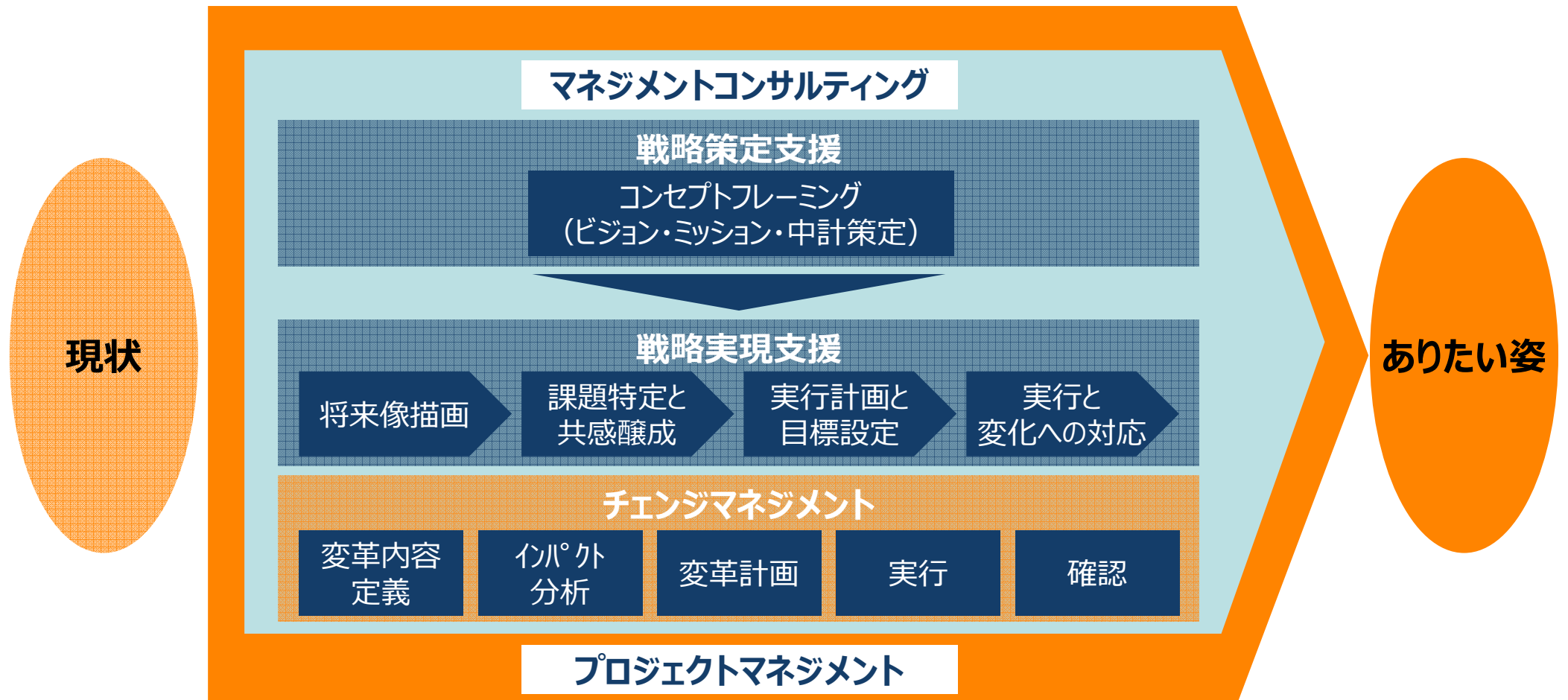


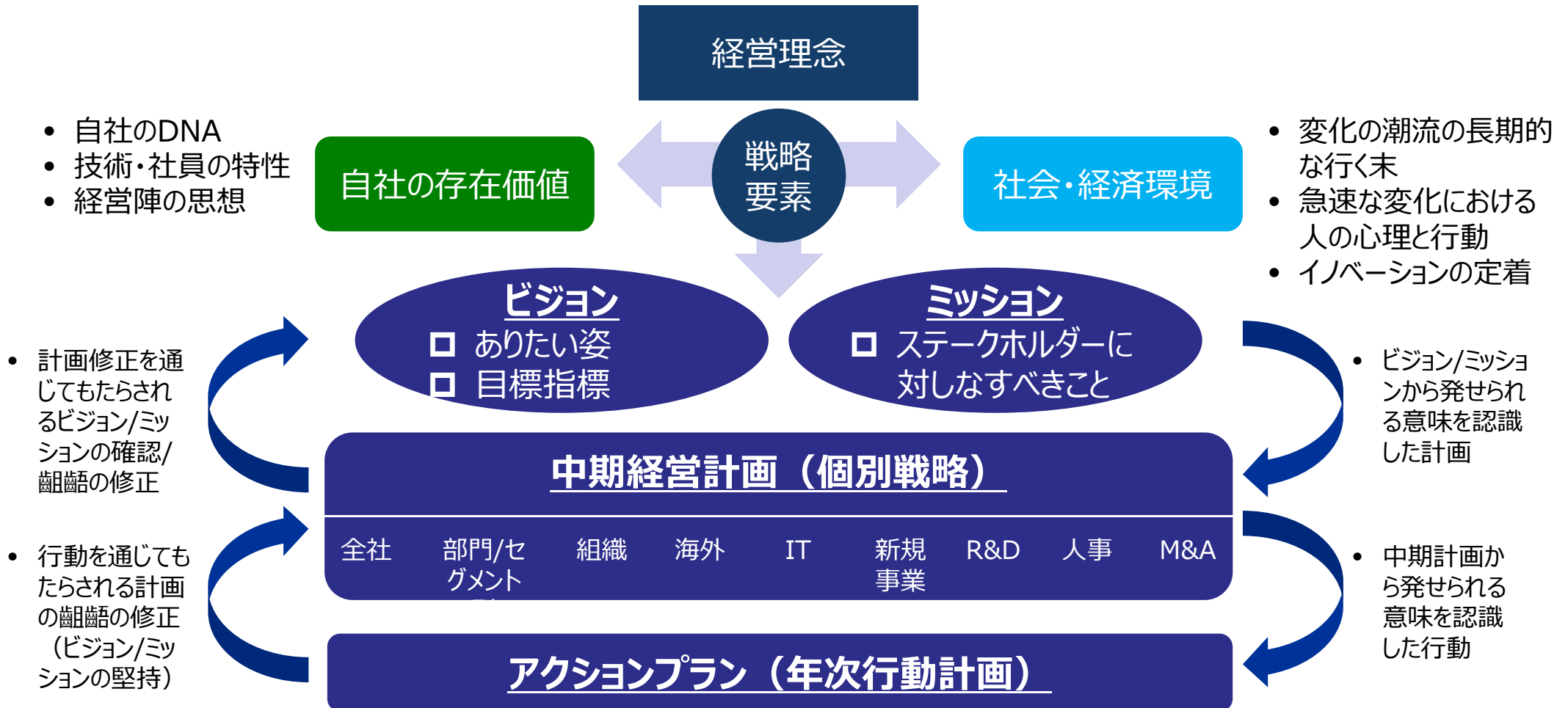
マネジメントコンサルティングサービス

2005年の創業以来、10余年、東証一部上場企業を中心に60社以上のお客様に対し、PMOとしてプロジェクトマネジメントのご支援を行ってきました。それらの経験を通じ、より一層の企業変革のご支援をすべく、マネジメントコンサルティング事業を実施しております。弊社の得意とする人や組織そのものに焦点を当てたコンサルティングにより、お客様の「ありたい姿」の実現をご支援します。



戦略策定支援

- 戦略要素を踏まえながら、自社の存在価値と社会環境を深く洞察し、それに基づく**ビジョンとミッション**を構築します
- ビジョン/ミッションを核に**中期経営計画（個別戦略）**及び**年次行動計画**を策定すると同時に、計画実行自体が目的化しないよう、常にビジョン/ミッションにフィードバックする仕組みを組み込みます



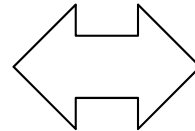
- 社会経済環境の変化は一層速くなっているが、変化自体に目を奪われるのではなく、自社の存在意義を根本まで見つけ、変わりゆく社会経済の深層にある人や社会のニーズに持続的に貢献する戦略構築を支援します

現在の「経営戦略」構築の問題点

- ✓ 精緻に分析をしても未来は十分に予測できない
- ✓ 経済環境の変化が速く、事前に設定した戦略の有効性が希薄化しやすい
- ✓ 技術革新により、これまでと異なる競合相手が急速に登場する

存在認識を喚起するファシリテーション

自社の存在認識



社会・経済環境認識

長期的・社会持続的視点からの分析・示唆

アイデンティティ

- 変化の中での存在意義の維持
- 社員との根本価値の共有

現代の戦略要素

マルチステークホルダー

- 多様な関係者との友好関係
- 前例の枠を超えた協業関係

フレキシビリティ

- 固定的な前提にとらわれない柔軟性
- 環境変化に対応する俊敏性

インターアクション

- 全社的な戦略意図の浸透
- 現場の戦略課題の全社的吸収

- 自社の存在認識、社会経済環境認識、現代の戦略要素に根差したビジョン、ミッションの構築
- 全社及び個別戦略を含む中期経営計画の策定
- 戦略を実現するためのアクションプランとフィードバック体制の構築

戦略実現支援

戦略実現支援： “想い”を繋げる戦略実現コンサルティング

戦略策定支援

戦略実現支援

チェンジマネジメント



- 戦略の背景にある“**想い**”を、**可視化**・言語化し、関係者の共感を醸成した上で、変革を推進します
- 戦略を実現するために対応・解決することが必要不可欠な課題を共に見つけ出し、本質的な取り組みにフォーカスします（“**想い**”を現場と繋ぐ）
- 変革推進のDNAを組織に植え付け、継続的に変革を実行できる基盤を造ります（“**想い**”を将来に繋ぐ）

変革をめざす企業によくある悩み（事例）

- 経営上、顕在化している問題はないが、今後の市場の変化に耐えられるか不安
- 戦略はあるが思うように活動が進まない
- 目標はあるが、具体的な計画を立てられず実行に移せない
- 社員が同じ方向を向いていない
- 活動は進めているが結果につながらない
- 社員のモチベーションが低い
- 活動の結果が出ないまま社員が疲弊している
- 経営状態の悪化により活動を休止せざるを得ない

戦略実現に向けたアプローチ

将来像描画

課題特定と
共感醸成

実行計画と
目標設定

実行と
変化への対応

経営トップの“想い”が、幹部以下に伝わらず、ステークホルダーとの共感が得られないまま設定した目標では、達成しても、戦略は実現されません。トップの“**想い**”を**繋ぎ、戦略を実現**するために、下記に取り組みます：

- まず、経営トップが描く将来像を、**誰もが理解できる形（絵と言葉）に落とし込む**
- 将来像に対する**課題を徹底的に掘り下げ**、表面的な目標設定を排除
- **必要最小限のKPIを設計**した上で、目標の達成と、組織・個人のメリットを繋ぐ
- 実行状況を正確に把握し、**変化に柔軟に対応**する

戦略実現支援： “想い”を繋げる戦略実現コンサルティングアプローチ

戦略策定支援

戦略実現支援

チェンジマネジメント



将来像
描画

課題特定と
共感醸成

実行計画と
目標設定

実行と
変化への対応

“想い”を可視化

本質課題を認識

活動の具体化

実践による学び

アクション

- 経営トップの戦略の背景にある“想い(=何のために実現を目指すのか?)”の整理
- 経営幹部の将来像イメージを理解
- ミッション・ビジョンの見直し
- キーメッセージと将来像の可視化

- ステークホルダーへの将来像の共有
- As-Is ⇔ To-Be(将来像)のGAP分析と戦略立案
- ステークホルダーの目標の統合
- ステークホルダーのチェンジマネジメント

- KPIの構造設計
- アクションプランの策定
- 活動管理スキームの設計（会議体、レポート）
- 活動評価・報酬スキームの設計

- PDCA実践：
 - ・活動の実践と状況変化の把握
 - ・変化の影響分析と改善策検討・実行
 - ・目標と活動の見直し
- 実践を通じた人材育成

チェンジマネジメント

ツール

- 経営トップ議論
- 将来像デザインワークショップ
- 将来像イメージ(ポンチ絵/キーメッセージ)

- 課題発見ワークショップ
- ステークホルダー分析
- チェンジマネジメントプラン
- 目標ロジックツリー

- KPIツリー
- アクションプラン
- コミュニケーションストラクチャ
- 評価スキーム

- プロジェクトマネジメント
- リスク分析
- リーダーシップトレーニング

変革推進リーダーシップ

プロジェクトマネジメント

チェンジマネジメント

【最大の組織課題】

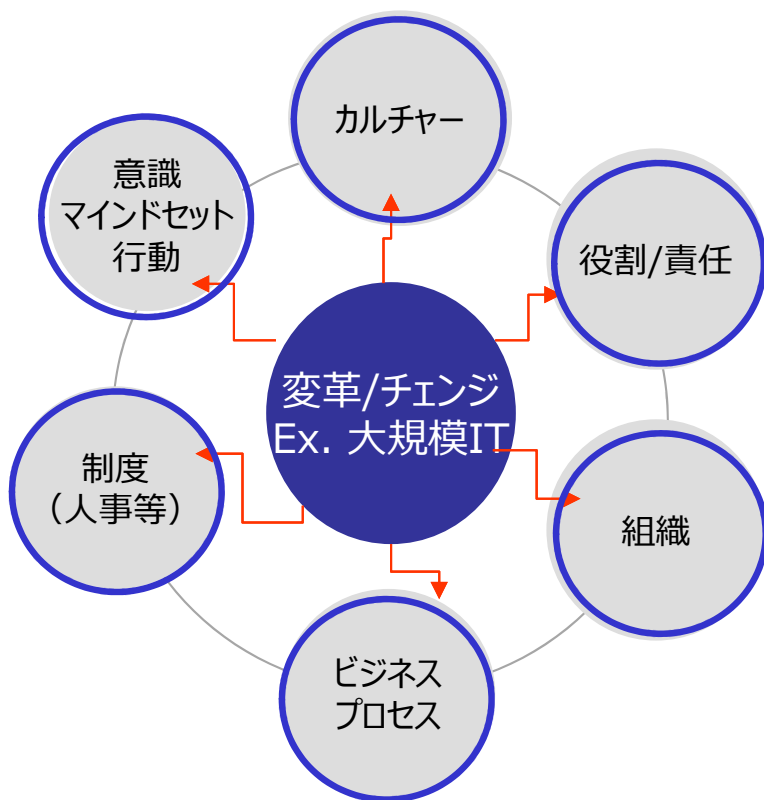
ビジネスに貢献できない変革プロジェクトの乱立

チェンジマネジメントとは、

- ビジネスにプロジェクト実施効果をもたらす為の体系化されたアプローチである
- プロジェクトマネジメント活動の重要エリアであるが、体系的に実施されていない
- 変革のための、“環境（組織体制、役割/責任、ビジネスプロセス、IT、人事制度等）”や“社員”に対する、**包括的変革マネジメント活動（チェンジマネジメント）**であり、コミュニケーション活動のみ（チェンジコミュニケーション）を意味するものではない
- 難しい世界、方法論未確立、専門家国内不在のプラクティスである

変革による【影響を受ける事柄】に対するマネジメント！ ～ Change Impact Risk Management ～

≠ 研修/コミュニケーション、ステークホルダーマネジメントのみ



- ◆ 新しい“仕組み”を組織に根付かせ、その投資価値を最大化するための体系的アプローチ(Adoption)
- ◆ 変革/改革プロジェクト、グローバルプロジェクトでは必須
- ◆ 国内ではグローバル企業、製薬会社を中心に取入れ始めている

国内唯一のチェンジマネジメントコンサルタントがご支援いたします

- ◆ 変革/改革プロジェクト、グローバルプロジェクト
(含 ERP等使用した変革/改革プロジェクト)
- ◆ チェンジマネジメント人材育成
- ◆ チェンジマネジメント方法論/標準プロセスデザイン、提供

変革/改革プロジェクト成功率 約30%→約100%へ

Organizational Change Management～OCM～