本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

従業員エンゲージメント向上支援クラウドサービス「ここレポ」

鈴与シンワート株式会社

従業員がどんな気持ちで働いているか、メンタルの不調者をすぐに気づくことができるサービスです

https://saas.shinwart.co.jp/kokorepo/

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	
	健康経営推進支援	○
	ストレスチェック制度対応支援	
	ハラスメント対策支援	
	過重労働対策支援	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	○
	人事・労務向けアドバイザリー	
調査・分析支援（人的支援）		
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	○
	健康・労務データ統合分析システム	
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	
	管理職向け研修	
	従業員向け研修	
管理職向け個別支援		
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	
	セルフケア研修	
	セルフケア支援アプリ	
	復職支援	

サービス概要・特徴（500文字以内）

ここレポは、従業員の心身の状態を可視化し、エンゲージメント向上や離職防止を支援するクラウドサービスです。複数の指標を定量的に計測・活用し、組織改善に直結させる仕組みで、組織全体の状況を継続的かつ客観的に把握できます。主な指標は、AIによる表情解析による元気度、サーベイによる体調・気分、報告・相談件数、管理職の返信率、部門別元気度平均値などです。これらを活用することで、次のような支援を行えます
元気度の低下が見られる従業員に対しては、管理職が早期に声をかけることで、メンタル不調や離職のリスクを未然に防ぐ。部門別のデータを活用することで、組織全体の状態を俯瞰的に把握し、改善が必要な領域に的確なサポートを行う。従業員の不調を早期に察知し、離職リスクを防止する。部門別の比較により、的確な支援も可能となりますし、コミュニケーションの質を定量的に評価でき、在宅勤務でもチームの一体感を維持することが可能となります。また、従業員の状態が可視化されることで、周囲の支援が促され、職場全体のサポート力向上にもつながります。

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			–
	2. 制度・施策体系の整理			–
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			–
	4. 組織状況の把握			–
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	○		
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応	○		◎
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減	○		
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○		
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーイズム改善			
	16. プレゼンティーイズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）

日々のサーベイやAIによる元気度チェックを通じて従業員がどんな気持ちで働いているか確認することが可能です。不調の状態が続く場合、管理者、人事担当者が本人へのフォローが可能です
ここレポを通じて上司からコメントをもらった従業員のうち約50%の方が「安心した」「うれしかった」との評価をしてくれています。

理論的裏付け（500字以内）

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介在しない独自の効果検証	非ランダム化比較試験（介入研究）

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

このレポートを通じて上司からコメントをもらった従業員のうち約50%の方が「安心した」「うれしかった」との評価をしてくれています。
また、仕事に対して不安を抱えている従業員を早期に発見することができ、不安を取り除くことができた。

従業員エンゲージメント向上支援クラウドサービス「ここレポ」

鈴与シンワート株式会社

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	○
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

サービス利用対象者：在宅勤務を中心としたITエンジニア
人数：230名
期間：2023年7月～2024年4月
実施状況：原則、出退勤時にアプリ利用によるAI表情認証による元気度測定とサーベイ実施

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

Q１：毎日利用できたか　→　ほぼ利用できた　72%
Q２：日々のサーベイでは自分の気持ちを素直に登録できたか　→　はい　83%
Q3：上司から、ここレポを通じたコメントや反応はあったか　→　あった　77%（１１）
Q4：上司からコメントや反応があったとき、どんな気持ちだったか　→　安心した・嬉しかった　49%（１０、１８）
Q5：ここレポを通じ不調を訴え続ける部下はいたか　→　いた　２%（８）
【コメント】
・ここレポで部下が仕事で悩んでいることを知ることができたので、こちらからヒアリングし一緒に問題を解決することができた（４、１２）
・上司からコメントをもらったとき、自分のことを気にかけてくれいているという安心感があった（１０）

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①		業種	情報通信業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

従業員エンゲージメント向上支援クラウドサービス「ここレポ」

鈴与シンワート株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	鈴与シンワート株式会社に勤務する従業員230名
	介入・要因	2023年7月～2024年4月に実施したテスト導入 観察対象者の従業員は在宅勤務が中心
	比較対象	ここレポ導入前と導入後の比較
	アウトカム	テスト導入後に実施したアンケート
	エビデンスの水準	
学術介入	学術介入の有無	
	（学術介入有りの場合） 氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名	

該当する効果		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果

1.日々のサーベイで１週間連続して「調子が悪い」と回答し、かつAI表情認証でも「元気がない」と記録された従業員を２名確認することができた。
うち１名はシステム保守系の若手技術者で、最近アサインされたプロジェクトで初めて顧客との折衝も任される立場となっていた。顧客調整が上手くできず、上司・先輩に相談するにしても何を相談すれば良いか整理ができておらず、ストレスを抱え悩んでいる日が続いていた。ここレポを通じて、若手技術者が１週間近く不調と記録していたことに気が付いた上長が、若手技術者に何か悩んでいることはないかをヒアリングし、困りごとについてアドバイスをすしたり、若手技術者のサポート役として中堅技術者をアサインする等の支援策を実施することで、若手技術者は不安や悩みが解消され、サーベイでは「調子よい」「普通」と回答するようになった。
もう１名は某システム開発プロジェクトに参画している技術者で、ここレポ上で「不調」と記録する日数が増加したことに所属部門長が気づいた。部門長は、技術者が参画しているプロジェクトのPMに対し、該当技術者の状況確認するよう指示し、PMがヒアリングを実施。この技術者は今後のキャリアプランに不安を抱いており退職も検討していた。ヒアリングの場にて、今後のキャリアパスについて話し合いを行なった結果、翌日のサーベイから「不調」と回答することがなくなった。従業員の状況を共有できることから、直上司だけでなく、周囲の管理者も異変に気付きサポートすることができた。このことがきっかけとなり、部下のフォローは直接の上司だけでなく、周囲の管理者全体でフォローし合おうという機運がたかまった。
2.ここレポを通じた上司からのリアクションを受けとった従業員のうち、49%は「嬉しかった」「安心する」等の肯定的な回答をしていた。在宅勤務等で上長との直接的なコミュニケーションが取りにくい状況であっても、ここレポを利用することで、従業員に対する安心感を与えるとともに、管理者のサポート力向上に寄与した