にだまされること

**効果性を高めるには:** 自分の理由をはっきり言葉でいう。自分の目標や問題解決に対して、他の人の見方や意見を考慮する。他の人に心からの関心を示す。忍耐と謙虚さを養う

結果重視パターンは、時には傲慢とも見えるほどの自信を示します。彼らは、仕事をやり遂げる自分の能力を試し、発展させる機会を欲しがります。このパターンの人は、困難な仕事、競争的状況、特異な仕事や重要なポジションを好みます。彼らは責任ある仕事を引き受ける時には、強い自信をもって取り組み、その仕事を完了したときには大きな満足を感じます。

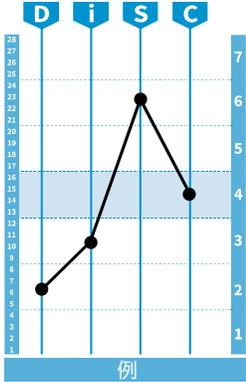
また、直接に管理されたり、時間を要する細かい仕事や単純作業に拘束されるのを嫌います。強引で直接的なので、彼らは他の人たちとの交際が難しいかもしれません。結果重視の人は、独立を重んじるために、グループ活動や委員会などに参加すると落ち着かない思いをすることもあるでしょう。また、ひとりで仕事を進めることを好むために、繰り返しの単純作業などは、他の人を説得して支援を得て、ひとりだけの作業を追求するかもしれません。

さらに結果重視の人は、すばやく意思決定を行なうので、決定の遅い人にはいらだちを感じ、批判的になります。他の人に対しては、結果を出す能力に基づいて評価します。結果重視パターンはたとえ強い反対に出会っても、断固としてひるみません。必要に応じて、たとえ責任ある立場でなくても、状況をコントロールしようとします。彼らは成果に対してあまりに妥協を許さない態度を示すので、ぶっきらぼうで、思いやり欠ける人に見えるかもしれません。

# 15 の典型的プロフィール・パターンの紹介

DiSC® Classic 2.0

## 専門家 パターン



**情緒面：**計算された温和さ。他の人への支援

**目標：**現状維持。コントロールされた環境

**他人を判断する基準：**友好的関係。コンピテンシー

**他人に影響を及ぼす要素：**安定した業績。他の人への支援

**組織内でのあなたの長所：**短期間の計画を作る。一貫して安定性がある。一定のペースを維持する

**過剰になりやすい面：**遠慮がち。リスクを避ける。革新的な事に対する消極的抵抗

**プレッシャーがかかった時：**権力者や集団の意思に追随する

**不安や恐れ：**変化。混乱

**効果性を高めるには：**意見を発表し分かちあう。フィードバックをもらうことによって自信を高める。ショートカットの方法を見つける

専門家パターンは、付き合いやすい人間です。温厚で、おさえた人柄と謙虚なふるまいのため、どんな行動パターンの人とでも、うまくやっていけるのです。彼らは思いやりがあり、我慢強く、友達と知っている人には、いつも喜んで手助けをします。職場環境ではどちらかといえば、少人数の人々と親密な関係を作り上げようとしません。

このパターンの人は、慣れ親しんだ自分の行動パターンを維持しようとしています。専門領域で極めて有能な彼らは、しっかり定められた経路に基づいて仕事の計画を立て、一貫して優れた成果を上げます。周囲から常に評価されることにより、一定のレベルを保つことができます。

専門家パターンの人は、変化に順応するのに時間がかかります。一定の業績レベルを維持しながら、なおかつ仕事の進め方を変えるためには、十分な準備期間が必要になります。新しいプロジェクトを始めたり、期日に間に合わせるためのショートカットの方法を開発するためには、援助が必要になります。終わったプロジェクトの資料を、後のためにとしまい込みがちです。しかし、有効期限を過ぎた古いファイルは捨てるように心掛けるべきです。

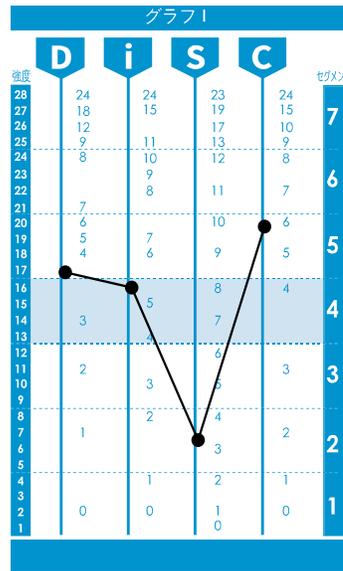
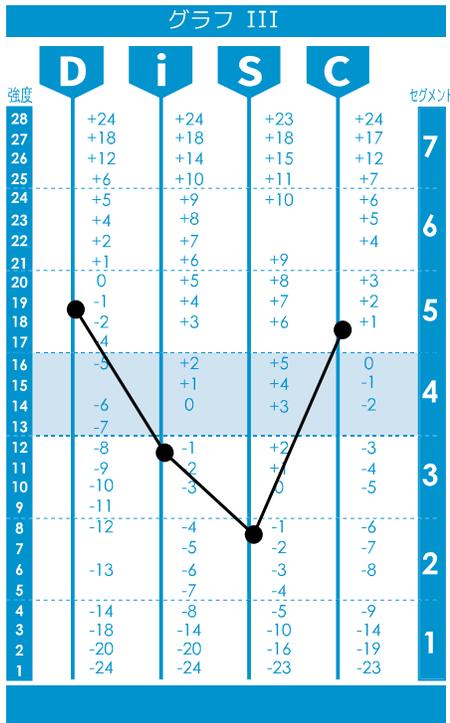
# スコアとデータ分析

DiSC® Classic 2.0

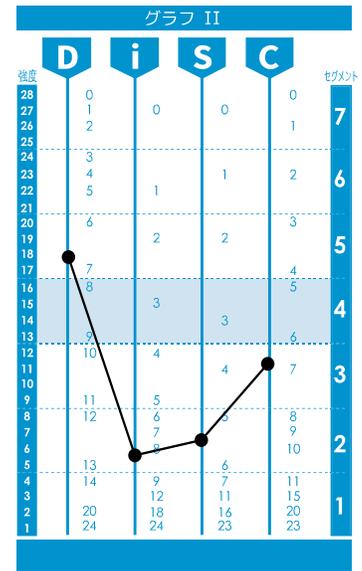
あなたの個人レポートがどのように生みだされたのかについて説明します。グラフ III は、あなたが選択した「最適」と「不適」の組み合わせから導き出されており、さらにあなたの最高位の DiSC 行動特性、行動の強度スコア、典型的プロフィール・パターンを決定するために活用されます。個人レポートがどのように設計されているのかについてさらに詳しく知りたい場合には、あなたのファシリテーターにお尋ねください。

名前： Name Respondent

日付： 2008/12/18



4つの尺度のそれぞれに対するあなたの「最適」回答



4つの尺度のそれぞれに対するあなたの「不適」回答

		D	I	S	C	N
集計表	最適	5	6	4	7	2
	不適	6	7	5	6	0
	差	-1	-1	-1	1	

## 解釈の要旨

高い DiSC 特性：D, C(主導、慎重)

典型的プロフィール・パターン：創造者パターン

セグメント番号：5325