



SUTEKI WORKS PROJECT

事業概要

新しい労働市場の スタンダードを創る人材戦略

性別やカテゴリーに縛られない
人間性とスキルで選ばれる組織構築のご提案

SUTEKI WORKs PROJECT

agenda

1. 代表メッセージ
2. サービス概要
3. D & I が何故必要なのか ① ② ③
4. なぜ今、D & I が「経営課題」なのか？
5. D & I がもたらす具体的メリット
6. D & I 支援内容
7. 料金体系
8. 提携後のフロー

SUTEKI WORKs PROJECTメッセージ



代表

伊藤 もえ / MOE ITO

属性ではなく「本質」でつながる組織へ。

履歴書に書かれた年齢、性別、経歴といった「ラベル」に惑わされず、その人が持つ真の経験や強みを正しく見極めること。あらゆるバイアスを透過し、企業と才能の架け橋となります。ラベルではなく「能力」が正当に評価される社会を目指します。

経歴

大手美容室のグループ子会社や自社ブランドの美容室の代表としてを経営に携わり、累計14店舗新規開業。その内の7店舗をバイアウトに成功。マーケティングを得意とし、他にも新規で立ち上げた事業は脱毛サロン・ブランド買取店・福祉施設・WEB広告代理店・化粧品ブランド・アパレルブランドなど多岐に渡る。

SUTEKI WORKs PROJECTのサービス

弊社が貴社のエージェントとして、最適な人材をソーシングします。



エージェントとしての専門性 × パートナーとしての伴走

人材のマッチング

従来のチャネルではリーチできなかった層へアプローチ。貴社のエージェントとして、最適な人材をソーシングします。



定着までの「通訳」

「紹介して終わり」ではありません。現場の受入体制の整備から、入社後の定着まで徹底的にサポートします。

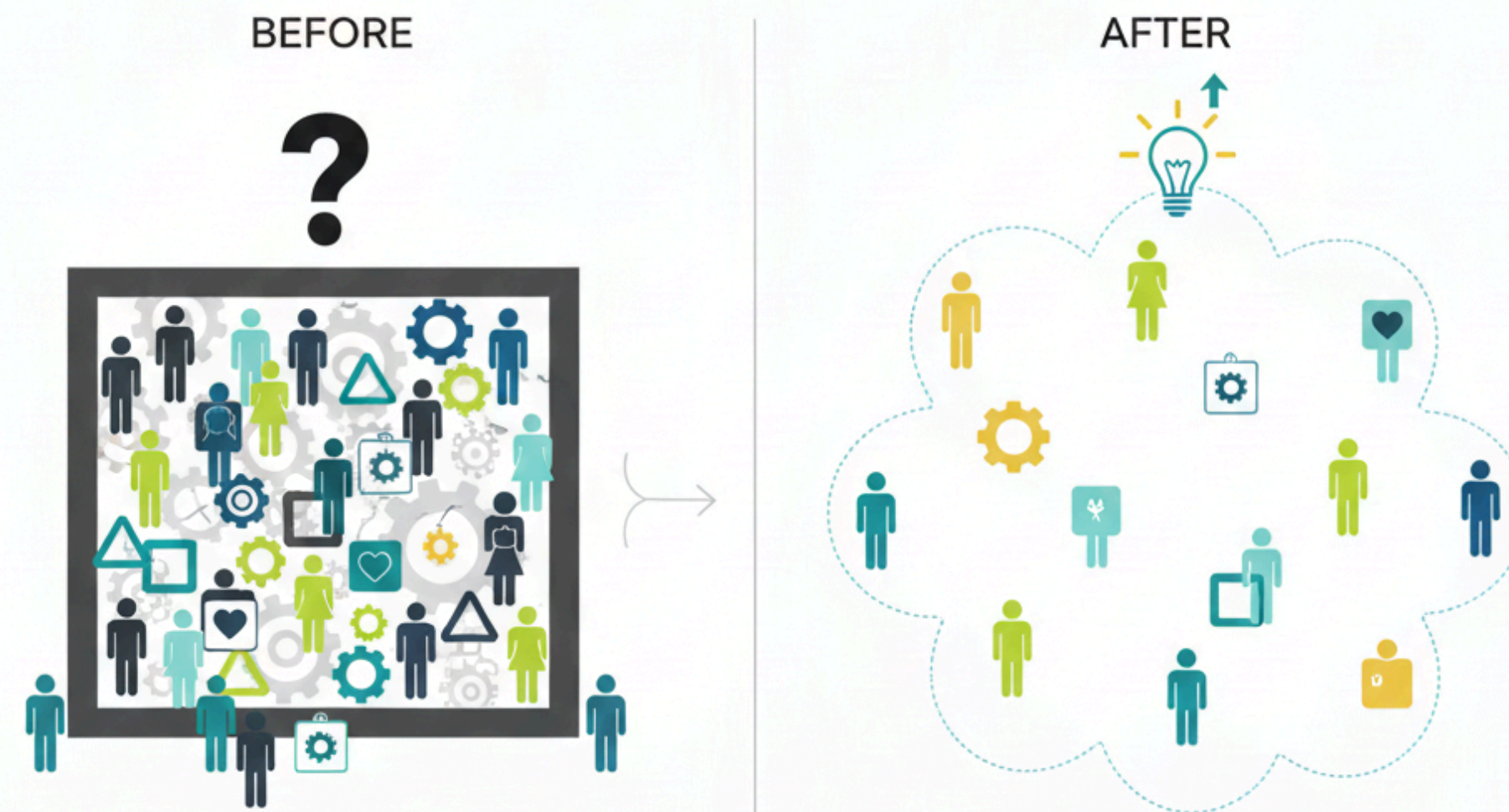
D&Iが何故必要なののか①

組織が直面している「見えない才能の機会損失」

CURRENT CHALLENGE

私たちが解決する
「現代組織のパラドックス」

労働力不足の本質は
「人の不在」ではなく、
無意識のバイアスによる
「評価基準の硬直化」にあります。



「基準が古いままだから、人が入ってこない（定着しない）」という因果関係を壊し、枠を広げる、あるいは枠をなくすことで、周囲にたくさんいた人材が活用できるようになります。

D&Iが何故必要なののか②

組織が直面している「見えない才能の機会損失」



人口の約10%の可能性を引き出す。

LGBTQ+等の当事者層は10人に1人の割合 と言われています。従来の「画一的な採用基準」が優秀な人材を採用し兼ねているフィルターになっているかもしれません。

－ 損失

10人に1人の「優秀な才能」に出会うチャンスを逃している可能性があります。

＋ 解決

バイアスを外せば、そこには確かな「即戦力」が眠っています。

D&Iが何故必要なののか③

組織が直面している「見えない才能の機会損失」



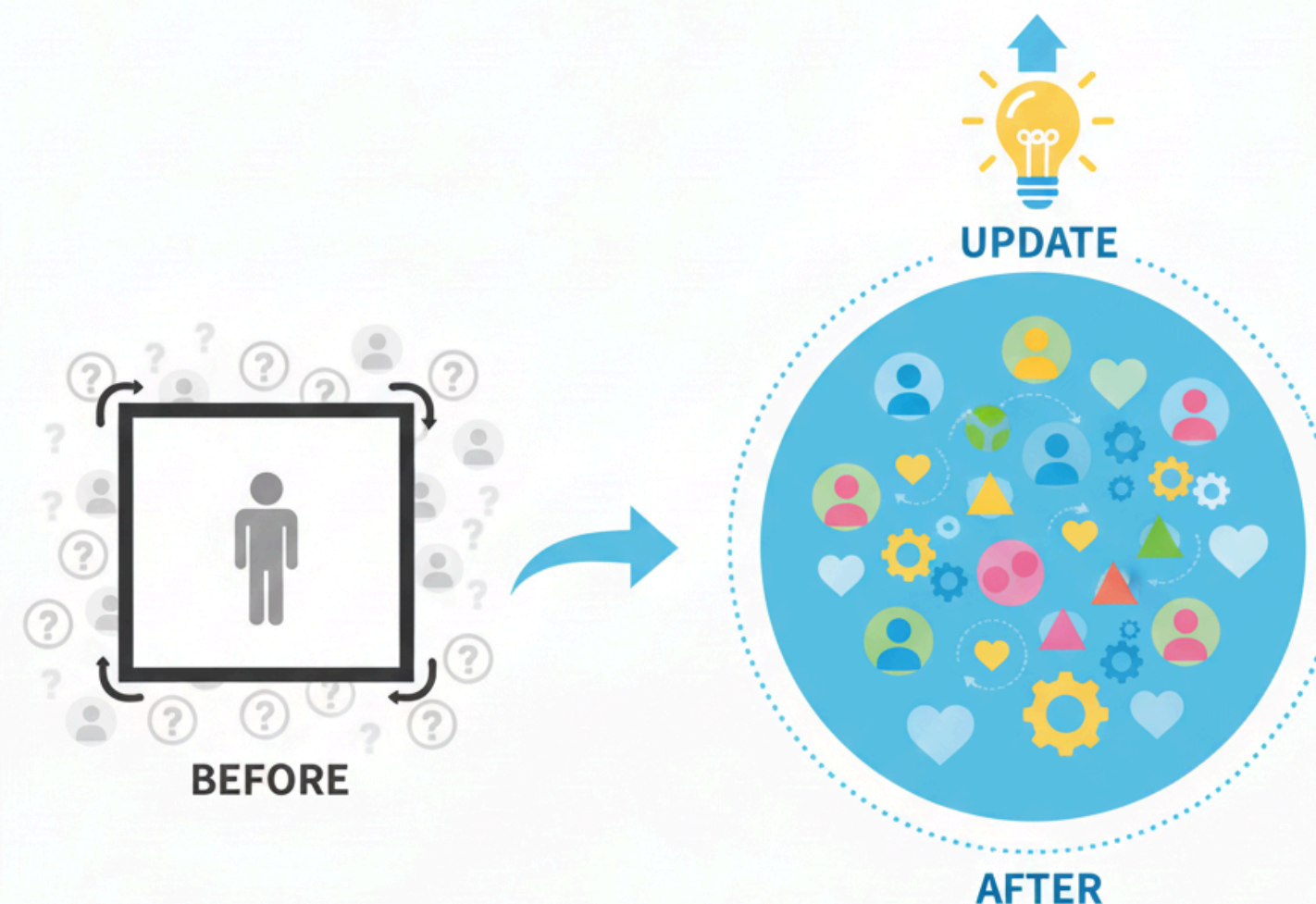
Diversity (多様性)

属性(性別・自認・年齢・外観等)の多様な個が存在すること。色とりどりのピースがある状態です。



Inclusion (包含)

それらの個が認められ、能力を最大限に発揮できていること。ピースがパズルのようにはまり、大きな円を作る状態です。



「属性フィルター」を外し、
人間性とスキルを正當に評価するアップデートです。

なぜ今、D&I が「経営課題」なのか？

組織が直面している「見えない才能の機会損失」



採用機 会の損失

属性で選別することは、優秀なスキル 保持 者を自ら拒絶することと同義です。



思考の硬直化

同質な組織は変化に弱く、多様な視点こそがイノベーションの源泉となります。



企業価値の リスク

ESG観点から、公平性を欠く組織は投資家・顧客から選ばれなくなります。

D&I は「やったほうがいいこと」から「やらないと生き残れないこと」へ。
企業価値の リスクESG観点から、公平性を欠く組織は投資家・顧客から選ばれなくなります。

D&Iがもたらす具体的メリット



採用力の強化

Expected Outcome

Z世代を中心とした
「選ばれる企業」への
進化

D&Iを重視する
学生は

7割以上

出典: マイナビ



離職率の低下

Expected Outcome

心理的安全性の確保に
よるリテンション向上

意思決定の質が

60%向上

出典: Cloverpop社



生産性の最大化

Expected Outcome

スキルと成果にフォー
カスした自律型組織上

収益性が

21%向上

するという研究結果

出典: Gallup社



企業価値の向上

Expected Outcome

投資家や市場からの
高い評価を獲得

営業利益率が
平均して

20%高い

出典: McKinsey

SUTEKI WORKs PROJECTのD&I支援

弊社が貴社のエージェントとして、最適な人材をソーシングします。

1

独自の視点での人材推薦

スキルだけでなく、価値観とカルチャーの整合性を重視したマッチング。

2

現場に負担をかけない環境整備

過度な配慮ではなく、自然にパフォーマンスを発揮できる仕組み作りを助言。

3

入社後90日間の徹底伴走

入社直後の不安やギャップを解消し、心理的安全性を確保しながら早期活躍をサポート。

SUTEKI WORKs PROJECTの料金体系

弊社が貴社のエージェントとして、最適な人材をソーシングします。

完全成功報酬型

紹介手数料

35%

想定年収に対して

- ✓ 90日間の伴走コストをすべて含む
- ✓ 入社決定まで費用は一切発生しません

おすすめ

組織アップデートパック

セット価格

人材紹介 + コンサルティング

特別セット割引適用

入社決定まで¥0

Consulting

人事環境コンサルティング

個別お見積り

月額制、またはプロジェクト制

- ✓ 組織のD&Iレベル診断・現状分析
 - ✓ 経営層・現場向けマインドセット研修
 - ✓ LGBTQ+等、多様な人材の受入制度設計
 - ✓ 「選ばれる企業」へのブランディング支援
- ※人材紹介とセットでの導入による割引プランもございます

完全成功報酬（リスクゼロ）：紹介に関わる費用は入社決定まで一切発生しません。

SUTEKI WORKs PROJECT 提携後のフロー

弊社が貴社のエージェントとして、最適な人材をソーシングします。

Phase 1

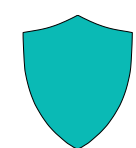
入社前準備
受入体制のヒアリングと
具体的アドバイス

Phase 2

入社当日～30日
「通訳者」として
コミュニケーションを橋渡し

Phase 3

～90日
定着確認・評価の
フィードバック支援



私たちが「通訳者」となり、早期離職を徹底防止します。

SUTEKI WORKs PROJECT

CONTACT US

貴社の「機会損失」を、
「新しい可能性」へ変える
パートナーに。

SUTEKI WORKS PROJECT

<https://sutekibank.com>



Access Website

お問い合わせ・資料請求はこちら