

チームの関係を改善するには？ 「ジョハリの窓」で深める 自己理解とチームコミュニケーション

“役割があいまいでモヤモヤ”を感じる中堅リーダーへ贈る

信頼強化・対話を活性化する実践メソッド

Vision

ポジティブな変化で溢れ続ける世界をつくる

Mission

私たちは、あり方と関係性の探求を通して、
人と組織がポジティブな変化を起こし続ける
エネルギーを引き出します

会社概要

社名

株式会社Being and Relation
(ビーイングアンドリレーション)

設立

2022年5月

所在地

神奈川県鎌倉市御成町11-2 ヤノヤビル2F

代表者

代表取締役 池田佳奈子

Webサイト

<https://www.being-relation.co.jp/>



法人向け

個社向け

自律自走する組織づくりの 伴走型支援

- 人事部門・組織開発部門に対するアドバイザー（施策の計画づくり・実行・成果創出と定着の支援）
- 特定の部門・チーム・階層に対するコーチング（ワークショップ・研修・1on1等の企画と運営）
- 共創型リーダーシップの開発支援

越境型（公開型）

湘南エリアや 蔵王坊平(山形県上山市)での リーダー育成プログラムの提供

- 共創型リーダー育成プログラム
- 健康経営推進リーダーシップ・プログラム



個人向け

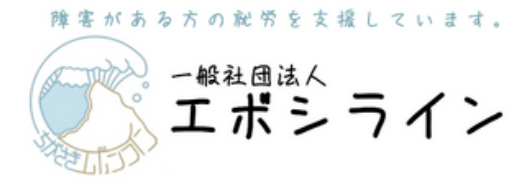
組織づくり実践者の成長支援

- 勉強会や学習コミュニティの企画・運営

チームプロセスコーチの育成

- 組織やチームを対象とするコーチング習得のためのプログラムの提供

取引先企業 ※一部抜粋



ご支援実績例



旅客鉄道事業

- 民営化に伴うサービス文化の醸成計画立案とその実践支援
- サービス文化の浸透に関する社員教育



スタートアップ ITサービス

- 組織ビジョンの再定義に向けた経営者への1on1コーチング
- マネジメントチームへのリーダーシップ・コーチング



大手 エネルギー関連企業

- コーチング文化醸成の支援
- 上記に伴う各部門へのコーチング研修、社内コーチの育成、人事部門トップへの1on1コーチング



機器受注型メーカー

- 設計部門の生産性向上を目指したチームコーチング
- 部門間関係改善ミーティングのファシリテーション

こんな方におすすめ

- 中堅マネージャー（マネージャー歴3～5年）
- メンバーの役割や連携があいまいで、チーム内で業務の抜け漏れや重複などの課題が発生している
- 新プロジェクトが始まったが、目標や役割の目線合わせができていない

この資料で得られること

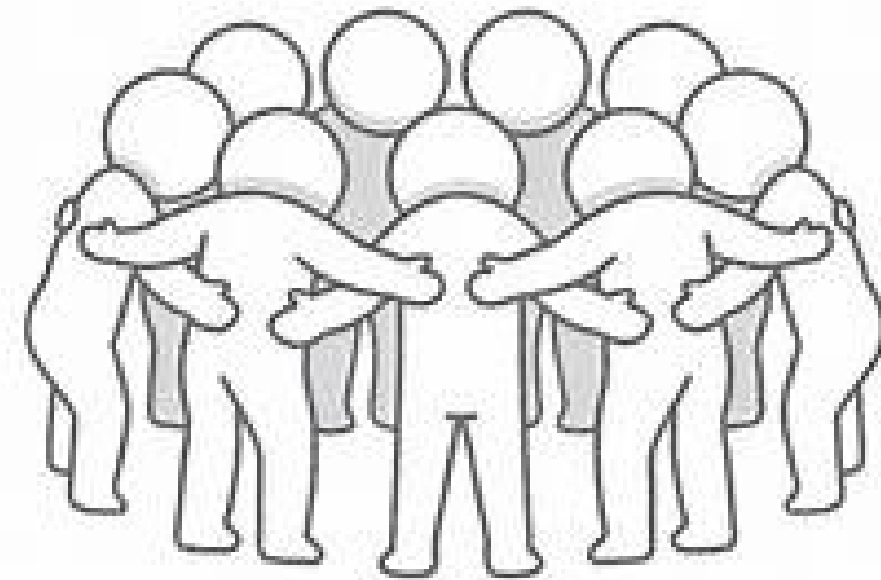
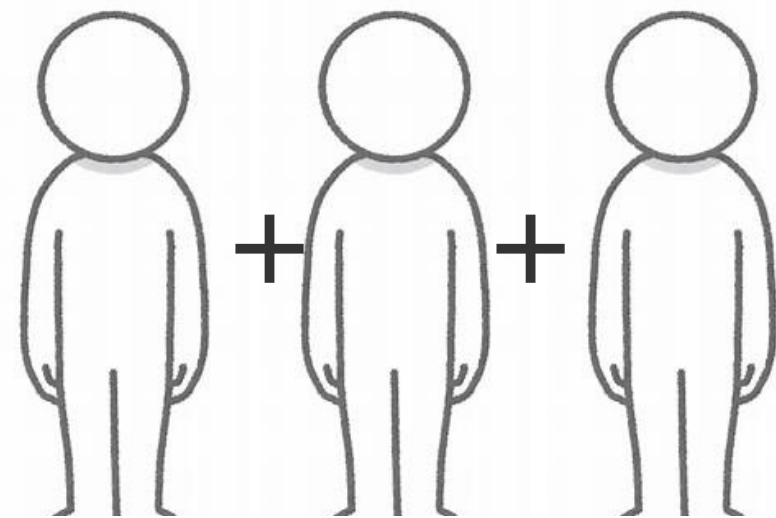
- メンバー間の役割・期待のズレを可視化できる
- 関係性を改善する具体的な対話手法（ジョハリの窓・期待交換）を使える
- 信頼と連携が高まり、チームが自律的に動く状態をつくることのできる

1. はじめに
2. 関係性のモヤモヤは、なぜ起こる？
3. “期待の言語化”がチームを動かす
4. 中堅マネージャーができる3つの実践アクション
5. ジョハリの窓が効く場面
6. おわりに | “信頼”より、“期待”を言葉にする上司へ
7. ダウンロード特典 & 勉強会・無料相談のご案内

1.はじめに：そもそもチームとは何か

チームとは

共有された使命・目標があり、その達成に対して協力し合う人々の集まり
効果的に機能するためには「チームメンバー間の共創関係をつくること」が重要です。



目指すのは、メンバーが自ら動き、協力しあえる『自律自走チーム』

1. はじめに：なぜ「関係性」に目を向けるべきなのか

チームの雰囲気になんとなく良くない。でも、誰かが大きなミスをしたわけではない。こうした「原因がはっきりしないモヤモヤ」は、役割や期待があいまいなまま積み重なった結果です。信頼関係や対話の質は、チームのパフォーマンスを左右します。

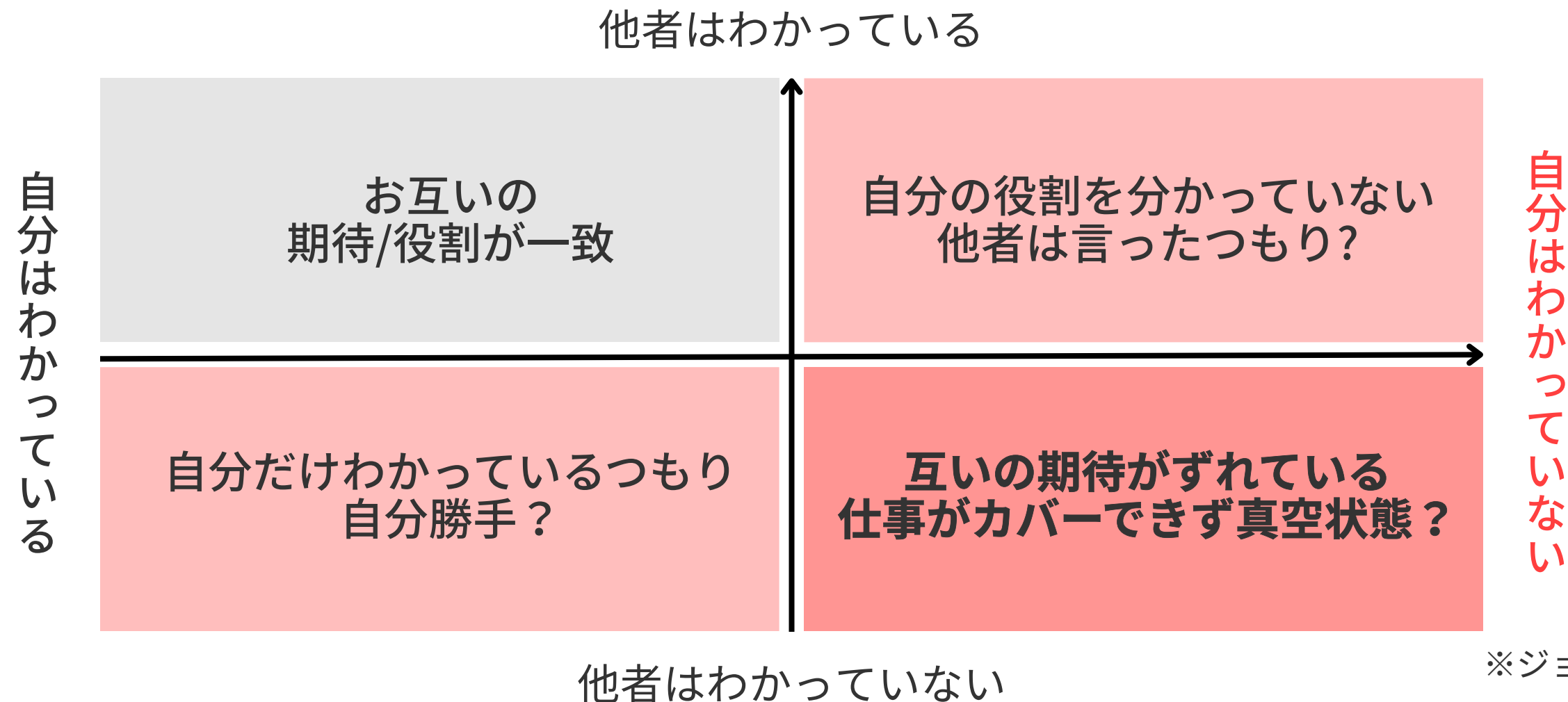
職場における一番の
ストレスは人間関係



2. 関係性のモヤモヤは、なぜ起こる？

「わかってるつもり」がズレを生む

1on1や業務ミーティングで話しているつもりでも、実は「わかってるつもり」「言ったつもり」がズレを生んでいます。役割や期待が共有されないまま進むと、抜け漏れや重複が発生し、協力関係にも影響します。この“見えないズレ”を可視化するために有効なのが「ジョハリの窓」です。



※ジョハリの窓を参考に弊社が作成

3. “期待の言語化”がチームを動かす

信頼より先に「期待」を言葉にする

自己開示とフィードバックを通じて、お互いの役割・責任・期待を明文化することが関係性改善の第一歩です。「やってほしいこと」が曖昧なままだと、信頼も築けません。率直に話せる空気を作り、期待を具体的に伝えることが、チームの連携を強化します。

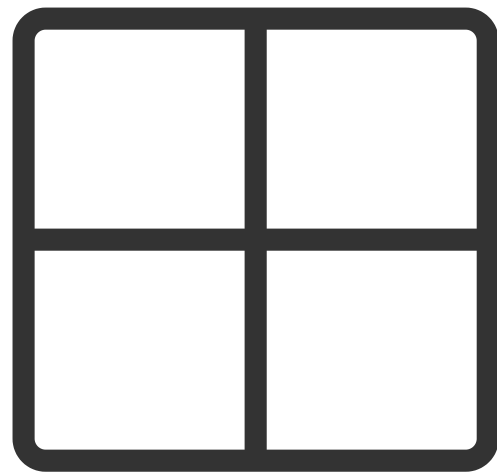
※具体的な進め方は、本資料の「【特典1】期待交換～A領域の拡大～」をご覧ください



4. 中堅マネージャーができる3つの実践アクション

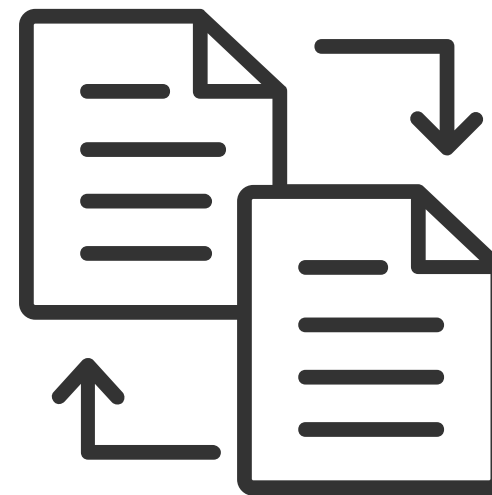
1

ジョハリの窓を活用して
見え方のズレを
共有する



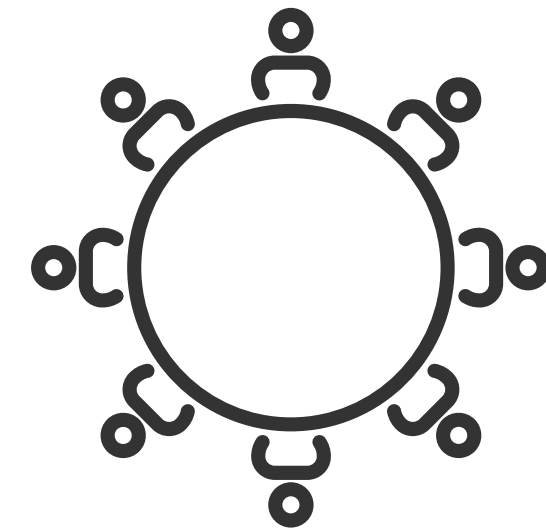
2

期待交換ワークで
やってほしいことを
明確にする



3

メンバー間の関係を
促進する対話の場を
意図的に設ける



5. ジョハリの窓が効く場面

ケース1

メンバー同士の
関係がなんとなく
ギクシャクしている



ケース2

ベテランが多く、
会話が減っている



ケース3

組織変更や新プロジェクトで
関係構築をやり直す必要がある



上記のような課題がある場合は、ジョハリの窓を活用してみましよう！

5. ジョハリの窓が効く場面 | 具体的な課題感

メンバー同士の関係がなんとなくギクシャクしている

- メンバー同士で「誰がどこまでやるか」が食い違っている
- 担当範囲が不明瞭なまま進んで、抜け漏れや重複が発生
- リーダーとして「このままじゃ危ないな」と感じている

状況や取り組み課題が変わったのに、チームの関係性を見直していない

- 新メンバーが加わったのに関係性の土台づくりがされていない
- 新しいプロジェクトに入ったが、目標や期待のすり合わせをしていない

目標達成のためにメンバーの協力関係がなんとなくマンネリ

- 建設的なやり取りができていない



6. おわりに | “信頼”より、“期待”を言葉にする上司へ

関係性が見直しが成果を生む

関係性を見直すことは、単なる雰囲気改善ではなく**チームの成果に直結**します。
期待を言葉にできる上司は、メンバーの力を引き出し、自律的に動くチームを育てます。
今日から一歩を踏み出しましょう。

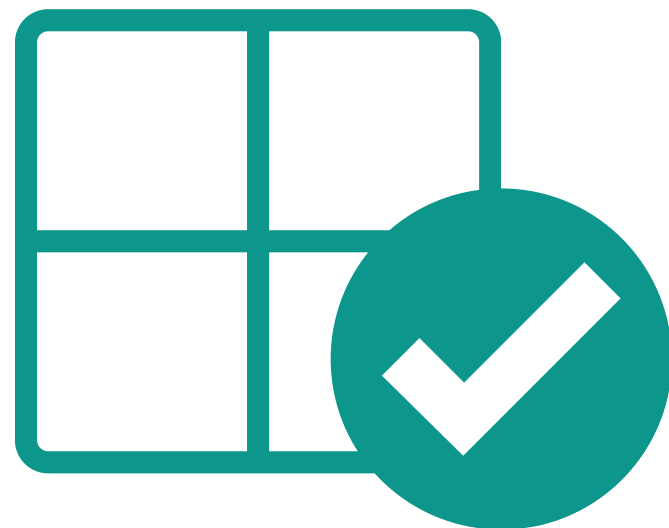


7. ダウンロード特典 & 勉強会のご案内

本資料をダウンロードした方限定で、
今日から試せるツールをプレゼントします。

1

「ジョハリの窓」を
理解しよう



2

期待交換
～A領域の拡大～
(テンプレート・進め方の解説)



3

関係性改善・勉強会
無料相談のご案内



【特典1】「ジョハリの窓」を理解しよう

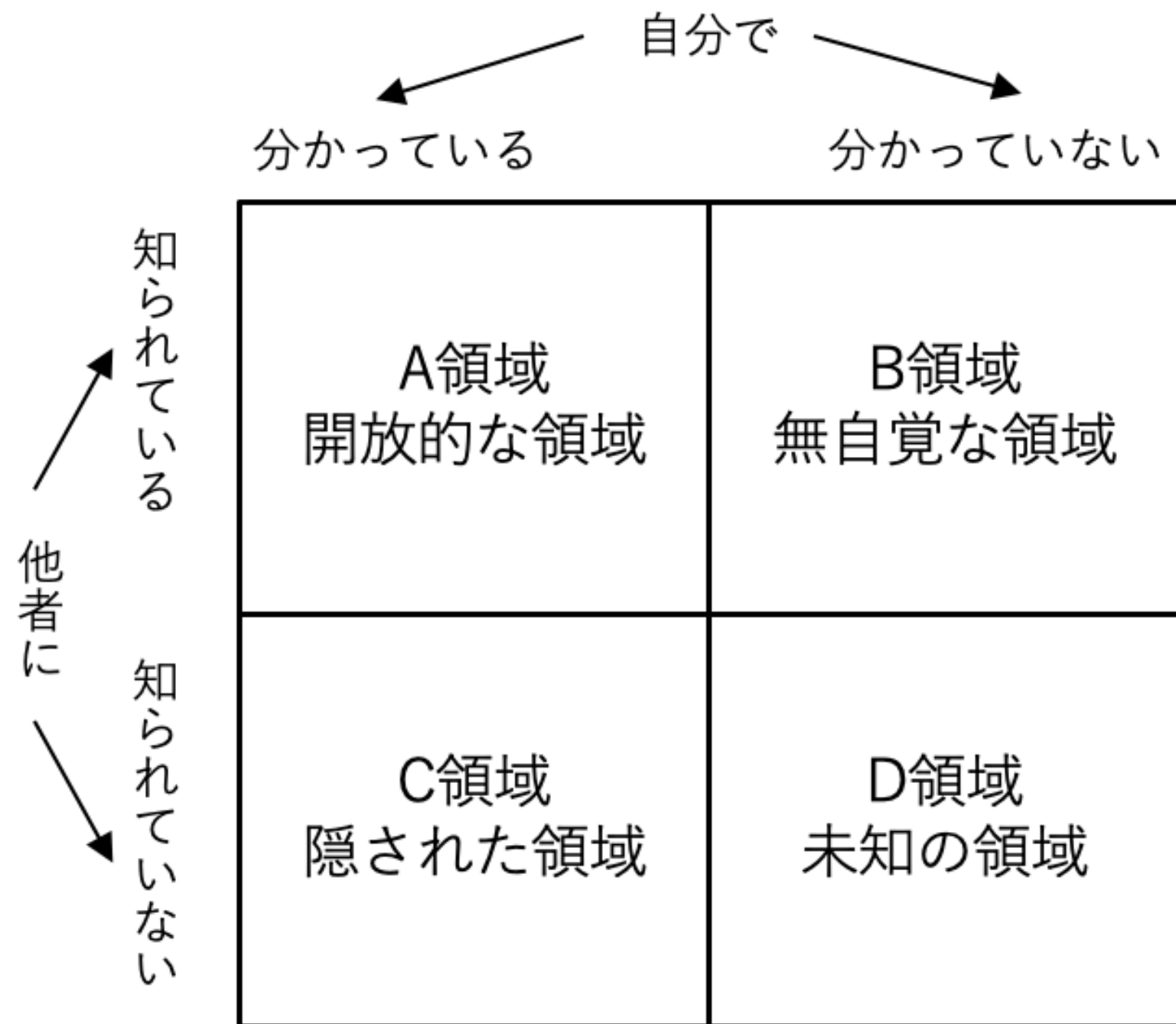


ジョハリの窓とは

協働するスキルを高めるということは、他者との関係の中で自分自身についての理解を深めることであり、また他者との関係の中で「自由で、自律的な行動がとれる開放的な領域」を広げることです。この考え方を端的に表しているのが「ジョハリの窓」といわれる概念です。



【特典1】「ジョハリの窓」を理解しよう



1955 Joseph Luft, Harry Ingham

【Aの領域】

自分で分かっている、また他者にも知られている自分の態度、行動、動機、欲求、真意など。この領域が大きいほど自分の能力や欲求が、自分のためまた他者のために効果的に活用される。

【Bの領域】

自分にはわからないが、他者から見るとよく見えている態度、行動、動機、欲求など。通常、無自覚の領域は自分で考えるよりは大きい。

【Cの領域】

自分では分かっているが、他者には知られないようにしている態度、行動、動機、欲求など。隠ぺいまたは逃避している領域。

【Dの領域】

自分にも他者にも分からない態度、行動、動機、欲求などの領域。潜在的な能力の領域ともいえる。

A領域が小さい場合、不信感や不安感が増大し、結果的に生産性が高まらない。それは個人にとっても組織にとっても成長の妨げとなる。



期待の交換とは

期待の交換とは、**私があなたに対して抱いている思いをお互いに伝え合う事**です。

お互いの関係について、チームメンバーから意見をもらうことで自分の普段の行動に対する気づきを高め、必要な行動修正に繋がります。

ここでのポイントは、チームの生産性を上げるために、「こうあって欲しい」または「これだけはやめてほしい」という、変えてもらいたい「行動」についての期待を表明することです。

【特典2】 期待交換の進め方



ジョハリの窓の資料を使い、**役割期待を再確認する意味**を確認します。
A領域を拡大するための具体的方法は、B領域の縮小と、C領域の縮小です。
具体的には、「他者から私に対するフィードバック」をもらいます。

1. 「期待交換シート」の「自分がとるべき役割や望ましいと思っている行動」の欄を書き出します。
2. 個人で、「期待交換シート」の「左枠」を使い、自分以外の他のメンバーに対する期待を書き出します。
3. 次に、「ペア」でお互いの期待を交換します。
4. シートの右側の相手の欄に、その人が書き出している期待の文章を書き写します。お互いが書き終わったところで、どのような意味が含まれているのかを話し合います。
5. 全てのメンバーから情報をもらい右側の欄が埋まったら、自分がとるべき役割や望ましいと思っている行動に書き出した内容と比較します。
6. 全員で感想を話し合います。

【特典2】 期待交換シート テンプレート

自分がとるべき役割や望ましいと思っている行動

| ～さんへ | 私からあなたへの期待（役割や行動） |
|------|-------------------|
| さん | |
| さん | |
| さん | |
| さん | |
| さん | |

| ～さんから | あなたから私への期待（役割や行動） |
|-------|-------------------|
| さん | |
| さん | |
| さん | |
| さん | |
| さん | |

【特典2】 期待交換 | チームミーティング実施の留意点



チームミーティングは、話しやすい雰囲気をつくり、オープンな話し合いができることが大切です。

リーダーは、特に以下の項目を大切にしましょう。

- メンバーの感情にも耳を傾け、傾聴する。
- 異なる意見を抑圧せず、チームによる学びを重視する。
- いきなり多数決で意思決定するのではなく、メンバー個々人の意見を引き出し、意思決定に対するメンバーのオーナーシップとコミットメントを高める。

また、ミーティングが終了した時点で、ミーティングの振り返りの2つの質問を実施します。

質問1．あなたはチームの状態にどれほど楽観的ですか。

(点数は、悲観的なほど1点、楽観的なほど7点を付ける。)

質問2．ミーティングの結果、チームにどれほどプラスの変化が起こると思いますか。

(全然変化しない：1点から、相当程度変化する：7点と付ける。)

記入後、集計しメンバーに結果を見せ、ミーティングの質についてどのように感じたかを話し合い、次のミーティングで何を気を付けるかを確認しましょう。振り返りの質問はミーティングのプロセスを診断する質問です。この振り返りを実施することで、ミーティングに対する満足感を確認することができます。

チームづくりに悩んだら、お気軽にご相談ください！

無料オンライン相談 (30分)

チームビルディングや関係性改善、会議設計について、ICF認定コーチが個別にご相談をお受けします。

▶ お問い合わせフォームは[こちら](#)

毎月開催 組織開発×コーチング勉強会

事例共有やワーク体験を通じて、他社リーダーとの対話の場にもなっています。

▶ 詳細・お申し込みは[こちら](#)



株式会社Being and Relation
(ビーイングアンドリレーション)



TEL 050-3696-0917

MAIL kanako@being-relation.co.jp

担当 池田 佳奈子

1. はじめに：自律自走チームへの成長プロセス

このページは使用しません

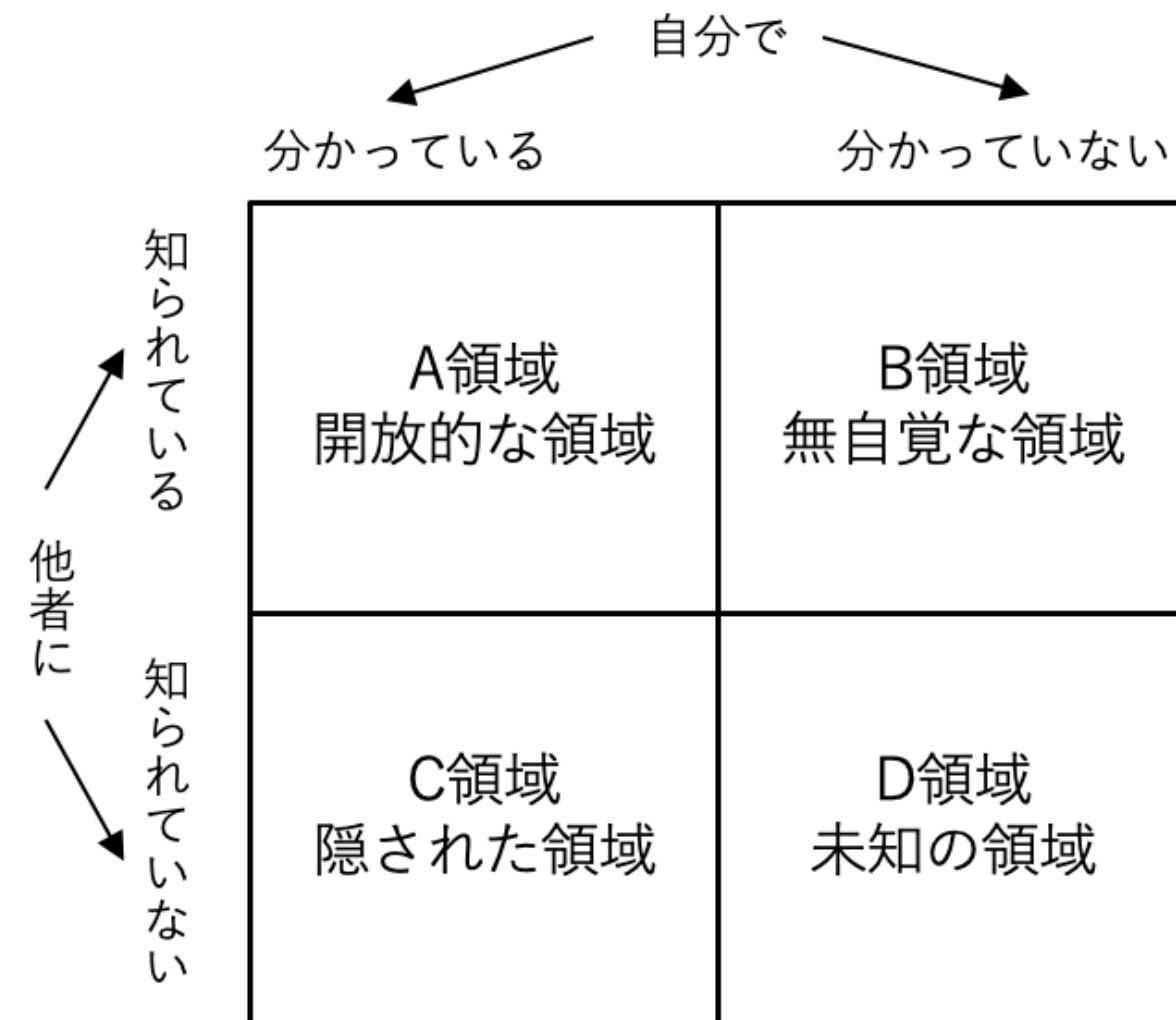
関係性を再構築する

【特典1】「ジョハリの窓」を理解しよう



ジョハリの窓とは

協働するスキルを高めるということは、**他者との関係の中で自分自身についての理解を深めること**であり、また他者との関係の中で**「自由で、自律的な行動がとれる開放的な領域」**を広げることです。この考え方を端的に表しているのが「ジョハリの窓」といわれる概念です。



1955 Joseph Luft , Harry Ingham

【特典1】「ジョハリの窓」を理解しよう

協働するスキルを高めるということは、
他者との関係の中で自分自身についての理解を深めることであり、
また他者との関係の中で「自由で、自律的な行動がとれる開放的な領域」を広げることです。

この考え方を端的に表しているのが「ジョハリの窓」といわれる概念です。

