

## Business &amp; Human Capital Design –課題および取り組み事例

	課題分類	具体的な課題例	変革テーマ例
経営	ミッション・ビジョン 経営方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Mission/Vision/Valueが設計できない・浸透できない</li> <li>・短期と中長期の視点を踏まえた経営計画を策定できない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カルチャー設計・浸透（Mission/Vision/Value設計）</li> <li>・計画策定支援（事業・人材）</li> </ul>
事業	事業戦略 事業体制構築 新規事業開発 営業力強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業成長に向けた事業戦略策定が不十分である</li> <li>・事業環境変化を見据えた際、現状の事業体制では不安がある</li> <li>・新規事業を創出できる組織体制を構築したい</li> <li>・自社の営業力が低下している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・戦略策定支援／エグゼクティブコーチング（事業戦略フィードバック）</li> <li>・体制再構築／ReSkill開発</li> <li>・事業開発支援（ワークショップ含む）</li> <li>・営業力強化支援／提案力強化トレーニング</li> </ul>
組織	離職防止 活躍支援 エンゲージメント強化 役割・評価設計 ナレッジマネジメント 立ち上がり支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職者が増えており、悪い離職を減らしたい</li> <li>・活躍者／ハイパフォーマーを増やしたい</li> <li>・従業員に生き活きと働いてもらえる会社にした</li> <li>・組織全般のマネジメント力を高めたい</li> <li>・関係性の強化／社内ナレッジを有効活用したい</li> <li>・新卒社員／中途社員に早期活躍してもらいたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職の科学</li> <li>・ハイパフォーマー分析</li> <li>・エンゲージメント分析</li> <li>・組織開発支援（役割定義・評価制度策定・コンピテンシー定義）</li> <li>・つながりサーベイ</li> <li>・活躍者分析／オンボーディングトレーニング（スキル・マインド）</li> </ul>
人材	マネジメント育成 次世代リーダー育成 修羅場経験 各種スキル強化 中途採用 新卒採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジャーに求められるスキルを高めたい</li> <li>・将来の幹部候補を育成したい</li> <li>・マネジメント候補に必要なマインドを獲得させたい</li> <li>・問題解決、コミュニケーション等、必要スキルを獲得させたい</li> <li>・優秀な人材を採用したい／採用力を強化したい</li> <li>・採用のブランディングを強化したい／内定後のリテンションを強化したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントスキルトレーニング（事業・人材・組織）／コーチング・フィードバック研修</li> <li>・異業種合同リーダーシップ研修</li> <li>・修羅場プログラム</li> <li>・問題解決思考／リーン思考／事業戦略思考／ファシリテーション</li> <li>・中途採用支援（紹介）／採用ブランディング強化／入社後活躍分析</li> <li>・採用要件定義／新卒ブランディング強化／内定者・入社後フォローアップ（研修）</li> </ul>