



人のことで悩む社長の、いちばんの味方

「地方 × 1人社長～30名以下」に特化した外部人事部

- COMPANY INFORMATION -

本当は、人の判断や現場対応に追われる毎日から離れて、
次の事業展開に使う時間を作りたい！
そう感じていませんか？

でも任せられないのは、人がいないからでも、能力が足りないからでもありません。
判断の基準が、仕組みになっていないだけ。

EMIXIAは、人事を代行する会社ではありません。
評価制度だけ、研修だけを売る会社でもありません
社長・管理職・現場の間に立ち、**判断・育成・評価を一本の軸でつなぐ外部人事部**です
研修も、評価も、制度も、目的はひとつ。
社長の判断を、現場で再現できる状態をつくること

EMIXIAの約束
「わかった」で終わらせず、
判断と行動に変える設計
で関わります。



人を増やす前に、今いる人が力を発揮できる会社へ。人のことで悩む社長の、いちばんの味方として。

**判断と成長と一緒に動かす
外部人事部 EMIXIA**



私たちの使命

主に1人社長～30名以下の地方企業に特化した外部人事部サービス

地方だからこそ、人の力で、会社は強くなる。

人材を簡単に増やせない。でも、会社を前に進めなければならぬ。

そんな地方企業の現実があるからこそ、EMIXIAは、今いる人が活きる組織づくりに向き合います。型にはまらない社長の理念を、人事戦略として形にし、地域に根ざしながら成長し続ける会社をつくる。それが、EMIXIAの使命です。

理念

対話からうまれる企業作り

経営者の想いを言葉にし、社員の行動につなげることで、
人と組織が育ち、やりがいと成長が循環する企業を実現します。

そのために私たちは、判断と成長を“一緒に動かす外部人事部”として関わります。

【優しい人事】ではなく、【判断と成長を一緒に動かす外部人事部】

社長・管理職・現場とタッグを組み、判断・育成・評価を自分ごととして捉え、必要な場面では、判断の重さも一緒に引き受けながら前に進みます。

もし、この状態を変えずに1年続けたとしたら

- ・社長の疲弊
- ・判断の停滞
- ・人材流出

これは、よくある話ではなく、これまで何度も見てきた“実際の結果”です。



聴く



ひきだす



共につくる

☆ 特徴 1

成長への関わり 「考えられる状態」をつくるところから始めます

判断軸がない状態で目標だけを求めることが、「結局、全部社長に戻ってくる」状態をつくり、現場を止め、社長の判断を増やしてしまう原因だからです。



なりたい姿を定める

この会社は、どんな組織を目指すのか。この人には、どんな役割を期待しているのか。



逆算して目標を共に設計

理想の姿から逆算し、具体的な目標・評価基準を設定します。



育成プランを共につくる

目標達成に必要な能力開発の道筋を明確にします。

★ 特徴 2

理念を浸透させ、成長を応援する人事評価を活用する



EMIXIAの人事評価は、
点数をつけるためでも、年1回査定するためのもの
でもありません。
日々の判断や行動を振り返り、
「次にどう判断するか」を揃えるためのツールです。
評価は、賞賛と指導を正しく行うための
経営と現場をつなぐコミュニケーション設計です。

正しく賞賛する

できていることを適切に認め、自信と
意欲を高めます。

感情ではなく指導する

ズレている点は、基準に基づいて客
観的にフィードバックします。

成長を可視化する

個人の成長と会社の成長を同時に
実現する道筋を示します。

評価はゴールではなく、次の成長へのスタートです。



☆ 特徴 3

一人でも、丸投げでも成立しない人事をやる

人と組織を育てることは、

- ・社長一人でも、
- ・社員だけでも、
- ・外部コンサルだけでもできません。

EMIXIAは、

社長・管理職・現場とタッグを組み、
判断・育成・評価と一緒に考え続ける

外部人事部です。

「任せる」のではなく、**共につくり、共に動かす。**

「社長にも社員にも、

誤解されない言葉に置き換えること」

それがEMIXIAの関わり方です。

①密な対話

経営者の想い・判断軸を、定期的な対話で深く理解します

②共創設計

人材要件や育成方針を、一緒に言語化し、現場で使える形にします

③継続更新

会社の成長に合わせて、定義や仕組みを進化させ続けます

EMIXIAが向き合う課題

1人社長から30名以下の企業に特化し、多くの中小企業が直面する組織課題に向き合っています。

社長がすべて判断している

組織の成長に伴い、現場判断が育たず、社長の判断待ちが業務のボトルネックになっている。

管理職・リーダーがない

→ 現場をまとめる役割が不在

リーダー層の育成不足により、現場で判断・調整する役割がなく、意思決定が社長に集中している。

二番手を選べない・育たない

→ 判断をさせる基準がない

想いや期待はあるが、何を基準に「任せいい人材」と判断するのかが言語化されていない。

その結果、二番手育成・権限移譲が進まず、判断が社長に戻り続けている。

理念や想いが現場で使われていない

経営理念が掲げられているものの、日々の業務判断に活かされない。

評価が曖昧

評価は社長判断になりやすく、なぜの説明ができない。
その結果、評価制度が形骸化し、**社員の成長や判断基準につながらない**。

指示待ち・御用聞きの社員

自律的に考え行動する社員が育たず、受動的な組織文化が定着。

◆外部人事部とは

社長の人事を「任せる先」ではありません。

社長と一緒に、人と組織の「判断」を仕組みで支えるのが外部人事部です。

社長の判断基準を言語化する ・判断の境界線を明確にする ・理念・評価・育成を判断につなげる

👉 誰が判断しても、ブレない状態をつくる



EMIXIAの立ち位置

EMIXIAは、**社長と社員の間に立つ"ハブ役"としての外部人事部**です。
経営層の想いと現場の行動をつなぐ架け橋として機能します。



社長の想い・価値観を言語化

経営者の頭の中にある理念や価値観を、具体的な言葉として整理します。

社員が理解し、行動できる形に翻訳

抽象的な理念を、現場で実践可能な行動指針へと変換します。

判断・育成・評価を一本の軸でつなぐ

バラバラだった仕組みを、一貫した軸で統合します。





サービス構造

EMIXIAの支援構造

EMIXIAの支援は、「つくる支援」と「動かし続ける支援」を分けて考えています。それぞれの企業の状況に応じて、必要な支援を組み合わせることができます。

つくる支援

※必要なものだけを選択できます

設計・構築支援(別途)

- ・ 理念・行動指針設計
- ・ 人事評価制度構築
- ・ ワーク型研修
- ・ 採用設計・サイト構築

動かし続ける支援

※既存の理念・制度・採用活動を活かすことも可能

外部人事部(月額)

設計・構築したもの、あるいは既存の仕組みを、
活かし、つなぎ、動かし続けるための運用支援です。

□ すでにある仕組みは、作り直す必要はありません。貴社の資産を最大限に活かします。



つくる支援(設計・構築支援)

組織の土台となる仕組みを、貴社の理念と実態に合わせて設計します。
必要なものだけを選択いただけます。



理念・行動指針設計

経営者の想いを言語化し、社員が日々の判断に使える行動指針へと落とし込みます。理念を「飾り」から「判断基準」に変えます

★30万円～



人事評価制度構築

成長を応援する評価制度を設計します。理念と連動した評価軸で、賞賛と指導を適切に行える仕組みをつくります。

★60万円～



ディスカッション型研修

正解を教えるだけの研修ではありません。
判断基準をそろえ、自分の言葉で考える研修です。
人は、話したことしか行動に残らない。
だから、積極的に参加し、自分のものにしていきます。

★8万円～



採用支援・サイト構築

理念に共感する人材を惹きつける採用サイトを制作します。会社の魅力と求める人材像を効果的に伝え求人媒体の無料枠で募集を募ります。

★18万円～

※既存の理念・制度・採用活動がある場合は、それらを活かした支援も可能です。



外部人事部プラン（運用支援）

すべてのプランに含まれる、社長と現場の「判断を止めない」ための基本支援です。

基本支援



理念・価値観を整理し
行動につなげる支援



定期ミーティング (プランに応じて月1回～無制限)



チャット・電話による随時相談



判断に迷った際の緊急Zoom相談

プラン別内容

+

■ ライト | 月額10万円

まず“相談できる相手”がほしい
社長向け

基本支援 + 1つ選択

※会社の課題に応じて一緒に選定します

- ディスカッション型研修
- 人事評価の運用支援
- 採用支援（仲間集め）
- 組織設計計画（リーダー・二番手）
- 目的整理・社内ルール浸透など
- 定期ミーティング月1回

経営者が孤独に悩まない状態をつくる、最初のステップ。

■ スタンダード | 月額15万円

現場に判断を渡し始めたい会社向け

基本支援 + 2つ選択

※会社の課題に応じて一緒に選定します

- ディスカッション型研修
- 人事評価の運用支援
- 採用支援（仲間集め）
- 組織設計計画（リーダー・二番手）
- 目的整理・社内ルール浸透など
- 定期ミーティング月2回

中間層が育ち社長の判断が現場で再現され始めるフェーズ。

■ フルサポート | 月額25万円

人事を“仕組みとして任せたい”フェーズ向け
基本支援 + すべての選択支援を含みます

- ディスカッション型研修
- 人事評価の運用支援
- 採用支援（仲間集め）
- 組織設計計画（リーダー・二番手）
- 目的整理・社内ルール浸透など
- 定期ミーティング無制限

+ 運用管理

- ・会議タスク管理
- ・書式・ルール作成
- ・業務改善・効率化計画

+ 組織育成

- ・入社オリエンテーション
- ・全体研修
(ハラスメント・社内ルール等)

社内で人事が自走する状態を目指します。

— 外部人事部という選択 —

必要な期間だけ、外部の人事部を持つという選択です。

つくる支援と、動かし続ける支援。その両方を担う、外部人事部です。

開業前から 「人で悩まない状態」をつくれた

開業準備 段階

業種：介護事業（スタートアップ）
従業員数：開業準備～4名雇用
プラン：月額25万円（フルサポート）

- ＜主な課題＞
- ・開業準備と同時に人を雇う不安
 - ・人に関する判断基準がなかった
 - ・採用・育成・評価・判断、何から手をつけていいか悩んでいた

01

理念・判断軸の整理

事業の根幹となる価値観を言語化

02

採用設計・面接支援

求める人材像の明確化と採用プロセスの構築

03

役割定義と評価制度設計

組織の土台となる仕組みづくり

04

日々の判断・育成の伴走

実務における継続的なサポート

お客様の声

開業前から人事の土台が整い、人のことで一人で悩まなくなりました。

判断基準が揃い、 「施設長に依存」から脱却

施設長退職後の 組織の作り直し

業種：介護事業所（有料老人ホーム）
従業員数：43名
プラン：月額25万円（フルサポート）

- ＜主な課題＞

- ・管理職ごとに判断基準が異なっていた
- ・現場トラブルや判断が施設長に集中していた
- ・感情的な指導になりやすかった

01

判断基準の整理

組織全体で共有できる明確な判断軸を策定しました。

02

役割定義と評価設計

各職位の責任範囲と期待値を明確化しました。

03

管理職育成

感情ではなく基準に基づいた指導方法を習得いただきました。

04

定例ミーティング伴走

社長の判断基準を現場が再現できるよう整理

お客様の声

新体制・管理職が自分で判断できるようになり、「現場で判断が止まらない組織」へ変わり、施設全体が安定しました。

理念と仕事がつながり、「社長判断前提の現場」から脱却

仲間から組織
土台作り

業種：建設業
従業員数：6名
プラン：月額15万円（人事評価・タスク管理）
+ 理念設計支援

＜主な課題＞

- ・社長判断に業務が集中していた
- ・若手育成が属人化していた
- ・仕事の優先順位や判断基準が曖昧だった

01

理念設計

会社の存在意義と価値観を明文化

02

人事評価制度の構築

育成と評価の仕組みづくり

03

タスク管理の整理

業務の優先順位を可視化

04

判断基準の言語化

現場が自律的に動ける仕組み

お客様の声

理念と日々の仕事がつながり、社長が現場から一歩引けました。
結果：現場で判断が止まらなくなつた。

行動と評価がつながり、「数字だけ追う営業」から脱却

動きの見える化

業種：営業会社
従業員数：7名（正社員3名・テレワーク4名）
プラン：月額25万円（フルサポート）

＜主な課題＞

01

行動設計

成果につながる行動を明確化

02

振り返りの仕組み

定期的な振り返りで改善サイクルを構築

03

評価の設計

行動と成果を公正に評価

04

定例ミーティング伴走

マネジメントの実行支援

お客様の声

数字と育成がつながる仕組みを構築できました。

保育の価値観と評価がつながり、「現場ごとの判断のバラつき」から脱却

仲間から組織
土台作り

業種：保育園
従業員数：38名
プラン：月額15万円（採用支援・人事評価）

＜主な課題＞

- ・保育への想いはあるが、判断基準が職員ごとに違う
- ・指導や注意が感覚や経験頼りになっていた
- ・主任・リーダーによって関わり方に差が出ていた

01

保育理念・価値観の整理

保育園として大切にしたい考え方を明文化

02

人事評価制度の構築

保育の考え方を評価軸に落とし込み

03

採用基準の整理

理念に共感する人材像を明確化

04

判断基準の共有

誰が見ても同じ判断ができる仕組みづくり

お客様の声

保育の価値観と日々の仕事がつながり、現場ごとの判断のバラつきが減りました。
結果：現場で判断が止まらなくなつた。

評価と判断が揃い、「管理者が一人で抱える状態」から脱却

少人数組織
の安定化

業種：訪問看護事業所
従業員数：7名
プラン：月額15万円（評価制度・ミーティング参加）

＜主な課題＞

- ・評価基準が曖昧で、指導や注意が個人任せだった
- ・管理者が判断を一人で背負っていた
- ・ミーティングが報告中心で終わっていた

01

人事評価制度の設計

訪問看護に必要な視点を評価基準として整理

02

判断基準の言語化

感覚ではなく、基準で伝えられる状態へ

03

定例ミーティング参加

判断や迷いをその場で整理・共有

04

管理者の判断支援

一人で抱え込まない体制づくり

お客様の声

評価と判断の基準が整い、管理者が一人で悩むことがなくなりました。
結果：チームとして判断できるようになった。

EMIXIAが目指すゴール

人が活きることで、経営の質が上がる会社をつくること。

01 社長が一人で抱え込まない

社長の人事の、いちばんの味方に。
社長は、社員をしっかり称賛する。
EMIXIAは、その隣で、人事課題を共に整理し、解決していく体制をつくります。

社長一人で判断
→ 現場で判断できる

03 同じ人数でも、組織の成果は変えられる

社員一人ひとりが自分の役割を理解し、考えて動けるようになることで、人を増やす前に、組織の力が120%発揮されていきます。

人を増やさないと回らない
→ 今の人手で120%の仕事

- ・社長が一人で抱え込まないために
 - ・判断が現場で止まらないために
 - ・人が育ち、会社が前に進み続けるために
- 「判断と成長を一緒に動かす外部人事部」として、必要な期間、必要な距離で伴走します。

02 役職に関係なく、それぞれの立場で判断

社長だけが判断する組織から、それぞれの役割で判断できる人が育つ組織へ。判断の軸が共有されることで、社長の負担は自然と減っていきます。

指示待ち
→ 役割理解で動く





判断を人に依存する組織から、
仕組みで回る組織へ。

「まだ外部人事部が必要かわからない」
そんな段階からでも、お話を伺います。

TEL090-3596-6986 mail:info@emixia.jp

