

働き方改革に一石を投じる！
株式会社 OKAN（旧おかん）が HRtech に参入
日本初の”ハイジーンファクター”改善サービス『ハイジ』をスタート

“働く人のライフスタイルを豊かにする”をミッション・ステートメントに社会課題の解決に取り組む株式会社 OKAN（代表取締役 CEO: 沢木恵太 / 東京都豊島区）は、離職の約 8 割の理由となっている“ハイジーンファクター※”に特化した、日本で初めての調査・改善サービス『ハイジ』を 2019 年 7 月 17 日にリリースします。



人口減少に伴い、労働力人口も減少。有効求人倍率はリーマンショック以降上昇し、人材不足は依然大きな問題です。従業員が辞めてしまった場合、採用や育成にかかったコストはもちろん、後任の採用にも少額ではないコストがかかります。金額面だけでなく、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。企業側としても、本質的な課題を理解し、必要な人材の望まない離職を予防していくことが、日本において経営上必要になってきます。

そんな中、人材投資の形も変わり始めています。パフォーマンスをあげる「やりがい」はもちろん重要ですが、離職の約 8 割の理由となるハイジーンファクター（自身の健康状態、家庭との両立、同僚との関係、職場環境など）が注目されています。

『ハイジ』は、このハイジーンファクターに特化した調査・分析サービスです。従業員がオンラインで 10 分程度のアンケート回答をすることで、離職発生のバロメーターになる「職場推奨度」および、影響を及ぼしている「ハイジーンファクター」を 12 要素に分類／数値化。部署や年齢といった区分ごとの結果を一覧で比較することができ、企業における改善すべき問題の原因と、その優先順位を明確にすることができます。低価格で容易に調査・分析でき、アンケート回答も簡単に短時間でできるため、β版ではサービス業、製造業、建設業、情報通信業など様々な企業で利用していただきました。幅広い企業でエンployee・エクスペリエンス（EX）の向上による、望まない離職の防止や従業員満足度の向上を目指すことができます。

働き方改革の本施行に伴い、新しい人材投資の在り方が求められる中、株式会社 OKAN は、ハイジーンファクターに特化した調査・改善サービス『ハイジ』をもとに、HR 分野に参入。HR カンパニーとして、仕事内容だけではなく、健康、家庭との両立、自分らしい生活など、あらゆる価値観＝「ワーク・ライフ・バリュー」を各企業個々が理解し従業員をサポートするために、これらの問題特定から改善・解決までの支援サービスを企業向けに提供していきます。

■ ハイジーンファクターとは？ ～人材不足の企業が投資すべき「ハイジーンファクター」～

働き方 3.0 の時代

ワーク・ライフ・バランスから **ワーク・ライフ・バリュー**へ

そして求められる“**ハイジーンファクター**”

人口減少に伴い、労働人口も減少しています。

有効求人倍率はリーマンショック以降上昇を続け、人材不足は身近な問題になりました。

人材不足国家日本ですが、子どもの出産育児のために辞めざるをえない、不健康になってしまい働き続けられない、介護のために実家にもどらなければならない、いろいろな「生活＝ライフスタイル」に関する理由で「働きたいけど働けない人」を目にします。これらの問題は個人の力だけで解決するのは難しく、必ず「仕事≒会社」が理解し、その支援をする必要があります。

従業員が辞めてしまった場合、採用や育成にかかったコストはもちろん、後任の採用にも少額ではないコストがかかります。金額面だけでなく、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。

だからこそ、必要な人材の望まない離職を予防していくことが、日本において経営上必要になってきます。

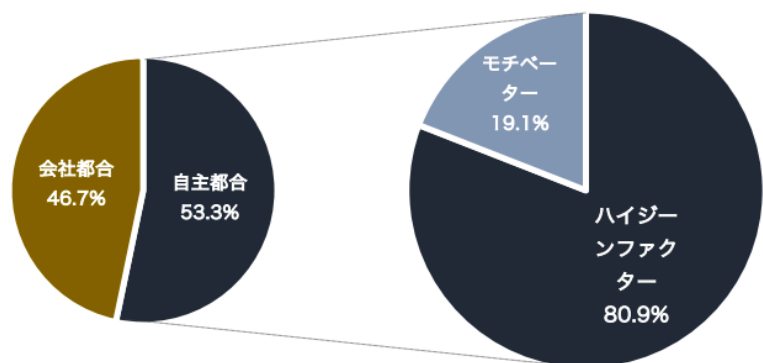
人材投資の形も変わり始めています。

従業員体験向上に取り組む企業が増加。中でも、仕事そのものだけでなく、離職のトリガーにもなりうる仕事とは関係ない生活部分について投資をする企業が増えてきました。

離職のトリガーを考える際に、フレデリック・ハーズバーグによる、退職の要因を解き明かした「二要因理論」が参考になります。理念への共感や仕事内容へのやりがいなど、満足度をさらに向上させるために必要とされる「モチベーター」。そして、健康・家庭との両立など生活基盤の安全性や同僚との関係性など、不満足を取り除くための要因。なくなった際のインパクトが大きい「**ハイジーンファクター**」です。

厚生労働省の調査では、モチベーター起因が約 2 割、ハイジーンファクター側が離職理由の約 8 割という結果が出ています。このデータを見ると、パフォーマンスをあげる「やりがい」はもちろん重要ですが、それだけに偏重せず、モチベーターとハイジーンファクターの両方に投資が必要であることがわかります。

(厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概況 転職入植者が前職を辞めた理由別割合」より)



働き方の多様化する今、仕事・社会（家庭）・個人を取りまく価値観は多岐に渡り、人によって欲求の順位や、欲求の中で重視する要素が異なります。だからこそ、**仕事と生活と個人の調和を取る上で個人が大切にしたいと思う価値観『ワーク・ライフ・バリュー』**を理解し、支援する必要があります。

理解した上で対策を打たなければ無駄撃ちとなり、投資ではなくコストになってしまう。だからこそ、その課題の見える化が重要となってきます。

■ ハイジーンファクター改善サービス「ハイジ」とは？



『ハイジ』は、従業員の健康状態、家庭との両立、同僚との関係、職場環境など離職の約 8 割の理由となっている、ハイジーンファクターに特化した調査・改善サービスです。

従業員がオンラインで 10 分程度のアンケート回答をすることで、ハイジーンファクターを分解した 12 要素の状態を数値化。部署や年齢といった区分ごとでの結果を一覧で比較することができ、企業における改善すべき問題の原因と、その優先順位を明確にすることができます。

低価格、短時間で容易に分析ができるだけでなく、問題に対する打ち手の相談や解決策の成果を継続的に測ることができるので組織状態の根本的な改善を可能にします。現在、サービス業、製造業など幅広い企業でエンployee・エクスペリエンス（EX）の向上による、望まない離職の防止や従業員満足度の向上を目指します。

<ハイジの特徴>

- ・定期的（現状月に 1 回）に従業員が独自アンケートに答える
- ・重要度（理想）と現状のギャップから算出した数値を部署や年齢、性別といった属性ごとにランキングにすることでどの属性、どの項目から施策を打つべきか優先度付ができる
- ・施策を打った後の変化を定点観測することで定量的に測れなかった人事領域の仕事を可視化する

<ハイジーンファクター 12 要素>

執務環境	適正な労働時間	フィジカルヘルス
リフレッシュ環境	休暇のとりやすさ	メンタルヘルス
チームワーク	多様な働き方に関する制度の充実	家庭やプライベートの充実
社内の雰囲気	多様な働き方に関する周囲の理解	育児家事・介護など生活負担の軽減

■ 株式会社 OKAN 企業概要

株式会社 OKAN は、「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッション・ステートメントに、人材不足が深刻である日本における企業課題と社会課題の解決に取り組み、「働きつつけられる」社会を実現することを目指しています。

ぶち社食サービス「オフィスおかん」、ハイジーンファクターを数値化し、問題の原因と優先順位を明確にできるハイジーンファクター改善サービス「ハイジ」の 2 事業を展開。仕事内容だけではなく、健康、家庭との両立、自分らしい生活など、あらゆる価値観＝「ワーク・ライフ・バリュー」を各企業個々が理解し従業員をサポートするために、これらの問題特定から改善・解決までの支援サービスを企業向けに提供しています。

- ・会社名 : 株式会社 OKAN (URL: <https://okan.co.jp/>)
- ・代表者 : 沢木恵太 (さわきけいた)
- ・住所 : 〒171-0022 東京都豊島区南池袋 1-16-15 ダイアゲート池袋 10 階
- ・設立年月 : 2012 年 12 月 10 日