

Team Profiling

個別的最適マネジメント

それぞれの人と組織の生産性を最大化する

2013/12/13

学術博士／蔵 満 正 樹

NPO法人キャッチボールクラブ 理事長
組織人事監査協会パーソナルアナリスト
個性別目標達成支援スーパーバイザー

Copyright 1990-2024: Kuramitsu Masaki,
Catch Ball Club

「チームのプロファイリング」による個別的マネジメントのすすめ

ある成功事例を真似て導入しても・・・
案外、同じようには実践できないものです。
当然、同じように成功するとは限らないものです。



「同じ人、同じ組織ではない！」からです。

チームの数だけ、人間の組み合わせがある
チームの数だけ、強みの生かし方がある
チームの数だけ、成功のスタイルがある



「自分らしさ」「チームらしさ」を最大限発揮することこそ、
成功者の常道です。

自チームに最適な「編成」「運営」「採用」「教育」を、お早めにお確かめください。

無理しない、無駄のない、相乗効果を生む人間環境を・・・

1

ストレスについて

ストレス・マネジメントとは、
それぞれの個性に最適なストレス(負荷)を
効果的(適時・適量)にかけること。

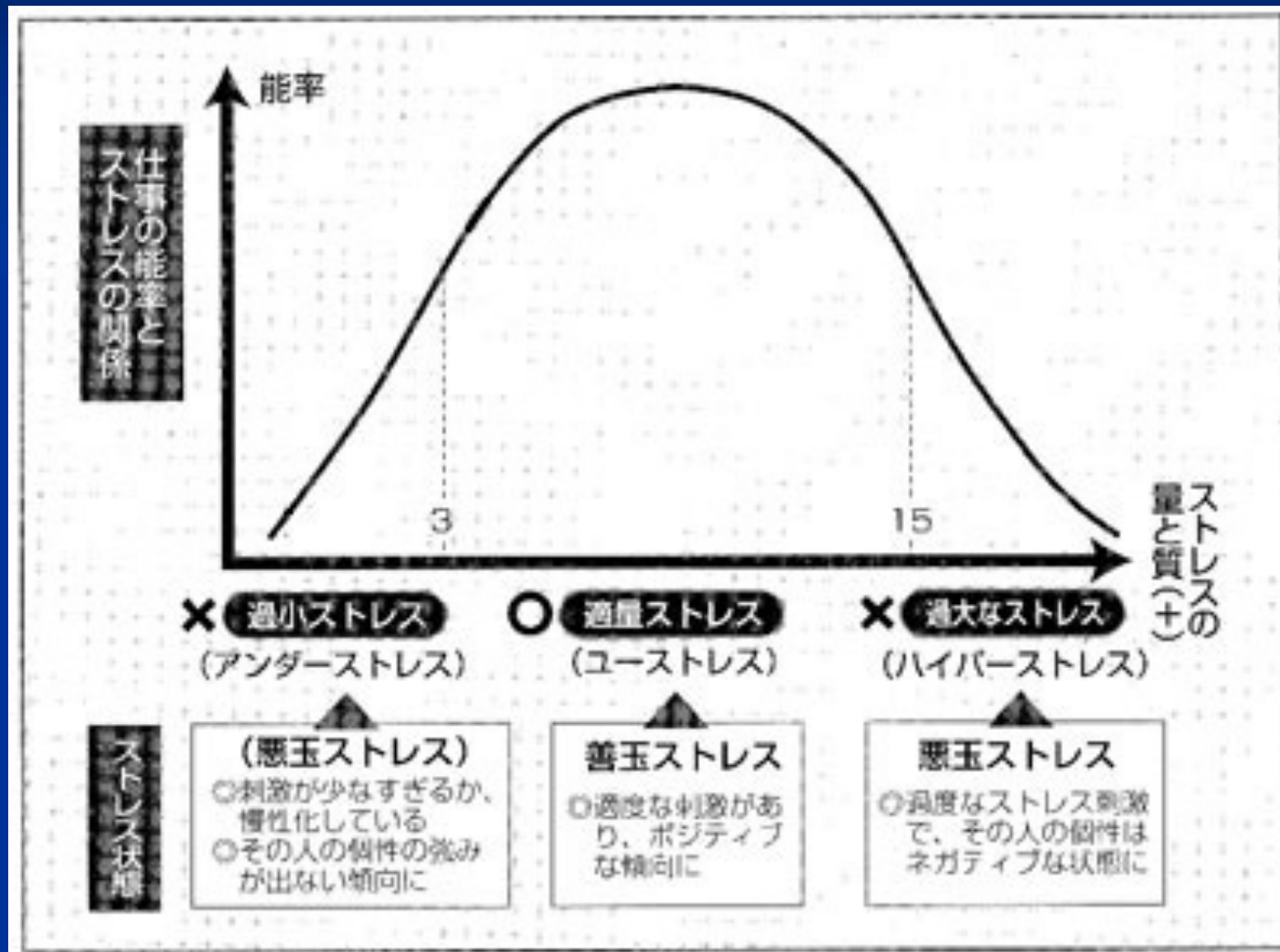
■ ストレスとは・・・

人体や阻止に対して内外から加えられる
刺激の全体を意味する。

■ ストレッサー／外部からの刺激(ストレス要因)

■ ストレス反応／ストレス(刺激)に対する反応

仕事の能率とストレスの関係



2

個性とスキル

■「個性」とは、

すべての人が個別にもつ潜在的な能力の傾向性で、意識しないでも発揮できる能力の傾向性といえます。簡単にいえば「向き・不向き」ともいえるでしょう。

■「スキル」とは、

何かをする際に必要な技術や技能です。また、知識や経験も重要なスキルといえます。学習能力もスキルといえます。



向いている仕事や作業をする時は、ストレスも少なく、覚えるのも早くどんどん上達していきます。向いていないことをする時は、ストレスが多く、上達するのに時間とコストがかかります。

個性とストレスの関係を理解する技術 ＜FFS理論＞

Five Factors and Stress

A 凝縮性	B 受容性	C 弁別性	D 拡散性	E 保全性
		気質 遺伝によって変わらないもの		
		性格 環境によって変わるもの		
		人格 教育によって変えられるもの		

FFSマトリクス

K.Kobayashi 1982

原因子		A 凝縮性	B 受容性	C 弁別性	D 拡散性	E 保全性
ユーストレス状態	ポジティブ反応	正義感 使命感 道德的 規範的 責任感	保護的 寛容的 肯定的 共感的 養育的	理性的 分析的 現実的 合理的 思考的	創造的 積極的 開放的 自主的 活動的	協調的 想像的 順応的 几帳面 持久的
		(社会性)		(論理性)	外向的(適応性)内向的	
特性		指導的 独善的	養育的 介入的	論理的 機械的	活動的 衝動的	協調的 追隨的
		(非社会性)		(非社会性)	(非適応性)	
ディストレス状態	ネガティブ反応	支配的 否定的 排他的 批判的 固執的 義務的	介入的 曖昧感 過保護 自爆的 自虐的 逃避的	数理的 自己中心的 確率的 虚言的 詭弁的 矛盾的	反抗的 操作的 享樂的 破壊的 攻撃的 分裂的	消極的 妥協的 従属的 独占的 拒絶的 守備的
		非安定的	排他的	非選別的	不活性的	鬱的
判断軸		善・悪	良い・悪い	合・否	好き・嫌い(快・不快)	
影響因		教育		環境	遺伝	

因子別ストレス・マネジメント

個性によってストレッサー（原因）とストレス反応は異なる。それぞれの状態をよく理解し、個性に応じたストレス・マネジメントを施すことが、プロジェクトマネージャーにとって大切な要件といえる。

因子	A	B	C	D	E
サ スト レ ッ ス 因 子 別	否定	無視	不合理	拘束	放任
スト レ ス 因 子 別 状 態	独善的 排他的	介入的 自虐的 逃避的	機械的 自己中心的 詭弁的	反抗的 衝動的 攻撃的	消極的 妥協的 従属的
マ ネ ジ メ ン ト ス ト レ ス	自己肯定	注視	判断依頼 委譲	自由発想 の依頼	協調示唆 仲間意識の 訴求
技 術	基本は、受け入れること＝カウンセリング				

ストレス状態をみて人材評価してはならない。クォンタムジャンプさせられるかどうかは、アフメーション次第だ。

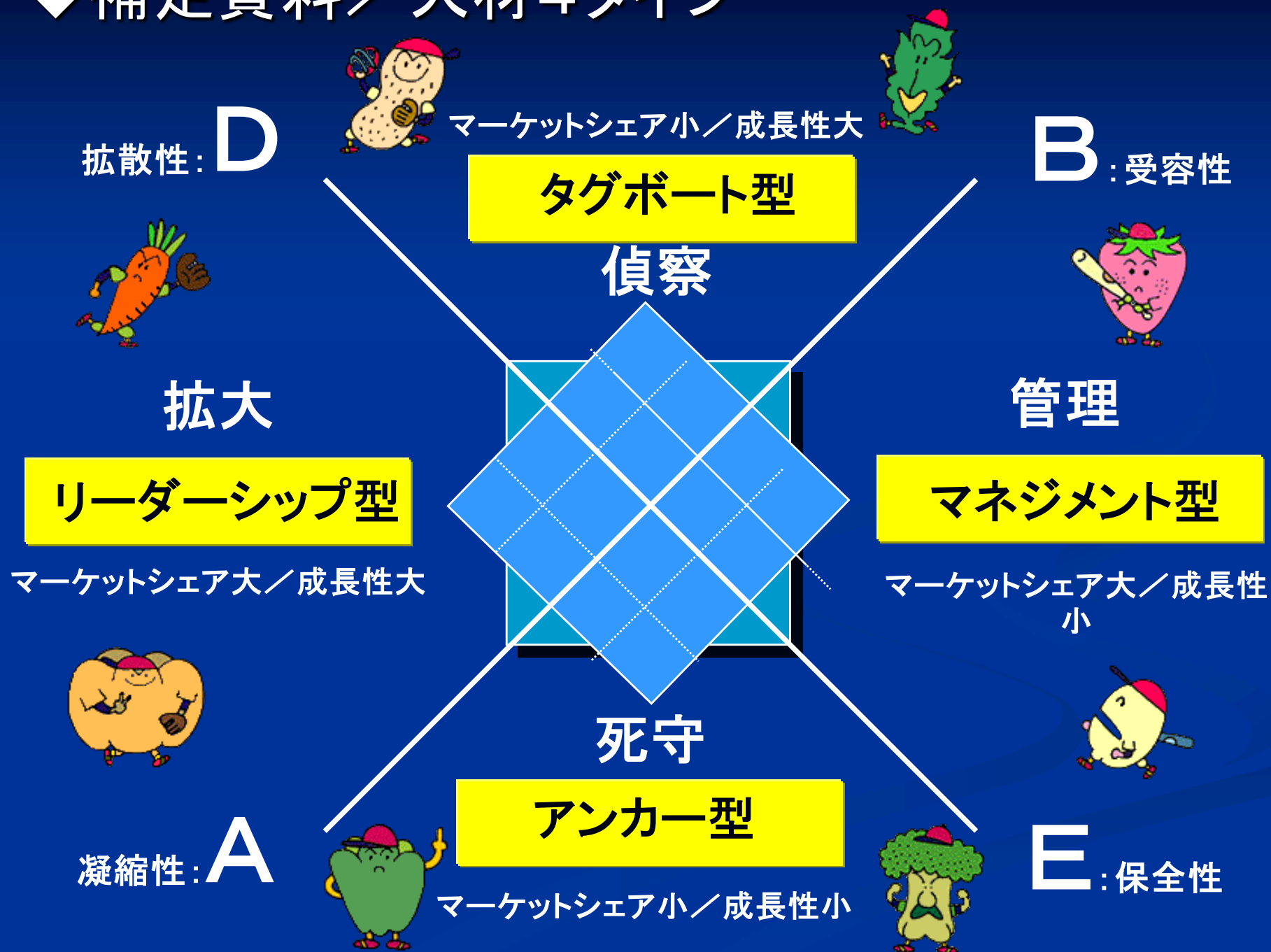
個性によって、
ストレス反応は異なる。

個別のストレス・マネジメントを実行しよう。

汗と涙と努力を強いるより

それぞれの強みに
負荷をかける

◆補足資料／人材4タイプ



■適応性因子①／指向性比較

◇好き嫌いや快・不快によって、
条件反射的に反応として現れる。

◇遺伝的に基本的に変わらない因子。

D 拡散性

- 遊牧系・狩猟系民族
- リスクに挑戦 攻撃的手法
- 改革志向 新規開拓
- 目的思考 戦略思考
- 企画・立案型
- よく見せたい・・・
- 新しいもの好き・・・
- 得したい・・・
- 変化したい・・・
- 果敢に一足飛び・・・1or8
- アバウトに・・・
- みんなと違うことを・・・
- 少数派大好き たった一人でも

E 保全性

- 農耕系民族
- リスクを回避 防衛的手法
- 改善志向
- 目標思考 戦術思考
- 計画・実施型
- よく見られたい・・・
- いつもと同じ・・・
- 損したくない・・・
- 安定したい・・・
- 無難に一步步・・・
- キッチンと・・・
- みんなと同じように・・・
- 多数派安全策 目立ちたくない

■ 適応性因子②／対話成功・不成功例

D 拡散性	E 保全性
☆行動・変化に期待する ☆他人と異なる発想 ・自由に。好きなように ・君だけ特別に... ・変わったことをやってね ・いいなあ。違うなあ。 ★常識に訴える ★型にはめる ★持続や協調性を要求 ・普通ならこうすべきだ ・辛抱(ガマン)しなさい ・みんなと同じように... 事実から先に(帰納的)	☆仲間意識に訴える ☆安心・安全、具体的 ・指示どおりに... ・君も皆と同じように... ・いままで通り... ・皆と一緒に... ★自由にやらせる ★期待をかける ★前途不明瞭 ・好きにやればいいから ・すごく期待してるから ・なんとかなるよ 結論から先に(演繹的)

45cm ←

心理距離

→ 120cm

■社会性因子①／指向性比較

◇善悪や良悪という社会性によって、より良く生きる対応として現れる。
◇教育によって変えていける因子。

A 凝縮性

- 自分の信念と価値観
- がんこ 父性とも
- 強固な方針
- 軸
- 自分の考えを主張する
- 自分の考えを曲げない
- ルールや基準を守る
- 主義を貫こうとする
- 認められたい
- 厳しさを要求する
- こだわりに合えばOK

B 受容性

- 他人への献身と受け入れ
- 優しさ 母性とも
- 柔軟な対応
- 懐
- 相手を理解しようとする
- 相手の考えを尊重する
- 相手を護ろうとする
- 要望に応えようとする
- 喜ばれたい
- 優しさを大切にする
- なんでもOK

■社会性因子②／対話成功・不成功例

A 凝縮性	B 受容性
☆正義感に訴える ☆主義を尊重する ・貴方の考え方を是非実行して欲しい。 ・貴方は正しい。さらに ※補足的に提案 ★同類意識を強調する ★考えを否定する ・貴方も一緒なんだから ・貴方は間違っている。 結論から先に(演繹的)	☆存在を大切にする ☆頼りにする、感謝する ・貴方がいるから嬉しい ・貴方を頼りにしてます ・みんなが喜んでるよ ★危機感に訴える ★頼りにしない ・このままだと大変だ！ ・無理じゃなくていいから どちらでもOK

■弁別性因子①／指向性比較

重要

◇合否によって、都合良く生きるための潜在力。コミュニケーション因子。
◇環境によって変わる因子。

C 弁別性 高い	C 弁別性 低い
●論理的 分析的 ●ビジネス向き ●白黒はっきりさせる ●全体観から判断できる ●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 ●考えてから行動する ●算数や国語が得意 ●言語や数字、記号を使う ●話し口調は説明的	●感覚的 直感的 ●アーティスト向き ●玉虫色が好き ●判断は気質に影響される ●好き嫌いや快・不快による ●気分によって反応する ●自分に合うか否か ●事実と意見を混同 ●なんとなくひらめきで ●行動しながら適応する ●音楽や体育が好き ●絵やイラストやイメージが好き ●話し方は断片的で擬態語多し

■ 弁別性因子②／対話成功・不成功例

特に、この弁別性は、コミュニケーション因子とも呼び、弁別性の高い者同士、または、弁別性の低いもの同士のコミュニケーションが有効である。弁別性が異なり過ぎると、コミュニケーションが成立しない可能性がある。互いに意味不明な状況であるにもかかわらず、立場や時間が解決しているかのようなのであるが、後になって問題が生じる原因の多くがこれ。個人のスキルを語る前に認識すべき最重要課題がここにある。

C 弁別性 高い

☆思考判断に期待する

- ・冷静に判断して欲しい
- ・他に考え方はある？

★情に訴える

★イメージで伝える

★曖昧な話

- ・そこをなんとか...
- ・ともかく...
- ・どちらでもいいけど...

■事実から先に(帰納的)

C 弁別性 低い

☆情に訴える

☆曖昧な話

☆感覚的イメージ表現で

- ・そこをなんとかよろしく
- ・思いつきでいいから
- ・みたいな、...って感じで

★思考判断に期待する

- ・キチンと考えて欲しい
- ・反省しなさい(意味が変化する可能性)

■気質に影響される



3

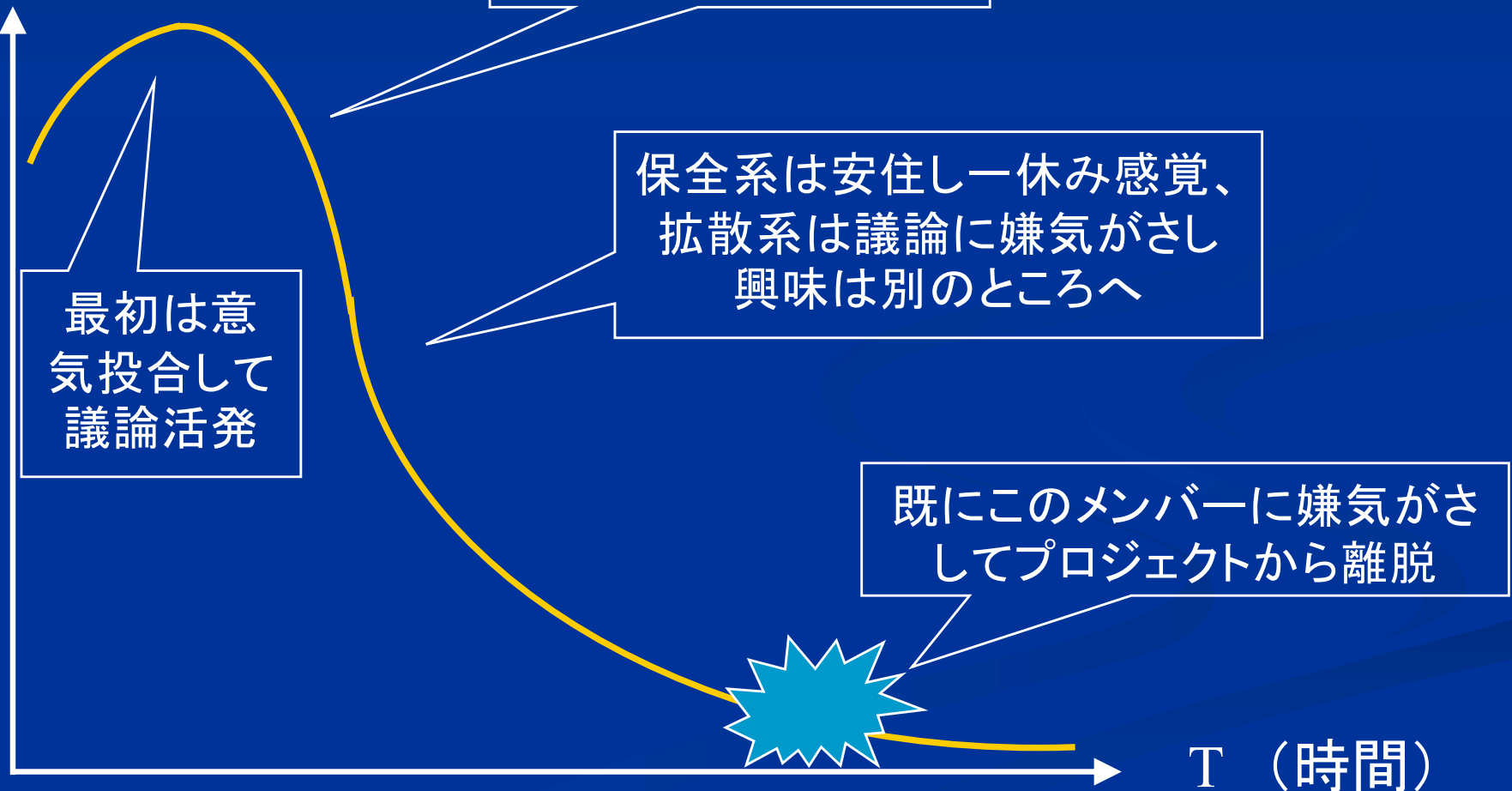
個性の組み合わせ

2つの幸せ曲線

「人間関係」は個性の組み合わせ。
組合せによるやさしさの違い

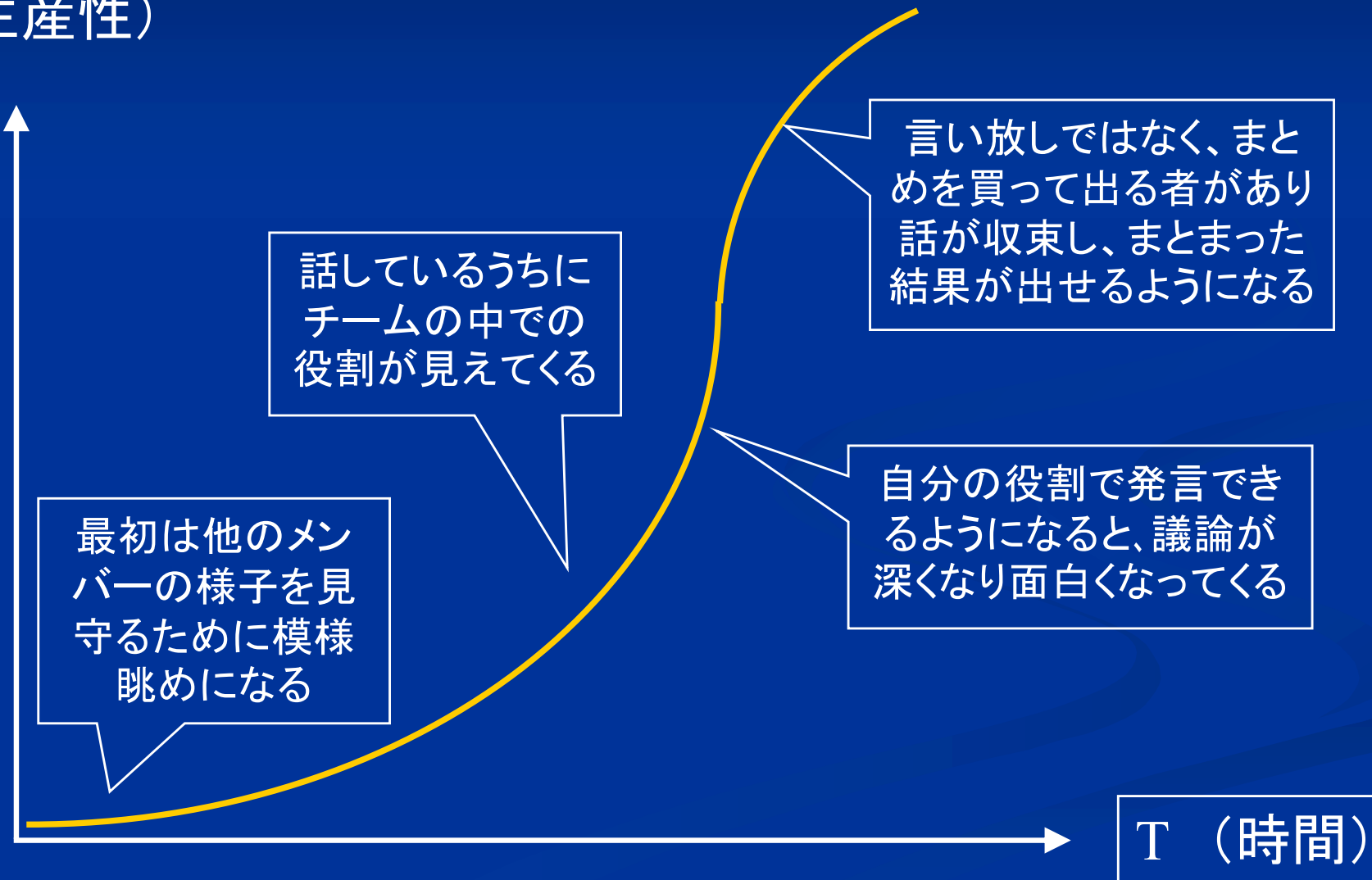
1)「同質型」のシナジー曲線

P (生産性)



2) 補完型のシナジー曲線

P (生産性)



「やさしさ」再考

■ 応急処置的やさしさ...同質化すること

即効性のあるやさしさ、つまり、その時すぐに効き目のあるやさしさとは、相手の個性に合わせてあげることだといえます。

■ 予防対策的やさしさ...補完化すること

応急処置的やさしさのあとには、予防対策的やさしさが必要になってきます。つまり、先々のことを考えてのやさしさです。



いま、どちらの「やさしさ」が有効かを考える「やさしさ」が必要。

「人間関係」再考

3つの創造的な(うれしい)関係性

■同質

1. 「ライバル」の関係

似たもの同士→競争相手

■補完

2. 「アドバイザー」の関係

役割補完→心理補完へ

3. 「パートナー」の関係

心理補完→役割補完へ

チーム・プロファイリング事例

医療チーム編

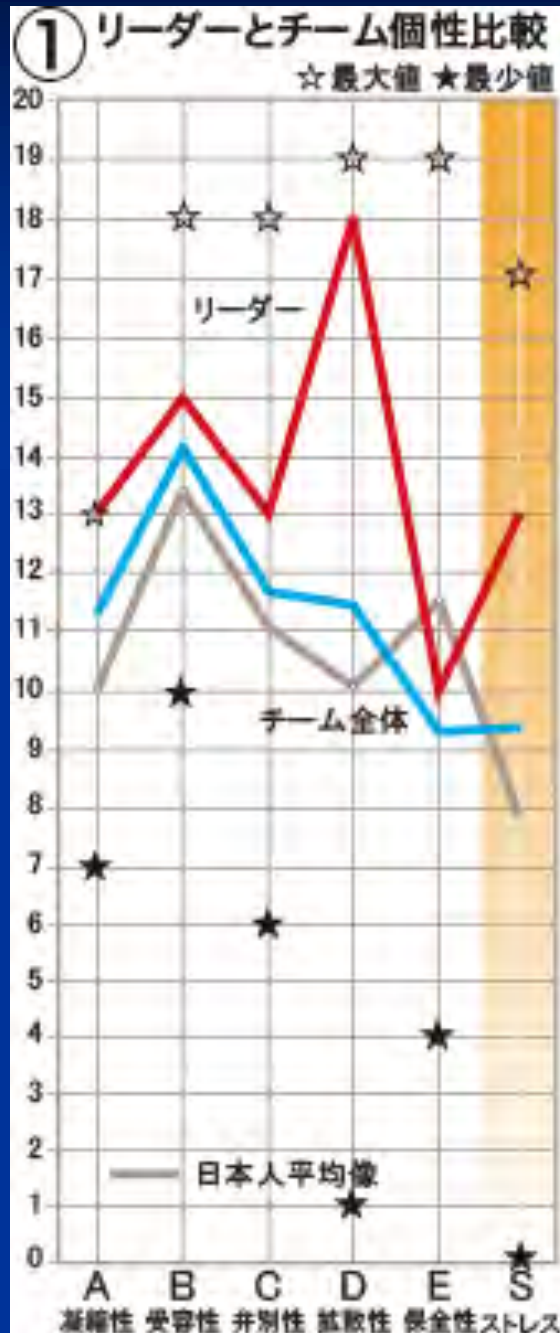
※チームのプロファイリングを実施する方法は、簡単です。

チーム全員が80問のQシートに回答し、お送りいただくだけです。

※以下の事例報告は、簡易にまとめたものです。実際の報告では、報告書形式（別紙参照）で確認いただけます。また、理解促進用に本研修のテキスト（個性とストレスとの関係／強みの生かし方等）も添付いたします。とてもわかりやすくご覧いただけますので、ご安心下さい。ご自身とスタッフの皆さんのストレスのマネジメントにもお役立てください。

では、事例を参考に、ご自身のチームをイメージしてみてください。

■チーム・プロファイリング <1>



開発専門チームと呼びたいユニークなチーム

■ リーダー D > B > A = C > E S = 13.0 LM
■ チーム B > C > D > A > E S = 9.3 TG

◆リーダーの強みは...拡散性 > 凝縮性 > 受容性 = 弁別性
面白さへの積極性と創造性、リスクへの挑戦意欲は抜群です。マネジメントよりリーダーシップ発揮の役割を。

◆チームの強みは...受容性 > 弁別性 > 拡散性
新しさへの柔軟性と反応の合理性と臨機応変さが売り物でしょう。個性も分散し補完関係が楽しみなコラボチーム。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

各メンバーのスキルが伴っていれば、リーダーにとってかけがえないプロジェクト・チームとなります。

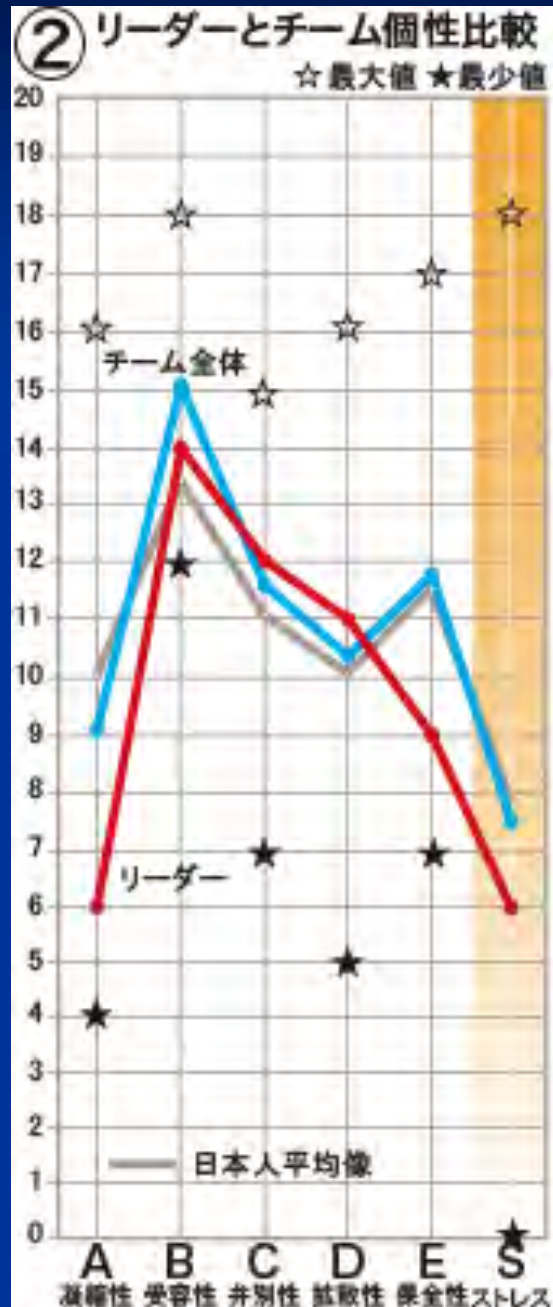
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

朝令暮改、三日坊主とコロコロ指向性が変わるリーダーと、大きなお世話で仕事を抱えすぎるメンバーとの好き嫌いが悩みの種になる可能性あり。

●総じて...

チーム個性の受容性の高さが、全てを受け入れて解決する。メンバーへの感謝を忘れない発言がチームの活力。

■チーム・プロファイリング <2>



平均的日本人ムードのあったか元気チーム

■ リーダー B > C > D > E > A S = 6.0 TG
 ■ チーム B > E > C > D > A S = 7.5 ML

◆リーダーの強みは...受容性 > 弁別性 > 拡散性

来院者への優しさと人間味と、冷静さと積極性のバランスが魅力です。対話を大切にする基本姿勢がやがて武器に。

◆チームの強みは...受容性 > 保全性 > 弁別性

日本人平均をかなり上回る受容性は、何よりも来院者への安心感を与える宝物でしょう。更に高度なスキル教育を。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

心優しきメンバーに支えられたリーダーは、幸せ者です。

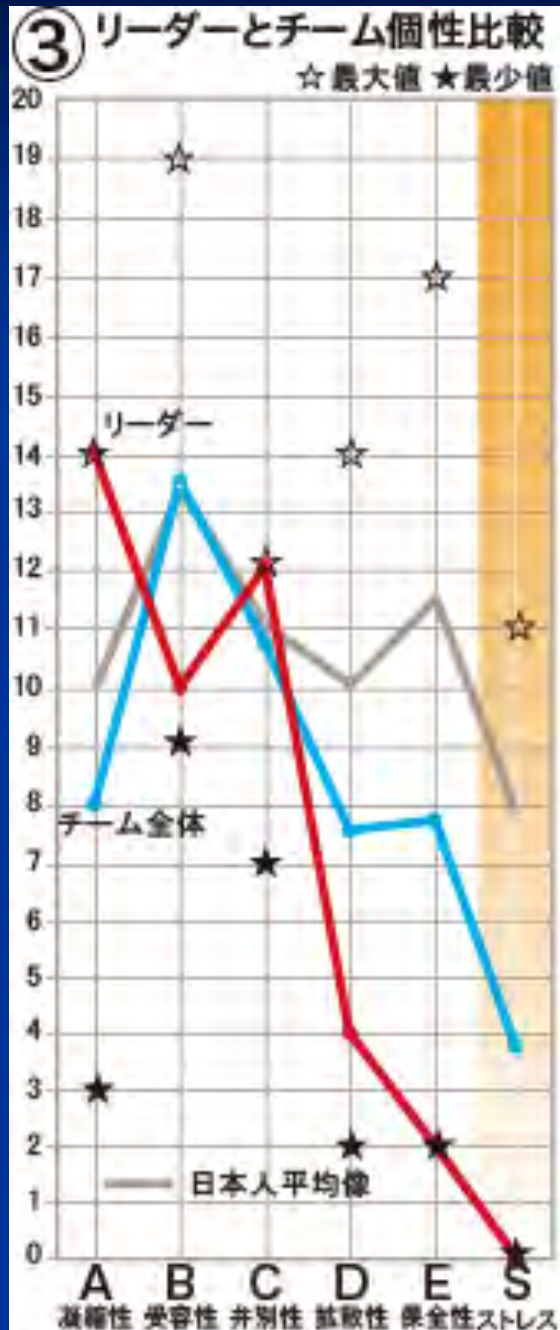
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

理念や方針、ルールが不明確であれば、互いの大きなお世話が面倒くさく不愉快に感じることになるかも。

●総じて...

受容性の高さが問題解決の源ですが、そろそろ理念や目標を明確にしましょう。なお、受容性チームのエネルギー補給は、互いへの感謝の言葉と喜びのハイタッチです。

■チーム・プロファイリング <3>



社会性豊かな大人ムードの安心安定チーム

■ リーダー A > C > B > D > E S = 0.0 LM
■ チーム B > C > A > E > D S = 3.8 ML

◆リーダーの強みは...凝縮性 > 弁別性 > 受容性

診療方針と経営理念が明確である上に、冷静さと柔軟性を併せ持つ父親的なリーダー。基本姿勢の旗が魅力ですね。

◆チームの強みは...受容性 > 弁別性 > 凝縮性

リーダーの凝縮性(ガンコさ)を補完して余りある受容性と弁別性の高さは、母親的な安心感と優しさの根源です。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

リーダーがリーダーシップを発揮しながら、スタッフはマネジメントする補完の関係が快適です。まさに夫唱婦随の関係。

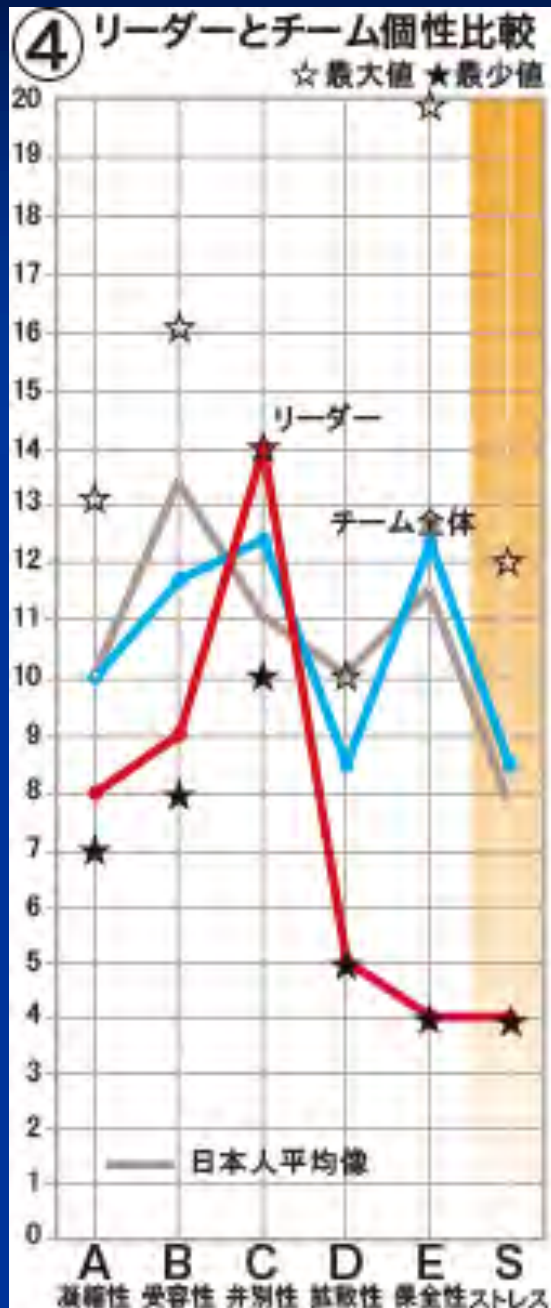
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

リーダーは自分の考えに合わない時は冷たくレッテルを貼り、スタッフは自暴自棄に。もともと会話は弾まない。

●総じて... 採用基準は“大人”ですね。

互いに社会性と弁別性が高いので、言わなくても分かり合っているはずだと思い込みます。受容性の高い女房役には素直に感謝できるプライドを、別離の前にもつことです。

■チーム・プロファイリング <4>



冷静沈着な「安心ナビゲーション」チーム

■ リーダー C > B > A > D > E S = 4.0 TG
■ チーム C > E > B > A > D S = 8.6 ML

◆リーダーの強みは... 弁別性 > 受容性 > 凝縮性

弁別性突出の冷静に分析し論理的に語るのが強みです。同様に弁別性の高いスタッフを採用するのも得意ですね。

◆チームの強みは... 弁別性 > 保全性 > 受容性

リーダーに不足している社会性と適応性(好き嫌いや快不快で反応する個性)を補完しているチームです。「安心」という医院の雰囲気はスタッフたちがつくれます。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

リーダーはナビゲーションの役割、スタッフはパフォーマンス、および、センサーの役割であるような関係が最適でしょう。

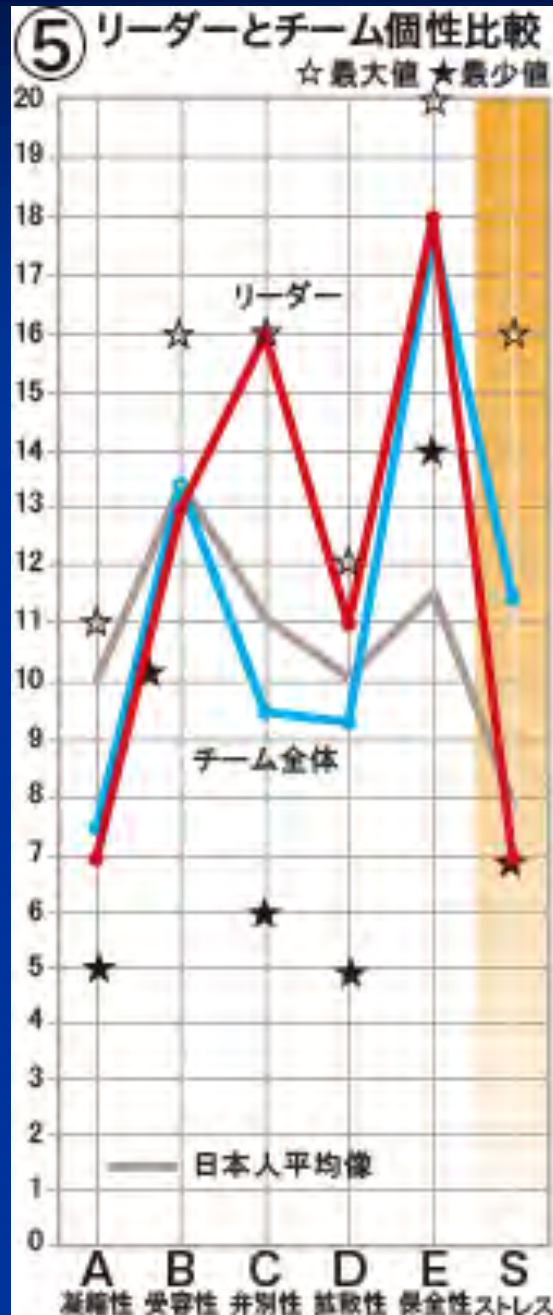
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

論理で追い込んでも心はなかなか動かないものです。少ない人数だからこそ、一人ひとり反応の違いがあることを、分析しておくことで、来院者の対応も最適化できます。

●総じて... 採用基準は“論理性(話しやすさ)”ですね。

来院者は意外に直感的感覚的な人が多いものです。

■チーム・プロファイリング <5>



安全安心最優先の「リスク回避」同質チーム

■ リーダー E > C > B > D > A S = 7.0 ML
■ チーム E > B > C > D > A S = 11.4 ML

◆リーダーの強みは...保全性 > 弁別性 > 受容性

保全性と弁別性優位のリーダーは、安心で安全な診療を提供するのが得意な先生です。来院者とも長いお付き合いをするために、細やかな配慮を大切にできるドクターです。

◆チームの強みは...保全性 > 受容性 > 弁別性

リーダーと同様に、保全性が高く、リーダーの指示通り、または、マニュアル通り、キチンと仕事をしようとするチームです。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

リーダーの思い(指示)を、スタッフは懸命に実現しようとし、力を合わせて一緒に達成する短期目標の設定が最適。

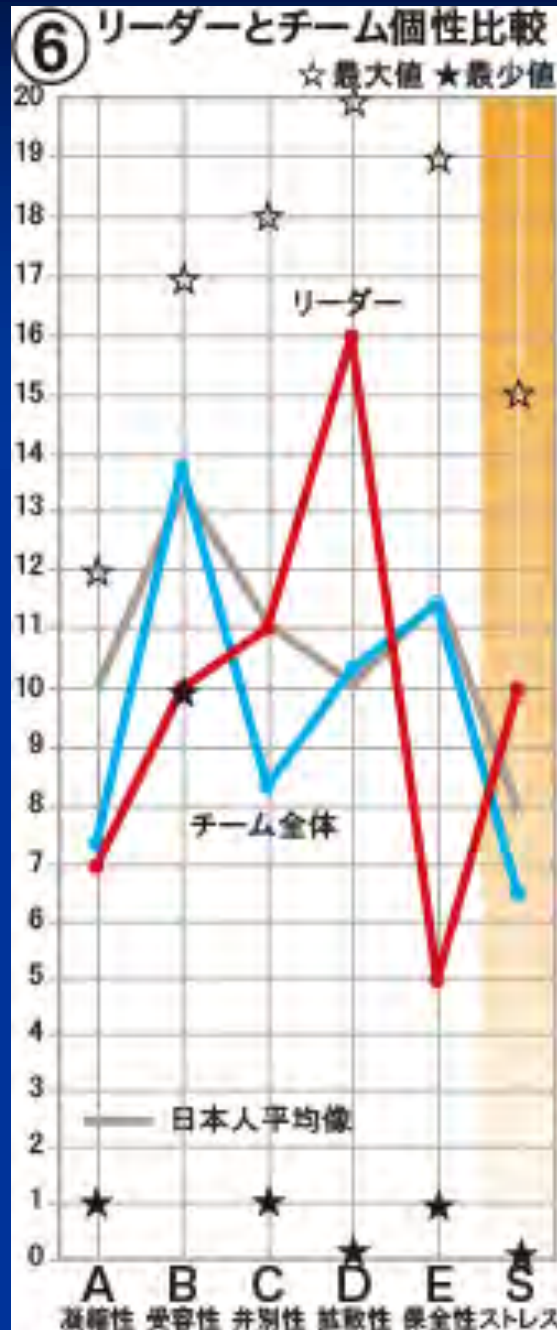
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

リーダーの指示内容が理解できない、あるいは、話が通じていないことが原因で、自己保身に追い込む可能性が。

●総じて... 採用基準は“大人しさと優しさ”ですね。

スキルが伴わない時は、手取り足取り明快に指示することです。一人ひとりのストレスマネジメントをご理解ください。

■チーム・プロファイリング <6>



やんちゃ坊主と十人十色マネージャーチーム

■ リーダー D > C > B > A > E S = 10.0 TG
 ■ チーム B > E > D > C > A S = 6.5 ML

◆リーダーの強みは...拡散性 > 弁別性 > 受容性

わがままな夢に向かう挑戦意欲は抜群です。スタッフをワクワクさせるのも、ドキドキさせるのもリーダーならではの技。

◆チームの強みは...受容性 > 保全性 > 拡散性

受容性の高さは、来院者への安心感を与えるだけでなく、リーダーの自由な発想と行動を許す包容力。最大値と最小値が幅広いことから、あらゆるタイプの人材が揃っています。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

チームのスタッフからの声援は、リーダーにとって何よりのエネルギーとなります。自分だけでなくスタッフ一人ひとりを生かすアイデアが、チーム全体を生き生きとさせます。

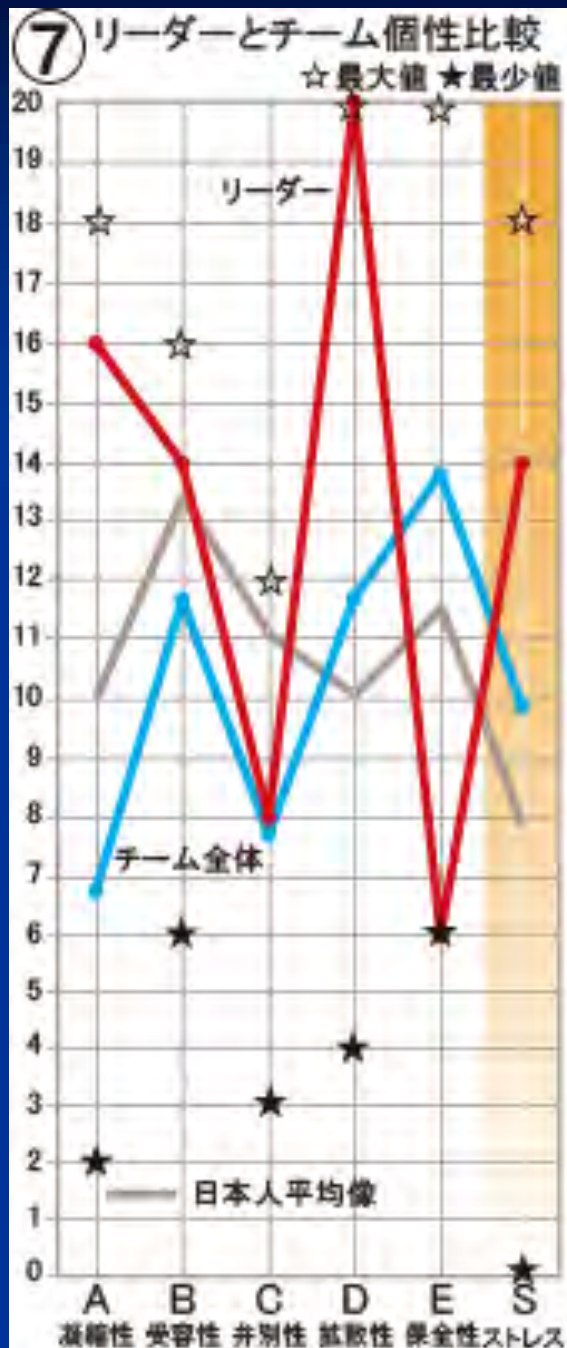
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

面白さに向かってリスクに平気で挑戦するリーダーの行動は保全性の高いスタッフをネガティブに追い込む可能性が高。

●総じて... ルールや目標設定が経営の鍵となるでしょう。

わがままし続けるには、有能なマネージャーが必要です。

■チーム・プロファイリング <7>



「ガキ大将」と「モー娘」的ピュアチーム

■ リーダー D > A > B > C > E S = 14.0 LM
 ■ チーム E > D > B > C > A S = 9.9 ML

◆リーダーの強みは... 拡散性 >> 凝縮性 > 受容性

計り知れない創造性と頑固な指導性をもった感覚派リーダーです。チームの中で、拡散性最大、保全性最少値保持者。

◆チームの強みは... 保全性 > 拡散性 > 受容性

一般常識や社会性からは、理解しづらく制御不能ともいえるチーム。サービス精神旺盛、好き嫌いがはっきりして、行動しながら変化していく、ノリノリでピュアな仲間たちです。

☆ポジティブな関係性 (リーダーのポジショニング)

リーダーがルール。リーダーが最先端。外部からのテコ入れはかなり困難、むしろ、不要。診療チームは、全員、舞台の上の出演者。舞台裏には、経営のプロがそれを支えている。

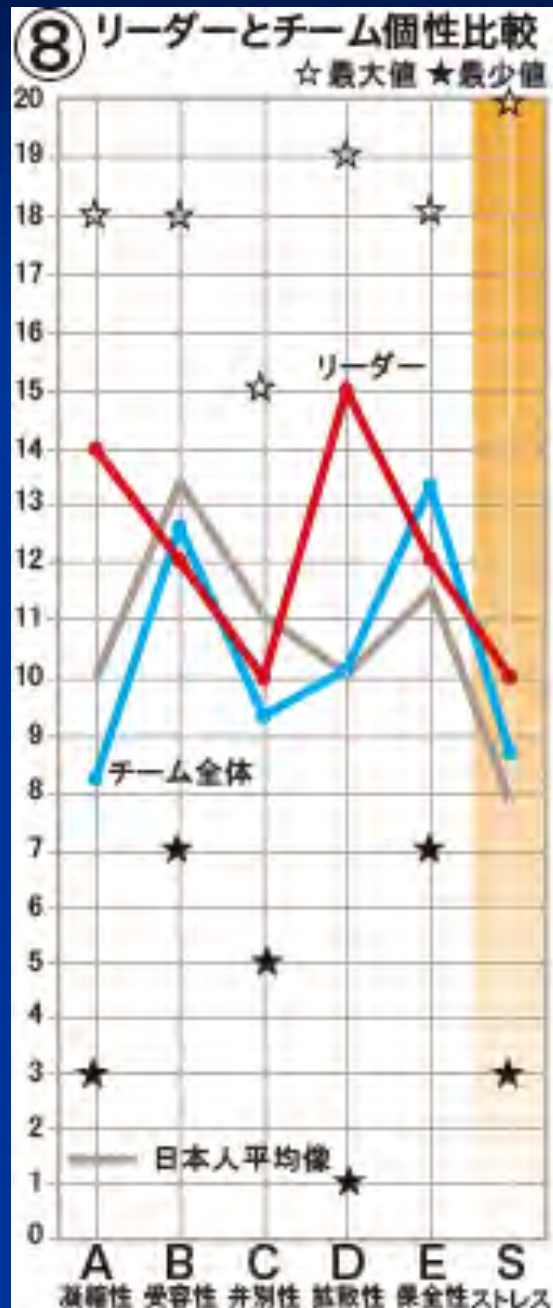
★ネガティブな関係性 (ディストレス症候群)

リーダーがネガティブは、衝動的・攻撃的・否定的。高じると恐怖政治に。スタッフは好き嫌いの子供的反応に。

●総じて... チームワークの秘訣は...

先輩後輩の縦の関係と、有能な経営チームが必要です。

■チーム・プロファイリング <8>



革新的若手リーダーと平均的な日本型チーム

■ リーダー D > A > B > E > C S = 10.0 LM
■ チーム E > B > D > C > A S = 8.8 ML

◆ **リーダーの強みは...** 拡散性 > 凝縮性 > 受容性
リーダーシップを発揮することに向いたリーダーです。

◆ **チームの強みは...** 保全性 > 受容性 > 拡散性
集合個性としては、保全性が高く、マニュアル通りキチンと仕事をしようとするチームといえますが、各因子ともバラツキが多いので、多様な人材にあふれたチームといえます。

☆ **ポジティブな関係性** (リーダーのポジショニング)

リーダーの発想の斬新さを理解できるメンバーとは新しいことを、従来の定番業務を担当するのはそれに向いたメンバーを、適材適所に。リーダーのやりたいことをチーム目標に。

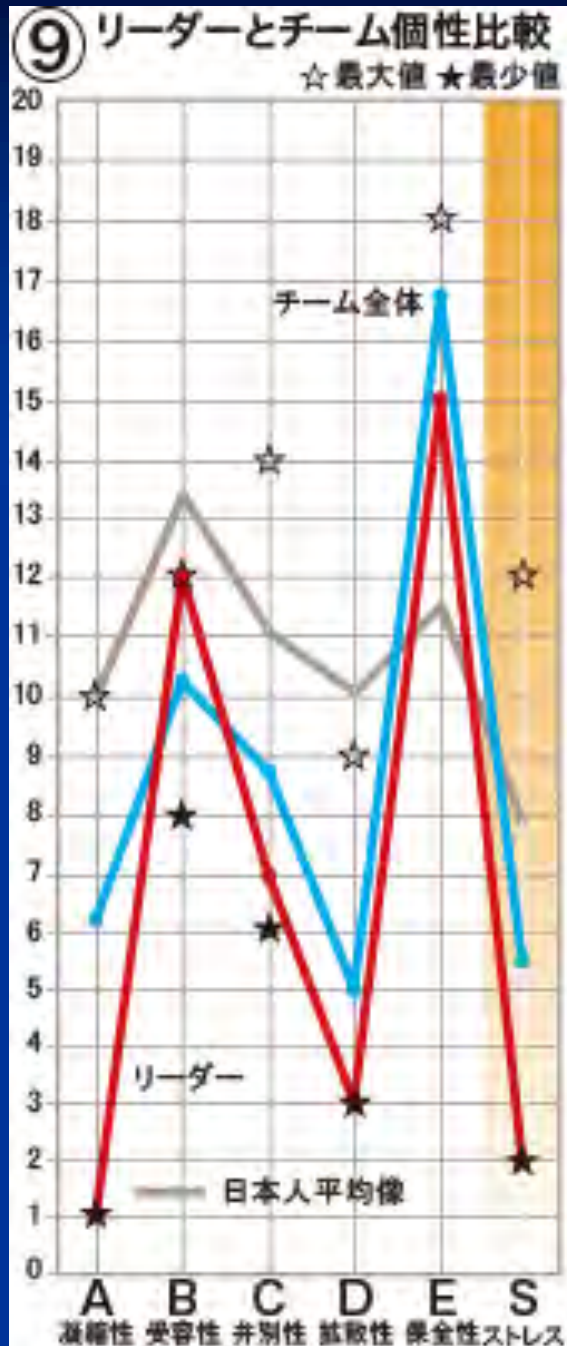
★ **ネガティブな関係性** (ディストレス症候群)

リーダーのストレスは、思うようにスピードが上がらないことです。また、スタッフの自己保身から「笛吹けど踊らず」の態度で怒り心頭になる可能性も。

● **総じて...** チームワークの秘訣は...

まず違いを知り、保全性の強みを生かす気持ちになる事。

■チーム・プロファイリング <9>



安全無難最優先の「石橋渡し鳥」同質チーム

■ リーダー E > B > C > D > A S = 2.0 ML
■ チーム E > B > C > A > D S = 5.6 ML

◆リーダーの強みは...保全性 > 受容性 > 弁別性

保全性が高く拡散性が低いリーダーは、安心で無難な経営を信条とします。危険なことをしない安定感があります。

◆チームの強みは...保全性 > 受容性 > 弁別性

リーダーと同様に保全性が高く、リーダーの指示通り、または、マニュアル通り、キチンと仕事をしようとするチームです。

☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

互いに無理をしないさせない関係が楽でしょう。保全性が突出するほぼ同質のチームであることから、力を合わせ一緒に達成する短期目標を設定し繰り返すことが有効。

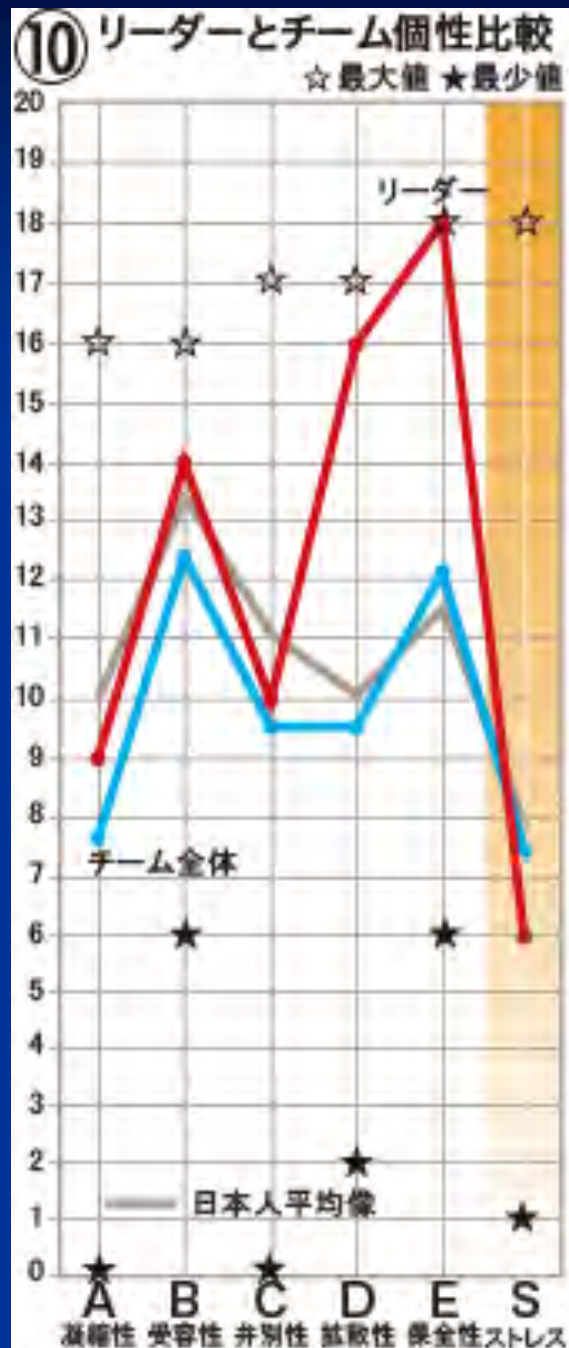
★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

リーダーの安全無難発想が、スタッフたちのやる気をなくす要因になることがあります。リーダー自身の保身的発言にも要注意。非生産的な“なれ合い”症状は、目標不明が原因。

●総じて...

スキル教育は、ベーシックなテーマを選択すべし。

■チーム・プロファイリング <10>



リーダーの気分次第で変わる右往左往チーム

■ リーダー E > D > B > C > A S = 6.0 ML
 ■ チーム B > E > C > D > A S = 7.5 ML

◆リーダーの強みは...保全性 > 拡散性 > 受容性

拡散性と保全性が拮抗して高いことから、サービス精神豊かで、好き嫌いがはっきりして、行動しながら適応していくタイプです。ジレンマに陥り悩み込むタイプともいえます。

◆チームの強みは...保全性 > 受容性 > 弁別性

集合個性が日本人平均像に近く、個性が分散し人材豊富なことから、多様なニーズに対応できる器用なチームです。

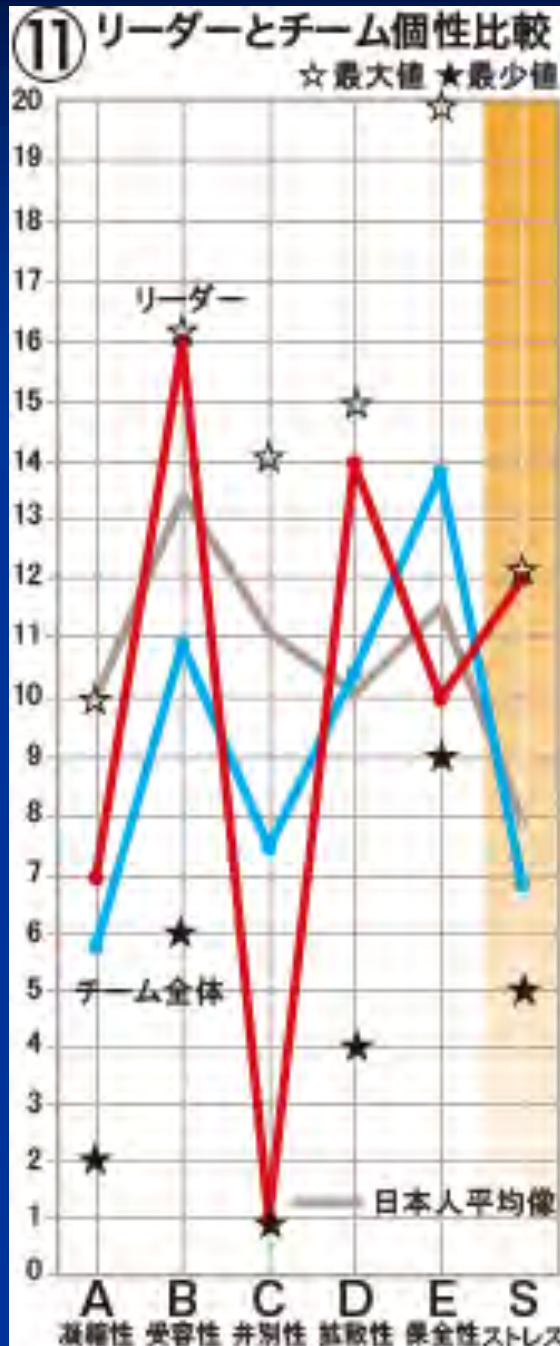
☆ポジティブな関係性(リーダーのポジショニング)

補完型のチームですから、対話やミーティングが楽しく行われることを第一の目標としましょう。リーダーだからといって焦ることなく、皆の意見を聴いて判断をする進行を勧めます。

★ネガティブな関係性(ディストレス症候群)

結構ストレスには弱いリーダーです。リーダー自身が思うほどスタッフがノッてくれないことで、不機嫌になったりします。ミーティングなどは、下手にリードせず誰かに任せるほうがいいでしょう。

■チーム・プロファイリング <11>



アーティストリーダーを支えるE専門プロチーム

■ リーダー B > D > E > A > C S = 12.0 TG
 ■ チーム E > B > D > C > A S = 6.9 ML

◆リーダーの強みは...受容性 > 拡散性 > 保全性

受容性の優しさはチームNo1。拡散性もチーム最高位。それよりも何よりも、弁別性がチーム最小値の超・感覚派。休日はミュージシャンとして地域で活躍する。

◆チームの強みは...保全性 > 受容性 > 拡散性

集合個性としては保全性が高く、スキルも高いメンバーが多い定番業務を難なくこなすプロチームである。各因子ともバラツキが多く、多彩な人材にあふれた補完チームである。

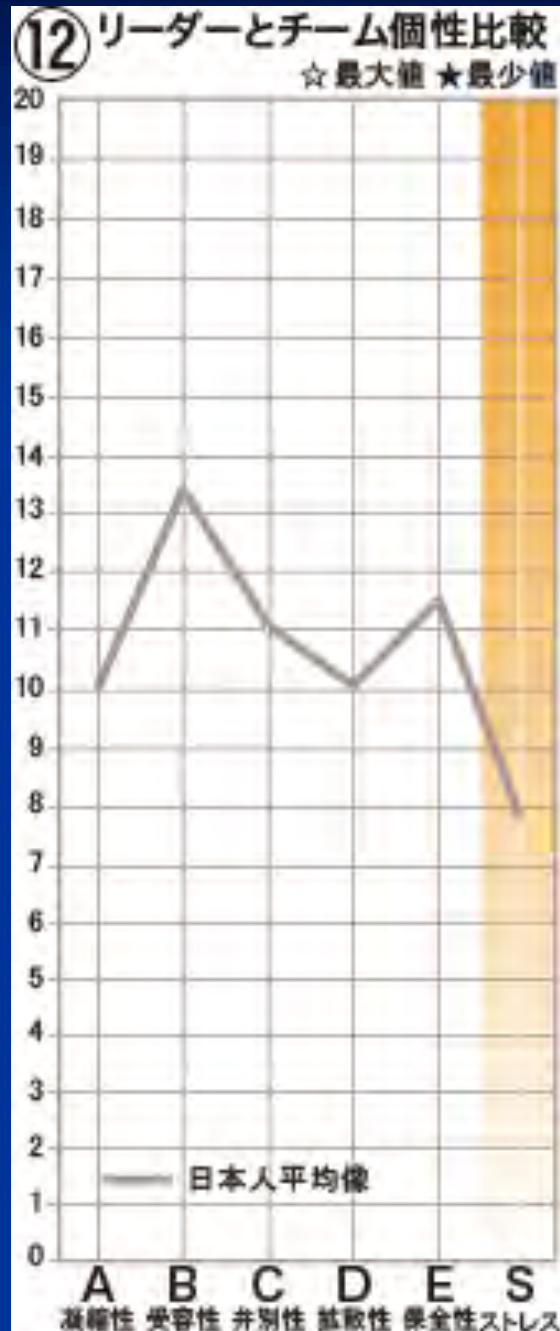
☆ポジティブな関係性 (リーダーのポジショニング)

ユニークで楽しく話しやすいリーダー。ご近所の患者さんのウケはいい。リーダーの弁別性が低く、スタッフの誰よりも直感的で感覚的な人であることを理解しておこう。全く逆の弁別性14のスタッフの困惑する顔が浮かんでくる。

★ネガティブな関係性 (ディストレス症候群)

大きなお世話 (受容性) と、突然変異の数々 (拡散性) は、保全性優位のスタッフのストレスのもと。

メンバーとの組合せ別に、成功・勝利への突破口がある！



あたりまえのことですが、
一人として同じリーダーはいません。
また、一人として同じスタッフもいません。
だから、一つとして同じチームなど存在しません。

他所の成功事例を真似て、
同じように成功するとは限りません。
他所の“できる”スタッフと同じマニュアルを与えても、
同じように“できる”ようになるとはいえませんが。

他所のリーダーがすばらしいから、
同じようなリーダーになろうとすることは、
必ずしも得策といえないことがあります。
かえって辛い苦行になっていることがしばしば見かけられます。

「違いを知る」ことをお勧めするのは、
自身の強みとメンバーの強みを知って
互いを生かし合うことこそ、幸せへの直道であり、
チームワークの秘訣そのものだからです。

兎にも角にも、
人間関係の感動体験をみんなで味わってください。
「1+1>2」——嘘のようなホントの話です。 （蔵満）

TEAM PROFILING

個別的最適マネジメントのすすめ

◆プロフィール／蔵満正樹 くらみつまさき

◇学術博士／チームワーク・プランナー

◇個性別目標達成支援スーパーバイザー

◇パーソナル・アナリスト(組織人事監査協会)

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、人と組織の元気開発会社を設立。特に、医療現場のため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。チームング(組織編成)とセルフコーチング(個性別目標達成支援)を指導。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、博士(学術)の学位を取得。現在、NPO法人キャッチボールクラブ 理事長。各種チーム(医療・福祉・教育・サービス・家族)の対話支援を行っている。

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」

HP: <https://www.catchballclub.jp> E-mail: kuramitsu@catchballclub.jp