

ZENプランニング 事業概要

2025年6月



ZENプランニング

ZENプランニング事業概要

かもうち ゆみ

代表 鴨打 由美



設立

2024年10月1日

代表略歴

- ・3つの事業会社で30年にわたり、戦略的人事マネジメントに従事
- ・タスクとしての人事ではなく、事業会社の経験とMBAを活かした組織活性化と企業と人の成長の観点をもったコンサルティングを得意とする

保有資格

経営学修士（MBA）、ウィルソンラーニングトレーナー、グローバルリーダーシップコーチング、Korn Ferry 9 BOXトレーナー、日本語講師（文科省認定）

所在地

大阪府吹田市

対面、オンラインいずれの対応も柔軟に

ZENプランニング事業概要

広く
人事領域に
対応
組織と人に
関するあらゆる
こと対応

企業人育成

1. 階層研修（マネジメント研修、プレ管理職研修、仕事の棚卸研修など）
2. 1 on 1、コーチングスキルの伝達と実践
3. 次世代リーダー育成（9 BOXマネジメントを主として）
4. ファシリテート、プレゼンテーション力向上
5. その他企業様の要望に応じた研修設計とトレーナー対応

人事制度設計

1. 目指す組織風土、人材イメージをもとにした評価・処遇・報酬設計
2. 各企業様のニーズに合わせた制度の見直し、改定サポート
3. 制度設計から規定までの落とし込み
4. 企業様人事チームと一体となった組織への制度の落とし込み（ITシステムへの反映含む）

エンゲージメント向上

1. エンゲージメント調査、ストレスチェックの結果に基づいた総論・各論両面からの組織風土改善
1. 1 on 1の導入推進による組織全般のコミュニケーション活性化

人事マネジメント全般サポート

1. 総合的人事システム構築支援（人事データ管理～勤怠～給与～TDP）
2. 個別社員指導（メンタル不調対策、幹部社員コーチングなど）
3. 労務問題対応サポート

マルチキャリアの変遷

米国系映画会社

映画のセールスプロモート対応、フリーパブリシティも金額換算評価の合理的米国マネジメントを学ぶ

日本語教師

外国人に日本語を教える、エグゼクティブからワーホリまで、肩書関係なしのフラット人間関係構築を経験

フィルム紙加工メーカー

売上100億円超、従業員300人規模のメーカーで、経営管理～海外事業展開まで執行役員として経営に携わる(人事制度設計、導入、運営に従事)

工業用薬品メーカー

管理部門責任者として、外資JVも含めたマネジメント対応。外資JVでは人事制度の設計とJVならではのハーマナイズを実施。社員の定着とJV経営を軌道に乗せる。人事システム入替実施、勤怠システム・給与システム・会計システムと連携し、タレントマネジメントも導入

医療機器ディーラー

管理部門責任者として、人事システム入替、タレントマネジメントの導入を実施。またRPA化、システム連携による全社の業務効率化も推進

直近の実績

某メーカーでの人事制度見直し

全国総合職と地域限定職の職群制度を見直し→総合職と専門職として整備
新職群に基づき、職務要件表とコンピテンシーを作成→評価と昇格基準につなげる

某メーカーでの管理職およびプレ管理職向け評価者研修

管理職および係長(プレ管理職)向けに評価者研修実施、特に目標設定に重点を置いた
研修の実施(その会社にあった目標設定のワークとロールプレイ)

専門商社における目標管理制度の見直し

OKRの考え方を入れた個人目標シート見直し(方針から個人目標との連携と行動目標項目
の見直し)

専門商社における営業のプロセスマネジメントの支援

営業管理ツールを有効活用した営業プロセス管理の構築(SFAによる営業プロセスマネジ
メントシステムの提案と導入、運用支援)

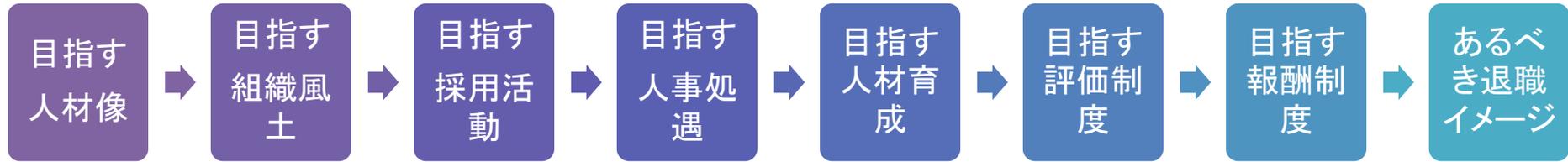
医療メーカーにおける経営サポート

6名の会社の経営サポート(社長業務支援)

専門商社の管理系社員向け目標設定研修

管理・事務系社員の目標設定に特化した研修

人事マネジメントの全体像



③採用
あるべき姿
定期的新卒採用と優秀なキャリア採用により多様な人材が確保できている

現状

④配置・処遇
あるべき姿
キャリアマネジメントによる社員の能力開発とそれに基づく全社最適人材配置を行っている

現状

①人材像
あるべき姿
グローバルでイノベティブな発想な発想を持ち、中長期的視野で業務遂行ができている人材

現状

⑤育成
あるべき姿
社のキャリアマネジメント方針に基づいた教育が行われ、次世代人材が継続的に育成されている

現状

⑦報酬
あるべき姿
キャリアと評価により、適切な報酬が設定される仕組みになっている

現状

②組織風土
あるべき姿
会社がさらにコア事業を中心として発展していくために必要なグローバルでイノベティブな人材が活躍できる組織風土

現状

⑥評価
あるべき姿
各人の業績と能力に基づいた合理的で納得性のある評価が行われ、各人の育成につながっている

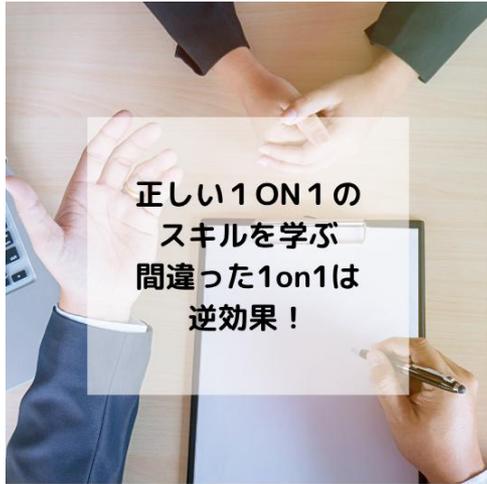
現状

⑧退職
あるべき姿
アルムナネットワークが形成され、退職者と有効な関係構築があり、優秀な人材獲得

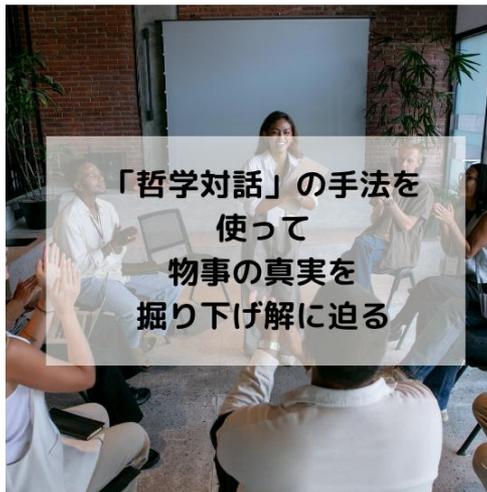
現状

社としての**目指す人事マネジメント像**を明確にしてそれに合わせた**制度設計・システム構築**を行うことが必要

人事マネジメント領域の課題トレンド



組織不活性化状態、対話齟齬による
乱気流状態の対応に
ZENプランニングでは多方面からアプローチ



多様性に即した新しい人事制度構築
→職種別職務要件の整理

継続的後継者育成のためのキャリア
マネジメント構築→9BOXマネジメント
の導入

**評価者のレベル向上のキーは「目標
設定」**にあり→目標設定に特化した
管理職研修(組織課題と個人目標の
整合性)

対話不足による組織不活性化→正しい
1on1の運用(ほとんどは形骸化、
上司のための取り組み)

一流と二流の違いは「考える力」→
「考える力」の根源は「哲学」にあり