

- 必要な人材を採用できていますか？
- 新入社員は組織に適応していますか？
- 優秀な社員が伸び悩んでいませんか？
- 社員にどうかかわったら良いか？

かかわり方、育成方法に困っていませんか？

## 適性診断と人材開発ツール TA PACK SYSTEM®

ヒューマンスキルに関するすべての悩みにお答えする  
実績豊富な診断ツール

当資料内掲載内容の全部または一部の無断転載・掲載を禁じます



株式会社ヒューマンスキル開発センター  
〒160-0004

東京都新宿区四谷1-2-6 アパビルV-6B  
TEL 03-5363-2338 FAX 03-6380-6772

e-mail [info@human-skill.co.jp](mailto:info@human-skill.co.jp)  
<http://www.human-skill.co.jp>

# TA PACK SYSTEM®とは

TA PACK SYSTEM は...

TA（交流分析）のエゴグラム理論に基づき当社が日本で初めて開発した6つの要素による独自の性格分析システムで、1994年より官公庁、上場企業、医療機関、福祉施設などの採用、研修に活用され続けている、非常に信頼性の高い適正診断・教育研修・人材開発ツールです。

## 人柄の全体像を捉えることができる

知力や理解力、判断力などの一側面からの診断ではなく、人柄の全体像を捉え、その人の感情傾向、思考力、行動パターン、態度、対人関係の傾向性を読みとります。

## 人柄の良い点、悪い点がどのように形成されたか読みとれる

両親、兄弟、親族などの親的存在がどのような姿勢、態度で関わりを持ったか、そしてそれに対してどのように反応しながら現在の人格を形成していったのか、という過程の推察が可能になります。

## 人間的成長が客観的な数値として確認できる

半年おき、1年おきという具合に定期的に検査することにより人間性の成長、ヒューマンスキルの向上を確認することができ、教育研修の成果を判断する目安となります。

## 活用方法

### 適性診断として採用で活用

面接・筆記試験では分からない、その人が持つ本来の人格・資質をTA（交流分析）で導き出します。採用適性検査に用いる事で、自社にあった人材の確保が可能となり、限られた面接時間を効率的に使う事ができます。また、人格を理解した上で採用する事により、適材適所の配属が可能となり、解析結果を上司が把握することで教育指導が円滑に行えます。

### 人材開発ツールとして研修で活用

コミュニケーションやリーダーシップ、メンタルヘルスなどをテーマとした研修、面談、OJTにおいて、その人の性格や言動の傾向（タイプ）、対人関係におけるスタンスをTA（交流分析）で確認することができます。結果を本人・上司・教育計画企画担当者が把握することで、より効率的なスキルアップやキャリアアップの推進に役立ちます。

## 受診方法



または



受信方法として、音声ガイダンスによる一斉実施での「マークシート方式」、もしくはパソコンを利用した個別診断「Web方式」のどちらかを選択して実施して頂きます。

- 質問項目 60問
- 受診時間 15分程度
- 解析方法 コンピュータ解析
- 解析パターン 405万通り

#### ●報告内容

- ・採用版  
採用版報告書（①個人結果、②分析結果一覧表、③分析結果平均表）
- ・研修版  
教育研修用報告書

## 診断の流れ

テスト実施

解析

報告

### ●マークシート方式で行う場合

事前準備	事前に診断セット（質問CD）、マークシートをお送りいたします
テスト終了後	①FAX または ②郵送 で結果を当センターへお送りください。
解析～ご報告までの所要期間・時間	①FAXの場合 約20分程度 ②郵送の場合 3～4日間

### ●Web方式で行う場合

事前準備	事前に受診IDを発行するための登録作業を行い、受診方法のご案内とともにIDを発行いたします。
テスト終了後	特にお送り頂く内容はありません。
解析～ご報告までの所要期間・時間	即時

## 高い信頼性を誇る適性診断ツール

・調査は、1402人に対する予備調査の後、486人に対する本調査のデータに基づき、因子分析等の項目分析結果、60のテスト項目を作成しております。

・信頼性（テストの精度）は、クロンバック $\alpha$ （アルファ）で平均.82、テスト・リテスト法（43名1ヶ月）で平均.91の高値を得ており、高く評価されています。

・妥当性（テストの適切さ）は、TAにおけるパーソナリティーの6要因が最新の発達心理学からも追認されていることから、妥当性は高いものと考えています。

・**RC（反抗のC）**をACの要素から切り離して加えることにより、更に納得性の高い、わかりやすい自己分析が可能になりました。エゴグラム理論に基づいた性格分析ツールとしては日本唯一です。これにより、「反骨心」や「忍耐強さ」を抽出できるようになりました。



## 導入実績

### ソフト導入団体・企業・病院

- ・日本IBM
- ・ソニー
- ・セミコンダクタ九州
- ・ヒューマンアカデミー全49ヶ所
- ・大阪ガスビジネスクリエイト
- ・ヤマハ発動機
- ・市光工業
- ・コミュニティースタッフ
- ・やわたメディカルセンター
- ・ヒューマンケア
- ・キタデ
- ・アローフィールド
- ・ファイザー製薬
- ・コマツキャリアクリエイト
- ・ソニーヒューマンキャピタル
- ・日本創造教育研究所
- ・その他多数

### 適性検査として常時利用

- ・東京女子医科大学付属病院
- ・青山病院
- ・八千代医療センター・諏訪赤十字病院
- ・北里大学病院
- ・兵庫県病院局
- ・済生会吹田病院
- ・東京共済病院
- ・旭中央病院
- ・大阪ガス
- ・ビジネスクリエイト
- ・新日鐵化学
- ・その他多数

## 人材育成・教育研修での導入実績

企業	松下電工、東武鉄道、三井化学、アメリカン・エクスプレス・インターナショナル、NTTドコモ、NTTソルコ、日本生命、富国生命、富士通ソリューションズ、富士通LSI、山之内製薬、三菱自動車、日本航空電子エンジニアリング、石川島播磨重工業（IHI）、日本創造教育研究所、日本原子力発電、エル・シー・エーコミュニケーションズ、立川ブラインド、東都化成、ラ・アトレ、フィディリティー証券、テレパーク、日本プロテック、イオンイーハート
医療機関	神奈川県看護協会、千葉県看護協会、山梨県看護協会、岐阜県看護協会、埼玉県看護協会、自治医科大学付属大宮医療センター、済生会本部、北里大学病院、東京女子医科大学病院、相澤病院、東邦大学佐倉病院、横須賀市立市民病院、横浜労災病院、国立療養所長島愛生園、全国災病院看護部協議会（関東・中部ブロック）、東京医療センター、石川病院、公立昭和病院、関東中央病院、千葉労災病院、総合病院国保旭中央病院、厚生連尾西病院、大阪府済生会吹田病院、東海青年医会、日本赤十字病院滋賀県支部、牧田総合病院、福井赤十字病院、鹿教湯病院、善仁会病院、甲府城南病院、富田浜病院、聖隷佐倉市民病院、多摩南部地域病院、東海大学八王子病院、香川大学医学部付属病院
官公庁	国土交通省、東京国税局、東京都教育庁、東京都教職員研修センター、独立行政法人雇用・能力開発機構東京センター、千葉県病院局、山形県病院事業局、東京都健康局病院経営本部、中小企業大学校・各校、東京都社会福祉協議会、栃木県社会福祉協議会、兵庫県病院局、千葉県病院局
学校	宇都宮大学、聖徳大学、法政大学、城西大学、亀田医療技術専門学校、新潟県市吉田病院付属看護専門学校、津山看護専門学校、福島介護福祉専門学校

# TA PACK SYSTEM®分析結果 報告内容

TA PACK SYSTEM ®を受診頂くと、以下のような出力結果でご報告いたします。

## 個人結果

人柄の長所、短所が明確に解説されTAの予備知識がない方でも簡単に人柄を把握できます。

[内容]

- ①エゴグラムとOK図表
- ②コメント  
人柄に対する特徴  
(良い点・悪い点)

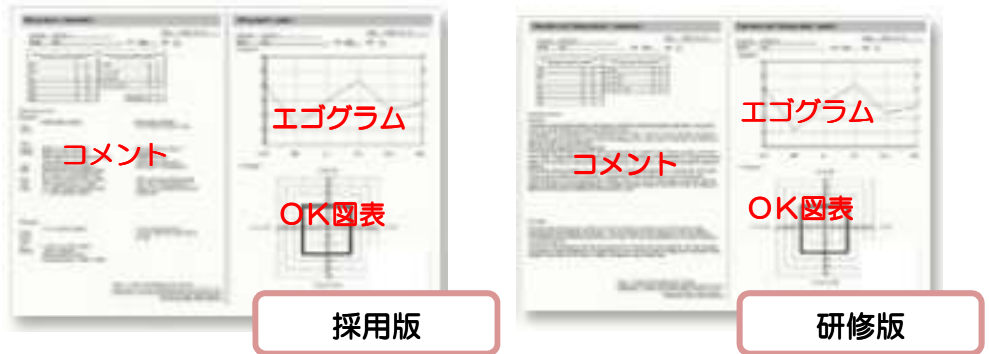
研修版では、  
良い点・悪い点以外にもエネルギーの強さ、  
図のバランスなどの詳細な分析結果が表示されます。

[活用場面（採用版）]

- ・ストレスや人柄の傾向性を把握して採用を決める。
- ・面接時の質問の材料として活用。
- ・エゴグラムの波形を見て人事配置を決める。 など

[活用場面（研修版）]

- ・ストレスや人柄の傾向性を把握する。
- ・エゴグラムの波形を見て能力を発揮しながら  
本来ありたい自分を考える手掛かりにする。 など



## 分析結果一覧表 1（評価一覧表）

コード番号	氏名	性別	年齢	性格	信頼性	協調性	決断力	責任感	リーダーシップ	チームワーク	コミュニケーション	総合評価	信頼性
HD00001	田中 太郎	男	25	20	15	25	10	5	10	15	20	B	A
HD00002	山田 花子	女	28	18	20	18	18	10	15	10	15	B	B
HD00003	佐藤 一郎	男	30	15	18	15	15	10	10	15	15	B	C
HD00004	鈴木 美咲	女	22	8	15	15	15	10	10	15	15	A	C
HD00005	高橋 健太	男	27	18	20	18	17	13	18	15	18	A	A
HD00006	伊藤 由香	女	24	8	18	20	15	18	10	15	18	A	B
HD00007	渡辺 拓也	男	26	5	20	15	18	20	10	15	18	A	D
HD00008	中村 真由	女	29	6	24	15	18	15	10	15	18	C	D
HD00009	小林 大輔	男	23	18	20	18	18	10	15	10	15	A	B
HD00010	石川 翔太	男	21	8	18	15	15	10	15	15	15	B	C
HD00011	木村 千尋	女	25	10	20	18	15	10	15	15	18	B	C
HD00012	佐々木 悠太	男	28	12	18	18	15	10	15	15	18	B	C
HD00013	斎藤 光希	男	27	8	20	18	18	10	15	15	18	C	A

受験者の解析結果一覧が表示されます。  
グループの各結果を表で把握することができます。

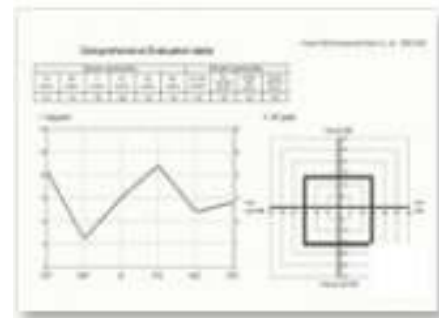
[内容]

- ①受験者基本情報  
(コード番号・氏名・性別・年齢)
- ②個人のエゴグラムの得点
- ③個人のOK図表の得点
- ④個人の総合評価
- ⑤個人の信頼性

[活用場面]

- ・診断結果を数字やランクで見て、  
効率よく採用判断する。
- ・診断結果を一覧で保管しておく。

## 分析結果一覧表 2（平均値表）



受験者の解析結果の平均が表示されます。  
グループの傾向を把握することができます。

[内容]

- ①エゴグラムの得点の平均
- ②OK図表の得点の平均
- ③総合評価の平均
- ④信頼性の平均
- ⑤グループのエゴグラム
- ⑥グループのOK図表

[活用場面]

- ・採用年度による傾向の違いを読み取り、  
面接や会議、報告に活用する。

## TA PACK SYSTEM®の幅広い活用方法

TA PACK SYSTEM®は適性検査のみならず幅広い用途で活用されています。

採用	採用面接	採用予定者の人柄の把握し資質を見抜くことにより、自社にあった人材の確保が可能になります。また面接の際にサブツールとして活用することで、限られた時間のなかでの面接をより効果的かつ有効的に行えます。
	配属	人柄を理解した上での適材適所の配属が可能になります。また解析結果を配属先の上司が把握することにより、OJT指導が円滑化されます。
人事	人事配置	適性配置の参考資料として利用できます。適性に合わせて上司と部下のマッチングを図ることが可能になり、職場ストレスの軽減、業務の効率化につなげることができます。
	人事評価	定期的に診断を実施することで、採用時からどのように成長したかを知ることができ、人事評価・アセスメントの補助材料として活用できます。
	人事管理	部門・グループ、職務、職種、役割など、集团の特徴の把握が可能になり、人事教育施策策定のための補助材料として活用できます。
	目標管理	業務状況と合わせて具体的な目標設定のツールとして活用できます。
教育	OJT	上司・同僚・部下・後輩等の人柄を把握することにより、職場の人間関係が円滑化されます。
	キャリア開発	部下のキャリアに対する自覚をより強く訴えるカウンセリングに活用できます。
	研修	階層別・職能別自己啓発、ライフプラン研修等に活用できます。
カウンセリング	アセスメント、ゴール設定の補助材料として活用できます。また定期的に診断を実施することで、目標達成の度合を客観的に確認することができます。	
メンタルヘルス	気づかず進行するバーンアウト、うつ、意欲減退、「やめたい症候群」はいずれも早期発見が大切です。「自分で行う」早期発見、「上司が行う」早期発見が可能です。	
自己啓発	自身の人柄、心理傾向などを客観的に評価し、人格の形成過程や心理の働きへの理解を深めることができます。また定期的に診断を実施することで、自己成長を確認することができます。	

### 活用促進のために

TA（交流分析）は人柄（パーソナリティ）によって発揮する能力を測定すると同時に人の成長を促進するツールです。このTA PACK SYSTEM®は初めてTAの予備知識がない方でも簡単に把握できるように作られています。

一方で、TAの予備知識を身につけることでご自身の経験とTA理論を交えた独自の視点で人柄・能力を読み解くことができ、ツールの活用場面が増え、トレーナーとして人の育成支援や相談対応に役立ちます。TAを学習したい方は、当センター主催の各種セミナーをご受講頂けます。

●TA ベーシックコース  
【所要時間】  
6時間×3日間 計18時間  
【目標・内容】  
TA基礎理論を学ぶ

●TAインストラクター（初級）  
TAインストラクターコース  
【所要時間】  
6時間×3日間 計18時間  
【目標・内容】  
ベーシックの1日目を担当できる

●TAインストラクター（中級）  
TAアドバンスコース  
【所要時間】  
6時間×3日間 計18時間  
【目標・内容】  
ベーシック全てを担当できる

その他、カウンセラーコース、マネジメント・リーダーシップコースがございます。

# エゴグラムとOK図表の解説

TA (Transactional Analysis=交流分析) は精神分析の創始者・フロイトの流れをくむ、精神科医エリック・バーン博士によって開発された新しい臨床心理学です。ここではTA PACK SYSTEMの構成しているTA理論の中の性格分析システムである『エゴグラム』と『OK図表』をご紹介します。

## エゴグラム

### 人格を構成する6つの要素

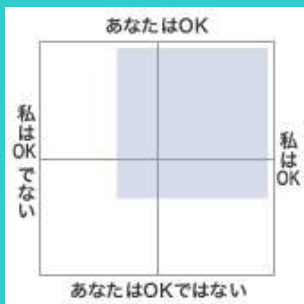
TAでは人柄は大きく分けて6つの要素から構成されていると捉えられています。これらの構成要素をどのようなバランスで持ち、どれくらい表面的な態度や行動に表れてくるかをとらえて数量化し人柄をグラフに表したものをエゴグラムと言います。

	要素	形成プロセス	ポジティブな面	ネガティブな面
親の自我 3~6歳頃に親の考え方や行動の影響を受けて形成される要素	 CP (批判的なP)	物事を判断する基礎となる価値観、理想、信念を身につけてできた部分	規律を守る 評価する 道徳的	頑固 偏見を持つ 圧迫する
	 NP (保護的なP)	人に対する愛情、思いやりを持ち、それを表す行動部を見習ってできた部分	思いやり 世話をする 気を配る	甘やかす おせっかい 自立を妨げる
成人の自我 6~9歳頃に思考、判断、対応を繰り返しながら形成される要素	 A (成人のA)	事実、客観的データに基づいて考え判断する力を基礎に発達する部分	冷静で客観的 計画性がある 意思決定できる	打算的 クール 味気ない
子どもの自我 0~3歳頃に親形成される感覚的、感情的な感じ方や反応の仕方の要素	 FC (自然のP)	人間が本来持っている欲求や感覚、感情を損なわずに強化して自分の一部とした部分	天真爛漫 好奇心が強い 創造性豊か	自己中心的 持続力がない 単純
	 AC (順応のC)	相手の期待や要求に添うために自分を抑え、相手に合わせる行動を繰り返しているうちにパターン化して身につけた部分	素直で従順 辛抱強い 協調性がある	依頼心が強い 我慢しすぎる こびへつらう
	 RC (反抗のC)	自分の思いや欲求を抑えられたことに反発する行動を繰り返してパターン化して身につけてできた部分	競争心旺盛 根気強い エネルギー豊富	攻撃的 反抗的 不平不満を持つ

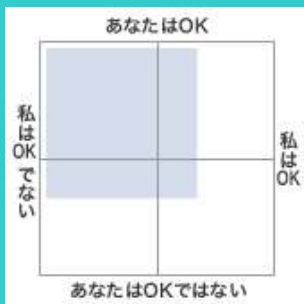
## OK図表

### 対人関係の4つの基本姿勢

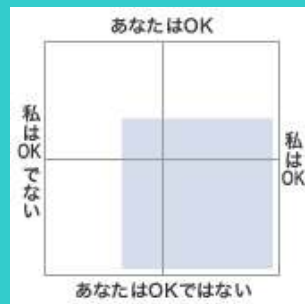
自分、他人に対し肯定の姿勢をグラフに表したものをOK図表と言います。協調性、積極性、自信、安定度を計ることができ、対人関係の傾向が読みとれます。



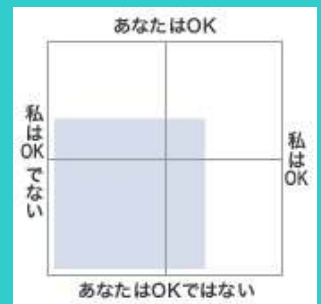
自分と相手の両方を肯定し強制的、積極的で自身と安定感がある。良好な信頼関係がもてる



相手は肯定するが、自分を肯定できない。従順な一方で消極的、依存的受身的である



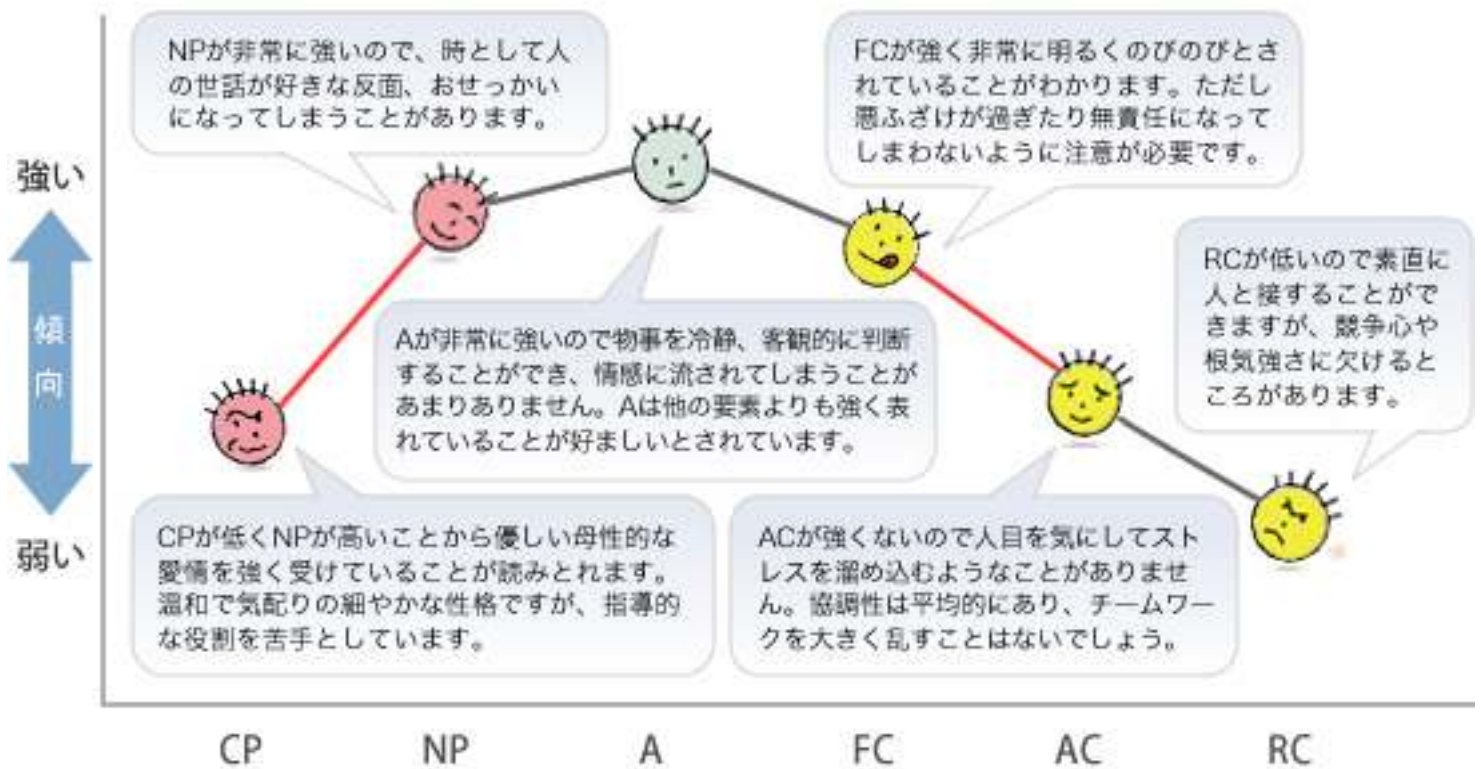
自分は肯定するものの、相手には否定的。独善的、高圧的で対人関係は支配的になりがち



自分だけでなく相手にも否定的。物事に対して虚無的、絶望的で人間関係ではトラブルが生じやすい

# TA PACK SYSTEM®の利用例① 資質を見極める

エゴグラムやOK図表を用いると、どのように人柄を理解できるのでしょうか。サンプルを詳しく解析してみましょう。



## <エゴグラム>

全体としてはCP-NP、FC-AC間のラインがハの字をつくる山型の図形で、昭和40年代以降に生まれた世代に多く見られるパターンです。

## <OK図表>

「わたしはこれでいい」、「あなたもこれでいい」という肯定的な対人姿勢を持っていることがわかります。グラフも大きく表れており、大きなエネルギーをもって人と関わりを持つことが特徴として読みとれます。



## 読みとれる人柄・資質

優しい両親のもとに愛情豊かに育てられ、自由で情感豊かな人柄を形成したことが読みとれます。天真爛漫、明朗快活な性格で、且つ人に対する優しさを兼ね備えています。対人関係においても自分、他者に肯定的な姿勢を持ち、自ら積極的に動いて対人関係を作っていきます。気分転換がうまく、ストレスを溜め込まないことも長所です。情感に流されると必要以上におせっかいや悪ふざけが過ぎてしまうことに注意が必要です。

### 部下として

マイペースで自由奔放な性格で、同僚と競いながら業績を上げていく環境には向いておらず、むしろ自由な環境でユニークなアイデアを生み出すような役割が向いています。職場のムードメーカー的な存在です。ただし管理が不十分だと調子に乗ってしまうなどの悪い点が助長されてしまうことがあります。相手の意見を素直に、冷静に聞き入れることが出来るので、こまめにフィードバックを与えていくことで長所が活きてきます。明るく良好な対人関係を築くことが出来るので接客などのサービス業のような仕事が向いているでしょう。

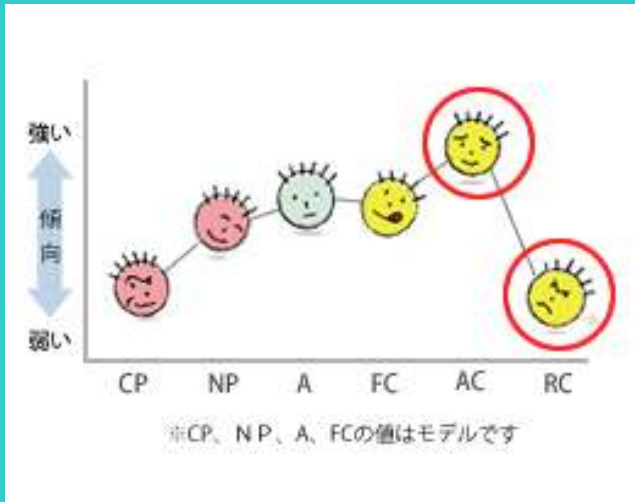
### 上司として

優しく、思いやりの気持ちがあり、面倒見も良いので、部下に労わりの気持ちを持って接することが出来ます。部下の失敗をかばったり、フォローをしたりと「優しいお兄さん」的な役割が向いています。相手の長所を褒めながら伸ばすことが得意です。ただし、先輩、指導員としては厳格さに欠ける点があり、また緊急時などに強力なリーダーシップを発揮するという点では課題があります。指導スキルとして強い指導を行っていくことを学ぶ必要があります。

## TA PACK SYSTEMの利用例② 離職率を減らす

早期離職防止を経営課題とするA社は社員のエゴグラムデータを分析し、早期離職者を大きく3つのタイプに分類をしました。それぞれのタイプに対する対応策を立てることで、離職率を抑えることができました。

### 1. ストレスに耐えられなくなり離職するタイプ



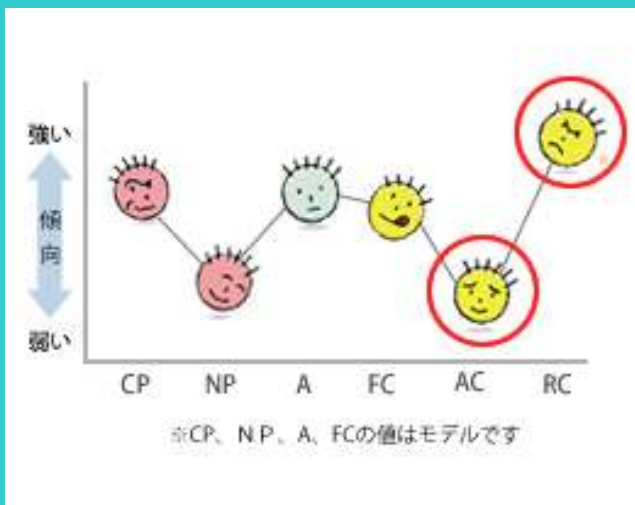
#### <エゴグラム傾向>

ACとRCの差が顕著で、周囲に必要以上に気を遣い、自分を抑える傾向が強いとともに、「なにくそ」というがんばりがきかないので、AC的要素の影響を全面的に受けてしまい、ストレスを蓄積し、自信を失い、踏みとどまることが出来なくなります。

#### <対策>

このタイプは自分の感情を余り表に出さない（抑圧的）。仕事はまじめにコツコツとこなし、態度も一生懸命です。従って、一見すると変化がわかりませんが本人は悩んでいるケースも考えられますので日常からこまめに声掛けや励ましなどのコミュニケーションを取り、話をよく聴き、よき相談相手が職場にいることを認識して貰うことが必要です。このタイプは人に承認されることが喜びにつながり、モチベーションを高めるので、仕事に対する感謝の気持ちなど、小さなことでも本人に伝えることが大切です。

### 2. 上司や組織へ反発心を抱いて離職するタイプ



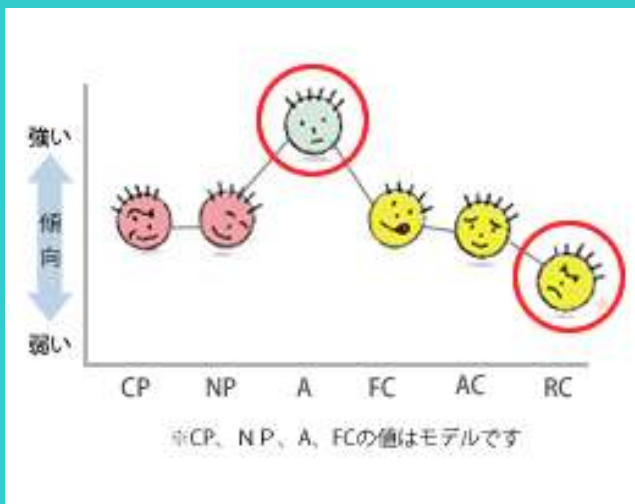
#### <エゴグラム傾向>

相手に合わせる受動的な言動よりも「なにくそ」という感情が勝っているタイプです。良い方向に出ると「がんばり屋」、「根性がある」等の良い面も沢山ありますが、職場や人間関係に不満や反発を持つ傾向が強く、その不満がエネルギーとなって離職に至ります。

#### <対策>

口をとがらす、あごを突き出す等のしぐさから感情が表に出るので、分かりやすいタイプです。対策としては何に不満を持っているのか、きちんとヒアリングをすること、その感情を上司・組織として受け止める姿勢を持つことが大切です。必要以上に反応する傾向が強いので、時々不満感情のガス抜きを行い、合わせて精神的に成長させる（大人になる：ガマンを学ぶ）アプローチが必要です。

### 3. 組織や環境をさっさと見極め、離職するタイプ



#### <エゴグラム傾向>

Aが他と比較して突出して高く、RCが低いことが特徴です。RCが低いのでいわゆる「負けん気」という概念があまりなく、高いAゆえに「ここは合わない」、「ここは違う」等の判断をかなり早期にしてしまい、離職に至ると考えられます。

#### <対策>

このタイプは感情表現はあまりなく、冷静・沈着なイメージで一見非常に有能な人材であることが多いです（実際、有能です）。このタイプへの対策としては、この仕事を続けていくことの意味（キャリア的・収入的・やりがい等）を認識させることが近道です。自分にとってメリットがあるか・ないか、損か・得か、ということを中心に話し合っておくことが重要です。将来どうなっていくか中長期展望を見せてあげることも対策となってきます。



## TA PACK SYSTEMの利用例③ 人間関係をよみとる

早期離職防止を経営課題とするA社は社員のエゴグラムデータを分析し、早期離職者を大きく3つのタイプに分類をしました。それぞれのタイプに対する対応策を立てることで、離職率を抑えることができました。

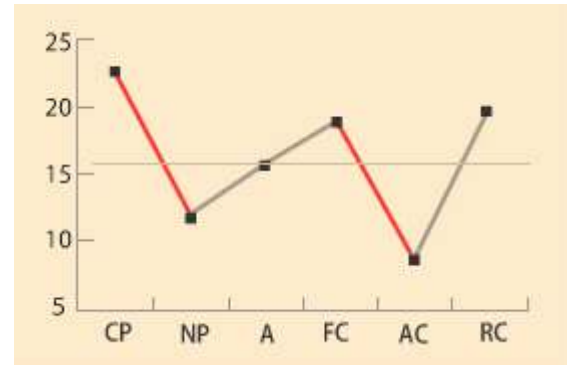
### Aさんの場合



非常に厳格な親に対して自立心、反抗心を伸ばしながら人格を形成したことが読みとれます。強い信念や達成欲求、行動力を持っておりリーダーの資質を強く備えています。しかし、ワルマンな傾向が強くて気遣いや思いやりに欠ける部分があり、失敗などが起きると周囲を責めることで自身を正当化してしまう傾向があります。逆N型と呼ばれるタイプです。

CP、FC、RCがAよりも高いので情感に流されると必要以上に批判的、わがまま、攻撃的になってしまう傾向が読みとれます。NP、ACが低いので周囲を気にすることなくマイペースである反面、気配りや協調を苦手としていることがわかります。

自信に満ちた姿勢であるが、相手には否定的な態度で、支配的な人間関係を形成する傾向が読みとれます。グラフが大きく表れており、非常に強引、強硬な姿勢で周囲を巻き込んでいることが多く見受けられます。



優しく従順な親をモデルにして人格を形成したパターンです。優しく振舞う人で、周囲への気配りも大変に穏やかです。しかし、自分の欲求や感情の発散を抑えてしまう傾向が強く、自身に負担がかかる状況が続くとストレス状態におちいりやすい性格とも言えます。自分への自信が欠けているので優柔不断になり、依存的になってしまいます。N型タイプです。

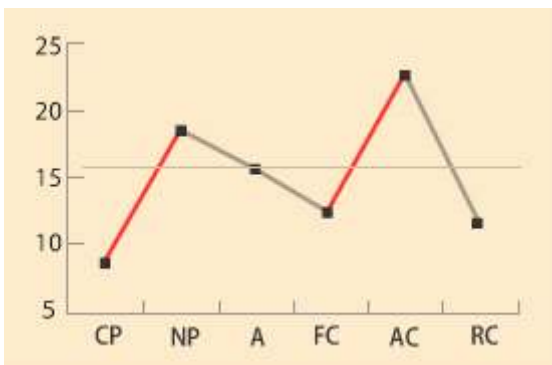
### Bさんの場合



NP、ACがAよりも高いので情感に流されると必要以上におせっかいになったり、周囲の意見を気にするあまり自分を抑制してストレスを溜めてしまうことがあります。

FC、RCが低いので協調性が高い反面消極的であることや、気分転換などのストレス解消を得意としていないことがうかがわれます。またCPの低さから他者に対して指導的な役割をこなすことを苦手としていることも読みとれます。

他者を肯定、評価することが出来るが自分に対しては非常に否定的で自信喪失状態であることがわかります。自分の能力や判断に自信がないので非常に受身的な姿勢が強く出ており、ストレス状態におちいりやすい傾向です。



### AさんとBさんの 関係を読み取る



リーダーシップを発揮し、率先して行動するAさんと、気配りを欠かせずに他者をサポートしていくBさん、という組み合わせは非常に明確に役割分担がされており、バランスが良い組み合わせと言えるでしょう。AさんがBさんを終始リードをしていく関係になります。

ただし、Aさん、Bさんともに情感に流されてしまいやすいという共通点があり、ともするとAさんは必要以上に支配的、独断的になってしまい、Bさんも消極的、依存的になってしまうことが注意点です。また場面によってはAさんがBさんに責任を押しつけ非難し、Bさんもそれを真に受けて自虐的な内省をしてしまうことがあるかもしれません。このような状況になってしまうとBさんにとっては非常にストレスの多い人間関係とも言えます。Bさんが必要以上に自分をおとしめる傾向が改善されれば、二人の関係改善のきっかけにもなります。

<http://www.human-skill.co.jp/>

