

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

会社名/団体名

株式会社Re-grit Partners (リグリットパートナーズ)

会社/団体のサイトURL

https://www.regrit-p.com/

従業員数

(エントリー内容の影響範囲 | 例: 国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください)
※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。

400名

事業内容

戦略・業務改革・テクノロジーの3領域を軸に、企業の事業競争力強化を支援する総合コンサルティングファームです。プライム取引比率100%を維持し、DX推進や組織変革を伴走型で支援。金融、商社、製造、通信、建設業界の大手企業を中心に、約600件のプロジェクト実績を有します。さらに、働く個人の能力を高める仕組みを構築し、社内外から「1000人のCxO人材を輩出する」ことを目指しています。

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)

	人事/HRの変革		マネジメントの変革
●	企業文化の変革	●	キャリアの変革

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取り組む目的

背景

コンサルティング業界では「個人商店」化が進みやすく、組織全体の一体感が生まれにくい傾向があります。その結果、個々の成長は一定促進されるものの、入退出が激しく、持続的な企業価値向上にはつながりにくい課題がありました。

目的

「心理的安全性 → 挑戦 → 成長」のサイクルを確立し、キャリア安全性を高めながら社員のキャリアオーナーシップを支援。組織の一体感を醸成しつつ、個人が成長し続けられる環境を提供することで、持続的な企業価値向上を目指します。

自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像)

Re-grit Principles (行動規範)

1. Integrity (高い道徳感・倫理観を持つ)
2. Ownership (主体性を発揮する)
3. Commitment (覚悟を持ち目標達成に臨む)
4. Co-Creation (様々なステークホルダーと協働する)
5. Be-Different (既成概念に捉われず創造する)

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

- 「CxOfirm (1000人のCxO人材を輩出する)」というビジョンを掲げ、全社でキャリアオーナーシップ経営を推進。
- 経営陣自らが「コンサルティング+1 (コンサルタントが副業的に自社の事業運営を推進する制度)」に参画し、キャリア形成支援を促進。
- 経営陣がUnipos (ピアボーナス制度) などの仕組みを積極活用し、組織文化の醸成をリード。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

リグリットパートナーズは、「CxOfirm（1000人のCxOを輩出する）」というビジョンのもと、企業の事業競争力を強化するコンサルティングを提供してきました。しかし、コンサルティング業界の特性上、プロジェクト単位でのクライアントワークが中心となり、個々のコンサルタントが独立して動く「個人商店化」が進みやすいという課題がありました。これにより、**組織としての一体感やコラボレーションの機会が不足し、持続的なキャリア形成を支援する仕組みが弱い**という構造的な問題が生じていました。

また、急成長フェーズにおいては、**人事施策が乱発され、個別最適に運用されていた**ことで、施策間の整合性が取れず、効果を最大化できていない状態でした。心理的安全性・挑戦機会・成長実感を一貫したコンセプトのもとで設計し、組織としてのキャリア支援の枠組みを明確にすることが必要でした。これらの課題を解決し、CxOfirmとして進化するために、**組織文化を変革し、個のキャリアを持続的に成長させるための仕組みを統合的に設計**することに取り組みました。

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

リグリットパートナーズは、「個の能力を徹底的に磨け」を人材理念に掲げ、組織文化の変革を通じてキャリア支援を強化。「個をつなぐ」「個を認める」「個を動かす」の3つの軸を設定し、社員が挑戦と成長を実感できる環境を構築しました。

① 個をつなぐ（ネットワーキングによる心理的安全性の向上）

ナレッジ共有やコミュニケーションの場を設け、社員同士の学び合いを促進。オンボーディング強化により、新入社員や異動者が早期に組織へ適応できる環境を整備。

② 個を認める（挑戦を後押しし、成長実感を醸成する環境）

挑戦や成果、社員同士の感謝や称賛を可視化し、承認文化を醸成。また、リーダー層への360度評価をクエストイベントとして実施し、フィードバックを通じて成長機会を提供。

③ 個を動かす（挑戦機会の提供）

本業以外に社内プロジェクトへ参画できる機会を創出。ストレッチ案件へのアサインを強化し、次世代リーダーの育成を加速。

組織文化を変革することで、社員のキャリア成長と企業成長を両立する仕組みを確立し、CxOfirm（1000人のCxO輩出）を目指します。

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

① 個をつなぐ

- [ウェルカムミッション（W：M）](#) 導入：新入社員のオンボーディング強化し、新メンバーの勢いを活用したネットワーク形成を強化。
- [カジュアルな交流機会](#)の提供：アフタヌーンティーやランチ会等のコミュニケーションイベントを定期開催し、部門・プロジェクトを超えたつながりを醸成。

② 個を認める

- Uniposの活用：社員同士が行動規範や年間スローガンのハッシュタグを活用しながらリアルタイムで感謝・挑戦を称え合い、エンゲージメントを向上。
- ピープルマネジメント研修×サーベイ：理論のインストール後、サーベイ結果をもとにマネジメント層が具体的な改善アクションを実施。
- リーダーズクエストの導入：リーダー層が関係者（評価者以外）からのフィードバックを受け、マネジメント力を向上（ピープルマネジメント理論とも連結）。

③ 個を動かす

- 「コンサルティング+1」制度：本業以外にも社内の経営企画・営業・採用などの事業運営に自由に挑戦できる仕組みを整備・拡大。
- タレントマネジメントシステム活用：スキルタグを活用し、社員の習得意欲を可視化。成長機会のあるストレッチ案件にアサインし、挑戦を後押し。

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど

本取り組みにより、キャリアオーナーシップが向上し、組織と個が共に成長。[「Financial Times-High Growth Companies Asia-Pacific」のManagement Consulting部門で2年連続日本一位を獲得](#)するなど、事業の急成長にもつながりました。

- ① **個をつなぐ**：W：Mにより、新入社員一人あたり平均9名のつながりを形成。コミュニケーションイベントを通じた継続的なネットワーク構築で、社内の関係性が飛躍的に強化。

- ② **個を認める**：ネットワーキングが強化された状態でのユニポスの活用により、称賛文化が定着し、投稿数は年平均20%増を継続（[「Uniposカル本アワード2024」受賞](#)）。GPTWでは「誇り」スコアが急上昇企業として評価され、[公式イベントへ登壇](#)。そのベースがあるうえでのリーダーズクエストの全社展開により、リーダー育成の文化が確立。

- ③ **個を動かす**：「コンサルティング+1」で60%以上の社員が本業以外の業務に挑戦。タレントマネジメントを活用し、ストレッチ案件への最適アサインを実現。

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。



RGP人材理念

「個の能力を徹底的に磨け」を人材理念に掲げ、組織文化の変革を通じてキャリア支援を強化。
「個をつなぐ」「個を認める」「個を動かす」の3つの軸を設定し、社員が挑戦と成長を実感できる環境を構築。



参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

WELCOME MISSION



新入社員のミッション！
ネットワーク形成で
安全とモチベーションを

MISSIONS LIST

- 1 キャラクターシートを作成せよ
- 2 W:Mスタンプを集めよ
- 3 W:Mセッションを実行し、感謝を送信せよ
- 4 コミュニケーションイベントへ参加/開催せよ
- 5 メンター候補を見つけて希望を提出せよ
- 6 CEOに向けて成果をプレゼンせよ

LIMITED 1 MONTH

WELCOME MISSION by RGP



- 1人あたり繋がり獲得数：9.2名（定常業務での繋がりとは除く）
- 上位職と繋がることのできた割合：100%
- 入社前に抱えていた不安が解消された割合：80%
- ロールモデルやコラボレーション相手が見つかった割合：80%

[※詳細はこちら](#)

LEADERS QUEST



真のリーダーを育てる！
評価者以外からの
good&moreで盲点発見

WHAT'S LEADERS QUEST?
リーダーズクエストって何??

「真のリーダー」を育てる
フィードバックを創る

ワークマネジメントとピープルマネジメントの両輪を
回すことのできる「PM型のリーダー」を育てる。
そのために、リーダーに關するメンバーからの声を
収集しフィードバックする機会を創ります。

【流れ】

- 1 事務局から対象者に対してQUEST招待
・ヒアリング15分 30分
・QUESTは招待を待たないでいい
- 2 コーチからヒアリング
・QUEST招待
- 3 回答者は「KEEP&PROBLEM」で回答
・QUEST招待を待たないでいい
・PROBLEMは改善してほしいこと
- 4 コーチからリーダーへ
フィードバックをコーチング
※結果書もあり、回答者宛宛状はしない
- 5 リーダーは回答者に対して対応改善
※半年に1度の頻度で実施し、ブラッシュアップしていく
- 6 真のリーダー（PM型）としての能力向上へ

ゼロから始めるPM型

- クエスト参加率：90%以上
- 対象となる管理職（リーダー/Engagement Manager以上）へのフィードバック率：100%
- 全体結果踏まえ、ピープルマネジメント研修へ還元 → 理論を当社状況に応じてカスタマイズ強化
- 個別結果踏まえ、指導および昇格会議時の検討材料へ → PM型リーダーの輩出の促進

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

Re-grit Partners

コンサルティング+1

コンサルタントとして関与が難しい事業運営の業務に従事する機会を提供。
そうすることで、実践的な現場視点の習得や新たな才能の発見を促し、事業を牽引できる人材の創出を後押しする。

参加率：60～65%



部署・役職に関わらず**手上げ制**で参画可能

意欲があれば誰でも事業運営に携われる環境を提供し、主体的な挑戦を促進。個人の希望に沿ったスキル・経験が得られる。



フラット組織であり、経験・知見者がリード

実務経験や専門知識を持つメンバーが先導し、役職に関係なく意見を出し合いながら協働し、組織全体の成長を促進。



成果・貢献度に応じて**半期賞与**に還元

企業への貢献を評価し、直接インセンティブとして還元。主体的な取り組みを促し、社員のモチベーション向上に繋げる。