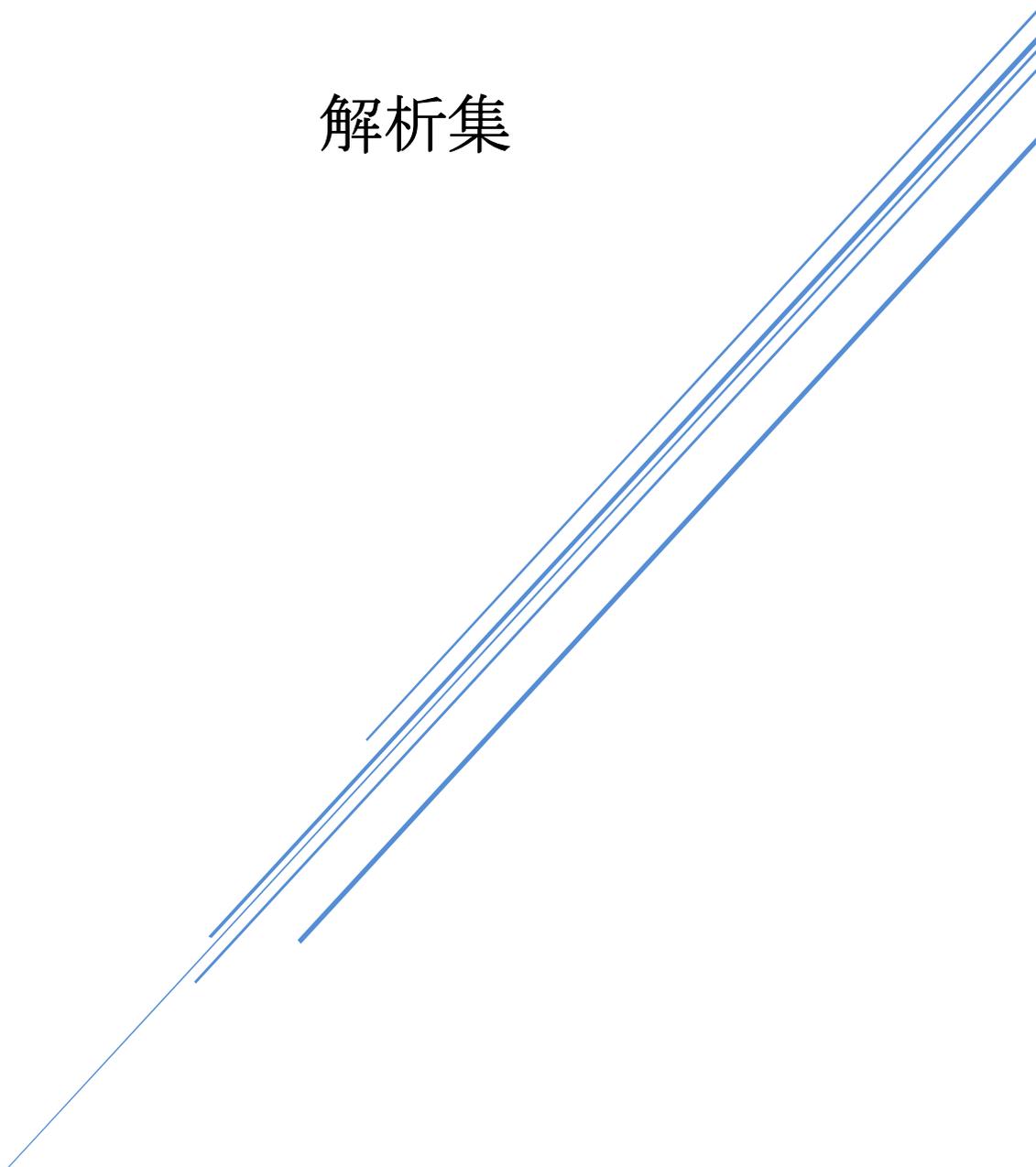


# 声紋分析

V o i c e P r i n t A n a l y s i s

解析集



## 声紋分析解析集について

2014年以降、現在までに声紋分析から得られたデータとしては全体として1万件程に上ります。始めは色彩心理学を基にして解釈を行っていましたが、実際とは合わない場合が多く、色の意味・解釈を対面でカウンセリングを行いながら求めて来ました。

多くのデータを基にして分析した結果、個性を形作る要素としては「判断基準」と「行動基準」があり、それらの意識の階層上の分布を見れば、その人の個性や今の状態が解る事になります。

意識の階層として特に大切な要素は「資質本質領域」で、そこに色がある場合に特性・適性があると判断して行きます。これに、経験や環境で作られた「習慣クセ領域」があり、頭で考えている「思考領域」が加わります。資質本質領域と習慣クセ領域・思考領域で意味合いが異なるものもあります。

個性としては、「判断基準」と「行動基準」の組合せとして「13分類」する事が出来ます。個性を13タイプに分類し、それぞれの特徴を明らかにする事で解り易くしています。大まかな個性を基にして、色の強弱を加味しながら対象の個性を観て行きます。

また、資質本質と思考の領域の差（資質バランス）を見る事で、自覚出来ているのか、力を発揮出来ているのか、ストレスを感じているのか等々を視覚的に捉える事が出来ます。

この解析集では、それぞれの階層での色の意味と、向いている業務やモチベーションアップ方法、勉強方法やストレス耐性等13分類の特徴を簡素に書いています。企業向けと一般向けとで個性の表記を少し変えてあります。企業のみならず、学校やその他機関でも使ってもらえる様に考慮しています。

今まで、うつ状態の人や自閉症、発達障害等の様々なデータが得られています。この解析集ではそれらの代表的なデータも載せています。

この解析集を参考にして分析解析や解釈の助けとなれば幸いです。



VOICE PRINT ANALYSIS (声紋分析)

# CONTENTS

声紋分析解析集について	1
第1章 基本的な解析について	
1. 特性分析 階層別の色の意味・解釈	3
2. タイプ別分類 13タイプ別分類	7
3. 資質バランスとストレス耐性	21
第2章 様々な解析について	
1. 代表的な分布による解析	28
2. 様々なパターン分析	31
3. 効果測定	37
第3章 まとめ	
まとめ	38

# 第1章 基本的な解析について

## 1. 特性分析

得られた音声データを各領域において10段階で数値化し、個人の個性（特性）を「特性分析グラフ」として表しています。円チャートを数値化して見やすくしたものです。色は円チャートと同じ色を使っています。

5を超える値を持った所は、持っている特性が大きいと言えます。倍率×2の値が示されていて、倍率を拡大しても数値は変化しません。

※取る日によって感情や体調の具合から数値は変化します。

### 特性分析グラフ



#### (1) 資質本質領域 (V4)

元々持っている資質本質の領域です。特性や適性を決める一番大事な要素領域になります。五感・六感を示す判断基準と視点・軸を示す行動基準等を示しています。適性（向っている業務、勉強方法）としては、この領域で出ている色・数値を観て行きます。

#### (2) 習慣領域 (V3)

経験や環境によって習慣クセ化された領域です。“気が付いたら、している”という意味で、意識せずとも自然に出て来る領域になります。資質本質領域とは意味合いが異なる所があります。

#### (3) 思考領域 (V2)

現在頭で考えている思考領域です。“している、しようと思っている”、“しなければいけない”と意識している領域です。その日の状態によって出る箇所や大きさも変化します。習慣領域と同じで、資質本質領域とは意味合いが異なる所もあります。

<資質本質領域の意味と適性> 色がある場合の解釈

	意味・解釈
触覚	手触りや肌触りに敏感で、着心地を気にする傾向がある。手触りから情報を得る。敏感な凹凸等が解る職人系の業務に適性がある。
嗅覚	匂いに敏感で、匂いから情報を得る。調香師等匂いに関係する業務に適性がある。
味覚	味覚に敏感で、味から情報を得る。好き嫌いも強いが、料理人やソムリエ等の業務に適性がある。
独立性	自己顕示欲が強く、独立心が旺盛。命令される事や人に使われる事が嫌いで、独立を望む傾向が強い。経営者や自営業に適性がある。
自分軸	自己主張が強く、自分を表に出して行く傾向が強い。自分の為に努力するが、独立心はそこまで強くない。リーダー的な業務に適性がある。
共感性	共感が強く、自分軸がある場合は相手に共感を求め、相手軸がある場合は相手に共感を覚える傾向が強い。共感が必要な業務に適性がある。
聴覚	聞いて物事を判断する。言葉や声から情報を得る。コミュニケーション・会話を大事にする。営業や対面商売等のコミュニケーション・会話を必要とする業務に適性がある。
相手軸	相手に視点があり、相手の為に努力する。適応能力も高く、自己主張をあまりしない。対面商売や営業等の業務に適性がある。
視覚	見て物事を判断する。視覚から情報を得る。考える力があり沈着冷静な傾向もある。経理やIT、設計・建築やファッション等の見る業務に適性がある。(左脳系)
視的直感	直感から物事を判断する。見た瞬間に情報を得る。分析力や探究心も強いものを持っている。企画系の業務に適性がある。(右脳系)
本能直感	直感から物事を判断する。ヒラメキや思い付きから情報を得る。極めて感覚的である。企画系の業務に適性がある。(右脳系)
社会軸	皆や社会に視点があり、皆の為に努力する。社会性が高く、ボランティア精神も旺盛な傾向がある。全体を観る業務に適性がある。

※触覚～独立性は、体調が悪い時や鎮痛剤・睡眠薬・抗鬱剤を飲んでいると出て来ない。

元々身体の感覚が鈍い人も出て来ない。

<習慣領域の意味> 色がある場合の解釈

	意味・解釈
行動力	行動力ややる気を示していて、考えなくても無意識的に動いている事 を示している。
本能	セクシュアリティや男性性・女性性を意識している事示していて、無 意識的にそれらや色気を出している事示している。
躍動性	楽しさや好奇心、ワクワク感がある事示していて、無意識的に楽しい 事やワクワクする事をしている、探している事示している。
独立性	自己顕示欲や独立心がある事示していて、無意識的に自分を前面に出 そうとしている事示している。
自己主張	自己主張を示していて、無意識的に自分を出している事や自分に視点 がある事示している。
共感性	共感を示していて、無意識的に共感している事示している。
協調性	協調性や聞いている事示していて、無意識的に聞いている、コミュニ ケーションを求めている事示している。
適応性	適応性や相手の為を考えている事示していて、無意識的に相手の為を 思っている事示している。
思考性	考えている、見ている事示していて、無意識的に考えている、見てい る事示している。
分析力	分析力や探究心、見る直感を使っている事示していて、無意識的に発 揮している事示している。
感覚性	感覚を働かせている、直感を使っている事示していて、無意識的に発 揮している事示している。
社会性	社会性がある、皆の為を考えている事示していて、無意識的に皆の為 を思っている事示している。

※ “気が付いたら ～ している。” と訳したら解り易いです。

※行動力～独立性は、体調が悪い時や鎮痛剤、睡眠薬を飲んでいないと出て来ないです。

元々身体感覚が鈍い人も出て来ないです。(凝りがあっても感じない、熱に強い、痛みに強い等の傾向がある人)

<思考領域の意味> 色がある場合の解釈

	意味・解釈
行動力	行動しようとしている、動こうとしている、やる気がある事を示している。動かないといけない時が出て来る。
本能	セクシュアリティや男性性・女性性を意識している事を示している。出さないといけない時が出て来る。
躍動性	楽しさや嬉しさ、好奇心やワクワク感がある事を示している。
独立性	自分を強く出す意識、誇示する意識がある事を示している。強く自分を出さないといけない時が出て来る。
自己主張	自分を出す意識、自己主張がある事を示している。自分を出さないといけない時が出て来る。
共感性	共感がある、共感している事を示している。共感しないといけない時が出て来る。
協調性	協調性がある、聞いている事を示している。協調しないといけない時、聞かなくてはならない時が出て来る。
適応性	適応性がある、相手の為を考えている事を示している。相手の事を強く思う時、相手の為にしなくてはならない時が出て来る。
思考性	考えている、見ている事を示している。考えなくてはならない時、見なくてはならない時が出て来る。
分析力	分析している、探究心がある、見る直感を使っている事を示している。普段は出ない時も多く、意識が強く向いている時に出て来る。
感覚性	感覚を働かせている、直感を使っている事を示している。普段は出ない時も多く、意識が強く向いている時に出て来る。
社会性	社会性があり、皆の為を考えている事を示している。皆の為にしなくてはならない時が出て来る。

※出る箇所が少ない時や数値が小さいと気分が内向きになっている状態で、出る箇所が多い時や数値が大きいと頑張っている状態を示しています。

現在の意識・思考なので、その時の状態によって変化する事もあります。

## 2. タイプ別分類

テキストで述べた行動基準を基本とした7分類に加えて、判断基準の体感覚（感じる）・聴感覚（聞く）・視感覚（見る）・視感覚（直感）を加味して13分類に区分しています。分類する事で、それぞれの大きな特徴や傾向、モチベーションアップ等が解り易くなります。「企業向け」と「一般向け」とで、向いている業務や勉強方法等、文言は多少変えてあります。コマンドの「各種設定」において、録音した同じデータで両方とも表示する事が出来ます。

「タイプ別分類」

- 何処で判断しているのか
- 視点は誰にあるのか、誰の為に頑張っているのか
- どういう傾向があるのか
- どんな業務が向いているのか、どんな勉強方法が向いているのか

※次ページからの各タイプは、見た目で解り易い円チャートで示しています。

「資質傾向」

- 強みは何なのか
- 適性は何処にあるのか
- モチベーションアップは何処にあるのか

<タイプ別13分類>

- ・ G Yタイプ（体感覚自己顕示タイプ）
- ・ E Tタイプ（聴覚相手軸タイプ）
- ・ E T Bタイプ（聴覚・視覚相手軸タイプ）
- ・ V Mタイプ（直観社会軸タイプ）
- ・ Y T Bタイプ（自分－相手軸視覚タイプ）
- ・ E T Mタイプ（相手－社会軸聴覚タイプ）
- ・ Nタイプ（軸なしタイプ）
- ・ L Yタイプ（自分軸共感タイプ）
- ・ T Bタイプ（視感覚相手軸タイプ）
- ・ B Mタイプ（視感覚社会軸タイプ）
- ・ Y Tタイプ（自分－相手軸タイプ）
- ・ T Mタイプ（相手－社会軸タイプ）
- ・ Y T Mタイプ（3軸タイプ）

※英文字は、分類において代表的な色の頭文字を取っています。

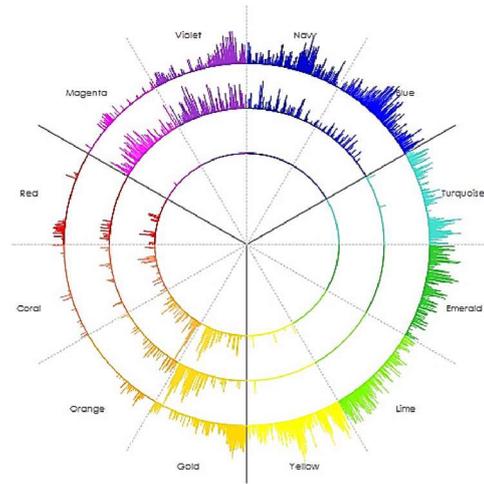
向いている業務や適性が書いてありますが、絶対ではありません。基本的には、自分の持っている強みを使って仕事や業務にあたる事が大切です。持っていない弱みを使う仕事や業務がストレスとなる事が多いのです。

## (1) GYタイプ (体感覚自己顕示タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を体感で判断するタイプである。
- 身体感覚は非常に敏感であり、刺激に弱い傾向もある。
- 食べ物の好き嫌いもはっきりしている。
- 自己主張も激しく自分の為に頑張るタイプ、相手や社会に視点がなく自分で企画遂行する業務に向いている。
- 対面での業務は不得手だが、リーダーシップを発揮出来る業務に魅力を感じる。
- モチベーションアップは褒めること、褒めて伸びるタイプ。



#### 「資質傾向」

- 強み：身体感覚が鋭い、自分を出して行く事
- 適性：リーダーシップを発揮した業務や一人で行う独立した業務、体感を使った職人的な業務
- モチベーションアップ：褒めること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を体感で判断するタイプである。
- 身体感覚は非常に敏感で刺激に弱い傾向もあり、また体感を使った学習方法に向いている。
- 食べ物の好き嫌いもはっきりしている。
- 自己主張も激しく自分の為に頑張るタイプ、相手や社会に視点がなく自分で企画遂行する事が好きな傾向がある。
- 対人での関係作りは不得手だが、リーダーシップを発揮出来る事に魅力を感じる。
- モチベーションアップは褒めること、褒めて伸びるタイプ。

#### 「資質傾向」

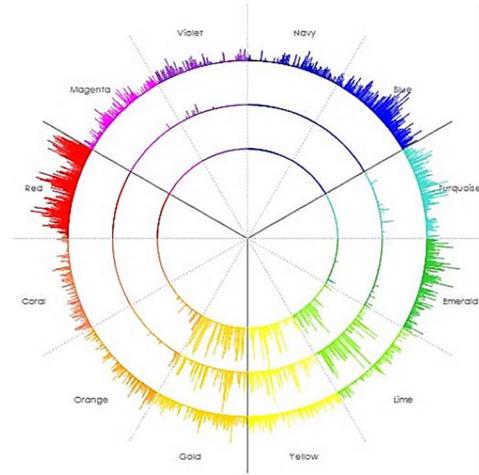
- 強み：身体感覚が鋭い、自分を出して行く事
- 適性：リーダーシップを発揮する事、一人で行う独立した仕事、体感を使った職人的な仕事
- モチベーションアップ：褒めること

## (2) LYタイプ (自分軸共感タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴覚の力は強く、聴覚を使った業務に向いている。
- 協調性や共感も強く、物事に対して同意を求めることも多い。
- 自己を主張し自分の為に頑張るタイプ、相手や社会に視点がなく自分で企画遂行する業務に向いている。
- 対面での業務は不向きだが、リーダーシップを発揮出来る業務に魅力を感じる。
- モチベーションアップは褒めること、褒めて伸びるタイプ。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、共感、自分を出して行く事
- 適性：リーダーシップを発揮する事、一人で行う独立した業務、オリジナリティの発揮
- モチベーションアップ：褒めること、共感されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴く力がありコミュニケーション能力に長けており、また聴く学習方法が向いている。
- 協調性や共感も強く物事に対して同意を求めることも多い。
- 自己を主張し自分の為に頑張るタイプ、相手や社会に視点がなく自分で企画遂行する事が好きな傾向がある。
- 対人での関係作りは不得手だが、リーダーシップを発揮出来る事に魅力を感じる。
- モチベーションアップは褒めること、褒めて伸びるタイプ。

#### 「資質傾向」

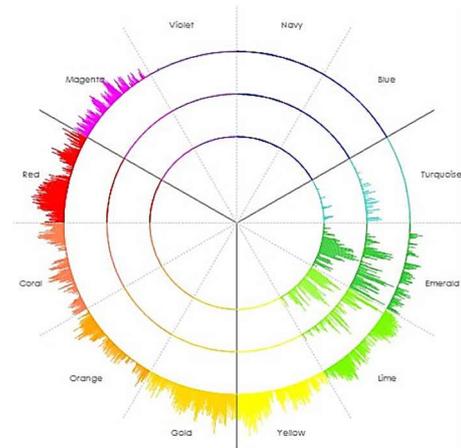
- 強み：聴覚、共感、自分を出して行く事
- 適性：リーダーシップを発揮する事、一人で行う独立した仕事、オリジナリティの発揮
- モチベーションアップ：褒めること、共感されること

### (3) ETタイプ (聴覚相手軸タイプ)

#### ① 企業向け

##### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴覚の力は非常に強く、聴覚を使った業務に向いている。
- 共感力もあり、相手に共感し過ぎる傾向もある。
- 相手の為に頑張るタイプ、対面でコミュニケーションや会話を要する業務に向いている。
- 自分に視点がなくリーダーシップを要する業務や人の全面に立つ業務は不向きであり、また視覚を必要とする業務は不得手である。
- モチベーションアップは相手に感謝されること、共感されること。



##### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、共感力、コミュニケーション力
- 適性：対人業務、接客や営業
- モチベーションアップ：相手に感謝や共感されること

#### ② 一般向け

##### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴く力は非常に強くコミュニケーション能力に長けており、また聴く学習方法が向いている。
- 相手に共感し過ぎる傾向もある。
- 相手の為に頑張るタイプ、対面でコミュニケーションや対話を要する事が得意である。
- 自分に視点がなく、リーダーシップを要する事や人の全面に立つ事は不向きであり、また視覚を必要とする事は不得手である。
- モチベーションアップは相手に感謝されること、共感されること。

##### 「資質傾向」

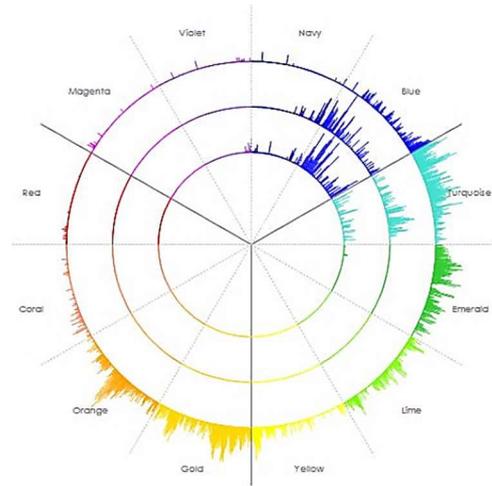
- 強み：聴覚、共感力、コミュニケーション力
- 適性：対話を要する対人関係の仕事、相手の為に頑張る事
- モチベーションアップ：相手に感謝や共感されること

#### (4) TBタイプ (視感覚相手軸タイプ)

##### ① 企業向け

###### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚で判断するタイプである。
- 視覚の力は非常に強く、視覚を使った業務に向いている。
- 客観的視点を持ち、冷静で考え過ぎの傾向もある。
- 相手の為に頑張るタイプで、ITや設計・デザイン、経理等の視覚を要する業務に向いている。
- 自分に視点がなくリーダーシップを要する業務や人の全面に立つ業務は不向きであり、またコミュニケーションを必要とする業務は不得手である。
- モチベーションアップは相手に感謝されること。



###### 「資質傾向」

- 強み：視覚、思考力、客観性
- 適性：IT・設計・デザイン・経理
- モチベーションアップ：相手に感謝されること

##### ② 一般向け

###### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚で判断するタイプである。
- 見る力は強く見て物事を判断する傾向が強い、また目で見える学習方法に向いている。
- 客観的視点を持ち、冷静で考え過ぎの傾向もある。
- 相手の為に頑張るタイプで、パソコンやスマホ等のITやデザイン等の視覚を要する事が得意である。
- 自分に視点がなく、リーダーシップを要する事や人の全面に立つ事は不向きであり、またコミュニケーションを必要とする事は不得手である。
- モチベーションアップは相手に感謝されること。

###### 「資質傾向」

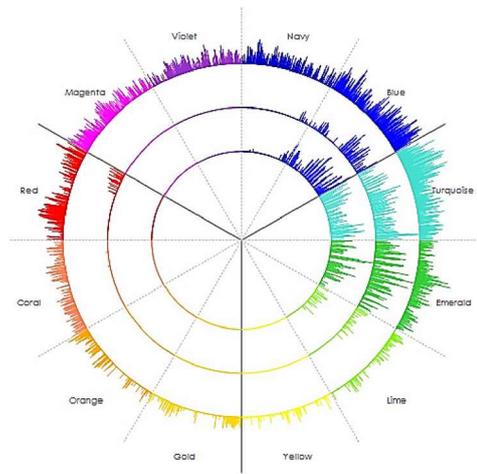
- 強み：視覚、思考力、客観性
- 適性：IT・設計・デザイン、相手の為に頑張る事
- モチベーションアップ：相手に感謝されること

## (5) E T Bタイプ (聴覚・視覚相手軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚と視覚で判断するタイプである。
- 聴覚の力も視覚の力も強く、聴覚と視覚を使った業務に向いている。
- 見ることも聞くことも出来るので、様々な業務を遂行することが出来る。
- 相手の為に頑張るタイプで、対面でコミュニケーションを要する業務やIT・経理等の視覚を要する業務にも向いている。
- 自分に視点がなく、リーダーシップを要する業務や人の全面に立つ業務は不得手である。
- モチベーションアップは相手に感謝されること。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、視覚、コミュニケーション力、思考力
- 適性：対人業務、営業、IT・設計・デザイン
- モチベーションアップ：相手に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚と視覚で判断するタイプである。
- 聴く力も見るとも強く、耳と目の両方を使った学習方法に向いている。
- 見る事も聴く事も出来るので、様々な事象に対応出来る能力がある。
- 相手の為に頑張るタイプで、対面でのコミュニケーションやパソコン・スマホ等を使った事も得意である。
- 自分に視点がなく、リーダーシップを要する事や人の全面に立つ事は不向きである。
- モチベーションアップは相手に感謝されること。

#### 「資質傾向」

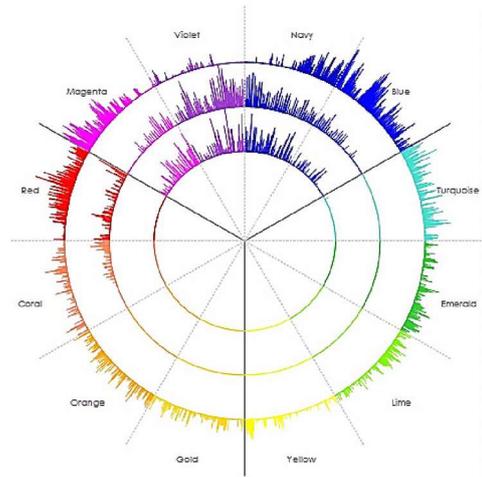
- 強み：聴覚、視覚、コミュニケーション力、思考力
- 適性：対人関係の仕事、IT・設計・デザイン、相手の為に頑張る事
- モチベーションアップ：相手に感謝されること

## (6) BMタイプ (視感覚社会軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚や感覚で判断するタイプである。
- 視覚や分析力の力は強く、視覚や分析を必要とする業務に向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 社会や皆の為に頑張るタイプで、企画等の思考や感覚を要する業務にも向いている。
- 自分や相手に視点がなくコミュニケーションを必要とする業務は不得手で、社会やコミュニティ等の周りを俯瞰して観る業務に向いている。
- モチベーションアップは皆に感謝されること。



#### 「資質傾向」

- 強み：視覚、分析力、直観力
- 適性：IT・設計・デザイン・経理、企画研究、サブリーダー
- モチベーションアップ：皆に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚や感覚で判断するタイプである。
- 見る力や分析力は強く目を使った事や分析を必要とする事に向いている、また目で見ると学習方法に向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 社会や皆の為に頑張るタイプで、企画等の思考や感覚を要する事が得意である。
- 自分に視点がなくコミュニケーションを必要とする事は不得手で、社会やコミュニティ等の周りを俯瞰して観る事が向いている。
- モチベーションアップは皆に感謝されること。

#### 「資質傾向」

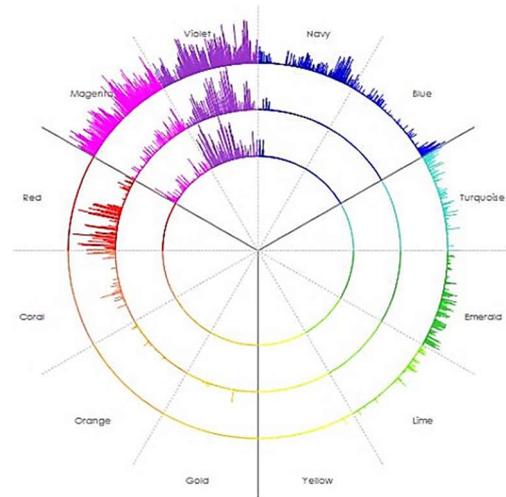
- 強み：視覚、分析力、直観力
- 適性：IT・設計・デザイン、目利き、サブリーダー、皆の為に頑張る事
- モチベーションアップ：皆に感謝されること

## (7) VMタイプ (直観社会軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を感覚で判断するタイプである。
- 直感的な感覚は非常に鋭く、独特の感覚や感性を必要とする業務に向いている。
- 自分に視点がなく、社会やコミュニティ等の周りを俯瞰して観る業務も向いている。
- コミュニケーションを必要とする業務は不得手である。
- 独特の感性を持つ為に理解されない事もある。
- モチベーションアップは皆に感謝されること。



#### 「資質傾向」

- 強み：直観力、独特の感性
- 適性：感性を活かした企画、サブリーダー
- モチベーションアップ：皆に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を感覚で判断するタイプである。
- 直観的な力は非常に強く独特の感覚や感性を持っている、またヒラメキや感覚に沿った学習方法が向いている。
- 自分や相手に視点がなく、社会やコミュニティ等の周りを俯瞰して観る事が向いている。
- コミュニケーションを必要とする業務は不得手である。
- 独特の感性を持つ為に理解されない事もある。
- モチベーションアップは皆に感謝されること。

#### 「資質傾向」

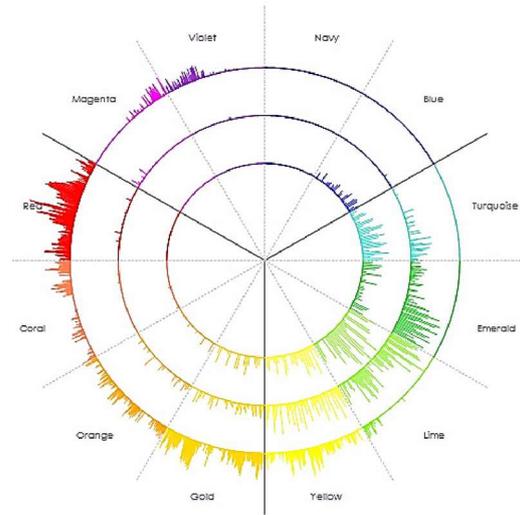
- 強み：直観力、独特の感性
- 適性：独特な感性を要する事・企画、サブリーダー、皆の為に頑張る事
- モチベーションアップ：皆に感謝されること

## (8) Y Tタイプ (自分-相手軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴覚の力は非常に強く、聴覚を必要とする業務に向いている。
- 自分の為にも目の前の相手の為にも頑張るタイプ。
- リーダーシップを発揮し人前に立つ業務も出来て、対面でコミュニケーションを要する業務も出来る。
- 両方の業務をこなす事で力を発揮出来、自分と相手のバランスを取る事が大切である。
- モチベーションアップは褒めることと相手に感謝されること両方が必要となる。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、コミュニケーション力、共感力
- 適性：対人業務、営業、リーダーシップ
- モチベーションアップ：褒めることと相手に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚で判断するタイプである。
- 聴く力は非常に強くコミュニケーションを必要とする事に向いている、また聴く学習方法に向いている。
- 自分の為にも目の前の相手の為にも頑張るタイプ。
- リーダーシップを発揮し人前に立つ事も出来て、対面でコミュニケーションを要する事も出来る。
- 両方の業務をこなすことで力を発揮出来、常に自分と相手のバランスを取ろうとする傾向がある。
- モチベーションアップは褒めることと相手に感謝されること両方が必要となる。

#### 「資質傾向」

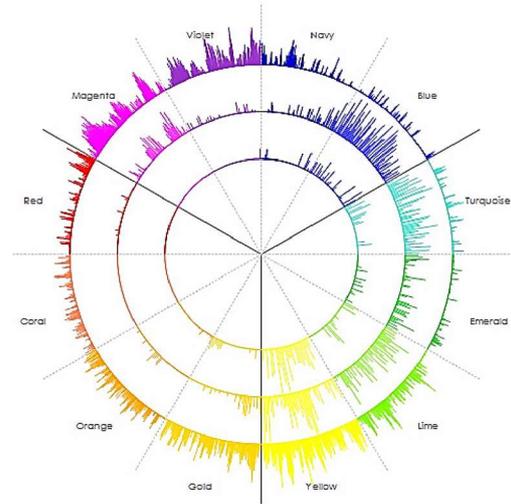
- 強み：聴覚、コミュニケーション力、共感力
- 適性：対人関係の仕事、リーダーシップ、自分や相手の為に頑張る事
- モチベーションアップ：褒めることと相手に感謝されること

## (9) YTBタイプ (自分-相手軸視覚タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚と視覚で判断するタイプである。
- 聴覚の力も視覚の力も強く、聴覚と視覚を必要とする業務に向いている。
- 見る事も聞く事も出来るので、様々な業務を遂行する事が出来る。
- 自分の為にも目の前の相手の為にも頑張るタイプ、リーダーシップを発揮し人前に立つ業務も出来て、対面でコミュニケーションを要する業務も出来る。
- 両方の業務をこなす事で力を発揮出来て、自分と相手のバランスを取る事が大切である。
- モチベーションアップは褒めることと相手に感謝されること両方が必要となる。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、視覚、コミュニケーション力、共感力
- 適性：対人業務、営業、IT・設計・デザイン、リーダーシップ
- モチベーションアップ：褒めることと相手に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚と視覚で判断するタイプである。
- 聴く力も見るとも強く、耳と目の両方を使った学習方法に向いている。
- 見ることも聞くことも出来るので、様々な事象に対応出来る能力がある。
- 自分の為にも目の前の相手の為にも頑張るタイプ、リーダーシップを発揮し人前に立つ事も出来て、対面でコミュニケーションを要する事も出来る。
- 両方の業務をこなすことで力を発揮出来、常に自分と相手のバランスを取ろうとする傾向がある。
- モチベーションアップは褒めることと相手に感謝されること両方が必要になる。

#### 「資質傾向」

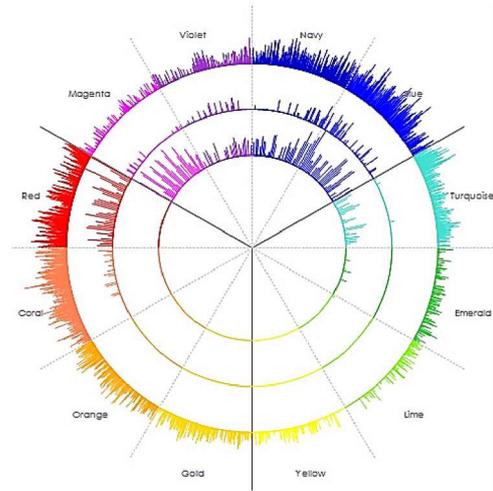
- 強み：聴覚、視覚、コミュニケーション力、共感力
- 適性：対人関係の仕事、IT・設計・デザイン、リーダーシップ、自分や相手の為に頑張る事
- モチベーションアップ：褒めることと相手に感謝されること

## (10) TMタイプ (相手-社会軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚や感覚で判断するタイプである。
- 視覚や分析力は強く、視覚や分析を必要とする業務に向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 自分に視点がなく相手や社会・皆の為に頑張るタイプで、企画等の思考や感覚を要する業務に向いている。
- コミュニケーションを必要とする業務は不得手である。
- モチベーションアップは相手や皆に感謝されること両方が必要となる。



#### 「資質傾向」

- 強み：視覚、分析力、直観力
- 適性：IT・設計・デザイン・経理、企画研究、サブリーダー
- モチベーションアップ：相手や皆に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を視覚や感覚で判断するタイプである。
- 見る力や分析力は強く目を使った事や分析を必要とする事に向いている、また目で見ると学習方法に向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 目の前の相手や社会・皆の為に頑張るタイプで、企画等の思考や感覚を要する事が得意である。
- 自分に視点がなくコミュニケーションを必要とする事は不得手で、相手や社会・コミュニティ等の周りを俯瞰して観る事も向いている。
- モチベーションアップは相手や皆に感謝されること両方が必要となる。

#### 「資質傾向」

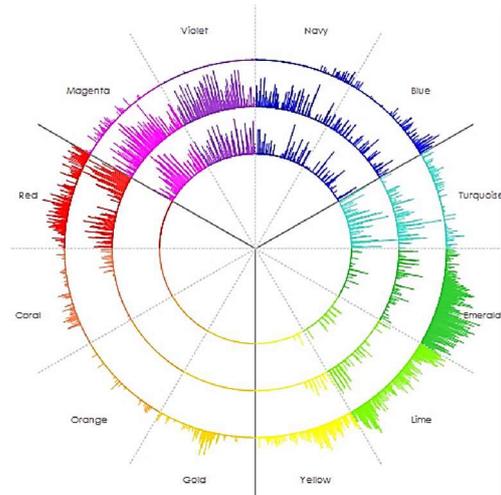
- 強み：視覚、分析力、直観力
- 適性：IT・設計・デザイン、企画研究、サブリーダー、相手や皆の為に頑張る事
- モチベーションアップ：相手や皆に感謝されること

## (11) E T Mタイプ (相手-社会軸聴覚タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚や視覚、感覚で判断するタイプである。
- 聴覚や視覚、分析力は強く、聴覚や視覚、分析を必要とする業務に向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 自分に視点がなく、相手や社会・皆の為に頑張るタイプで企画等の思考や感覚を要する業務に向いている。
- 自分を全面に出して行く業務は不得手である。
- モチベーションアップは相手や皆に感謝されること両方が必要となる。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、視覚、分析力、直観力
- 適性：対人業務、I T・設計・デザイン・経理、企画研究、サブリーダー
- モチベーションアップ：相手や皆に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を聴覚や視覚、感覚で判断するタイプである。
- 聴く力や見る力、分析力は強く様々な事に対応出来る、耳と目の両方を使った学習方法が向いている。
- 直観力もあり、左脳と右脳のバランスが取れている。
- 自分に視点がなく相手や社会・皆の為に頑張るタイプで、企画等の思考や感覚を要する事が得意である。
- 自分を全面に出して行く事は不得手である。
- モチベーションアップは相手や皆に感謝されること両方が必要になる。

#### 「資質傾向」

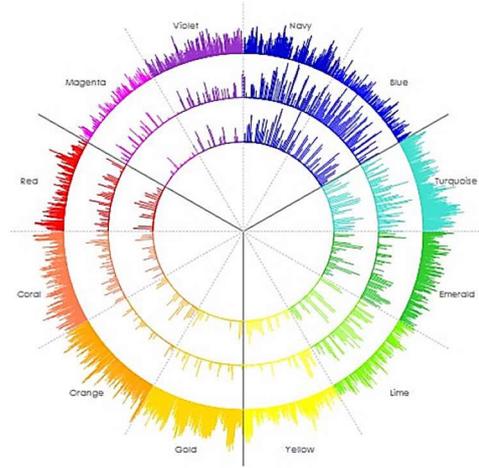
- 強み：聴覚、視覚、分析力、直観力
- 適性：対人関係の仕事、I T・設計・デザイン、企画研究、サブリーダー、相手や皆の為に頑張る事
- モチベーションアップ：相手や皆に感謝されること

## (12) YTMタイプ (3軸タイプ)

### ① 企業向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を多方面の感覚で判断するマルチなタイプである。
- 全て軸や様々な感覚を持っている為に、多くの業務に対応出来る。
- 自分を含め全ての人の為に頑張るタイプで、リーダーシップを発揮し、人前に立つ業務も出来るし、皆とコミュニケーションを要する業務も出来る。
- マネージャーや管理職等の役職に向いている。
- 器用で何でもこなすが、何かに特化出来ない面も持つ。
- モチベーションアップは褒めること、相手や皆に感謝されること全てが必要となる。



#### 「資質傾向」

- 強み：聴覚、コミュニケーション力、共感力、視覚、分析力、直観力
- 適性：リーダーシップ、マネージャー、管理職
- モチベーションアップ：褒めることと相手や皆に感謝されること

### ② 一般向け

#### 「タイプ別分類」

- 物事を多方面の感覚で判断するタイプである。
- 全て軸や様々な感覚を持っている為に様々な事に対応出来る、全ての感覚を使った学習方法が向いている。
- マルチタイプで頑張り過ぎる傾向もある。
- 自分を含め全ての人の為に頑張るタイプで、リーダーシップを発揮し人前に立つ事も出来て、皆とコミュニケーションを要する事も出来る。
- 器用で何でもこなすが、何かに特化出来ない面も持つ。
- モチベーションアップは褒めること、相手や皆に感謝されること全てが必要になる。

#### 「資質傾向」

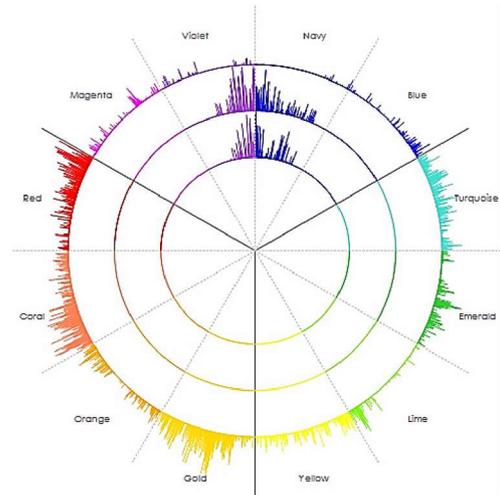
- 強み：聴覚、コミュニケーション力、共感力、視覚、分析力、直観力
- 適性：リーダーシップ、マネジメント、何でも屋、全ての人の為に頑張る
- モチベーションアップ：褒めることと相手や皆に感謝されること

### (13) Nタイプ (軸なしタイプ)

#### ① 企業向け

##### 「タイプ別分類」

- 物事を特定の感覚で判断するタイプである。
- 特化した能力を持ち、その特化したものを使った業務が向いている。
- 特化した能力で、その道のプロになる事が出来る。
- 全ての軸を持っていないので、誰にも視点がなく、頑張る基準がはっきりしていない傾向がある。
- 基準がない為に、拠り所がなくコミュニケーションが取りづらい面も持っている。
- モチベーションアップは特定の感覚を伸ばすこと。



##### 「資質傾向」

- 強み：特定の感覚
- 適性：特定の感覚を使った研究
- モチベーションアップ：特定の感覚が認められること

#### ② 一般向け

##### 「タイプ別分類」

- 物事を特定の感覚で判断するタイプである。
- 特化した能力を持ち、その特化したものを使った学習方法が向いている。
- 特化した能力で、その道のプロになる事が出来る。
- 全ての軸を持っていないので、誰にも視点がなく、頑張る基準がはっきりしていない傾向がある。
- 基準がない為に、拠り所がなくコミュニケーションが取りづらい面も持っている。
- モチベーションアップは特定の感覚を伸ばすこと。

##### 「資質傾向」

- 強み：特定の感覚
- 適性：特定分野の研究や探究
- モチベーションアップ：特定の感覚が認められること

### 3. 資質バランスとストレス耐性

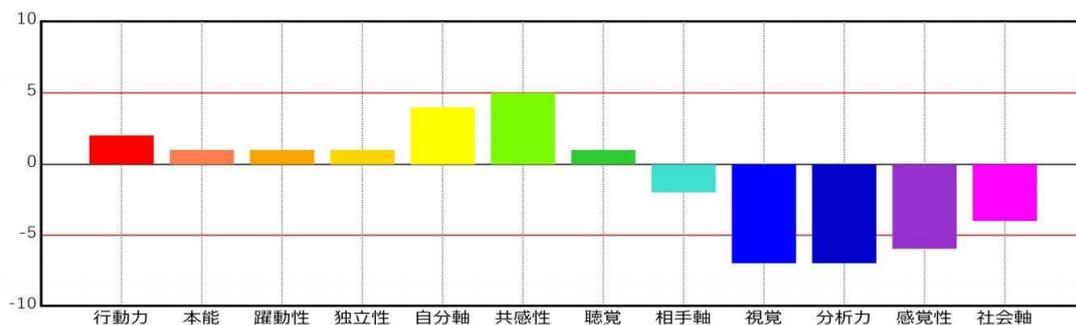
資質本質的に元々持っているものと、頭で考えている思考部分の差を取って「資質バランス」と表現しています。資質本質領域と思考領域の数値の差を±10の範囲で表しています。

$$\blacksquare \text{資質バランス} = \text{思考領域 (V2)} - \text{資質本質領域 (V4)}$$

資質本質と思考とのギャップを表したもので、数値が大きい程、その性質においてギャップが大きい事を示しています。意識して行っている場合もあり、全く意識せずに行っている場合もあり、項目によってはそこがストレスとなっている場合もあります。従って、ストレス具合もそこから測る事が出来ます。

色は、見やすい様に各性質の色と同じにしてあります。

資質バランス



思考が大きい場合はプラス（上側）に、小さい場合はマイナス（下側）になります。解釈としては、以下になります。

① プラスが大きい場合

- ・意識している、強く思っている
- ・しなくていけない、出さなくてはいけないと思っている

② マイナスが大きい場合

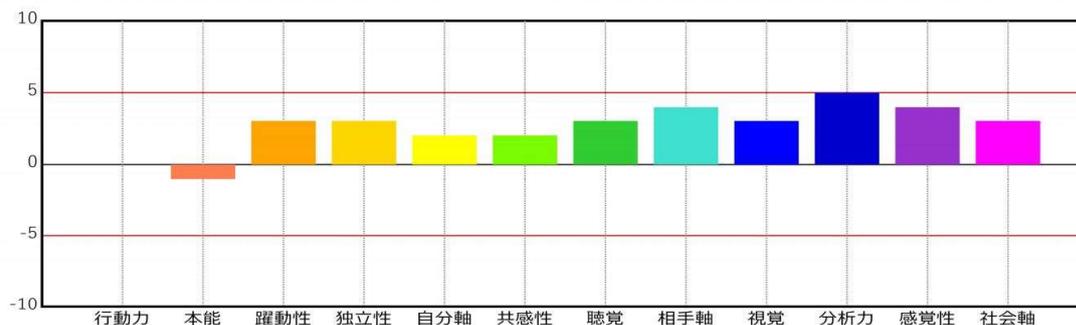
- ・意識がっていない、持っている事に気が付いていない
- ・何らかの理由で出せていない

上図の様に、行動力が大きい場合はやる気や気力が大きい、自分軸・共感性が大きい場合は自分を出そうと考えていたり、共感を意識しています。反対に視覚・分析力・感覚性がマイナスに大きい場合は、そこに意識が行っていない、持っているに気が付いていない

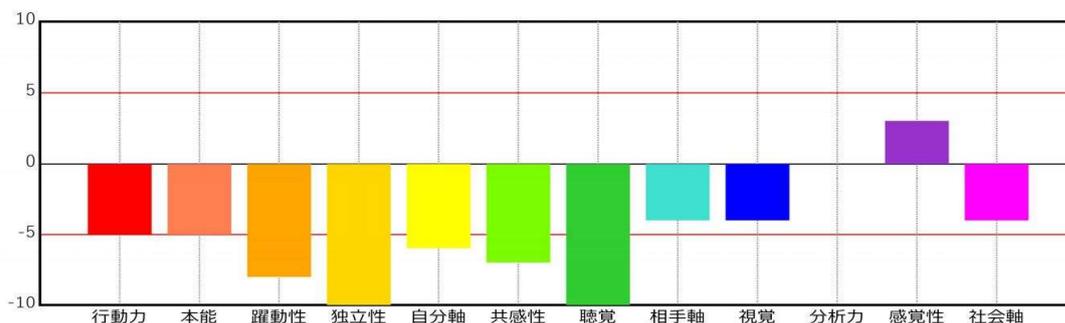
と解釈出来ます。

各項目・色毎の詳細な解析や解釈は、第2章の「代表的な分布による解析」に載せています。

また、極端にプラスが多かったり、マイナスが多かったりすると、全体的に資質本質と思考のバランスが取れていない事を示しています。



大きくプラス側に偏っている場合は、頑張り過ぎの傾向があります。



逆に大きくマイナス側に偏っている場合は、気持ちが内側に向き過ぎている傾向があります。全く元気がなく、中にはうつ病や自閉の傾向がある場合もあります。代表的な事例を第2章の「様々なパターン分析」に載せています。

この様に、マイナス側に大きくバランスが崩れている時は、その項目にストレスを抱えている場合も多く、何処にストレスが掛かっているのかを同定する事が出来ます。また、ストレス箇所の同定が出来るので、改善方法も解ります。

ストレス具合や掛かっている箇所、改善方法まで視覚的に観る事が出来る世界初のものと言えます。

※資質バランスは、その時の気持ちや思い、考えによって変動する事もあります。

### (1) タイプ別のストレス耐性について

採用等において、ストレス耐性やストレスに対する反発力（レジリエンス）が重要視される傾向にあります。しかしながら、面談や試験・検査においては頭で考えて答える思考領域しか出て来ず、正確には測れません。

また、一概にストレスと言っても様々な種類のストレスがあり、**個性毎に耐性が違って来ます**。個々の個性によって、耐性のあるストレス、耐性のないストレスが存在します。現状のストレス耐性やレジリエンスは、個性による違いを無視にしている傾向があります。

例えば、聴感覚が強いタイプの人には、騒音等の様々な雑音に弱く、騒々しい環境では力を発揮しにくい傾向があります。騒音や雑音に対するストレス耐性が低いと言えます。

逆に、聴感覚が全くないタイプの人には、大きな騒音の中でも仕事が出来ます。騒音や雑音に対するストレス耐性が高いのです。

また、自分軸を持つ自己主張をするタイプの人には自尊心も強く、プライドを傷つけられるのを嫌がります。抑圧系のストレスに耐性が低いと言えます。

この様に、ストレス耐性やレジリエンスを考える場合は、判断基準と行動基準が大事な要素となります。この基準で考えた場合は、ストレッサーは大きくは下記になります。

#### ■ ストレッサー：「職場環境」「仕事内容」「人間関係」

- ・ 職場環境：制服や匂い、騒音等の物理的に不快な職場環境に起因するもの
- ・ 仕事内容：個性と仕事内容とのミスマッチに起因するもの
- ・ 人間関係：上司や部下、同僚や顧客との関係に起因するもの

判断基準と行動基準別の感じ易いストレスを観る場合は、資質本質領域に色を持っている所で判断します。即ち、強みが逆にストレスが掛かるポイントにもなります。同じ色を持っている人でも、強く感じるか否かは色の強さ、特性分析グラフの数値でも違って、数値が大きい程強い傾向にあります。

気が付いていない人や感じていない人もいて、そこはヒアリング等で確かめる必要があります。潜在的なストレスとして表面化していない場合もあります。

通常のチェックシートやヒアリング、面接では出て来ない場合も沢山あります。厚労省のストレスチェックシートも毎回同じ質問なので対処の仕方も解っており、本質的なものは出て来ないと考えられます。

<基準別のストレスラーや感じ易いストレス>

① 体感覚系

	ストレスラー	ストレスを感じ易いモノや場合
触覚	職場環境 着心地や手触り	着心地の悪い制服や居心地の悪い椅子・机、使い難い道具等の不快な職場環境。過敏な傾向がある。
嗅覚	職場環境 匂い	嫌な匂いの強い職場や場所、匂いのキツイ人がいる不快な職場環境。過敏な傾向がある。
味覚	職場環境 味	美味しくない食事や楽しくない食事等の不快な職場環境。
独立性	仕事内容、人間関係 プライド、抑圧	自分の想いや意見が通らない、プライドを傷つけられる、卑下される等の人間関係や仕事内容。

体感覚系は職場環境に敏感で、快か不快かに左右されます。独立性の場合は人間関係と仕事内容に左右され、最もストレスを感じ易い傾向があります。

② 聴感覚系

	ストレスポイント	ストレスを感じ易いモノや場合
自分軸	仕事内容、人間関係 プライド、抑圧	自己主張が出来ない、自分の考えや想いが通らない等の仕事内容や人間関係。
共感	人間関係 共感、無視	共感出来ない人、共感してくれない人がいる等の人間関係。
聴覚	職場環境、仕事内容、人間関係 コミュニケーション	騒々しい不快な職場環境、コミュニケーションや会話がな仕事内容や出来ない人間関係。特に視覚がない人は視覚を使う仕事内容。
相手軸	仕事内容、人間関係 人前に立つ、相手の態度	大勢の前に立つ仕事内容、上司や同僚、顧客等の嫌な態度の人間関係。

自分軸は自己主張が出来るか気になり、自分の意見が通るか尊重されるかに敏感です。独立系の次にストレスを感じ易い傾向があります。

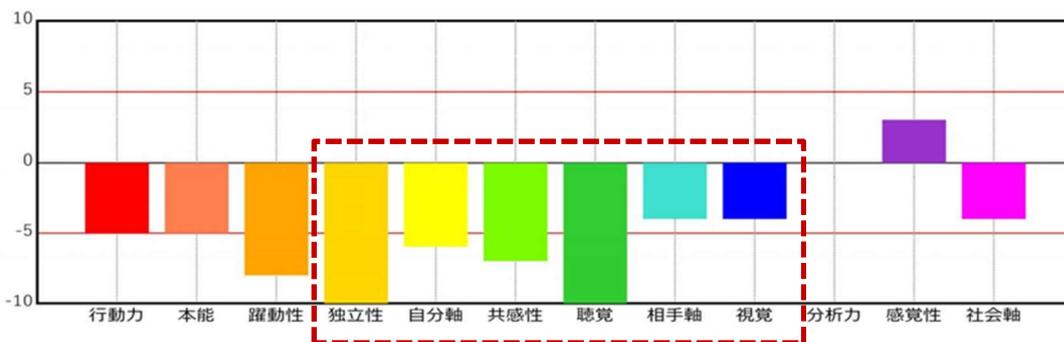
相手軸は相手の態度や性格に左右され易く、主張がない分流され易い傾向があります。

### ③ 視覚系

	ストレスポイント	ストレスを感じ易いモノや場合
視覚	職場環境、仕事内容 汚い環境	雑然とした汚い職場環境。特に聴覚がない人は聴覚を使う仕事内容。
分析力	仕事内容 単調な仕事	分析力や探究心が不要な単調な仕事内容。
感覚性	仕事内容 思考を要する仕事	論理的な思考や組み立てを必要とする仕事内容。
社会軸	仕事内容、人間関係 自己主張	皆や社会の為にならない全体を無視した仕事内容やそれを強制する人間関係。

分析力や感覚性、社会軸は、自分が持っている事に気が付いていない事も多い傾向があります。社会軸は全体を見渡し違う事をしている人に注目する傾向があり、注意がそこに行き過ぎる傾向があります。

上記以外にも、資質本質的に持っていないものを要求される職種や業種、業務に就く事でストレスは生じます。特に、下記のように、独立性～視覚の部分でひとつでもマイナスが大きくなっている場合は、そこにストレスが掛かっている事を意味しています。



この様に、ストレスが何処に掛かっているのかが解り易く出て来ます。

感じ易いストレスを避ける職種や業種、業務に就く事でストレスは低減されます。大切な事は、ストレスを感じる部分を本人と上司・会社等で共有する事です。個性と仕事や業務とのマッチングを図る事でストレスは低減します。

<タイプ別ストレス傾向と対策>

タイプ	ストレス傾向と対策
GYタイプ	極端にプライドが高く我儘な傾向があり、満たされないと態度に出る事も多く、常にストレス過多に感じている。耐性的には一番低い。
LYタイプ	自己主張を押し付ける傾向があり、主張が通らないと大きなストレスを感じる。耐性的には低いが、褒める事で解消出来る事も多い。
ETタイプ	相手が話しを聞いてくれない事や無視される事、大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。話しを聞いたり、常にコミュニケーションを取ること。
TBタイプ	常に会話や話しを求められる事や大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。常に表情や顔色を窺い考え過ぎの感じがあるが、会話を求めるより文字や画像を使ってコミュニケーションを取ること。
ETBタイプ	相手が話しを聞いてくれない事や無視される事、大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。様々な事に対応が出来重宝がられるが、話しを聞いたり、常にコミュニケーションを取ること。
BMタイプ	常に会話や話しを求められる事や大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。思考と感性のバランスを取ること。
VMタイプ	常に会話や話しを求められる事や大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。人と違う感性を意識し使うこと。
YTタイプ	自分と人との間で揺れ易く、絶えずバランスを取ることにストレスを感じる。ストレスを溜め易い傾向もあり、自他の意見においてバランスを意識すること。
YTBタイプ	自分と人との間で揺れ易く、絶えずバランスを取ることにストレスを感じる。自他の意見において、バランスを意識すること。
TMタイプ	相手にされない事や大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。思考と感性のバランスを取ること。
ETMタイプ	相手が話しを聞いてくれない事や無視される事、大勢の前に立たされる事にストレスを感じる。様々な事に対応が出来重宝がられるが、話しを聞いたり、常にコミュニケーションを取ること。

YTMタイプ	マルチに様々な事が出来るあまり、主張が通らなかつたりコミュニケーションが上手く取れなかつたりする事にストレスを感じる。ストレスを溜め易い傾向もあり、全てのバランスを意識すること。
Nタイプ	基準が人にないので、何をして良いのか解らず漠然としたストレスを感じ易い。特化した能力を意識し使うこと。

採用や面談、カウンセリングやアドバイス等目的によって、着目する点や言い方も変わって来ます。沢山の情報の中からどれを選択するのか、が重要になります。

ストレス耐性も単純な数値化は難しく、上記のストレス傾向を元に資質バランスのマイナスが大きい所を中心に話しをするのが大切だと考えられます。

## 第2章 様々な解析について

### 1. 代表的な分布による解析

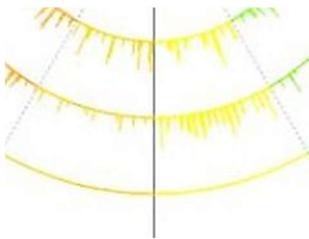
3階層の色の分布やバランスを読み解いて行く事で、それぞれ個々の状態を解析して行きます。個々の状態を詳細に観る場合やカウンセリング等に活用下さい。

※円チャートの場合が視覚的に直観的に捉え易いので円チャートで表示しています。

#### (1) 資質本質領域にあつて思考領域にない場合

主に2つの場合が考えられます。

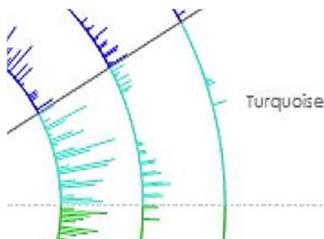
- ① 潜在的に持っていて気が付いていない。
- ② 何らかの理由で出せていない。



<独立性や自分軸／自己主張が思考領域にない>

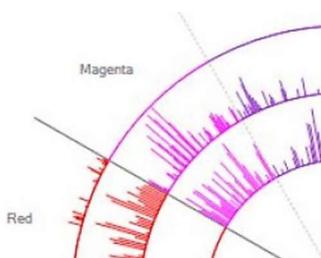
出したくても出せない場合が多い

- ・抑圧や抑制を受けている
- ・過度なストレスを受けている場合が多い



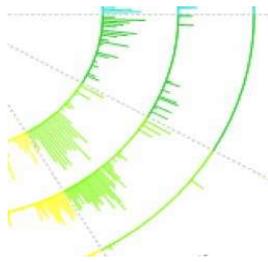
<相手軸／適応性が思考領域にない>

- ・自分が相手軸と気が付いていない
- ・相手がいない、相手が定義出来ていない
- ・相手に何も出せていない
- ・相手をロストした状態



<社会軸／社会性が思考領域にない>

- ・自分が社会軸と気が付いていない
- ・社会や皆が定義出来ていない
- ・社会や皆に対して何も出来ていない



<判断基準等の他の色が思考領域にない>

- ・持っている気が付いていない
- ・出来ない、したくない

レッド：動けない、動きたくない

コーラル：出たくない、色気を見られたくない

オレンジ：楽しくない、楽しめない、ライム：共感したくない、出来ない

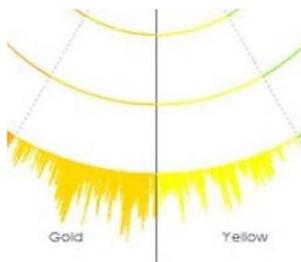
エメラルド：聞きたくない、話したくない、ブルー：見たくない、考えたくない

ネイビー&バイオレット：気が付いていない事が多い、スイッチがある場合も多い

## (2) 思考領域にあって資質本質領域にない場合

主に2つの場合が考えられます。

- ① 資質本質的に持っていない事に気が付いていない
- ② 頑張り過ぎている

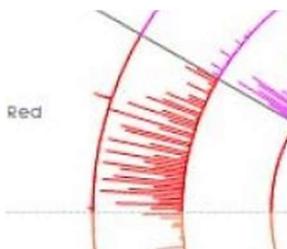


<思考領域・習慣領域のみにある>

- ・自分軸：自分を出さなきゃあと頑張っている
- ・相手軸／社会軸：相手や皆の為に頑張っている意識的に行っている
- ・聞かないと、見ないといけないと頑張っている

## (3) 習慣領域にある場合

- ① その資質が習慣クセ化してしまっている

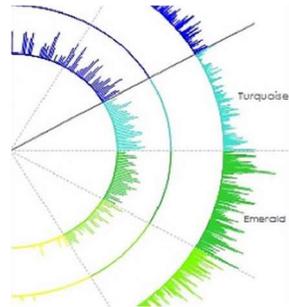


<資質本質領域になくて習慣領域のみにある>

- ・気が付いたら動いている
- ・無意識に聞いている、見ている等

(4) 習慣領域がない場合

① 意識しないと出来ない

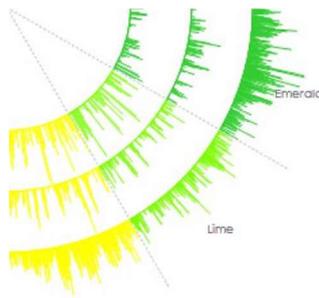


<資質本質領域や思考領域にあって習慣領域にない>

- ・意識しないと聞こえない、見えない
- 注意しないと危ない場合がある

(5) 3層ともに出ている

① 全体的に元気な状態



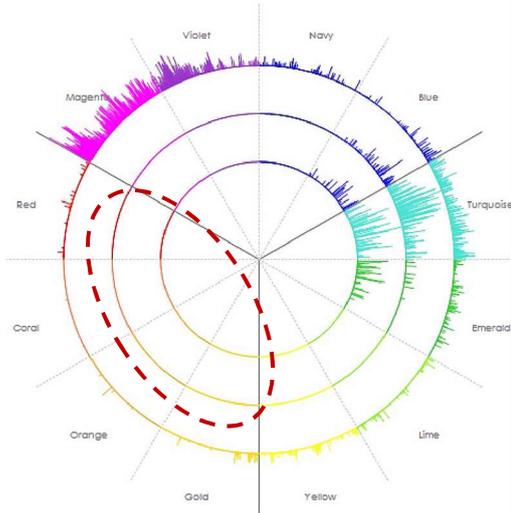
<3層ともに満遍なく出ている>

- ・自分が出せている
  - ・元気な状態
- 資質本質領域に出ているものが他の階層にも出ていて、ストレスも少なく一番良い状態と言える

## 2. 様々なパターン分析

### (1) 体感覚が2階層ともない

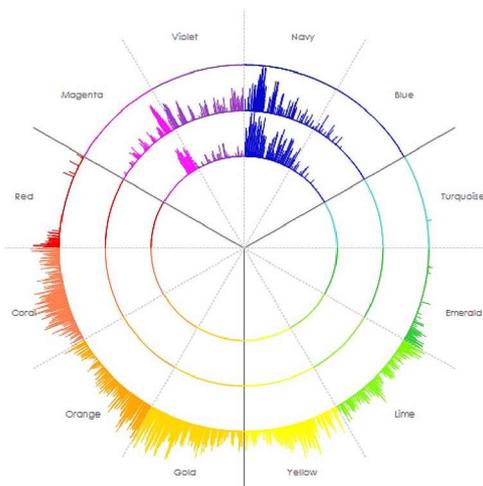
体感覚領域のレッド～ゴールド間の資質本質領域と習慣領域共に色が全く出ていない。



- ・体調が悪い、寝不足
- ・身体感覚が鈍感  
凝りや痛みを感じにくい  
無理をする傾向にある  
時折電池切れ状態を起こす事がある
- ・薬を飲んでいる  
鎮痛剤、睡眠薬、抗うつ剤等

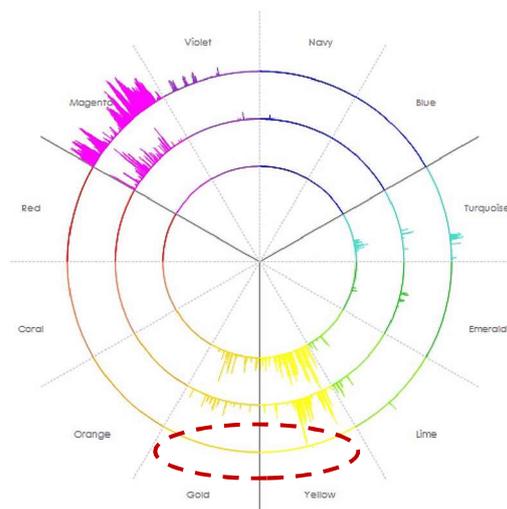
### (2) 自分が出せていない

#### ① 内側と外側逆転



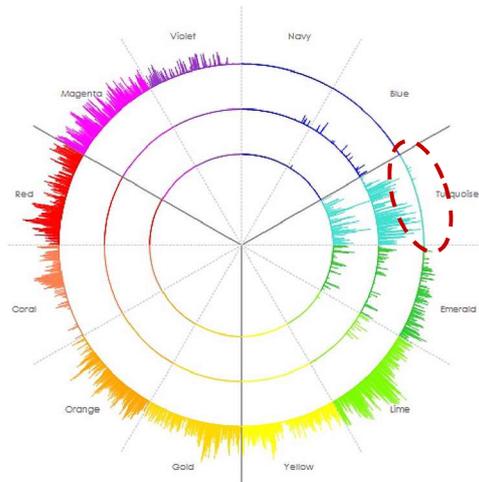
- ・自分を出さないと！！と頑張っている
- ・本来持っている直観に気が付いていない  
持っていないと思っている人も多い  
直観はスイッチ傾向な事も多い  
⇒ 持っているものを意識する事

#### ② 抑圧を受けている



- ・自分を出すな！！と抑圧を受けている
- ・皆の為に頑張れ、と周囲からいつも  
言われている  
かなり精神的に参っている  
⇒ もっと自分を意識して出す事

### ③ 相手がいない



相手軸／適応性の思考領域がない。

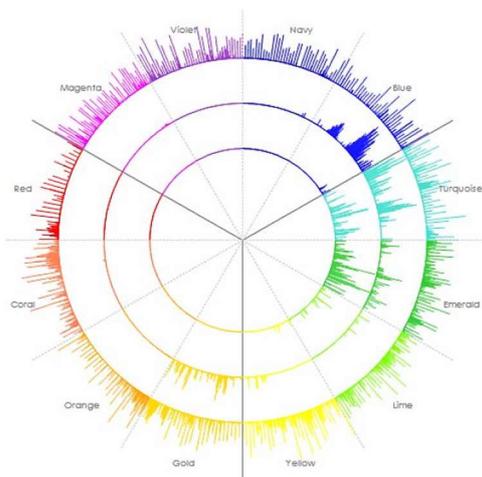
- ・相手というターゲットが明確ではない
- ・相手を見失っている
- ・相手をロストした

自分を出す事だけに意識が向いている

⇒ 相手を探す事、ターゲットを明確にする事

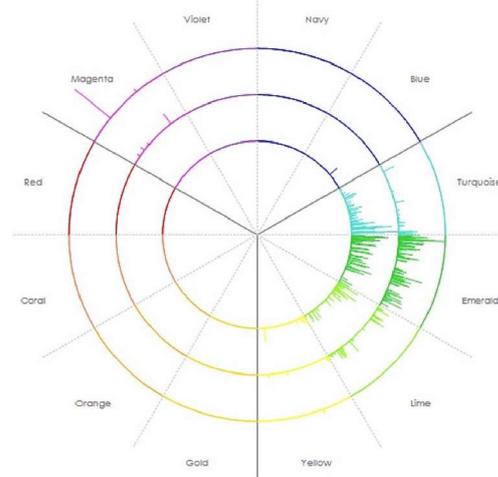
### (3) 思考領域の状態

#### ① 全てに出ている



- ・持っていない所まで出している  
意識が全部に向いている  
頑張り過ぎている  
(興奮状態の場合もある)  
⇒ もっと気を緩める事が必要

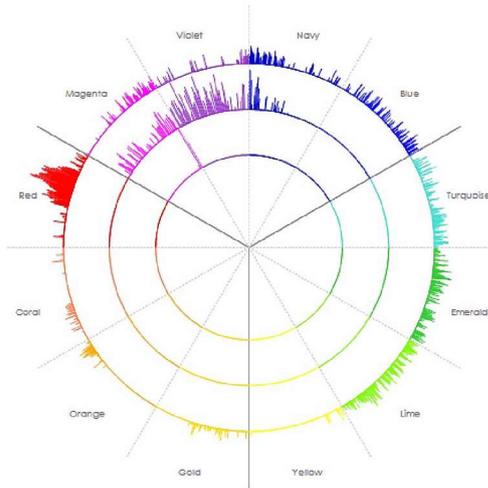
#### ② 全く出していない



- ・意識が内側に向き過ぎている  
うつ状態か自閉症気味である  
⇒ 持っている色を出す事  
周りが出してあげる事

#### (4) 子どもの自我形成

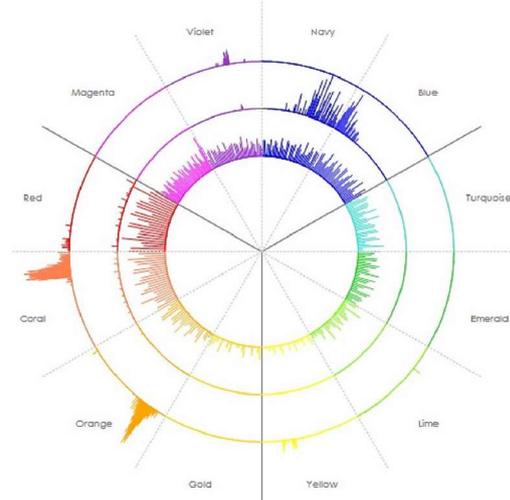
##### ① 自我がない



資質本質領域に何もない（3歳）

- ・自我がまだ出来ていない
- 何処で判断するのか、何が得意か  
未だ解らない状態

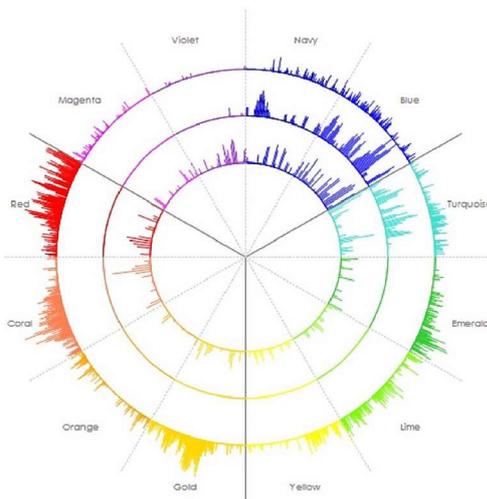
##### ② 自我が出来た



資質本質領域に出て来た（5歳）

- ・自我が形成された
- 資質本質領域に全色ある場合が多い  
全ての可能性を持っている

##### ③ 自我から個性の形成



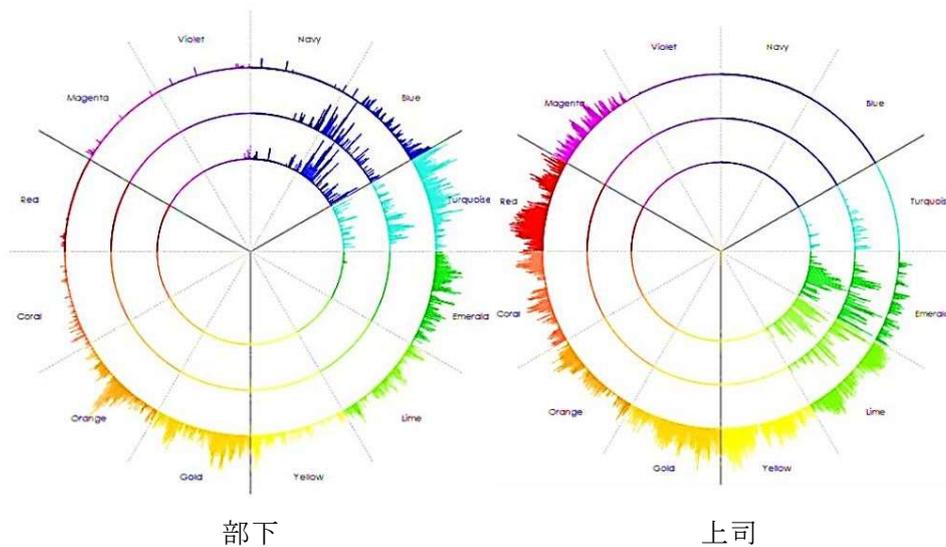
資質本質領域と習慣領域に出て来た（10歳）

ターコイズ～ネイビーまで習慣領域がある。

- ・この色が残り、あとの資質本質領域の色は  
今後なくなって行くものと考えられる
- 自我から個性が形成されて行く過程と推察  
出来る

※自我形成は3歳くらいと言われてはいますが、一般的に詳細なデータはありません。資  
「質本質領域に色が出て来る事が自我形成の始まり」と考えられます。

(5) ミスマッチ

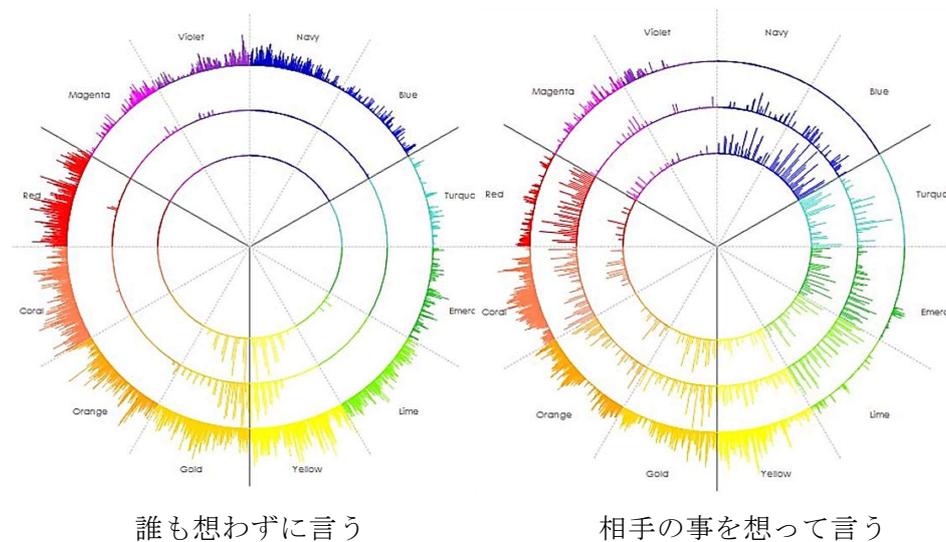


上司は共感や聴覚が強く、共感やコミュニケーション・会話を部下に求めるが、部下は視感覚タイプであり、あまり聞いてないし共感もない。個性のミスマッチが生じている。

- ・ 上司が聞いてないと部下を責めて、部下はストレスを抱えている
- ・ 上司もコミュニケーション不通と嘆いている

⇒ 視感覚タイプは見る事で理解すると認識する事が重要  
言葉よりも資料や物を見せると理解が早い

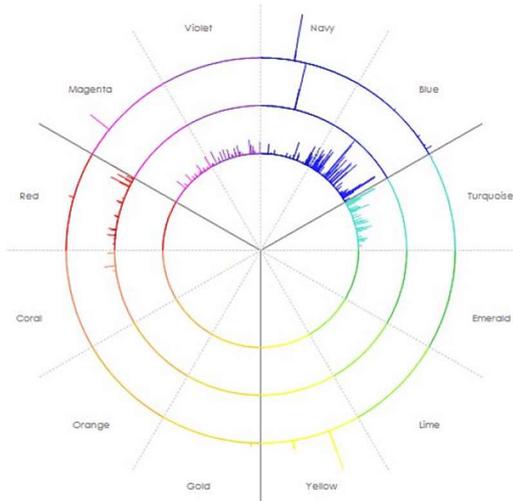
(6) 同じ言葉の比較 (ありがとうと言う場合)



同じ言葉でも違う色の分布が出ていて、言葉には感情が乗る事を示している。「言霊」と一般的に言われているが、言葉自体が重要ではなくて、想いを載せる事が重要と言える。

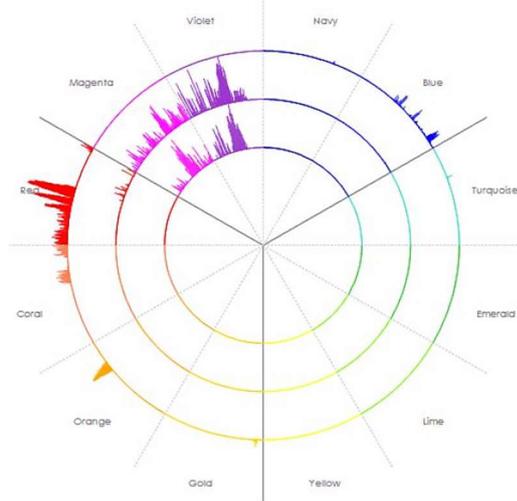
## (7) 様々な症状の分析

### ① うつ状態・自閉症



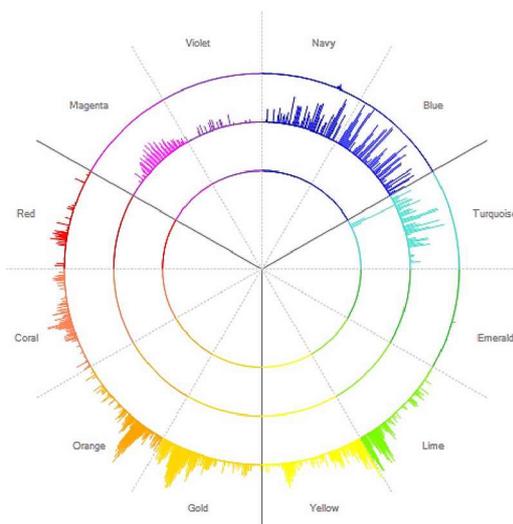
- ・思考領域に色が無い  
意識が内側に向き過ぎている  
⇒ 資質本質領域にあるものを  
認めて出していく事

### ② 多動症



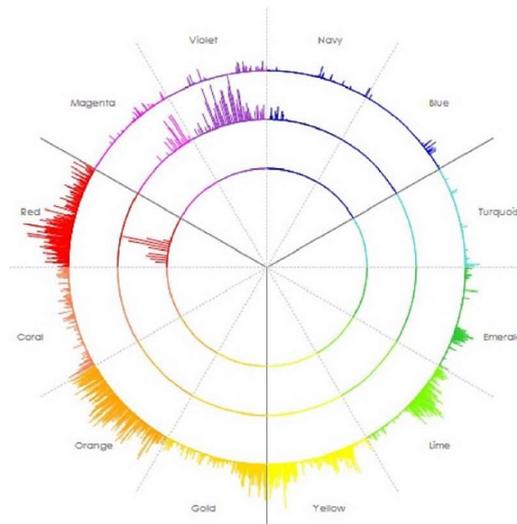
- ・思考領域がほとんどレッドのみ  
意識が動くにしか向いていない  
⇒ 資質本質領域にあるものを  
周りが出してあげる事

### ③ アスペルガー（12歳）



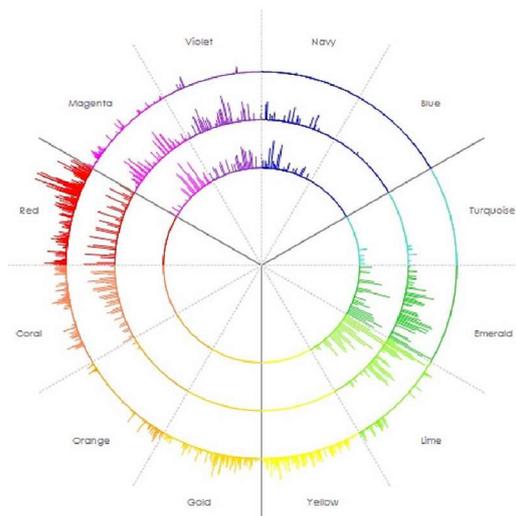
- ・コミュニケーション能力や協調性がない、自分が面白いと思うものだけ行う
- ・自我形成が出来ていない  
(資質本質領域がない)  
⇒ 経過観察が必要、年齢によって資質本質領域が出て来る場合がある

### ④ 発達障害（11歳）



- ・自我に色が少なく軸がない

### ⑤ 連続で出ない

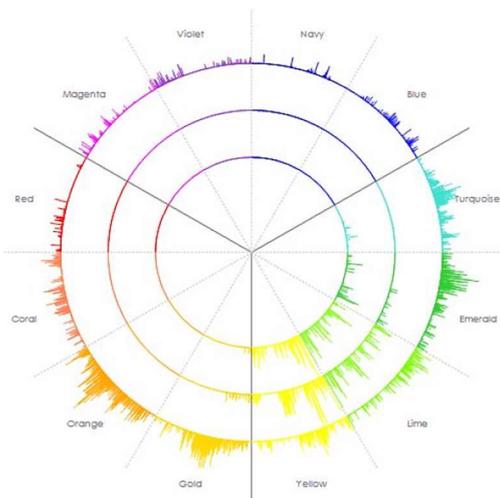


ライムからマゼンダまで出ているのに間にあるブルー（見る）が欠けている。

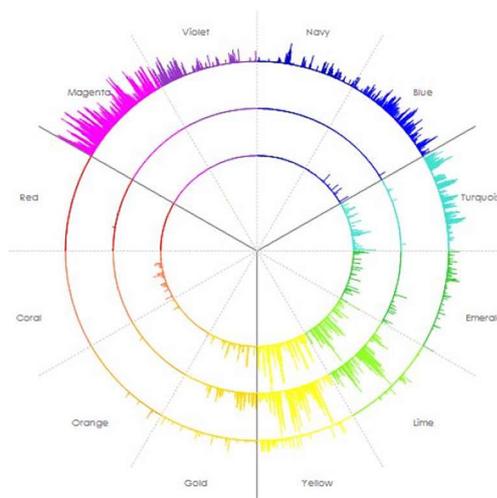
- ・視力が極端に悪く見ていない
- ・目の病気でほとんど見えていない

※資質本質領域において、連続で出ない所があれば、そこに何らかの障害や圧力等がある事を示しています。

### (8) 言語比較



中国語読み



日本語読み

台湾人の方で、名前を中国語読みと日本語読みとで言ってもらったものの比較。

- ・あんまり変わらない

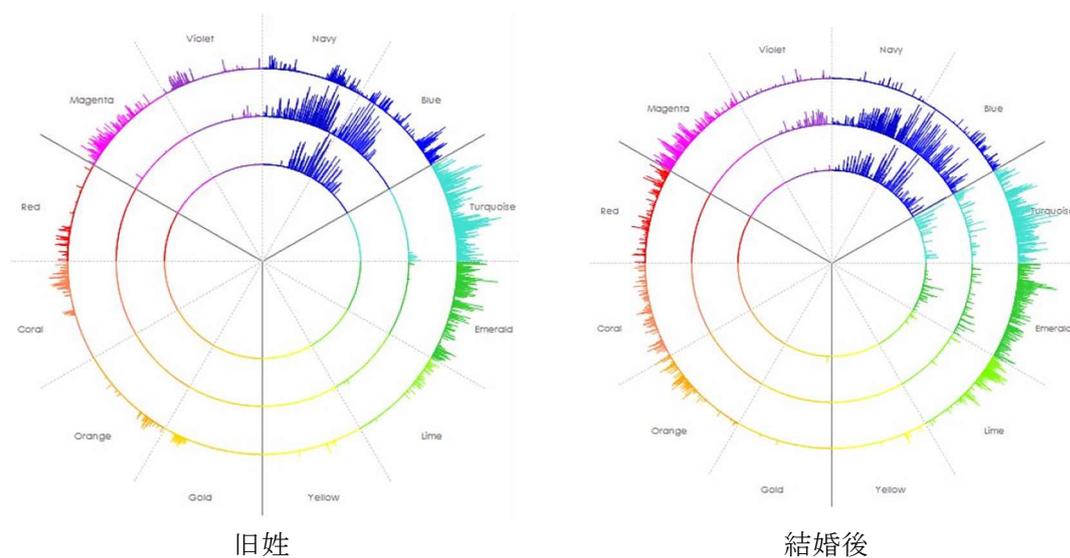
⇒ 同じ個性を表しているものなので、言語や発音とかには依らない事を示している

※言語や発音には依らず個性が出て来るので、外国人採用等にも使えます。

### 3. 効果測定

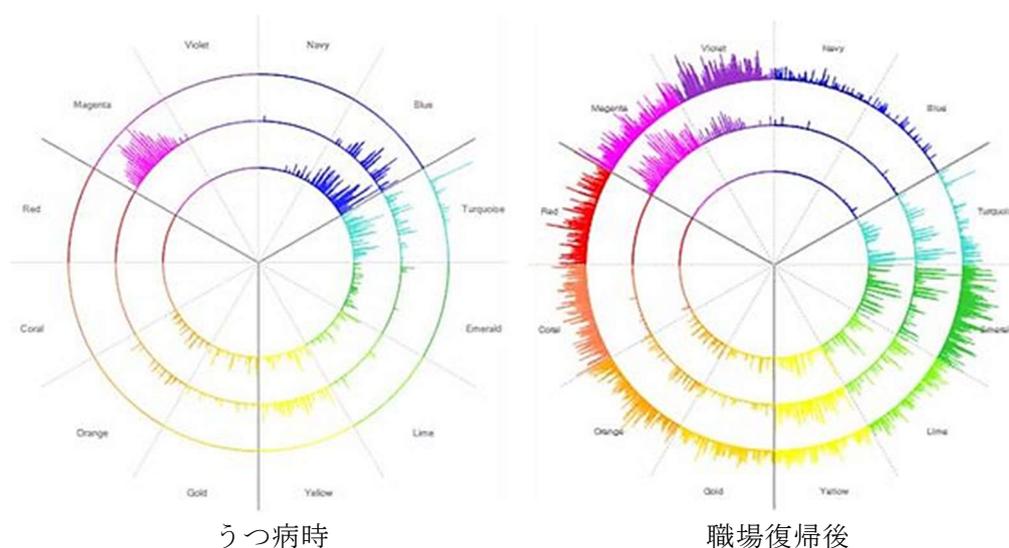
#### (1) メソッドの前後変化

##### ① 結婚前後の変化



結婚して名前が変わって、定義が変化することによって個性も変化する人もいます。産後鬱の一因にもなると考えられる。

##### ② 個性のモニタリング（うつ病発症後の職場復帰例）



うつ病を発症して会社を休職した方の定期的なモニタリングを通して、職場復帰の適切なタイミングを図った。休職中のカウンセリングやアドバイスにも使用。

## 第3章 まとめ

今まで約5年以上にわたって1万人以上のデータを取って来ました。その中で、企業では採用や適性試験の補完ツールとしての使用や、社員・スタッフの適性を観てのチームビルディング、及び社員・スタッフ研修等を行ったり、介護福祉施設でのスタッフと利用者とのマッチング、個性のマッチングを通しての婚活等々も行いました。個性をお互いが知る事による上司や部下、同僚との相互理解を深める取組みも行って来ました。

また、うつ病や自閉症、多動症や発達障害の方の特色、自我の形成過程、体調やストレス具合の色の分布等のデータを取って来ました。これらは意識・こころを可視化して初めて解った世界初のデータです。可視化する事によって、今まで解らなかった改善方法も導けます。心理学や脳科学では出て来ない実際の可視化されたデータとして非常に意味のあるものです。

データを男女別に見ると、全体的に女性は結婚前後・産前産後・生理等で変化する人も多いです。ホルモンバランスによる個性の変化と捉えられますが、それでも生きて行かないといけなないので柔軟性が高いと言えます。それに比べて男性は変化に乏しく、40代以降はほとんど変化せず、故に頑固になる人が多い傾向にあります。

今後としては、データの的には今まで取れていない躁うつ病や統合失調症等の心疾患、認知症の程度による違い、様々なメソッドによる前後変化等を取って行きたいと考えています。また、自我形成から思春期、大人となるにつれての変化のデータを統計的に取って行けば、そこからいろいろな事が解って来ると思われます。

一人ひとりの個性を理解し持っている特性を使う事で仕事も人間関係も上手くいきます。採用や配置・配属においても、適か不適かだけではなくて個性を観て最適な適性を考える事が大切です。また、自分を理解した同時に相手を理解する「相互理解」が進めば、職場環境も良いものになっていきます。

この解析集が参考になれば幸いです。

2020年吉日