

ヨガとDiSC®のシナジー、 DiSC浸透を促す次のステップ



JINタレントコンサルティング代表
坂本仁氏



目標達成にネガティブに働く抑制力を弱める

JINタレントコンサルティングは、「才能を呼び起こす」をモットーに、企業向け人財育成研修・選抜者研修設計、講義、オフサイトミーティング、コーチングなどの手段を通じて、「組織」として成果を生み出すための能力開発に取り組んでいる。その一つとしてヨガを取り入れたサポートを導入し、ラフティング日本代表チームに提供して成果をあげている。さらに、DiSCとヨガを組み合わせた研修も企業向けに実践していて、今回坂本氏にはその成果を報告していただいた。「研修の実施に当たって重要なことは、何のためにその研修をやるのかをまず明確にすること。私はマインド、知識、スキルを基本軸にして、能力開発や組織風土を変革することを研修設計のコンセプトとしていますが、その先にある業績を上げることにつなげなければ意味がありません。そして、人財育成に必要な視点とは、その人の能力、スタイルの現在地(What, Where)を知るだけの2次元的な切り口ではなく、どのような施策(How)で対応していくかという奥行きを含めた3次元的なアプローチです。DiSCは、その双方を見通すことができる点で活用しやすいアセスメントですが、能力開発担当者はそれがそのまま成果につながると安易に思わないことが必要です」

成果にそのままつながらない理由について、坂本氏は次のように語ってくれた。

「人財育成研修に必要なのは、研修を受けている人が遥か先の壁にある目標達成スイッチを押し込むことができるかどうかです。スイッチがうまく入らない要因としては、研修設計の方向性がニーズと合っていない、能力開発施策における推進力と抑制力が研修設計側でマネージできていないという2点が挙げられます。組織として推進力(共通言語化、各研修機会でのリマインド、アクションプランシートなど)を強めることを一般的には行いますが、逆に抑制力(研修内容を活用するのが面倒、考える余裕がない、自分には受け入れ難い研修内容など)が働いているかを研修提供側が見ない、もしくは聞かなかつたことのようにしていることがあります。能力開発担当者は、とすると推進力に目を向けがちですが、抑制力を弱める研修や仕掛けが必要だと認識し始めると、組織のリアルな成果により力強く貢献できることでしょう」

DiSCとヨガは足し算ではなくシナジー効果をもたらす

「今、企業の人財育成研修へのニーズとしては、座学だけではないリアルの探求があります。さらには、IT化の副産物として、希薄になりつつある参加者同士の絆を深め、競争意識を高める体感型学習にシフトしています。社員をリフレッシュさせるリゾート施設など開放的な空間でのアクティ

ビティも盛んになっています。DiSCは柔軟性に富んでいて、こうしたニーズに応えられるアセスメントだと感じました。そこでDiSCにヨガを融合させた研修を外資系バイオ医薬品企業に導入しました。ヨガを取り入れたのはデスクワークや営業車運転時の肩こり、腰痛の軽減はもとより、自分の内面を知ることができるからです」

激しい環境の変化、効率的な成果への期待、厳しい残業管理などの理由から、十分に自己を見る時間がない状況では、「本来の自己」は外界の影響で「さざ波立った(感情、五感覚、思考)」状態になっていると、坂本氏は指摘する。

「本来の自己理解をしようにも、前述の抑制力で見えにくい状況にあるので、ヨガの呼吸やポーズで『さざ波』を打ち消し、本来の自己に触れやすくし、自分のDiSCプロフィール、他者から自分への耳の痛い改善提案をも好意的に受け入れられるようにしました。『自分を変えたいが、変える恥ずかしさ』などの心的抑制力となっていた『さざ波』を鎮めるプログラムを提供したということです」

この研修は、リゾート施設で2日間行われ、「オフサイトミーティングの目的」から始まり、「なぜ、DiSCなのか」「個人プロフィールの理解」といった講義から、自己感覚を研ぎ澄ます「ヨガの実践」まで、多彩なプログラムが盛り込まれていた。こうしたアクティビティを実行するために必要なのは、人財育成経験のある進行役であると、坂本氏は強調された。

「企業内人財育成の経験者によるファシリテーションがないと、単なる遊びになってしまう恐れがある。アクティビティは遊びではなく、学びであることを参加者に納得・同意をさせながら進めるのが講師役、能力開発担当者の役割です」

また、この研修には、DiSCと親和性の高いSLII®が同時に導入された。DiSCの行動特性4スタイルにSLII®のリーダーシップ4スタイルが加わり、合わせて16通りで表現される。この一見複雑ながらも推進力溢れる組み合わせの実践度を高める為に、管理職達は「自ら」この16通りのケースカードを自分達の現状、組織目標に合わせて作り、これをベースに管理職が主導となってオリジナル研修コンテンツを作る。

「DiSCとヨガ、DiSCとSLII®の融合にしても、2つが足し算ではなく掛け算にならなければ意味がありません。DiSCという切れ味の良い刀をどう使うか、いかにシナジー(相乗効果)を発揮させるか、それが人財育成研修の講師、能力開発担当者の役割であり、つまりは、存在意義だと思います」

坂本氏に発表していただいた事例は、DiSCとヨガの組み合わせというアセスメント活用事例であるが、目標に向かってポジティブに働く推進力を強めるだけではなく、ネガティブに働く抑制力を弱めることを主要な目的とするという意味でも注目に値する事例だった。