

ソシキスイッチ

「サーベイのやりっ放し」から抜け出す
組織改善PDCAの推進伴走サービス



株式会社 情報基盤開発



目次

▶ 情報基盤開発の紹介

従業員満足度調査の動向

ソシキサーベイ 【Plan、Do】

ソシキ改善推進 【Check、Action】

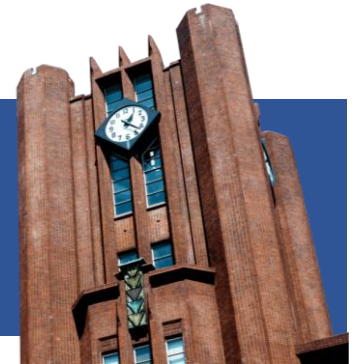
年間スケジューリングイメージ

システム開発から自動入力サービス

2004 年「東大発ベンチャー」

創業メンバーが東京大学工学部在籍時に創業
JR西日本様「橋梁補修管理システム」共同開発

The University
of Tokyo



[» 情報基盤開発コーポレートサイトへ](#)

2008 年「手入力にサヨナラ」

紙に書かれた内容をスキャン&画像処理で
電子データ化するAltPaperサービスをスタート
従業員満足度調査なども提供開始

AltPaper アルトペーパー
アンケート自動入力

[» AltPaperアンケート自動入力サービスサイトへ](#)



ストレスチェックから組織改善サービスへ

2015 年「ストレスチェック義務化」

「AltPaperストレスチェックキット」
(現ソシキスイッチ ストレスチェックPRO) を
販売依頼、累計7,500社以上をサポート

ソシキスイッチ
ストレスチェック

» [ソシキスイッチ ストレスチェック サービスサイトへ](#)

2023 年「組織改善サービス」

エンゲージメントや心理的安全性などを高める
「ソシキスイッチ」の販売を開始

ソシキスイッチ

» [ソシキスイッチ サービスサイトへ](#)



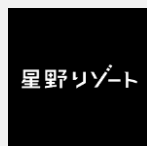
導入実績 累計7,500社以上

お取引事業者様

7,500社^{※1} 153万人^{※2}突破！

※1 … 累計導入社数

※2 … 2025年単年度実績



文藝春秋



株式会社 電算システムホールディングス

株式会社IACEトラベル

会津鉄道株式会社

ACAO SPA & RESORT株式会社

新生ビルテクノ株式会社

株式会社CAMPFIRE

株式会社ゲオネットワークス

瀬戸内共同火力株式会社

生活協同組合パルシステム東京

株式会社長府製作所

角川流通倉庫株式会社

学校法人國學院大學

学校法人東京農業大学

学校法人新潟工科大学

北門信用金庫

しまなみ信用金庫

株式会社鳥取銀行

山形信用金庫 等

リピート率
94.6%

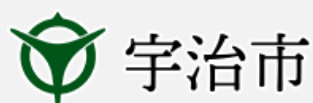


受託実績（官公庁・自治体）

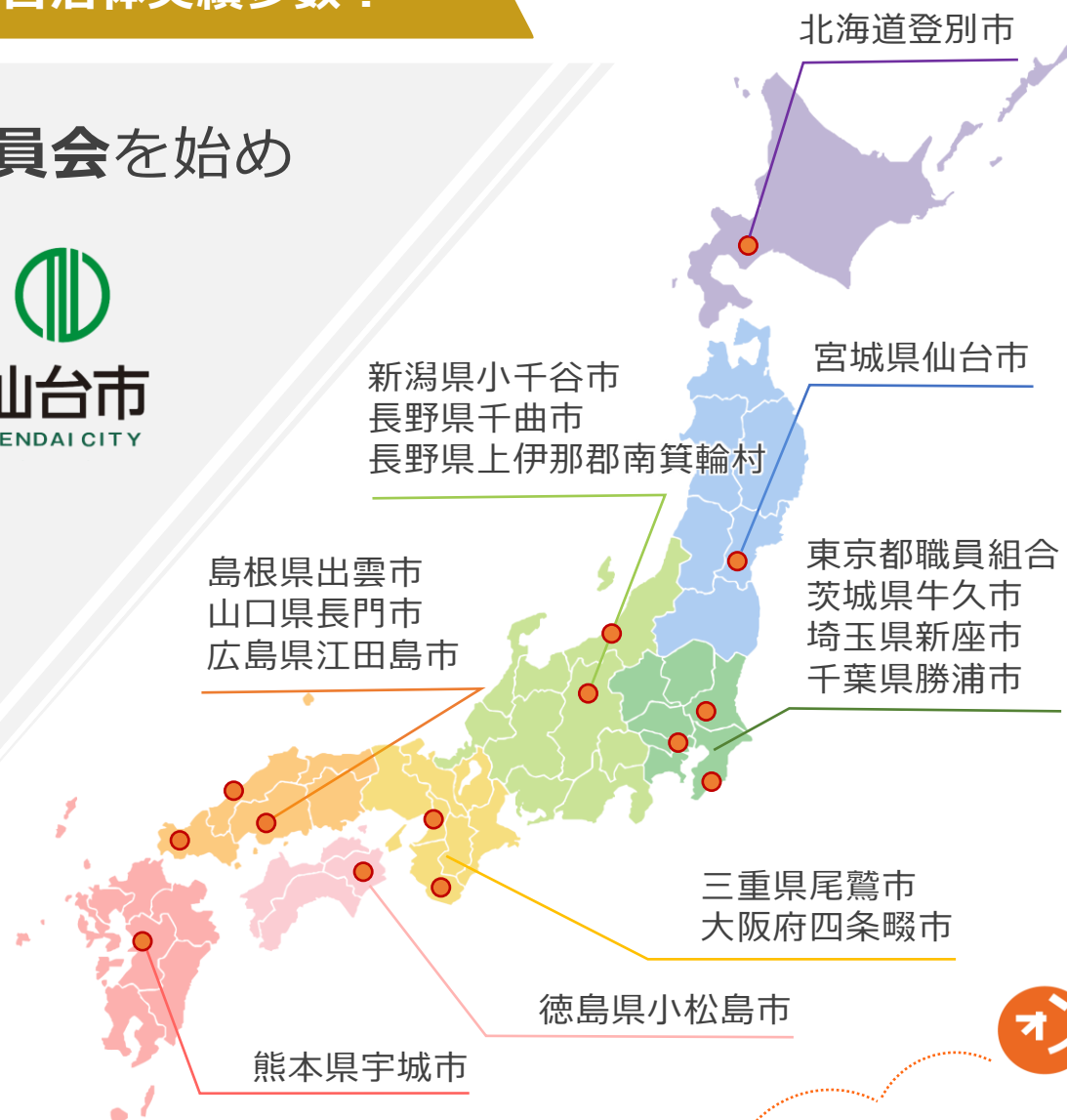
日本全国で
ストレスチェックをサポート！

全省庁統一資格取得、
自治体実績多数！

法務省・国立印刷局・公正取引委員会を始め



塩竈市	勝浦市	四條畷市
角田市	匝瑳市	出雲市
横手市	富里市	江田島市
村山市	習志野市	光市
牛久市	小千谷市	長門市
みどり市	砺波市	小松島市
新座市	上野原市	宇城市
入間市	千曲市	南箕輪村 等
草加市	山県市	
越谷市	尾鷲市	



安心のセキュリティ体制

官民間わすご利用いただいている理由



弊社は、**高いセキュリティ水準**を満たしています。

☑ 全てのデータを暗号化して保存

データ通信には金融機関と同等の256bit SSL方式を採用

☑ 厳重なデータ保管体制

国内外で信頼度の高いAWSを利用

☑ プライバシーマーク取得

定期的な外部監査を実施しております。



☑ 2019年 ISO27001/9001取得

情報セキュリティ・システムの管理を徹底してまいります。



目次

情報基盤開発の紹介

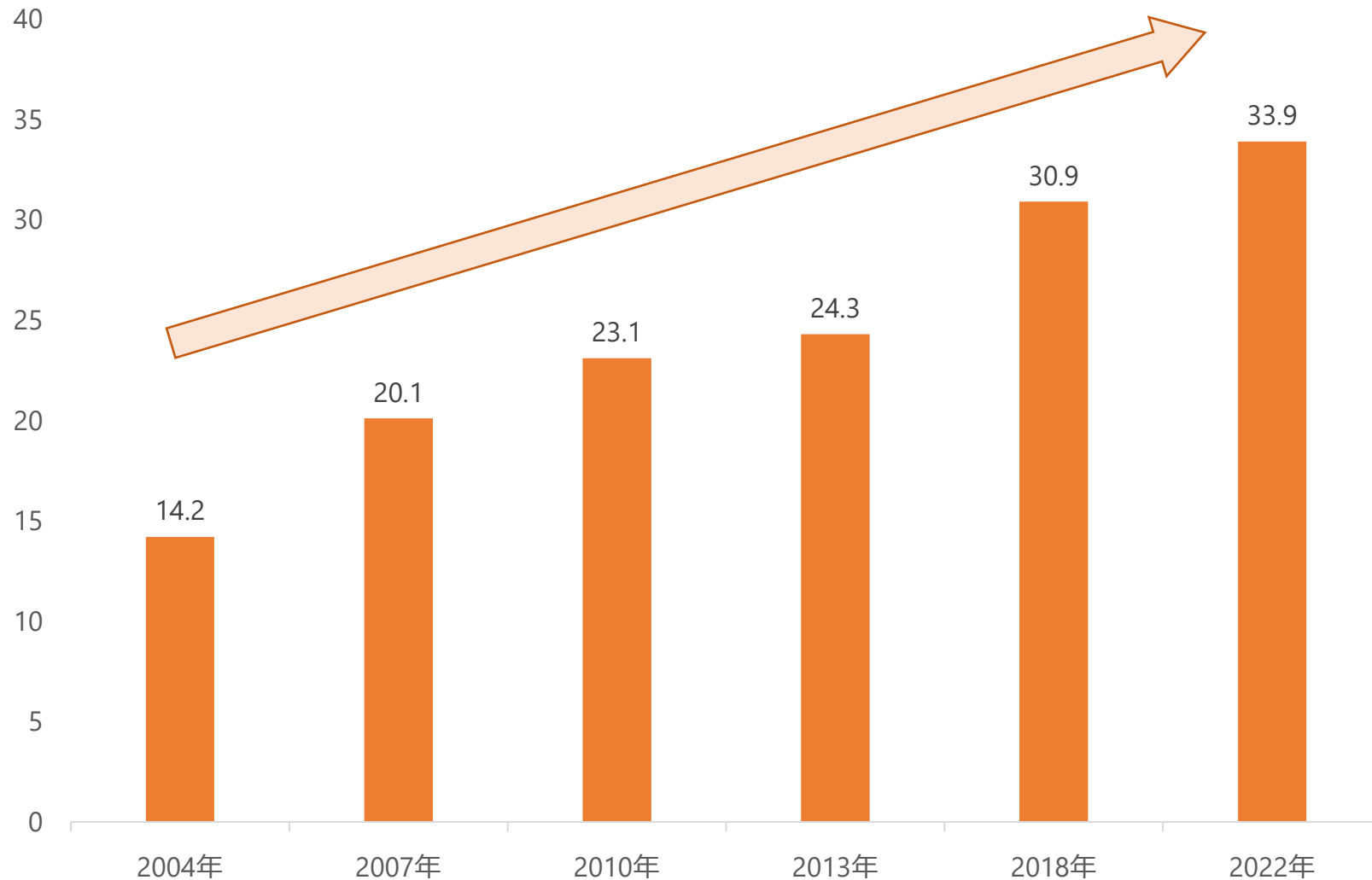
▶ 従業員満足度調査の動向

ソシキサーベイ 【Plan、Do】

ソシキ改善推進 【Check、Action】

年間スケジュールイメージ

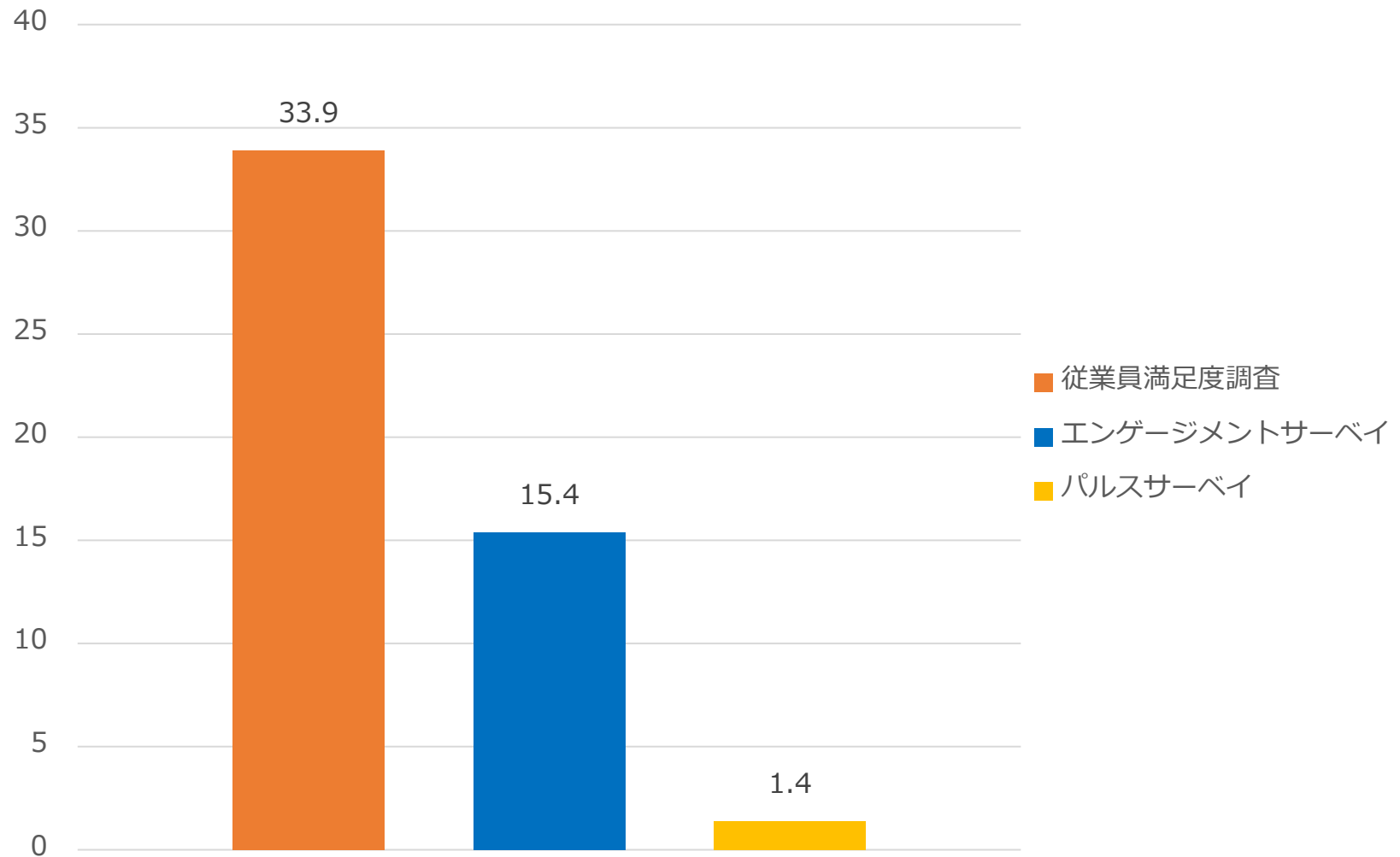
従業員満足度調査を実施している企業の割合



出典：労務行政研究所「人事労務管理諸制度の実施状況調査」



エンゲージメントサーベイ実施率

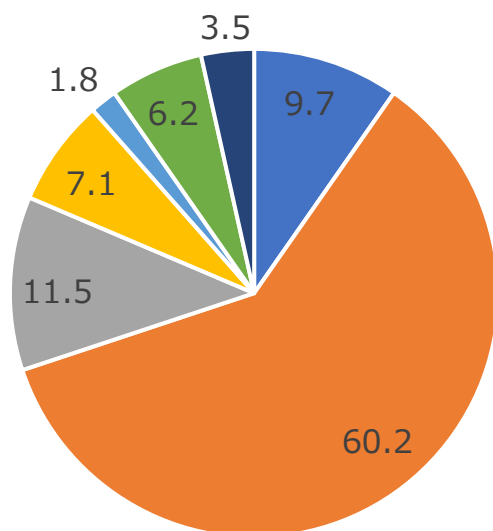


出典：労務行政研究所「人事労務管理諸制度の実施状況調査」（2022年）



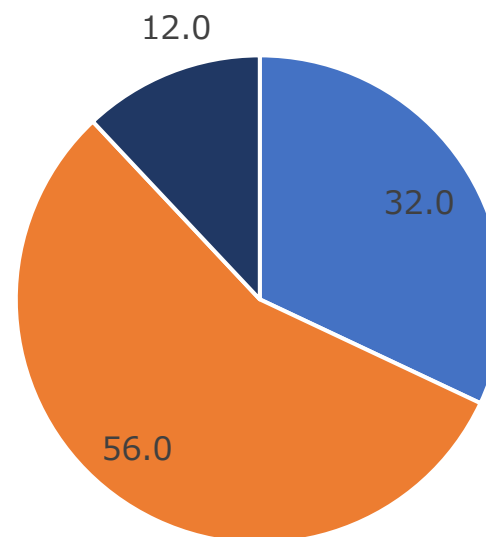
高まる実施頻度

従業員満足度調査実施頻度



■ 年2回以上 ■ 1年に1回 ■ 2年に1回 ■ 3年に1回
■ 4年に1回 ■ 不定期 ■ その他

エンゲージメントサーベイ実施頻度



■ 年2回以上 ■ 1年に1回 ■ その他

出典：労務行政研究所「人事労務管理諸制度の実施状況調査」

従業員満足度調査実施頻度は2018年、エンゲージメントサーベイ実施頻度は2022年調査



満足度の向上で得られるメリット

1) 定着率の向上

→従業員が求めている職場環境を整え、
少子高齢化で不足しがちな人材の定着を実現

2) 集客力の向上

→品質の高いサービス提供で顧客満足度を向上させ、
集客力やリピート率の向上を実現

3) 採用力の向上

→人的資本経営を通じた採用力の強化や、
リファラル採用などで精度の高い採用を実現



総合的な企業の業績向上などが期待できる



一方、こんなお悩みはありませんか？

ストレスチェック・従業員満足度調査を毎年行っているが…

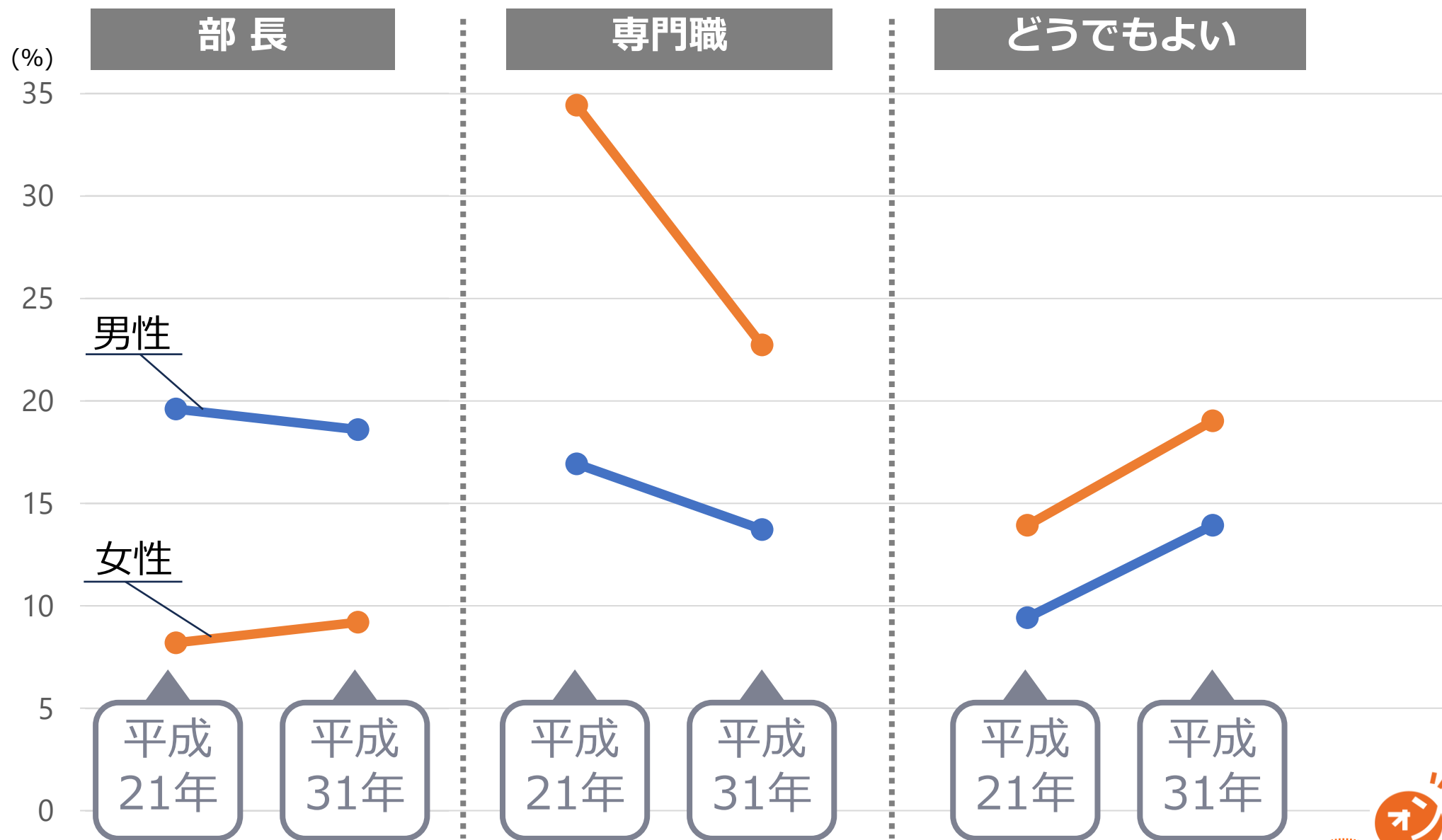
??

- データを得られてもどう活用すべきかわからない
- 組織によって課題が違いすぎる
- 毎年同じような数値で改善の兆候が見えない
- アクションプランを立てても浸透しない
- 若手がマネージャーになりたがらない
- これ以上の施策を行う事ができない

??



キャリアアップを目指さなくなった若手社員



管理職の高負荷がネック

管理職は「負荷と報酬アップが釣り合わない」
「業務量や業務時間の負荷が高い」と敬遠されている

自分は管理職に向いていないから

46.6%

管理職の負荷と報酬アップが
釣り合っていないから

32.1%

業務や業務時間の負荷が高いから

23.6%

責任の重い仕事をしたくないから

23.3%

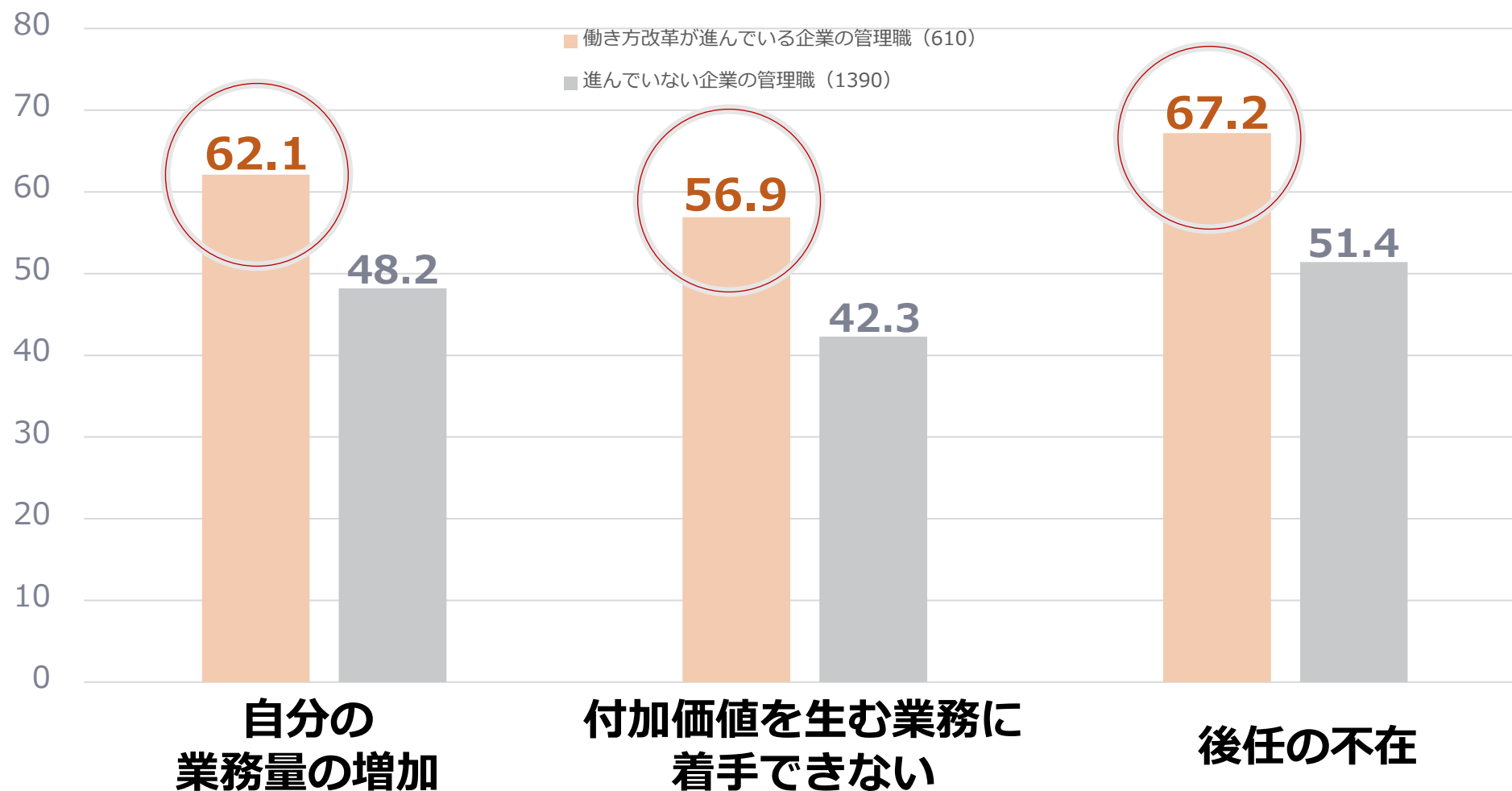
プレーヤーの仕事の方が面白いから

19.9%



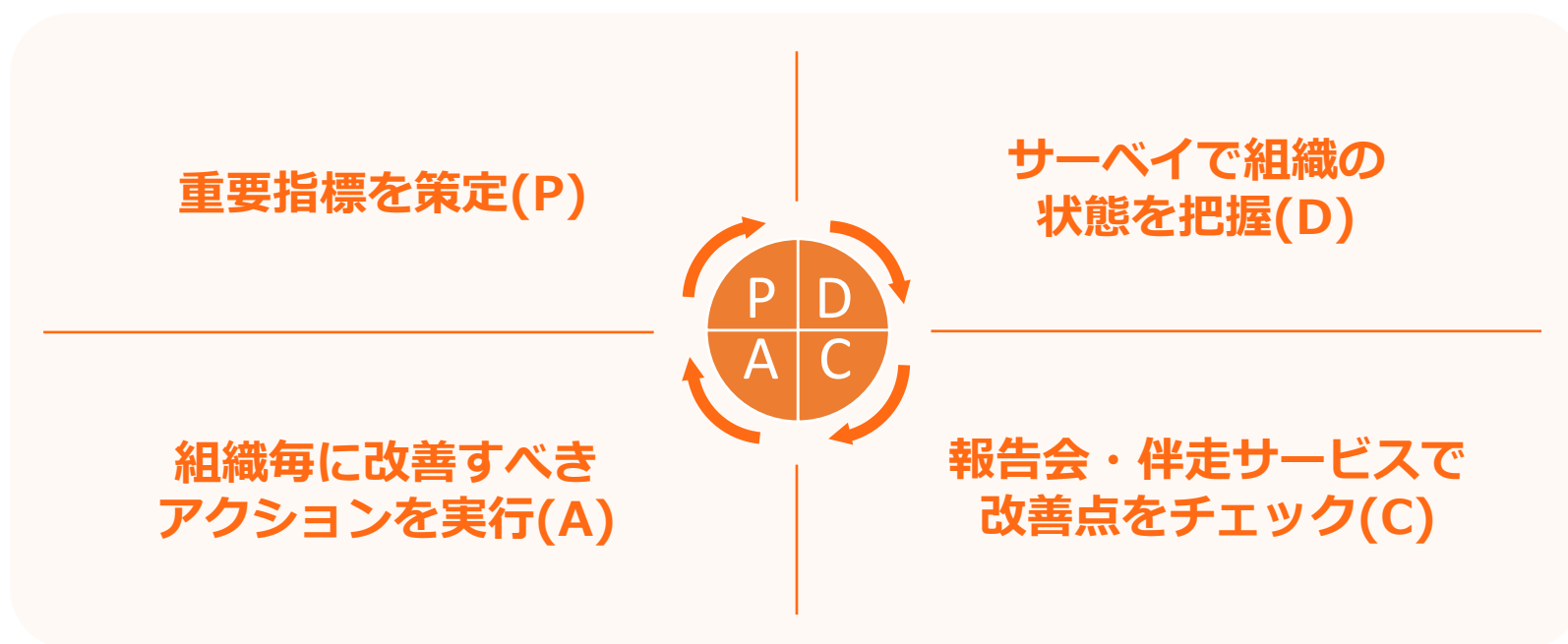
働きやすい職場ほど、管理職がしんどい

働き方改革と中間管理職の負荷（当てはまる計・%）



「東大発ヘルステック企業」の強み

培ってきた経験を生かして従来の組織調査のみならず
PDCAサイクル全てのサポートが可能



年間4,600社、125万人以上のストレスチェックを行う
東大発ヘルステック企業である株式会社情報基盤開発が
その知見を結集し、挫折しがちな **組織改善をトータルサポートします。**



目次

情報基盤開発の紹介

従業員満足度調査の動向

▶ ソシキサーベイ 【Plan、Do】

ソシキ改善推進 【Check、Action】

年間スケジュールイメージ

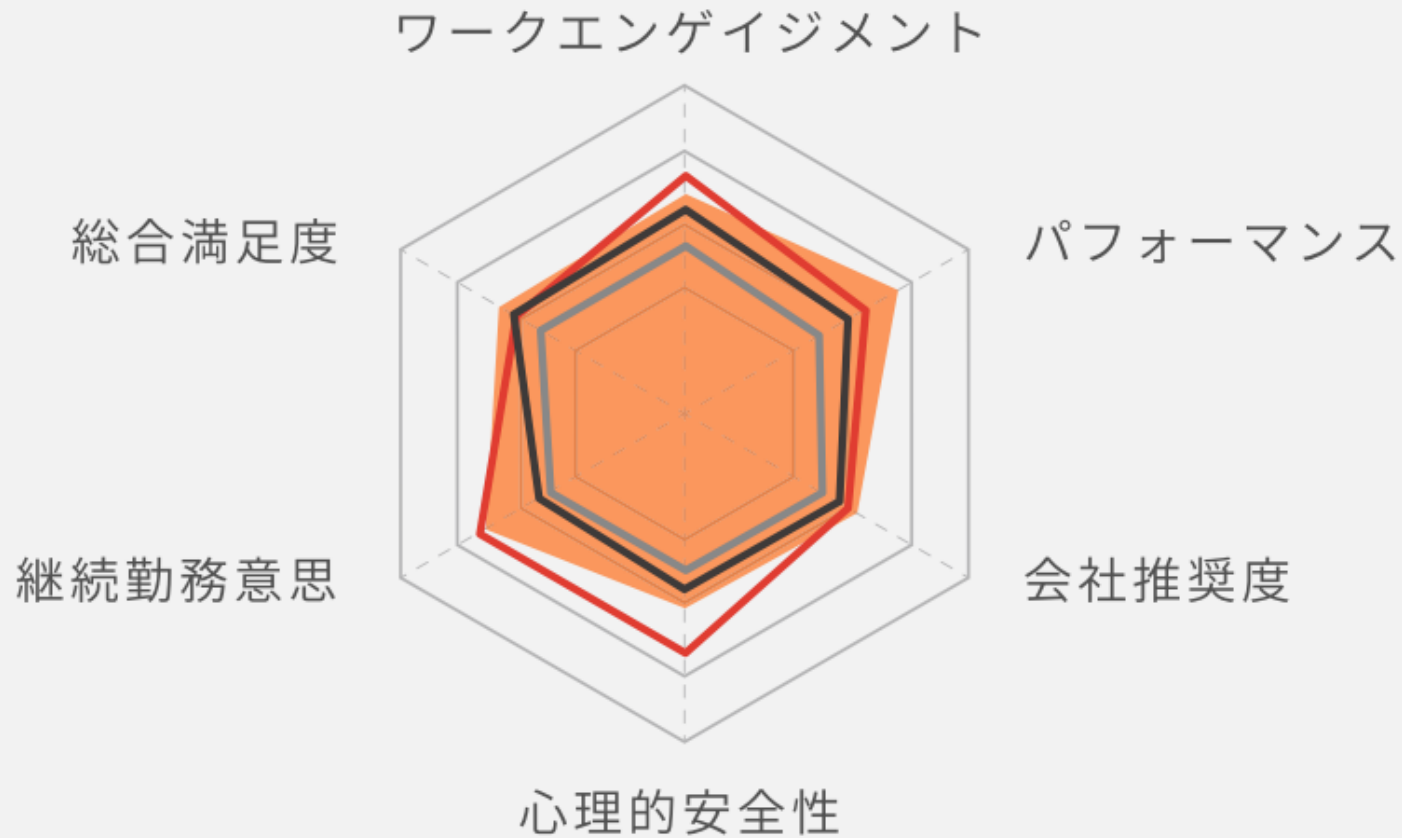
設定している設問の内訳

指標	項目(重要度)	項目(達成度)	自由記述欄
8設問	59設問	59設問	1設問
ワーク・エンゲージメント パフォーマンス 会社推奨度 継続勤務意思 総合満足度	「会社」「上司」 「組織風土」 「職場」「待遇」 「自分と仕事」 6つの領域に関する 重要度	「会社」「上司」 「組織風土」 「職場」「待遇」 「自分と仕事」 6つの領域に関する 達成度	自社で感じている事 や改善要望などを挙げられる記述欄



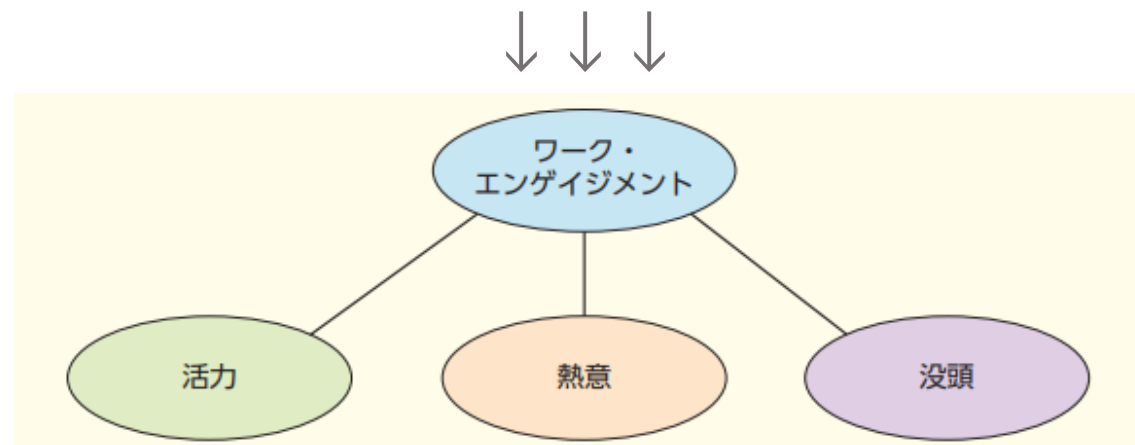
ソシキサーベイで見えてくる指標

主要な指標



ワークエンゲージメントとは

オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli 教授らが提唱した概念



「仕事に誇りとやりがいを感じている」 (熱意)
 「仕事から活力を得ていきいきとしている」 (活力)
 「仕事に熱心に取り組んでいる」 (没頭)



3つが揃った状態として定義された重要指標



プレゼンティズムパフォーマンスとは

スウェーデンの Aronsson らが2000年に発表した論文



「体調不良・病気で休養を取り
仕事を休んだほうが良いにも拘わらず仕事に出る」
この状況をSickness presenteeismという概念化



現在では健康経営の重要指標としても活用される、
労働生産性のパフォーマンス・推定損失額を量る指標



心理的安全性とは

組織行動学を研究するエドモンドソンが1999年に提唱



- (1) 無知だと思われる不安 (Ignorant)
- (2) 無能だと思われる不安 (Incompetent)
- (3) 邪魔をしていると思われる不安 (Intrusive)
- (4) ネガティブだと思われる不安 (Negative)



これら4つの不安要素が無く、
組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも
安心して発言できる状態のこと



その他の指標について

【会社推奨度】

自分の会社を**友人知人に就業先として紹介**したいと思うか？

【継続勤務意思】

この会社で**働き続けたい**と思うか？

【総合満足度】

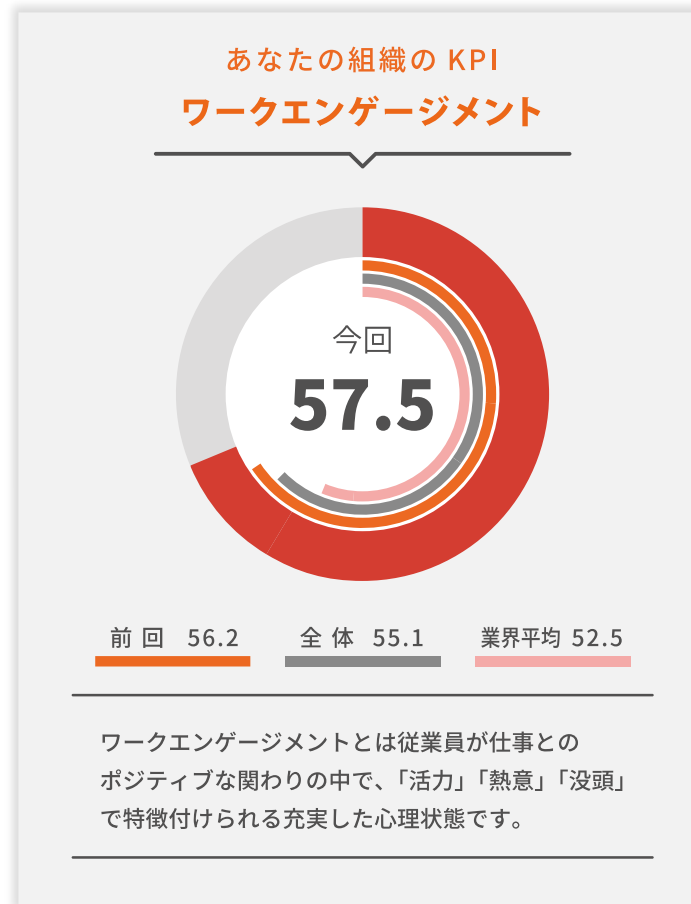
全体としてこの会社に**満足している**か？



「0～10」の11段階で回答いただき組織の状態を可視化



組織のKPI(重要指標)を策定



選べる6つの指標

- ワークエンゲージメント
- パフォーマンス
- 会社推奨度
- 心理的安全性
- 継続勤務意思
- 総合満足度

策定したKPI(重要指標)は59項目と相関があるかを分析

→ 効率良く組織に利く項目を可視化！



サーベイで組織の状態を把握

ソシキスイッチ

情報 太郎

お知らせ

第1回 ソシキサーベイ (2023年5月)

一時保存

仕事をしていると活力が湧いてくるように感じる。

ちがう

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

そうだ

ソシキスイッチ

情報 太郎

お知らせ

第1回 ソシキサーベイ (2023年5月)

一時保存

自社の現場には経営理念が浸透している。

ちがう

ややちがう

どちらでもない

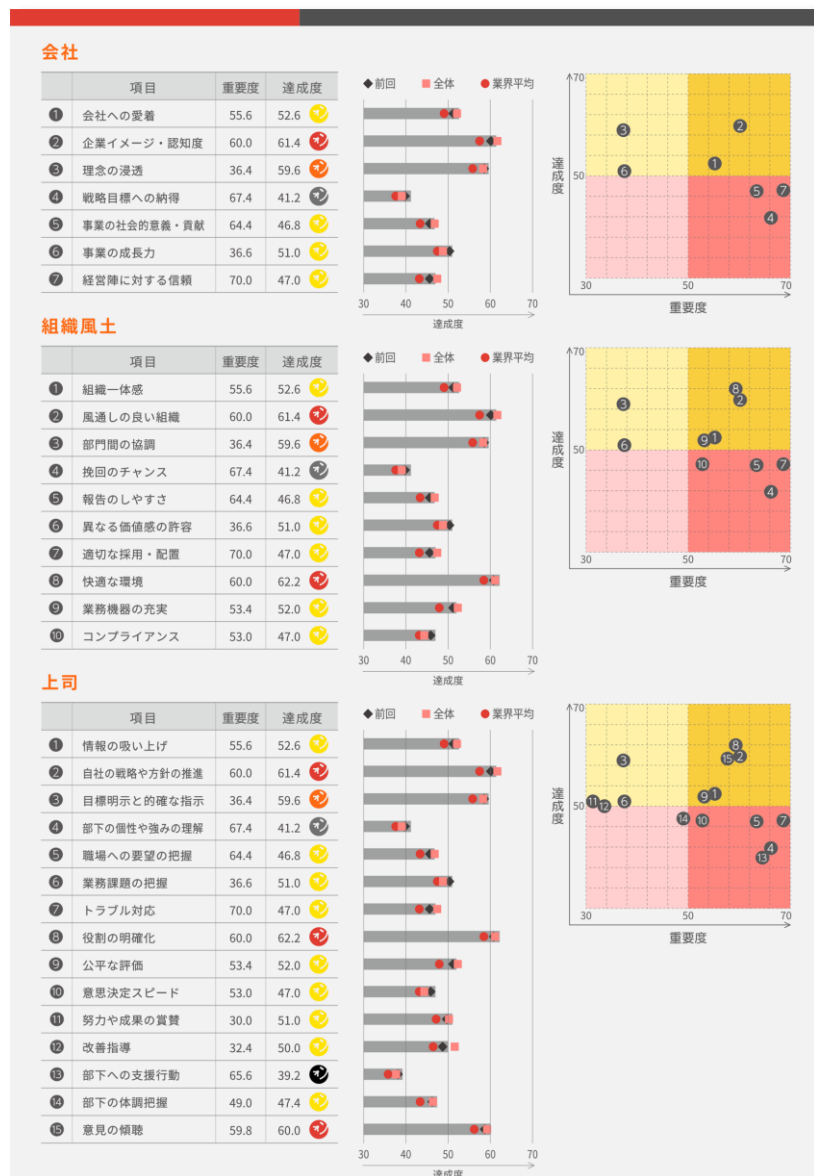
まあそうだ

そうだ

戻る

次へ





59項目で重要度と達成度を可視化

組織風土

	項目	重要度	達成度
①	組織一体感	55.6	52.6 
②	風通しの良い組織	60.0	61.4 
③	部門間の協調	36.4	59.6 
④	挽回のチャンス	67.4	41.2 
⑤	報告のしやすさ	64.4	46.8 
⑥	異なる価値感の許容	36.6	51.0 
⑦	適切な採用・配置	70.0	47.0 
⑧	快適な環境	60.0	62.2 
⑨	業務機器の充実	53.4	52.0 
⑩	コンプライアンス	53.0	47.0 

■ 重要度

従業員が重要と感じている度合い

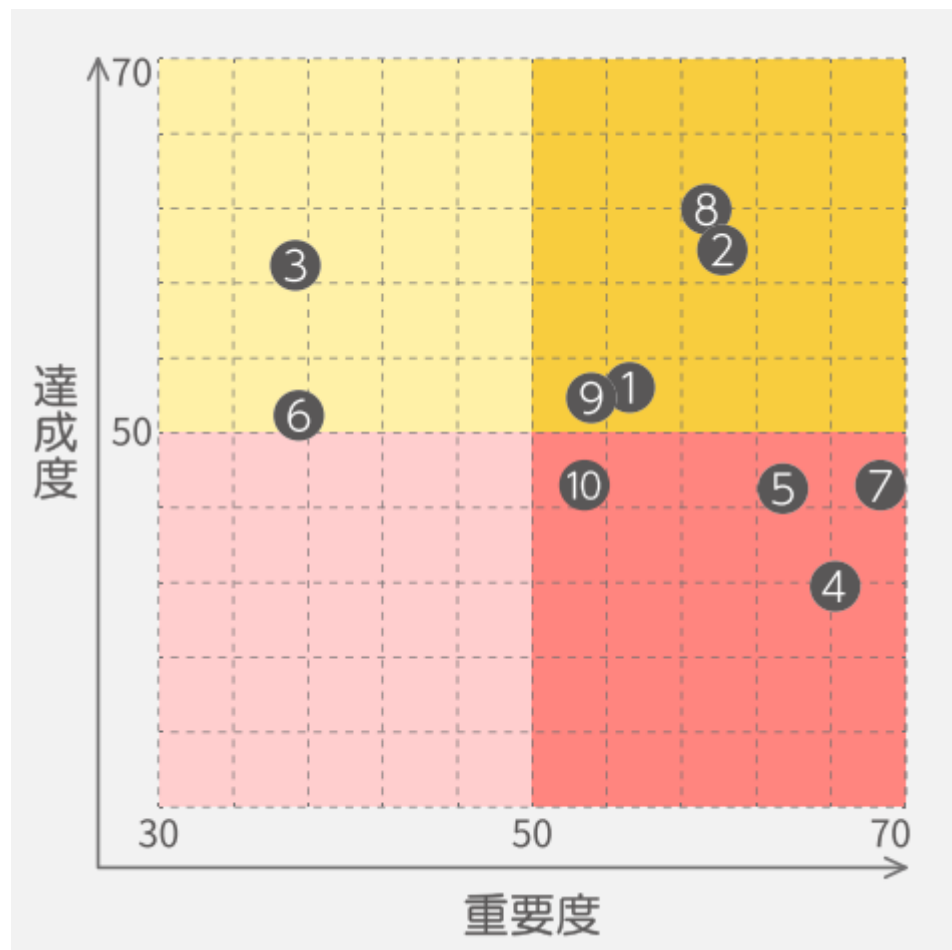
■ 達成度

従業員が達成している、
満足していると感じている度合い

重要度が高く、達成度が低い場合は要改善項目



59項目で重要度と達成度を可視化



■ 横軸（重要度）

従業員が重要と感じている度合い

■ 縦軸（達成度）

従業員が達成している、満足していると感じている度合い

背景色が赤色で、濃い部分の項目は要改善項目



関連度で組織のKPIに利く項目が一目瞭然！

注目すべき項目一覧

領域	項目	重要度	達成度	関連度
自分と仕事	顧客や社会への貢献	55.6	52.6	★★★
自分と仕事	個性や能力の発揮	36.4	59.6	★★★
会社	事業の社会的意義・貢献	64.4	46.8	★★
組織風土	組織一体感	55.6	52.6	★★
上司	情報の吸い上げ	55.6	52.6	★★
上司	努力や成果の賞賛	30.0	51.0	★★
職場	周囲からの尊重	60.0	61.4	★
職場	挑戦のしやすさ	53.0	47.0	★
上司	部下の個性や強みの理解	67.4	41.2	★
上司	役割の明確化	60.0	62.2	★

■ 重要度

従業員が重要と感じている度合い

■ 達成度

従業員が達成している、満足していると感じている度合い

■ 関連度

KPI(重要指標)との相関の高さ

無駄を省き、効率良く組織のKPI(重要指標)の改善に繋げる



目次

情報基盤開発の紹介

従業員満足度調査の動向

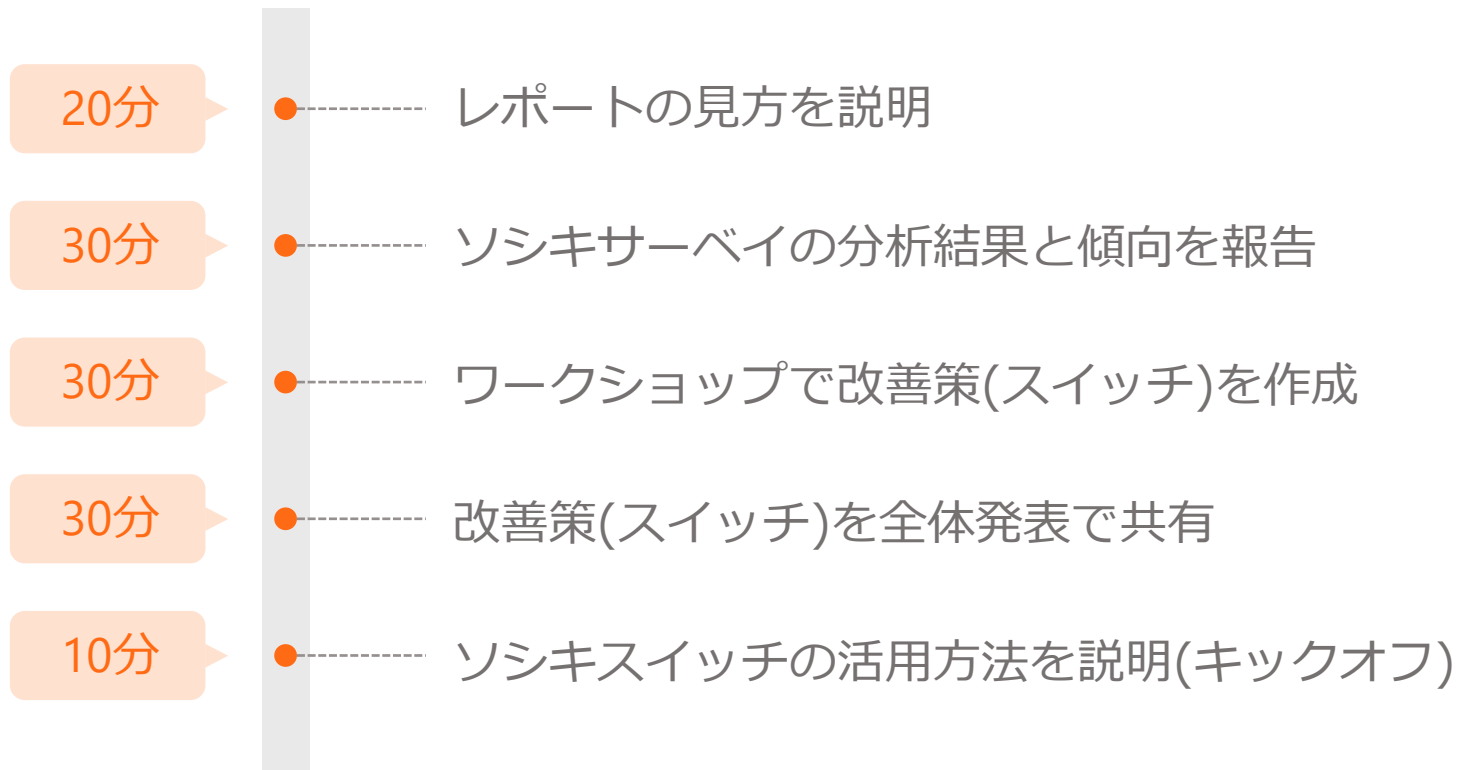
ソシキサーベイ 【Plan、Do】

▶ ソシキ改善推進 【Check、Action】

年間スケジュールイメージ

報告会で改善点をチェック

サーベイを実施後はマネージャー向けに**報告会を実施**
やりっ放しを防止し結果を**ソシキ改善に活用**



※全2時間程度(時間の配分は調節可能)



グループ検討ワークショップのメリット

全ての答えは“現場”にある！

- ✓ 管理監督者自身が、管理する事業場の良い点、改善点を考えるので、**意識づけが図れる**
- ✓ 管理監督者様のご自身で考えるから、**事業場全員を当事者としたアクションプラン**が生まれる
- ✓ グループワークに参加した方同士で取組みを共有することから、**実施意識が高まる**
- ✓ 他部署の取り組みに触れ、相互にアドバイスすると**改善アクション**をより具体的に深化できる
- ✓ 組織全体で定期的に目標の達成度を振り返るので、**継続的な取り組みを期待できる**

ワークショップで挙げられた改善策

「身体負担」が問題 (A社製造部門)

「同一姿勢で」
「一日中繰返す作業がある」
ためでは？



**午前・午後で作業者の分担を
ローテーションさせる**

「役割分担」が不明瞭 (B社管理)

個人に任せたあいまいな
ルールで業務が行われている
と思う。



**作業の手順書、要領書の作成
作業ごとにポイントを明確化**

受講者の感想



ワークショップで改善プラン
を作るため、**主体的に目標を
作成**することができた。



**高ストレス者に対する対応、
ハラスメントの対策**も詳しく
知ることができた。



スイッチ機能でアクションを実行



>
クリック
すると

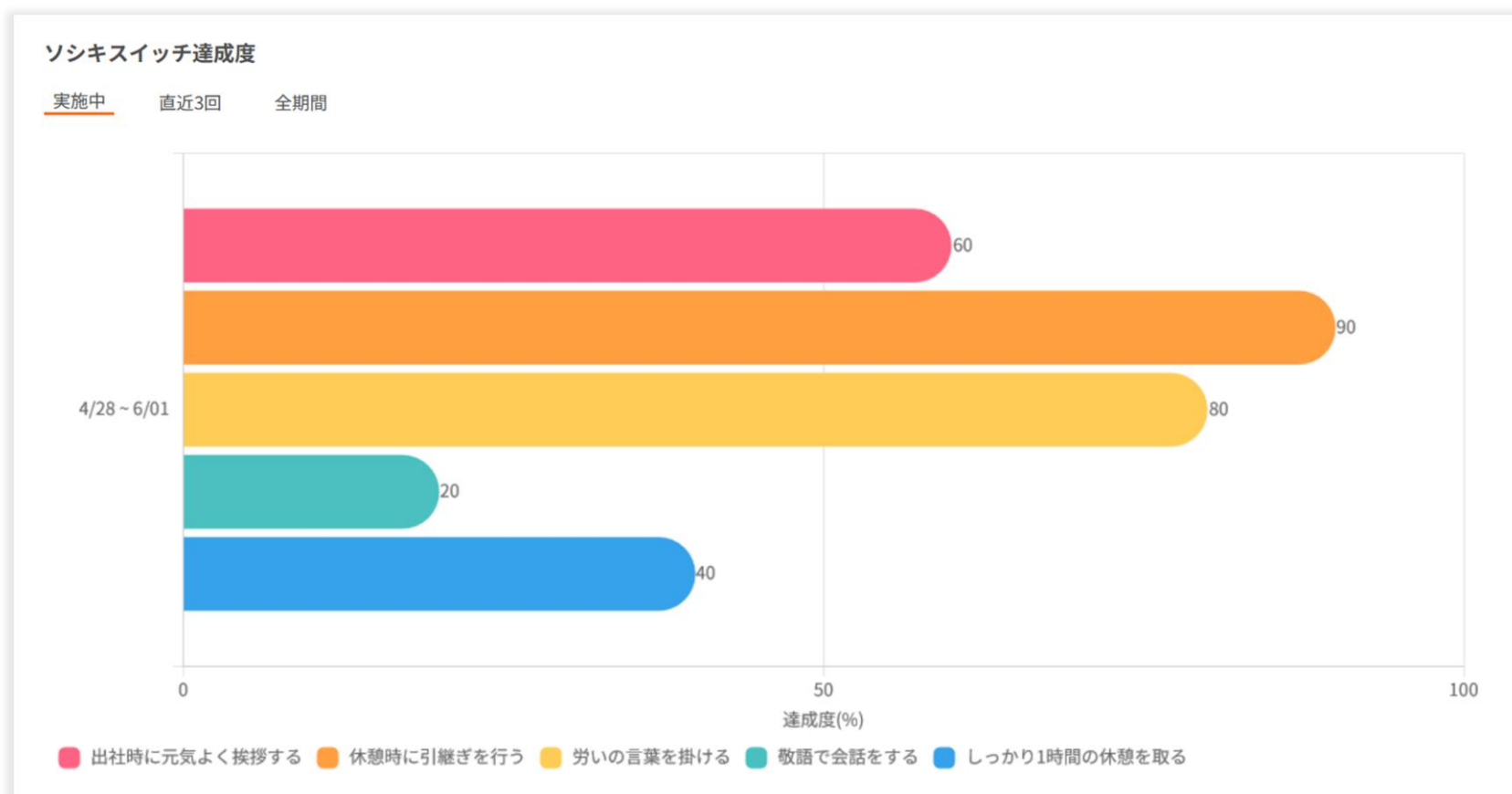


組織のメンバーが確認できるように
報告会で立案した**アクションを設定**

達成できたアクションは
ボタンを押して**顔のマークを笑顔に！**



アクション毎に達成度を確認



スイッチを押すことで達成率が上昇！
アクション毎に状況の可視化が可能



専属コーチの伴走サービスで効率を最大化



専属コーチがマネージャーと共に伴走
挫折しがちな組織改善PDCAを推進サポート！



3つのサポートでマネージャーをアシスト

	オンラインセッション	相談ボード	機能活用アシスト
対応形式	ビデオ通話（ZOOMなど）	チャット形式	電話形式
必要営業日	5営業日～	1～3営業日	即時対応
使用用途	スイッチの立案	お悩み相談	ご利用方法の案内
サポート内容	専属コーチがマンツーマンでオンラインサポートを実施！ 次なる課題解決に向けた、アクションプランやスイッチの立案を支援いたします！	いつでもチャットで悩みごとの相談や職場環境の改善に向けたご相談が受けられます	ログインが少ない スイッチが押されていない ↓ 機能を活用できるように 電話で使い方の説明など実施
イメージ			

目次

情報基盤開発の紹介

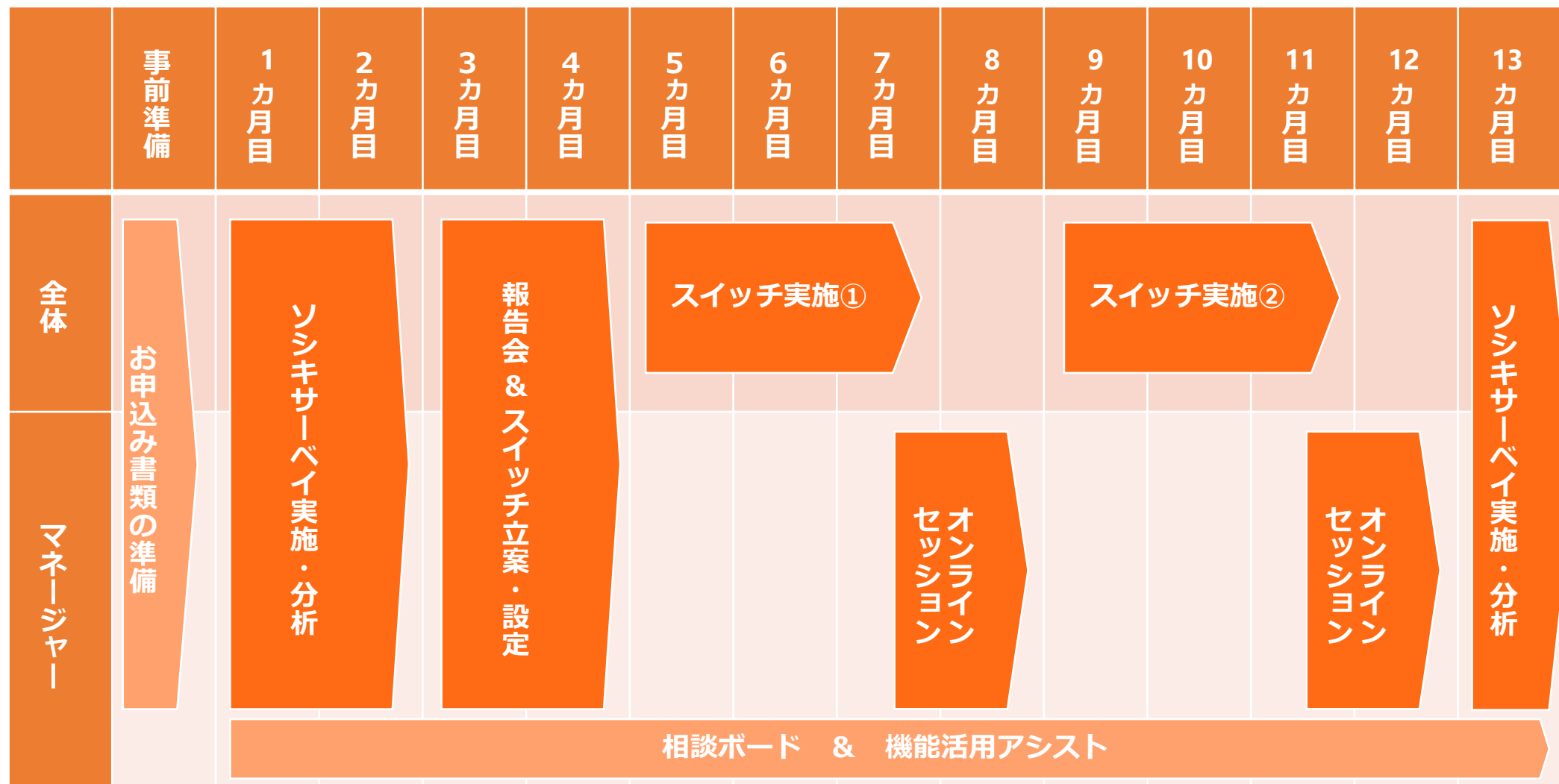
従業員満足度調査の動向

ソシキサーベイ 【Plan、Do】

ソシキ改善推進 【Check、Action】

▶ 年間スケジュールイメージ

組織改善の年間スケジュールイメージ



年間を通して**PDCAのサイクル**を実現！
組織改善を全力でサポートさせていただきます！



株式会社情報基盤開発【会社概要】

所在地	本社オフィス： 東京都文京区湯島4-1-11 南山堂ビル3階 湯島夏目オフィス： 東京都文京区湯島2-18-6 湯島夏目ビル5階
代表者	代表取締役 鎌田長明
創業年月日	2004年8月2日
資本金	1,944万円
社員数	115名
事業内容	1. ストレスチェック事業 「ソシキスイッチ ストレスチェック」サービス提供 2. ワークエンゲージメント&職場環境改善事業 「ソシキスイッチ」、「ソシキスイッチEAP」(ハラスメント対策・従業員メンタルヘルス外部相談窓口) サービス提供 3. AltPaper事業 独自の画像認証技術による手書きアンケートの自動入力ツール及び入力代行サービス提供 4. SI事業 AI連携システム構築、その他システム構築・ソフトウェア開発
取引銀行	みずほ銀行、三井住友銀行、商工中金、きらぼし銀行、横浜銀行、香川銀行、朝日信用金庫、三菱UFJ信託銀行、日本政策金融公庫、ジャパネット銀行

ソシキスイッチサービス お問い合わせ窓口



0120-922-552

※平日10:00～17:00



eisen@altpaper.net



<https://www.altpaper.net/ss>

