

# 人事が変われば、 組織が変わる。

すごい人事 サービスシリーズは、  
世の中に「すごい人事」が増えることで  
「イキイキはたらく人が増える」ことを  
目指しています。



# 「最短」で「成果を最大化する」 「成長企業向け」人事支援サービスです！



- ✓ 既存業務で手一杯
- ✓ 考えながら手を動かして  
くれる仲間が欲しい



- ✓ 戦略を考えられる人が社内にはいない
- ✓ 中期を見据えてしっかりと  
人員計画や採用戦略を立て直したい



- ✓ ただの代行ではなく高い  
クオリティで自走してほしい
- ✓ 自社の人事を育て、内製化したい

「即戦力」レンタルプロ人事  
マッチングサービス



 すごい人事<sup>®</sup> パートナー

「体験」で強い組織・  
採用体制をつくる



 すごい人事<sup>®</sup> コンサルティング

1日2時間～◎  
月額定額制 採用代行サービス



 すごい人事<sup>®</sup> 採用おまかせパック

“実務あってこそ、戦略が磨かれる” 実務に寄り添った伴走型コンサルティング支援

**38,700** ものアウトプットから生み出したナレッジを

**「効率よく貴社の財産へ」**

再現性の高いナレッジ

成果までの期間最小化

採用ノウハウを効率よくインプット



貴社

ご契約

業務支援



すごい人事®

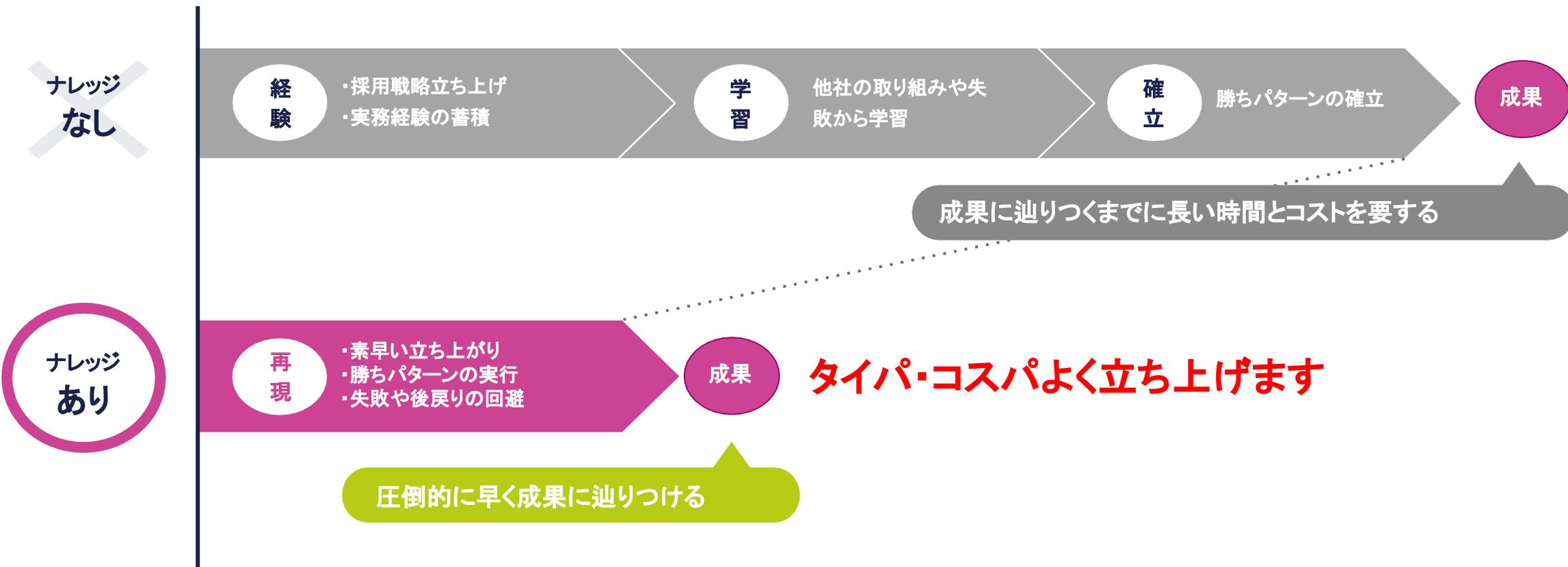
ナレッジ蓄積

- 定例ミーティングでの戦略起案
- ナレッジDBでのノウハウ共有
- 定期的な業界最新情報共有
- 各種業務支援ツールを提供

結果的に・・・  
貴社メンバーもレベルアップ！

	すごい人事® コンサルティング	他社RPO	戦略コンサル
戦略設計	○	×	○
戦術・施策立案	○	×	×
施策の実行	○	○	×
高品質なレポート & PDCA	○	×	○
	<p>戦略から打ち手まで適切にPDCAを回す</p> <p>採用実務を代行しながらオペレーションも最適化</p>	<p>“打ち手”が適正かわからない</p> <p>工数削減はできるが、目標達成に最適な打ち手がわからない</p>	<p>“戦略”が適正かわからない</p> <p>視座の高い提案を受けることが可能だが、具体的な施策への落とし込みが弱い</p>

成果までの期間最小化 を目指します。スピーディに立ち上がる「知見」「事例」を提供します



「人事をヨリヨク」するための  
ご支援ができるのが、「すごい人事」の付加価値です。

38,700ものアウトプットから生み出したナレッジをもとに、実務に寄り添った伴走型コンサルティング支援が可能

支援レポート作成枚数

38,700 枚

以上にわたる採用レポート資料作成実績

会社紹介資料作成

3,500 ページ



人事からの注目度

30,000 名

の人事にみられるオウンドメディア



面談/面接実施件数

12,800 人



「求職者に選ばれる」面談面接データベース

求人票作成枚数

5,800 求人

「求職者を惹きつける」”勝ち求人票”

スカウト通数

104,000 通

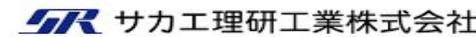
「求職者を振り向かせる」スカウトデータベース

年間200社以上ご提案 業界10年以上のナレッジで“人事”を熟知

- 人材・BPO系
- 製造・建設・メーカー
- コンサル
- サービス
- Sier・SES
- ITサービス
- 広告・不動産
- その他



すべては、ひとから



高

## 採用代行

総合型	特化型

## プロ人事マッチング

副業	フリーランス

稼働

## メンター・スポットコンサル


## 採用コンサルティング


低

低

戦略

高

CHRO・経営人事

すごい人事コンサルティングで  
ご支援可能

人事戦略策定

人材育成プラン策定

人事制度策定

組織図づくり

人的資本管理

評価・賃金体系

人材データ活用

MWV見直し

A：専門人事  
HRBP・人事責任者

採用戦略設計

採用KPI設計

母集団形成戦略設計

選考フロー設計

研修プラン立案

人事制度の改訂

人員計画策定

面接評価設計

採用オペレーション  
設計

採用ボトルネック  
改善

ミドルマネジメント研  
修計画～作成

その他企画系支援

B：役割人事  
採用リーダー  
組織開発リーダー  
クラス

広報

広報チャンネル選定

インタビュー実施

記事作成

Wantedly運用

SNS運用

母集団形成

媒体選定

エージェント管理

RPOマネジメント

ターゲット設定

求人票作成

スカウト文作成

選考・面接

書類選考

カジュアル面談

一次面接

説明会

インターン運営

採用管理

候補者管理シート構築

ATS設定

候補者対応文面作成

入社・オンボーディング

オンボーディング研修

新入社員研修

OJTリーダー研修

説明会

インターン運営

育成

マネジメント研修

社外1on1

エンゲージメント  
サーベイ選定

C：RPO  
実務運用者

スカウト運用

媒体設定・更新

面接日程調整

候補者対応

候補者管理

ATS入力

すごい人事シリーズで全てご支援可能

## CX

### 求職者体験 (CX)とは？

候補者(求職者)が企業を認知してから選考～採用されるまでの、企業と候補者の各タッチポイントにおける一連の体験。候補者もステークホルダーと考え、採用プロセスの全体体験を高めていくことで **採用力向上**と**自社のファン獲得**を目指す！

「受けてよかった」採用体験づくり  
内発的動機での入社マインド

## EX

### 従業員体験 (EX)とは？

従業員が入社してから退職するまでに経験する「働くこと」に関する全ての体験を指す 従業員を惹きつけ、満足度を高めていくことで、**優秀な人材の定着**と**組織活性化**を目指す！

家族に自慢したくなる従業員体験づくり  
内発的動機でイキイキ仕事に取り組めている状態

# 採用プロセスを通じ、「この会社を受けてよかった」体験づくり



## CXな採用広報

貴社との  
出会いを最高の体験に変える 情報提供

## CXな面接

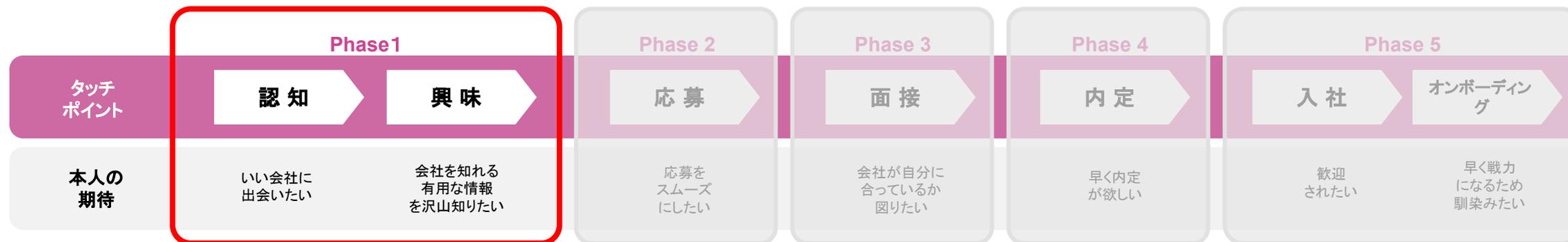
求職者と「適切な情報交換」のできる面接設計

## CXな母集団形成

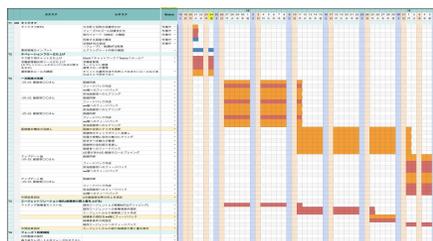
選考が進むほどに 会社が好きになる コミュニケーション設計

## CXなフォロー

入社意欲をあげ、スムーズな活躍 のためのフォロー設計



## ①採用戦略設計



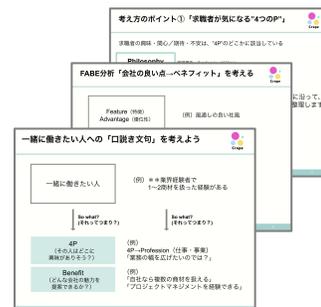
- ・採用戦略がうまく描けていない
- ・戦略設計などが後手になってしまっている

## ②採用ストーリーブック - 公開用 -



- ・ミスマッチが多いと感じる
- ・WEB上に会社情報が少ない
- ・口コミ情報が一人歩きしている

## ③採用力強化ワークショップ

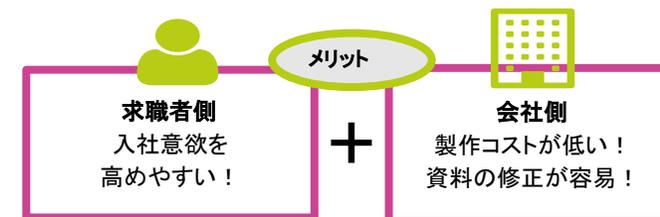


- ・いまいち求職者に魅力が伝わっていない気がする
- ・自社の情報を求職者へどう伝えるのが良いのか悩んでいる



## 採用にストーリーを持たせる

採用ストーリーブックって？  
貴社ストーリーを資料化、公開 or 非公開URLを発行  
送りたい求職者へ、それぞれの選考フェーズに  
応じて送付・情報提供





## ④母集団戦略設計

- ・応募数に課題を感じる
- ・適切な母集団形成方法がわからない
- ・ターゲットからの応募が少ない

## ⑤採用ストーリーブック - 面談前後用 -



- ・ミスマッチが多いと感じる
- ・一次接点(面談等)を有効に活用できていない
- ・応募はきても面接に繋がらない

## ⑥求人票設計

- ・とりえず業務内容だけ載せてる
- ・暫くアップデートしていない
- ・会社の魅力が求職者に伝わっていないように感じる



## ベネフィット志向の求人情報

弊社の強み(会社目線)  
→ ベネフィット(求職者目線)に転換する

Feature(特徴)／Advantage(優位性)

(例)風通しの良い社風      So what?(それってつまり?)

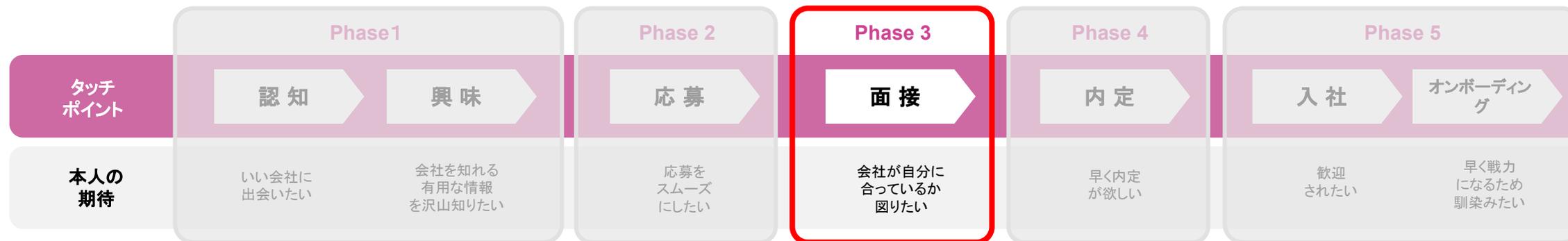
**Benefit**  
(求職者目線)

「自分の意見を忌憚なく言える」  
「他部署と連携した提案ができる」

**Evidence**  
(事例・体験談)

「バリューに基づき、発言をまず認めてくれるので、安全性が高い」  
「経営会議にあげる部門を超えた提案事例年間・件上がっている」

# 求職者と「適切な情報交換」ができる面接設計



## ⑧面接トレーニング



- ・面接後に辞退される
- ・面談からの遷移率が低い
- ・なんとなく面接をこなしてる

## ⑨採用ストーリーブック - 面接用 -



- ・面接の中で答えられない質問がある
- ・面接時求職者に説明する資料がない
- ・よくある質問など、面接官同士で求職者に伝える情報がバラバラ

## ⑩面接評価設計

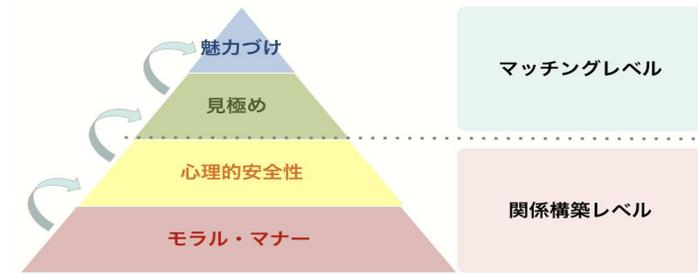


- ・選考合否の目線合わせができていないと感じる
- ・なんとなくうちに合いそうだから、で採用している

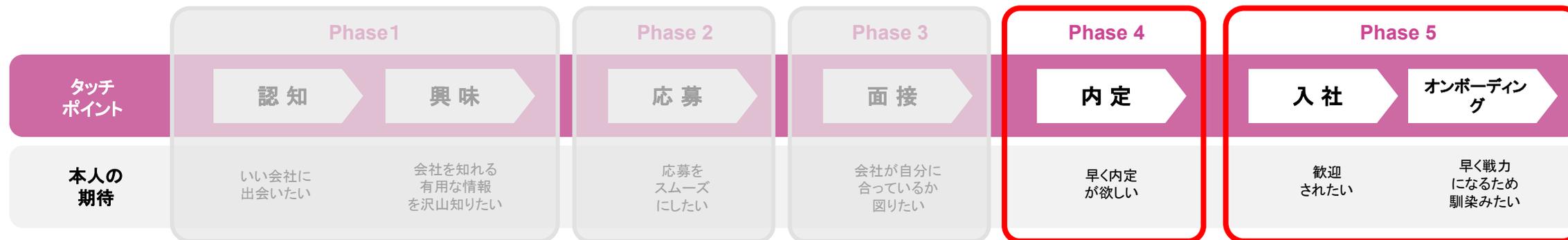


## 面接の4段階ピラミッド

「面接体験」を向上する  
ベーススキル獲得～スキルの使い分け



# 入社意欲をあげ、スムーズな活躍のためのフォロー



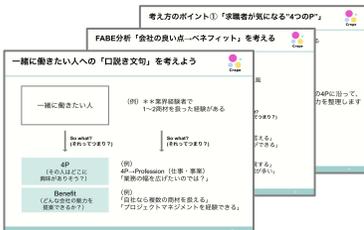
内定者フォロー & エンゲージメント向上

内定者フォローブック

内定者研修



不安払拭×魅力訴求の情報提供



内定に当たって懸念になっていること、他社との比較で魅力負けしてしまっている部分を先手で情報提供





すべてのフロント担当が人事経験者。

しかもあらゆる組織規模・業界に精通したプロ人事ネットワークを保持し、**実務者レベルも高い**

①フロント担当  
”全員”が10年以上の人事人材経験者



コミュニケーションコストが圧倒的に低い！

②1000名以上のプロ人事ネットワーク

業界経験者

組織規模経験者

採用ポジション熟知

求人媒体出身者

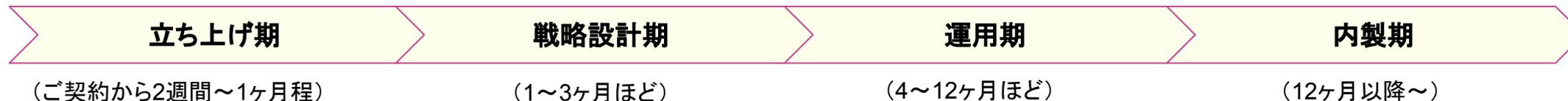
国家資格キャリア  
コンサルタント



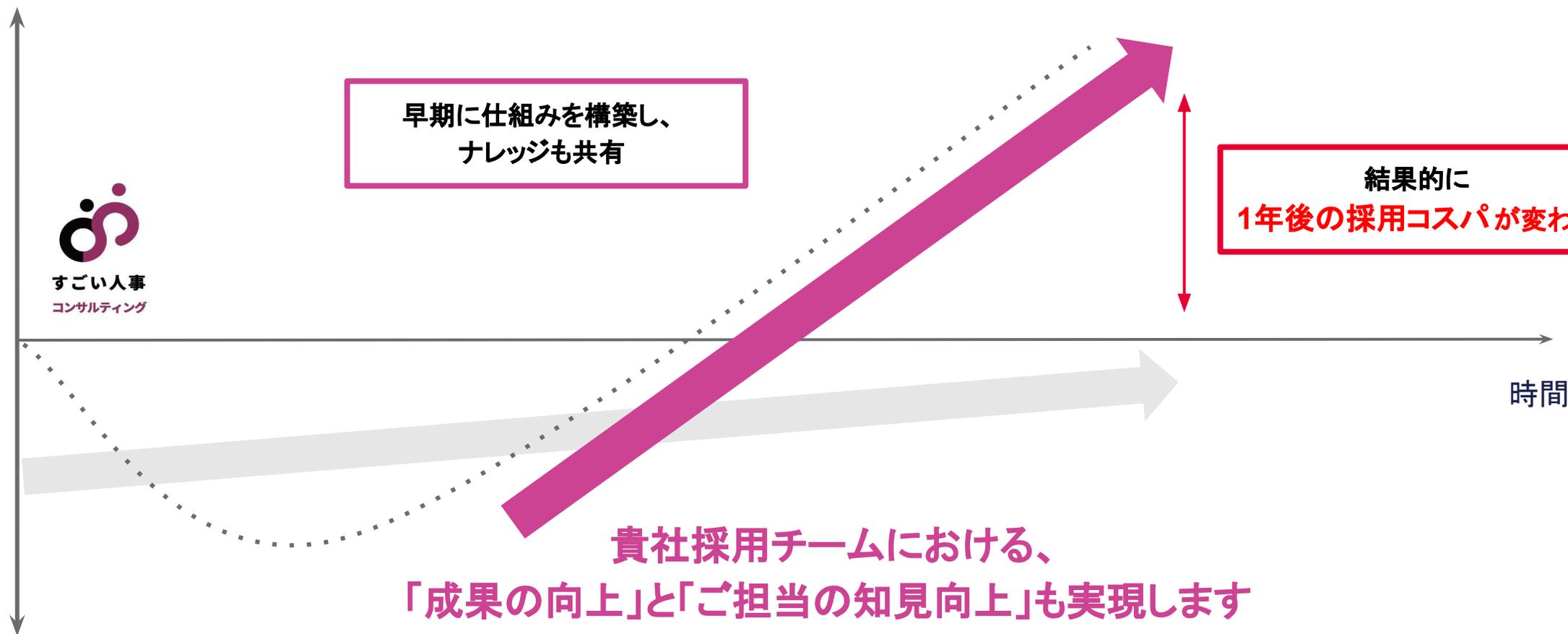
ほぼ全ての「採用ノウハウ」領域をカバー

# 提供価値③ | 実務しながら貴社採用担当者レベルがアップ!

採用立ち上げ期を早期に脱し、**貴社採用ご担当へもナレッジをどんどんシェア**するので、**貴社の採用ROIが変わります**



能力・成果



たとえば・・・ 選考遷移率43.0%が**73.8%**へ向上！



## 採用成果

### 採用成功率

採用成功率を下げる様々なファクターを事前に取り除くことができる！



### 選考遷移率

20万円する面接研修資料もプレゼント。面接ハイパーフォーマーとの差を埋め、選考遷移率の中央値を上げることができる！



### 採用単価

課題に合わせて求人媒体等のサービスを適切に選択することにより、採用単価を削減することができる



### 採用改善スピード

しっかりレポートを行うので、施策の改善が早く進む！



## 業務効率

### 情報収集時間

情報収集の時間を削減  
することができる！



### マネジメント工数

さまざまな採用ステークホルダー（求人媒体等）マネジメントの時間を削減することができる！



### 資料作成工数

社内レポートのための資料作成の時間を削減することができる！



### 人材育成工数

人事人材育成に必要な工数を削減することができる！



たとえば・・・ 採用業務効率 **2.3倍** 改善！



1



## サポート体制

### プロジェクトマネージャーがプロジェクトを徹底サポート

プロジェクト開始後、PMが貴社担当者様および実務担当それぞれのフォローに入り、プロジェクトの円滑な遂行をサポートします。

累計200社以上の「人事業務委託プロジェクト」支援ノウハウを活かし、成功させるためのコツをお伝えします。

2



## 社内稟議を見据えた資料作成力

### 年間200社以上にご提案をしている経験10年以上の窓口担当

さまざまなお客様のご支援実績を持っているため、お客様とチームとなってご提案・レポート内容をまとめていくことが可能です。

社内稟議を見据えたサポート、他社比較、事例など、必要情報を一緒に整え、チームとしてプロジェクトを遂行します。

3



## Pマーク取得 安心のセキュリティ

### プロ人事のセキュリティ意識や契約回りは万全です

プロ人事としての登録時点で、機密保持基本契約・個人情報保護・情報セキュリティ確認などを済ませているため、情報漏洩等の心配もございません。

大手SIerさまなど、セキュリティの厳しいIT系上場企業さまのご支援実績も多数ございます。

## 人事担当なしで書類選考に 困るほどの応募を獲得！

### コンサル企業のプロ人事活用例

トリニティ株式会社様



業種: コンサルティング

従業員数: ~30名

期間: 1ヶ月~3ヶ月

月額予算: 80万~200万円

# Voice of Customer

「創業から半年、リファラル採用を中心に自社で採用に試行錯誤していたが、思っていた以上に厳しい採用環境**もなき新しい会社にどうやって人を集めるのか、専門的な深い知見が社内だけでは限界がある**」と感じ、採用の専門性があり、かつ、創業して間もないカオスな状況に対しても柔軟性・機敏性をもって伴走いただける人事のプロを探していました。

人材要件整理から会社の魅力整理・母集団形成戦略の立案・募集要項の整理までのプロセスで採用活動を進めるためのマテリアルを作っていたことで、「**これを持って採用していけばいいね!**」と我々自体が採用に自信を持てるよう**になりました**。また、経営者の想いが働く理由になるなど、我々では気づけなかった求職者向けの魅力を見出していただきました。

導入後3ヶ月ほどで「応募してくれる人が少ない、応募者とは全員と会う」状況から**一人ひとりとお会いすることが物理的に不可能**という状況になり、今はプロジェクトをデリバリーするには十分な正社員を採用することができました。当初のスタッフが足りないという状況から脱出して、様々な活動の結果として良いチームが作れつつあると感じています。」

(トリニティ株式会社 取締役 小宮様)

#### 【ご支援体制図】

取締役



 **すごい人事**<sup>®</sup>



 **すごい人事**<sup>®</sup>

(30代、男性)  
・コンサルティングファーム出身  
・経営視点の人事戦略に強み

#### 【支援内容】

- ・経営目線の人事戦略～実務レベルの人事業務設計
- ・採用戦略設計（人材要件整理～人員計画の策定・採用戦略立案等）

# 導入10ヶ月でリソース課題を解消 承諾率2倍&定着率UPを実現した 外資系IT企業の活用事例

Vistex Japan合同会社様



業種：IT・コンサル

従業員数：～30名

期間：6ヶ月～12ヶ月

月額予算：20万円～50万円



**🍷 すごい人事®**

(40代、女性)  
・外資系企業の採用11年  
・ITやコンサル業界での採用に強み

### 【支援内容】

- ・採用戦略の見直し
- ・母集団形成の戦略～実行
- ・人材エージェント対応
- ・オファー後のプロセス改善 など

## Voice of Customer

「専任の人事がないため私が自ら採用に携わっていましたが、受注が増える中で採用ニーズが高まる反面、欲しい人材は大手IT企業・コンサル会社が競合となる採用のレッドオーシャンでもあり、リソース不足解消と同時に、厳しい環境での採用を任せられるプロ人事を必要としていました。

Crepeを活用しはじめて、経験豊富な「すごい人事パートナー」に安心して採用を任せることができ、**私の手を離れて採用プロセスを回せるようになりました。**応募者や人材エージェントとの関係構築の強化とともに、オファー後プロセス・入社後フォローを見直したことで、内定後のオファー承諾率が2倍、離職率も半減し、常に人手不足に苦戦していた状況から**「ほしい人材が定着して活躍できる会社」に成長することができました。**

「会社の成長に伴う組織の壁が超えられない」とお困りの会社にお勧めしたいです。また、一度RPOを試したがイマイチだったという方にも**「背景や中身を理解して動いてくれるのもっと任せられるんですよ！」**と知ってもらいたいです。

(Vistex Japan合同会社 代表 永塚様)

# 採用課題を複合的に解決

# 選考遷移率を30%以上UP！

# 大手IT通信企業(富士ソフトグループ)

# 活用事例

スタンダード上場企業様



業種:IT・通信

従業員数:1000~3000名

期間:12ヶ月~24ヶ月

月額予算:80万~200万円

# Voice of Customer

「リードタイムの長さによる選考辞退率の高さが課題でしたが、面接オペレーションをスピーディーに回し、判断に迷うケースを棚卸して評価基準を見直し求職者フォローを強化したことで**1次面接後の合格率45%→71%**と大幅改善していただきました。また、面接内での魅力づけ強化により**最終選考への遷移率76%→82%**と改善いただき、母集団の数は半分に抑えつつも内定承諾数はキープするという効率改善を実現しながら、来て欲しい求職者を取りこぼさない体制を強化することができました。

さらに課題に対する打ち手についてアイデアを一緒に出し合う中で、評価基準の見直し・段階に応じて志望度を高める情報提供・新たな説明会の企画など**新しい取り組みをプロジェクト化することができました。すごい人事の皆様は、他社事例や多様な経験に基づいて自由な発想で幅広く提案していただける**ので、一緒にお仕事させていただいていて楽しいです。

**選考までの遷移率を上げたい・応募者の心をつかみたい・会社を知ってもらいたい・内定承諾までのグリップを強化したい**など、複合的に採用課題を抱えている会社にお勧めしたいです。」

(大手IT通信企業 採用部門マネージャー様)



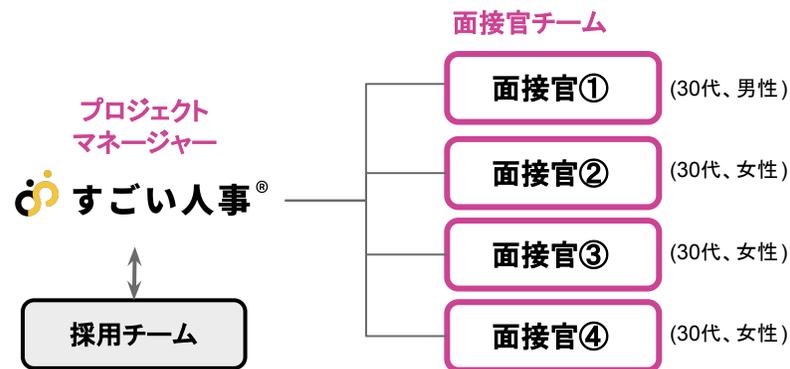
**すごい人事®**

(30代、男性)  
・エンジニア8年、人事3年  
・技術職経験による採用に強み

## 【支援内容】

- ・面接の評価基準の見直し
- ・採用プロセス改善
- ・進捗レポーティング
- ・インターンシップ企画 など

## 【ご支援体制図】



## 6ヶ月で幹部候補採用に成功！

## 成長率130% IT企業の

## 活用事例

株式会社SSFホールディングス様



業種：医療・IT

従業員数：50～100名

期間：3ヶ月～6ヶ月

月額予算：20万円～50万円

# Voice of Customer

ホールディングス化した後、グループ全体でのMVV・クレド経営に取り組む中で「採用を一元化した」「MVVやクレドに基づく採用体制を確立したい」「次世代リーダーを採用したい」といった課題に直面、組織ステージに応じた人事戦略設計から実働まで一気通貫で依頼できる会社を探していました。検討した結果、Crepeさんが一番スピード感で期待に応えていただけたのと、一緒に組織づくりをお願いしたいと思える代表の人柄や遊び心が決め手となりました。

今回3名体制での導入でしたが、スピーディかつ柔軟に、弊社に合った採用体制を整えることができました。また採用の現場に入って細かいアドバイスを重ねた結果、**他社平均400%のスカウト効率／面接→内定率17.5%（6-7名に1名内定）／6ヶ月で245名の応募獲得→5名の入社決定**など、採用成果でもPDCAサイクルの速さを実感しました。

弊社のように、人事課題に直面しがちな第二創業期の企業や、IPOを目指しているベンチャー・スタートアップ企業などは、レスが遅かったり杓子定規な対応なコンサルでは、成長スピードに追いつけないと感じます。**採用～入社後の活躍まで「線」で捉えた人事体制づくりを、アクティブな足回りで一緒に取り組めるパートナーが必要です。**

（株式会社SSFホールディングス 取締役副社長 池上様／経営戦略室 望月様）



(30代、男性)  
人材企業にて100社以上の採用支援経験



(30代、女性)  
新卒/中途採用6年  
スカウトやオンライン採用に強み

### 【ご支援体制図】

すごい人事®

取締役副社長

経営戦略室  
(採用担当)

すごい人事®  
母集団形成・求人票作成など

すごい人事®  
カジュアル面談・採用実務フォローなど

### 【ご支援内容】

- ・採用体制構築
- ・採用プロセス設計
- ・選考フロー設計
- ・母集団形成戦略設計 など

Appendix

「採用コンサルティング」

伴走支援 アウトプット事例資料

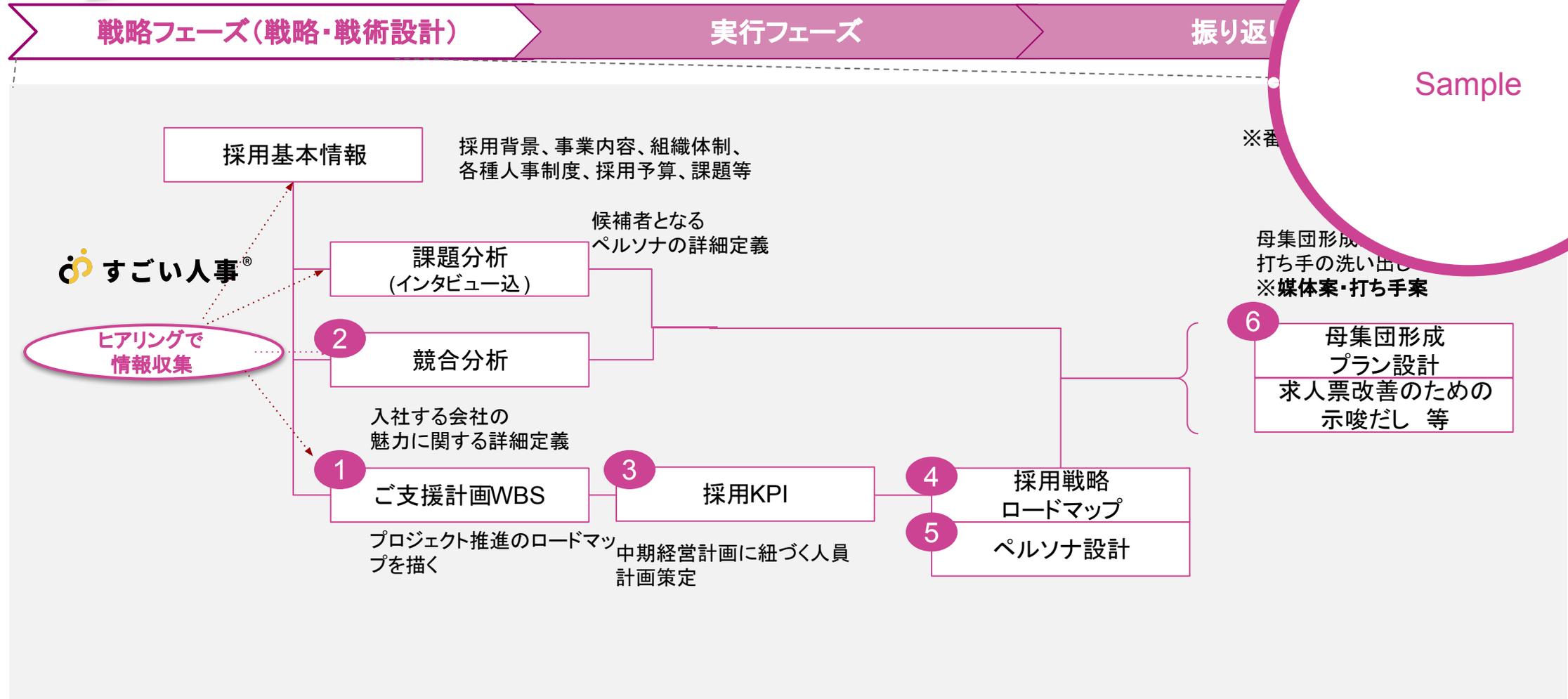


# ロードマップ | 戦略設計フェーズのご支援からお任せください！

「中～短期採用戦略の見直し」「母集団形成プラン設計等」を行います

採用

11月～





# アウトプット例 | 「④採用戦略ロードマップ設計」「⑤ペルソナ設計」イメージ

※あくまでイメージです。貴社の課題にあったものを作成させていただきます。

## ターゲット要件整理&ターゲットに応じた打ち手設計

XXX様においては、各打ち手をしっかり進められていると思いますので、下記施策が考えられます。  
①ペインポイントの改善（面接の質向上） ②活動量の増加（面接支援） ③採用体験向上

候補者体験 CX: CandidateExperience

CX フェーズ	認知	興味	応募	一次面接	二次面接	内定	入社	OB
TouchPoint	記事	スカウト	求人票	面接官FB	面接官FB	オファー面談	入社日面談	担当上司
候補者の期待と現実 (採用GAP)	いい会社に出会いたい	会社を知れる有用な情報を沢山知りたい	スムーズに応募したい	会社が自分に合っているか知りたい	自分に合う会社を探したい	早く内定が欲しい	さ	③マネージャーの立ち上がり支援
候補者の期待と現実 (採用GAP)	なかなかいい会社に出会えない	情報が少ない比較検討情報が得られない	②採用ストーリーブック	見極められるばかりで、働く意欲が湧かない	内定が遅い	歓迎されている雰囲気を感じられない	引継ぎが少ない仲間と話す機会が少ない	
候補者の期待と現実 (採用GAP)	②エンタランスブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック
候補者の期待と現実 (採用GAP)	②エンタランスブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック
候補者の期待と現実 (採用GAP)	②エンタランスブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック	②採用ストーリーブック

①面接シナリオ設計  
①面接評価シート  
①面接レクチャー・面接同席・トレーニング

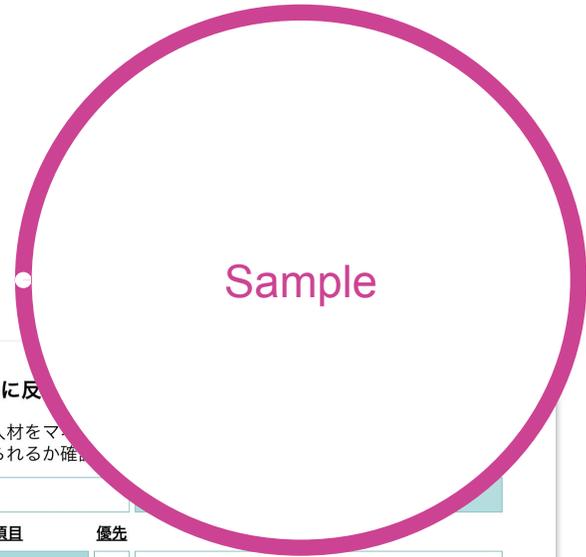
②オファーレター

③マネージャーの立ち上がり支援

今回要件をマッピング

SB	SA	SS		
AB	AA	AS		
BB	BA	BS		
POOR 絶対にNG XX	CC	CB	CA	CS
	POOR 絶対にNG XX	MUST スタッフ必須 XX	BETTER マネージャー必須 XX	BEST あれば最高 XX

要件② マインドセット



ペルソナ設計 ※面接評価シートに反映

プロジェクトマネジメントができる人材をマ...  
者がプロジェクトを円滑に進められるか確認

基礎項目	必要項目	優先		
	経営能力	戦略構築力	-	XX
		組織構築力	8	XX
	管理能力	予実管理能力	5	XX
		人員管理能力	6	XX
サンプル 	コンサルティング能力	課題解決力	2	XX
		会議進行力	4	XX
	その他	資料作成力	3	XX
		営業提案力	7	XX
その他	専門性	-	XX	
その他	その他	-	XX	

# アウトプット例 | 「⑥母集団形成プラン設計」イメージ

※あくまでイメージです。貴社の課題にあったものを作成させていただきます。

## 媒体以外の施策（案）

採用媒体以外の施策は下記です。

打ち手方針	施策の説明	現状の実施状況	課題や懸念	
1	ブランドコンセプト設計	ブランド価値を言語化しCXを設計	現在設計されていない	工数がかさむ
2	Wantedly/Noteの記事運用	中長期でコンテンツ作成をサポート	記事運用は全て社内実施	工数がかさむ
3	エントリーブックの作成	面談前に使用する情報		
4	採用HPの修正	インタビューを		
5	スカウト配信運用	Bizリーチに集約		
6	求人票の継続改善	求職者の反応を		
7	エージェント管理支援	契約エージェント		
8	ATSの導入・運用化	面接から採用決定ま		
9	面接改善支援	面接レクチャー/同席		
10	面接代行支援	面接業		
11	オファレター	心を動かすオブ		
12	エンタランスブック作成			

## 母集団形成チャネル選定 | 結論

打ち手方針	メリット	課題や懸念	今後のアプローチ	工数	金額	効果	Crepe支援案
1	スカウト	運用次第でコスト低 複数名採用なら	工数がかかる アトラクト設計が必要	✓媒体選定 ✓ペルソナ設計 ✓ターゲット軸の設計			まずはカジュアル面談誘致のため、
2	求人広告	大量募集に向いている	一般職が大半を占める ハイレイヤーはDBにすくなく	✓媒体選定 ✓採用広報の意味合い含むなら Wantedly			
3	人材紹介 プラットフォーム	成果報酬 スピード感 求人露出	紹介費用が高い	✓中小エージェント1社ずつ契約も ずとも1100社へ一気にアプローチ 可能			
4	人材紹介	成果報酬 スピード感	紹介費用が高い	✓大手から専門まで広くコンタク ✓担当者ベースで優先順位付け			
5	転職 イベント	第二新卒クラスにリーチ	転職イベントの 工数がかさむわりに 効果が見えづらい	✓現状、必要性がない			
6	リファール	マッチしやすい	運要素が強い 中小では設計が難しい	✓大々的には必要ないが、継続的 声掛けが必要			
7	業務委託	スピード感・即戦力	業務委託から 社員化する場合は+αコスト	✓案件ベースなら要検討 ✓採用が出来なかった時の打ち手			

結論 | dodaダイレクト + 人数・温度感によって媒体追加検討

© 2023 Crepe inc.

## 課題への取組み例～組織編～

課題方針	施策の目的	弊社の打ち手	
1	組織課題の把握 優先順位づけ	顕在/潜在組織課題の優先順位づけと全体像の明確化	社員ヒアリングの構築/実施/分析
2	従業員エンゲージメント	社員の業務や組織、会社への意識の測定や分析	サーベイの導入（紹介） 従業員意識の検証/分析
3	早期離職（オンボーディング）	新人の入社半年以内の離職を防止するオンボーディング設計	オンボーディング設計支援
4	早期戦力化	新人の現場受け入れ態勢の整備 新人の現場受け入れリーダーの育成	
5	定着・活躍	新人の育成担当者（メンター）の育成	
6	組織における自走	心理的安全性の理解によるチーム学習の促進	
7	マネジメント層育成	ピープルマネジメントの理解によるメンバーへの関わり方	
8	マネジメント層育成	新人の行動変容につながる上司の関わり力向上	
9	マネジメント層育成	マネジメント層のメンバーへの日常の関わりに関する行	
10	メンバーの自律育成	メンバーの日常業務に対する行動目標設定と行動	
11	キャリア開発	社員の単発的キャリア形成	
12	キャリア開発	社員の継続的キャリア形成	
13	キャリア開発	社員のキャリア形成ができるようになる人事による1on	
14	健康経営	健康優良企業取得への取組みを通じた健康経営導	
15	メンタルヘルス	メンタルヘルスを中心とした社員ケア体制の構築と	
16	その他、個別課題改善	時期や目的に応じてカスタマイズした研修/トレーニングの設	

© 2021 Crepe inc.

Sample



## すごい人事パートナー

最短1週間でチームの一員に！  
審査通過率10%”即戦力ミドル人事”  
フリーランスマッチングサービス



## すごい人事コンサルティング

”人事が変われば組織が変わる。  
「すごい人事」になるための  
伴走コンサルティング支援”

## 採用ストーリーブック制作 by すごい人事

「採用体験で差別化を」  
採用説明資料制作



## すごい人事 採用おまかせパック

年間200社の提案実績を誇る  
即戦力「オンライン採用RPOサービス」  
内製化を見据えた人事向けトレーニング  
もセットでご支援可能。



## すごい人事メンター

「月額10万円で相談し放題」  
人事責任者・経営者向け  
メンターサービス

## 人事人的資本経営支援 「ミライチズ」

「人的資本経営を支援する  
コンサルティング支援

社名	株式会社Crepe（かぶしきがいしゃくれーぷ）
住所	本社：東京都千代田区内神田3-2-9 SPビル7階 本店：東京都豊島区北大塚1-19-12 コルティス大塚5階
設立	2019年10月10日
取引銀行	みずほ銀行・朝日信用金庫・ 日本政策金融公庫・住信SBI銀行

代表	赤田佳奈絵
主要取引先	三井物産株式会社、三菱重工冷熱株式会社、株式会社クニエ（NTTグループ）、株式会社幸楽苑ホールディングス、メドピア株式会社、トランスコスモス株式会社、株式会社スタンバイ、株式会社イプロス（キーエンスグループ）、株式会社APB（調達額国内TOP10）その他多数
許認可	13-ユ-317032（有料職業紹介） 19001524（プライバシーマーク） 