

SOLUTIONS

商品サービス

チーム起点の組織変革 — 診断から始まる、現場の自走と変革

なぜ、変革を進めても、十分な変化や成果が感じられないのか？

現場の要である「チーム」では、管理職への負荷集中や若手の早期離脱といった課題が重なり合い、成果も変化も感じられない状況が常態化しがちです。そんな停滞の突破口となるのが、**チーム効果診断「Team Reboot」**です。

このチーム診断は、チームの行動プロセスを定量と定性の両面から明らかにし、最優先課題を特定。診断結果を起点に改善行動へ直結できるため、**施策が空回りせず、成果とエンゲージメントの両方を着実に高めていく変革サイクルを実現します。**

企業の抱えるこうした課題が…	チーム効果診断でこうなる！
 管理職への負荷集中と現場変革の停滞 管理職は業務に追われて、本来のマネジメントに注力できていない。また、判断や実行の負荷も管理職に集中し、現場は上司の判断待ちで停滞してしまう	 管理職負担を軽減し、メンバー主導で変革を推進 共通のフレームワークで優先順位を明確化することで、管理職の負荷が大きい状況でも、チームで変革を進めていけるようになる
 新人若手の早期離職と静かなる退職の拡大 若手は十分な支援を受けられず、孤独感や働く意義を見失ってしまい、その結果、早期離職や、残留しても意欲を失う「静かなる退職」が拡大	 改善推進を通じた、若手の意欲&定着の向上 若手自身で考えて、成果を出していく経験を重ねることで、心理的エンパワメント(自分で決めて動ける実感)が育まれ、働く意義と意欲を高められる
 エンゲージメント診断の限界と施策の空回り 従来のエンゲージメント診断では、そのスコアの原因までは特定できず、打ち手が定まらないため施策が空回りしがち	 優先度の高い課題の特定と具体的改善の推進 エンゲージメント診断では分からない「なぜそうになっているか」を明確にし、優先度の高い課題や着手順序を示すため、変革を効率的かつ確実に進められる

なぜ解決につながるのか？

①測るためでなく、チーム課題を「解決するため」の診断設計

- エンゲージメント診断では分からない、チーム活動の質や構造的ボトルネックを可視化し、成果を阻む要因を特定
- 「エンゲージメント」と「パフォーマンス」の両軸で、自チームの強みと改善点を明確化できる
- 診断直後の話し合いを通じて、チーム内の課題認識が揃い、解決に向けたアクションをすぐに起こせる

②現場が感じている「今の課題」がひと目でわかる分析レポート

- 現場やメンバーが「今まさに取り組むべき」と思っている課題が明確になり、チーム内および組織全体で共通認識を持って取り組める
- 国内外の様々な調査研究を踏まえて体系化した20項目のチーム行動要素から、自チームが今優先して取り組む必要があるポイントを特定
- AIとコンサルタントにより、解決に向けた具体的な施策を提案するので、迷いなく次の一步を踏み出せる

③個人ではなく、チーム全体で進める継続的な改善サイクルの構築

- 共通フレームワークと指標の活用を通じて、個人依存を回避し、チーム全体で解決行動を推進できるようになる
- メンバー自身で課題共有→実行→振り返りを行うことで、自発的に改善を進めるチーム文化を醸成
- 個人依存からチームベースの進め方へ転換し、人材の流動化が進んでも業務が継続できる体制を構築

一般的なエンゲージメント診断と本チーム診断の違い

	一般的なエンゲージメント診断	チーム効果診断 Team Reboot
診断の内容	従業員の気持ちや満足度の傾向	成果を生み出すチームの行動プロセス
診断結果で示すもの	・ 自チームのスコア ・ 過去や他社との比較	・ メンバーの課題意識の具体的な状況 ・ チームが優先的に着手すべき課題
課題の特定方法	診断結果を踏まえて別途検討が必要	分析レポートで、着手優先度等の複合的な軸から、チームの最優先課題を特定
診断を通じて強化できるもの	エンゲージメントのみ	パフォーマンスとエンゲージメントの両方

本チーム診断の分析レポートでは、AIとコンサルタントがメンバーの危機感や課題意識を多角的に分析し、「今まさに取り組むべき課題」をひと目で把握できるよう特定します。さらに、成果を阻む構造的なボトルネックやチームの強みも具体化。レポートを手にした瞬間から、何に力を注げば成果につながるのかがクリアになり、次の一步に迷いません。

[illegible]

分析レポート内容(抜粋)

- ・チームのうまくいっていること
- ・チーム内の課題認識の分布グラフ＆レーダーチャート
- ・伸ばしていった方がいいポイント（最優先課題1位～5位）
- ・着手すべき優先課題 集計表
- ・優先課題の着手順番と解決アプローチと方法

本診断の活用シーン例

本チーム診断は、チーム起点の変革を後押しするツールであると同時に、管理職のマネジメント力を高める手段としても有効です。さらに、特定課題の解決や、属人的な進め方からチームベースへの転換など、幅広い場面で活用でき、「パフォーマンスとエンゲージメントの両面」からチームの力を引き出していきます。



本診断を通じたチームの成長

下記の図は、チームが「ただの集団」から、互いの力を合わせて「相乗効果を生み出せるチーム」へと成長していくプロセスを示しています。ステージ3以上に進むと、チームとしての好循環が強まり、成果や定着が持続しやすくなります。

診断結果とこの図を重ねて見ることで、自チームの現在地と次に取り組むべき段階がひと目でわかります。

チームの成長段階 (Stages of Team Growth)			
1	2	3	4
方向付けと分担	実行の計画と仕組化	継続改善と協働	変化適応と価値継続
01 寄せ集めの集団 着手や決定は上司確認に依存し、手が止まりやすい 02 目指す先の共有 目指す先は共有され始めたが、具体性と取組みに曖昧な部分がある 03 役割分担の明確化 役割責任や権限が明確になり、上司や関係者とのやり取りでの滞りが減り始める	04 計画の見える化 計画と状況確認が回り、遅れや問題が早めに見えるようになってくる 05 基盤と仕組みの整備 標準の手順&ルールや仕組み&ツールで品質や効率を、ある程度揃えられている 06 尊重と安心感の醸成 本音の対話と承認が日常化し、衝突を建設的に解消できる	07 学び合いと改善 日常的に学びを共有し、継続的に改善している 08 認め合いと貢献実感 成果と努力が可視化され、喜びを分かち合える 09 円滑な連携と支援 チーム内外の関係部署や関係者との連携が滑らかで、属人化がなく相互サポートが機能	10 目的による自走 目的と成果基準を共有すれば、細かい指示なしで自走する 11 挑戦による革新 実験と挑戦が日常化し、革新的な成果がコンスタントに出る 12 柔軟な価値創出 大きな内外の変化やメンバーの入れ替わりがあっても、成果や新たな価値を出し続ける

診断概要

本チーム診断はWebアンケート形式で手軽に実施でき、4名以上のチームなら利用可能。診断結果は「測って終わり」ではなく、改善行動へ直結するため、**施策が空回りせず、成果とエンゲージメントの両方を着実に高めていく変革サイクルを実現**します。

対象	チームや課に所属する管理職＆メンバー（派遣社員やアルバイトも可）
実施範囲	1チームからの実施が可能（1チームあたり4～30名 ※管理職含む）
実施方式	WEBアンケート形式
質問数	28問（チームの状態について：20問、着手の優先順位等について：8問）
入力時間	15 ～ 20分
費用	お問合せください

チーム効果診断の分析レポート(サンプル)のご請求＆お問合せはこちら

ご請求＆お問合せ



このテーマに関する商品サービス

研修＆ワークショップ

- チーム効果診断を通じて着実に変革を進めていく「管理職＆リーダー向けの継続型変革推進ワークショップ」
- チーム効果診断を通じて早期にマネジメントを軌道に乗せる「新任管理職向けの継続型マネジメント強化研修」

支援コンサルティング

- 診断やサーベイの結果を、現場リーダーの行動変容とチームの成果改善に直結させる伴走型の実践支援
- チーム効果診断で浮かび上がった共通課題を、全社視点での構造的な組織変革につなげる支援
- 自律と共創の土台となる「チームマネジメント」を実現する管理職育成体系の構築

※上記以外にも御社の課題に合わせた内容にカスタマイズしてご提供することも可能です。詳細はお問合せください。

TOP

ABOUT

Why PMV?
私たちの6つの信条
私たちが実現したいこと
実現を阻害している要因
私たちが取り組んでいること
取引実績
執筆＆講演実績
会社概要

STORIES

管理職の底上げ
部署＆組織の変革
人事の診断＆強化
実践スキルの醸成
若手育成の体系化

SOLUTIONS

マネジメントの強化
変革＆戦略の推進
人材開発＆人事の強化
パフォーマンス・スキルの強化
新人若手の育成
チーム起点の組織変革

EVENTS

開催予定のセミナー一覧
過去の開催セミナー一覧



CHANGESHIP
より良くしたい想いと、変えるための行動

