

短所中毒：管理職・リーダー編

自己診断シート

【回答方法】

各項目につき、1（まったく当てはまらない）～5（非常に当てはまる）で選択してください。

No.	設問	回答 (1~5)
【自分自身への視点】	1 自分の欠点ばかりが気になってしまう。	
	2 成果よりもミスに目が行く。	
	3 自己評価が他人の評価よりも厳しい。	
	4 「完璧でなければ意味がない」と感じることもある。	
	5 自分の弱点を克服することばかりに時間を使ってしまう。	
	6 他人と比べて「自分は劣っている」と感じることが多い。	
	7 自分の感情や反応を「未熟」として否定することもある。	
	8 成功しても「運が良かっただけ」と思ってしまう。	
	9 自分の短所を人前で過剰に語ってしまう。	
	10 自分の成長よりも「欠点の修正」に意識が向いている。	
合計点：A		

No.	設問	回答 (1~5)
【部下への視点】	11 部下のミスが目につきやすく、成果を見逃しがち。	
	12 「この人は〇〇ができない人だ」と決めつけてしまう。	
	13 部下の改善点ばかりをフィードバックしてしまう。	
	14 苦手なタイプの部下に対して冷たくなってしまう。	
	15 部下の長所を見つけるのが難しいと感じる。	
	16 「この人は変わらない」と諦めてしまうことがある。	
	17 部下の失敗を「性格の問題」として捉えてしまう。	
	18 部下の短所を他のメンバーと共有してしまう。	
	19 部下の成長よりも「問題の修正」に意識が向いている。	
	20 部下の短所を見つけると、すぐに改善指導したくなる。	
合計点：B		

短所中毒：管理職・リーダー編

自己診断シート

【回答方法】

各項目につき、1（まったく当てはまらない）～5（非常に当てはまる）で選択してください。

No.	設問	回答 (1~5)
【思考のクセ】	21 白黒思考（良いか悪いか）になりがち。	
	22 一度の失敗で「もうダメだ」と思ってしまう。	
	23 他人の評価を過剰に気にする。	
	24 自分の感情を抑え込む傾向がある。	
	25 「できない理由」ばかりを考えてしまう。	
	26 過去の失敗を何度も思い出してしまう。	
	27 自分の考えに固執してしまう。	
	28 他人の成功を素直に喜べないことがある。	
	29 「自分が悪い」とすぐに思ってしまう。	
	30 物事のネガティブな側面ばかりに注目してしまう。	
	合計点：C	

No.	設問	回答 (1~5)
【コミュニケーションの傾向】	31 フィードバックが否定的になりがち。	
	32 部下の話を最後まで聞かずに遮ってしまう。	
	33 「でも」「しかし」が口癖になっている。	
	34 感情を表に出すことに抵抗がある。	
	35 部下の意見に対してすぐに反論してしまう。	
	36 褒めることに照れや抵抗を感じる。	
	37 部下の話よりも自分の考えを優先してしまう。	
	38 部下のミスを周囲に共有してしまう。	
	39 部下の成長よりも「問題の指摘」に意識が向いている。	
	40 自分の短所を隠そうとするあまり、距離を置いてしまう。	
	合計点：D	

短所中毒：管理職・リーダー編 自己診断シート

【回答方法】

各項目につき、1（まったく当てはまらない）～5（非常に当てはまる）で選択してください。

No.	設問	回答（1～5）
【マネジメントスタイル】	41 部下の強みを活かすよりも、弱点を補うことに注力している。	
	42 チームの成果よりも個人の問題に目が行きがち。	
	43 「問題が起きないこと」が最優先になっている。	
	44 チャレンジよりも安定を重視してしまう。	
	45 部下の自律性よりも管理を優先してしまう。	
	46 成果よりも「正しいやり方」にこだわってしまう。	
	47 部下の成長よりも「評価の安定」を求めてしまう。	
	48 自分の判断が常に正しいと思ってしまう。	
	49 部下の提案に対して「リスクがある」と否定しがち。	
	50 チームの雰囲気よりも「問題のない運営」を重視している。	
合計点：E		

スコア別の傾向と解説

診断チェックリストの合計点数（A～Eの合計点数）から、あなたの「短所中毒度」を以下の4つのレベルに分類します。

- レベル1：50～100点：短所中毒の傾向は少ない
- レベル2：101～150点：軽度の短所中毒
- レベル3：151～200点：中程度の短所中毒
- レベル4：201～250点：深刻な短所中毒

点数はあくまで傾向を知るための目安です。

この診断は、あなた自身の思考や関わり方を映し出す鏡のようなものです。

点数に一喜一憂するのではなく、映った姿をどう受け止め、どう変えていくかが大切です。

高得点だから悪い、低得点だから安心というものではありません。

大切なのは、気づきと行動のきっかけにすることです。

自己診断の結果よりスコア別の傾向と解説を参考にしてください。

短所中毒：管理職・リーダー編 自己診断結果

スコア別の傾向と解説

【レベル1】 50～100点：短所中毒の傾向は少ない

あなたは、短所中毒の傾向が少なく、健全な視点でマネジメントを行なっている可能性が高いです。自分自身や部下の強みを見つけ、育てることに意識が向いているでしょう。

このレベルでは、以下のような状態が見られます。

- 自己肯定感があり、ミスを許容できる
- 部下の成果や努力を認める習慣がある
- チーム内に安心感と活気がある
- フィードバックが前向きで、信頼関係が築かれている

この状態を維持しながら、周囲の管理職やチームメンバーにも「強みを見る視点」を広げていくことで、職場全体の空気が変わっていきます。

〈次の一歩〉

この状態を維持するために、週に一度「部下の強みを言葉にする時間」を持ってみましょう。

さらに、チームメンバー同士が互いの強みを認め合える場づくりにも挑戦してみましょう。

短所中毒：管理職・リーダー編 自己診断結果

スコア別の傾向と解説

【レベル2】 101～150点：軽度の短所中毒

あなたは、比較的バランスの取れた視点を持っている管理職です。

短所に目が行くことはあるものの、それに囚われすぎることは少なく、部下との関係性も安定している可能性があります。

このレベルでは、以下のような特徴が見られます。

- 自己評価はやや厳しいが、自己肯定感もある
- 部下のミスには冷静に対応できる
- チーム内に安心感があり、発言も活発
- フィードバックに肯定的な要素が多い

この段階では、さらに「強みを活かすマネジメント」へと進化するチャンスです。

部下の個性や可能性を引き出す関わり方を意識することで、チームの力が一段と高まります。

〈次の一歩〉

部下の報告や行動の中から「良かった点」を毎日1つ見つけて、言葉にして伝えてみましょう。

最初はメモに書き出すだけでも構いません。

続けることで、視点が自然と変わっていきます。

短所中毒：管理職・リーダー編 自己診断結果

スコア別の傾向と解説

【レベル3】 151～200点：中程度の短所中毒

あなたは、短所中毒の傾向を持ちながらも、部分的にはバランスを保っている状態です。

自分や部下の短所に目が行きやすいものの、強みや成果にも一定の関心を持っている可能性があります。
このレベルでは、以下のような傾向が見られます。

- 自己評価が厳しく、完璧を求めがち
- 部下のミスに敏感で、改善指導が多くなる
- チーム内に「緊張と安心」が混在している
- フィードバックに肯定と否定が混ざっている

この段階では、「強みを見る習慣」を意識的に育てることが効果的です。

部下の成果を見つけて言葉にする、感謝を伝える、問いかけを増やす。

そうした小さな行動が、短所中毒からの脱却を後押しします。

〈次の一歩〉

フィードバックの前に、必ず「承認の言葉」を1つ添えるルールを自分に課してみましよう。

例えば、「〇〇の対応は助かったよ」「△△の工夫は良かったね」といった一言から始めてみてください。

短所中毒：管理職・リーダー編 自己診断結果

スコア別の傾向と解説

【レベル4】 201～250点：深刻な短所中毒

あなたは、かなり強い短所中毒の傾向があります。自分自身への厳しさ、部下への否定的な視点、チームへの影響など、複数の領域で「短所中心の思考」が根付いている可能性があります。このレベルでは、以下のような状態が見られやすくなります。

- 自分のミスや欠点に強い罪悪感を抱く
- 部下の報告に対して、改善点ばかりが気になる
- チーム内に緊張感や沈黙が広がっている
- フィードバックが否定的で、信頼関係が築きづらい

まずは、自分を責める思考を手放すことから始めてみましょう。

「完璧でなくてもいい」「ミスは成長の一部」といった視点を持つことで、少しずつ空気が変わっていきます。

〈次の一歩〉

毎日1分、自分の「できたこと」「感謝されたこと」を振り返る時間をつくってみましょう。

それが小さなことでも構いません。

「報告を丁寧に聞けた」「部下に笑顔で挨拶できた」など、日々の積み重ねが変化を生みます。