

■チームB-2 多様なメンバーを活かすチーム作り

～〇〇なメンバーの活躍のためにリーダーができることは？～

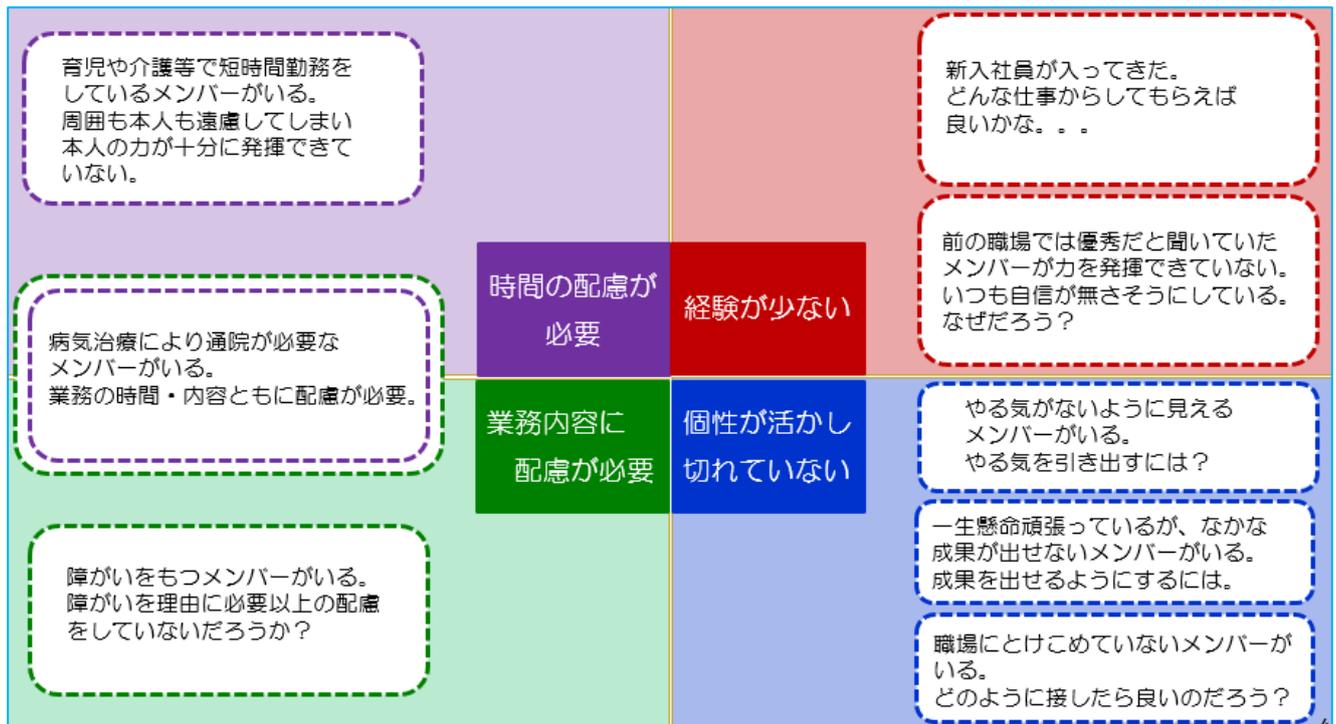
背景として、社会環境やビジネス環境の急速な変化とともに持続性や経営戦略の文脈で多様性（ダイバーシティ）の推進が謳われる様になり、私達リーダーにも必然的に多様なメンバーを率いたチーム作りが求められるようになってきました。

テーマを探求するにあたり、先ず私達が目指すべきゴールは何か・・・を話し合いました。「多様なメンバーそれぞれが能力や経験を存分に活かして、チーム全体がよりよいパフォーマンスを生み出している状態」にするにはリーダーとしてどうしたらいいのか？を探求テーマのゴールとして設定しました。

ゴール設定：

どのような ゴールを目指 したいか？	多様な個性・働き方のメンバーそれぞれが、 能力、経験等を活かし、 チームとして 高いパフォーマンスを発揮している。
--------------------------	--

皆で悩みを出し合い整理していく過程で、私達が率いているメンバーの特性が大きく4つのパターンに分類されていきました。そこで各パターン毎にメンバーを活かすための具体的な施策を探りました。



4つのパターンは、①「時間的な配慮が必要なメンバー」・②「経験が少ないメンバー」・③「業務内容に配慮が必要なメンバー」・④「個性を活かし切れていないメンバー」です。其々の現状と解決策を探っていると、リーダーとメンバーでの双方向コミュニケーション、つまりは対話がお互いの理解を促し深める手段であり、コミュニケーションの質を高めるための前提として心理的安全性が不可欠である事が、4つのパターンの共通項として見えてきました。

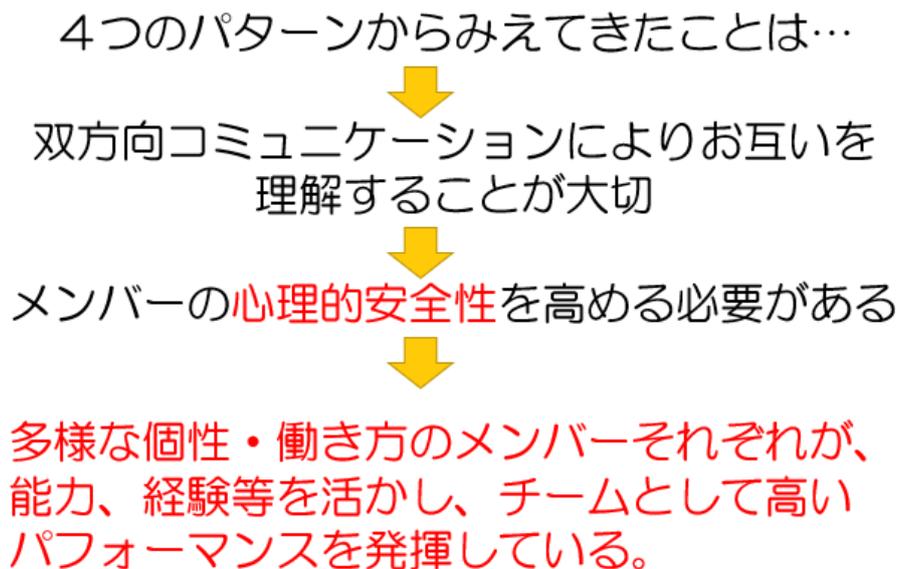
心理的安全性こそが信頼関係の基盤である事を皆が納得し本質の理解に努めるとともに、心理的安全性を高めるためにはどうしたらいいのか・・・意見交換し、取り組み方の具体的例として纏めていきました。

【心理的安全性を高めるための取り組み例】

- 直属上司以外の相談相手
メンター制度・アセッサー制度
- 1on1ミーティング
上司と部下が1対1で行う対話のこと
「業務管理」 < 「雑談による信頼性の構築」
※マンダラートなどのツールも有用
- コミュニケーションツールの活用
Teamsなどの利用
リモートワーク下での何気ない会話促進
- 役職・経験に対するバリアの払しょく
役職で呼ばない
リーダー自身が“リーダーとはこうあらねばならぬ”
といった「思い込み」を解きほぐす

以下、今回のテーマを探求して結論に至るまでの過程の纏めです。

まとめ



組織全体を心理的安全性の高い風通しのよい風土にする事が大きな目標ですが、まずは目の前の自分のチームに探求テーマから得た気付きと学びを取り組み、いきいきと健康的でお互い成長し合い頑張れるチーム作りの第一歩を踏み出します。(文責：江頭・田平)

