

# 自走型組織運営チェックシート

## 課題が明確になる 21 の質問集【抜粋版】

### ■コミュニケーション編

- 1) 経営者の事業に対する想いを、理念として言語化し、社員に伝えているか？
- 2) 社員の話を聴く時に、自分の意見や感覚を一旦横に置いて『何を言おうとしているのだろうか？』という意識で聴いているか？
- 3) 社員の話を聞いた後の返事は、ありのままを受け入れる『言葉』になっているか？（そうなんだね・今そんな感じなんだね、など。）
- 4) 社員に対して、言動や行動というような『表面』だけを見て、社員の性格ややる気や能力を判断してしまっていないか？
- 5) 経営者が『感じているありのまま』を、社員に伝えているか？
- 6) 社員一人一人のポテンシャルを信じているか？（人間は、信頼に応えようとする性質がある。）
- 7) 怒りなどのマイナス感情が起こった時『いま、怒っている』と自覚し『何に対して怒っているのか？本当はどうしてほしいか？どうなりたいか？』を明確にしてから、それを相手に伝えているか？
- 8) 全ての人間関係は『自分自身との関係性』が現れることを理解し、自分との対話を常に行い、自分自身との関係性を深めているか？
- 9) 経営者自身の中にある『恐れ』や『不安』に対して、それを明確にし、言語

化しようと努力しているか？（人に伝える必要はない / 言語化できれば8割解決）

10) 社員からの相談や、個別面談などの時に、社員が本音を出せるような関わり方ができているか？

11) 組織内において、真剣な時は真剣に、そしてちょっとしたことで自然と笑いが起こるような関係性か？（笑いは、とても大事な要素。笑顔や笑いは関係性のバロメーターのひとつ。）

#### ■仕組み編

12) 組織に『たった一つのルール』があるか？（それが行動指針として機能しているか？）

13) 理念やビジョンという『方向性』を、全社員が共有しているか？

14) 自走型組織運営を理解し、社員自身がそれを選んでいると自覚しているか？

15) ありのままの『今、感じていること』を伝え合うことを習慣にしているか？

16) すぐに報連相ができ、コメントが付けられる仕組み（社内SNSなど）があるか？

17) 年に1回、ゴールツリー会議を実施しているか？

18) ゴールツリー会議で決まったタスクのリーダーを中心に、タスクを実行し、その進捗会議を、ゴールツリーメンバー全員で月に1回行っているか？

19) 社員一人一人が目標と自分の役割を意識し、タスクと期限を決めて実行しているか？

20) 言語化できないような『モヤモヤ』を話せる機会を作っているか？

21) 成果を共に喜び合い、失敗を勇気に変える。それらを感じることができる『報連相の仕組み』になっているか？

## 組織型を見極めるチェックシート

あなたの組織は管理型？自走型？

		<input checked="" type="checkbox"/>
1	会社の理念・ビジョンが明確に表現されている。	
2	会社の理念・ビジョンを社員全員が共感している。	
3	会議の時、ファシリテーター役を決めている。	
4	会議の時、それぞれが自由に意見が出せる。	
5	年に1回、ゴールツリー会議を実施している。	
6	ゴールツリー進捗会議を定期的実施している。	
7	報告連絡相談が気軽にできる仕組みがある。	
8	情報を共有し助け合う仕組みがある。	
9	アイデアや違和感などを伝えることができる風土がある。	
10	自走型の組織を運営しているという共通認識がある。	
11	たった一つのルールがある。	
12	たった一つのルールが一人一人の行動指針となっている。	
13	一人一人が目標数値を意識している。	
14	一人一人が自己実現のために仕事をしている。	
15	一人一人が自分らしさを表現できている。	
16	一人一人がやらされ感なく能動的に仕事をしている。	
17	一人一人がリーダーであるという自覚がある。	
18	共創を促進する評価制度がある。	

が13個以上なら自走型組織です。