

Report prepared for 株式会社A

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

チーム風土診断

TEAM VITAL SIGNS 国際版

エグゼクティブ サマリー

背景

TVS（チーム風土診断）はチーム力について測定し、チームの作り出す組織風土や生産性を決定する組織ダイナミックス（力学）についての洞察を提供しています。組織風土はチームのメンバー内や他部署との関係を把握し、そこで働く従業員の毎日の気持ちについてあらわしているのです。私たちの調査では、業績は組織風土の影響を強く受けていることが分かっています。

価値

このレポートは、チーム温やチーム力を表しています。組織内や関係部所との関係改善に、チームリーダーがEQを開発し活用できるようにになれば、組織風土は改善されます。

そして、組織風土が改善されれば、業績が改善されます。

EQの活用 → 組織風土改善 → 組織や個人の業績向上

このレポートは、チーム業績を支えている強みや妨げている原因を浮き彫りにします。もしチーム力を向上させようとするなら、このレポート結果をベースにして、改善すべき具体的な事柄や範囲を知ることができます。

そして、再度測定することにより、取り組みの成果を確認することもできます。

チームの概観

調査概要

このチーム風土診断（TVS）は××名を対象に、××××年××月に実施されました。

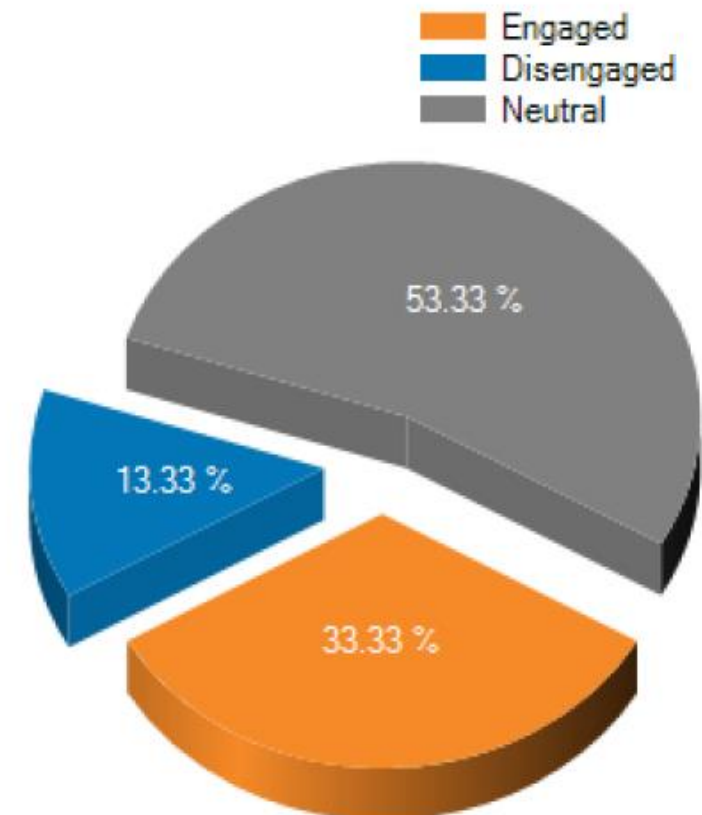
結果の概要

風土指数：60

この指標は風土要因や成功要因の数値を基に算出しています。このスコアはチームの健全性や、効率性、そして変容への準備の程度を示すベンチマークとなります。風土指標は通常50～100となります。

エンゲージメント（組織への献身度：右図参照）

何パーセントの人たちが組織にエンゲージ（組織への献身度）しているのでしょうか。前向きな組織風土であればあるほど、多くの人がエンゲージしています。平均的には、組織メンバーの25%がエンゲージしていると答える傾向にあります。25%以上の数値を示している場合、そのこと自体、組織にとって重要な「強み」となるはずです。



目 次

エグゼクティブサマリー	2
バイタルサインモデル	5
バイタルサイン（風土診断）で使われるファクター（要因）	7
各風土要因の数値	9
各成功要因に関する数値	11
各データの一覧図	13
注目すべき回答	14
質問	18

バイタルサインモデル

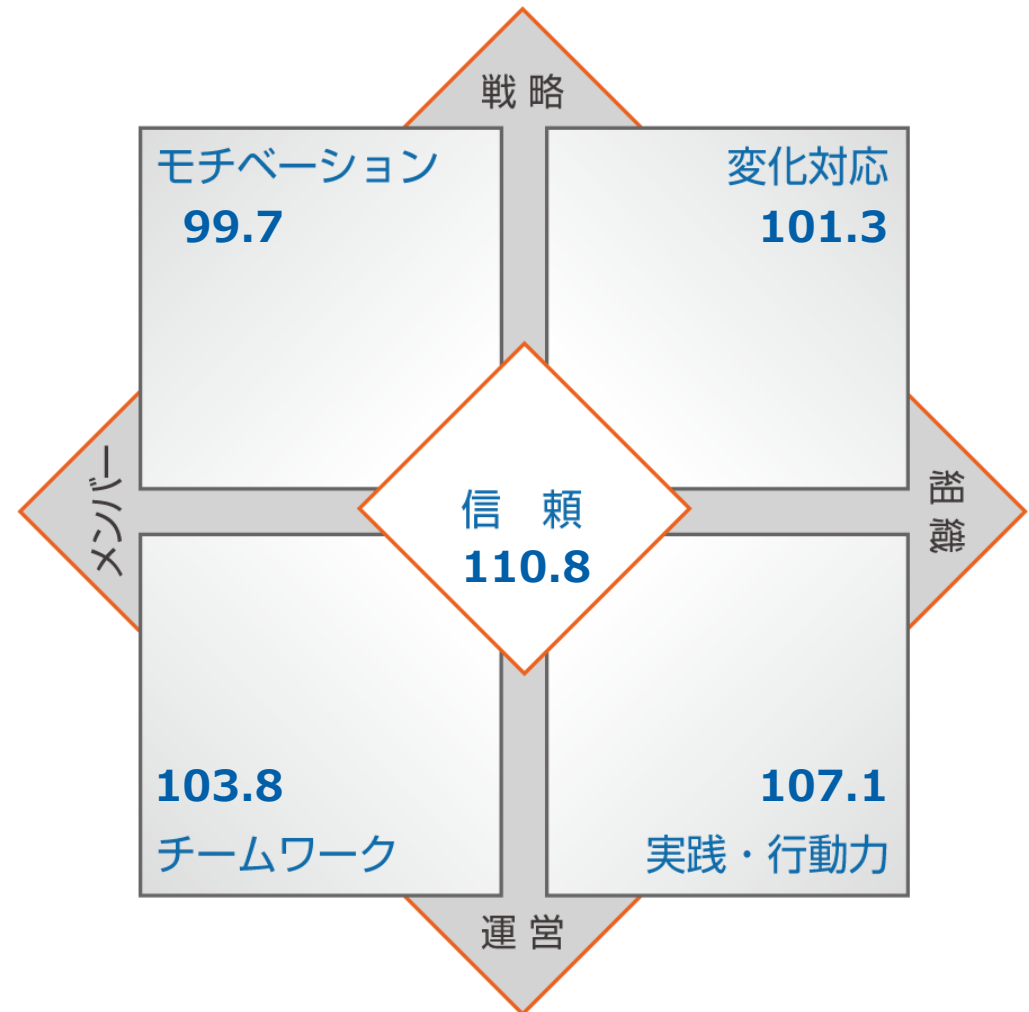
職場の天気は快晴ですか？

職場の皆さんは、職場に甚大な被害をもたらすような大型台風の襲来に怯えていますか？

それとも、毎日職場に来ることを楽しみにしていますか？

組織風土は、職場の感情、人間関係、人々の行動などを反映しています。前向きな組織文化はエンゲージメント（組織への献身度）を高め、コミュニケーションを活発にし、組織業績を生むエネルギーとなります。

バイタルサインモデルは、右図に示すように組織風土を測定するもので、5つのファクター（要因）を用いています。健全な組織風土は、四つのファクター（要因）のバランスがよく、メンバーのエンゲージメント（組織への献身度）を高めています。



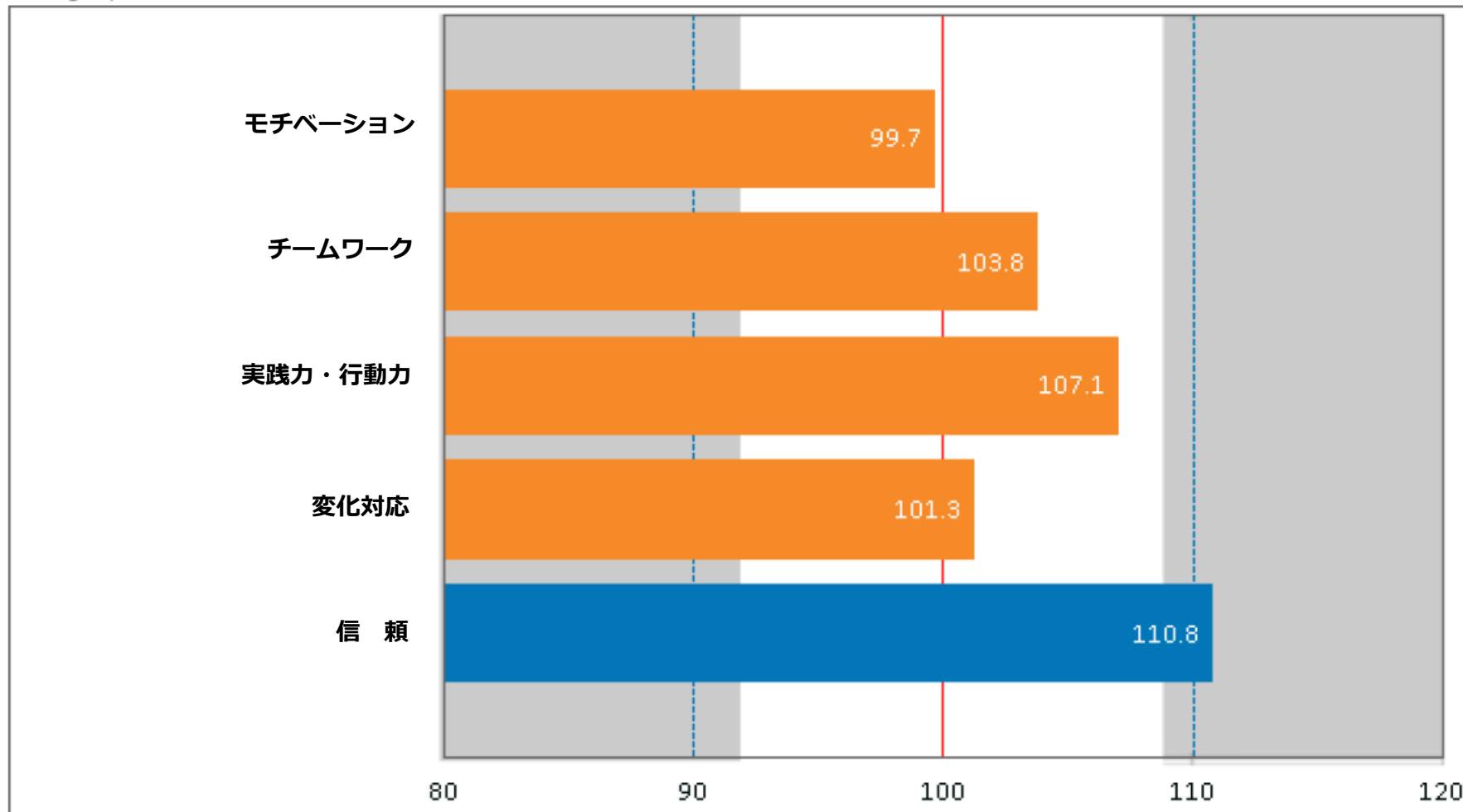
バイタルサイン（風土診断）で使われるファクター（要因）

TVSではチーム内の風土を以下の5つのファクターで測定しています。

風土要因	定義
モチベーション	ゴールの達成、難題の克服、初志貫徹しようとするエネルギーの程度
チームワーク	協業してゴールを達成しようとしている程度、 目的の共有や所属意識が前提となっている
実践力・行動力	有効な戦術を駆使して戦略的成果を実現する能力の程度
変化対応	革新的であるための準備が整っている、 継続的に改善していこうとしている程度
信頼	リスクにひるまず、上記の4つファクターを発揮させる自信、 ひたむきさ、確信の程度

各風土要因の数値

このグラフではそれぞれの風土要因について示しています。



風土に関するデータの解説

下表は、前ページでのグラフの詳細を示しています。行の最後は、「標準偏差」を意味します。標準偏差は、数字が低ければ低いほど同じ回答をする傾向にあるということを意味します。このように、標準偏差を見ることで各要因の回答のばらつきの程度がわかります。標準偏差が10程度までの場合はあまりばらつきがないと考えてよいでしょう。

風土要因	平均スコア	標準偏差
モチベーション	99.7	15.8
チームワーク	103.8	15.0
実践力・行動力	107.1	10.3
変化対応	101.3	15.4
信頼	110.8	10.7

風土と業績

チームの成功を予測する指標は、世の中にたくさん存在します。私たちの調査では以下の4つの成功要因がチームの成果を決定づけると考えられています。この4つの成功要因は、チームメンバーのエンゲージメント（組織への献身度）の程度が決定します。そして、エンゲージメントの程度は、先に説明した5つの風土要因（信頼、モチベーション、チームワーク、実践力・行動力、変化対応）が決定しているのです。

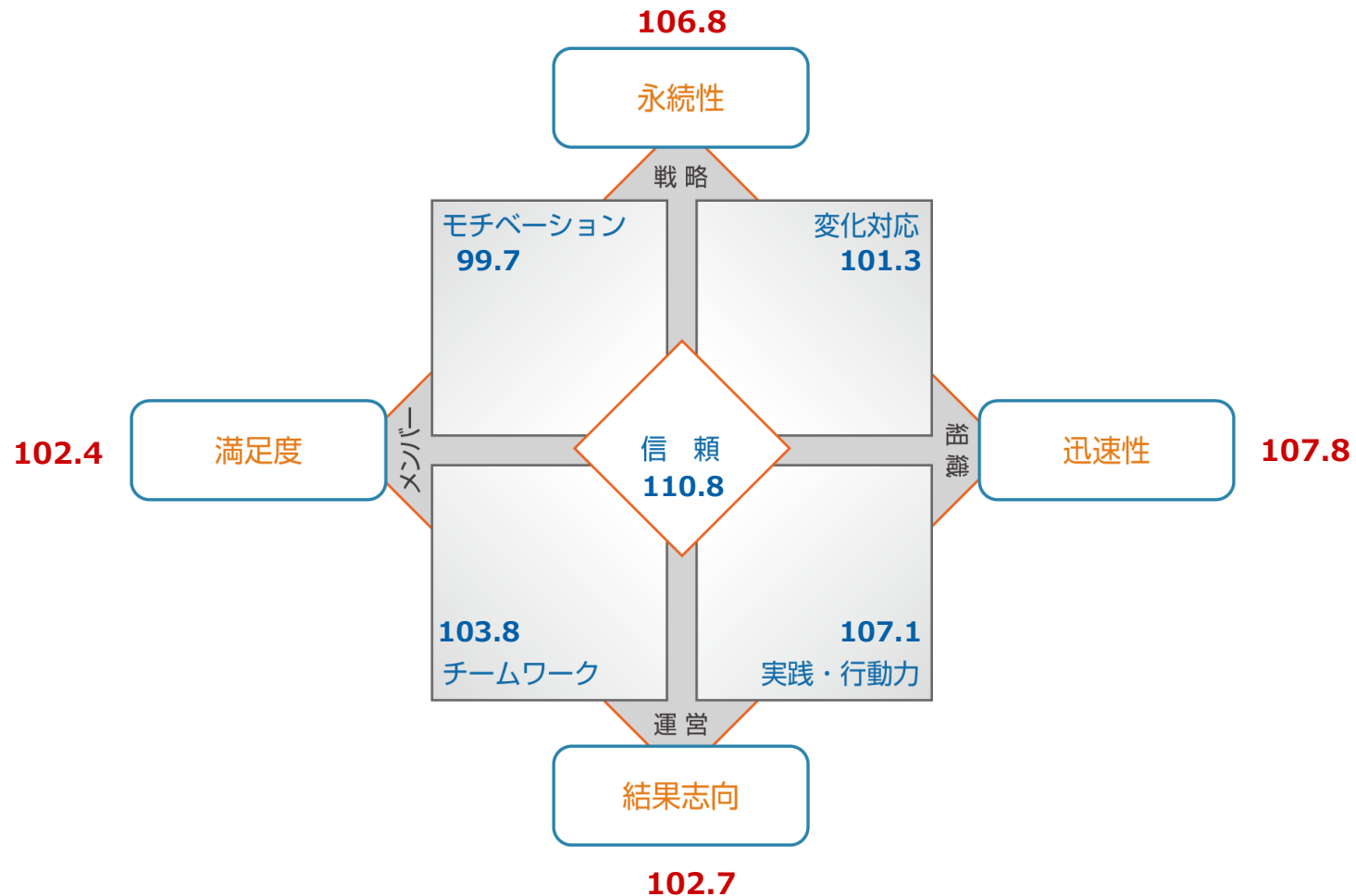
成功要因	定義
永続性	チームは長期の視点で発揮する価値を作ろうとしている
迅速性	チームはチャンスや挑戦的な出来事にすばやく対応できる
結果志向	チームの目標を能率的、有効的に達成しようとしている
満足度	メンバーは離職などを考えていない、コミットしている

これらの成功要因は、商品製造といった「ハード」な面から、人間関係といった「ソフト」の面まで実にさまざまな要素の影響を受けています。私たちの調査では、先に述べた風土要因がこれらの成功要因の50～60%を決定付けているということがわかりました。

換言すれば、短期的、長期的の双方の視点で目標達成や業績向上を目指すならまず風土要因の改善を図ることです。

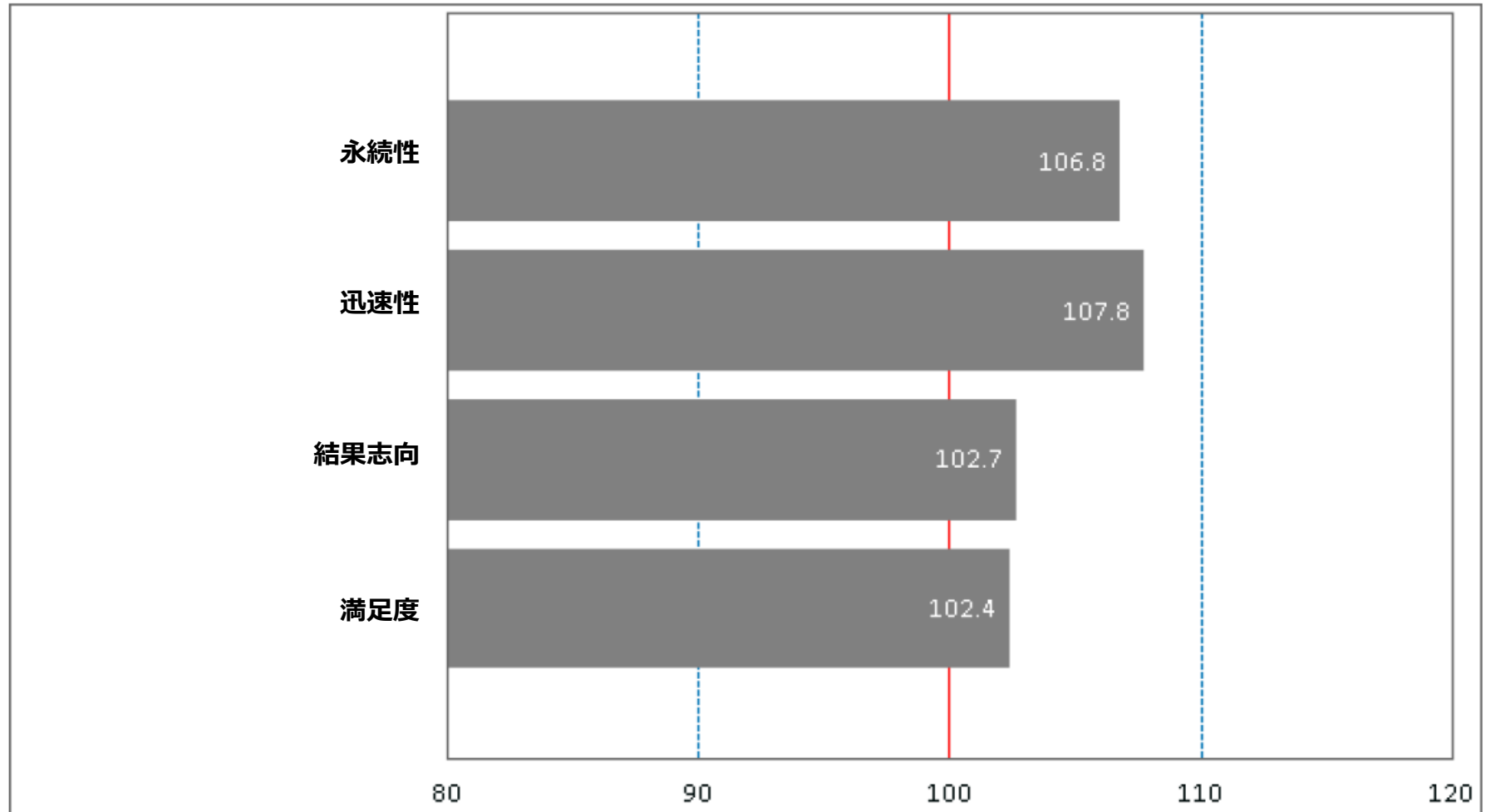
成功要因モデル

TVSでは、4つの風土要因にリンクした4つの成功要因を測定しています。（たとえば、満足度はモチベーション+チームワークの要因から導き出される人に関する成功要因です。）



各成功要因に関するデータ

このグラフではそれぞれの成功要因について示しています。



風土要因を改善することで、これらの成功要因は向上する。

成功要因に関するデータ解説

下表は、前ページでのグラフの詳細を示しています。

成功要因	平均スコア	標準偏差
永続性	106.8	12.8
迅速性	107.8	12.6
結果志向	102.7	14.6
満足度	102.4	10.3

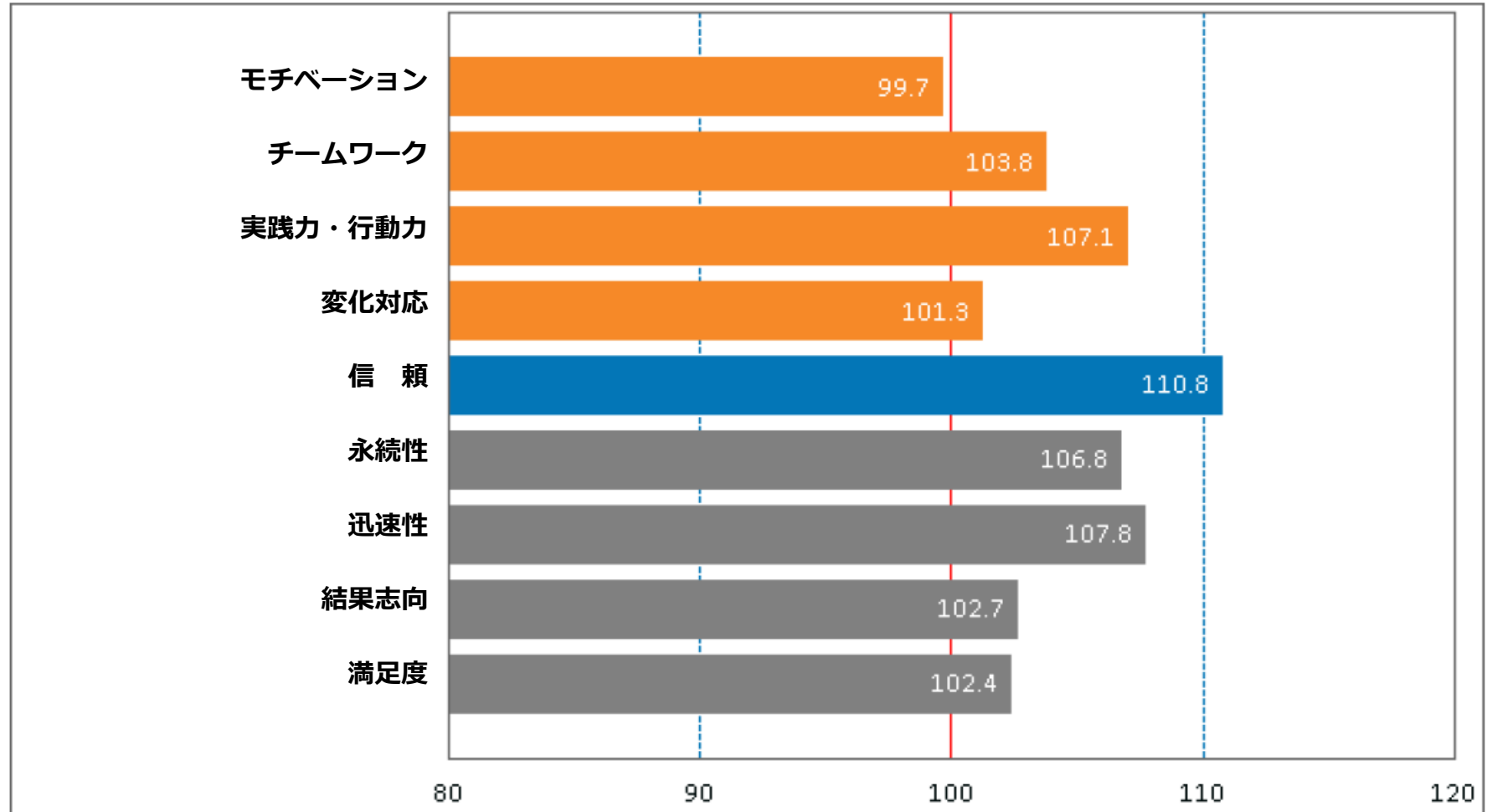
注)

TVS「チーム風土診断」は2つの設問群からなっています。1つは風土要因についての設問、もう1つは成功要因に関する設問です。ここで示しているスコアはチームメンバーが成功要因について回答した結果を数値化しています。

統計的には、風土要因と成功要因の間には相関が見られます。10ページで示したように、さまざまな組織風土要因によってこれらの成功要因は導き出されています。たとえば、永続性はモチベーションと変化対応の程度で決定されるのです。そして、中心にある「信頼」はこれらの成功要因のレベルが決定しているのです。

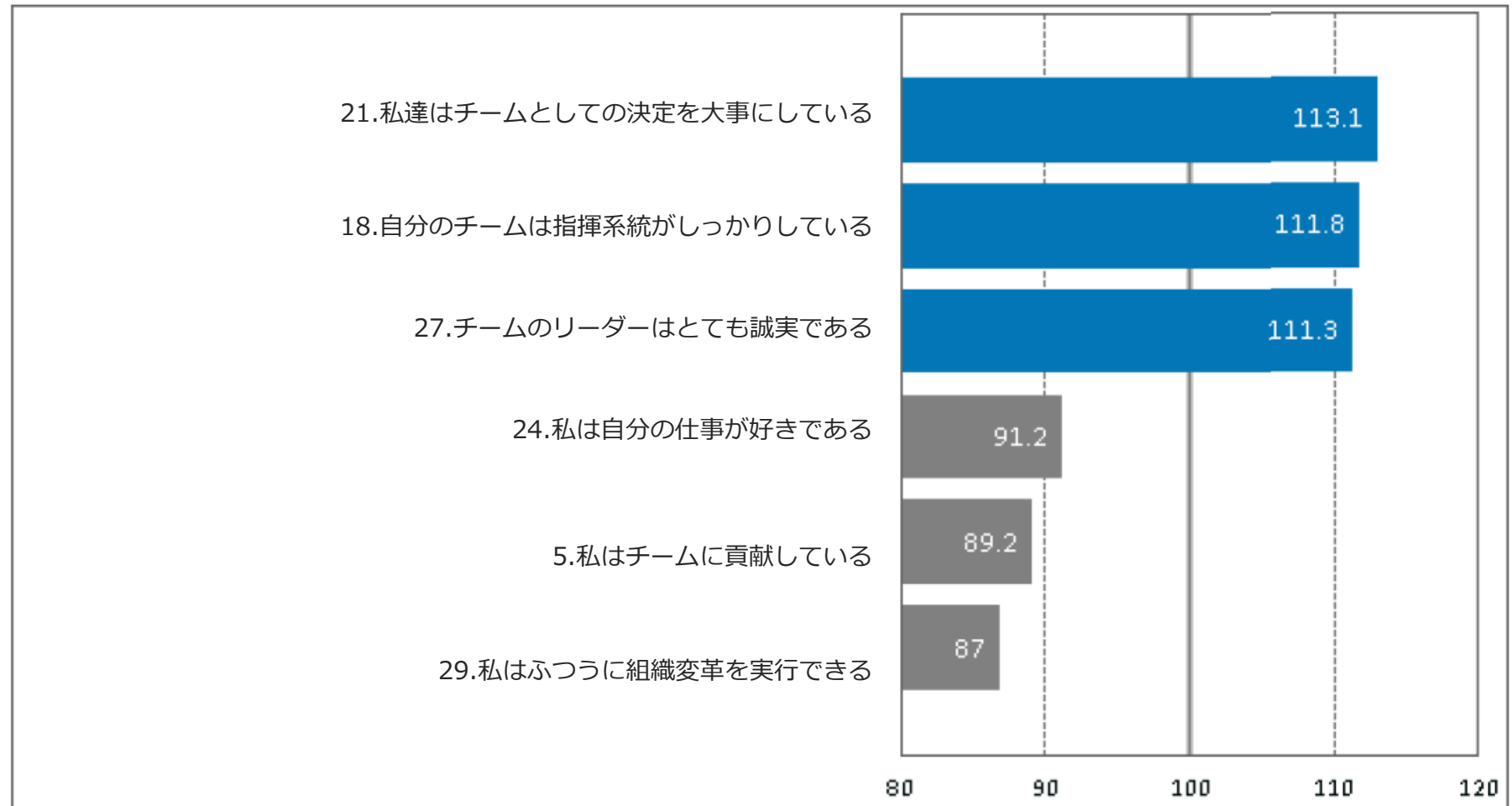
各データの一覧図

下表は風土要因と成功要因を示しています。



注目すべき回答

下表はスコアの最も高かった回答と最も低かった回答のそれぞれ3つを示しています。この結果から、チームのどこに焦点を当ててマネジメントをすべきかがわかります。



考察すべき重要な項目

低得点群

- これらの回答群には何が隠されているのでしょうかー慣習、ポリシー、恐怖感、疑心暗鬼
- 低得点をつけたチームメンバーの本音は何なのでしょう
- これらの回答結果に対してチームリーダーはどの程度関与すべきでしょうか
- これらの3つの結果はチーム業績にどの程度影響を与えていると思いますか
- これらが解決されると組織はどうなりますか（得点を高くする要因は何なのでしょう）
- 解決には何が求められるのでしょうか

高得点群

- これらは組織としての強みと考えてよいですか
- 現時点でこれらの強みをどう活用していったらよいでしょうか
- どのようにリーダーやメンバーはこれらの強みをチーム活動で活かしていったらよいのでしょうか
- これらの強みには何らかの関連があるのでしょうか、また低得点群が示した課題と関連しているのでしょうか
- 上記の課題を克服していくためにどのように強みを活かせばよいのでしょうか
- 組織に前向きな感情を芽生えさせるために、これらの強みをどのように認めたり、称えたらよいのでしょうか

各設問の回答結果

設 問	平均スコア	標準偏差
チーム全体としてみた場合、やることにに対し責任感をもっている	104.2	9.0
メンバー個々は自分の考えを持って行動している	101.7	12.5
私はチームで行った経験によって自分が高められている	108.8	17.9
私達のチームは全員で素晴らしい仕事に向かうためのみなぎるものを持っている	102.3	12.9
私はチームに貢献している	89.2	17.3
このチームのみんなは、助言や評価を求めている	107.4	11.4
このチームでは意志決定をする時にメリットとデメリットをよく考えている	104.7	14.9
私はよい助言をもらっている	108.3	18.5
このチームでは明日は少しでも良くしようと考えている	102.5	18.9
チームメンバーはやると言ったことはやっている	106.9	12.6
私はチームの目標をチーム外の人に説明できる	99.4	17.7
たとえ自分に影響があるとしても変化は必要だと考えている	107.0	18.1
チーム内でメンバーたちは、分かり合っている	102.9	15.9
仕事をする上での手助けや助言をもらうことができる	107.3	12.6
状況の変化に素早く対応できるチームだと思う	109.3	14.3
チームメンバーが自分にどんな期待をしているか充分理解している	104.9	18.9
チームメンバー達は他の人の考え方に柔軟に対応できるほうだ	101.1	15.3
自分のチームは指揮系統がしっかりしている	111.8	13.0
私とチームメンバーは分かり合っている	100.7	17.4

中央値=100 標準偏差=15

質問3

継続・・・チームとして継続したいことは何ですか

- 互いに高めあえる人間関係・環境
- 他人を決して見捨てず、助け合う環境
- 明るく活気ある職場作り
- ルールの徹底
- 勢いのある様子
- リーダーの定める目標に向かって一丸となること
- 効率的な事務処理を常に考え継続していくこと
- コミュニケーションが良く取れていて、仲が良いこと
- 一体となれる団結力
- 目標達成への高い意識とチーム全体での盛り上がり
- 簡単なミーティング、気軽に相談ができる環境

質問4

チームについて考えていることは他にありますか

- チーム全員と毎日深くかかわることは難しいので、みんなのことを把握できていなく、他業務に関しても情報不足になってしまう。
- 仲の良い人については良く知っているし、よく話すが。他の係りなどあまり仕事でかかわらないチームメンバーとは話す機会もないし、あまりその人についてよく知らない。
- コミュニケーション力があまりない。
- 若手、少人数でいかに効率的に仕事（業務）を進めていくか。

結 び

このモデルにおける5つの組織風土を決定する要因（信頼、モチベーション、変化対応、チームワーク、実践力・行動力）はとても大きな力を持っています。そして、チーム内の一人ひとりだけではなく、チーム全体の生産性や組織への献身度の違いを生んでいることを調査が明らかにしました。

レポートが示した数値は未来永劫の数値ではありません。意識した毎日の努力を積み重ねることで、チーム風土や成功要因の数値を引き上げることになります。チーム風土やチーム業績の改善つながるのです。

もう一度お願いしますが、チームの示した「強み」を忘れないでください。このような評価レポートをお出しすると往々にして皆さんは低得点に目が向きがちです。しかし、「強み」に意識を向けることのほうが、実はより早い結果を生むのです。このフィードバックから、どのような具体的なチームの「強み」があぶり出せましたか。どのように活用していきますか。

チーム風土診断（TVS）に関心をお寄せいただきありがとうございました。また、チームメンバーの一人ひとりがベストな状態でいられ、ベストを尽くそうとしたりする環境を主体的に作り出そうとするあなたのコミットメントに感謝します。

シックスセカンズチーム一同

バイタルサインの種類

LVS LEADERSHIP VITAL SIGNS

高品質なリーダーシップのための洞察を提供します。

TVS TEAM VITAL SIGNS

チーム業績を最大化させるための要因と業績への潜在する原因について明らかにします。

OVS ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS

企業全体に横たわる企業業績に直結する企業風土要因について測定します。

バイタルサインは**シックスセカンズ**が提供する診断です。

シックスセカンズ社はグローバルに、コンサルティング、研修、教育およびさまざまなツール提供を通じて皆様の業績向上と前向きな行動変容を支援します。

6seconds.co.jp

シックスセカンズジャパン株式会社

Create Positive Change

- 感情と思考をブレンドし、ポジティブチェンジを創造する -



TVS TEAM
VITAL SIGNS

●お問い合わせ・お申し込み



03-6661-0541

平日:9時～18時



info@6seconds.co.jp

※メールでのお問い合わせは365日、24時間受け付けておりますが、折り返しのご連絡は営業日となります。

シックスセカンズ

検索

6seconds.co.jp