



株式会社モチベーションジャパン
代表者●代表取締役社長 松岡保昌
事業責任者●取締役副社長 兼 キャリアセルフ・エフィカシー研究所所長 岩淵美香
設立●2014年 **資本金**●500万円
住所●東京都港区新橋3-3-14

連絡先 TEL●03-6257-1707 E-mail●info@motivationjapan.co.jp
専門チーム 「セルフ・キャリアドック」導入支援、「従業員のキャリア支援」の仕組み構築支援、「社内キャリアコンサルタント」育成支援、「管理職の面接力強化」支援
サービス 組織開発、企業風土改革、社内コミュニケーション活性化、1on1導入支援、人事制度設計、幹部人材育成、中堅社員育成、管理職研修、若手社員定着支援、キャリア支援制度構築支援、セルフ・キャリアドック導入支援、キャリア面接活性化支援、社内キャリアコンサルタント育成（講師は、1級キャリアコンサルティング技能士資格者）

専門分野	
業種	対象者
全業種	事業責任者 マネジャー
職種	中堅 若手 新卒 障がい者 中高年
全職種	

編集部 の 評価

代表の松岡保昌氏はリクルートを経て、ファーストリテイリング、ソフトバンクで人事やマーケティング責任者を歴任し、多くの企業で顧問やアドバイザーを務める。松岡氏、岩淵氏をはじめ、人と組織の実情を理解した上で本質的な課題解決に向けたサポートができるコンサルタントが対応してくれるため、企業の持続的な成長のために、組織力を強化したい経営者や人事責任者にとって、信頼して相談できる会社だ。

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

「社員の主体性を高めて企業成長を実現する 『セルフ・キャリアドック』導入・運用を支援します」

キャリア支援制度の導入・運用に悩む 人事担当者からの相談が増加

当社は、経営幹部や人事部門、改革プロジェクトの方々と一体となって課題解決に取り組む経営コンサルティングを長く行っていますが、最近増えている相談が社員のキャリア支援についてです。厚労省が推奨する「セルフ・キャリアドック」制度を導入したい企業だけでなく、すでに導入している企業も運用が上手くいかずに悩む人事担当者は少なくありません。

人材の流動化が加速する中で、社員の定着や主体性などに課題を持つ企業が増えており、多くの企業がキャリア支援の取り組みを強化し始めています。

マネジメント層の意識改革から組織全体の 構造的な課題解決までサポート

企業が行うキャリア支援は、社員のキャ

リア自律によって組織力を高め、業績をいかに向上させていくかが求められます。経営的視点とキャリア支援の専門性を併せ持つ点が当社の強みで、「セルフ・キャリアドック」の導入・運用や組織風土改革に豊富な実績があります。

キャリア支援はマネジメント層の意識改革が最も重要です。「社員がキャリア自律したら転職してしまうのではないか」という誤解を持つ経営者や管理職が未だ多くいますので、研修や勉強会などを通じて、働く人と企業の関係やキャリア意識が大きく変わってきていることについて理解を深めてもらうことが欠かせません。

その上で、1on1やMBO面談にキャリアの視点を取り入れる具体的なスキルを学ぶ機会を用意するなど、社員のキャリアを支援する組織風土づくりを支援しています。

岩淵 美香

取締役副社長
兼 キャリアセルフ・
エフィカシー研究所所長



国家資格1級キャリアコンサルティング技能士、キャリアカウンセリング協会認定スーパーバイザー、アスリートキャリアコーディネーター。MBTI、DiSC認定ユーザー。日本キャリアデザイン学会、人材育成学会、産業・組織心理学会会員。金融業界、パナソニックグループでの人材ビジネス経験を経て、心理学をベースとした組織人事コンサルタントとして活躍。

キャリア面接で把握した情報から組織全体の構造的な課題を発見し、その解決に必要な施策までをサポートしていきます。

国家資格を持つ専門家が具体的に指導、 社内キャリアコンサルタント育成も支援

当社にはキャリアコンサルタントや、より高度な専門性を持つ1級キャリアコンサルティング技能士などの国家資格を持つ専門家が揃っていますので、キャリア支援の仕組みづくり、人事制度設計、研修、社員のキャリアコンサルティング、社内キャリアコンサルタントの育成などの包括的なサービスを提供できます。

社員が自身のキャリアを適切に考えることができれば、成長意欲が高まり、仕事のパフォーマンスも高まります。キャリア支援によって、持続的な成長を目指す企業を支援していきたいと考えています。

人間心理を徹底的に考え抜いた
**強い会社
に変わる仕組み**
リクルートで学ぶ、ユニークなマネジメントで実現した「人が自ら動く組織戦略」
松岡保昌
どうしたら、会社は変わるのか？
個性の違うメンバーを取り入れるにもうまいかい？
ユニークな成長策を学ぶ
組織改革のプロフェッショナルが教える「どの会社でも使えるフレームワーク」
【読者から】「セルフ・キャリアドック」の導入が組織の成長を加速させた
【著者から】「セルフ・キャリアドック」の導入が組織の成長を加速させた

「キャリア自律」…自らのキャリアや人生を主体的に考えること
人と企業の関係が変わり始めた

安易な理由で退職することを防げる（人材の定着）
仕事に主体的に本気で取り組んでくれる（生産性の向上）

社員の「キャリア自律」を促進して、
そのうえで、自社を自ら選んで
もらうことが求められる

あなたの組織では「見えない報酬」を大切にしていますか？
社会全体の「人材の流動化」は避けられない

企業の成長と個人のキャリアの可能性を広げるため、コンサルティングや著書を通じてノウハウを提供している