

OCM CASE STUDY

ビジネスモデルの変革

概要

5万人以上の従業員と2,000以上の店舗を展開するグローバルなプレミアム・ラグジュアリーファッション企業が、業務効率向上を目的として、プロセスおよびシステムのグローバル標準化と自動化を推進するトランスフォーメーションを開始しました。

OCMアプローチは、役割の変更、組織構造の調整、そして本社および各国市場におけるチームの効果性向上に重点を置いて進められました。

注目ポイント

テクノロジーおよびAIを活用したツールでアダプションを加速する、人を中心としたOCMアプローチ。

感情的な安心感、信頼、帰属意識を重視し、チームの信頼関係を強化。

明確な未来像を一貫して伝えるコミュニケーションを徹底。



XLA

Experience Level Agreement
従業員の感情の変化やチェンジレディネス（変化対応力）の測定に活用。



DAT

トレーニングの簡素化と負荷軽減を実現するためのデジタルアダプションツール

チャレンジ

ビジネスモデルの大幅な変革により、多くのチームで役割変更や組織再編が行われると同時に、新たなプロセス、システム、働き方が導入されました。多様な地域や文化を持つ対象者への対応は、一貫性のあるリアルタイムコミュニケーションと持続的なエンゲージメントの実現における課題となりました。

OCM アプローチ

OCM戦略は、以下の2つのグループに重点を置いて進められました：

- (1) 大幅な役割変更や組織再編が発生したチーム
- (2) 役割変更がほとんどない、もしくは全くないチーム

成功の鍵となる要因は以下の3つです：



本社および各国市場のエグゼクティブリーダーシップ、ならびにチェンジリーダーとしてのリーダー層



持続的な成功に向けたリーダー層のチェンジリーダーシップ能力の強化



単なる「バグ修正」から「未来志向の組織づくり」への視点転換

付加価値

付加価値 一番目

1

変革後のオペレーティングモデル、プロセス・システムの標準化、および自動化の持つ可能性とメリットについての幅広い理解の浸透。

付加価値 二番目

2

役割や組織構造に大きな変化があったチームにおける高い受容性と明確な役割認識。目標および将来的な成功像に対する明確な理解。

付加価値 三番目

3

トランスフォーメーションを単なるITのアップグレードやシステム導入としてではなく、変革の推進力としてのテクノロジーの役割を含めて広く理解すること。



Natsuko Hara
changeadvisory (freelance)
E.: natsuko@changeadvisory.de

