

メンタリティ別 基本の関わり方

充実



状態

自分がやりたいこと・やるべきことに従っている

仕事や自分自身に誇りを持ち、自分だからできることをやっていこうと思える状態

ゴール

自信は持ちつつも、謙虚により高いゴールを目指そうと思えること。

自分だからこそ取り組むべきことがある、という使命感まで昇華させる。

ポイント

- ✓ メンバーが成果を上げている現状に満足せず、より高い期待をかける。
- ✓ **上司自身が、より高いゴールを描けるか**が大切。

懸命



状態

仕事や会社が好きで、頑張っている

会社や組織、今の仕事への共感があり、一生懸命に頑張ろうと思えている状態

ゴール

頑張りや、「できる」「やれる」「やってよかった」という自信に転化すること。

自分なりに「想い」を持って取り組み、成果が出たなら、本人の自信になる。

ポイント

- ✓ 成果だけでなく、**プロセスに着目**して、フィードバックする。
- ✓ 客観的な良し悪しだけでなく、**上司自身の気持ち**を伝える。

淡々



状態

最低限の責任は果たすが、それだけ

目の前の業務はこなしているものの、仕事や組織への共感が薄い状態

ゴール

本人が何か一つでも「共感」できるポイントを思い返してもらうこと

メンバーが、忘れていた(諦めていた)会社や仕事への期待が言葉にできていること

ポイント

- ✓ **淡々としながらも、ここにいる理由は必ずある**。あの手この手で引き出すこと。
- ✓ **過去にはいつ・どんな時に、一生懸命に仕事に取り組んでいたのか？** その時は、なぜそのように感じる事ができていたのか？をきっかけにする。
- ✓ **そもそも入社した際には、どんなことを目指していたのか？**をきっかけにする。
- ✓ **上司自身が、今の会社・仕事のどこに共感しているかを語る準備**しておく。

悶々



状態

言いたいことがあっても、内側に抱え込んでいる

不安や不満に囚われて、仕事に前向きに打ち込むことができない状態

ゴール

「いろいろ思っていたけれど、真剣に聞いてもらえてスッキリした」という状態

この人は、私の言いたいことや気持ちをよく分かってくれる人と思ってもらえること

ポイント

- ✓ 上司自身は、メンバーに対して「**何か言いたい気持ち**」をグッと堪える。
- ✓ 喋りやすくするために、**もっと良い職場にしたいための参考意見**として聴く。
- ✓ 話を聴くときは**手を止めて、相手の目を見て、相槌を打ちながら聴く**。
- ✓ 解決は不要。質問によって、**本人が感じていることの言語化**を支援する。

窮々



状態

自身の状態を言語化／客観視できない

目の前の仕事に追われて、余裕を無くしたり、視野が狭くなっている状態

ゴール

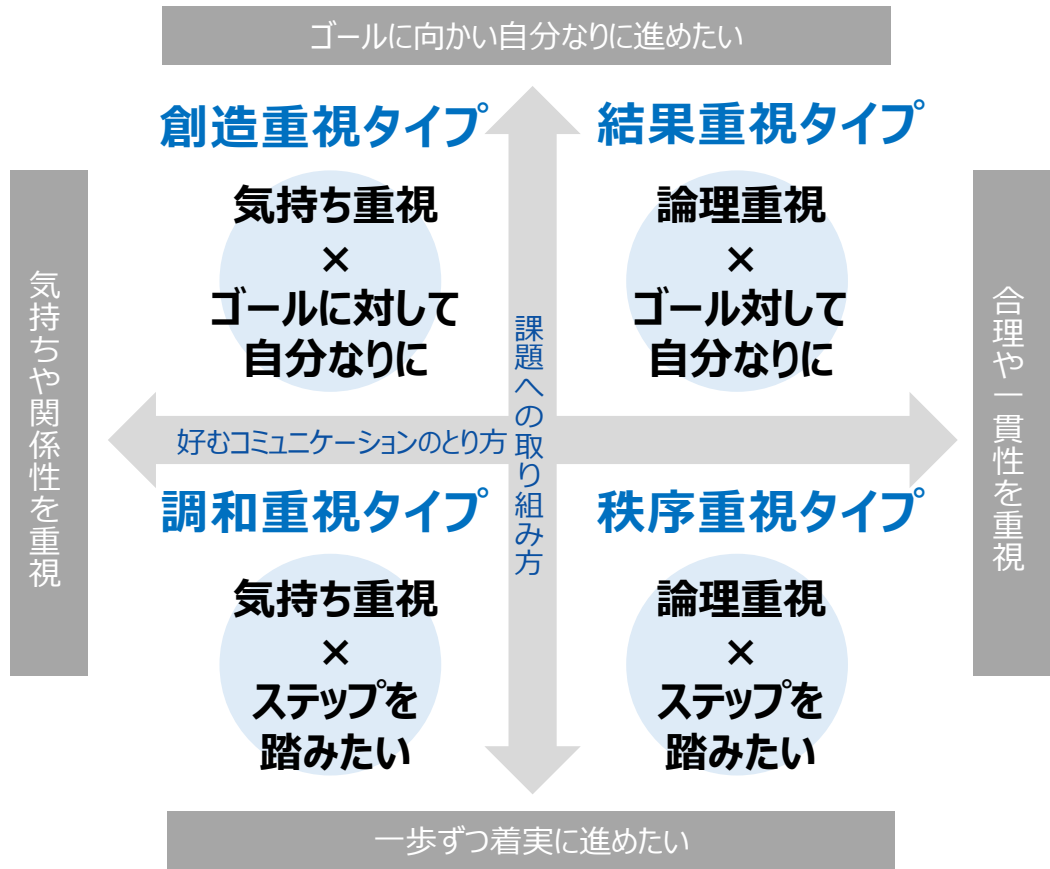
「自身がつらい状況にあること」を自覚してもらうこと

自分の体調や心境、負担になっていること自分の言葉で語れるようにすること

ポイント

- ✓ 大丈夫？と聴いても効果は薄い。「**●月と比べてどう？**」など**具体的に聴く**。
- ✓ 本人の「**大丈夫**」に安心しては**NG**。数カ月後、急激に調子が悪くなるケースも。
- ✓ 「**こういう状態なんだね**」と発言を巻き取らず、**本人に言葉にさせる**。
- ✓ 本人の自覚が進んだら、その状態を共に改善したいことを伝える。

人材タイプ



**創造重視
タイプ**

皆で熱く1つのゴールに向かいたい！面白さが大事
「ビジョン」「理念」に惹かれるタイプ

- 頭にあるイメージや感情を率直に表現する
- 社交的で、新しいもの・面白いことが好き
- 実現可能性を考慮せず行動することがある



**結果重視
タイプ**

高い目標に向かって合理的に進めたい！成果が大事
「NO1」「目標」に惹かれるタイプ

- 論理的で曖昧さのない話し方を好む
- 困難から逃げず、高い目標を目指そうとする
- 配慮に欠けることがある



**調和重視
タイプ**

皆で争わずに1歩ずつ進めたい！温かさが大事
「ありがとう」「皆のため」に惹かれるタイプ

- 温厚で出しゃばらない
- 他者の心情や、場の状態に気を配る
- 繊細で落ち込みやすいところがある



**秩序重視
タイプ**

手順を確認して着実に進めたい！責任感が大事
「経験を活かせる」「具体性」に惹かれるタイプ

- 常識的・現実的な発言を好み、落ち着きを感じさせる
- 粘り強く、慎重に物事を進める
- 融通が利かず、面白みに欠けることがある