

Human Capital Reporting 2024



人的資本経営の危機と再構築・スタートアップにおける人的資本経営の提言
エフェクチュエーション・心理的安全性・戦略的人事管理・ウェルビーイング

第三者認証&ソリューション支援

iU

大学産学連携シンクタンク 一般社団法人
情報経営イノベーション組織研究機構

略称：iU組織研究機構



IPOを目指し急成長を成し遂げ社会を変革する、人的資本経営のかたち

JPYCにとって、人的資本経営の情報開示は単なる人材戦略の開示という意味だけを持つものではありません。自社の実態をお伝えし、かつスタートアップ全体と社会への提言でもあります。

FACT 失敗や厳しい判断を含む、組織人事上の事実の開示

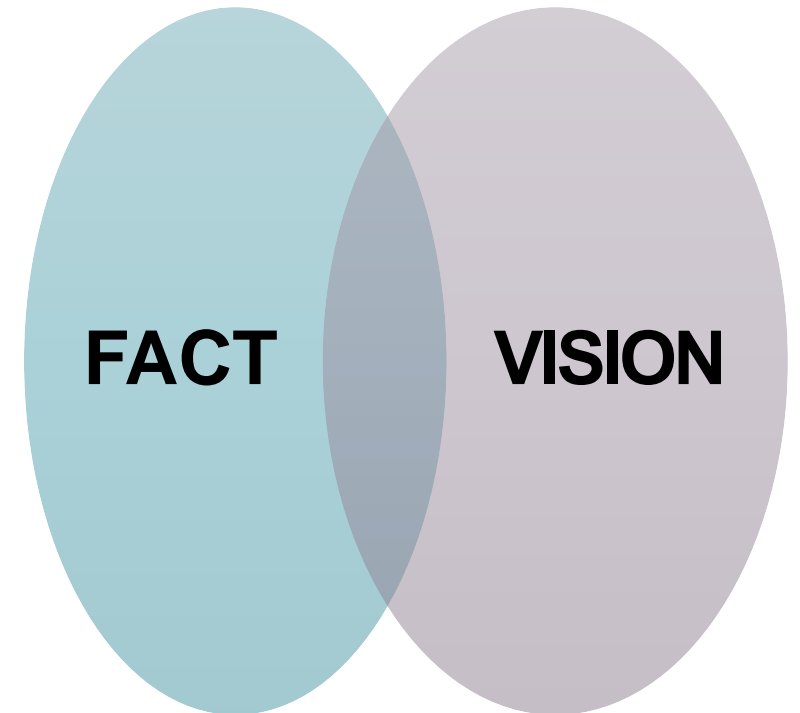
過去の失敗、厳しい判断、さらには組織が直面した危機的状況までも含め、ありのままを公開する決意を示す行為です。問題を隠すことなく、透明性を確保することを選択します。

これは、我々がIPOを果たし、社会に対して責任を負う「公器」としての企業へと進化するために不可欠な第一歩だと考えています。

Vision 未来の組織と人の在り方を社内外と社会に対して提言

我々が理想とするのは、社員が自己成長と共に他者への支援を惜しまず変革を促す自律分散となる企業文化です。また経営全体で積極的に組織人事について意思を持ち、それがスタートアップの標準となることを願っています。

私たちは、Web 3時代のスタートアップとして、これまでの枠組みを超える働き方を提唱し、個人の力を最大限に引き出すことで、新たな価値を提供すること、また社会全体がそのように変化することを目指しています。



2022年から2023年の弊社の経営状況と現在の展望について

2022年8月以降、BTC等の暗号通貨・NFTマーケット市況の変化を発端として、WEB3.0の業界の状況・投資環境が激変する事態が起きました。弊社は資産担保型のステーブルコイン事業を行っており、暗号通貨の市場の直接的な影響を受けるものではありません。

しかしながら投資マーケットの状況変化を原因とする経営の強化に関する要請が強く、財務体質の強化の至急の必要性から、希望退職者の募集等、人件費の合理化を行いました。経営面での痛恨の判断です。

反面成果として、事業的な存続は問題なく図れ、2023年以降はWEB 3 やステーブルコインについては政策的にも積極的な判断がされ、弊社は組織人事を含む経営の抜本的な再構築を行いました。本レポートは、前半で2022～2023年での対応、2023年下期以降の人的資本経営のトライアルと成果に分けて報告します。

1 2022～2023年に
弊社に起きたことと対応策

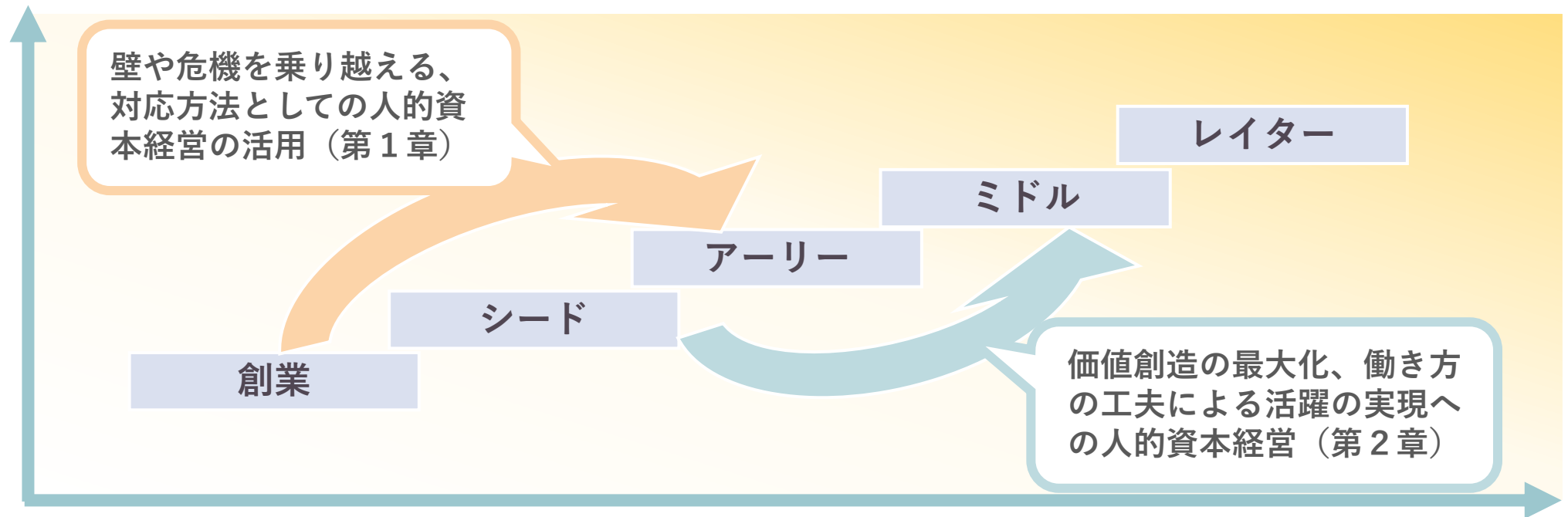
2 2023年下期以降
人的資本による価値創造

人的資本経営とスタートアップ企業の関係性、我々が実現し示すべきこと

一般的に、スタートアップ企業は事業計画の元に大規模な投資を行い、マーケットフィットの検証とともに一気に事業を立ち上げるモデルを取るものとされています。（リーン・スタートアップの理論等）

JPYCでは、2022～2023年がまさに成長のための痛みを伴う組織改革を行った時期であり、2023年後半以降が一層の飛躍に向けての組織的な準備を行った時期でした。

痛感しているのは、全ステージにおいて組織人事戦略が重要であることです。スタートアップにおける人的資本経営の確立と発信について、業界内外の関係者の方の取り組みのきっかけとなることを願っています。



スタートアップは、組織人事戦略・人的資本経営においても社会の先端であるべき

社会が進展する中で、組織人事においても新しい論点が次々に生まれています。こうした様々な論点は、大規模組織においては実験はできても、組織全体への迅速な導入は難しいでしょう。

組織人事戦略と人的資本経営においてもスタートアップは社会の先端であるべきで、成果を検証し発信すべきです。

我々も未熟な試行を多く行っている状態ですが、スタートアップ企業は新しい事業価値を最大限に生み出すため、組織人事や働き方についても、社会の先端で試行し提言し続ける存在であるべきだと考えます。それだからこそ、未来を生み出す存在であると言えると思います。本開示をきっかけに様々なトライが生まれることを願っています。

弊社の価値創造ストーリー 事業価値を構成するパーツをもとに、パートナー交えて最新の人事理論を多数試行/実践

1人当たりJPYC発行額の増大

$$= \text{1人の価値の最大化} \times \text{繋がり} \text{と共創力} \times \text{会社の戦略と基盤の信頼性}$$



基軸思想

エフェクチュエーション

Effectuation



心理的安全性

Psychological Safety



戦略的人事管理 & ウェルビーイング

Strategic Governance & Wellbeing

人的資本経営について

—人的資本経営についての考え方や重要性についてお聞かせください。

岡部: 上場を目前に控えた当社にとって、人的資本の情報開示は非常に重要な課題だと認識しています。特に、価値創造ストーリーを明確にすることが重要だと考えています。当社の場合、2年ほど前から事業環境が変化し、人材戦略を考えづらい時期が続いていました。今は基盤が整い、上場に向けて動き出しています。これらの事実と、現状において重視しているストーリーを正直に提示することが重要だと考えています。

具体的には、当社が2年前までどのような課題を抱えていたか、そしてそれをどのように克服してきたかを明確に示し、その後の創造的な人材戦略のプロセスを全て開示したいと思います。これは他社ではあまり見られない開示の仕方になると思いますが、投資家の皆様に当社の成長プロセスと今後の可能性を理解していただくために必要だと考えています。

平野: そうですね。現在の信頼の軸として、1人当たりのJPYC発行額を増大させることを組織開発の目的として置いています。その上で、個人の価値最大化、繋がり競争力、会社の戦略と基盤の信頼性という3つの要素を重視しています。これらの要素をバランスよく強化することが、当社の持続的な成長につながると考えています。

—具体的な課題や強みについて、もう少し詳しくお聞かせいただけますか？

岡部: 当社の社員は自立性が非常に高く、1人で仕事をこなすことが多いのが特徴です。これは強みでもあります。一方で協調性に課題があると感じています。研修の結果を見ても、自分自身の仕事の見通しを決める力は非常に強いのですが、予測不能な発見を生かすことや、他者との間でプロジェクトを組成したり協力を構築したりする面では課題があります。

平野: そうですね。自分の責任範囲を明確にし、偶然の要素を活用し、関係者を動かすという点では、ほぼ全員が高いスキルを持っています。しかし、「予測不能な発見を生かす」という点では、意識的に行動している社員が少ないんです。また、心理的安全性の面でも興味深い結果が出ています。話しやすさや挑戦を受け入れる雰囲気は非常に高いのですが、助け合いや新規参入者の歓迎という点では、まだ改善の余地があります。

組織課題への対策について

—その課題に対して、どのような対策を考えていらっしゃいますか？

岡部: まず、社内外のイベントや組織的な意味のある研修の強化を検討しています。社内の繋がりを強化するとともに、社外への発信も促進できると考えています。また、Slackのタスク機能を活用して、部門をまたいだプロジェクトの推進を容易にする取り組みも始めています。

さらに、社外活動の奨励も検討しています。以前は「Twitter手当」のような制度もありましたが、現在はより本質的な活動を評価する方向に変えていきたいと考えています。例えば、業界のカンファレンスでの登壇や、他社との共同プロジェクトへの参加などを、きちんと評価に反映させる仕組みを作りたいと思っています。

平野: 評価制度の面でも改善を検討しています。現在は自己評価が中心になっているのですが、社外活動などもきちんと評価に反映させる仕組みを作りたいと考えています。具体的には、評価項目に「社外活動」や「他部門との協力」といった項目を明示的に設け、上司や同僚からの評価も取り入れる360度評価のような仕組みの導入を検討しています。



組織開発と育成について

ー強みである自立性と、強化したい協調性のバランスについてはどのようにお考えですか？

岡部: 非常に難しい課題ですね。当社の社員は元々自由人というか、独立した個人が多いんです。これは当社の強みでもあるので、それを損なわないようにしながら、どう協調性を高めていくかが課題です。

例えば、社外のイベントや勉強会への参加を奨励したり、社内でも部門を超えたプロジェクトを増やしたりすることで、少しずつバランスを取っていきたいと考えています。ただ、強制的なものではなく、自発的な協力を促す仕組みづくりが重要だと思っています。

平野: その通りです。ただ、現状では各部門の業務がギリギリの状態です。急激な変化は難しいと思います。まずは小さな取り組みから始めて、徐々に協力の文化を醸成していく必要があります。例えば、定期的に部門横断のブレインストーミングセッションを設けるなど、業務外でも自由に意見交換できる場を作ることから始められるかもしれません。また、社内のコミュニケーションツールを活用して、各部門の取り組みや成果を共有する機会を増やすことも効果的だと考えています。

ー人材育成の面ではどのような取り組みをされていますか？

岡部: 当社は比較的小規模な組織なので、OJTが中心になっています。ただ、もう少し体系的なプログラムも必要かもしれません。特に、自立性と協調性のバランスを取るための研修は重要だと考えています。個人の強みを生かしつつ、チームとしての成果を最大化する方法を学ぶプログラムを開発したいと思っています。

平野: そうですね。セキュリティ研修など、必須の研修は多いのですが、それらをより実践的で、部門横断的な内容にできないか検討しています。例えば、危機対応のシミュレーションを組み込むなど、より効果的な研修を目指しています。また、社内のナレッジ共有も重要だと考えています。各部門の専門知識を他の部門の社員も学べるような、社内勉強会の開催の充実を検討しています。

人的資本の情報開示において重視していること

ー最後に、人的資本の情報開示において、特に重視されている点がありますか？

岡部: 当社の独自性を出すことと、現状を伝えつつ社会へ提言もしていくことですね。当社のJPYCという製品が、社会のインフラとしてどのような役割を果たすのか、そしてそれを実現するために、社員一人一人がどのように貢献しているのか、といった点を明確に示し、さらにその先の世界までを示したいと考えています。また当社の課題や過去の経緯にも正直に向き合い、具体的な施策も示したいと思っています。

平野: 加えて、当社の人材育成の方針や、キャリアパスの考え方なども明確に示していきたいと思っています。当社は比較的フラットな組織構造を持っていますが、そのような環境下でどのようにキャリアを構築していけるのか、具体的なモデルケースなども提示し、お伝えするだけでなく活用も頂ければと考えています。

ー人的資本への真摯な姿勢がよく伝わってきました。

岡部: ありがとうございます。まだまだ課題は多いですが、これからも、人的資本の充実を通じて、社会に貢献でき、スタートアップや社会に刺激と価値を与えられる企業を目指していきます。



1

2022～2023年に 弊社に起きたことと対応策



2022年前半の人的資本開示の情報開示の反響について

2022年前半に人的資本の情報開示を行ってから多くの反応を頂きました。創業期から、WEB 3 に対する社会的な期待感も強い環境の中で、組織人事的な実践を集大成したものであり反響を呼び、多くのご評価を頂きました。

- ニュースポータルへの掲載や取材掲載は10回程度
- 慶応大学等多くの経営学講義で事例として使われる
- 事業創造大学院大学の学術誌で研究記事が出された
- 企業向けの経営関連講座等で30回以上事例として採り上げているのを確認
- 経産省の人的資本経営コンソーシアムの事例集に加えられている



2022～2023年における事業環境

2022年に破壊的に思われる市況の急激な変動が起き、急遽対応を始めました。その影響は2023年まで続きましたが、2023年後半以降は政府による積極的なweb3業界全体への後押しもあり、事業環境は好転しています。

■ BTC暴落とその影響

2022年初頭、ビットコイン (BTC) の価格が急落しました。投資家のパニック売りと資金の撤退により、市場全体が揺れ、ブロックチェーンと暗号資産関連のスタートアップへの投資が減少しました。

■ UST・テラ・FTXの破綻

2022年8月、テラのアルゴリズムステーブルコインであるUSTが破綻し、テラのプラットフォームに資金を預けていたユーザーに大きな損失をもたらしました。FTX取引所も独自の問題で破綻し、デジタル資産取引所の規制に対する議論を加速させました。

■ 2022～23年の業界横断のWEB3・スタートアップ投資環境の変化

2022年前半～中盤には、スタートアップへの投資環境が大きく変化しました。特に暗号通貨の不祥事やNFTバブルの鎮静化によりWEB3ビジネスへの投資額が減り、全体的に市場環境が厳しさを増しました。

■ WEB3への前向きな政策決定

2023年前半以降、政府はWeb 3.0の開発と利用を推進する政策を策定し、具体的にはスタートアップ5年計画を発表しました。ブロックチェーン技術の普及、データプライバシーの強化、デジタルアイデンティティの保護などが含まれています。

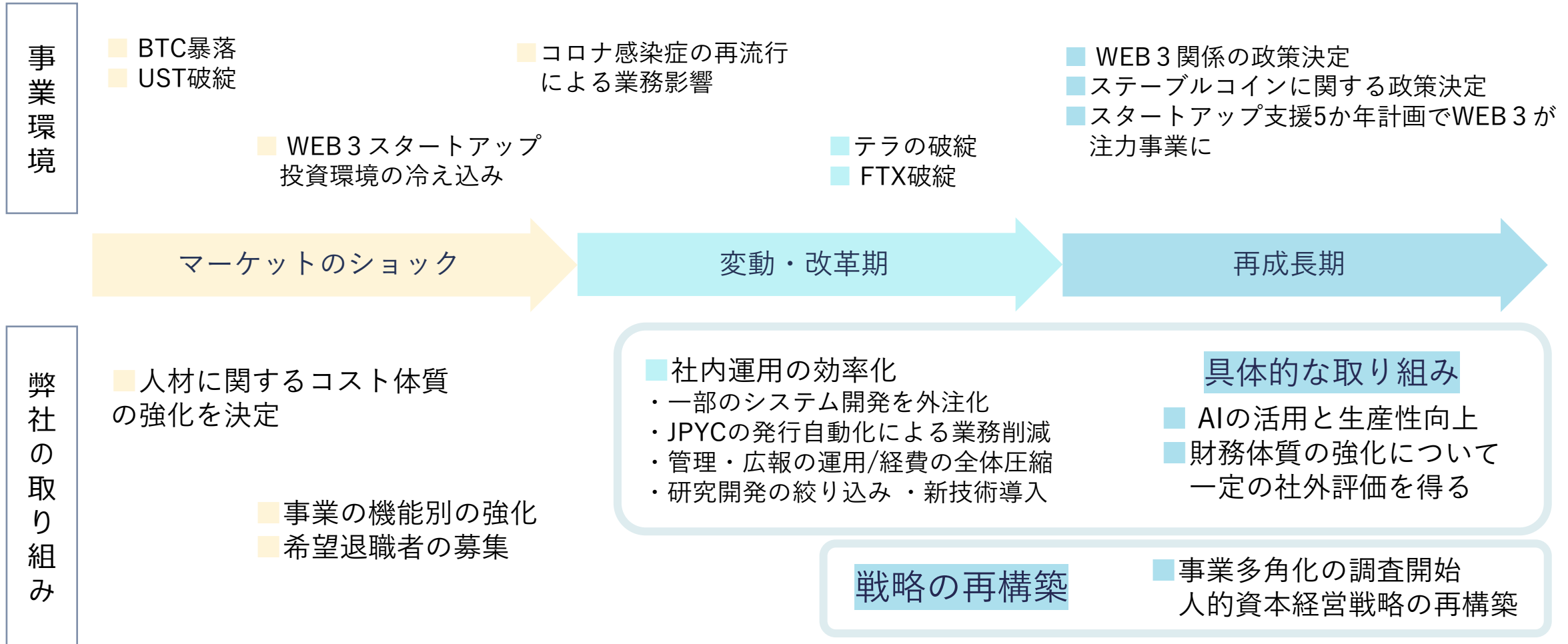
■ ステーブルコインへの2023年からの政策決定

2023年から、改正資金決済法によりステーブルコインの規制が明記されました。しかし、一方で、登録された事業者に対する自由度は増しており、新規ビジネスのチャンスを生み出しています。

2022～2023年に弊社が行ったこと・世の中の状況

2022年前半の市況の変動に対応して、ただちに体制変更・効率化等の取組を行いました。

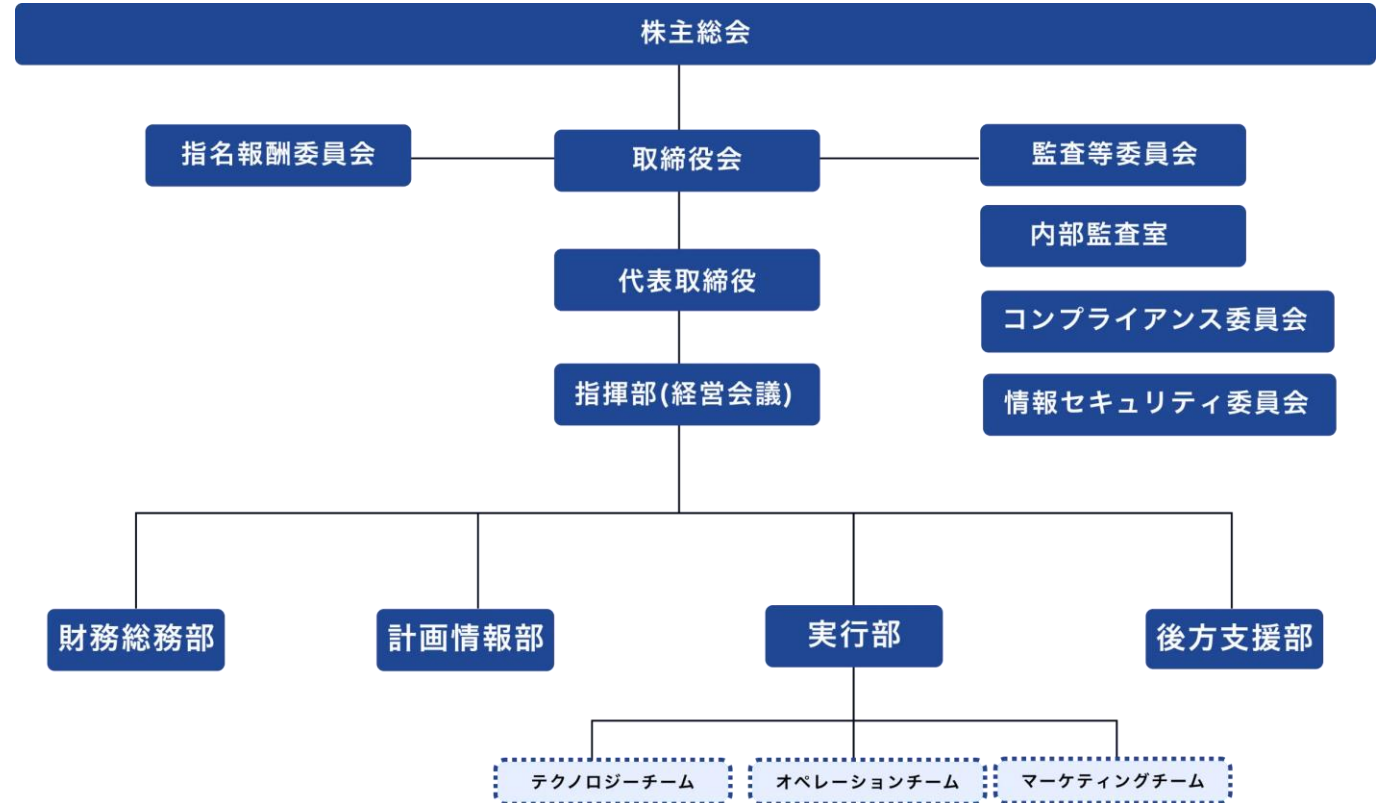
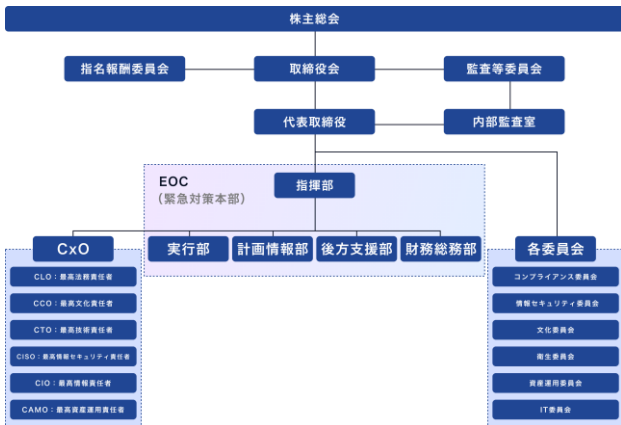
2023年後半以降、前向きな社会的な動きに合わせた、事業多角化・経営人事方針の立て直しを行いました。



組織の仕組みをシンプル化…2023年前半までに組織体制を変更

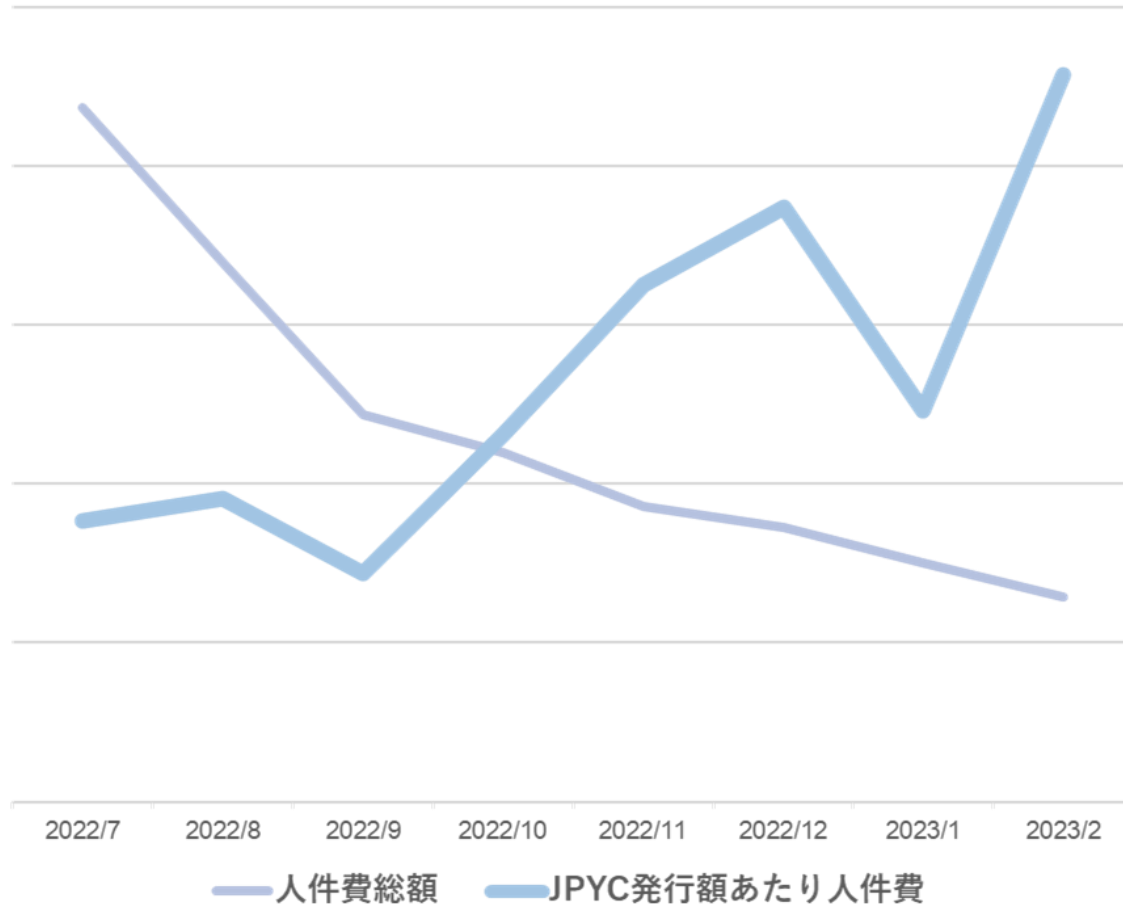
環境の激変に対して組織方針の大枠を定め、大規模な事業改善と組織の改善を決定。2022年までの組織体制を大きく簡略化し、従来まで複数の組織に事業開発機能があった状態を集約・廃止・効率化しました。

JPYCの発行運用・WEB3関係の技術管理部門と新規事業開発などの開発機能を実行部に統合



危機における人的資本経営～ 3倍以上の効率化を実現

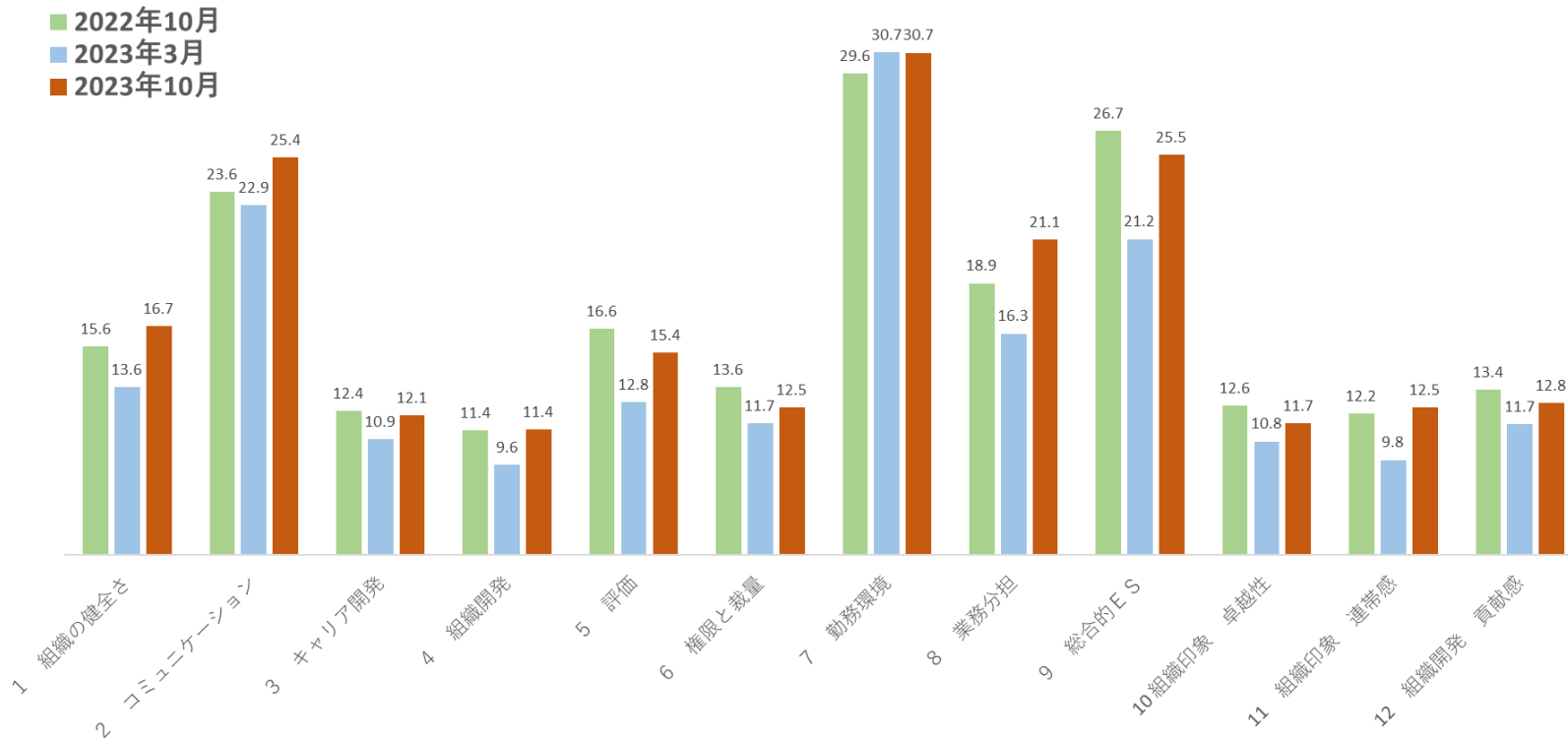
2022年前半の事業環境において効率化が求められる中、人的資本経営の要素の観点で下記の施策を行い、単位期間の人件費総額対JPYC発行額で2022年8月から3倍程度の効率化（生産性向上）を実現し、危機への対応において明示できる事業上の成果となりました。



- 人件費の削減方針を取る
- 一部のシステム開発を外注化
- エンジニアによる開発を集約、ノンコア部分を外注化
- JPYCの発行自動化による業務削減
- 運用/経費の全体圧縮
管理／広報関係の業務統合・効率化
- 研究開発の絞り込み
細かく個人単位で進められていたプロジェクトを廃止・集約
- 新技術導入、2023年以降、特に生成AI等の新技術を積極的に導入し個人の業務を高付加価値化・効率化

危機における人的資本経営～モニタリングと組織の維持、変革推進

2022年～2023年前半は、組織の状況の変遷の中で組織サーベイで現存社員のモニタリングを行い、縮小する組織の中での組織課題やモチベーション課題を定量的に把握し、課題の個別シューティングを行う形での対応を行いました。結果的に、一度悪化したスコアが回復基調に乗り、改善した事業プロセスが軌道に乗ったことを確認しました。



- 今後の経営についての情報伝達が重要だと思われ、内部のミーティング等の仕組みを複数回改善
- メッセージで誤って伝わっていると思われる部分への社内広報やコミュニケーション
- 簡略化した人事制度について、課題対応に必要な部分の増強を図る
- 待遇や制度的対応で組織構造の変遷で変化した部分、かつ悪影響が及んでいる点を特定、改善
- モラル／コンプライアンス等の改善点を特定して再度改善

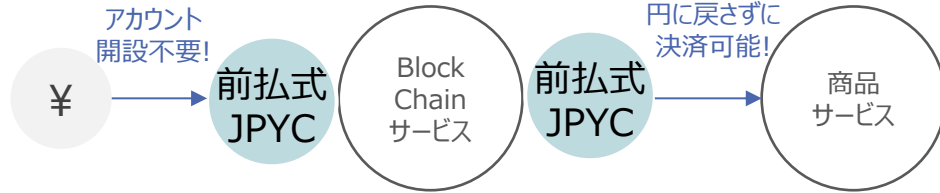
経営の変革と共に進行させた、JPYCのビジネスモデルの発展

事業面では、決済発行と運用の仕組みの徹底した効率化を図るとともに、オンチェーンとオフチェーンの架け橋としてユーザーにとって、より利便性の高いサービスを提供することを目指しモデル自体を変化させ続ける方針としました。

現在の事業領域

前払式ステーブルコインJPYCの発行

オンチェーン決済・Web3経済圏のオンランプ/オフランプサービス



RWA-NFTの発行支援

現実資産に紐づいたNFTの発行サポート



コンサルティングサービス

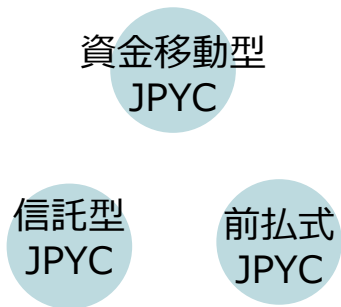
ステーブルコイン事業/関連サービスに関するコンサルティングサービス

イネーブラーサービス

ステーブルコイン発行・運用に関するトータルサポートサービス

今後の事業領域

発行・償還



仲介



各種サービスへの組込・開発支援



経営の変革と共に進行させた、JPYCのビジネスモデルの発展

主に内部で企画を行う方針から、JPYC発行事業を中心としオープンに外部と連携する事業展開に基軸を変化させ、ステーブルコインのユースケースの拡大による流通額の増加を目指す事業構造を目指す形に事業変革を行いました。

開発サポート事業

パートナーとの新市場開拓
ステーブルコインを活用した
プロダクト・サービス創出のサポート

決済



クレジットカード



送金



流通額の増加

イクスチェンジ事業

電子決済手段等取引業
2024年度取得予定

発行事業



JPYC Trusted
3号電子決済手段
2024年度発行予定



JPYC Prepaid
2021年～発行済
前払式支払手段



JPYC
1号電子決済手段
2024年度発行予定

デジタルカーボクレジット市場



HR



パーソルベンチャーパートナーズ

他社SCの販売
SC同士の交換



トークン型預金との交換



会計税務



事業領域の新しい多面的な展開・幅広い事業発信への注力

新しい事業拡大のポイントとして幅広い連携や導入を進める構想があり、また社員の活躍の場を増やす必要もあり、代表の岡部中心に、ステーブルコイン・NFT含む、Web3ビジネスに精通した起業家として各メディアに出演し、認知度向上のための活動を行っています。

メディアへの露出や、登壇・Youtubeなどでも講演実績が多数

情報経営イノベーション専門職大学の客員教授であることや、一般社団法人ブロックチェーン推進協会の理事を務めているという信頼が広がっています。



スタートアップカンファレンス「IVS」に登壇

IVS2024 KYOTOは、日本最大級のスタートアップカンファレンスであり、起業家、投資家、企業幹部、技術者、そしてスタートアップに関心を持つ人々が集まる大規模なイベントです。代表の岡部が登壇いたしました。



日経ビジネス、週刊エコノミスト、週刊東洋経済、ニッポンオンラインなど多くの媒体からの取材実績

ステーブルコインの発行のみならず、DAOやNFTへの知見、いち早く取り組んだ人的資本経営などについて、数多くのメディアからの取材を受けております。



JPYC卒業者の起業の実績 アルムナイによるWEB3産業の発展

創業当初より自立分散型の人材方針を採用し、社内においても自発的な提案や行動を推奨した結果、2022年～2023年の変革期にかけて社員が卒業/起業し多くの企業が輩出されました。こうしたアルムナイ社員の起業家との連携は続いており、企業としての取引関係や相互発展が継続できています。

 **CodeFox Inc.** 進藤 史裕

 **MonoBundle** 原沢 陽水

 **SUSHI TOP MARKETING** 徳永 大輔

株式会社あるやうむ 畠中 博晶

ENOCH 猪子 友彪

 **F論理** 池未 裕輝

 **WEST ORANGE Inc.** 菅生 裕貴

※代表的な事例、ほか多数起業実績あり



※今回の会社の変遷期において、各社員がキャリアのさらなる自立を目指し、特に複数の企業創業者を輩出できたことは大きな成果であると考えております。

一方で、上場を目指した組織の飛躍的・持続的な成長を目指すにあたり、働き方や個々の雇用期間などに関する社員の期待値と会社側の期待値を擦り合わせる必要性があるとの認識も強く持っております。（なお、これは雇用の流動性を抑制したり制限したりする意図ではありません）

そのため、現在の制度では、雇用の勤続期間などに関する期待値の確認や調整を行うプロセスを設け、採用やマネジメントを行うことを一つの方針としております。（後述）

2

2023年下期以降 人的資本による価値創造



事業基盤の復活と整備、新たな飛躍と公器への人的資本経営の創造

経営的な抜本的な対応と、緊急対応としての人的資本経営のKPIモニタリング等を行うことで2022～2023年の変革期を乗り越え、公的にもステーブルコインの推進する制度ができる等、事業環境が好転してきました。

改めて発展を目指し、創業時から一貫して目指すIPOを実現し公器となるための人材戦略を実施しています。



年間を通じた人的資本価値を形成する主要イベント

人的資本経営の中核的価値

2023年の下期以降、業務の環境や状況が安定してきたため、社内の組織人事全体の戦略・運用を見直し、戦略策定・確認・開示・全員への浸透と議論についての主要イベントを以下のように決めました。

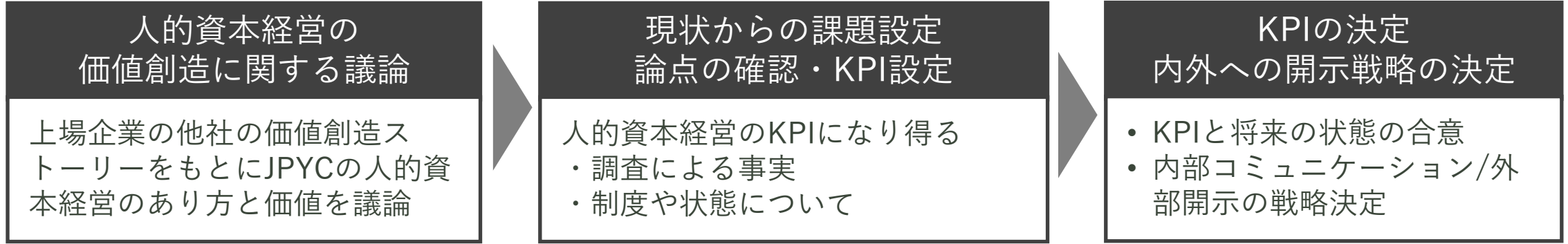


3つの軸 – エフェクチュエーション・心理的安全性・戦略的人事管理&ウェルビーイング

人的資本価値を把握し、定量分析と共に、第三者による研修の場で、個人単位での振り返りまで可能にしつつ、全体としても状態の把握や改善を行っていくとともに、個人にまで自身の状態の認識を深めてもらい、全体としてのさらなる改善につなげていきます。

小規模組織だからこそ可能な戦略の追及

下記のような順で抜本的な取り組みの検討を行い、価値創造ストーリーと目指すべき活躍の状態を定義しました。また、1年間を通じて行う人的資本経営の取り組みと測定方法についても決定しました。

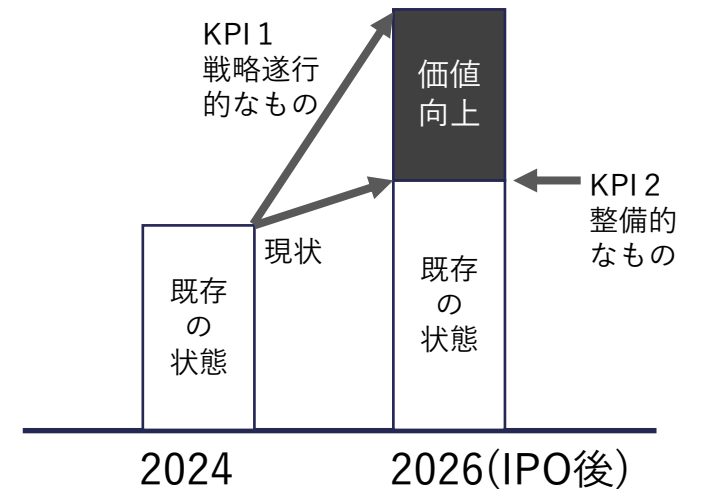


他社の価値創造ストーリーを類型化し参考に

重要な価値	価値創造ストーリーのロジック
新規事業や工夫の創発	どれだけ個人が新しい工夫ができるか
風土改革とキャリア改善	風土と人事慣例がどれだけ改善されたか
個人の付加価値の増大	個人の付加価値がどれだけ増大できるか
人材の効率的管理・DEI	人材活用の仕組みがどれだけ効率的か

■調査等から分析したファクト
 ■企業価値の向上を妨げる可能性がある課題（組織課題、人手不足課題、統合課題）

解決仮説をもとに
 目標やKPI設定の土台とする



組織がもたらす付加価値の指標を「1人当たり発行額の増大」と置き、当社の価値創造について様々な分析・考察し、当社が迅速に上場し、社会的公器のあり方を個人と組織において実現する場合のあり方を元に、最新の人事理論を外部パートナーと共に参照し、下記のように体系化しました。

1人当たりJPYC発行額の増大

$$= \text{1人の価値の最大化} \times \text{繋がりと共創力} \times \text{会社の戦略と基盤の信頼性}$$



基軸思想

エフェクチュエーション

Effectuation

個人の行動の効果性の最大化

- ・研修・測定・方向性の提示
- ・組織内での反復とKPI化
- ・個人へのフィードバック



心理的安全性

Psychological Safety

心理的安全性の戦略的確保

- ・KPIの特定による環境整備
- ・他者の理解や組織の性質の把握
- ・コミュニケーション方法の工夫
- ・経営への要望の把握と対応



戦略的人事管理&ウェルビーイング

Strategic Governance & Wellbeing

雇用政策の方向整理と先行実現

- ・経営陣の政策理解
- ・体制と整備度合いの把握
- ・法令/政策の先行した整備
- ・雇用環境をウェルビーイング観点で分析

E エフェクチュエーションによる「個人の創造性」

人的資本経営の中核的価値



JPYCでは、人材戦略の方針である「自律分散と組織力の向上」のうち、根本にある個人の自律と、個々のミッションの自己決定・構想・遂行力のモデルとしてエフェクチュエーションを活用しています。

エフェクチュエーションとは、起業家の行動を最大の効果性を上げるための行動の性質をまとめたものであり、特に事業開発などについて参照される場面が多いものです。







P 心理的安全性に基づく組織の力の発揮

人的資本経営の中核的価値



定量サーベイとともに日常行動や他者理解を振り返り、心理的安全性の度合いや課題点を予測し、どの点にどのような課題があるかを視覚化し組織力を向上させています。

4つの因子	支援者の行動	被支援者の行動
 <p>1 話しやすさ 「何を言っても大丈夫」</p>	<p>聞く、傾聴する、相槌を打つ、お礼を言う</p>	<p>話す、意見を言う、報告する、連絡する、建設的な反論を行う、たずねる、確認する、質問する、共有する、雑談する</p>
 <p>2 助け合い 「困ったときはお互い様」</p>	<p>話を聞く、方針を示す、解決策を考える、分担し対応する、業務を引き取る</p>	<p>助けを求める、協力を求める、トラブルやミスについて話す、相談する、お願いする、経緯を話す、これまでの対応と結果を話す、顧客訪問し謝罪への同行を依頼する</p>
 <p>3 挑戦 「とりあえずうやってみよう」</p>	<p>挑戦を歓迎する、工夫を促す、まず承認する、機会を与える、新しい取り組みを促す、常識はずれを歓迎する</p>	<p>試す、工夫する、実験・模索する、企画する、手を挙げる機会をつかむ、プロセスを変更する、アイデアを共有する、仮説検証する、新しい行動パターン取り入れる</p>
 <p>4 新寄歓迎 「異能、どんと来い」</p>	<p>同質を求めず違いを歓迎する、包摂する、個性・らしさに応じた最適配置・役割決め、さまざまな視点・ものの観方を歓迎する</p>	<p>自分なりのものの見方・見解を共有する、強みを活かす、得意な分野の仕事を引き取り、弱い分野の仕事を委任する、自分が何を大切にしているかを共有する</p>

参考：石井遼介『心理的安全性のつくりかた』

S 今後の社会と政策まで捉えたガバナンス構築とウェルビーイング

人的資本経営の中核的価値



上場後に社会の公器たるべき企業として、今後の社会や政策が求める組織人事のあり方を予測し、体制構築・自律的なKPI設定・定期的な内部の人事労務監査による確認を行っています。

戦略的人事管理 今後の中長期の雇用系の法令/政策検討

新しい働き方に関する
研究会報告書 2023/10
厚生労働省発行

労基法等の長期的な改革の方向性が多数規定されている、社内で学習／検討会を実施



個人

- ・新しい労働者
ライフステージ
キャリアステージ
ワークスタイル

組織

- ・多様で主体的なキャリア支援
・エンゲージメント向上支援

組織と個人

- ・働く人が希望に沿って働き方を選択
・個別的な労使間の意思疎通で調整

ウェルビーイングの5つの観点で人事施策と環境整備全体を総括

キャリア
ウェルビーイング



ソーシャル
ウェルビーイング



フィナンシャル
ウェルビーイング



フィジカル
ウェルビーイング



コミュニティ
ウェルビーイング



研修によるE/Pについての把握と組織的な検討改善プロセス

外部講師による研修で、自己認識と会社への認識、仕事への認識、壁と突破の認識を内省して共有し、客観的に課題整理の材料にもしていくための人的資本の確認／発展研修を定期的に行っています。

研修の進行とコンテンツ

- | | | |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|
| 1 「私らしさと成長の軸」
を考える | 3 「自分は誰に何を届けるか」
を考える | 4 「実現したいことへの壁」
を考える |
| 2 「他者からの期待」
を考える | 5 「突破方法」をWill Can Must
から考える | |



定量的なサーベイと共に、研修で出た意見をもとに組織の状態を言語化・可視化して課題の明確化を行います。



E エフェクチュエーションによる「個人の創造性」の観点の検証



エフェクチュエーションの行動モデルとして想定した時に、回答傾向から、どの部分は一般的に十全、どの部分は課題があるかを管理部で議論・経営で議論し、個人へもフィードバックする。



S 心理的安全性による「組織の力」の観点の検証



定量的なデータと、研修で出てきた組織の状態に基づいて、心理的安全性の確保のために、どの要素についてどのような状態であり、改善点はどのポイントにあるかを検討し、組織施策に生かす。

研修コンテンツの例：「私らしさと成長の軸」を考える

一連のプロセスの例：各社員が、自分の価値観の把握に関するコンテンツ、右の語群を参考に、自身にとって重要なものを選択を選択します。これにより軸を捉えます。ほか内部連携・組織としての突破課題も論点となります。

研修の進行とコンテンツ

- 1 「私らしさと成長の軸」を考える
- 2 「他者からの期待」を考える
- 3 「自分は誰に何を届けるか」を考える
- 4 「実現したいことへの壁」を考える
- 5 「突破方法」をWill Can Mustから考える



問いかけ

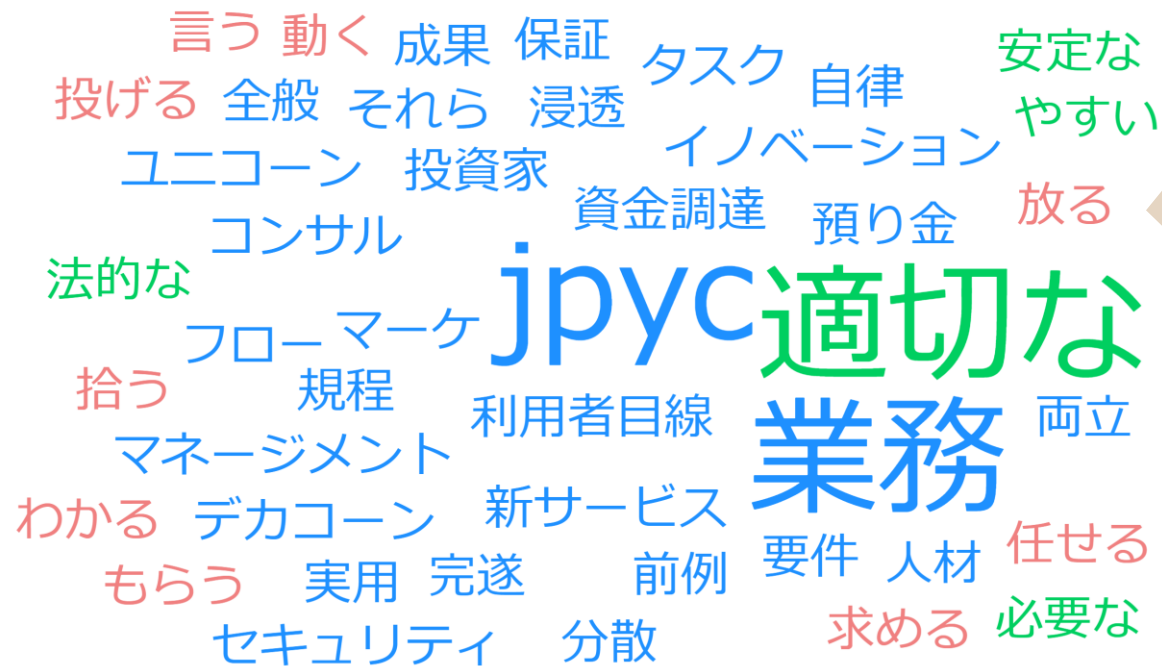
「私にとって特に大事だと思うものを、1～3つ選んでマルをつけてください。リストに適当な言葉がなく独自に表現したい場合、欄外に記入してください。」

つながり	仲間 共感 尊敬 尊重 信頼 思いやり 誠実さ
自主・自立	選択 自立 自己責任 自発性 参加 自由
意味・価値	成長 自己実現 気づき 学び 挑戦 創造 目的
あそび	ユーモア 遊び 楽しみ おもしろさ
平和・安全	秩序 平和 心理的安全 調和 平等 安心
身体的幸福	健康 運動 食べ物 身体的安全 休息

参考情報：NVCジャパン・ネットワークより

結果の分析 – 2「他者からの期待」を考える

業務領域ごとに異なった見方や目的意識を持ちながらも、会社全体の在り方を考えている社員が多いと感じられました。日常的に触れる機会の少ない仲間の内的な部分に触れることで相互の刺激の機会を作っています。

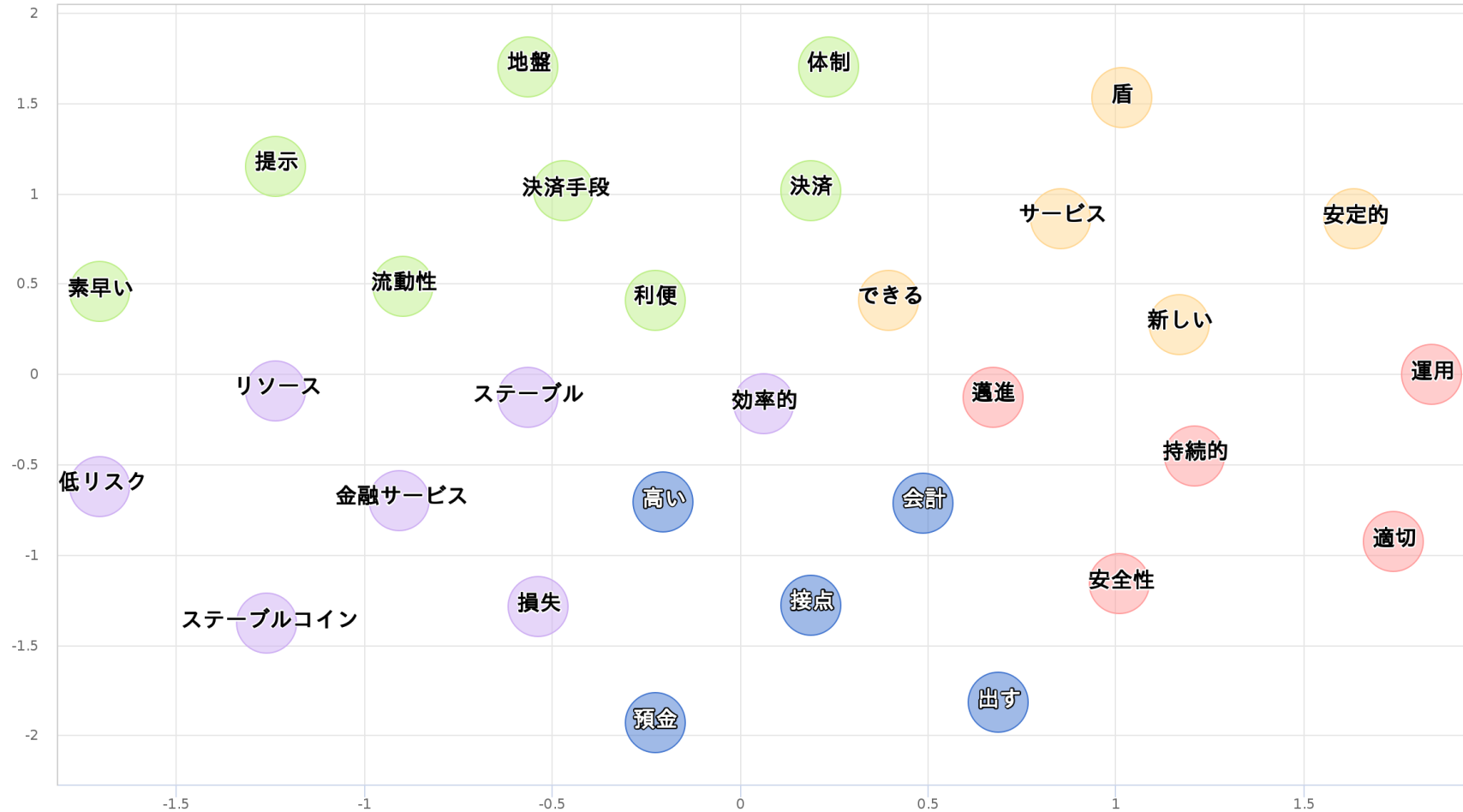


「普段、社内の方の内面（特に仕事面）を聞く機会はありませんし、どんな思いを持って仕事をしているのかを知ると、その方が取り組んでいることをさらに応援したくなるなど感じました！」というコメントのように、日常的に触れる機会の少ない仲間の内的な部分は相互に刺激があった

「ステーブルコインの普及や社会課題の解決についてみんな高い視座で物事を捉えていると感じました」や「また、自分の業務だけではなく会社全体を考えている人が多いと感じました。業務領域ごとに異なった見方や目的意識がある事を感じた」等、社員各人の考えている内容を通常の業務外で共有する機会を作ることによって相乗効果的な思考の進化が図れることを示している

結果の分析 – 3「自分は誰に何を届けるか」を考える







かなり俯瞰的な意見が目立ち、社会・通貨そのもの、産業全体などに対して価値を発揮しているという意見が大半を占めました。



組織の状態と課題 – エフェクチュエーションによる「個人の創造性」






以上のような人的資本の確認／発展研修と、マネジメント上の観点、ほか定量分析等に基づいて、価値創造ストーリーを構成するフレームワークで自社を評価し、今後の方針決定の基盤としています。

エフェクチュエーションについては以下の通り。自律的な価値創造を実現する重要なフレームワークです。

	エフェクチュエーション 5つの原則	課題	組織の状態と課題のまとめ
	1 掌中の鳥の原則	◎	自身の仕事の見通しを決める力は相当に強く、仕事の展望や見通しをもとに自身の資源を活用し、何を実現するかを決めていくことができる。
	2 許容可能な損失の原則	○	行う行動のリスクを踏まえて計画・行動できる力は強い。
	3 レモネードの原則	△	予測不能な発見を活かすタイプの体験談は希少。恐らく自然に行っている人はいるが、自身の視野と目的を強く重んじ、予見性を重視する風土になっている。
	4 クレイジーキルトの原則	×	他者との間で目的達成のためのプロジェクトを組成したり、協力を逐次得られる体制を作っていく、というような形の業務の考え方は特にみられない。壁の越え方でも協力をしていくような見方は見られない。
	5 飛行機のパイロットの原則	○	全体を見通して、変化する状況の中で判断する力も概して強い。

組織の状態と課題 — 心理的安全性に基づく組織の力の発揮

心理的安全性についての評価と課題、改善の方向性について要約したものは以下です。

 心理的安全性 4 つの因子	課題	組織の状態と課題のまとめ
 1 話しやすさ 「何を言っても大丈夫」	○	どんな意見も許容するような許容力は強く、否定や排除の力学は良い意味で相当に弱い風土になっている。健全な批判も行われる。反面、他者の発言や行動をあえて採り上げて肯定、称賛をあえてするような肯定的な促進が強いわけではない。
 2 助け合い 「困ったときはお互い様」	×	お互いを助けることで業務の達成を目指す、という価値基準があえて発信される形にはなっていない。そのため、業務の壁などで他者との連携を重視する意見は出てきておらず、仕事を自己完結しなくてはならない、頼れないということが心理的安全性を阻害している可能性がある。
 3 挑戦 「とりあえずうやってみよう」	◎	個人の目的意識や行動の方針が立てば、それ自体を批判否定するような行動はほとんど見られず、ほぼ全部が許容されるような組織であると言ってよい。ベーススキルとしての予見や行動が促進されているような基盤もあり、挑戦は歓迎されている。
 4 新寄歓迎 「異能、どんと来い」	○	どんな嗜好も否定せず受け入れる風土はある。ただし、組織行動や自律行動について一定の枠内の遂行のベーススキルがあることが前提であり、採用での見極めやベーススキル育成を強化する必要性がある要素も見られる。

2024年の人材戦略において注力すべきポイントとして設定した内容

「個人の意思や行動と自律分散を軸としながら、他者との協働を通じた創造的価値を向上させる」ため、3つの方針と、人事施策を進めていきます。

1 他者との共同がもたらす効果の実感

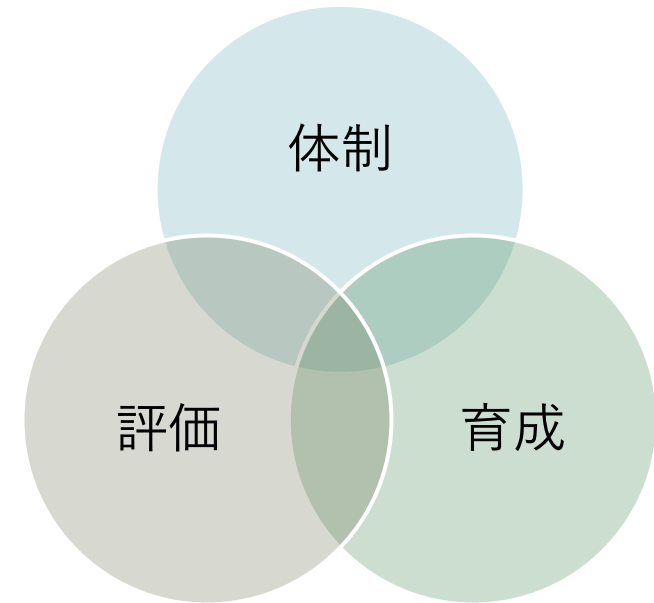
他者と協力することで生じる効果や新たな価値を、社員一人ひとりが実感できるような仕組みを導入し、意識を高めることが重要です。

2 業務内での協働を促進するマネジメント

協働の促進に対して適切なマネジメントや運営方針を策定し、組織全体でその重要性を共有します。

3 協力的行動を促進する仕組みの構築

日々の業務において協力的な行動を促進するための仕組みや評価基準を整え、従業員が協力を通じて成長できる環境を整備します。



弊社の組織的な強みは、自律分散型の自己責任と率先した行動力にあります。

この素晴らしい長所を引き続き重視しつつ、今後の事業展開において、多角的かつ多面的な事業創造や付加価値の向上を目指します。

育成と評価制度の根本となる人事制度・人材ポートフォリオの変更

以前は徹底した自立分散の方針を取っていましたが、組織の持続的な事業継続を図る必要があるため、各人の自立と自立分散を貫きつつも、組織運営の持続性を高めています。

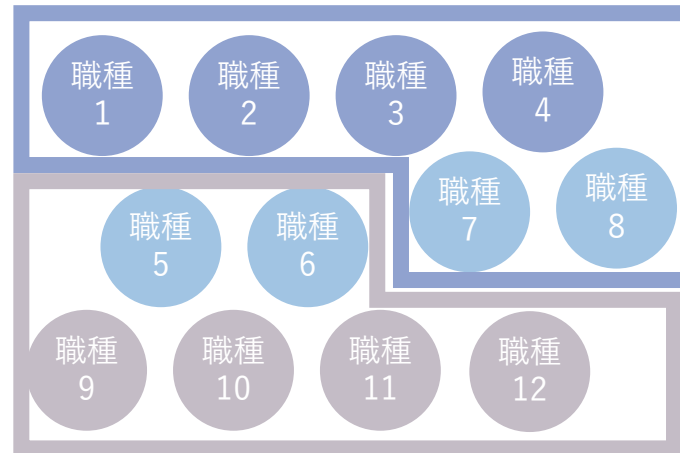
育成に関して自立分散の思想を根底に据えつつ、持続的かつ急速な成長を実現するために、職務の要件設定を行っています。その際、労働時間の長さや勤続年数などを含めた期待値を設定し、採用で伝えて調整し、待遇に反映し、勤続年数等についても賃金も評価に反映する形の人事制度としました。

●エンジニア ●企画運営等 ●管理等



全員、勤務時間を柔軟に短くしても良い
毎月変えても良い 個人の自律を最大限強調
「いつ居てもやめても良い」

技術/高スキル職務の一部は、部分的な
関与でも個人/組織の期待を満たす



- ・職務における時間軸の期待値も着任時に設定
- ・時間的成長期待も含んだ要件定義・人事制度へ
- ・要件は経営戦略と実情に応じて調整し続ける

スタッフ人材は一定の期間の在籍や、業務の分量を含めてコミットすることが個人の成長期待も組織の期待も満たす状態へ

当社の必要スキル定義と人材育成への取り組みについて

業務の基盤となる必要スキルを定義し、その内容を継続的に改善しています。

変化する事象に対してのスキル習得、起業や事業創出に結びついているかどうかのモニタリング

- ・スキル習得の独自勉強会
- ・月次の棚卸しを行う

部門・インシデント
(緊急) スキル

ベーススキルとして、Web3に関する知識、特にコンプライアンスや安全性、財務的知識を全社員が習得すべき重要な要素と位置づけています。これらのスキルは特別スキルとしても活用し、専門性の向上を図っています。

入社後のオンボーディングにおいて、基礎的な知識を習得する機会を提供し、その上で各業務部門において適時に知識の共有や試験を実施するなど、OJTの枠組みを定めて運用しています。

さらに、コンプライアンス関連の研修や他者との協働に関する組織開発研修には別途注力し、特に講師による講義や、社内イベントの開催など、組織的に実施する機会を設けています。

当社は、これらの取り組みを通じて社員一人ひとりの成長を促進し、組織全体の競争力向上を目指しています。

メタスキル・ベーススキル (2024年9月時点)

※現場で管理者からメンバーに伝達するスキルの一覧

ハードスキル

暗号資産、ブロックチェーンに関する知識
社内業務の理解
会社法の基礎・コンプライアンス知識
財務の基礎
リスクセンス
Office製品(特にEXCEL)の操作スキル
契約書の内容を理解できる知識
DB設計の基礎知識
セキュリティ知識
基本的な労基法の知識

ソフトスキル

プロジェクトマネジメント力
緊急時のインシデントマネジメントスキル
業務を改善し続ける姿勢
状況判断力
傾聴力
人的ネットワーク
提案力
コピーライティング能力 (見出し抽出能力)
スケジュール調整能力

組織課題の解決の促進・ベーススキルの習得等への単発研修

自律分散と協働の強化、今後の組織基盤整備のため、短期間・短時間でチームによる共創実感を得ることができる別途のプログラムを設け、日々の業務を材料にしたうえで促進・測定するような取り組みを検討しています。

エフェクチュエーション・ウェルビーイング・戦略的人事管理等、人的資本の基礎体系を活用したテーマを設定します。

テーマ	外部パートナーも絡めて作成する事前学習 (動画視聴+個人ワーク) 0.5h が標準		チームラーニング (横断ワークショップ) 1.5~2.5h	事後アクション (共感・共創ワークショップ) 1.0h
オリエンテーション	抽出した参加者による継続的プログラムの理解		施策の目的を理解し 想いを共有する	
1) パーパス	今回の提示された課題やプロジェクトで誰に 何を提供するのか？	未来創発	事前学習のコンテン ツと共に、日々の業 務場面で関連したこ と、個人で考えた内 容を共有し、お互い にフィードバックし 合う	リーダーが本プロ ジェクトの関係者に プレゼンし、対話す る(担当分担も)
2) 戦略	上記を実現するためには何が死活的な問題な のかを特定し、それを解決するために最も必 要とされる方向性と要素は？	戦略生成		
3) アクション	上記を実行するにあたり、短期間でかつイン パクトのあるゴールをどこに置くか？	行動実験		
4) カルチャー	今回のプロジェクトを、パーパス→戦略→ア クションと進めてきたことから何を学び、こ の先にどう活かせるか？	経験学習		

評価制度と組織力強化への取り組みについて

評価制度を通じて、社員一人一人に明確な評価基準とフィードバックを提供することで、社員の自律性を尊重しつつ、組織の持続的な発展に寄与します。

失敗を恐れず、リスクを取り、積極的に挑戦する

所属している部にとどまらず、常に会社全体を意識する

お互いの功績を認め、褒めあう。また、批判は受け入れ共創していく

社内外に情報を共有し、組織の透明性を向上させ、エコシステム全体に好循環の力を与える

評価制度

毎年3月と9月の年2回、評価の機会を設けています。評価は部長、リーダー、メンバーの3階層において、上司が部下を評価する形で実施されます。まず自己評価を行い、その後に直属の上司が評価を行います。各項目は4段階の評価スコアで評価されます。

4つの行動指針

これまで培ってきた当社の「自律分散」の文化を具体的な行動に落とし込んだものです。評価にあたっては、業務上の行動や成果を的確に把握するために、記録や報告の機会を設けています。これらの機会は、社員が自律的に働く中で活用され、評価プロセスに反映されています。

これらの評価制度を通じて、組織力の強化にも注力しています。評価結果を基に、社員一人ひとりの成長を支援し、組織全体のパフォーマンス向上を目指しています。

生成AIの活用プロセス・業務の浸透

個々の社員の仕事の効果性を高め、連携をより円滑にするため、ChatGPTやAI関連のツールの積極的な活用を進めています。活用方法やノウハウを共有する社員が多数おり、効率性向上に一層注力しています。

ChatGPT呪文

//呪文はnotionのコード形式で入れる//
右端で折り返す

視認性を上げる追加呪文



▼ リサーチ・勉強系呪文

- 📄 [ゴールシークプロンプトの例](#)
- 📄 [専門家に論文を引用して意見を述べてもらうプロンプトを試してみる](#)
- 📄 [専門家のペルソナのプロンプトを試してみる](#)
- 📄 [文章を要約するプロンプト](#)
- 📄 [プロンプトを改善する最強のプロンプト](#)
- 📄 [ジュニアコンサルタント GPT](#)
- 📄 [GPTコーチ](#)

弊社では、個々の社員の仕事の効果性を高め、そのログを残すことで業務の連携をより円滑にするため、ChatGPTやAI関連のツールの積極的な活用を進めています。社内では、様々な記録や社外発信、採用などのコミュニケーションにもNotionを活用しています。また、常務レベルでは、ChatGPTをはじめとするAIの創造的な使用方法の開発と共有を目指しています。



ConnectGPT導入1か月 11の応用例

1. 販売会議のファシリテーターとして「進行案」を聞く
2. 新たに導入するサービスの「法的な観点」からの注意点を聞く
3. AIを「楽観な上司」に見立てて、ひとりプレイスをする
4. イベント企画のアイデアを出してもらう
5. 情報システム部門のヘルプデスクの代わりに活用
6. アンケートの感情分析（ポジティブ/ネガティブ）などデータ分析
7. 作成した文章に不適切な表現がないかチェック
8. 英文法やスペル、日本語の「らぬき言葉」のチェック
9. 製品スペックから説明文を作成する
10. プログラムコードの生成、エラーチェック
11. お客様インタビューの質問案など、デジタルマーケティングへの活用

▼ その他AIサービスリンク

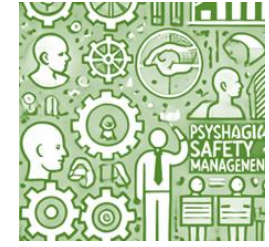
- 📄 ChatPDF
読みたいPDFを先読みしてくれて、あなたの質問にチャット形式で答えてくれます。PDFをChatPDFに投じて、あとは「要約」はもちろん、あなたが疑問に思ったことを投げるだけ。PDFの中に回答がない場合でも、ある程度以上の回答を返してくれます。
<https://chatpdf.com>
- プレゼンテーション系
Gamma <https://gamma.app>
TOME <https://beta.tome.app>

戦略的人事管理&ウェルビーイングの整備と現状

人的資本経営の3つの要素のうち、戦略的人事管理&ウェルビーイングの観点での整備を進めています。雇用関係の政策の先端の情報を外部パートナーから得て雇用環境整備を行っており、組織整備からエンゲージメントや健康安全に至る状態をウェルビーイング観点で整理して課題化しています。

1人当たりJPYC発行額の増大

$$= \text{1人の価値の最大化} \times \text{繋がり と 共創力} \times \text{会社の戦略と基盤の信頼性}$$



基軸思想

エフェクチュエーション

心理的安全性

戦略的人事管理&ウェルビーイング

Effectuation

Psychological Safety

Strategic Governance & Wellbeing

- 個人の行動の効果性の最大化
- ・ 研修・測定・方向性の提示
 - ・ 組織内での反復とKPI化
 - ・ 個人へのフィードバック

- 心理的安全性の戦略的確保
- ・ KPIの特定による環境整備
 - ・ 他者の理解や組織の性質の把握
 - ・ コミュニケーション方法の工夫
 - ・ 経営への要望の把握と対応

- 雇用政策の方向整理と先行実現
- ・ 経営陣の政策理解
 - ・ 体制と整備度合いの把握
 - ・ 法令/政策の先行した整備
 - ・ 雇用環境をウェルビーイング観点で分析

全国社会保険労務士会 経営労務診断の評価

労務コンプライアンス等について、連年で全国社会保険労務士会の経営労務診断の認定を取得しています。上場対応したガバナンス整備について留意していますが、本レポートで提示しているように人材戦略全体の整備の上でコンプライアンスの意味があるものと考えており、全体の人材戦略や組織開発と連動して環境整備が成り立っています。

1-1 労務管理関連規程の整備

(1) 就業規則の作成・届け出	○	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の規程については、上場企業に必要なガバナンスの体系に基づいたものを整備している。制度の整備に合わせた形で適的な整備を進めている。 ・賃金規程・人事評価規程・福利厚生規程のそれぞれで従業員の評価や待遇について現状と適合する形で、人事制度の整備や変遷に応じた形で規定している。
(2) 労働条件関連の定め	○	
(3) 賃金関連の定め	○	
(4) 育児・介護休業関連の定め	○	
(5) ハラスメント対応方針	○	

1-2 労務関連管理体制

(1) 労働時間管理、休憩・休日	○	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理は、時期によって残業が増えている社員もいるが、36協定の上限時間等よりは平均的に大きく下の水準で管理されている。 ・有給休暇の取得も10日以上支給の5日以上以上の費消等は100%行われている。 ・健康診断・ストレスチェックは対象社員の100%が受診している。健診機関は自由選択制のため、内容の確認プロセスを整備し続けている。また結果の活用については工夫や改善を続けている。 ・ハラスメント相談体制は規程等を整備し担当部署を置いている。
(2) 労働時間関連労使協定(36協定など)	○	
(3) 年次有給休暇の付与・管理	○	
(4) 一般健康診断(雇入時・定期・特定業務等)・ストレスチェックの実施、安全衛生管理体制	○	
(5) ハラスメント相談体制の整備	○	

1-3 帳簿等の調製、保管

(1) 労働者名簿	○	<ul style="list-style-type: none"> ・記録保存については全てデータ化して保管するプロセスを組んでいる。1年以上前の記録保存が未整備である部分があるが、現状は問題がないことと、過去の不足分についてはその事実含めて対応できているため○としている。 ・勤務表については個人のシステム打刻を徹底している。 ・年休管理簿は定期的に取得義務について抽出しアラートしている。
(2) 賃金台帳	○	
(3) 勤務表・タイムカード	○	
(4) 年次有給休暇管理簿	○	

1-4 労働保険・社会保険

(1) 労災保険・雇用保険の加入	○	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所への保険適用は完了している ・社会保険・雇用保険への適用は、それぞれ法定要件で行っている。
(2) 健康保険・厚生年金保険の加入	○	



経営基盤の重要項目 労務監査・安全性・健康経営

2023年9月～2024年8月における安全性やコンプライアンスに関する情報は以下のとおりです。これらはウェルビーイングを構成する直接の情報の1つであり、人事労務の整備とともに重要な事項であると捉えています。

集計主題	件数・率
労災発生件数	0
懲戒処分の件数	2
第三者に解決を委ねられた紛争	0
コンプライアンス研修受講率	100%
ハラスメント・安全に関する研修の受講率	100%

苦情処理、賞罰の検討等の社内のプロセスは整備を行い、内部監査等でも確認をしています。積極的な健康推進の施策を整備しており、健康経営については、連続で、健康経営優良法人認定のブライト500対象企業に選出されています。

■ リスクマネジメント・ガバナンスについて

- ・ 事故・懲戒・ハラスメント等コンプライアンス案件等については数件を審議し、2件の罰則の適用を行いました。事案については組織的な対応も完了しています。
- ・ 労働法上の統制については内部監査を定期的に行っており、上場監査レベルの外部審査を前頁のような方法を始めとし、定期的に行っております。

■ 労働安全衛生・健康経営の施策を推進しています

社内で以下のような施策を実施しています。健康推進のための内部WEBサイトを設定し、情報共有を図っています。衛生委員会を中心として衛生施策・健康経営施策は定期的に振り返りが行われ、施策の推進と改善を行っています。






- ・ 健康診断・ストレスチェックの対象者100%推進
- ・ タバコの害の啓発・業務中の休憩や気分転換/ストレッチ等の啓発
- ・ 産業心理観点でのサーベイの分析と対応策の立案



ウェルビーイングの観点での人材戦略と環境整備の総括

ウェルビーイングの5つの観点(ギャラップ社等が提唱)を人的資本経営に基づく人材戦略全体の整理に使い、第三者の確認評価も絡めて環境整備と施策の洗練の観点で活用しています。人材戦略全般の総括でもあります。

なお、ウェルビーイング実現へのPERMA(M.セリグマン等の提唱)については、弊社ではエフェクチュエーションによって価値創造を洗練させる方針があるため、具体的な行動指針についてはそちらを重視し、特に指標としては活用していません。

	キャリア ウェルビーイング	ソーシャル ウェルビーイング	フィナンシャル ウェルビーイング	フィジカル ウェルビーイング	コミュニティ ウェルビーイング
					
評価	○	◎	○	○	△
現状と施策	従業員キャリアに関しては、自律性が確保されそれぞれの意思で、働き方の柔軟性含めて判断できている事実を把握しています。 より個人の支援・事業との相乗効果がある発展ができる施策を充実させていく方向性です。	社内のコミュニケーションは、フルリモート環境下での自律的かつ柔軟にできる工夫を行っており、トラブル等の発見や研修等での創造的解消等も図れている認識です。 多様性を活かすことにも留意し、この点の注力を一層行っています。	待遇等について、賃金水準としては市場水準と比較しても妥当か高水準に設定することを目指し、ある程度の実現はできている認識です。 妥当な待遇や、社員の活躍のスタイルに合わせた評価等の実現を一層図ります。	健康経営優良法人認定のブライト500を2年間連続取得しており、健康課題への対応や健診・メンタルヘルスなど基礎的な対応は十分に行っている認識です。 他者との協働に一定の課題があり、全人格的活躍ができるような風土形成に注力します。	労働環境の整備と自律的な働き方による内部整備は注力して行っています。 並行した社外活動・副業等で活躍している社員も多く、事実上の把握はしていますが、業務との相乗効果を展開する方法論を様々に試行していく方向で検討しています。

スタートアップは人的資本経営を通じ、どう社会と産業を発展させるのか～我々の提言

人的資本経営を最も悩ましい経営判断で使えているか、全て開示できているか

創業以来、我々は変化が激しい業界の先端的な技術を扱い社会の変革を目指すからこそ、何度も大きな変遷と試練がありました。しかし、その危機を乗り越える過程で、私たちは重要な気づきを得ました。

それは「人的資本経営とは理想論ではない」ということです。むしろ、危機の時こそ頼れるツールであり、かつ真価が問われ、発展の時にはそれが礎になるものだと思います。

市場からの信頼獲得や評価基準という観点でも、最も重要で苦渋の決断を人的資本経営によって乗り越え、その全体を開示できているかを自身に今後も問い、社会に対しても問いたいと思います。

人的資本経営において、個人の自律性と組織の持続可能性を両立できているか

また、今後の社会に必要な企業のあり方は、個人の自律性を徹底的に尊重しながら、同時に組織としての持続可能性を追求する、一見、相反するように見えるこの2つの要素を両立させることだと思います。これを推進するのが人的資本経営であり、人的資本経営を行っている企業は必ずこれを目指し、日々実現していかななくてはならないと思います。これが本当にできているのか。

そしてそれを実現することが、事業成長に直結するのがスタートアップだと思います。

ゆえに、スタートアップは組織人事戦略・人的資本経営においても社会の先端であるべきです。

スタートアップは、組織人事戦略・人的資本経営においても社会の先端であるべき

スタートアップには、大企業にない自由があります。同時にその自由は、未来の働き方を最初に実践する責任と表裏一体です。人的資本経営は、理念や方針ということだけではなく、企業の持続可能性を左右する実践的な経営課題であり、上場後にも接続性が高いスタートアップ必須の経営技術です。

スタートアップこそが、未来の働き方を切り拓く開拓者でなければならないと信じています。

この提言が、同じ志を持つ仲間たちの新たな挑戦の火付け役となることを願っています。



本開示内容についての規格・第三者認証等の記載

本報告に含まれる全ての人的資本を構成する事実について、第三者として、基準となる情報・企業内での聞き取り等の確認・外部開示情報等に基づいて真正のものであることを確認しました。

本報告に含まれるソリューションについて、iU組織研究機構を構成する研究員による提供を行っており、組織分析上の付加価値や内容についても適正なものであることを確認しています。

JPYC株式会社は本団体の後援団体であり、IPO準備段階のスタートアップ企業の人的資本経営の先進事例として組織研究と企業支援に活用し、また産学連携元の情報経営イノベーション専門職大学での社会啓発や教育への活用を行って参ります。

産学連携シンクタンク iU組織研究機構 代表理事 松井勇策
 理事 野口正明 (AKI)



産学連携団体 雇用系シンクタンク

iU組織研究機構

正式名称：
 一般社団法人 情報経営イノベーション組織研究機構



内容に含まれる全国社会保険労務士連合会の経営労務診断については、左記団体代表理事が代表を兼務する、下記事務所が確認・報告者となっております。

東京都社会保険労務士会 13160108
 フォレストコンサルティング
 社会保険労務士事務所



フォレストコンサルティング
 社会保険労務士事務所