

# 働き方改革に一石を投じる！株式会社 OKAN が日本初の”ハイジーンファクター”改善サービス『ハイジ』をスタート

## 「離職の原因がわからない」の悩みを改善し、望まない離職を防止できる世の中へ

“働く人のライフスタイルを豊かにする”をミッション・ステートメントに社会課題の解決に取り組む株式会社 OKAN（代表取締役 CEO: 沢木恵太 / 東京都豊島区）は、離職の約 8 割の理由となっている“ハイジーンファクター<sup>※</sup>”に特化した、日本で初めての調査・改善サービス『ハイジ』を 2019 年 7 月 17 日に正式版をリリースします。



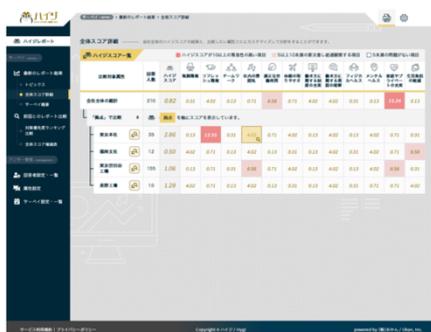
### ■ハイジーンファクター改善ツール「ハイジ」とは？

従業員がオンラインで 49 項目の質問に回答をすることで、ハイジーンファクターを 12 要素に分けて組織状態を数値化。部署や年齢といった区分ごとに結果を一覧で比較することができ、組織における改善すべき問題の原因と、その優先順位を明確にすることができます。2019 年 1 月にβ版をリリースし、10 社以上でトライアルを実施。その結果をもとに、経営者、人事、総務担当者だけでなく、現場の管理責任者とも情報共有しやすいサービスへと改良を加えました。今後は、小売業、サービス業、製造業など離職率の高い業界を中心に幅広い業界での導入を目指し、望まない離職を防止します。

<ハイジーンファクター12要素>

- 執務環境
- リフレッシュ環境
- チームワーク
- 社内の雰囲気
- 適正な労働時間
- 休暇のとりやすさ
- 多様な働き方に関する制度の充実
- 多様な働き方に関する周囲の理解
- フィジカルヘルス
- メンタルヘルス
- 家庭やプライベートの充実
- 育児家事・介護など生活負担の軽減

49項目の質問により数値化



管理画面（ハイジスコア）



管理画面（対策ランキング）

## ■ハイジーンファクターとは？ ～人材不足の企業が投資すべき「ハイジーンファクター」～

### 働き方 3.0 の時代

### ワーク・ライフ・バランスから**ワーク・ライフ・バリュー**へ

### そして求められる**“ハイジーンファクター”**

人口減少に伴い、労働人口も減少しています。

有効求人倍率はリーマンショック以降上昇を続け、人材不足は身近な問題になりました。

人材不足国家日本ですが、子どもの出産育児のために辞めざるをえない、不健康になってしまい働き続けられない、介護のために実家にもどらなければならない、いろいろな「生活＝ライフスタイル」に関する理由で「働きたいけど働けない人」を目にします。これらの問題は個人の力だけで解決するのは難しく、必ず「仕事＝会社」が理解し、その支援をする必要があります。

従業員が辞めてしまった場合、採用や育成にかかったコストはもちろん、後任の採用にも少額ではないコストがかかります。金額面だけでなく、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。

だからこそ、必要な人材の望まない離職を予防していくことが、日本において経営上必要になってきます。

人材投資の形も変わり始めています。

従業員体験向上に取り組む企業が増加。中でも、仕事そのものだけでなく、離職のトリガーにもなりうる仕事とは関係ない生活部分について投資をする企業が増えてきました。

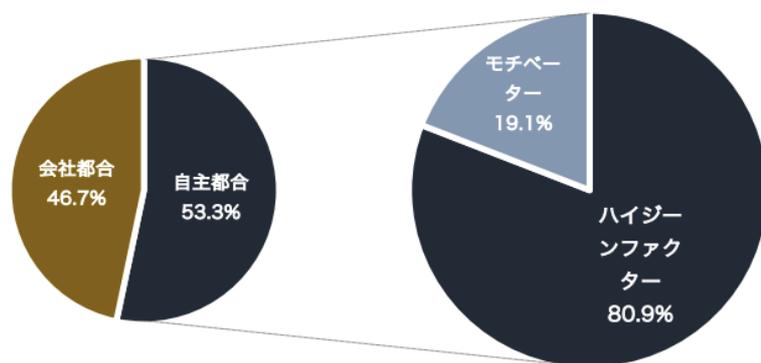
離職のトリガーを考える際に、フレデリック・ハーズバーグによる、退職の要因を解き明かした「二要因理論」が参考になります。

理念への共感や仕事内容へのやりがいなど、満足度をさらに向上させるために必要とされる「モチベーター」。

そして、健康・家庭との両立など生活基盤の安全性や同僚との関係性など、不満足を取り除くための要因。なくなった際のインパクトが大きい「**ハイジーンファクター**」です。

厚生労働省の調査では、モチベーター起因が約 2 割、ハイジーンファクター側が離職理由の約 8 割という結果が出ています。このデータを見ると、パフォーマンスをあげる「やりがい」はもちろん重要ですが、それだけに偏重せず、モチベーターとハイジーンファクターの両方に投資が必要であることがわかります。

(厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概況 転職入植者が前職を辞めた理由別割合」より)



働き方の多様化する今、仕事・社会（家庭）・個人を取りまく価値観は多岐に渡り、人によって欲求の順位や、欲求の中で重視する要素が異なります。だからこそ、**仕事と生活と個人の調和を取る上で個人が大切にしたいと思う価値観『ワーク・ライフ・バリュー』**を理解し、支援する必要があります。

理解した上で対策を打たなければ無駄撃ちとなり、投資ではなくコストになってしまう。だからこそ、その課題の見える化が重要となってきます。

## ■ 株式会社 OKAN 企業概要

株式会社 OKAN は、「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッション・ステートメントに、人材不足が深刻である日本における企業課題と社会課題の解決に取り組み、「働きつづけられる」社会を実現することを目指しています。

ぷち社食サービス「オフィスおかん」、ハイジーンファクターを数値化し、問題の原因と優先順位を明確にできるハイジーンファクター改善サービス「ハイジ」の2事業を展開。仕事内容だけではなく、健康、家庭との両立、自分らしい生活など、あらゆる価値観＝「ワーク・ライフ・バリュー」を各企業個々が理解し従業員をサポートするために、これらの問題特定から改善・解決までの支援サービスを企業向けに提供しています。

- ・会社名 : 株式会社 OKAN (URL: <https://okan.co.jp/>)
- ・代表者 : 沢木恵太 (さわきけいた)
- ・住所 : 〒171-0022 東京都豊島区南池袋 1-16-15 ダイアゲート池袋 10 階
- ・設立年月 : 2012 年 12 月 10 日

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社 OKAN 細山 (kaori.hosoyama@okan.jp) 中村(hoshito.nakamura@okan.jp)TEL:050-1746-1112