



ギャップはエネルギー

ギャップ 橋渡し
GAPをBRIDGEすることでビジョンの向こう側へ。

組織の利益を人事の面から仕組みでサポート

ギャブリッジパートナーズ株式会社

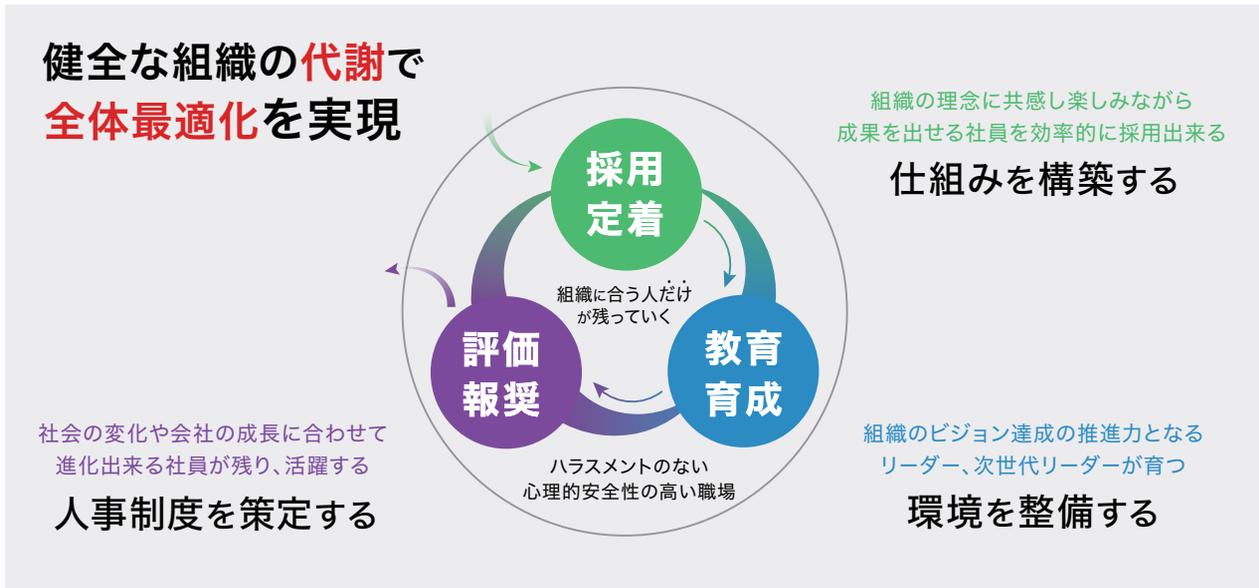
会 社 案 内

組織に合う人”だけ”を集め、定着させ、活躍する 仕組みを構築する人材調達力向上支援プログラム

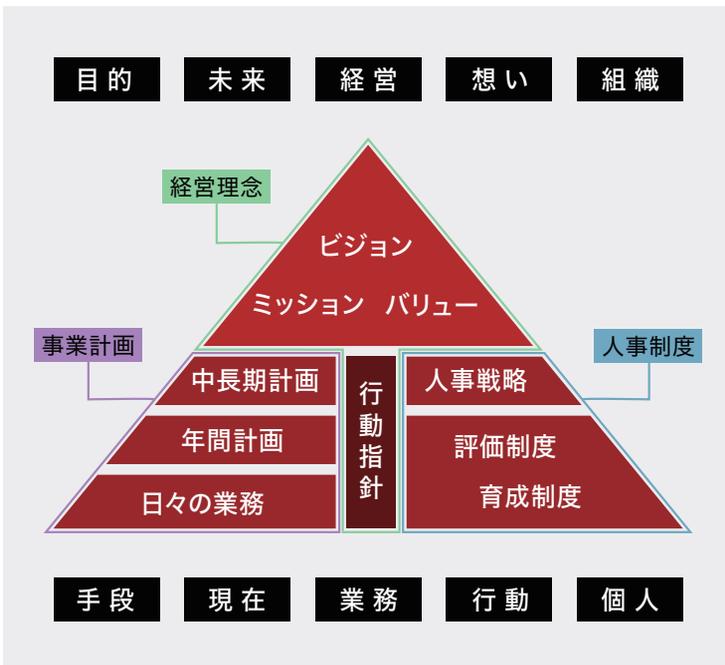
今の時代、最も大切な経営資源と言われる「ヒト」。

社員が個としてそれぞれの強みを発揮しながらも、
組織はひとつのビジョンに向かって有機的に動いてく。
それが経営トップの想いを次々と実現させていく自走式組織です。

労働人口の減少や新しい生活様式への対応をしながら生産性高い組織づくりを、
「採用」～「育成」～「評価」の全てのフェイズで包括的にサポートします。



組織に合う人「だけ」を集めるとは？



目まぐるしいスピードで変化を求められる不確
実な時代にあって、いかに会社に合う人だけの
組織を作るのか？

私たちは「組織に合う人」をその会社の経営理
念を実現することを喜びとする人であると定義
しています。

同時に、経営理念に基づく事業計画の実行に向
け、常に自分を進化させ続けられる人であると
定義しています。

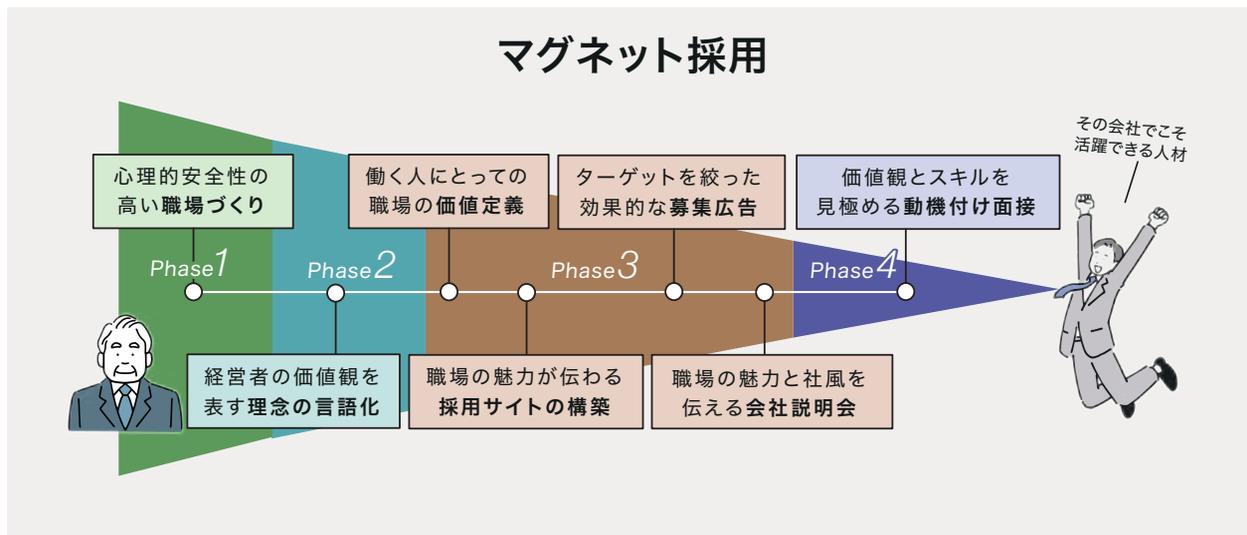
経営者様との対話を大切にしながら、社員様が
社会の変化に柔軟に対応出来る能力を養える
環境を戦略的に整備します。

採用・定着

その会社で活躍できる人だけを
効率的に採用する人事戦略

母集団形成ではなく、その会社で活躍できる人材だけを採用し、定着させる **少子高齢化社会**における **人手不足の根本的解消**を目指した **組織構築戦略**です。

①現状調査 ②相談窓口の設置 ③ハラスメント研修などを通じ、望まぬ離職の起こりにくい職場環境を構築したうえで、生産性の高い組織作りに向けた組織の新陳代謝を促進する総合的な人事戦略を構築します。



1

心理的安全性の高い職場づくり

ハラスメントのない安全で生産性の高い職場環境を整える

BASE OF DIVERSITY ベース・オブ・ダイバーシティ

- ✓ 無記名による職場の心理的安全性、やりがいサーベイ
- ✓ 専門カウンセラーによるハラスメントSOS窓口の設置



2

経営者の価値観を表す理念の言語化

組織に方向性と一貫性を持たせる戦略的な経営理念の再構築

ROSETTA STONE ロゼッタ・ストーン

- ✓ 経営者の思いが伝わり、経済的成果の出せる経営理念作りワークショップ
- ✓ 組織に理念が浸透する社員巻き込み型行動指針作りワークショップ



3

職場の価値定義 採用サイト構築 会社説明会資料作成

職場の魅力を照らし出す「職場の商品化」プログラム

SEARCH LIGHT サーチ・ライト

- ✓ 職場独自の魅力を漏れなく言語化する社員参加型ワークショップ
- ✓ 採用サイトのライティング、会社説明会スライド資料作成支援



4

動機付け面接官トレーニング

強みを引き出し、やる気に火を付ける動機付け面接

IGNITION イグニション

- ✓ 求職者が心を開き、安心して本当の自分を話し出す傾聴技術トレーニング
- ✓ 採用心理学に基づいた求職者を「その気」にさせる動機付け質問トレーニング

教育・育成

社員が自発的に動き出し、
次世代リーダーが育つ社員研修

② 組織の4大悩み

リーダーシップ不足

コミュニケーション不全

経営理念の不理解

部下育成力不足

自律・自走型
組織へ

組織の方向を整え、社員の主体的行動を引き出すコーチング型研修

社員一人ひとりの能力を伸ばす「人材育成」と組織を一つの目標に向かって有機的に動かす「組織開発」は似ているようで異なるアプローチが必要です。

組織の目標達成に向けて必要なマインドやスキルを情報詰め込み方式ではなく、**参加型・体験型**の研修を通じて社員の皆様に「身に付けて」いただきながら、組織内に共通目標と共通言語を埋め込みます。

input △ 情報提供型の研修	install ○ 状態提供型の研修
 <p>リーダーとしての あるべき姿を「情報」として 理解はしている</p>	 <p>リーダーとしての あるべき姿を理解した上で 実践している「状態」にする</p>

目的に応じて組み合わせるオーダーメイド社員研修

新入社員

一般社員

次世代リーダー

マネージャー

Gap Bridge ギャップ・ブリッジ

経営理念と事業計画の浸透研修

Take Off テイク・オフ

離職防止見守り研修

LEADERSHIP COMMUNICATION ENGAGEMENT DEVELOPMENT OF HR LeComEnD リコmend

ビジネススキル 目標達成 ビジョン

マネジメント コーチング

コミュニケーション プロフェッショナル

ハラスメント 考課者訓練



評価・報奨

理念に共感し、成果を出せる人が育つ「社員参加型」評価制度



社員が思ったように動かない

評価制度を作ろう!



もっと厳しくなるのでは?

怒られるのでは?

社長が難しい評価制度を作っても、社員が導入に反対し、組織に落ちていきません。社長の事業計画実現のために、必要な業務と社員の努力の方向性をリンクさせ、社員参加型で評価制度を作って毎年ブラッシュアップしながら組織に根付かせていきます。

社員参加型 評価制度構築コンサルティング STELS

STANDARD 職務基準

中長期事業計画の策定

業務の棚卸し

業務フロー明確化



TRAINING 育成支援

コーチングスキル

1on1コーチング



EVALUATION 評価

評価者訓練

評価

LEGACY 遺産(業務マニュアル)

業務フローの最適化

評価項目の見直し



SHARE 利益配分

確定利益の分配

再投資



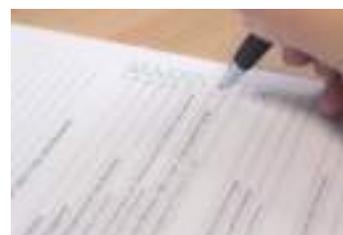
会社が何を目指し、何をどのように成し遂げるのかを明確にした経営理念と事業計画

1

中長期事業計画の策定 業務の棚卸し 業務フロー明確化

STANDARD 職務基準

- ✓ 理念が社員に浸透し、客観的妥当性のある中長期事業目標策
- ✓ 定事業計画に基づいた適正な業務の洗い出し



2

コーチングスキル 1on1コーチング

TRAINING 育成支援

- ✓ 傾聴・承認・質問型の非指示型コーチングスキルの習得
- ✓ 毎月の目標達成に向けた上司の部下に対するコーチング指導



3

評価者訓練 評価

EVALUATION 評価

- ✓ 社員の納得度が高い評価・処遇を目指す考課者訓練
- ✓ 結果に加え、そのプロセスにおけるあり方や行動の評価(成果と理念の両立)

4

業務フローの最適化 評価項目の見直し

LEGACY 遺産(業務マニュアル)

- ✓ 事業計画に基づいた適正な業務の洗い出しと効率的な業務フローの再構築
- ✓ 結果、プロセス、経営理念を考慮した評価基準の明確化



5

確定利益の配分 再投資

SHARE 利益配分

- ✓ 中期計画から逆算した、配分可能な報酬原資の明確化
- ✓ キャッシュフローを悪化させない、確定利益の「賞与」形式での分配

企業理念

Vision

仕事を通じて自己実現を成し遂げる
格好いい大人の成長を
サポートするパートナーとなる

Mission

社会にあるギャップをエネルギーに変え
多様性と創造性に溢れる
社会システムを創造する

ギャップがあるという事は、そこにエネルギーの源があるという事。
高さのギャップがあれば水が流れ、気圧のギャップがあれば風が吹きます。

経営者と社員、会社とお客様や取引先。
立場や経験、考え方、スキルのギャップを橋渡しする事でエネルギーに変えていく。

ギャップを悪しき物ではなく、エネルギーの源ととらえて
新たな価値を生み出していく。

それが私たちギャブリッジパートナーズの考え方です。

会社概要

商号	ギャブリッジパートナーズ株式会社	
代表者	代表取締役 松尾誓志	
所在地	<東京オフィス> 〒102-0074 東京都千代田区九段南1丁目5-6 りそな九段ビル5F	
	<福岡オフィス> 〒810-0073 福岡市中央区舞鶴1-8-26 グランパーク天神A棟1205	
電話番号	0800-123-7500	
ホームページ	http://www.gapbridge.co.jp/	
事業内容	人事制度設計・採用支援・各種研修・経営コンサルティング	