



働くひとの「能力」と

「働きがい」を向上させる

×

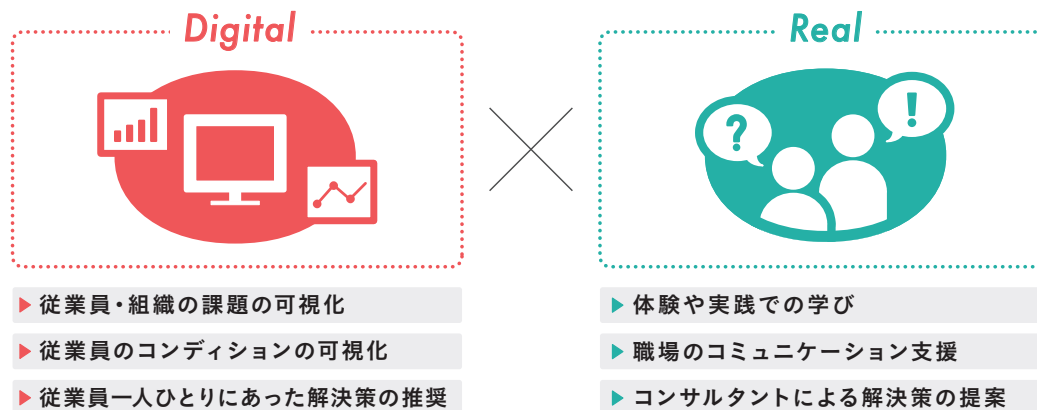
組織課題を

解決する

JTB Benefit



flappiは、デジタルとリアルを掛け合わせ、
従業員一人ひとりの「能力」と「働きがい」の向上をサポートします



なぜ今、従業員の「能力」と「働きがい」の向上が求められているのか？

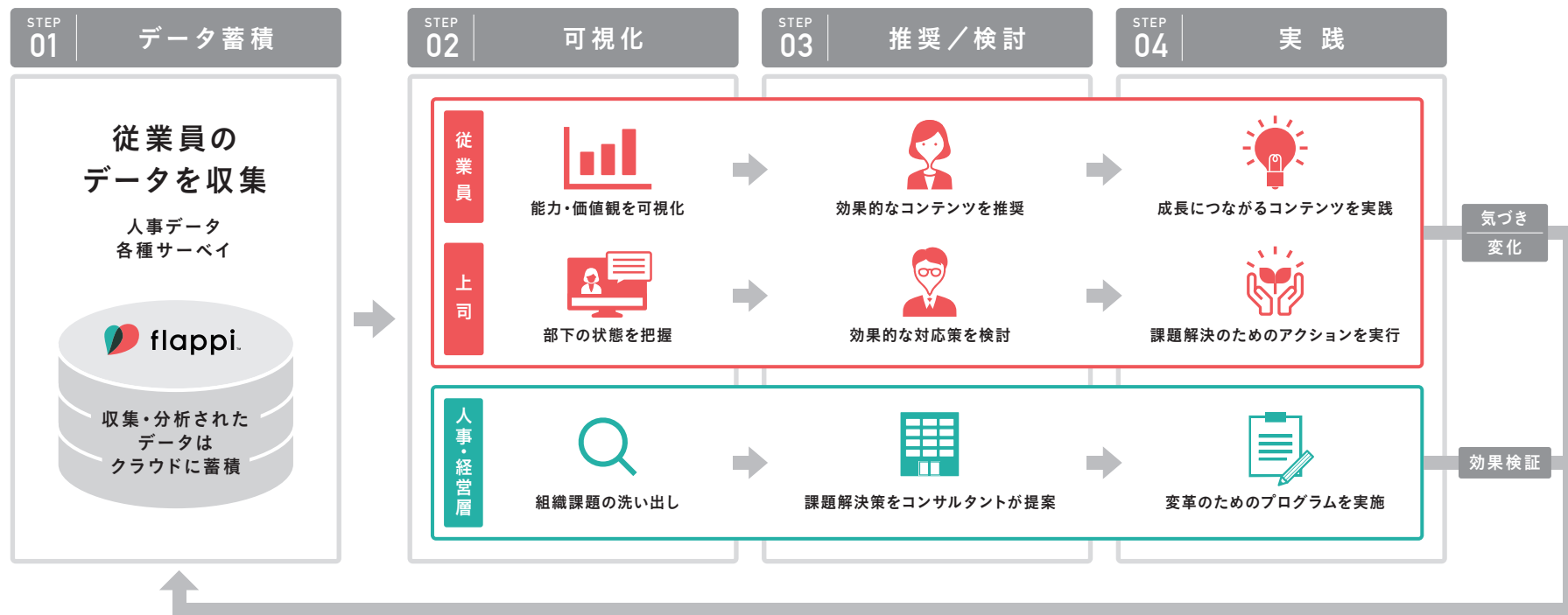
変化が激しく、予測不能なこの時代。企業が持続的に成長するためには、環境の変化に柔軟に対応し、価値を創造し続ける人財が必要不可欠です。

一人ひとりの「自ら気づき、
成長し、創る力」を高めること

一人ひとりの「働きがい」を
向上させること

それらを支援促す
組織環境を整えること

これらを実現すると、従業員のEVPーつまり「その会社で働く価値」ーが向上し、内発的なやる気が高まりパフォーマンスが向上します。



- 集めたデータを分析し、従業員、上司、人事・経営層それぞれに効果的な施策を推奨します
- 実践を通じて従業員の能力や働きがいが高まります
- 可視化→推奨→実践のループを繰り返すことで、自律的・持続的な成長を促します



フラッピ flappiができること

- flappiは従業員の能力と働きがいの向上をサポートします
- 従業員の成長には、周囲の支援も欠かせません
- 上司や人事・経営層が従業員を支援するためのサポートも行います



従業員

人財開発・能力開発

自分の能力やモチベーションを高め、自律的に成長できる



上司

成長支援・ lonl

部下一人ひとりの能力や
価値観が把握でき、
能力支援やジョブアサインができる

ピープルケア・ パルス サーベイ

リモート環境下でも部下の状態を
把握でき、適切な働きかけができる



人事・経営層

組織変革

従業員がイキイキと働くために
環境・制度・風土を整える

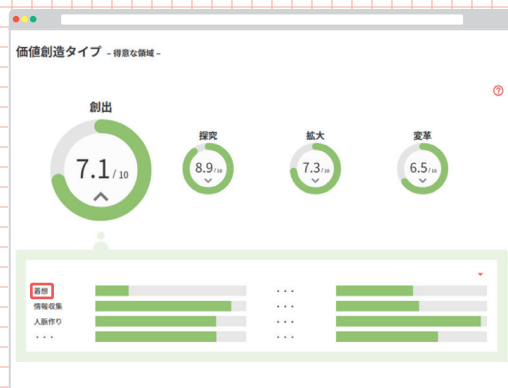
人財発掘・ 人財育成

人財の発掘、適切な育成により
従業員のパフォーマンスが向上する

人財開発・能力開発

自分の能力やモチベーションを高め、
自律的に成長できる

01 サーベイ結果から強みや 伸びしろ・価値観を把握



診断結果を見ると、
今の私は「着想」に課題があるみたい。
私は新たな価値を生み出せる人に
なりたいんだけどなあ…

将来が
何となく不安…



02 サーベイ結果やwillをもとに アクションプランを検討



なりたい姿を実現するために、
具体的な行動をwillプランに入力。
サポーターからもアドバイスを貰おう。



03 コンテンツを選んで 実践することで一歩ずつ成長



flappiから勧められた
「地方雑誌の編集者体験」。
興味があった地域活性化についても
知ることができ、
将来のイメージが広がった！



上司をサポート

成長支援・1on1

部下一人ひとりの能力や価値観が把握でき、
能力支援やジョブアサインができる

01

部下の強みや伸びしろに
応じた能力開発支援や
ジョブアサイン

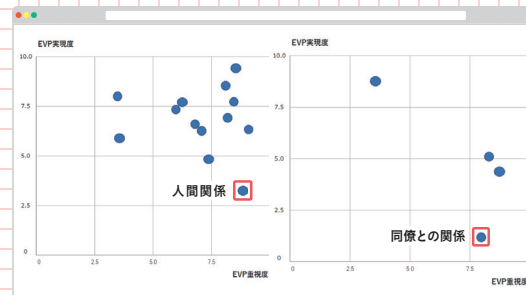


新人の高橋さん、「向上心」の数値が高い。
勉強熱心な姿を見ているし納得。しっかり
褒めてあげよう。一方で、「自己効力」が低いな。
成功体験が少なく、自信が持てていないのかな。
面談で話を聞いてみよう。



02

部下の価値観に応じて
職場環境を整備



木村さんは「人間関係」を重視して
いるが、満たされていないようだ。
特に「同僚との関係」は、
最もケアすべき点だな。



03

部下との1on1を通じて
サポートを継続

1on1で聞いた田中さんのキャリアプランを
対話ノートに記録しておこう。
実現にむけて、一緒に振り返りをしよう。



ピープルケア・パルスサーベイ

リモート環境下でも部下の状態を把握でき、適切な働きかけができる

01 パルスサーベイで部下の状態を把握

●	山崎 みのり	🔊
●	田辺 悟	🔊
●	村上 太郎	
●	服部 愛子	
●	星野 次郎	

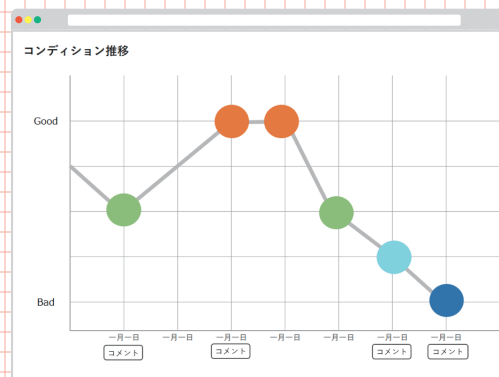
🔊
耳を優先的に傾けるべき方に付与しています。

週に一度のサーベイ結果を確認したら
山崎さんと田辺さんにアラートが出ている！

リモートワークが続いたから、
最近顔を見て話せていないけど
どうしたんだろう。



02 コンディションの推移を確認



過去の推移をみると、
先週から調子わるそうだな。
もしかして、先週依頼したことで
あの企画作成が重荷に
なっているのかも。



03 面談を設定・実施



早速、明日
15分程度の面談を設定しよう。
面談前に、勤怠状況や
業務報告書を改めて確認しておこう。



人事・経営層をサポート

組織変革

従業員がイキイキと働くために
環境・制度・風土を整える

01 組織の状態を把握



組織の状態を画面で見ると
EVP(従業員が感じる
その企業で働く価値)満足度が低い。
flappiのコンサルタントのレポートによると、
特に「承認・評価」や「コラボレーション
(社内連携)」に課題があるようだ。



02 原因を深掘

働きがい重視度と実現度のギャップ
(数字が大きいほど満たされていない)

大分類	人間関係	承認・評価	承認・評価	コラボレーション	Pay & Benefits
小分類	上司との関係	昇進・昇格	適性評価	社内連携	福利厚生
役員	0.0	-1.0	-1.2	-0.5	-1.0
部長	0.4	-0.5	-0.8	-0.8	-0.5
課長	0.1	1.0	1.3	0.5	-0.3
係長	0.2	2.0	2.5	2.5	1.1
平社員	0.8	1.5	1.8	2.5	1.2

満たされていない

強く満たされていない

コンサルタントにもサポートしてもらいながら
「承認・評価」について、数値の低かった部下と
その上司と話をしその原因を調査しよう。



03 解決策を検討



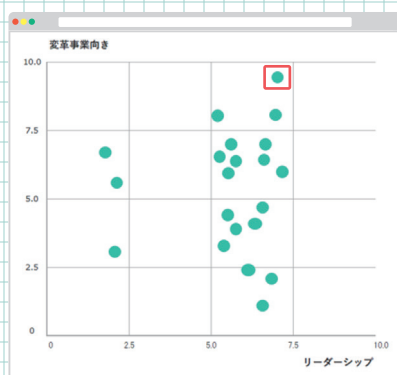
調査結果をもとに、今後の対策を提案された。
評価制度の変更も考えていたが、根本的な
原因はコミュニケーション不足にありそうなので、
IaaSの導入を検討してみよう。



人財発掘・人財育成

人財の発掘、適切な育成により
従業員のパフォーマンスが向上する

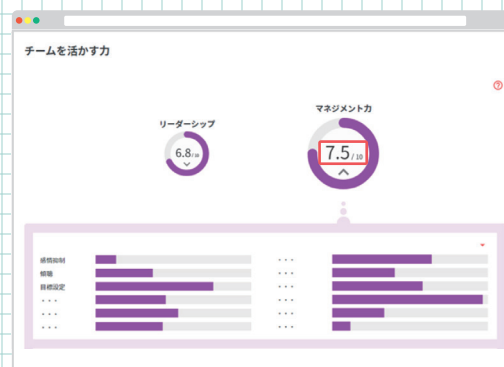
01 リーダー候補を発掘



次年度に新しく立ち上げる
DXプロジェクトのリーダーを選抜したい。
若手の中から変革領域のスコアとリーダーシップ
のスコアが高い人を選抜しよう！



02 対象者を育成



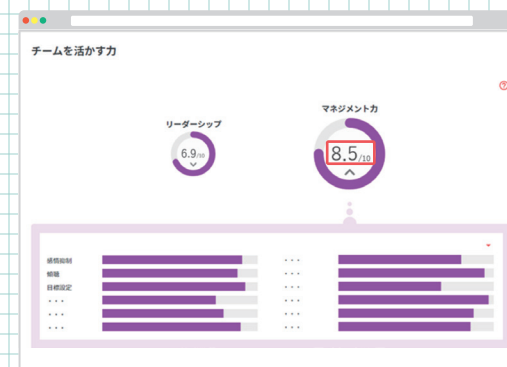
候補者の長谷川さんと話してみると、
デジタルに関して詳しく、
データでみると、マネジメント力が不安だな。
「他社留学」してもらい、
プロジェクトマネジメント力を
磨いてもらおう。

【他社留学】

他社のプロジェクトに参画。
未知の会社やメンバーとともに、
プロジェクトを推進し、
さまざまなことを実践的に学習。



03 効果測定及び 適切な人財配置



帰任後のサーベイ結果を見ると、
マネジメント力が伸びている！
他の能力も伸びているし、安心して
リーダーを任せられそう。





個人向けコンテンツ例

リアル体験・eラーニング・イベント・セミナーなど
数百種類の多様なコンテンツをご用意

非日常空間で 新たな自分をみつける

非日常空間で新たな人や価値観と出会い、共に経験することは、自分の「やりたい」をみつけるきっかけになります

大人の職場体験

ワーケーション

地域交流

など



外部の他流試合で 経験値を上げる

短期的な他社インターンシップ体験や他社留学、副業の機会を通じ、新たな価値創造や変革に取り組む人財を育成できます

他社留学

他社インターンシップ体験

副業マッチング

など



専門性を高める、活躍する

「なりたい姿」「やりたいこと」が決まっているなら、更なるスキルアップを目指して実践し、市場価値を高めましょう

論理的思考講座

サービスデザインワークショップ

資格取得支援

など



GLOBIS



組織向けコンテンツ例

コンサルタントが組織の課題を分析し、
適切な施策をご提案

一体感を醸成し エンゲージメントを高める

自社に愛着をもち、理念やビジョンに共感することが企業の持続的な成長につながります

タウンミーティング

表彰制度

理念・ビジョン・クレド策定

など



組織の仕組みを変え 生産性を向上させる

企業が価値を創造し続けるためには、従業員の自律創造性を高めると同時に、その従業員に選ばれ定着する環境を整えることが必要不可欠です

人事制度・評価制度の策定

オフィス環境整備

リモートワークシステム

など



コミュニケーションを 活性化させる

社内のコミュニケーションが活性化すると、人間関係や雰囲気良好になり、労働生産性が向上します

1on1サポート

チームビルディング

職場旅行3.0

など



はたらく人に、はばたく翼を



詳しくは検索またはQRコードから！

flappi

検索

株式会社JTBベネフィット 〒135-0044 東京都江東区深川2-7-6 ネクストサイド深川ビル6階

※本誌でご紹介してますflappi™(フラッピー)の画面は、最新版とは画像が異なる場合がございます。