

チームおばけとは？



チームに存在するおぼけとは

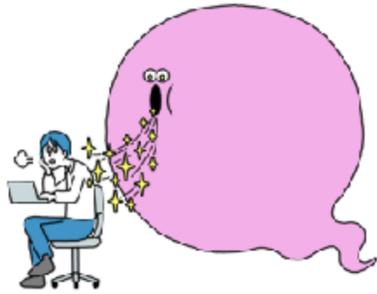
「チームおぼけ」とは、目に見えない組織・チームの課題をわかりやすい表現を用いて見える化することで、チーム状況への**共通認識作り**を行うためのフレームワークです。

何か問題が起こる時、それは特定の個人だけではなく人間関係や環境から発生している場合がほとんどです。

そこで、関係や環境から生まれた「チームおぼけ」を共通の問題とすることで、**チーム全体が解決に向かって行動すること**をサポートします。



おばけの種類について - 1



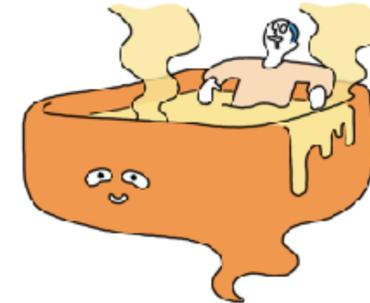
意義吸い取りおばけ

仕事のやりがいや意義を吸い取るおばけ。仕事から意義を吸い取られると、仕事を通してやりがいや達成感が得づらくなり、途端につまらない作業になってしまう。



忙しさに安心おばけ

仕事量が多いことに安心感を与えるおばけ。たくさん仕事をこなさないと安心できない為、気づけばいくつも仕事を並行しながら進めてしまうはめに。結果として仕事量が増える一方で、全然達成感が得られなくなる。



ぬるま湯おばけ

仕事に緊張感がなく、ぬるま湯状態にするおばけ。一度入るとなかなか抜け出せない。なんとなく心地良く安心してしまいが、本当にこれで良かったのだろうか？



評価不透明おばけ

評価や給与を不透明にしてしまうおばけ。評価の意図や理由が見えない。評価自体も良くわからない。制度自体の問題なのか、それとも正しく理解できていないからなのか。それすらも不透明にしてしまう。



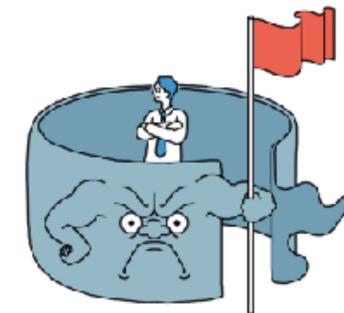
褒め不足おばけ

周囲から褒められることなく、淡々と仕事をこなさせてしまうおばけ。ありがとうって言ったつもりなのに、仲間を称賛しているつもりなのに。こっそりおばけがみんなの褒め言葉を奪っていく。



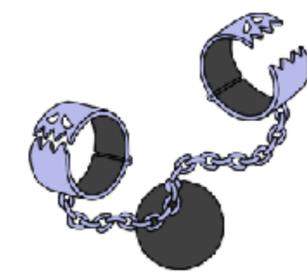
放ったらかしおばけ

本人の状況が見えなくなり、支援が得づらくなるおばけ。きつうまくやってくれているだろう、特に困ってなさそうと相手の状況を見えづらくすることで、手を差し伸べるタイミングを奪っていく。



個人商店化おばけ

互いに連携せず、個々人で仕事を進めてしまうおばけ。互いに自立してやっていこうとプロフェッショナル意識を持ってチームとして進めていると思いきや、いつのまにか個々人におばけが取り巻き、チームではなく個人の寄せ集めに変えてしまう。



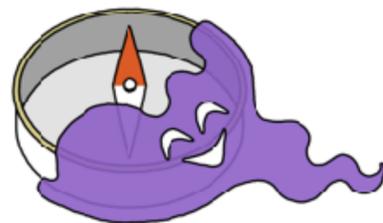
挑戦剥奪おばけ

裁量や挑戦を阻むおばけ。自分で前に進めていきたい、挑戦したいと思っても、足に重りがついて身動きが取れない。どんどん動ける範囲が狭くなり気づいたら成長実感も損なわれていく。



関係ギスギスおばけ

上司との関係をギスギスさせるおばけ。コミュニケーションを取りたくても、上司との間に入って、どんどん関係を薄くしようと働きかけてくる。気づけば互いの関係が希薄化していく。



ビジョン無関心おばけ

組織のビジョンを無関心にするおばけ。組織としてのビジョンや方針があるものの、組織のコンパスに張り付いて何処を指しているのかを見えなくしてしまう。我々は何の為に、どこに向かうのだろうか。



組織ぬかるみおばけ

組織の動きを封じ込めようとするおばけ。部署間で連携したくても足が抜けられない。挑戦したくても足が抜けられない。気づけば組織がサイロ化し、どんどん動ける範囲が狭くなっていく。



労力見合わないおばけ

天秤に取り憑いて仕事量と給与のバランスを操作してしまうおばけ。どれだけ仕事に取り組んでも、給与とのバランスが合わない。



ずっと仕事モードおばけ

常に仕事のことが頭にあり、切り替えができていないようにしてしまうおばけ。どれだけやってもなかなか前に進まない、進まないからずっと仕事をしなければならないという状態を作ってしまう。



燃え尽き寸前おばけ

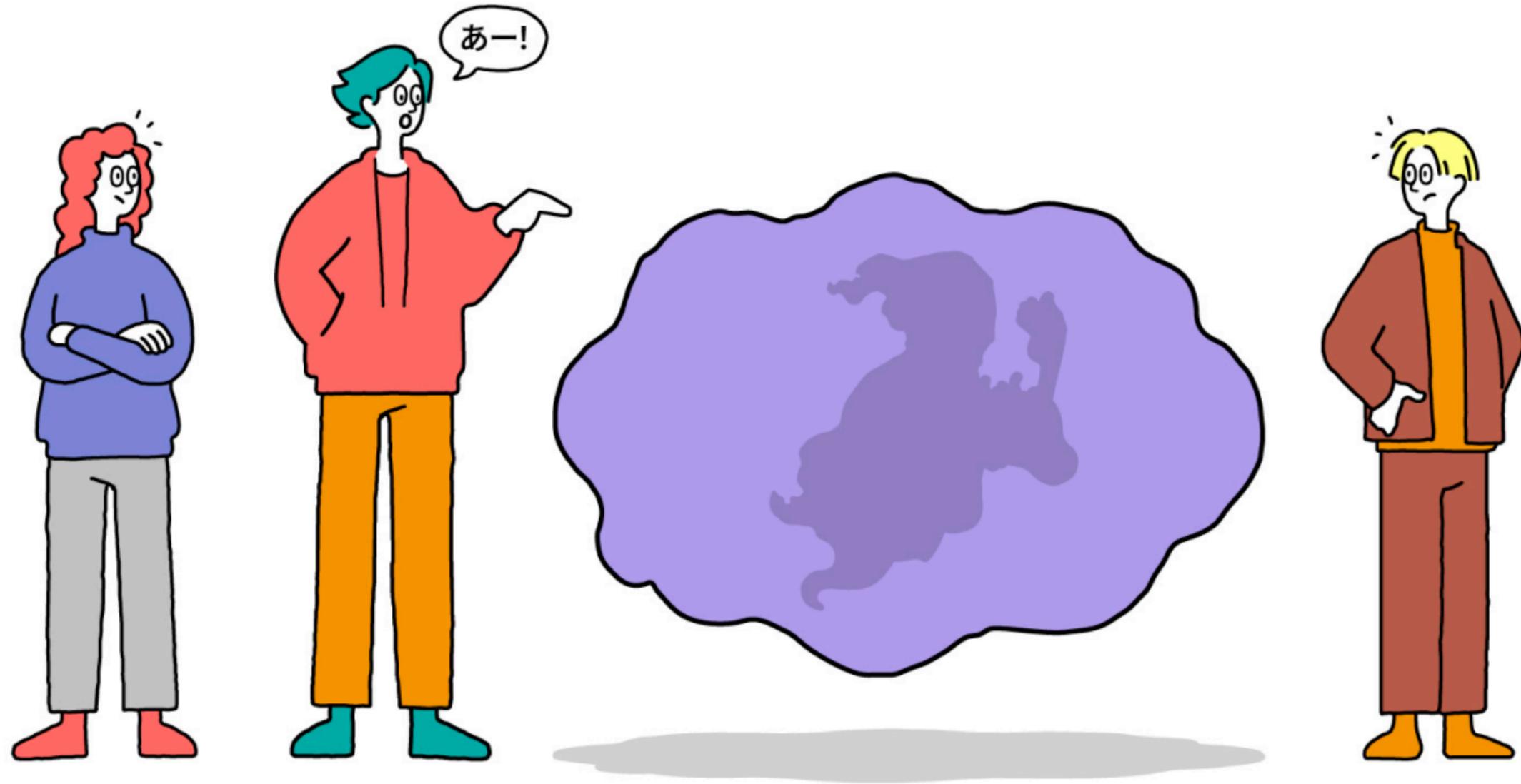
ニンゲンを燃え尽きさせようとしてくるおばけ。仕事の量も負荷もドンドン増やしていき、限界を迎えることを促進しようとしてくる。

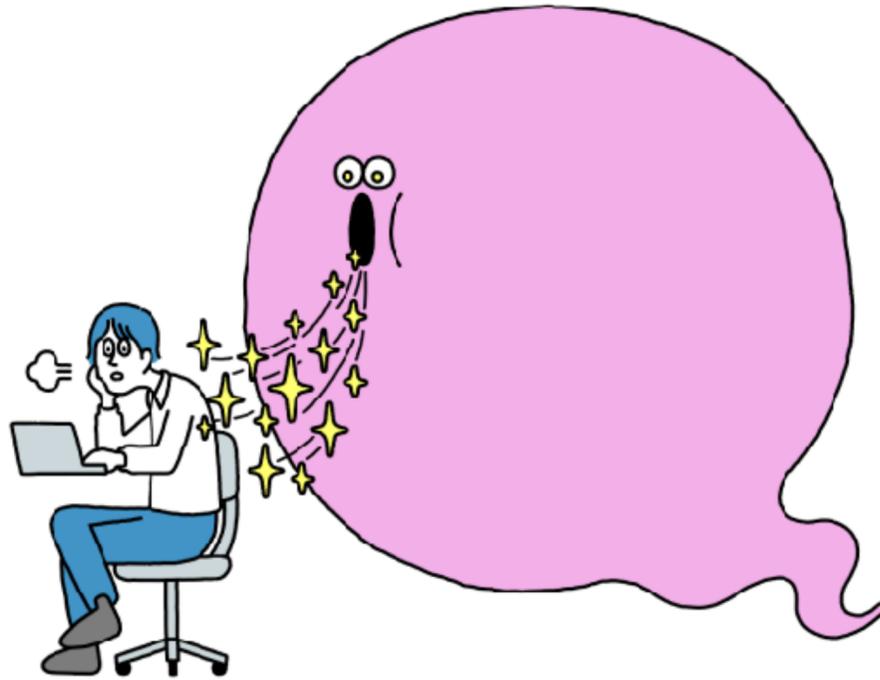


ぶらさがりおばけ

エンゲージメントの全項目が低い。仕事に対してやりがいもなく、仕事の中でのストレスも存在し、会社に対してエンゲージメントも高くないおばけ。

それぞれのおぼけの詳細





関連するスコア項目



やりがい



達成感

「意義吸い取りおぼけ」とは、仕事のやりがいや達成感に関連したチームおぼけです。

このチームおぼけは仕事から意義を吸い取ってしまうため、仕事を通してやりがいや達成感が得づらくなり、仕事をつまらない作業に変えてしまいます。

おぼけが発生しやすい状況の一例

- 作業を粛々とこなすことが目的になってしまっている場合
- 大きな目標は決めているが、目の前の仕事に忙殺されてしまっている場合
- 連携が不足し、自分の仕事は何につながっているのかが感じづらい場合

必要な対策の一例

- 仕事の意義や目的について考える機会を設ける
- 何がゴールなのか、何の為にやっているのかをチーム・個人として考える機会を意識的に持つ



「忙しさに安心おばけ」とは、ニンゲンに取り憑いて仕事量が多いことに安心感を与えるおばけです。

たくさん仕事をこなさないと安心できない為、気づけばいくつも仕事を並行しながら進めてしまうはめに。結果として仕事量が増える一方で、全然達成感が得られなくなる。

関連するスコア項目



仕事量



達成感

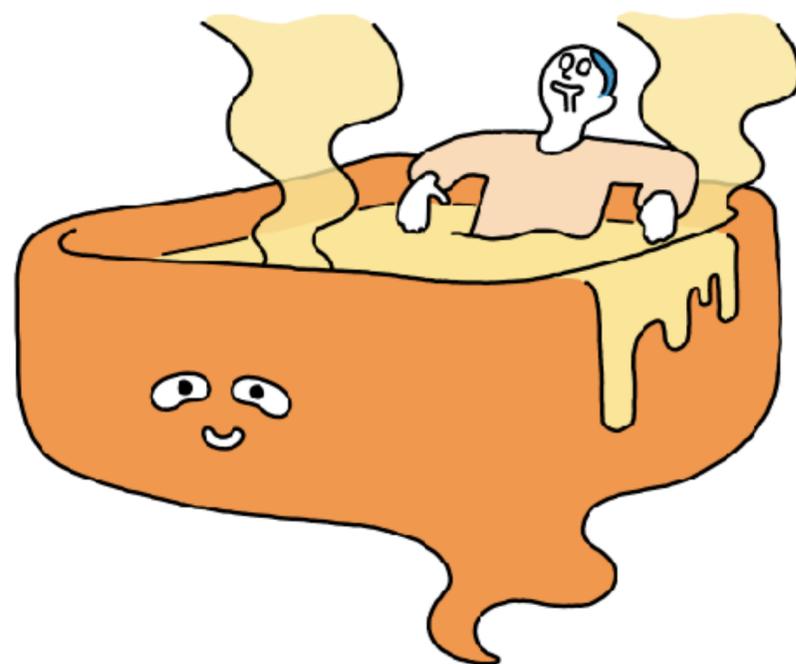
おばけが発生しやすい状況の一例

- プロジェクトが複数走っており忙殺されている
- 管理やコミュニケーションコストが多く発生しており、向き合うべきものが見えなくなっている

必要な対策の一例

- 仕事の棚卸しを実施し、今何に取り組む必要があるのかを整理する
- 何が自分たちを忙しくさせているのかを整理し自覚する
- 今何に集中すべきかチームとしての目的や目標を捉え直す





「ぬるま湯おぼけ」とは、仕事に緊張感がなく、ぬるま湯状態にするおぼけです。

このチームおぼけが発生している際は、新たなチャレンジを阻み、成長を鈍化させてしまう傾向があります。なんとなく心地良く安心できてしまうため、抜け出すのが難しいのも特徴です。

おぼけが発生しやすい状況の一例

- チームメンバーと長い期間一緒に同じ仕事をしている
- ルーチンワークが多くなっている
- 仕事をこなせるが故に困難な事象が少なくなっている

関連するスコア項目



やりがい



仕事量



ワーク・ライフ・
バランス

必要な対策の一例

- 挑戦が減ってしまっている状況を自覚する
- 仕事やプロジェクトの目標や成し遂げたいことを元に、どうあるべきかを改めて整理する



「評価不透明おばけ」とは、評価や給与を不透明にしてしまうおばけです。

評価の意図や理由を見えなくさせ、評価自体も曇らせてしまいます。制度自体の問題なのか、それとも正しく理解できていないからなのか。それすらも不透明にしてしまいます。

関連するスコア項目



評価への納得感



給与への納得感

おばけが発生しやすい状況の一例

- 上司と部下の役割やスキルセットが異なりそもそも評価が難しい
- 評価をフィードバックする機会や場面が少ない
- 上司と部下のコミュニケーション機会が少ない

必要な対策の一例

- 評価や給与の意図についてしっかりと伝える
- 個々人が自分自身や周囲のメンバーの評価に対して、どのように受け取っているのかを対話を通して理解する



関連するスコア項目



達成感



成果に対する承認

「褒め不足おばけ」とは、周囲から褒められることなく、淡々と仕事をこなさせてしまうおばけです。

ありがとうって言ったつもりなのに、仲間を称賛しているつもりなのに。こっそりおばけがみんなの褒め言葉を奪っていってしまいます。

おばけが発生しやすい状況の一例

- プロフェッショナル人材が多いが故に、達成することや仕事をやり切るとは当たり前として受け取られる（基準値が高い）
- 失敗が咎められる仕事や役割を担っているメンバーが多い

必要な対策の一例

- きちんと言葉で伝えられるような機会を作る
- みんなで達成や称賛を分かち合える取り組みを行う
- 成果だけでなくプロセスも含めて評価し合う雰囲気づくりを行う



「放ったらかしおぼけ」とは、本人の状況が見えなくなり、支援を得づらくしてしまうおぼけです。

きつとうまくやってくれているだろう、特に困ってなさそうと相手の状況を見えづらくすることで、手を差し伸べるタイミングを奪ってしまいます。

おぼけが発生しやすい状況の一例

- 上司がプレイヤーとして活躍しておりメンバーの状況に目を配りづらい
- チームメンバーの役割がバラバラで一体感が出づらい

関連するスコア項目



自己成長への支援



職務上の支援



使命や目標の明示

必要な対策の一例

- 定例のミーティングなどの機会でお互いの状況をシェアできる機会を作る
- 業務やタスクの状況だけでなく、困っていることや分かりづらいことについて発信する時間を取る



関連するスコア項目



同僚からの困難
時の支援



仕事仲間との関係



成果に対する承認

「個人商店化おぼけ」とは、互いの連携を阻み、個々人で仕事を進めさせてしまうおぼけです。

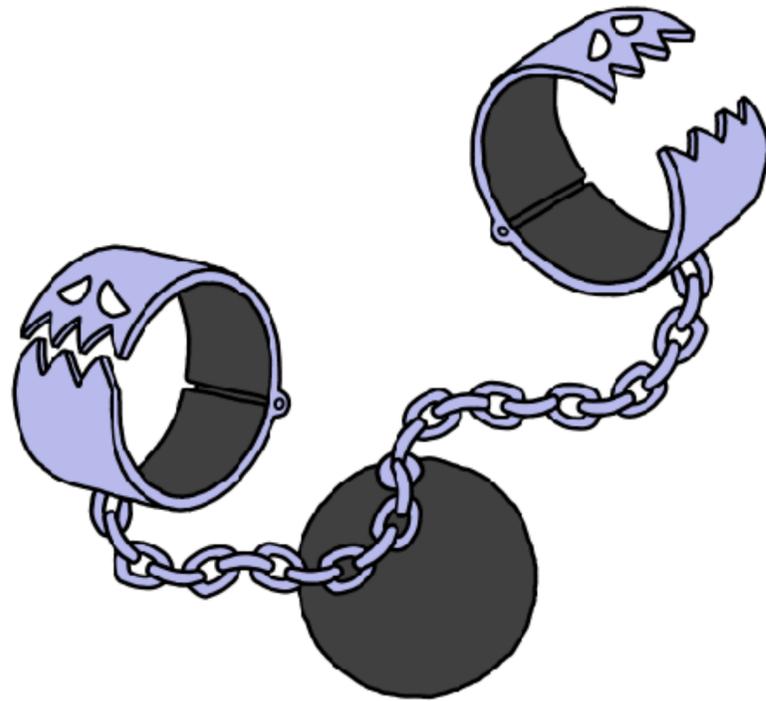
互いに自立してやっていこうとプロフェッショナル意識を持ってチームとして進めていると思いきや、いつのまにか個々人におぼけが取り巻き、チームではなく個人の集まりに変えてしまうかも..!

おぼけが発生しやすい状況の一例

- プロフェッショナル人材が多いが故に、自らの挑戦や目標に集中しているメンバーが多い
- チームではなく個人で目標を管理している

必要な対策の一例

- 互いのナレッジやインサイトを共有する機会を持つ
- 個人だけではなく、チームとしての目標や乗り越える壁を設定する



関連するスコア項目



同僚からの困難
時の支援



仕事仲間との関係



成果に対する承認

「挑戦剥奪おばけ」とは、裁量や挑戦を阻むおばけです。

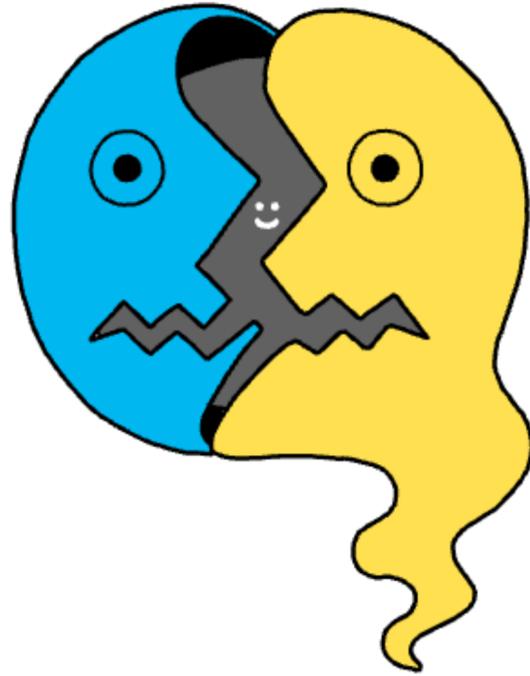
自分で前に進めていきたい、挑戦したいと思っても、足に重りがついて身動きを取れなくしてしまいます。どんどん動ける範囲が狭くなり、気づいたら成長実感さえ奪って行ってしまいます。

おばけが発生しやすい状況の一例

- マイクロマネジメントの文化が強い
- ジュニアレイヤーのメンバーが多い
- 失敗したら問題につながるような業務・タスクが多い

必要な対策の一例

- チームとして挑戦することやトライしてみることを対話する
- 何処の意思決定は個人にゆだねていくか？を明確にする（自分で意思決定し挑戦できる場面を増やしていく）



「関係ギスギスおばけ」とは、上司との関係をギスギスさせてしまうおばけです。

コミュニケーションを取りたくても、上司との間に入って、どんどん関係を薄くしようと働きかけてくる。気づけば互いの関係が希薄化してしまいます。

関連するスコア項目



職務上の支援



上司との関係

おばけが発生しやすい状況の一例

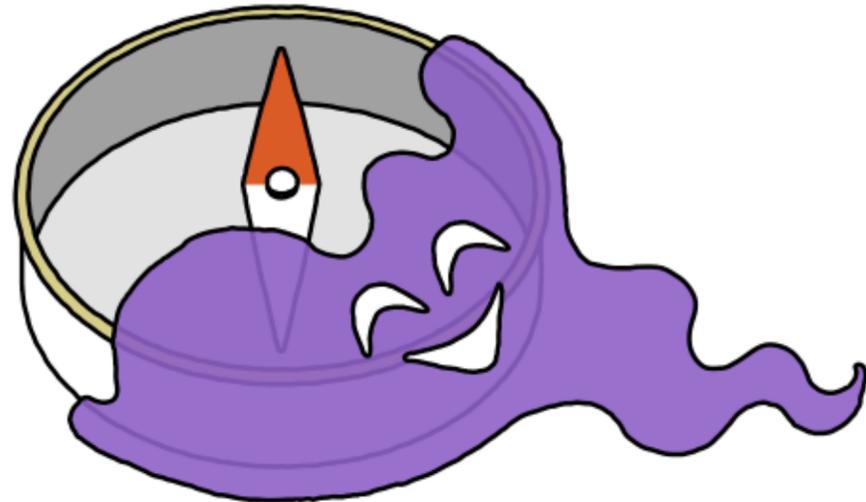
- 上司とメンバーの特性の違いが大きく、わかりあいがづらい
- リモートワークなど物理的にコミュニケーションが取りづらい
- 雑談や業務以外でのコミュニケーションを取る文化がない

必要な対策の一例

- 雑談の機会を持ち、コミュニケーション量を増やしていく
- 互いの価値観や大切にしていることなどを共有し相互理解を深める

「ビジョン無関心おばけ」とは、組織のビジョンへの関心を曇らせてしまうおばけです。

組織としてのビジョンや方針があるものの、組織のコンパスに張り付いて何処を指しているのかを見えなくしてしまいます。



関連するスコア項目

 ミッション・ ビジョンへの共感	 会社の方針や事業 戦略への納得感	 経営陣に対する 信頼	 事業やサービス への誇り
---	--	--	--

おばけが発生しやすい状況の一例

- 会社のビジョンと日々のしごとが繋がっていない
- 経営者やトップからのメッセージが発信される場面が少ない
- トップからのメッセージで自分の業務へのやりがい明示されづらい（例. 新規事業に対しての発信が多く、所属する既存事業への言及がないなど）

必要な対策の一例

- 会社のビジョンや事業についての理解を深める
- 自身のビジョンや目標との重なりポイントを見つける



「組織ぬかるみおぼけ」とは、組織の動きを封じ込めようとするおぼけです。

部署間で連携しようとする際や、挑戦しようとする際に、足を絡め取って動けなくしてしまいます。気づけば組織がサイロ化し、どんどん動ける範囲を狭めてしまいます。

おぼけが発生しやすい状況の一例

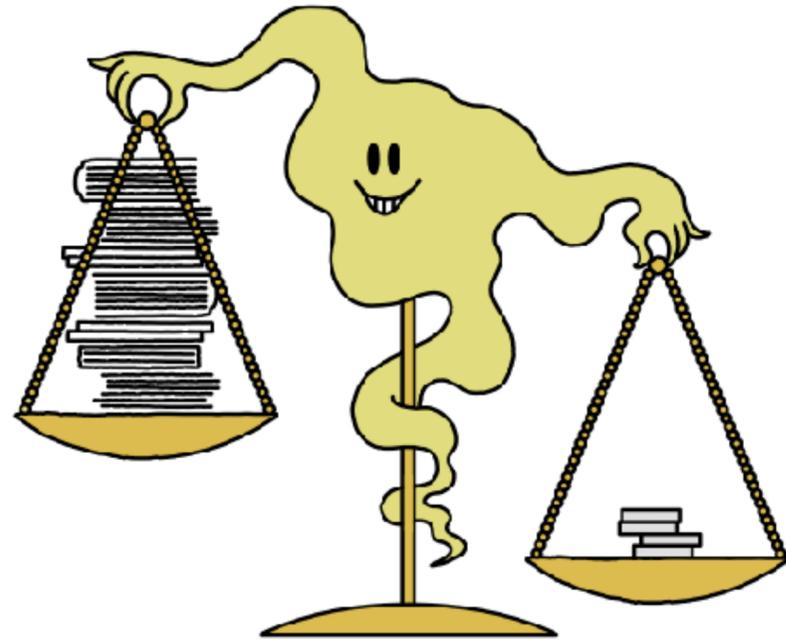
- 部署間での情報共有がない/少ない
- 各事業のドメインやビジネス特性が異なっており、理解しようにも分かり合えない部分が多い

関連するスコア項目



必要な対策の一例

- 連携の足かせになる仕組みや構造を分析する
- 足かせや仕組みをどのように打開していけるのかチームや組織として議論する



「労力見合わないおばけ」とは、仕事量と給与の天秤に取り憑いてバランスを操作してしまうおばけです。

どれだけ仕事に取り組んでも、給与とのバランスが合わないと感じさせてしまうことで、チームのエンゲージメントを下げてしまいます。

おばけが発生しやすい状況の一例

- 作業は大量に発生しているが成果に繋がっていないと感じてしまう
- 数打ちや当たるという考え方が蔓延してしまっている
- 負荷が一部のメンバーに偏ってしまっている

関連するスコア項目



仕事量



給与への納得感

必要な対策の一例

- 仕事の成果を明確にする
- 労力が見合っていないと感じるポイントを明確にし、成果と接続しどのような貢献ができるかをチーム・個人で考える機会をとる



「ずっと仕事モードおぼけ」とは、常に仕事のことが頭にあり、切り替えができていないようにしてしまうおぼけです。

どれだけやってもなかなか前に進まない、進まないからずっと仕事をしなければならない。そんな滑車の中に取り込んでしまいます。

おぼけが発生しやすい状況の一例

- 仕事のON/OFFが切り替えづらい状況にある
- 常に顧客やメンバーからの連絡を受けて仕事をしてしまっている
- 自律的にペースコントロールができない状況にある

関連するスコア項目



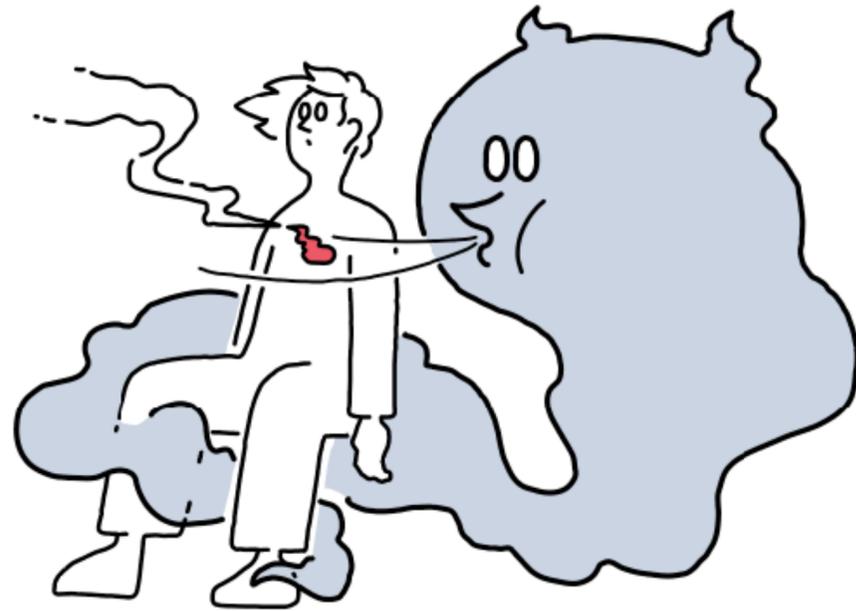
職場環境への
満足感



ワーク・ライフ・
バランス

必要な対策の一例

- 働き方や仕事の上でのツールの使い方を見直す。（例：ずっとチャットツールを見てしまっていないか？）
- ON/OFFを切り替える為にどういったルールや取り決めが必要かをチームで対話する



「燃え尽き寸前おばけ」とは、ニンゲンを燃え尽きさせようとしてくるおばけです。

仕事の量も負荷もドンドン増やしていき、限界を迎えることを促進してしまいます。

おばけが発生しやすい状況の一例

- 苦手な業務の業務量や負荷が高い
- タスクに追われて日々のコミュニケーションが減ったり、仲間との関係が希薄化している

関連するスコア項目



ストレス反応



仕事量



ワーク・ライフ・
バランス

必要な対策の一例

- 仕事量の棚卸しとストレスの原因を特定する
- 人員の増加やタスクの削減を検討する



関連するスコア項目

エンゲージメントの全項目

「ぶらさがりおばけ」とは、エンゲージメントの全項目に関連したおばけです。

仕事に対してやりがいをなくすと同時に、仕事の中でのストレスは存在し、会社に対してエンゲージメントを下げってしまう。チームおばけの中でも最も影響力が大きいおばけです。

おばけが発生しやすい状況の一例

- 会社に対してどこか諦めた気持ちや、反発感情が出てしまっている
- 仕事に対して自身の意思を持っていない・重ねられていない

必要な対策の一例

- まずはエンゲージメントの概念について理解する
- どのような貢献が求められているかをしっかりと伝える
- 目の前の業務とご自身の意思が重ねられるポイントを模索する

