

ASSESSMENT REPORT

2E Consulting

2E式 管理職マネジメント診断

2026/02/03 10:11 実施

SCORE BALANCE



OVERALL RESULT

マネジメントタイプ

バランス型マネージャー（初級）

すべての項目が一定の基準を満たしており、安定感のある運営を行っています。一方で、突出した強みがないため、組織を大きく牽引する爆発力に欠けます。自分の得意領域を一つ定め、それを徹底的に磨くことで、自分らしいリーダーシップの軸を確立しましょう。

ADVICE

「器用貧乏」で終わらないために、何か一つ「これなら誰にも負けない」という領域を作ってください。その自信があなたの発言力をさらに強めます。

領域別 詳細分析

マネジメント観

Score: 3.2 MID

🔍 現状の傾向 (LEVEL 4)

メンバーの可能性を信じ、環境整備や支援に徹する「ピープルマネジメント」が概ね実践できています。時折、緊急時にマイクロマネジメントに戻ってしまうことが課題かもしれません。

💡 アドバイス

基本スタイルは素晴らしいです。今後は、あなたのその支援的な関わり方を、あなたがいなくても機能する「チームの文化」として定着させるフェーズです。

★ NEXT ACTION

「私が不在の時、トラブルが起きたらどう判断するか」という指針（判断軸）をチームで議論し、明文化してみましょう。

自己基盤力

Score: 3.2 MID

🔍 現状の傾向 (LEVEL 4)

外部の評価に左右されず、自身の内なる価値観に基づいて判断できるようになっています。不確実な状況でも動じない強さ（レジリエンス）が育っています。

💡 アドバイス

あなたのその「自分軸」は周囲に安心感を与えます。次は、部下自身の自己基盤を整える番です。彼らが自分の価値観に気づけるような問いかけを意識してください。

★ NEXT ACTION

1on1で業務の話だけでなく、「仕事を通じて何を実現したいか?」「どんな時にやりがいを感じるか?」といった価値観に触れる時間を設けましょう。

課題解決力

Score: 1.5 LOW

🔍 現状の傾向 (LEVEL 1)

目の前のトラブル (Fire) を素早く鎮火することに長けていますが、問題の原因を「担当者のミス」や「能力不足」に帰結させがちです。同じようなミスが再発しやすい状態です。

💡 アドバイス

「誰が間違えたか」を追究しても、組織は賢くなりません。犯人探しをやめ、「何 (仕組み・プロセス) が間違っていたか」に視点を切り替えるだけで、景色が変わります。

★ NEXT ACTION

最近起きたトラブルについて、「人の不注意」以外の要因 (プロセス、ツール、情報共有など) を無理やりにでも3つ書き出してみましょう。

1on1対話力

Score: 2.3 MID

🔍 現状の傾向 (LEVEL 3)

傾聴と指導のバランスに試行錯誤している段階です。部下のタイプによって関わり方を変えようとする柔軟性が出てきています。

💡 アドバイス

「教える (ティーチング)」と「引き出す (コーチング)」を意識的に使い分けましょう。「今はどちらのモードが良い？」と部下に直接聞いてみるのも一つの手です。

★ NEXT ACTION

1on1の終わりに、「今日の対話で、話し足りなかったことや、僕 (私) への要望はある？」とフィードバックを求めてみましょう。

組織対話力

Score: 2.8 MID

🔍 現状の傾向 (LEVEL 4)

組織内の多様性を力に変えようとしています。反対意見や違和感を歓迎し、対話を通じて当初の想定を超えた「第三の案」を創り出すファシリテーションが志向されています。

💡 アドバイス

非常に健全な組織運営ができています。この状態を維持するために、組織の「パーパス（存在意義）」や「ビジョン」を常に語り続け、対話の軸をブレさないようにしましょう。

★ NEXT ACTION

定例会議の一部を「業務報告なし」にし、重要だが緊急ではないテーマ（例：チームの未来、働き方、カルチャー）について対話するだけの時間を設けてみましょう。

≡ 回答の振り返り

1 QUESTION

管理職は、人が力を発揮できる環境を整える役割だ

1

2

3

4

管理職は、業務が予定通り進むよう管理・調整する役割だ

2 QUESTION

問題が起きたときは、管理職が前に出て解決するべきだ

1

2

3

4

問題が起きたときは、チームが解決できるよう支えるべきだ

3 QUESTION

長期的な成果を求めするために、短期成果を犠牲にするのも厭わない

1

2

3

4

短期的に成果が出ていれば、マネジメントは機能していると言える

4 QUESTION

将来に向けた基盤づくりを優先している

1

2

3

4

今期の成果を確実に出すことを最優先にしている

5 QUESTION

自分の専門性と能力でチームを引っ張っている

1

2

3

4

メンバーの力を引き出し活かす存在に徹している

6 QUESTION

自分の判断軸を感覚で捉えている

1

2

3

4

自分なりの軸を言語化して説明できる

7 QUESTION

自分なりの判断基準をもとに、行動を決めることが多い

1

2

3

4

周囲の期待を踏まえて、自分の行動を決めることが多い

8 QUESTION

自分の感情の動きを基に、状況を捉えることが多い

1

2

3

4

感情よりも、状況や事実を整理して捉えることが多い

9 QUESTION

役割よりも、自分らしさや自分の思いを大切にすることが多い

1

2

3

4

期待される役割にふさわしい振る舞いを意識することが多い

10 QUESTION

自分の価値観や納得感を基準に、行動を決める

1

2

3

4

周囲の評価や反応を参考に、自分の行動を調整する

11 QUESTION

うまくいかないときは、まず自分に原因を求める

1

2

3

4

うまくいかないときは、関係性や環境に目を向ける

12 QUESTION

過去の判断を振り返ったとき、出来なかった点が強く気になる

1

2

3

4

過去の判断や行動を前提に、未来を考えることが多い

13 QUESTION

まず「仕組みや構造のどこに無理があるか」を考える

1

2

3

4

まず「誰が担うか・誰が関わるか」を考える

14 QUESTION

現場で起きている具体的な対策から考え始める

1

2

3

4

背景や全体像を整理してから考え始める

15 QUESTION

なぜその問題が起きているのか、前提や原因を整理してから考える

1

2

3

4

今、成果が出やすい対応策を優先して考える

16 QUESTION

今あるやり方の中で、改善しながら進める

1

2

3

4

やり方や進め方そのものを見直してから進める

17 QUESTION

目前で困っている部分を優先して対応する

1

2

3

4

全体への影響を考えて、対応の順番を決める

18 QUESTION

その制約自体を問い直す

1

2

3

4

今ある制約の中で解決策を探す

19 QUESTION

話を聞きながら、自分なりに評価や判断を整理している

1

2

3

4

いったん相手の話を受け止め、相手の捉え方を理解しようとする

20 QUESTION

1on1では、自分が進行をリードしている

1

2

3

4

1on1では、相手がどう話すか・何を話すかを大切にしたいと感じる

21 QUESTION

相手が考えたいテーマや流れに、ある程度委ねることが多い

1

2

3

4

話の方向性を自分でコントロールする

22 QUESTION

相手自身がどう考えるかを、問いを通じて支えたいと思う

1

2

3

4

相手が困っているなら、解決策を示してあげたいと思う

23 QUESTION

すぐに結論が出なくても、相手の考えが広がることを大切にする

1

2

3

4

話の着地点を決めて、前に進めたいと感じる

24 QUESTION

より良い方向に導いてあげたいという意識が強い

1

2

3

4

相手が自分で方向性を見つけるプロセスを尊重したい

25 QUESTION

会議は、意思決定の場として使っている

1

2

3

4

会議は、情報共有や報告の場として使っている

26 QUESTION

「誰が」「何を」「いつまでに」が決定されて共有されている

1

2

3

4

参加者一人一人の責任と行動が曖昧になりがちである

27 QUESTION

自分自身が納得することを重視する

1

2

3

4

メンバーの納得感を高めることを重視する

28 QUESTION

自分の考えを示し、理解してもらおう

1

2

3

4

意見を引き出したうえで最終判断する

29 QUESTION

意見の対立よりも、調和を求める傾向にある

1

2

3

4

意見の違いを表に出すことに重きを置いている

30 QUESTION

目的に応じた進め方をあらかじめ決めておく

1

2

3

4

その場の流れに合わせて柔軟に進める