IMO Consulting Group

Management
Organization
Activation

Make a Difference

ご挨拶

「常に自由な精神、新しい視点、ユニークで柔軟な発想で課題を解決」

株式会社モアコンサルティンググループは人事制度・評価制度の設計を主な領域とする人事コンサルティング会社です。独自の発想で IT 系企業、クリエイティブ系企業、メーカー等の人事制度・評価制度設計を中心に　コンサルティング活動を行ってきました。
創業以来、私達は、提供する人事コンサルティングがお客様にとって「身近で役立つ」「現実的で成果が出る」「現在価値とフィット感のある」ものであること、すなわち、お客様のユーザビリティにこだわりを持ち続けてきました。

そして、ユーザビリティにこだわることで、様々なことを考え、感じ取ってきました。
その積み重ねは、成果に到達するまでのスピード感や、シンプルで高機能といった人事コンサルティングにおける私たちの基本的なスタンスを築きあげました。
私たちは「今、必要なこと」をいつも念頭に置き、従来の人事コンサルティングのトラディショナルなルールやフレームワークにとらわれず、常に自由な精神、新しい視点、ユニークで柔軟な発想で課題の解決に取り組んでいます。

時には、お客様に期待以上の何か、今以上の何かを提供したいという思いから、一つの可能性としての将来へのマイルストーンを感じてもらえる、あるいは想像してもらえるような何か・・・「鍵」となるものをお渡しできる機会を得ることがあります。
これらは、コンサルティングセンスという極めて感覚的なものではありますが、これが人事コンサルティングにおける私たちのオリジナリティなのです。
変革を加速して、イノベーションを起こす基盤を創り、会社を元気に経営を面白くする人事コンサルティングの未来図を提案いたします。

代表取締役
佐藤 嘉啓

Moa Consulting Group

Make a Difference

会社概要

「会社を元気に経営を面白くする人事コンサルティングの未来図を提案」

社　名	株式会社モアコンサルティンググループ（Moa Consulting Group Inc.）
設　立	1990 年 6 月（業務開始 1996 年 1 月）
資本金	1000 万円
代表者	佐藤 嘉啓（Yoshihiro Sato）

■Profile

国家公務員上級職として会計検査院に採用され、防衛費、医療費、JR 等の会計検査業務に従事した後、大手グローバル会計事務所クーパース＆ライブランド（現 PwC）のメンバーファームにおいて外資系企業、国内主要企業のコンサルティング業務に従事する。
その後、株式会社パソナにおいて営業戦略、新規事業の開発を担当し、日本におけるアウトソーシングビジネスの先駆けとなるアウトソーシングサービス会社（パソナペイロール、パソナ総研）を立ち上げ、経営に従事した後に独立し、当社を創業して現在に至る。
日本におけるアウトソーシングマネジメントの草分け。

所在地	〒100-6162　東京都千代田区永田町 2-11-1 山王パークタワー 3F　TEL: 03-6205-3470
ＵＲＬ	https://www.moa-net.co.jp/

Moa Consulting Group

Make a Difference

コンサルティング・スタンス

「私たちのコンサルティング・フィロソフィー」

Usability

創業以来、私たちは、提供するコンサルティングがお客様にとって、

☐ 身近で役立つ

☐ 現実的で成果が出る

☐ 現在価値と将来価値のバランスが良い

ものであること、すなわち、お客様のユーザビリティにこだわりを持ち続けてきました。
私たちは「今、必要なこと」をいつも念頭に置き、従来の人事コンサルティングのトラディショナルなルールや既成概念にとらわれず、常に自由な精神、新しい視点、ユニークで柔軟な発想で課題の解決に取り組んでいます。

Simple & Just fit

☐ 明快で

☐ ミニマルな

☐ 共感を得られる

シンプルでお客様にジャストフィットする人事制度を提案いたします。
会社の経営理念、ビジョン、成長戦略等、いつでも必要なこと、大切なことを凝縮して、しなやかで芯のある人事制度を提案・導入いたします。
特定の型にはめるようなコンサルティングは行いません。

Originality

人事制度にはオリジナリティも大切です。オリジナリティは競争力でもあります。
当社では、人事制度のオリジナリティを実現するために、社員の成長を基盤に企業の持続的成長を実現する未来志向の「成長主義人事制度」等の次世代型の新しい人事制度を順次開発・提案しています。また、成果の期待値を定量化する行動特性評価「スキル評価」等の新しい評価ツールも順次開発・提案しています。
こうした新しいコンセプトやツールを柔軟に活用し、会社の人材に対する思いや考え方、描いている未来図を反映したオリジナリティの高い人事制度を提案・導入いたします。

Moa Consulting Group

Make a Difference

人事制度コンサルティング

「制度を超えた、成長の仕組みを設計」

モアコンサルティンググループの人事制度コンサルティングは、制度設計を超え、社員の成長と組織の持続的発展を実現する「成長の仕組み」をデザインします。
急速に変化する現代のビジネス環境では、従来の一律的な人事制度では対応力に限界があります。当社では、企業の独自性や経営課題を丁寧に分析し、オーダーメイドタイプの人事制度設計を通じて、変化を競争優位に変える柔軟で強い組織づくりを支援しています。

こうした取り組みの実現に向けて、当社では次世代型人事制度コンセプトや新しい評価ツールを順次開発・提案しています。

社員と組織の成長を加速する「成長志向」

社員一人ひとりの成長を促進し、組織全体の成果を最大化する制度設計

変化を競争優位に変える「未来志向」

変化する環境に柔軟に対応し、持続的競争力を高める制度設計

企業の独自性に応える「オーダーメイド」

企業独自の文化・戦略に基づき最適化されたオーダーメイド型制度設計

Moa Consulting Group

Make a Difference

次世代型人事制度

「成果主義の限界を超え、人と組織の持続的成長を実現」

モアコンサルティンググループは、成果主義の限界を乗り越え「成果を生み出す構造」そのものを見直す人事制度コンサルティングを提供しています。そして提案するのが、次世代型人事制度です。これは、成果主義を社員一人ひとりの成長意欲や価値観に着目して再構築するアプローチであり、成果を“与えられた指標”ではなく“共創される価値”として捉え直すものです。

従来の人事制度が「制度によって社員を管理する」ためのものであったとすれば、次世代型人事制度は「制度を通じて社員と組織が対話し、共に成長する」ことを可能にする設計思想に基づいています。中心にあるのは、「人が持つ可能性を信じ、それを引き出す仕組み」であり、それこそが未来の組織にとって不可欠な人材マネジメントの核心です。

5

■成長主義人事制度

社員の成長を起点に、組織の持続的成長を実現する未来志向の人事制度

■グッドライフデザイン人事制度

社員の多様な人生設計を尊重し、自己実現と組織貢献の両立を可能にする人事制度

■期待貢献人事制度

「期待」を軸にゲーミフィケーション要素を取り入れた人事制度

■モチベーションデザイン人事制度

「自分のモチベーションは自分でデザインする」をコンセプトとした人事制度

■オートノミーデザイン人事制度

高い自律性で成果を出す「自律型人材」を育成する人事制度

■シンプル人事制度

成長期のベンチャー企業向け、無駄を削ぎ落としたシンプルな人事制度

※詳しくは公式 Web サイトをご覧下さい。
（https://www.moa-net.co.jp/）

Moa Consulting Group

Make a Difference

独自の評価ツール

「持続的成長を実現する未来志向の評価制度を提案」

モアコンサルティンググループの人事評価制度設計では、人事評価制度を単なる査定ツールではなく、社員一人ひとりの成長を促進し、組織の成果を最大化するための「人材マネジメントの効果的なコミュニケーションツール」として活用することを提案しています。
具体的には、目標設定、行動、評価、行動修正の各プロセスが相互にリンクし、次のステップへの動機づけを可能にするポジティブなサイクルを構築します。
当社では個々の成長と直結し、組織全体の成長を加速する仕組みとして機能する人事評価制度を設計・導入を支援します。
当社が独自に開発した評価ツールの一部をご紹介します。

■スキル評価

社員の成果の期待値を定量化する人材育成志向の行動特性評価

■クリエイティブスキル評価

デザイナー、クリエイター等のスペシャリストに特化したスキル評価

■業務タイプ別人事評価

アルゴリズム系、クリエイティブ系、マネジメント系の 3 つのタイプ別人事評価

■ポテンシャル人事評価

社員の将来性や前途への期待等を問うミニマルサイズの人事評価

■影響力人事評価

ポジティブな影響力による真の貢献を捉え、組織全体の競争力を高める人事評価

※詳しくは公式 Web サイトをご覧下さい。
（https://www.moa-net.co.jp/）

Moa Consulting Group

Make a Difference

コンサルティングの形態

「クライアントの多様なニーズに応えるコンサルティングを遂行」

「フルサポート型」と「伴走型」の２つの形態

フルサポート型」は、当社が主体となり、経営者等へのヒアリング、現状分析、資料作成から具体的な人事制度案の設計に至るまで、専門家の視点を余すところなく注ぎ込むサービスです。
一方で「伴走型」は、クライアントが主体となって人事制度の設計を進める中で、当社のコンサルタントがアドバイザーとして継続的に支援するスタイルです。
設計の各段階で専門的な助言を提供し、必要に応じて方向性や施策の見直しを行うことで、クライアント自らが最適な制度を構築できる力を育みます。
両サービスとも、クライアントのビジョンを的確に捉え、最適な人材活用を実現するための強力なパートナーとなります。

フルサポート型には２種類のサービス

フルサポート型には２種類のサービスがあります。人事制度のオリジナリティを重視する会社向けの「オーダーメイドタイプ」と導入のスピード感を重視する会社向けの「4-week タイプ」のサービスです。
オーダーメイドタイプは、人事制度設計コンサルティングの当社のメインとなるタイプで、オーダーメイドで会社オリジナルの人事制度を設計するサービスです。会社のアイデンティティや人事制度におけるオリジナリティ、ユニークさ、差別化を重視する会社向けのサービスです。
一方、4-week タイプは、シンプルで信頼性の高い人事制度を短期間、リーズナブルな料金で導入するサービスです。スピード感を重視する創業期・成長期のベンチャー企業等の小規模組織のスピード感にジャストフィットするサービスです。

Make a Difference

人事制度設計の手順

納得感の高い人事制度設計を実現

当社の人事制度設計においては、最初にアウトライン設計を行い、人事制度のアウトラインについてクライアントの同意を得た上で詳細設計へと進むのが、標準的なコンサルティングの手順となります。

Phase1 のアウトライン設計

アウトライン設計においては、経営者等へのインタビューを通じて、新人事制度に関する要望事項等を十分把握した上で、現行の人事制度に関する資料やデータの分析も踏まえて、新人事制度の全体を俯瞰したアウトライン設計（新人事制度の骨子の設計）を行います。
このアウトライン設計を通じて、新人事制度に関するお客様とのコンセンサスを取った上で、新しい人事制度の具体的な設計作業（詳細設計）に移行します。

Phase2：詳細設計

詳細設計においては、グレード、評価制度、賃金制度、評価の処遇への反映ルールの各ステップ毎に、弊社の提案内容を報告書として提出し、報告書の内容についてお客様の確認を取りながら進行いたしますので、納得感の高いコンサルティングを享受頂くことが可能です。

新人事制度設計後の新制度の導入時の社員への周知・説明に関するサポートや導入後の人事制度の運用に関するサポートも対応可能です。
また、必要に応じて、人事制度設計の前提となる Purpose や MVV（Mission、Vision、Value）の策定、新しい人事戦略のデザイン、退職金制度の設計や改定、考課者教育、幹部社員向けのマネジメント研修等のご依頼も承っております。

Moa Consulting Group

Moa Consulting Group