

## セレクションアンドバリエーション提供サービス事例

高エンゲージメント組織における  
「不満がない人材」をターゲットとした  
エンゲージメント向上施策の考え方  
**キャリアエンゲージメント**



## 高エンゲージメント組織だから セルフキャリア対比の満足度を確認

- 高エンゲージメント組織だから陥る課題
- S&Vからの提案はセルフキャリア対比での検討
- 人材タイプは一枚岩ではない
- 改革のターゲットは????人材
- 中庸人材向け打ち手の一例
- プロジェクトの進め方
- 問合せはこちらへ

## 会社紹介



# 高エンゲージメント組織だから セルフキャリア対比の満足度を確認



業界トップクラスなど、すでに高エンゲージメントな組織におけるエンゲージメントサーベイは、現状確認にとどまるが増えます

ワークライフバランス  
は問題なし

転職意思はない

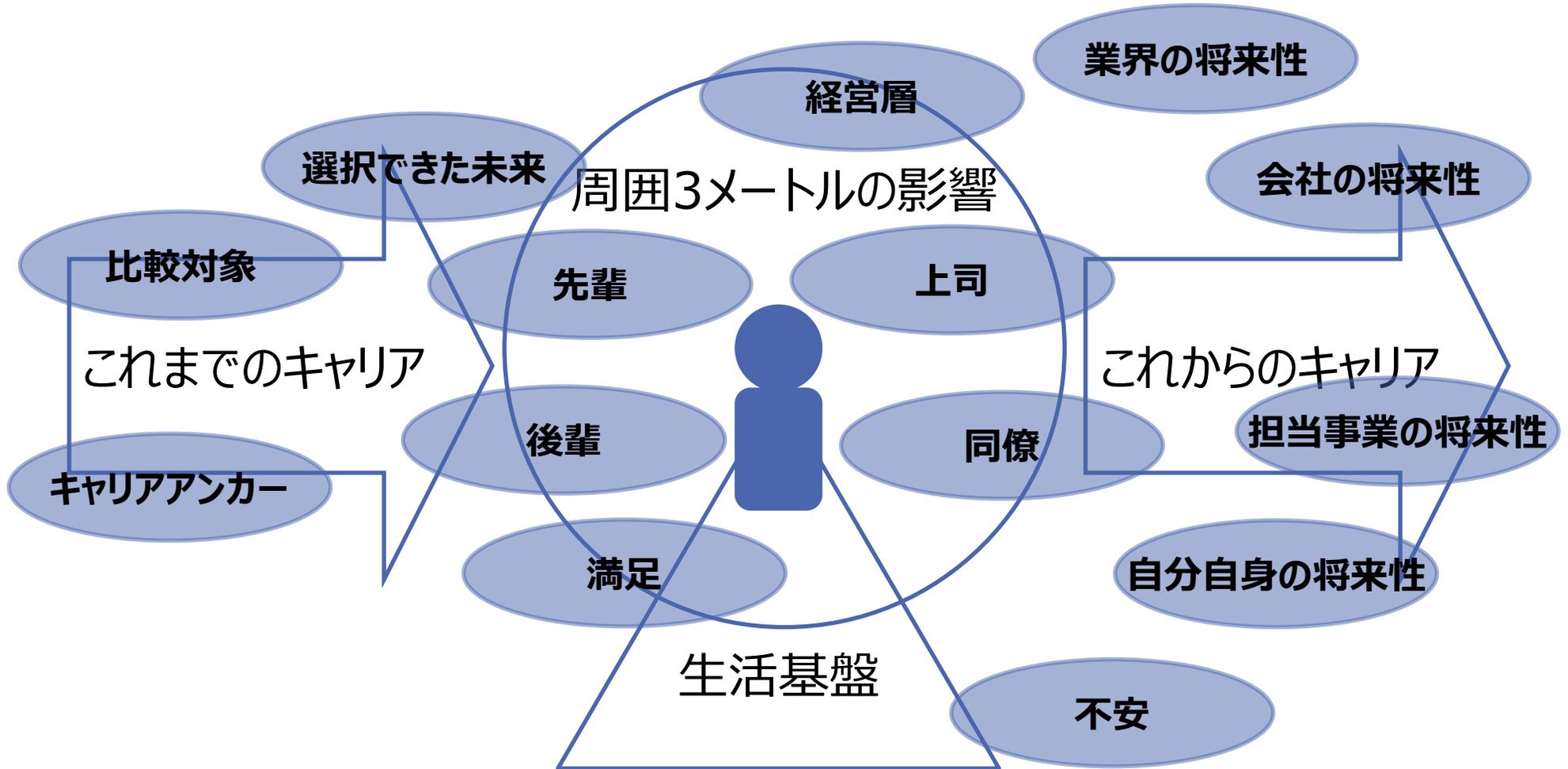
役割や職務にも  
満足

上司に対しても  
満足

高水準で伸び悩んでいる状態  
⇒経営層としては現状に満足できるわけではない



セレクトジョンアンドバリエーションが提唱し、実践してきたのは、**従業員一人一人が誰と比較して満足しているのか**、ということの確認です





自分自身のこれまでのキャリアや選択、これからのキャリアを確認することで、社内には存在する人材タイプを分類することが可能です

## 高エンゲージメント組織の人材タイプ典型区分

キャリアの主人公  
25~40%

処遇に満足派  
10~20%

バランス満足派  
15~30%

不満多め  
5~10%

????  
20~30%



通常のエンゲージメント分析では不満を持つ人材に対策をうちますが、高エンゲージメント組織でのターゲットは?????人材です

不満多め  
5~10%

不満の多い人材への対策は、費やす労力にくらべて効果が薄い

?????  
20~30%

満足も不満もない「**中庸な人材**」こそが高エンゲージメント組織におけるさらなる成長ターゲット



高エンゲージメント組織をさらに成長させてきた一例を示します

職務型を前提とした多線型キャリア

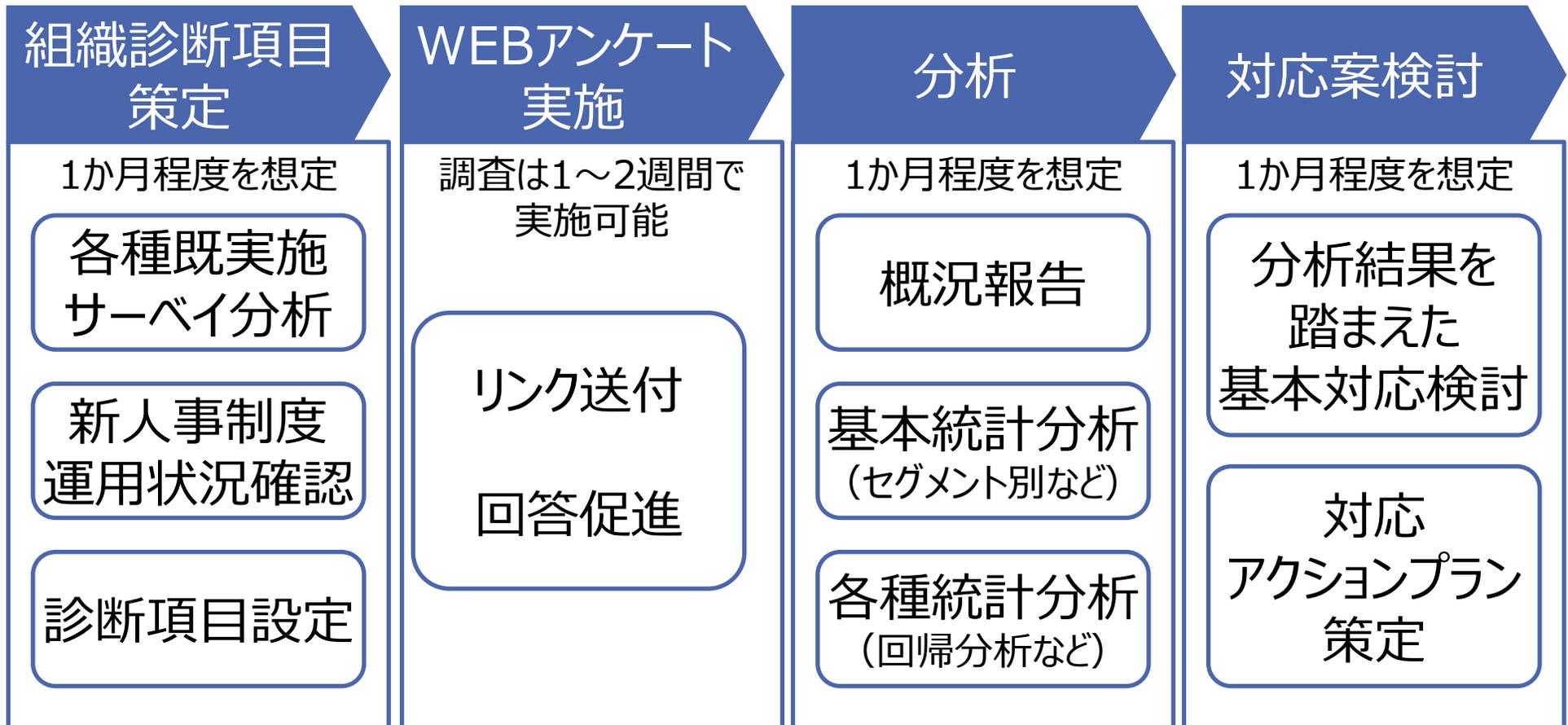
肯定的キャリアプラトール設定

内発的成長を支援する複合的取り組み

中堅向けコーチング



キャリアエンゲージメントサーベイは、事前準備からアンケート実施、分析及び対応案検討までを含め、3～4か月で実施します





プロジェクトのご相談は下記までお気軽に。

[info@sele-vari.co.jp](mailto:info@sele-vari.co.jp)

「キャリアエンゲージメント希望」  
としてご連絡ください

お電話はこちら  
0120-849-859



# 会社紹介



## 本気の変革を実現する 人事コンサルタント



設立	2006年3月有限会社として設立 2011年6月株式会社化
従業員数	20名（インターン含む）
拠点	大阪本社、東京支店、名古屋支店

事業内容	組織・人事戦略策定 組織・人事制度設計 各種教育研修 各種サーベイ
取引実績	企業規模問わず300社ほど （教育研修・サーベイ除く）



## 事業計画達成のための人事

人事戦略策定や人事制度改定のゴールは事業計画を達成することです。そのための各種人事施策の設計をご支援します。

## 一人ひとりの行動を変える仕組み

行動経済学の理論や自社ノウハウをもとに従業員の皆様の成果に繋がる行動を促進する仕組みづくりを行います。

## 教育を含めた継続的支援

人事戦略策定や人事制度構築だけでなく、その後のスムーズな運用を行うための各種教育を継続的に行います。



HRMコンサルティングは、戦略策定、制度設計、運用支援、教育に区分できます。S&Vは領域をまたがるサービスを提供することで差別化を図っています。

<h2>戦略策定</h2>	<p>環境変化を踏まえ、WHYを考える</p>	<h3>S &amp; V のカバー領域</h3>	<p>戦略 コンサル</p>	<p>人事コンサル (外資・大手)</p>	<p>人事コンサル (中堅・中小)</p>
<h2>制度設計</h2>	<p>WHYに対するWHATとHOWを具体化する</p>		<p>総合系 シンクタンク</p>	<p>コココンサル (エロテック等)</p>	
<h2>運用支援</h2>	<p>HOWを意識しなくてもよいプロセスに落とし込む</p>				
<h2>教育</h2>	<p>WHATを支援するためのレベルアップ</p>			<p>研修・育成専門各社</p>	