

組織開発コンサルティングサービス

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

<https://www.armg.jp/business/consulting/>

人と組織に寄り添う専門チームが、ビッグデータ分析と圧倒的伴走力で、本質的な自律型組織を継続的に創り上げます。

提供可能エリア(可能エリアが青塗)

北海道	東北	関東	甲信越
北陸	東海	近畿	中国
四国	九州	沖縄	海外

提供可能法人規模 (◎:実績あり、○:提供可)

50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上
○	◎	◎	◎

サービスの目的・期待される効果

【凡例】◎:実証評価>●:理論的裏付け>○:ユーザー評価

基盤整備	法制度対応	—
	制度・施策体系の整理	—
	人事・産業保健業務の効率化・負担減	—
	組織状況の把握	●
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上	—
	相談窓口の利用率・認知率向上	—
	プログラムへの参加率・利用率向上	◎
	不調の早期発見・対応	—
	ヘルスリテラシー・意識向上	—
	仕事のストレス要因低減	—
	心理的安全性・上司のサポート力向上	●
	周囲のサポート力向上	◎
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善	—
	健康状態・心理指標改善	—
	アブゼンティーズム改善	—
	プレゼンティーズム改善	◎
	ワーク・エンゲージメント向上	—
	従業員エンゲージメント向上	●
	労務指標改善(離職率、残業時間等)	—

サービスの概要・特徴

組織開発コンサルティングサービスは、エビデンスに基づくアセスメントと伴走型支援を統合したサービスです。単発の研修や形式的なサーベイで終わらず、心理学・組織行動学に裏打ちされた枠組みをもとに、実証性と実効性を両立させています。

まず、ストレスチェックやエンゲージメント調査などのデータを活用し、組織に潜むストレス要因やサポート要因を可視化。ここで得られた情報は、カウンセラーやコンサルタントが行う質的ヒアリングと統合され、組織の“真因”を特定します。次に、対話型のアプローチにより現場メンバーが主体的に改善策を考え、心理的安全性やエンゲージメントといった心理社会的要因を高めていきます。この過程は国際的にも確立されたモデルと整合しており、心の健康と働きがいを同時に支援するものです。

こうした枠組みにより、人事部門はサーベイ結果を「測定で終わらせず、改善につなげる」ことができ、管理職は部下の不調やモチベーション低下に早期に気づき、従業員は声が届く実感と働きやすさを得られます。学術的知見と実務経験を融合した実践的なコンサルティングだからこそ、組織の健康と持続的成長に確かな寄与が可能です。

導入企業の評価

2024年度に本サービスを利用いただいた78社2,139名のサービス利用後アンケート結果より、下記のようなコメントをいただいています。

「所属部署の現状が昨年より悪くなっている点を把握できたこと、それに対する対応について考えられた点は良かった。」(組織状況の把握)

「定期的に部署のストレスチェックができることにより、メンバーへのアプローチを考え直す良い機会であると感じている」(不調の早期発見・対応)

「今後も四半期／半期単位で施策の効果を観測しながら、ストレスのない健康で明るい職場形成に寄与できればと思います」(ヘルスリテラシー・意識向上)

「組織改正によりこれまでとは違うストレスを感じている方もいるので、その方々の負担軽減のためになる活動だと思います。」(仕事のストレス要因低減)

「心理的安全性がマネジメントにおいて重要であることを理解できた」(心理的安全性・上司のサポート力向上)

「エンゲージメント向上に向けて、できることからやっていく点は実際の取り組みにつなげやすく、他部署との話ができただのは良かった」(ワーク・エンゲイジメント向上／従業員エンゲージメント向上)

組織開発コンサルティングサービス

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

<https://www.armg.jp/business/consulting/>

理論的裏付け

採用している理論の概要

当社の組織開発コンサルティングは、『組織開発の探究』（中原・中村, 2021）で整理された「組織開発を支える理論の三層構造」に基づいて設計されています。第1層では、デューイの経験学習理論やフロイトの無意識概念、フッサールの現象学など、個人の内面への深い理解を基盤とし、変化の源となる内的気づきを重視します。第2層では、感受性訓練（Tグループ）やゲシュタルト療法、プロセスワークといった集団心理学的アプローチを用いて、対人関係の質的变化や心理的安全性の醸成を図ります。第3層では、レウインのアクションリサーチや Appreciative Inquiryなどを採用し、組織全体への構造的・対話的介入を行います。これらの理論を重層的に組み合わせることで、診断と対話の双方を通じた持続的な組織変容を実現する土台を構築しています。

実証評価

学術介入の有無	学術研究機関等による科学的な効果検証			学術研究期間等が介在しない独自の効果検証		
エビデンスの水準	ランダム化比較試験	非ランダム化比較試験	単純前後比較などの準実験的研究	コホート研究	横断研究または症例対照研究	

実証評価の結果概要

7か月間の組織開発介入により、プレゼンティーズム指標（WHO-HPQ）において有意な改善が確認された（ $p < .05$ ）。特に「同僚からのサポート」得点の上昇と生産性改善との間に有意な正の相関が認められた（ $r = .67, p < .01$ ）。心理的安全性やエンゲージメントについては測定したが、有意な変化は認められなかった。