

導入事例サンプルレポート

会議で毎回すれ違っていた 5 人の制作会社が、「能力差」ではなく

「意思決定スタイルの違い」を整理して、衝突と手戻りを減らした事例

1. 背景

5 人の制作会社では、定例会議のたびに微妙なすれ違いが起きていました。

誰かが悪いわけではない。能力が足りないわけでもない。にもかかわらず、会議が終わったあとにそれぞれの理解がズレており、進めたつもりの作業が止まったり、逆に未確定のまま先に進んでしまったりする状態が続いていました。

表面上は「コミュニケーション不足」に見えていましたが、実際にはそう単純ではありませんでした。

このチームで起きていたのは、**何をもって“決まった”とするか、どの条件がそろえば“動いてよい”と判断するか**の基準が、メンバーごとに違っていたことです。

2. 診断で見えた本質

今回の診断では、問題を「相性」や「感情論」で片づけず、**判断の速さ、納得に必要な材料、責任の引き受け方、伝えられ方の違い**として整理しました。

その結果、このチームの課題は能力差ではなく、次の一点に集約されました。

5 人それぞれで、“**会議で合意した**”の定義が違っていた。

- nagano は、方向性と判断軸が共有できれば前に進めるタイプ
- ito は、背景理解と整合性が十分に腹落ちしてから動くタイプ
- miyagawa は、方向が見えた時点で現実的に前へ進めるタイプ
- yajima は、指示と責任範囲が明確になって初めて安定して動けるタイプ
- kobayashi は、まず試してから調整したほうが早いタイプ

つまり、同じ会議に出ている、

ある人は「もう決まった」と感じ、

ある人は「まだ論点が残っている」と感じ、

ある人は「先に動いて調整しよう」と思い、

ある人は「正式指示待ち」と受け取っていた、

という構造でした。

3. 個人分析と対策

① nagano

見えた傾向

自分の中に強い判断軸を持ち、全体の整合性や思想の筋を大切にするタイプです。表面的な迎合よりも、「本当にこの進め方でよいのか」を深いところで見えています。チームの空気より、構造の正しさや本質の一貫性を優先しやすい傾向があります。

起きやすいズレ

頭の中ではかなり整理されていても、それを全部言語化しないまま話が進むと、周囲には「急に結論が出た」「基準が見えない」と映ることがあります。本人は雑に決めているつもりがなくても、他メンバーからは“飛んだ判断”に見えやすい立ち位置です。

対策・解決法

nagano には、会議で細かく全工程を説明させるよりも、

「今回何を決めるか」「判断基準は何か」を最初に定義する役割を持たせるほうが機能します。

思想・優先順位・判断軸を言語化してから議論を始めることで、他メンバーは迷わず動けるようになります。

期待される効果

nagano が“感覚的に決めている人”ではなく、**判断基準を示す人**として見えるようになり、無用な反発や誤解が減ります。

② ito

見えた傾向

理解してから動く、慎重で内省的なタイプです。表面的な勢いよりも、筋が通っているか、抜け漏れがないかを重視します。独立心があり、自分のペースで納得できると強いですが、即断即決の場では本来の力が出にくい面があります。

起きやすいズレ

会議の場でその場判断を求められると、考えていないのではなく、**判断材料がまだ足りない**状態になりやすいです。その結果、周囲からは反応が遅い、意見が少ない、温度感が低い、と誤認されがちです。

対策・解決法

ito には、会議前に論点と資料を渡し、

事前レビューや文面での意見出しを役割として持たせるのが有効です。

会議の場では「初見で答える人」ではなく、「抜け漏れと整合性を確認する人」と位置づけることで、価値が見えやすくなります。

期待される効果

後出しの懸念や会議後の差し戻しが減り、チームにとっての“静かなブレーキ”が健全に機能するようになります。

③ miyagawa

見えた傾向

対外感覚が鋭く、動きながら現実に合わせて調整できるタイプです。成果に結びつける力があり、周囲の状況も見ながら前に進める推進役になりやすい人です。5人の中では、最も“実務を前へ進める圧”を出しやすい立場です。

起きやすいズレ

チームが曖昧なまま止まっていると、自分で拾って進めてしまいやすく、結果として見えな
い中核業務が集中しやすくなります。周囲が悪いのではなく、miyagawa が動けてしまうた
めに、構造上のしわ寄せが集まりやすいのです。

対策・解決法

miyagawa には、進行管理・外部調整・優先順位の現場判断など、

前に進める役割 を明確に渡すのが向いています。

ただし同時に、抱え込み防止のために「ここから先は誰に返すか」「どこまでが裁量か」を
明文化する必要があります。

期待される効果

高い実行力が“自己犠牲”ではなく“再現できる推進力”として機能し、チーム全体の前進速度
が安定します。

④ yajima

見えた傾向

曖昧な雑談より、明確な目的と役割のある環境で力を出しやすいタイプです。感覚は繊細で
すが、任せる範囲がはっきりすると、集中して責任を持って進められます。必要以上に群れ
ず、自分の線を持って動く傾向があります。

起きやすいズレ

会議が抽象論に寄ると、「結局、自分は何をやればよいのか」が不明瞭になりやすく、待機・
迷い・局所的な反発につながる場合があります。

これは協調性の問題ではなく、**実行条件が明示されていないこと**による負荷です。

対策・解決法

yajima には、

担当、期限、完了条件、相談先 をセットで渡すことが重要です。

ふわっとした期待ではなく、実務レベルの定義を与えることで、安定したアウトプットが出
やすくなります。

期待される効果

会議のたびに受け取り方が変わる状態が減り、本人の集中力と責任感が、成果に素直につな
がるようになります。

⑤ kobayashi

見えた傾向

反応が速く、状況に応じて柔軟に動けるタイプです。完全に整ってから動くよりも、試しながら形を作るほうが得意で、初動や試作では強みが出やすい人です。流れを読んで動けるぶん、場の空気で先走ることもあります。

起きやすいズレ

チームにとってはありがたいスピード感ですが、整理や合意形成が追いついていない段階で走り出すと、他メンバーとの認識差が広がりやすくなります。

本人は善意で動いていても、周囲には「勝手に進んだ」と見えやすい立場です。

対策・解決法

kobayashi には、

たたき台作成、初稿、試作、仮説出し の役割を持たせるのが向いています。

一方で、本決定前に「レビュー者」と「確定者」を必ず通す仕組みにしておくことで、スピードを生かしながら混乱を防げます。

期待される効果

kobayashi の機動力が、チームを乱す要因ではなく、チームの初速をつくる資産に変わります。

4. チーム全体に対する解決策

このチームに必要なのは、仲良くすることではなく、

会議の構造を、5人の違いに合わせて設計し直すことでした。

そこで、次の3つを実施しました。

1. 会議の目的を3種類に分ける

- 相談する会議
- 決める会議
- 共有する会議

この区別がないと、深く考えたい人、すぐ動きたい人、明確な指示がほしい人が同じ場で衝突します。

2. 会議の終了条件を明文化する

毎回の会議で、必ず次の5点を残すようにしました。

- 今日決まったこと
- まだ決めていないこと
- 誰が責任を持つか
- いつまでにやるか
- どの状態をもって完了とするか

3. 役割を性格に寄せて再設計する

- nagano：判断軸・優先順位・最終方針の定義
- ito：整合性確認・抜け漏れチェック・事前レビュー
- miyagawa：進行推進・対外調整・進捗の前進管理
- yajima：明確化された実務の遂行
- kobayashi：初稿・試作・仮説のたたき台作成

ここで重要なのは、誰かを“上”や“下”に置いたのではなく、それぞれの判断スタイルに合う責任の持ち方へずらしたことです。

5. 導入後の変化

改善後、最初に起きた変化は、会議での空気の変化でした。

以前は、同じ話をしているはずなのに、

- nagano は「方向性は決まった」と感じる
- ito は「まだ確認が足りない」と感じる
- miyagawa は「もう動かないと遅れる」と判断する
- yajima は「まだ正式指示ではない」と受け取る
- kobayashi は「ひとまず作ってみよう」と走る

というズレが、毎回のよう起きていました。

しかし、会議の目的・判断基準・責任範囲を明文化してからは、

すれ違いが「人間性の問題」ではなく「構造の問題」として扱えるようになりました。

その結果、感情的な衝突や見えない不満が減り、手戻りも減少。

特に、miyagawa への過集中、ito の見えにくかった価値、kobayashi の先行行動、yajima の待機状態が、それぞれ整理されていきました。

最終的にこのチームでは、

“わかり合うこと”よりも、“ズレても壊れない進め方を持つこと”が重要だと共有されるようになりました。

それによって、無駄な衝突が減り、会議はようやく“話ただけで終わる場”ではなく、“進めるための場”に変わっていきました。

6. まとめ

この事例で見えたのは、チームの問題は、能力や相性だけで起きるわけではないということです。

本当の問題は、**誰がどの条件で判断し、どの条件で動き出すのかが未設計だったこと**でした。

性格診断は、その人を決めつけるためのものではありません。

その人に合った役割、伝え方、会議設計を考えるための入口です。

構造を整えることで、個人の強みはようやく強みとして機能し始めます。