

部下別：関わり方診断＆対話ガイド

項目	内容
この診断は何ですか？	本診断ツールは、部下の“いまの状態”に合わせて 上司の関わり方（対話・フィードバック・目標管理）を調整するための診断ツールです。
診断の目的	①部下の成長段階（D判定）を可視化する ②上司の推奨スタイル（S判定）を決める ③日常の対話／FB／目標管理の質を揃える（再現性を高める）
判定の考え方	▶部下の状態（D判定）は「能力（遂行力）×意欲（コミットメント）」で捉えます。 ▶上司の関わり方（S判定）は、D判定に合わせた“推奨スタイル”として決まります。
D判定とは？ S判定とは？	D判定=部下の成長段階。 現時点の能力（やり方・判断・再現性）と意欲（主体性・継続性・コミット）から、D1～D4に分類します。
	S判定=上司の推奨スタイル。 D判定に合わせて「指示（方向づけ）」「支援（関係性・動機づけ）」の配分を調整します（S1～S4）。
回答のしかた	▶②「設問」シートのB1からK1のセルに、部下名を入力してください。10名まで記入出来ます。 ▶設問に対して各部下を評価します。回答はプルダウンの4つの評価尺から選びます。評価尺度は以下のとおりです。 ▶設問は全部で11個です。※11の全ての設問に回答してください。
評価尺度	1：当てはまらない（支援が必要） 2：一部当てはまる（不安定） 3：概ね当てはまる（概ねできる） 4：安定して当てはまる（再現できる）
回答結果	1. 回答結果は、「③回答結果」シートに表示されます。 2. 各部下の「能力スコア」「意欲スコア」の平均が示され、「部下の成長段階」（D判定）がD1～D4で示され、それに伴う「上司の関わり方」（S判定）がS1～S4で示されます。 3. D判定とS判定を組み合わせた部下の「タイプ」が示されます。
判定の解釈	▶判定は“ラベル”ではなく「次の関わり方のヒント」です。 ▶回答結果は絶対ではなく、面談での実態確認で微調整して構いません。
活用場面	①日常業務での1on1（5～15分） ②平常フィードバック ③目標設定面談 ④中間面談 ⑤期末レビューの運び方を揃えるために使います。
更新頻度	目安：月1回、または大きな役割変更・成果変動・モチベーション変化があったタイミングで見直します。
情報の取り扱い	本診断は育成目的の内部資料です。 本人への共有は“育成対話の文脈”で行い、評価・査定の材料として単独利用しないでください。
診断結果を効果的に活用するため	▶「③回答結果」シートで、10名の一覧を確認し、優先順位（支援が必要な人／伸ばしどころが大きい人）を決めます。 ▶具体的な対話は、「④タイプ別関わり方ガイド」シートのガイドに沿って準備します。
よくある質問	Q：同じ部下が複数タイプに見える A：テーマごとにDは変わります。テーマを明確化し、必要なら“テーマ別に”診断します。

設問シート

回答結果

No.	部下名	能力スコア	意欲スコア	D判定=部下の成長段階	S判定=上司の関わり方	タイプ
1	Aさん	1.0	4.0	D1	S1	D1×S1 指示型（新人・未経験）
2	Bさん	3.3	3.4	D2	S2	D2×S2 コーチ型（自走・高成果）
3	Cさん	1.0	1.0	D3	S3	D3×S3 支援型（壁・失速）
4	Dさん	3.7	3.0	D4	S1	D4×S1 指示型（新人・未経験）
5	Eさん	1.3	1.0	D1	S2	D1×S2 コーチ型（壁・失速）
6	Fさん	1.2	1.0	D1	S2	D1×S2 コーチ型（壁・失速）
7	Gさん	4.0	4.0	D4	S4	D4×S4 委任型（自走・高成果）
8	Hさん	4.0	4.0	D4	S4	D4×S4 委任型（自走・高成果）
9	Iさん	1.0	1.0	D1	S1	D1×S1 指示型（新人・未経験）
10	Jさん	1.0	1.0	D1	S3	D3×S3 支援型（できるが揺れる）

タイプ別関わり方ガイド