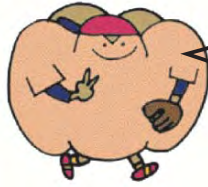


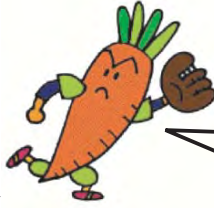
# HUMAN RESOURCES

AD



zen  
ry  
okut  
ouky  
uu

DA



er✕■  
◆□◆  
◆✕&✕

DB



≡m■yo  
m■er  
✕✕☉✕

BD



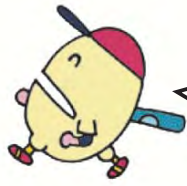
meir  
ou  
katt  
atu

BE



□□&□◆  
◆□&◆  
er✕◆◆

EB



?■①?①  
■①  
?■①①

EA



↑↓  
↔↗↕▶↑  
↕▶▽  
↗↓

AE



&✕■yo  
m■  
er✕m■m■≡  
□&◆

チームワーク応援 クラス活動  
Casting

もっせ「できるチーム」をつくるために  
経営戦略と人材戦略の最適化を考える  
個性を生かす採用と配置と教育

Catch Ball Club  
i+i>ii

# チームワーク応援 クラブ活動 Casting HUMAN RESOURCES



## 経営戦略と人材戦略 個性を生かす採用と配置と教育

蔵満 正樹

### ■なぜ「個性」に着目するのか

ここでいう「個性」とは、「個別的思考行動特性」という略語であり、巷でよく耳にする「あの人は、個性的な人だね。」といった「変わり者」とか「目立つ人」とか「他人には無い特徴を持つ人」という意味ではありません。すべての人に備わり、それぞれの異なる強みを「個性」と呼んでいます。

専門的な技術や社会人として必要な知識や技能を「スキル」と呼ぶのに対して、その人の「個性」とは、潜在的な能力の傾向性として「コンピテンス」と呼ばれるもので、向き不向きとも言えます。その人の個性に向いていることであれば、意識しないでも難くこなしてしまうことができます。逆に不向きなことに対しては、かなり心理的なストレスもかかりますし、向いている人と同じことをしようとすると、時間も労力もかなり必要となります。

それぞれ現場では、優秀なスキルを持った人材が望まれますが、あれもこれもとスキルアップを要求しても、なかなか思うようにいかないのは、それぞれに「個性」があり、「得意技」が異なるからなのです。苦手な課題に対しても、なんとか上司に答えようとするメンバーの気持ちを見失い、能率の悪いことやヘマをすべて能力の無さと決め付けて、結果的にメンバーを追い詰めてはいないか、時には省みることも大切です。人材の採用と配置と教育には、「スキル」と「個性」の両面を見極めましょう。

### ■採用時の「個性チェック」の意味

繰り返しになりますが、個性を採用基準に取り入れる意味は、潜在的な能力の傾向性をあらかじめ知っておくためです。言い換えれば、チームや組織がめざす目的・目標達成のためとも言えます。

以下、採用時の「個性チェック」のポイントを列挙しておきます。

- ① 面談時だけではわからない「その人らしさ」を知る
- ② イメージに合う人かどうか？
- ③ 職務や役割に向く人かどうか？
- ④ 上司とうまくいく可能性の高い人かどうか？
- ⑤ 現有メンバーとうまくいく人かどうか？
- ⑥ 経営戦略(採用基準)に合っている人かどうか？
- ⑦ 一緒に成長していける人かどうか？

※なお、スキルが高いかどうか(スキルチェック)は、個性チェックでは判断できません。



## ■なぜ「個性」に着目するのか

教育時にメンバーの個性を知る意味は、潜在能力の傾向性を知るだけでなく、以下のことが個性チェックの意味として挙げられます。

- ①やる気を持続させるためのモチベーション(動機付け)方法を知る
- ②効果的、効率的に、教育成果をアップさせる教育方法を知る
- ③喜びと生産性を最大限に引き出すストレス・マネジメント方法を知る

人材育成に成功している組織は、上記のノウハウを体験的、あるいは、直感的に実施されています。

上記3点は、子育てとも共通する教育手法として不可欠の3要素と言えます。また顧客(ゲスト)との対話(カウンセリング、プレゼンテーション、クロージング、フォローアップ等)のノウハウとも連動します。









※別項/対話最適化支援システム:【Monsing】【Matching】をご参照ください。

☆☆☆

## Catch Ball Club

# キャラクター別スタッフ人材像

Catch Ball Club の8キャラクターは、FFS理論(小林慧智博士)の人材4タイプ分類と対応しています。

<p style="text-align: center;"><b>AD</b></p> <p style="text-align: center;">AD  &amp;  DA</p> <p>本来の持ち味として、強い精神力、使命感、決断力、行動力があり知力と体力に勝っていれば、有事または突出期には、最強の人材といえます。カリスマ的存在への可能性もあります。</p>	<p style="text-align: center;"><b>BD</b></p> <p style="text-align: center;">DB  &amp;  BD</p> <p>環境の変化を事前に敏感に感知し、積極的に周囲を巻き込み小集団を先導しながら行動します。好奇心や開拓精神が旺盛で社交力もありますので、実績より人気獲得ができるタイプです。</p>
<p style="text-align: center;"><b>AE</b></p> <p style="text-align: center;">AE  &amp;  EA</p> <p>これまでの環境が育てた価値観や権威意識によって形成された命令を忠実に、地道に実行していくタイプです。遵守すべき事柄を規則通りに実行し継続していける粘り強いタイプです。</p>	<p style="text-align: center;"><b>BE</b></p> <p style="text-align: center;">BE  &amp;  EA</p> <p>平準期、安定期の改善支援、管理調整の役割に向いています。人間味豊かに、地道な業務を継続的に行うことができ、組織を存続させる人材です。自他共に安定させる力を発揮します。</p>

## 適材適所の発想テーブル

「職務に最適な適性人材を採用する」発想と、「人材に最適な職務に配置する」発想は、人材戦略の根幹をなすものです。いずれも、人を生かす経営戦略が大前提となります。なお、本テーブルは、一般的な人材像を想定したもので、各組織や各分野ごとに作成することが望ましい。

※適性の目安／－：普通 ○：適 ◎最適

職務	役割	最適パフォーマンス	 LM	 TG	 ML	 AN
■受付	1: 事務・管理メイン	几帳面、首尾一貫	—	—	○	◎
	2: 対応メイン(協調性)	懇切丁寧、誠心誠意	—	—	◎	—
	3: 対応メイン(積極性)	明朗闊達、臨機応変	○	◎	—	—
	4: フロント・マネージャー	※改革期	○	◎	—	—
	5: //	※安定期	—	○	○	◎
■助手	1: 診療補助メイン	※ドクター個性による	○	○	◎	—
	2: 運営メイン(規律優先)	規則・マニュアル遵守	—	—	—	◎
	3: 運営メイン(患者優先)	臨機応変、現場対応	◎	◎	○	—
	4: フロア・マネージャー	※改革期	◎	◎	—	—
	5: //	※安定期	—	—	◎	○
■衛生士	1: 衛生処置メイン	安全、安心	—	○	◎	○
	2: カウンセリング(基本)	基本忠実、マニュアル	—	—	○	◎
	3: カウンセリング(応用)	現場対応、自由発想	—	◎	—	—
	4: 衛生チーフ	※改革期	◎	◎	—	—
	5: //	※安定期	◎	—	○	○
■技工士	1: 定番技術メイン	同じ作業の繰り返し	—	—	◎	○
	2: 要デザイン(普及技術)	バージョンアップ	—	○	○	—
	3: 要デザイン(先端技術)	新規チャレンジ	○	◎	—	—
	4: 改善タイプ	納期厳守、品質維持	—	—	◎	○
	5: 開発タイプ	納期短縮、品質向上	○	◎	—	—
	6: 技工チーフ	※改革期	◎	◎	—	—
	7: //	※安定期	—	○	○	○
■医師	1: 基礎治療メイン	リスク回避、着実	—	—	◎	○
	2: 新技術・システム対応	リスク挑戦、成果	○	◎	—	—
	3: カウンセリング(協調)	患者希望優先、対応	—	○	◎	—
	4: カウンセリング(積極)	診療方針優先、誘引	◎	○	—	○
	5: マネジメント	管理・調整・維持	—	—	◎	○
	6: リーダーシップ	変革・拡大・活性	◎	○	—	—
	7: 副院長候補	※改革期	○	◎	—	○
	8: //	※安定期	—	—	◎	○

# ▼採用・配置・教育時に「個性&ストレスチェック」

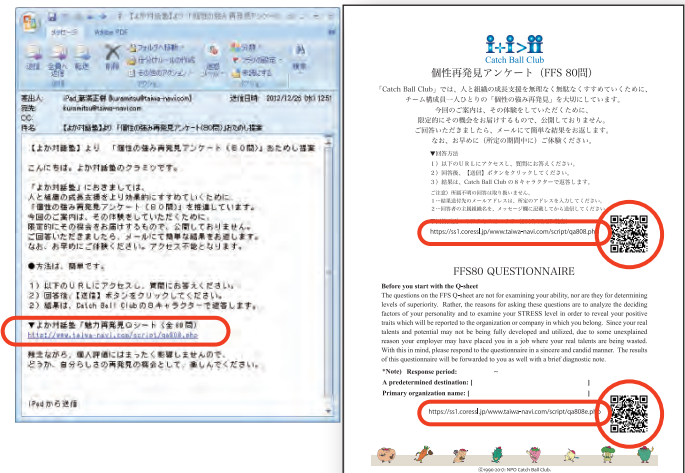
## STEP 1: 「個性再発見アンケート (80問)」 回答

### ■回答方法 / 1 (用紙に記入する方法)

- 1: Catch Ball Club から「アンケート用紙(PDFファイル)」を入手し、必要事項を記入し、チーム全員がアンケート(全80問)用紙に自筆回答。
  - 2: 回答用紙(2枚)を担当者が確認し、まとめて郵送もしくは、指定先にFAXします。
  - 3: 結果は、個人結果、および、集計結果は、まとめて、管理者宛のメールアドレスに送付します。
- ※レスポンスが早いのは、次の回答方法2ですが事前連絡は、どちらも必要です。

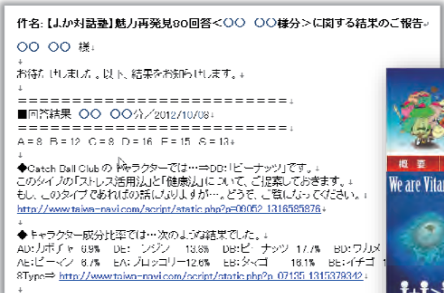
### ■回答方法 / 2 (Web で回答する方法)

- 1: Catch Ball Club から「回答ページ(URLまたはPDF)」を、ご指定のメールアドレスに送信します。URLをクリックし回答画面を表示させ、必要事項を入力し、マウスで三択で回答します。どのパソコンからでもOKです。PDFのQRコードから、スマホ等でも回答できます。
- 2: 確認画面で確認し、【送信】ボタンをクリックして完了します。分析結果は、すぐには画面表示されません。(分析には、別途作業を要するため)
- 3: 結果は、個人結果は、随時、回答時に指定されたメールアドレスに返信します。一括管理される場合は、個人結果送付先アドレスは、統一指定ください。集計結果は、管理者宛のメールアドレスに送付します。



## STEP 2: 「分析結果 (キャラクター別)」 返信

- 1) Webで回答した場合に、随時、返送される個人結果報告メールには、直接、HPのキャラクター解説画面を表示するURL が配置されています。
- 2) すべての回答者に、キャラクター結果報告(ストレス・アドバイスシート)をPDFファイルで送付します。



### ▽HP: キャラクターページ





# 出力帳票

## <アドバイスシート概説>

- [1] 出力帳票 「管理者版」と「スタッフ版」
- [2] 結果<概要>……………管理者版・スタッフ版共通
- [3] コミュニケーション提案… 管理者版・スタッフ版共通
- [4-1] 管理者とスタッフのコンビネーション…………… 管理者版
- [4-2] スタッフの個性と役割分担について…………… スタッフ版
- [5-1] 管理者のストレス・マネジメント……………管理者版
- [5-2] スタッフのストレス・マネジメント…………… スタッフ版

## ■ 管理者版

**Casting<sup>TM</sup> 管理者版** 1 **i-i>i**

101 2014年12月1日  
Catch Ball Club 回答日: 2014/11/2

101020  
新大阪 一郎  
理事長

A B C D E S  
12 15 13 20 6 8 T G デジタル DB ▲キャラクター成分比率グラフ

※「デジタル」は論理型タイプで「アナログ」は感性型タイプです。

変幻自在の管理者です。

好奇心旺盛で、発想豊かに人生を楽しむタイプですね。

■個性の概要  
買方があたらしく心地よい時は、周囲の注目を集める中で、新しいことや面白いことをやっのけ拍手喝采を浴びる時でしょう。いろいろなことに思いをめぐらせ、状況の変化を敏感に察知し、ヒラメキと行動力でその場を活性化します。逆に、型を押し付けられたり、変わり映えのない生活や作業の連続には、強いストレスを感じるはず。興味の対象がよく変化し言動もコロコロ変わりますので、周囲を戸惑わせることもあるでしょう。思いもかけないアイデアや結果を出してくれる買方に、ワクワクしながら期待と羨望の眼差しを送ります。

☆強み  
何事にも自由奔放で臨機応変の対応ができます。既成概念にとらわれることなく、発想豊かに新しいことを自分流に始めることができます。聞き上手で理解力もあり、周囲を巻き込むのが得意です。

★弱み  
常識や権威、ルールをないがしろにする傾向が強いでしょう。奇抜さや柔軟対応がかえって一貫性のない事態をまねいたり、周囲を翻弄させてしまう可能性があります。持続力に欠けるでしょう。

Catch Ball Club  
©1999-2014: NPO Catch Ball Club.

## ■ スタッフ版

**Casting<sup>TM</sup> スタッフ版** 1 **i-i>i**

101 2014年12月1日  
Catch Ball Club 回答日: 2014/11/2

101020  
新大阪 一郎  
理事長

A B C D E S  
12 15 13 20 6 8 T G デジタル DB ▲キャラクター成分比率グラフ

※「デジタル」は論理型タイプで「アナログ」は感性型タイプです。

威勢良く登場しその場を仕切る演出家です。

わきあがる好奇心と柔軟な発想で、人目を引きつけ魅了するタイプです。

■個性の概要  
このタイプのメンバーが生き生きと輝くシーンは、みんなの注目を集める中で、新しいことや面白いことをやっのけ拍手喝采を浴びる場面です。例えば、舞台上、むずかしそうで誰もが一步引いてしまう主役を演じてみせるか、一番目立つ面白い役をかってでるとか…。状況の変化を敏感に察知し、ヒラメキと行動力で短期戦に勝利し続けます。興味の対象がよく変化し言動もコロコロ変わりますので、みんなを戸惑わせることも多いでしょう。思いもかけない結果を出してくれる彼女（彼）に、周囲の私たちがワクワクしながら喜びの反応を返してあげたいものです。

☆強み  
何事にも自由奔放で臨機応変の対応ができます。既成概念にとらわれることなく、発想豊かに新しいことを自分流に始めることができます。聞き上手で理解力もあり、周囲を巻き込むのが得意です。

★弱み  
常識や権威、ルールをないがしろにする傾向が強いでしょう。奇抜さや柔軟対応がかえって一貫性のない事態をまねいたり、周囲を翻弄させてしまう可能性があります。持続力に欠けるでしょう。

Catch Ball Club  
©1999-2014: NPO Catch Ball Club.



新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

[ 2 ] 結果 < 概要 > < 共通 >

■ 管理者版

**Casting™ 管理者版** 1 **i+i>ii**

**Casting™ スタッフ版** 1 **i+i>ii**

101  
Catch Ball Club  
101020  
新大阪 一郎  
理事長

2017年3月31日  
回答日: 2017/3/25

A	B	C	D	E	S
12	15	13	6	8	8

TGデジタル DB ▲キャラクター成分比率グラフ

●キャラクター成分比率/ 同じキャラクターであっても、成分比率の異なる魅力(個性)をあわせもっていることがわかります。タイプ表示は最も比率の高いキャラです。

■個性の概要  
このタイプのメンバーが生き生きと輝くシーンは、みんなの注目を集める中で、新しいことや面白いことをやってのけ拍手喝采を浴びる場面です。例えば、舞台上、むずかしそうでもうが一步引いてしまう主役を演じてみせるとか、一番目立つ面白い役をかってでるとか…。状況の変化を敏感に察知し、ヒラメキと行動力で短期戦に勝利し続けます。興味の対象がよく変化し言動もコロコロ変わりますので、みんなを戸惑わせることも多いでしょう。思いもかけない結果を出してくれる彼女(彼)に、周囲の私たちはワクワクしながら喜びの反応を返してあげたいものです。

●個性の強み(向き) / チームの生産性を上げるポイントは、互いの強みを活かすこと。向いていることをするのは、ストレスを軽減します。

●個性の弱み(不向き) / 不向きなことをする時は、向いている人と比べると、時間も労力もかかります。それでも頑張るって成果を出した時には、大拍手か表彰でしょうか…。

●回答結果・FFS数値 / A～Eは個性を決める5因子。Sはストレス値。最小値0、最大値20。 ※詳細は、分析と結果の概要2を。

●信頼係数 / ※数値が低い場合、意見や願望の混入によって回答の傾向性にバラツキがあることを示しています。Castingではこの分析を行っていません。 ※高度な分析・対応をご要望は、インタビューンへお問合せを。

●人材8分類 / 英字2文字は人材4タイプ。デジタルは、論理的思考。アナログは感覚的思考。 ※詳細は、分析と結果の概要2を。

●タイプ別キャラ / ビタミンを豊富に含んでいるもの達です。個性が異なることは、互いの夢を叶えていくビタミンであることを願って生まれました。野球のイメージは、キャッチボール(対話)を大切にするためです。

●性格の強み(向き) / チームの生産性を上げるポイントは、互いの強みを活かすこと。向いていることをするのは、ストレスを軽減します。

●性格の弱み(不向き) / 不向きなことをする時は、向いている人と比べると、時間も労力もかかります。それでも頑張るって成果を出した時には、大拍手か表彰でしょうか…。

■ スタッフ版

タイプ別キャラ /

ビタミンを豊富に含んでいるもの達です。個性が異なることは、互いの夢を叶えていくビタミンであることを願って生まれました。野球のイメージは、キャッチボール(対話)を大切にするためです。

個性の強み(向き) /

チームの生産性を上げるポイントは、互いの強みを活かすこと。向いていることをするのは、ストレスを軽減します。

弱み(不向き) /

不向きなことをする時は、向いている人と比べると、時間も労力もかかります。それでも頑張るって成果を出した時には、大拍手か表彰でしょうか…。

■個性は、5因子のカタチで見ます。数値が異なっても形が同じであれば同じ個性(同質)です。

5因子の数値にバラツキがある人は、傾向性がはっきりとわかりやすい人だといえますし、5因子の数値が平均的である場合はバランスがとれていますが、周囲からはわかりにくい人だといえます。FFSによる個性分析はカタチで見ます。他人の数値と比べて、勝った負けたというものではありません。

■ストレスの影響は、5因子の突出因子から。数値が高い因子ほど僅かなストレスに弱い。

ストレス値は、0～4(アンダーストレス状態)、4～12(ユーストレス状態)、13～20(ディストレス状態)です。ユーストレス時に個性はよりポジティブな行動となって現れます。ストレスはある一定以上の負荷がかかると5因子の中の数値の高い因子から汚染され、その人の最も特徴的な傾向性をネガティブなものにします。5因子の数値が高いものほどストレスの影響を受けやすいのです。例えば、Dが突出している人は怖いほど攻撃的になりますし、Eが突出している人はかたくなに保身的になります。さらにSが16以上の場合は、身体自身も心配です。

■全体的に数値の高い人は、存在感がありますが、ストレスには弱いといえます。

数値が高いということは、心的エネルギーが高いといえます。ストレスの状態により長所と短所が際立って見えます。全体的に数値の低い人と比べると“頑張っている”ように見えやすい(笑)。全体的に低い人はあまり目立たない感じがします。だから“頑張っていない”とするのは間違いです。ストレスには強く淡々と仕事を進めるはずで。

■スキルが伴わないことがストレス要因となり、ネガティブな傾向になることもあります。

例えばBが高い人は、周囲からの期待に応えたくて一生懸命になりますが、応えるべきスキルがないことが原因でBのネガティブ状態(自暴自棄)に陥りやすくなります。この時はどんな叱咤激励よりも、スキル教育が良薬となります。



新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

## [3] コミュニケーション提案 <共通>

### ◆個別対話のポイント◆

5因子のカタチと数値から、対話のポイントを提案します。  
これもシンプルにしました。それでも3,125×2バリエーションあります。

**社会性と適応性を比較**  
※大人のor子供の？  
スタッフに対して「こう思うのが常識だろう!」とか「自分のことしか考えていない!」といった期待はずれはスタッフの社会性の成長度合いによるものです簡単に言えば、大人のなor子供のなのかの視点からアドバイスします。

**拡散性と保全性を比較**  
※攻撃的or守備的？  
適応性(外向性と内向性)を比較することで、変化しない気質の傾向性から反応傾向を推察します。

**凝縮性と受容性を比較**  
※ガンコさorやさしさ？  
現時点での社会性をみます。今後の人間教育への方向性を示唆します。スキル教育と合わせてお考え下さい。

**喜び要因**  
5因子の一番特徴的な因子を生かすことを、現在の動機付け(即効くやさしさ)として提案しています。

Casting™

Catch Ball Club  
新大阪 一郎 理事長

A	B	C	D	E	S	
12	15	13	20	6	8	2

---

Catch Ball Club  
新大阪 一郎 理事長

A	B	C	D	E	S	
12	15	13	20	6	8	2

■ 大人のor子供のか

つまり、自分の好き嫌いで行動する時と、善し(良し)悪しを考慮して行動する時を使い分けます。ジレンマに陥ることもしばしばでしょう。本音と建前の気持のバランスが微妙です。自らを持って余して思い悩んでいることがありますので、よく話しを聞いてあげて、理解した上での声援が効果的でしょう。

■ 思考パターン(論理的か、感覚的か) ⇒ コミュニケーション方法

論理的に分析的に考える傾向が強いといえます。筋の通らない話や白黒はっきりしないことは興味を示さないでしょう。キッチンと筋道を考慮してからの会話を提案します。勝手な思い込みからの発言や情に訴えかける話し方はマイナスです。状況を共有し合って、意見の交換をしましょう。

■ 反応パターン/適応性(気質)は? ⇒ 動機付け・教育手法

同じことでも変化することを知り、リスクを恐れないで進んでいく傾向があります。同じことの繰り返しを極度に嫌い、持続課題はかなり苦手でしょう。枠にはめようとして、皆と同じ事をさせようとして、常識に訴えようと逆効果です。ゴールを決めて手段は任せたり、想像を越える結果を期待する方がベストでしょう。

■ 社会性は?(志向性) ⇒ 会話テーマ

自分なりの価値観や考え、その中で生きていくためのバランスをとうとうとします。安定感のある頼もしい人柄との印象もたれます。バランスのよい社会性をもっているようです。彼女(彼)の夢や目標を、着実に達成しているように、より具体的な対話を続けてください。

■ 喜び要因 ⇒ 自己実現の方向性/強味を生かす

新しい時代を創造するクリエイターとなる可能性が高いでしょう。リスクにも挑戦しますから周囲はハラハラしますが、彼女(彼)の興味の前には可能性が無限です。

©1990-2014 NPO Catch Ball Club.

### ■管理者版 ■スタッフ版

**弁別性の高低をみる**  
※論理的or感覚的？  
思考パターンが、論理的か、感覚的かを判断し、適切な情報交換方法を提案します。  
※特に弁別性について、以下整理しておきます。

- <弁別性が高い場合>
- 賢そうで、冷静な感じ
  - 理屈っぽい感じ
  - 時と場合による
  - 確率の高い方を選択
  - 基準に合うか否か
  - 事実と意見を分離
  - 論理的に分析
  - 考えてから行動

- <弁別性が低い場合>
- 直感的反射的に反応
  - 擬態語多
  - 話し口調は断片的
  - 好き嫌いによる
  - 気分による
  - 自分に合うか否か
  - 事実と意見を混同
  - 何となくひらめきで
  - 思いつきで反応

### ■Cの弁別性は、コミュニケーション因子とも呼ばれ、通信のプロトコルのようなものです。

商品説明から導入計画、クロージングまで、営業現場では論理的で合理的な判断が要求されます。しかし、お客様への対応は、意外と感覚的に対応できる方が喜ばれたりします。論理的か感覚的かの違いは、頭で考えるか、心で考えるかの違いとも言えます。論理派は「氷が溶けると水になる」と言い、感覚派は「氷が溶けると春になる」と言うとは、FFS開発者の小林先生の蘊蓄です。もちろんこんな粋な言動には、人格もスキルも必要ですが…

さて、問題は、互いの弁別性に大きな開きがある場合は、コミュニケーションが成立しない可能性があります。NHKのニュースから情報収集すると、民放のワイドショーを好んで見る人の違い?と言うと語弊がありますが…。つまり、チャンネルが合わない可能性が高いということです。弁別性が異なる場合は、理解し合えたかどうかを十分に確かめ合う必要があります。

### ■Cの弁別性は、環境(学習)によって変わっていきます。

さきほどNHKと民放という例を出しましたが、普段、どんな情報交換をしているかが、いつしか弁別性に影響を与えています。家庭でどんな会話をしているか。診療所において、どんな情報交換の方法をとっているか、普段、どんな本を読んでいるかなど、本人にとってどんな思考を要求されているか。言い方を換えれば、どんな思考をしなければ生きていけないかが、この弁別性の形成に大きく影響しているといえます。音楽家の子供は、音楽が得意になるように、感性を磨く家庭環境がはじめからあるわけですし、感性を磨かざるをえない環境に育ったといえます。算数や国語(学校での)が得意でない子供は、論理的思考を幼いころから必要としない環境であったのでは?と推察できまします。環境として弁別的な診療所をつくることも、これからの課題といえそうです。





新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

## [4-1]管理者とスタッフのコンビネーション <管理者版>

### チームリーダー必須！「これだけマニュアル」

※[分析と結果の概要2]を参照

#### 管理者とスタッフの タイプの組合せ

リーダー × メンバー

管理者にも個性があり、スタッフにも個性があります。管理者が感じることを、同じようにスタッフも感じるとは限らないのは、単に立場の違いや経験の違いだけではありません。逆もまたしかりです。

目的達成、目標達成のために、コンビネーションを科学しましょう。

Catch Ball Club Casting™

新大阪 一郎 理事長 A B C D E S 12 15 13 20 6 & 8 3

---

■リーダーとメンバーのコンビネーション

リーダーとメンバー（上司と部下）の組み合わせ（関係性）によって、効果的・効率的な役割分担や権限委譲、動機付けや教育的指導のあり方も異なります。個性と個性の関係性から、より有効な処方箋を認識しコラボレーションすることでシナジー（相乗効果）を創出し生産性を高めましょう。

■TGがリーダーの場合の処方箋

リーダー	メンバー	リーダーからの視点	マネジメント・ポイント
TG タグボート型 	TG ☆☆☆☆ 	●楽しい仲間関係 ●しかし上下関係がある場合は圧倒的な優位性がリーダー側に求められる	●圧倒的な優位スキルをつくる必要がある
LM 	LM 	●指導性を委ねると頼もしい部下 ●自分が指導性を発揮しようとするとき衝突	●自分はいくまで新しいアイデアを生み出し、実際のプロジェクト進捗はLMに任ずという役割分担
ML 	ML 	●相互に理解できれば短時間の安定上必要な人材に ●しかしMLがすぐに実行しないことに苛立ちを覚える	●お互いにスキルの違いを認め合い頼りにする関係を構築する
AN ☆☆☆☆ 	AN ☆☆☆☆ 	●補佐役として有効 ●強いプレーヤー役への抵抗感があるが、乗り越えた時の安心感はある	●とにかくにも役割認識 ●目標を明確にして達成評価をしっかり行う

☆☆は同じ思考行動パターンとの関係。☆☆☆☆は生産的。☆☆☆☆は自分にはないものを補ってくれる関係。わかり合うには時間がかかるが長期的には生産的。

※出典：小林慧智監修、種インテリビジョン総合研究所著、入門「チームマネジメント」第3章 P.80-81（図表3）  
※表示キャラクターは、NPO法人キャッチボールクラブのオリジナル・8キャラクターが対応しています。

■「同質」と「補完」について

「同質」とは、同じ強みと弱みをもった、似たもの同士ということです。誰と似たもの同士なのか、チーム全体の個性と同質なのかどうか、そして、どこが似ているのか、と見ることができます。同質である場合は、互いに理解しやすく、のりが合います。意見もまとまりやすく、合意形成が楽です。その個性に合った業務で、短期目標を達成するには抜群の結果を出す組み合わせとなります。しかし、ひとたび走り出すと方向修正はできにくい関係性ですので注意が必要です。

「補完」とは、互いに強みと弱みを補い合う関係性です。当初、互いを理解し合うのに時間がかかりました。合意形成も単純にはいきません。それぞれの個性からの発想や行動が異なるからです。しかし、ひとたび目的に向かって走り出すと、互いの強みが発揮されて、中長期的目標達成に抜群の結果を出す組み合わせとなります。ここでのチームマネジメントは、どんな関係性の組み合わせかを理解しコントロールすることです。

©1990-2014: NPO Catch Ball Club.

#### ■管理者版のみ

#### 管理者の視点と対策

コンビネーションによる関係性や印象の違いについて整理してあります。それぞれのキーワードを理解しておくことが大切です。

○マネジメントのポイント／  
管理者から、それぞれのタイプのスタッフに対してどのようにすれば、効果的な関係を効率的に築けるかをアドバイスしています。

互いのコラボレーション（生かし合うこと）によって生産性が高まることを体験してください。

■似たもの同士は、分かり合いやすい。しかし、マンネリ化する。

■タイプが違っていると、意見や行動が異なる。だから、思いもかけないことができる。

■気に食わないスタッフを辞めさせてばかりいると、いつしかチームが同質化する。

■自分にとって4通りのコンビネーションを理解するだけで「もっとできるチーム」ができる！



新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

## [4-2]スタッフの個性と役割分担について <スタッフ版>

### 効率的かつ効果的な「採用」と「教育」のために

#### ■スタッフ版のみ

#### 職務別役割(案) /

現場では、一人が何役もこなさなければならない現実があります。その「何役」を役割分担として分割してみたものです。

獲得すべきスキルは、その個性に向けたスキル教育が効率的です。

採用基準の手がかりとしても、また職務を担当するスタッフのストレス・マネジメントの参考としていただけます。

#### 得意なテーマ /

適材適所とは、人材(個性)と役割(適性)とをマッチングさせることですが、役割に応じて、登場の仕方やキーワードが異なります。参考までに列挙しました。

#### ※歯科版あります。

特に、ご依頼があり作成しました。QRコードでPDFファイルをダウンロードしてご覧ください。



Catch Ball Club		Casting™					
新大阪 一郎		A	B	C	D	E	S
		12	15	13	20	6	8
■職務と役割分担への適性について		◎：最適 / ○：適 / -：普通					
個性を採用基準に取り入れる意味は、潜在的な能力の傾向性をあらかじめ知っておくためです。言い換えれば、リーダーが求める理想の人材像への可能性の高いメンバーを選択するためとも言えます。また、役割分担(ポジション)に適性を見るのは、まさに適材適所の考え方によるものです。メンバーのやる気や生産性を最大化する「はじめの一歩」といえます。							
職務	ミッション	得意技	適性	備考・条件等			
■開発部門	創造性発揮(クリエイティブ)	①独創的発想(ベンチャー)	◎				
		②価値的発想(カリスマ)	○				
	想像性発揮(イマジネイティブ)	③共感的発想(スタンダード)	○				
		④原則的発想(アンバァ)	-				
	◇幹部候補(リスク挑戦型)	⑤新規・改革プロジェクト	◎				
■製造部門	◇幹部候補(リスク回避型)	⑥定番・改善プロジェクト	○				
	独創業務(イレギュラーワーク)	①短期・集中(発想自在)	◎				
		②短期・集中(全力投球)	◎				
	定番業務(ルーティンワーク)	③継続・着実(懇切丁寧)	○				
		④継続・地道(職人気質)	-				
■管理部門	◇幹部候補(目的達成向き)	⑤品質向上・納期短縮担当	◎				
	◇幹部候補(管理調整向き)	⑥品質維持・納期厳守担当	-				
	企画立案(プランニングワーク)	①自由・開放的(奇策縦横)	◎				
		②方針・指導的(初志貫徹)	-				
	計画実施(フレームワーク)	③柔軟・調整的(誠心誠意)	○				
■営業部門	◇幹部候補(改革期向き)	④維持・徹底的(法令遵守)	-				
	◇幹部候補(安定期向き)	⑤業務改善・標準化担当	◎				
	新規開拓営業(積極・攻撃的)	①ニーズ発見(神出鬼没)	◎				
		②シェア拡大(勇猛果敢)	-				
	ルート営業(保全・守備的)	③ニーズ対応(懇切丁寧)	○				
■接客部門	◇幹部候補(リーダーシップ型)	④ルール徹底(首尾一貫)	-				
	◇幹部候補(マネジメント型)	⑤抽象的目標提示(士気高揚)	◎				
		⑥具体的作戦指示(相互扶助)	○				
	親近感サービス	①+明朗闊達(一傍若無人)	◎				
		②+率先垂範(一独断専行)	-				
安心感サービス	③+誠心誠意(一右往左往)	-					
	④+品行方正(一他人行儀)	-					
◇幹部候補(アグレッシブ)	⑤+臨機応変対応・変則的	◎					
◇幹部候補(ディフェンシブ)	⑥+マニュアル対応・定番的	-					

#### 職務適性

◎：最適は、強みを活かせるポジションや権限を与えることによって最大化する可能性が高い。その分野におけるスキルの獲得も早いと考えられます。  
○：適は、どちらかといえば向いていると判断できる場合です。本人の動機付けになる可能性は高いと予測されます。  
-：普通は、従来の適性を考えずに、資格や経験から基本的なスキルによってできる程度として普通としました。

#### 備考・条件等

個性のタイプ(向き・不向き)から最適度を提示しているわけですが、実行できるスキルが伴わないとストレス要因になります。スキル教育の課題と捉えて下さい。  
また5因子の数値によっても、成果に影響します。特に5因子に関する条件提示は、スタッフの人格教育の課題と捉えて下さい。

### ■お客様への対応を職務別に明確にしてみることもおすすめします。

組織運営は、リーダーもスタッフも“やらなければならないこと”の連続かと思えます。しかし、リーダーの頭の中では、“やりたいこと”が浮かんで消え、消えては浮かぶジレンマ状態かもしれません。チームの次なるテーマやお客様への具体的な対策のアイデアを、いったい誰に任せようかと思うこともしばしばでしょう。つい、頼りにしている「いつものメンバー」に言いつけてしまう。「いつものメンバー」は大変です。「いつものメンバー」がいればいいですが…。「適任者が欲しい」との願いは、新規採用となりますが、期待をかけて採用しても、人手は増えただけ、みんな同じような行動を取りたがる…。——こんな時は、例えばこの表を利用して、どの役割とテーマを実現したいのかを整理してみるのも一つです。

### ■“やりたいこと”の実現は「人」——。方法は二つ。「採用」か「教育」か、しかありません。

コストを最小限にしなが「やりたいこと」を実現する「採用」には、スキルだけでなく個性からの向き不向きを判断しましょう。「教育」の際には、“やりたいこと”に向いているスタッフに明確なテーマを与え、時には権限を付与しながらフォローしましょう。向いているスタッフがいないう時は、“やりたいこと”の希望者のスキル教育をしましょう。

### ■「最適任者を探し求め続ける」「最適者を教育し続ける」ことが、結局、近道なのです。

近道というより直道と言うべきでしょうか(実に感覚的な表現ですね)。論理的には、効率的かつ効果的であると言えます。スタッフの採用と教育に時間とお金がかかりすぎていませんか。スキルだけで判断したり、スキルだけを教育しても、なかなか生産性が上がらないのは、一人一人の個性へのマネジメントが不足しているからなのです。



新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

## [5-1] 管理者のストレス・マネジメント <管理者版>

### 管理者の個性の強みを、最大限に発揮するために

#### ■管理者版 ストレス・パターン

#### 個性別ストレス・パターン

特徴的な個性のストレス状態を提示します。例えばの話ですから、怒らずに気軽にお読みください。

Catch Ball Club				Casting™				
新大阪	一郎	理事長	A	B	C	D	E	S
			12	15	13	20	6	8
								4

★Dが高いリーダーの「ストレス・パターン」  
欲張り過ぎて、超不安！定？

#### ■管理者版 最適化ポイント

Catch Ball Club				Casting™				
新大阪	一郎	理事長	A	B	C	D	E	S
			12	15	13	20	6	8
								5

☆Dが高いリーダーの「ストレス最適化ポイント」  
夢と元気を創り出すリーダーに。

#### チーム最適化のポイント

管理者自身の個性を最大限に生かす戦略や戦術が大切です。ご参考までに、特徴的な個性に対応した方向性の提案です。それぞれのミッションに基づきながら、発想をめぐらせてご覧下さい

#### ■「理想的なリーダーは、こうでなければなりません！」という考え方と決別する。

過去の成功した事例から「こうでなければならない」という呪縛から離れましょう。そうした成功事例には、もちろん参考になるところも多くあります。できれば、その成功をもたらした院長や経営者の個性を教えて欲しいところです。結局、その成功した人は、自分に向いていた方法で成功しているものです。さらに、その人だけで成功をおさめたわけではない。そこにチームが必ず存在していたはず。そのリーダーのパートナーがいたはず。そのリーダーを支えたスタッフもいたはず。

#### ■それぞれのチーム、それぞれのリーダーの、独自のミッションが勝敗を決める。

リーダーを中心として見事なチームワークを実現し、チームのメンバー全員が喜び合う診療所をつくれるかどうか。それには、ひとえにその人だからこそできる目標に向かうことです。その人ならではの心から願う自分らしいのミッションに向かい続けることだと思えてなりません。



新規採用とスタッフ教育の最適化のために  
もっと“できる”チームをつくるために

## [5-2] スタッフのストレス・マネジメント <スタッフ版>

### スタッフの個性の強みを、最大限に発揮させるために

#### 心理的ストレス状態／

心理的なストレス状態は、5因子の中で最も突出した因子から影響が出始めます。スタッフの態度や行動に対して、許せない!と怒り出す前に、または、辞めさせる前に、このような症状が見受けられたら「ああ、ストレス状態がネガティブなんだなあ…」と理解ください。

管理者が知らないうちにネガティブ状態に陥っていた場合は、ストレスの原因を率直に調べましょう。場合によっては、謝るべき時は、謝る。

ここでは、一般論としてご提案していますので、ご参考になさってください。

#### アドバイス(追伸)／

ディストレス状態を予測し、最適のタイミングで適材適所を行うことで、ユーストレス状態へ転換することが、ストレスをマネジメントすることです。※詳しくは、チームプロファイリングの資料をご覧ください。

Catch Ball Club  
新大阪 一郎 理事長

	A	B	C	D	E	S	4
Casting™	12	15	13	20	6	8	4

■心理的ストレス要因⇒ストレス・マネジメント (やる気の最大化)

☆D：拡散性ディストレス

D：拡散性

■D：拡散性のストレス・マネジメント<3ステップ>

★アドバイス(追伸)

① 「西東」…自由な発想や行動を奨励されること、ディストレス状態になります。  
② 症状…反動的、衝動的、攻撃的な言動や行動が目立つようになります。  
③ 「自由発想の依頼」…自らの発想が受け入れられ自由に行動できるフィールドを与えられることでやる気は倍増します。

④ 拡散性を強く持つメンバーは、何をしてもかすかかわらない怖さと頼もしさがあるといえます。想像を抱く人材ともいえるでしょう。突破口をお探しながらこのタイプは、適任でしょう。従来の発想をことごとく覆してくれるはず。その可能性をより確かなものにする方法が、このストレスマネジメントです。スタッフの気持ちを大切にすまわり、最初から自由奔放に好き勝手させるのではなく、まさに、今までの秩序が崩壊しかねません。まず、現状理解と顧客との関係の現実を体験させるだけで、かなりのストレスを与えることになります。「従来通りしてくれなければ駄目だ!」ということが教育だと決め込んでしまうと、このタイプはディストレス状態のまま、組織をかき乱して退職していくことになります。そして、いつしか結果的にEタイプ(保全性)のスタッフだけが残る組織になります。それが悪いことだとは言いませんが、積極的に新しいことに取り組みもうとする時に、人材がいなくなることには気付いてください。このタイプは、権威に対しては平気で物申しますから、危険視されるのも無理はありません。ストレス・マネジメントの理解をお勧めするのは、このタイプの泳がせ方を理解していただくためです。人間のからだを構成する60兆個の細胞一つ一つのエネルギーを作り出しているミトコンドリアが、このタイプの先祖だとお考えください。進化する組織には、不可欠な人材といえます。

©Inpgo 2014 NPO Catch Ball Club.

#### ■スタッフ版のみ やる気の最大化

#### 最大値因子／

5因子の数値で最大の因子を表示します。最大値の同じ因子がある場合は、ページ数が増えます。最大3ページあります。※ABCDEがすべて同じ場合は、ACEの3種が表示されます。

各因子別(最大因子)ストレス・マネジメント／マネジメント方法の簡単な解説と提案です。※次項のアドバイスと関連します。

#### ■このページは、マイ・ストレスをコントロールするための基礎資料としてご覧ください。

現実には、もっと多くの要因が重なっていたり、情報そのものが錯綜していて、どれが事実なのか、どれが意見なのか、どれが伝聞なのかわからないことがあります。もとより、個性だけですべてが解決するはずがありません。

時間と共に、チーム内に「不信任」が漂いはじめることがあります。カリエス(むし歯の状態)で言えばC3で根尖病巣ありと言えますし、ペリオ(歯周病の状態)で昔風に言えばP3からP4にまで達する事態といえます。こんな時、ドクターは患者さんに何と言いたくなるでしょう。ありていに言えば「なぜ、こんなになるまでほっといたのか!？」でしょう。医者の不養生という言葉がありますが、この「不信任」漂う組織における人間関係などは、そんな笑い話ではありません。一人ひとりの心の根っこを調べてみなければわからない深刻な場合もあります。

Castingという本サービスを開始したのは、ある意味で「予防のため」だといえます。「人間環境の衛生のため」だともいえます。組織の構成員一人ひとりが、心底より素敵な笑顔を見せて欲しいと願います。

文責:蔵満 正樹

▼採用時の判断支援 / その1

チームマネジメントの視点から、採用・観育を考える資料

TEAM PROFILING BOOK

●TEAM PROFILING BOOK / 全16頁  
チーム・マネジメント支援テキスト

# We are Vitamins!

## ビタミン 8 キャラクター

私たちは互いに個性が異なっています。その個性（強み）の異なりこそが、それぞれの元気の源となっていることを忘れてはなりません。「個性の不一致」こそ、幸せへの突破口なのです。

NPOのキャラクターたちは、ビタミン（栄養素）の象徴です。

メンバー登録時にキャラクター分析（自分らしさの申告）を行うのは、互いの強みを生かし合う関係をめざしているからです。



### 1 AD: カボチャ

＜陣頭指揮＞

#### 目的達成への先駆者

使命感にあふれた力強い発言力で、周囲を圧倒しながら指導力を発揮します。しかし、現実には遅々として進まず、考え方の違いを許すことができずに、強行手段で孤立無援になることも…。ちっぽけなプライドやこだわりを捨て、大きく高い理想実現をお願いします。



### 2 DA: ニンジン

＜一発逆転＞

#### 最先端を走る挑戦者

先進的な発想力と素早い行動力で、可能性を切り開くパイオニアです。しかし、現実には、周囲の反応は遅く、旧態依然とした状況から離脱するために、想像を絶する行動を起こすこともあります。突破口を開く爆薬のような強みを有する奇才といえます。



### 3 DB: ピーナッツ

＜変幻自在＞

#### 新世界を創る開発者

ユニークな発想と素早い反応力で、周囲の人を魅了する夢先案内人です。しかし、夢物語に耳を傾ける人は少なく、創造力を発揮する場が見つからないまま、あてのない時間を過ごすことも…。あせらず、あわてず、思い続けて、ワクワクをカタチにしてください。



### 4 BD: ワカメ

＜臨機応変＞

#### 新天地を耕す開拓者

発想の豊かさと柔軟な対応力で、人と組織の成長を心地よく支援します。しかし、現実にはテコ入れすべき点が多く、課題と期待を抱え込み過ぎて、身動きが取れない事態になることも…。何でも一人でやろうとせず、周囲を巻き込みながら、人材育成もよろしく頼みます。



### 5 BE: イチゴ

＜懇切丁寧＞

#### 管理調整の相談役

やさしい気遣いと思いやりが強みで、誰からも頼られ慕われるマネージャーです。しかし、現実にはいろいろと用事を頼まれやすく、またわざわざ大きなお世話をして、オーバーワークの日々が続きそうですね。いつもいつも、ありがとうございます。感謝の花束と有給休暇を贈ります。



### 6 EB: タマゴ

＜誠心誠意＞

#### 舞台裏の真の立役者

いつも静かで控え目で、地道に無難に表舞台を守り支えてくれるサポーターですね。しかし、現実には、慌ただしく忙しく、次々に状況も要求も変化して、周囲からの影響を受けやすく流されることも…。次の一手、次の一歩を確かめながら、少しずつ前進していきましょう。



### 7 EA: ブロccoli

＜品行方正＞

#### 安全地帯の守護神

いつも頑固に冷静に、常に基本に忠実に定番スタイルをキープしてくれる人です。しかし現実には、思い通りにいかないことが繰り返されて、金縛り状態で固まってしまうことも…。次の一手、次の一歩を確かめながら、納得のいく作戦について対話しましょう。



### 8 AE: ピーマン

＜謹厳実直＞

#### 規律厳守の名審判

管理能力抜群のしっかりキチンとのベストキーパーです。しかし現実には、ルール違反者や非常識者が多く、前例に無いことや想定外のことが続いて、つい堪忍袋の緒が切れそうに…。それでもなお、正義感と使命感で、組織安定化の要として任務遂行をお願いします。



### 9 ? : カキ?

＜公平無私?＞

#### 謎のキャラクター

色んなキャラクターの真ん中にいるような人です。ある時はウサギ、またある時はカメといった風に、色んなミッションを卒なくこなすゼネラリストタイプといえます。反面、周囲からはわかりにくい人との印象を与えることに…。はっきりした個性はスペシャリストタイプです。

We are Vitamins! とは、『1+1>2』への合言葉です!



© Masaki Kuramitsu, Catch Ball Club.



## ●あとかぎ

Catch Ball Club では、人間関係におけるコミュニケーションギャップを回避し、創造的な関係性を築くために、個性認識および最適組織編成を可能にした「FFS理論（小林恵智教授：著）」を、共通言語として採用しています。FFS 理論に基づいた小林博士のメソッドの優位性は、第一に、各人が如何なる個性を有しているかという、個性の強み「潜在能力傾向」を把握することにより、自己実現を支援する適確な情報を提示できる点にあります。それはすでに、個性別目標達成支援のためのSEP プログラムとして、数多の人材輩出に活用されています。第二に、（これが他に例を見ない画期的な特徴である）各人の個性の関係性を、短期・長期の戦略的組織編成に有効な情報として提示してくれる点にあります。これは、米国・国防総省の組織最適編成に採用されていることがそのことを裏付けています。

私たちの活動をきっかけに、FFSとの出会いを喜んでいただけるものと確信すると共に、Catch Ball Club の活動の方針である「対話によるチームワーク創造」「対話による人材育成」へのご理解を賜り、皆さまの活力の一部ともなれば幸いです。

特定非営利活動法人キャッチボールクラブ  
理事長 蔵満 正樹

## □小林慧智博士／

組織心理学者 教育学博士 経済学博士

NPO 法人ヒューマンサイエンス研究所 理事長、株式会社ヒューマンロジック研究所 相談役、社団法人経済同友会 幹事、組織人事監査協会 会長、財団法人職業資格取得支援協会 理事長

1950年生まれ。国際基督教大学を経て、ウィーン大学哲学部卒。フロリダ州立大学等で応用心理学を中心に研究に従事。特にストレス学説の提唱者ハンス・セリエ博士に師事し、モンリオール大学国際ストレス研究所において、性格とストレスの研究からFFS理論を提唱。米国政府機関の依頼により、最適組織のためのアルゴリズムを開発、実用化した。

著書：「コンビネーション・マネジメント」「企業ストレス解体新書」「組織マネジメント解体新書」「企業マニュアル解体新書」「ザ・ヘッダーシップ」「失敗しない結婚」他多数。

☆☆☆

## PROFILE

チームワーク・プランナー

蔵満 正樹

Masaki Kuramitsu

◇学術博士

◇特定非営利活動法人キャッチボールクラブ 理事長

◇個性別目標達成支援スーパーバイザー／ヒューマンサイエンス研究所

◇パーソナル・アナリスト／組織人事監査協会

◇経歴／1957年大阪生まれ。O型、おひつじ座、ピーナッツ(CBCキャラクター)

コンサートやミュージカルなどの音響ミキサー、演出マネージャーとして舞台活動。その後、雑誌記者、出版編集、広告プランナー、制作ディレクターを経て、1990年、システム開発会社を設立。一般企業のSPプレゼンテーションシステム、医療現場のコミュニケーション支援システムを開発し、人材教育と営業支援を行ってきた。1995年、FFS理論の開発者・小林恵智博士と出会い、米国ペンタゴンで採用された組織最適編成プログラムのアナリスト資格を取得。チームマネジメント(組織最適編成支援)と、セルフコーチング(個性別目標達成支援)を実践。以降、医療におけるチームワークとストレスに関する研究を重ね、2006年、長崎大学大学院医歯薬学総合研究科にて、新庄文明教授の指導のもと、博士(学術)の学位を取得。2009～2011年、川崎医療福祉大学非常勤講師。2013年春、NPO法人Catch Ball Clubとして社会教育をテーマに活動開始。現在、各種チーム(医療・福祉・教育・一般企業)の対話支援システムの開発と後進育成の研修を行っている。

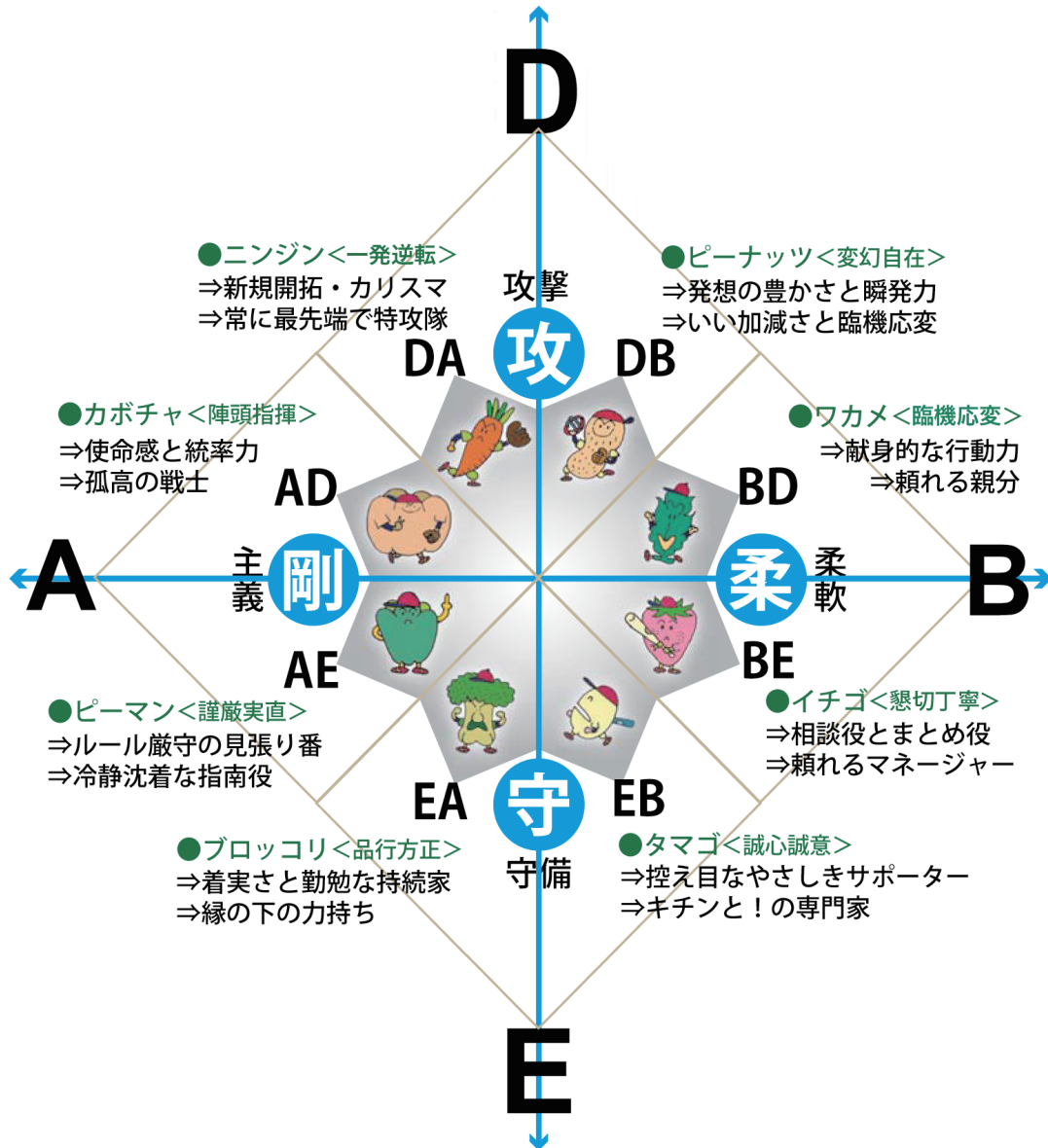
◎著書：「The Bible of FFS Method」◎論文：「歯科スタッフの仕事に対する不満度に影響を与える個人要因に関する研究」「歯科医院経営における経営管理姿勢と経営状態、満足度との関連に関する調査」◎開発：ロコミ支援システム「Catch Ball System」、個別最適対応のためのヒヤリングシステム「Monsing」各種、キャラクターチェック・Webサイト「TAIWA-NAVI」、プレゼンテーション支援ツール「Menu321, MenuMaker」他

E-mail: kuramitsu@catchballclub.jp

Web: <https://www.catchballclub.jp>



# Casting



**i+i>ii**  
Catch Ball Club

特定非営利活動法人キャッチボールクラブ

〒532-0024 大阪市淀川区十三本町3丁目4番24-104号 Web: <https://www.catchballclub.jp> E-mail: [kuramitsu@catchballclub.jp](mailto:kuramitsu@catchballclub.jp)

Printed in Japan.