



Givin' Back

会社紹介



社会の変化とともに、人材への考え方は、**人的資源から人的資本へと進化**しています。

しかし、その進化の過程で生じる新しい価値観や問題に直面することも多いです。

組織の成長を目指すためには、**一人一人の強みを活かす多様な組織づくり**が必要です。

従来の方が通用しない現場で、我々の個々の強みを活かし、

それを組織の資産として共有することが、

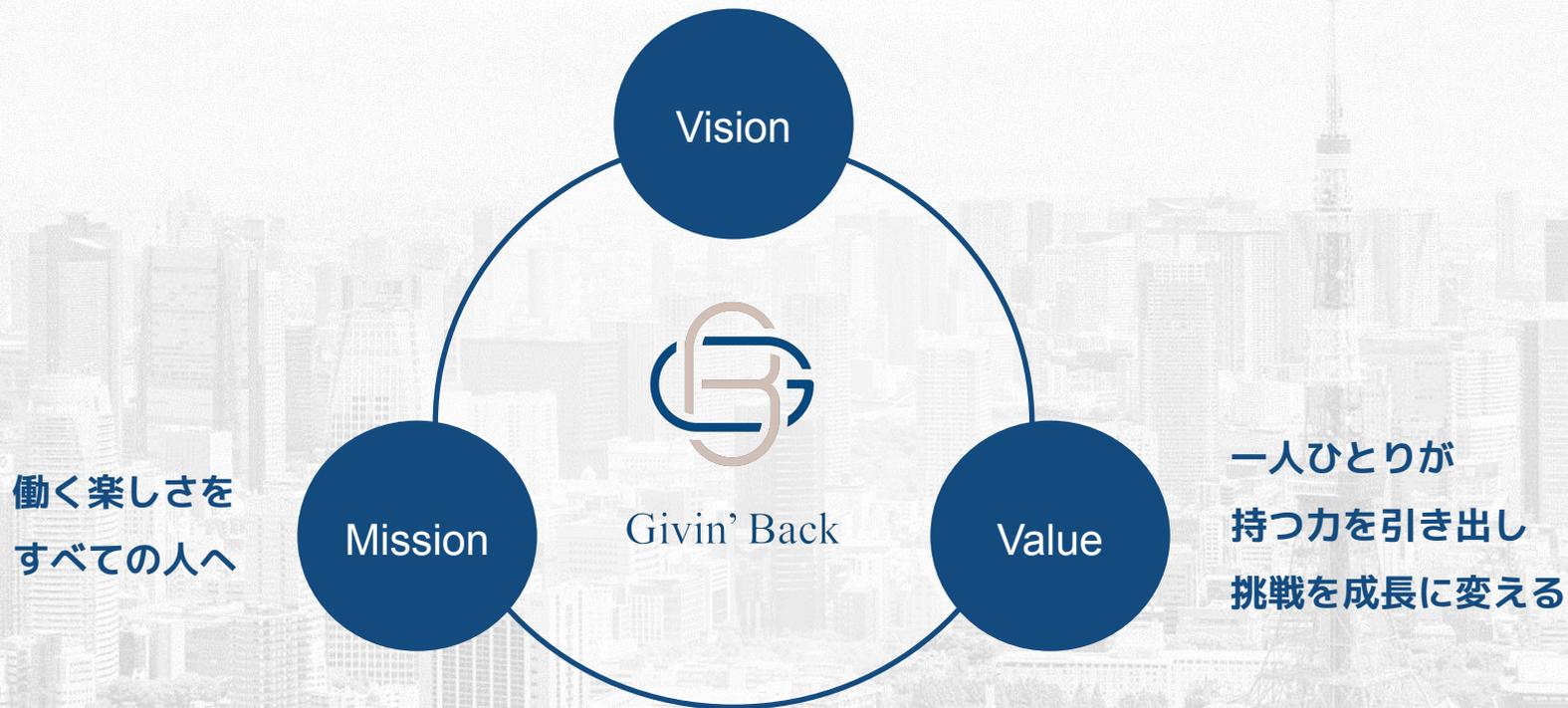
**ウェルビーイング**にも寄与し、チーム全体を高める仕組みや生産性向上につながったのです。

Givin' Backは、個々の強みを活かす組織作りを支援することに全力を注いでいます。

一緒に、新しい価値観を生かし、個々の強みを活かすことで、

皆様の組織も持続的な成長と個々の成功を同時に追求できる道の一助にできれば嬉しいです。

自らの可能性を信じ、成長を楽しめる社会を創る



# メンバー 紹介



生年月日：1986.11.10

出身：台湾生まれ長野育ち

出身校：桜美林大学

趣味：ゴルフ・筋トレ・旅行

特技：モチベーション持続・やり切る推進力

Givin' Back 株式会社 代表取締役

木下 直美 Naomi Kinoshita

Givin' Back株式会社 代表取締役。

大手財閥系不動産会社にて営業を経験後、

リクルートで美容事業の店舗開発と**人材育成に従事**。

トップ営業として多数の賞を受賞。

中堅管理職としてチームマネジメントを経験。

また、協力会社へ**組織作りや人材マネジメント指導**を行い成果を上げる。

自社「Givin' Back株式会社」を設立し、**組織開発・人材開発を実施**。

企業研修、セミナーなどの開催を通じて、**自走する組織作りを支援**。



### サポートメンバー | 田中 悠介 Yusuke Tanaka

愛知県出身。清華大学卒業。シスメックスからジェイテクトへ入社。

統計分析を元に、データ解析、研究開発、市場戦略、営業戦略に5年間従事。

6つの新規事業開発の立上げ～自走化までの販売計画や方針を策定。さらに国内全体の営業戦略策定も実施。

オープンイノベーションの国際学会での発表実績4回。



### サポートメンバー | 畠山 怜之 Satoshi Hatakeyama

福岡県出身。大学卒業後、NTT東日本へ入社。中堅中小企業のコンサルティング営業に4年間従事。

その後本社へ異動し、サービス開発に2年間携わった後、株式会社バカン（J-Startup）へ出向。

同社の九州・沖縄拠点を立ち上げ。2022年10月にNTT東日本へ帰還し、社長直轄部隊として事業変革を推進。

個人としては、複業兼業を推進するため一般社団法人ONE Xの立ち上げ。自身も複業者のモデルとして本業の傍ら、デザインやシステム開発等を行う。



### 社外アドバイザー | 島田 亨 Toru Shimada

1987年株式会社リクルート入社。1989年株式会社インテリジェンス(現:パーソルキャリア(株))を共同創業。

1999年にインテリジェンス退任後、今日に至るまでエンジェル投資家として活動し通算180社強のスタートアップをサポート。

その間、2004年から2015年まで、株式会社楽天野球団 代表取締役社長兼オーナー、楽天株式会社代表取締役副社長。

2017年から2021年まで、株式会社USEN-NEXT HOLDINGS取締役副社長COO。ほか複数企業の経営に参画。



### 社外アドバイザー | 藤田 研一 Kenichi Fujita

日系電機メーカードイツ法人勤務を経て、UFJ総合研究所にて、企業向け国際コンサルティング部門責任者として、グローバルマネジメント戦略、海外投資戦略、クロスボーダーM&A等に従事。

2006年にシーメンス入社後、自動車部品小会社CEO、本社 エナジーセクターダイレクターを経て、シーメンス日本法人エネジー部門執行役員、代表取締役社長、会長を歴任。



### 社外アドバイザー | 佐土井 有里 Yuri Sadoi

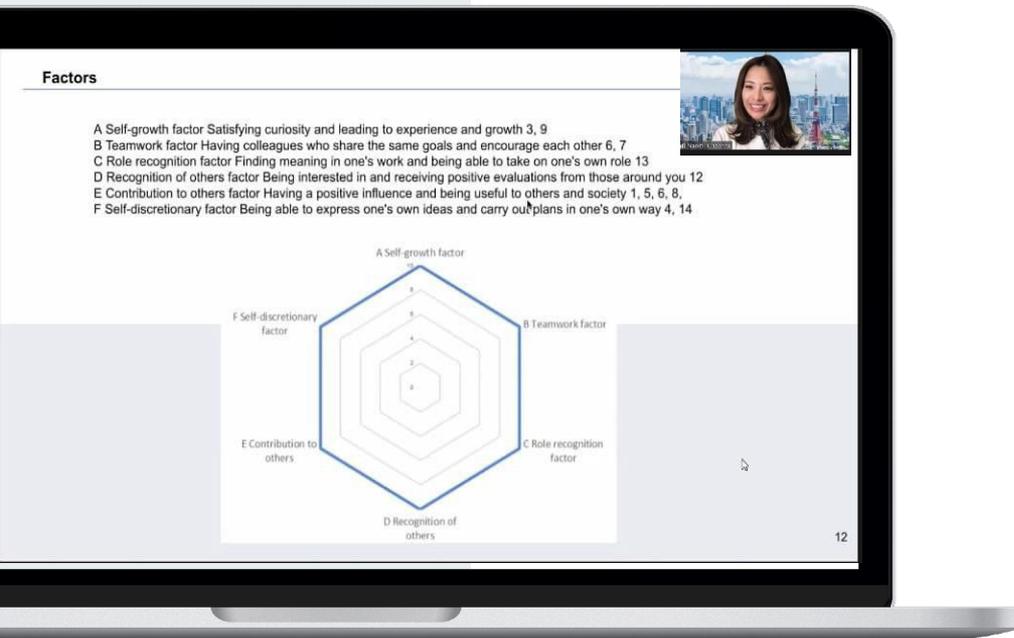
三菱自動車人材開発部勤務を経て、ワシントン大学大学院修士課程（国際関係論を履修）。

その後、京都大学では、人間・環境学の『経済発展論』を専攻し、博士学位取得。オランダの国立アジア研究所で欧州にある日系企業の研究を4年半実施。

2004年から名城大学に在籍。東京大学で『アジア経済学』の国内研究員。同志社大学大学院でグローバルMBAの嘱託教授、

Knowledge & Innovation Management（事業開発の知識共有による指導支援）を担当。

# 実績紹介



Society of  
Open Innovation  
Technology, Market & Complexity

2022年7月にイギリスで開催されるオープンイノベーション

国際学会「Society of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity(SOI)」にて、

独自の研修メソッドを研究成果として発表。

**再現性が評価され、意欲向上の証明となる。**

URL

[Society of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity\(SOI\)](https://www.soi-innovation.com/)

弊社メンバーの活動や実績は複数のメディアや機関に評価されております。

[●REC] ヒトが驚く、時代を動かす TOP WHAT'S SEARCH **週刊エコノミスト**

●自身の成功体験をフレームワークに

「個人プレーで売れるようになっても意味がない。チームワークで成果を出せるようにするために、どういプログラムを提供すればいいのか」と向き合い、チームの立て直しに成功した木下代表は、現場から企業指導の担当に変わる。そこで管理職が自分と同じように悩んでいることに気づいた。「それは昔の私と同じ、そうなっちゃダメって言って、いわばしくじり」を共有しました」とマネジメントや組織構築の指導に生かした。




ダイバーシティーを強みに  
新時代の組織づくりプログラム

Givin' Back株式会社  
代表取締役 CEO  
木下直美  
KINOSHITA\_NAOMI

自分が受けた“恩”を  
『恩返し&恩送り  
(=恩のバトンリレー)』する

シン・シゴト服ラボ  
Shin Shigoto Fuku Lab

店舗活用プロジェクト  
PROJECT MEMBER  
#03

NIKKEI

Powered by 日経 BizGate

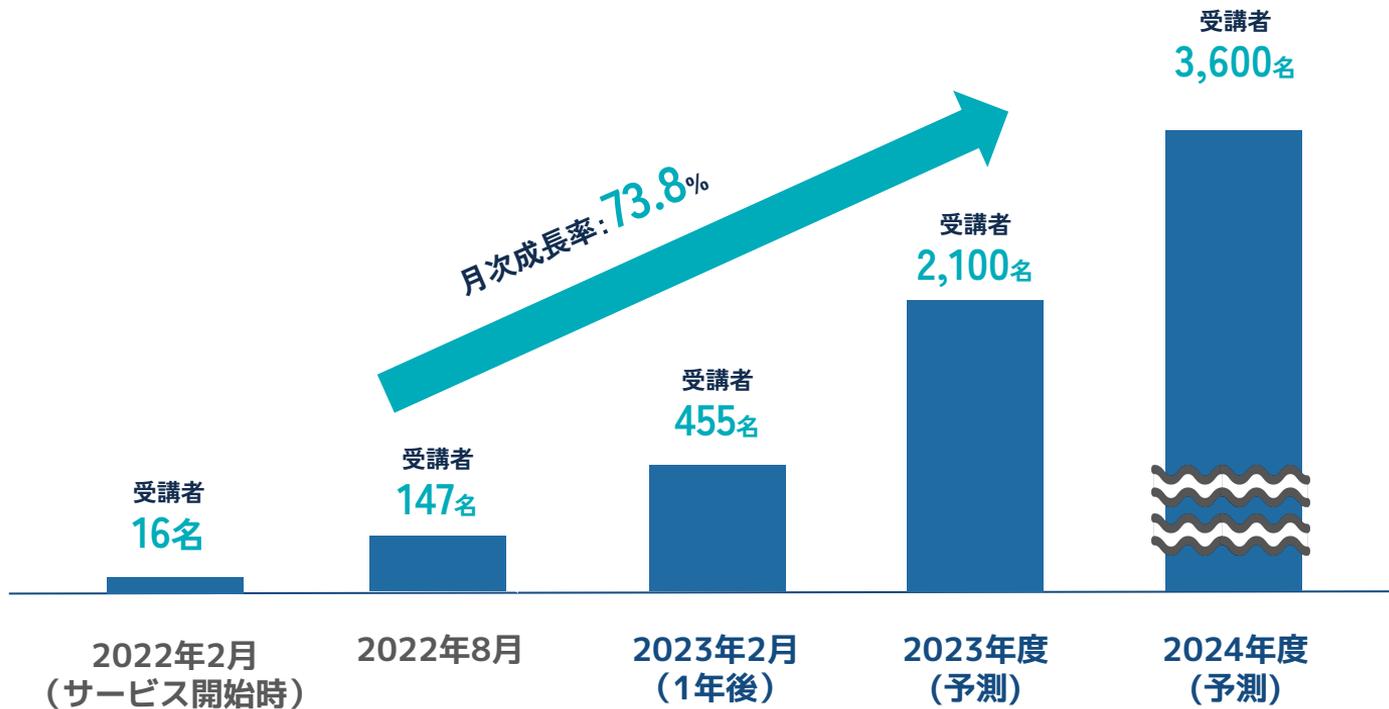
私の道しるべ

未来の日本へリーダーたちのメッセージ

※他多数掲載

(日経メディア掲載予定)

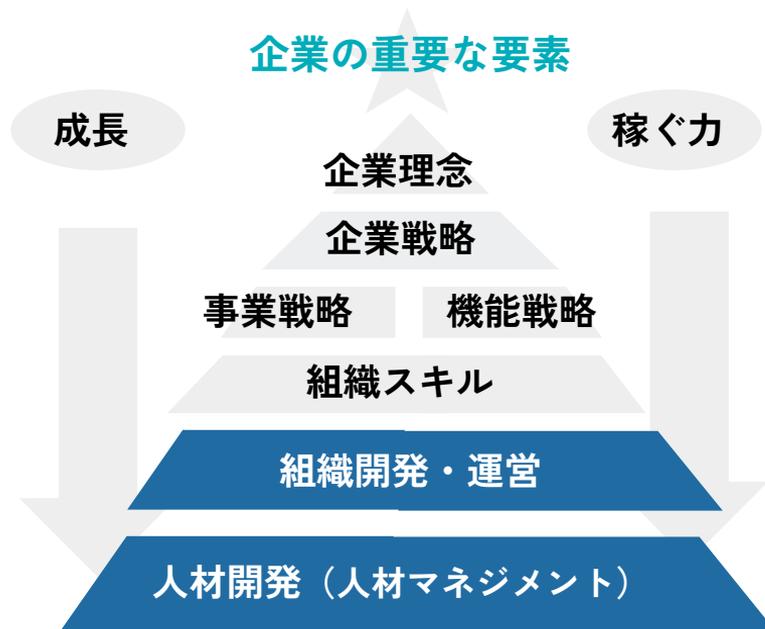
サービス開始からわずか**12ヶ月**で**455名\***に受講いただき、満足度**97.5%**を達成



\*リピート回数含む

# 事業説明

企業における稼ぐ力や事業成長の基盤にアプローチを行うことが  
Givin' Backの事業内容です。



※DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー  
戦略としての企業価値参照を元に作成

① 「組織開発・運営」と② 「人材開発(人材マネジメント)」のアプローチし組織開発に貢献します

学術的根拠のある独自フレームワーク活用で  
チーム力強化研修プログラムにより、自ら考える“意欲的人財”を育成

組織開発  
人材開発

M&A後の

組織統合  
人材統合  
支援

IPO前の

人事制度  
設計支援  
研修

生成系AI  
による

人材開発  
研修

4つの種類のアプローチによって組織運営や組織開発・人材開発を行うことが  
Givin' Backの事業です。

3つの特徴を持って自律する組織を開発することがGivin' Backの強みです

自走する  
フラットな組織  
の形成

- ・多様な価値観の許容
- ・互いの強みや能力を尊重化
- ・相互性の重視

従業員  
幸福度向上

- ・組織の成長と個の成長の両立
- ・社内の関係性強化
- ・従業員の主体性向上

感謝や  
称賛文化  
の形成

- ・チャレンジの寛容化
- ・感謝や称賛の当たり前化
- ・ポジティブなフィードフォワード志向

仕事にやりがいを持ちながら、成長を楽しめる組織を形成することに貢献いたします

## 私たちはメンバーの強みを活かした組織づくりを通して、 社会的に貢献を行っていきます

代表の木下直美は、女性/若手/海外の異文化で育った背景で、理解を得られず、孤立した事で、  
キャリアを諦めるという苦しい経験をしてきました。転職を機に、相互理解により、  
補完し合うことで、**個性を尊重する組織づくりを体験**することができました。

Givin'Backは、多くの事例・経験から、  
チームビルディングを基盤とした“**個々の強みを活かすプログラム**”を提供し、  
組織開発のコンサルティングを行っております。

### 「自らの可能性を信じ、成長を楽しめる社会を創りたい」

今回、彼女の原体験やノウハウを元にメンバーの幸福度向上やキャリア開発を目指して  
社会貢献していきたいと思えます。

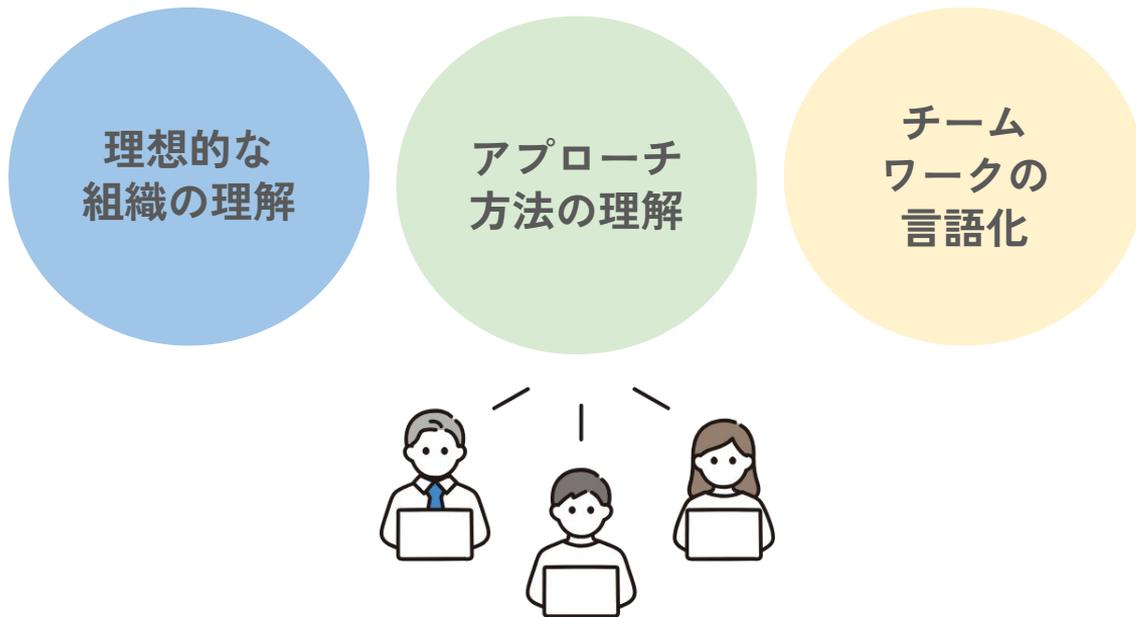


メンバーの幸福度を高める



人事設計やチームビルディングを  
実施すれば組織は、改善されると考えていませんか？

## 組織改善に必要な3つの重要な要素



メンバー全員が理想的な姿とアプローチ方法を解像度高く、  
理解することが組織改善にとって重要

2015年から2021年、企業の将来を支える30~44歳の人口は平均2%減少  
5年間で10人に1人のペースで減少している

日本の30~44歳人口と減少率



(出所) 総務省 統計局 令和3年 労働力調査年報

従来

十分な人材の確保が可能だった



現在

100人いる場合

毎年2人ずつ減少

30代が1名退職した場合のコストは平均**436万円**

有効求人倍率は、1倍を超え、採用までに3倍掛かり、売上の機会損失に影響

### 有効求人倍率の推移



(出所) 厚生労働省一般職業紹介状況(令和5年1月分)について

毎月1億円の売上、100人の企業が  
1人辞めた場合の売上損失

従来

平均**200万円/人**

※求人から採用まで2ヶ月で計算

現在

平均**600万円/人**

※求人から採用まで6ヶ月で計算

## 組織開発における 4つのリスク

### メンバーの 自己肯定感の欠如

業務に充実していない人は  
業務に充実している人の  
**3.8倍**のストレスがある

### 制度やシステムへの 過度な依存

休暇やシステムより  
業務が充実している人は  
幸福度が**5倍**違う

### 理想の組織像 明確性と キャリア開発の欠如

理想の組織像とキャリアの  
目標が結びついていないと  
従業員は定着率は**1/2倍**

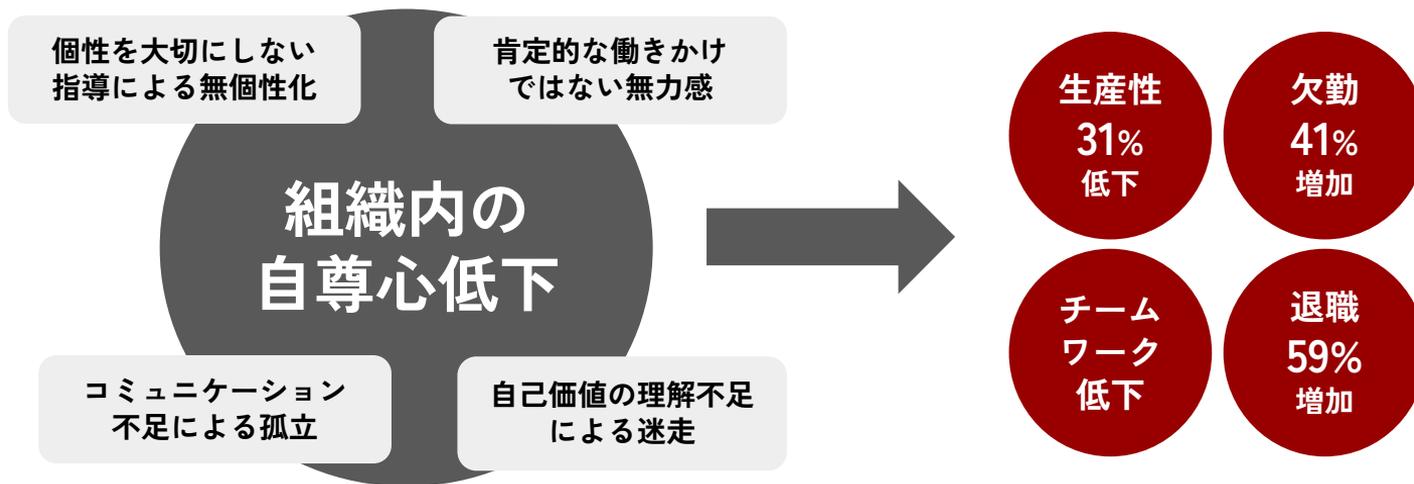
### 管理層の働きかけ スキルの不足

働きかけの研修をが無い  
管理職の  
メンバー満足度は**1/2倍**

上記の4つのリスクに対して対策が必要

(出所) 職場のウェルビーイングを高める 1億人のデータが導く「しなやかなチーム」の共通項  
キャラップ社

## 組織内では結果や効率に追求した結果、メンバーの幸福度を低下させる



(出所) ハーバードビジネスレビュー「幸福の戦略」2012を元に記載



特に日本は比較的肯定感が低い\*

(出所) 令和元年内閣府  
我が国と諸外国の若者の意識に関する調査 (平成30年度)

# 研修内容

## 幸福度の向上を元に”意欲的人財”を育成

個人ワーク  
 グループワーク



確かな実績で理想的な組織に貢献

自走する  
フラットな組織の形成

受講者  
貢献意欲向上

1.4倍

研修後

【貢献意欲内容】

- ・ アイディアの提案姿勢
- ・ 周囲へのサポート姿勢

従業員  
幸福度向上

受講者  
業務自律性向上

1.3倍

研修後

【業務自律性内容】

- ・ 社内業務目的の明確化
- ・ 社内強み発揮の自覚

感謝や  
称賛文化の形成

受講者  
働きかけ意識向上率

100%

研修後

【働きかけ意識内容】

- ・ 動機形成プログラム後  
働きかけの重要性理解度

※自社実施アンケート結果

研修実施前後のアンケートにより好評をいただいております。

経営層から現場社員まで多くの方から効果があったとご好評いただいております

### 製造

- ・株式会社ジェイテクト  
(トヨタグループ)

### 協会

- ・全国賃貸管理ビジネス協会

### イベント

- ・株式会社トーガシ
- ・株式会社プライマルヴェニュー

### 不動産・建築

- ・株式会社キャンディル
- ・株式会社キャンディルデザイン
- ・株式会社バーンリペア
- ・株式会社アップル
- ・株式会社キャンディルテクト
- ・株式会社アップル東京
- ・オールハウス株式会社
- ・株式会社アップル神奈川
- ・株式会社天極
- ・横浜コーポレーション株式会社
- ・株式会社天地人

### IT

- ・NewsPicks Creations
- ・NKC ASIA株式会社

### 大学

- ・名城大学
- ・桜美林大学

# 導入 事例企業様

## オールハウス株式会社 代表取締役社長 原田様

受ける前からこの研修は自社に有効だと思っていました。

**Q:研修前の課題を教えてください。**

今まで様々な研修を受講してきましたが、営業の仕方や座学のみで社員の行動変化を与えられませんでした。広島でセミナーを見た時に、この研修は自社に必ず有効だと思い、Givin' Backに連絡、研修の導入を決めました。

**Q:導入後の効果を教えてください。**

導入後は、メンバーの行動変化があったと感じています。今までは、事業部単位で業績を作ってきましたが、部署を超えた連携で業績を作れるようになりました。メンバーが次期リーダーとして、自覚を持てるようになったと感じており、導入して良かったと思いました。



実際のインタビュー及び  
研修のご紹介動画



研修内容



インタビュー



大学講演

A man and a woman in a meeting giving a high-five. The man is on the left, wearing a light blue shirt and a striped tie, smiling broadly. The woman is on the right, wearing a dark blazer over a white shirt, also smiling. They are sitting at a wooden table with a laptop, papers, and a glass of water. In the background, there is a brick wall and a whiteboard with charts and graphs.

一人ひとりが持つ力を引き出し  
働く楽しさをすべての人へ

組織開発、人材開発に向けて  
有益な記事を多数掲載しています！



noteにて公開中！



Givin' Back