



ホワイトペーパー ・ 2026年10月

SGL Coach

製品説明

SGL Coach AS

法人登録番号 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

バージョン1.0

2026年10月

はじめに

SGL Coachは、自分の経験を理解し、新しい行動の取り方を試す手助けをします。チームでも組織全体でも、同じ専門的な言葉を使えます。サブスクリプションには3つのレベルがあります。個人は、自分自身の成長を支えます。チームでは、すべての専門コンテンツと気づきの共有が加わります。組織では、経営陣が全体像を把握し、組織を横断してフォローするためのツールを使えます。

コーチの名前はJP2です。Jan Petrus HagbergのSGLを基盤としています。SGLは、相互作用、グループ成長、リーダーシップのためのモデルです。文字でも音声でも対話できます。対話は、エクササイズ動画、モデル、ハンドブックとつながっています。自分の事例を振り返り、日常で行動を試すことで、気づきを深めます。

実現したいことに合わせて選びます

個人は、自分自身のためのプランです。自分の反応、選択、ニーズをより深く理解したいときに使います。進学先や仕事を選ぶとき、新たな期待に向き合うとき、よりよいバランスを見つけたいときに役立ちます。このレベルには、8つの対話テーマが含まれます。

チームは、一緒に活動する人たちのためのプランです。相互作用を理解し、役割を明確にし、協力しやすくしたいときに使います。15のテーマすべてを利用できます。メンバーが共有を選んだ気づきをもとに取り組みます。チームは、職場にも、それ以外のグループや組織にも適しています。

組織は、複数の部門の成長とフォローに取り組みたい組織のためのプランです。人事は、成長に向けた取り組みの基盤を得られます。その基盤となる共通の言葉を、従業員が組織全体で使えます。経営陣は、取り組みの優先順位づけ、変化の検証、施策のフォローへの支援を受けられます。従業員は、自分のコーチとチーム機能を引き続き使えます。リーダーの利用枠は、個別にリーダーシップのコーチングを必要とする人向けの追加オプションです。

気づきから行動へ

個人は、JP2を使って会話の準備ができます。チームは、新しい意思決定の方法を試せます。組織は、変化がどこに不安を生んでいるかを調べられます。それをもとに、より具体的な支援ができます。価値は、気づきをどう活用し、その後どうフォローするかにあります。

SGL Coachでは、会議、講座、集まりの合間にも、この方法で取り組みます。個人の会話、チームが共有を選んだ内容、組織で共有する数値は、それぞれ目的が異なります。閲覧についても、それぞれにルールがあります。

このホワイトペーパーでは、各レベルを比較し、内容、取り組み方、共有について説明します。アンケートは組織に含まれます。リーダーの歩みは、リーダー向けの10のステップからなる追加オプションです。

目次

- 01 レベルごとの違い
- 02 自分に合ったSGLの使い方
- 03 自分自身の成長のための個人
- 04 協力と気づきの共有のためのチーム
- 05 経営陣と人事のための組織
- 06 変化に伴うアンケート
- 07 組織の追加オプションとしてのリーダー
- 08 リーダーの歩みの内容
- 09 共有とプライバシー

第1章

レベルごとの違い

自分自身の成長には個人を選びます。すべてのコンテンツの利用と協力にはチームを選びます。組織の全体像の把握とフォローには組織を選びます。リーダーは追加オプションで、リーダー1人ごとに別途料金がかかります。

内容	個人	チーム	組織
主な目的	自分自身と自分の選択を理解します	チームの相互作用を発展させます	組織の成長に向けた優先順位を定め、フォローします
JP2との非公開の対話	はい	はい	はい
対話テーマ	8	15	15
個人のマッピングのステップ	8	12	12 / リーダーの利用枠がある場合は22
エクササイズ動画と課題	8つのテーマの範囲内	すべてのコンテンツ	すべてのコンテンツ
動画	導入動画15本とエクササイズ動画24本	導入動画15本とエクササイズ動画44本	導入動画15本とエクササイズ動画44本
ハンドブック	一部の章	ハンドブック全体	ハンドブック全体
チームマップと共有チャット	いいえ	はい	はい
チーム内での結果の共有	いいえ	本人の選択によります	本人の選択によります
部門ごとの状況がわかる組織構造	いいえ	いいえ	はい
変化に伴うアンケート	いいえ	いいえ	はい
リーダーの歩みとリーダーシップコーチング	いいえ	いいえ	リーダーの利用枠を追加すると利用できます

料金

サブスクリプション	月額	年額	料金の適用単位
個人	€6.99	€69.90	1人分です。消費者向けの料金です。
チーム	€12	€120	ユーザー1人あたりです。
組織	€17	€170	ユーザー1人あたりです。
追加オプションとしてのリーダー	€34	€340	リーダーの利用枠1つあたりです。

年額料金は月額料金の10か月分です。リーダーの料金は、リーダーの利用枠1つ分の総額です。同じ人が通常の従業員向けサブスクリプションを別途契約する必要はありません。

サブスクリプションの契約数と、集計値の表示に必要な回答数は別のものです。ユーザー1人から始められます。十分な人数が回答し、プライバシー保護のルールで認められる場合にのみ、集計結果を表示します。

第2章

自分に合ったSGLの使い方

学び方は人それぞれです。見たり聞いたりして学びたい人もいます。読んだり書いたりして学びたい人もいます。SGL Coachでは、同じ内容をいくつかの方法で学べます。自分に合った方法を選べます。いつでも切り替えられます。

好みの学び方	SGLに触れる方法
見る・聞く	15の対話テーマそれぞれに、Jan Petrusがテーマを説明する導入動画があります。導入動画はアプリとYouTubeで視聴できます。アプリ内のエクササイズ動画では、説明と課題を提示します。
話す	文字を書く代わりに、JP2に話しかけてください。音声での対話では、JP2も音声で答えます。メッセージを音声入力して、送信前に文章を確認することもできます。
短い文章を読む	SGL Secretsでは、Jan Petrusがすべてのテーマについて、短く興味を引く文章で解説しています。サイトは無料で、英語です。
じっくり読む	ハンドブックはJanが書いた専門的な解説書です。各テーマを詳しく説明しています。モデルや記入できるシートも含んでいます。
書く	対話でJP2に文章を送るか、エクササイズページのフォームに回答を記入してください。

利用できる内容はレベルによって異なります。個人では、対象となる8つのテーマのエクササイズとハンドブックの章を利用できます。チームと組織では、15のテーマすべてを利用できます。

自分に合った方法でエクササイズに回答します

各エクササイズには課題があります。エクササイズページのフォームに回答を記入できます。回答を見ることができるのは本人だけです。送信すると、JP2が回答を受け取ります。対話の中で、文章や音声でJP2に直接回答することもできます。

JP2が一つにまとめます

日によって学び方を変えられます。JP2は、どのエクササイズ動画を見たか、どのエクササイズの回答を送ったかを把握しています。ハンドブックの章から対話を始めると、JP2はどのテーマから来たかを把握します。JP2は、それまでに話した内容も覚えています。

マッピングは対話の中で進みます。JP2は、話した内容や送ったものをもとにマッピングします。マップでは、各テーマでの現在地を確認できます。どの方法から始めても、自分や周りの人について整理して理解できます。

チームでは、一人ひとりが自分の学び方を選びます

チームと組織では、一人ひとりが自分に合った方法で学びます。動画を見てJP2と話す人もいます。ハンドブックを読んで文章を書く人もいます。どちらも相互作用について共通の言葉を身につけます。チームはその言葉を一緒に使います。

第3章

自分自身の成長のための個人

個人は、自分の反応やコミュニケーション、選択の仕方をもっと理解したい人のためのものです。問題を明確に言葉にしておく必要はありません。整理しにくい状況や、実現したいことから始められます。

若い人なら、進む方向を選ぶこと、新しいグループでより安心できるようになること、自分の望みと周りの期待を区別することなどがテーマになります。年齢を重ねると、新しい役割や人間関係、優先順位などがテーマになることもあります。JP2は、自分の経験を掘り下げ、自分で試したい行動を見つける手助けをします。

含まれる8つのテーマ

数字は、アプリ内の対話テーマを示します。ハンドブックに沿った番号なので、個人では連番になっていません。

テーマ	内容	掘り下げられること
1	色の言葉とカラープロフィール	自分がどのようにコミュニケーションを取り、人と関わるか。
2	チームゾーン	取り組んでいる課題と自分の技能がどのように釣り合っているか。
4	意思決定プロフィール	どのように選択や意思決定に至るか。
5	負担と生活のバランス	何が負担になっているか、何の優先順位を変えたいか。
6	チーム役割	人と一緒に何かをするとき、どのように貢献するか。
7	PPPサークル	自分の特性が他の人の特性をどのように補うか。
12	人生の場とモチベーション	人生のさまざまな領域で、何が自分を動かすか。
14	自己成長モデル	自分の成長にどのように取り組めるか。

3つの学び方

対話は、JP2に書いたり話したりした内容から始まります。出来事を掘り下げられます。コーチの理解を修正できます。後からその経験に立ち返ることもできます。

エクササイズ動画には、説明と課題があります。回答を対話に持ち込めます。個人では、8つのテーマの動画と課題を利用できます。

ハンドブックでは、文章を読み、モデルを見て、振り返りに取り組みます。個人では、各テーマに対応する章、SGLと色の言葉の入門、対話テーマの概要を利用できます。

マップは各テーマをまとめ、取り組んだ内容を表示します。得られた気づきを理解し、自分の生活で活用することが目標です。動画を見ただけでは、そのテーマのマッピングを終えたことにはなりません。マッピングは対話を通じて進みます。時間をかけて、より細かな違いも反映していけます。



3つの学び方

各テーマに、対話、エクササイズ、ハンドブックの章をまとめています。

さらに取り組みたいとき

残りの7つの対話テーマを利用したいときや、得られた気づきを他の人と一緒に活用したいときは、チームを選んでください。レベルを変更しても、それまでの取り組みは残ります。引き続き取り組める内容は、利用権限によって決まります。

第4章

協力と気づきの共有のためのチーム

チームでは、一人ひとりの成長と、グループ内の相互作用への取り組みを組み合わせます。同僚同士、プロジェクトグループ、理事会、団体などで利用できます。大切なのは、一緒に実現したいことがあるかどうかです。

チームには、個人の内容がすべて含まれます。各メンバーは、SGLの全コンテンツ、全15の対話テーマ、12の個人マッピングステップを利用できます。個人に加わる7つのテーマでは、コミュニケーション、グループの発展、組織の活動をさらに深く掘り下げられます。

テーマ	個人に加わる内容
3	アイデンティティ、価値観、組織文化
8	コミュニケーションの階段とTriple-T
9	グループ成長
10	大集団、プロセス、プロジェクト
11	極性モデルと変化
13	ビジョンと心に描くイメージ
15	人生段階と知恵

15の対話テーマで学習内容を整理しています。12の個人ステップでマッピングを整理しています。テーマによっては、専用の個人マッピングステップを設けず、知識を深めることに取り組みます。チームでは、観察ツールやさらに掘り下げるための内容を含むハンドブック全体も利用できます。

チームマップで違いが見えます

メンバーは、マッピング結果のうち、どれを共有するかを選びます。チームマップでは、その結果と一緒に見ることができます。コミュニケーションの形や役割、意思決定の仕方を掘り下げられます。課題に取り組むうえで何を求められるかを話し合えます。

マップを使うと、違いを言葉にしやすくなります。前に進みたい人もいれば、もっと多くの選択肢を検討したい人もいます。チームで、いつまで検討し、いつ決定するかを決められます。プロファイルは対話の出発点です。誰かを特定の役割に固定するために使うものではありません。



チームマップ

チームゾーンでは、自分とチームの現在地を確認できます。マップには参加人数も表示します。

一緒に話し合い、振り返ります

チャットでは、課題や協働について話し合えます。チームリーダーは、対話スレッドのSGL分析をJP2に依頼できます。分析では、参加者の名前を挙げずに相互作用を説明します。MASKは、SGLでコミュニケーションを表す記述です。個々の投稿にMASKのラベルを付けるには、投稿者の同意が必要です。

会議や課題の分担で試したい変更を1つ選んでください。その経験をいつ話し合うかを決めてください。各自が非公開のJP2との対話を使って、準備や事後の振り返りに取り組むこともできます。

🔍 JP2 ・ SGLから見たスレッド

会話の中の色

青 50%・赤 50%

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

会話の中のSGLモデル

コミュニケーションの階段

The thread is about how to conduct the customer meetings.

スレッドは発展の段階です

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

一つの働きかけ

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday.

2件の投稿をもとにしています。JP2は誰の名前も出しません。スレッドの全員に分析が表示されます。

スレッドの分析

JP2は、対話に見られる色やモデルを説明します。誰の名前も挙げません。

チームで共有する内容

チームと共有する内容

チームには名前のない点として表示されます。点が表示されるのは、少なくとも3人が共有してからです。

自分のマップを共有

コミュニケーションや意思決定の仕方、チームでの働き方です。



今の自分の状態を共有

今の生活のバランス、元気、人生段階です。



自分から見たチームを共有

チームでの協力をどう感じているかです。



チームの上位のリーダーと共有

Produkt & Teknologiのリーダーが見るのは部門全体の数字で、個人の数字は見えません。チームに共有したものだけが含まれます。



チームから見えるあなた

私たちのマップ

共有する内容

一人ひとりが、項目ごとに共有のオンとオフを切り替えます。

共有は初期設定ではオフです。各ステップで、チームリーダーや他のメンバーに何を見せるかを本人が選びます。名前付きの結果を共有することもできます。集計値を表示するには、十分な人数の参加が必要です。個人のコーチング対話は一切共有しません。

複数の部門からなる構造、上位部門への報告、アンケートが必要になったときの次のレベルが、組織です。

第5章

経営陣と人事のための組織

組織のプランは、成長に向けた取り組みを、組織として達成すべきことに結びつけるのに役立ちます。経営陣は、優先順位づけとフォローアップの支援を受けられます。従業員は、個人向けのコーチングとチーム機能を使い、日々の仕事の中で成長に取り組めます。組織には、個人とチームのすべての機能も含まれます。

組織全体で使える共通の言葉

SGLは、人事が成長に向けた取り組みを進めるための基盤となります。従業員は、チーム、専門分野、階層を超えて共通の言葉を使えます。コミュニケーション、役割、意思決定、安心、信頼に関する共通の概念があると、ニーズを説明し、期待を明確にしやすいです。この言葉は、自分自身の振り返りから、組織内の他の部門の同僚との協働まで使えます。人事は、研修、リーダー育成、変化のフォローアップに活用できます。

組織にある3つのニーズ

変化の実行。経営陣には明確な決定でも、実行する人には不明確なことがあります。組織では、人々が状況をどう受け止め、どこで支援を必要としているかを調べられます。アンケートでは、対象を明示した変化について直接把握できます。

成長に向けた取り組みの優先順位づけ。集計値から、負担、対処できている感覚、協働について、どこを詳しく調べるべきかが見えてくることがあります。これにより、何に時間を使うかを選びやすくなります。すべての部門に同じニーズがあるかのように扱う必要はありません。

責任のフォローアップ。リーダーが何を行い、その経験をいつ振り返るかについて合意します。リーダーの利用枠があれば、リーダーはこの取り組みに対するコーチングの支援を受けられます。組織は、記録した行動とフォローアップを追跡できます。

組織の概要に表示する内容

概要は、従業員が共有範囲を広げることを選んだマッピング結果に基づきます。リーダーと指定の閲覧者は、アクセス権のある部門の集計値を確認できます。

項目	調べられること
負担	従業員が、フォローアップの必要なプレッシャーを訴えているかを調べられます。
安心、所属感、信頼	部門内の協働にどのような条件が整っているかを調べられます。
対処できている感覚	課題と技能がどの程度合っているかを調べられます。
変化	共有した人が、変化に直面した自分の状況をどう説明しているかを調べられます。
チーム内の多様性	どのようなコミュニケーションの形、意思決定のスタイル、役割があるかを調べられます。

数値が表すのは、情報を提供した人たちの状況です。解釈には、情報を提供した人数と情報の古さが関わります。回答が少ない場合やない場合に、すべて順調だと結論づけることはできません。また、集計値だけでは課題の原因を説明できません。



下位の部門
各部門に同じ指標を使います。ここでは、Produksjon & Logistikkの負担が最も高くなっています。

一元管理

組織は、部門の作成、チームの配置、適切な部門へのリーダーの割り当て、ユーザーの招待を行えます。レポートへのアクセスは、担当範囲と付与した閲覧権限に従います。管理者は、構造とユーザーを管理できますが、それによって内容を閲覧できるようになるわけではありません。

チームの成長は、組織の目標達成を支えます。組織をどう編成するかは、組織を知る人が決定します。

第6章

変化に伴うアンケート

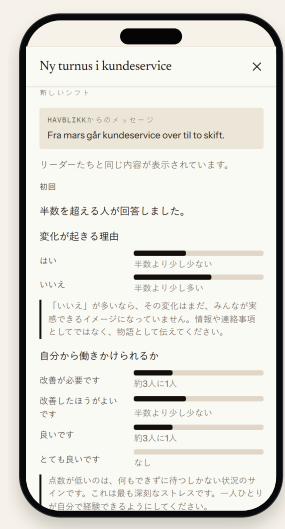
アンケートは組織に含まれます。具体的な変化について質問し、従業員からの回答をフォローアップできます。合併、組織再編、新しいリーダーの着任、業務へのAI導入などの場面で使えます。

状況に合った質問による短いアンケート

リーダーは変化について説明し、あらかじめ定めたSGLの選択肢から尺度を最大3つ選びます。選択肢は13の領域をカバーします。理解、反応、負担、意欲、対処できている感覚、リーダーからの支援、参加、コミュニケーション、安心、価値観、グループが状況にどう向き合うかなどを含みます。

AIを導入するときは、従業員が自分の技能と新しい課題が合っていると感じているかを調べられます。必要な支援や懸念も調べられます。合併の際には、反応や所属感が特に関わることがあります。SGLの尺度は、反応の複数の側面を捉えられます。

フォローアップの進め方



結果

参加者はリーダーと同じ内容を確認できます。ここでは半数以上が回答しました。

- 1 リーダーが質問します。** リーダーは、担当する部門に質問できます。管理者は、組織全体を対象にアンケートを開始できます。1人が同時に回答対象となる組織のアンケートは、最大1件です。
- 2 従業員が回答するかを選びます。** アプリ内で、決まった選択肢から回答します。自由記述はありません。期限までは回答を変更できます。アプリが質問を知らせます。JP2も一度だけ質問に触れることがあります。
- 3 グループが結果を受け取ります。** アンケートが終了し、十分な人数が回答すると、対象者全員がリーダーと同じ集計値を確認できます。結果には回答の分布を表示します。雇用主には、誰が回答し、誰が回答しなかったかを示す一覧を提供しません。
- 4 リーダーが返答します。** リーダーは、結果から組織が何を受け止め、何を行うかを書きます。リーダーの利用枠があれば、JP2が結果の理解、施策の選択、フィードバックの準備を支援できます。
- 5 変化の経過を評価します。** 標準では、リーダーのフィードバック後にもう一度アンケートを行います。通常は2週間後です。リーダーは、1週間後から6週間後までの間で時期を選べます。再実施しないことも選べます。プライバシーを守る場合は、2回分の結果を並べて表示します。

個人の対話を行うかは本人が選びます

従業員は、自分の回答からJP2との対話を始められます。その場合は、本人が自分の回答を対話に持ち込み、変化が何を意味するかを探れます。対話は雇用主向けのレポートに含めません。組織には、個人のコーチング対話から取り出したテーマや要約を一切提供しません。

結果の表示には、少なくとも5人の回答が必要です。組織がそれより高い基準を設けている場合は、ここでもその基準を適用します。少人数のグループや、個人を特定できるおそれのある組み合わせは表示しません。SGL Coachは、一人ひとりの回答を保存します。本人は自分の情報を確認、変更、削除できます。雇用主が見られるのは集計値だけです。

組織の部門を対象に、Triple-Tを別途実施することもできます。グループ内の安心、所属感、信頼に目を向けます。



質問する

リーダーは、質問がどの種類の変化に関するものかを選びます。

第7章

組織の追加オプションとしてのリーダー

リーダーの利用枠では、JP2とリーダーシップについて話す専用の対話と、リーダーの歩みを利用できます。状況の理解から行動、フォローアップまで、担当部門に体系的に取り組みたいリーダーに適しています。

リーダーの役割とリーダーの利用枠は、目的が異なります。役割は、その人が責任を持ち、アクセスできる部門を決めます。リーダーの利用枠は、コーチングの支援を提供します。組織では、すべてのリーダーがリーダーを購入しなくてもアンケートを利用できます。この追加オプションでは、結果を検討し、グループへの返答を計画する際にJP2の支援を受けられます。

自分自身の理解から始めます

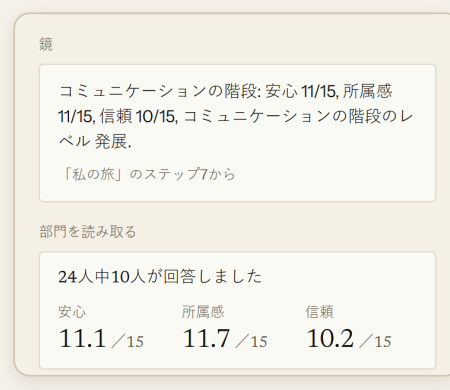
リーダーの歩みは、リーダーが個人として行うSGLの取り組みを土台とします。関連する個人のステップのマッピングを終えると、リーダーのステップが開きます。リーダーは、自分の好み、反応、経験が、部門への評価にどう影響する可能性があるかを探ります。

たとえば、権限委譲を検討する前に、自分の意思決定プロファイルを理解することが役立つ場合があります。すぐに解決策を見いだすリーダーは、他の人が責任を担うための時間と情報を十分に得ているかを確かめる必要があるかもしれません。

部門を調べます

JP2は、リーダーがアクセスできる集計値と、リーダー自身が話す内容を使います。JP2は2つの情報源を区別します。共有された回答が十分でない場合でも、リーダーの評価は評価として扱います。

コーチは、観察したこと、考えられる説明、リーダーができることを区別できるように支援します。数値の変化は、探るべき問いにつながります。それだけで、特定の従業員が何を考えているか、なぜ状況が変わったかは断定できません。



2つの情報源
リーダー自身のマッピングと部門の集計値を分けて表示します。

具体策を1つ選び、フォローアップします

リーダーとしての取り組みを、具体策とフォローアップの時期にまとめます。具体策には、意思決定の権限を明確にすること、負担について話し合うこと、会議の進め方を変えることなどがあります。

フォローアップでは、リーダーとJP2が、実施したこと、起きたこと、次に試すべきことを確認します。リーダーの上司や、該当するアクセス権を持つ人は、記録した具体策とフォローアップを確認できます。JP2とのリーダーシップの対話のうち、それ以外の部分は一覧に表示しません。

AIを使う業務での例

アンケートから、新しい業務にはまだ身につけていない技能が必要だと複数の人が感じていることがわかります。リーダーはJP2を使って、研修の必要性や、期待することを明確にする必要性を探ります。具体策の一つとして、実践的な練習の時間を確保し、チームが学んでいる間にどの成果物を優先するかを明確にすることが考えられます。

リーダーは、実施することをグループに伝えます。その後のアンケートやグループでの話し合いを通じて、状況の変化をさらに把握できます。これは利用例です。顧客に対する効果を測定した結果を示すものではありません。

リーダーの利用枠には、個人の専門コンテンツすべてとチーム機能も含まれます。リーダーの利用枠1つ分の料金は、月額€34、または年額€340です。

新しいミッションで製品を拡充します

新しいミッションへの対応を継続的に追加し、製品を拡充します。最初のミッションは「JP2と初めからチームをつくる」です。リーダーは専用ページを利用できます。そこではJP2が、SGLの4つの柱に沿って、具体策を1つずつ進めながらチームづくりを支援します。このミッションにはリーダーの利用枠が必要です。チームが閲覧できるのは、リーダーが共有を選んだ部分だけです。

 人選 誰がチームの一員になりますか？	 相互作用 どうやって一緒に取り組みますか？	 グループ成長 どうすればチームになれるか？	 リーダーシップ どうやって成果を出しますか？
 課題に必要なことと大事な役割を決めてください。 ステップ3 ・ 5 予定	 色の言葉をオープンに、わかりやすく使ってください。 ステップ1 予定	 違いを尊重してください。 ステップ6 定着	 一緒に過ごす時間を、経験から学ぶために使ってください。 テーマ3 予定
 持ち味や考え方のよい組み合わせを見つけてください。 ステップ5 ・ 6 予定	 意思決定の樹を使って、一緒によい判断をしてください。 ステップ3 予定	 信頼を築き、お互いの課題に関わってください。 ステップ7 ・ 8 進行中です。2026/10/7にフォローアップします。	 全員にメンターかコーチをつけてください。 ステップ12 予定
 一人ひとりが選ばれ、必要とされたいと感じられるように迎えてください。 ステップ8 予定	 意見の違いを前進と創造性につなげてください。 ステップ6 ・ 8 予定	 違いを受け入れ、お互いの見落としを補ってください。 ステップ6  JP2からの提案	 お互いの生活状況を思いやってください。 ステップ4 ・ 12 予定
 共通の目標に向けて、みんなで力を合わせて、みなで力を合わせることを求めてください。 ステップ8 予定	 オープンでわかりやすい基本ルールに沿って行動してください。 ステップ7 予定	 お互いの成功に目を向け、支え、祝ってください。 ステップ8	 方針をはっきり示して導き、改善を続けてください。 ステップ3 ・ 10 ・ 12 予定

チームをつくる
4つの柱に、それぞれ4つの具体策があります。JP2が次の具体策を提案します。

第8章

リーダーの歩みの内容

リーダーの歩みには、部門の取り組みに異なる切り口を提供する10のステップがあります。リーダー向けのステップには、対話テーマとは別の番号を付けています。必要な個人のマッピングを終えたら、現在の状況に応じて、どこから始めるかを決められます。

ステップ	テーマ	リーダーが探ること
L1	部門の色の言葉	部門のコミュニケーションのあり方と、業務が求めること。
L2	部門のゾーンとリーダーのリーダーシップゾーン	課題と技能の関係、および方向づけや注意を向ける必要性。
L3	意思決定の余地と権限委譲	他の人が下せる意思決定と、その権限の範囲。
L4	負担と反応時間	部門にかかるプレッシャーと、人々が変化に反応するために与えられる時間。
L5	構成	業務に照らして考える役割、理想のパートナー、代理を務める人。
L6	安心、所属感、信頼	人々が協力するために、リーダーが継続して対応する必要のあるニーズ。
L7	グループ段階とリーダーの対応	グループがどのように発展するかと、必要とする支援。
L8	品質の鏡	品質、価値観、権力の形態、および繰り返すミスを防ぐ方法。
L9	変化、抵抗、危機	部門が変化にどう対応するかと、リーダーが人々の反応を受け止める余地をどうつくるか。
L10	顧客と価値創造	部門が誰のために価値を生み出すかと、顧客との接し方を改善する方法。

現在の状況にステップを活用します

成果物を納めるプレッシャーを抱えるチームは、負担、チームゾーン、権限委譲に取り組めます。新しいグループは、グループ成長と安心から始められます。部門を越えた協力は、コミュニケーションや役割、部門が誰のために価値を生み出すかについての問いにつながります。

ステップは、リーダーとしての取り組みを支えます。リーダーは状況に合うものを選び、行動を試し、その経験を検討します。完了したステップの数が増えること自体は、リーダーシップが向上したかどうかの尺度にはなりません。

人事評価面談

JP2は、人事評価面談や一人ひとりとの定期的な面談の準備も支援します。本人の成長を、業務、期待すること、支援と結びつけます。リーダーは、合意した内容をフォローアップします。

リーダーの歩みは、SGLの取り組み、振り返り、実践的な行動を支援します。意思決定、従業員との対話、組織の人事プロセスには、引き続きリーダーが責任を持ちます。

第9章

共有とプライバシー

SGL Coachは、本人の対話、本人がチームとの共有を選んだ内容、組織が利用できる集計値を区別します。この区別により、個人の成長と共同での取り組みを両立できます。

情報	製品内で閲覧できる人
JP2との非公開の対話	本人のみです。チームと雇用主はアクセスできません。
自分自身のマッピング全体	本人だけです。選んだ結果を共有できます。
チームと共有した結果	本人が各ステップで選んだ共有相手です。一部の結果は、本人の選択で名前を付けて共有できます。
共有チャットへの投稿	チームのメンバーです。
組織の概要	その部門へのアクセス権を持つリーダーと、閲覧者として指定された人です。組織への共有を選んだ人の集計値だけを表示します。
アンケートへの回答	本人は自分の回答を確認できます。雇用主は集計値を確認できます。参加者はリーダーと同じ集計結果を受け取ります。
リーダーの具体策とフォローアップ	該当する組織のアクセス権を持つ人です。JP2とのリーダーシップの対話のうち、それ以外の内容は含みません。

共有と参加は本人が決めます

マッピング結果の共有は、初期設定ではオフです。本人が何を誰と共有するかを選びます。その選択は撤回できます。組織のアンケートに回答するかどうかは、その都度、別に選びます。マッピングの共有とは別の選択です。

チームの集計結果を出すには、少なくとも3人からの結果の提供が必要です。組織の各部門では標準を5人とし、下限は3人です。アンケートでは常に少なくとも5件の回答が必要です。ほかの数値と組み合わせると個人を特定できてしまう場合は、追加のルールによって結果を非表示にすることがあります。

レポートには、個人のコーチング対話の内容、テーマ、要約を使いません。結果は共同での発展のために使います。従業員の順位付けや個別の人事判断には使ってはいけません。

開始前に利用方法を明確にします

組織が情報を何に使うのか、誰が閲覧できるのか、施策をどのようにフォローアップするのかを説明してください。契約とデータの取り扱いを確認してください。組織向けレポートや新たなアンケートを導入する前に、従業員とその代表者を検討に加えてください。

SGL Coachは、AI、音声、データ保存、決済などに外部のサービス提供者を利用しています。コーチとの対話、コーチが本人について記録したメモ、エクササイズとハンドブックでの回答は、データベース内で暗号化しています。暗号鍵はそこには保存していません。データベースに侵入しても、誰にも読み取れないテキストしか取得できません。ただし、対話はエンドツーエンドでは暗号化していません。コーチが応答するには、サービス側で対話を復号できる必要があるためです。そのため、データベースと暗号鍵の両方にアクセスできる人は、技術的には対話を読むことができます。サービスの運用に使うコンソールには、対話を開く機能がありません。暗号化を有効にする前に作成したバックアップは暗号化していません。保存期間が過ぎたら削除します。各自が自分のデータをエクスポートし、アカウントを削除できます。現行の[プライバシー通知](#)で、データの取り扱いとサービス提供者について説明しています。

JP2はAIであり、間違えることがあります。SGL Coachは学習と発展のためのツールです。医療、セラピー、内部通報の窓口ではありません。