

FFS_(5つの因子とストレス) 診断のご案内

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！』

- 人を構成する要素とは何か？
- 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
- セルフコンバッション
- 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)



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。

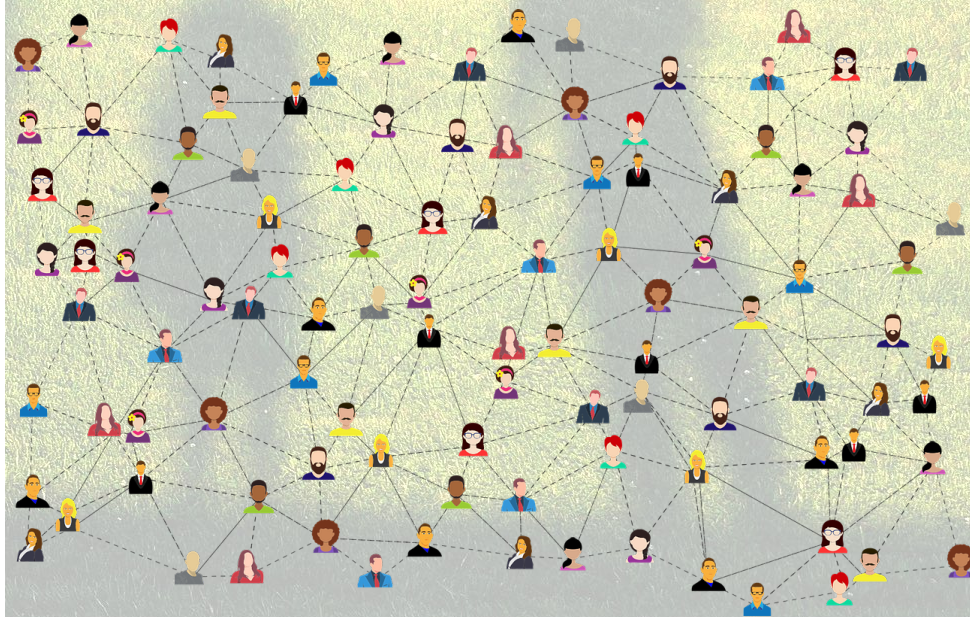
近著「組織潜在力」プレジデント社

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	追隨的
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	享樂的	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、**ワークインターイメント**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

以下の5つの因子の特性がどの程度持っている可能性があります

まず、面接に物事を覚えていきます。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

因子項目	判定	因子の意味	説明
A: 直感性	第1因子	自分の考えや感情の明確化で、他人に対して明確に伝える	どんな感情を持っているか？ 何を考えたと覚えているか？ 自分の感情をどう表現しているか？
B: 柔軟性	第2因子	周囲の状況やありのままに受け入れようとする	不器用さや得意さや苦しさはないか？ 得意さや苦しさや得意さや苦しさを感じたことがあるか？ 得意さや苦しさを感じたことがあるか？
C: 合理性	第3因子	自分が持っている合理的思考で、物事を切り分けようとする	合理的に考えられるか？ 自分の感情を表現しているか？ 合理的に考えられるか？
D: 流動性		自分の感情によって機動的に動き回ろうとする	自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？ 自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？
E: 協同性			

人事用

1. 自己認識の強さ

【B:柔軟性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

2. 人間関係の構築

【A:直感性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

3. 仕事への適性

【C:合理性】に高い傾向がある人は、自分が持っている合理的思考で、物事を切り分けようとする傾向があります。合理的に考えられるか？自分の感情を表現しているか？合理的に考えられるか？

4. ストレスの傾向

【E:協同性】に高い傾向がある人は、自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

5. 学習の進み

【D:流動性】に高い傾向がある人は、自分の感情によって機動的に動き回ろうとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

本人用

1. 自己認識の強さ

【B:柔軟性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

2. 人間関係の構築

【A:直感性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

3. 仕事への適性

【C:合理性】に高い傾向がある人は、自分が持っている合理的思考で、物事を切り分けようとする傾向があります。合理的に考えられるか？自分の感情を表現しているか？合理的に考えられるか？

4. ストレスの傾向

【E:協同性】に高い傾向がある人は、自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

5. 学習の進み

【D:流動性】に高い傾向がある人は、自分の感情によって機動的に動き回ろうとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

上司用

あなたの部下の育成ポイント

1. 部下の育成ポイント

【A:直感性】に高い傾向がある部下は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

2. 周囲にとうりやすい態度

【B:柔軟性】に高い傾向がある部下は、周囲の状況やありのままに受け入れようとする傾向があります。周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

3. 部下へのアドバイス

【C:合理性】に高い傾向がある部下は、自分が持っている合理的思考で、物事を切り分けようとする傾向があります。合理的に考えられるか？自分の感情を表現しているか？合理的に考えられるか？

本人用

1. 自己認識の強さ

【B:柔軟性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

2. 人間関係の構築

【A:直感性】に高い傾向がある人は、自分の感情や考えを明確に伝えることが得意です。面接の喜びを自分の喜びと考えることができます。そのため、人を育成しようとする気持ちが強いです。次に、合理的に物事を判断していることができます。物事の状態を明確に切り分けたいことが得意です。物事の説明や理解をするときに聞き手が理解できます。

3. 仕事への適性

【C:合理性】に高い傾向がある人は、自分が持っている合理的思考で、物事を切り分けようとする傾向があります。合理的に考えられるか？自分の感情を表現しているか？合理的に考えられるか？

4. ストレスの傾向

【E:協同性】に高い傾向がある人は、自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

5. 学習の進み

【D:流動性】に高い傾向がある人は、自分の感情によって機動的に動き回ろうとする傾向があります。自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？自分の感情が周囲の状況やありのままに受け入れようとするか？

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？

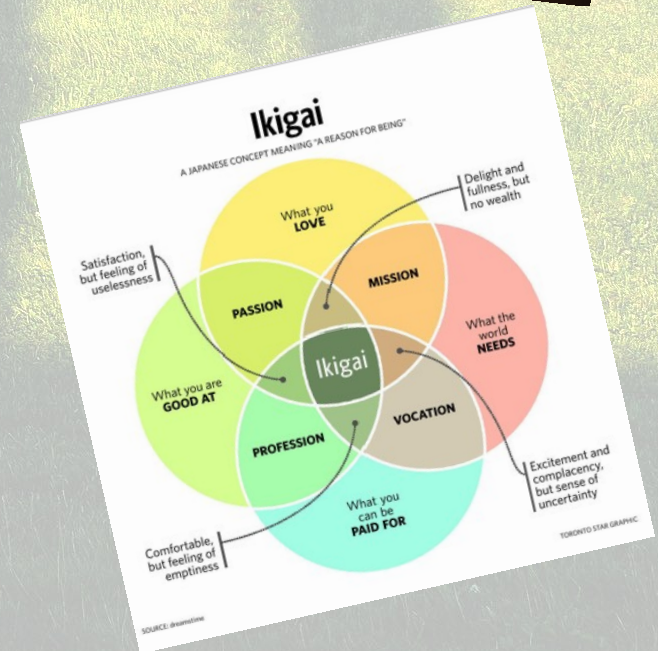
国内における偏見から守る為に



☑ 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

(税込表示)

- **組織適正化支援事業**

- 1) Five Factors & Stress診断: @5,500円/1人
- 2) 個別フィードバック : @11,000円/1時間
- 3) グループ報告会 : 2時間30名迄220,000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 ムント”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** : @11,000円/1人・1h～ (*最少人数4名となります)
- **IKIGAI(3時間・10名～)** : @11,000円/1人～
- **Gifted(2時間・05名～)** : @5,500円/1人～