

【事例Ⅰ】

① 社内のベクトル(方向性)が一致していない (重要度:A)

社内の方向性がバラバラで、部門間や社員同士で意識のズレや対立が見られるような与件がある場合には、社内コミュニケーションの不足や、経営理念・方針が十分に共有されていない可能性が高いと判断する。

このようなときには、経営理念の明文化や社内掲示・研修などによって**企業の価値観や行動指針を全社的に共有・浸透させる**対策が必要である。

② 業務の遅延や意思決定ミスが生じている (重要度:S)

与件において、業務遂行の遅れや非効率な意思決定、また従業員の主体性の欠如やモチベーション低下が指摘されている与件がある場合には、**権限委譲の不備**が背景にある可能性がある。

現場の担当者に必要な裁量や責任が与えられていないと、意思決定が遅れ、主体的な行動が取れなくなるため、**権限委譲や役割・責任の明確化**が求められる。

③ 顧客情報が社内で共有されていない (重要度:S)

顧客ニーズが正確に把握されていない、部門間で顧客情報に差異がある、営業と開発で認識のズレがあるといった与件がある場合には、**情報の共有体制が不十分**と判断する。

このような場合には、**情報共有の仕組みの整備、他部門との連携強化、CRMシステムの導入およびクロスファンクショナルチームなどの横断的な組織体制の構築**が有効な対応策となる。

④ 新規事業や商品開発が進んでいない (重要度:A)

新規事業や商品開発が滞っている、日常業務が優先されてイノベーションに取り組む余裕がない、柔軟な体制（専任ではなく兼任メンバーによるプロジェクト体制が必要とされるなど）が求められているといった与件がある場合には、**プロジェクト型組織やタスクフォースの導入**を検討する。

特に中小企業においては、専門部署の新設は人材やコストの面で非現実的であるため、**機動的かつ小規模で運用できる一時的組織**の提案が適切である。

⑤ 組織の硬直化が疑われる (重要度:A)

「新しい取り組みが少ない」「過去の成功体験に依存している」「経営層の高齢化」「取引先や商品が固定化している」などの与件がある場合には、**組織文化や体制が変化に適応できていない兆候**と捉え、組織の硬直化が進行していると判断する。こうした状況では、**意識改革や人員構成の見直し、新たな人材登用、部門の再編成**などを通じた**組織変革の実行**が求められる。
