



稼げる法人コンサルの思考と問題解決力

現在から未来までの問題を解決する「構造的OS」の獲得

本講座のロードマップ：「現在」を掌握し、「未来」を設計する

単なる「ノウハウ」ではなく、揺るぎない「思考の型（OS）」をインストールする3段階のプロセス。

PHASE 3: 未来の問題解決（設定型）

PHASE 2: 現在の問題解決（発生型）

PHASE 1: 思考のOSアップデート

PHASE 1: 思考のOSアップデート

稼げない構造からの脱却と、
コンサル思考の基礎。

PHASE 2: 現在の問題解決（発生型）

「今、困っている」を確実に
に解決する5ステップ。

PHASE 3: 未来の問題解決（設定型）

未来を定義し、高単価・長期
契約を築く4ステップ。



VIDEO ①

1

稼げる法人コンサルの思考と問題解決力

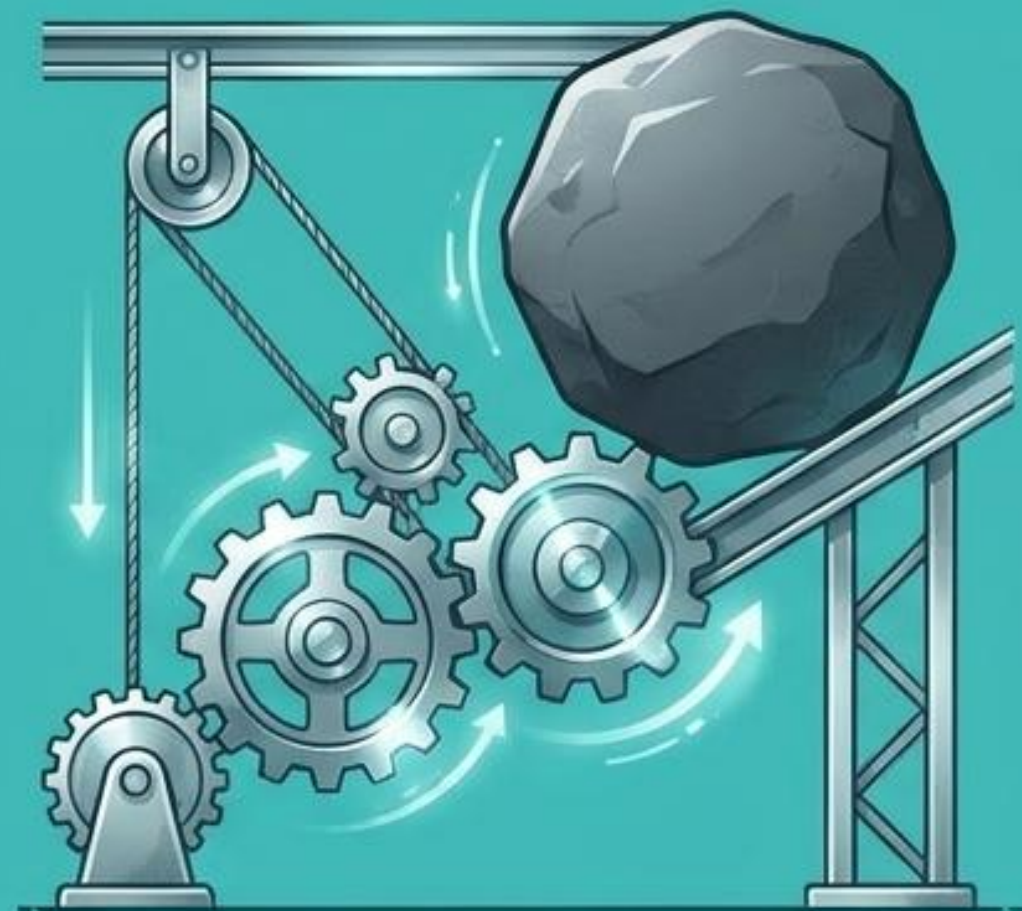
発生型から設定型へのパラダイムシフト

【誤った認識】



能力・ノウハウが足りないから
単価が上がらない。

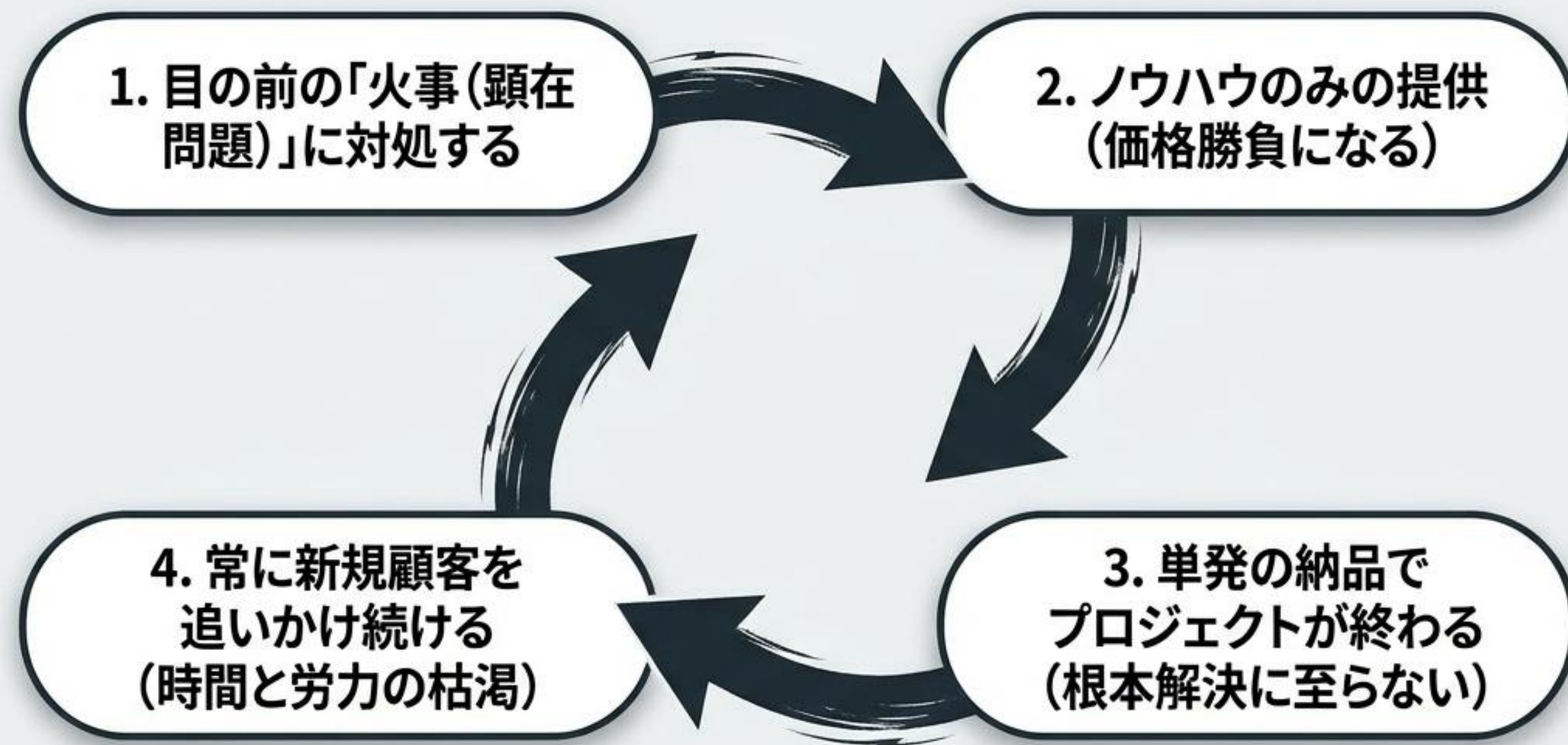
【真実】



「単発／低単価の罠」に陥る
ビジネス構造(OS)のまま戦っている。

稼げない原因は、あなたの「能力」ではなく「構造」にある
今日は、コンサルタントとしての「思考のOS(オペレーティングシステム)」を根本から書き換えます。

抜け出せない「単発／低単価の罠」のメカニズム



これは「発生型問題解決」のみに依存している状態の限界です。

コンサルティングの基本：ギャップ (As is ⇔ To be) こそが「問題」である

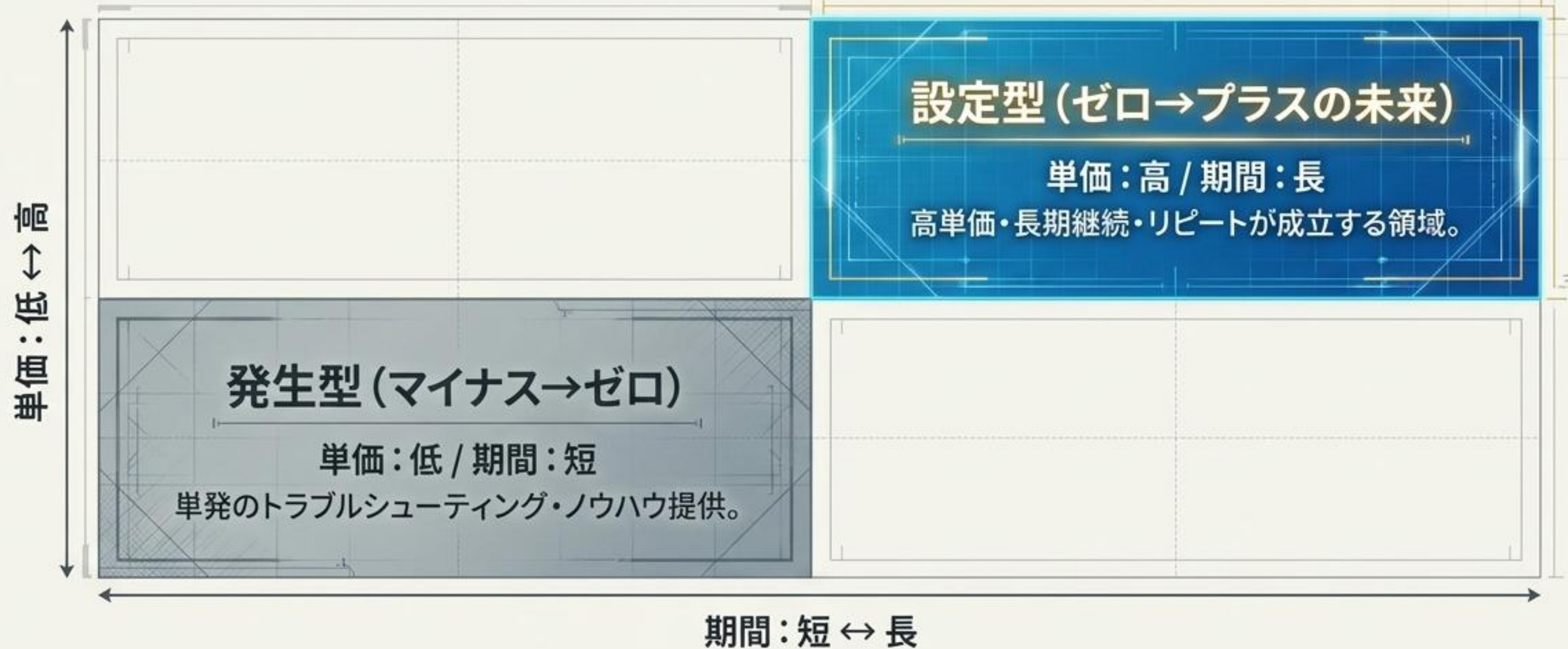


「発生型」が現状のマイナスをゼロに戻すのに対し、「設定型」はゼロから理想の未来(プラス)を創り出す。

コンサルティングの2つの次元：発生型 vs 設定型

	発生型 (Occurrence-Type)	設定型 (Setting-Type)
時間軸 (Time Focus)	過去～現在	未来
トリガー (Trigger)	目の前にある問題・マイナス状態	コンサルタントが描く「あるべき姿」
ゴール (Output)	マイナスを「ゼロ」に戻す	ゼロから「プラス」の価値を創る
ビジネスモデル (Business Model)	単発・低単価になりやすい	長期継続・高単価になりやすい

コンサルティングの価値マトリックス



安定的に継続するコンサルティング提案には、「**設定型**」が不可欠である。

稼げない原因は「個人の能力」ではなく「ビジネスの構造」にある



「発生型」の単発的な問題解決だけでは、価格競争に巻き込まれ、
1,000万円の壁を超えることは難しい。

未来から現在を引き寄せる「バックキャスト思考」



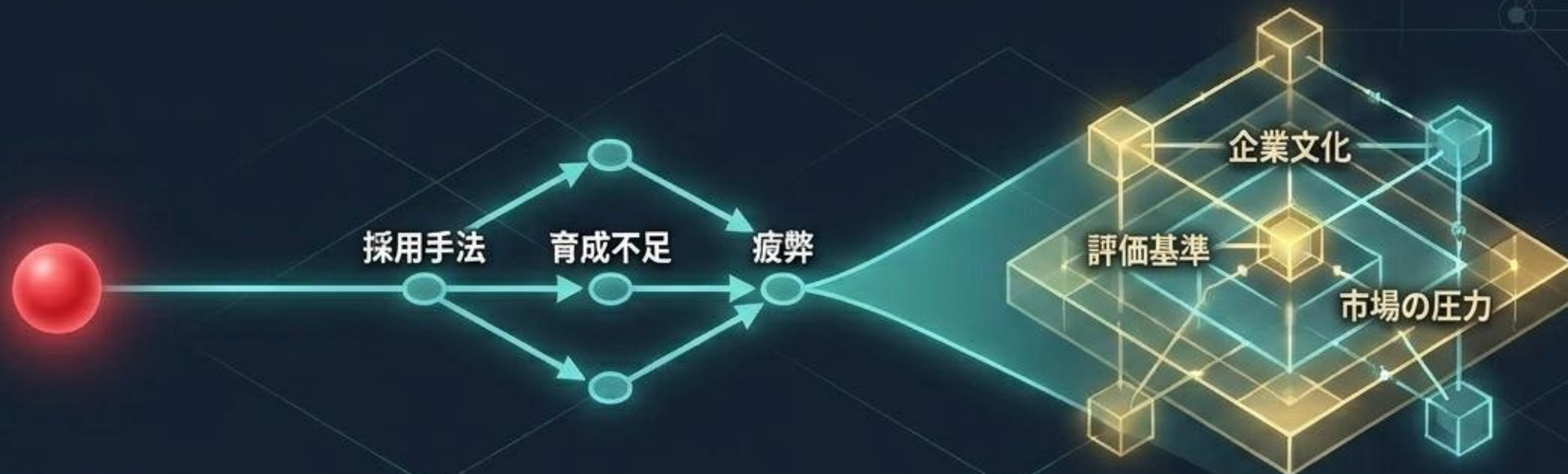
フォアキャスト（積み上げ）ではなく、
未来の「あるべき姿」を起点にギャップを定義する。

なぜ「未来起点」が高単価×長期契約を成立させるのか



価値の再定義（Value Redefinition）を行うことで、
単なる「作業代行」から「経営のパートナー」へとポジションが変わる。

コンサルタントの眼：事象を「点→線→面」で捉える



点（出来事）

特定の事象
(例：エース社員が辞めた)

線（プロセス）

因果関係の連鎖
(例：採用手法 → 育成不足 → 疲弊)

面（構造・環境）

システム全体の問題
(例：企業文化、評価基準、市場の圧力)

目の前の「点」に反応せず、
背後にある「線」と「面」の構造を見抜く。

【思考の前提①】 空・雨・傘（事実・解釈・行動の分離）

目の前の「事実」に脊髓反射せず、プロとしての「解釈」を加え、
最適な「対策」を打つための最強のフレームワーク。



空（事実）

「雲が出てきた」



- ① 現状はどうなっているか？
（客観的ファクト）

雨（解釈）

「雨が降りそうだ」



- ② その状況は何を意味する
のか？（プロの洞察）

傘（行動）

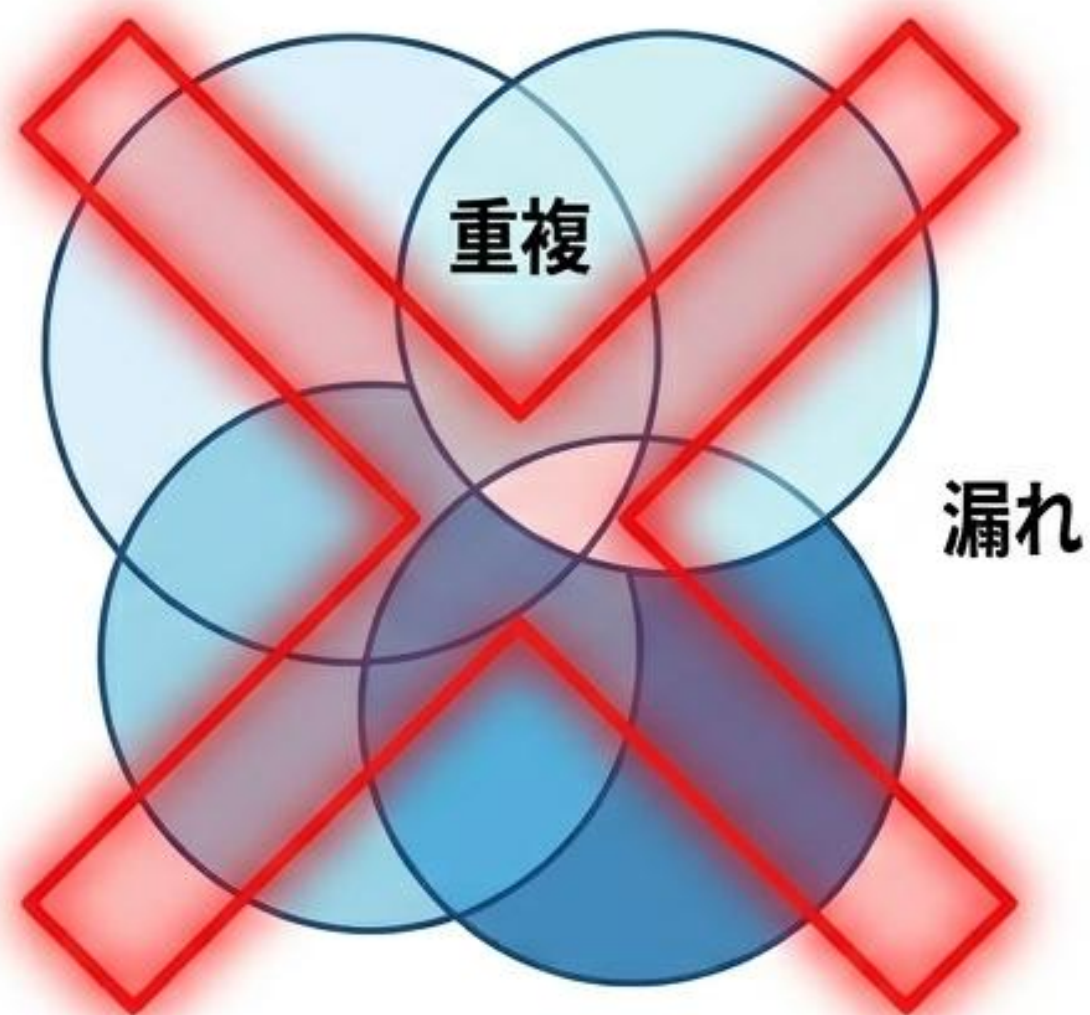
「傘を持って行こう」



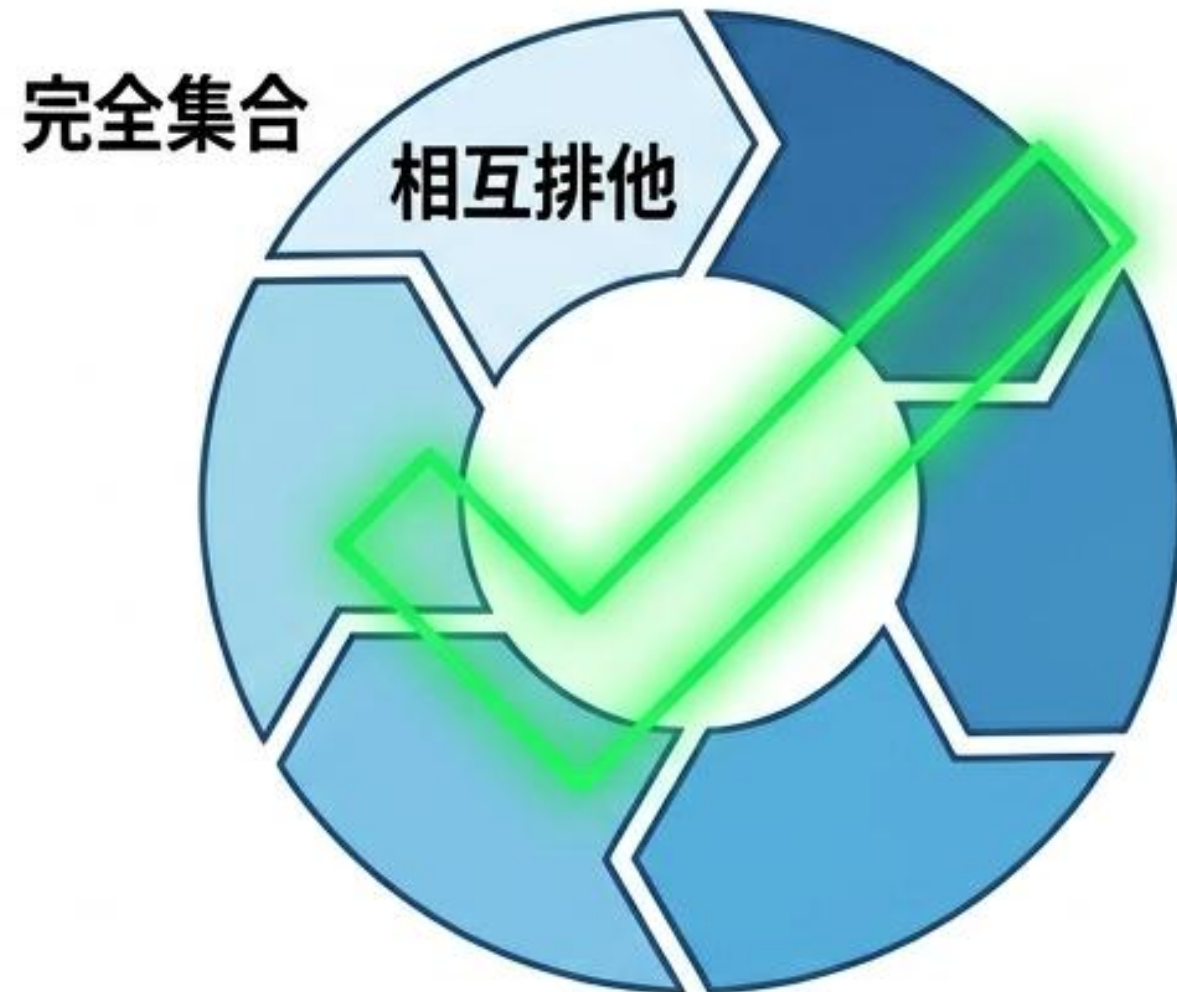
- ③ 最も効果的に解決する
には？（具体的施策）

【思考の前提②】 MECE (漏れなく・ダブリなく)

定義：Mutually Exclusive, Collectively Exhaustive (相互に排他的な項目による完全な全体集合)。



MECEとならない例：人間を「職業」で分ける
(兼業による重複、無職という漏れが発生する)。



MECEとなる例：人間を「年齢」で分ける
(20歳と21歳は重複せず、全員がどこかの年齢に属する)。

課題を分解する際、MECEを意識することで、勘やひらめきに頼らない網羅的な問題発見が可能になる。

すべての起点は一次情報：「現地 × 現物 × 現実」

抽象的な戦略を描く前に、まずは地に足を着ける。

現地

実際に問題が起きている現場へ行く。

現実

憶測や伝聞ではなく、実際に起きている事実（ファクト）を直視する。

現物

対象となるモノ・データ・資料を直接確認する。

発生型問題解決において、「言葉」を「数字・事実」に置き換える定量化の訓練が不可欠。

【思考ツール①】

構造的分解：ロジックツリーと「MECE」



情報を整理する（下から上）

雑多な事象をグルーピングし、
本質を見極める。

主張を強化する（上から下）

目的から要素をMECEに分解し、
打ち手を網羅的に導き出す。

ロジックツリーの使い分け（情報の整理 vs 主張の強化）

情報を整理する場面 ➡ 下から作る



- ・自身の経験や散在する事実を分かりやすく整理したい場合。

- ・現場の事象（葉）から、共通項をまとめ上げて結論（幹）を導く。

主張を強化する場面 ➡ 上から作る



- ・自身の専門性や解決策をしっかりと訴求したい場合。

- ・結論（幹）から、それを支えるMECEな根拠（枝葉）へと展開する。

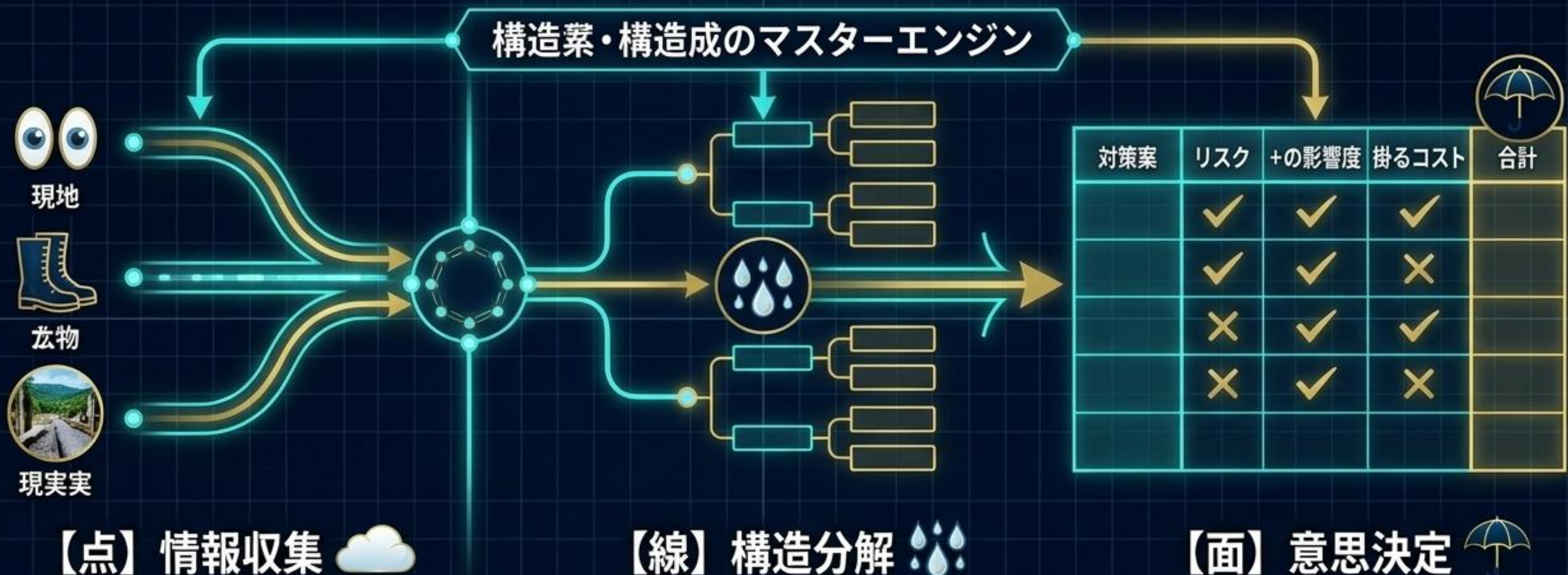
【思考ツール②】 マトリックス（比較検討と意思決定）

複数の選択肢を、設定した評価軸で比較検討し、最適な「面」の判断を下す。

対策案	対策のリスク	＋の影響度	掛るコスト	合計
案① 基礎代謝を上げる筋トレ	中（2）△	中（2）△	お金：○ / 時間：△	6
案② パーソナルジムに通う	小（3）○	大（3）○	お金：× / 時間：○	7
案③ 食べ方を工夫する	小（3）○	中（2）△	お金：△ / 時間：×	6
案④ 食べる量を制限する	大（1）×	中（2）△	お金：△ / 時間：○	5

評価軸（リスク・効果・コスト等）を設けることで、主観を排した説得力のある提案が可能になる。

稼げるコンサルタントの脳内設計図



「現地×現物×現実」で
事実（空）を集める。

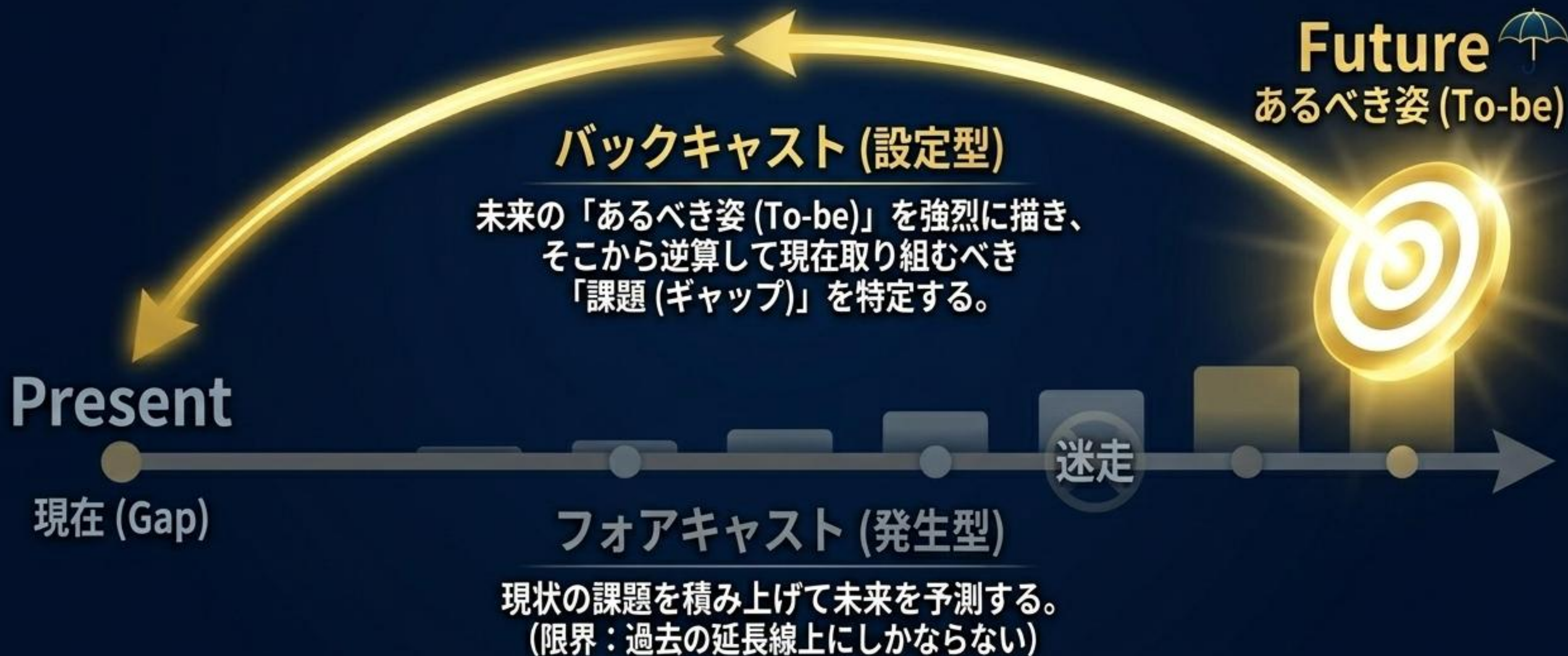
集めた事実を「MECE」と「ロジックツリー」で
論理的に繋ぎ、真因（雨）を導き出す。

導き出した選択肢を「マトリックス」で評価し、
最終的な戦略・提案（傘）を策定する。

稼げるコンサルタントは、これらの一連のOSが息を吸うように連動している。

ツールを活かすための「バックキャスト思考」

ロジックツリーやマトリックスは、ゴールがなければ迷走する。



【今回のまとめ】 稼げるコンサルタントの定義

単なる「ノウハウ提供者」や「火消し役」からの脱却。

稼げるコンサルタントとは、
「現在から未来までの問題を、
構造的に解決できる人」である。

- 1. 能力ではなく「構造 (OS)」を変える。
- 2. 「発生型」から「設定型 (未来起点)」へシフトする。
- 3. 「点→線→面」のフレームワークで課題を可視化・解決する。

【視点の切り替えワーク】現状の見方を変える

最近、仕事や身近な場所で起きた「嫌なこと・困ったこと」を一つ思い出し、以下の3つの視点でメモしてください。（As is と To be、または空・雨・傘の意識を活用）

Point

点（出来事）

何が起きた？（事実のみ）

【例題】社長から以下の相談があった。

入社2年目の優秀な若手社員Aさんが、突然「今月末で退職したい」と申し出た。

Line

線（流れ）

その前後で何があった？
（プロセスの問題）

【事実の確認】**現地・現物・現実**

数ヶ月前からAさんの残業時間が増えていた。
しかし、上司もプレイングマネージャーとして忙しく、定期的な1on1面談がキャンセル続きになっており、不満や悩みをヒアリングする機会を逃していた。

Plane

面（環境）

そもそもどんな状況・構造で起きた？（根本原因）

【原因の仮説・確認】**=MECEで考える**

?

事象を「構造」で捉える第一歩。

次回予告（動画②）：現在の問題を、確実に解決できる人になる

「**設定型**」へ進むためには、
足元の「**発生型問題解決**」の型を極めることが大前提。

次回のハイライト

- 💡 ・クライアントの「**言葉**」を「**数字**」に置き換える
（定量化の訓練）。
- 💡 ・「今、困っていること」を確実に解決する
【**発生型問題解決の5STEP**】を完全マスター。

まずは今回のワークに取り組み、
思考の**OS**を**リセット**して次回の講義へ進んでください。



2

VIDEO ②

現在の問題を、
確実に解決できる人になる

発生型問題解決の5STEP

【前回のまとめ】 稼げるコンサルタントの定義

単なる「ノウハウ提供者」や「火消し役」からの脱却。

稼げるコンサルタントとは、
「現在から未来までの問題を、
構造的に解決できる人」である。

- 1. 能力ではなく「構造 (OS)」を変える。
- 2. 「発生型」から「設定型 (未来起点)」へシフトする。
- 3. 「点→線→面」のフレームワークで課題を可視化・解決する。

【視点の切り替えワーク】現状の見方を変える

最近、仕事や身近な場所で起きた「嫌なこと・困ったこと」を一つ思い出し、以下の3つの視点でメモしてください。（As is と To be、または空・雨・傘の意識を活用）

Point

点（出来事）

何が起きた？（事実のみ）

【例題】社長から以下の相談があった。

入社2年目の優秀な若手社員Aさんが、突然「今月末で退職したい」と申し出た。

Line

線（流れ）

その前後で何があった？
（プロセスの問題）

【事実の確認】**現地・現物・現実**

数ヶ月前からAさんの残業時間が増えていた。
しかし、上司もプレイングマネージャーとして忙しく、定期的な1on1面談がキャンセル続きになっており、不満や悩みをヒアリングする機会を逃していた。

Plane

面（環境）

そもそもどんな状況・構造で起きた？（根本原因）

事象を「構造」で捉える第一歩。

The Mandate: 法人コンサルタントの「絶対条件」



クライアントが最初に持ち込むのは、
常に曖昧なSOSです。
「売上が落ちている」
「社員に活気がない」
「今、とにかく困っている」



動画のゴール：
「今、困っている」を
確実に解決できるコンサルタント
になること。

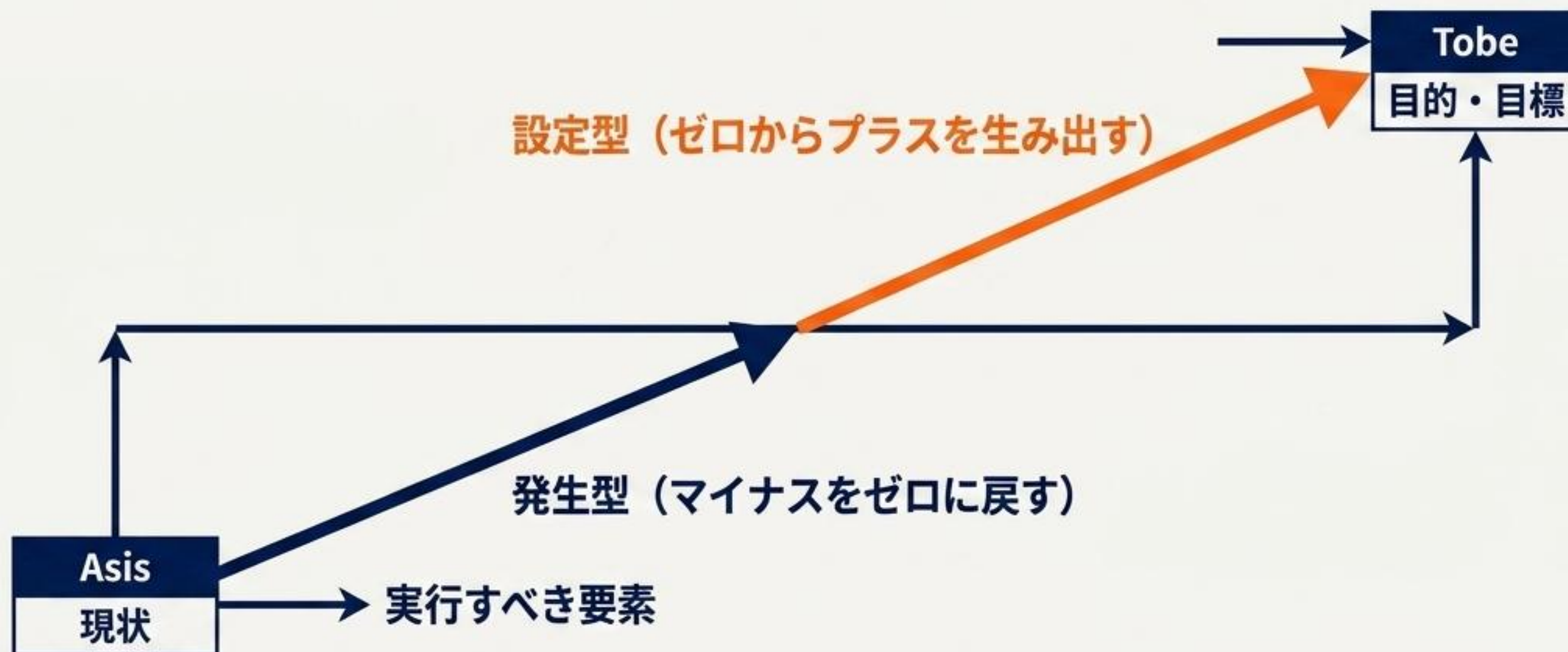
発生型の問題解決（Occurrence-Type Problem Solving）は、法人コンサルティングの入口として必須のスキルセットです。感情や感覚を「事実と数字」に変換し、確実に火を消す能力が、すべての信頼の基盤となります。

法人コンサルの入口:「今、困っている」という発生型ニーズ



- クライアントが最初に持ち込むのは、常に「過去～現在」の痛み。
- この「目の前の火消し」を確実に行うことが、信頼を獲得する絶対条件（エントリーチケット）となる。
- ただし、ここに留まると低単価・単発の罠に陥る。

法人コンサルの入口「発生型問題解決」



発生型問題解決

目の前の「困った」の解消。ノウハウで戦う短期的な領域。
まずはここを確実にマスターし、強固な信頼を獲得する。



設定型問題解決

未来の「あるべき姿」の実現。
高単価・長期継続の領域。

ゴール①の定義：「困りごと」が解消された状態

発生型問題解決における最初のゴールは、新たな価値創造ではなく、「現在の苦痛（マイナス）」を取り除き、正常な状態（ゼロ）に戻すことです。



- ・ クライアントの「痛み」が消える状態を明確に定義する。
- ・ 主観的な「良くなった」ではなく、客観的な「基準値への回復」を目指す。
- ・ このゴール①を達成することで、初めてクライアントとの「絶対的な信頼」が構築される。

ギャップの定義：As is とゴール①の捉え方



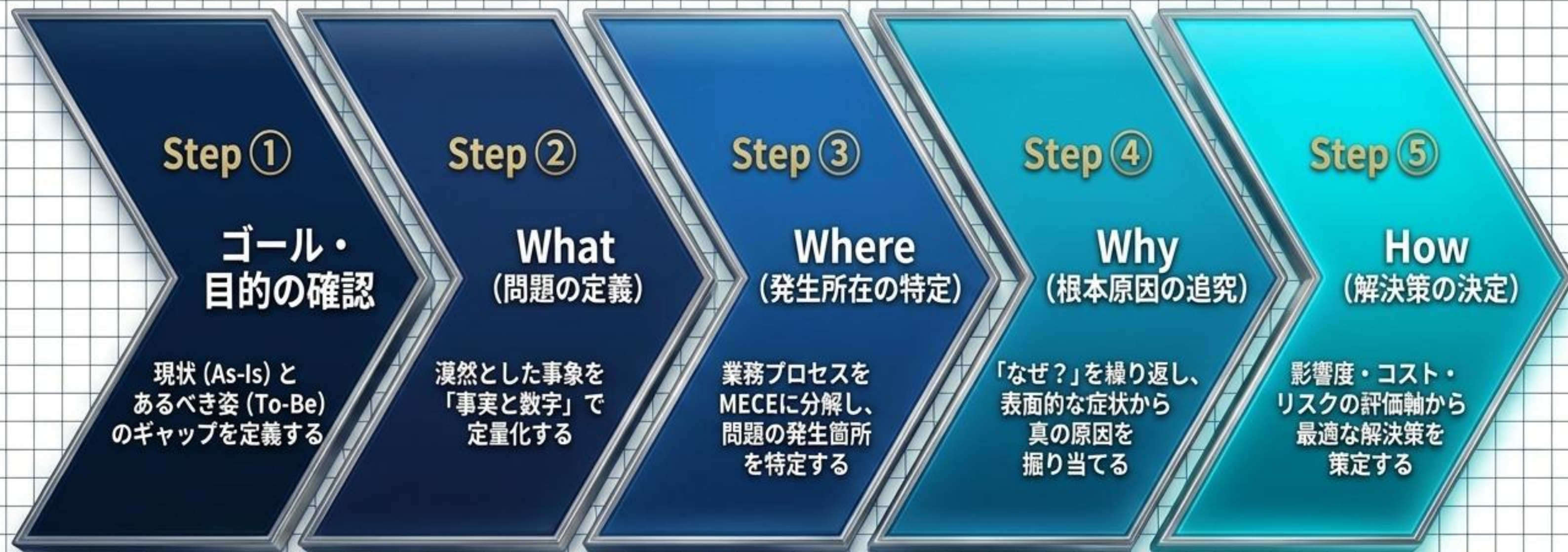
🏠 事実と数字：

現状を「感覚（例：残業が多い気がする）」ではなく、「事実と数字（例：月平均残業時間が40時間）」で捉える。

🏠 ゴール①の定義：

発生型におけるゴールは、あくまで「マイナスがゼロ（正常）に戻った状態」。

発生型問題解決のマスターフレームワーク (5 STEP)



発生型問題解決のマスターフレームワーク、最適による構造的模範性である。

構造的な構造的成の把握を力し、問題の素的なスクリットも力

「コンサルタントのツールボックス（思考手法のマッピング）」



フレームワークは単体で使うものではない。

5つのステップという「大きな地図」の適切な場所で、適切な「道具」を使うことで初めて機能する。

Step ①: ゴール・目的の確認 (ギャップの認識)

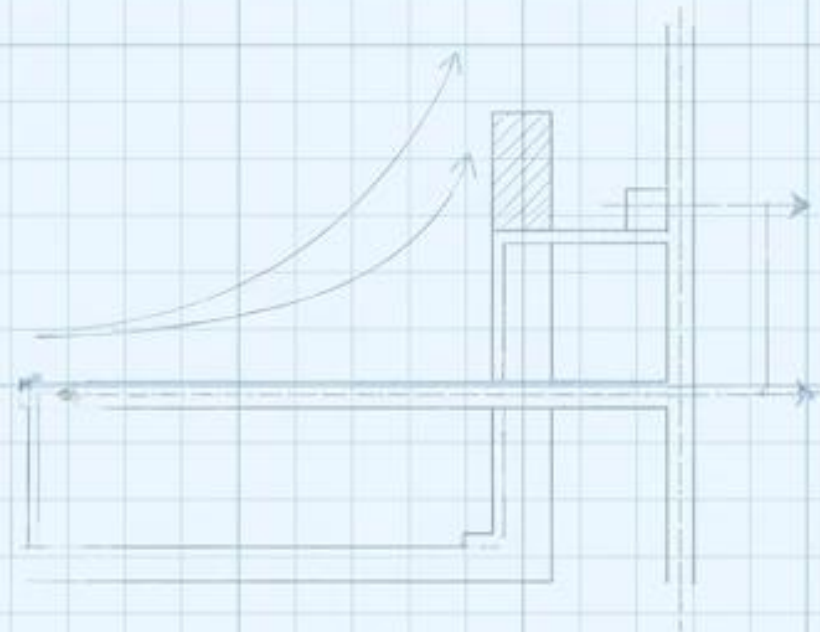
Step ①

Step ②

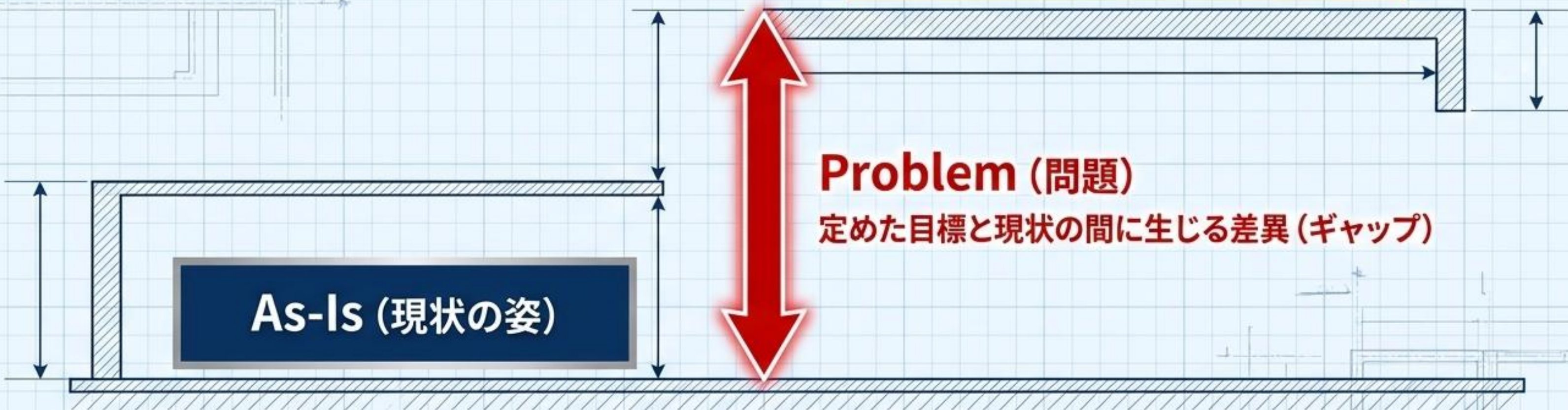
Step ③

Step ④

Step ⑤



To-Be (あるべき姿・目標)
今の困りごとが解消された状態



As-Is (現状の姿)

Problem (問題)

定めた目標と現状の間に生じる差異 (ギャップ)

「あるべき姿」が定まっていなければ、「何が問題か」を定義することはできない。
感覚ではなく事実でギャップを捉える。

Step ② : What (問題の定義と定量化)

形容詞を数字に変換する「コンサル翻訳」

Step ①

Step ②

Step ③

Step ④

Step ⑤

定量化
(Quantification)

「従業員の残業が多い気がする」

「月平均残業時間が [X] 時間超過」

「新人がすぐ辞めてしまう」

「入社3ヶ月以内の離職率が [X] %」

「会議が長くて無駄だ」

「会議時間 × 出席人数の
人件費コストが月間 [X] 万円」

目の前の現象(売上低下など)は単なる「現象」。
それを測定可能な「数字」に置き換えて初めて分析が可能になる。

Step ③ : Where (発生所在の特定とMECE)

Step ①

Step ②

Step ③

Step ④

Step ⑤

「漏れなく・ダブリなく」プロセスを分解し、ボトルネックを特定する



Key Actions

1. MECEに分解する

空間的、時間的、またはプロセス順に全体を切り分ける。

2. 影響度でメリハリをつける

ギャップが大きい箇所（例：プロセス③）を重点的に掘り下げ、小さい箇所はそこで止める。

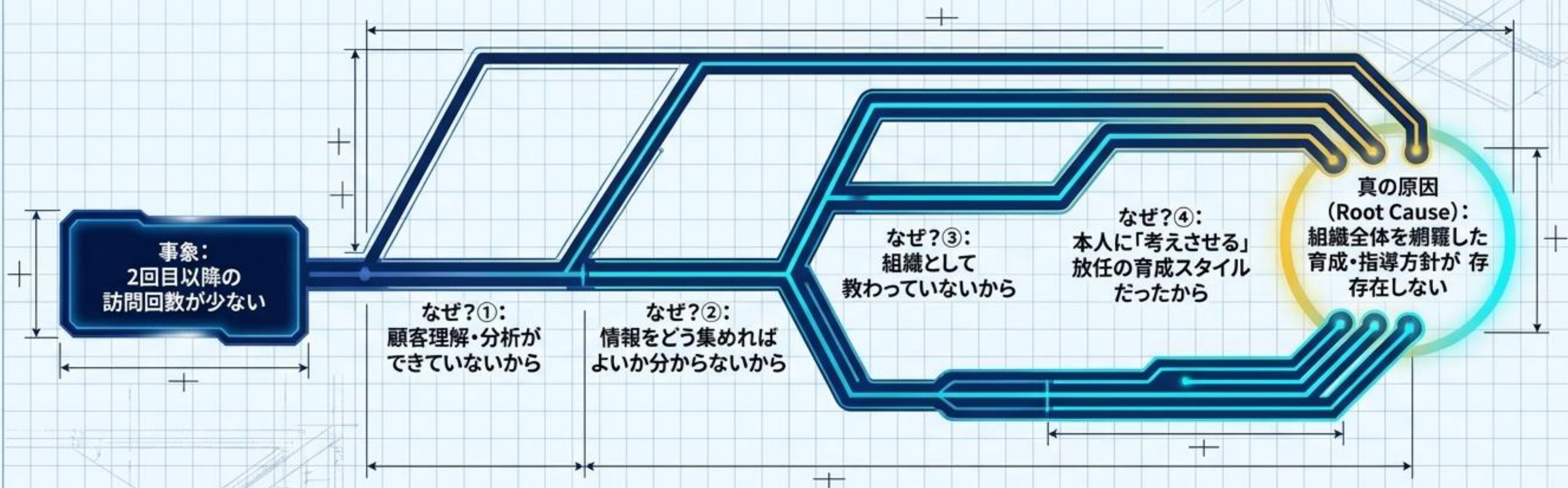
3. ターゲットの絞り込み

問題が「実行する側（メンバー）」にあるのか「実行させる側（役職者）」にあるのか、所在を明確にする。

「Step ④: Why (真の原因の追究)」



ロジックツリーと「なぜ?×5」で表面的な症状を突き破る



思い込みを排除し、「なぜ、今までその原因を取り除けなかったのか?」まで思考を深める。

Step ⑤: How (解決策の検討と決定)

マトリックスを用いて、主観を排した最適なアクションを選択する

	対策案 (Solutions)	効果/インパクト	コスト	リスク	合計・判定
1	A案 (例：研修制度の刷新)	⬆ 高(3)	⚠ 中(2)	⬇ 低(3)	✓ 8点 (採用)
2	B案 (例：評価基準の変更)	⬆ 高(3)	✖ 高(1)	✖ 高(1)	✖ 5点 (見送り)
3	C案 (例：外部委託)	⚠ 中(2)	✖ 高(1)	⬇ 低(3)	? 6点 (保留)

Execution Rule

解決策を決めるだけでなく、関係者を巻き込み「当事者の納得感」を得て
実行計画 (Plan/WBS) に落とし込むことが必須。

ある中小企業社長からのSOS

人が全く採れない！
今年の採用計画は10名なのに、
どうすればいいか分からない。
すぐにでも求人広告を
増やすべきだろうか？

Wait.



いきなり「How」に飛びつくのは三流。
一流は「構造」から解き明かす。

コンサルタントの思考回路：5つのステップ



STEP 1 | What

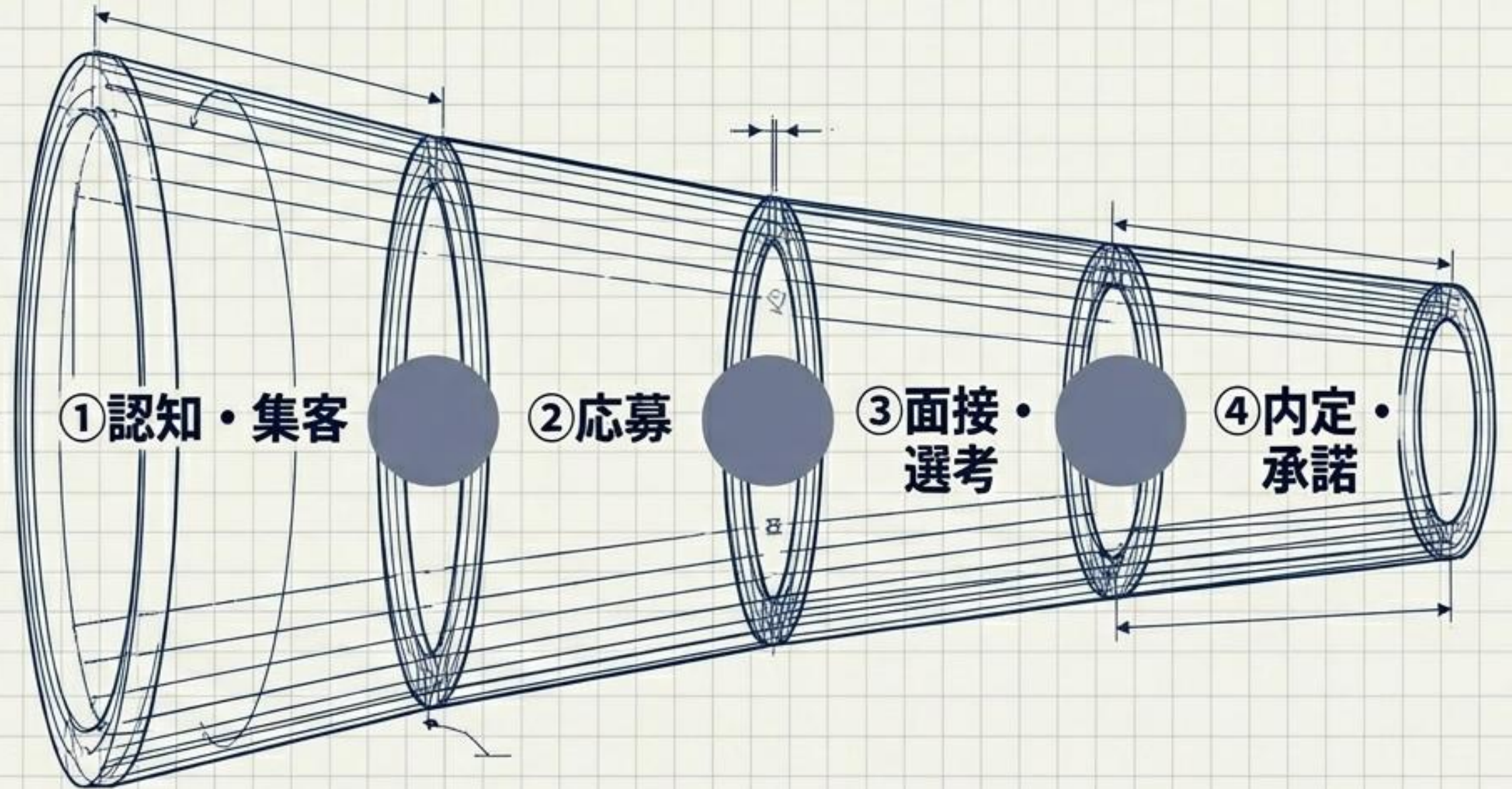
感情的な言葉を「事実と数字」に翻訳する



STEP 2 | Where

採用活動を「歩留まりファネル」で分解する

問題を捉える視点：
MECE（漏れなく・
ダブリなく）に
業務プロセスを
切り分ける。



STEP 2 | Where

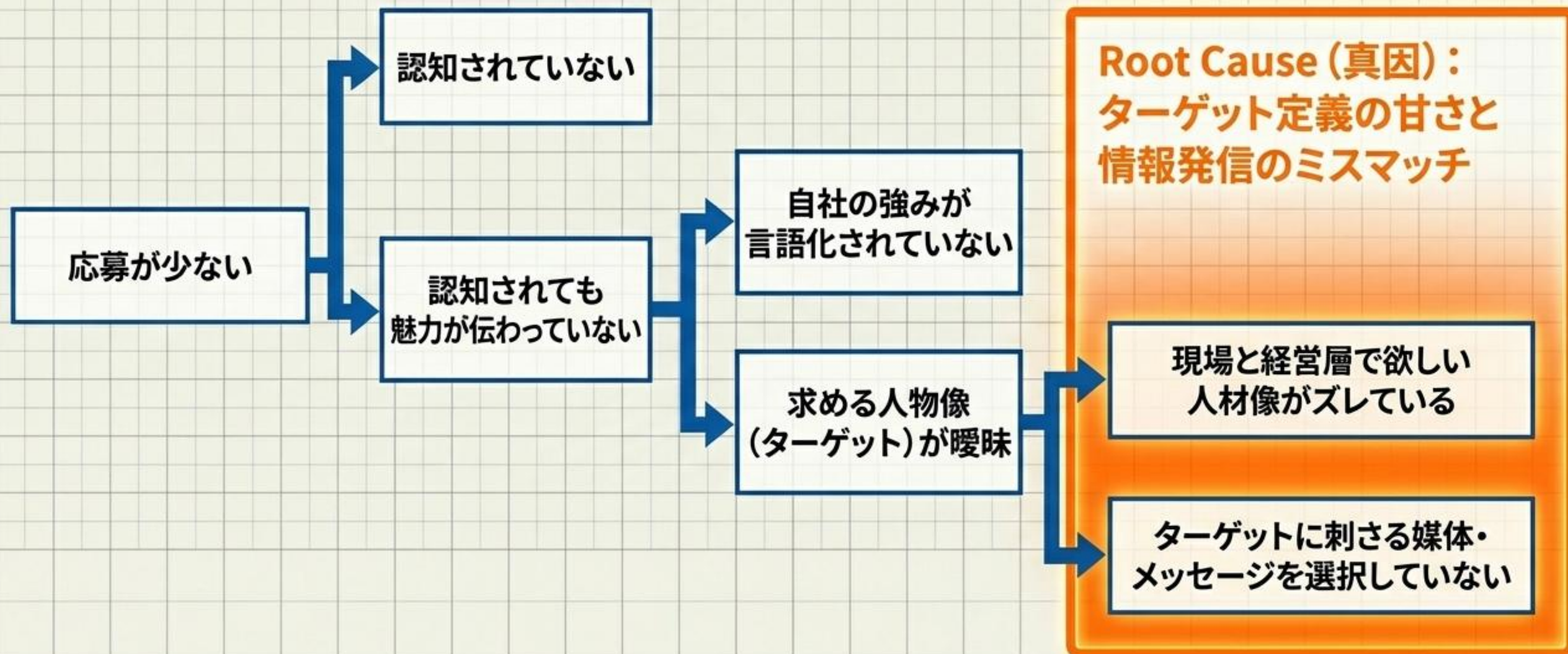
ギャップが最も大きい「急所」を特定する



結論：Where (問題の所在) は「応募数の不足」である。

STEP 3 | Why

応募不足の「真因」を解剖する



STEP 4 | How

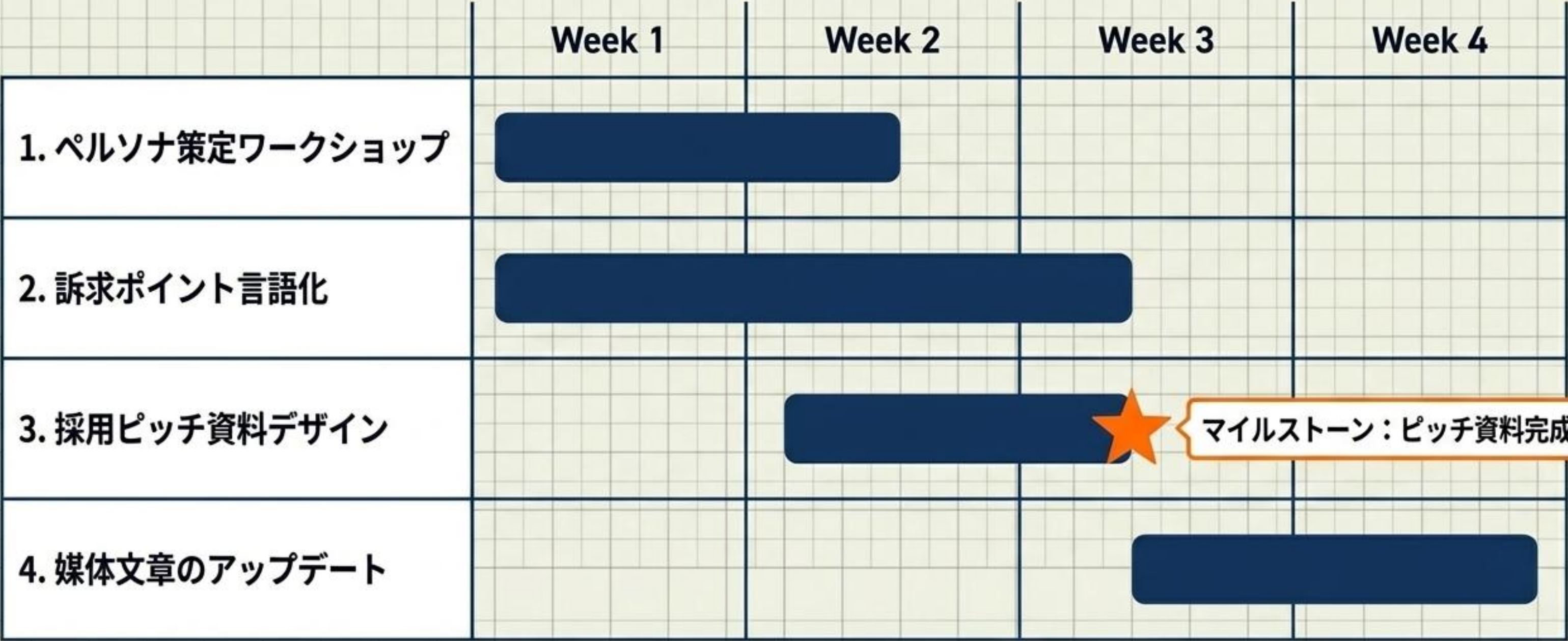
論理的な比較検討で、
最適な施策を決定する

複数の解決策を出し、
評価軸でマトリックス化する。

施策案	期待効果	必要コスト	社内工数	総合評価
A案：ペルソナ再設計& 採用ピッチ資料作成	◎	○	△	◎ (最適解)
B案：高額な専門媒体への出稿	○	×	◎	△
C案：人材紹介エージェントへの報酬増額	△	×	○	×

STEP 5 | Plan

解決策を「誰が・いつ・何をするか」の設計図へ



発生型問題解決がもたらす「圧倒的な納得感」

Before (モヤモヤ)

人が採れない。
とにかく広告を
増やそうか...



5STEP
Blueprint

After (クリア)

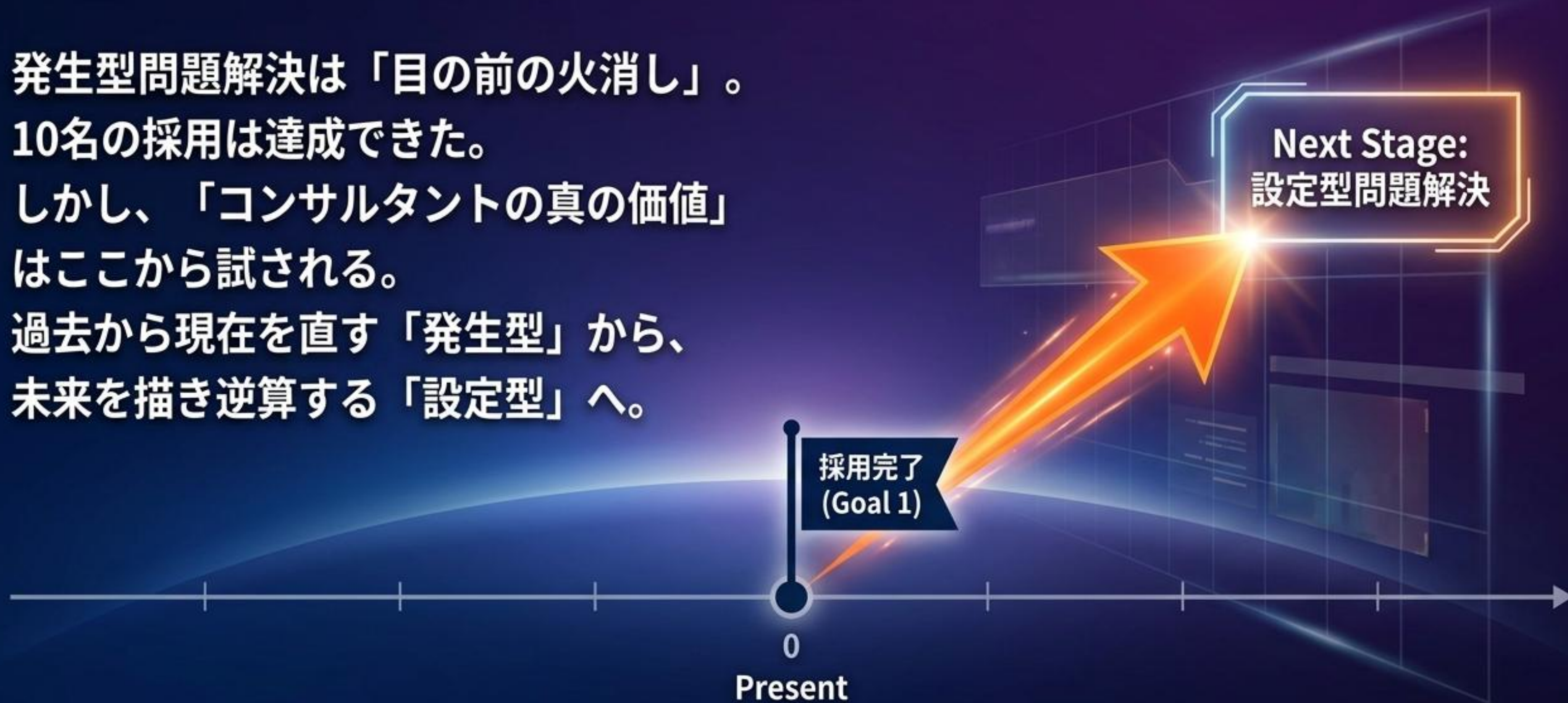
目標まで8名不足。
ボトルネックは応募数。
真因はターゲットの不明確さ。

ゆえに、ペルソナ再設計と
採用ピッチ資料を作成し、
今月末までに
媒体設定を修正する。



新たな問い：もし、彼らが1年後に辞めてしまったら？

発生型問題解決は「目の前の火消し」。
10名の採用は達成できた。
しかし、「コンサルタントの真の価値」
はここから試される。
過去から現在を直す「発生型」から、
未来を描き逆算する「設定型」へ。



結論：思考のOSをアップデートせよ



・構造で捉える: 出来事を「点」で終わらせず、「線」と「面」で俯瞰する。



・プロセスを死守する: Howへの飛躍を戒め、Goal -> What -> Where -> Whyの順序を徹底する。



・真の価値を提供する: 現在の課題（発生型）を確実に取り除き、未来の成長（設定型）を牽引する。



「稼げるコンサルタントは、現在から未来までの問題を完全に解決できる人である。」

発生型問題解決の「限界」と次なるステージ

設定型の領域
(The Proactive Realm)

発生型の限界
(現状維持)

- ❑ 発生型(火消し)の完遂は必須スキルだが、これだけでは「現状維持」の価値しか提供できない。
- ❑ クライアントが本当に求めているのは、「現状復帰」の先にある「新たな成長(未来)」。
- ❑ 次なるステージ: 自ら未来のゴールを「設定」し、そこへ導くコンサルタントへの進化。

次なるステージ：「設定型」問題解決

バックキャスト思考で未来から逆算する

フォアキャスト (Forecast - Occurrence Type)



現に目の前にある問題の解決・目標の達成。

未来（あるべき姿 Goal ②）

バックキャスト (Backcast - Setting Type)

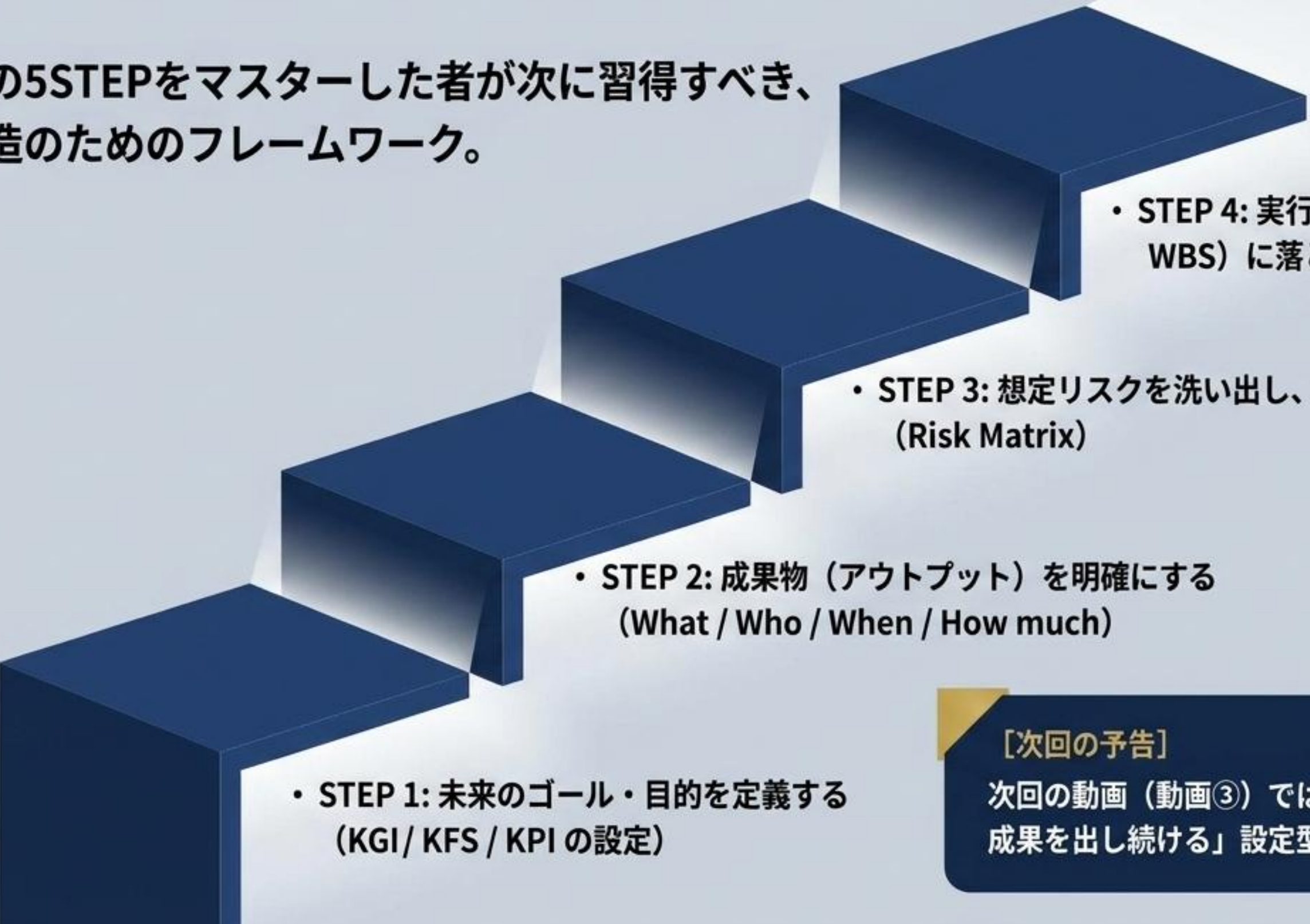
現在の施策 ➡ 実行

未来の「あるべき姿」を自ら描き、そこから逆算して今取り組むべき課題を「設定」する。

稼げるコンサルタントは、クライアントに言われた問題を解くだけでなく、
クライアントが気づいていない「未来の問題・理想」を自ら定義する。

設定型問題解決の 4 STEP（全体像）

発生型の5STEPをマスターした者が次に習得すべき、
未来創造のためのフレームワーク。

- 
- STEP 1: 未来のゴール・目的を定義する
(KGI / KFS / KPI の設定)

- STEP 2: 成果物（アウトプット）を明確にする
(What / Who / When / How much)

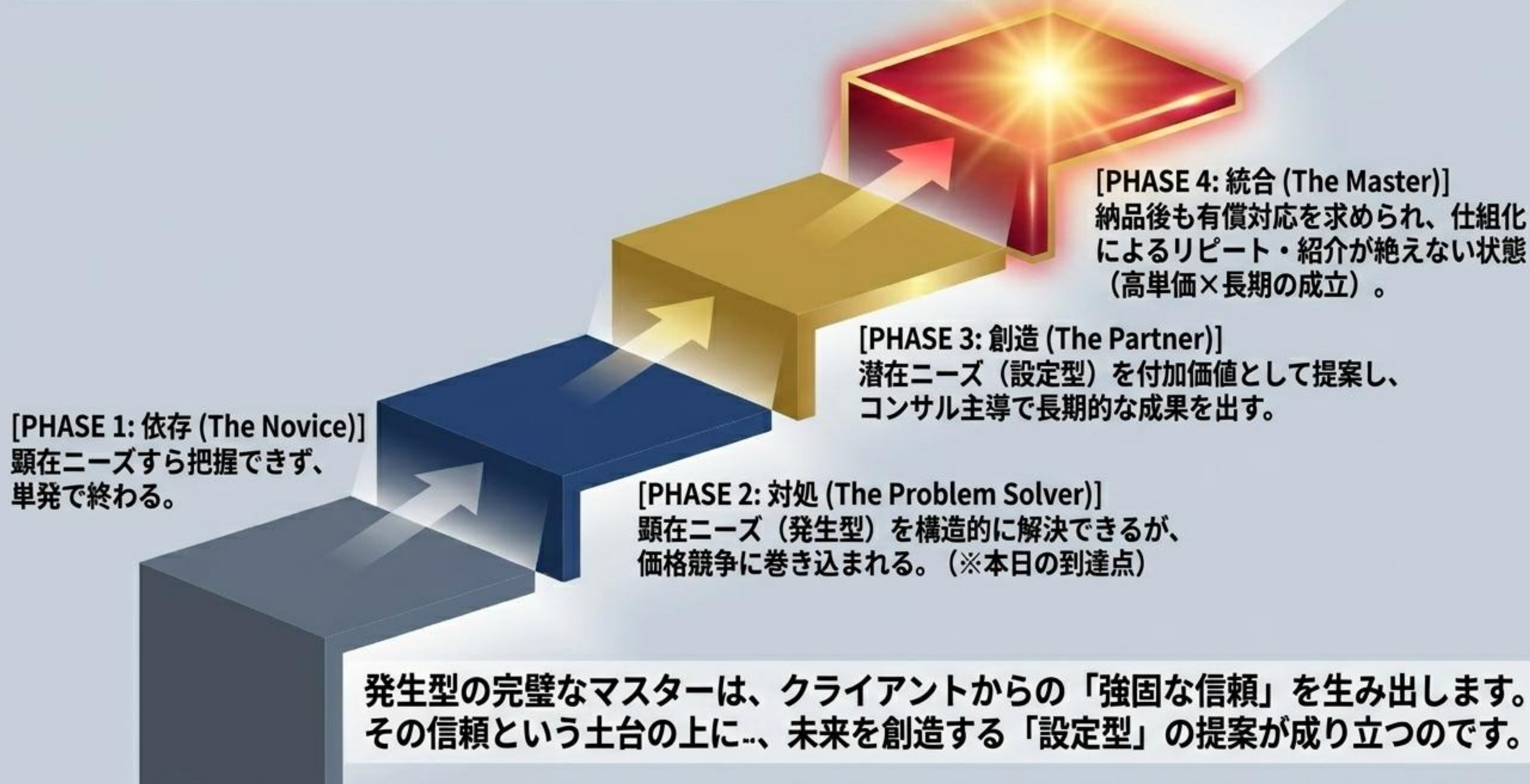
- STEP 3: 想定リスクを洗い出し、対策を考える
(Risk Matrix)

- STEP 4: 実行計画（プロジェクト憲章＋
WBS）に落とし込む

【次回の予告】

次回の動画（動画③）では、この「未来を定義し、
成果を出し続ける」設定型の手法を深く解剖します。

Synthesis: コンサルタントの進化プロセス



ワーク：形容詞を数字に変換する「コンサル翻訳」

見込客に訴求するため、「何でも数字で測る」視点を手に入れる

経営者の口から出る「よくある課題」は、往々にして曖昧な「言葉（形容詞）」です。あなたがプロのコンサルタントなら、この「言葉」をどんな「数字（KPI）」に置き換えて現状（As-is）を確かめますか？空欄を埋めてください。

「全然、良い人材が**採れない**んだよね」

「コンサル翻訳」

「最近、若手社員がすぐ**辞める**気がする」

「コンサル翻訳」

「現場が頑張っているのに**成果が出ない**」

「コンサル翻訳」



VIDEO ③

未来の問題を、 解決できる人になる

設定型問題解決と長期プロジェクトマネジメント

ワーク：形容詞を数字に変換する「コンサル翻訳」

見込客に訴求するため、「何でも数字で測る」視点を手に入れる

経営者の口から出る「よくある課題」は、往々にして曖昧な「言葉（形容詞）」です。あなたがプロのコンサルタントなら、この「言葉」をどんな「数字（KPI）」に置き換えて現状（As-is）を確かめますか？空欄を埋めてください。

「全然、良い人材が**採れない**んだよね」

「コンサル翻訳」

「最近、若手社員がすぐ**辞める**気がする」

「コンサル翻訳」

「現場が頑張っているのに**成果が出ない**」

「コンサル翻訳」

【回答例】 形容詞を数字に変換する「コンサル翻訳」

「感覚」を「事実とデータ」に変換し、問題の発生所在（Where）を特定する

「全然、良い人材が
採れないんだよね」

「コンサル翻訳」

「最近、若手社員が
すぐ辞める気がする」

「コンサル翻訳」

「現場が頑張っているのに
成果が出ない」

「コンサル翻訳」

Point: 問題解決（発生型）の第一歩は『事実と数字』で現状（As-is）を捉えること。

数字に翻訳することで、初めて「どこに問題があるか（Where）」の構造的分析が可能になる。



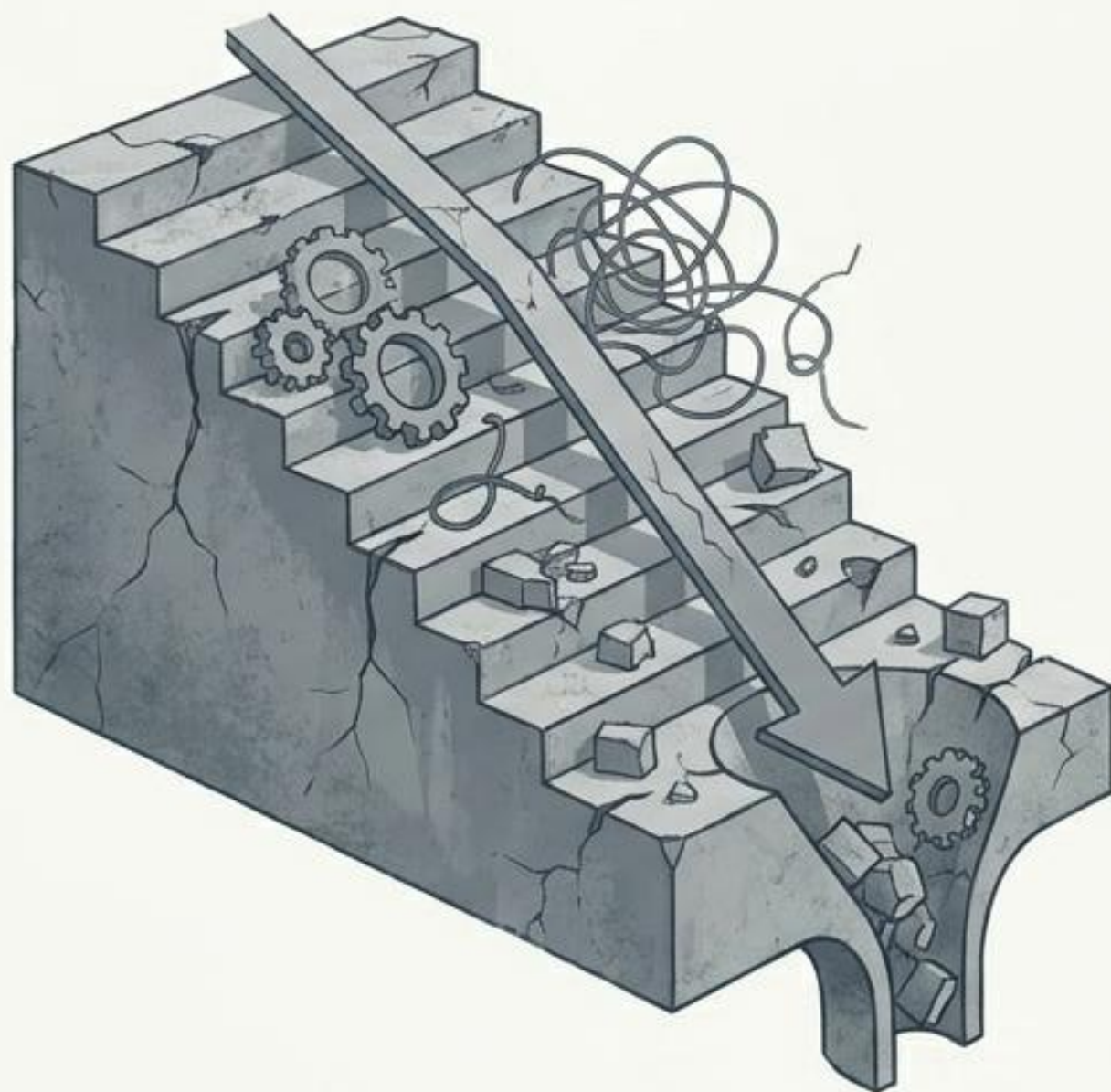
本動画のゴール

「未来を定義」し、成果を出し続けるコンサルタントになる。

- ・ 目先のトラブル処理（発生型）からの脱却。
- ・ 未来のあるべき姿から逆算する「設定型問題解決」の習得。
- ・ 数値（KGI/KPI）とプロジェクト管理による「確実な成果」の創出。

なぜ「今の問題」を解くだけでは稼げないのか？

「発生型」問題解決の限界



過去～現在の問題への対処は、
マイナスをゼロに戻す作業。

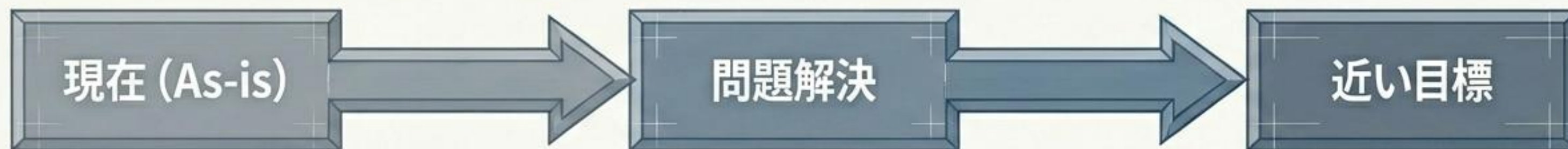
ノウハウのみで戦える領域であり、
競合が多い。

問題が解決（ゼロ化）した時点で
契約が終了する。

結果として、「低単価 × 単発」の
自転車操業に陥る。

2つの問題解決アプローチ：フォアキャストとバックキャスト

発生型 (Occurrence)：フォアキャスト



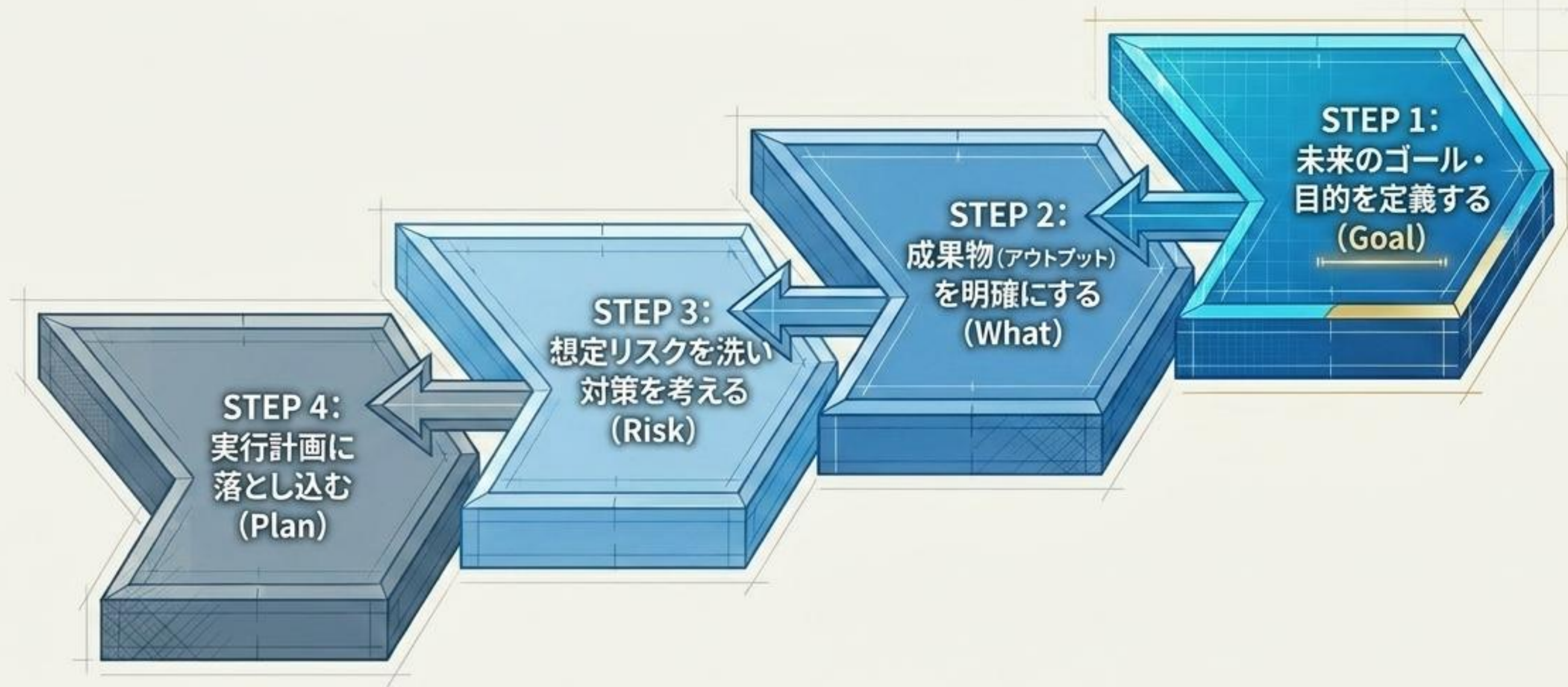
特徴：目の前にある問題の解決。

設定型 (Creation)：バックキャスト



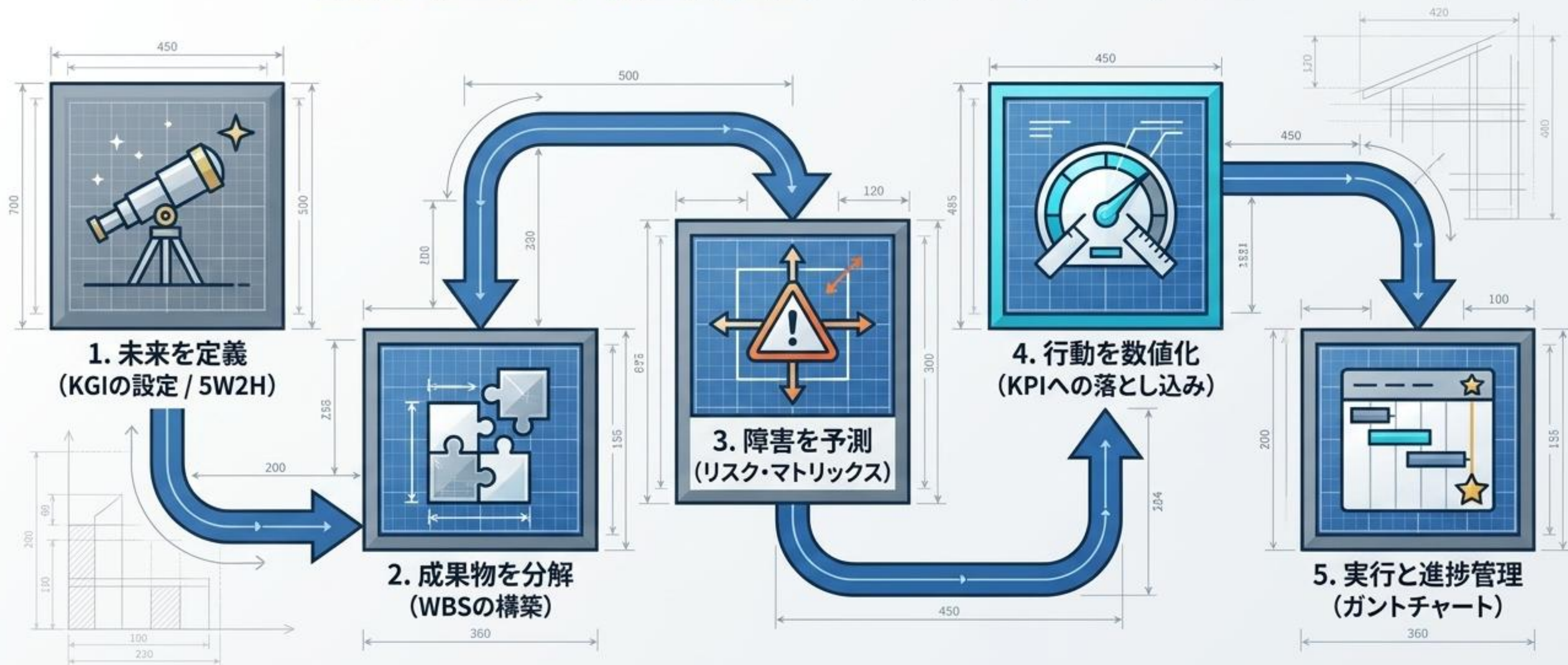
特徴：未来の「あるべき姿」を描き、そこから逆算して実現に取り組む。

設定型問題解決の全体像（4 STEP）



未来から現在へ、確実な橋を架けるエンジニアリング。

「設定型」問題解決のマスターフロー

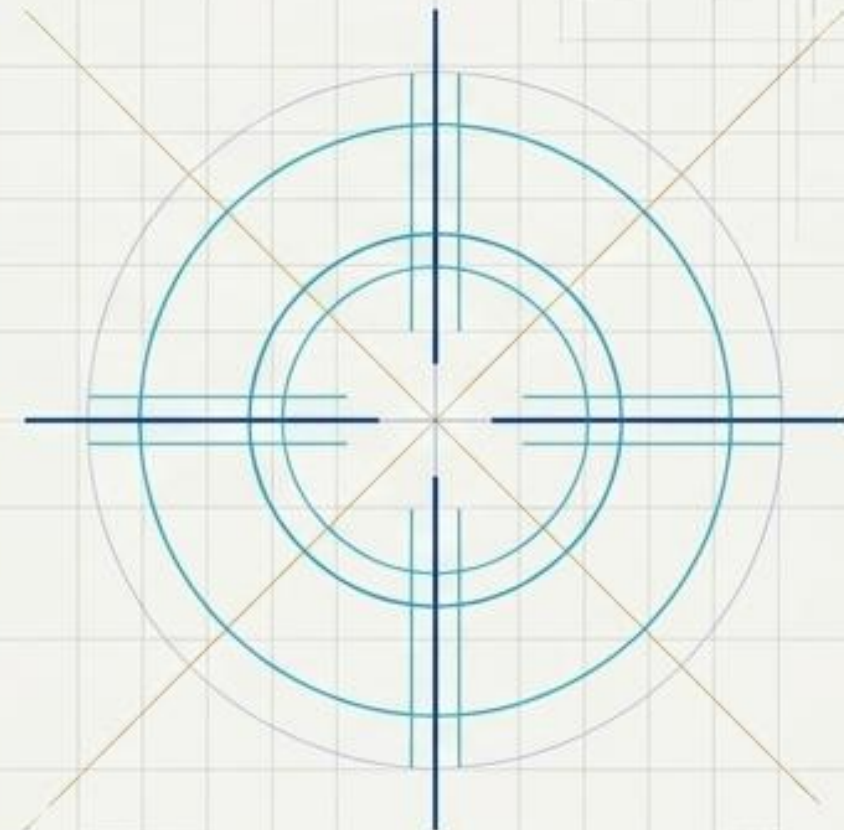


これらすべてが連動して初めて、「成果を出し続けるコンサルタント」の土台が完成する。

STEP 1：未来のゴール・目的を定義する

曖昧な「ありたい姿」をプロジェクト憲章に変換する。

Why (目的・背景)	なぜこのプロジェクトを行うのか？
What (内容)	最終的に何を生み出すのか？
Who/Whom (体制)	誰が責任を持ち、誰を巻き込むのか？
When (期限)	いつまでに達成するのか？
Where (範囲)	どこまでを対象とするのか？
How/How much (手段・予算)	どのような制約・予算のなかで行うか？

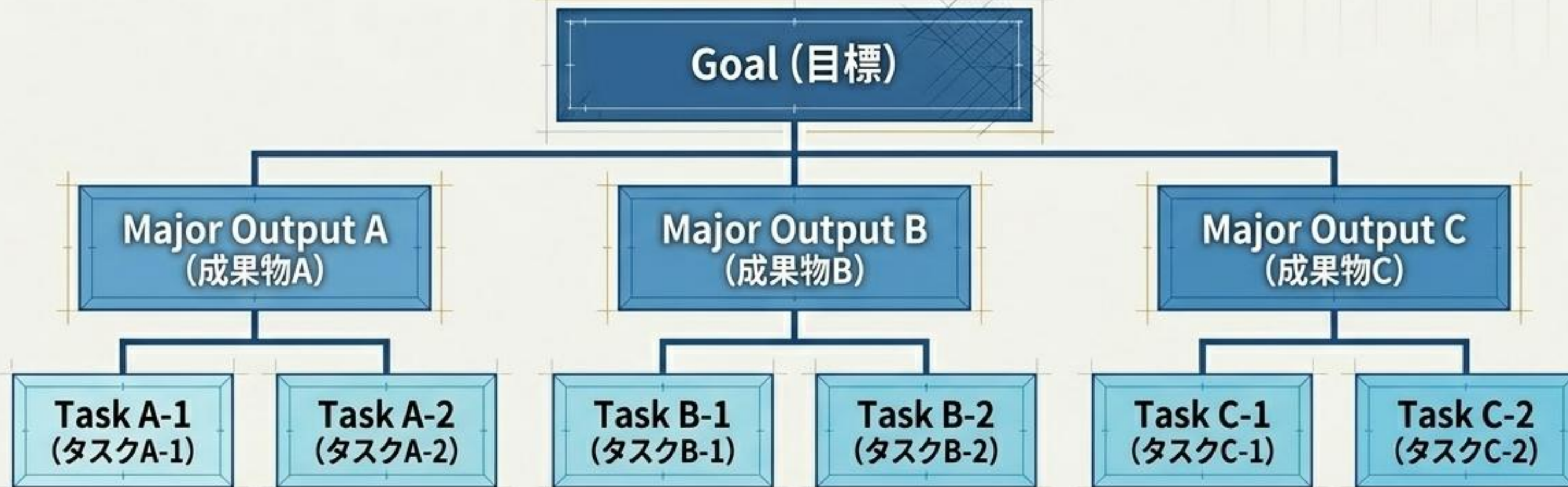


STEP 2: 成果物（アウトプット）を明確にする



Key Concept: WBS (Work Breakdown Structure)

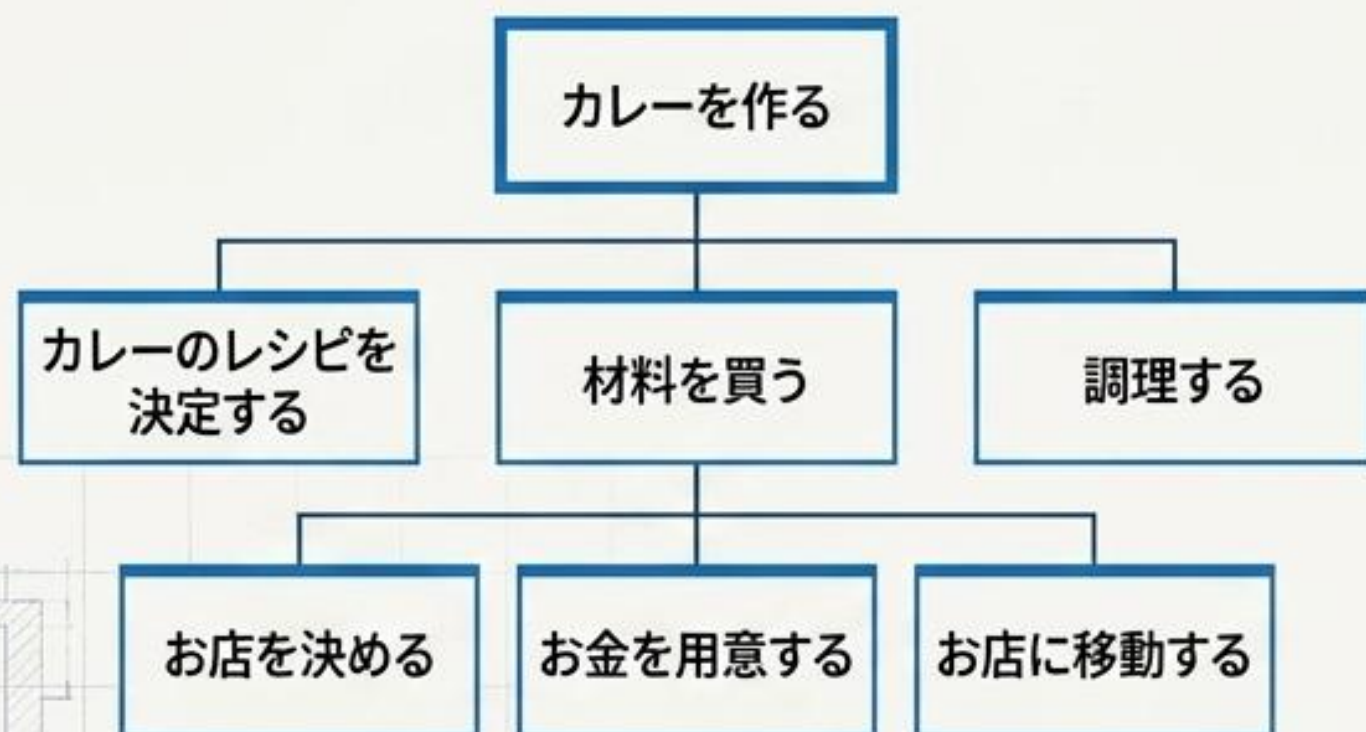
ゴールを達成するために、「何を作るべきか」「何をすべきか」をMECE（漏れなく・ダブリなく）に分解する。



巨大な目標を、実行可能な「パーツ」と「タスク」まで切り刻む技術。

WBSによる成果物の分解（具体例）

「カレーを作る」



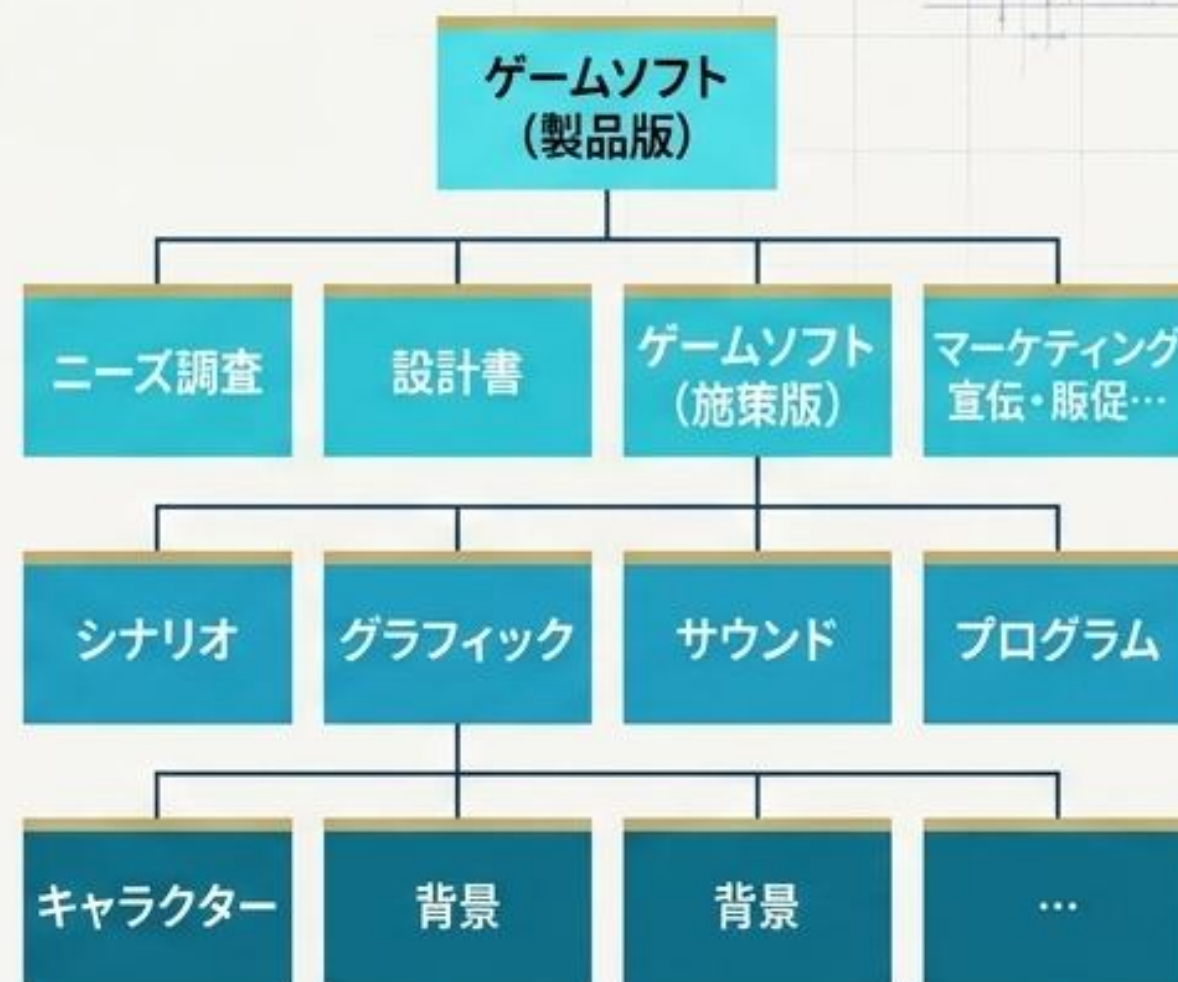
「ゲームソフト（製品版）」

最終成果物

マイルストーン
付随する各成果物

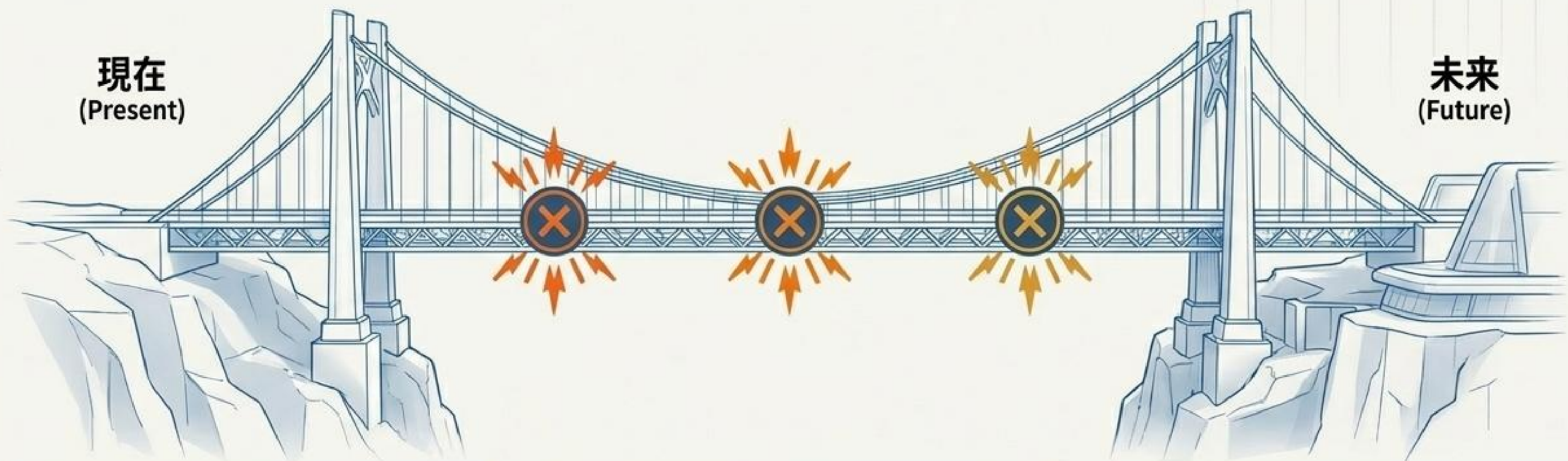
パート・パーツ

活動タスク



STEP 3：想定リスクを洗い出し、対策を考える

未来から現在へ逆算する過程で、必ず「壁」が存在する。
プロのコンサルタントは、問題が起きる前に「先回り」する。



不確実性（リスク）を
事前にリストアップする。



影響度と発生確率を掛け
合わせ、優先順位をつける。



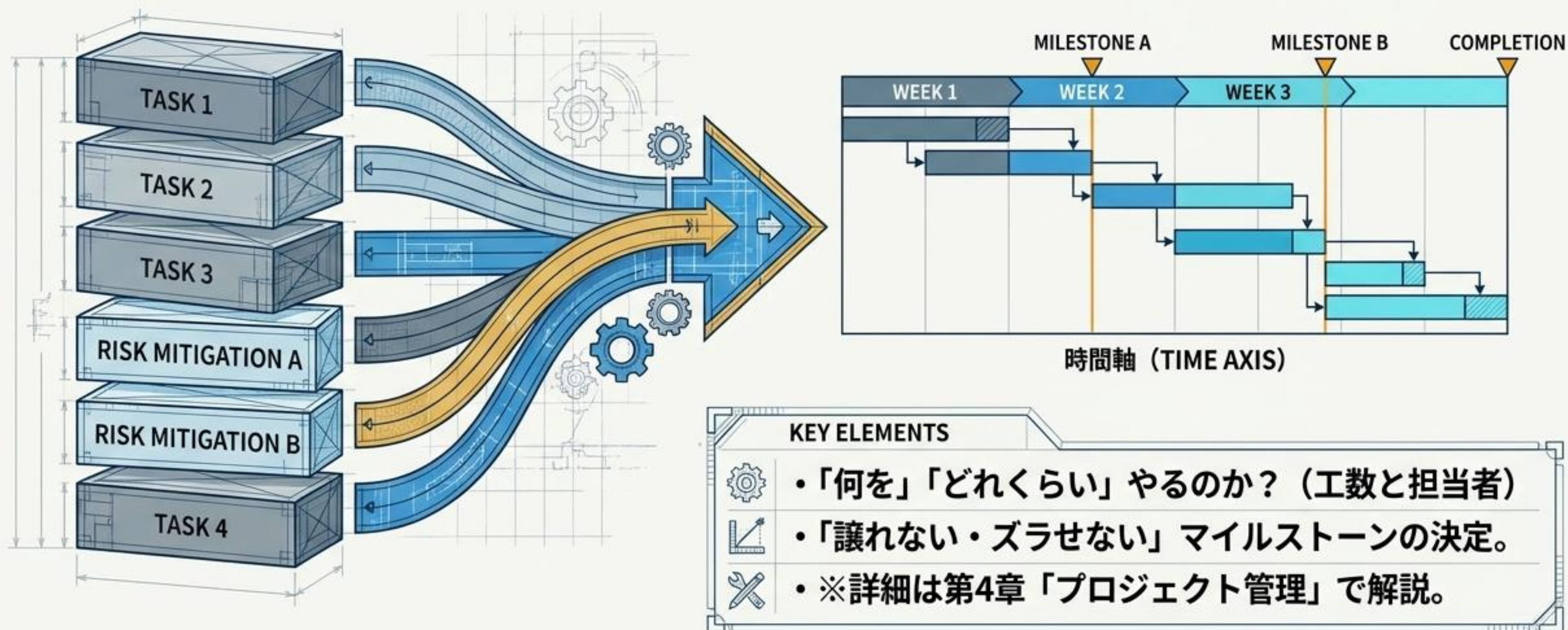
「予防措置」と「発生時対策」
の両方を準備する。

リスク評価と対策マトリックス

カテゴリ	リスク要因	発生確率 (5段階)	影響度 (5段階)	リスク指数	予防措置	発生時対策
開発	社内で人員確保ができない	高い	大きい	[Score]	他部門への人員要請	委託先と契約
設計	機能実装が間に合わない	可能性あり	中程度	[Score]	[Date]時点で進捗判断	バッファの消化

STEP 4: 実行計画に落とし込む

WBSで洗い出したタスクと、リスク対策案を「時間軸」に配置する。



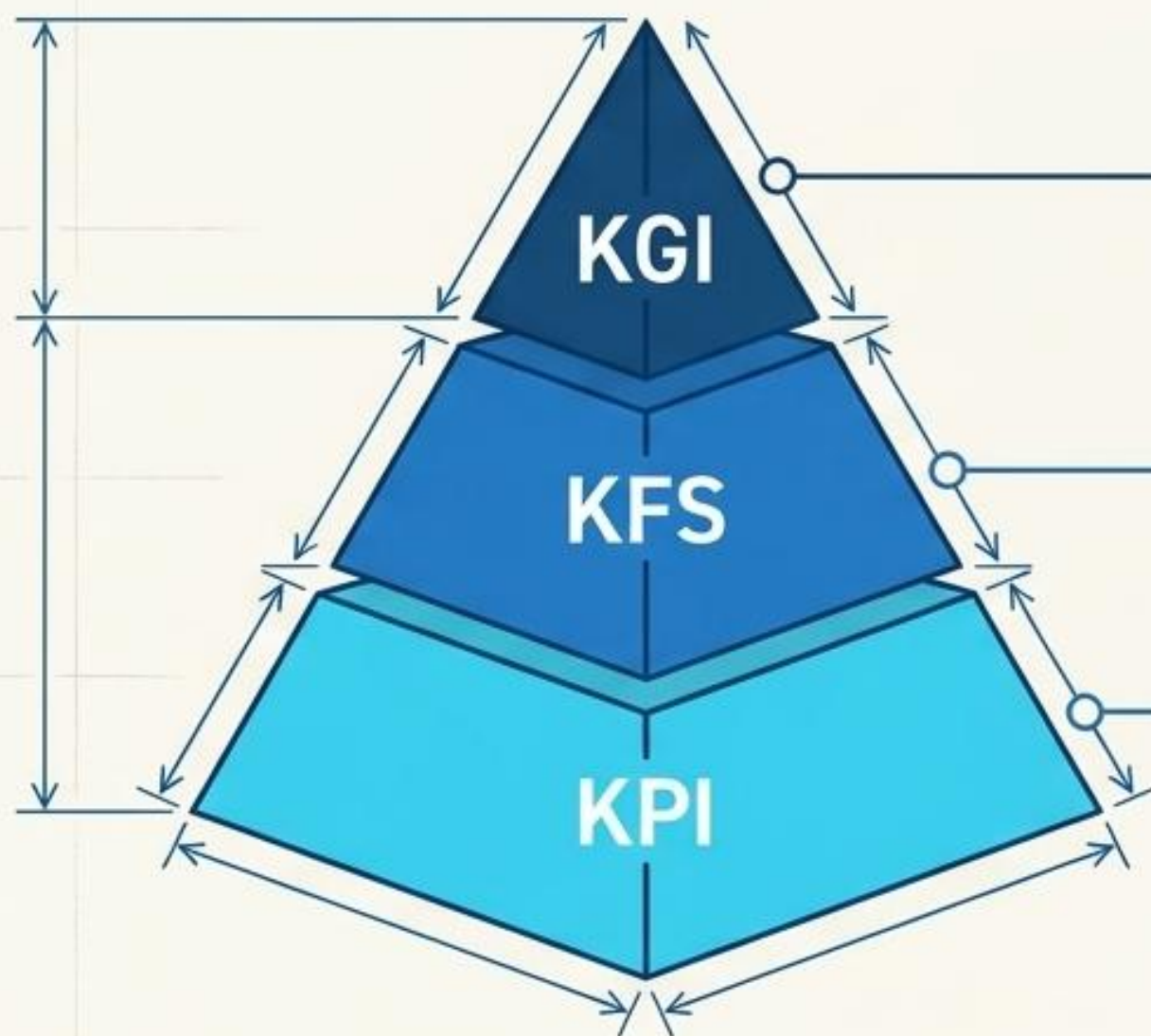
プロジェクト管理で成果を出す

プロジェクトとは何か？



コンサルタントの仕事は「提案」して終わりではない。この3つの制約を管理し、成果（設定した未来）までクライアントを導く「プロジェクトマネジメント」である。

未来を数値化する3つの指標：KGI・KFS・KPI



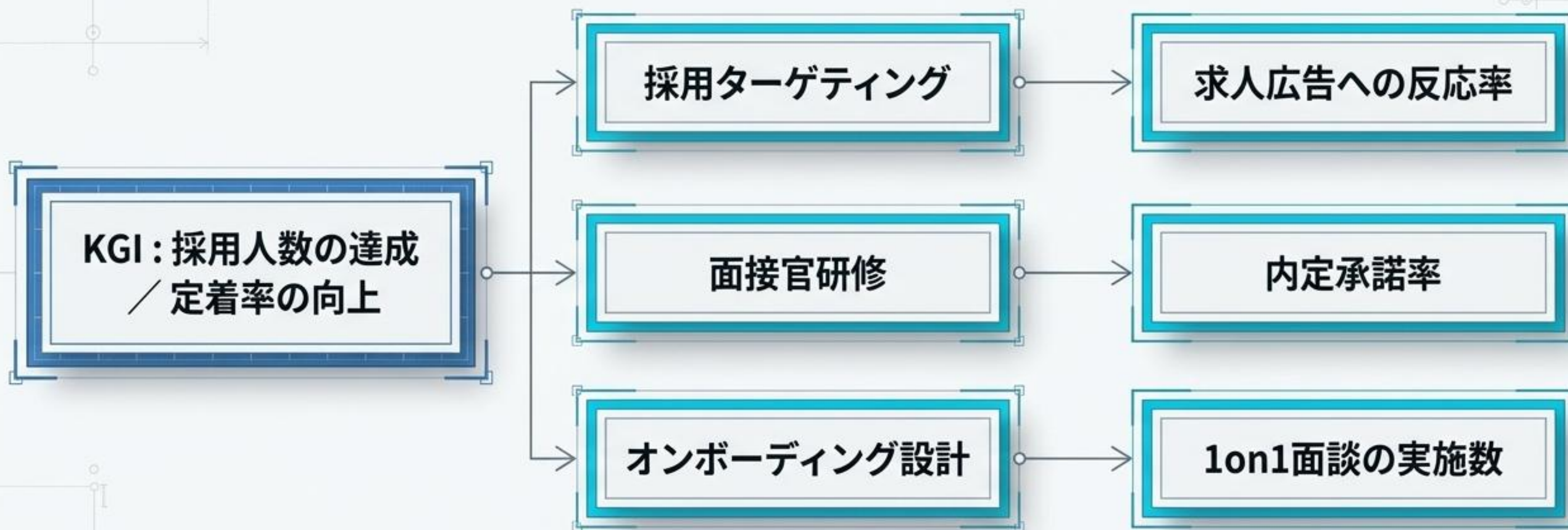
KGI (Key Goal Indicator)：最終的な未来のゴール（売上、利益、離職率ゼロなど）。

KFS (Key Factor for Success)：ゴール達成のための重要成功要因。定性的な戦略の要。

KPI (Key Performance Indicator)：KFSが上手く機能しているかを図る中間指標。日々の行動目標。P≡プロセス

KGIという「大きな未来」を、KPIという「毎日の数字」に翻訳する。

ロジックツリーによるKGI → KPIの分解



MECE（漏れなく・ダブリなく）に分解することで、目標達成への**確実な道筋（方程式）**を作る。

なぜ「数値を語れる」と、絶対的な信頼が生まれるのか？

言葉(形容詞)は解釈を生み、
数字は事実を提示する。

× 「従業員の残業が多い気がする」 → ○ 「月平均残業時間」「特定部門への偏り率」
× 「新人がすぐ辞める」 → ○ 「3ヶ月以内の離職率」「採用単価の損失額」

未来を数値化できるコンサルタントだけが、経営者の真のパートナーになれる。

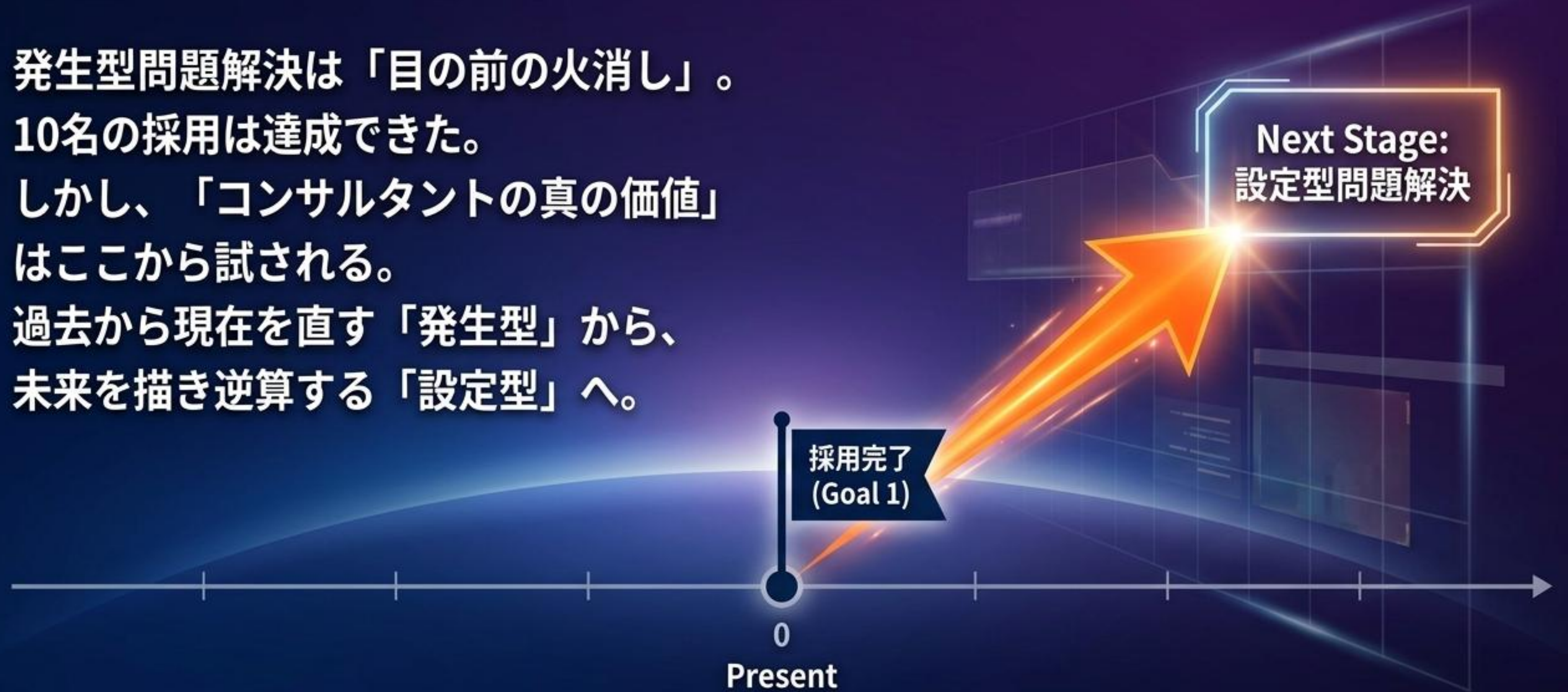
全体と進捗を可視化する：ガントチャート



- ① 担当者・役割分担:
誰がボールを持っている
か明確にする。
- ② 進捗率と残日数:
定点観測（週1など）で
早期に軌道修正する。
- ③ マイルストーン(★):
絶対にズラせない
中間目標地点。
- ④ バッファ（余裕）:
マイルストーン前や終了前にま
とめて設け、不確実性を吸収する。

新たな問い：もし、彼らが1年後に辞めてしまったら？

発生型問題解決は「目の前の火消し」。
10名の採用は達成できた。
しかし、「コンサルタントの真の価値」
はここから試される。
過去から現在を直す「発生型」から、
未来を描き逆算する「設定型」へ。



「採用」の先にある組織の青写真

設定型問題解決で実現する
「定着・育成・評価」のエコシステム



「発生型」問題解決の限界：永遠に続くモグラたたきの罠



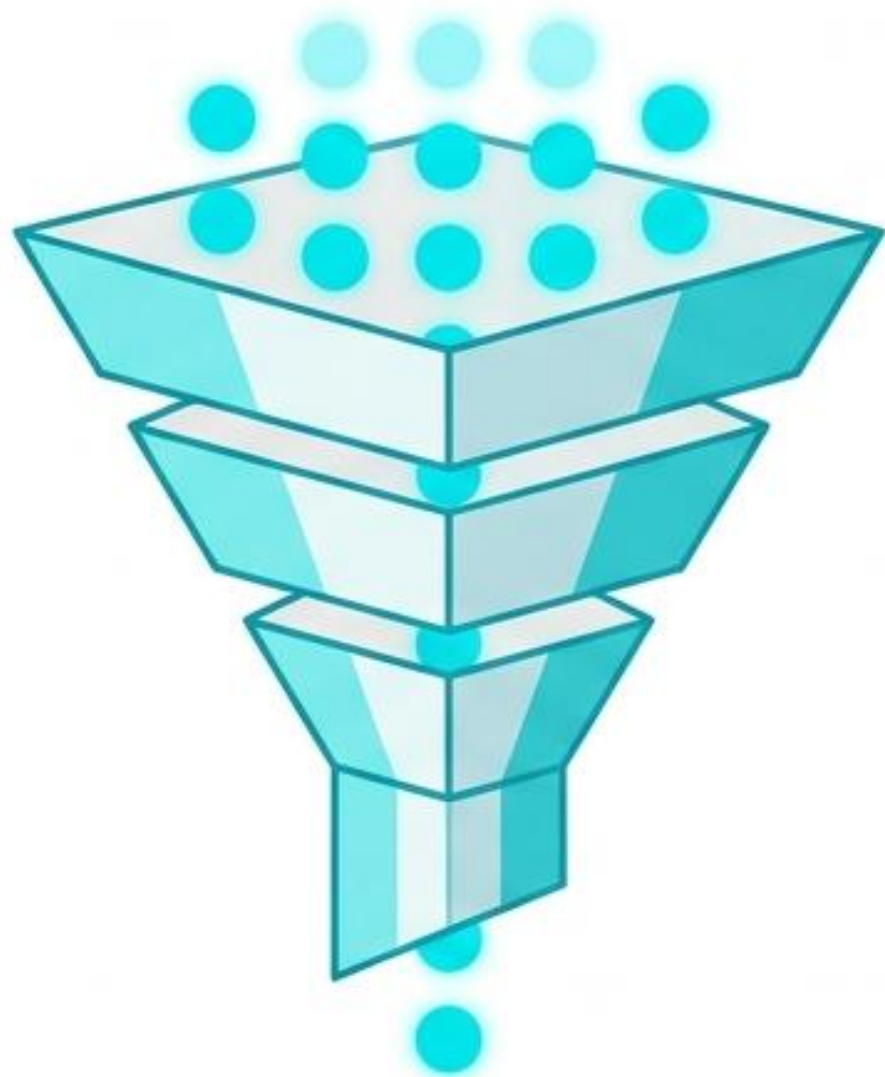
発生型問題解決 (Occurrence-Type) とは：
マイナスをゼロに戻す「現状復旧」のアプローチ。

限界：
「採用」という目の前の穴を埋めても、根本的な「組織の構造」が変わらなければ、別の場所で必ず新たな問題が「発生」する。

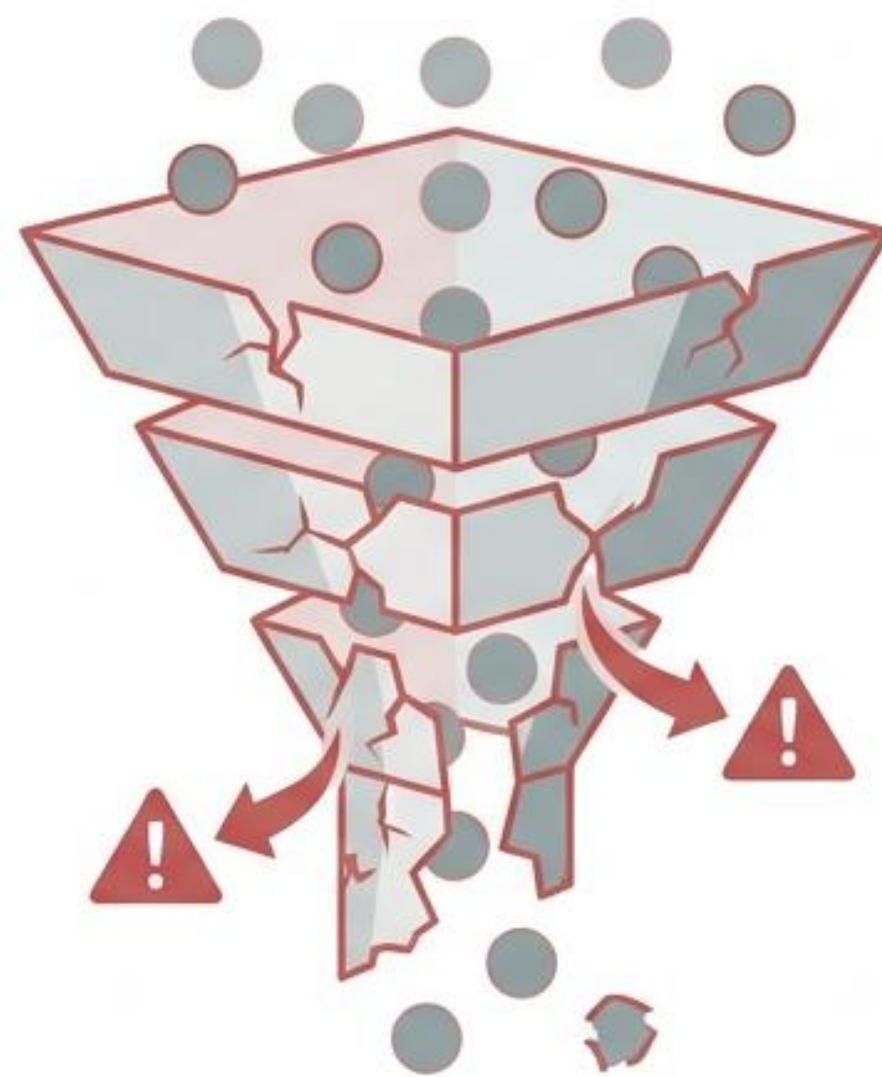
結論：
点の課題を追うだけでは、組織力はスケールしない。

「採用の課題」は解決した。しかし、なぜ組織は強くならないのか？

採用の成功

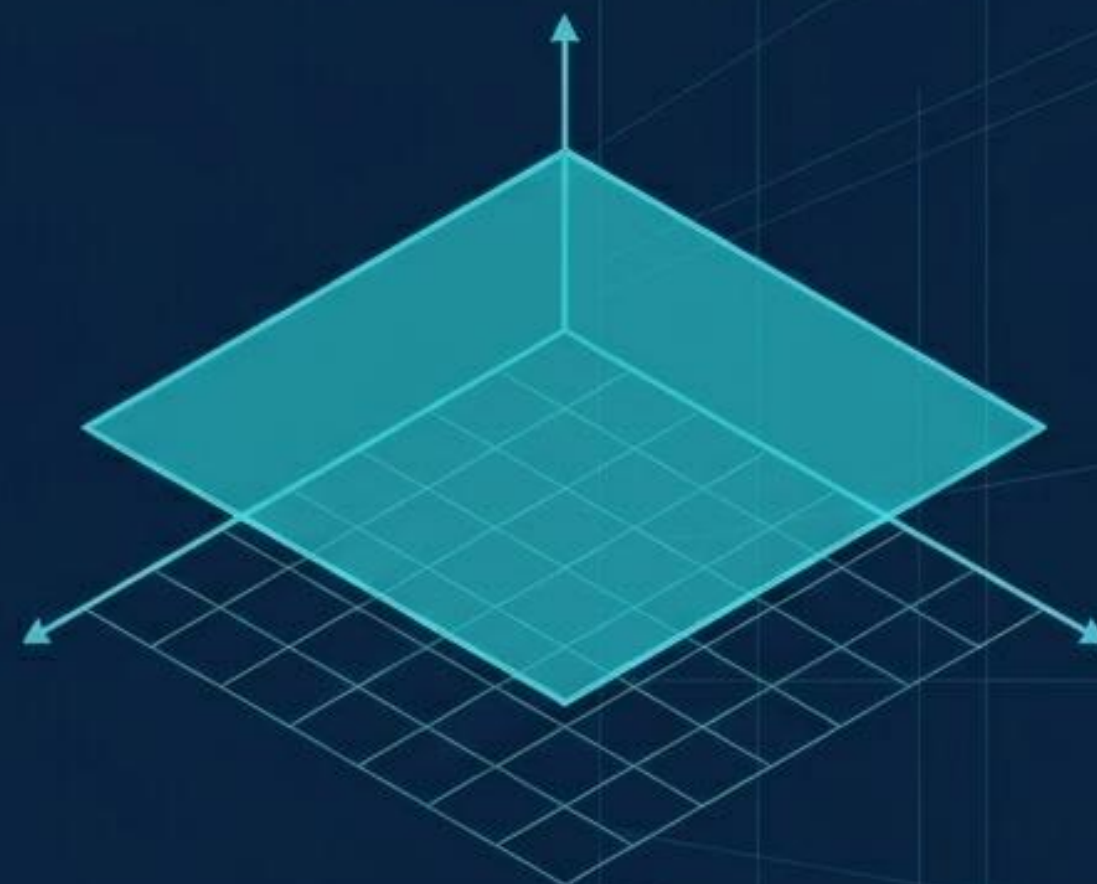


離職・伸び悩み・不満



発生型の課題には対処できた。しかし、入社した人材が「定着」せず、「育たず」、正當に「評価」されないのであれば、それは単なる「人数の補填」に過ぎない。採用という「点」の成功は、放置すればすぐに消滅する。

点・線・面で捉える組織の進化プロセス



点（採用）
発生型での解決

線（定着→育成）
プロセスの接続

面（評価→文化）
エコシステムの完成

「採用」という点の成功を、「組織力」という面へと昇華させる。定着し、育ち、正当に評価される。この一連のサイクル（線と面）を「設定型」でデザインする。

STEP 1: 未来のゴール定義（バックキャスト思考）

As-Is (現状)

採用はできたが、
受け入れ態勢が
未整備で
属人的な状態。

課題 (ギャップ):

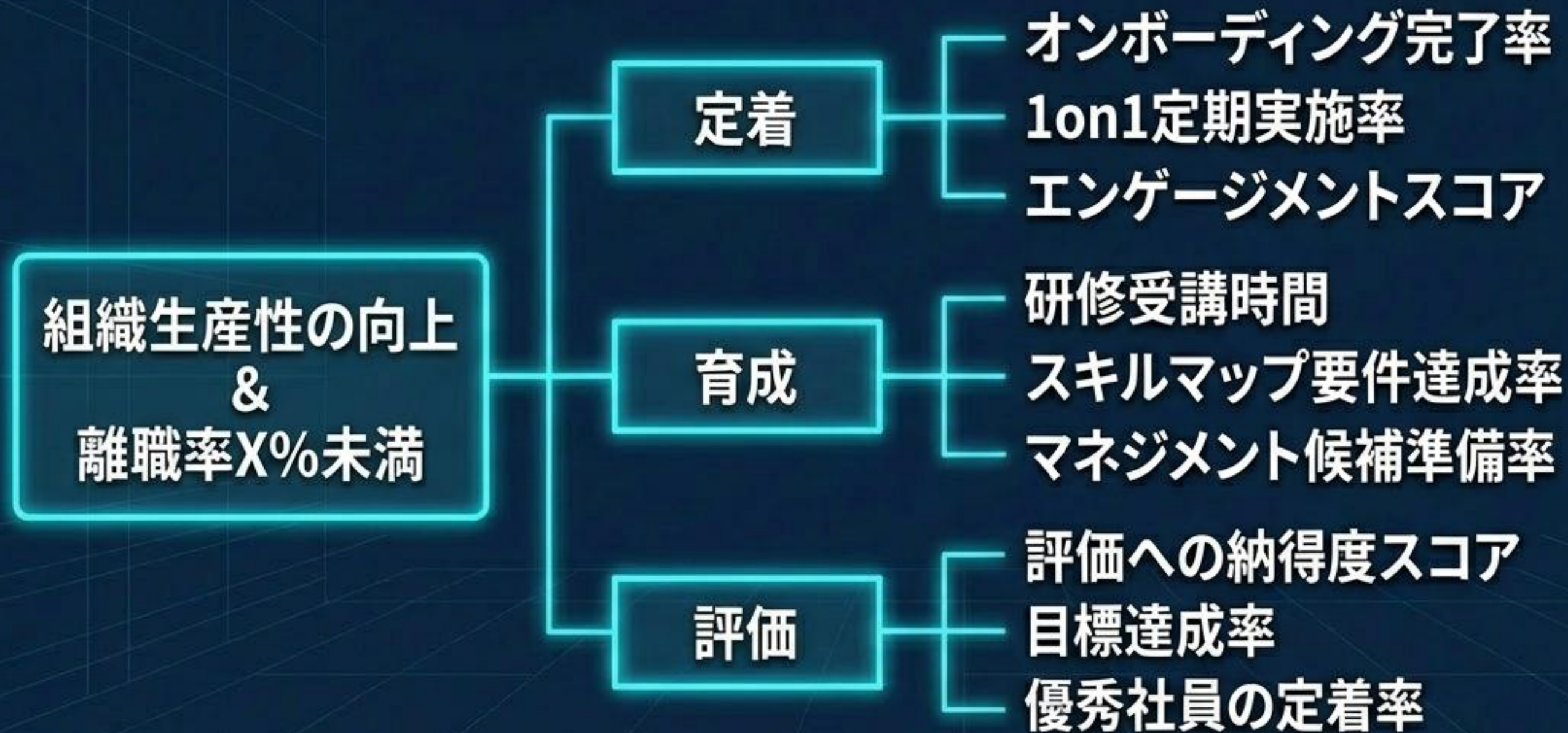
このAs-IsとTo-Beの「差分」
こそが、私たちが取り組むべき
真の「課題」である。

To-Be (あるべき姿)

1~3年後、
採用した人材が
定着し、自律的に育ち、
納得感を持って
評価されている
「最高の状態」。

バックキャスト

ゴールを数値化する (KGI / KPI ロジックツリー)



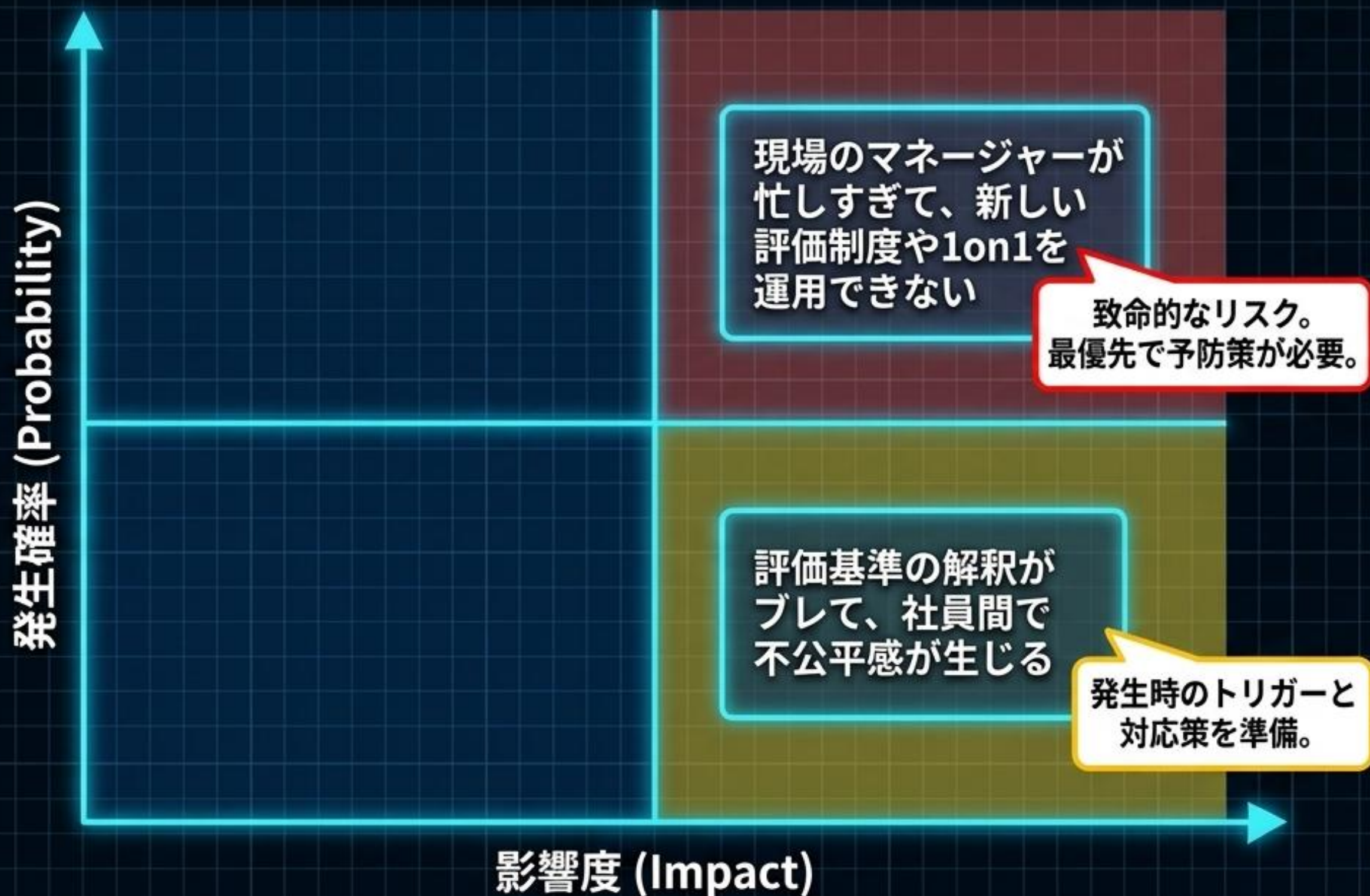
抽象的な「良い組織」を、
測定可能な「数字のツリー」に変換する。

STEP 2: 成果物の明確化 (WBSによる解体)



目的を達成するために「何 (What)」を作るのかを極限まで分解する。

STEP 3: 想定リスクの洗い出し (リスクマトリクス)



新しい制度を導入する際、「不確実性」は必ず存在する。

プロジェクト憲章において、これらを事前に可視化することが設定型問題解決の要。

リスクの真因を特定する「なぜなぜ分析」

Risk: 新しい評価制度が現場で機能しない

Why 1: マネージャーが適切に評価・フィードバックを行わないから。

Why 2: マネージャー自身が、新しい評価基準を正しく理解していないから。

Why 3: 基準をすり合わせるための「評価者訓練(キャリブレーション)」が未実施だから。

Why 4: 制度を「作る」ことだけが目的化し、「運用」の教育コストを予算・計画から除外していたから。

結論：表面的な「マネージャーの怠慢」ではなく、「運用教育の欠如」という構造的真因に対策を打つ。

MECE (漏れなく・ダブリなく) による網羅的検証

定着・育成・評価のエコシステム

1. 制度・ルール

評価基準は明確か？
報酬と連動しているか？

2. 評価者・指導者

評価スキルはあるか？
育成の動機付けはあるか？

3. 被評価者・メンバー

納得感はあるか？
キャリアパスは見えているか？

対策を考える際、特定の視点に偏らないよう、全体をMECEに分解してチェックする。この3つの視点が揃って初めて機能する。

STEP 4: 実行計画への落とし込み (プロジェクト管理)



「誰が」「いつまでに」「何を」終わらせるのか。組織変革には必ず「想定外」が起きる。計画には必ず「バッファ」を設けること。

統合：定着・育成・評価が連動する「エコシステム」



次なる採用の強化

採用はスタート地点に過ぎない。
「定着」が土台となり「育成」を可能にする。
「育成」による成長が、正当な「評価」を生み出す。
納得感のある「評価」が、次なる「定着」を強固にし、
結果として「採用力」そのものを根本から引き
上げる。

組織変革には必ず「想定外」が起きる。
計画には必ず「バッファ」を設けること。
複雑なフレームワークの前に、シンプルな問いで
施策を研ぎ澄ます。

「現状をどう直すか」から 「未来をどう創るか」へ。



発生型の火消しから卒業し、設定型の青写真を描くこと。
それこそが、一過性の成功を「永続的な組織の競争力」へと変える唯一の道である。

まとめ

成果を「次の未来」につなげる

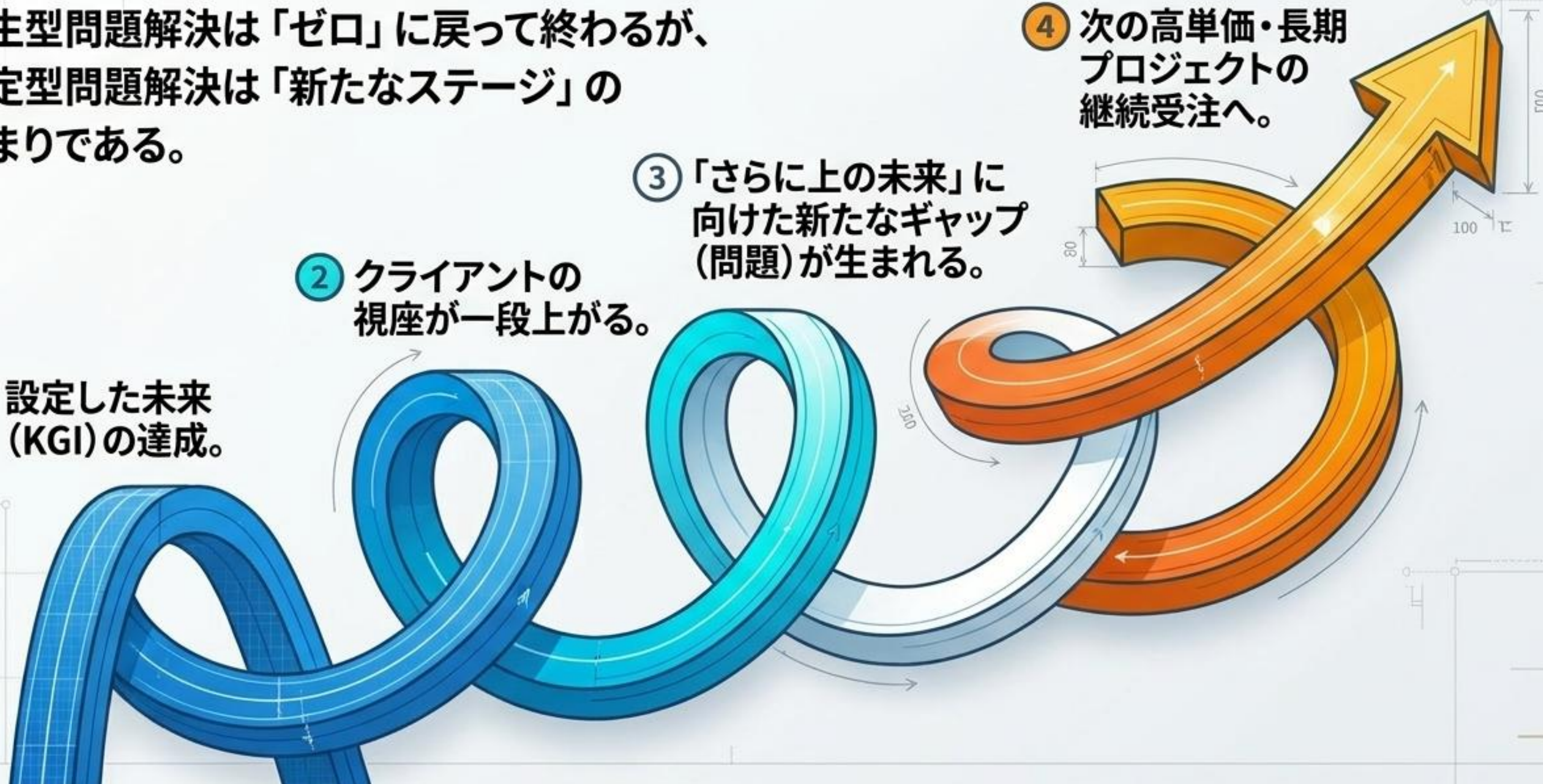
発生型問題解決は「ゼロ」に戻って終わるが、
設定型問題解決は「新たなステージ」の
始まりである。

① 設定した未来
(KGI)の達成。

② クライアントの
視座が一段上がる。

③ 「さらに上の未来」に
向けた新たなギャップ
(問題)が生まれる。

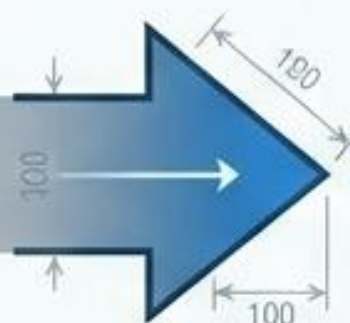
④ 次の高単価・長期
プロジェクトの
継続受注へ。



まとめ

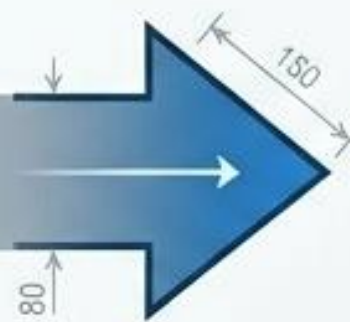
稼げるコンサルタントのDNA

「過去の尻拭い」から



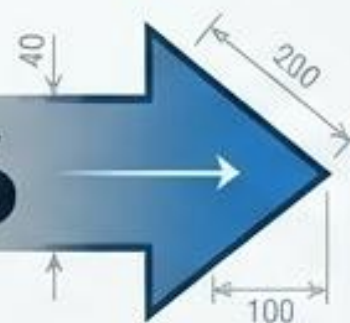
「未来の設計」へ

「感覚と定性」から



「事実と定量(KGI/KPI)」へ

「ノウハウの提供」から



「プロジェクトの完遂」へ

未来の問題を解決できる人だけが、
クライアントの真のパートナーとして選ばれ続ける。

次のステップへ：ワークショップ

1年後の「成功インタビュー」



今抱えている問題が完全に解決した「1年後のあなた（またはクライアント）」にインタビューをします。以下の2つを定義してください。

1. 成果 (KGI)

1年後、どんな「数字」が達成されていますか？（一つだけ決める）

2. 想定リスク

その道のりで、起きた「ピンチ」と「それをどう乗り越えたか」を教えてください。

目的：ゴールから逆算して障害を予見する「バックキャスト思考」のインストール。