

SEPTENI VALUE CREATION MODEL

セプターニグループの価値創造モデル

当社グループは、当事者意識を持った人材を採用、育成し、成長した人材が新たな事業をつくり出すという社風と、世の中の変化の兆しを捉え、経験や常識にとらわれず、お客さまにふさわしいサービスとして提供することで成長してきました。「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」が新しいサービスを生み出しやすい環境・制度を整えることで、ミッションである「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」を実現し、社会に貢献していきたいと考えています。

コアバリュー

当事者意識が高く起業家精神あふれる人材

「セプターニグループは、何のために存在しているのか。私たちの社会における使命とは何なのか。」を表したものが、ミッションである「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」です。セプターニグループでは、アントレプレナーシップを「当事者意識があふれる人材」「起業家精神のある人材」と定義し、これらの資質を備えた人材こそが当社のコアバリューであると考えています。

セプターニグループの成長エンジン

人材を育成する施策や風土

「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」となるポテンシャルを備えた人材を独自の方法で採用・育成し、企業理念・行動規範が浸透する施策や働く環境に積極的に投資を行うことで、成長した人材が事業やサービスを開発・育成するという独自のモデルを生み出しています。これにより、企業としての持続的成長を実現しています。



STRENGTHS

固有の理念を浸透・継承させる取り組み

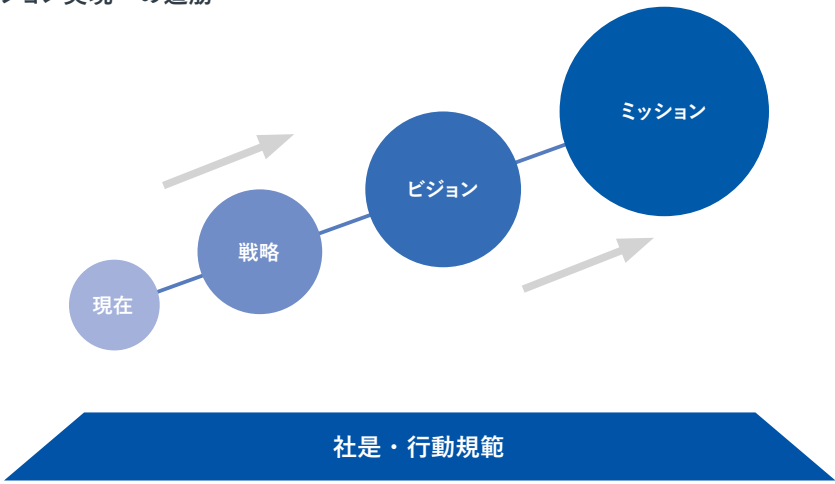


企業理念・行動規範の浸透

企業理念・行動規範への考え方

昨今、さまざまな技術革新や価値観の多様化により社会が急激に変化する中、セプターニグループでは創業以来、顧客ニーズの変化に柔軟に対応してきました。セプターニグループは、グローバル規模で事業を展開する企業として、今後も顧客と社会の期待に応えていくため、変化に的確に対応しつつ、進化し続けなければなりません。一方で、私たちは何を目指し、どのような価値を創造するグループなのか、という根幹の考えについては、ゆるぎない企業理念として固持していきたいと考えています。

ミッション実現への道筋



具体的な取り組み

セプターニグループ社員のすべての行動の指針として、大切にしたい考え方や価値観をまとめたものが、社は「ひねらんかい」の精神と、行動規範「Septeni Way」です。2016年に一部改定した「Septeni Way」は、同年よりグループ全社横断で有志メンバーを募り、代表の佐藤が委員長を務める「7th code Project」(企業理念・行動規範浸透施策)を推進しています。

7th code Projectの主な施策

施策	概要
7th code Awards	企業理念・行動規範を体現した社員・チームを全社員の投票によって決定し、賞賛する
メールボタン	自らが行動規範を体現したエピソードを全社にメールで共有し、次の社員にボタン形式でつなぐ施策
7th code研修	社内から有志で参加者を募り、企業理念・行動規範を体現した体験談を共有するとともに、代表の佐藤や他の役員のエピソードを聞き、企業理念・行動規範を理解・実践する研修を実施

ひとで知る！セプターニグループ

SEPTENI STANDARDを体現する社員をご紹介します。

加来 幸樹 Koki Kaku

株式会社サインコサイン 代表取締役 CEO 兼 株式会社セプターニ・ホールディングス コーポレートデザイン室 室長

2006年、株式会社セプターニに新卒で入社。2018年4月に株式会社サインコサインを設立し、代表に就任。

入社から現在まで常に、社は「ひねらんかい」や、ミッション「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」を意識しながら仕事をしています。私はアントレプレナーシップについて、「コントロール可能な資源を超越して機会を追求すること」という解釈を支持していますが、変化が激しい市場・不確実性の高い時代だからこそ、当社では「できない理由」よりも「どうすればいいのか・何をすべきなのか」を考え行動することが求められます。

クリエイティブ領域における前例のないチャレンジを生み出し続けられるのは、こうした理念浸透のもとでの人材の成長があってこそだと感じます。これからも各社・各部門においてひとりひとりが「変化」を追い求め、それを全員で「仕組み化」していくことで、セプターニグループはいかなる逆境も乗り越えて成長し続けられるはずだと思っています。



挑戦できる組織風土



若手も活躍できる環境

組織風土への考え方

セプテーニグループでは、「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」というミッションの実現に向け、社員ひとりひとりがその能力を発揮することで、人材をベースに事業を発展させていきたいと考えています。それぞれがアントレプレナーシップを発揮できるよう多様な挑戦環境を用意し、挑戦機会をつくり出すための制度拡充にも注力しています。

人材への多様な支援



具体的な取り組み

セプテーニグループでは若手社員の強い意志で変わり続けてきた歴史があり、若い情熱とポテンシャルを伸ばす環境こそが、セプテーニグループの変化や発展に必要不可欠と考えています。挑戦する機会や経営陣と直接話をする機会をつくるなど、さまざまな施策やイベントを行っています。

主な施策

	施策	概要
社員の成長を支援	自己啓発制度	社外セミナーやビジネススクールなどの受講に対して助成金を支給する制度。社外での能力開発機会の創出を目的に導入。支給金額は総額の70%(上限7万円)
	ジョブブロックフェス	ジョブローテーションを通じた人材育成・組織活性化を目的とし、各々のキャリアプランを役員に意思表示できるイベントを開催
	BLPマネジメント	将来の幹部候補者を育てるためのマネジメント領域に特化した、経営者育成プログラムを実施。公募で選抜を実施し、選抜者は2年間無料で社外のビジネススクールに通うことができる
挑戦の場を提供	gen-ten	過去8年間・8回にわたり開催している社内新規事業プランコンテスト。事業実現への意欲が高く、かつ事業プランが高く評価された場合、(株)セプテーニ・ベンチャーズにて事業化にチャレンジする機会を提供
	経営への提言	年1回、部署や世代の垣根を越えて経営陣に提言できる機会を提供
	懸賞論文	毎年、「会社の未来」に関するテーマが設定され、自らができること・すべきことを論文形式で提案
賞賛の場をつくる	セブンスター賞	役職・年次に関係なく、半期、最も輝いた社員を全社員からの投票によって決め、讃える賞

※ジョブブロックフェス、BLPマネジメント、経営への提言、セブンスター賞は主要会社のみを対象とした施策です。

ひとで知る！セプテーニグループ

小宮 大地 Daichi Komiya

株式会社ビビット 代表取締役

2010年、株式会社セプテーニ・ホールディングスに新卒で入社。2013年、株式会社ビビットとして事業会社化。

セプテーニグループでは年齢や社歴にかかわらず、各人の挑戦に対する情熱を何よりも優先して、活躍できる場所や環境を提供してくれる文化が根づいていると思います。私は新卒3年目までは人事総務部で採用を担当しており、当時は経験や誇らしい実績などありませんでしたが、グループメンバーであれば誰でも参加可能な社内新規事業プランコンテストに出場し、そこで意欲とプランが評価され、挑戦の機会を得ることができました。そして現在は、採用プラットフォーム事業を行う株式会社ビビットの代表取締役として大きな権限を任せていただいています。

ビビットは6期目を迎えますが、セプテーニグループでは自己責任の環境を提供してくれるため、この6年間で大きく成長できたと実感しています。セプテーニグループのメディアコンテンツ事業の中核を担うべく、今後も失敗を恐れず、楽しみながら挑戦し、成長し続けていきたいと思いますので、ぜひご期待ください。



科学的アプローチによる人材採用・育成



AI型人事システム

人材育成の考え方

セプターニグループでは、人材育成の概念を、「人を育てる」ではなく「人は職場で良質な経験を重ねることで“育つ”」ものであると定義し、それを概念化した「育成方程式」という理論に基づいて取り組んでいます。個々人が生まれ持った個性と、その人を取り巻く環境が相互作用することで、成長に影響を及ぼすという法則性を表した考え方です。職場にある環境(E)をチーム(T)および仕事(W)に定義し、その2つの要素と本人の個性(P)との相性が高いほど、大きな成長(G)につながる可能性が高くなると考えています。

⇒詳細は本報告書 P.23のCSRページをご覧ください。

育成方程式

成長 Growth	個性 Personality	環境 Environment	チーム Team	仕事 Work
G	=	P	×	E (T + W)

具体的な取り組み

セプターニグループでは、社員ひとりひとりのパフォーマンスを最大化することを目的とし、約7年前から人材育成について研究活動を行っています。2014年度より本取り組みから得た技術を採用活動にも応用しており、2016年には「人的資産研究所」を設立しました。

採用活動への応用

セプターニグループでは独自の人材育成方程式によって、相性の定量化に取り組んできました。この理論を採用活動にも展開するため、2009年より蓄積した約6,000人のデータを用いて、活躍予測モデルを構築し、活躍度の予測を行っています。そのため、採用活動においては、活躍度を予測するための応募者の「個性」「取り巻く環境」「行動」を中心とした情報を取得します。具体的には、性格診断テストやエントリー時のアンケート、これまでの経歴、選考プロセスでの評価など、約100項目を使用します。

また、これらの技術とテクノロジーの力を掛け合わせることで、これまでの就職活動の常識にとらわれない形での情報提供や選考を実施しています。

人的資産研究所

セプターニグループでは、2016年に人材データを専門に研究を行う「人的資産研究所 (Human Capital Lab)」を設立し、「採用」「適応」「育成」「アルムナイネットワーク」の4つの領域を中心に研究活動を行っています。その研究結果から科学的根拠を持った人事施策を開発・運用し、経営判断や人材育成に活かすとともに、成果が確認できたものについて公表しています。

ひとで知る！セプターニグループ

進藤 竜也 Tatsuya Shindo

株式会社セプターニ・ホールディングス 人的資産研究所 所長

2011年、株式会社セプターニ・ホールディングスに新卒で入社。採用・育成・配置の分野にアナリティクスの技術支援を行った後、現在は同分野の研究に専念。

「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」というミッションにもあるように、当社には、社員それぞれに年次を問わず挑戦できる機会を惜しみなく提供するカルチャーがあります。また、個々の成長に対しても、当社では特定のスタイルではなく、それぞれのパーソナリティや強みを活かした成長の支援が行われています。そういった人材に対する当社のこだわりから生まれた仕組みの一つが、人材育成の個別最適化を目指した「AI型人事システム」だと考えています。私たちが人的資産研究所は「誰がどんな環境でどんな成長を遂げたのか」そのデータ群を研究利用することで、質の高い採用・育成が再現可能な構造の実現を目指しています。

