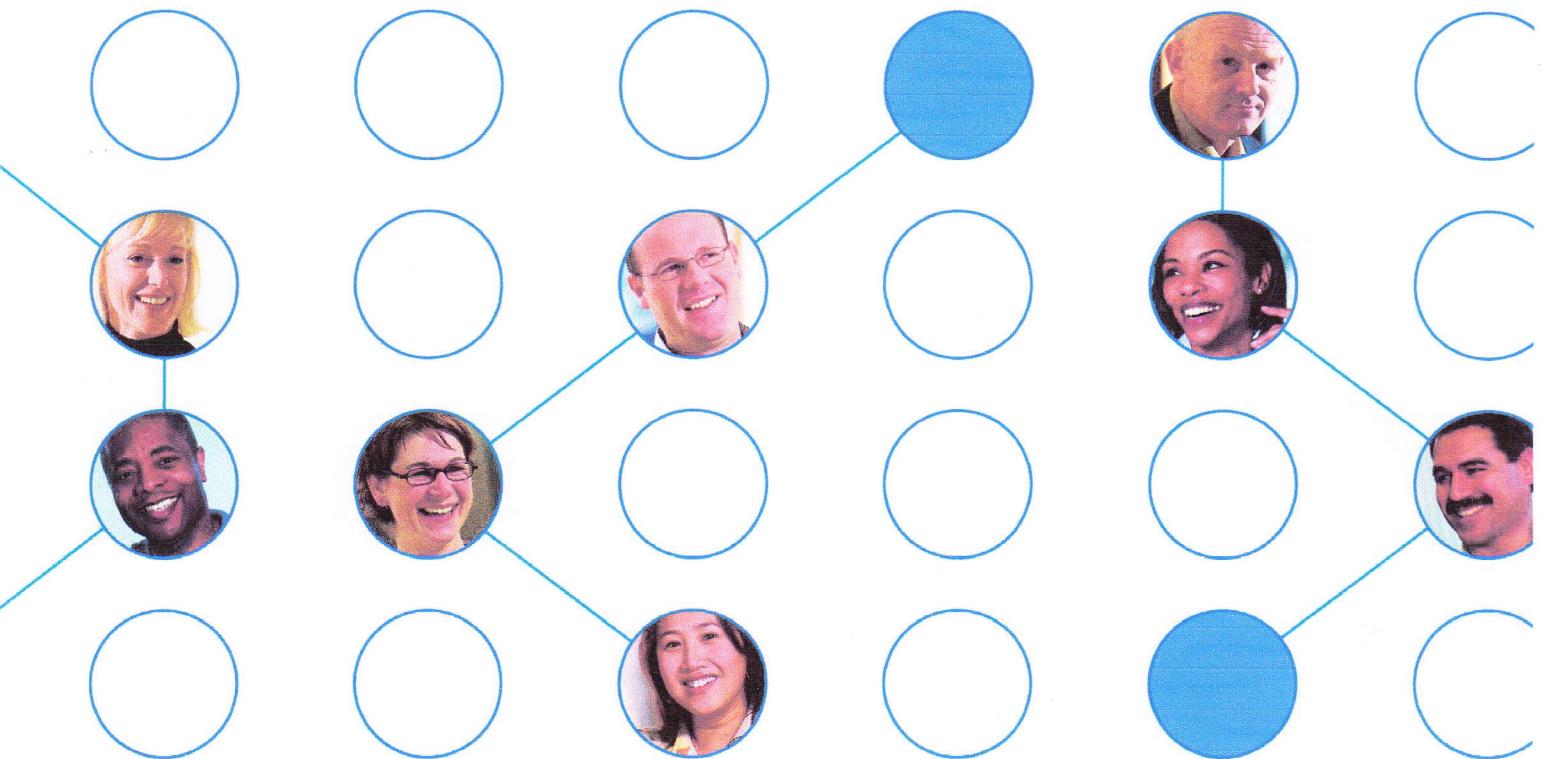
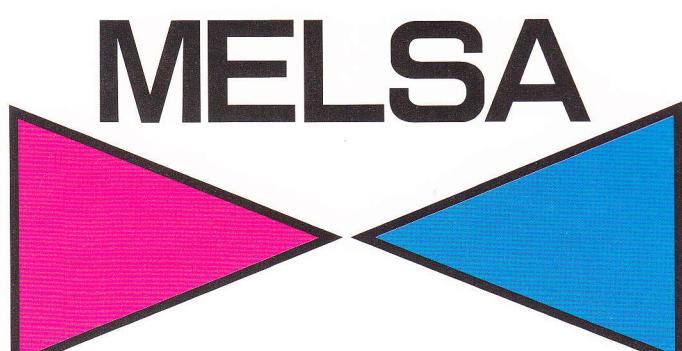




ファシリテーター レポート



Sample Report
(11名)



株式会社 メルサ



概要

DiSC®ファシリテーター・レポート

DiSC® ファシリテーター・レポートの概要

過去 30 年以上にわたり、DiSC®は、人材がその業績を向上させ、対立を効果的に解決し、違いを認め合うといった点で大きな貢献を続けてきました。DiSC では、変革の第一歩は、まず我々がどうしてそのように行動するのかをしっかりと理解することから始まると認識しています。このファシリテーター・レポートは、まずあなたのグループ内に存在するさまざまな対人関係スタイルをよりよく理解することを支援する目的で作成されています。その結果、グループ内のメンバーが DiSC に基づく学習をより効果的に活用できるように促すことができます。

DiSC は、さまざまな場面で、多様な考え方と利益を提供することが可能です。このツールは、以下の点で、個人とグループを理解するために最もよく利用されます。

- 好み、強み、成長分野を理解する
- 人材間の多様性を理解し、尊重する
- 個人のスタイルを話し合うための共通言語を持つ
- 個人の好み、苛立ち、違いについて話し合う
- グループを取り巻く環境との関わり方について学ぶ

このファシリテーター・レポートは、あなたのグループに関する数多くの情報を提供します。下の目次を検討し、あなたの指導の目的、スタイル、戦略に最も合致する情報を選択してください。

P. 3	DiSC の象限ごとのデータは、DiSC スタイルのそれぞれで高いスコアを示した人たちの比率を示しています。それぞれの象限には、最高位スタイルと第二位スタイルを示した人たちの比率の情報も含まれています。
P. 4	DiSC スタイルの分布表は、DiSC スタイルのそれぞれで「高」「中」「低」のスコアを示した人たちの比率を示しています。
P. 5	典型的プロフィール・パターンの分布表は、それぞれの典型的プロフィール・パターンを示した人たちの人数と、その比率を示しています。
P. 6	DiSC とグループ文化は、DiSC スタイルの内容を、グループ文化に関連させる形で検討しています。ここでは、DiSC 文化をどのように解釈するかが示され、さらにそれぞれの文化に属する人材が直面する課題やフラストレーションをファシリテーターが理解することを支援しています。
P. 16	個人データ表は、参加者各人のそれぞれの最高位スタイル、第二位スタイル、典型的プロフィール・パターン、セグメント番号を表示しています。名前の並びは DiSC スタイル順です。

小規模なグループに対しては、特別の追加項目としてレポートの末尾に、メンバーを最高位 DiSC スタイル別に表した DiSC 象限表を掲載しています。（ただし、ひとつの象限に 40 人以上が入るような大きなグループでは、このページは表示されません。）



グループサイズ： 11

DiSC®象限ごとのデータ

下記のボックスに示された DiSC® 象限には、D、i、S、C のそれぞれで高いスコアの人たちの比率が示されています。DiSC のセグメントが 5、6、7 に属している場合に高いスコアと分類されます。ここで一人の人物が 2 つ以上のスタイルで高いスコアをあげることが起こります。したがって、比率の総和が 100% を超えることがあります。

各象限に示されるパーセンテージは、各 DiSC スタイルごとの最高位スタイルと第二位スタイルを示した人の和が示されています。最高位スタイルとは、各個人にとって DiSC セグメントスコアで最高点に達したスタイルを意味します。第二位スタイルとは、セグメントのスコアが 5、6、7 に達しているが最高点には達していないスタイルを指します。人によってはいくつかの最高位と第二位スタイルを併せ持つことがあります。

活動的/ペースが速い
大胆で、自信に満ちあふれ、かつダイナミックな
速いペースを好む
64%

注：グループメンバーは 2 つ以上の
カテゴリーに分類されることがある
ので、各象限のパーセンテージの総
和はほとんどの場合 100% を上回り
ます。

疑問を持つ/論理重視
理由、考え、事実を重視

45%

D 9% 高い 9% 最高位 0% 第二位	i 64% 高い 45% 最高位 18% 第二位
C 36% 高い 18% 最高位 18% 第二位	S 55% 高い 36% 最高位 18% 第二位

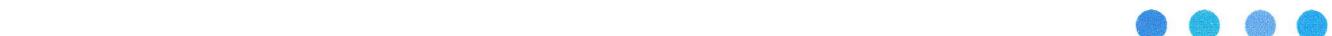
受け入れる/人間重視
人間関係や感情を重視

91%

思慮深い/ペースがゆっくり
システムティック、冷静、かつ注意深い
ゆっくりペースを好む

73%

上の図の左側と右側は、それぞれ「疑問を持つ/論理重視」(高い D と高い C の人材)、あるいは「受け入れる/人間重視」(高い i と高い S の人材)を示しています。また、図の上側と下側は、「活動的/ペースが速い」(高い D と高い i の人材)、「思慮深い/ペースがゆっくり」(高い C と高い S の人材)を示しています。ここで一人の人物が「疑問を持つ/論理重視」と「受け入れる/人間重視」の両方に分類されることもあり、同じく「活動的/ペースが速い」と「思慮深い/ペースがゆっくり」の両方に分類されることもあります。



DiSC® スタイルの分布

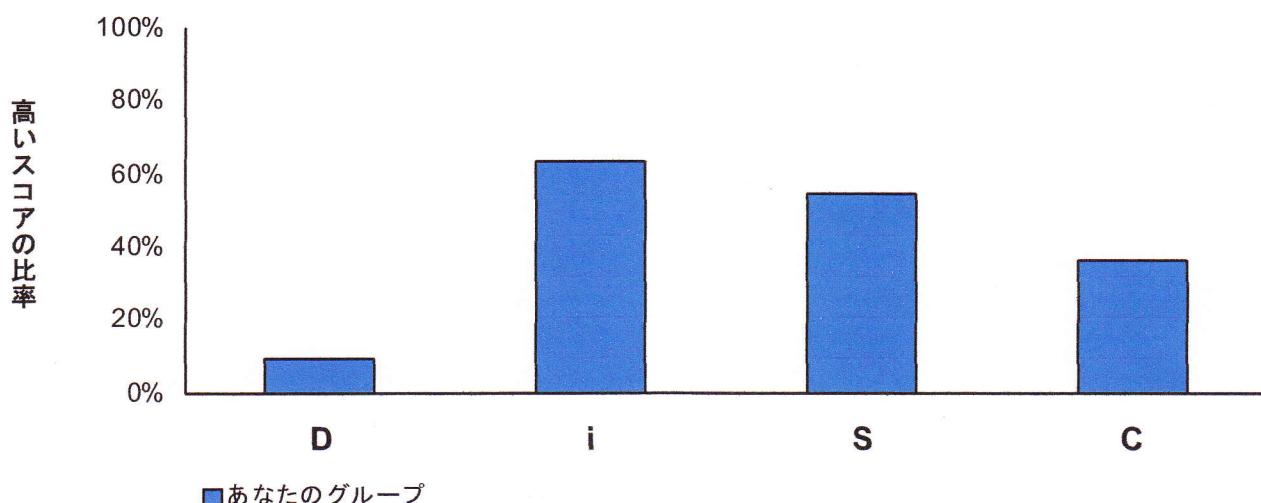
下表は、スコアを高、中、低に分けたときの人数の比率を示しています。この表はまた、DiSC®の各スタイルごとの最高位スタイルと第二位スタイルの比率も示しています。

	D	i	S	C
高いスコア	9%	64%	55%	36%
最高位	9%	45%	36%	18%
第二位	0%	18%	18%	18%
中程度のスコア	27%	9%	27%	27%
低いスコア	64%	27%	18%	36%

「高いスコア」とは、セグメントが5、6、7に該当するとき、また「中程度のスコア」はセグメント4であったとき、「低いスコア」とはセグメント1、2、3に該当する場合です。また、最高のセグメントスコアとなったスタイルを最高位スタイルと分類し、セグメント5、6、7に該当するが最高のセグメントスコアというわけではないスタイルを第二位スタイルと分類します。また、一人が同時に2つの最高位または2つの第二位スタイルを持つ場合もあります。

DiSC スタイルの比較

下のグラフでは、あなたのグループの高いスコアの DiSC スタイル比率を示しています。





典型的プロフィール・パターン

DISC®ファシリテーターレポート

典型的プロフィール・パターンの分布

下表には各典型的プロフィール・パターンに分類された人数と比率が示されています。

典型的プロフィール・パターン	人数	グループ内比率
SC 完全主義	2	18%
I 促進者	2	18%
Is カウンセラー	2	18%
Di 結果重視	1	9%
C 客観思考	1	9%
Ic 評価者	1	9%
S 専門家	1	9%
Si 調停者	1	9%
DC 創造者	0	0%
DI 奨励者	0	0%
D 開発者	0	0%
Id 説得者	0	0%
Cis 実践者	0	0%
Sdc 研究者	0	0%
Sd 達成者	0	0%
合計	11	



DiSC® とグループ文化

個人が各人独自のスタイルを備えているように、各グループも自分たちのユニークなスタイルや文化を築くことが多いものです。このグループカルチャー（文化）は、グループ内のほとんどの人たちが当然のものとして受けとめている行動、価値観、態度が組み合わさって形成されます。つまり、「われわれが何かをするときに取る、決まった方法」といえます。もちろん、すべての人たちがその文化に同意し、同調するわけではないけれども、ほとんどのメンバーは、その文化を彼らを一定の方向に導く力として感じています。DiSC®が文化のすべての側面にふれているわけではありませんが、このグループ文化に含まれる数多くの重要なニーズ、目標、恐れ、感情、行動等を理解することに役立ちます。

グループ文化はなぜ重要なか？

グループ文化は各メンバーの行動、態度、満足度に大きな影響を及ぼします。その文化にフィットした人々は、そのグループにしっかり適応していると感じています。しかし、その文化は、文化にフィットしていない人々にとっては、なじみのない土地に住む異邦人とさえ感じているかもしれません。その環境を、居心地悪く感じているのです。

文化はまた、グループ全体にとっても、大きな影響を及ぼします。たとえば、仕事をこなすスピード、外部の人との接触の仕方、詳細に対するこだわり、グループとして取るリスク等に影響を及ぼしています。その結果、グループの目標の達成にも影響を及ぼします。

グループ文化はどこから生まれるのか？

グループ文化というものは、グループ内の全メンバーの特徴における平均値ではありません。次のような要素が総合されて文化が生み出されていると言えます。

- グループのリーダーたちのスタイル
- グループ内でもっとも普遍的なスタイル
- グループが遂行する仕事のタイプ
- グループの伝統的文化
- グループ内の団結心、または緊張感
- グループが直面する目標やミッション

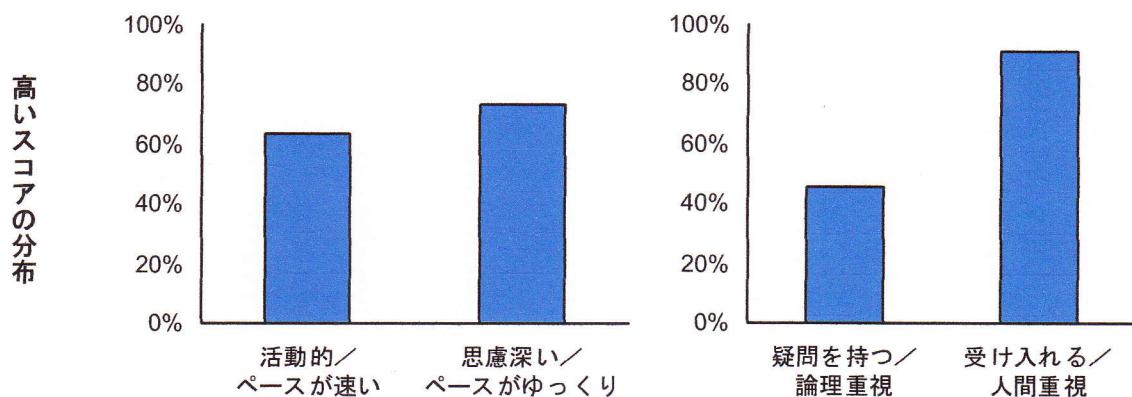
上記は、グループ文化を形成している要素の一部です。もし、その文化を変えたいと望む場合には、所属するグループ文化の成り立ちを知ることも重要かもしれません。



あなたのグループの DiSC® 文化

このグループの DiSC 文化はどうすれば分かる？

個人のスタイルの理解を学習できるように、グループの DiSC スタイルの理解も学習できます。あなたのグループ文化は、思慮深く、注意深い、おだやかなペース (S と C のスタイル) を備えていますか、それとも、活動的で、自信に満ち、速いペース (D と I のスタイル) を備えていますか？実際には、あなたのグループ内の 64%が活動的で迅速なペースを好み、73% が思慮深く、おだやかなペースを望んでいる事実をグラフから読み取ってください。また、あなたのグループ文化は、取り巻く環境に対して懐疑的な仕事志向の姿勢 (C と D のスタイル) をとっていますか、逆に環境を受け入れる人志向の姿勢 (I と S のスタイル) をとっているのでしょうか？ここでは、45% のメンバーが仕事志向を示し、論理や客観性に高い優先順位を認めているのに対して、91%が人志向を示し人間関係やメンバーの感情に高いプライオリティーを置いている事実について考えてみましょう。



上のグラフを検討する際に、次のポイントを考慮してください：

- あなたのグループは、思慮深くゆっくり行動する人と活動的に速いペースで行動する人のバランスが取れているようです。しかし、時にはこの二つの傾向の間に対立が起こるかもしれません。速く行動するよう迫る人もいれば、ゆっくり行動することを好む人がいるからです。
- あなたのグループでは、ほとんどの人が、懐疑的に疑問を持つよりも、環境や人を受け入れる傾向があります。そして、おそらく論理や客観性よりも個人的感情や共感を優先します。このことが、高い C や高い D の人には少々ベタベタしすぎと感じられるような温かく人を受け入れる文化につながっています。実際にあなたのグループ文化がそうであるかを考えてください。

この他に考慮すべき点

あなたのグループにとって、何が重要なかを考えるとよいかもしれません。あなたのグループは、どのような行動を評価し、どのような行動に批判の目を向けますか？次ページから DiSC 文化のそれぞれを説明します。これらを読み、どの記述があなたのグループに最も適合するかを検討してください。グループによっては、2つの文化のブレンドがその文化を最もよく描写しているということを発見するかもしれません。さらには、グループ内に独自の DiSC 文化を備えたサブグループを見出すことがあるかもしれません。

次ページからの情報は、あなたのグループのメンバーが直面する可能性のある課題やフラストレーションの正確な理解を促すことを目的としています。また、主要な文化から逸脱した人たちが貢献している事実に気付くことにも役立ちます。さらに、文化の理解を通じてあなたのグループが経験している困難を理解することにも役立ちます。



D 文化

あなたのグループの中で、D が高かった人の割合は、9%でした。 可能性は極めて少ないですが、このスタイルがあなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

D 文化の特徴は、素早い決断、率直な受け答え、競争的雰囲気です。この文化では、好業績と、パワフルな成長が重視され、直接的に率直な人が信頼されます。この環境でうまくやれるのは、挑戦や勝利へのスリルを楽しむことができる人です。しかしながら、人間関係のコミュニケーションには難があり、自己主張の弱い人は圧倒されてしまうかもしれません。さらに、この文化で取り組まなければならないのは、離職する人が多く、ストレスの多い職場にならないようにすることです。

評価する：

独立心
決断力
直接的な行動
勝利
成果

批判する：

感受性過剰
躊躇心
分析過剰
ぐずぐずした行動
弱みを示すこと

D 文化で働く

この D 文化は、DiSC® スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利点と課題をもたらします。

高い D の人材

高い D を備えた人は、この文化の積極的なペースを喜んで受け入れます。この環境は彼らが目標を達成し、キャリアを伸ばすために理想的な環境ととらえます。何に対しても勝利したいと願う気持ちは、自分自身にとって良いだけでなく、つまり組織にとっても良いことであるという信念に基づいています。この信念による決断力で、リーダーシップを期待する同僚からは、信頼を勝ちとります。しかし、自己主張が強すぎることから、仕事仲間、特に同じ D 傾向の高い同僚と葛藤に陥る可能性も高くなります。

高い i の人材

高い i を備えた人材は、彼らのアイデアが実行されるスピードと、この環境が生み出す情熱を好みます。また、彼らのエネルギーに満ちあふれたプロジェクトへの対応は、組織にとっても大きな利益を生んでいます。しかし、組織側は、高い i の人材が望むほどには彼らの存在を認めてくれないかもしれません。

高い S の人材

高い S を備えた人材は、交渉で対立したり、常に競争意識の高いこの文化の中にあって、親身になって人の話を聞く緩衝材の役割を演じることが多くなります。これらの人材は、彼らの対人関係スキルをできるだけ活かすことを通じて組織に貢献します。しかし、彼らが冷淡で厳しいと考えるこの環境の中で、ストレスを感じ、傷ついたと感じることが多いかもしれません。

高い C の人材

高い C を備えた人材は、この文化ではビジネスが最優先されるところが気に入っています。また、目標達成こそ最も大切で、雑談に費やされる無駄な時間がないことも好んでいます。細部にこだわり、結果を分析する点で、彼らはこの文化にとっての大切な資産です。しかし、これらの人材は、この環境が要求するあまりに速いペースと、即座の成果を求める圧力に困難を感じることもあるでしょう。



あなたのグループ内のDスタイルの人材

下記リストは、Dが高い人と、Dが低い人たちをリストアップしたものです。2つのグループが互いにどのような認識を持っているのか考えてみましょう。もし、あなたのグループがD文化を備えている場合、Dの低い人が、この文化にどのように対応しているかも併せて検討しましょう。

注：人数が枠を超えてしまった場合は、このレポートの最終ページにリストが続けて表示されます。

Dが高い人	Dが低い人
中西 さくら	久保 正夫
	北野 明子
	山本 美香
	鈴木 雄二
	佐藤 真理
	大森 健次郎
	海田 優斗

考慮すべき課題

もし、あなたの組織がD文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう。

グループメンバーに対する質問

- 低いDの人材は、この文化をどのように受け止めているか？ 彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低いDの人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高いDの人材は、低いDの人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、I、S、Cの人材にどれだけオープンに対応しているか？ 彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高いIの人材は、彼らが望むような個人的評価を感じているか？
 - 高いSの人材は、かなり冷淡で鈍感なフィードバックを受けていると感じていないか？
 - 高いCの人材は、適切な意思決定をおこなうために十分な時間を与えられていると感じているか？

グループ全体に対する質問

- あなたのグループにとって、D文化のもたらす強みと弱みは何か？
- D文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループはリスクを測るために、どの程度時間をかけているか？
- あなたのグループは、権力(勢力)争いに時間を空費していないか？
- 地位の存在が、意思決定の過程に立ちふさがることはないか？
- メンバーの感情および社交を求めるニーズに対処できているか？



i 文化

あなたのグループの中で、i が高かった人の割合は、64%でした。このスタイルが、あなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

i 文化の特徴は、エネルギーッシュな雰囲気、創造的な仕事の重視、会議や社交に時間を費やすことです。この文化では、効果的なチームワークと問題をクリエイティブに解決することが重視され、開放的で表情豊かな人が信用されます。この環境でうまくやれるのは、社交術に長けたカリスマ的な傾向のある人です。しかしながら、それほど人間関係を重視していない人にとっては、グループ活動や社交上の見栄えを強調するこの文化にはイラライラさせられるかもしれません。さらに、詳細に対し無計画で場当たり的なことから、実際に大胆なアイデアを取り入れることは難しくなる可能性があります。

評価する：

創造性
熱意
楽観的見方
コラボレーション
情熱

批判する：

規則作り
慎重さ
分析過剰
内向性
無反応

i 文化で働く

この i 文化は、DiSC®スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利点と課題をもたらします。

高いDの人材

高いDを備えた人材は、この文化が奨励する速いペースと興奮を呼ぶ活動を歓迎しています。新しいチャレンジに取り組む意欲は、グループの創造的活動のサイクルを回し続ける原動力になり、同時に同僚を元気づけ、組織に貢献します。しかし、長く続くミーティングにはイラライラし、人間の感情に配慮するこの文化は、彼らにとっては不適切で、非生産的なものと映るかもしれません。

高いiの人材

高いiの人材にとっては、この文化は心地良いかもしれません。これらの人たちは、この文化の特徴である情熱的なアプローチ、同僚との頻繁な接触を大いに楽しめます。この文化における優先順位は、これらのエネルギーに満ちあふれた人材にきわめて良好に機能し、彼らの自然な熱意が組織全体を前進させます。しかし、粗末なプランニングや無秩序といった欠陥が、高いiの人材がこの文化で活躍するときに、顕著に示される可能性があります。

高いSの人材

高いSを備えた人材は、この文化の中で、人が自分に対して持つ期待に沿って行動する傾向があります。そして、グループ内ではあまり活発に発言することはないかもしれません、この文化では社交性が評価されているという事実を好んでいます。安定した業績に关心を寄せて、彼ら自身に過度な注目を集めることは避けがちですが、組織は彼らの貢献によって効果的に機能します。しかし、この文化におけるペースは彼らにとってあまりにも速すぎるとかもしれません。また、方向付けを求める彼らのニーズは満足させられないことが多いはずです。

高いCの人材

高いCの人材は、彼らの仕事の価値をしっかり認めてくれるこの文化の特徴に満足を感じています。実際に、彼らの貢献は、その組織の構造にとって不可欠です。つまり、いつも混乱しがちな環境に秩序をもたらすからです。批判的と見られがちですが、他の人たちが嫌う調査、分析、詳細な仕事を遂行しているのは彼らです。しかし、彼らはこの文化に明確なガイドラインやルールが存在しないことにイラライラを感じているかもしれません。また、あまりに外向的に、エネルギーッシュに活動することを求められることを不快に思うかもしれません。



あなたのグループ内の i スタイルの人材

下記リストは、i が高い人と、i が低い人をリストアップしたものです。2つのグループが互いにどのような望ましくない認識を持っているかも考えてみましょう。もし、あなたのグループが i 文化を備えている場合、i の低い人が、この文化にどのように対応しているかも併せて検討しましょう。

注：人数が枠を超えてしまった場合は、このレポートの最終ページにリストが続けて表示されます。

i が高い人	i が低い人
中西 さくら	佐藤 真理
北野 明子	南 裕子
大森 健次郎	山本 美香
鈴木 雄二	佐々木 翔太 高橋 守
	海田 優斗

考慮すべき課題

もし、あなたの組織が i 文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう。

グループメンバーに対する質問

- 低い i の人材は、この文化をどのように受け止めているか？ 彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低い i の人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高い i の人材は、低い i の人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、S、C の人材にどれだけオープンに対応しているか？ 彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高い D の人材は、この文化では社交的活動に時間をかけすぎていると感じていないか？
 - 高い S の人材は、この文化は十分な組織構造と安定性を備えていると感じているか？
 - 高い C の人材は、重要な詳細部分が無視され、分析が軽視されていると感じていないか？

グループ全体に対する質問

- あなたのグループにとって、i 文化のもたらす強みと弱みは何か？
- i 文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、社交的活動に時間を使い過ぎていないか？
- あなたのグループは、十分に組織化され、効率を保っているか？
- あなたのグループは、新しいアイデアやイノベーションを最後まで遂行しているか？



S 文化

あなたのグループの中で、S が高かった人の割合は、55%でした。このスタイルが、あなたのグループを代表する可能性が極めて高いです。

S 文化の特徴は、安定性、予見性、友好的な雰囲気です。この文化では、チームワークとワークライフバランスが重視され、誠実で思慮深い人が信頼されます。この環境でうまくやれるのは、対立を避け、グループの達成を皆で分かち合える行儀のよい人です。自らのスキルを向上させるためリラックスしたチームの環境を望む人には最適です。お互いを自然に支え合い、仕事ではシステムチックなアプローチを信頼します。しかしながら、この文化では、組織を次のステップに押し上げる努力が躊躇や優柔不断によって停滞するリスクがあり、イノベーションや大胆なチャレンジに向かっていくことに対する遅れを取る傾向があります。

評価する：

協調性
忠誠心
謙虚さ
思慮深さ
チーム重視

批判する：

攻撃性
強引さ
チームワークを乱すこと
身勝手
気まぐれな行動

S 文化で働く

この S 文化は、DiSC® スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利点と課題をもたらします。

高い D の人材

高い D を備えた人材は、この文化で成果を上げようと努力します。彼らのアクション志向のスタイルは、大胆な意思決定を促し、リスクを取ることを促進します。このような勇敢な行動は、前進を止めがちな組織に推進力をもたらします。しかし、他の人々は、彼らの自信に満ちた行動を、乱暴で強引と見ることもあります。一方、高い D の人材は、この環境を神経過敏でウエットすぎると感じるかもしれません。さらに、スローで秩序を尊重するこの文化に不満を感じて、チャレンジを求めて他のグループへ移ることを望むかもしれません。

高い i の人材

高い i の人材は、この文化に多くの貢献をもたらします。さまざまなプロジェクトに活気をもたらし、同僚たちを束ねる社交的活動を推進します。このような方法を通じて、グループ内の一体感を盛り上げます。しかし、他の人々は、これらの高い i の人材が一貫性を欠き、信頼できない点に不満を感じこともあります。同時に、高い i の人材にとっては、この文化が奨励するのんびりした雰囲気に飽きたらず、その不満をはっきり口に出して批判することもあります。

高い S の人材

高い S を備えた人材は、この文化が生みだす安心できる仕事の進め方に満足を覚えます。彼らは、この環境に伴う安定性を評価し、またこの文化の大半を占める協調的プロセスを高く評価しています。組織側も、彼らの忠誠心と常に知識を高めようと努力する点を信頼します。しかし、この文化に伴う欠点として、業績向上、新しい責任やチャレンジ、大規模な変革を求められないで済んでしまう傾向が挙げられます。

高い C の人材

高い C の人材は、彼らの詳細にこだわる仕事振りと分析能力が評価されることに満足しています。彼らは、プロジェクトを迅速に完成するようにプレッシャーをかけられることなく、彼らの強みを活かして仕事を進めることができるこの環境を歓迎しています。また、組織にも、何に対してもよく検討し、きちんと整理することで貢献しています。しかし、彼らのことを、冷たい人間と感じている人がいるかもしれません。一方、高い C の人材の方は、このグループの文化があまりにも情に流されすぎて、正確性を犠牲にしていることがあります。



あなたのグループ内の S スタイルの人材

下記リストは、Sが高い人と、Sが低い人をリストアップしたものです。2つのグループが互いにどのような認識を持っているのか考えてみましょう。もし、あなたのグループがS文化を備えている場合、Sの低い人が、この文化にどのように対応しているかも併せて検討しましょう。

注：人数が枠を超えてしまった場合は、このレポートの最終ページにリストが続けて表示されます。

Sが高い人	Sが低い人
久保 正夫	佐々木 翔太
北野 明子	中西 さくら
山本 美香	大森 健次郎
	海田 優斗
	鈴木 雄二

考慮すべき課題

もし、あなたの組織がS文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう。

グループメンバーに対する質問

- 低いSの人材は、この文化をどのように受け止めているでしょうか？彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低いSの人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高いSの人材は、低いSの人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、i、Cの人材にどれだけオープンに対応しているか？彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高いDの人材は、グループがあまりにゆっくり動き、感情に過敏すぎると感じていないか？
 - 高いiの人材は、グループ内に十分な刺激が存在すると感じているか？
 - 高いCの人材は、このグループの意思決定が感情に引きづられ過ぎていると感じていないか？

グループ全体に対する質問

- あなたのグループにとって、S文化のもたらす強みと弱みは何か？
- S文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、十分なリスクを取っているか？必要な変化を避けていることはないか？
- あなたのグループは、他の人たちを混乱させることを恐れて、難しいが必要な決定を避けていないか？
- あなたのグループは、人の気持ちを傷つけないようにと、難しいフィードバックを控えていないか？



C 文化

あなたのグループの中で、C が高かった人の割合は、36%でした。 可能性は少ないですが、このスタイルがあなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

C 文化の特徴は、クオリティ、正確性と秩序です。この文化では、高い基準と、細心の分析、交渉手腕が重視されます。また、完全なる結果を得ることに誇りを感じます。新しいアイデアに対しては懐疑的で、信頼を得るのは簡単ではありません。メンバーは大抵、尊敬できる相手に対してのみ忠実です。この文化では、勤勉で時間にも正確な信頼できるメンバーが、その価値を認められます。しかしながら、リサーチと分析に時間をかけすぎるあまり、チャンスを逃してしまう可能性もあります。さらに、基準を下げるなどを恐れて、成長を妨げてしまうことがあるかもしれません。

評価する：	批判する：
正確性	間違い
完璧さ	非論理的行動
詳細へのこだわり	ルーズな時間管理
時間に正確	ずさんな調査
信頼性	過度な情熱

C 文化で働く

この C 文化は、DiSC® スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利点と課題をもたらします。

高い D の人材

高い D を備えた人材は、何ごとでもダブルチェックし深く分析するこの文化に、フラストレーションを感じているかもしれません。彼らは、ものが前進することを待望していますが、その度ごとに、長所と短所を比較検討しリスクを計算することを強いられています。しかし、自分が何をすべきか常に分かっているので、仕事一途なこのグループのあり方には賛同しています。また、自分のリーダーシップに適応して、従ってくれる人たちと仕事ができる点には満足します。

高い i の人材

高い i の人材は、繰り返し作業や詳細な分析作業に飽き飽きしがちです。彼らには、自分たちのアイデアを行動に結びつけるために、秩序立ったシステムティックな手順を開発することが求められています。もし、ここで彼らがこの課題にきちんと取り組まないと、グループから批判が寄せられる可能性があります。また、彼らの社交的活動も他の人たちに嫌われるかもしれない一方で、高い i の人材は、グループが人間よりも仕事に关心を寄せすぎていると感じるかもしれません。しかし、彼らの熱意、楽観的見方、行動力はグループにとって貴重な資産になります。

高い S の人材

高い S を備えた人材は、このグループの安定した環境を好みます。この文化では、外向的に、積極的に行動することを強制されないので、彼らは落ち着いて仕事ができます。しかし、このグループは、独りで働くことを求めているので、一部の高い S の人材は、孤独に感じることもあります。また、仕事一途なこのグループでは、彼らにとつて重要な感情面が無視され、看過されていると感じる傾向があります。

高い C の人材

高い C の人材は、この文化に安らぎを感じています。派手でない、ビジネスライクな文化は、クオリティーと信頼性に価値を認めているからです。このタイプの人材は、システムティックな方法と衝突のない環境を備えたこのグループを好みます。しかし、チャンスも活かせず、変革にも抵抗するような、あまりにも分析に力を入れ過ぎる文化にしてしまう可能性も否定できません。



あなたのグループ内の C スタイルの人材

下記リストは、C が高い人と、C が低い人をリストアップしたものです。2つのグループが互いにどのような認識を持っているのか考えてみましょう。もし、あなたのグループが C 文化を備えている場合、C の低い人が、この文化にどのように対応しているかも併せて検討しましょう。

注：人数が枠を超えてしまった場合は、このレポートの最終ページにリストが続けて表示されます。

C が高い人	C が低い人
久保 正夫 鈴木 雄二	海田 優斗 高橋 守
中西 さくら 南 裕子	北野 明子 大森 健次郎

考慮すべき課題

もし、あなたの組織が C 文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう。

グループメンバーに対しての質問

- 低い C の人材は、この文化をどのように受け止めているか？彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低い C の人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高い C の人材は、低い C の人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、I、S の人材にどれだけオープンに対応しているか？彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしていますか？
 - 高い D の人材は、このグループのスローなペースを息苦しく感じていないか？
 - 高い I の人材は、詳細にこだわる文化に退屈し、あきらめを感じていないか？
 - 高い S の人材は、孤立化し、一体感がないと感じていないか？

グループ全体に対する質問

- あなたのグループにとって、C 文化のもたらす強みと弱みは何か？
- C 文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、十分なリスクを取っているか？
- あなたのグループは、行動に移す前に、なお正確を期すための分析に時間をかけ過ぎていないか？
- あなたのグループの人たちは、感情面、および社交的なニーズに十分に配慮しているか？



個人データ表

下表には、個人の最高位 DiSC®スタイル、第二位 DiSC スタイル、典型的プロフィール・パターン、セグメント数値が示されています。名前の並びは、最高位 DiSC スタイル順です。

グループ メンバー	最高位 DiSC スタイル	第二位 DiSC スタイル	典型的プロフィ ール・パターン	セグメント 番号
中西 さくら	D	i	結果重視	6533
北野 明子		s	カウンセラー	1753
山本 美香		s	カウンセラー	1654
鈴木 雄二		c	評価者	3635
佐藤 真理			促進者	1744
南 裕子			促進者	4741
大森 健次郎	S	i	調停者	2573
海田 優斗	S	c	完全主義	1376
佐々木 翔太	S		専門家	4364
久保 正夫	S C		完全主義	1477
高橋 守	C		客観思考	4146

DiSC スタイルは、たとえ 5、6、7 のスコアであっても最高位でない場合は、第二位のスタイルとみなされます。



DiSC®スタイル

下表では、あなたのグループが各 DiSC®象限において最高位を示した DiSC 行動特性の人数を、パーセント表示しています。一人で 2 つ以上の最高位特性を持つ場合があることに留意してください。

<p>グループの 9%</p> <p>中西 さくら</p>	<p>グループの 45%</p> <p>佐藤 真理 南 裕子 鈴木 雄二</p> <p>北野 明子 山本 美香</p>
<p>グループの 18%</p> <p>久保 正夫 高橋 守</p>	<p>グループの 36%</p> <p>久保 正夫 大森 健次郎</p> <p>佐々木 翔太 海田 優斗</p>