

組織課題の相談先を選ぶ確認シート

支援の形ごとの向き不向きと、相談先に聞く5つの問い

組織の課題を外部に相談すると決めたあと、「誰に頼むか」を決めるためのシートです。相談先は会社の知名度ではなく、自社の状況との相性で選びます。

使い方

- 記入の前に、下の2つを書き出します。
- 2ページ目の表で、自社の状況に合いそうな支援の形を確かめます。
- 初回の面談で、候補ごとに5つの問いを聞き、答えを記入欄に書きます。
- 提案書の見栄えや実績の数より、支援の進め方についての答えを比べます。

記入の前に（自社の状況）

A. 何がすでに分かっていて、何がまだ分からないか

分かっていること： _____
まだ分からないこと： _____

B. 問題を診断するのは誰で、手を動かす（実行する）のは誰か

診断： _____ 実行： _____

C. これまでに試した支援の形と、その後に何が残り、何が戻ったか

D. 急を要する労務・法令・健康の問題はあるか ☐ある（→ 社会保険労務士・弁護士・産業医などの専門職へ先に相談） ☐ない

相談先に聞く5つの問い（初回の面談で）

問い	候補1	候補2	候補3
1. 最初に何を見ますか。こちらの見立てを前提に進めますか、それとも見立てそのものを確かめますか。			
2. 問題を診断するのは誰ですか。支援側ですか、自社ですか、それとも一緒にですか。			
3. 支援が終わったあと、自社だけで続けられる状態を、どう定義していますか。			
4. 何が見えたら、支援を続けるか・やめるかを判断しますか。			
5. 当社の状況に合わない部分があるとしたら、どこだと思えますか。			

- ・最初の数回の面談で何を見ようとするかに、その支援の前提がよく表れます。
- ・どの形の支援も万能ではありません。自社に合わない場合にそうしてくれる相談先は、自社の状況をよく見ていると考えられます。

支援の形ごとの向き不向き

これは会社の分類ではなく、依頼する支援の中身の分類です。一社が複数の形を提供していることも多くあります。「向かない状況」は欠点の指摘ではなく、その形の支援を選ぶと遠回りになりやすい条件です。

支援の形	得意なこと	向く状況	向かない状況	印
研修・教育	知識やスキルを、多くの人に短期間で揃えて届ける	必要な知識が明確で、職場に持ち帰れば使える環境がある	職場の仕組みが学んだ行動を支えていないために、元の振る舞いへ戻っている	☐
サーベイ・HRテック	状態を継続的に測り、部署間や時期で比べられる形にする	変化を追う物差しがなく、どこから見べきかを絞りたい	測った結果を変更につなげる経路が社内に用意されていない	☐
戦略・人事コンサルティング	制度や組織の設計図を、根拠とともに成果物として示す	人事制度の刷新や組織再編など、設計そのものが必要	設計図はあるが、日々の運用に落ちずに止まっている	☐
組織開発のファシリテーション	対話の場を設計し、当事者どうしの関係と相互理解を深める	関係の断絶や、立場の違いによるすれ違いが課題の中心にある	場で生まれた合意が、会議や役割などの日常の仕組みに接続されていない	☐
社会保険労務士・産業保健の専門職	労務・法令・健康に関わる判断を、専門資格に基づいて行う	就業規則や労務対応、従業員の健康に関わる判断が要る	法令上の問題はなく、仕事や判断の流れ方が課題の中心にある	☐
構造的介入の伴走（DroRを含む）	会議・役割・情報の流れなど、行動を繰り返し生んでいる仕組みを観察し、手を入れる場所を絞る	施策を替えても同じことが繰り返され、原因の見立て自体を問い直す必要がある	やることは決まっていて実行の人手が足りない、短期で成果物が要る、経営チーム自身が観察対象になることを望まない	☐

DroRが向かない状況

このシートの発行元である株式会社DroRは、表の「構造的介入の伴走」にあたる支援を行っています。次のような状況では、他の形の支援のほうが合っています。

- 何を变えるかは決まっていて、足りないのが実行の人手や時間であるとき
- 数週間のうちに、研修の実施や制度の設計書といった成果物が必要なとき
- 経営チーム自身の会議や判断の経路を、観察の対象に含めたくないとき
- 労務トラブル、法令の判断、従業員の健康など、専門資格の判断が先に要るとき
- 全社向けの定型の研修やサーベイの運用そのものを、外部に任せたいとき

注意書き

- 支援の形に優劣はありません。状況との相性の問題です。
- 研修・サーベイ・制度変更などを試して同じ戻り方を繰り返しているなら、別の会社の同じ形の支援を選んでも結果は近くなりがちです。次の候補には、施策が戻っていった経路を見ようとするかを尋ねてください。
- 主力社員の退職が続く場合は、労務・健康の判断が要る部分（社会保険労務士・産業医の領域）と、仕事の集中など構造的部分を分けて、相談先を振り分けてください。急を要する労務・健康の問題があるなら、そちらが先です。
- 複数の支援を組み合わせる場合の一般的な順序は、法令・健康の判断が要る部分を先に専門職へ渡し、次に原因の見立てを確かめ、見立てが定まってから研修や制度設計などの施策を選ぶ形です。順番を決めるのは支援会社ではなく経営者です。
- このシートは、特定の支援会社の評判や料金を比べるものではありません。
- 外部に頼むかどうか自体をまだ決めていない場合は、DroR Lab「組織の課題を外部に頼むべきか、自社で続けるべきか——判断の基準」（<https://dror.co.jp/lab/articles/when-to-bring-in-outside-help>）を先にお読みください。