

採用した人材を、 確実に戦力化する。

育成のプロが御社に“常駐”し、業務を“教育コンテンツ”に変えて、人と組織を育てる。

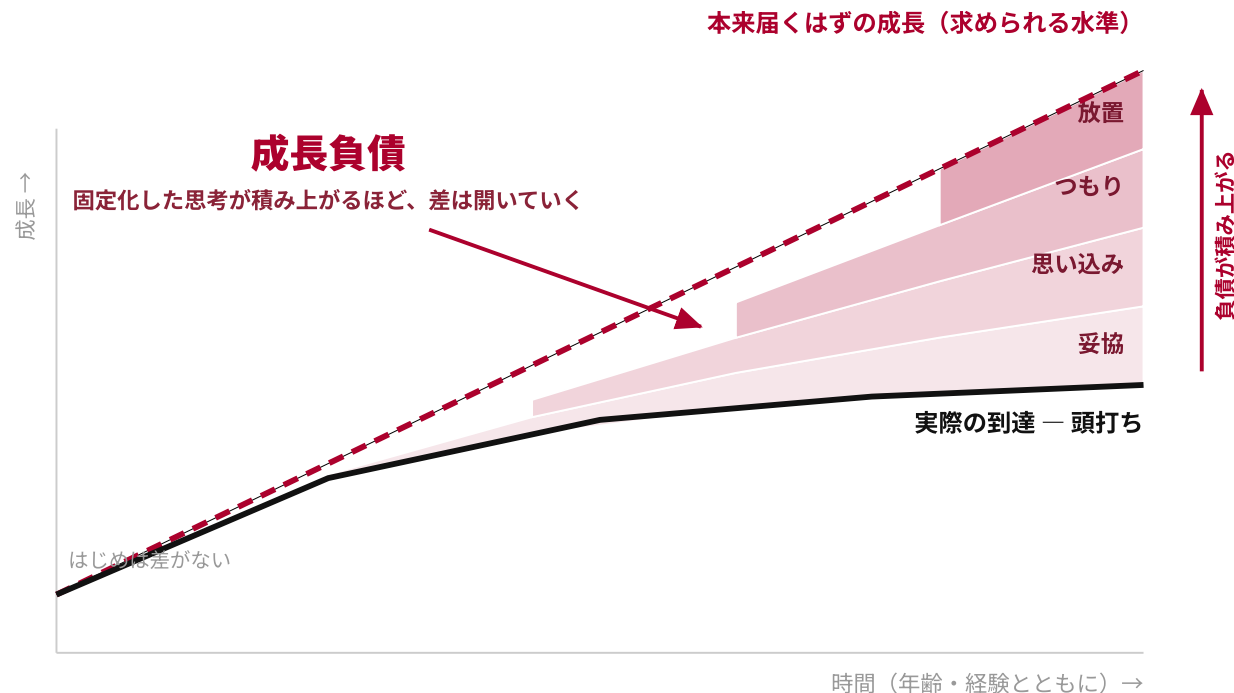
FDD (Forward Deployed Development)

**なぜ、期待して採った人が、
戦力にならないのか。**

その正体は、**成長負債**。

答えは、能力ではありません。**思考が固定化する**ほど成長は止まり、それが**個人**にも**組織**にも静かに積み上がっていくからです。

成長負債とは 固定化した**思考**が積み上がった分だけ、超えるべき壁を突き抜けられなくなること。



個人 — 固定化する思考

妥協	「このくらいでいい」と 基準を固定 する
思い込み	「売れないのは商材・業界のせい」と 原因を固定 する

組織 — 固定化するやり方

つもり	「教育はやっている」と 現状を固定 する（実際は場当たりOJT）
放置	教え方を人任せにし、 属人化を固定 する

固定化した思考は、意志では動きません。だから手段も思考も“**固定しない**”——毎週ほどこき直す仕組みが必要です。

優秀な人は、ソリューションを“型化”しない。

同じ「手段」と「成果」でも、**どちらを固定し、どちらを流動させるか**が真逆。分かれ目はそこだけです。

	手段（ソリューション）	成果（ゴール）
× ありがち 型化＝固定する	固定 「やり方」を1つに決め打ち 「〇〇はこうやるもの」と、手段を1つに固定する	可変 KPIを手段に合わせて動かす 手段の“活動量”で実績を作る＝手段が目的化する
◎ 優秀 流動＝選び続ける	流動 効く手段をその都度えらぶ 状況に応じて、効く手段に切り替える	固定 成果（戦力化）に一点集中 ゴールは動かさない。手段の良し悪しは成果で判断

職種に関係なく問題は発生する	営業 架電数を追い、 受注 が置き去り	カスタマーサクセス 対応件数を追い、 継続 が置き去り	採用・人事 応募数を追い、 定着 が置き去り
-----------------------	--------------------------------------	--	---

変化はここ ↓

手段 固定 → 流動

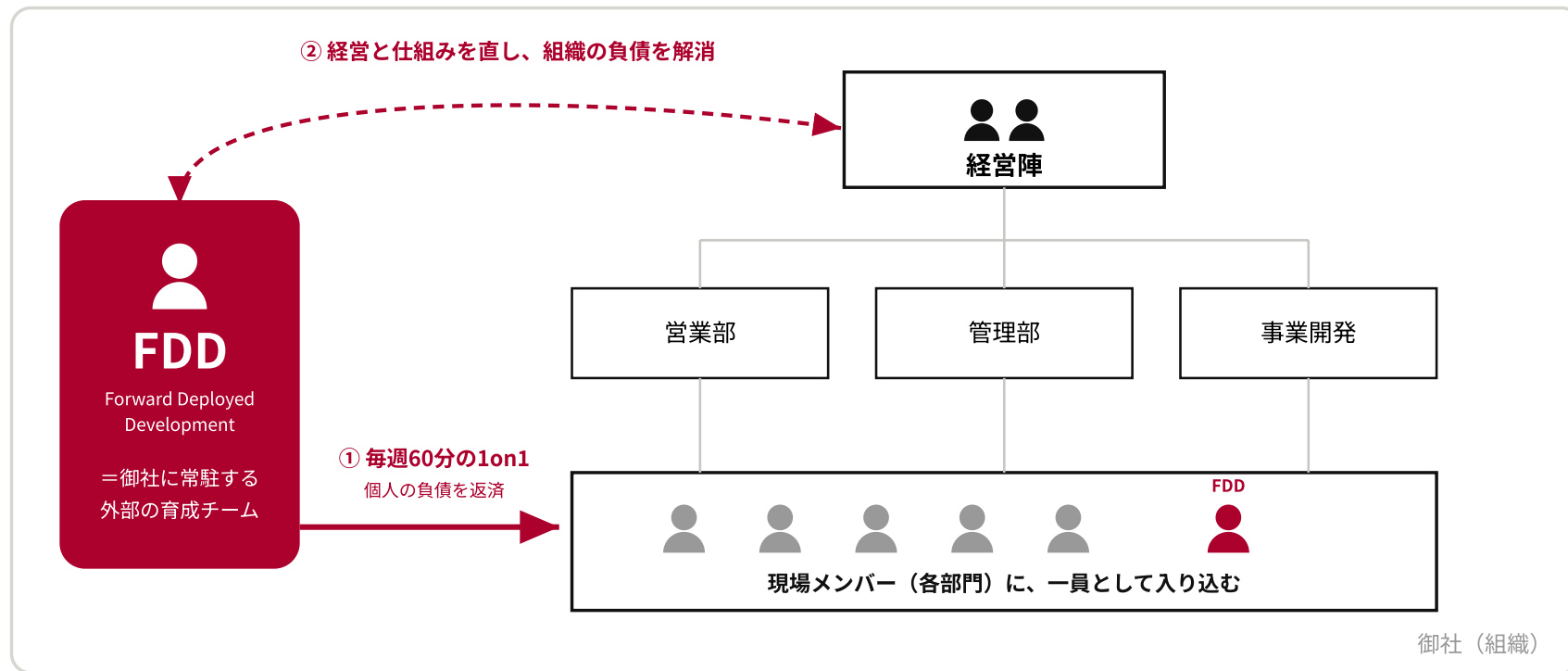
成果 可変 → 固定

NOTE 「型化」自体は再現性を生む武器です。危険なのは“**効かなくなった型**”を握り続けること。型は、成果に合わせて更新し続けるものです。——**型化するのは“育成の仕組み”、型化しないのは“現場の手段”。**

固定すべきは“**成果**”、流動させるのは“**手段**”。育成担当は、御社と一緒に「**効く手段**」を選び直し続けます。

この負債を、“入り込んで”解消する。

御社の一員として現場に入り込む提供モデル — **FDD** (Forward Deployed Development)。やることは2つ。



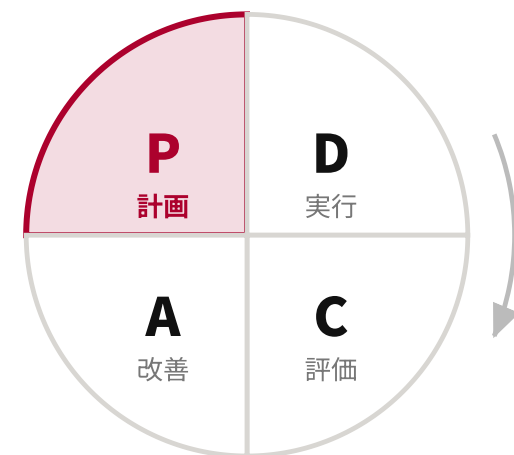
ツールを渡して終わり、ではない。御社に“入り込む”から、負債が積もる前に解消できる。

教育対象者の計画（P）に、OODAループで入り込む。

つまずきの多くはD（実行）ではなく、P（計画）を上手く作れないことにあります。だからOSUMITSUKIはPを作る過程に介入する——その介入の中身が、構造的にOODAループです。

介入プロセス = OODAループを回す

教育対象者 = PDCA（着実に回す）



計画（P）の“質”が、教育対象者の成果を決める

Pが作れないなら、Pを作る過程ごと引き受ける。本人に考えてもらう往復だから、Pの質と一緒に“考える力”も育つ。

CHAPTER 01

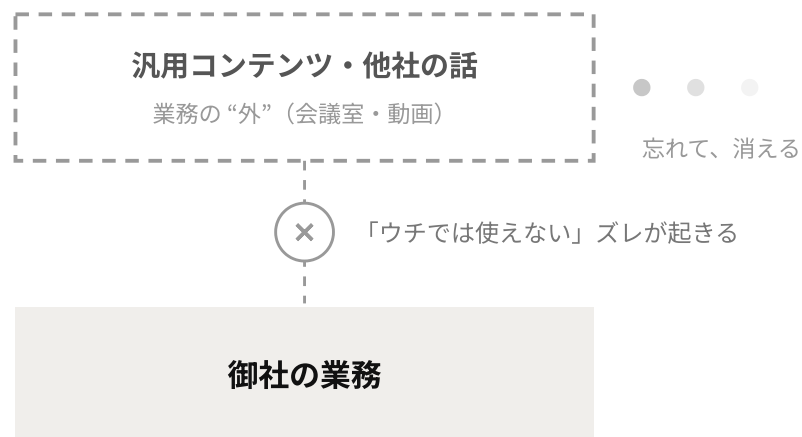
人を育てる

毎週60分の1on1「TWI+」が、業務を教育コンテンツに変えながら、採用した人材を確実に戦力化する。

業務そのものが、教育コンテンツになる

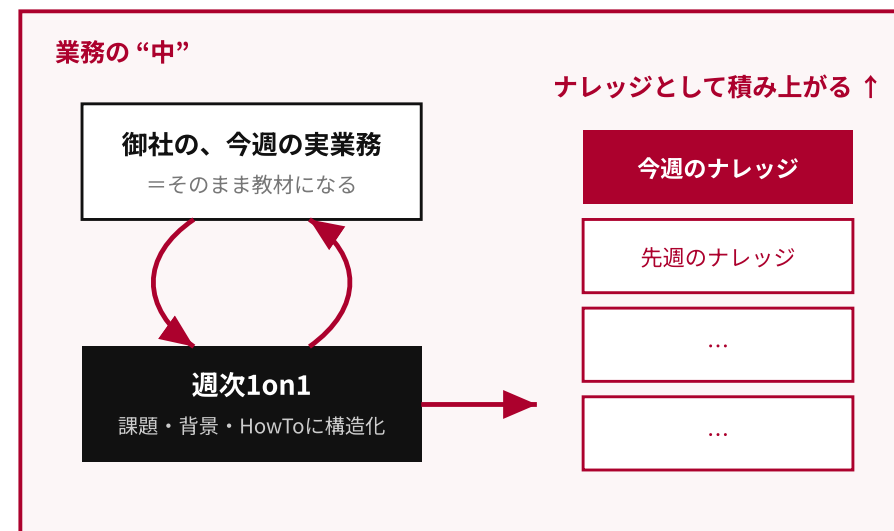
従来の教育は、業務の“外”にある——だから現場とズレて、やがて消えていく。OSUMITSUKIは、御社の業務そのものを教材に変えます。

従来の教育（研修・汎用教材）



教育が業務の“外”にある → ズレて、消える

業務の教育コンテンツ化



教育が業務の“中”にある → ズレようがない、積み上がる

“覚える教育”は消える。“業務が教材になる教育”は積み上がる。

週次60分で、“階段を登る”育成を回す

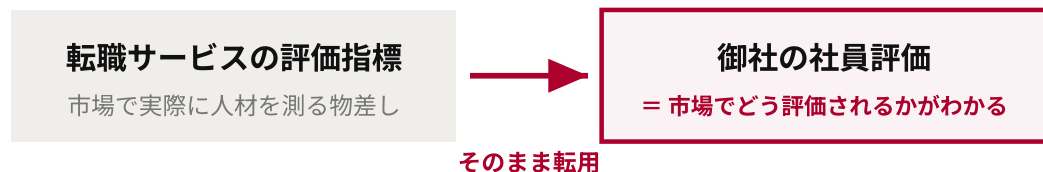
1on1は**OODA**ループ + **A（調整）** + **P（計画）**、日常業務は**D→C**。この2つが毎週噛み合って、着実に階段を登ります。



能力を、“社会の物差し”で測る — OSUMITSUKI Score

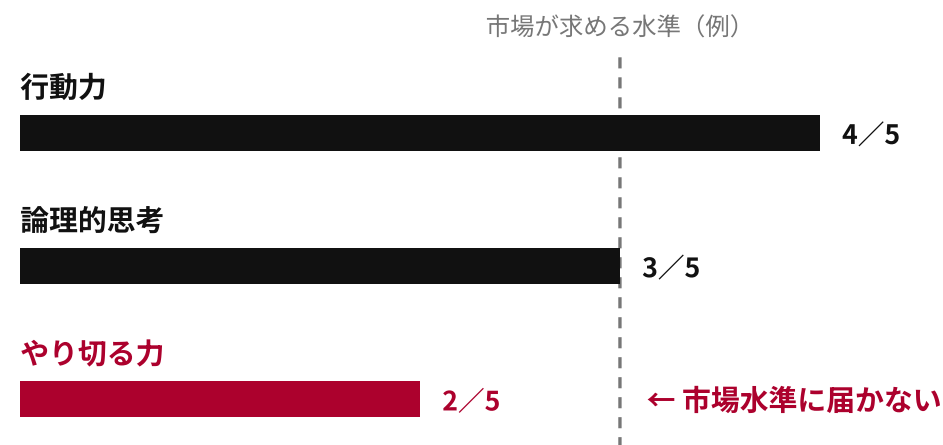
市場で実際に人材を測っている評価基準を、そのまま社員評価に。主観ではなく、基準で測ります。

「市場評価」が、そのままわかる



- 30以上の項目を 1～5 の5段階でスコアリング
- 基準はすべて言語化 — 何ができて、何ができないか
- 社内評価に閉じず、市場評価の軸で主観と忖度を排除

改善箇所が、明確にわかる



届かない項目 = 次に教育する箇所。改善箇所に迷いが無い。

“できているつもり”は、基準で測れば消える。評価のズレを、育成のズレにしない。

誰が伴走し、 どう品質を担保するのか

御社に入り込むのは事業と育成の両方を知るプロ。その裏では2つのAIが稼働し、品質のばらつきをなくします。



鹿野

光通信 → リクルートキャリア
事業会社でマネジメント／組織開発
型化と再現性の設計が強み



Aさん

元Salesforce
営業・CSの実務／チーム運営
現場に寄り添う1on1が強み



Bさん

外資有名ストレージ企業
SaaS営業・CSの現場立ち上げ



Cさん

元リクルート
人事

面談クオリティは、**AIが担保する。**

面談の裏では2つのAIが常時稼働。リアルタイムで会話をサポートします。



面談の裏側 — AIが常時稼働

① ヒアリングAI

面談の“設計品質”を一定に保つ

- 会話をリアルタイムに解析し、「今、聞いた方が良い問い」をサジェスト
- 聞き漏れ・掘り下げ不足をその場で検知し、面談の抜けをなくす

② ナレッジAI

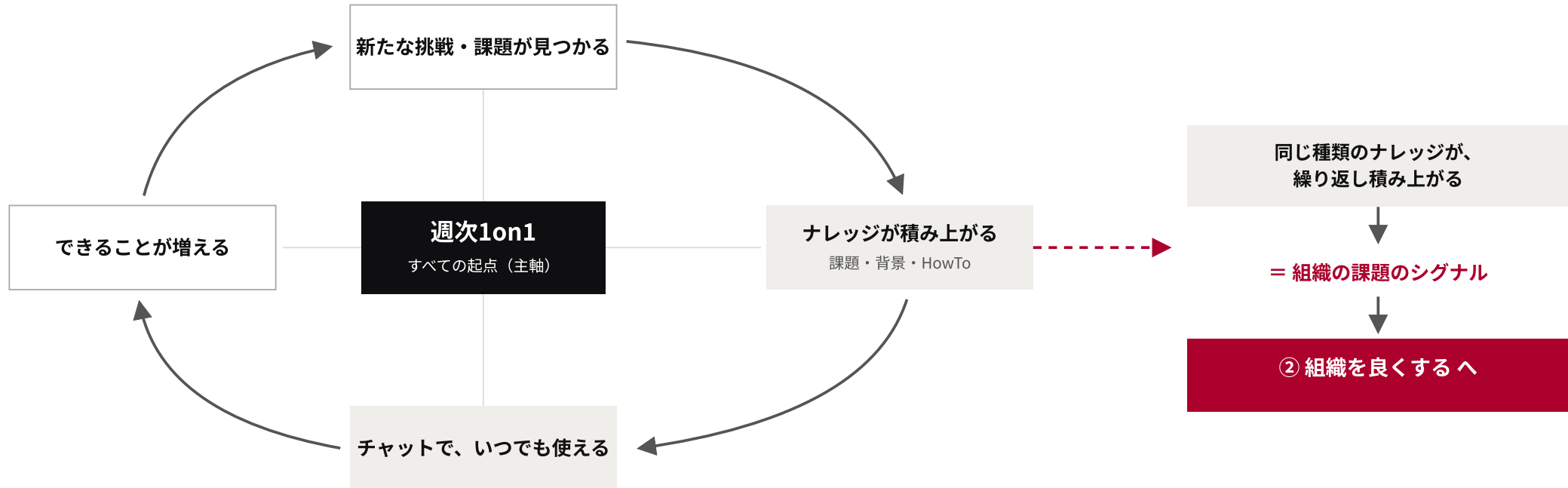
担当者個人の経験を超えた引き出し

- 支援する全企業のナレッジを横断し、今話している内容に最適な事例・打ち手を提示
- 面談での気づきはナレッジとして蓄積され、次の面談の精度を上げる

誰が面談しても、聞くべきことを聞き、最適な打ち手が出る。
品質は人ではなく、仕組みで担保します。

1on1を主軸に、ナレッジが回り続ける

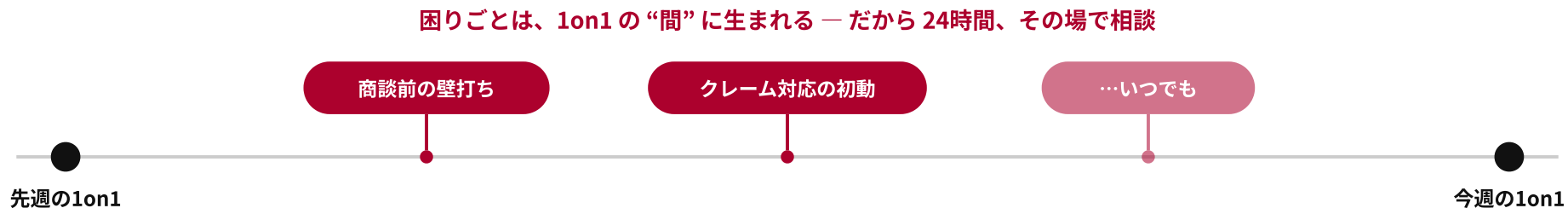
1on1で積み上がったナレッジをチャットで使う。できることが増え、新たなナレッジがまた積み上がる。



同じナレッジが繰り返し現れたら、それは組織を直すサイン。① 育成は、② 組織改善につながっています。

1on1の“間”も、止まらない。

週1回の1on1の間に生まれる「今困っている」に、チャットが24時間その場で対応します。



回答の仕組み — 何を参照して答えるか



相談の例

「メンバーが指示待ちで困っています」

AI：類似12件。まず判断基準の明文化が有効。他社は週次で“次の一手”を宣言→検証。

- ・24時間・いつでも、全メンバーが利用可能
- ・OSUMITSUKIの管理画面にログインして利用

困った瞬間に相談できるから、1on1の“間”も成長が止まらない。

02

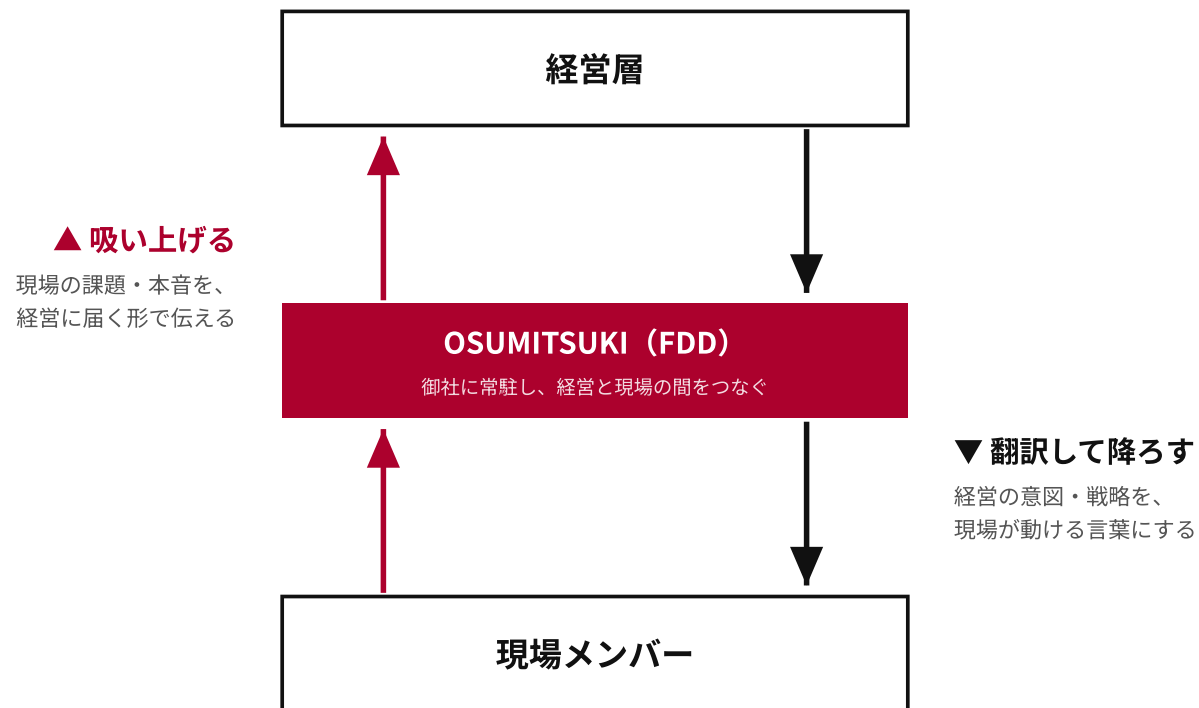
CHAPTER 02

組織を良くする

現場と経営をつなぎ、育成が属人化しない“再現できる基盤”をつくる。

育成しながら、組織も改善する

現場に常駐する育成のプロが、現場と経営を双方向につなぎ、課題と情報を循環させます。



組織が“素直に動ける”状態へ。

週次1on1で、新規事業チームに「自走の地盤」をつくる

スピード最優先で対話・育成が後回し——その状態から、外側要因のせいにせず「自分たちで決めてやり切る」チームへ。



羽片 一人

クリエイティブ新規事業本部 統括

株式会社サイバーエージェント | 新規事業チーム 5名

2009年新卒入社。2010年に子会社を設立し23歳で代表取締役社長。広告事業本部データ責任者・アドテク領域責任者・インターネット広告事業本部統括を経て現職。

「自分たちで言っていて恥ずかしい」

— 外側のせいにしなくなった瞬間

いま、週次で見えているもの

誰が

一人ひとりの現在の課題と、先週の宿題の成否が毎週わかる

BEFORE / 導入前の課題

育成が後回し：スピード最優先で対話・育成に手が回らない

解釈がずれる：仕組みは入れても各自の解釈任せ（仕組みが先か、意識が先か）

会議＝報告：相談の場になっていなかった

やり切れない：未達の理由を業界・市況など外側要因から始めてしまう

どこまで

月次で意識・課題設定・成長の3軸評価と、その根拠となる出来事まで

AFTER / 導入後の変化

他責→自責：原因を外側に置かず、自分の側の課題と言える

報告→設計：失敗した週は本人が判定し、翌週やり方を変える

型が循環：ヒアリング項目・チェックリストをチームで使い回す

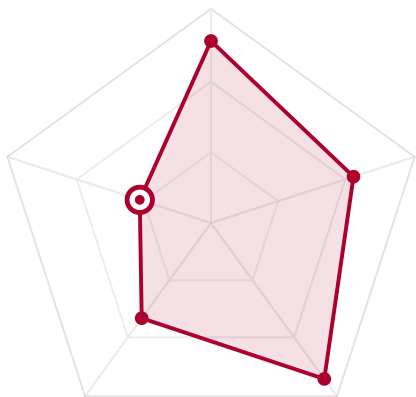
自走：目標を渡すと逆算して動き「KPIを言えば通じる」

いつ

週次運用。月次で振り返っていたものを週単位で修正できる

最初の評価（スコア）——4ヶ月使って、わかったこと

導入の入口で、5軸レーダーとその下を十数項目まで分解したスコアがメンバーごとに提示された。4ヶ月使って、この初期スコアについて言えること。



導入時の初期スコア（イメージ）

5軸レーダー＋十数項目に分解
メンバーごとに算出

○ 最も低い軸 = のちの育成テーマ

01 感覚とスコアが、ほぼ一致

感覚で持っていた見立てと、スコアの凸凹がほぼ一致。同じメンバーの中の「ここは強いが、ここはまだ」という組み合わせが、日々見ていて感じていたものとずれていなかった。

02 言語化できていない強みを発見

5軸の平均だけを見ていたら埋もれていた項目に、高い値がついていた。「言われてみれば確かにそうだ」と。粒度が細かいことに意味があった。

03 一度きりの診断ではなく、“構造”を当てていた

最初に最も低い値がついた領域が、その後の育成テーマにそのまま乗り、実際にそこが伸びた。さらに4ヶ月経った今も、面談で出てくる課題は初回スコアが指していた場所と同じ。納得度がいちばん上がったのは、実は後からだった。

最初のスコアは“当たっていた”——それも、一度きりの診断ではなく「構造」を当てていた、という納得。

RESULTS

数字で見る、導入の成果

業種も規模も異なる4社で、戦力化と再現性を実現しています。

CASE 01

株式会社スマレジ

クラウドPOSレジ

戦力化までの期間

半年→2ヶ月

受注率

25%→35%

組織拡大

**166名まで品質
維持**

CASE 02

株式会社2PEACE

RPO・人材サービス

受注単価

×5倍

投資回収

3ヶ月

決裁者商談化

40%→100%

CASE 03

株式会社ペッツオーライ

お散歩アプリ運営

判断

推測→事実ベース

思考

構造化が定着

視座

**サービス全体
へ**

CASE 04

トラスティーパートナーズ株式会社

投資用不動産

受注率

2ヶ月で2倍

次回接点率

50%UP

業種も規模も違っても、“仕組みによる戦力化”は再現できる。

導入後、いちばん変わったのは現場でした

経営の決断で始まった取り組みが、現場の実感で定着していく——導入企業の現場から届いた声です。

“

最初は半信半疑でした。『今回も本当に変わるのだろうか』と。でも、毎週ミーティングに参加するうちに『ああ、この組織なら本当に変わる』と思えたんです

クラウドPOS企業 課長

“

実際に受けている僕らからすると、本当にやってよかったと思える

不動産企業 営業責任者

“

『なんとなくやる』がなくなった。1週間ごとの目的が明確で、やれば成長するというのが実感値として得られている

人材サービス企業 現場メンバー

“

ヒアリングの型を教わり、10分で提案が作れるようになった

大手IT企業 マネージャー

“

伴走してくれている人がいる安心感。外部の伴走者がいることで、会社に居場所がある状態が生まれた

人材サービス企業 現場メンバー

“

この1ヶ月で、メンバーの姿勢が明らかに変わってきた

大手IT企業 事業責任者

経営の決断で始まり、**現場の実感**で定着する。

一般的な研修と、何が違うのか

一般的な研修（講師派遣型）		OSUMITSUKI
× 20万～数十万円／回（1日）※	費用の目安	✓ 月額6万円／人（5名なら30万円／月）
× 汎用コンテンツ	教材	✓ 御社の業務そのもの
× 単発（年数回）	頻度	✓ 毎週、定着するまで伴走
× 「業務が止まる」負担になりがち	現場の受け止め	✓ 伴走の安心感（導入後の現場評価が高い）
× 受講履歴	積み上がるもの	✓ 育った人材＋御社専用ナレッジ

※講師派遣型研修の相場は産労総合研究所「教育研修費用の実態調査」等の公開情報より（公開講座は2～3万円／人）

研修1回分の予算で、単発の学びを "毎週の仕組み" に変える。

ご契約プラン

まずは小さく始める「PoC」から。"教育費"ではなく、戦力化への投資として設計しています。

おすすめ | まずはこちら

メンバープラン

個人の戦力化を確実に

料金

月額 **6万円** /人

初期費用：30万円

12ヶ月契約なら 5万円/人

5名から・6ヶ月～

プラン概要

- ・評価面談・能力査定の実施
- ・個別教育プランの策定
- ・個別1on1の実施
- ・月次レポート作成

組織プラン

育成基盤ごと作り変える

月額 **50万円** ～

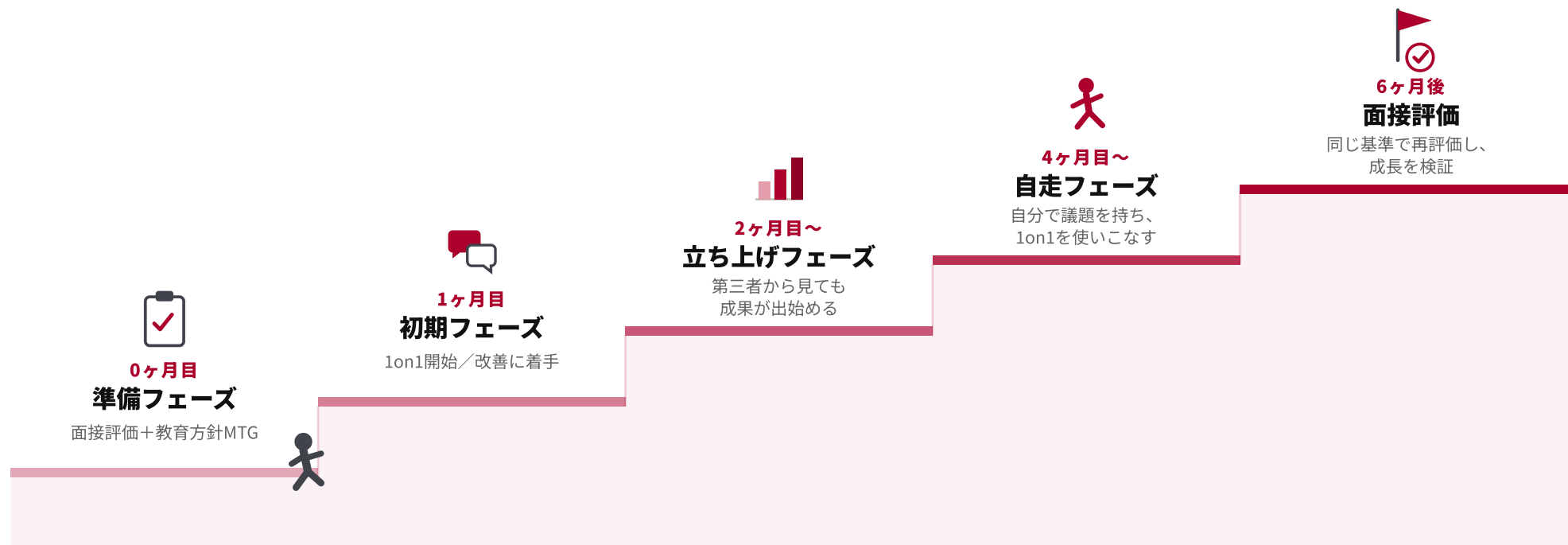
個別見積・4ヶ月～

プラン概要

- ・組織全体の育成設計
- ・管理職向け1on1スキル研修
- ・週次の定例MTG・進捗共有
- ・組織横断スキルマップの作成
- ・個別フィードバック・育成プラン

導入後、6ヶ月のスケジュール

評価から始まり、一段ずつ“階段を登る”ように、6ヶ月で“自走できる状態”へ。



6ヶ月後には、自分で議題を持ち、1on1を使いこなす“自走状態”へ。同じ基準の再評価で、成長を数字で確認します。

NEXT ACTION

最短3営業日で、御社専用のご提案。

本日は全体像のご紹介でした。ヒアリングから提案・お見積りまで、次の3ステップで進みます。



CALL TO ACTION まずは“**提案・お見積り**”をご依頼ください。—— 本日のヒアリングから、**最短3営業日**でお出しします。

おわりに

教育実感を持って、 成長して欲しい。

一番活躍できる会社で、時間やノウハウの制約なく最大限の教育環境を。

OSUMITSUKIが広まれば、会社の教育効率化にとどまらず、

いま日本で働く人たちが抱える悩みをなくせると考えています。

会社の教育。一緒に変えちゃいませんか。

会社概要

社 名 PortRay株式会社

設 立 2019年3月

資 本 金 3,350万円

所 在 地 〒107-0061 東京都港区北青山2-12-8 BIZSMART

実 績 きらぼし銀行 KicSpace Accelerator 第1回採択／BDASH CAMP 2024 ファイナリスト

お問い合わせ：info@portrayinc.com

TWI+ とは

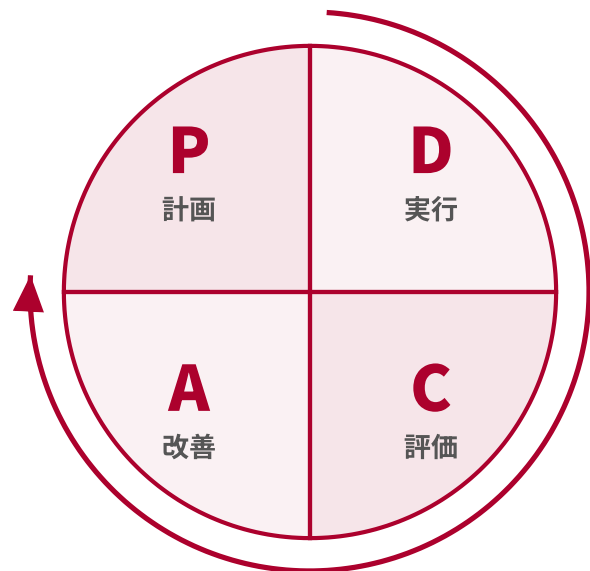
OJTの原型「TWI」を、外部第三者が週次・フルカスタムで実施する育成手法です。

	よくある社内OJT	本来のTWI	OSUMITSUKI TWI+
準 備	場当たりの	事前準備必須	個人に合わせた完全設計
指 導	見て覚えろ	急所を強調・4回実施	TWI準拠・自己流禁止
継 続	放置	定期確認・段階的自立	週次サイクルで実施
責 任	本人のせい	指導者が100%責任	外部だから100%責任
再現性	属人化	誰でも同じ品質	体系化された完全再現

“できているつもり”が、いちばん高くつく。それも組織の負債です。

PDCAサイクルとは

「計画→実行→評価→改善」を回し、**着実に品質を高める**改善サイクル。



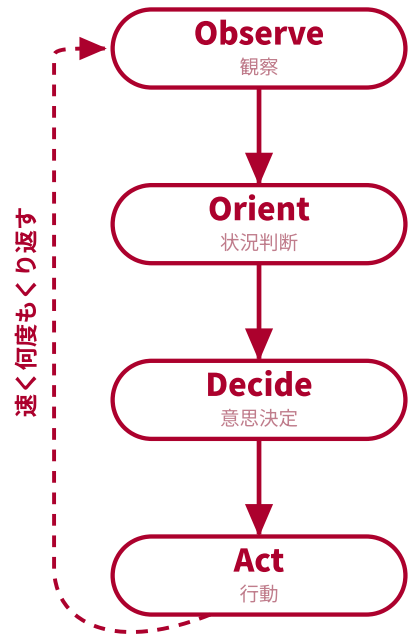
- P Plan 計画**
目標を定め、達成の手段を計画する
- D Do 実行**
計画を、現場で実行する
- C Check 評価**
結果を基準で検証する
- A Act 改善**
うまくいった型を標準化し、次に活かす

解説「計画が先」のサイクルです。一度決めた計画を実行→評価→改善で回し、着実に精度を上げていきます。手順が安定した業務ほど効果的。(変化が速く計画が読みにくい場面では、OODAループが向きます)

由来＝製造・品質管理。**安定・反復する業務の“着実な改善”に強い**。計画（P）から始め、ゆっくり確実に回す。

OODAループとは

「観察→状況判断→意思決定→行動」を高速で回し、**変化に適応する**意思決定ループ。



Observe 観察

現場・数字・人などの事実を、そのまま集める



Orient 状況判断

経験と文脈で「今、何が起きているか」を意味づける（最重要）



Decide 意思決定

仮説にもとづき、次の一手を決める



Act 行動

実行し、その結果をまた観察する

解説「観察が先」のループです。計画から入らず、まず**現実を見て意味づけ**、仮説で動きます。変化が速く先が読めない場面で、素早く適応するのに向きます。（手順が安定した反復業務では、PDCAが向きます）

由来＝軍事（ジョン・ボイド）。**不確実・変化の速い状況への“素早い適応”に強い**。観察（O）から始め、速く何度も回す。