



みつけてもらおう、自分の活かし方。
他人に目標をたててもらおうワークショップ
「タニモク」プロジェクト

パーソルキャリア株式会社
パブリックリレーションズ部
「タニモク」プロジェクトチーム

みつけてもらおう、自分の活かし方。－ 社員の目標と行動を後押しする、他人に目標をたててもらおうワークショップ「タニモク」プロジェクト！

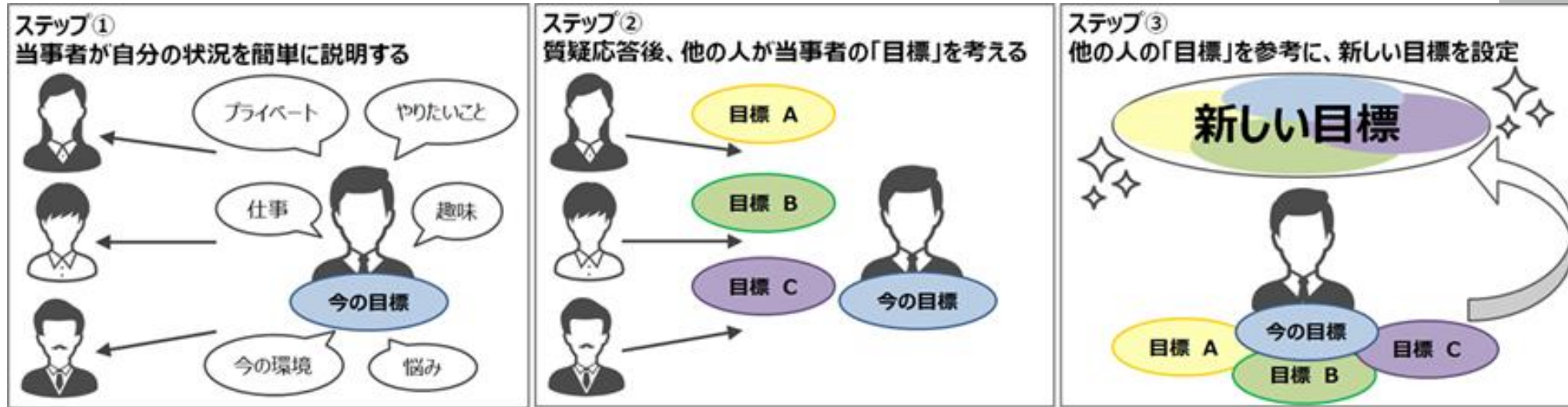
【サマリー】

コロナ禍によって、2020年4月から本格的にリモートワークが始まった。そうした中、社員同士のコミュニケーションの減少や中途入社者の孤立など、「社員同士の関係性」に関する問題が組織で上がってきた。そこで立ち上がったのが、社員の有志で立ち上げた社内間コミュニケーション活性化施策である他人に目標をたててもらおうワークショップを行う「タニモク」プロジェクトだ。プロジェクトの内容は主に2つ。

- 1：他人に目標をたててもらおうワークショップ「タニモク」を社内で定期開催すること。
- 2：ワークショップでたてた目標と行動をサポートしあう「モクサポ」コミュニティを運営すること。

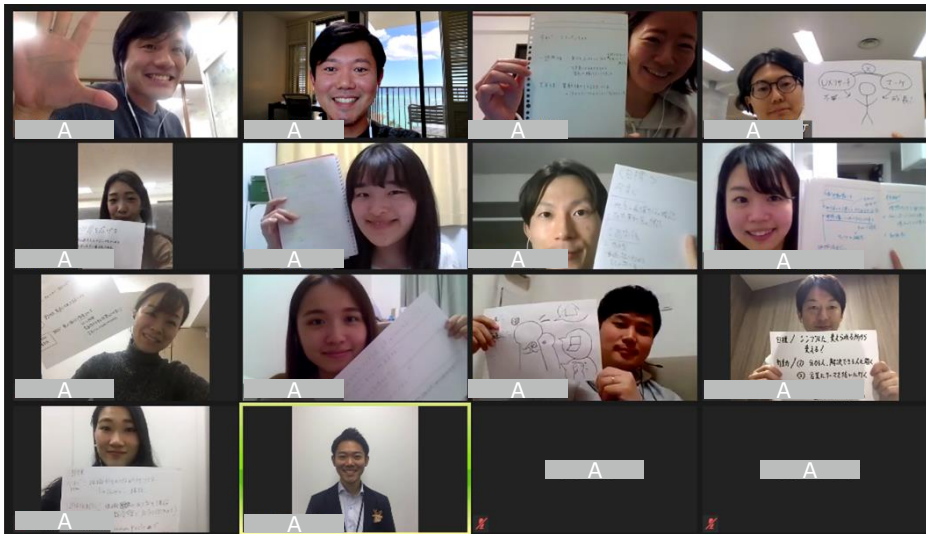
「タニモク」は、パーソルキャリア株式会社がオリジナルで開発したワークショップ。4人ないし3人で目標をたてあうことで、自分が気づかなかった目標や行動の選択肢が得られるワークショップで、オンラインでも実施が可能だ。また、目標を立てあった社員同士が部門間を超えて目標を共有し、行動を支援するコミュニティが「モクサポ」である。「モクサポ」はTeamsで運用され、「タニモク」ワークを行った社員同士が、行動に対するフィードバックを行い、「モクサポ」参加者の新しい目標や行動を後押ししている。2020年9月からスタートしたこの活動は徐々に参加者も増え、**実施回数は延べ6回、2021年6月時点でTeamsに参加するメンバーは、70人に。さらにモクサポのコミュニティメンバーが主体となり、北海道、仙台、広島、福岡などの地方社員向けの「タニモク」イベントを企画。100名を超える応募が集まり、盛り上がりを見せている。**「タニモク」プロジェクトは、社員間のコミュニケーションを活性化させ、社員の自発的な行動を後押しする施策として、社内から注目を集めている。

▼「タニモク」概要図 …他人が当事者の状況を踏まえて、目標と行動を考え、プレゼン。当事者は得られたアイデアから最善の目標と行動を設定する。



※次頁に掲載されている「働きがい」ワークショップは、ステップ②、③の目標ではなく、「働きがい」を共有するワークショップ

▼「タニモク」をオンラインで実施している様子



▼「モクサポ」Teams内でコミュニケーションをとっている様子

私からみて、さんの

好きなこと チームで一体感を持ちながら仕事を進める事

詳細表示

ギフト＝ワークでお互いに考えた主人公の働きがいや目標をプレゼントとして送り合うこと

2020/11/11 20:41
本日もありがとうございました！また色々な学びがあって楽しかったです！
勢い余って B さんのシート2つ挙げちゃいましたが(笑)、ギフトをぜひ確認下さいませー
私も仕事に行き詰まったらこれを見て、肩の力抜きます！

A 2020/11/11 20:49
B
C

より皆さんを知れて、とても楽しい時間でした(▽)ありがとうございました！
ギフト贈ります📺

他人に目標をたててもらうワークショップ「タニモク」プロジェクト

【詳細】

「タニモク」プロジェクトでは、3回のワークショップを実施。並行してTeamsで、社員間のリアルタイムのコミュニケーションをサポートした。

1) 1回目のアンケートを実施

2) 「タニモク」ワークショップを開催（2時間）

→ 3人1組で目標をたてあう

→ 目標と行動をお互いにTeamsでシェア

↓↓

3) 「働きがい」ワークショップを開催（2時間）

→ 3人1組で、自分の働きがいを言語化

→ 他人が感じた働きがいをシェアし、自分の「好きなこと」「得意なこと」「役立てること」を言語化することで自己認知を高める。言語化したものは、Teamsでシェア

↓↓

4) 2回目の「タニモク」ワークショップ（2時間）

→ 前回の「働きがい」もふまえて、3人1組で目標をたてあう。現存の目標と行動をアップデートする

5) 実施直後に2回目のアンケートを実施

↓↓（1カ月後）

6) 3回目のアンケートを実施。

→ 一連のワークショップの効果を検証。

▼「タニモク」×「モクサポ」実施フロー

※アンケートは、パーソル総合研究所「はたらくひとの幸せ／不幸せ」診断を活用

| | |
|------------|------------------|
| 実施前 | 1. アンケート（1回目） |
| ワーク 1回目 | 2. 「タニモク」ワークショップ |
| ワーク 2回目 | 3. 「働きがい」ワークショップ |
| ワーク 3回目 | 4. 「タニモク」ワークショップ |
| 実施 直後 | 5. アンケート（2回目） |
| | ⋮ |
| 1か月後 | 6. アンケート（3回目） |

「モクサポ」
たてた目標と
行動をサポート
するコミュニティ

Teams

（2021年6月時点）

- ・「タニモク」×「モクサポ」の一連のフローを延べ6回実施
- ・Teamsに参加するメンバーは、70名。
- ・「モクサポ」メンバーが自発的に自部門で「タニモク」を開催し、メンバー間のコミュニケーション活性化に役立てている

他人に目標をたててもらおうワークショップ「タニモク」プロジェクト

【得られた成果】

1 : 社内「タニモク」「モクサポ」プログラムに参加した方の**NPSは平均77.5pt (※) !** ※NPSは、顧客推奨度を測る指標。77.5ptは参加者の大半がまわりにイベントを推奨するレベル

→ワークショップ推奨度が高く、現場に持ち帰って実施するひとも増えた。口コミでコミュニティ参加者も増え続けている。

2 : Teamsによるコミュニティで、コミュニケーションを活性化！

→立てた目標をシェアし、行動したら投稿。モクサポメンバーはそれにハートをつけたり、いいね！したりと行動を称賛しあう関係づくりができた。

3 : 社員の「はたらく幸福感」が向上！

→実施前、実施直後、実施1カ月後に「はたらくひとの幸せ／不幸せ」を診断するアンケートを実施。

実施1カ月後に「チームワーク」「他者承認」「他者貢献」に有意な向上を得ることができた。

(参考) はたらくひとの幸せ／不幸せ診断 …調査協力：パーソル総合研究所より

「チームワーク」因子 …仕事の目的を共有し、相互に励まし・助け合える仲間とのつながりを感じることができている状態

「他者承認」因子 …自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると考えている状態

「他者貢献」因子 …仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立てていると考えている状態

【「タニモク」のワークショップに参加した人の声】

- ・**目標を共有することで「やらなければ！」という気持ちも生まれ**より達成しやすくなりますし、参加できて本当に良かったです！
- ・**普段やり取りすることない部署の方と繋がること**ができて良かったです。他の方がどんな観点で悩まれているのか、キャリアの選択肢を選ぼうとされているのか、勉強になりました。

【実際に起きた行動】

- ・希望を出して、異動が叶いました。
- ・業界牽引プロジェクト発足！ 仲間集めやプロジェクトの遂行していきます。

他人に目標をたててもらおうワークショップ「タニモク」プロジェクト

・革新・ユニーク性：従来の殻を破った新しい発想があるか

従来のコミュニケーション施策は、主催者と参加者の関係が多かった。それが**参加者が次は主催者になり、ワークショップの場をつ**くっている。**「主体的に場をつくるひと」が増え続ける**ことが本プロジェクトのユニークな点である。

・普及・汎用性：他社が参考にし、取り入れやすいか

ワークショップの映写資料、台本、ツールをすべてWEBに公開しているため、誰もが同じようなワークを実施することができる。実際に「タニモク」はADKホールディングス社やI-ne社など他社でも活用されている。そのほか、大学、高校でも「タニモク」のメソッドが用いられ、コミュニケーションの活性化に貢献している。

・ツールの有効活用：コミュニケーションツールを効率的に活用しているか

オンラインのワークショップでは、「ZOOM」を使用。また、コミュニティで使用する「Teams」はSlackなどのツールでも代替可能。オフラインで「タニモク」を開催する場合は、紙とペンのみで実施できるため、施策の導入ハードルは低い。

・客観的な効果：施策による具体的な効果が客観的に測定されているか

本プロジェクトの効果は、参加者の推奨度とパーソル総合研究所が公表している「はたらくひとの幸せ／不幸せ」診断によるアンケート結果を分析。「はたらくひとの幸せ／不幸せ」の分析では、**「チームワーク」「他者承認」「他者貢献」の向上**が有意に認められた。

・継続性：今後の発展・継続が見込まれるか

「タニモク」は汎用的なメソッドであるため、あらゆるコミュニケーションの場で活用ができる。例えば、採用のオンボーディングとしてのタニモク、部門間を跨いだ関係づくりのタニモクなど。**企業だけでなく、大学、高校にもさらに展開する予定**。