

2020年8月12日
株式会社ビズリーチ

人財活用プラットフォーム「HRMOS」、 「組織診断サーベイ」機能をリリース

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：多田洋祐 以下、ビズリーチ）が運営する人財活用プラットフォーム「HRMOS」は、新たに「組織診断サーベイ」機能を、本日より提供開始します。

URL：https://hrmos.co/landing/core/01_survey_nor.html



■ 事業の成長や、生産性向上を目的として普及が進む従業員サーベイ

従業員サーベイは、雇用の流動化が進むなかで、企業と従業員のより良い関係の構築や組織課題を特定することを目的とした、従業員向けの調査です。近年では従業員サーベイのなかでも特に、組織課題を把握するために年1～2回程度の頻度で実施する大規模調査（センサス）や、リアルタイムに従業員のコンディションを把握するための調査（パルスサーベイ）等が重要視され、多くの企業に普及しつつあります。

また、労働政策研究・研修機構の調査によると、従業員の働きがい（ワーク・エンゲイジメント・スコア）と生産性の高さには正の相関関係があり^{*1}、従業員サーベイは、組織課題や従業員のコンディションを把握するだけでなく、生産性の高い組織をつくり企業・事業を成長させるための取り組みとして注目されています。

*1 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 -」 P198 第2-(3)-11 図 ワーク・エンゲイジメントと個人の労働生産性について <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1.pdf>

■ 従業員サーベイの活用に向けた課題は

データ分析のスキルを持つ専門人材の不在や、従業員の属性に関連づけた深い分析の未実現

従業員サーベイを、企業と事業の成長のための組織改善へのアクションにつなげるには、調査結果の分析、改善すべき課題の特定、そして各部署や従業員に対する適切なフィードバックが必要です。

PRESS RELEASE

しかしながら、多くの企業では主に2つの要因によって、組織改善のアクションにつなげるための分析が難しい状況です。1点目は、データ分析のスキルを持つ専門人材がおらず、正しい知識に基づいた分析を実施できていないことです。2点目は、従業員の職種、役職・在籍年数・雇用形態などの属性データと従業員サーベイの調査結果を関連づけたうえで、組織の変化を考慮したり、従業員の属性を組み合わせたりして考察する、より深い分析が行えていないことです。その背景には、人事関連の情報が一元管理されておらず、情報が点在しているという課題があります。

そこで HRMOS は、これらの課題を解決する機能を備えた「組織診断サーベイ」をリリースします。

■新機能「組織診断サーベイ」について

企業成長のためには、従業員が中長期的に活躍し（従業員エンゲージメントの最大化）、高いパフォーマンスを出せる組織にすること（組織パフォーマンスの最大化）が重要です。本機能は、企業成長を阻害する課題を、「従業員エンゲージメント」と「組織パフォーマンス」の2つの視点から特定し、データ分析のスキルを持つ専門人材がいなくても、各部署や従業員への適切なフィードバックとアクションにつなげることを目的としています。

<本機能で提供されるメニュー（一部抜粋）>

サーベイ（調査）	<ul style="list-style-type: none"> ・基本設問（10 カテゴリー、74 問） ・回答対象者や回答期間、基本情報の設定 等
通知	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員に対する配布、リマインド、回答期限の通知 等
レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・各設問と eNPSSM*2 の相関グラフ：優先的に対応すべき課題の特定 ・総評コメント、回答の進捗確認、カテゴリー別スコアでの概要把握 等
組織サマリーレポート	<ul style="list-style-type: none"> ・組織系統ごとに、回答の進捗を一覧表示 ・アラート表示で対応すべき組織を特定 等
HRMOS CORE （従業員データベース）連携	<ul style="list-style-type: none"> ・HRMOS CORE に登録されている従業員の属性データとの連携 <ul style="list-style-type: none"> - 調査の実施や集計の効率化 - 従業員の属性データと関連づけたレポート・分析等

<機能の特長>

1. 優先順位の高い課題がひと目で分かり、具体的アクションを促す

本機能の調査の設問項目は、従業員エンゲージメントと組織パフォーマンスに関わる 10 カテゴリー、74 問から成り立っています。本調査結果のレポート画面では、組織・従業員ごとの基準値との差が表示されます。また、調査結果のフリーコメントは、機械学習によって雨・晴れ・曇りの天気のマークで分類されるため、課題として考慮すべきコメントを抽出できます。（図 1）

特に、従業員エンゲージメントに関する項目では、従業員が自社に対して抱いている満足度を測る指標である eNPSSMを用い、各項目が eNPSSMにどの程度影響するかを相関グラフで可視化します。（図 2）この相関グラフでは、eNPSSMとの相関係数が高い項目のなかから HRMOS 独自のロジックで優先的に対応すべき組織の課題項目を強調表示します。（※特許出願中）

PRESS RELEASE

*2 eNPSSM

eNPSSM (Employee Net Promoter Score/従業員ネット・プロモーター・スコア) はペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリクス・システムズの役務商標で、企業内の従業員が自社に対して抱いている満足度を図るリサーチ方法です。

サーベイ一覧 / エンゲージメントサーベイ 2020年3月 / 質問カテゴリ: 上司との関係性 / 詳細

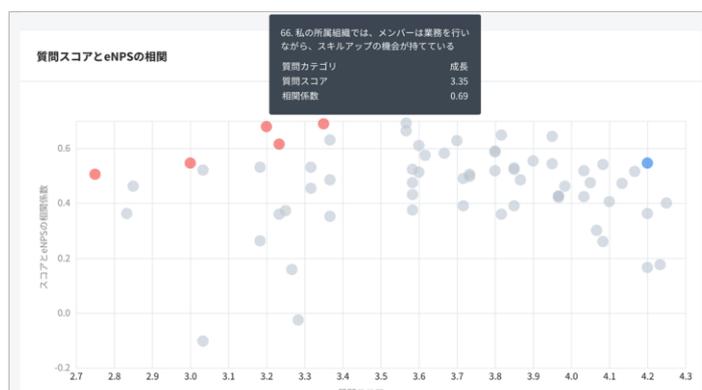
質問: 47. あなたは、上長に改善してほしいことは何ですか？

▼絞り込み 全グループ CSVエクスポート

※ 回答者 7人

回答	判定	eNPS	部署
1on1の頻度や内容	👍	5	B1グループ
業務の改善が行えるフィードバック	👍	0	B1グループ
組織をより良くするための議論をもっとしたい	☁️	6	B1グループ
働きやすさ	☀️	6	B1グループ
特になし	☀️	2	B1グループ
組織目標達成に向けての改善活動	☀️	10	B1グループ
なし	☀️	7	B1グループ

<図1>
フリーコメントのなかから、課題として考慮すべき回答を天気のマークで判定

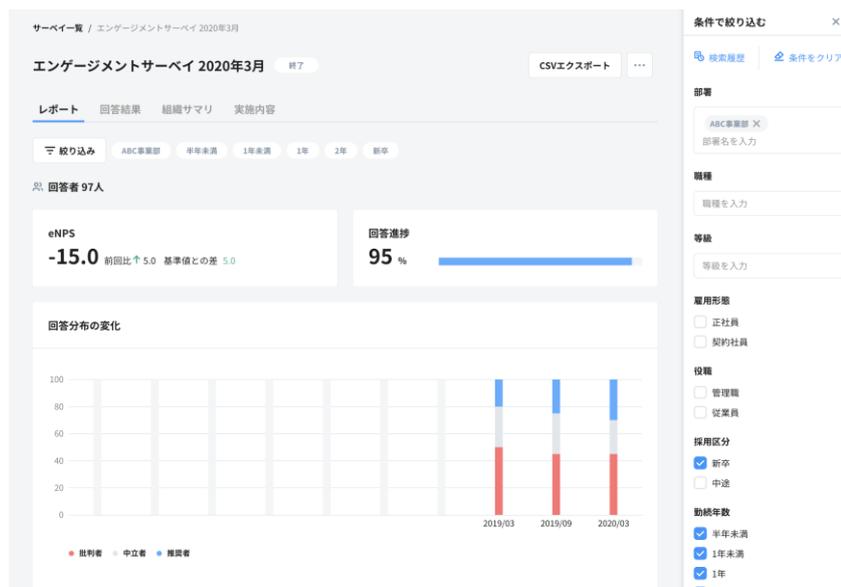


<図2>
設問項目とeNPSSMの相関をグラフ化 相関係数が高い項目のなかからHRMOS独自のロジックで、優先的に対応すべき項目を「赤色のマーク」で表示。

2. 従業員データベースとの連携で、属性データに関連づけたレポートを提供

本機能は、HRMOS が提供する従業員データベース「HRMOS CORE」と連携し、従業員の属性データと調査結果を関連づけたレポートを提供します。(※従業員データベースとのデータ連携方法は特許出願中) これにより、異動や部署の新設・変更等に対応した正確なレポートの作成と、時系列での分析が可能になります。

さらに、あらかじめ従業員のデータと連携しているため調査の実施や集計・分析時の工数を大幅に削減します。



3. HRMOS シリーズとの連携で、さまざまな角度からの分析が可能に

将来的には、HRMOS シリーズで提供される評価データと連携することで、調査の設問項目だけでは特定できない、評価データに影響する組織パフォーマンスの課題を特定します。例えば、本機能と評価データの連携を通じて、パフォーマンスが低い組織の課題を特定し、目標設定の見直しやアサインする業務の変更、最適な配置などにも生かすことが可能です。

PRESS RELEASE

■株式会社ビズリーチ 執行役員 兼 HRMOS 事業部 事業部長 古野 了大 コメント

HRMOS は、人財活用プラットフォームとして、採用管理や評価管理、従業員データベースの機能を提供してきました。

昨今、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、多くの企業で働き方の変化が加速しています。そのようななかで、企業・事業が成長し続けるためには、企業と従業員がより良い関係を築き、従業員が活躍できる組織を積極的につくる必要があります。そのためには、まず従業員サーベイを通じて、組織の現状を正しく理解することが重要です。

新機能「組織診断サーベイ」は、変化し続ける組織においても、正しく組織課題を把握し、アクションにつなげることを目的にしています。当社もこれまでの成長過程で、さまざまな組織課題が発生し、従業員サーベイを実施しながら改善を重ねてきました。当社で実践してきた従業員サーベイのノウハウも本機能に反映しています。

HRMOS では今後、企業の人財活用に必要とされる機能をさらに追加し、顧客の皆様の企業成長に貢献できる人財活用をご支援してまいります。働き方が急速に変化するなかで、あるべき人財活用の姿を、ぜひ顧客の皆様と共に創っていきたくと考えています。

■人財活用プラットフォーム「HRMOS (ハーモス)」について

人財活用プラットフォーム「HRMOS」は、採用から入社後の活躍までの情報を一元化・可視化することで、エビデンスに基づいた人財活用を可能にするサービスです。客観的な判断に基づく「採用・評価・育成・配置」が可能になることにより企業や組織の継続的な成長を実現します。

参照 URL : <https://hrmos.co/>

■株式会社ビズリーチについて

「すべての人が『自分の可能性』を信じられる社会をつくる」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、人財活用プラットフォーム「HRMOS (ハーモス)」、挑戦する20代の転職サイト「キャリアトレ」、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。2020年2月、グループ経営体制への移行にともなって誕生した Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

参照 URL : <https://www.bizreach.co.jp/>

■ビジョナル株式会社について

「新しい可能性を、次々と。」をミッションとする Visional グループにおいて、株式会社ビズリーチやビジョナル・インキュベーション株式会社、物流テック事業を運営するトラボックス株式会社などの経営を支援するホールディングカンパニー。Visional グループは、ビジネスの生産性向上を支えるさまざまな事業を創出し、「課題」を「新しい可能性」に変え、未来創りに貢献することを目指す。2020年2月設立。

参照 URL : <https://visional.inc>

本件に関するお問い合わせ先 (株式会社ビズリーチ)

株式会社ビズリーチ 社長室 担当：寛司(ひろし)、森、辻、池野

Tel : 03-6450-6378 Fax : 050-3737-5003 Email : press@bizreach.co.jp