



Team Leadership Action Program 360 Degree Survey Feedback Report

作成：2021年11月22日

繁田 将希 様

協力者合計 11名

■ 上司 2名 ■ その他 9名

目次

■ はじめに	P.2
■ 全体結果	P.3
■ 今回の着目ポイント	P.4
■ 詳細結果	P.5
■ 協力者からのメッセージ	P.8



株式会社ビジネス・ブレイクスルー

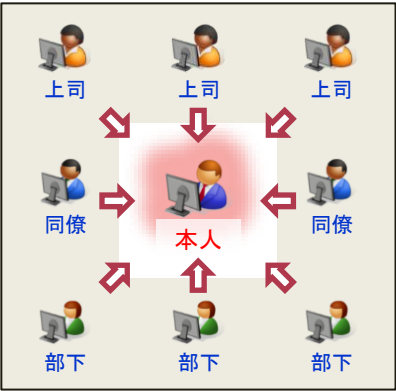
■ はじめに

1. 360度サーベイとは

360度サーベイは、対象者の能力開発を目的とした人事施策です。
貴方の普段の行動を、ご自身と周りの方々に振り返って診断して頂き、結果をレポートにまとめてフィードバックするものです。上司、同僚、部下など、多様な視点を取り入れて実施するため、360度サーベイ（調査）と呼ばれます。

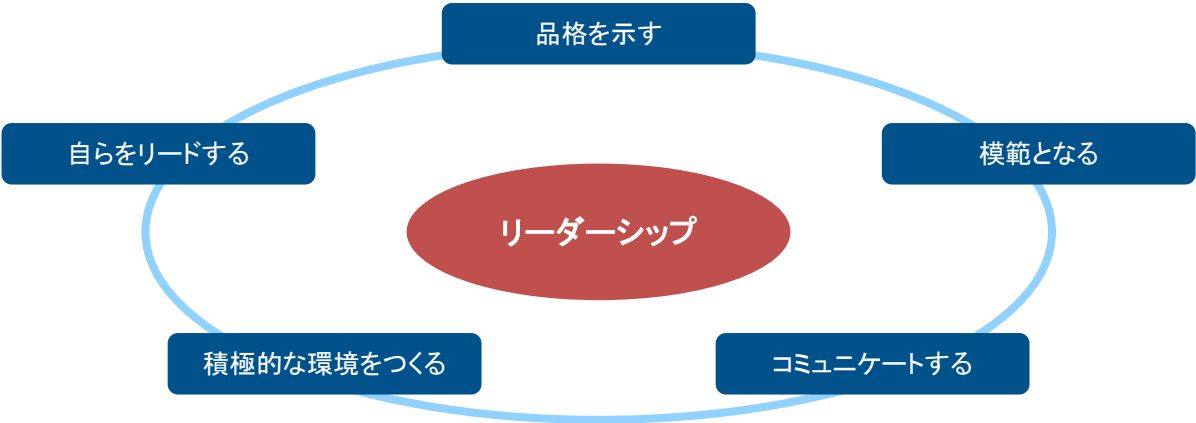
周りからの意見は、貴方の強みや弱み、自分の気づかない自分など、非常に多くの有益なことを教えてくれます。結果の良し悪しも気になりますが、それ以上に、自分の現状をしっかりと認識し、今後の成長に活かすにはどうすべきかを考えながら読み進めてください。

- なお、次の2点についてのご確認と厳守をお願い致します。
- ・回答協力者を特定しようとして、追及したりしないでください。
 - ・結果は過去と現在についてであり、大切なのは未来です。少しでも多くの気づきを得て、日常業務に活かしてください。



2. 項目

360度サーベイでは、5種類のディメンジョン（行動特徴）が診断されます。
これらのディメンジョンは、リーダーに求められる行動を具体的に示したものであり、仕事成果に直結するものです。
したがって、これらの行動を強化し伸ばすことが皆様に強く求められています。



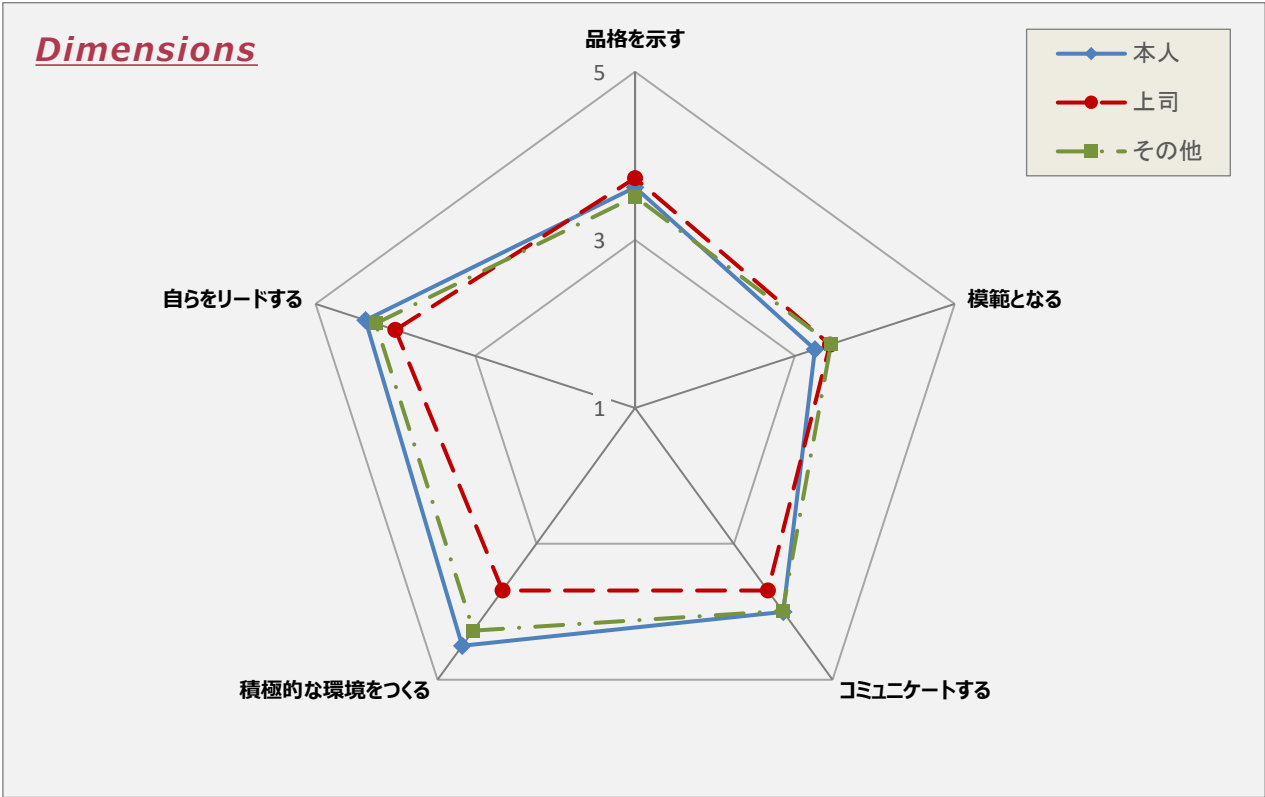
3. レポートを読み解くポイント

レポートを読み進めるに当たり、着目ポイントをご紹介します。

得点と得点回答数	各行動特徴や質問項目の平均、回答人数から、自分の「強み」と「弱み」を把握。 また、全体を見渡し、自身の傾向や特徴など、現在の自分の姿を確認してください。
ギャップ	自分と協力者の得点の間に大きなギャップはないか。また、異なる得点傾向を示していないかを確認。 ギャップが少なく、得点傾向がほぼ同様であれば、あなたは自分の行動を的確に把握できていますが、そうでなければ、自分自身の行動や状況を正しく、客観的に把握できていない状態と言えます。
ばらつき	協力者の得点にばらつきがないかを確認。例えば、平均が同じ「3点」でも、全員が「3点」の場合と、「5点」「1点」が混在している場合では、平均「3点」そのものの意味合いが異なります。 特に後者の場合、なぜそのようなばらつきが生じているのかを考察する必要があります。
前回からの変化 (継続実施の場合)	今回と前回の得点差を確認。プラス変化、マイナス変化、あるいは変化なしなど、自分の取り組みがなぜそのような変化につながったのかを考察してください。ただし、協力者の変更や、業務内容や部署・職場の変更などによる影響も存在するため、数値の変化を読み解く際は、変化の背景もふまえながら考察することが重要です。
周りからの期待	自由記述の「協力者からのメッセージ」から、自分が考える「伸ばすべきポイント」と、周りが期待する「伸ばすべきポイント」を確認し、違いを把握。 「協力者からのメッセージ」には、数値からだけでは得られない示唆が豊富に示されています。
取り巻く環境や状況との一致	レポートの結果から、自分の日々の行動が、取り巻く環境や状況に合っているかという点についても確認。 例えば、部下の特徴（新人が多い、ベテランが多い等）、担当している業務（新規事業、確立した業務等）などの環境や状況に応じた行動ができているかを考察し、自分の行動を変えることにより、周囲の受けとめ方や結果は異なってきます。

■ 全体結果

サーベイで診断した8種類のディメンジョンの結果一覧です（得点範囲：1～5点）。
それぞれのディメンジョンは5つの項目からなっており、それらの得点を合算することで算出されます。
項目の詳細な回答結果の前に、まずは各ディメンジョンの得点から全体像を把握してください。
優先すべき着目ポイントは、各ディメンジョン得点の高低、また、本人と協力者の間のギャップです。



ディメンジョンの得点

ギャップ：今回の結果の内、「本人」と「上司」または「その他」の得点の差が±1を超える場合「✓」を赤字表示し、背景色を黄色で表示。
「その他」：協力者の関係別にある「その他」には、同僚や部下などが含まれます。

	今回					前回				全体	
	本人	協力者		ギャップ	本人	協力者	関係別		本人	協力者	
		関係別									
品格を示す	3.6	3.6	上司 3.7 その他 3.5		-	-	上司 - その他 -		3.7	3.9	
模範となる	3.3	3.4	上司 3.4 その他 3.5		-	-	上司 - その他 -		3.4	3.9	
コミュニケーションする	4.0	3.9	上司 3.7 その他 4.0		-	-	上司 - その他 -		3.7	4.0	
積極的な環境をつくる	4.5	4.2	上司 3.7 その他 4.3		-	-	上司 - その他 -		3.8	4.0	
自らをリードする	4.4	4.2	上司 4.0 その他 4.2		-	-	上司 - その他 -		3.8	4.0	

■ 今回の着目ポイント

● Top 5項目とBottom 5項目

今回の360度サーベイにおいて、全項目の内、協力者得点が高い5つの項目と、低い5つの項目です。
列挙される項目からご自身の特徴、強みや弱みを把握し、自己理解を深めてください。

※同じ得点の項目が複数存在する場合、項目番号の順に表示します。また、合計5つ以上の項目が抽出される場合、
下記一覧に表示されない項目があります。詳しくは「詳細結果」ページでご確認ください。

Top 5項目			本人	協力者
Q23	コミュニケーションする	上司に対して、遠慮せず率直に話をしている	5.0	5.0
Q32	積極的な環境をつくる	チームに貢献しているメンバーとして周りから認められている	5.0	4.7
Q38	自らをリードする	自分の仕事に本気で取り組んでいる	5.0	4.7
Q9	模範となる	困難な仕事や誰もが敬遠する仕事にも率先して取り組んでいる	5.0	4.6
Q40	自らをリードする	これまでの経験や考え方を今の職場で積極的に活用している	5.0	4.6

Bottom 5項目			本人	協力者
Q16	模範となる	感情のコントロールが出来ている	2.0	2.3
Q11	模範となる	立居振舞、礼儀、言葉遣いは常にメンバーの手本となっている	1.0	2.6
Q8	品格を示す	日々誠実な言動を心がけている	4.0	2.9
Q3	品格を示す	常に謙虚さを持ち、相手の立場を踏まえた行動を忘れていない	1.0	2.9
Q20	コミュニケーションする	人々の多様性や考え方に配慮して適切に語ることができる	4.0	3.0

● ギャップ – Blind Spots –

今回の360度サーベイにおいて、全項目の内、本人得点と協力者得点のギャップ（差）が大きい5項目です。
ご自身と周囲のずれを認識することは、行動変革に向けた第一歩です。

※同じ得点の項目が複数存在する場合、項目番号の順に表示します。また、合計5つ以上の項目が抽出される場合、
下記一覧に表示されない項目があります。詳しくは「詳細結果」ページでご確認ください。

			本人	協力者	ギャップ
Q3	品格を示す	常に謙虚さを持ち、相手の立場を踏まえた行動を忘れていない	1.0	2.9	1.9
Q11	模範となる	立居振舞、礼儀、言葉遣いは常にメンバーの手本となっている	1.0	2.6	1.6
Q6	品格を示す	自己の能力や行動に対するフィードバックを周囲に求めている	5.0	3.5	1.5
Q22	コミュニケーションする	人の話を遮らず、最後まで聞いている	2.0	3.5	1.5
Q29	積極的な環境をつくる	他のメンバーがやる気や自信を失った時、勇気づけている	5.0	3.5	1.5

■ 詳細結果

ここでは、8種類のディメンジョンの結果を、質問項目レベルで把握します（得点範囲：1～5点）。

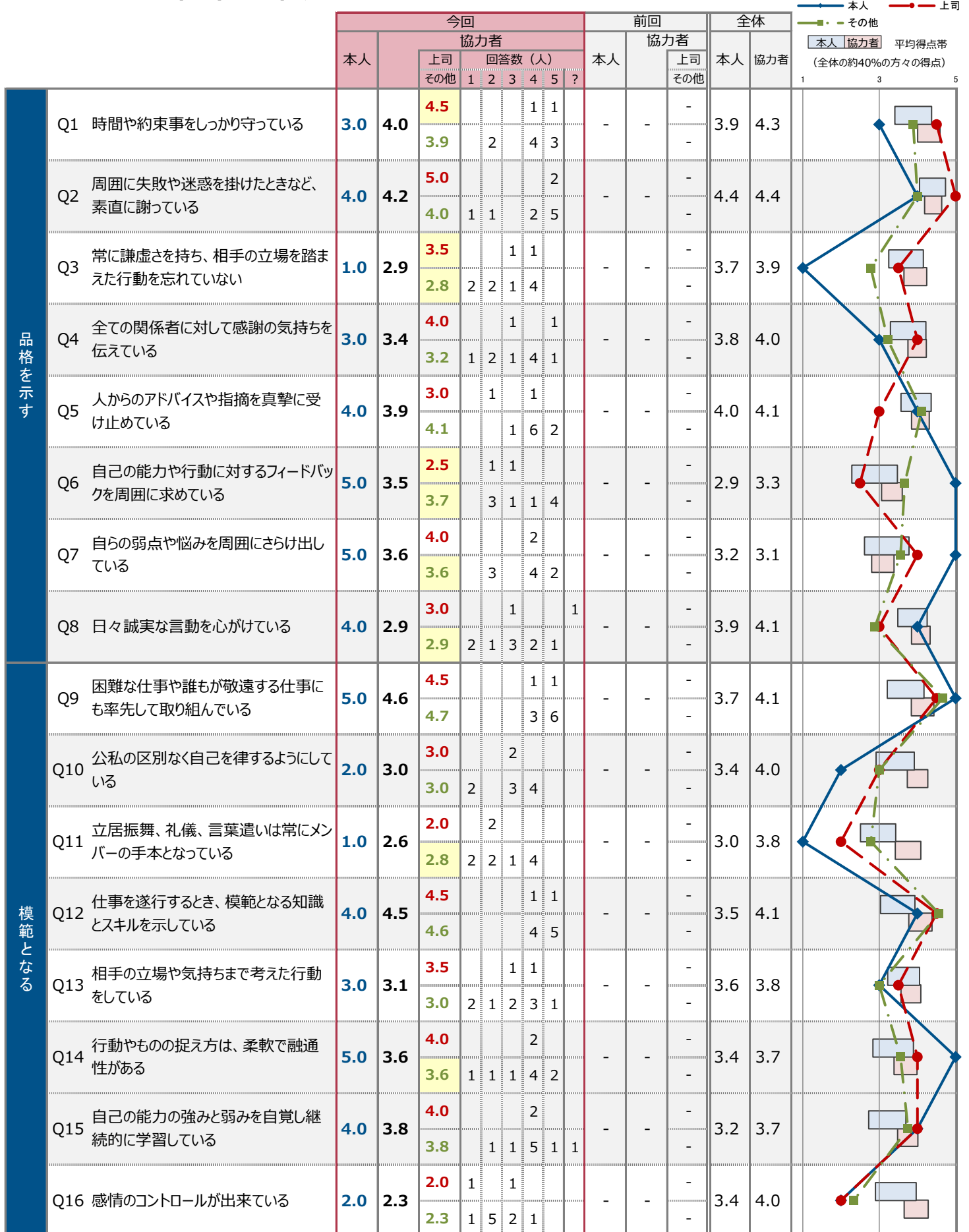
それぞれのディメンジョンは、5つの項目からなり、計40項目の結果が提示されます。

優先すべき着眼ポイントは、各項目得点の高低、また、本人と協力者の間のギャップです。

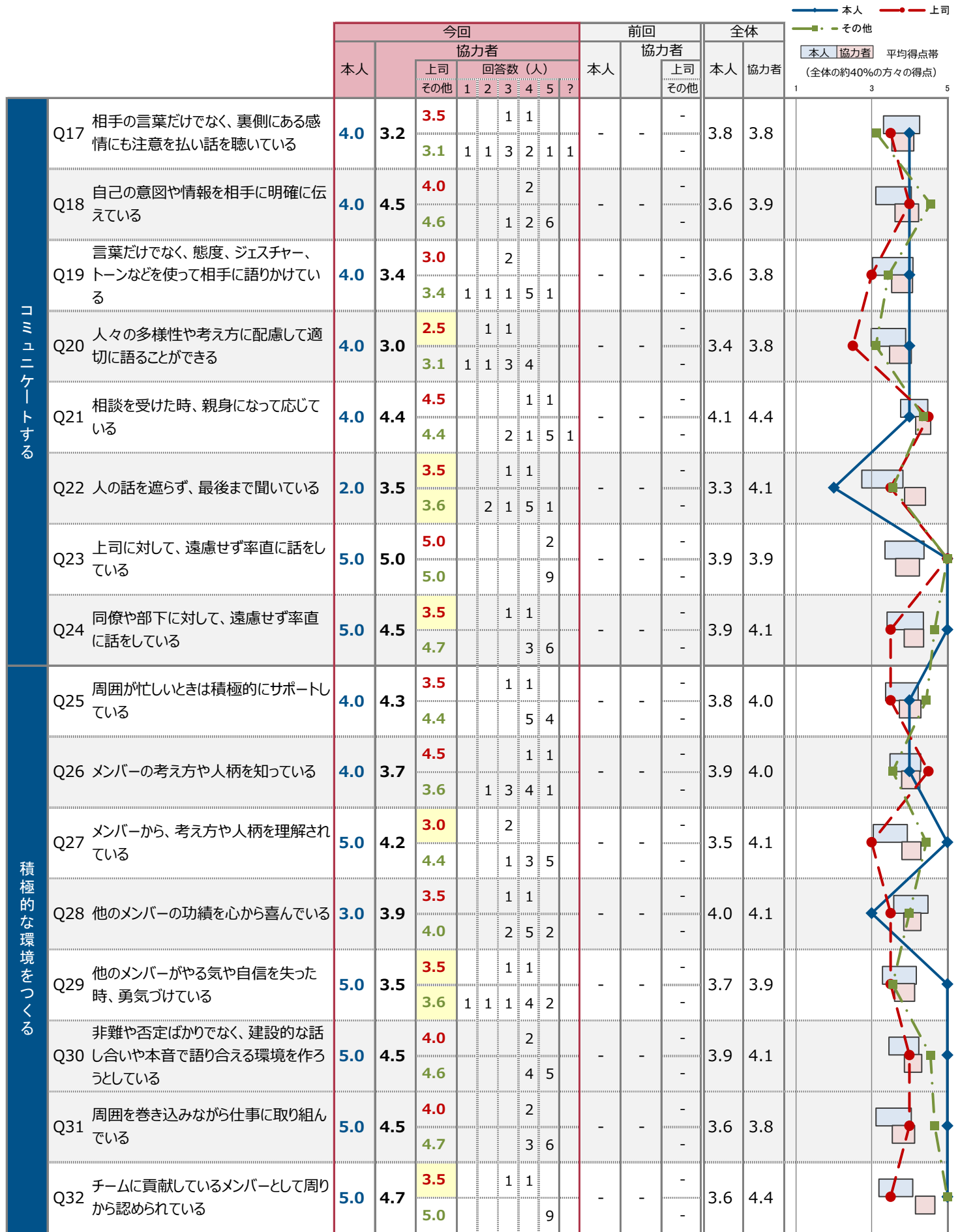
*回答選択肢：「5：非常に思う」「4：やや思う」「3：どちらとも言えない」「2：あまりそう思わない」「1：全くそう思わない」「？：不明」

*「その他」：協力者の関係別にある「その他」には、同僚や部下などが含まれます。

*ギャップ：今回の結果の内、「本人」と「上司」または「その他」の得点の差が±1を超える項目は黄色背景。



*回答者がいない場合、前回調査を実施していない場合「-」表記。



*回答者がいない場合、前回調査を実施していない場合「-」表記。

		今回								前回			全体		平均得点帯 (全体の約40%の方々の得点)				
		本人	協力者	協力者							本人	協力者	本人	協力者	1	3	5		
				上司 その他	回答数 (人)													上司 その他	
					1	2	3	4	5	?									
自らをリードする	Q33 今の仕事を通して自己成長できている	5.0	4.0	3.5				1	1			-	-	-	4.1	4.2			
				4.1		1	1	2	4	1		-	-	-					
	Q34 任された仕事について最後までやり遂げている	3.0	3.9	4.0					1	1		-	-	-	4.2	4.4			
				3.9	1		2	2	4			-	-	-					
	Q35 今の仕事にいきいきと取り組んでいる	5.0	3.8	3.5				1	1			-	-	-	3.6	3.9			
				3.9			3	4	2			-	-	-					
	Q36 日々自らの言動を振り返っている	3.0	4.0	3.5				1	1			-	-	-	3.4	3.6			
				4.1			1	5	2	1		-	-	-					
	Q37 勇気を持ち、新しいことに挑戦している	4.0	4.5	4.5					1	1		-	-	-	3.6	4.0			
				4.6					4	5		-	-	-					
	Q38 自分の仕事に本気で取り組んでいる	5.0	4.7	4.5					1	1		-	-	-	4.1	4.4			
				4.8					2	7		-	-	-					
	Q39 会社に来ることにワクワクしている	5.0	3.9	3.0				1			1	-	-	-	3.1	3.3			
				4.0				2	4	2	1	-	-	-					
	Q40 これまでの経験や考え方を今の職場で積極的に活用している	5.0	4.6	5.0						2		-	-	-	4.1	4.3			
				4.6				1	2	6		-	-	-					

*回答者がいない場合、前回調査を実施していない場合「-」表記。

■ 協力者からのメッセージ

協力者から寄せられたメッセージは、貴重なフィードバックとなります。
フィードバックは評価や批判ではなく、あなたの進化・成長に役立つギフトですので、真摯に受け止めてご活用ください。
また、あなたのためを思い回答した方々の誠意に応えるためにも、回答者の詮索や追及などをするのをお断りいたします。

- ・定性コメントの着眼点として以下のポイントがあります。
 - (1) 回答人数に対してフィードバックが少ない
 - (2) 特になし というコメントが多い
 - (3) 良いコメントしか書いていない※上記(1)～(3)に関して、協力者との関係性が本音のフィードバックを貰えないものになっている可能性があります。
 - (4) 定性コメントの中で、繰り返し登場する言葉・キーワードに注目してみる
 - (5) 自分の認識とのギャップに注目してみる
 - (6) 今回のフィードバックを仕事という側面だけではなく包括的に受け止めてみる
- ※上記(4)～(6)に関して、そのままコメントと向き合うよりも多くの気づきを得ることが出来ます。

(定量数値に関しても軽視しないように注意してください)

素晴らしい点

- ・技術力が非常に高いが、それにあぐらをかかず、知らないことやわからないことは素直に認めて質問したりする
- ・技術的な質問をすると、それが低レベルな内容でも親身に回答してくれる
- ・正当に人を評価する。駄目なものはダメと言うし、良いものは良いと言ってくれる。
- ・難しい課題はメンバーと協力して解決しようとする
- ・以前は文章でのやり取りにトゲがあったが、その問題を自覚した瞬間、即座に改善された。

- ・会議中も積極的に発言を行い、メンバーにも発言を促す。
- ・定期的に他メンバーからのヘルプの内容を汲み取り、全体にアナウンスしている点。
- ・自身の意見を率直に伝え、メンバーを巻き込みながら議論を進めている点。
- ・自身が納得するまでは妥協することなく議論を続けていく姿勢。
- ・チームメンバーの士気を上げるようなコミュニケーションを行っている所。

現状が最善だと考えず、常によりよい状態を追求し続けている。

多くのメンバーと協業する中で、スピーディーに状況判断しながら決断を下している。
案件の中で、結論を出すのに難航した際も、フラットに調査・ヒアリングし、公正な立場から決断を下している。

相手が誰であろうと自分が誤っている場合はすぐに謝罪したり、異なる意見も聞き入れるなど素直で柔軟な点。
仕事以外のシーンの中でのコミュニケーションも大事にしている、親身に相談や話を聞いてくれる点。

改善してほしい点

特になし

指摘時にテキストベースということもあり、非常にきつように読み取れる点。

働きすぎてしまうこと。
繁田さんほどに優秀な人は少ないので、つつい自分でもやろうとしてしまい、その結果疲れてしまうのではないかと、思うことがあった。

人間なので仕方ないが、感情が表に出やすい点。

- ・毎日遅くまで仕事をしていて、単純に体調を崩さないか心配。
- ・ものすごい量の仕事を抱えていたので、他の人にもっと仕事を任せられると良かったのかも、と思いました。
- ・そういう努力もしていたと思いますが、やっぱりどうしても不安になってしまう。
- ・すごく仕事が好きなのは知っているので、自分でやりたい、やらなきゃ、という気持ちが強くなっていないか、人並み以上に気を付けたほうが良いのかもしれない。

仕事に対して責任感があり、そのために労力を惜しまないこと。
注意深く、仕事の隅々まで気を割いていた点。
残業が非常に多い方でしたが、それでも無理をしすぎず自己コントロールされていたこと。

システムエンジニアとしての深い洞察力がありながら、一般的なユーザーの目線を大事にするバランスの良さ。

- ・ ベースとなるスキルを持ち合わせている。エンジニアとして知識経験ともに豊富であると思う。
- ・ 単独でバリバリ仕事ができる
- ・ ロジカルな発想、アウトプット。THEエンジニアという感じで論理的
- ・ システムとは、設計とは、という専門分野に対するマインドが自分の中で確立されている
- ・ 頭の回転が早く、物分りが良いので話が早い
- ・ レビューーとしての確に役割をこなす。他人の成果物を綿密にチェックすることができる
- ・ 細かいことによく気がつく
- ・ ルールに沿ったチェックとフィードバックができる
- ・ 妥協しない
- ・ 良いものを作るんだという信念がある
- ・ 良く言えば、言ってること自体は間違っていないと思う（理論としては正しいことを言っている）
- ・ 物怖じせずはっきり意見を言うので、ある意味会話がスムーズ
- ・ 責任感があるので、彼と共に働く者として、仕事する上での心強さがある

話が論理的であり分かりやすい。
様々な仕事を抱えながらも、それら进行处理する能力が高い。
頭の回転が速い。
トータルで、こんなに優秀な人にはなかなか出会ったことがない。

人の好き嫌いや物事のやりたい・やりたくないが強い。上から目線、こだわりの強さ、言い出したら引かない頑迷さ。自由過ぎる身だしなみや立振る舞い（業務とプライベートの線引きが希薄）会社や職場環境への要求が高く、思い通りにいかないと不機嫌になり、周りに気を使わせる。弁が立つ一方、言われると傷つきやすく感情に左右されがち。組織や既存のルールを軽んじる一方、マイルールを強制する面。周りには合わせない、自分に合わせろという気質。知見がないことも安請け合いをし、結果自身やチームのキャパを超えてしまう。優れたリーダーの気質がある一方、現状ではどこの組織でも手に負えなくなるか、もしくは本人が嫌気が差すを繰り返す気がする。自分の常識=周りの常識ではない。言動に気を付け、引くべきところは引くことを覚えるという。

- ・ 人の話を聞いてない
- ・ 完璧主義者で他者への期待が高く、期待に沿わないと不快感をあらわにする
- ・ 聞き手の感情に配慮した言葉選びができていない。受け止める人によっては心を病んでしまうのでは？と思う。（例：使えない、話通じない、無能だ、など）
- ・ 冗談でも言うべきでない、モラルのないことを言っているときがある。それをオープンな会議の場で発言するので非常に危なっかしいと思う。（例：有給を取ったメンバーに対して「サボってる」、上司に指導を受けた際は「上司にパワハラを受けた」など）
- ・ 周りが繁田さんの人格を理解してあげる必要がある
- ・ 他人に任せられない、スキルを移譲できない
- ・ 人に対する好き嫌いがはっきりしていて、自分と自分の好きな対象との境界線が曖昧。好きな相手が誰かにちょっかいを出されたり、批判されると自分が批判されたかのように過剰に反応する

いったん、本人が人間的に相いれないと感じる人が出ると、業務に支障をきたすことがある。

全てを管理しようとする点。彼が関わったものは概ね良い方向に向かうが、全てに目を通そうとするために結果として仕事が集中してしまうことにつながり、私を含め多くの方から心配されていた。

普通の人が気にしないような物事を納得いくまで突き詰める思考ができる。
弁舌に長け、ロジカルな説明やファシリテーションに優れている。
気さくな雑談で相手の懐に入ることによって長けており、立場や上下関係問わず人と親密になれる。
仕事をプライベートと同等レベルに楽しもうとする姿勢。
周りを巻き込むため発信力（発言・投稿コメント）や行動力がある。
知識を貪欲に取り込む向上心、新しいことに対するチャレンジ精神がある。
面倒見がよく、自身の技術を若いメンバーに伝えて、周りを成長させようとしている。
チームのメンバーや成果物について、気が付いたことをなんでも指摘している。
上位層のメンバーに対しても、耳が痛いことでも恐れず、忸度なく発言・指摘している。
周りを含めた仕事・職場環境をより良いものにしようと提言・行動している。
既存の概念や組織の論理にとらわれない斬新な発想ができる。

- ・自身の興味のある分野とそうではない分野で対応が大きく変わる点。
- ・冗談を言い合えるコミュニケーションはチーム内に必要だが、度が過ぎる場合がある。
- ・相手への伝え方や状況、場所の配慮が足りないと感じる時がある。
- ・メンバーの好き嫌いが大きく、気を付けているようでも態度に出る場合がある。
- ・メンバーに業務を任せられず一人で抱え込んでしまう。結果、メンバーが当人に依存してしまう。

常に周囲に気を配り、困りごとには率先して解決の手段を考えている。
新しい知識を手に入れた時素直に喜んでいいる。
ユーモアがあり、楽しい話題を積極的に提供している。

0→1で、形にしていく実行力は非常に高い。大きなプロダクトを世に送り出すための中核となれる希少な人材なので、だからこそ人材の育成・後継の育成・やる気を引き出すマネジメント能力を高めて欲しい。

