

# エコグラム調査 A部門報告書



COMPANY  
SOLOGAN

提出日 月 日



# 調査の基本情報

- ・ 調査日

2024年 ○月○日～○月○日

- ・ 調査対象

A部門 ○○課 50名

- ・ 調査項目

エゴグラム自我状態分析

- ・ 報告責任者

株式会社ダイレクトコミュニケーション

公認心理師 川島達史



# エゴグラムの見方



各自我状態について高い、低いを視覚的に色で示されています。  
長所・短所の特徴を把握し、改善する対策の参考にしてみてください。

			かなり高い	やや高い	やや低い	かなり低い
ルール 厳格さ 倫理感	CP	長所	ルールを守れる コンプライアンスが順守される 統率が取れている		ストレスが少ない 開放的 自由度が高い 離職率が低くなる	
		短所	ストレスフル 抑圧的 ハラスメントリスク 離職率が高くなる		風紀が乱れる 商品に欠陥 統率が取れない 不公平感 属人的になる	
やさしさ 共感性	NP	長所	人間関係がよくなる 面倒見が良い メンタルヘルスが良い		個人の主体性が増す プライベートに干渉しない	
		短所	過保護になる おせっかいになる 情に流される		悩みを受け止める人がいない メンタルヘルスの悪化 冷たい職場	
理性 論理性 思考力	A	長所	冷静な判断ができる 計画性がある 納期などが順守される		直観も大事にできる 感情豊かなやりとり トップダウンは機能しやすい	
		短所	情緒的なつながりが不足する 機械的な雰囲気になる 直観を無視		考えるメンバーがいないと崩壊 計画性がない 合理的判断ができない	
創造性 自由 幸福感	FC	長所	自由闊達な社員が多い 幸福度が高い 企画力がある		決められた業務が得意 幸福度が下がる メンタルヘルスが悪い	
		短所	単調な仕事が苦手 プライベートを重視しすぎる チームワークの乱れ		創造力が不足 新しい発想をするのが苦手 意見が出ない	
協調性 非主張性 適応力	AC	長所	約束を守る 協力的である 意見を前向きに受け入れる		素直な表現ができる 裏表がない イエスノーがわかりやすい	
		短所	感情労働のリスク 過剰適応 非主張的になる 悩みをため込む		自分勝手な人が増える 個人プレーが増える 助け合えない	

# 全体の早見表

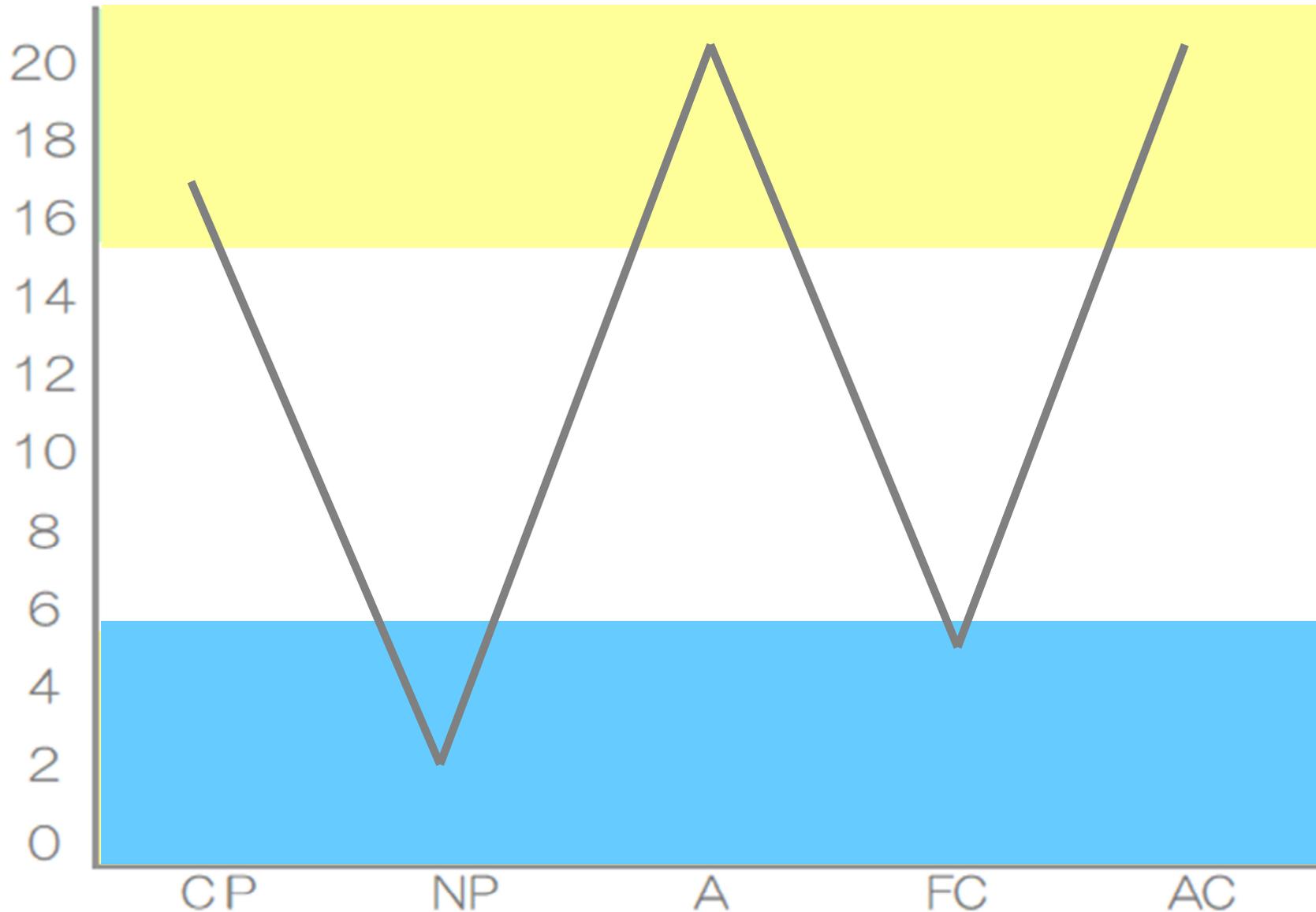
部門全体の早見表です。全体を見て、黄色が多い、青が多いなど視覚的に把握しましょう。

意味	自我状態	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	合計	平均	全体評価	
ルール 厳格さ 倫理感	CP	黄	青	水	水	黄	黄	青	青	黄	黄	黄	黄	水	黄	青	黄	黄	青	黄	黄	青	黄	黄	黄	黄	黄	青	390	15	黄
やさしさ 共感性	NP	黄	水	黄	黄	水	青	黄	水	黄	水	水	黄	黄	青	黄	水	黄	青	黄	黄	水	黄	黄	黄	黄	黄	黄	234	9	青
理性 論理性 思考力	A	黄	青	青	水	黄	黄	青	黄	青	黄	水	黄	青	水	黄	青	黄	黄	黄	黄	黄	黄	黄	黄	黄	黄	黄	468	18	黄
創造性 自由 幸福感	FC	黄	青	水	黄	黄	青	黄	水	黄	黄	青	黄	水	黄	青	水	黄	水	黄	黄	水	水	黄	黄	黄	黄	黄	286	11	水
協調性 非主張性 適応力	AC	黄	黄	青	水	黄	黄	水	黄	黄	黄	黄	黄	青	黄	水	黄	黄	黄	黄	青	黄	青	青	青	青	青	442	17	黄	

# 全体の波形



エゴグラム全体の波形です。  
W型と言われる形をしています。  
論理的で神経質な社風と言えます。



# CPの特徴と対策

CP…ルールへの厳格さ,倫理観,厳しさ      状態…やや高い



## 長所

倫理観が高く、コンプライアンスを遵守する社風があります。規律が重視され、ルールを守る社員が多いでしょう。遅刻による風紀の乱れ、納期遅れ、契約の未遂行などは少ないと推測されます。

## 注意点

ルールへ厳格な分、遅刻をする社員、約束を守らない社員に対して、叱責が強くなりすぎるケースがあります。FCが高い社員、創造的に物事を進めたい社員を抑圧してしまうこともあるので注意が必要です。

## 対策

・アサーションの学習  
ルールへの厳格さは強みとなる一方で、抑圧的な空気になりやすいです。特にCPが高い社員については、自他の尊重の精神を高めるアサーションの学習をおすすめします。アサーション学習により、ハラスメントの予防効果もあります。

・ストロークの学習  
CPが高い会社では、上司から部下への叱責が強くなる傾向があります。この時、同じ叱るとしても、「無条件の肯定的ストローク」を入れるとメンタル的なケアが可能となります。詳しくはストローク理論の学習を進めてみてください。

# NPの特徴と対策

NP…やさしさ,共感性,面倒見のよさ

状態…かなり低い



## 長所

業務やプライベートにお互い干渉することなく、適度な距離感と緊張感を保ちながら、自分のペースで仕事ができる職場です。過干渉や過保護になることが少なく、自然と若手社員や新入社員の自立や自律、成長を促せる環境ともいえます。

## 注意点

いい意味でも悪い意味でも放任主義な方が多いと言えます。相手を気遣う言葉がなく、共感の姿勢が不足しがちで、ドライ雰囲気になりやすいです。この状況が続くとモチベーションの低下につながりやすいと言えます。

## 対策

- ・ストロークの学習  
相手の存在を認める声掛けや態度を増やすようにしましょう。風通しの良い組織、良好で円滑な人間関係の土台ができます。具体的には、声掛けがうまくなる、ストローク理論を学ぶことをおすすめします。

- ・傾聴スキルの習得  
NPが低い人は相手の発言や感情を受け流してしまいがちな傾向があるので、オウム返しや共感、肯定的な言葉や態度を示す傾聴スキルを学び取り入れていきましょう。ソーシャルサポートが豊かになるよう職場全体で取り組んでいく必要があります。

# Aの特徴と対策

A…理性,論理性,思考力

状態…かなり高い



## 長所

論理的思考や客観的な視点を持ち、冷静沈着な判断ができる方が多いでしょう。計画的に物事を進め、無駄なく効率的かつ正確に業務を遂行できるのが特徴と言えます。

## 注意点

論理的な課題解決や効率を重視するあまりに、時にメンバーの状況や感情に気が回らないことも。社外や他部署、新入社員に対しても事務的過ぎたり機械的な態度で誤解を招いたり、モチベーションを下げってしまう可能性もあります。

## 対策

- ・ストロークの学習  
相手の存在を認める声掛けや態度を増やすようにしましょう。風通しの良い組織、良好で円滑な人間関係の土台ができます。具体的には、声掛けがうまくなる、ストローク理論を学ぶことをおすすめします。

- ・感情交流の仕掛けを  
Aが高い会社は、感情交流が不足しがちで、メンタルヘルスへの配慮が希薄になりがちです。感情交流を増やすには、雑談場面を増やすなど一見無駄と思える施策も大事になってきます。具体的には、ソーシャルスキルトレーニングを行うことをおすすめします。

# FCの特徴と対策

FC…創造性,自由度,幸福感,解放感

状態…やや低い



## 長所

比較的決められた業務等、ルーティンワークをきちんとこなすことが得意なメンバーが多く、安定感と落ち着きのある組織といった印象です。子供っぽい方が少なく、成熟した大人が多いと推測できます。

## 注意点

遊び心や創造性、チャレンジ精神には欠けるので、イノベーションが生まれにくいという見方もできます。また、気分転換もあまり得意ではないのでストレスをため込みやすいという可能性もあります。

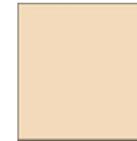
## 対策

- ・裁量権を増やす  
FCを高めるには、自由度の高い仕事を割り振ることが効果的です。自由度を与えることは失敗のリスクも伴いますが、代わりに創造性を活性化させることができます。
- ・気分転換を促す  
FCを高めていくには、趣味や楽しみを見つけることや好奇心を育てることが大切です。また、童心に返り気持ちを表現したり解放できる場所や時間があるとより良いでしょう。例えば、ワーケーションを促すなども考えられます。
- ・ジョブフロー  
研修やコミュニケーション研修や、他部署とのプロジェクトで普段とは異なるメンバーと接する機会を作ったり、ジョブローテーションにより業務の幅や視野を広げていくことも有効です。

# ACの特徴と対策

AC…協調性,従順さ,非主張性

状態…かなり高い



## 長所

協調性や適応能力が高く、自分の役割や周囲から期待されることを理解した上での言動や行動ができるメンバーが多い組織です。一体感があり、対立や亀裂も少ないでしょう。

## 注意点

それぞれが自分の主張や意見を抑制してしまう傾向が強いので、同調圧力が生じ、イノベーションが起きにくい組織ともいえます。また、過剰適応によるメンタル不調を来す危険性もはらんでいます。

## 対策

- ・アサーションの学習  
ACが高いとあらゆる場面で非主張的になってしまいます。本来打ち合えべき悩みを抱え込み、ストレスフルになりがちです。アサーションの学習を通して自分の意見や気持ちを伝えられるようになりましょう。

- ・認知行動療法の学習  
過剰適応してしまう背景には、「過剰な公的自己意識」や「べき思考」等の認知の偏りがある場合があります。認知行動療法を学ぶことで認知の偏りに気づき新たな視点や捉え方ができることを目指します。

# 総合評価と対策

## 御社の強み

### ・規律性

規律と論理的思考が強みと言えます。組織全体の意思を統一しやすく、トップダウンマネジメントの意思決定から実行までが非常にスピーディでスムーズに行えるでしょう。

### ・チームワーク

ACが高い社員が多いため、早急な事業・業務改善を迫られるケース等にも、協力的に取り組む方が多いと言えます。経営層の的確で速やかな意思決定とビジョンの共有がうまくいけば、組織全体ですばやく、遂行していくことができます。

## 優先順位が高い対策

### ・アサーションの学習

厳格なCP傾向が高い社員、従順なAC傾向の高い社員が共に多く抑圧的な空気や同調圧力が生じやすい状態です。アサーションの学習を通して自他尊重の姿勢やコミュニケーションスキルを学び、活発かつ円滑な意見交換ができる職場を目指しましょう。

### ・ストロークの学習

ストローク理論を学び、メンバー同士の存在を認め合う声掛けや感謝の態度を示すことで、心理的安全性の高い組織、エンゲージメントの向上につながります。総合的にはメンタル不調になりやすい型となっているので、充分注意しましょう。