



株式会社ミナジン 取締役 野崎友邦

すべての会社を人事部を
MINAGINE

みんなの人事部 [ミナジン]

株式会社 ミナジン

●社員数

35人

●サービス部門

6つ (うち、3部門は昨年立上げ)

●拠点

3つ



2つの課題を抱えていました。



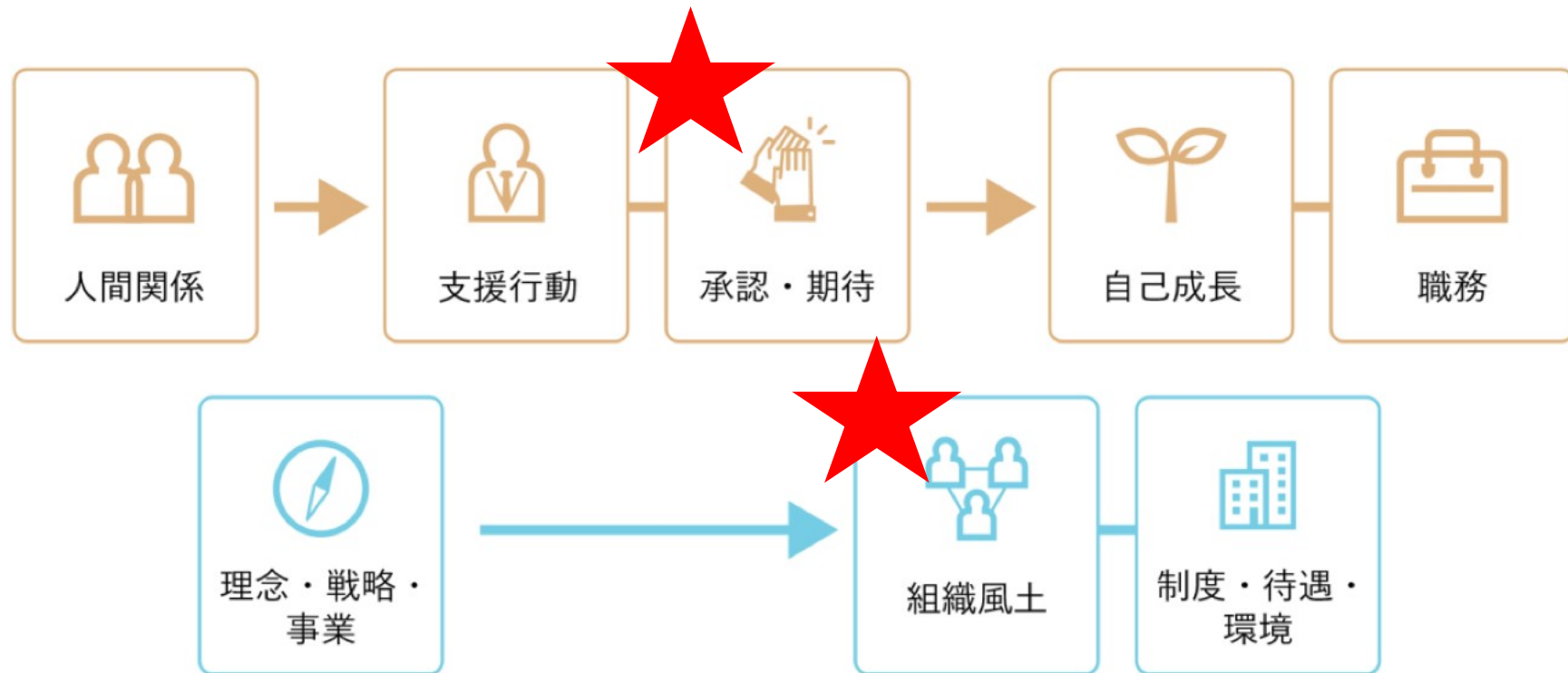
全国に新部門が
次々と立ち上がる中で
互いの業務が見えづらくなり
連携が難しくなった



承認・期待されているという
意識も低かった



エンゲージメントスコア改善の取組を開始



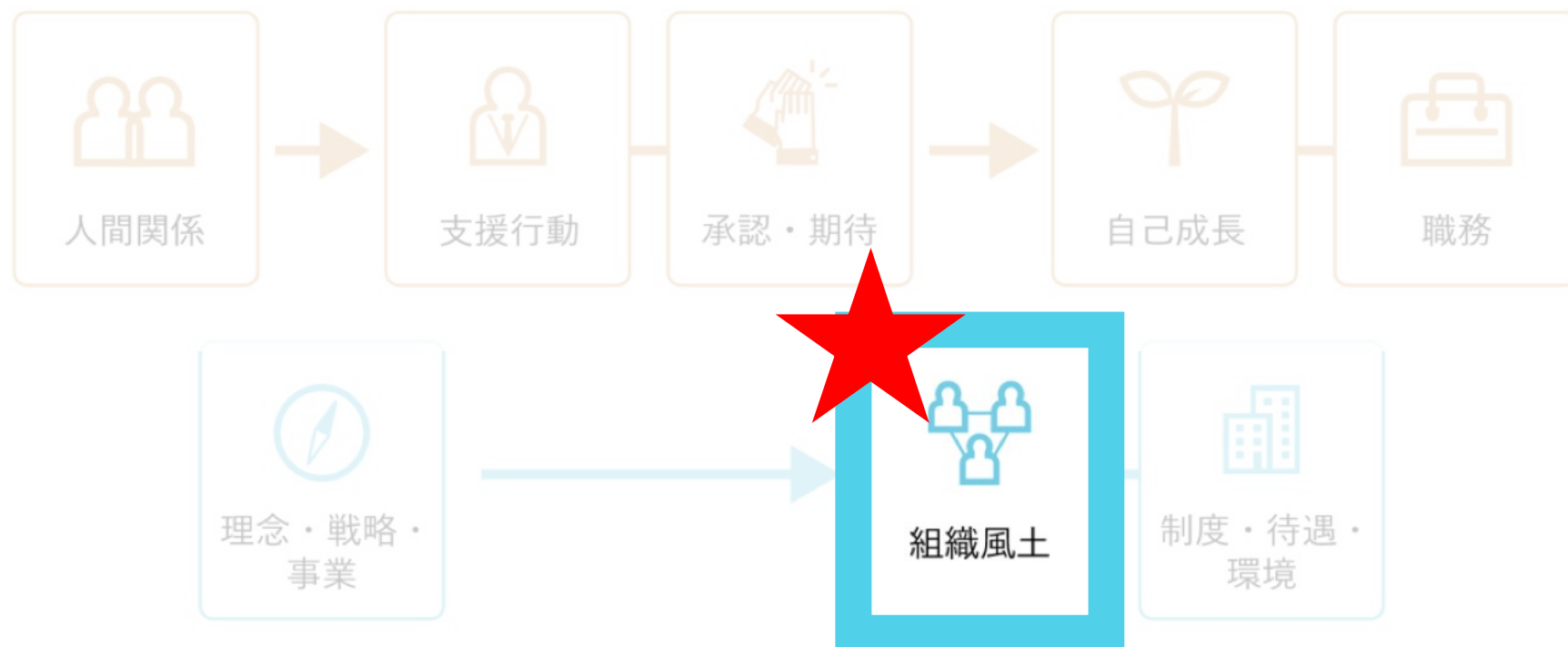


Uniposに期待したこと

- “ポジティブ”な連鎖が起きる > “ネガティブ”へのリアクションの不毛さ
- 人事制度が目的にしてもリーチできていない色々なところに届く



課題 1：組織風土（部署間の協力）



全員の貢献を一つのタイムラインに共有



Satoshi Suzuki @suzuki 11/26 21:10

クロスセル推進に向けて、勉強会を企画・実行してくれてありがとう！拠点は違いますが、引き続き連携して頑張りましょう！ **#部署を超えて**



Shogo Tanaka



ポイント1：内容はもちろん、評価者も被評価者もオープンに。

ポイント2：×強制された「報告」 ○「主体的な書き込み」

ポイント3：**ハッシュタグ**をつければ行動指針も自然と浸透

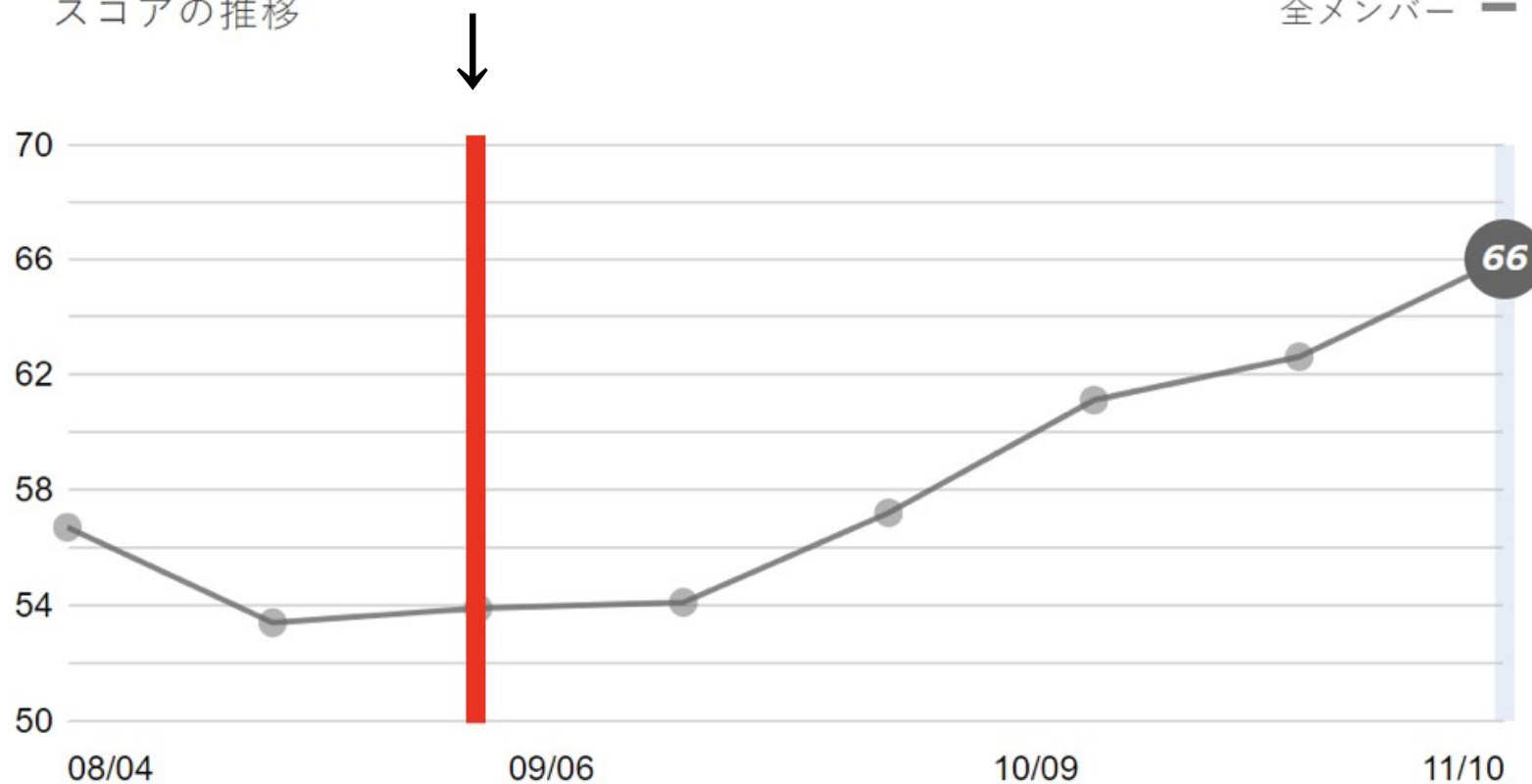
結果：「部署間での協力」スコアUP

分析



スコアの推移

全メンバー



“wevox” より

行動にも変化が



これまで知らなかった
他部署の情報を知り、
各サービス部門持ち回りで、
サービス説明会とクロスセル推進を
自発的にやり始めた。



課題 2：承認・期待



言葉と「拍手」でオープンに称賛する



きみか たけうち @sato 10/26 19:15

色々なことに挑戦し、成功事例を作ってチームに共有してくれたり、チームの勤怠問題を解消するために退社を促進するbotを作ってくれ意識改革してくれたり、誰よりも貪欲に知識を吸収し、考えまくり、行動してくれる姿を側で見てきたので、田中さんのMVP受

Eriko Yamamoto:60
ueno:58
Satoshi Suzuki:17



135



+120

Shogo Tanaka



Unipos

称賛に共感した第3者が、評価者と被評価者の双方に最大60ポイントまで便乗して送ることができる

「拍手」機能。

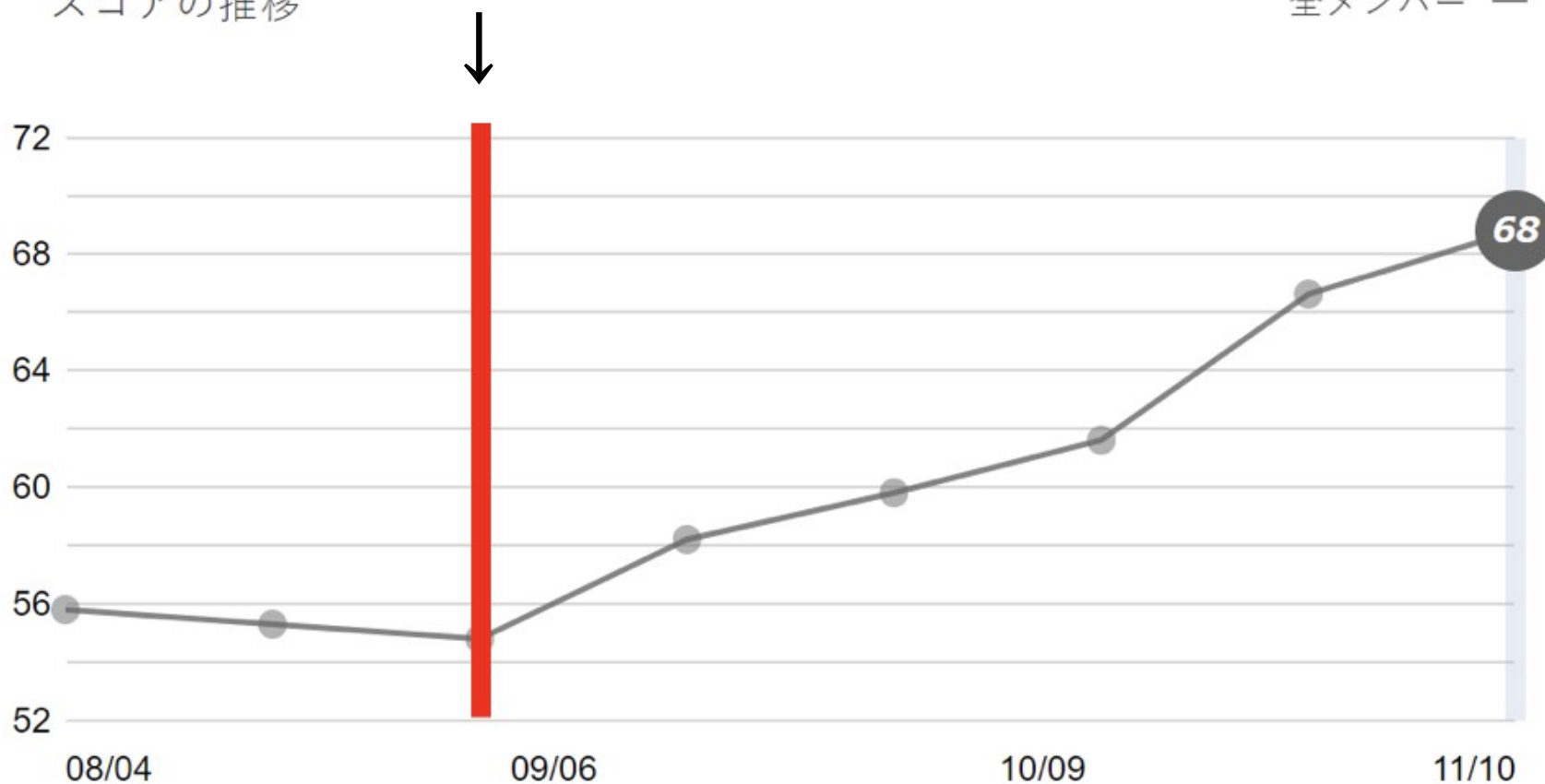
結果：「成果に対する承認」 スコアUP

分析



スコアの推移

全メンバー



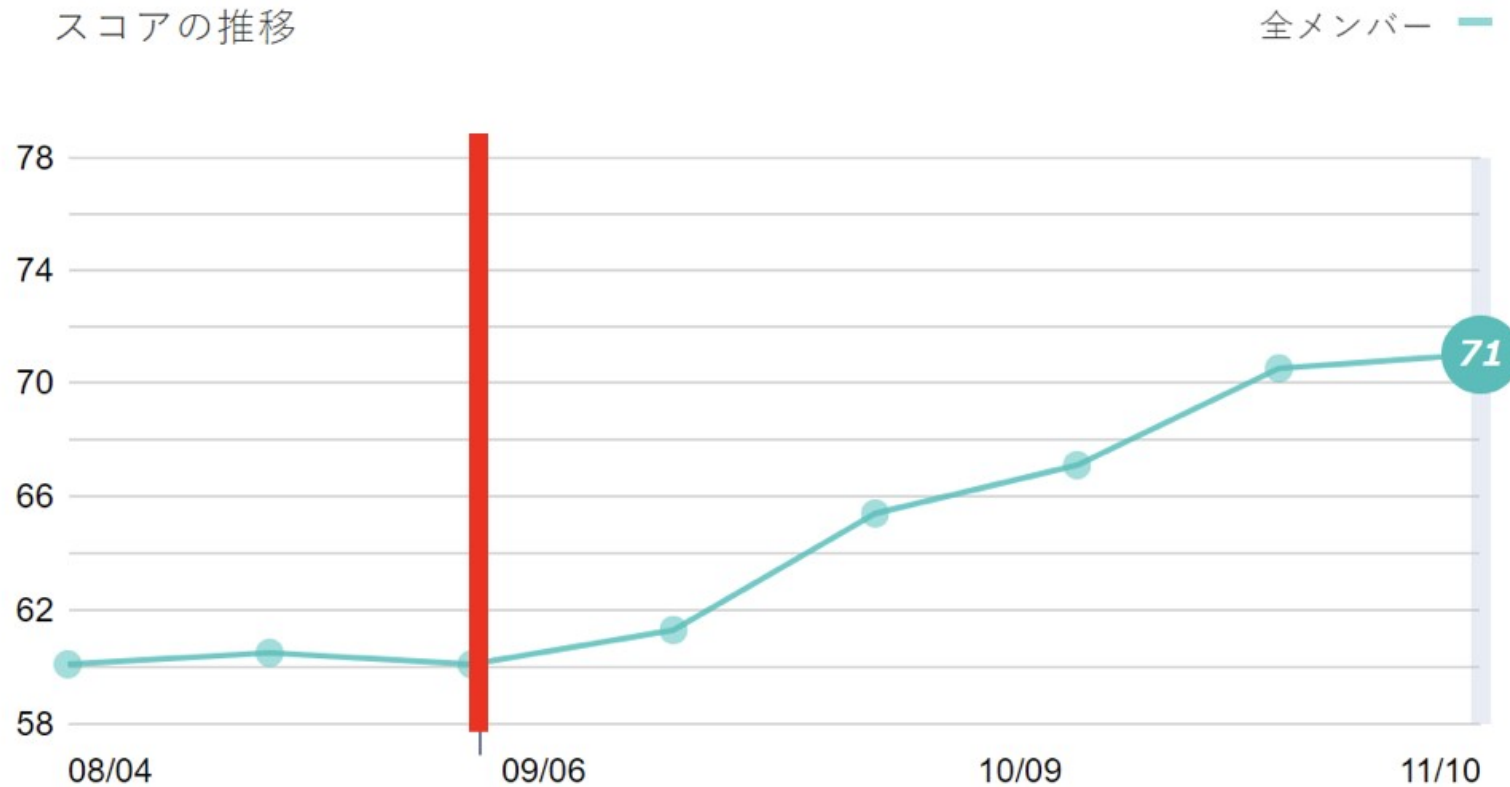
“wevox” より

副次的な効果もありました。



「事業やサービスへの誇り」スコアも上昇

分析



ただ「知る」ことの効用があった

“wevox” より

その他、上昇した要素

- ▶ 目標達成意欲
- ▶ 仕事へのやりがい
- ▶ 達成感
- ▶ 待遇・制度・環境



最もエンゲージメントスコアが
低かった部署に導入すると...



Before

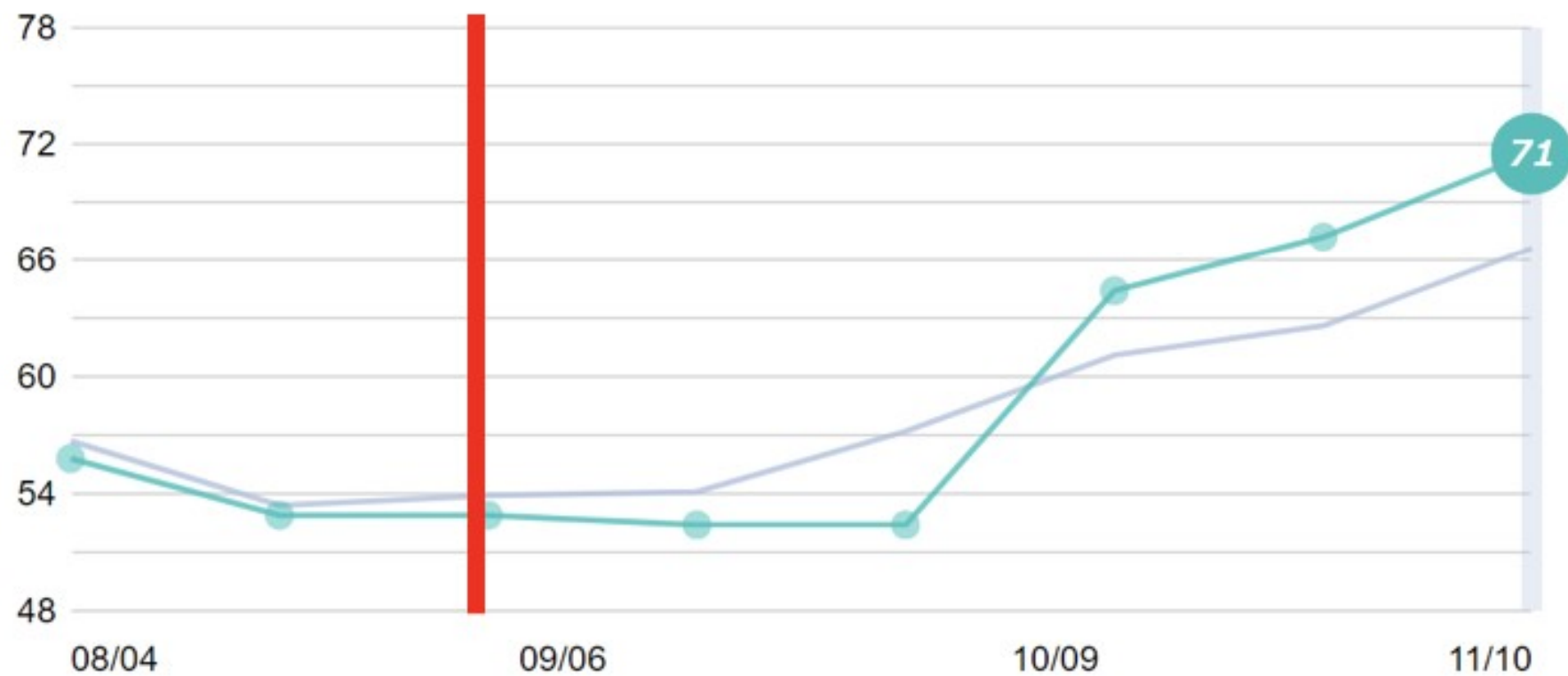
- ▶ 半年で10人中7割が退職、入れ替り
- ▶ マネジメントの不在から、長時間労働となり、業務品質も低下



初回のエンゲージメントスコアも
各項目軒並み低かった

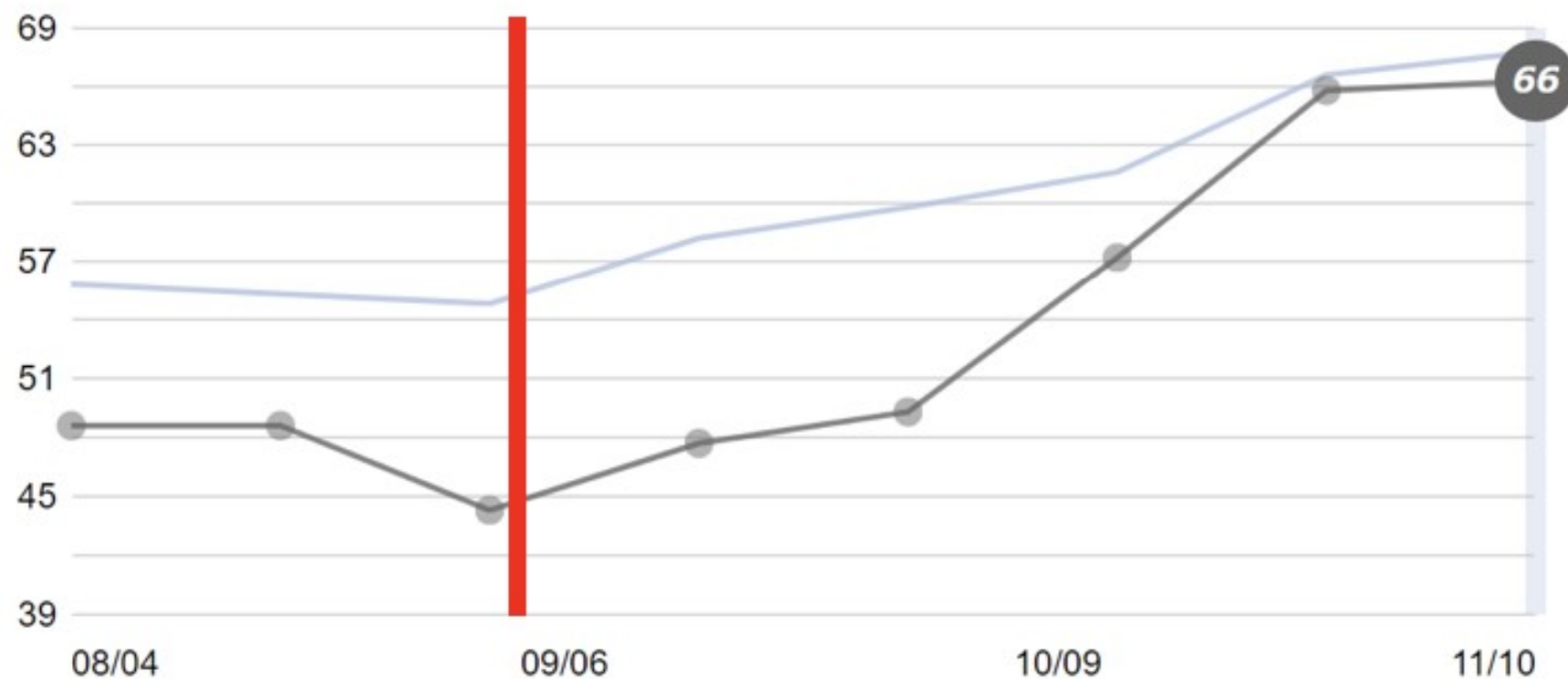


After : 「部署間での協力」

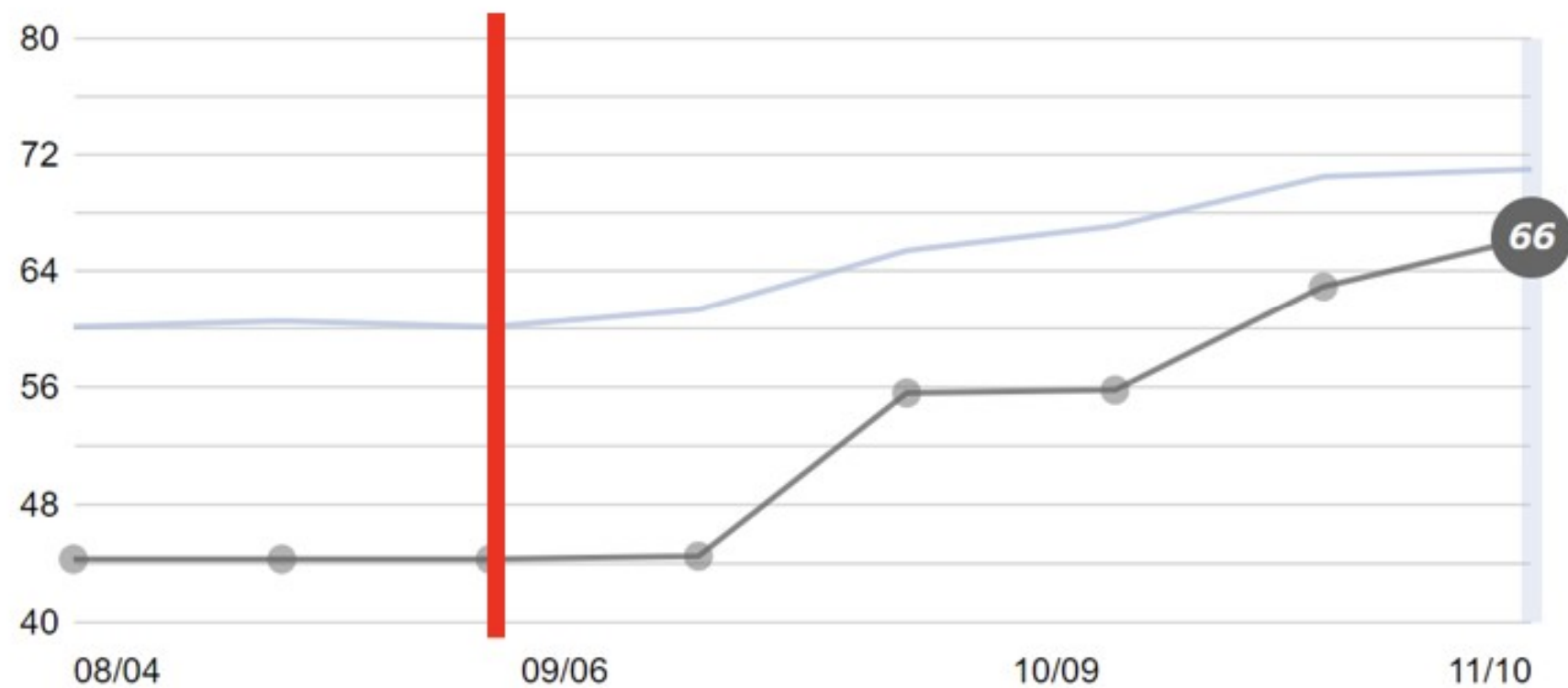


“wevox” より

After : 「成果に対する承認」



After : 「事業やサービスへの誇り」



3つの新しい発見

1. 評価者 & 被評価者

①最もたくさん投稿した人

積極的に人の良いところを見つけ、
社内に共有した人

カード送信数

	送信者	count ▼
1.	miami_d_sai	27
2.	maeda.hidenori	17
3.	hidemi	17
4.	atsushi	16
5.	okamotomaki	16

②最もたくさん投稿された人

最も社内で、賞賛・評価・感謝された人

カード受信数

1 - 30 / 30

	受信者	count ▼
1.	natsuki	25
2.	okamotomaki	17
3.	kusaba_and_gabbana	16
4.	gonta	16
5.	matsuda	15

- ①と②は顔ぶれが違う（プレイで引っ張る役割とチアアップする役割）
- ①と②の両方に顔を出した社員
- ②のトップは管理部門の新入社員

2. 価値観の共有・共感



Uniposデータ (MINAGINE)

← 拍手ランキング (3/6 ページ) →



2017/10/01 - 2017/12/31

拍手の多い投稿

				拍手した人数	拍手数
送信者	受信者	内容	投稿日時	拍手した人数	拍手数
1. mandy.n	natsuki	Uniposの10月度、最も投稿されたのが高野さんでした。社内の全部...	2017/11/07	17	75
2. mandy.n	hayashi...	あらためてLCRにマックスのスタッフをもっていかれそうになって...	2017/10/12	16	88
3. mandy.n	okamoto...	土曜日のベストプレゼンテーションでした！現状の問題意識、解決...	2017/10/02	15	89
4. maeda.hid...	takayama...	労務監査商材の提案資料作成、その後の監査項目リスト作成に尽力...	2017/10/02	14	95
5. morikawa	kusaba_a...	社内のヘルプデスクとして、MINAGINEだけではなく、その他もろ...	2017/10/25	13	59
6. hiroyuki	hayashi...	林さん！定期的に、朝とか夜の空いている時間に電話して気かけ...	2017/10/18	13	55
7. okamoto...	matsuda	お世話係ありがとうございます！もしかしたら、なんで僕？？って...	2017/10/02	13	50
8. takeishi.to...	miami_d...	今日はPCのメンテナンスありがとうございました。業務に必要なツ...	2017/11/08	13	61
9. mandy.n	okamoto...	Uniposの10月度、最も投稿した人&最も投稿された人の上位5人に...	2017/11/07	13	62
... fujii.masa...	matsuda	昼休みに色々話を聞いてもらってありがとうございました。執務...	2017/10/10	13	53

3. インセンティブが目的化しない



“1人1票”の人事評価の権限移譲
社長も社員も等しく、
毎週400ポイント送る権利を持つ。

一度の称賛で送られるのは
缶ジュースを買うくらいの金額。
インセンティブになりながらも、
お金が目的にならない。



Uniposによる マネジメント改善の可能性



▶ Unipos と経営者

- ✓ 経営者の仕事の40%は情報の収集
- ✓ 実際、経営者の主要な仕事は判断よりもコミュニケーションであり、
かつできるだけ即時性の高いコミュニケーションが使われる（H. ミンツバーグ「マネジャーの仕事」）
- ✓ 経営者の社内コミュニケーションと幹部との共有の限界



▶ プロフェッショナリズムとUnipos

- ✓ “褒められるためにやるわけではない。ましてや小金の為に。”
- ✓ “こんなことが評価に値するのか？（そんなことで褒められたくない） ”
- ✓ 個人としてのプロ意識が組織にもたらす負の側面



Uniposに教えてもらったこと



それは、我慢。



経営判断にはビジョンとスピードが必要。
だが、急いではいけない領域もある (特に人の気持ちに関する部分)

Uniposの投稿を見て (Uniposはコメントできない) 、
ちょっと一呼吸置くことで、

- ▶ 経営者、人事部、マネジャーが「不要な」介入をしてしまい、
組織の**自律的**な流れをして台無しにしてしまわずに済む。
- ▶ (組織が) 信頼できるから任せるのではなく、
任せるから (自分が) **信頼**できるようになる (側面がある) 。

