

Catch Ball Club 公式 Web サイトを
ご利用ください。



Catch Ball Club
特定非営利活動法人キャッチボールクラブ
<https://www.catchballclub.jp>

© Catch Ball Club

過労を無くす 予防の仕組みを+する

ハ
ス
ト
レ
ス
対
策
編
▽



人と組織の健全化を支援する

Self+Check

Catch Ball Club

個性別特効薬あります。

やる気が出ない症状は、個性とストレスの関係の不具合から生じます。

「やる気」は、元々、一人ひとりの心の中に「あるもの」です。
だから、やる気が「出る」「出ない」と悩むわけです。
・・・と、いうことで・・・

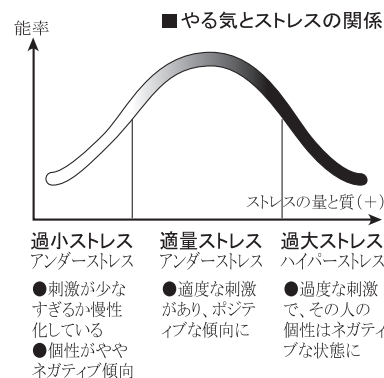
元々ある「やる気」を出す特効薬(科学的処方)をご案内します。

☆

個性とストレスの関係を知るだけで、元気の出し方がわかります。

心理学的なストレスは、人(個性)によって反応が異なります。
例えば、ある出来事が、ある人には非常に精神的に苦痛なことであっても
ある人にとっては、まったく平気であったりするので。
また、ある仕事や作業においても、ある人にはやる気になることであっても、
ある人には、かなり辛いことや嫌なことであったりするわけです。

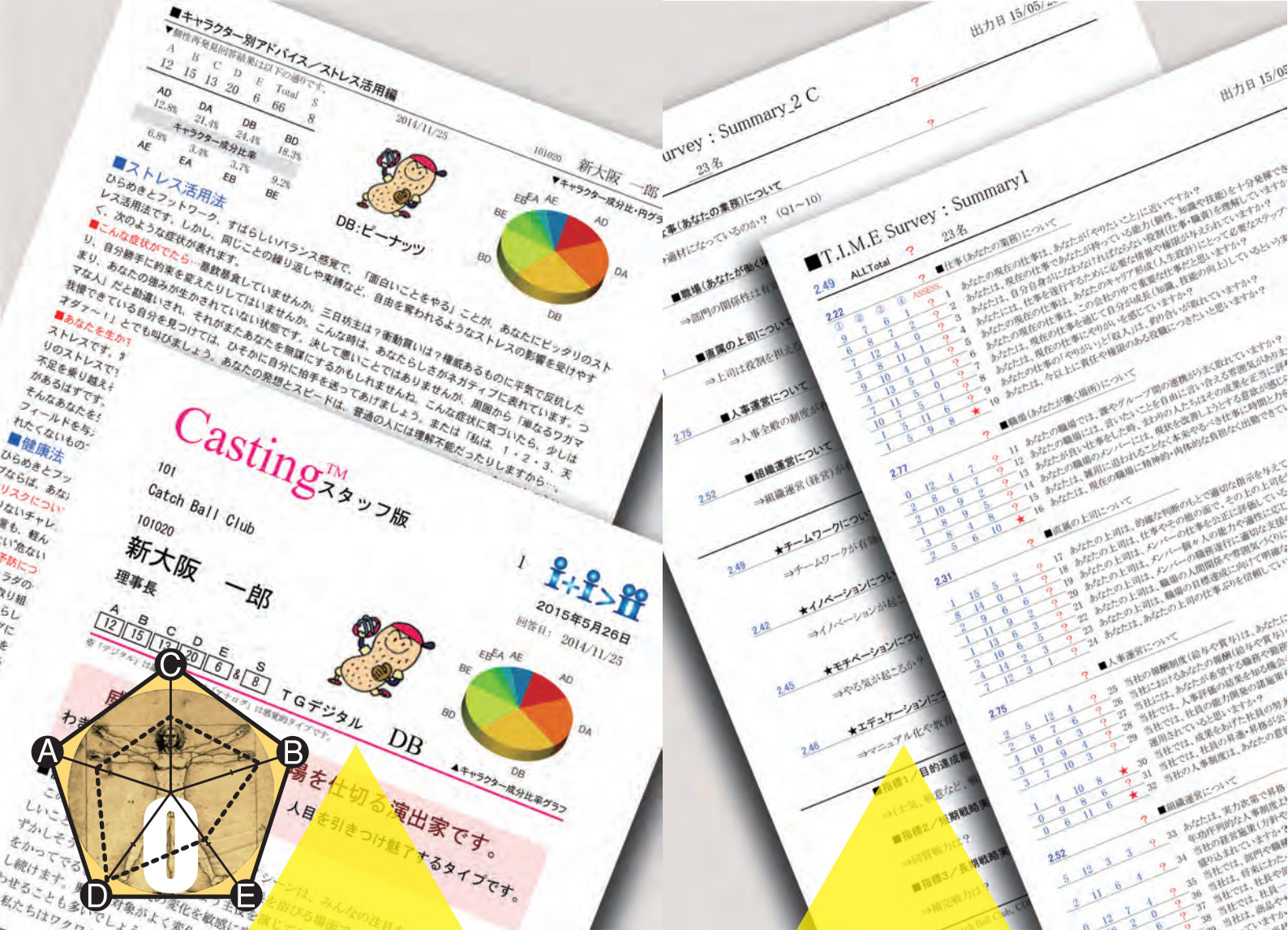
本プログラムでは、
人も組織も、個性(個別の思考行動特性)が異なることをふまえて、
心理学的ストレスを味方につける科学的方法を伝授します。



「なぜ?」が「なるほど!」に変わります。

Catch Ball Club

- こんな方におすすめします
- ① 最近、何事にも、やる気が出ない方
 - ② 人間関係にめまいや頭痛をお感じの方
 - ③ スタッフの動機づけ・息切れにお悩みの方
 - ④ お仕事の消化不良、抱え過ぎ、胃の痛み
 - ⑤ 組織の虚弱体質、栄養不良、制度疲労
 - ⑥ 営業の成績不振、もたれ、胸のつかえ等々
 - ⑦ 第二、第三の人生に心機一転したい方



人と組織の健全化を支援する2つのストレス・チェック

Self+Check

アンケート
1

個性とストレス状態
チェック
＜ 80 問 ＞

アンケート
2

仕事に関する意識
チェック
＜ 40 問 ＞

■回答方法: (Webで回答する方法)

- 1) Catch Ball Clubから「回答ページ(URL)」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。
- 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。
- 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。



ポイントチェック

D



■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、得したくて、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。

ストレス・マネジメント

ストレッサー	拘束
ストレス状態	反抗的・衝動的・攻撃的
マネジメント (個性の肯定)	自由発想依頼／範囲指定

ポイントチェック

E



■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。皆と一緒にが前提で、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。

ストレス・マネジメント

ストレッサー	放任
ストレス状態	消極的・妥協的・従属的
マネジメント (個性の肯定)	具体的指示／いっしょに

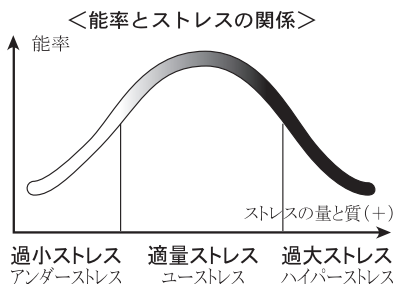
開発背景
1

個性で異なるストレス反応 やる気が出るストレスを選ぶ

ストレス最適化その1
ストレスがやる気を低下させる…は、嘘

ストレス理論を確立したのはハンス・セリエ博士(1907～1982)である。ストレスという言葉は、人体や組織に対して内外から加えられる刺激の全体を意味している。この刺激を「ストレッサー」と呼び、ストレス刺激に対する反応を「ストレス反応」と呼ぶ。

適度なストレス状態をユーストレス状態と呼び、この状態の人の反応はポジティブであり、仕事の能率も上がる。ストレスが過大な状態をハイパーストレス状態と呼ぶ。また、ストレスが少なすぎるもしくは慢性化している状態をアンダーストレス状態と呼び、ネガティブな反応をする可能性が高い。



ストレスとは、「刺激」です。

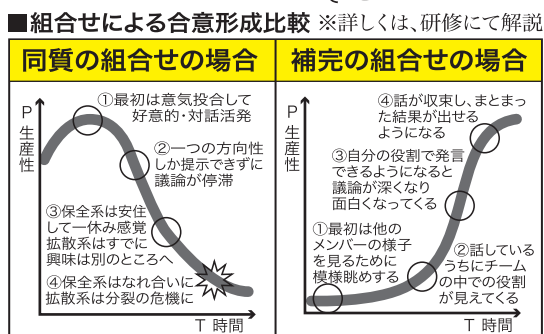
生きている以上、ストレスを無くすことはできません。「刺激」があってはじめて、心もからだも反応するからです。ですから、自分にとって「良い刺激」は、元気の源となりますし「悪い刺激」は、病気の源ともなります。どんな「刺激」が自分の心やからだにプラスに動くのか…どんな「目標」が自分の組織を活性化させるのか…知らずに勘違いしていると、大きな損をすることになります。

開発背景
2

組合せでやる気も変わる 目標達成へのコーチング

ストレス最適化その2
時に適ったやさしさを処方する

●「すぐ効くやさしさ」とは、短期目標達成相手の個性に合わせる思いやりです。(図：同質の組合せ)
●「後で効くやさしさ」とは、中・長期目標達成異なる発想をする思いやりのことです。(図：補完の組合せ)
一般に「コーチング」とは、対話によって相手の自己実現や目標達成を支援する人材開発の技法の一つですが、我々は、チームワークの視点から、コーチングを伝授します。
将帥にとって兵士は、赤子と同じように可愛がってこそ、行動を共にしてくれるのだ…と、兵法書「孫子」にあります。部下を統率する上で、思いやりの重要性を示した一節ですが…このことばに続けて、次のように付け加えられています。「しかしながら、部下を厚遇するだけで思い通りに使えず、可愛がるだけで命令できず、軍規に触れても罰を加えることができないれば、わがまま息子・娘を養っているようなもので、ものの役には立たなくなってしまう」と。
「組合せによる合意形成比較」※詳しくは、研修にて解説



《卒ラ視ルコト嬰兒ノゴトシ》「やる気を引き出す術」【孫子】

We are Vitamins!

こんな発見ができます。

発見 1 仕事のやる気づくり度 各メンバーが適材適所になっているかどうか？

スタッフ一人一人の仕事に対するやる気は、本人の個性(潜在能力傾向)と、やりたいこと・やるべきこと(職務の適性)とがマッチしていることによって最大化します。組織目標の達成には、果たすべき課題は様々ですから、様々な人材(個性とスキル)が必要とされます。「○○だから…」「△△だから…」とか、「女性だから…」とか、「古株だから…」などという固定観念から、一人ひとりへの個別対応を怠っていると、本人だけでなくチーム全体のやる気や生産性が低下していきます。

発見 2 職場環境のやる気づくり度 仕事の流れやメンバーの関係性が有効かどうか？

職場環境は、生産現場であると同時に、一人ひとりのやる気や自覚を育む教育環境でもあります。一人がやる気になっても、他者が呼応しなかったり、全体の雰囲気沈んだままでは、結局、生産性が低下してしまいます。環境とは、スタッフのやる気に対して、相乗効果をもたらす反応回路でなくてはならないのです。ツーと言えばカーとか、あうんの呼吸とか。まさに、快適なキャッチボールができるチームづくりが目標となります。

発見 3 中心者のやる気づくり度 上司が役割を担えているかどうか？

どんな組織でも、中心者の一挙手一投足が、メンバーのやる気を左右します。中心者の決意からはじまり、目的や目標の明確化や、具体的な指示によって、勝敗(結果)のゆくえに至るまで、その一つ一つの積み重ねが、全体の士気と生産性に大きく影響します。スタッフのやる気のなさを嘆くだけでなく、やる気を創り出す役割を果たしているかどうか、冷静に判断する勇氣を持ちたいものです。ここでの結果に一番目をつむりたくりますが、敢えて実行することによって、スタッフのやる気も生まれます。

発見 4 人事制度のやる気づくり度 人事全般の制度が有効かどうか？

掛け声ばかりかけるだけでは、実際には活性化しないことがあります。組織である以上、また、互いに契約関係でもあることから、制度そのものに対してもやる気づくりのチェックが必要です。その場しのぎの思いつきだけで人事を繰り返していると、つじつまが合わなくなることもなりかねません。継続的に有能な人材をキープし、可能性ある人材と共に、経営を安定させていく基盤(ルール)を構築しておきましょう。

発見 5 組織運営のやる気づくり度 組織運営が一人ひとりに有効に機能しているかどうか？

チームの生産性を上げるポイントは、目的・目標が明確で、それぞれのメンバーの個性とスキルが相乗効果をもたらす組織運営にあります。仕事をやらせるために、作業内容を明示することはもちろん大切ですが、スタッフ教育がオペレーションに終始していたのでは、ファーストフード店などでよく見かけるモラルの低下につながります。

発見 6 T チームワーク度 チームワークが有効に働いているかどうか？

「T」チームワークは、個々の組み合わせによるチームの相乗効果による協働(コラボレーション)を実現します。すなわち、チームワークは組織内のコミュニケーションを充実させ、技術・知識や情報の共有化を図り、組織を活性化する働きがあります。そのためには、スタッフの最適な組み合わせを実現することが必要です。※参考⇒LM型のメンバーは、チームワークを活性化するのが得意ですが、継続して維持していくことは苦手であるということです。逆に、ML型は管理に向くマネジメントに最適であることがわかります。

発見 7 I イノベーション度 意識変革や制度や作業変革が起こりそうかどうか？

「I」イノベーションは、変革、革新、刷新の能力であり、今までにない斬新なアウトプットを生み出します。組織には、異質な個性のぶつかりあいにより、個人レベルでは思いもよらないアイデアや実行プランが生まれるメカニズムがあります。しかし、ただの異質ではなく相補い合うことのできる組み合わせが必要です。さらに、そのようなチームを編成した上で、権限などを付与するなど、環境が整えられた場合に高いイノベーションが生まれます。課題は、組み合わせの発見と、どのようにスキルを身に付けさせ、環境を整備するかがポイントになります。

発見 8 M モチベーション度 やる気が起こる状況かどうか？

「M」モチベーションは、動機付けです。個性の違いにより、動機付け要因も異なります。例えば、自由裁量で活動することが動機付けになる場合と、明確な方向性を示した方が動機付けになる場合とがあります。また、適材適所の実現による居心地の良さ、お互いの長所を認め合う風土形成などは、ポジティブシンキング(対立する概念のうち、自己にとって都合の良い方を選択する考え方)や成功体験による「有能感」(自分はできるんだという自己肯定から自信へのプロセス)となり動機付けに有効です。

発見 9 E エデュケーション度 マニュアル化やスタッフ教育が充分かどうか？

「E」エデュケーションは、スタッフの知識・技術の開発、具体的な業務の手法の伝達であり、究極的には、組織の持つ文化の共有、伝承です。具体的に、教育の場面にあたっては、長所を伸ばし、短所をカバーするためにはどんな知識や技術が必要なのか、個性に合った教育手法とはどんなものなのかをできるだけ標準化・平準化し、最小のコストで最大のアウトプットを生み出すためのアプローチがポイントとなります。

健全化への優先順位と予防対策が見つかります。

【Self+Check】は、個性とストレスの関係を最適化する「FFS理論」に基づき実施しています。

FFSとは、Five Factors and Stressの頭文字をとったもので、5つの個性決定因子とストレスに関する概念で構成されている。開発者は小林恵智博士。1976年モントリオール大学国際ストレス研究所、ハンス・セリエ博士の下で「ストレスと性格特性」に関する研究と人工頭脳研究の成果から、1979年米軍の「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。わが国においては、防衛産業から製造・販売・サービス・情報・教育産業、公益法人にいたるほぼすべての産業において、経営戦略・戦術立案から実施までの実績をもつ。