HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PLATFORM

be-long

監修・販売 alterna サステナ経営の潮流を捉える

開発・運営 リミー

人的資本経営、開示の前に計測を

30問 所要 約10分

最短90日 ごとに再計測

6因子 [3Ps+WAT]

企業の「人的資本」可視化サーベイを開発/発売

[be-longとは]

株式会社オルタナ（東京・渋谷区）は2026年9月、株式会社リミー（東京・豊島区）と業務提携し、「社員の人的資本パワー」可視化サービスを新たに開発・発売しました。

これにより、社員一人ひとりの業務ポテンシャルである「能力/行動/創発」を数値化・可視化し、❶個人❷組織❸会社全体の人的資本力❹各指標の推移をまとめてグラフィック化し、さらには言語化（アドバイス）する総合サービスです。

▸「人材版伊藤レポート2.0」を参考に

このサービスは、最短90日のサイクルで「測る→見える化→決める→行動する」を回し、**人材版伊藤レポート2.0が挙げる「社員エンゲージメントの定期的な把握」**を仕組みにしています。

6因子モデル[3Ps+WAT]　- - 前回 ― 今回



3Ps Purpose・Psychological Safety・Personal Transformation ＋
WAT Workload・Adaptability・Team Sharing

6因子[3Ps+WAT]のスコアと推移・レポートの届け先（イメージ）

本人レポート　上司と1on1　組織ダッシュボード

[be-longのミッション]

企業の人的資本は、全社員/従業員が持つ[能力/行動/創発力]の総和です。be-longはあるタイミングにおける企業の人的資本パワーを数値化、見える化することにより、あるべき姿に近づくためのプロセスを明示します。定期的に計測することで、企業の人的資本力を時系列で捉えることができます。

[be-longの名前に込めた思い]

優秀な人材に「より長く」働いてもらい、さらに組織に対する「所属意識」や安心感を高めつつ、組織の成長性を高められることを目指した名前です。

point 人材版伊藤レポート2.0との連関性

報告書の「3つの視点」と「5つの共通要素」のうち、色のついた6つに関わります

3つの視点（Perspectives）

1. **経営戦略と人材戦略の連動**
   6因子[3Ps+WAT]の推移を、人材戦略が経営戦略どおりに進んでいるかを見る数字として、経営会議で使えます
2. **As is–To be ギャップの定量把握**
   6因子[3Ps+WAT]・30問を同じものさしで測り、今の状態と前回からの差を数字で出します
3. **企業文化への定着**
   パーパスの理解度と行動の変化を、最短90日ごとに同じものさしで追えます

5つの共通要素（Factors）　■強い連関　■弱い連関

1. **動的な人材ポートフォリオ**
   異動・配置転換のあと、業務適応力と業務負荷がどう動いたかを追えます
2. **知・経験のD&I**
   心理的安全性と組織との共有度を属性別に（一定人数以上の区分のみ）
3. **リスキル・学び直し**
   学びのあと、行動変容の因子が動いたかを数字で確かめられます
4. **社員エンゲージメント**
   6因子[3Ps+WAT]のスコアを、一人ひとり・最短90日ごとに測ります
5. **時間や場所にとらわれない働き方**
   在宅と出社で、組織との共有度や業務負荷に差が出ていないかを見られます

年1回の調査の「あいだ」を埋める
年1回の全社調査は全社の「健康診断」、be-longはチームの「体温計」。置き換えではなく、90日ごとの変化と打ち手の効果を追えます。

開示にも使える数字に
6因子[3Ps+WAT]のスコア・前回との差（推移）・部署ごとの傾向を毎回出力。有価証券報告書の人的資本の記載に使えるテキストも出します。

出典：経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書 ～人材版伊藤レポート2.0～」（2022年5月）。同報告書はチェックリストではなく、取組のアイデアとして示されたものです。開示の考え方は内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」（2026年3月）。開示する内容の最終判断は貴社で行ってください。

■ PDCAのチェックから始める

C Check
AI診断（90日サイクル診断）
6因子モデル[3Ps+WAT]で個人の状態を診断

A Act
これまでの問題点を改善
本人へAIレポート：自己理解と行動変容を支援
管理者へAIレポート：1on1・マネジメント施策を支援

P Plan
新しい人的施策の導入
フォロー施策の実施
組織・制度改善施策

D Do
真の人的資本経営へ（PDCAを継続）
定着率・活躍の向上
離職リスクの低減
人的資本開示へ活用

「計測 → 改善 → 再計測」を繰り返すことで従業員の活躍と組織成長を継続的に支援 → 真の人的資本経営へ

■ 6因子モデル[3Ps+WAT] JD-RモデルとUWESを参考に、人的資本経営に必要な視点で再構成

6因子モデル分析[3Ps+WAT]



3Ps Purpose・Psychological Safety・Personal Transformation ＋ WAT
Workload・Adaptability・Team Sharing

変化をリアルタイムに把握し、改善へつなぐ

個人	グループ	組織全体
一人ひとりの変化	チームの傾向	組織の健康状態

［3つのポイント］
❶社員に30の質問（所要10分）
❷全体傾向を「可視化」
❸社員に個別アドバイスも

■ 一般的なエンゲージメント調査と、be-longの違い

	一般的なエンゲージメント調査 全社の「健康診断」	be-long チームの「体温計」（30問・約10分）
測る間隔	年に1回	最短90日ごと～最長180日ごと
分かること	その時点の全社の状態	前回からの変化。打ち手が効いたか
結果を受け取る人	全社の集計を中心に	本人・上司・組織、それぞれにレポート
結果のあと	全社の施策を考える	上司と本人の1on1で、次の一手を決める

置き換えるものではありません。年1回の調査で全体を見て、be-longで90日ごとの変化を追う。組み合わせて使えます。
※左の列は年1回の全社調査の一般的な使い方を示したものです。調査の内容や使い方は会社によって異なります。

■ be-longで得られる3つのアウトプット



①本人向けレポート（イメージ）
自己理解を深め、行動変容を促す
・6因子[3Ps+WAT]の状態をわかりやすく可視化
・強み・伸ばすポイントを具体的に指示
・行動のヒントで前向きな一歩に繋げる



②管理者向けレポート（イメージ）
1on1・施策立案を支援
・部下との状態と変化を可視化
・課題リスクや背景を早期に把握
・1on1での対話やフォロー施策を提案



③組織向けダッシュボード（イメージ）
組織の状態をリアルタイムに把握
・組織全体のエンゲージメント推移
・部門・属性別の比較・分析
・施策の効果検証と改善サイクルを加速

■ be-longで実現できる価値

定着率・活躍の向上	離職リスクの早期発見	1on1の質を向上	マネジメントの改善	人的資本KPIを支援	企業価値の向上
従業員の変化に寄り添い定着と活躍を支援	リスクを早期検出、適切なフォローを提案	データを元に対話、信頼関係と成長を促進	組織課題を可視化、マネジメント制度を向上	人的資本KPIの土台となるデータを取得・可視化	人的資本経営の実践、持続可能な成長へ導く

まずは無料相談へ

プロセスや予算を30分で説明します。
be-long事務局（オルタナ総研内）
：csr@alterna.co.jp
※オルタナのスタッフは、調査の回答データを見ることはできません。

alterna サステナ経営の潮流を捉える　リミー