

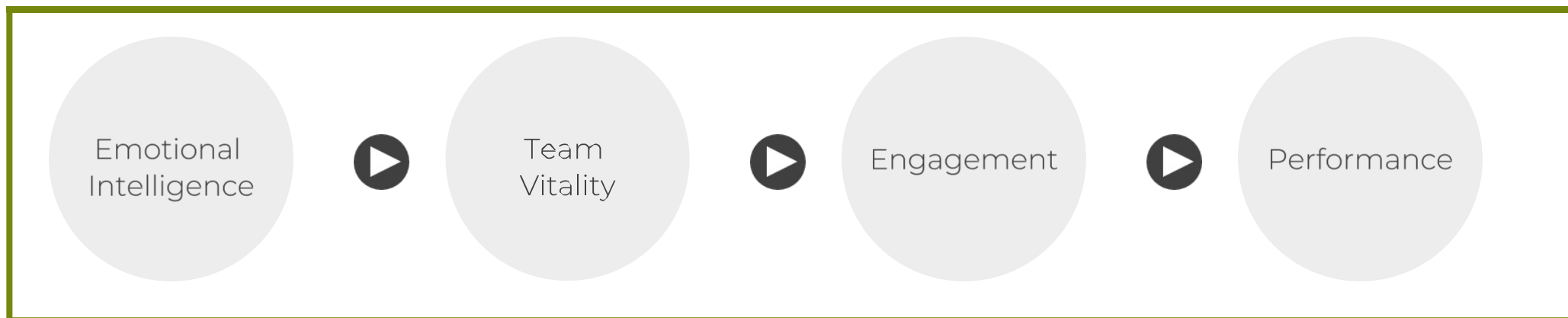
# TV/S

## Team Vital Signs Emotional Intelligence for Performance

Report prepared for: ○○○○株式会社 ○○事業部 9名  
March 4, 2024

# チーム・バイタルサインの有用性

成果へのプロセス



## チーム・バイタリティとは？

あなたのチームの「天候・気候」はどうですか？チームはバイタリティ（活力）に溢れ、快適な気候でしょうか？それとも、活力がなく寒々しい気候でしょうか？

**「組織風土」**とは、組織・チームにおける集団的な感情、関係、反応を示す指標です。健全な風土を持つチームは、チーム内に強いバイタリティ（活力）が溢れています。組織の「文化（規範・規則）」を変えることよりも、「組織風土」を前向きに変化させることが強いバイタリティを持つチーム作りへの早道です。

**Emotional Intelligence (EQ)** とは、「感情と思考を効果的にブレンドする能力」です。風土を支えている心理的安全性やモチベーションなどは感情が大きく影響します。つまりリーダーやメンバーがEQを開発し、活用できるようになることで、チーム・バイタリティを高めることができます。

EQを起点としたチームの成果をもたらすプロセスはシンプルです。EQを活用することでチームに強いバイタリティをもたらし、メンバーのエンゲージメントを高め、パフォーマンスを向上させます。

EQ活用で得られる成果や価値について知りたい場合は、各事例（[6sec.org/cases](https://6sec.org/cases)）や、リーダー、チーム、組織のバイタリティに関するグローバルデータを調査したバイタリティリサーチ（[6sec.org/vitality](https://6sec.org/vitality)）などで詳しく知ることができます。



# チーム・バイタルサインへようこそ

チームメンバーにとって風土は働く環境であり、仕事への姿勢や態度に大きく影響することが研究結果から明らかになっています。TVS（チーム・バイタルサイン）レポートは、チームの風土要因、成果要因といった有効性の要因を測定し、測定時のチーム風土とチームダイナミクスを起こすための洞察を提供します。

チームのリーダーやチームメンバーがEQを高め、人間関係をより良くするために意図的にEQを活用することで、風土は改善していきます。風土が改善されることで、チームとしてのパフォーマンスが向上します。

## チームのパフォーマンスを向上させる方法

1. TVS レポートは、チームのパフォーマンスに関する「強み」と「課題」を特定するガイドとなります。まずはレポート内容を回答者全員で共有し話し合ってください。そして改善点を吟味します。改善に向けての具体的なヒントは、詳細ページ（Page 10以降）を参考にしてください。
2. EQをチーム活動に応用している事例（6sec.org/teams）を参考にしたり、シックスセカンズ認定資格者から具体的な方法について助言やサポートを得てください。
3. TVSを再測定することで、チームパフォーマンス向上への取り組みの効果を把握し、次の取り組みへとつなげてください。

留意点：レポートを読む際は、回答者が「自分自身やリーダー、個々のメンバーをどう見ているかではなく、チーム全体をどう見ているか」を探るものであることを念頭に置くことが重要です。

## このレポートから見えること

- チームパフォーマンス向上への道（Page 2~3）
- チームの外観（Page 4~9）
- 風土要因と成果要因の詳細データ（Page 10~24）
- ポジティブチェンジへのステップ（Page 25~27）

# Background

## このTVSについて

プロジェクト名：〇〇〇〇株式会社 〇〇事業部

回答開始日：2024/2/20

レポート作成日：2024/3/4

回答者数：9名



本レポートの提供者：

Six Seconds Japan, seiadmin@6seconds.co.jp



**SIX SECONDS**

Vital Signs Certification

## この検査の妥当性について

TVSは正規化され、検証された心理測定ツールです。つまり、このレポートのスコアは、ベルカーブ分布に基づいたグローバルな規範と比較して計算されています。このレポートでは、65から135までの尺度が表示され、平均は100、標準偏差は15に設定されています。世界全体の約50%の回答が92.5～107.5となります。世界中のチームと本チームを比較して見ることができます。

チームや組織のバイタルサインに関する調査は2001年に始まり、現在のデータベースには5万人以上が登録されています。本レポートで使用している2020年版TVSの分析は、世界中の組織やチームに所属する1万人以上を対象にした最新のサンプルに基づいています。

TVSを検証するための統計分析には、確証的因子分析（Cronbach's alphas >0.66を抽出）、スケール間相関、理論モデルの影響を評価するステップワイズ回帰（ $r^2$  from 0.34-0.78, statistical significance  $p < 0.00$ ）などが含まれています。このツールの背景にある研究の詳細については、[6sec.org/vitality](https://6sec.org/vitality)を参照してください。

# TVS Highlights

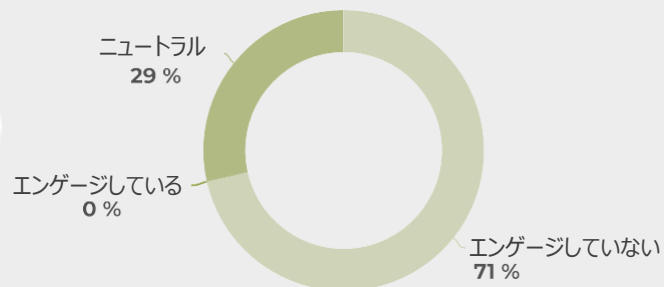
〇〇〇〇株式会社 〇〇事業部、9名  
March 4, 2024



## 風土要因



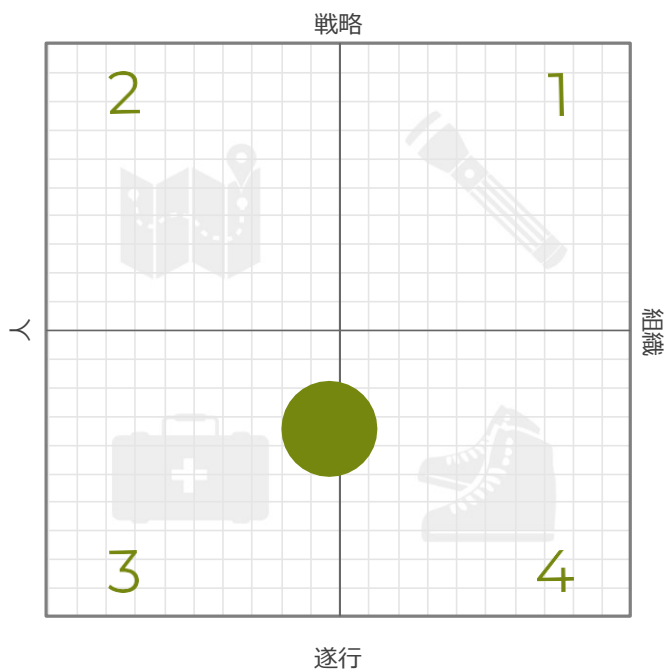
## エンゲージメント



## 成果要因



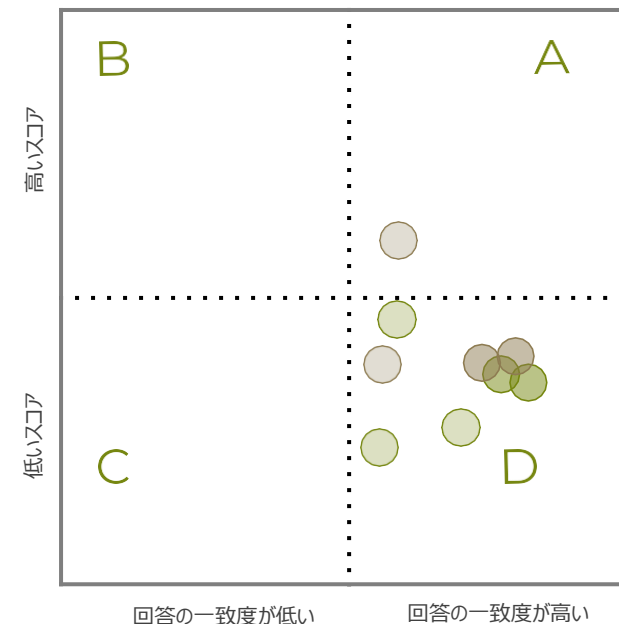
## チームスタイル



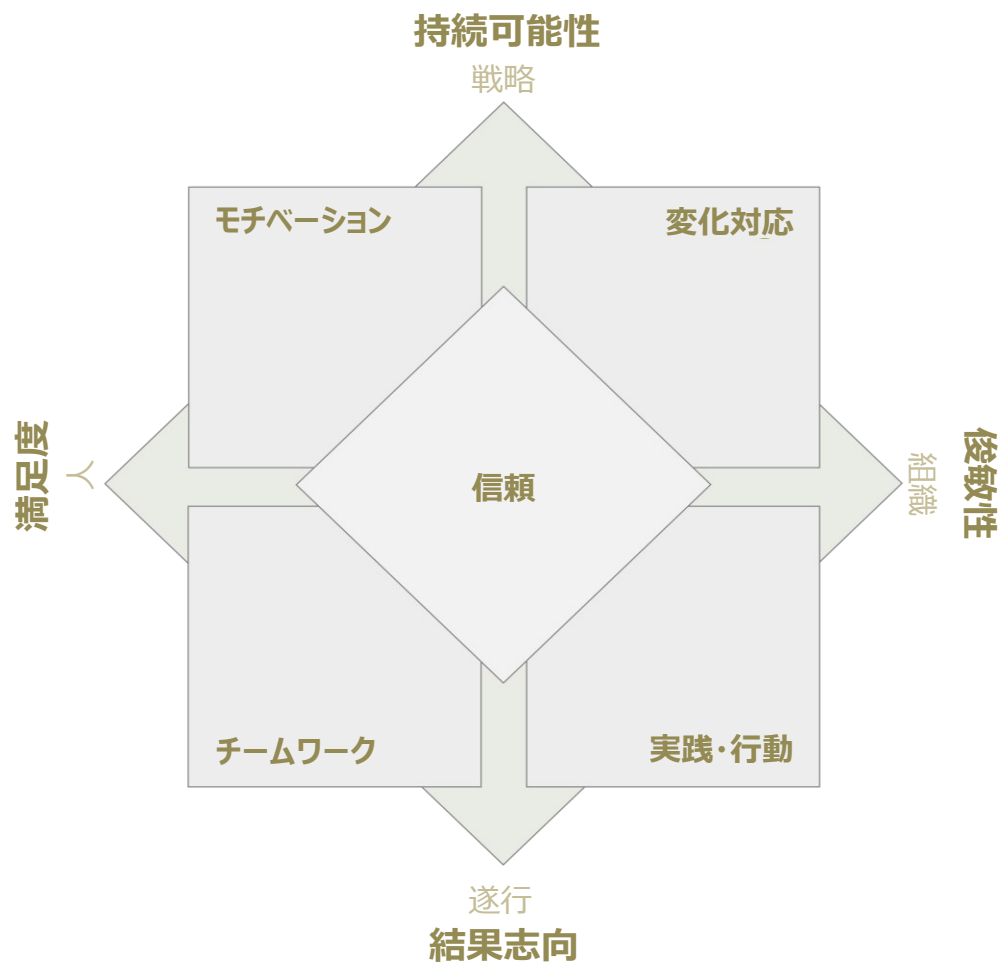
## 風土要因を支える副要因の評価



## 風土要因と成果要因の評価



# The TVS Model



TVSモデルは2軸で構成されています。横軸に人（個人）と組織（システム）、縦軸に戦略（長期視点）と遂行（短期視点）を置き、パフォーマンスに結びつく4つの成果要因（外側）と成果要因に影響を与える5つの風土要因（内側）を配置しモデル化しています。（定義は右文参照）

## 定義

### 風土要因

- **信頼**：革新、共有、学習を促す、リスクに対する心理的安全性の程度（Page 12）
- **モチベーション**：卓越したチームになるための、存在意義の明確さとコミットメントの程度（Page 13）
- **チームワーク**：課題に挑戦するための協働意識とコミュニケーションの程度（Page 14）
- **実践・行動**：結果を出すための責任感と、重要なことへの集中の程度（Page 15）
- **変化対応**：未知の世界に踏み込むリスクを負い、組織学習を重ねるための適応と革新の程度（Page 16）

5つの風土要因は、人間の本質的な欲求に基づくものであり、合理的な要素と感情的な要素の両方を持っています。（詳細についてはPage 12～16を参照下さい）

### 成果要因

- **持続可能性**：チームの成功を持続させる行動と反応（Page 17）
- **満足度**：チームへの満足度（Page 18）
- **結果志向**：チームとして結果を生む姿勢（Page 19）
- **俊敏性**：新たな機会創造と挑戦に向けた反応と行動（Page 20）

# チームスタイル

回答の平均点を評価し、横軸と縦軸にチームの位置をプロットしています。現在のチームのスタイルを確認することができます。

## 第3象限：救急箱チーム



皆さんが探検に出かけていると想像してください。「救急箱チーム」は、メンバー同士がどのように協力するかに気を配り、短期的な実用性に重点を置く傾向があります（一方で、新しい領域を探索することには抵抗を感じるかもしれません）。

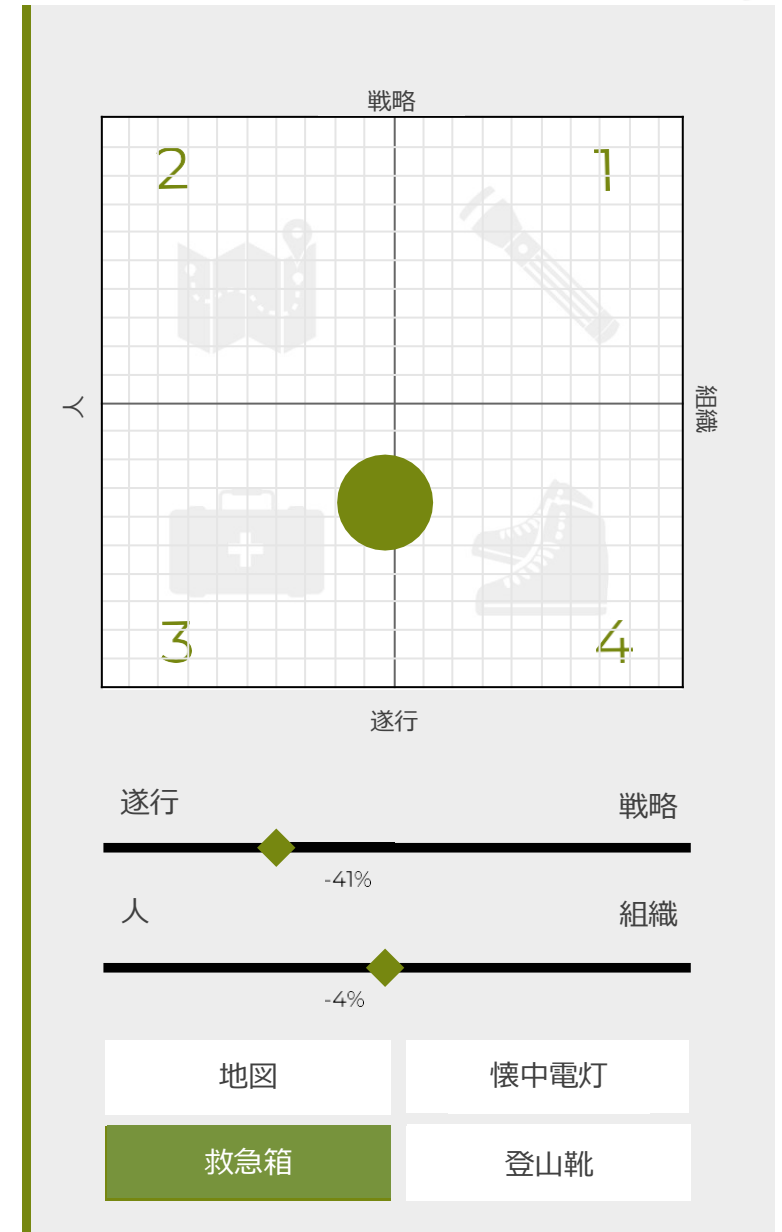
「遂行」寄りのチームは、具体的で緊急性の高い優先事項を達成するために、効果的に協力し合うことを好みます。このようなチームは、短期的な目標を達成するために日々の業務に集中し、すべての項目にチェックが入るまで諦めません。

「人」寄りのチームは、個人のニーズや欲求を大事にすることを好みます。その場にいる人たちの体験を最適化するために、個々人が持つ目標や価値観がチーム内での活動に効果的に反映される状況を理想とします。このようなチームは、人こそが価値を生み出すと信じています。

「救急箱チーム」の例としては、人々のケアや協働のためのコーチングを行う人事グループ、現在の組織文化や会社の価値を守る委員会などが挙げられます。

このようなチームは、新しいアイデアを受け入れることが難しくたり、個人よりも長期的な組織の目標を優先させることに抵抗があったりする傾向があります。特に、明確な戦略や優先順位がない場合、過度に慎重になったり、全体の整合性が取れないことを心配したりすることがあります。

- あなたのチームが最近直面している課題は何ですか？
- このチームスタイルはチームのパフォーマンス向上にどのように役立つのでしょうか？
- このチームスタイルによるパフォーマンスの阻害要因があるとしたらそれは何でしょうか？
- 今のチームに最も必要なのはどの要素でしょうか？
- チームが目指す方向へ向かうために、どのように柔軟性を高めますか？



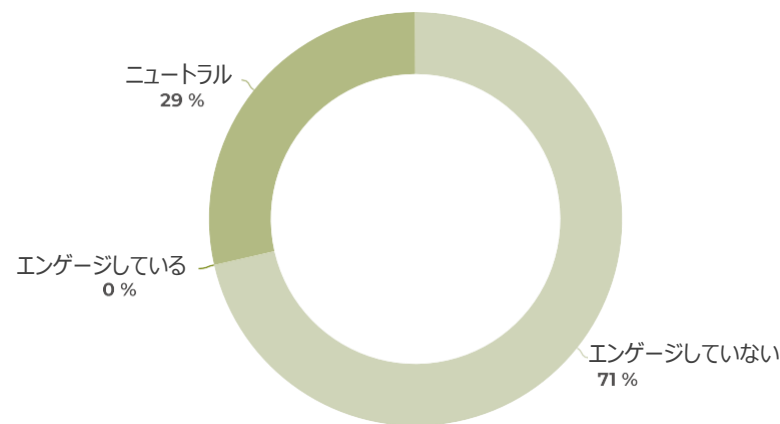


# エンゲージメント

健全な組織風土から、高いレベルのエンゲージメントは生み出されます。それは、心理的安全性を感じ、仕事が有意義で、変化への適応力があり、協力的で、重要なタスクに集中できていることを意味します。TVSの研究では、大規模なグローバルチームのデータベースをもとに、エンゲージメントを定義するアルゴリズムを作成しました。例えば、「エンゲージしている」カテゴリーのメンバーは、データベース内の上位25%内のスコアを示します。

## エンゲージメントの構成割合

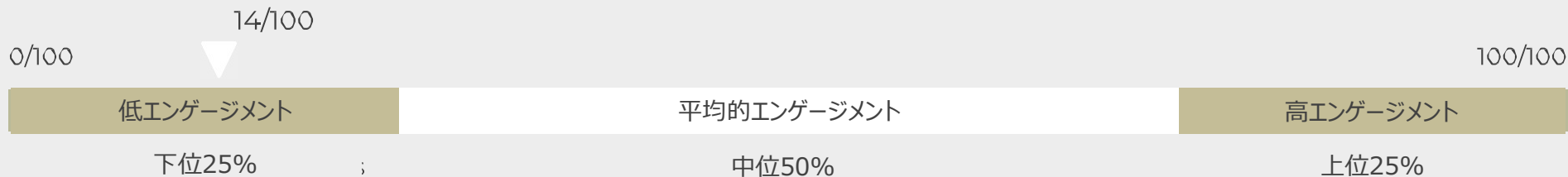
右のグラフでは、チームメンバーが下記の各カテゴリーにどの位の割合で当てはまっているかを示しています。このグラフからチームのエンゲージメント度合いを知ることができます。平均的なチームでは、「エンゲージしていない」が25%、「ニュートラル」が50%、「エンゲージしている」が25%となっています。



エンゲージしている = 完全にチームに参画し、連帯感を感じ、コミットしている状態  
 ニュートラル = 要求を満たそうと、ややもすると指示やルールに受動的に従っている状態  
 エンゲージしていない = つながりを感じられず、孤立感を感じたり、気持ちが離れている状態

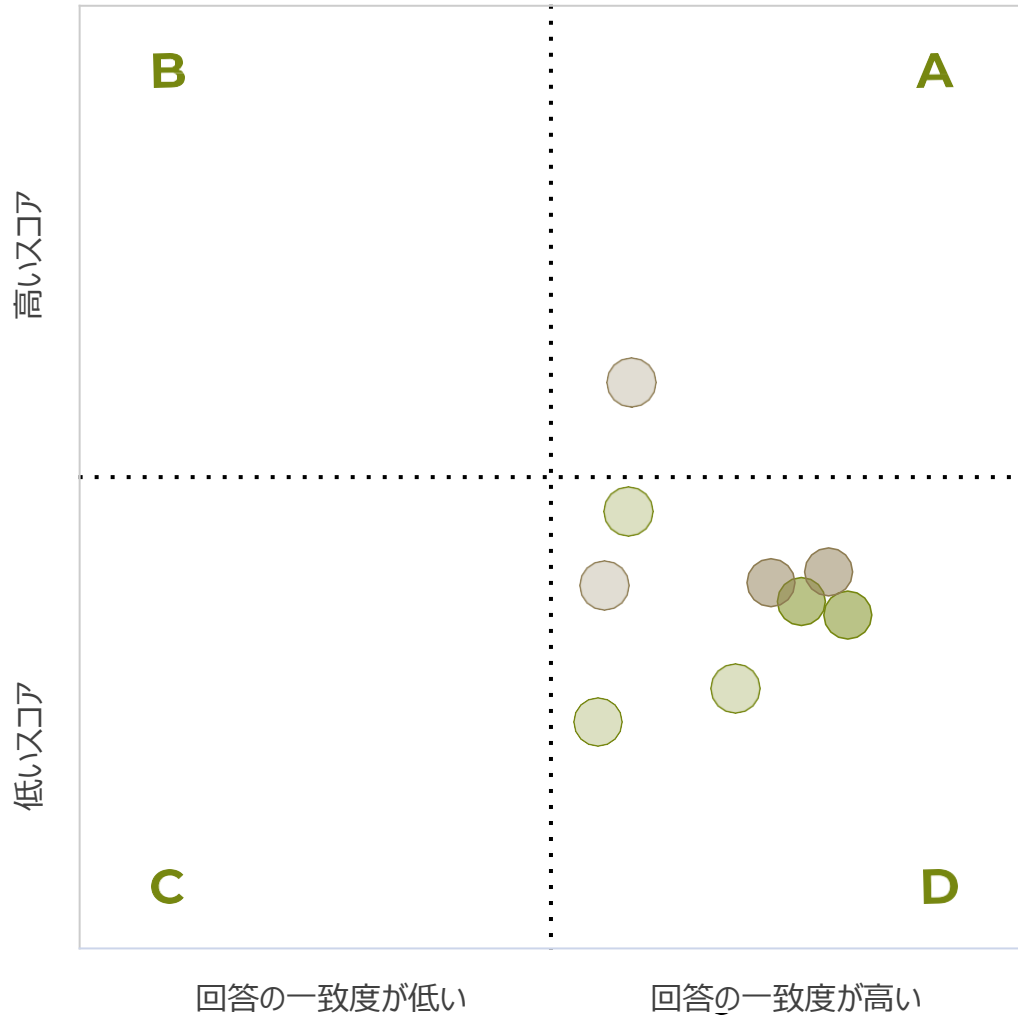
## エンゲージメントスコア

下のグラフは、チームのエンゲージメントスコアとTVSのグローバルデータベースとを比較したものです。世界平均は100点満点中50点です。





# 風土要因と成果要因の評価



## グラフからわかること

- A = チームの「強み」として活かしていきましょう。
- B = 回答のばらつきが発生している原因を特定しましょう。
- C = まずは1つの要因を選択し改善に取り組みましょう。
- D = 優先的に改善に取り組みましょう。

風土要因と成果要因のTVSスコアを見る際、スコアの高さとメンバー間の回答の一致度（標準偏差に基づき、個々のスコアがその平均にどれだけ近いかを示す指標）の両方を考慮することが重要です。

左のグラフは、各スコアを高さや回答の一致度の観点から示したもので、4つの成果要因と5つの風土要因がそれぞれ4つの象限のどこに位置するのか確認してみてください。

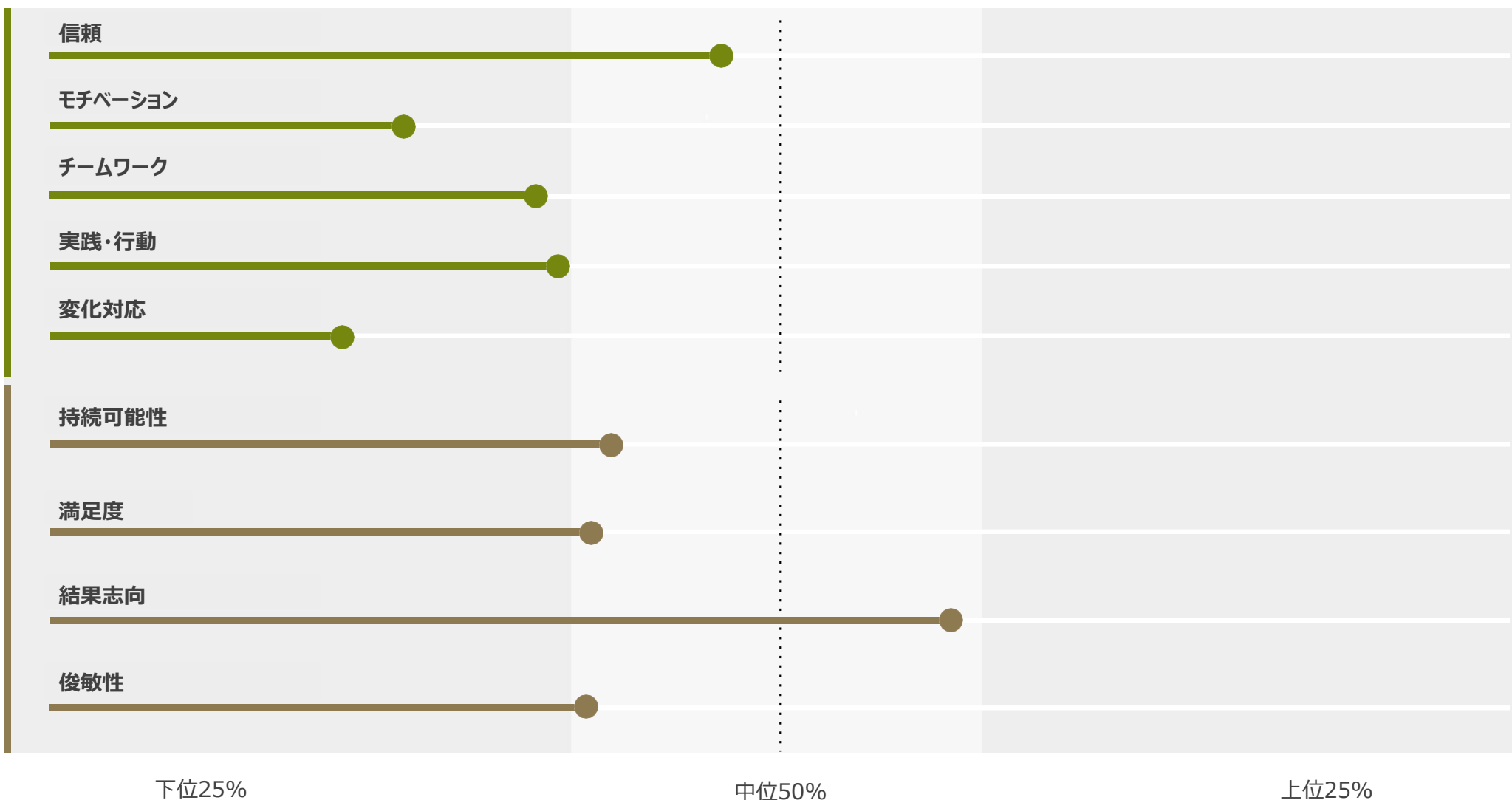
B	結果志向	A
C	信頼 モチベーション チームワーク 実践・行動 変化対応 持続可能性 俊敏性 満足度	D

「回答の一致度」は、Page 10~11に示している「標準偏差」から導き出されたものです。「標準偏差」が低いほど、「回答の一致度」が高いと言えます。



# 風土要因と成果要因のスナップショット

TVSは、チームの5つの風土要因、4つの成果要因を測定しています。



グローバルデータベースを基に、スコアの尺度を65から135までとし、平均値100を中央の黒い点線で表しています。  
左側の濃いグレーの部分は、グローバルデータベースでスコアの下位25%を表し、右側の濃いグレーの部分はスコアの上位25%を表しています。

# 風土要因と成果要因のスナップショット – スコア一覧



この表は、先のグラフの5つの風土要因と4つの成果要因のスコアと回答の一致度を示しています。「標準偏差」は、個々の回答が平均値からどの程度離れているかを示す指標です。標準偏差が低いほど、より回答のばらつきが少ないことを示します。標準偏差が15程度であれば、平均的な回答のばらつき度合いであると言えます。

このチームの場合

標準偏差が低い（チームメンバーの回答のばらつきが少ない）項目：モチベーション、チームワーク、実践・行動、持続可能性、満足度

これらの項目は、チームパフォーマンスを発揮するうえでの「強み」と「課題」に対して回答の一致度が高いといえます。

標準偏差が高い（チームメンバーの回答のばらつきが多い）項目：

これらの項目は、なぜメンバー間で回答のばらつきが生まれるのか、議論し探求しましょう。

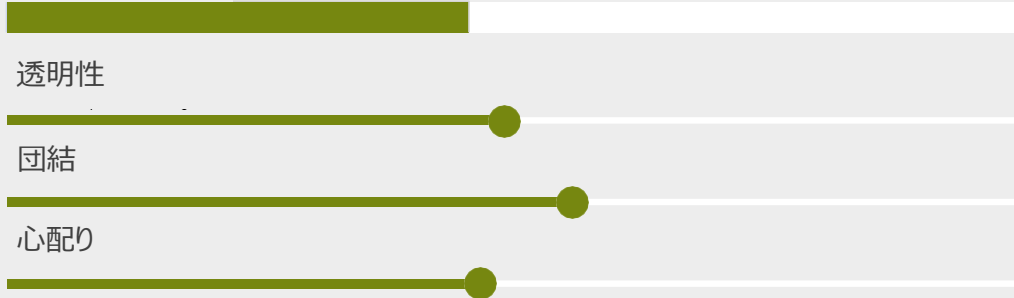
注：TVSは、5つの「風土要因」と4つの「成果要因」についての設問で構成されています。

	要因	スコア	標準偏差
風土要因	信頼	97.9	13.2
	モチベーション	86.6	10.8
	チームワーク	91.3	8.3
	実践・行動	92.1	9.3
	変化対応	84.4	13.9
成果要因	持続可能性	94	8.7
	満足度	93.3	10
	結果志向	106.1	13.2
	俊敏性	93.1	13.8



# 信頼

## 信頼



「信頼」とは、自信、信仰、確信の感情です。信頼は、リスクに対する前向きな姿勢を生み出し、他の風土要因を促進します。

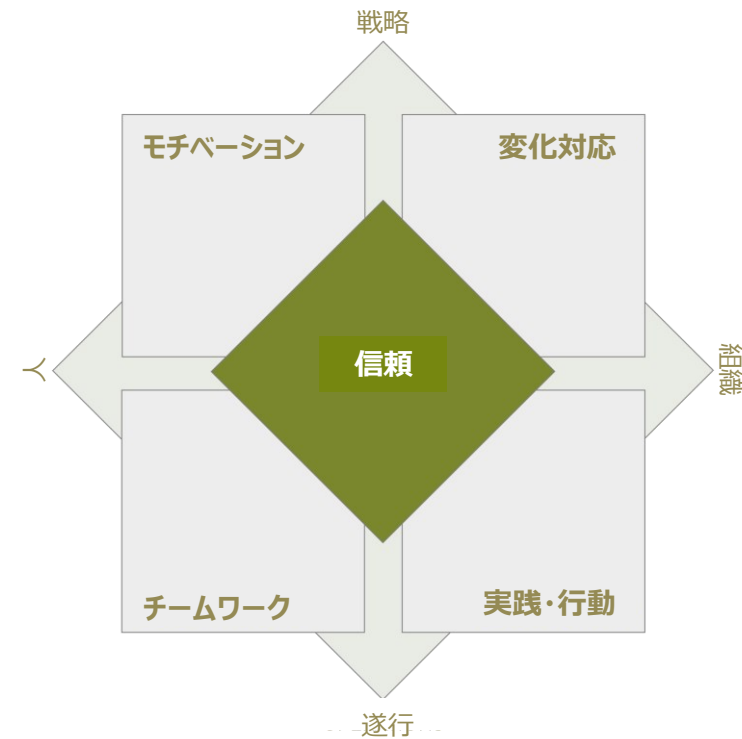
このチームの「信頼」スコアは、グローバル平均に近い値となっています。チーム内の評価では、他の風土要因と比べ高いスコアです。心理的安全性はメンバーにとって第一優先の課題ではないことを示唆しています。

「信頼」は3つの副要因（透明性・団結・心配り）に支えられています。これらのスコアは、「信頼」を構築するための具体的な取り組みのヒントとなります。

- 「心配り」が最も低いスコアです。これは、チームメンバーがチーム内で十分に受け入れられていない、または、尊重されていないと感じていることを示唆しています。
- 「団結」が最も高いスコアです。これは、メンバーが共通の目標に向かって一致団結し、共に働いていると感じていることを示唆しています。

### EQと信頼

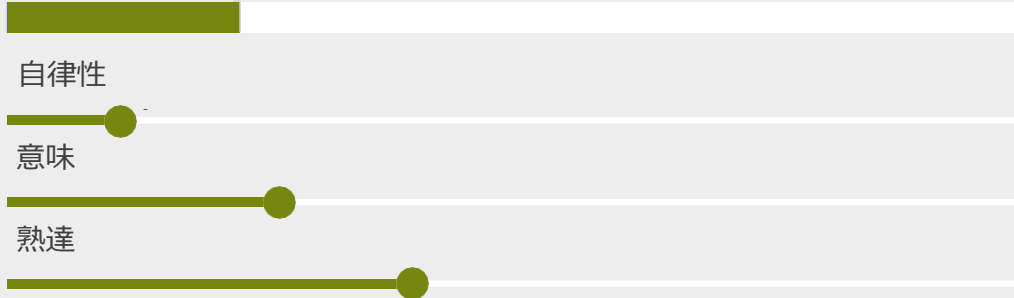
信頼は、人間の本質的な欲求である「安全」と結びついています。安心・安全を感じる人間関係を構築することでメンバーやチームに対する信頼感情は生まれます。それらの感情を醸成するためにEQが助けとなります。詳しくはこちら。 [6sec.org/vitality/trust](https://6sec.org/vitality/trust)





# モチベーション

## モチベーション



「モチベーション」とは、困難を克服し、目標を追求し、コミットメントを維持するためのエネルギー源です。

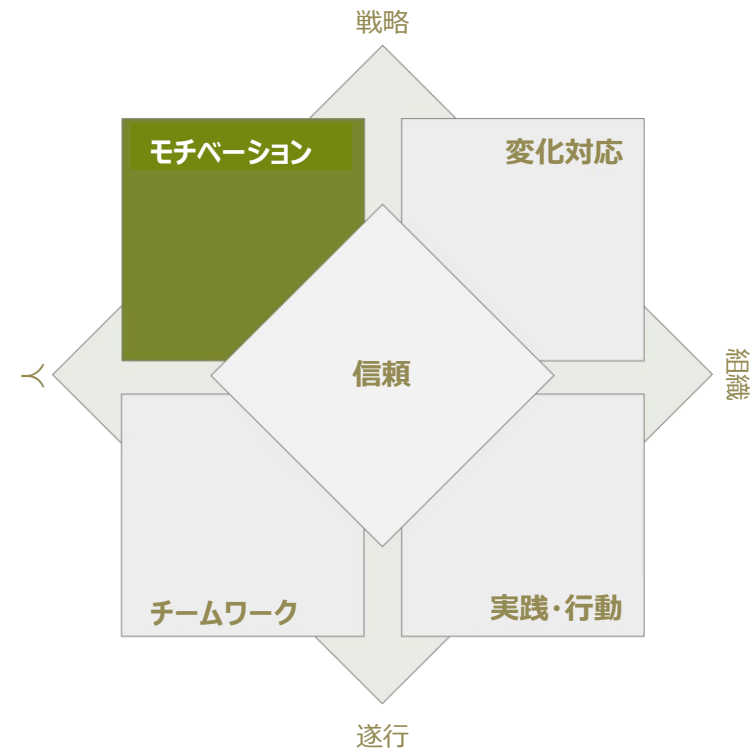
このチームの「モチベーション」スコアは、グローバル平均をやや下回っています。チーム内の評価では、他の風土要因と比べて低いスコアです。メンバーが自分の業務遂行に十分な活力を感じていないことを示唆しています。

「モチベーション」は3つの副要因（自律性・意味・熟達）に支えられています。これらのスコアは、「モチベーション」を生み出すための具体的な取り組みのヒントとなります。

- 「自律性」が最も低いスコアです。これは、チームメンバーがチーム内で十分な裁量権を与えられていない、あるいは主体的でないと感じていることを示唆しています。
- 「熟達」が最も高いスコアです。これは、自分の強みが活かされている、仕事を通じて成長を感じていることを示唆しています。

### EQとモチベーション

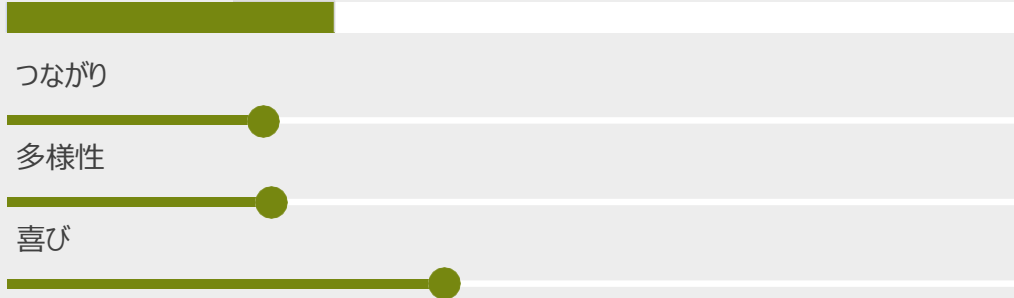
「モチベーション」は人間の本質的な欲求である「意味」と結びついています。自分の仕事が役に立っていると感じられることで、人はより熱心に打ち込むようになります。それは合理的でもあり、また感情的でもあります。モチベーションを自ら生み出すにはEQが助けとなります。詳しくはこちら。[6sec.org/vitality/motivation](https://6sec.org/vitality/motivation)





# チームワーク

## チームワーク



「チームワーク」は、目標を達成するために協力することであり、目的意識と帰属意識を共有することで育まれていきます。

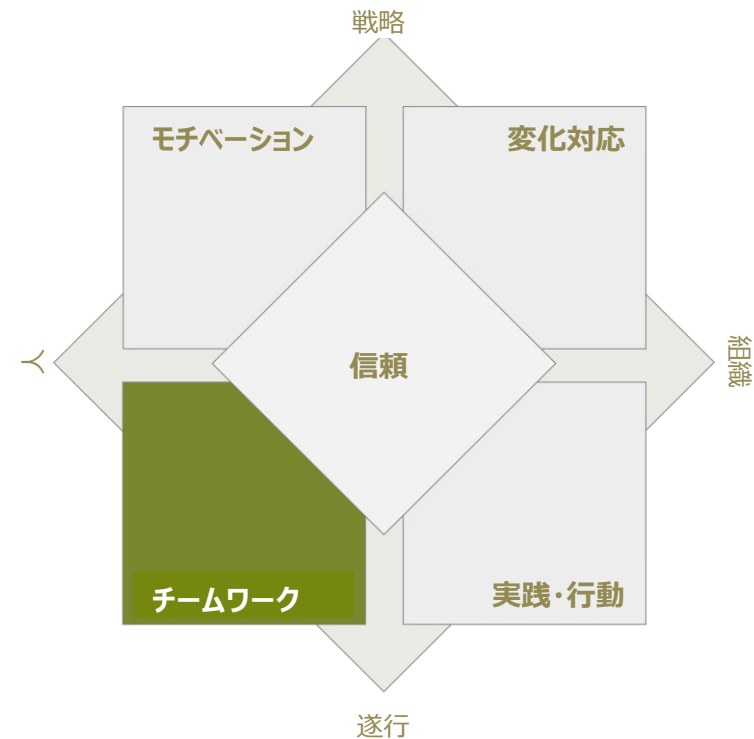
このチームの「チームワーク」スコアは、グローバル平均をかやや下回っています。チーム内の評価では、風土要因の中で中間のスコアです。帰属意識をさらに高めることが有効であることを示唆しています。

「チームワーク」は3つの副要因（つながり・多様性・喜び）に支えられています。これらのスコアは、「チームワーク」を構築するための具体的な取り組みのヒントとなります。

- 「つながり」が最も低いスコアです。これは、メンバーがチームに完全に受け入れられていないと感じている、あるいはチーム内で居場所感を感じていないことを示唆しています。
- 「喜び」が最も高いスコアです。これは、チームのメンバーがワクワクした気分で、チーム内で楽しく仕事ができていると感じていることを示唆しています。

### EQとチームワーク

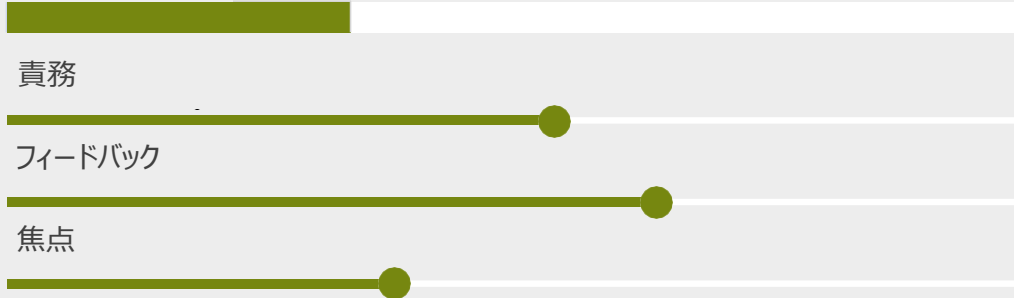
「チームワーク」の根底にある人間の欲求は「帰属意識」です。活力あるチームでは、メンバーはチームから歓迎されていると感じています。メンバーの居場所感や喜びの感情を生む際にもEQが重要なカギを握っています。詳しくはこちら。[6sec.org/vitality/teamwork](http://6sec.org/vitality/teamwork)





# 実践・行動

## 実践・行動



「実践・行動」とは、効果的な戦術を実践することによって、戦略的な成果を上げることです。

チームの「実践・行動」スコアは、グローバル平均をやや下回っています。チーム内の評価では、他の風土要因と比べ高いスコアです。達成感はメンバーにとって第一優先の課題ではないことを示唆しています。

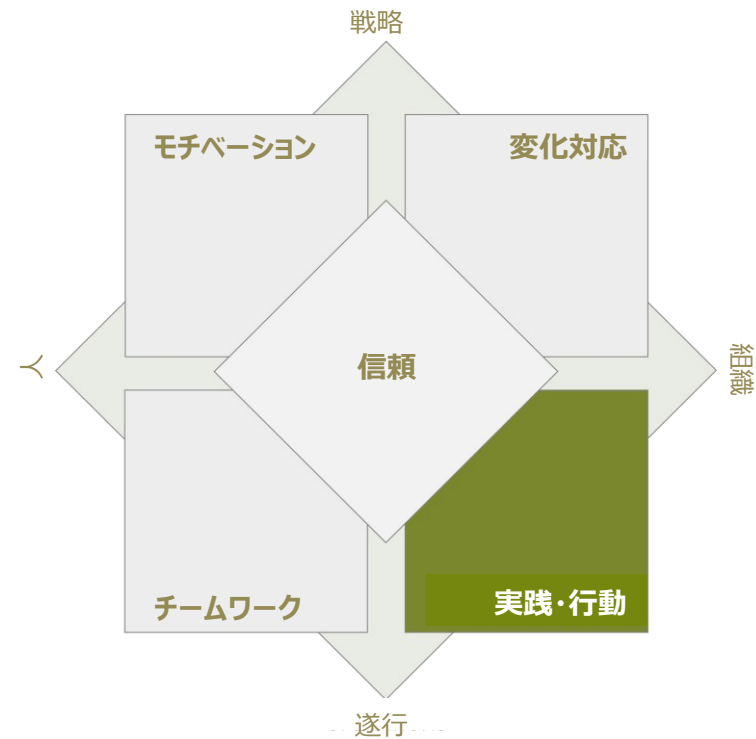
「実践・行動」は3つの副要因（責務・フィードバック・焦点）に支えられています。これらのスコアは、「実践・行動」するための具体的な取り組みのヒントとなります。

- 「焦点」が最も低いスコアです。これは、メンバーがチームの優先順位に戸惑い、行動に移せていないと感じていることを示唆しています。
- 「フィードバック」が最も高いスコアです。メンバーは、自分の仕事の成果やチームの業績への貢献度について、明確に把握していることを示唆しています。

### EQと実践・行動

この風土要因は非常に理的ですが、同時に人間の本質的な欲求である「達成感（感情的な側面）」を満たすものでもあります。自分の仕事チームに有益な結果を生んでいると実感できれば、人はより深く関わろうとするものです。詳しくはこちら

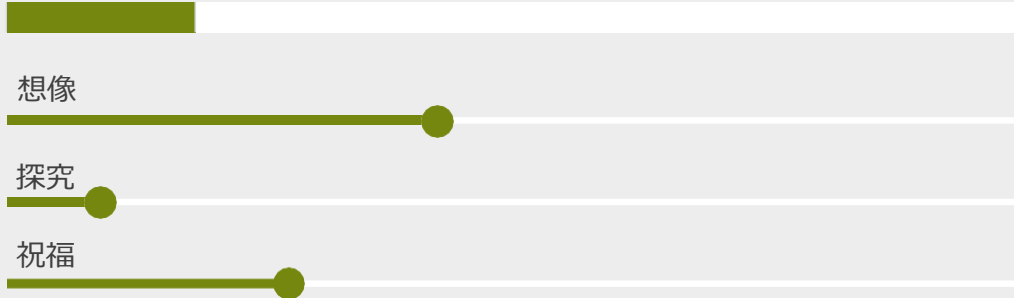
[6sec.org/vitality/execution](https://6sec.org/vitality/execution)





# 変化対応

## 変化対応



「変化対応」とは、絶えず変化する状況の中で成果を上げるために、革新と適応に常に備えを怠らないことです。

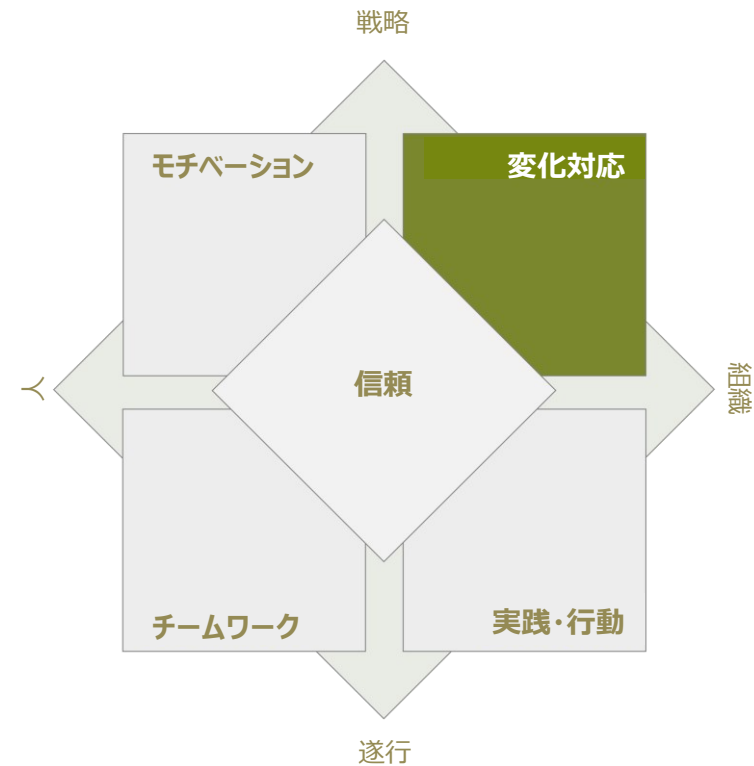
チームの「変化対応」スコアは、グローバル平均をかやや下回っています。チーム内の評価では、他の風土要因と比べて低いスコアです。メンバーが成長を十分に感じていないことを示唆しています。

「変化対応」は3つの副要因（想像・探究・祝福）に支えられています。これらのスコアは「変化対応」のための具体的な取り組みのヒントとなります。

- 「探究」が最も低いスコアです。これは、メンバーが新しく挑戦することを奨励されていない、または実験的な試みが歓迎されていないことを示唆しています。
- 「想像」が最も高いスコアです。これは、メンバーがエネルギーにあふれており、前進するためのさまざまな選択肢を見出していることを示唆しています。

### EQと変化対応

「変化対応」には感情が伴い、「成長」という人間の本質的な欲求と結びついています。Page 27で説明しているように、感情は変化を促したり妨げたりします。それらの感情を効果的に活用するにはEQがカギとなります。詳しくはこちら。[6sec.org/vitality/change](https://6sec.org/vitality/change)







# 持続可能性

あなたのチームは永続的な価値を生み出し、長期的にその価値を維持していけるでしょうか？「持続可能性」とは、長期的に意味のある 戦略的な方向性を示すものです。

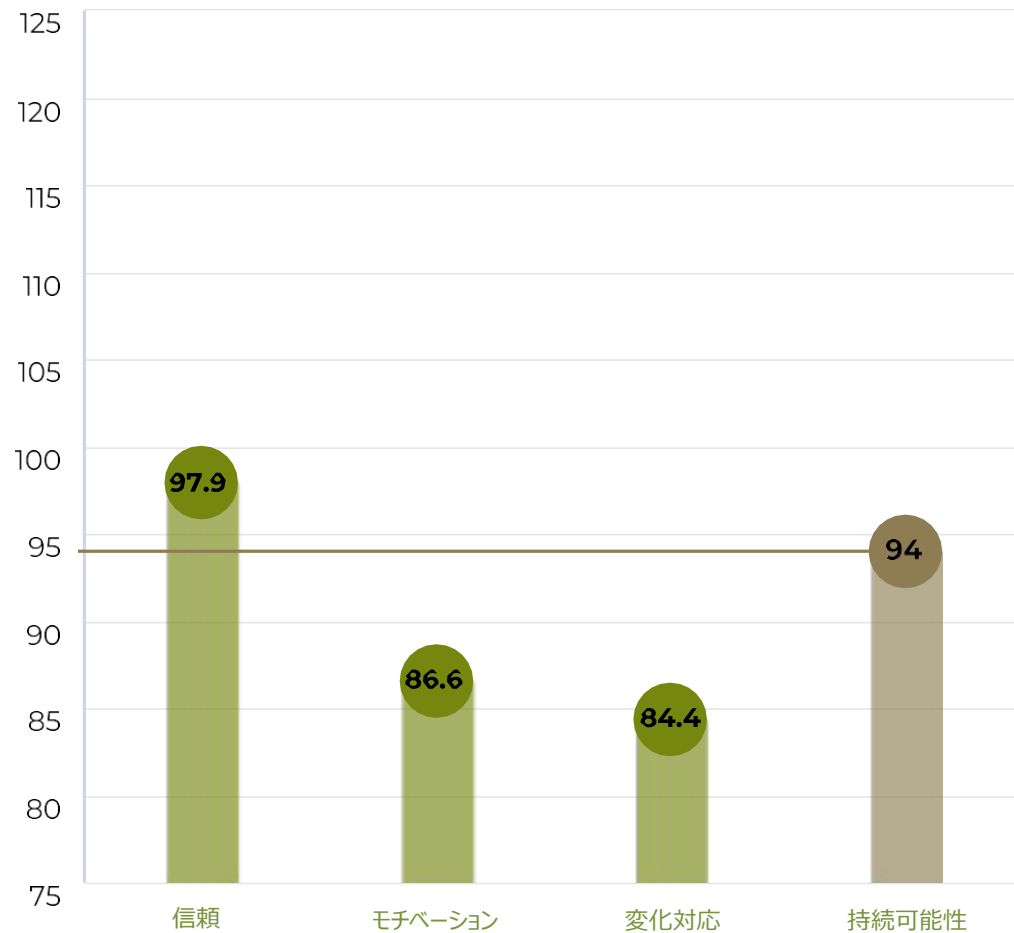
「持続可能性」のスコアは 94 です。これはグローバル平均を下回り、成果要因のスコアの中で中間的なスコアの一つです。チームの目標達成を考えると、これで十分なのか検討しましょう。

もし、このチームが「持続可能性」を高めたいのであれば、右に示すように「持続可能性」と最も密接に関連する3つの風土要因に焦点を当てます。

この風土要因の中で、「変化対応」は最も低いスコアです。メンバーがより変化に対してオープンで、長期的に適応できるようになるには、何が必要か検討してみましょう。

この風土要因の中で、「信頼」は最も高いスコアです。メンバーが比較的自信や心理的安全性を感じていることを示唆しています。このスコアを活用して、成果を上げるための長期的な戦略について、どのようにしたら本音で話し合えるのか検討してみましょう。

右の図でわかるように、「持続可能性」のスコアより上に位置している風土要因の数は 1 です。これはリスクが内在していることを示唆しています。「持続可能性」を維持するために必要なチームの活力が十分でない可能性があります。長期的な成果を生むために、これらの要素をどのように強化すればよいのか検討しましょう。



# 満足度



メンバーはチームにとって重要な一員であると感じていますか？メンバーはその役割に満足していますか？「満足度」は、メンバーがチームやそのミッションにどれだけ共感しているかということと関連しています。

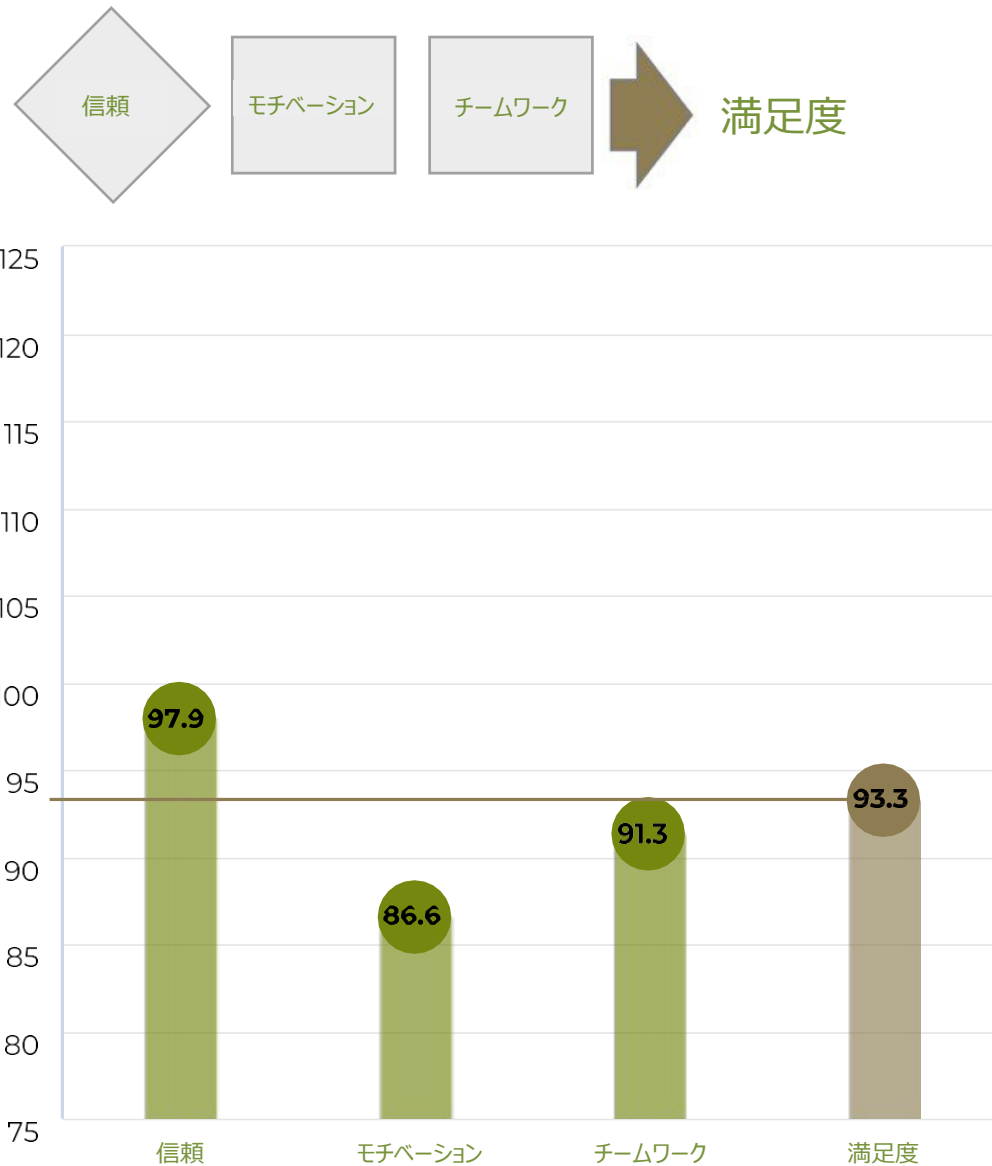
「満足度」のスコアは 93.3 です。これはグローバル平均を下回り、成果要因のスコアの中で中間的なスコアの一つです。チームの目標達成を考えると、これで十分なのか検討しましょう。

もし、このチームが「満足度」を高めたいのであれば、右に示すように「満足度」と最も密接に関連する3つの風土要因に焦点を当てます。

この風土要因の中で、「モチベーション」は最も低いスコアです。メンバーがこのチームの一員でありたいという気持ちを高めるには、何が 필요한のか検討してみましょう。

この風土要因の中で、「信頼」は最も高いスコアです。メンバーはチーム内で比較的安心感を抱いているようです。どのようなステップを踏めば、ここが自分たちの活躍の場としてふさわしいと感じられるようになるのか検討してみましょう。

右の図でわかるように、「満足度」のスコアより上に位置している風土要因の数は 1 です。これはリスクが内在していることを示唆しています。「満足度」を維持するために必要なチームの活力が十分でない可能性があります。長期的な成果を生むために、これらの要素をどのように強化すればよいのか検討してみましょう。





# 結果志向

チームのメンバーは、共に価値ある目標に到達していると実感していますか？私たちは十分に役割を果たしていますか？「結果志向」は、チームが重要な優先事項に集中し、協働して物事を成し遂げることを促します。

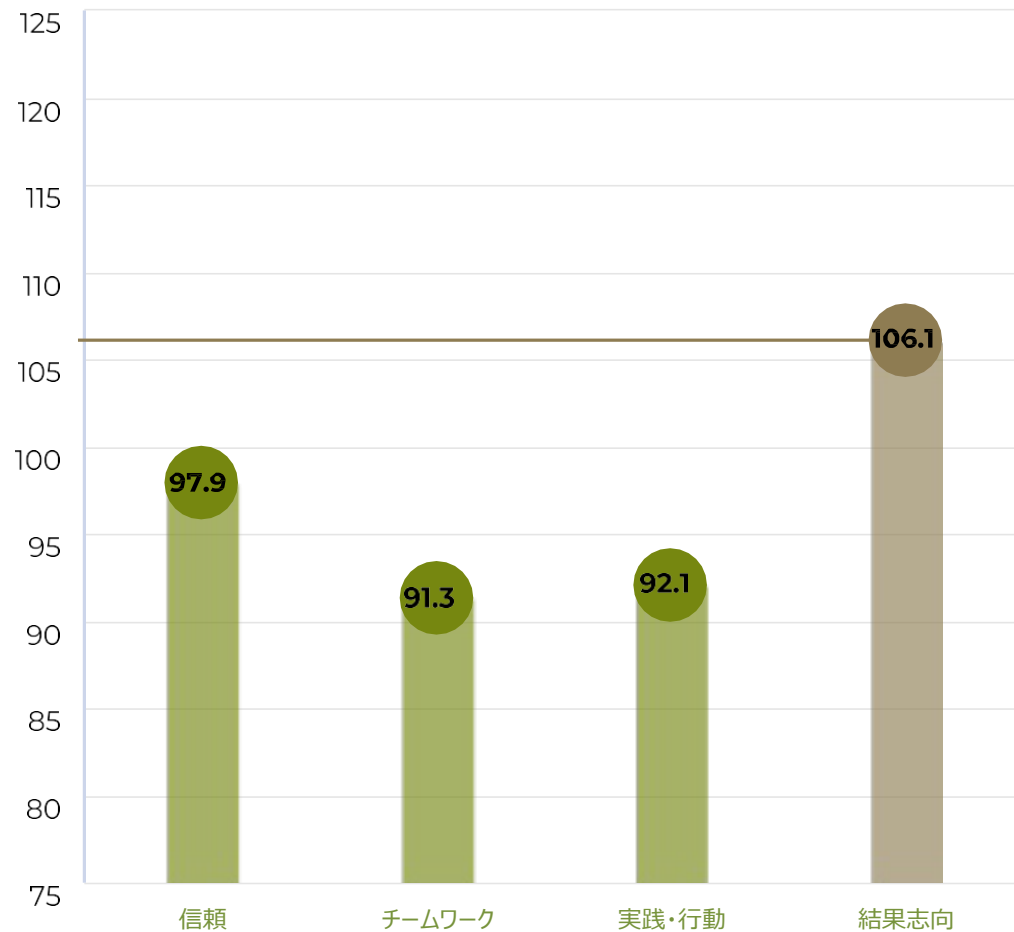
「結果志向」のスコアは 106.1 です。これはグローバル平均を上回り、成果要因のスコアの中で最も高いスコアです。チームの目標達成を考えると、これで十分なのか検討しましょう。

もし、このチームが「結果志向」を高めたいのであれば、右に示すように「結果志向」と最も密接に関連する3つの風土要因に焦点を当てます。

この風土要因の中で、「チームワーク」は最も低いスコアです。メンバーが相乗効果を生むような方法で業務遂行していないことを示唆しています。メンバーがより一体感を持つためには、何が必要なのか検討してみましょう。

この風土要因の中で、「信頼」は最も高いスコアです。チームは安心してリスクを取れ、互いに信頼し合っていることを示唆しています。この信頼感を活用して、いかに生産性を向上させられるか検討してみましょう。

右の図からわかるように、「結果志向」のスコアより上に位置している風土要因の数は 0 です。これは内在的なリスクを示唆しています。結果を出し続けるには、チームの活力が十分でない可能性があります。このような要素をどのように強化すれば、効率性や有効性を向上させることができるのか検討してみましょう。



# 俊敏性



チームは状況の変化に迅速に対応できるでしょうか？変化に能動的でしょうか？「俊敏性」とは、チームが現状維持でとどまるのではなく、状況に応じて常に変化し学習していくことです。

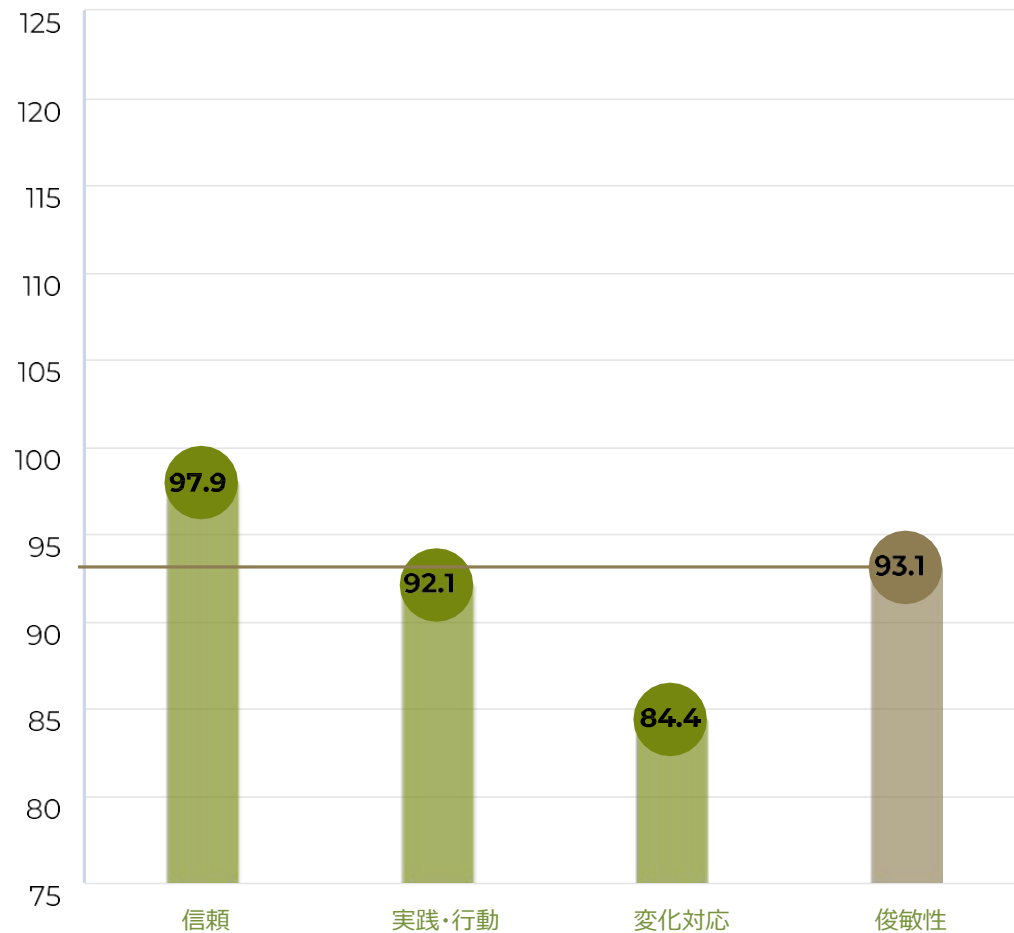
「俊敏性」のスコアは 93.1 です。これはグローバル平均を下回り、成果要因のスコアの中で最も低いスコアです。チームの目標達成を考えると、これで十分なのか検討しましょう。

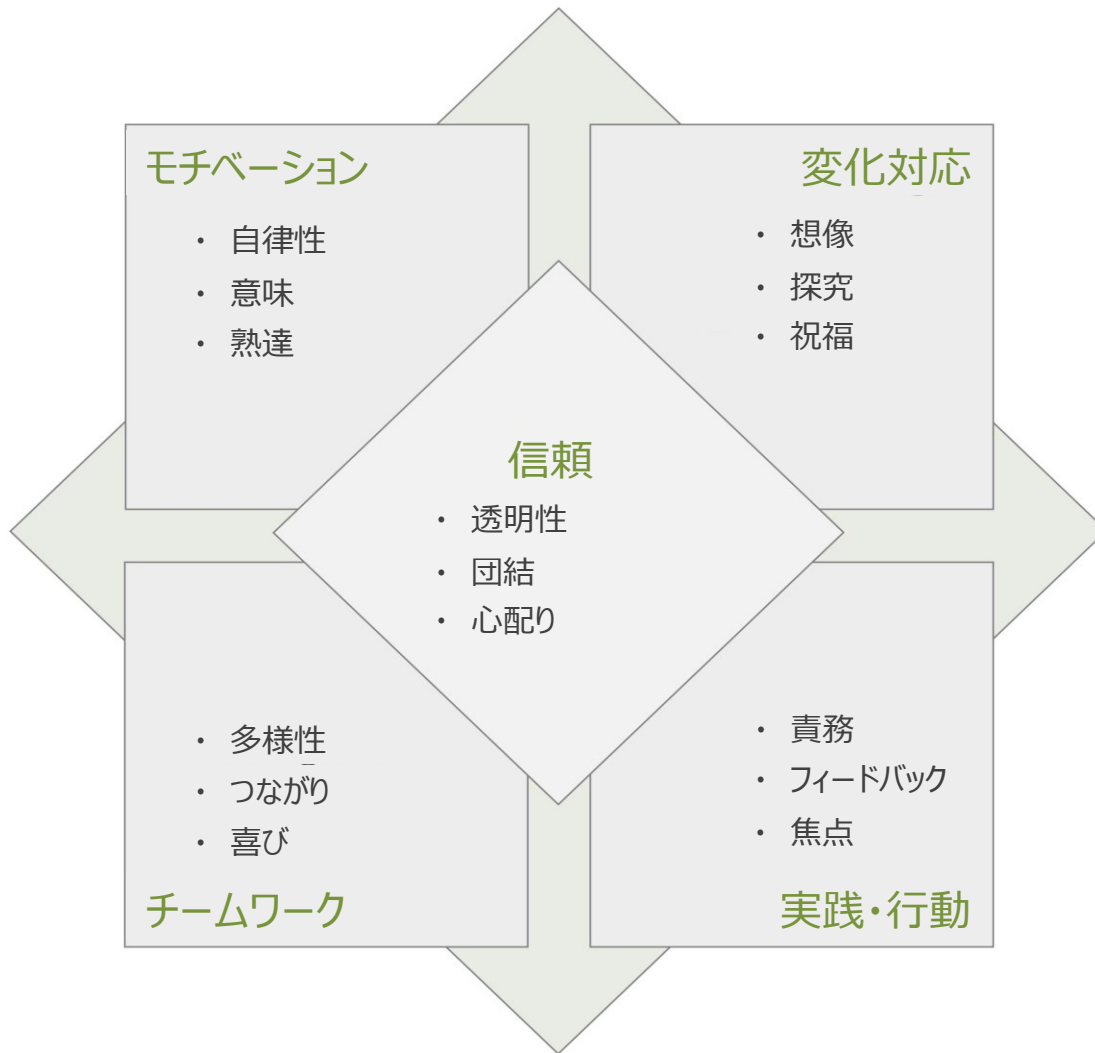
もし、このチームが「俊敏性」を高めたいのであれば、右に示すように「俊敏性」と最も密接に関連する3つの風土要因に焦点を当てます。

この風土要因の中で、「変化対応」は最も低いスコアです。それは、メンバーが自分たちや自分の仕事に有益となるような機会を十分に見出せていないことを示唆しています。メンバーが機会に対してよりオープンになるためには、何が必要なのか検討してみましょう。

この風土要因の中で、「信頼」は最も高いスコアです。メンバーが比較的的心理的安全性を感じており、素早く状況に適応できることを示唆しています。この心理的安全性を活用し、より大きな課題に挑戦するにはどうすればよいのか検討してみましょう。

右の図でわかるように、「俊敏性」のスコアより上に位置している風土要因の数は1です。これはリスクの存在を示唆しています。「俊敏性」を維持するためのチームの活力が十分でない可能性があります。柔軟性や新たな試みを促進させるために、これらの要素をどのように強化すればよいかを検討しましょう。





15個の「副要因」は、「風土要因」の改善に向けた実践的な取り組み内容を明らかにするための重要な指標となります。つまり、チームの活力を高めるためのチェックリストとして活用することができます。

まず、5つの風土要因のうち、どの風土要因を優先的に改善するかをチームで討議しましょう。そして、改善したい風土要因の「副要因」の中で、どれが有効に機能しているか、どれを強化すればよいかをレポートを基にメンバーで話し合い、チームとして強化するポイントを決定しましょう。

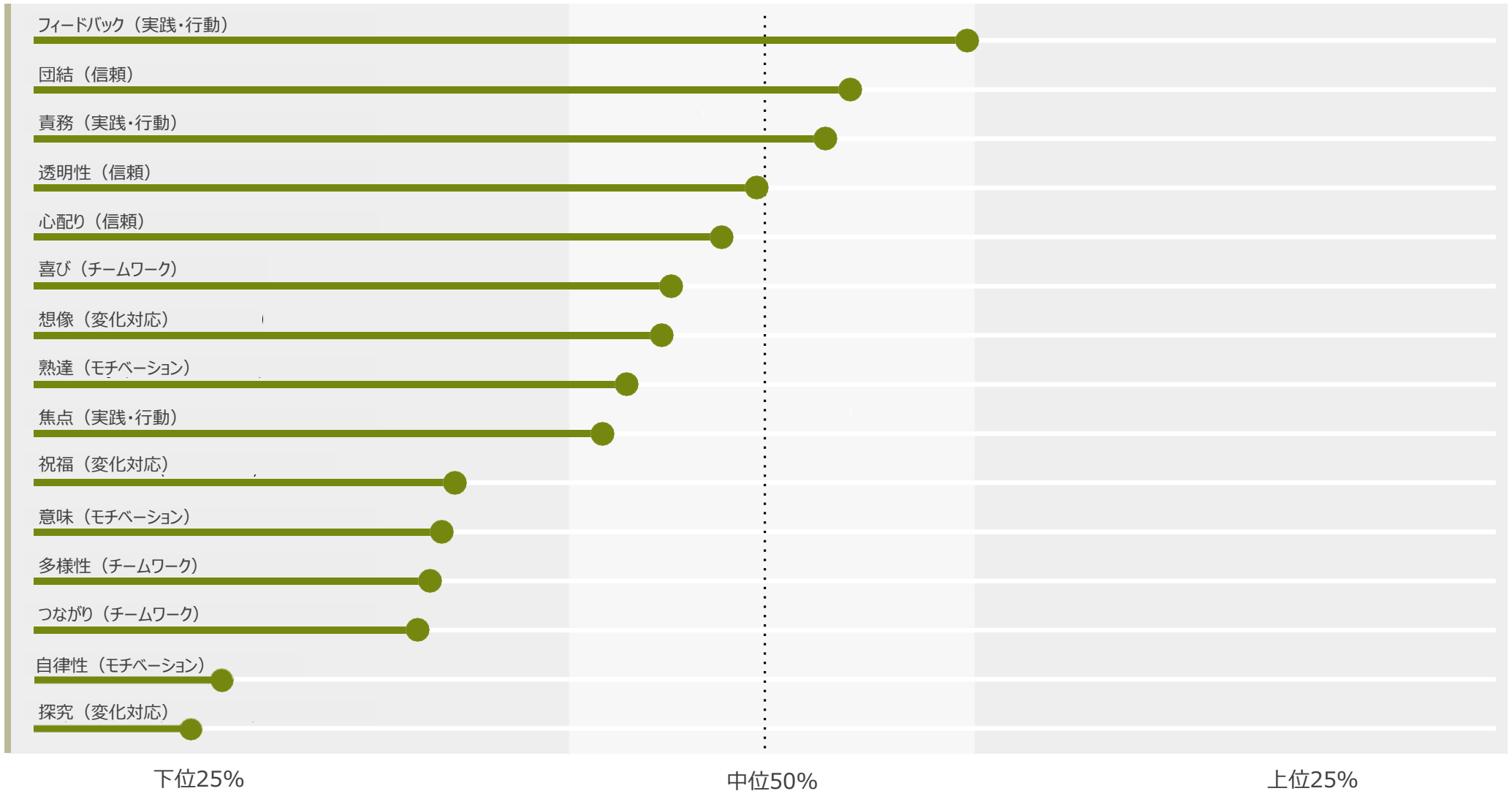
Page 22では、15の副要因のグラフが表示されています。チームのどんな状態が見えてくるでしょうか。

Page 23では、各副要因のスコアに加えて、チームメンバーの回答のばらつき具合を示す標準偏差が示されています。

# 副要因



このページでは、メンバーの回答結果を基に「チームにおいて15の副要因がどのぐらい機能しているか」を示しています。



グローバルデータベースを基に、スコアの尺度を65から135までとし、平均値100を中央の黒い点線で表しています。  
左側の濃いグレーの部分は、グローバルデータベースでスコアの下位25%を表し、右側の濃いグレーの部分はスコアの上位25%を表しています。

# 副要因 スコア一覧



この表は、各副要因のスコアと標準偏差を示したものです。  
標準偏差が低いほど、回答のばらつきが少ないことを示しています。

標準偏差が低い（＝チームメンバー間の回答のばらつきが  
少ない）：フィードバック（実践・行動）、祝福（変化対応）

標準偏差が高い（＝チームメンバー間の回答のばらつきが  
大きい）：自律性（モチベーション）、探究（変化対応）

なぜメンバーによって視点が違うのかを議論してみましょう。

注）これらの値は現状を理解するための「スナップショット」  
であり、未来永劫変わらないというものではありません。チームの状態を深く理解し、より具体的で実用的な実践に結び付けることを目的としています。

	要因	スコア	標準偏差
1	フィードバック（実践・行動）	107.2	5.1
2	団結（信頼）	103	18.4
3	責務（実践・行動）	102.1	17.2
4	透明性（信頼）	99.7	16.5
5	心配り（信頼）	98.5	19.8
6	喜び（チームワーク）	96.7	17.3
7	想像（変化対応）	96.3	17.5
8	熟達（モチベーション）	95.1	18.5
9	焦点（実践・行動）	94.2	17.8
10	祝福（変化対応）	89	8.8
11	意味（モチベーション）	88.5	19.7
12	多様性（チームワーク）	88.1	16.3
13	つながり（チームワーク）	87.7	14.2
14	自律性（モチベーション）	80.6	23.9
15	探究（変化対応）	79.6	26.7

# 考察すべき重要な項目



スコアの高いもの	スコア	標準偏差
フィードバック（実践・行動）	107.2	5.1
団結（信頼）	103	18.4
責務（実践・行動）	102.1	17.2
透明性（信頼）	99.7	16.5
心配り（信頼）	98.5	19.8

スコアの低いもの	スコア	標準偏差
意味（モチベーション）	88.5	19.7
多様性（チームワーク）	88.1	16.3
つながり（チームワーク）	87.7	14.2
自律性（モチベーション）	80.6	23.9
探究（変化対応）	79.6	26.7

- ◆ これらは強みですか？
- ◆ これらの強みを今どのように活かしていますか？
- ◆ リーダーやチームメンバーは、どうすればこれらの強みをより効果的に活用できるのでしょうか？
- ◆ これらの強みのいずれかと、直面している課題との間に関連性がありますか？
- ◆ これらの強みをどのように活用すれば、課題に対処できますか？
- ◆ これらの強みをどのように認識し、発揮させれば、チームにポジティブなエネルギーを与えることができますか？

- ◆ これらの「根底」には何があると思いますか？ 懸念を生じさせる行動、方針、恐れ、または疑念は何ですか？
- ◆ これらがもたらすメンバーやチームへの感情的な影響はどのようなものなのでしょうか？
- ◆ チームリーダーは、これらに対して、どの程度、当事者意識と責任を持っていますか？
- ◆ これらはチームのパフォーマンスにどのような影響を与えていますか？
- ◆ これらが改善することで、チームにどのような変化が生まれますか？
- ◆ これらの問題を解決するために必要なことは何ですか？



# Action Plan



右の「The CHANGE MAP」は、シックスセカンズが考案した個人、チームが洞察を深め、前向きな変化を生むためのステップを構造化したものです。

チームの前向きな変化を促す3つのステップ

## 1. ENGAGE - 参画と合意形成

- ①最も改善したい点（1～2点）をチームで決める。
- ②改善したい理由を整理する。
- ③改善のために必要なことを明らかにする。

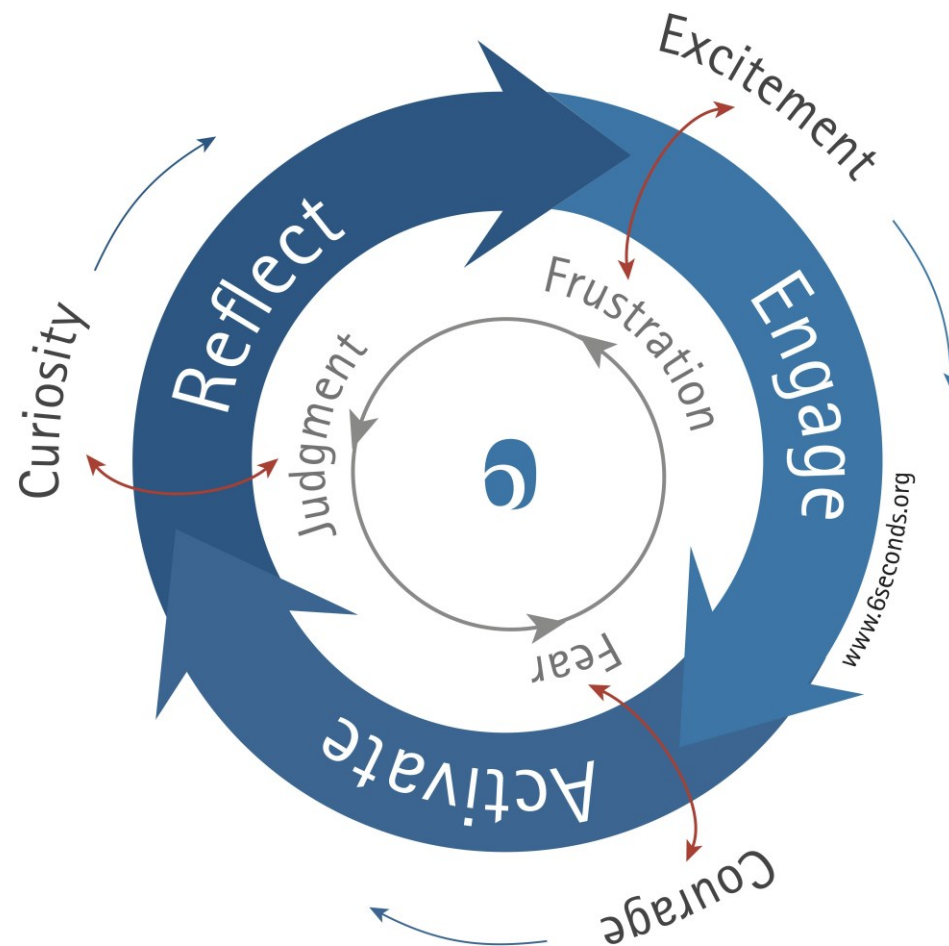
## 2. ACTIVATE - 実践と改善

- ①個人またはチームで決定した改善のための実践と学習を繰り返す。
- ②基本的なスキルを強化するために、トレーニングやコーチングを実施する。
- ③定期的に取り組みを共有する。

## 3. REFLECT - 進捗状況の評価と新たな戦略立案

- ①進捗状況の評価するタイミングを設定する。
- ②TVSを再受検し、チームの成長度合いを確認する。
- ③次の改善に向けた討議を開始する。

「ENGAGE-ACTIVATE-REFLECT」の3つのステップを繰り返すことで、実践と学習が蓄積され、エンゲージメントの高い活力あるチームへと変化していきます。



The CHANGE MAP  
フリードマン&ジーニ著『INSIDE CHANGE』より

# Conclusions



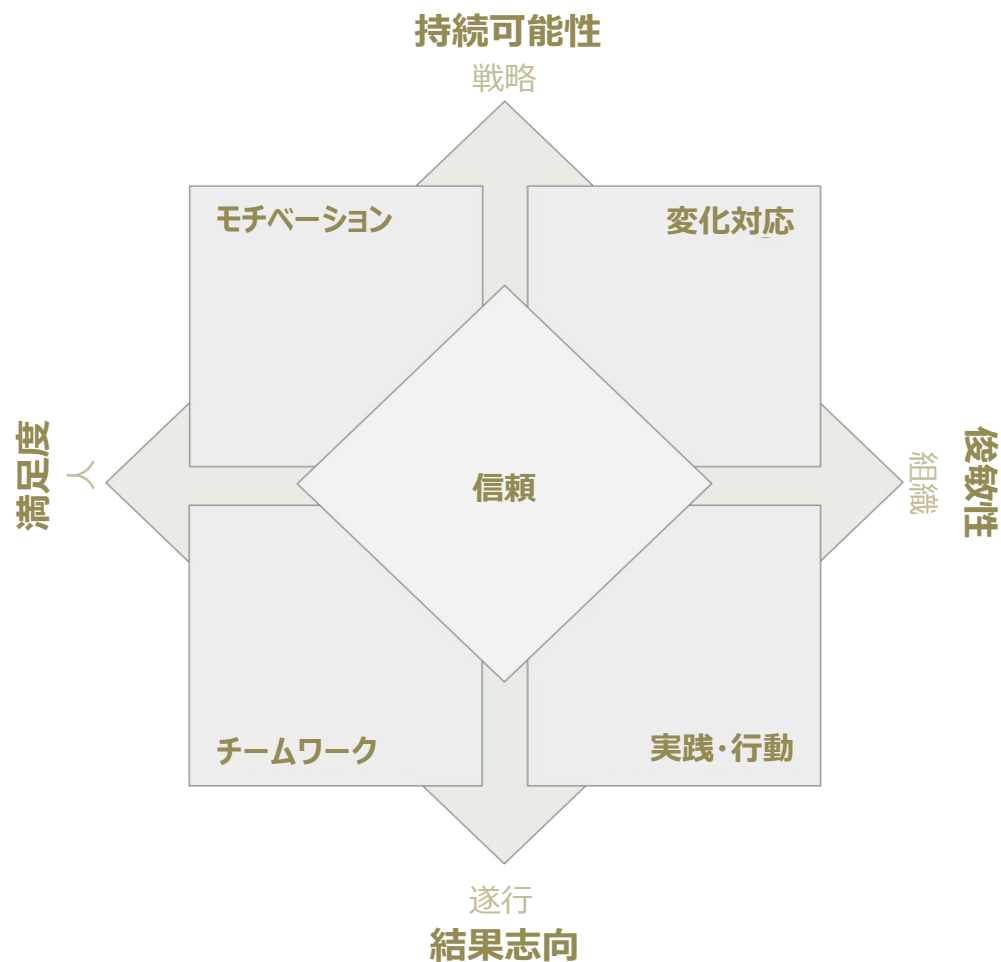
シックスセカンズ<sup>®</sup>の長年の研究と経験から、5つの風土要因（信頼、モチベーション、変化対応、チームワーク、実践・行動）は、個人やチームのエンゲージメントやパフォーマンスに大きな影響を及ぼすことが分かっています。

チームの風土や成果を前向きに変化させたい場合、メンバーの主体的で協力的な取り組みが必要です。

また、変化への近道はチームの強みを活かすことです。このようなフィードバックを受けると、批判や低いスコアばかりに目が行ってしまふことがよくあります。しかし、すでに持っている強みを課題解決に活かすことで、よりスムーズに結果を出すことができます。検査結果から明らかになったチームの強みは何でしょうか？それをどのように活かすことができるでしょうか？

チーム・バイタルサインをご利用いただきありがとうございます。このレポートを用いてチームがベストを尽くせる環境となることを心から願います。

- シックスセカンズチーム



# The Vital Signs Toolkit



バイタルサインツールキットは、Emotional Intelligence（EQ）の向上に取り組むグローバルコミュニティであるシックスセカンズが発行しています。私たちは、10億人の人々がEQを実践することで、世界はより良い場所になると考えています。そこで私たちは、職場、学校、家庭でEQを実践するためのベストプラクティスを研究し発信しています。

[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

- LVS-s** リーダーシップ・バイタルサイン・セルフ：リーダーシップに関する自己評価と、対人パフォーマンスの原動力に関する洞察を提供します。
- LVS** リーダーシップ・バイタルサイン：リーダーシップの有効性に関する客観的な指標を提供します。
- TVS** チーム・バイタルサイン：チームのパフォーマンスを最適化するための機会と阻害要因を特定します。
- OVS** オーガニゼーション・バイタルサイン：企業全体の組織風土の主要な指標を測定します。
- EVS** エデュケーション・バイタルサイン：学校風土を評価し、連携し協力し合える学習環境という共通のビジョンを作成します。

