

Startup Plan

Sun Shubin

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

Mail : 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、人事の三つ柱	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

2022/2/13

- 2 -

キーワード

人事の三つ柱	サービスシェアセンター(SSC)、ビジネスパートナー(HRBP)、意思決定支援センター(COE)
SSC	Shared Service Center
HRBP	Human Resource Business Partner
COE	Center of Expertise
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

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。

HRのSSC: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(サービスシェアセンター、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。

2022/2/13

- 6 -

参考：PMBOK

2022/1/28 人事的三大支柱

HRのHRBP:人材採用、育成

現状:

①採用リスク:人材採用のRPOは IT業界の専門家ではない、担当さんのIT関連知識はぜんぜんありません。さらに 求人会社の業務、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。

2022/2/13

- 7 -

参考: Netflix

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

2022/1/28 HRBP

=====

例 1、機械の作業、原因: 業務経歴書を理解できない 2022/2/4 Add

=====

送信

担当様:

私のホームページを確認しましたか?

会社へ転送しましたか?

却下作業はDODA担当の判断ですか? トランス・コスモス担当の判断ですか?

以上です。よろしくお願いいたします。

~~~~~

这个邮件是用iPhone回复。

返信

-----  
孫様

お世話になっております。  
doda 採用プロジェクト担当の島でございます。

この度はお力添え叶わず申し訳ございません。  
大変恐れ入りますが、doda判断にてお見送りのご連絡をしております。

ご経歴を拝見させていただきましたが、  
事前にトランスコスモス株式会社様より頂戴している要件のうち  
長期就業の観点において先方が定める転職回数を上回っていることから、  
お見送りのご連絡をさせていただきます。

ご応募いただいた中このようなご案内となり、大変申し訳ございません。  
誠に恐れ入りますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

-----  
パーソルキャリア株式会社  
doda採用プロジェクト担当  
mailto:narumi.shima@persol.co.jp  
https://doda.jp/  
-----

=====

例2、面談の時間価値は？ 2022/2/4 Add

=====

お忙しい中、本メールをご覧いただきありがとうございます。  
弊社ワークポートは人材紹介専門で18年以上・転職支援実績50万人の人材紹介会社「ワークポート」でございます。  
最も得意とする分野は『IT/Web・ゲーム業界』です。

AI・人工知能、Saas、DX、IoT、eSports、Fintech等々…  
今、IT/Web人材・ゲーム人材は非常に注目されています。

現在は全領域対象の総合転職エージェントとして運営しておりますが、  
18年間IT/Web・ゲーム専門で培ってきたノウハウ、業界の転職を先導してきた実績がございます。

～弊社はユーザーレビュー150件以上、評価5段階で4.0の評価をいただいております～

<https://mid-tenshoku.com/agency/a-393/hyoka/>

会員番号 2147415様のご経歴でしたら、複数の求人を紹介可能かと存じますので  
ぜひ一度面談の機会をいただければ幸いです。



職務内容や業界動向に深く踏み込んだお話もしながら、  
転職活動支援・転職相談のサポートをしたいと考えております。

今すぐの転職はもちろんの事、現在の転職市場を把握した上で転職活動を始めたい、  
案件を見るだけでも見たいというご希望でも大歓迎です。

貴方様からのご返信を心よりお待ちしております。

#### ■面談方法

来社/オンライン/電話からご選択いただけます。

来社面談の場合、新型コロナウイルス感染拡大防止のため下記対策を実施しております。

- ・求職者様、弊社社員共にマスク着用
- ・アルコール消毒
- ・非接触体温計による検温

#### ■面談当日のスケジュール

合計1時間～1時間30分程度を予定しております。

サービス説明＋ヒアリング：30分～40分

求人紹介とご確認：30分～60分

※御多用の方は別日程での対応も承ります。

当日に担当コンシェルジュへお伝えください。

#### ■補足事項

- ・日程調整連絡はワークポートグループ登録管理センターより差し上げます。
- ・ご経歴によっては企業様にポジションを特別提案する事も可能です。
- ・面談ではご経験・ご希望を考慮し、最適な担当者に変更させていただく場合もございます。

#### ■面談オフィス一覧

東京（大崎）、横浜、埼玉、千葉、札幌、仙台、名古屋、大阪、京都、神戸、岡山、広島、高松、福岡、小倉、熊本

※ご来社いただける場合のオフィス一覧です。

電話やオンラインでの面談をご希望される場合は、遠慮なく申し付けください。

=====

例3、2022/2/4 Add

=====

お忙しい中本メッセージをご覧いただき

誠にありがとうございます。

株式会社ワークポートにて40・50代の方やハイクラス層の人材に特化した  
転職支援を務めております川勝（かわかつ）と申します。

この度、貴方様のご経験やスキルを拝見しご連絡さしあげております。

よろしければ一度お時間を頂戴し、貴方様のご希望を詳しくお伺いし、是非ともキャリアに関してご提案させていただきますでしょうか？  
企業様や、面接に関する情報の提供、ならびに年収交渉など個人での活動では難しいこともサポートさせていただきます。

私の簡単な自己紹介としましては、大学卒業後、ITエンジニアとしてSI企業に就職。

ミドルウェア開発PJに携わりPM補佐や品質管理等に従事しておりました。  
現場感を持ったサポートが出来ると自負しております。  
その後は一貫して人材業界に身を置き、  
キャリアコンサルタントとして従事して10年目になります。  
エンジニアとしての経験を活かし、IT業界に関わる求職者および企業様の強いコネクションを作り上げてきました。

また、妻子を養う身でもあることから家庭との両立に悩むこともある30代中盤です。

ライフプランとキャリアプランとを二人三脚で一緒に考えられることが私の強みであると思っております。

以下の案件は一例でして、弊社ではその他非公開案件も多数取り扱っております。  
非公開案件に関してはこのメッセージにてご紹介することが難しいため、面談時にて詳しいお話ができればと思います。

【現在弊社ご紹介企業一部抜粋】※約11,000社/約67,000案件保有※  
ヤフー/楽天/AbemaTV/PayPay/旭化成/弁護士ドットコム/東急  
GMOインターネット/蔦屋書店/ミクシィ/マネーフォワード/ビザスク/  
ぐるなび/BASE/大塚商会/ ゲオネットワークス/カカオジャパンSmarterHR/  
BookLive/17Media Japan/本田技研工業/LIFULL/チームラボ/  
BASE/日立製作所/セガ/コロプラ/ミネベアミツミ/  
コナミデジタルエンタテインメント/カプコン/Cygames/日立システムズ/  
ディライトワークス/グリー/アイリスオーヤマ/カオナビ/SUBARU/Sansan/  
伊藤忠インタラクティブ/トレンドマイクロ/Sky/freee/丸紅情報システムズ/  
富士ソフト/日本タタ・コンサルタンシー・サービスズ/日本電気/  
コニカミノルタ

転職相談の面談をご希望いただける場合は、下記にてご希望される面談方法と希望日程の旨を返信メールに添えていただくと幸いです。

#### ■面談方法

来社/オンライン/電話からご選択いただけます。

#### ■面談可能時間

平日 10時開始～20時30分開始  
土日祝 10時開始～17時30分開始

※30-90分程度を想定

■返信フォーマット

第1候補 ●月●日 ●時開始～●時開始  
第2候補 ●月●日 ●時開始～●時開始  
第3候補 ●月●日 ●時開始～●時開始

弊社でご支援をさせていただく際には、  
以下のサポートもご提供させていただきます。

- ◆書類選考通過しやすい履歴書・職務経歴書の書き方アドバイス
- ◆業界別の面接対策
- ◆キャリアプランの整理
- ◆具体的な求人のご提案

※今すぐの転職をご希望されていない場合でも、  
遠慮なくお知らせいただければ幸いです。  
※面談では貴方様のご経験・ご希望を考慮し、  
最適な担当者に変更させていただく場合もあります。  
※日程調整に関してはワークポートグループ登録管理センターより  
ご連絡を差し上げます。

お忙しい中、本メールをご覧いただき誠にありがとうございました。  
末筆ながらこのメッセージが、貴方様の今後の可能性を  
広げるチャンスとなる事を願っております。

ご返信を心よりお待ちしております。

「「「「「「「「「「「「「「「「「「  
株式会社ワークポート  
転職コンシェルジュ

川勝 弘行  
(かわかつ ひろゆき)

「「「「「「「「「「「「「「「「「「

=====  
例4、HR三つ業務と関係ないサービス 2022/2/4 Add  
=====

孫 様

お世話になっております。  
パソナキャリア人材紹介でございます。  
この度は「エン転職」経由、求人情報ヘントリー頂き  
有難うございました。

ご応募いただきました、  
Job No. 80852546\_株式会社カオナビ

の案件ですが、ご登録データを拝見させて頂き、確認をいたしました  
残念ながら求人企業の求める要件とはマッチング出来ませんでした。  
我々の力でサポートさせて頂くのは難しく、今回のご紹介は見合わせて頂きたく、  
ご連絡を差し上げます。

ご期待に沿えず、誠に恐縮でございます。

---

株式会社パソナ 人材紹介本部  
E-Mail : Career-x2@pasona.co.jp  
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2

---

タレントマネジメントシステム『カオナビ』を提供している、株式会社カオナビ。  
『カオナビ』は、従業員の顔写真が並ぶ直感的な画面により、企業の経営者や管理職が人材の抜擢や配置、評価などのマネジメントをスピーディーに行えるようにした、画期的なツールである。

最大の特長は、“顔写真”をアイコンにしたインターフェースにある。顔写真をクリックすれば、入社年月、役職、所属部署、経歴、人事評価結果、得意分野など、自由に登録した独自の人材データベースにリンクすることができる。つまり、“顔と名前を一致できる”ツールなのだ。

機能はシンプルながら、各企業に合わせた使い方で活用シーンもさまざま。

“顔写真”をドラッグ&ドロップして社員を自由にグルーピングし、プロジェクトメンバーや抜擢候補者などを練ったり、現場の問題や業務への意見、新規事業アイデア、配置希望などをサクッと集められるアンケート機能により、現場の生の声に基づく経営方針や人材施策を練ることに役立てられる。

さらに、クラウドサービスとしてスマートフォンなどモバイル環境でも利用できるため、外出先でもアクセス可能。エリアマネージャーが店舗を回りながらスタッフとコミュニケーションや、店舗の人材配置を考えるとといった使い方ができる。

ユーザーの業種もITをはじめ、飲食業や小売業、メーカーや教育など多岐にわたり、企業規模も30名のベンチャーから1万名の大企業まで広がっている。2012年のサービス開始から現在までに2000社以上にご利用頂いており、6年連続で人材管理システムの国内シェアNo.1(※)を獲得。同社の今後の成長に注目が集まる。

「『顔写真が並ぶとわかりやすくいいね』といった声が多いですね。シンプルな使いやすさを追求しているので、最高の褒め言葉と受け止めています」と代表取締役社長の柳橋仁機（やなぎはしひろき）氏は言う。

※ ITR「ITR Market View: 人材管理市場2021」人材管理市場: ベンダー別売上金額シェアで6年連続1位(2015~2020年度予測)  
※利用企業数 約2000社(2021年3月現在)

---

## プロダクトマネージャー(PdM) 【マザーズ上場】

株式会社カオナビ

上場企業 転勤なし 土日祝休み

募集要項

募集背景

増員

仕事内容

★人材管理市場において6年連続シェアNo.1を獲得! 【注目されているHRTech領域/自社サービスを展開/毎年シェア拡大中!】

★タレントマネジメントシステム「カオナビ」を通して、企業の人事課…

これまでのご経験をフルに生かして、プロダクトの成長に貢献していただけるプロダクトマネージャー(PdM)を募集しております。

### 【業務内容】

■新機能や機能改善に関する企画立案、意思決定

■マーケットや競合の各種定性・定量リサーチ

■マーケティング・販促戦略の検討

■開発におけるプロジェクトマネジメント

### 【直近過去事例】

■社員のコンディションを可視化する、新機能パルスサーベイのリリース

<https://www.kaonavi.jp/op/pulsesurvey/>

■Slackとの機能連携

<https://www.kaonavi.jp/news/press-release/detail/pr20190618>

■既存機能(組織図モード機能)改善プロジェクトの基本設計、スケジュール管理

■適性検査機能の追加プロジェクトの企画立案、仕様策定、基本設計、スケジュール管理

■リクルートキャリア社との連携プロジェクト企画、仕様策定・基本設計、スケジュール管理

■現在、他社との連携も進行中です。

### 【社員インタビュー】

<https://corp.kaonavi.jp/recruit/interview/staff.php?s=aitani>

<https://corp.kaonavi.jp/recruit/interview/staff.php?s=ookura>

<https://www.fastgrow.jp/articles/kaonavi-matsushita>

### 【同社について】

★業界シェアNo.1! タレントマネジメントシステム『カオナビ』を提供するHRTech企業です!

業界、事業ステージ、そして規模問わず、2000社以上のお客様にご利用いただいております。マザーズ上場を果たしております。

【福利厚生：MY WORK STYLE制度】

■スーパーフレックスタイム：コアタイム無しで自由に働けます！

※1日あたり最低労働時間4H～、月間所定労働時間あり

■リモートワーク：ライフスタイルや気分に合わせて、働く場所（オフィス/自宅）を自由に選択することが可能です。

■兼業推奨：会社…

応募資格

必須

（技術スキル）

■SaaSまたはBtoBのビジネスモデルにおけるPM・PdM経験 3年程度

■WEBサービスに関する幅広い知識

■予実管理

（ビジネススキル）

■ロジカルに物事を判断できる力

■エンジニアやデザイナーと一緒に働いた経験

■社内外のステークホルダーと円滑に調整を進めてきた経験

歓迎

応募資格をご覧ください

フィットする人物像

応募資格をご覧ください

雇用形態

正社員

勤務地

東京都港区虎ノ門1-3-1 東京虎ノ門グローバルスクエア 15F・16F

勤務時間

09:30～18:30

年収・給与

750万円～1200万円

休日休暇

完全週休二日（土日） 祝日、夏季休暇（7月～9月の間で3日間）、慶弔休暇、年末年始休暇、有給休暇、育児休暇、産前産後休暇

会社概要

社名

株式会社カオナビ

事業内容・会社の特長

タレントマネジメントシステム『カオナビ』の製造・販売・サポート

【拠点】東京本社/大阪オフィス/名古屋オフィス/福岡オフィス

【資本提携】リクルートホールディングス

【成長性についてにデータ】

■タレントマネジメントシステムを導入している企業の割合：12.6%

→まだまだ伸びしろのある業界です！  
米国では当たり前導入されております！

■市場として現在は130%の成長率を達成しており、今後も高水準の成長率が見込まれております！

設立2008年

資本金1,066百万円

従業員数196名

この求人の取扱い紹介会社ご相談や条件交渉などのサポートを行います。取扱い紹介会社の詳細へ

会社ロゴ

株式会社パソナ 人材紹介事業本部 / 全国営業本部（旧：株式会社パソナ パソナキャリアカンパニー）

厚生労働大臣許可番号：13-ユ-010444紹介事業許可年：2000年

設立1988年4月

資本金50億円(持株会社(株)パソナグループ)

代表者名代表取締役社長COO 中尾 慎太郎

従業員数法人全体 連結8,682名（契約社員含む）※2017年5月時点名

人材紹介部門 375名名

事業内容

有料職業紹介事業 / 再就職支援事業 / 組織・人事コンサルティング事業

厚生労働大臣許可番号13-ユ-010444

紹介事業許可年2000年

紹介事業事業所

『全国47都道府県に支店・コンサルタントを配備』

全国に支店を持つパソナキャリアでは、お近くの支店・コンサルタントより転職活動をご支援いたします。

地域に強いコンサルタントからのサポートと、全国各地のネットワークにより、地域採用やU・Iターン採用の支援実績が豊富です。

登録場所

人材紹介事業部門 東京本社地図を見る

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2

札幌支店地図を見る

〒060-0005 札幌市中央区北5条西2-5 JRタワーオフィスプラザさっぽろ16F

仙台支店地図を見る

〒980-8485 仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン18F

広島支店地図を見る

〒730-0035 広島市中区本通7-19 広島ダイヤモンドビル7F

福岡支店地図を見る

〒810-0001 福岡市中央区天神1-6-8 天神ツインビル13F

ホームページ<https://www.pasonacareer.jp/>

## HRのCOE: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。

2022/2/13

- 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 possibleの機種:Surface book3、Macbook pro;仮想サーバー、VDI、カスタマイズ possible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、講義製本の量は多いので)

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、セキュリティ用のパソコン錠など、原則自分で好きなものを準備する、最低限のものを支給する可能

2022/2/13

- 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)

ミス修正2022/2/10

## 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: 座席予約システムを構築し、座席利用率を管理する

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



2022/2/13

- 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



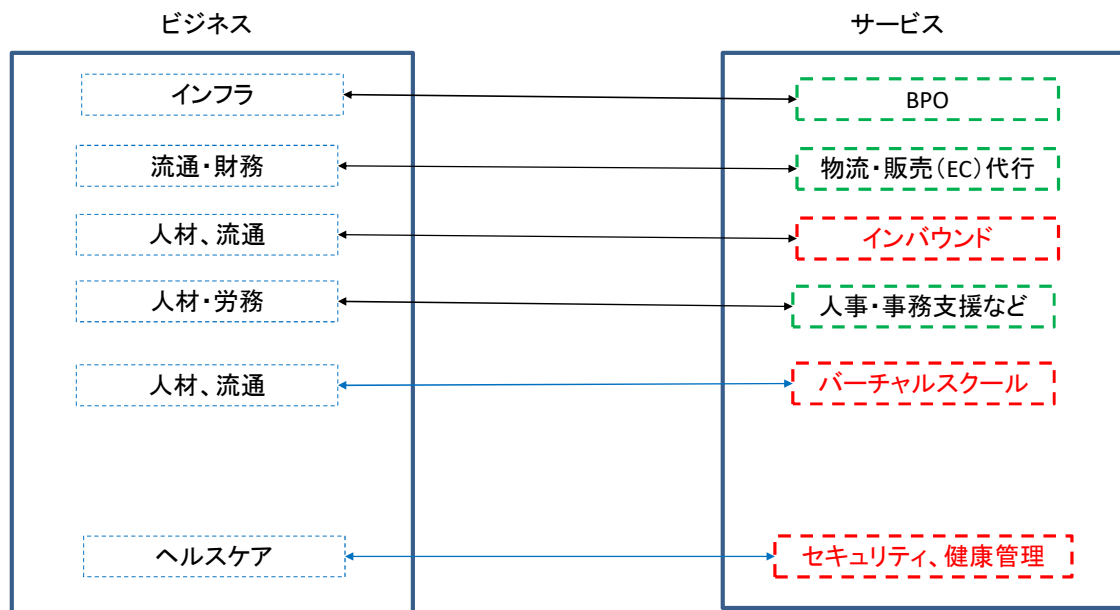
~~Software  
Outsourcing~~

Internet  
Service  
Startup

みんなの大好きな会社です！！



## ビジネスモデル



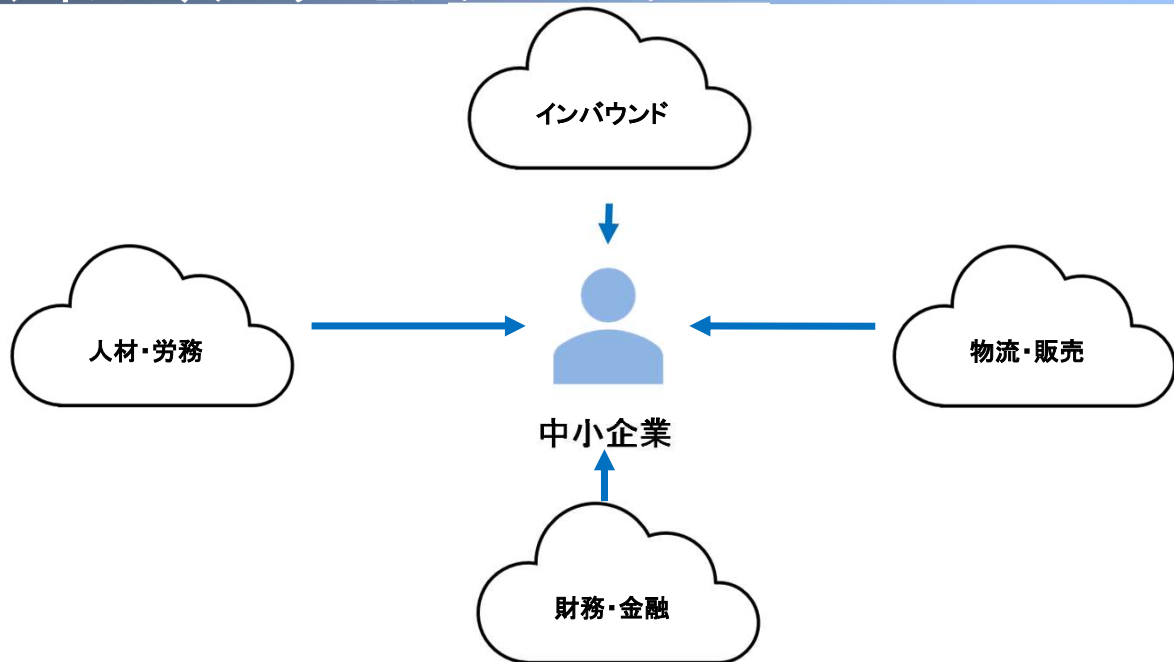
赤い字は日本の「観光立国」(インバウンド)、「教育立国」、「少子高齢化社会」により 新規事業です。

2022/2/13

- 16 -

ミス修正 2022/1/11add

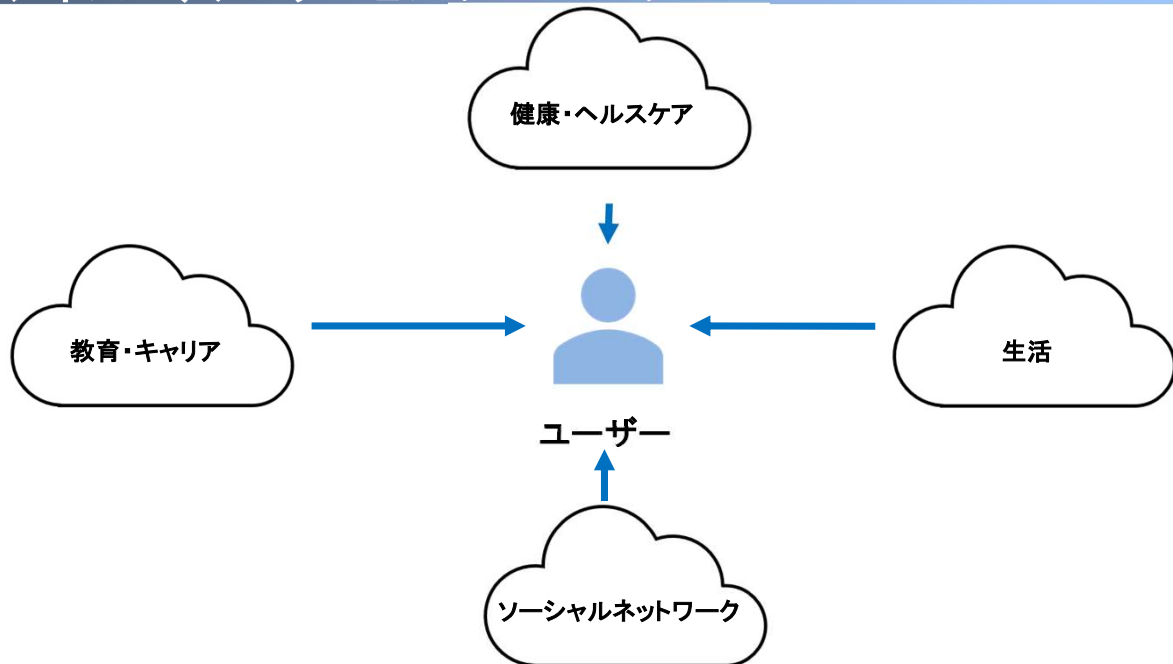
## ビジネスモデル: サービス (B to B)



2022/2/13

- 17 -

## ビジネスモデル: サービス (B to C)



2022/2/13

- 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)<br>ソリューション: 小売(EC)<br>事業発表:転職エージェント(有料職業紹介認定) | 目標:200人<br>8: 0.5: 0.5: 1<br>160: 10: 10: 20          |
| 2023 | コア技術戦略:機械学習(画像認識)<br>ソリューション: 小売(EC、集客、CRM)、ニュース(個別最適化)<br>事業発表: 中小企業社内管理(人事)   | 目標:200人(50%UP)<br>7.5: 1: 0.7: 0.8<br>225: 30: 21: 24 |

2022/2/13

- 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:社内用会議室(スライディングウォールで任意分割可能、最大30名の教室利用も可能)、電話室(2名、4名)

(1Fと2Fは 毎日10時~16時(年末年始除外) 社外公衆に開放し)

### ● 2F

無人販売スーパー(小売りソリューション展示)

ソリューション実証展示(ビジネスマップ、観光、セキュリティなど)

イベントホール2(座席なし、立食可能)、ビジネス面談室

### ● 1F

受付

転職エージェント

バーチャルスクールソリューション実証展示 イベントホール1(座席あり、食事不可)

デジタル図書館、デジタル手帳、チャットアプリ

ヘルスケア(位置確認、健康管理、転倒、SOS)

IoT展示

バーチャルスクールデバイスショップ(パソコン、iPadなどの貸出、中古販売、修理受付)

2022/2/13

- 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。

2022/2/13更新

2022/2/10 ミス修正

2022/2/4 修正

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<br>ソリューション: 小売(EC、集客、CRM、多実体店舗、商品管理&物流)<br>スクール業務管理、学力テスト&分析<br>事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、情報)SaaS | 目標:500人(66%UP)<br>7: 1.5: 0.9: 0.6<br>350: 75: 45: 30 |

2022/2/13

- 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ミス修正

## 事業目標(第1期④)

| 年度   | 業務目標                                                                                                                                                             | OS: SS: 自社事業:iLab                                    |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 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<br>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<br>セキュリティ(位置、転倒)、オンライン授業ツール<br>事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、教育)<br>バーチャルスクール(業務管理、学力テスト&分析) | 目標:700人(40%UP)<br>6.5: 2: 1: 0.5<br>455: 140: 70: 35 |

2022/2/13

- 22 -

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<br>事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、安否、健康)<br>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) | 目標: 1000人(43%UP)<br>6: 2.5: 1: 0.5<br>600: 250: 100: 50 |

2022/2/13

- 23 -

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                                       |
|------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 2027 | コア技術戦略:<br>事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報、安否、健康) | 目標: 1300人(30%UP)<br>5: 3: 1.5: 0.5<br>650: 390: 195: 65 |

2022/2/13

- 24 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正

## 事業目標(第2期③)

| 年度   | 業務目標    | OS: SS: 自社事業:iLab                                      |
|------|---------|--------------------------------------------------------|
| 2028 | コア技術戦略: | 目標:1800人(38%UP)<br>4: 3.5: 2: 0.5<br>720: 630: 360: 90 |

2022/2/13

- 25 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正

## 事業目標(第2期④)

| 年度   | 業務目標    | OS: SS: 自社事業:iLab                                           |
|------|---------|-------------------------------------------------------------|
| 2029 | コア技術戦略: | 目標:2300人(28%UP)<br>3.5: 3.5: 2.5: 0.5<br>805: 805: 575: 115 |

2022/2/13

- 26 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正

## 事業目標(第2期⑤)

| 年度   | 業務目標    | OS: SS: 自社事業:iLab                                        |
|------|---------|----------------------------------------------------------|
| 2030 | コア技術戦略: | 目標:3000人(30%UP)<br>3: 3.5: 3: 0.5<br>900: 1050: 900: 150 |

2022/2/13

- 27 -

参考資料(<https://sunshubin.github.io/>):

2022/1/18修正

## 事業プラン



2022/2/13

- 28 -

## 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

## 中小企業向けの人事・労務サービス

XX

|      | HRBP | SSC | 人事・労務SaaS | 料金                             |
|------|------|-----|-----------|--------------------------------|
| プラン1 | ●    | ●   | ●         | HRBPとSSCの料金＞100万円の場合<br>SaaS無料 |
| プラン2 |      | ●   | ●         | SSCの料金＞100万円の場合<br>SaaS無料      |
| プラン3 | ●    |     | ●         | HRBPの料金＞100万円の場合<br>SaaS無料     |
| プラン4 |      |     | ●         | 精算                             |

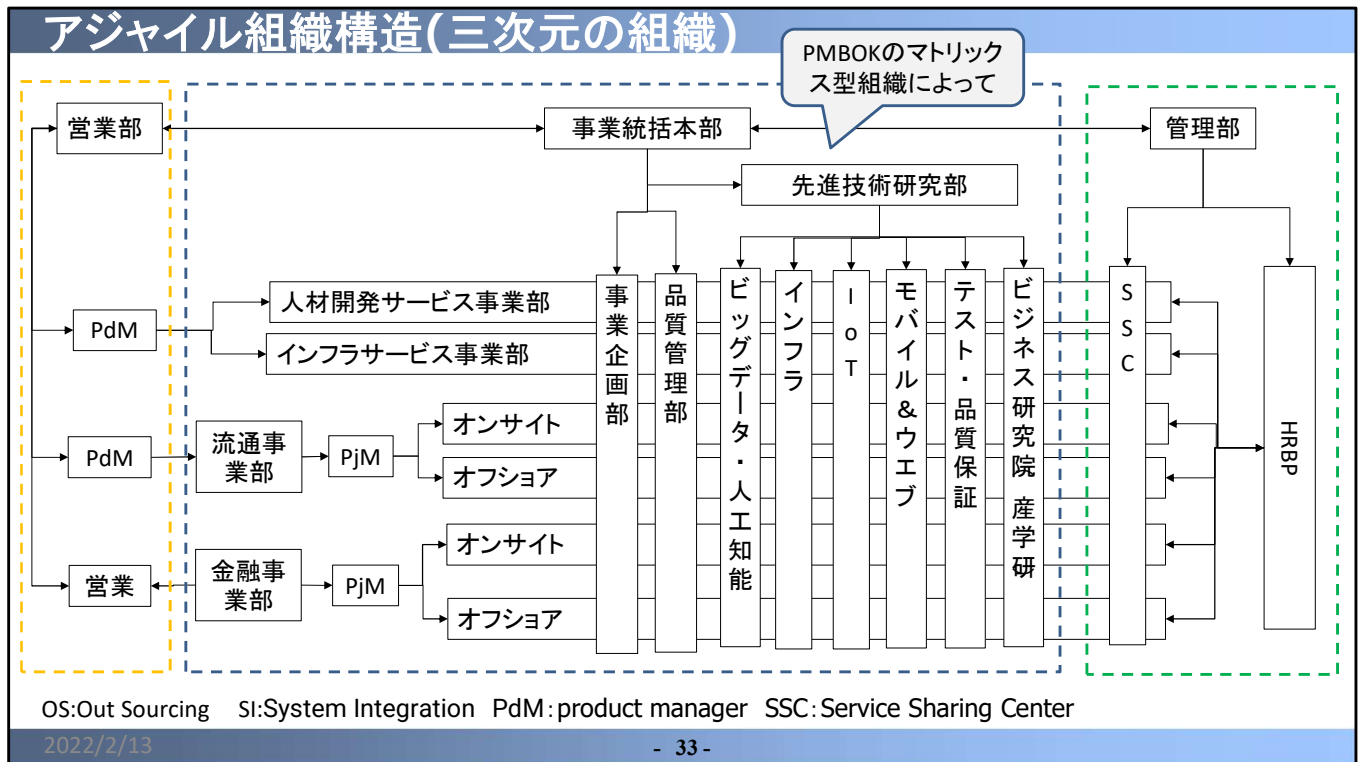
## バーチャルスクール

|      | パソコンリース | バーチャルスクールSaaS | 教員出向 |  |
|------|---------|---------------|------|--|
| プラン1 | ●       | 無料            | 精算   |  |
| プラン2 |         | 1万円/1ID・年     | 精算   |  |
| プラン3 |         | 1万円/1ID・年     |      |  |
|      |         |               |      |  |



## 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

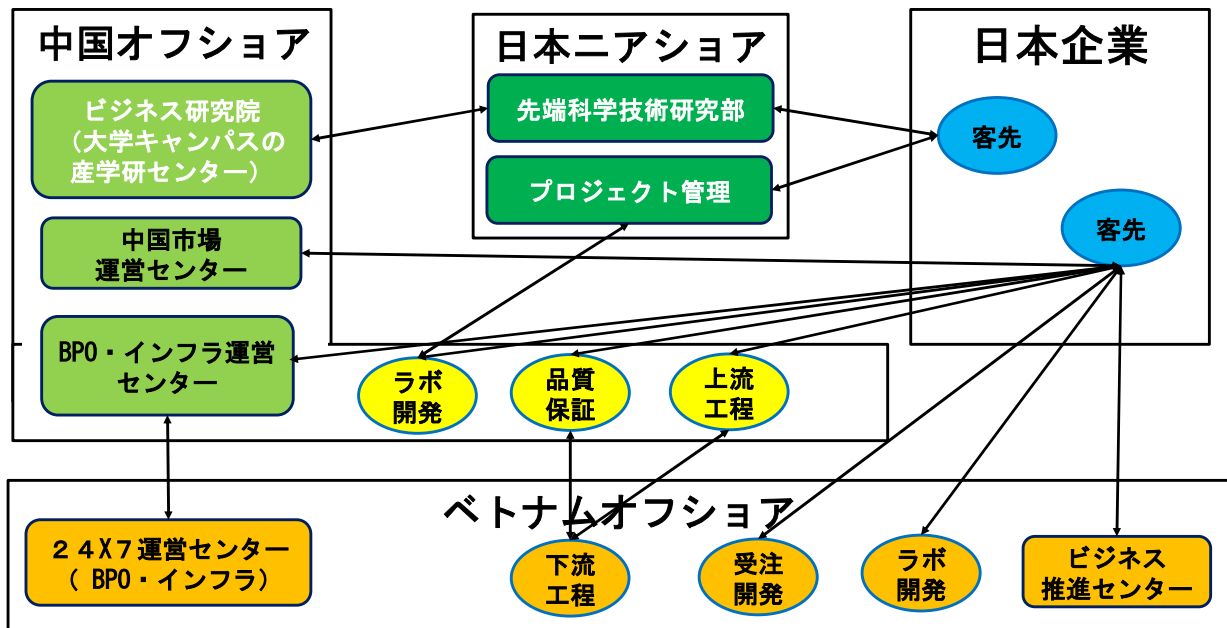


業務は仮想です！！

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

2022/1/5 ミス修正  
2022/2/2 管理部

## ニアショア・オフショアのグローバルリソース活用（例）



2022/2/13

- 34 -

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<br>上流工程<br>下流工程<br>品質保証<br>面接指導<br>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 |

2022/2/13

- 36 -

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

2022/2/13

- 37 -

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

2022/2/13

- 38 -

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

2022/2/13

- 39 -

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)

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

2022/2/13

- 40 -

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

2022/2/13

- 41 -

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

2022/2/13

- 43 -

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

2022/2/13

- 44 -

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

2022/2/13

- 46 -

2022/1/8追加

## 部署間の利益分配

2022/2/13

- 47 -

2022/1/8追加



## コスト精算

2022/2/13

- 48 -

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

2022/2/13

- 49 -

2022/1/8追加

## OKRの仕組みや考え方



2022/2/13

- 50 -

### 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。

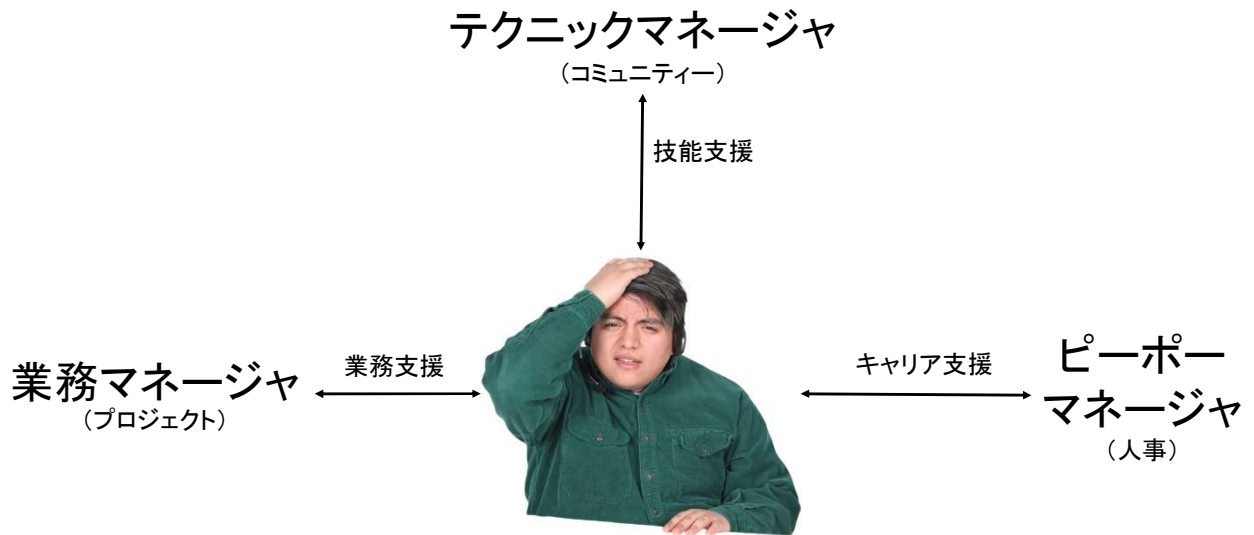
個人個人の「重要なこと」が明確になっていて、そこに向かって目標設定がされる。

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。

## 社員へサポート



2022/2/13

- 51 -

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

2022/2/13

- 52 -

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

2022/2/13

- 53 -

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

2022/2/13

- 54 -

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

2022/2/13

- 55 -

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     |
|      |           |           |
|      |           |           |

2022/2/13

- 56 -

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。プロジェクト退出日まで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 社員へサポートする。
- ✓ 社員は待機期間、テクニクマネージャの指示により コミュニティーの社内作業を参画する。

### 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 他社のアルバイト、副職就職などは 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。

2022/2/13

- 58 -

参考：Google、Netflix

待機ルール（2022/1/5追加）

ミス修正 2022/02/10

## 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。

社員は 社内イベント「テックショー」に 個人のアピールすることができる。

2022/2/13

- 59 -

参考：Google、Netflix

ミス修正 2022/02/10

## 人材採用プラン(新卒①)

## 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 |

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

2022/2/13

- 60 -

参考：Google、Netflix

ベトナムの新卒採用（2022/1/5追加）

## 人材採用プラン(新卒②)

## 不拘一格降人才

| 職位  | 最低学歴   | 専門／研究                 | 条件                                   | ニーズ         | 担当 |
|-----|--------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|----|
| 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 <b>急</b> | 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<br>マーケティング調査経験優先  | 1名 <b>急</b> | 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<br>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<br>社会課題調査経験優先     | 1名 <b>急</b> | 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

2022/2/13

- 61 -

参考：Google、Netflix

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<br>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<br>いずれか一つを満足：<br>インフラ（GCP、IBM Cloud、Microsoft Azure）<br>CRM（Salesforce）<br>RPA（UiPath、Microsoft Power Automate Desktop）<br>ビッグデータプラットフォーム（分散処理）<br>機械学習、データアナウンス<br>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

2022/2/13

- 62 -

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  |
|        |           |                      |     |
|        |           |                      |     |

## 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 |
|          |       |                                              |      |
|          |       |                                              |      |

## 社員紹介制度(人材紹介エージェントサポート)

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(自社採用、他社採用は不問、管理署は除外)

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    |
|       |           |      |      |      |       |

2022/2/13

- 65 -

ミス修正 (2022/1/5)

紹介人の責任 2022/2/10add

会社の紹介

被紹介人の人柄、能力、ソーシャルネットワークなどの確認

## 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

2022/2/13

- 66 -

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。

2022/2/13

- 67 -

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

2022/2/13

- 69 -

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)  |
|             |         |               |              |
|             |         |               |              |

2022/2/13

- 70 -

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  |                    |

2022/2/13

- 71 -

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

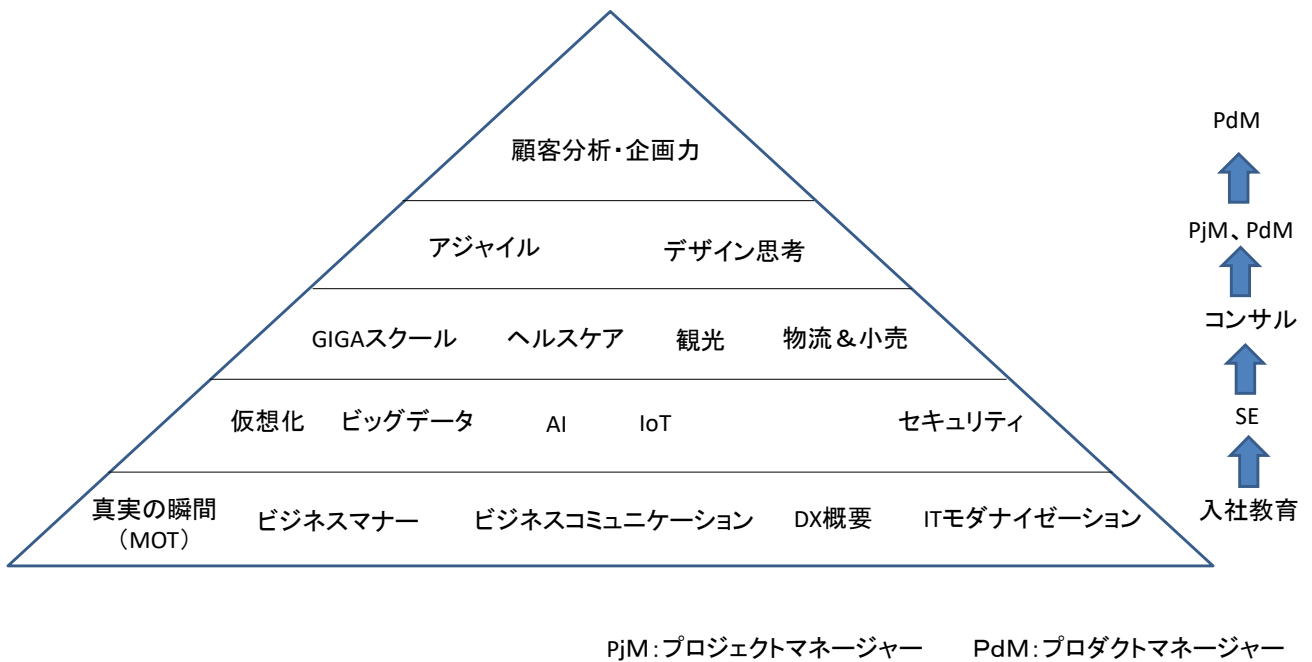
- 目標
  - 人材の選出(社内): 主なプロジェクトリーダー、テックリーダーなどコアメンバー
  - 人材の育成(社内・社外): 若い技術者にトレーニングプランと資料をサポートする
- セッション
  - 毎サイクルの成果発表会 & フォーラムは 原則として 8回(最大10週)だけだ。
- 学習チーム
  - チームメンバー人数は原則として8名だけだ。毎チームは一つ課題だ。
- 実施方法
  - テキスト、ケーススタディ
  - ワークショップ
- 実施期間
  - 毎サイクルの期間は 原則として3ヶ月以内だ。
  - 毎年 4サイクルを実施することだ。

2022/2/13

- 73 -

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 |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |
|              |    |     |     |     |       |

2022/2/13

- 75 -

### 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 |
|               |        |         |     |     |                  |

2022/2/13

- 76 -

## 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   |                                  |      |
|    |          |                                  |      |

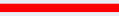
## 実施方法の例: サイクル1 目標

- 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<br>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<br>成果: 作業ガイド作成、仮アプリ設計  |     |     |     |     |     |
| 第3回 | 課題: Devops<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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

2022/2/13

- 84 -

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     |  |  |
|            |  |  |
|            |  |  |
|            |  |  |

2022/2/13

- 85 -

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

2022/2/13

- 88 -

2022/1/8追加

## 付録:参考文献

行動経済学  
ソーシャルネットワーク  
心理学  
社会学  
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  
游戏化思维  
产品游戏化

## 付録:参考文献

会計学

金融学

稲盛和夫の実践 アメーバ経営

管理会計

绩效使能: 超越OKR

敏捷团队绩效考核