

激変する最先端の研修トレンド

HRD株式会社代表取締役
葦原光雄

時代の流れを的確に掴んだプログラムが 求められている

HRD社では、先年、米国インスケーブ・パブリッシング社のミネアポリス会議に出席し、米国における最新動向を把握してきました。同社は、世界最大のディストリビューター・ネットワークを持ち、人材開発事業のリソースを提供する企業であり、当社のビジネスパートナーです。

インスケーブ社では、いま、時代の流れを的確に読み取り、顧客のニーズに適應させたソリューションを提供することに注力しています。変化の激しい時代にあっては、個々のコンサルタントの個人的な経験や知識だけでは、顧客のニーズに対応することができません。トレンドを総括的に把握し、英知を集約して開発した最新かつ最先端のプログラムが求められています。

インスケーブ社は、インタビューやEPICのデータ分析など直接的なリサーチと同時に同社が米国内に擁する2300人もの独立研修コンサルタントのネットワークをフルに活用し、企業組織などの人材開発研修の現場の変化、直面する問題などを情報収集、分析しています。

その結果、研修現場では、ラーニング・テクノロジー、グローバル化、コンプライアンス、投資に見合う研修効果、研修時間の短縮などの対応に直面しており、また、企業のヒューマン・リソース部門で決定権を握っているのは、30歳代でITに強く、高学歴（MBA取得者も多い）というプロフィールに変化してきています。そして、HR部門では、組織戦略支援のためのクロスファンクショナルな研修プログラムの開発が求められていると同時に、プログラムの開発から導入までのスピーディな展開が急務となっていることも判明してきました。

さらに、インスケーブ社のメガトレンドとしては、顧客の多くは、ハイタッチ、ハイコンセプトワーカー（課題解決型ワーカー）であり、人を資本として捉え、育成開発することによってその価値が向上するヒューマンキャピタルマネジメント（人的資本マネジメント）の重要性などが浮かび上がってきています。

最近発行されたASTD（American Society for Training & Development・全米訓練開発協会）の最新人材開発実態レポートは、このインスケーブ社の報告を裏づけるものでした。それによると、学習の投資効果への期待、ラーニング・テクノロジーの導入、研修効果の測定、グローバル化の展開などが重要課題として取り上げられています。さらに、米国の全企業組織で人材開発に投資された金額は、年間1090億ドル、そのうちの4分の3が社内研修で4分の1が外部研修となっており、外部人材開発機関への投資が減少してきています。

HRD社の資源、ノウハウの蓄積を活用してほしい

HRD社では、欧米のトレンドを把握し、プログラムに積極的に組み込みながら、国内マーケットニーズに適應した研修プログラムの実施、人材開発ソリューション資源を提供してきました。

同時に、これまで人材開発のためのリソースを提供し、実施してきたなかで、さまざまなノウハウがHRD社内に蓄積されてきました。

経営管理者を対象にしたプログラムであるVisionary Leadership Seminarにインスケーブ社の各種自己分析教材を組み込んで、3万人以上に提供した実績を持っており、その使い勝手や効用体験が積み重なっています。

資格認定コンサルタントや社内資格認定者からの研修トライ&エラーを収集、人材開発ソリューションの相談、質問、対応策を提供することが可能となっているのは、これらの実績によるものといえるでしょう。

HRD社では、DiSCを利用した業種別、目的別トレーニングなどの研修実施体験をオープンにし、多くの認定資格者による導入活用事例紹介などを通じて、研修ノウハウを積極的に公開しています。

今後はさらに、最新情報の提供を含んだDiSCフォーラムの開催や資格者用サイトの充実を図っていきます。HRD社では、皆さまの人材開発研修をサポートするために、常にドアをオープンにしています。どうか、これからも積極的にHRDにかかわっていただき、資源を活用していただきたいと思います。

第2回DiSCフォーラム開催される 企業・組織の現場に導入された DiSCプログラムの 実践的活用をシェアする

第2回DiSCフォーラムが、多くの認定資格コンサルタント、企業の人材開発担当者などの参加のもと、2006年8月30日に開催された。当日は、HRD社からインスケープ社のインターネット経由による最先端学習ツール「EPIC (Electronic Profile Information Center) のしくみ」の解説、「TMP (Time Mastery Profile®) ファシリテーターキット活用法」が紹介され、これらのツールを導入した企業や病院の人材教育の現場でどのように活用され、成果をあげているか、能力開発担当者や病院看護師長からの導入事例が発表された。

IT化トレンドに対応したEPICの導入と成果

今回のDiSCフォーラムでは、いずれのレポートも、HRD社が提供する人材開発リソースを極めて実践的に有効活用したケーススタディとなりました。

EPICは、急激に進展する情報化・IT化トレンドに対応する最先端の学習ツールとして提供されています。EPICは2006年1月に日本語版がはじめて提供され、現在、普及途上にあります。その効能、使い勝手を認識されている方はまだ限られています。

フォーラムでは、当社のトレーニングコンサルタント関本秀樹が、EPIC日本語版の開発状況について報告するとともに、EPICのしくみやメリットを説明しました。

フォーラムでレポートしていただいたのは、2006年3月にEPICを導入した外資系金融会社で、導入の経緯、実際にEPICを導入することによるメリット、改善点など、リアリティに富んだ事例が発表され、参加者はもちろん、当社にとっても貴重な事例発表となりました。



TMP、DiSC研修などをオープンにシェア

TMP (Time Mastery Profile®) は、有効な時間活用プログラムとして、人材教育の現場で使われています。HRD社取締役十亀敏明は、実際に組織にTMPを導入するにあたっての「TMPファシリテーターキット活用法」を解説しながら、TMPがただ単なる仕事の生産性を高めるツールにとどまらず、時間の有効活用による自己実現の契機となることに、このフォーラムで言及しています。

TMPを導入したAIG株式会社能力開発部の新條千佳子氏は、導入の経緯から準備プロセス、対HRDに対する改善提案まで、オープンにシェアしていただきました。

そして、DiSCによる研修と「効果性の8要素」を病院の看護師のリーダーシップ研修に導入された聖マリアンナ医科大学病院の伊藤正子氏からは、研修前準備から研修スケジュールの実際、グループワークの実施までが事例発表されました。

DiSCフォーラムは、今回で2回目を迎えますが、HRD社が提供したプログラムが、実際の人材研修の現場でどのように活用されているのかを参加者が具体的に知る絶好の機会となりました。フォーラムの最後に開催された懇親会では、DiSCやTMPあるいはビジョナリー・リーダーシップの活用法について活発な意見交換が行われていました。

EPIC導入事例

EPICの機能をフル活用し、短時間で価値ある研修を開催

大手グローバル金融機関 人事部 研修担当者

待望のEPICを部門別研修に導入

弊社は、顧客重視、人が最も重要な財産、互いの尊敬と信頼などからなる5つのコアな経営理念を持っており、外資系企業でありながら、チームワークを重視する企業風土を培っています。研修についても、この経営理念に沿った全社向けおよび部門別研修を実施しています。DiSC Classicをオンラインで実施することの利便さについては、すでに米国のコンサルタント経由で英語版の導入実績があり十分理解していました。そのため、日本語版の登場を待ち望んでいたのですが、それがなかなか出来なかったため、オンライン版を導入出来ないという経緯がありました。2006年3月に実施されたサポート部門の研修において初めてEPICを導入することになったのですが、「待望の日本語版オンラインDiSC Classicの登場」と言えるものでした。

この研修の参加者は、アメリカ、イギリス、香港、日本等の多地域からであり、研修時間も2時間、テーマはチーム・ビルディングが主であり、研修効果に加え時間効率が問われる環境でした。そのため可能な限り事務的作業を合理的に進めたいということがあり、EPICの日本語と英語のアカウントを弊社で取得し、HRD社にアクセスコードの発行を依頼せず、社内で参加者にアクセスコードを発行しました。

短時間で最高の研修効果、運営課題を改善

EPIC導入による最大のメリットは、短い時間内に学習効果が高いグループ演習やロール・プレイなどを取り入れられることです。弊社の研修では、実施時間が平均2〜3時間ということが多く、DiSC Classicのプロフィール回答を研修時間内で行っていると、主要なチーム内コミュニケーションなどの具体的な研修テーマに時間を割くことが出来なくなってしまうのです。

従来のブックレット版で時間短縮をする場合は、研修を実施する前に小グループに分けて参加者に集ってもらい回答してもらうか、説明文をつけて社内便で配付し回収する必要がありました。どちらの場合も手間がかかり運営上の課題となっていました。

その点EPICは、Web上で回答についてのインストラクションがあり、アクセスコードを発行すれば参加者は自分の都合の良いタイミングで回答・プロフィー

ル・レポートの受け取りができますし、研修当日に参加者は自分の分析結果をプリントし持参するということも可能です。締め切りを過ぎてでも回答しない者については、EPICのシステムからリマインダー・メールを送信することも出来ます。このようにEPICは、事務的作業の面でブックレット版に回答してもらうことに比べて大きな改善を図ることが出来ました。

改善されつつある今後のEPICに期待

しかし、実際に使用してみると、改善してほしい点も出てきました。マニュアルがまだまだ不十分なところがあり、整備していただきたいと思いましたが、現在整備をしている最中ということですので、更なる改善に期待しています。また、Web上の説明が英語のため、言語に不安を感じる方には使い勝手がよくありません。プル・ダウンメニューの選択肢についても、もう少し細かい設定が必要かと思います。メニュー・タイトルも内容と一致していないと感じる箇所もあり、全ての機能を理解するには時間がかかるかもしれません。改善が見受けられた点については、以前は、参加者にアクセス・コードを送信する際のメッセージなどは、プロジェクトごとにメッセージが保存出来ず、違うプロジェクトのためにアクセス・コードを送信する度にメッセージを書き換える必要がありました。現在はプロジェクトごとにメッセージの保存が出来ますので、便利になりました。また、終了済みのレポートが整理できず、必要なくなったレポートについても全てシステムのフォルダーの中に保存させているという問題点がありましたが、現在は整理しやすく改善されています。今後、ますます使い勝手の良いツールに仕上がっていくことと期待しています。

◆ HRD社からのメッセージ

EPICは、トレーニング時間の有効活用のほかに、結果レポートを読み込んだ上で事前課題として提示できるため事前の動機づけが可能になることや、当事例のようにアカウントを取得することで「いつだれが回答したか」をリアルタイムでレポートされ管理者は分析結果を見ることが出来ます。すなわち参加者の傾向性を事前を知ることで効果的な準備が可能になるなどのメリットを、ファシリテーターにもたらします。

緊急性と重要性の2つを軸にタイムマスターを行う

AIG株式会社能力開発部 トレーニング・マネージャー 新條千佳子氏

アクションプランを自分でつくれる魅力

私たちは、外資系保険・金融会社AIGグループの正社員の教育を担当しています。

時間管理の導入にあたっては、「自分が時間管理できていないのに、おこがましい」という思いがあって、なかなか踏み切れなかったのですが、会社からの強い要望があり、どんなツールがいいのかの検討から始めました。

なぜ、HRD社が推薦したTMP (Time Mastery Profile®) に決めたのかというと、診断後のアクションプランが自分で作成でき、自分で納得したものだけ行えるという点が魅力でした。次にシステム手帳とリンケージしていないため、自由度があったこと、そして、これはHRD社の「NEWS LETTER」のTMPの商品紹介にでていたのですが、「仕事の生産性と個人的な関心事の両方が満足できる」という点に惹かれました。

十亀取締役からは、「時間管理ツールは、ともすると、ワーカーからは企業経営者が時間を効率的に使わせることによって、さらに過剰な労働を用意すると考えがちになる。しかし、本来の目的は時間の効率的な使い方によって、自分の仕事の重要性を高め、成果をつくりだし、自分を大切にすることだ」とお聞きしたことも大きかったです。

そしてセミナーコストが教材費のみで、リーズナブルであったことも決め手になりました。

ハンドアウト資料のパワーポイント化を

準備プロセスとしては、カテゴリーの選択として、優先順位の決定、プランニング、スケジュールリング、邪魔・妨害・中断への対処、権限委譲の5領域を選びました。その中でも優先順位を具体的な改善のヒントの最上位に位置づけることにしました。

さらに、時間管理のマトリクスに関しては、「緊急性と重要性」の2つの軸でタイムマスターを行うことが大切であるという認識に立ちました。たとえば、「重要ではあるが緊急性がない」「人間関係づくり」「リーダーシップ」「勉強や自己啓発」「改善」などは、「締め切りの迫った仕事」「せっぱ詰まった問題」などの重要で緊急性のあるテーマに比べると、



つつい遅れがちになる。プランニングやスケジュールリングの技術、妨害などにどう対処するかが大きな問題となると思われます。

「突然の来訪者」への対応、「多くの会議や報告書」など緊急ではあるが、重要でない事項に関しては、権限委譲することで、効果を高めることができるはずと捉えました。

実際にTMPを使ってみると、短い時間で効果的なグループディスカッションにするために、ハンドアウト資料上の質問数の削減、質問内容の改善などが浮かび上がってきました。それらの改善提案としては、HRD社に対しては、ハンドアウト資料のパワーポイント化が望まれます。

Outlookによる活用事例の発表、役に立つヒント集の作成などを通じて、成功体験のシェアが可能であり、プランニングやスケジュールリングについて、参加者の意識改革が実現できたと思っています。

◆ HRD社からのメッセージ

社内講師によるTMPを利用したタイムマネジメントセミナーを実施するまでの、事前準備、トライアル、改善など、すべてのプロセスを紹介していただきました。それだけでなく、グループ討議の時間、ハンドアウト資料の質問の編集など、さまざまな改善提案も出していただきました。この発表を受け、HRD社では、ハンドアウト資料を編集可能にするパワーポイント化を実現しています。また、セミナー時間の有効活用及びセミナーで扱わないカテゴリーへの興味に対応する目的で、TMPの事前配布、事前回答、事前読み込みの有効性も証明されました。

新條氏は、その後も部署単位のセミナーを実施されており、その現場からセミナー効果を喜ぶ報告も受けています。

DiSC行動理論と目標管理を活用した リーダーシップ研修の評価

聖マリアンナ医科大学病院看護師長 伊藤正子氏

DiSCで行動特性を把握、 8要素でリーダーシップを学ぶ

私たちの病院は、川崎市の中核病院であり、ナースの役割に関する自覚などこれに対応した教育が必要になっています。今回のDiSCフォーラムでは、中堅ナースのリーダーシップを育成する研修の紹介をいたします。

当病院では、6年前からDiSC研修と「効果性の8要素」をリーダーシップ研修に取り入れているため、ほぼ共通言語化しています。DiSCを取り入れる前は、交流分析を導入していたのですが、この手法では極限状態を経験しているナースが個人的に追い詰められ、落ち込んでしまうケースもたびたびありました。そこで、良い、悪いという判断基準ではなく、行動特性として理解しながら仕事に適応できるDiSCに代えたところ、そのような状況が生まれることはなくなりました。

今回の研修の対象となるのは、上司の推薦による職場のリーダーシップを期待されるキャリア3年のナースで、なおかつ、**研修の成果を職場に還元する意思のある者**となっています。

研修目標は「上司にリーダーとして何を期待されているかを認識する」「DiSCを通して自分の仕事スタイルを知り、活用する」「効果性の8要素を学び、リーダーシップとは何かを学習する」「目標管理を通して、職場でリーダーシップを発揮する」ことでした。

スキルが習慣化されるまで、 繰り返し実践する

研修スケジュールは2006年4月から9月まで、個人目標を立案したり、看護師長によるDiSC研修やHRD社の十亀取締役からリーダーシップに必要な8要素の講義などを受けました。さらに、スキルが習慣化され実践的に身につくまで個人目標の修正とグループワークを繰り返し行っていました。

グループワークでは、アドバイザーがついて目標



管理の実践状況をシェアし、課題達成に向けて討議したり、8要素とDiSCの強みを、実践でもグループワークでもできているかをお互いに点検する作業を行っていきました。

8要素とDiSCを活用した目標管理の実施を研修生が共有することなどを目的に、研修には中間報告会を設けています。

このような研修によって、ナースのリーダーシップに対する意識が高くなり、明確なビジョンを持ち、自分が何をすべきなのかの自覚が明確化されてきていることが、大きな成果といえるでしょう。

◆ HRD社からのメッセージ

聖マリアンナ医科大学病院では、院内の研修を6年間にわたって検証し続け、院内のフォローアップ体制を構築しています。研修の効果は確実に目標達成に結実していて、「忘れられる知識」ではなく、身についた「態度」「スキル」「知恵」にまで高められているところに、同病院の研修の特徴があるといえます。

そして、研修受講者に対して、事前にどのようなフォローアップの仕組みを準備すればよいのかを企業の研修導入者、実施者双方に貴重なヒントを示しているのです。

なお、聖マリアンナ医科大学病院の事例に関しては、次ページで詳しく展開します。

DiSC研修と「効果性の8要素」を活用、 目標管理を実現。 中堅ナースがリーダーの自覚を身につけ、 スキルアップするまで。

HRD社取締役十亀敏明は、「DiSCフォーラム・事例発表」で紹介した聖マリアンナ医科大学病院の人材育成に以前から携わっており、同病院の中堅ナースへのリーダーシップトレーニングの実績を目のあたりにしてきた。質の高い目標マネジメント、看護師長など現場責任者の研修への情熱、それに応えていった中堅ナースの努力など、一般企業でも大いに参考になるだろう。なぜ同病院のナース研修はその成果をあげているのか、要因を分析してみる。

看護師長、中堅ナースの熱意と努力が 生み出した成果

まず、聖マリアンナ医科大学病院のリーダーシップ研修が素晴らしい成果をあげていることに、同病院の人材教育に携わったものとして非常に感動しています。

6年前から聖マリアンナ医科大学病院のリーダーシップ研修に携わってきましたが、2006年11月、中間成果発表会に呼ばれ、研修を受講したナースの意識が目に見える形で変化し、成長していることをその席で実感いたしました。

中間成果発表会は、セミナーを受講後4回にわたるグループワークセッションを経て、ナースが立てた個人目標を達成したプロセスを発表する会です。7グループ、合計40数名の発表がありました。口頭発表、レジュメ配布、パワーポイント、現場のロールプレイングなど発表形態はさまざまでしたが、4ヶ月前の研修で見たときより、格段に成長した姿がそこにありました。それは個人目標を達成するために先輩や上司など多くの人とコミュニケーションをとり、知識、スキル、環境の向上に成功した自信なのかもしれません。

今では、研修に参加したナースが、月刊のNEWS PAPERを創刊するほど意識化されています。このPAPERは、褥創患者（床ずれ）に対する処置、ケア、対処、予防などのついて、皮膚係の中堅ナース

が新人のナース及び他病棟に知らせていこうという内容です。

リーダーシップ研修は、ナース歴3年内外の、まだ職制としてはリーダーになっていないナースを対象とした研修ですが、創刊されたPAPERを読むとすでにリーダーシップ精神が培われ始めていることが伝わってきます。これもほんの一例です。

仕事の内容、性質が違うので一概には比較できませんが、企業の3年生社員がチームの仕事の改善のためにPAPERを出すことを想像すると、なかなかできることではなく、そこまで意識を高めていったリーダーシップ研修の成果の表れを見て取れます。

そして、このような成果を生み出したのは、最も激務をこなしている看護師長自らが中堅ナースのリーダーシップ教育を強力にサポートし、取り組まれたからにほかなりません。この現実を見せられると、企業の管理職が「忙しさ」を理由に、部下の人材教育に取り組めないなどはとてもいえないと痛感いたしました。

ボトムアップ型の職場改善、 定着率の向上をめざして

聖マリアンナ医科大学病院の中堅ナースリーダーシップ研修が成果をあげた要因に、ボトムアップ型の職場改善に結びつけたことがあげられます。

変化の激しい環境の中で、病院に対する患者や地

域のさまざまなニーズに応えるためには、現場ナースが自ら新しい知識やスキルを自発的に修得したり、積極的に職場の改善提案などを行うことが求められていました。

また、慢性的なナース不足にあって、聖マリアンナ医科大学病院でも、ナースの育成と定着率の向上が急務でした。ES（従業員満足度）の中でも、ナースが患者や職場における人間関係の「満足」「不満足」項目のそれぞれトップになっており、人間関係が重要な要素であることを示していたのです。

この二つの問題のソリューションには、トップダウン型ではなく、ボトムアップ型の研修教育が必要だったのです。同病院では、ボトムアップ型による研修教育により、自ら問題を発見し、自ら解決を図る「自立したナース」を創出しようと考えたのです。

自立したナースによる職場改善は、変化する病院環境や看護環境に対応する知識、スキルを身につけさせるだけでなく、人間関係の解決に大きな役割を果たします。同病院では、職場の人間関係を改善し、働きやすい職場環境を創出することによって、課題となっている定着率の向上を図ろうとしており、その成果が出ています。

そして、トップダウンの命令系統では決して実現しない、病院としてのクオリティ向上が形となって表れてきました。

グループワークセッションが成功の要因

研修の内容においては、導入したDiSCトレーニングと、ビジョナリー・リーダーシップ・セミナーは、ナースの目標管理活用リーダーシップ研修に大きな成果をもたらしました。成功の要因には、年4回行われたグループワークセッションが大きく関わっていると思われます。

2006年度は6名構成で7グループがグループワークセッションを4回実施しています。このセッションには、研修委員会の看護師長がそれぞれファシリテーターとして入りました。

ナースたちは、前回のグループワークセッション以降の活動を持ち寄って、目標達成の進捗状況を確認しあい、グループメンバーの進捗状況に刺激を受

け、そして動機づけられていきました。進捗状況を確認する中で、「うまくいった原因」「うまくいかなかった原因」をお互いに情報公開し、その際「DiSCの違い」「8要素の発揮の仕方」が共通の指標として使われていきました。

ナースたちが職場で抱える人間関係は、後輩、同僚、先輩、上司など幅広く、トレーニングのコミュニケーションがとりづらいたのですが、同病院ではDiSCと「効果性の8要素」の共通認識があるため、比較的スムーズな意思疎通が図れたのも成功の一因といえるでしょう。

企業内研修のあり方に一石を投じる

自立したナースの育成は、病院という組織にとって大きな目標達成事項です。その重要案件にDiSC研修とリーダーシップ研修が必須のプログラムとして組み込まれ、かつその効果を測定し、成果を挙げていることは特筆に値します。ともすれば、導入された研修が組織の目標達成に貢献せず、研修の効果を悲観する声が聞こえる中、同病院のリーダーシップ研修は企業内研修のあり方に一石を投じています。

聖マリアンナ医科大学病院の看護部長を務めておられる陣田泰子さんに『看護現場学への招待』（医学書院刊）という本があります。その本の中で、陣田さんは看護エキスパートになるための要件は、勤務経験の長さではなく、現場から学んだことを概念化する意識があるか、ないかだとおっしゃっています。「病気もまた、人生において重要な意味を持つ。患者が病気を受け入れ、向かい合っていくプロセスから、奇跡とも思える治癒力を見せる看護の究極の目的は、現場（患者）から学び、患者のセルフケア能力をひきだすこと」といわれます。

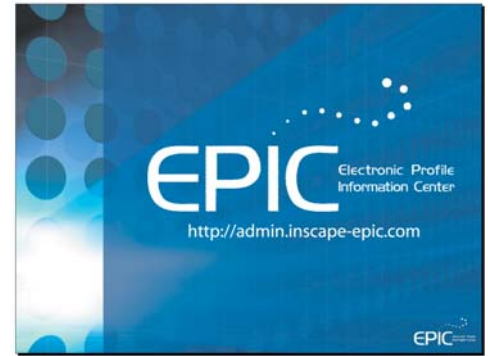
どんなに経験を積んでも、現場から学び、人に伝えられるくらいに概念化できなければ、それはただ年数を過ごしているだけともいわれます。

いま、企業の一線に立っている幹部社員に、こう言い切れる経営者がどれだけいるのでしょうか。聖マリアンナ医科大学病院の人材研修教育からは多くのことを学ぶことが可能です。

EPIC活用事例

Webバージョンへ、 これだけの期待の声が寄せられています。

EPIC (Electronic Profile Information Center) を実際に導入した企業、組織にその使い勝手をお聞きしました。総じて時間の有効活用、参加者の意識向上など、Webバージョンへの期待が高いことが伺えます。



参加度高く、コミュニケーションが活発に

株式会社モントグローブ ジャパン
代表 内山 宗生氏

当社ではKAM (キーアカウントマネジメント) を学習目的とした3~4日のリーダーシップトレーニングの初日にDiSC Classic1.0を利用したカリキュラムを日本のバージョンとして開発し運営しています。

DiSC Classicのブックレットの同時進行で回答させる手法は、経営陣等の対象者によっては非常にパワフルで効果性が高いといえます。

EPICの価値は、自分の分析結果について事前に読んで集まるので、参加度が高くアイスブレイクの必要がありませんでした。参加者同士のコミュニケーションがスムーズで、早い段階でパートナーシップが発揮されるところが魅力です。

(当記事に関するお問い合わせはHRDへ)

回答時の間違いがなく、 研修の効果がアップ

Hara & Company 有限会社
取締役 原みどり氏

URL:<http://homepage2.nifty.com/theharas/>

EPICはこれまで2回利用し、研修実施時間は各4時間でした。最大のメリットは、回答時の間違いがないことです。ペーパーだと「コインでこする」といくら伝えてもペンでこする人、「Yes or Noではない」といっても全てにYes or Noで回答してしまう

人が出てしまいます。

ペーパーバージョンの良さは、同時進行で説明・回答・分析・説明を聞くことで、徐々に理解が深まり、一体感が生まれることです。さらに、同じ設問に回答しているにもかかわらず、異なる結果が出ることで、傾向性の違いを認識・理解する助けとなります。

それでも、ペーパーでの間違いを指摘・修正したり計算をサポートしたりすると、他の方を待たせるなど、トレーニング環境と時間の管理が難しくなり、研修の効果性にまで影響しかねません。総合的に考えると、時間があっても、EPICを使うほうがメリットは多いと思います。

グループ・エクササイズ およびロール・プレイまでを実施

大手グローバル金融機関 人事部 研修担当者

弊社では研修に利用できる時間が通常2時間から3時間と制限されています。そのため 受講者が教室に集合して受講するからこそ出来る部分、エクササイズや、ロール・プレイ、チーム・ビルディング的要素のものを研修時間内に組み込みたいと考えています。そのため、受講者に研修時間内にDiSCを 回答してもらう時間を設けるのは難しく、これまでも従来の DiSC Classicを事前に受講者に配布し、回答

してもらってました。その場合、教室内で一同に回答してもらうのと違い、個人個人からDiSCを回収することに非常に労力を費やすこととなります。Webバージョンを導入した経緯は、そうした事務的作業の大幅な軽減が可能で、時間を効率的に使えることが期待できたからです。とくに弊社の場合、受講者が日本以外の地域から参加するということもあり、他地域からの受講者にDiSCを回答してもらいたい場合は時間的なこと、言語的なことを含め非常に有効的なツールだと感じています。2007年も2006年に引き続き導入していきます。弊社では社内でEPICアカウントを持つことにしましたが、いつでも自分たちで配信作業が可能で、回答されているかどうかの確認や、その回答結果もすぐに自分たちで確認できるので大変便利です。

参加者の傾向を研修前に予測できる

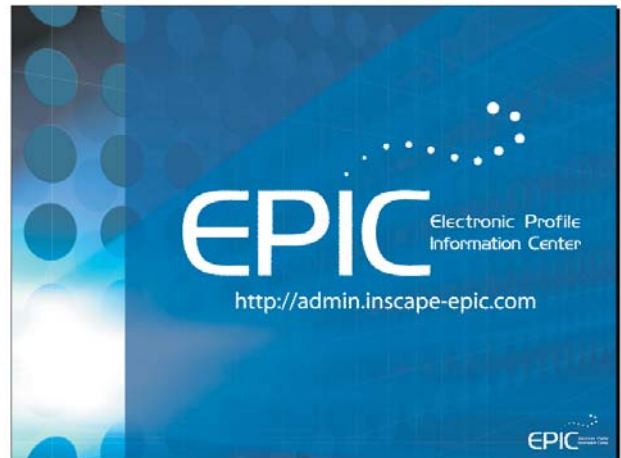
マネジメント・カレッジ株式会社
取締役 市場戦略部長 木本幹則氏
<http://www.mgtco.co.jp/>

EPIC導入の最大の効果は、研修への参加意欲が増大することです。自己紹介で「iが高い〇〇です」などというコメントが出てくるのも、EPIC効果でしょう。3.5時間で1時間のロールプレイが入れられるのも効果的です。事前登録の手間にかかるけれども、研修前に参加者の傾向が分かり、質問や反応を予測できるので、運営準備の参考になったり、データが残るのもWebバージョンの良いところです。

早大、南洋工科大両校のビジネススクールでEPICを実施、参加者に大好評

早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授
梅津祐良氏

早稲田大学ビジネススクールとシンガポールの南洋（ナンヤン）工科大学のビジネススクールは昨年8月から新しいMBAプログラムを立ち上げました。初年度は13名の多国籍の大学院生（シンガポール・日本・アメリカ・インド・マレーシア等）がインテンシブなプログラムに積極的に取り組んでいます。



昨年12月には早稲田大学から、杉浦正和教授とともにシンガポールに赴いて、“Best Practices in Human Capital Management”（人的資本マネジメントのベストプラクティス）のコースを教えてくださいました。

このなかで、事前課題としてDiSCを実施し、参加者の中で大変に好評を得ました。DiSCは各学生の自己理解に役立ったのみならず、お互いの共通言語となり、コースの間中、学生間で“D-i-S-C”という言葉が飛び交い、効果的に相互理解と学習を進めることができました。Webを使ったEPICを実施し、シンガポールから各学生がe-mailでデータを送り、即座にフィードバックを受け取れたことで、学生からも高い評価を得ました。オペレーションもスムーズで負荷を感じることもなかったようです。DiSC Alive! というDiSCの専用DVDも紹介し好評を博しました。大学院においてもDiSCがきわめて有効であることが確認されたのです。

◆ HRD社から

Webバージョンの教材活用は、幅広い教育ニーズや環境に順応しやすいスタイルを構築できます。さらに、情報の蓄積や組織の傾向性分析に役立ちます。

ただし、分析結果はあくまで個人情報であることやDiSC理論の本質（多様性の価値等）を忘れずに管理・運営していただきたいと思えます。

データがあるサーバーの管理はインスケープ社が責任を持って行なっていますが、お持ちのアカウントIDやパスワードは厳重に管理してください。

2007年度DiSC認定セミナー日程決定

DiSC理論とDiSC Classic (PPS)を始めとするさまざまなラーニングインストルメントを体験、学習し、修了するとDiSC商品の取扱購入資格が取得できる「DiSC認定セミナー」の2007年の日程が決まりました。

●時 間 9:30～17:30

●会 場 東京地区／オフィス東京
関西地区／クレディホール

東京地区

【第75回】2007年1月16日(火)～18日(木)
【第76回】2007年3月13日(火)～15日(木)
【第77回】2007年5月15日(火)～17日(木)
【第78回】2007年7月10日(火)～12日(木)
【第79回】2007年9月11日(火)～13日(木)
【第80回】2007年11月13日(火)～15日(木)
【第81回】2008年1月22日(火)～24日(木)
【第82回】2008年3月11日(火)～13日(木)

関西地区

【第26回】2007年2月1日(木)～3日(土)
【第27回】2007年6月20日(水)～22日(金)
【第28回】2007年10月17日(水)～19日(金)

DiSC PPSSがEPICに 搭載されました!

DiSC Classic 1.0に続いて、「DiSC PPSS」がEPICに搭載されました。これによって、研修参加者やEPIC管理者は、DiSCの分析レポートを即座に入手することが可能になりました。詳しいご案内は、今後、認定資格者専用サイトに掲載いたします。

EUジョイントセミナーの開催

HRDが講師とプログラムを提供、日欧のビジネス人材の育成に注力

経済産業省とEU（欧州連合）との共同運営機関である「日欧産業協力センター」が主催する第41回「EUジョイントセミナー」が

2007年1月31日～2月3日まで開催されました。

将来の日本とEUとの産業協力を担う人材の育成を目的としたセミナーでは、実務と講義を有機的に関連させた内容で、1987年より過去40回のコースで、500人以上の欧州ビジネスパーソンと、同数の日本人ビジネスパーソンが参加しました。



HRDはここで、講師とプログラムの提供及び日本側参加者のアレンジメントを担当し、日欧のビジネス人材の育成に注力しています。

TMPワークショップが開催されています

TMP (Time Mastery Profile®) のセミナー準備の方法を学習するTMPワークショップが、2006年10月から開催されています。月1回のペースで、これまで4回実施されてきました。毎回、2～3のカテゴリーを扱い、TMP・ファシリテーターキット・ハンドアウト資料・及びパワーポイントを確認しながら、セミナー運営で準備すべきことを学習しています。第5回（2007年2月）、第6回（3月）で予定コースが終了します。

参加メンバーからのアイデア、感想、質問を共有しながらの学習スタイルは、思わぬ収穫もあり好評で、4月以降の第2回ワークショップ（6回コース）も検討しています。

●個人情報保護に対応したITセキュリティーを構築

HRD社では、個人情報保護に留意し、ITセキュリティーを構築しています。個人情報は専用サーバーで管理し、管理ルールも徹底、特定の個人以外からのアクセスをシャットアウト。個人情報の漏えい防止を推進しています。