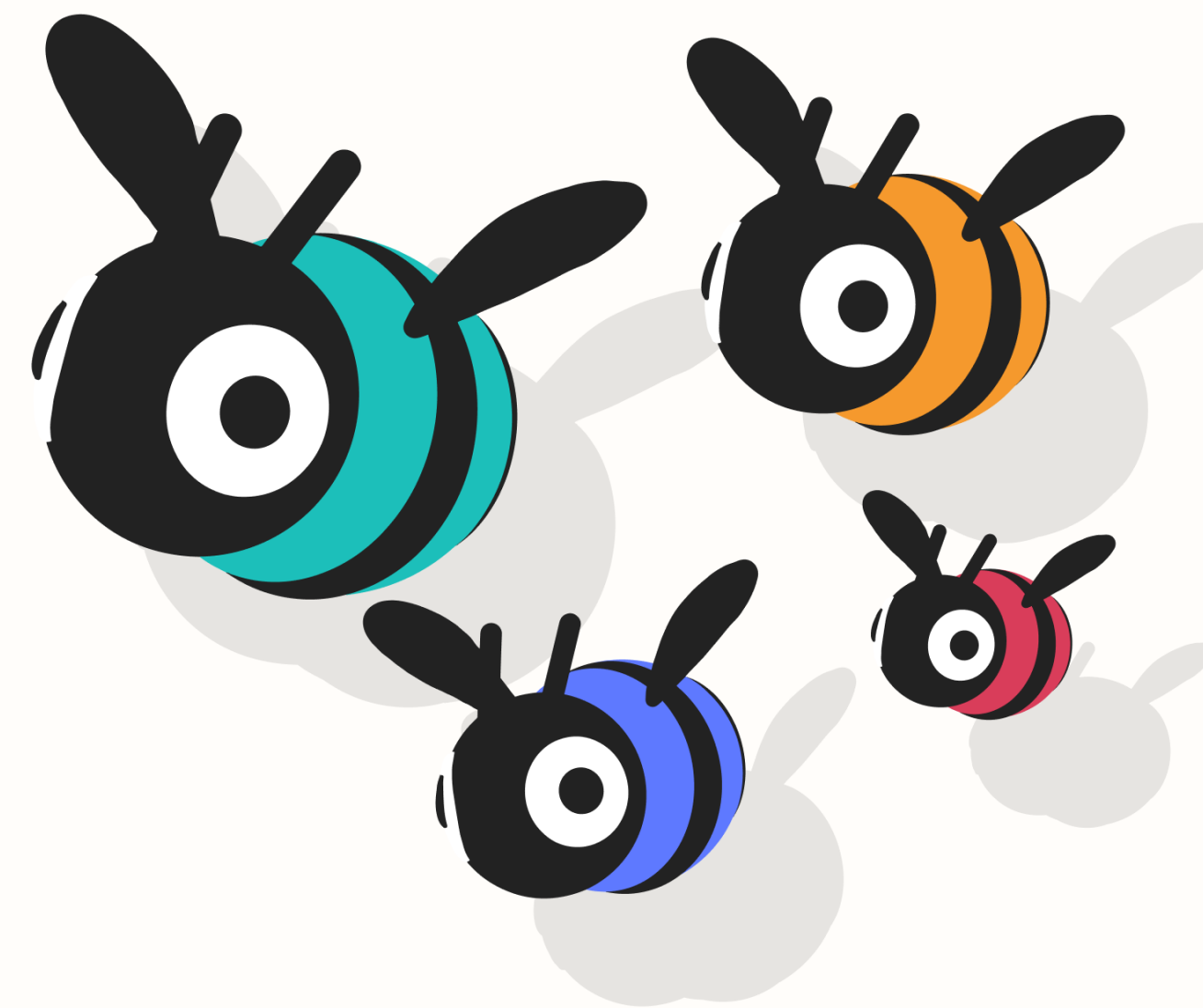




組織おばけの 撃退のツボ



撃退のツボについて

この資料では、各組織おばけを撃退するために有効なアプローチをご紹介します。
各項目に対し、以下の基準でマークをつけていますので合わせてご参照ください。

◎=効果あり ○=まあまあ効果あり △=少し効果あり マークなし=効果なし

方向性		編成		
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション
(上位レベル、職場レベルの) ビジョン・目標、戦略の設定や変更を行う	ビジョン・目標、戦略、クレド等をメンバーに浸透させることで意義付けする	上流や顧客接点に自部署役割を広げたり、職場内の役割分担を変更する	ペア制やマトリクス型などを加えたり、現状の職場編成の変更を行う	職場内のポジションを変えたり、他部署・外部から人を入れる

仕組み			人的資源	
評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
過去にこだわらず、目指す組織状態になるような評価制度に変更をする	貢献実感を高めるような、互いに承認し合う仕組みを取り入れる	1on1制度や情報共有制度などを新たに入れることで、メンバーに関係性を変える	管理職やトップの意識を変えたり、スキルアップやスタイルの変化を促進する	職場内のメンバー同士で対話する機会を作ることで関係性を強化する

信頼欠乏症候群



メンバー間にチームとしての
信頼関係が不足している。
チームとして土台が整っておらず、
機能していない状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 足の引っ張り合いおぼけ
- 他者無関心おぼけ
- ギスギスおぼけ

症候群 信頼欠乏症候群



足の引っ張り合いおばけ



症状

他の人が成果を上げると、自分の成果は下がるので協力をしない。互いを尊重しておらず、関係性が良くない。そのため相乗効果もない。



撃退のツボ

個人プレーが多く、チーム一丸となって仕事を進める風土ではないため、関係性の向上を図り、同じ方向を向くための後押しとなる施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
○		△	△			△	△		◎



他社の撃退施策実例

LINE株式会社	個人の失敗ではなく、施策の失敗と捉える	https://wevox.io/media/action-25/
アシアル株式会社	受託開発におけるチームビルディングと課題発生時の連携	https://wevox.io/media/action-34/
株式会社グロービス	「小さな承認活動」による認め合える組織への進化	https://wevox.io/media/action-iinkai-64/



症候群 信頼欠乏症候群



他者無関心おばけ



症状

互いへの関心は薄いが、個人としては職務を果たしている。特に一部の人には仕事にやりがいを感じており、熱中しているような傾向もある。



撃退のツボ

そもそも相手の背景を知らなかったり、知る動機づけが少ないので、対話の増加や体制変更で周りのことを知る機会を増やす施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
			○	△		△	△		◎



他社の撃退施策実例

株式会社アドバンテッジ リスクマネジメント	“明日からできる”メンバーの価値観をインタビュー	https://wevox.io/media/action-25/
株式会社ワンキャリア	「Why」を聞いて社員の存在意義を認める	https://wevox.io/media/action-34/
株式会社ホワイトプラス	シャッフルランチのメンバー構成に工夫を凝らし、共通の話題でお互いの交流を図る	https://wevox.io/media/action-iinkai-64/



症候群 信頼欠乏症候群



ギスギスおばけ



症状

分業による効率化で業務への習熟度は高い一方で、本来必要とされる連携や、後工程への配慮といったコミュニケーションがなされない傾向にある



撃退のツボ

相手への興味関心が低いため、前後工程に絡む役割変更や対話機会を増やすことで心理的安全性を高めるための施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	△	△	△			○			◎



他社の撃退施策事例

株式会社 エフアイシーシー	「wevox values card」を使った相互理解ワーク	https://wevox.io/media/action-ficc/
株式会社揚羽	良い仕事を記録に残し、会社の財産にする	https://wevox.io/media/action-87-2/
株式会社アトラエ	“他己紹介”で社内の相互理解を進める	https://wevox.io/media/action-iinkai-42/



👂 表面的関係症候群



表面的に関係は悪くなさそうに見えるが、チームとして成果を出せるほどの深い関係性に至っておらず、相乗効果が発揮しにくい状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 褒め不足おぼけ
- 仲良しサークル化おぼけ
- 個人商店化おぼけ

症候群 表面的関係症候群



褒め不足おばけ



症状

雑談などは日常的に行われているが、相手の存在や成果を承認する文化はないので、仕事をするうえでの成長を感じづらい可能性が高い。



撃退のツボ

相手の存在や成果を承認する文化がなく、成長実感を感じられないため、承認を増やしたり、育成風土を醸成する施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
△						○	△	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社ワンキャリア	人間関係を決定づける「失敗への対応方法」	https://wevox.io/media/action-93/
株式会社エフアイシーシー	1年間での成長を最大化するためのアドバイザー制度	https://wevox.io/media/action-16/
株式会社インタースペース	「承認の場」として効果的な1on1の方法	https://wevox.io/media/action-iinkai-4/



症候群 表面的関係症候群



仲良しサークル化おぼけ



症状

人間関係が良く、意見をよく聞いてもらえる一方、調和を重視するあまり、意見の衝突や他者からのフィードバックを恐れる傾向がある。



撃退のツボ

意見衝突や他者からのフィードバックを恐れる傾向があるため、そもそもの組織のビジョンや行動指針を定め、定期的な振り返りを促す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
◎	○				△			△	△



他社の撃退施策実例

マッチングッド株式会社	OKRの達成度合いを週1回の頻度で確認する	https://wevox.io/media/action-54/
株式会社グロービス	メンバーの能力開発・自発的行動を支援するMBO	https://wevox.io/media/action-iinkai-65/
レバレッジズキャリア株式会社	「小さい成長をアウトプット」「軽めの宿題を出す」	https://wevox.io/media/action-64/



症候群 表面的関係症候群



個人商店化おばけ



症状

一生懸命仕事に取り組んでいるが、個人で業務を行うことが多く、周りに成果を認識してもらえる機会も少ないため、達成感を得づらい傾向がある。



撃退のツボ

達成感を得づらい傾向があるため、チームで仕事を行う組織形態へ変更したり、お互いに興味関心を持てるようにする施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
		△	◎		△	○	△		△



他社の撃退施策実例

株式会社SmarterHR	理想のサービスを話し合える関係づくり	https://wevox.io/media/action-18/
株式会社揚羽	互いを知り、学び合うことでチームの高い成果に繋げる	https://wevox.io/media/action-85/
freee株式会社	「あえて、共有」する文化がメンバーの成長を支える	https://wevox.io/media/action-6/



👂 パワープレ-症候群



一生懸命に仕事をしているが、長続きのしない業務量や働き方に依存しており、年齢や人によってはその継続が難しい状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 燃え尽き寸前おぼけ
- 終わりが見えないおぼけ
- エ-ス負荷おぼけ

症候群 パワープレー症候群

燃え尽き寸前おばけ

症状

やりがいを感じている一方、今(体力に余裕がある若いうち)はいいが、将来的に同じペースでは働けなくなるような過酷な働き方をしている。

撃退のツボ

将来的に同じペースでは働けなくなるため、業務効率化や役割範囲変更、インターバル制度などの目標を掲げ推進していく施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
◎		○	△			△	△	△	

他社の撃退施策実例

株式会社コロプラ	ユーザーフィードバックを共有して事業への誇りを高める	https://wevox.io/media/action-77/
株式会社NEWONE	20分の仮眠で生産性を上げる「シエスタ制度」	https://wevox.io/media/action-iinkai-7/
株式会社グロービス	社員が自分の人生・成功/失敗体験をさらけだす「情熱コミュニティー」	https://wevox.io/media/action-iinkai-10/



症候群 パワープレー症候群



終わりが見えないおばけ



症状

直近の成果に追われ同じような業務が多く、やりがいがなくとりあえず忙しい。待遇は悪くない場合もあるが成長感は感じられない。



撃退のツボ

忙しく成長感は感じられないため、立ち止まって振り返ったり、視野を広げて何のために働くのか未来へ目を向けるための施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	◎	○	△	△		△	△	△	



他社の撃退施策実例

株式会社コロプラ	職務の目的を明確にすることで無駄な仕事を省く	https://wevox.io/media/action-iinkai-41/
株式会社アトラエ	各メンバーの必達目標を共有する【Monthly Must-One】	https://wevox.io/media/action-73/
アシアル株式会社	ワークライフバランスの納得感につながるマネージャーのサポート	https://wevox.io/media/action-35/



症候群 パワープレー症候群



エース負荷おばけ



症状

今を乗り越えることを重視しているため、仕事ができる人にだけ業務が集中し、暇な人と忙しい人で二極化している状態になっている。



撃退のツボ

仕事ができる人にだけ業務が集中していることから、未来の方向性を浸透させ、新たな関係性を築き、組織体制を見直す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	◎		△	△			△	△	○



他社の撃退施策実例

LINE株式会社	得意8：苦手2の割合で業務を割り振る	https://wevox.io/media/action-24/
株式会社グロービス	「ラーニングブック」による業務と個人の成長（理解）の可視化	https://wevox.io/media/action-iinkai-19/
株式会社コロプラ	キャリアプランを考え、まかせる仕事とまかせない仕事を線引きする	https://wevox.io/media/action-74/



👂 歯車・ルーティン症候群



一定に決まった仕事の枠内で作業的に仕事をこなし続けるため、仕事に対する喜びや情熱を感じにくくなっている状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 作業化マンネリおぼけ
- 忙しくて安心おぼけ
- ディフェンス特化おぼけ

症候群 歯車・ルーティン症候群



作業化マンネリおばけ



症状

整えられた仕組みの中で、真面目にきっちりと仕事をしている。一方で、現状を打破する意欲が低く、仕事自体に対する魅力を感じていない傾向がある



撃退のツボ

現状の仕事の改善に気が向いているため、上流や顧客視点に目を向けたり、役割分担を変更することで新しい観点から物事を捉える施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
◎	△	○	△	△			△	△	



他社の撃退施策事例

freee株式会社	企画段階から情報を共有する3つのメリット	https://wevox.io/media/action-7/
株式会社福井	事業への誇りを醸成する3つのポイント「win-win」「社会貢献」「商品への愛着」	https://wevox.io/media/action-50/
dely株式会社	業務の自動化で仕事のやりがいを生み出す	https://wevox.io/media/action-11/



症候群 歯車・ルーティン症候群



忙しくて安心おばけ



症状

以前からある仕事自体で結果を出し、そこに甘んじること、新しいことへの挑戦や長期を見据えた施策に目を向けられていない傾向がある。



撃退のツボ

目の前の業務に目が向いており、危機感を感じていないことから、上位レベルのビジョンや目標を見つめることや新しい風を投入する施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
◎	○		△	△	△			△	



他社の撃退施策事例

株式会社ギフトモール	個々のメンバーに、クレーム対応用の予算を持ってもらう	https://wevox.io/media/action-48/
アシアル株式会社	受託開発で得た知見やノウハウをストック&共有する	https://wevox.io/media/action-32/
株式会社福井	「何もしないことの方がリスク」だと伝える	https://wevox.io/media/action-51/



症候群 歯車・ルーティン症候群



ディフェンス特化おばけ



症状

自組織や内向きの志向が強いため、顧客の為の価値創出ではなく、社内向けの説得や後手対応などの仕事が多い。



撃退のツボ

顧客に対する価値追求ではなく社内ロイヤリティーを優先しがちなため、そもそもどのような価値提供を行う組織なのか問い直す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
△	◎	○	△	△				△	



他社の撃退施策実例

株式会社 サイバーエージェント	社内ヘッドハンター、キャリアチャレンジ制度、FA制度	https://wevox.io/media/87-2/
dely株式会社	サービスは“徹底して全員で考える”ことで愛着が生まれる	https://wevox.io/media/action-10/
株式会社 モバイルファクトリー	「クリエイティブフライデー」でチームの生産性を高める	https://wevox.io/media/action-3/



👂 ノーフューチャー症候群



戦略やビジョンが短期的・近視眼的であり、さらに先の中長期的見通しや時代の変化・将来に対して不安を持っている状態

ここに分類される組織おぼけ

- 現状しがみつきおぼけ
- ノープランおぼけ
- 夢物語おぼけ

症候群 ノーフューチャー症候群



現状しがみつkiおばけ



症状

将来に対して諦め感もある中で、将来への新しいビジョンがない。そのため、変化していくイメージが持てず、挑戦する風土が低い傾向にある。



撃退のツボ

未来の戦略を描くのが難しい状況から、まずは管理職やトップの意識変革やビジョンを描く際のスキル付与を行い、現場へ浸透させる施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
○	△			△	△		△	◎	



他社の撃退施策事例

株式会社エス・エム・エスキャリア	メンバー主導のプロジェクトで主体性を強化	https://wevox.io/media/action-1/
株式会社福井	事業への関心度合いを広げて仕事の楽しさに気づいてもらう	https://wevox.io/media/action-52/
株式会社モバイルファクトリー	チーム独自の「ミッション・ビジョン・バリュー」を作る	https://wevox.io/media/action-4/



症候群 ノーフューチャー症候群



ノープランおばけ



症状

目標や戦略などは一応あるが、実現の根拠のない無計画なものであり、経営者への信頼なども低い傾向にある。



撃退のツボ

ビジョンや目標を達成するための戦略が現状よりも乖離していることから、現状を直視する機会の創出と新たな方針を現場へ浸透させる施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
○	△				△		△	△	◎



他社の撃退施策実例

株式会社トライアンフ	ミーティング内容を現場に共有する	https://wevox.io/media/88-2/
and factory株式会社	紙の社内報を作るのは経営陣の「思い」が伝わりやすいから	https://wevox.io/media/action-9/
株式会社 インタースペース	事業組織戦略の明確化と個人MBOへの連動	https://wevox.io/media/action-iinkai-31/



症候群 ノーフューチャー症候群



夢物語おばけ



症状

ビジョンへの共感は高いものの、内容の抽象的で壮大。ビジョンだけを拠り所とした経営になっており、待遇や人間関係があまり良くない場合がある。



撃退のツボ

経営陣と現場間の意識に乖離があるため、管理職やトップの意識を変え、具体的な目標や新たな役割を明確化する施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
△	○	△			△		△	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社Loco Partners	MT(Mission Triangle)を設定する	https://wevox.io/media/action-78/
株式会社うるる	「社ランQ（社長とランチでQ&A）」への参加促進	https://wevox.io/media/action-iinkai-35/
株式会社アトラエ	ATPF(アトラエ的プレミアムフライデー) ～「ガチンコの対話」をする月1の全社会議～	https://wevox.io/media/action-iinkai-24/



🩺 昭和マネジメント症候群



過去に成功体験を積んだ古いマネジメントスタイルが強く表に出てしまい、一人ひとりの力が発揮できない状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 管理コントロールおぼけ
- 上意下達おぼけ
- ロイヤリティ強要おぼけ

症候群 昭和マネジメント症候群



管理コントロールおばけ



症状

性悪説に基づいた管理スタイル。売上は上がっているが、上司との関係はあまり良くなく、管理されて裁量が低い傾向にある。



撃退のツボ

必要のないルールに縛られて労力や時間を費やしている可能性があることから、ルールの背景理解や役割範囲の再定義を行い、管理職クラスの意識改革を促進するための施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
		△	△				○	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社SmarterHR	多様なフィードバックで、成長機会を生み出す	https://wevox.io/media/action-19/
株式会社メタップスペイメント	部下からの質問は忙しくても後回しにしない	https://wevox.io/media/action-26/
株式会社ストアフロント	若手社員が積極的に意見できるようになる3つのポイント	https://wevox.io/media/action-42/



症候群 昭和マネジメント症候群



上意下達おばけ



症状

与えられた目標に、意義や自由度（裁量）を感じづらく、徐々に疲弊していく。離職が増え、残った社員が管理職になる傾向にある。



撃退のツボ

自分の意志や想いに関係なく指示に従う必要を強いられることにより、メンバーにやらされ感が蔓延している可能性があるため、管理職の意識変革とビジョンや目標と仕事の意味付けを行い、浸透させる施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	○				△	△	△	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社UZUZ	数値目標を社員に立ててもらう	https://wevox.io/media/action-69/
レバレッジズキャリア株式会社	営業プロセス毎の改善大臣制度でチーム全体のスキルアップ	https://wevox.io/media/action-65/
株式会社ストアフロント	「あえて答えを教えない」若手社員の教育方法	https://wevox.io/media/action-40/



症候群 昭和マネジメント症候群



ロイヤリティ強要おばけ



症状

上司が帰るまで帰れない風土であり、年代が高い人はのびのび働いている。会社忠誠が高すぎて、プライベートを優先しづらい。



撃退のツボ

管理職やトップの考え方が古風（昔と現在の働き方の違いについて理解が不足している）なため、管理型から支援型へのマネジメント変革を行い、評価制度を見直しつつメンバーとの関係性を向上させる施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
△	△	△			△			◎	○



他社の撃退施策実例

GMOペパボ株式会社	入社後すぐに休暇を与える「ウェルカム休暇制度」	https://wevox.io/media/action-96/
株式会社NEWONE	働く時間を自分で選ぶ「時間ずらし勤務」	https://wevox.io/media/action-iinkai-6/
株式会社ロックオン	個人の達成よりもチームの達成に向かえるチームの作り方	https://wevox.io/media/action-39/



👩‍💻 カテゴリーギャップ症候群



性別や年代などのカテゴリーの種類によって無意識的な区別が存在し、結果的にエンゲージメントの差が大きくなっている状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 世代間ギャップおぼけ
- 職務ギャップおぼけ
- ジェンダーギャップおぼけ

症候群 カテゴリーギャップ症候群



世代間ギャップおぼけ



症状

年代によって点数に明確な差がある。マネージャーと部下のジェネレーションギャップによって問題が起こっている可能性が高い。



撃退のツボ

コミュニケーション量が少ないため、対話の増加やメンター性の導入などの関係性の向上を狙う施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
			△	△			○	△	◎



他社の撃退施策実例

株式会社ミナジン	「社長の発言は10%」というルールで行う社長との交流会	https://wevox.io/media/action-49/
株式会社揚羽	上司と部下のコミュニケーション活性方法	https://wevox.io/media/action-86-2-3/
株式会社NEWONE	飲みニケーションで関係性強化「半蔵門飲み制度」	https://wevox.io/media/action-iinkai-21/



症候群 カテゴリーギャップ症候群



職務ギャップおばけ



症状

一般職と総合職などの雇用区分により、明らかに点数が異なる傾向があり、置かれている位置づけに差が見られる。



撃退のツボ

雇用区分で業務分担がされており、それぞれが抱えている問題や課題が見えづらくなっているため、メンバーの関係性の向上を狙う施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
		◎			△	△	△	△	○



他社の撃退施策実例

株式会社 インタースペース	非エンジニアがエンジニアチームをマネジメントするための5つのポイント	https://wevox.io/media/action-43/
株式会社ストアフロント	異なる職種の部下のマネジメントにおいて意識している3つのポイント	https://wevox.io/media/action-iinkai-39/
株式会社うるる	プロダクトの改善施策や新機能のリリース情報をコーポレートブログで発信！	https://wevox.io/media/action-iinkai-17/



症候群 カテゴリーギャップ症候群



ジェンダーギャップおばけ



症状

男性と女性を比較すると、各項目の点数に差がある。男性が多い仕事では女性の点数が低くなっている傾向がある。



撃退のツボ

男性社会という昔ながらのしきたりや威圧感があるため、多様性を活かすマネジメントへの転換や役割範囲の明確化、関係性向上を狙う施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
		○			△	△	△	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社ハッシャダイ	月曜、火曜を休日にしてストレスを軽減	https://wevox.io/media/action-29/
アシアル株式会社	“フルで休まない”、フレキシブルな育児休暇	https://wevox.io/media/action-30/
株式会社揚羽	大切な社員の大切な家族を幸せにする	https://wevox.io/media/action-89/



👂 チーム内不均衡症候群



平均的には気付きにくいですが、チームやカテゴリーの中で状態の差が大きかったり、一部マジョリティとマイノリティが存在している状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 孤立化おぼけ
- 職場内二極化おぼけ
- 一部優遇おぼけ

症候群 チーム内不均衡症候群



孤立化おばけ



症状

チーム内の分布を見ると、すべての項目において点数が低い人がいる。社内の人間関係上、孤立しているか、離職間近な意識である可能性がある。



撃退のツボ

社内の人間関係上、孤立しているか、離職間近な人が居る可能性が高いことから、本人へのアプローチと関係性向上を狙う施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
			△			△	△	◎	○



他社の撃退施策実例

株式会社 ヒトカラメディア	学びと気づきの宝庫！「たまに」「重ため」なヒトカラ流の日報	https://wevox.io/media/action-iinkai-62/
株式会社NEWONE	全員の顔が見える場所で仕事をする「座席配置」と「フリーアドレス」	https://wevox.io/media/action-iinkai-37/
株式会社トライアンフ	採用からの申し送りで、採用時と入社時のギャップをなくす	https://wevox.io/media/action-iinkai-28/



症候群 チーム内不均衡症候群



職場内二極化おぼけ



症状

エンゲージメント状態として、「高い集団」と「低い集団」に二極化しており、組織全体としての一体感がない。



撃退のツボ

組織全体で同じ方向に向けていない状況のため、関係性強化や方向性への納得感向上を目指す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	○		△			△	△		◎



他社の撃退施策実例

株式会社 サイバーエージェント	会社の方針は「全体発表と個別の食事会」のセットで伝える	https://wevox.io/media/action-87/
株式会社アトラエ	“I Like & I Wish”でメンバー間の360度フィードバックを実施！	https://wevox.io/media/action-iinkai-8/
株式会社うるる	課内で「エンゲージメント新聞」の展開	https://wevox.io/media/action-iinkai-45/



症候群 チーム内不均衡症候群



一部優遇おぼけ



症状

チームの中で、最良的な人間関係があるために、一部の人のみ前向きで、それ以外は後ろ向きな状態になっている。



撃退のツボ

管理職が最良的なマネジメントをするため、評価制度を変えたり、マネジメント層の意識変革を促す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
					△	○	△	◎	△



他社の撃退施策実例

株式会社ホワイトプラス	感謝箱制度を効果的に行うコツは「言葉のレター化」と「投稿タイム」	https://wevox.io/media/action-58/
株式会社 ヒトカラメディア	ひとりひとりの”いいアクション”を全社シェア！個々の仕事ぶりにスポットライトを当てる仕掛け	https://wevox.io/media/action-iinkai-15/
株式会社うるる	プロダクトの改善施策や新機能のリリース情報をコーポレートブログで発信！	https://wevox.io/media/action-iinkai-17/



👂 板挟みマネジャー症候群



メンバーと上層部との間に立つミドルレイヤーに対するケアが少なく、本人の疲弊や離職に繋がっている状態。

ここに分類される組織おぼけ

- 超プレイング化おぼけ
- 中堅エース心離れ化おぼけ
- 評価の板挟みおぼけ

症候群 板挟みマネジャー症候群



超プレイング化おばけ



症状

高い組織目標と現場メンバーの力量に乖離があり、中間管理職のプレイング業務も増え、疲弊している。



撃退のツボ

働き方改革の影響等で自分で仕事を抱えてしまっているため、管理職のマネジメントの意識変革と仕事のスタイル変更を促す施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	○	△	△					◎	



他社の撃退施策実例

株式会社アドバンテッジ リスクマネジメント	サブ戦略オーナー制度	https://wevox.io/media/action-iinkai-59/
株式会社 エフアイシーシー	【1on1】キャリア、成長意識を高める3つの目的/チーム間の1on1を組み合わせるメリット	https://wevox.io/media/action-104/
合同会社DMM.com	月1回のwevox報告会でマネジメントに対する意識を高める	https://wevox.io/media/action-87-3/



症候群 板挟みマネジャー症候群



中堅エース心離れ化おばけ



症状

中堅のエースクラスに、対処療法的な仕事ばかりが与えられ、その結果、組織や自身の未来を見いだせなくなり、離職に繋がってしまう。



撃退のツボ

組織におけるキャリアが描きづらく、現職での成長実感が感じられていない為、1on1などで定期的にサポートし合う施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
	△	△	○	△				◎	



他社の撃退施策実例

株式会社SmartHR	110%の目標設定で個人の能力を最大限引き出す	https://wevox.io/media/action-17/
and factory株式会社	経営陣と社員がランダムでランチに行く「シャッフル1on1」	https://wevox.io/media/action-15/
株式会社ミナジン	OKRを初めて導入するときは「自分で考える」ことを最重要事項に	https://wevox.io/media/action-53/



症候群 板挟みマネジャー症候群



評価の板挟みおぼけ



症状

評価制度が現状とマッチしておらず、管理職が評価してあげたくても制度上できず、一部の職種やグループで評価への納得感が低い傾向にある。



撃退のツボ

組織にフィットした人事制度になっていないことから、人事評価の抜本的な見直しやマネージャー層の評価スキルを向上するための施策が必要です。

方向性		編成			仕組み			人的資源	
方向性設定	方向性浸透	役割範囲	組織体制	ローテーション	評価制度	承認仕組み	追加制度	人自身	関係性
		△	△		◎	△	△	○	



他社の撃退施策実例

株式会社 インタースペース	事業部の人事評価制度の変更	https://wevox.io/media/action-iinkai-32/
株式会社 サイバーエージェント	評価への納得を生み出す「月イチ面談」と面談力向上ワークショップ	https://wevox.io/media/87-4/
株式会社コロプラ	クリエイティブ業務の評価を定量化し、納得感を持たせるコツ	https://wevox.io/media/action-75/

