

Attunedの様々な活用

EQIQ 株式会社(イーキューアイキュー)
Attuned事業部(アチューンド)

November 2020

attuned

CONTENTS

1. Attuned式1on1

2. チームの文化

attuned

Attuned式1on1

Attunedのモチベーターレポートを使用して、

相互理解を深める

1on1とは？

部下を中心とした15分～30分の定期的なミーティング。部下の成長を促し、信頼関係を築く

POINT:

1. 部下にとって安全な場所（評価や間違いの指摘の場ではない）
2. 気軽な雰囲気で
3. 8割は上司が聞く側に（部下中心の時間）
4. 内容例
    - 困っていること、職場で起こっていることの相談
    - 仕事に関する報告
    - 中長期キャリアについて

Attuned式1on1とは？

➡️ 上司・部下が、自分のAttunedモチベーターを共有し合うことで、お互いの理解を深め、日頃の接し方のヒントを得るための短い1on1

目的:

Attunedを用いて先ずは自分を知り（自己理解）、次に上司・部下がお互いを知る（相互理解）ことで、コニュニケーションを円滑にし、日々気持ちよく働くための土台作りをすること。

Attuned式1on1のベネフィット

- 一個人を理解するために重要でありつつも通常話題にしにくい、お互いの価値観・モチベーターに関して、客観的なデータを元にするので誰でも話しやすい。
- 上司が部下を知るだけでなく部下も上司を知ることができ、お互いの理解が深まり、接しやすくなる。
- 一度行うだけで、日々のマネジメントヒントを多く得られる。

普段はあまり話さない部下が、進んで自分の話をしてくれて驚きました。

新しく配属されたばかりのチームで一人一人との関係が築けていない中、Attuned式1on1をすることで、関係作りの大きなきっかけになりました

色々な人の接し方を知るための一つの拠り所が出来、部下のやる気を引き出す参考になります。

概要

時期: モチベーターサーベイを受けた2−3週間以内を目安に

参加者: 直属の上司と部下の一対一

所用時間: 15分～30分

準備するもの: 各自のAttunedモチベーターレポート、メモ、筆記用具

流れ:

気軽な雰囲気を心がける！

1. 目的の説明
2. Attunedモチベーターレポートを見ながら、部下の感想や結果に対する意見を確認
3. レポートの正しい見方を解説
4. 上司の結果と比較して、似ている点や「盲点」に関して気をつける点を話し合う

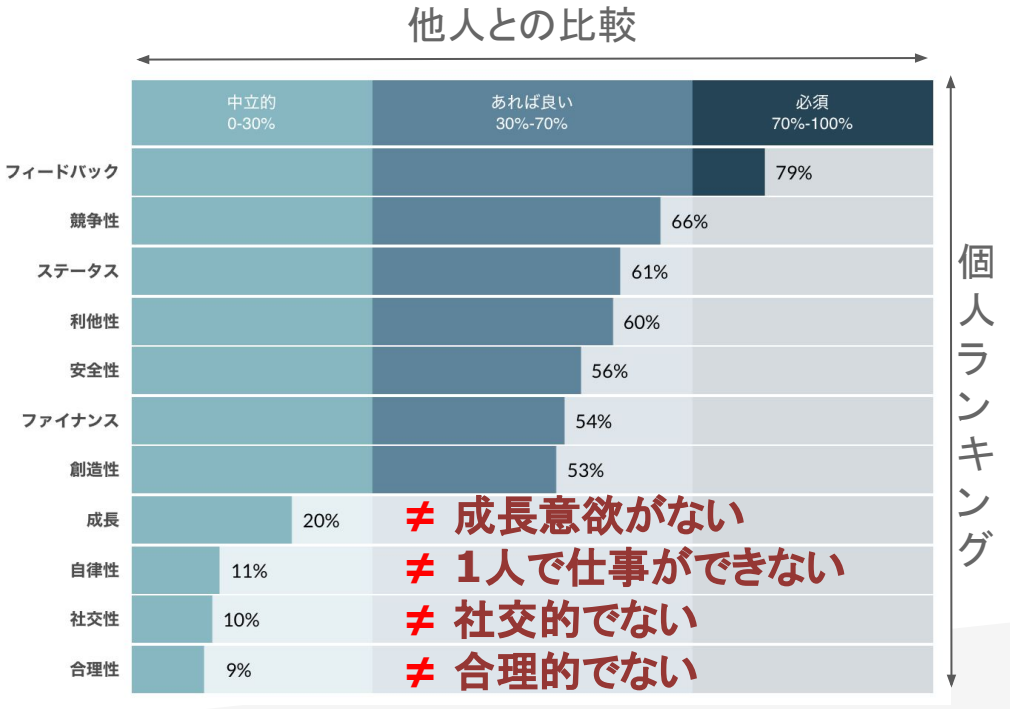
Attunedモチベータープロフィールの見方

Attunedモチベータープロフィールに、　**良い・悪いはありません。**

能力診断ではありません。その能力や意欲の度合いを示すものではなく、例えば「成長」が低いからといって成長意欲がない、ということではありません。

低い、ということは「成長、常に新しいことを学ぶ環境があってもなくてもこの人のモチベーションに影響はない」ということです。

逆に高い、特に必須のモチベーター「フィードバック」のない環境下ではモチベーションが下がってしまったり、フィードバックがあり目標を高く持てる環境「競争」があるとやる気が高まることを示します。

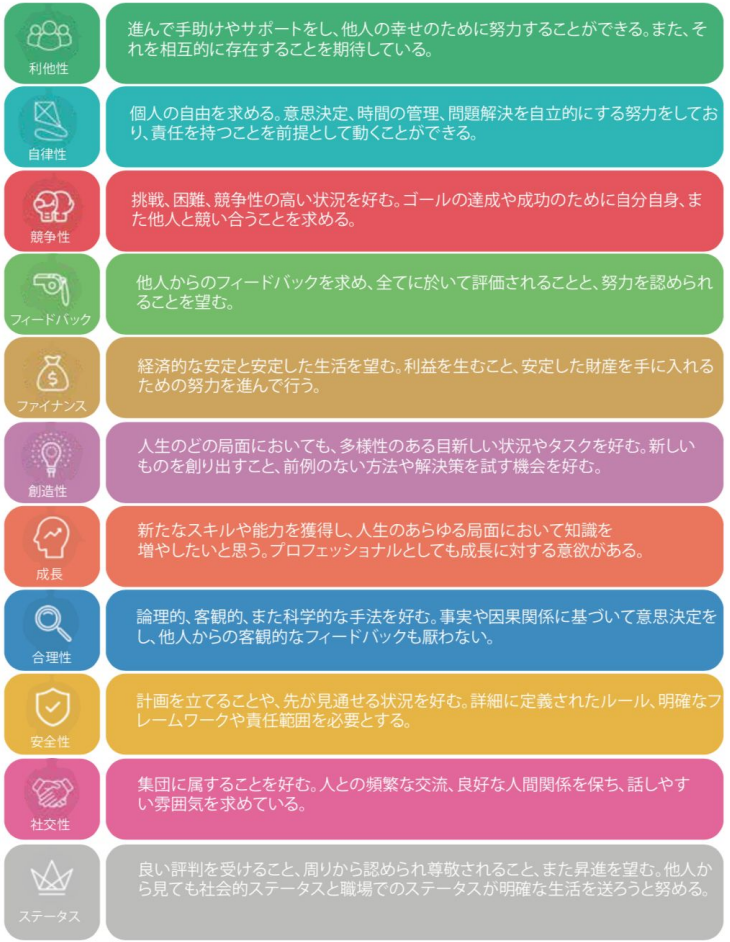


11のモチベーター

各モチベーターには、いくつかの意味があり、人により該当するポイントが違います。

Attuned式1on1を通してお互いのポイントを確認しましょう。

[全モチベーター説明]



Attuned式1on1の流れ

① Attunedの結果を見てどうでしたか？

まずは率直な意見を聞き出す

だいたいあってると思いました。

上司

② どのモチベーターがあっていて、どう違うなと思いましたか？

詳しく

社交性がもうちょっと高くて良いと思いました。なぜなら。。。

競争性は思ったより高い

部下





③

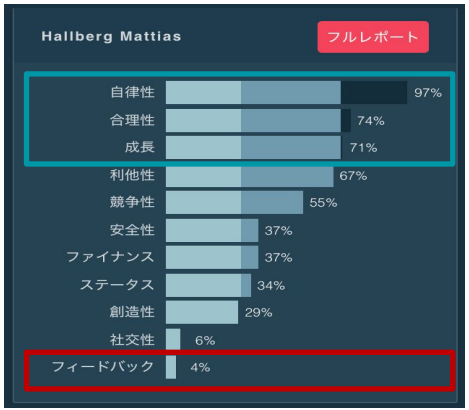
正しい見方の説明

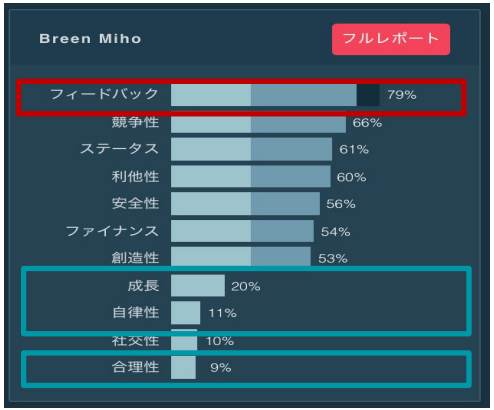
- 結果に良し悪しない
- 性格診断、能力診断ではない
- 社交性が低いのは、社交的でない、ということではなく「社交的な環境がなくてもモチベーションに影響がない」ということ
- 逆に高いモチベーターのない環境ではモチベーションが下がるということ

Attuned式1on1の流れ

④

私の結果と
比べてみましょう





フィードバックが逆
ですね！

上司

部下





⑤

- 同じモチベーターでもいくつか違う意味があります
- 例えば競争性
- あなたはどちらのタイプですか？

私は両方ですが、どちらかと言うと人と競い合うのは面白いですね

似たモチベーターでも意味や理解が違う？

⑥ フィードバックは特に自分では意識してなくて、多くする方ではないから、必要だと思った時は遠慮なく言ってください

盲点に対し、お互い気をつけることは？

attuned

チェック項目

1on1中に押さえるポイントと流れ。オススメ質問集（別紙）も参考に。

＊必須

1	結果についての感想を聞く＊＊	オープンに「どうでしたか？」（思った通りだった♂70%合っていると思う　など）
2	感想に対する理由を聞く　＊＊	思った通りだった理由、違う・意外だった理由など
3	読み方の説明　＊	良し悪しはない、能力診断でない、人事評価に利用されない
4	能力診断でない説明　＊＊	例を用いてわかりやすく（例：「成長」が低いのは成長意欲がない、という意味ではない。その環境がなくてもモチベーションに影響がないということ）
5	分かりにくいモチベーター説明	競争性、ファイナンス、ステータス、安全性（話題に出たモチベーターのみでOK）
6	お互いのプロフィール比較　＊	違いや盲点。似ているモチベーターでも意味は同じ？
7	仕事の仕方でお互い気をつけること　＊＊	特に違いや盲点があれば。（例：フィードバック　足りないと感じたらいつでも聞いてね）

Attuned式1on1メモ

1on1を実施する際、メモを取ることをオススメします。こちらはメモサンプルです。

名前：　　日付：	名前：　　日付：
本人結果感想・理由：	本人結果感想・理由：
盲点と今後のアプローチ：	盲点と今後のアプローチ：
気づき、1on1後の変化・結果：	気づき、1on1後の変化・結果：

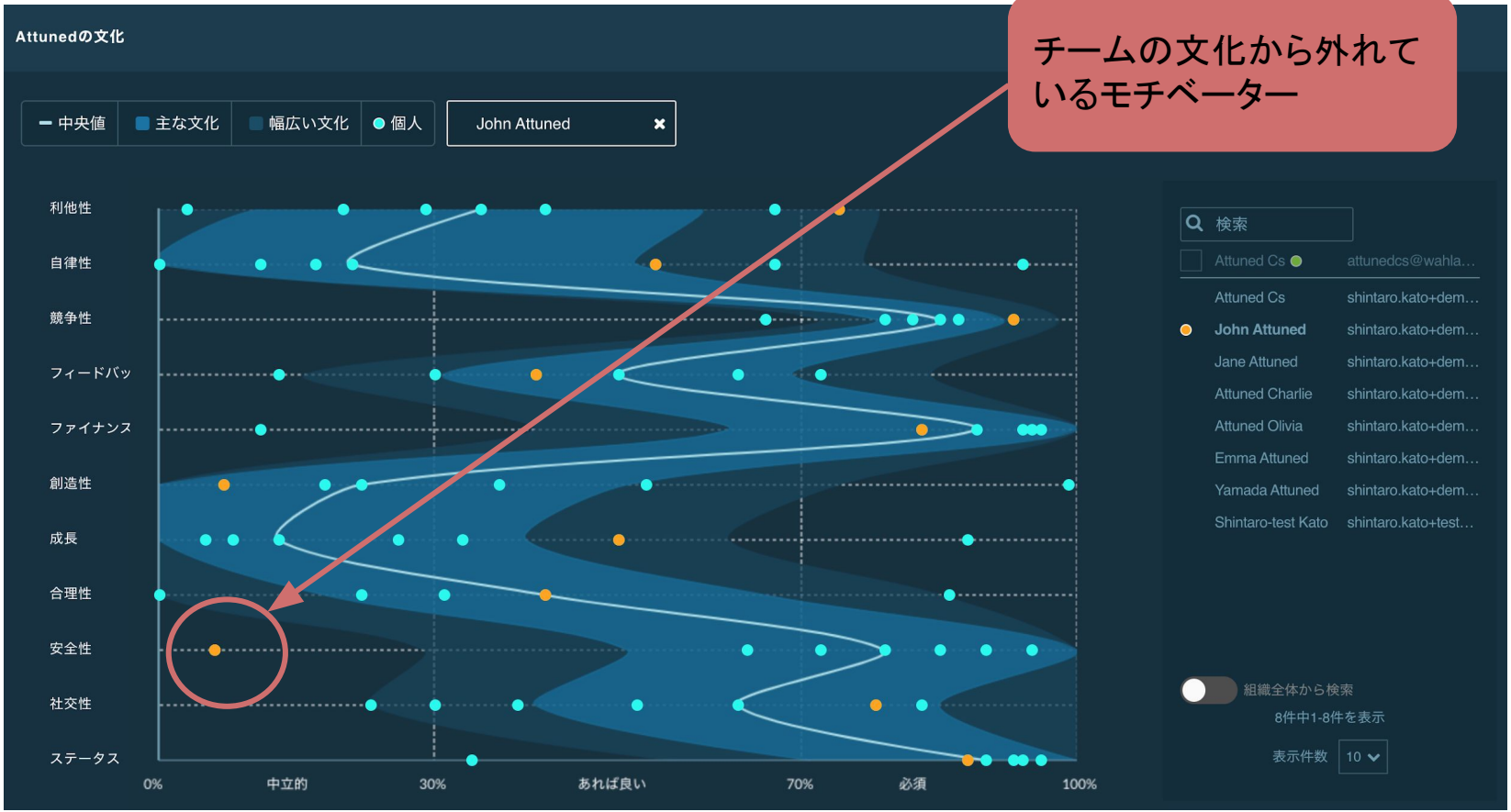
チームの文化

「チームの文化（＝チームの価値観）」と各メンバーの
位置を知る

チームの文化を共有

モチベーションページにある「チームの文化」を見ながら、チームのモチベーターの傾向（＝チームの価値観）や各個人のモチベーターが組織又はチームのどの位置にあるかを確認し、チームメンバーや上司との違いを把握します。

1) 「主な文化」と「中央値」より、チームの各モチベーターの傾向（チームの価値観）を確認
2) 「個人をハイライトする」より、対象メンバーをハイライトし、そのメンバーの各モチベーターが「チームの文化」とどう異なっているかを把握
3) 対象メンバーのモチベーターで、「幅広い文化」から外れているモチベーターについては、対象的な位置にいるメンバーやチームメンバーとの接し方等で注意したい点や考え方を認識する（P17-22：モチベーターギャップの解説も参照）


Attunedの文化
チームの文化から外れているモチベーター
中央値
主な文化
幅広い文化
個人
John Attuned
利他性
自律性
競争性
フィードバッ
ファイナンス
創造性
成長
合理性
安全性
社交性
ステータス
0%
中立的
30%
あれば良い
70%
必須
100%
検索
Attuned Cs
attunedcs@wahla…
Attuned Cs
shintaro.kato+dem…
John Attuned
shintaro.kato+dem…
Jane Attuned
shintaro.kato+dem…
Attuned Charlie
shintaro.kato+dem…
Attuned Olivia
shintaro.kato+dem…
Emma Attuned
shintaro.kato+dem…
Yamada Attuned
shintaro.kato+dem…
Shintaro-test Kato
shintaro.kato+test…
組織全体から検索
8件中1-8件を表示
表示件数
10

モチベーターギャップの解説

利他性	
必須	**中立的**
- サポートをすることが好きで、皆が元気で幸せであることを願っている。	- 職場環境やお互いの助け合いよりも仕事の効率を重視し、自立した環境を好む。
- 問題解決に協力したり、進んで新入社員の指導をし、問題が起きた時でも相談しやすい。	- 自分の仕事に集中して取り組み、今取り組んでいる業務に関係ない他人の問題をあまり優先しない。
- よく知識や情報を共有し、お互いアドバイスし合う。	- 仕事中に同僚の個人的な悩みや相談に乗る事や、新入社員を自発的にに指導することはあまりない。

自律性	
必須	**中立的**
- 仕事面でもプライベートでも自由のある環境を求めているだろう。	- 業務達成のために既存のルールやプロセスを使い、個人的な意思決定や仕事上での自由は無くても構わない。
- 自らスケジュールを決め、他人との関わりをあまり持たないようにする。	- 決まったタイムテーブルに沿って働くことを好み、他人にスケジュールを決められても気にならない。
- それぞれ最も都合の良いペースで仕事を進める事を好む。	- どの業務がいつ処理されるのか分からない環境を働きにくいと感じる。
- 重要なプロジェクトにおいて責任を任される事が好き。	
- 各々で決断をし、自分の業務を前もって計画しておきたい。	

競争性	
必須	**中立的**
- 競争心が強く、勝つこと、競争すること、他人と自分のスキルや業績を比べる事が好き。	- 競い合う事でやる気がでるどころか、それを嫌う事もある。
- 自身の限界を越えようと挑み、常に高い目標を掲げている。	- スキルやパフォーマンスを他人と比べる事は、目標を高く持つための良いモチベーションとなるかも知れないが、彼らは競い合いによってやる気を起こす事はあまり無い。
- 他人より良い成績を出す事や、業績トップのチームの一員になる事を重要だと思っている。	

フィードバック	
必須	**中立的**
- 周りから認められることで自分の仕事やパフォーマンスが重要かつ成功していると感じるため、それを重要視している。	- 肯定的・否定的どちらのフィードバックも常時必要としない。また、他人のパフォーマンスについて意見する事もあまりない。
- お互いの業績を認め、評価し合うことが多い。	- フィードバックが少なくても自分のパフォーマンスを疑うことはあまりない。また他人にどう見られているかもあまり気にならない。
- 建設的な評価や、自分の間違いを他人に指摘されて正す事を大事にしている。また、同僚には自分に正直であることを期待している。	- 自分の仕事が認められ努力を感謝されたとしても、他人からのフィードバックと自己評価には違いがあることを理解している。

ファイナンス	
必須	**中立的**
- 生活の安定や生計を立てることが大切である。そのため、給与額が大きな意味を持つ。	- 十分な給与が与えられることは重要であるが、給与はやる気を起こさせる主な要因ではなく、また仕事を選ぶ際の一番の理由でもない
- 給与・年末のボーナス・生活水準が上がるのであれば、より多く働くやる気が増す。	- ある程度安定した生活を送れるようになれば、給与ではなく他の事に興味を示すようになるだろう。
- 成功を表す売り上げに関する財務指標、計算やプランニングに関わる仕事を好む傾向がある。	

創造性	
必須	**中立的**
- 創作意欲や革新的精神を持っているであろう。	- 革新的な解決策を受け入れるものの、必ずしも自分が新しい考えを出す訳ではなく、組織内での大きな変化を起こすこともあまりない。
- 世界に自分の軌跡を残したいと思う。そのため、仕事もまた自己表現の一つとして見なす。	- 繰り返しの作業を好み、定期的な切り替えや変化をあまり必要としない。
- 既存の考えにとらわれず、革新的な解決策や考えを好む。	- 問題を解決する際、新しい方法を試すよりも既存の信頼のおける方法を好む。
- 様々なタスクや新しい方法を試すことを重視していて、違った角度から問題に取り組む事を好む。	

成長	
必須	**中立的**
- 継続的に自分のスキルを磨き、知識を広げて新しいスキルを取得することが大切だと考え、それが可能な状況やタスクを積極的に探し求める。	- 自己啓発や成長を大事だと考えるが、既存のスキルや知識を使える状況の方を好む。
- 最先端の知識を身につけ、自分の視野を広げようと努力する。	- 選べるのであれば、全ての状況において成長するための機会を得る事よりも、居心地の良い場所に留まる選択をするかもしれない。
- 何か学びとる事のできる人達と時間を過ごしたいと考えている。	- 最先端の知識を把握しておきたいと思っても、トレーニングや学びの機会に積極的でないこともある。
- 自分の知識レベルを超えるような複雑な状況やタスクを伴う挑戦が、成長するための良い機会になると考えそれを重要視している。	

安全性	
必須	**中立的**
- 明確な体制やルールを重視し、それに従っている。	- 変化にも容易に順応し、リスクを伴う曖昧な状況にも対応することができる。
- 安定性、パフォーマンス、決められた仕事の流れを重視している。	- 業務に関する説明を何度も必要としない。
- 自分の責任範囲を理解し、明確な体制の中で自分に求められた仕事を効率よく進めることを好む	- より良いアイディアが見つかれば、躊躇せず移行する。
- 変化に順応することを難しく感じ、リスクを伴う曖昧な状況を好まない。	- 明確な体制とルールはあまり重要ではなく、必要であればルール自体の見直しもする。

合理性	
必須	**中立的**
- あらゆる状況において客観的かつ論理的でいる努力をし、因果関係を重要視している。	- 他人の気持ちや意見に耳を傾け、意思決定をする際に、それらを考慮する。
- 科学的な話題に関心を持ち、詳細にまで没頭し、複雑な考えを要する業務や頭を使う挑戦にやる気を感じる。	- 決定事項がある際、客観的かつ論理的考えが重要な場合もあるが、同時に直感に基づいた主観的意見が求められる事もある。その場合、直感に従い素早く意思決定することは容易に感じる。
- 分析に基づいた討論を好み、筋道の通った意見に納得する傾向がある。	- 自らデータや事実のみに基づいた討論を始めることや参加する事はあまりない。
- 周りからの客観的なフィードバックや建設的な指摘を、自分自身の表れだと受け取め重視する。	
社交性	
必須	**中立的**
- 仕事とプライベートどちらでも仲良くできるような、積極的で話しやすく、社交的な人達と働きたいと思う。	- 人との付き合いや交流が頻繁にあることをあまり気楽な環境と感じない。
- 同僚と協力して行う仕事や、一緒に過ごす時間を大事にしている。	- 職場の雰囲気作りにあまり関心がなく、現状を受け入れている。
- 人との付き合いを大事にしていて、一人よりも同僚達と働くことを好む。	- 必ずしもチームで働くことを重視しているわけではなく、一人で働く事に抵抗がない。
- 良い職場と親しみやすい環境が最も大切で、同僚や上司達とうまく付き合うことを重要視している。	- 集中力を削ぐようなミーティングやアクティビティのあまりない環境を好む。

ステータス	
必須	**中立的**
- 昇進のための方法を模索しつつ、それに向け常に努力している。	- 階級や役職を特に気にしない。
- 評判の良い会社で働く事、他人から尊敬される事、敬意を持って扱われる事を大事に思っている。	- 良く知られた会社で働く事は特段大事ではない。
- 見た目と環境(服装や住宅など)が、自分のステータスと合致している事が大事だ。	- 役職や見た目によって敬意が表されると思っていない。
	- 外見的な地位を特に気にせず、金銭的なステータスや役職を強調することはない。

お問い合わせ：

Attunedカスタマーサクセスチーム

Email：attuned-cs@attuned.ai