# 📌 あなたの「任せる力」診断チェックリスト

✅ 以下の 25 問に「Yes / No」で答えてみましょう！
✅ Yes の数をカウントして、結果を確認してください！

| | 質問 | Yes | No |
|---|---|---|---|
| 1 | 「任せる」と言った後、細かく口出ししてしまうことがある | | |
| 2 | 「何かあったらすぐ報告して」と頻繁に確認している | | |
| 3 | 部下に任せたつもりでも、「やっぱり自分でやったほうが早い」と感じる | | |
| 4 | 部下がミスをしたら、まず「なぜミスしたのか？」と問い詰める | | |
| 5 | 部下の報告が遅いと「何をやっているんだ？」とイライラする | | |
| 6 | 「自主性を持て」と言いつつ、具体的なやり方を指示してしまう | | |
| 7 | 仕事のゴールや目的を、部下に明確に伝えていないことがある | | |
| 8 | 「この件、君に任せる」と言いつつ、最後に自分が仕上げてしまう | | |
| 9 | 部下の成果物に対し「もっとこうしたほうがいい」と頻繁に修正を求める | | |
| 10 | 「部下が成長しないのは、本人のやる気の問題だ」と思うことがある | | |
| 11 | 部下に仕事を任せても、最終的に自分が責任を負う覚悟がない | | |
| 12 | 部下に意見を求めるより、自分の考えを伝えることが多い | | |
| 13 | 部下の成功を心から喜べるか、自信がない | | |
| 14 | 「このやり方でやってみて」と、やり方を指示することが多い | | |
| 15 | 部下のやり方が自分と違うと、不安になってしまう | | |
| 16 | 「君のやり方でやってみて」と言ったあと、実は納得できず指導し直すことがある | | |
| 17 | 仕事の途中で「進捗どう？」と何度も聞いてしまう | | |
| 18 | 失敗した部下に対して「だから事前に確認しろと言ったのに」と言ってしまう | | |
| 19 | 部下が報告に来た時、「こうしなさい」とすぐにアドバイスしてしまう | | |
| 20 | 「失敗してもいいからやってみて」と言いながら、ミスを責めてしまう | | |
| 21 | 部下の仕事ぶりを信用しきれていないと感じることがある | | |
| 22 | 自分がやったほうが効率的だと思い、仕事を引き取ることがある | | |
| 23 | 部下のミスを「自分の指導不足かもしれない」と振り返ることが少ない | | |
| 24 | 「どう思う？」と部下に聞くより、「こうすべき」と伝えることが多い | | |
| 25 | 部下の仕事のやり方を尊重するより、自分のやり方を優先してしまう | | |

## 🔹 診断結果 🔹

✅ **Yes が 0〜5 個 → ✨合格！✨「任せる力」がしっかり備わっています！**
👏 部下を信頼し、適切なサポートができている素晴らしいマネージャーです！

✅ **Yes が 6〜15 個 → ⚠ もう一息！⚠「任せる力」をもう少し意識しよう！**
🔍 まだ「任せたつもり」になっている部分があるかも？
✅ **部下に仕事の「目的」をしっかり伝えているか？**
✅ **途中経過に口を出しすぎていないか？** を意識してみましょう！

✅ **Yes が 16 個以上 → 💥 修行に励め！💥 まだまだ「手放す力」が足りない！**
😓 「任せたつもり」が実は「任せていない」状態になっていませんか？
✅ **部下のやり方に口を出しすぎていないか？**
✅ **部下の失敗を責めるのではなく、学びに変える姿勢があるか？**
少しずつ「見守る力」を鍛えていきましょう！

🚀 **まとめ** 🚀
部下に本当に任せるには、**「やり方」ではなく「目的」を伝えることが大切！**
そして、**部下の失敗も引き受ける覚悟** を持ちましょう。

さあ、今日から「任せる力」を意識して、部下の成長をサポートしてみてくださいね
😊✨