

中小企業の『外付け人事部』
人事の悩みを一緒に考えます



CONTENTS

01	理念・プロフィール	1
02	サービスのご紹介	2
03	Do&Beの強み	3
04	サポート事例	4
05	ご相談事例	5
06	無料相談のご案内	6
07	よくあるご質問	7

01

理念・プロフィール

～ 理 念 ～

中小企業の経営に、気軽に頼れる人事パートナーを

～ プロフィール ～

- [屋号] Do & Be (ドゥーアンドビー)
- [創業] 2025年12月1日
- [代表] 國松 禎紀 (くにまつ よしのり)
- [事業] 各種相談事項対応／人事制度など各種制度構築／各種人材育成／講演会・セミナー／キャリアカウンセリング／その他人事業務サポート
- [略歴] 1969年 大阪府堺市生まれ
- 1993年 大阪市立大学 (現・大阪公立大学) 経済学部卒業
- 1993年～ 日本板硝子(株)にて、本社・支店・工場のそれぞれで人事実務に従事。様々な拠点・ポジションで多くの経験を積む。
- 2007年～ くら寿司(株)に転職。労務マネージャーとして入社し、のちに人事全体を統括するシニアマネージャーに就任。制度設計・人材育成・組織開発などに幅広く関与。
- 2014年～ 複数の中小企業で人事責任者を歴任。経営者と連携しながら、制度設計・人材育成・労務対応など人事全般を担当。企画から運用まで一貫してハンズオンで実行。
- 2025年～ Do & Be (ドゥーアンドビー) 創業。「普段使いの人事コンサルタント」として中小企業の現場に寄り添った支援をスタート。

02

サービスのご紹介

◆日常的人事課題の解決 | Consulting __ 月額制

人事の悩みは、制度改革のような大きなテーマだけではありません。面接の迷い、受け入れの手順、育成の進め方、評価の伝え方など、日々の運用の中にも、人事の課題は数多く生まれます。

こうした小さな違和感や困りごとが積み重なると、判断や対応が難しくなり、組織の動きにも影響していきます。

だからこそ、大きな変革ではなく、続けられる形で整えていくこと。現場の反応を見ながら運用を確認し、必要に応じて改善を重ねながら、無理なく人事の取り組みを進めることが大切です。

本サービスでは、こうした対応と見直しを、定期訪問を行うなど日常的に関わりながら継続的に一緒していきます。

◆テーマ別の人事支援 | Spot Service __ 個別見積もり

人事の課題には、「いま一番ここを整えたい」という明確なテーマがある場合もあります。Do&Beでは、人材育成、オンボーディング、人事制度の見直しなど、特定の人事テーマに集中して取り組む支援にも対応しています。

現状の整理から入り、課題の原因と優先順位を明確にします。そのうえで、会社の規模や体制に合う打ち手へ落とし込み、必要なルールや運用の形まで整えます。

一般論ではなく、貴社で実行できる形にすることが大切です。進め方や資料、運用手順も含めて整備し、現場で回る状態へ。必要に応じて、「日常的人事課題の解決」とも組み合わせ可能です。

03

Do & Beの強み

- 30年超の人事経験で、現場の悩みに向き合う
- 多様な企業の経験を活かし、取り組みを会社にフィットさせる
- つくって終わりにしない徹底的な運用重視
- ターゲットは『日常課題』。外付けの人事部として支える

Do & Beは、30年以上にわたる人事の現場経験をもとに、中小企業の実情に即した支援を行います。

採用・育成・評価・労務といった人事領域を、机上の理論ではなく「今の現場で無理なく回る形」に整えることを重視しています。

業種や規模、組織文化などそれぞれの会社の特徴を踏まえ、型にはめずに柔軟に対応しながら、実行可能な道筋を描きます。また、制度や施策を「つくって終わり」にせず、現場の運用に伴走しながら調整・改善を重ね、継続できる仕組みとして定着させます。

『外付けの人事部』として、特別な改革ではなく、日々の違和感や小さな課題に寄り添い、着実に人と組織を整えていくことが私たちの強みです。

04

サポート事例

ご相談

評価に対して不満ばかりが耳に入ってくる…

評価基準があまりにも抽象的で、社員からは「何を基準に評価されたのか分からない」という声が出ていました。上司側も評価の付け方や伝え方に自信が持てず、評価の時期になると、職場全体がどこか重たい空気になる状況でした。

主な対策

- ① 評価項目ごとに、OK/NG行動を具体例で整理
- ② 評価時期直前に、管理職向けの勉強会を開催
- ③ フィードバック面談の進め方セミナーを実施
- ④ 実施期間中は、現場を巡回しながらヒアリング

変化

評価に対する不満が減り、評価面談が「説明の場」から「対話の場」へと変わりました。

ご相談

リーダーを育てたいんだけど、いまのままではちょっと…

リーダーに任命してはいるものの、本人は何を求められているのか分からず、プレイヤーの延長で動いている状態でした。任せきれない上司と、戸惑うリーダーがそれぞれ悩みを抱え、育成が進まない状況が続いていました。

主な対策

- ① リーダーに求める役割を、会社の言葉で言語化
- ② 必要なスキルを整理し、本人の自己目標化
- ③ 定期的な1on1で、リーダー行動を振り返る仕組みを設計
- ④ セミナー「リーダーシップを考える」を実施

変化

リーダー自身が役割を意識して行動するようになり、成長が促進されました。

05

ご相談事例

ご相談01

若手がなかなか定着しない…

大きな不満は聞こえてこないものの、1~2年で退職する若手がしばしば発生。離職にはいろんな原因があって、打ち手を見つけづらい、よくある相談の一つです。

ご相談02

ひとり人事で、日々の業務に追われている…

採用・労務・教育などの担当に加え、トラブルや相談が重なり、“対応に追われる役割”になっている状態は中小企業にありがちです。

ご相談03

長く働いている社員への関わり方に悩んでいる…

ベテラン社員の存在が大きい一方で、役割や期待をどう伝えるべきかは迷うところ。強くも言えず、関係性に配慮しすぎている状態はよく見かけます。

ご相談04

パワハラがあったけど、どう対応すべきか迷っている…

パワハラは本人の責任以外にも、かかっているプレッシャーや経営者の接し方や職場環境など、複合的な要因が絡んでいる場合もあり、多角的に考える必要があります。

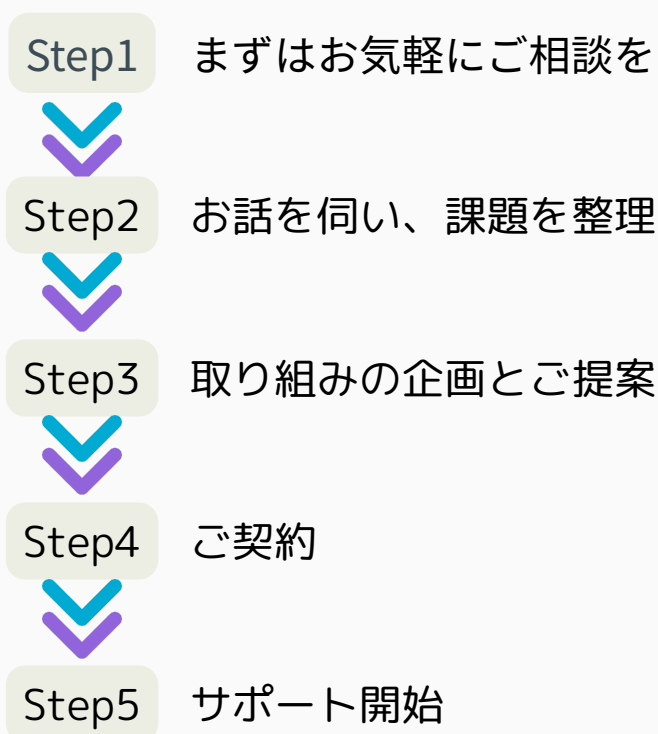
06

無料相談のご案内

「採用がうまくいかない」
「社員との関係をどう作ればいいのか迷う」
「評価制度を見直した方がいいのだろうか」

日々の経営の中で気になっていることを、お気軽にご相談ください。
初回のご相談は、30～45分ほどのヒアリングから考えられる方向性のご提案まで、無料で承っております。

Do&Beは、中小企業の経営者が気軽に相談できる「人事パートナー」です。
ちょっと聞いてみたい…。そんな気持ちで、お気軽にご相談ください。



お問い合わせは、まずはこちらからどうぞ
<https://do-and-be.jp/contact>



07

よくあるご質問

Q どんなことでも相談してもいいんでしょうか？

A はい。むしろ「そんなことこそ」ご相談ください。小さな違和感やモヤモヤを整理することで見えてくるヒントもあります。Do&Beは、決まった型のサービスではなく、お客様ごとに柔軟に対応しています。また、税理士や社労士、ファイナンシャルプランナーや研修講師など様々な専門家にお繋ぎすることも可能です。

Q 相談だけでも大丈夫ですか？

A もちろんです。「ちょっと聞いてみたい」だけでも大歓迎です。Do&Beは気軽に相談できる人事パートナーを目指しています。「考えを整理したい」「情報収集がしたい」など、ご要望に応じてお手伝いします。

Q 対面での相談も可能ですか？

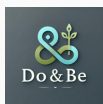
A はい。できる限りお会いして直接お話を伺いたいと考えています。ホームページ「お問い合わせフォーム (<https://do-and-be.jp/contact>)」からご連絡ください。折り返し、お電話（もしくはメール）にて日程調整のご連絡を差し上げ、貴社へお伺いします。対面でじっくりヒアリングさせていただくことを大切にしています。なお、遠方の方やご希望に応じて、オンラインでヒアリングさせていただくこともあります。

Q 月額制のサービスは具体的にはどのようなスタイルですか？


A 日々のちょっとしたお困りごとにもすぐに相談できる、安心の伴走サービスです。月1～2回の訪問、月2回程度のオンライン打ち合わせ、および調査・企画・資料作成・導入支援・社員面談など、必要に応じた実務支援を含みます。定期訪問時に、進捗の共有や、新たな課題への取り組みなどを打合せさせていただき、日常的に人事課題の解消をサポートします。

中小企業の経営に、
気軽に相談できる人事パートナーを


くにまつ よしのり
Do & Be 國松 禎紀



What do you want to do? What do you want to be?
あなたのDo、あなたのBeを全力でサポートします!!

 090-6162-5705

 y.kunimatsu@do-and-be.com

 <https://do-and-be.jp>



公式サイト
