

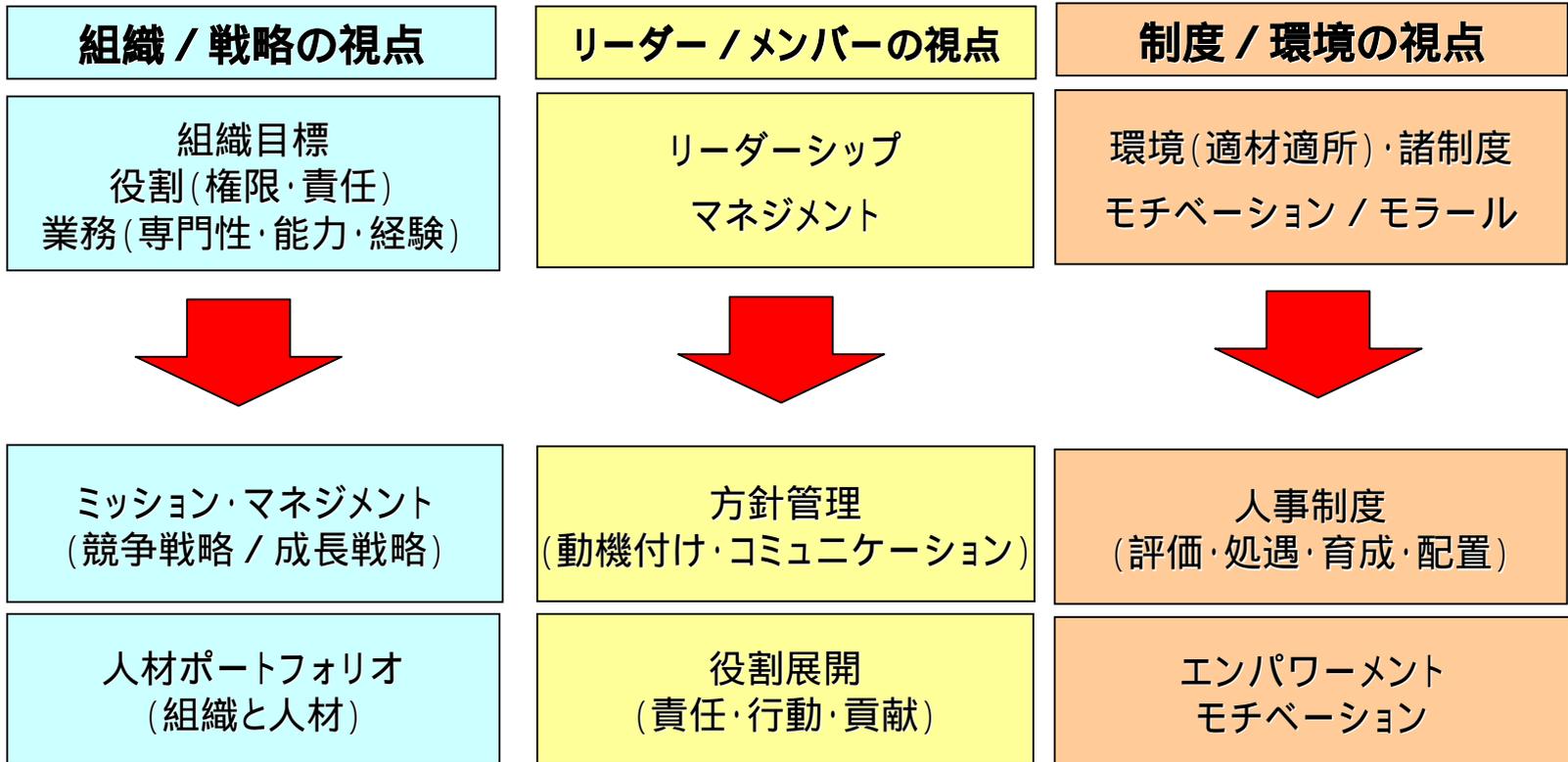
# チーム力強化とリーダー人材の発掘・育成セミナー

～リーダーシップの発揮により、組織を活性化させる～

株式会社 日本総合研究所 研究事業本部  
人事・組織戦略クラスター

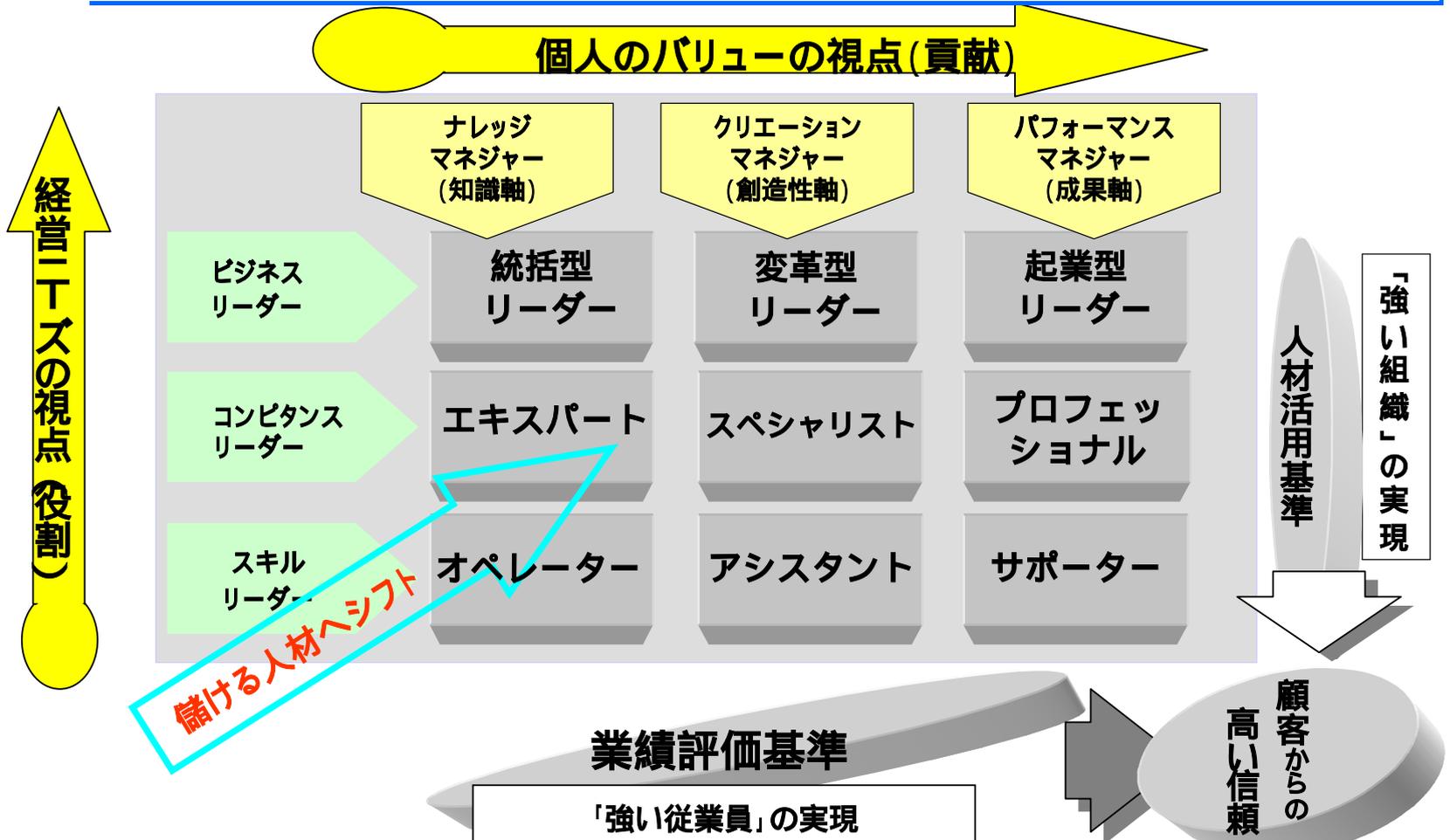
# 1. チーム力とは何か (日本総研の視点)

## 経営戦略と人事戦略・人事管理の融合



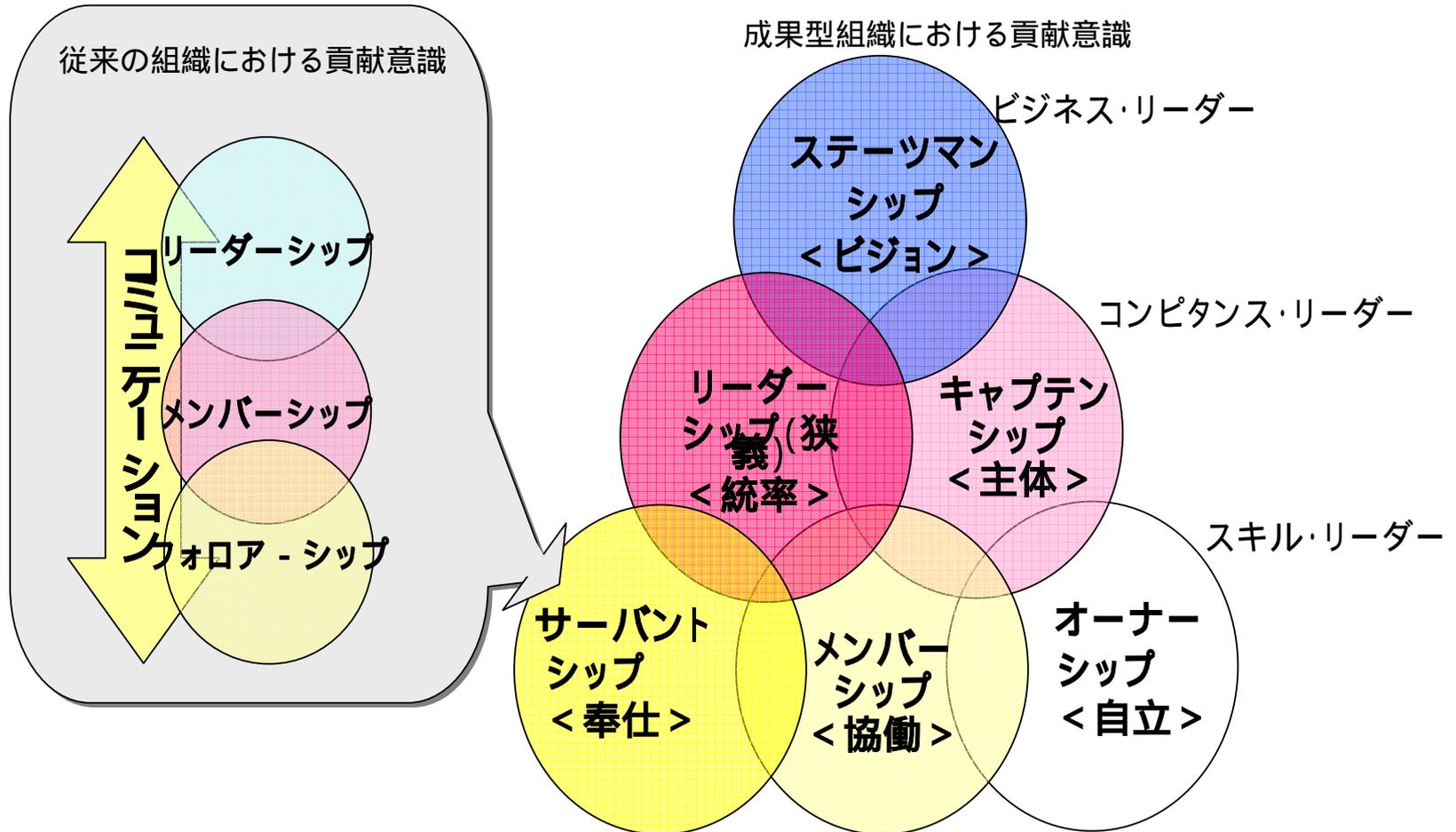
## 2. 提言1 人材ポートフォリオ別人材タイプ(リーダータイプ) 個人の貢献度と組織のバリューの極大化

自社の人材ポートフォリオを構築し最適化します。(戦略を実行するための組織・要員になっているか?)



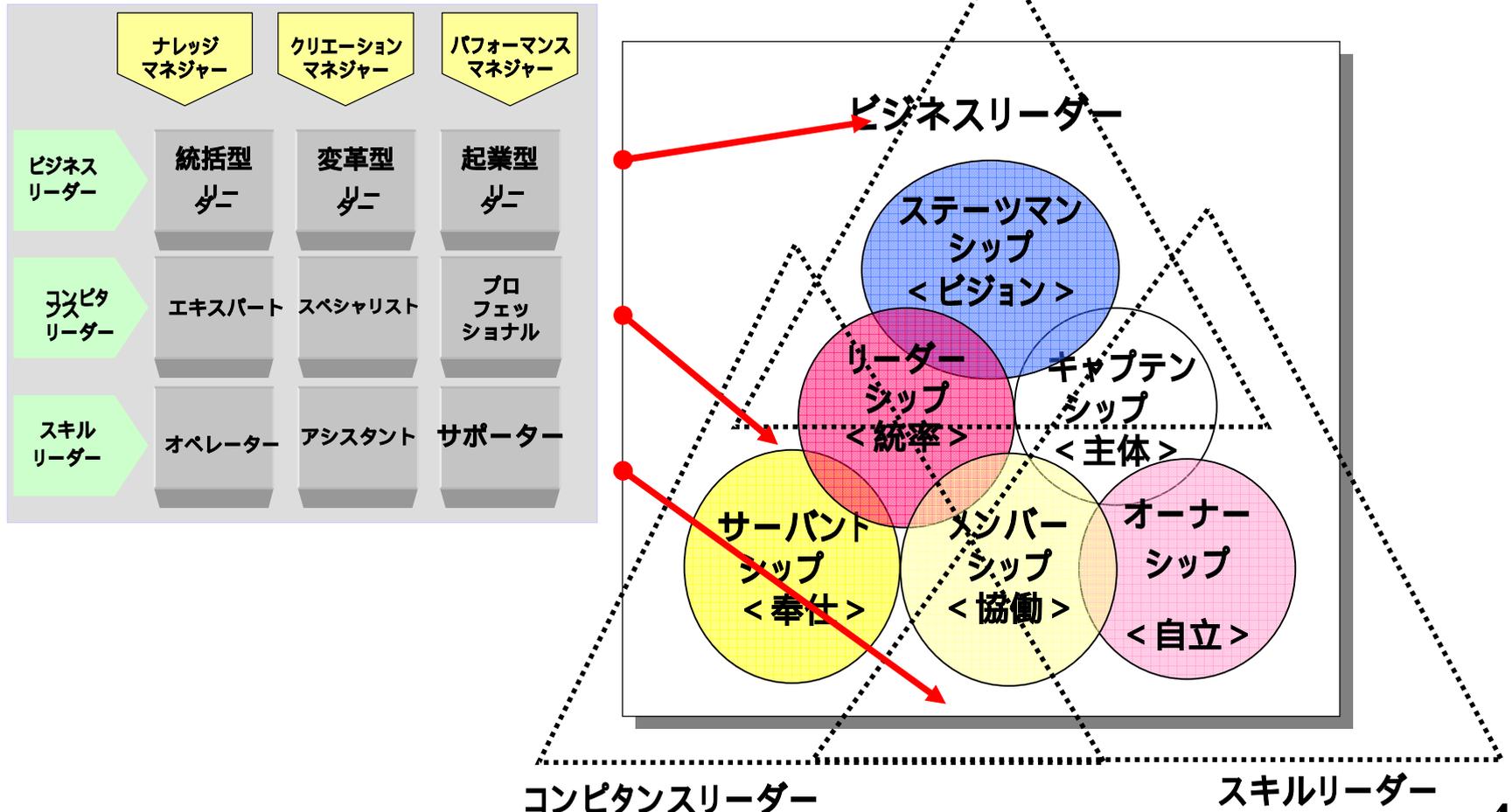
### 3. 提言2 リーダータイプ別のリーダースタンス (1) 人材ポートフォリオとリーダースタンス

日本総研における 6バブルによるリーダーシップ概念(広義)



## 4. 提言2 リーダータイプ別のリーダースタンス (2) 人材ポートフォリオとリーダースタンス

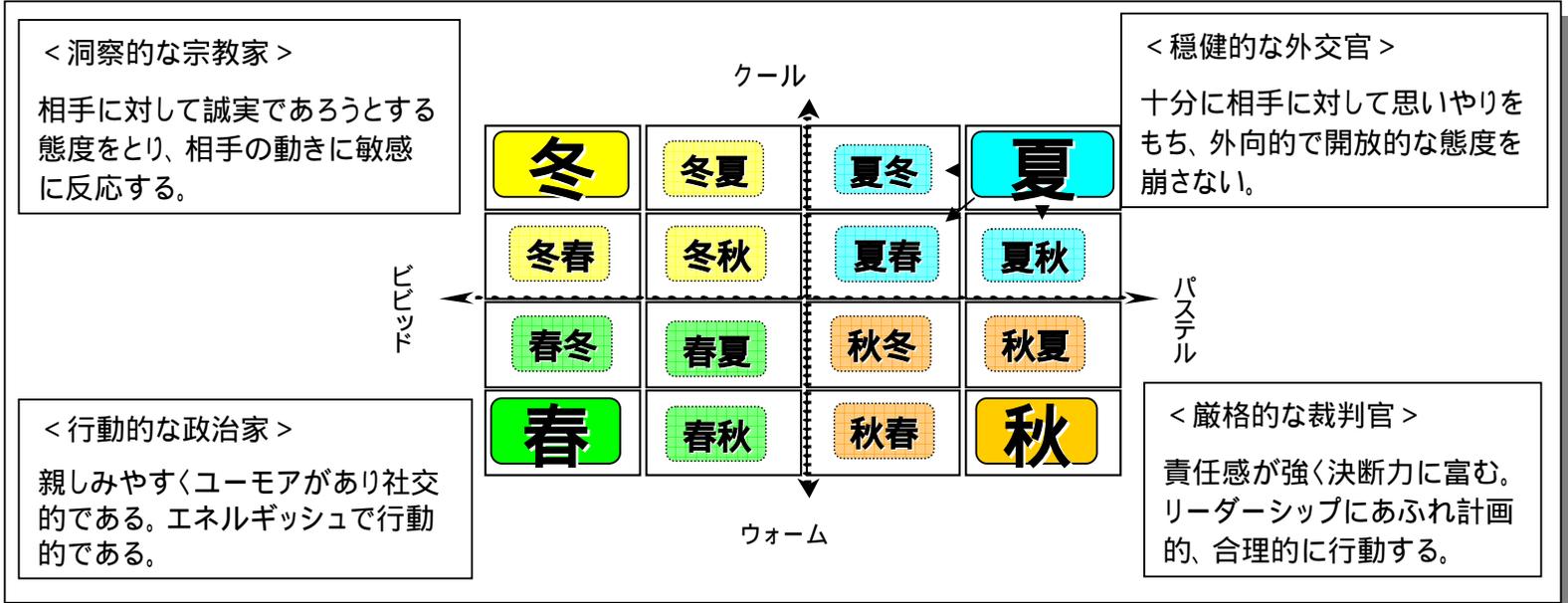
それぞれのリーダーシップ概念(リーダーシップ・スタンス)により、リーダーの特性を定義



# 5. 提言3 新たな人材行動特タイプ

## シーズンタイプ別人材タイプ (16のシーズンタイプ)

環境や行動の「好み」と「選択」の嗜好性により、個人の行動特性をカテゴリー化し、行動特性およびリーダーシップ理論に展開し、人事管理やマネジメント、組織編制に活かす考え方。アメリカで構築されたカラーアナリシス(色彩分析)を元に、環境や行動、嗜好を分析し、「シーズン」で表現する方法を採用した。

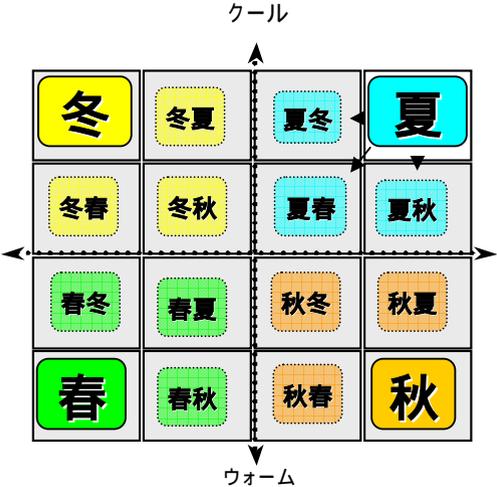


# 6. 日本総研の提言

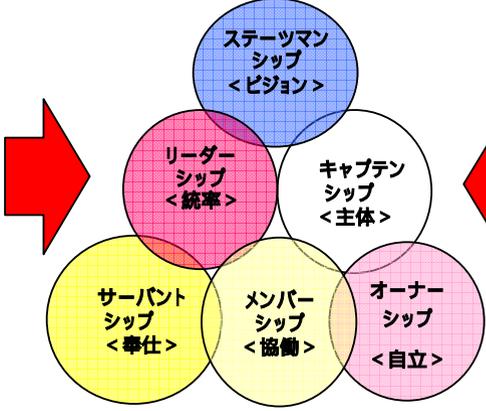
## 2つの人材タイプとリーダースタンスの融合

各人は、これらのシーズンのうち、特定のシーズンを基本的な行動特性とする「ベース・シーズン」と、折に触れて現れる「ブレンド・シーズン」を合わせ持っている。これを「シーズンタイプ別人材タイプ(シーズンタイプ)」と呼び、人材ポートフォリオ別人材タイプ(リーダータイプ)と合わせて、それぞれの行動特性を分析し、組織運営に最適な人材配置とマネジメントのあり方を実現するもの。シーズンタイプとリーダータイプの程度を測定するアセスメント・システムが、「シーズン・アセスメント・プログラム(SAP)」である。

### シーズンタイプ



### リーダースタンス



### リーダータイプ



貴社の従業員のリーダータイプはどのタイプですか？  
 どんな行動特性(シーズンタイプ)を持っていますか？  
 どんなリーダースタンスを発揮していますか？

**シーズン・アセスメント・プログラム (SAP) で 診断 / 分析**

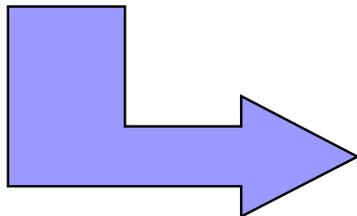
## 7. 概要 特性論を生み出したパーソナルカラーコンサルテーション(パーソナルカラー診断)とは…

身体の配色の分析

アイパターンの分析

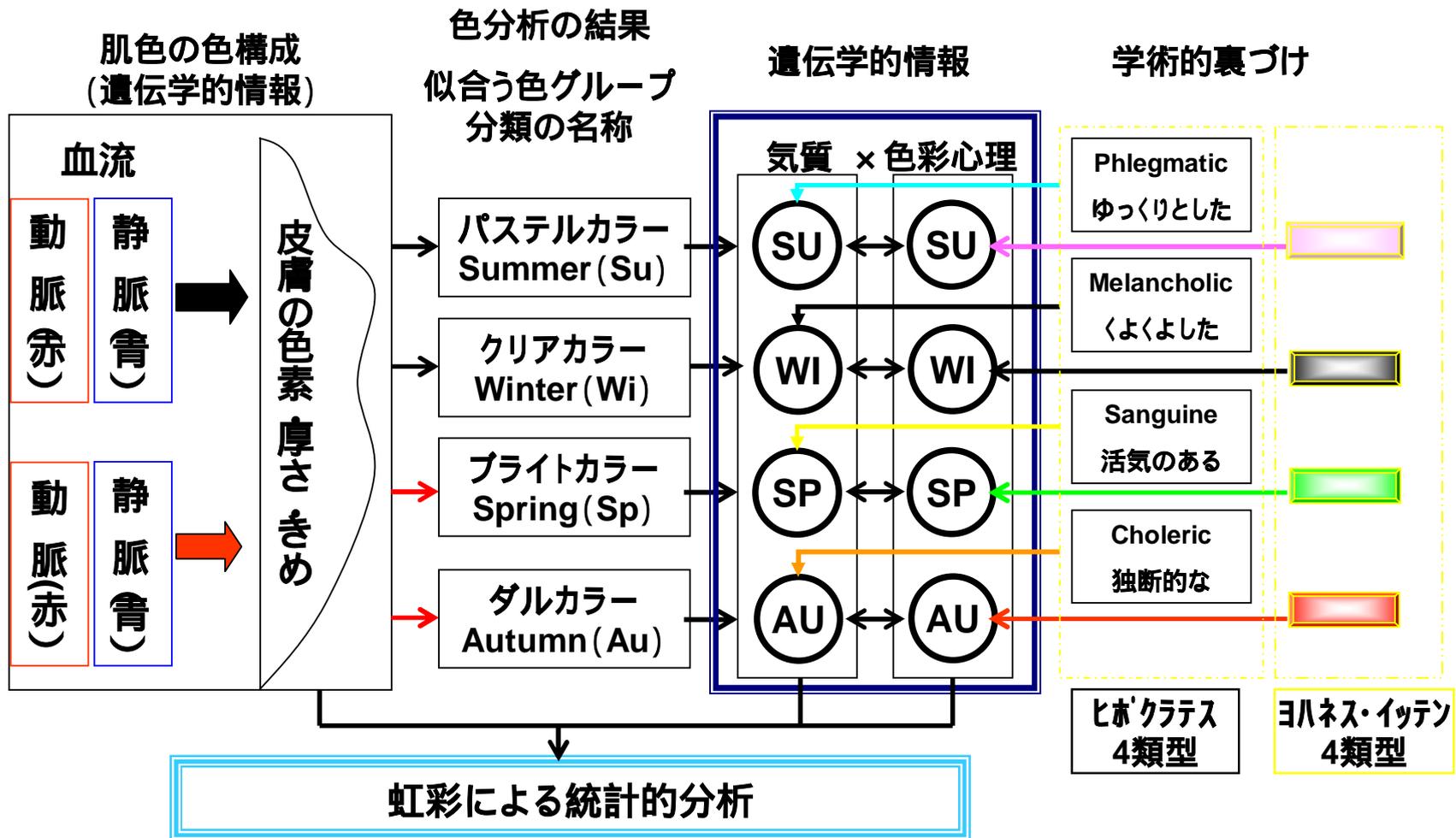
個性の分析

主観色の分析



1. 人の肌に調和する色グループ(4シーズンカラー)を選ぶ。
2. 個性と主観色による行動形態からイメージを選ぶ。
3. イメージと主観色を参考にして、シーズンカラーの使い方、アクセサリー、メイクアップ、デザイン、カラーコーディネートの方法などのアドバイスをします。

# 8. システム体系



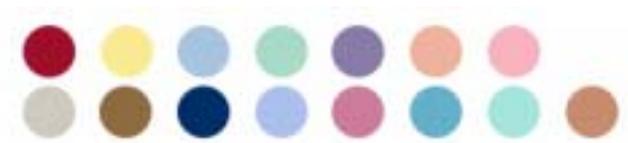
# 9.4 シーズン基本的分類

夏の人

クールアンダーベース

冬の人

■肌色は夏の色グループにマッチする



■肌色は冬の色グループにマッチする



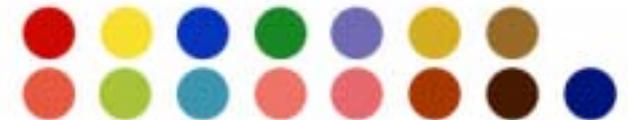
■性質は、夏の特徴を表す

■性質は、冬の特徴を表す

春の人

秋の人

■肌色は春の色グループにマッチする



■肌色は秋の色グループにマッチする



■性質は、春の特徴を表す

■性質は、秋の特徴を表す

ウォームアンダーベース

# 10 . 絶対シーズンのイメージと行動形態

肌のベース	シーズン	イメージ	動作	ファッションのキーワード
クール	夏	ソフト、繊細、穏やか	ゆっくりとした動作 静かな調子で話す	ロマンティック
	冬	クール、エレガント、堂々とした	上品な動作 旋律的な声	ドラマティック
ウォーム	春	活気のある、生き生きとした、にこやかな	意気揚々とした 活気のある動作	ナチュラル
	秋	力強い、威圧的な、頑固な	力強い動作 威厳のある口調	クラシック

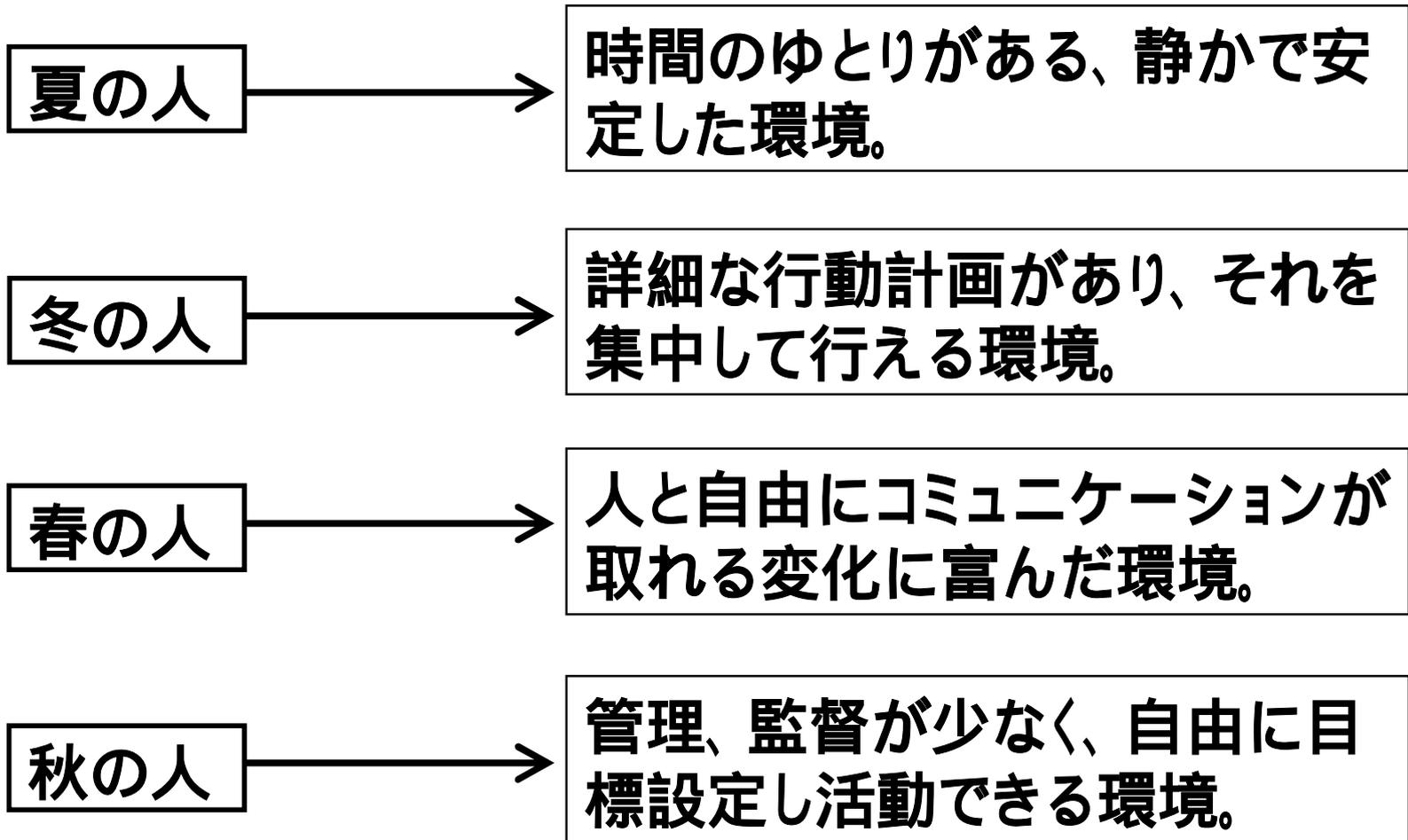
## 1.1 . 提言5 上手な動機づけ方法

1. 夏型人材には、指示命令を明確にせよ。
2. 冬型人材には、完結した仕事を任せよ。
3. 春型人材には、発想が湧き出る環境を整えよ。
4. 秋型人材には、組織を与え自信を深めさせよ。

## 12. 提言6 こんなチームにはこんな人材を選べ

1. 夏型人材は、穏健的な外交官タイプ。
2. 冬型人材は、洞察的な宗教家タイプ。
3. 春型人材は、行動的な政治家タイプ。
4. 秋型人材は、厳格的な裁判官タイプ。

## 13. (提言7) 環境別人材タイプ



# 14. (提言8) シーズンアセスメントの紹介

## 1. 人材アセスメントツールフローチャートの分析とレポート



分析の対象となる方に対して、200問の「対人・環境認識」についての設問及び「イメージ・デザイン」を選ぶ設問50問を実施します。

個々人にフィードバックする個人用とチームリーダー用の2種類を分析結果として作成します。

2. 問題

対人・環境問題

- 11 感情をあまり顔に出さない方です。
- 12 どちらかと言えば、自分の代わりに話してくれる人がいると嬉しいと思います。
- 13 すぐに物事を結論付けてしまう方です。
- 14 話し合いで相手が答えないと、答えるまで何度か何度も聞き直す方です。
- 15 普段から早口な方です。
- 16 友人との約束では、たいてい待ち合わせ場所で友人を迎える方です。
- 17 自分の意見を押し通す方です。
- 18 興奮するととても早口になる方です。
- 19 どんなテーマでも人と会話することができる方です。
- 20 正義感は強いと思いますが、なかなか行動に移せない方です。

Yes/Noで答える  
質問が200問  
あります。

4つのうち、ひとつ  
選択します。  
四択式で50問  
あります。

イメージ・デザイン問題

好きなパソコンの色



使いたい色鉛筆の色



簡易バージョンで、  
100問形式及び10  
問形式のものも用意  
しています。

但し、分析の精度は  
落ちます。

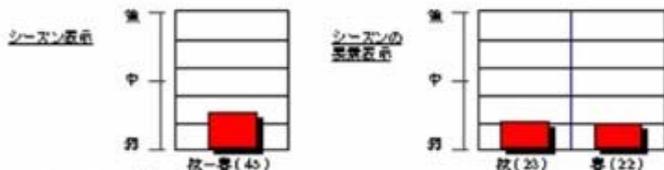
# < 個人用フィードバックシートAです >

パーソナリティ、ビジネス行動特性、リーダータイプを表示します。

個人用フィードバックシート A 検査年月日 2006/03/20

67003 営業本部 男

あなたのシーズンは [ 秋 - 夏 ] 型です。



## 2) パーソナリティ 診断

**■ 診断所**  
あなたは、明るく自信家で、そして自覚家です。人々を鼓舞したり、賞賛したりする能力に優れています。空想的で好奇心が強く実行力があります。また、仕事に対して積極的で、どんな状況でも積極的な対応に切り換えることができます。

**■ 診断所**  
あなたは、自分のペースに乗って働かない人々や思い通りにならない状況に対し、いらいらしさや不満を、批判的で攻撃的に感じるので、人を傷つけやすい傾向があります。また周囲で自説を述べ、人の意見を尊重に受け入れない傾向もありません。

**■ 得意なこと**  
結果を出すこと、人にやる気を起こさせること、発言や発言に立ち向かうこと、相手の批判すること、自ら進んで動くこと、人の批判に立ち、ひっぱって行くこと、人の間違いを正すこと、人と競い合えること、仕事を上手に説明すること、仕事を積極的な対応すること。

**■ 苦手なこと**  
子細の決まった仕事、人の意見を尊重は聞くこと、控えめに振舞うこと、他人の成功や成功のペースや行動にあわせること、長時間経って仕事をすること、細かい作業。

## 3) ビジネス行動特性 (プラスは増加を示し、マイナスは減少を示しています。)

+ プラス ( 改善 )	- マイナス ( 改善 )
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 組織的な思考力がある</li> <li>■ 人の批判に立つ</li> <li>■ リーダーシップがとれる</li> <li>■ 人にやる気をおこさせる</li> <li>■ 積極的な発言ができる</li> <li>■ 批判的である</li> <li>■ 実行力がある</li> <li>■ 批判的である</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 批判的である</li> </ul>

## 4) 自己変革方法

**■ 自己変革方法**  
人と会話するときは、よみかきながら話すように努めましょう。自分一人で考えをめぐらすに、他人の考えや行動パターンを遠慮して話さない、人の意見を尊重して話さない、意見を述べた後、自分の意見を述べない、自己満足して話さない、そして、積極的な結果をしっかりと考える姿勢を身につけて下さい。批判的にならないように、批判のある相手(同僚・友人)の意見を尊重して話さない。

## 5) リーダーのタイプ (比率の高い順にソートされています。)

### 強いタイプ

■ 急進型リーダー	29.03%
■ ファシリテーター型リーダー	26.76%
■ 漸進型リーダー	27.24%

### 弱いタイプ

■ プロジェクト型リーダー	22.76%
■ 中絶型リーダー	22.16%
■ スキルリーダー	19.24%

**■ 急進型リーダー**  
明確なビジョン/方針を打ち出し組織に方向性を与えます。メンバーを率い、チームの軌道修正を図りながら、チームとチームのメンバーの目標達成に邁進します。大きな方向性を示すことで組織に強い状態を維持し、その結果としてチームの目標達成に邁進します。

**■ ファシリテーター型リーダー**  
明確なビジョン/方針を打ち出し組織に方向性を与えます。メンバーを率い、チームの軌道修正を図りながら、チームとチームのメンバーの目標達成に邁進します。チームメンバーに対して支援を行いながら前進して目標達成に邁進します。

**■ 漸進型リーダー**  
比較的小規模のチームの軌道修正を行い、チームとチームメンバーの目標達成に邁進します。個別的な対応の中で、ビジネス展開のためチーム活動を主体的に推進します。チームの規律、ルールを厳しく、あらゆる明確な目標達成に向けて邁進します。

**■ プロジェクト型リーダー**  
比較的小規模のチームの中で、ビジネス展開のためチーム活動を主体的に推進します。チームメンバーに対して支援を行いながら前進して目標達成に邁進します。専門的なスキル/ナレッジを持つメンバーが実行/調整を主導することを目指しています。

**■ 中絶型リーダー**  
チームのメンバーの一員として他のメンバーに協力し目標達成を図ります。チームメンバーに対して支援を行いながら前進して目標達成に邁進します。仕組みが確立されている環境にのみのごとく進んでいくというよりは、変化が生じると組織がリーダーにもなりかねません。

**■ スキルリーダー**  
比較的小規模のチームの中で、ビジネス展開のためチーム活動を主体的に推進します。チームのメンバーの一員として他のメンバーに協力し目標達成を図ります。在った組織の仕事に責任をもって実行します。