

次世代コンサルティング事例研究会

本イベント趣旨

“職場定着”や“人材育成”における課題は、企業経営者なら誰もが持つ悩みだが、「何から着手すべきかがわからない」「アクションを起こしてもその効果を感じられない」等、思うように解決の糸口を掴めず、頭を抱えることも少なくない。そこで今回の「次世代コンサルティング事例研究会」では、独自のツールや手法を提供し、企業が抱えるさまざまな課題を解決している会社や団体をゲストに迎え、コンサルティングに関する事例研究を実施。企業課題に対して提供してきたコンサルティングメニューやその効果など、実際の事例を基にご紹介いただくことで、明日からすぐにも実践できるヒントを掴んでもらうことを狙いとしている。

実施イベント

日 程：平成 27 年 2 月 23 日（月）

場 所：ハローライフ 3F（大阪府大阪市西区靱本町 1-16-14）

ゲスト：ChatWork Academy 株式会社 代表取締役 加藤利彦氏

大阪ウェルワーク共同企業体 代表構成員 NPO 法人 Deep People 中尾榛奈氏

株式会社 i-plug 代表取締役社長 中野智哉氏

NPO 法人 場とつながりラボ home's vi 代表理事 嘉村賢州氏

NPO 法人 スマイルスタイル 代表理事 塩山諒氏

プログラムスケジュール

<第一部> コンサルティング事例研究

18:30 - 19:00 受付

19:00 - 19:10 オープニング

19:10 - 20:25 ゲストプレゼンテーション（1 者 15 分）

・ 19:10 - ChatWork Academy 株式会社 代表取締役 加藤利彦氏

・ 19:25 - 大阪ウェルワーク共同企業体
代表構成員 NPO 法人 Deep People 中尾榛奈氏

・ 19:40 - 株式会社 i-plug 代表取締役社長 中野智哉氏

・ 19:55 - NPO 法人 場とつながりラボ home's vi 代表理事 嘉村賢州氏

・ 20:10 - NPO 法人 スマイルスタイル 代表理事 塩山諒氏

20:25 - 20:35 質疑応答

20:35 - 20:50 クロージング

<第二部> 交流会

20:50 - 21:20 交流会

21:20 - 21:30 クロージング



企業別プレゼン内容 No.1

Guest



企業名：ChatWork Academy 株式会社

ゲスト：代表取締役 加藤利彦氏

社員満足度 2 年連続日本一のグループ会社 ChatWork 社が実践する組織マネジメント方法や教育制度、人事評価制度などを、それぞれの企業にあった形で活用できるよう 1 社 1 社にコンサルティングを行い、これまで 40 業種以上への実績がある。

アプローチしている課題について

ChatWork Academy の調査によると、経営層のおよそ 80% は「現場のことをわかっている」と回答している一方で、従業員のおよそ 80% は「経営層は現場のことをわかっていない」と回答している。この意識のギャップが組織成長の大きな弊害となっている。「社員を大切にしたい」と考える経営者は多いが、自社の社員のことを本当に理解している経営者は決して多くはない。

課題解決のために提供しているコンサルティングサービスの内容

ChatWork Academy では、『本当に社員のことを考えている会社を受ける従業員意識調査「組織診断」』を提供している。この診断では、従業員の意識をさまざまな項目で調査し、組織の問題を客観的に分析、明確化する。組織改善に有効なデータとして活用することができる。そして従業員意識調査において最も重要なのは、診断結果の活かし方だとして、ChatWork Academy ではその活用もサポート。組織の課題を数値で把握し、その解決に向け、経営層と社員と一緒に PDCA サイクルを回すというプロセス自体を離職率低下につなげている。



次世代ワークスタイル研究所の考察

「経営には人・物・金・情報が大事な時代と言われているが、これからは特に人が大切になってくる」という加藤氏の言葉通り、今後企業として持続的な利潤を生むためには、組織で働く“人の想い”がより一層鍵となるだろう。これまで不明瞭がゆえに正確に把握することが難しかった“人の想い”も、このようなツールを用いて可視化していくことで、その打開策となりうるのかもしれない。

企業別プレゼン内容 No.2

Guest



企業名：大阪ウェルワーク共同企業体
(構成団体：NPO 法人 Deep People、一般社団法人 KSIA)
ゲスト：代表構成員 NPO 法人 Deep People 中尾榛奈氏

これまで課題解決型インターンシッププログラムの開発などを手がけてきた Deep people を中心に構成された組織。今春より「大阪でいちばん人を大切にしたい会社101」として101社(予定)を対象に、職場環境の改善提案や、社員研修・教育等を通じて、社員がイキイキと働ける会社づくりをサポートしていく。

アプローチしている課題について

大学卒業後 3 年以内離職率は依然 3 割をキープし続け、若者の職場定着をめぐる問題は多くの企業を悩ませるものとなっている。その原因のひとつとして大阪ウェルワーク共同企業体が捉えているのが、世代間の教育課程や共通言語の違いが産む、若者と上司のコミュニケーションのギャップである。

課題解決のために提供しているコンサルティングサービスの内容

「大阪でいちばん人を大切にしたい会社 101」として企業を集め、職場環境改善に取り組むサービスを提供する。肥後橋にオープンするウェルワークカフェを会場に、若手社員と管理職向けに定期的に研修を行い、社内のコミュニケーション円滑化に向けたノウハウを伝える。最終的には 101 社で行われた取り組みの内容とその結果を集めた事例集を作成する予定である。またこのカフェでは、今年の 12 月から義務付けられたストレスチェックの診断結果に対して専門家からのアドバイスを受けられるサービスもスタートする。



次世代ワークスタイル研究所の考察

厚生労働省の調査によると、若者の離職理由の第 2 位に「社内の人間関係」があげられるそうだ。若者の離職にはさまざまな要因が複雑に絡み合うが、その発端は社内のコミュニケーションに関する悩みであることが多いのではないだろうか。若者が自分自身の強み弱みを把握し、上司ときちんと共有するといった、丁寧なコミュニケーションの改善プロセスが行われることで、「大阪に人を大切にしたい会社」が数多く生まれると考える。

企業別プレゼン内容 No.3

Guest



企業名：株式会社 i-plugin
ゲスト：代表取締役社長 中野智哉氏

「つながりで世界をワクワクさせる」というビジョンを掲げ、2012 年 4 月に 3 名で設立。企業から学生に直接オファーする新卒マッチングサイト、「Offer Box」シリーズを運営している。数百名のエントリーから一人を採用するエントリー型ではなく、数十名の絞り込んだ学生にオファーを送り、ベストマッチングを創造する採用活動を企業へ提供。2015 年 2 月時点にて登録企業数 650 社、登録学生数 2 万 1000 名（うち 2016 年卒 1 万 1000 名）が利用中である。

アプローチしている課題について

採用に関する課題として「採用時は優秀だと思ったのに、入社後は…」といった、選考時と入社後の人材への評価のギャップをあげる採用担当者は非常に多い。この原因は企業や若者にあるのではなく、外部環境の変化によるものだと i-plugin は考えている。国内市場の需要衰退および供給過多により、この数十年で経営戦略は大きく変化しており、それにともない、当然企業で活躍する人材像も変わっている。その変化を企業側がきちんと捉え、学歴のようなこれまでの基準だけではなく、自社で活躍する人材を定義し、選考基準に組み込むというプロセスが求められている。

課題解決のために提供しているコンサルティングサービスの内容

i-plugin のサービスである OfferBox は、その名の通りエントリー型をオファー型に変えた採用サービスである。OfferBox では 500 社、100 万人の実績を持つ適性検査を導入しており、18 項目のコンピテンシー（行動特性）から活躍する人材を定義することができる。企業側は、高いパフォーマンスを発揮する自社の社員に適性検査を受けさせ、そこから導き出したコンピテンシーに基づき、マッチする学生に直接アプローチすることができるという仕組みである。



次世代ワークスタイル研究所の考察

「定着支援 = 定着して欲しい人材の採用だ」という中野氏の言葉にもある通り、自社に合った人材採用が離職率の低減につながることは間違いない。現在の新卒採用の主流であるエントリー型に必ずしも頼る必要はなく、今後本当に自社で活躍する人材を採用するために、新たな仕組みが求められているのかもしれない。

企業別プレゼン内容 No.4

Guest



企業名：NPO 法人 場とつながりラボ home's vi
ゲスト：代表理事 嘉村賢州氏

コミュニティ開発やファシリテーションなど人が集まる場のマネジメント技術を国内外問わず研究・実践している「場づくり」の専門集団である。クライアントは多岐に渡り中小企業・ベンチャー企業・非営利組織・上場企業など。画一的な手法は使わず顧客の事業内容・規模・歴史に合わせて最適な手法をアレンジするのが特徴。

アプローチしている課題について

企業経営者は、社員に期待することとして当事者意識や主体性、責任感といった、本来コントロールするのではなく育てべき能力を挙げることが多い。また、その能力の育成の場を研修に求めているが、研修を受ける社員側の意欲が低いと、定着もしなければ実践にも移せないという現状にある。このように得てして企業経営者の人材育成への思惑は、社員側の意識と乖離しているのが課題である。

課題解決のために提供しているコンサルティングサービスの内容

企業の規模や課題に合わせた対話の場づくりや企業内未来会議を開催している。

<事例>

全国各地に事業所を持つ 3000 人規模のメーカーの、組織風土改革型アクションラーニングの事例を紹介する。この企業は若手社員の育成に積極的に取り組み仕事への意欲が上がっても、周囲にそれをバックアップする風土がなく、変化が起きないという組織課題を抱えていた。そこで実施したのは 3 つのステップ。まずは強制参加で、部署全体に対話の効果を実感してもらう。その後有志を募り、未来会議を実施。最後には参加した有志メンバーが、自分の部署でファシリテーターとして活躍できるスキルを身につけるサポートを行うといったものである。ここでのポイントは人事担当者だけでなく、対象となる社員自身が研修を組み立てるといったこと。自分たちが育つ場を自分たちの手でつくるというサイクル自体が組織変革のステップとなっていくのである。

次世代ワークスタイル研究所の考察

home's vi が仕掛ける未来会議では、経営者も人事担当者も関係なく、フラットな中で自分たちでテーマ設定し、対話をするという手法が特徴的である。昨今ソーシャル大学など能動的な学びの場が注目されているが、受動的な研修ではなく、こういった自分たちの手で自分たちに必要な学びの場をつくるという形が今後スタンダードになっていくのかもしれない。



企業別プレゼン内容 No.5

Guest



企業名：NPO 法人 スマイルスタイル
ゲスト：代表理事 塩山諒氏

企業や行政が抱える経営課題・事業課題を人々が持つ「つながり」や「創造の力」で解決するソーシャルデザイン会社。生き残りをかけた経営戦略の一環として「企業デザイン」「公共デザイン」「教育デザイン」の 3 つの領域を軸に、コンサルティング・企画・制作・広報・マネジメントなど、プロジェクトの総合プロデュースを手がける。

課題解決のために提供しているコンサルティングサービスの内容

あえて選ばれる会社づくりのサポート。実際に働く社員の声の調査から、企業の新たな経営理念やスローガンを言語化・可視化。その内容を元に社内社外に向けてニュース発信し、広報や営業業務の円滑化につながるような「話題づくり」を行っている。こうした丁寧なインナーブランディングが、最終的に社会や地域との新しい関係性を育み、採用人事戦略や事業拡大にまでつながることが特徴である。

このプロセスの中で、最も力を入れているのが調査。全スタッフ参加型の対話の手法を取り入れ、現状の課題と理想像を照らし合わせることで、企業の新しい未来像や具体的なアクションプランを“社員全員で”つくりあげる。こうしたプロセスを経ることで、そこから生まれた CI、VI などの企業ブランディングの成果が社員の心にしっかり刻み込まれるものとなる。



次世代ワークスタイル研究所の考察

社会が大きく変化する中では、人材の獲得や定着のためだけでなく、企業そのものが生き残っていくために、あえて選ばれる企業ブランドが不可欠となるだろう。また、社員自身から生まれた言葉で、経営理念やシンボルを紡ぐからこそ、インナーブランディングはもちろん、社会とのつながりを新たに構築するような強いブランドが生まれるのではないだろうか。