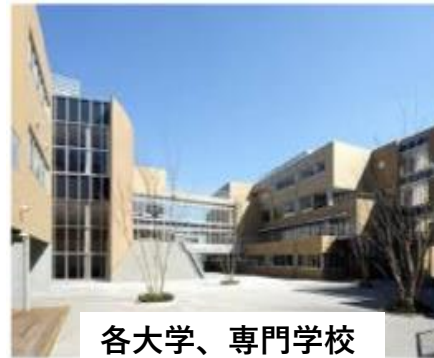
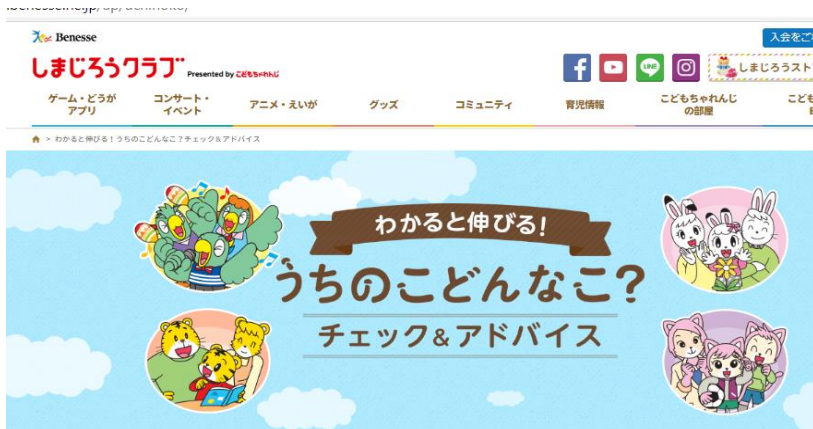


PSAを使った  
採用・配置・育成・定着  
商品サービス概要



隠れた才能が色づくくと、ひとは自ら動き出す

<https://www.e-bridgec.net>



各大学、専門学校



メイダス株式会社  
(パーソルグループ)

うちの子のことをもっと知って、  
**好きや得意**を伸ばしませんか？

ここでは最新の心理学に基づいた「パーソナリティチェック&アドバイス」と、全国4万人以上の子どもの統計をもとにした「発達メカニズムチェック&アドバイス」が受けられます。お子さんのことがもっとよくわかり、得意の音をもっと伸ばしてあげる関わり方をできるようにします。「パーソナリティチェック&アドバイス」は1歳から6歳のお子さん向けのサービスです。

私たちと一緒に  
見ていきましょう！



**新登場!** うちの子に合った教材の  
上手な使い方がわかります！

パーソナリティチェック&アドバイスに、うちの子に合った、教材の上手な使い方アドバイスが追加されました！これまで以上にお子さんに合わせた上手な関わり方ができるようになりましたので、既にチェック済の方へ(※)ぜひご利用ください。

※新しいアドバイスをご覧いただくためには、お手数ですがもう一度チェックしていただく必要があります。

● 新登場の機能を詳しく見る

2つの観点で、チェック&アドバイス

🔒 15分で完了 🔒

パーソナリティ  
チェック&アドバイス  
詳しく見る

🔒 5分で完了 🔒

発達メカニズム  
チェック&アドバイス  
詳しく見る

このサービスはヒューマン・キャピタル・コンサルティングのサービスを提供しております。

このサービスはCH5子育て文化研究所(有)のサービスを使用しております。

(株) ベネッセコーポレーション様運営  
しまじろうクラブ

導入企業：1000社～

・ パーソルキャリア様、ベネッセコーポレーション様、水戸ホーリーホック様等、上場企業から医療関係、スポーツチームまで幅広くご活用頂いています。

利用者数：40万人～

受検言語：日本語・英語（順次多言語も検討）

# PSAパーソナリティ診断

---

- ①人の内面を深く分析できる
- ②採用～定着まで活用できる

PSAとは、Personality Spectrum Analysisの略称であり、  
精神医学と大脳生理学をベースにしたパーソナリティの診断ツールです

**PSAが目指すもの**  
**このツールを使って、人が生まれながらに持つ個性の価値が尊重され  
最大限に活かされる社会を実現するためのツールであること。**

- ・個性を活かす
- ・心の状態のモニター
- ・成長の可能性を捉える
- ・個性を活かしあえる人間関係を作る



優劣の判断・選別  
レッテル貼りのツールでは  
ありません

## 情動のパターン

大脳辺縁系の特徴

生まれながらの  
「変わりにくい自分」



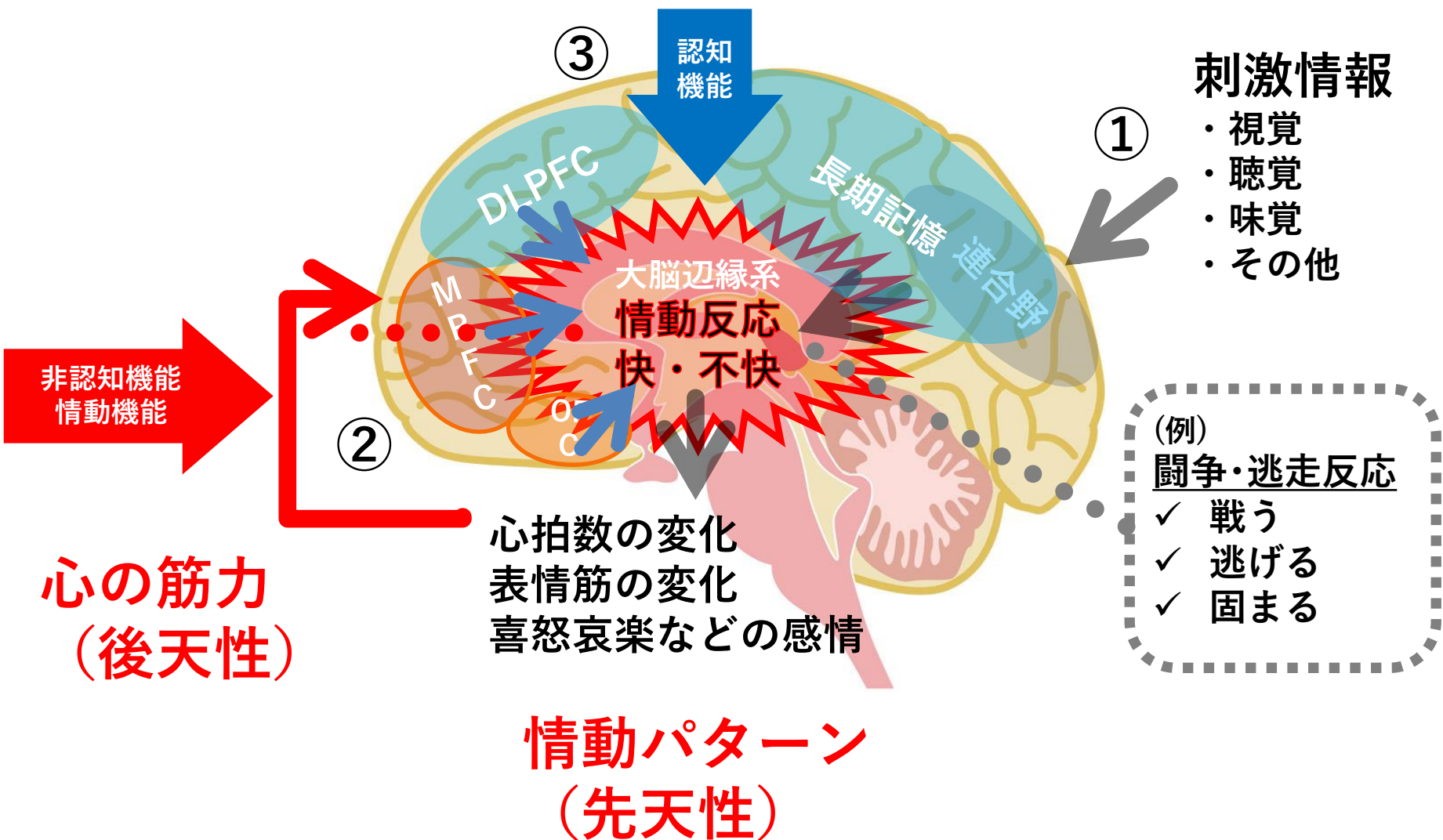
## 心の筋力

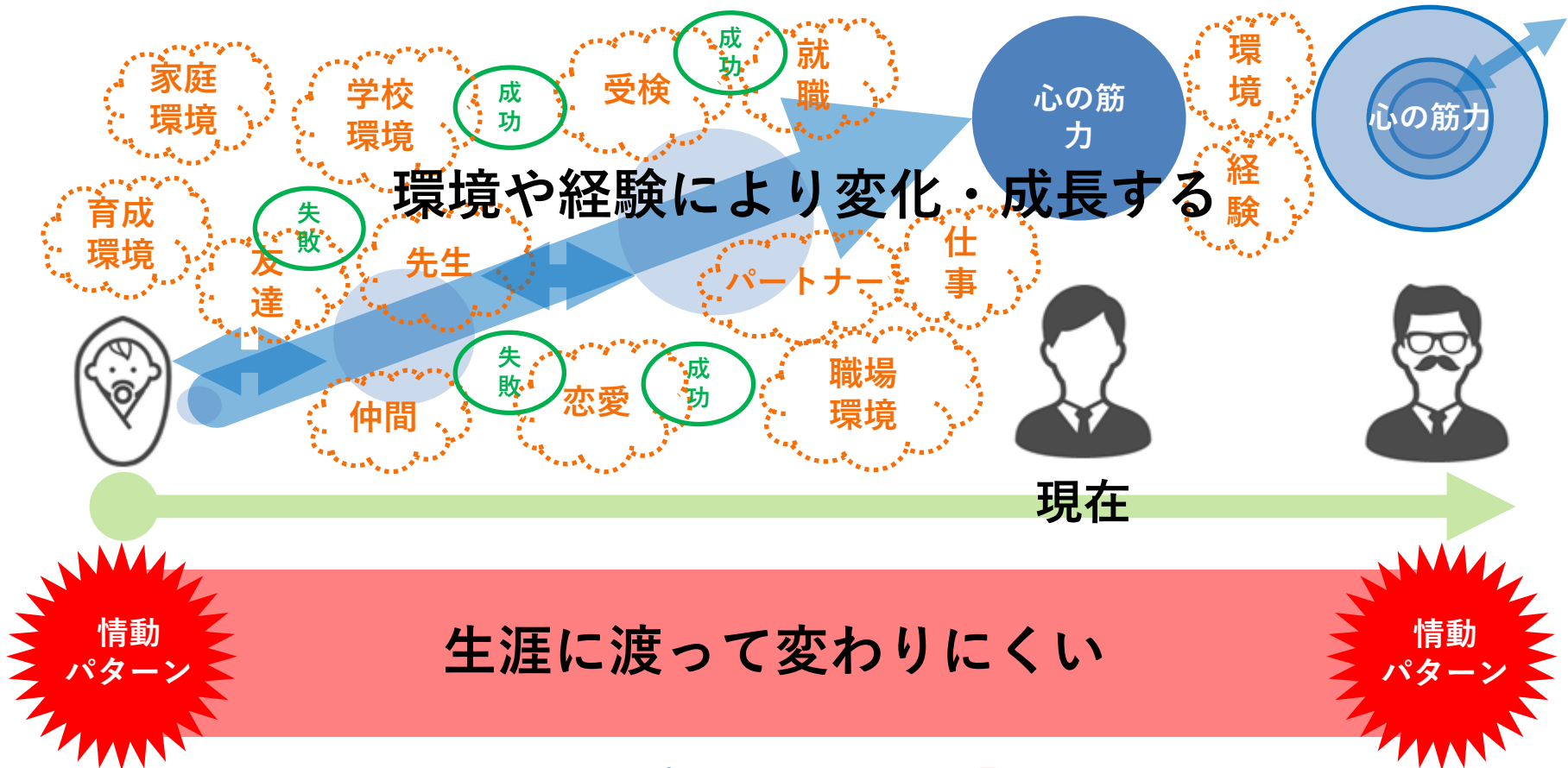
眼窩前頭皮質・内側前頭前皮質の特徴

経験や学習で  
「変えられる自分」

遺伝規定性が高く、生涯にわたって  
変わりにくいとされる。ある刺激に  
対する無意識の反応に影響を与える。

環境や経験による学習で変化する。  
「成熟している」状態が望ましく、  
情動をコントロールすることが可能となり、  
自己決定や対人関係に対応できるようになる。





情動パターンのタイプは個性であり「良い悪い」はない。

心の筋力の状態は「状態」であり「固定した個性」ではない。

「レッテル貼り」はNG。自他を尊重して活かすための「羅針盤」。



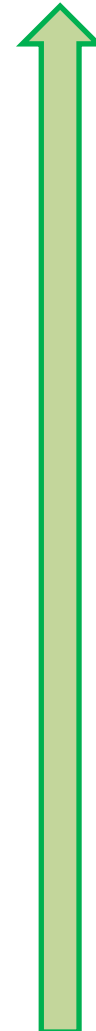
脳科学・精神医学で明らかになった、人間の**遺伝的・先天的**で、あまり変わることはない

## 「快・不快の情動のパターン」は、**8タイプ**



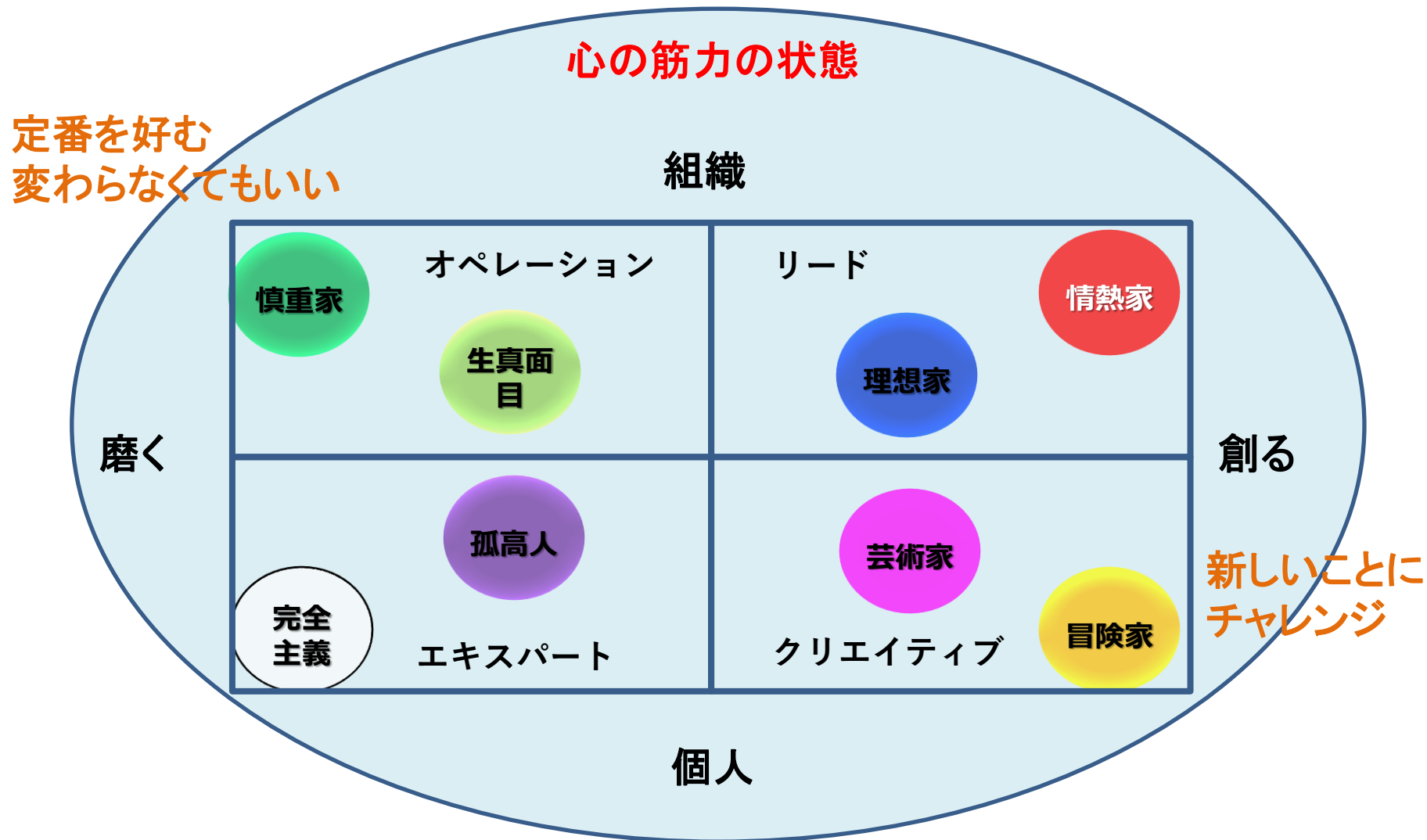
情動PT	情動キーワード
情熱家	影響したい／魅了したい／未来を想像したい・向かいたい 新しいことをしたい／自由にやりたい／めんどくさいと感じやすい
冒険家	自分でやりたい／一人でやりたい／しぼられたくない アイデアが沸きやすい／操作したい
理想家	称賛されたい／非難されたくない／理想の自分になりたい 新しいことを自由にやりたい／不安がわきやすい
芸術家	見捨てられたくない／承認されたい／自分なりの表現をしたい 不安がわきやすい／新しいことをやりたい
生真面目	じっくりやりたい／こつこつやりたい／ちゃんとやりたい／慌てたくない 不安になりにくい／話したい・説明したい
孤高人	肯定されたい／納得したい／自分の世界を大事にしたい／確実なことが知りたい 過去の記憶が自然と沸く
慎重家	不安・心配が沸きやすい／失敗したくない・安心したい／低く評価されたくない 合意したい／人のために役立ちたい
完全主義	正確にしたい／完璧にしたい／合理的にしたい／白黒はっきりつけたい こだわりやすい／不安が沸きやすい

心の筋力は、環境や経験で変化・成長し、“成熟状態”であることを目指します。

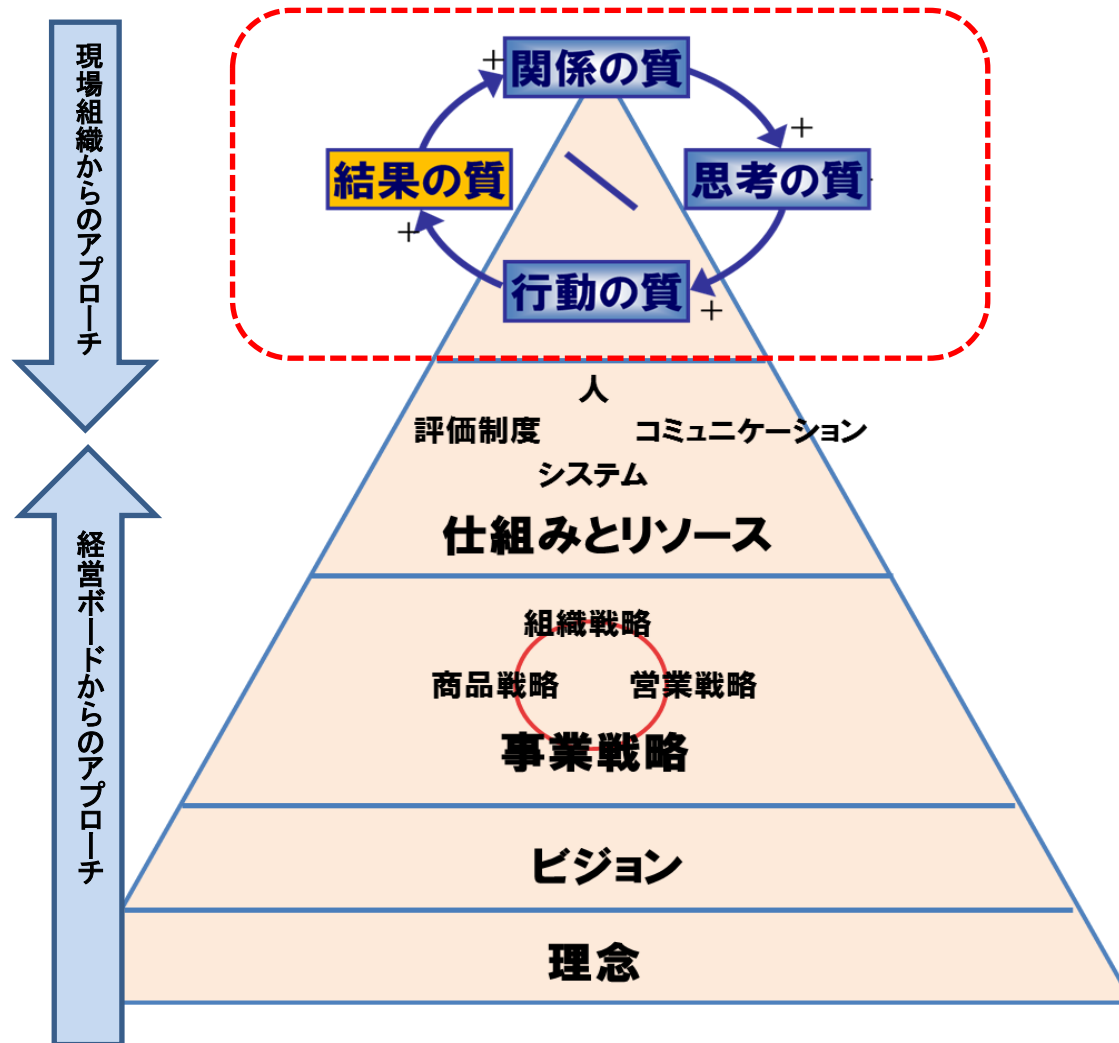


心の筋力(後天性)は状況や環境で変わっていきます。

成熟・組織的な状態は自分をコントロールしながら相手に合わせたコミュニケーションが取れている良い状態で、控えめになると健康面でも不安があり退職リスクが非常に高い状態。



組織やプロジェクトを運営する上では、いろんなタイプがそれぞれの個性を尊重し、お互いの強みを発揮することで補完関係となり、目的達成へと導くことができます。

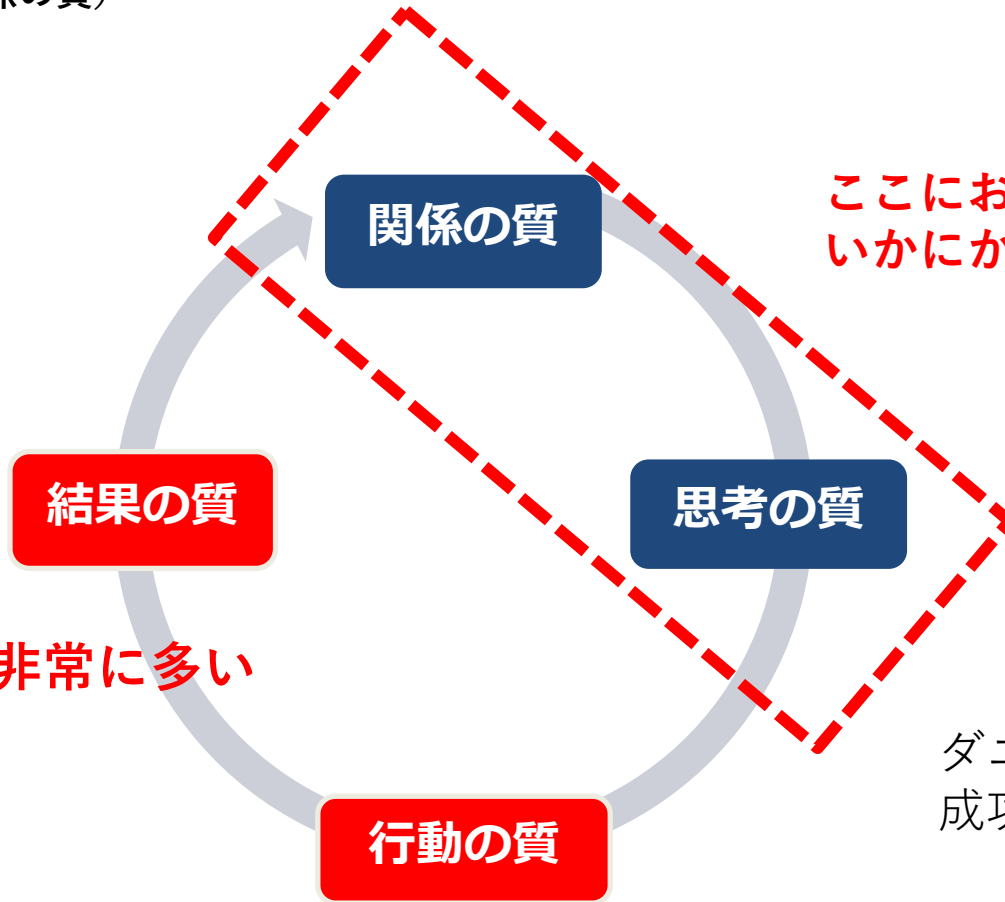


## バッドサイクル

- ①成果が上がらない（結果の質）
- ②対立、押し付け、命令する（関係の質）
- ③面白くない、受け身で聞くだけ（思考の質）
- ④自発的・積極的に行動しない（行動の質）
- ⑤結果が出ない（結果の質）
- ⑥関係が悪化する（関係の質）

## グッドサイクル

- ①お互いに尊重し、一緒に考える（関係の質）
- ②気づきがある、面白い、ポジティブ（思考の質）
- ③自分で考え、自発的に行動する（行動の質）
- ④成果が得られる（結果の質）
- ⑤信頼関係が高まる（関係の質）



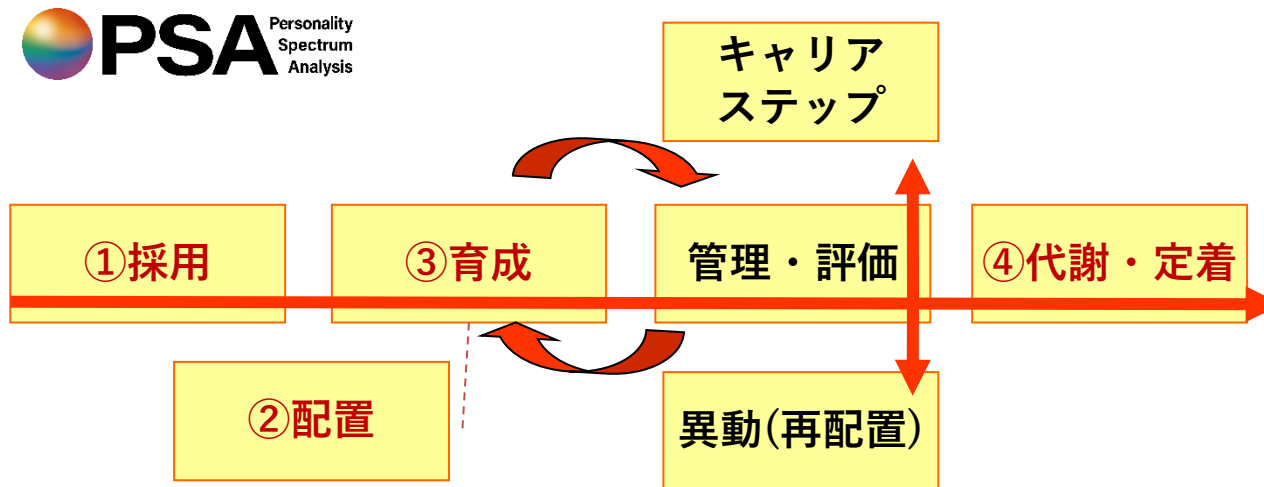
ここにお金とリソースを  
いかにかけるかが重要

すべき事が非常に多い

ダニエル・キム  
成功循環モデル

「人を採用する事」が目的なのか？

「採用した人が活躍し、定着し、結果会社業績が向上する」が目的なのは？



採用した人が活躍できる土台作りをする  
4つのシーンで活用が可能  
 ①採用②配置③育成④定着

## ①採用

- ・ 自社にマッチした人材を採用したい
- ・ 採用の見極めをしたい

## ②配置

- ・ パフォーマンスが上がる配置を検討したい
- ・ 配置の相性を知りたい

## ③育成

- ・ 管理職の部下育成力を強化したい
- ・ 個性や強みを活かした育成をしたい

## ④定着

- ・ 退職リスク、メンタルリスクの高い人材を把握したい
- ・ 人の成長が見える化したい

## ① 既存事業の採用



受検結果を分析し活躍人材の特徴を数値化。  
採用時にも受検頂き同様の人材を候補者に



### 商品名 因子・行動特性・得点一覧

No	名前	情動パターン (メイン) ☒	情動パターン (サブ) ☒	新奇衝動性	不安制御性	興味志向性 ☒	心の筋力	自己認知性 ☒	対人関係性 ☒	ホリスティック
1	課長	冒険家	完全主義	69.169	47.819	49.214	成熟	64.684	45.272	61.266
2	先輩	孤高人	生真面目	20.587	36.408	44.055	控えめ	49.372	35.244	40.253
3	メンバー	完全主義	慎重家	20.161	67.724	27.586	気分屋	39.245	54.419	78.855

	達成力 ☒	持続力	コミュニケーション力 ☒	堅実性	責任感	協力性	規範性	自己効力感	創造力	革新性
課長	61.751	60.950	55.964	51.455	49.375	64.124	20.845	66.220	62.975	74.196
先輩	46.414	46.659	52.003	34.897	36.608	46.144	55.387	54.251	44.813	41.623
メンバー	54.083	57.377	40.121	40.748	55.758	59.629	55.387	51.259	59.050	57.506

	ストレス耐性 ☒	精神・心理的安定性	セルフコントロール	レジリエンス (情動的側面)	レジリエンス (心の筋力側面)	回答の信頼度	受検日
1 課長	5	5	5	5	5	83	1
2 先輩	1	2	2	3	1	67	1
3 メンバー	3	2	5	3	4	67	1



受検

受検

## ② 新規事業の採用

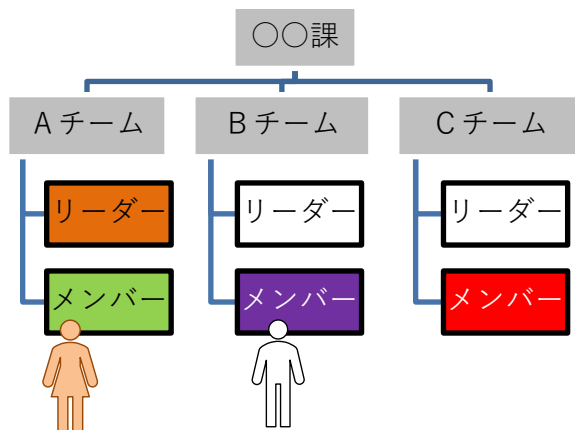


新規事業に求める人材を候補者に例)新奇衝動性が高く、不安制御性が低い

商品名：ACTUSインタビュー  
面接時に相手の情動に合わせた質問、確認ポイントを集約。



## ① 新入社員配属



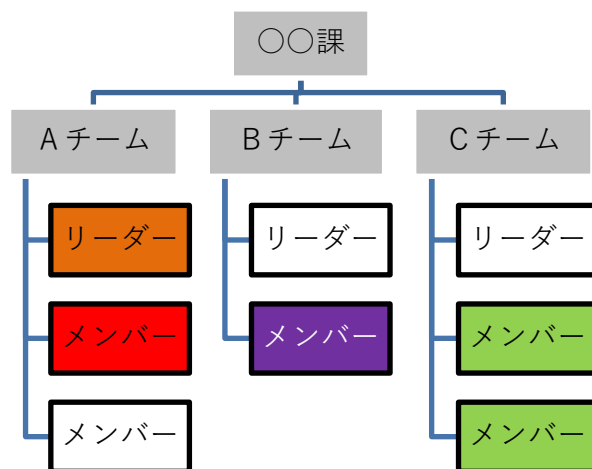
まず仕事に慣れる事を優先し**近しい情動の上司・先輩がいるチーム**への配属を検討する。

※別途、新人向けオンボーディングプログラム（リアル+オンライン研修）も用意しています。

## ② プロジェクト発足

プロジェクトの内容・目的により、これまでの実績や仕事ぶりなどに加えて「**情動パターン**」を考慮。新規プロジェクトであれば、情熱家・サポートに慎重家等。

## ③ 配置転換



情動の違う組み合わせ等、**新たな価値創造する組織をデザイン**してみる。  
心の筋力の状態も加味して検討する。



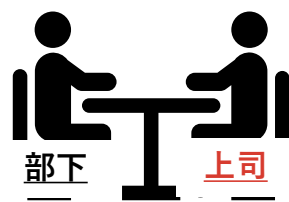
## 個別面談 = 1 on 1 ミーティングで。

上司と部下が1対1で行う対話のことです。  
1対1の対話=評価面談のイメージがありますが  
**目的や実施方法に大きな違い**があります。

目的は部下の報告を求めたり管理するような時間ではなく  
部下の成長促進する事。部下の能力を引き出す  
**部下の育成のための時間**です。

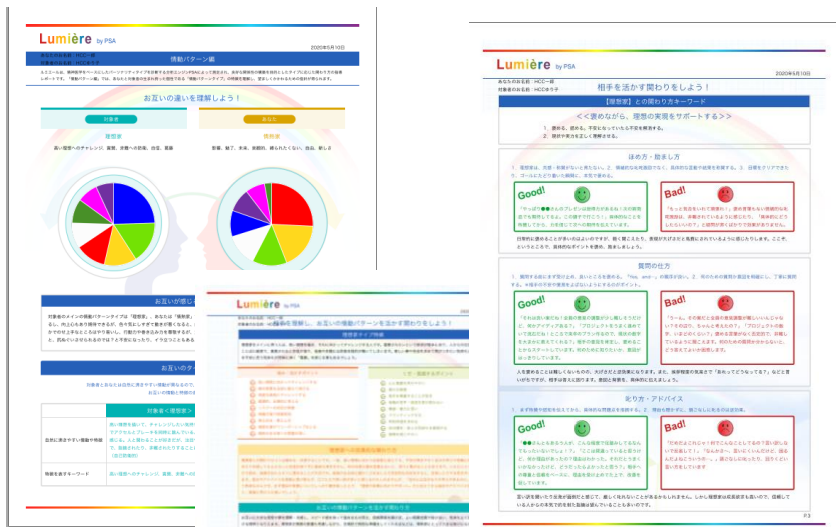
個別面談ってなんだろう？  
緊張するな。  
売上厳しいしな…

いきなり導入してみようと  
言われても…  
業績以外に何を話せばいいの？



### 導入時のポイント

- ① 会話する時間を意図的に作る
- ② 安心できる場を作る (PSAを活用し自己理解・他者理解の促進)
- ③ 上司の適切な声かけ、聴くスキル…  
(詳細は右記動画をご活用ください)



**商品名：ルミエール**  
**上司・部下の情動の違いとコミュニケーションのヒントを集約。**



**1on1ミーティングの  
陥りやすい事例等、  
運用のヒントを動画にて紹介。**

## ① リスクがあるメンバーを把握

### 商品名 因子・行動特性・得点一覧

No	名前	情動パターン (メイン) ☒	情動パターン (サブ) ☒	新奇衝動性	不安制御性	興味志向性☒	心の筋力	自己認知性☒	対人関係性☒	ホリスティック
1	課長	冒険家	完全主義	69.169	47.819	49.214	成熟	64.684	45.272	61.266
2	先輩	孤高人	生真面目	20.587	36.408	44.055	控えめ	49.372	35.244	40.253
3	メンバー	完全主義	慎重家	20.161	67.724	27.585	気分屋	39.245	54.419	78.855

	達成力☒	持続力	コミュニケーション力☒	堅実性	責任感	協力性	規範性	自己効力感	創造力	革新性
1 課長	61.751	60.950	55.964	51.455	49.375	64.124	20.845	66.220	62.975	74.196
2 先輩	46.414	46.659	52.003	34.897	36.608	46.144	55.387	54.251	44.813	41.623
3 メンバー	54.083	57.377	40.121	40.748	55.758	59.629	55.387	51.259	59.050	57.506

	ストレス耐性☒	精神・心理的安定性	セルフコントロール	レジリエンス (情動的側面)	レジリエンス (心の筋力側面)	回答の信頼度	受検日
1 課長	5	5	5	5	5	83	1999/5/1
2 先輩	1	2	2	3	1	67	1999/5/1
3 メンバー	3	2	5	3	4	67	1999/5/1

## ② 個別に心の状態の推移を確認



ACTUSトランジション



苦境にあるメンバーの早期発見


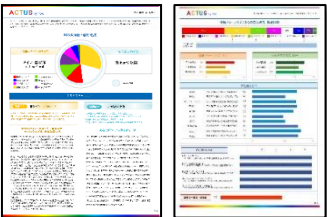



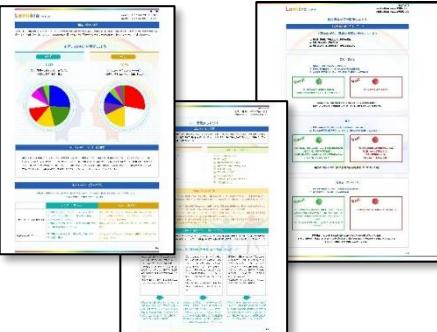
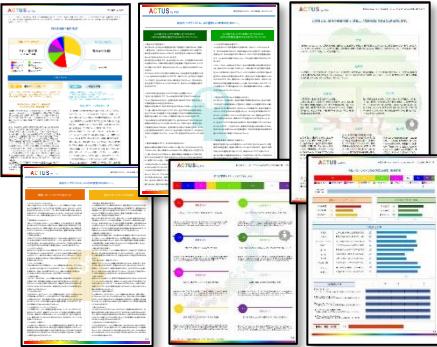



業績だけでなく適切な声のかけ方



新たな目標、個人的な夢などの把握

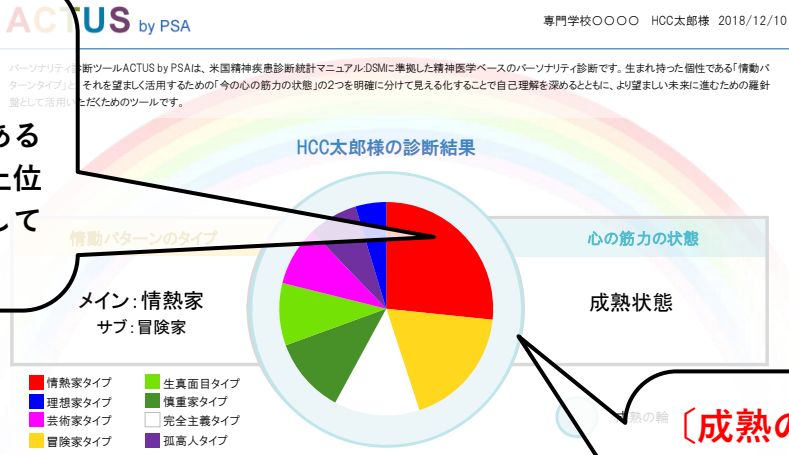
1on1ミーティングなどを活用し上記3点を意識して確認しておく

<h3>ACTUS Lite</h3> <p>特徴のサマリーレポート</p> 	<h3>ACTUSディテール</h3> <p>特徴と因子得点レポート</p> 	<h3>ACTUSインタビュー</h3> <p>個性に応じた面接ガイド</p> 	<h3>因子・行動特性得点一覧</h3> <p>得点比較用レポート</p> 
<p><b>【1ページのPDFレポート】</b> 記載内容： ・情動タイプ/心の筋力タイプ ・特徴のショートコメント</p>	<p><b>【2ページのPDFレポート】</b> 記載内容： ・情動タイプ/心の筋力タイプ ・特徴のショートコメント ・タイプ下位因子得点・グラフ ・10項目の行動特性得点・グラフ ・5項目の心の安定得点・グラフ</p> <p style="text-align: right;"><b>採用</b></p>	<p><b>【2ページのPDFレポート】</b> 記載内容： ・情動別のラポール形成ガイド ・心の筋力の状態別の ・質問切り口・確認ポイントのガイド</p> <p style="text-align: right;"><b>採用</b></p>	<p><b>【エクセル形式レポート】</b> 内容： 受検者の下記項目を一覧化 ・情動タイプ/心の筋力タイプ ・タイプ下位因子得点 ・10項目の行動特性得点 ・5項目の心の安定得点</p> <p style="text-align: right;"><b>採用</b> <b>教育</b></p>
<h3>ACTUSインクワイアリー</h3> <p>自己探求・相互理解用レポート</p> 	<h3>ルミエール</h3> <p>上司→部下 関わり方ガイド</p> 	<h3>ACTUSディスカバリー</h3> 	<h3>ACTUSトランジション</h3> <p>個人別「心の筋力の状態」推移レポート</p> 
<p><b>【5ページのPDFレポート】</b> 記載内容： ・情動タイプ/心の筋力タイプ ・特徴のショートコメント ・情動タイプの活かし方 ・陥りやすいクセへの対処法 ・心の筋力を向上させるアドバイス ・8つの情動パターンタイプの特徴 ・8つの心の筋力の状態の特徴</p> <p style="text-align: right;"><b>教育</b></p>	<p><b>【3ページのレポート】</b> 記載内容： ・上司/部下 双方の情動タイプ ・互いに感じる相手の印象 ・互いのタイプの特徴 ・部下の強み/陥りやすいクセ ・効果的な関わり方 ・発生しがちなすれ違いケース ・効果的な関わり方GoodBadガイド</p> <p style="text-align: right;"><b>教育</b></p>	<p><b>【6ページのPDFレポート】</b> 記載内容： 下記項目を網羅したフルパッケージ</p> <p><b>ACTUSディテール</b> + <b>ACTAUSインタビュー</b></p> <p style="text-align: right;"><b>教育</b></p>	<p><b>【人事サブクスのみで閲覧できるレポート】</b> 記載内容： ・情動タイプ/心の筋力タイプ ・特徴のショートコメント ・下位因子得点 ・「心の筋力の状態」の推移（時系列） ・「心の筋力の状態」下位因子の推移（時系列）</p> <p style="text-align: right;"><b>人事</b></p>

## PSA出力結果「ACTUS」 Page No.1 の解説

### 〔情動パターンのタイプ〕

真ん中の円グラフには、自分の中にある8タイプの割合があらわされ、その上位2つがメインタイプ、サブタイプとして記載されています。



### 〔成熟の輪〕

真ん中の円グラフ外側の薄い水色の輪は、「成熟状態」を表しています。「成熟」ならば、輪が円いっぱいまで広がっています。それ以外の場合には、成長の余地が白地になっています。

### 〔あなたのパーソナリティ 情動パターンのタイプ〕

情動パターンの概要説明の後にメイン、サブ2つのタイプの特徴が解説されています。

あなたのパーソナリティ

遺伝的な 情動パターンのタイプ

人はそれぞれ遺伝的に生まれもった脳の情動(感情)パターンがあります。それを8つのタイプに分類し、その内2つは傾向の強い上位2つを表示しています。(円グラフ)各タイプに優劣はなく、活かしていくべき大切な個性です。

あなたのメインのタイプは情熱家で、サブのタイプは、冒険家です。

情熱家をメインタイプに持つ人は、集団の中で派手で目立つタイプという印象を与えます。人に影響を与えることが喜びの原動力になることが多いです。文字通り、情熱的に活発に行動し、人や周りを巻き込んでいきます。自然とリーダーシップを発揮していることが多いといえます。未来志向で、そのネットワークを活かして自由に新しいことに挑戦したいという傾向があります。

刺激に対して自分から進んでアプローチしようとする傾向がとても強いです。体を動かすことに刺激や興奮を求めます。もっと他に方法がないかを考え、より良い方法を探求していきます。感じていることをストレートに言葉に出すといった、直感やその時の気分で行動する傾向が見られます。決断が非常に早いです。良くも悪くも話を誇張し、大げさに話すことが得意です。秩序立ててものを進めるのは苦手であり、決まりごとを頼りに感じることが多いです。経験したことのない環境にあっても、比較的落ち着いて、緊張することや気が動転することはあまりありません。どちらかというと楽観的な考え方をし、時にそれが無茶な行動につながってしまうこともあります。感傷に直面しても、弱気にはなったりあきらめたりしてしまうことは少なく、前に進もうとします。周囲の人とはできれば本音で話したい、というタイプにもなります。周囲の人とは違って、物ごとを見透かすように見えます。物ごとを進める時に人に頼ることはあまりありません。

冒険家をサブタイプに持つ人は、自分のアイデア実現に向けて、何者にも縛られずに進みたい気持ちや情熱があります。人の表情を読むのは得意ですが、協同作業が苦手で、ルールを無視したり、スリルに向かって危険な方に行きたくなることもあるでしょう。

ACTUS by PSA Copyright©Human-Capital-Consulting Corporation

### 〔あなたのパーソナリティ 心の筋力の状態〕

心の筋力の状態の概要説明の後に、今の状態についての特徴が解説されています。

経験的な 心の筋力

「心の筋力」は環境や経験によって変化・成長・成熟します。ここでは受検時現在の状態をグラフ外側水色の輪で表しています。「継続的」あるいは「成熟した」状態を目指します。心の筋力を高める事は、人生の生きやすさや喜びを増やすことに繋がります。

あなたのタイプは成熟です。

今の状態は、人格者として成熟した状態と言えます。この状態は、自他の二元論を離れ、俯瞰して世界を見ることができ、思慮深く、成熟した行動をとると同時に、既成概念を超えた創造性も発揮できます。自他を超えた、より大きなもののために行動できるため、深い喜び、愛情、希望などの気持ちを感じることが多いです。不測の事態にも柳のようにしなやかに対応していける状態です。

いつも高い目標を持ち、それに向かって強い意志で努力するタイプです。自分を常に信じているので、困難な問題が起これば、自分から進んで克服しようとする。先頭に立ち、周囲の人にも受け入れて、自分が思い描くことは実現させるまで諦めず、自信を持って進んでいけるタイプです。他人の立場や意見を重んじようとする姿勢も強いです。自分と違う考えや価値観を持つ人でも受け入れて、好きになることができます。他者が抱えている問題の解決にも、進んで親切に援助をするタイプ。自分の成功もさることながら、組織の共通の目標達成に向けて努力しようとする。自分の人生に満足し、周囲の環境へも溶け込んでいて、周囲の人には、人生を満喫しているといった印象を与えることもあります。これは「今」の状態です。心の筋力は変化します。この状態を維持していけるようCP2のアドバイスなどをお読みください。



### 〔情動パターンタイプの活かし方〕

メインの情動パターンについて、活かし方のアドバイスが記載されています。より具体的に、より納得性の高い活かし方が表現されておりしっかり読み解くことにより、自分の強み発揮方法をつかむことができます。

### 〔陥りやすい癖への対処法〕

メインの情動パターンについて、癖への対処法のアドバイスが記載されています。人は、日常のいろいろなところで躓くものです。その理由がここにより詳細に書かれています。この内容を読み解くことで、そんな躓きを回避し、より豊かな人生を歩むことが可能となります。

### 〔心の筋力を上げて成熟に近づくためのアドバイス〕

今の「心の筋力の状態」について、陥りやすいパターンとその対処法や成熟に近づくためのアドバイスが記載されています。まずは、今の自分の状態をしっかりすることが大切です。ここでは、まず、今の心の筋力の状態が表現されています。さらに、どのように行動すれば、自分を成長させられるのか？ そのための具体的なアドバイスが細かく記載されています。そのアドバイスをヒトント、日々の行動にどうつなげていくかを考えるためのヒントも加えられています。



## PSA出力結果「ACTUS」 Page 4～5の解説



### 〔情動パターンタイプの出現率〕

全国の2万人のデータを基に、情動パターンタイプのそれぞれの出現率を表しています。  
 受検者が、自分がどのタイプに当てはまるかを理解しつつ、自分以外のタイプが世の中にはたくさんいるということを理解し、自分との違いを受け入れ、他の人を認めるということが人間関係を築く上でのベースとなりますので、それぞれのタイプの特徴を簡潔に解説しています。

### 〔心の筋力の成長・発達モデル〕

心の筋力の状態を、大人の発達理論に沿って、大きく5段階に分け、受検者がいまどの段階の状態にいるのかを示しています。段階を明確にし、その内容を示すことにより、自分が成熟に至るためにどのような経験を積んでいけばよいのか、その道筋を示しています。  
 その大きな道筋を描いた上で、P3のより具体的なアドバイスを参考に日々意識的に行動することによって、成熟に向け、自己を成長・発達させることに繋がります。



## ■従量制商品 受検1名～人数に応じてご利用いただけます

PSA受検料 ※レポート利用の前提として必要 ※マークシート受検は +500円@1受検		PSAパーソナリティ診断 出力レポート 利用料					
フルバージョン	心の筋力のみ ※過去にフルバージョンを受検済みの方のみ受検が可能。	個人別レポート① ACTUS Lite (ライト)	個人別レポート② ACTUS Details (ディテール)	個人別レポート③ ACTUS Inquiry (インクワイアリー)	個人別レポート④ ACTUS Discovery (ディスカバリー)	一覧レポート① 因子・行動特性 得点一覧	個人別 上司/部下組合せレポート ルミエール
¥1000- @1受検	¥500 @1受検	¥0- @1名	¥1000- @1名	¥4000- @1名	¥5000- @1名	¥1000- @1名 (1レコード)	¥2000- @1ペア

## ■学習用商品

	PSA 学習用商品	料金	内容
商品名	PSA学習用 動画コンテンツ ACTUS読み解きワークショップ	¥15,000- @1アカウント/年	【視聴対象】 PSAパーソナリティ診断を受検し、個人別レポートACTUS自己探求が手元にある方。 【動画の目的】 動画での解説・ガイドに沿って自身のACTUSを読み解き、個人ワークをすることで、自己理解を深める。
	PSA学習用 動画コンテンツ プラクティショナー養成講座 【基礎・応用】	¥35,000- @1アカウント/年	【視聴対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師など、ACTUSを活用して他者へのフィードバック・アドバイス等に携わる方。 【動画の目的】 PSAの背景理論、各タイプの特徴や関わり方、ACTUSの記載内容が意味するところなどを正しく理解し、ACTUSを活用した他者へのアドバイス等を適切に行えるようになる。
	PSAP資格取得用 動画コンテンツ PSAプラクティショナー資格コース	¥50,000- @1アカウント/3ヶ月	【視聴対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師など、ACTUSを活用して他者へのフィードバック・アドバイス等に携わる方で、認定資格の取得を希望される方 【動画の目的】 PSAの背景理論、各タイプの特徴や関わり方、ACTUSの記載内容が意味するところなどを正しく理解し、ACTUSを活用した他者へのアドバイス等を適切に行える知識を持っていることを認定する。
	ダイバーシティミーティング 認定ファシリテーター 養成トレーニングコース (オンライン公開講座)	講座参加費 ¥75,000- @1名	【参加対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師などでPSAプラクティショナー資格を有し、自組織内やクライアント先でのPSAを活用したダイバーシティミーティングのファシリテートを実施したい方 ※詳細は別紙案内をご確認ください。



## ■サブスクリプション (従量:受験料 + 定額制商品)

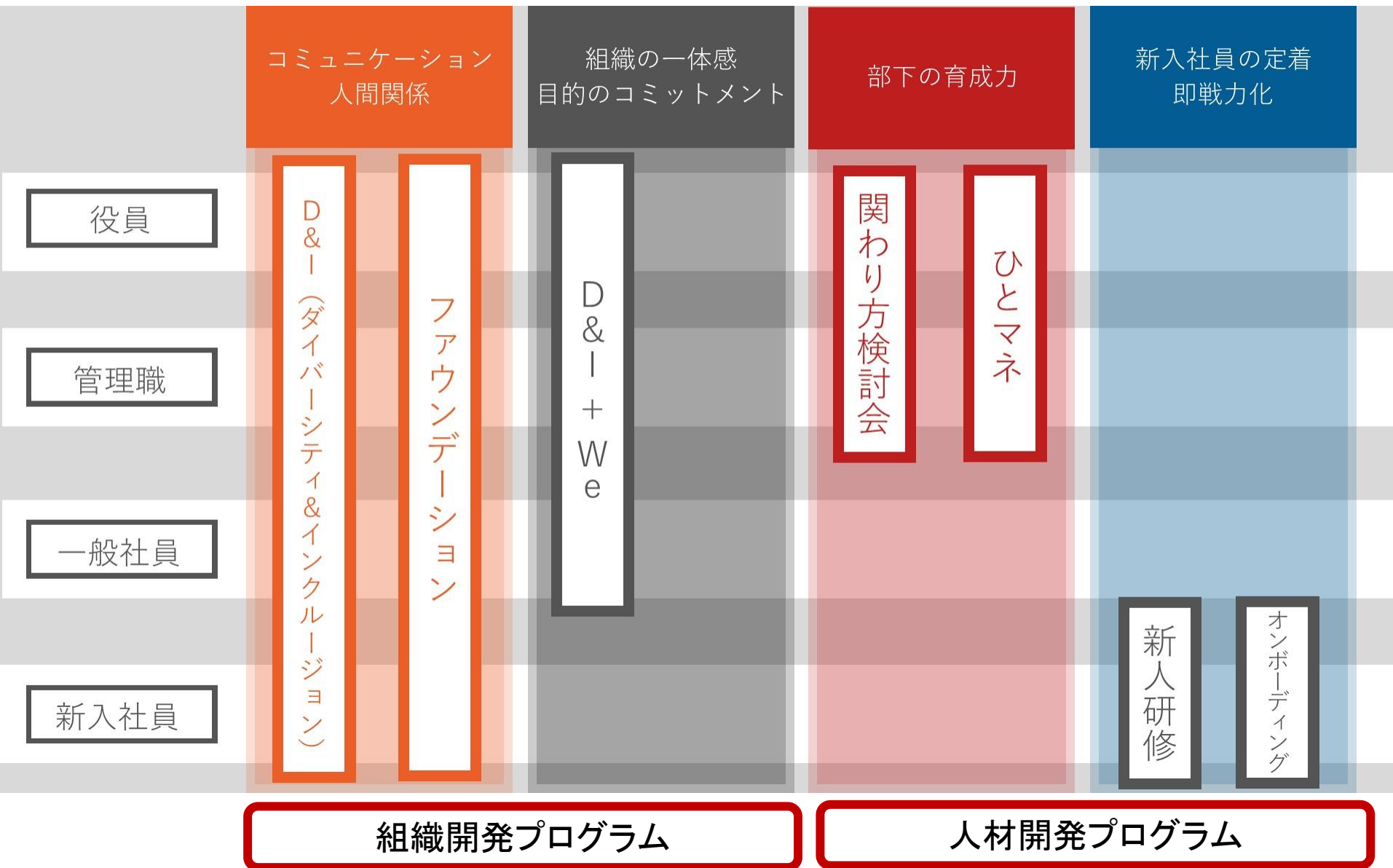
		料金	PSAパーソナリティ診断 出力レポートの種類						PSAパーソナリティ診断 コンサルティングサービス	
			個人別レポート① ACTUS Lite (ライト)	個人別レポート② ACTUS Details (ディテール)	個人別レポート③ ACTUS Inquiry (インクワイアリー)	個人別レポート④ ACTUS Discovery (ディスカバリー)	個人別面接用 質問ガイドレポート ACTUS Interview (インタビュー)	一覧レポート① 因子・行動特性 得点一覧	個人別 上司/部下組合せ レポート ルミエール	ペルソナ設計サービス 対象： 30名以上の組織で 5部門まで。 5部門を超える数の ペルソナ設計は 別途追加料金をお見積り。
従量部分	<b>PSA受験料 (フル)</b> ※以下のすべての商品の利用の前 提として必要となります。 ※マークシート受検は +500円@1受検となります。	¥1000- @1受検								
	<b>PSA受験料 (心の筋力のみ)</b> ※過去にPSAフルバージョンを 受検済みの方のみ受検が可能。 ※マークシート受検は +500円@1受検となります。	¥500- @1受検								
定額部分 商品名	<b>採用サブスクリプション</b> ※クラウド上の専用管理画面から 右記マークのついたレポートを 出力数制限なく随時閲覧・出力可	¥500,000- @1年間		● (出力対象：応募者)			●	● (出力対象：応募者)		●
	<b>教育サブスクリプション</b> ※クラウド上の専用管理画面から 右記マークのついたレポートを 出力数制限なく随時閲覧・出力可 ※スマホでの閲覧も可。	¥500,000- @1年間	●		●				●	
	<b>人事サブスクリプション</b> ※クラウド上の専用管理画面から 右記マークのついたレポートを 出力数制限なく随時閲覧・出力可 ※採用または教育 サブスクリプション 導入企業のみ対象。 ※キャンペーン期間終了後 は料金改定。	無料		● (出力対象：従業員)				● (出力対象：従業員)		

## ■学習用商品 (サブスクリプション利用の場合)

PSA 学習用商品	料金	内容
<p>PSA学習用 動画コンテンツ ACTUS読み解きワークショップ</p>	<p>サブスク導入初年度 1アカウント無料 次年度以降 ¥ 15,000- @1アカウント/年</p>	<p>【視聴対象】 PSAパーソナリティ診断を受検し、個人別レポートACTUS自己探求が手元にある方。</p> <p>【動画の目的】 動画での解説・ガイドに沿って自身のACTUSを読み解き、個人ワークをすることで、自己理解を深める。</p>
<p>PSA学習用 動画コンテンツ プラクティショナー養成講座 【基礎・応用】</p>	<p>サブスク導入初年度 1アカウント無料 次年度以降 ¥ 35,000- @1アカウント/年</p>	<p>【視聴対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師など、ACTUSを活用して他者へのフィードバック・アドバイス等に携わる方。</p> <p>【動画の目的】 PSAの背景理論、各タイプの特徴や関わり方、ACTUSの記載内容が意味するところなどを正しく理解し、ACTUSを活用した他者へのアドバイス等を適切に行えるようになる。</p>
<p>PSAP資格取得用 動画コンテンツ PSAプラクティショナー資格コース</p>	<p>¥ 50,000- @1アカウント/3ヶ月</p>	<p>【視聴対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師など、ACTUSを活用して他者へのフィードバック・アドバイス等に携わる方で、認定資格の取得を希望される方</p> <p>【動画の目的】 PSAの背景理論、各タイプの特徴や関わり方、ACTUSの記載内容が意味するところなどを正しく理解し、ACTUSを活用した他者へのアドバイス等を適切に行える知識を持っていることを認定する。</p>
<p>ダイバーシティミーティング 認定ファシリテーター 養成トレーニングコース (オンライン講座)</p>	<p>講座参加費 ¥ 75,000- @1名</p>	<p>【参加対象】 PSA利用企業の人事や、コーチ・研修講師などでPSAプラクティショナー資格を有し、自組織内やクライアント先でのPSAを活用したダイバーシティミーティングのファシリテートを実施したい方</p> <p>※詳細は別紙案内をご確認ください。</p>

商品名

# PSAソリューション 研修・トレーニング



## 新入社員が自己理解・他者受容を通じて、社会人としての関係性構築を理解促進するための『PSAファウンデーション&フォローシッププログラム』

### 1 研修の特徴

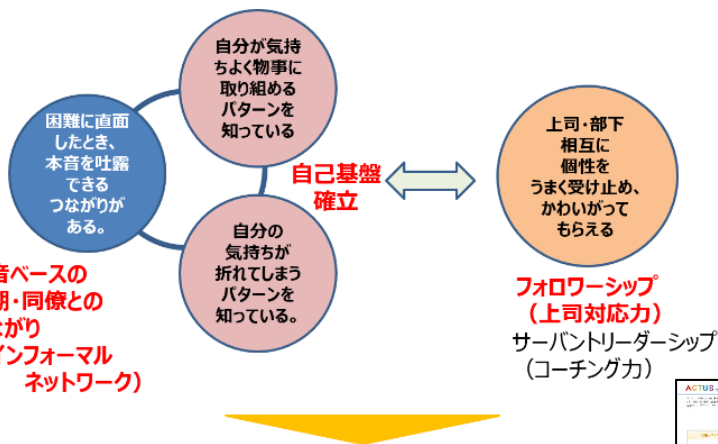
自己成長の基盤作り×他者受容の基盤作り×上司・先輩へのフォローシップ

- ①自分の先天的な持ち味を言語化し、自己受容・自己基盤を作る
- ②快・不快の感覚が違う他者の存在を自覚・受容する
- ③苦手な相手とも良好な関係を作る「関わり方」の理解
- ④自己信頼・他者信頼の醸成
- ⑤自分の持ち味を活かして成長するための自己注意点を言語化する。

リアル推奨  
オンライン可

### 2 研修で活用するフレーム

【 早期離職を防ぐポイント 】

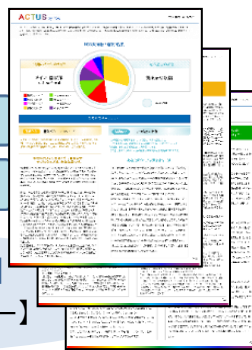


早期の成功体験

自信と良好な人間関係

【 科学的に「違いを可視化」】

【ACTUSインクワイアリー】



### 3 スケジュールとポイント (基本)

※ プログラム運営時間 8時間

開始	終了	所要時間	内容	受講者が得る知識・スキル
9:00	9:20	0:20	【アイスブレイク】 自己紹介+「サイレントトーク」	コミュニケーション・認識のずれを防ぐポイント メラビアンの法則
9:20	9:25	0:05	【オリエンテーション】 今日の目的・流れ	
9:25	9:40	0:15	【導入レクチャー】 「仕事で成果を出すための、成功循環モデル」	ダニエル・キムの成功循環モデルと、 関係の質・思考の質の重要性
9:40	10:10	0:30	【PSAレクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的快・不快の感覚の違い
10:10	10:20	0:10	休憩	
10:20	11:10	0:50	【自己探求ワーク①】 感情曲線と価値観キーワード	自分のモチベーションをUP・DOWNさせる、 価値判断の基準を言語化する
11:10	11:20	0:10	休憩	
11:20	12:00	0:40	【自己探求ワーク②】 ACTUSインクワイアリー精読	自分の情動パターンがもたらす、 自分が自然にできること（強みの持ち味）と 自分がついてしまいうろた（弱みの持ち味）
12:00	12:30	0:30	【他者理解ワーク】 チームで互いの個性の違いを知る	①自分と異なる情動パターンを持った他者の存在を知る ②異なる情動パターンの人はどう感じるのかを知る
12:30	13:30	1:00	昼食	
13:30	14:00	0:30	【上司・先輩は選べない①】 苦手なタイプ イメージワーク	①誰にでも、コミュニケーションの取りにくい、感覚の違う 相手がいる ②自分にとって、コミュニケーションを取りにくい人のタイプを 言語化する
14:00	14:40	0:40	【上司・先輩は選べない②】 情動タイプの特徴と苦手な「情動タイプ」	①自分にとって、コミュニケーションを取りにくいタイプが、 どんな情動パターンを持った人か？知る ②その情動タイプの特徴・快/不快のポイントを知る
14:40	14:50	0:10	休憩	
14:50	15:50	1:00	【苦手な上司・先輩でも良い関係を築くスキル】 苦手な情動タイプへの関わりかた	情動パターンごとに、 「心地よく感じる関わり方」のパターンがあることを知る
15:50	16:00	0:10	休憩	
16:00	17:00	1:00	【同期との関係を深める】 ハイポイントのストーリーテリングと ポジティブフィードバック	①ひとにはそれぞれの持ち味があることを感じる ②言葉になっていない「らしさ」も感じ取れることを知る ③言語化したポジティブフィードバックの効果を知る
17:00	17:10	0:10	休憩	
17:10	17:50	0:40	【職場での自己成長を考える】 自分らしさを活かす、自分らしさを育てる	①自分の持ち味を活かしやすい「役割」「状況」 「学び方」を言語化する ②自分が注意しないといけない成長ポイントを言語化する
17:50	18:00	0:10	チェックアウト	一日の学びの統合

## 新入社員が自己理解・他社受容を通じて、社会人としての関係性構築を理解促進するための ショートバージョン『PSAファウンデーションプログラム』

### 1 研修の特徴

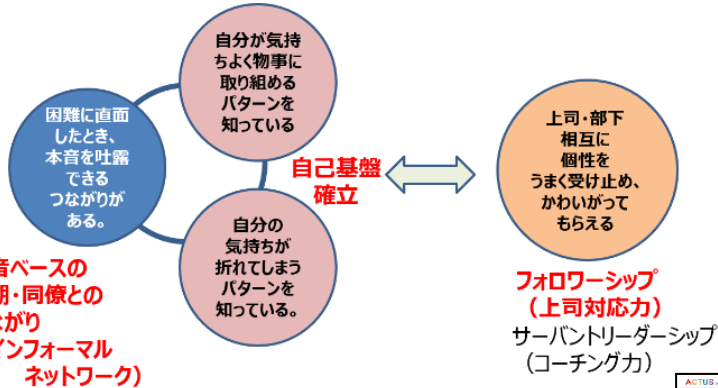
#### 自己成長の基盤作り×他者受容の基盤作り

- ①自分の先天的な持ち味を言語化し、自己受容・自己基盤を作る
- ②快・不快の感覚が違う他者の存在を自覚・受容する
- ③自分の持ち味を活かして成長するための自己注意点を言語化する。

リアル推奨  
オンライン可

### 2 研修で活用するフレーム

#### 【 早期離職を防ぐポイント 】

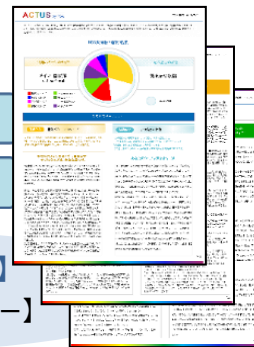


早期の成功体験

自信と良好な人間関係

【 科学的に「違いを可視化」 】

【ACTUSインクワイアリー】



### 3 スケジュールとポイント（基本）

※ プログラム運営時間 3時間

開始	終了	所要時間	内容	受講者が得る知識・スキル
9:00	9:20	0:20	【アイスブレイク】 自己紹介+「サイレントトーク」	コミュニケーション・認識のずれの違いを防ぐポイント メラビアンの法則
9:20	9:25	0:05	【オリエンテーション】 今日の目的・流れ	
9:25	9:40	0:15	【導入レクチャー】 「仕事で成果を出すための、成功循環モデル」	ダニエル・キムの成功循環モデルと、 関係の質・思考の質の重要性
9:40	10:10	0:30	【PSAレクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的快・不快の感覚の違い
10:10	10:20	0:10	休憩	
10:10	10:55	0:45	【自己探求ワーク①】 感情曲線と価値観キーワード	自分のモチベーションをUP・DOWNさせる、 価値判断の基準を言語化する
10:55	11:25	0:30	【自己探求ワーク②】 ACTUSインクワイアリー精読	自分の情動パターンがもたらす、 自分が自然にできること（強みの持ち味）と 自分がついてしまう落とし穴（弱みの持ち味）
			【他者理解ワーク】 チームで互いの個性の違いを知る	①自分と異なる情動パターンを持った他者の存在を知る ②異なる情動パターンの人はどう感じるのかを知る
11:25	11:50	0:25	まとめレクチャー＆ワーク	【個人ワークとシェア】 個人ワーク10分 シェア10分
11:50	12:00	0:10	チェックアウト	一日の学びの統合

## エンゲージメントの3大要素：「関係性」「貢献感」「成長感」の土台を築く 6か月継続コース『オンボーディングプログラム』

### 1 研修の特徴

#### 1回目（新人FF／29ページ参照）

自己成長の基盤作り×他者受容の基盤作り×上司・先輩へのフォローシップ

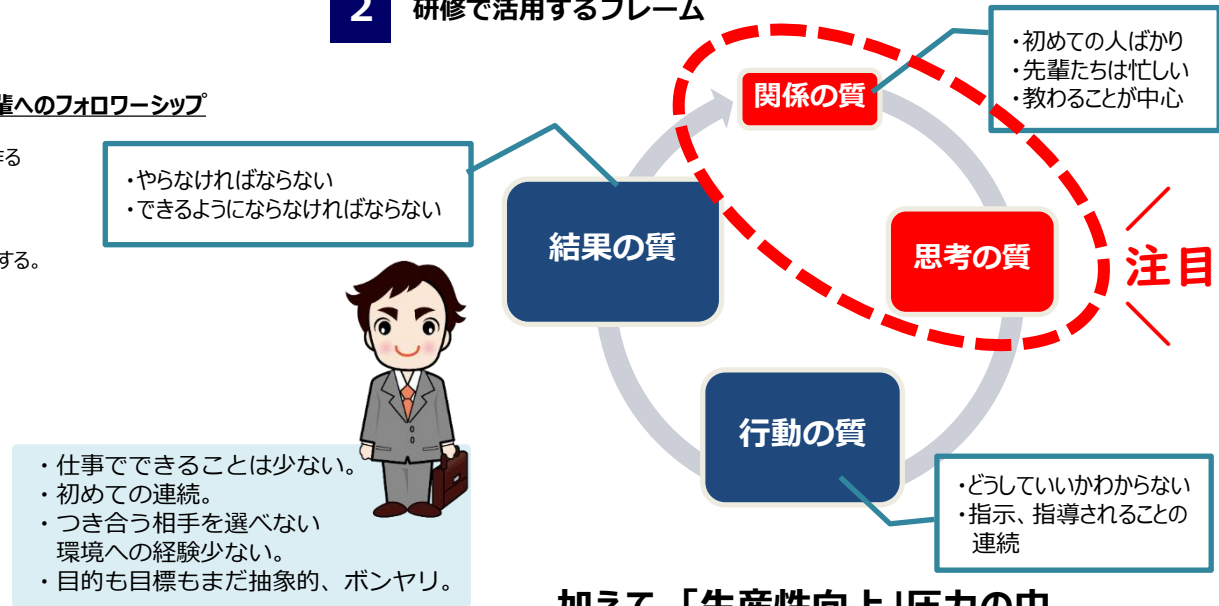
- ①自分の先天的な持ち味を言語化し、自己受容・自己基盤を作る
- ②快・不快の感覚が違う他者の存在を自覚・受容する
- ③苦手な相手とも良好な関係を作る「関わり方」の理解
- ④自己信頼・他者信頼の醸成
- ⑤自分の持ち味を活かして成長するための自己注意点を言語化する。

#### 2回目～6回目： **関係性の質の構築に注目！**

2時間×5回のセッション（事前課題に基づく）

- 【職場の人間関係構築】
- 【事業理解と事業ロイヤリティの獲得】
- 【組織目的理解と所属組織ロイヤリティの獲得】
- 【成長実感の獲得】
- 【さらなる成長イメージと成長目標設定】

### 2 研修で活用するフレーム



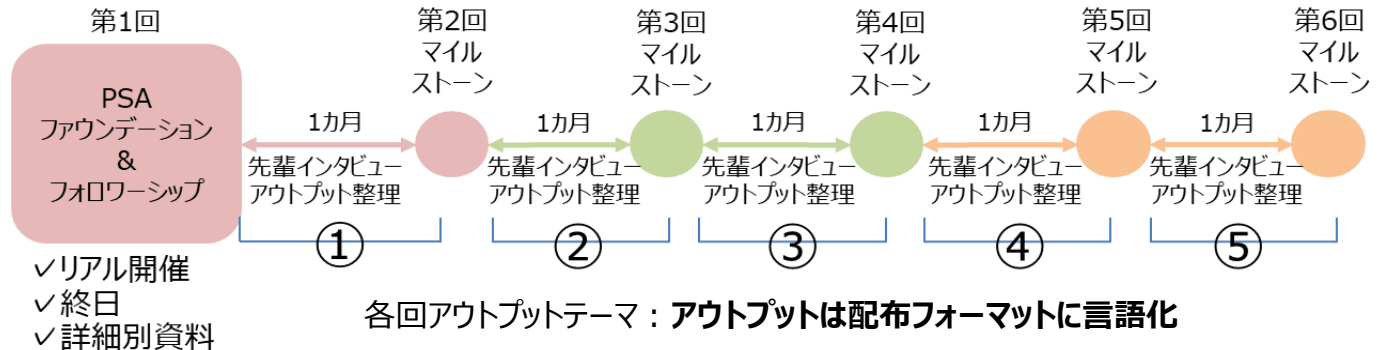
加えて、「生産性向上」圧力の中、  
関係の質・思考の質を育む「時間」は削られている。

### 3 スケジュールとポイント（基本）

#### プログラム運営時間

長期継続コース  
初回（第1回）  
8時間  
+  
月1回×5回  
第2～6回  
各2時間

1回目  
リアル  
2～6回目  
オンライン



## 自己理解・他社受容を通じて、あたらしい職場環境に早く適応するための『PSAファウンデーション&フォローシッププログラム』

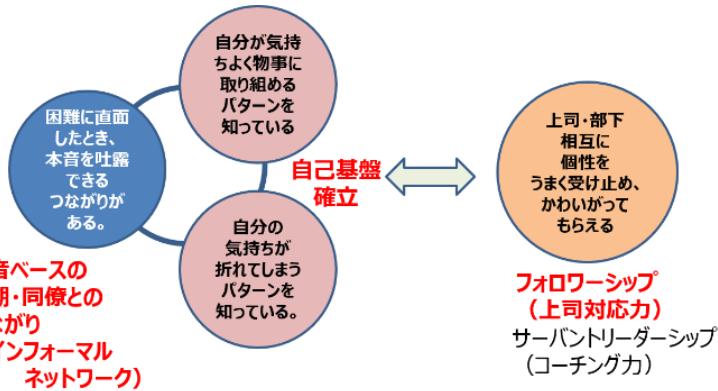
### 1 研修の特徴

自己探求・成長の基盤作り×他者受容の基盤作り× ×上司の関わり方

- ①自己探求・自己理解（情動・心の筋力）
- ②他者理解・他者受容（情動）
- ③上司への関わり方シミュレーション

### 2 研修で活用するフレーム

#### 【早期離職を防ぐポイント】



**リアル推奨  
オンライン可**

### 3 スケジュールとポイント

※ プログラム運営時間 4時間

開始	終了	所要時間	内容	受講者が得る知識・スキル
13:00	13:20	0:20	【アイスブレイク】 自己紹介+「サイレントトーク」	コミュニケーション・認識のずれ違いを防ぐポイント メラビアンの法則
13:20	13:25	0:05	【オリエンテーション】 今日の目的・流れ	
13:25	13:40	0:15	【導入レクチャー】 「仕事で成果を出すための、成功循環モデル」	ダニエル・キムの成功循環モデルと、 関係の質・思考の質の重要性
13:40	14:10	0:30	【PSAレクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的快・不快の感覚の違い
14:10	14:20	0:10	休憩	
14:20	15:00	0:40	【自己探求ワーク②】 ACTUS-インクワイアリー精読	自分の情動パターンがもたらす、 自分が自然にできること（強みの持ち味）と 自分がついてしまつて落ち穴（弱みの持ち味）
15:00	15:30	0:30	【他者理解ワーク】 チームで互いの個性の違いを知る	①自分と異なる情動パターンを持った他者の存在を知る ②異なる情動パターンの人はどう感じるのかを知る
15:30	15:40	0:10	休憩	
15:40	16:20	0:40	【苦手な上司・先輩でも良い関係を築くスキル】 情動パターン別関わり方のポイントを知る	情動パターンごとに、 「心地よく感じる関わり方」のパターンがあることを知る
16:20	16:40	0:20	【苦手な上司・先輩でも良い関係を築くスキル】 上司への関わり方ガイド「ルミメール」を読みこむ	上司の「気持ち良い」感覚を知り、報連相へ活かす
16:40	16:50	0:10	【職場での自己成長を考える】 自分らしさを活かす、自分らしさを育てる	①自分の持ち味を活かしやすい「役割」「状況」「学び方」を言語化する ②自分が注意しないといけない成長ポイントを言語化する
16:50	17:00	0:10	チェックアウト	一日の学びの統合

**早期の成功体験**

**自信と良好な人間関係**

【科学的に「違いを可視化」】  
【ACTUSインクワイアリー】  
【ルミメール】



## メンバーグリップ力を高めて、個性に応じたOJT育成スキル習得で早期育成を実現する！ 『配属メンバーへの PSA 関わり方検討会 プログラム』

### 1 研修の特徴

自己探求・成長の基盤作り×他者受容の基盤作り× 部下の関わり方

- ①自己探求・自己理解（情動・心の筋力）
- ②部下理解・受容（情動・心の筋力）
- ③快を刺激する関わり方の理解
- ④部下への関わり方シミュレーション

### 2 研修で活用するフレーム

#### 【早期離職を防ぐポイント】

① PSAで自分と部下の情動パターン・部下の心の筋力の状態を把握

⑥ 衝動的な対立が減少し、早期・突発離職メ  
ンタル不調が減少

② 「ルミエール」で  
部下の情動パターンに応じた「快」を刺激す  
る関わり方を実施

#### 効果的な育成コミュニケーション

⑤ 仕事を通じた、面談・コミュニケーションで部  
下の成熟を支援する

③ 部下との間にラポールが築かれる＜上司も  
部下もストレス減少＞

④ 「ルミエール」で部下と心の筋力の成熟課題  
をすり合わせる

育成者の  
悩み

- ・良かれと思って指導しているのに  
思うようにメンバーに伝わらない。
- ・人によって個性が違うのはわかるが、  
じゃあどうすればいいのか、分からない
- ・どうメンバーとの感覚が違う気がする
- ・メンバーの本音が中々出てこない

メンバーの  
悩み

- ・いまいち上司先輩の伝えたい感覚が  
ピンとこない
- ・自分の気持ちをうまく伝えられない
- ・もっとこうしてあげればいいのに。。  
と思っても言えない
- ・上司先輩の声が自分のモチベーション  
にはつながらない。。

### 3 スケジュールとポイント

※ プログラム運営時間 4時間

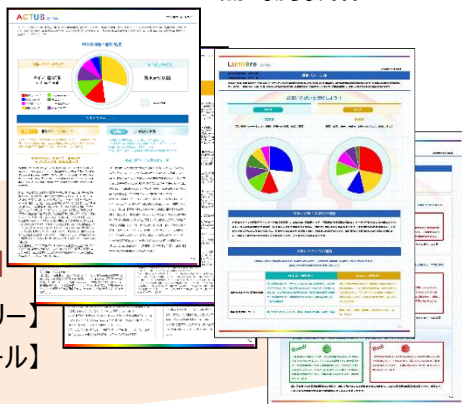
開始	終了	所要 時間	内容	受講者が得る知識・スキル
13:00	13:10	0:10	自己紹介・アイスブレイク	緊張緩和・オープンマインドな場の空気醸成
13:10	13:25	0:15	成長を促し、離職を防止するポイント (レクチャー)	離職の原因と防止のポイント サーバントリーダーシップ 成功循環モデル
13:25	13:45	0:20	【PSAレクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知 る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的・不快の感覚の違い
13:45	14:05	0:20	ACTUSを使用した自己理解・他者理解 (対話ワーク)	ACTUSへの共感・信頼の醸成 ⇒確かに自分はどう感じる！こんなところがある！ ⇒自分と他者は生まれながらにこんなに違う！という気づき
14:05	14:15	0:10	休憩	
14:15	15:05	0:50	情動パターン別関わり方のポイント (対話ワーク×レクチャー)	褒められ方ひとつで「感じ方」がこんなに違う！体感 ⇒褒める・質問する・叱る・要望する際の 関わり方ポイントを知る
15:05	15:20	0:15	ACTUSを活用して部下の個性を知る	可視化されたレポートで、 部下の個性と自分の個性の違いを自覚する
15:20	15:30	0:10	休憩	
15:30	16:20	0:50	情動パターン別/OJTサイクル別の 問いかけポイント・注意ポイント (レクチャー×ワーク)	部下の情動パターンに即した、 やる気のスイッチが入りやすい関わり方を知る
16:20	17:00	0:40	ACTUS・ルミエールを活用した、 具体的な関わり方のシミュレーション (個人ワーク×討議)	部下×上司の組み合わせ別 関わり方ガイド「ルミエール」をもとに、 自分が具体的にどう関わるか？を言語化する

リアル推奨  
オンライン可

【科学的に「違いを可視化」】

【ACTUSインクワイアリー】

【ルミエール】



個性の違いを受容する・多様性を活かすコミュニケーション方法を理解するための  
組織開発型研修『PSA ダイバーシティミーティング オンライン版』

1 研修の特徴

「個性の違いや多様性への感度」と「心理的安全性」を効果的にアップさせる

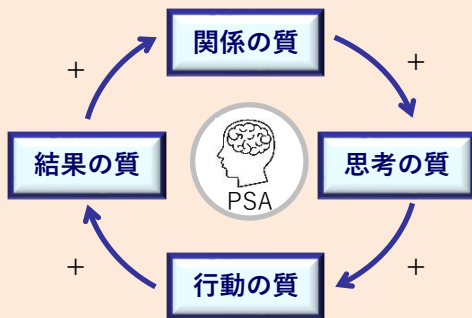
- ①自己探求・自己理解（情動・心の筋力）
- ②他者理解・他者受容（情動）

2 研修で活用するフレーム

「わかっているけど、難しい」に、**精神医学・脳科学の成果で切り込みます！！**

パフォーマンス向上の鍵は、  
「人間関係の質」にあり。

ダニエル・キムの成功循環モデル



時間  
関係構築に割ける  
は減  
つて  
きて  
いる

- 多様な働き方
- 生産性の向上
- リモートワークの推進
- 採用の通年化
- 懇親時間の減少

人間  
関係に起因する  
問題  
は増  
えて  
いる

- メンバーの孤立化
- 閉ざされたコミュニケーション
- 早期離職の増加
- メンタルダウンの増加
- ハラスメントリスクの増加

3 スケジュールとポイント

※ プログラム運営時間 2時間

開始	終了	所要時間	内容	受講者が得る知識・スキル
10:00	10:10	0:10	自己紹介&ガイダンス	
10:10	10:15	0:05	【体感ワーク×レクチャー】サイレントトーク	コミュニケーション・認識のずれ違いを防ぐポイント メラビアンの法則
10:15	10:25	0:10	【レクチャー】チームパフォーマンスに大きく影響する「心理的安全性」	ハイパフォーマンスチームとなるポイント 心理的安全性
10:25	10:35	0:10	【体感ワーク×レクチャー】DPAをみんなで行う。	DPA (Designing the Partnership Alliance) →効用とやり方を経験
10:35	10:50	0:15	【PSALレクチャー】「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的快・不快の感覚の違い
10:50	11:10	0:20	【体感ワーク×ダイアログ】 ①ACTUS-インクワイアリーによる自己探求 ②他者との相互関係による他者理解	・ACTUSインクワイアリーを活用した、自分の快・不快の特徴と強み弱み の言語化 ・自分と異なる「快・不快」を持った人を受け容れる
11:10	11:40	0:30	【全体ダイアログ】全員の情動パターンを俯瞰した対話セッション ①普段、どんなことが起こっていますか？ 良し悪しは脳において。気になる関係性はありますか？	・ACTUSインクワイアリーを活用した、他者との感じ方の違いの自覚化 ・情動が引き起こす日常シーンでのずれ違いの自覚化
11:40	11:55	0:15	【ディスカッション】互いの開示を踏まえて、 1. 自分だからこそチームに貢献できること 2. 仲間にサポートして欲しいこと 3. その他、知っていて欲しい事などを言語化してもらい、全員発表	個々の特徴を活かし、弱みをカバーし合う関係
11:55	12:00	0:05	チェックアウト	

オンライン  
受講のみ

# 個性の違いを受容する・多様性を活かすコミュニケーション方法を理解するための 組織開発型研修『PSA ダイバーシティ&インクルージョン セッション (リアル版)』

## 1 研修の特徴

「個性の違いや多様性への感度」と「心理的安全性」を効果的にアップさせる

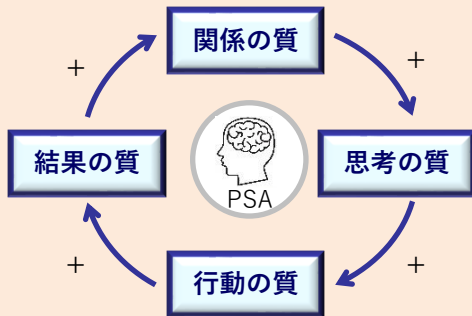
- ① 自己探求・自己理解 (情動・心の筋力)
- ② 他者理解・他者受容 (情動)
- ③ 関わり方の違いの体感・理解・受容

## 2 研修で活用するフレーム

「わかっているけど、難しい」に、**精神医学・脳科学の成果で切り込みます！！**

パフォーマンス向上の鍵は、  
「人間関係の質」にあり。

ダニエル・キムの成功循環モデル



時間  
関係構築に割ける  
関係構築に割ける  
関係構築に割ける  
関係構築に割ける

- 多様な働き方
- 生産性の向上
- リモートワークの推進
- 採用の通年化
- 懇親時間の減少

人間関係に起因する  
人間関係に起因する  
人間関係に起因する

- メンバーの孤立化
- 閉ざされたコミュニケーション
- 早期離職の増加
- メンタルダウンの増加
- ハラスメントリスクの増加

リアル受講のみ

## 3 スケジュールとポイント

※ プログラム運営時間 3時間

開始	終了	所要時間	内容	受講者が得る知識・スキル
13:00	13:05	0:05	自己紹介	
13:05	13:20	0:15	【アイスブレイク&アンテナ立て①】 ミングル	曖昧な自己理解を自覚する
13:20	13:30	0:10	【アイスブレイク&アンテナ立て②】 サイレントトーク	コミュニケーション・認識のずれの違いを防ぐポイント メラビアン®の法則
13:30	13:45	0:15	今日の目的-チームパフォーマンス向上の視点-DPA	ハイパフォーマンスチームとなるポイント 心理的安全性 成功循環モデル
13:45	14:05	0:20	【レクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的・快・不快の感覚の違い
14:05	14:10	0:05	休憩	
14:10	14:40	0:30	【体感ワーク×ダイアログ】 ①ACTUSインクワイアリーによる自己探求 ②他者との相互開示による他者理解	・ACTUSインクワイアリーを活用した、自分の快・不快の特徴と強み弱み の言語化 自分と異なる「快・不快」を持った人を受け入れる
14:40	15:20	0:40	【情動別グループ対話】 「違い」をさらに具体的に受け容れる ①同じ情動同士の対話 ②違い情動タイプのレクチャー ③違う情動タイプの人でのグループ対話	・ACTUSインクワイアリーを活用した、他者との感じ方の違いの自覚化 ・情動が引き起こす日常シーンでのずれの違いの自覚化 ・情動パターン別関わり方のスキル
15:20	15:35	0:15	【セッション】 全体の特徴を俯瞰する 自分たち×上司・先輩・後輩全体 集団としての特徴はどう感じるか？ 対話と、補足レクチャー	・個性の集合体としての、自チームの特徴を全員が自覚する。
15:35	15:55	0:20	【個人ワーク&シェア】 相互受容・相互支援 互いの開示を踏まえて、 1. 自分だからこそチームに貢献できること 2. 仲間をサポートして欲しいこと 3. その他、知っていて欲しい事などを言語化してもらい、全員発表後、写真撮影	個々の特徴を活かし、弱みをカバーし合う関係
15:55	16:00	0:05	まとめ	

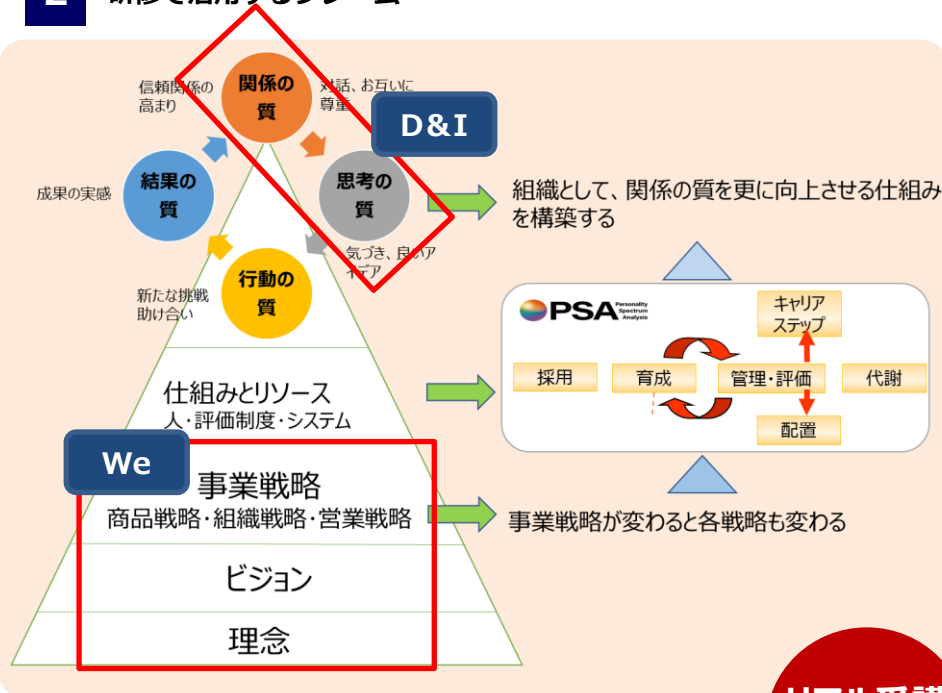
メンバーが主体性を発揮し組織が自走する仕組みを構築し、相互理解を深め  
「組織の目的」を探求するための組織開発型研修『PSA D&I+We セッション』

1 研修の特徴

ダイバーシティを活かした一体感・共通認識の醸成×「個性の違いや多様性への感度」と「心理的安全性」を効果的にアップ×組織目的へのコミットメント

- ① 自己探求・自己理解（情動・心の筋力）
- ② 他者理解・他者受容（情動）
- ③ 関わり方の違いの体感・理解・受容
- ④ チームビルディングの原理原則
- ⑤ 理念ビジョンミッション等の認識合わせ

2 研修で活用するフレーム



リアル受講のみ

3 スケジュールとポイント

開始	終了	所要時間	テーマ	内容	詳細
9:00	9:10	0:10	アイスブレイク	ファシリ自己紹介/プログラムの目的	今日1日の目的と流れを提示する
9:10	9:25	0:15		ミングル	場を動かす 自分にアンテナを立てる
9:25	9:40	0:15		サイレントトーク	スムーズなコミュニケーションの前提にアンテナを立てる
9:40	9:55	0:15	マインドセット	導入レクチャー 組織のパフォーマンスを高めるセオリー	プロジェクトアリストテレス ×成功循環モデル ⇒「心理的安全性・関係の質」
9:55	10:15	0:20	互いの違いを受け容れる 「メガネ」をかける	レクチャー パーソナリティの違いは、脳の違い	PSAとパーソナリティ理論インプット
10:15	10:20	0:05	休憩		
10:20	10:50	0:30	【自分】を知る 【仲間・違い】を知る	感情曲線のワーク	人生を俯瞰し、価値判断の基準を明らかにする
10:50	11:20	0:30		ACTUSインクワイアリー読み込み	自分らしさと経験を紐づける
11:20	11:30	0:10	【心地よい関わり方】を知る	情動パターン別グループ 快・不快の探求	情動パターン別グループでテキストをもとに対話
11:30	12:10	0:40		他の情動パターンGとの 快・不快ポイント共有	全体で、各Gの快・不快のポイントの声を聴きあう
12:10	12:35	0:25	相互受容・支援関係を創る	まとめのワークと共有	個人W10分 共有15分
12:35	13:35	1:00	昼食		
13:35	13:55	0:20		ヒモのワーク	8名参加・5名オブ⇒数人抜け⇒移動/組織の動きを体感する
13:55	14:10	0:15	組織（関係性システム）が主体的に動くセオリー	ワークを踏まえた「セオリー」のレクチャー	目的・アイデンティティ（判断基準）誰もが正しい全体から見れば一部正しい
14:10	14:25	0:15	理念・ミッション・ヴァリュー・目指す姿の確認	自社の理念・ミッション・ヴァリュー・目指す姿	確認と対話
14:25	14:30	0:05	休憩		
14:30	14:35	0:05	ワールドカフェ形式の対話	導入説明	ルールの説明
14:35	15:15	0:40	ワールドカフェ形式の対話	対話テーマ① 理念への認識を開く	8分×3回+全体共有10分
15:15	15:20	0:05	休憩		
15:20	16:00	0:40	ワールドカフェ形式の対話	対話テーマ② ミッションへの認識を開く	8分×3回+全体共有10分
16:00	16:40	0:40	ワールドカフェ形式の対話	対話テーマ③ ヴァリューへの認識を開く	8分×3回+全体共有10分
16:40	16:45	0:05	休憩		
16:45	17:15	0:30	中期経営計画についての対話	社長が「中期経営計画」を語る →理念・ミッション・ヴァリューと、戦略の繋がりを明らかにする。	社長が「中期経営計画」を語る=10分 小グループ対話=10分 全体共有=10分
17:15	17:55	0:40	まとめのワーク	自分のスローガンを明らかにする	個人ワーク15分 共有20分

ダイバーシティを活かした協働力UP！他者との違いを知り、受け入れ、  
お互いを活かす関わり方を探究する 組織開発型研修 『PSAファウンデーション』

1 研修の特徴

ダイバーシティを活かした協働力UP ×  
「個性の違いや多様性への感度」と「心理的安全性」を効果的にアップ

- ① 自己探求・自己理解（情動・心の筋力）
- ② 他者理解・他者受容（情動）
- ③ 関わり方の違いの体感・理解・受容
- ④ 思考特徴の違いの理解・受容
- ⑤ 仕事のシーンでの関わり方討議

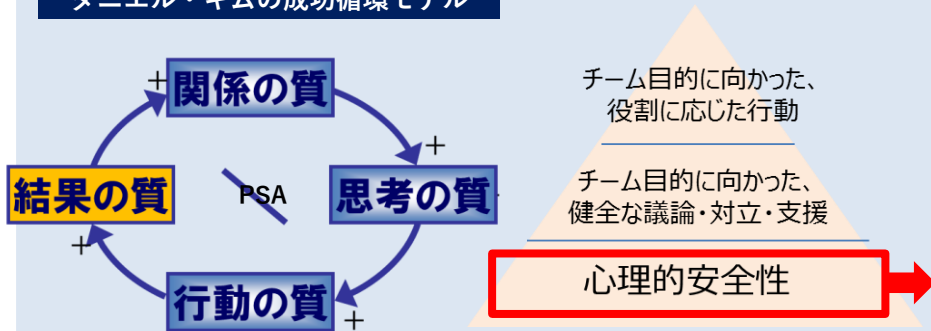
2 研修で活用するフレーム

経営ボードの議論・意思決定の生産性が大きく上がる！

Googleが見出した、唯一の組織生産性向上の必要条件

「心理的安全性」が 鍵

ダニエル・キムの成功循環モデル



成功するチームに存在するポイントは「心理的安全性」

3 スケジュールとポイント

※ プログラム運営時間 8時間

開始	終了	所要時間	内容	詳細
9:30	9:50	0:20	【アイスブレイク】 自己紹介+みんぐる	曖昧な自己理解を自覚する
9:50	10:00	0:10	【オリエンテーション】 今日の目的・流れ	
10:00	10:15	0:15	【イントロ】 問題提起 コミュニケーションのずれの違い	ずれの違いにより起こる、「関係の質」の低下
10:15	10:45	0:30	【PSAレクチャー】 「精神医学・脳科学ベースのパーソナリティ理論を知る」：他者を観察・理解する視点の獲得	①パーソナリティとは医学的に何か？ ②脳機能と情動パターン・心の筋力 ③変わりにくいパーソナリティ、変えられるパーソナリティ ④情動パターンによる先天的快・不快の感覚の違い
10:45	10:55	0:10	休憩	
10:55	11:25	0:30	【自分を知らろう】 結果表の読み方／自己発見シート	・ACTUSインクワイアリーを活用した、自分の快・不快の特徴と強み弱み の言語化
11:25	12:05	0:40	お互いの情動パターン 当て	自分勝手な「相手像」を持っていることに気づく
12:05	12:25	0:20	互いの違いを受け入れる グループダイアログ	自分と異なる「快・不快」を持った人を受け容れる
12:25	13:25	1:00	昼食	
13:25	14:20	0:55	情動パターン別関わり方の理解	・ACTUSインクワイアリーを活用した、他者との感じ方の違いの自覚化 ・情動が引き起こす日常シーンでのずれの違いの自覚化 ・情動パターン別関わり方のスキル
14:20	14:25	0:05	休憩	
14:25	15:05	0:40	100万円旅行のワーク	情動の違いが「言動にどのように表れるか？」に気づく
15:05	15:45	0:40	6色の帽子のワーク	情動タイプによる思考のクセの影響・違いを感じるワーク
15:45	15:50	0:05	休憩	
15:50	16:30	0:40	快・不快のディスカッション	①会議の進め方②メールのやりとり③依頼・相談のされ方 ④褒められ方・認知のされ方⑤叱られ方⑥飲み会
16:30	17:00	0:30	ポジティブフィードバック	ACTUSインクワイアリーから、ポジティブに影響することを発見し、言語化して伝え合う。
17:00	17:25	0:25	チェックアウト	

リアル受講のみ

## メンバーから主体的行動を引き出す方法論とコミュニケーション技術を腹に落とし、技術を体得する『ひとマネジメントスキルトレーニング』

### 1 研修の特徴

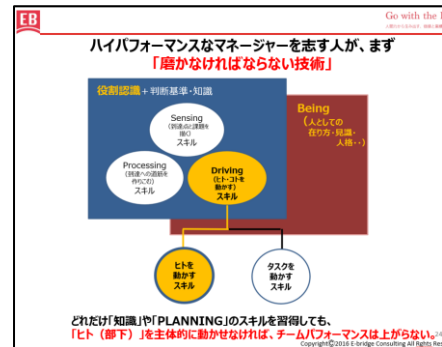
チームの「関係の質」「思考の質」を高めるマネジメント行動を「センス」に委ねるのでなく、「技術・スキル」として体得させる「中間」管理職 から「中心」管理職へパラダイムをシフトするプログラムです。

- ①「長」の役割認識
- ②主体的行動を引き出すフォーカスポイントと打ち手
- ③主体的行動を引き出すチェンジポイントと打ち手
- ④個の理解と1on1コーチングスキル
- ⑤練習→実践→リフレクション&追加練習

リアル受講のみ

### 3 スケジュールとポイント（基本）

### 2 研修で活用するフレーム



学び・練習 → 現場実践 → 振り返り・学び → 練習 → 現場実践 ... を、繰り返すことで、「気づきの定着・技術の体得」を実現します。

詳細は以下をクリック [ひとマネ \(hitomane.com\)](http://hitomane.com)

### ひとマネジメント スキルトレーニング コース

2日間のワークショップ → 実践 → 振り返り（リフレクション）で構成。  
最短3ヶ月で、「スキル体得 → 継続実践」につなげていきます。

<b>第1回 ワークショップ（1日）</b> 通常 9:00 ~ 18:00 分割実施は応相談 ・キックオフ ・「マネージャー」のミッション ・ミッション遂行の原理原則 ・主体的行動を引き出す たった一つの「フォーカスポイント」 ・主体性に変化を生み出すための「チェンジポイント」	<b>第2回 ワークショップ（1日）</b> 通常 9:00 ~ 18:00 分割実施は応相談 ・パーソナリティを科学的に捉える「FPSA」 ・パーソナリティ診断「3種類の分析」 ・主体性を促す「コーチング技術」 ・主体性を促す「5つの問い」 ・主体性を促す「FB技術」	<b>第3回～第8回</b> 隔週開催 1回あたり2時間 ・現場実践×リフレクション（振り返り）×追加技術練習
--	--	--

### 【後半6回 リフレクション&トレーニング会】

1on1実践実施期間	2週間	2週間	2週間	2週間	2週間	2週間
リフレクション会	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
1on1テーマ	あなたを知りたい①	あなたを知りたい②	未来に目を①	未来に目を②	今に目を①	今に目を②
重点スキル	パーソナル基本情報～入社動機 拡大質問 感情質問 反映	これまでのキャリアと印象深い仕事・エネルギーが出る瞬間 感情質問、反映、認知・励まし	これからどのように変化していきそうか？世の中、会社、あなたの人生、... 拡大質問、感情質問、反映 俯瞰	あなたにとってのロールモデルは？どんな人になっていきたい？ 比喩、感情質問、要望・挑戦	ありたい自分に照らした時に、今の自分はこの地点にいる？必要なことは？ 比喩、感情質問、反映、励まし	今の役割・ミッションの中で、具体的な到達像と自らを磨くチャンスと一緒に見つける。 拡大質問、感情質問、反映、認知励まし

「知っている」ではなく、「できる」を目的にしたコースです。



# PSAソリューション 料金表 (税抜)

Go with the Flow

人間力から生み出す、価値と業績と自信

課題キーワード	ソリューション名	ワークショップ/トレーニングのポイント	参加対象	オンライン対応	適性・最大人数 / 1開催	所要時間	使用するPSALポート	費用		資料内訳				
								研修	資料代 (1名あたり)	テキスト	PSA受検	ACTUSインクワイアリー	ルミエール	
早期育成 離職率の低減	新卒入社社員向け ファンデーション&フォローアップ (略称 新人FF)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動) ③苦手なタイプへの関わり方シミュレーション ④インフォーマルネットワークの構築	新卒新入社員 内定者	○	適正~16名 最大30名 (オンライン ~10名)	8時間	ACTUS インクワイアリー	40万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
	新卒入社社員向け ファンデーション 3時間 (略称 新人ファンデ)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動)	新卒新入社員 内定者	○	適正~16名 最大30名 (オンライン ~10名)	3時間	ACTUS インクワイアリー	15万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
	新卒入社社員向け オンボーディングプログラム (略称 オンボーディング)	新人FFの内容に加えて、 ①上司・先輩・同僚と関係を創る ②事業・チームへの貢献感を育む ③成長実感と目標を育む	新卒新入社員 内定者	○ (一部リアル 推奨)	1コース 10名	6か月の 継続コース 総計17時間	ACTUS インクワイアリー	90万円 +資料×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
	中途入社社員向け ファンデーション&フォローアップ (略称 中途FF)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動) ③上司への関わり方シミュレーション	中途新入社員	○	適正~16名 最大30名 (オンライン ~10名)	4時間	①ACTUS インクワイアリー ②ルミエール	20万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 14000円	2000円	2000円 (2名)	8000円 (2名)	2000円 (1ペア)	
早期育成 離職率の低減 部下への関わり方の理解	上司・教育担当向け PSA 関わり方検討会 (略称 関わり方検討会)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②部下理解・受容 (情動・心の筋力) ③快を刺激する関わり方の理解 ④部下への関わり方シミュレーション	入社配属部署の 上司・教育担当	○	適正10名 最大14名	4時間	①ACTUS インクワイアリー ②ルミエール	25万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 14000円	2000円	2000円 (2名)	8000円 (2名)	2000円 (1ペア)	
ダイバーシティを受容する 心理的安全性の強化 人間関係問題の低減 (ハラスメント、メンタルダウン)	PSA ダイバーシティミーティング ※オンライン版 (略称 ダイバーシティオンライン)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動)	チームメンバー 全員 -組織図 -プロジェクト -階層横割し	○	適正5~6名 最大10名	2時間	ACTUS インクワイアリー	10万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
	PSA ダイバーシティ&インクルージョン ※リアル版 (略称 D&Iセッション)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動) ③関わり方の違いの体感・理解・受容	チームメンバー 全員 -組織図 -プロジェクト -階層横割し	×	適正15名まで 最大20名	3時間	ACTUS インクワイアリー	15万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
ダイバーシティを活かした 一体感・共通認識の醸成 心理的安全性の強化 人間関係問題の低減 (ハラスメント、メンタルダウン) 組織目的へのコミットメント	PSA D&I + We セッション (略称 DIプラスウィー)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動) ③関わり方の違いの体感・理解・受容 ④チームビルディングの原理原則 ⑤理念ビジョンミッション等の認識合わせ	チームメンバー 全員 -ボードメンバー -組織図 -プロジェクト -階層横割し	×	6名~15名	8時間	ACTUS インクワイアリー	40万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
ダイバーシティを活かした協働力UP 心理的安全性の強化 人間関係問題の低減 (ハラスメント、メンタルダウン)	PSA ファンデーションプログラム (略称 ファンデ)	①自己探求・自己理解 (情動・心の筋力) ②他者理解・他者受容 (情動) ③関わり方の違いの体感・理解・受容 ④思考特徴の違いの理解・受容 ⑤仕事のシーンでの関わり方討議	チームメンバー 全員 -ボードメンバー -組織図 -プロジェクト -階層横割し	×	適正6名~15 名 最大20名	8時間	ACTUS インクワイアリー	60万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 7000円	2000円	1000円	4000円	—	
	ハイパフォーマンスチームを創るスキル メンバーの主体性を引き出す 学習する組織	ひとマネジメツトスキルトレーニング (略称 ひとマネ)	①「長」の役割認識 ②主体的行動を引き出すフォーカスポイントと打ち手 ③主体的行動を引き出すチンソポイントと打ち手 ④個の理解と1on1コーチングスキル ⑤練習→実践→リフレクション&追加練習  【PSAを含めた研修を事前に受講している企業の場合】 研修内容のカスタマイズ・オプションあり	経営陣~ ミドルマネージャー	×	適正9名 最大15名	28時間 (終日×2回 +2時間×6回)	ACTUS インクワイアリー	140万円 +資料代×参加人数	従量制利用企業 19000円	4000円	3000円 (3名)	12000円 (3名)	—
									教育サブスク利用企業	7000円	4000円	3000円 (3名)	—	