

組織開発コンサルティング

組織エンゲージメントを高め、持続的な成長を支える伴走型支援

2026年3月

株式会社エンディングキャリア

組織エンゲージメント向上が求められる背景

AIの普及など環境が激しく変化する中で、**人の価値をいかに生み出せるかが企業の競争力**であり、そのためにも組織エンゲージメントの向上が求められています

- 製品サービス寿命の短期化とAI普及により、定型業務や指示待ち姿勢では競争力を失います。**現場が変化を感知し自律的に動く組織への転換**が必要です。
- 多様化する価値観やリモート環境下で、組織のコミュニケーション不全が深刻化しています。新規事業やDXなど**複雑な経営課題を解決するには、部門の壁を越えた相互支援や迅速な合意形成が不可欠**です。日頃から協力し合える関係性を築くことが重要です。
- 採用難時代において、優秀な人材の定着は重要なテーマです。**定着の鍵は、待遇面だけではなく、上司部下やチーム内の関係性の質**にあります。ハラスメントを恐れて指導や対話が弱まれば、成長機会も本音の把握も失われ、人材流出につながります。

エンゲージメントが高い組織の条件

エンゲージメントが高い組織とは、理念に共感したメンバーが集まり、一人一人が自律し、相互支援し合う組織です

理念共感

企業が目指すべき理念を明確に持ち、その実現のために集まったメンバーで構成されている

自律型人材

問題に対してすべてのメンバーが自己責任で考え、自分にできることを考えて行動する。常に新たな価値を生み出すためにチャレンジし続ける

相互支援

他のメンバーを信頼し、相手の欠点を率先してカバーする。相手を成功させるために自己の資源を提供し合う

コンサルティングの効果

コンサルティングの効果は最終的には業績向上へとつながります

■ 直接的な効果

- 従業員の貢献意欲を高め行動をアップデート
- 組織の関係性をより良い状態にアップデート



■ 中間的な効果

- 離職やメンタルヘルス不調の予防
- 顧客価値の継続的な創出



■ 業績効果

- 売上の継続的な創出
- 費用の抑制

ご支援の流れ

まずは「無料相談＋お試し診断」により導入を判断いただき、組織風土診断、施策実行のステップで、エンゲージメント向上を支援します

無料相談＋お試し診断

- 経営者や人事など依頼者様の想いを丁寧にヒアリングして課題を整理します
- 組織風土診断をお試しいただき、組織課題の見える化を体験します

組織風土診断

- 個人の性格分析をもとに、組織の強みや課題を可視化します
- フィードバックセッションを通じて原因と解決策をすり合わせします

施策実行

- 個人セッションやグループセッション、研修等を通じて、エンゲージメント向上を支援します
- 効果検証を実施し、さらなるエンゲージメント向上に繋がります

組織風土診断とは

個人の性格分析をもとに組織の強みや課題を可視化、エンゲージメント向上への気づきが得られます

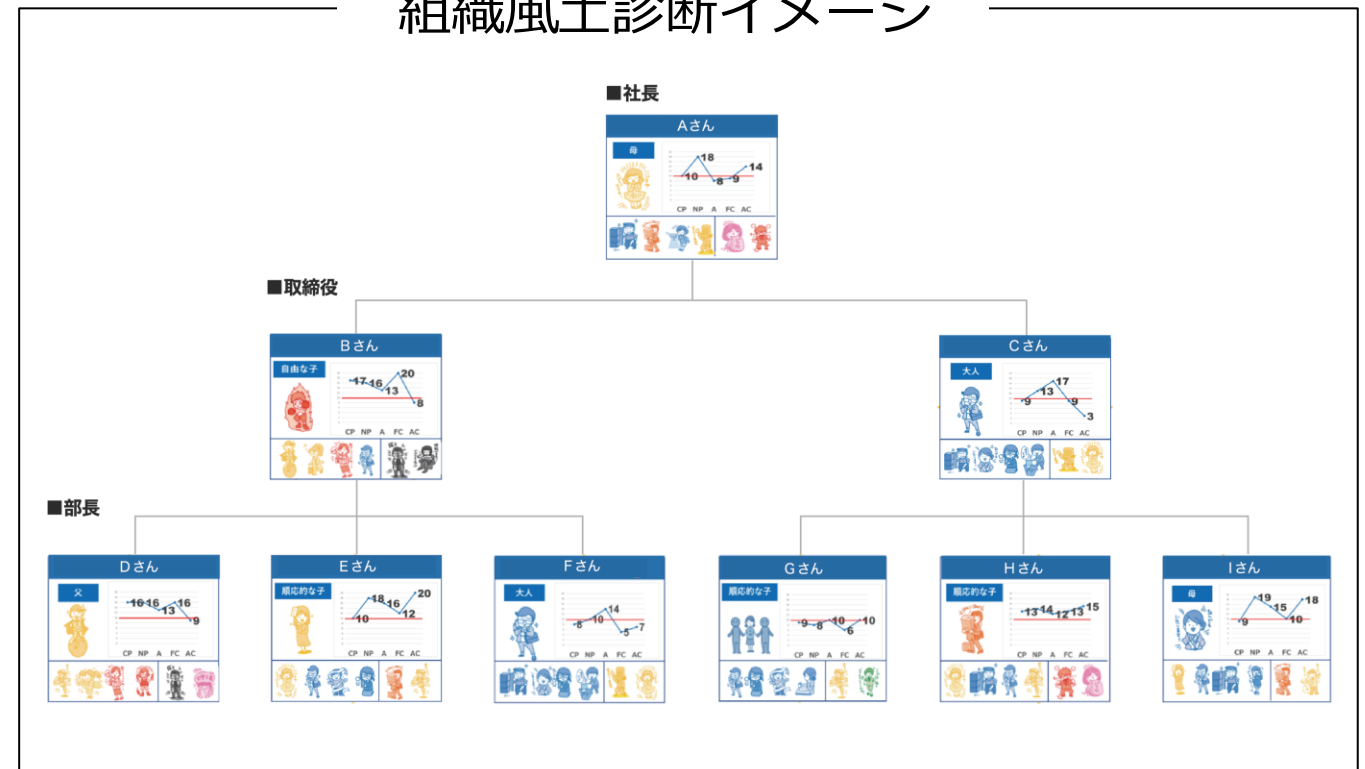
組織風土とは、その組織に根づく考え方や行動パターンであり、日々のコミュニケーションや意思決定の土台です。

本診断では、個人の性格分析をもとに、組織の強みや課題を可視化します。

診断でわかること

- 組織の強みと弱み
 - メンタル不調者や離職のリスク
 - パワハラリスク
 - 組織の風通しの良し悪し
 - 生産性向上のポイント
- など

組織風土診断イメージ



支援事例①

部門トップの連携強化で新製品リリースのリードタイムを50%短縮した事例です

クライアント：大手化学メーカー様

導入前の課題

- 次世代向け高機能樹脂の開発において、新製品の市場投入が競合他社よりも半年遅延するという深刻な経営課題を抱えていました
- その真因の一つは、「開発部門」と「製造部門」のトップ同士の対立でした。狭み状態に置かれた若手エンジニアたちは疲弊し、社員の離職が続出していました



導入後の効果

- 部門トップ同士が協調し始めたことで、現場の若手エンジニアも恐縮せずに意見を出せる心理的安全性が生まれた
- 結果として、試作のやり直しが激減し、開発リードタイムが半分に短縮されました。さらに、若手エンジニアの離職が止まりました

主な実施施策

- 部門トップの2名の心理状態や価値観の傾向を把握したうえで、コンサルタントが介入してグループセッション×3回を実施。その合間には個別セッションでフォローを行いました

支援事例②

新卒の離職率が50%から10%に改善した、上司部下の関係性強化の事例です

クライアント：情報通信サービス会社様

導入前の課題

- 新卒の入社3年以内の離職率が50%と高止まり。上司と部下の関係性に課題感がありました
- 新卒研修や管理職研修を毎年継続して実施していましたが、課題は解決されませんでした



導入後の効果

- 新卒の入社3年以内の離職率が50%から10%へと大幅に改善しました
- 新卒社員の主体性が向上し、独り立ちまでの期間が1年から半年に短縮されました

主な実施施策

- 組織風土診断によって上司部下の関係性を客観的に分析しました
- 相互理解を促進するワークショップを実施しました
- 個人セッションで気づきが行動定着するようにサポートしました

標準パッケージは下記の通りですが、貴社の課題に合わせてカスタマイズして提案します

■ 組織風土診断

メニュー名	内容	価格
組織風土診断	組織の強みと課題を客観的に可視化。フィードバックセッションを通じて真の原因を特定し、明日から実行できる「具体的な解決策」をすり合わせ	スモール（10名まで）：15万円 スタンダード（30名まで）：30万円 エンタープライズ（50名まで）：45万円

■ 施策実行

メニュー名	内容	価格
個人セッション	個人の貢献意欲を引き出す1on1伴走プログラム	10万円（1h×3回）
グループセッション	グループの関係性をアップデートする少人数対話プログラム	20万円（1.5h×3回）
組織セッション	集合型研修 例：組織風土変革,ハラスメント防止,メンタルヘルスケア	40万円（4h）

コンサルタント紹介



株式会社エンディングキャリア
代表取締役

佐藤 大介

- 1979年生まれ、青森市出身、川崎市在住
- 高校卒業後、航空自衛隊に入隊。その後、就職氷河期の中で転職しながらキャリアを形成。大手から中小企業まで多様な業種での経験が強み
- 事業責任者および人事責任者として、人材育成・組織開発領域に20年従事
- 人の多様性を成果につなげるため、人間関係を起点とした組織開発・人材育成の支援を提供
- 多摩大学大学院修了、キャリアコンサルタント



株式会社エンディングキャリア
顧問

榮 喜美

- 2015年一般社団法人ブリリアントスターに参画、5000名以上にエゴグラムを用いたカウンセリングを実施事業責任者および人事責任者として、人材育成・組織開発領域に20年従事
- 2019年7月ビジネスとプライベート両方の側面からサポートする東京港区・品川駅近くの結婚相談所 ナナマリを開業



会社名 株式会社エンディングキャリア

代表者 代表取締役 佐藤大介

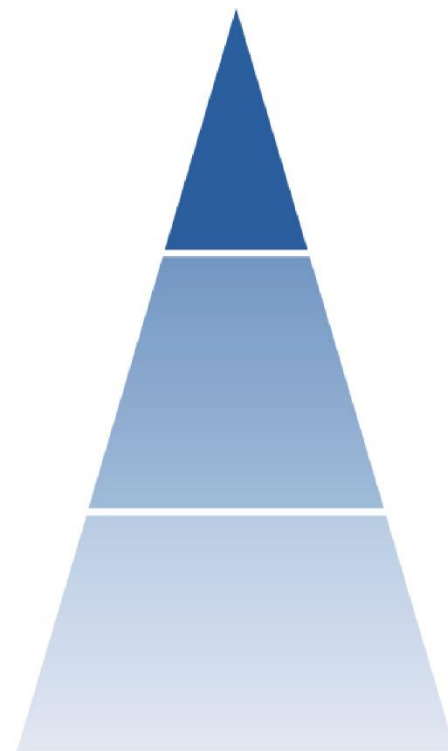
事業内容

- ・ 組織開発支援
- ・ 採用定着支援

資本金 700万円

設立 2020年1月

所在地 東京都渋谷区恵比寿西2-19-9
フランスビル1階2階



MISSION

働く幸せを広げる

VISION

みんなが目を輝かせて働ける社会の実現

VALUE

自律型、相互支援、プロフェッショナル

みんなが輝いて働く社会を実現する

