



タイプ別！ 人に影響を与える言葉

響く言葉はそれぞれ違う！！





動機づけの特徴

- 人はどのようにして興味をそそられ、
興味のレベルを維持するのでしょうか？



主体性

率先して行動を起こすのか、
他の人が行動するまで待つのか？

主体性

主体・行動型

- 率先して行動したい

主体性

反映・分析型

- 待つて、分析してから
行動することを好む

主体性の識別

質問：（このカテゴリーに質問はありません。）

主体・行動型

- 短い文章、明確で明快、直接的
- 名詞、明確な目的語、能動態の動詞
- 世界が自分の思い通りになるように話す

反映・分析型

- 長く不完全な文、受動態の動詞
- 待つ、条件的な言い方、慎重、分析

主体性 影響言語

主体・行動型

- とにかくやってみる、飛び込む、今すぐに、片づけてしまおう、待つな

反映・分析型

- 理解する、検討する、待つ、分析、考慮する、～かもしれない、～もありうる、～だろう

質問

仕事で大切なことって何ですか？

【仕事に何を求めますか？】

価値基準

- 心の“スイッチ”
- 価値基準とは、身体的・感情的な
反応を引き起こす言葉

価値基準の識別

質問：（コンテキスト）で大切なことって
何ですか？

- 強調されたり、繰り返されたりする
単語や文節

価値基準 – 他の質問

- 何を重視しますか？
- そこにないといけないものは何ですか？
- あなたは〇〇に何を求めますか？

エクササイズ

□ 相手の価値基準を含まない仕事を提案する。

例：この仕事にやりがいはありません。

□ 相手の価値基準を用いて、仕事を提案する。

例：この仕事にはやりがいがあります。

質問

それ（価値基準）って、
どうして大切なのですか？

- 3回聞く

方向性

人に何かをやろうとさせる、または
やらないようにさせるのは何でしょうか？

その人が進んでいくのはどちらの方向？

- 目標を達成する方向
- 問題を回避する方向

方向性

目的志向型

- やる気になるには、目標が必要
- それぞれの目標に向かっていく
- 物事の優先順位に集中し続ける

方向性

問題回避型

- やる気になるには、解決すべき物事が必要
- 問題から遠ざかろうとする
- 問題の処理や解決が得意

方向性の識別

質問：それ（価値基準）って、
どうして大切なのですか？

目的志向型

- 自分が何を得られるか、達成できるか等について話す
- 自分が望むこと

問題回避型

- 回避すべき状況、問題
- 自分が望まないこと

方向性 影響言語

目的志向型

- 到達する、獲得する、所有する、
手に入れる、受け取る、達成する

問題回避型

- 避ける、～しないようにする、除外する、
～しなくていい、取り除く、回避する

質問

よい仕事ができたと、
どのようにしてわかりますか？

判断基準

人は何を基準に判断を下しますか？

- 自分の中の基準や信念
- 外部からの情報

判断基準

内的基準型

- 外部から情報を集めて
自分の中に持っている基準に
照らし合わせて判断する
- 自分でわかる

判断基準

外的基準型

- 外部から基準を集める
- わかるためにはフィードバックが必要

判断基準の識別

質問： よい○○（仕事など）ができたかと、
どのようにしてわかりますか？

内的基準型

- 『自分でわかります』
- 自分で判断する、または自分でわかる

外的基準型

- 外部のフィードバック、『上司が満足している』
- 自分の仕事を外部の基準に照らし合わせる

判断基準 影響言語

内的基準型

- 決められるのはあなただけ、あなた次第です、
あなたはどう思いますか、じっくりお考えください、
考えていただきたい提案なのですが

外的基準型

- 誰々の考えでは、フィードバックによると、
周囲に認められる、他の人も気づくでしょう、
参考資料によると

質問

どうして今の仕事を選んだのですか？

選択理由

人は、日々の仕事をどのように
こなしているのでしょうか？

異なる選択肢を常に追求しているのでしょうか？

または

確立された手順に従うことを好むのでしょうか？

選択理由

オプション型

- 異なる機会や可能性があるとする
やる気を出す
- 手順を作り出すが、
それに従うのは大の苦手

選択理由

プロセス型

- 確立された「正しいやり方」に従う
- 始めたことを最後まで完遂させることが
もっとも重要

選択理由の識別

□質問：どうして（今の仕事など）を選んだのですか？

□一部の人はどうして選んだのかを答える

- 価値基準を並べ立てる

□一部の人は「どうして？」の代わりに

「どのようにしてそうなったか」を答える

- 自分で選んだわけではない
- いきさつを話す
- 一連の出来事

選択理由の識別

質問： どうして（今の仕事など）を選んだのですか？

オプション型

- 価値基準を並べ立てる：価値基準、機会、可能性、選択肢

プロセス型

- 自分で選んだわけではない、事実、出来事、いきさつ

選択理由 影響言語

オプション型

- あなただけ特別にルールを変えて、好機、選択肢、広がる、チャンス、多様性、可能性

プロセス型

- 手順を述べる：始めに…、次に…、その後…、正しい方法、確実に、これから使う手順を教える

質問

今年の仕事と去年の仕事の関係は、
どんなものでしょうか？

変化・相違対応

人は、変化にどのように反応するのでしょうか？

どのくらいの頻度で変化を必要とするのでしょうか？

“相違点”と“共通点”、どちらを見つけることで
やる気が高まるのでしょうか？

変化・相違対応

同一性重視型

(5 %、 15-25年に一度変化を求める)

- 周囲の世界が変わらないことを好む

変化・相違対応

進展重視型

（65%、5-7年に一度変化を求める）

- ほぼ同じ状態を好み、
緩やかな変化は受け入れる

変化・相違対応

相違重視型

(20%、1-2年に一度変化を求める)

- 絶え間ない変化、大きな変化を好む

変化・相違対応

進展・相違重視型

(10%、平均して3年に一度変化を求める)

□ 変化と革新

変化・相違対応の識別

質問： 今年の仕事と去年の仕事の関係は、
どんなものでしょうか？

- **同一性重視型：** まったく同じ、変化していない、
- **進展重視型：** 同じだがさらに（もっと）・・・になった／・・・でなくなった、など
- **相違重視型：** 新しい、変化した、一変した
- **進展・相違重視型：** （進展重視型と相違重視型の言語）

変化・相違対応 影響言語

同一性重視型

□～と同じ、共通して、いつもどおり、変わらない、
以前と同じように、すでにご存知のとおり

進展重視型

□もっと、より良く、より少なく、～を除いて同じ、
進化、進歩、徐々に改善する

変化・相違対応 影響言語

相違重視型

- 新しい、まったく違う、完全に变化した、切り替える、移行する、ユニーク、革新的、真新しい

進展・相違重視型

- （進展重視型と相違重視型のどちらの言語も有効）

動機づけの特徴

- 主体性：主体・行動型、反映・分析型
- 価値基準：価値観につけるラベル
- 方向性：目的志向型、問題回避型
- 判断基準：内的基準型、外的基準型
- 選択理由：オプション型、プロセス型
- 変化・相違対応：同一性重視型、進展重視型、相違重視型



内的処理の特徴

内的な処理

- 職務や環境の種類
- どのようにストレスに反応するか
- どのようにして納得するか



スコープ

その人が最も効率よく処理できる情報とは、
どんな大きさの情報でしょうか？

スコープ

詳細型 - 木々

- 小さいサイズの情報をうまく扱う、詳細
- 優先順位をつけることが苦手、
道筋どおりに仕事をこなす

スコープ

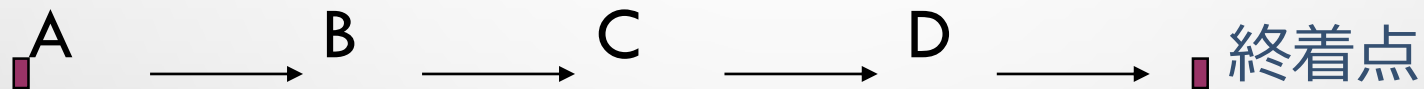
全体型 - 森

- 全体像、概念的レベル
- 短期間であれば詳細な情報も扱うことができる

道筋（シーケンス）と 過程・手順（プロセス）

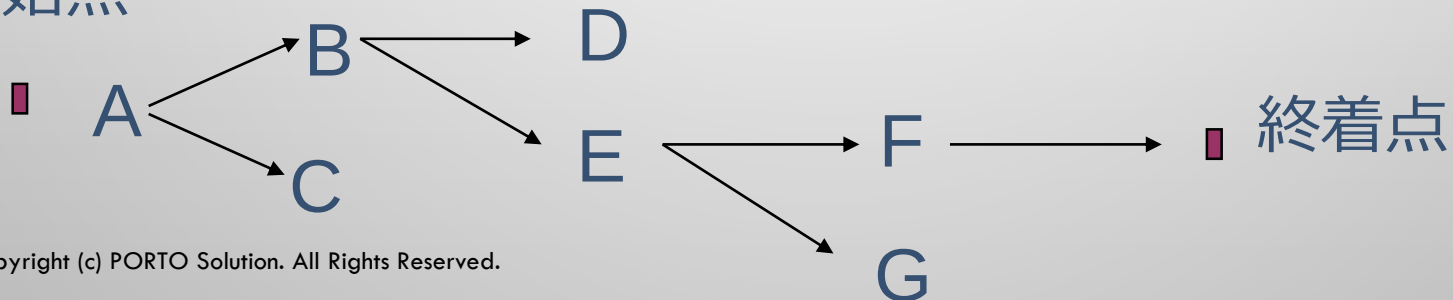
道筋（シーケンス）

始点



過程・手順（プロセス）

始点



スコープの識別

詳細型

- 道筋どおりに、ひとつひとつ
- 修飾語、副詞、形容詞を多用
- プロファイル完了まで40分かかる

全体型

- 要約、全体像、概念
- 簡潔な文章、脈絡のない詳細情報
- プロファイルは20分以内で完了

スコープ 影響言語

詳細型

- 厳密に、正確に、具体的に
(順序正しくたくさんの詳細な情報を提供する)

全体型

- 全体像、本質的に、大切なのは、一般的に言って、
概念

関係性

人の非言語（ノンバーバル）の行動に
敏感に反応しますか？

それとも

自分の内側の世界に
こもったままですか？

関係性

内向型

- 感情をあまり、またはまったく外に出さない
- 非言語の行動に気付かない

関係性

外向型

- 人の行動に自動的に反応
- 快活で敏感

関係性の識別

内向型

- 身振り手振りによる反応を示さない
- 話の内容にのみ反応する

外向型

- 内容にも非言語部分にも反応する
- うなずく、身振り手振りなどで反応する

関係性 影響言語

内向型

- （内容に重点をおいて話をする）

外向型

- （ラポールの深さに影響される）

信 頼 関 係

質問

〇〇（仕事など）で困ったときのことを
話してもらえますか？

ストレス反応

特定の環境において、
人はストレスを感じるような出来事に
どのように反応するのでしょうか？

ストレス反応

感情型

- “日常”レベルのストレスにも感情的に反応し、感情的な状態にとどまる

ストレス反応

チョイス型

- まずは感情的に反応して
その後、冷静さを取り戻すことも
取り戻さないこともできる

ストレス反応

冷静型

- “日常”レベルのストレスには感情的に反応しない

ストレス反応の識別

質問： ○○（仕事など）で困ったときのことを話してもらえますか？

感情型

□ 感情的、3つ以上の非言語の手掛かりで変化が見られる

チョイス型

□ 感情的になるが、一度は冷静な状態に戻る

冷静型

□ 感情的にならない

ストレス反応 影響言語

感情型

- 共感、幸せ、すごい、ワクワクする、
度肝を抜くような、素晴らしい

チョイス型

- 共感、適切、理にかなっているし、しっくりくる

冷静型

- 聡明な、論理的に、合理的に考えると、客観的に、
現実的に、統計的に

ストレス反応

非言語の手掛かり

- 視線が落ちる
- 皮膚の色合い
- 声のトーン、質、音量
- 顔の筋肉の張り具合
- ジェスチャーの変化

質問

〇〇（仕事など）で〇〇（価値基準）を
感じた時って、どんなときですか？

✓答えを書きとめる

そののどこが好きでしたか？

✓答えを書きとめる

連携

生産性

どのような環境で一番能率的に働くことができるでしょうか？

一人で働いているとき、

周りに人がいるとき、

みんなと一緒に働いているとき？

連携

個人型

- 一人で仕事をする、自分で責任を負う

連携

近接型

- 責任の範囲を明確にしながらも
人と関わりを持っていたい

連携

チーム型

- 責任を分担、 $2 + 2 = 5$

連携の識別

質問： ○○（仕事など）で○○（価値基準）を感じた時って、
どんなときですか？ それのどこが好きでしたか？

個人型

□ 私、私がやった、私自身、私の責任

近接型

□ 他人が関わる仕事について話すが、
「私がやりました」という

チーム型

□ 私たち、私たちの仕事、一緒に

連携 影響言語

個人型

- 個人で、一人だけで、あなた一人で、邪魔されずに、全責任と権限

近接型

- 担当者はあなた、他の人と関わりながら、指揮をとる、チームを引っ張る、あなたの責任はXで彼らの責任はY

チーム型

- 私たち、一緒に、みんなで、チーム、グループ、共同責任、一緒にやる、さあ～しよう

システム

その人の関心は、気持ちや感情に向いているのか？

アイディア、システム、ツールに向いているのか？

システム

人間重視型

- 自分または他人の感情や気持ちに
焦点を当てる

システム

物質・タスク重視型

- ・ 結果やシステムに集中する
仕事を片付ける

システムの識別

質問：〇〇（仕事など）で〇〇（価値基準）を感じた時って、
どんなときですか？ それのどこが好きでしたか？

人間重視型

- 人、感情、気持ちについてよく話す
- 人の名前や固有名詞をよく使う

物質・タスク重視型

- システム、アイディア、タスク、ゴールについてよく話す
- 「彼ら」「あなた」などの非人称代名詞を使う

システム 影響言語

人間重視型

- 人称代名詞や人の名前をよく使う、感情、気持ち、気分がいい、人々

物質・タスク重視型

- (非人称代名詞) 物、システム、プロセス、タスク、仕事、目標、組織、会社

質問

あなたが、〇〇（仕事など）でもっと実績を
あげるのに良い方法って何ですか？

他の人が、〇〇（仕事など）でもっと実績を
あげるのに良い方法って何ですか？

ルール

人が、自分自身と他人に当てはめる
行動上のルールは？

ルール

自分型

- 自分のルールは、
自分にも他人にも当てはまる

ルール

無関心型

- 自分のルールは、自分に当てはまる
他人には関心がない

ルール

迎合型

- ・ 自分にあてはまるルールがわからない／

相手にあてはまるルールはある

ルール

寛容型

- 自分のルールは自分のルール／
他人には他人のルールがある

ルールの識別

質問： あなたが、〇〇（仕事など）でもっと実績をあげるのに良い方法って何ですか？

他の人が、〇〇（仕事など）でもっと実績をあげるのに良い方法って何ですか？

□**自分型：** 答える／何かしらを答える

□**無関心型：** 明確な返答／関心を示さない

□**迎合型：** わからない／ルールがある

□**寛容型：** ルールがある／わからない（人それぞれ）

ルール 影響言語

- **自分型 :** あなたが私なら、私があなたなら
- **無関心型 :** それは関係ない
- **迎合型 :** あなた自身に当てはまるかどうか、不安かもしれませんが
- **寛容型 :** 内的基準の影響言語を使う

質問

人が〇〇（仕事など）ですごいって、
どのようにしてわかりますか？

✓ 答えを書きとめる

その人がすごいって、どのくらい【見ると／
聞くと／読むと／一緒に働くと】納得しますか？

✓ 答えを書きとめる

知覚チャンネル

納得するというプロセスを始めるために、
人はどのような種類の情報を必要とするのでしょうか？

知覚チャンネル

視覚型

□ 視覚的に“見る”

知覚チャンネル

聴覚型

- 口頭での報告を“聞く”

知覚チャンネル

読解型

- 何かを“読む”必要がある

知覚チャンネル

体感覚型

- 知るためには、何かを
“やる”必要がある

知覚チャンネルの識別

- **視覚型** : “相手を見ているだけで”
- **聴覚型** : “説明を聞けば...”
- **読解型** : “相手の報告書を読む”
- **体感覚型** : “一緒に仕事をして
みなければならない...”

知覚チャンネル 影響言語

- **視覚型** - (納得するには、データを
見なければならない)
- **聴覚型** - (納得するには、データを
聞かなければならない)
- **読解型** - (納得するには、データを
読まなければならない)
- **体感覚型** - (納得するには、実際に
やってみなければならない)

納得モード

集められた情報がどのようなになれば、
決断や確信するきっかけとなるのでしょうか？

納得モード

回数重視型

- 情報を一定回数確認する必要がある

納得モード

直感重視型

- 結論に飛びつく、良い方向に解釈する

納得モード

疑心型

- 完全に納得することはない

納得モード

期間重視型

- 一定期間、情報を集める必要がある

納得モードの識別

- **回数重視型** : はっきりと回数を答える
- **直感重視型** : 基本的に人は善だと仮定する
- **疑心型** : 毎回、判断する
納得できない／しない
- **期間重視型** : 時間的継続について話す

納得モード 影響言語

- **回数重視型** : (数字で回数を示す)
- **直感重視型** : 仮定して、直感的に
- **疑心型** : 試してみる、使うたびに毎回、日常的に、
前回同様、常に
- **期間重視型** : (期間に合わせる)