

- 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

“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



“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