

Title	メンバー間での性格の相互認識が チームのパフォーマンスと心理的安全に与える影響
Author(s)	高橋, 直也
Citation	
Issue Date	2017-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	http://hdl.handle.net/10119/14111
Rights	
Description	Supervisor:内平 直志, 知識科学研究科, 修士

修士論文

メンバー間での性格の相互認識が
チームのパフォーマンスと心理的安全に与える影響

1550027 高橋 直也

主指導教員 内平 直志

審査委員主査 内平 直志

審査委員 伊藤 泰信

白肌 邦生

由井 蘭 隆也

北陸先端科学技術大学院大学
知識科学研究科

平成 29 年 2 月

目 次

第 1 章 序論.....	1
1.1 研究の背景.....	1
1.2 研究の目的.....	3
1.3 研究の方法.....	4
1.4 本論文の構成	4
第 2 章 先行研究レビュー	6
2.1 チーム	6
2.1.1 チームの分類.....	6
2.1.2 チームの持つ特性の変化.....	7
2.1.3 チーム効果性モデル	8
2.2.4 チームデザインとチームビルディングの違い.....	9
2.2.5 チームビルディングの 5 段階	10
2.2 チームワーク	11
2.2.1 チームワークの発達レベル	12
2.3 リーダーシップ.....	12
2.4 心理的安全.....	14
2.5 性格.....	16
2.5.1 性格の層構造.....	16
2.5.2 類型論から特性論への流れ	17
2.5.3 特性 5 大因子論 (Big Five, Five Factor Model)	18
2.5.4 性格 (パーソナリティ) のチームワークへの影響.....	19
2.6 先行研究レビューのまとめ.....	19

第3章 半構造化インタビューと仮説モデルの提案	21
3.1 半構造化インタビューの実施	21
3.2 インタビュー結果	22
3.3 心理的安全値の調査	23
3.4 調査結果	24
3.5 仮説と仮説モデルの構築	25
3.6 仮説モデルの検証方法	26
第4章 実験の方法	27
4.1 実験の概要	27
4.2 実験内容	27
4.2.1 チームの編成	27
4.2.2 事前の性格調査	27
4.2.3 調査結果とチーム分けの結果	28
4.2.4 実験全体の手順	29
4.2.5 コンセンサスゲームとパフォーマンスの評価方法	30
4.2.6 性格の相互認識の方法	31
4.2.7 実験手法	31
第5章 実験室実験と分析	32
5.1 実験結果	32
5.1.1 データの収集	33
5.1.2 データの整理	35
5.2 実験結果の分析	38
5.2.1 前半と後半での各チームの比較	38
5.2.2 被験者個人の変数を考慮した前半と後半での比較	39
5.2.3 個人得点とチーム得点との差が心理的安全に与える影響	41
5.2.4 性格が心理的安全に与える影響	44
5.2.5 心理的安全値の変化別で見る性格特性の傾向	46

5.3	まとめ	48
第 6 章	考察.....	49
6.1	相互認識の方法について	49
6.2	印象形成や暗黙の性格理論の影響	49
6.3	課題の適性.....	50
6.4	課題時間の適性.....	50
第 7 章	結論.....	51
7.1	リサーチ・クエス 1 ンに対する回答	51
7.1.1	SRQ1 への回答	51
7.1.2	SRQ2 への回答	51
7.1.3	MRQ への回答	51
7.2	本研究の含意	52
7.3	本研究の限界と課題.....	52
付録		53
1.1	ヒアリング調査書	54
1.2	講義 a : ヒアリング内容の文字データ	56
1.2.1	A さん	56
1.2.2	B さん	65
1.2.3	C さん	71
1.2.4	D さん	74
1.2.5	E さん	78
1.2.6	F さん.....	81
1.2.7	G さん(講義参加者).....	84
1.3	講義 b : ヒアリング内容の文字データ	88
1.3.1	H さん	88
1.3.2	I さん.....	93
1.3.3	J さん	98

1.3.4 K さん	101
1.3.5 L さん.....	103
1.3.6 M さん.....	107
1.3.7 N さん	112
1.3.8 O さん	117
1.3.9 P さん.....	121
1.3.10 Q さん	124
1.4 心理的安全の調査シート	129
1.5 Personality Test の調査書	130
1.6 コンセンサスゲーム 1「宇宙」	134
1.7 コンセンサスゲーム 2「宇宙」	138
参考文献.....	142
謝辞.....	146

図 目 次

図 1 チーム効果性モデル (McGrath Joseph 1964)	8
図 2 タックマンモデル(Bruce W. Tuckman 1965)	10
図 3 チームビルディングの 8 ステップ (斎藤秀樹 2015)	11
図 4 チームの発達とチームリーダーシップ形態 (池田浩 2009)	13
図 5 心理的安全と責任 (4 つの組織的元型) (Amy C. Edmondson 2008) ..	14
図 6 性格の 4 つの層 (宮城音弥 1998)	16
図 7 心理的安全値に関する回収結果	25
図 8 仮説モデル (心理的安全のパフォーマンスの関係線は先行研究に基づ く)	26

図 9 実験の流れ（前半/後半）	29
図 10 ネームプレートの表と裏の構成	31
図 11 各チームの前半と後半の比較	38
図 12 チームごとでの個人の心理的安全値の標準偏差結果	39
図 13 チームごとでの個人得点調整値の標準偏差結果	40
図 14 前半と後半における各被験者の得点調整値の分布	41
図 15 心理的安全値の変化別に見た集団の性格特性傾向	47

表 目 次

表 1 チームの持つ特性の変化（古川久敬 2004）	7
表 2 類型論と特性論の比較	17
表 3 ビッグファイブの分類と意味（村上宜寛 & 村上千恵子 2001）	18
表 4 インタビューの概要	21
表 5 調査概要	23
表 6 ベンチマーク(David A. Garvin, Amy C.Edmondson & Francesca Gino 2008)	24
表 7 特性項目とその説明	28
表 8 性格調査の結果とチーム分けの結果	29
表 9 実験手法概要	32
表 10 実験パターン A の実験結果（前半）	33
表 11 実験パターン A の実験結果（後半）	34
表 12 実験パターン B の実験結果（前半）	34
表 13 実験パターン B の実験結果（後半）	34
表 14 実験パターン A の実験結果の整理①	36

表 15 実験パターン A の実験結果の整理②	36
表 16 実験パターン B の実験結果の整理①	37
表 17 実験パターン B の実験結果の整理②	37
表 18 実験パターン B の実験結果の整理③	38
表 19 心理的安全値との各差異に関する分析（前半：サンプル数 15） ...	42
表 20 心理的安全値との各差異に関する分析（後半：サンプル数 15）	42
表 21 個人得点調整値とチーム得点調整値及び個人得点平均値との組み合わせ	43
表 22 各被験者のパターン組み合わせ	43
表 23 被験者ごとでの性格特性 5 項目と心理的安全の分析（前半：サンプル 数 15）	45
表 24 被験者ごとでの性格特性 5 項目と心理的安全の分析（後半：サンプル 数 15）	45
表 25 被験者ごとでの相互認識性格特性 1 項目と心理的安全の分析（前半： サンプル数 15）	46
表 26 被験者ごとでの相互認識性格特性 1 項目と心理的安全の分析（：サン プル数 15）	46

第 1 章

序 論

1.1 研究の背景

今、世界でチームワークの重要性が高まってきている。バージニア大学の Corss ら(2016)が行った調査によれば、この 20 年間でマネジャーや従業員が何らかのコラボレーション活動に費やす時間は 50%膨らんでいることがわかっている。この背景には、インターネットの普及に伴い、組織のグローバル展開が進む中で顧客のニーズが多様化してきているだけでなく、競争企業が増えることで製品のライフサイクルが早まり、従来の階層的組織構造や業務形態で企業が対応できなくなっていることが挙げられる(山口 2009)。また古川(2004)は、世界と国内においてそれぞれ3つの理由を挙げており、世界においては、高まりすぎた個人志向に対する反動、高い成果に対するチームワークの重要性の再認識、チームマネジメントの難しさの再認識、国内においては、同じことを続けることが難しくなったこと、チームワークの質が変わったこと、個人志向が強まり専門性が高くなることでメンバーの様子が変わったことを挙げている。そのため、これまで個人で完結していた業務がチーム体制をとるだけでなく、チーム体制だった業務はチームの組み立て方そのものが、分野地域を超えた共同作業や目的の達成と共に解散する「流動的な集団（プロジェクト型組織）」へと変化していつている(Edmondson 2014)。

一方で、チームの活用については未だ問題が残っている。Gallup 社が 18 歳以上 1001 人を対象とした 2006 年度の調査では、回答者の 97%が自分のリーダーシップ能力を平均かそれ以上と評価しており、チームを指揮した経験があると答えた者は、対象者の 3 分の 2 以上に及んでいた。しかし、アメリカの製造業績研究所(MPI)が 2003 年に実施したアンケート調査によれば、回答者の 70%が事業目標を達成するのにチームを使ったと回答しているのに対し、その回答者の中で取り組みを「きわめて有効」と評価したのは調査の対象となった組織の約 14%に留まっており、50.4%が「いづらか有効」、残りの 3 分の 1 以上にあたる回答者が「有効でない」と評価していることから、何らかの問題を抱えているチームが半数を占めていることがわかる(Rath & Conchie 編 2013)。

そのため、チームの活用に関する問題に対して、多くの研究者がチームワークについて団結心や協調性など、メンバーの態度や感情認知などの心理的な要素を重視して研究を行っている(山口 2009). 近年注目されているのが、個人の性格と心理的安全である.

組織行動学の第一人者である Hackman は、40 年以上の調査から、コラボレーション活動に最も大きな影響を与えるものとして、チームメンバーの性格、態度、行動スタイルを挙げている(Haas & Mortensen 編 2016). 加えて、Toegel ら(2016)は、価値を損なう対立のほとんどが、性格、勤勉さ、人種、性別、年齢などの様々な要因によりチームメンバーの足並みが揃わないことを挙げている. また、個人レベルでは、フロリダ大学の Judge らが 25 年間の追跡調査から判明した結果として、強み(性格をベースとした知識と技術の修得により生じる能力)を認識していると、人生における累積的優位性を手に入れることがわかっているほか、Gallup 社が 2002 年に 1009 人の 18 歳以上を対象とした調査では、チームレベルにおいて、経営陣が従業員の強みに注目できているときの仕事に熱意を抱く確率は 73%、注目できていないときは 9%まで落ち込むことがわかっている(Rath & Conchie 編 2013).

心理的安全は、「関連のある考えや感情について人々が気兼ねなく発言できる雰囲気」を指し、チームパフォーマンスに影響を与えるもの」である(Edmondson 2014). Google が 2016 年に発表した内部のチームワークに関する調査結果では、完璧なチームを作るためには心理的安全が重要だということを示し、同社のチームワークにおける 5 つの鍵の根本としても定義している(New York Times Magazine 2016).

しかし、同時に一般的な職場では心理的安全が低いことも示されている. Garvin ら(2008)が行った調査によれば、「様々な国の様々な産業における心理的安全の中央値は 76/100 ポイントに留まっており、世界の労働人口のかなりの割合が、心理的安全が最適なレベルに達していない組織で仕事をしている」ことを示している. その解決方法として、Edmondson(2014)は心理的安全の醸成に関わるアプローチをリーダー向けに示したが、実践はリーダーの力量に左右される為、同様の実践でもリーダーによってその醸成度合いが異なる課題が存在する. また、その方法論自体も階層型組織を主たる対象とした際のリーダーに向けたものである為、リーダーやメンバーの地位がフラットな条件(非階層型)では、効果的とは言えない.

従って、チームパフォーマンスやその要因となる心理的安全を体系的に醸成する方法論を今後のチーム形態向けに構築できれば、多くの組織における将来にとって有益になると考える.

1.2 研究の目的

詳しくは 2 章で述べるが、先行研究において、心理的安全が高いチームは、パフォーマンスが高いことが示されている。また、リーダーがメンバーの強みを理解していることがパフォーマンスに影響することも示されている。しかし、心理的安全はリーダーが醸成することを前提としており、メンバーが醸成する可能性は考慮されていない。また、メンバーが他のメンバーの性格（≒強み、強みという表現はツール上の表現の違いであり、厳密には性格を表している、詳しくは 2 章 5 節で述べる）を理解していることが心理的安全やパフォーマンスにどのような影響をもたらすかもわかっていない。今後増加するプロジェクト型やフラット型のチームでは、メンバーが心理的安全を醸成する必要と、メンバー同士が互い性格に対する理解を必要とするようになると思われる。本研究では、以下の方法から、メンバー間における性格の相互認識がもたらすチームワークに対する影響について明らかにし、心理的安全を醸成やチームパフォーマンスに繋がる体系的な手法確立の足掛かりとする。

- 性格特性に関する五大因子理論 (Tupes & Christa 1961; Costa Jr & McCrae 1992) をベースとした性格の測定
- 心理的安全値の測定方法 (Garvin, Edmondson & Gino 2008)

本研究で明らかにするメジャー・リサーチ・クエス 1 ン (major research question, 以下 MRQ) 及びサブシディアリー・リサーチ・クエス 1 ン (subsidiary research question, 以下 SRQ) は以下の通りである。

- MRQ: チーム内におけるメンバーの性格を相互認識することはチームワークにどのような影響を与えるのか?
- SRQ1: メンバー同士の性格の相互認識は心理的安全にどのような影響を与えるのか?
- SRQ2: メンバー同士の性格の相互認識はパフォーマンスにどのような影響を与えるのか?

1.3 研究の方法

はじめに、プロジェクト型やフラット型における非階層型のチームを想定し、本学のアクティブ・ラーニングに参加する個人に対して半構造化インタビュー及び心理的安全の調査を実施する。その上で、心理的安全と性格に関する仮説モデルの設定と、心理的安全値の確認を行う。

次に、SRQ1 及び SQR2 に即した実験室実験を行う。本実験では、与えられた課題に対して前半と後半で 2 回取り組むチームに対し、後半のみ性格の相互認識を実施する。その上で、チームワークの回答からパフォーマンスを、チームワーク後の個人に対する心理的安全値の測定から個人及び各チームの心理的安全の度合いを測定する。

最後に、2 つの SRQ への検証を統合し、MRQ に対する解答を提示する。

1.4 本論文の構成

本論文は本章を含めて全 6 章で構成される。それぞれの章の内容を以下に記す。

第 1 章：序論

本研究の目的を述ベリサーチ・クエス 1 ンを設定する。

第 2 章：先行研究レビュー

本研究に関わる先行研究をレビューする。具体的には、チーム、チームワーク、リーダー、性格、心理的安全についてである。その紹介に併せて本研究における方向性の明確化と、先行研究における課題の洗い出しを行う。

第 3 章：半構造化インタビューと仮説モデルの提案

2 章で示された理論やモデルによる課題を元に、本学における学生で構成されたチームワークの参加者及び Teaching Assistant を対象に半構造化インタビューを実施、分析を行う。また、学生のチームワークにおける心理的安全値の平均を調査するため、チームで研究を行っている複数のチームを対象に心理的安全の度合いについての調査を行う。その上で、心理的安全と性格について仮説の提案及び仮説モデルの作成を行う。

第 4 章：仮説検証のための実験室実験の方法

3 章における仮説モデルについて，検証方法の設定，提案を行う．

第 5 章：実験室実験の分析

実験室実験の結果から分析を行い，結果についてまとめる．

第 6 章：考察

5 章における結果及び分析を元に，研究手法及び実験について考察を行う．

第 7 章：結論

MRQ，SRQ への解答を示し，本研究の限界や今後の課題についてまとめる．

第 2 章

先行研究レビュー

先行研究レビューは、チーム、チームワーク、リーダー、心理的安全、性格の節で構成されている。本研究の立ち位置や目的をチーム及びチームワークの章で紹介した後に、先行研究の課題についてリーダー、心理的安全、性格の章で紹介する。

2.1 チーム

チームの定義は多くの研究者が行っている。最も有名なものとして Salas ら (1992) による定義があり、「価値ある共通の目標や目的、ミッションの達成に向けて、力動的で相互依存的、そして適応的に相互に影響を及ぼし合う 2 名以上の人々で構成される識別可能な集団である。また各メンバーは課題を遂行するために特定の役割や職能を割り当てられており、メンバーとして所属する期間には一定の期限がある」としている (池田訳 2009)。しかし、本定義において提示されている集団は、形態によって意味が異なる。本引用では、組織における部門や部署など、いわゆる永続的集団 (仕事集団) や後述するタスク・フォースなどの一時的集団などを指している。しかし、研究者によっては集団とチームを異なる意味で表現している場合が存在し、一言でチームと言ってもその言葉が表すものは様々であり、研究も広範囲に及ぶ。本研究ではどのようなものをチームとし、研究を行ったのか、先行研究及び定義を紹介しながら本研究における対象の紹介を行っていく。

2.1.1 チームの分類

Arrow ら (2000) はチーム自体をタスク・フォース、チーム、クルーの 3 タイプに分類しており、タスク・フォースとクルーはチームに包括されている形で表現している。タスク・フォースはプロジェクト型組織に該当するもので、チームが持つ目的の他に、目的終了後は解散するという時間的な制限が存在する。クルーはその制約が更に強まっているが、お互いの能力や専門性を熟知して

る場合を指し、パイロットやオペチーム等が該当する。チームはこれらを包括する、長期的かつ多様な目標が存在する場合が該当する。

また、これまではクルーを対象としたチームプロセスに関する研究が中心となっていて行われてきており、モデルの作成もこういった研究に基いている(縄田, 山田, 波多 & 青島 2015)。

しかし、研究の背景で紹介したように、現在のチームはタスク・フォース(プロジェクト型組織)として形成される場合が多くなってきている。以上から、本研究ではタスク・フォースを対象として研究を行うこととした。

補足として、本研究で扱うタスク・フォースとクルー、チームを比較すると、同じ時間が経過した時点での性格の相互の理解のしやすさという点では違いはないが、長期的に関わるかどうかについて心理的な理解への意識を考慮した場合、タスク・フォースは目標以外の面で強固に結ばれにくいと言える。

では、従来のチームとタスク・フォースを含めた現在のチームにはどのような違いが存在するのか。

2.1.2 チームの持つ特性の変化

古川(2004)は、従来のチーム(日本における1990年代半ば)と現在のチーム(2004年時点)の違いについてまとめている。分類を表1に示す。

表1 チームの持つ特性の変化(古川久敬 2004)

属性	現在チーム (2004 時点)	従来のチーム (1990 年台半ば)
取り組む課題	ほとんど不明瞭 探索, 実験, 新規学習	かなり明瞭 既学習の継続, 反復
成果の明瞭性	高い	低い
存続期間	時限的	永続的
存立基盤	かなり弱い	かなり強い
メンバーの専門的多様性	高い	低い
メンバーの流動性	高い	低い
リーダーの権限	やや曖昧, かなり脆弱	かなり明瞭, かなり強い
外部とのかかわり	とても高い	あまり高くない
外部からの影響	とても大きい	かなり小さい

本分類によると、現在のチームでは課題についての明瞭性が低いのに対して、時間的な制限やメンバーの流動性、リーダーの権限、環境要因がかなり高いと言える。特に、メンバーの流動性が高い状態で時限的な制限がある状態では、課題の設定を明確にしたとしても各メンバーの能力を活かせず、成果に結びつけることが至難である。また、パフォーマンスに影響を与える心理的安全（後述）については、リーダーが醸成するものであると現在の研究では言及されているが、リーダーの権限が曖昧かつ脆弱と言える現在のチームでは、その役割をリーダーが担うのは難しいと言わざるをえない。一方で、現在のチームは各自のメンバーの専門的多様性が非常に高い状態な為、チーム内における変数が上手く相互作用すれば、高い成果を創出することは不可能ではない。では、その変数とはどのようなものが存在するのか。

2.1.3 チーム効果性モデル

チーム効果性モデルとは、Joseph(1961)によって示されたチームの成果に貢献する変数を特定したモデルである。本モデルを図1に示す。

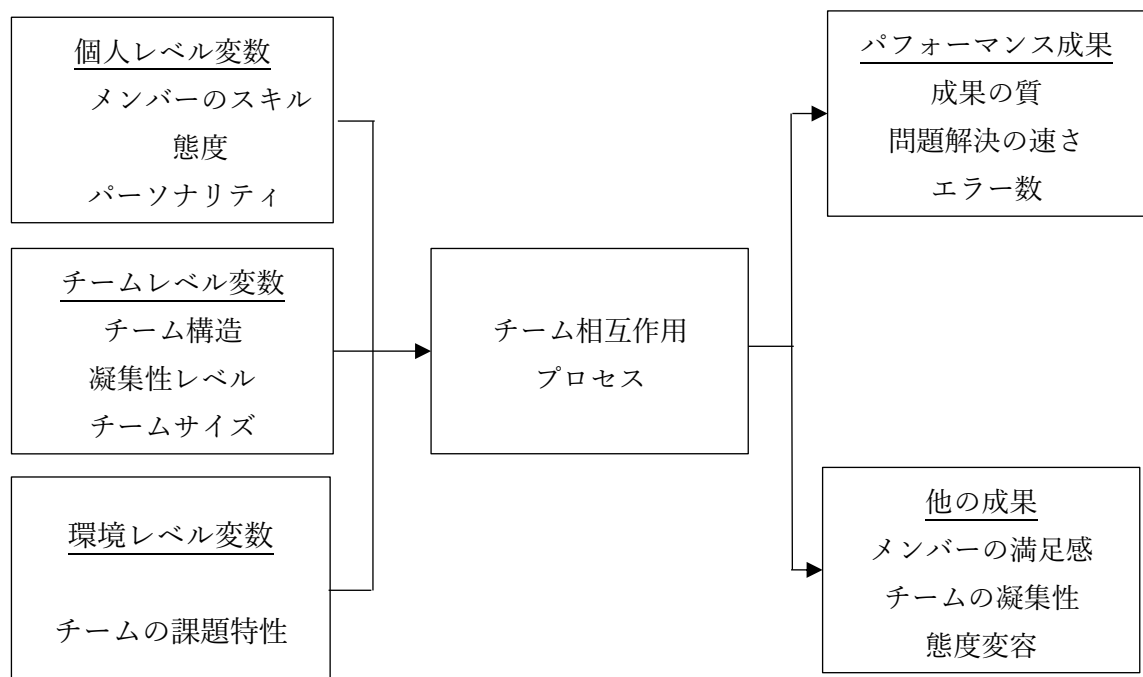


図 1 チーム効果性モデル (McGrath Joseph 1964)

本モデルでは、チームのアウトプット（出力）に繋がる要素を入力とプロセスとの関係から示しており、要素に左右され、かつアウトプットへの影響を及ぼ

すのが相互作用のプロセスであり、チームワークとなっている。ここで、表1と照らし合わせて図1の各要素を見ていくと、図1における個人レベル変数におけるメンバーのスキルが表1の専門的多様性、チームレベル変数におけるチーム構造が存続期間、チームの課題特性や環境ストレスレベルが取り組む課題や成果の明瞭性、外部からの影響と関係しているのがわかり、チームの持つ特性の変化が、相互作用プロセスや成果に影響しているのがわかる。しかし、入力（左側の変数）におけるパーソナリティや態度、凝集性レベルも同様にチームの相互作用プロセスに影響しており、出力における他の成果（右側の変数）にも影響していることからその重要性は無視できない。心理的安全は、これらの変数がチーム相互作用プロセス内において影響を与えたときに表現される一種の尺度の様なものであるが、研究の背景及び研究の目的でも述べた様に、心理的安全を醸成する為のアプローチは体系的なものではない。本研究では、心理的安全を醸成する為に、個人レベルの変数であるパーソナリティや、その相互認識がもたらす態度に注目して研究を行い、心理的安全を醸成する体系的な手法の確立を目指すための、メンバー間における性格の相互認識がもたらすチームの心理的安全の影響について明らかにすることを目的としている。

では、チームにおけるどの活動に焦点を当てて研究を行えば効果的な手法の確立が将来的に目指せるのか。

2.1.4 チームデザインとチームビルディングの違い

山口(2009)によると、チームデザインとチームビルディングは異なる意味で用いる用語であるとしている。チームデザインとは「チームの目標を設定し、メンバーの役割配分を行い、課題遂行の手順やルールを決めて、適切な人材を集めるところまでを重視する」ものであり、チームビルディングとはその続きとして「メンバー間の円滑な相互作用を刺激したり、効果的なリーダーシップが発揮されるような教育を行ったりして、まさにチームが目標とする姿に完成するまで、様々な働きかけを行う取り組み」を指す。

今回の研究目的は体系的な手法の確立の前提として、性格の相互認識が心理的安全に影響するか、という点であるが、手法はチームデザインに該当するが、心理的安全の醸成をもたらすものはチームビルディングの成果の一部と等しいと言える。以上から、本研究は、チームビルディングに焦点を当てることが適切と判断した。その上で、本研究において心理的安全への影響が認められた場合は、手法の提案をチームデザインに向けて行えると考ええる。

では、チームビルディングは具体的にどのようなフェーズが存在してるのか。

2.1.5 チームビルディングの5段階

Tuckman(1965)はチームビルディングにおける成長過程として5段階（原典では4段階であり後に5段階化）のモデル「タックマンモデル」を提示している。本モデルを図2に示す。

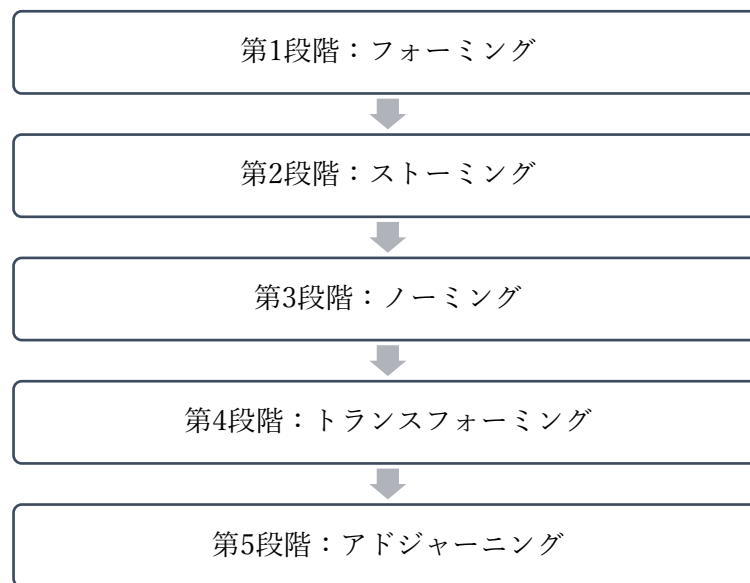


図 2 タックマンモデル(Bruce W. Tuckman 1965)

本モデルでは、メンバー同士が対面した、チームが結成されたばかりの状態を第1段階、意見の衝突や対立が生じるのを第2段階、協調性や役割が生まれチームとして安定しているのを第3段階、成熟状態を第4段階、解散を第5段階としている。

また、斎藤(2015)はタックマンモデル（4段階）を元に8ステップのモデルに分け心理的安全（安全な場）について言及している。本モデルを図3に示す。

フォーミングに注目したとき、同氏は第1段階の「チーム意識」において「個人主義が強く横の連携がない状況から、チーム意識が強く全員が協力して行われている状況」とし、第2段階の「安全な場」において「上司や影響力を持つ者の顔色をうかがう状況から、経験に関係なく、本音が言える場」としている。

以上から、本研究の研究対象はチームビルディングにおけるタックマンモデルの第1段階であり、斎藤(2015)のモデルにおける1と2の中間が、本研究及び将来的な手法の介入プロセスとして適切とした。

フォーミング	1. チーム意識
	2. 安全な場
ストーミング	3. 信頼関係
	4. 自信と本気
ノーマリング	5. 貢献意欲
	6. 当事者意識
トランスフォーミング	7. リーダーシップ
	8. ビジョン/ミッション

図 3 チームビルディングの 8 ステップ (斎藤秀樹 2015)

ここまでで、研究対象とするチームの種類と活動の段階について先行研究及び定義を元に明確化を行ってきた。一方で、具体的にどのような研究手法を取ることが適切と言えるのか。チームワークに関する定義を紹介しながら、研究手法について紹介を行っていく。

2.2 チームワーク

Dickinson ら(1993)によれば、チームワークとは「チーム内の情報共有や活動の相互調整のためにメンバーが行う対人行動全般である」と定義されている(山口訳 2009)。また、Ben ら(1993)はチーム内でメンバーが取り組む活動を 2 つに大別しており、個人だけで行うタスクワークと他のメンバーとでやりとりが生じるチームワークに分けている。これに対し山口(2008)は、チームワークは「観察可能な行動レベルの要素と、目に見えないけれどそれらの行動の背後で重要な影響を及ぼし作用している心理的レベルの要素の 2 つから成り立っている」としており、チームワークを「チーム全体の目標達成に必要な協働作業を支え、促進するためにメンバー間で交わされる対人的相互作用であり、その行動の基礎となる心理的変数を含む概念である」と定義している。

研究の背景及びチームの分類でも紹介した様に、現在のチームは他のメンバーとのやり取りが生じるチームワークが主流となっている。以上から、本研究において焦点を当てる要素は他のメンバーとやりとりが生じるチームワークが適切とした。では、チームワークはどのような段階が存在するのか。

2.2.1 チームワークの発達レベル

古川(2004)によると、チームワークのレベルは3段階に分けられるとしている。第1レベルは、「メンバーの円滑な連携、協力」としており、具体的には「メンバーがうちとけあい、各自の職務を、適切な報告、連絡、相談（ホウレンソウ）を通してみづにコミュニケーションをとり、協力的な人間関係の中で、円滑にやり遂げるような状態」であると述べている。第2レベルは、「役割を超えた活動」としており、具体的には「メンバーが自己の役割を果たし、相互に緊密な連携をとることはもちろん、チーム全体のことを考慮して、善意によって自分の規定の役割を超えるなど、柔軟にして建設的な行動を示すという意味での良好さ」と述べている。第3レベルは「創造的なコラボレーション」としており、具体的には「緊密な協力や自己の役割を超えた行動を見せあうだけでなく、メンバー相互の知的刺激や交流があり、それを通して新規の発想、創造的な知識が触発され、さらには独創的なサービスや製品が生み出されるようなチームワーク」と述べている。

現在の組織においてチームに求められていることは、まさに第3レベルと言える。従って、本研究の調査対象は第三レベルまでを考慮することが適切となる。

ここまでで、チームワークに関する定義の紹介から、本研究の研究手法について明確化を行ってきた。一方で、先行研究ではどのような点に課題が存在するのか。以下を紹介しながら、先行研究の課題から、性格と心理的安全についての仮説モデルの提案を行う。

2.3 リーダーシップ

Stogdill(1974)によると、リーダーシップとは「集団目標の達成に向けてなされている集団の諸活動に影響を与える活動」と定義されている(池田訳)。ここで、同氏の定義するリーダーシップは地位的なものではなくメンバーが発揮できるものであるとしている。

池田(2009)はチームの発達に伴うチーム内におけるリーダーの立ち位置の変化とリーダーシップの形態について、4段階でまとめている。図4に示す。

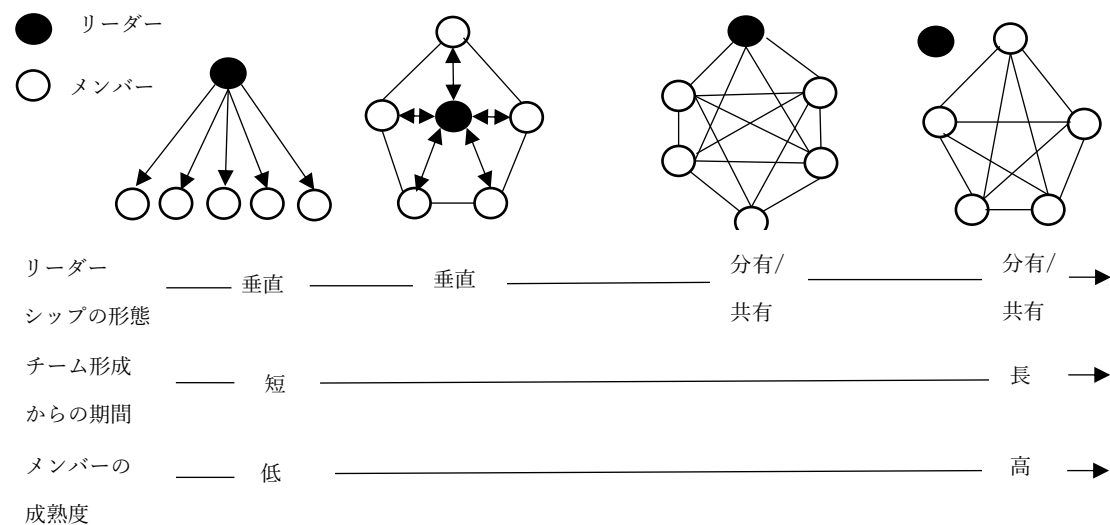


図4 チームの発達とチームリーダーシップ形態 (池田浩 2009)

タイプ1は「チームが形成されて間もないか、あるいはメンバーの成熟度が低いメンバーから構成されているチーム」を意味している。従来の主要なリーダーシップ論はこの形態を前提としていた。

タイプ2は「各メンバー間で相互に連携が確立している状態」を意味している。

タイプ3は「メンバー相互の連携や協力が緊密になり、チームワークも充実した」状態を意味しており、リーダーがメンバーの役割を兼任したり、メンバーがリーダーの役割を兼任するような、各自がリーダーシップを発揮する状態を意味する。

タイプ4は自立管理型チーム (Manz & Sims 1993) をさしており、リーダーシップ代替論 (Kerr & Jermier 1978) の示すチームの状態を意味するとしている。

従来のリーダーシップに関する研究の多くは、心理的安全や資質の活用に関しても含め、タイプ1や2など、役職に就いた人物を対象としていた (Zaccaro, Rittman & Marks 2001)。

一方で、タイプ3やタイプ4等、現在増加しているタスク・フォースやフラット型チームの様な場合に関するリーダーシップについては、十分な研究が蓄積されているとは言えない (池田 2009)。その為、現在のリーダーシップに関する研究はメンバーが発揮するリーダーシップに対して焦点が当てられ、研究が進められている (Day, Gronn & Salas 2006)。

以上から、メンバーがリーダーシップを発揮するチームワーク形態に関しては、必要性の高まりに対して研究課題が存在しており、役職としてのリーダーが不在のチームワークを研究対象とすることは有意義といえる。

2.4 心理的安全

心理的安全とは「関連のある考えや感情について人々が気兼ねなく発言できる雰囲気」(Edmondson 2014 野津訳)を指す。つまり、反対意見や真実を話すことが躊躇われない雰囲気のことを指している。その構成概念は Schein らが 1965 年に発表した論文が端を成しており(Schein & Bennis 1965), 同氏の後の論文では、心理的安全が学習不安を克服しやすくなると述べている。また、1990 年には Kahn が、心理的安全によって職場におけるパーソナル・エンゲージメントが可能になることを述べ、心理的安全が個人の積極性にどのような影響を与えるかを研究した。その後 1999 年には、Edmondson がチームレベルの構成概念として「チームの心理的安全」を提唱し、心理的安全はチーム内でメンバーが共通して感じる概念だということを突き止めた。同氏は環境的要因、組織学習、チームパフォーマンスの関連を調査し、心理的安全がチームにもたらす 7 つのメリットを明らかにした(Edmondson 2014)。そして、心理的安全と責任を軸に、組織的元型について四領域で分類している(Edmondson 2008)。図 5 に示す。

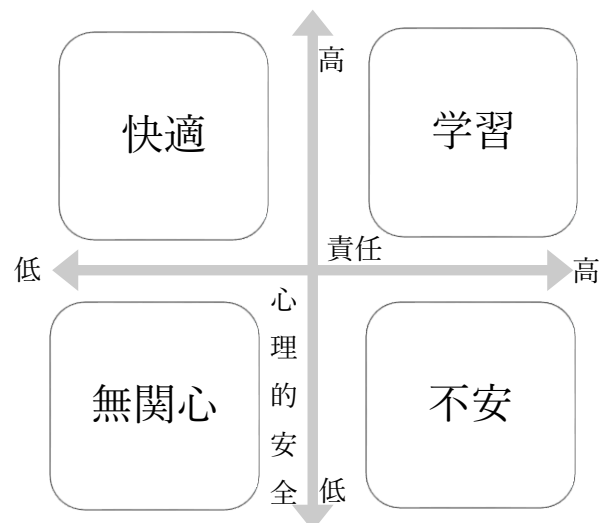


図 5 心理的安全と責任 (4 つの組織的元型) (Amy C. Edmondson 2008)

また、近年では Google 社が生産性向上を目的とした研究の中で心理的安全の重要性について言及している。Project Aristotle と呼ばれる本研究では、3 人から 50 人(中央値は 9 人)の範囲の規模で構成される 180 のチーム (エンジニアリングのプロジェクトチーム 115, 販売チーム 65)を対象に、チームの構成(パーソナリティ特性や販売スキル, 人種や年齢, 学歴等)とチームのダイナミクス

(チームメイトとの関係等)がチームの有効性にどのような影響を与えるかについて調査を行い、定性面と定量面の評価から完璧なチームを作る方法について解明している。その結果、高いパフォーマンスを持つチームでは、チームの形態、特定の個人の性格やスキル、バックグラウンドや個人間のダイナミクスが影響を与えているわけではなく、チームにおける集団規範が結果としてチームに対し影響を及ぼしていることが判明した。集団規範とは、チーム内で共有される暗黙のルールや行動規準、カルチャーのようなものである。一方で、その規範はチームごとで様々であり、正反対の規範でも成功しているチームが存在した。そこで、更なる調査を行う中で共通の要素として焦点が当たったのが、集団規範の様な働き方ではなく、成功の法則性であった。調査団は、成功しているチームで共通しているメンタルな要素に注目し、結果、成功するチームは心理的安全が醸成されているのが要因であることを突き止めた。現在、同社では成果を挙げるチームに備わっている5つの鍵として心理的安全、信頼性、組織構造と透明性、仕事の意味、仕事のインパクトを挙げており、心理的安全は他の4つの基盤になるものだとしている。

一方で、序列と不安が心理的影響に悪影響を与えることもわかっている。序列に関してでは、組織における地位が低い人の方が、高いに比べて心理的安全が低いことがわかっている(Nembhard & Edmondson 2006)。その上で、地位が低い状態の人は「よくわからないことがあるときや、ミスをしたために非難されるのではないかと不安なときや、厄介な問題を言い出せないときや、自分のスキルが尊重されていない気がするときに、他の人に相談することが少なくなる」ことが研究から示されている(Nembhard & Edmondson 2006 野津訳)。これは、いわゆる組織内でのやりとりにおけるリスクに関する対人不安である。実際、世界中の様々な産業における心理的安全の中央値がチームワークに最適なレベルに達していないことが研究から突き止められている(Garvin, Edmondson & Gino 2008)。その上でEdmondson (2014)は、「心理的安全は、個人の性格による違いによるものではなく、むしろリーダーが生み出すことができるし生み出す努力をすべき職場の特徴によって生じる」として、リーダーが心理的安全を生み出す際に重要な役割を担うことを述べている(野津訳)。

しかし、心理的安全には課題が存在する。1つ目に、現代のチームワーク、タスク・フォースや、チームの発達に伴うリーダーの立ち位置変化(フラット型チーム)に対する心理的安全への影響が論じられていない点である。2つ目に、Edmondson は自書や論文の中で、心理的安全の醸成方法について言及しているが、その実践対象は役職としてのリーダーとなっている。リーダーシップの章で前述した様に、今後のチームワークにおいてはリーダーが不在、もしくは権限が脆弱な場合が想定されており、同氏の言及内容の有効性については課題

が生じる。

以上から、リーダーが不在のチームワークを想定とした場合での心理的安全性の醸成及びその手法の提案は有意義であると言える。

2.5 性格

性格に関して、現在英語ではパーソナリティ (Personality)、キャラクタ (character)、テンパラメント (temperament) の 3 つが存在し、日本ではパーソナリティを性格、キャラクタを人格、テンパラメントは気質と表現される。心理学者はパーソナリティを各自異なって定義しているが、代表的な研究者である Allport の定義では、「個人に関する外面的特徴と内面的な特徴を含むある種の構造化された集合」としている (Allport 1961/1968)。なお、人間関係や生活における技術修得など段階的に形成されるとされる人格と、個人の心的特徴や行動傾向とされる性格は厳密に区分されないこともあるが、意識的な反応や行動により規定される点では同等の概念として、統合的にパーソナリティという意味合いを持たせる場合も存在する。

2.5.1 性格の層構造

宮城(1998)は性格について 4 つの層で構造モデル化している。図 6 に示す。

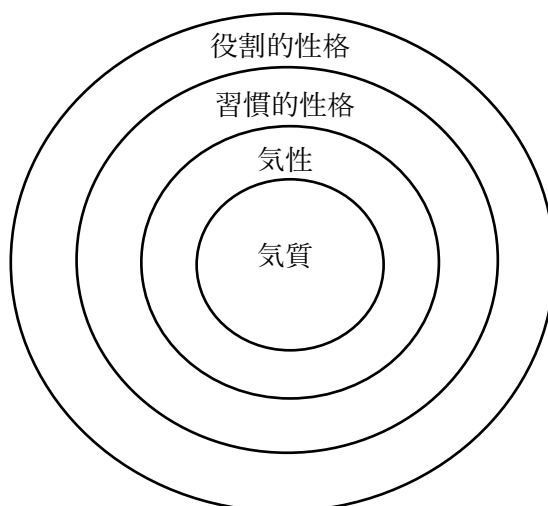


図 6 性格の 4 つの層 (宮城音弥 1998)

気質は先天的なものであり、遺伝的要素など、生物学的に決められた割合が

大きい部分により形成される。それ以降は後天的であり、パーソナリティ全体を指す。外層である気性は、幼少期に家族による関係によって作られるものである。そして、その外層をなす習慣的性格はそれ以外の生活や環境によって作られ、最も外の層に存在する役割的性格は仕事等の役職に関してそれらしく振る舞うものを指す。外側の層ほど後天的な要因により変容する可能性が高く、前述の人格と性格では、人格の方が変容する可能性が高い。

2.5.2 類型論から特性論への流れ

性格の分類に関する理論は大きく分けて類型論と特性論の 2 つが存在する。類型論は一種の人間観察法であり、性格に関する典型的な類型を作成した上で被験者を当てはめる方法として、ドイツを中心に研究が行われてきた。しかし、多種多様な人間を「〇〇型、〇〇タイプ」等の有限の類型に全て当てはめることは難しく、例外的な被験者も存在していた。その流れを受けて、「1 つや 2 つの視点ではなく、外交性・社交性・まじめさといった、数多くの視点から人を捉える」特性論がイギリスやアメリカを中心に誕生した(丹野 2003)。しかし、その後数多くの研究者が各自各様のモデルを作成し、それを元に研究を行っていた。本研究で用いる特性 5 因子モデルは現在最も有効な特性論におけるモデルであり、過去の研究者が作成したモデルが全て包括できるものとしてコンセンサスが得られている(Wiggins & Trapnell 1996)。類型論と特性論についての比較を表 2 に示す。

表 2 類型論と特性論の比較

	類型論	特性論
特徴	性格を典型的な方にはめて分類し、個人の全体像を理解しようとする考え方	特性をパーソナリティの構成単位とみなして、いくつかの特性が組み合わさって 1 人のパーソナリティが出来ているとする考え方
長所	個人の独自性を理解する際に利用できる 直感的、全体的に把握可能	人の特徴を正確に測定可能
短所	類型間や例外が無視されやすい 生得的な部分が強調されやすく、 後天的な性格形成が軽視されやすい	抽出される因子の表現が研究者間で一致していない 抽象化される為、全体像の把握がしにくく、 独自性が表現されにくい

2.5.3 特性 5 大因子論 (Big Five, Five Factor Model)

ビッグファイブは、Goldberg によって 1980 年代に提唱(再発見)されたパーソナリティの特性論であり、人間の様々な性格的側面について 5 つの要素の度合いで表現されるモデルである。測定は質問紙が用いられるが、設計者によって質問数が若干異なる。なお、ビッグファイブは 5 大因子モデルとも表現されるが、厳密には, Maclay&Costa による生理学的モデルの 5 大因子モデルではなく、Goldberg の語彙アプローチによる仮説を指している。言語圏や研究者によって論文における語彙の表現は微妙に異なるが、ビッグファイブにおける性格の 5 分類は代表的には以下の様に表現されている。先行研究を元に村上ら(2001)がまとめた各分類の意味合いに関するまとめと併せて、表 3 に示す。

表 3 ビッグファイブの分類と意味 (村上宜寛 & 村上千恵子 2001)

英語表現	日本語表現	村上宜寛と村上千恵子による各表現のまとめ
Extroversion	外交性	「にぎやかで、元気がよく、話好き、勇敢で、冒険的、積極的な性格である。逆の場合は、おとなしく、無口で、ひっこみ思案、臆病で、不活発な性格である。」
Agreeableness	協調性	「温かく、誰にでも親切な、愉快で、人情のあついで、気前のよい、協調性の高い性格である。逆の場合は、不親切で、冷たく、利己的、疑い深い、非協力的な、協調性に欠ける性格である。」
Conscientiousness	良心性 誠実性	「責任感があって、仕事や勉強に良心的、精神的に取り組む、勤勉な性格である。の場合は、物事への取り組みが中途半端で、根気がなく、気まぐれで、浪費癖がある、無責任で、いい加減な性格である」
Neuroticism	神経症傾向 情緒安定性	「気分が安定していて、不平不満がなく、気楽で、しつと深くない、理性的な性格である。の場合は、気分が不安定で、悩みやすく、神経質で、しつと深く、感情的になったり、怒りっぽい性格である。」
Openness/intellect	開放性 知性	「好奇心があって、知識の幅が広く、物事を分析したり、考えたりする、思慮深い、創造的、知性的な性格である。逆の場合は、好奇心に乏しく、物事を分析するのが苦手で、頭がすぐに混乱しやすい、知性に乏しい、素朴で、洗礼されていない性格である。」

2.5.4 性格（パーソナリティ）のチームワークへの影響

性格のチームワークへの影響については、パフォーマンスやモチベーションとの関連についての観点で研究が行われている。

性格を認識するツールの 1 つとして、Gallup 社の Clifton が開発した Strength Finder が存在する。これは、世の中の人の行動及び考え方のパターンを 5000 種類収集し、主成分分析によって 34 種類の資質に集約した質問紙法である。本ツールでは、個人が持つパーソナリティを元に、知識と技術の修得によって生じるものを「強み」として定義し、判定結果要素の総称としている。本ツールを開発した同社の調査では、以下のことがわかっている。「企業の経営陣が従業員ひとりひとりの強みに注目できていないとき、職場で従業員が仕事に熱意を抱く確立はわずか 11 分の 1（9 パーセント）である。しかし、企業の経営陣が従業員の強みに注目すると、その確立はほぼ 4 分の 3（73 パーセント）へと飛躍的に跳ね上がる（2002 年 2 月に実施された調査、18 歳以上の働く成人 1,009 人を対象とする電話インタビュー、サンプルに基づく結果の信頼度は 95%、許容誤差は±3%）」（Rath & Conchie 2013）。

また、Barrick ら(1991)が行ったメタ分析では、ビッグファイブ因子のうちで「誠実性」があらゆる職業を通じて成果と結びつき、対人応対が必要となる管理職や営業職では「外交性」が成果と関連していることを示した他、Salgado (1997)がヨーロッパで行ったメタ分析では、「誠実性」が成果と結びつくことを示している。その他、Zelaya (2015)が行った分析では、外交性と開放性が知識創造プロセス上での共同化と表出化についての影響があることを示した。

一方で、心理的安全と性格の関係についての研究は行われていない。性格の認識や特定の要素がチームワークや作業へ影響を与えることがわかっているのであれば、パフォーマンスへの影響要素の 1 つである心理的安全と性格の関係について研究することは有意義であると言える。

2.6 先行研究レビューのまとめ

ここまでで、チーム、心理的安全、性格についてまとめてきた。これまでのチーム形態におけるリーダーの取り組みは、心理的安全の醸成の面に関しては、チームの心理的側面へ変化を与え成果に結びつけること、性格の面に関しては、メンバーの性格を理解することが成果に結びつく体系的なアプローチとして有

効であることを紹介した。以上から、今後はリーダーが心理的安全の醸成を意識するだけでなく、メンバーの性格を理解することがチームワークにおける重要な取り組みと言える。

一方で、心理的安全と性格の認識はリーダーが不在、もしくは脆弱となるチームワークへ対応できないことが課題として挙げられる。この場合、各自がリーダーシップを発揮しつつ、取り組む必要がある。

従って、タスク・フォースチームにおいて、リーダー不在のチームワークにおけるメンバー間の性格の相互認識が、パフォーマンス及び心理的安全に与える影響を解明するためのリサーチ・クエス 1 ンを設定した。メンバー間における性格の相互認識がもたらすチームワークへの影響が明らかになれば、心理的安全を醸成やチームパフォーマンスに繋がる体系的な手法確立の足掛かりとしての有意義な研究となる。

第 3 章

半構造化インタビューと仮説モデルの提案

3.1 半構造化インタビューの実施

リーダー不在のタスク・フォースにおいて、チームワークにおけるメンバー間の性格の相互認識が、パフォーマンス及び心理的安全に与える影響を解明するために、北陸先端科学技術大学院大学の講義で行われている 2 つのチームワーク（次世代の自動販売機を考えロードマップを作成する講義 a，本学近隣地域へ創生案を提案する講義 b，以後 a, b で呼称）を対象に、行動観察及び終了後のインタビュー調査を実施した。概要は以下の通りである。表 4 に示す。

表 4 インタビューの概要

チームワークの実施期間及び時間 (観察期間も同様)	a	2016 年 05 月 13 日～2016 年 06 月 07 日 (週 1 回, 計 16 時間 40 分)
	b	2016 年 08 月 04 日～2016 年 08 月 07 日 (連続 4 日間, 計 40 時間)
インタビュー調査対象	a	TA7 名, 参加者 1 名
	b	参加者 10 名(各チーム 2～3 名, 全 4 チーム)
インタビュー手法	個別への半構造化インタビュー (各 1 時間) 全 22 項目の質問 (回答時に追加質問を別途実施)	
分析手法	1. RECAIUS (東芝製) を利用した録音内容のデータ化 2. 文章データの関連要素抽出	

なお、チームワーク a については参加者数が膨大で個人の行動が観察できなかった為、各チームを観察する Teaching Assistant(以下 TA)を対象にインタビューを行い、そこから情報の収集を行った。加えて、複数の TA から名前が挙がった参加者を対象にインタビューの実施を行っている。質問項目は、質問と質問内における単語に対する定義に関する質問の 2 つを 1 セットに、チームワ

ーク、心理的安全、相互認識、パフォーマンスの観点に沿って独自に作成を行い、質問書を相手に渡した状態で行っている。TA に対する質問書は客観的な判断となるため、単語に対する定義の項目以外は文末を第三者視点の質問語彙に変更している（付録収録）。

3.2 インタビュー結果

インタビューの実施により、複数の回答者から、同じ設問に対して同様の回答が得られた。本研究に関連が見られる回答のみ以下にまとめ、全回答は付録に記載する。なお、名前は個人情報の観点からアルファベットの仮称とする。また、一部の質問項目では回答者が重複している。

チームワーク a, b の参加者：仮称 A~F

- 質問：「チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか」
 - A~D：「性格」
 - ◇ 質問：「それは何故ですか」
 - A：「例えばその人があんまり話さない時、もし僕らがその人が話しが上手くないと事前にわかれば、どんなことを任せればいいのか分かる」
 - B：「相手の能力とか性格を知っていると、もっと自分が話したい時に話しやすい」
 - C：「相手の強みを最初から知っていると、自分も安心できる。不安がなくなる」
 - D：「相手がそういう人なんだとイメージすれば、やってる内に欠点が見つかって、その人はそういうことがあるかもしれないと受け入れるので、怒りにくくなる」
 - E：「得意不得意」
 - ◇ 質問：「それは何故ですか」
 - E：「把握ができれば割り振りができて、お願いされた方も嫌ではないと思う」
 - F：「能力や長所」
 - ◇ 質問：「それは何故ですか」

- F:「相手がどう考えているかなと思うのも相手のことを知っている必要があって、議論を発展させる上では相手のことを知っているとよりやりやすい」

チームワーク a の TA : 仮称 G~I

- 質問:「建設的な議論ができているチームを教えてください」
 - G:「リーダーがいなかったが、盛り上げ役が 3 人いた。なので進捗が早かった」
- 質問:「個々の良さが活かされたチームの様子はどうでしたか」
 - H:「冗談やメンバーを笑わせる人がいた」
 - I:「多くは発言していないけど、いつもまじめに人の意見を聞いていて、同調したり、違う意見があるときは自分の意見を出していた」

チームワーク a の参加者: 仮称 J

- 質問「他人の発言を活かして発言するときはあったか」
 - J:「活かしたわけではないが、自分はわりかし否定しやすい人間だが、周りを見ると「うんうん」という雰囲気だったので、見習って頭ごなしに否定しないようにした」

3.3 心理的安全値の調査

インタビューの実施により、学生同士（非階層型）のチームワークにおいても、心理的安全の低い状態と見受けられる回答がいくつか得られた。そこで、追加調査として、学生で編成される研究グループのチーム複数を対象に、心理的安全値についての調査を行った。概要を表 5 に示す。

表 5 調査概要

対象チーム数	全 7 チーム
対象人数	28 人
各チームの構成人数	3-6 人
各チームの研究期間	約 6 ヶ月
本調査の実施時期	研究最終段階で行われる 成果発表の終了後

本調査で用いた心理的安全の測定は、Garvin ら(2008)が開発した「Learning

Organization Survey」を用いた。本ツールは、Web 上で受けるものであり、7段階のリッカート尺度で5つの設問が設けられている。回答することで、心理的安全を含む各構成要素ごとに100点満点を最良とした得点が算出される。チームの心理的安全値を求める場合は、平均を求めることで算出が可能とされている。なお、心理的安全の項目の回答は他の項目に採点に影響せず、他の項目の回答も心理的安全の項目の回答に影響しないため、心理的安全の項目のみ使用している。また、本ツールの記載言語は英語となっているが、対象とする学生が日本語を使用するチームであったため、学生チーム向けに一部表現を変更した上で日本語に修正し、質問紙法に作り変えた上で調査を行っている。設問の原子性を保つため、設問には原文（英語）も併せて記載している（付録収録）。

3.4 調査結果

調査結果の回収率は75%（28枚中21枚）であり、回収された結果の内、有効なデータ（チーム名の記入漏れがないデータ）は90%（21枚中19枚、調査対象の67%）であった。先行して、結果データを比較する為、判断基準となる、組織のベンチマークの結果をツールより引用する（表6）。表6の点数は、ビジネスリーダー225人の対象データを元に作成されている。なお、チームの名称（研究テーマ名）は、個人情報の観点からアルファベットの仮称とし、個人の名称は伏せる。また、チーム名が不明な人物及び回収が1名のみのチームについての平均値は算出していない。

表 6 ベンチマーク (David A. Garvin, Amy C. Edmondson & Francesca Gino 2008)

	第一分位 (25%)	第二分位 (25%)	中央値	第三分位 (25%)	第四分位 (25%)
心理的安全値	31-66	67-75	76	77-86	87-100

回収結果を図7に示す。回収結果と複数者からの回答が得られたA~Eの結果を見てみると、学生チームにおける心理的安全値は、目安となるベンチマークの中央値にAチームを除いて下回っていた。また、全てのチームにおいてメンバーごとの心理的安全値が異なる4分位の基準に存在することから、チームメンバーごとの心理的安全の感じ方に違いが生じていることがわかる。以上から、非階層型チームワークにおいても心理的安全が脅かされる可能性があることがわかった。

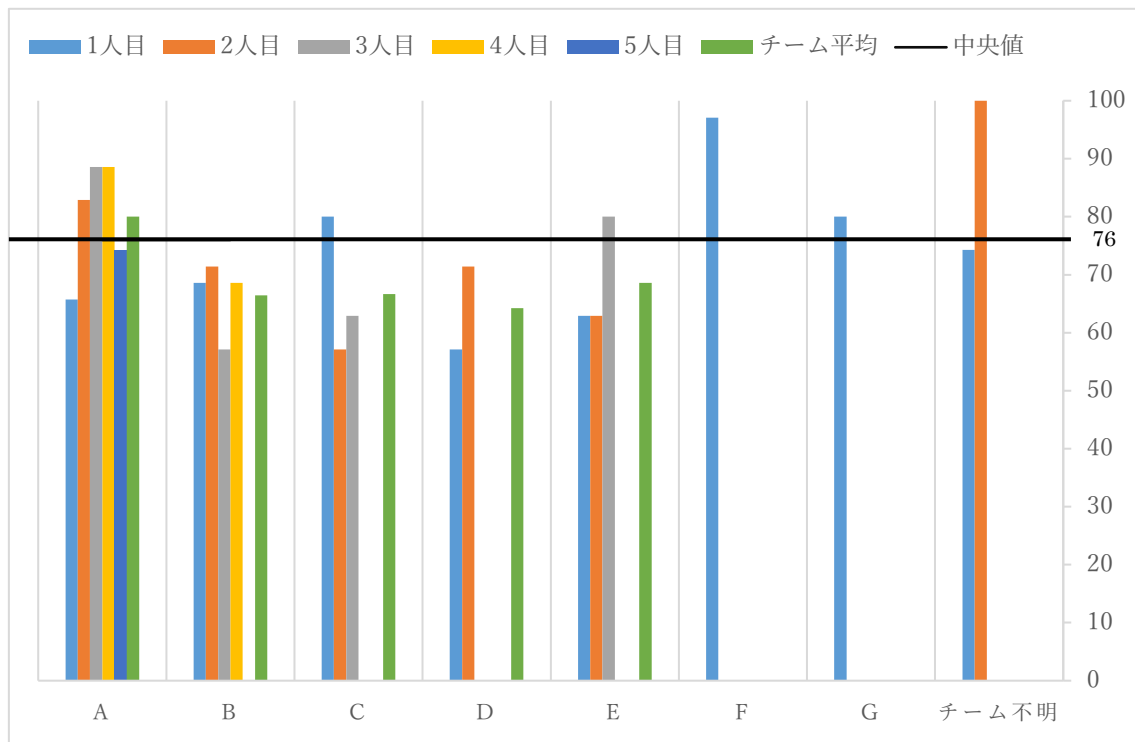


図 7 心理的安全値に関する回収結果

3.5 仮説と仮説モデルの構築

インタビュー調査における回答 A, B, C, D より SRQ1 に関して、回答 E, F より SRQ2 に関して、そして心理的安全に関する調査より、以下の仮説を導き出した。また、本仮説のモデル構築を行った。図 8 に示す。

- SRQ1:メンバー同士の性格の相互認識は心理的安全にどのような影響を与えるのか?
 - 性格の相互認識を図ることで、相手が話す意図や理由が理解できることにより、自身の心理的安全値に正の影響が生じるのではないかと。
- SRQ2:メンバー同士の性格の相互認識はパフォーマンスにどのような影響を与えるのか?
 - 性格の相互認識を図ることで、作業効率に変化が生じ、パフォーマンス値に正の影響が生じるのではないかと。

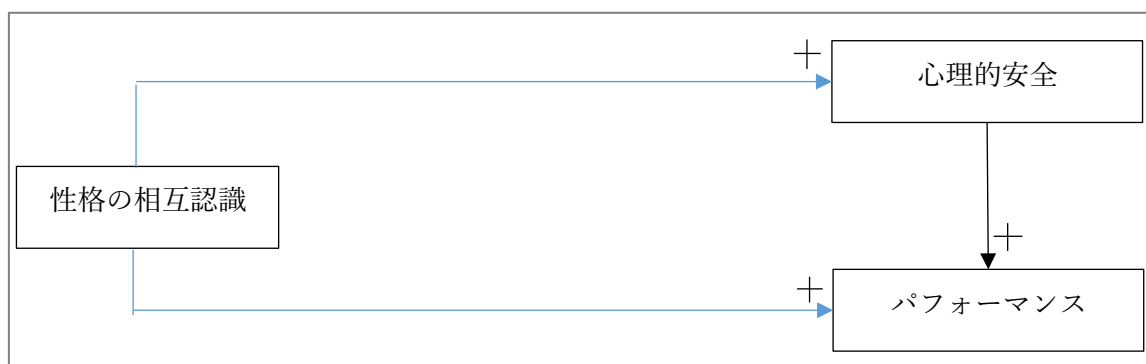


図 8 仮説モデル（心理的安全性のパフォーマンスの関係線は先行研究に基づく）

3.6 仮説モデルの検証方法

本モデルの有効性を証明するために、実験室実験を行う。本研究では、非階層型（フラット型）チームを対象としているため、実験の参加者は本学の学生から募集した。事前の測定による性格、参加者間の友好度の程度によりチーム分けを行い、前半と後半でそれぞれ課題に取り組む。課題は異なるテーマであり、個人のパフォーマンスとチームのパフォーマンスがそれぞれ算出できるコンセンサスゲームを用いた(後述)。また、参加者の言語能力の差による回答への理解障害を防ぐため、問題の難易度を下げる形で改良を行っている。前半では性格の相互認識がない状態、後半では性格の相互認識がある状態とし、課題の得点算出及び各課題終了後の心理的安全性値の測定を行う。前半及び後半の結果の変化から、心理的安全性、パフォーマンスについてのそれぞれの変化について分析を行う。なお、事前に予備実験を実施している。

第 4 章

実験の方法

4.1 実験の概要

本実験の目的は、性格の相互認識によって、チームのパフォーマンス及び心理的安全にどのような影響があるのか、調査することである。

今回の実験の対象者は、本学の学生の男性 5 人、女性 10 人の計 15 人である。実験実施日は、1 月 5 日と 1 月 12 日、各 3 時間ずつである。

4.2 実験内容

4.2.1 チームの編成

1 チーム 3 人とし、全 5 チームを編成した。チームの参加人数は、本実験におけるチームワークの題材を実行するための最低人数である。多様性を保証するため、以下の条件を設定した。

1. 1 チームは男性 1 人と女性 2 人で構成される
2. メンバー同士の性格について理解がない（面識があっても交流がない又は少ない）

4.2.2 事前の性格調査

実験参加前の事前調査として、性格特性に関する性格調査を対象者に行った。本調査で用いたツールは徳吉（2014）BIGFIVE Personality Test + ONE である。本ツールは、国内における利用者数が 200 万人を超えており、設問及び特性評価が信頼に値する理由から選定した。設問数は 48 問であり 5 段階のリッカート尺度で回答する。その上で、6 つの特性項目について 30 点満点で結果が

算出され、得点に応じて、非常に低い、低い、普通、高い、非常に高いの 5 段階で別途評価される。ただし、項目ごとで得点に対する段階範囲が異なる。内 1 つの項目である自己ギャップは事前調査における回答項目には含めたが、5 大因子とは無関係なため実験では用いらなかった。特性項目及びその説明を表 7 に示す。

本ツールは Web 上で回答、結果の閲覧が可能なものであるが、被験者が結果を元に回答内容を変更する問題を考慮し、問題を元に質問紙を作成、ファイルをメールで送り、その回答結果は実験終了後の配布とした（付録に記載）。

表 7 特性項目とその説明

項目	説明
外交性	「心的エネルギーが外に向いているか判定。コミュニケーション能力が高い。積極的に人と接することができる。気持ちが外に向いている。」
情緒安定性	「精神的にバランスが安定しているかを判定。」
開放性	「新しい経験や知識を追い求める傾向を判定。」
誠実性	「向上心があり、努力家。中途半端を好まず、徹底的にするタイプを判定。」
協調性	「周囲と上手くチームを組んで活動できるタイプを判定。高い人は、周りの人に合わせて、人間関係を上手くやっていけるタイプ。」
自己ギャップ	「現実や自分自身について同一性が混乱しているかを判定。自分の理想と現実のギャップについて」

4.2.3 調査結果とチーム分けの結果

性格調査によって判明した全 15 人の特性を元に、チーム分けを行った。また、性格特性が最も強く出ている 1 つの項目を相互認識として採用することとした（後述）。性格調査の結果、相互認識として採用した性格、チーム分けの結果を表 8 に示す。なお、項目の選別は、段階の度合い及び他のチームとの対称性を規準に選別を行っている。表については、名前の文字がチーム名を意味し、数字が被験者を、色付きの項目が相互認識に用いた性格を表す。なお、参加者の名前は仮称とし、前述の通り、本実験では自己ギャップの項目は用いない為、省略する。

表 8 性格調査の結果とチーム分けの結果

	外交性	情緒安定性	誠実性	協調性	開放性
A1	10 点/低い	20 点/普通	12 点/低い	15 点/普通	20 点/普通
A2	18 点/普通	26 点/高い	24 点/高い	14 点/普通	24 点/普通
A3	18 点/普通	9 点/低い	20 点/普通	7 点/低い	21 点/普通
B1	28 点/高い	23 点/普通	26 点/高い	28 点/かなり高い	28 点/高い
B2	18 点/普通	20 点/普通	19 点/普通	14 点/普通	19 点/普通
B3	17 点/普通	20 点/普通	14 点/普通	14 点/普通	25 点/高い
C1	24 点/高い	21 点/普通	26 点/高い	21 点/普通	24 点/普通
C2	21 点/普通	16 点/普通	23 点/高い	22 点/普通	24 点/普通
C3	20 点/普通	21 点/普通	25 点/高い	30 点/かなり高い	30 点かなり高い
D1	20 点/普通	22 点/普通	25 点/高い	16 点/普通	24 点/普通
D2	15 点/普通	12 点/低い	20 点/普通	24 点/高い	28 点/高い
D3	20 点/普通	18 点/普通	22 点/普通	21 点/普通	25 点/普通
E1	29 点/高い	28 点/高い	25 点/高い	24 点/高い	25 点/高い
E2	23 点/普通	16 点/普通	17 点/普通	21 点/普通	27 点/高い
E3	14 点/普通	24 点/高い	11 点/低い	23 点/高い	17 点/普通

4.2.4 実験全体の手順

実験全体の手順についての概要を図 9 に示す。

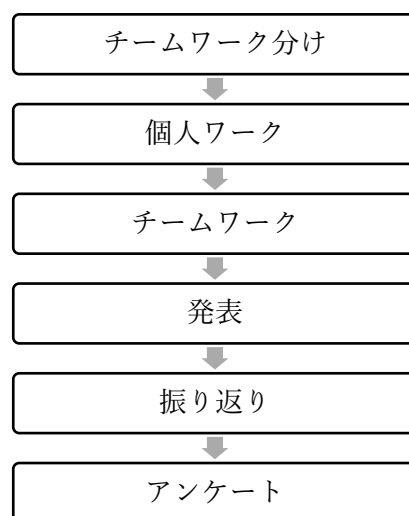


図 9 実験の流れ（前半/後半）

実験全体は前半、後半に分かれており、個人ワークとチームワークをワンセットに、全 2 回を各チームが取り組む。前半は、個人ワーク後に性格の相互認識がない状態におけるチームワーク、後半は、個人ワーク後に性格の相互認識がある状態でのチームワークである。課題は 2 種類のコンセンサスゲームを用いた。まず初めに、前半では、本実験で行う作業、注意事項について説明を行い、その後実験被験者は個人ワークを行って回答を作成する。その後、チームで 1 人 1 分間の自己紹介を行う。そして、個人ワークの回答を元にチームで話し合い、チームワークにおける回答を作成する。個人ワークの制限時間は 10 分とし、チームワークの制限時間は 30 分とした。時間設定は、本ゲームの設定に基づく。チームワークで課された内容は、チームでの話し合い、回答用紙の記述、発表の練習である。回答終了後に、他のチームに向けて発表を行う。発表終了後、他のチームの結果を元に振り返りを行い、心理的安全性についてのアンケートを回答する。アンケートは 3.3 節で使用したものと同様である。後半では、課題の内容を変更し、前半と同様の手続きで個人ワークを行う。続いて、性格の相互認識が行われ、性格に関する自身のエピソードを 1 分間で紹介する。その後の流れは前半と同様である。

4.2.5 コンセンサスゲームとパフォーマンスの評価方法

コンセンサスゲームは Hall(1971)が提唱したもので、チームワークが個人ワークよりも優れた結果をもたらすことを研究する為に作成したツールである。本ツールは、設問と複数の回答（各回答に番号が付いている）で構成されており、設問内容を元に複数の回答に優先順位を付けていく。具体的には、遭難等がテーマとして設定されており、遭難時に持っている道具をどれが重要か順位付けを行うものである。本ツールには専門家の判断規準による模範解答が存在し、その模範解答の回答番号と自身の回答番号の差（絶対値）の合計から、パフォーマンスを判断する。差の合計が小さい、つまり模範解答に近い方が、パフォーマンスが高くなる。チームワークの回答及び採点方法についても同様である。本ツールはチームの合意によってチームの回答を求められることが条件とされており、多数決や平均値の算出による回答の作成は禁止されている。本実験でもこの要件を採用したが、その他の研究の影響となる必須説明事項、例えば批判禁止等は性格表現の妨げになると判断し、排除している。その他、インターネットを用いた検索も禁止事項として追加した。本実験で用いたテーマは付録に収録する。

4.2.6 性格の相互認識の方法

後半の個人ワーク終了後に自身の名前及び性格特性が最も強く出ている 1 つの項目が記載された卓上のプレートに各被験者の卓上に設置する。なお、実験の対称性を考慮し、前半では名前のみ記載されたプレートを設置している。その後、卓上のプレートに書かれた性格特性の項目を元に自身の性格について 1 分間の紹介をチームメンバーに向けて行う。今回、性格の特性に関する結果ではなく 1 つだけとしたのは、短時間での相互認識を定着させるためである。先行研究の章でも記述した様に、特性論は個人の全体像を把握しにくいという欠点が存在するため、Big Five の結果は 5 つの項目について点数と段階で表示されるが、もっとも強く結果が出ているものを採用した。なお、性格の理解が行い易い様に、表 7 と同様の内容が卓上のプレートの裏に記載されている。図 10 に示す。

項目	説明
外交性	「心的エネルギーが外に向いているかを判定。コミュニケーション能力が高い。積極的に人と接することができる。気持ちが外に向いている。」
情緒安定性	「精神的にバランスが安定しているかを判定。」
開放性	「新しい経験や知識を追い求める傾向を判定。」
誠実性	「向上心があり、努力家。中途半端を好まず、徹底的にするタイプを判定。」
協調性	「周囲と上手くチームを組んで活動できるタイプを判定。高い人は、周りの人に合わせて、人間関係を上手くやっつけていけるタイプ。」
自己ギャップ	「現実や自分自身について同一性が混乱しているかを判定。自分の理想と現実のギャップについて。」

図 10 ネームプレートの表と裏の構成

4.2.7 実験手法

実験における前半と後半の心理的安全性の得点の変化から SRQ1 を、個人ワーク及びチームワークの得点の変化から SRQ2 の仮説を検証する。

実験は 2 種類のパターンで行った。実験パターン A 及び実験パターン B とする。

実験パターン A では、A~B を対象に、前半と後半で A3 と B1 の人物を変更して行った。これは、人物の変更に伴う心理的安全性とパフォーマンスの変化から、前半の実施に伴う後半への影響を検証するためである。実験パターン B では C~E を対象に人物の変更なしで行った。概要表 9 に示す。

表 9 実験手法概要

	実験パターン A (A~B)	実験パターン B (C~E)
前半	相互認識なし	相互認識なし
後半	相互認識あり A3 と B1 が入れ替わり	相互認識あり

第 5 章

実験室実験と分析

5.1 実験結果

5.1.1 データの収集

実験の結果を元に、データの収集を行った。表 10~13 に示す。表の行は個人ごとのデータを表しており、列項目の意味は以下の通りである。

- 性格
 - 被験者の前に置かれたプレートに示された性格を示している。性格は表 12 の結果に基いている。
- チーム名
 - 被験者が所属していたチーム名を表している。なお, A3 と B1 は後半でチームが入れ替わっている
- 個人得点及びチーム得点
 - 個人及びチームワークにおける回答から算出された模範解答との差の合計である。得点が低い方が好成績であり、前半の最高点は 0 点で最低点は 210 点であり、後半の最高点は 0 点で最低点は 132 点である。
- 心理的安全値
 - 前半及び後半の最後に行った心理的安全値の調査結果である。

表 10 実験パターン A の実験結果（前半）

前半	性格	チーム名	個人得点	チーム得点	心理的安全値
A1	開放性	A	62	86	94.3
A2	情緒安定性	A	76	86	82.9
A3	開放性	A	66	86	65.7
B1	協調性	B	62	46	91.4
B2	情緒安定性	B	52	46	97.1
B3	開放性	B	63	46	85.7

表 11 実験パターン A の実験結果（後半）

後半	強み	チーム名	個人得点	チーム得点	心理的安全値
A1	開放性	A	42	44	80
A2	情緒安定性	A	38	44	82.9
A3	開放性	B	44	66	60
B1	協調性	A	50	44	85.7
B2	情緒安定性	B	60	66	100
B3	開放性	B	56	66	85.7

表 12 実験パターン B の実験結果（前半）

前半	強み	チーム名	個人得点	チーム得点	心理的安全値
C1	誠実性	C	76	96	82.9
C2	誠実性	C	92	96	97.1
C3	開放性	C	80	96	85.7
D1	誠実性	D	66	64	88.6
D2	協調性	D	80	64	97.1
D3	開放性	D	74	64	97.1
E1	誠実性	E	66	74	85.7
E2	開放性	E	92	74	82.9
E3	協調性	E	66	74	74.3

表 13 実験パターン B の実験結果（後半）

後半	強み	チーム名	個人得点	チーム得点	心理的安全値
C1	誠実性	C	40	40	85.7
C2	誠実性	C	38	40	91.4
C3	開放性	C	52	40	94.3
D1	誠実性	D	54	52	65.7
D2	協調性	D	60	52	92.9
D3	開放性	D	42	52	88.6
E1	誠実性	E	56	56	85.7
E2	開放性	E	54	56	77.1
E3	協調性	E	42	56	80

5.1.2 データの整理

本結果を分析する為にデータの整理を行った。表 14~18 に示す。表の行は個人ごとのデータを表しており、列項目の意味は以下の通りである。なお、5.1.1 章と重複する項目の意味は同一である。

- 個人得点調整値及びチーム得点調整値
 - 前半の課題と後半の課題は回答数が異なる為得点のスケールが異なる。その為、個人得点及びチーム得点を 5.1.1 節で前述した最低点で割り 100 倍することで 100 点満点のスケールとして調整している値である。
- 個人得点調整値平均
 - チームごとの個人得点調整値から平均を算出したものである。
- 個人得点調整値とチーム得点調整値の差
 - 個人得点調整値からチーム得点調整値を引いたものである。
- 個人得点調整値と個人得点平均の差
 - 個人得点調整値から個人得点調整値平均を引いたものである。
- チームの心理的安全値
 - チームごとの個人の心理的安全値から平均を算出したものである。

表 14 実験パターン A の実験結果の整理①

前半	個人得点調整値	チーム得点調整値	個人得点調整値とチーム得点調整値の差
A1	29.52	40.95	-11.42
A2	36.19	40.95	-4.76
A3	31.42	40.95	-9.52
B1	29.52	21.9	7.61
B2	24.76	21.9	2.85
B3	30	21.9	8.09
後半	個人得点調整値	チーム得点調整値	個人得点調整値とチーム得点調整値の差
A1	31.81	33.33	-1.51
A2	28.78	33.33	-4.54
B1	37.87	33.33	4.54
A3	33.33	50	-16.66
B2	45.45	50	-4.54
B3	42.42	50	-7.57

表 15 実験パターン A の実験結果の整理②

前半	個人得点調整値平均	個人得点調整値と 個人得点調整平均の差	チームの 心理的安全値
A1	32.38	-2.85	80.96
A2	32.38	3.8	80.96
A3	32.38	-0.95	80.96
B1	28.09	1.42	91.4
B2	28.09	-3.33	91.4
B3	28.09	1.9	91.4
後半	個人得点調整値平均	個人得点調整値と 個人得点調整平均の差	チームの心理的 安全値
A1	32.95	-1.13	82.86
A2	32.95	-4.16	82.86
B1	32.82	5.05	82.86
A3	40.4	-7.07	81.9
B2	40.4	5.05	81.9
B3	40.4	2.02	81.9

表 16 実験パターン B の実験結果の整理①

前半	個人得点調整値	チーム得点調整値	個人得点調整値とチーム得点調整値の差
C1	36.19	45.71	-9.52
C2	43.8	45.71	-1.9
C3	38.09	45.71	-7.61
D1	31.42	30.47	0.95
D2	38.09	30.47	7.61
D3	35.23	30.47	4.76
E1	31.42	35.23	-3.8
E2	43.8	35.23	8.57
E3	31.42	35.23	-3.8
後半	個人得点調整値	チーム得点調整値	個人得点調整値とチーム得点調整値の差
C1	30.3	30.3	0
C2	28.78	30.3	-1.51
C3	39.39	30.3	9.09
D1	40.9	39.39	1.51
D2	45.45	39.39	6.06
D3	31.81	39.39	-7.57
E1	42.42	42.42	0
E2	40.9	42.42	-1.51
E3	31.81	42.42	-10.6

表 17 実験パターン B の実験結果の整理②

前半	個人得点調整値平均	個人得点調整値と 個人得点平均の差	チームの心理的安全値
C1	39.36	-3.17	88.56
C2	39.36	4.44	88.56
C3	39.36	-1.26	88.56
D1	34.92	-3.49	94.26
D2	34.92	3.17	94.26
D3	34.92	0.31	94.26
E1	35.55	-4.12	80.96
E2	35.55	8.25	80.96
E3	35.55	-4.12	80.96

表 18 実験パターン B の実験結果の整理③

後半	個人得点調整値平均	個人得点調整値と 個人得点平均の差	チームの心理的安全値
C1	32.82	-2.52	90.46
C2	32.82	-4.04	90.46
C3	32.82	6.56	90.46
D1	39.39	1.51	82.4
D2	39.39	6.06	82.4
D3	39.39	-7.57	82.4
E1	38.38	4.04	80.93
E2	38.38	2.52	80.93
E3	38.38	-6.56	80.93

5.2 実験結果の分析

5.2.1 前半と後半での各チームの比較

5.1 節におけるデータより、分析を行った。図 11 に前半と後半における A~E の個人得点調整値平均、チーム得点調整値、心理的安全の平均を示す。

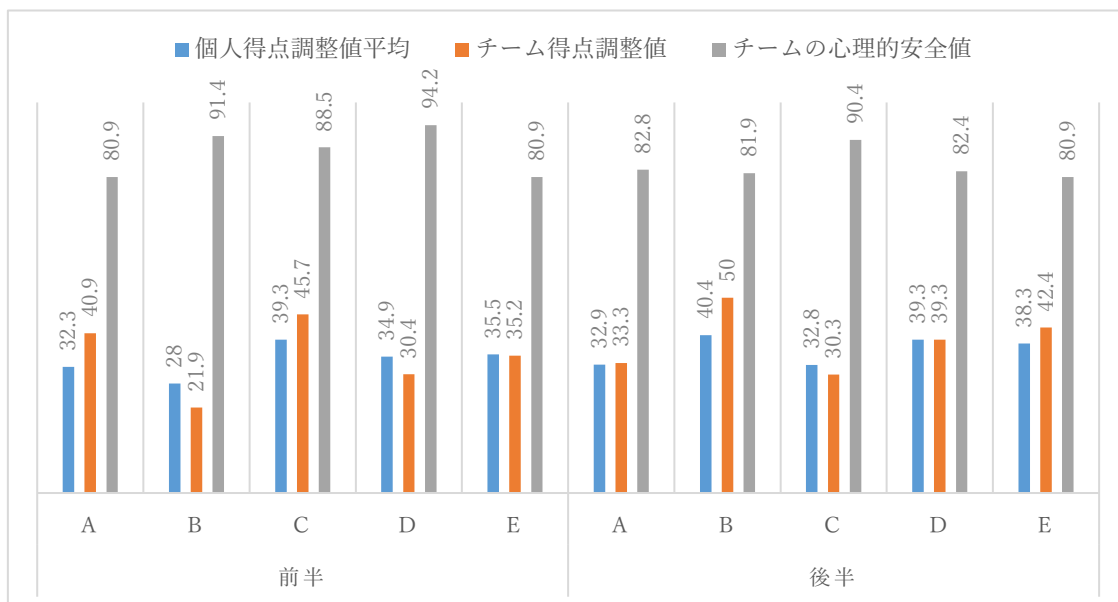


図 11 各チームの前半と後半の比較

前半と後半で各チームを比較すると、A 及び C チームで個人得点調整値平均とチーム得点調整値の差が小さく、またはチーム得点調整値が個人得点調整値平均を下回り（パフォーマンス向上）、心理的安全値が増加していた。一方、B チーム及び D チームでは個人得点調整値平均をチーム得点調整値が上回り（パフォーマンスは悪化）、心理的安全値が減少しているのが見られた。また、E チームは個人得点調整値平均よりチーム得点調整値が上回っていたが、心理的安全値に変化は見られなかった。加えて、表 8 のベンチマークを元に各チームの前半と後半を比較してみると、B チーム及び D チーム共には第 4 分位から第 3 分位への悪化が見られた。

各チームにおける個人得点調整値平均値が、前半と後半で異なること、心理的安全値とパフォーマンスに関係が見られないことから、次節では各チームにおける被験者個人に焦点を当ててデータ整理を行い、前半と後半のパフォーマンス及び心理的安全との関係について分析を行う。

5.2.2 被験者個人の変数を考慮した前半と後半での比較

前半と後半におけるチームごとの個人の心理的安全値の標準偏差の結果を図 12 に示す。

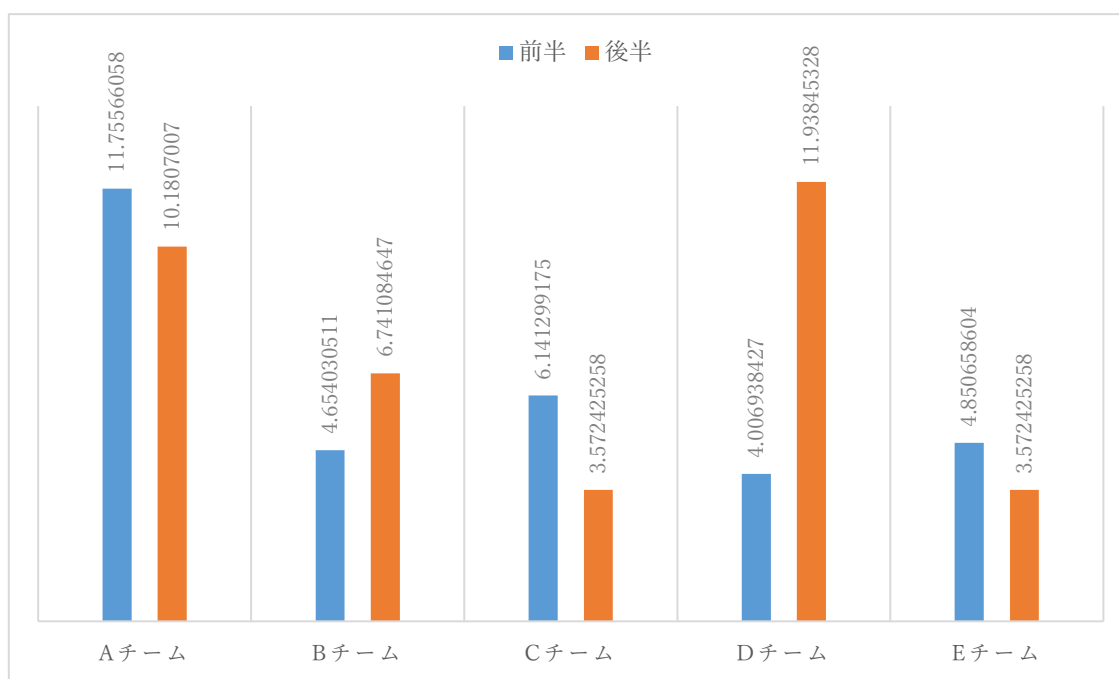


図 12 チームごとでの個人の心理的安全値の標準偏差結果

前半と後半で個人の心理的安全値の標準偏差の関係をしてみると、パフォーマンスの悪化が見られた B チーム及び D チームを除いて、標準偏差が小さくなっている。また、パフォーマンスが悪化し心理的安全値が変わらなかった E チームにおいても、後半の心理的安全値は分標準偏差が小さくなっている。先行研究で紹介した様に、心理的安全はチームレベルの概念として提唱されており、心理的安全はチームのメンバーが同様に抱く要素である。前半と後半で心理的安全値の分散が小さくなっているチームが複数存在していることから、性格の相互認識が個人の心理的安全の抱き方をチームで同一に近づける効果をもたらしている可能性が考えられる。

一方、B チームと D チームは個人の心理的安全値の標準偏差が大きくなっており、結果としてチームの心理的安全値が前半に比べて悪化している(表 15, 17, 18 参照)。これは、チームのパフォーマンス低下が関係していると考えられる。そこで、各チームの被験者の個人得点調整値の標準偏差について前半と後半で比較を行った。図 13 に示す。

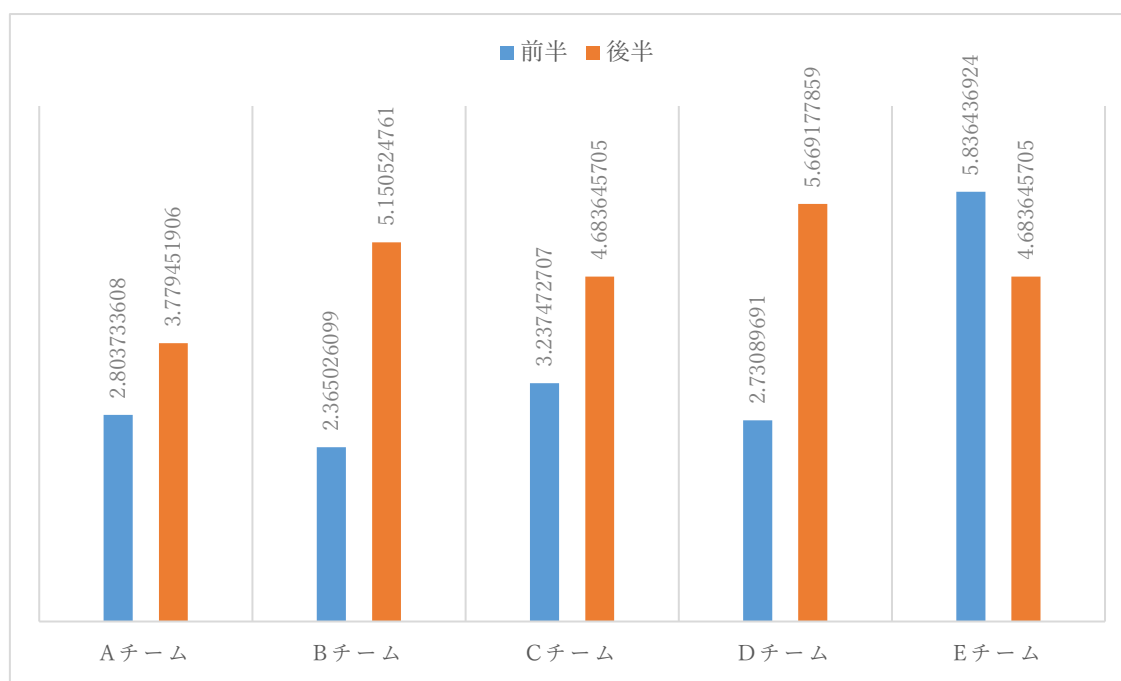


図 13 チームごとでの個人得点調整値の標準偏差結果

A, C, E チームは分散幅の変化が前半と後半で比較的小さいのに対して、B と D チームは前半よりも約 2 倍の標準偏差となっている。このことから、相互認識による心理的安全への影響以上に課題に対する考え方の対立（考え方の違いによる回答の違い）が影響を及ぼしている可能性が考えられる。ただし、B チームは、後半において A チームと一部メンバーの変更を行った為、本観点についても考

慮する必要がある。

補足として、各チームの被験者の個人得点調整値の分布帯域の違いについても前半と後半で詳しく比較を行う。図 14 に示す。

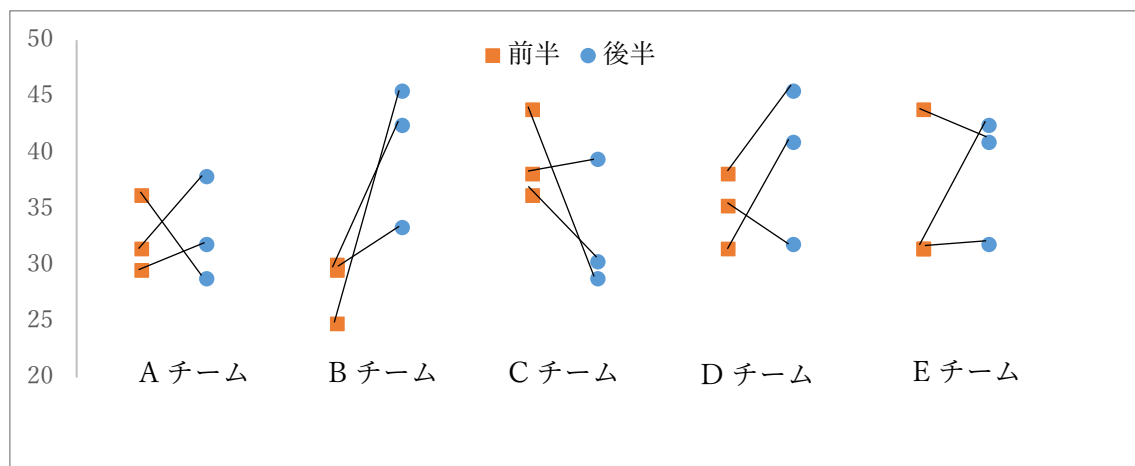


図 14 前半と後半における各被験者の得点調整値の分布

各チームとも課題に対する得点帯が前半と後半で異なっていることがわかる。本実験の課題は各自の知識量や価値観によっても得点に差が生じ易いため、得点帯が前半と後半で異なることや、前述した分散幅が前半と後半の違うことから、被験者毎の課題の難易度に対する捉え方が前半と後半で異なっていると判断できる。

以上から、前半と後半の得点だけで単純にパフォーマンスを比較することは分析として不適切であると結論付けた。ここで、B チームの心理的安全値の前後変化について、表 10~11 を参考に個人レベルで着目すると、入れ替わった人物間の心理的安全値は大きな差があることがわかり、この差が影響していると考えられる。入れ替わった人物 B3, A1 の心理的安全値の変化幅は、前半と後半で比較すると差が大きくなり、人物変更のなかったチームだと仮に過程すれば、実験パターン A の A チーム B チーム共に心理的安全値の前半後半の分散幅は大きく変わらず、標準偏差も A チームは小さく、B チームは僅かな増加で留まる。しかし、D チームはチームメンバーの変更がないにも関わらず心理的安全値の変化が大きいことから、次節では、個人の心理的安全とパフォーマンスの相関について詳しく分析し、被験者ごとの結果について更に詳しく見ていく。また、その過程で A, B チームのメンバー変更に関する影響についても分析を行う。なお、前述の前半後半でのパフォーマンス比較の問題から、以後は個人得点調整値と平均値及びチーム得点調整値との差分量の前半と後半での比較からパフォーマンスの分析を行う。

5.2.3 個人得点とチーム得点との差が心理的安全値に与える影響

次に、個人の得点とチームの得点の關係に焦点を当て心理的安全への影響を見るために、表 14~18 の結果を元に分析を行う。具体的には、個人得点調整値と個人得点調整値平均値、チーム得点との各差異によって心理的安全にどのような影響を受けているかを見るため、心理的安全を目的変数に、各項目を説明変数に設定し、各項目ごとに単回帰分析を行った。結果を表 19 及び 20 に示す。

表 19 心理的安全値との各差異に関する分析（前半：サンプル数 15）

	（自由度調整済み） 決定係数	係数	t	p	切片
個人得点調整値と チーム得点調整値との差	0.103	0.523	1.615	0.13	87.648
個人得点調整値と 個人得点調整値平均値との差	-0.055	0.341	0.513	0.616	87.233

表 20 心理的安全値との各差異に関する分析（後半：サンプル数 15）

	（自由度調整済み） 決定係数	係数	t	p	切片
個人得点調整値と チーム得点調整値との差	0.156	0.731	1.896	0.08	85.413
個人得点調整値と 個人得点調整値平均値との差	0.119	0.887	1.702	0.112	83.728

全ての結果において、単回帰分析の精度を表す決定係数が低いこと、説明変数の有意確率が高いことから（目安となる 5%以上）、単回帰分析の結果ではパフォーマンスと心理的安全の相関は殆ど見られなかった。

次に、相関が見られなかったことから、個人の得点とチームの得点との差の傾向からパターン化による定性的な分析を行った。具体的には、表 14~18 を元に、個人得点調整値を基準値としたチーム得点調整値及び個人得点調整値平均値との差を考え、値が負の場合は良化を、値が正の場合は悪化という形でパターン分けを行った。全パターンを表 21、その組み合わせ結果を表 22 に示す。

表 21 個人得点調整値とチーム得点調整値及び個人得点平均値との組み合わせ

パターン	内容
パターン 1	自身の個人得点調整値より個人得点平均が更に 良化 し、チーム得点調整値は更に 良化 する
パターン 2	自身の個人得点調整値より個人得点平均が更に 悪化 し、チーム得点調整値は更に 悪化 する
パターン 3	自身の個人得点調整値より個人得点平均が 良化 し、チーム得点調整値は 悪化 する
パターン 4	自身の個人得点調整値より個人得点平均が 悪化 し、チーム得点調整値は 良化 する
パターン 5	自身の個人得点調整値より個人得点平均が 良化 し、チーム得点調整値は個人得点調整値と 同じ
パターン 6	自身の個人得点調整値より個人得点平均が 良化 し、チーム得点調整値は個人得点調整値と 同じ
パターン 7	自身の個人得点調整値より個人得点平均が 悪化 し、チーム得点調整値は個人得点調整値と 同じ

表 22 各被験者のパターン組み合わせ

実験パターン A	前半	後半	前半と比較した後半の心理的安全値
A1	パターン 1	パターン 1	悪化
A2	パターン 4	パターン 1	変化なし
A3	パターン 1	パターン 1	変化なし
B1	パターン 2	パターン 2	悪化
B2	パターン 3	パターン 4	良化
B3	パターン 2	パターン 4	変化なし
実験パターン B	前半	後半	前半と比較した後半の心理的安全値
C1	パターン 1	パターン 5	良化
C2	パターン 4	パターン 1	悪化
C3	パターン 1	パターン 2	良化
D1	パターン 3	パターン 2	悪化
D2	パターン 2	パターン 2	悪化
D3	パターン 2	パターン 1	悪化
E1	パターン 1	パターン 6	変化なし
E2	パターン 2	パターン 4	悪化
E3	パターン 1	パターン 1	良化

実験パターン A の各被験者について見てみると、前半と後半の個人得点調整値と個人得点調整値平均及びチーム得点調整値との差分の変化量に関わらず、心理的安全値が変化する被験者とそうでない被験者が存在した。これは、実験パターン B の被験者についても見られる。

被験者 A2, B3, E1 は前半と後半で自身の個人得点調整値と個人得点平均及びチーム得点調整値との傾向が全く異なるにも関わらず、心理的安全値が変化しない。

心理的安全値が変化する被験者で、前半と比較して後半が良化する被験者 B2, C1, C3, E3 は、パターンの組み合わせにおいて、共通する傾向が見られなかった。また、心理的安全値が変化する被験者で、前半と比較して後半が悪化する被験者 A1, B1, C2, D1, D2, D3, E2 にも、共通する傾向が見られなかった。

次に、自身の回答がチームにどれだけ反映されているのかという点と心理的安全を比較するために、チーム得点調整値との差の量を同じ実験区分内で比較する。

実験パターン A について各被験者を前半と後半で比較すると、A3 は自身の個人得点調整量との差が前半に比べて後半が大きくなり、心理的安全値は悪化している。一方で、B2 は自身の個人得点調整量との差が前半に比べて後半が大きくなっているが、心理的安全値は良化している。また、A2 と B3 は前半と後半の変化の度合いに関わらず心理的安全が変化していない。

実験パターン B について各被験者を前半と後半で比較すると、D1, D3, E2 は自身の個人得点調整量との差が前半に比べて後半が大きくなり、心理的安全値は悪化している。一方で、C3 と E3 は自身の個人得点調整量との差が前半に比べて後半が大きくなっているが、心理的安全値は良化している。ただし、C2, D2 は自身の個人得点調整量との差が前半に比べて後半が小さくなり、心理的安全は悪化している。また、E1 は前半と後半の変化の度合いに関わらず心理的安全が変化していない。

以上から、個人得点調整値と個人得点調整値平均との差及びチーム得点との差が、心理的安全に影響を与えていないことが考えられる。

次に、更なる分析の為、次節ではチーム内における心理的安全値の変化と相互認識で用いた性格及び認識がなかった他の項目の関係について分析を行う。

5.2.4 性格が心理的安全に与える影響

次に、チームメンバーの性格が心理的安全に影響を与えるかについて検証するため、各被験者の性格特性と心理的安全の関係について分析を行った。具体

的には、個人の心理的安全値を目的変数、個人の性格特性 5 項目を説明変数にした重回帰分析と、相互認識に用いた性格特性 1 項目を説明変数にした重回帰分析である。なお、相互認識に関する重回帰分析においては、各被験者で相互認識を行った性格特性の項目が異なる為（異なる独立変数の為）、相互認識に用いた性格の項目名をダミー変数 1 と設定し、それ以外の項目は 0 という形で分析を行った。加えて、外交性は相互認識で用いらなかった為除外し、それ以外の 4 つの性格項目も全ての被験者で多重共線性があるため、外交性は重回帰分析から除外し、分析を行った。また、被験者 A3 と B1 は前半と後半でチームが入れ替わっているため、チーム変更ありをダミー変数 1、チーム変更なしをダミー変数 0 という形で後半に対する 2 つの重回帰分析にパラメータを追加している。において表 23~26 に示す。

表 23 被験者ごとでの性格特性 5 項目と心理的安全の分析（前半：サンプル数 15）

	（自由度調整済み）決定係数	係数	t	p
切片	-0.267	73.111	3.078	0.013
外交性		-0.776	-0.907	0.387
情緒安定性		0.091	0.142	0.889
誠実性		0.472	0.551	0.594
協調性		0.475	0.774	0.458
開放性		0.354	0.299	0.771

表 24 被験者ごとでの性格特性 5 項目と心理的安全の分析（後半：サンプル数 15）

	（自由度調整済み）決定係数	係数	t	p
切片	-0.04	73.654	2.916	0.019
外交性		-0.202	-0.211	0.838
情緒安定性		-0.124	-0.17	0.869
誠実性		0.263	0.295	0.775
協調性		0.898	1.397	0.199
開放性		-0.211	-0.17	0.868
後半でのメンバー変更		-10.736	-1.116	0.296

表 25 被験者ごとでの相互認識性格特性 1 項目と心理的安全の分析(前半:サンプル数 15)

	(自由度調整済み) 決定係数	係数	t	p
切片	-0.223	85.14	18.965	0
情緒安定性		4.86	0.578	0.574
誠実性		3.435	0.51	0.62
協調性		1.985	0.294	0.773

表 26 被験者ごとでの相互認識性格特性 1 項目と心理的安全の分析 (: サンプル数 15)

	(自由度調整済み) 決定係数	係数	t	p
切片	0.187	80.964	18.15	0
情緒安定性		10.485	1.311	0.219
誠実性		1.16	0.179	0.861
協調性		10.616	1.682	0.123
後半でのメンバー変更		-13.422	-1.78	0.105

全ての結果において、重回帰分析の精度を表す決定係数が低いこと、説明変数の有意確率が高いことから（目安となる 5%以上）、重回帰分析の結果では性格特性及び相互認識と心理的安全の相関は殆ど見られなかった。

5.2.5 心理的安全値の変化別で見る性格特性の傾向

前節まで、重回帰分析性格と心理的安全の関係について分析を行ってきた。しかし、その関連は見られていない。理由として、今回の実験におけるサンプル数が十分でないことが挙げられる。そこで、表 8 及び表 10~13 の一次データを元にして、各被験者の、心理的安全の前半と後半での変化を元に向（サンプル数 3）、低（サンプル数 8）、変化なし（サンプル数 3）の 3 つにグループ分けを行い、性格特性の傾向について分析を行った。図 15 に示す。なお、表の低下、変化なし、最低値はそれぞれの性格項目における平均値を表しており、最高値と最低値はその項目における各グループの点数を表している。

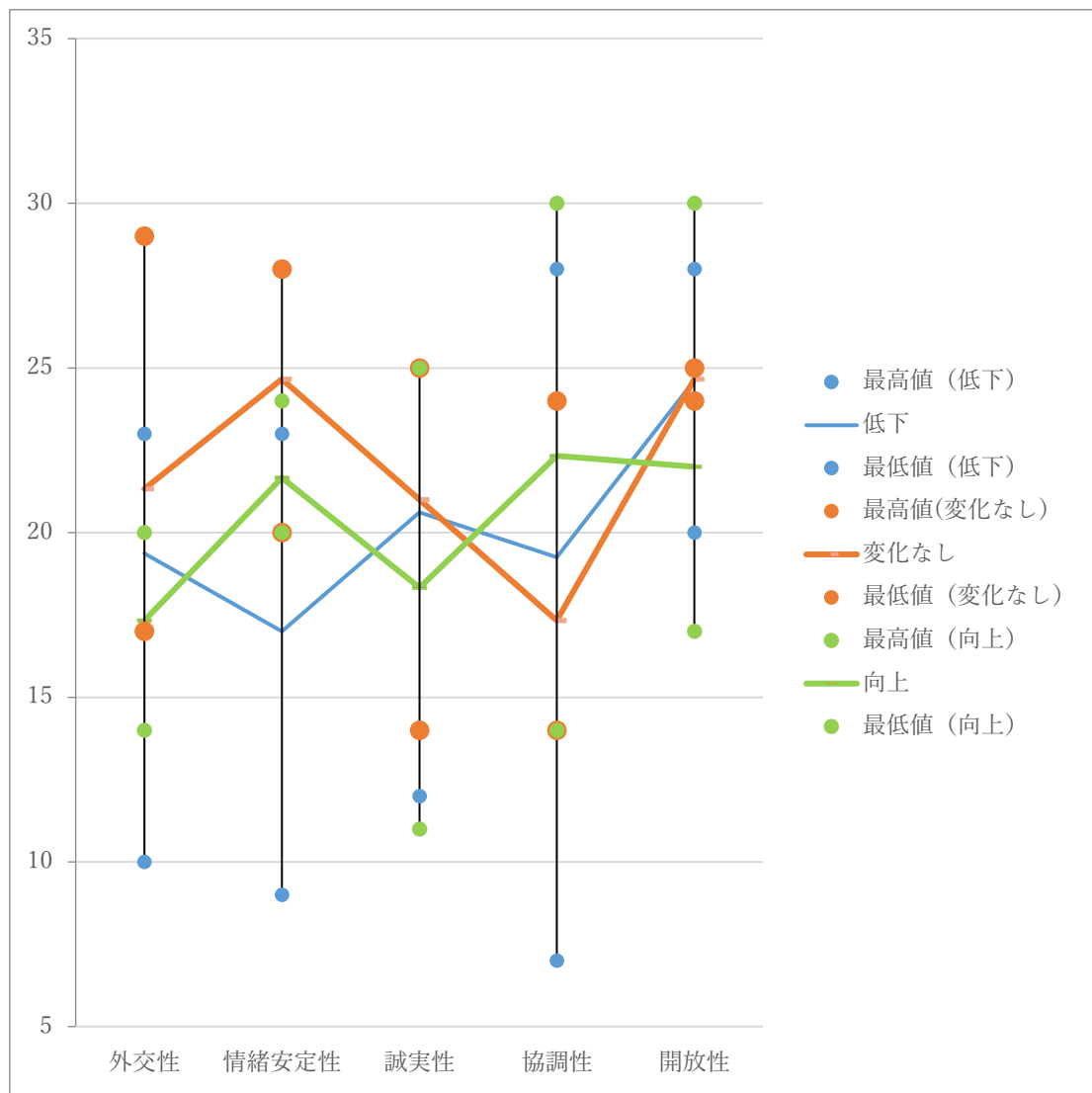


図 15 心理的安全値の変化別に見た集団の性格特性傾向

図 15 が示すように、全ての性格項目において、3 つのグループの最高値と最低値は得点帯域が重複しているが、各グループに所属する被験者は性格特性に一定の偏りがあることがわかる。心理的安全値が前半より低下しているグループについて見てみると、情緒安定性と開放性の得点帯が比較的近い傾向にあることがわかる。心理的安全値が前半と変化していないグループについて見てみると、開放性の得点帯が近い傾向にあることがわかる。心理的安全値が前半と変化していないグループについて見てみると、開放性の得点帯が近い傾向にあることがわかる。心理的安全値が前半より向上しているグループについて見てみると、情緒安定性の得点帯が比較的近い傾向にあることがわかる。

以上から、被験者の性格特性によって時間経過による心理的安全値の変化に違い違いが出る可能性が考えられる。また、5.2.2 節で述べた D チームの、前

半に比べた後半のチームの心理的安全値の低下について考えると、チームの被験者の全てが心理的安全値の低下する性格特性であることから、人員の組み合わせが影響していると考えられる。影響変数として、前半と後半の個人得点調整値の標準偏差の増加や、性格の相互認識による影響は排除できないが、A チームを除いて被験者ごとの心理的安全値の、前半から後半への変化パターンが三者三様なこと、5.2.3 節で述べた、チーム内における被験者同士の個人得点調整値の違いに起因するチームワークでのチーム得点調整値への影響が、個人の心理的安全に関係なかったことを踏まえると、性格特性の影響が大きいと考えられる。

5.3 まとめ

実験結果の分析よりわかったことは以下の通りである。

- チームごとの個人の心理的安全値の前半と後半の標準偏差の比較から、相互認識によって、半分以上のチームでチーム内における個人の心理的安全値の標準偏差が小さくなる現象が見られた。これは性格の相互認識が個人の心理的安全の抱き方をチームで同一に近づける効果をもたらしている可能性が考えられる。
- 被験者ごとの個人得点調整値と個人得点調整値平均及びチーム得点調整値との差のパターン化による分析から、被験者と個人得点調整値との差及びチーム得点調整値との差からは、個人の心理的安全に影響が出ないことがわかった。
- 心理的安全値の変化別に見た集団の性格特性傾向の分析から、性格特性によって時間経過に伴う心理的安全の変化の仕方が異なることがわかった。

第 6 章

考察

6.1 相互認識の方法について

4.2.6 節で述べた様に、性格の相互認識ではネームプレートを卓上において使用している。しかし、議論中においては、一部のチームが加熱して立ち上がって相談する場面が見受けられ、ネームプレートが視界に入らい状況が見受けられた。その為、一部のチームにおいて性格の相互認識が不十分の可能性が存在する。今後の実験においては、身につけるタイプのツールを使った相互認識や実験期間の長期化等、相互認識を高める対策を取るだけでなく、終了後にアンケートを実施してチームの性格についてどれだけ理解したか等を調査する必要がある。

6.2 印象形成や暗黙の性格理論の影響

印象形成とは、容姿や姿勢、話し方や服装などのわずかな情報で人の全体像を作り上げることであり(Asch 1946)、暗黙の性格論とはこれまでの対人に関する経験や知識などによって、初対面の人でも共通点から性格等を勝手に判断してしまうことである(Bruner Tagiuri 1954)。今回の実験では、前半と後半で一部を除き同一のメンバーによって実験を行い、性格の相互認識は後半に行った。しかし、初対面の時点において、被験者が他のメンバーに対する印象形成や暗黙の性格理論によって性格を誤認している可能性がある。この点についてはどうしようもないが、問題は後半への影響であり、性格の相互認識以上にこの誤認が影響している可能性が存在する。今後の実験では、6.1 節で述べた様に相互認識の方法を改善するか、性格特性が同一のチームを 2 つ用意して相互認識のありなしで比較する等の対策が必要である。

6.3 課題の適性

今回の実験では、ホールが考案したコンセンサスゲームを用いた。しかし、表 23 からわかるように、各被験者で得点にバラツキが生じており、同一の被験者でも前半と後半で得点に違いがあることから、被験者ごとの知識の違いによって得点に差が生じていることが問題として挙げられる。今後の実験においては、被験者の知識や技術に左右されない課題を用いて行う等の対策が必要である。

6.4 課題時間の適性

今回の実験は、前半 70 分（内、個人ワーク 10 分、チームワーク 30 分）の 2 回に分けて行われた。研究における限界もあるが、短期的な実験になるほど議論の量も相対的に少なくなるため、研究データとしての実用性は下がる。2.2.1 節で述べた様に、本研究の対象はチームで創造するプロセス、つまり第 3 プロセスを対象にすることである。この理由から、今後の実験においては、長期的な課題を実施、もしくは対象とし、その中で定期的な心理的安全の測定によって分析することが必要である。

第 7 章

結論

7.1 リサーチ・クエス 1 ンに対する回答

7.1.1 SRQ1 への回答

SRQ1: メンバー同士の性格の相互認識は心理的安全にどのような影響を与えるのか?

被験者ごとの分析から相互認識による性格への影響は分析からは確認できなかった。しかし、実験の前半と後半で被験者ごとの心理的安全値は変化しており、チーム毎では前半に比べて心理的安全値の標準偏差が小さくなることが確認できている。これは、チームの心理的安全について言及されている現象 (Edmondson 2014) であり、相互認識が影響している可能性が存在する。ただし、性格特性による心理的安全値への影響も確認されており、時間経過により性格が影響したのか相互認識が影響したのかは分析では確認できていない。

一方で、上述の 2 点が確認できたことは、心理的安全を体系的に醸成する為の足掛かりとなる。性格特性が心理的安全へ影響することが今後の研究で確認できれば、心理的安全を醸成するための適切な人材を性格特性の結果から選出するチームデザインが可能となる。また、相互認識が心理的安全へ影響することが今後確認できれば、人材に依存しない心理的安全の醸成手法が提案可能となる。また、両点共に確認できれば、相互認識と性格特性によるチームデザインによって心理的安全がより強力に醸成されているチームを生み出すことが可能となる。

7.1.2 SRQ2 への回答

SRQ2: メンバー同士の性格の相互認識はパフォーマンスにどのような影響を与えるのか?

一部のチームにおいて、実験の前半と後半でパフォーマンスの向上は確認できた。しかし、相互認識によるパフォーマンスへの影響は分析からは確認でき

なかった。これは、課題の適性とサンプル数の限界、相互認識の方法についての課題が影響している可能性があり、一部の被験者においてはパフォーマンスの向上や行動の変化が行動観察から見られていることから、相互認識によるパフォーマンスへの影響は否定できない。

7.1.3 MRQ への回答

MRQ: チーム内におけるメンバーの性格を相互認識することはチームワークにどのような影響を与えるのか？

先行研究では、心理的安全はパフォーマンスに影響を与えることが示されていた。しかし、本研究の実験においてその影響は分析から確認できなかった。これは、考察でも述べた様に実験の期間や課題の適性が問題として考えられる。

一方で、チーム毎では前半に比べて心理的安全値の標準偏差が小さくなることから、分析結果より確認できたことから、性格の相互認識が影響している可能性が考えられる。

7.2 本研究の含意

心理的安全が醸成された場合における標準偏差の現象が相互認識のフェーズ（後半）で見られたことや、心理的安全の変化と個人の性格特性傾向にはある程度の関連が見られたことから、性格特性と心理的安全には何らかの関係があることが確認できた。これは、心理的安全を醸成するための体系的手法の確立に繋がる有益な発見と言える。

7.3 本研究の限界と今後の課題

今回の実験ではサンプル数が小さかったことから、分析において相互認識とパフォーマンス及び心理的安全の影響を確認することができなかった。

今後の課題として、実験課題の見直し、実験期間の延長、そして、性格特性の傾向に基づいたチーム編成の有無を考慮した、サンプル数を増やした大規模な実験による検証が望まれる。

付録

1.1 ヒアリング調査書

ヒアリング調査

質問書(ver 8)

実施時間は最大で1時間です。

回答者へのバイアスを避ける為、例の提示や補足説明等はいりません。

時間の制約上、質問の省略等を行う場合があります。

質問に関してお答えできない場合は「わかりません」と回答して下さい

実験者の指示に従いページをめくってください。

名前

参加チーム

チームの目標

チーム内での自らの役割

今回の活動でのチームワークに関して、率直な感想をお聞かせ下さい。

-グループワークに関する考え方及び活動についての質問-

あなたにとって建設的（有意義）な議論とはなんですか。

自チームは建設的な議論が出来ていましたか。それともできていませんでしたか？

その理由も併せてお答えください。

あなたにとって意見が衝突する（ぶつかる）とはどういうことですか。

チームワークの中で意見が衝突する時はありましたか。

あった場合は状況と理由をお応えください。

あなたにとって話しにくい（話したくない）と感じる場面（雰囲気）

とはどういう時ですか。

チームでは話しにくいと感じる場面や雰囲気はありましたか。

あった場合は状況と理由もお答えください。

議論においてメンバーの長所は、どういう部分を見ますか。

メンバーの長所が活かされたと感じた場面は存在しましたか。

あった場合は状況とその理由も併せてお応えください。

あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことですか。

自グループワークでは成果が出たと思いますか。それとも出なかったと思いますか。

理由も併せてお答えください。

あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことですか。

参加したグループでは発言が平等に行われましたか。
行われたかの有無に関わらずその理由も併せてお答えください。

あなたの意見が相手から受け入れられないと感じるときはありましたか。
それは何が原因だと思いましたか。

相手の意見を素直に受け入れられない時はありましたか。
それは何故そう思いましたか。

「他の人の発言を活かす」の定義はなんですか。

他の人の発言を活かして発言する他の人はいましたか。
それはどのようなときですか。

他の人の発言を活かして自ら発言するときはありましたか。
あった場合は何故そうしたか教えて下さい。

チームワークに必要なことは何だと思いますか。
複数挙げられる場合は教えて下さい。また、それは何故ですか。

チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか
それは何故ですか。

相手について事前に何か知っていることは知らないことに比べてチームパフォーマンスの
向上に繋がると思いませんか。また、何故そう思いませんか。

初対面のグループで相手について事前に何か知っていることは、知らないことに比べてチ
ームパフォーマンスに違いがあると思いませんか。
その効果はなんですか。何故そう思いませんか。

質問は以上です
ご協力ありがとうございました。

1.2 講義 a : ヒアリング内容の文字データ

ヒアリングを行った順番に掲載, 3.2 節とは仮称が異なる.

講義 a は G さんを除き全て TA である.

1.2.1 A さん

高橋さん 00:00:00 6 月 17 日, 午後 1 時 1 分, A さんのヒアリング調査を実行します. えーと, まあ, 僕そのチームパフォーマンスについての研究なので, そこはそういう研究をやっているのを前提としていてもいなくてもいいんですけど, 率直にロードマッピングお疲れ様でした. あの, ロードマッピングの TA としての感想をあの, 1 っとお聞きしたいところがあって, それはそのロードマップの見ていたチームとか, そういう所についていくつか質問をさせていただきます.

A さん 00:00:40 はい

高橋さん 00:00:41 で, えーと, まずチームワークに関する質問なんですけど, うーんと, 建設的な議論という言葉の意味わかりますかね

A さん 00:00:54 はい

高橋さん 00:00:54 なんとなく, まあポジティブな議論ができているかどうかの意味なんですけど, 率直に, 建設的な議論っていう風に言葉をおいた時に, どういう風にこの言葉を捉えますか

A さん 00:01:09 建設的?

高橋さん 00:01:13 自分にとって建設的な議論ってなんだろう, それは建設的と聞いて漢字の意味を考えるではなくて, なんだろう, 聞いて直感的に思ったことを

A さん 00:01:20 建設は, 多分, まあとりあえずこれはいい言葉の意味で, 例えば, チームの, その, 議論の, その, レベルが, 以前より上

高橋さん 00:01:30 ふーむ, 以上?

A さん 00:01:42 以前より上.

高橋さん 00:01:43 なるほどなるほど.

A さん 00:01:46 のレベルになります. というのは建設的な議論かなと思っています

高橋さん 00:01:50 なるほど, ありがとうございます. じゃあ, その

上で、えーと、今回そのいろんなチームを見ていただいたと思うんですけど、その、建設的な議論、あの、Aさんが思う建設的な議論ができているチームとできていないチームは見てあったと思いましたか？

Aさん 00:02:06 うーん、多分ありますと思います。私は主に見ているチームは確かに、えーと何番だっけ、えーと、M1、2の最後の3チームだから、多分22、23、24のチームかな。そうですね。えーと、その中には22と23は議論の雰囲気が良くて、うーん、議論の流れもすごく素早くて、24は1つと、なんか、まあいろいろ原因があるから、まあ、1つと他の2つチームよりは1つとな感じで

高橋さん 00:03:00 1つとダメだったと？

Aさん 00:03:03 はい

高橋さん 00:03:03 そのなんか、ダメだったと思う、なんていうか、原因というか、こういうところはダメだなあと思うところは？

Aさん 00:03:08 うーん、どうかあ、ま、例えば、24番のチームはなんか2つのチームに別ける傾向があって、例えば、日本チームが1つのグループで、中国チームでもうひとつのグループで、その間の交流がなかなか進めていないので、まあ、24番のチームは特に1人の子が、なんか孤立されている感じがあって、他のメンバーが議論しているのに、彼1人で携帯を遊んだりパソコンを使ったりとか、そういう、まあケースもありますので、まあ結構気になって。

高橋さん 00:04:04 このチームはちなみに、24番は日本人と中国人はチーム人数は半々ぐらい？

Aさん 00:04:10 半々ぐらいですね

高橋さん 00:04:12 でもその1人は、えーと、もう完全に孤立していたというか

Aさん 00:04:15 まあ、孤立されて、まあ自分で自分の孤立されるな感じになります

高橋さん 00:04:28 参加意思が低いみたいな

Aさん 00:04:28 そうですね

高橋さん 00:04:32 ありがとうございます。そうですね。えーとじゃあ次にお聞きしたいんですけど、まあこれは言葉のニュアンスの問題なので、感じて頂いたままに、あの、お答えいただきたいんですけど。まあ今の建設的な議論というのはあくまでプロセスに着眼した言葉だっていうふうに捉えてもらえたとおもうんですけど、結果として、最終的に発表したりとか、期限決めて作ったと思うんですけど、そういうなんていうか、期限的な意味でパフォーマンス、チームパフォーマンスって言ったらいいのかな、まあそういうアウトプットができているチームっていうのは？

Aさん 00:05:18 まあ基本的には、3つのチームも結果が出ているから、まあ、それは特に問題がないと思います。

高橋さん 00:05:31 なるほどなるほど、じゃあこの3チームに関しては、特に問題なしと。

Aさん 00:05:33 はい

高橋さん 00:05:33 えーと、まあなんていうか、先ほどそのプロセスで聞くと結構22, 23, 24で多少方向性が違うとか進捗が違ったと思うんですけど、結果的に問題がないと思った？

Aさん 00:05:52 結果が一応あるけど、いい結果か悪い結果かどうかは私は評価できないから、それはわからないですね。そもそも、ロードマッピングは結果より、その、プロセスが重要だから

高橋さん 00:06:14 なるほど。まあ最低限その結果という意味で、結果が重要ではないとしても結果は出せているというか

Aさん 00:06:24 そうです

高橋さん 00:06:24 進捗は進んでいるという感じですか？

Aさん 00:06:27 はい

高橋さん 00:06:27 わかりました。次にお聞きしたいのが、まあ参加された回数どこのチーム、これは22~24以外でもいいんですけど、えっと、意見や議論が衝突する様子は見受けられましたか？

Aさん 00:06:42 はい。

高橋さん 00:06:42 それは、えーと、どのチームかとか覚えていいますか、覚えていたら結構なんですけど

Aさん 00:06:48 うーん、20と22かな

高橋さん 00:06:54 うん、うん、うん、なるほど、えっと、なんかそれは何が原因で

Aさん 00:07:12 うーん、よく、その衝突する、その、まあ確かに、その、ロードマッピング作る、えっと、最後の所、なんか、意見が沢山ありますから、どの意見を選ぶのが、迷っているから、その時は議論が衝突しています。

高橋さん 00:07:47 なるほど。その議論が衝突っていうの、例えばいろんなパターンがあると思うんですよ。

Aさん 00:07:56 はい

高橋さん 00:07:56 なんか、まあ、ポジティブに捉えるかネガティブに捉えるかいろいろあると思うんですけど

Aさん 00:08:04 ああ、多分ポジティブの衝突だと思います

高橋さん 00:08:09 なるほど、その、ポジティブって、えー、感じた？

Aさん 00:08:16 そうですね
高橋さん 00:08:16 それは例えばどういう、例えば様子を見てとか
ありますか？
Aさん 00:08:22 えーと、例えばよく印象に残っているのは 22 番の、そ
の、沢山アイディア並んで、日本人が、これがいいと、中国人がほかのがいいと、
よく議論しているけど、中国人が言葉が日本語があんまりうまく解釈できない
から、その、まあ、紙で？なんか、色々並んで、えーと、その、日本人となんか、
激しい、何か話しているんで、まあ結構良い雰囲気かなと思いました。
高橋さん 00:09:16 なるほど。それはなんていうか、まあポジティ
ブにとらえて衝突するっていう雰囲気？
Aさん 00:09:23 そうですね
高橋さん 00:09:23 真剣にやっていて相手を否定するというわけ
はなくてという？
Aさん 00:09:25 えーと、例えば、えーと、一人が何かを言って、他のメ
ンバーが「ああ、はいはい」と言っても、中々建設な何かが出ないから、ただみ
んなで自分の意見を出して、なんかぶつかってのほうがいいと思います。
高橋さん 00:09:57 なるほどなるほど。そのチームは、なんか、こう
建設的な議論というか、議論が進む上での各自が発言しやすい環境ができてい
たという？
Aさん 00:10:05 そうです
高橋さん 00:10:08 なるほど、わかりました。ありがとうございます
す。じゃあ、じゃあ、えーと次に、えーとですね、まあこれもえー、そうかな、
全部のチームというか、見ていただいたチームに関して、お答えいただきたい
んですけど、あの、議論が行いにくそうと感じる場面があったチームってあり
ましたか？
Aさん 00:10:23 うーん、議論がしにくいですか？
高橋さん 00:10:35 まあその、議論がしにくいという定義がその、
多分、いろんなひとで違うと思うので、まず A さんにとって議論がしにくいも
のってなんだろうってことでまずお応え頂きたいんですけど
Aさん 00:11:05 例えば、言葉が通じないとか、または、まあ、うーん、モ
チベーションが低いとか、
高橋さん 00:11:17 わかりました。それ以外には特にはないです
か？
Aさん 00:11:22 うーん、まあ特にはないですね。まあ最初はなんか、ま
だなれていないから、でも、授業が進んでチームのメンバーの結構、なんか、ま
あ、えーと、意味わかりますか？

高橋さん 00:11:51 うーん
Aさん 00:11:51 つまり、えーと、あとの授業の、その雰囲気は前よりどんどん良くなる
高橋さん 00:11:58 それは時間的というか
Aさん 00:12:04 そう
高橋さん 00:12:05 なるほどなるほど、そういう所、なんていうか、議論の雰囲気が良くなるっていうのは時間的な所が？
Aさん 00:12:12 そうですね
高橋さん 00:12:12 わかりました。ありがとうございます。えーと、じゃあまあその上で、議論がしにくかったチームっていうのはありましたか？
Aさん 00:12:25 うーん
高橋さん 00:12:25 それはなんていうか、Aさんの考え方では時間的な部分を含めてっていう話で徐々に改善するのはあると思うんですけど、まあそういうところも含めて話して頂いてもいいですし、1回ごとの数をバラバラにて評価して頂いてもいいんですけど、どうですか？
Aさん 00:12:53 うーん、やっぱり、24番の方が、まあ、いまいちな感じ。
高橋さん 00:13:02 なるほどなるほど
Aさん 00:13:02 他のは結構いい感じに。
高橋さん 00:13:02 その理由としては、先ほどあげていただいたこと？
Aさん 00:13:15 そうですね
高橋さん 00:13:15 なるほど。それ以外に感じることはとくになかったですか？
Aさん 00:13:15 特になかったです
高橋さん 00:13:22 じゃあ再度、すいませんお聞きしてですけど、言葉が通じにくいというか、まあ国が違う人同士でばらけてしまうところでもなかったですかね
Aさん 00:13:44 はい。まあ私のチームではなくて、他のチームでは1人の日本人しかいないチームがいて、それはなかなか厳しい
高橋さん 00:13:54 たしか1人だけ中国人のチームもあったんですけど、そこはうまくいっていたんですよね。だから、それもやっぱり個々のどれぐらい話せるかにも依存するのかなと思うんですけど
Aさん 00:14:13 そうですね
高橋さん 00:14:13 ありがとうございます。えーと、チームメンバーの個々の良さが発揮されたと感じる場面があるかという質問をしたいんですけど、良さっていうところで、あの一、まずチームメンバーの良さの定義という

か、自分が思うチーム、同じチームが持ってたらいいなとおもう良さとかは

A さん 00:14:44 良さは具体的にはなにですか？

高橋さん 00:14:47 それは例えば A さんが一緒に仕事をしたりとか一緒に作業したりするときに、こういうタイプの人がいると嬉しいなと思うこと、それは能力的な部分でもいいですし、性格的な部分なんでもいいんですけど、それはお聞きしたいんですけど

A さん 00:15:03 うーん、やっぱり違うチームは違う特徴があって、例えば 22 番は全員参加する形になりますので、23 番はその 2 人のリーダーがあって、他のメンバーが引っ張って進む感じで、24 番も 1 人と 2 人のリーダーがあるタイプです。私個人的には、22 番の方が好きですね。

高橋さん 00:15:03 なるほどなるほど。それは何故ですか？

A さん 00:15:46 うーん、まあ個人的な原因もあるので、やっぱりリーダーがひっぱるよりはみんなで議論するほうが私は好きかな

高橋さん 00:15:50 リーダーがいるとなんかこう、やりにくいなと思うというか、リーダーがいるよりいない方がいいと思う理由か

A さん 00:16:06 まあリーダーがいるのが、効率的には良いと思いますけど、やっぱ、雰囲気的には、その、メンバー全員が参加するほうが議論の雰囲気がいいと思います。

高橋さん 00:16:33 例えば、じゃあリーダーでメンバー全員を参加させる雰囲気を持ってる人がいたらどうおもいますか？

A さん 00:16:41 それは、まあリーダーの能力が凄くいい人ではなくてはこれはできないと思います。

高橋さん 00:16:57 現実的には難しいんじゃないかと

A さん 00:17:05 そうですね

高橋さん 00:17:07 なるほど、じゃあまあ 1 つと聞いておもったことで、これはもう完全に個人的な解釈なんですけど、A さんは、なんていうか、まあリーダーの有無というよりはチーム全員が参加できる雰囲気が最善、大前提としてあって、っていうことですかね

A さん 00:17:29 はい

高橋さん 00:17:29 そこで例えばリーダー、理想的には難しい、現実的には難しいけど、もしリーダーがそういう雰囲気を作れるなら別にリーダーがいても問題ないですか

A さん 00:17:36 そうですね

高橋さん 00:17:36 わかりました。ありがとうございます。なるほど、はい。えーと、結構早いものでもう半分過ぎてしまったんですけど、残り半分の質問を聞きます。

Aさん 00:18:03 はい

高橋さん 00:18:03 えーと、で、今良さってことについて個人的に聞いて、その前の質問として、チームメンバーの個々の良さが発揮されたと感じた場面があったかどうかについて質問したかったんですけど、まあ多分 Aさんの答えとしては22番みたいな全員参加するところが印象にのこったということですかね。

Aさん 00:18:29 そうです

高橋さん 00:18:30 そのほかに何かこう、見ていたチームで、なんていうか個々の良さとかが活かされているチームはありましたか？というか見受けられましたか？そういう場面とか、ずっと同じチームでそういうことはなかったけど、ある時はあったとか。

Aさん 00:18:48 うーん、それは思いつかないですね。

高橋さん 00:19:01 なるほど、ありがとうございました。わかりました。えーとじゃあ次におききたいのは、発言が平等に行われたかどうかということなんですけど、えー、その前にですね、発言が平等に行われることはいいか悪いかというか、そのなんていうか、1人がいっぱい話すのと、まあお聞きしている感じでは答えはわかっているんですけど、あと平等に会話がされるのはやっぱりどっちがいいですか

Aさん 00:19:41 やっぱり平等の方が好きですね。

高橋さん 00:19:48 その上で、えーと、もちろん、えーと、観察対象のチームについてお聞きしたいんですけど、平等に発言をおこなっているチームっていうのをあげられるだけ上げていただきたいんですけど、まあ見ているなかで感じたチームはどこがありますかね。

Aさん 00:20:07 んー22番ですね

高橋さん 00:20:11 やっぱりそこだけ

Aさん 00:20:11 はい

高橋さん 00:20:14 おっけーです。うん。じゃあ1つとここは1つとまた新しい質問なんですけど、まあ行われていないチームはさっきその他のチームっていうのはさっきそのほかのチームで沢山あげてもらったとおもうんですけど、えっと、リーダーシップ以外で、何が原因だったと思いますかね。

Aさん 00:20:37 えーっと、やっぱり日本人の方が話しやすいから、なんか、しゃべりやすいから、外国人より、その、発言がなんか、なんか、うーん、やっぱり差がありますね。

高橋さん 00:21:07 なるほど。そのほかになんか感じたことはなかったですか。

Aさん 00:21:07 うーん、特に無いですね。

高橋さん 00:21:20 わかりました. ありがとうございます. えー, 次ですね. チームメンバーに対する認識に対しての質問に行きたいんですけど, えーと, まぁこれはストレートにお聞きしますが, 相手の意見を素直に受け入れる人は存在しましたか?

Aさん 00:21:40 はい

高橋さん 00:21:40 それは具体的には, どの人とか, どのチームだったかとか

Aさん 00:21:47 うーん, 3つのチームも結構意見を受け入れているから, それは多分特に問題がありませんと思います.

高橋さん 00:21:47 それは全てのチームが

Aさん 00:21:47 そうです

高橋さん 00:21:47 じゃあ担当されていたのって

Aさん 00:22:05 22, 23, 24です

高橋さん 00:22:05 わかりました. じゃあ例えば個人的な経験としてお聞きしたいんですけど, まぁ受け入れられていない場合っていうのに遭遇した場合って, Aさんが遭遇したときって, どのようなことが問題だと感じますか.

Aさん 00:22:32 うーん, どの問題って, 例えばなんです

高橋さん 00:22:40 えーと, そうですね, 1つとここでこう, ヒアリングなので具体的な回答をするとバイアスがかかってしまうのであれなんですけど, 例えば受けて側に問題を感じるか, とか, そもそも自分に問題を感じるかとか, あとチームの雰囲気の問題を感じるかとか, いろいろとあると思うんですけど, 何かどうですかねと発言したときに, いやいやそれは違うと思うとか, すぐにこうつぶねられてしまう状況の時に, じゃあこれはどこに問題があると個人的に思いますかね. 経験的な部分でいいんですけど. あまりそういう経験はないですかね

Aさん 00:23:37 そうですね. まぁよくみたのは, 例えば自分が意見を出して, それすぐ自分のを否定するのはよくみられますけど, 他にはまぁ多分ないと思います. やっぱりまだ学生だから他の人の意見をその批判するのはあんまりよくあることではないですか?

高橋さん 00:24:01 なるほどなるほど. 1つとこう, そこを掘り下げて聞きたいんですけど, まぁ学生だからという部分で批判するのはあるかもしれない, 年齢的な部分で. それは相手個人に関する問題だと思いますか. その批判する側の問題だと思いますか.

Aさん 00:24:44 うーん, そうですね.

高橋さん 00:24:52 なるほど. そういうことって, うーん, なんか何

を改善するといいともいますか？

A さん 00:25:10 改善する・・・，その人を他の人の意見を批判することを改善するですか？

高橋さん 00:25:28 そうです。それはなんていうか，まあ，そのチームの外でというより，そのチームの中でそういう人を肯定的にさせたりとか，その人が意見を否定しにくくするためには

A さん 00:25:50 ああなるほど

高橋さん 00:25:51 どうなるとそのチームで解決すると思いますかね

A さん 00:25:54 えーと，まあ例えばその人がリーダーとしたら，まあ多分，他の人の意見を批判するのがし易いと思います。もし 22 番の様に，みんな平等で，参加したら，まあ，他の意見も，受け入れしやすいと思います。

高橋さん 00:26:26 なるほど。それは，えーと，要約というか，言い換えるというか，端的に言い換えてしまって申し訳ないんですけど，権限が平等なことを指しているということですか。

A さん 00:26:49 はい

高橋さん 00:26:49 なるほど，ありがとうございます。えーと，あと質問は 3 つなのでもうすぐ終わります。えーと，相手の強み，というか相手の発言を議論の中で活かした発言，つまりファシリテートするような人っていうのは，見受けられましたか

A さん 00:27:19 うーん，もう一度，なんだっけ

高橋さん 00:27:25 相手の発言を，例えば俺がこうなんか話した時，A さんがその意見を踏まえた上で，その意見をいかししつつ返す，ファシリテートというか，そういう英単語に近い表現だと思うんですけど

A さん 00:28:03 ありますね

高橋さん 00:28:03 それはどこのチームですか

A さん 00:28:09 えーと，23 と 24

高橋さん 00:28:09 おーそうですか，22 はなかったですか。

A さん 00:28:12 うーん，それは，えーと，あんまり注視してないから

高橋さん 00:28:17 あ，じゃあ 22 はみんなが平等で発言はしてるけど，何か意見をくみとってその上で発言するみたいなことは特にはやってなかった？

A さん 00:28:30 えーと，なかったよりは，なんか 22 番は特に目立っている人がいないから，注意されない。だからわからない。23，24 はそのリーダーがいるから，なんか私もよくそのひとを注意して，だからそのさっきいったようになになにが私も気づいているから，だから 23，24

高橋さん 00:29:14 それは、なんていか汲みにとって発言っていうのはリーダーがやっていた感じですか

Aさん 00:29:14 そうですね

高橋さん 00:29:18 それはもうリーダーだけですかね. やっていたのも

Aさん 00:29:27 うーん, やっぱりそうですね

高橋さん 00:29:30 なんかなんか他の人はそれにその流れになってやるってことはなかった?

Aさん 00:29:33 えっと, 23 番の議論の流れは例えば, 他の人が意見を出してリーダーをそのまとめて, えっと, なんか, えっと, うーん, まあ, その意見のまとめて, えっと, なんとというか, まあ意思決定をするかな.

高橋さん 00:30:18 そのまとめ方ってどうでしたか. なんていうか, 完全リーダーの好みで判断していたのか, それとも全体の意見を汲みつつ意見を判断していたのか.

Aさん 00:30:33 うーん, 多分, 23 番は 2 人のリーダーがいるから, 2 人のリーダーが議論した結果を出す.

高橋さん 00:30:48 なるほど. そのリーダー同士が議論したときって, 2 人のリーダーは考え方は違ったですか

Aさん 00:30:59 結構似ている

高橋さん 00:31:02 じゃあ割りとそこでずれとかが起きることはあまりなかった

Aさん 00:31:07 そうですね

高橋さん 00:31:09 なるほど. わかりました. TA に関する質問は以上です.

1.2.2 Bさん

高橋さん 00:00:00 えっと, ヒアリング調査という形で, えーというろいろ質問させて頂くんですけど, まあほんとに率直に思ったことを言っていて大丈夫です. あのおわかないものはわかんないで問題ないので, 例えば見てなかったものは見てないんでわからないので全然問題ないですし. 大丈夫です. リラックスして頂いて. じゃあ実際に質問していきたいんですけど, 1 つと言葉の表現が日本語的な部分的な部分で中国的な漢字の表現と違うと思うので, 1 つと意味がわからないと思ったら言ってください.

Bさん 00:06:47 はい

高橋さん 00:06:47 まずお聞きしたいのが、えっと、質問として、まず建設的な議論とはを質問したいんですけど、建設的って漢字思い浮かびます？建設は建物を作るあの漢字です。建設的な議論でまずぱっと想像して思うこととかってありますか。なんていうか議論のプロセスにおいて、補足すると、議論のプロセスとか過程において、良いと思う状態というか、ということについて思うことを話していただけると一番いいんですけど、まあそれがだいたい建設的に一番近いと思うんですけど。

Bさん 00:07:26 建設的なのはなんか、他人の話を聞いて自分の考えを思っ、意見を聞きながら自分の考えて、で、また考えたあとの自分のアイディアを出すというやり取りがある。ただ自分のことをいうだけではなくて、他人のことをきくだけではなくて、やり取りがある。はい。なんか、それに基づいて深めていくような。

高橋さん 00:07:54 それはなんていうか、一連のつながりみたいなものですかね。

Bさん 00:08:01 そうですね。はい。最初にはみんなが積極的に自分のアイディアを出すことも重要だと思います。

高橋さん 00:08:12 なるほど、わかりました。えーとじゃあそれを踏まえてお聞きしたいんですけど、まあ、あの、今思った建設的になっていう、個人的なもので全然よくて、で、それを踏まえて、まあ建設的な議論ができているチームとできていないチームがあったかを聞きたいんですけど、実際に自分のチームを見ていただいてできているチームとできていないチームってありましたか。

Bさん 00:08:51 あります。はい。

高橋さん 00:08:52 それはなんかチーム番号とかわかります？1つと怪しいですか。

Bさん 00:08:57 でもそれは時には同じグループだけど、時にはできたりできなかったりします。

高橋さん 00:09:07 なるほど

Bさん 00:09:07 今思いついたのはグループ2で、なんか1つと議論はなんか、盛り上がっているんですけど、盛り上げているふうに見えるんですけど、みんなが積極的に発言して、これができないよって、はっきりいう人もいますが、でも、なんか、前に進めている感じはしませんでした。なんか多分の意見を聞いて、それに基づいて自分の考えを考えなおして、で、また次に改善案とかをそういうような前に進めていくような深くいく感じが最終回の前の回は1つと気づきました。はい。

高橋さん 00:10:04 深めって言ってる感じか。。。。

Bさん 00:10:09 でも 6 グループは、あの、1 人の学生がとても、なんか責任感というか持っててみんなの話を発言した人の話を聞いて、それを適しているかどうか、を自分なりに判断して、で、理由もはっきり言って、で、みんなを納得させるような言い方で、で、他に彼の発言に対して、自分の意見を出す人もいて、なんか、グループ 2 より、なんか進めていく感じが、考えを深めていく感じがしました。

高橋さん 00:10:51 なるほど。ありがとうございます。なんか、まあ今 2 と 6 っていうのは、できているチームとできていないチームっていう感じでいいですかね。

Bさん 00:11:06 2 グループは時にはできているときもあると思いますけど、初めて担当されたチームはチーム 2 で、チーム 2 は 2 回担当しました。

高橋さん 00:11:23 なるほど、わかりました

Bさん 00:11:25 1 回目もよく出来ていると思ったんですけど、2 回めは 1 っと足りなかった。

高橋さん 00:11:42 それはなんか、回数を重ねてもダメだったという感じですかね。1 回目よりも 2 回目の方がダメというか。

Bさん 00:11:54 それは多分偶然。たまにはあるんじゃないかなと。私はなんか、1 回目と 2 回目ですっとチーム 2 を担当するわけではなくて、たまには 1 うどチーム 2 を 2 回で担当しました。

高橋さん 00:12:15 逆にというか、まあ今の 2 チームはある程度出来ている時もあつたし出来ていない時もあつたしっていう話だと思うんですけど、逆に全くできていないチームとかってありましたか。

Bさん 00:12:57 顔を覚えているんですけど、チーム番号は・・・

高橋さん 00:13:00 顔を覚えている？

Bさん 00:13:03 そうですね、あの、高橋さんが私に初めて聞いた時の

高橋さん 00:13:10 後ろの方の？

Bさん 00:13:12 はい、後ろの方の 3 つのグループで一番ここ、こっちの（手で示しながら）

高橋さん 00:13:12 えーとこっちの（最後尾壁側）

Bさん 00:13:21 そうですね、こっちが一番できていないと思いました。

高橋さん 00:13:30 わかりました

Bさん 00:13:30 なんか、そのグループでは、グループの 6 のあの、その、学生の様（リーダー）な学生が出ていないと感じて、他にみんなもそんなになんか積極的に考えてもいなかったと。

高橋さん 00:14:07 なるほど。ふーん

Bさん 00:14:13 実はチーム 6 にもなんか 2 人ぐらいで、あんまり話さな

かったんですけど、でも、なんかそっちのグループの方が、そんな学生が、なんかずっとなんかしゃべらなくてもないけど、なんか、グループ 6 の、その 2 人か 3 人よりも多くしゃべっているんですけど、でも、なんか、雰囲気は 1 つと良くない。議論している雰囲気が。

高橋さん 00:14:52 なるほど、雰囲気がよくない。

B さん 00:14:52 はい、多分、あんまり自分の意見を出す人数が多分多いので。

高橋さん 00:15:01 わかりました。ありがとうございます。じゃあ次の質問に行かせてもらいます。今はプロセスの所でお聞きしたんですけど、今度は結果、えーと結果っていうのは、そうですね、最終的な発表時のアウトプットでもいいですし、各 30 分でやってくださいという時にような時に終わった時のことでもいいんですけど、結果がうまくいっているチームとうまくいっていないチームってありましたか。

B さん 00:15:54 うーん、気になったのはこの 3 つのグループで真ん中のチームはなんか、この真ん中と右のチーム、真ん中のチームは最初はある程度進めていない感じがあって、結果はなんか、結果が時間どおりに出ました。はい。

高橋さん 00:16:29 結果は一応でている？

B さん 00:16:29 あ、はい、一応出ている。真ん中のチームは最初は 1 つとなんか、落ち込んでいる？ずっとなんか、進めていない感じがしましたが、でも、あと、後半の部分は盛り上がってきました。はい

高橋さん 00:16:49 なるほど

B さん 00:16:49 右のチームは、最初はどうも進めそうに見えるけど、実はなんか、あることについて、彼らたちはよくわからなくて、で、1 回とどまっていました。でもこれはやっぱりプロセスですね。

高橋さん 00:17:13 まあでも、結果としてその、立ち止まったことはなんていうか、アウトプットに影響していた感じはしました？

B さん 00:17:22 うーん、一応あると思います。はい、そうですね、一応結果が出ましたが、そんなによくできているとは思いませんでした。

高橋さん 00:17:38 わかりました。ありがとうございます。

B さん 00:17:44 あ、そうです、あの、チーム 2 はあの、特に 2 回目担当した時は、盛り上がっている風に見えるけど、でも、最終的に出た結果はそんなに考えが深くないと思いました。

高橋さん 00:18:13 なるほど。えーっと、チーム 6 って見てましたか？

B さん 00:18:13 見ました。なんか、就職の自動販売機について、でも内

容について、その日は1つとわからなかったです。はい。

高橋さん 00:18:41 わかりました。ありがとうございました。じゃあ次にですね、意見が衝突している様子って、良い意味でも悪い意味でもいいんですけど、見受けられましたか。

Bさん 00:19:20 悪い衝突はないと思いますけど。

高橋さん 00:19:26 衝突は見受けられたと。

Bさん 00:19:31 衝突ってなんか、どういういみですか。

高橋さん 00:19:31 定義をお願いします

Bさん 00:19:31 喧嘩のイメージ

高橋さん 00:19:31 それ以外はありますか

Bさん 00:19:31 ないです

高橋さん 00:19:31 わかりました。そういう Bさんのイメージで衝突しているようなチームってありましたか。

Bさん 00:20:04 ないです。喧嘩しているチームはなかったです

高橋さん 00:20:07 解釈を変えて質問したい部分があります。衝突を意見が違って言い合ってるような、良い意味でも悪い意味でもですが、そういうシーンはありましたか。

Bさん 00:20:38 チーム2はありました。チーム6にもありました。他のチームは13番です。

高橋さん 00:21:18 何が原因で衝突しているように見えましたか。

Bさん 00:21:26 意見についてです。他の学生の意見について自分が違う意見を持っていて、不合理な点があることについて自分の意見を出すとか。

高橋さん 00:21:53 それはどのような感じで反応していましたか。完全な否定の様な感じですか。

Bさん 00:22:02 完全な否定ではないです。否定する部分と肯定する部分がありました。特にチーム6がそうでした。

高橋さん 00:22:18 次の質問に移ります。Bさんにとって議論が行いにくいと感じることとはどういうことですか

Bさん 00:22:44 しゃべらない。しゃべる人が少ない。特に1人だけしゃべっても反応がない。

高橋さん 00:23:14 他にになにかありますか

Bさん 00:23:15 他人の考えを聞くだけでそれについて何か案を出すとかがない。

高橋さん 00:23:44 そういう人がいると議論が行いにくいと感じるのですか。

Bさん 00:23:54 そうですね。そういう人がいても問題はないんですけど、

増えれば増えるほど、問題になると思います。9人のチームなら2,3人ぐらいなら大丈夫なんですけど、他人の意見を踏まえて自分の考えを深める人は少なくとも9人のグループの中で2人ぐらいはいてほしい。いなければ議論が深められないと思う。

高橋さん 00:24:34 それは自分も含めて2人ですか、それとも含めずですか。

Bさん 00:25:04 自分も含めてです。2人いないとやり取りができないという意味なので。

高橋さん 00:25:04 それを踏まえて、議論が行いにくいと感じたチームはありましたか。

Bさん 00:25:11 ありました。チーム6です。やり取りがあって参加するような人もいた。チーム13も後半は同じ様な感じはした。チーム12もだれか意見を言った時は反応があって、それについて自分の意見も出すという感じなので。

高橋さん 00:26:07 出来ていないチームはありましたか。

Bさん 00:26:07 チーム15です。恐らく言葉の問題もあるけど、でも真面目に聞いている様に見えなかった。チーム15は反応が薄い。誰かが意見を言った時は「そうですね」等の賛成か賛成でないかがわからない反応だった。

高橋さん 00:27:21 チーム15の国籍の割合は？

Bさん 00:27:56 留学生と日本人が半々。バランスが良いとは言えない。中国人の方が多かったんで、その中で中国人の人たちは積極的に自分の意見を出さないタイプじゃないかと感じた。その日の内容に興味が無い可能性もあるけど、反応の仕方からそう見えた。

高橋さん 00:28:39 次の質問です。個々の良さについて考えを聞かせて下さい。例えばこんな人がいたらいいなと思うとか、メンバーの持ち味、つまり良さが活かされる様な

Bさん 00:30:03 リーダーみたいな人がいること。仲が良い状態も作れるので、多分2人の自分の意見を言う人がリーダー以外でいるといいと思う。つまり素直に自分の意見を出すタイプ

高橋さん 00:32:25 それは意見を出すことにだけに限りますか。

Bさん 00:32:25 少なくとも最初は自分の意見を出すことかな。深い考えとかいいアイデアを出すのはその人のその時の状態とか能力によるので、少なくとも素直にじぶんの意見を出すタイプの人がいれば他のメンバーに良い影響が、素直に意見を出す人を増やす

高橋さん 00:33:24 他のチームはいなかったですか。

Bさん 00:33:51 チーム2が気になりました。冗談やメンバーを笑わせる

役割の人がいた。もし皆ができる人で深い考えやアイディアを出すのもストレスが溜まるのではないかと思う。できる人とそんなにできない人（能力が高い人と低い人）がいること。真ん中がぐらいの人もいればもっと良い。

高橋さん 00:34:36 各自で役割ができていた様に見えましたか。

Bさん 00:34:56 はい。

高橋さん 00:35:09 次の質問です。「発言が平等にあるかないか」それはどちらの方がいいと思いますか。

Bさん 00:35:38 難しい質問です。グループには必ず他の人より発言する人がかならずいるので。グループを引っ張る人とか。グループ6はそのような傾向の学生が特に多く発言していて、それに合わせて発言する人も多くいた。チーム2は大体平等に感じた。

高橋さん 00:37:06 どちらの方が良いと思いましたか。

Bさん 00:37:06 チーム2は平等だけど発言の深さに問題があると思ったので、リーダーみたいな人がいるチーム6の方がいいと思った。ただし能力が凄く高くても発揮できないと思う。それは他の能力が関わっていると思ったから。自分の意見が反映されない時こともあるので。

高橋さん 00:39:20 能力が高すぎる人が入ってもダメというより、個々の能力が発揮できることが大事だということですか。

Bさん 00:39:28 はい、そうです。

高橋さん 00:39:28 次の質問です。相手の意見を素直に聞き入れる人はいましたか。相手の意見を聞き入れる姿勢があるかどうかについてです。

Bさん 00:42:15 チーム2にはいました。多く発言してはいないけど、いつもまじめに人の意見を聞いていて、同調したり、違う意見があるときは自分の意見を出していました。

高橋さん 00:43:23 そうじゃない人やチームや人はいましたか。聞く姿勢がない人です。

Bさん 00:43:55 いなかったと思います。

高橋さん 00:44:07 次の質問です。相手の発言を活かして発言する人はいましたか。

Bさん 00:44:31 チーム6の方です。詳しくはわかりません。

1.2.3 Cさん

高橋さん 00:00:00 建設的な議論とはなんだと考えますか。

Cさん 00:07:58 Aさんが話してBさんが話してCが生まれることが建

設的な議論だと思う。ポジティブに終わること、答えがでなくても楽しい話ができたらもう一回やればいいかなと思うし。

高橋さん 00:08:46 建設的な議論ができているチームがありましたか。

Cさん 00:09:01 あったと思います。できているチームもできていないチームもあったと思います。一瞬でも盛り上がったチームがあると楽しく話が進んでいると見えたので。

高橋さん 00:10:10 できていないチームはどうですか。

Cさん 00:10:19 チームの中でリーダーが一人できると思うんですけど、リーダーが話したことに対する許可や承認で留まっているメンバーもいました。

高橋さん 00:11:01 できている原因や理由ってなんだと思いますか。

Cさん 00:11:03 みんながアイデアを出そうとする姿勢があるからだと思います。建設的な議論とはリーダーにひっぱられるだけでなく、自主的に動くことだと思います。

高橋さん 00:13:22 出来ていないチームの原因はなんだと思いますか。

Cさん 00:13:52 リーダーの権力が強かったり安定しているせいではないかと思います。

高橋さん 00:13:59 安定とは？

Cさん 00:14:31 話の進め方やゴール地点が見えていて、正直他の人がいなくても進められるタイプの人。その進行に反発しない周りにも問題があると思います。

高橋さん 00:15:32 結果が良かったチームと良くなかったチームはありましたか。結果の良し悪しの判断は主観評価で結構です。良し悪しの差は感じましたか。

Cさん 00:18:29 なかったと思います。

高橋さん 00:18:37 良いというのはどのように判断しますか。

Cさん 00:18:57 パッと聞いて連想する様なアイデアだと考えています。

高橋さん 00:20:48 そういう意味でなかったと。

Cさん 00:20:48 はい

高橋さん 00:21:17 議論が衝突するとはどういうことだと思いますか。

Cさん 00:21:24 AさんがAと言っても、BさんがBと言ってアイデアを否定するとき。

高橋さん 00:21:49 観察しているチームでは見られましたか。

Cさん 00:22:41 ありました. 4 チーム見ている中で 2 チームは見られました.

高橋さん 00:22:49 議論が行いにくい雰囲気はどういう状況を考えていますか.

Cさん 00:24:30 題材が理解できなくてどこから話せばいいのかわからないときや, 最初の挨拶がない (コミュニケーション) 時は行いにくいです.

高橋さん 00:26:02 そういったチームは見受けられましたか.

Cさん 00:26:05 あったかもしれないですが, 定かではないです. 日本語がうまくない人が挨拶しないとか, 途中で遅れてきた人がひっこみじあんで自分から話そうとしないとき, リーダーも助けの手を差し伸べようとしなかったときはありました.

高橋さん 00:27:52 何が原因だと思いますか.

Cさん 00:27:57 参加意欲がないこと, 当事者意識がないことだと思います. 自分が発言しようとしなくて, そういう人に対してリーダーが補助しないこと.

高橋さん 00:28:26 チームメンバーの個々の良さって何を考えますか.

Cさん 00:29:14 得意分野です.

高橋さん 00:29:14 メンバーの良さが活かされたチームはありましたか.

Cさん 00:29:14 チーム 3 です. イラストが好きな人がイラストを担当したり.

高橋さん 00:29:57 発言が平等とはどういうことですか.

Cさん 00:32:17 同じぐらい発言したかどうか. 質にもよりますけど.

高橋さん 00:32:30 発言が平等かそうでないかはどちらがいいとおもいますか.

Cさん 00:32:43 平等がいいと思います. 今回のロードマップでは人数が多すぎて無理ですけど.

高橋さん 00:32:56 平等がいいのは何故ですか.

Cさん 00:32:58 アイディアを出し続けるのが 1 人よりは 2 人の方がいいので. リーダーが一人で話し続けるとアイディアは 1 人からしか出てなかったです. 今回は人数が多くて平等には感じなかったです.

高橋さん 00:34:16 他に実際に平等でない原因は挙げられますか.

Cさん 00:34:24 話さない人がいるからです. 1 日休んでいて内容がわからない人や留学生で言語に障害がある人や, ひっこみじあんの人や, 話に興味がないからだと思います.

高橋さん 00:35:12 素直に受け入れる、素直、はどういうことだと思えますか。

Cさん 00:35:34 はなから否定しないこと。

高橋さん 00:35:34 素直に受け入れる人は存在しましたか。

Cさん 00:36:38 いたと思います。そこまで深く見れていないのでわかりませんが、基本的にどのチームもチーム内での合意の上で話しが進められていたので。

高橋さん 00:36:58 相手の発言を議論の中で活かした人はいましたか。

Cさん 00:38:13 多分いたと思います。

高橋さん 00:38:13 チームワークに必要なことはなんだと思えますか。

Cさん 00:38:48 当事者意識、得意分野があること、得意科目得意技、なんでもいいけど、自分これできます！とったこと、集中力や継続力、自分が意識しているのは楽しくやることです。

1.2.4 Dさん

高橋さん 00:00:00 建設的な議論とはなんだと思えますか。

Dさん 00:03:57 リーダーが必要だと思えます。少なくとも2人いること。

高橋さん 00:05:26 それは何故ですか

Dさん 00:05:28 まとめる人が必要だから。方向性を決定することが議論を前に進めるから。もう一つは個性だと思います。違う方面から対象を見ることで違う意見が出ると思う。

高橋さん 00:06:34 表向きの分野の違いだけですか。

Dさん 00:06:39 自分なりの個性を持っていて、目標を達成するためにいかに自分の個性を発揮できることだと思えます。

高橋さん 00:07:13 その人達が集ってどういう議論の仕方だと良いと思えますか。

Dさん 00:07:15 他の経験からののはなしになりますけど、対立的な議論が多かったことがありました。ただ、最後には同じ方向を向いて、事例を出した時各自が「こう思う」というふうに話せていた。0から1, 1から2と深くできていく。ただ最初は発散的に、質より量を重視して話せることが良いと思えます。

高橋さん 00:08:36 対立は最初からあってもいいと思えますか。

Dさん 00:08:38 良いと思えます。ただロードマッピングでは最初からな

いほうがいい。なぜなら、「自動販売機」の話題においては、アイディアで対立する場合があるので、そういう場合は話し合っただけで同じ状態が良いと思う。最後の目標を統一する意味でも。

高橋さん 00:10:06 建設的な議論ができているチームとできていないチームはありましたか。

Dさん 00:10:18 できているチームは作業が早かったです。他のチームより早く完成していましたが、ただ、完成したらもう終わりにしていて、振り返る作業や雰囲気、再検討の様子は見えなかった。できていないチームは一人だけ凄く話していた。ただし話しているだけで書く作業はしていなかった。周りの人も何を話しているかよくわかっておらず、何故そんなに話すかよくわからないと感じていたようだった。おそらくリーダーの様な人がいなかったようだ。1つのグループの様に見えなかった。

高橋さん 00:12:51 どのチームができているとどのチームができていないか番号は覚えていますか。

Dさん 00:13:45 チーム 11 ができていたと思う。出来ていないのはチーム 12 だと思う（恐らく壁側）。ただ最後の成果は出ていたので驚いた。なので本当に出来ていないとは言えないと思う。できているチームは最後に気を抜いていたのでできているとも言えないし。一人で話していたのはマテリアルの博士だと思う。

高橋さん 00:15:37 建設的な議論ができていないチームの原因で他に考えられることはありますか。

Dさん 00:15:38 留学生が半分いることだと思った。相手が何を話しているかわからない様な人に見受けられたので、グループ内のコミュニケーションが重要だとおもった。

高橋さん 00:16:27 他にありますか。

Dさん 00:16:27 専門用語が多いこと。いかに自分が話していることを相手にわかりやすく伝えるかも大事だと思うができていなかった。チームがうまく進む上でリスクとなると思う。チーム 12 は最後の方でリーダーみたいな人が出てきた。

高橋さん 00:18:09 チーム 11 がうまくいっていたのは何が原因や理由だと思いますか。

Dさん 00:18:17 言葉の問題がなかったことが挙げられる。留学生がいなかったのでコミュニケーションのスピードに問題がなかった。あとはリーダーが代わる代わる存在していたことだとも思う。

高橋さん 00:19:31 それが主な理由だと思いましたか。

Dさん 00:19:37 グループが「参加している」という雰囲気が出ているこ

とも関係あったと思う。手遊びをしている人がおらず、みんなが参加してる雰囲気があった。

高橋さん 00:20:20 結果としてよかったチームと悪かったチームについてお聞きします。チーム 11 とチーム 12 はどちらの方が良かったと思いますか。

D さん 00:20:56 チーム 12 の方がよかったと個人的には思った。

高橋さん 00:21:21 何故そういうふうになったと思いますか。

D さん 00:21:29 わかりません。最後は担当していなかったの。

高橋さん 00:21:44 結果はアイディアとしていいと思いましたか。それとも作り込みに関していいとおもいましたか。

D さん 00:22:38 最初はアイディアの質が悪かったが、最後は方向転換して良いアイディアで取り組んでいたのので評価した。

高橋さん 00:23:11 実現の可能性で評価した？

D さん 00:23:21 締め切りギリギリまで出来ていない緊張感がアイディアに感じた。午後発表で午前中完成していた。プレッシャーが掛かることがチームに緊張感が生まれやる気が生まれると思う。効果的な結果が出るかもしれない。

高橋さん 00:24:46 議論が衝突するって D さんにはどういうことですか。

D さん 00:25:11 卓球みたいな感じ。発言して終わりなのではなく、発言によって何かしらの反応が来る。ボールが落ちないように誰かしらが反応すること。

高橋さん 00:28:40 議論が衝突する場面が見受けられましたか。

D さん 00:28:43 見受けられなかった。「私はこう思います」「こう思います」等。

高橋さん 00:29:58 議論が行いにくいと感じるのはどういう時ですか。

D さん 00:30:39 話題が必要。何に対して議論するのか。目標なのかこれから何をするのか。

高橋さん 00:31:07 そういう点が明確じゃないと話しにくいということですか。

D さん 00:31:39 そうです。

高橋さん 00:31:45 他にやりにくいと思うことで個人的な部分ではありますか。皆で話す中で話しにくかったり話しにくい雰囲気とか。

D さん 00:31:59 外国人として本当の意味で伝えられているかというたまに不安が存在する。そういう不安があるとなかなか言い出せないときがある。

言ってもいいかどうか.

高橋さん 00:32:37 自分の国の人同士だと全く問題ないですか.

Dさん 00:32:37 そもそものスタンスとして、複数人の時は最初以降は話さない様にします. 最初は発言を促すために話しますが.

高橋さん 00:33:44 話しにくい原因とか理由はありますか.

Dさん 00:33:46 雰囲気に関係あると思います. ただ中国の学校ではグループワークがそもそも存在しないです.

高橋さん 00:34:57 日本に来てからはどうですか.

Dさん 00:36:13 質問することの重要性を感じました. 良い議論をするためには良い質問をすることが大事だと感じます.

高橋さん 00:38:10 観察しているチームで議論が行いにくそうだと感じたチームはありますか.

Dさん 00:38:42 1人がずっと話しているチームは皆が参加していないように見えて議論が行いにくそうだと感じました. 話すだけで書く作業はしていなかった.

高橋さん 00:40:10 個々の良さとはなんだと思いますか.

Dさん 00:41:38 個々の良さは人によって違うと思いますのでなんとも言えません. 例えばはっきり言える人と優しく言える人がいたら、その両方が重要だと思います.

高橋さん 00:43:26 ではその良さを活かすとはどういうことだと思いますか. こういう人がいると他の人が生きてくる、という意味ではどういう人が必要ですか.

Dさん 00:45:02 まとめてくれる人です. 自分の足りない部分がそこだと思っていて、それを補ってくれる人だと思うから. 全て完璧な人はいないので、各自の足りない部分を補える人がいるということが活かすことだと思います.

高橋さん 00:46:40 そういうチームはありましたか.

Dさん 00:46:51 なかったです.

高橋さん 00:46:51 「発言が平等」とはどういうことだと思いますか. Dさんは平等なのと平等ではないのどちらがいいと思いますか

Dさん 00:47:03 グループで 1 by 1 でアイディアを出したり. 時間が制限されている中で中々言えない人がいる状況と時間の無駄になると思うので平等なのは必要ないと思う. より効率よく進めるためには話せる人が話して話せない人は考える様にする. ただし話せない人がネガティブな状態にならないようにリーダーとかがフォローすることも必要.

高橋さん 00:50:06 観察した 2 つのチームでは平等なチームはあり

ましたか。

D さん 00:50:23 なかった。意見を出したい人が出して出さない人は出さない。フォローもなかったで質問する人の存在が必要だと思った。

高橋さん 00:51:08 相手の意見を素直に受け入れるとはどういうことですか。

D さん 00:51:26 相手を意見を理解した上で発言すること。相手が何を言っているか認識して、理解して、この上で自分なりに深めて考えて相手に伝える。

高橋さん 00:54:55 そういう行動を取る人はいましたか。

D さん 00:55:05 いました。2 チーム以外です。

高橋さん 00:56:00 出来ていないチームはいましたか。

D さん 00:56:00 1 人がずっと話しているチームです。

高橋さん 00:56:07 チームワークで必要なことはなんだと思いますか。

D さん 00:57:06 1 つめにリーダーが必要。2 人いてもいい。2 つめに色々な分野の人がいること。分野が違いすぎて完全に話が合わない場合もあるのでバランスを取る必要もある。3 つめに雰囲気作り。4 つめに進捗の担当者が必要。より効率的にできるので。加えてある程度のプレッシャーを与えられるとやる気を引き出せるのではないかと思う。インセンティブ以外でやる気を出させるには各自が緊張感を感じることが大事だと思う。それはリーダーがやるのが良いと思う。

1.2.5 E さん

高橋さん 00:00:00 あなたにとって建設的な議論とはなんですか。建設的な議論の定義と併せてお答え下さい。

E さん 00:10:26 皆が解決しなかなければならない問題を認識した上で、自分が思う意見を述べていって、他者も意見を述べられる状況。問題を共有して各々が意見を述べられていれば、議論が進まなくても建設的だと思う。

高橋さん 00:11:27 建設的な議論ができているチームとできていないチームはありましたか。

E さん 00:12:07 できているチームはありました。チーム 5 です。メンバーの中でよく話す人と話さない人の差はありましたが、全員が今考えるべきことを話せていました。プロジェクトリーダー的な存在の人もありました。

高橋さん 00:12:46 出来ていないチームはありましたか。

E さん 00:13:06 そちらの方が多かったと思います。チーム 7, 8, 9 です。

高橋さん 00:13:41 どういった点で出来ていなかったですか。

E さん 00:13:52 どのグループかは覚えていないですが、発言が多く飛び交ってはいましたが、一部で発言を全く出来ていない人がいて、よく話している人は情報やマテリアル系の人で、話せてない人は知識系の留学生でした。研究科に依存した質問をしている人がいた。例えば「知識科学の人なので知識を下さい」の様な。他には 1 人が意見を言った時に、もう 1 人がその意見に対して「こういう懸念があるのではないか」という反対意見を出したところ、その人は「こういう研究結果があるので正しい」と強く言い切っている人がいました。他にはチーム内で 2 分化しているチームがありました。

高橋さん 00:16:46 それはどういう席構成でしたか。

E さん 00:17:07 ある地点でグループが別れて、距離が近い人同士で話していました。意図しているわけではなく、自然とそうなっていました。

高橋さん 00:17:33 そういった結果になった理由や原因についてどう思いますか。できているチームについてはどうですか。

E さん 00:19:21 全員のバックグラウンドはわからないし性格的な問題もあると思うんですけど、見ているとリーダーが自分だけの意見を述べるだけでなく、他のメンバーの意見を引き出そうとしていた点ができているチームでの理由だと思います。

高橋さん 00:19:21 できていないチームはどうですか。

E さん 00:19:28 グループワークについての経験が少ないようにみえました。ロードマップは仕事のプロジェクトという設定でしたが、週 1 回だけ集まる様な状況だったので、各自がその設定を意識して行動できていなかったと思います。

高橋さん 00:20:39 できているチームは意識共有とかはできていたと思いますか。

E さん 00:21:19 どうやって意識共有ができていたのかはわかりませんが、うまくいっていたチームは質問の仕方にも相手の意見を引き出すようなやり方が見えたし、相手もそれに応えていた。仮にできていないチームで発言を促す質問をしてもできる様になるとは限らないと思う。今回のメンバーだからっていうのも正直ある。問題の意識もあると思う。正直、早く終わらせたいから早く進めたい、という意識でもいいともう。動機がなんであれそれで建設的な議論ができれば。

高橋さん 00:23:19 アウトプットとしてできているチームと出来ていないチームがあると感じましたか。

E さん 00:25:16 節目で見ると、見た班はどこも終わりをみてまとまって

いたかというまとまっていなかったと感じる．要因として時間の管理ができていなかった．

高橋さん 00:27:13 議論が衝突するとはどういう定義だと考えますか．

Eさん 00:29:47 建設さの有無に関わらず，2人以上のメンバーの意見が割れた時に進まない状態だと思います．

高橋さん 00:30:25 議論が衝突する様子は見受けられましたか．

Eさん 00:30:51 結構どの班でも見受けられました．ただ，それで良い方向につながったというわけではなかった．衝突が起きた際，両者が考えこんで停滞が起きた．

高橋さん 00:31:44 何が原因だと思いますか．

Eさん 00:32:02 今まで学んできた考え方だと思う．全員が同じ研究科だったら衝突しても停滞はしないと思う．各自の分野が違うことで停滞が起きたのではないか．

高橋さん 00:33:25 議論が行いにくいとはどういうときですか．

Eさん 00:33:47 雰囲気．話しても他の人の意見が採用されるしいいや，という諦めの雰囲気や，論理的な相手がいたときに否定や怒られる恐怖だと思う．実際に起きていたかという点，1～2つのチームで見られた．

高橋さん 00:36:56 何が原因だと思いますか．

Eさん 00:37:04 性格もちろんですが，否定されると思っている人が自分の意見がまとまっていなかったり論理的に説明できないから否定されると思ってしまうのではないか．言ってくる相手の問題もあると思いますが．

高橋さん 00:38:27 チームメンバーの個々の良さとはどういうことですか．それが活かされる場面はありましたか．

Eさん 00:39:23 まず，良さはその人の長所ではないでしょうか．協調性やまとめる能力など．グループ全員の良さが活かされたということはなかったですが，まとめるのがうまい人が各々の意見を聞いて，議論が衝突するのは避けられていた．それによってメンバーの良さが引き出されるというパターンなら存在した．

高橋さん 00:40:43 発言が平等ってどういうことだと思いますか．

Eさん 00:42:19 同じ回数ではなく，メンバーが話したい時に話せること．平等に意見が言えること．

高橋さん 00:43:52 その上で，発言が平等の方がいいですか．

Eさん 00:44:14 グループワークの中で行っているのだから，時間があれば納得できるように，言いたいことがあれば言えるようにするといいとおもう．

高橋さん 00:45:11 発言が平等に行われたチームはありますか．

E さん 00:45:13 わかりません。

高橋さん 00:45:24 行われていないチームはありましたか。

E さん 00:46:22 前の話に戻ってしまうことはありました。

高橋さん 00:47:27 相手の意見を素直に受け入れるとはどういうことだと思いますか。

E さん 00:48:13 相手の言ったことに対してそういうことなのか、と自分の中で噛み砕くことだと思います。

高橋さん 00:49:28 相手の意見を素直に受け入れる人はいましたか。

E さん 00:49:34 いたと思うのですが、同じ人でも場合によってできていたりできていなかったりしていました。

高橋さん 00:50:03 どのような点でそれを判断しましたか。

E さん 00:51:17 受け答えの時の様子です。「ああなるほど」など怒った感情やぶっきらぼうさを含めていなかったのです。

高橋さん 00:51:24 受け入れられていない場合はどのようなことが問題だと思いますか。

E さん 00:52:17 プライドではないかと思います。

高橋さん 00:52:45 相手の発言を議論の中で活かした発言をしている人はいましたか。

E さん 00:53:10 いました。

高橋さん 00:53:35 チームで議論するときに必要なことってなんだと思いますか。

E さん 00:55:16 相手をまず認めることだと思います。バックグラウンドやそこからなる考え方や、今回のことと言えば同じ立場の人間だと認識すること、違うバックグラウンドの人が集まっていると認識すること、です。他にはイエスマンにはならないということです。他の人がその存在を感じてしまうとチームとして破綻してしまうから。だからといってただ批判すればいいというわけではなく、論理的に話すこと、主観性や感情を取り除く必要があると思います。

1.2.6 F さん

高橋さん 00:00:00 建設的な議論とはどういうことだと思いますか。

F さん 00:06:47 1 つは、中心的な人物がいること、2 つめに、盛り上げるようなサブ的な役割がいることだと思います。片方が欠けてもだめだと思います。

高橋さん 00:06:47 そういう人物がいれば必ず建設的な議論ができるとは思いますか。

Fさん 00:08:53 難しいと思います。ケースバイケースです。

高橋さん 00:09:52 建設的な議論ができているチームとできていないチームができていたと思いますか。

Fさん 00:10:01 あったと思います。何故そう見えたかという、グループ全体で輪を囲って話していたり、書くなり話すなりなにかしらをしているチームがあるのに対して、声がなかったり全員座ったりしていると盛り上がりにかけていたり作業が遅くなっていると思いました。チーム 20 は特にできていたと思います。

高橋さん 00:11:27 出来ていないチームはありましたか。

Fさん 00:12:51 見ていた 6 チームの内、5 人だったチームのチーム 18 は進捗が遅かったと思います。1 人が完全にお地蔵さんの状態でした。チーム 24 では 1 人の留学生が完全に孤立していました。チーム 23 の留学生 2 人は完全に参加していなかったです。チームリーダーが話を進めようと最初努力していたが、話の輪に入ろうとしなかったので放置したそうです。

高橋さん 00:15:52 出来ていないチームの原因はなんだと思いますか。

Fさん 00:18:29 1 人が参加していないのを見て周りもやらなくなるからでは。声をかける人がいればなんとかなったかもしれませんが、声をかけなかったことも原因があると思います。

高橋さん 00:19:26 できているチームの原因はなんだと思いますか。

Fさん 00:19:58 中心人物の話の拾い方や投げかけ方等、その人のおかげで周りもやる気が起きていたのではないのでしょうか。

高橋さん 00:20:16 結果の良し悪しをどういう観点で見えていますか。

Fさん 00:21:02 目立っていたチームは模造紙を作りきっていたと思います。

高橋さん 00:22:00 プロセスを前提とした結果をみているということですか。

Fさん 00:22:12 そうです。チーム 20 だったか 19 だったか、リーダーがいなかったですが、盛り上げ役が 3 人いました。なので進捗が早かったです。ただ、そのチームにも参加しない人が 2 人いました。

高橋さん 00:22:55 議論が衝突するとはどういうことですか。

Fさん 00:23:58 自分の意見に対して反対意見がでること。十人十色と言われる様にそれぞれ考え方や背景、文化が生活してきたことが違うので千差万別だと思うのですが、反対意見が出るのは中身を良くしようとしていこうとする議論のぶつかり合いなのかなと思います。

高橋さん 00:24:46 それはポジティブな意味でもネガティブな意味

でもですか.

Fさん 00:24:46 両方です.

高橋さん 00:24:46 衝突しているチームはありましたか.

Fさん 00:25:36 見ている余裕がなく, わかりませんでした.

高橋さん 00:25:36 議論が行いにくいとはどういうことですか.

Fさん 00:27:09 相手が攻撃的だったり話が止まらないとか, 否定の言葉を並び立てる人とは議論ができないと思いますし, 周りも萎縮すると思います. 結果的に班全体としては受け入れられないけど攻撃的な人の意見に収束していくのではないかと思います.

高橋さん 00:28:08 そういう場面は見受けられましたか.

Fさん 00:28:23 見る余裕はなかったです.

高橋さん 00:28:26 チームメンバーの個々の良さはなんだと思いますか.

Fさん 00:28:52 キャラクター. 話をほがらかに展開できる人間, どんな意見でもウェルカムだという雰囲気を出してくれる人間だと思います.

高橋さん 00:29:15 発言が平等とはどういうことだと思いますか.

Fさん 00:31:20 発言数が等しいということだと考えます. 機会の均等という意味では意見を述べる数かと.

高橋さん 00:31:20 平等の方がいいですか.

Fさん 00:31:31 平等である必要はないと思います. 意見が沢山あったほうが嬉しいので. 数を決めてしまうとしゃべりにくい人が萎縮して時間がロスする可能性があるのです.

高橋さん 00:32:12 そういうチームは見られましたか.

Fさん 00:33:03 みれていないです.

高橋さん 00:33:03 素直に受け入れるとはどういうことだともいいますか.

Fさん 00:34:11 意見を呼びこむための作法, 礼儀, 振る舞いだと思います.

高橋さん 00:34:19 そういう振る舞いの人はいましたか.

Fさん 00:35:15 見ました. チーム 20 の G さん, チーム 23 の 1 さん, チーム 19 の 2 さん, 背の高い男の子です.

高橋さん 00:35:35 相手の発言を活かした場面は見受けられましたか.

Fさん 00:37:22 チーム 20 で見受けられました. 発言に関して拾う姿勢が見受けられました. 逆にチーム 21 は活かす所までいけてなかったです.

高橋さん 00:39:10 チームワークで必要なことはなんだと思います

か.

Fさん 00:39:16 役割分担をしっかりとすること, 1人に集中させないこと, 報連相をしっかりとすること,

1.2.7 Gさん (講義参加者)

Gさん 00:00:00 Gです. チーム20に参加しました.

高橋さん 00:00:05 チーム内での自らの立ち位置はどのようなものでしたか.

Gさん 00:00:50 指揮する立場だったと思います.

高橋さん 00:00:58 あなたにとって建設的な議論とはなんですか.

Gさん 00:01:06 議論なので大人数いると思うんですけど, 異なった考え方をもっているにしろ, 自分の意見を言って, 他の人の意見を否定することなくプラスに変えていける人は建設的だと思います.

高橋さん 00:01:56 自らのチームは建設的な議論はできていましたか.

Gさん 00:01:56 最初の方は皆がやることがわかっていなくて的外れの様な意見が多かったし, それを的外れかどうか判断できなかったけど, 最後の方は色んな人のバックグラウンドや経験の中で「こうしようか」という議論は最後の方で建設的にできたと思います.

高橋さん 00:02:24

Gさん 00:02:24 シンプルに「相手の言っていることがわからない」と向こうが言ってこちらも同じことを言う, お互いに譲り合わないとき.

高橋さん 00:03:00 議論が衝突するときはありましたか.

Gさん 00:03:19 衝突まではいかなかったですが, 「それはいらないんじゃない」とか「えーなんで」ということで, 少し止まったりすることはあった. けど, 発言した人や発言した人の意見を受け入れた人が補足することで相手も納得しているときはあった.

高橋さん 00:03:57 あなたにとって議論がおこないにくい時や雰囲気はどういう時ですか.

Gさん 00:04:12 意見や考えをもっていない人との議論は論外かな, と思います.

高橋さん 00:04:19 議論が行いにくいと感じる場面や雰囲気はありましたか.

Gさん 00:04:19 グループとしては問題なかったですが, 参加していない

なと思うひとはいて、「なんか意見はないの」とフォローするつもりで聞いても「いや、ない」の一点張りで、なんの為にここにいるんだろうと思った人はいた。

高橋さん 00:05:06 あなたにとって、メンバーの良さが活かされるとはどういうことですか。

Gさん 00:05:13 みんなが気持1く発言できること。色んな性格や考え方、性別もあると思うんですけど、のびのびできていたら良いと思います。

高橋さん 00:05:36 メンバーの良さが活かされた場面は存在しましたか。

Gさん 00:05:44 色んなバックグラウンド持っている人がいたので、わかること、わからないことが結構はっきりしていて、わかることに関してはわかる人がはっきりはなすことがあって、そういう点では良さが活かされたと思います。

高橋さん 00:06:24 あなたにとって結果がでるとはどういうことですか。

Gさん 00:06:30 目に見えて表彰だったり点数がでると結果がでると言えると思います。

高橋さん 00:06:48 結果は出たと思いますか。

Gさん 00:06:53 表彰も何もされなかったのもそういう意味ではなかったですね。

高橋さん 00:07:05 それは何故だと思いますか。

Gさん 00:07:12 周りの班の方が良かったから、なんですかね。

高橋さん 00:07:27 特に自分で思うところはないですか。

Gさん 00:07:44 全力でやりきったかなっていう感があって、1つ思うのは、自主的に話を聴かせる姿勢ができていない人と出来ていない人がいるのを考慮すると、色んな人に声をかければよかったと思います。

高橋さん 00:08:23 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことですか。

Gさん 00:08:28 抑制されないことです。回数とかは関係なく平等にできているとおもいます。

高橋さん 00:08:45 回数は特に関係ない。

Gさん 00:08:52 そうですね。

高橋さん 00:08:55 参加しているチームでは議論が平等におこなわれましたか。

Gさん 00:09:25 行われたと思います。発言途中で「それは違う」となったりせず、きちんと自らの意見を言った後に「それはどういうこと」って突き詰めて1人1人できていたので。

高橋さん 00:09:51 それは G さんからの働きかけですか。

G さん 00:09:56 割りとそうですね。司会ではないですが回すことをして
いて、個人的に参加していない人を作ることはしたくなかったの
で、参加していない人には振る様にしていて、相手が萎縮しない
ようにイエスカノーかで答えられる様にしていて。

高橋さん 00:10:37 何故参加していない人を作ることをしたくな
かったのですか。

G さん 00:10:45 「せっかく」という想いがあって、せっかくその時間
に集まっているので、ぼーっと過ごすよりは有意義にこの時間を
過ごそうよという意味で、自分も正直しんどかったですけど、し
んどい想いをしているのだったら有意義に過ごそうよ、いい経
験をして帰ろうよということで、独りよがりにならずに皆でそ
ういう雰囲気を作ればいいなと思いましたね。

高橋さん 00:12:24 あなたの意見が受け入れられないと感じるとき
はありましたか。

G さん 00:12:35 受け入れられないという時はなかったですけど、思
ったようにならないときはありました。

高橋さん 00:12:56 どういうことですか。

G さん 00:13:09 自分が意図した発言で言っても別の捉え方をさ
れてそのまま議論が進んでしまっていて、俺そういうつもりで
発言したんじゃないんだけどなあという想いはありました。でも
そこで言ってしまうとせっかく言った議論に水が刺さってしま
うので言わなかったです。

高橋さん 00:13:57 ご自身で相手の意見を受け入れられない時はあ
りましたか。

G さん 00:14:14 ありました。風呂敷を広げすぎたというか、立派な
意見で、確かにそういう要素もつけられたら良いよねってなっ
たんですけど、でも広げると今まで作ってきた土台が全く意
味なくなってしまうと、そこ話してしまうと発表が間に合
わない気がして、ほんのり言いました。「良い意見だと思
うけど向いてる方向は違うかなあ」という感じで

高橋さん 00:15:23 そういう時はどういう要因が取っ払われれば
意見が受け入れられないということがなくなると思いましたか。

G さん 00:15:37 時間ですかね。リミットが設けられている中で完
成させなければならないので。

高橋さん 00:15:41 全体の進捗状況はどうでしたか。

G さん 00:15:47 最初はグループ皆が具体的なビジョンが見えてい
なかったの、結構とっちらかった状態で次のステップへと講
義が進んでいって、やりたいことがわかったところで振り返
るとちらかっていることがわかって、

振り返ってやりなおしました。0 からやりなおすよりは早いと判断したのでやりましたね。良い判断でしたけど、最初だけ問題がありました。

高橋さん 00:17:47 最初の段階で問題があったということですね。

Gさん 00:19:04 そうですね、最初の段階で最終的になにをするかわからないっていうのと、最初の段階の話し合いが後半の発表にどのように役立つのかというのが一切わかっていなかったんで、最終的なところまで見えていなかったのが2度手間になって、最終の進捗につながった原因だと思います。

高橋さん 00:20:31 他の人の発言を活かして発言する人はいましたか。

Gさん 00:20:37 いましたね。例えば機械が強い人だとアイデアを実現できるかについて技術的な話をして、その上でアイデアを出してくれる。

高橋さん 00:21:16 他の人の発言を活かして発言するときはありましたか。

Gさん 00:21:52 自分はわりかし否定しやすい人間で、高圧的に「なんで」となってしまうんですけど、周りを見ると「うんうん」という雰囲気だったので、見習って頭ごなしに否定しないようにしていました。

高橋さん 00:23:00 チームワークで最も必要なことはなんだと思いますか。

Gさん 00:23:00 思いやることですけど、過度な優しさ過干渉はしないです。

高橋さん 00:23:30 それは何故ですか。

Gさん 00:23:30 何もしない人が出てきてしまうので、役割を決めることは割りと大事なことだと思いますね。各々の自分の役割をそのグループ内で認識できていてそのグループ内で尽力できていたらそれでいいとおもいますね。

高橋さん 00:24:11 最初からやる気がない人は何が原因だと思いますか。

Gさん 00:24:27 多分興味がないんだと思います。やっている議論に対して面白みが見つけられていないことだと思いますね。こういう所が面白と言えたらいいなっと思えばいいんですけど、めんどくさい気持ちもわかってしまうので、そういう人をどうしようってのは難しいと思いますね。自分から興味をもってくれないと。

高橋さん 00:25:18 チームワークで何が知りたいですか。

Gさん 00:25:22 得意不得意を知りたいです。中々難しいところだとは思いますが、最初の1回2回で把握できれば割り振りができて、お願いされた方も嫌ではないと思うんです。皆が得意なところをやらせて不得意な人がカバーするのがチームで仕事するのは大事だと思います。

1.3 講義 b:ヒアリング内容の文字データ

1.3.1 H さん

高橋さん 00:00:00 チームの役割, チーム内での自らの立ち位置について教えて下さい.

H さん 00:01:06 班員でした. ピラミット構造の一番下だと思いました.

高橋さん 00:02:08 その上に立つ人はいましたか.

H さん 00:02:14 M1 の人でリーダーは決めていたんですけど (1 さん), その上にサポーターがついていたので.

高橋さん 00:02:15 1 さんのリーダーシップについてはどうでしたか.

H さん 00:02:50 サポーターの人がやっていたのであまりリーダー感はなかったかもしれません.

高橋さん 00:03:02 サポーターの人たちは具体的にどういうことをやっていましたか.

H さん 00:03:15 議論の進め方から進行まで軽くやってしまうので, あんまり手を出さなくよかった.

高橋さん 00:03:29 今回のミニ移動大学でのチームの活動について率直な感想をお聞かせ下さい.

H さん 00:03:47 全体的には, やることがおもったよりも多くって大変でした. でも楽しくはやれたかなと.

高橋さん 00:03:50 全体的に時間も長くて作業も多かったと思いますが, 辛かった部分はなかったですか.

H さん 00:04:47 議論が進まなかった時ですね. 話題がループしてしまう.

高橋さん 00:04:58 何が原因だと思いますか.

H さん 00:05:05 班員が全員理解していないと進まないことがあって, 流さずに戻ってしまう. 変に流してしまうよりは良いと思うんですけど.

高橋さん 00:05:27 いつもふっかけるひとは決まっているんですか.

H さん 00:05:42 あまりなかったですけど, 1 回ハマると長かったです.

高橋さん 00:05:49 建設的な議論をどのようにお考えですか.

H さん 00:05:59 理論建てて, 停滞し過ぎないことが大事かなと.

高橋さん 00:06:29 その為に大事なことはありますか。
Hさん 00:06:34 うまく言葉にできない状態ってあるじゃないですか、その状態でもなんとか言葉を絞り出さないと周りも何も言わない状態になってしまうので、その状態は気をつけていました。
高橋さん 00:07:12 チームで建設的な議論はできていましたか。
Hさん 00:07:21 概ねできていたと思います。
高橋さん 00:07:29 できていないときもありましたか。
Hさん 00:07:29 班員が気が付くといないときがありました。
高橋さん 00:07:48 できていたのは何が原因だと思いますか。
Hさん 00:07:51 強いて言えば皆が集中力を保っていたからかなと。
高橋さん 00:08:05 それって時間帯なのか、話の内容が原因だと思いますか。
Hさん 00:08:23 内容だと思いますね。一回火がつくといい状態がキープできたと思いますね。
高橋さん 00:08:29 タイミングとか覚えていますか。
Hさん 00:08:38 あまりぱっとは浮かばないです。
高橋さん 00:09:04 議論が衝突することについてどのようにお考えですか。
Hさん 00:09:16 意見が平行線になるときかなと、思います。
高橋さん 00:09:31 状態として、平行な状態はよく見られると思うんですけど、その原因ってなんだと思いますか。
Hさん 00:09:43 多分、主義、趣向なんじゃないかなと。
高橋さん 00:09:59 それがずれているから。
Hさん 00:10:08 そうですね、こっちのほうが良いという感覚的な所があるのでは。
高橋さん 00:10:16 そういった所での考えの違いが平行線を産むと。
Hさん 00:10:21 そうですね。
高橋さん 00:10:21 議論が衝突するときは実際にありましたか。
Hさん 00:10:34 発表間際の修羅場でありました。最後のサブタイトルの所で、細かい所なのにそこまでやるかと、1時間ぐらいいやりました。
高橋さん 00:11:05 具体的に誰とだれがそういう状態になっていましたか。
Hさん 00:11:25 サポーターで来てた方（男性）の方と1さんでした。
高橋さん 00:11:57 最終的にはどのように解決したのですか。
Hさん 00:12:03 どちらかが折れたというか、どちらも説得に入っていたので、どちらが折れたかわからないです。

高橋さん 00:13:14 あなたにとって議論が行いにくい場面や雰囲気はどのようなことですか。

Hさん 00:13:58 停滞すると、言っているのかどうか迷います。一度止まると全員から意見がでなくなって固まってしまうので。

高橋さん 00:14:40 そういう時にご自身で打開するようなことはしますか。

Hさん 00:14:51 今回はしなかったですけど、そこはサポーターの人が回してくれましたね。

高橋さん 00:14:58 あなたにとってメンバーの良さが活かされるとはどういうことですか。

Hさん 00:15:16 良さが知り合ったばかりなので、どこが良さなのかわからず、どこが活かせるかはわかりませんね。

高橋さん 00:15:34 では相手の良さはどこを見ますか。

Hさん 00:15:35 自分との違いから見るという感じですね。性格だけでなく能力的なものです。

高橋さん 00:16:20 今回のグループワークではメンバーの良さが活かされた場面は存在していないと思いますか。

Hさん 00:17:14 ぱっとは浮かばないですね。

高橋さん 00:17:39 あなたにとって結果が出るとはどういうことですか。

Hさん 00:17:56 成果物があるということですね。

高橋さん 00:18:05 今回は結果が出たと思いますか。

Hさん 00:18:06 まとめを作った時点で良い結果かは別として結果が出たと思いますね。

高橋さん 00:18:19 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことですか。

Hさん 00:19:47 誰かが一方的に発言している状況でなければ平等だと思います。まくしたてるとか。

高橋さん 00:20:33 それは何故ですか。

Hさん 00:20:48 意見がかたよるし、それなら一人でやればいいじゃないかと思うから。

高橋さん 00:21:08 偏りがあるときも見られましたか。

Hさん 00:21:13 偏りはなくないとも言えないかな。発言しろよ、と。高くんはよくいなくなってしまったので困りましたね。

高橋さん 00:21:57 平等といった時に等しく発言することっていう人もいますが、それはどう思いますか。

Hさん 00:22:21 それは無理なんじゃないですかね。能力も違いますし、知識もそれぞれ。アイデアが浮かぶときもありますし浮かばない時もありますし。

高橋さん 00:22:46 あなたが意見を受け入れられないと感じるときはありましたか。

Hさん 00:22:59 僕にはなかったです。

高橋さん 00:23:12 他の人が他の人に対してではありましたか。

Hさん 00:23:13 意見が平行線になった時以外は特になかったと思いますね。

高橋さん 00:23:29 ご自身が他の意見を素直に受け入れられないときはありましたか。

Hさん 00:23:47 そういう考え方もあるかなと思う人なので、特になかったですね。

高橋さん 00:24:00 ミニ移動大学以外でも特に同じですか

Hさん 00:24:05 そうですね

高橋さん 00:24:05 それは何故でしょうか。

Hさん 00:24:05 相手の立場に立ったり、相手の視点、関係を鑑みると、そういう意見もあるっちゃあるよねと思えるので。

高橋さん 00:24:32 他の人の意見を活かして発言する人は存在しましたか。

Hさん 00:24:48 それは全員できていたと思います。

高橋さん 00:25:22 際立っていた人はいますか。

Hさん 00:25:51 浮かばないです

高橋さん 00:25:51 ご自身で他の人の意見を活かして自ら発言するときはありましたか。

Hさん 00:25:58 そうですね、思い出せないですけど基本的にはそういうスタンスなので。

高橋さん 00:26:13 それは何故そういうスタンスなのか。

Hさん 00:26:13 確かに良い意見っていうのはあるんですけど、他の意見と合わせた時によりよくなるので、それは合わせた方がいいかなと。

高橋さん 00:26:26 チームワークで最も必要なことってなんだと思いますか。

Hさん 00:26:49 きちんと参加することかな。

高橋さん 00:26:58 なぜそう思いますか。

Hさん 00:26:58 いないと、経過に至るまでの議論もすっぱかす様なものなので、チームで共有することが難しいんですよね。結果だけなら共有できる

んですけど、過程までは共有は普通には難しいかなと。

高橋さん 00:27:27 例えばご自身がリーダーを務めたとき、そういう姿勢の人がいた場合はどのように改善していこうとしますか。

Hさん 00:27:42 改善は試みるんですけど、根本的には難しいと思います。

高橋さん 00:27:55 それは何故ですか。

Hさん 00:27:55 本人にやろうという気がないと、こっちが呼びかけても相手を奮起させるのはすごく大変なので。

高橋さん 00:28:15 相手について何か知っているのと知らないのでは何が違うと思いますか。

Hさん 00:28:32 発言の意図とかも理解できるのは、相手がどう考えているかなと思うのも相手のことを知っている必要があって、議論を発展させる上では相手のことを知っているのとよりやりやすいかなと。

高橋さん 00:29:23 どのように違いが出るとと思いますか。

Hさん 00:29:31 処理時間が少なくて済むかなと思います。相手の意見を理解するのにより多くの時間を要するようになるので。

高橋さん 00:29:57 初対面のグループで相手のことを知っていることはどのような効果があると思いますか。効果がそもそもあると思いますか。

Hさん 00:30:40 良い意味でも悪い意味でもあるかなと。

高橋さん 00:30:49 良い意味では。

Hさん 00:30:51 処理時間が短くなるかなと。

高橋さん 00:30:55 悪い意味では。

Hさん 00:31:02 偏見とかバイアスになるかなと。

高橋さん 00:31:16 その人の情報にもかからわずなぜバイアスがかかると思いますか。

Hさん 00:31:22 いいことだけだとは限らないので、その情報が何を指しているかはわかりませんが。

高橋さん 00:31:32 相手のことで思いつくのは地位とかですか。

Hさん 00:32:03 今回配られた情報ではそれぐらいだったので。

高橋さん 00:32:15 他にしれたらよかったことはありますか。

Hさん 00:32:24 得意なことですかね。

高橋さん 00:32:34 それを知っているとどうかわりますか。

Hさん 00:32:39 任せやすさ、分担しやすさが。

1.3.2 Iさん

- Iさん 00:00:00 Iです。スイーツチームです。
- 高橋さん 00:01:07 チームの中ではどういう立ち位置でしたか。
- Iさん 00:01:46 脳みそを使って、流れをどう書けばいいかをずっと考えていました。大体自分のイメージ通り進められていました。
- 高橋さん 00:02:13 リーダーの役割ですか。
- Iさん 00:02:31 そうではないと思います。リーダーも立てていません。
- 高橋さん 00:02:36 今回の活動に関する率直な感想を教えてください。
- Iさん 00:02:55 自分の能力、特に発表する能力が高まりました。あとは、自分は他人の足を引っ張りたくないし引っ張られたくないのがわかった。
- 高橋さん 00:03:18 今回の活動の中で意識しつつ達成できましたか。
- Iさん 00:03:55 性格の衝突がありました。3日目女の子達が花火大会に行きたくて行ってしまって、次の日発表があるのにも関わらずです。私は間に合わないと思ったので1さんと協力してなんとか進めました。
- 高橋さん 00:05:06 他の人達についてどう思いましたか。
- Iさん 00:05:06 正直無責任だと思いました。
- 高橋さん 00:05:06 どうでした。2人でやっていて結構進みましたか。
- Iさん 00:05:06 1さんと考えがあっていて、似ていたもので、ガンガン進めました。
- 高橋さん 00:05:06 それが例えば全員参加している時ってまっすぐ行くのは時間がかかりますか。
- Iさん 00:05:49 はい。花火に行ってしまった考えは、全然考えてなかったと思いますけど。当時の流れは自分は結構変だと思いました。けど、これは自分の性格のせい、話したくない相手がいるときは意見を出したくない人なので、女の子と最初喧嘩していて。
- 高橋さん 00:06:43 それは誰ですか。
- Iさん 00:06:43 2さんです。初日で喧嘩していて、2さんは、「それは自分のせいじゃない」と、自分のせいなのを認めたくないとしていたので、話したくないと思っていました。1さんや3さんは尊敬してるので積極的に話すことができました。
- 高橋さん 00:08:00 なんで喧嘩になったんですか。
- Iさん 00:08:03 日本堂に行くことになったのですが、場所がわからなくて、2さんが場所がわからなくて携帯で道を探して、僕がルートを読んで、3さん

が運転して、場所を間違えました。そして僕が探しなおしました。でも僕も間違えて、最後は3さんが修正して3回目に到着しました。3さんのルートで走っている時、途中に2さんが「この道最初、私のと同じ」と言って、これは中国語だったんですけど、私は道を間違っていないと中国語で強く主張して、道を間違ったのは自分か3さんと言って、でも、目的地に到着した時に携帯が「目的地に到着しました」と言いました。なので自分と3さんは間違っていなかった。でも自分も3さんも避難しなかった。間違えることは普通というか、大げさにすることではないので。なので僕らはなんにも口に出さなかった。でも彼女がそういうことを口にしたことが不満でした。なので、私はちゃんと話したいと思ったので、中国語で「さっきあなたはどのようなつもりでそのようなことをいったのですか」と言ったのですが、彼女はひたすら日本語で「知らない」と繰り返しました。なので、私は怒りました。

高橋さん 00:11:28 建設的な議論ってどういうことだと思いますか。

Iさん 00:12:52 考えたことなかった。これって結構抽象的ですよ。それは多分、少し可能性があるということです。実践できるかはまだわからない。色んな人の意見を聞きながら自分の意見で補助して、最終的には実践できる議論にすることです。

高橋さん 00:13:57 ご自身のチームではできましたか。

Iさん 00:14:01 できたと思います。名前付けから発表までできたから。ただ僕は絵が超苦手だったのですが、2さんも4さんも3さんも1さんも沢山絵を書いていて、そこから共通の要素を洗い出すことができました。そこは自分の力では考えられないということなので。

高橋さん 00:15:41 議論が衝突するとはどういうことだと考えますか。

Iさん 00:15:48 自分が「こう」と言った時、正反対ではないけど様々な方向からぶつかること。

高橋さん 00:16:25 それは2人以上ですか。

Iさん 00:16:25 2人以上でもできます。必ずしも反対意見ではないけれど、円で例えると、自分を中心とした左右90度以上は全部衝突。問題はどれだけ衝突しているかということ。真反対の意見は絶対強く衝突するけど、それ以外はもしかしたら共通点があるかもしれない。

高橋さん 00:17:23 それはいいことだと思いますか。

Iさん 00:17:38 はい。人は誰しも自分の意見が必ず正しいとは限らないので。もし他人が自分の意見と衝突しているときは必ず自分の意見を説明します。その内自分で間違いを気づく場合もあるし、相手の意見がどのような点で同意できるか、できないかがわかります。その上で合意できない部分について、

みんなが一步前に進むことができます。

高橋さん 00:19:00 チーム内ではありましたか。

Iさん 00:19:23 ありました。例えばマッピングの時のグループ分けですけど、当時オウさんは A と B が同じグループだと思ってましたが、説明して同意してもらいました。

高橋さん 00:19:39 悪い方向に転がった衝突はありましたか。

Iさん 00:20:25 僕らはなかったです。これは人によって違います。2 人がもし性格が強いひとだと強く喧嘩しますが、最後に進めないことはあります。私はそこまで強くないです。私は結構妥協するときがあります。こだわっていると進まないの。

高橋さん 00:20:55 議論が行いにくいと感じる場面や雰囲気はどういうときですか。

Iさん 00:23:09 2 回ありました。なぜかという 2 さんと話したくないから。

高橋さん 00:23:16 仲が悪いとやはり話しにくいですか。

Iさん 00:23:23 そうです。1 さんと話すときは一度もなかったです。僕は自分の考えを全て伝えたいと思い話していましたし、1 さんの考えも全て聞きたいと思いながら話していました。

高橋さん 00:24:39 でも 2 さんの時は違うと。

Iさん 00:24:40 そうです。それに場に流されている人がいるときは話したくないです。それはあくまでも他人の考えで自分の脳みそを使っていないので。他人が他人の考えに流されているときは何もはなしたくないです。自分の頭で考えるのは責任感だと思います。

高橋さん 00:25:30 雰囲気を改善できるとしたら相手に何を求めますか。

Iさん 00:25:41 それは簡単です。自分の誤りを認めれば十分です。相手も自分を正せるし僕も相手に対する印象も変えられるので。

高橋さん 00:26:22 あなたにとってメンバーの良さが活かされるとはどういうことですか。まず良さは何を想像しますか。

Iさん 00:26:55 そうですね、自分は全体の流れを考えるのが好きなんですけど、作業は苦手なので女の子 2 人が考えていました。要は役割分担です。例えば全員がぼくのように考えるのが好きならそれは活かされてるとは言わない。

高橋さん 00:28:03 チーム内ではうまく役割分担はできたと思いますか。

Iさん 00:28:19 できたと考えています。

高橋さん 00:28:22 あなたにとって結果が出るとはなんですか。結

果とはどのように考えますか。

I さん 00:28:22 結果はチームの目標まで辿り着いたかどうかです。チーム内の、小さい目標により大きい目標を組み立てる。

高橋さん 00:29:15 ミニ移動大学の中では結果は出せましたか。

I さん 00:29:33 できたとおもいます。私達のチームの目標は「提案」だったので、その要素を洗い出すことができたので結果が出せたと思います。

高橋さん 00:30:16 あなたにとって発言が平等とはどういうことですか。

I さん 00:30:47 扱われる・・・自分の考えは同じ回数とか同じ時間で話すのではなくて、人の能力は皆別だから、各自ができるかぎりの考えとか能力を尽くして発言することです。

高橋さん 00:31:48 グループでは平等にできていたと思います。

I さん 00:32:54 それは人の性格により違うと思います。性格がそこまで強くない人は他の人の意見に流される場合が多い。その場合は平等ではないと思います。

高橋さん 00:32:59 協調性を重んじるとは考えないですか。

I さん 00:33:44 そこまでは考えなかった。確かに協調性までは考えなかった。

高橋さん 00:34:10 もしその人が「自分の強みは協調性です」といったらまた違った印象を受けますか。

I さん 00:34:10 それはどうかなあ。他人が何を言っても賛成するのは怠け者の印象が残ってしまうからかも。もし他人の発言を真剣に考えた上で自分の意見を出しているのなら、それが本当の協調性だと考えます。

高橋さん 00:35:05 あなたの意見が受け入れられない場合はありましたか。

I さん 00:35:21 ありました。

高橋さん 00:35:29 最後まで受け入れられない時はありましたか。

I さん 00:35:34 それはなかったです。

高橋さん 00:35:34 ご自身が理由を言われる前に受け入れられない時はありましたか。

I さん 00:36:04 前はあります。理由を言われたら受け入れます。

高橋さん 00:36:10 他の人の発言を活かして発言するはいましたか。

I さん 00:36:23 いました。自分がそういうことをしていました。1 さんの言っていることが正しいと思ってそれに基づいて他のことを考えました。

高橋さん 00:37:07 それは何故そういうことをすることを心がけているのですか。

I さん 00:37:18 それはそうするべきだと思っているからです。自然に身につきました。

高橋さん 00:37:29 チームワークで最も必要なことはなんだとおもいますか。何個かあれば上げて下さい。

I さん 00:37:46 役割分担です。全員がそこまで性格強くないこと。一番重要なのは人間関係。

高橋さん 00:38:25 なぜそう思うのですか。

I さん 00:38:25 最初にもお話しましたが、仲が良いグループだと効率が上がります。それによりもっと積極的に考えることができます。人間関係が悪いと、チームワークを続けるのはただの責任感で続ける。しなければならないという思いで続けられる。

高橋さん 00:39:34 主張が強すぎるのが良くないと思うのはどうしてですか。

I さん 00:40:00 主張が強いとお互いに認めることができないということが多いので。経験的に。誰も妥協しないと作業を続けることは困難だと思います。自分も 2 さんも妥協して時間的に間に合いましたし。

高橋さん 00:40:49 役割はメンバーの良さが活かされるということですか。

I さん 00:42:00 そうです。

高橋さん 00:42:06 相手について何か知っているのと知らないのでは何が違うと思いますか。それを知っていることでチームパフォーマンスの向上に繋がると思いませんか。相手について何を知りたいですか。

I さん 00:42:58 職業、何故今回のワークに参加したのか、今はどんな研究をしているのか、

高橋さん 00:43:54 その人がどういう人かという情報はいりませんか。

I さん 00:44:13 何故参加したかという質問を回答している内に、人物像がわかってくる。

高橋さん 00:44:13 それを活動前に知っているとパフォーマンスは上がると思いますか。

I さん 00:45:31 はい。役割分担ですね。相手の強みを最初から知っていると、自分も安心できる。不安がなくなります。

高橋さん 00:47:50 今回全員初対面でしたか。

I さん 00:48:02 違います。

高橋さん 00:48:09 もし全員初対面だとどうですか。

I さん 00:48:28 必要だと思います。信頼関係を築きます。

1.3.3 Jさん

Jさん 00:00:00 Jです。栗生町への参加チームです。チーム内での立ち位置はTAで、学生や社会人をサポートする立場でした。計画通りに進めることや役割分担もできていたので、チームとしてはうまく働いたのではないかと思います。

高橋さん 00:01:19 建設的な議論とはどういうことだと思いますか。

Jさん 00:01:53 複数人の人間が結論に向かっていくので、そこで正当性が出てきて、1つの結論に対して色んなアプローチが行われていて、様々な視点が組み合わさってできたのが建設的な議論ではないか。

高橋さん 00:03:12 参加したチームはそれができていましたか。

Jさん 00:03:27 あまりできていなかったと思います。

高橋さん 00:03:33 その理由は、

Jさん 00:03:33 ブレインストーミングの様に否定せず進めるのはあったんですけど、それが最後までいってしまったという感じがあって、意見に対して否定的な、アイデアをより昇華するような否定がなかったと思います。

高橋さん 00:04:10 100点中の出来としてはどうですか。

Jさん 00:04:10 70点ぐらいです。合格点は出てると思うんですけど、昨年僕が参加していた時に比べると、例示だったり否定が少なかった気がします。

高橋さん 00:04:54 だからこそスラスラ進んでいたというのも。

Jさん 00:04:58 っていうのもあるとおもいます。

高橋さん 00:05:03 議論が衝突するとはどういうことを考えますか。

Jさん 00:05:13 僕がAといって、他の人がBという。意見が相入れないとき。最初はそうですね。そこから折り合いをつけていくと思うんですけど、どちらかが折れるということもなく。

高橋さん 00:05:48 それはチームではありましたか。

Jさん 00:05:52 なかったです。

高橋さん 00:05:52 議論が衝突するのは良いと思いますか。悪いと思いますか。

Jさん 00:06:06 必要なことだと思います。

高橋さん 00:06:09 ただ先ほどどちらも折れないとおっしゃってましたが、折れないと何か問題になりませんか。

Jさん 00:06:20 議論って、今回も含めて期限もありますし、ある程度目標があるわけで。衝突は新しい視点を加えるポイントになるのかなと思うんで

すけど、進行のうえではない方がいいですね。

高橋さん 00:06:57 トレードオフというか、バランスよくという感じですか。

Jさん 00:07:01 バランスあるほうが良いと思います。

高橋さん 00:07:04 なんで議論の衝突がなかったと思いますか。

Jさん 00:07:15 留学生については日本語がうまくないので入ってこれなかったのはわかる。1くんはモチベーションがそんなに高くなかった。Qくんは円滑に物事を進めることを考えるタイプだったので、Qくんから1くんにふっかけることもその逆もなかった。社会人の筒井さんがいろいろ突っ込むことはあったんですけど、学生は「ああ、そうですね」で終わることが多かった。

高橋さん 00:08:49 あなたにとって議論が行いにくいと感じる場面や雰囲気はどういう時ですか。

Jさん 00:08:49 議論に漏れた人とかが会話に参加するのを諦めて携帯などを触った場合か、影響力が強いひとがその場を仕切ってしまう、完全にその人の意見が通ってしまう場合がやりにくいですね。

高橋さん 00:09:47 そういう雰囲気はありましたか。

Jさん 00:09:56 なかったです。

高橋さん 00:09:58 何故だと思いますか。

Jさん 00:09:58 人数が少なかったのが関係しているかなと。まあいっかという責任感の無さが生まれることはなかった。かといって一人で意見を押し通すタイプもいなかったの、そういう意味ではなかったと思います。

高橋さん 00:10:40 あなたにとってメンバーの良さが活かされるとはどういうことですか。

Jさん 00:10:53 メンバー1人1人に適している役割があると思ってて、その役割分担が意識的にしろ無意識にしろできているのがそういうことだと思います。

高橋さん 00:11:58 それが活かされた場面はありますか。

Jさん 00:13:18 発表の時が特にそうですね。

高橋さん 00:13:23 あなたにとって結果が出るとはどういうことですか。結果とはどのように捉えていますか。目標は達成できたと思いますか。

Jさん 00:14:51 目標についてはもう一歩だと個人的に思いました。学生目線すぎて実現可能性の観点を入れたほうが良かったと思いました。

高橋さん 00:16:50 発言が平等に行われるとはどういうことですか。

Jさん 00:17:23 真の意味で平等なのであれば、働かない人は働かず、話したい人が話すというのが平等です。

高橋さん 00:18:19 理想的にはどうですか。

Jさん 00:18:19 皆が同じだけ話せればそれはいいなあと思いますけど、発言数ではないと思います。量より質。

高橋さん 00:19:00 チームはできていましたか。

Jさん 00:20:04 できていたと思います。なぜなら、人数が少なかったし、責任感もあったし、Qくんのファシリテーションもあったので、話しにくいという雰囲気もなかった。

高橋さん 00:20:53 役割分担は明確に決めていましたか。

Jさん 00:20:57 決めてはいなかったと思います。状況に応じて定着したと思います。

高橋さん 00:21:42 意見が受け入れられないと感じるときはありましたか。

Jさん 00:22:10 なかったです。

高橋さん 00:22:31 何故受け入れられていたと思いますか。

Jさん 00:23:14 わからないです。

高橋さん 00:24:15 ご自身で受け入れられないことはありましたか。

Jさん 00:24:26 ありました。いろいろアイディアが出てきていた時に実現可能性や捻りが足りないと思って。

高橋さん 00:24:45 他の人の意見を活かして発言する人はいましたか。

Jさん 00:26:01 いました。乗るのが上手だったのはQくんです。

高橋さん 00:26:23 ご自身で行うことはなかったですか。

Jさん 00:27:03 かぶせていう時はありましたね。

高橋さん 00:27:13 何故そうしたのですか。

Jさん 00:27:27 議論って色々な視点が入るのがいいとおもっているの。

高橋さん 00:27:42 チームワークで必要なことはなんだと思いますか。

Jさん 00:28:14 役割分担。計画性。やる気が大事だと思います。

高橋さん 00:28:38 その理由を教えてください。

Jさん 00:28:55 効率良くやるためだったり、個人個人力を最大限に使えるという意味で、役割分担が必要だと思います。計画してやるのは、メンバーが安心して自分のちからを発揮できるので大事なかと。やる気は、やることは本人のやる気次第なので。

高橋さん 00:30:31 チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか。

Jさん 00:31:07 相手がどういう性格の人なのか。日常生活や複数人で活

動するときどういう役割を担っているのかが知りたいです。

高橋さん 00:31:49 それは何故ですか。

Jさん 00:31:49 就活で初めての人とグループディスカッションを経験した時に、自己紹介して始めるんですけど、相手がどういうタイプかわからず、他の人がどういう役割なのか手探り状態のことが多かったので、役割を知っているとそういう手探りがなくなって、すぐに自分の役割に専念できると思います。

高橋さん 00:33:02 それはチームパフォーマンスの向上に繋がると思います。

Jさん 00:33:32 はい、与えられた役割をしっかりこなせばチームとしてうまくいくと思いますし、更にそこから自分の役割はこうだけど、自分の役割以上のことをしようとすれば、もっとチームパフォーマンスが向上するのではないかなと、役割がわからないとそこで時間とってしまいますし。

高橋さん 00:34:12 初対面のグループでもそういう効果があると思いますか。

Jさん 00:34:33 効果があると思いますけど、グループの人数規模にもよると思うんですよ。3人ぐらいだと明らかに役割別れると思うんですけど、それが6人7人いたときに必ずしも全員に性格にあった役割を与えられるわけではないし、役割が被ってしまうこともあると思うので。

高橋さん 00:36:32 ありがとうございます。

1.3.4 Kさん

Kさん 00:00:00 Kです。役割はなかったです。皆で一緒に考えました。

高橋さん 00:01:51 今回の活動について率直な意見を教えて下さい。

Kさん 00:02:07 社会人の人から色々学びました。意見をどうするのか。

高橋さん 00:02:13 やっているときにイラっとしたり文句は出なかったですか。

Kさん 00:02:15 私はなかったですけど、高さんと社会人の人の間でありました。

高橋さん 00:04:01 建設的な議論って何だと思いますか。

Kさん 00:04:48 特に意識したことはないです。

高橋さん 00:06:32 議論が衝突するとはどういうことだと思いますか。

Kさん 00:06:41 (よくわからず)

高橋さん 00:11:07 議論が行いにくいのはどういう時ですか。

Kさん 00:13:38 最後の時間がないときに、自分の意見をいうと時間がかかってしまうとき。

高橋さん 00:15:42 チームではありましたか。

Kさん 00:15:49 3日目の午前にありました。

高橋さん 00:16:09 議論においてメンバーの良さがいかされるとは
どういうことですか。

Kさん 00:16:37 性格を見ています。

高橋さん 00:19:42 グループワークで結果がでるとはどういうこと
ですか。

Kさん 00:20:04 (よくわからず)

高橋さん 00:21:46 発言が平等ってどういうことだとおもいますか。

Kさん 00:24:49 (よわからず) みんな話すことです。

高橋さん 00:25:04 あなたの意見が受け入れられないと感じるとき
はありますか。

Kさん 00:25:58 なかったです。間違っって言われることはありましたけど。

高橋さん 00:26:03 理由を話す前から「違う」と言われたことはあり
ましたか。

Kさん 00:27:53 はい。

高橋さん 00:27:53 Kさんがほかの人の意見を受け入れられない時
はありますか。

Kさん 00:29:05 ありました。(よくわからず) 発表時に他の人の意見を
発表することを無意識に避けていました。

高橋さん 00:31:24 他の人の意見を活かして発言するときはありま
したか。

Kさん 00:31:24 みんなやっていました。

高橋さん 00:31:24 自分自身ではそうしましたか。

Kさん 00:32:47 しました。良い意見だと思ったらそれを良くしたいので。

高橋さん 00:34:17 チームワークで必要なことはなんだと思います
か。

Kさん 00:34:33 多様性。みんな同じことを思うより多様性があると考え
が広がるから。やる気。やる気がないと進めないから。いいアイディアも出な
いし。

高橋さん 00:36:51 チームワークをする上で相手について事前に何
を知りたいですか。

Kさん 00:37:01 今なんの研究をしているか。仕事をしているか。

高橋さん 00:37:46 何故ですか。

K さん 00:37:58 今のアイデアや議論に何があるか知れるから。
高橋さん 00:38:12 相手について何か知っていることはチームパフォーマンスの向上に繋がると思いませんか。
K さん 00:39:41 知らなくても同じ。でも、何故この人がそう思うかを知れる。けど知らなくても問題ない。
高橋さん 00:40:31 全く話したことない人同士ではどうだと思いませんか。
K さん 00:41:03 知らない方がうまくいくと思う。知っている人だと欠点とか癖がわかるから。知らない人の方が面白い。

1.3.5 L さん

L さん 00:00:00 L です。自らの役割は、KJ 法でのアイデア出しだったり実際現場に行って調査したり、はっきり役割分担はしていません。
高橋さん 00:01:03 今回の活動の感想をお願いします。
L さん 00:01:12 日本人とのチームワークは時々難しいと感じました。特に社会人の方々とは難しいと感じます。栗生町のチームは良い雰囲気でしたけど、他のチームは色々あったそう。他のチームの人から聞いたはなしですけど、こちらの話を聞いてないとか、聞いてくれないとかあったそうです。
高橋さん 00:01:50 参加されたチームではりましたか。
L さん 00:02:00 はい。例えば、「私はこうです」「私はこうです」という議論をしている間に「もう書いた」と「もう書いた”よ”」もなく。だからもう議論しないで、これできまり。じゃあそちらでどんどんやって下さい。僕はやらなくても結構ですと思いました。
高橋さん 00:02:46 名前はなんという人ですか。
L さん 00:02:48 1 さんという女性です。意見が合わない時も確かにありましたけど、でもそれは人間として普通です。逆に合わない後に議論しないままに「もう決まり」と。今回 M1 がメインで、社会人が指導の立場だったのに、「もうそれは決まりです」の様に、こちらの意見を全然聞かないのなら M1 が必要ないじゃないかと思いました。あと、最後の最後、サブタイトルを作るときに、2 さんと社会人の人が意見が合わない時があった時、社会人の人は「サブタイトルはどうしても必要？」などと意見があって、2 さんは「そもそもサブタイトルはもっと説明しやすいためのもの」という感じで互いに意見して雰囲気がきつかったです。
高橋さん 00:04:31 他に L さんがやりにくい人はいましたか。

Lさん 00:04:31 3さんという社会人です。1 っと上から目線だと感じた。自分の話に従えば良い、としょっちゅういっています。勿論時間がオーバーするときは多かったですけど、「こううすればいい」「いっさい意見はいらない」と言っていた。

高橋さん 00:05:28 あなたにとって建設的な議論とはなんですか。

Lさん 00:06:15 有意義な・・・例えば最後の時にアイディアについてそれがいいかどうか議論してました。それはいい効果だったです。みんな反論していないでいたけど。

高橋さん 00:07:29 どういう状況でしたか。

Lさん 00:07:30 アイディアについて、みんな「確かにいい」といったんですが、そこで留学生から「観光客が生活できる」というアイディアを提案しました。

高橋さん 00:08:43 国の違いや地域の違いによる意見が活かされていたと。

Lさん 00:08:43 そうです。

高橋さん 00:08:43 あなたにとって意見が衝突する、ぶつかるとはどういうことですか。

Lさん 00:08:43 例えば符号の使い方について議論していて「ぼくはこの符号がいい」「むこうはこのほうがいい」と似ている2つの符号について議論していた。意見違うのは当たり前ですけど、イベント参加したのを後悔するぐらいでした。

高橋さん 00:09:56 Lさんにとってはネガティブな意味ですか。

Lさん 00:10:16 はい。もちろんプラスの意味もあります。例えばささげさんという人はあまり話さなかったけど、たまに急に出したことがとても良い意見で、「ああ、そういう点もあるんだ」という、自分の考えと違うけど、逆に合わせて新たなアイディアになるときもありました。

高橋さん 00:10:50 Lさんにとってはポジティブな意味もネガティブな意味もあると。

Lさん 00:11:10 はい

高橋さん 00:11:10 あなたにとって話しにくいと感じるときや雰囲気はどういう時ですか。

Lさん 00:11:19 話したくないと理解してもいいですか。

高橋さん 00:11:24 はい

Lさん 00:11:24 意見が食い違った後に、向こうがあまりこちらの話を聞いていないときに話したくないと思います。

高橋さん 00:11:37 Lさんが議論においてメンバーの長所はどうい

うところを見ますか.

Lさん 00:13:04 例えば先ほどの1さんだとかこちらの意見をあまり聞かないですけど、書く作業をやっています. それは長所だと思います. ささきさんはあまり手で書いたりしないけど、頭で考えてアイディアをだして. それは長所だと思います. 2さんや4さんはみなさんが傷つかないように引っ張っていました.

高橋さん 00:14:13 それぞれに共通している部分ってどういうことですか.

Lさん 00:14:45 わかりません.

高橋さん 00:14:45 メンバーの長所が活かされた場面はありますか.

Lさん 00:15:25 例えば2さんがM1の意見を2さんが言ったり伝達したり. 社会人の人と時々やりづらい時があったので. 2さんや4さんがその時に聞いて.

高橋さん 00:17:00 他の状況ありますか.

Lさん 00:17:06 5さんは日本語がうまくないですけど、アイディアとか気づく点が他の人と変わっていました.

高橋さん 00:17:29 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことを指しますか.

Lさん 00:17:47 本当の意味では僕らのアイディアを街の人達が活かした時ですけど、ただミニ移動大学の提案は本当に活かされることが難しいので、そこは学生として成績が良かったらそれでいいです.

高橋さん 00:18:26 発表終わった時点で成果が出たと思いますか.

Lさん 00:18:48 一切出していないとは思いませんね. この4日間が無駄だと思われる程ではないです. KJ法もわかりましたし. とにかくみんなとやりあって、全体のチームワークではないけど、一部のチームワークは本当に無駄ではないと思います.

高橋さん 00:20:20 評価とは別に自分の中で成果として得られたことですか.

Lさん 00:20:24 そうです.

高橋さん 00:20:24 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことですか.

Lさん 00:20:37 皆さん性格が違うので、あまり発言しない人もいますので、そういう人にもこっちから意見を聞いたり、あるいは皆の発言を無視しないように交換して、他人の意見もしっかり聞いて、それを融合したり新たな創発になって本当に最後の意見になったらそれが平等だと思います.

高橋さん 00:21:34 発言だけではなく、その先も含めて平等という

ことですね.

Lさん 00:21:35 はい.

高橋さん 00:21:35 参加したグループでは発言が平等に行われていましたか.

Lさん 00:21:47 1 つとむずかしいところがありまして、平等までは言い難いですね. 皆さん立場や視線, 考え方が違って、合わないところがあって、みなさん自分の意見をあんまり曲げたくない気がして、なかなか難しかったです.

高橋さん 00:22:37 あなたの意見が受け入れられないと感じるときはありましたか.

Lさん 00:22:52 ありますね. 多分僕自身の原因もあって、礼儀正しい日本語が難しいので、他人の受け入れられ易い発言があったらマシですけど. 直接的すぎてききにくいかもしれません. 特に初めてあった人は受け入れづらいかもしれません.

高橋さん 00:23:35 ご自身が相手の意見を素直に受け入れられないと感じるときはありますか.

Lさん 00:23:49 最後の方は結構ありますけど、最初は大丈夫だと思います. 最後はやっぱ色々あって心から相手の意見を聞きたくないとか、相手が何を言おうとしても受け入れたくないですね. 多分僕自身の性格ですけど、一人が気に入らないなら、相手のことは何でも気に入らないという理性的ではないところがありますけど.

高橋さん 00:25:00 他の意見を活かして発言する人はいましたか.

Lさん 00:25:07 2 さんとか 4 さんとか. 他人の意見を聞いて合わせたり、その意見について反論まではいかないまでで原因を追求したり.

高橋さん 00:25:30 ご自身で他の人の意見を活かして発言するときはありましたか.

Lさん 00:25:43 5 さんと 6 さんのときなんですけど、アイスクリームのアイディアを出したけど、最初は別に魅力的ではないかなと思ったけど、実際にやってみてこれはいいなと思って自分でもアイディアを出して使いました. それは、他人の発言は本当にやってみないと時々その面白さとか気づけないからです.

高橋さん 00:26:25 チームワークで必要なことはなんですか.

Lさん 00:26:43 コミュニケーションです. コミュニケーションが通じないとチームと言えないですし. 次に実際やっている方と考える方(役割分担)ですかね. 互いの長所を利用するとチームとして進められると思います. あとは省いてやることですかね. これは日本人と中国人の考え方の違いかもしれないですけど.

高橋さん 00:28:43 チームワークをする上で相手について何を知りたいですか。

Lさん 00:30:01 スタイル、性格ですかね。その後も関わりがあるので、自己紹介でもし「自分はこういう人なので、もしチームワークの中でなにかあったらゆるしてください」みたいな。チームワークの中で急に「えっ」となるようなことがなければ。

高橋さん 00:31:19 それを知っていることはチームパフォーマンスの向上に繋がると思いませんか。

Lさん 00:31:25 上がると思います。相手がそういう人なんだよ、と自分で心からイメージすれば、やってるうちにそういう欠点や別の欠点が見つかったとしても、その人はそういうことが多分あるのかもしれないと受け入れるので、怒るまでもないですし、もっとスムーズにやれると思います。

高橋さん 00:32:28 これが初対面でも効果があると思いますか。

Lさん 00:32:35 もし後の仕事で皆の力をあわせる必要があれば。また、今回のメンバーみんな本当に自分の欠点いいずらいですから、本当のことを言いたくないので意味もないかゆくもいたくもない会話をしたら逆にやりずらいと思います。だからもし最初のところで本気で自分はこういう一面があるからよろしく願います、と、その後にチームワークが必要であればかなり違うと思います。

1.3.6 Mさん

Mさん 00:00:00 Mです。チーム内での役割は特にきまっていませんでした。

高橋さん 00:00:15 直感的にはどういう立場だったと思いますか。

Mさん 00:00:52 学生チームで唯一日本人だったので、学生チームのリーダー的な立場だったと思います。

高橋さん 00:01:09 活動に関して率直な感想をお聞かせ下さい。

Mさん 00:01:14 共通認識がけっこうばらばらで、社会人は社会人で動いていた。

高橋さん 00:02:45 社会人の認識が違うというのはどういうことですか。

Mさん 00:02:49 個人的に思いました。皆で農家の問題を調べていこうとなったんですけど、変な方向にいきました。皆のことわりもなく、そういえばすくいねえがコラボしたってことで勝手に動いていってしまった。別に悪いこ

とではないかもしれないです。僕はグループワークをあまりしたことがなかった
ので、よくないんじゃないかなあと。

高橋さん 00:04:00 そこでなんでそう思ったんですかね。

Mさん 00:04:19 唐突だったので、率先してやっていたのが1さんだったので、そこから外れているなあと。1さんと学生チームとしては、そろそろKJ法
でまとめていこうと思った所で、「いや、まだある」みたいな感じで。

高橋さん 00:05:22 あなたにとって建設的な議論はなんだと思いますか。

Mさん 00:07:07 グループワークで、良いグループワークっていうのがそ
もそも時間がだいぶかかってしまうものだと思います。その上で、建設的
な議論になるのは、弱音を言ったりとかしないで皆を促していく。

高橋さん 00:08:04 それはご自身の周りに対しての対応ということ
ですか。

Mさん 00:08:05 はい、周りに対して意見を述べていくのがいいと思いま
す。

高橋さん 00:08:14 ご自身のチームは建設的な議論はできていまし
たか。

Mさん 00:08:14 できていなかったんじゃないかなあと。時間の制約があ
って仕方なかったんですけど、表面的な所しかやっていなかったのかなと。予
定よりも早く終わっていたと思うんですけど。

高橋さん 00:09:28 早く終わるように促していた人はいますか。

Mさん 00:09:34 1さんです。

高橋さん 00:09:37 どういうところが改善されていたら建設的な議
論ができていたと思いますか。

Mさん 00:09:52僕は長々とやるほうがいいと思うんです。1さんが早く
終わらせようぜという雰囲気を出していましたが、そういうのをやめて0から
考えていこうというスタンスで始めたらもっと深く深くできたんじゃないかな
と思います。

高橋さん 00:10:45 建設的な議論っていうのはMさんにとって深め
ていこうという意味も含まれていますか。

Mさん 00:10:55 はい。そこまで考えたことはないのだからわかりません。

高橋さん 00:10:57 体力的にきつい作業だったと思いますけど、深
めていこうということに抵抗はないですか。もしやろうとしたら。

Mさん 00:11:02 はい、全然だいじょうぶです。

高橋さん 00:11:09 あなたにとって意見が衝突するのはどういうこ
とを指しますか。

Mさん 00:11:18 喜ばしいことだと思います。他のチームの人と直近の 5, 6 年の問題を解決するのが優先だという人もいたんですけど、「いや、PR するのが先」ということがありました。

高橋さん 00:12:34 チーム内ではありましたか。

Mさん 00:12:52 全くなかったです。

高橋さん 00:12:53 意思決定などについて教えてください。

Mさん 00:12:53 1 さんなどの主導権もっている人に「これはどうでしょうか」などと聞いて「うんいいんじゃない」だったり「こうしたらいいんじゃない」などのアドバイスをもらっていました。

高橋さん 00:13:58 あなたにとって話しにくい雰囲気や状況はないですか。そういう場面はありましたか。

Mさん 00:13:58 あまりなかったです。

高橋さん 00:14:31 友達や友人との間ではどうですか。

Mさん 00:15:56 また別ですね。グループワークなら最終的な形にしないといけなくんですけど、友達との間では時間が解決してくれるので。

高橋さん 00:16:28 議論においてメンバーの長所はどういう所を見ますか。

Mさん 00:16:49 気配りです。

高橋さん 00:17:21 それは性格的なところですか。

Mさん 00:17:31 はい

高橋さん 00:17:31 スキルのようなところは見ないですか。

Mさん 00:17:31 やっぱりスペックの高さよりも人間性の方が重要だなと思っているので。

高橋さん 00:17:50 それは何故ですか。

Mさん 00:17:52 「やりたくねーよ」みたいな発言されるとこっちとしても「あ、はい」となってしまいますので。留学生が 2 人いたので多少やりずらさもあつたと思うんですけど、そういう人たちにスキルのなところを求めてしまうと他の社会人の人に圧倒的に負けてしまうので、その内面的な部分を重視していた方がいいのかなと思いました。

高橋さん 00:18:43 留学生の 2 人はどこがいいと思いましたか。

Mさん 00:18:43 男の人は意見言ってもめげずにいつてくれるところがよかったです。女性の方は落ち着いて物事を考える人なので状況を整理してから発言するので発言に時間がかかってしまうんですけど、発言は的を得ていました。

高橋さん 00:19:26 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことを指しますか。

M さん 00:19:49 みんなが納得できる答えがだせることです。

高橋さん 00:19:51 それは何故そう思いますか。

M さん 00:20:06 そう思わないと独断のグループワークだと思ってしま
うからです。

高橋さん 00:20:24 ご自身のグループでは成果が出ましたか。

M さん 00:20:37 どっちかというとは出なかったです。1 さんはやはり商品
開発したかったみたいなんですけど、そこが解決できなかったのは成果が出た
と言いがたかったんじゃないかなあと。

高橋さん 00:22:17 あなたにとって発言が平等に行われるとはどう
いうことですか。

M さん 00:22:29 時間を 1 人がとりすぎない。あとは、グループで話し合
っているときに一部で勝手に決めてしまっていることがないということです。

高橋さん 00:23:18 それは量的にですか、質的にですか。

M さん 00:23:23 質的にです。

高橋さん 00:23:55 参加したグループでは発言が平等に行われまし
たか。

M さん 00:23:58 行われていないと思います。

高橋さん 00:24:02 それは何故そう思いますか。

M さん 00:24:34 やはり学生が主体にやらないといけないと思うんです
が、留学生に説明してあげることもなく淡々と進んでいったのは平等ではない
のかなと思います。

高橋さん 00:25:06 その原因となったことってなんだと思います。

M さん 00:25:08 時間と言葉。留学生だからいっかとみんなが思っていた
からだとおもいます。

高橋さん 00:25:20 あなたの意見が受け入れられないと感じるとき
はありましたか。

M さん 00:25:48 あったと思います。僕はあまり意見をいったりしないし
遠回しに言って荒波を立てないようにしてしまうんですが、相手にきずいてほ
しいというスタンスなので、僕の責任ですね。

高橋さん 00:26:48 相手の意見を素直に受け入れられないと感じた
時はありましたか。

M さん 00:26:48 ありますけど、結果僕もおわらせたかったんで素直に受
け入れてしまいました。

高橋さん 00:27:12 例えばどういうところがうけいれられなかった
ですか。

M さん 00:27:12 「ここは適当でいいよね」っていうようなところですね。

そこに関してもう少しディスカッションするべきなんですけど「わかりました」といって流してしまいました。

高橋さん 00:28:02 何故流してしまうかは考えとかありますか。

Mさん 00:28:02 社会人の人に意見するのはよろしくないのかと思ってしまうので。

高橋さん 00:28:04 他の人の意見を活かして発言する人はいましたか。

Mさん 00:28:04 ありましたね。山浦先生の意見を元に社会人がいいねっというときがあったので。

高橋さん 00:28:58 ご自身で他の人の発言を活かして自ら発言するときはありましたか。

Mさん 00:28:58 はい。町民とのインタビューを極力活かしたいなとおもっていたので、最終発表のときはその発言を活かして発言するように心がけました。

高橋さん 00:29:24 チームワークで必要なことはなんですか。

Mさん 00:29:28 人間性ですね。

高橋さん 00:29:37 それはなぜですか。

Mさん 00:29:41 人間性がないと他の人が投げやりになってしまうと思うので。個人の能力はどうでもいいと思います。みんなで協力して嫌がらずにやろうとそういった人たちがいればチームとしては成功すると思います。

高橋さん 00:30:30 チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか。

Mさん 00:30:57 特にはないです。

高橋さん 00:30:57 それは何故ですか。

Mさん 00:30:57 実際接してみないとわからないので。人間性があるかわからないので。具体的なプロフィールとか言われても「あ、そうですか」と終わってしまいます。

高橋さん 00:31:29 例えばプロフィールを知っていることは知らないことに比べてチームパフォーマンスの向上につながらないとおもいますか。

Mさん 00:31:57 例えば他のチームに博士後期課程の人がいたので、そういう人がいれば自分達のチームのモチベーションは上がると思います。

高橋さん 00:32:20 活動の中でいきってくるというよりは、必要なことを知るきっかけということですか。

Mさん 00:32:23 はい。

高橋さん 00:32:23 今回は初対面でしたか。

Mさん 00:32:34 留学生の1人は前の授業のグループで一緒でした。あと

は初対面でした。

高橋さん 00:32:46 全く面識がない人同士の人で先ほど述べていただいたことが知れるとチームパフォーマンスが上がると思いますか。

Mさん 00:33:33 接してみないと合う合わないがわからないので、経歴とかは多少モチベーションあがりますが関係ないと思います。

1.3.7 Nさん

Nさん 00:00:00 Nです。和気町のチームです。チームの役割は明確に決めていなかったです。

高橋さん 00:00:59 ご自身はどういう立場で動いていたと思いますか。

Nさん 00:01:00 私は地域活性化とか経営は専門ではないので、あまり役に立ってなかったかもしれないです。

高橋さん 00:01:23 例えば他の人で役割があった人はいますか。

Nさん 00:01:23 なかったと思います。

高橋さん 00:01:30 今回の活動について率直な感想をお聞かせ下さい。

Nさん 00:01:40 良い体験だったと思いますけど、チームワークが1つと大変でした。けど、時々他のチームの人と話した時、うちのチームの方が進んでいました。社会人達も色々協力して、私達3人は凄くバラバラな意見はあまりなかったです。ただ私達3人だけで作業するとき結構色んな所で迷って時間が長くなりました。でも先輩から色々な意見をもらったのですごく良かったです。

高橋さん 00:02:58 チームワークはどう大変でしたか。

Nさん 00:03:11 時々社会人の人が色々話してくれるけど、私達はどこについて話しているのか何を話しているのかわからなかった。3人が勉強するだけではいってるようで、自分たちが働いたり考えているようには感じました。

高橋さん 00:03:32 本当はそういったことをしたかったですか。

Nさん 00:03:45 はい

高橋さん 00:03:45 わからないところってどういうところですか。

Nさん 00:03:45 言葉の壁もありますけど、先輩が言っていることが完璧すぎて補足とかいらないかなと。自分の必要性について考えました。

高橋さん 00:04:06 あなたにとって建設的な議論ってどういうことですか。

Nさん 00:04:33 KJ法を使って作る時の議論が有意義だと思いました。

インタビューの時は自分の考えとかメモがぐちゃぐちゃです。KJ 法を通して考えを整理して、ああなるほどとなります。

高橋さん 00:05:13 ほかの人がいてうまく言ったように感じたんですけど、他の人に求めることはありましたか。

N さん 00:05:20 まとめるのが上手な人がいました。1 さんです。インタビューの時の質問とか最後の整理するときのアイディアとか結構上手でした。

高橋さん 00:06:19 そういう人の要素が建設的な議論につながっていたと思いますか。

N さん 00:06:27 そうですね。

高橋さん 00:06:30 N さんとしてはどのように有意義な議論に貢献できたと思いますか。

N さん 00:06:33 全部言うことを大事にしていました。遠慮するとチームワークの中では避けたほうが良いと思うので。

高橋さん 00:07:04 ご自身のチームは有意義な議論ができていたと思いますか。

N さん 00:07:13 半分半分ぐらいです。時々社会人の人が早いスピードで終わらせたけど、結局私達が見た時「なんでこれがこうなるのか」という疑問点があります。確かに私達 3 人のスピードは 1 つと遅いんですけど、最後発表するときは自分もわかりやすいです。

高橋さん 00:07:57 建設的な議論は 3 人だけの方ができていたと思いますか、それとも社会人がいたほうができていたと思いますか。

N さん 00:08:14 社会人がいた時のほうが建設的な意見とかありましたけど、3 人だけの時はそういうところを感じなかった。多分私を含めて能力不足やスケジュールの認識不足があったので。最後の時には 3 人で色々反省しました。

高橋さん 00:09:06 あなたにとって意見が衝突するとかぶつかるというのはどういうことを指しますか。

N さん 00:09:12 2 人の意見が違うときは、交流してコミュニケーションして解決するほうがいい。けど時々、1 人は他の人の意見を無視した。そのときはよくないかなと。

高橋さん 00:09:58 いい意味と悪い意味の 2 つがあるということですか。

N さん 00:10:11 そうですね。

高橋さん 00:10:11 ご自身のチームではどうでしたか。

N さん 00:10:20 私のチームでは良い意味での衝突がありました。自分の意見も言って相手の意見も聞いて。自分が間違えた時も納得できました。

高橋さん 00:10:31 あなたにとって話しにくい雰囲気はどういう時ですか.

Nさん 00:10:49 先輩や社会人が沢山話して、自分たちが見るときだけの時は話したくないと思います.

高橋さん 00:10:56 それは目上の人がっていうことですか.

Nさん 00:11:09 そうですね

高橋さん 00:11:11 同じ人や同期の人が話しているときは感じないですか.

Nさん 00:11:18 そんなに強く感じはしないんですけど、時々感じます.

高橋さん 00:11:18 話しにくい雰囲気があったときのことを教えてください.

Nさん 00:12:07 初日1さんが凄く上手に色々なアイデアを話しました. その時は私と1さんが少し話したんですけど、私達の作品がどこに役に立つのかわからなかったです. 勿論他のチームも話していてうるさかったし私が外国人だから日本語でわかりにくいところもあって話しにくかった.

高橋さん 00:12:35 議論において、メンバーの長所はどういう所を見ますか.

Nさん 00:12:44 みんな相手の話をよく聞いていると感じます. 自分も結構色々考えている. これについて努力したいという気持ちがいいと思った.

高橋さん 00:13:28 相手の姿勢が長所というところですか.

Nさん 00:13:33 そうですね. 特に1さんは積極的に参加していて、終わった後も先輩達と話して反省とかしていました. それが凄くいいと思います.

高橋さん 00:13:54 メンバーの長所が活かされたと感じた場面はありましたか.

Nさん 00:14:04 最後のKJ法のアイデアを出すときは、1さんが凄くいろんな視点から様々なアイデアを出してきました. 1人は3枚ぐらい出せばよかったんですけど、1さんは6枚ぐらい書いていました. 留学生の立場からや住民の立場からです. 本当に努力しているとかんじました.

高橋さん 00:15:08 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことを指しますか.

Nさん 00:15:23 最後の結果を出すだけでなく、雰囲気や作業のススメ方が凄く大事だと思います. 時々ですけど、日本人と中国人のチームは文句とか. 私達中国人が感じる所は「なんでこういう所はそこまでこだわるのか」とか「これぐらいでいいじゃん」とか早く終わらせたいけど、日本人は「もう少し直したい」とかで意見が違います. 最後は結果出しても振り返ってみるとチームワークより個人1人1人の作業ですね.

高橋さん 00:16:47 チームの成果は出たと思いますか。

Nさん 00:16:47 最後は成果が出たともいます。最初の2日間は、私達はあまりグループに入っていないと感じたんですけど、あとの日は学生も全員気づいて色々努力して、社会人たちも意見を色々いっても実際どうやるかは私達が決めてやりました。

高橋さん 00:18:02 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことを指しますか。

Nさん 00:18:11 チームワークの中で発言が平等ってないと思います。頭がいい人は沢山言って、他の専門の人は聞くだけとか。性格によっても違いますね。まあ平等とかあんまりないですね。でも、他の人の目から、その人があんまり話していないけど努力しているのを感じたらそれが一番いいと思います。

高橋さん 00:19:12 Nさんは他に何があれば理想的な「発言が平等」だと思いますか。

Nさん 00:19:17 皆のやる気があること。

高橋さん 00:19:27 参加したチームは発言が平等に出来ていなかったんでしょうか。

Nさん 00:20:25 多分できていないですね。先輩たちの頭がすごくよかったです。私達3人の努力がまだまだです。

高橋さん 00:20:29 あなたに意見が受け入れられないと感じるときはありましたか。

Nさん 00:21:09 ありましたね。KJ法最後の時なんですけど、誰かがなんか言った時、私が「あー違う違う」と言って受け入れられなかった。その後話して話して、多分私が間違えました。

高橋さん 00:21:51 他の人からそういう態度を受けたことはありましたか。

Nさん 00:21:51 そんなにないですね。

高橋さん 00:22:04 あったのは原因が何だと思いますか。

Nさん 00:22:07 多分皆は全体のことを理解していなかった。自分は自分の考えを持っていて、違うところは必ずあります。議論とか議論の意義は性格の成果をだすことかな。

高橋さん 00:22:30 Nさんの意見が受け入れられない時は何故だったと思いますか。

Nさん 00:22:41 そうですね、説得力が足りないからだと思います。

高橋さん 00:22:58 自分が違うなって思ったのは何故ですか。

Nさん 00:23:14 自分の考えが違うからです。相手から説明があればいいです。何も言わないで次の作業に進むのは1つと。

高橋さん 00:23:32 他の人の発言を活かして発言する人はいましたか.

Nさん 00:23:48 ありますね. 他のチームのメンバーが出した意見を踏まえて話しようときもありました.

高橋さん 00:25:14 ご自身でそういった取り組みをしましたか.

Nさん 00:25:24 あまり覚えていないです.

高橋さん 00:25:30 もしそういった取り組みをするときは何故そうするか教えて下さい.

Nさん 00:25:33 相手の意見に参加していて, 更に自分も自分の考えとか新しい視点を入れて最後の目標を出すためにどんどんいい意見を出していきたい.

高橋さん 00:25:40 チームワークで必要なことはなんだとおもいますか.

Nさん 00:25:51 いい意味での衝突が必要だと思います.

高橋さん 00:26:05 それは何故ですか.

Nさん 00:26:14 チームワークだから, 意見を出して違うとか賛成とか, そういうことがあるから最後の結果がでる. 1人が何か言って皆が賛成というのはチームワークとはいえないとおもう.

高橋さん 00:26:53 他にはありますか.

Nさん 00:27:00 リーダーが大事だともいます. 3人で作業しているときは中々進まない, そういう時に1さんのように指導する人が必要です.

高橋さん 00:27:03 3人の中でリーダー的な役割だった人はいますか.

Nさん 00:27:30 Mくんですね.

高橋さん 00:27:37 チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか.

Nさん 00:28:48 社会人の場合はその人がどんな仕事をしているか. それぐらいです.

高橋さん 00:29:02 それは何故知りたいんですか.

Nさん 00:29:17 好奇心ですね. ただ知りたい. 例えば相手がこういう関係のしごとをしていると安心できる.

高橋さん 00:29:36 それはグループワークに活きると思って安心できる?

Nさん 00:29:48 そうですね, 専門家がいたら何か凄く良い意見をもらえるし, 色々ところがありますね. もし皆が全部専門じゃない場合は1つと大変かもしれない.

高橋さん 00:30:02 相手の経歴を知っているのは知らないのに比べてチームパフォーマンスの向上に繋がるとおもいますか。

Nさん 00:30:22 思いますね、安心できるので、役割分担も進みます。

高橋さん 00:30:46 初対面の人とグループワークをするときに相手の経歴を知っていることはチームパフォーマンスを上げるのに繋がるとおもいますか。

Nさん 00:31:58 皆で話すときは話題が必要です。その時は相手が何をしているのかどういう仕事をしているかなどの話題で話すことができます。そうするとだんだん皆が仲良くできるかなあと、最初の話題です。

1.3.8 Oさん

Oさん 00:00:00 Oです。和気町のチームです。チーム内の役割は、ゆずを対象として製品化について考えました。ハード面とソフト面では私はハード面を考えました。

高橋さん 00:01:39 今回のチームワークについて率直な感想を教えてください。

Oさん 00:03:08 前にやったことがなかったので困ったところもありましたが、幸い社会人やTAが経験がったので、色々な情報をもらえた。僕達の未熟な部分がつて、感謝したいところです。

高橋さん 00:03:34 不満に思うことはなかったですか。

Oさん 00:03:34 今回は僕達の不満はなかった。

高橋さん 00:04:09 あなたにとって建設的な議論とはなんですか。

Oさん 00:06:22 みんなが同意できたことを進めていくことです。例えば多く問題がつて建設的なアイデアもある。他の人がそういうのを見てアイデアの部分そのまま参考になって、問題の部分は僕が作ったものが参考になるのではないかと皆にシェアする。チームのメンバーが問題やアイデアを共有して更に高いアイデアを生み出す。これが重要だと思います。

高橋さん 00:10:04 Oさんが参加したチームは建設的な議論ができていましたか。

Oさん 00:10:14 できていたと思います。何故かと言うと、1人の人がやっているわけではなく、皆一緒に自分の考え方を打ち合わせします。打ち合わせた後にはコメントやフィードバックを受けて更によりよいアイデアが出せるようになりましたので。

高橋さん 00:11:08 あなたにとって意見が衝突する、ぶつかるとは

どういうことを指しますか。

Oさん 00:11:13 ぶつかったことがあります。例えば僕が勘違いして製品や戦略を考えた時に、社会人の人が製品なんかよりも人や後継者の問題が重要ではないですか、といいいましたが、僕はその上で社会人が言ったことが正しいとおもって考え方を変えました。

高橋さん 00:12:23 それはポジティブな意味ですか。

Oさん 00:12:31 はい。

高橋さん 00:12:31 ネガティブな意味はもちますか。

Oさん 00:12:44 もちますけど、今回はほぼなかったです。あるときもあったかもしれないけど、もしかしたら僕の意見が正しいと思って話してもほかの人が了解してないままで否定することはネガティブだと思います。

高橋さん 00:13:25 経験はありますか。

Oさん 00:13:25

高橋さん 00:13:25 あなたにとって話しにくい、話したくない雰囲気はどのような時を指しますか。

Oさん 00:14:32 雰囲気が思い時。例えば凄く大事な所をやっているのに話した場合じゃないと思うとき。もうひとつはわからない領域で話すとき。もう一つは嫌いな人と話すときは話しにくいです。

高橋さん 00:15:41 参加されたチームではありましたか。

Oさん 00:15:44 なかったです。社会人も明るかったですし、僕はポジティブな性格でいつも話していますから、みんなも優しくて。それに今回のメンバーはMさんとNさんですけど、2人共授業で知り合っているんで遠慮がないです。それに社会人の人もいい人で遠慮する場合がないです。

高橋さん 00:16:55 議論においてメンバーの長所はどのようなところは見ますか。

Oさん 00:17:05 メンバーがどのような方向で話しているか、どのような風に話しているかを両方踏まえて、その人の長所はどうかかと。

高橋さん 00:17:26 それはひとりひとり？

Oさん 00:17:26 そうですね、やはり皆の知識構造は違うのであるものごとを見ると自分の構造に合わせて認識がでるじゃないですか。あの人はどういう領域で話を展開しているのか、どのような風に話しているのかが重要だと思います。

高橋さん 00:18:41 メンバーの長所が活かされた場面は存在しましたか。

Oさん 00:18:59 社会人の近藤先生は話のロジックが凄く論理的で、僕達に話すときは凄く説得力がある。ただ話だけではなく動きや作ったものからも

人の長所がわかると思います。

高橋さん 00:21:08 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことですか。

Oさん 00:21:22 僕個人として出た成果は 2 つあって、1 つは人が見られない部分です。人には見えないところですけど僕の勉強になったことがあります。

高橋さん 00:22:55 あなたにとって発言は平等に行われるとはどういうことですか。

Oさん 00:25:01 自分の考えたことをそのまま話すことができ、みんなが僕の発言を真剣に考えてコメントする。これが平等だと思いますか。

高橋さん 00:25:06 参加したグループではできていましたか。

Oさん 00:25:21 できていました。なぜなら皆の意見が宝物だとみんなおもっていたからです。

高橋さん 00:25:32 あなたの意見が受け入れられないと感じるときはありましたか。

Oさん 00:25:36 あります。意見を言っても相手が表面的に「うんうん」というだけで実際にはやらない。原因は多分自分の考え方を持っていて僕の考えたと衝突したから受け入れられなかったと感じています。

高橋さん 00:26:39 今回のグループワークでは意見が受け入れられない時はありましたか。

Oさん 00:27:05 なかったです。なぜならみんな皆の意見が宝物だと思っているからです。

高橋さん 00:27:25 相手の意見をご自身が受け入れられない時はありますか。

Oさん 00:29:01 受け入れられない時は、その理由を相手に話します。相手がきちんと説明できたら受け入れる。説明出来ない時は僕の考えを相手に話します。

高橋さん 00:29:03 今回のグループワークではありましたか。

Oさん 00:29:03 なかったです。みんな理論を前もって相手に話していたので。

高橋さん 00:29:03 他の人の意見を活かして発言する人はいましたか。

Oさん 00:29:40 はい、特に 1 さんが僕の意見を整理して更に高いレベルの意見を提案していました。

高橋さん 00:30:27 ご自身で他の人の意見を活かして発言したときありますか。

Oさん 00:32:01 他の講義ではありますけど、今回ではほぼなかったです。なぜなら僕がハード面で他の人がソフト面について意見していたので、参考にはなりましたが活かすまではいけなかったです。

高橋さん 00:33:57 チームワークで必要なことはなんだと思いますか。

Oさん 00:36:26 他の人を尊重すること。

高橋さん 00:36:36 それは何故ですか。

Oさん 00:36:40 尊重しないとほかの人の意見が聞き取れないからです。皆能力を持っているから意見がすごく参考になる、という意識をもっていれば心穏やかに意見を聞き取ると思います。尊重しているからこそ僕の説明も詳しくなります。それで皆対等の立場で話すことができます。他にも、もしかしたら自分が衝突するときは、「それはダメだ」というのではなく、「こういうやり方があるのではないですか」「こういう風にやったらどうですか」と言って理由を出せば相手も納得して更にいいアイデアが出るんじゃないですか。

高橋さん 00:38:10 チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか。

Oさん 00:38:29 年齢、職業、性格の 3 つです。年齢がわかれば関心が似ていることも話せるし、離れているのがわかれば気楽にではなく尊敬をもって話すことができます。職業は、例えば教師になっている人がロジカルなので、彼らに話す時はロジカルに話すようにする。性格は、例えばその人があんまり話さないとき、もし僕らがその人が生まれつき話すことがうまくできないということが事前にわかれば、これが普通だとわかって、どんなことを任せればいいのかわかる。

高橋さん 00:40:37 それらを事前に知っていることは事前に知らないことに比べてチームパフォーマンスの向上につながるとおもいますか。

Oさん 00:42:19 思います。なぜなら、例えば知り合いが一緒の方が全然わからない人より効率が高いと思います。チームで 1 つのことをやる時は最初戸惑うけど、後ろの部分は変化が激しいと思います。もしよく知っている人なら前の部分が良くなるかなと。

高橋さん 00:42:47 相手について何かを知っていることが初対面の場合は効果があると思いますか。

Oさん 00:43:23 あります。2 人が話すことがうまくできると思います。話しかけるときにわかれば話の内容になるからです（話のきっかけ）。チームワークがよくなると思います。

1.3.9 Pさん

- Pさん 00:00:00 Pです。栗生町チームです。
- 高橋さん 00:00:16 チーム内でも役割はなんですか。
- Pさん 00:01:03 1日目は写真とったり町民の意見を記録していました。
- 高橋さん 00:01:23 今回なチームワークに関して率直な意見をお聞かせ下さい。
- Pさん 00:01:44 自分の日本語が少し下手ですから、チームワークをするときはメンバーの言ってることは聞き取りにくいですし、町民の方の発言は半分ぐらいしか聞き取れていませんでした。
- 高橋さん 00:03:14 何か改善できたらよかった点や、よかった点がありますか。
- Pさん 00:03:20 他のチームよりこのチームにいて自分はよかったと思います。留学生だけのチームはチームの仲が悪かったように感じました。
- 高橋さん 00:03:57 ご自身の参加されたチームはいい雰囲気でしたか。
- Pさん 00:04:21 ずっといい雰囲気でした。
- 高橋さん 00:04:31 グループワークの進捗とか進み具合は問題なかったですか。
- Pさん 00:04:36 順調でした。
- 高橋さん 00:04:58 あなたにとって建設的な議論はなんですか。
- Pさん 00:05:24 例えば、イノベーションデザインでグループワークをやったことがあります。そのときの外見を考えると皆の意見が悪くなってしまった。その時私は工業デザインを専攻していたので、そのことを言って漆のデザインに決まった。
- 高橋さん 00:08:05 今回のグループワークでは建設的な議論はできていたと思いますか。
- Pさん 00:08:10 できていなかったと思います。
- 高橋さん 00:08:12 それはなぜですか。
- Pさん 00:08:44 栗生町はいい街だと思ったので、どこを改善するのかわかりませんでした。でも、最後3日目はわかってきた。そういう意味最初はできていなかったけど最後はできていたとおもう。
- 高橋さん 00:09:41 あなたにとって意見が衝突するとはどういうことですか。
- Pさん 00:10:01 わからないです。
- 高橋さん 00:10:36 あなたにとって話しにくかったり話したくない

雰囲気はどういうことを指しますか。

Pさん 00:10:48 自分がどんなことが良くてどんなことが悪いかわからない時はあまり話したくないです。

高橋さん 00:11:07 周りの人の状況や精神状態はあまり気にしないですか。

Pさん 00:11:29 今までそういう人と一緒にやったことがないです。

高橋さん 00:11:50 議論においてメンバーの長所はどういう所を見ますか。

Pさん 00:12:18 深めて考えることができること。

高橋さん 00:13:04 それはその人の性格ですか。それともやる気ですか。

Pさん 00:13:21 やる気ですね。他の授業もそうだったので。

高橋さん 00:13:29 メンバーの長所がチームワークで活かされていた場面はありましたか。

Pさん 00:13:53 (よくわからず)

高橋さん 00:14:59 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことを指しますか。

Pさん 00:15:04 わかりません。

高橋さん 00:16:21 チームとして目標を達成出来たと思います。

Pさん 00:16:28 できたとおもいます。

高橋さん 00:16:28 Pさんにとってグループワークで目標を達成するとはどういうことですか。

Pさん 00:16:45 住民達に短い時間で考えを伝えることです。

高橋さん 00:17:04 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことですか。

Pさん 00:17:25 自分のアイディアを言い出した時に、他のチームメンバー達がよく聞いて、考えて、討論して、もっと深めていくこと。

高橋さん 00:17:47 栗生町のチームのグループワークではできていましたか。

Pさん 00:18:12 できたとおもいます。

高橋さん 00:18:13 それは何故そう思いますか。

Pさん 00:18:13 自分が言いたいことを全部言えたから。

高橋さん 00:18:39 相手が言った時はできましたか。

Pさん 00:18:39 はい。

高橋さん 00:18:39 あなたの意見が相手から受け入れられないと感じるときはありましたか。

Pさん 00:19:00 ありました. でもその原因は日本人と中国人の考え方が違うからです. 町民が間違えているのを言ったけど皆わかってても町民に伝えなかった.

高橋さん 00:20:29 相手の意見を Pさんが素直に受け入れられない時はありましたか.

Pさん 00:21:01 ないです.

高橋さん 00:21:58 他の人の意見を活かして発言する他の人はいましたか.

Pさん 00:22:20 山浦先生が買い物代行の話をした時に, 私がもっと詳しいシステムを考えました.

高橋さん 00:23:59 Pさん以外の方がやっているのを見ませんでしたか.

Pさん 00:24:08 あったと思います.

高橋さん 00:24:25 チームワークで必要なことはなんだと思いますか.

Pさん 00:24:55 発言が平等ということ

高橋さん 00:24:57 何故ですか.

Pさん 00:25:11 もし私の発言を誰も聞いてくれないと悲しくなるし, チームワークとしてよくないと思います.

高橋さん 00:25:37 他にはありますか.

Pさん 00:25:47 やる気.

高橋さん 00:25:47 それは何故ですか.

Pさん 00:26:04 もしみんなやる気がなかったら他のチームメンバーもやる気がなくなってしまうからです.

高橋さん 00:26:19 チームワークをする上で相手について何を知りたいですか.

Pさん 00:26:22 能力. 長所が知りたいです.

高橋さん 00:27:28 それはスキルとかですか.

Pさん 00:27:38 スキルや, 性格. それを知るとチームワークがもっとやりやすくなると思います.

高橋さん 00:28:10 どうやりやすくなると思いますか.

Pさん 00:28:14 チームワークの時間が短くなる.

高橋さん 00:28:25 それは役割分担ができるからですか.

Pさん 00:28:45 そうです.

高橋さん 00:28:46 相手について何か知っているのと知らないのではチームパフォーマンスに違いが出ると思いますか.

Pさん 00:29:13 わかりません。多分状況や場合によって違うと思います。もしミニ移動大学より短い時間だと知っているのは効果あると思います、けど長い時間だとどちらも同じです。

高橋さん 00:29:48 全くの初対面の人とグループワークをする上で何かを知っているのは何らかの効果があると思いますか。

Pさん 00:30:53 効果があると思います。理由は、相手の能力とか性格を知っていると、もっと自分が話したい時に話しやすいからです。いつ何か話したいとき、相手がもっと話しやすいと思います。

1.3.10 Qさん

Qさん 00:00:00 Qです。栗生町チームです。チーム内の自らの役割は、一応主要メンバーとしてのスケジュール管理と意見出しを行っていました。率直な感想は、非常に楽しかったなあと。

高橋さん 00:00:53 不満点はなかったですか。

Qさん 00:00:53 不満点というより、うまくいかない所もあったんですけど、それも含めてグループワークとして楽しかったなと思います。

高橋さん 00:01:08 グループワークの経験はありますか。

Qさん 00:01:14 JAISTに来てから授業で何回かあるだけです。

高橋さん 00:01:15 いくつかうまく行かなかったところはどういうことですか。

Qさん 00:01:20 意見が食い違うときはどうやって収束させるか、時間管理をどうやっていくか、時間が押してしまった時にどうやって対処するかが難しかったです。

高橋さん 00:01:46 あなたにとって建設的な議論はなんですか。

Qさん 00:02:17 色んな意見が出て、それがある方向に向かっていく議論ってというのが建設的なかと。

高橋さん 00:02:38 グループではできていたと思いますか。

Qさん 00:02:48 どちらかというとできていたと思います。

Qさん 00:02:54 どちらかの理由はなんですか。

Qさん 00:02:58 留学生も含めて三人とも分野が違ったので別々の意見を取り入れることができたのですが、若干目的に合わせた意見、自分の意見というよりは目標に合わせて意見を合わせた部分がありました。

高橋さん 00:03:37 あなたにとって意見が衝突するとはどういうことを指しますか。

Qさん 00:03:38 お互いが反対のことを言っているのも衝突だと思うんですけど、方向性が違うっていうのもある意味衝突に繋がるんじゃないかと思います。

高橋さん 00:04:01 そういう場面に遭遇した時はポジティブな印象を抱きますか、それともネガティブな印象ですか。

Qさん 00:04:09 意見が出たことに対してはポジティブに捉えますが、場の雰囲気によってはネガティブな要素になりえると考えています。

高橋さん 00:04:25 そういった時に Qさんの立場としてそこを収めたり乗り切るような工夫はしますか。

Qさん 00:04:33 感情的にはならず意見としてはしっかり捉えて、整理するようには心がけています。

高橋さん 00:04:45 チームワークの中で意見が衝突するときはありますか。

Qさん 00:05:01 多少あったかなと思います。

高橋さん 00:05:04 具体的には覚えていますか。

Qさん 00:05:06 住民の方が動くのか行政が動くのかというところで、片方は行政、片方は住民という時に、お互いの今までの経験を踏まえての意見だったので、多少衝突したかなと思います。

高橋さん 00:05:30 あなたにとって話しにくいとは話したくない雰囲気はどのような時を指しますか。

Qさん 00:05:40 グループの中で1人がとても大きな権利や意見を主張できるようになっていると他の人がいいにくいかなと思います。あとは、誰も意見が出ないようなときは話にもっていきづらいというか。

高橋さん 00:06:17 なんでそのような状況になっていると思いますか。

Qさん 00:06:29 自分の意見に自信がないのが大きいと思います。

高橋さん 00:06:29 性格的な所ではあると思いますか。

Qさん 00:06:36 自信がないのも含めて性格かもしれないですけど、引き目な性格は影響すると思います。

高橋さん 00:06:39 栗生町のチームでは話しにくい場面や雰囲気はありましたか。

Qさん 00:06:54 初日は結構多かったかなと思います。殆ど話したことないという関係も多かったので、そういったところだと自分の意見をどこまで主張していいのか悩むところがありました。

高橋さん 00:07:21 面識があった人はいますか。

Qさん 00:07:28 2さんは普通に話すんですけど、1くんとは挨拶程度だっ

たので、深く話すことがなかったです。

高橋さん 00:07:34 1 くんとはどうでしたか。

Q さん 00:07:37 おもしろくて、今は普通にはなせています。

高橋さん 00:07:47 議論においてメンバーの長所はどういうところを見ますか。

Q さん 00:07:52 その人が持っている能力はなんでもいいかなと思っていて、どういう出身でどういう思考を持っているのか、技術的な部分といったところも長所だと思います。あとはその人の雰囲気も長所になると思います。

高橋さん 00:08:58 なぜ雰囲気を上げましたか。

Q さん 00:08:58 グループで話しやすい雰囲気を出せる人とか、この人なら相談できるとか、そういったところも長所になると思います。

高橋さん 00:09:11 各自の長所が活かされたと感じた場面は存在したと思いますか。

Q さん 00:09:18 1 くんは論理的思考が優れているので、KJ 法の配置や関係性の部分で活躍してくれたし、2 さんはデザイン出身なので美しく配置を見せる所で活躍してくれて、そういったところで長所が活かされたと思います。

高橋さん 00:09:58 あなたにとってグループワークで成果が出るとはどういうことを指しますか。

Q さん 00:10:04 1 つの結論が出せたということは成果だと思います。

高橋さん 00:10:04 栗生町のチームの成果が出たと思いますか。

Q さん 00:10:04 1 つの結論として出せたのは成果だと思います。

高橋さん 00:10:17 あなたにとって発言が平等に行われるとはどういうことを指しますか。

Q さん 00:11:38 自分の意見が言いたい時に言えれば平等かなと思います。

高橋さん 00:11:43 それは何故ですか。

Q さん 00:11:46 量的な部分で差があるのは、個人の思考で差があると思うので、量ではなくて、自分の意見として出せたかが平等に繋がると思います。

高橋さん 00:12:10 参加したグループでは平等に出来たと思いますか。

Q さん 00:12:18 正直足りなかったかなと。

高橋さん 00:12:22 それはなぜですか。

Q さん 00:12:29 留学生の 2 さんが全部言えたのかなと思っていて、日本語でうまく表現できないから言わない場面があったんじゃないかと。

高橋さん 00:12:48 他の人はどうですか。

Q さん 00:12:52 他の人は発言が比較的あったと思うんですけど。

高橋さん 00:12:52 あなたの意見が相手から受け入れられないと感じるときはありましたか.

Qさん 00:13:01 2, 3はあるかなと.

高橋さん 00:13:14 それは何が原因だと思いますか.

Qさん 00:13:20 言葉足らずな部分で自分の意見が伝えられなかった所と, 検討違いだったところがあったと思います.

高橋さん 00:13:31 相手の意見をご自身が素直に受け入れられない時はありましたか.

Qさん 00:13:40 あったかなと思います.

高橋さん 00:13:59 それは何故ですか.

Qさん 00:13:59 それはこっちがわの受け止め方だと思うんですけど, それはこっちの考え方で受け止めれると違った視点になるので, それで受け入れられなかったのかなと.

高橋さん 00:14:29 他の人の意見を活かして発言する他の人はいましたか.

Qさん 00:14:44 いたと思います. どうだったかな.

高橋さん 00:14:44 Qさんが他の人の意見を活かして発言するときにはありましたか.

Qさん 00:14:44 活かしていたかという, 参考にしていただけ十分活かしていたかという怪しいと思います.

高橋さん 00:14:44 ご自身の中で定義はありますか.

Qさん 00:15:15 その発言から更に発展してより高度の, 解決に近いものになれば活かしているのかなと思うんですけど.

高橋さん 00:15:32 何故他の人の発言を活かしたりしようとしていますか.

Qさん 00:15:59 自分の意見だけでは偏見だったり足りない部分があるので, そういうところを補填してかつ, 全く違う視点もあればそういうところから新しいアイデアが生まれるかなと思うので.

高橋さん 00:16:23 チームワークに必要なことはなんだとおもいますか.

Qさん 00:16:27 共通認識を持つ. 時間管理をする. 個人個人が相手を受け入れる姿勢を持つ.

高橋さん 00:16:38 何故ですか.

Qさん 00:16:38 共有の認識がないと方向性がバラバラになってしまうし, 時間が管理できないと個人個人が自分の中でタイムスケジュールをもってしまうと, 自分の中では十分でなくても他の人には十分すぎるとおもってしま

うし、チームでやるっていう認識を持たないと個人に走ってしまうところがあるので。

高橋さん 00:17:30 チームワークをする上で事前に相手について何を知りたいですか。

Qさん 00:17:40 名前、出身地ぐらいあれば。

高橋さん 00:18:02 それは何故ですか。

Qさん 00:18:04 名前は相手をする上では必要で、覚えられるか不安なので。出身地は話のネタになるかなと。それ以外は直接見てしまったほうがいいかなと。

高橋さん 00:18:23 相手について知っていることは知らないことに比べてチームパフォーマンスの向上につながると思いますか。

Qさん 00:18:33 繋がると思います。

高橋さん 00:18:38 それは何故ですか。

Qさん 00:18:39 個人個人でいいところと悪いところがあると思うので、そういったところをうまく行かされれば、自分にとって不得意だと思うことがなくなれば、より向上するのかなと思います。

高橋さん 00:18:59 具体的にそれは何を知っていることですか。

Qさん 00:19:00 スキル面であったり。それが主です。

高橋さん 00:19:10 名前、出身地と合わせてスキルですか。

Qさん 00:19:20 スキルは事前でなくていいです。

高橋さん 00:19:20 初対面のグループで相手のことを何かしっているのは知らないのに比べて何かパフォーマンスの違いがあると思いますか。

Qさん 00:19:40 最初は勿論うまくいかないことも、初期段階では相当な差がでると思うんですけど、終盤になればそんなに変わらないのかなという印象があります。

高橋さん 00:20:30 それは何故ですか。

Qさん 00:20:31 しっててもしらなくても最終的にはどこかに収束するのかなという考えが自分にはあって、知らなくても知っていく時間があればパフォーマンスが戻るのかなと。

高橋さん 00:20:54 短時間だと効果があると思いますか。

Qさん 00:20:55 あると思います。

1.4 心理的安全性の調査シート

名前(Name): _____	グループ名(Group Name): _____
研究に関するアンケートです。 This questionnaire is an investigation for research.. 名前及びグループ名は集計用の為であり、個人名が使用されることはありません。」 Name and Group name will only be used for aggregation, not for paper.. この情報は厳重に保管の上、回答データは内平研究室に帰属します。」 This information is keep strictly in the Uchihira lab.. 以下の質問について、当てはまる番号に○を付けて下さい。」 Please circle the numbers.	
Q1:あなたのチームでは、思ったことを自由に発言しやすい。」 In your team, it is easy to speak up about what is on your mind..	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 否ではまらない(Disagree) 是ではまる(Agree)	
Q2:あなたのチームでは、ミスをしたメンバーに非難の矛先が向けられることが多い。」 If you make a mistake in your team, it is often held against you..	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 否ではまらない(Disagree) 是ではまる(Agree)	
Q3:あなたのチームのメンバーは、問題点や意見の相違について気軽に話し合う。」 People in your team are usually comfortable talking about problems and disagreements..	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 否ではまらない(Disagree) 是ではまる(Agree)	
Q4:チームのメンバーは、成功や失敗を共有することに熱心である。」 People in your team are eager to share information about what does and doesn't work..	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 否ではまらない(Disagree) 是ではまる(Agree)	
Q5:あなたのチームで優位に立つためには、手の内を明かさないことが最善策である。」 Keeping your cards close to your vest is the best way to get Ahead in your team..	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 否ではまらない(Disagree) 是ではまる(Agree)	

1.5 Personality Test の調査書

様式 1

Personality Test

所要時間：約 10 分

あなたの行動特性に関するテストです。

質問は全部で 48 個あります。

質問を読み、あてはまる場所にチェックを入れてください。

本テストは就職活動等で用いられるテストと同様のものをベースとしています。

就職活動と違い、この結果が今後に影響することはありません。

就職活動に向けた自己分析の一環として、正直な気持ちで、直感的にお答えください。

結果については、実験終了後にお渡しします。

本回答は研究に用いられますが、個人が特定されることはありません。

回答データは内平研究室に帰属します。

以下の質問について、あなたにどのくらい当てはまるか、お答え下さい。

1:全く当てはまらない 2:少し当てはまらない 3:どちらともいえない 4:少し当てはまる 5:とても当てはまる

Q1:すぐ友だちを作ることができる

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q2:人に会うことは、ワクワクする

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q3:明るい性格だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q4:交友関係は広い

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q5:知らない人と話しをするのは苦にならない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q6:人と話しをするのが好きだ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q7:イライラして、相手を怒ることはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q8:八つ当たりはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q9:細かいことで、くよくよしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q10:小さなことで、悩むことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q11:感情的に取り乱すことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q12:感情的な争いはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q13:決心をしたらやり通す

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q14:いい加減なことはしたくない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q15:確実に、こつこつと努力する方だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q16:常に目標をもって行動している

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

以下の質問について、あなたにどのくらい当てはまるか、お答え下さい。

1:全く当てはまらない 2:少し当てはまらない 3:どちらともいえない 4:少し当てはまる 5:とても当てはまる

Q1:すぐ友だちを作ることができる

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q2:人に会うことは、ワクワクする

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q3:明るい性格だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q4:交友関係は広い

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q5:知らない人と話しをするのは苦にならない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q6:人と話しをするのが好きだ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q7:イライラして、相手を怒ることはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q8:八つ当たりはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q9:細かいことで、くよくよしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q10:小さなことで、悩むことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q11:感情的に取り乱すことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q12:感情的な争いはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q13:決心をしたらやり通す

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q14:いい加減なことはしたくない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q15:確実に、こつこつと努力する方だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q16:常に目標をもって行動している

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

以下の質問について、あなたにどのくらい当てはまるか、お答え下さい。

1:全く当てはまらない 2:少し当てはまらない 3:どちらともいえない 4:少し当てはまる 5:とても当てはまる

Q1:すぐ友だちを作ることができる

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q2:人に会うことは、ワクワクする

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q3:明るい性格だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q4:交友関係は広い

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q5:知らない人と話しをするのは苦にならない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q6:人と話しをするのが好きだ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q7:イライラして、相手を怒ることはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q8:八つ当たりはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q9:細かいことで、くよくよしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q10:小さなことで、悩むことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q11:感情的に取り乱すことはない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q12:感情的な争いはしない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q13:決心をしたらやり通す

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q14:いい加減なことはしたくない

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

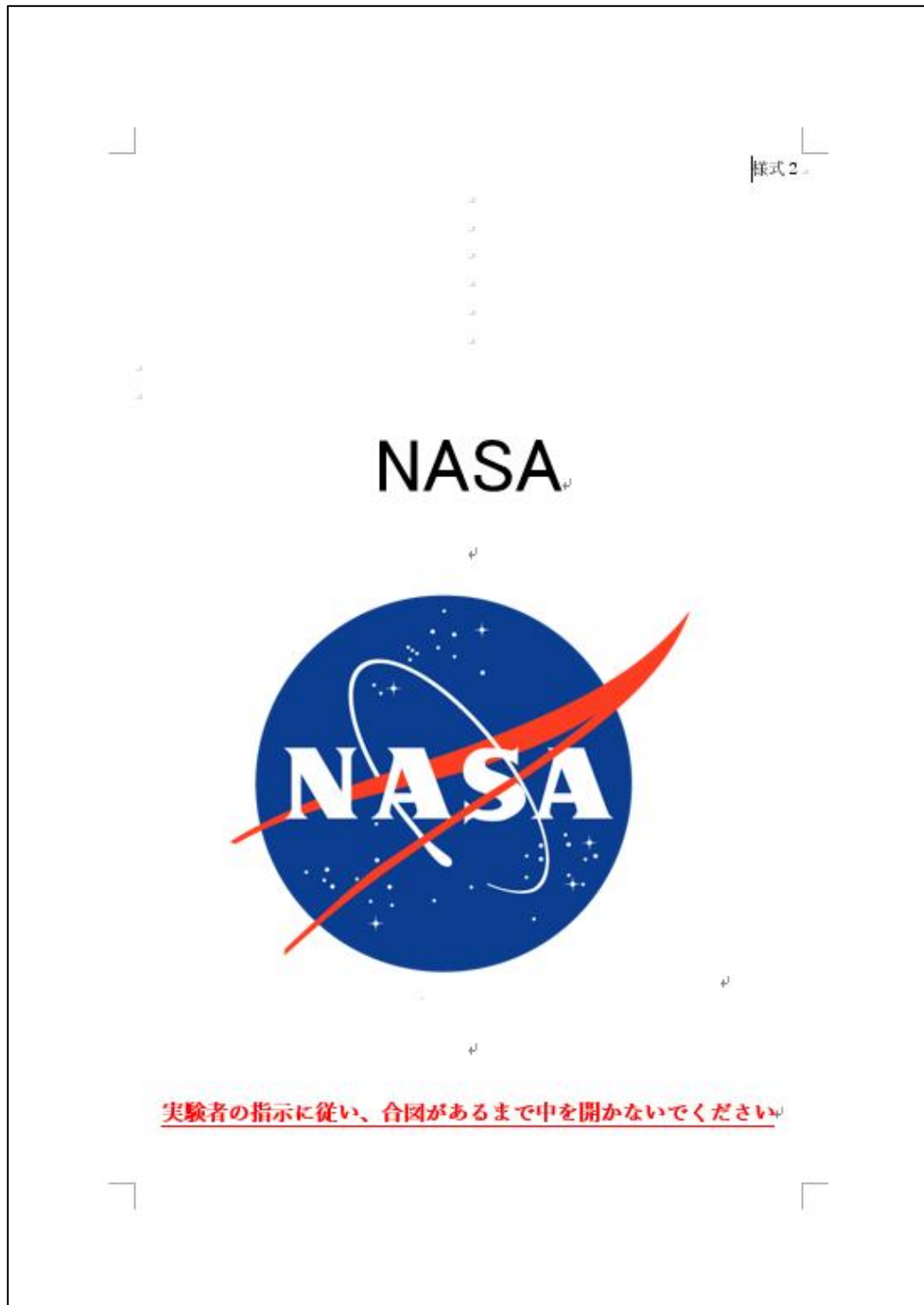
Q15:確実に、こつこつと努力する方だ

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Q16:常に目標をもって行動している

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

1.6 コンセンサスゲーム 1「宇宙」





問題

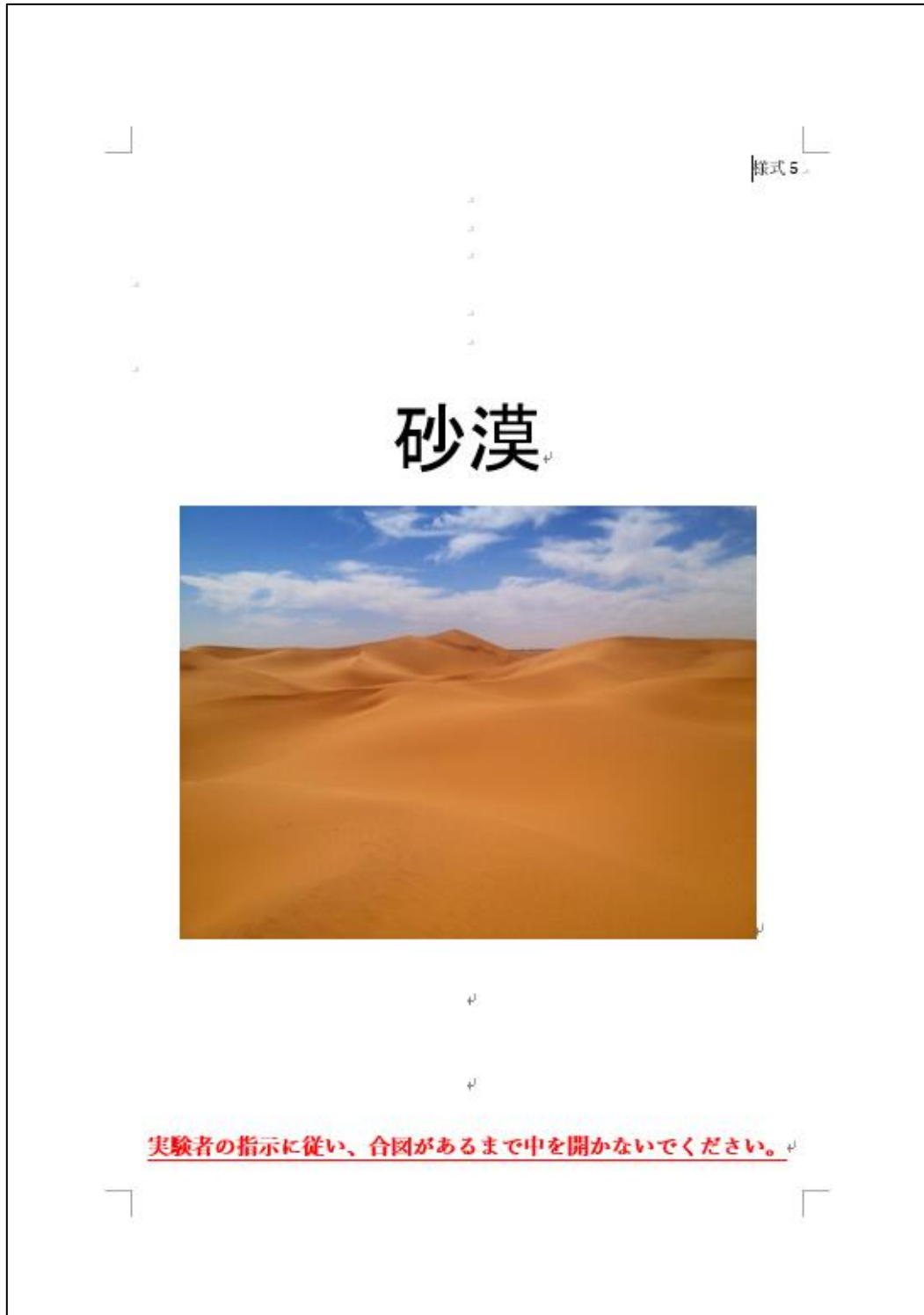
あなたは、宇宙船の乗組員である。はじめの計画では、明るい方の月面上で、母船とランデブー（rendez-vous：合流）することになっていた。ところが、あなた方の宇宙船は、機械の故障で、母船とのランデブー予定地点から、200km ばかり離れた所に着陸してしまった。そのうえ、積んでいた機械の多くも破損してしまった。生き残るためには、どうにかして、母船とのランデブー予定地点に、たどり着かなければならない。そこで、月面上 200km の旅行に必要な品物を、選択する必要に迫られている。下に書かれているのが、着陸の際の破損を免れて、完全なままに残っている品物のリストである。

ここでの課題は、あなた方乗組員が、ランデブー予定地点に到達するための必要度（重要度）に応じて、これらの品物に、1～15 の順位をつけることである。もっとも重要（不可欠）と思われるものを1とし、その次に重要なものを2とし、以下順に3、4……、いちばん必要でないと思うものに15、というように、全品目に順位を記入するのである。まず、あなた個人の順位を決定してください。個人決定のための時間は、10 分間です。

① マッチの入った箱。 	⑨月から見た星座図。 
② 宇宙食（固形食）。 	⑩救命いかだ。 
③ ナイロンのロープ。 	⑪磁石の羅針儀。 
④ パラシュートの網布。 	⑫ 20Lの水。 
⑤ ポータブルの暖房器。 	⑬発火信号。 
⑥ 45口径のピストル2つ。 	⑭注射器の入った救急箱。 
⑦ 粉ミルク1ケース。 	⑮太陽で作動するFM送受信機。 
⑧45kgの酸素ボンベ2本。 	

優先順位	自分の回答	正解との差分	チームの回答	正解との差分
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
	合計→		合計→	

1.7 コンセンサスゲーム 2「砂漠」





7 月中旬のある日、午前 10 時ごろ、あなた方が乗った小型飛行機は、アメリカ合衆国の南西部にある砂漠の中に不時着しました。

不時着した際、飛行機は大破炎上、操縦士と副操縦士は焼死しましたが、あなた方は奇跡的に大きな怪我もなく無事でした。不時着はあまりに突然で、無線で救援を求める時間もなく、また現在位置を知らせる時間もありませんでした。しかし、不時着する前に見た周りの景色から、あなた方は飛行プランに示されているコースから約 100km 離れた所にいることがわかっていました。また、操縦士は不時着前に、最も近くの居住地は約 110km 南南西にあることだけをあなた方に告げていました。

この付近は全く平坦で、サボテンが生えている他は不毛の地域です。不時着直前の天気予報では、気温は約 43℃になるだろうと言っています。それは、地表に近い足もとでは 50℃にもなるだろうことを意味しています。あなた方は、軽装～半袖シャツ、ズボン、靴下、タウンシューズという服装で、各々、各 1 枚のハンカチとサングラスを持っています。また、全員で 8 ドルばかりの小銭と 100 ドルの紙幣、1 箱のタバコとボールペンは 1 本あるのみです。ただ飛行機が燃えてしまう前に、あなた方は次の 12 の品物をかろうじて取り出すことができました。

あなた方の課題は、これらの 12 の品物を、あなた方が生き残るために最も重要と思われるものから順番に、1 から 12 までの順位をつけることです。生存者は、あなた方のチームのメンバーと同数であり、またみんなが協力し合うことを同意しています。まず、あなた個人の順位を決定してください。個人決定のための時間は、10 分間です。

① 懐中電灯（乾電池4つ入り）。	⑦ 磁石の羅針盤。
	
② ガラス瓶に入っている食塩（1000錠）。	⑧ 1人1着の軽装コート。
	
③ この地域の航空写真の地図。	⑨ 弾薬の装填されているピストル
	
④ 1人につき1リットルの水。	⑩ 化粧用の鏡。
	
⑤ 大きいビニールの雨具。	⑪ 赤と白のパラシュート。
	
⑥ 「食用に適する砂漠の動物」という本。	⑫ 約2リットルのウォッカ。
	

優先順位	自分の回答	正解との差分	チームの回答	正解との差分
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
	合計		合計	

参 考 文 献

- Arrow, Holly, Joseph E. McGrath, and Jennifer L. Berdahl. *Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation*. Sage Publications, 2000.
- Arthur, Jeffrey B. "Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover." *Academy of Management journal* 37.3 (1994): 670-687.
- Allport, Gordon W. "Pattern and growth in personality." (1961).
- Allport, Gordon Willard. "The person in psychology: Selected essays." (1968).
- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount. "The big five personality dimensions and job performance: a meta - analysis." *Personnel psychology* 44.1 (1991): 1-26.
- Cross, Rob, Reb Rebele, and Adam Grant. "Collaborative overload." *Harvard Business Review* 94.1 (2016): 74-79.
- Costa Jr, Paul T., and Robert R. McCrae. "The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders." *Journal of Personality Disorders* 6.4 (1992): 343-359.
- Daniel Nettle, 竹内和世[訳] (2009) 『パーソナリティを科学する』 白揚社, 第一版.
- Day, David V., Peter Gronn, and Eduardo Salas. "Leadership in team-based organizations: On the threshold of a new era." *The Leadership Quarterly* 17.3 (2006): 211-216.
- Dickinson, Terry L., and Robert M. McIntyre. "A conceptual framework for teamwork measurement." *Team performance assessment and measurement* (1997): 19-43.
- Edmonson C. Edmondson, 野津智子[訳] 『チームが機能するとはどういうことか』 英治出版, 第一版.
- Garvin, David A., Amy C. Edmondson, and Francesca Gino. "Is yours a learning organization?." *Harvard business review* 86.3 (2008): 109.
- Haas, Martine, and Mark Mortensen. "The Secrets of Great Teamwork." *Harvard business review* 94.6 (2016): 70.
- Haverd Business Review (2008) 『Learning Organization Survey』

(https://hbs.qualtrics.com/jfe1/form/SV_b7rYZGRxuMEyHRz) [2016.8.15 観覧]

- Kahn, William A. "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work." *Academy of management journal* 33.4 (1990): 692-724.
- Kerr, Steven, and John M. Jermier. "Substitutes for leadership: Their meaning and measurement." *Organizational behavior and human performance* 22.3 (1978): 375-403.
- Manz, Charles C., and Henry P. Sims Jr. "Business without bosses." (1993).
- Marcus Buckingham, Donald O. Clifton, 田口俊樹[訳] (2001) 『さあ、才能に目覚めよう』 日本経済新聞出版社, 第一版.
- McCrae, Robert R., and Paul T. Costa. *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press, 2003.
- McGrath, Joseph Edward. *Social psychology: A brief introduction*. Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- Micael Doyle, David Straus, 斎藤聖美 (2003) 『会議が絶対うまくいく法』 日本経済新聞社, 第一版.
- Morgan Jr, Ben B., Eduardo Salas, and Albert S. Glickman. "An analysis of team evolution and maturation." *The Journal of General Psychology* 120.3 (1993): 277-291.
- Nemhard, Ingrid M., and Amy C. Edmondson. "Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams." *Journal of Organizational Behavior* 27.7 (2006): 941-966.
- Re:work(2015) 「The five keys to a successful Google team」 (<https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/>)[2016.2.2 観覧]
- Re:work(2016) 「Guide: Understand team effectiveness」 (<https://rework.withgoogle.com/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/>)[2017.1.5 観覧]
- Salas, Eduardo, et al. "Toward an understanding of team performance and training." (1992).
- Salgado, Jesus F. "The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community." (1997): 30.
- Schein, Edgar H., and Warren G. Bennis. *Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach*. New York:

Wiley, 1965.

- Stogdill, Ralph M. *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press, 1974.
- The NewYork Times Magazine (2016) 「What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team」
(http://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html?_r=0) [2016.2.29 観覧]
- Toegel, Ginka, and Jean-Louis Barsoux. "How to Preempt Team Conflict." *Harvard business review* 94.6 (2016): 78.
- Tom Rath, Barry Conchie, 田口俊樹[訳], 加藤万里子[訳] (2013) 『ストレングスリーダーシップ』 日本経済新聞出版社, 第一版.
- Tuckman, Bruce W. "Developmental sequence in small groups." *Psychological bulletin* 63.6 (1965): 384.
- Wiggins, Jerry S., ed. *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*. Guilford Press, 1996.
- Wikipedia (2017) 『性格』
(<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%80%A7%E6%A0%BC#.E7.89.B9.E6.80.A7.E8.AB.96>)[2017.1.5 観覧]
- Woolley, Anita Williams, et al. "Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups." *science* 330.6004 (2010): 686-688.
- Zaccaro, Stephen J., Andrea L. Rittman, and Michelle A. Marks. "Team leadership." *The Leadership Quarterly* 12.4 (2002): 451-483.
- Zelaya, J. "The Effect of Personality on Knowledge Creation Processes - Toward KC Optimization in Teams based on Human Attributes." In Proceedings of the 7th International Joint Conference on Knowledge Discovery, *Knowledge Engineering and Knowledge Management* (2015): 62-69
- 池田浩, 岡田浩治, 高橋潔, 永井隆男, 二村英幸, 日詰慎一郎, 山口生史, 吉村尚裕, 渡邊 壽美子, 山口裕幸[編] (2009) 『コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学』 朝倉書店, 初版.
- 磯本圭介. "1401 PM にとって最も重要な資質に関する考察 (一般セッション)." プロジェクトマネジメント学会研究発表大会予稿集 2007 (2007): 233-237.
- 王 蕾, “メンバー間での強みの相互認識がチームのパフォーマンスに与える影響.” 北陸先端科学技術大学院大学, 修士論文 (2016)
- こころの翼 (2015) 『5 つの性格診断心理テストプラス (簡易版)』

- (<http://www.sinritest.com/bigfive.html>) [2016.11.15 観覧]
- 仔猫の遊び場 (2015) 『パーソナリティ理論』
(http://www.oak.dti.ne.jp/~xkana/psycho/clinical/clinical_07/)[2016.11.20 観覧]
 - 斎藤秀樹 (2015) 『究極のチームビルディング』 日経 BP 社, 初版.
 - 心理学の学習 (2016) 『心理学用語集:パーソナリティの特性論』
(<http://psychologist.x0.com/terms/154.html>) [2017.1.5 観覧]
 - 丹野義彦 (2003) 『性格の真理』サイエンス社, 初版.
 - 高橋雄介. "人格 パーソナリティ特性研究をはじめとする個人差研究の動向と今後の展望・課題 (わが国の教育心理学の研究動向と展望)." *教育心理学年報= The annual report of educational psychology in Japan* 55 (2015): 38-56.
 - 縄田健悟, et al. "企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明." *心理学研究* 85.6 (2015): 529-539.
 - 人間科学大辞典 (2010) 『特性論』
(<http://kwww3.koshigaya.bunkyo.ac.jp/wiki/index.php/%E7%89%B9%E6%80%A7%E8%AB%96>)[2017.1.5 観覧]
 - 古川久敬 (2004) 『チームマネジメント』 日本経済新聞社, 第一版.
 - 村上宜寛, 村上千恵子 (2001) 『主要 5 因子性格検査ハンドブック』 学芸図書株式会社, 初版.

謝 辞

本論文の執筆にあたっては多くの方のご支援を賜りました。

主指導教員である内平直志先生をはじめとして内平研究室の皆様には本当にお世話になりました。内平先生からは具体的な研究の進め方や新たな着眼点としてのご助言，論文執筆や研究での至らぬ点について多くのご指導頂けただけでなく，論文執筆以外の面でもご協力いただきました。助教の佐々木先生からは日頃の研究進捗や論文執筆ので鋭いご指摘，分析方法の丁寧なご指導をいただきました。それ以外の研究室のメンバーの皆様におかれましても，ゼミ等で皆様と議論したことが本研究の成果に生きております。内平研究室の皆様には深く感謝いたします。

本研究では仮説を検証するためにヒアリング調査と実験室実験を行いました。被験者の皆様，お忙しい時間の中研究にご協力いただき，本当にありがとうございます。

JAIST で研究していく中，多くの方とめぐり合い，新しい知識を吸収できたことは私にとって最も大きな財産になると思います。これを糧に今後も精進していきたいと思います。ありがとうございました。

高橋 直也