

# 現場活用促進メール1：結果の読み取り方の案内

アンケート終了日になっただけならず、以下2つのメールをお送りください。

1. 結果の見方についての案内メール（貴社メールから送信。以下文例）
2. 結果通知メール（INSIDESのシステムから送信。送信方法は[マニュアル](#)の「7. 結果通知」を参照）

件名：【ご確認ください】INSIDESアンケート結果の見方

おつかれさまです。●●部●●課の●●です。

先日は、メンバーのコンディションを把握するアンケート「INSIDES（インサイズ）」に回答いただきありがとうございました。  
結果の閲覧ができるようになりました。

日頃見えにくいメンバーの心の状態と、状態に合わせた関わり方がレポートされています。

- ・元気だと思っていたメンバーが、実は弱っていないか？
- ・関わるのが難しいと思っていたメンバーへの関わり方は？

など、マネジメントのヒントになる情報が詰まっています。

必ずご確認ください、日頃の関わりや面談の参考にしてください。

-----  
▼（ご一読ください）結果の読み方

[https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mentality\\_type.pdf](https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mentality_type.pdf)

[https://www.ms.recruit-insides.net/pdf/manual\\_yomitori\\_boss.pdf](https://www.ms.recruit-insides.net/pdf/manual_yomitori_boss.pdf)

▼結果の閲覧方法

このあと「【ご確認ください】メンバーのコンディションに関するアンケート結果」という件名のメールが届きますので、  
記載されたURL・IDでログインし、確認してください。

▼結果を見て、メンバーへの対応に困ったら

パーソナルレポート画面の右下に、「アドバイザーに相談する」というボタンが表示されます。

こちらに質問事項を記入いただくと、後日メールで回答をもらうことができます。

記載いただいた内容は誰にも公開されませんので、ご利用ください。

-----  
どうぞよろしくお願いいたします。

# 現場活用促進メール2：面談のコツ

実際に面談が始まる時期になったら、より実践的に使える面談のポイントをお伝えするのがおすすめです。

件名：【ご活用ください】メンバー面談のノウハウ

おつかれさまです。●●部●●課の●●です。

いよいよ●月●日から××面談がスタートします。  
メンバーが今後高いパフォーマンスを発揮するための機会となるよう、  
先日行ったアンケート「INSIDES」の結果をぜひご活用ください。

メンバーの状態に合わせた面談のコツの資料をお送りしますので、  
よろしければご参考ください。

---

## ▼面談のコツ

[https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mendan\\_point.pdf](https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mendan_point.pdf)

メンバーの状態別の面談の流れやコツがまとまっています。

## ▼結果の閲覧はこちら

[https://recruit-insides.net/sign\\_in](https://recruit-insides.net/sign_in)

企業ID：XXXXXXXXXX

## ▼結果の読み方がわからなくなった方はこちら

[https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mentality\\_type.pdf](https://www.ms.recruit-insides.net/cs/mentality_type.pdf)

[https://www.ms.recruit-insides.net/pdf/manual\\_yomitori\\_boss.pdf](https://www.ms.recruit-insides.net/pdf/manual_yomitori_boss.pdf)

※結果を見て、メンバーへの対応に困ったら  
パーソナルレポート画面の右下に、「アドバイザーに相談する」というボタンが表示されます。  
こちらに質問事項を記入いただくと、後日メールで回答をもらうことができます。  
記載いただいた内容は誰にも公開されませんので、ご利用ください。

---

どうぞよろしくお願いいたします。

# 現場活用促進メール3：相談機能のおすすめ

面談が始まってしばらくしたら、マネジャーがうまくいかない場面に遭遇しているかもしれません。相談機能のご活用がおすすめです。

件名：【ご活用ください】INSIDESの結果の見方やメンバーマネジメントの質問窓口

おつかれさまです。●●部●●課の●●です。

メンバーのマネジメントで以下のような疑問・質問がありましたら、INSIDESの「相談機能」をご活用ください。

-----  
<ご相談例>

- ・窮々だが、本人に声をかけたら「大丈夫」と言われた。  
 普段見ても心配そうな様子はないため、なぜこのような結果になったか知りたい
- ・あえて業務量を増やしているが、「業務量が多い」にチェックがついていた。減らしたほうがいいのか？  
 しかしつらい時期を乗り越えて成長するという考えのため、悩ましい。

<INSIDES「相談機能」とは？>

- ・INSIDESを提供している(株)リクルートマネジメントソリューションズの  
 マネジメントのプロ（INSIDES開発者や、研修プログラムの講師）に、  
 ご自身の抱えているマネジメント上の悩みを相談いただける機能です。
- ・INSIDESの画面上に相談内容を入力すると、後日メールで回答が返ってきます。  
 入力した内容は、誰にも公開されることはありません。

<相談の仕方や、実際のやりとりの例はこちら>

<https://www.ms.recruit-insides.net/cs/soudan.pdf>

-----  
▼ログインして早速相談する

[https://recruit-insides.net/sign\\_in](https://recruit-insides.net/sign_in)

企業ID：XXXXXXXXXX

どうぞよろしくお願いいたします。