

東京事務代行株式会社 様

組織関係性強化実践プログラム
グループコーチング #01

2021年12月14日

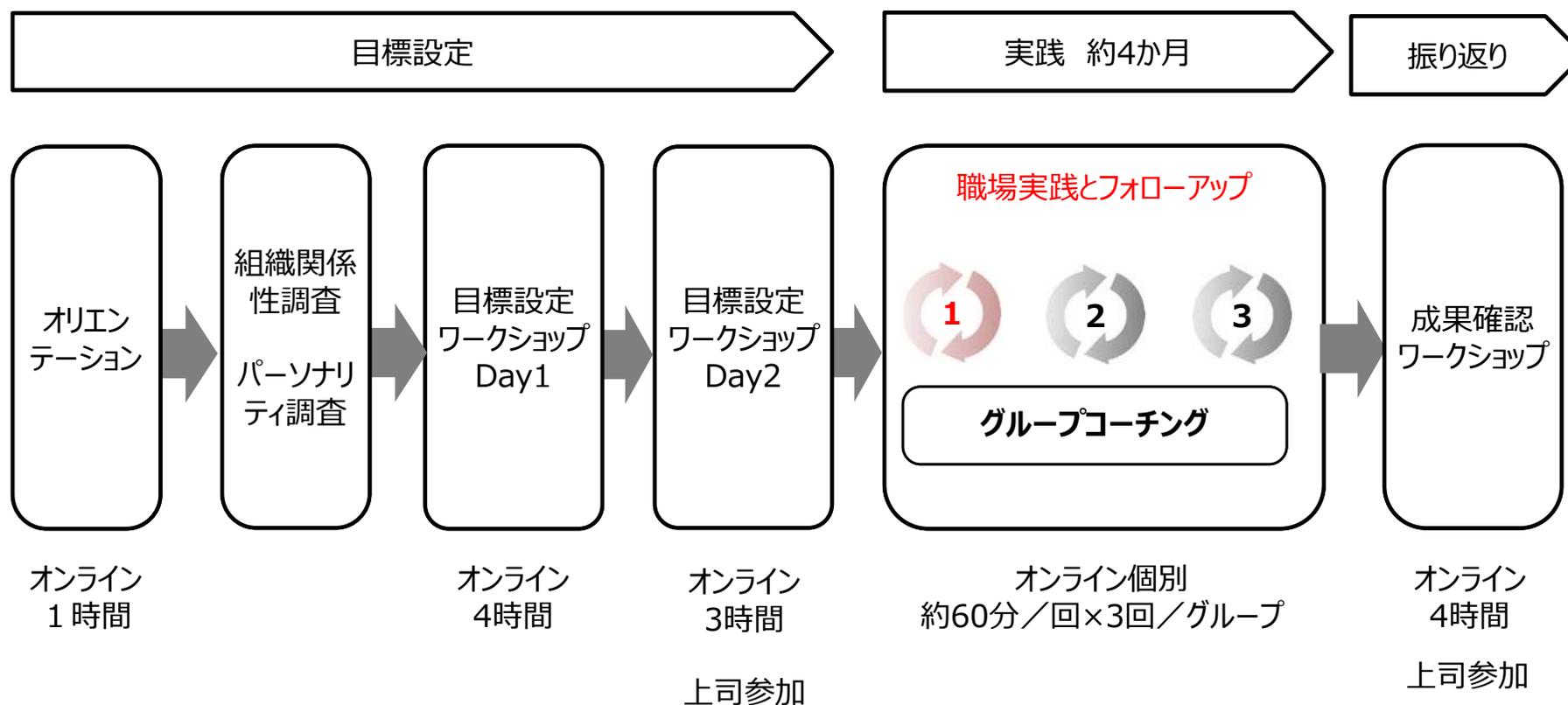


株式会社コーポレートウェルネス

稲葉 直彦

組織関係性強化実践プログラム概要

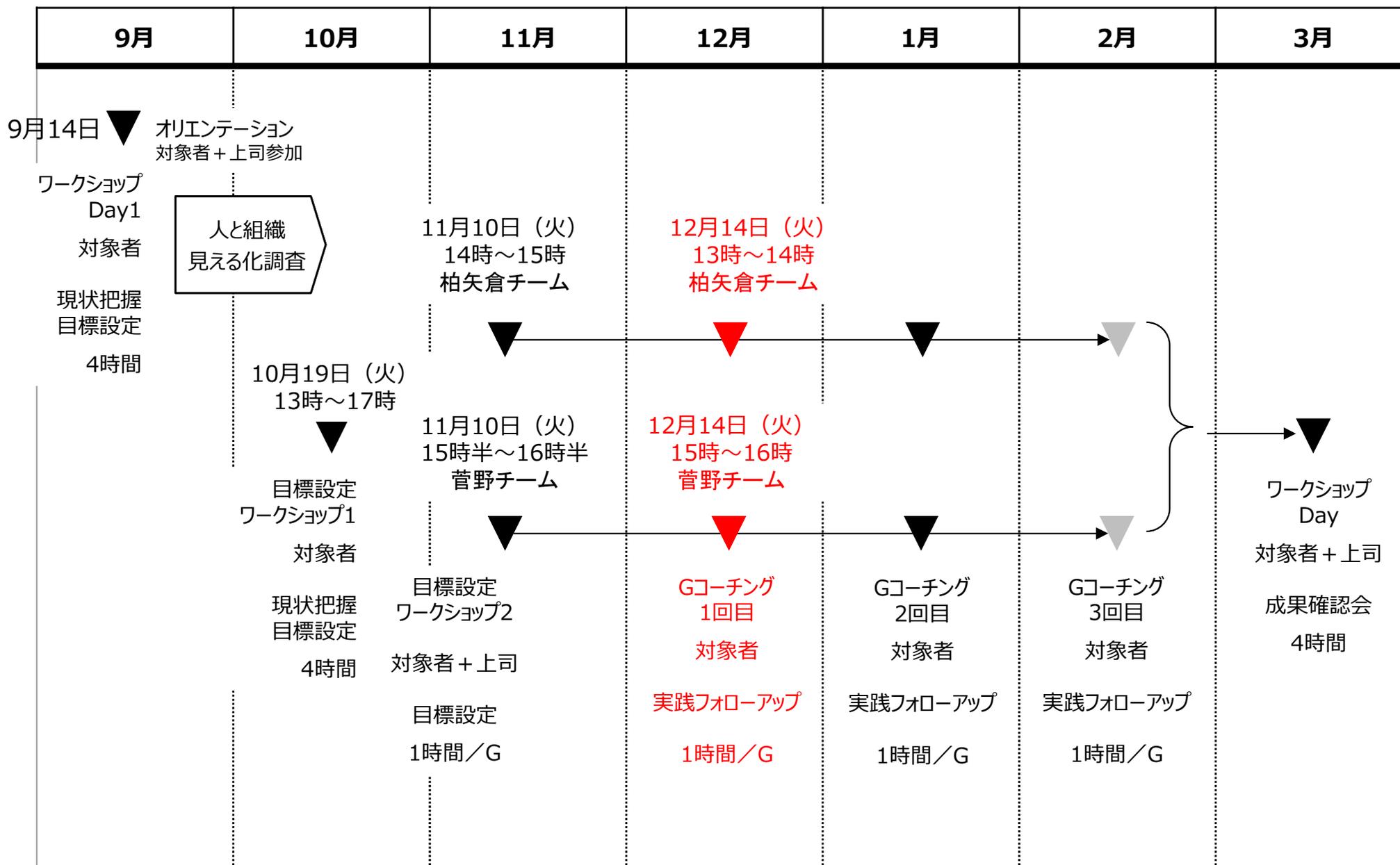
- ✓ チームの関係性の現状を把握して、メンバー同士で“目指すチームの姿”を考えて目標設定します。
- ✓ “目指すチームの姿”を実現するために、各自が目標を設定して、その実践に向けて取り組みます。
- ✓ コーチが一連のプロセスをフォローしていきます。



実施スケジュール

2021年10月18日更新

✓ 実践プログラムの実施スケジュールは以下の通りです。



チームの成長目標設定シート 柏矢倉チーム

目指すチームの姿(半年後)

1. 他のチームとも連携できるチームになる
2. お互いの意見が言い合えるチームになる
3. 足りない所を支え、協力し合えるチームになる

現在のチームの状態

現在できていること

1. 誰にでも明るく挨拶ができている
2. 休みの人の仕事をサポートできている

現在できていないこと

1. 情報共有が甘い・仕事内容に差がある
2. メンバー同士がどう考えているかあまり理解していない
3. 他のチームとの細かい連携

明日からのリーダーとしての取り組み

明日から始めること

1. メンバーに集まってもらい、情報伝達を行う
2. メンバーの仕事内容を詳しく理解する
3. お互いの知らない仕事を対処できるようにサポートしつつ、基本的でも良いので、知らない仕事を理解してもらう
4. 他のチームではどうやっているかを確認し、自分のチームでも活かせるか考える

明日からやめること

1. 個人個人に情報伝達すること

活動計画 柏矢倉チーム

1月までの行動目標

次回（1月18日13時～14時）のセッション#02までに取り組むこと

- a. 仕事のやり方の違い（ローカル）を統合する。そのために、各自の気持ち（モチベーション）を高めるためにメンバー各自にやり方の詳細を聴いて、やりやすい方法にまとめる。それをメンバーに説明して、納得してもらい、実践してもらう。
- b. 新しいチームとしての仕事の進め方をメンバーで考える。
- c. 他チームの仕事を理解する。

チームの成長目標設定シート 菅野チーム

目指すチームの姿(半年後)

経営層の求めるレベルまで、スピード、質を高める

現在のチームの状態

現在できていること

- お客さまとの信頼関係の構築
- 毎日のミーティングによるナレッジ化(チームで行っている案件、進捗状況の確認、ケーススタディなど)
- 社長、取締役指摘事項のメンバーへのフィードバック
- 最低限の決められた事柄(月のルーチンワーク、スポット作業期限遵守など)

現在できていないこと

経営層の求めるスピード、質に対応出来ていない(現状はチームのスピード感、成果物の質が経営層の求めるものとギャップがあり、チームが行動する前に経営層からご指摘やご指導いただいている状態)

- 先手を取った行動(言われる前に動くこと)
- タイムリーな行動(すぐに動くこと)
- 思慮深い行動(先まで想像して動くこと)

明日からのリーダーとしての取り組み

明日から始めること

- ① 支援Gで行っている業務を見える化し、スピード感、質が上司と合っているか確認する。(11月中)
 - ✓ 業務項目の棚卸し及び年間スケジュールの作成
 - ✓ 業務項目ごとのスケジュール感、タスクを上司と擦り合わせる。
- ② 上司と擦り合わせた質とスピード感で仕事をする。
- ③ 業務上分からないことがあったら流さず、お客様(業務担当者)に確認し、チームの知識レベルをあげる。(定例ミーティング時等)

明日からやめること

- 作業の先延ばし
- お客さまやITシステム担当者への遠慮した行動(相手の都合を勝手に慮り、聞くべきことを聞かなかつたり、突っ込みが弱くなっている)

【支援Gの役割(ミッション)】

- ✓ お客さまの業務遂行補助
- ✓ 事務代行としての折衝対応、窓口、広報など

【システム会議の目的】

- ✓ 情管側の視点を業務原局やシステム側に伝える
- ✓ 情管以外の知識の吸収・習得→ナレッジ化

活動計画 菅野チーム

1月までの行動目標

1. 年間スケジュールを上司と擦り合わせる。
2. 毎日、業務上あったことを業務終了時に上司にメール報告する。



Corporate Wellness

株式会社コーポレートウェルネス

<https://corpwel.com/>