

2019年5月30日

従業員の“体験”をデザインする新サービス 「エンプロイーエクスペリエンス コンサルティング」をリリース ～組織施策の効果を最大化し、従業員エンゲージメントの高い組織創りを支援～

株式会社リンクアンドモチベーション（本社：東京都中央区、代表：小笹芳央、証券コード：2170）は、2019年5月30日（木）、従業員の体験をデザインする新サービス「エンプロイーエクスペリエンス コンサルティング」をリリース致します。

Employee Experience（エンプロイー・エクスペリエンス）とは、従業員の能力や共感を高めるために最適な体験を提供するという考え方であり、アメリカの Human Resources（HR）業界で昨今注目を集めているキーワードです。

今回「エンプロイーエクスペリエンス コンサルティング」という同名の商品をリリースすることにより、日本の HR 業界に Employee Experience（エンプロイー・エクスペリエンス）という新しい考え方を提唱し、より多くの企業の変革をサポートしてまいります

背景

■「働き方改革」の本質と「従業員エンゲージメント」

経済の成熟及び、労働力人口の減少を背景に、日本において「労働生産性」の向上は喫緊の課題となっています。こうした中、政府が推進する「働き方改革」が本格化していますが、主な議論は労働時間の削減に偏りがちです。「働き方改革」の本質が、労働力人口減少期にあっても競争力を失わない企業経営を目指すこととすれば、限られたリソースでいかに最大の効果を創出するかという点も、見落としてはなりません。

そこで昨今、注目が集まっているのが「従業員エンゲージメント」です。「従業員エンゲージメント」とは、言い換えれば企業と従業員の相互理解・相思相愛度合いのことで、業績との相関も認められています。（過去リリース：<https://www.lmi.ne.jp/news/2018/2018091811011184.html>）

しかし「従業員エンゲージメント」の重要性は高まっている一方で、「従業員エンゲージメント」を向上させる難易度は高まっています。社会全体が物質的に豊かではなかった時代は、働くことに求めるものの多くは「給与」や「昇進」でした。しかし、社会全体が豊かになった今は、それらに加えて「仕事のやりがい」「自己成長」「同僚との繋がり」など、働くことに様々なものを求めるようになりました。それに伴い、「従業員エンゲージメント」を高めるための方法も複雑化しており、多くの経営者・人事担当者は頭を悩ませているのが現状です。

■「従業員エンゲージメント」を高める「Employee Experience（エンプロイー・エクスペリエンス）」

「従業員エンゲージメント」を高める手段として、効果的であると言われているのが、昨今アメリカの HR 業界でトレンドワードとなっている「Employee Experience（エンプロイー・エクスペリエンス）」です。

従業員の“体験”を設計する「Employee Experience（エンプロイー・エクスペリエンス）」では、以下の2つをポイントに設計することで効果を極大化させます。

1. 「企業目線から従業員目線へ」

これまでの企業では、企業目線で施策の内容にこだわるものの、従業員目線での設計を怠ってきました。施策の効果を最大化するためには、従業員のあるべき状態から逆算し、その状態になるためにはどのような経験が必要か、その経験を生み出すためにはどのような施策が必要かを設計することが重要です。

例えば、優秀な人材を採用したにも関わらず、企業目線で即戦力としてすぐに現場配属をした結果、従業員がもっている期待とのギャップが生まれ、早期離職に繋がる場合があります。本来は、入社直後にエンゲージメントが高まる経験・

本件に関するお問い合わせ先

施策をデザインし、配属前には「会社や仕事・上司に対する共感度合いが高まっている状態」をつくることが重要です。企業目線だけでなく、従業員の目線にたち、施策をデザインすることで、施策そのものの効果は高まります。

2. 「点から線へ」

これまで、従業員の能力や共感を高めるための機会は、「社員研修」や「評価面談」など、それぞれが独立した施策、つまりは「点」として捉えられることが多くありました。しかし、より効果的に能力や共感を高めるためには、それらを「点」として捉えるのではなく、「線」として捉え、業務との繋がりを意識して設計する必要があります。

例えば、「社員研修」であれば、その前後にある、上司のマネジメントや同僚とのコミュニケーションといった一連の流れを意識して設計することにより、効果は高まります。「社員研修」で営業手法を学んだとしても、それとは全く違うやり方で上司が指導した場合、その効果は半減します。一つ一つの施策を、点ではなく線としてデザインすることで、効果は高まります。

「Employee Experience（エンployee・エクスペリエンス）」とは、これまで“企業目線”かつ“点”の施策として捉えられがちだった従業員向けの施策を、“従業員目線”かつ“線”でデザインすることで、充実した体験へと昇華させる取り組みです。

サービス概要

当社の新サービス「エンployee・エクスペリエンス コンサルティング」は、「デザイン（策定）」「シェア（浸透）」「モニタリング（定着）」の3ステップで構成されます。

STEP1：デザイン（策定）

経営者＆現場インタビューからパフォーマンスを高める体験を洗い出し、**エンployee・エクスペリエンスを設計**します。



<イメージ>

トップインタビュー：経営者にインタビューを行いながら進めます

現場インタビュー：現場にインタビューを行いながら進めます

STEP2：シェア（浸透）

エンployee・エクスペリエンスを**人事やマネジャーに共有**します。



<イメージ>

共有会の設計／実施：意図や背景を含めた共有で現場への浸透を図ります

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6779-9494 📠 03-6779-9408 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：武藤

STEP3 : モニタリング (定着)

エンプロイーエクスペリエンスの**実行度**をクラウドシステムにて管理します。



<イメージ>

モチベーションクラウド：定量的にモニタリングを実施し、現場への定着を図ります

リンクアンドモチベーションについて

- ・代表取締役会長：小笹芳央
- ・資本金：13億8,061万円
- ・証券コード：2170（東証一部）
- ・本社：東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 12階
- ・創業：2000年4月
- ・リンクアンドモチベーショングループの事業構造
 - 組織開発ディビジョン（コンサル・アウトソース事業、イベント・メディア事業）
 - 個人開発ディビジョン（キャリアスクール事業、学習塾事業）
 - マッチングディビジョン（ALT配置事業、人材紹介・派遣事業）
 - ベンチャー・インキュベーション

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6779-9494 📠 03-6779-9408 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：武藤