

組織のイノベーションをサポートする

# 人財ファースト経営フォーラム

研究会説明資料

## (1) アフターコロナで変わった人事時流

- ① 高止まりを続けていた有効求人倍率の低下
- ② 新卒採用の抑制による採用競争率の低下
- ③ ハイクラス人財の採用可能性増加

## (2) コロナ前から変わっていない企業の成長法則

- ① 売上成長に合わせた優秀な人財の計画的採用
- ② 企業の成長ステージに合わせた組織化と組織の成長
- ③ 優秀な人財が効率よく働くことで得られる生産性の向上

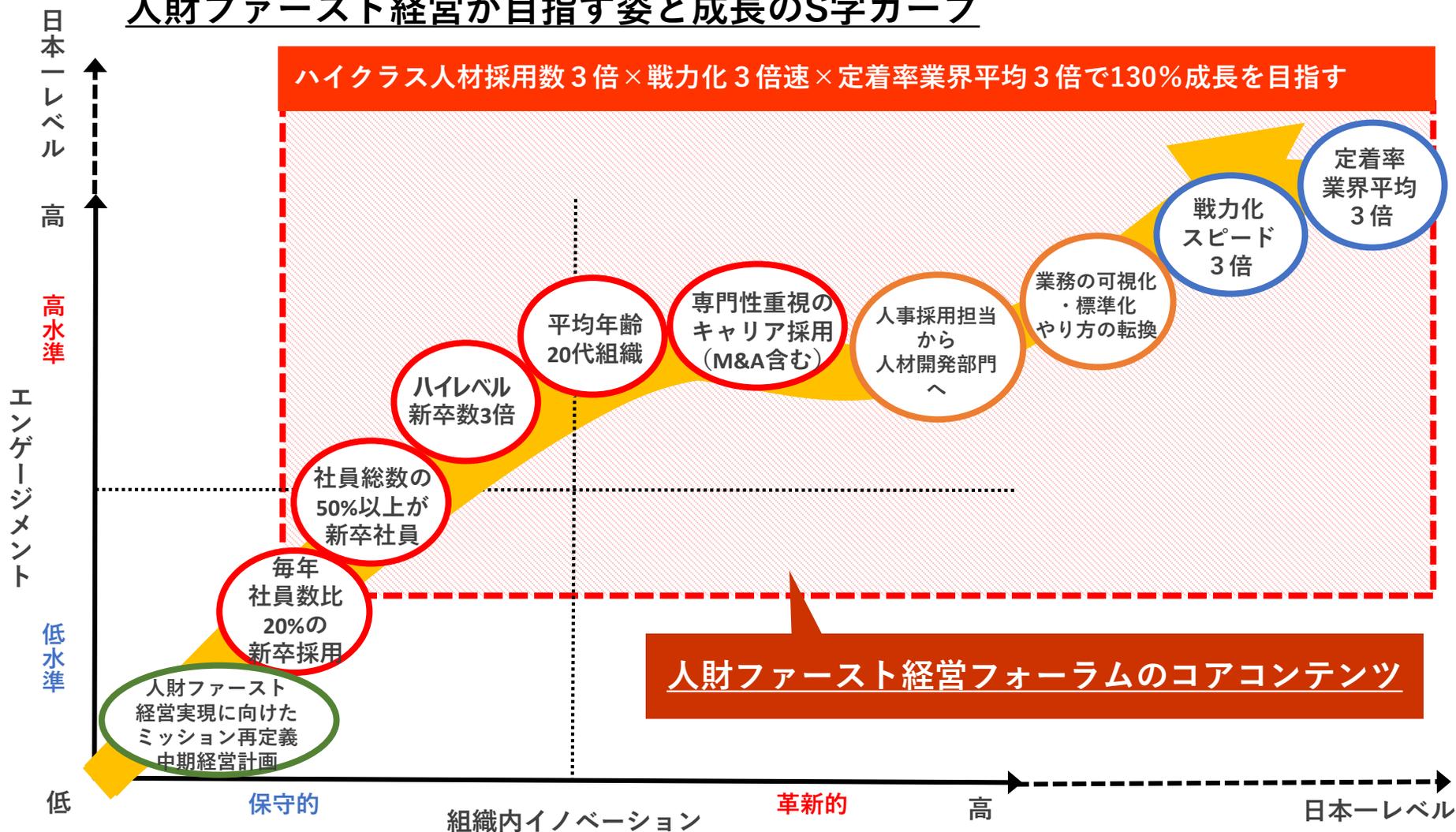


一定規模以上の成長を目指す企業の成長において  
人財戦略、とりわけ採用の重要性は変化していない

- 「良い人が居れば」という行き当たりばったりの採用をしない
- 事業の成長に合わせた計画採用を実施する
- 採用計画の実現と採用できる人財の質を向上させる
- 採用を将来の投資と考え、時間的・金銭的な投資を行う
- 採用を会社の顔として、一番優秀な社員を採用の現場に充てる
- 採用のために、社名・立地も含めて会社のブランドを作り直す

**採用を企業成長の最重要戦略の一つであることを認識し、  
人財の質の向上のために各種人財戦略を整える**

## 人財ファースト経営が目指す姿と成長のS字カーブ



- 人財の質の向上を目指すためには、採用戦略改善以外も必要
- 優秀な人財が定着してくれるような「キャリアプラン」
- 素材の良い人財が早期活躍できるような「育成の仕組み」
- 早期活躍した人財を抜擢・登用できるような「人事制度」
- 組織ステージにおいて必要な「働き方の時流適応」
- 人財重視の戦略を体現する「企業ブランドイメージ」

採用戦略だけでなく人財戦略全般のアップデートが  
組織の成長には必要になる

## ■ 人財ファースト経営にマッチする企業の条件

**組織拡大成長志向**  
(50名以上の組織を志向)

**高成長経営目標**  
(業績・組織)

**事業計画・経営計画の実現**  
(人財計画も含めた計画達成)

**人財の早期育成・戦力化**  
(組織全体の生産性向上)

**ハイクラス人財の採用志向**  
(人財の質の向上)

**人財・採用重視の経営戦略**  
(採用優先度の高い経営者)



**目標達成の最重要戦略 = 人財ファースト経営**

**「Withコロナ時代に合わせた開催方式」**

**「より実践的で、自社が“今”必要な情報も得られる」**

**「個別の課題や状況に合わせた情報提供」**

**「情報提供から実践までの架け橋となる場に」**

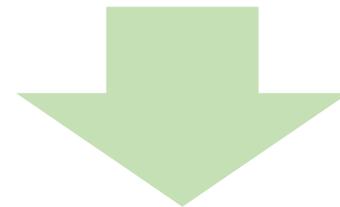
**「組織成長に必要な情報は全て研究会で提供できる」**

**より充実したサポートを提供できる研究会に**

## 「HR支援部」としての人財ファースト経営フォーラム会員へのサポート体制

人財ファースト  
経営フォーラム例会

会員向け年間サポート



自社の人財戦略を描くためのインプット

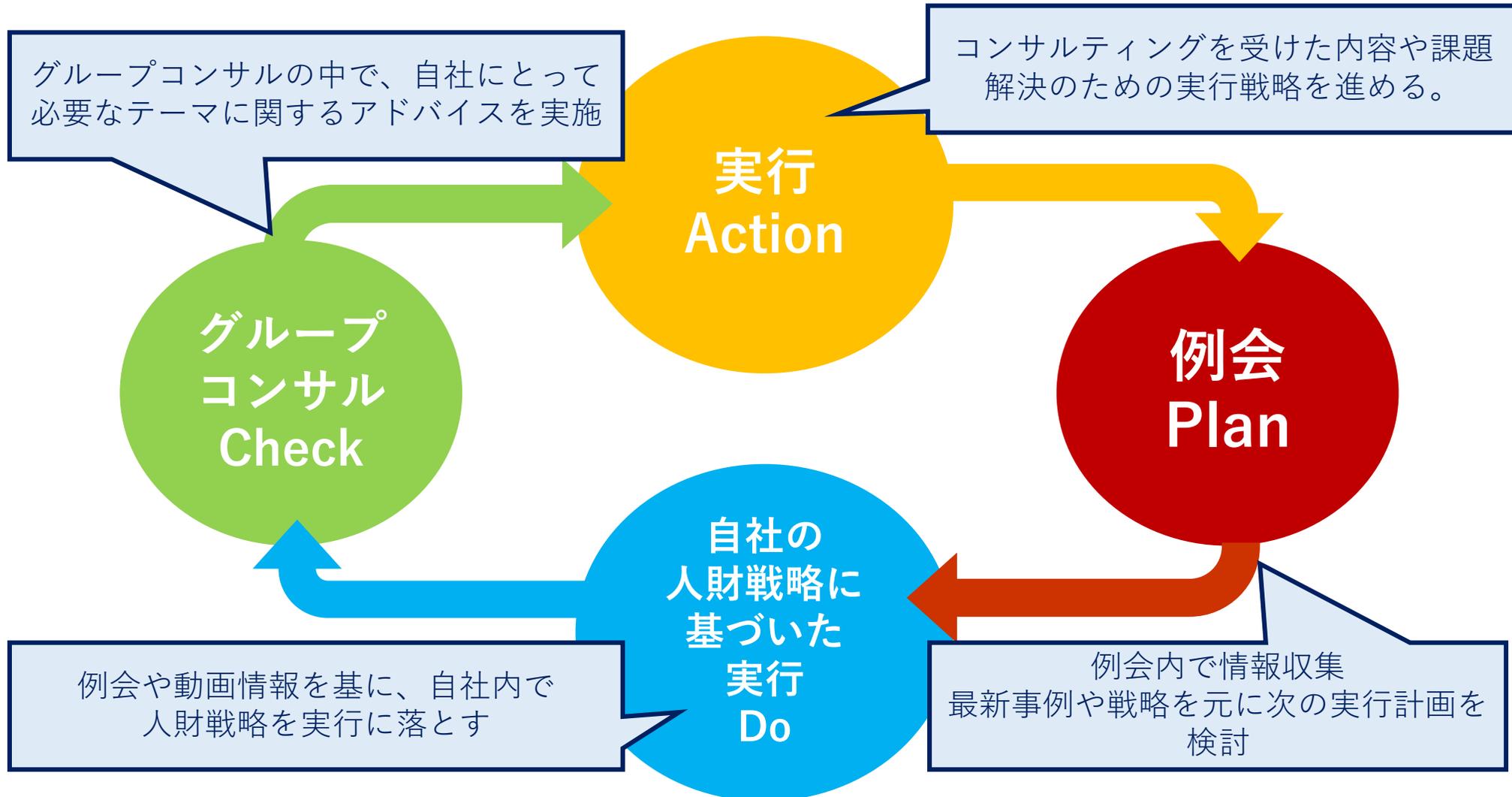
グループコンサル

人財戦略動画配信

組織拡大を実現されている  
“先行企業”のゲスト講演による  
人財戦略のインプット

会員企業の皆様の  
個別課題を解決する  
グループコンサル

コロナの中で  
時流の転換が早い  
情報を毎月配信する  
人財戦略動画配信



## 1. 人財ファースト経営フォーラム例会

### 例会スケジュール

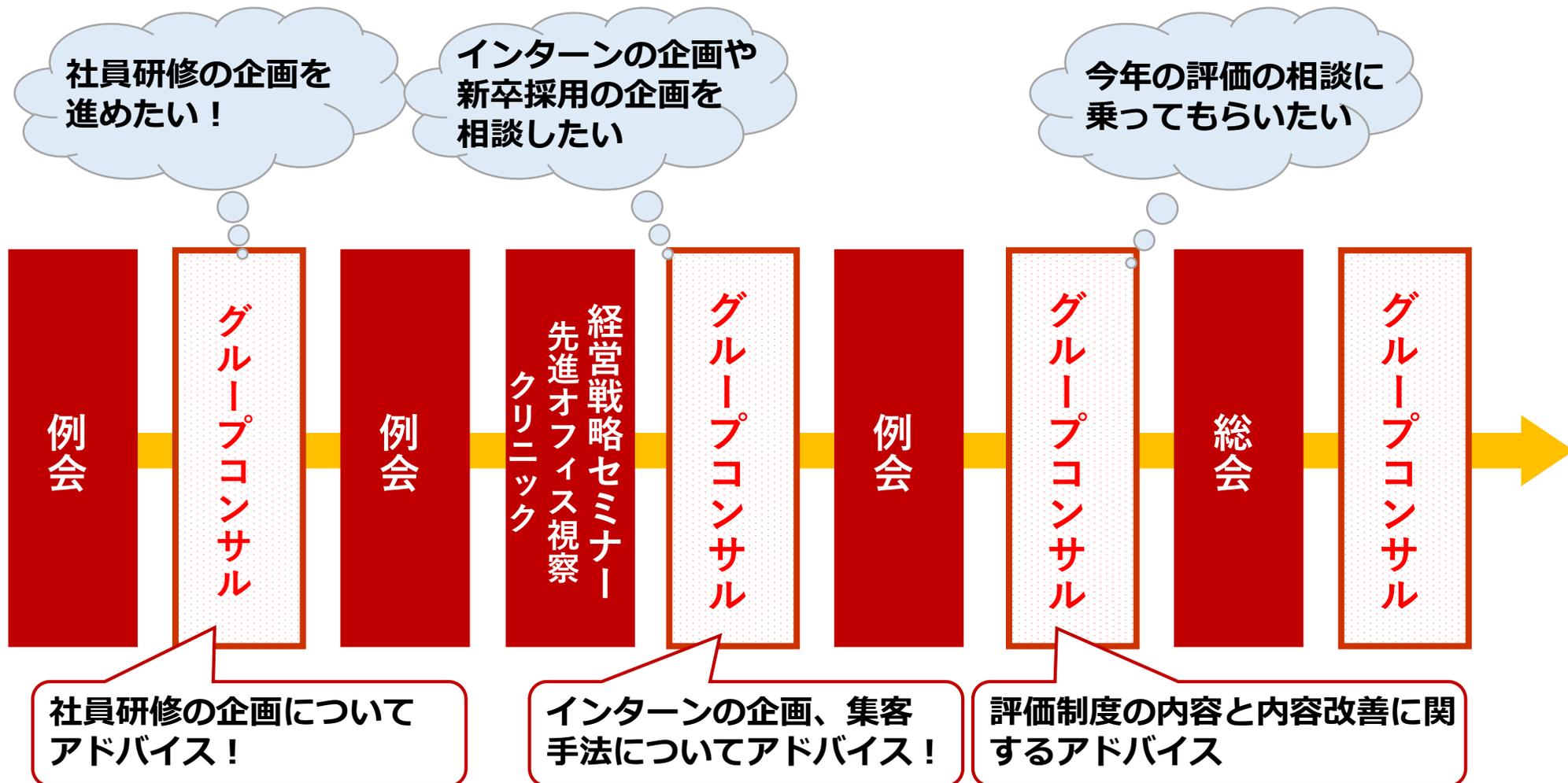
時間	内容	講師
13:00~ 14:00	人財ファースト経営実践企業 or 船井総研コンサルタント講演	船井総合研究所 コンサルタント
14:00~ 15:00	人財ファースト経営実践企業 講演	ゲスト企業
15:00~ 16:00	各会テーマ講演	船井総合研究所 コンサルタント
16:00~ 16:30	本日のまとめ	船井総合研究所 コンサルタント

午後～夕方までの半日開催  
※当面WEBでの開催を予定

例会開催のない月にテーマ別グループ  
コンサル&個別相談会を実施

### 開催頻度

開催月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
人財ファースト 経営フォーラム例会	○		○			○	クリニック		○		総会	
テーマ別グループコン サル &個別相談会		○		○	○			○		○		○



**例会＋例会間フォローによる人財戦略の実行支援を提供**

## 2. グループコンサルティング

### テーマ別グループコンサル& 個別相談会開催時のスケジュール

時間	内容	講師・参加者	パートナー 企業様のご 参加
9:30~ 10:00	船井総研コンサルタント講演	船井総合研究所 コンサルタント	×
10:00~ 11:30	テーマ別グループコンサル (少人数制・各社に合った課題 に合わせたグループコンサル・ 情報交換を実施)	会員企業 および 船井総合研究所 コンサルタント	×
11:30~	個別相談会 各企業ごとに実施	船井総合研究所 コンサルタント	×

**各社の課題・必要な情報に合わせた情報  
収集を実現  
より個別性の高いフォローを実施**

### グループコンサルテーマ例

テーマ例と内容詳細
新卒採用（新卒採用戦略／通年採用／インターン企画／選考最適化／内定辞退防止／説明会等の母集団形成）
中途採用（ダイレクトリクルーティング／SNS採用／リファラル採用／プロ人財採用／スカウト・紹介活用）
人財早期戦力化（フレッシューズカレッジ／社内研修／スキル評価／階層別研修）
定着率改善／組織開発（人材育成戦略／目標管理制度／管理職役割／評価制度構築／管理職教育）
長期インターン（長期インターン活用戦略／母集団形成／インターン業務設計／インターン評価／インターン教育体制／業務管理体制）

**例会毎に参加テーマの選択／変更が可能**

## 3. 動画配信による情報提供

### コンサルタントによるオンライン講座を定期的に配信

No	実施検討中テーマ
1	OfferBox導入成功事例
2	インターン企画ヒット事例
3	リクルーター活動導入事例

No	実施検討中テーマ
13	Wantedly活用・導入事例
14	Bizリーチ活用事例
15	紹介会社活用事例

**最新の人事戦略・組織戦略に関する成功事例講座を毎月配信  
HR支援部で実施している無料セミナーも全て共有**

6	人事評価事例
7	管理職の役割
8	マナーブック作成事例
9	イントラサイト活用・導入事例
10	長期インターン導入事例
11	SNS活用採用事例
12	リファラル採用導入事例

16	業務プロセス改善事例
19	残業代削減実現事例
20	従業員満足度アップ事例
21	理念浸透事例
22	適性検査活用事例
23	自社説明会開催事例共有
24	経営方針発表会開催事例共有

# これまでの人財ファースト経営フォーラム

	日付	ゲスト	テーマ
第1回	2018年11月	キュービック 船井総研 (高嶋CEO)	長期インターン 採用ファースト経営
<b>第2回</b>	<b>2019年1月</b>	<b>船橋屋</b>	<b>採用SNS活用</b>
第3回	2019年4月	物語コーポレーション ヤマチユナイテッド	社内アカデミー フレッシュャーズキャンプ
<b>第4回</b>	<b>2019年7月</b>	ホンダカーズ佐賀 <b>キスケ</b>	地方採用戦略 <b>リクルーター制度</b>
第5回	2019年8月	Indeed Japan Phone appli	採用ファースト経営 オフィス視察
第6回	2019年11月	PHRホテルマネジメント	地方総合採用
第7回	2020年1月	カトープレジャー グループ	採用ブランディング
第8回	2020年3月	間瀬商店 船井総研 (菅原常務)	リブランディング 働き方改革
第11回	2020年7月	水上印刷	アフターコロナの人材戦略 生産性の見える化
第12回	2020年8月	串カツ田中	最高の組織を創った串カツ田中 の組織戦略とは？
第13回	2020年9月	船井総研 TDC	人財開発部門の必要性
第14回	2020年10月	スノーピークB.S 糸び屋	リモートワークマネジメント DX化による生産性向上
第15回	2020年11月	エスピック キスケ メモリー	2020年人財ファースト経営 フォーラム総会
第16回	2021年1月	ピーススタイルHD	事業付加価値の向上の追求 に合わせた組織づくり
<b>第17回</b>	<b>2021年3月</b>	<b>ダブルツリーHD</b>	<b>30億→120億の企業成長に 必要な人財戦略・ブランド戦略</b>

## 過去のゲスト講師紹介



2018.11  
株式会社キュービック  
代表取締役 世一興仁 氏  
8年で売上 24 倍！  
10年で正社員数8人が105人へ！  
急成長の人事を支えた  
「大量インターン採用」



2019.07  
ホンダカーズ佐賀株式会社  
代表取締役 岡野勇士氏  
10年で売上/社員数 2倍以上  
新卒出身の職歴0→21名  
「不人気職種×ローカルエリアでも選べる人財戦略」



2019.01  
株式会社和精屋  
代表取締役 渡辺 雅司 氏  
老舗和菓子メーカーに  
新卒エントリー 16,700名!!  
新機軸を一躍人気企業に変えた  
「大手に勝てるブランド戦略」



2019.07  
キスケ株式会社  
取締役副社長 山島大助氏  
内定承諾数0名→15名へ超V字回復  
「採用ファースト型採用戦略」



2019.04  
株式会社物語コーポレーション  
代表取締役社長CEO 加治幸夫 氏  
飲食業界で毎年100名以上の新卒採用！  
毎年2桁成長を達成する物語コーポレーションの採用ファースト経営



2019.08  
Indeed Japan株式会社  
代表取締役-セネラルマネージャー  
妻橋慎太郎氏  
世界No.1求人検索エンジンを提供する  
急成長企業が実践している「ミッション  
達成がもたらすリファラル採用」



2019.04  
ヤマチユナイテッド  
代表 山田 東夫 氏  
50事業/社員820名/年産180億円を  
実現した経営システムを一堂公開！  
全員が経営に参加し、運営のよい組織を作り、  
業績UPと採用 研修教育に劇的な成果を出す  
ヤマチユナイテッドの採用ファースト経営



2019.08  
株式会社Phone Appli  
代表取締役社長 石原 洋介氏  
たった4年で社員数4倍を実現した  
「日本一のIT環境×人事戦略」



2019.11  
PHR沖縄ホテルマネジメント株式会社  
代表取締役社長 佐藤健人氏  
10年で新開業 25 ホテルを実現した  
「派遣・委託に勝らないマネジメント戦略」



2020.01  
株式会社カトープレジャーグループ  
代表取締役 兼 CEO 加藤友康氏  
既存ホテル事業の経営からフクジュアリーホテル事業グループにブランド転換  
「人が集まる採用ブランド&社員教育体制」

## 2021年度開催テーマ

開催日	講演テーマ①	講演テーマ②
6月24日 (木)	「成長と定着率を両立する組織作りのポイント」	<p>「組織風土改善・組織活性化」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織SANBOの導入による組織改善</li> <li>・組織図作成のポイント</li> <li>・昇進制度・キャリアパスの制度化</li> </ul>
9月8日 (水)	「事業計画から逆算して作る育成計画」	<p>「新入社員の育成・定着」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・早期育成カリキュラム</li> </ul> <p>新入社員研修／フレッシュヤーズ導入事例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒社員受入のポイント</li> </ul> <p>メンター制度／ローテーション制度</p>
11月17日 (水)	人財ファースト経営フォーラム2021年度総会	2021年度の中で成果の出た事例・最新事例&実績をご紹介

## 3月度例会ゲスト

成熟業界でも10年間で

30億から124億へ

成長させた人事戦略の成功事例



平均年齢

30.0歳



離職率

2.0%



新卒比率

80.0%



新卒  
管理職比率

80.0%



株式会社

ダブルツリーホールディングス

代表取締役社長 林和樹 氏

ダブルツリーHD 林社長にご講演いただきます

## 6月度例会ゲスト iYell

- ・ 創業2年8か月・離職0名で従業員数100名突破
- ・ 組織文化で差別化する採用戦略
- ・ 採用⇒育成⇒登用⇒評価⇒報酬⇒卒業
- ・ 採用注力からスタートする“社員ファースト”
- ・ 組織作りからスタートした企業成長戦略



iYell株式会社  
代表取締役社長 兼 CEO  
窪田 光洋氏

**iYell株式会社 窪田社長にご講演いただきます**

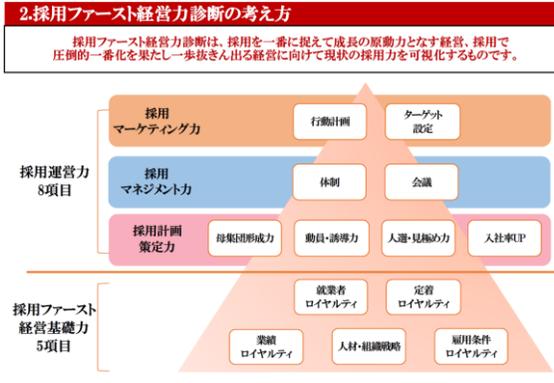
入会  
特典

組織力診断を活用した従業員サーベイ

入会  
特典

## 採用ファースト経営力診断を活用した採用力アップ

■ 基本レポート (A4) + 採用力を上げるための具体的な改善事例付個別レポート



### 3.基礎要件

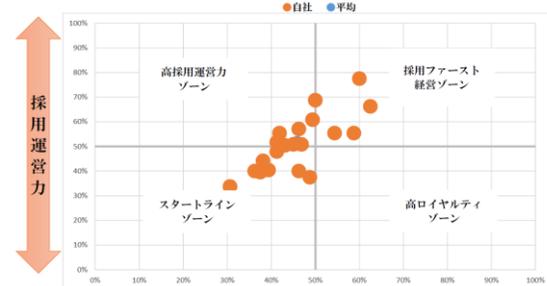
■ご回答いただいた基礎要件は以下の通りです。

基礎要件項目	回答内容
正社員数(名)	207.9 名
新卒正社員比率(%)	40.0 %
平均年齢(歳)	35.5 歳
離職率(%)	10.7 %
平均年収(万円)	353.0 万円
新卒初任給(万円)	20.6 万円

## ■ レポート内容の詳細 (一部)

### 診断結果まとめ ①ポジショニング分析

■貴社は○○ゾーンに位置します。当分析は貴社の得点を100%換算し、概念的にポジショニングしたものです。「採用運営力」は会員平均を上回り、「採用ファースト基礎力」が会員平均を下回る結果となっております。



**アウトプット①ポジショニングマップ**  
- 貴社の採用力のポジションが把握できます。

### 診断結果まとめ ②総合得点

■今回の総合得点は49.1点、会員平均よりも+点でした。会員平均を上回っている項目は○○、下回っている項目は○でした。

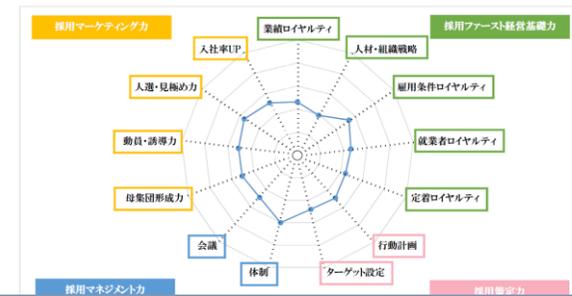
総合得点 **49.1** 点 / 100点

大項目 (満点)	今回	前回値	会員平均	平均値+-
採用ファースト経営基礎力 (40)	18.4	—	18.4	+0.0
採用計画策定力 (20)	9.8	—	9.8	+0.0
採用マネジメント力 (10)	5.6	—	5.6	+0.0
採用マーケティング力 (30)	15.4	—	15.4	+0.0

**アウトプット②総合得点**  
- 各診断項目ごとの得点の把握と、強み・弱みの把握ができます。

### 診断結果まとめ ③レーダーチャート分析

■当分析は貴社の得点を100%換算し、概念的にチャート化したものです。診断中項目ごとに表示しています。



**アウトプット③レーダーチャート**  
- 各診断項目ごとの回答状況がグラフで分かりやすく把握できます。

## ■ 人財ファースト経営フォーラムの費用

**入会金**            **110,000円** (税込)

※ご入会時に過去開催した人財ファースト経営フォーラムの例会テキストと講演動画をデータで提供いたします。

**月額**                **55,000円** (税込)

※年間一括のお支払いと月額引き落としをお選びいただけます。