

EVERYTHING 
A Wiley Brand

DiSC[®]

自己と他者のスタイルを理解し、職場の関係性を向上する



いい園は、いいチームから。
TEAM BUILDINGS

保育園が抱える課題（例）

＜人間関係が原因で職員が離職する＞

保育士の退職理由として、職場の人間関係（38.0%）が最も多く報告されており、労働条件よりも労働環境のほうが退職の理由として大きい可能性がうかがえる（※東京都福祉保健局 平成30年度東京都保育士実態調査より）。

多忙な業務の中ですれ違いが起きる、先輩・後輩の考えていることが理解できない、職員間で派閥ができるなど、人間関係に疲弊するケースが多い。

＜人間関係が悪いと、採用と育成のコストがかかる＞

離職率が高くと、常に職員を採用し育成する必要がある。採用や育成にコストがかさみ続ける。

＜採用コスト例＞

- ・ 人材紹介利用： 保育士の平均年収 364万円×紹介手数料（約20%～40%）＝72～146万
- ・ 求人サイト利用： <掲載課金型> 約1万円～30万円
<成功報酬型> 平均364万円×紹介手数料（約20%～40%）＝72～146万

＜育成コスト例＞

保育士の平均月収 27万円 2名分＝54万円／育成に3か月＝162万円

保育園の理想

<職員が安心して働ける>

縦・横のつながりが緊密で職員同士に信頼関係があると、些細なことでも気軽にコミュニケーションが取れ、多忙な中でも連携が取りやすく、互いに助け合える。人間関係が良好であれば、職員も日々安心して働ける。

<長く働き続ける職員が増える>

周りの職員を信頼し、日々の業務に安心して取り組めるようになると、園への愛着や帰属感が増し、長く働き続ける職員が増える。職員が安定すると、園運営も安定し、採用や育成のコストも抑えられる。

職員同士でお互いの理解を深め、良好な人間関係を築くことが重要



DiSC®とは？

DiSC®は、行動スタイルの違いを理解し、職場の関係性向上を可能にします。

- ・ 1人ひとりのコミュニケーションスタイルを分析する人材アセスメントツールです。
- ・ D,i,S,Cの4つの基本スタイルからなる、シンプルなモデルです。
- ・ 自己と他者を理解し、コミュニケーションの質を高めます。
- ・ 認定を受けた人材育成・組織作りの専門家を介して提供されます。



活用領域

人と人の関係性の向上が必要なあらゆる状況

- ・ 組織づくり／チームビルディング
- ・ 部下マネジメント力の向上
- ・ 基本的なコミュニケーションの改善
- ・ 身近な人との関係性向上 等

実績

人と人の関係性の向上が必要なあらゆる状況

- ・ 組織づくり／チームビルディング
- ・ 部下マネジメント力の向上
- ・ 基本的なコミュニケーションの改善
- ・ 身近な人との関係性向上 等

「DiSC」は、世界中で毎年100万人以上が利用している科学的な行動分析ツールです。社員が自己を理解し、また業務上の各局面におけるコミュニケーション力向上など、社内の人材課題解決に役立つ「共通言語」として機能します。

DiSC®の大切にしていること

- 自己と他者をより理解し、関係性を築くためのシンプルかつ強力な**共通言語**を提供する
- 全てのDiSCスタイルには**同等の価値**がある
- 誰もが**4つのスタイルの融合**である

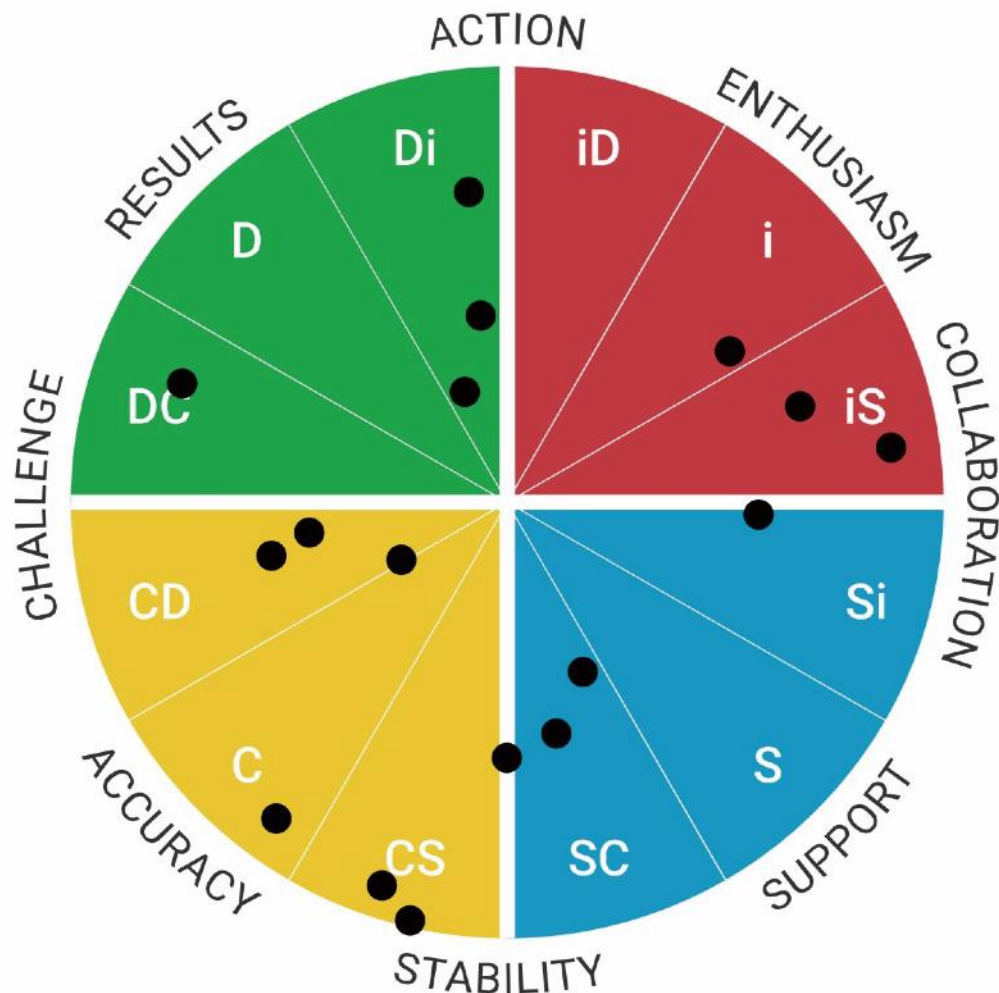
- ✕ 人を**診断/テスト**する
- ✕ 相手を**タイプ分け**して、**レッテル**を貼る
- ✕ やりたくないことを、やらない、できない**言い訳**に使う

DiSC®モデル



DiSC®モデルの特長

4つのスタイルでレッテルを貼るのではなく、一人ひとりの多様性がわかるように円環モデルとなっています（レポートは4種類でなく、個々人にアレンジされています）。
円環マップで多様性を認識することもできます。



DiSC[®]を用いた組織作り

<3つの基本STEP>

DiSCは、自己と他者を理解しより良い関係性を築くためのシンプルで強力な共通言語として機能します。
また、その情報を活用すれば、セールス、マネジメントなど具体的な場面でもすぐに応用できます。

STEP1 自己理解

Everything DiSC ワークプレイスを用いて、自己の行動スタイルを確認します。
自分自身について知ることは他者を理解するための基盤ですので、このステップをスキップすることは推奨いたしません。

STEP2 他者理解

職場の同僚のことをよりよく知ることは、チームビルディングの基礎となる信頼関係構築に大きく寄与します。また、対立や衝突に対しても恐れず生産的な議論ができるようになり、一人ひとりのエンゲージメントが高まります。

STEP3 他者適応

DiSCのフレームワークは、個別のビジネスニーズに合わせて応用可能です。
例えばセールス担当者には、顧客の購買スタイルを読み解き、顧客と良好な関係を築くための指針を示し、商談クローズの確率を高めます。

STEP1 自己理解

役職や役割など対象を限定しておらず、組織で働くすべての人を対象とします。レポートの情報から、ご自身のコミュニケーションの傾向性、優先事項やモチベーションの要因、ストレスの要因について、「自己理解」を促します。

あなたのDISC®スタイルとドット



あなたのドットが語っていること
あなたのDISCスタイルはIDです。



田中さん、あなたはIDスタイルであるため、刺激的な突破口を探し求める目標志向の人です。そして、自分で自由に方針を設定することを望みます。また、かなり野心的で、自分の才能を最大限に発揮できるであろう任務に魅力を感じます。あなたは地位や名声に価値を見出すため、更に大きく優れた成果を達成できるよう、自分自身を奮り立てるかもしれません。

あなたはたいいていの場合、情熱的で表現力豊かであり、その熱意は周囲に広がっていくでしょう。そして、おそらく多くの人々を引き寄せる、自信に満ちた態度を持ち合わせていると思われます。あなたは、言いたいことを強調するためにジェスチャーや叫び声を用いるかもしれません。また、あなたは自分の考えを取捨選択することをほとんど意識せず、自由に話す傾向があります。

あなたは、自分のビジョンに共感してくれるように他の人に働きかける能力があるでしょう。必ずというわけではありませんが、あなたの説得力のある言動によって他者からの賛同を得、目標に向かって取り進むことが可能になることもあります。しかしながら、あなたよりも分析的な人々は、あなたの計画の中でまだ手を付けられずにいる面に課題があるともみずかれません。あなたはグループのなかで推進力を生み出すことができますが、その一方で、詳細についての責任は他の人に任せることを好むでしょう。

他のIDスタイルの人と同様、おそらくあなたはアクティブでエネルギーが豊富だと思われる。あなたは変化に喜んでいて、好ましい印象を与えるために謙遜を忌むでしょう。そして、自分の貢献が認められることをありがたがり、急に認められても当惑することはないでしょう。また、あなたはそのような言葉の要めを認めているため、他者への称賛も惜しみません。

あなたは影響力を持ちたり、組織の軸の中に入りようとする傾向があります。たいいていの場合、自分の意見を聞いてもらいたがり、好ましい印象を与えるために謙遜を忌むでしょう。そして、自分の貢献が認められることをありがたがり、急に認められても当惑することはないでしょう。また、あなたはそのような言葉の要めを認めているため、他者への称賛も惜しみません。

あなたはたいいていの場合、新しい人々に出会うことや、友人や仲間のネットワークを広げることを楽しく感じます。あなたは、おそらく会ったばかりの人々に対しても個人的な情報をオープンに分ち合うと思われる。そして人とのつながりを大切にしたい。共通の関心事を持つ人々を惹きつけ、さらに、あなたは他者のアイデアを開発させることで、より興味深い結果が生まれると考え、寛容的なおしゃべりや意見交換の機会を喜んで受け入れるでしょう。

対立が生じても、あなたは前向きに良い点を見ようとする。むしろ、不愉快な問題はできるだけ後回しにしてしまっても構いません。しかしながら、相手が感情的になったり、怒ったりすると、あなたは引き下がるよりも、自分の感情を表現するでしょう。心のうちを吐露することで自分の心は晴れるかもしれませんが、両方にとっては限心態が懸念されるかもしれません。

あなたは、予想外の出来事を感じることもなく、偶発的な出来事でもそわめえる刺激を楽しく感じるかもしれません。あなたはかなり冒険心に富んでいるため、方向性を変えても、新しいチャンスには意欲的にとびつきます。そしてリスクを負うことをばからず、しばしば直感に基づいて決定を下すことをいとみません。時として、あなたは過度に楽天的なため、障害となる可能性のあるものに対して、あまりにも軽率な判断をしようとするかもしれません。

田中さん、他のIDスタイルの人と同様に、あなたが職場に最も貢献できる責任な点は、変化を引き起こす能力、情熱、成果を出すための推進力などです。おそらく、これは他の人があなたについて最も感心する特質の一部であると思われる。

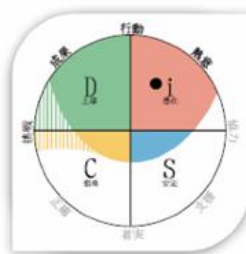
あなたのDISC®の優先事項とシェード



シェードによって更に語られること

田中さん、ドットの位置とDISCスタイルはあなたについてかなり多くのことを伝えてくれますが、マップの「シェード（色づけされた半円形の領域）」も同様に重要です。

DISCマップの周囲に記載された9つの言葉は、いわゆる「優先事項（プライオリティ）」、つまりその人が優先的にエネルギーを注ぎ込む領域です。シェードが優先事項の言葉に近づけば近づくほど、あなたはそれだけの領域に自分のエネルギーを集中させていることとなります。誰でも少なくとも3つの優先事項があり、最大で5つまで持っていることもあります。優先事項が5つあることは、3つあることより優れているわけではなく、その逆もまた同様です。



一般的に、IDスタイルの人には行動、熟慮、および成果に接続するシェードがあります。あなたのシェードは、IDスタイルの特性ではない、挑戦を含むように伸びています。

どの優先事項があなたの職場での行動を表現しているのでしょうか？

▶ 行動を起こす

田中さん、あなたは素早く行動することを好み、迅速に物事を押し進めます。また、躊躇することに可立ちを感じ、ルールや手続によって遅いペースが脅かされる場合、しびれを切ります。さらに、あなたはたいいていの人よりも冒険好きなため、時間を節約するために賭けに出ることをためらいません。あなたは行動を起こすことを重視するため、グループができるだけ迅速かつ効率的に物事を行うのに役立つでしょう。

▶ 熟慮を生み出す

IDスタイルの人は、深遠に正面しても楽観的な傾向があります。おそらくあなたは緊張がなければ推進力を失わないで済むと感じていると思われる。さらに、あなたの情熱は容易に周囲に伝わり、高揚した気持ち共有された人は、あなたに感染されます。たいいていの場合、あなたは押しつけがましい印象を与えることなく人々を説得する才覚があります。あなたは皆が全力を傾けて一体になることに喜びを見出すため、熟慮を生み出すことに重点を置きます。

▶ 成果を出す

他のIDスタイルの人と同様、あなたは野心的で、革新的な点を強く傾向があります。これまで以上に大きな報酬の利益を生む可能性があるなら、おそらくあなたは喜んで近道をしてリスクを冒すと思われる。さらに、あなたは高い基準を持ち、多くの成功という結果に甘んじることはないでしょう。あなたは自分の考えを素早く実行し成果を得ることにより、チームの成功に貢献することに重点を置きます。

▶ 挑戦の姿勢を示す

IDスタイルの人にとっては少々珍しいことですが、新しいアイデアが提示されると、あなたは質問をしたり、仮説に議論を唱えることをいとわないでしょう。あなたは実行力が高い価値を置き、不確に気づくとそれについて迅速かつ果敢に発言します。さらには、良識や論理的根拠欠けるところに直視したときには、おそらく不快な気持ちを他者に伝えます。

あなたのモチベーション要因とストレス要因

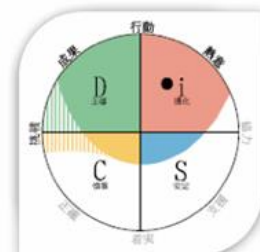


何があなたのモチベーションを高めますか？

仕事のどのような面がモチベーションになるかは、人によってそれぞれ異なります。同じスタイルの他者と同様に、おそらくあなたは、活力に満ちた環境で優れた成果を出すための機会を探します。あなたは、大きな成果に向けてグループを導くために自分の情熱やカリスマ性を発揮できるような、冒険的なアイデアや状況を楽しく感じます。あなたは、手厳しい質問をしたり、自由に異議を唱えることができる環境もありたく思うでしょう。

あなたは、仕事に関する以下の側面の多くを楽しく感じます。

- 新しい人間関係を発展させること
- 他人を説得すること
- 面白いプロジェクトを始めること
- すぐに成果を出すこと
- 熟慮や推進力を生み出すこと
- やりがいのある目標に向かって仕事をする
- 基準を早く上回る他者を刺激すること
- 高い基準を持つ人々と働くこと
- 論理を用いて問題を解決すること



ご自身のモチベーションとストレスの要因について、あなたの優先事項から分かることは何ですか？

モチベーション要因

あなたは何をストレスと感じますか？

そして、あなたにとってストレスとなる仕事の側面もあります。あなたはエネルギーが豊富で、すぐに成果が出るように一生懸命努力する傾向があるため、自身の時間を無駄にするような人や手順に可立ちを感じるかもしれません。あなたはたいいていの場合、他者のためらいによってあなたの革新的な考えを妥協させられる時に可立ちを感じます。また、権力や自主性を持っていない状況では気が張り詰めてしまうかもしれません。同様に、物事をのみにすることが期待される状況も、あなたにとって特にストレスになるかもしれません。

以下に続く仕事の側面の多くは、あなたにとってストレスになるでしょう。

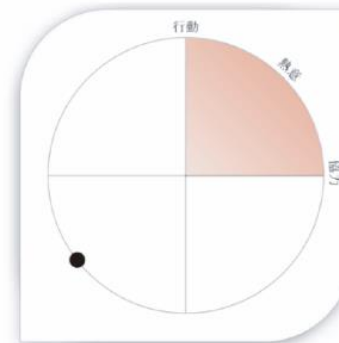
ストレス要因

- 決まりきった課題に関心を持ち続けること
- 自分のペースを遅くしなければならないこと
- 過度に用心深い人やパートナーを頼まなければならないこと
- 厳しいルールや手順に従うこと
- 長期的な目標に向かって楽々に仕事を行うこと
- 従来の制限を設定すること
- ゆっくりとした、革新的な方法を用いること
- 自分の基準を満たさない人を相手にすること
- 自分の意見を発言できないこと

STEP2 他者理解

コミュニケーションがうまくいかない時相手のことを「間違っている」ととらえてしまうとそれ以上相互理解は進みません。DISCを共通言語として、「違い」は単なる「違い」であり、お互いのことを理解することが重要であることを学びます。

同じアプローチ
異なる反応



同じiスタイルに対しても...

iスタイルの人々は、あなたにとっては、右のように見えるかもしれません

- ✓ 話し好き
- ✓ 感情的
- ✓ 散漫
- ✓ 認識が甘い



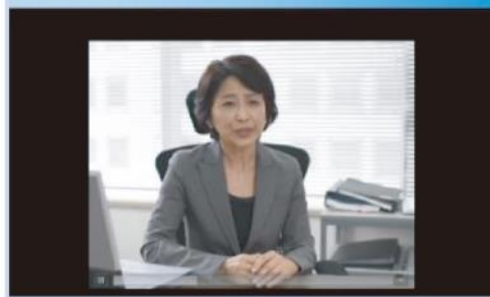
iスタイルの人々は、あなたと同じように、右のように見えるかもしれません

- ✓ 情熱的
- ✓ 面白いこと好き
- ✓ 冒険好き
- ✓ 活動的

STEP3 他者適応

学んだ情報を各人が抱える関係性の課題に応用していきます。
各人が同僚とのかかわり方を改善する、また上司が部下を効果的に動機付ける手法として、あるいはセールスの顧客へのかかわり方に応用することもできます。

見分け方 ラウンド 4



映像を使った「見分け方」の演習

Dスタイルの人とより効果的に接するための対応策

EVERYTHING DISC
WORKPLACE

関係を深めたい時

田中さん、Dスタイルの人は、すぐに要点に触れることを好みます。これはお互いの関わり方に影響を及ぼすでしょう。おそらく彼らは、物事を達成するためには単刀直入、あるいはぶっきらぼうであることさえいとわないと思われます。対照的に、あなたは彼らよりもっと人間関係を築き上げて皆を聞かせようとするでしょう。その結果、上手く取り入って服従することに時間を費やし過ぎると、彼らは苛立ってしまうかもしれません。また、あなたは彼らのやり方があまりにも率直で素っ気ないと感じるかもしれません。

そのため、Dスタイルの人と関わる際には、以下のような対応策を考慮してみてください。

- 雑談は最小限にし、すぐに本題に入りましょう。
- 彼らのぶっきらぼうさにあまり気を悪くしないようにしましょう。
- あなたのアイデアが、どのように目に見える成果につながるかについて彼らに話しましょう。



一緒に問題解決に取り組む時

Dスタイルの人と同様、あなたも素早く決定し、物事がはかどるようにするでしょう。あなたはお互いの大胆なアイデアや迅速な解決策を評価するため、問題を解決する時には、おそらく素早い行動の必要性については合意できると思われます。しかしながら、とるべき行動に関して合意できない場合、勢力争いとなるかもしれません。加えて、両者ともに素早い回答を望み、潜在的な厄介な問題を見逃してしまう可能性があります。

そのため、Dスタイルの人と問題を解決する時には、以下のような対応策を考慮してみてください。

- 自身の解決策に固執し過ぎるあまり、彼らのアイデアの利点を見逃さないようにしましょう。
- 目標は、長い目で見て有効な解決策を見い出して、共に働くことを心に留めてください。
- 時には自分から妥協してみましょう。

緊迫した状況の時

Dスタイルの人にとっては典型的ではありませんが、あなたはDスタイルの同僚と同じく、人の意見に異論を唱える傾向があるため、おそらくあなたは対立に直接的に取り組みます。加えて、あなたは彼らと競争的な面を共有しているため、物事が緊迫してきた時には妥協の余地をほとんど残しません。その結果、双方の意見の相違はエスカレートし、解決に至るのが難しくなるかもしれません。

そのため、Dスタイルの人との間に緊迫した状況が生じた際には、以下のような対応策を考慮してみてください。

- 議論に勝つことよりも、対立を解決することに焦点を合わせましょう。
- 彼らの攻撃に報復したいという衝動を抑えましょう。
- 挑戦的なアプローチで対立をエスカレートさせないようにしましょう。

DiSC®のよくある質問

回答のプロセスはどのようなものですか

Everything DiSC Workplace の適応型テストアセスメントでは、回答者自身に関する一連の設問に回答していただきます。各人は、各記述にどの程度同意できるかを5段階で選択するよう求められます。Webにてご回答いただけます。

設問は全部でいくつありますか

設問の数は、回答者によって異なります。適応型テストのプロセスは、最初の設問プールの段階から始まっています。回答する際には、回答者のそれまでの設問に対する答えに基づいて、次に提示される設問が EPIC により自動調整されます。そのため、設問の数は、各人の回答の仕方によって異なります。

どのくらいの時間がかかりますか

各項目に回答するには、およそ 15～20 分かかります。

DiSC®が選ばれる理由

DiSC®ツールは、毎年世界中で100万人以上の人々に活用されています。1990年以降の発行部数は4,000万部を超え、行動分析アセスメントのデファクトスタンダードになっています。大手企業を含め世界中の大小何万もの組織で使用されています。

開発元の米国Wiley社はDiSC®を40年間研究・開発してきました。行動科学、テクノロジーの発達とともにDiSC®も進化しています。オンラインDiSC®プロフィールは、回答内容を素早く分析し、個人化された分析結果を提供するため、最先端のアセスメント技法と精緻なアルゴリズムを使用しています。DiSC®アセスメントソリューションは、認定資格者を通して企業・組織に提供されています。

保育園で導入するメリット

- DiSCによる自己理解・他者理解が進むと、
お互いの違いを感情的に捉えるのではなく、客観的に捉えることができます。
- これまで理解できなかった人・発言・行動を理解する助けになります。
- 対立や衝突を減らし、誤解を防ぐことに役立ちます。
- 組織全体としてより良いコミュニケーションが取れるようになります。
- 人材を育成する際の手がかりになります。

Before



- ・なぜそう言われるの分からない...
- ・なぜあんな行動を取るのか分からない...
- ・あの人の考えていることが理解できない...
- ・自分とタイプが違いすぎてイライラする...

After



- ・あのようと言われる理由はここにあったのか！
- ・あの行動の背景にはそんな意味があったのか！
- ・あの人の優先事項はそうだったのか！
- ・自分と違うからこそ、ここが補い合えるのか！

DiSC®を用いた保育園向け研修例

＜事前＞ 研修参加者全員がDiSCに回答し、自身のレポート結果を把握する

導入

＜当日＞ 目的確認、アイスブレイク

実施



STEP1 自己理解

レポートから、自分のコミュニケーションの傾向、優先事項やモチベーションの要因、ストレスの要因について学び、「自己理解」を促す

STEP2 他者理解

他者のスタイルを学び、「違い」は単なる「違い」であり、お互いを理解することが重要であると学ぶ

STEP3 他者適応

学んだ情報を各人が抱える関係性の課題に応用していく（例：同僚とのかかわり方を改善する、後輩を動機付けるかかわり方を考える）

時間：4時間程度

※研修時間、研修内容の詳細は、ご相談の上決定いたします。

まとめ

それぞれが思ったことや感じたことを共有する

お取引実績

幼保・福祉業界

株式会社 ポピンズ
株式会社 グローバルキッズCOMAPANY
株式会社 さくらさくみらい
株式会社 こどもの森
株式会社 キッズコーポレーション
株式会社 きいろいくまさん
株式会社 セカンドステージ
社会福祉法人 森友会
社会福祉法人 山ゆり会
社会福祉法人 東京児童協会
社会福祉法人 雲柱社
社会福祉法人 つばさ福祉会
社会福祉法人 つぼみ会
社会福祉法人 春陽会
社会福祉法人 翠昂会
社会福祉法人 きょうか福祉会
社会福祉法人 信正会
社会福祉法人 こころ福祉会
社会福祉法人 若葉会
社会福祉法人 聖光会
社会福祉法人 清香会
社会福祉法人 あすなろ福祉会
社会福祉法人 天心報恩会
社会福祉法人 世田谷共育舎
社会福祉法人 照治福祉会
社会福祉法人 協愛福祉会
社会福祉法人 中心会
社会福祉法人 周防会
社会福祉法人 相愛会
社会福祉法人 勝原福祉会
社会福祉法人 泉新会
社会福祉法人 正育会
社会福祉法人 真正福祉会
社会福祉法人 恵浄福祉会
社会福祉法人 東京山手マリヤ会
保育園 みんなのおうち
学校法人 明照幼稚園
学校法人 宮崎学園
学校法人 早翠学園
学校法人 英知学園
学校法人 向台学園
学校法人 上平井幼稚園
学校法人 保善寺学園
大分県 保育連合会
公益社団法人 福岡県保育協会
全国社会福祉法人 経営青年会
柏市 私立幼稚園協会
一般社団法人 宮崎県保育連盟連合会 青年部
公益社団法人 名古屋民間保育園連盟 青年会議

一般業界



THIRD PARTIES

株式会社GREENRIBBONGROUP
メッセフランクフルト ジャパン株式会社
株式会社ベター・プレイス
イオンマーケット労働組合
株式会社日立国際電気
SMG税理士法人
SMG菅原経営株式会社
有限会社アイホーム
ジンテック株式会社
株式会社CMBAR
KOHYO労働組合
マックスバリュ北海道労働組合
マックスバリュ東北労働組合
マックスバリュ中部労働組合
マルナカ労働組合
山陽マルナカ労働組合

チームビルディングス株式会社 概要



創 業 : 2017年2月

代表取締役 : 中島昭聡

所 在 地 : 東京都千代田区外神田4-14-1
秋葉原UDX4F LIFORK秋葉原R37

事 業 : 幼保業界向け組織開発事業
一般業界向け組織開発事業



いい園は、いいチームから。
TEAM BUILDINGS