INVENIO インヴィニオ

Driving Strategy & Performance

https://invenio.jp

株式会社インヴィニオ
代表者●代表取締役／組織能力開発ストラテジスト 土井哲　**設立**●1997年　**資本金**●5000万円
従業員数●15人　**住所**●東京都港区六本木1-4-5 アークヒルズサウスタワー 16F
ネットワーク・提携●CCL、セレミ、デニソンコンサルティング、ハリソン、アラインオルグソリューションズ
メディア●HRBPトークチャンネル

連絡先　TEL●03-6807-4660　E-mail●info@invenio.jp

HRBPトークチャンネル

コンサルタント数　9人（社内）、約30人（社外）

専門チーム（チームリーダー）
人材開発・組織開発（林慎二・畑俊彰）
サクセッションプランニング・タレントマネジメント（山岡梓）
エグゼクティブコーチング（中村聡）
アセスメント（松井麟太郎）、HRBP養成（桜井康仁）

サービス　組織能力デザインを通じた「戦略」と「組織・人材」のアラインメント（人財開発、組織能力開発、新規事業開発）

専門分野

業種
全業種

職種
経営企画
事業企画
人事
DX
技術・研究
戦略コンサルタント
ITコンサルタント
組織人事コンサルタント

対象者
経営者・役員
社外取締役・監査役
事業責任者
事業責任者（海外）
マネジャー
中堅・若手
第二新卒・新卒

顧客

旭化成、アドバンテスト、イマジカグループ、AGC、SCSK、大塚商会、オムロン、花王、クラレ、清水建設、第一三共、パナソニック、フジタ、富士電機ホールディングス、ベネッセ、HOYA、本田技研工業、ミズノ、三菱ケミカル、三菱自動車工業、三菱商事、三越伊勢丹、横河電機など

編集部の評価

日本を代表する大手企業を顧客とし、経営戦略と人事・組織戦略を連動させる独自のコンサルティング手法で高い評価を得ている。同社が持つ4種類のフレームワークに沿って順番に議論を進めていくだけで、戦略の実現に必要な組織能力を言語化・可視化できる。競争優位性を生み出す一人一人の役割や評価される活動を明確にするというアプローチは納得感があり、社員のモチベーションも高まるため、変革の実行と定着につながっている。

責任者に聞く　強み　仕組み　方針

「組織能力デザインを通じた『戦略』と『組織・人材』のアラインメントで業績改善、企業価値向上を実現します」

土井 哲
代表取締役／
組織能力開発ストラテジスト

東京大学経済学部、MITスローン経営大学院卒業。東京銀行（現三菱UFJ銀行）、マッキンゼー・アンド・カンパニーを経て、1997年より現職。次世代経営者育成プログラム企画・実行、人財要件モデル設計やタレントマネジメント体制の整備を支援。2019年米国アラインオルグ社と提携し、事業戦略に組織・人財を整合させる手法を確立。日本CHRO協会「HRBP研究会」座長を2年務め、HRBP育成に従事。

上位戦略と人財戦略をつなぐ「組織能力デザイン」で400社超の組織変革を支援

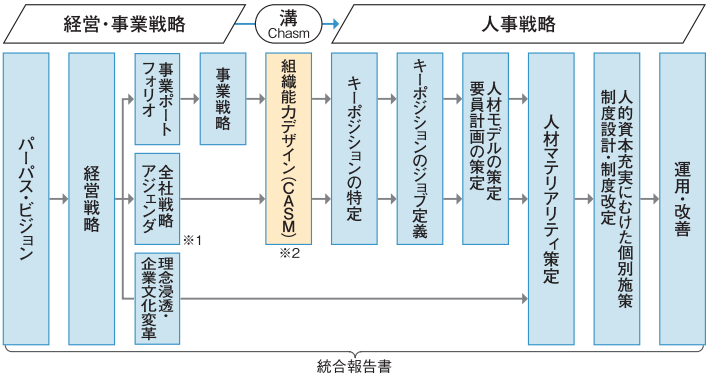
これまで400社超に組織能力開発・次世代リーダーをはじめ、人材育成を支援してきました。大切にしているのは、人事戦略が企業ビジョン・戦略と整合しているか、事業成果につながっているかという点です。

戦略と人事戦略をつなぐ鍵となるのが、サービスの中核である「組織能力デザイン」です。活動システムマッピング手法を用いてありたい姿や競争優位の源泉となる戦略を起点に、必要な組織能力（Capability）と、それを支える日々の活動（Activity）を体系的に可視化します。ビジョンや戦略を起点に、それらを実現できる「組織」を体系的に可視化することで、育成や制度設計等の施策への落とし込みが可能になります。

自ら動き出す組織を創るための組織開発

多くの企業が組織開発に力を入れ、「エンゲージメントスコアが改善した」「上司部下間のコミュニケーションの頻度が増えた」との話を聞くようになりました。一方で経営陣からは「関係性は良くなったものの自社の成長につながっているのかわからない」と懸念の声も寄せられています。

そこで当社は「ビジョン・戦略を実現する主体的な組織作り」を目的に組織能力開発事業部を立ち上げました。目指しているのは、実現したいビジョンや戦略が現場で自分ごととして受け取られ、主体的な行動につながる状態を創ることです。システムコーチングと活動システムマッピング等の手法を用いて関係性の質にも踏み込み、ありたい姿に近づくための変革を支援します。



経営戦略と人事施策の連動に向けた全体像（汎用例）

戦略と人材をつなぐ担い手HRBP育成

経営戦略と人材戦略のアラインメントを担うHRBP育成にも注力しています。第3期HRBP養成講座では、事業リーダーの真のビジネスパートナーとなるために、戦略理解や組織能力デザイン、組織変革から自社への変革ストーリーの策定までを半年間で体系的に学ぶ機会を提供しています。

人的資本経営が本格化し、戦略を理解して組織能力を引き出しながら事業成長につなげられるHRBPの役割は重要です。今後も、組織能力デザインを通じたアラインメント実現の知見を活かし、自ら変化し続けられる組織づくりに伴走していきます。

※1 全社戦略アジェンダ：サステナビリティ経営への変革、DXの推進等、会社全体で戦略的に取り組んでいるテーマ
※2 CASM：活動システムマップ（Capability&Activity System Map）

日本人材ニュース「人事コンサルティング会社＆サービス ガイド100選」掲載