

＼ メンバー向け ／



活用ガイド



もくじ

1. インサイズとは

- ・ インサイズの実施目的 [P2](#)
- ・ インサイズでわかること [P3](#)
- ・ 結果を見る際の心構え [P4](#)

2. メンタリティとは

- ・ メンタリティ別適切な対処法 [P5](#)

3. タイプとは

- ・ 仕事の進め方4タイプ [P6](#)
- ・ 創造重視タイプのトレッツ [P7](#)
- ・ 結果重視タイプのトレッツ [P8](#)
- ・ 調和重視タイプのトレッツ [P9](#)
- ・ 秩序重視タイプのトレッツ [P10](#)
- ・ 補足：タイプの変化について [P11](#)

4. 結果の見方

- ・ 結果の見方 [P12](#)
- ・ パーソナルレポートの見方 [P13](#)
- ・ AIメンターの使い方 [P14](#)

インサイズの実施目的

インサイズは、あなたの心の状態を把握し、イキイキ働けるよう支援するためのツールです

新しい職場、新しい人間関係、慣れない仕事...等、仕事を進める上では、多くのストレスやプレッシャーがかかる状況を取り切っていく必要があります。このような自分の取り巻く環境の変化が激しい中でも、心身ともに充実した状態で自分の能力を最大限に発揮できるようにするためには、「セルフマネジメント（自己管理能力）」がカギとなります。

一緒に働く上司・同僚が変わり、うまく関係が作れず、仕事を抱え込む

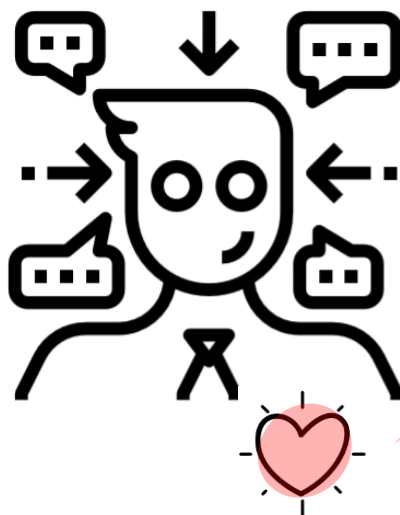
次々に仕事を任されるようになり、目の前の仕事をこなすので精一杯に

「一人前」と見られ、周囲のサポートが減り、思うように仕事が進まない



起こりがちなこと

セルフマネジメントの第一歩は、「**自分の状態を知ること**」です。人は、心の状態が良くないときほど、実際よりも悪い方向に物事を考えてしまう傾向があり、現状をフラットに捉えられなくなることがあります。インサイズを使って、自分自身の心の状態を客観的に捉えることで、「セルフマネジメント」を身につけていきましょう！



あなたが捉えている現実

※インサイズで測定していること

インサイズでわかること

- インサイズでは、「**心の状態（ワーク・メンタリティ）**」と「**持ち味（仕事の進め方タイプ）**」の2つの観点で捉え、よりよい状態で働いていくためのアドバイスをレポートしています。
- アンケート結果を活用することで、**一人ひとりに合った、セルフマネジメントの仕方**が分かります。

ワーク・メンタリティ（5段階）

心の状態を5段階で表したものです。
自身がどの状態にあるかによって、適切な対処法が異なります。

ネガティブ ←

フラット

→ ポジティブ



目の前の仕事に追われて視野が狭くなり、余裕を無くしている状態



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



仕事や組織とはつかず離れずの立ち位置で、目の前の業務をこなしている状態



会社や組織、今の仕事に思い入れを持ち、さらに頑張ろうと思っている状態

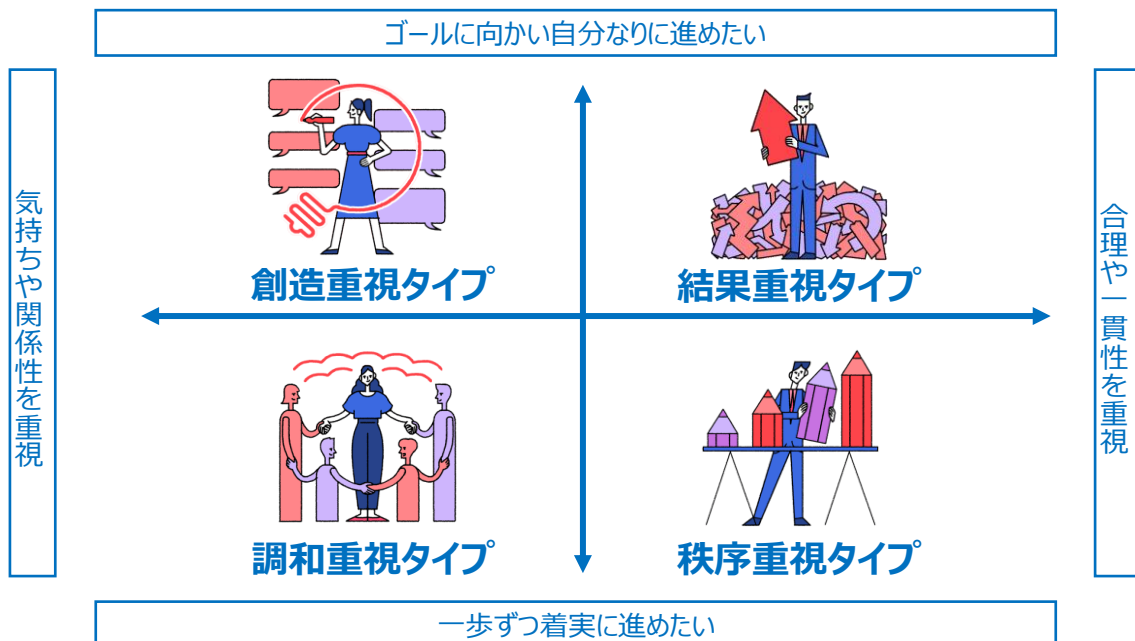


自分の仕事に誇りを持ち、自分だからできることをやろうと思える状態



仕事の進め方タイプ（4タイプ）

仕事上で意識的・無意識的に発揮している、傾向・パターンのことです。
タイプによって、落ち込んだり、やる気を出すきっかけが異なります。



結果を見る際の心構え

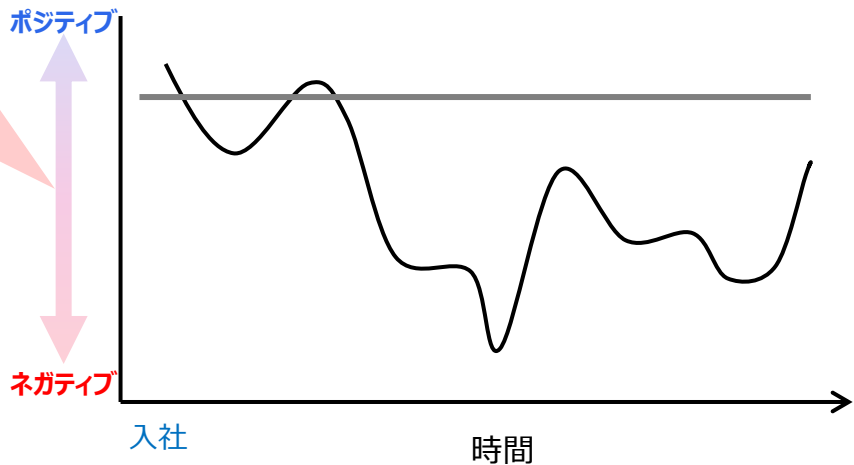
皆さんの能力を評価するためのものではありません

- このアンケートの目的は、心の状態を客観的に捉えることで、皆さんのセルフマネジメントを支援することです。
- 自己理解を深め、現状に対する適切な対処法を考えるツールの1つと捉え、ご活用ください。

心の状態はポジティブなとき・ネガティブなときがあって、当たり前です

- 結果がネガティブと表示されることもありますが、これは**ネガティブになってはいけないうこととはではありません**。誰も少なからず、心の状態に波はあるものですし、修羅場体験のように成長過程には悩む時間が必要な場合もあります。
- したがって、結果を見る際は、一時の状態で一喜一憂するのではなく、まずは自身の心の状態を知り、**より良い状態で働いていくためにはどうしたらよいかを考える参考**としてご活用ください。

心の状態は
移り変わって
当然のもの



一人で問題を抱え込んだり、すべて自分で解決しようとする必要はありません

- 一人ですべてを頑張る必要はありません。自分一人でやれることには限界がありますし、必ずしも自分だけで考えるべき問題ではない場合もあります。周囲の人の力も大いに活用しましょう。
- 結果をもとに、課題と感じていることを上司や同僚に打ち明けてアドバイスを求めるなど、自分から積極的に働きかけていくことが大切です。
- 周囲に働きかけてもなかなか状況が改善しない場合は、1つ上の上司や人事部門にサポートを仰ぐことなども検討しましょう。

メンタリティ別 適切な対処法

- インサイズでは、仕事に臨む心の状態（ワーク・メンタリティ）をネガティブ～ポジティブな状態の5段階で表現しています。状態に応じた対処法は下記の通りです。
- 特に下の二つのネガティブな状態の場合、自分一人でグルグルと考えていても、前には進めません。まずはあなた自身から声をあげ、周囲の助けを得て乗り越えることを目指していきましょう。

ポジティブ



状態

今の仕事を通して世の中に貢献できることがあると思え、**働くことと自分の人生とが良い意味で深く重なり合っている状態**（不満や悩みが全くないわけではない）

対処法

現状の成果に満足せず、「さらに価値を出すために、何ができるか？」**考えてみましょう**。今の仕事の影響範囲や責任をより広い視野で捉えみると、新たな貢献の仕方や課題が見えてくるはず。そうやって今の自分を見直すことで、あなたの仕事をさらに進化させていってください。



状態

目の前の仕事に手応えを感じ、**自分なりのやり方で頑張ろうと思えている状態**（不満や悩みが全くないわけではない）

対処法

「仕事や組織において、自分だからこそ出せる価値は何か？」もう一段**深く考えてみましょう**。「自分はこういう形で強みを発揮できる。こういう価値を出せば、周囲にも喜んでもらえ、成果を出せる」という自身の成功パターンを掴めることで、今後、目的が曖昧な仕事や、思い入れを持ちにくい仕事に遭遇した際にも、セルフモチベートしやすくなります。



状態

目の前の業務はこなしているものの、**仕事・組織と自分との間にどこか距離がある状態**（現状維持やあきらめの気持ちがでてくることも…）

対処法

「私には今の仕事や組織の状況はこう見えているけれど、あなたにとってはどうですか？」と**周囲と話してみましょう**。これまで見ていなかった側面から今の状況を捉えてみることで、自分はどうかありたいのかを考えるきっかけになるかもしれません。
どんな仕事も、面白くやることも、つまらなくやることもできますが、意識的に視野を広げることで、自ら楽しむポイントを探していきましょう。



状態

言いたいことをストレートに出せず、**不安や不満がたまっておりエネルギーを空費している状態**（この状態が続くと、反対意見やアドバイスを素直に聞けなくなることも…）

対処法

「他の人にとっては問題のないことかもしれないけれど、自分にとってはこれがとても気になる」ということがあれば、**あきらめずに周囲に伝えてみましょう**。そのことを伝えないことには、周囲の人はあなたが抱えている不安や不満に気づけませんし、一緒に状況を改善していくこともできません。



状態

仕事に追われたり、職場環境に安心感を持ってなかったりして、**自分らしくられない状態**（この状態が続くと、自分で自分の状態が分からなくなることも…）

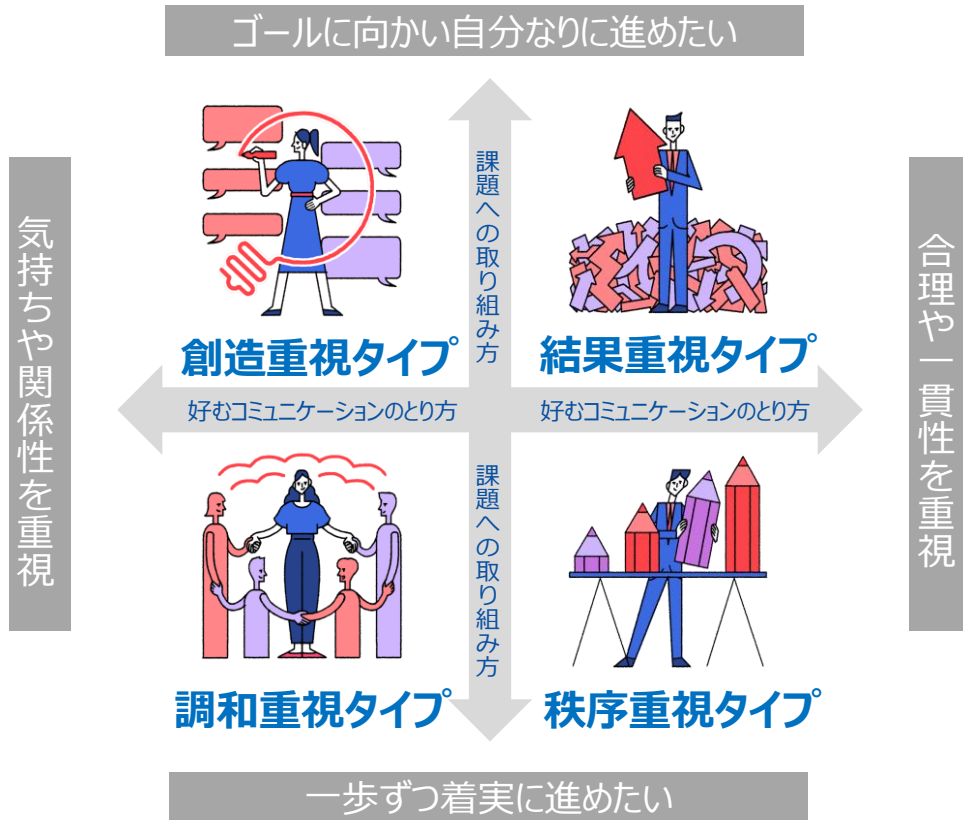
対処法

少し立ち止まって、「自分が今どんな気持ちで仕事をしているのか」「職場にいるときどんな風を感じるのか」「心の奥底では、どうしているのか」「つらい・嫌だと感じているのか」を丁寧に言語化してみましょう。そして、言語化できたら、周囲の人に打ち明けてみてください。

ネガティブ

仕事の進め方4タイプ

- インサイズでは、課題への取り組み方(縦軸)と、好むコミュニケーションのとり方(横軸)の掛け合わせによって性格特性を以下の4タイプに分類しています。
- どのような仕事への取り組み方、コミュニケーションの取り方を好むか、はタイプによって異なるため、自分のタイプを理解しておくことでストレスへの対処がしやすくなったり、また一緒に働く上司・同僚とのタイプの違いを知ることで、コミュニケーションでのすれ違いを軽減できます。



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

創造重視タイプの特徴

あらわれやすい行動特徴 (※○基本的な特徴 ● 困難な場面に直面した際の特徴)

- 社交的で自分の思いや考えを率直に表す。新しいものや面白そうなことに飛びつく。周囲と力を合わせて目標を達成しようとする。
- 自分の思いや考えだけで突っ走ってしまう。斬新さを重視するあまり現実を軽視する。



😊 ポジティブでいられるとき

- ・ 前例のない課題や、高い目標に取り組んでいるとき
- ・ 夢や理想を語りあっているとき

😞 ネガティブになるとき

- ・ 周囲と気持ちの波が合わず、思いを受け止めてもらえないと感じるとき
- ・ 自分なりの考えを生かすよりも、ルールや手順に従うことを求められるとき

セルフマネジメントのポイント

- ・ 変化や刺激を求めるほうなので、前例のない課題や関係者の多い仕事に取り組む機会を意図的に作ったり、同じ業務であっても、毎回あえて新しいテーマ設定を行うなどすると、マンネリせずに仕事に臨めるでしょう。
- ・ 日頃から上司や同僚と自身の夢や理想について語るようにすると、親近感が増して意欲も高まるでしょう。視点の高い先輩社員と接する場を作ることもおすすめです。

真逆
タイプ

秩序重視の上司との、ありがちなすれ違いと対応のポイント

ありがちなすれ違い

- ・ 秩序重視の上司は、仕事のクオリティや精度に対して、非常に強い責任感を持っています。
- ・ そのため、注意されるポイントが細かかったり、手順や仕様ばかり指摘されると感じるかもしれません。
- ・ 自分が本当はどういう意図で工夫したのか？を聞いてもらう以前に指摘ばかりされることに気分が滅入ることもあるかもしれません。

対応のポイント

- ・ 秩序重視の上司は、上述の通り「クオリティの精度」への責任感がとても強いです。出来栄えが中途半端だったり、指示や要求に従っていないアウトプットは、指摘を受けると考えた方が良いでしょう。自分の企画やアウトプットを通したいと思うならば、上司のそうしたこだわりを尊重して、アウトプットの精度に気を配りましょう。
- ・ また秩序重視の上司は「なぜその選択をしたのか？」あるいは「なぜ他の選択をしなかったのか？」の分岐を知りたいがります。論拠を持って、なるべく正確な判断を下したいからです。そうした問いへの回答をあらかじめ備えておくといいでしょう。
- ・ 秩序重視の上司は、自分の仕事の質を高めるためには最高の上司です。秩序重視の上司が気になりそうなポイントに気を付けつつ、確認をしてもらいながら仕事を仕上げていくつもりで関われば、これほど頼りになるアドバイザーはいないと思います。

結果重視タイプ[®]の特徴

あらわれやすい行動特徴 (※○基本的な特徴 ● 困難な場面に直面した際の特徴)

- 困難から逃げず高い目標を目指そうとする。物事を理詰めで考え、論理的な話し方をする。
責任を果たし成果を上げることに価値を置く
- 人の気持ちや感情に対する配慮が不足する。冷たく、とっつきにくい印象を与える



 **ポジティブでいられるとき**

- 自分の裁量で進められる仕事に取り組んでいるとき
- 自分の努力が直接的に成果を左右するような仕事に取り組んでいるとき

 **ネガティブになるとき**

- 成果や問題解決への道筋がなかなか見えないとき
- ゴールを細かく区切られたり、やり方を押し付けられていると感じるとき

セルフマネジメントのポイント

- 結果に影響力があり、ある程度自分の裁量で進められる仕事のほうがやりがいを感じやすいです。そういった仕事へのアサイン機会があれば、積極的に挑戦してみましょう。また、達成度が見えにくい業務の場合は、定量的に目標に見える化してみることで、モチベーションを高く取り組めるでしょう。
- 思うように成果を出せていないと、自分はできない人間だと感じ、必要以上に自分で自分を責めてしまうことがあります。たとえ今成果に結びついていないと感じても、成果を出すために労力をかけて頑張ってきた自分自身は認めてみましょう。
- 職場メンバーが意欲的でない、無駄なことに取り組んでいると感じるとモヤモヤとしがちです。そういった場合は、一人なんとかしようとするのではなく、健全な問題意識として提起し、職場に働きかけましょう。

真逆タイプ

調和重視の上司との、ありがちなすれ違いと対応のポイント

ありがちなすれ違い

- 調和重視の上司は、ゴール達成そのものだけでなく、その過程において、関係者と目線を合わせながら、皆が納得できるやり方で進めていくことを大事にしています。
- そのため、「関係部署に確認したか」「みんなの意見も聞いた方が良い」等、ゴール達成にはあまり関係ないように見える指摘ばかりされて、「本質的でない」と思うやり方を押し付けられているように感じるかもしれません。

対応のポイント

- 調和重視の上司は、上述の通り、いかに最短距離でゴールを目指すかよりも、ゴールまでのプロセスや周囲との関係性に気を配ります。これはどちらが正しいか正しくないかではなく、仕事をする上では、どちらの観点も持つておくことが大切です。
- もし今後関係者が多いプロジェクトなどでも、円滑に進められるようになりたいと思うのであれば、上司からのアドバイスは無下にせず、ビジネススキルの1つとして、学んで取り入れていけるとよいでしょう。

調和重視タイプ^oの特徴

あられやすい行動特徴 (※○基本的な特徴 ●困難な場面に直面した際の特徴)

- 温厚で出しゃばらない。細かなことによく気がつく。人や周囲のことを思いやる。
- 自己主張が弱い。物事がうまくいかないと落ち込みやすい。



ポジティブでいられるとき

- 自分の仕事が決まり役立っていると感じられるとき
- 周囲の人たちが、良い状態で仕事に取り組んでいるとき



ネガティブになるとき

- 自分自身や周囲にいる人が、大事にされていないと感じるとき
- 他者に貢献できている実感が持てないとき

セルフマネジメントのポイント

- 自分の仕事がお客や関係者の役に立っていることを実感できることが、自信ややりがいに繋がります。周囲からの感謝の声などに触れられる機会を意図的に増やすようにすると前向きに取り組めるでしょう。
- 仕事上の関係者間の関係性が良くないと感じると、萎縮してパフォーマンスが下がりやすいです。世の中には色々な人がいて、人によって感じ方もそれぞれなので、なかには折り合いが悪い人たちがいて当たり前です。過剰に気にしすぎないようにしましょう。またどうしてもそれにより、自身の居心地の悪さや、やりづらさを感じる場合は、遠慮せず、周囲に援助や支援を求めましょう。

真逆
タイプ

結果重視の上司との、ありがちなすれ違いと対応のポイント

ありがちなすれ違い

- 結果重視の上司は、ゴール達成に向けて最短距離で進みたいと考え、成果に繋がるか否かで物事を判断します。
- そのため、「それで目的は？」とすぐ結論を求められるので「怖い」と感じたり、自分なりにあれこれ悩んでるから相談したのに、「それって今必要なこと？」とバツリ切り捨てられて、傷つき落ち込むことがあるかもしれません。

対応のポイント

- 結果重視の上司は、上述の通り、効率を重視するあまり周りの気持ちに疎いところがあります。これは上司側の性格特性なので、本人に悪気があるわけでも、あなた個人が嫌われているというわけでも決してありません。
- 多少対応がそっけないなと感じたとしても、そういう性格特性の人なんだと割り切って、相手の反応に一喜一憂しすぎず接するようにしましょう。
- また、結果重視の上司も、メンバーの取り組みがちゃんと成果に繋がるよう、有効な支援をしたいと思ってアドバイスをしています。ただあなた自身の中で相談したいことがまとまっていなくて、上司側もあなたが自分に何を求めているのかが掴めず適切なアドバイスができません。上司に相談する際は、「何を相談したいのか」「何に困っていて、自分としてはどうしたらよいかと考えているのか」まで、予め自分の思考を整理しておくといでしょう。

秩序重視タイプ^oの特徴

あらわれやすい行動特徴 （※○基本的な特徴 ●困難な場面に直面した際の特徴）

- 粘り強く、慎重に物事を進めていく。冷静で落ち着いている。まじめで安定感がある。
- 常識的で面白みに欠ける。融通が利かない。



😊 ポジティブでいられるとき

- 自分のペースで仕事を進められているとき
- 仕事のプロセスに納得感を持ちながら取り組んでいるとき

😞 ネガティブになるとき

- 仕事の目的や手順が明確でないとき
- 仕事の見通しが立たなかったり、取り組む意義を感じられないとき

セルフマネジメントのポイント

- 自分の仕事の範囲や進め方が明確になっていると、迷いなく取り組んでいくことができますが、大雑把な指示や、仕事の手順や判断基準が曖昧な状況だと足が止まりがちです。仕事の進め方のイメージが持てないときは、どうしたらいいかわからないからそのままにして放置してしまわず、早めに依頼者に確認するようにしましょう。
- 責任感が強く、任された仕事はきちんとこなしたいため、突発的な業務やマルチタスク等、自分の計画やペースを乱される環境だとストレスを抱え込みやすいです。自分のキャパシティを適切に見極め、キャパオーバーしそうな場合は、上司に業務調整を掛け合う等、早めに自分からSOSを出しましょう。

真逆タイプ

創造重視の上司との、ありがちなすれ違いと対応のポイント

ありがちなすれ違い

- 創造重視の上司は、新しいことや未知の課題に挑戦することが好きで、フットワーク軽く行動します。
- そのため、質問しても「やってみないと分からない。まずやってみよう」で終始してしまい、仕事の進め方や見通しが立たずイライラしたり、不安いっぱい相談しているのに、根拠なく「大丈夫」「気にしなくていいよ」と返され、自分が気にしている問題を軽視されているように感じるかもしれません。

対応のポイント

- 創造重視の上司は、上述の通り、挑戦志向が強いために、つい口癖で「やってみないと分からない」と言ってしまうところがあります。また、根拠なく「大丈夫」と言ってしまうのも、色々気にして不安を感じているメンバーを励まそうしているからであって、決して雑に扱っているわけではありません。
- 少ないラリーで諦めて会話を終わらせてしまうのではなく、こちらの真意が伝わっていないのであれば、あなた自身がどう思っているかをはっきり伝えたくて、指導やアドバイスを求めましょう。
- また創造重視の上司は、アイデアを発散しながらよりよいものを創ることを大事にするため、「どうしたらいいですか？」とざっくりと相談をもちかけてしまうと、話が拡散し、収集がつかなくなってしまいます。「自分としてはこうしたいと思っている、そのための意見がほしい」というように自分の中である程度方向性を固めたうえで相談にのってもらおうようにするとよいでしょう。

補足：タイプの変化について

- インサイズの「仕事の進め方タイプ」は、6問という少ない質問数で判定しているため、タイプが変わることがあります。特に、特定のタイプの特徴が強くない中庸な方、まだ仕事の進め方について固まっていない新人若手で変わりやすい傾向にあります。

タイプが変化する理由は？

- 前述の「もともと中庸」「新人若手で仕事の進め方が定まっていない」に加えて、以下の要因が考えられます。

上司のタイプや組織風土・仕事内容に影響されている

連続で「創造重視」だったのに、仕事内容が変わったら「秩序重視」になったような場合は**変化前のタイプが本来のタイプである可能性が高い**ので、本来の自分ならどちらのタイプに近いかで判断しましょう。

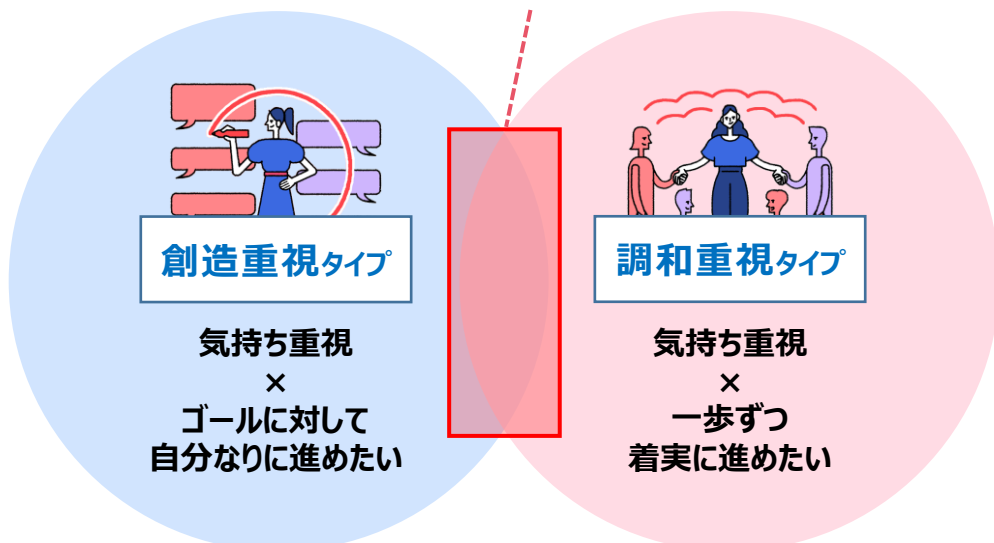
メンタリティの影響を一時的に受けている

メンタリティがポジティブなときは「創造重視」、ネガティブなときは「調和重視」になるなど、その時のメンタリティに影響を受けて回答が変わり、変化することがあります。
例) 「気持ち重視」だが、チャレンジする自信がなくなってしまっている…等

変化した場合、自分の性格をどう捉えたら良いのか？

- 多くの場合は、対角線の真逆ではなく、共通の軸を持った状態で変化します。その場合は、両タイプに共通する部分に着目して解釈しましょう。
- 例えば、以下の「創造重視」→「調和重視」の場合、どちらも「気持ち重視」のコミュニケーションですので、理詰めで話すような堅苦しい雰囲気のコミュニケーションよりも、和気あいあいとしたアットホームな雰囲気のコミュニケーションを好むタイプと解釈できます。

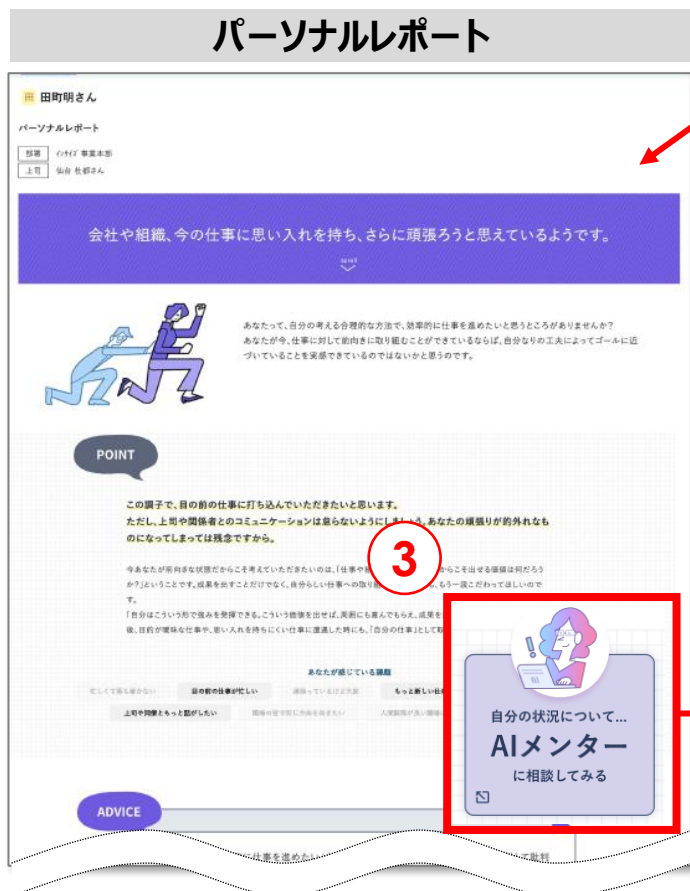
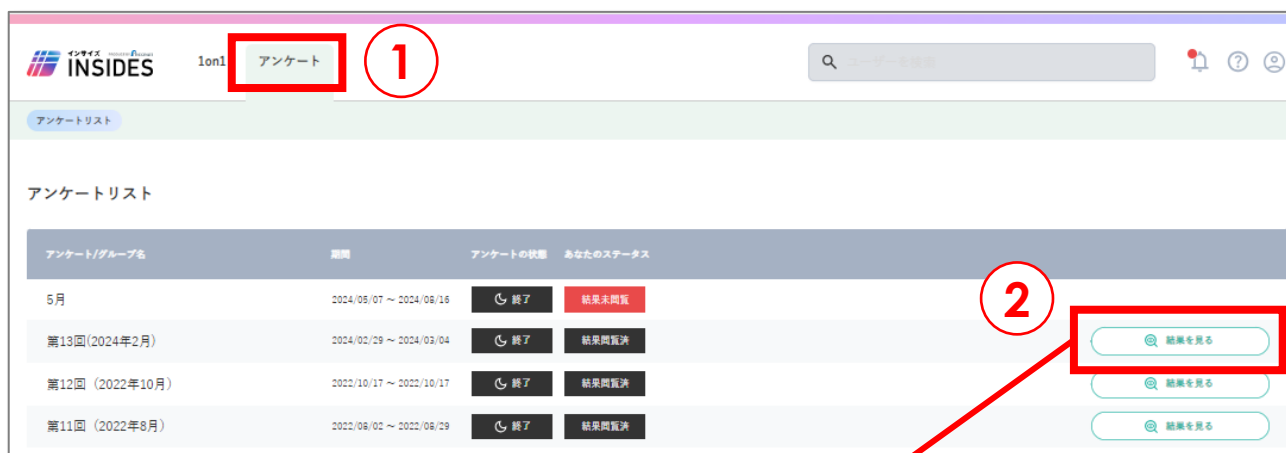
この部分に着目



結果の見方


- パーソナルレポートを確認した後、AIメンターに上司との面談で話す内容の相談ができます。
 - ・ パーソナルレポート：コンディションについての解説と、ワンポイントアドバイスがかかれたレポート
 - ・ AIメンター：インサイズの結果をもとに、業務状況・人間関係・キャリア・上司への相談の仕方など、最適なテーマで相談できます

- ① インサイズにログインし、「アンケート」をクリックすると、アンケートリストが表示されます。
- ② 結果を閲覧したいアンケートの「結果を見る」をクリックすると、「パーソナルレポート」が開きます。
- ③ 画面右下の「AIメンターに相談してみる」をクリックすると、AIメンターへのチャット画面が開きます。



パーソナルレポートの見方

会社や組織、今の仕事に思い入れを持ち、さらに頑張ろうと思えているようです。



あなただって、自分の考える合理的な方法で、効率的に仕事を進めたいと思うところありませんか？
あなたが今、仕事に対して前向きに取り組むことができていならば、自分なりの工夫によってゴールに近づいていることを実感できているのではないかと思います。

総合的な状態

あなたのメンタリティ・タイプを踏まえた、現状について示しています。

POINT

この調子で、目の前の仕事に打ち込んでいただきたいと思えます。
ただし、上司や関係者とのコミュニケーションは怠らないようにしましょう。あなたの頑張りが外的外れなものになってしまえば残念ですから。

今あなたが前向きな状態だからこそ考えていただきたいのは、「仕事や組織において、自分だからこその価値は何だろうか？」ということ。成果を出すだけでなく、自分らしい仕事への取り組み方についても、もう一段こだわってほしいです。

「自分はこういう形での価値を發揮できる。こういう価値を出せば、周囲にも喜んでもらえる。成果を出せるという『戻り』があれば、今後、目的が曖昧な仕事や、思い入れを持ちにくい仕事に遭遇した時にも、「自分の仕事」として取り組みやすくなります。

あなたが感じている課題

忙しくて落ち着かない 目的の仕事を忙しい 頑張っているけど大変 もっと新しい仕事に挑戦したい 上司や関係の支援を仰ぎたい

上司や関係者ともっと話したい 職場の皆で同じ方向を向きたい 人間関係がよい職場にしたい 働きやすさを改善したい

POINT

メンタリティを踏まえ、現状をどう捉えるとよいかのポイントや、あなたが今課題に感じていることを示しています。具体的にどんなときに、どんなことを感じているか、上司とも話してみましょう。

ADVICE

あなたの場合、「効率的に仕事を進めたい」という考えが強すぎるあまり、異なる考えに対して批判的になったり、目標達成の邪魔をされると思われるものに攻撃的になったりすることがあるかもしれません。

自分が最適と考えるやり方にこだわらず、周囲に目を向け、多様なやり方を受け入れてみることは、あなた自身の強み・弱みを客観的に見つめる機会にもなることを忘れないでください。

ADVICE

タイプを踏まえ、自分の特徴への向き合い方へのアドバイスを示しています。

ACTION

まずは自分なりに探求したいテーマや、進んでいきたい問いを明らかにしてみよう。それらにこだわって仕事をし、得られたことを言語化して周囲に伝えることで、あなたが実現したい価値がより明確になり、周囲からの認知も変わってきます。経験に裏打ちされた持論は、あなたの自信の源にもなります。

自分なりの考えが持てるも、自ずと次のテーマや新たな仮説が見えてきます。このサイクルを回すことで、仕事はもっと面白くなります。

ACTION

お勧めしたいアクションについて、具体的に示しています。

上司とメンバーの性格タイプ

お互いの違いを理解してみましょう

メンバー 結果重視

- ✓ スピード感を大事にしたい
- ✓ 目的が大事でやり方にはこだわらない

メンバーが上司と接するときは

心配性に見えて、もどかしいこともあるかもしれない。自分がコトを進めるために、アドバイスをもらおう気持ちで定期的に報告・相談をすると、上司も安心できます。

上司 秩序重視

- ✓ 進め方をきちんと決めたい
- ✓ 全体との整合性が気になる

上司がメンバーと接するときは

細かいところが気になるかもしれないけれど、口を挟み過ぎず、本人に任せてみるのが大切。報告・相談が抜けがちな点は注意して。

ゴールに向かい自分なりに

創造重視 結果重視 調和重視 秩序重視

一歩ずつ着実に

メンバー 上司

上司とメンバーの性格タイプ

上司として設定されている方と、あなたとの性格タイプの違いや、タイプの違いを踏まえたコミュニケーションのポイントを示しています。

上司とお互いのタイプを確認しながら、違いや共通点を話し、相互理解を深めましょう。

- インサイズのAIメンターで、あなたに寄り添った具体的で実現性のあるアドバイスをもらうことができます。
- 会話内容が、上司や人事に知られる事はありません。AIの学習に利用されることもありません。
- 利用ONに設定されている企業のみご利用いただけます。

AIメンターを利用するメリット

1. 考えや気持ちを、壁打ちして整理

インサイズの結果をもとに、業務状況・人間関係・キャリア・上司への相談の仕方など、最適なテーマで相談できます。

2. あなたに合わせたアドバイス

汎用アドバイスではなく、インサイズの結果から、あなたに寄り添った具体的で実現性のあるアドバイスを得られます。

3. 1on1が、もっと充実

AIで完結せず、上司との対話に接続可。整理した内容を、1クリックで1on1トピックに転記でき、上司に相談できます。

利用例

目今の仕事にいま意義を感じられず、このまま続けていいのかわりと不安です



お疲れさまです。日々のお仕事、本当にお疲れさまです。

目今の仕事に意義を感じにくい状況で、将来への不安を抱えながらも頑張っているんですね。そうした気持ちを抱えながら働くのは、とても大変だと思います。

今日は少し時間をとって、将来のキャリアについて一緒に考えてみませんか？今感じている違和感や不安の背景には、きっとあなたが大切にしたい価値観や、目指したい働き方があるのだと思います。それを整理しておく、1on1で上司の方とお話しする際にも、ご自身の考えや方向性を伝えやすくなるかもしれませんね。

まずお聞きしたいのですが、今後のキャリアについて「こういう働き方をしていきたい」「こんな風に仕事に関わってみたい」といったイメージは、何かお持ちでしょうか？まだ曖昧でも、思いつくことがあれば教えてください。

自分の仕事が誰かの役に立っているという手触り感がほしい

自分の行動のおかげで、目の前の人の仕事が楽になったり、これまでできなかったことができるようになったりするのを見たいのだと思います



とても素敵な想いですね。目の前の人が「楽になった」「できるようになった」と感じる瞬間を、間近で見守りたいという気持ち、とてもよく分かります。

自分の行動が直接的に誰かの変化につながって、その様子を身近に感じられる——そんな働き方を大切にされているんですね。

今は将来のイメージを探っているところですが、他の観点ではいかがでしょうか？

例えば、どんな役割でいたいのか、誰とどんな関係で働きたいか、時間の使い方やワークライフバランスなど、何か思うことはありますか？

また、今お話しいただいた「目の前の人の役に立つ手触り感」以外にも、仕事を通じて大切にしたいことがあれば、教えてください。まだ漠然としていても構いません。

あなたがキャリアを考える上で、何を軸にしたいと思っているのか、少しずつ整理していけたらと思います。

役割にこだわりはないですが、周りのメンバーと対等でありたいし、周りのメンバーも今の仕事にやりがいを持っていて、相互に高め合えるような環境が理想です。今の職場にはそれが足りないのだと気づきました。

中略 ～大事にしたい価値観の整理と、現状満たされていない点の明確化～



それでは、1on1で使いやすいメモを作成させていただきますね。

1on1 相談メモ

理想のキャリア・働き方

- 自分の行動によって、目の前の人の仕事が楽になったり、これまでできなかったことができるようになる「手触り感」を大切にしたい
- 周りのメンバーと対等な関係性で働きたい
- お互いがやりがいを持って、相互に高め合える環境で成長していきたい

現状の課題・違和感

- 営業として、お客様への直接的な貢献実感が薄い（契約周りやトラブル対応がメインで、システム構築による課題解決はエンジニアが担当）
- 職場に成長意欲や活気が不足していると感じる（福利厚生や安定性を重視して「何となく」入社した方が多い印象）

上司に相談したいポイント

- より直接的にお客様の役に立てる業務や役割があるか
- 現在の営業職の中でも、お客様への貢献実感を得られる方法があるか
- 成長意欲の高いメンバーとの協働機会を増やす方法があるか

こんな感じはいかがですか？何か追加したい点や修正したい部分があれば、遠慮なくおっしゃってくださいね。

機能や操作方法の詳細は[こちら](#)