

NORTHSAND



Appendix

人間力 = 「愛嬌」「素直さ」「しつこさ」 周囲と良好な関係を築き、維持する能力

愛嬌

① 愛嬌は与えられる力

愛嬌のある人は、周囲から好かれるため情報が集まり、チャンスを与えられるため成長する機会が増える

素直さ

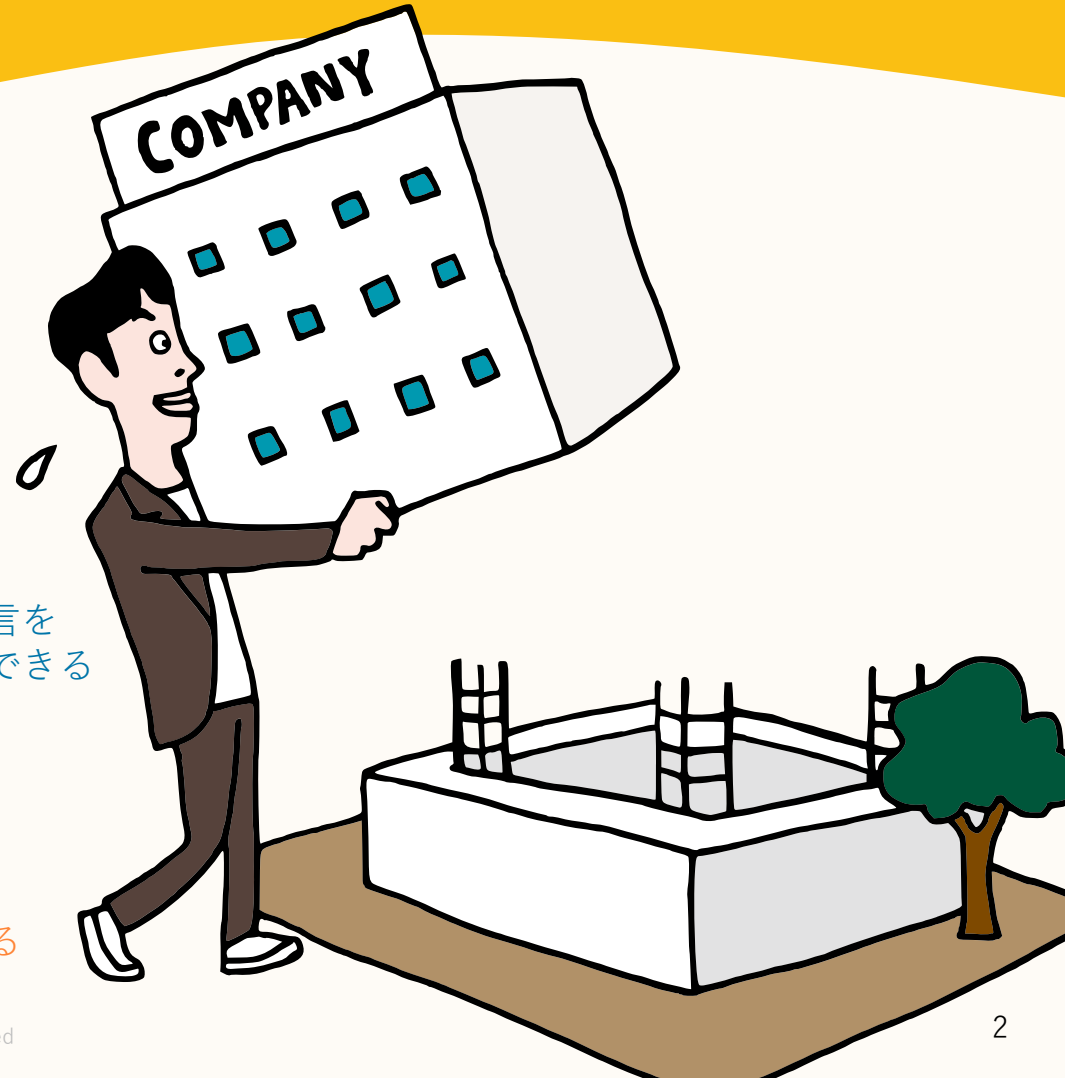
② 素直さは受け入れる力

素直さのある人は、こだわりなく他者からの指摘や助言を受け入れることができ、間違いを早く改善することができる

しつこさ

③ しつこさはやり切る力

しつこさのある人は、目的達成のために出来る事を全てやり切る意識が強く、責任感があるため信頼される



人間力を重視した採用と育成を徹底し 独自の組織文化を生み出している



人間力
教えにくく
変わりにくい要素

愛嬌

素直さ

いっさ

HOW?
人間力を
見抜く方法

NQ

Northsand Quotient
【ノースサンド指数】

NQは入社前のオンラインテスト！
4択のQA形式となった診断ツール。
当社のコンサルタントの行動特性1,000件
以上を言語化したデータベースを基に作成。

人間力のある行動ができるか、
定量的な診断が可能

ノースサンドに合うか客観的に判断
その後の面接でも人間力を重視

育成方法
様々な経験から
学ぶ

社長メッセージ

前田 知統 09:10
おはようございます！
今日から、よく考えてみると人生のためになる

前田 知統 07:43
【Day 222】 36.5℃
地味な雑用こそ大事

前田 知統 07:03
【Day 503】 36.3℃
御用聞きスタイル



ほんの小さな気配りや工夫で、 お客様の困りごとを解消していく

会議前のちょっとした工夫

- ・ホワイトボードを拭いてマーカーのインクを確認する
- ・プロジェクターの接続を事前に確認し、トラブルを防ぐ
- ・決裁者は発言しやすい中央、利害が対立する参加者は隣に座らないように席を配置する



関係者間の橋渡し

- ・顧客が直接言いにくい指摘を代理で整理して伝える
- ・対立する部門同士の間地点を見つけ、議論を収束させる
- ・忙しいお客様に代わって関係者への連絡事項を展開する



気づいたことはすぐに共有

- ・雑談の中で知った重要事項をメンバーや他社に共有する
- ・お客様関連部署の新しい社内規則を全体に展開して混乱を防ぐ
- ・お客様の担当者が異動予定と知り、後任準備をしておく



お客様のプレゼンサポート

- ・お客様とリハーサルを行い、伝え方の練習相手になる
- ・質疑応答でお客様が詰まったときに、補足してスムーズに場をつなぐ
- ・お客様の手元資料に付箋で重要ポイントや話す順番を書いておく



担当者がいない隙間仕事

- ・承認ルートに1件ずつ事前に電話で頭出しをする
- ・責任の押し付け合いになるタスクを事前に拾い、前に進める
- ・管理されていない資料を整理し、最新情報に差し替える



執務室を整えるひと手間

- ・会議後の机に残ったゴミや資料を回収し、椅子を整えて退出する
- ・共用コピー機の紙詰まりを直し、次の人がすぐ使えるようにする
- ・備品が不足していたら、関連部署に連絡して別フロアから持ってくる



誰に対しても常に人の感情に寄り添い、 相手目線で物事を考え行動し続ける

面接前後の雰囲気づくり

- ・候補者の緊張をほぐす雑談ネタ（出身地や趣味など）を仕込んでおく
- ・机や椅子を整えて候補者が安心できる空間にする
- ・面接のメモは面接中に整理して、面接可否を即座に連携する



入社前の不安解消

- ・歓迎会で入社者同士の関係を深め、既存社員も紹介する
- ・入社手続きは入社当日に横に並んで一緒に対応する
- ・アサイン先の社員やお客様の情報について事前に共有する

エージェントとの関係を深める工夫

- ・打ち合わせでもプライベートも交えた雑談を欠かさず積み重ねる
- ・相手のオフィスに出向いて、本音をじっくり聞く時間を取る
- ・紹介から入社につながったメンバーの活躍ぶりを共有する

組織の士気を高める工夫

- ・イベントでは拍手や歓声のきっかけ役になり、場を盛り上げる
- ・誕生日や資格の取得などはチームのチャットで祝う
- ・現場の雰囲気が沈んでいるときはお菓子を買って全員に配る

利他・助け合いの行動

- ・問い合わせがあれば即座に回答する
- ・新規アサイン者はランチに行って相談しやすい空気を作る
- ・タスクがあふれそうな人の仕事を積極的に巻き取る

感謝と称賛の文化づくり

- ・小さなタスクでも「ありがとう」と声をかける
- ・成果を出したメンバーは全員が参加するチームチャットや会議で称賛する
- ・メンバーの送別会はコンテンツを綿密に作り込んでリハーサルする



人間力でお客様の信頼を獲得した事例



① 国内大手金融業 様

経理業務の統合と自動化に向けた**大規模基幹システム**の刷新プロジェクト

お客様との日々の会話を欠かさず、小さな仕事でもコツコツと取り組む姿勢から「**あなたのような人が他にも欲しい**」と評価いただき、お客様にとって最大の支援会社の1つに

③ 国内大手医薬品業 様

新薬研究の効率化を目的とした大規模な**データ分析基盤構築**プロジェクト

国外関係者と良好な関係を築き、プロジェクトをとことん楽しむ姿勢から「**ノースサンドがいると心強い**」と評価いただき、新規案件の発足時は、真っ先に当社が選ばれる関係に

② 国内大手サービス業 様

コロナ禍による全社の**リモートワーク環境の構築**プロジェクト

他プロジェクトの状況にも常に目配りしながら**気が利く先回りの対応**を評価いただき、社内システムの統廃合が発生するたびに、当社にお声がけいただける関係に

④ 国内大手製造業 様

メインフレームで稼働する**基幹システムのオープン化**プロジェクト

多くの関係者が見過ごすタスクを次々と巻き取る姿勢から「**ノースサンドだけが、どの会社もやらないことをやってくれる**」と評価いただき、当社最大のお客様に

ファンづくりサイクルにより、 再現性の高い競争優位性の実現を目指す



対象者



成果
コンサルタント数
の増加



成果
エンゲージメント
の向上



成果
高稼働率・
単価向上

創業ストーリーや理念を題材に、 人間力を身につける育成制度



卒業生があらゆる現場で人間力を発揮



主体的な体現

- 考える力
- 行動する力
- 発信する力



体現の輪の広がり

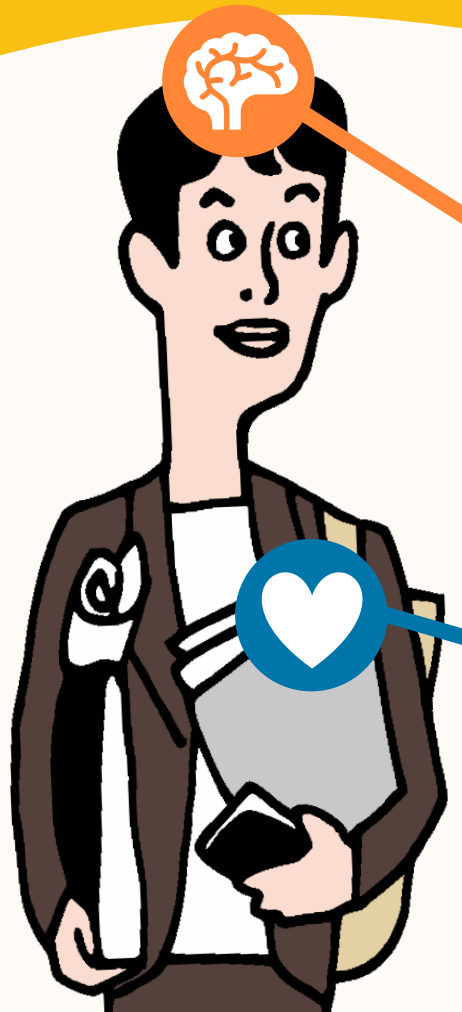
- 人間力に共感する
- 自分ごと化する仲間が増える
- チーム主義で仕事をする



組織文化としての定着

- 士気の高い組織
- 助け合いがあふれる組織
- 感謝・賞賛が根付いた組織

コンサルティングのスキルだけでなく、 相手の感情に寄り添う人間力も重視



コンサルタント
の育成要素

スキル・知識

コンサルスキル
マネジメントスキル
IT・業界知識

育成手法

研修で学ぶ

人間力

体験から学ぶ

愛嬌 素直さ しっこさ

職位別の階層型研修制度



社長メッセージ

- 前田 知紘 09:10
おはようございます！
今日から、よく考えてみると人生のためになる
- 前田 知紘 07:43
【Day 222】 36.5℃
地味な雑用こそ大事
- 前田 知紘 07:03
【Day 503】 36.3℃
御用聞きスタイル

経営陣との交流



全社員集会



当社で活躍する人材の行動特性から、 人間力のある候補者を選抜



- ✓ NQは、当社のコンサルタントの行動特性**1,000件以上を言語化**したデータベースを基に作成。4択のQA形式となった診断ツール
- ✓ 人間力のある行動ができるか、**定量的な診断**が可能

- ✓ 当社のコンサルタントに似た行動特性を持った候補者か、**客観的に判断**可能
- ✓ **人間力のある候補者**を適切に選抜

相手との信頼関係や過去の文脈が重要な仕事は「人」にしか担えない

世間一般の仕事

人にしか担えない仕事

相手との信頼関係が前提で、その人の文脈を理解することが重要な仕事



医療



交渉

コンサルティングの仕事



関係者をつなぐ調整役

立場の異なる関係者の間に入り合意形成を導く



複雑な利害の優先順位づけ

矛盾する要望を整理し、何を優先すべきか判断を助ける

AIが得意な仕事

情報処理が中心で、膨大なデータから傾向を分析したり、その結果をアウトプットする仕事

データ入力



コールセンター



リサーチ
データ分析



資料作成



これらの仕事はAIで効率化していく

高信頼・高文脈・高責任の領域は これからも「人」に任される仕事

高信頼

関係性そのものが重要な仕事



伴走・支援

組織の価値観を理解し
心理的安全性を確保し
ながら支援する

営業・顧客サポート

潜在ニーズを察知し関
係性を構築したうえで
解決へと導く

高文脈

データ化されない
暗黙知が重要な仕事



PJ推進

複雑な非言語情報と組
織の文脈を読み現場を
前へ進める



利害調整

利害の背景と人間関係
を読み解き合意形成を
主導する

高責任

最終判断を下す
責任が重要な仕事



リスクを背負う判断

予測が困難なリスクに
対して組織の信用と利
益を両立し対策を取る



投資・金融判断

返済能力や事業の成長
性などを総合的に判断
し最終判断を下す

* 江崎貴裕、『生成AIが変える世界を紐解く INFRA MECHANISM -時代を生き残るための7つの戦略-』.ソシム.2026年,p367 をもとに当社が作成

文脈が強く組織間の調整が前提のため、 コンサルティングの需要が高まりやすい

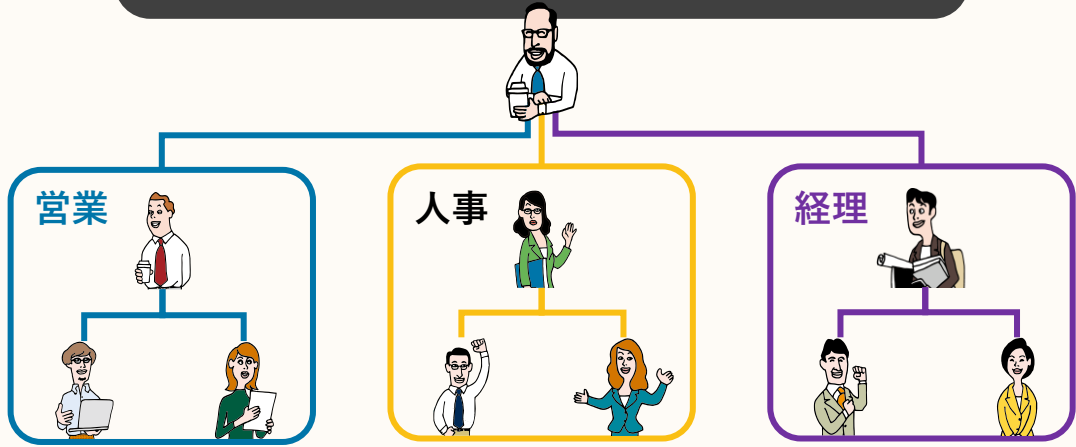
欧米 ジョブ型雇用
明確な役割に当てはまる人材を採用・配置、異動がほぼ無い



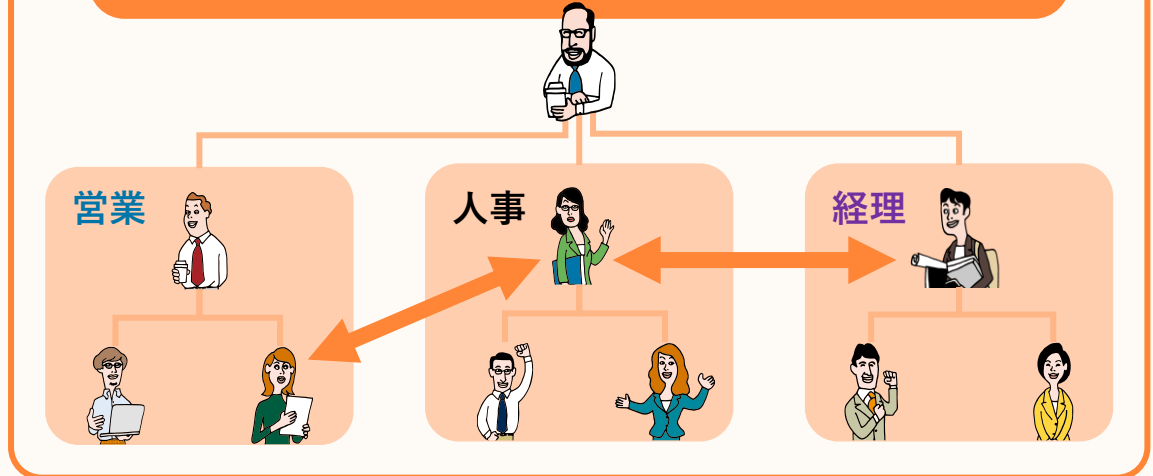
日本 メンバーシップ型雇用
役割を明確化せず、ポテンシャルで人材を採用・配置、異動が当たり前



タテ型の組織
業務の境界線が明確で、他部門に対する干渉が少ない



ヨコ・ナナメ型の組織
業務の境界線が曖昧なため、部門をまたいだ情報共有や調整が必要



教わり上手で先入観がなく純真な特性が 当社の長期的な成長に貢献する

教わり上手

フィードバックを求める
指摘を受け入れ行動に移す

先入観がない

枠組みにとらわれない視点
軽率に結論を出さない

純真

大胆な提案
新鮮な発想

未経験者

伸びしろが大きく
会社に新たな視点をもたらす存在

組織の停滞を防ぎ組織文化を持続させ 当社の競争優位性を強化する



ジュニア採用を減らすと起きる
3つのリスク

1



組織の空洞化

将来のリーダー・中堅を担う人材がいなくなり、組織内の断絶が起きる

2



組織の外部依存化

優秀な人材を社内から育成できず、外部のリソースを頼るようになる

3



組織の硬直化

組織の多様性が失われ、視点や発想が画一的となりリスクを恐れる



NORTHSAND

ジュニア層の
採用を継続

リスクを低減



空洞化



外部依存化



硬直化

組織文化を持続・浸透

競争優位性を強化



本資料の取り扱いについて



本資料には、当社に関連する見通し、計画、目標などの将来に関する記述がなされています。

これらの記述には「予想」「予測」「期待」「意図」「計画」「可能性」「見込み」やこれらの類義語が含まれることがありますが、これらに限られるものではありません。

これらの将来に関する記述は、当社が現在入手している情報をもとに、本資料の作成時点における当社の判断に基づいて記載したものであり、また、一定の前提(仮定)の下になされており、さらに、その性質上、様々なリスクや不確定要素などを伴います。

本資料には、当社の競争環境、業界のトレンドや一般的な社会構造の変化に関する情報等の当社以外に関する情報が含まれています。当社は、これらの情報の正確性、合理性及び適切性等について独自の検証を行っておらず、いかなる当該情報についてこれを保証するものではありません。

なお、当資料のアップデートは今後、毎年1回、4月頃を目処として開示を行う予定です。



WORTH SAND