

相談機能とは？

INSIDESを提供している(株)リクルートマネジメントソリューションズの
マネジメントの専門家（INSIDES開発者や、研修プログラムの講師）に、
ご自身の抱えているマネジメント上の悩みを相談いただける機能です。

十分関わっているつもり。
これ以上どうすれば？

活躍していないメンバー
で、正直どうしたら
改善するかわからない

元気に見えるし、
大丈夫と言っている。
なぜ状態が悪いのか？



▼ このような相談ができます！

今期からリーダーを任せており、業務ボリュームが増える中、会話量が不足していたことがよくわかり反省しました。この状態ですと、業務量を減らすべきでしょうか。業務を巻き取ると成長の機会を奪ってしまう側面もあるとも思っており、アドバイスいただきたいです。

〇〇さんの場合は、任されている仕事に対しての当事者意識は高い状態ですので、頑張りたい気持ちは強いけれど、大変で助けてほしい、という両方の気持ちをお持ちではと推察します。

そして〇〇さんは「調和重視」タイプと判定されています。このタイプの方は、周囲に迷惑をかけたくないという思いから派生して、仕事で思うように成果を上げられていない／期待に応えられていないと感じると、必要以上に自分を責めてしまい、つらくなってしまうことがあります。

〇〇さんの場合も、業務量や負荷そのものからネガティブになっているというより、なかなか期待されている働きぶりに応えられていないのではないかと、そういう状況では、自分には何も言う資格がない、と必要以上に思い込んでしまっているところはないでしょうか？

その場合、●●さまの仰る通り、業務を巻き取ったり、いきなりアサインを外すことはお勧めできません。一生懸命やりたい思いも強いですし、●●さまの意図以上に落ち込んでしまう可能性があります。

- ・まず現時点でやっていることを認めたり、感謝の気持ちを伝える。
 - ・その上で、どういったことが負担になっているかを確認する。
 - ・話したうえで、客観的に本人のキャパシティを超えているようであれば、より集中してほしい業務が●●だから、〇〇については周囲に任せようと合意する。。
- といった流れで話せると良いかと存じます。

きちんとできている部分をまずは認めてあげつつ（ここが大事です）
本人も周囲も、落ち着いて業務に取り組むことができるように、一緒に話していくことが重要と考えます。

ご相談は、ココから

マイページ チュートリアル

回答すべきアンケート

現在回答すべきアンケートはありません

閲覧できるレポート (上司・メンバーとして)

部署名	ロール	アンケート名	期間	
事業開発G	上司として	▼▼部 2019年11月	2019年11月15日 ~ 2019年11月29日	結果を見る
事業開発G	上司として	〇〇部 2019年10月	2019年10月04日 ~ 2019年10月18日	結果を見る

メンバーのワーク・メンタリティ

ネガティブ ← → ポジティブ

	窮々	悶々	淡々	懸命	充実
メンバーA			佐藤 花子		
メンバーB		山田 太郎		本田 美由	
メンバーC	有林 文乃				櫻井 麻衣

相談内容を投稿してください！
マネジメントの専門家が拝見し、
2営業日以内にメールで回答します

働きぶりからは頑張っているように見えても、
本人の内面はネガティブな状態

scroll

メンバーのワーク・メンタリティ

ネガティブ ← → ポジティブ

窮々

悶々

不安や不満を溜め込んで、
仕事に前向きに打ちこめない状態です。

画面をスクロールすると表示されるアイコンをクリック！

アドバイザーにヒントをもらいませんか？
詳しく見る

次へ

日頃のメンバーの様子が、あなたからはどんなふうに見えているか教えてください。

[相談例をみる](#) (質問 2/3)

(入力例)

納期に追われるほどの業務量があるように見え、むしろ業務の進め方の問題であるように見えます。また、極端にフィードバックされることを嫌がる傾向があるように感じます。

ここに日頃見ているメンバーの様子を書いてください (1000文字まで)

次へ