

人間関係を科学する

クリエイティブマネジメントで、人が組織が変わる



はじめに

『クリエイティブマネジメント』とは？

『人間関係』を複雑にしているものとは？

『組織における心理学』とは？

そして

弊社が行うワークで得られるものとは？

『強みをいかせ！』

- 自己紹介
- 強みと弱み(自己理解と他者理解)
- 自分のストレッサーとは何か？
- 自分を構成する要素について
 - 要素から考える選択・判断のポイント
- 自己紹介 2
- 自分に足りないものは何か？
- 強みを生かすためにすべきことは？

“Team Up” Work Shop

☑ チームワークとチームアップって何が違う？

☑ “セルフコンパッション”とは？

☑ あなたの知らない強みを発見、
(ストレッサーを知り)強みを伸ばそう！

☑ チームアップに必要なことは？
(自分を知れば、相手もわかる)



組織適正化支援事業

(弊社は、株式会社ワークエンターテインメントと顧問契約を締結しております)

Five Factors & Stress(5つの因子とストレス)診断を活用し、個々適正を最大化し組織適正化を支援します

面接用

1. 以下のようには面接の能力を持っていない可能性があります。差別に物事を受け入れていません。周囲の期待を自分だけで支えています。次に、合理的に物事を理解していくことができます。物事は理由や根拠が明確です。

因子項目	判定	因子の意味
A: 顕微性	6	自分の考えや感情が明確で、他人に主張する
B: 柔軟性	3	周囲や周りの状況も必要に応じて受け入れる
C: 合理性	3	物事が起っている合理的な理由で、情報をとる
D: 活動性	6	自分の興味に基づいて積極的に動き回ろう
E: 協調性	6	周囲の状況ややり取りにうまく合わせて動く

2. 面接で確認しておきたい事項

1. 「自己認識の明確さ」
「本人から、自分の意見を他人に伝える必要はない」というのが多くある。自分の意見が他人に伝わらなければいけない。それを補うためにどう努力をしていますか?

2. 「柔軟性(活動性)」
相手に手を思いやることで、相手に受け入れて、人間チームとして何かを成し遂げた経験がありますか? その際、自分が経験したことに基づいてどう努力をしたか? チームとしての最終結果に具体的にどのような結果が得られましたか?

3. 「ビジョンの整合性」
人間性(活動性) (自分を思いやる、大事にする) (活動性) (仕事)と「生活」、どちらが重要だと思いますか? 自分が求めるものが、自分が持っているものと、自分が求めるものが異なる場合は、「理想と現実」と思われる変化があったらどうしますか?

3. 字面を進めていくときの態度

自分からいはいは、自己認識を、自分から、共通するようには、異なる部分から自分の個性化、理解してかかっていることと、それによって積極的にトラブルシューティングを繰り返します。体験する目的に共通性が少なく、一貫性が見えない場合もあっても構いません。

Human Logic Laboratory © Human Logic Laboratory Co., Ltd. All Rights Reserved.

上司用

1. 部下の成長を促すためのアドバイス

2. 周囲にとりやすい態度

3. 部下へのアドバイスの仕方

この度は現在「コーストストレス診断」です。外部からの情報は適度な範囲内と判定させていただきます。
(「ストレス値」について)
ストレス値は現在(正確には2〜3ヶ月前から)の傾向から出ていくかどうかを判定しています。
ストレス値は「標準値」(13)よりも、低値(3)でも、高値(20)でも有意義な状態といえます。
また、やってももらった仕事に立ったこととかわりやすくなります。訓練で持っている部分を訓練し、認められていることが効果的です。
次に、うまくいかなかった場合はその理由を明確に説明しましょう。必要な情報を提供して自分で判断できる時間を与えることも有効です。

Human Logic Laboratory © Human Logic Laboratory Co., Ltd. All Rights Reserved.

人事用

1. 個人特性傾向グラフ

2. フォーカススキル傾向判定

3. 現在のストレス状態判定

この度は現在「コーストストレス診断」です。外部からの情報は適度な範囲内と判定させていただきます。
(「ストレス値」について)
ストレス値は現在(正確には2〜3ヶ月前から)の傾向から出ていくかどうかを判定しています。
ストレス値は「標準値」(13)よりも、低値(3)でも、高値(20)でも有意義な状態といえます。
また、やってももらった仕事に立ったこととかわりやすくなります。訓練で持っている部分を訓練し、認められていることが効果的です。
次に、うまくいかなかった場合はその理由を明確に説明しましょう。必要な情報を提供して自分で判断できる時間を与えることも有効です。

Human Logic Laboratory © Human Logic Laboratory Co., Ltd. All Rights Reserved.

本人用

1. 個人特性傾向グラフ

2. フォーカススキル傾向判定

3. 現在のストレス状態判定

この度は現在「コーストストレス診断」です。外部からの情報は適度な範囲内と判定させていただきます。
(「ストレス値」について)
ストレス値は現在(正確には2〜3ヶ月前から)の傾向から出ていくかどうかを判定しています。
ストレス値は「標準値」(13)よりも、低値(3)でも、高値(20)でも有意義な状態といえます。
また、やってももらった仕事に立ったこととかわりやすくなります。訓練で持っている部分を訓練し、認められていることが効果的です。
次に、うまくいかなかった場合はその理由を明確に説明しましょう。必要な情報を提供して自分で判断できる時間を与えることも有効です。

Human Logic Laboratory © Human Logic Laboratory Co., Ltd. All Rights Reserved.

古野俊幸
Tokuji Kuno

ドラゴン様とFFS理論が教えてくれる
あなたに何が
伸びる

学び型
あなたの「強み」が分かる
Web診断付き
10万部突破!

「自分が分かれば、他人も分かる」
「宇宙兄弟」初代編集者、コルク代表 佐渡島庸平

最適な「学び型」が分かる
Web診断付き

毎日1日よる9時放送中(TBS系)

出演:阿部寛、長澤まさみほか

日曜劇場「ドラゴン様」

Five Factors & Stress_(5つの因子とストレス)

- FFS (Five Factors & Stress) 理論とは . . .

「ストレスと性格」の研究において開発されたもの

人の思考行動特性を 5 因子とストレス値で定量化し、

個人の潜在的な強みが、ポジティブに発揮されているか、
ネガティブに発揮されているかわかります。

さらに、人の人の関係性を客観的に把握・評価でき、
チームを最適な編成にすることができる理論です。

FFS理論開発者紹介

小林 恵智(こばやし けいち)組織心理学者・教育学博士、経済学博士

略歴

1950年生まれ。国際基督教大学を経て、ウィーン大学基礎総合学部哲学専修科（修士課程）修了。モントリオール大学国際ストレス研究所で専門研究員。ストレス学説創始者ハンス・セリエ博士のもとで「**ストレスと性格特性**」に関する研究に従事。フロリダ州立大学社会心理学研究室で**実験心理学を専修**。教育学博士。ノースウェスタン大学組織経済学研究室、組織および教育経済学研究および客員教授。経済学博士。**米国・国際戦略研究所 組織戦略・組織編制専門研究員**として「**最適組織編成プロジェクト**」に参加し**FFS理論（最適組織編成のための個性分析と組織編成法）**を提唱した。日本においてCDIヒューマンロジック研究所を設立し**事業継続と人事システム設計、企業組織の活性化、組織経営コンサルタント**の育成および国内の大学・大学院の特別講義講師を歴任。現在に至る。

現在

- ・株式会社ヒューマンロジック研究所 相談役
- ・一般社団法人 組織人事監査協会 会長
- ・特定非営利活動法人 ヒューマンサイエンス研究所 理事長
- ・社団法人経済同友会 幹事（学校と企業・経営者の交流活動委員会副委員長、他）

著書

「企業ストレス解体新書」、「企業マニュアル解体新書」、「組織マネジメント解体新書」以上3冊（ダイヤモンド社・凸版コミュニケーション研究会編）、
「ザ・ヘッダーシップ」（中央経済社）、「教える技術」（日本実業出版・共著）、「マインドコントロールのすすめ」（光人社）、
「最適組織編成マニュアル」（アーバンプロデュース）、「コンビネーション マネージメント」中央経済社、
「将軍のリーダーシップ」バーナード・レフキー将軍との共著（光人社）、「チーム マネジメント」PHP出版、
「セルフ・コーチング」PHP出版、「組織を変える、社員を変える、会社が変わる」中経出版、「4行日記」などの他著書・論文多数。
近著「組織潜在力」プレジデント社

ストレスを知ると、人間関係が俄然上手くいく

FFS(Five Factors & Stress) 理論の 基本マトリックス

5 因子とストレスによって「人間」を理解する分析方法

原因因子		A 凝縮性	B 受容性	C 弁別性	D 拡散性	E 保全性
ユーストレス	ポジティブ	道徳的	寛容的	理性的	創造的	順応的
		規範的	肯定的	分析的	積極的	持久的
		(社会性)		(論理性)	(適応性)	
特性	ネガティブ	指導的	養育的	論理的	活動的	協調的
		独善的	介入的	機械的	衝動的	追従的
ディストレス	ネガティブ	(非社会性)		(非論理性)	(不適応性)	
		支配的	自虐的	詭弁的	破壊的	妥協的
		排他的	逃避的	確率的	享乐的	従属的
判断軸	正・否	良・悪	適・不適	好・嫌 (快・不快)		
投影	人格 ∩		性格 ∩	気質		
影響因	教育	・	環境	・	遺伝	
脳	新皮質		大脳辺縁系	基底核		
キーワード	よりよく生きる		よく生きる	生きる		



組織適正化支援事業

(弊社は、業務ワークエンターテイメントと顧問契約を締結しております)

Five Factors & Stress(5つの因子とストレス)診断を活用し、個々適正を最大化し組織適正化を支援します

面接用

1. 以下の5つの性格特性の能力も持っている可能性があります

まず、面接に物事を受け入れていきます。周囲の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を喜ばせようとする気持ちが強いです。次に、自発的に物事を判断していくことができます。物事や状況を明確に切り分けしていくことが得意です。物事の説明や理解をするときは論理的な説明が可能です。

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

人事用

2. 面接で確

【B:柔軟性】に
1. 自己認識の
八方美人で
自分
自信
せず

2. 人間関係の故
退職に悩む
チーム
メンバー

3. 社外との
人間関係
「他人
の会社
で働
く」

4. 学業を
進めたい
と自分
が思っ
ている
が、それ
によ
り、

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

本人用



上司用



面接用

1. 以下の5つの性格特性の能力も持っている可能性があります

まず、面接に物事を受け入れていきます。周囲の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を喜ばせようとする気持ちが強いです。次に、自発的に物事を判断していくことができます。物事や状況を明確に切り分けしていくことが得意です。物事の説明や理解をするときは論理的な説明が可能です。

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

人事用

2. 面接で確

【B:柔軟性】に
1. 自己認識の
八方美人で
自分
自信
せず

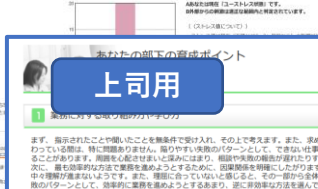
2. 人間関係の故
退職に悩む
チーム
メンバー

3. 社外との
人間関係
「他人
の会社
で働
く」

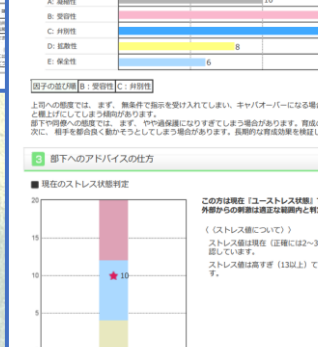
4. 学業を
進めたい
と自分
が思っ
ている
が、それ
によ
り、

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

本人用



上司用



面接用

1. 以下の5つの性格特性の能力も持っている可能性があります

まず、面接に物事を受け入れていきます。周囲の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を喜ばせようとする気持ちが強いです。次に、自発的に物事を判断していくことができます。物事や状況を明確に切り分けしていくことが得意です。物事の説明や理解をするときは論理的な説明が可能です。

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

人事用

2. 面接で確

【B:柔軟性】に
1. 自己認識の
八方美人で
自分
自信
せず

2. 人間関係の故
退職に悩む
チーム
メンバー

3. 社外との
人間関係
「他人
の会社
で働
く」

4. 学業を
進めたい
と自分
が思っ
ている
が、それ
によ
り、

因子項目	判定	因子の意味	質問例
A: 積極性	第1因子	自分の考えや価値観を他人に対して明確に主張する	どんな価値観を持っているか？ 影響を与えた環境や人は？ 自分の価値観をトラブルにどう活かしたいか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲や周りの状況をありのままに受け入れようとする	実務上で必要とする型ではないか？ 何故にできるような体験をしたことがあるか？ 感不感にならなくなったことについて話したか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的な判断、習慣を切り分けようとする	合理的に考えられるスキルはあるか？ 自分の割合を優先させている経験はないか？ 不思議な方法でうまくいっている人、習慣はあるか？
D: 適性	第4因子	自分の興味に従って積極的に動き回ろうとする	自身の関心や好きな人種を表現しているか？ 誰かにお願い、忘れていない経験があったか？
E: 協同性			

本人用



上司用



Work shop with Points of You®

☑️ GIFTED ~自分の資質を味方につける~

(HSP・HSSを理解し合える事の素晴らしさ)

GIFTEDってなに？

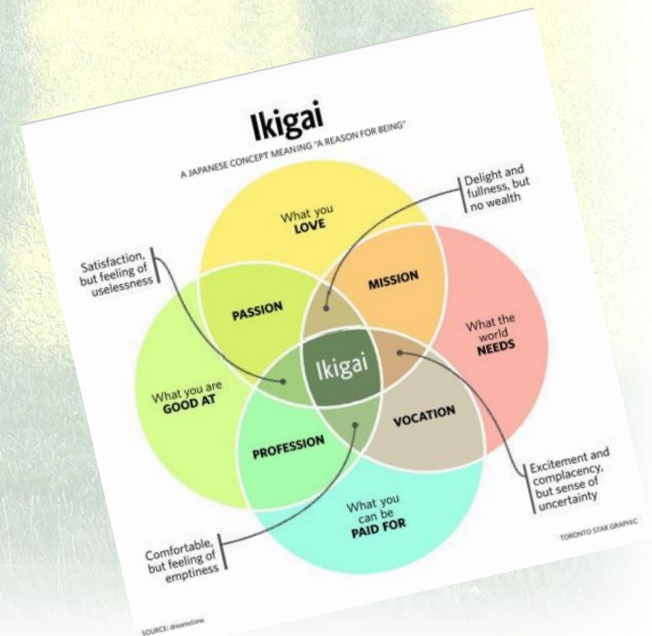
国内における偏見から守る為に



☑️ The Journey of IKIGAI

• 目的

1. IKIGAI (生き甲斐) を見つける為のアプローチを発見する。
2. IKIGAIの4つの視点から、自身の現在の状況を確認する。
3. IKIGAIを更により明確に豊かなものにしていく為の行動計画を立てる



ご料金一覧

• 組織適正化支援事業

- 1) Five Factors & Stress 診断: @5,000円/1人
- 2) 個別フィードバック : @10,000円/1時間
- 3) グループ報告会 : 2時間30名迄200,000円/1回
- 4) 自己理解・他者理解促進: (応相談・“クリエイティブ マネジ メント”参照)

• クリエイティブマネジメントカリキュラムについて

- ・ 概要説明(現状・課題・対処について)
- ・ プログラム設計・運用開始

※カリキュラム運用：2カ月～

- Team Upプログラム : @10,000円/1回～
- IKIGAI(3時間・10名～) : @5,000円/1人
- Gifted(2時間・05名～) : @5,000円/1人