

AKKODiSのビジョンマッチングについて

2024/03/15

AKKODiSコンサルティング株式会社 テクノロジー統括 キャリアデザイン本部

- **AKKODiSコンサルティング株式会社 会社概要**
- **なぜビジョンマッチングなのか**
- **ビジョンマッチングのプロセスについて**
- **ビジョンマッチングの取り組み共有**
- **ビジョンマッチングの成果～課題**

AKKODiSコンサルティング株式会社
会社概要

日本を、 課題解決先進国に。

この国の、心躍るサクセスストーリーが
ここからはじまる。

AKKODiSコンサルティングは、
まったく新しい考え方のコンサルティングファームとして
企業の夢に寄り添い、課題を全面解決する力になります。

たくさんの企業の変革と成長こそが、
この国を「課題解決先進国」へ導くと信じて。
可能性しかない未来へ、一緒に。

人財の創造と輩出を通じて、 人と社会の幸せと可能性の最大化を追求する。

AKKODiSコンサルティング株式会社は、社員を人的資源と捉え、
その能力開発を通じて一人ひとりの創造的価値を高め、人材を
人財へと発展させ永続的に輩出していくことで、産業界だけでは
なく社会全体の発展に寄与してまいります。

また、魅力ある企業として社会での存在感を高めていくと共に、
経営の効率化と機動性の強化を通して長期安定的な発展、
企業価値の向上に努めてまいります。



世界30カ国でデジタルとエンジニアリングを 融合させたソリューションを提供。 グローバルアセットを生かし、日本企業に成長を。

AKKODiSは、コネクテッドデータの力を活用して企業の変革を加速させる、
デジタルエンジニアリング・エンジニアリング研究開発のグローバルリーダー。
世界で培った豊富な知見と実績を総動員して、日本企業のイノベーションを支援します。

30カ国

6,298億円の売上実績

2022年度実績
北米、ヨーロッパ、中東、アフリカ、アジア太平洋の30カ国で、セクターを超えた深い専門知識を提供しています。

39年にわたる実績

デジタル・教育・研究開発分野において、長期にわたる実績があります。

Adecco Groupの一員として、
他のブランドやサービスと連携。
幅広い技術とノウハウを提供可能にする、
エコシステムを形成。

Consultant :
50,000+

所属エンジニア・
デジタルエキスパート



Talent :
5,000,000+

登録
キャンディデイト



Academy :
10,000+

アップスキリング・リスキリング人材
(2022年実績)



Adecco Group Japan サービスブランド

AKKODiSは、人財サービスのグローバルリーダーであるTHE ADECCO GROUPの一員です。Adecco Group Japanが誇る4つのサービスブランドが、それぞれの強みを発揮し、お客さまに最適なソリューションを約束します。

グループブランド				
法人	アデコ株式会社		AKKODiS コンサルティング株式会社	
サービスブランド	Adecco	LHH	pontoon	AKKODiS
サービス内容	ワークフォース ソリューション 人財派遣 人財紹介 アウトソーシング EAPサービス	タレント ソリューション 人財紹介 新卒紹介 障がい者人財紹介 再就職支援 人財育成	MSP RPO 採用 アウトソーシング ベンダーマネジメント	エンドツーエンドコンサルティング 伴走型コンサルティング ソリューション アカデミー タレント

会社概要

社名（商号）	AKKODiSコンサルティング株式会社 (AKKODiS Consulting Ltd.)
事業概要	コンサルティング事業、開発請負事業、 教育事業、派遣事業、フリーランス マッチング事業、有料職業紹介事業
代表者	代表取締役社長 川崎 健一郎
設立	2004年2月10日
本社所在地	東京都港区芝浦3丁目4番1号 グランパークタワー 3F
資本金	10億6300万円
従業員数	10,281名（2023年1月1日現在） ※当社に所属するすべての雇用形 態の従業員の合計

AKKODiS innovation Lab.

最先端テクノロジーを体感
できる新空間。
新たなビジネスを共創する
オープンイノベーションスペース。



ビジネスのあらゆる プロセスから課題をなくす。 End To End の One-Stop Solutions

上流領域のコンサルティングから現場の保守・運用まで、AKKODiSならではの4つのサービスを連携させ、End To Endの包括的なコンサルティングを提供。企業のイノベーションを支援します。

現場での
課題収集

現場における
解決策実行

業界の
ベンチマーク
課題の分析

企業全体への
デリバリー対応

Consulting



日本が抱える
重要課題を解決する
コンサルティングを提供。

Solution



課題解決を約束する
最先端サービスを
デリバリー。

Talent



IT・技術分野ごとに
最適なハイクラス人材が
解決策を実行。

Academy



企業変革を
着実に行うため、さまざまな
キャリア開発を支援。

専門家による
最適な
ソリューション選定

お客さまとの
対話状況の把握

お客さま経営層との
解決策方針合意

企業全体の
課題解決策検討

タレントサービス

企業の課題解決に最適なハイクラス人材を、IT・技術分野ごとに高いスキルを提供。

上流領域の要件定義、基本設計から保守・運用、量産の領域まで、End To Endで最適なハイクラス人材を提案します。
急速に進むデジタル技術と、ものづくり分野のサービス融合の現場で活躍できる、高い技術力をもった多くのエンジニアを擁しています。
課題発見能力に秀でた一人ひとりが、お客さまの課題を解決していきます。

IT・テクノロジー分野ごとに豊富な
エンジニアが技術力を提供。

9,319名

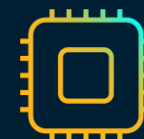
(2024年1月1日現在)



インフラ
4,148名



ソフトウェア
1,865名



ファームウェア
524名



データサイエンス
255名



セキュリティ
24名



メカトロニクス
806名



クリエイティブ
294名



ヘルプデスク
369名



エレクトロニクス
435名



その他
385名

建築設計、施工管理、
CADオペレーター、技術文書作成・
翻訳・通訳など



バイオ・ケミストリー
157名

なぜビジョンマッチングなのか



THE ADECCO GROUP

Adecco

AKKODIS

LHH



THE ADECCO GROUP



「人財躍動化」を通じて、社会を変える。

わたしたちは人財サービスを再定義します。

人財の躍動化によって、人口減少に直面する日本の生産性を爆発的に転換させていく、社会変革企業を目指します。

人とジョブをただ条件でマッチングしていても、人財の躍動は起こりません。

ビジョンに向かって働く人と、ビジョンに向かって力を発揮できる組織環境。

その両者を実現し、つないでいく「ビジョンマッチング」の推進によってこそ、人財躍動化が可能となります。

わたしたちは、そのための新しい仕組みやプラットフォームを創造します。



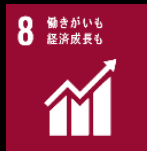
Adecco AKKODIS LHH

「人財躍動化」を通じて、社会を変える。

SDGs
Trigger
Targets



4 質の高い教育を
みんなに
**教育を提供する人数
50万人**



8 働きがいも
経済成長も
**ビジョンマッチング
score 4.1/5.0**



9 産業と技術革新の
基盤をつくらう
**人財が躍動できる環境
45万ポジション**

SDGs
Operational
Priorities



**ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン**

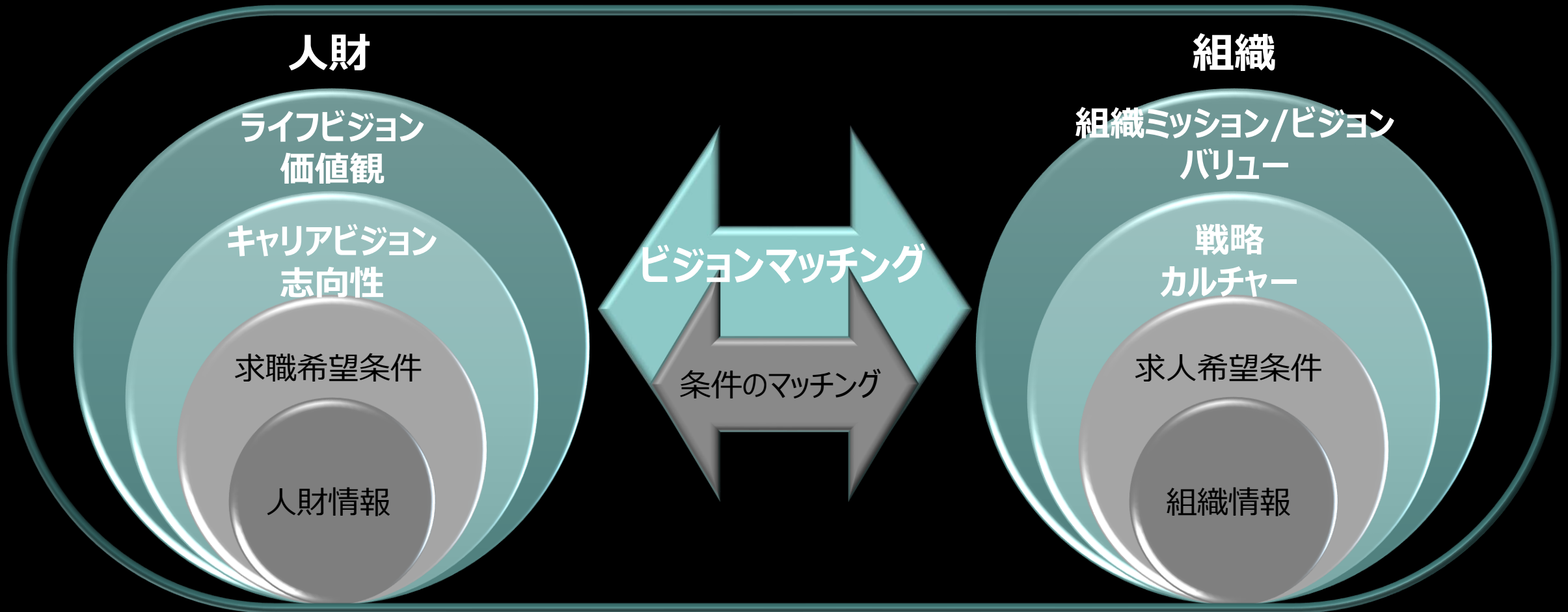


**オペレーショナル
エクセレンス**



**環境
サステナビリティ**

“人財躍動化”の実現のためのマッチング



The Adecco Groupが考える“人財躍動化”とは

働く人が「ビジョン」という原動力を持ち、「やりがい」と「働きやすさ」を感じながら、いきいきと働くこと

人財躍動化

ビジョン



×

やりがい



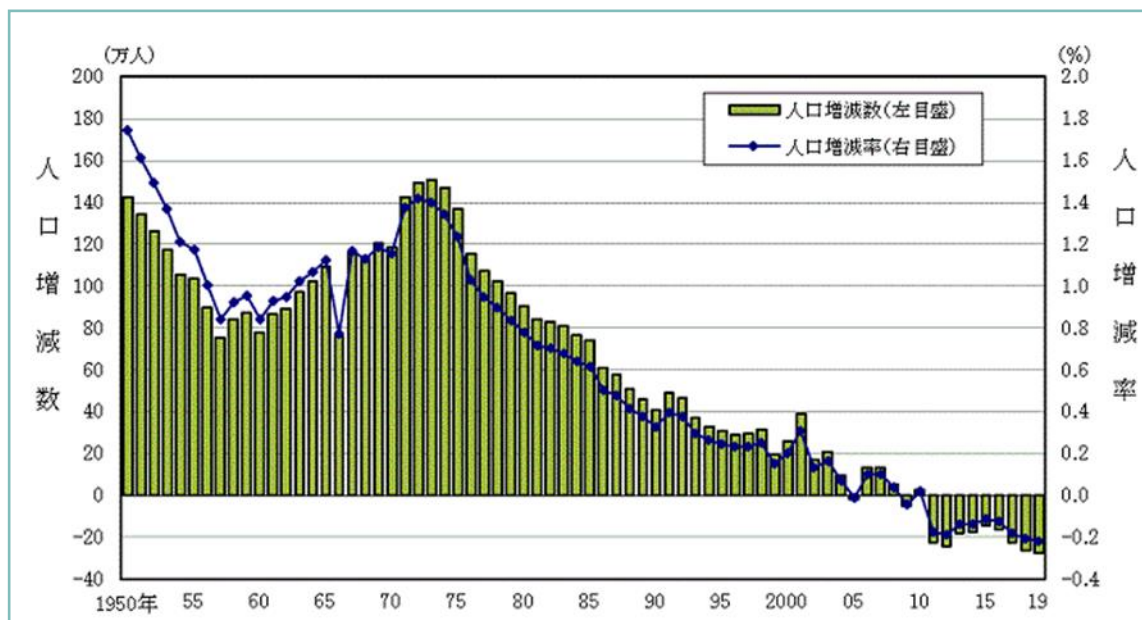
×

働きやすさ

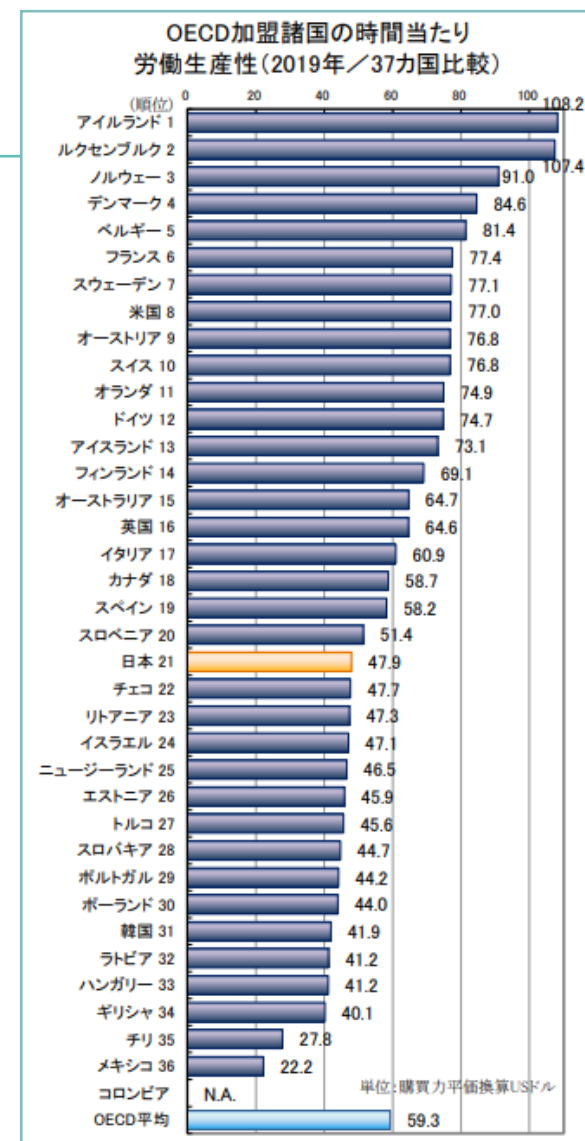


なぜ“人財躍動化”が必要なのか？

「人口減少に直面する日本の生産性を飛躍的に向上させていく」ため
(The Adecco Group Japan Vision2025より抜粋)



引用元：総務省統計局HP 総人口の人口増減数及び人口増減率の推移（1950年～2019年）
URL：<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/index.html>



引用元：公財) 日本生産性本部HP内資料「労働生産性の国際比較2020」P4
URL：https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/report_2020.pdf

“人財躍動化”が組織にもたらす効果

人財躍動化により、組織に以下効果がもたらされることが認められている

1. 労働生産性の向上
2. 定着率の向上
3. 離職率の低下
4. 仕事に対する自発性の向上
5. 他者に対する積極的な支援の増加
6. 顧客満足度の向上
7. 仕事の中での過度なストレスや疲労の低減

引用元：厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析 -人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について-」 P195-202
URL:<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1.pdf>

どうすれば組織において人材が“躍動化”するのか？

人材躍動化に有効な7つの条件

1. 組織のビジョンや理念と自身の価値観や目的に“つながり”を感じる
2. 自身が仕事で何を期待されているか理解している（役割と組織目標が紐づく）
3. 良い仕事をしたときは褒められる（フィードバックの有無、評価の透明性）
4. 仕事において、成長や進捗が実感できる
5. 仕事を上手く進めるための前向きな発言ができる
6. 職場に困ったときに助けてくれる仲間がいる
7. 仕事の難易度とスキルが高いレベルで拮抗している

参考文献：

- 厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析 - 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について-」
- フロー理論 (M.Csikszentmihalyi,1990)
- PERMAモデル (M.Seligman,2011)
- Gallup社「Q12 Meta-Analysis」2020年
- クロスメディア・パブリッシング 鈴木祐著「科学的な適職」2019年
- 当社独自調査 「お仕事に関するアンケート」対象3,262名 2020年12月実施



“人財躍動化”を阻害する要因

前掲の躍動条件が複数揃っていても、以下 **5つの阻害要因**があると躍動できない

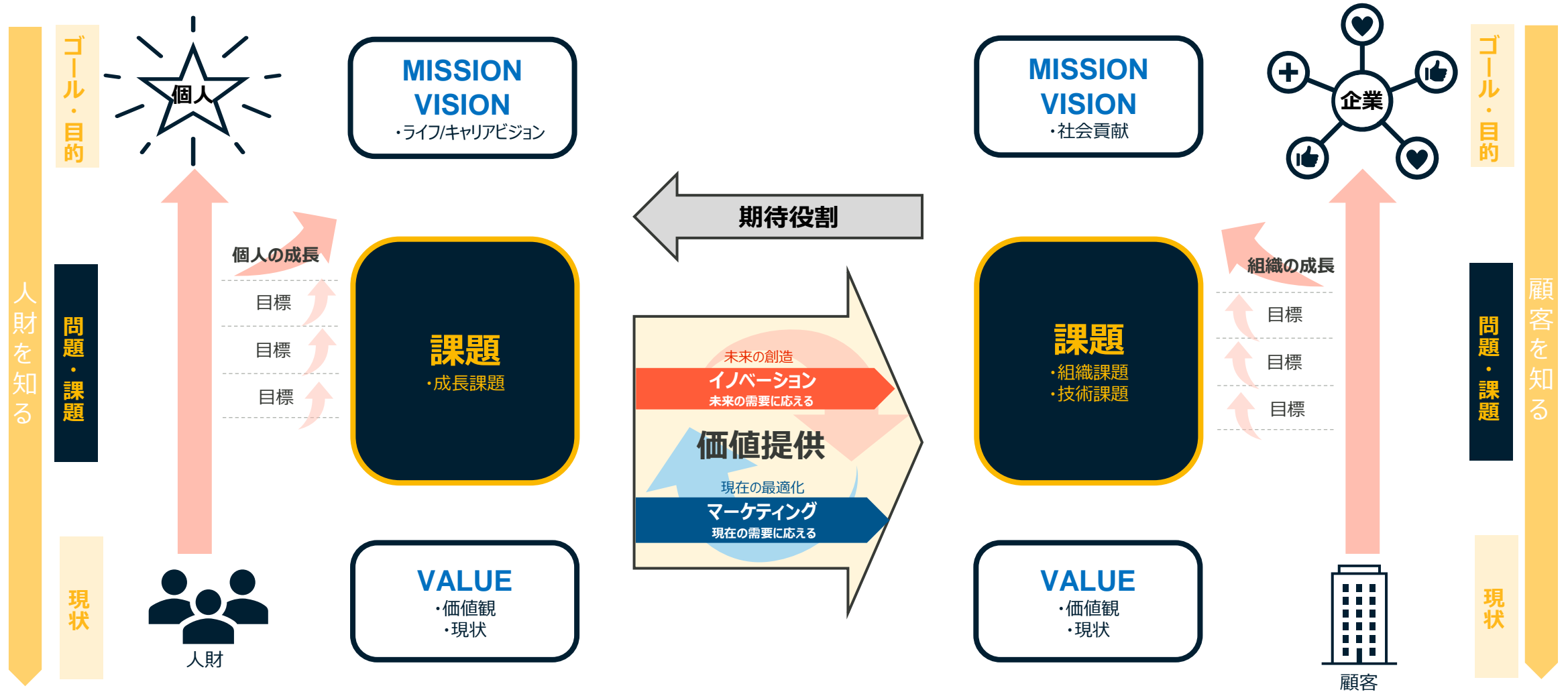
1. 体調が悪い
2. ワークライフバランスの崩壊（長時間勤務）
3. 個人の意見が尊重されない（「いいから黙ってやれ」のようなコミュニケーション）
4. 「心理的安全性」の欠如（ハラスメント、周囲は敵、雇用や職務の不安定さ）
5. 上司との関係性が悪い

参考文献：

- PERMA-Vモデル (E.Zhivotovskaya,2016)
- 動機づけ・衛生理論 (F.Herzberg,B.Mausner & B.Snyderman,1959)
- クロスメディア・パブリッシング 鈴木祐著「科学的な適職」2019年
- 当社独自調査 「お仕事に関するアンケート」対象3,262名 2020年12月実施

AKKODiSが考える“ビジョンマッチング”とは

ビジョンマッチングストラクチャー



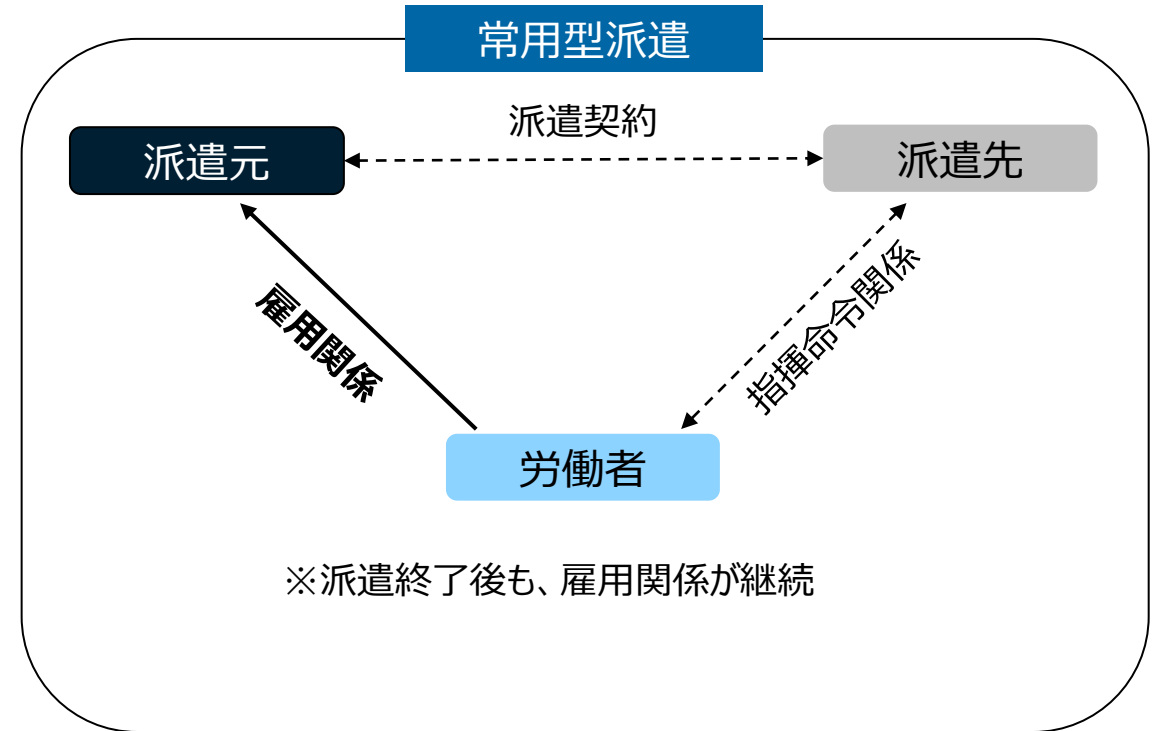
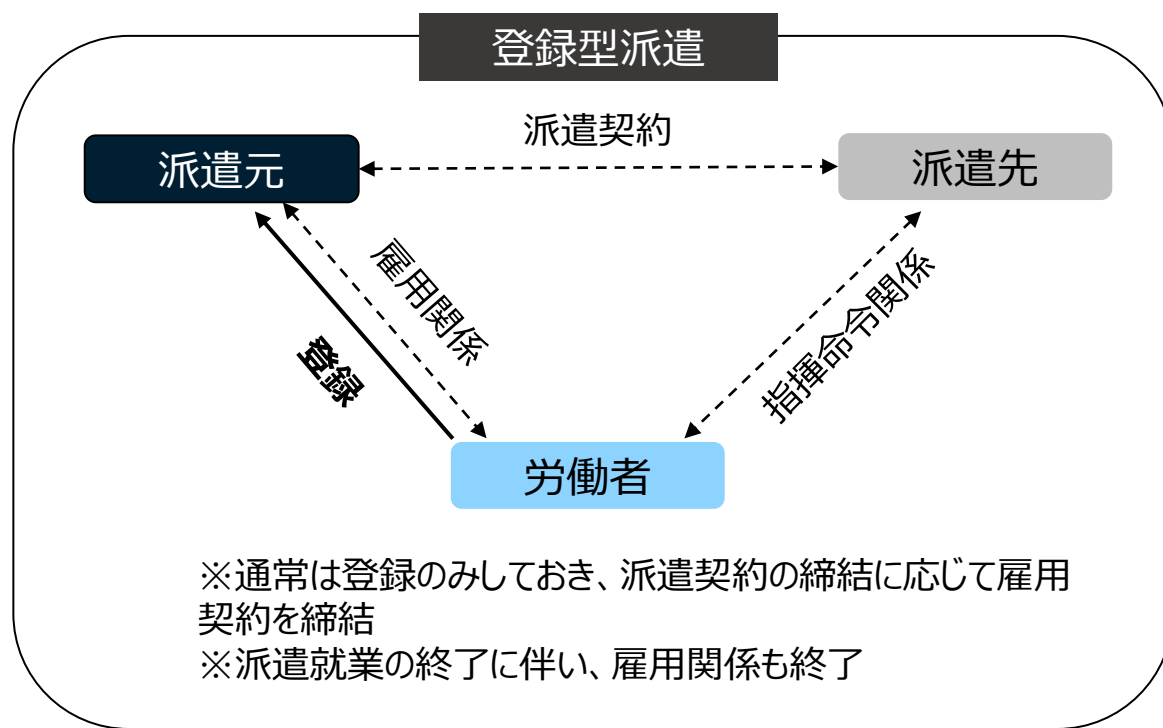
ビジョンマッチングのプロセスについて

ビジョンマッチングの年表



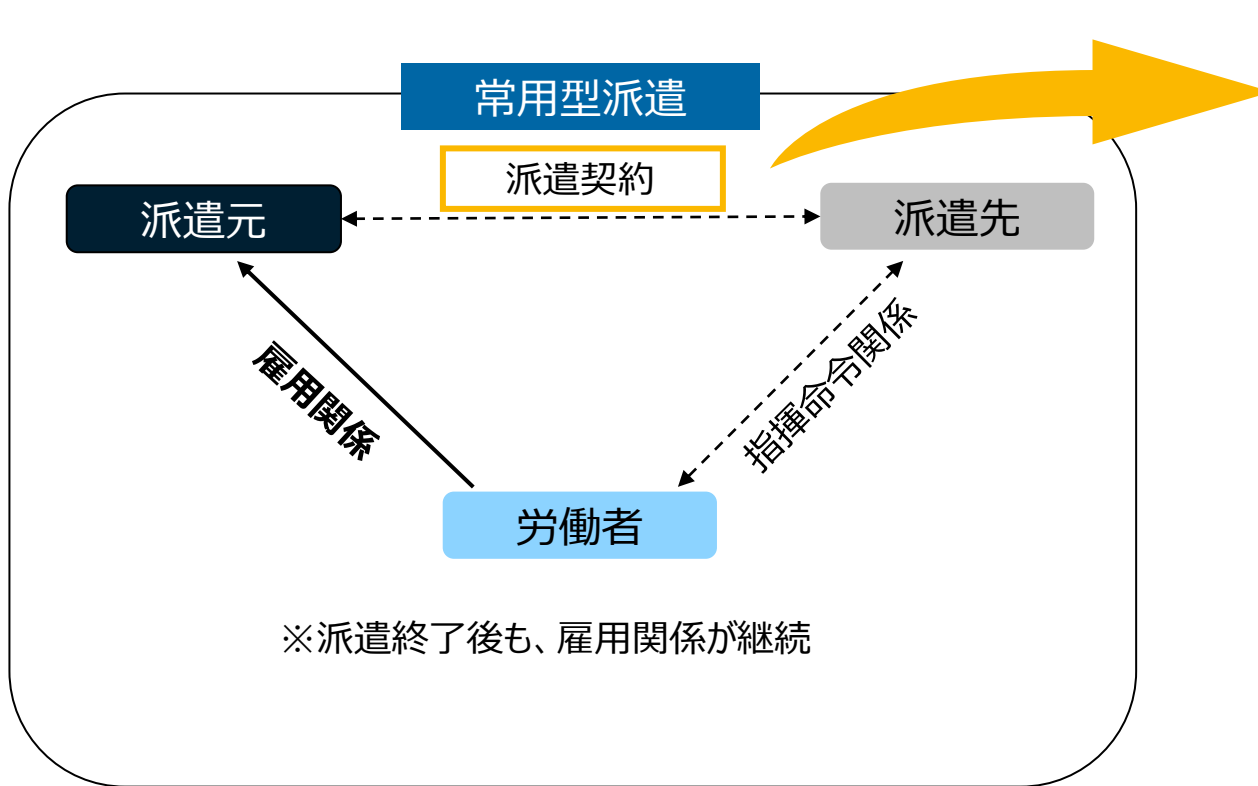
労働者派遣の形態について（登録型、常用型）

労働者派遣事業を行う派遣元事業主は、一般的に労働者派遣を行う労働者の雇用形態によって、登録型派遣と常用型派遣に分けられます。

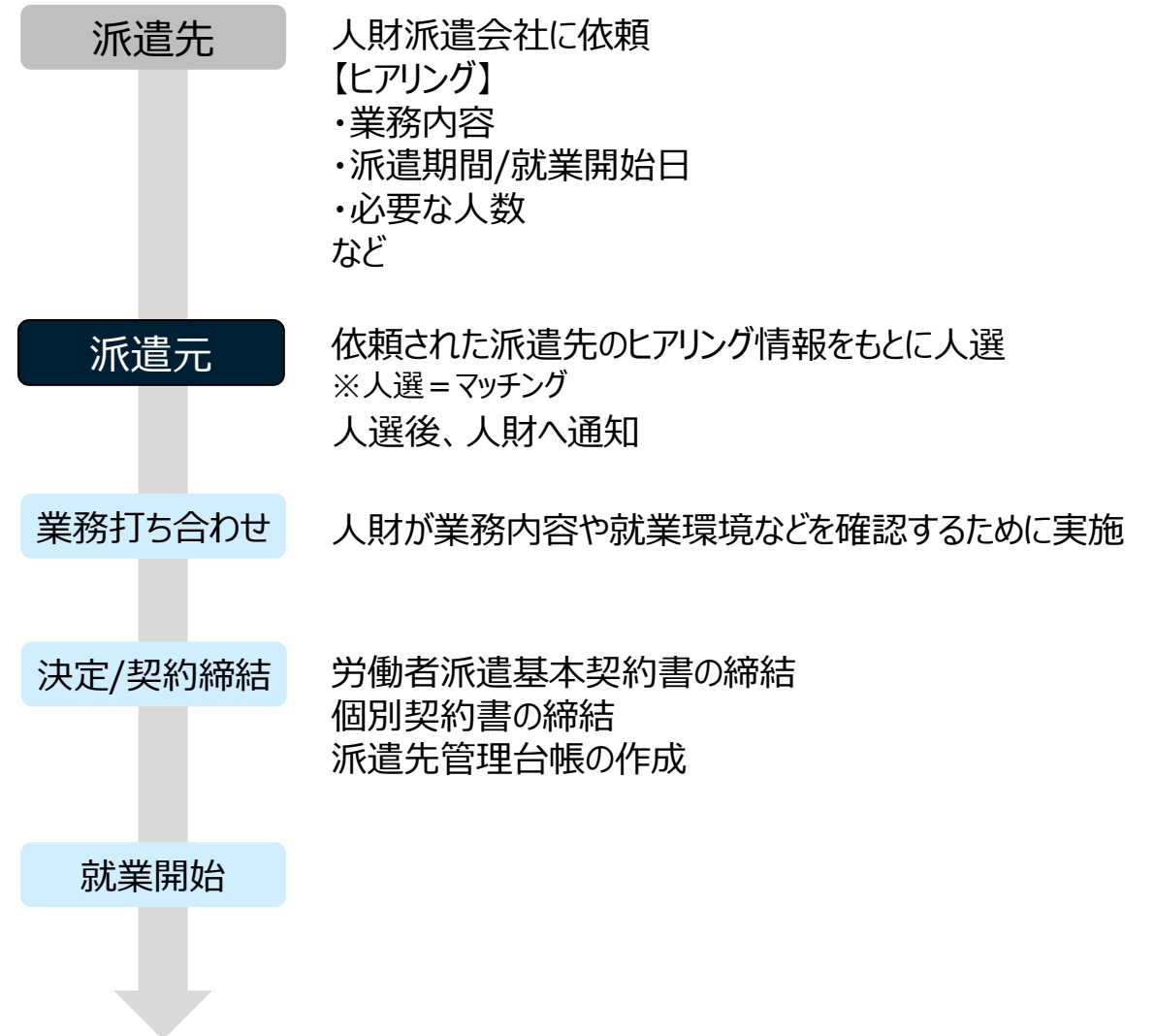


- [厚生労働省：政策レポート（労働者派遣制度について）](#)

派遣契約の流れ



- [厚生労働省：政策レポート（労働者派遣制度について）](#)



AKKODiSにおける役割の解説

AKKODiSの派遣サービスは以下3つの担当が連携することで高品質なサービス提供を目指しています。



【営業】

- 派遣先である担当顧客と商談
- 人財の受け入れとなる案件獲得
- 成約時の契約締結
- 就業中の人財の契約更新・顧客評価のフィードバック



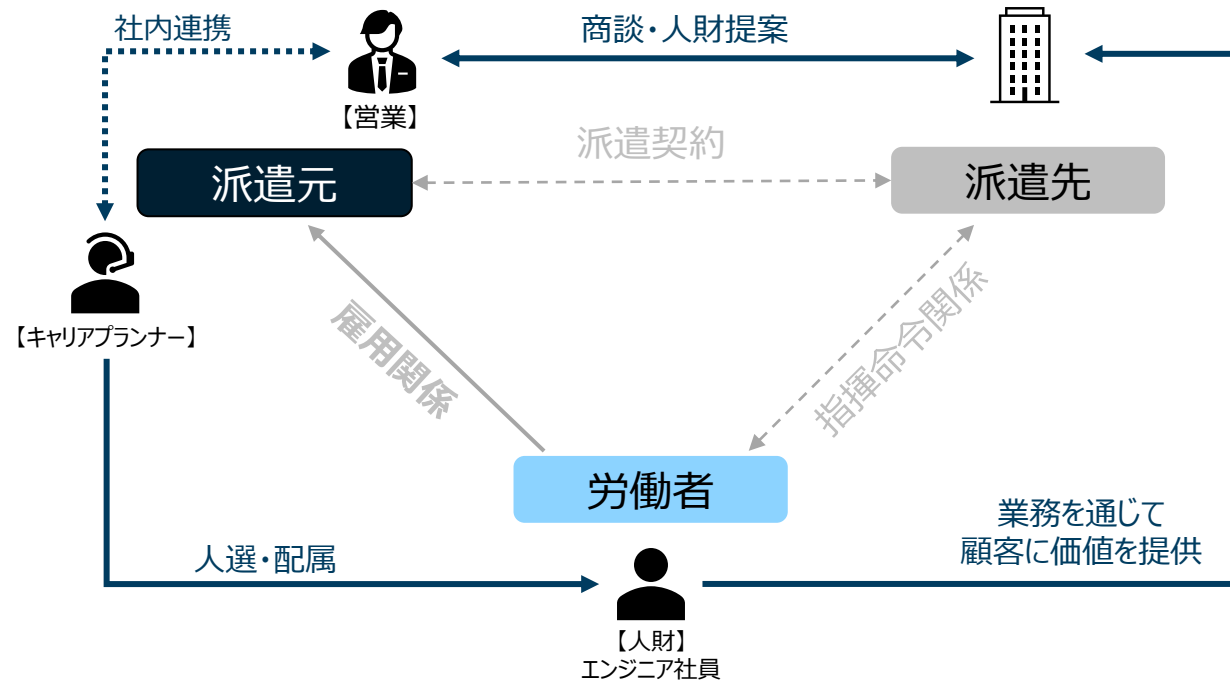
【キャリアプランナー】

- 配属可能人財のキャリア面談
 - 受け入れ先となる案件と配属可能な人財のマッチング
 - 最終的な配属決定
- ※次項にて解説



【人財】
エンジニア社員

- 派遣契約に即した派遣先での指揮命令による業務
- AKKODiSエンジニア社員との連携、状況報告
- 派遣先に対する現場目線からの課題解決提案



AKKODiSにおける役割の解説（キャリアプランナーとは）

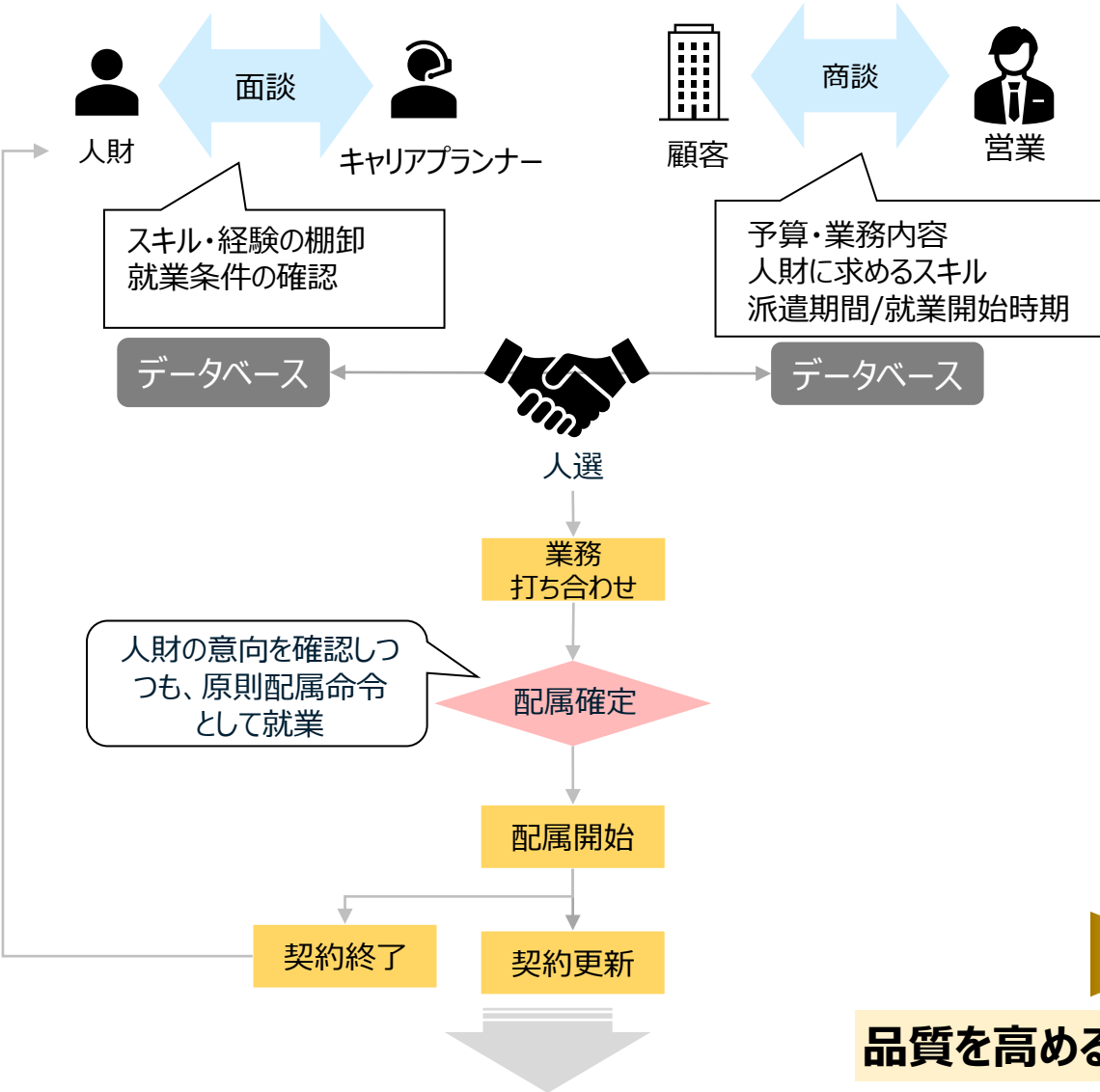
キャリアプランナーが案件を管理し、
技術トレンドや中長期的な市場環境を見据えた最適なプロジェクトを案内しています。



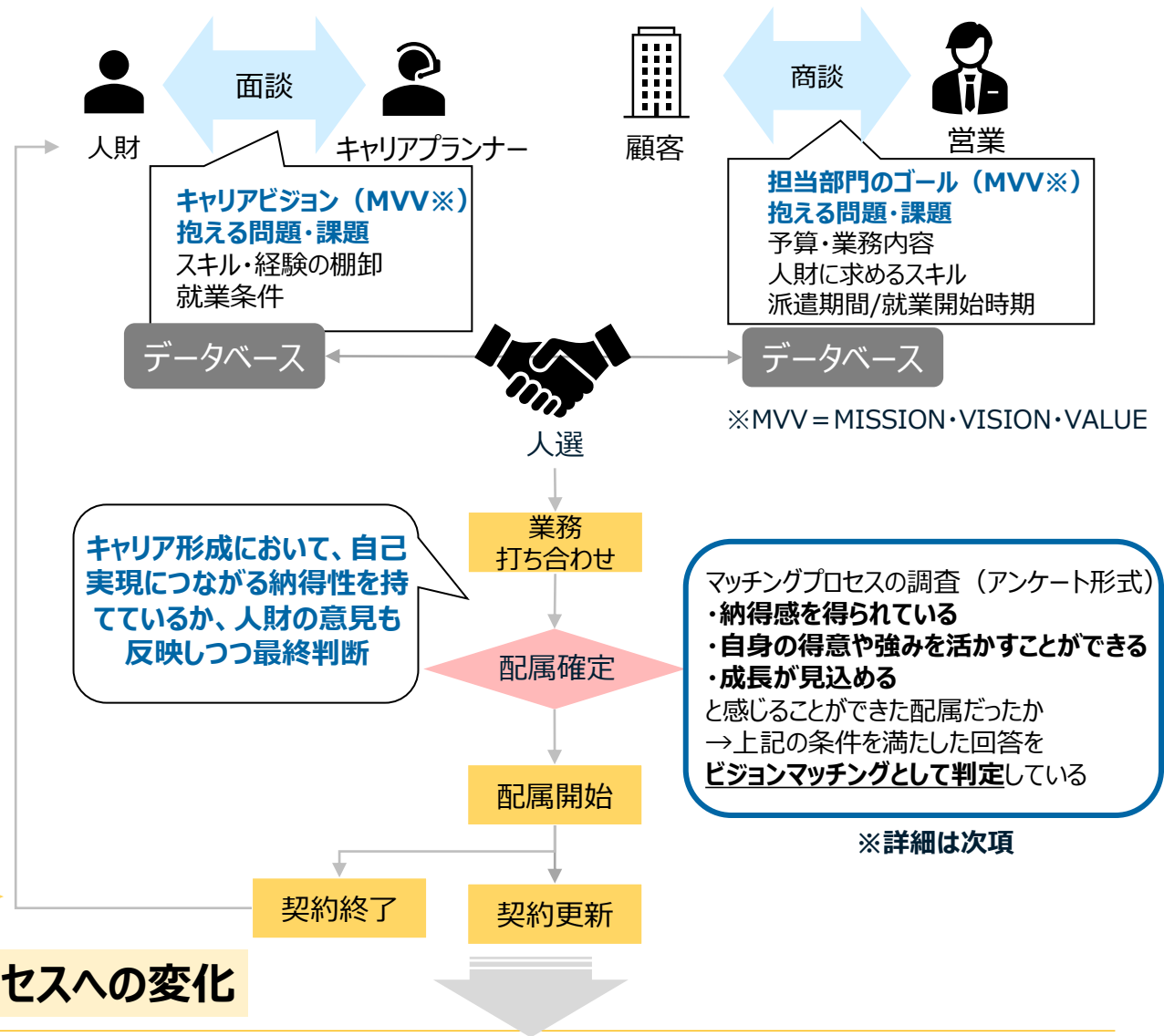
キャリアプランナーがエンジニア社員（人財）ひとりひとりのキャリアビジョンを深堀し、
キャリアプランを把握したうえで配属を決定しています。
ビジョンマッチングを行ううえで最も重要な役割を担っています。

ビジョンマッチング導入前後のマッチングプロセス比較

【ビジョンマッチング導入前】



【ビジョンマッチング導入後】



品質を高めるプロセスへの変化

- 新しい派遣先が確定した人財を対象にアンケートを実施



どうすれば組織において人財が“躍動化”するのか？

人財躍動化に有効な7つの条件

1. 組織のビジョンや理念と自身の価値観や目的に“つながり”を感じる
2. 自身が仕事で何を期待されているか理解している（役割と組織目標が紐づく）
3. 良い仕事をしたときは褒められる（フィードバックの有無、評価の透明性）
4. 仕事において、成長や進捗が実感できる
5. 仕事を上手く進めるための前向きな発言ができる
6. 職場に困ったときに助けてくれる仲間がいる
7. 仕事の難易度とスキルが高いレベルで拮抗している

7つの躍動要因をベースに、人選時点でアプローチが可能な3つに選定

ビジョンマッチングの判定について（アンケート内容の根拠）

人財育成における70:20:10の法則

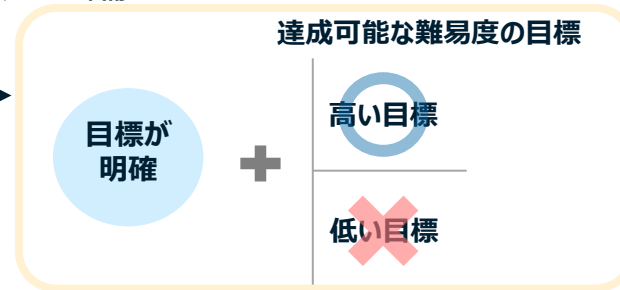
経験	薫陶	研修
70%	20%	10%

経験：仕事のアサイン
薫陶：経営者や先輩のアドバイス
研修：書籍や研修、ネット情報など



目標設定理論

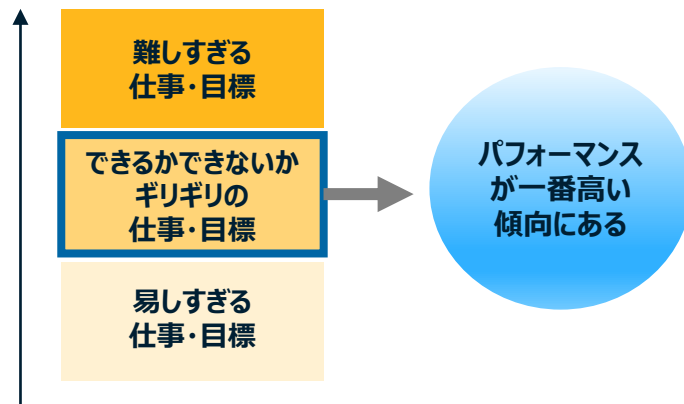
人財本人が納得して



モチベーションが高まり、成果を上げやすくなる

本人の強みが発揮できて、かつ本人にとってできるかできないかギリギリの仕事を見極め配属先をアサインする（ストレッチな仕事）

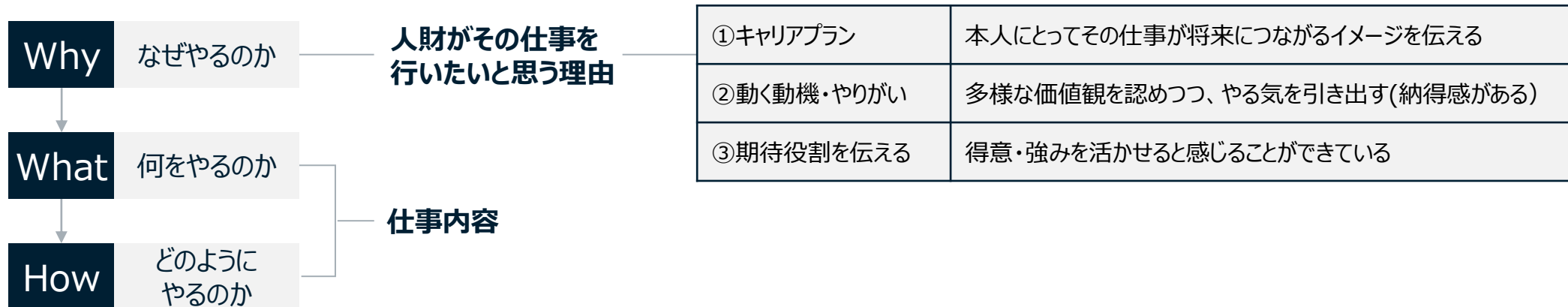
本人にとっての
難易度



※目標設定理論に照らすと、「なぜ」といった理由の説明が不可欠

参考文献：上林周平,田中研之輔,「人的資本の活かし方」,株式会社アスコム,2022年,150p~153p

ビジョンマッチングの判定について（アンケート内容の根拠）



設問		
①キャリアプラン	本人にとってその仕事が将来につながるイメージを持つことができている	Q. 今回配属が決まった職場の業務を通じて、あなたが描くキャリア形成に自ら歩むことができそうですか。
②動く動機・やりがい	配属先への納得感があり、やる気を引き出せている	Q. 今回配属が決まった職場の業務は、あなたが働く組織のビジョンや価値観と共感できていますか。
③期待役割を伝える	自身の得意・強みを活かせることができると感じている	Q. 今回配属が決まった職場の業務では、あなたが何を期待されているか理解することができましたか。
ストレッチな仕事	自身が成長できる機会を得られることへの期待感がある	Q. 今回配属が決まった職場の業務について、あなたの持つ技術や経験を活かしつつ、チャレンジングで新しいことにも取り組みそうですか。

ビジョンマッチングの取り組み共有

ビジョンマッチングの年表

2021

ビジョンマッチング1年目

The Adecco Groupの2025年中期経営計画がスタート

「人財躍動化」を通じて、社会を変える。

● **ビジョンの言語化**

● **人財躍動化のための7つの有効要因と5つの阻害要因を定義**

2022

ビジョンマッチング2年目

Modis株式会社を設立

● **ビジョン言語化をMISSION・VISION・VALUEでの細分化へ**

● **人財躍動化のための7つの有効要因の仮説立証**

2023

ビジョンマッチング3年目

AKKODiSコンサルティング株式会社へ社名変更

● **課題解決型プロセスをビジョンマッチングの基盤に定義**

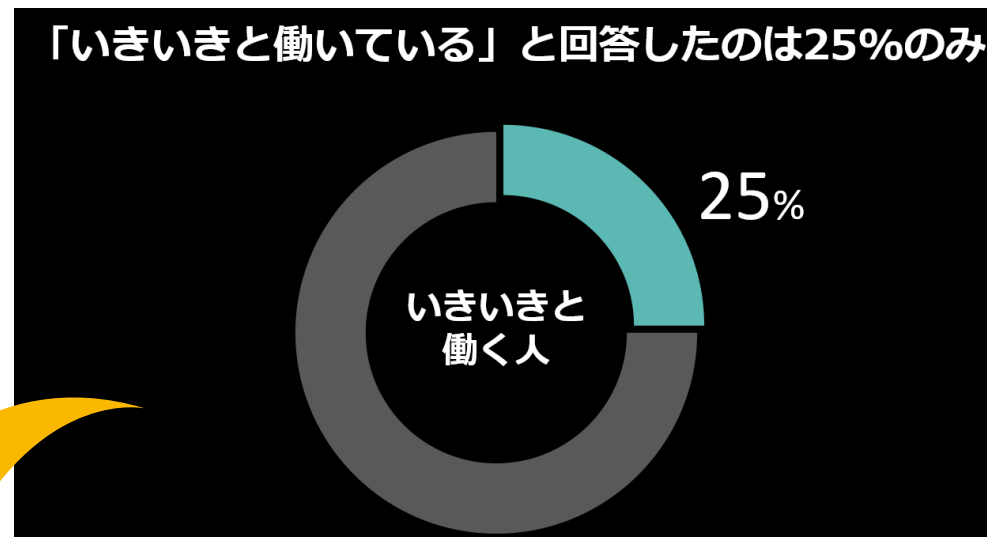
2024

ビジョンマッチング4年目

● **2023年運用を継続**

取り組んだアクション：なぜビジョン言語化からスタートしたのか

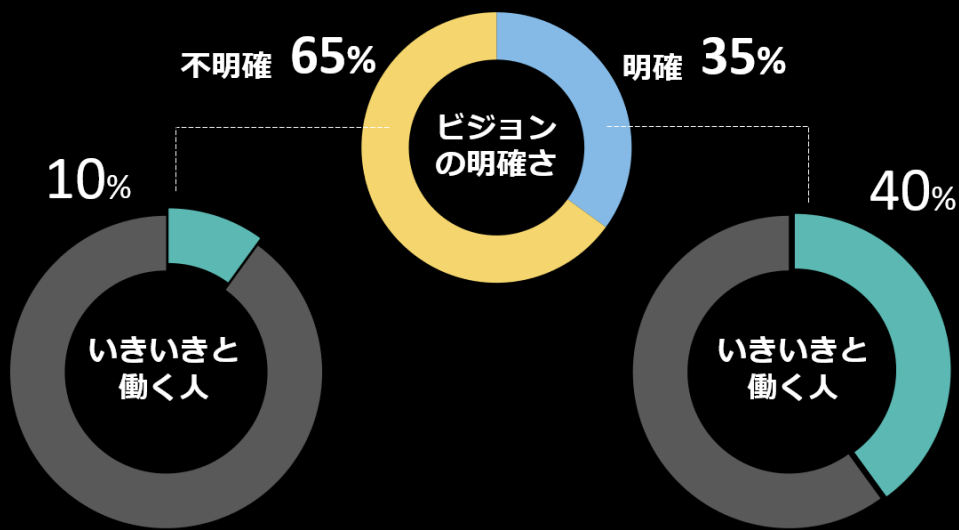
2020年にThe Adecco Groupで調査したアンケート結果では、4人に1人が「いきいきと働いている」と回答している。



出典：アデコグループジャパン市場調査（2020年12月実施）

【ビジョンの明確さについての質問】

ビジョンが不明確だと「いきいきと働く」のは難しい



出典：アデコグループジャパン市場調査（2020年12月実施）

←ビジョンが明確と回答している人のほうが「いきいきと働いている」と回答している割合が高い結果となった。

ビジョンが明確であれば「いきいきと働いている」人を増やすことができる

なぜそのような希望があるのか、どうして今のキャリアを選んでいるのか、自分自身のビジョンを考える機会を提供

取り組んだアクション：ビジョン言語化→ビジョンの細分化

ビジョンの言語化によるヒアリングでは、人選に必要な情報にバラつきが生まれ、人選対象の案件と情報の乖離が生まれた。そのためビジョン情報を整理しやすいように細分化を行った。

ビジョンとは企業/人財の“めざしたい姿”を表現したものです。
AKKODISでは、ビジョンを構成する3つの要素“MISSION・VISION・VALUE”に細分化することで、より明確にしています。

ビジョン = めざしたい姿

MISSION

“なぜ当該部署/自身が存在するのか”という、当該部署/自身が社会の中で果たすべき役割。

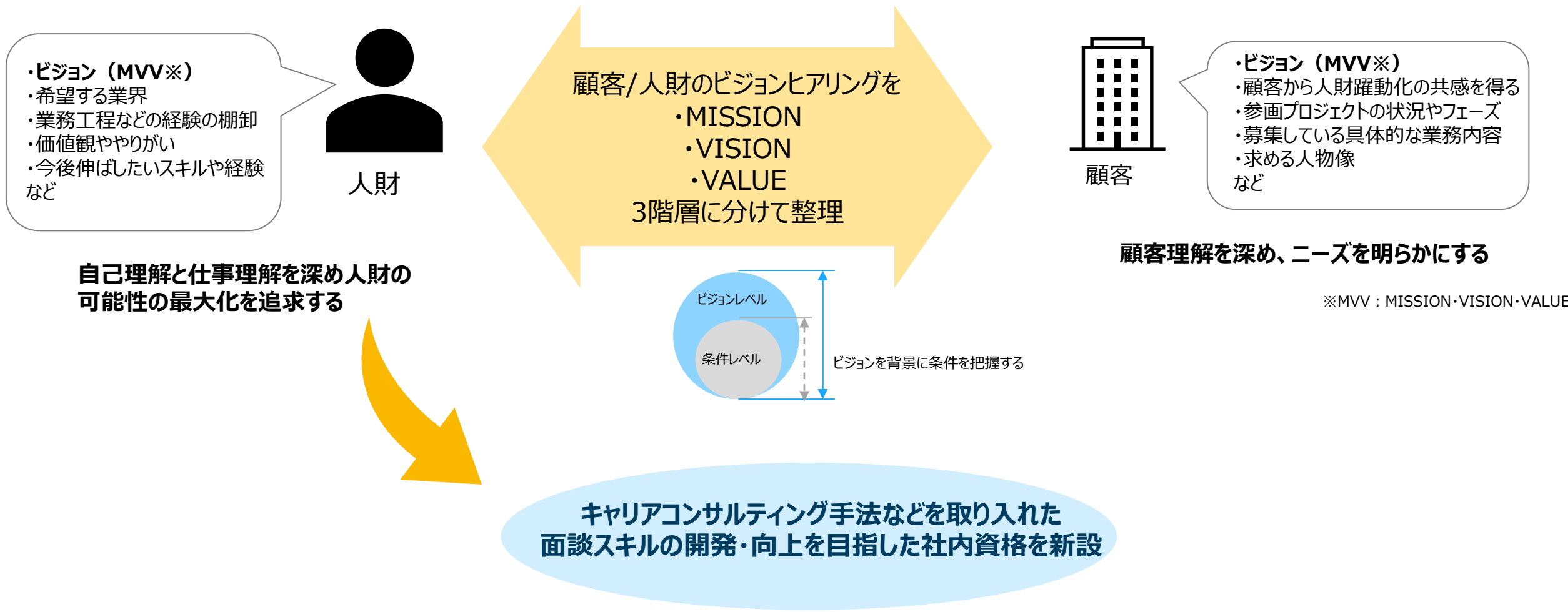
VISION

“当該部署/自身は何を行うのか”という、成すべき事や中長期的に目指す姿、目標。

VALUE

“MISSION・VISION”を実現するために大切にする姿勢や価値観、行動指針。

取り組んだアクション：ビジョンの細分化→面談スキルの向上施策



取り組んだアクション：面談スキルの向上施策について

面談スキル向上施策としてキャリアコンサルティング・キャリアカウンセリング・コーチングなどを中心とした8つのカテゴリの必要なスキルを身につけ、人財一人ひとりのステージに応じた本質的なキャリア支援提供を目指している



取り組んだアクション：ビジョン細分化→ビジョンをヒアリングする目的

ビジョンをヒアリングすることが目的（手段の目的化）としているケースが散見されたため、「なぜビジョンをヒアリングする必要があるのか」に立ち返り顧客の課題解決のプロセスとつなげ基盤となる考え方を構築



人財

仕事を通じて自己実現したいゴール（ビジョン）を言語化することで、現状とのギャップである問題・課題を自己認識できる。ビジョンを背景にこのギャップを認識し、行動を起こすことが成長の機会創出となり、働く組織への貢献にもつながる。



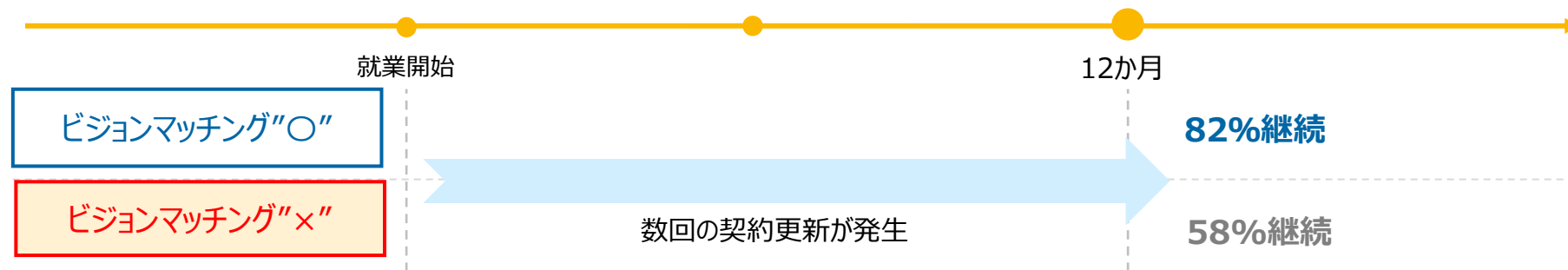
顧客

ビジョンをヒアリングすることは、企業・組織が掲げるゴールと現状のギャップである問題・課題を顕在化し、顧客の課題解決を目指すプロセス行動といえる。顧客のゴール実現のための課題に貢献できる人財の配属を目指す。

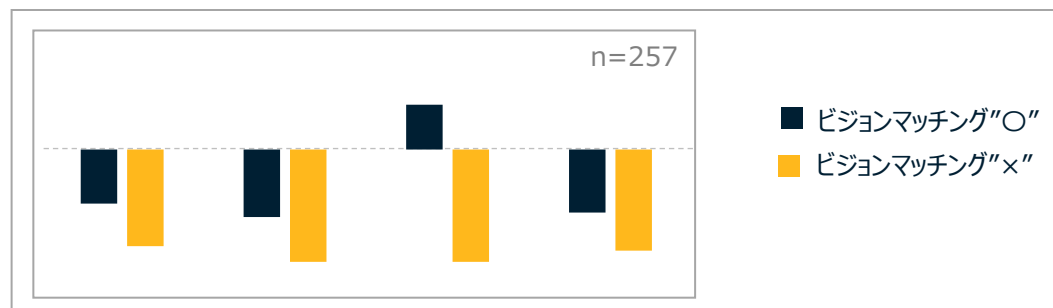
ビジョンマッチングの成果～課題

- **ビジョンマッチングと判定した配属の82%は12か月を超えた長期契約となり、そうでない配属は58%にとどまった。** (N=3459)

※要因の一つとして、人財側の業務不満による契約終了に差が出ている



- **ビジョンマッチングとして判定した配属はそうでない配属と比べ、社内エンゲージメント(eNPS)がすべての項目で高くなる結果に繋がった**



【設問項目例】
・エンゲージメント
・成長
・有意義な仕事
・達成感
など

Thank you