

・明るく・温かく・明日に向かって



K J V A

高知県小学生バレーボール連盟  
広報委員会通信

No, 41

令和8年2月8日

## 組織力強化の具体的な施策(AI 回答)

組織力とは、共通の目標達成のために従業員が一体となって効率的・協調的に働く能力のことです。市場の変化への柔軟な対応や社員のエンゲージメント（構成員の会社への愛着心や貢献意欲、構成員の組織や組織のブランドへの愛着）向上、競争優位性の確立のために組織力強化が不可欠とされています。

### 理念・ビジョンの浸透

組織全体の目指す方向性を構成員に共有し、浸透させることは組織力強化の基本です。これにより、構成員は企業と同じベクトルで業務に取り組むことができ、高い団結力が生まれます。経営計画を共有し、目標や戦略を具体的に伝えることも効果的です。

### コミュニケーションの活性化

構成員間の活発なコミュニケーションは、信頼関係を築き、組織にまとまりをもたらします。定期的なミーティングやオープンな対話の機会を設け、意見を自由に発言できる環境を整えることが大切です。特にリーダーと部下の間の信頼関係は、主体的な行動を促し、風通しの良い組織環境を作る上で重要です。

### 心理的安全性の確保と挑戦できる風土

構成員が失敗を恐れずに意見を述べたり、新しいことに挑戦したりできる心理的に安全な環境は、組織の成長に貢献します。失敗を責めるのではなく、互いにサポートし合う文化を育むことで、従業員のモチベーション向上やエンゲージメント強化につながります。

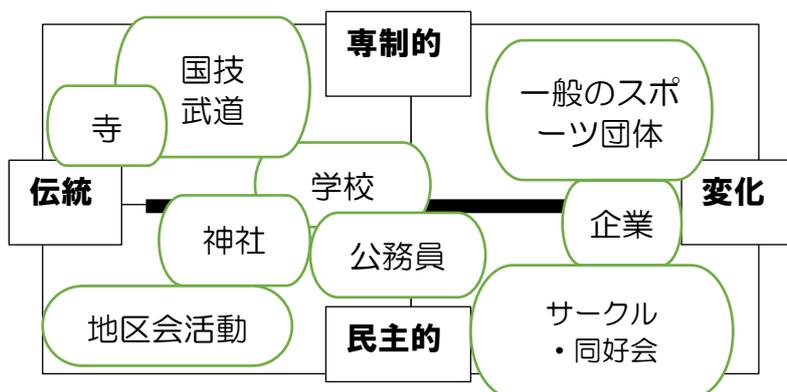
### 人材配置と育成の最適化

個々の能力が最大限に発揮されるような適材適所の人事配置は、従業員のモチベーション維持や貢献意欲の向上に繋がります。また、社員のスキルアップやキャリアアップを支援する人材育成制度の整備も、組織全体の活性化には不可欠です。

### 課題解決力の向上

組織が直面する多様な課題に対し、チーム全体で知恵を出し合い、解決策を導き出す「課題解決力」を高めることも重要です。課題を可視化し、組織全体で共有することで、迅速かつ適切な解決に繋げることができます。

組織には、物事を前に進める組織と全体の調和を考えてまとめていく組織2種類そして、変化を求められる組織と伝統を守ることを期待されている組織の2種類があると考えれば、組織マネジメントが理解しやすくなる。(竹村)



## 組織力強化の具体的な施策

企業理念・ビジョンの浸透



### ガバナンスの確立

★法令や規則を遵守させるための管理体制を構築

### 先よみした規約作成

★時代の変化に対応したねらい  
★先駆的事例を基にしたねらい

### 規約に基づいた組織運営

活動方針の明確化。  
具体的な取組の地道な実践。  
PDCAサイクル  
他者評価

コミュニケーションの活性化

発言の場と発言のルール、立場を考えた話ができる組織人

(感想は会話で・意見は会で！)

話の順番を守る  
最後まで聞く・聴く  
多面的多角的な思考

心理的安全性の確保と挑戦  
できる風土

### 失敗を認める組織

場と時を配慮した注意、指導。  
敗戦・失敗経験から、大きな成功を得る可能性。  
期待をこめて、具体的な改善点へのアドバイス。

人材配置と育成の最適化

感謝・勤勉・工夫・謙虚・向上心

★学び続ける人材確保。

★人材育成

「育つものは環境に恵まれれば育つ」  
「自ら学ぶ者が一番伸びる」  
「得意な所を伸ばし得意な所で活躍」

再チャレンジで強くなる

★行動をチョイスできる組織人。  
★穏やかに冷静に物事を判断できる組織人  
★機会をとらえて率先して実行できる組織人  
★逆境に強い組織人。

課題解決力の向上の風土

リーダー集団が固い信頼関係で結ばれている組織が強い。  
(人物重視・ビジョン重視)

複数の同じ志を持つメンバーの信頼関係が目標をクリアしていく原動力。

一つ一つの達成可能な目標を乗り越え、**仲間・金・物・サポーター**を増やしていくことが、組織拡大の「いろは」。