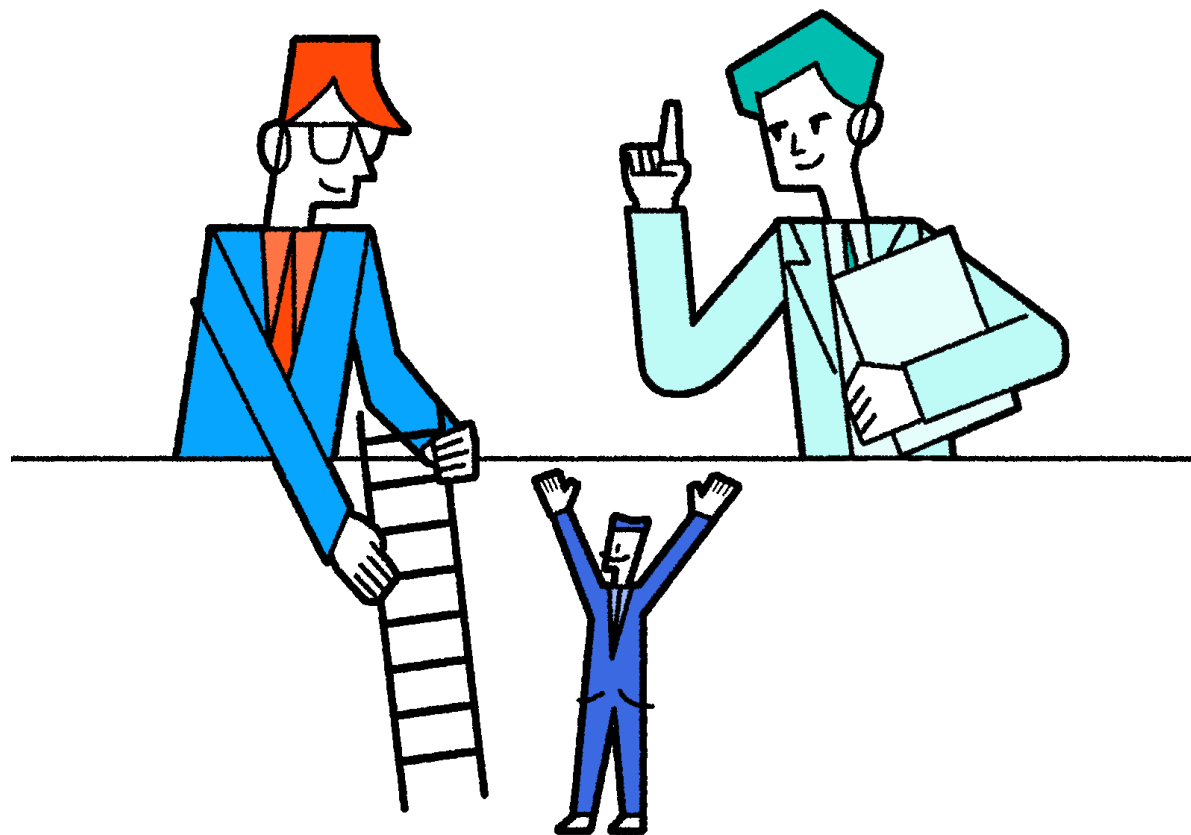


INSIDES流！ 成果の実現に向けたチームづくり

はじめに

チームの成果の最大化を実現するには、チームとチームを構成する個人、両方の視点が必要です。INSIDESは、これら2つの視点から、よりよいチームを作っていくために開発されました。

INSIDESの結果を本資料の手順に沿って整理することで、チームとチームメンバーの現実をとらえ、課題を発見し、打ち手を検討することができますので、ぜひご活用ください。



チームづくりのプロセス

1. 自分の特徴/利き腕を知る



2. 取り組み方を決める



3. 課題にアプローチする

【1】自分の特徴 / 利き腕を知る

✓ チームマップをチェック！

チームマップのマッピングの表れ方にはいくつかの傾向があり、マネジメントスタイルの特徴がよく表れています。以下のうち、近いパタンの改善に向けたアクションを参考にしてください。



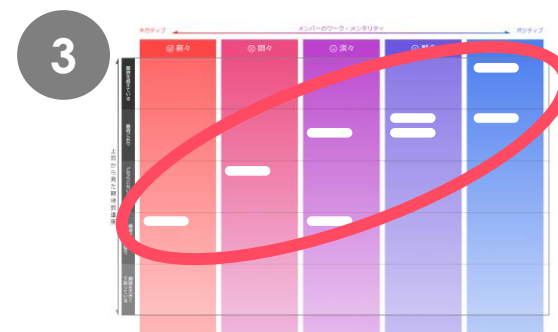
上司の評価が全体的に高い職場

- 上司がメンバーに対して“甘い”職場に表れる傾向です。
- 多くのメンバーにとっては安心感を持ちやすいですが、より高いレベルを目指したい／成果に見合った評価を受けたいと思うメンバーにとっては、少し“ぬるく”思われがちです。
- また、上司のあなたにとっては評価が高くても、ひとつ上の上司から見ても高い評価をつけられるか？という視点を持っているでしょうか？



上司の評価が全体的に低い職場

- 上司がメンバーに対して“厳しい”職場によく表れる傾向です。
- こういう職場では、メンバーの多くが「仕事の難度や達成基準が高い」と感じて、疲弊しがちです。
- 高いレベルを要望することは大切なことなのですが、あまりにダメ出しばかりで、小さな成功体験を積んでいく機会がもてず、メンバーの成長意欲が挫かれてしまうことはないでしょうか？



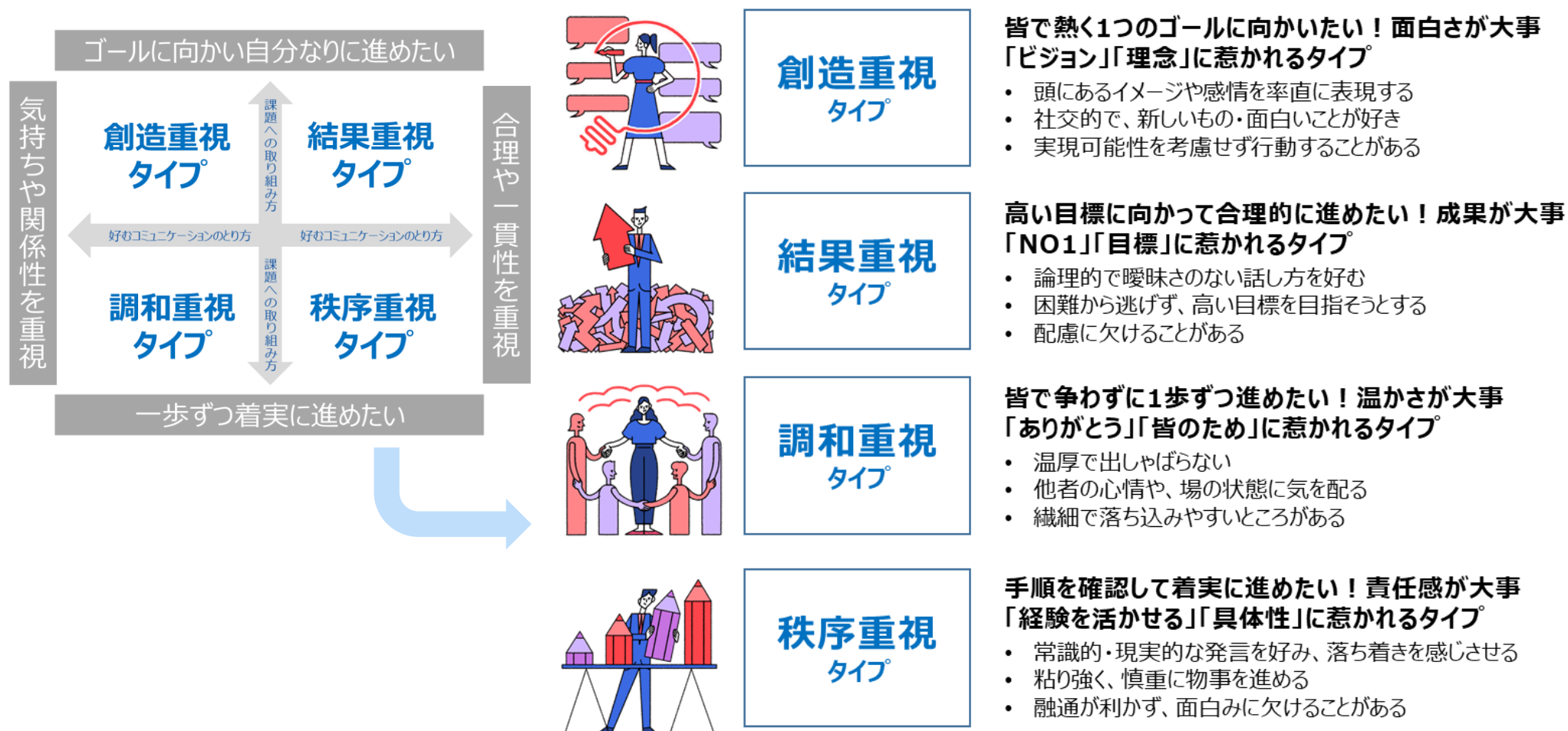
評価の高い人はポジティブで
評価の低い人がネガティブな職場

- こういった“2極化”の状態では、上司が仕事がデキる頑張るメンバー（右上）ばかりに重要な仕事を任せたり、そうしたメンバーのやり方を積極的に取り上げてチーム全体に展開しようとしているケースがみられます。
- 苦戦しているメンバー（左下）に対しても、自分たちなりのやり方で成果を上げられるよう支援しているでしょうか？

【1】自分の特徴 / 利き腕を知る

✓ 自分のタイプをチェック！

4つのタイプによって、仕事の進め方や動機づくポイント、逆に気になりやすい事柄が異なります。マネジメント上、どのようなタイプのメンバーと接することが得意・苦手かを点検してみましょう。対角線にあるタイプ同士は、コミュニケーション上で齟齬が起きやすい組み合わせです。



(補足) 自分のタイプのチェック方法

▼上司用パーソナルレポート



で示されているところが自分のタイプです。
※上に表示されているタイプ名は、メンバーのタイプです。



【1】自分の特徴 / 利き腕を知る ～ワークシート～

【1】を通して気づいた自分の特徴を整理しましょう

チームマップから 見えた特徴 (マネジメントスタイル)	・ ・ ・ ・
タイプによる 特徴	私のタイプ： _____ 重視タイプ ・コミュニケーションを取りやすいタイプ ・コミュニケーションを取る際に難しさを感じるタイプ

【2】取り組み方を決める

✓「心理的安全性」の得点をチェック！

職場の状態を踏まえて、

「**チーム全体で課題に取り組む**」か、「**マネジャー自身で課題整理する**」かを選択します。

Check!

▼上司用パーソナルレポート

メンバーのワーク・メンタリティ

窮乏



メンタリティを構成する要素/
環境に対する認知のうち
「**心理的安全性**」に関わる
2項目の得点を確認

考えを受け入れてくれる	2.7
個々人が尊重される	2.7

って臨んでいるものの、目の前の仕事に追われて視野が狭くな
いう余裕をなくしている状態です。
てくれる職場」だと思っているものの、自分だけ別次元にいか
てしまっているようです。

メンタリティを構成する要素

認知	環境に対する認知
3.3	フィードバックと承認がある 3.0
3.0	持ち前の能力を活かせる 3.3
2.7	考えを受け入れてくれる 3.0
1.3	個々人が尊重される 3.0

メンタリティに影響
している要素のうち
「**上司**」に関わる
**4項目の
選択状況を確認**

上司

- ☒ 上司の指示の仕方や仕事の進め方が自分に合わない
- ☐ 上司から十分なアドバイスや支援が得られない
- ☐ 上司からの評価に納得感がない
- ☒ 上司とのコミュニケーションがうまくいかない

2項目の平均点が
高い(3.0以上)
人が多い

課題について
チームで話し合う
のがおすすめ

9ページへ

2項目の平均点が
低い(3.0未満)
人が多い

まずは
マネジャー自身で
課題を整理する
のがおすすめ

15ページへ

上司に不満が
あるメンバーが多い
が、**思い当たる
ことがらない**

チームで課題に取り組むにあたっては、チームの状態を踏まえて以下の3つの方法から選択することをオススメします。

1 相互理解

🎯 思っていることを率直に言えるようにするには…
お互いのタイプを知り合うワーク P10

- ・タイプによる特徴の理解
- ・タイプによる感じ方の違い体感
- ・チームの特徴（強み/弱み）を表出する

2 思考発散

🎯 問題に対する認識を揃えるには…
チームづくりのブレインストーミング P11

- ・チームの課題の共有（INSIDESを用いて）
- ・できる限り課題を洗い出す個人ワーク
- ・アイデア整理のグループワーク

3 課題発見

🎯 チームの真の課題を見極めるには…
組織で対話するワーク P14

- ・問題の外在化 個人ワーク
- ・“2on2”でのグループワーク
- ・振り返りグループワーク

COLUMN

チームでの話し合いの際には、メンバーを巻き込んで企画をすると効果的です。
例えばこんな人を巻き込みましょう。

- ✓リーダークラスのメンバー
- ✓コンディションがよいメンバー
- ✓もうひとがんばりしてほしい人（ストレッチした課題として）

INSIDESの性格タイプを用いて、相互理解を行います。
このワークでは個々の相違点に積極的に関心をもつことがポイントです。
違いを糧にすることこそが、チームの成果の実現に不可欠だからです。

ねらい

- ・ 他人を通して自分を振り返ることでメンバーの自己理解を促し、チーム間の円滑なコミュニケーションを図る
- ・ 自分の良いところに気付くとともに、チームメンバーの良いところを積極的に見付けようとする態度を育てる
- ・ コミュニケーションの場面ですれ違うことがあっても、タイプによる相互理解を通じてその背景に想像が及ぶことで本音を言える関係性が構築される

プログラム

…所要時間：2時間程度/1グループ4~6名程度。プログラムを参考に各組織で実施してください。弊社に運営をご依頼いただくことも可能です

オリエンテーション	タイプを理解する	チームのよりよいコミュニケーションのために	まとめ
約15分	約60分	約35分	約10分
● 解説：プログラムの全体像・ねらい ● グループワーク： 受講者同士の相互理解 ※ 最近チームの中で気になっていること等 ● 解説：人を捉える視点 - 性格タイプ	● 解説：同じ場面でも異なる反応をする4つのタイプの紹介 ● チームメンバーのタイプのフィードバック ● ワーク：自身と他メンバーの特徴分析（共通点と相違点の整理） ● グループディスカッション： 各タイプの特徴と、そのように行動する背景の理解	● ワーク：相違点と共通点を整理する ● グループディスカッション： 自分たちのチームの特徴を表出する（強み/弱み など）	● まとめ ● 振り返り・感想共有 

チームの課題に対して思いっただけ出していきます。
このワークでは、アイデアの質よりも量を重視し、
既成概念に囚われず自由に発想を行うことがポイントです。

ねらい

- ・ チームの中で起きていることを言語化し、メンバー間で共有する
- ・ メンバーがそれぞれの立場から捉えている現実を知る
- ・ 問題の構造を明らかにする

プログラム

…所要時間：1時間程度/1グループ4~6名程度。プログラムを参考に各組織で実施してください。弊社に運営をご依頼いただくことも可能です

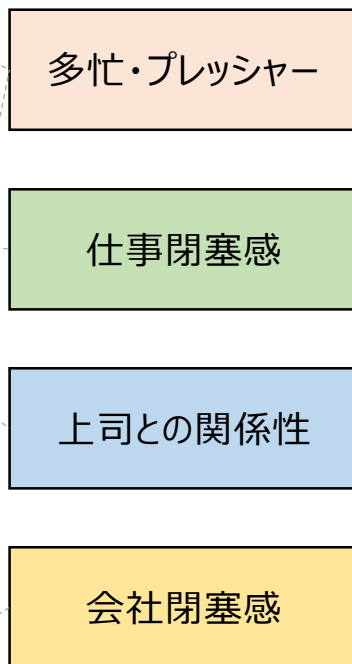
オリエンテーション	アイデア出し	アイデアの整理	まとめ
約5分	約20分	約25分	約10分
● 解説：プログラムの全体像・ねらい ● 解説：ブレインストーミングのルール理解	● 解説：チーム全体のINSIDESの阻害要因選択率のレポートを共有（P12参照） ● 個人ワーク：チームで仕事をするうえで気になっていることをワークシート（P13参照）に出力 ● グループワーク：書き出した課題が全員に見えるよう一人ずつ共有する	● 全体ワーク：共通する課題を整理し統合していく	● まとめ ● 振り返り・感想共有 

状態が悪い（窮々や悶々）または気になるメンバーが共通して抱えている問題は、チームの課題の縮図ともいえます。「メンタリティに影響している要素」を手がかりに探ってみましょう。ポイントは、不満そのものを解決しようとする前に、問題の背景に目を向けることです。

▼メンタリティに影響している要素 一覧

	カテゴリ	項目
1	仕事	仕事の量が多く、長時間労働や残業が多い
2		納期や締め切りにいつも追われている
3		仕事の難易度や達成基準が高い
4		休みが少ない、あるいは勤務スケジュールが不規則
5		突発的な仕事や雑事が多く、重要な仕事に時間を割けない
6		仕事で思うように成果が上がらない
7		仕事が単調、あるいは量が少なすぎる
8		新たな仕事に挑戦したり、人間関係を広げる機会がない
9	上司	上司の指示の仕方や仕事の進め方が自分に合わない
10		上司から十分なアドバイスや支援が得られない
11		上司からの評価に納得感がない
12		上司とのコミュニケーションがうまくいかない
13	職場	職場メンバーとの関係がうまくいかない
14		職場に仕事の質を高めようとする雰囲気がない
15		仕事の負荷が特定のメンバーに偏りがちである
16		仕事上の責任の所在が不明確になりやすい
17	会社	組織の人事や処遇が不公平だと感じる
18		労働条件（給与や休日）に不満がある
19		経営方針やビジョンに共感できない
20		会社の現状や将来性に不安がある

▼特徴のカテゴリ



▼チームの課題と背景を考えるヒント

□ 業務量過多・プレッシャー・仕事の偏り

業務や組織ミッションの特性、一時的繁忙、人員の不足、スキル・経験不足、性格タイプの影響(特に調和重視タイプ、秩序重視タイプ)

□ マネリ・張り合いがない

高い視座での仕事の意味・価値が伝わっていない、顧客やユーザーからのフィードバックに触れる機会がない、性格タイプの影響(特に創造重視タイプ・結果重視タイプ)

□ マネジメントスタイルのミスマッチ

仕事のアサイン、メンバーとのコミュニケーション・業務支援の頻度や内容、評価等が、チームメンバーの期待と合っていない。

□ 会社に対する閉塞感

目の前の仕事に熱中・集中できていない、上位方針の決定プロセスが見えず、漠然とした不安や振り回されている感がある、性格タイプの影響(特に秩序重視タイプ)

※NO13「職場メンバーとの関係がうまくいかない」の回答率が高い場合、その他の項目についても、特定のメンバーのみが選択をしている場合は、まず個別に事実を確認されることをおすすめします。

あなたが仕事に取り組む上で気になっていることを自由に書き出してみましょう

今期の チームの目標	
---------------	--

観点	人に関すること	仕事に関すること
短期的な成果 について 気になっていること	(個々人のパフォーマンス、リソース配分、メンバー間の協働など)	(タスク設定、業務推進のための取り組みなど)
中長期的な成果 について 気になっていること	(個々人のスキル、キャリアなど)	(業務改善に向けた取り組みなど)

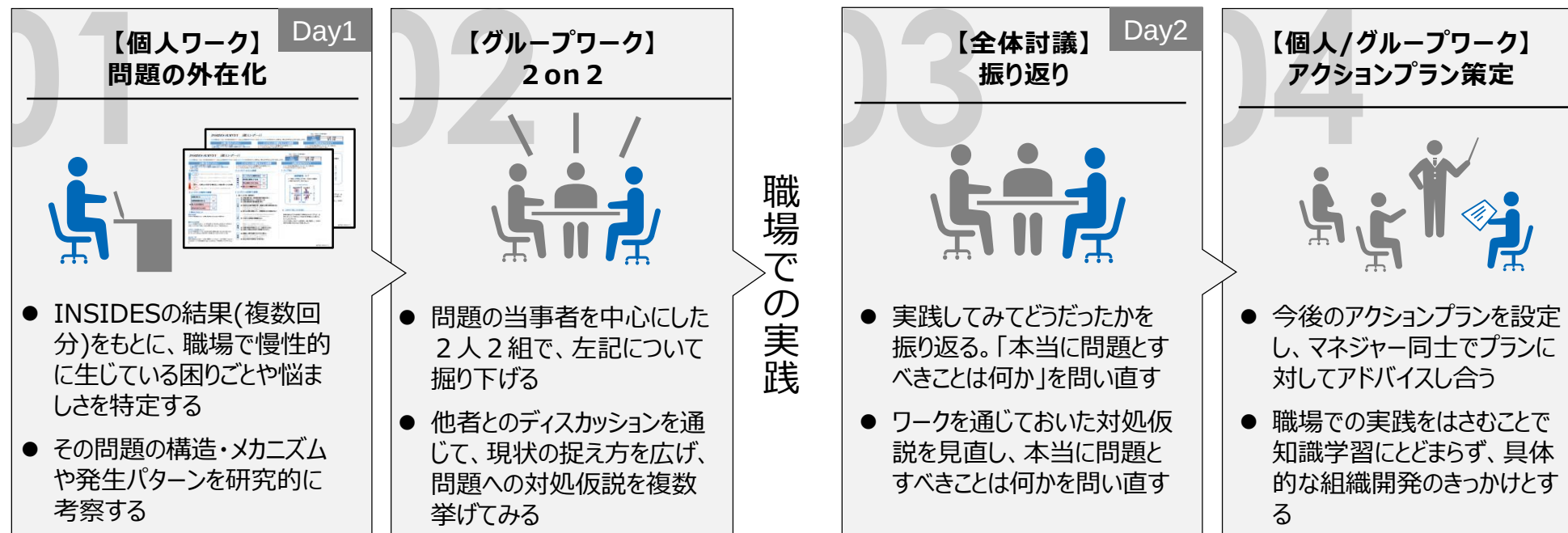
普段、自分たちが当たり前だと信じている見方や考え方に加えて、新たな視点を取り入れることで、イノベーティブな問題解決を可能にするワークです。

ねらい

- ・ 組織の困りごとについて、「本当に問題とすべきことは何か」を明らかにする
- ・ 問題を抱える当事者や組織が囚われている「ナラティブ(解釈の枠組み)」に気づき、新たな捉え方もあることを知る
- ・ 参加者全員が、問題に対する当事者になる

プログラム

…Day 1・Day 2 で各2.5時間。1グループ4名。弊社に運営をご相談ください。



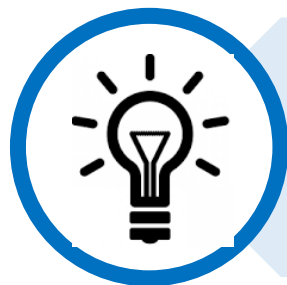
※本プログラムは、埼玉大学経済経営系大学院 宇田川元一准教授と共同研究・開発中の「組織における対話法」を元に考案されました
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000292/>

自身で課題を整理する場合にも、なるべく自分なりの見方に加え、別の視点を取り入れることが有効です。①INSIDESの結果を見て気になる点を洗い出す ことそのものが「メンバーにとっての見方」を知ることにつながりますが、②専門家にヒントをもらう ③他社のマネジャーと意見交換を行う といった機会もご用意しています。



①INSIDESの結果を見て気になる点を洗い出す

- ☐ 職場全体の状況について
- ☐ 職場の中で、どのメンバーに優先的に関わればよいかについて
- ☐ 特定のメンバーの結果と日頃の様子とのギャップについて
- ☐ 特定のメンバーへの関わり方について



②リクルートMSの専門家にヒントをもらう

＜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>



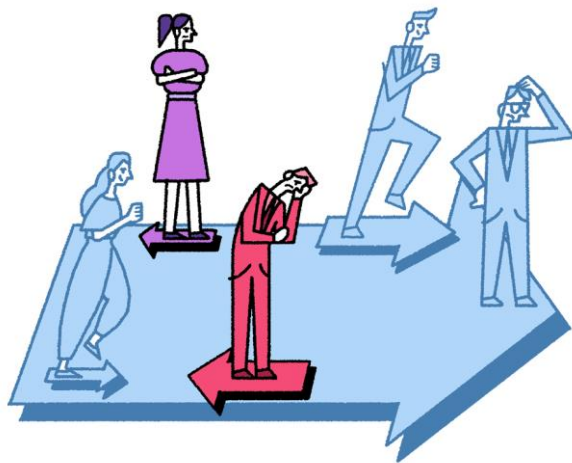
③ユーザーイベントに参加して 他社のマネジャーと意見交換する

＜過去のユーザーイベントはこちら＞ <https://www.ms.recruit-insides.net/cs/soudan.pdf>

おわりに

- 個々人のメンタリティを手がかりに、チームの課題を発見することができます。
- 個々人のコンディションを高めつつ、チームの課題に取り組むことによって、チームの生産性を効果的に高めることができます。
- そのためのツールとして、INSIDESをご活用ください。

Before



After

