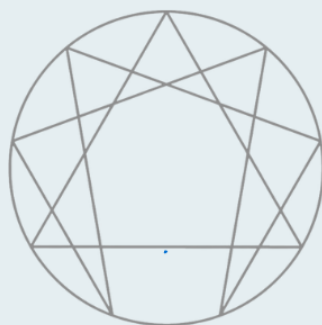


組織の中の エニアグラム 9タイプ

書籍ご購入特典



この資料の使い方

ご購入特典「組織の中のエニアグラム」をご覧くださいありがとうございます。

私たちは、他者からの助言や提案を受けたり、自分の経験をもとに意見を伝えたりします。しかし、エニアグラムを学ぶことで、一律の方法で他人を導くことが必ずしも適切ではないと気づくでしょう。人それぞれ異なる性質を持っているため、最適な方向性も違います。ある人には有益な提案でも、別の人には逆効果になることがあります。自分の人生をより良くしたいと願うなら、まずは自分自身の性質を理解することが重要です。

エニアグラムの9つのタイプを理解することで、組織内でのコミュニケーションがスムーズになり、チーム全体の協力体制が強化されます。それぞれのタイプには特有の強みや個性があり、それを把握することで、メンバーがどのように最も輝けるかを見つけやすくなります。

エニアグラムを活用するには

エニアグラムを活用するには、まずチーム全員が自分のタイプを正しく知り、それを共有することから始まります。

タイプごとの特徴を理解し合うことで、お互いを知る助けとなります。そのプロセスの中で、リーダーやマネージャーは各タイプに応じたサポートを行い、メンバーの強みを引き出すことができます。また、陥りやすい傾向を理解することで、フォローもしやすくなります。

自己理解、他者理解が進むことでチーム全体の結束が強まり、パフォーマンスが向上し、組織全体がより良い方向へと成長していくでしょう。

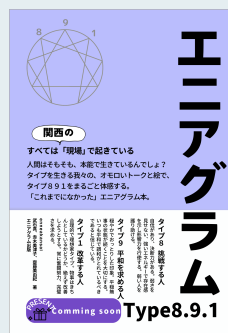
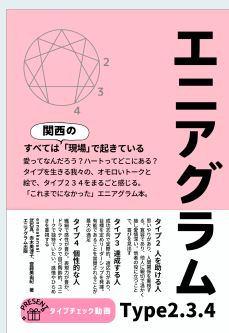
エニアグラムは、組織の力を引き出すための有効なツールです。ぜひ、お役立てください。

©enneakansai 2024

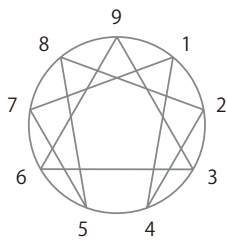


[エニアグラム関西](https://www.enneakansai.com/)

<https://www.enneakansai.com/>



[エニアグラム関西の書籍](#)



組織の中のエニアグラム

9つのタイプの特徴

3グループの組み合わせ

3	2	4	感情 思考 本能
7	6	5	
8	1	9	
主張型	追従型	後退型	

タイプ3 達成する人

ビジネスライクに結果・成功志向で目標をめざして、最短で効率的に達成しようとする
実践的なリーダー・タイプ。

卓越したセンスと要領良さをもって仕事ができます。大部分の環境にも適応力があり、組織の仲間、部下を動機づけできます。目標を定め、リーダーシップを発揮し、成功することを大切にします。仕事は人より上手にテキパキとでき、期待された以上の良い結果をもたらします。際だって有能と賞賛されたときが最大の満足です。

タイプ2 人を助ける人

人間関係を大事に、ルールを重んじ、同僚や部下のことを気遣い世話をし、人を育てる
タイプ。

組織内においても、私は寛容で人を喜ばせること、愛情深いことを大切にしている。人に親切で温かく、細やかに接してあげられるのは自分だけと思っている。私は他の人のために自分自身の欲求を後回しにしがちです。組織内で仲間や部下に愛情を表し、その人の側に立って親身に心配し、その人が成長する仕事の割り当てを考えたりします。

タイプ4 個性的な人

繊細で感情豊か、組織内では居りやすい環境が必要な独創的で個性を持った芸術家
タイプ。

表現力が豊かで、ドラマティック、自己陶酔的、ユニークで独特でありたい。私は感情的、直観的で感じやすく、常に揺れ動いています。仕事では芸術的ひらめきが鋭く、組織現場でも他の人がやらない徹密なことが得意。何事も私らしさを付け加えたい。仕事ぶりや表現のセンスが洗練されたい。心の中で、人との会話を思い返したり、空想の世界にひたっていることがあります。

タイプ7 熱中する人

組織内で快適に楽しく仕事をこなすことが好き。好奇心と冒険心が旺盛で、前向きで
営業マン・タイプ

企業内でも人生においても、私は未来に向かって、次々と楽しい計画を立て、希望と夢を膨らませています。いつも新しい体験を求め、難しい仕事でも納期がタイトでも自分にはできると考える。私は無邪気で、くじけない、明日は天気と考えてしまいます。また、会社内でも陽気な雰囲気を作り、目標は達成できると楽観的に考えてしまいます。失敗やつらい事があっても、翌日には元気に立ち上がります。

タイプ6 忠実な人

組織を護り、活かせる忠実な人で、責任を引き受ける
伝統主義的なタイプ

組織の規則や規律を重んじ、仲間や目上の人を尊重して任務を果たします。協調性を大切に、責任感が強い。安心と安全を求めて頼りになる大きな組織に就職します。物事の判断を下すときは慎重で石橋を叩いて渡ります。組織を護り、仲間を気遣う。仲間には誠心誠意で尽くし、人を温かくもてなします。組織では危機管理者が最適と自分でも思います。

タイプ5 調べる人

組織では企画・調査マン、品質管理・原価計算係などスタッフに最適な知的で分析的な
タイプ

物事をよく観察し、知識を蓄えて客観的に分析する。市場分析や生産管理でも先見性、洞察力があります。ソフトウェア開発や研究開発で力を発揮することができますが自慢したくない。感情的ではないので人の気持ちに気づかない。しかし、気分が変わらないで着実にコツコツと仕事をします。自分の安全な居場所を確保します。私は社交家ではありません。

タイプ8 挑戦する人

組織は私が力強く引っ張っていく。創造のためには破壊が必要で仕事は必ず結果を出す。
支配者タイプ

私は意思が固く、自信と決断力があり、独立心が強い。組織内では、統率力があり、力を示して周りの人を思い通りに動かす。弱さを見せない強いエネルギーで存在感を示し、影響力を行使する。妥協する人には魅力がないし、見せかけや不正義の相手、偉そうにするものには弱点を攻撃し撃破する。一方庇護を求めてくる者には優しく助ける。自分には度量がありわが口マンわが道を切り開いていく能力があります。

タイプ1 改革する人

仕事は合理的に整然とプログラム通り、理想を描いて改善する
タイプ

何事も奮闘し、完璧さを求めて努力する。自分の仕事のやり方は公正で客観的で正しいと思う。オフィスレイアウトを見た瞬間に合理的に改革したい欲求が起こり、常に心の中からの声は公正で客観的か?と言っている。私は絶えず改善しようとする。他の人からは、完璧を求めすぎていると言われる。自分にも他人にも厳しく批判的になってしまう。どうしても自分の事は後回しになってしまいます。

タイプ9 平和をもたらす人

組織は私を落ち着かせない、あまりにもせかせかし忙しすぎる。穏やかで波風を立てず控えめな
タイプ

私は寛大で受容性に富み穏やかでおっとりとした印象を与えています。平和な状態が続くことを大切にしています。争いをしない。すべてのものがいつも平和で調和がとれているべきであると信じています。私は人は私をぼんやりしているとか、意見を言わないと言うが、私の内では意見も考えもしっかり持っている。求められたら自分の意見を明確に言う。自分は安定しています。することがなければ何もせずにくつろぎます。

タイプ2：人を助ける人

1. 人間関係の重要性

人とのつながりを大切に、他者を助けることに喜びを感じます。組織内では、周囲の人々をサポートする役割を自然と引き受け、みんなが安心して仕事に取り組める環境を作り出します。温かさや親身な対応が、チームの絆を強めます。

2. 支援と献身

タイプ2は、他者のニーズを最優先に考え、支援を惜しみません。困っている人を見つけては、手を差し伸べ、その成長をサポートします。ときには自分のことを後回しにしすぎてしまうこともあります。その献身的な姿勢が、組織の中で多くの人に信頼され、感謝される理由です。

3. 過剰なサポートのリスク

ただ、時にそのサポートが行き過ぎてしまうこともあります。自分自身を犠牲にしてまで他者を助けようとし、結果的に疲れてしまうことがあります。組織内では、時には自分を優先し、他者への過度な依存を避けることが大切です。

4. 陥りやすい場面

他者からの感謝を強く求めるため、それが得られないと不満や孤独感を感じる場合があります。また、自分の助けが不要とされる状況では、無価値感に陥ることも。人を直接助けることがアイデンティティの一部であるため、それが否定されると大きなストレスとなります。

5. そこからの立ち直り方

まず自分自身のニーズにも目を向け、自己ケアを忘れないことが大切です。また、他者のニーズに応えることに過度に集中しすぎず、自分の内面的な満足感を大切にすることが求められます。自分が無条件に愛される存在であることを理解し、それを基に他者との健全な関係を築くことが重要です。

6. 他のタイプから見たタイプ2

他のタイプから見ると、タイプ2はとても親しみやすく、温かい存在として映ります。タイプ2の親切さや気遣いは、周囲に安心感を与えます。ただし、時に「お節介」だと感じることもあり、特に自立心の強いタイプからは、少し重く感じられることがあるかもしれません。。



人を助ける人



人間関係



寛容



愛情

enneakansai.com

タイプ3：達成する人

1. 成果主義と効率

目標を達成することに強いモチベーションを感じ、効率的に結果を出すことを重視します。組織の中では、リーダーシップを発揮し、チームを成功に導く役割を担います。大きな成果だけでなく、小さな成功も積極的に評価し、その積み重ねを大切にする姿勢が特徴です。

2. 社会的認知への欲

タイプ3は、他者からの評価や賞賛を大切にしています。成功を分かち合うことで、自分の価値を確認し、自信を深めます。ただし、この欲求が強すぎると、他者の評価に過度に依存し、自分自身を見失うリスクがあるため、バランスが求められます。

3. リスクとプレッシャー

成功を追求するあまり、時にプレッシャーを感じる場合があります。組織内で成果を上げることに集中する一方で、日々の小さな達成を喜び、次のステップに進むことで、長期的な目標を見据えることができます。失敗を恐れず、挑戦し続ける姿勢がタイプ3の強みです。

4. 陥りやすい場面

結果を出すことに集中しすぎるあまり、自分の本当のニーズや価値観を見失いがちです。また、他者からの評価に依存しすぎると、自分のアイデンティティが揺らぎ、不安定になることがあります。成功に対する強い欲求が、時に過度な競争心を生み出し、ストレスを感じることもあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、自分の価値を結果だけに求めず、日々の努力や貢献にも目を向けることが大切です。また、他者の評価に左右されず、自分が納得できるペースで進めることで、プレッシャーから解放されます。大きな目標に向かう中でも、日々の小さな成功を喜ぶことで、持続的な成長を目指すことができます。

6. 他のタイプから見たタイプ3

他のタイプの人から見ると、タイプ3は非常に有能で、頼りになるリーダーとして映ります。エネルギッシュな姿勢や、成功を求める姿は、周囲に刺激を与えるでしょう。ただし、時に「競争心が強すぎる」と思われたり、結果ばかりを追求する姿勢が「冷たい」と感じられることもあります。



リーダーシップ



成功



目標



実際の

タイプ4：個性的な人

1. 独自性と自己表現

他者とは違う独自性を大切に、自分自身を深く理解しようとする姿勢を持っています。組織の中では、クリエイティブなアイデアを生み出し、独特の視点から問題を解決する役割を担うことが多いです。感情豊かで、自分の内面世界を他者に伝えたいという強い欲求を持っています。

2. 自己探求と深い感情

自己探求に強い関心を持ち、自分自身を深く理解しようとします。感情に敏感で、内面的な豊かさを追求しますが、その一方で感情に振り回されやすく、気分の浮き沈みが激しいこともあります。

3. 他者との違いへの意識

自分が他の人と違うと感じやすく、その違いを強く意識します。そのため、自分が孤立していると感じることがあります。自分を他者と比較し、「自分だけが特別で異なる存在だ」と考えることが多いです。その結果、自分の独自性を守ろうとして、あえて他の人と距離を置くことがあるかもしれません。

4. 陥りやすい場面

自己理解が深まらないと、自分に対して不満や劣等感を抱くことがあります。また、他者との違いを強調するあまり、孤立してしまい、組織内での協力が難しくなることも。さらに、感情に振り回されすぎて、生産性が低下するリスクもあります。

5. そこからの立ち直り方

まず自分の感情に振り回されず、冷静に状況を見つめ直すことが大切です。また、自分の独自性を大切にしつつも、他者との共通点を見つけ、協力的な関係を築く努力をすることが必要です。自己表現の場を見つけることで、自分の感情を健全に発散し、前向きなエネルギーを保つことができます。

6. 他のタイプから見たタイプ4

他のタイプの人から見ると、タイプ4は非常にユニークで、クリエイティブな人として映ります。独特な視点や感受性は、チームに新しいアイデアやインスピレーションをもたらします。ただし、時に「感情的すぎる」「扱いにくい」と思われることもあり、もう少し現実的であってほしいと感じられることもあります。



個性的な人



芸術家



表現力



独創的

enneakansai.com

タイプ5：調べる人

1. 知識と分析力

知識を収集し、深く分析することを重視します。知的な好奇心が強く、物事を客観的に理解しようと努めます。組織の中では、複雑な問題を解決するための洞察を提供し、データに基づいた判断を行う役割を担うことが多いです。

2. 静かな存在感と自律性

タイプ5は、静かな環境で一人で集中して仕事をすることを好みます。自律的で、自分のペースで物事を進めることを大切にしています。他者に頼ることを最小限にし、自己完結的に課題に取り組む姿勢が、組織内で専門的な役割に適しています。

3. 情報の収集と蓄積

情報を収集し、蓄積することに大きな満足感を得ます。知識を得ること自体を楽しみ、組織内での情報源としての役割を果たすことがよくあります。

4. 陥りやすい場面

知識や情報収集に没入するあまり、他者とのコミュニケーションを疎かにすることがあります。また、自分の世界に閉じこもり、孤立してしまうことも。過度に自立しようとするあまり、チームプレイを避ける傾向があり、組織内での協力が難しくなることもあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、自分の知識を他者と共有し、コミュニケーションを深めることが大切です。また、自分一人で解決しようとせず、他者の助けを受け入れることで、より広い視野を持つことができ、組織全体の利益に貢献することができます。

6. 他のタイプから見たタイプ5

他のタイプの人から見ると、タイプ5は非常に知的で頼りになる存在として映ります。分析力や深い知識は、組織にとって貴重な資産です。ただし、時に「冷淡」「距離感がある」と感じられることがあり、もっと感情を表に出してほしいと期待されることもあります。



調べる人



分析



観察



市場分析

enneakansai.com

タイプ6：忠実な人

1. 信頼と安全

信頼と安全を非常に大切にしています。リスクを慎重に評価し、不確実な状況に対処するための準備を怠りません。組織内では、リスク管理や計画策定の役割を担うことが多く、チーム全体の安定を保つための力となります。

2. 協力と献身

タイプ6は、チームワークを重視し、他者との協力を大切にします。チームの一員としての役割をしっかりと果たし、全体の目標達成に向けて献身的に働きます。献身的な姿勢は、周囲の人々に安心感を与えます。

3. 不安と準備

不安を感じやすく、最悪の事態に備えるために常に準備を整えています。リスクを避けるために、細かい計画を立てることが多いですが、その反面、慎重すぎて行動が遅れることもあります。

4. 陥りやすい場面

タイプ6は、不安を感じやすいため、リスクを過大評価してしまうことがあります。また、他者からの信頼を失うことを恐れるあまり、ストレスが大きくなると優柔不断な状態になりやすく、過度な確認をしがちにもなり、行動を先延ばしにしたりしてしまうことも。このような状況では、自信を失い、決断力が鈍ることがあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、自分の不安に対処するための具体的な方法を見つけることが重要です。また、自分の意見をもっと表に出し、他者とオープンにコミュニケーションを取ることで、信頼関係を強化し、自信を回復することができます。

6. 他のタイプから見たタイプ6

他のタイプの人から見ると、タイプ6は非常に忠実で信頼できる存在として映ります。慎重な姿勢や、リスク管理能力は、組織にとって重要な要素です。ただし、時に「慎重すぎる」と感じられることがあり、もう少し大胆に行動してほしいと期待されることもあります。



組織



責任感



協調性



伝統主義的な
タイプ

タイプ7：熱中する人

1. 楽観主義と冒険心

楽観的で冒険心にあふれています。新しい経験や刺激を求め、常に前向きなエネルギーを発散しています。組織の中では、創造的なアイデアを出し、チームに活気をもたらす役割を担います。

2. 柔軟性と多才

タイプ7は、多才で柔軟な思考を持ち、複数のプロジェクトに同時に取り組むことができます。変化に強く、どんな状況にも迅速に適応することができるため、組織にとって非常に貴重な存在です。

3. 新しいアイデアの追求

新しいアイデアを追求し、それを実現することに喜びを感じます。常に次のプロジェクトや冒険を探し求めており、その情熱が組織に革新をもたらします。

4. 陥りやすい場面

タイプ7は、楽観的すぎるあまり、現実的なリスクを見過ごすことがあります。また、複数のプロジェクトに同時に取り組むことで、集中力が散漫になり、どれも中途半端に終わってしまうリスクも。さらに、困難な状況から逃げる傾向があり、問題を深刻に受け止めないことがあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、一度立ち止まって状況を冷静に分析し、優先順位をつけることが大切です。また、困難な問題に直面しても逃げずに向き合い、一つずつ確実に解決していく姿勢が必要です。新しいアイデアを追求する情熱を持ちながらも、地に足をつけた行動を心がけることで、バランスを取ることができます。

6. 他のタイプから見たタイプ7

他のタイプの人から見ると、タイプ7は非常にエネルギッシュで楽観的な存在として映ります。明るい性格やポジティブな態度は、周囲に活力を与えますが、時に「軽率」「深く考えない」と思われることもあります。また、制限をかけられるのを嫌う姿勢が、時に責任から逃げていると見られることもあります。



営業マン



未来



冒険心



楽観的

enneakansai.com

タイプ8：挑戦する人

1. 力強さと主導権

力強く、主導権を握ることを好みます。直感的に物事を判断し、迅速に行動することで、組織内でリーダーシップを発揮します。強い意志と自信にあふれ、困難な状況でもリスクを恐れずに立ち向かいます。

2. 正義感と守護者

タイプ8は、正義感が強く、弱者を守ることを使命と感じることがあります。公正さを大切にし、不正や不公正を見逃さない姿勢を持っています。そのため、組織の中で公平な環境を築くための重要な役割を果たすことが多いです。

3. 挑戦と統率力

挑戦を楽しみ、困難なプロジェクトに果敢に挑むことができます。組織を引っ張る力があり、他者を鼓舞し、導く能力に優れています。ただし、その強さが時に他者に対して圧力となることもあります。

4. 陥りやすい場面

その力強さゆえに、他者を支配しようとする傾向があります。また、自分の意見を強く押し通そうとするあまり、他者との衝突が生じることも。その結果、組織内で孤立してしまうリスクがあります。さらに、弱さを見せることに対する恐れから、自分を過度に防御的にしてしまうこともあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、他者の意見に耳を傾け、協力的な姿勢を取ることが大切です。また、自分の強さを他者をサポートするために使うことで、組織内での信頼を築くことができます。柔軟な思考を持ち、状況に応じて自分のアプローチを調整することが重要です。自分の弱さを受け入れ、それを成長の機会と捉えることで、よりバランスの取れたリーダーシップを発揮することができます。

6. 他のタイプから見たタイプ

他のタイプの人から見ると、タイプ8は非常に力強く、頼りがいがあり、信頼できるリーダーとして映ります。勇敢さや行動力は、チームにとって大きな力となりますが、時に「強引」「怖い」と感じられることもあります。



エネルギー



統率力



影響力



自信

タイプ9：平和をもたらす人

1. 調和と平和

タイプ9の人は、平和と調和を大切にします。組織内での和を保つために努力し、その穏やかな態度と協調性により、チームのバランスを取る役割を担うことが多いです。ただし、波風を立てることを避けるために、自分の意見を控えめにすることがあります。

2. 包容力と受容

他者の意見や感情に対して非常に受容的です。他者の立場を理解し、共感を持って接することができるため、組織内での人間関係を円滑に進めることができます。しかし、自分のニーズを後回しにすることがあり、自己主張を抑える傾向があります。

3. 調停と仲介

異なる意見や利害を調整する能力に優れています。他者の間に立ち、納得のいく解決策を見つけるために調停役を務めることがよくありますが、自己主張を抑えすぎることや、面倒な状況を避けようとする傾向があるかもしれません。

4. 陥りやすい場面

タイプ9は、平和を保とうとするあまり、自分の意見を抑えることがあります。その結果、自分のニーズが満たされず、フラストレーションを感じることもあるかもしれません。また、波風を立てたくないために、決断を先延ばしにしたり、行動を抑えたりすることがありますが、これが長引くと課題が積み重なるリスクがあります。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、自分自身の意見や感情をもっと表に出すことが大切です。他者との調和を保ちながら、自分のニーズも大切にすることで、より健全な成長につながります。また、必要な時には迅速に行動し、自分のペースを保つことで、バランスの取れた生活を送ることができます。

6. 他のタイプから見たタイプ9

他のタイプの人から見ると、タイプ9は非常に穏やかで、協調性のある人物として映ります。包容力や共感力は、チームにとって非常に大切な要素ですが、時に「優柔不断」「自己主張が弱い」と感じられることもあります。穏やかな姿勢が評価される一方で、もっと積極的に意見を表明してほしいと期待されることもあります。



平和



調和



調停



寛大

タイプ1：改革する人

1. 完璧主義と改善志向

物事を改善し続け、より良くすることに非常に強い意識を持っています。組織全体のプロセスを見直し、どこを改善すればさらに良くなるのかを見つけ出します。また、公正であることを非常に重視しており、ミスを見逃さず、常に正しい行動を取ろうと努めます。

2. 高い倫理観と規律

倫理観が非常に高く、ルールや規律を守ることに誇りを持っています。そのため、組織の中で信頼される存在となり、チームの品質や信頼性を向上させる力を持っています。この姿勢が、組織全体の安定感を支えています。

3. 批判的思考と改善欲求

タイプ1は、自分や他者に対して批判的な視点を持ち、常に「もっと良くできる」と考えます。品質管理やプロセスの改善に向いており、組織内での重要な役割を果たしますが、時にその厳しさが自分にも他者にもプレッシャーとなることがあります。

4. 陥りやすい場面

完璧を求めるあまり、他者や自分に厳しくなりがちです。組織内で不正や不備を見つけると、強い責任感から自分を責めたり、他者を過度に批判することがあります。また、内心では怒りを抱えながらも、それに気づかずストレスを感じることもあるかもしれません。

5. そこからの立ち直り方

こんな時には、「完璧でなくても良い」と受け入れることが大切です。自分や他者の努力を認め、小さな成果を喜ぶことで、プレッシャーを軽減できます。また、チーム全体の成功を意識することで、自分一人に責任を負いすぎず、協力的な姿勢を取ることができるでしょう。

6. 他のタイプから見たタイプ1

他のタイプの人から見ると、タイプ1はとても責任感が強く、頼りになる存在と映るでしょう。真面目さや、正しいことを貫こうとする姿勢は、尊敬の対象となります。ただし、時にその厳しさが「堅苦しい」と感じられることもあり、他のタイプが気軽に意見を言いにくいと感じることがあるかもしれません。



改革



改善



完璧



公正