



LTS

エル・ティー・エス 経営革新・ヒューマノクラシー推進事業部

https://lt-s.jp/



株式会社エル・ティー・エス

代表者●代表取締役 社長執行役員 榊島弘明 事業責任者●執行役員 事業部部長 島野陽介

設立●2002年 資本金●7億4810万900円 従業員数●1107人(連結)

住所●東京都港区元赤坂1-3-13 赤坂センタービルディング14・15F その他拠点●静岡、大阪

メディア●https://clover.lt-s.jp/

連絡先 E-mail●info@lt-s.jp コンサルタント数 329人

専門チーム 戦略・総合コンサルティングとAIから企業IT全般まで対応可能なエンジニアによるサービス提供体制

- サービス
- 従業員と組織のウェルビーイング向上支援
 - DEI&Bの推進・多様な人材が活躍できる職場環境の整備支援
 - 経営戦略の実現、CSV経営、持続的な価値創出のための人材・組織開発支援
 - 人的資本指標の設計、社外公開支援
 - 人的資本経営の仕組み・プロセス診断
 - ビジネスアジリティの向上に向けた、ビジネスプロセス変革・組織変革支援

専門分野

業種	対象者
全業種	経営者・役員 事業責任者 マネジャー
職種	
全職種	中堅

顧客

伊藤忠商事、出光興産、大和ハウス工業、大阪市高速電気軌道 (Osaka Metro)、矢崎総業、ニコン、麒麟ホールディングス、オリックス、静岡県、広島県、総務省など

編集部 の評価

組織・人事領域のみならず、経営戦略、業務プロセス、デジタル・ITなどに精通したコンサルタントが多数在籍しており、デジタル時代において高度化・複雑化する課題を解決するための広範な知見・経験を生かしたコンサルティングが強みだ。多くの企業が課題とする人的資本経営の支援では、経営層からミドル層・現場社員まで方針を浸透させて合意形成を図るためのロードマップを提示し、施策の成果が着実に上がるように導いている。

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

「企業の持続的な価値創出に向け、ウェルビーイングを基点とした人的資本経営の高度化・仕組み構築に伴走します」

ビジネスアジリティの獲得・強化を通して、経営・事業・組織の成長を支援

当社は、デジタル時代における企業の持続的な価値創出の実現に向け、経営・事業・組織の成長を支援しています。特徴は、「ビジネスアジリティ」の獲得・強化に重心を置いていることです。ビジネスアジリティとは、外部の環境変化に対して事業構造を素早く適応できる組織能力です。企業の中に変化適応力を作り出し、自走できる状態になるまで支援します。

持続的な価値創出の源泉は「個人」人中心の組織づくり「ヒューマノクラシー」を推進し、中長期的な視点で効果を最大化

人的資本経営の取り組みでは、福利厚生的な施策や情報開示に偏重し、表面的・一

過性の活動になり、組織内で取り組みの意義が十分に理解されていないケースが散見されます。当社は価値循環の視点からビジネス・プロセス・人/組織のつながりを捉え、適切なイシューを設定したうえで、最適な施策を立案/実行/評価するといった一連のサイクルと土台作りまで伴走します。

また、持続的な価値創造や変化対応の源泉である個人の可能性が最大化され、個人がいきいきと働くことのできる状態(ウェルビーイング)にします。これらのベースとして、「人」が中心の組織(ヒューマノクラシー)を創出することを目指します。

そのためには、事業構造のみならず、組織カルチャーを含む組織全体の転換が求められます。中長期的の目標を見据え、経営・

島野 陽介

執行役員
経営革新・ヒューマノクラシー推進事業部 部長



Sierを経て、2015年LTSに入社。事業開発やDXなどのビジネス・コンサルティング案件に従事。人的資本戦略や事業・組織変革サービスを展開する部門の責任者を務める。DXをはじめ、戦略・経営・組織・IT・オペレーションなどの変革について、企業の持続的な価値創出に向けた組織能力獲得の観点から企業変革を支援している。

事業・人事部門を巻き込みながら変革のロードマップを具体化し、段階的なレベルアップを支援します。

関係者の目線を合わせ、「痛みを伴ってでも変わる」地に足のついた変革活動を推進

一方、経営・事業・人事の目線合わせができておらず、本質的な変革の足かせとなっている企業が多いと感じます。

大手メーカーの工場マネジメント意識改革支援では、2030年に目指す姿を見据え、経営・事業・人事が目線を合わせて痛みを伴ってでも変わる意思を持って「マネジメント転換」に合意し、地に足のついた変革プログラムを策定しました。

私たちは、より多くの企業が組織や階層を越えた一体的なマネジメントへ転換し、価値創出を支える個人がいきいきと働くことのできる組織づくりを支援していきたいと考えています。

●人的資本経営の高度化・仕組み構築に向けたロードマップ(例)

Step 7	社会課題の解決、社会的価値の創出のための人材・組織戦略の策定
Step 6	人的資本経営の仕組み化、事業/組織構造への組み込み
Step 5	人的資本の指標(KPI)設定と可視化・開示
Step 4	経営/事業戦略と人材・組織戦略のアライン、企業変革・プロセス改善の取組みとの統合
Step 3	施策の立案・具体化、各種制度の見直し・改定、タレントマネジメント・組織開発との連動
Step 2	ウェルビーイングの増減要因の把握、組織課題の特定、イシューの設定
Step 1	個人と組織のウェルビーイング、DEI&B、心理的安全性等の状態把握

取組みの位置づけ、成熟度等によってロードマップの内容・順序は変わる