



# 最強のチームビルディング®診断

# ソゴアゲ



# AIで組織の健康状態をあたりまえに把握する



「最強のチームビルディング®診断」は、アンケートで総合的に**組織の健康状態を把握し、組織の成長にどんな打ち手が必要かを明らかにします。**

## 複雑化した問題 = **目に見えない面に目を向けることが必要**

絡みあった問題にはいろいろな側面があります。今職場で起きている問題は、絡み合った大きな問題の一部と理解し、問題を多角的に見ていく必要があります。面談やヒアリングだけでは把握することができない、ひとりひとりの集合体である組織の状態を、科学的な組織理論に基づいた34問の質問から導きます。

## 組織に必須の**3つの視点のつながりから問題を明らかにします**

成果を出すために必要な3つの視点「人材力」「組織力」「関係力」。組織の状態を可視化するという事は、この3つの視点の関係性のウィークポイントをあぶりだす事です。だからこそ、個人の強みや長所を最大限に活かすために必要な具体的な打ち手を見つける事ができます。つまり、人と組織が同時に成長するチームビルディングプロセスを経ることで売上や業績も右肩上がり成長していくようになるのです。

**組織の「今」を把握することで タイムリーに手が打てる！**

# よくある組織の悩み



属人的な業務遂行スタイルによって、同じような種類のミスが発生している…

指示された事しかしない社員が多く、事業を任せられるリーダーが育たない…

3年以内の退職率が高く、仕事を任せられるようになったところで辞めてしまっって若手が育たない…



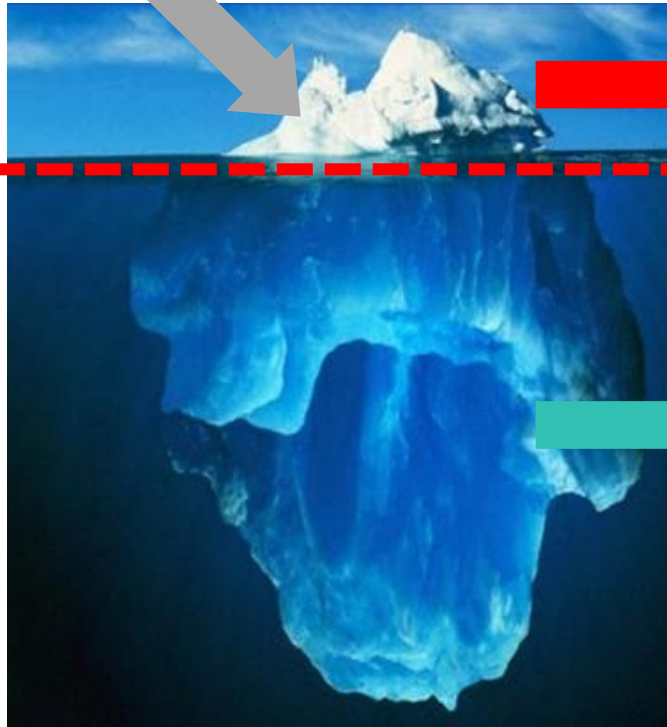
これらの目の前に現れる出来事は、  
組織の中にある**複雑な問題の一部**にすぎません！

# 組織の氷山モデル



部分的な  
対応策の例

- 業務の属人化を解消するために、ジョブローテーションを実施
- 若手の流出を防ぐために、若手社員向けのキャリア研修を実施
- 横の連携ができるように、業務の共有・見える化策を実施



- ◎ 日常業務の低パフォーマンスと頻回な報連相業務
- ◎ 業務の属人化と残業時間過多

- ◎ 評価制度や賃金制度がもたらす影響力
- ◎ 組織風土や組織の価値観
- ◎ 業務遂行における権限移譲や会議等での意思決定プロセス
- ◎ 個人のキャリアに対する成長支援制度

**個人が特定されないため本音を引き出し、  
表面化していない組織の状態を明らかにします。**

# 【参考】 チームビルディングとは



チームビルディングには「人材力」「組織力」「関係力」の3要素をバランスよく満たしていくことが大事です。

この3要素は何度も何度も循環させることで、チームはスパイラルを描きながら上昇していくとともに、**人と業績も同時に成長**していきます。

## 1. 人材力

メンバーの強みは？ 思考行動の特徴は？ どんな配置が最良？  
今、必要な人材は？

人の個性や強みを把握する



## 2. 組織力

チームが一丸となって相乗効果を生むには？  
主体性を持つには？

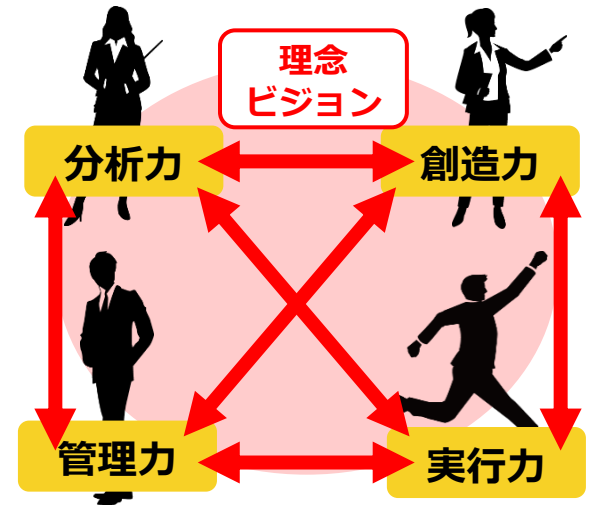
ビジョンや目的・目標を共有し  
ベクトルを合わせる



## 3. 関係力

やる気と能力を引き出すコミュニケーションの取り方は？  
活性化するには？

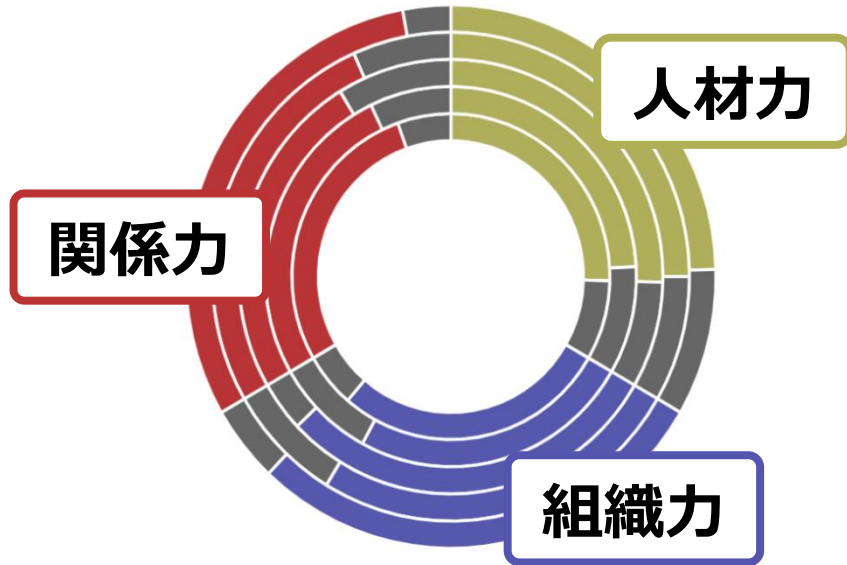
個と個の結びつきを強める





## ■ 組織強化に必須の3つの視点で“見える化”

<会社全体のチーム状態（スパイラル）>



「人材力×組織力×関係力」を客観的に把握し、それに基づいた診断結果をビジュアル化

\*輪の1番内側からスパイラルレベル1、1番外側がスパイラルレベル5となります。また、図の灰色部分は各要素の伸び代となります。

要素	要素ポイント	スパイラルリンク加算	チームビルディングポイント
人材力	29.9	15	108.6
組織力	31.8		
関係力	31.9		

「人材力・組織力・関係力」の・・・

どこを強化する必要があるのかがひと目でわかります！

つながりがわかり、次の打ち手がわかります！



POINT  
**1**

## 課題の明確化

組織の強味と弱みが『人材力・組織力・関係力』の3観点で見える化でき、本質的な課題が明らかになります。

POINT  
**2**

## 効果の測定

組織成長のプロセスも診断で見えるので、研修や取り組みの効果を客観的に測定できます。

POINT  
**3**

## 適切な対策

診断結果によって、課題の優先順位がわかるので、適切な対策に取り組むことができます。

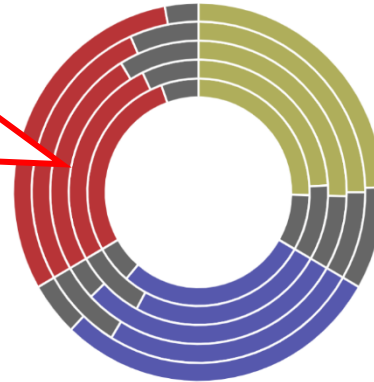
# 最強のチームビルディング®診断【ソコアゲ】とは



- 組織づくりの専門家として活躍する、最強のチームビルディング®コンサルタントで構成するプロジェクトチームにより開発しました。
- 成果の出るチームに必要な**3つの視点を把握するための34問の質問に回答**すると、そのチームにおいて「人材力」「組織力」「関係力」のどこに課題が潜んでいるのかがわかり、**どのような打ち手が有効かがわかる組織の成長を加速させる「組織可視化ツール」**です。

組織の成長は、一直線ではなく、らせん階段を上るように進んでいきます。それを渦巻きで表現、それぞれの色の濃淡が力の度合いです。

会社全体のチーム状態(スパイラル)



人材力	1.人材の多様化 2.強み弱みの把握 3.自己成長 4.仕事の支援(フォローや教育) 5.人間力向上の教育支援
組織力	1.チームの存在意義への納得度 2.ビジョンの明確化 3.組織と個人の目標統合 4.自発性が活かされる仕組みと評価制度 5.自己実現
関係力	1.リーダーのメンバーへの信頼 2.チームの相互信頼 3.オフタイム交流 4.共通の認識と貢献意識 5.経営陣に対する信頼

\*1.~5.までの数値は「人材力」「組織力」「関係力」それぞれの要素のスパイラルレベルを表しています。

\*輪の1番内側からスパイラルレベル1、1番外側がスパイラルレベル5となります。また、図の灰色部分は各要素の伸び代となります。

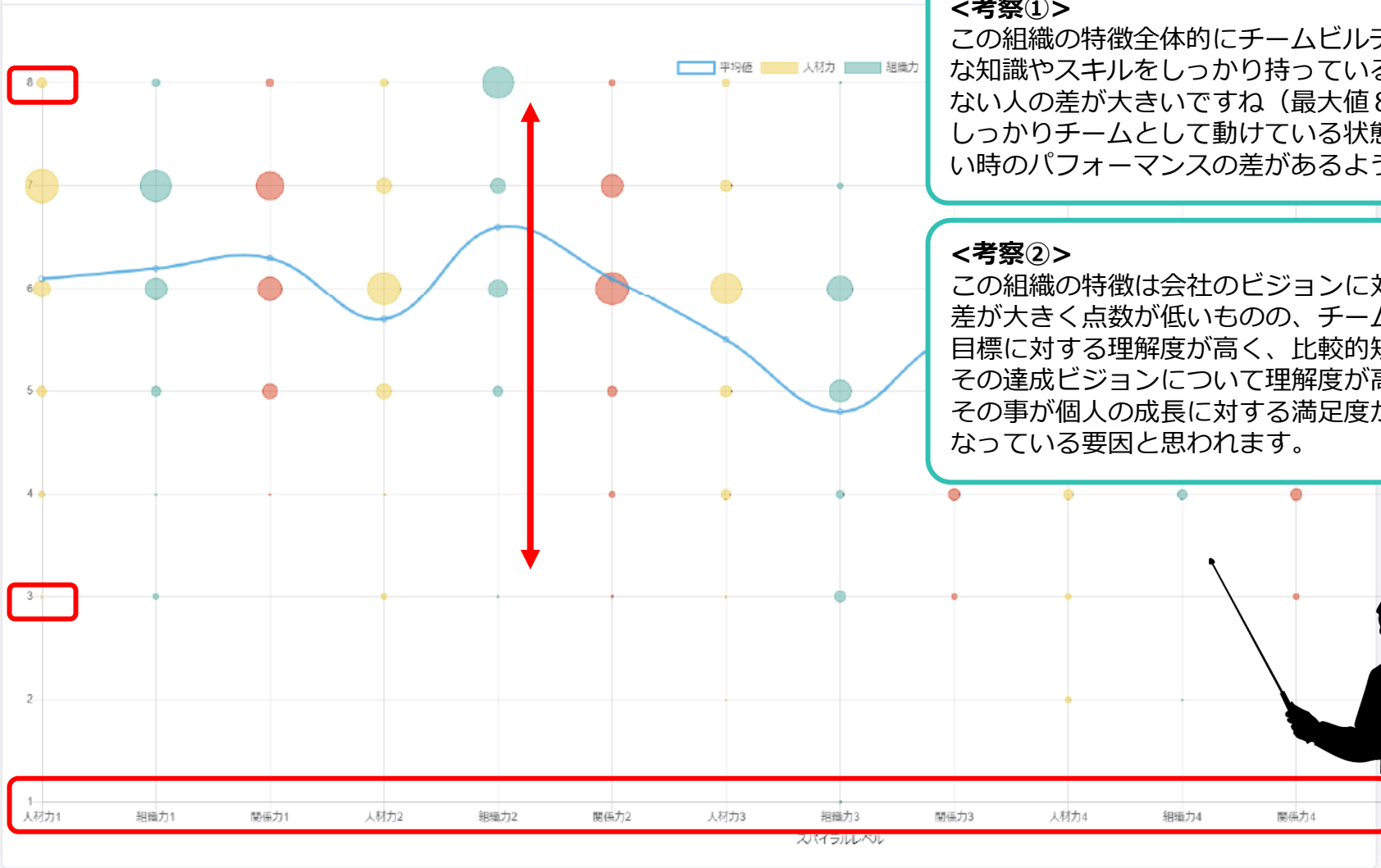
要素	要素ポイント	スパイラルリンク加算	チームビルディングポイント
人材力	29.9	15	108.6
組織力	31.8		
関係力	31.9		





## ■ <例> 診断結果に対する考察

スパイラルリンクのバブルグラフ



### <考察①>

この組織の特徴全体的にチームビルディングに必要な知識やスキルをしっかりと持っている人とそうではない人の差が大きいですね（最大値8～最低値3）。しっかりとチームとして動いている状態とそうではない時のパフォーマンスの差があるようです。

### <考察②>

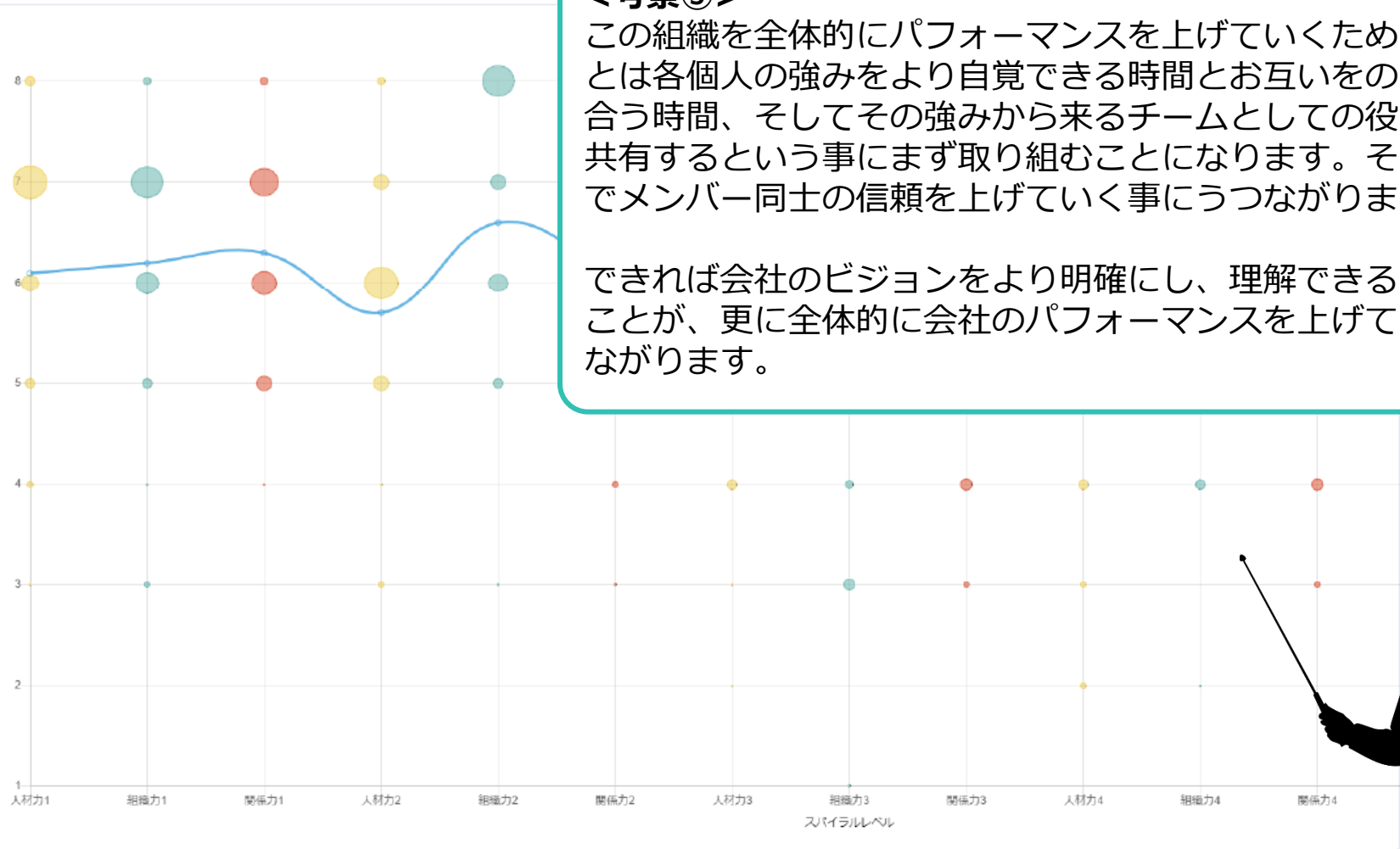
この組織の特徴は会社のビジョンに対して理解度の差が大きく点数が低いものの、チームのビジョンや目標に対する理解度が高く、比較的短期的な目標とその達成ビジョンについて理解度が高いようです。その事が個人の成長に対する満足度が比較的高くなっている要因と思われます。





## ■ <例> 診断結果に対する考察

スパイラルリンクのバブルグラフ



### <考察③>

この組織を全体的にパフォーマンスを上げていくために必要なことは各個人の強みをより自覚できる時間とお互いの強みを知り合う時間、そしてその強みから来るチームとしての役割と目標を共有するという事にまず取り組むこととなります。そうすることでメンバー同士の信頼を上げていく事に繋がります。

できれば会社のビジョンをより明確にし、理解できる時間を取ることが、更に全体的に会社のパフォーマンスを上げていく事に繋がります。



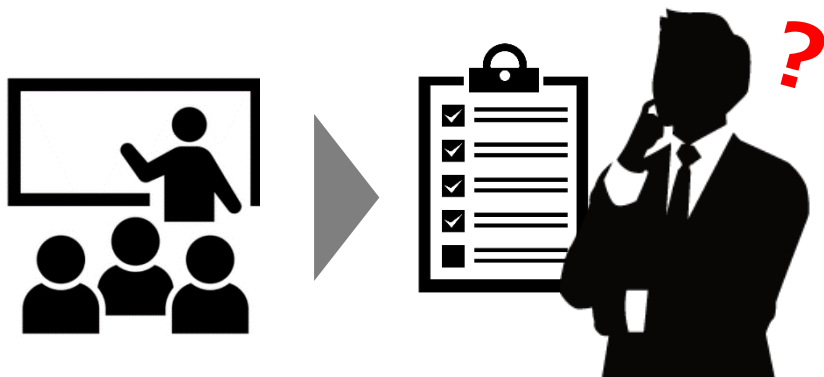


## ■ 研修の効果を具体的な数値で見える化

研修前後に診断を行うことで、社員ひとり一人の変化を見える化することができます。

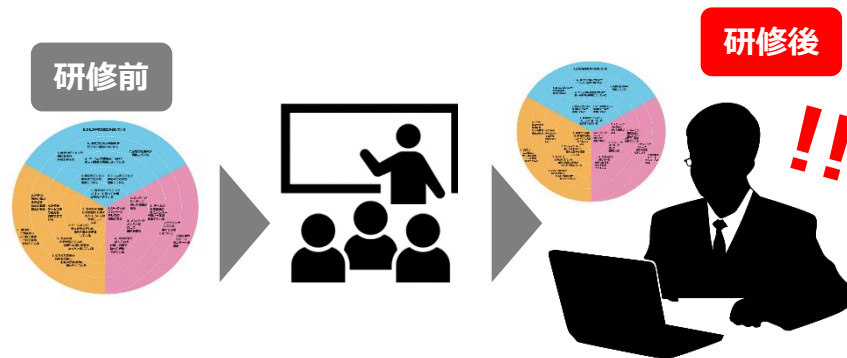
### 導入なし

アンケートから理解・満足度を把握することはできるが、研修の明確な効果を測ることができない。**研修をしたものの具体的な行動につながらない。**



### 導入あり

アンケートと合わせて、アンケートでは把握できない、変わったこと、変わらないことが明らかに。**さらに伸ばしたいポイントに焦点を当てた次の打ち手がわかる。**





## ■ 無駄な制度導入を防ぐことができる

現在の組織の状況を見える化することで、本当に自社に必要な制度と、その導入タイミングがわかります。

### 導入なし

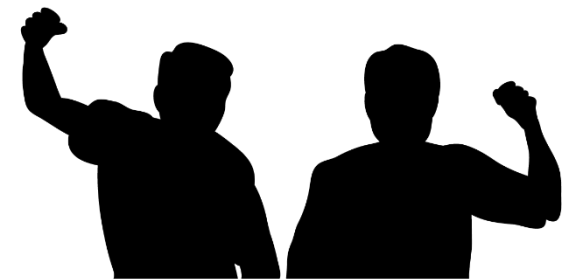
これまで社員のために良かれと思って、人事評価、フレックスタイム、メンター制度などの導入、福利厚生充実など行ってきた。

しかし、**会社が良くなるどころか、誰かにやってもらう事が当たり前**の風潮で、人間関係がギスギスしている。



### 導入あり

自社の課題に合った仕組みを制度として導入することで、**制度が機能し、社内に笑顔があふれたり、社員が自主的に動いている状態になる。**



# 選ばれる4つの理由



## 理由1.

個人が特定されないので、**本音が拾いやすい。**

## 理由2.

組織作りの理論に基づいて診断なので、  
打ち手を実践する**メンバーからの納得感を  
引き出しやすい。**

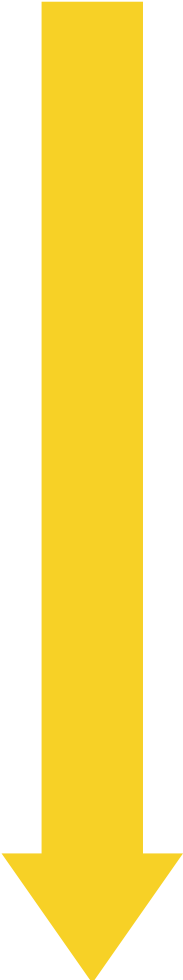
## 理由3.

組織変化のビフォーアフターが可視化され  
**効果のでない打ち手を早めに修正し、  
費用対効果を上げる事が出来る。**

## 理由4.

組織づくりの実践を通じて  
**組織運営・マネジメントの学習が進む。**

## ■ 申し込みから最短2週間で診断実施可能



日程	実施内容	詳細
初日	ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"><li>・商品説明（特徴と効果）</li><li>・受検者 ・期待する効果</li></ul>
8日～	導入提案	<ul style="list-style-type: none"><li>・パワポ資料</li><li>・実施期間 ・費用 ・メリット</li></ul>
10日～	申込・契約	<ul style="list-style-type: none"><li>・申込書</li><li>・利用規約の提示</li></ul>
<b>14日～21日</b> ※アンケート回答 最短1週間	<b>実施</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・部署設定 ・役割設定</li><li>・アンケート回答</li></ul>
22日～	結果報告	<ul style="list-style-type: none"><li>・診断結果／サマリーの提出</li><li>・効果の確認</li><li>・今後の取り組み提案</li></ul>

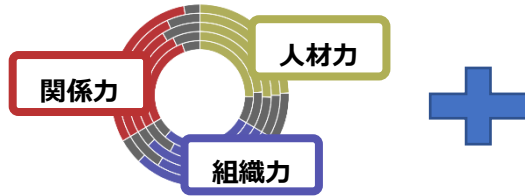
# 導入プラン



## A：自走型

ソコアゲ+診断フィードバック面談

1回の診断実施ごとに、コンサルタントからの診断結果のフィードバックがあり、組織の課題が明確化！



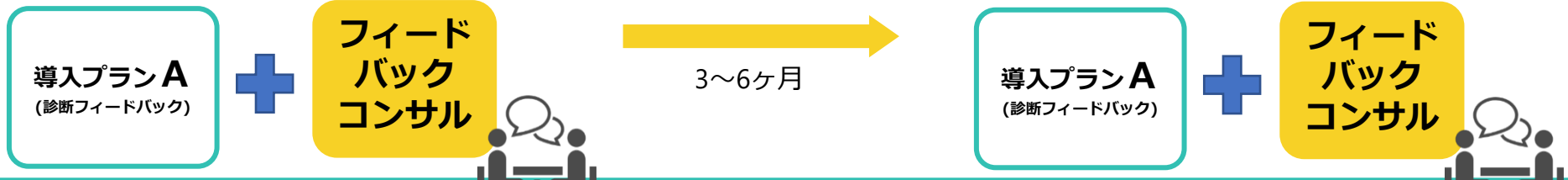
コンサルタントとの結果  
フィードバック面談  
<1回60分>



## B：ハイブリッド型

ソコアゲ+フィードバックコンサル

3-6ヶ月毎に診断結果から明らかになった組織の課題達成に向けて、コンサルティングを実施します！



## C：加速型

ソコアゲ+社長個別コンサルティング

診断結果から明らかになった組織の課題達成に向けて、コンサルタントが月1回訪問。個別の相談に応じます！





会社名 株式会社ベアラボ (<https://www.bearlab.co.jp/>)

代表取締役 滝井 順子

所在地 東京都新宿区西新宿3-9-7  
BIZ SMART西新宿3階

代表者 滝井順子

事業内容 組織開発コンサルタント、人事コンサルタント業



※株式会社ベアラボは、株式会社コーチングファームジャパンよりソコアゲ診断の販売特約店としての承認を受けています。