



従業員エンゲージメント向上のために ～HRTechの役割とその効果～

近年、従業員満足度は福利厚生の充実だけでなく、働き甲斐（やりがい）、誰と働くかを重視して仕事を選ぶ時代。成果主義により産業は発展しましたが、企業には優秀な人材を確保すること、従業員の会社への定着や離職率の改善がみえないなどで悩む声も増えています。人材評価、育成、ダイバーシティ・・・など組織の発展に直結する要素として「正確に」「可視化」された人事制度への変化が求められています。

そこで、企業の課題とは？従業員エンゲージメントを向上とは？HRTechは役立つのか？など、IT環境化における人事システムの次なる可能性に触れればと思ってこの記事に記載しました。経営者や上司、チームリーダーの方への現在の分析と課題解決の力になりたいと考えます。是非ご一読下さい。

目次

1. 従業員エンゲージメントとは
 2. 人事評価制度の今までとこれから
 3. HRTechとは
 4. HRTechの事例紹介
 5. まとめ
- 

1. 従業員エンゲージメントとは

2. 人事評価制度の今までとこれから

3. HRTechとは

4. HRTechの事例紹介

5. まとめ

従業員エンゲージメントとは～考えるにあたって～

日本人へ仕事への意識についてのアンケートをしてみると、「わからない」や「ない」といった回答が多く、仕事に対してポジティブな意識をもっている人は世界的にみても少ないという状況です。

企業側では、離職率や定着率に改善が見込めず、人材不足や不透明感に悩む企業が存在します。これを改善するには、今までのような従業員満足度のような一方通行的な関係ではなく、「従業員」と「企業」による双方向性の関係が必要と言われております。それが**従業員エンゲージメント**であり、この記事では**従業員エンゲージメント**の重要性とその向上をを実施する**HRTech**の導入について述べていきたいと思ひます。

従業員



1 働きがいとは？

2 最高のパフォーマンスを発揮するには？

3 モチベーションを保つには？

企業



1 離職率や定着率の改善の見込みなし

2 慢性的な人材不足

3 人事戦略の先行きが不透明

従業員エンゲージメントとは

「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係」と定義され、個人の満足度アップと企業業績アップ、さらには優秀な人材の流出に歯止めをかけることが狙える持続可能な状態のことです。



優秀な人材の流出に歯止めをかけることが狙える持続可能な状態

従業員エンゲージメントとは～構成要素～

従業員エンゲージメントの構成要素は、「理解度」「共感度」「行動意欲」であり、企業側はその3要素に働きかける人事システムを運用する必要があります。

従業員エンゲージメント3要素とそれらへの働きかけ

理解度

- 会社のミッションやビジョンをそれを立てる理由を明確にし、従業員を引っ張る
- チームが目指すべき先を示して明確な目標を与える

共感度

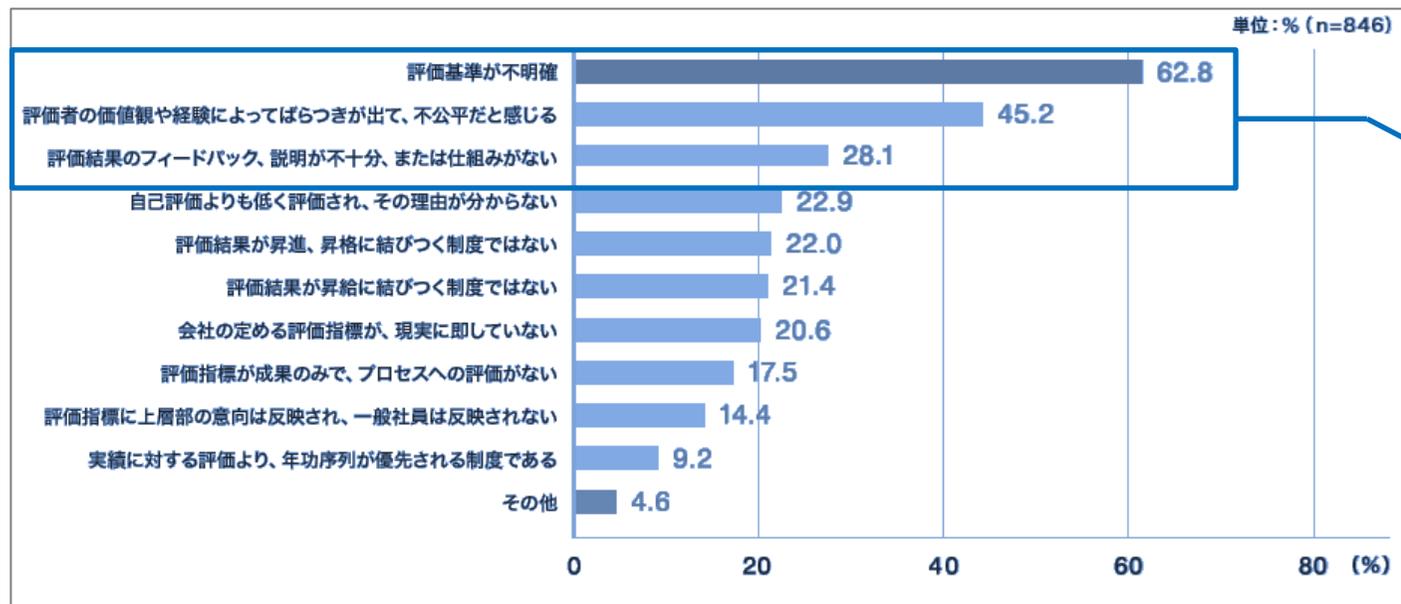
- 上司からの定期的にキャリアカウンセリングやコーチング
- 従業員の価値観やキャリア形成の共有
- 会社の体制を作業的にも心理的にも安心できるような環境設定

行動意欲

- タレントマネジメントを活用し、得意分野の業務への従事をさせる
- 従業員が自らの成長と会社の業績への貢献を実感させる

従業員エンゲージメントとは～可視化について～

従業員の人事評価に対する不満の多くは、人事評価に関する意識調査結果ように、不透明感に対するものが上位を占めています。



- 評価基準の不明確さ
- 不公平にみえること
- 評価結果のフィードバック、説明が不十分

引用元：アデコ株式会社「【アンケート調査】人事評価に関する意識調査」
URL) <https://www.adecogroup.jp/power-of-work/062>

組織からの「期待」が見えること

評価の基準が明確であること

従業員の価値観の
理解や共感



従業員エンゲージメント
を上げる鍵



人事評価の可視化は、従業員エンゲージメントを高めるうえで、とても重要です

-
1. 従業員エンゲージメントとは
 - 2. 人事評価制度の今までとこれから**
 3. HRTechとは
 4. HRTechの事例紹介
 5. まとめ

人事評価制度の今までとこれから～人事評価制度の変遷 1～

現状を踏まえる前提として、人事評価制度の変遷を理解しておく必要があります。
戦後からバブル経済崩壊後について、振り返ってみましょう。

時期	人事評価制度の軸	特徴・課題点など
戦後	終身雇用 年功序列	「年功序列」と「終身雇用」制度の維持により、勤続年数で給料や昇格を決定 <ul style="list-style-type: none">・生活保障型による社会の発展・目的意識の欠如による「ぶらさがり社員」の増加
バブル経済崩壊後	成果主義 年俸主義	能力(スキル・知識)、業績(成果を数値化)、情意(意欲・責任感)などによる評価 <ul style="list-style-type: none">・社員の業績と収入アップが連動する・競争の煽りによる風土の乱れとチームワークの欠如・顧客の奪い合いの発生・従業員が業務の取捨選択を行う・人事評価の不公平・不透明

人事評価制度の今までとこれから～人事評価制度の変遷 2～

人事評価制度の今までの変遷を経て、従業員エンゲージメントを向上させることが重要視されています。現状の課題と、その取り組みについては以下ようになります。

現状の課題

働き方の多様性

評価の不透明さや不公平感

従業員エンゲージメント
低下につながる

従業員エンゲージメント向上の 取り組み

公平で客観的な評価と可視化

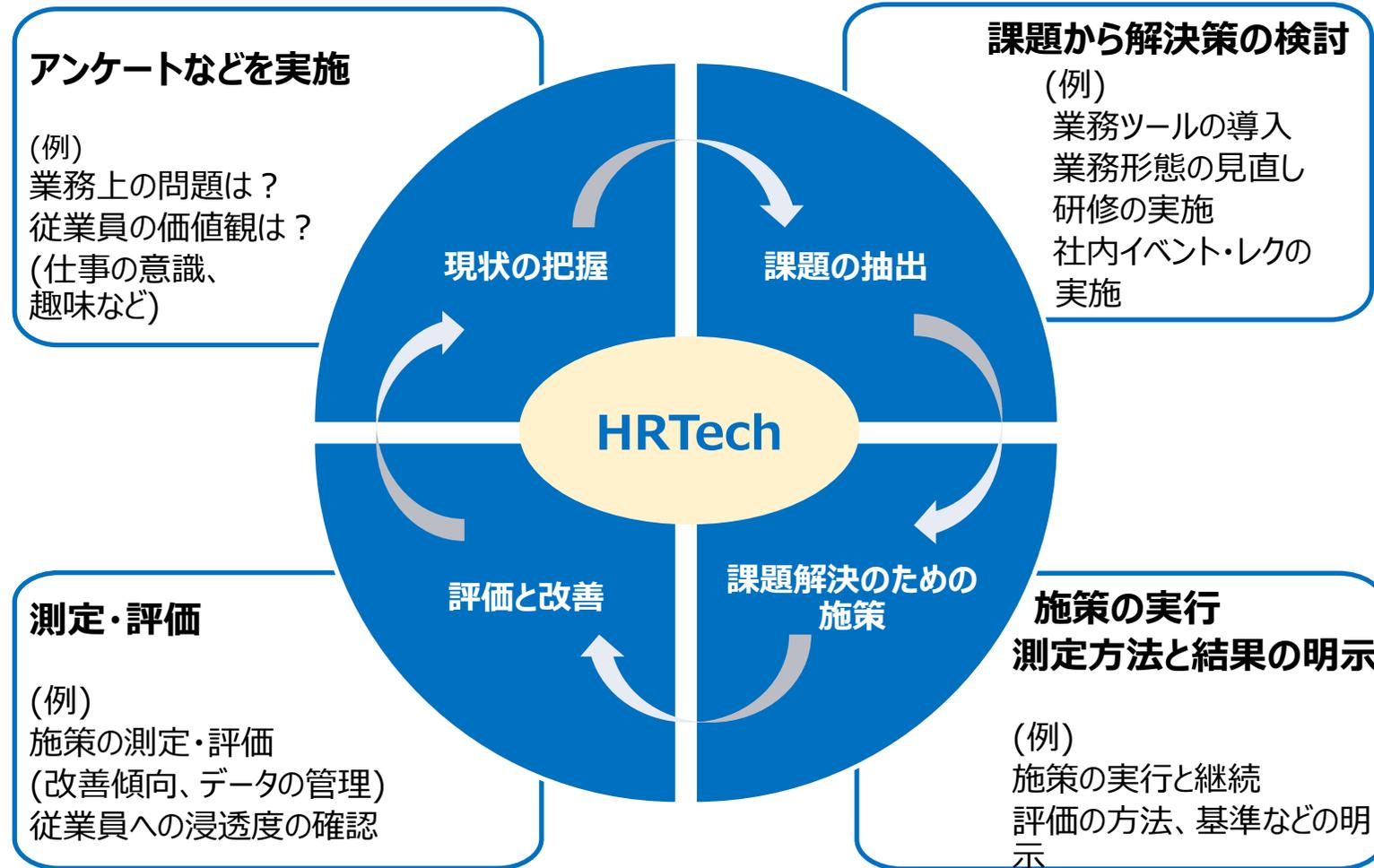
従業員自らの役割や仕事への自覚

定期的なフォロー、フィードバック

従業員の満足度アップや優秀な
人材の流出を防ぐ

人事評価制度の今までとこれから～従業員エンゲージメント向上のためには～

従業員エンゲージメントを高めるには、「把握(可視化)」→「抽出」→「施策の実行」→「評価と改善」のサイクルを繰り返し、「理解度」「共感度」「意欲」に働きかけることができます。



上記サイクルを継続できるシステムにするためにHR Techが企業への助けになると考えられます

-
1. 従業員エンゲージメントとは
 2. 人事評価制度の今までとこれから
 - 3. HRTechとは**
 4. HRTechの事例紹介
 5. まとめ

HRTechとは～HRテクノロジーの主な例～

人事を意味する「HR : Human Resources」と、技術を意味する「Technology」を組み合わせた造語であり、人と組織のパフォーマンスを最大化することの総称のことです。

■ HRテクノロジーの主な例

人工知能 (AI)

- 生産性の向上
- 人的ミスの削減
- 自ら学習・推論・理解するソリューション

ビッグデータアナリティクス

- 従業員の退職予測
- 履歴書やソーシャルメディアの評価
- 属人的なバイアスの排除

クラウドコンピューティング

- 大量の人事データのアンケート集計
- 外からでもアクセス・管理可能

ソーシャル

- 人材開発
- 社内ソリューション
- 社内ソーシャルメディア
- チャットアプリ

HRTechとは～注目されている理由～

HR Techクラウド市場規模は、目覚ましい発展を遂げており、2019年度には355.0億円、2023年度には1000億円以上の市場規模になると予測されています。その理由を下記します。

1 少子高齢化による人手不足

- 労働人口の減少による人材の確保と業務の効率化が企業には急務

2 日本人の働き方・生き方の様変わり

- 副業・複業を認める企業の出現
- オフィスには出社しない、リモートワークの普及
- 企業の雇用流動性が高くなった(転職や副業)

**多様な従業員を効率的に管理するため、
従業員を一括で管理するのではなく、データを活用する方法が必要になりました。
HRTechが注目を浴びている理由となっています。**

HRTechとは～ HRTechにできること～

HRTechの従業員エンゲージメント向上への貢献をまとめると以下ようになります。

1 継続的な従業員エンゲージメント管理

- 継続的に見ていくことがシステム化されており、従業員エンゲージメントが向上
- ツールにより、遠隔地間の状況を可視化し、複数拠点での管理、運営が可能であり遠隔経営やリモートワークに適合

2 コミュニケーションツール

- SNS、チャットアプリを通じて、会社の理念やビジョンの伝達、経営陣とのコミュニケーションが実現可能
- 部門間連携、社員のモチベーション、帰属意識、チームワーク向上に有効

3 スピーディーかつタイムリー

- ビジネス環境の変化に対応すべく高頻度での評価・フィードバックの需要に対応可能
- アプリでの、ビデオ通話機能で、適時に評価やフィードバックの実施が可能

-
1. 従業員エンゲージメントとは
 2. 人事評価制度の今までとこれから
 3. HRTechとは
 - 4. HRTechの事例紹介**
 5. まとめ

HRTech事例紹介～事例を紹介するにあたって～

■ HRTech事例紹介にあたって

前項までの流れを踏まえると、従業員エンゲージメント向上には、継続的な管理、社員や経営陣も交えたコミュニケーション、変化に応じてスピーディに行動することが大切だと考えられます。

HRTechの機能の一例とどういう背景で導入され、どのような効果を得られたのかを紹介します。

▶事例紹介するツール

★ TUNAG (運営会社：株式会社スタメン)

紹介理由

- ・導入企業数330社以上かつ
サービス契約継続数98%の実績
- ・運営会社の表彰歴によるさらなる将来性



★ WILL CANVAS (運営会社：株式会社JTBコミュニケーションデザイン)

紹介理由

- ・導入企業・官公庁数1000社の実績
- ・運営会社による従業員意識調査の実施やその後の施策実施や
コンサルティング対応も実施



HRTechの事例紹介 1/2

■ TUNAG (<https://tunag.jp/ja/>)

TUNAGの強み

「社内制度」を軸としたコミュニケーションを促進し、会社と従業員、従業員同士の相互信頼関係を築く

1 : 知るきっかけづくり

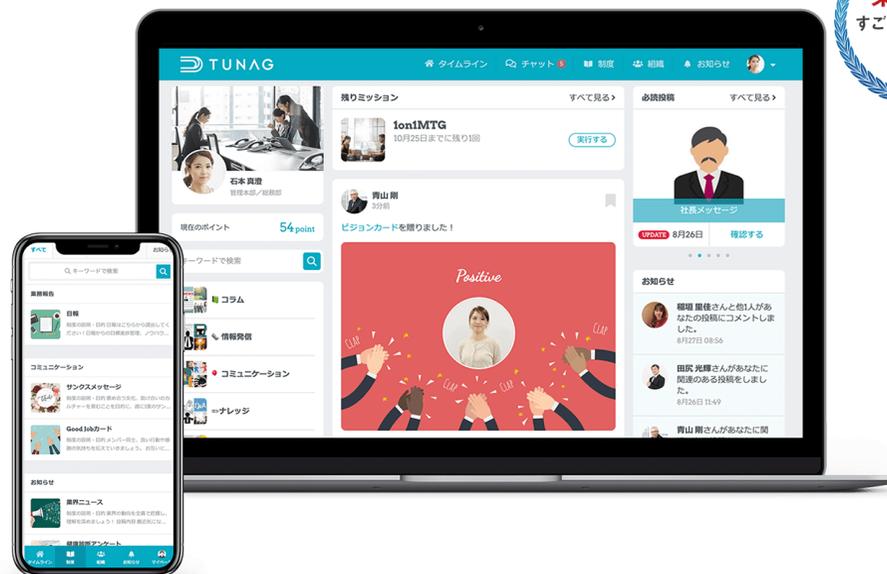
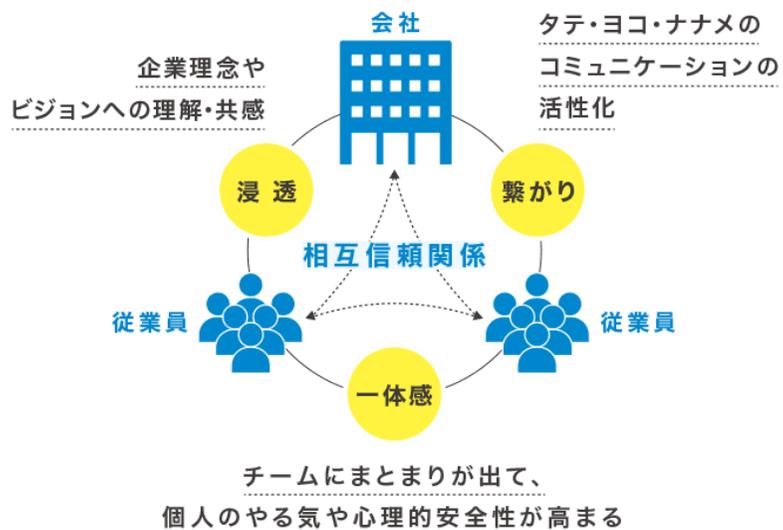
会社と従業員の「今」を知る(社内制度一覧、組織一覧・プロフィール、タイムライン、ワークフロー)

2 : 理解・共感の醸成

コミュニケーションの形をデザイン (理念・ビジョン、共感づくり、SNS機能、)

3 : データを元にコンサルティング

専門コンサルタントの伴走 (データの蓄積、運用ノウハウ、効果の最大化)



■ TUNAGのケーススタディ

会社名

導入事例



人材関連事業会社 A社

従業員規模：1,001名～
事業内容：求人広告事業・人材紹介事業など
導入背景：会社の考えや他部門のことが見えづらい、組織シナジーが生まれづらい
同じ資質を持つ社員でも、環境の違いで成長に差が出ている
導入後実施内容：経営陣からの投稿を定期的に配信、経営陣オリジナルスタンプ、ニュースヘッドライン、
導入後の効果：社員と経営陣のつながりの場が増え、
共感と理解の場を得られた(従業員1000名以上)
人事責任者への匿名相談ツールなど現場の声を反映させる機会を7割の人が利用

番組制作会社 B社

従業員規模：101～300名
事業内容：テレビ放送番組、テレビコマーシャルフィルムの制作並びに販売
導入背景：規模の拡大に合わせて社員の把握が難しい、社長の意図が浸透しづらい
導入後実施内容：行動指針に沿ったポイント制度、活躍する人物への取材・投稿
導入後の効果：離職率低下への貢献、経営理念に沿った社員の行動やコミュニケーションが生まれた



引用元：株式会社スタメン TUNAG 導入事例
URL) <https://tunag.jp/ja/contents/case-study/>

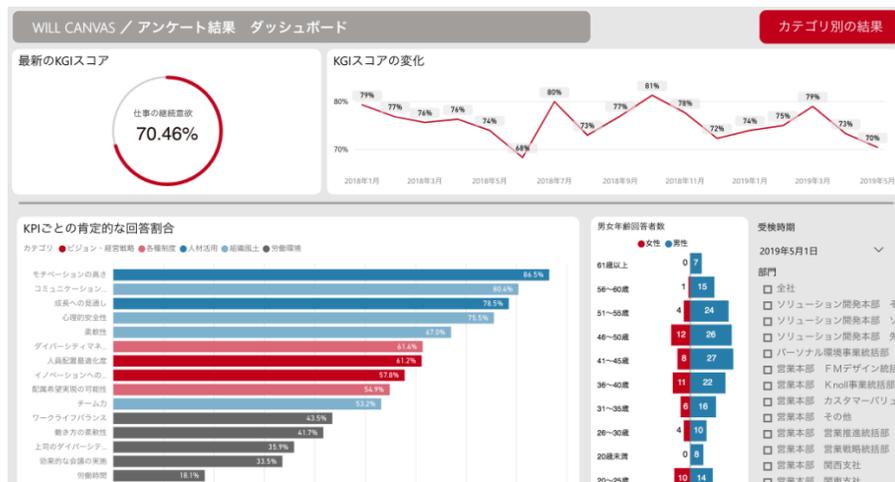
HRTechの事例紹介 2/2

■ WILL CANVAS [\(https://www.willcanvas.jtbcom.co.jp/\)](https://www.willcanvas.jtbcom.co.jp/)

WILL CANVASの概要

自律的な組織改革につなげる5つの特徴

- ▶ 組織課題やテーマに合わせたKGI、KPIの設定
- ▶ 組織変革に必要な情報を効率的に収集
- ▶ 施策、取り組み計画を随時見直しながらアンケートを何度でも実施可能。企業ごとにカスタマイズできる。
- ▶ 最新のBIやテキストマイニングにより問題の顕在化と真因の特定を支援
- ▶ 改善点や進捗管理、またアンケートの結果の可視化によって現場の自律的な改善を支援



HRTechの事例紹介 2/2

■ WILL CANVASのケーススタディ

企業規模1500名、社員モチベーション向上に向けた、全社横断ワークダイエット

内容

クライアント概要



① 問題の発見

過重労働により社員の疲弊が蓄積/残業時間が長い箇所ほど一人あたりの売上率が低い事が発覚

→「柔軟な勤務制度の確立」がWILL CANVASより提案され、生産性向上を目的とした全社ワークダイエットプロジェクトの実施が決定

② プロジェクトの目標 KGIの設定

経営企画が主管となりながら、人事部門、IT部門と3つのコーポレートセクションが一丸となって進めていくことに決定

→勤務制度の見直しについては人事部門単独で進めるのではなく、労働組合代表者も交えた「労使検討委員会」を立ち上げ、社員にとって働きやすい環境についての議論や他社導入事例も交えながら、自社にとっての制度の在り方を検討し、形にした

③ 解決に向けた部門間連携

経営企画が主管となりながら、人事部門、IT部門と3つのコーポレートセクションが一丸となって進めていくことに決定

→課題から導き出した様々な施策を実践。複数部門統一で管理ができていたので各部門の進行を把握しつつより効果の高い施策結果へと繋がった

④ 実現できたこと

部門を横断したプロジェクトの推進により、働き方を改善

→WEB会議、サテライトオフィス、在宅勤務を活用し場所にとらわれない働き方

最新アプリケーションや共有ツールの有効活用により最小の時間で、最高のパフォーマンスを行う施策

⑤ 成果

・残業時間 3000時間カット ・離職者前年度比 15%減 ・モチベーションスコア 5%アップ

引用元：株式会社JTBコミュニケーションデザイン WILL CANVASケーススタディ
URL) <https://www.willcanvas.jtbcom.co.jp/case/case-01/>

-
1. 従業員エンゲージメントとは
 2. 人事評価制度の今までとこれから
 3. HRTechとは
 4. HRTechの事例紹介
 - 5. まとめ**

■まとめ

これまでの人事制度はビジネス環境の変化に合わせて雇用制度や人々の働き方が変化してきました。現代における課題である、従業員エンゲージメントの向上のためには、「成果主義」や「実力主義」に合わせた人事システムから、テクノロジーを用いた新たな人事システムによって「可視化」し、「従業員」と「企業」による双方向性の関係を構築を目指すことが大切なのです。

そしてHRTechは、従業員エンゲージメントの向上に必要な継続的な実行、働き方の多様性への対応や従業員の仕事や会社への考え方を理解し、共感することのできるツールの用意、変化に応じてスピーディーに対応しタイムリーに施行することができます。また、テレワークのような遠隔勤務や場所・時間を問わない働き方などさらなるビジネス環境の変化が生まれることも踏まえると、HRTechは従業員エンゲージメントの向上に対する大きな貢献だけでなく、企業全体の力を増幅させ、企業の業績UPにも大きな貢献をするのではないかと考えられます。

INTLOOPについて

さまざまな経営課題の解決を支援するコンサルティング事業を主軸に、テクノロジーを駆使しビジネスモデルの変革を目指すデジタルトランスフォーメーション事業、システムの開発・導入を支援するテクノロジーソリューション事業、専門性の高い人材をご紹介する人材ソリューション事業の4事業を柱に事業を展開。

常にお客様の視点に立つことを第一義に考え、お客様の課題に対して最適なソリューションを提供し続けています。

お問合せ

下記フォームよりお問合せください。

<https://www.intloop.com/contact/general/>

記載の企業ロゴデザインについて

記載している企業のロゴ、商標は企業が提示しているガイドラインを確認したうえで記載しています。デザイン、商標についての著作権は、それぞれの企業に帰属しています。

免責事項

この文書に記載されている情報は一般的なものであり、特定の個人や組織に対するアドバイスを提供するものではありません。掲載情報の正確さについてできる限りの努力をしていますが、その正確性や適切性を保証するものではありません。

何らかの行動をとられる場合は、本資料の情報のみを根拠とせず、専門家による適切な分析・アドバイスをもとにご判断ください。当資料を用いて行う一切の行為、被った損害・損失に対しては当社は一切の責任を負いかねます。予めご了承ください。

当資料の著作権は当社にあります。当資料の転載、流用、転売など、ダウンロードされたご本人様以外のご利用は固くお断りさせていただきます。