

# People Trees



Company Brochure  **People Trees**

## Vision



私たちが実現したい世界

経営者と従業員が理念を共に描ける環境をつくり、  
世界に志と活力の溢れる人・組織・会社を増やす

## Mission



私たちが果たす役割

経営者のビジョンが叶えられる会社を、従業員と共に創る  
従業員の夢が叶えられる会社を、経営者と共に創る

## Value



私たちが大切にする価値観

### Ownership

世の中の社会課題、お客様の課題、目の前のものごとが「我がごと」であり、情熱と論理を以て真摯に解決に取り組みます。

### Fun

働くことが楽しい人や組織をもっと世の中に増やしたい。好奇心と情熱を武器に、仲間を募り、挑戦し、わくわくするような仕事をしていきます。

### Frontier

人と組織に正解はない。だからこそ世界にひとつだけの解決策を、お客様、パートナー、従業員と一緒に追い求め、価値を創ります。

## 人・組織領域における経営者及び個人支援

1

### 人事制度構築支援

経営者が目指す姿を実現する、組織の土台をつくる

経営者が目指す会社の姿を実現するための、人・組織の骨組みづくりを行います。会社の成長に伴うルール整備、不況時に強い体制構築、グローバル化を見据えた規定変更など、経営者のニーズに応じて、「つくる」だけでなく、「運用し、息を吹き込む」ところまで伴走します。

2

### 採用支援

会社の成長と、未来を担う仲間を募る

お客様の魅力を経営者・従業員双方の視点から紡ぎ出し、採用計画の策定から採用広報、入社後の体制構築まで一気通貫した採用支援を行います。企業人事として培った肌感覚を活かし、応募者目線でのプロセスづくりを行うと共に、十社十色のオリジナリティを大切に伴走します。

3

### 人材育成

個人の意欲を引き出し、学び続ける人をつくる

経営理念や課題に沿った育成プランの策定と、「情熱（マインドセット）」「論理（スキルセット）」の両方を高めるプログラムづくりを、日本語/英語、オフライン/オンライン、自社単独/他流試合など、最適な手法で柔軟に提供します。また、制度設計や組織開発施策と連動させ、単なる研修で終わらない仕組みづくりを行います。

4

### 組織開発

多様性を活かし、変化に強い組織をつくる

お客様の事業特性を踏まえ、会社と個人の関係性（エンゲージメント）や個人と個人の関係性（コミュニケーション）、生産性向上などの切り口で、理念の実現に向けたシナリオづくりと実行に伴走していきます。表面的な手法に捉われることなく、労務問題への対応、報酬水準の適正化、ITを活用した働き方改革への対応など、経営者の目線で、筋肉質な組織づくりを行います。

5

### グローバル人事支援

日本発、世界水準の人・組織をつくる

グローバルに事業を展開する上で必要な人・組織のあらゆる困りごとにお答えします。大手製造業において多くの地域課題・労務問題を解決してきた経験を活かし、海外への事業展開支援、異文化コミュニケーションへの対応力強化、駐在員の給与設定、各国の労務問題など、きめ細かな問題解決と事業拡大に向けた体制づくりを支援します。

1

### 経営者向け

経営者の夢の実現に伴走する「TAKE」

経営者の人・組織領域における壁打ち相手となり、経営者が目指す姿の具体化に向けたディスカッションパートナーとして、具体的な実現方法についての知識や事例提供を行います。また、人事部組織との橋渡し役となり、構想から実行までを幅広く支援させて頂くケースもあります。（1時間/月1回）

2

### 人事担当者・マネジメント向け

人・組織の問題解決に伴走する「IROHA」

人・組織に関心をお寄せ下さっている方や、実際に企業の中で人や組織に関わる業務を担当されている方への、「人事の基本学習」と「メンタリング」を組み合わせたプログラムです。人事に関する“いろは”を伝え、個々人の状況に応じたアドバイス・支援を行います。（1時間/月1回）

3

### 学生・第二新卒向け

“働く”の大きな一歩に伴走する「FUTABA」

企業の人事担当者の目線から、就職活動の捉え方、エントリーシートを書く上での考え方、論理的に考え、話すための方法論など、就職先を決める上で必要になるマインドセットとスキルセット装着の支援を行います。（1時間/不定期/オンライン）



## Company Profile

## 株式会社福田鉄工

2001年創業、岡山県瀬戸内市にMグレード工場を構える鉄工所。鋼構造物の設計製作施工（建築鉄骨）を専門とし、創業者である福田稔也社長が社員27名を率いる。会社の成長戦略実現に向けて「労務費の戦略的コントロール」と「従業員の育成」を行いたいというご要望から、評価・報酬制度の設計と従業員に必要なスキルの可視化を実施。

## 世界にひとつだけの「福田鉄工の価値観」とは何か？

会社の将来を見据えた制度設計を行うために、社長・従業員全員のインタビューを実施。就職の経緯、今の仕事内容、やりがい、会社に対して感じている課題感や要望などをお伺いする中で社長と従業員の皆さんに語って頂いたストーリーを紡ぎ、キーワードを抽出しました。その過程で、会社が創業以来DNAとして持っていた「身の丈以上の工事を取りに行き、成長する」という唯一無二の強みと、今後の成長に向けた「会社の成長と従業員の生活との接続強化」という課題が浮き彫りになりました。



## 価値を体現する制度・仕組みづくり

会社の成長と従業員の生活の接続強化に向けて、「スキル」と「やる気」の2つを評価・報酬制度の軸にすることを決め、従業員の仕事に必要なスキルは何か、役職毎に求められる役割とは何かを詳細化。この過程で、「管理職」「一般社員」それぞれの立場への期待が明確になり、「何をすれば給料が上がるのか」という点が明文化されました。また、管理職の方々の協力のもと、各業務で求められるスキルを一覧化した“スキルマップ”を作成し、従業員が何をどこまでできるようになれば良いのかを可視化しました。

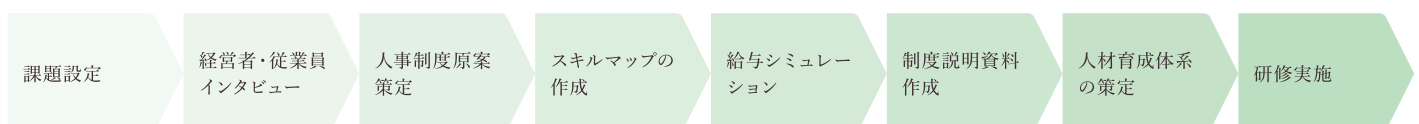


## 人事制度に魂を込める

作成した評価・報酬制度と“スキルマップ”を活用し、より成長力のある組織運営をしていくために、管理職向けの説明会、管理職・一般社員それぞれに向けた研修を行いました。説明会では、社長から会社が目指したい方向性と、制度改定の意図・従業員への期待を心を込めて語って頂きました。また、研修では、新たな制度の思想を共有すること、明日から何をするのかという方法論を習得してもらうことを目的に、“スキルマップ”の使い方、コミュニケーションを題材に取り上げました。



<プロジェクトのプロセス/価値の言語化～制度設計～人材育成のプロジェクト「福田鉄工バリューマップ」: 全行程を通じて約9ヶ月のプロジェクト>





## Company Profile

## YOYO Holdings Pte. Ltd.

2012年、深田洋輔氏がシンガポールで創業。広告を通じたフリーインターネット提供事業を出発点として、2013年にフィリピンにて市場を拡大。2017年インドネシアにPT Pop Digital Indonesiaを設立。インフルエンサーマーケティングを得意とする唯一無二の広告代理店として、マニラ・ジャカルタを中心に成長を続ける屈指のベンチャー企業。企業成長に繋がる人・組織の活性化に強い想いを持つ社長との出会いから、人事担当者向けの研修・経営者のlon1を10ヶ月に渡って実施。

## 経営者の想いと悩みに寄り添う

月に2回1時間、経営者とlon1「TAKE」を実施させて頂きました。環境の変化が激しい時代において、経営課題の1つとして「人」の重要性が増していく中で、経営者の竹のようにまっすぐな志と、何かを選ぶ(Take)意思決定を支援したいという想いを込めたプログラム。配置・労務・評価報酬制度など、経営者の人事面でのディスカッションパートナーとして、専門的な視点や経験・事例を提供させて頂くことで、人事担当に検討を依頼する前段階での論点の明確化や選択肢検討のサポートをさせて頂きました。



## 人事チームのチームビルディング

YOYO Holdingsの人事チームはマニラとジャカルタ、クアラルンプールの3拠点。日本も入れた4拠点をWebで繋いで、毎月1回2時間ずつ、人事の基礎から学ぶトレーニング「IROHA」を実施させて頂きました。初回は各拠点の経営陣にも参加してもらい、自分の人となりを表現した「アトラス」で自己紹介。プログラム直前から入社したフレッシュなメンバーもいて、オンライン上で時間と学びをシェアできることが、自然とチームビルディングに繋がっていきました。



## 一枚岩のスペシャリスト集団に

「IROHA」では人事の基本的な機能やトレンドに関するインプットはもちろんのこと、お客様の具体的な状況を踏まえたアウトプットを大事にしています。YOYO Holdingsでは、実際に人事メンバーの声を踏まえてEVP (Employee Value Proposition) を作ったり、採用ポストのJD (Job Description) を作ったりしながら、人事の手法を1つずつ皆で学んでいきました。「IROHA」を通じて人事メンバーの「この会社の成長を支えたい」という意欲や方向性が揃い、最終回はとても印象的な時間になりました。



<プロジェクトのプロセス/人事育成トレーニング「IROHA」:YOYO Holdingsでの実施例>

人事の役割と使命

人事の歴史

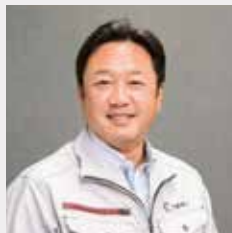
メガトレンド

採用(全3回)

評価

エンゲージメント

人材育成(全2回)



## 福田 稔也氏

Toshiya Fukuda  
代表取締役  
株式会社福田鉄工



—福田社長がプロジェクト開始時に持たれていた想いや課題感はどのようなものですか？

もともと誰かにお願いしたいと思っていた訳ではありませんでした。ただ、人の評価や給与の支払いについては、創業時から自分自身の感覚だけでやってきたので、そろそろきちっとした形でやっていきたい、ルール作りが必要だと思っていました。自分の頭の中にあるものや想いはそれだけでは後継者に伝わらない。きちんと形やルールとして残すことで引き継げるものにしたいと考えるようになりました。

また、「会社の方向性は社長しかわからない」という組織ではなく、社員に対して頑張る目標をきちんと提示

して、成長していきたいと考えていました。何回か提案をしてもらった中で価値観に基づいて制度の設計をしていくということが、「今後絶対に必要だ」と確信できたことが、決め手になりました。

—People Treesの印象や特徴、お役に立っている部分はどんなところでしょうか？

世間一般での考え方、事例について教えて貰いながら考えられるということだと思っています。報酬の水準、考え方など、私は他の企業で働いた経験がないので自社のこと以外はわかりません。他社の人と情報交換をしても、良いことしか言ってもらえず本当に聞きたいことは聞けないので、とても助かっています。

従業員全員のインタビューをしてもらう中で、これまで日々感じていたことが浮き彫りになってきました。人数が増えて直接自分が思っていることを伝えられる時間も限られてきているので、直接声を聞けたのは良かったと思います。従業員の“やる気”を大事にしていこうという会社なので、それを“仕組み”に落とすということができました。

また、今後の会社の成長を考える中で、管理職の育成という課題も見えてきました。ここについては、自分自身の役割でもあると思うので、今回作った人事制度やスキルマップを活用しながら、少しずつ時間をかけて育てていきたいと思っています。



## 深田 洋輔氏

Yosuke Fukuda  
CEO  
YOYO Holdings Pte. Ltd.



—深田社長がIROHA/TAKE開始時に持たれていた想いや課題感はどのようなものですか？

広告代理店事業への参入を契機に「働くことで幸せになれる会社」を作ろうと決めました。東南アジアでは働き手が溢れ、次から次に採用ができるため、企業文化が蔑ろにされる傾向があります。一方で、広告代理店業は商品の差別化が難しく「人」しか競争優位になり得ません。そこで、人に徹底的に投資をし、企業文化を競争優位にすることにしました。

ちょうど組織が成長して従業員が50人を越え、色々な綻びが気になり始めていた時期で、人事の領域はマーケティングなどと違って外からアクセスできる情報が少ないことにも

限界を感じていました。手探りで目をつぶってやっているような感覚があり、自社が今取り組むべき課題は何か、どのような事例があるのかを把握する術を求めているところに、お会いしたのが東野さんでした。

—People Treesがお役に立った部分はどんなところでしょうか？

1つ目はIROHAを通じて、人事のメンバーが「人・組織に関して学ばなくてはいけない」という意識を高めてくれたことです。私は「守・破・離」の「守」がとても大事だと思っているので、人事について基本から教えて貰えたのはとても良かったと思っています。

2つ目はTAKEを通じて、東野さんに率直に想いを受け止めて頂けたこと

で、精神的な安定を得られたことです。投資家や従業員と話す機会はありませんが、彼らに対して自分が何をどう話すのかということはとても重要であり、何でも話すことが良い訳ではありません。外部の方に入ってもらえるのは経営上も初めてのチャレンジだったのですが、利害関係のない理解者を得られたことは大きな支えになりました。また、東野さんが実際に東南アジアでマネジメントを経験されていたという点も厚い信頼に繋がりました。国や文化の違いの中で悩むことも多いので、その肌感覚を実体験として理解してくれている人と話せる機会がありたく、People Treesだからこそだと感じています。

兵庫県出身。2009年にDeNAへ新卒として入社後、EC事業の新規事業室へ配属。その後EC事業スマートフォン推進、マーケティング等を担当し、2012年に退職。単身フィリピンへ渡り、2012年にYOYOホールディングス創業。インドネシア、ベトナム、インドへ事業を拡大し、新興国の人々を豊かにできるテクノロジー企業を作るべく日々邁進中。大阪大学大学院卒業（工学修士、経営学修士）。

## 東野 敦

CEO / 社長



- 関西大学卒業後、富士重工業（現SUBARU）、本田技研工業において、工場・研究所を担当。その後、主に海外進出や現地法人の人事部門の支援を行い、直接担当した国は20ヶ国以上に上る。
- その後、グローバル人事部門で人事戦略企画を担当し、2010年～2014年までフィリピン地区の人事ダイレクターとして駐在。
- 海外人事部門立ち上げに伴い江崎グリコに転じ現職（グローバル人事ヘッド）
- 海外法人の人事面での支援（特にローカルスタッフと協調しての改革）、タレントマネジメントシステムやテクノロジー導入による生産性向上にも強み。

Atsushi Higashino

## 中谷 真紀子

COO / 最高執行責任者



- 一橋大学卒業後、2006年リクルート入社。人事部門において採用・育成・組織開発領域に従事。ワークス研究所・NPO法人とのプロジェクトに携わった後、企業理念の浸透やエンゲージメント向上に従事。
- 2014年より江崎グリコに転じ、人事及び経営企画にて採用、人材開発、エンゲージメント向上、ダイバーシティ推進、働き方改革等を担当。
- 2020年4月より大手製薬メーカーにて現職（タレントマネジメントチームマネージャー）経営者と従業員の橋渡し役となり、社内外の関係者と一丸となって新たな取り組みを進めることを得意とする。

Makiko Nakatani

### 社名に込めた想い

“People Trees”という社名は、東野が駐在時代にフィリピンの現地法人で植樹をしたマンゴツリーの苗木が、帰任後もすくすくと育ち、花を咲かせていたことに由来しています。

起業を検討していた頃、当時の部下が花をつけたマンゴツリーの写真を送ってくれた偶然の縁と、植えた人がいなくなっても尚すくすくと育つような人と組織を世の中に増やしていきたいという願いから、「木のように育つ人・組織」をイメージして“People Trees”を社名にすることを決めました。

### ロゴに込めた想い

“People Trees”のシンボルは、私達が価値を提供していく領域である「人」という漢字をモチーフにした、緑とピンクの2枚の葉から構成されています。これは「経営者と従業員が寄り添い合うことで会社が成長する」という私達の想いを込めており、2人からスタートした“People Trees”が、やがて成長して花を咲かせていく様子を、人や自然ならではの温かみのある色使いやロゴタイプで表現しています。

アートディレクション&デザイン：

佐藤 圭（株式会社ナンバーエイトクリエイティブ）

### 会社概要

社名	People Trees 合同会社
創業	令和元年6月10日
本社所在地	大阪府大阪市北区大淀中2-4-24-1702
資本金	100万円
代表社員	CEO / 社長 東野 敦 COO / 最高執行責任者 中谷 真紀子



## 情熱を 論理に 乗せる

「良いものを適切な価格で提供したい」という思いで、私は日本の製造業のグローバルビジネスを人・組織の観点から20年以上にわたり後押ししてきました。

その中で、個人ではなくチームで力を発揮する組織の強さ、自らの頭で考え、考え抜き、実践し、改善することによる個々人の成長の可能性を肌で感じ、「人・組織領域において日本企業の良心を世界に広げて社会に貢献したい。」という想いから、People Trees の設立に至りました。

流行りの欧米企業のやり方を鵜呑みにするのではなく、日本人が本来持っている軸、強さ、高い成果を出せるようなチームワークを世界中に発信し、日本と海外の架け橋になっていきたいと考えております。

「情熱を論理に乗せる」が私のモットーです。

これまで得てきた掛け替えのない経験の数々を、論理と情熱を以て人・組織面からの経営支援という形で、ご提供させていただきます。

CEO / 社長 東野 敦

