

ワンポイントアドバイス 16タイプ

タイプ	ワンポイントアドバイス
①要注意型（強）	まずは労働時間の是正と従業員の心身の安全性の確保を優先し、「安心して働ける状態」を整備する必要があります。そのうえで、従業員の不満や負荷を解消し、組織の基盤を立て直すことが重要です。
②要注意型	業務整理と負担分散を進め、過度な業務負荷を軽減する必要があります。短期的な対応に加え、継続的に負荷をコントロールできる運用体制の構築が重要です。
③ぬるま湯型（強）	自律・キャリア・挑戦機会を意図的に設計し、成長実感を高める必要があります。現状維持から脱却し、個人と組織の成長サイクルを再構築することが求められます。
④ぬるま湯型	目的や目標の再接続を行い、仕事の意味づけを強化する必要があります。対話の量と質を高めることで、主体性と熱量の引き上げを図ることが重要です。
⑤要注意（停滞）	まずは環境負荷の軽減と業務整理を優先し、「安心して働ける状態」を回復させる必要があります。そのうえで、小さな成功体験を積み重ね、徐々に意欲の回復を図ることが重要です。
⑥立て直し型	優先順位を明確化し、改善施策を絞り込んだうえで段階的に実行する必要があります。一度にすべてを解決しようとせず、重要領域から着実に改善を進めることが組織立て直しの鍵となります。
⑦意義不足型	目的の共有と成果の可視化を強化し、仕事の意味を再認識できる状態をつくる必要があります。日々の業務と組織の目標を接続することが重要です。
⑧ぬるま湯予備軍	小さな挑戦機会を設計し、役割や期待値を少しずつ拡張していく必要があります。変化の機会を意図的に組み込むことが停滞防止につながります。
⑨踏ん張り型	業務負担の適正化を最優先で進め、過度な依存状態を解消する必要があります。個人に依存した構造から脱却し、組織として持続可能な運営体制を整えることが重要です。
⑩意欲先行型	業務プロセスの改善と支援体制の整備を進める必要があります。個人の意欲に依存するのではなく、成果を出しやすい環境を整えることが重要です。
⑪安定成長型	成功している取り組みを横展開し、再現性のある仕組みとして定着させる必要があります。成長を継続させるための仕組み化が重要です。
⑫準理想型	1on1や対話、承認の質を高めることで、組織の状態をさらに引き上げる必要があります。あと一步を詰めるために、マネジメントの質向上が重要です。
⑬燃え尽き型（強）	早急に労働時間と承認の両面からの対策を講じる必要があります。負荷軽減と同時に適切な評価・承認を行い、心身の回復と意欲の維持を図ることが重要です。
⑭燃え尽き予備軍	負荷の可視化を行い、偏在している業務を分散させる必要があります。早期に手を打つことで、燃え尽き状態への移行を防ぐことが重要です。
⑮推進加速型	成功事例を組織全体に展開し、属人化している成果を仕組み化する必要があります。再現性のある成功パターンを確立し、持続的な成長へとつなげることが重要です。
⑯理想型	現状の良好な状態を維持しつつ、組織全体への横展開を進める必要があります。成功事例を再現可能な形にし、持続的な組織成長につなげることが重要です。

施策例 16タイプ

タイプ	施策例【目的】
①要注意型（強）	・業務棚卸し【業務削減と再配分】 ・相談窓口の設置【ストレス軽減】 ・職場環境の改善【業務効率改善】
②要注意型	・業務棚卸し【業務削減と再配分】 ・相談窓口の設置【ストレス軽減】 ・職場環境の改善【業務効率改善】 ・評価制度見直し【不公平解消】 ・指示系統整理【混乱解消】
③ぬるま湯型（強）	・意見発言促進【会議改善】 ・ビジョン共有会【意義強化】 ・裁量拡大【主体性強化】 ・挑戦機会創出【成長促進】 ・フィードバック強化【意欲向上】
④ぬるま湯型	・ビジョン共有会【意義強化】 ・裁量拡大【主体性強化】 ・挑戦機会創出【成長促進】 ・フィードバック強化【意欲向上】
⑤要注意（停滞）	・業務棚卸し【業務削減と再配分】 ・相談窓口の設置【ストレス軽減】 ・職場環境の改善【業務効率改善】 ・ビジョン再設計【方向性整理】 ・承認文化導入【モチベーション回復】
⑥立て直し型	・業務棚卸し【業務削減と再配分】 ・相談窓口の設置【ストレス軽減】 ・職場環境の改善【業務効率改善】 ・評価制度見直し【不公平解消】 ・ビジョン再設計【方向性整理】 ・指示系統整理【混乱解消】 ・研修導入【能力底上げ】 ・承認文化導入【モチベーション回復】

タイプ	施策例【目的】
⑦意義不足型	・ビジョン共有会【意義強化】 ・裁量拡大【主体性強化】 ・挑戦機会創出【成長促進】 ・フィードバック強化【意欲向上】
⑧ぬるま湯予備軍	・業務可視化【効率改善】 ・業務標準化【効率向上】 ・制度理解促進【役割認識の向上】 ・ビジョン共有会【意義強化】 ・裁量拡大【主体性強化】 ・挑戦機会創出【成長促進】 ・フィードバック強化【意欲向上】
⑨踏ん張り型	・残業削減【業務量調整】 ・1on1導入【心理的安全性確保】 ・ツール最適化【負担(ムリ・ムダ)軽減】 ・報酬改善【モチベーション維持】 ・意思決定支援【負担(判断にかかるムダ)軽減】 ・ピアボーナス【即時承認強化】
⑩意欲先行型	・1on1導入【心理的安全性確保】 ・ツール最適化【負担(ムリ・ムダ)軽減】 ・報酬改善【モチベーション維持】 ・意思決定支援【負担(判断にかかるムダ)軽減】 ・成長支援【余力確保】 ・ピアボーナス【即時承認強化】
⑪安定成長型	・DX推進【業務プロセスの高度化】 ・報酬最適化【採用競争力強化】 ・戦略浸透【一体感向上】 ・権限移譲【自走組織化】 ・リーダー育成【次世代強化】 ・表彰制度【成功体験の横展開】

タイプ	施策例【目的】
⑫準理想型	・文化整備【心理的安全性の定着】 ・戦略浸透【一体感向上】 ・権限移譲【自走組織化】 ・リーダー育成【次世代強化】
⑬燃え尽き型（強）	・残業削減【業務量調整】 ・1on1導入【心理的安全性確保】 ・ツール最適化【負担(ムリ・ムダ)軽減】 ・意思決定支援【負担(判断にかかるムダ)軽減】 ・ピアボーナス【即時承認強化】
⑭燃え尽き予備軍	・残業削減【業務量調整】 ・1on1導入【心理的安全性確保】 ・ツール最適化【負担(ムリ・ムダ)軽減】 ・意義共有【目的再確認】 ・成長支援【余力確保】 ・ピアボーナス【即時承認強化】
⑮推進加速型	・報酬最適化【採用競争力強化】 ・戦略浸透【一体感向上】 ・権限移譲【自走組織化】 ・リーダー育成【次世代強化】 ・表彰制度【成功体験の横展開】
⑯理想型	・報酬最適化【採用競争力強化】 ・戦略浸透【一体感向上】 ・権限移譲【自走組織化】 ・リーダー育成【次世代強化】 ・表彰制度【成功体験の横展開】