

参考) エリア別対応パターン

前提として、一回のアンケート結果に応じた対応は、基本的に直属の上司が行うことがおすすめです。ただし、

- ・慢性的に同じ状態が続き、改善が見られない場合
- ・上司への不満が強い場合

は、直属上司からのフォローに加えて、他の打ち手を検討していきましょう。

直属上司／一階層上の上司（部長など） フォロー + 業務設計・体制の見直し

このゾーンは「力量があるために過度に業務が集中している」「適性はあるが、志向と職務・役割・風土などが一致しない」可能性があるゾーンです。

業務アサインや業務構造、組織体制を見直すことのできる直属上司・部長クラスでのフォローがおすすめです。

一階層上の上司（部長など）／他部署 フォロー

このゾーンは「志向・適性・職務・役割のベクトルが合っている」状態です。折に触れて「なぜいい状態なのか？」を会話することがエンゲージメント醸成につながります。

より高いゴールを目指せるよう、視野が広がり刺激を受けられるような他部署との接点を作ってあげることがおすすめです。一階層上の上司からのフォローも、より「認められている感」が強まるでしょう。



人事／産業医 フォロー + 異動

このゾーンは「①心身のコンディション悪化により、力を発揮できていない」もしくは「②適性と現在の職務・役割・風土などが一致しない」可能性のあるゾーンです。

①の場合は心のケアを目的に、人事・産業医のフォローがおすすめです。②の場合は異動や配置換えも視野にいれたほうが良いでしょう。①と②の見極めは、直属上司がよく観察することが必要です。特に①を②だと見誤ると、過小評価につながり勿体ないことになります。

直属上司／一階層上の上司（部長など） フォロー + コーチング・研修 + 異動

このゾーンは「期待を理解できていない」「適性が限定的である」可能性のあるゾーンです。

期待を伝え、具体的に教えられる上司が望ましく、ベテラン社員の場合は部長等から指導するのもよいでしょう。また、コーチング等、職務遂行の力を身につける仕組みの導入・配置転換の検討もありえます。