

「地方 × 1人社長～50名以下」に特化

社長の理念を、 人と仕組みで動かす。

理念接続でブレない組織の土台をつくる、外部人事部長サービス

組織構築支援

人事評価制度

教育研修

採用支援

1on1設計



こんなお悩み、ありませんか？

採用できない

いい人が採用できない。
来ても定着しない。

すぐ辞める

せっかく育てたのに
離職が止まらない。

指示待ちの社員

自分で考えて動く社員が
育たない。

社長が現場を抱える

判断が全部自分に戻って
くる。
任せられない。

理念が届かない

理念を掲げているが
日々の行動につながら
ない。

評価が曖昧

誰が何を頑張っている
のか
正しく評価できていな
い。

これらの悩みの根っこは、ひとつです。 理念が「行動」につながっていない。

なぜ、人が育たないのか？

01

理念が「言葉で止まっている」

朝礼で読むだけ、額に飾るだけ。
日々の判断・行動の基準になっていない。

02

役割・レベルアップ設計がない

誰が何を担うか曖昧なまま。
研修も「イベント」で終わり、現場に残らない。

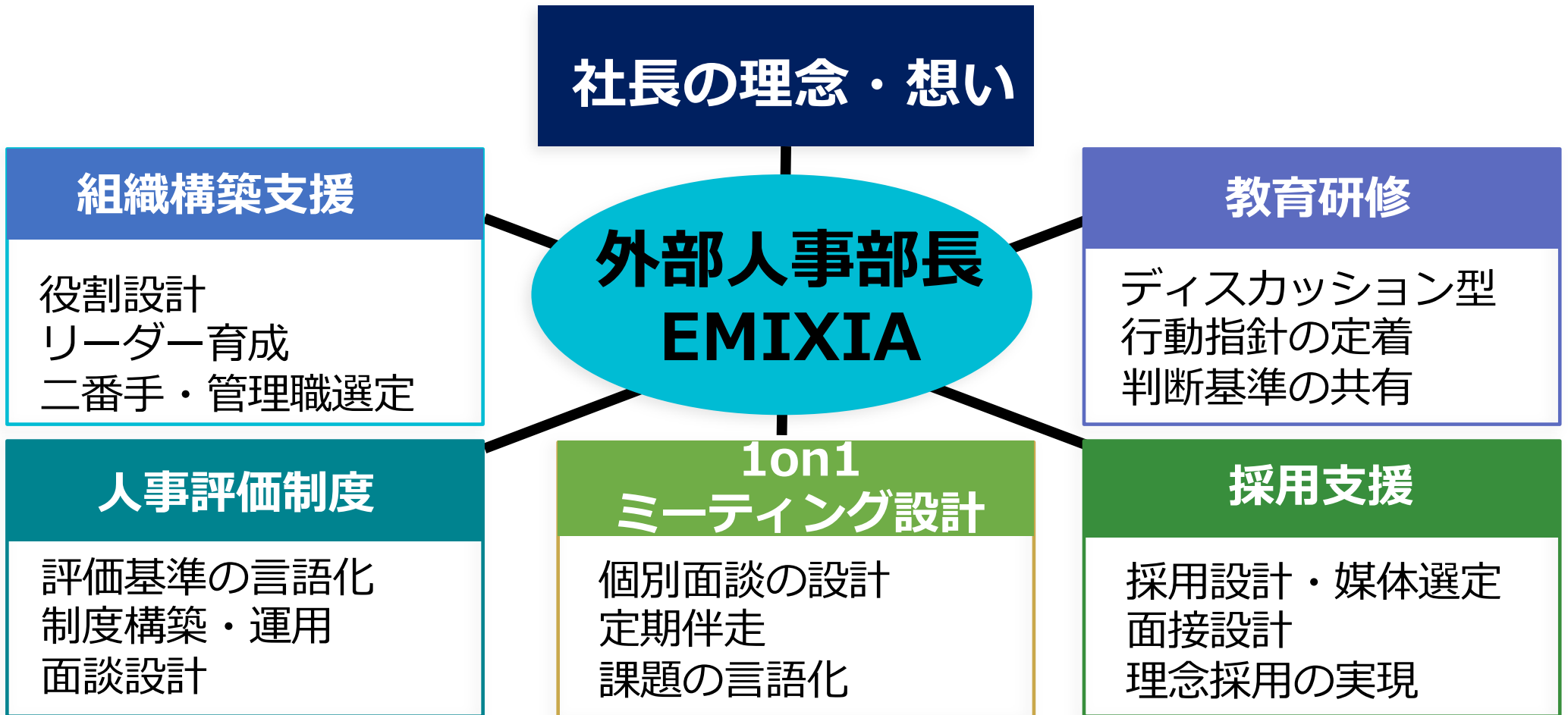
03

評価が感覚・社長任せ

指導が抽象的で伝わらない。
頑張りが正しく見えず、社員のやる気が下がる。

だから EMIXIAは、理念・役割・評価・育成を「つなぎ」ながら、組織の内側で伴走します。

外部人事部長とは？



制度を作って終わりではなく、社長の判断が現場で再現される状態をつくること。

理念接続のプロセス ～ 動く組織への5ステップ

社長の理念を起点に、採用まで一本の軸でつなぎます。

1

Philosophy

理念・方針

会社の存在意義
目指す姿を言語化
採用・判断基準を
明確化

2

Role & Action

役割・行動 指針

リーダー・管理職・
二番手
誰が何を担うか設計
行動指針で仕組み化

3

Evaluation

人事評価

成長が見える仕組み
評価基準の言語化
面談設計・運用支援

4

Training

教育・研修

ディスカッション
型研修
1on1ミーティング
判断基準を現場に
定着

5

Recruitment

採用設計

理念に共感する人
材を採用プロセス
全体設計
組織づくりと連動

サービス詳細① 組織構築支援・リーダー育成

「社長が全部判断する組織」から「それぞれの立場で動ける組織」へ。

STEP 1

どこを目指すのか

会社の方向性・ビジョンを経営者と共に言語化します。
「目指す姿」を明確にすることが、すべての出発点です。

STEP 2

誰にどんな役割を

各メンバーへの期待値と責任範囲を明確にします。
「役職」だけでなく、誰が何を担い、どこまで判断するかを整理します。

STEP 3

リーダー・二番手を育てる

次世代リーダー・管理職・二番手候補の育成像を描きます。
育成の方向性と1on1面談設計を組み合わせ、着実に人材を育てます。

STEP 4

動く組織文化をつくる

行動・評価・日常習慣に落とし込む文化設計をします。
「言葉だけで終わらない組織づくり」をここで完成させます。

支援内容：月1回対面訪問 | 隔週Zoomミーティング | 組織課題のヒアリング・役割設計

サービス詳細② 人事評価制度・教育研修・1on1設計

「作って終わり」ではなく、現場で動き続ける仕組みをつくります。

人事評価制度 構築・運用

構築 60万円～ 運用 月額含む

理念・行動指針と連動した評価基準の言語化

等級設計・役職ごとの期待値設定

正しく賞賛し、感情ではなく基準で指導できる仕組み

評価面談の設計・実施サポート

ディスカッション型研修

8万円～ / 回 スポット又は月額プラン

正解を教えるだけでなく「判断基準を揃える」研修

自分の言葉で考え、行動に残る設計

ハラスメント・社内ルール・理念浸透など幅広く対応

人は話したことしか行動に残らない、だから参加型にする

1on1ミーティング設計・実施

月額プランに含む

管理職・リーダー候補との定期個別面談設計

社長の判断基準を伝える場として機能させる

現場の迷いをその場で整理・解決

二番手育成の最重要ツールとして活用

理念は作るものではなく、使われてこそ意味がある。 評価・研修・1on1が揃って、はじめて現場に根づきます。

サービス詳細③ 採用支援

理念に共感する人材を惹きつける採用設計で、組織づくりと採用を連動させます。

採用がうまくいかない本当の理由

「いい人が来ない」のではなく、会社の魅力が伝わっていない

採用基準が曖昧で、理念に合わない人材を採り続けてしまう

入社後のギャップで早期離職が繰り返される

EMIXIAの採用支援でできること

採用設計・媒体選定

求人媒体の無料枠を最大活用。理念採用の設計から媒体選定まで。

書類選考・面接設計

採用プロセス全体をアシスト。理念・価値観を見極める面接設計。

採用サイト構築

理念に共感する人材を惹きつけるサイト制作。18万円～

組織づくりと連動

採用→オリエンテーション→育成まで一貫して伴走します。

採用支援単体：月額10万円～

伴走プランとの併用でより高い効果を発揮します。

EMIXIAが選ばれる3つの理由

01

作って終わらない、動かし続ける

制度・研修・評価をつくって納品するだけのコンサルとは違います。EMIXIAは、社長・管理職・現場とタッグを組み、判断・育成・評価を「一緒に考え続ける」外部人事部長です。

継続伴走型

02

現場で使える仕組みを設計する

決まったパッケージを当てはめるのではなく、今の組織課題を丁寧に整理することから始めるオーダーメイド設計。実務に根ざした研修・評価・役割設計で、現場に残ります。

オーダーメイド設計

03

理念を「動く状態」にする

理念・行動指針・評価・育成・採用の4つをつなぎながら、組織の内側に入り込み伴走します。理念は作るものではなく、使われてこそ意味がある。

理念接続型

外部人事部長プラン 料金

どのプランでも、私たちの役割は変わりません。社長の判断と成長を、止めないこと。

【全プラン共通の基本支援】 理念・価値観の整理 | チャット・電話による随時相談 | 緊急Zoom相談

ライト

月額 10万円～

まず「一人で抱え込まない相手」がほしい社長向け

+ 1つ選択：

- ・ 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
- ・ 1on1設計サポート

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

+ 2つ選択：

- ・ 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
- ・ 1on1設計サポート

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

+ 全て含む：

- ・ すべての支援を含む
- ・ 会議・タスク管理
- ・ 書式・ルール作成
- ・ 業務改善・効率化
- ・ 入社OT・全体研修

※ 対象従業員10名まで含む | 11名以降 1名あたり5,000円～10,000円の加算

オプション：人事評価制度構築 60万円～ | 採用サイト構築 18万円～ | 理念・行動指針設計 30万円～

事例 01 介護事業（スタートアップ）

従業員 開業準備～4名 | フルサポート 月額25万円

開業前から「人で悩まない状態」をつくれた

主な課題

- × 開業準備と同時に人を雇う不安があった
- × 採用・育成・評価・判断、何から手をつければいいかわからない
- × 人に関する判断基準がなかった

支援の流れ

1

理念・判断軸の整理

2

採用設計・面接支援

3

役割定義と評価制度設計

4

日々の判断・育成の伴走

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。

事例 02 介護事業所（有料老人ホーム）

従業員 43名 | フルサポート 月額25万円

「施設長依存」から脱却。管理職が自分で判断できる組織へ

主な課題

- × 管理職ごとに判断基準がバラバラだった
- × 現場トラブルや判断が施設長に集中
- × 感情的な指導になりやすかった

支援の流れ

1

判断基準の整理と共有

2

役割定義と評価設計

3

管理職育成（基準に基づく指導）

4

定例ミーティング伴走

お客様の声 | 管理職が自分で判断できるようになり、施設全体が安定しました。

事例 03 建設業

従業員 6名（管理者・職人・営業・事務） | スタンダード 月額15万円 + 理念設計

理念と仕事がつながり、「社長判断前提の現場」から脱却

主な課題

- × 理念を朝礼で読むだけで行動につながらなかった
- × 若手育成が属人化、判断基準が曖昧
- × リーダー不在、やり方がバラバラ

支援の流れ

1

理念設計（存在意義と価値観の明文化）

2

人事評価制度の構築

3

タスク管理と判断基準の言語化

4

行動指針・研修で現場に定着

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。離職率も改善しました。

事例 04 営業会社

従業員 7名（正社員3名・テレワーク4名） | フルサポート 月額25万円

数字と育成がつながる仕組みを構築。「数字だけ追う営業」から脱却

主な課題

- × 数字は追うが人が育たない
- × 評価・指導が感覚頼り
- × 行動の質が可視化されていなかった

支援の流れ

1

行動設計（成果につながる行動の明確化）

2

振り返りの仕組みづくり

3

評価の設計（行動と成果を公正に）

4

定例ミーティング伴走

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。

事例 05 保育園・児童福祉

従業員 48名（保育士・看護師・理学療法士・児童指導員） | スタンダード 月額15万円

職種を超えた連携が生まれ、離職率10%以下を実現

主な課題

- × 専門職ごとに価値観の違いから派閥が発生
- × 指導基準が曖昧で、前職のやり方を引きずる
- × 主任・リーダーによって関わり方に差が出ていた

支援の流れ

1

保育理念・価値観の整理と明文化

2

人事評価制度の構築（保育軸での評価設計）

3

採用基準の整理と理念採用の実現

4

誰が見ても同じ判断ができる仕組みづくり

お客様の声 | 判断基準が統一され、職種を超えた連携が生まれ、離職率10%以下になりました。

事例 06 訪問看護事業所

従業員 7名 | スタANDARD 月額15万円

評価と判断が整い、「管理者が一人で抱える」状態から脱却

主な課題

- × 評価基準が曖昧で指導が個人任せ
- × 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

支援の流れ

1

人事評価制度の設計

2

判断基準の言語化（感覚→基準）

3

定例ミーティング参加と課題整理

4

管理者の判断支援体制づくり

お客様の声 | 評価と判断の基準が整い、チームとして判断できるようになりました。

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

■ 現場で判断できる

社長の人事の、いちばんの味方に。社員をしっかりと称賛し、EMIXIAは隣で人事課題を共に整理します。

02

役職に関係なく、それぞれの立場で判断

■ 役割理解で動く

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れば、負担は自然と減ります。

03

同じ人数でも、組織の成果は変えられる

■ 今の人数で120%の仕事

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、組織の力が120%発揮されていきます。

社長の理念を、 人と仕組みで動かす組織へ。

「まだ外部人事部長が必要かわからない」
そんな段階からでも、まずは30分お話を伺います。

TEL

096-200-2250

MAIL

info@emixia.jp

URL

<https://emixia-consul.com>

