

アンケートリスト

[< チームマップに戻る](#)

田町明さん

1on1予定

1on1履歴

アンケート結果

アンケート推移

パーソナルレポート

PDF出力

集計日 2023/11/11

部署 営業第1部 > 関東エリア

上司 神田 京介

レポートメニュー

レポート要約
対話のアイデア
対話の進め方

1on1での話しかた

詳細分析

レポート要約

メンタリティの解説を見る

メンタリティ

窮乏

前回より ↓

前回

淡々



田町明さんの場合...

率直に意見を伝える一方で職場に居場所がないと感じており、期待されて任されているものの周囲の反応が薄く、認められているのかよく分からない状況です。

目指したい状態

周囲から期待や評価を感じられるようになる中で、今の仕事と自分が本当にやりたいと思えることの接点を再発見できること

解決すべき課題・論点

仕事が難しい中で、頑張りが伝わる機会や声をかけてもらう場面が少ないこと

対話のアイデア

±他の対話パターンを見る

対話の進め方

STEP1

まず、ちゃんと見てると伝える 最近の動きや頑張りを具体的に言葉にして、ちゃんと伝わっていることを実感してもらう。

STEP2

「伝わってないかも」と感じる部分を聞くどこかでもどかしさを感じてないかを確認しつつ、周りが声に出しづらい雰囲気にも触れて共感する。

STEP3

上司として、伝わる場を意識的につくと伝える 活躍を周りに紹介することや、みんなが声をかけやすくなる雰囲気づくりを上司の側でも動いていくと伝える。

1on1での話し方

話のはじめ方

「最近、いろんな場面でよく動いてくれてるのが伝わってきてよ。周りへの気配りや声かけも含めて、すごく支えてくれてるなど感じていて、本当にありがとう。だからこそ、今どんなふう感じているのか、あらためてちゃんと聞いてみたいなと思って、今日は少しゆっくり話せたらと思ってたんだ。」

各STEPの進め方

STEP1

安心感の醸成

「最近、特に主体的に動いてくれているなど感じる場面が増えてきて、すごく頼もしいよ。」と、具体的な行動や場面を挙げながら上司自身が見ていることを丁寧に伝える。さらに「あのときの判断や周囲への声かけ、すごく良かったと思ってる」と、考え方や関わり方にも共感を示すことで、存在自体をきちんと評価していることを伝える。

STEP2

課題感の確認

「頑張っているけど、あまり反応が返ってこない場面があると感することってある？」と問いかけ、本人の気持ちを引き出す。本人が言葉にしづらそうな場合は、「実は、ちゃんと見てる人もいるとは思けど、なかなか口に出す文化じゃないのかもしれない」といった補足を加え、本人の孤立感を緩和しつつ、職場風土の課題にも自然に触れる。

STEP3

ネクストアクションの合意

「これからは、〇〇みたいな場面での君の動きを、自分のほうでも意識して周囲に言葉で伝えるようにするね」と、上司としての具体的なフォローアップを約束する。加えて、「他のメンバーの前でもいい動きだったよ」とフィードバックする場面を少しずつ増やしていく」と伝え、周囲に対する評価共有の働きかけにも言及する。さらに、「メンバー同士が自然に声をかけ合えるような雰囲気をつくる工夫も少し考えてみるよ」と、職場全体の評価文化の改善にも取り組む意思を伝える。そのうえで、「もし“こういうふうに見てほしい”って思うことがあれば、遠慮なく教えてほしい」と本人の希望も汲み取る姿勢を示し、双方向の信頼関係を築いていく。

仕事の進め方のタイプをふまえたチェックポイント

仕事の進め方タイプ 調和重視

- ・ラポールやStep1では、“どう支えられているか”を構造的に言語化する
 - 感謝の気持ちだけでなく、具体的な動きとそれが与えた影響まで整理して伝える。
- ・Step2では、職場の仕組みや評価の伝達構造にも触れる
 - 単なる感情共有ではなく、「なぜ周囲の反応が乏しいのか」の職場構造的背景も補足する。
- ・Step3では、上司の対応方針を“上司個人”でなく“組織代表として”説明する
 - 周囲への共有や評価文化づくりは「自分なりにやる」ではなく、「組織としてどうしていくか」の視点で語る。
- ・全体を通じて、“継続的な成長の流れ”として話す構成にする
 - 今回のやりとりがこれまでの積み上げの延長にあり、次のステップにつながることを明確にする。

詳細分析

メンタリティを構成する要素

赤枠/赤字: 3点未満 青枠/青字: 4点以上 🔄: 前回より改善 📉: 前回より悪化

自己認知

自分の意見は率直に伝えているようですが、その一方で職場に居場所が無いという思いを強くしているようです。目の前の業務には積極的に取り組んでいるものの、仕事の意味や価値にはやや迷いを感じている部分がありそうです。今後のキャリアについても、今の仕事の延長線上にはイメージしにくいと感じているようです。

誇りを持てる	3.0
当事者意識を持てる	🔄 3.0
思ったままを話せる	3.7
自分のままでいられる	📉 2.3
展望やキャリアイメージを持てるか	×

環境認知

振り回されるような状況ではないものの、職場の人間関係には課題を抱えているようです。仕事のアサインには期待を感じているものの、周囲の反応が薄く、認められていないのかよく分からないと捉えています。

フィードバックと承認がある	2.3
持ち味に期待してくれる	🔄 4.0
コミュニケーションを取りやすい	📉 3.0
個々人が尊重される	📉 2.7

メンタリティに影響している要素

🔴: 今回選択された要素 ○: 前回選択されたが、今回は選択されていない要素 ○: 前回も今回も選択されていない要素

仕事について

- 仕事の量が多く、長時間労働や残業が多い
- 納期や締め切りがいつも追われている
- 仕事の難易度や達成基準が高い
- 休みが少ない、あるいは勤務スケジュールが不規則
- 突発的な仕事や雑事が多く、重要な仕事に時間を割けない
- 仕事で思うように成果が上がらない
- 仕事が単調、あるいは量が少なすぎる
- 新たな仕事に挑戦したり、人間関係を広げる機会がない

上司について

- 上司の指示の仕方や仕事の進め方が自分に合わない
- 上司から十分なアドバイスや支援が得られない
- 上司からの評価に納得感がない
- 上司とのコミュニケーションがうまくいかない

職場について

- 職場メンバーとの関係がうまくいかない
- 職場に仕事の質を高めようとする雰囲気がない
- 職場で共通の目標に向かう一体感が無い
- 職場で相互に支援したり学び合う機会がない
- 仕事の負荷が特定のメンバーに偏りがちである
- 仕事上の責任の所在が不明確になりやすい

会社について

- 組織の人事や処遇が不公平だと感じる
- 労働条件(給与や休日)に不満がある
- 仕事に必要な能力やスキルを身につけるための機会や仕組みが整っていない
- 個人の成長や能力開発を考慮した配置や異動がなされていない
- 経営方針やビジョンに共感できない
- 会社の現状や将来性に不安がある

田町明さん

の仕事の進め方のタイプ

調和重視



調和重視タイプの特徴

- ・ストレス: 「迷惑がられているのでは」という恐怖、温かくない雰囲気
- ・モチベーション: 身近な人からの具体的な「ありがとう」

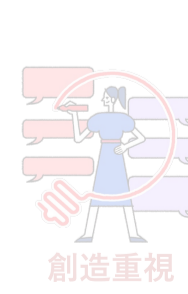
あなたとのよくあるすれ違い

- ・「それで？」とすぐ結論を求められる
- ・「必要ないことはやめる」といい、悲しまれる
- ・「質問があれば言って」と放置しがち

和気あいあいとしたコミュニケーションを好む

信頼できる仲間と、相談しながら仕事を進めたい

相手や状況に合わせて優柔不断になることがある



創造重視



結果重視

● 田町明さん

真逆



調和重視



秩序重視

アドバイザーにヒントをもらいませんか? 詳しく見る