

チームの効果性に関するディスカッションガイド

改善の必要性を示す要素と、それを探るための質問例を以下に示します。

サイコロジカル・セーフティー（心理的安全性）

チームにおける心理的安全性の改善が必要であることを示す兆候:

- 建設的なフィードバックを求めたり与えたりすることに不安がある
- 人と違う提案をしたりごく簡単な質問をしたりすることを躊躇する

自身のチームの状態を把握するための質問:

- 各チームメンバーは、他のメンバーの前で躊躇なくブレインストーミングを行えていますか？
- 各チームメンバーは、失敗するリスクをとれると感じていますか？それとも失敗によってメンバーから拒絶されることを恐れていますか？

相互信頼

チームにおける相互信頼の向上が必要であることを示す兆候:

- プロジェクトの優先順位や進捗状況を十分に把握できていない
- 責任分担が曖昧で、作業や問題の担当者が明確でない

自身のチームの状態を把握するための質問:

- 作業を引き受けたチームメンバーは、約束どおり作業してくれますか？
- チームメンバーは、作業が遅れる場合に前もって連絡してくれますか？その作業に責任を負ってくれますか？

構造と明確さ

チームにおける構造と明確さの改善が必要であることを示す兆候:

- 誰が何に対して責任を負うのが不明確
- 意思決定のプロセス、担当者、根拠が不明確

自身のチームの状態を把握するための質問:

- チームメンバーは、チームやプロジェクトの目標と達成のためのプロセスを理解していますか？
- チームメンバーは、自主性と責任を与えられ、各自の役割分担が明確であると感じていますか？

仕事の意味

チームにおける仕事の意味について改善が必要であることを示す兆候:

- 作業の割り当てが、能力や専門知識、仕事量だけを基準に行われており、個人の能力開発や意欲はほとんど考慮されていない
- 功績やマイルストーンの確認が定期的に行われていない

自身のチームの状態を把握するための質問:

- チームメンバーは、個人として、仕事人として、達成感の得られる仕事を与えられていますか？
- チームメンバーは、スキルや能力だけでなく、意欲に応じた仕事を与えられていますか？

インパクト

チームにおける仕事のインパクトについて改善が必要であることを示す兆候:

- 仕事とは成長や進歩とは無関係なことであると捉えている
- 目標が多すぎて、意義のある形での能力開発が阻害されている

自身のチームの状態を把握するための質問:

- チームメンバーは、自分の仕事を「良い方向へ変化を生み出す機会」と捉えていますか？
- チームメンバーは、自分の仕事を「より高い目標を達成するために重要な作業」と感じていますか？
- 現在のチームプロセスは、チームの幸福感あるいは疲弊感にどう影響していますか？