

DiSC® Classicがオンラインでも入手可能になりました!

日本語DiSC ClassicがWeb上から入手できます。

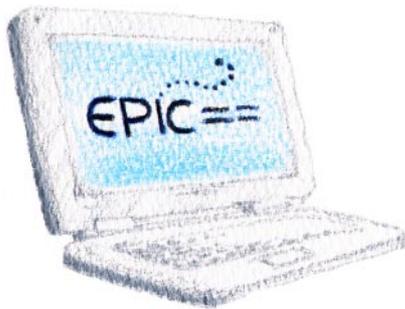
オンラインシフト時代に対応

DiSCは、常に時代に対応し、変化し、進化します。

Inscape Publishing社は一昨年、オンラインによる米国英語版DiSC Classic1.0を発表しました。それは、オンラインシフト時代に対応してDiSCが変化し、進化するソフトウェアであることを印象付ける出来事でした。そして今、日本語版が完成し、皆様に提供できるようになりました。

自動的にスコアが計算され、グラフ、強度表が表示される

このWeb版DiSC Classic1.0は、ご愛用いただいている“青い表紙のDiSC Classic”と同じものです。従来の紙のバージョンと少し違う点は、回答者がパソコンの前に座り、自己との対話を通じて適切な選択肢をクリックして質問に回答するだけで、あとは自動的にスコアが計算され、グラフや強度表が表示されることです。



典型的プロフィール・パターンの表現も多少パーソナライズされています。例えば「達成者パターンは...」と表示されていた箇所が、「あなたは...」あるいは「あなたのパターンは...」と表現され、このプログラムが「あなた」自身に提供されていることを強く印象づけています。

結果のレポートは直接印刷することも、PDFファイルとしてダウンロードすることも、またはEメールで回答者に送付することも可能であり、活用の幅が広がっています。

インターネットベースのEPICが開発される

Inscape Publishing社は、このWeb版プロフィールに対応するインターネットベースのコンピュータ・システムを開発しました。

このシステムはElectronic Profile Information

Center略してEPICという名称がつけられています。これまでにDiSC® PPSSを回答されたことがある方は、今後はEPICで同じことができるわけです。

このWeb版プロフィール教材はHRDが、教材単位のコストで販売します。参加者のEメールアドレスと希望のレポートの種類（アウトプット情報）のリストをお送りいただくと、HRDは参加者にEメールでEPICへのリンクの権利を発行いたします。参加者はそのリンクを通じて回答し、結果のレポートは参加者に直接、あるいはファシリテーター経由で送ることができます。

EPICでは、HRDのアカウントの下に、取扱者独自のログインIDとパスワードでサブ・アカウントを設けることも可能です。サブ・アカウントで、リンクの発行はもちろん、レポートの印刷およびEメール送付を管理することもできます。EPICの課金システムは「クレジット」を消費して作動するので、サブ・アカウントはHRDから「クレジット」を購入する必要があります。「クレジット」数はアウトプットするレポートの種類によって異なります。

各種プログラムも日本語で標準化へ

このEPIC DiSC Classic1.0はWeb版では初の日本語のプロフィールです。今後さらに詳細なプロフィール情報の盛られたDiSC Classic2.0の日本語版開発も検討中ですが、DiSC Classic1.0に取って代わるものではありません。また、日本語版PPSSも今後半年以内にEPICへ標準化する予定です。その他DiSC Action Plannerなどのプロフィールも随時日本語で標準化できるようにする予定です。グローバル対応が必要なDiSC認定資格者の方には、すでに英語版をはじめ主要各国語も各種プロフィールがインターネットで入手可能です。



プロフェッショナルな
時間管理研修を
可能にする

Time Mastery Profile® ファシリテーター用キットが 完成しました

自己のスキルアップと企業の業績を向上させる 「Time Mastery Profile®」

「仕事の進め方（習慣）」の見直しが、企業と個々の社員のパフォーマンスに大きな影響を与えていることは、よく知られている事実です。「仕事の進め方」を見直すことは、「時間管理」に意識的に取り組むことであり、その結果「仕事の成果の著しい向上」と、「所要時間の短縮」を生み出すと認識されてきました。このため、これまで、「時間管理手法」が単独で企業研修にも導入されてきました。しかし、必ずしもそれらが成功したとはいえません。「時間管理とは、生産性向上の奴隷になること」「自分の時間を犠牲にして、管理されること」……そんなマイナスイメージが「時間管理」にはつきまとっています。

自分の時間の使い方（習慣）を真摯に見直すことにより、時間との隷属関係を解消し、自己のスキルアップと企業の生産性、業績向上を同時に現実化する「時間管理ツール」が話題になっています。それがHRDが提供する「Time Mastery Profile®」です。

ひとつのタイムマネジメント教材で個人 の評価とアクションプラン作成が可能

Time Mastery Profile®は、効率的な時間管理を完全な自己診断方式で提供するユニークなツールです。その最大の特徴は、時間管理を12のカテゴリーに分けていること、そして、タイムマネジメントに関わる設問が付属していることです。

態度・姿勢、 目標設定、 優先順位、 分析・判断、
プランニング、 スケジュール作成、 妨害・中断、
ミーティング、 ペーパーワーク、 権限委譲、



先延ばし、 チームによる時間管理。これが12のカテゴリーです。

それぞれのカテゴリーに設けられた設問に答えていくと、「あなた自身のタイム・マスタリー・プロフィール・グラフ」が作成されます。このプロフィール・グラフは、12のカテゴリーについて、あなたはどんなところに強みがあり、どんなところに弱みを持っているか、どんなところを改善する必要があるのかなどを示唆します。

そして、このツールの特徴は、12のカテゴリーのすべてにわたって、アクション・プランニングを用意していることです。それぞれのカテゴリーの中で、あなた自身を自己診断し、改善のための豊富なヒントをもとに、それをアクション・プランに結び付けていくことができます。

ひとつのタイムマネジメント教材で個人の評価とアクションプラン作成ができるきわめて効果性の高いツールであり、あなたのタイムマネジメントのスキル向上を約束するツールといえます。

時間を味方につけ、時間管理の達人に

Time Mastery Profile®は、企業・組織のあらゆるレベルのスタッフや人員向けに、簡潔に平易な言葉で書かれています。わかりやすく親しみやすいツールで、自然に学習を進めることができます。そして、Time Mastery Profile®はごく短時間で導入できるため、社内共通言語化することにより、効率的なタイム・マネジメントへの第一歩を踏み出すことができます。

その結果、以下のような「時間管理の成果」を期待することができます。

- ・社員のパフォーマンス向上
- ・個人の自律促進
- ・ミーティング・マネジメント
- ・仕事の構造改善
- ・ストレスの軽減
- ・仕事と生活のバランス改善

Time Mastery Profile®は、教材の中で完結することなく、この教材で学習したタイム・マスタリーのノウハウは、ビジネス・ダイアリー、カレンダー、その他のタイムマネジメント用ツールのよりよい使い方を助け、パフォーマンスおよび日々の生活のバランス向上に役立つように設計されています。

Time Mastery Profile® ファシリテーター用キットが完成しました

この優れたタイム・マスタリーの教材を、どのように人材研修に組み入れ、その能力を引き出すのが一つの課題になっていました。

HRDでは、このような課題をクリアする意味を含めて、Time Mastery Profile®を使った時間管理のコーチングやトレーニングを効果的に実施するための「ファシリテーター用キット」をこのたび完成させました。

Time Mastery Profile®を活用するセミナー運営に必要なものは、このファシリテーター用キットにすべて用意されています。人材教育のプロフェッショナルが利用できるように、リサーチに基づく専門性を備え、きわめて実践的であり、しかも自己認識を成果に導くインステーク社独自の職場教材ツールとして、このキットは構成されています。

このキットを活用することによって期待できる成果を以下にあげてみます。

- ・12のカテゴリーをそれぞれセミナーとして運営できる
- ・「各種実習」をもとに受講者の参画度を高められる
- ・分析・計画の各種フォーマットを提示して、受講者の活用度を高められる
- ・予想される意見、反応をもとに、ファシリテーターとして準備ができる
- ・パワーポイントの効果的提示により、受講者の理解度を高められる

充実したキットがプロフェッショナルな 時間管理を可能にする

「ファシリテーター用キット」は、「時間管理」専門のファシリテーターが使うものとは限りません。たとえ、「時間管理」を専門にしていなくても、研修の中にタイム・マスタリーを導入することが可能なのです。それを可能にするのがキットの中味です。

ファシリテーター用キットは、第 巻：ファシリテーター用マニュアル、第 巻：セミナー台本、第 巻：CD-ROMのプレゼンテーション用パワーポイント、複写可能な受講者用ハンドアウト資料から構成されています。

たとえば、「セミナー台本」。ここには、セミナーを運営していくための「各種実習」が収納されており、プロフェッショナルなタイム・マスタリーセミナーを運営することが可能になっているのです。

画期的な「Time Mastery Profile®」そして「ファシリテーター用キット」が、「時間管理」の世界に新しい手法を導入しました。

最適な研修プログラムを導入して研究開発の活性化を図る

中外製薬株式会社
人財開発部兼戦略マーケティングユニット推進部長
熊谷文男氏

PROFILE

1975年に中外製薬株式会社に入社後、臨床開発部門に配属になり、13年間中枢神経系用剤を中心とした新薬の開発に携わる。88年にニューヨークなどに出向し、93年に帰国。開発品のプロジェクトリーダーを務めながら、プロジェクトマネジメント制度の導入を担当。2003年10月から研究部門および臨床開発部門、プロジェクトマネジメント関連を含む各種スタッフの所属員の人財育成、教育・研修の責任者となる。



合併を機に人財教育を見直す

– いま、グローバル化の進展で、外資系企業との合併など企業の国際化が進んでいます。御社は2002年10月に外資系企業である日本ロシュ株式会社と合併されましたが、合併を機に製品開発や人財育成などでなにが変わってきたのでしょうか。

熊谷 医薬品は国際商品であり、国際開発が求められる時代です。ロシュとの提携は、日本市場に厚みを増すとともに、世界市場獲得に重要な意味を持っているといえます。また、合併したことで、さまざまなシナジー効果が生まれています。たとえば、バイオテクノロジー技術は、世界トップのレベルになりました。化合物のライブラリーが充実したことによって、研究開発が効率的になり、開発数も非常に多くなり、開発のスピードが増しています。医薬品開発には何段階かのステージがあるのですが、合併前と比較してリード化合物の特定期間で25%、最適化期間で45%も短縮されているのです。

人財の面では、企業イメージが上がったのでしょうか。新入社員の募集では200名強の募集人員に対して3万人以上が応募してきました。たとえば、TOEICは平均700点以上もあるなど、非常に優秀な人が当社を希望するようになっていきます。

– 合併するにあたって、お互いの企業文化・風土の違いが問題になります。人財教育制度などはロシュの制度を引き継いだのですか。

熊谷 もちろん、合併すると、企業文化や日常使用している専門用語も違っていました。同じ開発ステージの呼び方もまったく違いますので、コミュニケーションを図るのに苦労し

ました。それをお互いに歩み寄ってお互いの技術や文化をうまく具合に短期間でシナジーできたと思いますね。

人事制度では中外製薬の制度を基本的に継承することになりました。しかし、合併を機会にこれまでの人財開発・人財研修の見直し・洗い直しを行いました。

まず、以前はボトムアップに重点を置いていた人財育成を見直すことにしました。コア人財に対する教育を集中的に行い、それらの人財を核にして全社員の質の向上を図っていくことを、基本的な人財育成の方針に変えつつあります。

研究開発の専門家を部門の人財開発の担当者に

– 合併を機にいちばん大きく変わったことは？

熊谷 とくに大きな改革の一つは、研究開発に携わった人間が、研究開発部門の人財開発を担当することにしたことだと思います。

製薬会社というのは、研究開発部門のウェイトが非常に高く、企業存続のいわば命綱なのです。ですから、どこの製薬会社もR&Dには積極的に投資していますが、当社でも売上高の20%近くをあてています。一人当たりの年間人財開発費用も業界平均の2倍を超えているのではないのでしょうか。ところが、これまで、人財開発・人財研修には、研究開発の専門家が直接かかわってこなかった。これでは、研究開発の人財を本当に育てることはできないのではないかという疑問が生まれたわけです。そこで、R&D部門で実際にプロジェクトなどを運営した、現場に強い、専門知識をもった人間が教育研修に携わるべきだということになったのです。

– そこで、具体的に研究開発部門ではどんな人財育成をさ

れているのですか。

熊谷 例えば、研究本部の次世代を担う「チェンジ・エージェント」制度を設けました。30歳代を中心とした係長格の中から優秀な人財を選んで、年間スケジュールに沿って1年間のエリート教育を行うものです。こうした人達に核になってもらって組織を変革しようというわけです。

リーダーシップ研修は 受講者から最高の評価を受けている

熊谷 このチェンジ・エージェント育成の一環として、今年の4月20日から21日にかけて「ビジョナリー・リーダーシップ」研修を導入し、HRDの佐藤英郎トレーナーに担当していただきました。結果からいいますと、受講者からたいへん良い評価を受けました。

研修事務局で1ヵ月後にアンケート調査をしたところ、「研修プログラムの総合評価」では、「大変有意義」「有意義」と答えた人が90%を超えていました。その回答理由をみると、「リーダーシップを発揮するために必要な効果性の8要素を理解した」「リーダーシップを発揮する上で、自己の強み・弱みを理解することができた」などが評価として高いものでした。また、「第1期チェンジ・エージェント」として、「お互いの連帯感やネットワークを形成できた」という意見もありました。

そして、「講師の総合評価」では、「期待以上」が92%、「期待通り」が8%となっていて、このような高評価は他の研修ではほとんど考えられません。

– **なにがそれほど高い評価につながったとお考えですか。**

熊谷 知識を与えるのではなく、ある提案をプレゼンテーションして、それを受講者に実践してもらって体験学習であること、そして、トレーナーの佐藤さんが研修をあきさせない技術をもっておられることでしょう。

研究部門の部長が集まったときに「チェンジ・エージェントでのHRDのプログラムを使った研修はいい。本人が変わったというだけでなく、それ以上に周りが変わり、雰囲気が変わってきた」「それまでは、これはできないと最初から判断する人がいたが、この研修を受けて必ず解決策が見つかる」と話し合うことができるようになった」と評価されたこともありました。こういうポジティブ志向が組織に根づいていくことが人財研修の重要な要素だと思います。

– **最近、若い人はコミュニケーションをとるのが苦手な人が増えているといわれます。とくに研究者はその傾向が強いのでしょうか。**

熊谷 ともすると研究者の中には、チームワークは必要ない、自分の中にとじこもって研究すればそれでいい、と考える人もいます。ヒューマンスキルの面では劣る人の比率が多いの

かもしれません。しかし、佐藤さんのトレーニングを受けて、自己認識とともに他者を認識することの大切さを知るなど、研究者の目からうろこが落ちたのではないのでしょうか。

佐藤さんのDiSCの研修では、懇親会でも“D”や“S”などのタイプのついた名札をつけて、お互いのコミュニケーションのきっかけにしました。このタイプの研究者はこういう発想をし、こういう解決の仕方をするのだということがわかって、それが共通の話題になります。

製薬企業の研究活動は、化学領域、生物学領域、バイオテクノロジー領域など、学際的な研究者によって成り立っています。これらの学際的な研究者たちが、研修の後で集まって飲んだときなど、テクニカルチームはちがうのだけれど、それぞれのDiSCのタイプによって同じような研究方法をとっていることがわかったりして、話がはずんでいきます。こうしたプロセスをたどって、社内のコミュニケーション力がついていくのだと思います。

楽しくなければ研修ではない

– **これからの人財教育のあり方について、どんなふうに考えられているのでしょうか。**

熊谷 強制的、画一的な研修を受けさせられるよりも、自らが積極的に研修を受け、学び、伸びようとする気持ちが大事だと思います。私としては、これからはカフェテリア方式の研修をできるかぎり導入すべきだと思っているのです。グループワークをやってみても、カフェテリア方式の方が明らかに積極的で活性化しますし、さらに効果も上がります。

そして、受講者自身が自ら“気づく”ことが重要だと思います。たとえば、リーダーシップセミナーなどを受けたとき、「リーダーシップは、組織の中の上層部がとるというものではなく、だれもがとることができる」ことにハッと気がつくことが大切なのです。それまで、自分はリーダーシップとは無関係と思っていたのに、そうではなくて、どんな立場の間でもリーダーシップは取れると……。

もっとも大切なことは、研修を楽しんで受けること。私は、研修が始まる前に必ず言うのです。「楽しくなければ研修ではない」と。

ロシュと合併し新生中外製薬がスタートしてから業績が伸びていることもあり、いま、社内の風土、雰囲気は非常にいいと思います。こういうときに適切な人財教育・人財研修を実施していけば、人は育つと信じています。そのためには、人財育成の面でも「選択と集中」が重要になります。これまで実施してきた研修プログラムをセグメントして、最適なプログラムを導入したいと考えています。その意味でも、HRDのプログラムに期待しています。

妥当性・信頼性調査の裏づけは アセスメントツールの必須条件に

ASTD(American Society for Training & Development・全米訓練開発協会)は、人材開発に関する世界最大の最も権威のある機構である。2005年のASTD年次大会は、6月4日から8日の5日間、米国フロリダ州オーランドで行われた。HRDの取締役トレーニング・コンサルタント十亀敏明は、2005年6月6日から8日までASTDのセッションに参加した。

DiSCの上位概念「価値観」のセッションに 興味をひかれる

ASTDのセッションに出発する前に、私はSL で知られているB.T.D.社で「The Leader Within」という新刊本が出ているという情報を得ていた。そこで、現地に到着してすぐに、ヒューストン空港内の書店で購入したのだが、なにも慌てて買う必要はなかった。ASTDの会場に行くと、ストアに山積みされていて、しかもASTD割引価格で求めることができたのだからだ。「The Leader Within」とは、「リーダーとはあなた自身であり、あなた自身の中にあるもの」という意味である。ASTDにこの本が置かれているということは、「内なるリーダー」に目を向けることの重要性を、世界の人材教育のプロが認識しているということなのだろう。

私は、ASTDの膨大なセッションから1日3つ位をチョイスして受講してみた。興味を覚えたひとつのセッションはValue(価値観)についてであった。価値観は、DiSCで取り扱う動機・欲求の上位概念として紹介されている。USにおける世代別価値観を説明したセッションであった。お互いの価値観を理解しあうことが世代ギャップを埋める近道という趣旨であった。それぞれの世代の政治、経済、流行、文化の背景とそれによって示される共通のベクトルを明確に示していた。

従業員定着も世界的な関心事

さらに興味を示したセッションはRetention(従業員定着)についてであった。数年前、日本ではリストラ、早期退職の真最中のころに聞こえてきたテーマである。日本にリストラを迫ったUSが?と、最初は耳を疑ったが、労働人口の増加に急激なブレーキがかかっているUSでは深刻なテーマとして取り上げられている。過去20年間で44%増加(年平均2.2%)しているにもかかわらず、今後20年間で16%(年平均0.8%)しか増加しない見込みだから、深刻になる事情もわかる気がする。

従業員定着の問題と関連するのが、社員の退職理由である。セッションで発表されたデータによると、入社理由で1番は給与・待遇とあるが、退職理由では4番にダウンしている。退職理由の1番は、直属の上司との不具合となっている。直属上司が新人(新卒・中途問わず)に与えるインパクトは強烈で、組織そのもの会社方針そのものとして認識されているこ

とに注目している。直属の上司に最も期待するものは、「自分に関心を示してくれること」という結果が他国の出来事とは思えない感じがした。新人へのトレーニング、上司へのトレーニングに明確な目標を提示しているように思われた。

「妥当性・信頼性」は アセスメント・ツールの必須条件

セッションの合間に、広大なエキスポ・ブースを見て回った。3日間回ると、掘り出し物?が見つかる。かなりの出展数で、1回りした位では結構見落としが多い。初日、全く気づかなかったが、2日目には、知人がブースを出しているのを3箇所で見つけた。

ここ数年ウェイトが高まっていたE-Learningのブースは、予想したほどではなく、特別な物ではなくなってきたのか?という気がする。

DiSCというセルフアセスメント・ツールを扱っている立場から、各種アセスメントツールを扱っているブースはくまなく立ち寄った。各種ツールの解説書の中には必ずといっていいほど、そのツールの妥当性・信頼性に関する記述が見つかった。いまや、妥当性・信頼性調査の裏づけは必須要件となっているようだ。

サンプル数および調査方法並びに、調査結果(通信簿)をどれくらい記載しているか見て回ったが、DiSC Classicのファシリテーター用キットの中に記載された情報量、及び精度を誇るものは見当たらなかった。日本ではまだ、必須要件として求められる企業は少ないが、自己啓発、セルフマネージメントの教材として使用するからには、今後、導入企業の関心も高まると予想される。

同じく、ここ数年あらゆる場面でその価値を見出されている「リーダーシップ」は、結構幅をきかせていたように思える。社員がリーダーシップを発揮することに、「当事者意識」を持たせる...という懐かしい表現が新鮮に見えた。リーダーシップのみを売り物にするブースも目に付いた。今回のKeynote Speechが、元ニューヨーク市長 ジュリアーニ氏の「リーダーシップ」であったことが頷ける。

以上が、単身でASTDに参加して、3日間で感じ取れた印象である。



「DiSC® Classic1.0」 「Time Mastery Profile®」 ファシリテーター用キット説明会 開催のお知らせ

日本版DiSC ClassicのWeb版をインターネットで入手するためのコンピュータ・システム「EPIC」及び時間管理ソフトウェア「Time Mastery Profile」のファシリテーター用キットの説明会を、下記の要領で開催します。この機会をお見逃しなくご参加ください。

開催日：2006年1月30日(月)
時間：PM1:00～4:00
会場：江東区産業会館 第一会議室
住所：東京都江東区東陽4-5-18
アクセス：地下鉄東西線東陽町駅
4番出口徒歩1分

DiSC認定セミナー 2006年度スケジュールが決定しました

ご好評いただいている「DiSC認定セミナー」の2006年1月～2007年3月までのスケジュールが決定しました。このセミナーでは、「Quik DiSCカード」を使ったウォーミングアップ、マーストンモデルの正確な理解、DiSCアライブ! DVDとDiSC Classicファシリテーター用キットを活用したグループワークなど、豊富な新情報を提供します。また、再受講用の特別価格も設定してあります。詳しくはHRDまでお問い合わせください。

認定資格者専用ページの設定準備を スタートしました

HRDホームページに認定者専用ログインページを開設し、より使いやすい仕組みをつくっていきます。商品別価格、商品購入申込書、Q&A、パワーポイント更新情報などを掲載する予定です。

認定資格者の皆様に登録手続きのご案内を致しま

す。今後の情報提供(メール)の要・不要も含め手続きをお願い致します。

資格取得時と現在のメールアドレスが転職等で異なる場合は、最新アドレスの変更を下記アドレスまでご連絡ください。

Info@hrd-inc.co.jp

「第39回EUジョイントセミナー」 開催のお知らせ

経済産業省とEU(欧州委員会)との共同運営機関である日欧産業協力センターは、「第39回EUジョイントセミナー」を下記の日程にて開催することになりました。

今回のジョイントセミナーには、在欧州の日本企業で働く現地マネージャークラスが来日します。来日した現地欧州人マネージャーと日本人のビジネスパーソンとの間で、4日間にわたりジョイントでワークショップが開かれます。

HRD社は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ております。

日程：2006年2月1日(水)～4日(土)
会場：日欧産業協力センター
(最寄駅：地下鉄半蔵門駅)

参加料：無料

講師：グローバルマネジメントコンサルタント
フィリップ・レルネック氏(米国から招聘)

使用言語：英語

定員：12名

対象：1. 国内でEU各国の企業と取引している企業のマネージャー
2. EU諸国での海外赴任経験のあるマネージャー
3. 既に進出している企業で、新たな赴任予定者
4. 国際化に適應する必要性を感じている企業のマネージャー