

組織開発コンサルティング事例のご紹介

人事／現場支援の両軸にて『誰もが、いい声で話せる組織づくり』を支援いたします。

■ 主なコンサルティングのテーマ

テーマ	制度設計支援	組織開発・制度運用支援
等級制度	<ul style="list-style-type: none"> ・等級制度の設計 ・マネジメント行動規範の策定 ・マネジメント登用フロー設計 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度の浸透支援
評価制度	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度の設計 ・評価ガイドラインの策定 ・多面評価の設計 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価会議の運営支援 ・評価者教育の企画・実施
教育制度	<ul style="list-style-type: none"> ・教育体系／スキルマップ設計 ・人材開発施策の企画 ・OJT/メンター制度の企画 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材開発施策の実施支援 ・育成の定着施策の実施
組織・職場風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ・組織サーベイの企画 ・1on1制度設計、定着支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームビルディング ・組織開発ファシリテーション ・理念共有ワークショップ ・マネジメント立て直し支援

コンサルティングのフロー

アクション

施策実行と経過報告

各種ツール・ナレッジの提供を通して、定めた施策を遂行します。実行に伴う各種定例報告や、経営への報告も支援します。

プランニング

対応策の企画・提案

弊社ナレッジと課題を繋ぎ、施策案を立案・提案します。各施策のスケジュールやアクションを具体化し、ロードマップを定めます。

サーベイ

調査による現状理解

コンサルティングテーマに対して、サーベイやヒアリング、人事データの確認等から、現状分析を行います。

ゴール設計

理想の定義と課題設定

ありたい状態の議論により、理想状態の定義を行い、現状との差分から課題を定めます。

【教育制度・組織風土醸成】1on1を軸にした手挙げ制社内講座の構築・実行支援

元からある1on1文化を強化しながら、マネジメント層に向けた定常的な育成をご支援

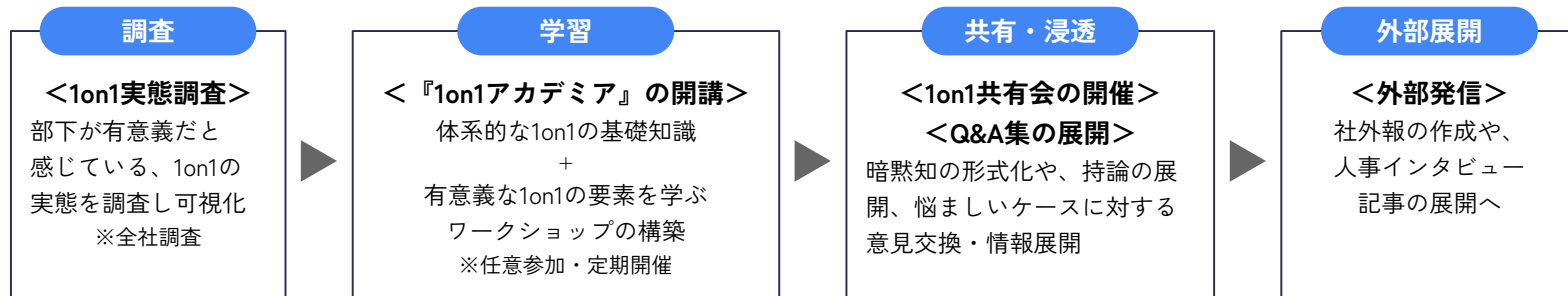
企業：エンターテインメント企業（プライム市場上場）／従業員1,500名

期間：2017年～定常支援中（企画～実装・運営） ※2024年4月現在

課題：組織的に1on1を実施する文化はあるため、それを活用して「個の成長と活躍」を支援したい

企画
コンセプト・
実装
内容

- 1：「1on1を体系的にトレーニングできる」 ... 現状の1on1をリサーチし、結果に基づきながら体系的なトレーニングコンテンツを構築
- 2：「1on1を相互に学び合える」 ... 実践知を共有し合う場づくりの実装と、「Q&A集」として全社にナレッジサイトで展開
- 3：「1on1施策を社外へ発信できる」 ... 外部キュレーションサイトを用い、人材育成を重視する企業としてブランディングへ寄与



【教育制度・組織風土醸成】OJT支援制度の構築・実行・内製支援

育成する文化醸成に向け、若手層へのOJTの仕組みを企画・構築・導入・運用面でご支援

企業：自動車販売企業（プライム市場上場企業 100%子会社）／従業員1,800名（該当企業のみ）

期間：2021年～定常支援中（企画～実装、対象組織の順次拡大、運用に関する内製化支援） ※2024年4月現在

課題：若手層の離職抑止や、人を育てる文化のある組織への改革

調査・企画構築フェーズ

現状調査

・サーベイ
・インタビュー

施策の
企画と構築

実装・定着化・効果測定フェーズ

OJT導入
キックオフ

OJT運用
定期面談支援

教育研修
企画・実施

成果振り返り
経営報告

- ・育成に関して、**組織の現状調査**（マネジメントや組織文化の状態）
- ・事業や役割、業務の流れ、現状の人材育成や育成上の課題など、**現地ヒアリングの実施**
- ・得た情報をベースにしながら、**育成のあるべき状態とアプローチ方法の企画**

- ・制度導入にあたって、**各事業部（営業拠点）別でキックオフの実施**
- ・半年間、コンサルタントが伴走支援を行いながら、**人材育成に対する仕組み定着や、実施中での成功体験の確立**を図る
- ・人材育成に関与する方（新卒/OJT担当者/課長）には、それぞれ**必要になる考え方やスキルをワークショップ形式でご提供**

【教育制度・組織風土醸成】OJT支援制度の構築・実行・内製支援

若手層の定着率改善・現場マネジメントの改革だけでなく、採用ブランディングにも寄与

クライアントの声

- ・ 今までは現場に教育方法を任せていたが、IDP（アイデンティティ・パートナーズ）が関わることで、会社全体で教育することを意識付けすることができた。
- ・ 実装後、1年目の退職率が過去に比べて低くなっている。（退職率の高い部署の退職者無し）これは**大きな成果**だと感じている。
- ・ OJT導入によって業務量は増えるものの、『若手が退職する方がはるかに業務量が増える』ことを意識付けすることができた。
- ・ 新入社員の離職防止だけでなく、OJTトレーナーなどの関わる先輩社員にも意識変化が見られる。人への教え方を学ぶ機会にもなるのでスキル向上にも繋がっている。
- ・ ワークショップで他部署の担当者同士が集まった際、良い意見交換が出来たので、更に交流を深めていきたい。

採用サイト

新入社員の成長を支援する OJT制度



入社1年目の社員を対象にした制度です。

OJT制度では、1年目の社員を年齢の近い若手社員が担うジョブ担当と中堅クラスの社員が担うトレーナーの計2名が成長を支えています。

ジョブ担当とは普段の仕事と一緒に、気軽に相談しながら、成長を見守ります。OJT制度を経験したことで、若手全体の成長ループを築くことに繋がります。

実装した後、「**新卒社員への手厚い支援があるから入社を決めた**」という方が数名出たことをきっかけに、採用サイトにも制度概要などをリリースへ

【等級・教育制度】 マネジメント行動規範の策定・軸にした各種施策の展開

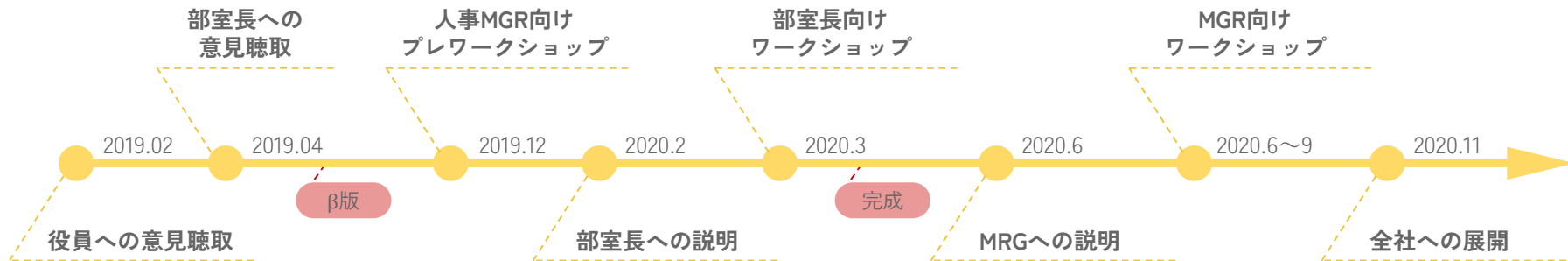
マネジメント層にもとめる行動を体系化し、それを軸にした体系的な人材育成をご支援

企業：エンターテインメント企業（プライム市場上場）／従業員1,500名

期間：2019年～2020年（企画～実装・運営）

課題：マネジメント層への体系的な人事支援を展開するにあたって、軸となる行動規範を策定したい

策定におけるロードマップ

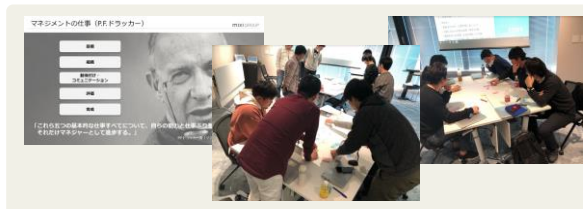


※策定プロセスの全工程に弊社が関与

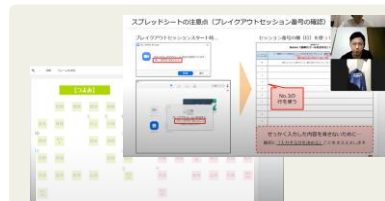
※2019年6月～同年11月までの6か月、一時企画停止時期有

【等級・教育制度】 マネジメント行動規範の策定・軸にした各種施策の展開

ワークショップの開催などを通じて現場を巻き込みながら、現場にフィットする規範を策定



部長層を巻き込んだワークショップを実施し、行動規範の精度を高める場づくり



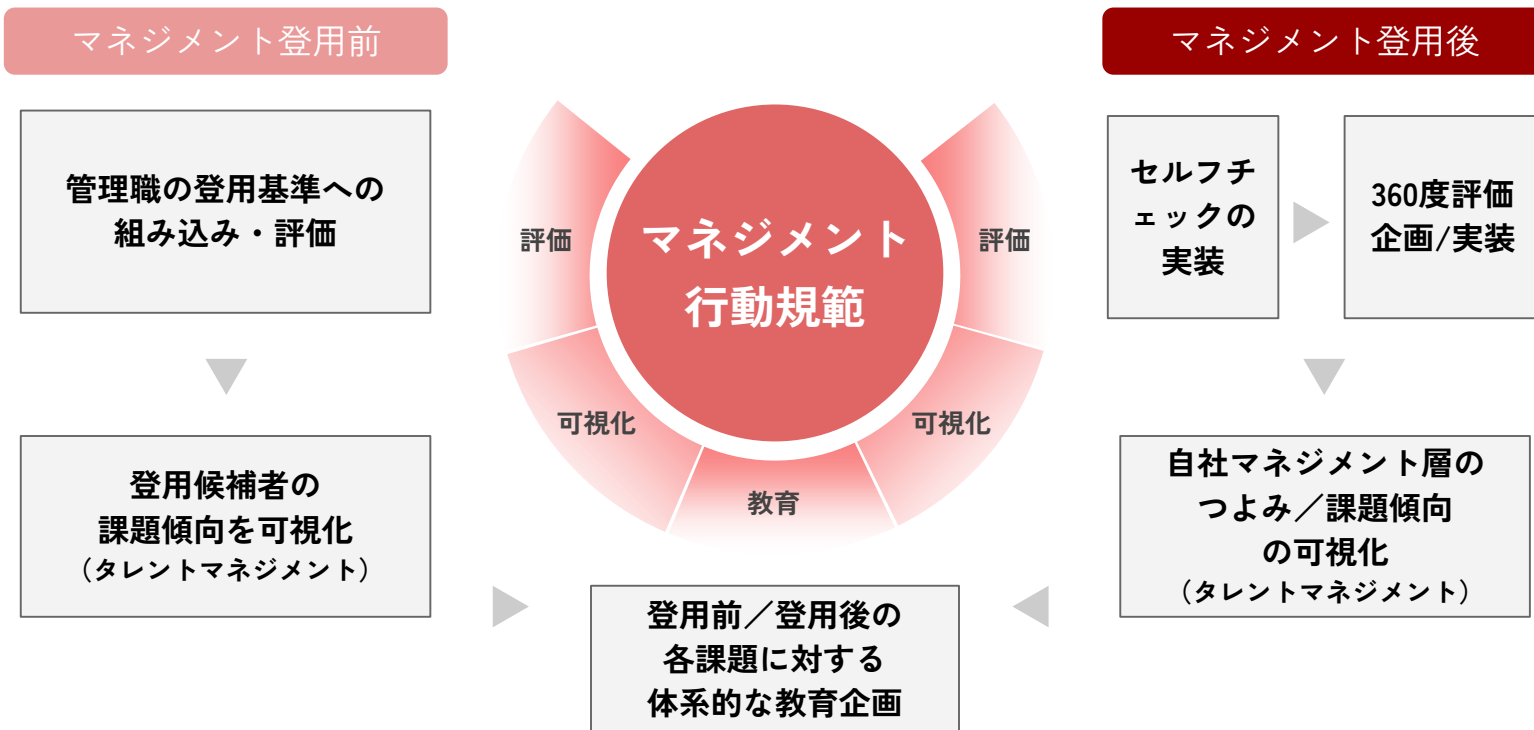
規範の理解を促進するために、規範を軸とした自己理解や組織理解の場づくり



人事戦略と繋げ、必要性や今後の計画等を全管理職へ展開するご支援
(説明資料の構築など)

【等級・教育制度】 マネジメント行動規範の策定・軸にした各種施策の展開

マネジメント行動規範を軸に、タレントマネジメントの推進・効果的な人材育成へ拡大



【組織風土改革】組織活性化に向けたジュニアボードプロジェクト

全社横断的なプロジェクトを企画・推進し、働きがいを高める施策立案のご支援

企業：地方銀行（プライム市場上場）／従業員2,800名

期間：2022年～2023年（企画～実装・運営）※約11か月

課題：全社的に「働きがい」を高めるために必要な人事施策を考え、経営層に提言し実装の道筋を付ける

プロジェクトの概要

- ・全行における「働きがい」の状態を調査し、問題点を明らかにする
- ・問題をどのように改善するべきか、複数の取り組みを検討・取りまとめ、経営層へ提案を行う
- ・提案後、有効だと判断された取り組みは、実現に向けて進めていくもの

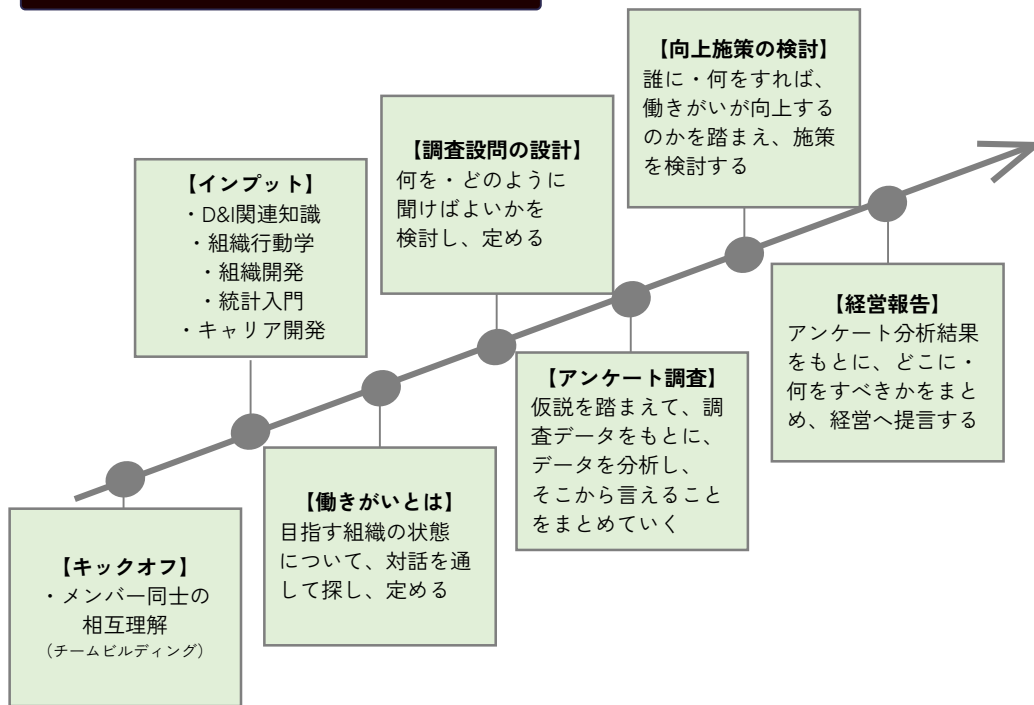
■ プロジェクト活動を通したねらい

- ① 全行での「働きがい」を高めるために、現状調査と施策を検討・提言を行う
- ② 人・組織に対する理解を深めることを通じて、自組織で起こる物事に対する捉え方の視野や視座を引き上げる
- ③ 副次的に、横断組織におけるプロジェクトメンバーの関係性を構築する

【組織風土改革】 組織活性化に向けたジュニアボードプロジェクト

関係性構築・学習から始め、アウトプット主体の学びの場づくりを重視したロードマップへ

プロジェクトのロードマップ

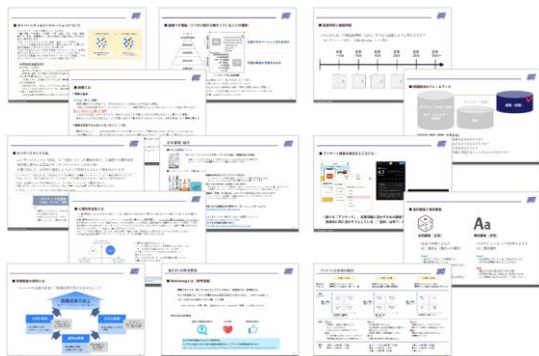


【組織風土改革】組織活性化に向けたジュニアボードプロジェクト

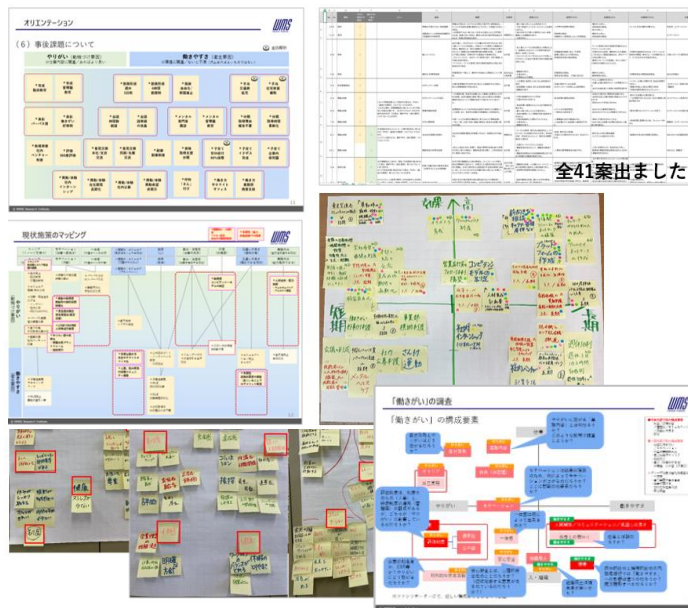
インプット&アウトプット&フィードバックを繰り返しながら、共に企画精度を高めます

プロジェクトのアウトプット等

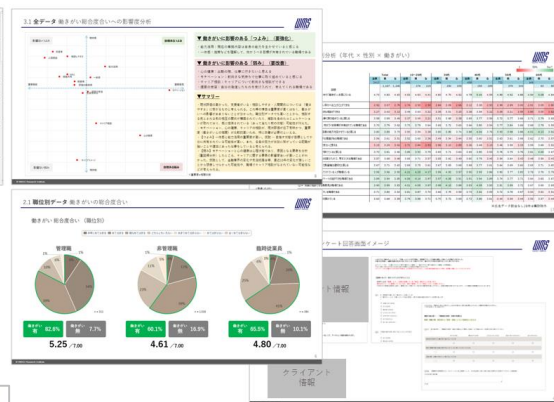
▼ 組織行動学、統計や問題解決などの学習



▼ 人事施策の検討とファシリテーターからの即時FBの連続



▼ 経営報告のレポートिंग (一部)





安達 優哉

人事・教育・組織開発コンサルタント／講師／ワークショップデザイナー

CRM業界でのコンサルタントとして主に金融業界を経験。その中での人材開発がきっかけとなり、人と組織の開発を主領域に転身。現在は、企業内教育研修の開発及び社内外への企業内教育研修の講師登壇を行いながら、社外（自動車、銀行、CRM、保険、電機、製薬、建築、エンターテインメント等）の人事・組織開発コンサルティングへ従事中。また、SBI大学院大学でのHR系ゼミTAや、青山学院大学認定ワークショップデザイナーとしても活動している。



前田 直

SBIビジネス・イノベーター認定コンサルタント

大手CRM人事部での教育研修部門、企業再生事業会社での教育研修・人事制度構築、教育事業会社にて人事課長（教育・労務・人事制度構築）、エンジニア派遣サービス企業人事責任者（人事制度構築、労務、採用）・同人材研究所所長を歴任。内定者・新卒～マネージャー研修まで、幅広く対応が可能。また、採用マーケティング及び面接スキルや、労務トラブル（休職対応・ハラスメント対応・退職対応）、人事制度構築及び会社の風土構築に関するアプローチにもつよみがある。



舘脇 大志

人事・教育・組織開発コンサルタント／講師／研究員

早稲田大学教育学部卒業 明星大学通信教育部 心理・教育課程 終了（小学校教員免許取得）
地元青森県へ戻り小学校の講師を経験後、再度上京し、人と組織の領域へ転身。現在は組織開発コンサルタントとして企業人事と共に活動中（エンターテインメント、自動車、保険等）。また、心理学者や大学院教授との人材開発・組織開発プロダクトの開発・対話に関する研究開発を行う。



頼木 康弘

人事・教育・組織開発コンサルタント／講師／ラーニングデザイナー／研究員

大手教育会社で事業運営、新規事業、教務指導など責任者を経て、上場企業のコンサルタント部門に従事。
人材開発・組織開発コンサルタントとして、組織の教育研修やチーム開発・風土変革のコンサルティングに携わる。
教育研修では、新入社員から経営者までのテーマ別、階層別の研修開発とトレーニングを担当。また、グローバル企業に対してのダイバーシティ推進、チームビルディングなどの企画運営、組織の理念浸透のワークショップなど、幅広い業種で研修を実施。現在はシンクタンクで主任研究員として、企業人事の調査・研究を行いながら、クライアント様の組織ニーズに合わせたプログラム開発・講師・コンサルティングを担っている。

人材開発（研修）

▼講師所感

目的やねらいに対して、研修中の反応、講師の感じた変化や手ごたえ、今後の人材開発課題を別途ご報告いたします。

▼課題の実施状況・調査を踏まえた報告

事後課題の実践中に、受講者（または配下のメンバー）がどの様に感じたのかを別途アンケート調査し、結果のご報告が可能です。

※事後課題のお見積り内にて対応いたします。

組織開発（対話）

▼共同での振り返り

継続開催プログラムの場合、実施後30分程度いただき振り返りの場を設けております（Keep/Problem/Tryの観点から次回の精度向上に繋がります）

▼ファシリテーター所感

目的遂行に向けた活動の中で見られた組織の傾向（強みや弱み）、今後に向けた課題及び提案をお出し可能です



※講師やファシリテーターの所感は、限られた時間内でのアウトプットや言動を観察する中で主観に基づくものとなります。予めご了承ください。

取引先実績（一部）



会社名	アイデンティティ・パートナーズ株式会社 (IDENTITY PARTNERS CO., LTD.)
所在地	東京都渋谷区神宮前一丁目20番13号ディアテックビル2Fダイアログベース原宿
資本金	3,000万円
事業内容	教育事業（組織開発、人材育成支援サービス）・ビジネススクール運営
役員構成	代表取締役CEO 北口 浩士 取締役COO 中野 広介 取締役 岩吉 直樹
従業員数	36名（2023年4月1日現在）
管理	取締役COO 中野 広介 WMSセンター長 佐藤 純子 事業統括本部長 加井 夕子 経営企画部長 海野 紘子



事業統括部 組織開発コンサルティングG

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前1丁目20番13号
ディアテックビル2F ダイアローグベース原宿
アイデンティティ・パートナーズ株式会社