



MINAGINE

HR-techの活用事例と人事の役割

株式会社ミナジン

Copyright(c) 2017 MINAGINE Co., Ltd All Rights Reserved.

1

当社について

1. 当社について | 会社概要と沿革

MINAGINE

会社概要

会社名	株式会社ミナジン
設立	1976年会社設立／1989年現事業創業
資本金	40,000千円
代表	佐藤 栄哲（代表取締役社長）
従業員数	75名（2016年9月時点、うち契約社員40名）
決算月	3月
所在地	大阪本社：大阪市北区堂島1-5-17 堂島グランドビル6F 東 京オフィス：東京都千代田神田錦町1-21 宗保第一ビル4F
所属・加盟団体	盛和塾（大阪） 一般社団法人EOジャパン



沿革（提供サービスについて）

人材サービス 1989～	1990年、花の万博による人手不足をビジネスチャンスと捉え創業。登録型スポットアルバイトを業界に先駆け展開。 オフィス系の人材派遣サービスを開始。 製造業向けのアウトソーシング、人材派遣サービスを開始。
MINAGINE 研究・開発 2005～2008	MINAGINE 事業構想を立案。 人事労務ソリューション事業部を発足。「みんなの人事部」をコンセプトに、企業と従業員が共に成長するサービスの研究、開発を開始。 神戸大学金井教授とキャリア・モチベーション、リーダーシップに関する共同研究を開始。
MINAGINE リリース 2009～	2009年：『MINAGINEセミナー』開始 2009年：『MINAGINE就業管理クラウド』開始 2010年：『MINAGINE給与明細クラウド』開始 2010年：『労務管理（給与計算・保険手続）代行サービス』開始 2010年：『人事制度コンサルティング』開始 2012年：『MINAGINE社会保険労務士事務所』を開設 2015年：『MINAGINE人事評価クラウド』開始 2016年：『社会保険労務士法人ミナジン』へ組織変更

すべての会社に人事部を

MINAGINE

[みんなの人事部]

「みんながいきる場所」とは、個人が組織が目的・目標の達成感を味わい、成長を実感出来る場所、安心できる未来（会社の永続的发展）がイメージ出来る場所。仲間と共に自らの誠実さを育み合える場所。

本来、会社とはそういう場所ではないでしょうか。

私たちは、そんな会社を作るチカラが「人事」にはあると信じています。

自らの仕事に誇りを持ち、仕事を通じて生きがい・やりがいを日々感じ、人のお役に立っている自分を実感出来る。

そういう人があふれる会社を作りだすことが「人事」にはできると信じています。

私たちは、日本全国のすべての会社に、本質的な「人事」サービスを提供したい。そして、日本全国の会社が「みんながいきる」場所になっていくサポートをしたいと思っています。

子供や家族、大事な仲間などに、仕事のことをイキイキと語る人が一人でも多くなるような会社・家族・社会創りに貢献すること。これが我々の使命です。

1. 当社について | サービスラインナップ

MINAGINE

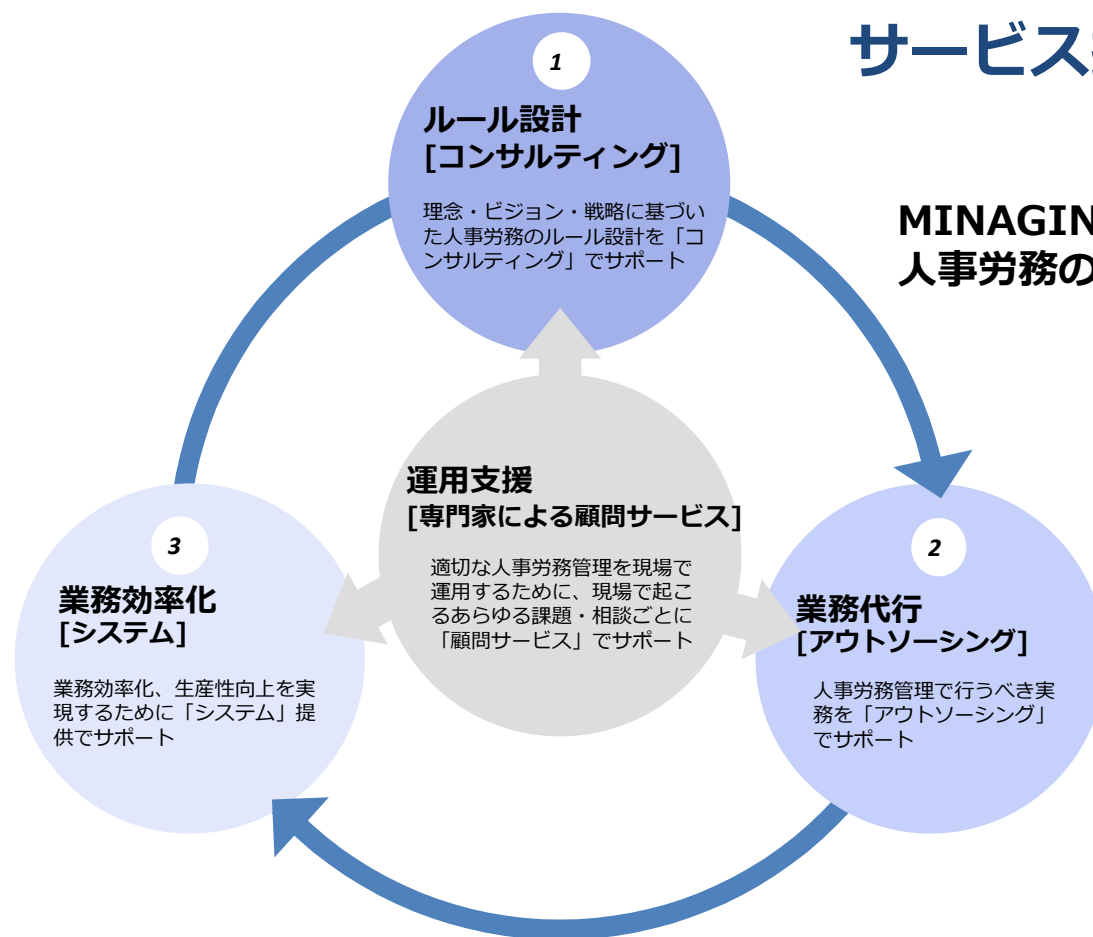
ルール設計から顧問サービスまで、人事部門（人事・労務）で起こる業務を総合的にサポートしています。

ルール設計 「コンサルティング」	運用管理 「アウトソーシング」	業務効率化 「システム」	問題解決 「顧問サービス」
システムの導入やアウトソーシングの開始前に制度設計や、ルールの整備、見直しを行います。	明確化されたルールに基づき、当社が安定した運用、サポートを行います。	運用可能なルールを設定できるため、マスタ設定もスムーズで自社での効率的な運用が可能です。	法律・ルールと人事労務の業務運用実態とのギャップの把握や、現場で起こるあらゆるイレギュラー事象やトラブル対応など、社労士資格者や人事コンサルタントが問題解決を支援します。
人事制度コンサルティング 就業ルールブック作成 就業規則・各種規程作成	給与計算アウトソーシング 保険手続きアウトソーシング 年末調整アウトソーシング	人事評価システム 就業管理システム Web給与明細	労務顧問サービス 労務トラブル解決サービス

MINAGINE（ミナジン）とは、「みんなの人事部」を略した呼称です。
企業で働くすべての人にとって、より良い人事・労務機能を提供するためのサービスとは何か？
そのことを突き詰めて、実用化できたサービスを総称し、「MINAGINE」ブランドで提供しております。

サービス提供体制

MINAGINEは、
人事労務のワンストップ・ソリューションでご支援いたします。



1. 当社について | お取引実績（一部）

MINAGINE

同業、同規模の会社の中でもよりコンプライアンス意識の高い、
上場企業グループ会社、新興市場上場のIT企業、外資系企業に多くご利用いただいています。

東証一部上場企業



東証一部上場企業グループ企業



NISSAN CARRIER



外資系企業



MARSH



MERCER



ITベンチャー企業



Fringe81



Fablic



2

働き方改革と人事の仕事

「働き方改革」の背景には「雇用形態の多様化」があります。以前は、新卒一括採用を行い終身雇用というスタイルが一般的でした。しかし、いまやこの形式は崩れ、人材が流動化しつつあります。企業は自社とマッチした人材の採用を効率的に行い、パフォーマンスを発揮してもらうための施策を行わなければなりません。

これまで、多くの経営のトップが「人事は大事だ」と口では言いつつも、コストと時間をかけていない事態が往々にしてありました。大切なのは、**「人材の活用・引き止めが企業の最優先課題である」と経営トップが認識し、優先度を上げることです。**

人事の方々にとっても、非常に難しい時代に入ってきていると思います。これまで人事の仕事の多くはいわゆる事務管理が中心で、経営に直接的に貢献する側面は相対的には少なかった。しかし今後は、「人事」と「経営」が近づきながら、経営の意思に人事機能をより明確に乗せる必要があります。テクノロジーを活用しながら人事施策を実行し、経営課題を効率的に解決すべき局面に達しつつあると言えるでしょう。

人事領域における課題で、最も急務なのは「労働時間の管理」です。

現状、多くの社員は労働時間で管理されています。しかし、働き方がますます多様化しているので、業務内容や働き手の健康状態によって労働時間のとらえ方は様々であるはずです。画一的に「8時間勤務ならOKで、10時間勤務はNG」と、機械的に管理をする方法は徐々に実態にそぐわなくなっていくでしょう。

したがって、ただの時間軸での評価だけではなく、その人自身のコンディションや成果の測定が求められてきています。業務の内容を明確化し、成果に基づく評価をすること。そして、どんな方法で、労務管理をおこなっていくべきか。テクノロジーを使った新しい形の労務管理方法が求められているのではないかと思います。

●経産省がHRテクノロジーに期待するものとは？ ●HR-Solution Contest ～ 働き方改革×テクノロジー 「IoT Lab Connection」の狙いを聞く【経済産業省参事官・伊藤禎則さん】 ● BizHint HR 編集部

日本IBMの“HRテクノロジー5つの柱”

1. 最先端テクノロジーをHRシステムに導入
2. 人事業務の効率化による、1人当たり生産性の向上
3. 退職者未然防止など、データ活用による予防的な対策
4. エンployeeエンゲージメント（従業員と組織との絆）への注力
5. 1～4の活用により、人事の仕事を事務作業からコンサルティングへシフト

- BUSINESS INSIDER JAPAN AI時代の人事「HRテック」では退職予備軍までわかる？ 日本IBMに聞いてみた。
- <https://www.businessinsider.jp/post-107537>

「自社にとっての働き方改革」に 取り組むことが重要

- 自社のリスク、課題を客観的に認識する
- HR-techを活用して「人事の仕事」を改革する
- コンプライアンスとともに組織の「エンゲージメント」を高める

労務管理の取組事例

長時間労働（100時間／80時間）の
抑制への取組

HR-techを使った 取組事例

- ①離職リスクを客観的に認識する
- ②「エンゲージメント」を軸に、
自社の課題を把握する
- ③組織風土を改革し、離職を抑制する

3

労務管理の取組事例

勤怠管理システム

長時間労働が常態化したITベンチャー企業

MINAGINE

労働時間抑制の事例

超過勤務時間の計算方法を見直し！ 長時間労働の社員を1/3まで減少

株式公開準備を期に勤怠システムの導入開始。
長時間労働の常態化解消のため、機能化を実現しました。



悩み 相談内容

急成長中のITベンチャー企業様よりご相談をいただきました。業界柄、長時間労働が常態化していましたが、株式公開準備を期に、MINAGINE 就業管理を利用していただくようになりました。MINAGINE 就業管理の利用後も、なかなか長時間労働の常態化は解消されなかったのですが、社会的情勢もあり、本格的に対応を進めたいと検討していました。長時間労働常態化の解消の為に、いくつかの施策を検討していましたがどの施策もシステムの標準機能では対応できなく、労務担当者様が作業して資料を作成するには、かなり手間と工数がかかる見通しでした。この為、弊社に機能化の相談が来しました。

取組内容

**今月の超過勤務が何時間になるか予測して、
一定の時間を超えそうならマネージャーに通知する**

- 100時間以上残業した社員には翌月特別休暇を付与
- 80時間以上残業した社員には有給の取得奨励

解決ポイント

過去データではなく、月中のデータを活用して、リアルタイムに「抑制」を働きかける。

「時間外労働の法的上限規制の導入」

- 現行の「時間外労働の限度に関する基準」を罰則付きの強行法規に格上げ
- 臨時的な事情により労使合意した場合でも上回ることができない上限を設ける

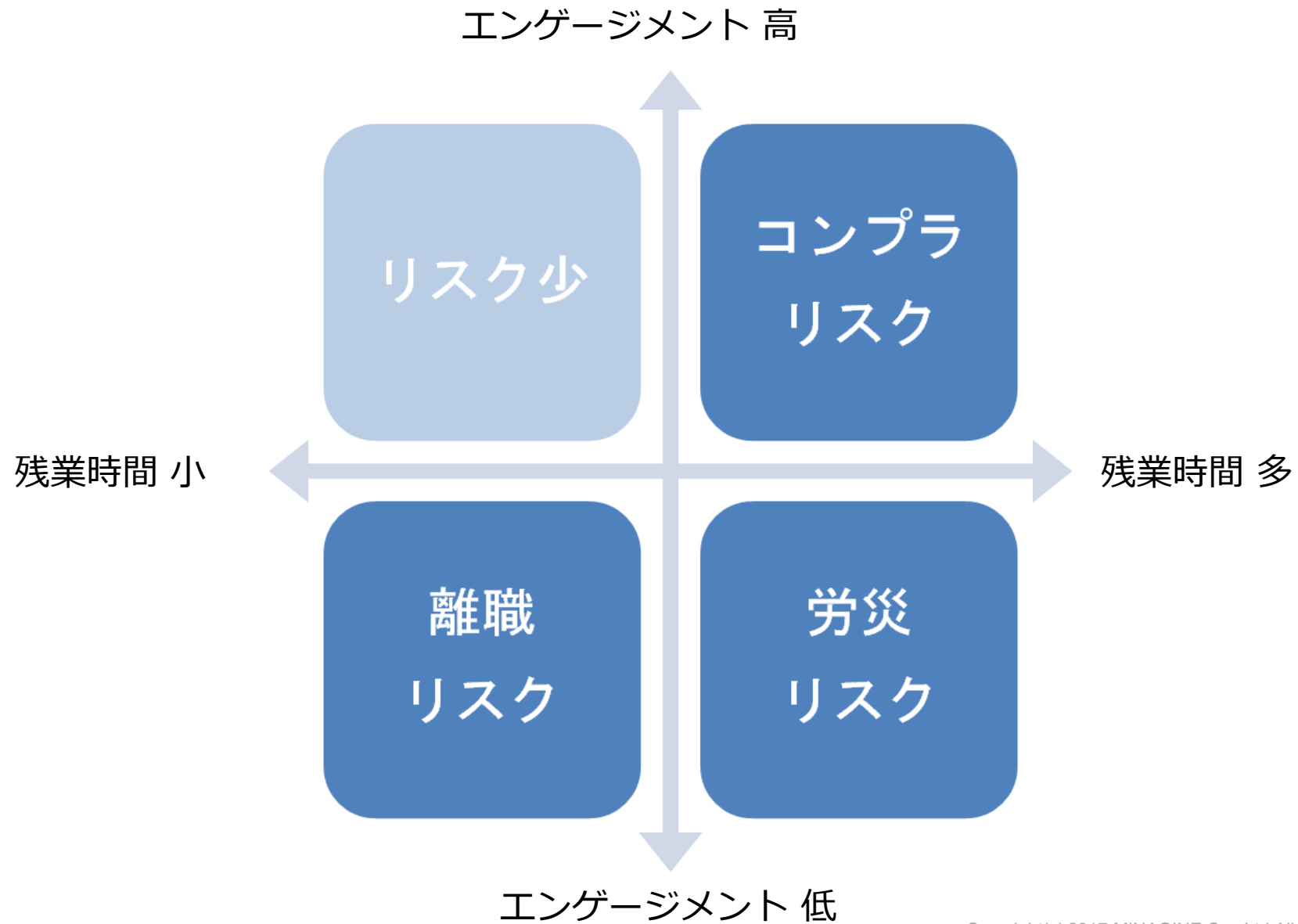


社内体制確立が事業主の責務としてさらに強く問われることに

- 過重労働防止
- 時間外労働の適正把握
- 不払い残業撲滅

3. 労務管理の取組事例 | 労働時間管理だけでいいのか？

MINAGINE



4

HR-techを使った取組事例

4. Hr-techを使った取組事例 | ①離職リスクを客観的に認識する MINAGINE

MINAGINE

MINAGINEについて

勤怠管理システム

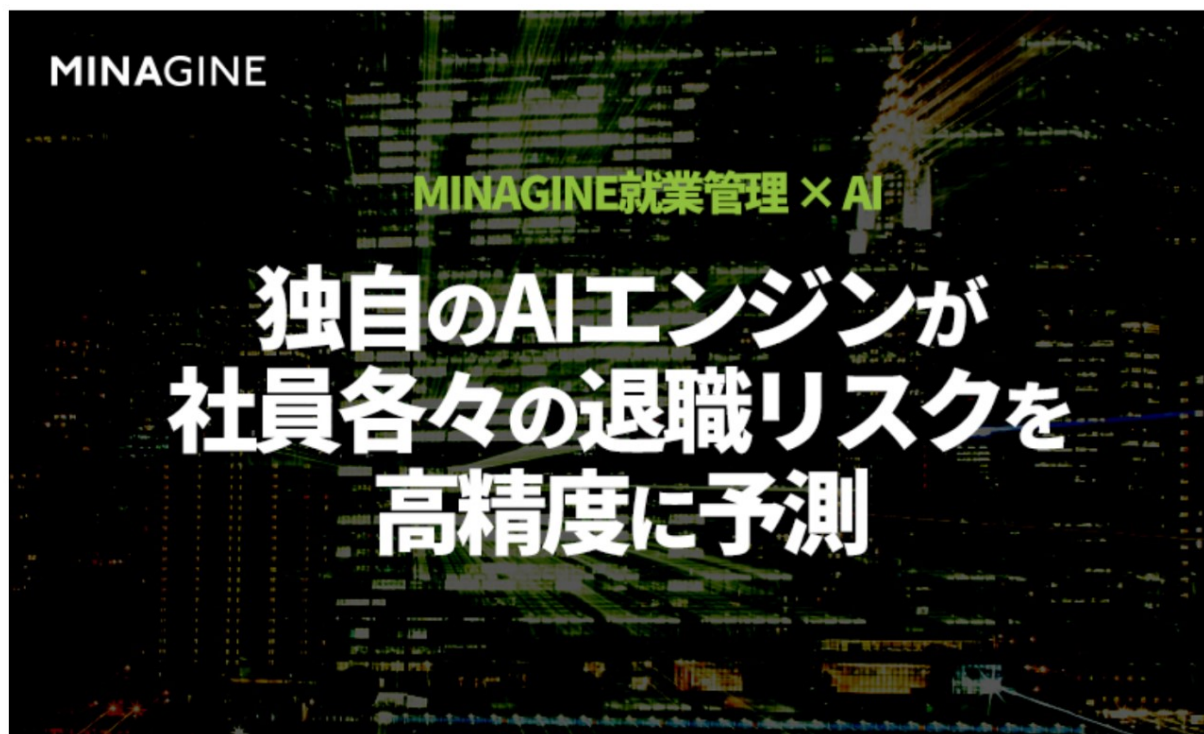
給与計算アウトソーシング

人事制度コンサルティング

お知らせ

ミナジン勤怠システムがHuRAidのAIエンジンと連携し、4か月後の従業員の退職を高精度に予測。人材のリテンション・マネジメントをサポート

コンプライアンスに強い勤怠管理システムの「MINAGINE就業管理」と、勤怠データ分析により従業員の退職予測を行うAIサービス「HuRAid勤怠分析」をAPI連携しました。



『Forbes JAPAN掲載』 ‹‹2017年5月21日››

2017/05/21 18:00

的中率90%、「退職予測」AI開発者の思い

  いいね! 516  シェア  LINEで送る



藤吉 雅春, FORBES JAPAN 編集部
フォーブスジャパン 副編集長/シニアライター



YAKOBCHUK VIACHESLAV / Shutterstock.com

広告は Google により終了しました

成長どころか社員を病気に追い込む一因が、相性の合わない上司だ。

「人間関係で体を壊した仲間の話を聞き、開発を考えました」と言うのは、HuRAid(フレイド)の代表、鈴木辰徳である。同社が16年に開発したのは、4カ月後の退職確率を予測するAIエンジンだ。的中率は90%前後。退職予測と聞くと薄気味悪さを感じるが、鈴木は「いたって真剣だ」。

彼は一時期、「コロブラ」でオンラインゲームのユーザーの行動を分析していた。「毎日ゲームをする人もいれば、プレー開始後、30分で飽きてやめる人もいます。ゲームの内容とユーザーの行動の相関をデータ分析していました」

ゲーム業界で必須のリテンション(客との関係を維持)を、彼は企業の人事で活用できないかと考

えた。彼らが開発したAIエンジンが使うのは意外にも勤怠データだけだ。

「月曜の出勤時間の微妙な変化や遅刻、残業、早退、打刻忘れなどから、AIエンジンが7000以上の退職影響因子を作成して予測する」という。

URL:<https://forbesjapan.com/articles/detail/16294>

『NHKクローズアップ現代』 ‹‹2017年6月1日››

“辞めそうな社員”を人工知能であぶり出せ



そのノウハウを生かして開発したのが、AIで社員が離職する確率を予測するプログラム。もともになるのは、発注主の企業から得た出勤時刻や打刻忘れなどの勤務データです。膨大なデータをもとに、人間ではできない分析をAIが行います。まず、辞めた社員たちの勤務時間の推移をパターン化していきます。こちらは、今働いている社員たちの毎日の勤務時間の推移。オレンジ色の部分が所定勤務の範囲。それを超える部分が残業です。例えば、この緑色のグラフの社員、ほぼ毎日残業をしています。そして、なぜか特定の曜日だけは、残業せずに所定勤務内で帰っています。

URL:<https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/3984/>

「退職」リスクをAIを活用して可視化する。

- ①AIの活用（個人の感覚依存からの脱却）
- ②AIによる「予測」結果に基づき、「組織的に」対応する
- ③採用コスト、引継ぎコストの抑制、生産性の維持向上を図る
- ④働く環境としての自社の課題を考える



人事・労務AIクラウドサービス
～AI予測エンジン搭載～

✓ 4か月後の退職・休職リスクを従業員ごとに高精度に予測

✓ 勤怠項目集計・分析機能

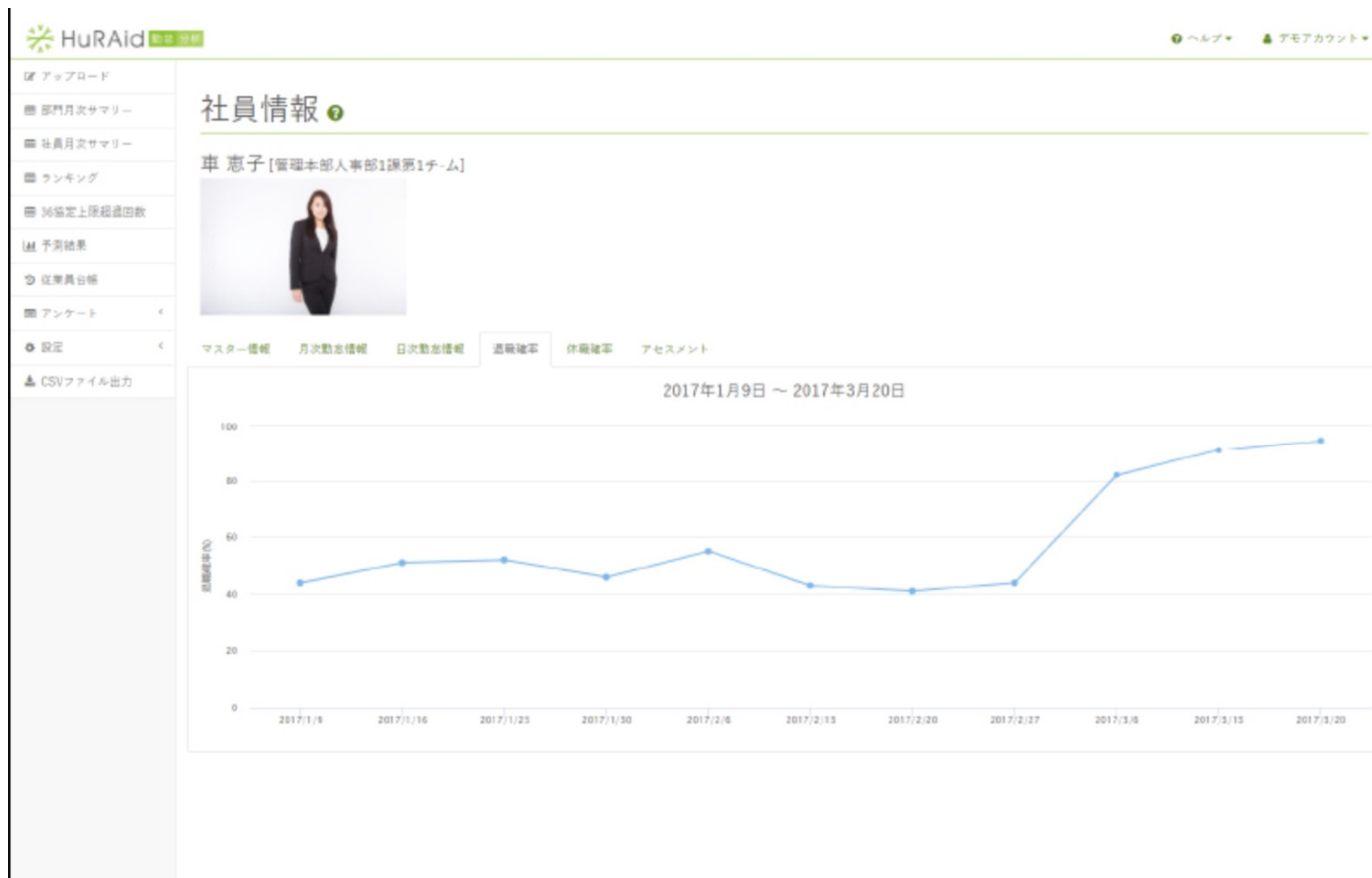
✓ 性格診断テスト・モチベーションテスト受験

✓ ストレスチェック機能
～受験→分析結果→面談→報告書作成までワンストップ～



全社の退職リスクを概観する





過去の勤怠データを利用して、4か月後の退職確率を高精度に予測いたします。
20項目程度の勤怠データから数千~数万に及ぶ退職影響因子群を自動で作成し、その中から過去の退職者に特徴的な行動を特定し退職モデルを機械学習によって作成しております。



導入前に過去の退職者をしっかり予測できているか検証する『バックテスト』を実施し、導入効果を定量化したうえで導入をいたします。バックテストは精度検証と退職者の勤怠行動を特定いたします。

導入フロー

実施内容

ご提案

- ✓ 機能紹介・ヒアリング
- ✓ デモの実施
- ✓ 事例紹介
- ✓ 契約等

バックテスト

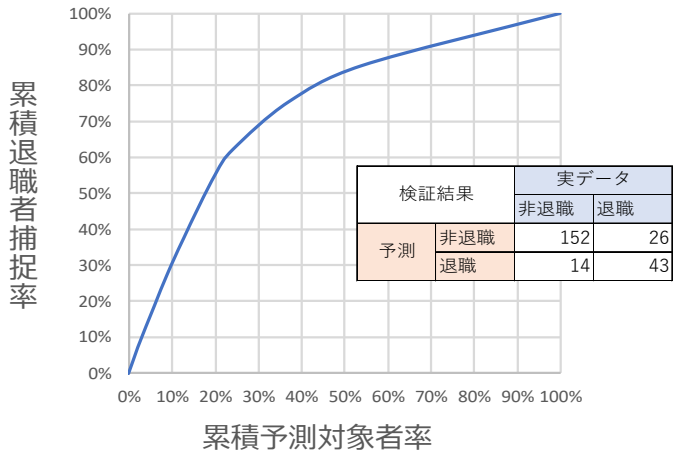
- ✓ データ受領（3年分）
- ✓ 精度検証
- ✓ 退職要因の特定

本番導入

- ✓ 初回データアップロード
- ✓ 保守・サポート



精度検証



退職者の特徴的な勤怠行動特定

No.	退職者に特徴的な勤怠行動
1	休日前日の法定労働時間に対する実働時間比が小さいほど退職しやすい
2	過去10週間と比べ直近2週間の遅刻日数が多いほど退職しやすい
3	休日前後でない有給休暇日率が高いほど退職しやすい
4	過去6週と比べ直近3週の最大残業日率が小さいほど退職しやすい
5	過去9週間の所定出勤日に対する早出かつ残業率が大きいほど退職しやすい
6	過去16週間と比べ直近2週間の法定労働時間に対する休日前日の実働時間比が大きいほど退職しやすい
7	過去12週間の休日翌日の実働時間に対する所定時間外比が大きいほど退職しやすい
8	過去16週の休日前日の出社時刻差分が小さいほど退職しやすい

これまでの退職者の特徴的な勤怠行動を特定します

バックテスト概要

<導入実績>

- 20社：IT関連企業、コールセンター、医療機関、人材派遣業、小売業、製造業など

<運用事例>

勤怠データ
アップデート（月次）

従業員勤怠データ
（毎月）

アップロード



退職リスク高従業員を検知
個人面談を実施



退職リスク：低
ほとんど退職リスクなし



退職リスク：中
潜在的な退職リスクが有る



退職リスク：高
退職リスクが顕在化
（退職者全体の約30%）



管理者

従業員のケア

- ・ 個人面談の設定
- ・ ヒアリング
- ・ 就労環境見直し
- ・ 業務管理

成果
ケアを実施した従業員の
20～50%が慰留

慰留（20～50%）

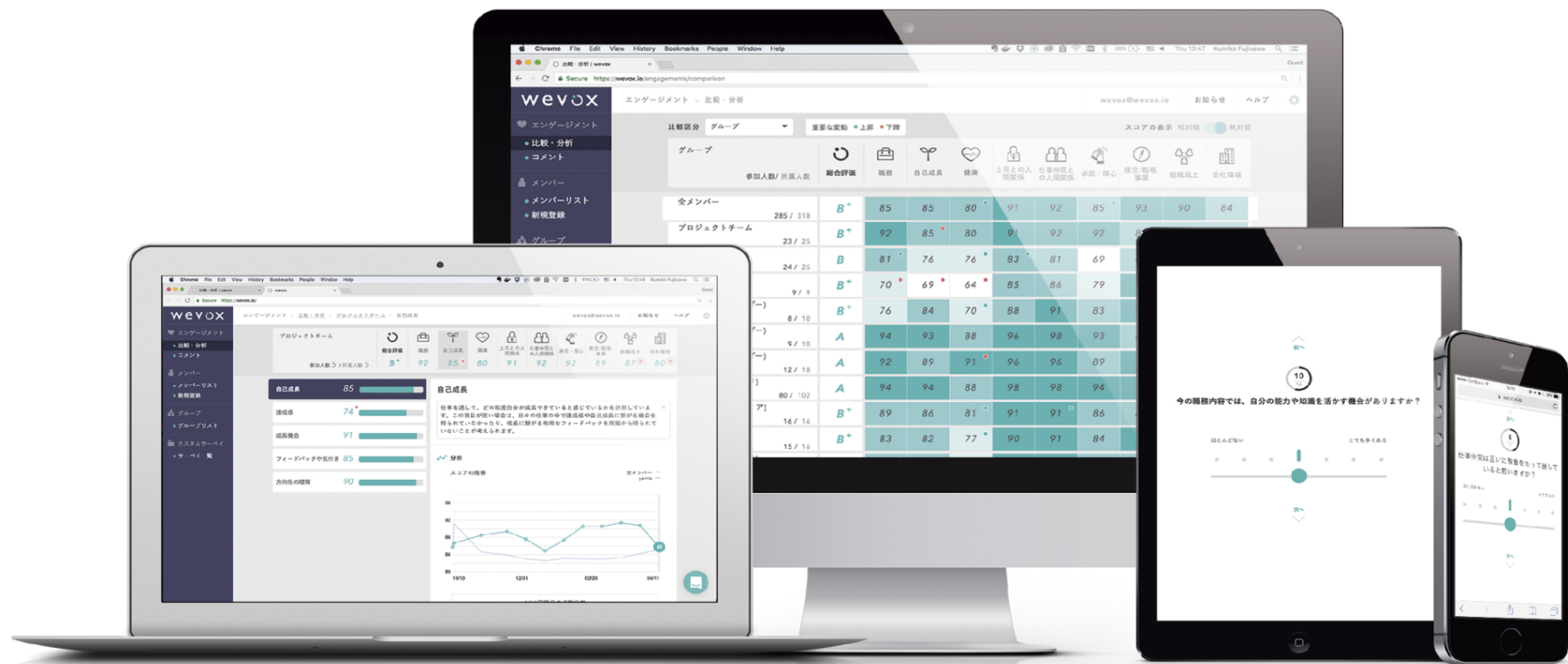
- ・ モチベーションUP
- ・ 就労環境改善
- ・ 業務量の見直し
- ・ マネジメント強化

退職（50～80%）

- ・ 異業種へのチャレンジ
- ・ ライフステージの変化
 - ✓ 出産
 - ✓ 介護 など



組織のエンゲージメントを測定し 改善策までレコメンドする業界初のサービス

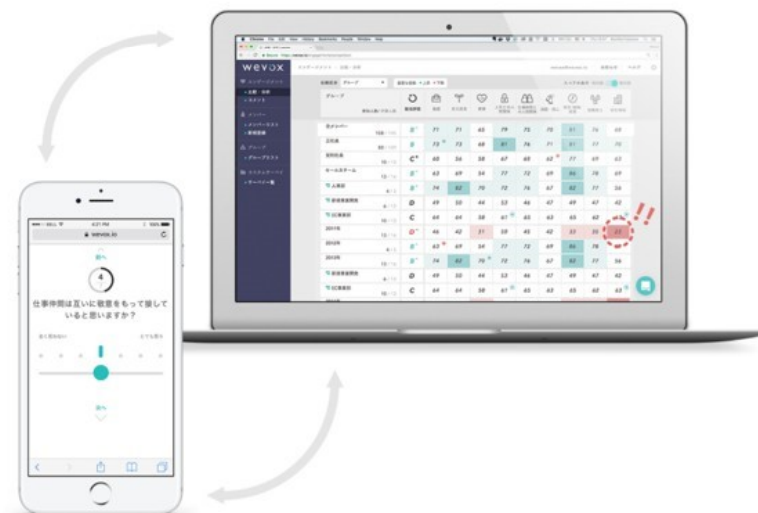


社員への定期的なパルスサーベイで、 組織の課題と変化を把握し、対策を立てる。

組織は今、
どういう状態
なのだろうか？

wevoxは独自のサーベイを用いて
組織の状態を可視化し、
組織の強みや課題を
的確に把握することができます。

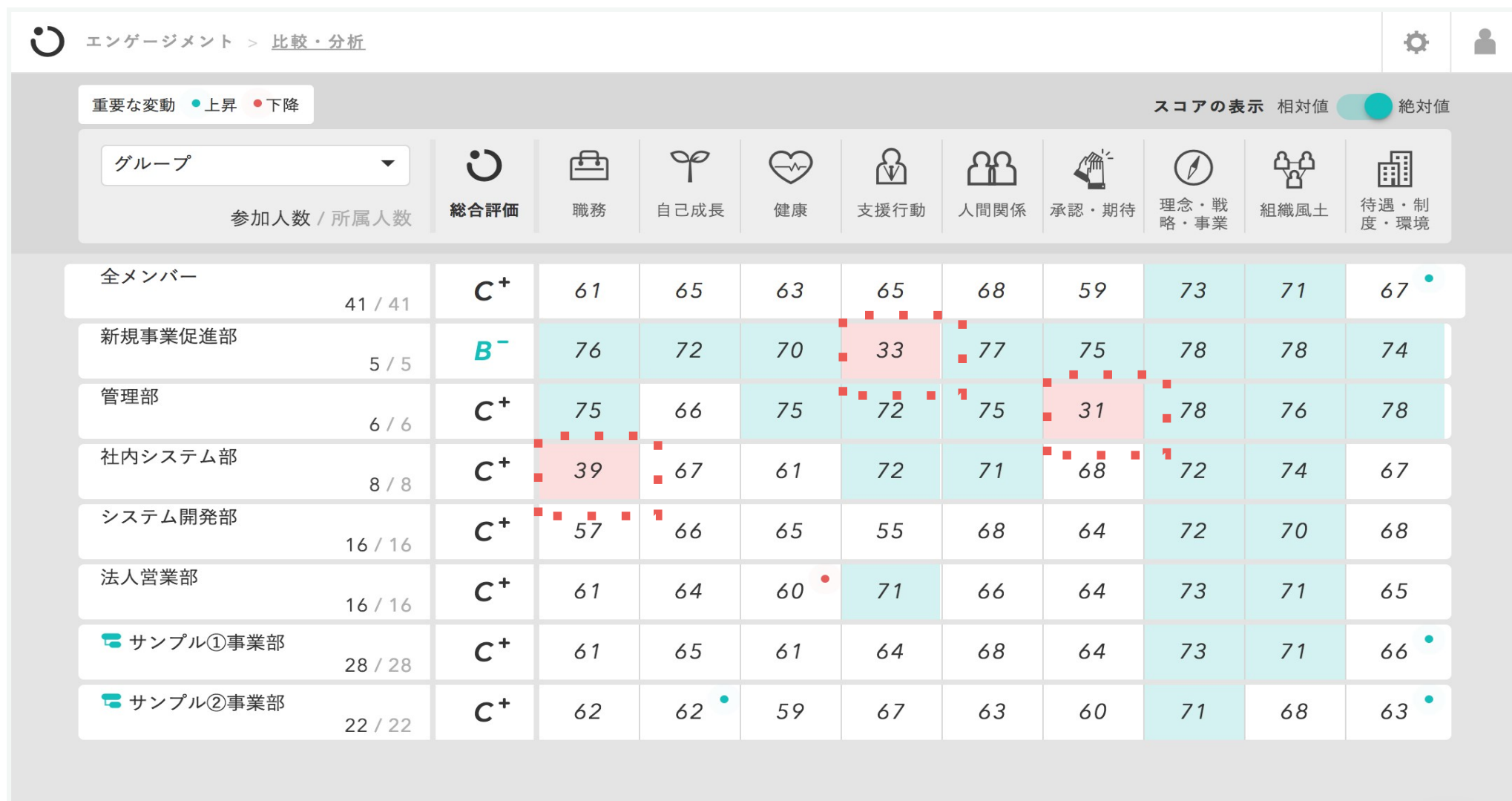
また、定期的なサーベイの実施により、
組織の変化を観測。
それによって改善施策の有効性や
妥当性を的確に把握することができます。



継続的なサーベイで組織課題を特定する

- ①自社の特徴を客観的に把握する。
- ②様々な課題の中から「今」取り組むべき課題を特定する。
- ③全社的な取組として、社内のコンセンサスを得る。
- ④取り組んだ後の変化により、効果検証する。

ひと目で組織の課題が明確に

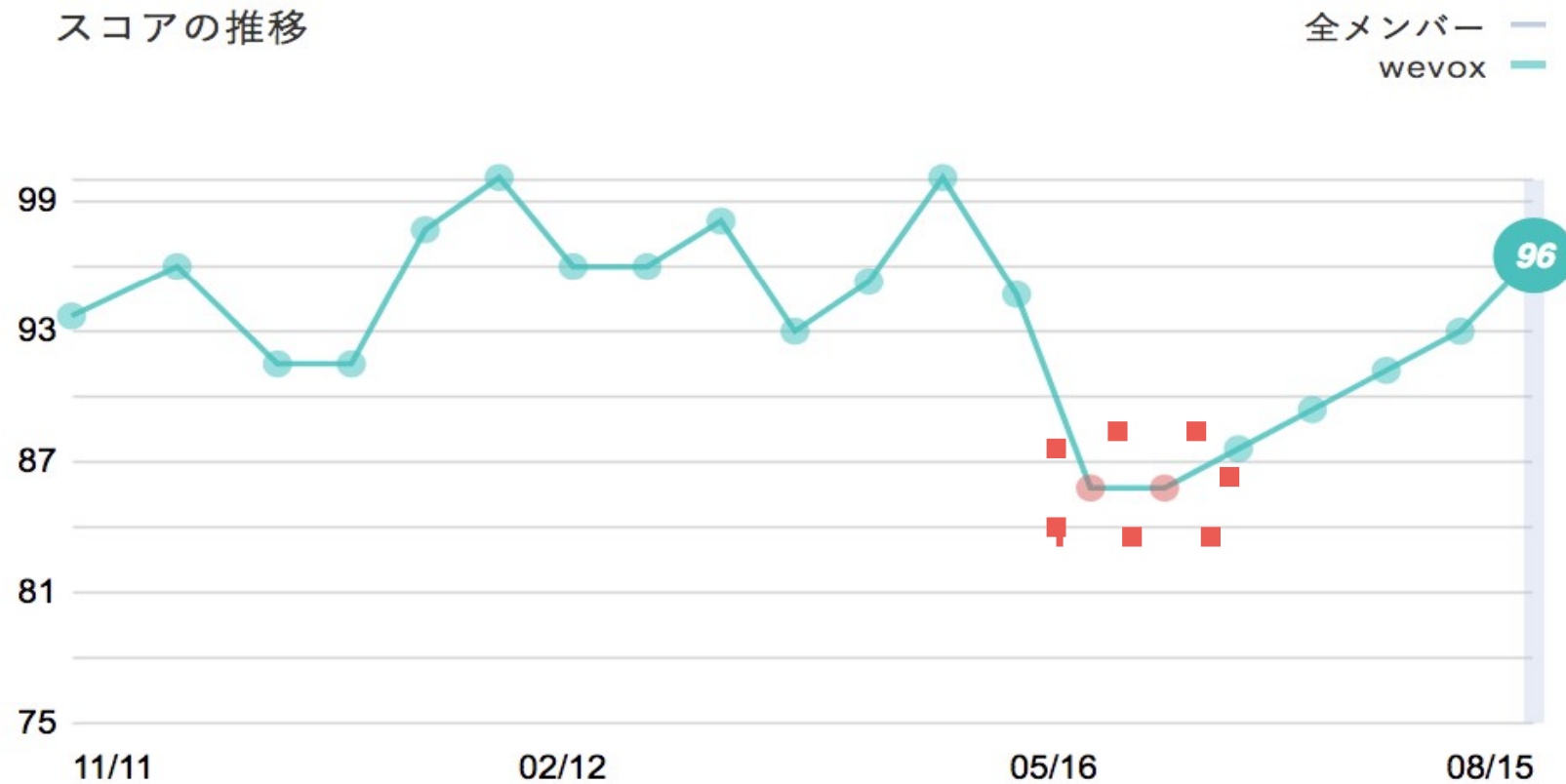


定点観測することで、問題にも早期に対処



分析

スコアの推移



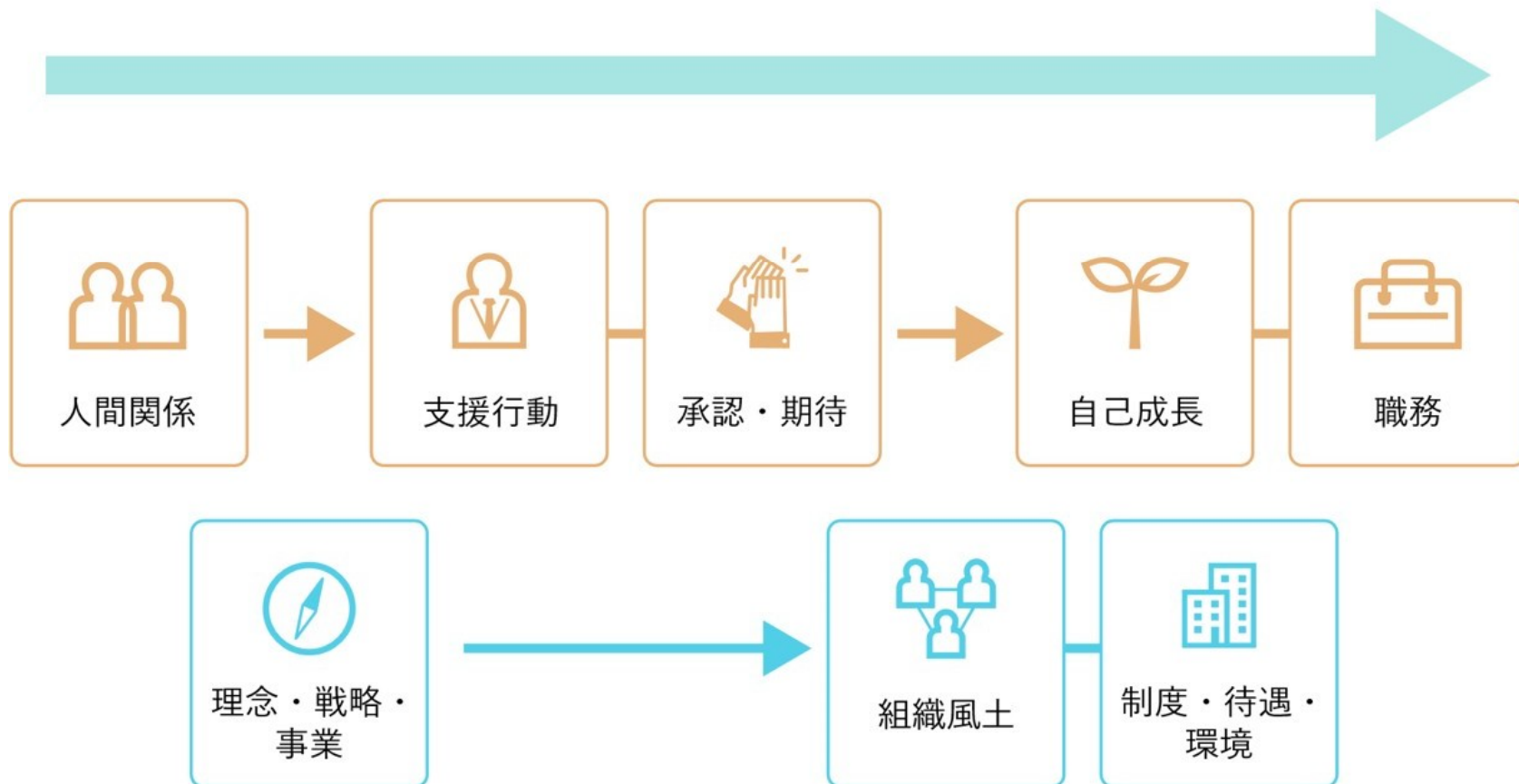
ワークエンゲージメント

従業員と仕事内容の間に構築される エンゲージメント(絆、愛着心、思い入れ)であり、仕事に対してポジティブで充実している心理状態。

従業員エンゲージメント

従業員の一人ひとりが企業の掲げる 戦略・目標を適切に理解し、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲。

スコアの改善ステップ (wevoxフレームワーク)



多くの企業が抱えている課題の解決をwevoxがサポートします

組織の状態を
可視化することができる



組織の現状が分からない。
「組織改善」「働き方改革」の何から手をつけていいか分からない。

まずは、組織の状態を可視化し、組織課題を明確にしましょう。

人材定着を促進させ
採用コストを削減できる



良い人材を採用することができても、組織に定着しなければ、採用コストは膨らむ一方です。

wevoxによって組織の状態を定期的に確認することで、人材の離職を防止することができます。

マネージャーの
マネジメント力が向上する



何となく1on1やミーティングを行っていませんか？

チームの状態をマネージャーが正しく把握することで、日々のマネジメントの質を改善することができます。

●wevox（組織力が見える化し、成長を加速させる組織改善プラットフォーム）



料金

よくあるご質問

導入企業様の声

セミナー

ログイン



資料ダウンロード

従業員同士が少額の成果給を送り合うこと

上司から見えやすい卓越した定量成果だけではなく、
今まで見逃されていた日々の成果も成果給の対象となります。

ピアボーナス3つの特徴



POINT 1

従業員が成果給を送る

従業員が「誰に」「いくら」
送るか決める



POINT 2

感謝の言葉と一緒に

成果給とともに、
感謝の言葉を添えて送る



POINT 3

リアルタイム

組織に貢献したタイミングで、
成果給と賞賛の言葉が送られる

「ピアボーナス」の導入で組織風土を改革する

- ①タイムライン上に従業員同士がお互い認め合う文化を実現する。
- ②部署間の連携や、他拠点の動きを知るプラットフォームにする。
- ③「心理的安全性」を確保し、社員の離職を抑制する。

Uniposの機能概要

1 感謝の投稿は全てタイムラインに共有

今まで見逃されていた日々の成果やチームの様子をチームを超えて皆が見ることができるようになります。

2 「拍手」で誰もが賞賛に便乗できる



拍手によって、気軽に投稿に便乗して、賞賛を送ることができます。

3 スマホやチャットツールから簡単投稿

いつでもどこにいても、ピア・ボーナスを送ることができます。(Slack/ ChatWork連携対応)

4 「ハッシュタグ」で行動指針を紐付ける

組織として賞賛されるべき行動をハッシュタグで誘導し組織の行動指針に紐付いた行動を促進します。



Uniposの概要（ポイントの仕組み）

▼「投稿」と「拍手」でポイントをやとり



- ◆「投稿」と「拍手」によりポイントを送ることが出来ます。
- ◆「投稿」は一度に120ポイントまで、誰にでも送ることができます。
- ◆「拍手」は誰かがした「投稿」にたいしてポイントを送ることが出来ます。その際「投稿」した人、「投稿」された人 **両方に** 1ポイントずつ合計2ポイント送られます。
- ◆「拍手」により、「投稿」した人にもポイントが入ること
で投稿がより、他の人が読んでも分かる。良質なものになっていきます。
- ◆拍手を**1クリック**するだけでも参加できる **ハードルの低さ**
が、高頻度の利用を促します。

▼「もらったポイント」と「おくれるポイント」

今月もらった 今週おくれる

P 420 **➤ 310**

(累積 1188)

- ◆「おくれるポイント」は毎週月曜日に **400** ポイントに戻ります。
- ◆ 使われなかった「おくれるポイント」は翌週に **繰り越されず** 失効します。習慣的に使われる仕掛けとなっています。
- ◆他者からポイントもらったタイミングで「もらったポイント」に加算されます。
- ◆「もらったポイント」は企業ごとに自由なタイミングで計算することができ、給与等に反映いただきます。

社員同士が認め合うやり取りは、 経営者にとって組織の現状を知る為の非常に重要な情報

Uniposは、ピア・ボーナスを簡単に実現します

...

01 スマホやチャットツールから簡単投稿

業務に負担をかけずに、いつでもどこにでもピア・ボーナスを送ることができます。(Slack, ChatWork, Workplace連携対応)

02 投稿は全てタイムラインに共有

今まで見逃されていた日々の成果や、チームの様子を見ることができます。

03 「ハッシュタグ」で行動指針を紐付ける

行動指針に触れる機会を増やします。行動指針を体現した方の表彰にもご活用ください。

04 「拍手」で誰もが賞賛に便乗できる

良い投稿には拍手が集まるため、従業員が自ずと組織で望まれている行動を理解します。



1.緊張系

緊張感・危機感・欠乏・心配・不安がやる気を起こす

2.希望系

夢・希望・目標を持つことで、やる気が起こる

3.持論系

その人それぞれの考えで、やる気が起こる

4.関係系

コミュニカルな関係性、共感がやる気を起こす

Uniposの開発会社Fringe81社は、

“3年間エンジニアの離職者0”

- 金井壽宏、「危機の時代の［やる気］学」、ソフトバンククリエイティブ、2009.

ご参考リンク(当社事例)

🔍 ビズヒント ミナジン <https://expo.bizhint.jp/video/137725>

保護された通信 | <https://expo.bizhint.jp/video/137725>

BizHINT powered by BIZREACH 会員登録(無料) ログイン

BizHint HR トップ > チーム・組織開発 > 【動画・字幕付】半年で7割が辞めた部署に根付く「組織不信」を取り除いた人事施策とは

チーム・組織開発

【動画・字幕付】半年で7割が辞めた部署に根付く「組織不信」を取り除いた人事施策とは

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。

他部署の事を知り、自然発生的に
他チーム向けに自らのサービス説明会を
やろうという話が持ち上がった、
クロスセルの推進が自発的に行われはじまりました。

- 1 会社概要
- 2 抱えていた課題
- 3 エンゲージメントに着目した背景
- 4 Unipos導入を決めた理由
- 5 Uniposに期待したこと
- 6 部署間協力の高め方
- 7 会社へのロイヤリティの高め方
- 8 半年で7割が辞める部署で生じた変化
- 9 施策を通じて発見したこと
- 10 Uniposを通じたマネジメント改善の可能性
- 11 まとめ

27:44

シェア ツイート B! ブックマーク 後で読む

Unipos ミナジン導入事例

<https://blog.unipos.me/>



2018年1月5日 * Unipos導入事例, コミュニケーション, バリュー, マネジメント, モチベーション, 心理的安全性, 経営者 *
コメントはまだありません

感謝の言葉で人を繋げば事業への誇りが自然と生まれる

f 422 t

ご相談やご不明な点がございましたら、お気軽にご連絡ください

- ✓ 自社の人事評価や人事制度についてのご相談!
- ✓ 勤怠管理システムの機能や仕様などのご質問
- ✓ 人事・労務サービス内容についてのご質問
- ✓ お見積りのご依頼

お電話はこちら



03-5244-5533

メールはこちら

email: sales@awg.co.jp

株式会社ミナジン／社会保険労務士法人ミナジン

[大阪本社]

〒530-0003大阪府大阪市北区堂島1丁目5番17号 堂島グランドビル
6F TEL : 06-6343-8235 (代表番号) / FAX : 06-6343-8236

[東京オフィス]

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-21 宗保第一ビル4F TEL :
03-5244-5533 / FAX : 03-5244-5534