

いきいき社員、プロデュース。 JTBの働き方改革応援プロジェクト

働き方改革+COVID-19
ニューノーマルにおいて人事総務が取り組むべきこと

課題を解決するためのソリューションを多数ご用意!!

JTBグループは設立以来100年以上、人の気持ちに寄り添ってビジネスを続けてきました。そのノウハウから生まれた「働く人の気持ち」を高めるためのソリューションを数多く揃え、総務・人事部門の皆さまをサポートいたします。



第8回 HR EXPO 総務・人事・経理Week2020 出展レポート

INDEX

1. 出展概要	...	P. 1
2. JTBが考えるこれからの総務人事の役割（基調講演要旨）	...	P. 2
3. 来場者アンケートと来場者の声にみる各社の課題	...	P. 5
4. JTBのソリューション紹介	...	P. 9

2020年10月

株式会社 JTB

Confidential

本資料のいかなる部分についても、株式会社JTBの事前の承諾を得ずに、引用・複製してはならないものとします。

1 出展概要

人事業務支援の商談専門展示会「総務・人事・経理 Week」。JTBグループは、その中の第8回「HR EXPO」(2020年9月)に出展しました。

新型コロナウイルスによってもたらされた「働く価値観の変化」に対して、企業は何をすべきか？新しい価値観に合わせた環境(働きやすさ)作りとは？新しい価値観(働きがい)へどう対応すべきか？総務・人事・経理のご担当者様を対象にJTBグループが持つ多様なコンテンツ・サービスをご案内しました。



【イベント名】第8回 HR EXPO

【会期】2020年9月16日(水)～18日(金) 10:00～18:00 (最終日のみ17:00まで)

【会場】幕張メッセ(千葉県)

【テーマ】『働き方改革+COVID-19 ニューノーマルにおいて人事総務が取り組むべきこと』

「従業員の価値観の変化」に伴う人事・組織課題を考え、今後企業に求められるもの・その対策を提案する。

【出展社】 ○JTB ○JTBコミュニケーションデザイン ○JTBビジネストラベルソリューションズ

○JTBグローバルアシスタンス ○JTBベネフィット

<https://www.office-expo.jp/ja-jp/exhibit/previous/news.html>

■ 出展ソリューション

働きやすさサポート



福利厚生

従業員の多様なライフスタイルを充実

総合福利厚生代行サービス『えらべる倶楽部』
企業様毎のニーズに合わせて自由設計と効果検証・改善提案で組織を活性化!

リモートワークでもオフィスワークでも

食事補助サービス『チケットレストラン タッチ』『チケットミール』

新しい生活様式下での社会に、健康経営施策にも。



健康経営
ヘルスケア

従業員とつくりあげる健康経営

いきいき職場をつくる『健康経営支援サービス』
従業員の健康づくりから、企業の継続的発展を支援する様々な施策を提案します。

- 継続的な健康づくりの仕組みを整備する「健康管理サービス」
- 健康意欲向上がイキイキとした職場をつくる「健康意欲向上サービス」



危機管理

海外危機管理の業務改善

Alert☆Star/安否確認代行

海外で活躍する社員の危機管理・安否確認等、
担当者の業務をシステムと業務代行にて24時間サポート!



グローバル
人材定着支援

新たな人材の受入れ環境整備

外国人社員定着のためのスターターパック

「外国人社員の働く環境づくり」と「外国人社員を含むチームの組織力向上」に
貢献!多くの訪日外国人を迎えきた、旅行会社ならではののおもてなしインフラを
提供します。



出張管理

出張・経費精算 業務効率化で生産性アップ!

B+PLUS / J's NAVI NEO

出張者や管理部門の働きやすさを改善。
出張費や経費の可視化、
業務効率化を実現します!

課題解決のための
様々なサービスをご
提供いたします!!



働きがいサポート



組織活性
人材育成

VUCA時代に求められる人材=自律創造型人材を開発

『flappi』(新サービス)

従業員一人ひとりの資質や能力、価値観を可視化。
結果データに基づいたレコメンドを行い、効果的な体験・学びを提供。
「従業員一人ひとりの成長」と「組織の発展」の両方からサポートします。

ビジョン実現支援クラウド

WILL CANVAS

従業員意識調査から結果の分析、施策レコメンド機能まで、組織開発に
必要な機能をクラウド上に装備。組織課題に対するPDCAを支援します。

モチベーション基点での組織開発・人材開発

HRコンサルティング

報奨旅行ビジネスから発展したモチベーション事業での実績と知見をもとに、
組織・個人のパフォーマンス向上を支援します。

企業イベントのトータルプロデュースサービス

社内外コミュニケーション

企業と社員同士の一体感を醸成し、
企業の成長を底上げする「モチベーションイベント」

周年事業コミュニケーション総合プログラム

周年事業サポート

「周年」を企業のビジネス急拡大に導くターニングポイントへ!

WITHコロナ時代に企業と株主をつなぐDX施策

ハイブリット型バーチャル株主総会

インターネットを活用した配信システムで、既の実施実績がございます。
コロナで会場に行けない、行きたくない株主様の課題と担当者様の不安を
経験豊富な担当者が解決いたします。

各ソリューションの
お問合せ先

JTB総務・人事系EXPO運営事務局
TEL: 03-5796-5762 E-mail: jtbhrexpo@jtb.com

2 JTBが考えるこれからの総務人事の役割 (基調講演要旨)

■ 地球規模の異常な体験「COVID-19」

皆様もまさに体験されたように、「COVID-19」は、「働く人の価値観」に大きな変化を与えました。

「地球規模の異常な体験」です。日本のみならず、世界中が、「未知のウイルスへの恐怖」を感じ、「ステイホーム」を強制され、それとともに、「明日や未来への不安」を体験しました。それは今でも続いていることだと思います。



■ 異常な体験で「働く人の価値観」にも変化が

その「異常な体験」は、当然、「働く人の価値観」にも変化を与えました。1つは、会社の浮き沈みを目の当たりにし、「安全・安心・安定に対する欲求」が増したこと、2つ目は、在宅勤務等の経験により、「ワークライフバランスのあるべき形」を考えるようになったこと、そして3つ目は、「自分にとっての真の価値観って何だろう」と自問自答するようになったことです。

このニューノーマルといわれる価値観の変質は、さらに、「新しい価値観に合わせた働き方をしたい」という欲求の形で現れてきます。1つは「安定した雇用をしてもらえ職場で働きたい」という欲求であり、2つ目は、「テレワークやフレックス、サテライトオフィス等自由な働き方をしたい、後戻りできない」という欲求です。そして3つ目は、「自分の価値観に合わせた業種・業務に就きたいし、評価を受けたい」という欲求です。

これら「一連の働く人の価値観」の変化は、世界中の人たちが体験してしまったことにより、もう後戻りすることはないでしょう。当然のことながら、この変化に対応する企業もそれに合わせて変化する必要がありますができます。

地球規模の異常な体験

未知のウイルスへの恐怖・ステイホーム（強制停止）・明日・未来への不安

価値観の変質（ニューノーマル）

- 1) 安全、安心、安定に対する欲求
- 2) ワークライフバランス（仕事と家庭のバランス）のあるべき形
- 3) 自分にとっての真の価値観（生き方）とは

新しい価値観に合わせた働き方への欲求

- 1) 安定した雇用（正社員、安定・成長企業…）
- 2) 自由な働き方（テレワーク（在宅）、フレックス（時差出勤）、サテライトオフィス、…）
- 3) 各人の価値観に合わせた業種・業務・評価（得意な仕事、正当な尺度、副業、…）

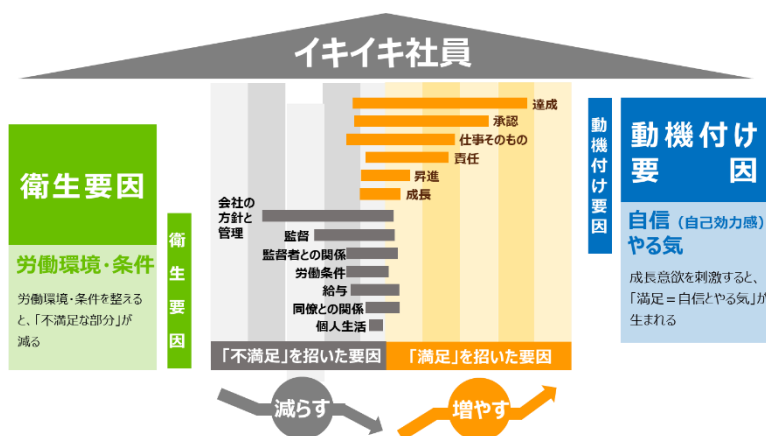
対応する企業も変化しなければならない

ただ、ここで、人事総務の皆様は、是非、「忘れて欲しくない」、「普遍の人間の心理」があります。

■「ハーズバーグの二要因理論」

それが、「ハーズバーグの二要因理論」です。働く人の「気持ち」は「衛生要因」と「動機付け要因」の2つから成り立つとされており、「衛生要因」つまり「労働環境や条件」における不満を減らすことが大切な一方で、それだけでは人は満足を感じることはなく、いわゆる「自信ややる気」などの「動機づけ要因」を刺激することで、はじめて「人は満足し、イキイキしてくる」というものです。

コロナの有る/無し、デジタルの普及、などにかかわらず、「人の心理や感情は普遍」です。企業の財産である「人材をイキイキさせること」、それを踏まえた上で、施策を考える視点は、是非忘れないでいただきたいと思います。

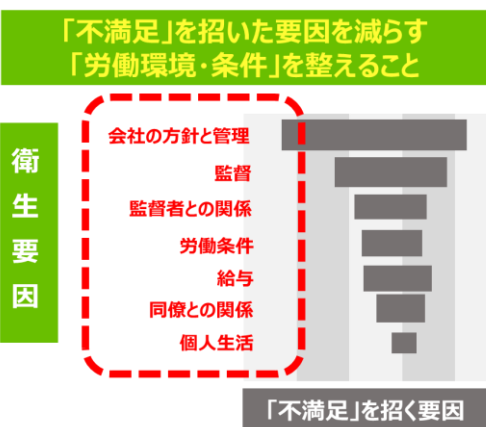


■「新しい価値観に合わせた環境（働きやすさ）」作り

では、この二要因理論を踏まえた上で、新しい価値観に対応するために、「具体的に企業は何をしなければならぬか」整理してみたいと思います。まずは、新しい価値観に合わせた「環境」作りです。「不満足や不便を招いている要因」を減らして、「労働環境や条件を整えること」です。具体的に言えば、

- 1) ITツール導入+セキュリティ強化による安全な職場環境作り
- 2) 勤務時間・体制などの柔軟化や業務プロセスの簡略化
- 3) ジョブ型雇用へのシフト成果・役割達成度による評価導入

などになります。対応していかないと優秀な人材は去ってしまうし、来なくなってしまうということになるのではないかと思います。



■「新しい価値観（働きがい）自体」への対応

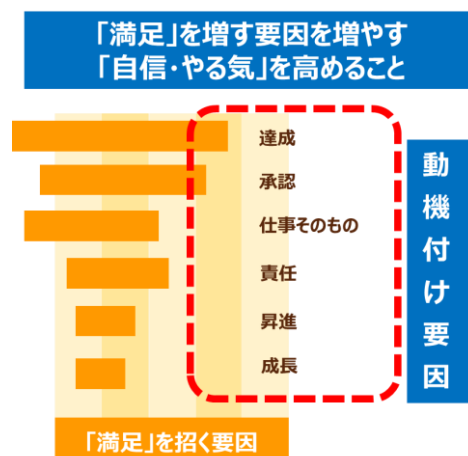
もう1つは、「新しい価値観、働きがい自体への対応」です。「満足感」が増すものを増やし、従業員の「自身・やる気」を高めること、ここに力を入れないと、「従業員のやる気」は出ません。それどころか、テレワークによる放任で孤独感を強いられると、「やる気」は低下してしまうかもしれません。

そのために重要なことは、

- 1) コミュニケーション方法の工夫、情報共有方法の変更
- 2) 従業員心理の把握・見える化
- 3) 自己実現・成長機会の提供

等が挙げられます。

ツールや制度を導入することだけでは解決しない「人間の気持ち」にかかわる部分が多いですから、丁寧に向き合う必要があります。難易度は上がりますが、これこそ対応が必要なことといえます。



■ 対策の具体的推進ステップ

では、次に、人事総務部門として、今ご説明した「2つを意識した対応」をどのような手順で進めていけばいいのでしょうか。「具体的な推進ステップ」を整理してみたいと思います。

まず、今注目されている「在宅勤務いわゆるテレワークによる上司・部下の関係の変化」を見てみます。コロナ前の上司部下の関係は、「オフィスで共に働くことを前提に対面」で行われてきました。そこに、コロナによる在宅勤務が導入されたことにより、「対面コミュニケーション」が大幅に減少しました。皆さんも感じていらっしゃると思いますが、これにより、「上司は部下の業務進捗や心の変化がわからなくなってきており、「部下は孤独さを感じたり、評価について焦りを感じる」ようになってきています。

従って、上司・部下の「コミュニケーションを補完する仕組み」を整える必要や新しい働き方に合わせた組織への変革が必要となってきます。



では、どのようにそれらを進めていけばよいのでしょうか。短期的な視点では、まずは、**働きやすい環境を整える**ことです。先ほどご説明したコミュニケーションを補完したりやプロセスを簡略化するようなさまざまなツールを導入し、制度やルールを改定することで、新しい働き方に合わせた環境を整えます。

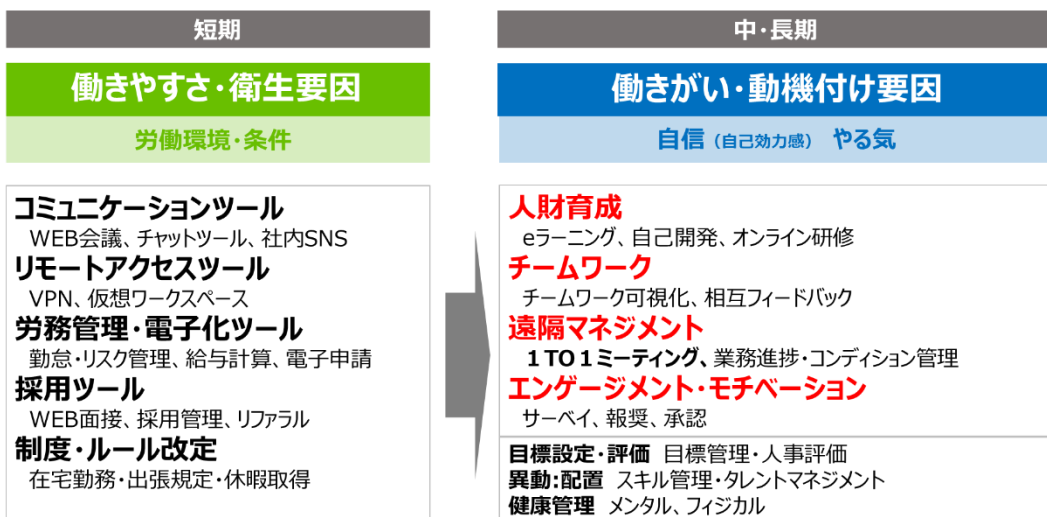
しかしながら、それだけでは、上司部下のコミュニケーション不足による焦燥感は解消されません。それどころか、徐々にその焦燥感は募っていきます。なぜなら、自信ややる気に繋がる動機付けに関する施策がないからです。

従って、新しい働き方を軌道に乗せるためには、「**働きがいを高める動機付けの施策**」を早期に充実させる必要があります。具体的には、「eラーニングによる自己開発・人材育成」機会を増やしたり、「遠隔マネジメントによる1 to 1ミーティング」を導入したり、従業員一人一人のエンゲージメントやモチベーションを把握するためのサーベイやインセンティブ（報奨）を用意したり、業務の成果を承認してあげることが重要になってきます。

皆様、さまざまなツールを導入しようと推進されていらっしゃると思いますが、短期的なステップとしては「ツールの導入」、その後直ちに、「働きがいを高める動機付け施策」を充実させることが必要になります。

是非この順番でご検討いただきたいと思います。

具体的な推進ステップ

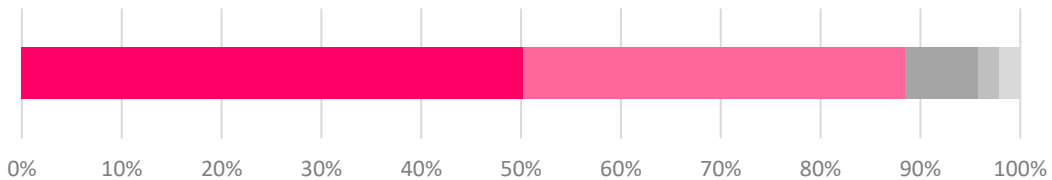


3 来場者アンケートと来場者の声にみる各社の課題

JTBブースに来場者いただいた皆さまにお願いしたアンケートの結果です。またJTBスタッフにお寄せいただいた来場者の声も合わせてご紹介します。このアンケートから、これまでの取組としては、「働きやすさ」に重点が置かれているのに対し、今後の取組むべき課題としては、「働きがい」の割合が相対的に上がっているのが見て取れます。総務人事ご担当者様がどのような課題をお持ちなのか？ご自身の会社と照らし合わせながらご覧いただければと思います。

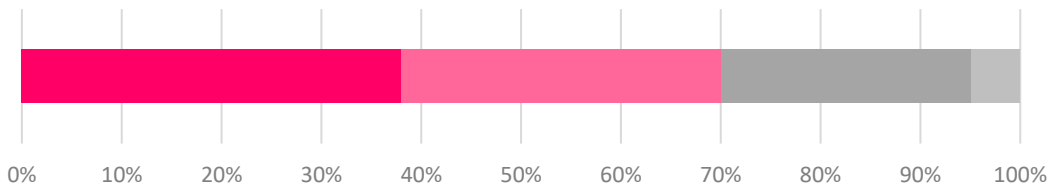
Q：新型コロナウイルス感染拡大防止策より「あなたの勤め先の制度・ルールは変わる」と思いますか。

「変わる」+「一部変わる」 = **88.5%**



Q：個人のご意見として、新型コロナウイルス感染拡大防止策で進んだ「新しい働き方」は今後定着すると思いますか。

「定着すると思う」+「一部難航することもあるがほぼ定着すると思う」 = **70.1%**



Q：新型コロナウイルス感染拡大防止策により「あなたの勤め先で変えた（または変わった）こと」はありますか。（複数選択可）

	課題	ポイント
働きやすさ	働く場所の柔軟性（在宅勤務、ワーケーションなど）	225
	社内コミュニケーションのデジタル化（Web会議、オンラインイベントなど）	158
	働く時間の柔軟性（フレックス、スプリット勤務など）	141
	業務プロセスのデジタル化（経費精算、電子帳簿保存法対応）	70
	働き方の柔軟性（副業、ワークシェア、週休3日など）	46
	社員の危機管理（緊急時の安否確認など）	45
	社員の健康管理（メンタル面、フィジカル面など）	38
	PCR検査・抗体検査など従業員への感染症対策	26
	業務プロセスのデジタル化（出張手配）	24
	総合的な福利厚生（生活・レジャー支援、食事補助など）	15
	外国人社員への支援（就労・生活など）	8
働きがい	従業員評価（1to1ミーティング、ジョブ型管理など）	33
	組織マネジメント（プロジェクト制、チームの役割など）	30
	従業員育成（サーベイ、ラーニング手法など）	30
	社内コミュニケーションの活性化（社員旅行、周年事業など）	26

Q：新型コロナウイルス感染拡大防止策により「あなたの勤め先でこれから変えようとしている（または変わると思われる）こと」はありますか。（複数選択可）

	課題	ポイント
働きやすさ	働く場所の柔軟性（在宅勤務、ワーケーションなど）	139
	働く時間の柔軟性（フレックス、スプリット勤務など）	106
	業務プロセスのデジタル化（経費精算、電子帳簿保存法対応）	92
	社内コミュニケーションのデジタル化（Web会議、オンラインイベントなど）	85
	働き方の柔軟性（副業、ワークシェア、週休3日など）	72
	社員の健康管理（メンタル面、フィジカル面など）	60
	業務プロセスのデジタル化（出張手配）	48
	社員の危機管理（緊急時の安否確認など）	42
	総合的な福利厚生（生活・レジャー支援、食事補助など）	34
	PCR検査・抗体検査など従業員への感染症対策	33
	外国人社員への支援（就労・生活など）	13
働きがい	従業員育成（サーベイ、ラーニング手法など）	61
	従業員評価（1to1ミーティング、ジョブ型管理など）	59
	組織マネジメント（プロジェクト制、チームの役割など）	58
	社内コミュニケーションの活性化（社員旅行、周年事業など）	56

Q：新型コロナウイルス感染拡大防止策により「あなたの勤め先でこれから変えようとしている（または変わると思われる）こと」の中で、**最もご興味・ご関心があるもの**をお一つお選びください。

	課題	ポイント
働きやすさ	働く場所の柔軟性（在宅勤務、ワーケーションなど）	60
	業務プロセスのデジタル化（経費精算、電子帳簿保存法対応）	32
	社内コミュニケーションのデジタル化（Web会議、オンラインイベントなど）	22
	総合的な福利厚生（生活・レジャー支援、食事補助など）	15
	働き方の柔軟性（副業、ワークシェア、週休3日など）	14
	PCR検査・抗体検査など従業員への感染症対策	14
	働く時間の柔軟性（フレックス、スプリット勤務など）	12
	社員の健康管理（メンタル面、フィジカル面など）	12
	業務プロセスのデジタル化（出張手配）	11
	外国人社員への支援（就労・生活など）	8
	社員の危機管理（緊急時の安否確認など）	7
働きがい	組織マネジメント（プロジェクト制、チームの役割など）	22
	従業員評価（1to1ミーティング、ジョブ型管理など）	21
	社内コミュニケーションの活性化（社員旅行、周年事業など）	18
	従業員育成（サーベイ、ラーニング手法など）	18

■ 非常に関心が高かった「働く場所・時間の柔軟性」(テレワーク・ワーケーション)

来場者へのアンケート及び会場でのヒアリングで、非常に関心が高かったのがテレワークやワーケーションといった「働く場所・時間」に関するものでした。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、多くの企業でテレワークが導入されました。ある程度テレワークで仕事ができることがわかったため、これをきっかけに働く場所・時間を拡充させ、従業員の満足につなげようとする動きだと思われます。

実際来場した方からも、

- ▶「本社よりワーケーションの情報収集をしてこいと命を受け、JTBブースにきた。」
- ▶「業務にもよるが、リモートで仕事は充分できると考えている」
- ▶「ワーケーションの考え方を深めたい。」



JTBブース内のワーケーション関連コーナー

といった声が聞かれました。コロナをきっかけに人事制度自体を考えたいと考えている企業も多いようです。今後、働く場所・時間はもっと多様化していくと思われます。労働生産人口が減少する中、企業の人材確保の観点でも、働き方の柔軟性は大きなポイントになるはずです。

JTBでは、ワーケーションという新たな働き方を浸透させるべく、企業・自治体・宿泊施設等と連携していきます。その企業に最適なワーケーションプランを提案することはもちろん、自治体に対してはワーケーションの受け皿整備のサポートを展開しております。お気軽にご相談ください。

関連情報

コラム「日本型ワーケーションとは？ 貴社にふさわしいのはどのタイプ？」
(JTB「#Think Trunk」サイト)

■ 避けては通れない！？「業務プロセスのデジタル化」

「働く場所・時間」に関するものの次に関心が高かったのが、「業務プロセスのデジタル化」です。これまで紙で行っていた出張精算等の各種社内手続きをデジタル化したいという課題です。これまでは何となく不便さは感じながらも、大きな問題にはなっていなかったものが、このコロナで課題のレベル感が大きく変わったからだと思います。

実際来場した方からは、

- ▶「個人立替、紙ベースでの精算。チケットレス、ペーパーレスに関心がある。」
- ▶「現状、交通費精算アナログチケット手配もアナログでやっている。」
- ▶「立替精算が多く煩雑になっている電子帳簿に興味を持っている。」
- ▶「海外手配を上長が予約内容把握できていないケースあり。管理面に関心がある。」

といった声が聞かれました。またデジタル化に留まらず、コールセンター業務のアウトソースや外国人従業員に対するケア・サポートの委託など積極的に外部リソースを活用したいという声も聞かれました。JTBでは出張業務のトータルサポートや海外危機管理サポートなど、総務・人事の皆さまのご負担軽減に資するソリューションを多数ご用意しております。お気軽にご相談ください。

関連情報

コラム「業務効率向上を目指せ！ 具体的手段とおさえておきたい注意点」
(JTBベネフィット「はたらくサブリ」サイト)

■多くの企業が試行錯誤！？「社内コミュニケーション」をどう高めるか？

Q：新型コロナウイルス感染拡大防止策により「あなたの勤め先で変えた（または変わった）こと」はありますか。（複数選択可）で2番目に多かったのが「社内コミュニケーションのデジタル化」です。新型コロナウイルス感染症に伴い多くの企業でテレワークが中心となった結果なのは自明です。多くの人がリアルでコミュニケーションが取れないことへの不便さを感じたことでしょう。その一方で大切さも痛感したはずです。来場者からは、以下のような声をいただきました。

- ▶「1万名の社内交流企画、帰属意識醸成企画が欲しい。」
- ▶「全国各地に営業所があり、福祉系なので、参加できない不公平感がないよう、複数回実施する等、やり方を教えてほしい。」
- ▶「今までは表彰式や周年イベント等一切やっていないので、事例等も交え聞かせてほしい。」
- ▶「社内イベントのオンライン化に向けた取り組み事例を聞きたい。」

引き続きテレワークを推進している企業を中心に、デジタルでの社内コミュニケーション活性化に関心が集まっています。しかしこれからは、社内コミュニケーションもリアルとデジタルのハイブリッドがポイントになってくると考えられます。

関連情報

コラム「テレワークによるデメリットをメリットに変える！ JTBならではのオンラインチームビルディング」
(JTB「#Think Trunk」サイト)

■これから注目される「EVP（従業員提供価値）」

「リモートワークで、部下の様子がわからない…」
「評価の付け方も、悩んでしまう…」
「この会社でいいのか、将来が不安になってしまう」

だんだんと慣れてきた、ニューノーマル時代の働き方。企業と従業員の皆さんの間で、こんな“お悩み”はありませんか？ 実際来場した方からは、

- ▶「従業員調査は実施しているが活かしていない。働きやすさは徐々に浸透しているが、働きがいはこれから。」
- ▶「能力や働きがいの可視化に興味あり。」
- ▶「課題感があり、興味もある。社長が関心持ってくれば導入チャンスありかも…」
- ▶「興味あり。社内でもまだ何も調査系を実施していないので必要性を感じ調べているところ。」

こんなお声をいただきました。

EVPとは、これから注目される企業経営の考え方の1つです。労働生産人口が減少する中、人材確保に苦勞していませんか？ 今までは「企業が従業員を選ぶ時代」でしたが、これからは「従業員が企業を選ぶ時代」です。

EVPは、「企業が従業員に対して提供できる価値＝従業員が感じる、その企業で働く価値」という視点で施策を考え、それを高めていくべきという考えです。コロナ禍の今、従業員の皆さんは、自社のEVPを実感できなくて、悩んでいるのでは？ 企業と従業員の間にお悩みを解決するために、いま、改めて自社のEVPを見直す必要があるのです。貴社でもEVPの考えを取り入れ、従業員提供価値を高めていきませんか？



関連情報

コラム「EVPとは？ 近年注目を集める背景と、会社がEVPを高めるメリットを解説」
(JTBベネフィット「はたらくサプリ」サイト)

4 JTБのソリューション紹介（一部）

「Work」×「Vacation」 「ワーケーション」で 休み方改革 & イキイキワーク!



ワーケーションの受入地域の開発や環境整備／施設選定・視察のサポート
企業課題に合わせた、郊外型研修等のご提案
福利厚生と組み合わせた、多様な働き方制度の構築
JTBにご相談ください!

—— JTBがご提案するワーケーション施設(例) ——

◆カヌチャベイホテル&ヴィラズ（沖縄県名護市）

長期滞在型リゾートホテルを活用した新たな働き方の提案。
非日常的な空間で仕事を行い、時間以外にゴルフや海でのアクティビティ
など様々なアクティビティも楽しめます。



◆WORK×ation Site南紀白浜（和歌山県白浜町）

南紀白浜のワーケーションスペース(三菱地所)。60㎡(16名収容)の1室を
企業向けに1日単位でお貸し出し。南紀白浜空港から車で約5分、南紀白浜
ICから車で約10分の好立地で、繁華街やビーチにも近いいため様々なプラン
を組み合わせることができます。



■WEBマガジン #Think Trunk
「日本型ワーケーションとは？貴社にふさわしいのはどのタイプ？」

<https://www.jtbbwt.com/business/trend/detail/id=1385>



4 JTБのソリューション紹介（一部）

経費精算3つのポイント

J'sNAVI NEO

クラウドで経費精算

経理担当者のテレワークを応援

電子帳簿保存法対応

領収書添付や管理保管の**手間ひま削減**

チケット手配システム連携

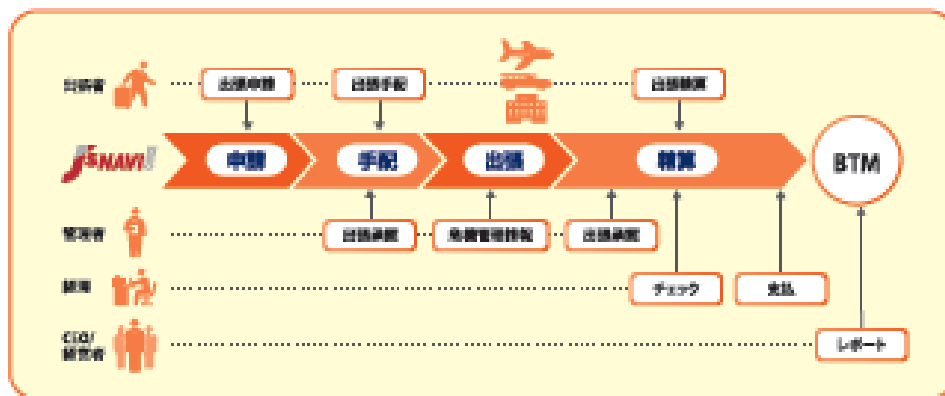
仮払いや立替の**負担削減**

運賃検索ソフト・交通系IC連携

検索・入力にかかる**手間削減**



「出張手配システム」と「経費管理システム」
を統合した出張・経費精算ソリューション



■ JTБ法人サービスサイト
BTM（ビジネストラベルマネジメント）のサービス・ソリューション

<https://www.jtbbwt.com/business/service/solution/business-travel/btm/>



4 JTBのソリューション紹介（一部）

企業イベントのトータルプロデュースサービス 社内外 コミュニケーション

企業と社員同士の一体感を醸成し、
企業の成長を底上げするモチベーションイベント*!

外部環境が大きく変化する中でも、成長する企業には、
人と組織の良好なコミュニケーションという企業基盤があります。
20年以上も前から、独自の「モチベーション理論」に基づいて
人と組織の課題に向き合ってきた私たちは、
参加者のモチベーション向上にフォーカスしたイベントを
「モチベーションイベント*」と定義し、
イベント全体のトータルプロデュースをさせていただきます。

目的と効果

① 人材力を高める

② 組織内
コミュニケーション力を高める

③ 理念・ビジョンを
社内外に浸透させる

盤石な企業力を構築し、業績向上へ

年間を通して実施できる手法



■ JTB法人サービスサイト

社内コミュニケーション・モチベーションアップのサービス・ソリューション
<https://www.jtbbwt.com/business/service/issue/sales-growth/motivation/>



4 JTBソリューションの紹介（一部）

組織変革支援システム WILL CANVAS

WILL CANVAS
[詳しくはこちら！](#)

～意志は組織を進化させる～

WILL CANVASは、従業員意識調査をベースにデータ分析やコンサルティングを用いて組織の改善、評価などの業務を支援するHRテックサービスです。組織の状態を可視化・数値化し具体的な施策を提案します。

WILL CANVASは、企業それぞれの目指す組織像に向けた状態の把握が可能です。結果の確認も必要な施策の立案も、トップダウン方式ではなく、現場も主体的に組織を変えていけます。組織開発にノウハウをもたない管理職でも、施策レコメンド機能を使って自組織の状態向上のための次の打ち手を実行できるのです。

■こんなお悩みはありませんか？

現状把握が不足している

- 問題とその原因がわからない、問題そのものに気づいていない、ビジョンが不明瞭. . .
こんな課題をお持ちの企業様。

実行力が不足している

- 現状把握はできているが何も手を打っていない. . . 意識調査は毎年実施しているが、結果を受けただけで、実行できていない。
- あるいは問題は分かっているが何を課題として設定したらよいかわからない。

ノウハウが不足している

- 現状把握もある程度できており、課題は分かっているがどのように取り組んだらよいかわからない。
施策はやっているものの成果が出ていない。

■ WILL CANVASの5つの特徴

- 01 組織の課題やテーマに合わせた目標設定（KGI・KPI）
- 02 組織変革に必要な情報を効率的に収集
- 03 アンケートは何度でも実施可能
- 04 結果分析を最新のBIにより提供
- 05 全社・部門・個人単位での取組施策を提示



本資料に関するお問い合わせ先

株式会社JTB

東京都品川区東品川2-3-11 JTBビル

E-mail isr_mktg@jtb.com
営業時間：10:00-17:00 定休日：土日祝及び年末年始

お問合せ <https://www.jtbbwt.com/business/contact/>

ホームページ <https://www.jtbbwt.com/>

