チームコーチング導入前セルフチェックシート

チームの現状（A）と、導入の準備（B）を確認するためのシートです。リーダーと人事担当者が別々に記入し、結果がずれた項目を話し合うと、チームの課題が具体的になります。

記入日：　　チーム名：　　記入者：

A. チームの状態（当てはまるものにチェック）

- ☐ 1. 会議で話し合ったことが、次の会議までに実行されていないことが多い
- ☐ 2. チームとして何を優先するか、メンバーによって答えが違う
- ☐ 3. 大事な判断がリーダー（上司）待ちになり、メンバーから提案が出にくい
- ☐ 4. 意見の対立を避けて、本音は会議の外（雑談やチャット）で話されている
- ☐ 5. 発言する人がいつも同じで、黙っているメンバーの考えが分からない
- ☐ 6. 新しく立ち上がった、または組織変更でメンバーが入れ替わったチームである
- ☐ 7. 部署や職種をまたぐメンバーが集まり、役割分担があいまいになっている
- ☐ 8. 同じ種類の問題が繰り返し起き、振り返りをしても次に活かされていない
- ☐ 9. 成果は出ているが、今のやり方の延長では次の目標に届かないと感じている
- ☐ 10. リーダー一人が課題を抱え込み、負担が偏っている

Aのチェック数：　／10

B. 導入の準備（できるものにチェック）

- ☐ 1. チームコーチングで扱いたい「チームの目的・テーマ」を一文で書ける
- ☐ 2. 対象のチームが8名以内、または8名以内に絞り込める
- ☐ 3. リーダーを含むメンバー全員が、同じ時間に参加できる
- ☐ 4. セッションで決めた行動を、次回までに職場で試す時間を確保できる
- ☐ 5. セッションでの発言を人事評価に使わないことを、事前に約束できる

Bのチェック数：　／5

結果の見方と次の一手

結果	目安	次の一手
Aが4個以上 Bが4個以上	チームコーチングが合いやすい状態です。実際の仕事の課題をテーマに、チーム自身が決めて動く場をつくれます。	テーマを1つに絞り、1回の実施か、月1回程度の継続かを検討します。
Aが4個以上 Bが3個以下	課題はありますが、このまま始めると「セッションだけで終わる」おそれがあります。	チェックが付かなかったBの項目（参加時間・評価との切り分けなど）を先に整えます。
Aが3個以下	チームとしての大きな問題は今のところ少ない状態です。	関係づくりが目的なら、単発のチームビルディング研修や定期的な振り返りから始める方法もあります。

チームで話し合うための3つの問い

1. このチームが半年後に「うまくいった」と言えるのは、どんな状態のときですか？

2. その状態と今の間にある、いちばん大きな壁は何ですか？

3. その壁について、まだチームで話せていないことは何ですか？

メモ

このシートは株式会社HEART QUAKEが作成した簡易チェックで、公式の診断ではありません。判定の目安はチームの状況によって変わります。
© HEART QUAKE Inc. https://heart-quake.com/