本ページの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

# 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

## 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。

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

| サービス分類・提供内容（選択式） | | |
|---|---|---|
| 体制・業務構築支援 | 産業保健体制構築支援 | |
| | 健康経営推進支援 | |
| | ストレスチェック制度対応支援 | |
| | ハラスメント対策支援 | |
| | 過重労働対策支援 | |
| | 復職支援に係る体制・業務構築支援 | |
| | 人事・労務向けアドバイザリー | |
| 調査・分析支援（人的支援） | | |
| 現状把握・分析システム | ストレスチェックシステム | |
| | パルスサーベイ・従業員意識調査 | |
| | 健康・労務データ統合分析システム | |
| 組織づくり・職場環境改善 | 組織開発コンサルティング | ○ |
| | 管理職向け研修 | ○ |
| | 従業員向け研修 | ○ |
| 管理職向け個別支援 | | |
| 従業員支援 | 相談窓口・カウンセリング | |
| | セルフケア研修 | |
| | セルフケア支援アプリ | |
| | 復職支援 | |

**サービス概要・特徴**（500文字以内）

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。

| 期待される効果 | | 根拠の詳細 | | |
|---|---|---|---|---|
| 【凡例*】◎:実証評価＞○:導入企業の評価＞●:理論的裏付け | | 導入企業の評価 | 理論的裏付け | 実証評価 |
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | | | – |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | | | – |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | | | – |
| | 4. 組織状況の把握 | ○ | ● | – |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | | | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | | | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | | ● | ◎ |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | | | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | | | |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | | | |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | | ● | |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | | | ◎ |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | | | |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | | | |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | | | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | | | ◎ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | | | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | | ● | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | | | |

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

**導入企業の評価**（500字以内）

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、できるところ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）

**理論的裏付け**（500字以内）

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、対人関係の質的変化や心理的安全性の醸成を図ります。第3層では、レヴィ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 | エビデンスの水準 |
| 学術研究機関等による科学的な効果検証 | 単純前後比較などの準実験的研究（介入研究） |

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

金丸由佳里，茨木涼馬，松友則仁，山中亮平
株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
ODNJ Japan 機関紙 組織開発研究 第8号「7か月間の組織開発が主観的な生産性に与える影響」

実証評価の結果概要（500字以内）

本研究は、契約、データ収集、対話設計、実施、評価といった一連のフェーズを網羅し、診断型と対話型の両アプローチを融合。特に、オープンスペース・テクノロジーによる対話の場づくりや、メンバーによる自律的なコアチーム活動を支援する設計を行っています。効果検証には、WHO-HPQやUWESなど信頼性の高い標準化尺度を用い、3時点での縦断的データを統計的に分析。
7か月間の組織開発介入により、プレゼンティーイズム指標（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。

# 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

## 様式3 導入企業の評価

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | |
| | 4. 組織状況の把握 | ○ |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**実施概要・結果**

・ワークショップ（または、報告会/研修/個別セッション/フィードバックMTG）の時間の長さについて該当項目を選択してください。（長い～短い）
・ワークショップ（または、報告会/研修/個別セッション/フィードバックMTG）では建設的なディスカッションができましたか。該当項目を選択してください。（できた～全くできなかった）
・ワークショップ（または、報告会/研修/個別セッション/フィードバックMTG）を通じて今後ご自身が取り組むべきことはイメージできましたか。該当項目を選択してください。（できた～全くできなかった）
・ワークショップ（または、報告会/研修/個別セッション/フィードバックMTG）進行者の説明・進行について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・ワークショップ（または、報告会/研修/個別セッション/フィードバックMTG）全体の満足度について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・本サービスについて、良かった点、改善してほしい点、その他感じたことがありましたらご自由にお書きください。

**成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する**

「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。」（No4.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」
「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」
「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と思います。」
「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」
「エンゲージメント向上に向けて、できるところ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のは良かった」

| 評価者情報 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 個社ごとの評価結果を根拠とする場合 | 企業名①<br>部署名・役職 | | 業種<br>従業員規模 | |
| | 企業名②<br>部署名・役職 | | 業種<br>従業員規模 | |
| | 企業名③<br>部署名・役職 | | 業種<br>従業員規模 | |
| | 企業名④<br>部署名・役職 | | 業種<br>従業員規模 | |
| | 企業名⑤<br>部署名・役職 | | 業種<br>従業員規模 | |
| 複数社からのアンケート結果を根拠とする場合 | アンケート対象及び回答社数 | プログラム参加者／78社2139件 | | |
| | 実施時期・方法 | 2024年4月～2025年3月／プログラム受講直後のアンケートとして、オンラインにて取得 | | |
| | 主な設問内容 | 実施概要に記載の通り | | |

## 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

### 様式4 理論的裏付け

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | |
| | 4. 組織状況の把握 | ○ |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | ○ |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | ○ |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | ○ |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**採用する理論的枠組みの概要　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する**

理論的枠組みの名称：組織開発理論（Organization Development Theory）
およびアクションリサーチ（Action Research）
提唱者：クルト・レヴィン（Kurt Lewin）
掲載文献等：
Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. Human Relations, 1(1), 5–41.
※当社サービスでは組織開発理論全般を活用しているため、組織開発の父とされるクルト・レヴィンを記載しています。
(期待される効果　No.4.7.11.18)

**理論的枠組みの活用方法**

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、対人関係の質的変化や心理的安全性の醸成を図ります。第3層では、レヴィ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。

# 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

## 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| 実証デザイン | 介入・観察対象 | 中小企業（サービス業）の営業職チーム（25名） |
| | 介入・要因 | 対話型組織開発プログラム（全8フェーズ）<br>・サーベイとヒアリングによる現状把握<br>・オープンスペース・テクノロジー（OST）による全体対話<br>・自律的コアチームによる継続的アクション実施 |
| | 比較対象 | 同一チーム内における介入前・中間・後の3時点測定（縦断比較）<br>※対照群なしの単群準実験デザイン |
| | アウトカム | プレゼンティーイズム（WHO-HPQ）<br>ワーク・エンゲージメント（UWES）<br>心理的安全性（Edmondson）<br>同僚からのサポート |
| | エビデンスの水準 | 単純前後比較などの準実験的研究（介入研究） |
| 学術介入 | 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 |
| | （学術介入有りの場合）<br>氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名 | 金丸由佳里，茨木涼馬，松友則仁，山中亮平<br>株式会社アドバンテッジリスクマネジメント<br>ODNJ Japan 機関紙 組織開発研究 第8号「7か月間の組織開発が主観的な生産性に与える影響」 |

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | ○ |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | ○ |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**実証結果**

本研究では，組織開発の介入期間が比較的短期間であっても組織の生産性向上に繋がるかを検討すべく，サービス業の営業職25名からなる組織に対して，7か月間程度の介入を行った。縦断的な効果検証調査への協力が得られた18名のデータより，介入初期よりも介入半ばおよび介入後の時点で主観的な生産性得点が高かったことから，短期間であっても組織開発の介入を行う効果が示唆された。特に，介入初期よりも介入後に同僚からサポートを得られると感じていた人ほど，介入後に主観的な生産性が向上した。