

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。

