

# ご提案書

対話とチーム力で築く活気ある職場作り

スクエアホイールサーベイ

# はじめに

このようなお悩みはありませんか？

- 育てた人材が去ってしまう
- 社員が日々の業務にモチベーションを見いだせていない
- 会議ではいつも特定の人だけが話している
- 現場の意見や悩みがトップに届かない
- 経営者の意思が現場とズレている

組織全体が一致団結し、目標達成に向けて個人の成長を促す  
効率と成果を大幅に向上させるための強力なツール

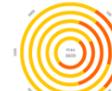
あなたのチームの状態が一枚の絵で表れる！

強いチーム  
が集まれば  
会社は  
強くなる。

スクエア  
ホイール  
サーベイ

四角いタイヤで  
走っていませんか？

既成概念に捉われて  
環境変化に  
対応できていない、  
立ち止まって丸いタイヤに  
付け替えてみませんか



あなたのチームは本来持っているチカラを  
十分に発揮できていますか？

# スクエアホイール サーベイとは？

## チームの状態が絵で 可視化される組織診断ツール



チームに対するメンバーの認識を可視化します。

アウトプットは1枚の絵。通常のサーベイのような数値や文字情報だけでは読み取りにくいチームの状態を視覚的に捉えることで、経営陣から新人まで簡単に現状の組織に対して共通認識を持つことができます。

診断後は、サーベイを活用した対話型ワークショップキットを利用することで、チームを変えていくサポートを継続的に行うことができます。



200万通りのチームの状態が可視化されるスクエアホイールサーベイ

# 質問項目

要素	分類	質問
ミッション ビジョン バリュー	景色	あなたのチームは、顧客(市場・社内も含む)に喜ばれる価値を提供できていますか
		あなたのチームは、チームの目指す姿(目的やビジョンなど)が共有されていますか
		チームのリーダーは、チームの目指す姿(目的やビジョンなど)と一致した言動を取っていますか (※リーダー自身は自己評価)
		あなたは、チームの一員であることに誇りを感じていますか
		会社のミッション(経営理念や存在意義)は、自分の仕事に価値のあるものだと感じさせてくれますか
戦略	道筋	あなたのチームには、顧客(市場・社内も含む)の期待に応えられる戦略がありますか
		あなたは、チームの戦略(チーム方針など)を支持していますか
		あなたのチームの戦略(チーム方針など)は、チームのパフォーマンスを高めてくれますか
		あなたのチームは、市場や環境の変化に対応し、戦略(チーム方針など)を素早く修正することができますか
リーダーシップ コミュニケーション	ロープ	チームのリーダーは、顧客(市場・社内など)が求めていることをよく理解できていますか (※リーダー自身は自己評価)
		チームのリーダーは、適切なタイミングで指導・承認・アドバイスをしてくれますか (※リーダー自身は自己評価)
		チームのリーダーは、明確な目標を示してくれますか (※リーダー自身は自己評価)
		チームのリーダーは、決断力がありますか (※リーダー自身は自己評価)
		あなたは、チームで自分が何を期待されているのかを理解していますか
仕組み (既成概念)	タイヤ	あなたのチームは、仕事に必要な情報やノウハウを伝達・共有していますか
		あなたのチームは、仕事を上手く行うために必要な材料や道具(ITシステム含む)を与えられていますか
		あなたのチームは、仕事の成果や結果を適切に評価されていますか
		あなたのチームは、枠やルールに捉われず自律的に行動できる範囲が広いですか
		あなたのチームは、前例に捉われず新しいやり方をとることに積極的ですか
能力・意欲	押す人の 体	あなたのチームは、自分の能力を高めることに積極的ですか
		あなたのチームは、役割に対して適した人材(知識・能力・経験・可能性)が配置されていますか
		この6ヶ月のうちに、あなたが成長したと周囲の誰かに言われましたか
		あなたは、毎日仕事で自分が得意なことをする機会を与えられていますか
		あなたは、この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会がありましたか
風土・文化	押す人の 態度	あなたのチームは、必要ときにいつでも協力し合って仕事をしていますか
		あなたは、この一週間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりしましたか
		職場の誰かが、あなたを一人の人間として気にかけてくれますか
		あなたの成長を励ましてくれる人が職場にいますか
		チームメンバーは、真剣に質の高い仕事をしようとしていますか
リソース 強みの認識	積荷	あなたは、新しいことにチャレンジすることが好きですか
		あなたは、積極的に社外の情報を取りに行っていますか
		あなたのチームは、自分の意見が尊重されていますか
		あなたのチームは、互いに自分たちの強みや弱みを理解していますか
		あなたのチームは、必要に応じてチーム外の人材やリソース(経営資源)を活用していますか
ダイバーシティ	多様性	あなたのチームは、性別や年齢に関係なく、本人の適性を活かしていますか
		あなたのチームは、各々の能力や特性を発揮して仕事をしていますか
		あなたのチームは、衝突を恐れずに意見をぶつけ合うことができますか
		あなたのチームは、互いの強みを活かして新たな価値を生み出そうとしていますか
		あなたは、職場に親しい友人と呼べる人がいますか
チームの幸福度		あなたは、このチームで働いていて幸せですか

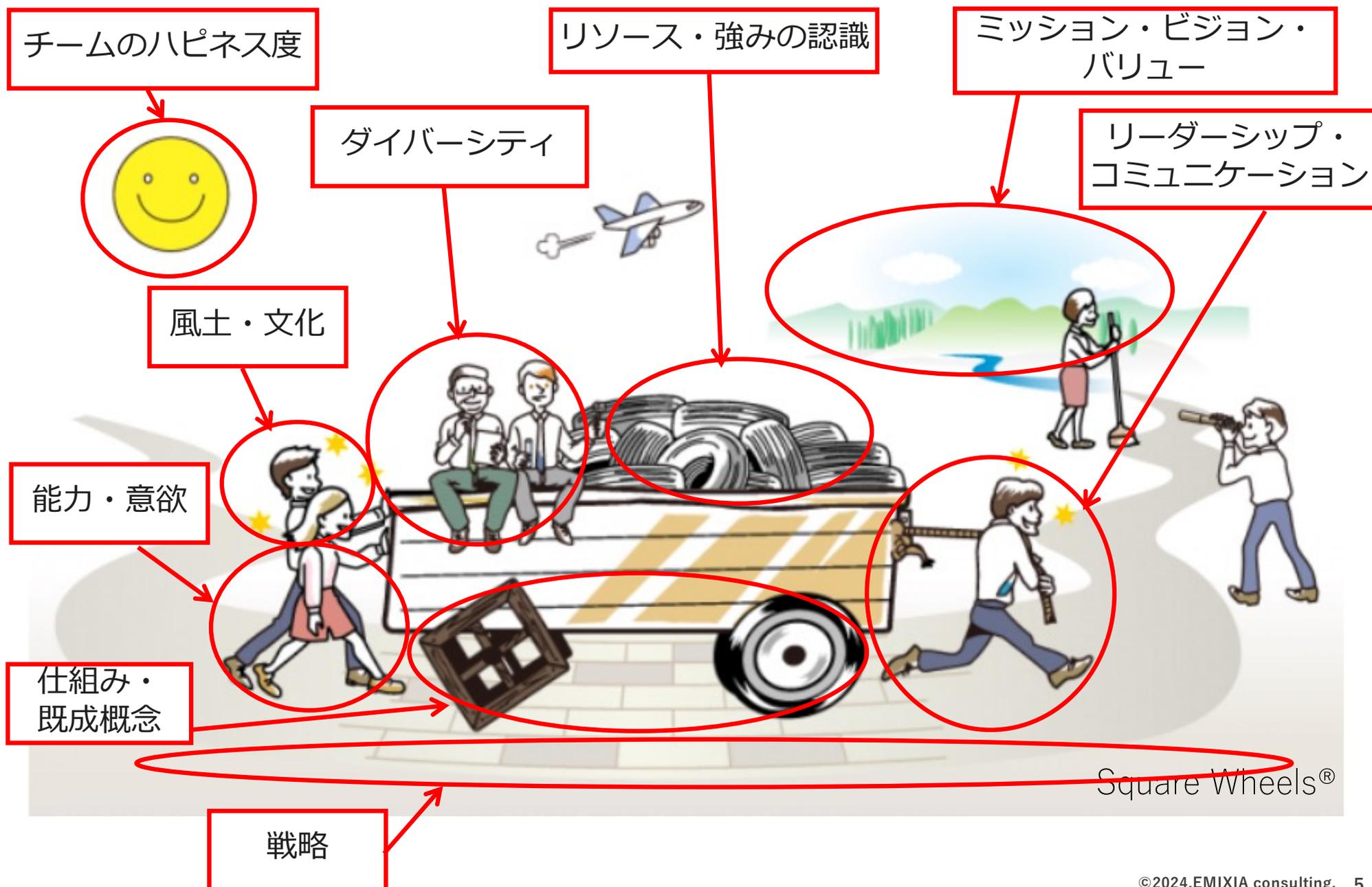
## 強いチームをつくるために 必要な9要素に関する設問

- ミッション・ビジョン・バリュー
- 戦略
- リーダーシップ・コミュニケーション
- 仕組み(業務プロセス)の適性
- 能力・意欲
- 風土・文化
- リソース・強みの認識
- ダイバーシティ
- 会社の幸福度

スクエアホイールサーベイでは、強いチームを作るために必要な要素を40項目からチームの状態を明確にしていきます。

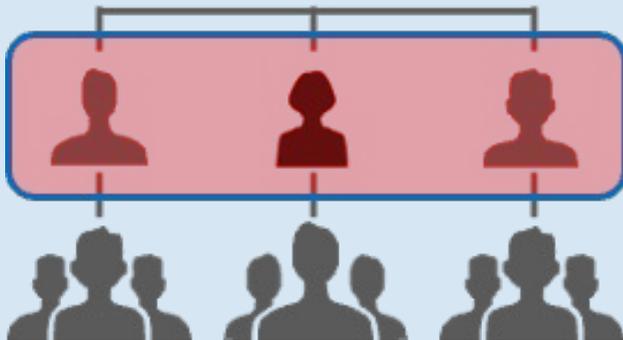
スクエアホイールサーベイを使うと、自分たちのチームのどこが強みで、どこが課題なのかが一枚の絵で表現され、対話によって理解を深めていくことができます。

# 絵を構成する9つの要素



# チーム構成

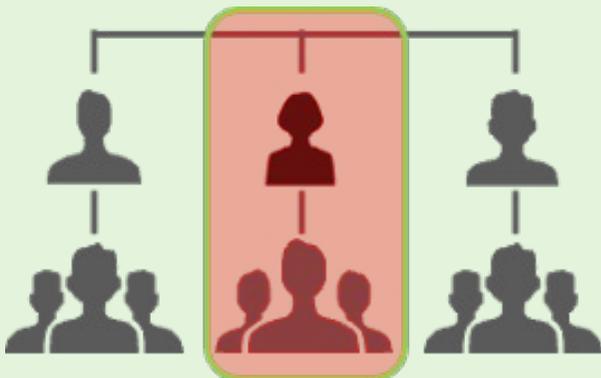
## 管理職



### リーダーとしてチームの現状を把握する

- ・チームマネジメントのポイントが明確になる
- ・チームの現状を理解し、方向性を描くことができる
- ・心理的安全性を担保する方法がわかる

## チーム

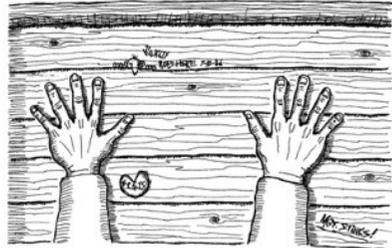


### メンバー全員でチームの現状を把握する

- ・チームの生産性やエンゲージメントが高まる
- ・自チームの改善アクションが明確になる
- ・コミュニケーションの質が高まる

# いかなる組織も陥りがちな状況

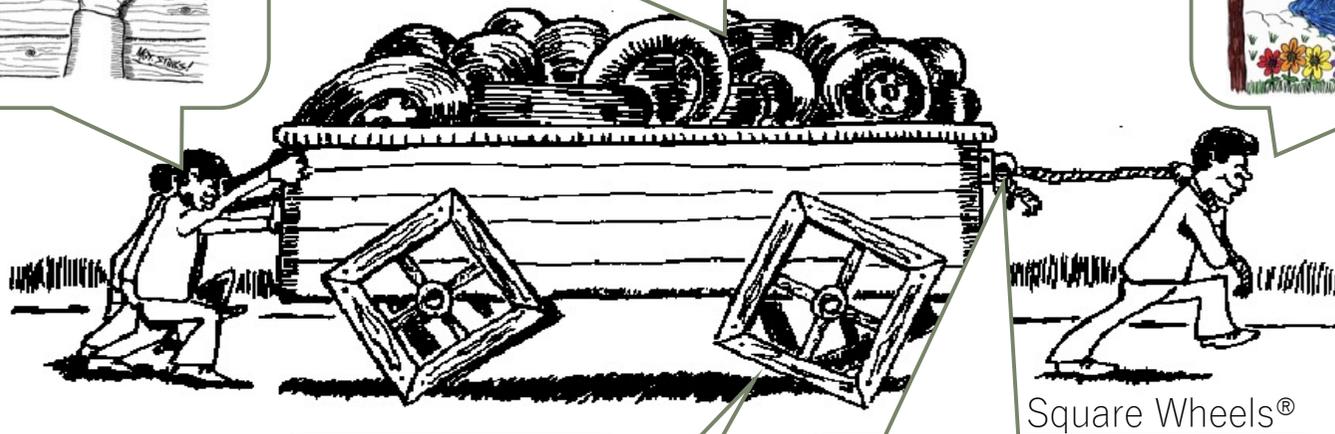
ワゴンの背中しか見えず、  
言われたまま押している状態



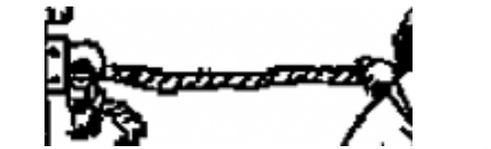
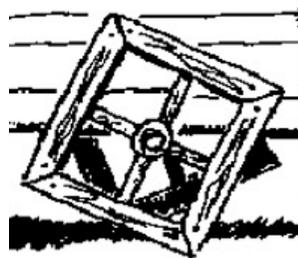
解決策はすでに組織内部に存在するが、  
誰も変えようとしらない



リーダーのみ目指す方向性=美しい景色を  
見ているが、後ろの状況が見えていない



四角タイヤ=陳腐化した仕組み・  
非合理的なプロセスでワゴンの背中  
を押している  
メンバーは気づいているが 変え  
られずにいる



長いロープで引っ張っているため、  
四角いタイヤの振動がリーダーには伝わらない

# チームの状態は約200万通り

## スクエアホイールサーベイ 全体像の把握と課題を見つける



# スクエアホイールサーベイは…

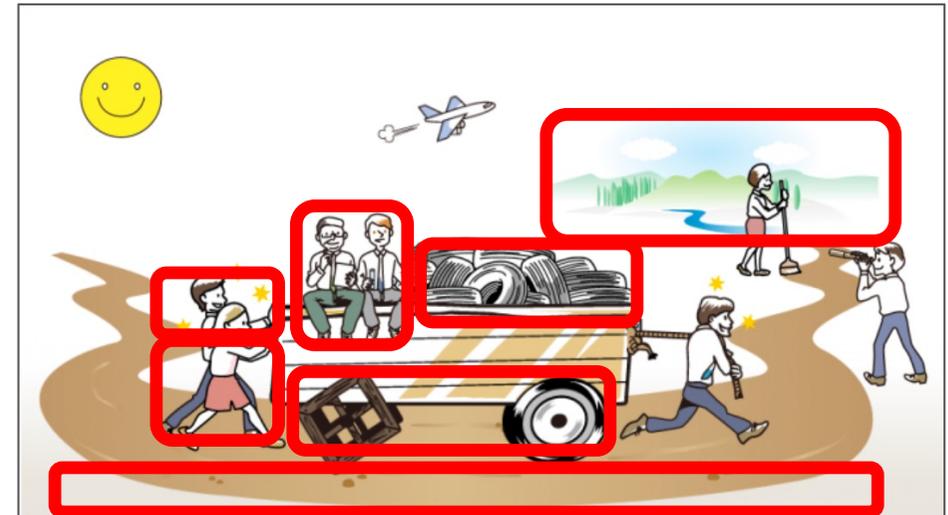
- 事実そのものではなく、現状に対する**メンバーの認識の総和**が表されています。
- リーダーやメンバーの誰かひとりだけが今の現状を生み出しているわけではありません。だから、チームの皆とこの絵をもとにディスカッションすることが大切です。
- 絵というメタファーを題材にして、チームの皆がどのような認識なのか、どうすればいいのかを**対話**するところが、他のサーベイとの大きな違いです。

# チームの状態の比較・成長把握

Before(1回目)



After(2回目)



3ヶ月後に  
2回目を実施

\*推奨\*

# 景色【ミッション・ビジョン・バリューに関する結果】の比較

## Before(1回目)

① 景色【ミッション・ビジョン・バリューに関する結果】

★★★★☆

このワゴンはどこに向かって進んでいるのかやや不明確なようです。

メンバーには旅の目的は伝わっているようですが、景色はまだぼんやりとしているようです。このワゴンの旅の一員であることの自覚はまだ薄く、意義を見出している人もいれば、いない人もいます。



## After(2回目)

① 景色【ミッション・ビジョン・バリューに関する結果】

★★★★★

このワゴンは前に向かって進んでいるようです。

メンバーがしっかりとした旅の目的を持っていて、目的地に見える素晴らしい世界を共有しており、多くのメンバーがこのワゴンの旅に意義を見出しているようです。



景色にどのような変化があったのかを把握します。  
この例では、星が半分増え、イラストが良くなり、コメント内容もポジティブになっているので、景色(ミッション・ビジョン・バリュー)に対するチームメンバーの認識が向上したことが読み取れます。

# トップ5の比較

## Before(1回目)

トップ5

- ① あなたのチームは、チームの目指す姿（目的やビジョンなど）が共有されていますか
- ② チームのリーダーは、適切なタイミングで指導・承認・アドバイスをしてくれますか
- ③ 職場の誰かが、あなたを一人の人間として気にかけてくれますか
- ④ あなたは、チームの一員であることに誇りを感じていますか
- ⑤ あなたは、チームの戦略（チーム方針など）を支持していますか



## After(2回目)

トップ5

- ① チームのリーダーは、明確な目標を示してくれますか
- ② あなたのチームは、互いに自分たちの強みや弱みを理解していますか
- ③ あなたのチームは、チームの目指す姿（目的やビジョンなど）が共有されていますか
- ④ チームのリーダーは、チームの目指す姿（目的やビジョンなど）と一致した言動を取っていますか
- ⑤ チームのリーダーは、決断力がありますか

サーベイ質問項目(全40問)の内、トップ5(特に回答の平均値が高かったもの)にどのような変化があったのかを把握します。  
この例では、リーダーにまつわる質問項目が多いことから、リーダーが積極的に自分を変えるための努力をしたことが読み取れます。

# ワースト5の比較

## Before(1回目)

### ワースト5

- ① あなたのチームは、顧客（市場・社内も含む）に喜ばれる価値を提供できていますか
- ② あなたのチームは、枠やルールに捉われず自律的に行動できる範囲が広いですか
- ③ あなたのチームは、前例に捉われず新しいやり方をとることに積極的ですか
- ④ あなたは、この一週間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりしましたか
- ⑤ あなたのチームは、衝突を恐れずに意見をぶつけ合うことができますか



## After(2回目)

### ワースト5

- ① 会社のミッション（経営理念や存在意義）は、自分の仕事に価値のあるものだと感じさせてくれますか
- ② あなたのチームは、市場や環境の変化に対応し、戦略（チーム方針など）を素早く修正することができますか
- ③ あなたのチームは、枠やルールに捉われず自律的に行動できる範囲が広いですか
- ④ あなたのチームは、前例に捉われず新しいやり方をとることに積極的ですか
- ⑤ あなたのチームは、自分の能力を高めることに積極的ですか

サーベイ質問項目(全40問)の内、ワースト5(特に回答の平均値が低かったもの)にどのような変化があったのかを把握します。  
ワースト5に挙がっている質問項目は、相対的に回答の平均値が低いものであり、平均値自体が必ずしも低いとは限りません。  
あくまで今後のチームの改善のための取り組みを考える際の参考材料

# サービス特徴



## 一枚の絵で表れる

40問の質問に答えるとあなたのチームの状態が「約200万通り」の中から一枚のワゴンのイラストで表現されます



## チームの推進力が分かる

チームの推進力（ワゴンの進む最高速度／ポテンシャル）としてMAX200kmとしたスピードメーターで表示されます



## 9項目の認識が分かる

ビジョン、戦略、リーダーシップ、仕組み、意欲、風土、強み、多様性、幸福度の認識が5段階の☆印で表示されます



## 強みと弱みの質問が分かる

40問の質問の中から平均点数の高い上位5つと低い下位5つの個別質問が表示され注目すべきポイントが分かります



## フィードバックがもらえる

チームのチカラを引き出すポイント(特徴、示唆)が自動リコメンドされ何から始めれば良いかが明確になります



## ワークブックがもらえる

診断結果に応じてチームで取り組んでほしい内容の選択肢が表示され実施したいワークブックをダウンロードできます

# ご利用ステップ

## Step 1



### 初期設定

登録者が基本情報と回答させたいチームメンバーのメールアドレス（100名まで）を登録する

## Step 2



### サーベイを回答

サーベイ回答用 URL が記載されたメールが届くので 40 問の質問に 5 段階で回答する

## Step 3



### 回答結果の通知

全員が回答 or 設定された期日になるとサーベイ結果 URL が記載されたメールが届く

弊社から代表へフィードバック

## Step 4



### 社内共有

結果がイメージやストーリーで直感的に認識できるので、本音の対話生まれやすくなる

## Step 5



### 方向性を決める

お互いの認識を合わせてチームとして踏み出す  
第一歩の方向性を決めて実行する

## Step 6



### 再度サーベイ

前回と比較して良かった箇所などを話し合い  
次の方向性を決めて実行する

フォローアップワークショップ  
(オプション)

# スクエアホイールサーベイ料金

<b>1回1チーム</b> (30名まで) *メンバー追加：1,000円 (最大100名まで)	<b>29,800円</b>
<b>チーム追加</b> (30名まで) *同時診断のみ対象	<b>19,800円/1チーム</b>



診断だけで終わることなく、  
前に進むためのフォローアップが必須です。



ワークブックを活用して**自社**で  
研修後のフォローアップ

or

**弊社**のフォローアップ  
ワークショップ



## サーベイの結果を見て



### Step1 : 個人ワーク

- ① チームの状態が何か記入
- ② 何がその状態を作り出しているのか記入



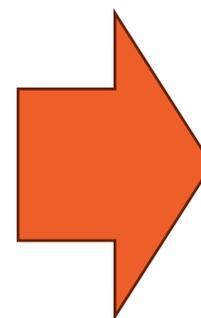
### Step 2 : ペアワーク

個人で記入した内容を説明し合う



### Step 3 : グループに発表

ヘアで話し合った内容を発表



### Step4

課題を見て見ぬふり  
放置しないためには？  
どうしますか？

# 【フォローアップ】 人材育成ワークショップ

オプション



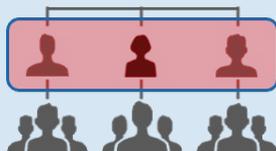
## 管理職を集めて受講

マネジメント力強化研修ベーシック・アドバンス(1)・(2)

対象：管理職

時間：全3回（3時間×3回）

料金：全3回 10万円



- ・チームマネジメントのポイントが明確になる
- ・チームの現状を理解し、方向性を描くことができる
- ・心理的安全性を担保する方法がわかる

回	狙い
第1回 リーダーとして チームの現状を 把握する	不確実性の高い自律分散型社会のマネジメントとは
	サーベイを使った自チームの現状把握と課題の洗い出し
第2回 リーダーとして チームの方向性を 明確にする	リーダーとしてのチームの目的とゴールの設定
	ゴールに向けたアクションの洗い出し
第3回 リーダーとして チームメンバーとの 関係性を深める	心理的安全性を高めるためのリーダーの取るべき言動
	リーダーとしての影響力の強化



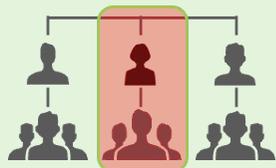
## チームで受講

チーム力強化研修ベーシック・アドバンス(1)・(2)

対象：部/課などのチーム

時間：全3回（2時間×3回）

料金：全3回 6万円



- ・チームの生産性やエンゲージメントが高まる
- ・自チームの改善アクションが明確になる
- ・コミュニケーションの質が高まる

回	狙い
第1回 メンバー全員で チームの現状を 把握する	どんなチームでも陥りがちな状況とは
	サーベイを使った自チームの現状把握と原因の特定
第2回 メンバー全員で チームの方向性を 明確にする	理想のチーム状態に向けたチームゴールの設定
	チームの心理的安全性を高めるためのアクションの共有
第3回 メンバー全員で チームメンバーとの 関係性を深める	チームメンバーの特性の理解
	セレブレーションの仕組み化

# スクエアホイールサーベイ&ワークショップが効果的な理由

## 1. 衝突が緩和され、対話が進む

- 診断結果の絵を用いることにより理解負荷を低減し、サーベイの分析能力による理解ギャップを最小化する。メンバーを置いてけぼりにしないことで意見できない不満を残さない。
- 診断結果の絵による働きかけで「気づいてはいたけど口にするほどでもない」と黙殺されていたこと」や「どうせ耳を傾けてくれないと押し殺していた本音」がポロポロ溢れる。

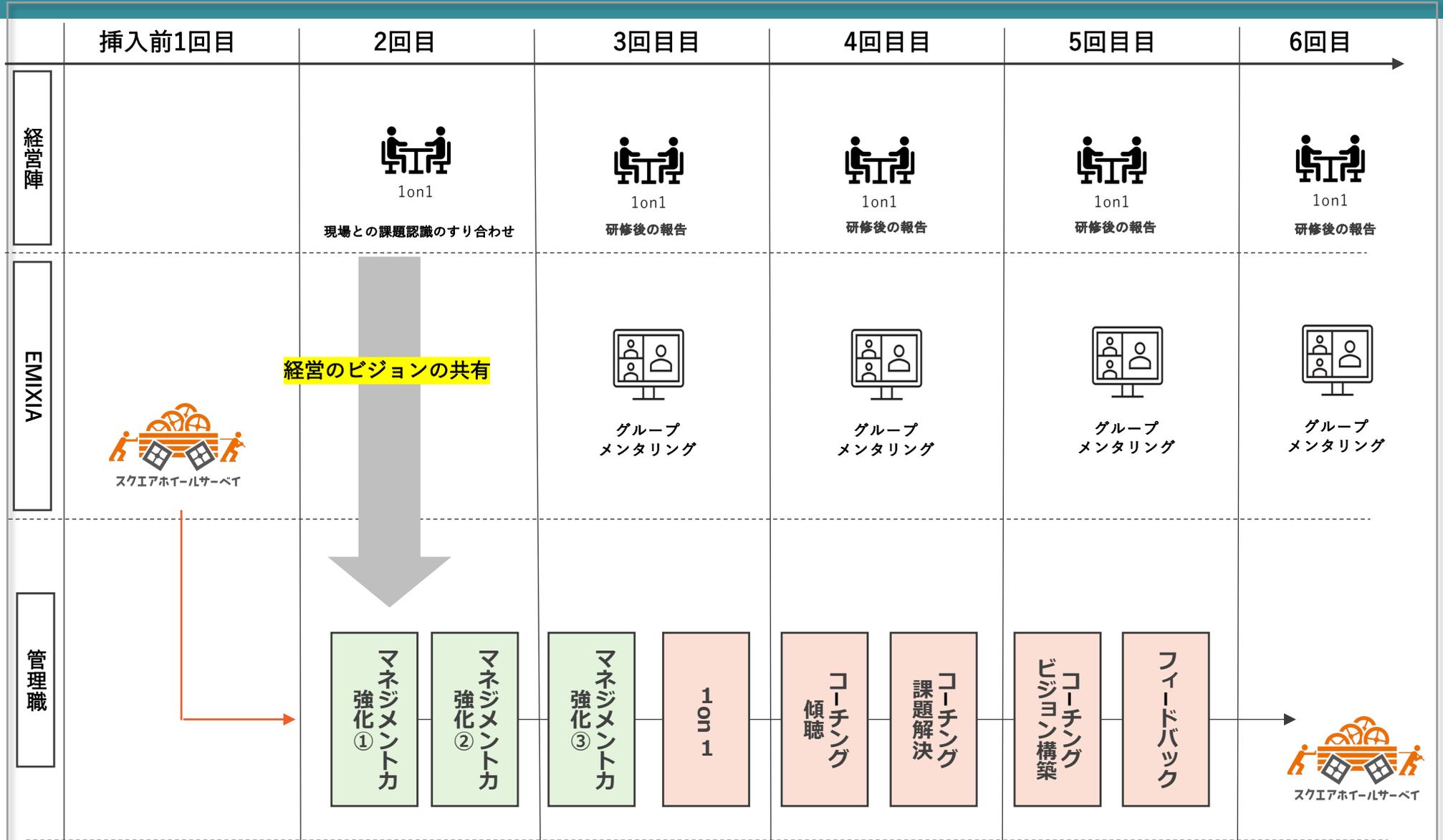
## 2. チームごとの課題に対する共通認識を持てる

- 各レポートとワークショップで出たアイデアを記録して集めることにより、各チームの大体の状態を本部が把握できる。そして、チーム個別の課題と組織全体に共通する課題を整理することができ、本部がとるべき施策とチームでとるべき施策の役割分担と施策の精度を上げることができる

## 3. 主体的な学習習慣が身につく

- チームのみんなで決めてみんなで解決することで、自分たちで課題を発見し、アクションし、検証するチーム学習の習慣が自然と身につく。

# 【事例】管理職マネジメントプログラム



スクエアホイールトレーニング
 
 スキルトレーニング

# 現状の課題を明確にし、具体的なアクション

なんとなくの感覚や従来の教育研修ではなく、実際のデータと対話を通じて、本当に必要なものを把握し、効果的なフォローアップを実現しましょう。

スクエアサーベイ診断を行うことで、組織の課題を明確にし、具体的な改善策を見つけ出せます。

共に組織を強化し、成功への道を築きましょう！

### スクエアサーベイの導入するメリット

- 組織の強みと弱みを明確に把握
- 効率的で効果的なフォローアップ
- オープンなコミュニケーションとフィードバックの文化
- 社員満足度向上（エンゲージメント）

私たちが課題の整理から研修デザイン、育成まで  
一貫したサポートで人材成長をご支援します！



代表 根上 真由美

Negami Mayumi

☎ 090-3596-6986

✉ m-negami@emixia.jp

🏠 〒862-0956

熊本市中央区水前寺公園28-45-103

