

付録1:CaFEメソッドのアドバイス一覧

社会人基礎力		アドバイス				長所の活かし方			
		PJリーダー	渉外	PMO	設計	PJリーダー	渉外	PMO	設計
前に踏み出す力	主体性	-	-	仕事のサポートから始めて、徐々に範囲を広げるように、責任を持たせる。	準備期間を設け、分析・計画を行ったうえで提案するよう指示する。	-	-	<p><活かす長所> 傾聴力、柔軟性、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 相手の意見を聞き(傾聴力)、求められていることを把握(状況把握力)して、柔軟に対処できる(柔軟性)という長所を活かし、サポート役を任せる。</p>	<p><活かす長所> 課題発見力、計画力</p> <p><長所の活かし方> 得意とする「課題発見力」「計画力」を発揮できるように準備期間を設けた上で、提案してもらう。</p>
	働きかけ力	プロジェクトを成功させたチームを例示し、周りに働きかける方がより効果的に成果を出せることを伝える。	-	-	本人の興味と組織目標がつながるように、個人目標の設定を支援する。	<p><活かす長所> 実行力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「実行力」で、自分だけでなく、周りにも働きかけることで+αの成果を創出する。</p>	-	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「課題発見力」を活かし、本人が発見した課題を目標とすることでモチベーションを高める。モチベーションを持って取り組める目標と組織目標をつなげることで、組織への働きかけを促せる。</p>	
	実行力	-	会議での進捗報告や提案など、得意のプレゼン力を活かす役割を与えることで、最後までやりきるモチベーションを保つ。	主担当者のサポートを任せることで、間接的に最後までやり抜く力を引き出す。	-	-	<p><活かす長所> 発信力</p> <p><長所の活かし方> 「発信力」を生かしてプレゼンテーションを任せることで、最後までやりきるモチベーションを保つ。また、組織の代表としての役割を与えて、責任感を持ってもらう。</p>	<p><活かす長所> 傾聴力、柔軟性、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 相手の意見を聞き(傾聴力)、求められていることを把握(状況把握力)して、柔軟に対処できる(柔軟性)という長所を活かし、サポート役を任せる。実行力のある主担当と組むことで、やり抜くことを体験してもらう。</p>	-
考え抜く力	課題発見力	-	提案をプレゼンさせて、他者からのフィードバックを得られるようにする。	困っている人にヒアリングして、結果をリーダーに報告させる。	-	-	<p><活かす長所> 発信力</p> <p><長所の活かし方> 「発信力」を生かしたプレゼンテーションで、他者からのフィードバックを得る機会を持たせる。</p>	<p><活かす長所> 傾聴力、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 相手の意見を聞き(傾聴力)、求められていることを把握(状況把握力)できるという長所を活かし、困りごとを聞き出してもらう。聞いたことを報告できるように情報整理してもらうことで、課題発見力を向上を狙う。</p>	-
	計画力	-	飲み会のイベント企画、計画達成したらボードに花をつける等、計画のマイルストーン達成でどんないいことがあるか考えてもらう。	PMO、SPI的な役割を持たせてチーム計画、進捗状況確認を支援させる。困りごとをヒアリングしながら状況確認してもらう。	-	-	<p><活かす長所> 創造力</p> <p><長所の活かし方> 「創造力」を活かし、計画達成のモチベーション向上策を企画してもらうことで、計画に対する興味を持ってもらう。</p>	<p><活かす長所> 傾聴力、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 相手の意見を聞き(傾聴力)、求められていることを把握(状況把握力)できるという長所を活かし、計画・進捗管理のサポートを任せる。サポートしながら計画のノウハウを学んでもらう。</p>	-
	創造力	-	-	問題解決という論理的な思考ではなく、困っている人を助けるにはどうしたらいいかという感情的な思考で提案してもらう。	論文を書かせて研究として成果を出してもらう。	-	-	<p><活かす長所> 傾聴力、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 相手の意見を聞き(傾聴力)、求められていることを把握(状況把握力)できるという長所を活かし、困っている人を助けるという観点で、解決方法を考えてもらう。</p>	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「課題発見力」(分析力)を活かして、論文で創造力を発揮してもらう。</p>

社会人基礎力		アドバイス				長所の活かし方			
		PJリーダー	渉外	PMO	設計	PJリーダー	渉外	PMO	設計
チームで働く力	発信力	ファシリテータの指示の元、人の話を聞いたうえで、発言してもらう。	-	-	正確性を求めず、仮説や一般論を話してもらう。	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> ・持ち前の課題発見力で、複数の事柄を挙げた後に、ファシリテータや人の話を聞いた上で、優先度の高い事柄を見極めて、発言してもらう。</p>	-	-	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「課題発見力」を活かして、課題の改善につながる仮説や一般論を話してもらう。</p>
	傾聴力	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、発言者が何を言いたいかを把握させる。	プレゼンでは必ずQ&Aの時間を取る。事前に想定質問を考えてもらう。リーダーに質問してもらう。	-	-	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「課題発見力」で、「議事録作成やファシリテーションを通して、発言者の言いたいことを把握してもらう。</p>	<p><活かす長所> 発信力、創造力</p> <p><長所の活かし方> 「発信力」を生かしたプレゼンテーションで、他者の話を聴いて答える機会を与える。「創造力」を活かして、事前に質問を想定してもらうことで、聴くことへの心構えを持ってもらう。</p>	-	-
	柔軟性	複数案を考えさせてメリット・デメリットを発表してもらう。	-	-	複数のデータ収集、分析方法を試してもらう。	<p><活かす長所> 創造力</p> <p><長所の活かし方> 「創造力」を活かして複数案を考えてもらうことで、柔軟性を養う。</p>	-	-	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><考え方> ・長所の活かし方 得意の「課題発見力」(分析力)を活かしたことに取り組んでもらう。</p>
	状況把握力	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、会議の最後に結論とアクションアイテムをまとめてもらう。	発言・発表後に必ず、意見・質問を受け付ける時間をとらせて、言いつばなしにならないようにする。	-	-	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 持ち前の「課題発見力」を活かし、議事録作成やファシリテーションを通して、状況整理してもらう。</p>	<p><活かす長所> 発信力、柔軟性</p> <p><長所の活かし方> 「発信力」を生かしたプレゼンテーションで、他者の話を聴いて答える機会を与える。「柔軟性」を活かして、意見・質問に臨機応変に対応する機会を与える。</p>	-	-
	規律性	品質・セキュリティ研修を受講し、受講後にルールを守ることが宣言してもらう。	DR等品質保証部門とのレビューでプロセス遵守状況を説明させる。	-	-	<p><活かす長所> 主体性</p> <p><長所の活かし方> 「主体性」を活かして、リーダーとしての自覚をもってルールを守ることが宣言してもらう。</p>	<p><活かす長所> 発信力、主体性</p> <p><長所の活かし方> 「発信力」を生かして、DR(デザインレビュー)で報告してもらう。品質保証部に報告する役割を持たせることで、規律の重要性を「主体性」をもって認識してもらう。</p>	-	-
	ストレスコントロール力	-	-	日頃の周囲へのサポートを評価する。One-On-Oneで本人の困りごとを聞く。日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。	成果発表会で報告し、意見交換してもらう等、成果を評価・理解してもらう場を設ける。結果だけでなくプロセスも評価する。日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。	-	-	<p><活かす長所> 傾聴力、柔軟性、状況把握力</p> <p><長所の活かし方> 長所を活かした役割を評価することで、モチベーション向上につなげる。</p>	<p><活かす長所> 課題発見力</p> <p><長所の活かし方> 長所を活かした業務を評価することで、モチベーション向上につなげる。</p>

付録2:CaFE導出シート

<使い方>

1. 会社から教育を受けている若手社員の気持ちになって、「結果」シートにあなたのタイプを記入してください
2. 「結果」シートに表示された内容を読み込んでください
3. 「アンケート」シートに回答してください

<結果>

あなたのタイプ
PJリーダー

あなたの長所
決断力が高く、スピーディに行動を起こす。
責任感が強く、リーダーシップを発揮する。
結果志向で、目標達成に向けて全力を尽くす。
プレッシャーに強く、困難な状況でも冷静に対応する。

あなたの短所
他者の意見を軽視し、独断的になりがち。
柔軟性に欠ける場合があり、計画変更に抵抗を示す。
他人の感情に配慮が足りず、冷淡に見えることがある。
長期的な視野よりも短期的な成果を重視する傾向がある。

No.	さらなる能力を引き出すためのアプローチ
1	プロジェクトを成功させたチームを例示し、周りに働きかける方がより効果的に成果が出せることを伝える。
2	ファシリテータの指示の元、人の話を聞いたうえで、発言してもらう。
3	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、発言者が何を言いたいかを把握させる。
4	複数案を考えさせてメリット・デメリットを発表してもらう。
5	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、会議の最後に結論とアクションアイテムをまとめてもらう。
6	品質・セキュリティ研修を受講し、受講後にルールを守ることを宣言してもらう。

<アンケート>

4：とても 3：やや 2：あまり 1：まったく

No.	質問	アプローチ	回答	理由(任意)
1	「結果」シートのNo.1のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	プロジェクトを成功させたチームを例示し、周りに働きかける方がより効果的に成果が出せることを伝える。		
2	「結果」シートのNo.2のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	ファシリテータの指示の元、人の話を聞いたうえで、発言してもらおう。		
3	「結果」シートのNo.3のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、発言者が何を言いたいかを把握させる。		
4	「結果」シートのNo.4のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	複数案を考えさせてメリット・デメリットを発表してもらおう。		
5	「結果」シートのNo.5のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、会議の最後に結論とアクションアイテムをまとめてもらう。		
6	「結果」シートのNo.6のアプローチで教育を受けたら、成長できると思いますか？	品質・セキュリティ研修を受講し、受講後にルールを守ることを宣言してもらおう。		

<タイプ別 長所と短所>

長所

PJリーダー	渉外	PMO	設計
決断力が高く、スピーディに行動を起こす。	明るくエネルギーが豊富で、周囲を巻き込む力がある。	他者への共感力が高く、信頼関係を築くのが得意。	分析力が高く、論理的に物事を考えられる。
責任感が強く、リーダーシップを発揮する。	創造性が高く、新しいアイデアを生み出すのが得意。	協調性があり、チームの安定や調和を重視する。	データや情報をもとに、的確な判断を下す。
結果志向で、目標達成に向けて全力を尽くす。	コミュニケーション能力が優れており、人を動かす力がある。	忍耐強く、周囲をサポートするために努力を惜しまない。	完璧主義で、質の高い成果物を追求する。
プレッシャーに強く、困難な状況でも冷静に対応する。	モチベーターとしてチームを活気づける存在。	人間関係を優先し、周囲の幸福に貢献しようとする。	問題解決能力が高く、慎重かつ精密に取り組む。

短所

PJリーダー	渉外	PMO	設計
他者の意見を軽視し、独断的になりがち。	詳細や計画性に欠け、行き当たりばったりになりがち。	自分の意見を主張するのが苦手で、他者に依存しがち。	決断が遅く、タイミングを逃すことがある。
柔軟性に欠ける場合があり、計画変更に抵抗を示す。	短期的な興味に左右されやすく、集中力が続かない場合がある。	優柔不断になりやすく、決断に時間がかかる。	リスクを過度に回避しようとするため、行動力に欠ける場合がある。
他人の感情に配慮が足りず、冷淡に見えることがある。	結果よりも過程を楽しむ傾向が強く、成果が不安定になることがある。	対立を避けるあまり、問題を先送りする傾向がある。	感情表現が乏しく、冷たい印象を与えることがある。
長期的な視野よりも短期的な成果を重視する傾向がある。	他人の話聞くよりも自分が話すことに重点を置くことがある。	周囲を優先しすぎて、自分自身のニーズを見失うことがある。	完璧を求めすぎて、実行段階での進捗が遅れることがある。

<アドバイス一覧>

社会人基礎力	PJリーダー	渉外	PMO	設計
主体性	-	-	仕事のサポートから始めて、徐々に範囲を広げるように、責任を持たせる。	準備期間を設け、分析・計画を行ったうえで提案するよう指示する。
働きかけ力	プロジェクトを成功させたチームを例示し、周りに働きかける方がより効果的に成果が出せることを伝える。	-	-	本人の興味と組織目標がつながるように、個人目標の設定を支援する。
実行力	-	会議での進捗報告や提案など、得意のプレゼン力を活かす役割を与えることで、最後までやりきるモチベーションを保つ。	主担当者のサポートを任せることで、間接的に最後までやり抜く力を引き出す。	-
課題発見力	-	提案をプレゼンさせて、他者からのフィードバックを得られるようにする。	困っている人にヒアリングして、結果をリーダーに報告させる。	-
計画力	-	飲み会のイベント企画、計画達成したらボードに花をつける等、計画のマイルストーン達成でどんないいことがあるか考えてもらう。	PMO、SPI的な役割を持たせてチーム計画、進捗状況確認を支援させる。困りごとをヒアリングしながら状況確認してもらう。	-
創造力	-	-	問題解決という論理的な思考ではなく、困っている人を助けるにはどうしたらいいかという感情的な思考で提案してもらう。	論文を書かせて研究として成果を出してもらう。
発信力	ファシリテータの指示の元、人の話を聞いたうえで、発言してもらう。	-	-	正確性を求めず、仮説や一般論を話してもらう。
傾聴力	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、発言者が何を言いたいかを把握させる。	プレゼンでは必ずQ&Aの時間を取らせる。事前に想定質問を考えてもらう。リーダーに質問してもらう。	-	-
柔軟性	複数案を考えさせてメリット・デメリットを発表してもらう。	-	-	複数のデータ収集、分析方法を試してもらう。
状況把握力	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、会議の最後に結論とアクションアイテムをまとめてもらう。	発言・発表後に必ず、意見・質問を受け付ける時間をとらせて、言いっぱなしにならないようにする。	-	-
規律性	品質・セキュリティ研修を受講し、受講後にルールを守ることを宣言してもらう。	DR等品質保証部門とのレビューでプロセス遵守状況を説明させる。	-	-
ストレスコントロール力	-	-	日頃の周囲へのサポートを評価する。One-On-Oneで本人の困りごとを聞く。日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。	成果発表会で報告し、意見交換してもらう等、成果を評価・理解してもらう場を設ける。結果だけでなくプロセスも評価する。日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。

付録3:アンケート結果

<PJリーダータイプ>

No.	さらなる能力を引き出すためのアプローチ	アンケート1		アンケート2		アンケート3	
		回答	理由	回答	理由	回答	理由
1	プロジェクトを成功させたチームを例示し、周りに働きかけの方がより効果的に成果が出せることを伝える。	4	成果の最大化に向けて、大変有効なアドバイスであり、育成対象者の気づきとしてふさわしいと考える。	3	成功例を示すまでは出来るかわからないが、効果的に成功へ導くことが可能と思う。	3	未記入
2	ファシリテータの指示の元、人の話を聞いたうえで、発言してもらう。	3	人の話を聞くことで、傾聴力を高めることが、周囲の知見を吸収でき、成長につながるかと考える。	2	あまり、周りの意見を聞かずに突っ走ってしまう面がある。	4	未記入
3	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、発言者が何を言いたいかを把握させる。	4	議事録作成やファシリテーションで、参加者の意見を聞くことが、相手の気持ちを考えるきっかけになり、成長につながるかと考える。	2	会議の議事録を作成するは苦手である。	3	未記入
4	複数案を考えさせてメリット・デメリットを発表してもらう。	3	多面的視点を考慮するきっかけになり良いと思う。ただ、相手の立場だと難しいと思うので、一定のフォローが必要。	3	複数案を考えるなど、必要を考えます。	4	未記入
5	会議で議事録を作成させたり、ファシリテーションを任せたりして、会議の最後に結論とアクションアイテムをまとめてもらう。	2	短時間で緊張感のもと考えをまとめる訓練になって、良いと思う。ただNo.3のアプローチと似ているので、アプローチの場面を変えたほうが良いかも。	2	会議の議事録を作成するは苦手である。	4	未記入
6	品質・セキュリティ研修を受講し、受講後にルールを守ることを宣言してもらう。	3	若いうちから、コンプライアンスを身に付ける良い機会だと思う。ただ、業務に直結したアプローチもあったほうが良いと思う。	3	未記入	2	未記入

<渉外タイプ>

No.	さらなる能力を引き出すためのアプローチ	アンケート1	
		回答	理由
1	会議での進捗報告や提案など、得意のプレゼン力を活かす役割を与えることで、最後までやりきるモチベーションを保つ。	4	機会があれば成長するきっかけにはなると思う。只、プレゼン力が得意だという自負はない。
2	提案をプレゼンさせて、他者からのフィードバックを得られるようにする。	4	他者からのフィードバックがあれば成長するきっかけにはなると思う。
3	飲み会のイベント企画、計画達成したらボードに花をつける等、計画のマイルストーン達成でどんないいことがあるか考えてもらう。	1	考えて成長できるとは思えない。
4	プレゼンでは必ずQ&Aの時間を取る。事前に想定質問を考えてもらう。リーダーに質問してもらう。	3	質疑応答の時間を取ることは他者からのフィードバックと同様であるため、成長するきっかけにはなると思う。
5	発言・発表後に必ず、意見・質問を受け付ける時間をとらせて、言いっぱなしにならないようにする。	3	上記と同様。
6	DR等品質保証部門とのレビューでプロセス遵守状況を説明させる。	1	No1～6も含めて、どの様な長所・短所があるからこのアプローチが有用だという関連付けが分からない（自覚がない）、そのため、成長できるとは思えない。

<PMOタイプ>

No.	さらなる能力を引き出すためのアプローチ	アンケート1		アンケート2		アンケート3		アンケート4	
		回答	理由	回答	理由	回答	理由	回答	理由
1	仕事のサポートから始めて、徐々に範囲を広げるように、責任を持たせる。	4	やれる範囲が増えることを実感してもらうのは良い。	4	未記入	3	段階を踏めるのがよい	2	結果シートの「さらなる能力」について、何の能力に対するアプローチかを明確にしておくと、左記の回答がしやすいと思います。 例：業務遂行能力向上？ また、左記の質問「教育を受けたら」について、結果シートの「仕事のサポートから始めて、徐々に範囲を広げるように、責任を持たせる。」についての具体的な教育名/内容が記述されていると回答しやすいです。 例：OJT？ また、結果シートの「あなたの短所」と「アプローチNo.1～No.6」の関係性が分かると、本アンケートの理解が進むと思います。
2	主担当者のサポートを任せることで、間接的に最後までやり抜く力を引き出す。	4	個別の仕事ではなく、仕事の流れを掴むことができるのは良い。	4	未記入	2	アプローチと期待値の関係がわからない	2	同上
3	困っている人にヒアリングして、結果をリーダーに報告させる。	2	ヒアリング能力の向上のみ見込めそう。	3	未記入	3	ヒアリングの目的を理解させることがポイントになりそう	2	同上
4	PMO、SPI的な役割を持たせてチーム計画、進捗状況確認を支援させる。困りごとをヒアリングしながら状況確認してもらう。	3	若手の具合によると思うが、経験が必要な部分になるため難しいかもしれない。	4	未記入	4	直接状況を確認する手段は有効	2	同上
5	問題解決という論理的な思考ではなく、困っている人を助けるにはどうしたらいいかという感情的な思考で提案してもらう。	2	論理的思考も必要であるため、両面での教育が必要ではないか。	3	未記入	2	感情的な、という文言がネガティブワードに聞こえてしまうので別の表現の方がよさそう。〇〇の観点で、とか。	2	同上
6	日頃の周囲へのサポートを評価する。 One-On-Oneで本人の困りごとを聞く。日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。	3	サポートの評価、困りごと相談は自律的なプロセス改善に繋がると思う。	4	未記入	3	ネガティブな気持ちも誰かに聞いてほしい。ただ、上司には話をしにくい。困った、	2	同上

<設計タイプ>

No.	さらなる能力を引き出すためのアプローチ	アンケート1		アンケート2		アンケート3		アンケート4		アンケート5	
		回答	理由	回答	理由	回答	理由	回答	理由	回答	理由
1	準備期間を設け、分析・計画を行ったうえで提案するよう指示する。	3	未記入	2	未記入	2	ひとりて提案まで行けるかわからない	4	その場での判断というよりは、データを分析したうえで判断していきたいタイプのため	3	未記入
2	本人の興味と組織目標が分かるように、個人目標の設定を支援する。	4	組織と個人の一致は重要であるため、このアプローチは有効だと思う。	3	未記入	2	自身の興味が明確なだろうか。	4	興味が持てる目標のほうがより注力できるため	3	未記入
3	論文を書かせて研究として成果を出してもらう。	1	論文を書くことが成長につながると思わずし思えない。	3	未記入	2	ある程度の道筋がないと、仮説を立てるのも難しい	2	あまり経験がないため想像できない。	4	未記入
4	正確性を求めず、仮説や一般論を話してもらう。	2	未記入	2	未記入	2	ある程度の道筋がないと、仮説を立てるのも難しい	3	正確な結論にこだわりすぎると時間をかけてしまう性のため、仮説や一般論を出していく立場のほうが向いているかもしれない	2	未記入
5	複数のデータ収集、分析方法を試してもらう。	3	未記入	3	未記入	1	複数のデータ分析となると、マルチタスクを要するのでは。経験が足りず、迷走するかも。	3	複数の手法で比較したうえで最適な手法を判断したいと考えるため	3	未記入
6	成果発表会で報告し、意見交換してもらう等、成果を評価・理解してもらう場を設ける。結果だけでなくプロセスも評価する。 日頃のストレス発散方法について話し、仲間を紹介する。	3	未記入	2	未記入	3	明確な期限設定により完璧主義のデメリットは進捗遅延の回避できる。結果だけでなくプロセスも評価される点も安心感がある。意見交換により責任の重圧感も回避される。発表会の経験を積むことで、成長が得られると思います。	3	客観的な評価を受けることで、自己評価との乖離を減らせると考えるため	2	未記入