

1 サービスの背景と目的

当社の「組織風土改革支援サービス」は、このようなお悩みを抱える経営者様を想定しています。

- 変化の速い事業環境で勝ち残るため、社員が真に生きがいを感じる魅力的な職場にしたいが、どのように組織風土をつくれればよいかわからない。
- 人材が生き活きと働ける組織風土をつくりたいが、どのように進めればよいかよくわからない。
- 自社の現状にマッチした組織風土改革のプロセスを一貫して支援してほしい。

当社は、豊富な実績と経験に基づき、これらの課題に誠心誠意お応えいたします。特に、組織風土改革の成功には、テクノロジーの進化とビジネスモデルの改革を併せて進めることが不可欠であると考えております。

2 サービス内容と実績(社数)

- ビジネスモデル改革支援(14 社)
- アクションラーニング支援(13 社)
- 企業内研修プログラム企画運営(7 社)
- 次世代リーダー育成研修(5 社)
- 組織風土改革支援(5 社)
- 業務プロセス改革支援(4 社)
- グローバル・オープンイノベーション支援(3 社)
- 制約条件の理論(TOC)にもとづく生産システム改革支援(5 社)
- パブリック・プライベート・パートナーシップ事業支援(2 社)
- 経営顧問サービス(4 社)

3 主なクライアント(業種・業態)

- **上場企業:**自動車部品会社/精密機器メーカーの産業機器製造子会社/専門商社の製造子会社/総合電機メーカーの住宅設備部品製造子会社/家電量販店子会社/医薬品卸/食品飲料メーカー
- **中堅中小企業:**プラスチック成形部品メーカー/自動車部品メーカー/住宅機能部品メーカー/食品製造/精密板金加工/精密金属部品加工/建築設計事務所/飲食店/ソフトウェア開発
- **非営利組織:**名古屋市外郭団体、愛知県外郭団体

4 織風土改革の必要性:高業績を生み出す「社風」

危機的な日本社員のエンゲージメント

米ギャラップの2020年版調査によると、日本の「社員のエンゲージメント」(組織に対する貢献意欲や熱意)は139ヶ国中132位と、異常なほど低い水準にあります。日本の労働者は、受け身の真面目さはあっても、自発的に仕事に向き合う積極性に欠けることが調査結果から明らかになっています。

知識労働者が主役の時代

経済の主役がモノからアイデア、ノウハウといった知識に移っています。知識労働者は、それぞれの個性や才能を活かし高められる組織文化を有する職場を選択するため、魅力のない組織は衰退していくでしょう。また、働く目的へのこだわりが強い Y・Z 世代が多数派になる中、彼らのやり方や能力を経営革新に生かす必要があります。今後は、単なる採用・育成・つなぎとめではなく、多様な外部人材とのアクセス、働き手のニーズに合わせた学習内容のキュレート、そして外部人材を含めたエンゲージメント(やる気にさせる)が人事政策の課題となります。

優れた社風が高業績を生み出す理由

人は事業をつくり、事業が価値を生み出します。どんなに優れたテクノロジーやビジネスモデルがあっても、優れた社風が基礎になれば、持続的な繁栄は困難です。

- **総合動機(働く動機)の最大化:**優れた社風を築くためには、まず社員の働く動機をしっかりと認識する必要があります。動機は「楽しさ」「目的」「可能性」といった業績を高める直接的動機と、「感情的圧力」「経済的圧力」「惰性」といった業績を悪化させる間接的動機に分けられます。業績を高めるには、直接的動機を最大化し、間接的動機を最小化することが重要です。
- **総合動機指数:**米国マッキンゼー社が開発した「総合動機指数」は、社風を定量化するための測定方法であり、企業業績との相関係数は0.8と非常に高いことが実証されています。
- **適応的パフォーマンスの向上:**直接的動機が強く、間接的動機が弱いと、創造性・革新性の源泉である適応的パフォーマンス(マニュアルや計画にない物事に対応する能力)が向上し、粘り強く高い業績を継続的に生み出すことができます。

5 組織風土改革へのアプローチ:5 つの Step

組織風土改革を成功させるために、当社では以下の 5 つのステップで支援を行います。

| Step | 実施項目 | 概要 |
|--------|---------------------------|--|
| Step 1 | 経営幹部の皆様へのヒアリングと意見交換 | 経営トップを含む経営幹部と、ビジョン、経営課題、改革の意義について認識を共有します。 |
| Step 2 | 職場環境に関する社員意識調査 | 役職員または社員全員を対象に、1対1の面談(40~45分)と無記名の「働く動機に関するアンケート用紙」への回答を実施します。面談内容は個人の人事評価には利用せず、秘密厳守で、安心して率直な意見を引き出します。 |
| Step 3 | 職場風土の診断結果および改革に向けた処方箋の提示 | アンケート結果から総合動機指数を部署、年齢などで層別して算出し、モチベーションの現状を定量的に分析します。ヒアリング情報と合わせて問題点を抽出し、改革に向けた課題をまとめて経営トップに報告します。 |
| Step 4 | 管理職以上の社員を対象とした「リーダー研修」の実施 | Step 3で提示された課題を共有し、「コミュニケーション論(対話の精神とスキル)」、「モチベーション論(職場風土)」、「リーダーシップ論」、「ビジョンの共有」といったテーマで研修を実施します。 |
| Step 5 | 職場風土改革プロジェクトの実施 | 課題解決のために、実務を通じたリーダー育成やチームビルディングに効果的な「アクションラーニング」(組織学習の手法)を用い、分科会(プロジェクト組織)を組成して具体的行動を実践します。 |

※Step 4以降の内容は、Step 3の診断結果によって変わるため、まずは Step 3までの進行をご提案します。

6 サービス概要とご提供体制

標準的なサービス内容

クライアント様の課題認識とご予算に応じて、アプローチ方法や工程を企画設計いたします。

| 項目 | 内容 |
|--------|---|
| サービス期間 | 最低 6～12 ヶ月 |
| サービス料金 | 月額 500 千円(税抜) |
| 想定面談者数 | 30 名 |
| 追加料金 | 面談者数が 30 名を超える場合、1 名につき 10,000 円(税抜)の追加料金をいただきます。 |

担当コンサルタント

経験豊富な 2 名のコンサルタントが対応いたします。

- 鬼澤 有治:シニア・イノベーションコンサルタント、(公益社団法人)日本証券アナリスト協会 公認アナリスト。
- 鬼澤 佳乃子:キャリアコンサルタント、国家資格キャリアコンサルタント、上級心理カウンセラー、産業心理カウンセラー有資格者。

付帯条件(一部抜粋)

- 2 ヶ月前の事前通知で中途解約および延長が可能です。
- 助言指導に必要な内部資料のご提出、面談・研修に必要な時間と場所のご準備をお願いいたします。
- 弊社所在地(名古屋市)より片道 100 キロを超える場合、交通費・宿泊費の概算額を別途加算させていただきます。

7 継続的な改革の重要性

職場風土改革プロジェクトで優れた職場風土を実現できたとしても、それを常に注意と努力を傾けメンテナンスできなければ、後戻りしてしまいます。

新しく入社される方や職場復帰される方もいるため、総合動機指数の定点把握(最低年 1 回)をキャリアコンサルタントとの面談とセットで継続的に実施することをお勧めいたします。

ご連絡先:

鬼澤 有治 取締役社長

シニア・イノベーションコンサルタント 公益社団法人日本証券アナリスト協会 認定アナリスト

株式会社 キザワ・アンド・カンパニー

〒466-0848 愛知県名古屋市昭和区長戸町 3-22-1

Tel:052-846-7970(代)

Fax:052-846-7971

E-mail: yuji@kizawacompany.com

Home page: www.kizawacompany.com



QR コードをダウンロードしてサービス紹介ページをご覧ください。

本サービスをポッドキャスト、動画で説明しています。

