



チームマネジメントに必要な要素 とは？

本稿ではチームマネジメントの考え方を紹介したうえで、実践する方法を紹介いたします。

そもそもビジネスにおけるチームとは？

チームマネジメントをする上で必要になる要素は多くありますが、その中でも重要となる要素を5つに絞り、ご紹介いたします。また育成方法として主流であるOJTについても紹介いたします。

これからチームリーダーになる方、すでにマネージャー職につかれている方だけでなく、これからリーダーを目指す一般社員の方にもご参考にしていただける内容となっております。

目次

1. 「チーム」とは？
 2. 目標設定の方法
 3. コミュニケーションの方法
 4. コーチングの方法
 5. モチベーション管理の方法
 6. リーダーシップ醸成の方法
 7. 人材育成の方法
- 

1. 「チーム」とは？

2. 目標設定の方法

3. コミュニケーションの方法

4. コーチングの方法

5. モチベーション管理の方法

6. リーダーシップ醸成の方法

7. 人材育成の方法

「チーム」とは？

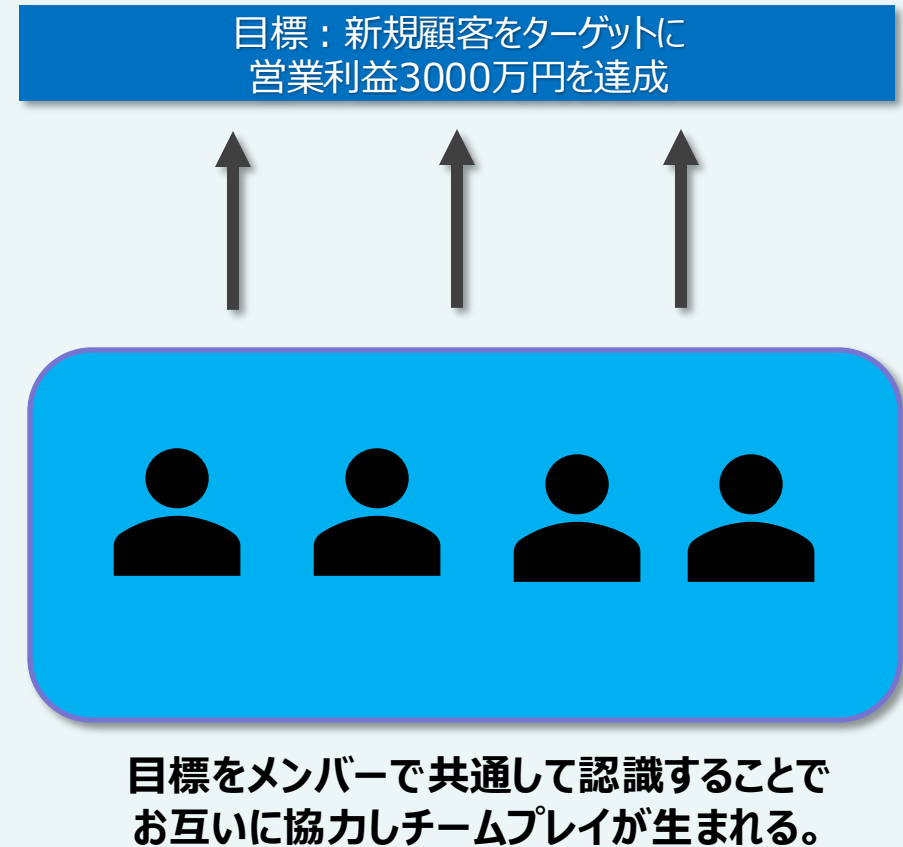
チームとは共通の目的や目標がある集団のことである。

共通の目的や目標がなければチームワークが生まれずバラバラの状態になってしまう。

共通の目的・目標が無い集団



共通の目的・目標がある集団＝チーム



目標以外にもコミュニケーションやモチベーションの向上なども必要である。

1. チームとは？

2. 目標設定の方法

3. コミュニケーションの方法

4. コーチングの方法

5. モチベーション管理の方法

6. リーダーシップ醸成の方法

7. 人材育成の方法

目標設定の方法

チームのパフォーマンスは目標設定に左右される。目標によりチーム活動の意義が言語化され
自主性や創造性を発揮留守事が出来る

目標設定の3つの分類

1 意義目標

- 最終的に実現すべき抽象的な目的や意義
- OKR (Objective Key Results) の事

2 成果目標

- チームとして創出すべき具体的な成果
- MBO (Management By Objectives) の事

3 行動目標

- チームメンバーが具体的に取り組むべき行動の方向性

1. チームとは？

2. 目標設定の方法

3. コミュニケーションの方法

4. コーチングの方法

5. モチベーション管理の方法

6. リーダーシップ醸成の方法

7. 人材育成の方法

コミュニケーションの方法 1/2

チーム間におけるコミュニケーションには、「心理的安全性」がある。心理的安全性とはメンバーが自分の考えや感情を気兼ねなく発言できる雰囲気の中でチームの生産性を高めることができる。

心理的安全性を高める方法

STEP1

チームメンバー全員が「仕事には、自分たちが経験したことのない不確実なことや、お互いに助け合わなければ解決できない問題がたくさんある」と認識すること。

STEP2

チームメンバー全員が「仕事のミスは当然起こり得るもの」と認識すること。

STEP3

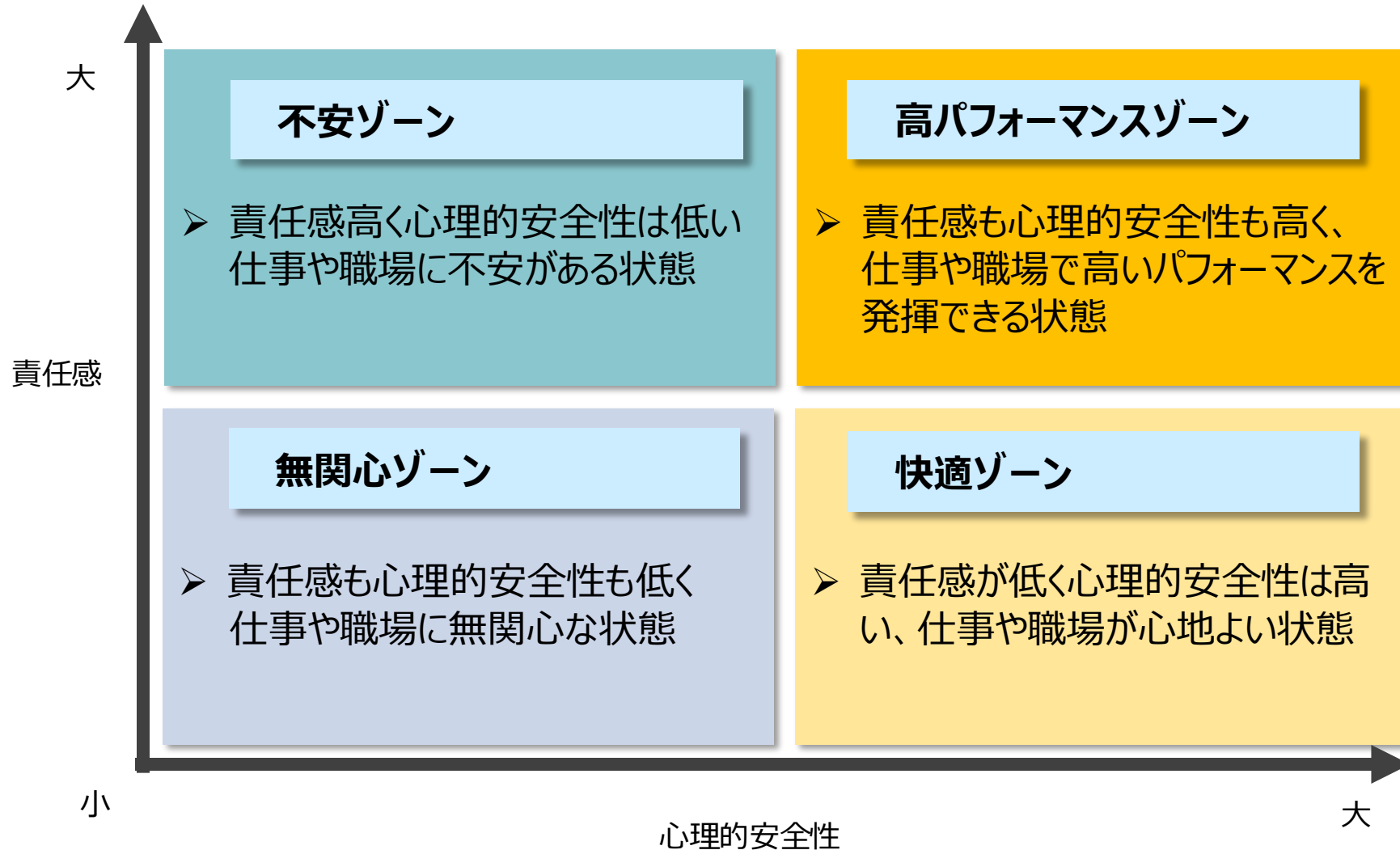
チームメンバー全員が「自分の仕事がチームの役に立っている」と認識すること。

心理的安全性には①無知だと思われる不安、②無能と思われる不安、③邪魔だと思われる不安、④批判的だと思われる不安、が存在し、これらを解消することで心理的安全性が向上する。

引用元：リクルートマネジメントソリューションズ 著
「組織の成果や学びにつながる心理的安全性のあり方」

コミュニケーションの方法 2/2

チームの生産性を高めるためには、心理的安全性だけでなく責任感を組み合わせる必要がある



1. チームとは？

2. 目標設定の方法

3. コミュニケーションの方法

4. コーチングの方法

5. モチベーション管理の方法

6. リーダーシップ醸成の方法

7. 人材育成の方法

コーチングの方法

コーチングとは部下に問題解決を促す行動をさせるような質問をし、部下の答えを引き出すこと。コーチングの方法には複数種類があり、ここでは1on1ミーティングという手法を紹介する。

1 テーマの設定

- 部下に「何を話したいか」を考えてきてもらう。目的から逸れていなければテーマは何でも良い。
- 質問を投げかけながら相手の本質的な課題を掘り下げ、成長の方向性を明確にする。
- 部下の自発性を促すため、あくまで部下に主導権を委ねる

2 目標・現状・選択肢の検討

- 目標を明確化し、現状を確認する。その上で目標と現状のギャップを明確にする。
- 自分の持つ強み(内的リソース)と助けてくれる他者や時間・お金など(外的リソース)を整理し、ギャップを埋める選択肢を挙げる。

3 行動計画の策定

- 選択肢確定後、それに基づいて行動計画を作り、それを実行する意思確認を行う。5W1Hに基づき策定する。
- 上司からどのようなサポートが必要かを明確にする。

目的は会社の持続的成長のために、部下のやる気を引き出して成長を促すこと。
一般的な手順は①テーマの設定、②目標・現状・選択肢の検討、③行動計画の策定に沿う。

引用元：池田浩 著
「ワークモチベーション研究の現状と課題」

-
1. チームとは？
 2. 目標設定の方法
 3. コミュニケーションの方法
 4. コーチングの方法
 - 5. モチベーション管理の方法**
 6. リーダーシップ醸成の方法
 7. 人材育成の方法

モチベーション管理の方法

モチベーションには多くの理論が存在するが、その中でマクレランドの欲求理論を紹介する。
達成、権力、親和の分類の中で、部下の得手不得手を理解することがマネジメントに必要なことになる。

1 達成動機型

- ある一定の標準に対して、達成し成功しようと努力する
- 特徴①個人的な進歩に最大の関心があるためすべて自分の手でやることを望む
- 特徴②中程度のリスクを好み、自分が行ったことの結果についてフィードバックを必要とする
- 一人での仕事を得意とし、育成指導を不得手とする

2 権力動機型

- 他の人に、自らの働きかけにより行動を変えさせたいとする
- 特徴①責任を与えられることを楽しむ
- 特徴②他者をコントロールして影響力を行使しようとする
- 特徴③競争が激しく、地位や身分を重視する状況を好む
- 特徴④効率的な成果よりも信望を得たり、他社に影響力を行使することにこだわる
- 権限を発揮するのと得意とし、調整業務は不得手とする

3 行動計画の策定

- 友好的で密接な対人関係結びたいという欲求。日本人に多いとされる
- 特徴①他社からよくみてもらいたい、好かれたいという願望が強い
- 特徴②心理的な緊張状況には1人では耐えられなくなる傾向がある
- 友好的な対人関係構築を得意とし、重要な局面で一人になったり、強力なリードを取るのを不得手とする

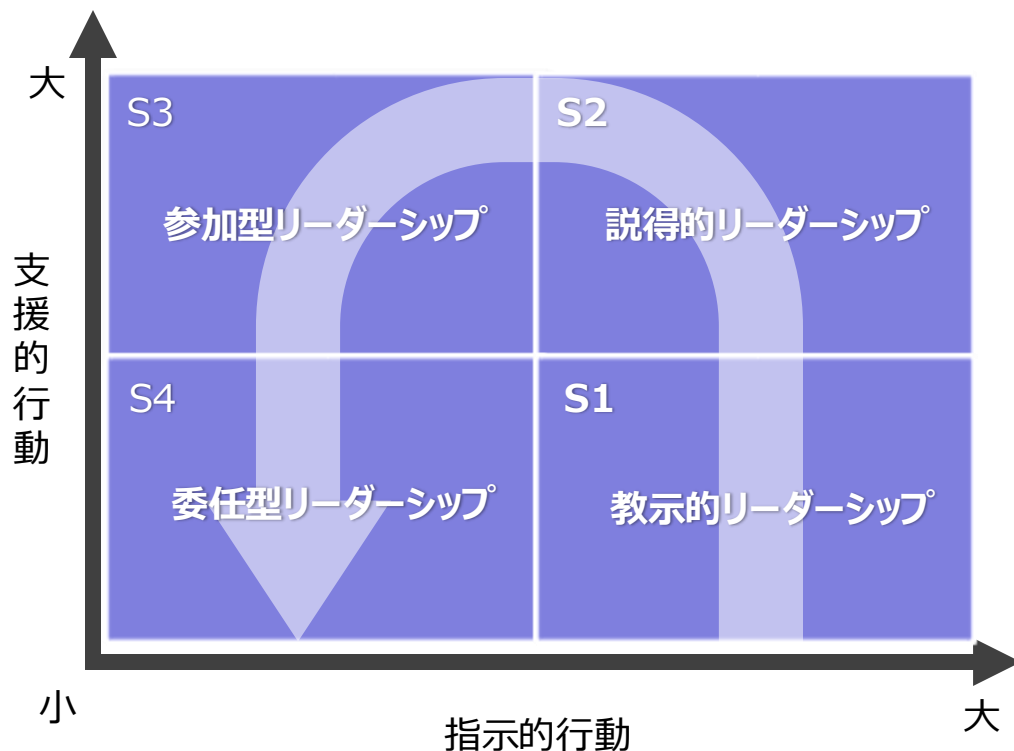
引用元：池田浩 著

「ワークモチベーション研究の現状と課題」

-
1. チームとは？
 2. 目標設定の方法
 3. コミュニケーションの方法
 4. コーチングの方法
 5. モチベーション管理の方法
 - 6. リーダーシップ醸成の方法**
 7. 人材育成の方法

リーダーシップ醸成の方法

リーダーシップ論の中でも代表的なSL(Situational Leadership)理論を紹介する。SL理論では、部下の成熟度によって有効なリーダーシップスタイルが異なる、という前提に拠っている。



S1：教示的リーダーシップ

- 具体的に指示し、事細かに監督する。
- 成熟度が低いけれども、熱意がある部下に必要とされる。

S2：説得的リーダーシップ

- こちらの考えを説明し、疑問に答える。
- S1型の部下が成熟度を高めてきた場合にとるべきリーダーシップのスタイル。

S3：参加型リーダーシップ

- 考えを合わせて決められるように仕向ける。
- 能力は高いが自分で意思決定できない部下や仕事への意欲が低い部下に対して用いるリーダーシップ。

S4：委任型リーダーシップ

- 仕事遂行の責任をゆだねる。
- すでに自分のやり方を築き上げていて、熱意も持っている部下に対して用いるリーダーシップ。

横軸を人間志向の強さ、縦軸を仕事志向として4象限に分けてタイプ別に効果的なリーダーシップを取るにはどうすれば良いか（指示決定の指導の強弱、説得・参加型スタイルなど）を示している。

引用元：杉山浩一 著
「図気合入門ビジネス最新リーダーシップの基本と実践がよくわかる本」

-
1. チームとは？
 2. 目標設定の方法
 3. コミュニケーションの方法
 4. コーチングの方法
 5. モチベーション管理の方法
 6. リーダーシップ醸成の方法
 - 7. 人材育成の方法**

人材育成の方法～OJT～

OJTとは「On-The-Job Training」の略語で、実務を通して教育担当者が指導を行う教育訓練の方法のこと。4つのステップと3つの原則で放置を防ぐことができる。

1 Show

- 実際の業務を見せることで、教わる側に業務の具体的なイメージを持ってもらう。

2 Tell

- 意味や背景も交えながら業務の内容を伝え、教わる側からの質問を受け付ける。

3 Do

- 教わる側に実際にその業務をやってもらう。

4 Check

- 「Do」の反省点や改善点などを伝えると共に、「Tell」で教えきれなかった細かなことも教える。

原則

- 意図的：どのような目的をもってそのトレーニングを行うのかを認識すること。
- 計画的：事前に綿密な計画を立て、それに基づいてトレーニングが行われること。
- 継続的：1度で終わってしまうトレーニングではなく、反復的に、また段階的にトレーニングが実行されること。

まとめ

チームマネジメントに必要な要素やフレームワークを5つに厳選し紹介いたしました。

チームとしてチームメンバのチームワークを高めるためには共通の目標を設定する必要があります。目標には3つの種類があり、意義目標、成果目標、行動目標とブレイクダウンして考えます。

また、コミュニケーションもチームマネジメントには必要不可欠です。チームにおけるコミュニケーションでは心理的安全性を重視したコミュニケーションが注目されています。心理的安全性と責任感を組み合わせた指標に基づき、チームメンバーを分析することでより有効的に生産性を高めることができます。

1on1ミーティングはご紹介したSTEPに基づいて行うことで効果的に部下に対するコーチングを行えます。

ご紹介したリーダーシップ論やモチベーション論などは、経営学・心理学分野において他にも多くの理論が存在します。

本ホワイトペーパーで気になった方は是非この機会に調べてみてください。

INTLOOPについて

さまざまな経営課題の解決を支援するコンサルティング事業を主軸に、テクノロジーを駆使しビジネスモデルの変革を目指すデジタルトランスフォーメーション事業、システムの開発・導入を支援するテクノロジーソリューション事業、専門性の高い人材を紹介する人材ソリューション事業の4事業を柱に事業を展開。

常にお客様の視点に立つことを第一義に考え、お客様の課題に対して最適なソリューションを提供し続けています。

お問合せ

下記フォームよりお問合せください。

<https://www.intloop.com/contact/general/>

記載の企業ロゴデザインについて

記載している企業のロゴ、商標は企業が提示しているガイドラインを確認したうえで記載しています。
デザイン、商標についての著作権は、それぞれの企業に帰属しています。

免責事項

この文書に記載されている情報は一般的なものであり、特定の個人や組織に対するアドバイスを提供するものではありません。掲載情報の正確さについてできる限りの努力をしていますが、その正確性や適切性を保証するものではありません。
何らかの行動をとられる場合は、本資料の情報のみを根拠とせず、専門家による適切な分析・アドバイスをもとにご判断ください。当資料を用いて行う一切の行為、被った損害・損失に対しては当社は一切の責任を負いかねます。予めご了承ください。
当資料の著作権は当社にあります。当資料の転載、流用、転売など、ダウンロードされたご本人様以外のご利用は固くお断りさせていただきます。