

INSIDES

結果の読み取り方



もくじ

- INSIDESの結果を見る心構え ...P3
- 一覧表の構成 ...P4
 - ▼ 結論を知るならまずココ
- メンタリティの5段階 ...P5
- メンタリティの判定ロジック ...P6
 - ▼ 結論を知るならまずココ
- メンタリティ別 基本の関わり方 ...P7
- メンタリティを構成する/支える要素 ...P8
- メンタリティに影響している要因 ...P9
- 人材タイプ ...P10
- パーソナルレポートの読み取り方 ...P11
- 集計機能の使い方 ...P12

INSIDESの結果を見る心構え

INSIDESの結果は、メンバーから見た“現実”です。

NG

「ネガティブな状態とは何事だ」
「どうしたらいいか分からない」

OK

サーベイの結果は、
メンバーの感じている現実を知り、
**より効果的なマネジメントを
行うための材料**です。

「状態の悪いメンバーは
弱い・甘い・見込みがない」

メンタリティは**一進一退**。
誰でも、いい時・悪い時があります。

「気持ちなんて
自分で何とかするものだ」
「助けが必要なら
言ってくるだろう」

メンバーが**より良い行動を
選択できるよう積極的に支援する**
のが上司の役目です。

「自分がなんとかしなければ」

一人で抱えず、
人事や他のマネジャーに相談
することも大切です。

メンバーから見た“現実”を受け止める準備はできましたか？

準備ができれば、結果の読み取り方を見ていきましょう！

メンタリティを高める
ために必要なこと

充実 ポジティブ



自分がやりたいこと・やるべきことに従っている

自分の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

- 健全な自信があり、より大きな価値を生み出したいと思っている
- 人生と仕事が重なりをもっている

自信を
持たせる

懸命



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
だけど自信がない状態

- 期待に応え、自分なりの価値を出したいと思っている
- 足りない点もあるが前進していきたいと思っている

共感を
思い起こさせる

淡々



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、
仕事や組織に一線を引いている状態

- 過去には感じていたやりがいや仕事の面白さを忘れてしまい、見失っている
- 仕事・職場・会社と共通点を見いだせず、それがとても不満というわけでもなく、淡々と過ごしている

抱え込ませない

悶々



言いたいことがあっても、内側に抱え込んでいる

仕事上で不安や不満を抱え、
仕事に前向きに打ち込めず行動が滞っている状態

- 不満やもやもやが心を埋め尽くしている
- 心の内を誰にも言えない、あるいは少し言ってみたが受け止めてくれないと感じ、言わないモードになっている
- 自分の考えを伝えたら周りがどう思うかわからないと感じ安心感を持ってない

客観視させる

窮々



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

- 自分のことで余裕がなく、周囲に意識が向かない
- 職場に居場所がない、自分を出してはいけなさと感じている

ネガティブ

A-1 メンタリティの判定ロジック

A-1 メンタリティは、A-2 メンタリティを構成する要素(自分自身に対する認知)から判定しています。

判定ロジック

左の項目から順に、基準をクリアしたらメンタリティが1段階ポジティブになるという判定をしています。

A-1 総合判定	A-2 メンタリティを構成する要素(自己認知)				A-3 メンタリティを支える要素(環境認知)				
	自分のままでいられる	思ったままを話せる	当事者意識を持てる	誇りを持てる	尊重される	個人が取りやすいコミュニケーション	期待されている	持ち味がある	フィードバックと承認がある
仕事に臨むメンタリティ									
ワークメンタリティ(5段階)	(あてはまる～あてはまらないの5段階評価)				(あてはまる～あてはまらないの5段階評価)				
窮々	2.0	3.0	3.3	3.7	4.0	4.7	4.0	4.0	
悶々	3.0	2.0	4.3	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	
淡々	3.0	3.3	3.3	3.0	3.0	3.3	2.7	3.0	
懸命	4.7	4.0	4.0	2.0	3.7	4.0	2.0	3.3	
充実	4.0	4.3	3.3	4.0	3.7	4.0	3.7	3.7	

3.0未満だと**窮々**

3.0未満だと**悶々**

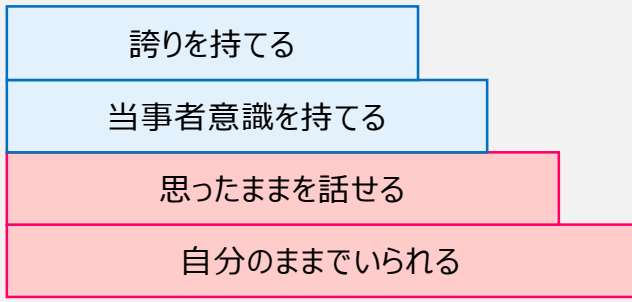
3.0未満だと**淡々**

4.0未満だと**懸命**

4.0以上だと**充実**

※ 設問ごとに設定された基準値をクリアしない場合は、総合3.0点以上でも淡々

背景にある考え方

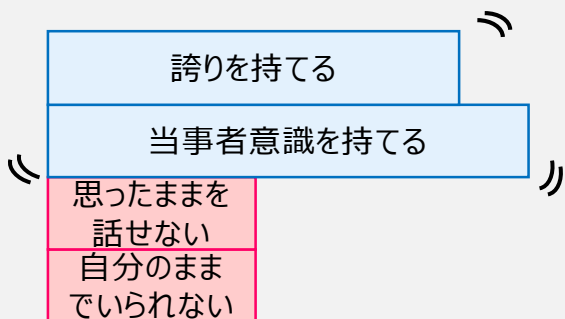


エンゲージメントにかかわる項目
= 自走できる状態

心理的安全性にかかわる項目
= 安心して振る舞える、チャレンジできる状態

心理的安全性が下支えとなり、エンゲージメントが健全に育れます。
そのため、心理的安全性が基準値をクリアしないと、いくらエンゲージメントが高くても、メンタリティの総合判定はネガティブだとしています。

例：「誇りを持てる」「当事者意識を持てる」が高く、「思ったままを話せる」「自分のままでいられる」が低い



メンタリティ = **窮々**

自分の仕事は素晴らしく価値があり、自分の人生にとって意味があるとは思っている。
一方職場では居場所を感じられず、いっぱいいっぱい余裕がない状態。

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

頑張りを、「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をしておく。

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。

メンタリティを構成する/支える要素

A-2 と **A-3** は対になっており、組み合わせで解釈することで、立体的に状態を捉えられます。

A-2	A-2 メンタリティを構成する要素(自己認知)					A-3 メンタリティを支える要素(環境認知)				A-3
	自分のままで	思ったままを話せる	当事者意識を持てる	誇りを持てる	↔	個人が尊重される	コミュニケーションを取りやすい	期待してくれる	フィードバックと承認がある	
	3.0	2.0	4.3	3.0		4.3	4.7	4.0	4.0	

A-2 が**高く**て **A-3** が**低い**場合 → 自分は頑張っているが、周りが支えてくれている

A-2 が**低く**て **A-3** が**高い**場合 → 周りの環境はいいが、自分の中でひっかかりがある

読み取り例

■ どちらも低い

思ったままを話せる	2.4	↔	コミュニケーションを取りやすい	2.1
-----------	-----	---	-----------------	-----

A-3 考えは聞いてくれないし、**A-2** 自分の言いたいことも話していない

■ A-2が低くて、A-3が高い

思ったままを話せる	2.4	↔	コミュニケーションを取りやすい	4.2
-----------	-----	---	-----------------	-----

A-3 話は聞いてくれるけど、**A-2** 言えていないことがある

→こうなる理由は...

- ・性格的に、思ったことをストレートに言えない
- ・上司から「本当に言いたいこと」について質問されていない（聞かれないから言っていない）

■ A-2が高く、A-3が低い

思ったままを話せる	3.7	↔	コミュニケーションを取りやすい	2.1
-----------	-----	---	-----------------	-----

A-3 周囲は聞いてくれないけど、**A-2** とりあえず言いたいことは伝えている

→こうなる理由は...

- ・周囲の反応から「言ったことを受け止めてもらえていない」と感じている
- ・自分とはもかく、職場に考えを受け入れる雰囲気がない

B は、会話の糸口を把握するためのコンテンツです。

B メンタリティを阻害する要素

会社の現状や将来に不安がある	経営方針やビジョンに共感できない	労働条件（給与や休日）に不満がある	組織の人事や処遇が不公平だと感じる	仕事上の責任の所在が不明確になりやすい	仕事の負荷が特定メンバーに偏りがち	職場に仕事的な質を高めようとする雰囲気がない	職場メンバーとの関係がうまくいかない	上司からの評価に得感がない	上司から十分なアドバイスや支援が得られない	上司の指示の仕方が仕事の進め方が自分に合わない	新たな仕事に挑戦したり、人間関係を広げる機会がない	仕事の単調、あるいは量が少なすぎる	仕事で思うように成果が上がらない	突発的な仕事や雑務が多く、重要な仕事に時間を割けない	休みが少なすぎたり、業務スケジュールが不規則	仕事の難易度や達成基準が高い	納期や締め切りにいつも追われている	仕事の量が多く、長時間労働や残業が多い	
												1							1

- チェックしている項目そのものを、「解決しなければ」いけないわけではありません。
- 何もチェックがついていない＝何も気になることがない、ではなく、「表現することもできない」可能性もあります。メンタリティがネガティブな場合は注意しましょう。
- このコンテンツは、回答者がチェックしたものがそのまま表示されています。そのため、本人がどう回答したかを自覚しています。

会話の糸口としての使い方



今、組織の状態が良くないと感じているよね。
皆から率直な意見をもらって、改善に努めたいと思っています。だから、今抱えている不満や文句があれば、率直に出してほしい。

もちろん、評価には一切関係しません。

「仕事の量が多い」と感じているんだね。
もう少し具体的に教えてもらえる？

POINT

- 率直に意見を聞きたいと伝え、意見を聞く目的を明確に。
- 評価に影響しないことを明言。
- 漠然と聞くのではなく、選択項目を具体的に出し、背景や具体的なエピソードをヒアリング。

タイプ別 選択されやすい項目の例



創造重視タイプ



結果重視タイプ

高い目標に取り組むことを好むため、前進できると感じられる機会がないとストレスを感じやすい傾向があります。

- └ 新たな仕事に挑戦したり、人間関係を広げる機会がない



調和重視タイプ

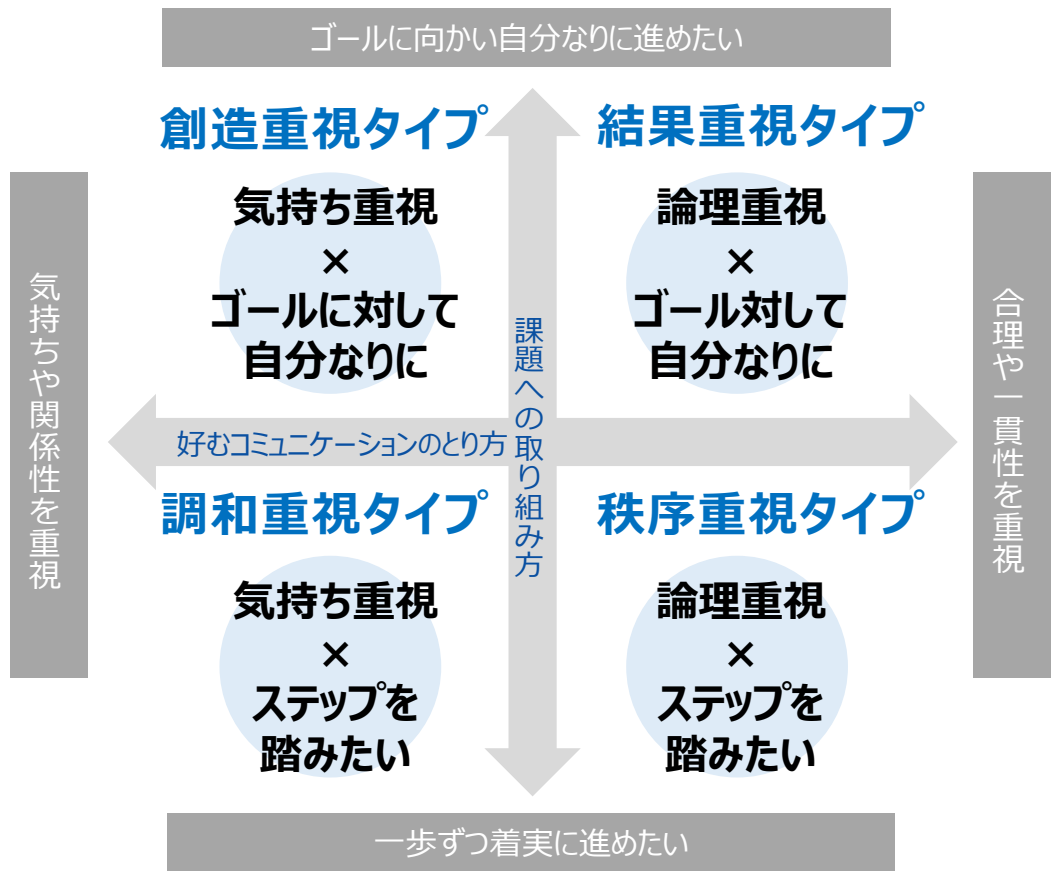


秩序重視タイプ

丁寧に仕事を進めることを好むため、仕事のプレッシャーを感じやすい傾向があります。

- └ 仕事の量が多く、長時間労働や残業が多い
- └ 納期や締め切りにいつも追われている

C 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

結果の読み取り方



B

にばかり注目し、「解決できない」と思ってしまう

ユーザーID	メンバー氏名	部署	上司氏名	入社年度	メンタリティ	仕事に満足しているか	自らの成長を求めているか	周囲の成長を求めているか	仕事にやりがいを感じるか	上司のサポートが不足しているか	条件が見合わないか	会社の将来が不安か	ワークメンタリティは積極的か	ワークメンタリティは消極的か	ワークメンタリティは不明か
2001	山田 太郎	営業	鈴木 次郎	2000	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2002	佐藤 次郎	営業	鈴木 次郎	2001	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2003	高橋 太郎	営業	鈴木 次郎	2003	関心	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2004	佐藤 次郎	営業	鈴木 次郎	2004	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2005	木村 太郎	営業	鈴木 次郎	2005	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2006	佐藤 次郎	営業	鈴木 次郎	2006	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2007	佐藤 次郎	営業	鈴木 次郎	2007	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2008	佐藤 次郎	営業	鈴木 次郎	2008	関心	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

「上司の支援が不足」が選択されているな。他の人もみんな選んでいるみたいだ。
リーダー的存在のAさんの不満は解決しておかないと影響力が大きいし、まずはここから取り組もう。
でも選ばれている全部は解決できない。どうしよう・・・。



NG例



全体を複合的に組み合わせて読み取る

A-1

メンタリティ

B

メンタリティに影響する要因

C

人材タイプ



充実

- ✓ 仕事が忙しい
- ✓ 上司の支援が不足
- ✓ 条件が見合わない
- ✓ 会社の将来が不安

結果重視タイプ

合理的で自己完結型

不満は多くあげているが、基本的にはよい状態だから当面は見守っておこう。今ならもっと高い期待をかけて、引き上げる関わりができそうだ。



淡々

- ✓ 上司の支援が不足
- ✓ 条件が見合わない
- ✓ 会社の将来が不安

秩序重視タイプ

真面目でキチンと

任せた仕事はしっかりこなしてくれているから安心してはいたが、心の内では支援が足りないと思っているし、仕事に打ち込めていない状況なのだ。見通しや計画をしっかり伝える場をもとう。



悶々

- ✓ 仕事が忙しい
- ✓ 上司の支援が不足

調和重視タイプ

寂しさや孤独を好まない

このタイプが上司の支援が不足して悶々としているということは、自分のことを見てもらえていないと感じているかも。仕事の指示はしているけど、心のケアをしたほうが良さそうだ。

OK例

集計機能の使い方

画面左側のメニュー「分析」は、メンバーの状態が少しずつ良くなっている、ずっといい状態を維持できている組織がある...そんな「兆し」を見つけられる機能です。

ぜひ上司の皆様へのポジティブフィードバックや、全社へのご報告に活用ください。

以下のような集計データを確認できます。

- 前回のアンケート結果との比較（全社＞ 部署別＞ 個人）
- 状態がよい組織/個人・悪い部署/個人の発見（全社＞ 部署別＞ 個人）

詳細の方法は [こちら](#)

