

シックスセカンズジャパン

sixseconds®

Singapore/Malaysia/Indonesia/India/UAE/Jordan/South Africa/Italy/United Kingdom/Brisbane/Beijing/Tokyo/Colombia/Brazil/United States

Global

Leadership • Assessment • Training • Consulting

Six Seconds is a global organization supporting people-performance and positive change.

Six Seconds' experts apply the science of emotional intelligence to improve almost every aspect of human endeavor. From schools where children love to learn, to corporations where people thrive, to prevention programs saving lives, Six Seconds' solutions are life-changing – and empower people to take ownership of a positive future.

Create Positive Change

- 感情と思考をブレンドし、ポジティブチェンジを創造する -

 **sixseconds**
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK

Create Positive Change



シックスセカンズは
人々のポジティブチェンジを
支援するグローバルな組織である

The Six Seconds model turns EQ theory into practice for your personal and professional life.

Emotional intelligence is the capacity to blend thinking and feeling to make optimal decisions — which is key to having a successful relationship with yourself and others. To provide a practical and simple way to learn and practice emotional intelligence, Six Seconds developed a three-part model in 1997 as a process — an action plan for using emotional intelligence in daily life.

Mission



私たちのミッションは一人ひとりを持つ感情の叡智とパワーの活用をうながし人々のポジティブチェンジを支援することです。

Vision



私たちのビジョンは感情がもたらす叡智にあふれ、共感的で思慮深い意思決定をする世界を築くことです。そして、平和と繁栄を共に第一に願い、友人や知人、最終的には世界の人々同志が平和と繁栄を願う世界を築くことです。

Value



私たちのバリューはすべての人々が生来から持ち合わせている尊厳や善性を得るために一人ひとりが発揮すべき、変革、叡智、慈愛、寛恕そして尊敬に対してコミットすることです。

世界最大級のグローバル感情ネットワーク

全世界で感情知能のもつ驚異のパワーの活用をサポートするグローバル組織



サンフランシスコに本拠を置くNPO法人シックスセカンズは、1997年に社会性と情動教育で知られた米ヌエバスクールのトップ達により設立され、世界規模でサービスを提供し、多くの学者、科学者たちからなるアドバイザリーメンバーのサポートを受けるコンサルティング組織です。ビジネスシーンや教育現場で認められた実践的プログラムやツールを、グローバル時代の人材開発やキャリア教育の最前線へ提供しています。

情操教育で知られた米ヌエバスクールの設立者・校長たちが設立

1976年より研究、検証されている、実践力にすぐれたツール・プログラム

感情知能-EQが表舞台に立つ数十年前の1967年、サンフランシスコへ現米シックスセカンズ会長のカレン・マッカーンにより、ヌエバスクールという学校が設立されました。同校は、感情知能-EQを世界的に広めたダニエル・ゴールマンの著書にあるように、「情動教育の

随一の先進校」として紹介され、一躍世界の注目を集めることになった学校です。ここでは40年以上前から「社会性と情動の有効性・可能性」や「感情・情動・創造力」などについて研究開発・実践がなされてきました。シックスセカンズはこの情動教育の現場から得

られた知見や理論をプログラムとし、幅広い年齢層やビジネス、教育の分野へ普及していくことを目的に設立された組織です。各国の官公庁・企業・教育機関にてツール活用や教育プログラムが導入されています。



●The Nueva School ヌエバスクール

カレン・マッカーンが1967年に設立し、社会性と情動の学習を活用した、先駆者的な教育機関。米ブルーリボン賞を2度受賞をしている米国を代表する学校。



●カレン・マッカーン

米シックスセカンズ 会長
ヌエバスクール設立者でセルフサイエンス手法の開発者。



●アナベル・ジェンセン

米シックスセカンズ CEO
最高経営責任者
元ヌエバスクール学校長、感情教育について長年研究を行っている。



●ジョシュア・フリードマン

米シックスセカンズ COO
最高執行責任者
グローバルネットワークの責任者で、個人、組織開発のコンサルタント

心理学、脳科学、教育学、ビジネス界の有識者で構成された組織体制

信頼性、実効性の高い、研究やソリューション開発を行うため、各分野の専門家がアドバイザリーボードとして参画



ピーター・サロベイ博士
EQの提唱者で心理学者



キャンディス・バート博士
神経ペプチド・受容体と免疫系のエキスパート



カレン・マッカーン教育学修士
ヌエバスクールの設立者でシックスセカンズ社の会長



アイマン・サワフ
実業家でありEQの伝道者



ロバート・K・クーバー博士
企業におけるEQ教育と業績向上を証明



ジェーン・セガル博士
実践的精神分析医



ジョージ・マッコーン
企業経営・再建のエキスパート



リナルド・ブルートコ
企業幹部支援の専門家



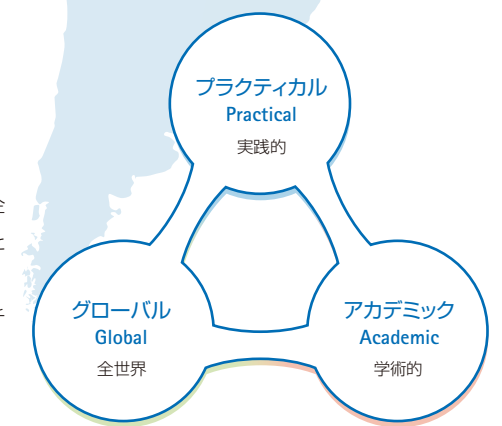
デボラ・ラスティング博士
文化人類学者

3つの視点からのアプローチ

実践教育の専門家、心理学の専門家で構成される、グローバル・ネットワーク

ブラクティカル、アカデミック、グローバル、この視点から、商品、サービスを検証し、高いレベルでの研究開発と品質管理を行っております。検査ツール、分析アルゴリズム、教育プログラムは、世界の第一線で活躍している心理学者、脳科

学者、精神分析医、セルフサイエンス開発者、企業研究博士、人類学者など多面的な考察のもと研究・開発されています。わたしたちは、人間の最深处からのアプローチを実現しています。

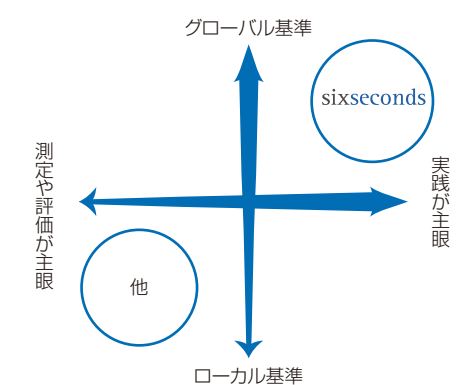


グローバルモデル

全世界のマーケットに対応できる人材を育成可能な基準設定

グローバルに活用できることを基準とし、研究開発を行い、コンサルティング、サポートまでもグローバル体制で行っています。ツールやプログラムは必要に応じて各国、地域に合わせたローカライズを各国オフィスの研究スタッフと連携し、開発を進めています。

このグローバルネットワーク体制により、グローバル分析からローカル分析まで行える幅広いレンジでの活用を可能にしています。さらにすべてのツールやプログラムは、日常での実践を主眼とし、確実に成果に結びつくソリューション提供を行っています。



EQ Emotional Intelligence

成果を生み出す能力に鍵をかけていませんか

成果をあげるために「感情と思考を効果的にブレンド」する能力

秀でた感情知能を持っている人は、感情からの情報を巧みに活用している

わたしたちの人生や仕事の目的はさまざまですが、目標を実現するために、感情の力を有効に活用しながら行動しています。

やる気、根気、共感、怒り、驚きなどはさまざまな力や気づきを与え、私たちの生活、仕事、人生に大きな影響をもたらしています。

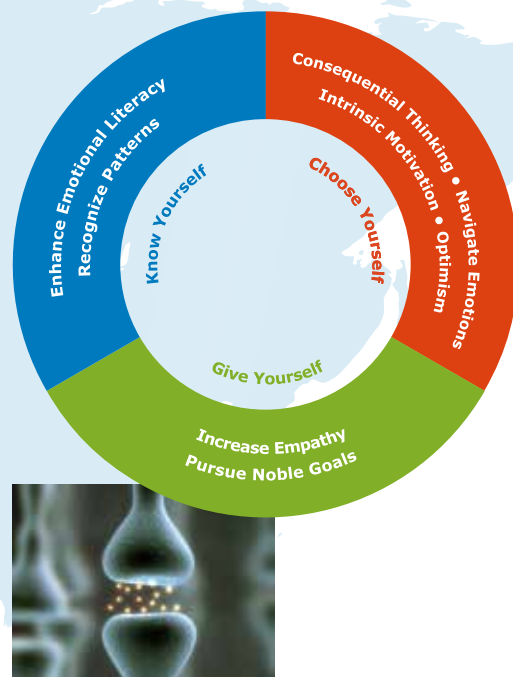
この感情と思考のバランスをとる能力が「感情知能-EQ」です。

シックスセカンズのアドバイザーメンバーであるイェール大学のピーター・サロベイとニューハンプシャー大学のジョン・メイヤーは共著（『情緒

の発育と情動知能』1997）で感情知能について次のように定義しています。

「感情知能は感情を正確に捉え、評価し、表現する能力」、「思考力を高めるために感情にアクセスする能力」、「感情の働きについて理解する能力」、「感情豊かで知的な成長を促進するために感情を調節する能力」。

言い換えるとEQとは自己認識や自己管理の一部として、目指すべき成果を生むために『感情と思考を効果的にブレンドし、活用する能力』です。



知と情のバランス

2つの心をマネジメントする時代

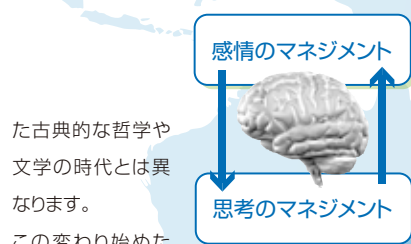
感情と思考、「知と情」は心理学の世界でも何世紀にも渡り、分割研究され続けてきました。高度情報化社会と時代は変わり、人々の需要と関心は物理的なモノに満足する時代から、感動・感激を得られるモノやサービスへ先進国から先行してシフトしました。

今、感情と思考という、2つの心のマネジメントの

必要性がさらに高まりつつあります。それは、家庭、教育、ビジネス、社会とあらゆる場面に渡って重視されています。

感情は創造、注意、目的の追求、行動の調整など人々の行動を統合的に機能させ、重要な役割を担っています。

「感情が理性と対立する理不尽な存在」としてき



た古典的な哲学や文学の時代とは異なります。

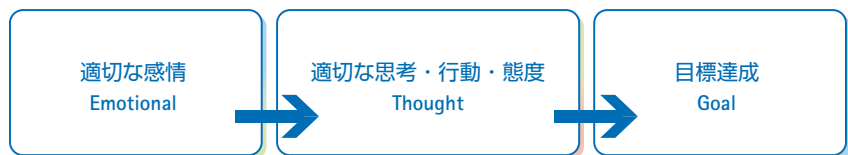
この変わり始めた時代へ対応するためには、感情マネジメント、思考マネジメントの協働が必要です。

人を突き動かすものが「感情」

モチベーション、ポジティブのすべてが感情

心拍数、皮膚電位反応、筋電図、脳波、コンピュータ断層撮影(CT)、機能的磁気共鳴画像(fMRI)、ポジトロン断層法(PET)や近赤外分光法(NIRS)などを使用し、感情や思考の変化が、どのような生理的作用を生み出すか、活動する脳部位がどこなのか調べる技術が躍進しました。

これら科学的な情報が得られるようになり、思考、推理、創造、決断、対人、コミュニケーション力、モチベーション維持などに感情と思考のバランスがが欠かせないことが科学的に解明され



ています。

組織、個人の目標や成果を得るためには、適切な感情と思考の活用がなければ、適切な動機づけがされず、適切な判断、行動をとることができません。

頭では理解しているが、感情が「気乗りしない」で

は、意欲、創造力、好奇心、向学心も湧かず、人生や仕事の課題に取り組むことはできません。

人にダイナミックさを与えているものは、紛れもなく感情であり、目標の達成には、適切な感情と思考を実践することがポイントです。

Emotions Drive People. People Drive Performance.

感情が人を動かし、人が成果を生む。

不快な感情が、モラルを低下させ、減収へ

メリーランド州立大学のベンジャミン・シュナイダー教授は、顧客ロイヤリティを創造するためには、「顧客を喜ばせる努力を組織はしなくてはならない」と説きます。教授は銀行、保険会社の営業所、コールセンター、病院など、さまざまな業務にわたって調査し、社員による自社のサービ

ス評価を確認すると、現在の顧客満足度から将来の業績を予測できることに成功しました。

最前線の顧客部門でモラル※が低下してくると、それが3年以内に高い離職率や顧客満足度低下となって現われ、3ヶ月後に収益の低下につながるという調査結果を発表しています。

※モラル:勤労意欲(労働意欲)、士気。職場の人間関係や帰属意識、労働条件や労働環境などに影響されて生じる従業員の意識、組織風土、集団的な感情や意識に対して使われる概念。また、モチベーションは個々の感情や意識に対する概念。倫理観、道徳観を意味するモラルとは別のものを指します。



■採用コスト2億減

アメリカ空軍 United States Air Force. 7千機以上の航空機を運用する世界最大の空軍 1年で2億1,600万円(270万USD)の採用コスト削減を実現したケースです。最終的に会計検査院は国防長官に、米国軍の全支部に対し、採用や選定の際にこのやり方を導入することを勧めることとなりました。

空軍では毎年、採用に何百万ドルも費やしていました。筋金入りの採用官でも月に平均一人程度の採用しかできていません。そこで、80万円(1万USD)の予算で兵士にEQテスト実施し、高業績者とEQの相関を解析しました。その結果を採用プロセスに用いたのです。

■販売額12%増

サノフィ・アベンティス Sanofi-Aventis S.A. 製薬:バイオテクノロジーのグローバル企業 このケースの示す重要なポイントは、販売増加額を付加価値として算出した場合、「EQのスキルが月額1億6,000万円(200万USD)以上の価値がある」ことを示したことです。

営業グループを無作為に抽出し、EQ研修を受講する、受講しないグループに分けました。数カ月後グループを比較すると、EQレベルは18%の増加を示し、販売額では12%もの差が生まれていました。EQレベル向上が収益に影響を与えていることを示しました。

■シェア23.4%拡大

シェラトンスタジオシティ Sheraton Studio City. シェラトングループ フロリダリゾートホテル 顧客満足度が+8.3%、市場シェア+23.4%と飛躍的な伸びを見せ、-19.6%と大幅な離職率低下を達成することができました。

内部努力によって必要なコミュニケーション、モチベーションの改善を図るマスタープランを策定し、業績改善に向けて情緒的側面の意識を高めることと、チームの感情コンピテンシーの強化を図りました。経営幹部チームには合計20時間以上の研修、その内の一部の人には20時間以上の個別コーチングも実施。前線のスタッフは、2~8時間のEQ研修を受講。

※1USD=80JPYにて換算しております。

感情知能を実践する組織



Leadership • Assessment • Training • Consulting

Six Seconds is a global organization supporting people-performance and positive change.



■突然のライバルの出現

優秀なリーダーは、誰もが容易にライバルと想定できる相手でなく、世界中に感じる不安に対し、明解な対処と意思決定を得意とします。

ローカルと捉えられる事業や個人の業務が知ら

シックスセカンズのグローバル対応

ローカルのプログラムやツールでは、世界の競争相手と比べ、何が適切なのか、不足しているのか、過剰なのかさえも把握できません。

シックスセカンズではグローバルで活用できるツール、トレーニング、コンサルティングをご提供しております。

■ローカル体制への危惧

私たちの懸念は現実には起こっています。「社員のモチベーションが世界の中で、どのくらいのレベルか把握できていない」、「海外へ赴任させている社員の結果志向力は、現地人に対して優位な

■グローバル対応力

私たちのクライアントは、世界における組織と個人のポジションを把握し、チーム設計など意思決定の指標にしています。トレーニングについても、グローバルなものをさし手に入れることで、世界基準での意思決定を可能にしています。

世界各国で、築き上げられてきた教育プログラムは星の数ほどありますが、多くが宗教、民族文化、

すべての組織、個人がグローバル競争「グローバル基準の必要性」

日用品、嗜好品、金融、観光、労働などあらゆるモノ、サービスが国境を越え、国家、組織、個人が影響を受けています。わたしたちは、世界規模の競争に自分たちが置かれていることを深く理解する必要があります。

■見えにくいグローバル競争

一見、ローカル商品と感じる分譲マンション、この商品が、海外のサービス業であるレジャー産業と競合しています。海外の観光地に魅力的と感じている顧客は、マンション購入を見送るか、グレードを下げるなど意思決定し、渡航へ充てる費用を確保します。

すのうちにグローバルという土俵に上がっている時代。海外展開をしている、海外と取引がある、ライバルが他国企業なども、グローバル化の要素として大切ですが、人々の選択、意思決定が水

国内マニションと海外観光地の間で、競争が働く
 のです。顧客自身も意識はしていないかもしれ
 ませんが、顧客の意思決定は確実にグローバル
 競争を生み出しているのです。このように見えに
 くいグローバル化の影響はあらゆる企業活動、
 人々の生活に深く入り込んでいます。

面下で急速にグローバル化していることを認識
する必要があります。
産業の突然死が起こる現代、リーダーのグロー
バル感受性が今後さらに重要となります。

グローバルリーダーシップとEQ

世界クラスのグローバルリーダーは多数の分野で卓越した存在でなくてはなりません。そのリーダーシップは、業種業態、人種、宗教、出身国を問わず、どの組織に所属したとしても特別な能力の組み合わせを持つ必要があります。

■できるリーダーの能力

リーダーが数々の問題に対処する際に、感情知能は本当に役立つのだろうかという疑問について感情知能がどのように業績を予測するかについて、説得力のある研究結果があります。

デビット・ロゼットはオーストラリア税务局で一連のアセスメントツール、業績指標、従業員による順位付けを使って、リーダーの評価を行いました。彼の関心は、何が高業績者の違いを生み出しているのかを解明することでした。それは認知能力か、個性なのか？結果、認知能力は

■生産性を握る力ギ

個人の生産性の約3分の1は、4つの「人間的」要素に起因すると考えられます。

リーダーを対象に行った国際調査では、生産性の28%はリーダーから部下への有用なフィードバックの存在、仕事の選択、仕事の価値の把握、ポジティブな雰囲気によって予測されることがわかりました。感情知能の高いリーダーはこうした人間的なニーズに、より効果的に対応しているのです。

リーダーシップや個人の感情知能を、仕事を達成する能力に関連づけている研究がいくつかあります。販売調査によると、高業績の販売員の生産性は下位業績者の12倍高く、平均的業

■コストを減らすリーダー

生産性の阻害要因の一つは常習的な怠慢、欠勤です。

ストレスマネジメントに関連づけた感情コンピテンシーは、財務コストを削減する上で重要です。業務上のプレッシャーを強く感じ、タイムマネジメントのスキルが弱い従業員は、仕事上のミスを犯す可能性が2倍になります。

セルフマネジメントのスキルが高い従業員は、プ

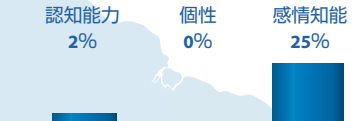
業績変数の2%以下しか予測せず、個性のテストでは何も予測できないことが明らかになりました。その一方で業績変数の25%は感情知能で説明されたのです。

おそらくハーバード・ビジネス・レビュー誌が、「リーダーたちの優秀さとは自分の内的資源に始まり終る」ことを思い出させた理由も、ここにあるのでしょう。

自己認識を開発しそこなったリーダーは、気持ちが悪えていくようなルーティンに陥り、本当の自

■高業績者の予測率

複数のアセスメント結果と業績指標から
高業績リーダーの要因を調査。



Source: 2010 Workplace Issues Study, Joshua Freedman This graphic was computer generated created by putting all the answers into wordle.net – more frequent words are larger

績の人よりも85%高い。この違いの約3分の1は、技術的スキルと認知能力(IQ)に起因し、

3分の2は感情コンピテンシーに起因するとい
うものです。

レッシャーを上手に活用します。

さらに、複数の要因が考えられます。個人の感情
コンピテンシー、組織の感情(トーン、雰囲気)は
リーダーシップによって生み出されます。プレッ
シャーにさらされながらも冷静さを保てることは
業績を生む要因となります。

おそらくそれが、米モトローラの生産工場がスト
レスとEQのプログラムを導入して、生産性を93

一方、イライラや不信感に満ちた雰囲気が生まれ、といとも簡単に生産性は損なわれます。デミングセンターが発見した「仕事上の無駄な時間の50%が信頼不足に起因する」、言い換えると、感情的要因が人々の仕事の取り組み方を推進していることが理解できます。

EQ six seconds Model

世界標準、70億人に対応するEQソリューション

EQをより発揮し、成果を生み出すために作られたEQモデル

シックスセカンズのEQモデルは、成果を生み出す能力開発を目的に設計、心理学者、脳科学者、教育学者、人類学者、グローバルリーダーたちの見解と、数々の科学的根拠がベース、優れた実践力を誇るモデルとして、全世界の組織、教育機関が導入しているEQモデル



シックスセカンズEQモデルは教育機関、企業、行政組織、地域社会で活用されているモデルです、もちろん世界中です。
このEQモデルは「知る」、「選ぶ」、「活かす」3つのフレームワークから成っており、EQを発揮して行動する際に活用しているフレームワークで、成果を生み出すために不可欠で、重要なプロセスを俯瞰しています。
この3つのフレームワークは、8つの基本的なEQコンピテンシー（感情知能能力）で構成されています。人生全般の長期的な側面から、目の前の課題など短期的なものまで、対応できるモデルであり、個人の人生を豊かなものにし、ビジネスやスポーツの場面ではハイパーフォーマーとして

活用を実現できるモデルとなっています。
ダニエル・ゴールマンの「こころの知能指数」というベストセラーになった本が出版された際、ほとんどの人は「EQ(感情知能)」という言葉初めて耳にしました。
その本の中でゴールマンは、自己認識、自制心、共感などと言った要素が生活や仕事上の成功を決定するという強力なメッセージを示しました。彼はEQの能力を定義し、測定しようと努力している多くの著名な科学者などの研究を引き合いに出しました。
本を執筆する際の調査で、彼はシックスセカンズのモデルとアプローチを検討し、EQ開発のためのひとつのモデルとしています。

実践優先の使いやすさと信頼性

人々が感情知能の理論を実生活に取り入れることを支援するため、3つの領域からなるEQモデルを1997年に確立



EQモデルの開発にあたり、EQ提唱者のピーター・サロベイ心理学博士、キャンディス・パート博士脳科学者、カレン・マッコウン教育学修士、スタンフォードビジネススクールのロバート・K・クーバー博士、ジェーン・セガル精神科医博士、デボラ・ラスティング文化人類学博士、ワールドビジネスアカデミー会長のジョージ・マッコウンという能力開発、EQ、人類進化等、経

営、M&Aなど世界に知られたメンバーの協力を得て開発されています。
このEQモデルは、決して切り離すことできない、3要素をEQアプローチにより、統合している画期的で、科学的なEQモデルとなりました。
さらに、実践力を追求して開発されたこのEQモデルは、高度なEQを身につけやすく、ビジネスや生活に活かしやすいモデルです。

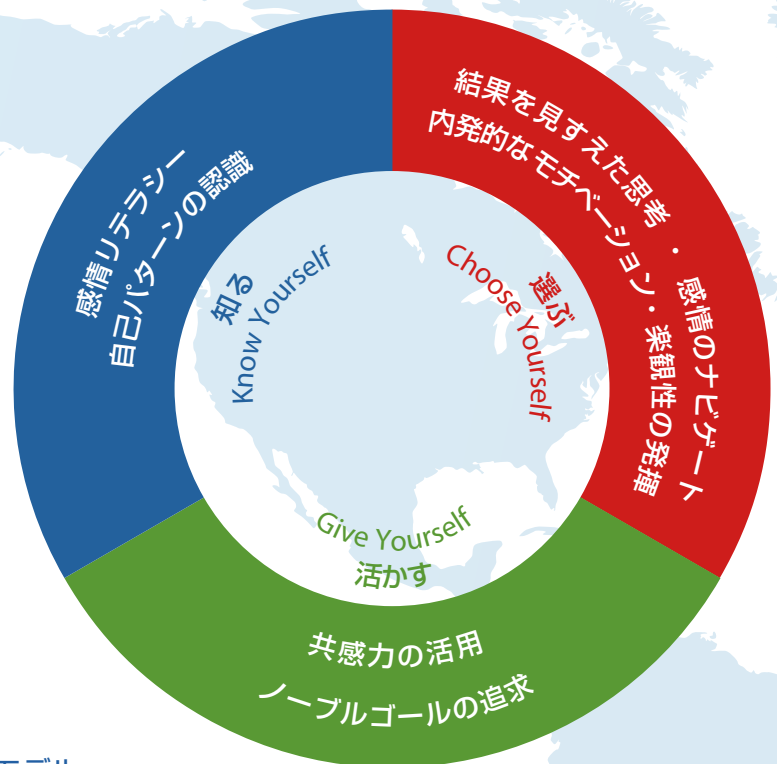
3つの探求領域と、8つのEQコンピテンシー

リーダーシップの発揮、達成意欲の維持、コミュニケーション力の向上、チャレンジ精神の創出等に直結

「知る」、「選ぶ」、「活かす」3つのフレームワークから成っており、人がEQを発揮して行動する際、誰もが活用している探求領域です。この探求領

域は、8つの基本的なEQコンピテンシーで構成され、意義深い人生を実現させるために必要なEQを開発し、活用できるようになることが科学

的に証明されています。
全世界の人々がこのEQモデルを理解、実践し、数々の成果を生み出しています。



シックスセカンズ EQモデル

シックスセカンズEQモデルでは、EQを発揮するため3つの重要な探求から始まります。
この3つの探求を私たちは「知る」、「選ぶ」、「活かす」と定義しています。
より自覚的に(自分がやっていることに気づく)、より意図的に(やろうと思うことを行う)、より目的意識を持つ(ある理由のために行う)ことです。

探求領域	コンピテンシー	定義
知る Know Yourself 自覚	感情リテラシー	単純な感情状態から複雑なものまで、正確に認識し、解釈すること
	自己パターンの認識	習慣的に繰り返す反応や行動を認識すること
	結果を見すえた思考	自分がとろうとする選択肢のメリットとデメリットに関して、行動をとる前に考えることができること
選ぶ Choose Yourself 意図	感情のナビゲート	感情を戦略的なリソース(情報資源)として捉え、その感情を評価し、活かしたり、変化させたりすること
	内発的なモチベーション	報酬や見返りなど外因性によるものではなく、個人の価値観や責任感など内から湧き上がるエネルギーを生み出すこと
	楽観性の発揮	希望や可能性を信じ、自分から前向きな展望をもてること
活かす Give Yourself 目的	共感力の活用	周囲の人の感情を理解し、適切に対応すること
	ノーブルゴールの追求	日々の選択を、自己の強く大きな目的と結びつけること

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

EQ感情知能検査



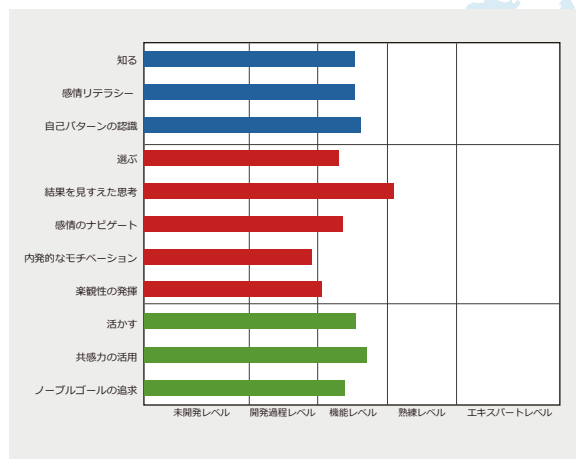
EQ Model

感情と思考の活用レベルを測定

シックスセカンズのEQアセスメントであるSEI™は、個人の能力開発、組織変革に大きな効果を表します。トレーニング、コーチング、カウンセリングなど幅広いニーズで使用されています。

SEIは人材開発において、幅広いシーンで使われています。それは、人類にとって新しい分野の能力開発であり、検査結果から多くの気づきを得ることができ、この過程は、思考へ大きな影響を与え、行動変容を強力に促します。SEIには2つのアンケートで構成され、「成功要因レベル」と「EQレベル」の測定があり、仕事と生活での成果を生み出すことを実現します。

感情知能検査SEIは、米国教育学会(AERA)・米国心理学会(APA)・全米教育測定協議会(NCME)の3団体が定める、心理検査Level:Bに定められております。日本国内においても米国内と同じく、被験者保護のため、購入者、使用者の制限を行わせていただいております。



各分野の専門家による開発支援

現実に成果を生み出すツール開発を目指し、数多くの専門領域の視点を導入

EQ理論提唱者のピーター・サロベイ博士、脳科学者のキャンディス・パート博士、精神分析医のジェーン・セガル博士、セルフサイエンスの第一人者のカレン・マッカーン教育学修士、文化人類学者のデボラ・ラストイング博士ビジネスとEQを研究している各専門分野のエキスパート達の監修を受け、科学的で、実践的なアセスメントツールとして開発されました。

各分野からの助言や指摘を受け開発されたSEIは、個人の課題抽出や、組織の思考、行動傾向を客観的に把握することが可能です。EQを検査したアセスメントツールとしては、「成果を生み出す能力のレベル」「その能力を支えているEQ能力」を測定することを実現した世界で唯一のEQ検査です。

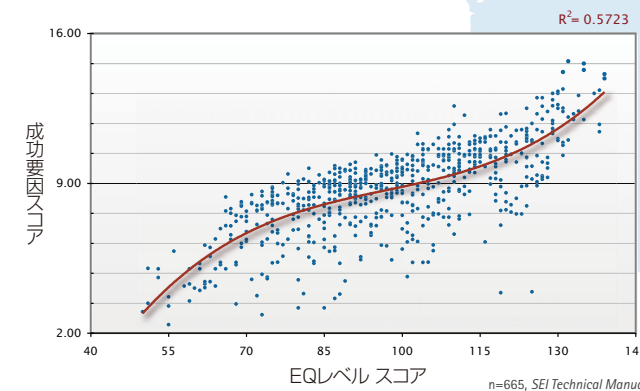


EQの提唱者で心理学者
ピーター・サロベイ博士

成功要因を高確率で予測

被験者の人生、ビジネスの成功予測と、EQレベルの測定を行う世界で唯一のアセスメント

EQレベルと人生の成功



国際調査で、大学生からCEOまでの、産業分野や役職の異なる665人に協力を依頼し、シックスセカンズのSEI感情知能アセスメントを受けたうえで、4つの成功要因を挙げてもらいました。成功要因は自己申告の形で定義してもらったと、次の4つが挙がりました。1:達成意欲、2:対人関係への意識、3:健康意識、4:生活の質への意識。逆にグラフ左下はEQレベルが低いほど成功要因を備えていないことが示されています。

功要因の55%がSEIによって予測されることがわかりました。これらの発見により、SEIは今日の市場で入手できる、最も強力な感情知能測定法となっています。左図のグラフは、縦軸が成功要因のスコア、横軸がEQレベルスコアとなっており、EQのレベルが高いほど、成功要因のスコアも高いことが示されています。逆にグラフ左下はEQレベルが低いほど成功要因を備えていないことが示されています。

成果を生むためのトレーニングプロセス

SEIによるEQ診断は、能力開発に向けた通過点

実践向けであるSEIは、その使いやすさと、即効性と持続性そして信頼性から、世界の組織で、教育・訓練・コーチング・採用などに広く活用されています。結果とレポートは、わかり易く、研修や教育に使いやすいモデルとなっています。個人の成長を助け、仕事やプライベートにEQを

活用するための効果的なツールです。シックスセカンズは、豊富に保有する実践データを分析、研究、実証し、効果的に脳へ働きかけるビジネス分野、教育機関分野、それぞれの学習方法の開発体制を確立しています。SEIの検査結果は、この学習方法と結びつくよう、配慮された設計になっています。



多言語対応、他ローカル分母に対応

グローバルとローカルで活用できるアセスメントツール

SEI(バージョン4.0)は78の質問項目から構成され、英語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、スペイン語、アラビア語、インドネシア語、ベトナム語、中国語、オーストラリア英語、ポルトガル語、そして日本語で受検ができ、結果レポートも各言

語に対応しています。さらに、分母を切り替えることで、グローバルからローカルの偏差値を適応することができ、日本人の中では、グローバルではなど、各国における能力レベルを確認することができます。



人材育成にEQを活用

グローバルリーダーシップの開発、チームコミュニケーションの改善等に、多くの組織がSEIを活用



SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

対象者・目的別のアセスメント群

感情、思考、行動を統合しているシックスセカンズEQモデルをベースに設計、目標、対象者に合わせ、**8種類**のアセスメントを用意



検査対象者のポジションが異なる場合、それに沿ったリスク提示や能力開発の指針を示すことが実践的です。
リーダーにはリーダーの、スタッフにはスタッフに向けた結果を示すことが必要です。しかし、多

くの場面で同一アセスメントとレポートを利用しているケースを目にします。
SEIは成果を生み出すことのために開発され、実践に主眼を向けています。たとえばトレーニング対象が一般社員と上級管理職では、評価す

べき内容、設定すべき目標、必要なスキルは大きく異なります。
SEIは、あらゆる人々が、より実践に活用でき、成果を生み出せるようアセスメントレポートが用意されています。



SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

The **Leadership** Report
The **Development** Report
The **Strengths** Report
The **Leader's Development** Guide
The **Group** Report
The **Comparison Group** Report

SEI-YV YOUTH EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

SEI360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

SEI 社会人～学生向け

6種類のレポートで構成されています。
組織全体の方向性を位置づけるトップ、エグゼクティブ層から、学生まで対応する個人能力を測定する3つのレポート体系と、リーダーシップ開発に活用する専用レポート1種、組織やチー

ムEQレベルを把握するためのレポート2種が用意されています。
エグゼクティブ層のリーダーシップ開発はもちろん、一般社員の能力開発に向けたアセスメントが用意されています。

SEI-YV 7歳～18歳までの子供向け

子供たちの教育に使われるEQ検査です。
すでに実践しているSEL（社会性と情動の学習）との親和性に優れたアセスメントで、スムーズな導入が可能です。他のEQモデルとの連携がとれるよう、基礎設計されているシックスセカ

ンズEQモデルがベースとなっており、子供たちの教育に世界中の学校で導入されています。
シックスセカンズの運営するシナプススクールに通う子供たちも本アセスメントを活用して、知識、情動、社会性について学んでいます。

トップマネジメント	リーダー
ミドルマネジメント	コーチ
スタッフ	カウンセラー
内定者	教員
学生（18歳以上）	保護者

小学校	中等教育学校
中学校	高等専門学校
高等学校	

エグゼクティブ	リーダー
マネージャー	コーチ

SEI360 360度評価

SEI360以外のSEIは、自己回答式のアセスメントになっており、検査結果は本人の申告通りの結果が示されます。
SEI360では、本人の回答と他者の数人～数十

人回答を集計することにより、本人の認識と周囲の認識との違いで生まれるギャップを確認することが可能なアセスメントです。より多くの気づきを得ることができるアセスメントです。

SEIの活用範囲

コーチング・トレーニング・選択・およびプロフェッショナルの個人の成長に効果的に活用が可能
企業では人材採用、配置転換の適正確認など幅広い範囲で有効

■企業・組織



SEIはリーダーシップ開発にマネージャーの意識を向けさせたり、スタッフのキャリア開発等で使用することができます。また、組織変革やリストラックチャリングのインパクトを測定するためのツールとしても実用的です。
組織全体や各従業員のヒューマンスキルを向上させるためのオリジナルトレーニングプログ

シックスセカンズのトレーニングプログラムは、ビジネス心理学のアメリカの協会(American Institute of Business Psychology)により、国際認定されています。
この協会は、人々とビジネスの強化のために心理学を活用するトレーニングやコーチング方法論などプロセスについて国際認定を行う機関です。

リーダーシップ開発	階層別研修	新卒採用	リーダー選抜	配置転換
マネジメント研修	新入社員研修	中途採用	人事考課	組織診断

ラムの立案を容易にすることができます。
感情に賢く、チームをまとめ、成果を生む能力のあるリーダー候補を見極めるための選抜ツールとしても有効です。
面接やその他のアセスメント結果を情報源として使用すれば、より信頼性の高い採用プロセスを実現できます。

■教育



SEIは年齢を問わず、教育現場でも素晴らしい活用ができます。就職を控えた学生を強力に支援することができます。現在の就職で重視されているものは、人間性、社会性であり、EQそのものが問われています。効果的、短期的にこの能力開発を進める際のプロセスに最適です。

また、感情的なプレッシャーを処理することが難しい生徒にとって、強いプレッシャーのかからない進路を選択するか、プレッシャーに耐えられる能力を身につけるしかありません。このような時も、SEIプロファイルから原因を導き出し、具体的な改善を得ることができます。

個人メンタルトレーニング	チームメンタルトレーニング	コーチ・監督研修
--------------	---------------	----------

■スポーツ



SEIは、競技者のメンタル面を磨くのにとても有益で、どのような感情をコントロールできないか。メンタルトレーニングの指標を科学的に調べ、定量化し、可視化することで、現実の問題への取り組みを容易にします。
コーチたちは、チームや競技者の感情面により多くの注意を払わなければならなくなりました。

競技者が自身の感情状態を理解したり、集中力や競技結果の改善に役立つ感情のもつ潜在能力を使いこなせるようにするため、競技者の技術面や体力面を鍛えるだけでなく、メンタル面もバランスよく磨かせるために研究成果を応用してきました。

VS Vital Signs

TEAM・LEADERSHIP・ORGANIZATIONAL

組織風土診断

数万名単位の大規模な組織診断から、最大20名までのチーム風土診断、リーダーシップ診断までの風土診断ツール



70%の失敗

改善や変革に活用しやすい設計のVSシリーズ
風土を測定するだけでなく、改善すべき要因を浮き彫りにする診断ツール

70%の失敗、この数字が多いか、少ないかの議論は別として、わたしたちの調査では、これだけの割合で、変革に挑戦した組織が失敗しています。その原因は、システムに問題がある訳でもなく、組織構造の問題でも、財政的な問題でもありません。わたしたちは、風土診断を利用し、組織運営に大きな影響を与えるものを測

定し、目に見える形にします。診断結果で表されたものの重要性に気づいてもらい、さらに高いレベルに組織を引き上げるためにメンバーはどのようなスキルを高めるべきかを調査し、パフォーマンスの向上させることで、この70%の壁を越えることを可能にしました。

組織変革に必要な重要な指標を測る

組織のパフォーマンスを向上させるためには、適切な現状把握が必要
それも容易な改善、変革計画が策定できる形で把握することが重要



わたしたちは長年に渡り、経営者の意思決定に必要な、組織パフォーマンスに大きな影響を与えている要因について調査、研究を行ってきました。2001年に、調査専門のチームを作り、経営幹部たちが必要とする情報を定量的に把握できるツールの開発にとりかかりました。2006年までに、リーダーにとって重要な問題に関する、信じられないほど膨大で細部まで突き詰めた最新のデータを収集しました。その膨大なデータを高度なマネジメント、組織開発に



活用できる組織診断ツールの開発に向け、統計分析を実施しました。わたしたちは、分析の3つ目のラウンドを実施し、パフォーマンス発揮に必要なものを指し示すことのできる、シンプルで、明確なモデルを開発しました。

Leaders influence the team's mood. The team's mood drives performance.

リーダーが組織ムードをつくり、組織ムードが成果を生む。

VSの活用範囲

改善や変革に活用しやすい設計のVSシリーズ
風土を測定するだけでなく、改善すべき要因を浮き彫りにする診断ツール

バイタルサインの全ツールは、統計的検証がなされ、グローバルな母集団をベースに標準偏差が算出されています。このプロセスは、スケール間の正確な比較を可能にし、ベンチマークができます。VSのツールはそれぞれ異なる設問を持っていますが、すべて同じモデルを共有しています。受検はインターネットを利用した、オンラインで

行われ約10分で完了し、すべて匿名で採点され、機密として分析、保管されます。定量的なスコアリングと記述式の質問で構成されており、前後関係、現実性のバランスを保ち、実行きを正確に調査します。その活用範囲は幅広く、組織の現状把握はもちろん、客観的なデータが必要とされる場面で活用されています。



組織開発 リーダー育成計画	モチベーション測定 従属意識の醸成	顧客ロイヤリティ マネジメント能力測定
------------------	----------------------	------------------------



チーム風土診断

チームパフォーマンス向上のための機会と障害要因を特定。チーム全体のパフォーマンスを測定します。チームの成果を生んでいる「ドライバー」を測定することで、職場風土とチームのダイナミズムのあり方への洞察を提供します。



リーダーシップ診断

リーダーの影響度と成果創出への洞察を提供。リーダーに重要な要素を測定し、リーダーシップに必要なパフォーマンスを向上させます。LVSIは、行動変容を加速し、リーダーシップを強化するために使用される強力な360フィードバックツールです。



組織風土診断

企業全体を対照とした組織風土要因を測定。OVSは、成長力と最終利益の向上を阻害する領域を特定します。統計的で信頼性の高い診断ツールです。OVSは実用的で実践的なフレームワークに沿った、パフォーマンスドライバを示します。

組織状況を一目で把握できるモデル

“パフォーマンス”の定義にあたり、わたしたちは、**1992**年に発表された概念バランストスコアカードのコンセプトに着目し、高成績のリーダーやチーム、組織は図のように**2つの軸**のバランスをとっていることを導き出しました。

成功には、状況のニーズに応じ、適切なバランスが必要となります。右図のように、軸として、4要素が設定されています。

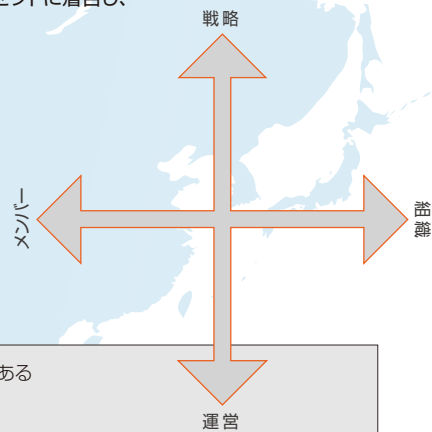
リーダー、チーム、組織は、特定の軸に大きく傾く必要があります。例えば、いままでにない新製品の発売時には、その運営に経営資源が集中することとなるでしょう。

しかし、運営に長期間集中してしまうと、方向性を見失い、個人、組織のパフォーマンスは低下します。同様に、改革を実行する際は、戦略(どのようにゴールへ辿りつくか)に注目することは重要です。

さらに、組織に顧客中心の体制を維持する必要があります。経営者、リーダーは、メンバー(スタッフ)に適切な情報を与え、変革ばかりに意識が行かないように、日々の業務に集中させることも忘れてはいけません。

できなければ、変革は失敗してしまいます。

- | | |
|--------|--------------------------------|
| 【戦 略】 | 明確な方向性とそれを実行する進路がある |
| 【運 営】 | 方向性に行動がともなう |
| 【組 織】 | 顧客と商品に注目するシステムがある |
| 【メンバー】 | 多くの人が、パフォーマンスを支援する背景がある場所で働きたい |



風土

有能な組織やチームは、協力的に働き、重要な仕事を遂行して、変化に対応、高いモチベーションをもったメンバーがあり、その中核には信頼の基礎が築かれている

ハイパフォーマンスな組織やチームでは、大部分のスタッフが自由裁量を与えられ、成果に向かってまい進するエネルギーを信頼関係から得ています。メンバーは融通がきき、協調性を保ち、部署を超えて業務を推進しています、そして、それらが成果につながっています。

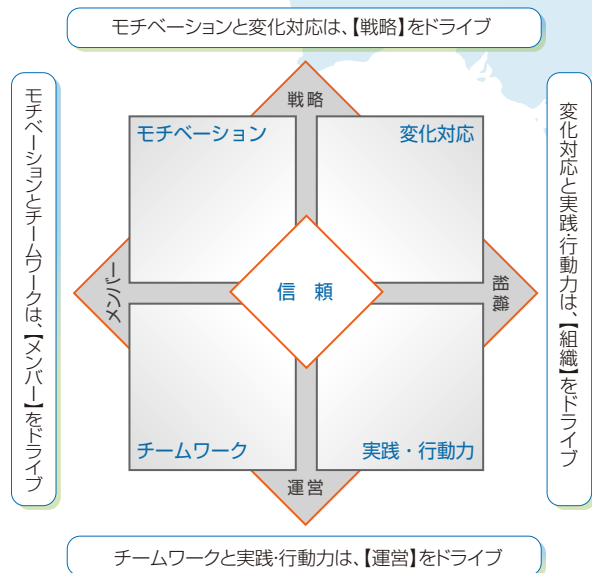
文化は、「正しい行動を決定」するための知識として役立てられ、組織ごとに固有の文化が存在しています。風土は、組織内で形成された価値観や行動パターンとして、個人へ無意識の影響を与え、その環境の中での決定や行動を左右します。文化の変革には、時間がかかりますが、風土はすぐに変えることができます。

継続して成果を創出する組織やチームには、適切な風土が存在します。風土はパフォーマンスにおける強力なドライバーです、人々は有害であると感じられる場所で働きたいとは思いません。働くことに価値を感じられる場所にするために、どのような投資をしているか、経営幹部は考えなおしてみる必要があります。

ハイパフォーマンスな組織やチームあるいは職場

風土は、高い信頼感で結ばれており、チームメンバー全員が、安心と確信を感じ、自分の役割を超えてリスクテイクや革新に取り組めます。モデルに示すように、センターに信頼を、その他4つを支点に置き、これら5つのドライバーを概念化しています。リーダーシップが、人々のモチベーションや変化対応力、信用を築く能力であると定義しています。

- | | |
|-----------|--|
| 【モチベーション】 | メンバーは、風土からエネルギーを与えられ、役割以上に、多くのものに取り組むことをコミットする |
| 【変 化 対 応】 | 柔軟性、順応性がある革新的 |
| 【チームワーク】 | 挑戦に一体感を持ち、積極的なコミュニケーションをする |
| 【実践・行動力】 | 集中し、責任感をもって行動する |

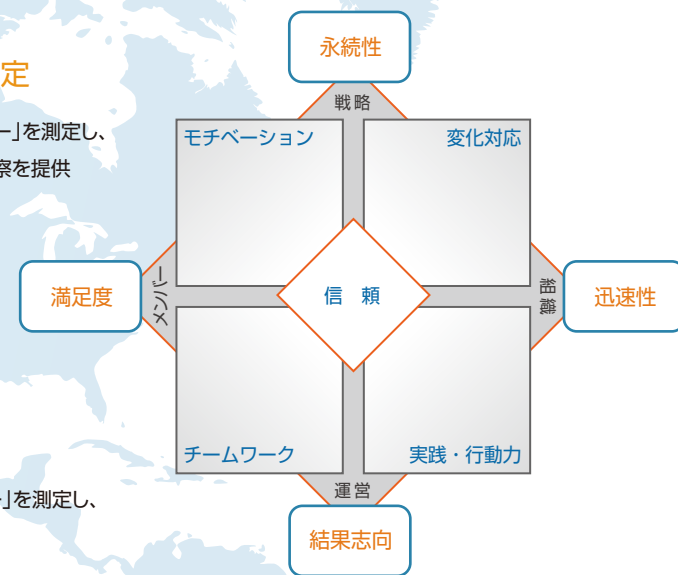


チームパフォーマンス向上のための機会と障害要因を特定



チーム全体のパフォーマンス、成果を生んでいる「ドライバー」を測定し、職場風土とチームのダイナミズムのあり方にたいしての洞察を提供

信頼は、4つの重要ドライバーの座標軸の交点。統計学的のみならず、実際の体験からも信頼は全ての組織のエフィカシーと関係性があることを、私たちの誰もが知っていることです。4つのドライバーは2つの座標軸で構成されます。



TVSの活用例

チーム全体のパフォーマンスを測定します。チームの成果を生んでいる「ドライバー」を測定し、職場風土とチームのダイナミズムのあり方への洞察を提供

■変化対応力・絆のあるチームか?

現在の社会ニーズは日々変化をしています。特に大きな変化を余儀なくされる過程では、目には見えない、チームの絆が試されます。有効なチームは、強い信頼を有し、むしろ変化を

積極的に誘導し、互いに変革へ向け、アイディアを出し、他者への深い共感を活用します。さらには、変化対応時に、高い業績を維持したり、時には業績を伸ばすことさえします。

絆が弱いチームは、互いの足を引っ張り、変化対応を望まず、常に後ろ向きの行動が目立ちます。TVSは変化対応の過程における重要なファクタを強化する理想的なツールです。

■チームエフィカシーは高まっているか?(チームとしての効力感、有能感)

集団内の人々はともに働くことが当たり前になっているので、メンバー自身「チーム」を意識することは必ずしも必要ないかもしれません。しかし、TVSは集団が本当にチームになっているか、なっ

ていないかを浮き彫りにします。机上では終わらせない実践力がVSのツール戦略です、調査結果の示す項目は行動に起こしやすいため、TVSの示す内容はチーム改善

のアクションプランをより具体的に有効なものにしてくれます。検査後、課題に対した、対策立案も容易に行える検査、レポート設計がなされています。

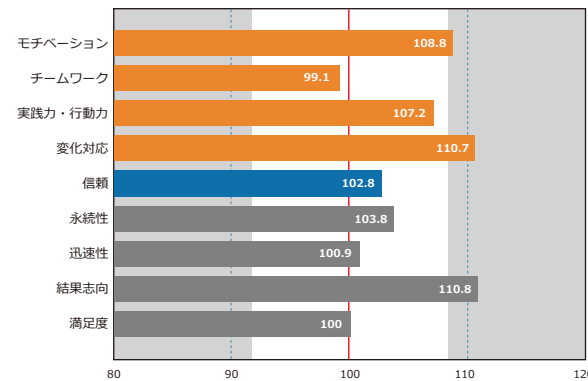
■教育後に効果はあったのか? (投資効果(ROI)調査)

米国の企業は人材開発、トレーニングに年間1.2兆円(150億ドル)を費やしています。しかし、そのうちの30%しか業績の変化を生んでいないようです。これは米国に限らず、多くの国や地域

で同様の結果が見られます。経営者や能力開発の責任者は、実施した、人材開発プログラムが業績改善にどの程度有効なのか、把握する必要があります。

TVSはチームダイナミクスや改善に関し、どの程度の成果が得られたのかを迅速に示すことができます。

TVS結果



左図のグラフは、結果のサンプルグラフの1つです。上から5つの風土のドライバー(オレンジとブルー)と残る4つの成功要因(グレー)を見ることができます。中央値スコアは100、標準偏差は15です。左側のグレーゾーンに位置する

場合は、深刻な課題を示します。これらは、最も低い25%になります。右側のゾーンの得点は、組織の強みを表していて、上位25%になります。サンプルの結果からは、チームワークが弱いことが示されており、改善の必要性が見えてきます。

LVS LEADERSHIP VITAL SIGNS

リーダーシップ診断



リーダーの特性を測定し、成果を生むリーダー行動をうながす



リーダーシップ診断LVSは、リーダーシップを強化させ、行動変容を加速させる、**360**フィードバックツール

他のVSツールとの併用により、より具体的な改善策を見つけることができ、リーダーシップの向上を確実なものとしします。
用途: 行動変容、人材戦略、組織変革、パフォーマンス評価に活用できます。
組織分析: 組織としての持続性、結果志向、満足度、迅速性を予測します。

LVSの応用例

LVSはモデルの各局面に関して様々な視点から洞察を提供
また、明確で、行動的で自由度の高い質問で構成

■変化を加速

リーダーは、窮地の時や、変化が求められるとき、組織全体とメンバー個々の両方をリードする能力が必要です。
LVSは、パワフルで実践的なフィードバックを通

■リーダーシップの開発

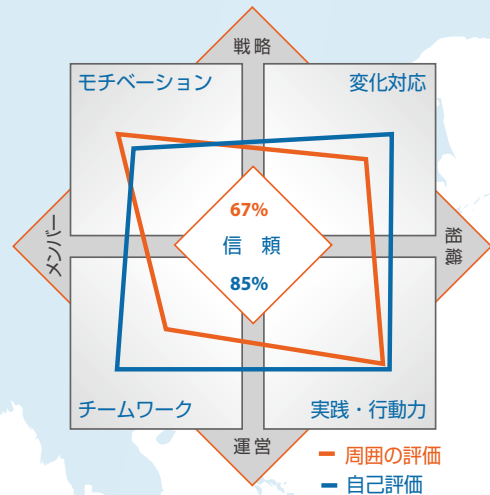
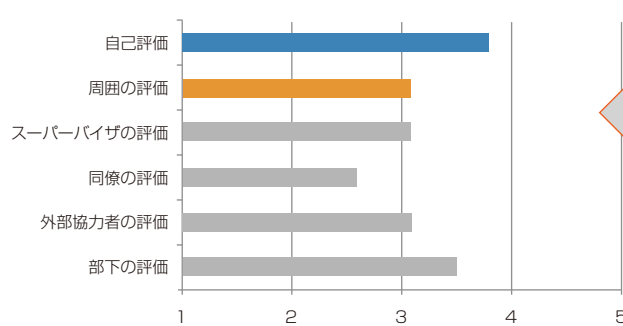
すべてのリーダーたちは、自身の日常のリーダー行動について実用的なフィードバックを受け取る機会に恵まれているとはいえません。
組織の規模等に関係なく、役職が上がれば、上

■パフォーマンス評価

一般的にリーダーの評価は、主観的で、一貫性がなく、そして行動に移すことが困難です。LVSから得られるフィードバックは、バランスがとれ、リーダーにとって意味のある情報となり、実用的

LVS結果

偉大なリーダーはビジョンと実用的なスキルを上手に調和させます。彼らはユニークな独自の洞察を持っています、しかしもっと重要なことは、彼らはメンバーの気持ちの中に意義のある職場で働いているという感情を導くことができるのです。
LVSは重要で実用的なフィードバックをリーダーに提供し、リーダーの資質の根幹部分を評価する実用的でパワフルなツールとなります。



して、リーダーが具体的な行動を起こせるように設計がなされています。
LVSは、VSのモデルを使用しているため、チームや組織のバイタルサインのツールを最大限に

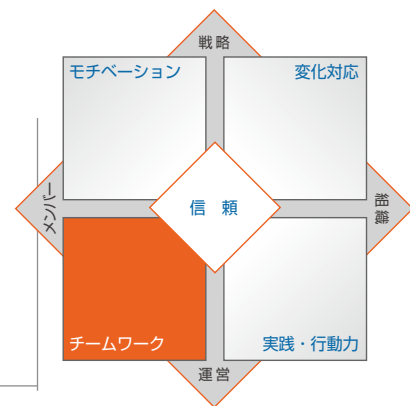
がるほどその傾向は強まります。
LVSの構造と実施手順は、他者(チームメンバー)の本音を引き出し、分類し、リーダーに示されます。

で一貫しています。
能力のあるリーダーは、メンバーの能力を発揮させる状況をいとも簡単に作り出します。
これは、組織と個人のニーズ、また戦略と運営

活用できます。他の結果と組み合わせることで、課題や改善方法を得ることができます。
結果は具体的、実践的に示されるため、次世代リーダーの育成に適しています。

リーダーはメンバーからのフィードバックを通して、パフォーマンスにつながる影響力の発揮の仕方についてを具体的に理解することができます。

のバランスがとれているためです。
LVSを活用することでリーダーとしてのパフォーマンスが発揮できているのかどうかを、定量的に確認することができます。



OVS ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS

組織風土診断



組織風土を診断し、改善へ



パフォーマンスOVSは、成長と収益の向上のために、組織にとって何を改善すべきかを特定するための統計的で信頼性の高い風土診断ツール

一般的な“従業員満足度”で組織の実態が本当にわかるのでしょうか？
OVSは実用的、実践的で日常業務に落としこみやすい形で成長と収益の向上を生み出すための改善点を示します。

パフォーマンスを支える人的な要因にフォーカスし、組織としての強みを確認するほか、今抱えている課題をどう打破するかについての洞察を加えます。

OVSは他の調査とは異なる所は次のとおりです。

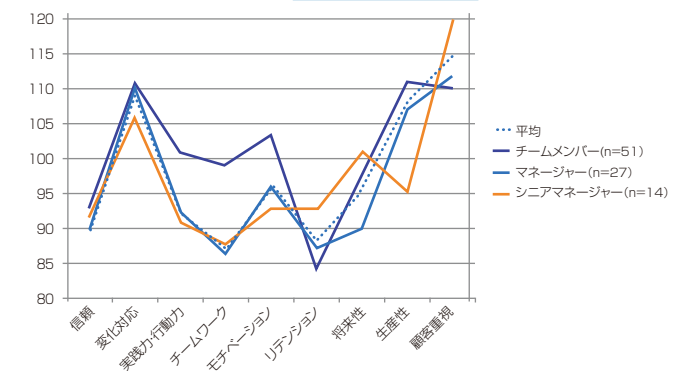
- 匿名性の高い調査と迅速な報告書作成
- 統計的な検証がなされた診断ツール
- 成功要因への適切なフォーカスと行動変容を促す分析
- 実用的

スタッフの満足度を越えて

組織風土(または組織文化)は、コミュニケーション、問題解決、意欲や責任感を伴った仕事ぶりなど従業員の行動に重要な影響を与え、顧客や従業員、品質や収益性といったものに影響を与えている要因

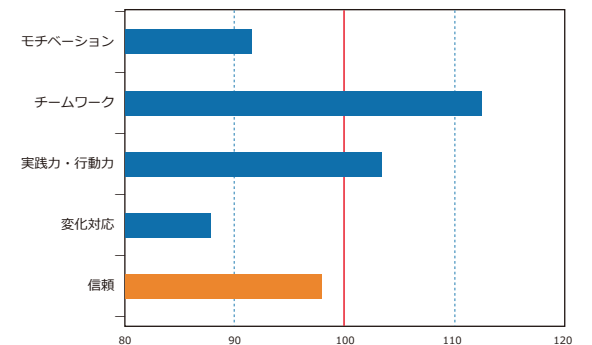
■OVSは組織の変革を支える

- 組織メンバーが納得できる戦略を作成
- 一人一人の組織変革に対する意識を高める
- 組織パフォーマンスにおける「人の動き」の領域を拡大
- 一人一人が主体的に組織変革に取り組もうとするか、予測
- リストラや企業合併時に人的サイドの様相を把握
- コミュニケーション、人材開発等のトレーニングの必要性や内容を確認



OVSは組織全体の風土を的確に示し出します。設定されたポジション毎に異なる認識の違いや乖離状況から数多くの問題点を抽出することができます。
またVSモデルから示される風土レベルからは、強みと弱みを確認することができ、強みを活かした組織変革など

を容易に立案することが可能です。
右図サンプルグラフでは、変化対応とモチベーションが大きな障害となっていることが分かります、この場合、チームワークと行動力を活かした変革プランを立てることが成功ポイントとなることがわかります。





なぜ、感情の専門家が必要とされるか？

「知と情」は心理学の世界でも何世紀にも渡り分割研究されたうえに、「知」の訓練・教育が長年重視されてきました。しかし、「知」だけではなく、「情」にも秀でた人材が必要であることが解明されてきました。シックスセカンズでは、感情の活用を、体系的に学ぶプログラムの開発と感情活用レベルを測定するツールを開発しました。今、感情と思考のブレンド能力の開発支援をする専門家が必要なのです。

求められるカウンセラー、コーチの感情知性

人を育てるプロは、感情レベルでの意思決定を支援し、ライフキャリア開発を具体的・実践的に支援することが必要。

■深い感情スキルの開発

いま、キャリアカウンセリングは、クライアントの「職業・仕事・業務スキル」という目に見える狭義のキャリア支援から、「生き方・生きがい」という心の目で見なければ見えない感情レベル(価値観、志向)での広義キャリアカウンセリングが重視されています。カウンセラーは、知識やスキルだけでなく、人生という大きな枠組みを捉え、クライアントの感情

レベルでの葛藤に適切、効果的に支援することが必要です。個人の計画した、キャリアイメージが困難な状況におかれた際の感情(不安・恐怖・嫌悪)はとても強烈なだけに感情の仕組みを熟知したうえで、適切かつ有効な対話を支援しなければなりません。さらに、非言語コミュニケーションと呼ばれる、クライアントの感情表出から情報を読み取るスキル、カウンセラー自身の感情活



用など、カウンセラーはEQ感情知能を向上させることが求められています。

グローバル人材育成の専門家

群を抜くモチベーション、優れたリーダーシップの発揮を促すEQの実践

EQを人々に伝えるプロフェッショナルが全世界で活躍

シックスセカンズは、世界ではじめてEQのグローバル認定資格トレーニングを開始した組織です。認定者は、アメリカ、ヨーロッパ、アジア、オセアニアなどの主要大陸のさまざまな国で活躍しています。共通国際認定資格制度として厳格に運営され、国籍、人種、宗教などに関係なく、全世界

の受講者が同じ内容のカリキュラムを行い、同一の資格として認定を行っております。これにより、シックスセカンズの認定者は、グローバルでの人材支援が可能となっています。支援に必要なアセスメントSEIも多言語に対応しており、グローバルからローカルで活用できるものとなっています。



アメリカ



シンガポール



ドバイ



東京

真のプロフェッショナルが使いこなす、感情へのアプローチ

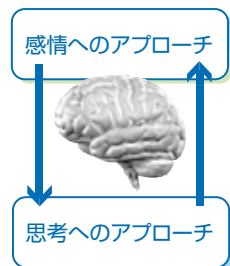
人々を突き動かしている根幹にあるものが感情です。

6secondsの認定者たちは、感情へのアプローチを得意とし、人々の行動変容を前向きに実現します。

■本物のプロが備える感情スキル

長年に渡り、感情は行動を阻害する厄介なものと考え、家庭教育から職場教育のあらゆる場面で排除が求められてきました。しかし、脳科学の進歩と感情の研究等が進むにつれ、感情へのアプローチが大変重要であることが解明されてきました。さらに、感情は職場内の意欲や他者の能力を引き出すために必要で、対人関係や社会性に関わる重要な役割を担っています。

その結果、職場や家庭における悩みや課題へ対応する人材のプロフェッショナルには感情への専門的な知識や理解が必要となりました。今、感情と思考という、2つの心への同等アプローチの必要性がさらに高まりつつあります。現在、全世界のカウンセラー、コーチがクライアントの感情に寄り添うように教育されることを考えれば容易にわかることです。



幅広い人材開発に活用されるシックスセカンズEQモデル

日常の発言や行動、組織や業務のマネジメントなどすべての意思決定は感情と思考の影響を大きく受けます。

シックスセカンズEQモデルは、人々の意思決定に関係するすべてに有効なモデルとして世界の能力開発で活用されています。

グローバルリーダーシップ	コミュニケーション	ブレインストーミング	自己啓発	積極的傾聴
チームワーク	メンタルタフネス	決断力	セルフチェック	創造力
ダイバーシティ	ワークライフバランス	問題意識	危機管理	指導力
ポジティブ思考	モチベーション向上	報連相	問題解決	柔軟性
セルフコーチング	自己理解	判断力	目標達成マネジメント	チャレンジ意欲
信頼関係	プラス思考	メンバーの能力開発	組織風土	動機づけ
効率的な仕事	言葉づかい	企画力	コンプライアンス	受容力
マナー	役割・責務の遂行	イノベーション	人生設計	ヒューマンエラー

セミナーの特長

アクティビティに富んだセミナー内容で進行され、頭だけで学ぶものと比べ実践的なスキルトレーニングに繋がっています。

①少人数制



確実なEQ発揮につなげるための少人数制で学べるカリキュラム。

②実践プログラム



効果のある行動変容を実現するための8つのEQコンピテンシーの理解と必要な理論や知識を学びます。

③継続学習



資格認定後の継続学習で、EQ活用の最新情報の提供と能力向上のためのサポートを行っています。

EQ能力開発プログラムの設計方法を学びます。

世界で通用する感情知能全域のプロフェッショナルに必要な知識と経験を得るEQ専門セミナー

多くの行動変容プログラムや研修、セミナーは、学びの中枢である脳に関連しているとは言えませんが、どのような学習方法が人々の脳を刺激させるのか。科学的で、グローバルに対応できるスキルを身につけます。



EQプラクティショナーのプログラムは、世界で通用する感情知能全域のプロフェッショナルに必要な知識と経験を得るものです。

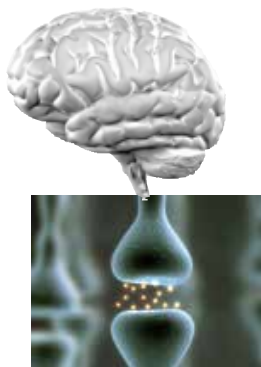
人を突き動かす「感情知性＝EQ」の実践モデルを理解し、職場や家庭でEQを実践(プラクティス)するプログラムを企画開発しファシリテーション手法を学びます。

情操教育で知られた米ヌエバスクールで得られた知見が盛り込まれており、世界規模の企業や大学なども導入しています。



セミナー概要

第1日	◆行動変容のための「知る：Know yourself」（自己認識）領域の開発手法 ・50年のEQ教育から生まれた6つの学習哲学とは（シックスセカンズフィロソフィー） ・感情リテラシー：行動のブレーキとアクセルとなる「感情」の感度を高める ・最新の脳科学とEQ、ブレインスタイルを知る ・自己パターンの認識：感情習慣、思考習慣、行動習慣への意識を高める1日目の復習
第2日	◆行動変容のための「選ぶ：Choose yourself」（自己管理）領域の開発手法 ・結果を見ずえた思考：自分の行動がもたらす影響を見ずえて思考する ・感情のナビゲート：感情を鎮静、想起、変換し感情のエネルギーを味方につける ・内発的なモチベーション：報酬や評判にとらわれず、内から湧き出るモチベーションを探る ・楽観性の発揮：思考のクセを点検し、楽観的思考スタイルを手に入れる
第3日	◆行動変容のための「活かす：Give yourself」（自己方向付け）領域の開発手法 ・EQソリューション作成準備 ・共感力の活用：感情的共感、認知的共感、共感的行動について理解する ・ノーブルゴール（自分の道しるべとなる目標）の追求：自分のあり方、生き方を探り、言語化する ・修了式



感情と思考について脳科学の領域も学習

EQアセスメントであるSEIを理解し、SEIを活用できる資格を取得します。

世界有数のグローバルEQ心理検査「SEI」の活用と、心底へ問いかけるコーチング技術の習得を目指すプロ向けセミナー

自己の行動特性、思考パターン、感情については抽象的になりがちですが、SEIの定量的な検査結果を活用することで、カウンセリング、コーチング、セミナーの質を向上させ、行動変容へ向けた具体的な成果をあげることができます。



EQアセッサーのプログラムでは、世界レベルで対応が可能な、EQ-感情知能について理解を深めます。

テキストを利用した学習のほか、実験やグループワークにより心の動きなどを通して、感情について理解を深めます。

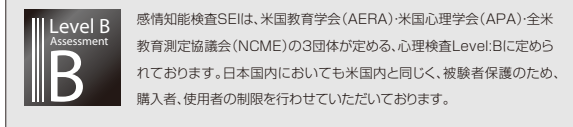
EQアセスメントであるSEIを利用し、人々の気持ちを前向きに動かすためのコーチングの技術やSEIの活用方法を学びます。

また、基本となるSEIの検査メカニズムや統計学などを学習し、認定アセッサーとして必要な学習が凝縮された4日間のプログラムです。



セミナー概要

第1日	◆検査の理解およびプロファイリング演習 ・検査の理解（統計的意味） ・プロファイリング手法の解説 ・グループプロファイリングⅠ【演習】
第2日	◆フィードバック演習・フォードバック演習 ・グループプロファイリングⅡ【演習】 ・フィードバックについて（流れの理解／ポイントの習得／デモンストレーション） ・フィードバックⅠ【演習】
第3日	◆EQコーチングの総合演習・今後の流れについて ・フィードバック（ビデオ学習） ・フィードバックⅡ【演習】 ・フィードバックⅢ【演習】 ・受検管理方法

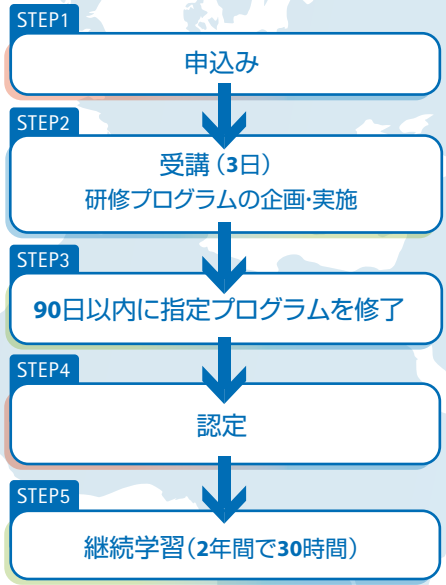


感情知能検査SEIは、米国教育学会(AERA)・米国心理学会(APA)・全米教育測定協議会(NCME)の3団体が定める、心理検査Level:Bに定められています。日本国内においても米国内と同じく、被験者保護のため、購入者、使用者の制限を行わせていただいております。

受講申込み～認定までの流れ

セミナーについてご不明な点など、お気軽にお問い合わせください。

6seconds認定 EQプラクティショナー



●ウェブサイトの申込みフォームから受講の手続き

●3日間の全世界共通セミナー受講

座学や体感ワークを通して、感情と思考についての知識を学びます。
シックスセカンズ社手法による短時間研修プログラム企画、実施。

●指定プログラムの終了

受講終了後90日以内にシックスセカンズより指定するプログラムの実施をしていただきます。

●認定手続きが完了された方へ、下記のものを送付させていただきます。

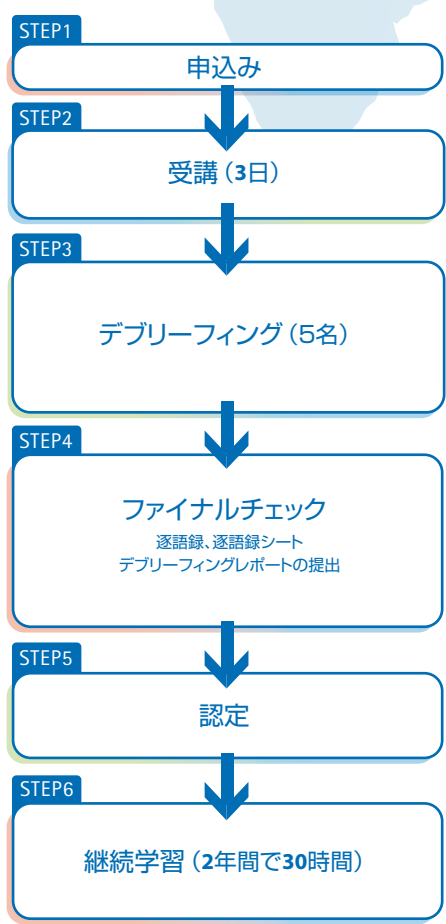
認定証発行・認定者サイトのお知らせ

●資格認定後は、認定者の技能向上のために2年間で30時間のシックスセカンズジャパンが案内する継続学習プログラム(有料・無料)等の受講を行うことが資格更新条件となります。

●2年間で30時間の継続学習プログラム等の受講がされなかった場合、資格の更新はされません。ご注意ください。

EQC Emotional Intelligence
CERTIFICATION

6seconds認定 SEI EQアセッサー



●ウェブサイトの申込みフォームから受講の手続き

●3日間の全世界共通セミナー受講

座学や体感ワークを通して、感情と思考についての知識を学びます。
また、EQコーチング技術などを身に付け、デブリーフィングが適切に行える状態になります。

●演習でなく5名実際のデブリーフィング実施

EQアセスメントSEIを5名の協力者へ受検してもらい、実際にデブリーフィングを実施していただきます。

※「デブリーフィング」とは、EQアセスメントSEIの結果を用いて、EQコーチングを行うことです。
※5名のデブリーフィングを完了しないと、認定のためのファイナルチェックへは進めません。
※デブリーフィングでご利用いただくSEI検査費用は受講費用に含まれております。

●認定ファイナルチェック

1：事務局にて定められた期限内にセミナーで実施したデブリーフィング演習を逐語録にして、逐語録シートを提出いただきます。
2：5名の協力者全員のデブリーフィング終了後、事務局指定のフォーマットにてデブリーフィングレポートを提出いただきます。

※「逐語録」、「逐語録シート」、「デブリーフィングレポート」を、指定期限内に提出いただいた方が認定となります。

●認定手続きが完了された方へ、下記のものを送付させていただきます。

認定証発行・認定者サイトのお知らせ・認定パッチ発行・受検アカウントのおしらせ

●資格認定後は、認定者の技能向上のために2年間で30時間のシックスセカンズジャパンが案内する継続学習プログラム(有料・無料)等の受講を行うことが資格更新条件となります。

●2年間で30時間の継続学習プログラム等の受講がされなかった場合、資格の更新はされません。ご注意ください。

SEIC EQ ASSESSMENT & DEVELOPMENT
CERTIFICATION FOR ASSESSOR

Create Positive Change

The Six Seconds model turns EQ theory into practice for your personal and professional life. Emotional intelligence is the capacity to blend thinking and feeling to make optimal decisions – which is key to having a successful relationship with yourself and others. To provide a practical and simple way to learn and practice emotional intelligence, Six Seconds developed a three-part model in 1997 as a process – an action plan for using emotional intelligence in daily life.

笑顔あふれる心豊かな社会作りと自分らしさを探求する



シックスセカンズジャパンは、米国のNPOシックスセカンズの日本オフィスとして2010年に設立されました。

今、世界の感情知能の応用は、第3世代に入っており、人々の生活、ビジネスに導入されています。

○第1世代:1990年～1997年までの黎明期

○第2世代:1997年～2010年までの実験期

そして、20年の知見を得て、感情知能を一人ひとりが適切に使いこなし、ポジティブチェンジを創造していこうという取り組みが世界中で始まったのです。

私たちは、第3世代に入った世界基準のEQ検査や実証済みの人材開発・組織開発プログラムを日本市場に紹介します。

感情知能のレベルアップが企業の業績アップや事故防止にどのように貢献しているか実証されています。

また、私たちは、これからの日本での試みやどのようなプログラムや仕組みが、日本企業・組織の人材や業績に変化をもたらすのか、日本でのケースを積極的に世界へ発信していきます。

個人、組織が、Create Positive Changeを促進できるよう支援してまいります。

シックスセカンズジャパン株式会社

代表取締役社長

(田) 田 康 広

会社概要

社 名	シックスセカンズジャパン株式会社 Six Seconds Japan , Inc.
本 社 所 在 地	長野県塩尻市大字広丘郷原9 2 4 〒3 9 9 -0 7 0 4
電 話	0 2 6 3 -5 3 -0 2 2 2
ホ ー ム ペ ー ジ	http://6seconds.co.jp/
設 立	2010年11月
役 員 構 成	代表取締役社長 田辺 康広 取 締 役 勝又 美江
事 業 内 容	人材育成／コンサルティング／検査ツール提供／能力開発研究・調査
グ ル ー プ 拠 点	シンガポール／マレーシア／インドネシア／インド／アラブ／ヨルダン／南アフリカ／イタリア／イギリス／オーストラリア／中国／コロンビア／ブラジル／アメリカ

ビジネスコンサルティング事業 BUSINESS	教育支援事業 EDUCATION	サーティフィケーション事業 CERTIFICATION	研究・開発 RESEARCH AND DEVELOPMENT
----------------------------	---------------------	--------------------------------	-----------------------------------

☎ 0263-53-0222 平日：10時～17時

✉ info@6seconds.co.jp

メールでのお問い合わせは365日24時間受け付けておりますが、折り返しのご連絡は営業日となります。予めご了承ください。

シックスセカンズ

6seconds.co.jp

検索

●本書に掲載されている写真の一部はイメージが含まれます。●記載されているサービス内容や名称等は事前の予告無く変更・販売中止をさせていただく場合がございます。予めご了承ください。●Sixseconds,シックスセカンズ, SEI,SEI360,SEI-YV,Vital Signs,OVS,TVS,LVS,EQプラクティショナー,SEIアセッサー,CreatePositiveChangeはシックスセカンズジャパン株式会社およびグループの日本、その他の国における登録商標または商標です。LOCKHEED MARTINはLockheed Martin Corporationの米国、その他の国における登録商標または商標です。FedExはFedEx Corporationの米国、その他の国における登録商標または商標です。MicrosoftはMicrosoft Corporationの米国、その他の国における登録商標または商標です。PG&GはProcter & Gambleの米国、その他の国における登録商標または商標です。VISAはVisa Inc.の米国、その他の国における登録商標または商標です。AMERICAN EXPRESSはAmerican Express Companyの米国、その他の国における登録商標または商標です。AdecolはAdecco S.A.のスイス、その他の国における登録商標または商標です。MICHELINはMichelin & Cieのフランス、その他の国における登録商標または商標です。DAIMLERはDaimler AGのドイツ、その他の国における登録商標または商標です。Johnson & JohnsonはJohnson & Johnsonの米国、その他の国における登録商標または商標です。HSBCはHSBC Holdings plcのイギリス、その他の国における登録商標または商標です。MOTOROLAはMOTOROLAの米国、その他の国における登録商標または商標です。DHLはDeutsche Post AGのドイツ、その他の国における登録商標または商標です。SINGAPORE AIRLINESはSINGAPORE AIRLINESのシンガポール、その他の国における登録商標または商標です。BMWはBayerische Motoren Werke AGのドイツ、その他の国における登録商標または商標です。ZEISSはCarl Zeiss, Inc.のドイツ、その他の国における登録商標または商標です。●記載の社名、商品名、ブランド名は各社の登録商標または商標です。●本書のコンテンツは当社及び又は著作権者の財産であり、商標法、著作権法によって保護されています。書面による事前の許可なくして本書の一部又は全部を複製・転載・変更・再配布・使用・他の言語に翻訳することは一切禁止します。●不