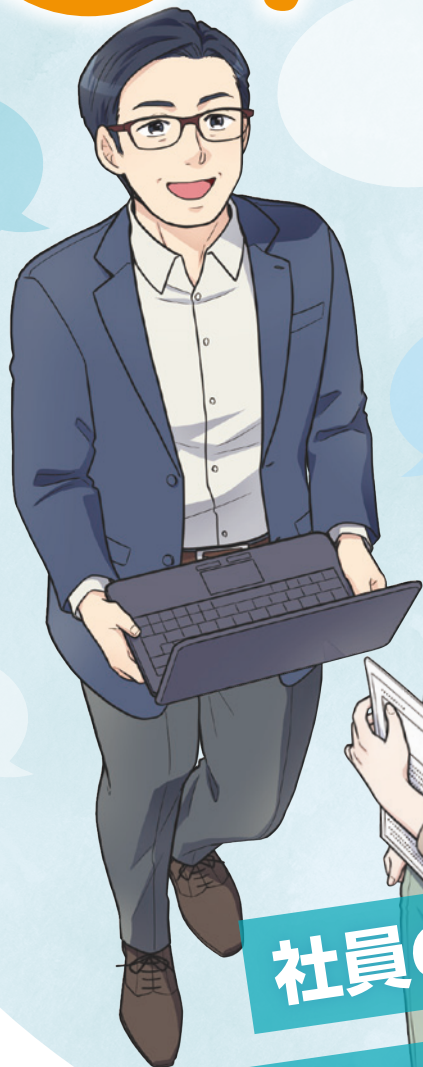


“ホンネ”を活用する組織改善プラットフォーム

いえるば

マンガで
わかる

yellba



社員の主体性を引き出し

成長し続ける組織をつくる

yellba
～ホンネをつなぐ～



え!!

辞める!?

はやさと みみ
早聡 実海
人事部社員

じんじ ひとし
陣治 仁
人事部長

しー! 部長
声が大きいですよ!



うえすぎのほる
上杉 昇
営業部のエース

上杉くんが
辞めるって…
本当に?



あくまで噂ですよ?
「転職を考えている」って
聞いていたのを聞いた社員がいて

この間の1on1ミーティングでは
なにもいってなかったのに…

特に
なにも…



最近 退職する人
多くないですか?

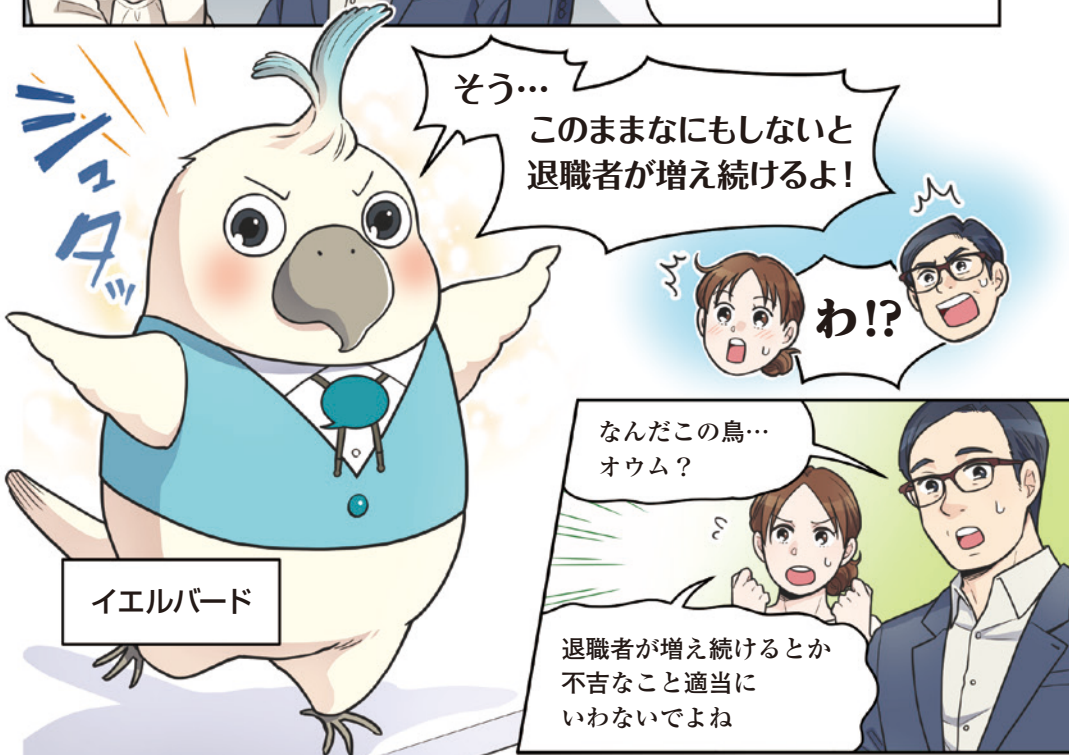
ああ…しかも
突然 辞めていくんだよな
退職の理由をきいても
真因まではわからないし…

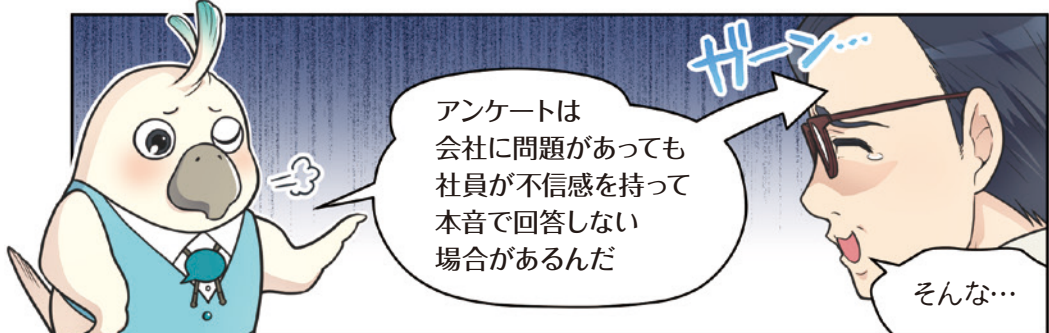
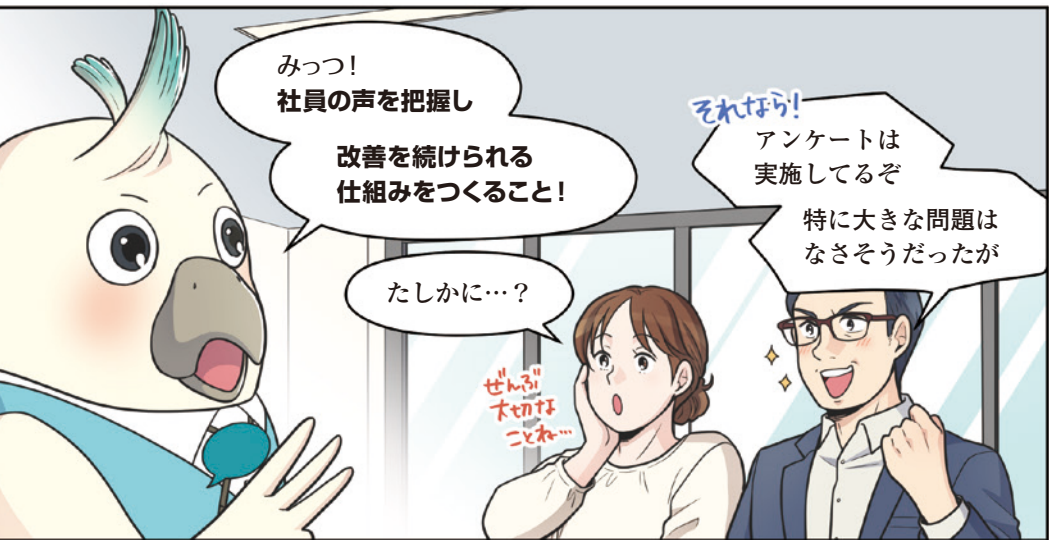
退職者A

退職者B

他に
やりたいことが
見つかったので…

一身上の
都合です





経済的コストの増加



このまま
退職が増加したら

企業競争力の低下



企業にいろんな
影響がでるよ

まっ
まずいですよ
部長っ

でも退職の
本当の原因なんて
どうやって
突き止めたらいいんだ



社員の本音を
引き出すんだ

いえるば
yellbaで!

いえるば…?

組織改善のための
クラウドサービスだよ



社員



1 意見・提案を投稿



2 他社員からの反応

👍 イイね 🗨️ コメント

yellba

コミュニティボード
(全社員が閲覧可能)



3 社内支持率の可視化

👍 181

121%

応援連続！181イイね獲得中

サッ



所定の支持率を超えると
回答義務が発生

4 会社方針を回答



組織管理者

5 課題の分析・特定
対応方法の検討段階へ

全社員が閲覧できる
コミュニティボードが
あって

ここで社員の声を起点に
意見に対する社内支持率を
可視化する

1 2 3

改善のプロセスを
透明化することで

社員の改善実感を高めながら
組織の重要課題を洗い出せるんだ

4 5



社員の声を起点に…
どうやって？

2種類のフォームがあって
社員が自由に投稿できるんだよ



組織への意見・提案

コミュニティボードへ意見・提案を投稿



個人的な相談

なんでも相談ホットライン



意見・提案の投稿は
匿名でもできるよ

できれば実名を
推奨しているけどね



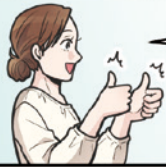
これで
社員の本音を
集めるのね

※個人的な相談はコミュニティボードには
のらず管理者のみが確認できる

組織への意見・提案の投稿は「コメント」と「いいね」で自由に議論や応援ができるよ



社員みんなが参加できるしくみだな！



「いいね」での反応はハードルが低くていいですね

このグラフは？



意見・提案への支持率だよ！

「いいね数」を測定してるんだ



達成基準は会社ごとに事前に設定するよ



いいねの数



応援期限



達成したものは会社として返答を約束することで

優先的に対処すべき課題を選定できるんだ

会社も真剣に検討することが大事だよ






ただのご意見箱に比べて全部の意見に対応する工数が抑えられるわね！



これなら社員が積極的に声を上げてくれるかも…！

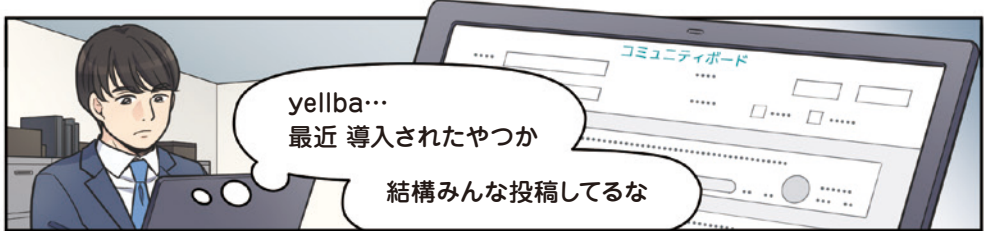
yellbaには
定期運用サポートがあって
洗い出された課題の
解決方法まで相談できるんだ



サーベイ	yellba
<p>サーベイを入れて 結果、フィードバックも 得たけど</p>  <p>状態が分かっただけで 打ち手がわからない...</p>	<p>人事部 解決方法を ご相談したい のですが</p>  <p>Yellba お任せ ください</p> 



—その後 検討を進め
yellbaを導入することになった



△山
.....
.....

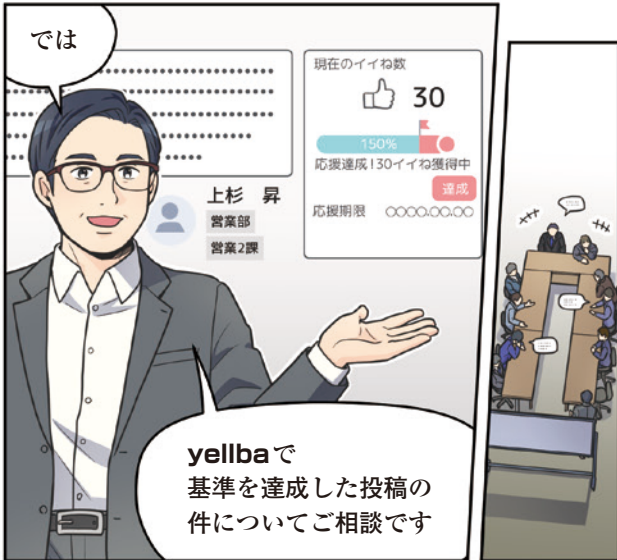
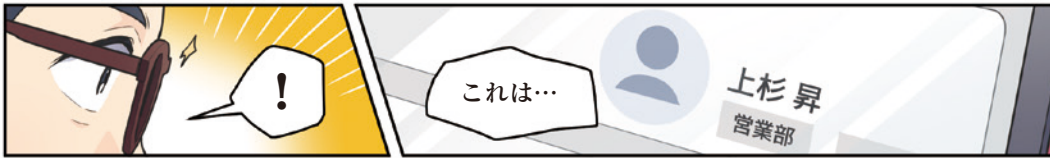
○田
.....
.....

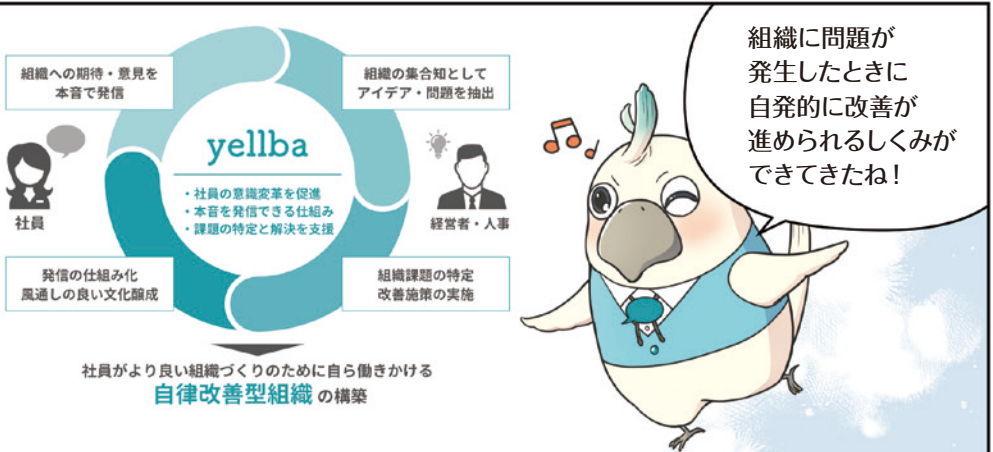
コメントつけて
差し戻し...と

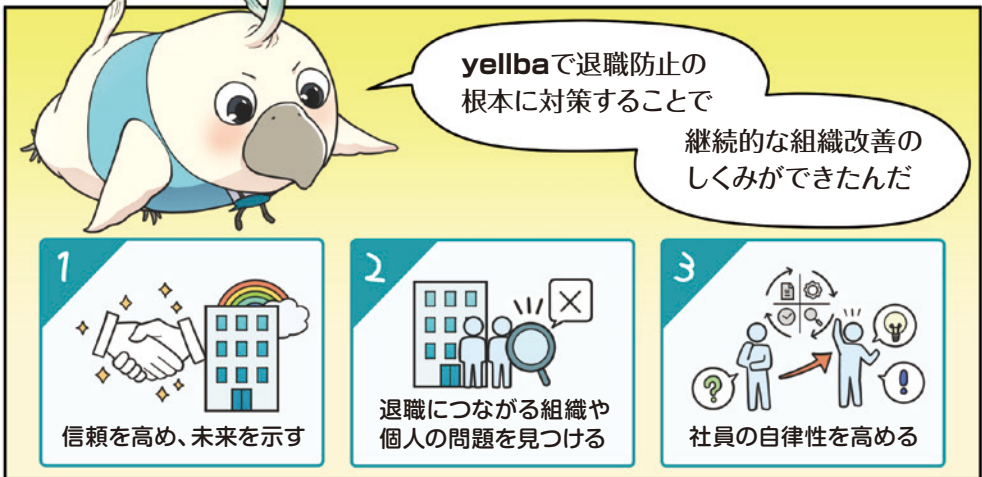
↑↑

↑↑

どうせにも
変わらないだろうけど...









よくあるご質問

Q

社員から意見が投稿されるか心配です。
導入したら意見がたくさん集まるのでしょうか？

A

組織の状態によって投稿数は変わりますが、ほとんどの組織で導入初月から意見が投稿されます。投稿数を増やすには、導入時の発信と導入後の利用促進が重要です。その点は、社員が声をあげやすくなるよう専任コンサルタントが伴走して支援しますので、ご安心ください。

Q

社員からネガティブな意見ばかりが出てこないでしょうか？

A

導入時に組織改善が目的であることをしっかりと伝え、投稿ルールを明確化しておけば単なる不平不満といったネガティブな意見はほとんど出てきません。万が一、ルールを逸脱した内容や不適切な文章があった場合も、掲示板への掲載前に内容を確認して本人に差し戻し、修正を促すことが可能ですのでご安心ください。

Q

投稿された意見には全て対応しなければいけませんか？

A

すべての投稿に対応する必要はありません。もちろんすべてに回答できれば良いですが、運用ルール上はイイね数が達成基準を超えたもののみ回答義務が生じますので、達成した意見を優先すべき検討課題として対応すれば問題ありません。

Q

イイね数を達成した提案については、必ず実施しなければいけませんか？

A

実施しなくても大丈夫です。達成した意見はあくまで「組織として正式に検討する」ものなので、検討した結果やらないという判断も問題ありません。しかし、検討結果は社員に必ずフィードバックしてください。社員にとっては会社が社員の声を聞き、誠実に向き合ってくれることが重要です。会社の方針については、曖昧にせずしっかりと理由を説明しましょう。

