

# 組織、チーム、個人変容と事例研究会の役割



## 事例研究会に求めるもの

今年の「HRD事例研究会」が東京大手町サンケイプラザにて開かれました（2009年7月29日）。今回もコンサルタント、企業の人材開発担当者など多数の方が参加され、プレゼンターのレポートに耳を傾け、熱心に質問を投げかけられていました。

日本の経済・景気動向は相変わらず停滞期を続けています。企業にとってまだしばらく、業績向上のためのさまざまな経営努力が続きそうです。設備投資や新規採用に制限がかかる中で、社内にある経営資源をいかに効率良く、生産性を高めて活用するかは、大きなテーマです。

経営資源の活用において注目されるのは、やはり「人」です。企業においてその「人」を育成する場が「研修」であり、「リーダーシップ」「セールススキル」「タイムマネジメント」など、多様なプログラムが組み込まれます。研修をリードするトレーナー、人材開発コンサルタントなどは、それぞれの専門分野のプロフェッショナルですが、ほかのトレーナーやコンサルタントがどのようなセッションを実施しているか、自分の研修の質の向上のために、事例を参考にしようと、研究会に足を運ばれた方が多いはずです。

## 変化・変容にフォーカスする

いま、人材開発トレーニングに求められるものは何か。ともすれば、短期的な費用対効果、目に見える売上高の向上などに目が向けられがちですが、最も重要なのは、組織やチーム、個人の変化・変容にフォーカスすることです。

トレーニングの導入によって、組織、チーム、そしてメンバーの認識がどのように変容を遂げたのか。その変化・変容が土台となり、どんな成果とソリューションをもたらしているのか、事例研究会では、文字通りその「事例」がレポートされています。いま、インスケーブ社の欧米のパートナーたちからも「CASE STUDY」への関心が高くなっています。企業が求める具体的なソリューションにトレーニングはどう応えていったのか、それを「事例」に見つけようとしているからでしょう。

## 優れた事例のシェアの場として

今回の「HRD事例研究会」のプレゼンターのレポートには、時間管理のあり方やヒューマンスキルの向上を通じて、組織、チーム、個人を変容させていく具体的なプロセスをみることができます。

こうしたケーススタディは、今回の事例研究のプレゼンターばかりでなく、多くのトレーナー、コンサルタントが持っているはずです。

今回のプレゼンターを含め、過去の多数の発表者の方々は、さまざまな手ごたえを得られています。

- ◆発表することにより、自分（自社）の取り組みを体系化できた。
- ◆参加者からの評価・承認・感謝の表現が大きな自信になった。
- ◆社内にもアピールする絶好のプレゼン材料になった。

一方、参加者からも事例研究会の意義についてフィードバックをいただいています。

- さまざまな工夫、手法を惜しげもなくシェアしていただき、驚いた。
- 同じ方向性（問題意識）を見出し、大変勇気づけられた。そうした優れた事例をシェアできる場として、今後も「事例研究会」を持続・発展させていきたいと考えています。

次回のプレゼンターは貴方（貴社）です。

## CONTENTS

- 組織、チーム、個人変容と事例研究会の役割……………1
- 事例研究会レポート
  - 真のソリューションとDiSC®……………2
  - 新人早期におけるTMPを活用したタイムマネジメント研修……………3
  - 三年目社員研修へのDiSC®活用事例オリジナルロールプレイング……………4
  - DiSC®共通言語化によるセールス部門の対人対応力強化……………5
- 特別対談
  - 人材開発ビジネスは言葉のビジネスだ……………6
- HRD INFORMATION……………8

# 真のソリューションと DiSC®

AMT GROUP取締役 渡辺泰恵氏



## ソリューションのための 3つのポイント

AMTは主に外資系企業の人材研修を業務とする企業で、渡辺氏は外国人の起業サポートなどの仕事を経て、現在、人材研修のコンサルティングを行っています。今回の事例報告では、多国籍企業におけるダイバーシティ（多様性）をテーマにいただきました。発表は、図版や映像を効果的に使いながら、参加者を惹き付ける、印象的なプレゼンテーションでした。

「ソリューションには、自己認識を深めることが不可欠であり、私はそのためにDiSCを研修に導入しています。自己認識を深めるためには3つの角度から検討することが必要です」と、アドバイスします。

- ①は盲点に気付くこと。DiSCでいえば自分の強い傾向の特徴的なものを見方だけでものを見ていないか。
- ②は全体と部分を意識し、部分だけでは全体が見えてこないことがあると知っておくこと。
- ③は静と動。渡辺氏は1枚の写真を参加者に示し、動きのないスチール写真ではさまざまな解釈が生まれるが、ストーリー性を持った動画であれば、解釈の統一性がとれると説明されました。「動」と「静」の違いを明らかにし、組織の中でも動的な要素の重要性を説明しました。

渡辺氏の研修は、こうしたソリューションを支援することであり、問題解決の主体は組織内部に存在しているといえます。

## DiSC導入で 社内コミュニケーションが大幅に改善

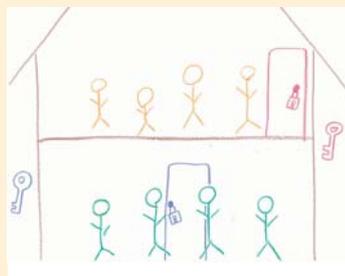
渡辺氏の研修事例の1つ目は、外資系企業で100人のチームの中に20もの国籍がある、まさにダイバーシティの代表的な企業でした。この企業は多国籍企業であることによるチームの分裂が問題となっていました。

この企業のチームビルディングに携わった渡辺氏は、DiSCを導入し、チーム内のコミュニケーションの向上を図りました。

「DiSCを導入したことによって、人は違って当たり前という共通認識が生まれ、お互いに話し合う機会が増え、劇的にコミュニケーションが改善されたのです。サービス産業業界の企業としてサービスが向上すると共に、人材が辞めなくなり、リテンション効果が表れました」

こうしたチームコミュニケーションの改善ができたのは、人材プロフィールとしてDiSC教材の品質が高かったことと、オーストラリア人のチームマネージャーがフォローアップに努めるなど、熱心に取り組んだことだと、渡辺氏は指摘しています。

2つ目の事例は、転職していくマネージャーに、会社からの最後のプレゼントとして、1対1のセッションが贈られたケース。渡辺氏がその担当となり、DiSC PPSSを使ったコーチングをそのマネージャーに導入しました。「そのマネージャーは“D”の傾向が高く、チームのほかのメンバーは“S”傾向が強かったのです。初めてDiSCについて知識を得た彼は、「1年前にDiSCを知っていれば、チームのメンバーともっとコミュニケーションがとれたのに」と残念がっていたのが印象的でした」と、DiSCとレポートをしめくくりました。



①DiSC導入前、メンバーがチームの状況を描いた絵。メンバーが1階と2階に分かれているなど、チーム内がばらばらな状態。



②DiSC導入1年後、チームのメンバーが集まって1羽の水鳥をつくっている。まだすべてのパーツが完成していないが、状況は明らかに改善されている。

# 新人早期における TMPを活用した タイムマネジメント研修



中外製薬株式会社  
人財開発部人財開発プロフェッショナル(薬学博士)  
**中村和雄氏**

## TMPを 新人育成プランに導入

中外製薬の事例研究は、新入社員を3年で自立させる人財育成プランに組み込まれたTMP (Time Mastery Profile®) の有効活用のレポートでした。

「トップ製薬企業を目指す上で、新入社員の早期戦力化が不可欠です。とくに3年目の社員にはタイムマネジメント研修を通じて、ビジネススキル・マインドの重要な基盤を形成し、今後専門スキルを生かした大きなアウトプットにつなげていくのが目的です」

中村氏は、タイムマネジメントとは、時間を効率的に活用する「Time is money」から、自分が納得できるように時間を使う「Time is life」に一歩すすめることがポイントになると訴えます。そして、時間のもっとも乏しい経営資源であり、コスト意識の重要性の認識が大切と、研修では伝えているそうです。

## 「12のカテゴリー」を活用、 アクションプランにつなげる

こうした人財育成の考え方をベースとして、実際にTMPがどのように新人研修で活用されたのか、中村氏は続けてレポートしました。

「TMPのテキストは、まず研修生に自己診断させ、その結果をガイダンスに従って分析し、補足説明を加えながら展開していきます。『12のカテゴリー』は個人レベルからチームレベルまで上手に分類されており、TMPを使っての1日研修は十分期待に応えるものでした。研修生には12のカテゴリーから自分の弱み、強みを評価してもらい、どこに自分のアクションプランを取り込んだらいいのかを、現在の仕事との関連で検討させ、『あまり重要でない』『やや重要』『重要』の3段階でチェックしてもらいます」

こうした個人のデータから、スキルギャップ分析を実施しました。縦軸に重要度、横軸にスキルレベルで構成したマトリックスにカテゴリーデータを取り込むと、AからLまでの12のカテゴリーがマトリックスのど

こかに入ることになります。

「研修生にはそれぞれのスキルレベルが『中〜高』、重要度が『高』のエリアに注目して、アクションプランにつなげてもらいます。研修生が自分自身の強みになっているスキルを認識し、重要度の高い仕事に取り組んで大きなアウトプットを生み出し、自身のモチベーションアップにつなげることができるからです」

## 時間への意識づけに成功する

次に中村氏は、研修生自身の時間の使い方と仕事に対する優先順位のつけ方のチェックのために、「時間感性チェック」と「行動感性チェック」を使った自己診断を行ったとレポートしています。

「最終的には、時間管理のタイプ診断として、『時間の奴隷』『時間の泥棒』『時間の改革者』『時間の達人』の4つのマトリックスに落とし込み、それぞれに詳細な解説を加えながら、どんな対策を個人がとったらいいのか話し合っていきます」

こうした研修によって、時間への意識づけ、業務の効率化と生産性向上、自己啓発とキャリアアップのための時間確保が可能になったと、中村氏はレポートしています。

スキルギャップのポジショニングマップ



# 三年目社員研修への DiSC®活用事例 オリジナルロールプレイング



出光興産株式会社  
人事教育課 教育研修担当  
古池勝義氏

## コミュニケーション能力の アップを目指して

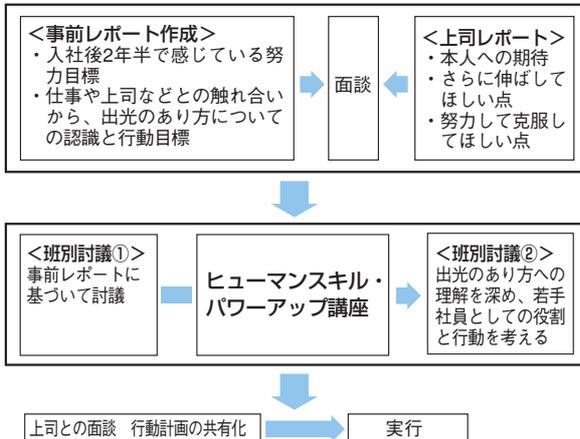
「出光興産では『人間尊重』を根本的な経営理念としており、人材研修もこの理念のもとに行われています。しかし、ただ単に人間を尊重するというのではなく、『尊重される人間へと成長する』という考えに基づいて、成長に応じたストーリーをイメージした研修を組み立てています。DiSCもこの観点から『三年目社員研修』に導入しています」。古池氏は、事例研究の冒頭、このように、DiSC導入の背景を語ってくれました。

「三年目社員研修」にDiSCが導入されたのは2001年。3年目の社員に共通する問題はコミュニケーション能力の向上ということで、DiSCを活用した『ヒューマンスキル・パワーアップ講座』（以下ヒューマン講座）を始めました

プログラムは、5日間の2日目に班別討議を、3日目にこの講座を、そして4日目にまた班別討議を行うものでした。

「第1回の班別討議では同期社員が入社2年半でどんなことをやってきたのか、どんな教訓を得、何が問題と感じているかなど、お互いの状況を話し合う機会としました。そして、ヒューマン講座では、DiSCを活用し、自己に対する客観的な分析を講義や実習を通じて実施し、自分が相手に受け入れられる自己表現とはどういうものか、他者を受け入れるとはどういうことなのか

### 3年目社員研修の流れ



を理解してもらいます。この講座を導入したことにより、第2回目の班別討議では、それまで自分のことだけしか話さなかった社員が、相手の話に耳を傾けるようになりました」

3年目社員が上司や同僚とのコミュニケーションに悩むことから、そのソリューションとして導入されたDiSCによるヒューマン講座は、導入の目的に対応した成果をあげたと古池氏は語っています。

## 1人入れ替わり DiSCロールプレイで活性化を

2008年の「三年目社員研修」の最大の変化は、古池氏による「一人入れ替わりDiSCロールプレイ」の導入でした。これはHRD社のDiSC認定セミナーで教わった手法を取り入れ応用したもので、古池氏が「DiSC」のそれぞれの特性の人物に変身し、班の研修メンバーとロールプレイをするというもの。

「このロールプレイを研修の場で見た社員は、“D”や“S”や、いろいろな特性をもった人間がいるけれど、さまざまな対応の仕方があると認識してもらえました。たとえば、Dが高い人に対して、少し強めの物言いをして効果があるなど、これまで考えていなかった対応法を学ぶことができるのです」

ロールプレイの後での振り返りでは、「他班の発表で効果的と感じたアプローチ」「今後に生かせそうな気づき」などをワークシートで回答させたとのことでした。

なお、今回の事例研究会では、参加者の方に協力していただき、古池氏が実際に「一人入れ替わりDiSCロールプレイ」を演じ、事例研究会参加者にどのように演じているのかを実感していただきました。

ロールプレイを導入したプログラムの改善効果は、即効性があり、2007年度のヒューマン講座の支持率は36%だったのが、2008年度には50%に伸びています。それまでは「ヒューマン講座を仕事にどう生かすか分からない」などの意見もあったのですが、ロールプレイ導入後はそうした意見はほぼ聞かれなくなったと、その成果を語っています。

# DiSC®共通言語化による セールス部門の 対人対応力強化



東芝ソリューション・ビジネスアソシエイツ株式会社  
人財開発ソリューション部 シニアインストラクター

柄澤秀昭氏

(10月1日付で東芝ソリューション株式会社に統合)

## DiSCによる共通言語化の第一歩

柄澤氏は、2007年3月にHRD社のDiSC認定資格を取得、最初はトレーナーとして日も浅いので事例研究会のプレゼンターを務めることを躊躇されていましたが、「DiSCによる共通言語化」をテーマとしてのレポートをお願いしたところ、柄澤氏のテーマとも合致し、引き受けていただきました。

柄澤氏の研修事例は、研修顧客先である機器製造・販売会社の営業部門マネジャーの対人対応力向上を目的とするもので、DiSCの導入対象は営業と一部SEでした。

「最初はマネジャーを対象としてスタートしました。DiSC Classic、DiSC Alive!ビデオ、DiSCカード、そして私が作成したロールプレイ用シートなどを使って、マネジャー自身のDiSC傾向の理解から始めました。その際、DiSC Classicの集計ページを切り離し、結果を記入してもらい、本部で収集して管理しましたが、これがDiSCによる共通言語化の第一歩でした」

「次に同じマネジャーを対象に部下と顧客への対応研修をMAP (Management Action Planner) を導入して実施しました。MAPのコーチングをロールプレイシートに落とし込んで、社員にグループワークで体験してもらいました。

顧客の行動特性が分からない場合もあるので、顧客のDiSCスタイルへの対応が事前検討できる要約シートを作成し、重要なお客様へ商談（プレゼン）に行くときは、前もって検討するよう要望したのです」

## 研修データを社内で共有化

マネジャー層へのDiSC導入は好評で、部下にも実施させたいとの要望により、一般社員にまで導入範囲を広げることになりました。

「一般社員にもDiSCの傾向性を知るだけでなく、“強み・弱み・チャレンジ目標”シートを作成、自分の強み・弱みを整理してもらい、自分を効果的に表現する

にはどんな努力が必要かを記入してもらいました」

このシートは本部に回収され、マネジャー経由で一般社員に戻し、お互いが理解を深めるためのツールとして活用しました。

さらに、マネジャーにも“強み・弱み・チャレンジ目標”シートによる強み、弱みの整理をしてもらい、同時にチーム力向上のために、TDP (Team Dimensions Profile) を利用して、C・A・R・E\*のそれぞれの役割を、どのようにチームワーク向上に役立てるかなどが、共通認識されていきました」と柄澤氏はレポートしています。

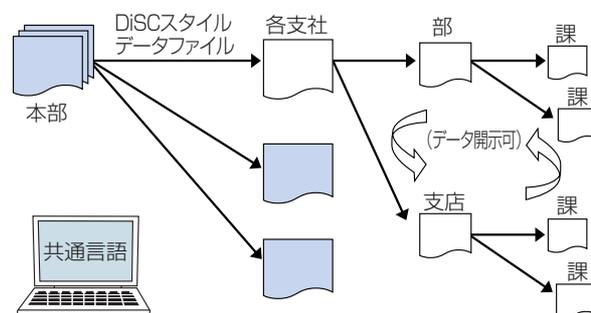
このような研修のデータは、マネジャー、一般社員を含め本部で集計・ファイル化し、各支社に送られ、さらに支社から各支店、部に振り分けられて各課に届けられます。

「これらのデータは社内でオープンとなっているため、異動・転勤の際に、本部からDiSCが配属先に連絡され、DiSCスタイルをあらかじめ知ることにも可能になっています。こうして、研修を通じたDiSCの共通言語化を構築することができました」

最後に柄澤氏は、「HRD事例研究会のレポートのために資料を再検討し、まとめなおしたことで、自分自身の整理ができ、引き受けてよかった」と述べておられました。

\*C・A・R・E チーム力向上に必要な4つの役割であるクリエイター(C)、アドバンサー(A)、リファイナー(R)、エグゼクティブ(E)のこと。

### DiSC共通言語化・社内の流れ



# 人材開発ビジネスは 言葉のビジネスだ。

早稲田大学ビジネススクール教授 梅津祐良 × HRD株式会社代表取締役 荏原光雄



梅津祐良教授は、DiSCをはじめとするHRD社の提供する各種教材の翻訳を手がけられています。弊社の教材の翻訳を始められた経緯、インスツルメンツの魅力や翻訳への思いなどを、弊社社長荏原光雄と話し合っていました。

## 信頼性高いツールに感心

**荏原** 私は産業界の人材教育先進国ともいえるアメリカの人材開発プログラムを、早くから日本に紹介する業務を行ってきました。私が意識改革をテーマとした研修の導入に力を注いでいた頃、梅津先生はある外資系医療機器会社の人事本部長をされていて、社長以下全員にVL (Visionary Leadership) を導入していただいた。それが先生との深いお付き合いのはじまりでした。

**梅津** そうでしたね。私はNHKや外資系の石油会社、医療機器会社などの人事の仕事をして、翻訳も手がけていて、それからしばらくして、荏原社長からDISC関係のインスツルメンツの翻訳を頼まれるようになった。

私もDiSCアセスメントを2、3回受けたことがあり、何回トライしても評価がぶれない。これは信頼性の高いツールだと感心しました。これまでDiSC関係のマテリアルを多く翻訳してきましたが、その思いは今でも変わらないですね。

**荏原** 私たちが携わっている人材開発のビジネスは、言葉のビジネスともいえます。私には言葉が本質的に重要であるという信念があって、だからこそ、翻訳の言葉にも神経を使っています。

梅津先生は産業心理学などの学術的な分野の専門家であると同時に、企業の人事部長などを務められ、人事現場も精通しておられる。そうした方にDiSCをはじめとするHRD社のプログラムを翻訳していただけるのは、いかにして日本語として質の高い教材を提供できるかに心を配っている私たちにとってもありがたいことです。

## 最適で、洗練された日本語を探して

**荏原** これまで、HRD社のインスツルメンツを数多く翻訳されてきて、どんな印象を持たれていますか。

**梅津** DiSC関係のマテリアルを翻訳していると、非常にやさしく、洗練された言葉が使われていて、翻訳作業に入り込みやすい。私にとって翻訳する相手との相性はと

ても大事で、その意味ではインスケーブ社マテリアルとの相性はいいですね。

**荏原** いつか、TMP (Time Mastery Profile®) を訳されているとき、「この翻訳は筆が走る」とおっしゃっていた。私は梅津先生のTMPの訳文に目を通して、これは分かりやすいと思った。ただ意味が通じるというレベルではなく、日本語として非常に洗練されていることに感銘を受けました。私たちもHRD社内でインスツルメンツの言葉を翻訳しなければならない機会がありますが、その際にどんな日本語ならもっとも適切な表現になるのか、いちばん注力するところです。翻訳したインスツルメンツに目を通されるトレーナーやコンサルタントが、生きた言葉として教育研修で活用できるようなプログラムを提供したいと思っています。

**梅津** 翻訳していて難しかったのは、Consistency (統一性) の問題でした。一つひとつの単語の意味としては間違いではないが、翻訳するインスツルメンツの底流に流れている言葉の思想と照らし合わせて、一貫性がとれているかどうかは、常に気になります。

いずれにしても、良い翻訳ができるかどうか、最終的には日本語の問題に行き着きますね。

## 気づきをベースにした 高品質なインスツルメンツ

**梅津** インスケーブ社の専門家は実によく勉強・研究している。日本語のインスツルメンツについても、翻訳した日本語が適切な言葉なのか、バリディティ (仕様の妥当性) を検証するために多くのサンプルを収集し、解析しているのです。これは、日本の人材開発企業ではまねできない、高いレベルであることは間違いありません。早稲田大学ビジネススクールでは、シンガポールの南洋 (ナンヤン) 工科大学で新しいMBAプログラムを立ち上げましたが、私も授業を受け持ったことがあります。そのとき、事前課題としてDiSCを導入しましたが、導入の決め手になったのは信頼性の高さであり、バリディティ

梅津祐良教授 ● PROFILE

1963年東京大学文学部社会学科卒業。69年ミネソタ大学産業心理学修士課程。75年ノースウェスタン大学経営大学院（ケロッグスクール）修士課程修了。放送局、民間企業の人事担当を経て、早稲田大学ビジネススクール経営専門職大学院（MBA）教授に。その間、「革新的リーダーシップ」「MBA人材組織マネジメント」など著書を多数出版されている。また「ミッション・リーダーシップ」（ビル・ジョージ）他翻訳書多数。



が実にしっかりしているからでした。

**荏原** 私もDiSCをはじめとするインスケーブ社のインスツルメントのバリディティの確かさは、いつも感心させられています。

それと、インスケーブ社のアプローチは、受講者がどう学習するかをフォーカスしており、受講者が研修体験を通じて多くのものを得られるようにインストラクション・デザインされています。南洋工科大学にDiSCを導入されたときも、学生の評価は高かったのではないですか。

**梅津** ええ、30人くらいの学生たちの間で「DiSC」という言葉が飛び交い、大変な人気でした。「DiSC Alive! ビデオ」を学生に見せたところ、ケースごとにどう対応しているのかがよく分かったと、これも好評でした。南洋工科大学でも「Behavioral Science」や「Organizational Behavior」といった講座を設けている教授はいましたが、DiSCほど実践的にやってはいませんでした。それだけに、学生たちにとっては、新鮮だったのではないのでしょうか。

**荏原** やはりプラクティカルというところに魅力を感じるのでしょうか。そういう意味では、日本での反応とそれほど変わりありませんね。

インスケーブ社の商品は、「セルフラーニング・インスツルメント」——自分で自己チェックして自己理解を深めるところに特徴がある。アセスメントに回答して、そのプロセスで気づきの機会を得て、学習に結びつけていく。こうした学習スタイルは、他社の教材にはない独特のものですね。

**梅津** 私も「気づきなくして学習なし」と学生たちに話しています。「気づき」をインスツルメントのベースにしてあるところが、DiSCの大きな魅力だと思います。

## ヒューマン・キャピタル・ マネジメントの時代に

**荏原** いま、グローバル経済の時代にあつて、日本の企業は国際競争力の強化のために、さまざまな経営努力を重ねています。その中でも、人材育成は企業にとって最大のテーマです。欧米の最先端の人材開発テキストや、人材思想書の翻訳を手がけておられる梅津先生の目から見て、いま世界の人材開発業界の潮流には、何があらうと思われませんか。

**梅津** これまで、人材開発の現場では「ヒューマン・リソース・マネジメント」という言葉がよく使われてきま

した。しかし、いま、これに代わって「ヒューマン・キャピタル・マネジメント」という言葉が使われだしています。

つまり、「リソース（資源）」は、たとえば機器の減価償却のように時間がたてば価値が減ってしまう。これに対して人材への「キャピタル（資本）」は、投資すればするほど価値が高くなるということです。

**荏原** その人材思想の潮流は実によく理解できます。それは「人を大切にする」という、根本的な人材観につながっていると思う。

**梅津** そうですね。日本はかつては人材を大切にすることができた。ところが90年代になってから、経営危機を言葉の本来の意味ではない「リストラ」することによって切り抜けようとなりました。アメリカの人材思想は、いまは、いかに人材を大切にするかにシフトしているといえるでしょう。

**荏原** なるほど、グローバル化の時代にあつては、常に、世界の動向に目を向けておく必要があるということですね。

その意味でいえば、インスケーブ社もこの時代に対応した方向性を戦略的に打ち出しています。EPICの開発にみられるように、マーケットが希求しているイノベティブな商品を送り出しています。同時に経営資源の集中と選択の観点から、これまで出していたDiSC以外の多くの新しい商品開発をやめて、DiSCに特化、フォーカスしてきています。

それだけ、DiSCに対するマーケットの需要が高いということでしょうが、HRD社においても、梅津先生に訳していただいた「Everything DiSC ファシリテーター・キット」の日本語版も来春には発表できるころまでできました。

**梅津** イノベーションを続けていくということはたいへん素晴らしいことです。インスケーブ社の商品も時間を経るごとに進化し、深まってきています。そして、日本においても荏原社長やHRD社の努力のおかげで、DiSCのインスツルメントは本当にいい線まできていると思いますね。

**荏原** おかげさまで、DiSC認定資格者も1000人を超えるまでになりました。これだけの規模になりましたから、これからは、インスツルメントのビデオに登場する人物をアメリカ人から日本人に変更するなど、より使いやすいプログラムを提供したいと計画しています。これからも一層のお力添えをお願いいたします。

※インスケーブ社社長のジェフ・シュガーマン博士は、研修ビジネス業界への多大な貢献により、2009年6月、研修事業者団体であるISA(Instructional System Association)から表彰を受けている。

## インスケープ社のベストセラー・トレーニング・プログラム 「Everything DiSC®ファシリテーションシステム」日本語版来春発表!

インスケープ社の最もパワフルなトレーニング・プログラムとして今、市場で注目を浴びているDiSCファシリテーションシステムが来春リリースされます。IT化、グローバル化が進むなか、DiSCのファシリテーションキットも電子化を組み込んだシステムが世界基準になっています。

- プログラム運営はフリーハンドであるDiSCですが、
- ・セールス、マネジメント、チームビルディングなど目的別に特化した具体的なトレーニング手法は?
  - ・各種実習の具体的な運営のシナリオは?
  - ・各種アクションプランナーと併用する場合のシナリオは?
  - ・DiSC別に日本人の映像教材が欲しい
- こうしたDiSCファシリテーション上のあらゆるニーズにお応えするためのノウハウを備えたキットです。



### EPIC最新情報

#### EPICの管理画面が、 年内にも日本語に切り替わります



これまで、英語で表記されていたEPICの管理画面が日本語に切り替わり、いっそう使いやすくなります。

**DiSC Sales Action plannerのオンライン版**  
EPICに、セールス向けアクションプランナー Sales Action Planner(SAP)が追加されました。

### インスケープ社ビジネスパートナーの 各国代表カンファレンス開催される

ウィーンにおいて、2009年6月19日～21日の3日間開催され、HRD社社長葦原が参加しました。期間中は、経済低迷期における人材開発コンサルティング業の役割と方向性、各国語の教材開発状況と今後の商品開発、そしてグローバル企業のDiSC導入事例発表などが行われました。



### イベント情報

#### DiSC認定セミナー今後の予定

- 東京 2009年11月11日(水)～13日(金)  
2010年 1月20日(水)～22日(金)  
2010年 3月10日(水)～12日(金)
- 大阪 2010年 2月17日(水)～19日(金)
- 福岡 2010年 3月 3日(水)～ 5日(金)

#### 初めて、福岡でDiSC認定セミナーを開催

2009年9月16日～18日に実施したセミナーに向けて、九州地区の資格者の皆様、および研修関係者の皆様からお話を伺うことができ、九州でのDiSCへの関心の高さを実感しました。今後福岡でも定期的に開催していく予定です。

#### TMP・TDP勉強会

各種ツールのファシリテーション勉強会も随時開催しています。

11月のTime Mastery Profile®(TMP) 勉強会は、資格者の皆様のご要望により実施し、10月時点で満席となっております。タイムマネジメントに対する興味・関心の高さが反映されています。

詳しくは、HRDのWebページまたはメール、電話でご確認ください。

#### 「人材教育」に記事掲載

(株)ジェイマム人材教育社発行の業界誌「人材教育」に弊社記事が掲載されました。  
2009年7月号「Visionary Leadershipプログラム」  
2009年8月号「なぜプロはDiSCを選ぶのか」