

## リーダーシップチェックアップ診断書

団体名	株式会社話し方教育センター	総合	72.4		
所属	本社			クラス	2/5
氏名	話田 太郎				

診断要素	得点	+ 傾向	サイン	- 傾向	サイン	評価
L-M関係	69.5	77.8		38.9		C
M-M関係	75.0	77.8		27.8		C
組織理念	75.0	94.4	☆	44.4		C
指揮・活用	71.4	71.4		28.6		C
業務運営	69.5	61.1		22.2		C
問題対応	63.9	77.8		50.0	★	D
職場革新	83.3	83.3		16.7		B
部下育成	71.5	81.0		38.1		C



L-M関係	回答
1 部下の好き嫌いが激しいほうだ	いいえ
2 部下の成功を素直に喜べる	はい
3 部下から慕われているリーダーである、と思っている	はい
4 私は部下から尊敬されている	はい
5 叱るとき、つい声を荒げてしまう	いいえ
6 熱くなると、権力を笠に着てねじ伏せようとする傾向を持っている	はい
7 残業続きや重い業務を担った部下には、あたたかい声をかけている	はい
8 業務指示は、部下のモチベーションを考えながら出している	強くはい
9 厳しいことは言うが、優しいことばをかけるのが苦手である	いいえ
10 部下の立場より、自分の立場を優先して判断してしまう	強くいいえ
11 自分と違う部下の見解をじっくり聞いてやる事ができていない	はい
12 部下らとは、上手くやっているとと思う	強くはい

得点 69.5

業務運営	回答
1 仕事上の納期や約束事は守らせている	いいえ
2 業務効率を意識して毎日の仕事を進めている	いいえ
3 業務の進捗には敏感である	強くはい
4 部下の仕事の遅れ具合は、さほど気にならない	いいえ
5 仕事はスピードだけでなく品質も大切、と意識している	強くはい
6 管轄する全員の仕事と、その進捗はつねに把握している	いいえ
7 自部署の作業結果が関連部署や顧客にどのような影響を与えるか、気にしていない	強くいいえ
8 業務効率を高めることに対して、敏感である	はい
9 計画通りに仕事が進んでいないことがよくある	はい
10 業務効率が落ちると感じて、上位層の見解なら無言で従う	強くいいえ
11 毎日の業務を、予定や計画どおりに管理しているほうではない	強くいいえ
12 しっかりとした計画によって業務管理を進めるほうではない	いいえ

得点 69.5

M-M関係	回答
1 部下らを協力的に働かせることは難しい	いいえ
2 部下同士の人間関係にリーダーが介入する必要はない	強くいいえ
3 職場の雰囲気や気配に気を配っている	はい
4 部下同士のトラブルに気がついたら、積極的に介入し仲裁する	いいえ
5 業務割り当ての公平・不公平に関する感覚は敏感である	はい
6 わが部署は笑顔が絶えない	強くはい
7 こじれかねないので、部下同士の人間関係に関与はしていない	いいえ
8 同僚を非難したり、されたりする部下が心配である	強くはい
9 全員の前で誰かをほめるとき、ほめられなかった部下の心境を気にすることはない	はい
10 部下にチームワークや協力姿勢の大切さを歌えている	強くはい
11 浮いてしまっている部下がいる	強くいいえ
12 わが部署では、仕事以外の私的な会話が交わされることは少ない	いいえ

得点 75.0

問題対応	回答
1 問題発生時、部下らを結束させることができる	いいえ
2 部下から相談があった場合、親身になって話を聞くことができる	はい
3 部下からアドバイスを請われることは少ない	はい
4 リーダーとしての責任感、一定のレベルにある	はい
5 業務上の問題発生時、部下に一任してしまうことがよくある	はい
6 考えてみると、職場全体の問題解決には取り組んでいなかった	強くいいえ
7 部下のミスはあくまで部下のミスであって私には無関係である	はい
8 自分から声をかけて、部下の状況を積極的に把握している	強くはい
9 部下だけの力では乗り越えられない障害が生じた場合、積極的に先頭に立っている	強くはい
10 部下がトラブルを持ち込んでくると、逃げ腰になってしまう	はい
11 部下の仕事の遅れやトラブル対応について、的確な方向と方法を示すことができる	強くはい
12 部下同士の仲たがいが頻発している	いいえ

得点 63.9

組織理念	回答
1 組織全体にとって有益であれば、自部署にとって不利な指示・提案でも受け入れる	強くはい
2 職場運営や仕事の進め方に関し、常に上司と意思疎通を図っている	はい
3 上層部の意図を正確に把握し、自分の中で十分に消化して部下に伝えている	強くはい
4 いつも企業理念や組織目標を念頭において仕事をしている	強くはい
5 チームが進むべき方向を理解している	強くはい
6 毎日の業務に追われ、部署の方針や方向を示すことは少ない	いいえ
7 部署の方針や業務方向など、積極的に示している	強くはい
8 所属する組織（会社、団体）の最終目的を具体的に理解できていない	はい
9 自部署の方針は、上位者に言われたことがすべてである	いいえ
10 部・課・係、などが、その上位組織の一部である認識をもてていない	いいえ
11 上位理念がどのようなものであるのか把握できていない	はい
12 自部署が向かうべき方向について、上位者と意見交換することは少ない	いいえ

得点 75.0

職場革新	回答
1 コスト削減には消極的なほうだ	強くいいえ
2 職場の風土改善まで、手が回らない	はい
3 それなりに機能している職場の仕組みなら、このままでいいと思っている	強くいいえ
4 何でも遠慮なく話し合える職場風土が理想であり、そうあるべく努めている	強くはい
5 職場全体について、それほど問題があるとは思っていない	強くいいえ
6 職場が抱える問題を放置してしまう	いいえ
7 改革のためなら、上層部にも遠慮なくものを言う	いいえ
8 部下のやる気を高める工夫を職場に導入している	はい
9 職場環境や風土改善は、部下らに任せている	強くいいえ
10 うまく機能しているシステムや仕組みでも、さらに良くする方法はないか、いつも考えている	強くはい
11 よりよい職場づくりのために、いくつものアイデアを持っている	強くはい
12 部下らが少しでも働きやすい職場環境を整えたい、と努力している	強くはい

得点 83.3

指揮・活用	回答
1 緊急時などでも、強く指示を出せない面を持っている	強くいいえ
2 自分に与えられた権限を明確に自覚し、適切に行使している	強くはい
3 私の指示は的確であると感じている	いいえ
4 メンバーの反感が予想されることでも、必要とあらば躊躇なく指示できる	はい
5 部下に指示・命令するときには、必ずその目的や理由を添えている	強くはい
6 部下の気持ちを大切にす余り、判断を誤るようなことがある	いいえ
7 仕事を指示する場合、安易に一部の人間に集中させてしまう傾向をもっている	強くいいえ
8 チームの指揮をとることは苦手である	はい
9 ダメなものはダメだと、しっかりと伝えている	いいえ
10 仕事を自分で抱えてしまい、部下を活かしていないと思う	はい
11 適宜、話を聞きながら、必要な指示をしている	はい
12 的確な業務指示ができていないと感じる	強くいいえ
13 私の指示には反発が絶えない	いいえ
14 任せすぎず、抱えすぎず。私は、部下の活用を果たしている	強くはい

得点 71.4

部下育成	回答
1 部下の意欲や達成感を考え、ほめることに努めている	強くはい
2 教えるだけでなく、考えさせる指導も実践している	いいえ
3 部下の力を伸ばすために、与える仕事の難易度を考慮している	はい
4 教えずに済ませようとする	いいえ
5 部下が困っていると、がんばらせることなく、手を差し伸べてしまう	強くいいえ
6 注意をしたり、叱ったりすることは苦手である	はい
7 部下がおこなった仕事の失敗や成功を、指導につなげている	強くはい
8 日常会話で、部下の評価を伝えるようなことは無い	いいえ
9 不用意な発言などに対して、タイミングよく注意している	強くはい
10 部下が自分の現在位置を知っていただけるように、適宜、話をしている	強くはい
11 部下の仕事が終わっても、その機会に指導することは無い	はい
12 業務上の知識は自分で習得するものであって、リーダーが教えるものではない	いいえ
13 部下の専門知識を増やすために「教える」努力をしている	はい
14 理由はどうあれ、部下をほめることは実践できていない	いいえ

得点 71.5