

IT人材開発フォーラム

第 22 回

「プロジェクトチームを‘燃える集団’にするための3つのポイント」

議事録

日時：平成 26 年7月 11 日(金) 19 時～20 時 30 分

場所：東京都品川区 大井町「きゅりあん」

プログラム

1. 開会
2. あいさつ：フォーラムの趣旨について
3. テーマ：プロジェクトを燃える集団にするための3つのポイント
話題提供者：大坪隆志氏(株式会社オイコス・メンター)
川添香氏(燃える集団作り専門家)
4. 質疑応答
5. 閉会

The logo for OICOS, featuring the word "OICOS" in a bold, sans-serif font. A small red square is positioned above the letter "I".

第 22回テーマ：プロジェクトチームを‘燃える集団’にするための3つのポイント

話題提供者：

大坪 隆志氏(株式会社オイコス人材開発責任者)、川添 香氏(燃える集団作り専門家)

■ 大坪 隆志 プロフィール

(株)資生堂情報システム部で企画から保守運用まで幅広く経験を積み、その後、国際事業部門にて経営企画業務を担当。その間に慶應大学大学院で人事組織論を学び修士号を取得。プロセス指向心理学、成人の発達理論をベースにしたリーダー育成、ネゴシエーショントレーニングなどを行っている。中小企業診断士、PMP、高度情報処理技術者、CPCC、ORSCC、TLCCP

■ 川添 香 プロフィール

2001年に社会保険労務士事務所を開設。人事コンサルタントを経て、人材育成の重要性に気づき、コーチングを主体とした人材・組織育成に方向を転換。現在は中小企業を中心にエグゼクティブ・コーチング、組織へのシステムコーチング、企業研修を行っている。CPCC、ORSCC、TLCCP

■ フォーラムダイジェスト

◇はじめに

話題提供者より挨拶

「本日の内容は下記の3つの問いに対して皆さんと考えていくこと」

本日の内容

- ‘本当のチーム’はプロジェクトを〇〇〇としてとらえる
- PL(プロジェクトリーダー)に必要な〇〇〇の可視化スキル
- プロジェクトを壊す〇〇〇とその対処方法

Copyright © Kaoru Kawazoe & Neue Consulting All Rights Reserved

2

◇ 本当のチームはプロジェクトを「自分事」としてとらえる

最初にチームとグループの違いについて各グループでディスカッションを行った。共通の目的があるのがチーム、共通の目的がないのがグループという意見に概ね各グループ一致した。

それでは実際のプロジェクトの現場はどうかという問題提起が講師よりなされ、各グループでさらに議論を重ねた。メンバーにとってプロジェクトのゴールが本当に共通の目的になっているのだろうか？ 言われたから仕方なくやっている状態、指示待ち集団になっていないだろうか？ 現場ではプロジ

エクトチームがチームではなくグループになってしまっているのではないだろうか? こうした問題意識について参加者と話題提供者が共有した。そしてその状況を変えるにはどうしたらよいかについて話題提供者が説明を行った。



本当のチームの作り方

- プロジェクトを自分事にする行為が必要
- 血判状の代わりに・・・自分事にしていくプロセスを踏む
 - DPA(Designing Partnership Alliance) 意図的な協同関係を結ぶ
 - 一回決めたから、握ったからはダメ。記録に残し、見えるところに張る
 - いつでも変えていい。できていないと感じたら違和感を口にする
 - プロジェクトは生き物。必要なら何度でも行う。

Copyright© Kaoru Kawazoe& Neue Consulting All Rights Reserved

4

次に上記のDPAをつかって各グループでワークを行った。ワークを通じて各自が思っていることを共有することで距離が縮まる、語ってもらう意味を各自に感じてもらった。

◇プロジェクトリーダーに必要な「雰囲気」の可視化スキル

次に雰囲気の可視化を体験するという狙いで全体ワークを行った。「チームをつくる」というテーマに対する熱を各自に表現してもらうワークで、中心にペットボトルを置き、中心をもっとも熱い状態とした。自分が現在「チームをつくる」というテーマに対して持っている熱を表現してもらった。各自遠く離れたり、ペットボトルを抱きかかえたり、さまざまな反応が見られた。



マネージャーは各自の感情やチームの状態を把握することが重要である。雰囲気可視化するやり方として IT プロジェクトの現場で試行されているニコカレ (ニコニコカレンダー) の事例紹介や簡単にすることができる①チェックイン②点数化③指で示すの3つについて説明がなされた。

◇プロジェクトを壊す「4毒素」とその対処方法

最後は3つ目のプロジェクトを壊す4毒素とその対処方法について紹介を行った。まずはよく現場で起こる声とそれを4つの分類としてまとめ、説明がなされた。

関係性を破壊する4毒素 (危険要因)

<p>【非難・批判】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手の人格全般への中傷行為 「本当にいい加減だね」 ・不満は特定の行動に向けられるものであり非難と異なる 「約束したでしょ。ちゃんとやってよ」 	<p>【侮辱】</p> <p>相手の品性を批判する行為 「あなたは人使いが荒い」 「ゆとり世代'だから仕方ないよね」</p>
<p>【自己弁護】</p> <p>弁解や言い訳。「問題は私ではなく、あなたにある」というメッセージにつながる 「いつもという訳じゃないだろ」 「だいたい、こういう状況になったのは君が・・・」</p>	<p>【逃避】</p> <p>部屋を出て行く、無感覚の状態になる 他の毒素(危険要因)が先行した後に現れる</p>

ジョン・M・ゴットマン著「結婚生活を成功させる七つの原則」より 11
 Copyright © Kaoru Kawazoe & Neue Consulting
 All Rights Reserved

そして4毒素の裏にある想いから効果的な対応法について紹介された。

4毒素への対応策は！

【非難・批判】 ‘あなたが悪い’ ‘私が正しい’ ‘相手の話を一旦受け止める’	現れ 願い 対処策	【侮辱】 ‘下に見てやる’ ‘自分は違う’ ‘上に立ちたい’ ‘反応しない’
【自己弁護】 ‘私のせいじゃない’ ‘こちらのことも理解して’ ‘一旦、言い分を認める’	現れ 願い 対処策	【逃避】 ‘もういやだ’ ‘傷つきたくない’ ‘時間をおく、意図を伝える’

ジョン・M・ゴットマン著「結婚生活を成功させる七つの原則」より 11
Copyright© Kaoru Kawazoe& Neue Consulting
All Rights Reserved

最後にまとめとしてプロジェクトチームを‘燃える集団’にするための3つのポイント①本当のチームはプロジェクトを自分事としてとらえる。②PL(プロジェクトリーダー)に必要な雰囲気可視化スキル③プロジェクトを壊す四毒素とその対処方法について説明があり、今回のフォーラムは締めくくられた。