

改善策を考える

使うタイミングで分類

それより前

作事中

それより後

準備	実行	事後
社内にある仕事の中で、その人にあったストレッチが効く成長機会を提供する。	緊急度が高いだけのことにとらわれず、「緊急度は高くないが、重要なこと」を行う。	振り返りやフィードバックの機会を設け、何をどのくらい達成することができたのかを伝える。
その人が現在どのような力が必要なのか、一緒に考えるなどして認識を合わせる。	現在の能力から少しストレッチした仕事を任せる。	小さい成果であっても積極的に褒めるようにする。
自分の仕事について、「何のためにやっているのか」を考えてもらう。	無駄な仕事を削減し、重要な箇所に集中できるようにする。	良い成果は記録に残るようにする。
将来の戦略、将来像を考えてもらう。	お客さんからの感謝を共有する。	社員総会や大きなイベントで成果が出た人は褒める文化を作る。
目標を達成しがいのある内容に設定する。	社内チャットの仕組みなどを使ってありがとうを伝えるタイミングを多くする。	定量的な判断が難しいものやマイナスをゼロにする仕事の場合達成感は得にくいので、定性的な内容も加味し評価する

まずは一人で
上の例を参考に、自社や自チームでは何を
するかを考えてみてください。



時間 **5** 分

隣同士(2~3人)で
隣で話をしてみて、他の人の意見も
聞いて再度確認してみましょう



時間 **5** 分

仕事への熱中

準備	実行	事後
社内にある仕事の中で、その人にあったストレッチが効く成長機会を提供する。	緊急度が高いだけのことにとらわれず、「緊急度は高くないが、重要なこと」を行う。	振り返りやフィードバックの機会を設け、何をどのくらい達成することができたのかを伝える。
その人が現在どのような力が必要なのか、一緒に考えるなどして認識を合わせる。	現在の能力から少しストレッチした仕事を任せる。	小さい成果であっても積極的に褒めるようにする。
自分の仕事について、「何のためにやっているのか」を考えてもらう。	無駄な仕事を削減し、重要な箇所に集中できるようにする。	良い成果は記録に残るようにする。
将来の戦略、将来像を考えてもらう。	お客さんからの感謝を共有する。	社員総会や大きなイベントで成果が出た人は褒める文化を作る。
目標を達成しがいのある内容に設定する。	社内チャットの仕組みなどを使ってありがとうを伝えるタイミングを多くする。	定量的な判断が難しいものやマイナスをゼロにする仕事の場合達成感を得にくいので、定性的な内容も加味し評価する

あなたならどうする？上記を参考により具体的に考えましょう

準備	実行	事後

組織への共感

準備	実行	事後
情報を開示して、現在他のチームで何が起きているのかを知るようにする。	プロジェクトをメンバー主体にすることで、失敗も含めた全体の体験をしてもらう。	朝会や夕会などのタイミングで前日にあったミッションビジョンに関する話をする。
部署を横断したチームを作って、お互いに勉強会などを行う。	自社のサービスが誰の何のためになっているのかを自分の言葉で説明をする。	たとえ失敗していたとしても挑戦した経験を評価する。
会社の代表などからビジョンやミッション、戦略を共有するようにする。	首尾一貫した価値観や態度を取り続ける。	キャリアを考える機会を積極的に設けるようにする。新しいチャレンジがある機会をオープンにして誰でも挑戦できるようにする。
社内転職や仕事体験など、キャリアを考える機会を与える。	事業やサービス、お客様対応などが自分たちの納得の行く形になるようにチームで相談を試みる。	評価の基準を明確に伝える。メンバー同士で評価する。
会社全体の戦略からチームの方針や戦略にまで落とし込むようにする。	他部署間での仕事の共有を増やす。	ミッションやビジョンに即した動きを評価する。
「何もしないほうがリスク」と考え、挑戦すること、学習する文化を作っていく。	サービスについて改善提案をする機会を設ける。	経営層だけで話をした会議でできてきた内容でも社内に説明する。

あなたならどうする？上記を参考により具体的に考えましょう

準備	実行	事後

チームワーク

準備	実行	事後
当人が躓くだろうポイントを先に気がついて、アドバイスをする	メンバーから相談があったときには最優先で対応する。	1on1など対話を通じて、困っていることに対してすぐにフォローができるような体制を作る。
クレーム対応用の予算をあらかじめ持ってもらい、裁量を与える。	自分が困っていることを早く発信する。	メンバー同士の振り返りの場でお互いの仕事を確認する。
ミッションや目標を伝える機会を増やす。	上司から心理的安全性をつくる行動をとる。上司の方から感謝を伝える場を設ける。	定期的に自分のキャリアについて相談できる機会を設ける。
戦略や実施方法を決める段階からメンバーの意見を積極的に取り入れる	メンター制度をとる。	周りでミスが起こったときにしっかりチェックをして成長の機会にする。
MTGを外でやる、ファシリテーターを変えるなど話をする雰囲気を変える	slackなどの社内チャットで、お互いに個人的な内容を伝え合う。	小さい出来事でもよいので周りのメンバーにアウトプットの機会を作る
対立する意見を受け入れる雰囲気を作る。	積極的に雑談をする	定期的な振り返りの機会をもうけて困っていることに早期に気がつくようにする。
互いの価値観の違いを理解、尊重し、無用な対立を避ける。	常に周りを見回し困ってそうな雰囲気の人には声をかける	仕事全体を任せる。自分の判断をさせる機会を設ける。

あなたならどうする？上記を参考により具体的に考えましょう

準備	実行	事後

健康的な職場

準備	工作中	事後
やらなくても良い仕事は削減する。	リモートワークやフリーアドレスなど自由な場所で働けるようにする。	有給休暇の取得をしやすいにする。
同じような仕事は時期や内容を合わせて混ぜてしまう。	テンプレートなどを積極的に利用して、無駄な仕事を減らす。	運動や健康促進するような動きの機会を増やす。
キャパシティを共有し、チームの中での仕事分配をする。	休憩時間、勤務時間を調整する。	チームの仕事分担について振り返り、繰り返し改善する。無理が出そうな場合は早く相談をする。
育休制度、介護の補助、子育て支援などの充実をはかる	働いている時間を測定して無駄な時間を確認する。	喫煙手当などの健康を損ねる可能性があるものを減らせるような補助を出す

あなたならどうする？上記を参考により具体的に考えましょう

準備	実行	事後

待遇

準備	実行	事後
給与原資を拡大できないか考える。	「利益」を意識して働く。コスト意識を持つ。	評価の基準や、評価のFBに時間をかけることで、給与の納得感を醸成する。
給与決定の仕組みを財務状況から説明する。	生産性の高さを意識する。同じ時間で最大の成果を出す	定量的に測れない定性的な仕事であっても評価ができる仕組みや制度を作る。
社外の同じ仕事の待遇を確認し、適正な年収を考える。	得意な領域に力を入れる。自分が稼げる領域に力を注ぐ。	副業を利用してもらう。

あなたならどうする？上記を参考により具体的に考えましょう

準備	実行	事後