

会社概要



ENCOURAGE
INNOVATION

株式会社エンカレッジ・イノベーション

会社概要 | Our Profile

社会のすみずみまで
希望がゆきわたる世界へ

世の中には、希望を持って活躍している人がいれば、
勇気をくじかれて身動きがとれなくなっている人もいます。

全員が一様に輝く必要があるとは思いませんが、
どんな状況にあっても勇気を持ち、
未来への可能性を失わない社会や世界であってほしい。

それが私たちの願いであり原動力です。

誇れる組織を共に創る

人々の勇気を呼び覚まし、幸福と成長に満ちた組織へと変革してゆきます。私たちの目的（Purpose）を果たすためには、人々が勇気で満たされる環境づくりが必要です。

その環境とは隣にいる人であり、家族や会社、その先のコミュニティへと広がっていきます。組織に変革を起こすことで個人の勇気と呼び覚まし、幸せを感じられる場所へ。そんな環境だからこそ成果が上がる。

個人も組織も社会も満たされる循環を起こしていくことが、私たちの使命です。



その思考はあなたを勇気づけているか その言動は相手を勇気づけているか

私たちは、自分自身の勇気を挫かず、
自らを勇気づけることで、よりよい組織・社会に向かって
諦めずに進んでいけると信じています。

そして、お互いに勇気づけ合う関係性こそが、
個々のパフォーマンスを最大限に発揮させ、
組織としても質の高いサービス、価値の提供を可能にします。



会社概要

アドラー心理学をベースとした組織開発コンサルティング

全ての自己啓発の源流とされる「アドラー心理学」は、
別名「**勇気の心理学**」と呼ばれており「勇気」は重要な中核概念です。
「勇気」は我々が行動するために不可欠な燃料であり、勇気があると

「**リスクを引き受けて行動する**」
「**困難を克服しようとする**」
「**周りと協力する**」

ようになります。この概念を組織に根付かせることで努力や学習、協調といった姿勢を引き出し、個々人の主体性が発揮された環境づくりに貢献していきます。

会社名

株式会社エンカレッジ・イノベーション

代表取締役

佐藤悠希・佐藤祐也(共同代表)

設立

2016年7月1日

従業員・契約講師数

50名





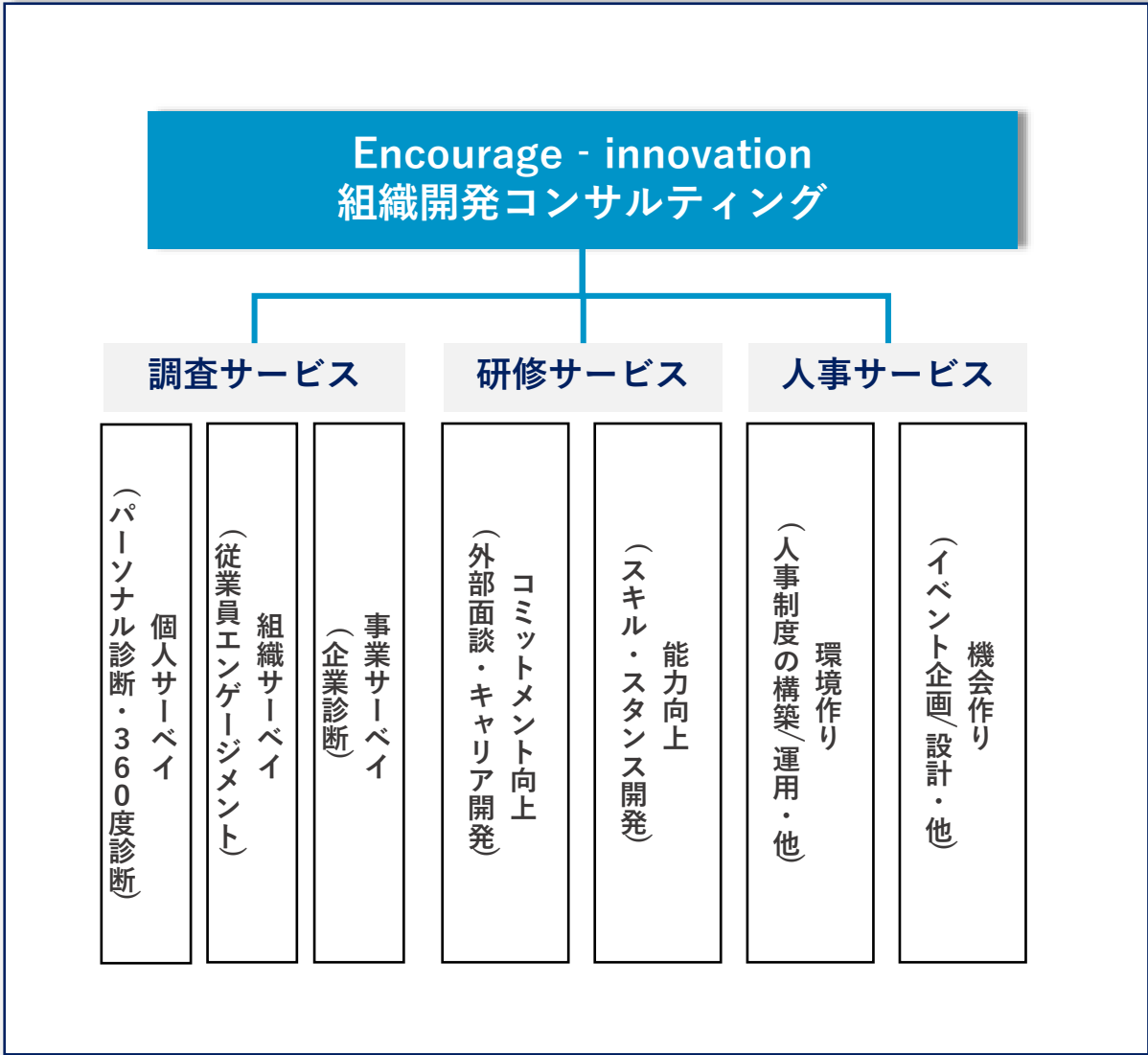
< 順不同 >

株式会社アクシアエージェンシー
株式会社プロフィット
横浜市
東京建物不動産販売株式会社
三菱日立パワーシステムズ株式会社(MHPS)
アストラゼネカ株式会社
弁護士法人アディーレ法律事務所
株式会社JOMOプロ関東
株式会社イーグル建創
水澤電機株式会社
一般社団法人日本歯科連携普及協会
株式会社フジキン

株式会社ダイニングファクトリー
株式会社ジャストファイン
株式会社マーサメディカル
株式会社リクルーティングサービス
株式会社求人センター
株式会社クイック
株式会社アドバ
株式会社アド・イーグル
株式会社未来企画

他、多数

特徴について | Company Characteristics



特徴1

一気通貫

組織開発においては全体を横断しながら有機的に形づくっていくことが重要です。

どこが欠けても仕組みの鎖が切れてしまい、せっかくの良い施策も機能しません。

当社では各フェーズにおいて経験豊富な人材が、相互に密接に連携しながら施策を進めています。

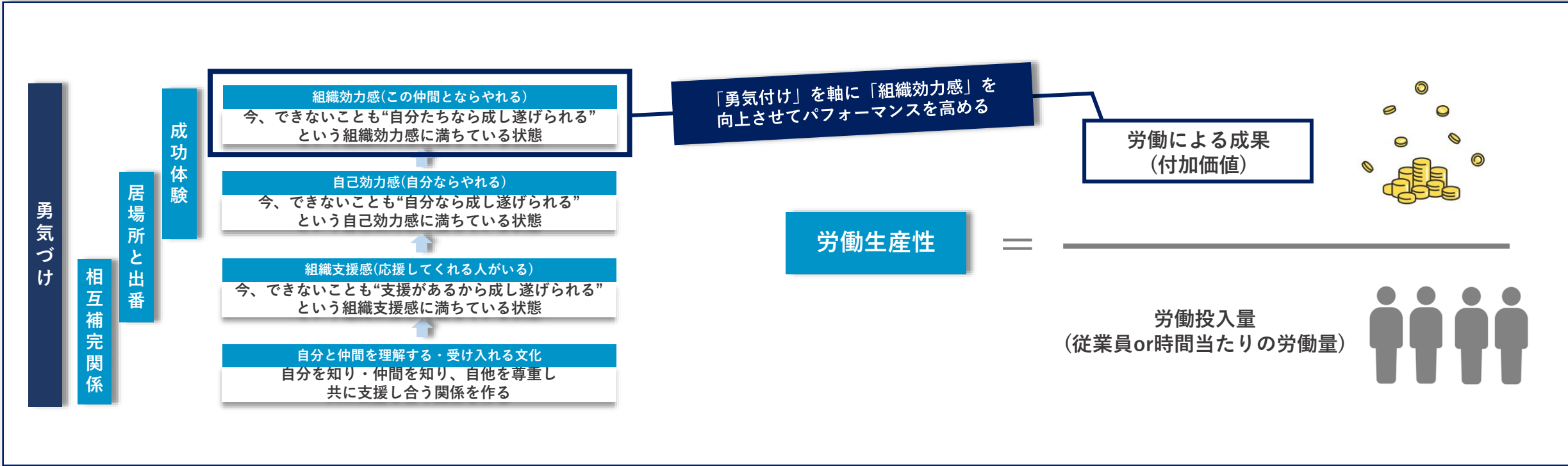
特徴2

軸は勇気づけ

「勇気」は我々が行動するために不可欠な燃料だと考えています。

勇気があると「リスクを引き受けて行動する」
「困難を克服しようとする」「周りと協力する」ようになります。

この概念を組織に根付かせることで挑戦・学習・協調といった姿勢を引き出し、
個々の自己効力感向上、更に組織効力感が高まった環境作りに貢献していきます。

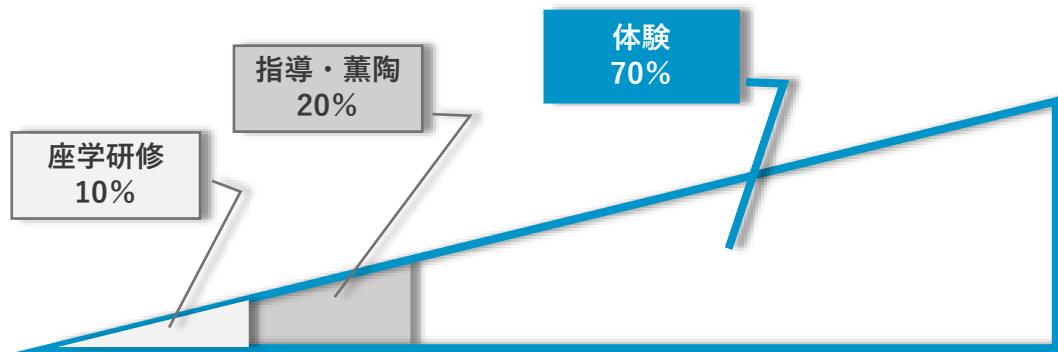


特徴3

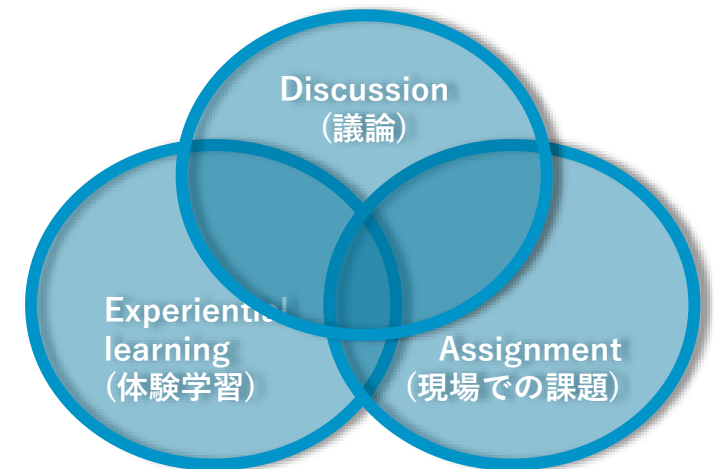
体験重視型

当社では左記の3つの観点を施策のコンセプトに採用することで、「理解」から「できる」へ変容を起こしていきます

ヒトの成長の70%は直接経験で決まる



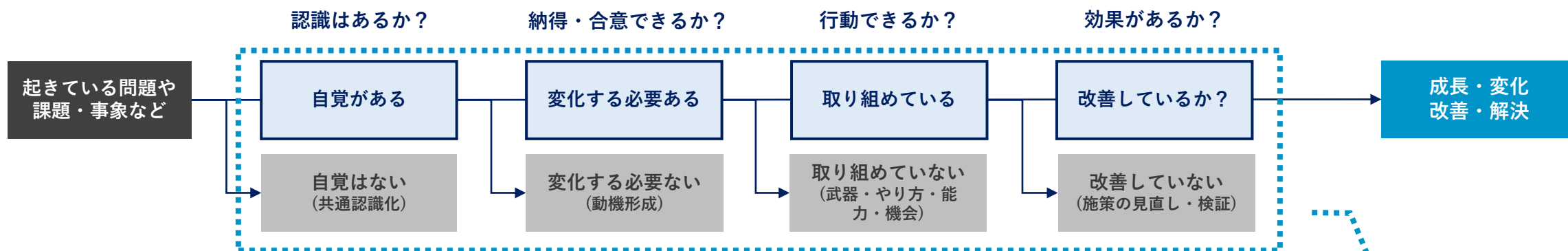
弊社が実施する施策のコンセプト



特徴4

オーダーメイド (現場検証・分析)

組織の状況は成長フェーズや文化に応じて百社百様です。パッケージ化されたサービスや商材も多くありますが、当社では本質的な変化を起こす観点から、その時々に合わせて完全オーダーメイドでの施策をご提案しています



発注者様から研修の背景や
目的・狙いについてヒアリング



現場の従業員(受講者)への
インタビューを実施

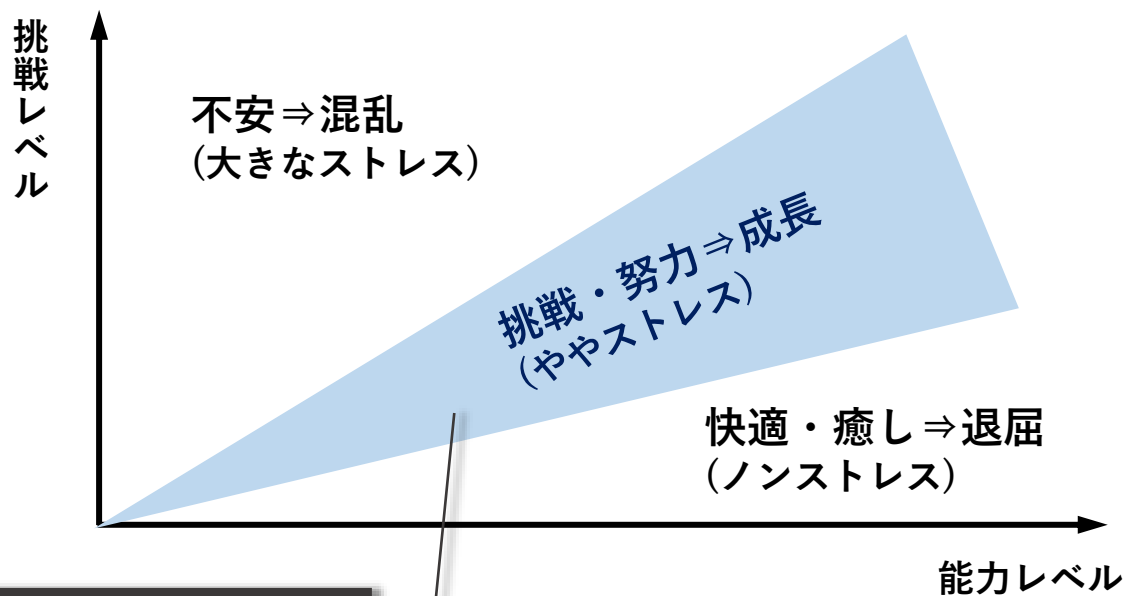


どのフェーズが解決する上で
必要な施策になっていくのか?
検討してコンテンツを設計

自己効力感が高い

or

出られそう感がある
(ここでなら大丈夫・やれる)



ストレッチゾーン

何か新しいことを取り込んでる状態

特徴5

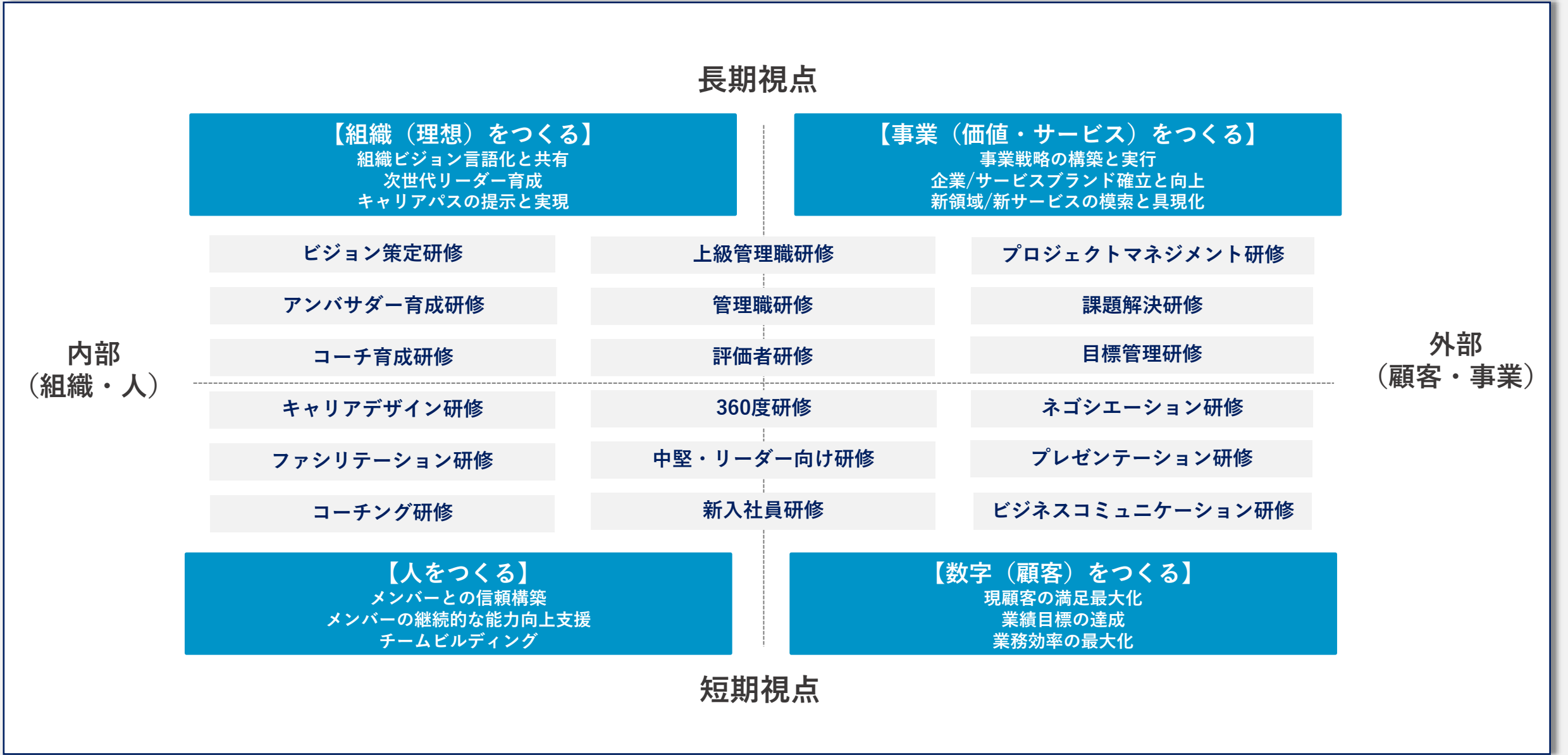
寄り添う

どんなに優れた知識の伝達をしたり、完璧に見える制度を導入しても、人の行動が変わらなければ投資倒れになってしまいます。

「やれそう」「やっても大丈夫そう」という挑戦に踏み出せる感覚も同時に作り出していきます。

研修サービス | Training Services

研修サービス(過去の実施例)



研修サービス(特徴：選ばれている理由)

研修サービスの特徴 (選ばれる理由)

思考やべき論ではなく、体感、体験、感情など
受講者の心にもアプローチしていくので
現場での挑戦が起きやすい

やれそう感
の創出

次回研修までの間に弊社スタッフコーチ
による「1on1」を導入する事で、研修の
振り返りや現場での実施状況(研修で体験
した事や宿題)の確認、悩み相談などのサ
ポートができる

※次回の研修コンテンツを現場の状況やニー
ズによって修正する事も可能

体験型
コンテンツ

座学ではないコンテンツを導入するので
受講者が全員「やり方」を体験できる

※机を使わないことも多いので、研修中にPCでの別作業ができない

オーダーメイド
&
ワンストップ

現状の課題や状況に合わせて、企画を設計。
(コンテンツ×実施回数×実施時間×人数)

また打ち合わせから納品(講師)まで全て担当
するので、情報共有に漏れが起きづらい

勇気づけ

コーチング
サポート
(オプション)

サポート
講師の充実
(オプション)

複数のスタッフが参加するので、研修中に
受講者を幅広くサポートできる

Q. 研修サービスについて

キューピー株式会社
人事本部 人材育成センター ご担当者様

・エンカレッジ・イノベーション(以下、EI)にお願いした経緯、また実際に発注した決め手について教えてください

研修を受けても「頭で理解しても実際にできない」ということが課題になるんですが、EIの場合は顕在意識（思考）にアプローチするだけでなく、感情や体感にアプローチしてくれるプログラムでした。

・どんなことを実施されましたか

主に「社内コーチの育成」を目的として、希望者を対象に半年間のコーチ養成プログラムを実施しています。これまでに100名近い社内コーチが誕生しています。

・具体的にどのような成果がありましたか

まずすごいな、と思うのが社内で「クチコミ」が起きたことです。研修を受けた人が変化したことで「何があったんだ？」という話になる。それはどうやらあの研修を受けたことが理由らしい、ということになり一般職の変化を見て課長が受け、その変化を見てそのまた上の部長が受け、なんていう連鎖が起こる。担当している自分が言うのもなんですが、普通研修って「積極的には受けたくないもの」という印象がありますよね。だけどEIの研修は「この研修が良いって言われて受けに来ました」と、前のめりで参加してくれる。その評判は実際に数字でも現れていて、弊社では年間100本近い研修を社内で開催しているのですが毎回終了後にアンケートを実施しています。その中で、EIさんの満足度が一番でした。なかでも、研修慣れしている管理職からの評価が高いのが印象的でしたね。

・EIだからできること / 強み / らしさを教えてください

「決め手」のところでもお伝えしましたが、思考やべき論ではなく、体感、体験、感情などの心にアプローチしてくれるところが、大変効果があると思っています。再現性高く持てるようにメソッドを細分化し、どんな人でもできるようにする内容には、毎回関心します。

その根底には「勇気づけ」という思想があり、そのような点をベースにしつつ、エビデンスに基づいた話ができると同時に、ご自身たちの経験に基づいた血の通ったエピソードを伝えられる。というのも強みかと。また、参加者に合わせてその時々で柔軟に内容を変えてくださるので、同じ研修というのを見たことがありません。もちろんゴールは一緒なので、内容が違って毎回そこにはしっかり到達してくれます。

人事サービス | HR services

人事サービス(過去の実施例)

人事戦略・組織戦略の策定 事業と組織の矛盾を解消する施策作り/経営戦略との接続

仕組み作り

要員計画

人件費シミュレーション作成
適性要因シミュレーション作成
代謝ルール策定/活躍人材定義

情報(共有)フロー・組織設計

人事情報管理/会議体の設計作成
組織図策定・内示フロー
人事スケジュール・ルールの設計

等級設計・役割定義

業務分掌の策定
役職要件・等級別の職務要件策定

採用

採用要件定義の策定
採用アセスメント設計
面接官トレーニング

ジョブローテーション

異動基準/相性診断の策定
全社ルールの設計

評価設計

任用基準・評価基準・報酬基準(設計)
目標管理方法
評価シート(帳票)の策定

運用の形骸化による企画倒れ(絵にかいた餅)が組織の崩壊を招く ⇒ 「作って終わり」がケースとして最も多い

運用

相談窓口設置

従業員からの個別相談
経営(人事)へのフィードバック
コンプラ・ハラスメント対応
※全て個人の守秘義務は前提となります

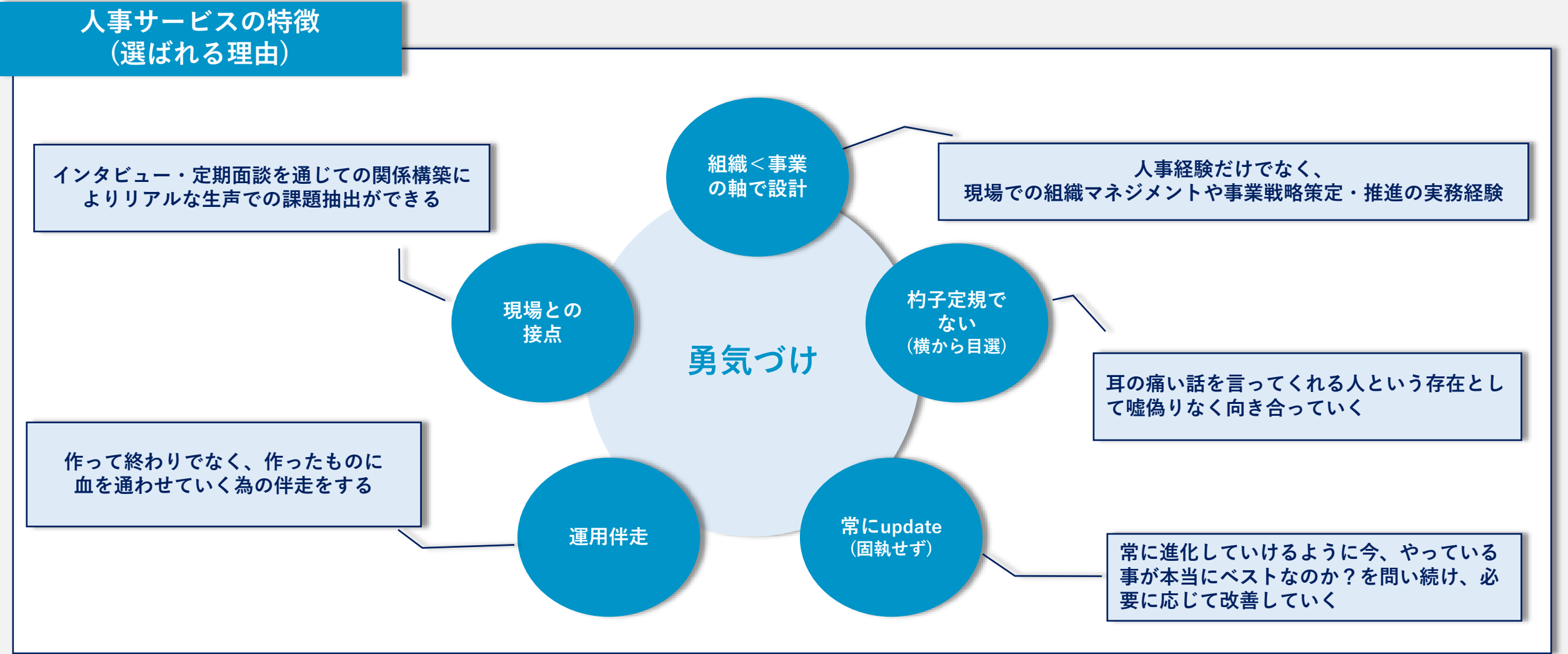
人事定例MTGの実施

運用進捗の確認
仕組みによる課題抽出
全社広報(リリース)前の事前確認

評価会議の運用

評価者トレーニング(実践版)
外部陪席による公平性の担保
事前準備のサポート

研修サービス(特徴：選ばれている理由)



Q. 人事サービスについて

株式会社TENGA
専務取締役・取締役 2名様

・エンカレッジ・イノベーション（以下、EI）にお願いした経緯、また実際に発注した決め手について教えてください。

創業10年ほど経った頃に、社内でマネジメントの課題が出てきて。個々人のマンパワーだけで立ち行かない際にお声がけしました。その際に、契約前に実施いただいた事前の従業員インタビューを通じて個性派ぞろいのうちのメンバーの信頼を次々と獲得していく様を見て、安心してお願いできると思いました。

・どんなことを実施されましたか

最初は、マネジメント研修を3年ほど実施するお付き合いからのスタートでした。従業員が増員していくにつれて、人事評価において社員からも「評価が不明瞭」というアンケート結果も出てきていて。そのタイミングで、人事評価制度の設計・運用の見直しを行い、現在に至るまで制度の運用やアップデートし続けています。査定会議に同席いただいたり、組織体制変更のサポートもしていただいております。評価制度で言うと、社外にも誇れる評価制度ができたと思います。実際に、関心のある他社の担当者の方が視察にいらっしゃることもあります。社内でも仕事を楽しんでいる社員が多く、良い環境づくりをできていると思いますね。

・EIだからできること / 強み / らしさを教えてください

杓子定規ではなく、しっかりと我々の事業構造等を理解した上で制度設計していただきます。いつも本質を見失わずロジカルなんだけど、しっかりと「人間」をみながら制度運用について一緒に走ってくれる。会社のステージや、相手のフェーズに合わせた関わりをしてくださるのが、とても心強いですね。また様々な部署のマネジメント層が定期的にEIとの個別の面談を入れていて、多くの社員のメンターのような存在に。階級が上げれば上がるほど相談相手が少なく孤独になっていく側面もあるので、その存在に救われる部分も大きいです。

・具体的にどのような成果がありましたか

社員は3年で100名から200名と2倍、売上は70億から106億と1.5倍になりました。もちろん様々な外部要因も影響しますが、大きく関わっていただいている。という体感が強いです。新設部署を設置などのアドバイスやサポートがあったことで、危機を回避しつつ業績を上げることもできています。

・EIを、どんな会社におすすめしますか

コンサル然としていたり、あるべき論を振りかざすことなく、一緒に伴走してくださるのが魅力なので、そういうスタンスを求めている会社ですね。過渡期にあるような成長企業で、前例主義にとらわれず、耳の痛い事も受け入れて、新しいことに挑戦していく覚悟がある会社が良いと思います。

調査サービス | Survey services

測定サービス(過去の実施例)

自己分析サーベイ (自分のトリセツ)

- ・ 特徴診断(思考・行動・感情)
- ・ 強み/弱み診断
- ・ コミュニケーションタイプ診断

従業員分析サーベイ (人事のトリセツ)

- ・ 離職分析
- ・ パフォーマー分析
- ・ 従業員相性診断

マネジメント支援サーベイ (上司のトリセツ)

- ・ 所属部署メンバーの一覧レポート
- ・ 部下の特徴レポート
- ・ 部下の課題設定シート

採用マッチングサーベイ (人事のトリセツ)

- ・ 求める人物(ターゲット)適正分析
- ・ 配置適性診断
- ・ 職務適正診断
- ・ 職種適性診断

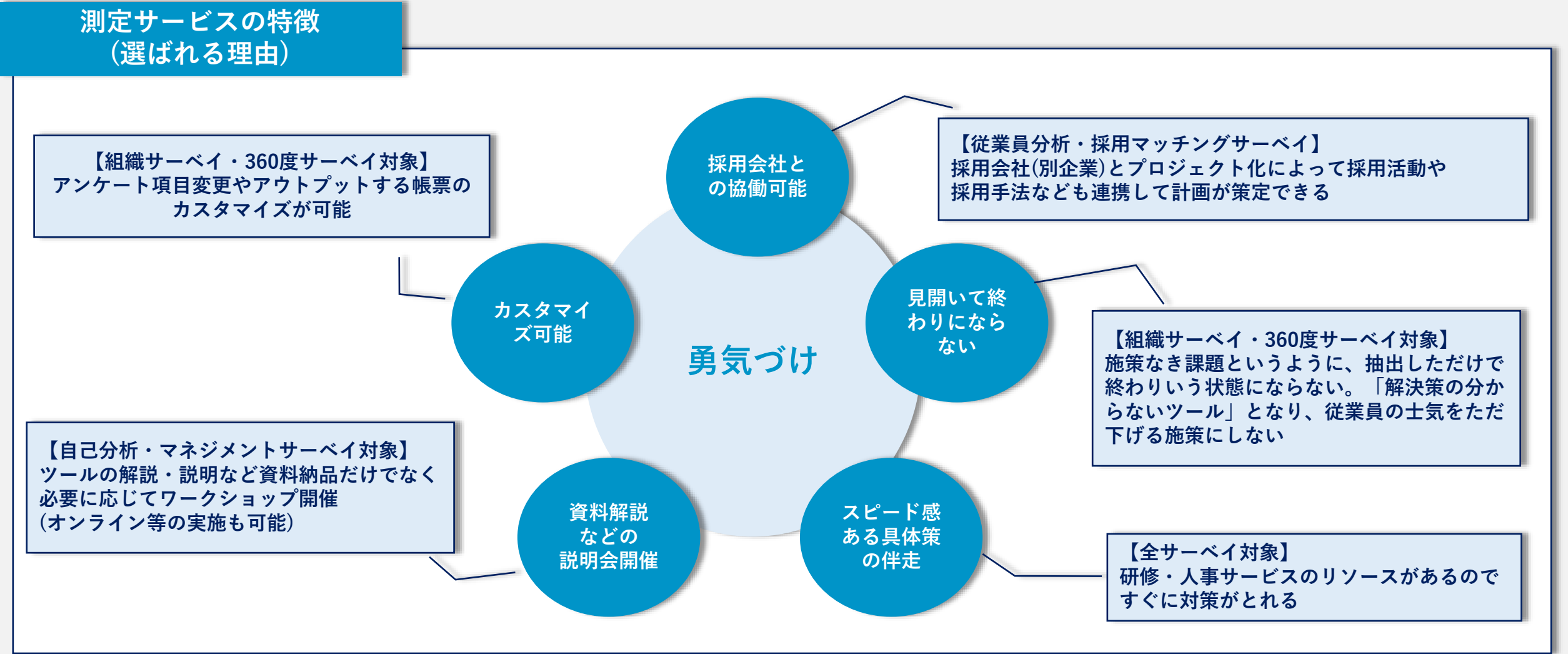
組織サーベイ

- ・ エンゲージメントサーベイ
- ・ 組織サーベイ

360度サーベイ

- ・ ローキャリア向け
- ・ 中堅層向け
- ・ マネジメント層向け

研修サービス(特徴：選ばれている理由)



Q. 測定サービスについて

利用各社様の声



測定して結果のフィードバックで終わりというケースが過去にはありましたが、EIさんはそうではなく、結果から考えられる意味合いや課題を丁寧にフィードバックしてくれ、当社にあった**具体的な施策の提案**までしてくれました。また、測定項目を**当社が知りたい情報にカスタマイズしてくれた**のも助かりました。

EIさんは、施策前の調査が徹底しています。毎年同じ階層に同じ内容の研修をお願いしているのですが、他社であれば内容も変えずに同じものを実施するのが普通です。だけどEIさんは、**毎年対象者にインタビューを行い、その年の参加者に合わせた施策を実施**してくれる。実施前のリサーチ姿勢には目を見張るものがありますね。



各種ツールは過去も多く実施してきました。しかし、今までは従業員へ配布できるものでなかったり、配布できたとしても解説や説明が不十分になってしまい、しばらく経つと現場では使われていないということが発生していました。EIさんの場合は**現場がどのように使い続けると良いかまで設計してくれて、マネジメントや人事施策と接続できる形に運用をサポート**してくれているので形骸化せずに利用され非常に助かっています

スタッフ紹介 | Staff Introduction

スタッフ紹介



佐藤祐也
代表取締役 CTO

大学まで硬式野球に打ち込んだのち、大手食品メーカーに入社。その後、大手求人広告会社にて営業、営業マネジャー、戦略・企画ディレクター、代理店渉外マネジャーを歴任し、2016年に独立。育成プログラムの開発や人事制度の構築と運用などHR領域に関する分野を中心に経験し、現在はプロダクト開発、システム開発にも携わっている



佐藤悠希
代表取締役 CEO

学生時代に起業を経験。卒業後は大手広告代理店、大手求人広告会社の営業、営業マネージャーを経て、2014年に独立。マネジメントに挫折した経験から、組織開発、アドラー心理学、コーチングを学び、自組織で実践。組織が変容し成果に繋がったことから、メソッド化し、研修として提供開始。1万人以上のビジネスパーソンに関わる。株式会社アナザーヒストリーの代表取締役も務める。



福島楓
講師

学生時代に、社団法人東京広告協会主催の「大学生意識調査プロジェクト」に参加し、大学生1000人へのアンケート調査をメディアに発表。卒業後は、大手求人広告会社へ入社し、営業、キャリアアドバイザーを経験。その後、求人プラットフォームを扱うベンチャー企業に転職し、カスタマーサクセスとして、面談の質向上セミナーを開催。アドラー心理学ベースにしたコーチングを学び、ビジネスパーソンを中心に、年間200セッション以上を提供。新入社員研修、キャリア研修、管理職研修など、研修講師として登壇している。