

# Startup Plan

Sun Shubin

Homepage : <https://sunshubin.github.io/>

Mail : [sunshubin@outlook.jp](mailto:sunshubin@outlook.jp)

## 重要説明

この文書は 会社ビジネス経営の提案文書ではない、経営意思決定の練習文書です。  
今世界IT業界の最新組織管理理論を元に日本のDXニーズにより ビジネスモデルをデザインします。本資料を用いた運用は必ず自身の責任と判断によって行ってください。これらの情報の運用の結果について 著者はいかなる責任も負けません。

バージョン	更新要件	日付
0.8	10年プラン：未来10年成功可能のビジネスマップ	2021/02/01
0.7	グローバル教育DX支援事業、マーケティング&セールス、参考文献	2021/12/12
0.6	ビジネスモデル、OKR評価、社員紹介制度、GIGAスクールのICT支援	2021/11/26
0.5	組織体制、人事管理、社内副職、ビジネスマナー、セキュリティ対策	2021/11/18
0.3	業務改善ポイント	2021/10/28

2022/1/31

- 2 -

## 目次

- 経営リスク分析&対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

## 法務

現状:

SNSの風評などの監視は ほぼやりません。

違法事件報告のフィードバックは 一週間以後 まだ返信しません。

部署:法務部

対策:

✓ 担当さんは 毎日1回以上を確認します。

✓ 社長室メールアドレスを会社ホームページに公開します。

## 組織体制、人事管理、業績評価

現状:組織体制は 古い権力集中モデルなので 社内コミュニケーションは難しい。

部署:人事部

対策:

- ✓マトリックス体制、組織活性化
- ✓人事部署の三つ機能(サービスシェア、人材管理、イノベーション)を強化
- ✓社員悩みなど投稿専用の社長室メールアドレスを会社ホームページに公開します。

2022/1/31

- 5 -

参考：PMBOK

2022/1/28 人事的三大支柱

## 人材採用、育成

現状:

①採用リスク:人材採用のRPOは ITの専門家ではない、担当さんのIT関連知識はぜんぜんありません。さらに 会社の業務、職位の作業と業務知識は ゆっくり理解しません。

②入職リスク:応募者能力を確認できず③退職リスク:退職予防はできず

部署:人事部

対策:

- ✓ 社内HRBPにリクルートチームを工夫します。
- ✓ LinkedInなどのSNSを活用して 会社のブランドを十分アピールします。
- ✓ 社員紹介制度を強化して 社内イベントを展開します。
- ✓ 人材の社内育成を強化します。
- ✓ 応募専用メールアドレスを会社ホームページに公開します。

2022/1/31

- 6 -

参考: Netflix

参考: <https://sunshubin.github.io/> HRD事業文書 (2022/1/10add)

2022/1/28 HRBP

## 人材留用(社員退職リスク)

2022/1/31

- 7 -

参考：Netflix

参考：<https://sunshubin.github.io/>      HRD事業文書（2022/1/10add）

## ビジネスモデル・イノベーション

現状: 業務イノベーションできない

部署: 業務関連の事業部

対策:

- ✓ OKR評価を活用します。
- ✓ 優秀な人材を昇進します。

2022/1/31

- 8 -

参考: Googleなど



## 会社ブランドアピール

現状:ソーシャルメディアに会社情報が発信する件数・質は 不足

部署:マーケティング、営業関連の部署

対策:

- ✓ ソーシャルメディア
- ✓ オンラインイベント

## 品質管理・品質保証

現状:組織横断の品質保証・技術サポートの部署はない

部署:業務関連の事業部

対策:

✓ 品質保証の部署を新設

## 運営コスト:IT設備のリース

現状:リースしたのノートパソコンの仕様と性能は

5年間利用の場合 リース金額は 自社購入TOCの2倍以上になります。

例:Dell Latitude 3301 販売金額:245,190円(5年間 ProSupport Plus & 翌営業日対応 オンライン サービスを含め)、リース業者キャンペーン12カ月、¥7,400円/月、3年間約27万円

対策:自社購入、3年or5年以後 まだ活用可能、例:プロジェクト仮想サーバー、インターンシップPC、VDI、社員育成環境など;GIGAスクール貸出可能の機種:Surface book3、Macbook pro;仮想サーバー、VDI、カスタマイズ可能の機種:Thinkpad TXXXシリーズ(TXXXSではない)

プリンターの印刷コスト(社員教育、講義製本の量が多いので)

エプソン EPSON PX-M6712FT [A3カラーインクジェット複合機 エコタンク(大容量インクタンク)搭載モデル ビジネスインクジェット]

製本機:講義製本、営業資料など 社内に作成できる

マウス、SurfaceとiPadのペン、錠など、原則自分好きなものを準備する、最低限のものを支給する可能

2022/1/31

- 11 -

基準:32Gメモリ、1Tディスク

ミス修正(2022/1/7)

以下の内容を追加(2022/1/8)

注意:

正在从DDR4向DDR5更新(2022/1/10)

保証期,5年或6年(企业购可交涉,目标)

優先順位:高☞低

Surface Book 3 13.5 インチ、インテル Core i7、32GB RAM、1TB SSD、NVIDIA GeForce、Microsoft Complete for Surface Book/Laptop Studio、偶発的な損傷に対する保証付き(4年間) (391,160円(税込)、2022/1/8) Surface ペン ¥12,980、高校生向けのGIGAスクールサービスの最適(管理職位、移動办公优先选择、使用四年以後リーススタート、想定5000円/月、or中古販売)

MacBook Pro 14インチ 10コアCPU、32コアGPU、16コアNeural Engine搭載Apple M1 Max、64GBユニファイドメモリ、1TB SSDストレージ、AppleCare+ for Mac, (462,600円、2022/1/8) 社内开发优先、使用五年以後インターンシップ貸出可能, or中古販売

ThinkPad T14 Gen2: インテル® Core™ i7-1165G7 プロセッサー、Windows 11

Pro 64bit、Windows 11 Pro 64bit - 英語版、16 GB DDR4-3200MHz (オンボード)、追加メモリなし、512 GB SSD M.2 2280 PCIe-NVMe OPAL対応、14.0型 FHD 液晶 (1920 x 1080) IPS, 光沢なし, マルチタッチパネル, 300 nit、NVIDIA® GeForce® MX450 2GB GDDR6、IR & 720p HDカメラ(マイクロホン付)、指紋センサー、英語キーボード(バックライト付) ブラック、インテル® Wi-Fi 6 AX201 2x2 & Bluetooth®、WWAN: Quectel EM120R-GL 4G LTE CAT12、NFC、スマートカードリーダーなし、(321,310円、2022/1/8)、長所: メモリ、SSD交換可能  
注: 社内开发优先选择, 2022年内升级新款→Core i7-12xx、32 GB DDR5 (オンボード) (2022/1/10)

iPad mini (第6世代)、256G、Wi-Fi + Cellular、Apple Pencil (第2世代) 2年保証、約119,230円(税込)      iOSテスト用    一台確保必要  
iPhone      iOSテスト用    各種サイズ    一台確保必要

製本機 (2022/1/16add)

## 運営コスト: 座席指定

現状: 全ての座席を指定する、一部長時間利用しない

対策: 個人専用ボックスを導入する、座席がフリーになる。

除外: 週間4回以上出勤する社員は座席を指定すること



2022/1/31

- 12 -

2022/1/10add

## 目次

- 経営リスク分析&対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

社風

2022/1/31

- 14 -

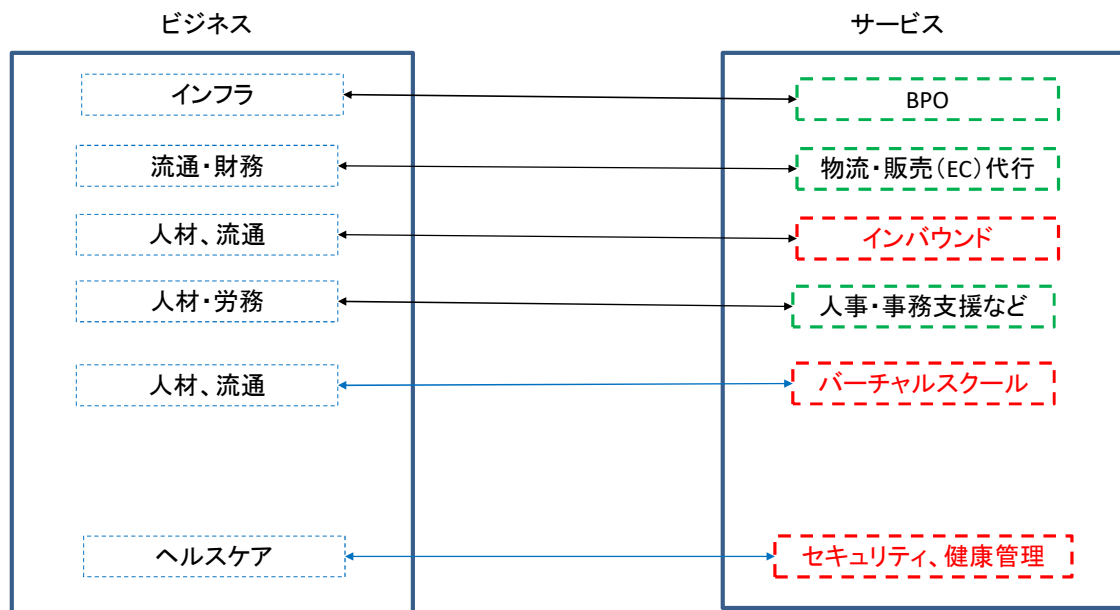
~~Software  
Outsourcing~~

Internet  
Service  
Startup

みんなの大好きな会社です！！



# ビジネスモデル



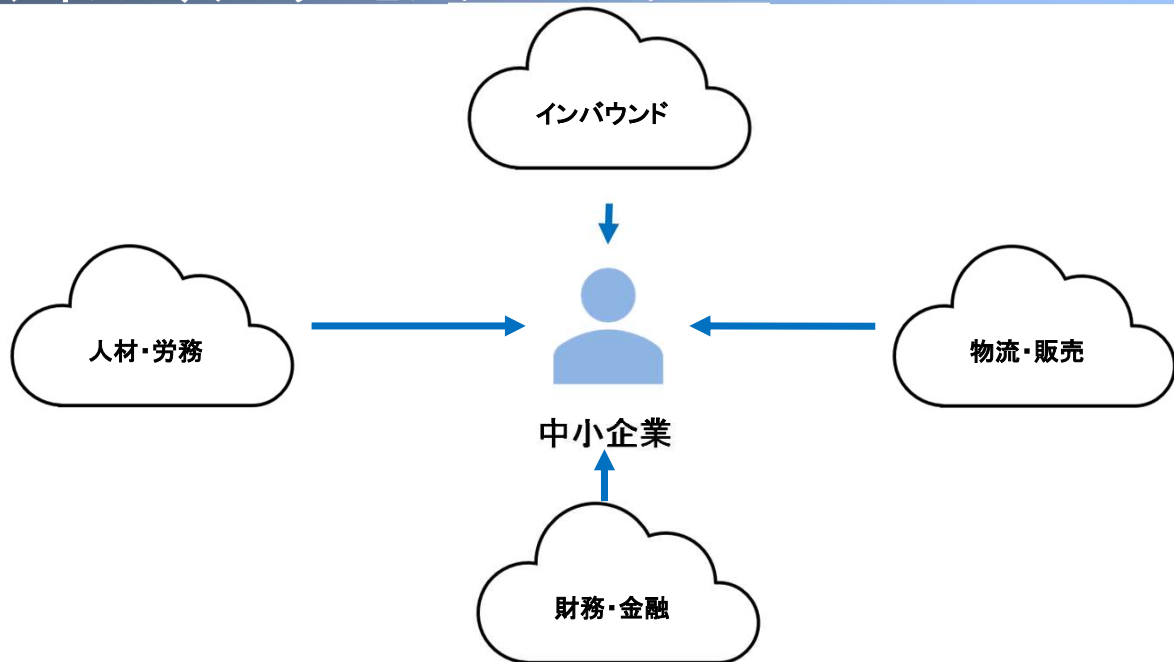
赤い字は日本の「観光立国」(インバウンド)、「教育立国」、「少子高齢化社会」により 新規事業です。

2022/1/31

- 16 -

ミス修正 2022/1/11add

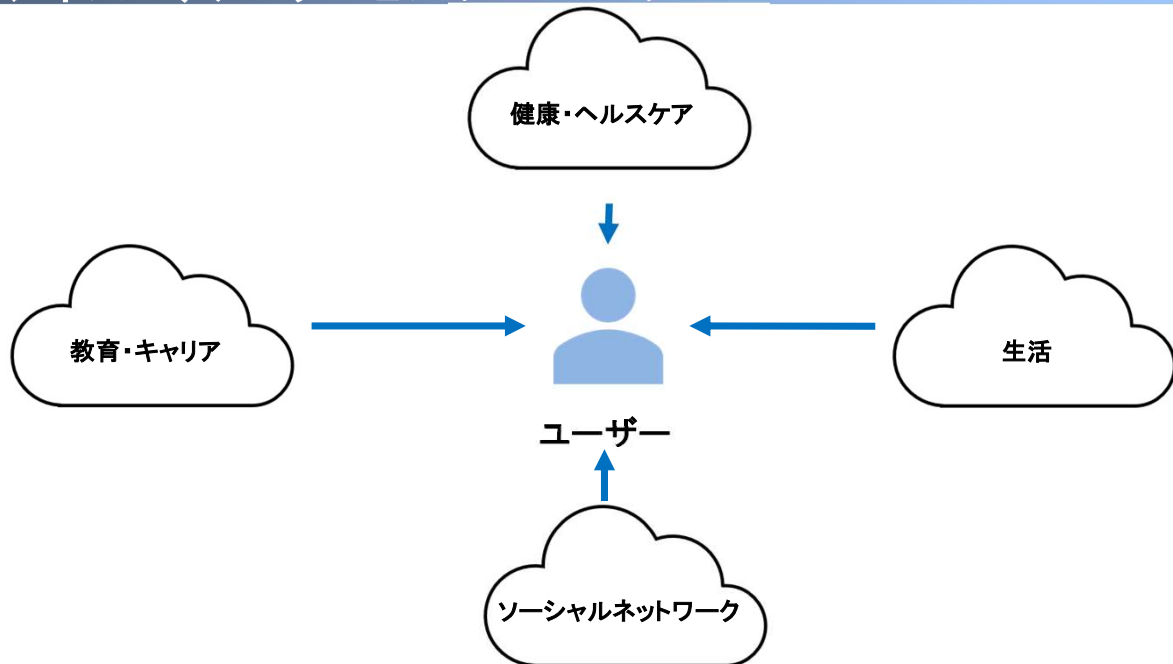
## ビジネスモデル: サービス(B to B)



2022/1/31

- 17 -

## ビジネスモデル: サービス (B to C)



2022/1/31

- 18 -

## 事業目標(第1期①)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2022	コア技術戦略:ビッグデータプラットフォーム(GCP、VMware) ソリューション: 小売(EC) 事業発表:転職エージェント(有料職業紹介認定)	8: 0.5: 0.5: 1 160: 10: 10: 20
2023	コア技術戦略:機械学習(画像認識) ソリューション: 小売(EC、集客、CRM)、ニュース(個別最適化) 事業発表: 中小企業社内管理(人事)	7.5: 1: 0.7: 0.8 225: 30: 21: 24

本社引越:秋葉原(理由:交通便利、週末イベント集客可能、自社購入優先)

最上階:管理部、営業部

4F~:事業部用オフィス

3F:社内用会議室、電話室

(1Fと2Fは 週末 社外公衆に開放する)

2F:ソリューション実証展示(バーチャルスクール、モバイル図書館、観光など)、ビジネス面談室

1F:受付、転職エージェント、イベントホール、無人販売スーパー(小売りとセキュリティソリューション展示)、IoT展示

OS:アウトソーシング SS:ソリューションサービス iLab:自社研究・新規事業創出

2022/1/31

- 19 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

高齢化社会のコミュニティーサービス

DX時代の人事(仮定名) ← 市場の競争は 人材の競争です。

2022/1/18修正

## 事業目標(第1期②)

本社引越:

秋葉原(理由:交通便利、週末イベント集客可能、自社購入優先)

最上階:管理部、営業部

4F~:事業部用オフィス

3F:スライディングウォールで分割可能の社内用会議室(教室用可能)、電話室(2名、4名)

(1Fと2Fは 週末 社外公衆に開放する)

2F:ソリューション実証展示(バーチャルスクール、モバイル図書館、観光など)、イベントホール2(座席なし)、ビジネス面談室

1F:受付、転職エージェント、イベントホール1(座席あり)、無人販売スーパー(小売りとセキュリティソリューション展示)、IoT展示

OS:アウトソーシング SS:ソリューションサービス iLab:自社研究・新規事業創出

2022/1/31

- 20 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

高齢化社会のコミュニティーサービス

DX時代の人事(仮定名) ← 市場の競争は 人材の競争です。

2022/1/18修正

## 事業目標(第1期③)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2024	コア技術戦略: 文脈分析(音声認識も含め)、自動推薦、IoT ソリューション: 小売(EC、集客、CRM、多実体店舗、商品管理&物流) スクール業務管理、学力テスト&分析 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、情報)SaaS	7: 1.5: 0.9: 0.6 350: 75: 45: 30
2025	コア技術戦略: 意思決定支援システムV1、セキュリティ監視 ソリューション: 小売(チャットロボット、、宅配ボックス)、健康アナウンス セキュリティ(位置、転倒)、オンライン授業ツール 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、教育) バーチャルスクール(業務管理、学力テスト&分析)	6.5: 2: 1: 0.5 455: 140: 70: 35

OS:アウトソーシング SS:ソリューションサービス iLab: 自社研究・新規事業創出

2022/1/31

- 21 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

高齢化社会のコミュニティーサービス

DX時代の人事(仮定名) ← 市場の競争は 人材の競争です。

2022/1/18修正

## 事業目標(第2期①)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2026	コア技術戦略: 意思決定支援システムV2 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、安否、健康) バーチャルスクール(業務管理、学力テスト&分析、セキュリティ、健康)	6: 2.5: 1: 0.5 600: 250: 100: 50
2027	コア技術戦略: 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、安否、健康)	5: 3: 1.5: 0.5 650: 390: 195: 65

OS: アウトソーシング SS: ソリューションサービス iLab: 自社研究・新規事業創出

2022/1/31

- 22 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正

## 事業目標(第2期②)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2028	コア技術戦略:	4: 3.5: 2: 0.5 720: 630: 360: 90
2029	コア技術戦略:	3.5: 3.5: 2.5: 0.5 805: 805: 575: 115
2030	コア技術戦略:	3: 3.5: 3: 0.5 900: 1050: 900: 150

OS: アウトソーシング SS: ソリューションサービス iLab: 自社研究・新規事業創出

2022/1/31

- 23 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正



## 事業プラン

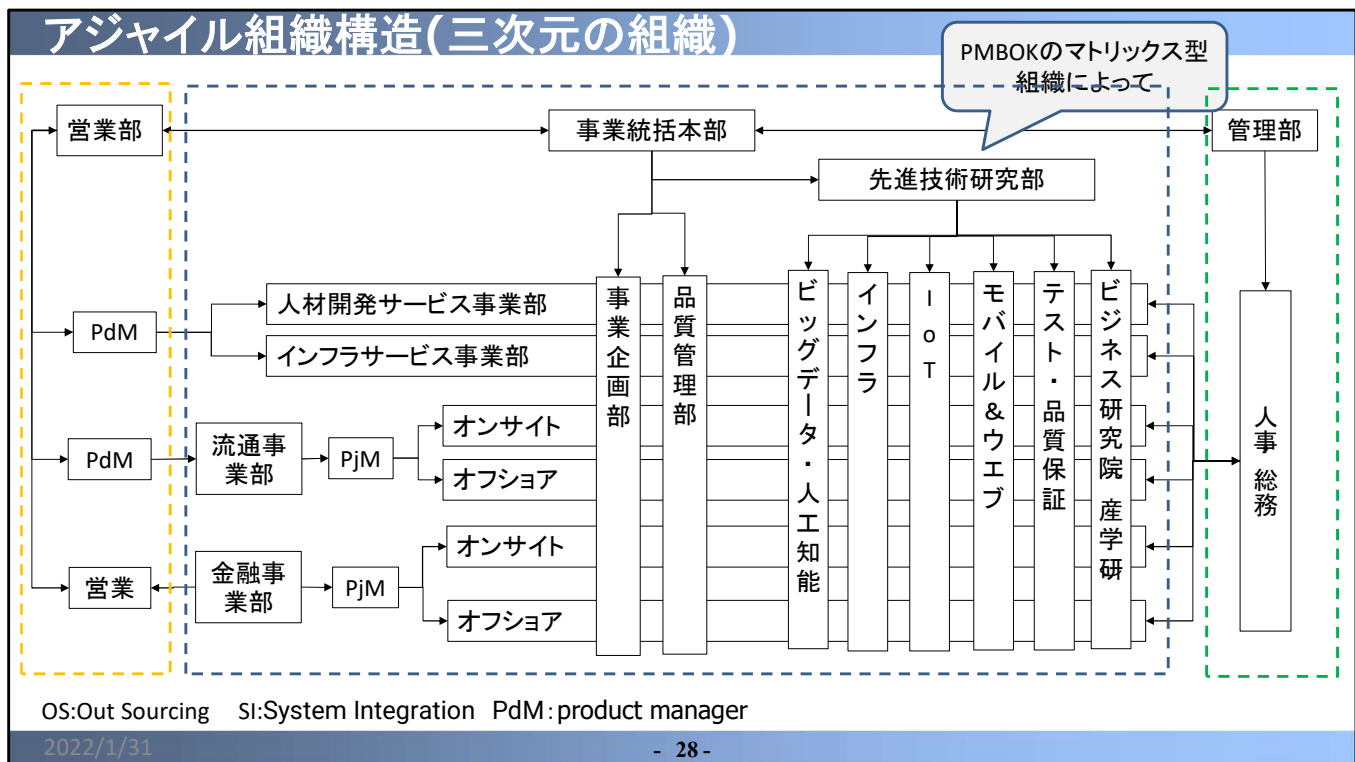
## 目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録



## 目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録



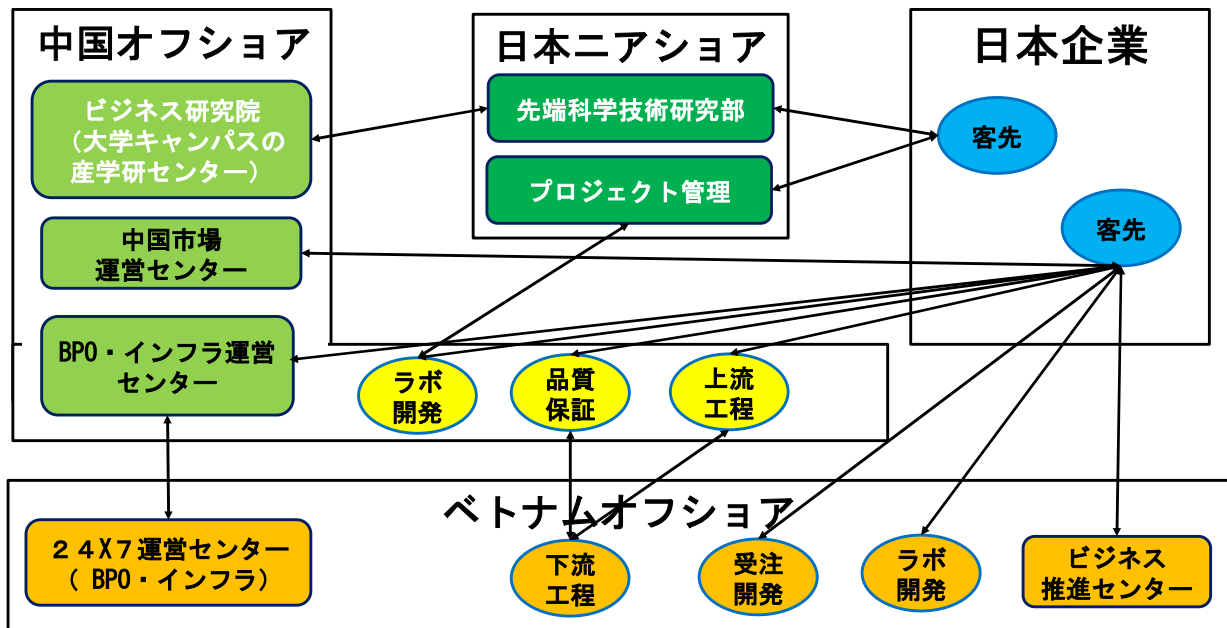
業務は仮想です！！

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):  
組織管理と経営戦略

2022/1/5 ミス修正



## ニアショア・オフショアのグローバルリソース活用（例）



2022/1/31

- 30 -

ベトナム市場運営センター（2022/1/5 追加）

理由：

ベトナムの日本語教育能力は弱いです。2022年の現在、日本語できる人材はまだ 不足だと思います。

マーケティングと人材確保のため ビジネス先行として 下流工程と業務代行の運営センターのチームを構築します。

## 先進技術研究部：ビジネス研究院（産学研センター）

### 研究

- インフラ：システムアーキテクチャ、分散処理プラットフォーム
- データアナウンス：機械学習、強化学習
- データ可視化
- 人工知能：サーチエンジン、推薦システム、意思決定支援システム

### 特長

- ✓ 中国大学キャンパスに設置し、博士号の教授は研究チームに参画する
- ✓ 100以上の開発席とインターンシップ席を確保し、人材確保できる
- ✓ 大学第4年の課程とインターンシップを連携し、人材育成できる

### インターンシップ



## 産学研協力(大学キャンパス内有給インターンシップ)



		NOSQL	IDSS		MOT 上流工程 下流工程 品質保証 面接指導 就職支援
プログラミング		WEB開発	データ分析		
Linux	IaaS	機械学習	PaaS構築	SaaS設計	
WEB基礎	RDB	CRM開発	モバイルアプリサービス		
心理学	SNS	行動経済学	PdM		
会計学	統計学	RPA開発	ソフトエンジニアリング		
法律	経済学	経営学	ITIL	PjM (PMP)	
数学		文書		マナー	
一般日本語：300時間			IT日本語：300時間		
英語					

人工知能 エンジニア  
----->  
ウェブアプリ エンジニア  
----->  
プロダクトマネージャー  
----->  
プロジェクトマネジメント  
----->

共通ビジネス学科	IT専門学科
共通基礎学科	共通IT基礎学科

2022/1/31

- 32 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>): 人工知能人材育成プラン

## 先進技術研究部：コミュニティ

### 社員育成

- 更新待ち

2022/1/31

- 33 -

参考：PMBOK

参考資料：<https://sunshubin.github.io/>

## インフラサービス事業部

### サービス

- ✓ データーセンター
- ✓ メールサービス
- ✓ ビッグデータプラットフォーム
- ✓ 分散処理プラットフォーム
- ✓ 画像識別サービス
- ✓ 音声識別サービス
- ✓ 文脈分析サービス
- ✓ GIGAスクール支援

### プロダクト

- ✓ オンライン辞書
- ✓ オンライン手帳
- ✓ オンライン図書館

2022/1/31

- 34 -

参考：Google、IBM

GIGAスクールICT支援  
インフラ保守（IT機器も含め）

参考資料：<https://sunshubin.github.io/>

## グローバル人材開発サービス事業部

### サービス

- ✓ ヘッドハンティング(転職エージェント)
- ✓ ラーニング管理システム(LMS、体制MAX200名)
  - ✓ オンラインラーニング(CMS)
  - ✓ バーチャル教室
  - ✓ 学力テスト・評価
- ✓ 人事・労務管理システム(HRMS)
  - 目標管理・評価(OKR)
  - 労務管理
  - 精算・経理
  - HRBP
- ✓ 図書出版事業
  - 電子書籍アプリ
  - 業界ニュースアプリ

### プロダクト

2022/1/31

- 35 -

ヘッドハンティングとは外部で活躍している優秀な人材を自社に引き入れる人材採用のこと。

たとえば、経営幹部、管理職、将来の幹部候補生、エンジニア、トップセールスマンといった、会社の経営を担う人材や専門スキルを持つ人材をスカウトし、自社に引き入れます。アスリートやタレントがスカウトされるような仕組みをイメージすると分かりやすいかもしれません。

(同業調査：業務模式、系統、サービス品質、中国、日本、韓国、越南、老挝、  
2022/1/6追加)

理論：

行動経済学

ソーシャルネットワーク

心理学

社会学 (2022/1/5追加)

HRBP (2022/1/5修正)

参考資料：<https://sunshubin.github.io/>

## 流通・サービスソリューション事業部

### サービス

- ✓ オンラインショッピングシステム
- ✓ CRM
- ✓ データアナウンス、データ可視化
- ✓ プロモーションイベント
- ✓ 在庫管理
- ✓ 宅配サービス、宅配ボックス

### プロダクト

- ✓ ECアプリ(B to C、B to B to C)
- ✓ 宅配アプリ

2022/1/31

- 36 -

プロダクト（2022/1/5追加）

参考資料：<https://sunshubin.github.io/>

## 財務・金融ソリューション事業部

### サービス

- ✓ モバイルPay
- ✓ 会計ソリューション

### プロダクト

- ✓ 決済アプリ

2022/1/31

- 37 -

理論：  
会計学  
金融学

参考資料：<https://sunshubin.github.io/>

2022/1/16add

参考資料: <https://sunshubin.github.io/>

## マーケティング & セールス部

### プロダクトマネージャー

- ✓ マーケティングニーズ分析
- ✓ プロダクトビジネスモデルデザイン & 運営データアナウンス

### セールス

- ✓ 受注開発案件

2022/1/31

- 39 -

必修书目 (20211213追加)

演讲、沟通与谈判

商业模式、商业计划书、定位

社交网络

长尾理论

免费、众包

统计学、行为经济学

心理学、游戏化思维、产品游戏化

参考資料: <https://sunshubin.github.io/>



## 管理部

### 人事

- ✓ 社員紹介

### 財務

- ✓ コスト精算、プロジェクト運営リスクの早期発見(課題)
- ✓ 現金流動性(課題)

### セキュリティ

2022/1/31

- 40 -

参考資料：

稲盛和夫の実践 アメーバ経営 (2022/1/14add)  
管理会計 (2022/1/5)

参考資料: <https://sunshubin.github.io/>

## 目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

2022/1/8追加

## 社内部署間のチームワーク

待ち

2022/1/31

- 42 -

2022/1/8追加

## 部署間の利益分配

2022/1/31

- 43 -

2022/1/8追加

## コスト精算

2022/1/31

- 44 -

2022/1/8追加

## 目次

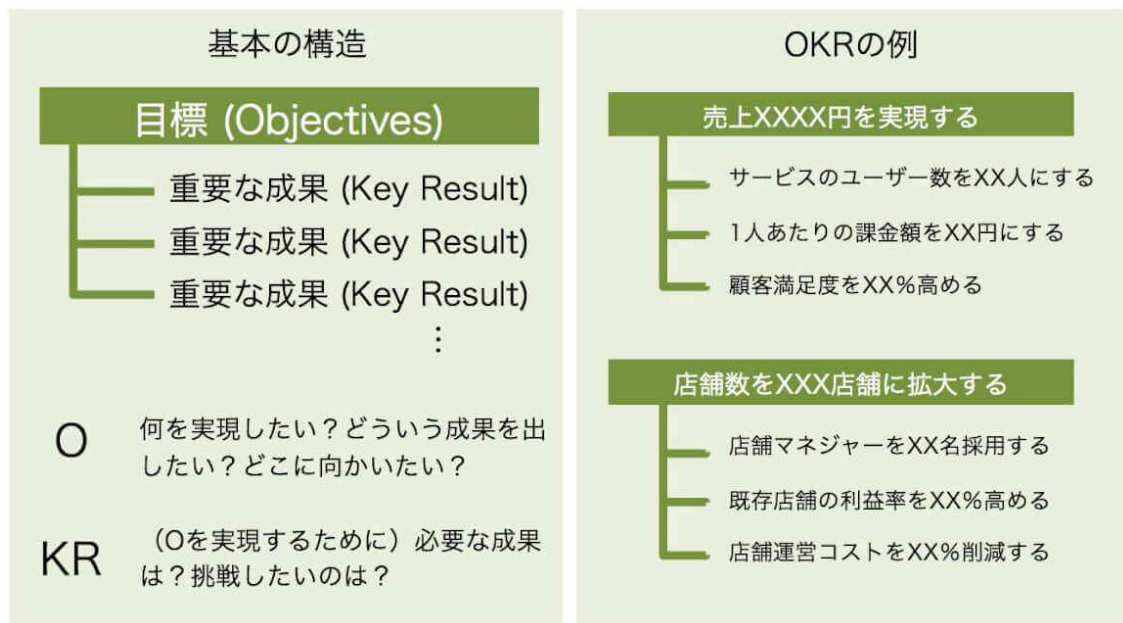
- 経営リスク分析&対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

2022/1/31

- 45 -

2022/1/8追加

## OKRの仕組みや考え方



2022/1/31

- 46 -

### 参考：Google OKRの考え方

OKRは、これまでのピラミッド型の組織と似ていて、トップの決めた方向性に末端の人材までが合わせる。

個人個人の「重要なこと」が明確になっていて、そこに向かって目標設定がされる。

そして、その前提で、個人は裁量を持ち、ある程度の自己判断が許されるという考え方です。

この考え方の場合、トップから末端まで、目標が明確に設定されるため、束になった時の力が大きく発揮されるというメリットがあります。

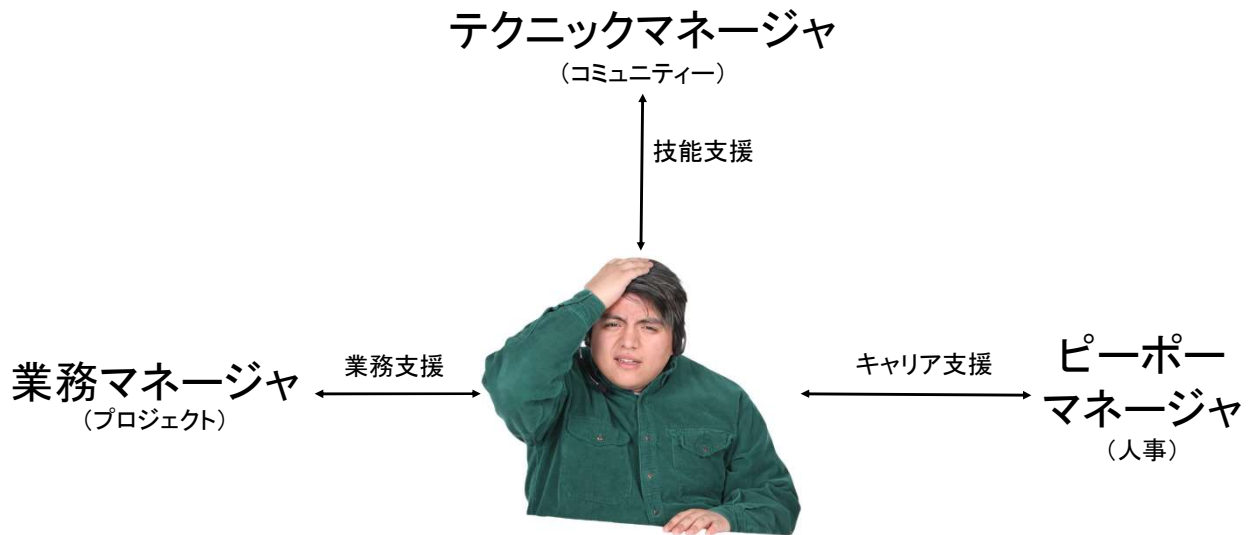
また、変化の激しい時代に対応するため、実践から評価までの期間を3ヶ月など短い期間で区切っていくことも特徴の一つです。

参考文献：

绩效使能：超越OKR（微信读书，20211213追加）

敏捷团队绩效考核（微信读书，20211213追加）

## 社員へサポート



2022/1/31

- 47 -

参考：PMBOK



## OKR三次元評価

(例)

担当	维度	评价要点	得点
業務マネージャ	绩效	团队贡献	2
業務マネージャ	绩效	个人贡献	8
テックマネージャ	技能	管理能力	1
テックマネージャ	技能	研发能力	9
ピーポーマネージャ	职业	执行力	3
ピーポーマネージャ	职业	沟通力	6



得分不均衡，职业发展遇到困难

2022/1/31

- 48 -

参考：Google

## OKR三次元評価法(例)

業務目標	業務成果	評価	キャリア技能	3	2	1	0
前年度より 10%以上UP	目標より10%超	5	チームワーク	優	良		
前年度より 10%	目標より5%超	4	コミュニケーション	優	良		
前年度より 5%以上UP	目標より10%超	4	提案力(件数)	3	2	1	0
前年度より 5%以上UP	目標より5%超	3	リーダーシップ	20名	10名	5名	0
前年度より 5%	目標実現	2					
前年度より 5%	目標より5%減少	1	社員紹介成功回数	3	2	1	0
前年度より 5%	目標より10%減少	0	社内講師(時間)	4	2	0	0
専門技能目標	専門技能成果	評価	テックショー参加回数	6	4	2	0
新技能1件応用可能	目標実現	2	会社例会参加回数	3	2	1	0
元技能強化、新技能1件習得	目標実現	1					
	目標実現しない	0					

マネージャー面談により

標準評価カード

2022/1/31

- 49 -

個人業務最低目標は通常 前年度より 10%アップです。理由：投資ファンド平均年収益10% (2022/1/11memo)

課題：

平衡積分卡、综合评价得分公式设计 (2022/1/7)

## 給料制度

年収＝月基本給×12回＋業績賞与×2回

基本給：毎年第2、4四半期のOKR評価により職級と基本給を調整すること

業績賞与：毎年2回（6月と12月）、毎回最大2ヶ月基本給

決算賞与：（検討中）

OKR評価得点	基本給	業績賞与	メモ
OKR得点≤3	職級ダウン、減給	なし	1ヶ月改善期間になり、職位調整次月稼働しなければ、退職処分
3<OKR得点≤5	職級不変、減給	なし	1ヶ月改善期間になり、自己改善
5<OKR得点≤6	職級、給料不変	なし	目標ほぼ達成
6<OKR得点≤7	職級、給料不変	0.5ヶ月	目標ほぼ達成
7<OKR得点≤8	職級不変、給料アップ可能	1ヶ月	目標達成
8<OKR得点≤9	職級、給料アップ可能	1.5ヶ月	目標超
9<OKR得点≤10	職級、給料アップ	2ヶ月	目標超

\* OKR得点：満点10

2022/1/31

- 50 -

参考：Google、Netflix

OKR評価対応

目標設定は可能達到的高度

評価結果、与目標是否实现是没有任何关系，而是自我表现的综合评价，例如个人贡献、职业发展、协作关系等（20211213追加）

給料の旧新転換

60%以上の社員は 新制度になったの場合 全社員は 新制度を実施することだ

旧制度は業績賞与、決算賞与がない。

新制度の月基本給＝旧制度の月基本給／1.4

今まで在籍の社員は自己選択します。但し 一回選択だけだ

例外：待機社員は 自動転換することだ。

作業がない待機給料は 新制度の60%を支給する。

コミュニティーリーダーにより作業を参画し、作業量により 給料を精算する。（2022/1/11memo）

割合を削除する（2022/1/7）理由：评价的目的是促进员工理解公司的业务，提高积极性与创新精神，评价仅体现个人进步，不做横向与纵向比较。

ミス修正（2022/1/16）

## 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度

2022/1/31

- 51 -

フレックスタイム制

コアタイム：10：00～15：00

OKRの週間記録&評価があるので 朝会はプロジェクトによりきめる

就業規則は 関連内容を更新すること

OKR評価対応

固定残業代から 専門業務型裁量労働制

労働基準法38条3

高度プロフェッショナル制度

労働基準法41条2

## 文書 & コミュニケーション言語

優先順位	今～2024年年末	2025年始～未来
第一言語	日本語	英語
第二言語	中国語	中国語
第三言語	英語	日本語
	韓国語	韓国語
	ベトナム語	ベトナム語
		ラオス
	スペイン語	スペイン語
	フランス語	フランス語
	イタリア語	イタリア語

2022/1/31

- 52 -

ラオス（2022/1/6追加、理由：中老铁路正式开通）

## ビジネスマナー

### 着装

- 月曜日～木曜日 ビジネスカジュアル、ネクタイ
- 金曜日 カジュアル

### 禁止

- ・ スポーツシューズ
- ・ スリッパ
- ・ ストラップの衣装
- ・ ミニスカート

## 職位異動

### 社内職位異動の成立条件:

- 原部署業務の影響は ない
- 新部署部門長、PMと社員は合意したら 人事に異動理由・OKRを提出する

### チームの新メンバー、社員の新職位を探す方法:

- ✓ 人事に情報を提出する、人事から 公開する
- ✓ 「テックショー」で情報をアピールする

### 待機ルール

- ✓ 通常 プロジェクト完了日の2か月前、プロジェクトマネージャーは 社員のピーポーマネージャに連絡する。プロジェクト完了日まで30日以内連絡の時、社員の1ヶ月コストを負担する。
- ✓ 社員のピーポーマネージャとテクニクマネージャは 社員へサポートします。
- ✓ 社員は待機期間、テクニクマネージャの指示により コミュニティーの仕事を参画する。

### 再採用

通常は 退職したら 再採用できない。

ただし 合意して 一旦休職することができる、休職期間に 他社の就職は 禁止だ。

復職の新職級、職位などは 人事規則によって 実施する。

2022/1/31

- 54 -

参考：Google、Netflix

待機ルール（2022/1/5追加）



## 社内副職

原則：自社事業のビジネス秘密を守るために 社外副業は 一切禁止になります。  
(ルール違反の処分：即時退職)

社内に幅広い業務の副職チャンスを提供しています。

人事部から 定期的な情報を公開します。

まだ 社内イベント「テックショー」に 求人部署、PMは 副職の求人ニーズを発表します。  
情報を確認したら 人事担当者へ連絡してください。

参考：Google、Netflix

## 人材採用プラン(新卒)

## 不拘一格降人才

職位	最低学歴	専門／研究	条件	ニーズ	担当
SE	学士	日本国籍	2024年から毎年30名採用		人事
SE	学士	中国国籍	2023年から毎年30名以上採用		人事
SE	学士	ベトナム国籍	2024年から毎年？名採用(予定)		人事
SE	学士	ラオス国籍	予定なし		人事
R&D	修士、PhD	数学、経営管理学	Pythonでデータアナウンスできる	上限なし	人事
PdM	修士、PhD	教育技術学	女性だけ、イノベーション経験優先	1名急	人事
PdM	修士	行動経済学、消費心理学	女性だけ、部活企画、プレゼン経験あり マーケティング調査経験優先	1名急	人事
PdM	修士	情報学、図書館学	女性だけ、部活企画、プレゼン経験あり 情報処理(IT)基本知識優先	1名	人事
PdM	修士	社会学(ソーシャルネットワーク、新聞伝播)	女性だけ、部活企画、プレゼン経験あり 社会課題調査経験優先	1名急	人事

新卒採用：中国の大学キャンパスに現地採用、1年～2年の社員研修を参画する、修了したら新職位により社内  
のグローバル転職する。

R&D：研究＆開発関連の職位

PdM：プロダクトマネージャー、所属：マーケティング＆セールス部署

2022/1/31

- 56 -

参考：Google、Netflix

ベトナムの新卒採用（2022/1/5追加）

情報学（2022/1/31追加）

## 人材採用プラン(中途)

職位	学歴	専門／研究	条件	ニーズ	担当
R&D	修士、PhD	データアナウンス	ソーシャルネットワーク、ECなど業界の関連経験6年以上	上限なし	社員紹介
HRD	修士		IT業界の人事、エージェンツサービス関連経験3年以上、基本のIT知識と英語会話優先	5名	社員紹介
SSE	修士	コンピューターサイエンス関連優先	ビッグデータプラットフォーム、データアナウンス、実務経験3年以上	上限なし 急	社員紹介
SE	学士	コンピューターサイエンス関連優先	システム開発経験6年以上、在日3年以上 いずれか一つを満足： インフラ（GCP、IBM Cloud、Microsoft Azure） CRM（Salesforce） RPA（UiPath、Microsoft Power Automate Desktop） ビッグデータプラットフォーム（分散処理） 機械学習、データアナウンス 意思決定支援システム	上限なし	社員紹介 ／ イベント
SE	学士	コンピューターサイエンス関連優先	プロジェクトニーズによってグローバル社内転職、リーダー経験 & N1 優先、英語会話優先	-	-

HRD: 人材開発 & 紹介

2022/1/31

- 57 -

参考：Google、Netflix

採用流れ（2021/12/12追加）

- ①紹介人 社内募集情報により 応募者の長所、短所、条件などを確認し、情報資料を人事に送る
- ②対面面談 経営本部マネージャー2名及びサポート1名、人事部リクルート1名、面談時間1時間以上  
業務知識、技術、コミュニケーション力、業績、キャリア、入社条件など
- ③内定条件面談 人事から 入社条件を確認し 入社手続きを紹介（リモート或いは電話）

## 人材採用プラン(社内副職:コミュニティリーダークラス)

職位: 先進技術研究部の職位

職能: プロジェクトに技術をサポートし、社員に新技能を教育する

給料: 関連業務責任者の承認により精算(OKR評価にも記入)

部署	専門／研究	条件	ニーズ
マネージャー	部長		1名
リーダー	インフラ	3年以上ビッグデータプラットフォーム経験	2名
リーダー	データアナウンス	3年以上ビッグデータ・人工知能の経験	2名
リーダー	IoT	バーチャル教室関連のIoT経験	2名
リーダー	ウェブサイト	3年以上モバイルアプリ関連の経験	2名
リーダー	テスト、CI/CD	3年以上品質保証の経験	2名

2022/1/31

- 58 -

## 人材採用プラン(社内副職:コミュニティ運営メンバー)

職位: 先進技術研究部の職位

職能: プロジェクトに技術をサポートし、社員に新技能を教育する

給料: 関連業務責任者の承認により精算(OKR評価に記入)

部署	専門／研究	条件	ニーズ
編集者	図書出版	日本語1級	上限なし
編集者	ビデオ	オンラインライニング、イベントなどのビデオ	上限なし
アナウンサー		オンラインイベント開催の経験	上限なし
イベントの司会者		オンライン・オフラインイベント開催経験	上限なし
SNSアプリ運営		LinkedIn、Twitter、Youtube、Clubhouseなど(言語:英日中)	上限なし

## 人材採用プラン(社内副職:人材紹介エージェント)

職位:人材紹介事業の職位

職能:人材紹介エージェントにサポートする

給料:関連業務責任者の承認により精算(OKR評価に記入)

## 社員紹介制度

このページは 社員紹介制度の例ですが、人事から公開される社内制度を確認する  
入職者第1、2、4回のOKR評価は6(普通レベル)の以上になったら 紹介人に紹介賞を支  
払い、入職者に入職賞を支払い

例①:入職者PM、第1、2、4回のOKR評価は6、8、7、

紹介人の紹介賞:  $5+5+10=20$ 、入職者の入職賞:  $5+5+10=20$

例②:入職者SSE、第1、2、4回のOKR評価は6、4、7、第2回6点不満なので 賞金終止

紹介人の紹介賞:  $4+0+0=4$ 、入職者の入職賞:  $4+0+0=4$

例③:入職者SE第1回のOKR評価は5、試用期間OKR評価6点不満なので 本採用できない

入職者職級	入職者年収(万円)	第1期賞	第2期賞	第3期賞	採用コスト
PM	800	5	5	10	40
SSE	700	4	4	8	32
SE	600	3	3	6	24

2022/1/31

- 61 -

ミス修正 (2022/1/5)

## 目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

2022/1/31

- 62 -

2022/1/8追加



## パソコンのロック

着席時 パソコンの錠をロックする。

離席時 パソコン画面をロックする。

2022/1/31

- 63 -

2022/1/8追加

## 仮想化技術を活用して VDIで専用開発環境を構築すること

更新待ち

## 目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

2022/1/31

- 65 -

2022/1/8追加

## スケジュール

日程	時間	方式	コンテンツ
金曜日(第1、2、4)	18時～	本社6階(オンライン可能)	テックショー、職位ニーズ
金曜日(第3)	18時～	本社6階	全体社員の「吐槽」大会
日曜日	8時～12時	オンライン	トレーニング(ビジネス)
日曜日	13時～17時	オンライン	トレーニング(テック)

2022/1/31

- 66 -

修正 (2022/1/5)

## テックショー

**趣旨**：事業部＆プロジェクトのプレゼンテーション、社員の技能＆アイデアのアピール、業界情報、知識＆経験の交流など、待機・昇職の方は必ず活用する

**参加者**：社員、社員の家族(事前連絡要、子供確認要)

**サポート**：無料飲食を提供する

**ルール**：

事前スライドを準備し、イベント担当に資料を提出する。日程表によって 出席する。

原則：18時～21時(清掃したら、22時前帰宅)

ミニ講演	8セッション、講演と問答は15分以内
交流会	

2022/1/31

- 67 -

禁止：録音、録画、オンライ視聴

部署、PMは 管理の業務を紹介して 人材を募集します。

部署、PMは 提供可能の副業を紹介して 一部業務を 社員に外注します。

経験シーア

社内イベントアピール

## 定例社員会議

月一回(通常第三週金曜日18時) 社員「吐槽」大会

ルール:社員は毎年4回参加します。毎4半期一回(最低)

ポイント:

- ・社員悩みを聞く(社内ルールを改善する)
- ・社内イノベーションのため 社員アイデアを聞く(社内事業を改善する)
- ・業界情報を共有する(社員は 毎4半期 1社を調査して 資料を整理して 発表する。他社の面接会に参加でも構いません。)
- ・自社事業により 新職位の創出、事業メンバー採用

職位は 社員家族を優先採用すること(BPOのような仕事もあり、リモートもOK、大学生アルバイトも可能)

禁止：録音、録画、オンライン視聴

## 社員教育

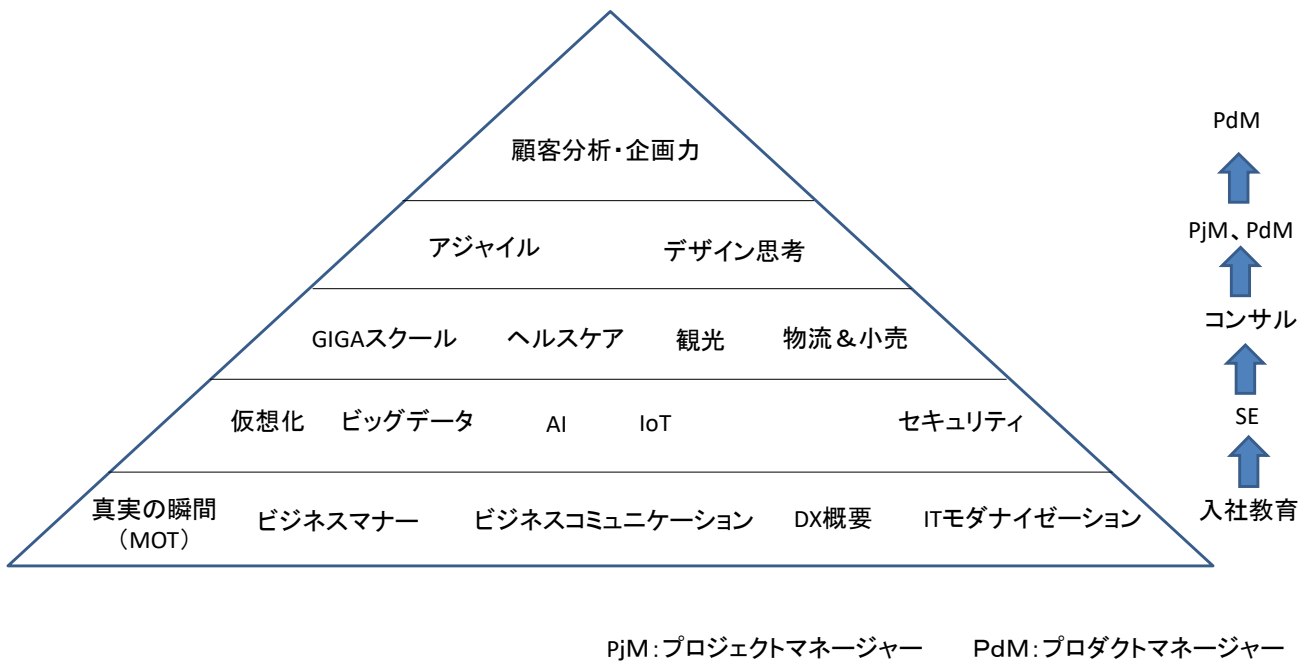
- 目標
  - 人材の選出(社内): 主なプロジェクトリーダー、テックリーダーなどコアメンバー
  - 人材の育成(社内・社外): 若い技術者にトレーニングプランと資料をサポートする
- セッション
  - 毎サイクルの成果発表会 & フォーラムは 原則として 8回(最大10週)だけだ。
- 学習チーム
  - チームメンバー人数は原則として8名だけだ。毎チームは一つ課題だ。
- 実施方法
  - テキスト、ケーススタディ
  - ワークショップ
- 実施期間
  - 毎サイクルの期間は 原則として3ヶ月以内だ。
  - 毎年 4サイクルを実施することだ。

2022/1/31

- 69 -

オンライン視聴 OK  
外部公開 OK  
録画あり 再視聴可能  
内部Q & A 可能

## 関係図



2022/1/7追加



## トレーニングトピック(ビジネス)

	開催	時間H	受講者	責任者	方式／講師
IT業界関連法律	人事	24	全員	人事	テストあり
ビジネスマナー	人事	24	全員	人事	テストあり
ビジネス文書	人事	24	全員	人事	テストあり
コミュニケーションと講演	人事	24	全員	人事	テストあり
人事評価(OKR)	人事	24	全員	人事	テストあり
真実の瞬間(MOT)	人事	16	全員	人事	テストあり

2022/1/31

- 71 -

### IT業界関連法律・社員評価（OKR）

労働法、民法、個人情報保護法、入国管理法

社内管理ルール：

業績評価、OKRとは

参照資料：<https://sunshubin.github.io/>

## トレーニングトピック(テック)

	開催	時間H	受講者	責任者	方式／講師
Salesforce基本	コミュニティ	32+32	申込	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
RPA基本	コミュニティ	32+32	申込	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
アジャイル開発・業務自動化	コミュニティ	32+32	全員	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
人材ビジネス基本	コミュニティ	16	申込	孫	ビデオ ペーパーあり
小売業界ビジネス基本	コミュニティ	32	申込	孫	ビデオ ペーパーあり
プロジェクトマネージャー	コミュニティ		申込		
プロダクトマネージャー	営業	600+300		孫	孫、ケーススタディ、ペーパーあり

2022/1/31

- 72 -

## 人材ビジネスの基礎知識

人材ビジネス概要  
労働力確保サービス  
人事労務サービス  
人材ビジネスの課題

## 小売業界の

物流の基礎知識  
業界別の物流の仕組み  
物流を支える最新技術  
物流に関連する法律  
物流の現状課題と将来の展望

## プロダクトマネージャー

ソーシャルネットワークの基礎知識

参照資料: <https://sunshubin.github.io/>

## 実施方法の例

イベント	内容	OKR
第1回	課題検討、目標設定、役割明確、チームワーク説明	対話
第2回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第3回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第4回	成果発表、課題検討、対策案決定	中期成果審査
第5回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第6回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第7回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第8回	成果発表	成果確認

## 実施方法の例：チームワークツール

	Internal	Public
コミュニケーション	Zoom、Teams、WeCom、DingTalkなど可能	Clubhouse、Skype
チームワーク		Teams、Googleワークスペース
CI、CD	GitHub可能	GitHub
資料共有	GitHub、WeCom、DingTalkなど可能	GitHub

検討中

## 実施方法の例: 全体目標(予想)

サイクル	期限	目標
1	2021年10月	各課題の基本知識の習得、各テーマの自習資料を更新
2	2021年12月	各課題の基本サービスの開発可能、各テーマの外部設計書を作成
3	2022年3月	各課題の基本サービスの連携可能(API設計)、各テーマの外部設計書を作成
4	2022年6月	プロダクトデモ版作成 & 発表、システムアーキテクチャなど資料を作成

## 実施方法の例：課題検討

順番	サービス・課題	内容	サイクル
1	マイクロサービス	アーキテクチャ、導入設計（アプリ分割、データ分割、Devops）	1
2	仮想マシン	VMWare、Docker、AWS、GCP	
3	データアナウンス	機械学習、強化学習、ディープラーニング	
4	ユーザー認証		
5	セキュリティ		
6	ウェブサービス	モバイルアプリケーション（IOS）	
	意思決定支援		

## 実施方法の例: サイクル1 目標

- コミュニティ情報共有
- 勉強会プランと資料の説明(検証)
- 各コミュニティ体制、リーダー選出、課題設定

## 実施方法の例：サイクル1スケジュール(前半)

	《マイクロサービス》目標	第1週	第2週	第3週	第4週	第5週
第1回	課題：サービス分割 成果：作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第2回	課題：データ分割 成果：作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第3回	課題：Devops 成果：作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第4回	成果審査：マイクロサービス設計方針 仮アプリ機能要件定義					



## 実施方法の例: サイクル1スケジュール(後半)

	《マイクロサービス》目標	第6週	第7週	第8週	第9週	第10週
第5回	ワークショップ: サービス分割 成果: アクティビティ図、ユースケース図、シーケンス図、サービスAPI設計					
第6回	ワークショップ: データ分割 成果: ファイル定義、データベース定義、APIデータ連携					
第7回	ワークショップ: Devops 成果: ビルド環境、開発/テスト環境、ステージング環境、本番環境					
第8回	成果発表・審査					

## 目次

- 経営リスク分析&対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- **会社プレゼン**
- 付録

2022/1/31

- 80 -

2022/1/8追加

## 図書出版(出版社限定：技術評論社)

書名(暫定名)		
Salesforce		
RPA		
テスト自動化		

2022/1/31

- 81 -

毎2年増補改訂、ソース・ケーススタディなど 無料ダウンロード  
 サイト：\*\*\*\*.github.io

## ジャーナル

月～金 朝7時30分～8時30分

オンライン: Clubhouse

チャンネル: Youtube、腾讯视频

番組サイト:

テーマ	時間	
業界情報	20分	
会社情報	10分	
ビジネスコミュニケーション	20分	
トレーニングトピック	40分	

## キャリアディベロップメントフォーラム

土曜日朝6時～7時半	日本向け	
日曜日朝6時～7時半	グローバル向け	
月曜日朝6時～7時半	グローバル向け	

## 目次

- 経営リスク分析&対策
- 会社目標
- マーケティング戦略
- 組織改革
- 社内チームワークとコスト精算
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン
- 付録

2022/1/31

- 84 -

2022/1/8追加

## 参考文献

2022/1/31

- 85 -

キーワード

2022/1/31

- 86 -