TIS株式会社
エンハンスメント部門における働きがい向上の取り組み
～１年で働きがいポイント32%UPの成果を生み出した　各種取り組みについて～

2022.10.6

TIS株式会社
品質革新本部
エンハンスメント革新部　　川野いずみ

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介

2．背景と課題

3．取り組みとヒアリングから見えた効果

4．数字に表れた効果

5．取り組みのポイント

6．今後

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介

TISインテックグループは日本のリーディングIT企業グループとして、幅広い業種にわたるお客様の多様なニーズに対して的確に対応しています。
国内外の金融・製造・サービス・公共など多くのお客様のビジネスを支えるITサービスをご提供し、社会基盤を支えることに貢献します。

■ 会社概要 （2022年7月1日現在）

社　　名	TIS株式会社 （TIS Inc.）
創　　業	1971年4月28日
設　　立	2008年4月1日
資 本 金	100億円
代 表 者	代表取締役社長　岡本　安史
本　　店	東京都新宿区西新宿8丁目17番1号
従業員数	連結：21,709名　単体：5,469名 （2022年3月31日現在）
売 上 高	連結：482,547百万円　単体：222,986百万円 （2022年3月期）
営業利益	連結：54,739百万円　単体：25,298百万円 （2022年3月期）

認定資格

- 総務省「届出電気通信事業者登録」
- 経済産業省「情報セキュリティサービス基準適合サービスリスト」
  「情報セキュリティ監査サービス」
- 経済産業省「システム監査企業台帳登録」
- 情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)(ISO/IEC27001)
- ITサービスマネジメントシステム(ITSMS)(ISO/IEC20000)
  [認証対象範囲]
  東京第3センター/東京第4DC/大阪第2DC/大阪第3DC/大阪第4DC
- 品質マネジメントシステム(QMS)(ISO9001)
- プライバシーマーク使用許諾事業者
- 東京都「一般建設業 (電気通信工事)」
- 環境マネジメントシステム(ISO14001:2015)

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介

ビジネスを支える基幹システムから、高い競争力を生むアプリケーション、さらにはシステムの基盤となるプラットフォームまで、幅広い業界・分野で最適なITサービスを提供する総合ITサービス企業です。長年にわたって培ってきた経験と技術により、常にお客様の経営課題を把握し、潜在的なニーズを先取りしたITサービスをお届けすることで、お客様のデジタルビジネスに貢献します。

	カード・信販	銀行	生損保	リース	エネルギー	食品・医療	通信	流通・サービス	製造	公共・公益
事業戦略コンサルティング	IT戦略や事業・経営に関するコンサルティングで、企業のビジネス課題を解決します。									
ペイメント	クレジットカードサービスやプリペイド・デビット・QRコードなどのリテール決済サービスの提供、決済プラットフォームの構築・運用で、信頼性の高い決済ビジネスをサポートします。									
デジタルマーケティング	マーケティングオートメーション、デジタルマネジメントプラットフォーム、EC、CMSなどのデジタルマーケティングサービスの提供で、有効なデータの活用を支援します。									
エンタープライズ	企業の経営資源の管理と活用を実現するERPサービスなどで、経営高度化に向けた基盤づくりを支援します。									
ITプラットフォーム・セキュリティ	クラウドサービス、セキュリティサービス、データセンター、ネットワークサービスにおけるコンサルティングおよびマルチ環境に対応したマネージドサービスで、企業にセキュアで最適なIT基盤を提供します。									
AI・ロボティクス	AI・ロボットを活用したソリューションサービスの提供や、さまざまな課題解決に向けた新たなテクノロジーやサービスの発掘・研究開発・実用化を推進します。									
R&D（研究開発）	先進的なテクノロジーに関する情報収集や、研究開発、技術検証を産官学と共に進め、新たな事業を創出しています。									

■ 多様な業界・事業分野にITサービスを提供
■ 大規模～小規模の様々なプロジェクトが存在

© 2022 TIS Inc.

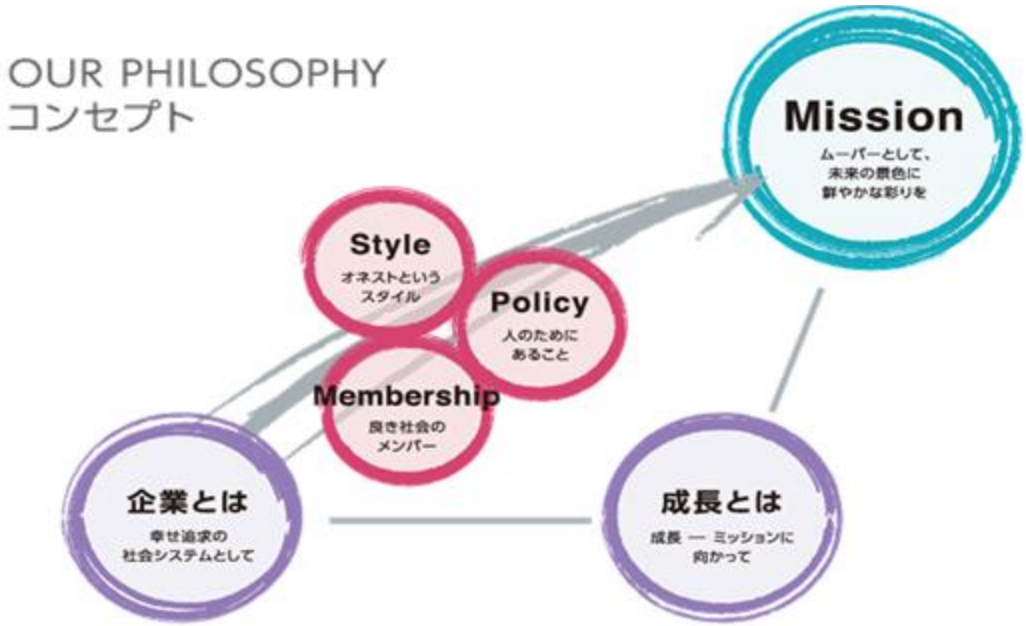
1．会社紹介

■ OUR PHILOSOPHY (以下「OP」) （基本理念）

「OUR PHILOSOPHY」は、ＴＩＳインテックグループの価値観です。
グループの経営、企業活動、役員や社員などの構成員において、大切にする考え方やあり方を幅広く明確化しており、当社グループのすべての営みはこの「OUR PHILOSOPHY」を軸に行われます。当社グループは、社会に対して果たすべき役割として、「デジタル技術を駆使したムーバーとして、未来の景色に鮮やかな彩りをつける」存在を目指してまいります。

Mission（社会に対して果たすべき役割）

デジタル技術を駆使したムーバーとして、未来の景色に鮮やかな彩りをつける



詳しくは右ホームページで公開していますのでご覧ください。https://www.tis.co.jp/group/philosophy/

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介

川野　いずみ

TIS株式会社
品質革新本部 エンハンスメント革新部

入社以来2022年3月まで、
DXビジネスユニット　クレジットSaaSユニットで、
エンハンスメント開発のチーム運営に従事してきました。

現在はTISインテックグループに最高のチームを増やすべく、
全社のチーム力向上に向けた支援を実施しています。
- 各部との情報連携
- 各種ワークショップ実施
- 上記活動から得られたノウハウの全社展開　　など

以降は、
2021年度に実施した、クレジットSaaSユニットの所属部門
に対する働きがい向上活動についての取り組みです。

© 2022 TIS Inc.

■取り組み対象部門の特徴

エンハンスメント部門

■特定顧客向けの決済系システム・サービス開発
■最先端の技術に触れているわけではない
■社員約50名＋ビジネスパートナー各社

■おとなしいまじめな人が多め
■打合せで意見や質問が活発に出るわけではない
■リーダ層が常に忙しい
■次期役職候補の育成はいつも課題でした

でも、大きなもめごとがあるわけでもなく、
退職者もメンタル不調者もいない。

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介

2．背景と課題

3．取り組みと効果

4．数字に表れた効果

5．取り組みのポイント

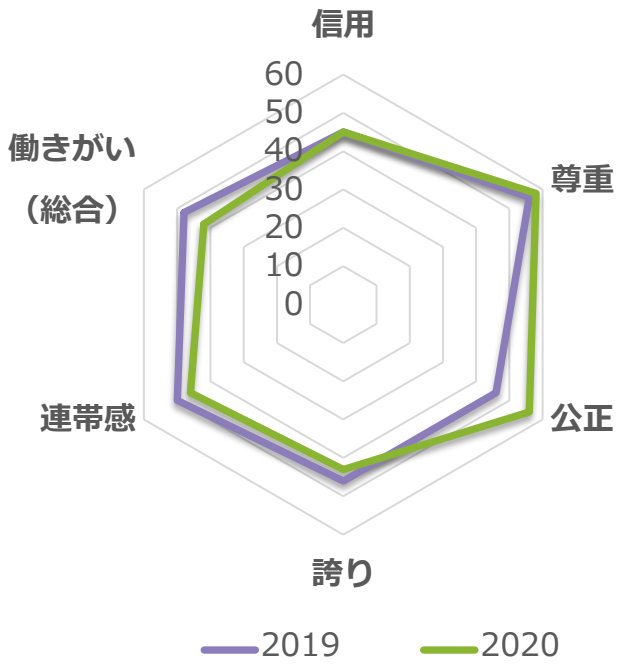
6．今後

© 2022 TIS Inc.

2．背景と課題

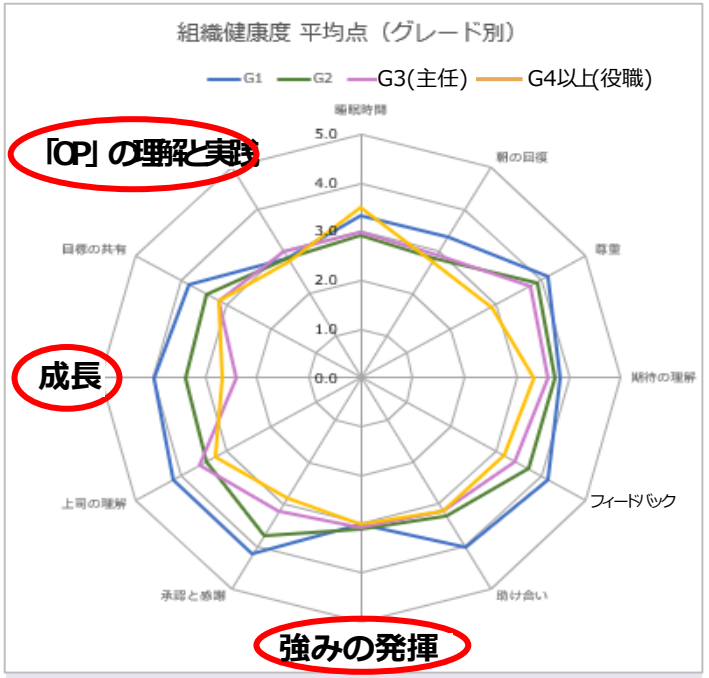
■全社で実施しているエンゲージメント調査の結果

＜GPTW社員意識調査*＞



*GPTW社員意識調査：
株式会社働きがいのある会社研究所の「働きがいのある会社」
調査サービスを利用した働きがい・エンゲージメントの可視化

＜組織健康度調査(TIS独自)＞
2020年11月



役職が極端に低い
「強み」はどの層も低い

所属ユニット約1,200人中、最下位！特にもめごともないのに・・

© 2022 TIS Inc.

2．背景と課題

■サーベイ結果（2020年12月実施）から見えたこと

『GPTW社員意識調査』
事業部最下位

『組織健康度調査』
（TIS独自）
芳しくない

成長実感は、
役職以上は低く、
若手は高い

役職に承認されている
実感がない

どの層も「強み」
の発揮が低い

■部員全員へのヒアリングから見えたこと

上司部下の関係性
はよい

大きな不満はない

組織のめざす姿が
高尚で縁遠い

個人のめざす姿、
ありたい姿が
明確でない

**そもそも、
どうなったらうれしい
かが不明確**

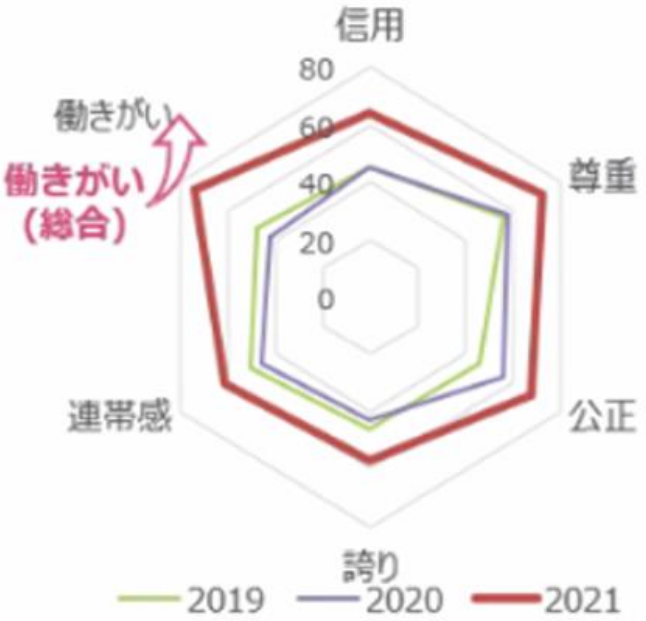
「可もなく不可もない」状態

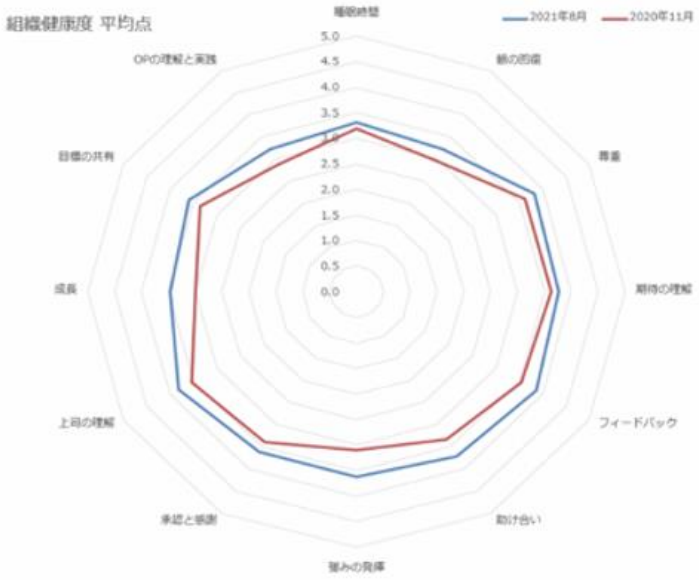
© 2022 TIS Inc.

2．背景と課題

1年後・・
ビジネス内容が変わったわけではないのに働きがいは劇的に向上。

成長率、全社No1！（**32%**UP！！）





実施した取り組みを紹介します！

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介
2．背景と課題
3．取り組みと効果
4．数字に表れた効果
5．取り組みのポイント
6．今後

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■現状とめざしたい姿

現状

- 退職者、メンタル不調者はいないがいまいち活気がない
- 目先のことに追われている
- お互いのことをあまり知らず個人商店のような働き方
- そもそも、どうなったら満足なのかが不明確

めざしたい姿

ありたい姿・めざす姿に向かって組織と人が**進化を続ける**

＜目標＞

1年後の働きがい・組織健康度調査結果が全社平均上回る！

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

課題 1

組織やチーム、個人のありたい姿･めざす姿が不明確

観点

ありたい姿、めざす姿を明確にする

取り組み

基本理念に沿って、どうなったら満足なのかに気づく

会社全体	チーム	個人
お気に入りの基本理念「OP」と経験談を当番制で語ることで、理解を深めるメールリレー	ワークショップを実施し、チームのありたい姿・めざす姿の確認とそれに向けた行動目標の策定	社外コーチの伴走も元、半年後に個人がめざす姿を言語化

© 2022 TIS Inc.

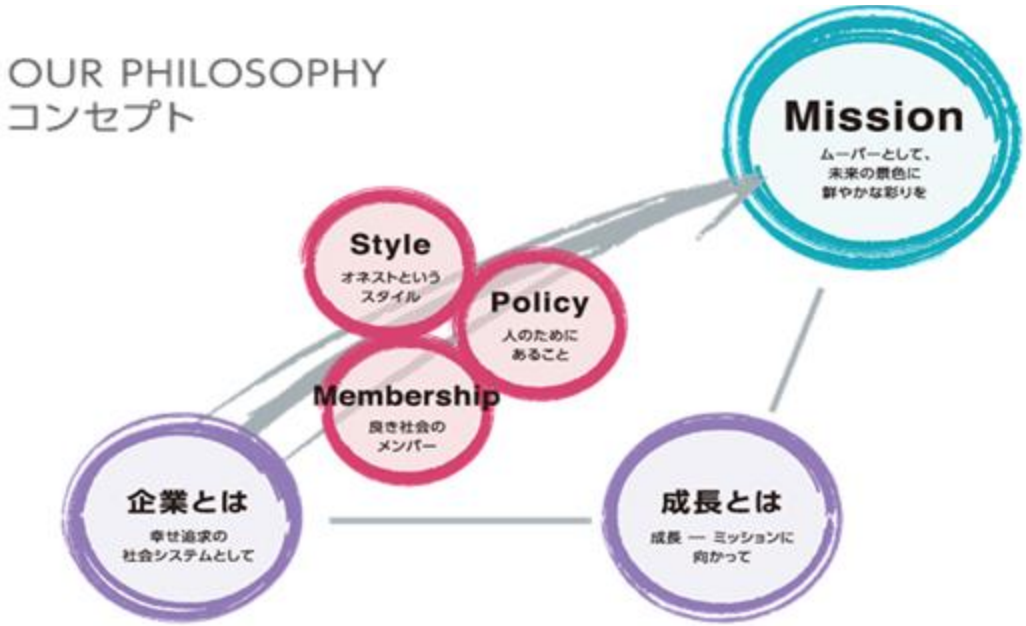
3．取り組みと効果

■ OUR PHILOSOPHY (以下「OP」) （基本理念）　～再掲～

「OUR PHILOSOPHY」は、ＴＩＳインテックグループの価値観です。
グループの経営、企業活動、役員や社員などの構成員において、大切にする考え方やあり方を幅広く明確化しており、当社グループのすべての営みはこの「OUR PHILOSOPHY」を軸に行われます。当社グループは、社会に対して果たすべき役割として、「デジタル技術を駆使したムーバーとして、未来の景色に鮮やかな彩りをつける」存在を目指してまいります。

Mission（社会に対して果たすべき役割）

デジタル技術を駆使したムーバーとして、未来の景色に鮮やかな彩りをつける



詳しくは右ホームページで公開していますのでご覧ください。https://www.tis.co.jp/group/philosophy/

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■会社の基本理念

お気に入りの基本理念「OP」を当番制でメールリレー

＜サンプル１（役職Aさん）＞

好きな「ＯＰ」フレーズ：

「企業は「幸せ追及」の社会システムである」

要はＴＩＧに関わったみんなが幸せになる企業を目指しましょうってことですよね。それってとてもワクワクすることだと思いませんか。
関係者がお互いに幸せになれる関係を考えると、一方的な関係ではありえないと思います。
お互いが対等な関係で、かつお互いが相手のことを尊重して意見を出し合い、行動することでWinWin（お互いに幸せな）関係を維持できるのかなと思います。

それは顧客でも、取引先（パートナーさん）でも、プロパーでも同じ。
相手が誰でも、指示に従うだけ、逆に指示通りに動かすだけ、という関係が続いていれば、
そこから一歩踏み出して対等な関係として、意見を出し合い、少しずつでも付加価値をつけて幸せをプラスしあえる、そんな関係を目指していきたいな、と思います。

最近、研修等で「関係の質」を高めることで好循環サイクルをまわしましょう！っていう話、よく聞きますよね。
好循環をくるくる回して、みんなで幸せになりましょう！

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■会社の基本理念

＜サンプル２（主任Bさん）＞

好きな「OP」フレーズ：**「オネスト」**

入社して５年目、当時は自分の担当システムについてはある程度詳しくなっていたのですが、顧客の業務内容については恥ずかしながらよくわかっていなかったです。
そんな状態で始まった常駐ですが、案の定、顧客（特にユーザ部様）の言っている内容が理解できないことが多くありました。
「あー、困ったなー。」と思っていましたが、急に業務知識が増えるわけでもないので、そこはある種割り切って、せめて誠実に対応しようとだけ考えました。
顧客の言っていることを自分なりに噛み砕いて伝えて確認したり、わからないのであればわからないと伝え、教えを乞う、といったことをしていました。
顧客の皆さん良い人で、教えて下さい、といえば快く教えていただけました。
そんなこんなで２年近く常駐を続け、大阪へ異動する際、一部の顧客の方から
「非常に助かった、話やすかった」などのご評価をいただきました。
自分がやっていた事でも役にたっていたんだと、とてもうれしかったことを覚えています。
「OP」には、「オネストであることは他との信頼関係を築く絶対条件であり、人間社会においても、企業間における関係においても極めて重要な姿勢です」とあります。
上記の経験も相まって、オネストは非常に共感できるフレーズです。

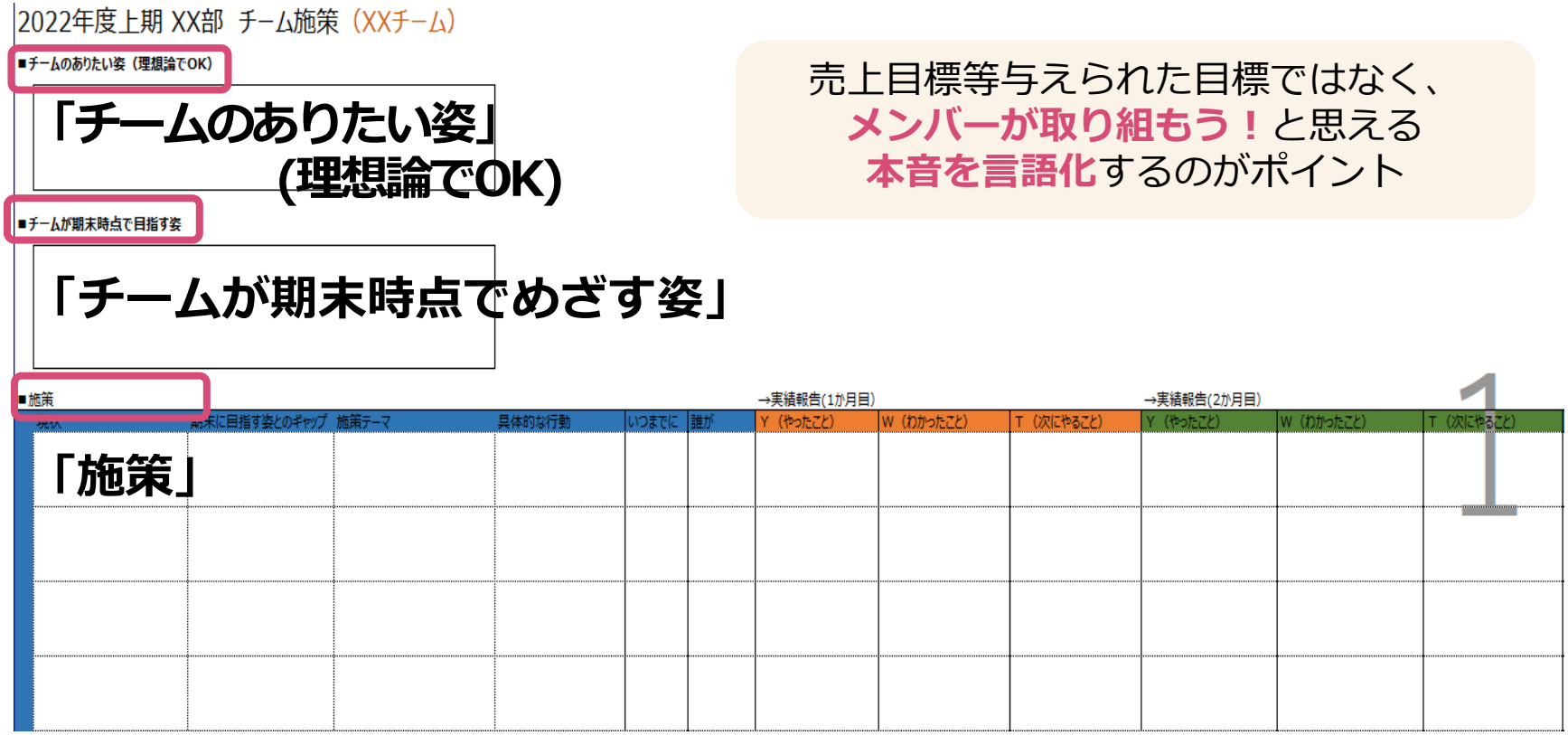
持論なのですが、人と人との関係は「何かしてもらったらありがとう、悪いことをしたらごめんなさいと言う」といううことが大事だと思っています。
このような些細で当たり前のことが、総じてオネストに繋がるものじゃないかな、と思いました。（偉そうですいません）

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■チームのめざす姿

目標をメンバー全員で言語化するワークショップを実施



売上目標等与えられた目標ではなく、
メンバーが取り組もう！と思える
本音を言語化するのがポイント

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■個人のめざす姿

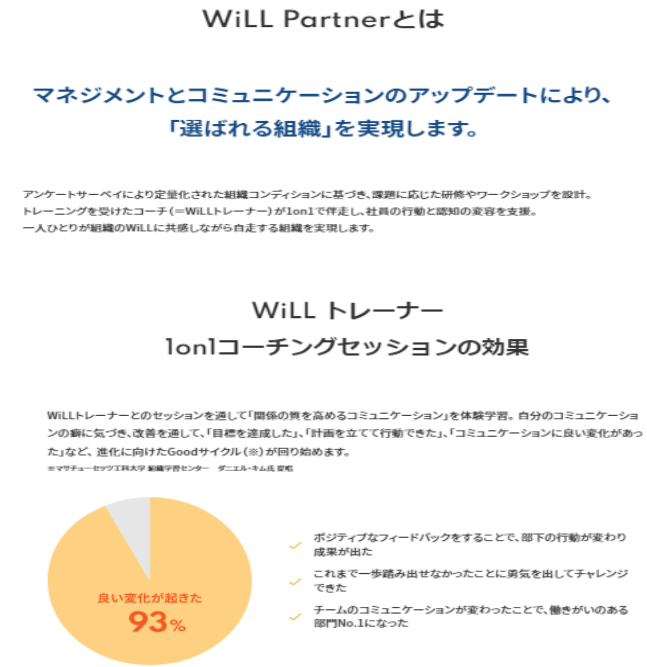
◇(株)Pallet　社外コーチによる月１回のセッション

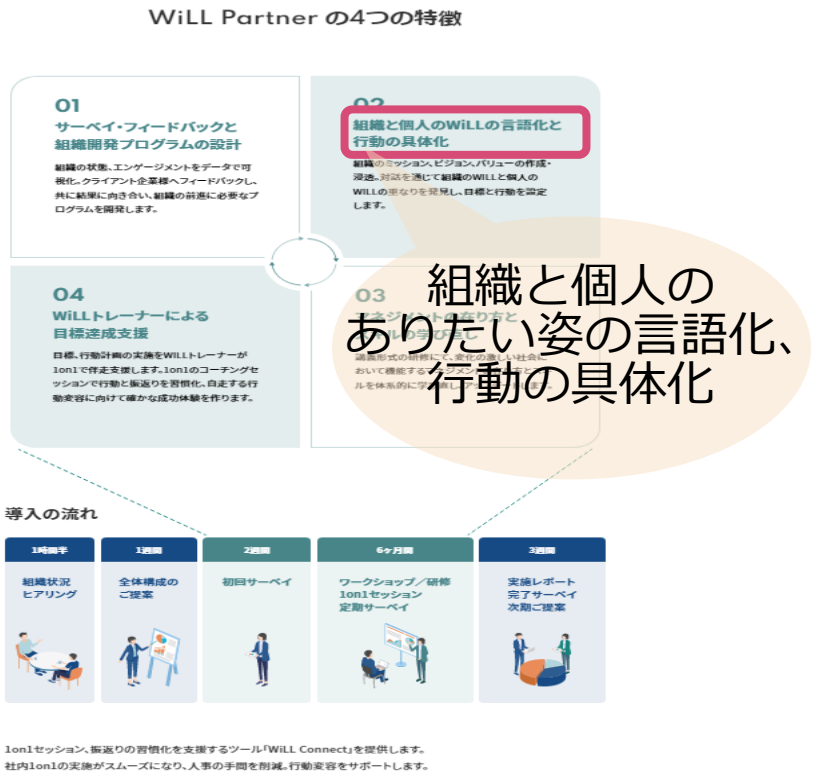
『WiLL Partner 伴走型組織開発プログラム』

ー個人の半年後に目指す姿の明確化

ー集中討議（ワークショップ）

ー個別セッション（月１回）





株式会社 Pallet社 HP　https://pallet.work/willpartner

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■ありたい姿・目指す姿の言語化の効果

基本理念（OP）の理解度が向上

半年分の当番表を報知してリレーするため、自分の担当回を意識して毎週の投稿を読むようになり、理解度が向上。

ありたい姿・目指す姿の共通認識ができた

チームと個人がこうなったら満足！という具体的イメージができた。

人への関心が深まった

普段あまり話さない人の持つ背景（業務経験、何を大切に仕事をされているのか）がわかり、接しやすくなった。

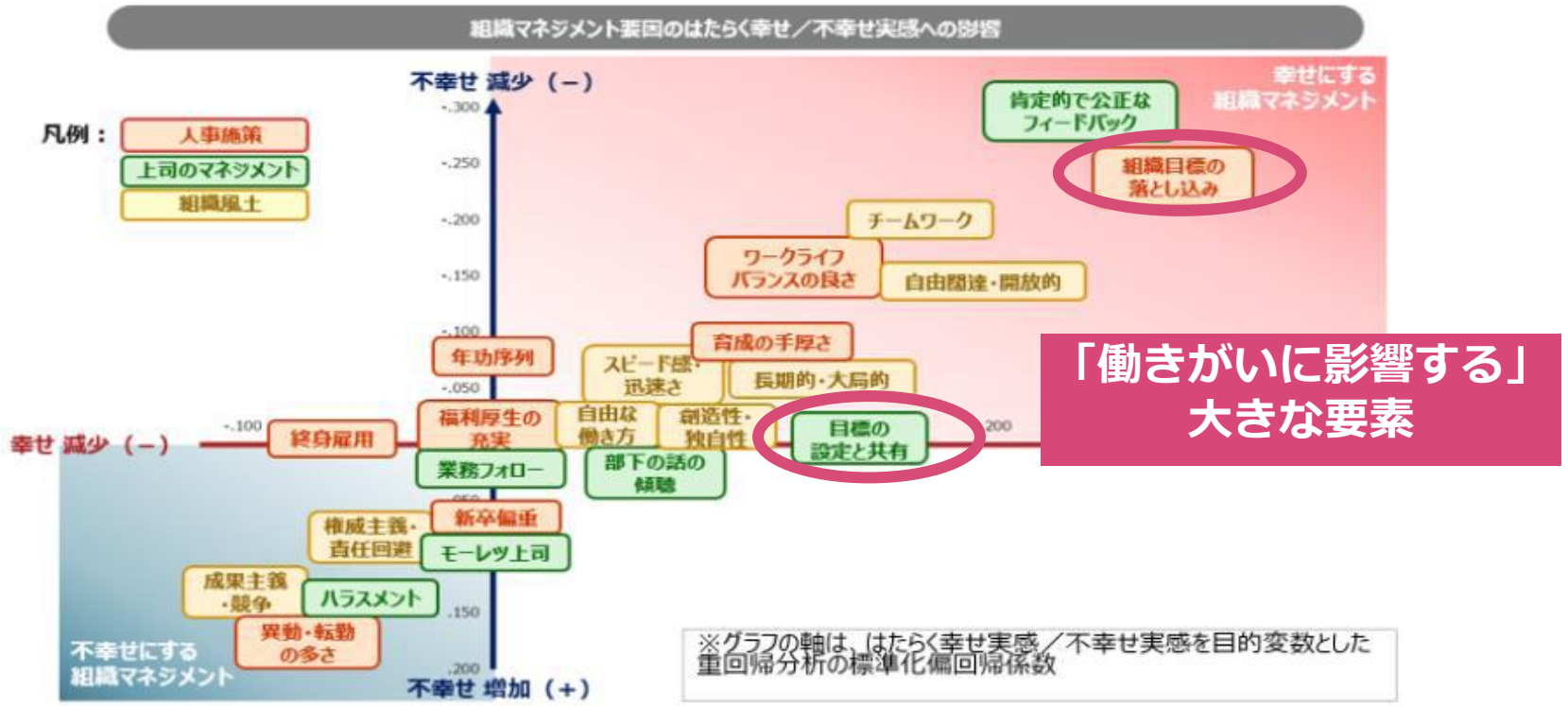
© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■ 研究結果に紐づけ、取り組みのポイントの妥当性を確認

「幸せにする組織マネジメント」

パーソル総合研究所と慶應大学前野隆司教授の研究結果



「働きがいに影響する」大きな要素

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

課題 2

リーダ的立場の役職層に活気がなく、成長実感が低い

観点

役職にも成長の機会をつくる

取り組み

先の予定の繰り返し登録、社外サービス利用

社内１on１	社外コーチング（役職）
上司による業務、その他の相談 ➢ 月１～２回 メンターによる引き出し月１回	社外コーチの伴走　(株)Pallet 『WiLL Partner 伴走型組織開発プログラム』 ➢ ワークショップ：２回 ➢ 個別セッション：月1回半年

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■社外コーチとの月１回セッションの効果

中長期的な課題にも取り組めた

定期的に時間が確保され、それまで後回しなりがちだった**メンバー育成**等の中長期的な課題に確実に取組むことができた。

ポジティブフィードバックの効果を実感

社外コーチからもらえるポジティブなコミュニケーションの体験を**部下へのフィードバック**に活用できた。

進化を実感できてポジティブに

翌月までに試してみることを宣言し、**実際に行動してみる**ことで、前進できていることが実感でき、ポジティブになることができた。

「仕事以外のことに取り組む」も初めて実践できた。

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

課題 3

個人の強みを発揮できない。・・どころか気づいていない。
（「組織健康度調査」結果より）

観点

個人とチームメンバーの強みを定量的・客観的に知る

個人とメンバーを知る（まずは、「気づく」）

取り組み

行動特性のアセスメント

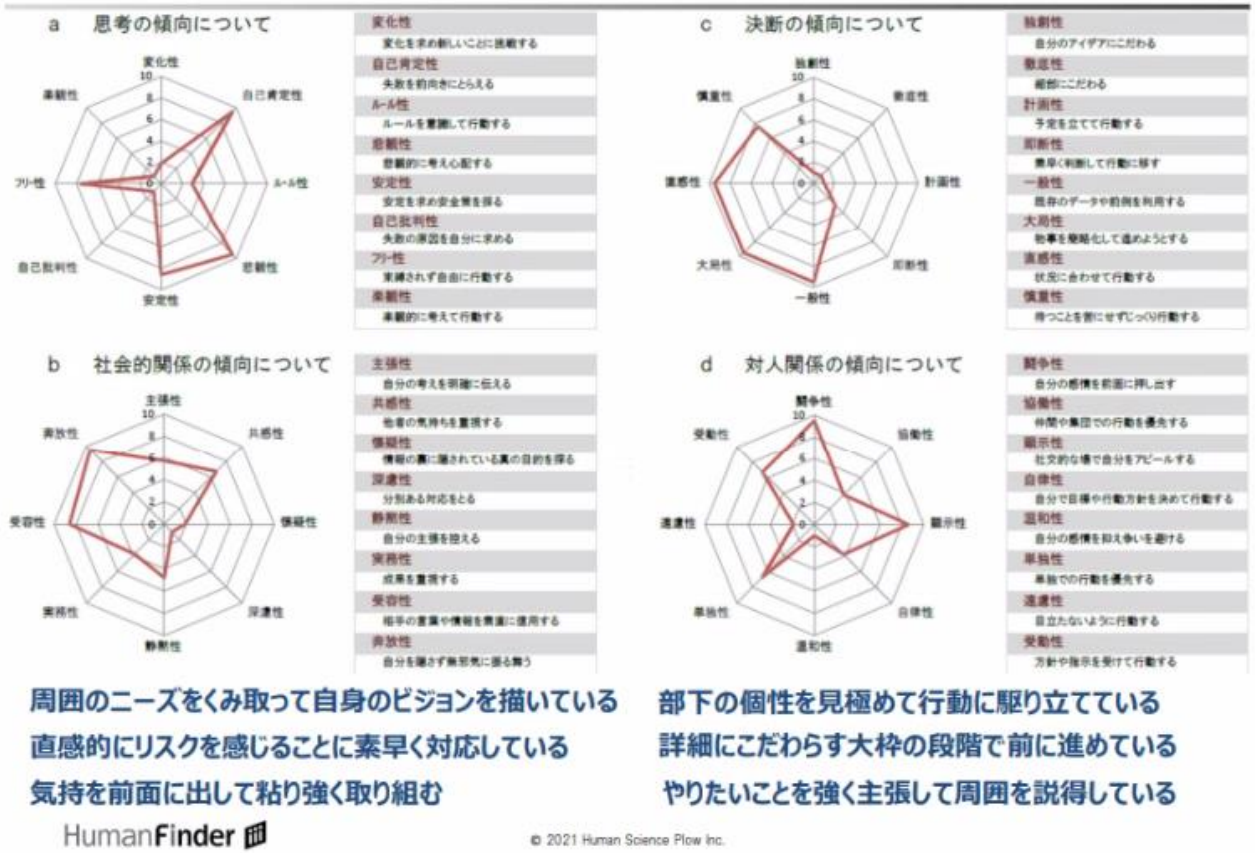
- (株)HumanSeciencePlowの行動特性アセスメントサービス
  『Human Finder』 を利用した行動特性の計測
- チーム単位のフィードバック会実施

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■個人とチームの行動特性と強みに気づく仕組み

個人の基本行動特性とコメント（サンプル）

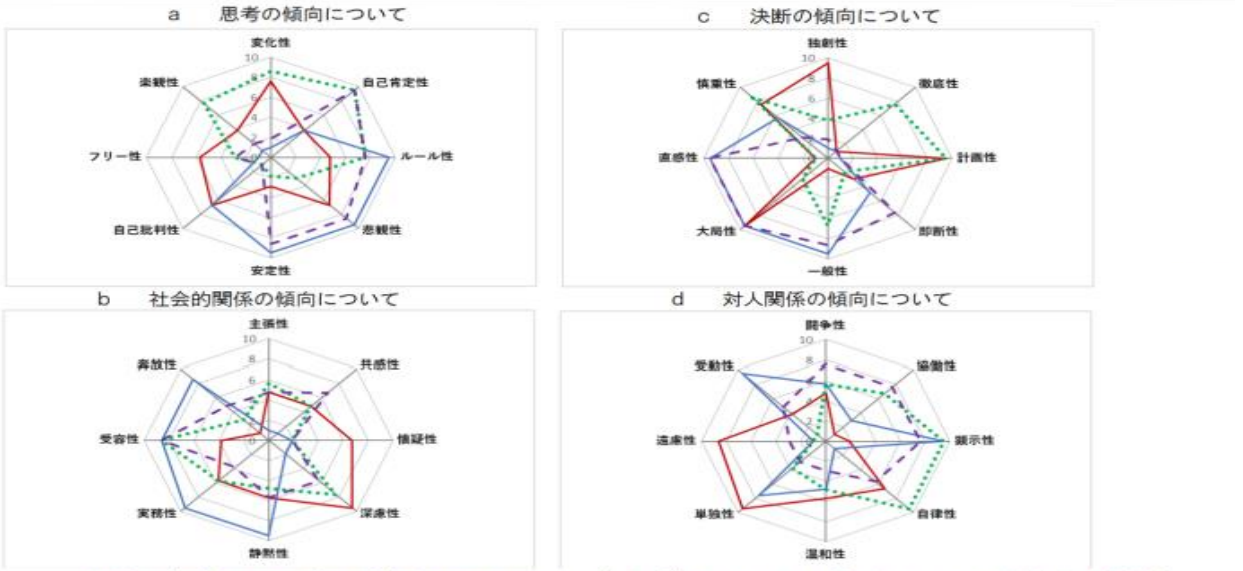


© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■個人とチームの行動特と強みに気づく仕組み

チーム全体の傾向分析(サンプル)



非常に多様なメンバーで構成されたチーム。各人がチームで最も強く振れている基本行動特性を持ち、チームとしての偏りが少ない幅の広いチームとなっている。このようなチームは、長期的には相互にリソースとなることで、メンバーの成長を促進させる可能性が高い。

【チームサマリー】

- 新しいものを取り入れるか、既存のもので安定してやるかで、十分なコンセンサスが求められる
- 相互理解の上、メンバー間の距離感を近くすることと、遠めにとることの使い分けが求められる
- 計画に沿って進めるか、それにはとらわれないのかで、プロセスにおける十分な議論が求められる

HumanFinder

© 2022 Human Science Plow Inc.

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■Human Finderとフィードバック会の効果

自分の行動特性と強みに気づく

チームメンバー全員でアセスメント結果を共有しフィードバックされることで、自信になり、「強み」と思えるようになった。

チームメンバーの行動特性と強みに気づく

チームメンバー全員でアセスメント結果を共有しフィードバックされることで、改めて認識することができた。

チームとしてどう行動すると、より機能するかに気づく

チームメンバー間で行動特性の違いを共有することで、
どんな行動を増やすと**チームがより機能**するかを意識できた。

「行動」を計測するので、めざす姿に向けて自分が
意識的に行動を変えれば、結果が変容！

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

課題 4

仕事の仕方を進化（改善）させる仕組みがない

観点

多忙な中でも振り返りの時間を確保できる仕組み

取り組み

緩やかな強制力を持つ仕組み

チームの振り返り	個人の振り返り
➢ 活動の書式制定 目標欄、振り返り欄 ➢ 月次部門会議で3チーム×5分だけ発表	➢ 社外コーチの伴走 (株)Pallet 『WiLL Partner 伴走型組織開発プログラム』 ➢ 1on1スケジュールの繰り返し登録

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■チームの振り返り

毎月の振り返り（YWT）

Y：やったこと
W：わかったこと
T：次やること

１ヶ月でやった活動・そこからわかったことをチーム全員で意見を出し合って、その中から**次やること**を決めていきます。

2022年度上期 XX部 チーム施策（XXチーム）

■チームのありたい姿（理想論でOK）

■チームが期末時点で目指す姿

■施策

現状	期末に目指す姿とのギャップ	施策テーマ	具体的な行動	いつまでに	誰が	→実績報告(1か月目) Y（やったこと）	W（わかったこと）	T（次にやること）	→実績報告(2か月目) Y（やったこと）	W（わかったこと）	T（次にやること）

ありたい姿・めざす姿と同じ資料を利用して振り返ることで、一貫性を持たせます

「実績報告(１か月め)」YWT

毎月、振り返りを実施

© 2022 TIS Inc.

3．取り組みと効果

■チームの振り返りから生まれた進化

・役割表を作成してメンバーの役割の明確化と見直し
・育成対象者を決めて1つ上の役割にチャレンジできる機会を増やす
・メンバー同士作業依頼時にTeamsのかんばん機能を利用
・チャットに前向きにリアクションするようになった
・チーム会議を整理。週次進捗会に若手の質問コーナーを設けた
・1か月を振り返る中で、互いに**「ありがとう」を伝えあう**ようになった
・各打合せのグランドルールを作成
・朝会の司会を持ち回りに
・**朝会で昨日のハッピー／アンハッピーを発表**
・顔出し打合せの終了時は手を振ってバイバイ　…など

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介
2．背景と課題
3．取り組みと効果
4．数字に表れた効果
5．取り組みのポイント
6．今後

© 2022 TIS Inc.

4．数字に表れた効果

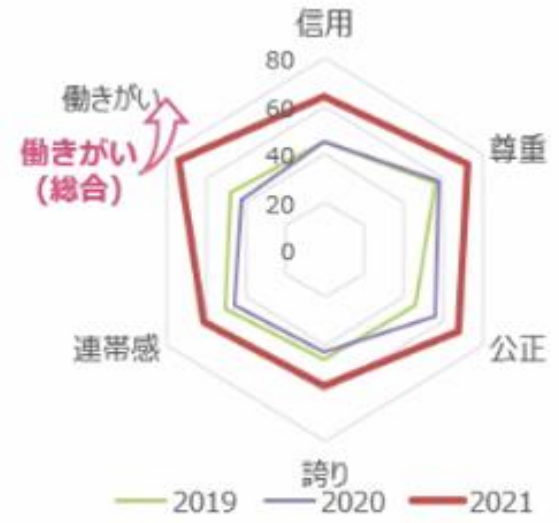
■GPTW社員意識調査

全カテゴリについて、飛躍的に成長

2020年度結果→2021年度結果
「信用」：45→64%
「尊重」：58→72%
「公正」：56→68%
「誇り」：43→57%
「連帯感」：46→61%

「働きがい（総合）」：42→74%

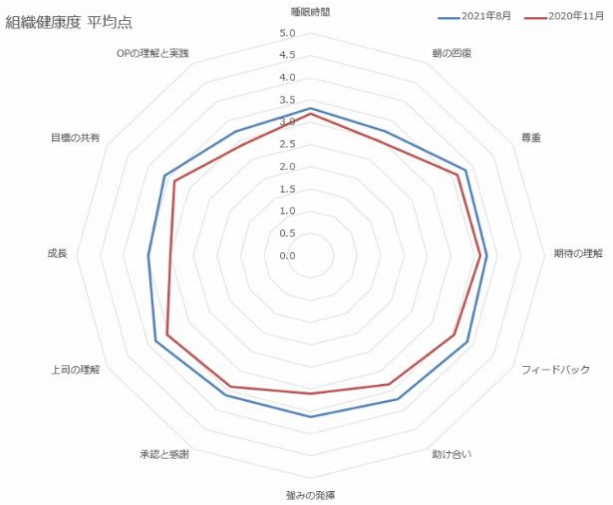
前年度比**32%UP！**



■組織健康度調査結果

全カテゴリについて、飛躍的に成長

2020年11月と2021年８月　部門内比較



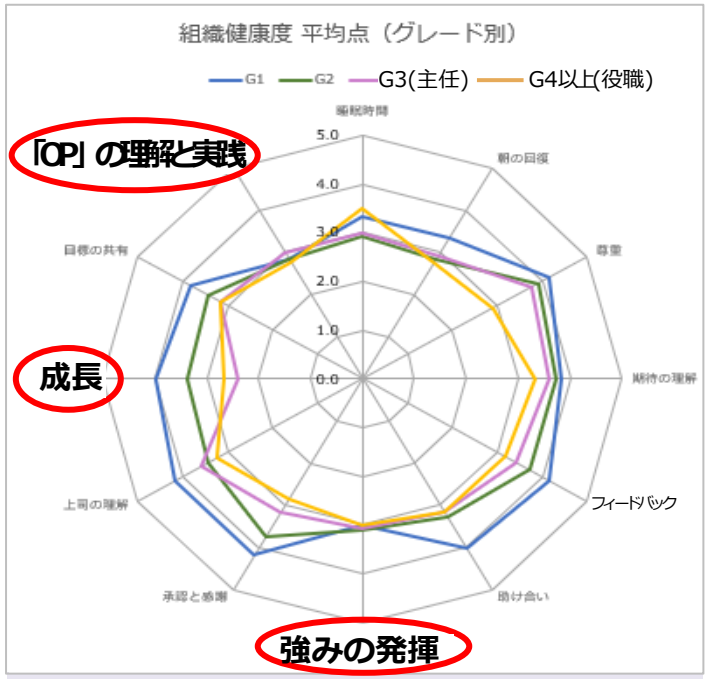
© 2022 TIS Inc.

4．数字に表れた効果

■組織健康度調査結果（詳細）

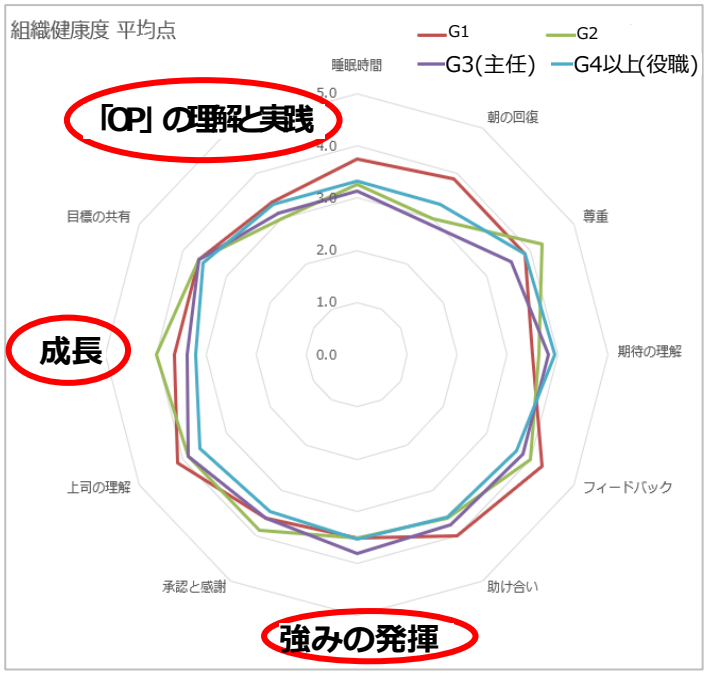
・全職位を通じて、「強みの発揮」「成長」「OPの理解と実践」が急成長
・役職の健康度も成長、役職への取り組みが機能した

Before（2020年11月）



◆ 担当が高く、リーダ層が低い
◆ 「OP」「強み」は3.0以下

After（2021年8月）



◆ リーダ層も向上。全項目3.0以上
◆ 「強み」の伸び大

© 2022 TIS Inc.

4．数字に表れた効果

■ その他の数字の変化

	売上	利益率	残業時間 (全社平均比)	人の成長 (昇格人数)
2020年度比	95.6%	111.2%	-87.8％ (2021年度122%)	役職以上 ＋1名

退職者やメンタル不調者は発生しなかったが、
残業時間が全社平均より多い状態は変わらない。
2021年下期は**予算達成**できたが、市場の影響が大きい。
扱うビジネスの内容は大きく変わらないし、泥臭い仕事も多い。

でも・・・

「人が育ったなぁ。」という会話が増えた。
働きがいも向上し、人が育ち、
結果として部全体の**生産性が向上**し、組織力も強化。
・・とつながっているはず！

© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介
2．背景と課題
3．取り組みと効果
4．数字に表れた効果
5．取り組みのポイント
6．今後

© 2022 TIS Inc.

5．取り組みのポイント

ポイント1

まずは気づく

・強み　・他の人は何を考えているのか

ポイント2

理想の姿の言語化と共有

・会社全体のめざす姿

・チーム

・個人

ポイント3

仕組みをつくる（緩やかな強制力）

・1on1、社外コーチによるセッション
・チーム振り返り会、振り返り書式の制定
・部会で3チーム5分発表 etc

ポイント4

まず役職！

・上から伝播する

・役職って？の言語化

・役職も大切にされる

頑張って変わらなくても、

今持っている力に気づき、発揮する機会をつくるだけで、
人と組織は**進化する！**

© 2022 TIS Inc.

5．取り組みのポイント

■まずはひとり一人の「安心感」

会社、チーム、個人のめざす姿が共有されている

それに向かって進化していることが感じられる

自分とメンバーの、考えていること・強みがわかる

これらから感じられる**安心感**が、
しあわせ実感・よりよく（進化）しよう思える前提！

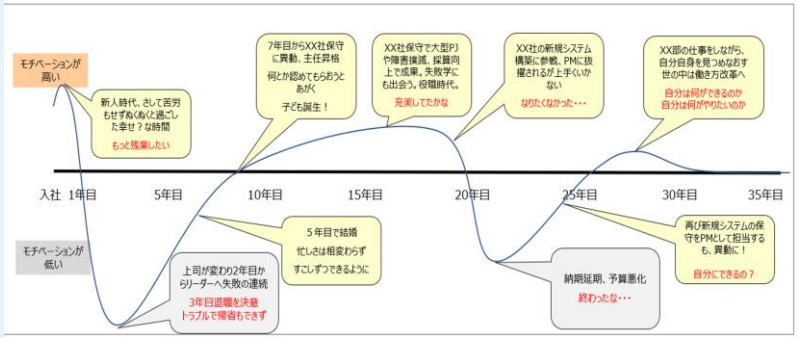
© 2022 TIS Inc.

5．取り組みのポイント

■安心感（心理的安全性）を育んだ取り組み

モチベーショングラフで自分を語る会（月１回）

管理職を対象に経歴と体験のインタビュー



部門会議の一人一言語るコーナー（月１回）

全部員がお題に沿って一言語る

例：

- ■「これなら苦じゃない！まかせけ！」
- ■ タイプ診断
- ■「今年を漢字一文字で表すと？」
- ■「仕事で大切にしていること」

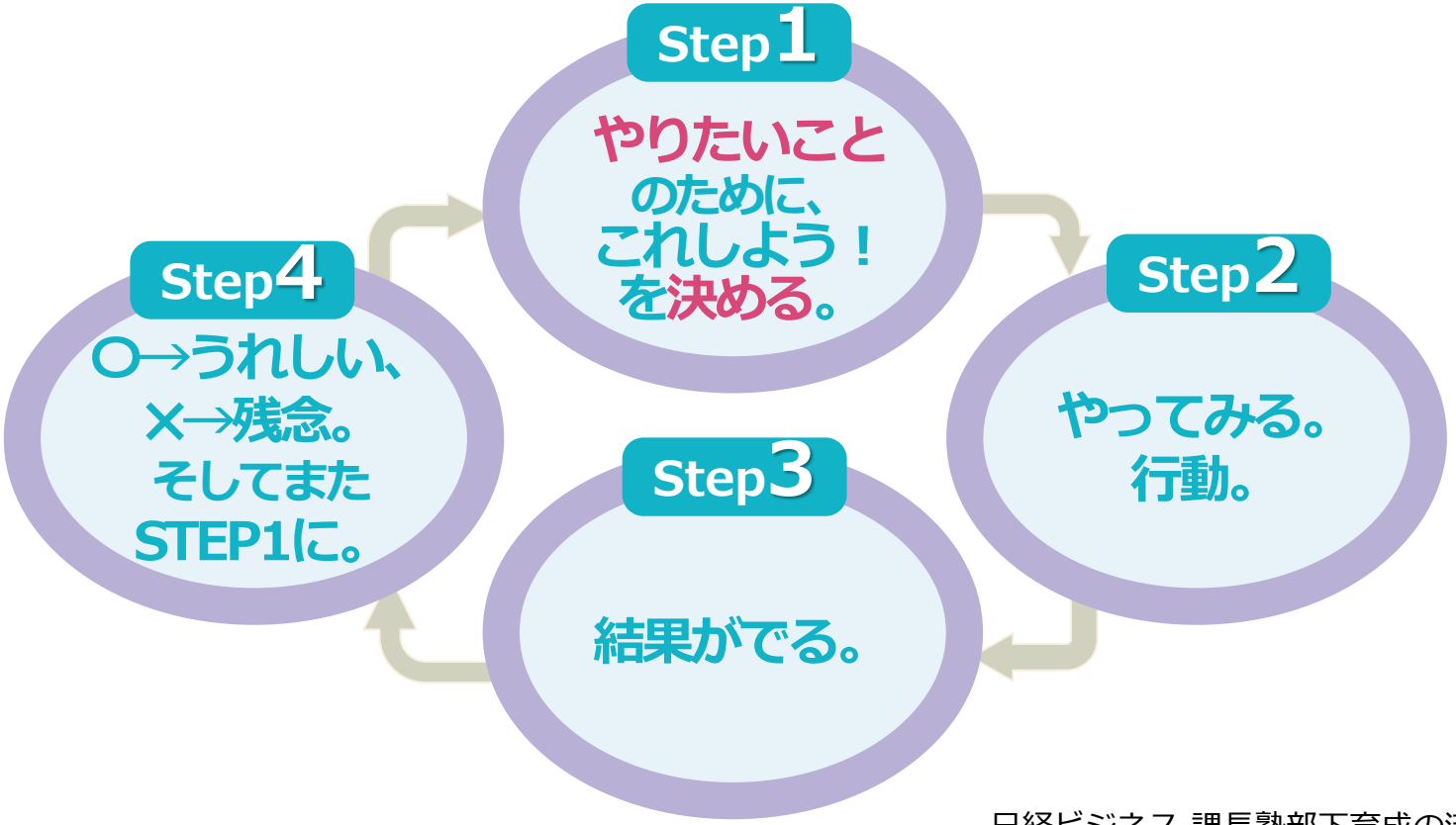
部員アルバム

© 2022 TIS Inc.

5．取り組みのポイント

■全員が**当事者**として取り組み甲斐を感じられること

「甲斐を感じる仕組み」



日経ビジネス 課長塾部下育成の流儀
岸英光氏「バイタリティーのサイクル」を
参考に作成

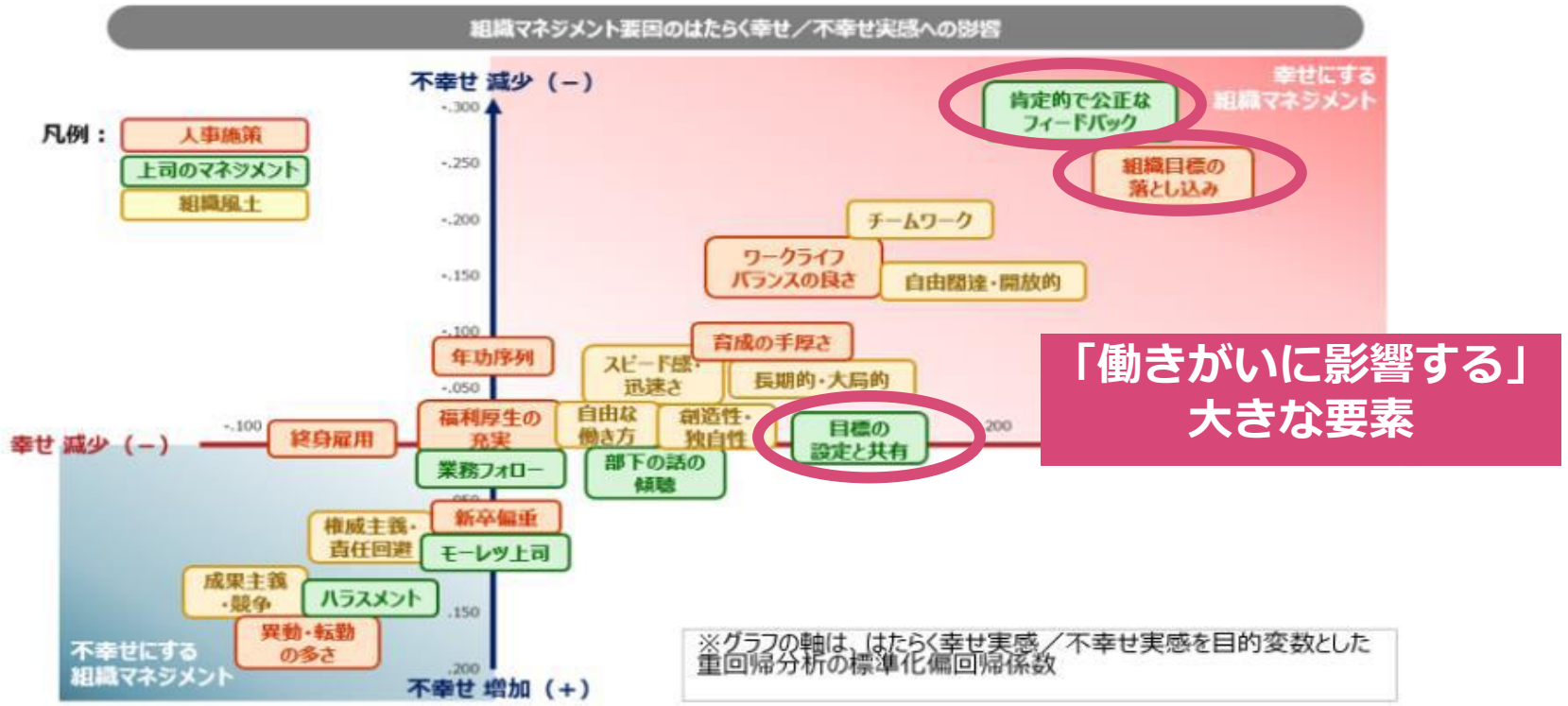
© 2022 TIS Inc.

5．取り組みのポイント

■ どこにポイントを置いた取り組みを行ったか（再掲）

「幸せにする組織マネジメント」

パーソル総合研究所と慶應大学前野隆司教授の研究結果



© 2022 TIS Inc.

1．会社紹介
2．背景と課題
3．取り組み内容と効果
4．数字に表れた効果
5．取り組みのポイント
6．今後

© 2022 TIS Inc.

6．今後

このエンハンスメント部門は、
「仕組み」が構築できているため、忙しい中でも活動が**つづき、進化**が**つづいて**います。

そして・・
しあわせに働く人の生産性、品質は高いはず！

現在、この取り組みをベストプラクティスとして各組織に広めています。

© 2022 TIS Inc.

6．今後

このエンハンスメント部門では、
心理的安全な風土の中、ひとりひとりが意思と意見をあらわすことで、
可能性が最大限に引き出され、花が開き（開花）、
これまでと違う次元の事が始まりました。（開化）

TISインテックグループは、
心理的安全性の醸成をベースとした理想の姿にむけたチーム力向上の
取り組みを**ｋａｉｋａ**と名付けました。
メンバーひとりひとりが当たり前のように意思と意見を出し合えるチームをひとつでも多く増やし、
これまでにない成果をあげ続けていきます！！

※このロゴは、ひとり一人の力が集まって大きく開花し、これまでにない事が始まることを吹き出しを花びらに見立て表現しています。花びらは、永久的に発展・繁栄・繁盛するという意味をもつ８枚で構成されています。

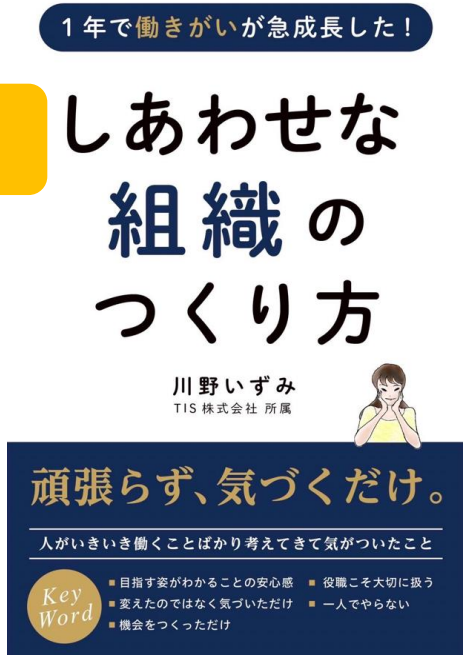
© 2022 TIS Inc.

（ご参考）

来春予定で、
クロスメディアパブリッシング社より、書籍出版します。

ひとりでも多くの方が、
しあわせを感じながら働くことができる
きっかけになればうれしいです。

（仮題）



© 2022 TIS Inc.

＜参考情報＞

© 2022 TIS Inc.

＜参考情報＞

[参考情報1]
社員エンゲージメント調査「GPTW働きがいのある会社調査」（株式会社働きがいのある会社研究所）
https://hatarakigai.info/

[参考情報2]
パーソル総合研究所＋慶應大学前野隆司教授「はたらく人の幸福学プロジェクト」研究結果
https://rc.persol-group.co.jp/news/202007150001.html

[参考情報3]
伴走型組織活性化プログラム「WiLL Partner」（株式会社Pallet）
https://pallet.work/

[参考情報4]
行動特性アセスメント「Human Finder」（株式会社Human Science Plow）
https://hsplow.com/

© 2022 TIS Inc.

＜参考＞HumanFinder

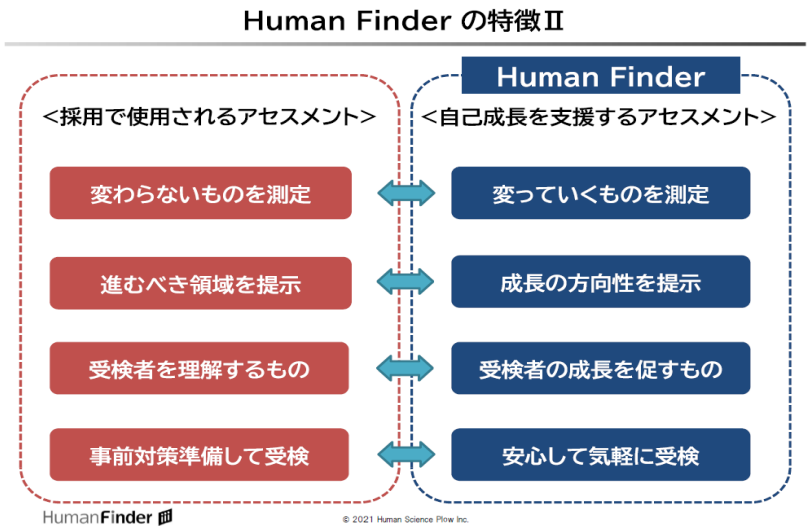
実施の流れと特徴

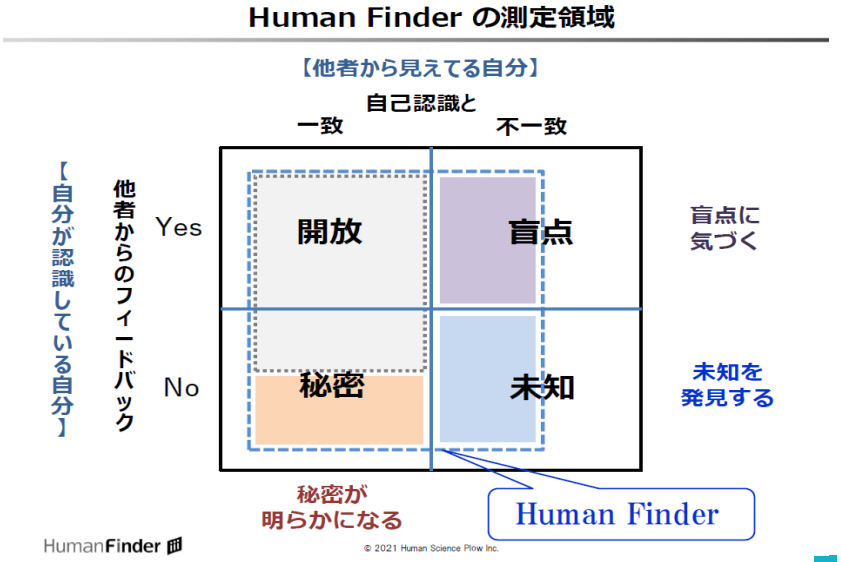
Webで質問に回答
(約45分)

個人ごとの
分析結果の連携
(フィードバック会前日)

フィードバック会
①個人について
②チーム全体傾向分析

まずは、**「気づく（自分を知る）」**





© 2022 TIS Inc.

＜参考＞HumanFinder

■Human Finder チーム運営にいかされた事例

【発言が少ないメンバー】

「主張性」が低めだった。
あえて発言を求めてみる、というアクションをとるようにした。
求めると意見を言ってくれる

【大人しいと思っていた若手】

「顕示性」が高く、人前で話すことも臆さないことがわかり、
チームの振り返り会の仕切りをまかせてみたところ、活躍！

【「受動性」の高いメンバー】

リーダは、指示しすぎを避けよう思っていたが、指示される方がやり易いとわかり、**明確に指示を出す**ことでさくさく仕事が進むようになった。

【「受動性」の高いメンバーと、「自律性」の高いリーダー】

「メンバーは丸投げに不満を感じていたが、その理由が分かった。
お互いが意識してコミュニケーションの機会を増やすことで仕事がしやすくなった。

© 2022 TIS Inc.

<参考> メンバーの声

Aさん

<やる前>
- 目の前の仕事に追われて、チーム課題を解決しようという動きがなかった中、この活動により、チーム内に目を向けるきっかけになった。
  制約がないため、チーム内の活動意欲により、チーム力向上のレベルは変わると感じた。

<やってみてどうか>
- 手を付けていなかった課題に、目を向けて活動できるよいきっかけになった。
  意外と**時間を作ればできる**活動だと感じた。
  部会での発表が、義務的だとしても課題解決に取組むきっかけになった。

<どんないいことがあったか>
- チーム課題となっていた開発担当者の受け身の姿勢という課題を解決できた。

© 2022 TIS Inc.

<参考> メンバーの声

Bさん

<やる前>
■　チームの課題
　仕事の状況をチーム共有できていない、メンバーによりスキルに偏りがある。

<やってみてどうか>
■　以下の実施し、改善できた。
・仕事の状況が共有できる状態（メールに関係者同報、朝会）。
・各メンバーに**今までと異なる役割を担当させ、スキルの偏りを解消**。
・バックアップできる体制を構築。

<どんないいことがあったか>
■設計資料の最新化、ドキュメント管理体系の見直しなどを実施。
　当作業はコストもかかり、今まで劣後させていたと思われるが、
「チーム力向上活動」が大義名分となり、実施できた。

© 2022 TIS Inc.

<参考> メンバーの声

Cさん

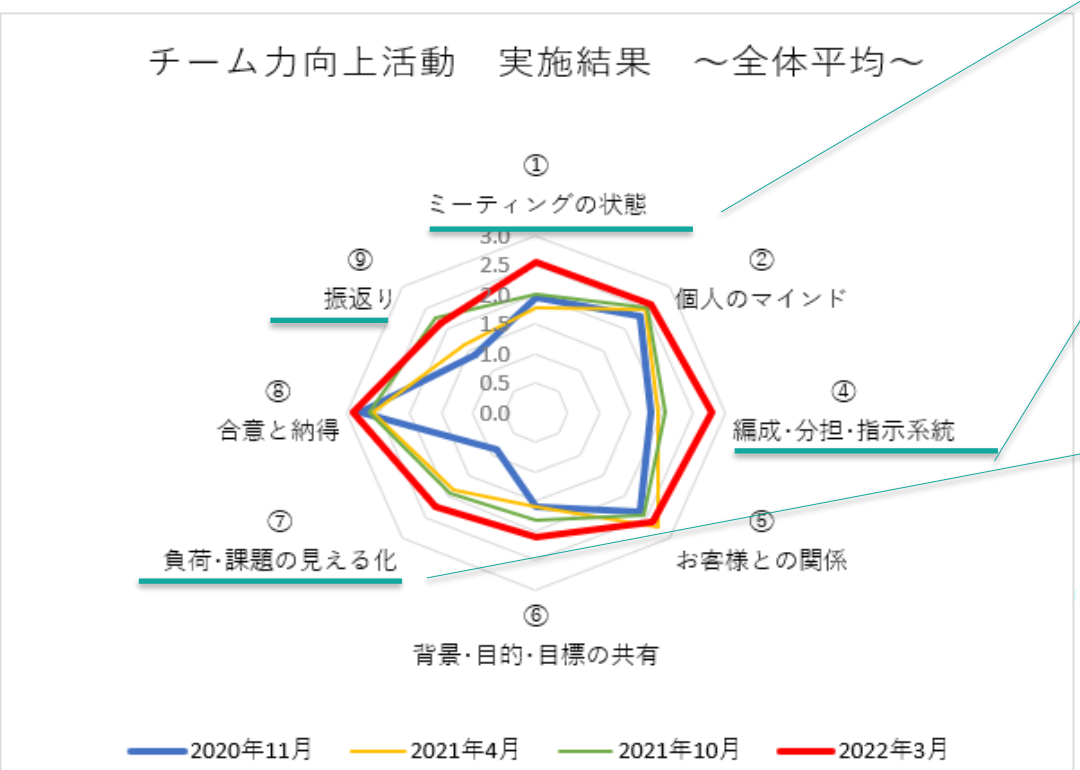
<やる前>
■　チームの課題
「部会で経過報告しなくてはいけないからやる。」という義務感が強かった。

<やってみてどうか>
■　現状の課題がチームとして共有できた。
自分だけと思っていた事が、みんなに共通していた。
取り組む課題、目標がチームとして共有できた。
成長を数字で感じてチーム共有でき、前向きになれた。

<どんないいことがあったか>
■忙しい時間を割くことにやはり抵抗があったが、上記の結果はでているので、やった意味はあったと思う。

© 2022 TIS Inc.

＜参考＞チーム状況チェックシート例



結果	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	全平均
2020年11月	1.9	2.3	-	1.8	2.4	1.6	0.9	2.8	1.4	1.88
2021年4月	1.8	2.5	-	1.9	2.7	1.6	1.8	2.6	1.6	2.07
2021年10月	2.0	2.5	-	2.1	2.4	1.8	1.9	2.6	2.3	2.2
2022年3月	2.5	2.6	2.2	2.8	2.6	2.1	2.3	2.9	2.1	2.46

UP

①ミーティングの状態
→意見がでるように
なった

④編成・分担指示系統
→役割を明確化でき、
1つ上の役割に
チャレンジした

⑦負荷・課題の見える化
→ツールを活用したことで
暗黙の指示がなくなり、
誰がどんなタスクを
抱えているのか
見える化できた

© 2022 TIS Inc.

ご清聴ありがとうございました

ITで、社会の願い叶えよう。

TIS INTEC Group

＜本資料に関するお問い合わせ＞
TIS株式会社
品質革新本部　エンハンスメント革新部
川野いずみ
E-Mail： kawano.izumi@tis.co.jp

＜本資料の取り扱いに関して＞
本資料は、著作権法及び不正競争防止法上の保護を受けております。資料の一部あるいは全部について、 TIS株式会社から許諾を得ずに、複写、複製、転記、転載、改変、ノウハウの使用、営業秘密の開示等を行うことは禁じられております。本文記載の社名・製品名・ロゴは各社の商標または登録商標です。