

人事制度、組織開発に関わる課題の専門コンサルティング

平井彩子事務所

Company Information



ご挨拶

greeting

平井彩子事務所は、人と組織を元気にします

中小企業診断士として、人と組織にまつわるコンサルティングや、企業の戦略立案のご支援を始めたのが2012年。多くの企業の成長に向き合って参りました。

組織風土や企業理念、価値観を理解した上で、それぞれの企業に合わせた提案を実施しています。

変化が速い時代だからこそ、時代に合わせた制度づくりやコミュニケーションの円滑化を行い、組織のパフォーマンス向上につなげていくことが求められています。

ぜひ、一緒に組織を成長させていきましょう。

基本姿勢 concept

1

個人と組織 双方の成長を考えます

個人の成長が組織の成長に結びつく施策を真剣に考えます

2

机上の空論ではなく 自走できる方法を考えます

経営陣と従業員双方の納得感を醸成しながら支援を進めます

3

豊富な事例に基づく アドバイスを実施します

コンサルティング歴12年で培ったノウハウを惜しみなく提供します



代表プロフィール

profile

組織開発、人事制度に関わる 専門コンサルタントです

平井 彩子

ひらい さいこ

株式会社平井彩子事務所 代表取締役

中小企業診断士

経済産業省 ダイバーシティ経営普及アンバサダー事業 委員（平成30年度）

関東経済産業局 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 専門家（平成30年度）

東京都中小企業振興公社 革新的サービスの事業化支援事業 面接審査員（令和元年度/2年度）

新宿区 生産性向上推進事業 専門家（令和元年度）

大分県女性活躍推進による組織強化支援事業 受託（令和3年度、4年度）

■ 人材育成・組織運営

- ・ 人材育成につながる人事評価制度の構築、上手な運用方法の支援
- ・ 若手・ミドル～管理職育成、OJT指導者育成のための研修実施、
また人材育成計画の策定支援
- ・ 組織活性化支援

■ 業務改善

IT（PC、システム）を活用した業務の改善、業務フローの再構築

経歴

2002年

独立系ソフトウェア開発会社に入社

証券会社向け、ベンチャーキャピタル向けシステム等、金融機関向け業務システムの構築を担当。

システムエンジニア・プロジェクトマネージャとして数多くのプロジェクトを経験

2010年

中小企業向け経営改善をメインとする コンサルティング会社に入社

事業計画策定から会計業務支援、資金繰り改善、人材育成まで幅広く担当

2012年

平井彩子事務所設立

コンサルタントとして独立後は、人事評価制度の構築・運用、業務の改善を通じた組織活性化を主軸に活動。

組織や業務の改善では、現場が自分たちの力で実行する仕組みづくりから支援を行っている。

主に、サービス流通小売、製造業、IT業とのご縁が多い。規模は中堅～中小企業規模まで多数。

2020年

株式会社平井彩子事務所に法人化

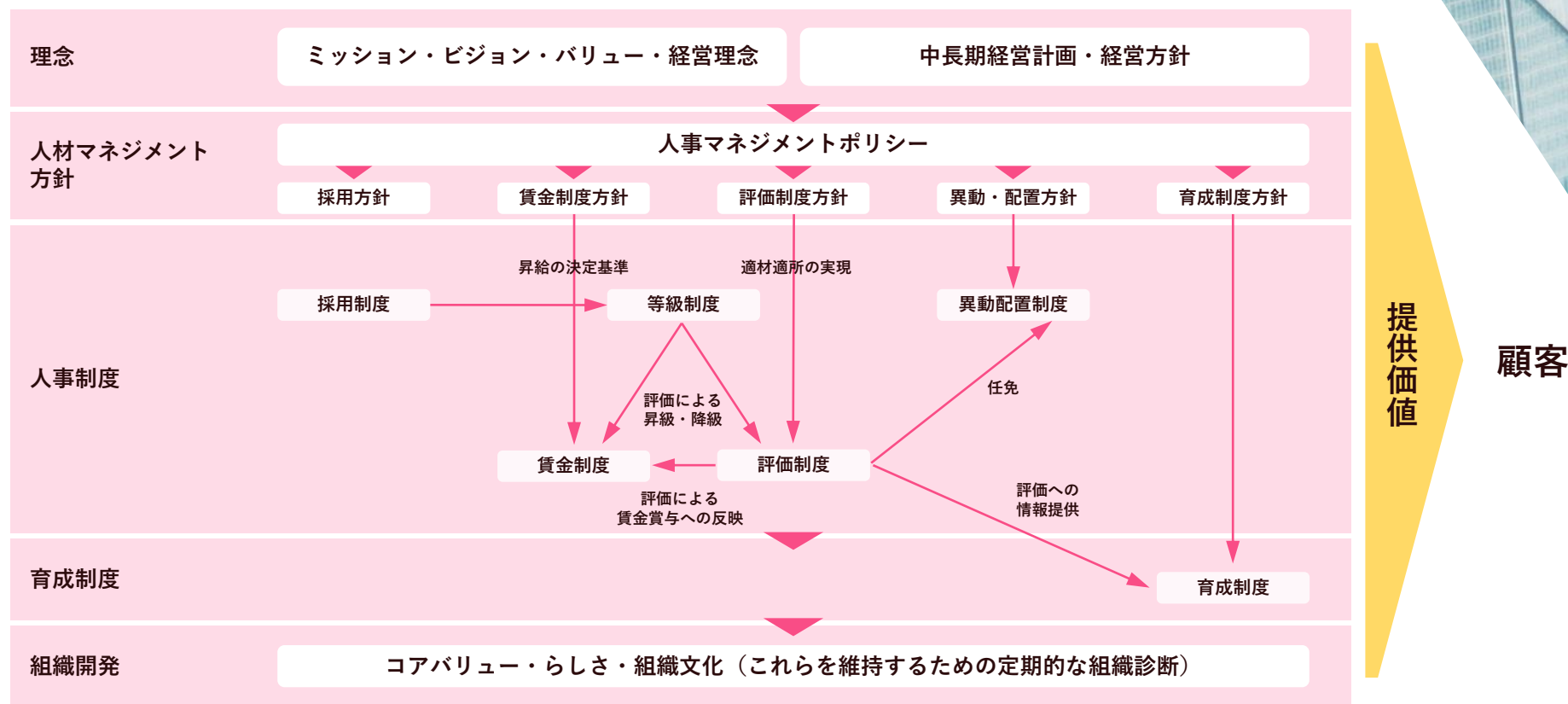
業務内容

service

企業全体にわたるコンサルティング

組織は企業を支える大きな要素

各種人事施策は密接に関係しあっているため、経営理念から人材マネジメント方針、各制度を結び付けて機能させることが重要です。



業務内容

profile

企業の「人」に関わる課題を ともに解決するパートナーです



人事評価制度
構築・運用

キャリアステップ
イメージの構築

人材の育成・定着

人に関わる
企業の課題

コミュニケーション
改善による組織活性化

ダイバーシティ・
働き方改革支援

コンサルティングの流れ

flow

最初のステップでは「外部目線」で組織を診断し、
次のステップで「内部目線」で改善に伴走します。

調査・診断フェーズ（1～2ヶ月）

Step 1

組織改善の入り口

組織の健康診断（モラルサーベイ） P.7

スタッフ ヒアリング

主要メンバーの
ヒアリングを実
施し、仮説検証
を行います

調査票の 配信～回収

全スタッフに調
査票にて調査回
答いただき、回
収します

集計・仮説 の立案

調査票を集計し、
組織上の特徴や
問題点を洗い出
します

結果開示と 今後の方向性の ご提案

現状の問題点と
今後の進め方のご
提案

具体的施策の実施

Step2

人事評価制度の構築 P.8

キャリアステップイメージ構築

人材の育成・定着 P.9

コミュニケーション改善による 組織活性化 P.10

ダイバーシティ・働き方改革支援

・・・など

業務内容

service

組織改善の入り口

組織の健康診断（モラルサーベイ）

組織の健康診断を行うことで、「従業員の会社に対する思いを把握できる」「組織の姿が定量化できる」など組織の現状把握につながります。



設問内容一部

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 計画・方針の浸透 | 13. 仕事のやりがい |
| 2. 上司の指示的的確さ | 14. 率直な意見の職場 |
| 3. 上司が仕事を任せる | 15. 意見・提案の反映 |
| 4. 上司への相談 | 16. 給与等の公平 |
| 5. 職場のマナーの遵守 | 17. 仕事と能力の適正 |
| 6. 職場の目標の明示 | 18. 仕事の評価 |
| 7. 指示命令系統の明確化 | 19. 昇進昇格の適正 |
| 8. 知識・技術の向上 | 20. 仕事の範囲責任の明示 |
| 9. 上司への信頼 | 21. 職場の一体感 |
| 10. 目標の達成への貢献 | 22. 今後も働き続けける |
| 11. 仕事やルールの説明 | |
| 12. 規則やルールの適正 | |

自由記入欄

- 全社員に30問+自由記入欄のアンケートを実施
- アンケートは5段階（そう思う・ややそう思う…）
- 匿名でWebアンケートを実施

ABC小売店 モラルサーベイ

ABC小売店 モラルサーベイ結果報告

2021年9月28日
株式会社平井商事静岡所

目次

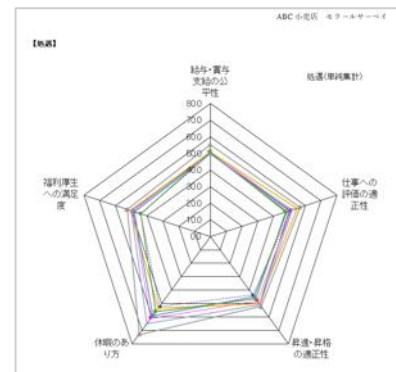
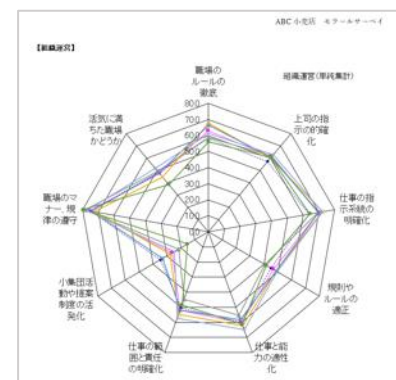
1. 調査概要	2
2. 全体考察（概説・懸念点の羅列）	2
3. 総合集計	3
4. 懸念別集計	10
(1) 本部	10
(2) A第1地区	17
(3) A第2地区	25
(4) B地区	33
(5) C地区	41
5. 自由記述欄	49

ABC小売店 モラルサーベイ

1. 調査概要
回答者・・・全252名
・本部：37名（男29名、女8名）
・A第1地区：37名（男30名、女7名）
・A第2地区：90名（男67名、女23名）
・B地区：55名（男50名、女5名）
・C地区：33名（男26名、女7名）

2. 全体考察（概説・懸念点の羅列）

- 意見提案の反映、社員教育への力点、組織連携の強弱がかなり低い。
- 一般職よりも管理職のモチベーションが低いが、社内平均年齢が高まっていることを考えると、今後の育成面には不安が残る。
- 全体的に、20代のモチベーションは高いものの、A第1地区の20代のモチベーションがかなり低く、どのような組織の状況なのか懸念される。
- 世代別に見たときに、バタツキがあり、組織の一体感が薄れているのではないかと、組織としての連携も不足していることが懸念される。
- 上司（店長など）が上司として機能しているか？各店舗で“お山の大将”になっている役割がいるのではないかと、評価、費用、コンプライアンスなどがどのように機能しているか。
- C地区の組織が、他拠点に比べかなり低い。(Cの20代と40代が特に) そのわりに、自由記述欄の記入は少なく、言えない苦悶や不満などが存在していないか。
- 自由記述欄にたくさんの記述があり、ネガティブな意見が多くあるものの、“なんとかしたい”の思いが込められている記入であり、目の前の仕事に一生懸命な社員たちが多くいることが窺われる。



業務内容

service

個人と組織の成長へ

人事評価制度構築

人事評価は組織の土台となるもので、充実した組織制度が企業の成長を支えます。

それゆえに課題も多く、一番先に取りかかる場合が多いのが人事評価制度構築です。



●人事評価制度構築のプロセス例（約6ヶ月～）

現状分析

- モラールサーベイの実施
- もしくは現存の意識調査やヒアリングで現状を分析
- 組織の問題点・強み、弱みの明確化

方向性の確定

- 他の人事制度（育成・賃金等）の確認
- キャリアパスや求める能力の確認
- トップインタビューによるありがたい姿の確認
- 人事評価制度の骨子決め

人材評価制度構築

- 評価項目の設定
- 評価段階の設定
- 目標管理の方法やシート案の作成
- 最終評価の決定方法
- その他やめるもの、新たに取り入れるものの整理

運用フェーズへの準備

- マニュアルへの落とし込み
- 試行スケジュールの確定
- 今後の育成計画の立案・準備

業務内容

service

一人ひとりが成長する組織へ

人材の育成・定着

“戦略は組織に従う”とはアメリカの経営学者アンゾフの言葉ですが、一人ひとりが成長していかなければ、組織の成長、企業の成長につながりません。人材の育成・定着に向けて何に取り組めば良いのかを企業に合わせてご提案します。

● 育成体系を作成し研修を実施した場合の例



現状分析

- モラールサーベイの実施
- もしくは現存の意識調査やヒアリングで現状を分析
- 組織の問題点・強み、弱みの明確化

あるべき人材像の明確化

- 他の人事制度（評価・賃金）の確認
- キャリアパスや求める能力の確認
- トップインタビューによるありたい姿の確認
- 従業員に求めていること、価値観や行動基準の確認

人材育成体系図の作成

- 現場とヒアリングしながら課題出し
- 課題出ししたものをベースに、必要な教育の洗い出し
- 課題分類と体系化、実施案の提案（研修・通信教育など実施スタイルも合わせて検討）

研修の実施

- 実施優先順位の決定
- 各種研修の実施

※必要に応じて実施

業務内容

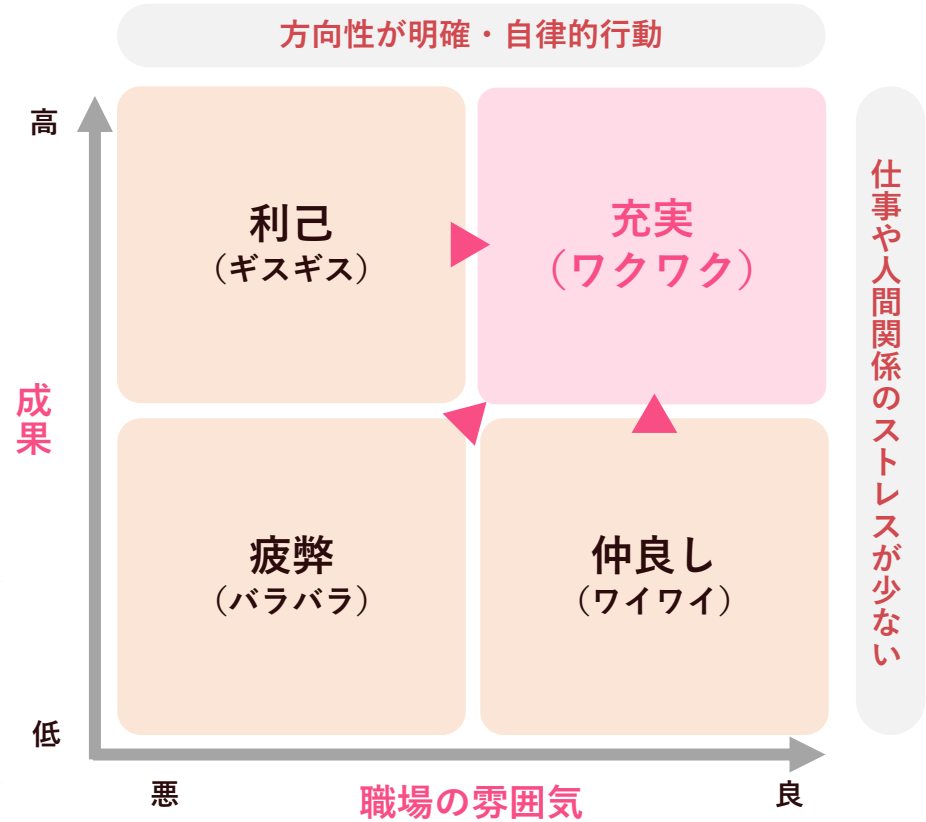
service

心理的安全性の高い組織へ

コミュニケーション改善による組織活性化

個人のパフォーマンスがいかに優れていても、協働して生み出すゴールイメージがチームで共有できていないと、成果は生まれません。組織のメンバーが同じ目標に向かい、情報共有しあい、それぞれが成長できるようご支援します

ケース	改善策一例
[疲弊] バラバラした組織の場合	・ 職場内ミーティングの促進 ・ 組織の存在目的の理解浸透 ・ 社内イベント実施・社内報発行
[利己] ギスギスした組織の場合	・ 1on1ミーティングの実施 ・ コミュニケーション改善研修の実施 ・ メンター制度の導入 ・ サンクスカードの導入
[仲良し] ワイワイとした組織の場合	・ 業務改善活動の実施 ・ 人事評価制度の導入・刷新



活動実績

case

コンサルティング

業種、規模を問わずに実績がございます。
企業様にあわせて、状態を適切に判断し、改善策を提案します。

- 人事評価制度構築・運用・人材育成

- ・ 精密金属加工業、医療機器製造、ファブレス、建設業、介護福祉、飲食業、IT、その他サービス業など

- 業務改善

- ・ 金属加工業、ビルメンテナンス業、教育サービス業、飲食業、IT、その他サービス業など

- 戦略立案

- ・ 化粧品製造販売業、小売業、IT、不動産業 戦略立案支援
- ・ 製造業、卸売業 新規分野進出支援 他多数



活動実績

case

研修・セミナー等

年平均：90日～120日程度登壇

企業、自治体、各種団体様向けの研修、セミナーのプログラムもオーダーメイドでご用意しています。

● 実績テーマ

- ・ 人事評価者・被評価者研修
- ・ OJT指導者育成研修
- ・ コーチング・アサーション研修
- ・ 中堅社員向けマネジメント研修
- ・ タイムマネジメント研修
- ・ 業務改善研修
- ・ 問題発見・解決力研修
- ・ 店舗運営開発 支援者向け研修
- ・ 働き方改革アドバイザー養成モデル研修
- ・ ダイバーシティ推進研修 他多数



実績対象

- ・ 内閣府、千葉県、青森県、宮城県、福島県、群馬県、岡山県、船橋市、甲府市、弘前市、藤沢市、鶴岡市、習志野市、甲斐市、郡山市、浜松市、秋田市、鎌倉市、所沢市、志木市、高崎市、宇都宮市、八戸市他自治体多数
- ・ 大手自動車メーカー、大手建材メーカー、大手 IT ベンダー、大手石油元売、大手小売業 他多数
- ・ 都市銀行、地方銀行
- ・ 鎌ヶ谷商工会議所、大分県商工会連合会
- ・ 中小企業大学校 他多数

活動実績

case

執筆

- 朝日新聞中小企業向けWEBメディア
「ツギノジダイ」、「SDGsAction」組織人材分野 2022年~連載中
- 雑誌：企業実務2023年1月号特集
「DX時代に必須のリスクリングの進め方」2023年1月
- 日本生命：経営インサイト11月号
「中小・中堅企業の人的資本経営基礎知識」2022年11月
- 中小企業診断協会発行
「インタビュー：直撃プロコンライフ」2013年~連載中
- きらばし銀行：会報誌
「企業成長の処方箋」2020年度連載
- 日本監督士協会
「職場を変える小さな気付き」2022年
- 日本監督士協会
「リーダーが実践する新入社員育成 10 の急所」2021年
- 日本監督士協会
「若手を定着させる、しくみと仕掛け」2020年
- 経済産業省 関東経済産業局発行
「期待される中小企業モデル事例集」2015年
- 日本監督士協会
「上手な説明・説得」2013



補助金・経営ノウハウ

組織文化とは？アップデートする効果的な手順も事例とともに解説

平井彩子

2022.03.13 (最終更新: 2022.03.13) /

組織文化の定義・構成要素・アップデートするための手順

組織文化＝組織内で共有されている価値観や行動規範、信念のこと
創業者の行動や思い／マネジメント・リーダーシップのあり方／人事評価
組織を結び付ける重要な体験／採用活動の5つの要素で構成される

組織文化をアップデートする手順



D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) とは 意味や推進事例を紹介

#多様性 #ジェンダー平等 #LGBT #障害者インクルージョン #サステナブル経営

f t g

D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) とは

D&Iとは、組織づくりに際して、ダイバーシティだけでなく、インクルージョンの概念を取り入れることの重要性を示す言葉

ダイバーシティ

直訳で「多様性」「相違点」



集団に性別や障がいの有無などの違いを持った人たちが所属している状態を指す

インクルージョン

直訳で「包含」「一体感」



多様な人材がお互いを認め、一体感を持って組織運営を行っている状態を指す

D&Iは、変化の激しい時代を生き抜くために必要な「多様性」を生かす考え方として、注目されている

活動実績

case

組織強化に関する主な実績

● 令和3年度、4年度 大分県女性活躍推進による組織強化支援事業 受託

県内事業者へ専門家として3社に対し全6回訪問、働きがいのある組織づくり・働きやすい制度づくり、コミュニケーション改善などを実施しました。社員を巻き込んだプロジェクトづくりを行い、コンサルティング後も自走できるよう支援を実施

● 令和元年度 新宿区生産性向上推進事業「好事例ピックアップ」

新宿区内事業者への専門家派遣事業（人材力・組織力向上支援）で、創業3年の内装業を支援しました。全8回の訪問で「人事評価制度の構築」「人材育成研修の実施」「経営理念の浸透」までを実施し、人材定着・育成による生産性向上と女性社員の初採用までを実現

● 平成31年度 内閣府沖縄総合事務局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業「ダイバーシティ経営を学ぶパネルディスカッション」パネラー

沖縄県内で多様な人材の活用を実施している企業経営者とともに、パネラーとして参加。主に、ダイバーシティ経営の進め方について講演を実施

● 平成30年度 経済産業省「ダイバーシティ経営アンバサダー事業」検討会委員

「ダイバーシティ経営診断ツール」の作成にあたっての助言や「ダイバーシティ経営の手引き」への助言を実施



会社概要

profile

株式会社平井彩子事務所

企業理念

人と組織の幸せに貢献します

会社概要

代表取締役 平井 彩子（中小企業診断士）

住所 〒105-0004
東京都港区新橋2-20-15 新橋駅前ビル1号館4階

※ご連絡は、ホームページの問い合わせページからお願いします



Webサイト

<http://hiraisaiko.jp/>執筆・セミナー情報やお役立ちコラムなどの
情報を発信しています。