



スコラ・コンサルト



https://www.scholar.co.jp/

株式会社スコラ・コンサルト

代表者●代表取締役 プロセスデザイナー 箕原麻穂

設立●1986年 資本金●4000万円 人数●42人

住所●【東京本社】東京都品川区東五反田5-25-19 東京デザインセンター 6F

その他拠点●【大阪ランチ】大阪府大阪市西区江戸堀1-10-2 肥後橋ニッタイビル9F

【福岡ランチ】福岡県福岡市博多区博多駅前3-4-25 アクロスキューブ博多駅前

連絡先 TEL●03-5420-6251 E-mail●contacts@scholar.co.jp

コンサルタント数 30人

- サービス ●プロセスデザインによる企業風土改革コンサルティング
 ●変革支援プログラム、研修
 ●中堅・中小企業経営者支援
 ●中央省庁・地方公共団体における風土改革支援
 ●講演・出版・各種セミナー

専門分野	
業種	営業・販売 人事 技術・研究 IT・システム
IT・通信 製造 自動車 消費財・サービス 金融 メディカル	対象者 経営者・役員 事業責任者 マネジャー 中堅 若手
職種	経営・企画
顧客	

編集部 の 評価

経営層を起点にした変革から人事担当者による風土改革や組織開発まで全方位で支援できる稀有な存在だ。大手企業を中心に長年にわたって実績を上げ、組織開発に関する数多くの著書も経営幹部や人事担当者によく読まれている。組織開発・風土改革のエキスパート「プロセスデザイナー」が伴走し、社員が自律的に考え行動できるように変えていくアプローチが顧客企業から評価されており、人的資本経営が問われる今、同社への期待は一層高まっている。

いすゞ自動車、東日本旅客鉄道、大丸松坂屋百貨店、東京海上日動、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ、パーソルテンプスタッフ、東芝テック、パナソニック オペレーショナルエクセレンス、NTTワールドエンジニアリングマリ、ヤマト運輸、内閣府、財務省、厚生労働省、東京都、千葉県

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

「人の自発性とチームワークを原動力にした、日本の風土改革のコンサルティング会社です」

風土改革コンサルティングのパイオニアとして支援実績は2000社以上

1986年の創業以来、風土改革コンサルティングのパイオニアとして、2000社以上の事業成長と社員の働きがいの両立を支援しています。組織を生命体と見て、人の自発性とチームワークを原動力にした、日本の風土改革を後押ししています。

アプローチの一つ目は「教えない」。人は自ら学ぶことでしか成長しないため、伴走しながら一緒に答えを考えます。二つ目が「本質にもとづく」。表面的な問題解決ではなく、真因を探り出し解決します。三つ目が「やらせない」。やらされていると人は自ら考えないからです。

組織開発のエキスパート「プロセスデザイナー」が自走できるようになるまで伴走

強みとする大手企業の支援では、経営層や経営企画を起点に変革を促し全体に広げていく風土変革と、人事部を起点に経営層と連携しながら各階層・部署に落とし込んでいく組織開発を両輪で展開しています。

改革では問題が見えやすい形式知領域にフォーカスしがちですが、問題が見えにくい暗黙知領域を含めて「問題はどこか」「どんな組織にしていきたいのか」を確認し、どこからどう働きかけていくかについてマクロとミクロの展開プロセスを設計します。

そして、プロセスデザイナーと呼ばれる組織開発のエキスパートが、改革のシナリ



箕原 麻穂

代表取締役
プロセスデザイナー

前職は航空会社。現場・本部・企画を経験、全社統合プロジェクト参画。組織の機能とマインド両面の変革を要求されるプロジェクトマネジメントを多数実践。2007年スコラ・コンサルト入社、21年に代表取締役就任。組織風土を見立て改革リーダーを発掘し、後継経営者・次世代経営者の良き伴走者となる粘り強い支援が特徴。20年「全員参画経営」出版。国家資格キャリアコンサルタント。

オを一体になって作り上げ実践まで伴走します。各社に入り込んでシナリオ作りやプロセス展開をサポートし、自走していただけるようになることがゴールです。

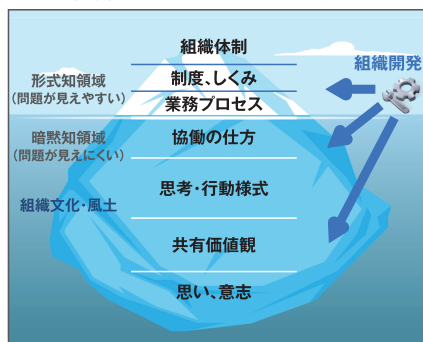
経営全体として、どのように改革を推進すべきかを考え行動できる人事を支援

長く支援しているパナソニック様には組織開発の推進体制を整える段階から参画しました。経営ビジョンや事業戦略の実現に向けて自律的にシナリオを策定・行動いただけるよう支援してきたことが事業成長にもつながり、高い評価をいただいています。

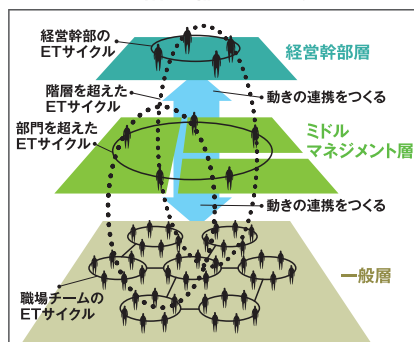
最近では人的資本経営、エンゲージメントが重視される中で、人事と経営が連動して改革に取り組もうとする事例が増えてきました。経営全体として、どのように改革を推進すべきかを考え行動できる人事を支援していきたいと思っています。

●「ホールシステム」の2つの視点

組織システムの全てがターゲット



全ての階層、部署がターゲット



※ETサイクル:創発型チームワークサイクル (the Emergent Teamwork Cycle)
 新しいコトやモノを生み出し、チャレンジによって変化し続けるチームの基本的な行動のサイクルのこと