

Human Capital Transformation

最高の「個」と「組織」を創る次世代プログラム

Philosophy

「知識のインストール」から、
体験価値の「経験」×主人公の「プロデュース」へ。

－ AI時代における真の人材育成と組織開発 －

Executive Summary

予測不能を乗り越こなす

情報がコモディティ化した現代において、唯一無二の競争力を生むのは現場での「体験価値」と、自ら行動を起こす「当事者意識」です。

本パッケージでは、提供された5つの哲学

（時間のROI、摩擦の受容、計画された偶発性、限界突破など）を基盤とし、「研修」「組織開発」「コーチング」という立体的なアプローチによって、組織と個人の根本的な変革を実現します。



The 5 Core Programs

三位一体のアプローチで提供する実践的アジェンダ

01. キャリアデザイン

「体験価値」×「当事者意識」で描く自律的キャリア



研修 (Training)

「当事者意識」の覚醒。検索で得られる知識ではなく、自身が手を動かし現場で得た泥臭い「一次情報（体験価値）」の重要性を理解し、キャリアの原動力へと変換するマインドを醸成します。



組織開発 (OD)

主人公の「プロデュース」。メンバーを傍観者にしないため、自ら決断し、ヒリヒリするような本物の体験ができる「舞台」と「裁量」を意図的にデザインするマネジメント体制を構築します。



コーチング (Coaching)

人生の「主人公感」の探索。「会社の方針だから」という受け身の姿勢を解きほぐし、自分の仕事とキャリアにおいて「自分はどうしたいのか」を問い続ける内省を徹底的にサポートします。

02. エンゲージメント向上

平等な時間を最大化する「本気」の楽しみ方



研修 (Training)

「フロー状態」へのマインド転換。
仕事＝ラクという幻想を捨て、「どうせやらなきゃいけないことなら全力でやってみる」というスイッチを入れ、仕事の投資対効果 (ROI) を高めるスタンスを学びます。



組織開発 (OD)

熱量を伝播させるカルチャー構築。
中途半端に腰を引いて疲労する組織から、泥臭い失敗も含めてゲームを全力で楽しむ「本気」が称賛される、心理的安全性の高いチームを作ります。



コーチング (Coaching)

「嫌々こなす」時間の意味づけ。
やらされ仕事で消費している時間を客観視させ、自らの意思で価値ある時間へと変えていくための個人的な動機付け (何のために働くか) を紐解きます。

03. 限界突破

脳が仕掛ける“限界の罠”を打ち破る



研修 (Training)

脳のリミッター解除。「絶対無理」という認識がいかにか脆いか（バニスター効果等）を歴史や事例から学び、前例や常識に縛られているマインドセットをパラダイムシフトさせます。



組織開発 (OD)

前例踏襲の打破。防衛本能によって設定された「組織の限界ライン」を疑い、誰かが壁を破ることで次々と限界が更新されるような、挑戦を称賛し学習し合う組織風土を醸成します。



コーチング (Coaching)

心理的限界への気づき。「自分の能力はここまで」という自己限定的な思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づかせ、そこから一歩先へと足を踏み出すための勇気と行動を引き出します。

04 プランドハップンスタンス

「偶然」を「必然」に手繰り寄せる行動戦略



研修 (Training)

「種まき」の行動戦略。普段なら行かない集まりに参加する、未知の領域に足を踏み入れるなど、「偶然」と遭遇する確率を意図的に広げる『イエスマン』的行動原則を体得します。



組織開発 (OD)

イノベーション誘発設計。部署間の壁を越えた偶発的な出会い（セレンディピティ）を意図的に創出し、一見無関係な「点と点」が繋がるようなコラボレーションの基盤を構築します。



コーチング (Coaching)

未知への挑戦サポート。予定調和の未来に縛られず、新しい行動を起こす際の「意味がないのでは」という不安に寄り添い、行動を必然に変えるためのリフレクションを促します。

05. 成長のエンタメ化

「他人はめんどくさい」から始まる成長のエンタメ化



研修 (Training)

摩擦をエンタメに変える。自分と異なる価値観による衝突をストレスではなく「知的好奇心のトリガー」としてリフレーミングし、人間関係のめんどくさを面白がる手法を学びます。



組織開発 (OD)

大人の「ルーティン」破壊。予測可能なルーティンやコンフォートゾーンから抜け出し、互いに「かすり傷」を恐れず本音でぶつかり合える、知的刺激に満ちた組織風土を形成します。



コーチング (Coaching)

「自分の面白さ」の深掘り。めんどくさい人にあえて声をかけるような小さな冒険を後押しし、仕事のアップダウン（失敗と成功）そのものをリアルな体験として楽しむ視点を提供します。

The Transformation Cycle

立体的なアプローチが導く圧倒的成長

- ✓ **研修 (Training)**
凝り固まった認識をパラダイムシフトさせ、
新たな「個の意識」をインストールする。
- ✓ **組織開発 (OD)**
個の挑戦を阻む組織の限界ラインを解除し、
リアルな体験を積む「舞台」をプロデュースする。
- ✓ **コーチング (Coaching)**
一人ひとりの「当事者意識（主人公感）」を問い続け、
自己のROIを最大化する伴走を行う。



さあ、組織の「主人公」を
プロデュースしよう。

Are they creating their own stories?

Next Steps

共に変革の第一歩を踏み出しましょう。