

組織に人が定着し、一人ひとりがイキイキと働き続けるために欠かせない「我が事化」、「自己効力感」、「居場所」の3つを10段階に区分(横軸)し、それぞれの区分に該当するメンバーの人数(縦軸)をヒストグラムで表しています。(ヒストグラムによる状況把握・分析はメンバーが10人以上のチームにおいて有効です。メンバーの人数が10人未満の場合は、「個人結果一覧」シートを活用した分析をお勧めします。)

理想的なチームにおける分布を表す赤いラインと比較することで、チームの課題がどこにあるのか、誰に対してどのような対策をすべきかを見いだすことができます。

## 人材定着3要素

### 我が事化度

仕事を我が事として捉えているかどうかを表しています。我が事化度が高い人は、「自分がチームを支えている」という意識を持ち、主体的かつ責任感ある行動を行う傾向があります。一般的に、管理職は比較の数値が高い傾向にあります。

一方で、チーム全体の平均値が低い中で我が事化度が突出して高い人がいる場合、長期的にモチベーションを維持することができず、他のメンバーに不満を抱く可能性があります。

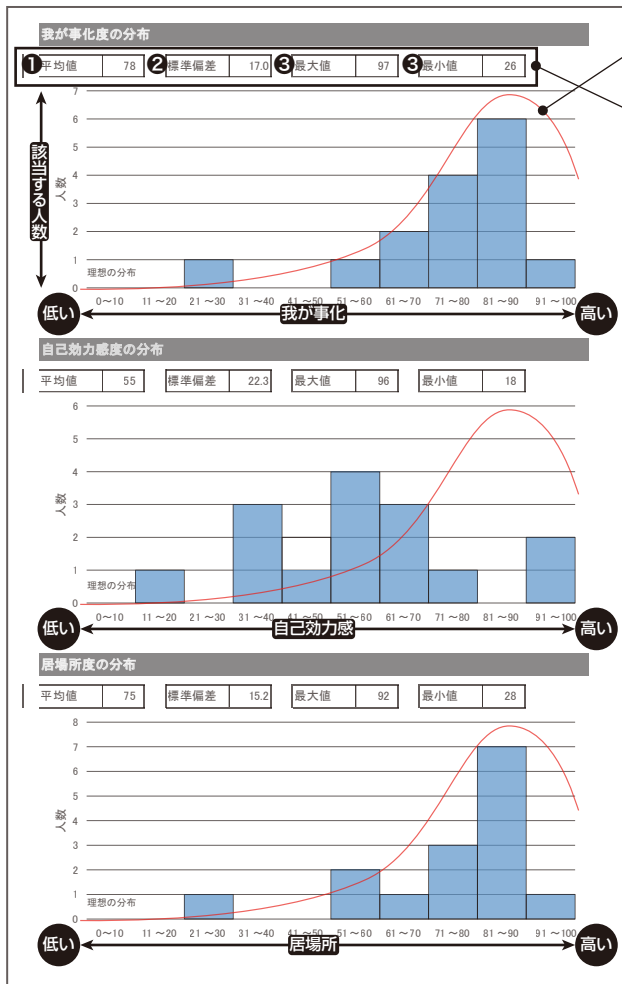
### 自己効力感

自分がチームに貢献できていることを実感しているかどうかを表しています。自己効力感が高ければ、仕事にやり甲斐を感じ、自分に自信を持つことができます。イキイキ働くために欠かせない要素です。

自己効力感個人の努力だけで高めることが難しく、組織として個人の特性に合ったアサインや周囲の人々からのフィードバックの強化等に取り組む必要があります。

### 居場所度

チームが居心地が良い場になっているかどうかを表しています。スコアが高い人ほど、チームに対する満足度が高く、周囲のメンバーとの強い信頼関係を構築しているといえます。但し、居場所度が高いにも関わらず、我が事化度が低い場合は、プロ意識が低下している可能性があります。居場所度が全体的に低い場合は、組織風土を改善する施策が必要です。



### 理想的なチームにおける人数分布

ヒストグラムが赤いラインに近似しているほど、理想的なチームといえます。赤いラインとヒストグラムが乖離している場合は、その原因を分析し、対処する必要があります。

#### ①平均値

チームのメンバー全員の平均値です。75以上が理想です。

#### ②標準偏差

チームのメンバーばらつきを表します。標準偏差が20を越えている項目は、メンバーの意識の乖離が大きく、スコアが高い人と低い人の双方に不満が生じる原因になります。

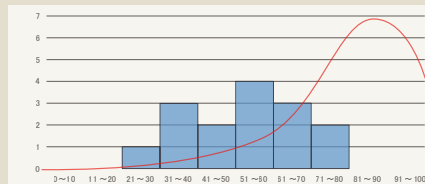
#### ③最大値 / 最小値

チームのメンバーのうち、最大と最小の値です。

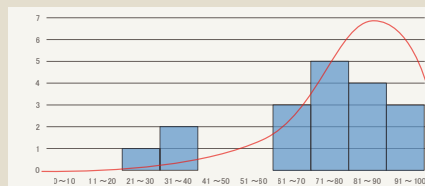
## ヒストグラムの形状から、効果的な対策を見極める

赤いラインは、理想的なチームにおける人数の分布を示しています。赤いラインに対してヒストグラムが全体的に左に偏り、赤いラインの上部にはみ出している場合(右図①)は、研修等によるチーム全体に対する対策が有効です。一方、ヒストグラムの山から左方向に離れた場所に小さな山がある場合(右図②)は、コーチングやカウンセリング等の個別の指導が有効です。

また、標準偏差が20を越える場合は、メンバーの意欲や主体性、能力の乖離があり、不平・不満が生じやすくチームが分裂しやすい状態といえます。業務上の情報伝達だけでなく、相互理解を深めて信頼関係を構築するような施策が必要です。



図① 研修等の全体に対するアプローチが必要なケース



図② コーチングやカウンセリング等の個別のアプローチが必要なケース

## チームアセスメント [チーム特性6要素]

成果を上げるチームに欠かせない6つの要素を分析しています。チームの特性や課題を把握し、チーム力を高めるために具体的にどのような施策をすればよいのかを読み取ることができます。必要な研修のコンテンツを検討したり、コーチングやカウンセリングの際の参考資料として活用頂けます。

### チーム特性6要素

#### 信頼関係

メンバー同士が信頼関係を持ち、お互いに協力し合おう状態になっているかどうかを表しています。平均してこのスコアが高いチームは成果もよく出している傾向があります。一方、スコアが低い場合は他事業部などからクレームが出る、組織でフォローしあう風土がないなどの問題をはらんでいる可能性があります。管理職のマネジメント教育、人員増強等の対策をとる必要があります。

#### コミュニケーションの頻度

業務以外の事も含め、気軽に話ができる関係性を構築できているかどうかを表しています。スコアが高いチームは日常的に活発な会話が交わされ、プライベートもよく知っていることもあるので、仲が良いチームといえるでしょう。一方、スコアが低い場合は、協力体制が不十分で、チームとしての成果が出にくい状態といえます。組織風土改革や業務改善などの対策が必要になります。

#### コミュニケーションの質

悩み事や本音等の深い対話ができるかどうかを表しています。スコアが高いチームは、お互いを深く理解していて、チームが大きな問題に直面した時にもチームで解決する強い耐性があります。一方、スコアが低い場合は、表面上は問題が無いように見えても、見えない部分に問題が山積している可能性があります。研修等を通じて深い相互理解を図る機会が必要です。

#### 理念・ビジョンの理解

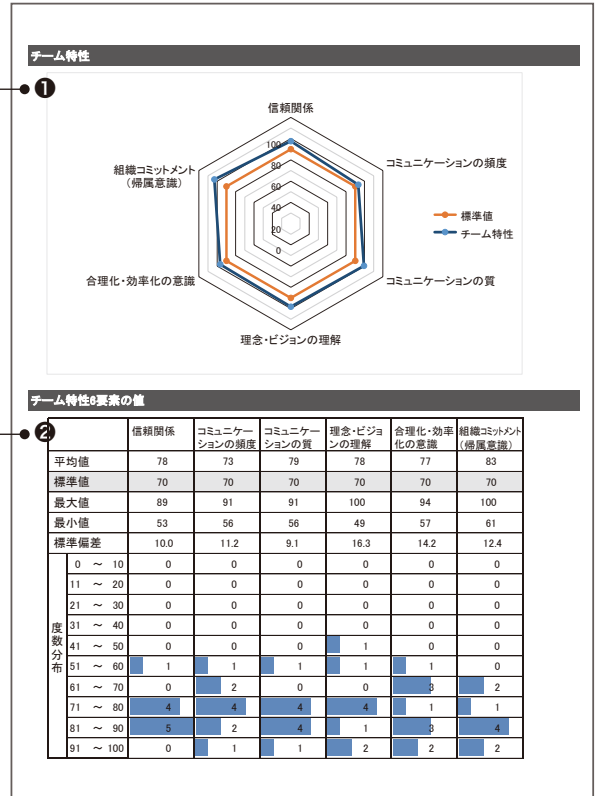
組織の理念・ビジョンを理解・共感し、その実現のために行動しているかどうかを表しています。スコアが高いチームは組織全体で大きな成果を上げる可能性を秘めています。また、上司と部下という垣根を越えて意見が言いやすく、改善提案がボトムアップ（下から上へ）する傾向があります。スコアが低くても短期的な影響は限定的ですが、長期的な成長は見込めません。組織の理念浸透施策が必要です。

#### 合理化・効率化の意識

日常から改善の意識を持って仕事に向かっているかどうかを表しています。スコアが高いチームは、常に問題意識を持ちながら仕事に取り組んでいます。無駄を減らして重要なことに集中することにより、結果的に高い成果を生み出します。意欲が高くても、合理化・効率化の意識に欠けていると長続きはしません。研修や先輩からのアドバイスによってノウハウの提供が必要です。

#### 組織コミットメント（帰属意識）

チームを誇りにし、所属していることに喜びを感じているかどうかを表しています。帰属意識が高まる理由は多種多様ですが、理由に関わらずスコアが高い人は組織に定着する可能性が高いといえます。一方でスコアが低い場合は、同業他社への転職を始め、離職する可能性が高いといえます。組織風土改革や組織のブランディング等、組織全体で改善に取り組む必要があります。



#### ①チーム特性

チーム特性をレーダーチャートで表しています。チーム全体の特徴や課題を把握するのに役立ちます。「標準値」は企業組織における平均値です。

#### ②チーム特性6要素の値

チーム特性のひとつ一つの要素の詳細です。度数分布は、10ポイントごとの人数の分布をヒストグラムで表しています。チーム全体の平均値が高い場合でも、メンバーの中に著しくスコアが低い人物がいないか、二極化していないか等を確認してください。特に、標準偏差が20を越える場合は、メンバー間の意識の乖離が大きく問題を生じる可能性があります。