

報道関係者各位

2025年11月27日
株式会社WHI Holdings**WHI HD、「COMPANY® Talent Management」シリーズで組織サーベイ機能をリリース
生成AIを利用した分析レポートで、従業員エンゲージメント向上を支援**

株式会社WHI Holdings（本社：東京都港区、代表取締役最高経営責任者（CEO）：安斎富太郎）は、「COMPANY® Talent Management」シリーズ（以下 CTM2.0）に、組織の状態を可視化する「センサスサーベイ」機能を追加し、提供開始したことをお知らせします。

人的資本開示の潮流の中で、人材育成やダイバーシティへの取り組みに加え、企業価値を構成する重要な情報として従業員エンゲージメントの状況を開示する企業も増えてきました。組織の健康状態や従業員の満足度、ストレスレベルなどを把握するために、自社に応じた調査項目を設計し、従業員のエンゲージメント調査を実施している企業も多くあります。しかし人事部門では、サーベイの実施や調査結果の分析に膨大な時間と手間がかかり、対応策の立案に注力できていないという課題がある一方、現場の管理職からはサーベイ結果の活用方法や具体的な行動への移し方がわからず、アクションに繋がられていないという声も多く聞かれます。

本機能では、企業に合わせた柔軟な設計が可能な組織サーベイの実施、ダッシュボードでの結果表示、生成AIによる分析レポートを通じて、組織の強み・課題の発見やアクションプランの策定をサポートします。サーベイ結果のダッシュボードでは、組織・役職・年齢など様々な切り口でスコア比較が可能です。さらに生成AIを利用した「AIレポート」では、レポート対象者（役員・人事部・組織長など）に応じて、サーベイ結果の要約、組織の強み・課題を自動生成し、分析作業を大幅に効率化します。

CTM2.0に既に搭載されているパルスサーベイ機能（従業員のモチベーション状態を計測できる機能）と組み合わせることで、従業員エンゲージメント向上のサイクルをより継続的かつ包括的に支援します。また、統合人事システム「COMPANY」シリーズでの連携性により、異動履歴や勤怠情報などの客観的データも活

用し、従業員の声と実態を紐づけて分析することで、よりデータドリブンな組織課題の発見と対応策の立案を支援していく予定です。

「センサスサーベイ」の提供により、多角的な従業員の声の収集と、分析の効率化を実現し、客観的なデータに基づいた戦略的な意思決定と従業員エンゲージメントの向上を支援いたします。

▼AIレポート（組織長用）サマリー

☆ AIレポート(ベータ版)

この機能は弊社の責任あるAIのための開発ガイドライン [\[2\]](#) を遵守して開発されています。ご確認の上ご利用ください。
また、AIによる解析には誤りが含まれる可能性があります。本レポートは参考情報としてご利用いただき、実際のデータもあわせてご確認ください。

組織サーベイ_2026年度

実施済み

< >

2025年08月28日～2025年08月28日

組織長用レポート

AIレポートの再生成

サマリー

“ 組織サーベイ_2026年度の結果、TOPには以下の強みと課題が浮かび上がりました。

強みとしては、評価・報酬に対する高い満足度が挙げられます。評価・報酬に関する質問のスコアが全体平均と比較して3.8-3.9点と高く、特に「評価・報酬に対する満足度」が7.3点と顕著です。技術職（4.3点）や事務職（4.1点）の満足度が高い一方、企画職（3.5点）や51-55歳（3.1点）の層で低い傾向が見られます。

もう一つの強みは、リーダーシップへの信頼です。経営陣の方針・判断への信頼（3.2点）や管理職のサポート（3.5点）が全体平均を3.2-3.5ポイント上回っています。ただし、若年層（0-20歳、2.1点）や部長クラス（2.5点）のスコアが低い点は注意が必要です。

一方、課題としては成長・キャリア開発の機会不足が挙げられます。成長・キャリアに関する質問のスコアが全体平均と比較して著しく低く（1.8-2.3点）、特に「この1年間で成長を実感している」が1.8点と最も低いスコアを示しています。この課題に対しては、キャリア開発プログラムの導入やチャレンジ機会の創出、メンタリング制度の確立などが提案されています。

また、経営陣とのコミュニケーション不足も課題として浮かび上がりました。本社経営陣に関する質問のスコアが全体平均と比較して2.2-2.4点と低く、特に「本社経営陣は私たち地域ビジネスや会社・組織の状況を理解している」が2.2点と最も低いスコアを示しています。この課題に対しては、経営陣と従業員の双方向コミュニケーション強化や中間管理職のコミュニケーション能力強化プログラム、経営陣の現場訪問プログラムなどが提案されています。

これらの強みを活かし、課題に適切に対処することで、TOPの組織力向上と従業員満足度の改善が期待できます。

”

● 「センサスサーベイ」機能の特長

1. 柔軟な設問設計と履歴管理機能で、組織の「今」と「変化」を把握

各企業の状況に合わせた設問文や実施頻度を柔軟に設定でき、実施回ごとに質問の追加・変更・削除も可能です。質問内容の変更履歴は自動で管理されるため、複数年にわたる正確な推移分析が可能となり、組織の経年変化を的確に捉えられます。また自由記述形式と選択式の多段階評価を組み合わせることで、組織の現状を把握するためのデータを多角的に収集できます。

2. 優れた操作性で回答者の負担を軽減し、回答率を向上

設問数が多いサーベイでも自動スクロールや回答の自動保存・途中再開機能などにより、回答途中の離脱を防ぎ、「回答が大変」という従業員の心理的負担を軽減します。忙しい従業員でも無理なく協力できる環境を整えることで、質の高いフィードバック収集に貢献します。

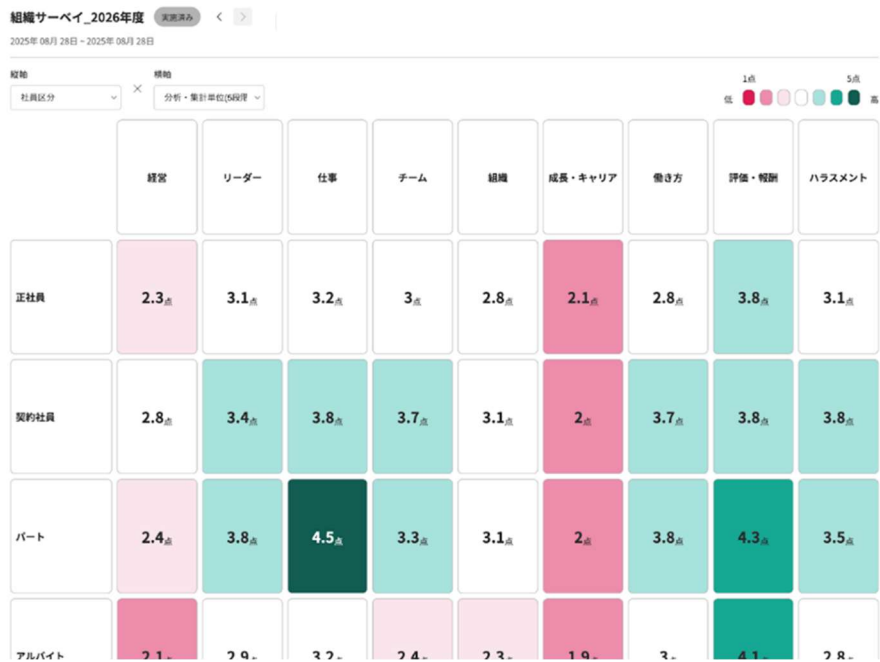
3. 「ダッシュボード」と「AIレポート」機能でデータ集計から分析までを効率化

サーベイ結果はダッシュボード上でグラフィカルに表示されます。スコア比較のダッシュボードでは、組織や社員区分（正社員・契約社員・パートなど）、年齢、役職、職務などの切り口で結果を比較表示できます。例えば「正社員にとって評価・報酬への満足度は高い一方で、雇用形態にかかわらず成長・キャリアに対する満足度は低い」など、どの層がどの項目に課題を感じているかを、直感的かつ多角的に分析可能です。

さらに、役員・人事・組織長など、レポート対象者に応じた「AIレポート」機能では、組織としての強みや改善が必要なポイント、その理由などを生成AIが自動で作成し、レポート形式で容易に把握できます。

これにより、人事部門によるサーベイ結果のレポート作成の手間を大幅に削減可能です。経営層や現場の管理職の判断に必要な情報を、最適な形でタイムリーに提供することで、従業員の声を反映した迅速な意思決定を強力に支援します。

▼ダッシュボード（スコア比較） 社員区分ごとの比較



▼AIレポート 「組織の強み」や「改善が必要な課題」をサーベイ結果から生成AIが自動生成

⚠ 改善が必要な課題

成長・キャリア 満足度

成長・キャリア開発の機会不足

組織サーベイ_2026年度の結果、TOPにおいて成長・キャリア開発の機会不足が重要な課題として浮かび上がりました。成長・キャリアに関する質問のスコアが全体平均と比較して著しく低く（1.8-2.3点）、特に「この1年間で成長を実感している」が1.8点と最も低いスコアを示しています。

詳細分析結果:

1. 属性別の傾向:

- 役職別では、部長（1.5点）と一般社員（1.9点）のスコアが特に低く、課長（2.7点）が比較的高いスコアを示しています。
- 職種別では、営業職（1.9点）が最も低く、企画職（2.2点）が最も高いスコアとなっています。
- 年齢別では、66歳以上（1.3点）と0-20歳（1.6点）、36-40歳（1.6点）の層が特に低いスコアを示しています。
- 勤続年数別では、0-2年（1.8点）の層が低いスコアとなっています。

2. ビジネスインパクト:

- 従業員の成長実感の低さは、モチベーション低下や生産性の低下につながる可能性があります。
- キャリア展望の不透明さは、優秀な人材の流出リスクを高め、人材獲得の競争力低下を招く恐れがあります。
- 成長機会の不足は、組織の革新性や適応力の低下につながり、長期的な競争力に影響を与える可能性があります。

3. 組織的要因:

- キャリア開発支援体制の不足や、成長機会の提供が限定的である可能性があります。
- 上司とのキャリア面談や相談の機会が十分に設けられていない可能性があります。
- 組織全体として、人材育成の重要性に対する認識が低い可能性があります。

改善アクション

キャリア開発プログラムの導入

全従業員を対象としたキャリア開発プログラムを導入します。具体的には、定期的なキャリア面談、スキルマップの作成、個人別育成計画の策定を行います。これにより、従業員の成長実感とキャリア展望の向上が期待でき、人材流出の防止と組織の競争力強化につながります。

チャレンジ機会の創出

部門横断プロジェクトや新規事業提案制度を導入し、従業員が新しいことにチャレンジできる機会を増やします。特に、スコアの低かった営

👍 組織の強み

評価・報酬 満足度

評価・報酬に対する高い満足度

組織サーベイ_2026年度の結果、評価・報酬に対する高い満足度が組織の強みとして特定されました。評価・報酬に関する質問のスコアが全体平均と比較して3.8-3.9点と高く、特に「評価・報酬に対する満足度」が7.3点（10点満点）と顕著です。

詳細分析結果:

1. 属性別の傾向:

- 配下の組織別では、河端HD（4.3点）がCDA所属会社1（3.7点）より高いスコアを示しています。
- 社員区分別では、パート（4.3点）とアルバイト（4.1点）が正社員（3.8点）や契約社員（3.8点）よりも高い満足度を示しています。
- 役職別では、課長（4.1点）が最も高く、次いで一般社員（3.9点）、係長（3.8点）、部長（3.7点）の順となっています。
- 職種別では、技術職（4.3点）と事務職（4.1点）が高く、企画職（3.5点）が最も低くなっています。
- 年齢範囲別では、31-35歳（5.0点）と41-45歳（4.1点）が高く、51-55歳（3.1点）が最も低くなっています。

2. ビジネスインパクト:

- 高い評価・報酬満足度は、従業員の定着率向上や生産性の向上につながる可能性が高いです。
- 優秀な人材の獲得・維持に寄与し、長期的な組織の競争力強化に貢献します。
- 従業員のモチベーション向上を通じて、顧客満足度の向上や業績向上にも好影響を与える可能性があります。

3. 特に注目すべき点:

- パートやアルバイトの満足度が高いことは、多様な働き方を支援する制度の成功を示唆しています。
- 技術職の高い満足度は、専門性の高い人材の維持に寄与しています。
- 一方で、企画職や部長クラスの満足度が比較的低いことは、今後の課題となる可能性があります。

さらなる強化策

評価・報酬制度の成功要因の分析と強化

現行の評価・報酬制度の成功要因を詳細に分析し、さらなる改善点を特定します。特に高評価の技術職や課長クラス的事例を参考に、他の職種や役職にも適用可能な要素を抽出し、制度全体の強化を図ります。期待効果として、組織全体の満足度向上と人材定着率の更なる改善が見込まれます。

多様な働き方に対応した報酬制度の拡充

パートやアルバイトの高い満足度を参考に、正社員や契約社員に対しても柔軟な働き方と連動した報酬制度を検討します。例えば、成果に応じた報酬や、勤務時間の柔軟性に対応した手当の導入などを検討します。これにより、多様な人材の獲得と維持、さらには生産性の向上が期

WHI Holdingsは、統合人事システム「COMPANY®」の拡充を通じて日本企業の人的資本マネジメントを支援し、はたらくすべての人が真価を発揮できる社会の実現に努めてまいります。

● 「COMPANY® Talent Management」シリーズ（呼称：CTM2.0）について

株式会社Works Human Intelligenceが提供する大手法人向け統合人事システム「COMPANY®」と株式会社サイダスが提供するタレントマネジメントシステム「CYDAS」が融合した製品で、2024年11月より両社が共同して提供を開始しました。「COMPANY®」の豊富な人材データに、「CYDAS」のノウハウや直感的なUI/UX、そして高度なAI技術を組み合わせることで、精度の高い人材データの分析と活用が可能です。日本の人事に長年向き合ってきたノウハウにより、日本企業の高度で複雑な人事制度に迅速かつ持続的に対応し、進化し続けます。

「COMPANY® Talent Management」シリーズ製品サイト <https://www.ctm.works-hi.co.jp/>

● 株式会社WHI Holdingsについて

WHI Holdingsは、「人に真価を。」をコーポレートブランドに掲げ、はたらくすべての人が真価を発揮できる社会の実現を目指しています。すべての人事領域を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想を2020年より推進し、統合人事システム「COMPANY®」を中核としたサービスの開発、提供を行っています。

<https://www.whi-holdings.co.jp/>

* 会社名、製品名等はそれぞれ各社の商標または登録商標です。

* 本リリースに掲載された内容は発表日現在のものであり、予告なく変更または撤回される場合があります。また、本リリースに掲載された予測や将来の見通し等に関する情報は不確実なものであり、実際に生じる結果と異なる場合がありますので、予めご了承ください。

* 本リリースの製品画像に記載されている氏名、組織名、その他の名称は架空のもので、実在の企業や人物とは関係ありません。

■本件に関するお問い合わせ先

TEL：03-5575-5277 FAX：03-5575-5261 Email：corporate-pr@works-hi.co.jp

お問い合わせフォーム：<https://www.whi-holdings.co.jp/ja/contact.html>

株式会社 Works Human Intelligence 広報（担当：松本・若林）

Press Release 4/4

文書管理 No. CP81-25-0033