



researchHR

Teamsに追加するだけ

"データを起点"とした 新しいマネジメント手法と事例

ユーザー別の回答スコア

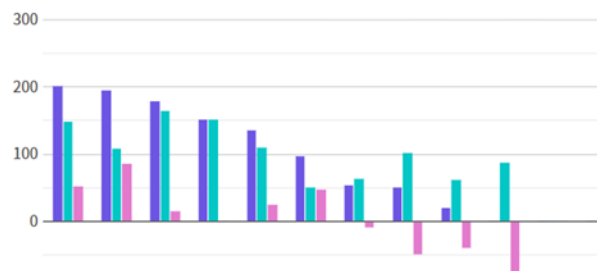
あなたの所属しているチームのメンバーの回答をもとに各メンバーがどれくらいアクティブにresearchHRを使用しているかを直近12週と3週間の平均スコアを比較する

From:

2020-07

ユーザー名

直近3週間の平均スコア 直近12週間の平均スコア 差分



現場のメンバー・上司双方に 「周囲の動向・状況を知る」課題/ニーズが顕在化

メンバーの困りごと

0 5 10 15 20 25 30 35

何気ない会話でリラックスすること

29.9

他部署や他チームの動向や
周りの人の仕事の状況を知ること

24.7

上司への報告・連絡・相談

20.8

自分の仕事の状況を
周りの人に知ってもらうこと

18.8

自分の仕事について
上司以外の人に相談すること

15.6

上司の困りごと

0 5 10 15 20 25 30 35 40

部下や後輩への
指示・指導や育成

34.1

他部署や他チームの動向や
周りの人の仕事の状況を知ること

30.4

何気ない会話でリラックスすること

29.7

他の社員の心身の状態を
自分が知ること

27.5

上司への報告・連絡・相談

18.8

カオナビ社 リモートワーク実態調査レポート3より

周囲の状況が見えづらくなることで
管理が行き届かない問題やメンバー間のコミュニケーション不足により
チーム全体の生産性が下がることも

コンディションが
把握できず
休職・退職者が増加

マネジメントが
管理職に偏り
負荷が増加

ヨコの繋がりが減り
組織の一体感が薄れる

AIがチームの知見や状況を「収集・分析・可視化」することで
データを起点とした新しいマネジメントの形を実現します



**デジタル上での
情報共有を自動化**

- 組織内コミュニケーション10倍
- 新人・異動者のオンボーディング
- 会議時間を75%削減した事例も



**コンディションを
定量/定性で分析**

- 評価や1on1の効率化
- 休職・退職予兆の検知と予防定期
- パフォーマンス低下の検知と予防

データを元にメンバーのコンディションを把握 業務負荷やメンタル面へのサポートを仕組化し 休職・退職検知や適切な業務配分の決定に活かした事例

<お客様プロフィール>

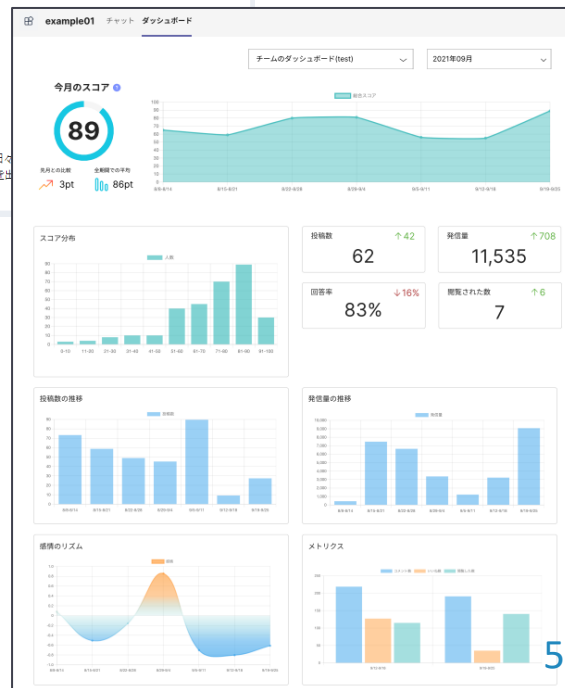
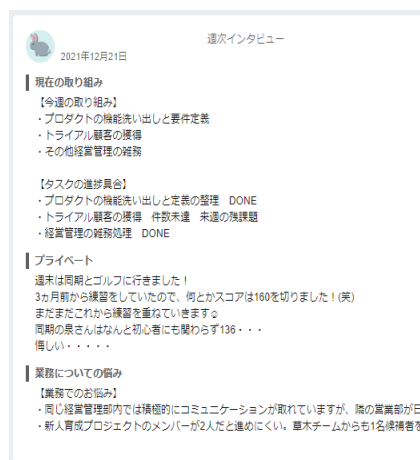
製造業・メーカー/5万～10万名規模/新規事業部署

<背景>

- リモートの影響もあり、メンバーの業務や精神面の負荷に上司が気づきにくい状況になっていた。
- 管理職に依存した1on1ではマネジメントが行き届いていなかった。

<データ活用の効果>

- メンバーの投稿内容から、業務負荷やネガポジをデータ分析し数値化することでより適切なマネジメントを実行することに繋がった。
- 「発信量が多いが内容がネガティブ」など人間が見落としがちなデータをより重視してマネジメントに活かした。



硬直化したTeams運用から脱却 気軽にチャットで情報共有が出来る仕組みを作り ヨコの接点強化、アクティビティ100倍を実現した事例

<お客様プロフィール>

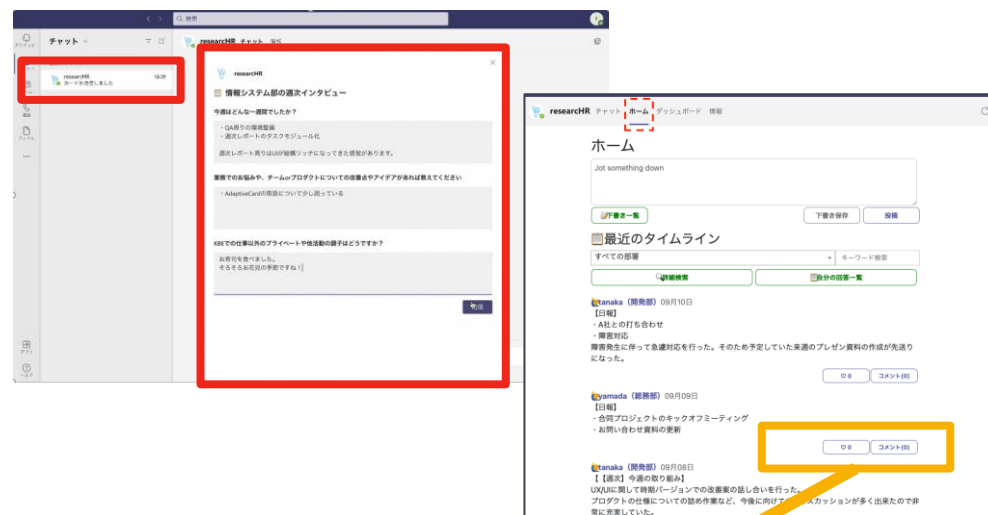
総合商社/5万～10万名規模/新規事業部署

<背景>

- Teamsでのやり取りは1-2週間に1度ほどで組織内コミュニケーションがあまり見られなかった。
- ITツールを探す中で既に導入済みのTeamsと連携しているという点に魅力を感じresearchHRを選定。

<データ活用の効果>

- ボットに投稿や閲覧を促す仕組みがあるため、導入後は組織内のコミュニケーションが活性化。閲覧数やいいね数などのアクティビティも大幅に増加。
- カジュアルな会話から業務についての情報共有等幅広い内容で組織内のやりとりが増加した。



【【週次】気づき・所感・アイデア】
後回しにしがちなWell Architected Toolへの入力。

【【週次】本業務以外・課題など】
淡路島よかったです。宝塚とか満潮とかも見ました。

②

ありがとうございました！とても助かります！

①

コメント(0)

👍1

③

送信

新人フォロー実施（メンター制度）を仕組化・オープン化 メンバー同士の交流が10倍以上に

<お客様プロフィール>

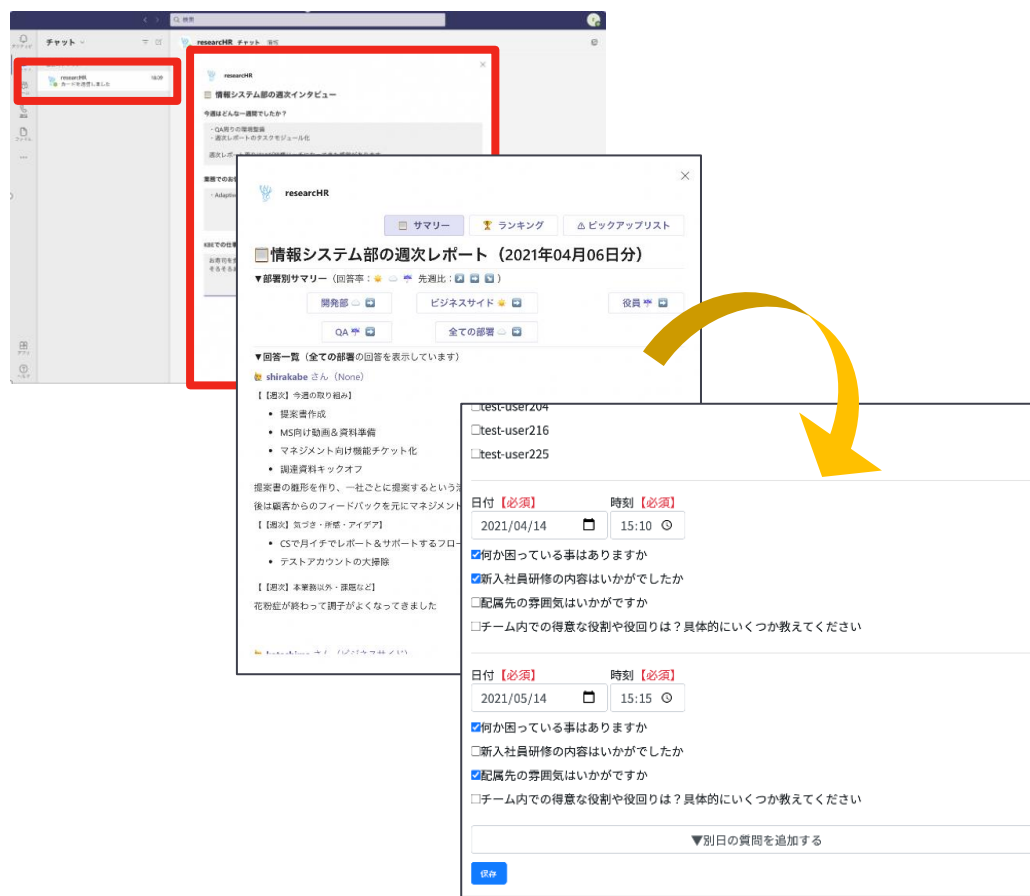
ITサービス/200~300名規模/人事部

<背景>

- ▶ 新人や異動者に対してメンター制度を実施していたがやり方は各々でバラバラ。メンター以外がフォローすることは少なく、他メンバーとの交流が起りにくかった。

<データ活用の効果>

- ▶ **メンターに依存せず、新人や異動者に対して決まったフォーマットでボットから問いかけをすることで共通の仕組みを構築。**
- ▶ 全体向けに見える化したことで、メンター以外からのレスポンスも増え、部署全体で交流が起りやすくなった。



The screenshot displays the researchHR system interface. On the left, a chat window titled 'researchHR' is visible. On the right, a report window titled '情報システム部の週次レポート (2021年04月06日分)' is shown. The report window includes a '要約' (Summary) section with a list of items: '提案書作成', 'MS向け動画の資料準備', 'マネジメント向け機能チェック', and '関連資料キックオフ'. Below this, there are sections for '【愚考】 今週の取り組み' and '【愚考】 本業務以外・雑感など'. A yellow arrow points from the chat window to the report window, indicating a flow or connection between the two.

メンバーの状況・コンディションを定量/定性で可視化 マネージャー依存を減らし、エンゲージメント可視化・向上

<お客様プロフィール>

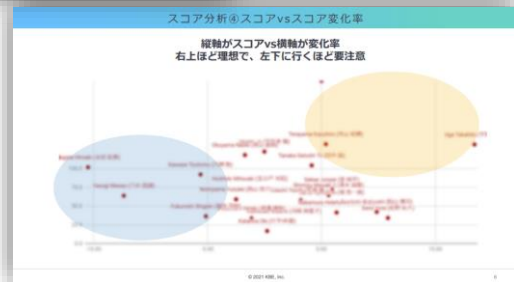
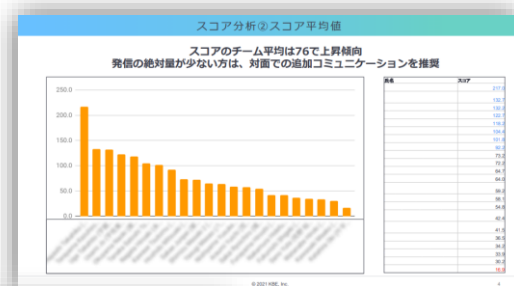
建築・ゼネコン/5000~1万名規模/人事部

<背景>

- オンラインが続く中メンバーの状況を知るために
管理職が1人ひとりと1on1をしていたが工数的に
限界に。効率的なやり方がないか模索していた。

<データ活用の効果>

- スコア分析によりメンバーのコンディションを定量的に把握し、声掛けをするトリガーを仕組化。
コンディションを定量で可視化することで、1on1に優先順位を付けられるようになり生産性も上がった。
- 月に1度の月次レポート読み合わせの際に管理職同士でマネジメントについて議論する機会も設けた。



ツールをきっかけに情報共有方法を見直し、マネジメントのDX化を推進 ヨコの接点強化、定例会議を75%削減

<お客様プロフィール>

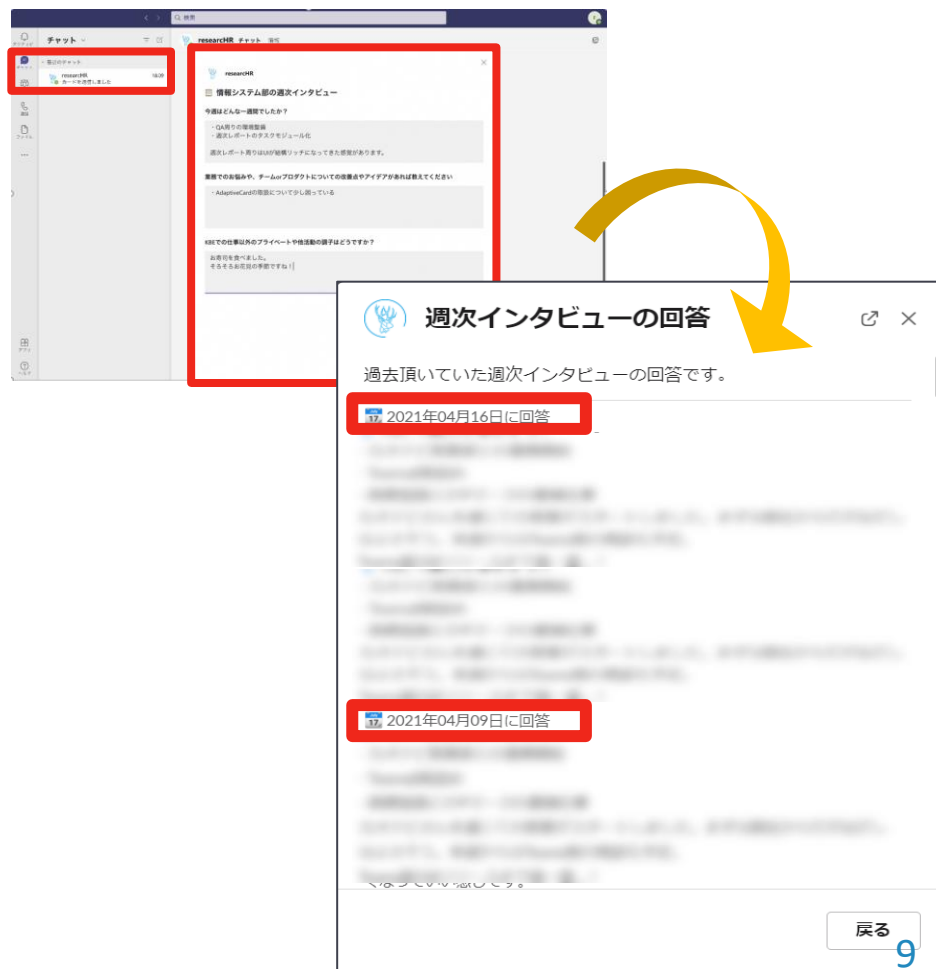
製造業・メーカー/5万～10万人万名規模/新規事業部

<背景>

- 新設部署且つ異動者も多かったためヨコの繋がりが少ない組織構成。
- 報告中心の定例会議を毎週60分実施。

<データ活用の効果>

- ツールの導入を機に情報共有のありかたを見直し、読めばわかる情報はチャットで共有する文化を構築。
- 報告中心の会議は事前に情報を共有しておくことで議論時間が増え、会議時間も75%削減することが出来た。
- 日頃の業務報告も他部署の人も含めて共有することで、自然とヨコの接点も増加。



最後までご覧いただき誠にありがとうございます。
気になる点やご不明点がございましたら
お気軽にお問合せくださいませ。

連絡先 : support@researchhr.work