



HR Strategy

“人的資本経営”で中小企業を元気にする！

Create Structure CO.,LTD

目次

はじめに	3p	HR Strategy について	13p
会社概要	4p	デジタル社会	14p
私達のミッションとビジョン	5p	3つの特徴	15p
人的資本経営について	6p	“働きがい”の成長循環	16p
人的資本経営の概要図	7p	“働きがい”のある会社の特徴	17p
無形資産について	8p	HR Strategy の全体像	18p
人的投資の国際比較	9p	9つの特徴	19p
経済成長率の国際比率	10p	企業は人なり	20p
開示事項	11p	過去の事例	21p
人材版伊藤レポート2.0の全体像	12p	導入やご契約の流れ	22p
		1ライセンスの料金	23p
		料金表	24p
		導入後のイメージ	25p
		お問い合わせ	26p

はじめに

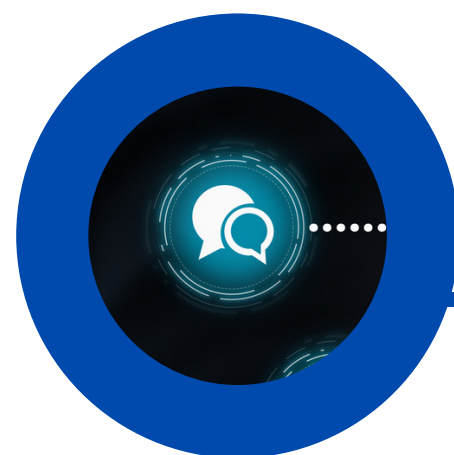
多くの経営者は「**人が大事・人財育成は重要**」と理解していますが、
「どうしたらいいのかわからない」というのが本音ではないでしょうか。
しかし近年“**人的資本経営**”が注目されています。

“**人的資本経営**”は、従業員の仕事への関与や生産性の向上、
組織の革新力の拡大など多岐にわたる影響を与えます。
従業員が会社に対して強い愛着を持ち、
自分の仕事に誇りを持って取り組む事が、組織の成果に直結します。

貴社も“**人的資本経営**”を導入しませんか？

働き方改革・業務改善・デジタル化・営業の効率化・生産性向上など
弊社は **人事施策** と **HR Strategy** で、そのお手伝いをします。

ABOUT OUR COMPANY PROFILE



2013

戦略人事コンサルティング事業開始



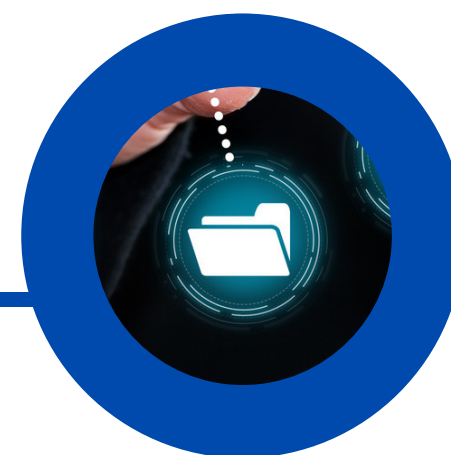
2016

キャリア・コンサルティング事業開始



2019

IT推進事業開始

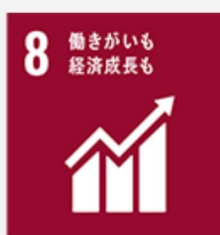


2022

SaaS事業開始

● ● ● <https://www.create-structure.jp/>

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS





ABOUT OUR MISSION

**“人的資本経営”で
中小企業を元気にする！**

VISSION

働く人を幸せに、社会も豊かに

従業員の能力向上、組織開発に役立つHRシステム「HR Strategy」を開発しました。

これは経営戦略を実現するツールであり、成長企業に共通する取組みを「仕組み化」するシステムです。

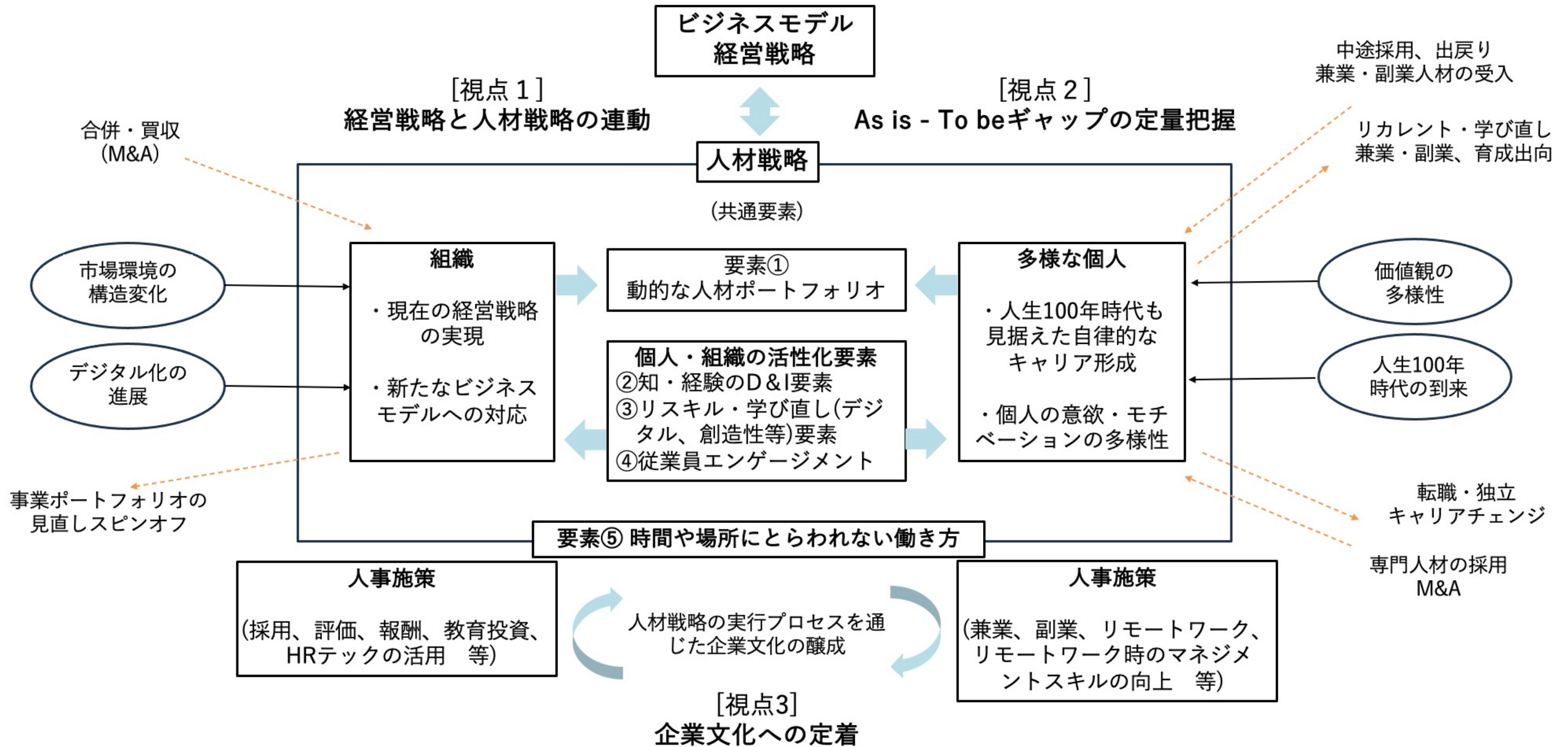
時代に合わせた「新・人事施策」もご提案します。



人的資本経営について

～人事施策～

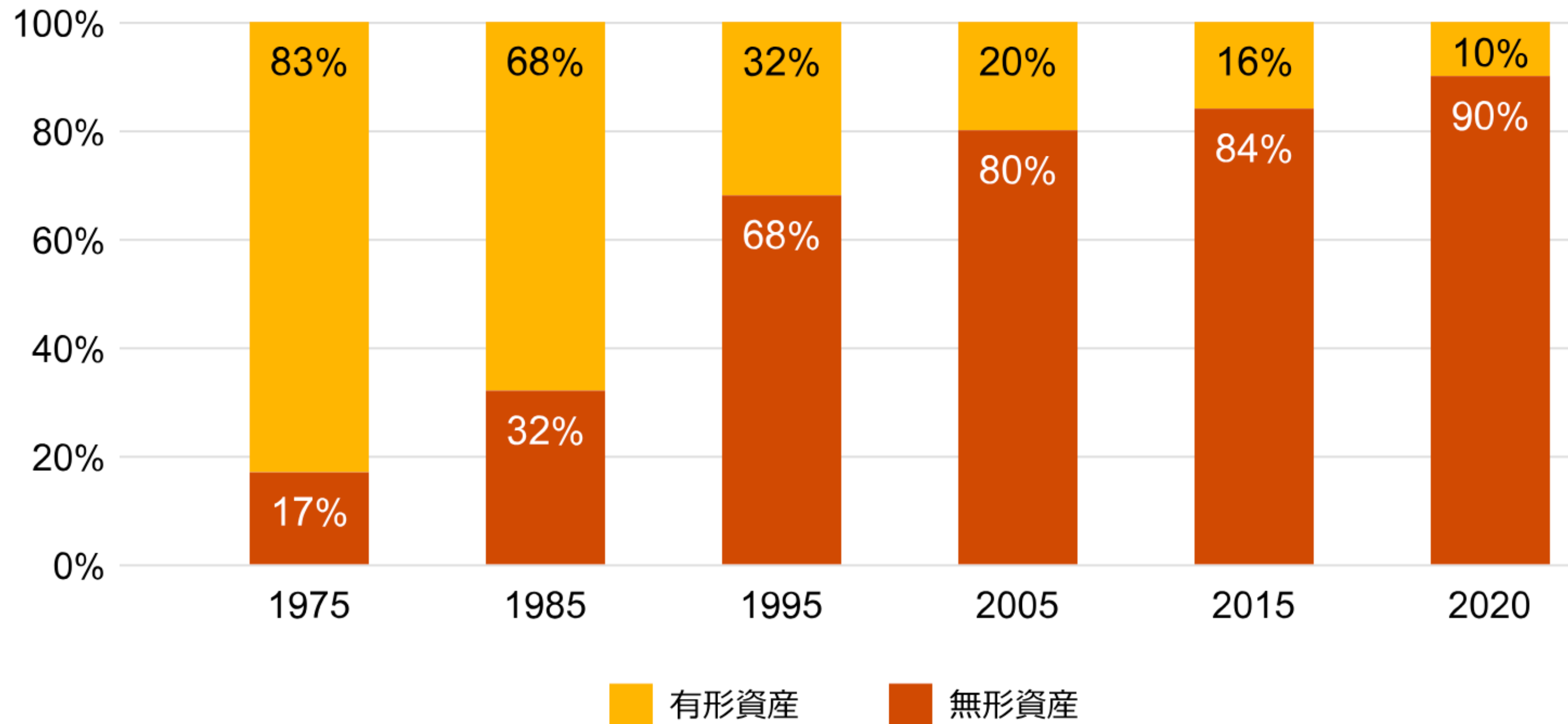
人的資本経営 ~人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素~



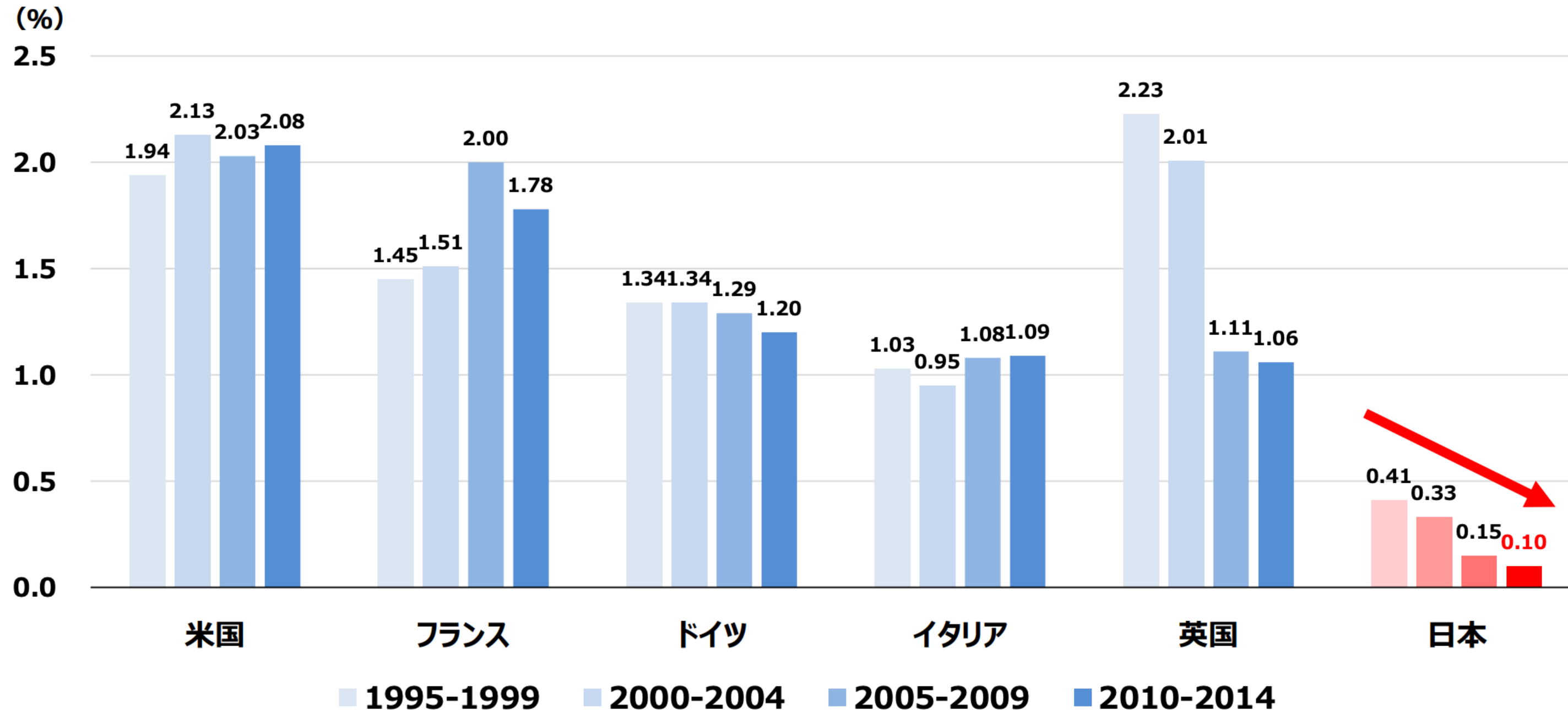
無形資産(=人的資本)が、付加価値を生み出す

「企業は人なり」がデータからも判明

S&P500の市場価値に占める有形資産と無形資産の割合



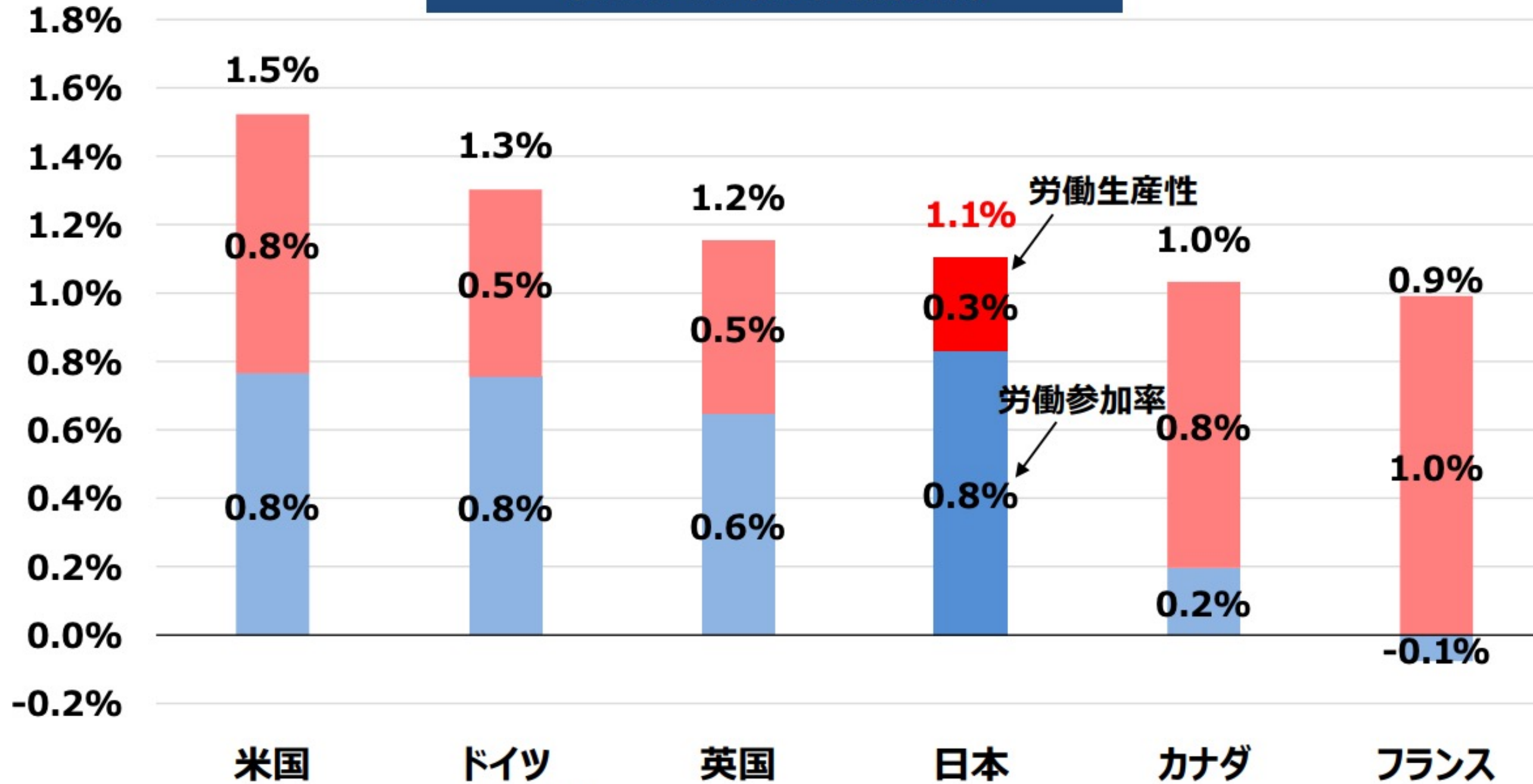
企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



出典：厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析-働き方の多様性に応じた人材育成の在り方について」を基に作成
 (注) 内閣府「国民経済計算」JIPデータベース、INTAN-Invest database を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計

経済成長率の伸び率の国際比較 (2010-19年の平均成長率)

経済成長率



出典：World Bank Date, ILO STAT Databaseを基に作成

これからの経営に求められる“人的資本経営”の基本事項

持続的経営のために中小企業こそ積極的に取り組むべきです

開示事項の階層 (イメージ)

開示事項の例																	
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行				コンプライアンス/倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休業	精神的健康	身体的健康	安全	労働慣行	児童労働/強制労働	賃金の公正性	福利厚生	

「価値向上」の観点

「リスク」マネジメントの観点

出典：非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」

「人材版伊藤レポート2.0」の全体像

1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

- ①CHROの設置
- ②全社的経営課題の抽出
- ③KPIの設定、背景・理由の説明
- ④人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- ⑤サクセッションプランの具体的プログラム化
(ア) 20・30代からの経営人材選抜、グローバル水準のリーダーシップ開発
(イ) 候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
- ⑥指名委員会委員長への社外取締役の登用
- ⑦役員報酬への人材に関するKPIの反映

2. 「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

- ①人事情報基盤の整備
- ②動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- ③定量把握する項目の一覧化

3. 企業文化への定着のための取組

- ①企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- ②社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- ③CEO・CHROと社員の対話の場の設定

(出所) 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」(人材版伊藤レポート2.0) (2022年5月)を基に作成。

4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- ①将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- ②ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- ③学生の採用・選考戦略の開示
- ④博士人材等の専門人材の積極的な採用

5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

- ①キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- ②課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

6. リスキル・学び直しのための取組

- ①組織として不足しているスキル・専門性の特定
- ②社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- ③リスキルと処遇や報酬の連動
- ④社外での学習機会の戦略的提供(サバティカル休暇、留学等)
- ⑤社内起業・出向起業等の支援

7. 社員エンゲージメントを高めるための取組

- ①社員のエンゲージメントレベルの把握
- ②エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- ③社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- ④副業・兼業等の多様な働き方の推進
- ⑤健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

8. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

- ①リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進

HR Strategy について

～CRM(顧客管理)、SFA(営業管理)、連絡ツール
ダッシュボード、People Analytics、評価制度など～

DIGITAL SOCIETY

ビジネス環境の変化が激しい時代です。
そのためデータとデジタル技術を活用しつつ、
顧客や社会のニーズを把握して、
製品・サービス・ビジネスモデルの変革が
どの会社にも求められています。

業務・組織・企業文化を成長させ、
優位性を確立することは、経営課題の1つです。
その解決策として“**人的資本経営**”が
注目されています。





SERVICES THAT CAN BE PROVIDED ON FUTURE TECHNOLOGY



デジタル化

HR Strategyはクラウドのため、いつでも、どこでも、どんなデバイスでも利用可能！
経営資源に必要な各種データを蓄積し、有効活用できます。
HR Strategyは「人事管理」や「タレントマネジメント」のための部分最適システムではありません。
人を軸とした、経営者の「経営戦略」を実現するための全体最適システムです。

仕組み化

成長企業に共通する経営の仕組みづくりをサポート！
成長企業に共通する組織体制とは？
製品サービス、業務プロセス、従業員の3大要素が連携して上手くまわり、最大限の経営品質が実現しています。特に「従業員の労働意欲」や「高い組織力」に着目した経営手法をとっています。つまり会社の資源(ヒト・モノ・カネ・情報)を管理し、リスクとリターンを計測しながら、最大限の効果を得るマネジメントをしています。

見える化

組織と従業員の行動プロセス・成果・心理状態や従業員同士のコミュニケーションなど会社の経営状態を視覚化します。連絡ツールChatter(チャター)とは、FacebookやTwitterのビジネス版のような存在であり、メンション(「@」)やトピック(「#」)を利用し、社員やパートナーとコミュニケーションができる、Salesforceの中の機能です。社内コミュニケーションを円滑にし、ナレッジマネジメントをも可能にします。



SERVICE-PROFIT CHAINE

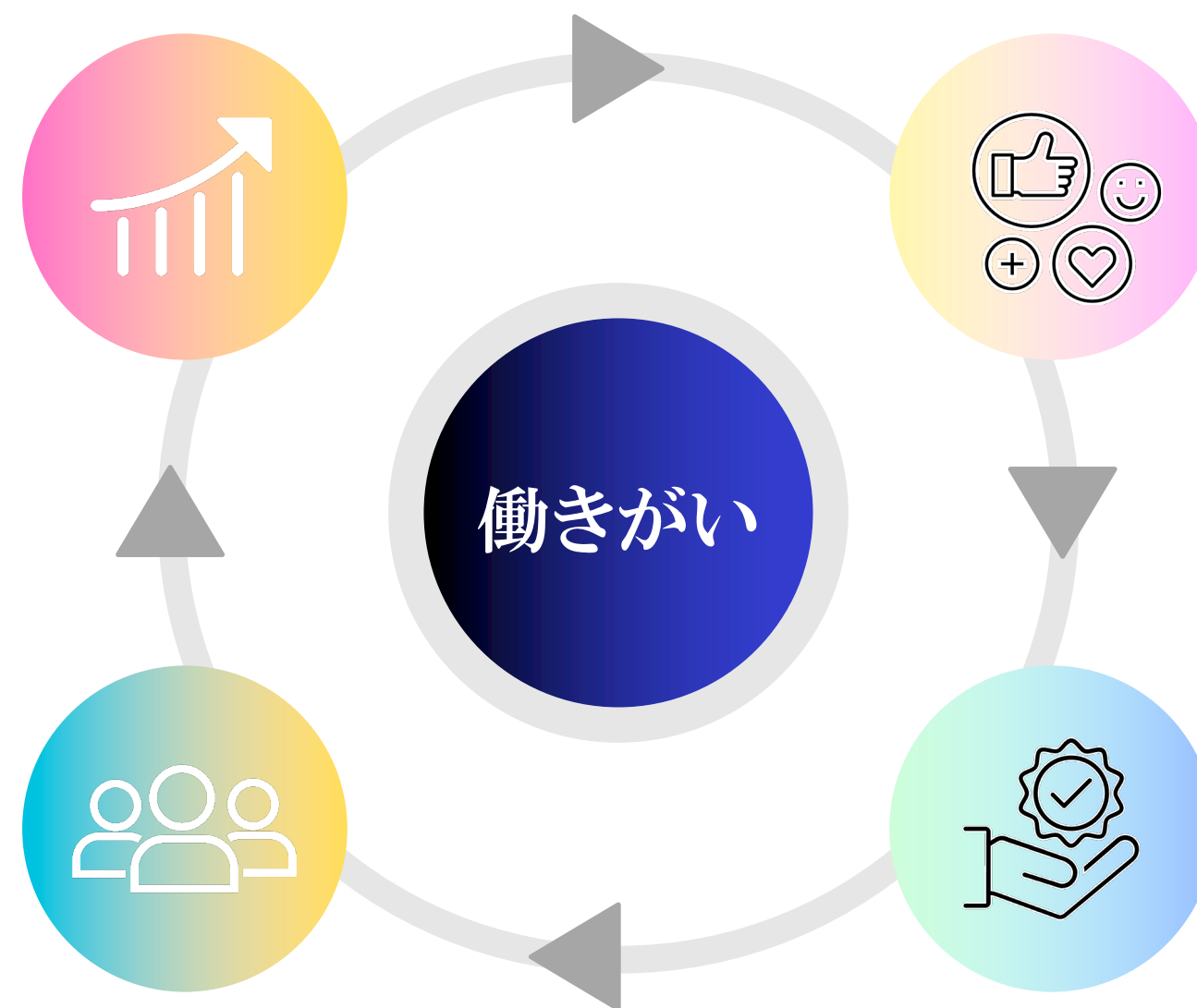
～人的資本経営の成長循環～

業績

顧客との良質な関係は、業績に直結します。顧客が新たな顧客を紹介する流れが大きく業績に反映され、その成果を新たに従業員へ還元すれば、さらに好循環の流れが形成されます。

顧客エンゲージメント

顧客の期待を超える品質やサービスは、顧客との継続した強い関係性を構築し、永続的なリピート(ファン獲得)へと繋がっていきます。



従業員エンゲージメント

“人的資本経営”に基づき、職場設計と職務設計を整え、従業員のパフォーマンスを引き出します。そして顧客中心の戦略を実行すれば、いい循環が流れ始めます。

高品質・サービス

エンゲージメントの高い従業員は、品質やサービスの質を高めます。その事が顧客との信頼関係を構築する力をよりいいものへと変えていきます。



37%+

Sales




31%+

productivity

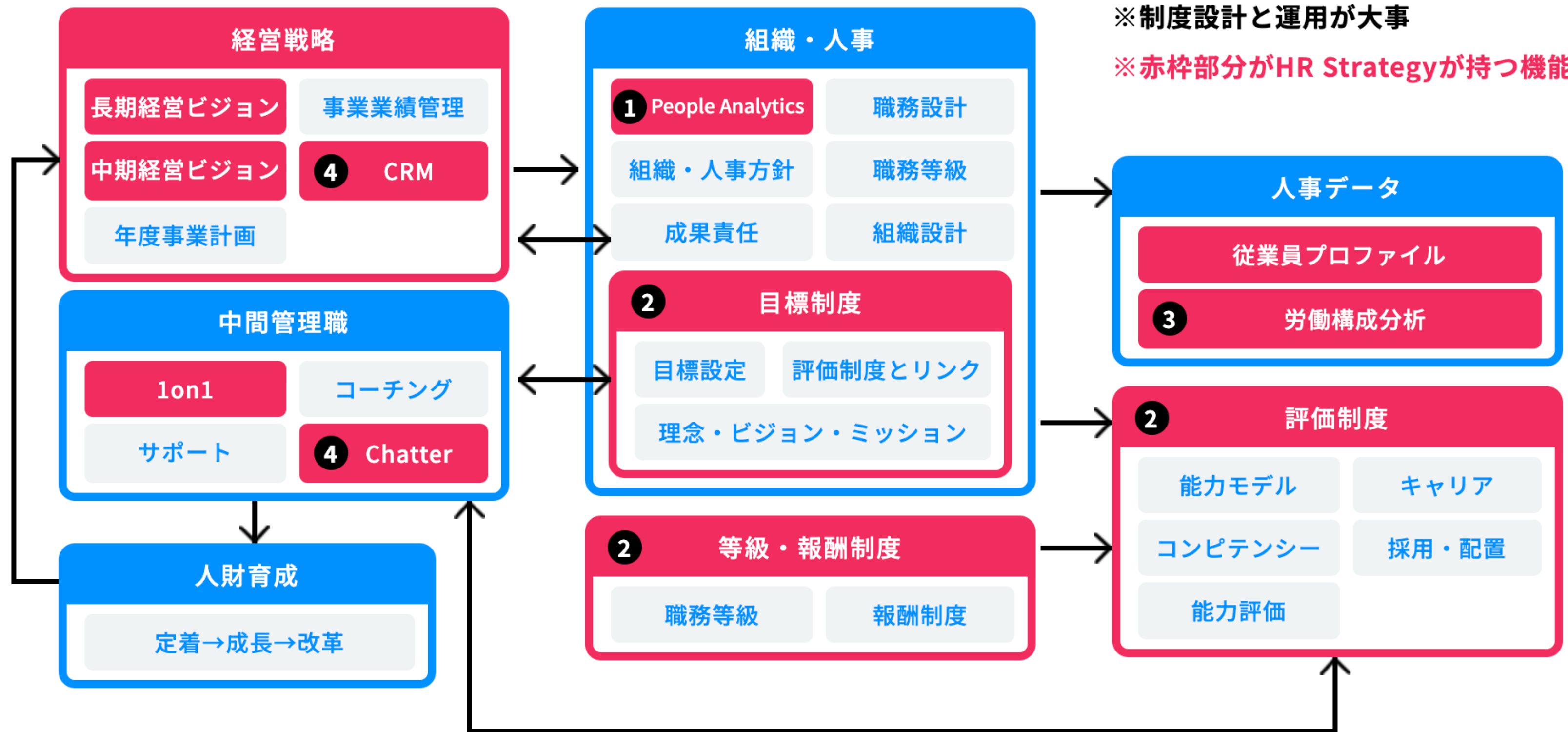
3%+

creativity

“働きがい”のある会社は、平均的な会社と比べて
売上が**37%**高く、労働生産性は**31%**高く、創造性も**3%**高い。



MANAGEMENT METHODS FOR A GROWING COMPANY



※制度設計と運用が大事

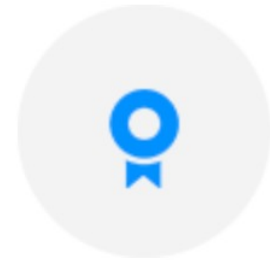
※赤枠部分がHR Strategyが持つ機能です

9 CONTENTS



目標制度

従業員各々の目標から会社全体の目標・ビジョン、ミッション、行動規範を管理。達成度合いも一目で確認が可能で、成長する仕組みとして機能します。



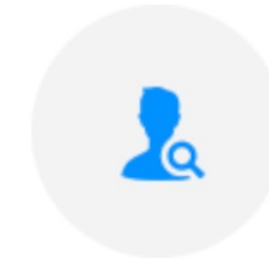
等級制度

多種多様なデータから従業員が保有する能力や職務を定義し、等級制度の設計・管理を補助します。そのことで従業員のキャリア・ビジョンを示します。



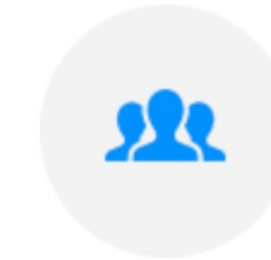
人事評価

従業員の職務遂行や結果を視覚化。グラフやレーダーチャートで従業員全員の総合評価結果が一目でわかります。頑張ったら報われる組織文化にします。



人財データベース

個人や組織の課題を「見える化」するための土台として、従業員の様々なデータを集約・一元管理いたします。



労働構成分析

データに基づいた根拠と具体的な目標値を算出し、適性人員の把握、業績向上に結びつく人事施策を手助けします。



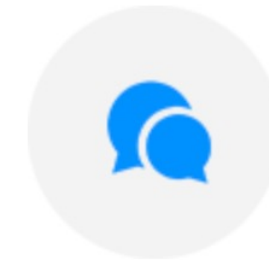
People Analytics

従業員に関わる11の項目と5つの指標など様々なデータを集めた分析結果を活用して、組織が抱える課題を見える化し、解決へと導きます。



CRM

顧客情報や顧客との関係性やコミュニケーションを一元的に把握し、チーム内でリアルタイムに更新・共有することができます。



連絡ツール Chatter

チャット機能で日々の社内コミュニケーションを見える化。データや資料も記録し、過去のやり取りも検索可能です。ナレッジマネジメントとしても機能します。



ダッシュボード

レポートで収集したリアルタイムのデータを表示。変化するビジネスの状況を視覚的に把握可能にし、意思決定のお手伝いをします。



HR Strategy of The Future Success

”企業は人なり”

従業員の“働きがい”を高めるのは、経営の本質です。
20年間のHR研究と5,500以上のデータと実績から、
成長企業の共通点を導き出しました。

本システムの9つのコンテンツを利用すれば、
“**人的資本経営**”の実現と成長企業と同じ経営が
「仕組み化」できます。



DEVELOPING TECHNOLOGY IN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



Case Study 1

■ 店舗拡大と売上高10億円を目指す

顧客: 飲食店 年間売上高5億2千万円
従業員83名

取組: 各種制度設計・組織風土改革

成果: 幹部を含め日々の仕事に真剣に向き合っている従業員は多かった。

しかし、現状に満足しているため、次のステージに向かう姿勢がなく、伸び悩みを抱えていた。そのためまずは人事評価制度の評価基準と、等級ごとの職務内容と給与を明確化。それにより従業員に対してキャリアビジョンを示すようにした。

特にポイントは、店舗拡大ができるように人材育成が行われる組織文化を形成する制度設計をしたこと。従業員の成長は会社の成長であり、次の世代が育つことで店舗拡大が可能となった。結果として現在は、10店舗から16店舗まで拡大している。



Case Study 2

■ サービスの見直し

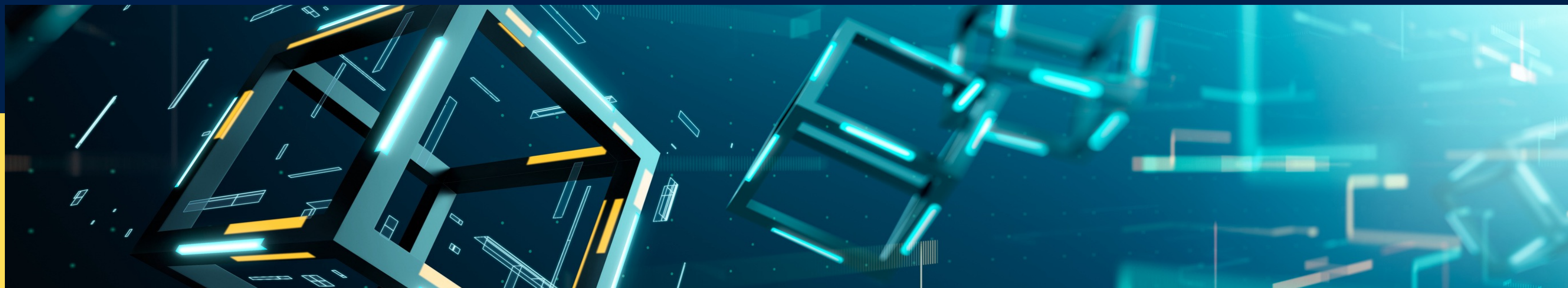
顧客: サービス会社 年間売上高 6億1千万円
従業員48名

取組: 理念・ビジョン・行動規範の策定

成果: マルチタスク制を採用しており、上司が全従業員の業務配置を都度指示していた。それにより指示まじの習慣が形成されてしまい、かつマニュアル通りに仕事をする意識が強まっており、経営者の考える理想と現実とのギャップが大きくなっていた。

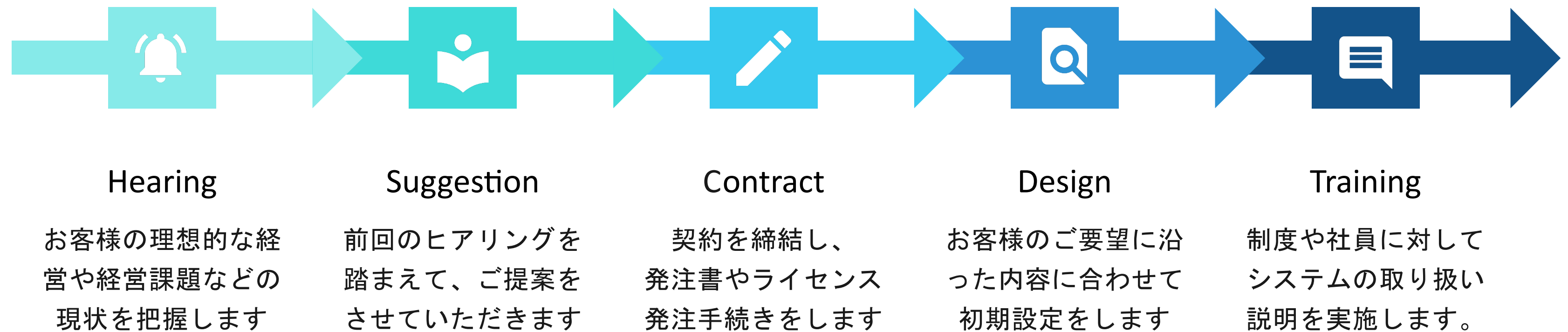
そのためマーケティングの手法を使い、自社と他社との違い、顧客分析やニーズの把握、仕事の意義やお客様に提供する価値について考える機会を用意して、今までのサービスを見直した。

個人と組織のあるべき姿が明確になったことで、お客様の要望や期待に応えることが増え、アンケート評価も前年比平均3.3→4.3に向上。リピーターも増えた。





FLOW UP TO CONTRACT



HR STRATEGY OF LICENCE PRICE LIST

REGULAR

STANDARD

3,960円

LIGHT

2,970円

【10名利用のシュミレーション】

1ライセンス3,960円 × 10個 × 12ヶ月 = 475,200円

*** 1人を雇う場合の1/10の投資で同等の「成果」を出せる**



例: 人事担当者の人件費
40万円 × 12ヶ月 = 4,800,000円

**IT導入補助金
を活用できます！**

システム利用と
各種制度設計や
コンサルティング
費用も合わせて
申請ができます。

CATEGORY	SERVICE	PLAICE (Tax excluded)	CHECK
各種制度設計	1.人事評価制度	100,000～200,000	
	2.等級制度	100,000～150,000	
	3.賃金制度	100,000～150,000	
研修(2時間30分～)	4.人事考課訓練	50,000～	
	5.ビジョン・ミッション・バリュー	50,000～	
	6.目標設定	50,000～	
	7.キャリア教育(組織)	50,000～	
	8.キャリア面談(個人 1回25分)	4,000～	
戦略人事コンサルティング	1.～3.セット	400,000	
	1.～7.セット	700,000	
	1.～7.+9.財務分析・マーケティング分析含む	1,000,000	
HR Strategy	Standard 1ライセンス 3,960円 × 10個 × 1年	475,200～	
	* 10ライセンス以上から利用可能 (追加は5ライセンス単位) 年間契約、前払い、他ライセンスは別途問い合わせ		
	入会金(初期設定)	100,000	
	* オプション① 1.～3.セット	300,000	
	* オプション② 1.～7.セット	600,000	
	* オプション③ 1.～7.9.セット	900,000	
その他	確定拠出年金、補助金申請資料作成 など	別途ご案内	

【HR Strategy ライセンス 20個(例)】 Standardライセンス 3,960円 × 20個 × 12ヶ月 + 初期設定 110,000円 + オプション① 330,000円 = 1,390,400円 (税込)

「IT導入補助金」を活用すれば、2/3が補助されます。実質金額は、463,003円。
補助金申請資料の作成も対応可能です。まずはお気軽にお問い合わせください。採択率は90%以上です。



働き方改革 業務改善 デジタル化



営業の効率化 生産性向上



人事施策 と HR Strategy で貴社の “人的資本経営” を実現します！



CONTACT CORPORATE



貴社の理想的な経営のサポートを致します。

詳細は個別相談にてお伝えします。ぜひお気軽にご相談ください。



EMAIL ADDRESS

info@create-structure.jp



PHONE NUMBER

044-244-4876



WEBSITE

www.create-structure.jp