

「0歳からの口腔育成」

子どもたちの幸せのために
大人たちの作戦会議



Catch Ball Club

■戦略と戦術とは、目的と目標の明確化

「何のために」「何をするか」

これからの戦略と戦術を考えるに際し、まず、2003年に宮崎の衛生士校において実施した調査報告をさせていただきます。これは、当時教鞭をとっておられた鎌田先生が担当する学生たちとの協働作業です。(抜粋)

☆ ☆ ☆

一般生活者における永久歯全数（28本）認知度調査
予防促進のための生活者とのコミュニケーション目標に関する考察

長崎大学大学院医歯薬学総合研究科健康予防科学講座

蔵満正樹

■目的：

本調査および考察の目的は、次の三つである。

1. まず、生活者自身が、本来健康であるべき自らの歯の本数を知っているかどうかを確認する。
2. さらに、8020運動を担う未来の歯科衛生士達が、生活者の気持ちを知ると同時に、地域医療に対する意識を育む教育的活動を推進する。
3. 予防を促進するための生活者への効果的なインフォメーション方法を検証する。

■調査対象及び方法：

◇認知度調査

平成15年12月、宮崎歯科技術専門学校歯科衛生士科の1年生有志52名（学校長：稲田義仁）によって、宮崎県下の生活者5,248人から回答を集めた。回答結果の詳細は後述の「集計データ」を参照。「健康な大人の歯（永久歯）は、普通、全部で何本あるか知っていますか？」の質問に対して、

- 1) 28本または32本を知っていて回答した場合を「○」、
- 2) 推測（当てずっぽう）で28～32の範囲の回答の場合を「△」、
- 3) 知らない、または、不正解の場合を「×」として集計した。

また、調査終了後、調査担当者全員から、感想のコメントを集めた。

■結果： 全体で5,248人中、「○」1,258人(24.0%)、「△」976人(18.6%)
「×」3,014人(57.4%)であった。

性別ごとでは、男性1,921人中、「○」369人(19.2%)、「△」371人(19.3%)、「×」1,181人(61.5%)。女性3,327人中、「○」889人(26.7%)、「△」605人(18.2%)、「×」1,833人(55.1%)で、各年代ごとにも、男性よりも女性の方が正しく認識している人の割合が多い。

年代別には、60歳以上が13.2%と全体平均よりかなり低い値を示した以外は、年代別の正解者比率には、大きな差はなかった。

回答		「○」総数		「△」総数		「×」総数	
全体	5248 100.0%	1258 24.0%		976 18.6%		3014 57.4%	
男性	1921 100.0%	369 19.2%		371 19.3%		1181 61.5%	
女性	3327 100.0%	889 26.7%		605 18.2%		1833 55.1%	
回答		「○」総数		「△」総数		「×」総数	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	2480 100.0% (男 773) (女 1707)	624 25.2%		375 15.1%		1481 59.7%	
		164 21.2%	460 26.9%	102 13.2%	273 16.0%	507 65.6%	974 57.1%
20代	946 100.0% (男 416) (女 530)	220 23.3%		222 23.5%		504 53.3%	
		73 17.5%	147 27.7%	103 24.8%	119 22.5%	240 57.7%	264 49.8%
30代	501 100.0% (男 182) (女 319)	115 23.0%		109 21.8%		277 55.3%	
		36 19.8%	79 24.8%	49 26.9%	60 18.8%	97 53.3%	180 56.4%
40代	667 100.0% (男 250) (女 417)	168 25.2%		154 23.1%		345 51.7%	
		46 18.4%	122 29.3%	66 26.4%	88 21.1%	138 55.2%	207 49.6%
50代	419 100.0% (男 203) (女 216)	100 23.9%		87 20.8%		232 55.4%	
		35 17.2%	65 30.1%	38 18.7%	49 22.7%	130 64.0%	102 47.2%
60代以上	235 100.0% (男 97) (女 138)	31 13.2%		29 12.3%		175 74.5%	
		15 15.5%	16 11.6%	13 13.4%	16 11.6%	69 71.1%	106 76.8%

■考察：

まず、認知度調査の結果を考察するにあたり、留意事項を挙げておく。

1. 一般生活者が永久歯の全数を知っているかどうかの確認方法として、28、もしくは32の回答を得て「○」としカウントした点について、知っているか否か「Yes」「No」の回答集計よりは、認知度合を正確に把握できるものと判断した。推測による回答は「知っている」ことにはならないものとして、例えば正解者といえども「△」評価とすることにした。

2. 認知度調査の目的に、教育的かつ啓蒙的趣旨をも含めたことで、

(1) 意図的に協働体制（チームワーク）を積極的に考えるよう指示したこと

(2) 波及的に善意の調査協力者が拡大したこと

(3) 調査手法（直接面談、電話確認、Eメール）の混在、などから回答（○か△か）の判断結果には、調査担当者ごとに差異があると考えられる。

3. 宮崎県下の生活者5,248人に、28本の自分の歯の再認識運動ができた。未来の衛生士52名が、調査活動を通して、以下の点において成果が確認できた。

1. 生活者との対話の大切さを理解したこと

2. 衛生士という仕事の使命を再認識したこと

3. チームワークによる目標達成の喜びを得たこと（各自100、全体目標5,000名の集計）

◆認知度調査結果の考察

知っている人「○」が全体で24.0%であったことについて、知っている人が多いのか少ないのか判断に迷う結果であったといえる。もちろん、24%とは少ないと言える。まったく知らないという人が60%近いことは、疑う余地はない。たくさんの歯があるから、1本ぐらい無くなってもかまわないと考える土壌になりはしないか？

◆一般生活者と医療従事者とのコミュニケーションギャップの要因

歯科における予防を促進するために、今後の生活者とのコミュニケーション・プラン策定に際し、コミュニケーション目標として「お口の中に28本の歯を」を生活者目標として掲げることが、予防意識や治療意欲を高めるのではないかと考えられる。また、結果的に医療関係者の目標である「8020」運動の推進に効果的な成果をあげるものと考えられる。

■調査者感想

(調査をした衛生士学校の生徒の感想)

●だいたい知っている人もいたけれど、知っている人が少なくて驚きました。

●知らない人は驚くような数を言ったりして差が激しかったと思いました。自分達は歯の勉強をしているから知っていて当たり前だけど、普通の人は全然知らないものなんだな〜と改めて実感しました。

●私も学校に来る前は何本あるか知らなかったような気がします。8020運動などと言われていますが、自分が本来何本の歯を持っているか知らなければ運動の意味は無いと思います。将来歯科衛生士という仕事に就く者として、少しでも多くの人に歯の数を始め、歯に関わる事を広げていけたらなあと思いました。

●クラス全員で何か一つのことに取り組むのは初めての事だったので楽しかったです(o^o^o)。

●アンケート調査をやってみて、歯の数を知らない人が多いのにびっくりしました。でも、一般の人の歯に対する関心がどれくらいなのかを知る良い機会になったと思います。

●今回のアンケートの感想ですが100人に聞くということはとても大変でした。(*´▽`*)

●予想していたよりも皆知らなくてビックリしました！中にはおもしろい答えもあって、アンケートをとって楽しかったです♪

●案外みんな永久歯の数を知らなかったという事にびっくりしまし

た。たくさんの人にきちんとした数を知ってもらいたいと思いました。

●歯の数って知っているようで知らないんだなあ〜と思いました。歯は28本あることを広めていくべきだと感じました！！

●歯の数を知らない人がたくさんいた事に驚きました。中にはきちんと答えられた人もいたけれど、10代の人などはあまり知らないみたいでした。これからはたくさんの人に歯のことを理解して欲しいと思いました

●実は歯が何本あるのか知らない人が多くて驚きました。しかも40本と答える人などもありました。アンケートをした事により、より多くの人に歯の数を知ってもらう事もでき、良かったです。

●聞く人間く人皆に全部説明しなくちゃいけなかったのが疲れました。

●最初は知っている人はかなり少ないだろうな…と考えていましたが知っている人が居たのに驚きました。100人集めるのに苦労しました…。

●今回の調査をして思ったことは、意外とみんな知らなかったことです。40本と答えたり10本と答える人もいました。知り合いの後輩に聞いたところ28本と答えてくれました。それは学校で家庭科で習ったそうです。親知らずも合わせて32本ですね？とも答えてくれました。まず、歯の本数を知ることは大切だと思うので広めたいと思いました(^O^)

●100人調査はすご〜く疲れしました・・・簡単に思っていたけど、そんなもんじゃなかったです！！けど友達が聞いたみんなが協力してくれて

嬉しかったです。

●知っている人はズバリ答えてくれたけど全然知らない人は５０本とかびっくりする数が答えとして返ってきました！やっぱり知らない人はまったく予想がつかないんだなぁと思いました。

●私達がこれを本当に世の中に広められたら凄いと思います！！後、今日の授業で鎌田先生に皆怒られました。私も喋っていました！すみせん m()m 先生の授業は毎回楽しいです。…今度からは気をつけますのでまた、楽しい授業をお願いします m()m

●意外にみんな知らないもんだなぁと思いました。でも私も歯科専に入る前は歯の数なんて考えたこともありませんでした。歯の本数を知らないと８０２０運動のことは知っていてもそれがどれだけ大変なことかもわからないのでまず８０２０運動の前に歯の本数を知ってほしいです。

●アンケートをとっていくにつれて、知らない人は２０本とか言う答えが返ってきてびっくりしました。知らない人は知らないんだなぁって思った。知らない人がだんぜん多かった…いい体験ができたと思う。

●どんな人が歯の数を知っているのが分かって、とても勉強になりました。

●知らないという人が多かったです！８０本とか５０本とかいう答えが返ってきたりして面白かったです！

●自分が思っていたよりも知ってる人が多いなと思いました。

●知っている人がけっこういて驚き

ました。そしてアンケート作業がいかに大変かが良く分かりました。

●頭が良さそうだった友達が意外と知らなかったり、バカと思ってた友達が知ってたりして楽しかったです！

●質問の内容を勘違いする人もいて大変だった。本当に知らなくてすごい数字もでたりした。

●予想していたより知っている人が多かったので驚きました。

●返ってくる答えは人それぞれで４０とか５０とかびっくりでした！

●知らなかった人も調査することによって少し関心を持ってもらえました。

●協力してくださったバイト先の方やれた友達や両親に感謝します (^-^)

●周りの人が協力してくれた事もある、最初の一週間で１７０を越えたのに嬉しく思いました。また、調べる事があったらいつでも協力してくれると言ってくれたので、友達のありがたさが胸にしみました。

●調べてみてみんな歯についてあまり知らないんだなぁと思いました！だからこそ私たち衛生士が歯について教えていかなければならないなとつくづく思いました！このアンケートをきっかけに日本中が歯について興味をもってくれたら嬉しいなと思います。

(以上、抜粋)

※本調査結果は、後日、日本歯科新聞に掲載されました。

「0歳からの口腔育成」
戦略・戦術立案のための
【発想資料】

8テーマ

「何のために」「何をするか」を考えるために
幾つかのエビデンスから
発想のポイントを整理する。

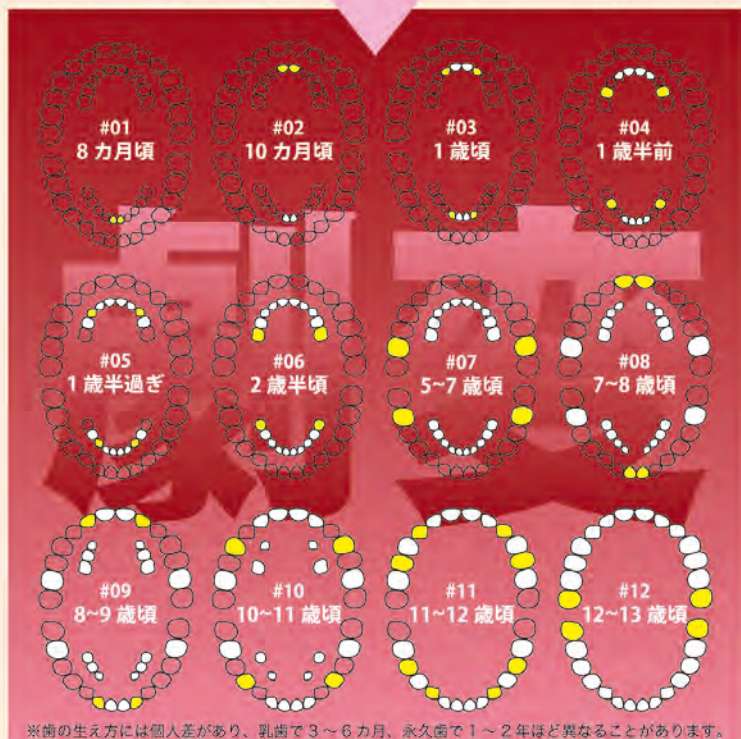


Let's keep '0'

THE DRAMATIC CHANGE TOWARD THE 28

子どもたちの口の中は、劇的に変化します。

立派な大人の歯 28 本が出揃うまで、むし歯「0」をキープしたいものです。



子どもたちの健康な人生のために

Let's keep '0'

PROJECT KEEP 28

Produced by NPO Catch Ball Club

▲ NPO 活動の「Keep“0”」プロジェクト PR ポスターより

第一幕

子どもの歯磨きをするお母さんのために

#01 はみがきのはじまり

多くの子どもたちは、下の前歯から初めての乳歯が生えてきます。さあ、いよいよ歯磨きの開始です。

#02 いつ生えてくるのかな

歯の生える時期は個人差があります。平均的な時期や順番と違っていても、心配せず、暖かく見守ってください。

#03 次はどこから生えるかな

1歳ぐらいまでの時期に上下4本の乳歯の前歯が勢ぞろい。次はどこから生えてくるのでしょうか。楽しみです。

#04 ヒザの上でお口をあけて

奥歯が先に生えてきました。この時期から子どもをヒザの上に寝かせながら歯ブラシで念入りに磨きましょう。

#05 歯の隙間、奥歯をしっかり磨く

犬歯が遅れて生えてきました。犬歯や奥歯のすき間は、むし歯が起きやすい場所です。奥歯の溝にも気をつけて。

#06 乳歯勢ぞろい！でも油断しないでね

お口の奥に最後の乳歯が生えました。指しゃぶりの習慣はそろそろやめさせていきましょう。

第二幕

自分で歯磨きをする子どもたちのために

#07 6歳臼歯 登場

最初の永久歯（6歳臼歯）の登場です。咬み合わせの中心に位置して、歯列を安定させる重要な歯となります。

#08 早めに相談するのが一番

前歯が生え替わる混乱期です。前歯の咬み合わせが逆になるようであれば、早めに歯科医に相談しましょう。

#09 混乱期のクセに気をつけよう

下くちびるをかむなどの習慣が小学校低学年ぐらいの年齢まで残っていると、歯並びが悪くなる恐れがあります。

#10 なかなか抜けてくれない乳臼歯

乳臼歯が抜けるのを待てない永久歯が横から顔を出してしまったら、早めに歯科医に抜歯してもらいましょう。

#11 一人で磨いてるけど…大丈夫？

きちんと磨けていることを確認し、歯磨きが楽しくなるように、いつも励ましてあげたいものです。

#12 むし歯になりやすい第二大臼歯

6歳臼歯同様、この奥歯は生えたてがむし歯になりやすいので要注意です。別名、12歳臼歯とも呼ばれています。

● 「二幕三場」 3つの時機の親と子を支援する

- 1) 第一幕 : 乳児の歯磨きをするお母さんを支援する
- 2) 第二幕一場 : 自分で歯磨きをする幼児たちを支援する
- 3) 第二幕二場 : 永久歯に生え変わる学童たちを支援する

Let's keep '0'

毎月「0」のつく日は、「キープ0」の日

0
ゼロ

はなまる
に
太鼓判!
たいこばん



「認定証」を発行します。

「むし歯0認定証」は、
子どもたちの幸せな人生を祈り続ける
父・母さまへのささやかな拍手と声援です。



〒501



3-1



お爺さま、お婆さまへ

Let's keep '0'
できうれば、
同じ苦勞をさせたくないために

「この歳になってみてはじめてわかることがある。」
それなりに歳を重ねてわかるのは、健康であることの
ありがたさ。失ってみてわかる辛さの代表選手が、
“歯” かもしれません。自分が子育てをしていた頃
にできなかったことで、いまさらながら悔やまれる
ことがあるかもしれません。せめて子どもたちと孫
たちには、自分と同じ苦勞をさせたくない…。と。
この歳になったからこそ、伝えてあげられることが
ここにあります。

お父さま、お母さまへ

Let's keep '0'
気がつけば、
ハッピーエンドであるために

「スクスクと健康で育ってほしい」とは、子を持つ親、
皆の祈りですが、現実には、その日、その日の子ども
の異変に一喜一憂の連続ですね。
まずは、「しっかり噛んでしっかり食べる元気な子」
をめざして、その時、その時の「むし歯0（ゼロ）」
を確認し合いましょう。少しずつ、一歩一歩、出来
ていることを喜び合いましょう。いつしか、お子さ
まが成長された姿を見たとき、「あ〜、よかった！」
と幸せになる日がくるはずです。

●認定証・表彰状・感謝状等、心をカタチに

- 1) 母親に（感謝の標を）
- 2) 子どもたちに（健康博士の称号を）
- 3) 関係スタッフたちに（貢献者の称号を）

ウサギさんとカメさん編・セルフチェック

ウサギさんとカメさんは、こんどは
二人三脚レースに参加することになりました。

さて、あなたは どっちの走者ですか？

■タイプ分類■

個別教育には、子どもたちの個性とともに、教育者と保護者の個性の組合せも大きく影響します。通常、タイプ分類としては、適応性と社会性を考慮して4タイプを想定します。本稿では、社会性が未発達な子どもたちが、好き嫌いで反応する行動を左右する気質の2タイプの組合せとして展開していきます。



《ウサギさん系》



《カメさん系》

&

■特技：

うっかり、せっかち、ちゃっかり

■思考行動パターン

常に、新しいものや変化することを好む。その他大勢と一緒にいることを嫌う。アバウトで、得たくて、目立ちたくて、よく見せたくて、一か八か、一発逆転等に心惹かれる。発想の豊さ、面白さを期待されたり誉められたりすると、すぐに、木の上に登る。かなり、鈍感。

■特技：

おっとり、ゆっくり、しっかり

■思考行動パターン

どちらかと言えば、いつもと同じか労力の少ない方を選ぶ。環境の変化や、少数派になるのを嫌う。キチンとしたくて、損したくなくて、よく思われたくて、少しずつ進むことで満足できる。皆と一緒に前提で、具体的な指示があれば、地道をまっすぐ歩き始める。予想以上に、敏感。

彼ヲ知り己ヲ知レバ、百戦シテ殆ウカラズ。

彼ヲ知ラズシテ己ヲ知レバ、一勝一敗ス。彼ヲ知ラズ己ヲ知ラザレバ、戦ウゴトニ必ず殆ウシ。

「孫子の兵法」の有名な一節です。これらは、①調査不足 ②希望的観測 ③思い込み などの主観的・一面的な理由で何か新しいことを始めるときの判断を誤ることへの戒めです。幸せな人生とは、共に生かし合う戦いなのです。

●個性（個別的行動特性）とストレスとの関係

1) 診療サイド：ドクター、スタッフ

2) 来院者サイド：子ども、親

※どんな言葉や刺激に、どんな反応をするかは、個別的である。

▼【My Type】：AD, BD, **AE**, BE の4タイプ



軌道をそらさぬアドバイスの数々。
厳しくも細やかな助言と、指導は、
子どもたちの守りに徹する先生です。

＜謹厳実直＞

ビーマン● AE



＜品行方正＞

EA ●ブロッコリー



▼個性（あなたらしさ）の確認

■「しっかりやらせる」のが得意技

ルールや方針を厳守する基本姿勢はとても大切です。人と組織の安定を守り抜く守護神といえます。変化や違和感を敏感に察知し、指導を怠らないこのタイプの存在価値がここにあります。最近、このタイプの保護者も増えてきているように思われます。

■固い印象を与えます…「面白くない先生」？

チェック機能が度を越し始めると、重箱の隅をつつきは始めることになります。まったく柔軟性がなくなり、面白くないばかりか、うるさい先生の印象になります。このタイプを理解する人は少数かも…。

■正しい事を伝えても、うまく理解されない？

キチンと話しても、キチンと伝わるとは限りません。個性が異なれば、感じ方も受け取り方も違います。時には、眉を寄せて睨んではいないか、しかめ面をしながら話していないか…それこそ、自らをチェックすることも必要かもしれません。

■今まで通りにいかないことがストレスに

変化が激しい環境下では、いままで成功していた方法では、対処できなくなることもあります。そんなとき、ひとり悩んでしまうことになるかもしれません。少しこだわりを抑えながら、すなおに異なるタイプの人と対話してみましょう。一人にらないことです。

◇強み：

これまでの経験からついた価値観や権威意識によって形成された命令や行動規範を忠実に、地道に実行していくタイプです。遵守すべき事務を規則通りに実行し継続していく粘り強さが強みです。

◇心理的ストレス要因：

（特に…）
●ビーマン：否定、ルール違反される
●ブロッコリー：放任、指示なし、変化する

Type-四字熟語

- | | | |
|--------|--------|--------|
| ① 完全無欠 | ⑥ 遠慮会釈 | ⑪ 品行方正 |
| ② 首尾一貫 | ⑦ 終始一貫 | ⑫ 和而不同 |
| ③ 謹厳実直 | ⑧ 慎重居士 | ⑬ 四角四面 |
| ④ 綱紀肅正 | ⑨ 沈思黙考 | ⑭ 杓子定規 |
| ⑤ 質実剛健 | ⑩ 他人行儀 | ⑮ 職人気質 |

▼組合せ別・対話成功へのアドバイス

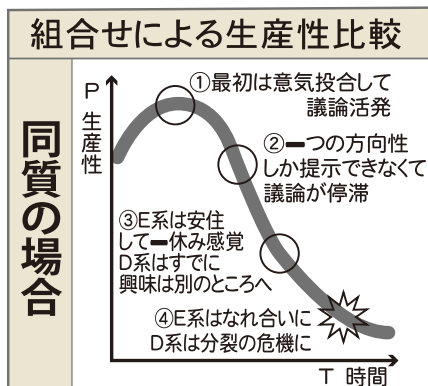
子どもとの対話		組み合わせ	保護者との対話	
				あなたにとって思いもよらない発言をされるので、不愉快になることもあるでしょう。興味の対象や発言内容もコロコロ変化します。理解に苦しむでしょうが、新しい状況に対してしっかりとリスク管理してあげてください。あとで必ず、あなたに感謝されるはずです。
				価値観や教育観が明確にあります。自らの考え方を説明したり主張したりする前に、相手の保護者の方の考え方をよく聴き尊重しましょう。考え方が共通されれば、あなたに任せたくはなりません。
				あなたとこのタイプは、一見、過保護とも、教育方針が異なるようにも映ることでしょう。「子どもたちの幸せのために」とキチンと教育方針を話すあなたへの信頼は、すぐにアツクします。安心して子どもを任せられるはずです。
				あなたと同じタイプです。どこかあなたの考え方が合っていないかったり、自らストレス状態になると、意図地になって否定的な言動や拒絶的な反応を繰り返すこととなります。些細なことでも一言一発せず、基本的な教育方針について対話する機会を、是非もとってください。

©1990-2016: Masaki Kuramitsu, Catch Ball Club.

▲対話成功へのアドバイス（例）「AE タイプ」研修テキストより抜粋

■相手への「やさしさ」を組合せ別に考える

個性が違えば、同じ状況なのに反応が違うわけですから、相手と自分が、同質（似た者同士）なのか補完なのかが分かっているれば、少しは…反応や行動の違いでハラハラ、ドキドキ、イライラ、ムカムカしたりせずにすむわけです。それより、もっとその先へいきましょう。つまり、もっと冷静に、もっと積極的に、相手のための行動や言動をするために、ここでは「やさしさ」について、あなたと相手の組合せ、つまり、チームワークの観点から考えて見ます。



短期目標達成に有効な組合せ

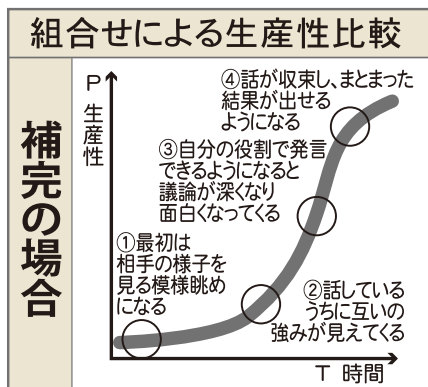
短期限定目標を繰り返し達成する関係

▼「即、効く」やさしさ 同質…「応急処置的やさしさ」

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です。

例えば、「ちょっとお待ちください」と何気なく言いますが、“兎タイプ”の「ちょっと」は、“亀タイプ”の「ちょっと」と比べると、異常なくらい「ちょっと」です。同じ言葉でも、意味が全く異なることがありますので要注意です。

初対面で仲良くなる、興味を持たせたり、動機付けしようとするなら、相手の個性を理解しておくで効率的です。



中・長期目標達成に有効な組合せ

長期広域目標をじっくり達成する関係

▼「あとで効く」やさしさ 補完…「予防対策的やさしさ」

すぐにはわからない、あとでジワジワ効いてくるやさしさとは、自分とは異なる発想をする方からの思いやりのことです。先々のためのやさしさともいえます。

例えば、“亀タイプ”は、自由が大好きでとてもリスクイブです。石橋をたたいて渡る“兎タイプ”は、リスク回避の忠告をしたくなります。個性の違いは、意見が異なるために、「耳が痛い」「良薬口に苦し」という関係ですので、結果を焦らず、時間をかけて取り組む関係性。

いずれも、目的・目標の共有が前提条件

「同質型走行」という二人三脚 似たもの同士の組み合わせの場合

ウサギ同士の場合



★よくある事態／突然、決裂・破談の可能性あり！互いの興味が別々の処へ心変わり多発。

☆対話アドバイス／詳細は後でもいいが、口約束は要注意。ゴール（目的）を合意する対話を。互いに得することで即断即決する。スピードに。書類やメモを活用すべし。

カメ同士の場合



★よくある事態／何も決まらず結論は長期保留に！ズルズルと時間だけが過ぎていく。

☆対話アドバイス／小さい事を大事にすべし。メモや手順書を見ながら対話する。互いに損しないことが合意の基！少しずつ、着実に目標達成に向かっていくように。

「補完型走行」という二人三脚 異なる個性の組み合わせの場合

相手がカメの場合



★よくある事態／反応が少なく、理解不能になる。スピードが遅く、イライラする。

☆対話アドバイス／まずは、相手の不安や目標を聴く。慌てない、焦らない、急かさない。攻めから守りへの方針転換が可能。メモや具体的な指示書を手渡し、継続的のフォローを依頼。

相手がウサギの場合



★よくある事態／発想の変化についていけず、理解不能に。リスクで不安定な行動が心配。

☆対話アドバイス／必ず相手の夢を聴いて共感する。その上でメモを書きながら対話する。守りと攻め、安全策と積極策の役割分担を。自由行動は、必ず、範囲を決めてOKすべし。

● 「同質」と「補完」2つのやさしさを処方する

1) すぐ効くやさしさ：初診時、カウンセリング、クロージング

2) 後で効くやさしさ：長期診療、メンテナンス、予防、衛生

※処方箋（個別対応）は、心理学的ストレス・マネジメント

TAIWA-NAVI
Catch Ball Club

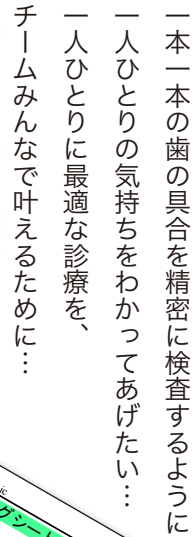
第一章 心理学的問診 のすすめ



©1999-2016 MPO Catch Ball Club.

7

▲問診システム導入テキスト「Monsing7」より



●来院者への個別対応を最適化する仕組みづくり

- 17

からだとの対話のすすめ

28本のチームワーク ——お口の中の対話物語——

永久歯28本がしゃべりはじめた。

いままで黙っていたのは、

誰も歯の話なんか聞いてくれないと思っていたから…。

お口の中で頑張っている28本の歯達のドラマ。

彼らと対話し始めると、からだの元気が見えてくる…。

チームワークというかけがえのない人間関係が見えてくる。

第1話
歯並び

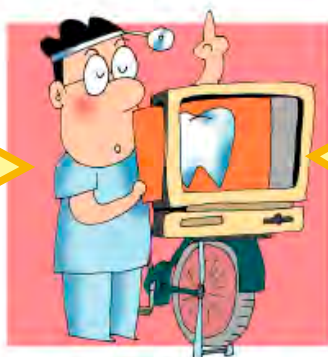
第2話
ブラッシング

第3話
しつかり噛む

第4話
むし歯騒動

第5話
歯茎の骨が溶ける

第6話
口が臭い



Catch Ball Club

第7話
歯が痛い

第8話
歯が抜けた

第9話
乳歯の思い出

第10話
ストレス・ランキング

第11話
身体検査

第12話
全体会議

▲からだとの対話のすすめ「28本のチームワーク」より

①

■ヘルス・カウンセリング
衛生習慣をチェックする



Counseling

毎日がとっても忙し、時間帯も不規則。おいしいものをいっぱい食べたい。だけど太りたくない…。わかままいっぱいの生活習慣を今日限りやめなさい！とは、言えませぬ。あなたらしいお口の衛生習慣をいっしょに見つけましょう。

②

■ブラッシングテクニック指導
歯みがきのコツをつかむ



Brushing

自分の背中をどうやって洗っていますか？頭は、顔は、耳は、おしりは、足の裏は…？洗い方もいろいろですね。ゴシゴシと強く洗うすぎると、からだは痛いと感じますが、歯の表面は痛みを感じないのいつの間にかすり減ってしまいます。歯の洗い方のコツ、再発見してください。

③

■ブラッシング・サービス
取りにくい歯垢を取る



Helping

ついつい磨き残していたり、自分では落とせない歯の汚れは、プロの私たちがおまかせください。毛穴からも汚れを落としたいような、サッパリとしたイイ気分になります。歯と歯ぐきの喜ぶ声が聞こえてくるかも…。

④

■スケーリング・サービス
固まった歯石を取る



Scaling&Planing

ブラッシングで取れないままになった歯垢が、そのままたくなっただけの歯石です。かなりしぶとく固まっているので、取るのに少し時間がかかります。でも、ポケットの中がスッキリすると、歯周病から遠ざかります。

⑤

■歯ぐきのクリニック
歯ぐきの具合をよくする



Improving

歯ぐきが赤く腫れたり、血が出たりしませんか。歯ぐきは、歯を支える土台です。歯ぐきの具合を良くすると、お口全体の具合が良くなります。歯ぐきの具合のポイントは、ポケットの具合です。全部のポケットに気を配ります。

⑥

■クリーニング・サービス
歯に着いた色を取る



Cleaning

タバコのヤニや茶渋など、歯みがきだけでは取れにくい、歯の表面にくっついた色素を取りましょう。せっかくの白い歯がもたないのですからね。これもおまかせあれ！タチココロに、キレイにしてご覧にいます。

⑦

■ホワイトニング・サービス
歯の色を白くする



Whitening

あなたが、もし、笑顔ステキにしたいと思う人か、もしくは、芸能人である場合は、白い歯は、いのちですね。歯の色が気になる場合は、お気軽にご相談ください。オフィスでも、自宅でもできる方法があります。注意！顔にバックはしません。

⑧

■う触予防処置
歯の表面を強くする



Protecting

たとえば、車をキレイに洗った後、ワックスをかけて表面を保護するように、歯の表面を保護する方法もあります。むし菌になりにくくなるわけです。あくまでも、なりにくく、ですけど。お子さまの歯には効果があります。

⑨

■お口の健康度チェック
くわしく検査する



Screening

目で見てわからないことがあります。ずっと健康でいるために、定期的にくわしい検査をしましょう。きっと、"よかった"と思っていだけます。

- 歯と歯ぐきの状態をしらべる
- 唾液の具合をみる
- 口臭の原因をしらべる

⑩

■イメージ・トレーニング
からだの事をもっと知る



Imagining

からだには"自然治癒力"というすばらしい力があります。からだの調子が悪くなっても、自分で治す力をもっているのです。私たちは、あなた自身がもっている"治る力"に、少しでもお手伝いしているだけなのです。すばらしいあなたからだを、あなた自身が大切に育ててくださいね。

●予防とは、からだとの対話…で～す。

1) 子どもたちが、自分の歯を思いやることが予防のはじまり。

2) 子どもたちが、自分の歯と身体の博士に育って欲しい。

※「子ども歯学博士」「子ども健康予防博士」認定など

ある成功事例を真似ようとしても：

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。

なぜなら、

同じ人、同じ組織ではないからです。

チームの数だけ、

強みの生かし方があります。

チームの数だけ、

成功のスタイルがあります。

強みを診る。

成功者の勝因は、

自分らしさを生かすことです。

チームの勝因は、

チームらしさを発揮することです。

無理をしない、無駄を繰り返さない

それぞれのチームに最適な「運営」「教育」を

お早めにお確かめください。

人を生かす――

わかっているつもりでもなぜか二の次になる「大事」です。



TEAM PROFILING

チーム・プロファイリング



▲ NPO 活動の「チーム・プロファイリング」パンフレットより

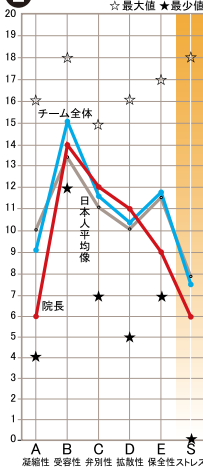
■資料：「院長個性とチーム個性」

※チームマネジメント研修・事例研究より
詳細解説は、別紙資料参照

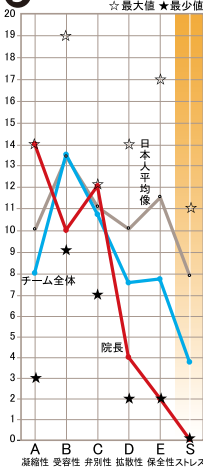
① 院長個性とチーム個性比較



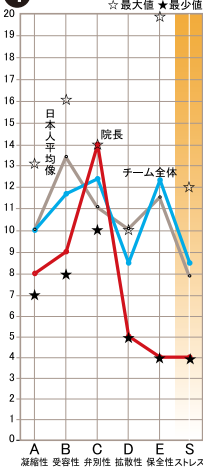
② 院長個性とチーム個性比較



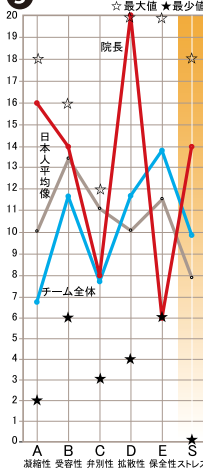
③ 院長個性とチーム個性比較



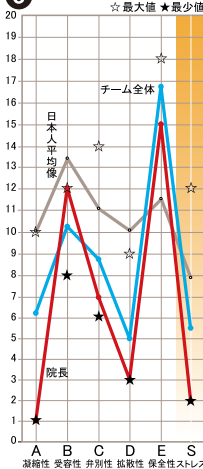
④ 院長個性とチーム個性比較



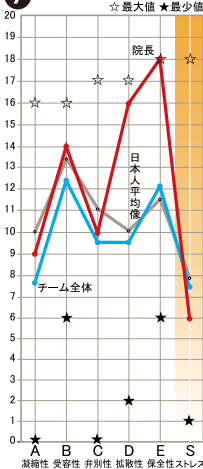
⑤ 院長個性とチーム個性比較



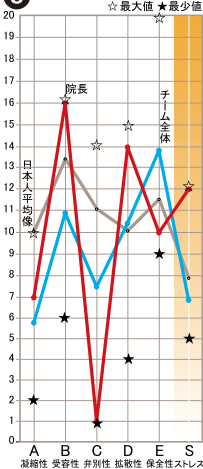
⑥ 院長個性とチーム個性比較



⑦ 院長個性とチーム個性比較



⑧ 院長個性とチーム個性比較



●とある成功事例は、とある強みの発揮です。

1) 院長個性をチェック：経営戦略・方針に影響大

2) スタッフ個性をチェック：サービス内容に影響

※無理をしないさせない、無駄を繰り返さない（個性とは強み）

人と
組織を
科学する5
論文内容の要旨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

日本歯科医療管理学会雑誌・第40巻第4号

緒言

歯科スタッフのストレスは、転職志向を招くだけでなく、精神面の健康や仕事に対する満足度を低下させているとの報告がある。院長は、スタッフの働く意欲を向上させるためや、不満をもつスタッフを離職させないために、勤務環境や勤務条件の見直しや、スキル研修を繰り返している。しかし、現実的には、それらの改善策が十分に効果を奏しない場合がある。その要因は何か、これが、本研究の発端である。

1979年から米国・国防総省でチーム編成に採用されたFFS理論(Five Factors and Stress)は、個性とストレスの関係をもとに、労働強化という過去の手法に因らず「人と組織の生産性」をあげる実践法である。1984年以降、日本においても数多くの大手一般企業で採用されているが、歯科における調査・研究はない。

そこで、このたび、質の高い医療環境を整える上で重要な、歯科スタッフの最適な採用と教育を考えるために、FFS理論を応用して、歯科スタッフの仕事に対する不満度と関連する個人要因に関する調査・分析を行った。

対象と方法

一般歯科医院に勤務するスタッフ191名に対して、個性とストレス状態調査と仕事に関する不満度調査の二つの調査を2001年から2004年にかけて実施した。また同時に、院長29名に個性とストレス状態調査を実施した。

調査対象の29医院の所在地は、青森、栃木、東京、千葉、静岡、愛知、三重、大阪、徳島、福岡、宮崎の11都道府県であった。

個性とストレス状態の調査にはFFS理論に基づくFFS-Qシート(80問)を採用し、仕事に関する不満度の調査にはTIME Survey(40問)を採用した。

歯科スタッフの「仕事に関する不満度」と関連がみられた要因を独立変数、不満度を従属変数として、ロジスティック分析を実施した。

結果

不満度が「80以上」であることと関連する要因のオッズ比は、「ハイパーストレス状態」が4.3、「個性因子B(受容性)」が最大ではないが3.1、「個性因子C(弁別性)」が12未満が2.4、「院長がアンダーストレス状態」が2.7、および「院長の個性因子E(健全性)」が最大であるが2.9で、いずれも有意であった。(Table 1)

考察

本研究の結果は、歯科スタッフの仕事に対する不満度に影響を与え得るいくつかの個人要因の特定することにより、不満を軽減させて医療環境を整える上で重要な示唆を与えるものであった。

スタッフのストレス状態が不満度と関連することは、スタッフが「ハイパーストレス状態か否か」を知る必要性を示唆していると考えられる。「ディストレス状態」から、ネガティブな心理的ストレス反応をしている」と捉えることによって、不満をあらわにするスタッフに対して、「ダメなスタッフ」とのレッテルを貼ったり、周囲に悪影響を及ぼし、組織全体がディストレス状態になることを防ぐことが可能となる。

スタッフの個性が不満度と関連すること、つまり個性因子B(受容性)と個性因子C(弁別性)が高い者の不満度が低いという結果は、BとCが高いことが、歯科スタッフとして安定して仕事をするための個人要因であることを示唆している。これらの個性因子は情動的で反動的な適応因子ではなく、環境や教育によって後天的に形成される社会的で論理的な個性因子であることから、BとCが高い人材を「採用」するだけでなく、BとCが高い人材へ「教育」することが可能である。さらに、Bの高いスタッフが適正なストレス状態(ユーストレス状態)である時に、不満度が71.4と最も低いことから、人事運営および組織運営においては、Bの高いスタッフのストレス・マネジメントを最適化することが大切だといえる。

院長のストレス状態と個性がスタッフの不満度に影響を与えることについて、院長のアンダーストレス状態とは、院長自身がやる気や目標を喪失していたり、慢性的なディストレス状態であると考えられることから、今後は、まず、院長自身のストレス・マネジメントが大切であることを示しているといえる。また、院長の個性因子E(健全性)が最大である場合に、スタッフの不満度が大きいという結果は、院長が自己保身したり、チャレンジ精神にかけられる態度や行動が、スタッフのやる気をなくす要因となることを理解しておく必要があると考えられる。

以上のことから、より安定した医療チームをつくるためには、スタッフおよび院長自身の個性にも着目し、個別に最適なストレス・マネジメントを行っていく必要があることが、本研究の結果、示唆された。

Table 1: Adjusted multiple logistic analysis of dissatisfaction level factors

Attribute	Adjusted OR*	95.0% CI (Confidence Interval)	
		Lower limit	Upper limit
1. Staff: Stress group	4.32	1.854	10.065
2. Staff: Factor B group	3.135	1.519	6.469
3. Staff: Factor C type	2.405	1.07	5.407
4. Manager: Stress group	2.68	1.294	5.549
5. Manager: Factor E type	2.949	1.475	5.895

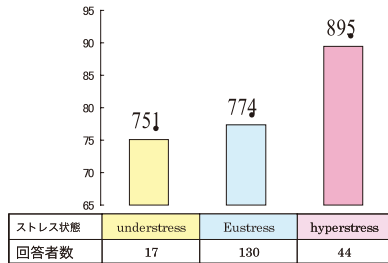
i+i>ii
Catch Ball Club

Copyright 1983-2015: FFS_Koichi Kobayashi & Inter-Vision Inc., Masaki Kuramitsu, Catch Ball Club.

▲学位論文「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」

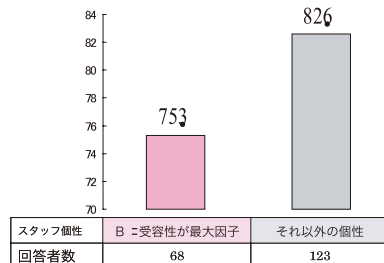
<分析結果>

◆要因1：スタッフの「ストレス状態」と「不満度」平均値の比較



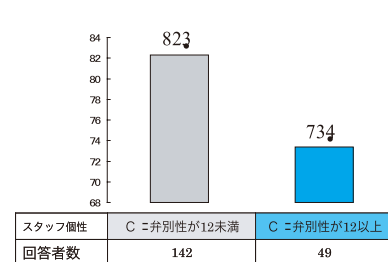
ハイバーストレス状態の“不満度”平均値は89.5、ユーストレス状態の“不満度”平均値は77.4で、有意確率が0.001であった。過大なストレス状態であれば不満度も増大する傾向を示した。

◆要因2：スタッフ個性因子「B：受容性」と「不満度」平均値の比較



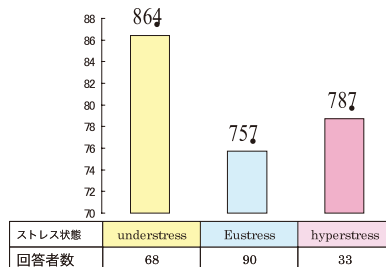
B：受容性が最大因子のスタッフの“不満度”平均値は75.3、それ以外の個性のスタッフの“不満度”平均値は82.6で、有意確率が0.05であった。Bが最大因子のスタッフは、それ以外の個性のスタッフより“不満度”は低い。

◆要因3：スタッフ個性因子「C：弁別性」と「不満度」平均値の比較



C：弁別性が12未満のスタッフの“不満度”平均値は82.3、C：弁別性が12以上の“不満度”平均値は73.4で、有意確率が0.01であった。Cが高いスタッフは、“不満度”は低い。

◆要因4：院長の「ストレス状態」とスタッフの「不満度」平均値の比較



アンダーストレス状態の“不満度”平均値は86.4、ユーストレス状態の“不満度”平均値は75.7で、有意確率が0.001であった。過小なストレス状態であれば不満度が増大する傾向を示した。

●スタッフの個性とストレス状態をチェックする

- 1) 現有スタッフの生産性を最大化する動機づけと教育
 - 2) 新規採用の採用基準と経営戦略とのマッチング
- ※経営方針に最適なチームづくり＝人材が育つ環境づくり(文化)

◎目的と目標：「何のため」の同意か、「何をする」同意か。

◎短期と長期：「その時」の同意か、「ずっと」の同意か。

※目的と目標、短期と長期が一貫するスローガンとバロメータを考える。

■例えば…A 案

100 万人の親子が登録する学会へ

※ 100 は仮の値。真意は、続々と登録したくなる学会をイメージする。

<省 略>



また会いたい人に、また行きたい処に。

■例えば…B 案

1000 万回のハイタッチを日本中へ

※ 1000 は仮の値。続々と認定を喜び合う声が広がっていく日本をイメージする。

<省 略>





正しいキャッチボールのすすめ

対話を話題にすると、必ず登場するキーワードが「キャッチボール」です。相手とキャッチボールすることが大切だと言われて納得した気になるわけですが、意外に、そのキャッチボールの仕方については語られることは少なく、また往々にして、キャッチボールの仕方を勘違いして、間違っていることがあるようです。ご注意ください。

■勘違いのキャッチボール

●勘違いその１・・・

対話を始める前から、相手にどんな球を投げるかを考え過ぎることです。あれもこれも言いたくなって、一人で勝手に暴走することです。暴走の具合は人によって異なります。怒りが込み上げてくる人や、不安だらけになる人、決め付けや思い込みが強いのでしょうか。キャッチボールする前に疲れてしまうパターンです。結局、会うこともなく時間だけが過ぎていくことになりそうです。

●勘違いその２・・・

ストライクを投げることを暗に要求する場合です。まさに、ストライクゾーンにグローブを構えて、「さあ、ここに投げて来い！」と言わんばかりの状態です。しかし、自分がかかなりストライクを強要していることに、気づいていないのです。しかも、結構、このタイプのストライクゾーンは狭い。投げる方は、外したらどうしようと不安いっぱいになっていたりします。これはもう、キャッチボールという仲間同士の対話作業ではなく、入団テストか試合本番です。相手进行评估したがる偉い人に多い勘違いといえます。もちろん、投げたボールが、要求した通りのど真ん中のストライクでなければ、やれ投げ方が悪いだとか、ガミガミとお説教が始まったりします。





キャッチボールの基本は、いかにキャッチするか

●勘違いその3・・・

ドッジボールになっている場合です。ドッジボールの「ドッジ」とは、避ける（よける）という意味です。つまり、聞いていないふりをしたり、「右から左へ受け流したり…（もう旧いですが）」するわけです。実に避けるのが上手くなって、そのうち、人と素直に対話ができなくなってしまう。もう、ボールを受け取るのが面倒くさくなっているかもしれません。

●勘違いその4・・・

お互いに、または、どちらかがキャッチボールしようとしていることに気づかない場合です。そもそも、キャッチボールすることの喜びを知らない場合です。つまり、何がボールかもわからない状態です。どちらかが声をかけても、無関心、無反応という状態となり、もう、声をかける気持ちさえも無くなっていく悲しい状態です。

そして、こんな状況を打開しようと、またどんなボールを投げたらいいかを考え過ぎることになります。また、相手の気を引こうと思って媚びたり、必要以上に優しくなったり…。いつしか、過保護になっていきます。

■キャッチボールの達人へ

さて、この「キャッチボール」の基本は、キャッチする側にあります。つまり、いかに「キャッチ」できるか、どのように受けとめることができるか、にあるのです。言い換えれば、どのように感じ取れる自分であるかを確かめるのが「キャッチボール」なのです。

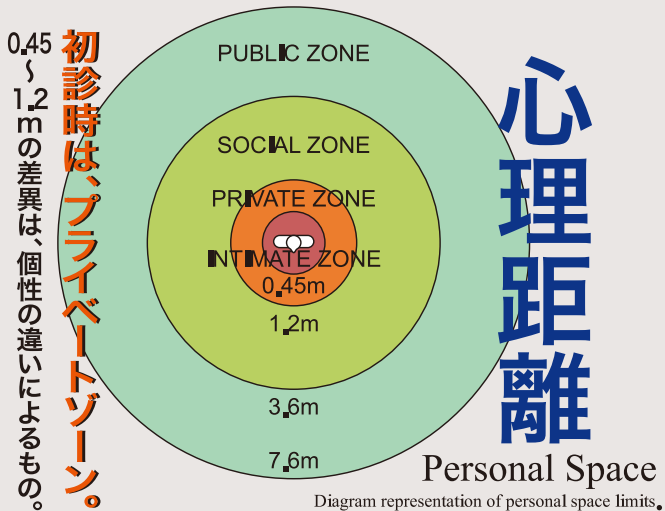


開発背景

快・不快の心理距離に配慮する

1966年、アメリカの文化人類学者エドワード・ホールはパーソナルスペース（人間同士の快・不快を感じる距離）を4つのゾーンに分類しました。

- 密接ゾーン:0～45cm／ごく親しい人に許される空間
- プライベートゾーン:45～120cm／相手の表情が読み取れる空間
- ソーシャルゾーン:120～360cm／相手に届かず会話ができる空間
- パブリックゾーン:360cm以上／複数の相手が見渡せる空間



医療のほとんどは密接ゾーンで行われ、身体的接触を伴います。医師が患者に触れることが、仕事柄許されているからといって、いきなり、初対面の方の密接ゾーンへ侵入する行為は、不快感だけでなく、人によって、恐怖感を与えることにもなります。心理距離という目には見えない「心の安全地帯」への気配りは、信頼関係を築く上で、不可欠で大切なハードルなのです。

問診システムの開発目標は、「心理距離0cmへの挑戦」

個性によって異なる心理距離（心理学的なストレス反応）に着目し、信頼関係を築くために「思いやりの対話文化」を診療所に配備します。問診から人材育成を…。システム開発の願いがここにあります。



◆対話の極意

聴き上手のリアクション



下手なインタビュアーほど、「何を聞くか」で必死になるものです。せっかく、相手が応えてくれているのに、その回答にはおかまいなく、すぐに自分が準備した次の質問を繰り返してしまうのです。結局、相手の話を聴いていない。結局、自分本位なのです。いつまでもたっても成長しないマスコミ報道のミスリードやテレビ番組内容の稚拙さは、自分たちの都合を優先しているからです。自分たちが下手している理由がわからないのです。人材も育たない。「悪者探し」のワンパターンを繰り返す報道のありさまは、人の話を聴く気が無い自己満足の証拠です。



さて、対話の極意は、シンプルです。相手に「聴いていることを伝えること」です。「あなたがおっしゃったことを、私は、このとおりキャッチしましたよ」と反応することです。時には、感謝を込めて、時には、感動を表わして…。対話のクライマックス（ヤマ）がここにあります。人間関係の喜びがここにあります。ボーっとして余所を向いていると、大切な人との感動チャンスを失っていきますよ～ォ!(^^)!

「聴き上手」は、やさしさ（ストレス・マネジメント）の基本です。





Re1: うなずき返し

●「うなずく」反応は、まず、何よりも素晴らしい反応です。首をたてに振るだけですから、そんなに労力もないし、前もってむずかしい知識を習得しておく必要もありません。例えば、腕組んで「ん～」とうなればいいだけです。しかし、人の話を聞いていて、この「うなずく」ことさえしない人が、案外、多い。「そういえば、あのとき、うなずいてあげてればよかったのか…」と、その程度のことなのに、うなずくことさえ忘れているのです。人にやさしくないのです。自分のことでいっぱいいっぱいなのかもしれません。



●「♪幸せなら、態度で示そうよ」という歌がありますが、「聞こえたなら、態度で示せ!」ということですね。「態度で示す」にも、いろいろ考えられますよね。それこそ、歌の文句じゃないけれど「手をたたく」「足を鳴らす」のもよし。とにかく、相手に反応することが、相手を元気にしていく、相手といい関係をもつ秘訣です。



●口下手な人や、喋るのが好きでない人は、いままで、この態度で示すのが下手な人が多い環境で育ったのではないかと思います。これも、調査した結果ではありません。きっと、調査しても、素直な回答は得られず、正しい結果をだすことは難しいでしょう。





Re2: 鸚鵡返し

●「おうむがえし」は、相手の話すセリフの中から、興味ある言葉を抽出し、疑問形で繰り返すことです。そのことについて、さらにもう少し聴きたいと暗に促すという実に見事な技です。相手の言葉を繰り返すだけですから、こんなに楽なことはありません。しかし、それは、人の話をホントに聴いていなければできない「スゴ技」ともいえます。逆に、ホントに聴いていることを相手に証明してみせる絶妙な合わせ技です。ですから、話す人にとっては、かなり嬉しい反応となります。聴く人にとっても、完璧な鸚鵡返しが出来たときは、自画自賛したくなるはずです。それくらい感動的な返し技といえます。



●それでは、ここで問題です。

あなたは、次のどの聴き手の鸚鵡返しがいいと思いますか？

患者 「だ、だから、僕は、歯医者が大嫌いなんです！」

聴き手1 「『だから』って…？」

聴き手2 「『大嫌い』って…？」

聴き手3 「『歯医者』って…？」



それぞれ考えて、みんなで意見交換してみるのも面白いですよ。なるほど～お、という「腑に落ちた感」がみんなの感性となります。もし、機会があれば、いっしょにキャッチボールしましょう。





Re3: ア行！返し

●藤原和博著「人間関係」に、次のような記述があります。『情報として価値があるのは「アッ！」「イイねえ！」「ウッソー！」「エーッ！」「オおお！」という「ア・イ・ウ・エ・オ」に、小さな感動を表す“！”のついたものだけだ（中略）。いろいろな“！”を共有することで、エネルギーの交流が生まれる』と。「ア行！返し」は、何かを感じた時に、まず、ア行を発声しよう！という反応キャンペーンです（笑）。



●日々多忙の中、現実的な対応策は、目に見えて影響のなさそうなところから手を抜くこと。また、不慣れなことは後回しにすることですね。そして、対話が減らされ後回しにされていく…。なぜならば。対話は、気力も体力も必要とし、気後れしている間にタイミングを逃してしまうからです。「対話は、生もの」だからです。取り戻せない。その時その時に、全力であたるべき大事な仕事が、対話にあるといえます。



●しかし、頑張ろうとすればするほど力んでしまうのも、対話が「力仕事」であることの証明かもしれません。「力まず素直に」と思っても、こんなに難しい力加減はありません。一度、いろんな段取りを忘れて、「！」に「！」で応えてみて下さい。そこに気持ちを集中させることが「こんなにも嬉しいことだったのか」と再発見されるはずです。





Re4: そのまんま返し

●「そのまんま」反応とは、例えば「どう言えばいいのかわからない」という状況になったときには、「いま、何と言ってあげたらいいかわからないんだ」と言えばいいわけです。「そのまんまやないか～」というツッコミが入るあのパターンです。そのとき、その混乱している状態が、嬉しくてそうなら、「うれしくて～」と付け加えればいい。付け加えなくてもいい。「つらくて～」でも、「むずかしくて～」でもいい。「そのまんま」を伝えられたら最高です。



●何を言っていいかわからないから、何も言わなかったという場合でも、「無視した」という反応を返すことになります。誰しも「いい返事をしたい」わけですが、必ずしも「いい返事ができる」わけではありません。要は、「いつもと変わらない正直な気持ちを、素直に返すこと」を、「そのまんま返し」と呼びましょう。「そのまんま東」ではありません。



○「いま、何と言って返せばいいかわからなかったあ～」と声に出した方は、正直で素直な方です。また逆に、思わず口を閉じて敢えて無視するそぶりをされた方もいると思います。それもまた味のある反応です。いずれにしても、反応は、ちゃんと相手に伝えることです。

なんだか、芸人の研修みたいですわね。そうです。芸人は、皆、返し上手なのです。





●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 (Five Factors and Stress) 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。

本書をきっかけに、有意義な対話を広げて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
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、NPO 法人ヒューマンサイエンス研究所 理事

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、モント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」「企業マニュアル解体新書」「組織マネジメント解体新書」「ザ・ヘッダーシップ」「失敗しない結婚」他多数。

警告：Catch Ball Club の活動の一つである個性別成長支援、および、チームワーク支援は、この F F S 理論に基づくものであり、ここで使用される言語、およびプログラムは、小林博士および Human Logic Laboratory, Inc. の許可を得て実施しています。著作権その他の知的所有権は、表示のあるなしによらず、上記著作権者、および、Catch Ball Club に帰属するものです。情報およびデータの利用は、その他の二次利用は行うことができません。





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

◇パーソネル・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、ビーナッツ（CBCキャラ）。

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制作。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：口コミ支援システム「Catch Ball System v10」、個別最適対応のための問診システム「Monsing」、各種テーマ別・タイプ別対話支援・Webサイト「TAIWA-NAVI」、治療メニュー作成ツール「Menu321, MenuMaker」、「ずっと28本.JP」他

E-mail: kuramitsu@taiwa-navi.com

To Team Manager

■「0歳からの口腔育成」大人たちの作戦会議

2017年3月5日 初版

著 者 蔵満正樹／篠原ユキオ（漫画）

発 行 特定非営利活動法人 キャッチボールクラブ

〒532-0032 大阪市淀川区三津屋北2丁目15番地45-701号

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

編集・印刷 株式会社スタジオクララ

Printed in Japan.

© 2017 Masaki Kuramitsu. All rights reserved.



CBC HomePage

本書は、著作権者およびNPO法人キャッチボールクラブとの書面による事前の同意なしに、本書の一部あるいは全部を無断で複製・複製・転記・転載することは禁止されています。定価はカバーもしくはバインダー、または別紙見積書その他の契約書に記載しています。また、本システムおよび本書は、予告なく内容を変更することがあります。ご了承ください。造本には配慮しておりますが、落丁・乱丁などがございましたらお取替えいたします。本書の内容に関するご質問は、所定の連絡にお知らせください。





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