# 第**1**章 チームの「ありたい姿」を 設定する



現状

#### カエル会議の手順

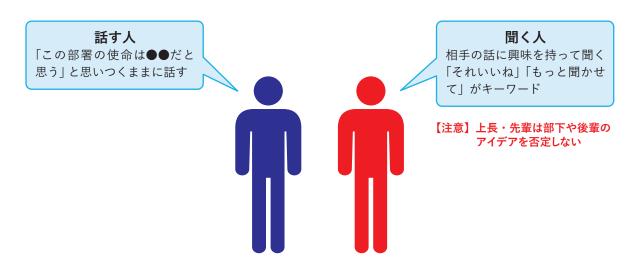
- ①チームの「ありたい姿」を全員で探し出す
- ②現状を明らかにする(見える化する)
- ③理想的な状態とのギャップ(問題)を特定する
- 問題解決:カエル会議
- 4問題を発生させている要因を特定する
- 5特定した要因に有効な解決策を考える
- ⑥解決策を必ず実行する
- 7解決策を効果検証する

部署やチームの「ありたい姿」を考えていきます。次ページから順を追って話し合ってみましょう。「ありたい姿」に正解はありません。「こんなありたい姿なら目指したい!」と思える、皆さん独自の「ありたい姿」を決めましょう。

# 1 私たちの使命は何か【ペアワーク】

### 「あなたの仕事は何ですか? |

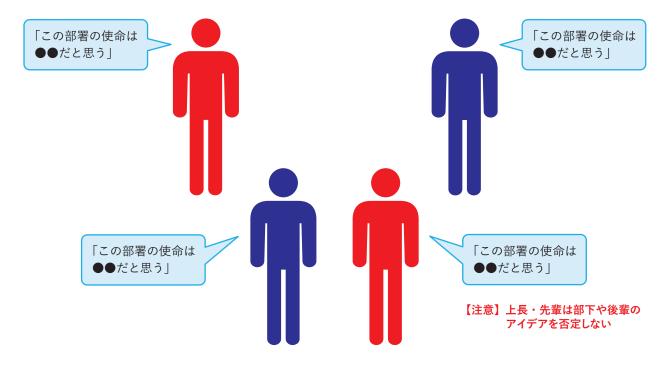
「それは社会でどのように役に立っていますか?」 2人でペアになり、組織や周囲からの期待や役割、 務めなど幅広く考え、あなたの考えを伝えましょう。



# 2 私たちの使命は何か【全体ワーク】

### 「私はこの部署の使命は●●●だと思う」

ペアワークで話したことを全体で共有し、お互いの考えを知ります。



# 枠組みに記入しながら"ありたい姿"を探す

※「私たちの使命」に向かう理想的な自分たちの姿を想像します。

# 私たちの使命は「

3

この使命に向かう私たちの部署は…

誰と・どのような雰囲気で仕事をしているでしょうか?

仕事の進め方・時間の使い方についてはどのような状態ですか?

どのような能力を持ち合わせているでしょうか?(体力・技術・経験など)

他部署との関わりはどのようになっているでしょうか?

家族や地域社会とどのように関わっている状態なのでしょうか?

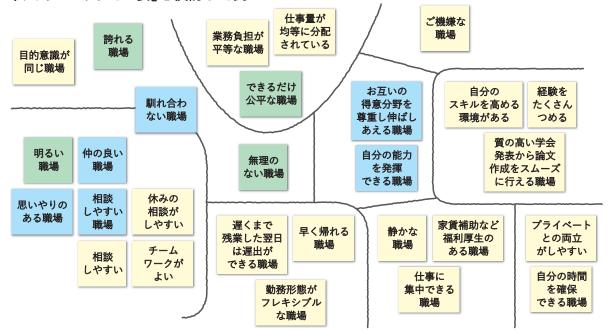


# 私たちのありたい姿

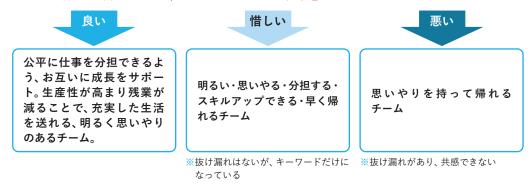
# 4 ありたい姿の良い例/悪い例

①チーム全員が本音で"ありたい姿"の**イメージを共有**する

私たちの「ありたい姿」を検討した例



②イメージを抜け漏れなく、全メンバーが共感できるように"まとめる"



共有したアイデア(グルーピングされた付箋)を見ながら、「自分たちのありたい姿」をどなたかが大きな紙やホワイトボードに「たたき台」として実際に書いてみましょう。 チームの「ありたい姿」を定めるとき、以下のような要件を満たしていないと、議論が進まない、カエル会議に効果を感じられないといった現象に直結するため十分に注意してください。

- ■具体的なイメージを持つことのできる文章である
- ■キャッチフレーズのような短いものではない
- ■管理職や一部のメンバーが決めたものではない
- ■全員が共感できる内容になっている

# 5 ありたい姿のさまざまな例

長崎県は令和3年度の事業としてモデル企業5社(株式会社丸野、株式会社 KPG HOTEL&RESORT i+Land nagasaki、株式会社イシマル、株式会社新長崎製作所、株式会社長崎西部建設)の働き方改革の取り組みに対し、伴走型支援を行いました。その際に取り組みチームが掲げた「ありたい姿」を参考としてご紹介します。

#### 株式会社丸野

仕事量を平準化し、ゆとりをもって情報共有し、フォローしあって感 謝の気持ちを持ち、笑顔で休みが取れる職場

### 株式会社 KPG HOTEL&RESORT i+Land nagasaki

楽しさをお客様と共有でき自分も成長できる楽しい職場

#### 株式会社イシマル

- ①九州で「オフィス王」になる!(西九州でオフィスといえばイシマル)
- ②ワンピースのようなチーム(なかま)になる!

### 株式会社新長崎製作所

仲良く楽しく、仕事とプライベートの両立が出来て、定時退社して、 ずっと働きたいと思える、活気あふれる部署

### 株式会社長崎西部建設

働く皆が幸せだと自信をもって言える会社

P40 ~ P49 に上記 5 社の対象チームへのインタビューを掲載しています。「ありたい姿」 を掲げて働き方改革を実施し、各企業にどんな変化が起こったのか、ぜひ御覧ください。

