

組織開発コンサルティングのご提案

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4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。**定着のポイントは、待遇面だけではなく、上司部下やチーム内の関係性**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

組織開発コンサルティングの効果

組織開発の取り組みは、企業の業績向上へとつながります

■ 直接的な効果

- 組織メンバーコミュニケーションの質や頻度の向上
- 心理的安全性の向上
- 理念やビジョンの浸透
- 部門間の壁の解消
- 主体性の向上



■ 中間的な効果

- 新たな顧客価値の創造
- 業務効率の向上
- 離職やメンタルヘルス不調の減少



■ 業績効果

- 売上の増加
- 費用の減少

ご支援の流れ

まずは「無料相談＋お試し診断」でサービスをご体験いただき、正式導入後は、組織風土診断と施策実行を通じて、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

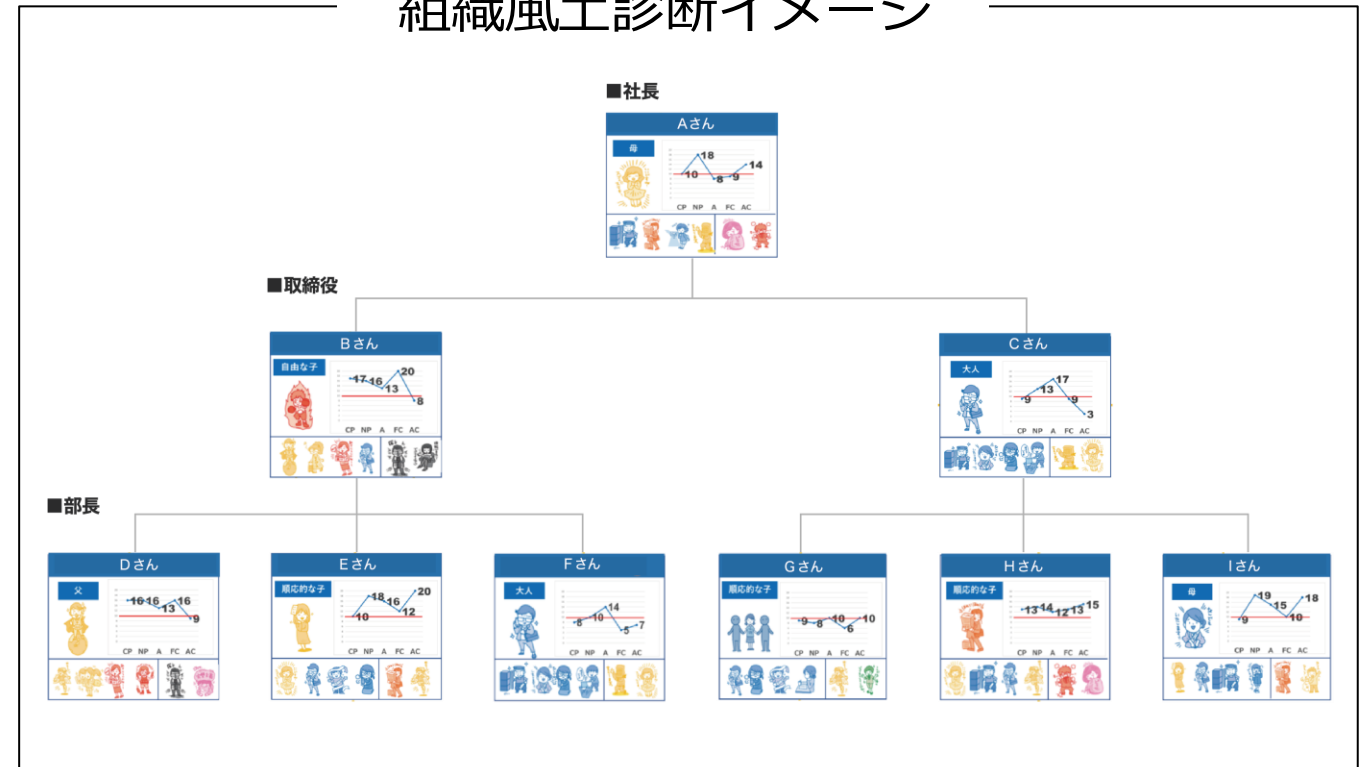
組織風土とは、その組織に根づく考え方や行動パターンであり、日々のコミュニケーションや意思決定の土台です。

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。板挟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1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1年以内の離職率が50%から10%に改善しました
- 離職で生じていた年間約1,200万円のコスト流出を防止しました

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定着するようにサポートしました

パッケージの組み合わせでお見積りを提出させていただきます

■組織風土診断

メニュー名	内容	価格
組織風土診断	組織の強みと個人の性格分析をもとに、組織の強みや課題を可視化。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	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 51名以上：要相談

■施策実行

メニュー名	内容	価格
個人セッション	個人をアップデートする1on1面談	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2～3人の対話プログラム	20万円（1.5h×3回）
研修セッション	20名まで参加可能な集合型研修	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

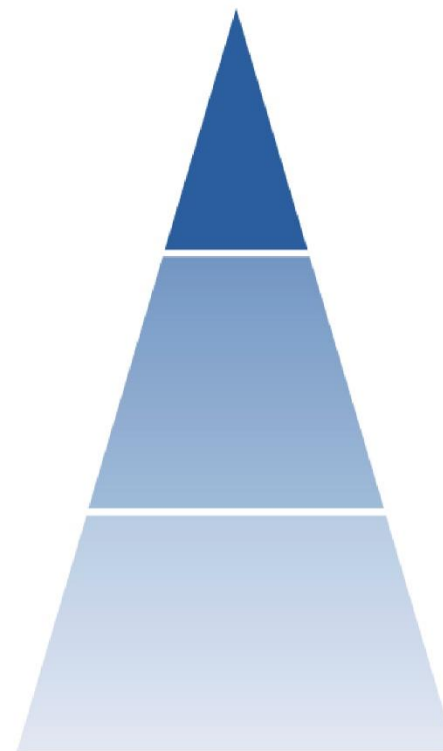
事業内容

- ・ 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

みんなが目を輝かせて働く社会を実現する

