

【令和5年度 東京都ジュニア育成地域推進事業】  
東村山市体育協会 研修会

令和5年11月11日(土)

# 組織の活性化

日本女子体育大学  
准教授

**芳地 泰幸**

hochi.yasuyuki@jwcpe.ac.jp



# 本日の内容

- はじめに（これまでのふりかえり）
- 実習：スリー・テンー誰が生き残るべきかー
- 答えの分からない課題にどう向き合うか
- 課題：行動計画を練ろう（アクションプラン）
- 組織活性化に向けて
- おわりに（まとめ）

# ■ 第1回（2022年7月10日）のエッセンス

## 組織活性化に特效薬・処方箋はない



### ① 持ち味は人それぞれ

⇒ コミュニケーションを円滑化して、相互理解の関係性を構築する

### ② 「知っている」ということ（持論）

⇒ 知っていることを更新する、知っているという事に謙虚になる

### ③ もめごとを乗り越える

⇒ ①発想の転換、②コミュニケーション、③信頼 ⇒ 組織活性化へつなげる

**組織を活性化できるのはあなただけ！**

## ■ 第2回（2022年11月12日）のエッセンス

■ コミュニケーションを円滑化し、相互理解の関係性を構築する

■ お互いにポジティブストロークを送り合い、  
I'm OK, You're OKのライフポジションに住み着く



■ 指導者自身が自己洞察・自己理解を深め、  
信頼に基づくリーダーシップを発揮する

⇒ 心理的安全性を構築する

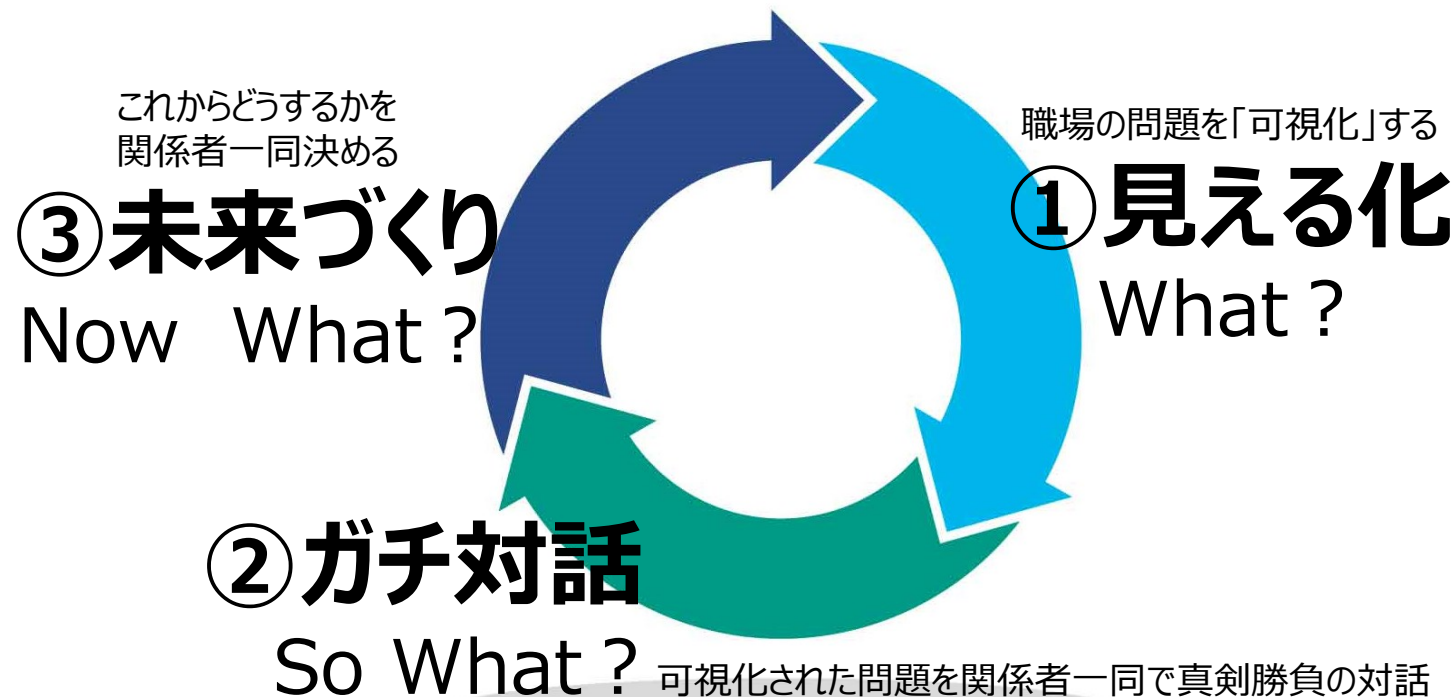
⇒ サーバント・リーダーシップの発揮も検討してみる

・ 傾聴  
・ 共感

（組織活性化に特効薬・処方箋はない/What・WhyをHowに活かす）

## ■ 第3回（7月9日）のエッセンス

- 傾聴と共感的理解に基づき、他者を理解する
- コミュニケーションを円滑化し、相互理解の関係性を構築する
- チーム（職場）の心理的安全性を高め、一人一人がリーダーシップ（シェアド・リーダーシップ）を発揮する



## グループ実習①

**スリー・テン**  
**— 誰が生き残るべきか —**

## ■ 答えの分からない課題にどう向き合うか

- 世代交代が上手くいかない（高齢化）
- 後継者となる人材が育っていない（人材不足）
- 良くも悪くも前例や組織の慣習が優先される
- 最近の若者は、、あの人に、執行部に言っても、、、
- 財源基盤が脆弱で、新たな事業をはじめられない
- 会員数が減少に歯止めがきかない
- 事業の継続が難しい、、・・・



唯一最適な答えはない＝特効薬・処方箋はない  
（組織変革は究極の理論的実践課題）

## ■ 答えの分からない課題にどう向き合うか

**研修、セミナー、書籍、、、**  
(次も、他の研修にも、もう一冊、もう一冊、、)



- **解決策を知りたい**
- **身につけた知識がいつか役に立つ**
- **知識があれば解決できる・・・**



## ■ 答えの分からない課題にどう向き合うか

### どれくらい当てはまりますか？

- 会議だけで仕事をした気になっている
- 前例ばかりにこだわっている (ルール、伝統、きまり)
- 批判されること、失敗することを恐れている
- 組織内で足の引っ張り合いが多い
- 重要ではないことばかり評価している

**知識は、実行しなければ価値がない  
(知識を行動に変える)**

## 個人課題

# アクションプランの作成

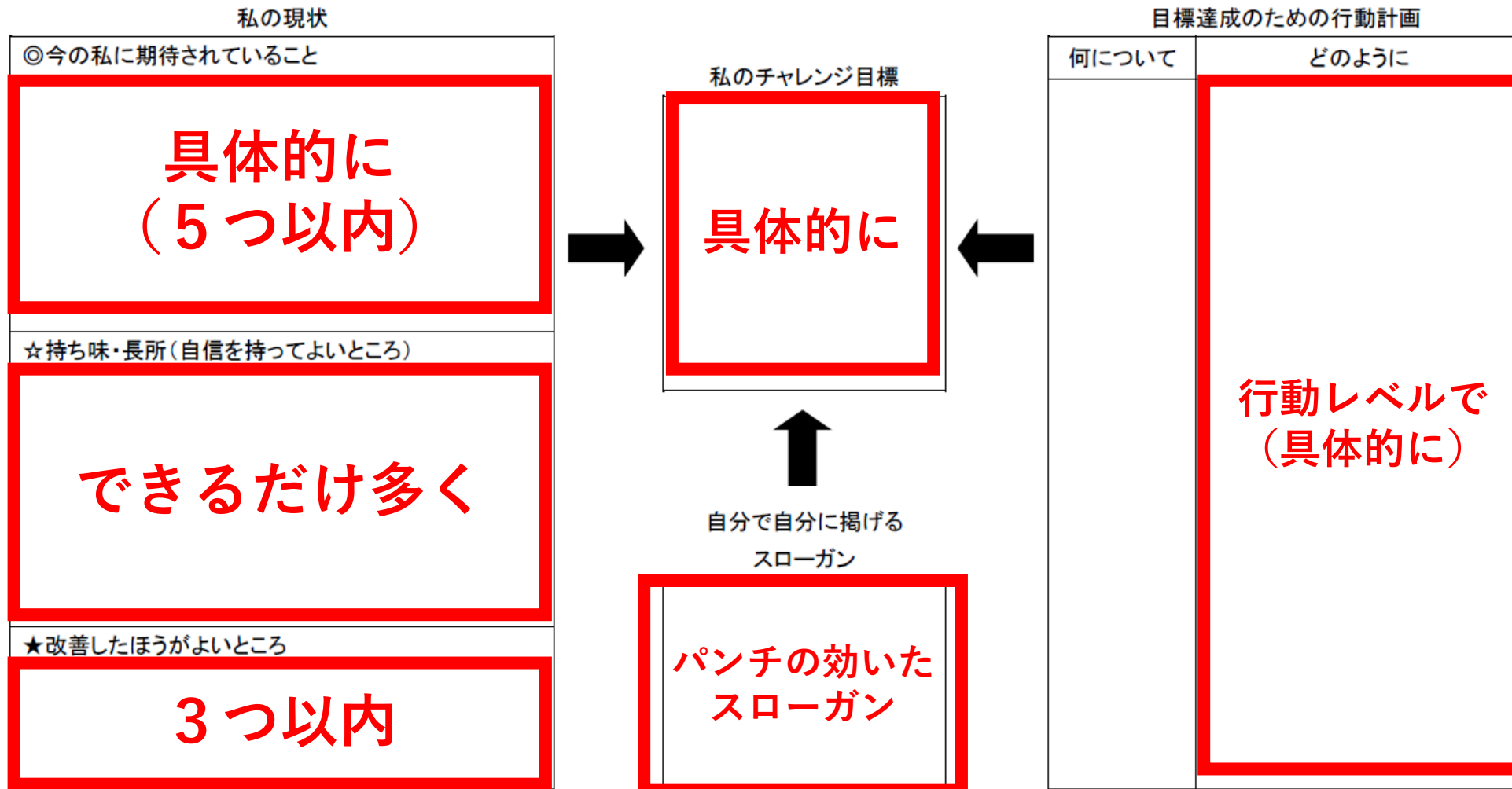
# アクションプラン

年 月 日

職場や組織の現状・課題（優先順位が高いもの3つ）

- ① [Redacted]
- ② [Redacted]
- ③ [Redacted]

所属
氏名



共有

# アクションプランの発表

# ■ 組織の活性化にむけて

職場ぐるみの改善活動 = 体質改善

## 答えの分からない課題にどう向き合うか

これからどうするかを  
関係者一同決める

### ③ 未来づくり

Now What ?

職場の問題を「可視化」する

### ① 見える化

What ?

### ② ガチ対話

So What ?

可視化された問題を関係者一同で真剣勝負の対話

## ■ 組織の活性化にむけて（3回目：再掲）

# 失敗が許されない組織では誰一人挑戦しない！

### イノベーションを創出できる組織の条件

#### ハード 組織・ 評価基準

- ・ 役員が率先して新規事業を起こすリーダーになる
- ・ 挑戦したことを評価する仕組みを整える
- ・ 上手くいかなかった場合の撤退ラインを決めておく

#### ソフト 組織風土

- ・ 挑戦しようとする革新的な組織風土
- ・ 心理的安全性
- ・ シェアド・リーダーシップ

**組織の活性化**

## ■ おわりに（まとめ）

- 組織活性化に特効薬・処方箋はない
- 知識は、実行しなければ価値がない（知識を行動に変える）
- 組織を活性化できるのはあなただけ！（既にあなたは答えを持っている）



# ご清聴ありがとうございました

—個性が輝き、組織が生きる—

皆さまの益々のご健勝・ご多幸をお祈りしています  
(またお会いできる日を楽しみにしています)



芳地 泰幸 (Yasuyuki HOCHI)  
hochi.yasuyuki@jwcpe.ac.jp

